



**T.C.**

**BURSA ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ**

**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI**

**ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ BİLİM DALI**

**COVID-19 PANDEMİSİNİN KADIN İSTİHDAMINA  
ETKİLERİ: BURSA ÖRNEĞİ**

**(YÜKSEK LİSANS TEZİ)**

**İZEL AKBAŞ**

**BURSA – 2022**





**T.C.**  
**BURSA ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ**  
**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**  
**ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI**  
**ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ BİLİM DALI**

# **COVID-19 PANDEMİSİNİN KADIN İSTİHDAMINA ETKİLERİ: BURSA ÖRNEĞİ**

**(YÜKSEK LİSANS TEZİ)**

**İZEL AKBAŞ**

**Danışman:**  
**PROF. DR. AYSEN TOKOL**

**BURSA – 2022**

## ÖZET

<b>Yazar Adı ve Soyadı:</b>	<b>İzel AKBAŞ</b>
<b>Üniversite:</b>	<b>Bursa Uludağ Üniversitesi</b>
<b>Enstitü:</b>	<b>Sosyal Bilimler Enstitüsü</b>
<b>Anabilim Dalı:</b>	<b>Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri</b>
<b>Bilim Dalı:</b>	<b>Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri</b>
<b>Tezin Niteliği:</b>	<b>Yüksek Lisans Tezi</b>
<b>Sayfa Sayısı:</b>	<b>XIV + 199</b>
<b>Mezuniyet Tarihi:</b>	<b>.... / .... / 20.....</b>
<b>Tez Danışmanı:</b>	<b>Prof. Dr. Aysen TOKOL</b>

### **COVID-19 PANDEMİSİNİN KADIN İSTİHDAMINA ETKİLERİ: BURSA ÖRNEĞİ**

2019 yılının son çeyreğinde Çin'in Hubei eyaletine bağlı olan Wuhan şehrinde yeni ortaya çıkan COVID-19 çok kısa sürede küresel düzeyde yayılım göstererek tüm pandemiye neden olmuştur. COVID-19 pandemisi insan sağlığını tehdit etmenin yanı sıra ekonomik, sosyal, toplumsal ve psikolojik olarak birçok alanda etki göstermiştir. Devletler hastalığın yayılmasını önlemek adına bir dizi tedbirler almışlardır. Alınan bu tedbirler ülkelerin ekonomileri üzerinde bazı olumsuz sonuçları gündeme getirmiştir. COVID-19 pandemisinin en büyük ekonomik etkilerinden biri şüphesiz istihdam üzerinde olmuştur. Devletlerin aldığı tedbirler ve karantina uygulamaları sonucunda birçok işletme faaliyetlerini geçici ya da kalıcı olarak durdurmuştur. İşletmelerin yaşadığı kriz ile birlikte yaşanan işten çıkarmalar işgücü piyasası için iş ve gelir kaybı olarak geri dönmüştür. Ancak iş ve gelir kaybı erkekler ve kadınlar açısından aynı düzeyde olmamıştır. Bu tez çalışması COVID-19 pandemisinin kadın istihdamı üzerindeki etkilerini saptamak amacıyla yapılmıştır. Bu amaç doğrultusunda COVID-19 pandemisi sürecinde kadın istihdamı ile ilgili literatür taranmış, istatistiklerle kadın istihdamı anlatılmaya çalışılmış ve Bursa ilinde COVID-19 pandemisi sürecinde işten ayrılan kadınlarla görüşme yapılarak bir alan araştırması gerçekleştirilmiştir. Araştırma bitiminde ulaşılan sonuç; işgücü piyasasında halen ikincil konumda olan kadınların COVID-19 pandemisi sürecinden erkeklere göre daha çok olumsuz etkilendiği olmuştur.

**Anahtar Kelimeler:** COVID-19, Pandemi, İşsizlik, İstihdam, Kadın İstihdamı

## ABSTRACT

<b>Name and Surname:</b>	<b>İzel AKBAŞ</b>
<b>University:</b>	<b>Bursa Uludağ University</b>
<b>Institute:</b>	<b>Institute of Social Sciences</b>
<b>Field:</b>	<b>Labor Economics and Industrial Relations</b>
<b>Branch:</b>	<b>Labor Economics and Industrial Relations</b>
<b>Degree Awarded:</b>	<b>Master Thesis</b>
<b>Page Number:</b>	<b>XIV+ 199</b>
<b>Degree Date:</b>	<b>.... / .... / 20.....</b>
<b>Supervisor:</b>	<b>Prof. Dr. Aysen TOKOL</b>

### THE EFFECTS OF THE COVID-19 PANDEMIC ON WOMEN'S EMPLOYMENT: THE CASE OF BURSA

In the last quarter of 2019, the newly emerged COVID-19 in the city of Wuhan, which is connected to the Hubei province of China, spread globally in a very short time and caused the entire pandemic. In addition to threatening human health, the COVID-19 pandemic has affected many areas economically, socially, socially and psychologically. States have taken a number of measures to prevent the spread of the disease. These measures have brought some negative consequences on the economies of the countries. One of the biggest economic impacts of the COVID-19 pandemic has undoubtedly been on employment. As a result of the measures taken by the states and quarantine practices, many businesses have stopped their activities temporarily or permanently. With the crisis experienced by businesses, layoffs have returned as job and income loss for the labor market. However, job and income loss was not at the same level for men and women. This thesis study was conducted to determine the effects of the COVID-19 pandemic on women's employment. For this purpose, the literature on women's employment during the COVID-19 pandemic process was scanned, women's employment was tried to be explained with statistics, and a field study was conducted by interviewing women who left their jobs during the COVID-19 pandemic in Bursa. The result reached at the end of the research; It has been observed that women, who are still in a secondary position in the labor market, are more adversely affected by the COVID-19 pandemic process than men.

**Keywords:** Pandemic, Unemployment, Employment, Female Employment

## ÖNSÖZ

2019 yılında Çin’de ortaya çıkan ve 2020 yılı itibariyle tüm Dünya’ da etkisini gösteren COVID-19 pandemisi tez konusu aradığım dönemde ortaya çıkmış ve henüz çalışılmamış, güncel bir konu olmasının yanında lisans hayatımda da kadın çalışmalarına olan ilgi ve merakım sayesinde bu tez çalışmasının konusu olmuştur.

Lisans hayatımdan bu yana bilgi ve tecrübeleriyle bana yol gösteren, bu tez çalışmasının konusunu belirlememde ve tez yazım sürecimde sürekli olarak desteğiyle bana yardımcı olan değerli hocam *Prof. Dr. Aysen TOKOL*’a sonsuz teşekkürlerimi sunarım. Kendisinin üzerimdeki emeği, bana kazandırdığı tecrübeler yıllar geçse de unutulmayacaktır.

Tez jürime katılım sağlayarak deneyim ve önerileriyle bana yol gösteren saygıdeğer hocalarım *Prof. Dr. Özlem IŞIĞIÇOK* ve *Prof. Dr. Elif YÜKSEL OKTAY*’a teşekkür ederim.

2014 yılında Lisans ile başlayan Uludağ Üniversitesi serüvenimde Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı bölümündeki değerli hocalarımın tümüne ve çift anadal yaptığım Uluslararası İlişkiler bölümündeki değerli hocalarımın tümüne teşekkürü borç bilirim, bugünlere gelmemde hepsinin payı hiç şüphesiz çok büyüktür.

Eğitime verdiği önem sayesinde sürekli olarak okumamı destekleyen, karşılaştığım her zorlukta “*sen yaparsın kızım, ben sana güveniyorum*” demesiyle bana güç veren ve yüksek lisans yapmamı herkesten daha fazla isteyen canım babam *İsmail AKBAŞ*’a; her zaman anlayışı ve merhametiyle yanımda olan, bana kendi ayaklarımın üstünde durmayı öğreten, hayatımdaki ilk rol modelim olan sevgili annem *Meliha AKBAŞ*’a; yaptığım çalışma sürecinde çektiğim zorluklara en çok şahitlik eden ve benden hiçbir desteğini esirgemeyen kıymetli ablam *Kübra AKBAŞ*’a sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

İzel AKBAŞ

## İÇİNDEKİLER

YEMİN METNİ.....	i
İNTİHAL RAPORU.....	ii
ÖZET.....	iii
ABSTRACT.....	iv
ÖNSÖZ.....	v
İÇİNDEKİLER.....	vi
TABLOLAR LİSTESİ.....	x
GRAFİKLER LİSTESİ.....	xi
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	xiii
KISALTMALAR LİSTESİ.....	xiv
GİRİŞ.....	1

## BİRİNCİ BÖLÜM

### GENEL OLARAK COVID-19 PANDEMİSİ

1.COVID-19 PANDEMİSİ İLE İLGİLİ TANIMLAR, TARİHTE YAŞANAN PANDEMİLER VE COVID-19 PANDEMİSİ.....	4
1.1.COVID-19 PANDEMİSİ İLE İLGİLİ TANIMLAR.....	4
1.1.1.Virüs.....	4
1.1.2.Coronavirüs.....	5
1.1.3.Endemi, Epidemi ve Pandemi.....	5
1.2.TARİHSEL SÜREÇ İÇİNDE YAŞANAN PANDEMİLER.....	7
1.3.COVID-19 PANDEMİSİ.....	13
2. COVID-19 PANDEMİSİ KAPSAMINDA ALINAN TEDBİRLER VE COVID-19 PANDEMİSİNİN GENEL OLARAK ETKİLERİ.....	18

2.1. COVID-19 PANDEMİSİ KAPSAMINDA ALINAN TEDBİRLER.....	18
2.1.1. COVID-19 Pandemisi Kapsamında Bazı Ülkelerde Alınan Tedbirler.....	19
2.1.2. COVID-19 Pandemisi Kapsamında Türkiye’de Alınan Tedbirler.....	21
2.2. COVID-19 PANDEMİSİNİN GENEL OLARAK ETKİLERİ.....	22
2.3. COVID-19 PANDEMİSİNİN SEKTÖRLER VE İŞKOLLARI ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ.....	25
3.COVID-19 PANDEMİSİ VE İSTİHDAM.....	33
3.1.COVID-19 PANDEMİSİNİN KÜRESEL DÜZEYDE İSTİHDAM ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ.....	34
3.2. COVID-19 PANDEMİSİNİN TÜRKİYE’DE İSTİHDAM ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ.....	40

## İKİNCİ BÖLÜM

### COVID-19 PANDEMİSİ VE KADIN İSTİHDAMI

1.COVID-19 PANDEMİSİ ÖNCESİNDE KADIN İSTİHDAMI (2020 YILI ÖNCESİ).....	50
1.1. COVID-19 PANDEMİSİ ÖNCESİ KÜRESEL DÜZEYDE KADIN İSTİHDAMI.....	50
1.2. COVID-19 PANDEMİSİ ÖNCESİ TÜRKİYE’DE KADIN İSTİHDAMI.....	56
2.COVID-19 PANDEMİSİNİN KADIN İSTİHDAMI ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ.....	63
2.1.COVID-19 PANDEMİSİ SÜRECİNDE KÜRESEL DÜZEYDE KADIN İSTİHDAMININ GÖRÜNÜMÜ.....	64
2.2.COVID-19 PANDEMİSİ SÜRECİNDE TÜRKİYE’DE KADIN İSTİHDAMININ GÖRÜNÜMÜ.....	75



3.COVID-19 PANDEMİSİ SÜRECİNDE SEKTÖRLER VE İŞKOLLARINA GÖRE  
KADIN İSTİHDAMI.....86

4.COVID-19 PANDEMİSİ VE HANE İÇİ ÜCRETSİZ EMEK.....89

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### COVID-19 PANDEMİSİNİN BURSA İLİNDEKİ KADIN İSTİHDAMINA ETKİLERİ

1.ARAŞTIRMAYA İLİŞKİN BİLGİLER.....95

1.1. ARAŞTIRMANIN AMACI.....95

1.2. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ VE VERİ TOPLAMA.....96

1.3.ARAŞTIRMANIN VARSAYIMLARI VE SINIRLILIKLARI.....98

1.4.ARAŞTIRMANIN EVRENİ VE ÖRNEKLEMİ.....99

2.ARAŞTIRMAYA KATILAN KATILIMCILARA İLİŞKİN SOSYAL VE  
DEMOGRAFİK BİLGİLER.....101

3.BULGULAR: COVID-19 PANDEMİSİ SÜRECİNDE İSTİHDAM KAYBI  
YAŞAYAN KADINLARIN DENEYİMLERİ.....105

3.1.BURSA İLİNDE KADIN İSTİHDAMININ GÖRÜNÜMÜ.....105

3.2.İŞTEN AYRILMA ŞEKİLLERİ.....109

3.2.1.İşveren Tarafından Fesih.....111

3.2.2.İşçi Tarafından Fesih (İstifaya Zorlanma).....117

3.2.3.Hane İçi Ücretsiz Emek Nedeniyle İşçi Tarafından Fesih.....120

3.3.KISA ÇALIŞMA ÖDENEĞİ, ÜCRETSİZ İZİN UYGULAMASI, İŞSİZLİK  
ÖDENEĞİ VE İŞ KANUN’U KAPSAMINDAKİ HAKLARDAN  
YARARLANMA.....123

3.3.1.Kısa Çalışma Ödeneği.....123

3.3.2.Ücretsiz İzin Uygulaması.....	125
3.3.3.İş Kanun'u Kapsamındaki Haklar.....	127
3.3.3.1.Kıdem Tazminatı.....	127
3.3.3.2.İhbar Tazminatı.....	128
3.3.3.3.Yıllık Ücretli İzin Alacağı.....	129
3.3.4.İşsizlik Ödeneği.....	134
3.4.İŞGÜCÜ PİYASASINDA CİNSİYET EŞİTSİZLİĞİ VE DIŞLANMA.....	135
3.4.1.İşten Çıkarmada Eşitsizlik.....	139
3.4.2.1.İşyerinde Çalışan ve İşten Çıkarılan İşçi Sayısının Cinsiyete Göre Dağılımı.....	139
3.4.2.2.Mutlaka İşçi Çıkarılması Gerekliliği Halinde Kadına Yönelik Cinsiyetçi Bakış Açısı.....	143
3.4.2.3. Hane İçi Emek ve Cinsiyet Eşitsizliği.....	148
3.4.2.4. COVID-19 Pandemisi Kadınları İşten Çıkarmada Bir Gerekçe Olarak Kullanıldı mı?.....	150
3.4.2. İşe Alım Sürecinde Eşitsizlik ve Yeni Bir İş Bulma.....	154
3.5.COVID-19 PANDEMİSİ SONRASI KADIN İSTİHDAMI.....	168
SONUÇ.....	172
KAYNAKÇA.....	177
EK 1 YARI YAPILANDIRILMIŞ GÖRÜŞME FORMU.....	196
EK 2 ARAŞTIRMA VE YAYIN ETİK KURULLARI TOPLANTI TUTANAĞI...	198
EK 3 TEZ ONAYI.....	199

## TABLULAR LİSTESİ

Tablo 1. Geçmişten Günümüze Yaşanan Pandemiler ve Ölüm Sayıları.....	12
Tablo 2. COVID-19 Öncesi Küresel Düzeyde İstihdamın İşkollarına Göre Dağılımı (2020 Yılı Birinci Çeyrek).....	37
Tablo 3. 2020 Yılı İkinci ve Üçüncü Çeyrekte Çalışma Saatlerinde ve İstihdamda Büyüme Oranları (ILO Tahminleri ile Kıyaslama).....	38
Tablo 4. 2014-2021 Yılları Arasında Türkiye’de İstihdamın Sektörel Dağılımı (%)....	45
Tablo 5. Küresel Düzeyde Cinsiyete Dayalı İşgücü İstatistikleri 15+ Yaş (2010-2019).....	55
Tablo 6. Türkiye’de 2014-2019 Yılları Arasında Cinsiyete Göre İşsizlik Oranları (%).....	59
Tablo 7. Türkiye’de 2007-2017 Yılları Arasında Sektörlere Göre Cinsiyete Dayalı İstihdam Oranları (%).....	60
Tablo 8. 15+ Yaş Yıllara Göre Ev İşleriyle Meşgul Olan Kadın Sayısı (Bin).....	78
Tablo 9. 15+ Yaş Yıllara ve Cinsiyete Göre İşsizlik Verileri.....	79
Tablo 10. Türkiye’de 15+ Yaş İstihdamın Sektörlere ve Cinsiyete Göre Dağılımı (Bin).....	85
Tablo 11. COVID-19 Pandemisi Sürecinde İşkollarına Göre İşsizlik Riski ve Kadınların Payı (%).....	87
Tablo 12. Tablo 12. Katılımcılara İlişkin Sosyal ve Demografik Bilgiler.....	101
Tablo 13. Katılımcılara İlişkin Açıklayıcı Bilgiler.....	102

Tablo 14. 2020 Yılında Bursa, Eskişehir ve Bilecik Bölgesinde İşgücü Göstergeleri.....	105
--	-----

## GRAFİKLER LİSTESİ

Grafik 1. Ülkelere Göre Vaka Dağılımı.....	16
Grafik 2. Küresel Düzeyde Toplam Ölüm Oranları.....	17
Grafik 3. Yıllara Göre Küresel İşsizlik Oranları (%) (İLO Tahminlerine Göre Modellenmiş).....	35
Grafik 4. 2010-2020 Yılları Arasında Küresel İşsizlik Oranı (%).....	35
Grafik 5. Türkiye’de Mevsim Etkisinden Arındırılmış 15+ Yaş İstihdam Oranları (2010-2020).....	41
Grafik 6. Türkiye’de Mevsim Etkisinden Arındırılmış 15+ Yaş İşsizlik Oranları (2014-2022).....	41
Grafik 7. Türkiye’de Dar ve Geniş Tanımlı İşsizlik Oranları (%).....	43
Grafik 8. Türkiye’de Dar ve Geniş Tanımlı İşsiz Sayıları (Bin).....	44
Grafik 9. Türkiye’de 2014-2019 Yılları Arasında Cinsiyete Göre İşgücüne Katılım Oranları (%).....	58
Grafik 10. Türkiye’de 2014-2019 Yılları Arasında Cinsiyete Göre İstihdam Oranları (%).....	58
Grafik 11. Seçilmiş Ülkelerde 15-64 Yaş Arası Kadınların İşgücüne Katılım Oranı 2019 Yılı (%).....	60
Grafik 12. Küresel Düzeyde 2019-2022 Yılları Arasında Cinsiyete Göre İstihdam Oranları (%).....	64

Grafik 13. 2006-2021 Yılları Arasında Cinsiyete ve Bölgelere Göre İstihdamdaki Değişim (%).....	69
Grafik 14. 2021 Yılında Cinsiyete ve Bölgelere Göre İstihdam Oranları (%).....	72
Grafik 15. 2019 ve 2020 Yıllarında AB Ülkeleri ve Türkiye' de 20-64 Yaş Aralığında Cinsiyete Göre İstihdam Oranları (%).....	76
Grafik 16. 2020 Yılında Türkiye'de Cinsiyete Göre İşsizlik Oranları (%).....	80
Grafik 17. 2019 ve 2021 Yılları Arasında Cinsiyete Göre İstihdam ve İşgücüne Katılım Oranları (%).....	81
Grafik 18. 2019 ve 2020 Yıllarında Türkiye'de Cinsiyete Göre Kayıt Dışı İstihdam (Bin Kişi).....	83
Grafik 19. Bursa İlinde Yıllara Göre İŞKUR İşe Yerleştirme Sayıları (Bin Kişi).....	107

## ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1. COVID-19 Pandemisinin İşkolları Üzerindeki Etkileri.....	32
Şekil 2. Türkiye’de COVID-19 Pandemisi Sonrası İşkollarının Etkileşim Değişimi ve Tahmini Toparlanma Hızları (Mart 2020).....	32

## KISALTMALAR LİSTESİ

<b>BİBLİYOGRAFİK BİLGİLER</b>	<b>KISALTMA</b>
Adı Geçen Eser	A.G.E.
Amerika Birleşik Devletleri	ABD
Britanya Yayın Kuruluşu/British Broadcasting Corporation	BBC
Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu	DİSK
Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu Araştırma Enstitüsü	DİSK-AR
Uluslararası Çalışma Örgütü/International Labour Organization	ILO
Türkiye İş Kurumu	İŞKUR
Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü/Organisation for Economic Co-operation and Development	OECD
Türk Dil Kurumu	TDK
Türkiye İstatistik Kurumu	TÜİK
United Nations Women/Birleşmiş Milletler Kadın Birimi	UN WOMEN
World Health Organization/Dünya Sağlık Örgütü	WHO

## GİRİŞ

‘‘Yeni Coronavirüs Hastalığı’’ ve ‘‘2019-nCoV’’ olarak adlandırılan COVID-19, 2019 yılı Aralık ayında Çin’ in Hubei eyaletinin başkenti olan Wuhan şehrinde öksürük, nefes darlığı gibi solunum yolu şikayetleriyle gelen hastalar üzerinde yapılan araştırmalar sonucunda ortaya çıkmıştır. Hastalığın bir insana ilk olarak bu bölgedeki ‘‘Huanan Pazarı’’ adı verilen bir hayvan pazarından alınan yarasadan bulaştığı tespit edilmiş ve pazar yetkililer tarafından hemen karantinaya alınmıştır.

COVID-19, Wuhan şehrinden başlayarak Çin’in diğer şehirlerine ve oradan da tüm ülkelere hızla yayılım göstermiştir. Hastalığın tüm küresel düzeyde yayılım göstermesinin ardından COVID-19, 11 Mart 2020’de Dünya Sağlık Örgütü (WHO) tarafından pandemi ilan edilmiştir. Türkiye’ de ise ilk vaka WHO’ nun COVID-19’ u pandemi ilan ettiği tarihle aynı tarihte ortaya çıkmıştır. COVID-19 pandemisi küresel düzeyde çok yüksek ölüm oranlarına neden olmuştur. Türkiye’ de COVID-19 nedeniyle ilk ölüm ise 17 Mart 2020 tarihinde gerçekleşmiştir.

Başta insan sağlığı üzerinde büyük tehdit oluşturması nedeniyle sağlık krizi olarak ortaya çıkan COVID-19 pandemisi ülkelerin ekonomileri üzerinde de ciddi bir tehdit oluşturarak ekonomik bir krize yol açmıştır. Ülkeler hastalığın yayılımını önlemek amacıyla sokağa çıkma yasakları, karantina uygulamaları gibi çeşitli kapanma tedbirleri uygulamaya koymuşlardır. Yapılan bu uygulamalar sonucunda işletmeler geçici ya da kalıcı olarak kapanma kararı almak zorunda almışlardır. Ancak pandeminin etkileri her sektör ve işkolu için aynı olmamıştır. Bazı işkolları bu durumdan olumsuz bazıları ise olumlu etkilenmişlerdir.

COVID-19 pandemisi işletmelerin kapanması ve bazı işkollarının olumsuz etkilenmesi nedeniyle istihdam üzerinde de ciddi bir tehdit oluşturmuştur. Küresel düzeyde istihdam oranları pandeminin ortaya çıktığı dönemde çok büyük düşüşler yaşamıştır. Ancak pandemi sürecinden kadın ve erkeklerin etkilenmeleri aynı şekilde olmamıştır. Bu nedenle COVID-19 pandemisi sürecinde kadın istihdamı incelenmesi gereken önemli bir sorun alanı olarak ortaya çıkmıştır. Kadın istihdamında yaşanan sorun alanı bu tez çalışmasının konusunu oluşturmuştur. Yapılan tez çalışması COVID-19 pandemisinin kadın istihdamı üzerindeki etkilerini incelemek, pandemi sürecinde



kadın istihdamının görünümüne ışık tutmak ve kadın istihdamında yaşanan sorunları ayrıntılı olarak ele almak amacıyla oluşturulmuştur.

Tez çalışmasının birinci bölümünde; ilk olarak COVID-19 pandemisi ile ilgili tanımlar ele alınmış daha sonra tarihte yaşanan pandemilere değinilmiş ve COVID-19 pandemisi incelenmiştir. Daha sonra COVID-19 pandemisi kapsamında ülkelerin aldığı tedbirler ve COVID-19'un genel olarak etkilerinden bahsedilmiştir. Bu bölümde son olarak COVID-19'un sektörler ve işkolları üzerindeki etkileri ile istihdam üzerindeki etkileri ele alınmıştır.

Tez çalışmasının ikinci bölümünde; pandemi sürecinde kadın istihdamının görünümünü daha iyi anlayabilmek adına ilk olarak COVID-19 pandemisi öncesinde küresel düzeyde ve Türkiye'de kadın istihdamı incelenmiştir. Daha sonra COVID-19 pandemisinin kadın istihdamı üzerinde oluşturduğu etkilerin incelenmesi amacıyla pandemi sürecinde kadın istihdamının görünümü yine küresel bazda ve Türkiye'de olmak üzere ayrı başlıklar altında ele alınmıştır. Ayrıca bu bölümde kadın istihdamı sektörler ve işkollarına göre incelenmeye çalışılmıştır. COVID-19 pandemisi sürecinde hane içinde ücretsiz olarak gerçekleştirilen işlerin yükünün artması ve bu yükün kadınlar üzerinde daha fazla bir külfet oluşturması nedeniyle bu bölümde son olarak hane içi ücretsiz emek konusu işlenmiştir.

Tez çalışmasının üçüncü ve son bölümünde ise tez çalışmasının konusu kapsamında Bursa'da yapılan bir alan araştırmasına yer verilmiştir. Bu doğrultuda üçüncü bölümde ilk olarak alan araştırmasına ait bilgiler, araştırmanın amacı, yöntemi ve veri toplama teknikleri, araştırmanın sınırlılıkları ve varsayımları ile araştırmanın evreni ve örneklemeine değinilmiştir. Alan araştırması kapsamında yirmi iki kadın katılımcı ile görüşmeler yapılmıştır Üçüncü bölümün ikinci kısmında ise alan araştırmasına katılım sağlayan katılımcıların; yaş, medeni durum, eğitim durumu ve mesleklerine ait sosyal ve demografik bilgiler aktarılmaya çalışılmıştır. Katılımcıların bilgilerinin paylaşılabilmesi nedeniyle katılımcıların isimleri sayılar ile kodlanarak verilmiştir. Tez çalışmasının güvenilirliği açısından bu kısımda katılımcılara ait açıklayıcı bilgilere de yer verilmiştir. Üçüncü bölümün son kısmı olan alan araştırmasının sonuçları araştırmanın bulguları başlığı altında toplanmıştır.

Araştırmanın bulguları katılımcılara yönlendirilen sorular çerçevesinde; katılımcıların cevapları, yaşadıkları deneyim ve tecrübeler ile görüşlerinin bütünü kapsamaktadır. Alınan bu deneyimlerden doğru bir sonuç çıkarmak adına COVID-19 pandemisinin kadın istihdamı üzerindeki etkileri çeşitli alt başlıklara ayrılarak ayrıntılı olarak incelenmiştir.

İlk olarak COVID-19 pandemisi sürecinde katılımcıların işten ayrılma şekilleri sınıflandırılarak konu ele alınmıştır. İşveren tarafından işten çıkarılan, istifaya zorlanan ve kendi rızasıyla istifa eden katılımcıların durumları ayrı olarak değerlendirilmiştir. Katılımcıların verdiği cevaplar doğrultusunda COVID-19 pandemisi sürecinde uygulanan Kısa Çalışma Ödeneği ve Ücretsiz İzin uygulamaları ile İş Kanunu kapsamında ödenmesi gereken haklardan yaralanma durumuna değinilmiştir.

Kadınların işgücü piyasasında yaşadıkları cinsiyet eşitsizlikleri katılımcı deneyimlerinden yola çıkılarak ayrı başlıklar altında verilmiş olmakla birlikte bu kısımda kullanıcıların görüşleri de ele alınmıştır.

COVID-19 pandemisi sürecinde hane içi ücretsiz işlerin artması ve araştırmaya katılan bazı katılımcıların işten ayrılmalarında bu durumun etkili olması nedeniyle kadın istihdamı COVID-19 pandemisi sürecinde hane içi emek sorunu kapsamında da ele alınarak ayrı bir başlık altında incelenmiştir.

Katılımcıların pandemi sürecinde yaşadıkları işsizlik sorunu sonrasında iş arama ve başka bir iş bulma durumları ve işe alımda eşitsizlik bu bölümde ayrı bir başlık olarak ele alınmıştır. Pandemi sürecinde kadın işsizliği ve istihdamın genel durumu katılımcıların süreç içerisinde yaşadıkları deneyimler ile aktarılmaya çalışılmıştır.

Araştırmanın bulguları kapsamında son olarak katılımcıların COVID-19 pandemisi sürecinde kadın istihdamına yönelik görüşleri ve COVID-19 pandemisi sonrasında kadın istihdamının durumuna ait görüşleri ele alınarak COVID-19 pandemisi ve sonrasında kadın istihdamının görünümüne ait çıkarımlar yapılmaya çalışılmıştır.

# BİRİNCİ BÖLÜM

## GENEL OLARAK COVID- 19 PANDEMİSİ

### 1.COVID-19 PANDEMİSİ İLE İLGİLİ TANIMLAR, TARİHTE YAŞANAN PANDEMİLER VE COVID-19 PANDEMİSİ

#### 1.1.COVID-19 PANDEMİSİ İLE İLGİLİ TANIMLAR

COVID-19 pandemisi yeni ortaya çıkan bir virüsün neden olduğu bir salgın hastalıktır. 2019 yılının son çeyreğinde Çin’de ortaya çıkarak tüm Dünya’yı etkisi altına almıştır. Virüs çok hızlı yayılım gösterdiği için bulaş hızı çok çabuk gerçekleşmekte ve insan sağlığı üzerinde risk oluşturmaktadır (Işık Erol,2020:212). İnsan sağlığı üzerinde büyük bir tehdit oluşturan COVID-19, başta bir salgın hastalık olarak adlandırılırken küresel düzeyde yayılım göstermesiyle birlikte pandemi olarak adlandırılmıştır.

COVID-19 pandemisini daha iyi anlayabilmek için kavramın köklerine bakmak gerekmektedir. Bu nedenle konu bütünlüğü açısından ilk olarak virüs, Coronavirüs, endemi, epidemi, salgın ve pandemi kavramları üzerinde durulacaktır.

##### 1.1.1.Virüs

Türk Dil Kurumu (TDK)’ye göre virüs kelimesinin sözlük anlamı; *“hastalık yapıcı, bakterilerden daha küçük, yaşamak için bir başka hücrenin içine girmek zorunda olan ve ancak elektron mikroskopundan görülebilen parazit”* olarak tanımlanmıştır (TDK, 2022). Çok daha basit bir ifadeyle virüs; bulaşıcı hastalıkları yapan mikrop olarak ifade edilmektedir.

Aslan (2020:35); *“ Bir salgın hastalığa yol açan organizma virüs, bakteri, riketsia, mantar veya parazit olabilir (...) Enfeksiyöz hastalıklar, hastalık yapıcı mikroorganizmalar bir türden diğerine, hayvandan insana, insandan insana veya havadan, sudan, topraktan insana ve hayvana geçebilir, bu sebeple bulaşıcı hastalık olarak tanımlanırlar. Bütün bulaşıcı hastalıklar bir veya daha fazla yolla insana veya hayvana geçebilme özelliğindedir”* şeklinde konuyu özetlemiştir.

Dünya Sağlık Örgütü (World Health Organization-WHO)’ya göre virüsler ve neden oldukları hastalıklar çoğunlukla farklı adlandırılır. Örneğin; HIV, AIDS

hastalığına neden olan bir virüstür ancak insanlar bu hastalığın adını bilirken ona neden olan virüsün adını bilmezler. Virüsler genetik yapılarına göre kategorize edildikleri için ‘‘Uluslararası Virüs Taksonomisi Komitesi’’ (ICTV) tarafından adlandırılırken insan hastalıklarına hazırlık ve müdahale görevi WHO’ya ait olduğu için hastalıkların adlandırılması WHO tarafından yapılmaktadır (WHO, 2020a).

### **1.1.2. Coronavirüs**

WHO (2020b), Coronavirüsleri (CoV); ‘‘soğuk algınlığından daha şiddetli hastalıklara kadar çeşitli hastalıklara neden olan geniş bir virüs ailesi’’ olarak tanımlamıştır. Karagül ve Arslan (2020:5) ‘da Coronavirüsleri WHO’ya benzer şekilde; bazı hayvan türlerinde (kedi, deve, yarası) tespit edilebilen ve insanlarda hastalığa neden olan geniş bir virüs ailesi olarak açıklamıştır.

Hayvanlar arasında dolaşarak ortaya çıkan Coronavirüsler, zaman içinde değişim göstererek insana bulaşma yeteneği kazanabilmekte ve insan sağlığı açısından tehdit oluşturabilmektedirler. Karşıt bir ifade ile Coronavirüsler insana bulaşma yeteneği kazanmadığı takdirde insan sağlığı açısından tehdit oluşturmaz. Örneğin; henüz insanlara bulaşmamış olup hayvanlarda gözlemlenen birçok Coronavirüs mevcuttur (Karagül ve Arslan, 2020:5; Şener Özvatan, 2020).

Coronavirüslerin neden olduğu ‘‘ Ağır Akut Solunum Sendromu (Severe Acute Respiratory Syndrome, SARS-CoV)’’ ve ‘‘Ortadoğu Solunum Sendromu (Middle East Respiratory Syndrome, MERS-CoV)’’ ağır solunum yolu enfeksiyonları yani şiddetli hastalıklar olarak tarihe geçmiştir (Sağlık Bakanlığı, 2020a; Budak ve Korkmaz, 2020:64-65).

Şener Özvatan (2020)’e göre; SARS-CoV, misk kedileri aracılığıyla ve MERS-CoV, tek hörgüçlü develer aracılığıyla insanlara bulaşmaktadır.

### **1.1.3. Endemi, Epidemiy ve Pandemi**

COVID-19 ile birlikte endemi, epidemiy ve pandemi kavramları da sıklıkla kullanıldığı için belirtilen kavramların açıklanmasında fayda vardır. Bir hastalık; küçük, orta ve büyük bir alana yayılma durumuna göre farklı kavramlarla tanımlanmaktadır. Daha net bir ifadeyle hastalık; küçük bir bölgede insan grupları arasında yayılırsa ‘‘endemi’’, hastalığın eyalet veya tüm bölge çapında salgına

dönüşmesi durumunda “*epidemi*”, küresel düzeyde yayılması veya bütün insanlığa karşı bir tehdit oluşturmaya başlaması durumunda ise “*pandemi*” olarak adlandırılmaktadır (Aslan, 2020:35-41; Budak ve Korkmaz, 2020:63; Habertürk, 2020).

Endemi sözlük anlamı olarak, “*Bir enfeksiyon veya hastalığın belli bir bölge, belli bir insan topluluğu üzerinde sürekli olarak görülmesi durumu*” olarak tanımlanmaktadır. Buna örnek olarak; Tüberküloz (verem) Türkiye’de endemik olarak görülen bir hastalıktır (Sağlık Bakanlığı, 2020b).

Porta (2008: 179) ve Tekin (2021:332) ise epidemi kavramını, bir coğrafyada ortaya çıkan ve nüfusun büyük kısmını etkileyen salgın hastalık olarak tanımlarken; pandemi kavramını, bir kıta veya küresel düzeyde çok geniş bir alana yayılan, tüm insanlığı etkileyebilen salgın hastalık olarak tanımlamaktadır.

Özet bir ifadeyle pandeminin yayılma alanı küresel düzeyi kapsarken, epidemi bir bölge ya da coğrafya ile sınırlı kalmaktadır. Bu nedenle de pandemi çok sayıda insanı etkileyen salgın hastalık olarak belirtilmektedir (a.g.e.,179; a.g.e.,332).

Pandemi sözcüğünün kökeni eski Yunanca’ dan gelmektedir. Tüm anlamına gelen “*pan*” ile insanlar anlamına gelen “*demos*” kelimelerinden türetilmiştir (Habertürk, 2020).

Pandemi kavramının Türk dilindeki karşılığı “*salgın*” olarak da tanımlanmaktadır. Salgın sözlük anlamı olarak, TDK’ ye göre; “*kısa bir zaman içinde çevredeki insanların, hayvanların ya da bitkilerin büyük bir bölümüne bulaşan müstevli (hastalık)*” ve “*bir hastalığın ya da başka bir durumun birçok kimseye, hayvana ya da bitkiye birden bulaşması, yaygınlaşması, epidemi*” olarak ifade edilmiştir (TDK, 2022).<sup>1</sup>

Sağlık Bakanlığı (2020c) pandemi kavramını, “*bir hastalığın veya enfeksiyon etkeninin ülkelerde, kıtalarda, hatta tüm Dünya gibi çok geniş bir alanda yayılım göstermesi*” olarak tanımlamıştır.

---

<sup>1</sup> Pandemi kavramının Türk dilindeki karşılığının salgın olarak tanımlanması nedeniyle literatürde COVID-19 pandemisi çoğunlukla salgın olarak da adlandırılmaktadır. Bu tez çalışmasında da gereken durumlarda salgın kavramı pandemi kavramı yerine kullanılmıştır.

Özetlenecek olursa salgın; bir hastalığın görülme sıklığında artış ve hızlı bir şekilde yayılarak birçok kişiyi etkileyen hastalık olarak da tanımlanabilir.

WHO'ya göre pandeminin oluşması için 3 koşulun bir araya gelmesi gerekmektedir;

- Küresel düzeyde daha önce görülmemiş bir hastalığın, bir virüsün ortaya çıkması,
- Hastalığın bulaşıcılığı olması ve tehlikeli bir hastalığa dönüşmesi,
- Ortaya çıkan hastalığın çok kolay ve sürekli olarak diğer insanlara bulaşmasıdır (BBC,2020a; Tekin, 2021:332; Yanık, 2022:31; Escarus,2020:9).

Parıldar (2020:19), salgınların nedenini çoğunlukla, mikroorganizmaların doğadaki büyük çalkantılara gösterdikleri tepkiler olarak açıklamıştır. Savaşlar, doğal afetler ve iklim değişiklikleri, nüfus artışı, yoksulluk ve kıtlık, çevre kirliliği gibi unsurlar salgınları harekete geçirebilir. Bunlara örnek olarak; kolera, ebola gibi salgın hastalıklar tarih boyunca Afrika'daki yoksulluk ve ölümleri daha da arttırmıştır.

## **1.2.TARİHSEL SÜREÇ İÇİNDE YAŞANAN PANDEMİLER**

Salgın hastalıklar insanlık tarihinin her döneminde sadece enfekte olan yani hastalığa yakalanan bireyleri değil tüm toplumu derinden etkilemiştir (Parıldar, 2020:19).

Tarihsel sürece bakıldığında insanların topluluk halinde yaşamaya başlaması ya da bir diğer tabirle kentleşme olgusunun ortaya çıkmasıyla birlikte salgınların etkileri ve çeşitliliği artmıştır. Pandeminin en belirgin sonucu kitlesel ölümler olurken pandemi insanların sosyal yaşantılarından ekonomik durumlarına kadar her alanda etki göstermektedir. Zira pandemiler, bazı imparatorlukların çöküşüne ve orduların yok olmasına neden olarak tarihin akışını değiştirebilmektedir.

Salgının ne zaman ortaya çıkacağı, ne kadar büyük bir alana yayılacağı ve ne kadar süreceği konusunda yaşanan belirsizlik salgının etkilerinin de belirsizlik taşımasına neden olmaktadır (Türk, Ak ve Bingül Ak, 2020: 614).

Tekin (2021:331-332)'e göre, Dünya tarihinde en yıkıcı etkilere sahip pandemiler; Veba, Kolera, İspanyol Gribi' dir. Ancak günümüzde hala devam eden ölümcül pandemiler de vardır. Bunlar: HIV virüsünden kaynaklanan AIDS ve tez çalışmasının konusu olan COVID-19'dur. COVID-19 pandemisini daha yakından inceleyebilmek adına tarihte yaşanan diğer pandemilere de değinilmesi gerekmektedir.

Tarihi kayıtlara bakıldığında küresel düzeyde etkili olan pandemilerin ilki MS 165-180 yılları arasında yaşanan **Antoninus Vebası'** dır. Hastalık, Romalı askerlerin sefer dönüşü ülkelerine taşıdığı bir virüs ile ortaya çıkmış olup, kısa sürede tüm ülkede yayılım göstermiştir. Antoninus Vebası, ülke nüfusunun yaklaşık üçte birinin ölümüyle sonuçlanan bir pandemi olarak kayıtlara geçmiştir (Türk, Ak ve Bingül Ak,2020:615; Akcebe,2022:4; Lapan,2020).

Bazı kaynaklara göre Veba, fareler ve sıçanlardan insana bulaştığı bilinen bir hastalıktır. Bu nedenle Antoninus Vebası bir çiçek hastalığı, kızamık türü olarak tanımlanmakta olup tarihteki ilk pandemi '*Birinci Veba*' ya da '*Justinianus Vebası*' olarak belirtilmiştir. Veba, '*Yersinia pestis*' bakterisinin neden olduğu ölümcül bir enfeksiyon ve insan hastalığıdır (Türk, Ak ve Bingül Ak,2020:615; Wikipedia,2021a).

Küresel düzeyde etki gösteren Veba salgınları genel olarak; '*Birinci Veba (Justinianus Vebası)*', '*İkinci Veba (Kara Ölüm)*' ve '*Üçüncü Veba*' olarak üçe ayrılmıştır (Özdoğan, 2021).

**Birinci Veba**, 541-542 yılları arasında pirelerden farelere ve fareler aracılığıyla da insanlara geçtiği bilinen ve Bizans İmparatorluğu'nda ortaya çıkan bir salgın hastalıktır. Hastalık, Bizans İmparatorluğu başta olmak üzere başkent Konstantinopolis, Sasani İmparatorluğu ve Akdeniz liman şehirlerinde görülmüştür. 30 milyonun üstünde insan bu salgın sebebiyle hayatını kaybetmiştir. Birinci Veba, bazı kaynaklara göre '*Kara Veba*' olarak da adlandırılan '*İkinci Veba*' salgınının içine dahil edilmektedir (Özdoğan, 2021; Karaoğlu, 2020: 4-5).

**İkinci Veba'** nın kaynaklara göre 1347 yılında ortaya çıktığı belirtilmektedir. Ancak virüsü taşıyan pirelerle salgın ilk olarak 1331'de Çin' de tespit edilmiş daha sonra 1347 yılında İtalya ve Fransa'ya sıçrayarak Avrupa'ya yayılmıştır.

Bazı kaynaklar İkinci Veba salgınına, ‘‘Kara Veba’’, ‘‘Kara Ölüm’’ ve ‘‘Büyük Veba’’ olarak aktarmaktadır. Adına Kara Ölüm denmesinin asıl sebebi hastalığın uzuvlarda kangren gibi karartılar oluşturmasıdır (BBC, 2020b).

Salgın 1351 yılına kadar devam etmiş ve yaklaşık olarak 200 milyon kişinin ölümüne neden olmuştur. İkinci Veba; tarihteki en dehşet verici ve bugüne dek ortaya çıkan bulaşıcılığı yüksek hastalık olarak kayıtlara geçmiştir (Türk, Ak ve Bingül Ak,2020:616; Yanık,2022:35).

Bir Veba hastalığı olan **İtalyan Vebası**, 1629 ve 1931 yılları arasında İtalya genelinde yüksek ölüm oranlarına neden olmuştur. Hastalığın ülkeye, 30 Yıl Savaşları sırasında gelen Alman ve Fransız askerleri tarafından taşındığı bilinmektedir (Türk, Ak ve Bingül Ak; 2020: 617). Bazı kaynaklara göre İtalyan Vebası, İkinci Veba’ nın bir parçasıdır (Wikipedia, 2021b). Küresel düzeyde, 1 milyon insan İtalyan Vebası sebebiyle hayatını kaybetmiştir (Akcebe,2022:5; Lepad,2020).

**Londra Büyük Vebası** ise 1665-1666 yılları arasında Londra nüfusunun dörtte birinin ölmesine neden olan önemli bir salgın hastalık olarak kayıtlara geçmiştir. İngiltere’de yaklaşık 100 bin insan salgın nedeniyle hayatını kaybetmiştir. Ancak bu hastalık, belli bir bölge ile sınırlı kalması nedeniyle epidemik olarak adlandırılmıştır (Türk, Ak ve Bingül Ak;2020:618; Wikipedia, 2021c).

**Üçüncü Veba** salgını ise 1855 yılında ilk olarak Çin’de ortaya çıkmıştır. Bazı kaynaklara göre, Bubonik Veba olarak da adlandırılmaktadır. Çin ve Hindistan’da bu salgın sebebiyle 12 milyon insanın hayatını kaybettiği belirtilmiştir (Lepad, 2020; Wikipedia, 2021d).

**Japon Çiçek Hastalığı** ise ‘‘Variola Majör’’ virüsünün neden olduğu bir çiçek hastalığıdır. Hastalık, 735-737 yılları arasında Tokyo’da ortaya çıkmış bir milyon kişinin ölmesine neden olmuştur (Türk, Ak ve Bingül Ak, 2020:616; Lepad,2020; Aslan,2020:38).

**Yeni Dünya Çiçek Hastalığı** ise ilk olarak 1520 yılında ortaya çıkmış olup Avrupa genelinde, Kuzey Amerika’da, İspanya’da ve Meksika’da yüksek ölüm oranlarına neden olmuştur. Literatüre göre, Yeni Dünya Çiçek Hastalığı nedeniyle 56 milyon insanın hayatını kaybettiği bilinmektedir. Çiçek Hastalığı, 1980 yılında WHO



tarafından hastalığın tamamen ortadan kalktığıının ilan edilmesine kadar devam etmiştir (Türk, Ak ve Bingül Ak,2020:617; Lapan, 2020).

**Sarı Humma** salgını ise 1800'lerin sonunda Güney Amerika ve Afrika bölgesinde endemik bir hastalık olarak ortaya çıkmıştır. Virüsün sivrisinekler aracılığıyla insanlara bulaştığı tespit edilmiştir. Salgın 1905 yılında sonlanmış olup, yaklaşık 150 bin kişinin ölümüne neden olmuştur (Türk, Ak ve Bingül Ak,2020:619; Lapan,2020).

**Kolera** salgını ise 1817 yılından başlayarak 1923 yılına kadar 6 büyük pandemiye neden olmuştur. 19. Yüzyılın en ölümcül hastalığı olarak adlandırılan önemli bir salgın hastalıktır. Kolera, "*Vibrio Cholerae*" bakterisinin neden olduğu bağırsak enfeksiyonudur. Bulantı, kusma ve ishal gibi belirtileri vardır. İlk olarak 1817 yılında Hindistan'da ortaya çıkmış ve tüm Dünya'yı etkisi altına almıştır. Kolera, Osmanlı Devleti'nde de 1912-1913 Balkan Savaşları'nın olduğu dönemde ortaya çıkmıştır. Küresel düzeyde 1 milyon insan kolera nedeniyle hayatını kaybetmiştir (Karakuş, 2022:37; Lapan, 2020; Tekin,2021:336-338).

Dünya, "*İnfluenza Salgınları*" olarak adlandırılan "*Rus Gribi*", "*İspanyol Gribi*", "*Asya Gribi*", "*Hong Kong Gribi*" ve "*Domuz Gribi*" olmak üzere 5 pandemiye şahitlik etmiştir.

**1889 Rus Gribi**, 19. Yüzyılın son büyük salgınıdır. Gripe neden olan virüs; 2H2N2 (kuş kökenli) virüsüdür. Rusya' da çıkan grip salgını, 4 ay gibi kısa bir sürede tüm Dünya'ya yayılmıştır. Küresel düzeyde yaklaşık 1 milyon insan bu salgın nedeniyle hayatını kaybetmiştir (Tekin, 2021:339-343; Lapan,2020).

**1918 İspanyol Gribi** ise 1.Dünya Savaşı sırasında ortaya çıkan ve 3 dalga halinde meydana gelen bir salgın hastalıktır. Savaşın bitmesiyle hastalık zamanla azalarak ortadan kalkmıştır. Hastalığa neden olan H1N1 virüsü, domuzlar aracılığıyla insanlara yayılmıştır. Küresel düzeyde, 40-50 milyon insanın bu grip salgını nedeniyle hayatını kaybettiği belirtilmiştir (Tekin,2021:339; Lapan,2020; Aslan, 2020:37; Karaoğlu, 2020:5-6).

**1957 Asya Gribi**, "*İnfluenza Pandemisi*" olarak tanımlanmaktadır. Rus Gribine neden olan H2N2 virüsünün mutasyona uğraması ile küresel bir salgın halini almıştır.

Hastalığın ilk kez Çin'den ortaya çıktığı bilinmekte olup, hastalık küresel düzeyde 1 milyondan fazla insanın ölümüne neden olmuştur (Tekin,2021:339; Lapan,2020).

**1968 Hong Kong Gribi** ise Hong Kong'da başlaması nedeniyle bu şekilde adlandırılmıştır. Hastalık, kısa sürede küresel düzeyde yayılım göstermiştir. H3N2 virüsünün neden olduğu bir hastalıktır. Küresel düzeyde 1 milyondan fazla insanın ölmesine neden olmuştur (Tekin,2021:339; Lapan,2020, Aslan, 2020:37-38, Karaoğlu, 2020:5-6).

**2009 Domuz Gribi** ise H1N1 virüsü olarak tanımlanmış olup adından da anlaşılacağı üzere domuzlar üzerinden insanlara geçmiştir. 2010 yılına kadar süren bu grip Meksika'da ortaya çıkmış ve tüm Dünya'ya yayılmıştır. Küresel düzeyde, 200 bin kişinin ölümüne neden olmuştur (Çetin, Yurt ve Kiremitçi, 2009:197-209; Karakuş,2022:38; Akova ve Azap,2022). Kaynaklara göre 178 ülke H1N1 salgınından etkilenmiştir (Karaoğlu, 2020:2).

**HIV/AIDS**, ilk olarak 1981 yılında ortaya çıkan günümüzde de devam eden bir salgın hastalıktır. HIV hastalığa neden olan virüs iken AIDS hastalığın kendisidir. Virüsün, şempanzeler aracılığıyla insanlara bulaştığı bilinmektedir. Hastalık, küresel düzeyde, 25-35 milyon insanın ölümüne neden olmuştur (Lapan, 2020; Tekin, 2021; 332).

**Ebola**, ilk olarak Ebola Nehri'nin yakınında çıkması nedeniyle adını buradan almıştır. Ancak hastalığın asıl çıkış yeri Kongo Cumhuriyeti'dir. Hastalık, 2014 yılında ortaya çıkmıştır. Ebola, daha çok Afrika ülkeleri için bir tehdit oluşturmuş olup, bu bölgede ciddi ölümlere neden olmuştur. Virüsün vahşi hayvanlardan insanlara geçtiği bilinmektedir. Ebola, küresel düzeyde 11 bin insanın ölümüne neden olmuş ve 2016'da son bulmuştur (Yanık, 2022:36; Lapan, 2020).

**SARS** ve **MERS** ise bir Coronavirüs hastalığıdır. SARS-CoV, 2002-2003 yılları arasında etkisini gösteren viral solunum yolu hastalığıdır. Hastalığın, yarasalar ve misk kedileri aracılığıyla insanlara bulaştığı bilinmektedir. Virüs, ilk olarak Çin'de tespit edilmiş olup, daha sonra küresel düzeyde yayılım göstermiştir. SARS nedeniyle 770 kişi hayatını kaybetmiştir. MERS-CoV ise 2012 yılında Suudi Arabistan'da ortaya çıkan solunum yolu hastalığıdır. WHO, 2015 yılında MERS vakalarını ilk kez bildirmiştir. Bu

nedenle hastalığın başlangıç tarihi bazı kaynaklara göre 2015 olarak alınmaktadır. MERS, tek hörgüçlü develer aracılığıyla insanlara geçmiştir. Kaynaklara göre salgın günümüzde hala devam etmektedir. MERS nedeniyle küresel düzeyde, 850 kişinin hayatını kaybettiği bilinmektedir (Türk, Ak ve Bingül Ak; 2020:624-625; Türkoğlu,2020).

**Tablo 1. Geçmişten Günümüze Yaşanan Pandemiler ve Ölüm Sayıları**

PANDEMİ ADI	TARİH ARALIĞI	VİRÜS/BULAŞ YOLU	ÖLÜM SAYISI
<b>Antoninus Vebası</b>	165-180	Çiçek Hastalığı- Kızamık Türü	5 Milyon
<b>Birinci Veba (Justinianus Vebası)</b>	541-542	Yersinia Pestis Bakterisi/Fareler ve Pireler	30-50 Milyon
<b>İkinci Veba (Kara Veba, Büyük Veba)</b>	1347-1351	Yersinia Pestis Bakterisi/Fareler ve Pireler	200 Milyon
<b>İtayan Vebası</b>	1629-1631	Yersinia Pestis Bakterisi/Fareler ve Pireler	1 Milyon
<b>Londra Büyük Vebası</b>	1665-1666	Yersinia Pestis Bakterisi/Fareler ve Pireler	100 Bin
<b>Üçüncü Veba</b>	1855-1960	Yersinia Pestis Bakterisi/Fareler ve Pireler	12 Milyon +
<b>Japon Çiçek Hastalığı</b>	735-737	Variola Majör Virüsü	1 Milyon
<b>Yeni Dünya Çiçek Hastalığı</b>	1520-1980	Variola Majör Virüsü	56 Milyon
<b>Sarı Humma</b>	1800'lerin sonu-1905	Virüs/Sivrisinekler	150 Bin
<b>Kolera</b>	1817-1923	Vibrio Cholerae	1 Milyon +
<b>Rus Gribi</b>	1889-1890	H2N2/Kuş kökenli	1 Milyon +
<b>İspanyol Gribi</b>	1918-1919	H1N1/Domuzlar	40-50 Milyon

<b>Asya Gribi</b>	1957-1958	H2N2	1 Milyon +
<b>Hong Kong Gribi</b>	1968-1970	H3N2	1 Milyon
<b>Domuz Gribi</b>	2009-2010	H1N1/Domuzlar	200 Bin
<b>HIV/AIDS</b>	1981-Günümüz	HIV/Şempanzeler	25-35 Milyon
<b>Ebola</b>	2014-2016	Ebolavirüs/Vahşi Hayvanlar	11 Bin
<b>SARS</b>	2002-2003	Coronavirüs/Yarasalar, Misk Kedieri	770
<b>MERS</b>	2015-Günümüz	Coronavirüs/Yarasalar, Develer	850
<b>COVID-19</b>	2019-Günümüz	Coronavirüs/Yarasalar	06.03.2022 itibariyle 6 Milyon

**Kaynak:** Lepan, 2020.

### 1.3.COVID-19 PANDEMİSİ

COVID-19, Çin'in Hubei eyaletinin başkenti Wuhan'da 8 Aralık 2019 tarihinde nedeni bilinmeyen ilk pnömani (akciğer enfeksiyonu) vakasının tespit edilmesiyle başlamıştır. 31 Aralık 2019'da COVID-19 vakalarının deniz ürünleri ve canlı hayvan ürünleri satan "Huanan Pazarı" çevresinde toplandığı tespit edilmiştir (Sağlık Bakanlığı, 2020a; Artantaş ve Gürsoy, 2020:159; Greener, 2020). İlk vakanın şikayetleri hayvan pazarından alınan yarasadan sonra başladığı için virüsün yarasa aracılığıyla insanlara bulaştığı belirtilmiştir (Khair, 2021:3).

WHO, bu pnömani vakalarıyla ilgili olarak 31 Aralık 2019 tarihinde bilgilendirilmiştir. İlk vakalardaki şikayetler; ateş, öksürük ve nefes darlığı gibi zatürre ile benzerlik gösteren şikayetler olduğu için zatürre benzeri vakalar olarak bahsedilmiştir. 7 Ocak 2020 Çinli yetkililer bunun daha önce görülmemiş yeni bir Coronavirüs olduğunu tespit etmişler ve geçici olarak "2019-nCoV" adını vermişlerdir (WHO, 2020b).

Sağlık Bakanlığı (2020a), *“COVID-19 Bilgilendirme Platformu”* verilerine göre ise COVID-19; 2019 Aralık ayında Çin’in Hubei eyaletinin başkenti Wuhan şehrinde ortaya çıkmıştır. Hastalarda ateş, öksürük ve nefes darlığı gibi solunum yolu rahatsızlıklarıyla belirti gösteren bu virüs 13 Ocak 2020 tarihinde bir grup hasta üzerinde yapılan araştırmalarla tanımlanmıştır.

COVID-19 nedeniyle küresel düzeyde ilk ölüm 11 Ocak 2020 tarihinde hastalığın çıkış yeri olan Çin’de gerçekleşmiştir (Budak ve Korkmaz, 2020:66).

ICTV, 11 Şubat 2020’de hastalığa neden olan bu yeni virüsü *“Ciddi Akut Solunum Sendromu Coronavirüs 2 (SARS-CoV-2)”* olarak duyurduktan sonra aynı tarihte WHO hastalığa *“Coronavirüs Hastalığı 2019 (COVID-19)”* adını vermiştir (WHO, 2020a).

SARS-CoV-2 virüsü yani COVID-19; SARS-CoV ve MERS-CoV virüslerinin de içinde bulunduğu Coronavirüs ailesinin bir parçasıdır (Khair, 2021:3). SARS-CoV-2 ve geçmişte SARS salgınına neden olan SARS-CoV arasında genetik olarak %70 oranında benzerlik olduğu bilirse de iki virüs birbirinden farklıdır (Karagül ve Arslan, 2020:6; WHO, 2020a).

Virüsün Çin’den sonra ilk görüldüğü yer ise Tayland olmuştur. 13 Ocak tarihinde virüs, Tayland’da ilk görülen vaka ile ilk kez yurtdışına yayılmıştır (Mazumdar,2020; Işık Erol, 2020: 213).

WHO, 30 Ocak 2020 tarihinde Acil Durum Komitesi’ ni toplamıştır. Genel Direktörün salgınla ilgili yaptığı bazı açıklamalar şunlardır:

- *“Daha önce görülmemiş bir patojen ile karşı karşıyayız ve bu durum şimdiye kadar kadar eşi benzeri görülmemiş bir salgına dönüştü”.*
- *“Şu anda Çin dışındaki 18 ülkede 98 vaka var, bunlardan 8’i dört ülkede insandan insana bulaşma vakası dahil: Almanya, Japonya, Vietnam ve Amerika Birleşik Devletleri”.*
- *“Toplamda, şu anda Dünya çapında bildirilen tüm vakaların neredeyse %99’unu temsil eden 7736’sı Çin’de olmak üzere 7834 onaylanmış vaka var. Hepsi Çin’de olmak üzere 170 kişi bu salgında hayatını kaybetti” (WHO, 2020c).*

Aynı zamanda 30 Ocak 2020'de, WHO Genel Direktörü; salgının ‘‘Uluslararası Önem Arz Eden Halk Sağlığı Acil Durumunu (PHEIC)’’ oluşturduğunu ilan etmiştir (WHO, 2020d).

COVID-19’ un WHO tarafından pandemi ilan edilmesi ise Türkiye’ de ilk vakanın görüldüğü tarih ile aynı olan 11 Mart 2020’dir (Sağlık Bakanlığı, 2020c; Bulut ve Pınar, 2020:217; Bilmez, 2021:8).

Sağlık Bakanlığı Genel Coronavirüs Tablosu verilerine göre; Türkiye’de COVID-19 nedeniyle ilk ölüm 17 Mart 2020 tarihinde gerçekleşmiştir. Yine aynı verilere göre o tarihte Türkiye’de ki toplam vaka sayısı 98’dir (Sağlık Bakanlığı, 2022).

Aslan (2020:39) yaptığı araştırmada 13 Mart 2020 tarihi itibarıyla, Coronavirüs salgınının merkez üssünün Avrupa olarak değiştiğini belirtmiştir. Araştırmada WHO’ dan alınan verilere göre 25 Mart 2020 itibariyle küresel düzeyde doğrulanmış vaka sayısı 415.876, iyileşme sayısı 107.811 ve ölüm sayısı 18.574 olarak bildirilmiştir.

Tunalı (2020:26) COVID-19 pandemisini, 1918 İspanyol Gribi pandemisinden sonraki en ciddi pandemi olarak değerlendirirken; Ustaoglu (2020: 36) 1929 Büyük Buhranından sonraki en büyük kriz tehlikesi olarak değerlendirmiştir. Güder (2020: 185) ise COVID-19 pandemisini önemini şöyle özetlemektedir: ‘‘Tarihin hiçbir döneminde hiçbir salgın COVID-19 salgını kadar küresel bir etkiye sahip olmamıştır’’.

COVID-19 bulaşıcılığı ve yayılım hızı çok yüksek bir salgın hastalıktır. Hastalık solunum yolu ile yani hapşırma veya öksürme sırasında dışarıya atılan küçük damlacıklarla ve bu damlacıkların yerleştiği yerlere temas ile insanlar arasında yayılım göstermektedir. Hastalığın kuluçka süresi 14 gün olarak belirtilmiştir. Bu nedenle herhangi bir temas, seyahate çıkma veya hastalık durumunda 14 günlük izolasyon uygulanması gerektiği belirtilmiştir. Ancak hastalık bulaştıktan sonra 4-5 içinde semptomlarını gösterebilmektedir. Kronik hastalığı olanlar (şeker hastaları, tansiyon, böbrek ve kalp hastaları vb.) ve yaşlılar COVID-19 hastalığına yakalanma açısından daha riskli grupta yer almaktadır (Sağlık Bakanlığı, 2020a, Budak ve Korkmaz, 2020:66).

COVID-19 döneminde en çok duyulan kavram ‘‘sosyal mesafe’’ olmuştur. Aynı zamanda bu dönem tüm Dünya’ nın ‘‘maske’’ ile tanışması olarak da belirtilebilir. Zira

birçok ülkede COVID-19 döneminde maske takma zorunluluğu getirilmiş, maskesi olmayanlar toplu alanlara alınmamışlardır.

Sağlık Bakanlığı tarafından COVID-19' dan korunmak için 14 kural getirilmiştir. Bunlar kişisel hijyene dikkat edilmesi, hastalık halinde izole olmak, temastan kaçınmak ve sosyal mesafeye dikkat etmek olarak özetlenebilir.

COVID-19' un ortaya çıkmasının ardından küresel düzeyde aşı ve tedavi çalışmaları başlamıştır. Sputnik V (Rusya), CoronoVac/Sinovac (Çin) ve Biontech/Pfizer (Almanya) aşuları üretilip küresel düzeyde aşılama çalışmaları başlatılmıştır (WHO, 2020e).

Aynı zamanda karantina uygulamaları, uçuşların durdurulması da bu dönemde ülkelerin salgınla mücadele kapsamında aldığı tedbirlerdir. Bu tedbirler bir sonraki bölümde ayrıntılı olarak incelenmiştir.

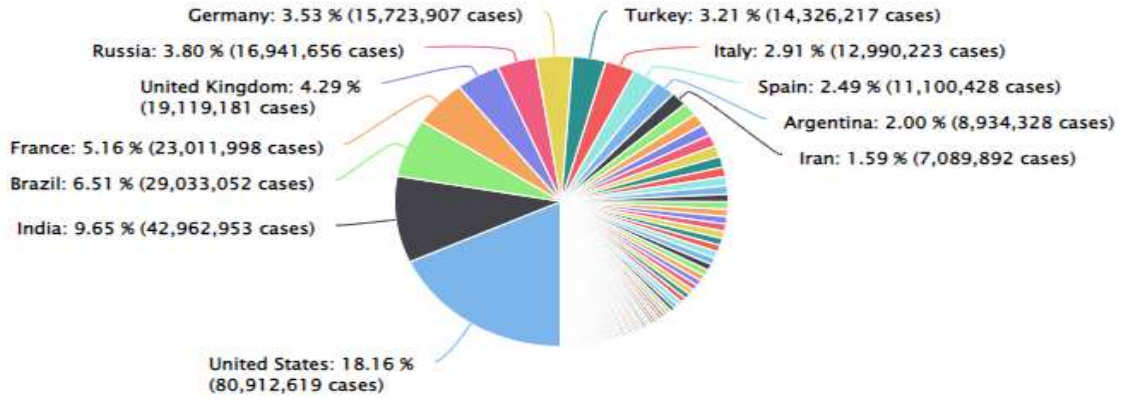
COVID-19, ortaya çıktığı günden bu yana mutasyona uğrayarak sürekli olarak şekil değiştirmiştir. Bu mutasyonlar: Alfa, Beta, Delta, Gamma, Omicron ve son olarak Deltacron varyantlarıdır.

Türk, Ak ve Bingöl Ak (2020:614) ise COVID-19'u 2008 Büyük Buhranından bu yana gerçekleşen en önemli jeopolitik olay olarak tanımlamış ve aynı zamanda ilk başta Çin ve İtalya' nın sorunu olarak görüldüğünü dile getirmiştir. Ancak salgın ne Çin ne de İtalya ile sınırlı kalmış tüm Dünya'yı etkisi altına alan bir pandemiye ve beraberinde küresel bir krize neden olmuştur.

COVID-19 pandemisinin ciddiyetinin ve etkisinin daha iyi anlaşılması için vaka sayılarının ve ölüm oranlarının incelenmesi gerekmektedir. Ancak pandemi sürecinin hala devam etmesi sebebiyle bu çalışmanın yapıldığı tarih aralığına kadar olan veriler incelenmiştir.

WHO, 4 Mart 2022' de küresel düzeyde toplam onaylanmış vaka sayısını 440.807.756, toplam ölüm sayısını ise 5.978.096 olarak açıklamıştır. Türkiye'de ise bu tarihe kadar toplam 14.254.654 onaylanmış vaka sayısı ve 95.025 ölüm sayısı bulunmaktadır (WHO, 2022).

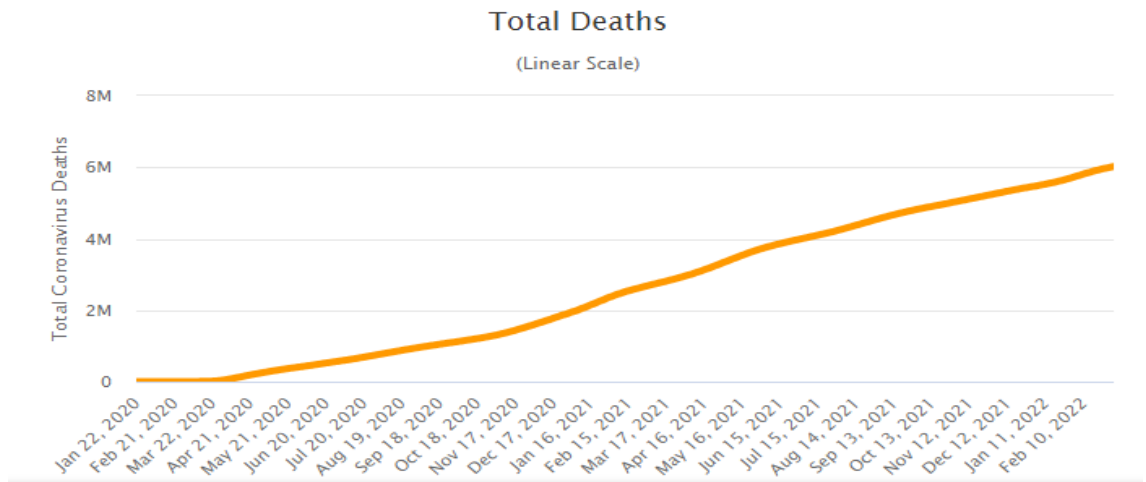
### **Grafik 1. Ünelere Göre Vaka Dağılımı**



**Kaynak:** Worldometer, 2022a.

Yukarıda belirtilen Grafik 1'e göre 06.03.2022' de küresel düzeyde vaka dağılımları ülkelere göre incelenmiştir. Vaka dağılımları %'lik dilimler halinde ve günlük onaylanmış vaka sayıları olarak açıklanmıştır. 06.03.2022 tarihi itibarıyla küresel düzeyde toplam 445,692,899 doğrulanmış COVID-19 vakası bildirilmiştir. Bu bilgilere göre vaka sayılarının en çok olduğu ilk 3 ülke sırasıyla; %18,16 oranı ile Amerika Birleşik Devletleri (ABD), %6,51 oranı ile Hindistan ve son olarak %5,16 oranı ile Fransa'dır. Türkiye, 14,326,217 onaylanmış vaka sayısı ile %3,21'lik bir orana sahiptir.

## Grafik 2.Küresel Düzeyde Toplam Ölüm Oranları



**Kaynak:** Worldometer, 2022b.

Grafik 2'ye göre küresel düzeyde toplam ölüm oranları 22 Ocak 2020'den 10 Şubat 2022'ye kadar geçen süreçte 6 Milyona kadar çıkmıştır. Aynı kaynaktan günlük



olarak alınan bilgilere göre, 06.03.2022 tarihi itibariyle küresel düzeyde COVID-19 nedeniyle 6.017.348 kişi hayatını kaybetmiştir.

Görüldüğü üzere COVID-19 pandemisi Çin’de ortaya çıktığından bu yana iki yılı aşkın süre geçmiştir. Bu iki yıl içinde Dünya çok yüksek ölüm oranlarına tanıklık etmiştir. Bu nedenle pandeminin boyutları ve etkileri hafife alınmayacak kadar büyük olmaktadır.

## **2.COVID-19 PANDEMİSİ KAPSAMINDA ALINAN TEDBİRLER VE COVID-19 PANDEMİSİNİN GENEL OLARAK ETKİLERİ**

### **2.1. COVID-19 PANDEMİSİ KAPSAMINDA ALINAN TEDBİRLER**

Henüz tedavisi olmayan bu hastalık için ülkeler birtakım tedbirler almak zorunda kalmışlardır. Hastalığın yayılımını önlemek amacıyla ilk olarak alınan tedbir Wuhan şehrinin karantinaya alınması olmuştur.

Pandemi sürecinde küresel düzeyde ülkelerin aldığı en belirgin tedbirler; seyahat kısıtlamaları, ülke sınırlarının kapatılması, sokağa çıkma yasakları, olağanüstühal (OHAL) ilan edilmesi, maske kullanımının zorunlu tutulması, okulların kapatılarak eğitim ve öğretime uzaktan (online) devam edilmesi, işyerlerinin kapatılarak evden çalışmanın uygulanması, sağlık tesislerine acil yatırımlar yapılması, toplu olarak yapılan etkinliklerin yasaklanması ve eğlence mekanlarının kapatılması, sosyal mesafe kuralının getirilmesidir (Güngör, 2020:821; Durucan ve Eşsiz, 2021:194).

COVID-19 pandemisi kapsamında alınan tedbirler ülkelere göre farklılık göstermekte olup, bu tedbirlerin başarı düzeyleri de birbirinden farklıdır. Örneğin; Çin’e yakın olmalarına rağmen Singapur, Tayvan, Güney Kore ve Hong Kong aldığı tedbirlerle virüsün yayılmasını engelleme konusunda başarılı olmuş buna karşılık Birleşik Krallık virüsün kontrollü yayılmasını hedeflemiş ancak başarılı olamamıştır. ABD, İtalya, Fransa, İspanya ve İran gibi ülkeler ise aldıkları tedbirlere rağmen virüsün yayılımını engelleyememiş ve çok yüksek ölüm oranlarıyla karşı karşıya kalmışlardır (STM Thinktech, 2020).

Tez çalışmasının bu bölümünde konu bütünlüğü açısından COVID-19 pandemisi kapsamında bazı ülkelerin ve Türkiye’nin aldığı tedbirler ele alınacaktır.

### 2.1.1. COVID-19 Pandemisi Kapsamında Bazı Ülkelerde Alınan Tedbirler

COVID-19 pandemisi kapsamında ülkelerin aldığı tedbirler ve kısıtlamalar farklılık göstermektedir. Ülkelerin aldığı ekonomik tedbirlerin birbirinden farklı olmasındaki en temel unsur ise bütçe olanaklarıdır. Bu nedenle ülkelerin aldığı tedbirler ayrıntılı olarak incelenmiştir.

**Çin**, salgının ortaya çıkışından sonra ilk aşamada yeterli tedbir almadığı ve hastalığın küresel düzeyde yayılmasına neden olduğu için yoğun bir şekilde eleştirilmiştir. Ancak Çin, Wuhan şehrini karantinaya alarak, toplu yapılan etkinlikleri iptal ederek, çok sayıda hastane inşa ederek, sokağa çıkma yasağı getirerek çok kısa sürede ciddi tedbirler almayı başarmıştır (BBC,2020c; STM Thinktech, 2020).

Ülkede yapılan sokağa çıkma yasakları ve kısıtlamalar sebebiyle üretim durma noktasına gelmiş ve bu durum ekonomide olumsuz etkilere neden olmuştur. Çin’ de salgının ekonomik etkilerini azaltmak amacıyla vergi indirimleri yapılmış, sosyal güvenlik katkıları askıya alınmış, faizlerde büyük oranda indirim yapılmış ve toplam 183 milyar dolar tutarında mali destek paketi hazırlanmıştır (TIM, 2020).

**ABD**, zorunlu olmayan işyerlerini kapatmış ve evden çalışmayı teşvik etmiş, hayati önem arz etmedikçe sokağa çıkmayı yasaklamış, tüm yurt dışı seyahatlerini durdurmuş, toplu taşıma araçlarında maske takma zorunluluğu getirmiş, ülke genelinde tüm maçları ertelemiş, eğitime online olarak devam edilmesine karar vermiştir (Bloomberght, 2021; BBC, 2020c; TIM, 2020).

COVID-19 pandemisi ve bu kapsamda alınan tedbirler ülke ekonomisi üzerinde olumsuz bazı sonuçlar doğurmuştur. Ekonomide yaşanan bu olumsuzlukları en aza indirmek amacıyla ABD’de, faizlerde indirim yapılmış ve 2,2 trilyon dolar değerinde ekonomi teşvik paketi açıklanmıştır. Bu teşvik paketi kapsamında işsizlik ödeneğinin süresi uzatılmış ve işsizlik maaşları arttırılmıştır. Ayrıca küçük işletmeler için kredi ve hibe ödemeleri de bu paket kapsamına alınmıştır. Bu dönemde ABD’ nin aldığı kararlardan biri de maske, eldiven ve solunum cihazlarının ihracatının yasaklanmasıdır (TIM, 2020).

**Güney Kore** ise salgınla mücadele etmesi konusunda örnek bir ülke olmuştur. STM Thinktech (2020), Güney Kore’nin salgın sürecindeki başarısını ‘*ülke ekonomisi*

*etkilenmeden COVID-19 ile nasıl mücadele edilebileceğini tüm Dünya'ya gösteren bir örnek oldu''* cümlesiyle özetlemiştir.

Ülkede ilk yapılan uygulama hastalığın yoğun olduğu bölgeleri tespit etmek ve mobil uygulama aracılığıyla diğer insanların da bu bölgeleri görmelerini sağlamak olmuştur. Özel Bakım Bölgesi ilan edilen bu yerlere ekstra tıbbi malzeme temin edilmiş ve sağlık personeli sayısı arttırılmıştır. Güney Kore'nin yaptığı en önemli uygulamalardan biri de sokakların sürekli olarak dezenfekte edilmesi olmuştur. İnsanların arabalarından inmeden test yaptırabilecekleri test merkezleri kurulmuştur (BBC, 2020c; STM Thinktech, 2020).

Diğer ülkelerden farklı olarak Güney Kore testleri pozitif çıkan kişilere GPS takarak hastalığın yayılımını engellemeye çalışmıştır. Aynı zamanda evde izolasyon kuralına uymayanlara hapis cezası verilmesini uygulamaya koymuştur. Ülkede konserler gibi toplu yapılan birçok etkinlik iptal edilmiştir (BBC, 2020c; STM Thinktech, 2020).

Güney Kore'nin hastalık sürecini iyi yönetmesinin sebebi SARS salgınından sonra bu tarz hastalıklara hazırlıklı olmasıdır. Her ne kadar salgın süreci iyi yönetilse de Güney Kore'de ekonomik bazı tedbirler almak durumunda kalmıştır. Hazırlanan 9,54 milyar dolarlık destek paketi ve işletmelerin desteklenmesi için de ek 81,6 milyar dolarlık bütçe ile salgının ekonomik etkileri en aza indirilmek istenmiştir (BBC, 2020c; STM Thinktech, 2020).

**Birleşik Krallık**, diğer ülkelerden farklı olarak hastalığın yayılması politikasını izlemiş, pandemiye karşı başta çekimser kalması noktasında tüm Dünya tarafından eleştirilmiştir. Bunun nedeni ülkenin en başta ciddi tedbirler almaması, hastalığın zaten yayılacağı düşüncesiyle yalnızca sağlık sistemi üzerindeki yükü hafifletmeyi amaçlamasıdır. Ülkede yalnızca sosyal ilişkilerin azaltılması gerektiği vurgulanmış ancak bununla ilgili bir yaptırımda bulunulmamıştır. Ülkede okullar kapatılmamış, toplu etkinlikler, maçlar iptal edilmemiştir (BBC, 2020c; TIM,2020).

Başarılı olmayan bu yöntem sonucunda İngiltere de seyahat yasağı, toplu alanlarda maske kullanımı ve zorunlu olmadıkça evden çalışmanın teşvik edilmesi gibi tedbirler almıştır (Bloomberght, 2021; BBC, 2021a). Salgının ekonomik etkilerini

azaltmak amacıyla alınan tedbirler arasında ise; faiz indirimine gidilmesi, vergilerin yeniden yapılandırılması ve ertelenmesi, 250'den az çalışanı<sup>2</sup> olan işletmelerin maaşlarını devletin ödemesi gibi uygulamalar sayılabilir. Ayrıca hükümet ekonomide yaşanan olumsuz etkileri en aza indirmek amacıyla 90 milyar poundluk destek paketi açıklamıştır (TIM, 2020).

**Almanya**, vaka sayıları açısından değerlendirildiğinde ülkeler arasında ilk sıralarda yer alırken ölüm oranları açısından ise son sıralarda yer almaktadır. Daha net bir ifadeyle ülkede vaka sayıları yüksek seyrederken ölüm oranları düşük seyretmektedir. Bu durum Almanya'nın salgın sürecini başarılı bir şekilde yürütmesi olarak ifade edilmektedir (STM Thinktech, 2020).

Ülkede hükümet tüm eğitim kurumlarını kapatmış, oynanan maçların seyircisiz yapılması şartını getirmiş, toplu yapılan etkinlikleri iptal etmiş ve eğlence mekanlarını kapatmış, Güney Kore'dekine benzer şekilde insanlara araçtan inmeden test yaptırabilme imkanı sunmuş, virüsle mücadelede kullanılan maske gibi ekipmanların satışında izin şartı koymuş, belli saat aralığında sokağa çıkma yasakları uygulamış, bazı yerlerde alkol satışını yasaklamış ve restoranların sadece paket servis yapmasına izin vermiştir (Bloomberght,2021; BBC,2020c).

Hükümet salgının ekonomik etkilerine müdahale etmek amacıyla 750 milyar avroluk çok ciddi bir bütçeyle destek paketi açıklamıştır. Destek paketinin içeriği; reel sektöre destek, kiralarını ödeyemeyen kiracılara yardım ve bazı meslek gruplarına doğrudan yardım şeklinde olmuştur (TIM,2020).

### **2.1.2. COVID-19 Pandemisi Kapsamında Türkiye'de Alınan Tedbirler**

**Türkiye'de**, ilk COVID-19 vakası 11 Mart 2020 tarihinde görülmüştür. Ancak Türkiye'de hastalığın Çin'de görülmesinin hemen ardından bazı tedbirler alınmaya başlanmıştır. Bu kapsamda ilk olarak alınan tedbir, 10 Ocak 2020 tarihinde Sağlık Bakanlığı tarafından danışma kurulu niteliğindeki "*Koronavirüs Bilim Kurulu*" oluşturulmasıdır. Alınan tedbirlerden bir diğeri Çin'den gelen tüm uçuşların iptal edilmesi olmuştur. Daha sonra İran, Irak, İtalya ve Güney Kore'ye de ulaşım yasaklanmıştır (Karataş, 2020:5).

---

<sup>2</sup> Çalışan ve işçi kavramları birbirinin yerine kullanıldığı için bu tez çalışmasında iki kavrama da yer verilmiştir.

Türkiye’de alınan tedbirler sırasıyla; birçok ilde halka açık yerler ve toplu taşıma araçlarının dezenfekte edilmesi, Umre’ den, Hac’ dan ve yurtdışından gelen vatandaşların Kredi ve Yurtlar Kurumu’nun (KYK) yurtlarında 14 gün karantinaya alınması, eğlence mekanlarının faaliyetlerinin durdurulması, eğitim öğretime online olarak devam edilmesi, camilerde namaz kılınmasının yasaklanması, spor müsabakalarının durdurulması, kuaför ve berberlerin kapatılması, restoranların yalnızca paket servis şeklinde hizmet verilmesine karar verilmesi, ilk olarak 65 yaş üstü bireyler olmak üzere daha sonra 20 yaşın altındaki bireylere sokağa çıkma yasağı getirilmesi, 30 büyükşehir ve Zonguldak için seyahat kısıtlamasının getirilmesi ve hafta sonu sokağa çıkma yasağının getirilmesi, toplu kullanım alanlarında maske takma zorunluluğunun getirilmesi olarak özetlenebilir (Güngör, 2020:832; Durucan ve Eşsiz, 2021:197; Budak ve Korkmaz,2020:72-75; Adıgüzel,2019:193).

Ülkede, 18 Mart 2020 tarihinde 100 milyar Türk Lirası (15 milyar dolar) değerinde ‘‘*Ekonomik İstikrar Kalkanı*’’ adlı destek paketi açıklanmıştır. Paket kapsamındaki; hizmetler sektöründe faaliyet gösteren işverenlerin vergi, SGK primleri ve kredi borçlarının ertelenmesi, üretime ara veren işyerlerinde çalışanlara geçici gelir desteği olarak kısa çalışma ödeneği verilmesi, ücretsiz izne ayrılmış ancak kısa çalışma ödeneğinden yararlanamayan ya da işten çıkarıldığında işsizlik ödeneğine hak kazanamayan işçilere günlük 39,24 Türk Lirası gelir desteği sağlanması gibi uygulamalar ile salgının ekonomik etkileri azaltılmaya çalışılmıştır (BBC,2020d).

Ayrıca Türkiye’de özel sektör için 16 Nisan 2020’ de başlayarak üç ay işten çıkarma yasağı getirilmiştir. Birçok kez uzatılan işten çıkarma yasağı, kısa çalışma ödeneği ve nakdi ücret desteği 1 Temmuz 2021 itibarıyla sonlandırılmıştır (Güngör, 2020:832; BBC, 2021b).

Gümüş ve Hacıevliyagil (2020:80)’e göre; COVID-19 pandemisi nedeniyle birçok ülke hastalığın yayılımını önlemek amacıyla bireylerin evden çıkmamalarını sağlamaya çalışarak ülke ekonomilerini dış Dünya’ya tamamen kapatmışlardır. Bu durumun bir sonucu olarak küresel tedarik zinciri kırılma noktasına gelmiştir. Ancak Türkiye gibi bazı ülkeler ise sanayi sektöründe çalışanların faaliyetlerine devam etmesini sağlarken diğer sektörlerde çalışanların işlerini evden yürütmelerini sağlamaya çalışmışlardır.

## **2.2. COVID-19 PANDEMİSİNİN GENEL OLARAK ETKİLERİ**

Pandemiler, sınırları olmayan küresel hastalıklardır. Sınır tanımayan bu hastalıklar hızlı bir şekilde bulaşmakta ve küresel düzeyde etki göstermektedir (Artantaş ve Gürsoy, 2020:160). Pandemilerin en kötü yansımaları küresel halk sağlığı üzerinde tehdit oluşturması ve yüksek ölüm oranlarına neden olmasıdır (Eroğlu, 2020: 2016). COVID-19 pandemisi de yalnızca insan sağlığını tehdit etmekte kalmamış, küresel düzeyde birçok faaliyeti durma noktasına getirerek küresel ekonomiyi daha önce yaşanmamış bir krize sürüklemiştir (Elyan,2021:1).

Turan ve Çelikyay (2020:3)' e göre, pandemiler yalnızca halk sağlığını tehdit etmekte sınırlı kalmamakta; psikolojik, toplumsal, sosyal, ekonomik, kültürel, politik olmak üzere her alanda önemli değişikliklere neden olmaktadır.

Aşkın, Bozkurt ve Zeybek (2019:304)'e göre ise, COVID-19 pandemisi ortaya çıktığı günden bu yana insanların hayatında geri dönüşü olmayan sosyal, siyasal, ekonomik, psikolojik, toplumsal birçok etkisiyle yaşamın bir anda merkezine yerleşen bir gerçeklik olmuştur.

Başlangıçta bir sağlık krizi olarak ortaya çıkan bu hastalık ve buna bağlı olarak alınan tedbirler sonucunda işletmelerin kapatılması, üretimin bazı işkollarında durması ve insanların işlerini kaybetmeleri bu krizin ekonomik bir krize evrilmesine neden olmuştur. Bu krizin ekonomik etkilerini en aza indirmek için devletlerin hazırladığı ekonomik paketler sayesinde vergi indirimleri, kredi ertelemeleri gibi yardımlarla kriz atlatılmaya çalışılmaktadır. Ancak yapılan araştırmalar pandeminin etkilerinin çok daha uzun bir süre etkili olacağını göstermektedir (Durucan ve Eşsiz, 2021:197).

Koca (2021:335), COVID-19 pandemisinin ülke ekonomileri üzerinde oluşturduğu olumsuzluğu; küresel ekonomi 2019 yılında %2,9 büyürken, 2020 yılında %3,4 daralmıştır şeklinde özetlemiştir.

BBC (2020e) tarafından yayınlanan habere göre, küresel bazda 3,3 milyar işgücünün istihdam edildiği işyerlerinin %81'i tamamen ya da kısmen kapanmıştır.

Görüldüğü üzere COVID-19, her alanda insanların hayatında köklü değişikliklere neden olmuştur. Alınan tedbirler ve hastalığın etkileri sonucunda sosyal ve toplumsal alanda da salgının etkileri görülmüş; insanların günlük rutinleri, yaşam tarzları ve alışkanlıkları büyük ölçüde değişmek zorunda kalmıştır.

Durucan ve Eşsiz (2021:197), pandemi sürecinde bireylerin alışkanlıklarının ve yaşam döngülerinin artık eskiye dönülemeyecek şekilde değiştiğini ve pandemi ile beraber yaşanan değişiklikler nedeniyle hayatın eski olağan akışına geri dönemeyeceğini belirtmiştir.

Aşkın, Bozkurt ve Zeybek (2019:313), bu yeni düzeni “*yeni dijital dünya*” olarak nitelendirmiştir.

Pandemi sürecinde alınan bu tedbirler ve ekonomik darbeler insanların ruhsal, psikolojik sağlığını da olumsuz etkilemiştir. Bireyler sokağa çıkma yasasıyla ve maske kullanma zorunluluğuyla bu dönemde tanışmış olmakla birlikte hastalığa yakalanmasa da her gün yakalanacakmış korkusuyla yaşamak zorunda kalmıştır.

Ortaya çıkış nedeninin tam olarak bilinmemesi, henüz bir tedavisinin olmaması ve virüsün yayılımının kontrol altına alınamaması, herkesin her an hastalığa yakalanma tehlikesinin olması bireylerin ruh sağlığı üzerinde küresel bir travma oluşturmuştur (Escarus,2020:48).

Salgın ile beraber zorunlu eve kapanma, ailelerden uzak kalma, sosyal faaliyetlerin ve sosyal ilişkilerin kısıtlanması kişilerde yalnızlık duygusunun oluşmasına neden olmuş ve korku, kaygı, anksiyete ve depresyon eğilimlerinin arttığı görülmüştür. Ayrıca pandemi döneminde çiftlerin evde uzun süre vakit geçirmesi beraberinde şiddetli geçimsizlik, hane içi şiddet gibi sorunlara da yol açmış ve bu dönemde boşanmaların arttığı görülmüştür (Aşkın, Bozkurt ve Zeybek, 2019:304-310; Karımıvand,2021:50-51).

Bunun yanında her gün açıklanan yüksek vaka sayıları, ölüm oranları ve sosyal medyadaki ölüm görüntüleri ile cenazelerin gömülme şekli insanların ruh sağlığı üzerinde ciddi etkiler bırakmıştır (Karakuş, 2022:41-42).

Bu dönemde en çok zarar gören kesimlerden biri ise kuşkusuz sağlık çalışanları olmuştur. Uzun çalışma süreleri, hastalıkla burun buruna çalışmak, sevdiklerinden uzak kalmak gibi etkenler sağlık personelinin ruh sağlığını olumsuz şekilde etkilemiştir. Ayrıca uygulanan sokağa çıkma yasakları doğrultusunda insanların aç kalma korkusu sebebiyle market ve bakkalları yağmalamaları, yaptıkları stokçuluk da salgının

toplumsal ve psikolojik bir etkisi olarak değerlendirilebilir (Aşkın, Bozkurt ve Zeybek, 2019: 309; Karımıvand,2021:55).

COVID-19 pandemisi süreci insanların sosyal medya yönelimlerinin arttığı bir dönem olmuştur. Başlatılan birçok akım insanların evlerine kapandığı bu dönemde kişilerin bu mecralar aracılığıyla sosyalleşmesini sağlamıştır. Örneğin; ekmek yapma akımı, evde spor yapma akımı ortaya çıkmış, evlerin içi ve balkonlar birer sosyalleşme alanı haline gelmiştir (Hotar vd., 2020:218).

Ancak pandemi sürecine bireylerin verdiği psikolojik tepkiler de birbirinden farklı olmuştur. Örneğin bazı kişiler umutsuzluğa kapılmış, psikolojik rahatsızlıklar yaşamış ve psikolojik destek almıştır. Bazı bireyler ise krizi fırsata çevirmiş olup bu süreci kendisini geliştirmek ya da ailesiyle zaman geçirmek için kullanmışlardır (Karakuş, 2022:42-43).

COVID-19 pandemisinin ülke ekonomileri üzerindeki olumsuz etkileri aşıkardır. Ancak daha öncede bahsedildiği gibi her ülke ekonomisi salgından aynı derecede etkilenmediği gibi her sektörde aynı şekilde etkilenmemiştir. Örneğin; hizmetler sektörüne bağlı olarak alışveriş merkezleri (AVM) ve restoranlar kapanmış, seyahat ve turizm de yaşanan kısıtlamalar bu sektörü diğerlerine göre daha fazla etkilemiştir. Ayrıca küresel tedarik zincirleri ve imalat sanayi de bu salgından daha çok etkilenmiş, otomotiv başta olmak üzere bazı işkollarında üretimin tamamen durdurulması söz konusu olmuştur (Deloitte, 2020a:1).

Görüldüğü üzere COVID-19 pandemisi ülke ekonomileri açısından bir tehdit oluşturmaktadır. Ancak ekonomide yaşanan bu olumsuzluklar sektörlere ve işkollarına göre değişmektedir. Bu nedenle çalışmanın bir sonraki bölümünde COVID-19 pandemisinin sektörler ve işkolları üzerinde yarattığı etkiler incelenmiştir.<sup>3</sup>

### **2.3.COVID-19 PANDEMİSİNİN SEKTÖRLER VE İŞKOLLARI ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ**

Balcı ve Çetin (2020:1), COVID-19 salgınının hızlı yayılım göstermesi, hızla artan vaka sayıları ve ölüm oranları nedeniyle küresel düzeyde ekonomik ve sosyal

---

<sup>3</sup> Sektör ve İşkolu birbirinden ayrı kavramlar olmakla birlikte çoğu zaman işkolu kavramı sektör kavramının yerine kullanılmaktadır. Tez çalışmasında bu kavramlar ayrı olarak incelenmekle birlikte bazı durumlarda işkolu yerine sektör ifadesi de kullanılmıştır.



hayatın büyük ölçüde sınırlandırıldığını ve insanlık tarihinde görülmeyen kısıtlamaların getirildiğini belirtmişlerdir. Bu dönemde fiziki temas ve sosyal mesafeyi koruyamama riski olan işletmeler faaliyetlerine ara vermek hatta durdurmak zorunda kalmışlardır. Bu işletmelere örnek olarak; kafe ve restoranlar, kuaför ve berberler, spor salonları, eğlence mekanları, turizm ve konaklama hizmetleri ve imalat sanayi gösterilebilir.

COVID-19 bütün ülkelerin ekonomilerini gelişme düzeylerine bakmadan olumsuz etkilemiştir. Ancak bütün ülkelerin etkilenme oranları ve etkilenme şekilleri aynı olmamıştır. Birçok ülkenin aldığı ekonomik ve sosyal hayatı kısıtlayıcı tedbirler kısa süre içinde ülke ekonomileri için tehdit oluşturmaya başlamıştır. Alınan tam kapanma tedbirleri sonucunda üretim ve ticaret olumsuz etkilenmiştir. Fabrikaların kapanması, uçuşların iptal olması, seyahat kısıtlaması ve turizmin yapılamayışı, AVM, restoran ve eğlence yerlerinin kapatılması gibi birçok etken ülke ekonomileri üzerinde olumsuz sonuçlara neden olmuştur (Duran ve Acar, 2020:57; Kılıç,2020:67).

Küresel düzeyde ve Türkiye’de tarım, sanayi ve hizmetler olarak üç temel sektör bulunmaktadır. COVID-19 pandemisi sürecinde bu üç sektör ve bu sektörlerle bağlı işkollarının etkilenme şekilleri bu bölümde incelenmeye çalışılmıştır.

**Tarım** sektörünü incelenecek olursa, küresel düzeyde turizm sektörünün neredeyse durması ve dışarda yeme içme oranlarının bu dönemde azalması sebebiyle tarım ürünlerine olan talepte azalmıştır. Ancak tarım sektöründeki esneklik diğer sektörlerle göre daha düşük olduğundan diğer sektörlerle karşılaştırıldığında tarım sektörü pandemiden daha az etkilenen sektör olmuştur (Duran ve Acar,2020:57-58).

Gümüş ve Hacıevliyagil (2020:81)’e göre ise, pandemi sürecinde gıda sektörünün ön plana çıkması beraberinde bu dönemde tarım sektörünü de avantajlı konuma getirmiştir.

ILO (2020b:4) tarafından yayınlanan raporda, tarım sektörünün COVID-19 pandemisi sürecinden oldukça olumsuz etkilendiğini belirtilmiştir. Bunun yanında ILO, sektör ve işkollarını pandemi sürecinden etkilenme derecelerine göre sınıflandırmış ve tarım sektörüne bağlı olarak tarım, hayvancılık, balıkçılık işkollarının orta-düşük riskli olduğunu belirtmiştir (ILO,2020b:4). Buradan da anlaşılacağı üzere pandemi sürecinden tarım sektörü de olumsuz etkilenmekle birlikte diğer sektörlerle kıyasla etkilenme

derecesi düşüktür. Bu nedenle üç sektör arasında etkilenme sıralaması yapılacak olursa tarım sektörü en az olumsuz etkilenen sektör olarak üçüncü sırada yer almıştır.

**Sanayi** sektörü COVID-19 pandemisi sürecinden en çok olumsuz etkilenen ikinci sektör olmuştur. ILO (2020b:5) raporuna göre, küresel düzeyde 463 milyon işçinin istihdam edildiği sanayi sektörü ve özellikle bu sektördeki bazı işkolları pandemi sürecinde ağır darbeler almıştır. Sanayi sektöründe en çok etkilenen işkolları; otomobil, tekstil, deri ve ayakkabı imalatı yapan işkolları olmuştur.<sup>4</sup>

Bunun yanında getirilen kısıtlamalarla fabrikaların kapanması ve üretimin durması sonucu imalat sanayi durma noktasına gelirken buna bağlı olarak nakliye ve taşıma faaliyetlerinin gerçekleştirilememesi sonucu da tedarik zinciri pandemi koşullarından olumsuz etkilenmiştir (Serinikli, 2021:279). Tedarik zincirinde yaşanan bu olumsuzluğun en temel nedeni; Çin'in tedarik zinciri halkasında lider konumda olması ve pandeminin burada çıkması nedeniyle en çok bu halkanın zarar görmesi olmuştur (Duran ve Acar,2020:58).

**Hizmetler** sektörü ise, COVID-19 pandemisi sürecinde en ağır darbeleri alarak birinci sırada yer alan sektör olmuştur. Pandemi kapsamında getirilen yasaklar hizmetler sektöründe birçok işletmenin kepenk kapatmasına neden olmuştur. Balcı ve Çetin (2020:2) hizmetler sektöründe sağlık, gıda, iletişim gibi temel hizmet veren işkolları dışında kalan işkollarının neredeyse tamamının pandemi sürecinden olumsuz etkilendiğini belirtmiştir.<sup>5</sup>

ILO (2020b:5) tarafından hazırlanan raporda, hizmetler sektörünün getirilen yasaklardan diğer sektörlere göre daha olumsuz etkilendiğini ve buna bağlı olarak hizmetler sektöründeki birçok işkolunun ağır darbeler aldığını belirtmiştir. Olumsuz etkilenen bu işkollarına; toptan ve perakende ticaret, konaklama ve yiyecek hizmetleri (turizm), sanat, eğlence ve benzeri hizmetler ve ulaşım, nakliye, depolama hizmetleri örnek olarak gösterilebilmektedir.

---

<sup>4</sup> Sanayi sektörü, ILO gibi Uluslararası kuruluşlar tarafında İmalat, İmalat Sanayi ve Üretim kavramlarıyla da ifade edilmektedir. Bu nedenle tez çalışmasında bu kavramlar birbirinin yerine kullanılmıştır.

<sup>5</sup> Uluslararası kaynaklarda inşaat sektörü, hizmetler sektörünün içine dahil edildiği için bu tez çalışmasında da hizmetler sektörünün içine dahil edilerek verilmiştir.

Bunun yanında hizmetler sektörüne bağlı bazı işkolları pandemi sürecinden etkilenmemiş zira olumlu etkilenmiştir. Bu işkollarına; eğitim ve sağlık hizmetleri örnek gösterilebilmektedir (a.g.e.,5)

Görüldüğü üzere COVID-19 pandemisi tüm sektörleri esas itibariyle olumsuz etkilemiştir. Ancak işkolları açısından durum farklıdır. Bazı işkolları pandemi sürecinden olumsuz olarak etkilenirken bazıları olumlu olarak etkilenmiştir. Bunun yanında sektörler ve işkollarının pandemi sürecinden etkilenmeleri birbirine bağlı olabilmektedir. Bir işkolunun olumsuz etkilenmesi sonucu bir diğer işkolu da olumsuz etkilenebilmektedir. Bu nedenle işkolları ayrıca incelenmiştir.

Deloitte (2020a:1) tarafından hazırlanan rapora göre, COVID-19 pandemisinden en çok etkilenen işkolları; havayolu ve ulaşım, otel, restoran ve konaklama hizmetleri, perakende ticaret, karmaşık tedarik zincirine sahip olan üretici hizmetleri, turizme bağlı işletmeler; seyahat acenteleri, lüks perakendeciler vb., ulaşım, gemiler, limanlar ve nakliye işkolu, petrol, gaz, madencilik ve metal işkollarıdır.

Hotar vd. (2020:216)'ne göre, COVID-19 pandemisi sürecinden çok yüksek seviyede etkilenen işkolları; ‘*imalat, seyahat ve ulaşım*’, yüksek seviyede etkilenen işkolları; ‘*enerji ve kaynaklar, sağlık ve eğitim*’ işkollarıdır.

Tatar (2022:380)'a göre ise, COVID-19 pandemisi sürecinde imalat sektöründe; tekstil, giyim, ayakkabı, mobilya, otomotiv en belirginleri olmak üzere birçok işkolunda üretim durma noktasına gelmiştir.

Alon vd. (2020:7), COVID-19 pandemisi sürecinde hangi işkollarının ekonomik olarak olumsuz etkilendiğini iki kritere dayandırmıştır. Bunlar:

- ❖ İşkolunun, üretim ve siparişlerinin eve kapanma sürecinden nasıl etkilendiği; eczane ve marketler gibi hayati önem taşıyan işkollarında olumsuz bir etkisi olmazken konaklama ve seyahat gibi işkollarında büyük olumsuz etkileri olmuştur.
- ❖ Yapılan işin evden çalışma sistemine uygunluğu; eğitim ve öğretim hizmetleri evden çalışma sistemine uygun işler olduğu için bu süreçte daha az olumsuz etkilenirken sanayi sektörüne bağlı işkollarında gerçekleştirilen üretim işleri evden çalışma sistemi mümkün olmadığı için daha çok olumsuz etkilenmiştir.

Escarus (2020:61) tarafından hazırlanan bir rapora göre sanayi sektöründe; koruyucu malzeme, sağlık ekipmanları, ilaç, gıda gibi zorunlu ihtiyaçların üretimini yapan işkolları dışında pek çok işkolunda üretim durma noktasına gelmiştir. Ayrıca salgından en az hasarla çıkan işletmelerin otomasyon ve dijital altyapıları gelişmiş olan işletmeler olduğu da raporda vurgulanmıştır.

Balcı ve Çetin (2020:2)'e göre ise, *‘sadece sağlık, gıda, iletişim gibi temel hizmet veren işkolları ve belirli temel ürünleri üreten sektörler ile online uzaktan hizmet veren ve evlere servis yapan işletmeler faaliyetine devam edebilmişlerdir’*.

Gümüş ve Hacıevliyagil (2020:79)'e göre, turizm işkolu; savaş, doğal afetler, salgın hastalık ve ekonomik krizlerin ortaya çıktığı dönemlerde insanlar için zorunlu ve ihtiyaç olmaması nedeniyle en çok etkilenen işkollarından biridir. **Turizm** ülke ekonomilerinde önemli bir yere sahip olan bir işkolu olmakla birlikte pandemi sürecinde en çok etkilenen işkollarından biri olmuştur. Turizm işkolu sokağa çıkma yasakları, zorunlu haller dışında seyahat etme yasakları ve uçuşların iptal edilmesi nedeniyle durma noktasına gelmiştir.

**Taşımacılık** işkoluna bağlı olarak, *ulaşım hizmetleri* turizm işkolunun bir aracı olarak da görülmektedir. Ulaşım hizmetleri pandemi sürecinde uygulanan sokağa çıkma yasakları, ülkelerarası ve şehirlerarası olmak üzere seyahat kısıtlamaları nedeniyle derin yaralar almıştır (Gümüş ve Hacıevliyagil, 2020:81-83).

Birçok ülkenin salgına karşı ilk aldığı tedbirlerin uçuşlarını iptal etmek ve sınırlarını kapatmak olması nedeniyle öncelikle etkilenen işkollarından biri ulaşım hizmetlerinin alt dalı olan havacılık işkolu olmuştur (Durucan ve Eşsiz, 2021:202). Havacılık hizmetleri belki de tarihte ilk kez böyle bir krizle karşı karşıya kalmış, uçakların kaldırılamıyor olması havayolu şirketlerinin kira ve borçlarını ödeyememelerine ve bunun sonucunda işçi çıkarmalarına neden olmuştur (Duran ve Acar, 2020:59; Gümüş ve Hacıevliyagil,2020:81-85).

**Enerji** işkolu, modern Dünya'nın en kilit sağlayıcılarından birisidir. Bazı işkollarına benzer şekilde COVID-19 pandemisi enerji işkolunu da derinden sarmıştır. Bu sarsılmanın temel nedenleri:

- Pandemi sürecinde üretimin durma noktasına gelmesi nedeniyle malların hareketindeki azalma,
- Seyahat kısıtlamaları nedeniyle insanların hareketliliğindeki azalma,
- Havacılık işkolunun durma noktasına gelmesi nedeniyle yakıt ve enerji ürünlerine olan talebin düşmesi olarak özetlenebilmektedir (Duran ve Acar,2020:60).

Düşen talebe karşılık petrol fiyatlarında yaşanan düşüş, 1991 Çöl Fırtınası Operasyonundan bu yana en büyük günlük düşüş olan %33 oranında bir düşüştür. 2020 yılının başında 100 dolar civarında olan ham petrol fiyatları Nisan ayında 20 dolara kadar düşmüş yani dört ayın sonunda beşte bir oranında bir düşüş söz konusu olmuştur. Petrol fiyatlarında yaşanan bu düşüş tarihsel sürece bakıldığında yaşanan en büyük düşüş olarak kayıtlara geçmiştir (Duran ve Acar,2020:60-61; Gümüş ve Hacıevliyagil,2020:80).

COVID-19 pandemisi sürecinden olumsuz etkilenen işkollarından bir diğeri de **Banka, Finans ve Sigorta** işkolu olmuştur. Birçok işyerinin kapanması, bazı işletmelerde üretimin yavaşlaması veya tamamen durması, satışlarda yaşanan düşüş gibi hastalığın neden olduğu ekonomik çöküşler pandemi öncesinde çekilen kredilerin ödenememesine ya da geciktirilmesine neden olmuştur. Yaşanan bu durum bankaların finansmanını çıkmaza sokmuştur. Bu noktada hükümetler bankacılık hizmetlerinin yaşadığı çıkmazı hafifletmek için sağladığı destek paketleri kapsamında vergi ve kredi ertelemeleri, işletmelere nakit desteği gibi uygulamaları devreye sokmuşlardır (Duran ve Acar, 2020:57; Gümüş ve Hacıevliyagil, 2020:81).

COVID-19 küresel düzeyde ülke ekonomilerine zarar vererek işkollarını negatif yönlü etkilemiş olsa da bu salgın sürecinden pozitif yönlü etkilenen işkolları da vardır (Kılıç,2020:66).

Durucan ve Eşsiz (2021:205-206) yaptıkları araştırmaya göre pandemi sürecinde **Metal** işkoluna bağlı olarak *Elektrik-Elektronik* ürünlerin imalatı ve **Ticaret, Büro, Eğitim ve Güzel Sanatlar** işkoluna bağlı olarak bu işkolundaki ürünlerin satışında önceki yıllara göre bir artış olduğunu saptamışlardır. Bu artışın nedenleri:

- Evden çalışma şeklinin pandemi sürecinde yaygınlaşması ve eğitim öğretime online olarak devam edilmesiyle birlikte teknolojik ürünlere olan talebin artması,
- Kişilerin sokağa çıkma yasakları gibi uygulamalarla evde daha çok vakit geçirmesi nedeniyle küçük ev aletlerine olan ihtiyacın artmasıdır.

COVID-19 salgını temizlik ürünleri; dezenfektanlar, kolonyalar vb.; koruyucu kıyafetler; maskeler, ventilatör, yüz sperlikleri, eldivenler vb. ve diğer tıbbi cihazlar ile sağlık malzemelerine olan talebi de arttırmıştır (Artantaş ve Gürsoy,2020:162). Bu nedenle **Petrol, Kimya, Lastik, Plastik ve İlaç**, işkoluna bağlı olarak *ilaç imalatı* ve **Metal** işkoluna bağlı olarak *medikal cihazların imalatı* salgın sürecinde kazançlı olan işkolları arasında sayılmaktadır (Serinikli, 2021:279).

Aynı zamanda **Taşımacılık** işkoluna bağlı olarak *kargoculuk hizmetleri*, **Ticaret, Büro, Eğitim ve Güzel Sanatlar** işkoluna bağlı olarak *perakende ticaret* ve **Gıda Sanayi** işkoluna bağlı olarak *gıda imalatı* da yüksek talebe karşılık bu süreçten olumlu etkilenen işkolları arasındadır (a.g.e.,279).

COVID-19 pandemisi sürecinden olumlu etkilenen işkollarından biri ise **Ticaret, Büro, Eğitim ve Güzel Sanatlar** işkoluna bağlı olarak, *E-ticaret* işkolu olmuştur. Hastalığın temas ile bulaşması, AVM' lerin ve birçok işyerinin kapatılması, sokağa çıkma yasaklarının olması nedeniyle insanlar e-ticarete yönelmiş, alışverişlerini online olarak yapmışlardır. Temizlik ve kişisel bakım ürünleri ile gıda ürünleri bu dönemde e-ticarette en çok alışverişi yapılan işkolları olmuştur (Güven,2020: 259-262).

E-ticaretin öneminin artması bu süreçte bazı işletmeleri dijitalleşmeye itmiştir. Örneğin; bazı ülkelerde restoranlar yalnızca paket servis yapabilmiş ve online yemek siparişi ile satışlarını arttırmış olup, pandeminin olumsuz etkilerini en aza indirebilmişlerdir (Serinikli, 2021: 279; Yirmibeşoğlu ve Dinçer Yaşar,2020:785).

Tam olarak dijitalleşmeye sahip olmayan bazı ülkeler ve Türkiye bu dönemde dijitalleşmenin önemini kavramış ve dijitalleşemedikleri için ekonomik aktiviteleri sınırlanarak bu süreçten olumsuz etkilenmişlerdir (Balcı ve Çetin,2019:41).

Balcı ve Çetin (2019:41), pandemi sürecinde faaliyetlerine devam edebilen işkollarının en temel ihtiyaçlara hitap eden, gıda maddeleriyle ilgili üretim yapan,

nakliye ve satış hizmetleri gibi işler ile iletişim, elektrik, su, doğal gaz hizmetleri olduğunu belirterek konuyu özetlerken; Alon (2020:7), salgında ürünlerin teminini yapan eczane, market, kargo şirketleri gibi işletmelerin bu dönemde yüksek talep doğrultusunda karlarını arttırdığını belirtmiştir.

### Şekil 1. COVID-19 Pandemisinin İşkolları Üzerindeki Etkileri



**Kaynak:** Dcode Economic & Financial Consulting, 2021:1

Yukarıda verilen Şekil 1, COVID-19 pandemisi sürecinde hangi işkollarının olumlu hangi işkollarının olumsuz etkilendiğini göstermek amacıyla oluşturulmuştur. Küresel düzeyde ve Türkiye’de COVID-19 pandemisinden olumsuz etkilenen işkolları genel itibariyle aynıdır. Şekil 1, incelenecek olursa kırmızıdan yeşile doğru işkollarının etkilenme dereceleri verilmiştir. Şüphesiz pandemi sürecinden en çok olumsuz etkilenen işkolları; turizm, ulaşım (havacılık, denizcilik vb.) ve enerji (petrol ve gaz vb.) işkolları olurken; olumlu etkilenen işkolları ise tıbbi malzeme, gıda ve hijyen ürünleri üreten işkolları olmuştur. Burada BIT olarak ifade edilen “Bilgi İletişim Teknolojileri” ve e-ticaret işkolları daha öncede belirtildiği gibi pandemi sürecinde kar marjlarını arttıran ve olumlu etkilenen işkolları olmuştur.

### Şekil 2. Türkiye’de COVID-19 Pandemisi Sonrası İşkollarının Etkileşim Değişimi ve Tahmini Toparlanma Hızları (Mart 2020)



**Kaynak:** Deloitte,2020b:2.

Yukarıda verilen Şekil 2'ye göre Türkiye'de Mart 2020 itibariyle negatif ve pozitif etkilenen işkolları ile bu işkollarının toparlanma hızlarına ilişkin tahminler verilmiştir. Küresel düzeyde olduğu gibi Türkiye'de de %50 oranından daha fazla negatif etkilenen işkolları; ulaşım, turizm ve mücevher takı gibi lüks tüketim sayılan işkolları olmuştur. Ancak burada ulaşım hizmetleri işkolunun tahmini toparlanma hızı daha yüksek olurken mücevher-takı işkolunun toparlanma hızı çok daha düşüktür. Görüldüğü üzere Türkiye'de de pandemi sürecinden olumlu etkilenen işkolları; sağlık destek ürünleri, marketler (toptan ve perakende ticaret) ve uzaktan eğitim hizmetlerine ait işkolları olmuştur.

### 3.COVID-19 PANDEMİSİ VE İSTİHDAM

COVID-19 pandemisinin küresel düzeyde yayılmasıyla alınan tedbirler ülkelerin ekonomik faaliyetlerini sınırlarken, birçok işletmenin kapanması istihdamı olumsuz etkilemiştir. Ekonomik faaliyetlerin sınırlanması ve bazı işkollarının daralması beraberinde işsizliğe neden olmuştur (Balcı ve Çetin, 2019: 42). Alınan tüm ekonomik



tedbirlere karşın COVID-19 pandemisi işgücü piyasasını derinden sarsmış ve küresel düzeyde çok yüksek işsizlik oranlarının oluşmasına neden olmuştur (Çalışkan, Karabacak ve Meçik, 2020:192).

### **3.1.COVID-19 PANDEMİSİNİN KÜRESEL DÜZEYDE İSTİHDAM ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ**

COVID-19 pandemisi işgücü piyasasını üç boyutuyla derinden sarsmıştır:

- İşlerin sayılarında düşüş olmuş (işsizlik ve eksik istihdamın artması gibi),
- İşin kalitesi düşmüş (düşük ücretler ve sosyal hizmetlere erişim vb.),
- İşgücü piyasası içinde olan koruma ve savunmadan yoksun olan dezavantajlı gruplar daha fazla yara almıştır (kadınlar ve gençler vb.) (Işık Erol, 2020:215).

COVID-19 pandemisinin koruma ve savunmadan yoksun dezavantajlı gurupları daha çok etkileyecek olması iş güvencesi olmadan kayıt dışı ve daha çok düşük ücretli işlerde çalışan genç, yaşlı, kadın ve göçmen çalışanların işgücü piyasasında daha büyük sorunlarla karşılaşması olarak özetlenebilir.

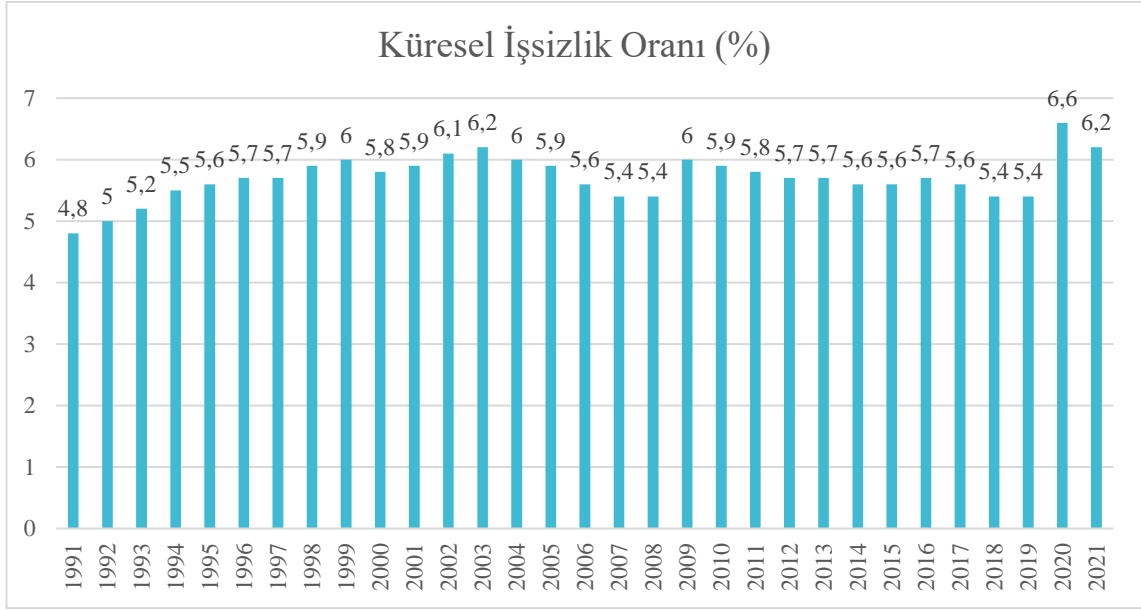
Uluslararası Çalışma Örgütü (International Labour Organization-ILO) COVID-19 pandemisinin ortaya çıkmasının ardından 18 Mart 2020 itibarıyla COVID-19 ve Çalışma Yaşamı adlı raporları yayınlamaya başlamıştır. Yayımlanan ilk rapora göre COVID-19 ile beraber 2019 yılına kıyasla küresel işsizliğin artış oranında üç senaryo belirtilmiştir. Bu çerçevede küresel işsizlik oranlarında; düşük tahmine göre 5,3 milyon, orta tahmine göre 13 milyon ve yüksek tahmine göre ise 24,7 milyonluk bir artış yaşanacaktır. ILO işsizliğin ölçülmesinde 15+ yaştakileri baz almaktadır (ILO, 2020a:3).

Balcı ve Çetin (2020:19), COVID-19'un istihdamda yarattığı daralmanın *“doğrudan işten çıkarmalar şeklinde olduğu gibi, ücretsiz izinler ya da kısmi çalışma gibi çalışma sürelerinde geçici azalmalar şeklinde”* olabileceğini belirtmişlerdir.

ILO, yayınladığı ikinci raporda küresel düzeydeki işsizliğin ilk raporda açıklanan 25 milyonluk tahminden daha fazla artma riski olduğunu belirtmiştir. Ayrıca bu rapora göre, *“1 Nisan 2020 itibarıyla yaptığı yeni küresel tahminlerine göre, COVID-19 krizi, 2020'nin ikinci çeyreğinde Dünya genelinde toplam çalışma süresinin %6,7 düzeyinde,*

yani 195 milyon tam zamanlı çalışana eşdeğer bir düzeyde kayba neden olacaktır” ifadesiyle küresel düzeyde işsizliğin 195 milyona kadar çıkacağına dair bir tahminde bulunulmuştur. Ancak ILO, alınan tedbirlerle bu oranın daha az olabileceği noktasında durumun belirsizliğine de dikkat çekmiştir (ILO,2020b:1-4).

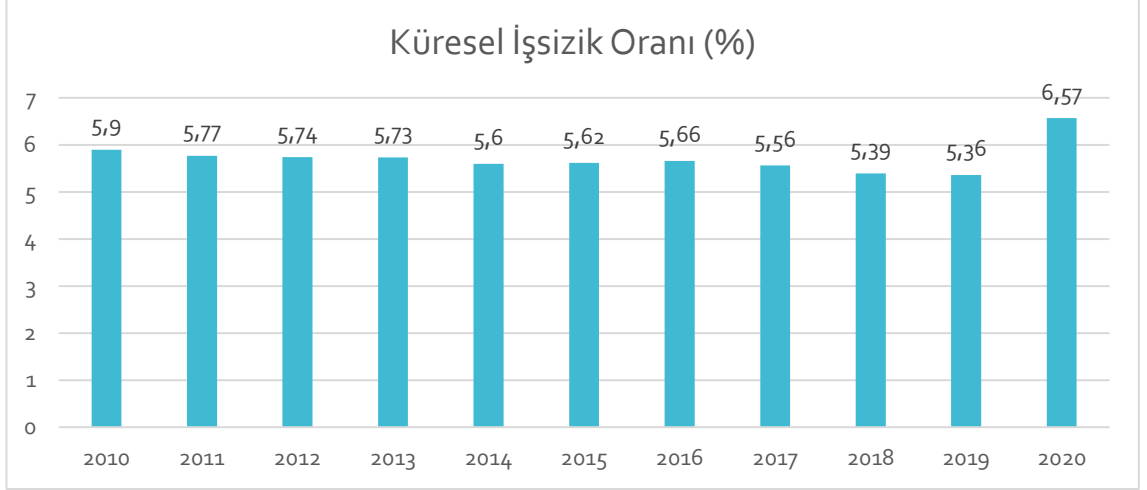
### Grafik 3. Yıllara Göre Küresel İşsizlik Oranları (%) (İLO Tahminlerine Göre Modellenmiş)



**Kaynak:** World Bank, 2022.

Grafik 3'te World Bank verilerine göre 1991-2020 yılları arasında küresel düzeyde toplam işsizlik oranları verilmiştir. Grafikteki veriler, ILOSTAT veri tabanı üzerinden 8 Şubat 2022 tarihinde alınarak oluşturulmuştur. Grafikte verilen yıllar aralığında, 1991 yılından bu yana en yüksek işsizlik oranının 2020 yılı itibariyle ortaya çıktığını söylemek mümkündür. COVID-19 pandemisinin tüm Dünya'yı etkisi altına aldığı 2020 yılında, küresel düzeyde işsizlik oranı %6,6 ile son 30 yılın en yüksek işsizlik oranı olmuştur. 2021 yılına gelindiğinde alınan tedbirler, kademeli normalleşme, işlerin devam etmesi gibi nedenlerle işsizlik oranının %6,2 oranına düştüğü görülmektedir. Ancak bu oranın pandemi öncesi olarak kabul edilen 2019 yılındaki %5,4'lük işsizlik oranından oldukça uzak olduğu görülmektedir.

### Grafik 4. 2010-2020 Yılları Arasında Küresel İşsizlik Oranı (%)



**Kaynak:** Statista, 2022.

Grafik 4’te 2010-2020 yılları arasındaki on yıllık dönemde küresel düzeyde toplam işsizlik oranları incelenmiştir. COVID-19 pandemisi 2019’un son çeyreğinde Çin’de ortaya çıkmış ve küresel düzeyde yayılması 2020 yılı itibariyle olmuştur. Grafikte de pandeminin işsizlik üzerine etkisi 2019 ve 2020 yıllarına bakıldığında çok açık bir şekilde görülmektedir. 2019 yılında küresel düzeyde toplam işsizlik oranı %5,36 iken 2020 yılında bu oran %6,57’ye çıkmıştır.

Çalışkan, Karabacak ve Meçik (2020:194); sokağa çıkma yasakları başta olmak üzere pandeminin yayılmasını engellemek amacıyla alınan bazı tedbirlerin, işgücünün büyük bir kısmının çalışma imkanı elde edememesine ve çalışma saatlerinin azaltılmasına neden olduğunu belirtmiştir. Bu durum beraberinde işgücü piyasasının pandemi sürecinde derinden sarsılmasına neden olmuştur. Nitekim yukarıdaki grafikte de belirtildiği üzere bir yıllık süreç içerisinde küresel işsizliğin çok yüksek bir artış göstermesinin nedeni şüphesiz yaşanan COVID-19 pandemisi ve beraberinde alınan tedbirler olmuştur.

Küresel düzeyde; 2021’in ilk çeyreğinde %4,5 çalışma saati (131 milyon tam zamanlı işe eşdeğer), ikinci çeyreğinde %4,8 çalışma saati (140 milyon tam zamanlı işe eşdeğer), üçüncü çeyreğinde %4,7 çalışma saati (137 milyon tam zamanlı işe eşdeğer) kaybı yaşanarak 2021 yılı sonunda çalışma saatlerinin 2019’un son çeyreğinde ulaşılanın çok altında kalacağı tahmin edilmiştir (ILO, 2021a:1).

ILOSTAT küresel tahminlerine göre; 2021 yılında küresel düzeyde toplam işsizlik oranı %6,2, işgücüne katılım oranı %59 ve COVID-19 nedeniyle kaybedilen çalışma saati %4,3; 2022 yılında küresel düzeyde toplam işsizlik oranı %5,9, işgücüne katılım oranı %59,3 ve COVID-19 nedeniyle kaybedilen çalışma saati %1,8 olacaktır (ILOSTAT, 2022a; ILOSTAT,2022b; ILOSTAT,2022c).

2019’da 186 milyon olan küresel işsizlik oranı 2020 yılında 205 milyona çıkarken 2022 yılında 207 milyona ulaşmıştır. ILO tahminlerine göre küresel işsizlik oranı 2023 yılına kadar azalacak ancak 2019 yılındaki seviyelerin hala üstünde seyredecektir (ILO,2022:13).

**Tablo 2. COVID-19 Öncesi Küresel Düzeyde İstihdamın İşkollarına Göre Dağılımı (2020 Yılı Birinci Çeyrek)**

İşkolu	İşsizlik Riski	İstihdam Miktarı (000’ler)	Küresel İstihdam İçindeki Oranı (%)
Eğitim	Düşük	176.560	5.3
Altyapı Hizmetleri	Düşük	136.244	4.1
Kamu Yönetimi, Savunma ve Zorunlu Sosyal Güvenlik Hizmetleri	Düşük	144.241	4.3
Kamu Hizmetleri (Elektrik, Su vb.)	Düşük	26.589	0.8
Tarım (Ormancılık ve Balıkçılık)	Orta-Düşük	880.373	26.5
İnşaat	Orta	257.041	7.7
Finans ve Sigorta Hizmetleri	Orta	52.237	1.6
Madencilik	Orta	21.714	0.7
Sanat, Eğlence ve Benzeri Hizmetler	Orta-Yüksek	179.857	5.4
Ulaşım, Nakliye, Depolama ve İletişim Hizmetleri	Orta-Yüksek	204.217	6.1
Turizm, Konaklama ve Yiyecek Hizmetleri	Yüksek	143.661	4.3
Gayrimenkul ve Emlak Hizmetleri	Yüksek	156.878	4.7
İmalat Sanayi ve Üretim	Yüksek	463.091	13.9
Toptan ve Perakende Ticaret; Motorlu Kara Taşıtlarının ve Motorsikletlerin Onarımı Dahil	Yüksek	481.951	14.5

**Kaynak:** ILO, 2020b: 4-5.

Tablo 2, COVID-19 pandemisi öncesinde küresel düzeyde işkollarına göre istihdamın dağılımını göstermektedir. Pandemi sürecinde istihdamda yaşanan daralma şüphesiz pandemiden en olumsuz etkilenen işkollarında görülecektir. ILO’nun verdiği

tahminlere göre; turizm, gayrimenkul, imalat sanayi, toptan ve perakende ticaret işkolları pandemi sürecinden en olumsuz etkilenen işkolları olacak ve istihdam kayıpları en çok bu işkollarında yaşanacaktır. Pandemi sürecinden orta-yüksek derecede etkilenecek olan işkolları ise; sanat ve benzeri eğlence hizmetleri, ulaşım, depolama ve iletişim hizmetleridir.

COVID-19 pandemisinden yüksek ve orta-yüksek derecede etkilenen işkollarında istihdam edilenler başta olmak üzere kişilerin; işlerini kaybetme, ücretsiz izne çıkarılma ve çalışma saatlerinde kayıplar yaşama gibi risklerle karşı karşıya kaldıklarını söylemek mümkündür (Kara,2020:279).

**Tablo 3. 2020 Yılı İkinci ve Üçüncü Çeyrekte Çalışma Saatlerinde ve İstihdamda Büyüme Oranları (ILO Tahminleri ile Kıyaslama)**

İşkolu	İşsizlik Riski (2. ILO Raporuna Göre)	Çalışma Saatlerinde Büyüme (Yıllık) (%)		İstihdam Büyüme (Yıllık) (%)	
		2020 2.Çeyrek	2020 3.Çeyrek	2020 2.Çeyrek	2020 3.Çeyrek
Turizm, Konaklama ve Yiyecek Hizmetleri	Yüksek	-33.0	-17.5	-20.3	-13.6
Diğer Hizmetler*	Orta-Yüksek	-20.8	-9.1	-13.4	-6.3
İnşaat	Orta	-14.8	-4.0	-8.4	-2.2
Toptan ve Perakende Ticaret; Motorlu Kara Taşıtlarının ve Motosikletlerin Onarımı Dahil	Yüksek	-13.0	-4.9	-7.2	-2.8
İmalat Sanayi ve Üretim	Yüksek	-11.9	-4.4	-5.6	-2.5
Eğitim	Düşük	-11.4	-1.3	-1.4	0.1
Ulaşım, Nakliye, Depolama ve İletişim Hizmetleri (1 ve 2 Toplam)	Orta-Yüksek	-9.8	-3.7	-3.1	-1.6

Ulaşım, Nakliye, Depolama (1)	Belirtilmiyor	-14.9	-8.5	-6.2	-6.1
Bilgi ve İletişim (2)	Belirtilmiyor	1.3	5.8	5.0	7.3
Gayrimenkul ve Emlak; Ticari ve İdari Faaliyetler	Yüksek	-7.9	-4.0	-2.5	-2.1
Tarım; Ormancılık ve Balıkçılık	Orta-Düşük	-6.9	-4.3	-3.9	-3.1
Kamu Yönetimi, Savunma ve Zorunlu Sosyal Güvenlik Hizmetleri	Düşük	-4.2	1.5	-1.2	1.8
Kamu Yönetimi, Savunma ve Zorunlu Sosyal Güvenlik Hizmetleri	Düşük	-3.5	0.7	0.1	1.1
Altyapı Hizmetleri	Düşük	-3.4	0.2	-0.8	0.5
Madencilik	Orta	-2.4	-1.6	3.6	2.8
Finans ve Sigorta Hizmetleri	Orta	-0.5	2.2	3.4	3.5

**Kaynak:** ILO, 2021b:14. <sup>6</sup>

ILO, yayınladığı yedinci raporda 2020 yılının ikinci ve üçüncü çeyreğinde en çok çalışma saati kayıplarının yaşandığı ve istihdam oranlarının verildiği işkollarını ikinci rapordaki tahminler ile kıyaslama yaparak vermiştir. Bu rapora göre, en çok çalışma saati kayıplarının yaşandığı işkolları sırasıyla: turizm, konaklama ve yiyecek hizmetleri; diğer servisler olarak bahsedilen sanat, eğlence ve benzeri hizmetler ile diğer işletme faaliyetleri; inşaat; imalat sanayi ve üretim; toptan ve perakende ticaret ile motorlu taşıtların onarımı; eğitim; ulaşım, nakliye, depolama ve haberleşme, iletişim hizmetleri olmuştur. İstihdam oranlarının en çok azaldığı ilk üç işkolu ise; turizm, konaklama ve yiyecek hizmetleri; diğer hizmetler olarak bahsedilen sanat, eğlence ve benzeri

<sup>6</sup> “Diğer hizmet” işkolları “sanat, eğlence ve dinlence”, “diğer hizmet faaliyetleri” ve “işveren olarak hanehalkının faaliyetlerinde istihdamı kapsamaktadır.

hizmetler ile diğer işletme faaliyetleri; inşaat işkoludur. Görüldüğü üzere ILO tahminleri gerçekleşen düşüşlerle uyumaktadır yalnızca gayrimenkul ve emlak hizmetleri işkolu beklenen yüksek seviyelerin altında bir düşüş göstermiştir (ILO, 2021b:14).

Burada değinilmesi gereken bir konu ise kayıt dışı çalışma ya da başka bir tabirle enformel istihdamdır. Gelişmekte olan ülkelerde işgücünün yaklaşık %70'i kayıt dışı çalışmaktadır. Kayıt dışı çalışanlar COVID-19 krizinden en fazla etkilenen grupların başında gelmektedirler. Pandemi sürecinde birçok işletmenin evden çalışmaya geçtiği daha önce belirtilmiştir ancak kayıt dışı çalışma evden çalışma olanağı bulunmayan bir alandır. Bu nedenle pandemi sürecinde kayıt dışı çalışanların büyük bir kısmı işlerini kaybetme ve gelir kaybı yaşama riskiyle karşı karşıya kalmıştır (Kara, 2020:273).

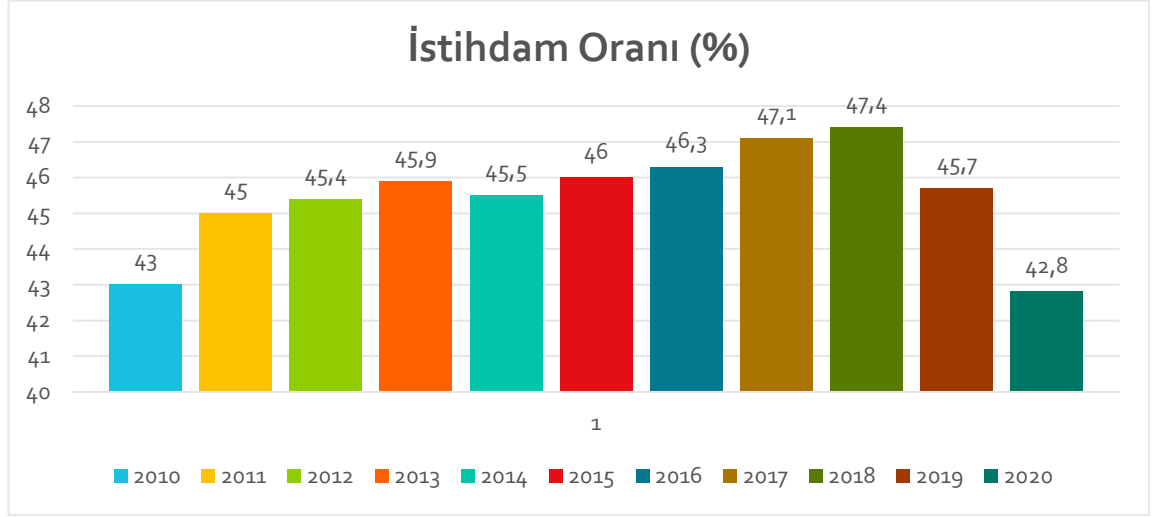
Kayıt dışı istihdam edilenler, işveren açısından ekonomik bunalımlarda ilk vazgeçilecek ve kolay işten çıkartılabilecek kişiler olmaktadır. Örneğin; pandemi sürecinde bazı ülkelerde işten çıkarma yasakları uygulanarak işçilerin istihdam kaybı yaşamamaları için işgücü piyasası güvence altına alınmaya çalışılmıştır. Ancak kayıt dışı sektör bu durumdan yararlanamamıştır. Dolayısıyla kayıt dışı çalışanların pandemi sürecinden oldukça olumsuz etkilendiği görülmektedir.

### **3.2.COVID-19 PANDEMİSİNİN TÜRKİYE'DE İSTİHDAM ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ**

COVID-19 pandemisi küresel düzeyde olduğu gibi Türkiye'de de istihdamı daraltırken, işsizliği arttırmıştır. Ancak daha önce de belirtildiği gibi her sektör aynı derecede etkilemediği için bazı işkollarında işsizliğin daha fazla arttığını söylemek gerekmektedir. Turizm ve yiyecek hizmetleri, imalat sanayi, perakende ticaret ve gayrimenkul hizmetleri bu süreçten en çok etkilenen işkolları olduğu için bu işkollarında işsizliğin yüksek artış gösterdiği görülmektedir. Sanayi sektörüne bağlı üretim yapan birçok işkolu alınan tedbirler ve bazı ürünlere talebin düşmesi nedeniyle faaliyetlerini durdurma ya da tamamen kapatma noktasına gelmiştir (Balcı ve Çetin, 2019:46).

ILOSTAT, işsizlik ve işgücünün yetersiz kullanımı istatistiklerine göre; 2020 yılında Türkiye’de 15+ yaş üzeri toplam işsizlik oranı %13,1 olarak belirlenmiştir (ILOSTAT, 2022d).

**Grafik 5. Türkiye’de Mevsim Etkisinden Arındırılmış 15+ Yaş İstihdam Oranları (2010-2020)**

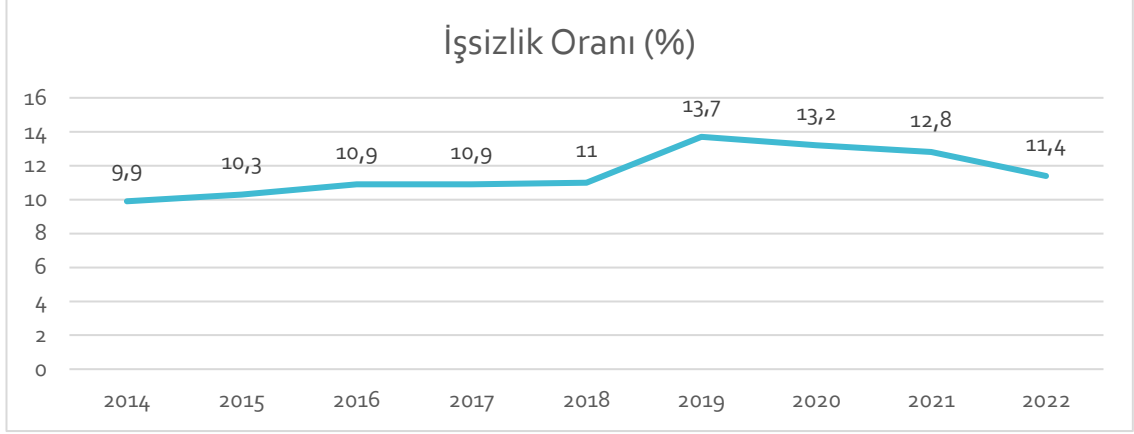


**Kaynak:** Ergün ve Tatar, 2021:51; Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK), İşgücü İstatistikleri, Çevrimiçi, (Erişim Tarihi: 23.03.2022).

Yukarıda verilen Grafik 5’te, 2010-2020 yılları arasında Türkiye’de 15+ yaş toplam istihdam oranları verilmiştir. 2020 yılında Türkiye’de toplam istihdam oranı %42,8 olarak kaydedilmiştir. 2020 yılında, 2019 yılına kıyasla %2,9’luk bir düşüşle COVID-19 pandemisinin Türkiye’de istihdamı daralttığını söylemek yerinde olacaktır. Ancak Türkiye’de, 17 Nisan 2020 tarihinden itibaren işverene işten çıkarma yasağı getirilmiştir. Ayrıca bu dönemde uygulamaya konulan zorunlu izin uygulaması nedeniyle de işsizlik oranları daha düşük görünmekte ve gerçeği yansıtmamaktadır (Çalışkan, Karabacak ve Meçik,2020: 196).

**Grafik 6. Türkiye’de Mevsim Etkisinden Arındırılmış 15+ Yaş İşsizlik Oranları (2014-2022)**





**Kaynak:** TÜİK, İşgücü İstatistikleri Haber Bülteni (Ocak 2022), 2022a; TÜİK, İşgücü İstatistikleri, Çevrimiçi, (Erişim Tarihi: 23.03.2022).<sup>7</sup>

Grafik 6’da, Türkiye’de 15+ yaş toplam işsizlik oranları verilmiştir. COVID-19 pandemisinin işsizlik oranlarını arttırmasının aksine TÜİK verilerine göre 2019 yılı itibariyle işsizlik oranlarının azaldığı görülmektedir. İşten çıkarma yasağının 1 Temmuz 2021 itibariyle sona erdiği bilinmektedir. Bu tarih itibariyle yaşanan işten çıkarmaların işsizlik oranlarına yansımaları gerekmektedir. Getirilen kısıtlamalar her ne kadar kaldırılmış olup, normalleşme sürecine girilmiş olsa da pandemi süreci hala devam etmektedir. Zira halen birçok işletme uzaktan çalışmaya devam etmektedir. Tüm bunlar göz önüne alındığında, TÜİK verilerinin gerçeği yansıtmadığını söylemek mümkündür.

TÜİK verilerine göre işsizlik oranlarının düşük görünmesinin bir nedeni ise; pandemi sürecinde işten çıkarılmış ya da yeni mezun birçok kişinin iş arama sürelerinin çok uzaması nedeniyle ümitlerinin kırılması ve iş aramaktan vazgeçmesidir (Koca, 2020:73).

Türkiye’de işgücü istatistikleri TÜİK tarafından hazırlanıp paylaşılmaktadır. Ancak TÜİK işsizlik oranlarını açıklarken mevsim etkisinden arındırılmış ve 15+ yaştakileri baz almaktadır. Bu hesaplama, işsiz sayısının işgücüne bölümü ile hesaplanan dar tanımlı işsizlik oranlarını vermektedir.

<sup>7</sup> 2021 ve 2022 yıllarına ait işsizlik oranları TÜİK, İşgücü İstatistikleri Haber Bülteni (Ocak 2022) verilerinden alınarak oluşturulmuştur. TÜİK tarafından verilen bilgiye göre 2021 yılı için Hanehalkı İşgücü Araştırmaları kapsamında yapılan anketin tanım, kapsam ve tasarımındaki düzenlemeler nedeniyle seri önceki yıllarla karşılaştırılabilir değildir.

TÜİK'in işsizlik tanımı kısaca; 15 yaş ve üzerinde, istihdam halinde olmayan (ücretli ya da ücretsiz herhangi bir işte çalışmayan), son 4 hafta içinde iş arama kanallarından en az birini kullanmış ve 2 hafta içinde işbaşı yapabilecek kişilerin bütünüdür (DİSK-AR,2021b:9). Bu nedenle açıklanan işsizlik oranları düşük seyretmektedir.

Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu (DİSK), Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu Araştırma Merkezi (DİSK-AR) aracılığıyla işsizlik ve istihdamın görünümü araştırmaları yapmaktadır. DİSK-AR; TÜİK' den farklı olarak geniş tanımlı işsizlik oranlarını açıklamaktadır.

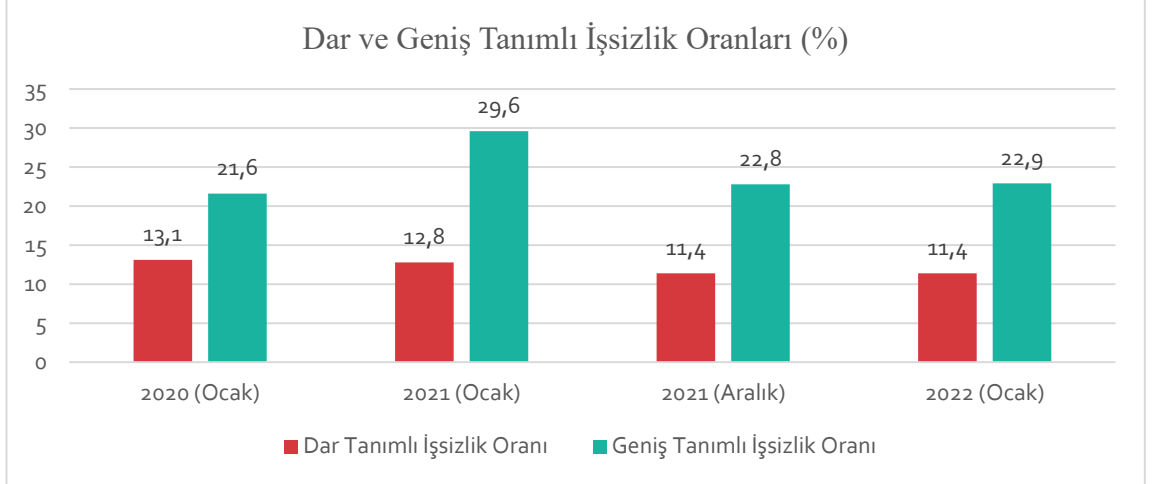
ILO, dar tanımlı işsizlik hesaplamalarının işsizliğin hesaplanmasında yeterli olmadığını ve alternatif işsizlik hesaplamaları yapılması gerektiğini önermektedir. ILO geniş tanımlı işsizliğin hesaplanmasında zamana bağlı eksik istihdam edilenleri (kısa zamanlı ve mevsimlik işçileri), standart işsizleri ve potansiyel işgücünü (bir işte çalışmıyor ancak iş bulursa çalışmak isteyenleri) dahil etmektedir. DİSK-AR' da geniş tanımlı işsizliğin hesaplanmasında ILO önerilerinden yola çıkarak bir hesaplama yapmaktadır.

DİSK-AR tarafından hesaplanan geniş tanımlı işsizliğin hesaplanmasında 4 grup vardır. Bunlar: 1) Dar tanımlı işsizler, 2) İş aramayan ancak çalışmaya hazır olan kimseler (bu gruba iş bulma ümidini kaybeden kimseler de dahildir), 3) Mevsimlik çalışan işçiler, 4) Zamana bağlı eksik istihdam edilenler (DİSK-AR,2021b:9).

DİSK-AR' ın yayınladığı geniş tanımlı işsizlik oranlarına benzer olarak TÜİK atıl işgücü oranlarını açıklamaktadır. TÜİK tarafından atıl işgücünün kapsamı ise; zamana bağlı eksik istihdam + işsiz + potansiyel işgücüdür (DİSK-AR, 2022:17).

Belirtildiği üzere TÜİK' in dar tanımlı işsizlik oranlarına göre ümidi kırılanlar, iş aramadığı halde çalışmaya hazır olanlar, mevsimlik çalışanlar işsiz olarak sayılmamaktadır. Bunlar ve eksik istihdam da hesaplandığı zaman işsizlik oranları çok daha yüksek çıkmaktadır. Bu nedenle TÜİK verilerinin gerçeği yansıtmadığını söylemek doğru olacaktır.

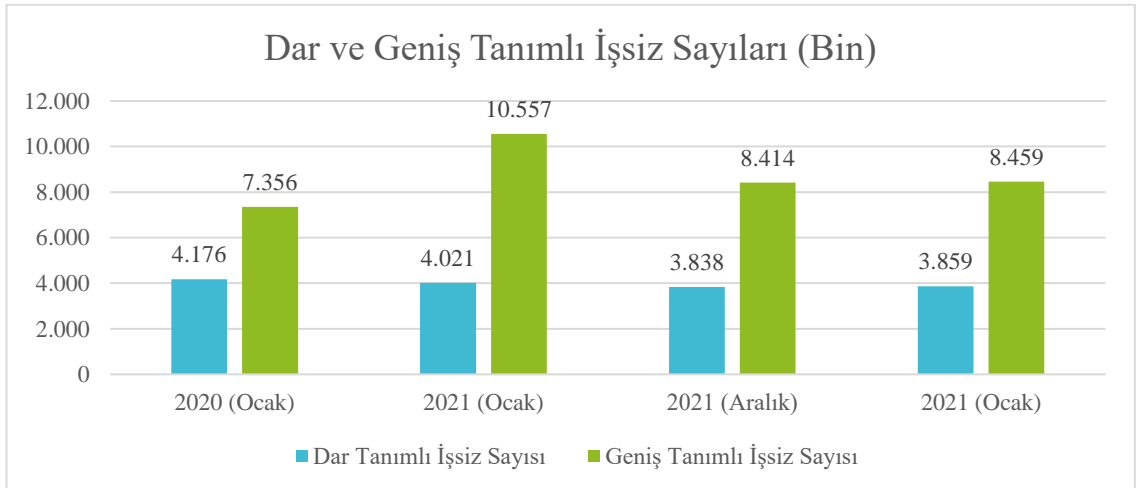
#### **Grafik 7. Türkiye'de Dar ve Geniş Tanımlı İşsizlik Oranları (%)**



**Kaynak:** DİSK-AR,2022: 3; TÜİK, İşgücü İstatistikleri Haber Bülteni (Ocak 2022), 2022a.<sup>8</sup>

Yukarıda verilen Grafik 7’de, TÜİK verilerine göre dar (mevsim etkisinden arındırılmış) ve geniş tanımlı (atıl işgücü) işsizlik oranları incelenmiştir. Verilere bakıldığında dar ve geniş tanımlı işsizlik oranları arasında çok büyük bir fark olduğu görülmektedir. 2021 Aralık ayı ve 2022 Ocak ayı verilerine göre geniş tanımlı işsizlik oranı dar tanımlı işsizlik oranının iki katıdır. 2021 Ocak ayı ile kıyaslandığında ise bu fark iki katı aşmıştır. Grafikteki veriler göz önüne alınarak Türkiye’de işsizlik oranlarının görünenin çok daha üstünde olduğu ve COVID-19 pandemisi sürecinde birçok işçinin istihdam kaybı yaşadığını söylemek yerinde olacaktır.

#### **Grafik 8. Türkiye’de Dar ve Geniş Tanımlı İşsiz Sayıları (Bin)**



**Kaynak:** DİSK-AR, 2022: 3; TÜİK, İşgücü İstatistikleri Haber Bülteni (Ocak 2022), 2022a.<sup>9</sup>

<sup>8</sup> TÜİK tarafından verilen bilgiye göre 2021 yılı için Hanehalkı İşgücü Araştırmaları kapsamında yapılan anketin tanım, kapsam ve tasarımındaki düzenlemeler nedeniyle seri önceki yıllarla karşılaştırılabilir değildir.

Grafik 8’de, TÜİK tarafından paylaşılan Ocak 2022 İşgücü İstatistiklerine göre Türkiye’de dar tanımlı işsiz sayısı 3 milyon 859 bin kişi olarak kaydedilmiştir. Bir önceki aya göre dar tanımlı işsiz sayısı 21 bin kişi artmıştır. DİSK-AR ise mevsim etkisinden arındırılmış geniş tanımlı işsiz sayısını hesaplamaktadır. Bu geniş tanımlı işsiz sayısı ise Ocak 2022’de 8 milyon 459 bin kişidir. Bu sayı pandemi öncesi Ocak 2020’de verilen işsiz sayısı olan 7 milyon 356 bin kişiden 1 milyon 103 bin kişi daha fazladır. Yani DİSK-AR’ ın hesapladığı geniş tanımlı işsiz sayısı pandemi öncesine göre 1 milyon 103 bin kişi artmıştır.

**Tablo 4. 2014-2021 Yılları Arasında Türkiye’de İstihdamın Sektörel Dağılımı (%)**

	Tarım	Sanayi	İnşaat	Hizmetler
2014	21.1	20.5	7.4	51.0
2015	20.6	20.0	7.2	52.2
2016	19.5	19.5	7.3	53.7
2017	19.4	19.1	7.4	54.1
2018	18.4	19.7	6.9	54.9
2019	18.2	19.8	5.5	56.5
2020	17,7	20.5	5.8	55,9
2021	17,2	21.3	6,2	55,3

**Kaynak:** TÜİK, İşgücü İstatistikleri Haber Bülteni (2019), 2020; TÜİK, İşgücü İstatistikleri Haber Bülteni (2021), 2022b. <sup>10</sup>

Yukarıda verilen Tablo 4’e göre 2014-2021 yılları arasında Türkiye’de istihdamın sektörel dağılımı incelenmiştir. Tabloya göre 2014’den yılından bu yana Türkiye’de istihdamın %50 oranından fazlasını hizmetler sektörü oluşturmaktadır. Geri kalan dilimi ise tarım, sanayi ve inşaat sektörleri paylaşmaktadır.

Tarım ve inşaat sektörleri kayıt dışı çalışmanın yoğun olduğu sektörler olup, bu sektörlerde kayıt dışı olarak çalışanların pandemi sürecinden oldukça olumsuz etkilendiğini söylemek mümkündür.

<sup>9</sup> TÜİK tarafından verilen bilgiye göre 2021 yılı için Hanehalkı İşgücü Araştırmaları kapsamında yapılan anketin tanım, kapsam ve tasarımındaki düzenlemeler nedeniyle seri önceki yıllarla karşılaştırılabilir değildir.

<sup>10</sup> TÜİK tarafından verilen bilgiye göre 2021 yılı için Hanehalkı İşgücü Araştırmaları kapsamında yapılan anketin tanım, kapsam ve tasarımındaki düzenlemeler nedeniyle seri önceki yıllarla karşılaştırılabilir değildir.

COVID-19 pandemisi imalat sanayi üzerinde ciddi bir tehdit oluşturmuş olmakla beraber bu sektörde istihdam edilenler işsiz kalma riskiyle karşı karşıya kalmışlardır. Hizmetler sektörü ise Türkiye’de istihdamın oldukça yoğun olduğu bir sektördür. Aynı zamanda getirilen kısıtlamalardan en çok etkilenen sektörlerin en başında hizmetler sektörü yer almaktadır. Türkiye’de tüm sektörlerde istihdam edilenler pandemi sürecinden olumsuz etkilenmekle birlikte yalnızca bazı sektörlerin etkilenme dereceleri az bazılarınıninki çok olmuştur.

Türkiye’de pandemi sürecinde çalışanları güvence altına almak için istihdama yönelik bazı tedbirler alınmıştır. Bunlardan ilki ve en önemlisi işten çıkarma yasağının getirilmesidir. 17 Nisan 2020 tarihinde Resmi Gazete’ de yayımlanan 7244 Nolu ‘‘Yeni Coronavirüs (COVID-19) Salgınının Ekonomik ve Sosyal Hayata Etkilerinin Azaltılması Hakkında Kanun ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun’’ kapsamında 9 ve 10. Maddeye göre (4857 sayılı İş Kanununa getirilen geçici madde); ‘‘Bu Kanunun kapsamında olup olmadığına bakılmaksızın her türlü iş veya hizmet sözleşmesi, bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihten itibaren üç ay süreyle 25 inci maddenin birinci fıkrasının (II) numaralı bendinde ve diğer kanunların ilgili hükümlerinde yer alan ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzeri sebepler dışında işveren tarafından feshedilemez.

*Bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihten itibaren üç aylık süreyi geçmemek üzere işveren işçiyi tamamen veya kısmen ücretsiz izne ayırabilir. Bu madde kapsamında ücretsiz izne ayrılmak, işçiye haklı nedene dayanarak sözleşmeyi fesih hakkı vermez.*

*Bu madde hükümlerine aykırı olarak iş sözleşmesini fesheden işveren veya işveren vekiline, sözleşmesi feshedilen her işçi için fiilin işlendiği tarihteki aylık brüt asgari ücret tutarında idari para cezası verilir.*

*Cumhurbaşkanı birinci ve ikinci fıkrada yer alan üç aylık süreleri altı aya kadar uzatmaya yetkilidir.’’ şeklinde değişiklik yapılarak işten çıkarma yasağı getirilmiştir.*

Bu yasa çalışanların istihdam ve gelir kaybı yaşamamaları adına çıkarılan bir karardır. Çıkarılan bu yasadaki geçici maddeye göre; çalışanını işten çıkaran işverene, her işçi başına aylık brüt asgari ücret tutarında (2.943 TL) idari para cezası verilecektir. Bu yasak defalarca uzatılarak 1 Temmuz 2021 tarihinde son bulmuştur.

Kanunda belirtildiği üzere, COVID-19 pandemisi sürecinde getirilen işten çıkarma yasağının bir istisnası vardır. Bu ‘*ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzeri sebepler*’ olarak gösterilen ve kamuoyunda ‘*Kod-29*’ olarak bilinen bir istisnadır. DİSK-AR tarafından açıklanan, Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) aracılığıyla ulaşılan verilere göre; 2020 yılında Kod-29 gerekçe gösterilerek toplam 176.662 işçinin iş sözleşmesi feshedilmiştir. Bu durum, Kod-29’un COVID-19 pandemisi sürecinde işverenlerin işten çıkarma yasağını kötüye kullanmaları olarak özetlenebilir. Buradan hareketle işten çıkarma yasağının etkinliği tartışmalı olmaktadır (DİSK-AR, 2021a).

COVID-19 pandemisi sürecinde alınan bir diğer tedbir ise, 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu’nda da değişiklikler yapılmasıdır. 7244 Nolu kanunda verilen 7. Madde kapsamında 4447 sayılı kanuna geçici bir madde getirilmiştir.

Kanuna göre bu madde: ‘*Bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihte iş sözleşmesi bulunmakla birlikte 4857 sayılı Kanunun geçici 10 uncu maddesi uyarınca işveren tarafından ücretsiz izne ayrılan ve kısa çalışma ödeneğinden yararlanamayan işçiler ile 15/3/2020 tarihinden sonra 51 inci madde kapsamında iş sözleşmesi feshedilen ve bu Kanunun diğer hükümlerine göre işsizlik ödeneğinden yararlanamayan işçilere, herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşundan yaşlılık aylığı almamak kaydıyla ve 4857 sayılı Kanunun geçici 10 uncu maddesinde yer alan fesih yapılamayacak süreyi geçmemek üzere, bu süre içinde ücretsiz izinde buldukları veya işsiz kaldıkları süre kadar, Fondan günlük 39,24 Türk lirası nakdi ücret desteği verilir. Yapılan ödemelerden damga vergisi hariç herhangi bir kesinti yapılamaz*’,

‘*Birinci fıkra kapsamında ücretsiz izne ayrılarak nakdi ücret desteğinden yararlanan işçinin fiilen çalıştırıldığına tespiti halinde işverene, bu şekilde çalıştırılan her işçi ve çalıştırıldığı her ay için ayrı ayrı olmak üzere fiilin işlendiği tarihteki 4857 sayılı Kanunun 39 uncu maddesinde belirlenen aylık brüt asgari ücret tutarında çalışma ve iş kurumu il müdürlüklerince idari para cezası uygulanır ve ödenen nakdi ücret desteği ödeme tarihinden itibaren işleyecek kanuni faizi ile birlikte işverenden tahsil edilir*’,

‘*Bu madde kapsamında nakdi ücret desteğinden yararlananlardan 5510 sayılı Kanuna göre genel sağlık sigortalısı veya genel sağlık sigortalısının bakmakla yükümlü*

*olduğu kişi kapsamına girmeyenler, aynı Kanununun 60 ıncı maddesinin birinci fıkrasının (g) bendi kapsamında genel sağlık sigortalısı sayılırlar ve genel sağlık sigortasına ilişkin primleri Fondan karşılanır'';*

*''Bakanlık, nakdi ücret desteğine ilişkin ödeme usul ve esaslarını belirlemeye ve bu maddenin uygulanmasına ilişkin ortaya çıkabilecek tereddütleri gidermeye yetkilidir'' şeklinde dir (Resmi Gazete, 2020).*

Kanun maddesi özetlenecek olursa; WHO' nun COVID-19'u pandemi olarak ilan etmesinin ardından ve bu kanunun kabul edilmesinden önce, işten çıkartılarak, işsizlik maaşı alamayanlar için İşsizlik Sigortası Fonundan ödeme yapılacaktır. Ücretsiz izindeki çalışanlara, İşsizlik Sigortası Fonu'ndan günlük 39,24 TL olarak aylık olarak toplam 1,177 TL ödeme yapılmış olacaktır (Balcı ve Çetin, 2020:37).

İstihdamı korumak adına alınan bir diğer önemli tedbir ise kısa çalışma ödeneğidir. Türkiye İş Kurumu (İşKUR)'a göre kısa çalışma ödeneği; '*genel ekonomik, sektörel, bölgesel kriz veya zorlayıcı sebeplerle işyerindeki haftalık çalışma sürelerinin geçici olarak en az üçte bir oranında azaltılması veya süreklilik koşulu aranmaksızın işyerinde faaliyetin tamamen veya kısmen en az dört hafta süreyle durdurulması hallerinde, işyerinde üç ayı aşmamak üzere sigortalılara çalışamadıkları dönem için gelir desteği sağlayan bir uygulama''* olarak tanımlanmıştır (İşKUR, Çevrimiçi, Erişim Tarihi: 23.03.2022).

COVID-19 pandemisi sürecinde kısa çalışma ödeneğine başvuru koşulu; son 60 gün hizmet akdine tabi olmak şartıyla son 3 yıl içinde 450 gün prim ödemiş olma ktır. Kısa çalışma ödeneği kapsamında verilen miktar ise; son 12 aylık kazanç baz alınarak hesaplanan günlük ortalama brüt kazancın %60'ı olup, aylık asgari ücret brüt tutarının %150' sini geçememektedir (İşKUR, Çevrimiçi, Erişim Tarihi: 23.03.2022).

Kısa çalışma ödeneği Mart 2020'de başlamış olup yapılan uzatmalarla işten çıkarma yasağının bitimi ile aynı tarih olan 1 Temmuz 2021'de sonlandırılmıştır.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSBG) yaptığı açıklamada; Mart 2020-Haziran 2021 tarihleri arasında 506 bin 624 firmadaki 3 milyon 773 bin çalışanın kısa çalışma ödeneği uygulamasından faydalandığını ve pandemi süreci boyunca toplam 36 milyar lira ödeme yapıldığını belirtmiştir (Milliyet,2021).

Bu süreçte uygulamaya konulan bir diğer tedbir ise, 2016 yılından 2020 yılı sonuna kadar sağlanan asgari ücret desteğinin 2021 yılında da sürdürülmesidir. 28.07.2021 tarihinde Resmi Gazete’ de yayınlanan 7333 Nolu kanun kapsamındaki asgari ücret desteği kapsamında; gerekli şartları taşıyan işverenlere günlük 2,5 TL toplamda aylık 75 TL asgari ücret desteği yapılacaktır (PWC, 2021; Resmi Gazete, 2021).

Ayrıca yine ÇSBG’ nin yaptığı açıklamaya göre; toplamda 1,4 milyon işletme bu destekten yararlanabilecek ve yapılacak toplam ödeme 6,2 milyar lira olacaktır (ÇSBG, 2021).

Görüldüğü üzere Türkiye’de pandemi sürecinde istihdamı korumaya yönelik bazı tedbirler alınmıştır. Bunların bir kısmı işçi kesimini güvenceye almak için bir kısmı da işveren üzerindeki işgücü maliyetlerini hafifletmek için uygulamaya konmuştur. Bu tedbirler şüphesiz istihdamı koruma konusunda etkili yöntemler olup, yeterlilik seviyeleri tabi ki tartışmalıdır. Tüm bu alınan tedbirler pandeminin etkilerini en aza indirmeyi amaçlamaktadır. Ancak bilindiği gibi COVID-19 pandemisi küresel düzeyde ve Türkiye’de çalışanlar üzerinde bir tehdit oluşturmuş ve istihdamda daralmalara neden olmuştur.

Tez çalışmasının asıl konusunun COVID-19 pandemisinin kadın istihdamına etkileri olması nedeniyle bu bölümde istihdamın görünümü cinsiyet bazında incelenmemiştir. COVID-19 pandemisi sürecinde istihdamın cinsiyet bazında görünümü ve pandemisinin kadın istihdamına etkileri ikinci bölümde ayrıntılı olarak incelenmiştir.



## İKİNCİ BÖLÜM

### COVID-19 PANDEMİSİ VE KADIN İSTİHDAMI

#### 1.COVID-19 PANDEMİSİ ÖNCESİNDE KADIN İSTİHDAMI (2020 YILI ÖNCESİ)

Tez çalışmasının konusu esasen COVID-19 pandemisinin kadın istihdamı üzerindeki etkileridir. Ancak COVID-19 pandemisinin kadın istihdamına etkilerini inceleyebilmek için COVID-19 pandemisi öncesi kadın istihdamının genel görünümünün incelenmesi gerekmektedir.

Kadın istihdamı pandemi öncesi süreçte de yıllar boyunca sorunlu bir alan olarak karşımıza çıkmaktadır. Bunun en temel nedeni tarihsel sürece bakıldığında eski dönemlerde, toplumdaki kadının yeri evidir düşüncesi ve buna bağlı olarak istihdamın erkek odaklı seyretmesidir (Beken,2020:50). Geleneksel bakış açısına göre toplumlarda erkekler eve ekmek getiren bir rolü üstlenirken, kadınlar ev hanımlığı rolünü üstlenmişlerdir.

Belirtilen nedenlerle yıllar içerisinde kadınların istihdam oranları erkeklerin istihdam oranlarının oldukça gerisinde seyretmiştir. COVID-19 pandemisi öncesinde kadın istihdamının küresel düzeyde ve Türkiye’de ayrı olarak incelenmesi tez çalışmasının konu bütünlüğü açısından gerekli olmaktadır.

#### 1.1. COVID-19 PANDEMİSİ ÖNCESİ KÜRESEL DÜZEYDE KADIN İSTİHDAMI

Küresel düzeyde ‘*kadın çalışan*’ kavramının oluşması yani daha net bir ifadeyle kadınların işgücü piyasasına dahil oluşu Sanayi Devrimi ile birlikte gerçekleşmiştir. Sanayi devrimi öncesi kadınlar toplumda geleneksel olarak onlara yüklenen anne, ev hanımı, eş gibi sıfatlarla bağdaştırılmış olup yalnızca ev içi rolleri üstlenmişler ve tarım sektöründe ücretsiz aile işçisi olarak da çalışmışlardır.

Kadınların, emeklerinin karşılığında ücret almaları Sanayi Devrimi ile gerçekleştiği için işgücü piyasasına girmeleri Sanayi Devrimi ve sonrasında incelenmektedir (Yirmibeşoğlu ve Dinçer Yaşar, 2020:783).

Kadınların işgücü piyasasına girmiş olmaları evdeki görevlerini ve toplumun onlara yüklediği sıfatları ortadan kaldırmamıştır. Zira, kadınlar hem evde hem de sanayide çalışmak zorunda kalmışlardır. Bu durum işveren tarafından kadın emeğinin ucuz işgücü olarak görülmesine neden olmuştur (Yüksel ve Ören, 2018:1251-1253).

Sanayileşmenin ortaya çıkmasıyla kadın işgücü daha çok tekstil işkolunda çalışma imkanı bulmuştur. Ancak kadınlar on iki saate varan oldukça uzun çalışma saatleri ve düşük ücretlerle karşı karşıya kalmışlardır (Özer ve Biçerli,2003:57).

İşverenler, kadın emeğini erkek emeğinin yetersiz olduğu durumlarda, gerekliliklerin ortaya çıktığı zamanlarda kullanma eğilimine girerek kadın işgücünü erkek işgücünün yanında bir ‘yedek işgücü’ ya da ‘ikincil işgücü’ olarak görmüşlerdir. Bu durum da kadın ve erkek işgücü arasında eşitsizliklerin ortaya çıkmasına neden olmuş ve kadınlar erkeklere göre daha zor şartlarda, düşük ücretlerle çalışmak zorunda kalmışlardır (Yüksel ve Ören, 2018:1251-1253).

Kadınların işgücü piyasasına katılımını arttıran en büyük etkenlerden biri ise İkinci Dünya Savaşı olmuştur. Bunun nedeni erkeklerin savaşa gitmesiyle azalan ev işleri ve gelir getirecek birinin olmayışı ile hanenin geçiminin zorlaşması olmuştur. Bu nedenlerle kadınların bu dönemde işgücüne piyasasına katılım oranları artmıştır. Savaşın bitmesi ile bazı kadınlar evlerine dönmüş olsa da büyük bir kısım ücretli olarak çalışmaya devam etmiştir (Özer ve Biçerli,2003:58).

1970’li yıllarda ortaya çıkan küreselleşme ve esnekleşme kavramları da beraberinde kadınların işgücüne katılım oranlarını arttırmıştır. Zira bu bunun nedeni kısmi süreli (part-time) çalışma şekillerinin ortaya çıkması ve kadın çalışanların ev içi rollerini ve ev işlerini aksatmadan işgücü piyasasına dahil olmalarının sağlanmasıdır (Özer ve Biçerli,2003:60; Yüksel ve Ören,2018:1253).

Kadınlar işgücü piyasasına ilk girdikleri andan itibaren eşitsizliklere, kötü çalışma koşullarına ve düşük ücretlere maruz kalmışlardır. Bununla beraber Sanayi Devrimi’nden günümüze kadar olan süreçte de ikincil işgücü olarak görülmeye devam etmişlerdir. Bu durum kadınları işgücü piyasasında dezavantajlı bir grup yapmış ve korunmaları için bazı tedbirler alınması da kaçınılmaz olmuştur.

Örneğin ILO, kadınların işgücü piyasasında korunmasına yönelik dört adet sözleşme kabul etmiştir. Bunlar; 100 sayılı Eşit Ücret Sözleşmesi, 111 Sayılı Ayrımcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi, 156 Sayılı Aile Sorumlulukları Olan Kadın ve Erkek İşçilere Eşit Davranılması ve Eşit Fırsatlar Tanınması Hakkında Sözleşmesi ve 183 Sayılı Kadının Doğum ve Doğum Sonrası Çalışması Hakkında Sözleşmesidir. Bunların ışığında hükümetler de yasalar ve İş Kanun'ları ile kadın işçileri işgücü piyasasında korumak için bazı tedbirler almışlardır.

OECD (2020:6), kadınların işgücü piyasasındaki görünümünü; erkeklere göre ortalama saat bazında daha kısa çalıştıklarını buna bağlı olarak daha az kazandıklarını ve daha az kıdeme sahip olduklarını söyleyerek özetlemiştir. Kadınların kısa çalışmalarının sebebini ise özellikle ebeveynlik rolünün gereği olan çocuk bakım yükünün kadının üstünde olmasına bağlamıştır. Ebeveynlik yükü, kadının işgücü piyasasına bağlılığının erkeğinkine göre daha zayıf olmasına neden olmaktadır. Bu nedenlerle kadınların işgücü piyasasında olma süreleri erkeklere göre çok daha kısadır.

Birleşmiş Milletler Kadın Birimi (United Nations Women-UN Women) ise, küresel düzeyde istihdam edilen kadınların büyük bir çoğunluğunun (%58) kayıt dışı olarak çalışmakta olup, sosyal koruma ve işçi haklarından oldukça uzak olduğunu belirtmiştir (UN Women:2022).

Küresel düzeyde kadınların istihdam içindeki görünümüne daha yakından bakabilmek için ILO'nun "Women Of Work Trends 2016" adlı çalışması incelenmelidir. Bu araştırmaya göre 2015 yılında küresel olarak nüfus ve istihdam oranlarına bakıldığında küresel düzeyde erkeklerin istihdam oranları kadınlara göre oldukça yüksektir. Küresel düzeyde kadınların istihdam oranı %46 olurken erkeklerin istihdam oranı %72 olmuştur. İstihdam oranları arasındaki cinsiyet farkı %26'lık bir orana tekabül etmiştir. Sayısal olarak küresel düzeyde 1,3 milyar kadın istihdam edilirken erkeklerde bu rakam 2 milyara yakın olmuştur Kuzey Afrika'da, Arap Devletleri'nde ve Güney Asya'da ise erkeklerin istihdam oranı kadınların istihdam oranının üç katıdır. 1995 yılı ile kıyaslandığında istihdam oranlarındaki cinsiyet farkı yalnızca 0,6 oranında azalmıştır. Bu durum, 20 yıl içerisinde kadın ve erkek istihdam oranlarında kayda değer hiçbir değişimin yaşanmadığını göstermektedir. (ILO, 2016:8).

Kadınların işgücüne katılım oranı 1995 yılından 2015 yılına gelindiğinde %52,4 oranından %49,6 oranına düşerken, erkeklerde ise %79,9 oranından %76,1 oranına düşmüştür. Küresel düzeyde kadınların işgücüne katılım oranı erkeklerin işgücüne katılım oranından neredeyse 27 puan daha düşüktür. Bu oranlar küresel düzey için verilmiş olup, Güney Asya ve Doğu Asya'da bu oranlar arasındaki fark çok daha büyüktür (ILO, 2016:6).

Aynı zamanda kadınların işsizlik riski erkeklere göre daha fazladır. Özellikle genç kadın işsizliği küresel düzeyde yüksek oranlarda seyretmektedir. Özellikle Kuzey Afrika ve Arap Devletlerinde genç kadın işsizlik oranı, genç erkek işsizliğinin iki katıdır. Genç kadın işsizliği Kuzey Afrika'da %44,3 oranında ve Arap devletlerinde %44,1 oranında hesaplanmıştır (ILO, 2016:14-15).

Kadınlar küresel düzeyde toplam istihdamın %40'ından daha azını oluştururken, yarı zamanlı çalışanların %57'sini oluşturmaktadır. Küresel düzeyde kadınlar daha fazla çalışma istek ve arzusu içerisinde olmalarına rağmen zamana bağlı eksik istihdama maruz kalmaktadır. Kadınlarda erkekler ile kıyaslandığında haftada 35 saatten az çalışma oranı daha yüksektir. Bu da zamana bağlı eksik istihdam oranlarının da kadınlarda erkeklere göre daha fazla olduğunu göstermektedir. İstihdam edilen kadınların üçte birinden fazlası yani oransal olarak %34,2'si yarı zamanlı olarak çalışmaktadır. Erkeklerde ise bu oran %23,4 olmuştur. Bunun yanında küresel düzeyde kadın çalışanlar uzun çalışma saatlerine ve kötü çalışma koşullarına maruz kalmaktadır. Küresel düzeyde %25,7 oranında kadın çalışan haftada 48 saatten fazla çalışmakta olup, bu oran erkeklere kıyasla kadınlarda daha azdır (ILO, 2016:17-20).

OECD (2020:6) ise, kadın ve erkeklerin ekonomide farklı sektör ve işkollarında istihdam edildiklerini belirtmiştir. Kadınların istihdamı genel olarak kamu sektöründe, eğitim ve sosyal bakım işkollarında olmaktadır.

ILO, OECD ile benzer şekilde yaptığı araştırmada; kadın istihdamını sektörlere ve işkollarına göre ayırarak incelemiştir. ILO raporuna göre, 1995 ve 2015 yılları arasında son yirmi yılda istihdam yoğunluğunun genel olarak tarımdan sanayiye, sanayiden sonra hizmetlere ya da direkt tarımdan hizmetlere doğru kaydığı görülmektedir. Cinsiyete göre bakılacak olursa istihdam yoğunluğunun kadınlarda tarımdan hizmetlere,

erkeklerde ise tarımdan hem sanayi hem de hizmetlere doğru kaydığı dikkat çekmektedir (ILO, 2016:22).

Küresel düzeyde, 2015 yılı itibariyle en çok erkek ve kadın istihdamının olduğu sektör %50,1'lik bir oran ile hizmetlerdir. Hizmetler sektöründe, 2015 yılında küresel erkek istihdamı %42,6 oranında olmuştur. Kadınların ise 1995 yılında %41,1 olan istihdam oranı 2015 yılında %61,5 oranına yükselmiştir. Bu oranlara göre, küresel düzeyde kadınların hizmetler sektörü ve bu sektöre bağlı işkollarında daha çok istihdam edildiğini söylemek mümkündür (a.g.e.,22).

Tarım sektörünün istihdam içindeki payı son yirmi yıl içerisinde azalmış olsa da 2015 yılı itibariyle küresel düzeyde toplam kadın istihdamının dörtte birini oluşturmaktadır. Bu nedenle tarım, özellikle düşük ve orta gelirli ülkeler için hala istihdam için önemli bir sektör olmaya devam etmektedir. Güney Asya ve Sahra Altı Afrika'da ise tarım sektörünün istihdam içindeki payı çok daha fazladır. Bu bölgede kadın istihdamının sektörel dağılımına bakıldığında %60 oranından fazlası tarım sektöründe istihdam edilmektedir. Gelişmekte olan ülkelerde kadınların daha çok emek gerektiren tarımsal faaliyetlerde istihdam edildiği görülmektedir. Bilindiği üzere tarım sektöründe düşük ücretlere karşılık çalışılmaktadır. Bu durum da kadınların daha düşük ücretlerle çalıştırıldığını göstermektedir. Kadınların sanayi sektöründeki payı ise son yirmi yıl içerisinde %5,6 oranında düşerken erkeklerinki %5,3 oranında artmıştır (ILO, 2016:23).

ILO, ülkeleri; düşük gelirli, düşük-orta gelirli, üst-orta gelirli ve yüksek gelirli olarak dört kategoriye ayırmış ve sektör, işkolu ayrımı yaparak kadın istihdam oranlarını incelemiştir. Buna göre yüksek gelirli ülkelerde kadın istihdamı sağlık, toptan ve perakende ticaret ve eğitim işkollarında yoğunlaşmakta, üst-orta gelirli ülkelerde ise toptan ve perakende ticaret ve imalat sanayi işkolunda yoğunlaşmaktadır. Yüksek gelirli ülkelerde kadın istihdamının ana kaynağı sağlık ve eğitim işkoludur zira üç kadından biri bu işkollarında istihdam edilmektedir (ILO, 2016:23).

Kadınların sanayi sektöründe istihdam edildiği işkolları daha çok yoğun emek gerektiren tekstil ve hazır giyim işkoludur. Ancak kadınların sanayi sektöründeki istihdam yoğunluğu 1995 yılından bu yana büyük ölçüde azalmıştır. Bunun nedeni gelişen teknoloji ile imalat sanayinde emek yoğun faaliyetlerden sermaye yoğun

faaliyetlere geçilmesidir. Bu durumun sonucunda da sanayi sektöründe küresel kadınsızlaşma olgusu ortaya çıkmıştır. Görüldüğü üzere kadın istihdamı küresel olarak belirli istihdam türlerinde yoğunlaşmaktadır. Kadınların daha çok satış, temizlik ve catering hizmetleri gibi işlerde çalışması, yarı zamanlı olarak istihdam edilmesi ve buna bağlı olarak düşük ücretlerle çalıştırılması da raporda ILO raporunda özellikle vurgulanmıştır (a.g.e.,24).

ILO raporunda vurgulanan bir diğer konu ise, işgücüne katılım, ücretler, sosyal korumaya erişim, çalışma saatleri bakımından kadın ve erkeklerin işgücü piyasasında eşit olmamaları ve kadınların ayrımcılıklara maruz kalmalarıdır. Günümüzde de halen kadınların ev içi rolleri işgücü piyasasında eşitsizliklerle karşılaşmalarının en büyük nedeni olarak karşımıza çıkmaktadır (ILO, 2016:94).

Bunun yanında son yirmi yıl içerisinde kadınların eğitim alanında sağladığı başarının işyerindeki konularında kayda değer bir başarıyı getirmediği görülmüştür. Küresel düzeyde kadınlar erkeklere göre daha çok işsizlik sorunu yaşamakta, işgücüne katılım oranları daha düşük seyretmekte ve daha düşük kaliteli işleri kabul etmek zorunda kalmaktadır (a.g.e.,94).

**Tablo 5. Küresel Düzeyde Cinsiyete Dayalı İşgücü İstatistikleri 15+ Yaş (2010-2019)**

Küresel Düzeyde Cinsiyete Dayalı İşgücü İstatistikleri 15+ Yaş (2010-2019)						
Yıllar	İşgücüne Katılım Oranı (%)		İstihdam Oranı (%)		İşsizlik Oranı (%)	
	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek
2010	48,8	75,5	45,9	71,2	6,1	5,8
2011	48,6	75,4	45,7	71,1	5,9	5,6
2012	48,3	75,1	45,4	70,9	5,9	5,6
2013	48,1	74,8	45,3	70,6	5,9	5,6
2014	48	74,5	45,2	70,4	5,8	5,5
2015	47,9	74,3	45,1	70,2	5,8	5,5
2016	47,9	74	45	69,9	5,9	5,5
2017	47,8	73,7	45	69,7	5,8	5,4
2018	47,7	73,4	45	69,6	5,5	5,3
2019	47,8	73,3	45,2	69,4	5,5	5,3

**Kaynak:** ILOSTAT, 2022e; ILOSTAT,2022b; ILOSTAT,2022a.

Yukarıda verilen Tablo 5'e göre, ILOSTAT verilerinden yararlanılarak küresel düzeyde işgücü istatistikleri cinsiyete dayalı olarak incelenmiştir. Görüldüğü üzere 2010-2019 yılları arasında kadın ve erkeklerin işgücüne katılım oranları karşılaştırıldığında aradaki farkın yıllar içinde aynı şekilde devam ettiği ve kadınlar ile erkeklerin işgücüne katılım oranları arasında büyük bir fark olduğu görülmektedir. İstihdam oranlarında da benzer bir şekilde büyük bir fark söz konusudur. Yıllar içinde istihdam oranlarında da bir gelişme sağlanamamıştır. İşsizlik oranlarına bakıldığında ise kadınların işsizlik riskinin erkeklerin işsizlik riskine göre daha yüksek olduğu göze çarpmaktadır. Tablo 5'deki veriler incelendiğinde küresel düzeyde kadın işsizliğinin erkek işsizliğinden daha fazla seyrettiğini söylemek mümkün olacaktır. Kadın işsizliği konusunda yıllar içinde oransal olarak çok küçük gelişimler yaşanmıştır.

## **1.2.COVID-19 PANDEMİSİ ÖNCESİ TÜRKİYE'DE KADIN İSTİHDAMI**

Literatüre göre Türkiye'de kadınların işgücü piyasasına katılımı diğer ülkelerdeki gibi Sanayi Devrimi ile birlikte gerçekleşmemiştir. Ülkemizde kadınların işgücü piyasasına dahil olmaları 1915 Balkan Savaşı ile beraber erkek işgücü sayısındaki azalmaya bağlı olarak kadınların işgücü piyasasında talep edilmeleri ile gerçekleşmiştir. Ancak kadınların işgücü piyasasına girişi ilk önce geçici olarak gerçekleşmiş olup daha sonra savaşların devam etmesiyle kalıcı hale gelmiştir (Işık Erol,2015:2). Türkiye'de kadınların işgücü piyasasına dahil olmalarına asıl ivme kazandıran unsurlar 1950'li yıllarda yaşanan kırdan kente göç ve Cumhuriyet'in ilanıdır. Cumhuriyet Dönemi ile beraber kadınlar ekonomik ve toplumsal alanda etkin olmalarını sağlayan birçok yasal hak elde etmişlerdir (Yüksel ve Ören,2018:1254; Erdoğan ve Yaşar,2018:18).

Işık Erol (2015:2) ise Türkiye'de kadınların işgücü piyasasına girişini "*Cumhuriyet sonrası yaşanan sanayileşme, kırdan kente göç, kadınlara tanınan sosyal, siyasal ve hukuki haklar*" neticesinde kadının toplumdaki konumunu ve rolünün güçlenmesi ile bağdaştırmaktadır.

Cumhuriyet öncesi çalışma erkeğin görevi olarak görülürken, kadınların konumu yalnızca ev işlerinin yapılması ve çocuk bakımı olduğu için ev ile sınırlı kalmıştır. Ancak Cumhuriyetin ilanından sonra kadınlar ekonomik ve toplumsal alanda daha çok

etkin olabilmelerini sağlayan birçok hakkı elde etmiş olup, işgücü piyasasında yerlerini almışlardır (Yüksel ve Ören,2018:1254-1255; Işık Erol,2015:2).

Erdoğan ve Yaşar (2018:18)'a göre ise kadın istihdamında 1950'li yıllar itibariyle artış olduğu bir gerçektir. Ancak bu dönemde yaşanan artışlar kısmi bir seviyede kalmış, istenen düzeye ulaşılamamıştır. Bu durumun en önemli nedeni eğitimidir. Kadınların eğitim seviyesinin düşük olması daha çok emek yoğun ve düşük ücretli işlerde istihdam edilmelerine neden olmaktadır. Bu nedenle genel olarak kadın istihdamı tarım sektöründe yoğunlaşmıştır. Türkiye'de özellikle kadınların işgücüne katılım oranlarının düşük olması, kadın istihdamının tarım sektöründe yoğunlaşması ve kadınların eğitim seviyelerinin düşük olması olarak özetlenebilir.

Önder (2013:35)' e göre ise Türkiye'de kadınların istihdam oranları 2004 yılına kadar düşme eğiliminde olup, son yıllarda artışa geçmiştir. 2004 yılına kadar yaşanan bun düşüşün nedeni temelde hesaplama biçiminden kaynaklanmakla beraber kırdan kente gelen ve tarımsal faaliyetlerden uzaklaşan kadının işgücüne dahil edilmemesi olarak açıklanmaktadır. Kırsal kesimde yaşayan kadınlar hiçbir sosyal güvencesi olmaksızın ücretsiz aile işçisi olarak işgücüne katılmaktadır. Kentlerde yaşayan kadınlar ise ev hanımı adı altında işgücüne dahil edilmemektedir. Özetlenecek olursa kırsal kesimde ücret almadan çalışan kadınlar işgücüne dahil edilip çalışan sayılırken kentlerde yaşayan kadınlar buna dahil edilmemiştir.

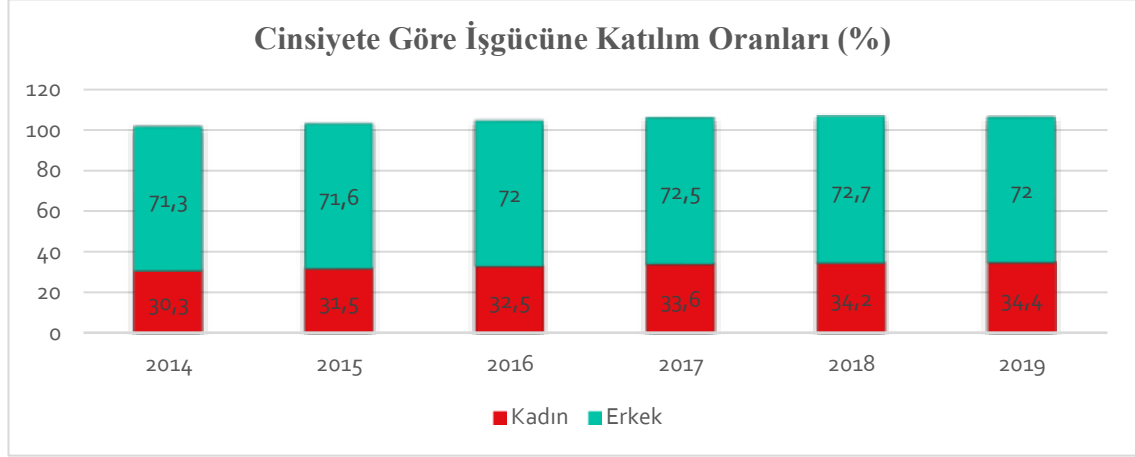
Kadınların tarım sektöründeki istihdam yoğunluğu 2004 yılına kadar devam etmiştir (Işık Erol,2015:3). Yakın bir tarihe gelinceye kadar kadınların yoğun olarak istihdam edildikleri sektör tarım iken son birkaç yıldır tarım sektörünün yerini hizmetler sektörü almıştır. Kadın istihdamında sektör açısından yaşanan bu kaymanın nedeni şüphesiz kadınların eğitim seviyelerinde yaşanan artıştır.

Önder (2013:41), Türkiye'de kadınların yıllar içerisinde eğitim seviyelerinin arttığını ve buna bağlı olarak öğretmenlik, doktorluk, avukatlık, mühendislik, mimarlık gibi birçok meslek aracılığıyla işgücü piyasasında yer aldıklarını belirtmiştir. Ülkemizin sahip olduğu geleneksel bakış açısı ve toplumsal kurallarına rağmen kadınlar 1980'li yıllardan sonra özellikle erkek işi denen birçok meslekte var olmaya başlamışlardır.



Türkiye’de kadınların istihdam durumunu incelemek için literatür taramasının yanı sıra istatistiki verilerle yıllara göre istihdam oranlarına bakılmasında fayda vardır.

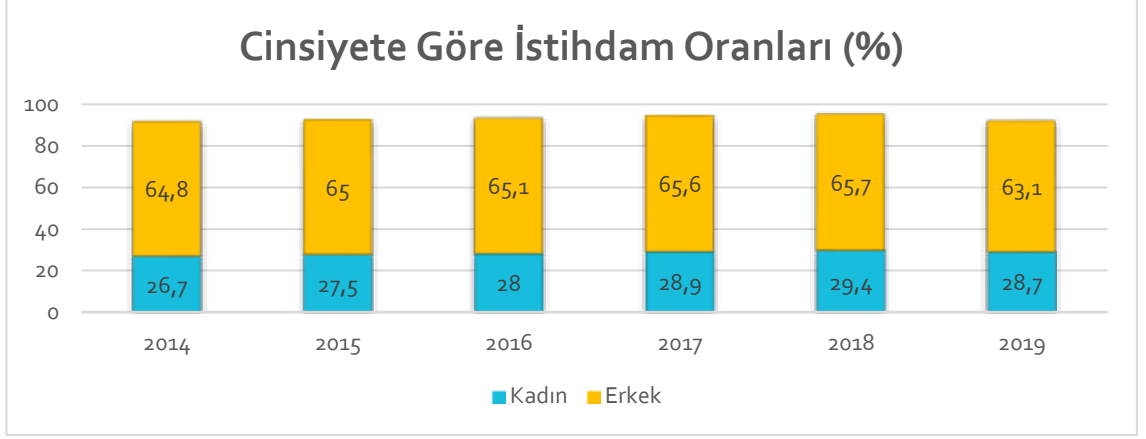
**Grafik 9. Türkiye’de 2014-2019 Yılları Arasında Cinsiyete Göre İşgücüne Katılım Oranları (%)**



**Kaynak:** TÜİK, İşgücü İstatistikleri, Çevrimiçi, (Erişim Tarihi:05.04.2022).

Grafik 9’da 2014-2019 yılları arasında kadın ve erkeklerin işgücüne katılım oranları karşılaştırmalı olarak verilmiştir. 2014 yılından 2019 yılına gelindiğinde kadınların işgücüne katılım oranlarında bir artış yaşandığı görülmektedir. Ancak cinsiyete bazında olarak kıyaslama yapılacak olursa geçen yıllar içinde kadın ve erkek işgücüne katılım oranları arasındaki büyük farkın hala devam ettiği görülmektedir. Bu durum, Türkiye’de kadınların işgücüne katılım oranlarının erkeklere göre çok düşük bir seyir gösterdiğini açıkça belirtmektedir.

**Grafik 10. Türkiye’de 2014-2019 Yılları Arasında Cinsiyete Göre İstihdam Oranları (%)**



**Kaynak:** TÜİK, İşgücü İstatistikleri, Çevrimiçi, (Erişim Tarihi:05.04.2022).

Türkiye’de kadın ve erkek istihdam oranları kıyaslandığında, kadınların istihdam içindeki payının çok düşük olduğu Grafik 10’a bakıldığında anlaşılmaktadır. 2014 yılından 2019 yılına gelindiğinde kadınların istihdam oranları erkeklerin yarısı kadar bile olmayan seviyelerde seyretmiştir. Bu durum yıllar içinde kadın istihdamında hiçbir gelişme olmadığını göstermektedir.

**Tablo 6. Türkiye’de 2014-2019 Yılları Arasında Cinsiyete Göre İşsizlik Oranları (%)**

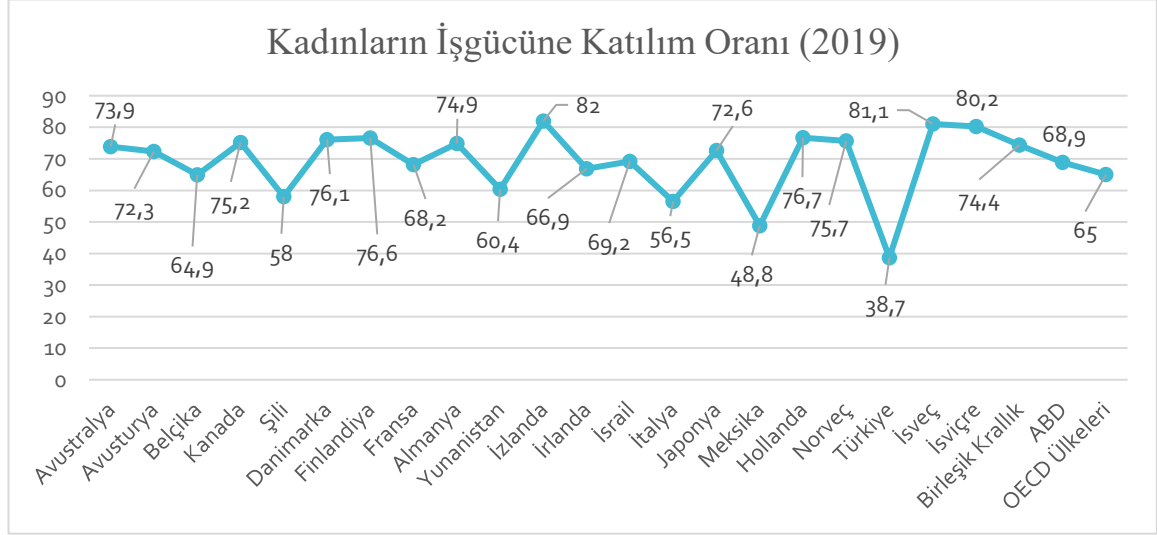
Yıllar	Dar Tanımlı İşsizlik Oranı (%)		Geniş Tanımlı İşsizlik Oranı (%)	
	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek
2014	11,9	9	27,1	15,4
2015	12,6	9,2	26	15,1
2016	13,7	9,6	26,6	15,2
2017	14,1	9,4	25,7	14,4
2018	13,9	9,5	25,3	14,3
2019	16,5	12,4	27,4	17,1

**Kaynak:** DİSK-AR, İşgücü Verileri, Çevrimiçi, (Erişim Tarihi: 05.04.2022).

Yukarıda verilen Tablo 6’da, geniş ve dar tanımlı işsizlik oranları cinsiyete göre ayrılarak verilmiştir. Türkiye’de kadınlar erkeklere göre oransal daha çok işsizlik sorunu yaşamaktadır. Tabloda işsizlik oranları geniş tanımlı ve dar tanımlı olmak üzere iki kategoride incelenmiştir. Kadınların hem geniş tanımlı hem dar tanımlı işsizlik oranları erkeklere kıyasla çok daha yüksektir. Aynı zamanda kadınlarda dar tanımlı işsizlik oranı 2014 yılından 2019 yılına kadar sürekli olarak artmıştır. Kadınların 2019

yılına ait %27,4 oranındaki geniş tanımlı işsizliği, çok ciddi bir işsizlik sorunu ile karşı karşıya kaldıklarını söylemek için yeterli olmuştur.

**Grafik 11. Seçilmiş Ülkelerde 15-64 Yaş Arası Kadınların İşgücüne Katılım Oranı 2019 Yılı (%)**



**Kaynak:** OECD, Cinsiyete ve Yaşa Göre İşgücüne Katılım Oranı, Çevrimiçi, (Erişim Tarihi: 04.04.2022).

Yukarıda verilen Grafik 11, Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü (OECD) verilerinden yararlanılarak oluşturulmuştur. Verilerin oluşturulmasında 15-64 yaş aralığındaki kadınların işgücüne katılım oranları baz alınmıştır. Seçilen ülkelere göre kıyaslama yapılacak olursa kadınlarda en düşük işgücüne katılım oranına sahip olan ülke %38,7 oranıyla Türkiye olmuştur. Meksika ise, %48,8’lik oranla Türkiye’den bir sıra önde yerini almıştır.

Grafığe bakıldığında çıkartılan bir sonuç olarak diğer ülkelerde kadınların işgücüne katılım oranları Türkiye’ye kıyasla oldukça yüksektir. Zira bazı ülkelerde kadınların işgücüne katılım oranı Türkiye’ye kıyasla iki kat fazladır. Buradan da anlaşılacağı üzere Türkiye kadınların işgücüne katılım oranları diğer ülkelerin oldukça gerisinde kalmıştır.

**Tablo 7. Türkiye’de 2007-2017 Yılları Arasında Sektörlere Göre Cinsiyete Dayalı İstihdam Oranları (%)**

Sektörlere Göre Cinsiyete Dayalı İstihdam Oranları (%)
--

Yıl	Tarım			Sanayi			Hizmetler		
	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın
2007	<b>23,5</b>	16,8	42,7	<b>26,7</b>	30,4	16,1	<b>49,8</b>	52,8	41,2
2008	<b>23,7</b>	17,1	42,1	<b>26,8</b>	30,8	15,7	<b>49,5</b>	52,1	42,3
2009	<b>24,6</b>	18,1	41,6	<b>25,3</b>	29,1	15,3	<b>50,1</b>	52,7	43,1
2010	<b>25,2</b>	18,3	42,4	<b>26,2</b>	30,3	15,9	<b>48,6</b>	51,4	41,7
2011	<b>25,5</b>	18,7	42,2	<b>26,5</b>	31,1	15,2	<b>48,1</b>	50,3	42,6
2012	<b>24,6</b>	18,4	39,3	<b>26,0</b>	30,7	14,9	<b>49,4</b>	50,9	45,8
2013	<b>23,6</b>	17,8	37,0	<b>26,4</b>	31,1	15,3	<b>50,0</b>	51,0	47,7
2014	<b>21,1</b>	16,1	32,9	<b>27,9</b>	32,4	17,1	<b>51,0</b>	51,5	50,0
2015	<b>20,6</b>	15,9	31,4	<b>27,2</b>	32,0	16,2	<b>52,2</b>	52,1	52,5
2016	<b>19,5</b>	15,5	28,7	<b>26,8</b>	31,6	15,9	<b>53,7</b>	53,0	55,4
2017	<b>19,4</b>	15,4	28,3	<b>26,5</b>	31,4	15,6	<b>54,1</b>	53,2	56,1

**Kaynak:** TÜİK, İstatistiklerle Kadın, 2018, (2019), (Erişim Tarihi: 05.04.2022).

Tablo 7'ye göre Türkiye'de kadınların istihdam oranlarına sektörel olarak bakıldığında küresel düzeyde olduğu gibi Türkiye'de de kadın istihdamının hizmetler sektöründe yoğunlaştığı görülmektedir.

TÜİK İstatistiklerle Kadın, 2018 (2019), araştırmasına göre 2017 yılında tarım sektöründe kadın istihdam oranı %28,3, erkek istihdam oranı %15,4; sanayi sektöründe kadın istihdam oranı %15,6, erkek istihdam oranı %31,4; hizmetler sektöründe ise kadın istihdam oranı %56,1, erkek istihdam oranı %53,2 olmuştur. Bu verilerden de anlaşılacağı üzere Türkiye'de kadın istihdamı sırasıyla hizmetler, tarım ve sanayi sektörlerinde yoğunlaşmıştır. Görüldüğü üzere Türkiye'de, sanayi sektöründe kadın istihdamı çok düşük seviyelerdedir. Ancak Türkiye'de hizmetler sektöründeki kadın istihdamı erkek istihdamından daha fazladır.

İstihdamın sektörel dağılımı ülkelerin gelişmişlik düzeylerini gösteren önemli bir unsur olmaktadır. Gelişmiş ülkelerde istihdam tarımdan sanayi ve hizmetlere doğru kaymaktadır. Buna bağlı olarak istihdam oranları sanayi ve hizmetler sektöründe artarken tarım sektöründe azalış göstermektedir (Karabıyık,2012: 241).

Türkiye bu bağlamda değerlendirilecek olursa hizmetler sektörünün istihdamdaki payı giderek artmış ancak sanayi sektörünün payı yıllar içerisinde pek bir gelişim

gösterememiştir. Ayrıca hala tarım sektörü istihdamın önemli bir bölümünü oluşturmaktadır. Kadınların istihdam oranlarına bakıldığında daha öncede belirtildiği gibi sanayi sektöründe düşük oranlarla istihdam edildikleri görülmektedir.

Kadınların işgücüne katılım oranlarının ve istihdam oranlarının düşük olmasının en büyük nedenlerinden biri de kadınlarda kayıt dışı çalışmanın yaygın olmasıdır. Birçok kadın çocuk ve ev işleri nedeniyle gündelik olarak çalışabileceği temizlik gibi işlerde ya da eve iş alarak gelir elde edebileceği tekstil sektörü için parça başına ücret gibi işlerde çalışmaktadır (Özer ve Biçerli, 2003:67).

Bununla birlikte kadın istihdamının önemli bir bölümünü tarım sektörü karşılamaktadır. Ancak tarım sektörü de kayıt dışı istihdamın yaygın olduğu bir sektör olup, burada da kadınlar kayıt dışı çalışmaya maruz kalmaktadır. Burada değinilmesi gereken bir konu ise birçok kadının tarım sektöründe ücretsiz aile işçisi olarak çalışmasıdır. Ücretsiz aile işçiliği kayıt dışılığın en yaygın görüldüğü alanlardan biridir. Tarım sektörü kadın istihdamının dörtte birini kapsamaktadır. Ancak bu kadınların çoğu ücretsiz aile işçisi olarak çalışmakta ve karşılığında gelir alamamaktadırlar (Bayar, 2021:4-9).

Türkiye’de kadınların işgücüne katılımını etkileyen önemli faktörlerden biri ise medeni durumlarıdır. Daha öncede bahsedildiği üzere toplum tarafından kadınlara yüklenmiş görevler nedeniyle evli kadınların istihdamı, bekar olanlara göre daha güç olmaktadır. Bu nedenle evli olan kadınların işgücüne katılım oranları bekar olanlara göre daha düşüktür (Korkmaz ve Korkut, 2012:49).

Şüphesiz kadınların işgücüne katılım oranlarını etkileyen en önemli nedenlerden biri de eğitimidir. Eğitim seviyesi arttıkça işgücüne katılım oranı da doğru oranda artacaktır. Ancak son yıllarda eğitim seviyelerinde görülen artışın, işgücüne katılım oranlarına ve istihdam oranlarına yansımadağı görülmüştür. Buradan kadınların işe erişiminde, erkeklerle eşit olmadığını çıkartmak mümkündür.

Özetlenecek olursa kadın istihdamı ülkemizde yıllardır süregelen bir sorundur. Bununla birlikte kadınların istihdam oranları beklenen seviyelere henüz çıkamamıştır. Devlet kanunlarla, yasalarla gerek kadın istihdamını arttırmaya yönelik yaptığı uygulamalarla bu sorunu çözmeye çalışsa da ülkemizin ataerkil yapısı, kadınlara verilen

toplumsal görevler gibi birçok nedenden dolayı kadınların işgücüne katılım oranları erkeklere göre düşüktür. Ayrıca kadınlar kendi çalışma istek ve arzusunda olmalarına rağmen işgücü piyasasında eşitsizliklere ve ayrımcılıklara maruz kalmaktadırlar. Kadınların erkeklere göre çok daha düşük ücretlerle, kötü çalışma koşullarında çalıştığı ve hala daha ikincil işgücü olarak görüldükleri aşıkardır. Tez çalışmasının asıl konusu olan COVID-19 pandemisi sürecinde kadın istihdamının görünümü ise ikinci bölümde ayrıntılı olarak incelenmiştir.

## **2.COVID-19 PANDEMİSİNİN KADIN İSTİHDAMI ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ**

Son yıllarda küresel düzeyde işgücü piyasasında yapılan iyileştirmeler sayesinde kadın istihdamında önemli gelişmeler kaydedilmiştir. Öyle ki, OECD ülkelerinde kadın istihdamının ortalaması 2000 yılında %55,1 oranında iken 2019 yılında bu oran %61,4'e yükselmiştir. Bu oranlara ek olarak, işgücüne katılım oranı 2000 yılında yüzde 59,2 iken, 2019 yılında 65,1 oranına yükselmiştir. Ancak 2019 yılında ortaya çıkan COVID-19 pandemisi gibi olağanüstü şoklar kadınların istihdam oranlarında yaşanan yükselişet vurmıştır. Bunun en temel nedeni olağanüstü şokların işgücü piyasasındaki cinsiyet eşitsizliklerini daha da derinleştirmesi olarak ifade edilebilir (Koca,2021:335).

Örneğin, COVID-19 pandemisi ile birlikte işgücü piyasasında yaşanan işten çıkarmalarda ilk olarak kadın çalışanlardan vazgeçilmiştir. Bu da bizlere kadın çalışanların elde ettikleri tüm kazanımlara rağmen işgücü piyasasındaki kırılganlıklarının devam ettiğini ve erkek istihdamına kıyasla ani şoklara karşı dirençsiz olduklarını göstermektedir (a.g.e.,335).

Yalçın (2021:12)' a göre bir yandan pandemi nedeniyle karantina uygulamalarının yapıldığı bir taraftan da yeni normalin yaşandığı bu dönemde çalışma koşullarının dönüştürülmesi toplumsal cinsiyete ve sınıflar arası ayrımcılıklara yol açmıştır.

*“COVID-19 krizi insanları eşit bir düzlemde buluşturmak yerine, ülkeler arasındaki, işverenler ile çalışanlar arasındaki ve cinsiyetler arasındaki farklılıkları ve eşitsizlikleri daha da görünür kılmıştır”* (Bezirgan Tamış,2021:272).

ILO (2021c:1), COVID-19 pandemisinin işgücü piyasasındaki cinsiyet eşitsizliklerini küresel düzeyde daha da kötüleştirdiğini belirtmiştir. Aynı zamanda bu

süreçte kadınların erkeklere göre daha fazla istihdam ve gelir kaybı yaşadığını ifade ederek kadın istihdamının hem nicelik hem de nitelik bakımından olumsuz etkilendiğini gözler önüne sermiştir.

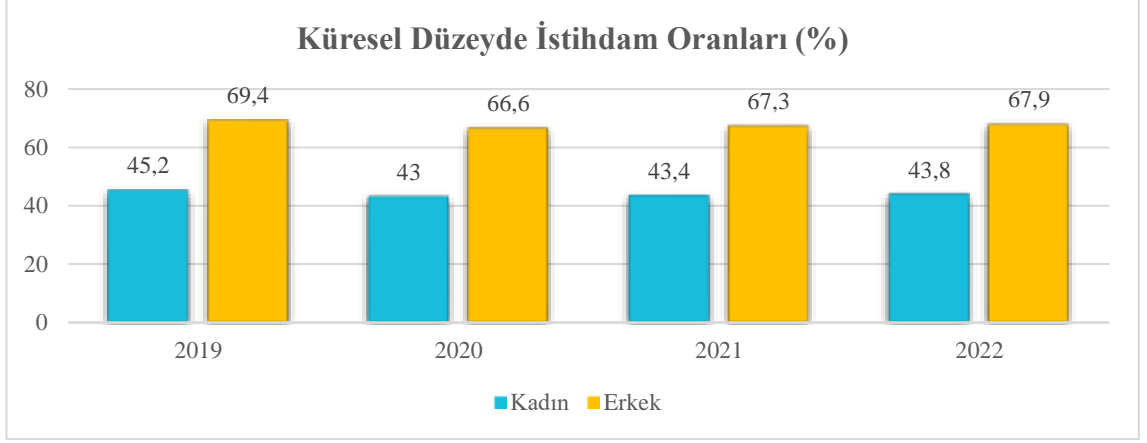
UN Women (2020:2-4) ise hazırladığı raporda, COVID-19 pandemisinin mevcut toplumsal cinsiyet eşitsizliklerini daha da derinleştirerek kadınların sosyal, siyasal, ekonomik sistemler içerisinde daha da kırılganlaşmasına neden olduğunu ifade etmiştir. Bununla birlikte, erkeklere göre daha az güvenli işlerde çalışma imkanı bulan, daha düşük ücretlerle çalışan ve kayıt dışı sektörde istihdam edilmeye daha eğilimli olan kadınların COVID-19 pandemisiyle birlikte ekonomik koşullarının daha da kötüleşerek üretim imkanlarının erkeklere göre daha da azaldığını belirtmiştir.

Benzer şekilde DİSK-AR (2021b:3) hazırladığı raporda, kadınların yaşamın her alanında maruz kaldığı ayrımcılık ve eşitsizliğin COVID-19 pandemisi sürecinde daha da belirginleştiğini ifade ederken kadınların işgücü piyasasında yaşadıkları eşitsizlikleri; ikincil işgücü olarak görülmeleri, eğreti istihdam (esnek ve güvencesiz) biçimleriyle çalıştırılmaları, ücret eşitsizliğine maruz kalmaları, karar mekanizmalarında yok sayılmaları, işe alım, işin işleyişi ve işten ayrılma süreçlerinde cinsiyetçi yaklaşımlarla karşılaşmaları olarak özetlemiştir.

## **2.1.COVID-19 PANDEMİSİ SÜRECİNDE KÜRESEL DÜZEYDE KADIN İSTİHDAMININ GÖRÜNÜMÜ**

Tez çalışmasının daha önceki bölümlerinde belirtildiği üzere COVID-19 pandemisi küresel düzeyde istihdamı olumsuz etkilemiştir. Ancak istihdam içerisindeki dezavantajlı gruplar bu olumsuzluklardan daha fazla etkilenmiştir. Kadınlar da işgücü piyasasında dezavantajlı gruplardan biridir. Bu nedenle COVID-19 pandemisinin kadın istihdamı üzerine etkileri erkeklere göre daha ağır olmuştur.

### **Grafik 12. Küresel Düzeyde 2019-2022 Yılları Arasında Cinsiyete Göre İstihdam Oranları (%)**



**Kaynak:** ILO, 2022:25.

ILO (2022:25), ‘‘World Employment and Social Outlook Trends’’ adlı raporda küresel düzeyde istihdam oranlarını cinsiyet bazında incelemiştir. 2019 yılında başlayan COVID-19 virüsü nedeniyle yaşanan istihdam kayıpları 2020 yılında kendini göstermiştir. Grafik 12’ye göre, 2022 yılına gelindiğinde hala istihdam seviyelerinin pandemi öncesindeki seviyelere dönmediği görülmektedir. Erkeklerin ve kadınların istihdam oranlarındaki gelişmeler yıllara göre kıyaslandığında, erkeklerin istihdam oranlarında kadınların istihdam oranlarına göre daha olumlu gelişmeler yaşandığı gözlenmektedir. Yapılan araştırmalar da göstermektedir ki pandemi süreci sonlandığında dahi birçok kadın işgücü piyasasına geri dönmeyecektir.

COVID-19 salgını küresel düzeyde eşi benzeri görülmemiş istihdam kayıplarına neden olmuştur. ILO (2021c:1-2) hazırladığı rapora göre, 2020 yılında bir önceki yıla göre küresel düzeyde kadın istihdamı %4,2 oranında azalırken erkeklerde küresel düzeyde istihdam %3 oranında azalmıştır. Burada verilen oranlar kıyaslandığında kadın ve erkek istihdamında orantısız bir düşüş olduğu görülmektedir. Daha net bir ifadeyle pandemi sürecinde kadınlar erkeklere oranla daha fazla istihdam kaybı yaşamışlardır. Kadın istihdamında verilen %4,2’lik oran, 54 milyon istihdam kaybına tekabül ederken; erkek istihdamında verilen verilen %3’lük oran 60 milyon istihdam kaybına tekabül etmektedir.

ILO (2021c:1-2), bu raporda gelecek yıl için tahminlerde bulunmuş; 2021 yılında küresel kadın istihdamında %3,3’lük bir artış beklenirken erkeklerde ise %3 oranında bir artış beklendiğini belirtmiştir. Burada verilen oranlar neticesinde kadın istihdamında erkeklere göre daha fazla bir artış olacağı söz konusudur. Ancak bu artış oranının



kadınların istihdam oranlarını pandemi öncesine döndürmeye yeterli olmayacağı ILO tarafından tespit edilmiştir.

Yapılan başka bir araştırmaya göre ise, COVID-19 pandemisi sürecinde 2020 Eylül ayı itibarıyla ABD’de, 865.000 kadın işgücü piyasasından ayrılırken bu sayı erkeklerde 216.000 olmuştur (Koca, 2021:335).

ILO (2021c:2), yayınladığı rapora göre erkeklerde istihdam oranının 2021 yılında 2019 yılı ile aynı seviyeyi yakalayacağını ancak kadınlarda 2021 yılında 2019 yılına kıyasla 13 milyondan az bir seviyede kalacağını belirtmiştir. ILO tahminlerine göre 2021 yılında küresel olarak istihdam edilen kadın sayısı 1.270 milyon olurken küresel olarak istihdam edilen erkek sayısı 2.019 milyon olacaktır. İstihdam oranlarına bakıldığında ise küresel düzeyde istihdam edilen kadınların oranı %43,2, erkeklerin oranı %68,6 olacaktır. Arada oluşan %25,4’lük oran 2021 yılı içinde de istihdamda yaşanan cinsiyet eşitsizliğinin devam edeceğini göstermektedir.

UN Women (2022) ise, küresel düzeyde kadınların erkeklere kıyasla işgücünden ayrılma olasılıklarının daha yüksek olduğunu belirtmiştir. Aynı zamanda kadınlar COVID-19 pandemisinin neden olduğu istihdam kayıplarından erkeklere göre orantısız bir şekilde daha fazla etkilenmişlerdir. Bu nedenle işgücüne yeniden dahil olmaları erkeklere göre çok daha düşük oranlarda beklenmektedir.

Işık (2020:227) ise, COVID-19 pandemisi sürecinde kadınların istihdam kaybı yaşamalarının nedenlerini; ‘*işten çıkarılma, ücretli veya ücretsiz izne ayırma, hastalık riski nedeniyle işten ayrılma, çocuk, yaşlı ve hasta bakımı için işten ayrılma, iş faaliyeti durduğu için çalışmama*’ olarak özetlemiştir.

ILO (2021c:2-5), yayınladığı raporda istihdam oranlarındaki düşüşleri bölgelere göre kıyaslamıştır.

Tüm bu bölgeler arasında pandemi nedeniyle kadın istihdamda en büyük düşüşler **Amerika** bölgesinde yaşanmıştır. Bu bölgede 2019 ve 2020 yılları arasında kadın istihdamı %9,4 oranında bir düşüş yaşarken erkek istihdamı %7 oranında bir düşüş yaşamıştır. 2021 yılı için yapılan tahminlere göre kadın istihdamında %4,9 oranında bir artış yaşanırken erkeklerde de benzer şekilde %4,8 oranında bir artış yaşanacaktır. Bu

artış oranlarıyla 2021 yılında Amerika bölgesinde kadın istihdam oranı %46,8 olurken erkek istihdam oranı %66,2 olacaktır (ILO, 2021c:2-4).

Amerika bölgesinde kadınlar için daha iyi eğitim fırsatlarının sağlanmasının bir sonucu olarak hizmetler sektöründe kayıtlı işlerin artması, kırdan kente göç ve düşük doğurganlık oranlarının azalması sonucunda son 15 yılda kadın istihdamında sürekli olarak bir ilerleme kaydedilmiştir. Yapılan tahminler kadınlar için umut vadediyor olsa dahi kadınların pandemi öncesi istihdam yoğunluğuna geri dönmeleri için eksik bir istihdam artışı gerçekleşecektir (a.g.e.,2-4).

Küresel düzeyde pandemi nedeniyle kadın istihdamında yaşanan ikinci büyük düşüşler **Arap Devletleri Bölgesinde** gerçekleşmiştir. Bu bölgede 2019 ve 2020 yılları arasında kadın istihdamı %4,1 oranında azalırken erkek istihdamı %1,8 oranında azalmıştır. Tahminlere göre 2021 yılında istihdam oranlarında yaşanan iyileşme kadınlarda %5,6'lık oranla erkeklerde %3,7'lik orana karşılık daha yüksek seviyelerde olacaktır. Ancak tüm bu iyileşmelere rağmen bu bölgede önemli cinsiyet eşitsizlikleri hakimdir. Öyle ki ILO yaptığı tahminlere göre, 2021 yılı için kadın istihdam oranının %14,3, erkek istihdam oranının ise %70,8 olacağını belirtmiştir. Görüldüğü üzere bu bölgede istihdam oranlarında çok ciddi bir cinsiyet eşitsizliği hakim olmakla beraber tüm iyileşmelere karşın bu fark kolay kapanamayacak kadar büyüktür. ILO tahminlerine göre, tüm olumlu beklentilere karşın yapılan tahminler doğrultusunda 2021 yılında Arap Devletleri bölgesinde kadın istihdamı erkek istihdamının beş kat gerisinde seyir edecektir (ILO, 2021c:2-4).

**Asya ve Pasifik** bölgesinde ise 2019-2020 yılları arasında kadınların istihdam oranlarında %3,8'lik bir düşüş yaşanırken, erkeklerin istihdam oranlarında %2,9'luk bir düşüş yaşanmıştır. Görüldüğü üzere bu bölgede de pandemi nedeniyle yaşanan istihdam kayıpları erkeklere kıyasla daha çok kadınları etkilemiştir. ILO tahminlerine göre 2021 yılı sonuna kadar erkeklerde istihdam oranı %3 artacak ve bu artış pandemi nedeniyle yaşanan istihdam kayıplarını telafi edecektir. Buna karşılık kadınlarda beklenen %3,2'lik istihdam oranı pandemi sürecindeki istihdam kayıplarını telafi edecek düzeyde olmayacak ve bu son 15 on beş yıl içinde bölgede kadın istihdamındaki düşüşü daha da hızlandıracaktır (ILO, 2021c:2-4).

ILO tahminlere göre, 2021 yılında kadınlarda beklenen istihdam oranı %41,2 olurken erkeklerde %71,4 olacaktır. Kadınların beklenenden daha düşük oranlarda kayıtlı çalışması, tarım sektöründen imalat sektörüne hızlı geçiş, altyapı eksiklikleri ve kadınların bakım hizmetleri gibi ev içi rollerinin olması gibi uzun süredir devam eden nedenlerle kadın istihdamı düşük seviyelerde kalacaktır (a.g.e.,2-4).

**Avrupa ve Orta Asya Bölgesi**, son on beş yıl içinde istihdamda ikinci defa büyük bir darbe almıştır. Bölgede yaşanan ilk darbe, 2008-2009 yılları arasında yaşanan ‘‘Büyük Durgunluk’’ ya da bir diğer ifadeyle ‘‘2008 Krizi’’ erkek istihdamını %2,3 oranında azaltırken kadın istihdamını %0,5 oranında azaltarak erkeklere göre çok daha az etkilemiştir. Buna karşın yaşanan ikinci darbe olan COVID-19 pandemisi, kadın istihdamını %2,5 oranında düşürürken erkek istihdamını %1,9 oranında düşürmüştür. Görüldüğü üzere kadın istihdamı erkek istihdamına göre daha büyük bir düşüş yaşamış olup, bu krizden daha fazla olumsuz etkilenmiştir (ILO, 2021c:2-4).

ILO yaptığı tahminlerde 2021 yılı için iç açıcı senaryolar ortaya koyamamıştır. Zira kadınların istihdam oranındaki artışın %0,6 oranında, erkeklerin ise %0,4 oranında olacağını tahmin etmektedir. Bu oranlar yaşanan düşüşün çok gerisinde kalmaktadır. COVID-19 pandemisi son on beş yıl içinde Avrupa ve Orta Asya bölgesinde kadınların eğitim seviyesindeki artışın beraberinde getirdiği yarı zamanlı iş fırsatlarında artış, artan sosyal koruma ve evde bakım ekonomisine yapılan yatırımlar vb. çalışmalar sayesinde kadın istihdamında yaşanan gelişimi durdurmuştur. ILO tahminlerine göre Avrupa ve Orta Asya’da 2021 yılı içinde kadınlarda istihdam oranı %46 olurken, erkeklerde %60,8 olacaktır. Bu tablo da bizlere bu bölgede erkek ve kadın istihdam oranları arasında ciddi farkların olduğunu göstermektedir (a.g.e.,2-4).

**Afrika** bölgesinde ise önemli ölçüde insana yakışır iş açıklarına rağmen kadın istihdamında tüm bölgelere kıyasla en az düşüş gerçekleşmiştir. 2019 ve 2020 yılları arasında kadın istihdamındaki düşüş oranı %1,9 ile tüm bölgeler arasında en azıdır. Ancak Afrika bölgesinde 2019-2020 yılları arasında erkek istihdamındaki düşüş oranı %0,1 olmuştur. Bu oran da diğer bölgelere kıyasla en az düşüşü ifade etmektedir. Erkek ve kadın istihdamlarındaki düşüş kıyaslandığında ise cinsiyet eşitsizliği karşımıza çıkmaktadır. Tüm bunlara rağmen 2020 ve 2021 yılları aralığında ILO tahminleri bu bölgedeki kadın istihdamı için olumlu olmuştur. Zira istihdam oranının %4,7 artması

beklenmektedir. Bu oran pandemi süreci ile beraber yaşanan istihdam kayıplarından daha fazlasını iyileştirmektedir. 2021 yılında kadın istihdam oranı %48,7 olurken erkek istihdam oranının %66,2 olması beklenmektedir (ILO, 2021c:2-4).

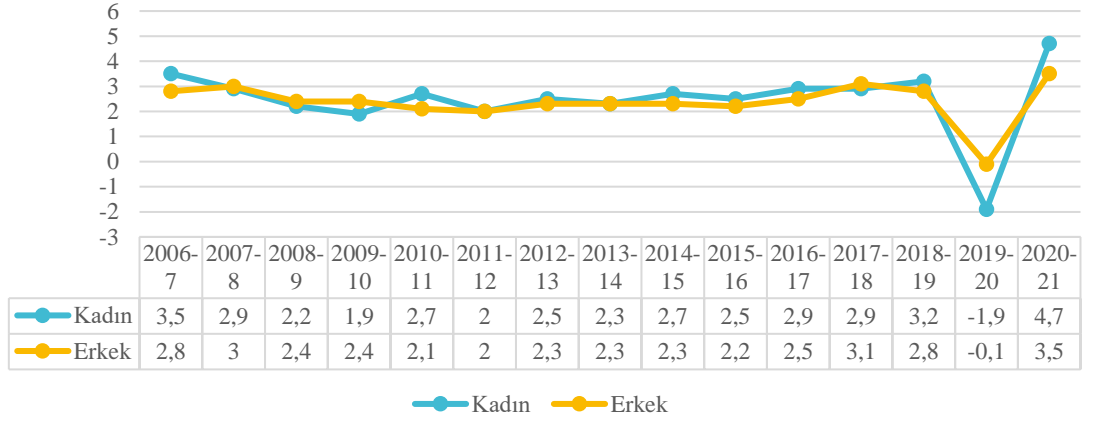
Kadınlarda beklenen istihdam oranı tüm bölgelere kıyasla en yükseğidir. Fakat tüm bunların yanında iş kalitesi ve kayıt dışı çalışma konusundaki endişeler hala sürmektedir. Zira bu bölgede çalışma koşulları insana yakışır iş sloganından oldukça uzaktır (a.g.e.2-4).

Bu bölge için belirtilmesi gereken bir diğer unsur ise Afrika Bölgesinin; Kuzey Afrika ve Sahra Altı Afrika olarak adlandırılan Güney Afrika olarak alt bölümlere ayrılıyor olmasıdır. ILO tahminlerine göre Kuzey Afrika bölgesinde çalışma çağındaki kadınların yalnızca %16'sı istihdam edilecektir. Buna karşın Sahra Altı Afrika'da 2021 yılında kadın istihdam oranının %57,1 olması beklenmektedir. Bu oran küresel düzeyde en yüksek kadın istihdamı seviyesidir. Bu bölgede kadın ve erkek istihdam oranlarındaki cinsiyet farkı %10,4 oranı ile diğer bölgelere göre oldukça düşüktür. Bu bölgede kadınların yüksek istihdam oranlarına karşın orantısız ücretler söz konusudur. Zira kadınlar kayıt dışı ekonomide özellikle tarım sektöründe istihdam edilmektedir. Bu da ücretli çalışmanın ücretsiz çalışmayla birleşimi olarak yüksek istihdama karşı düşük geliri ifade etmektedir. Aynı zamanda COVID-19 salgını kayıt dışı çalışma şartlarını çok daha kötüleştirmiştir. Çünkü bu bölgede COVID-19 sürecinde de insanlar salgına karşı çalışmaya devam etmek zorunda kalmış kendileri ve aileleri daha fazla risk altında kalmıştır (ILO, 2021c:2-4).

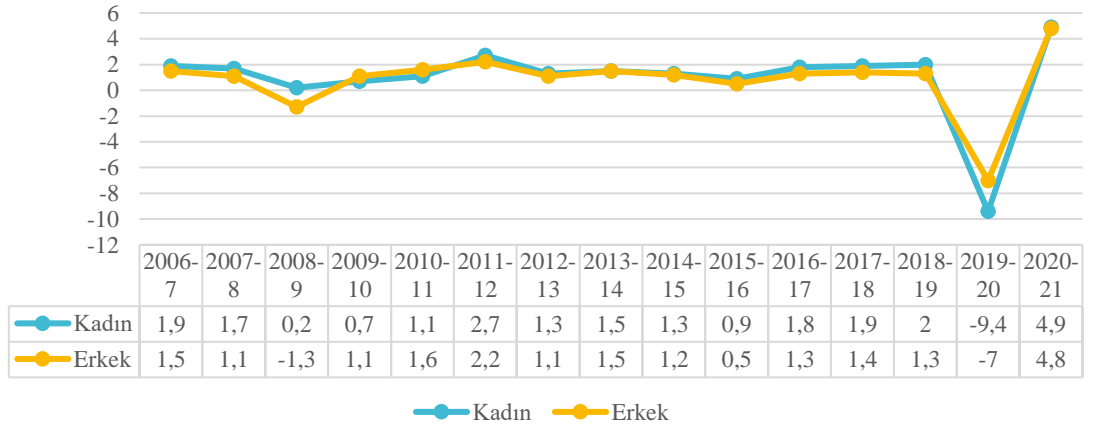
Işık (2020:225) daha önce yaşanan salgın süreçlerinde de erkeklere kıyasla kadınların daha fazla etkilendiğini belirtirken salgın bitiminde erkeklerin ücretlerinin normale döndüğünü ancak kadınlarının ücretlerinin normalin altında devam ettiğini ifade etmiştir.

### **Grafik 13. 2006-2021 Yılları Arasında Cinsiyete ve Bölgelere Göre İstihdamdaki Değişim (%)**

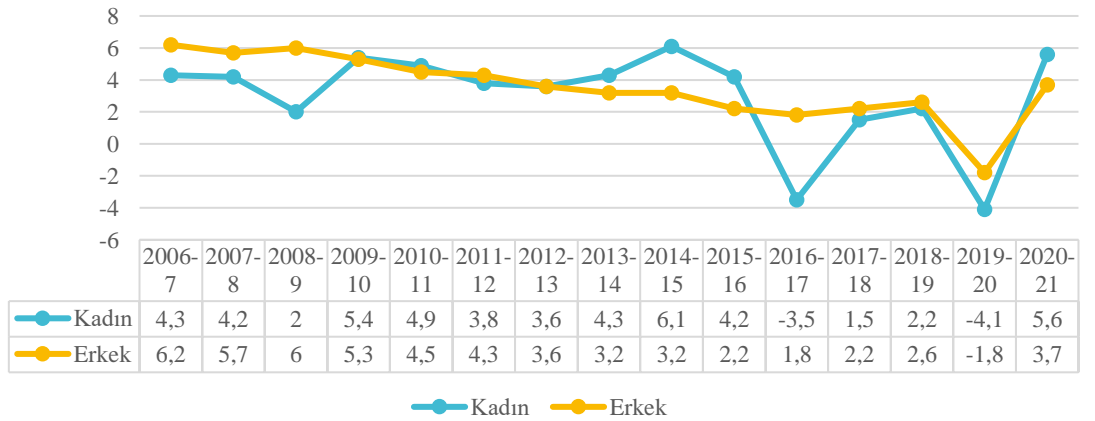
### Afrika

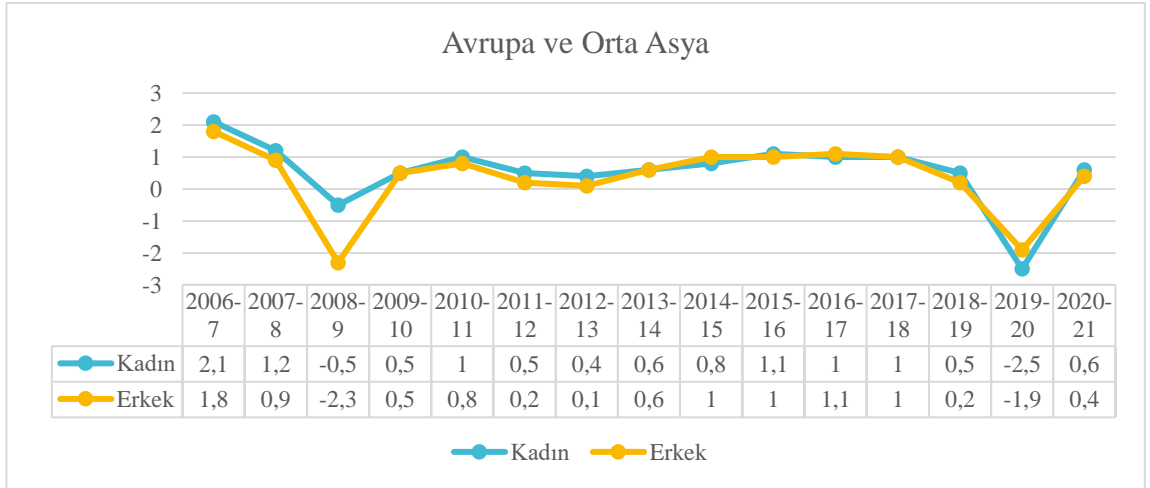
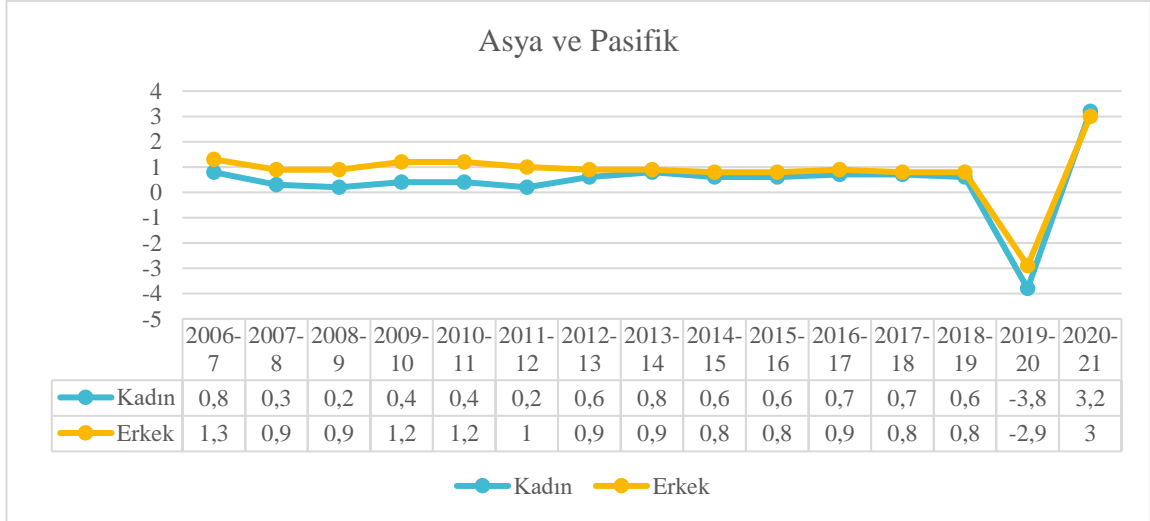


### Amerika



### Arap Ülkeleri



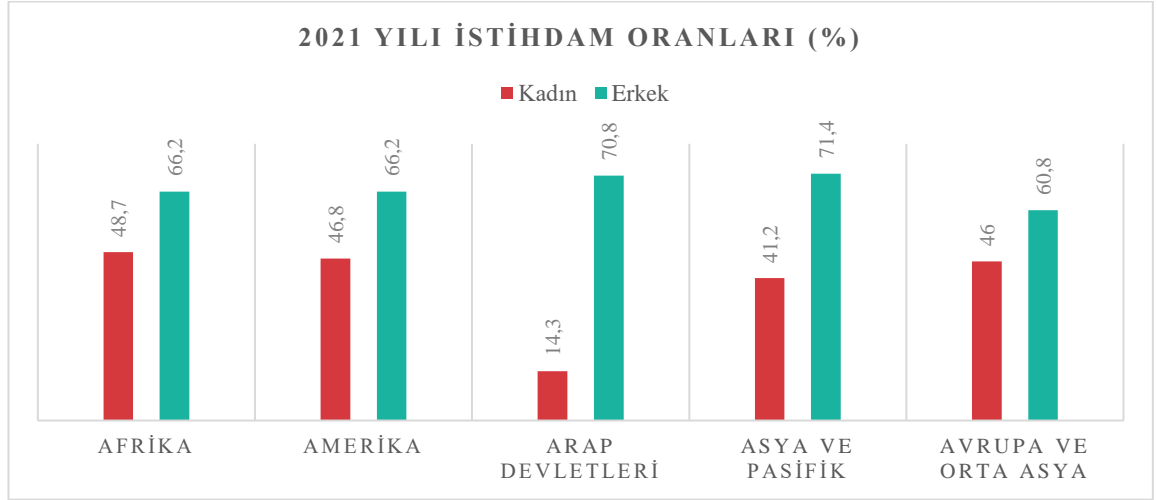


**Kaynak:** ILO, 2021c:4.<sup>11</sup>

Grafik 13’de verilen bilgiler yorumlanacak olursa tüm bölgelerde COVID-19 pandemisi nedeniyle istihdam 2006 yılından bu yana daha önce hiç görülmemiş düşüşler yaşamıştır. Daha önce yaşanan 2008 krizi dahi istihdam oranlarını bu denli düşürmemiştir. Bu nedenle COVID-19 pandemisinin istihdam üzerindeki olumsuz etkisi grafiğe bakıldığında çok net bir şekilde belli olmaktadır. Ancak pandeminin istihdam üzerindeki olumsuz etkisinin yanında cinsiyet bazlı istihdam üzerindeki etkisi mühim olan bir konudur. Zira grafikten de anlaşılacağı üzere COVID-19 pandemisi tüm bölgelerde kadın istihdamını erkek istihdamına kıyasla çok daha olumsuz etkilemiştir. Bölgesel olarak karşılaştırma yapılacak olursa kadın istihdamında en çok düşüş yaşanan bölge Amerika bölgesi olurken en az düşüş yaşayan bölge ise Afrika bölgesi olmuştur.

<sup>11</sup> Oluşturulan grafikler ILO raporu doğrultusunda tek bir grafik halinde hazırlanarak verilmiştir.

**Grafik 14. 2021 Yılında Cinsiyete ve Bölgelere Göre İstihdam Oranları (%)**



**Kaynak:** ILO, 2021c:4.

Yukarıda verilen Grafik 14, ILO tahminlerine göre oluşturulmuştur. 2021 yılında verilen beş bölgede cinsiyete göre istihdam oranları tahminler doğrultusunda oransal olarak verilmiştir. Çalışmanın daha önceki bölümlerinde de bahsedildiği üzere COVID-19 pandemisi erkek ve kadın istihdamını aynı derecede etkilememiştir. Verilen grafik yorumlanacak olursa 2021 yılında da istihdam seviyeleri pandemi öncesi seviyelere çıkamayacaktır.

Aynı zamanda görüldüğü üzere kadın ve erkek istihdam oranlarında yaşanan farklar çok yüksek seviyelerdedir. Örneğin; Arap Devletleri'nde kadın ve erkek istihdam oranları arasındaki fark uçurum denebilecek kadar fazladır. Bu durumun en temel nedeni ülkede kadınların erkeklerin egemenliğinde kalmasıdır. Diğer bölgelere bakılacak olursa tüm bölgeler için kadın istihdamı erkek istihdamının gerisindedir. Birbirine en yakın olan bölge Avrupa ve Orta Asya olurken bunu ikinci sırada Afrika bölgesi izlemektedir. Görüldüğü üzere kadın istihdamında istenen oranlar 2021 yılında mümkün olmayacaktır.

COVID-19 pandemisi; istihdam kalitesinde cinsiyet farklılıkları, özellikle bazı sektör ve işkollarının kadınlaştırılması ve kadınlarda kayıt dışı istihdam sorunu gibi birçok konuya ışık tutmuştur. Kadınlar istihdam edilirken düşük ücretler, uzun çalışma saatleri, kariyer basamaklarını atlamak için olanak sağlanmaması, iş sağlığı ve güvenliği risklerinin yüksek olduğu çalışma koşulları ve ne yazık ki taciz ve şiddet gibi olumsuz çalışma koşullarına maruz kalmaktadırlar.

COVID-19 pandemisi ortaya çıktığında zaten bu kadar olumsuz koşullarda çalışan kadınlar için çok daha büyük risk ortamı oluşmuştur. COVID-19 pandemisiyle beraber kadınların büyük bir bölümü işten çıkarılmış, çalışma saatleri daraltılmış, ücretleri düşmüş ve zaten kötü olan çalışma şartları daha da kötüleşmiştir.

COVID-19 pandemisi daha çok alt gelir grubuna mensup kişileri yani düşük ücretlileri vurmuştur. Kadın ve erkeklerin ücretleri kıyaslandığında da cinsiyet eşitsizliği görülmektedir. Küresel düzeyde kadınlar erkeklere göre %20 oranında daha az ücret almaktadırlar. Bu boyutuyla da COVID-19 pandemisi kadınları erkeklere göre daha olumsuz etkilemiştir. Bu durumu verilere dayandırmak adına ILO 28 Avrupa ülkesinde yaptığı tahminlere göre 2020'nin ikinci çeyreğinde kadınlar ücretlerinin %8,1'ini kaybederken erkekler %5,4'ünü kaybedecektir. Görüldüğü üzere COVID-19 pandemisi kadınların geçim kaynaklarını ellerinden almıştır. Özellikle kayıt dışı olarak çalışan birçok işletme pandemi sürecinde geçici veya kalıcı olarak kapanmak zorunda kalmıştır. Bu durum kayıt dışı ekonomide istihdam edilen birçok kadının işsiz kalmasına ve gelir kaybı yaşamasına neden olurken kadın yoksulluğunu daha da arttırmıştır (ILO,2021c:5).

COVID-19 pandemisi sürecinde en çok istihdam kaybı yaşayan grupların başında kayıt dışı çalışanlar gelmektedir. Küresel düzeyde kayı dışı çalışanların %58'i kadındır (UN Women:2022). Görüldüğü üzere kayıt dışı çalışma erkeklere kıyasla kadınlarda daha fazladır. Zira hiçbir sosyal koruma ve güvenceye sahip olmayarak kayıt dışı istihdam edilen kadınların büyük bir çoğunluğu COVID-19 pandemisi sürecinde istihdam kaybı yaşamışlardır.

COVID-19 pandemisinin kadın istihdamına yönelik olumsuz etkileri üç başlık altında toplanmaktadır:

- Yüz yüze etkileşimin belirgin olduğu işler pandemi sürecindeki cinsiyete dayalı işsizlik farkının önemli bir nedeni olmaktadır. Buna örnek olarak ABD'de kadınların yüz yüze etkileşimli işlerde yoğunlaşması toplam işsizlik açığının %12,2'sini açıklamaktadır.
- Eğitim seviyesi düşük, geçici işlerde çalışanlar ya da yarı zamanlı işlerde çalışanların pandemi nedeniyle oluşan ekonomik bunalımdan etkilenme olasılıkları yüksektir. Kadınların küresel düzeyde erkeklere oranla daha



fazla bu çalışma şekillerinde istihdam edilmeleri nedeniyle çalışma saatlerinin azalması hatta tamamen işlerini kaybetmeleri söz konusu olmaktadır.

- Pandemi sürecinde getirilen kısıtlamalar neticesinde çocuk bakımı gibi bakım hizmetlerinin ve ev işlerinin artması kadınların işgücü piyasasından çekilmelerine neden olmaktadır (Ham,2021 Akt. Bezirgan Tanış,2021:270).

Pandemi ile gündeme gelen önemli bir konu ise evden çalışma olmuştur. Ancak evden çalışma yüksek vasıflı ve yüksek ücretli işler için söz konusu olurken daha çok kadınların istihdam edildiği perakende, satış ve turizm hizmetleri gibi düşük ücretli ve vasıfsız işler evden çalışma için uygun olmamıştır.

ILO pandemi sürecinde evden çalışmaya uygun olan işlerin oranının %17,4 olduğunu belirtmiştir. Bu oran toplam işler içerisinde oldukça düşük kalmaktadır. Evden çalışmanın kadın istihdamında teşvik edici ve istihdamı artırıcı bir uygulama olduğu pandemi öncesinde yapılan araştırmalarla ortaya koyulmuştur. Ancak kadınlar hala yüksek vasıflı işlere tercih edilmedikleri için düşük vasıflı işlerde çalışmaktadırlar. 2020 yılı içinde verilen oranlara göre işgücü piyasasında yönetici ve liderlerin yalnızca %28,3'ü kadındır (ILO,2021c:5).

Farre (2020:1), COVID-19 pandemi sürecinde alınan tedbirler ve getirilen yasakların, kadınların ve erkeklerin ekonomik faaliyetlerini büyük ölçüde etkilediğini belirtmiştir. COVID-19 pandemisinin, ev işlerine ve çocuk bakımına ayrılan zaman ile istihdam üzerindeki etkileri kadınlar ve erkekler açısından aynı düzeyde olmamıştır. Genel olarak pandemi süreci ücretli ve ücretsiz işlerinin bütününde cinsiyet eşitsizliğini derinleştirmiştir.

COVID-19 pandemisi daha önceki şokların aksine eve kapanmalar ve getirilen kısıtlamalar nedeniyle daha çok hizmetler sektörünü etkilemiştir. Görüldüğü üzere hizmetler sektöründe kadın istihdamı erkek istihdamına göre daha fazla olduğu için bu süreçten kadın istihdamı küresel bazda daha çok etkilenmiştir. OECD ülkelerinde kadınların yoğun olarak çalıştıkları işkolları incelendiğinde en başta %62'lik bir oranla perakende ilk sırada, %60'lık bir oranla konaklama ikinci sırada, %53'lük bir oranla

yiyecek ve içecek üçüncü sırada, %47'lik bir oranla da hava taşımacılığı dördüncü sırada yer almaktadır (OECD,2020:7).

Tez çalışmasında daha öncede belirtildiği üzere kadınlar hizmetler sektöründe, sağlık ve sosyal hizmet işkollarında yoğun olarak istihdam edilmektedir. Bu nedenle pandemi döneminde kadınlar erkeklere göre daha çok hastalığa yakalanma ve ölüm riskiyle karşı karşıya kalmışlardır.

Ayrıca kadınlar bu işkollarında daha uzun mesailerle çalışmak zorunda kalmış ve pandemi döneminde hane içi ücretsiz işlerin yoğunluğu da artınca kadınların üzerindeki yük daha da artmıştır. Zira pandemi sürecinde herkesin evlerine kapanması hane bakım hizmetlerinin artışını da beraberinde getirmiştir. Ancak görüldüğü üzere burada görevi yine kadınlar üstlenmişlerdir. Bu durum bazı kadınların istihdam dışında kalmalarına neden olurken bazılarının ise çalışma saatlerini azaltmalarına neden olmuştur. Tam tersi bir şekilde bazı kadınlar ise ücretli ve ücretsiz çalışma saatlerini sürdürülemez ya da insana yakışır işe aykırı bir şekilde arttırmak zorunda kalmışlardır.

Verilen bu bilgiler doğrultusunda COVID-19 pandemisi sürecinde hane içi emek sorunu çalışmanın ileriki bölümlerinde ayrıntılı olarak incelenecektir.

## **2.2.COVID-19 PANDEMİSİ SÜRECİNDE TÜRKİYE'DE KADIN İSTİHDAMININ GÖRÜNÜMÜ**

Çokoğullar (2021:887-888), işverenin işçi çıkarmaya mecbur kaldığı durumlarda ilk olarak kadın işçilerden başladığını belirtmiştir. COVID-19 pandemisi sürecinde de işlerini kaybedenlerin çoğunluğunun kadın olması yaşanan cinsiyet ayrımcılığının en büyük kanıtı olmaktadır. Bu ayrımcılığın en büyük nedeni kadınların istihdam dışı kalmalarının hayati önem arz etmediğinin düşünülmesidir.

Türkiye açısından durum ele alınacak olursa pandemi süresince birçok kadın ilk olarak ücretsiz izne çıkarılan ya da iş akdine son verilen kesim olmuştur. Bu durum kadınların erkeklere kıyasla daha fazla istihdam ve gelir kaybı yaşamalarıyla sonuçlanmasının dışında artan kadın yoksulluğunu da gündeme getirmektedir.

İlkkaracan ve Memiş (2020:1-12), Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı (UNDP) desteğiyle Türkiye'de hazırladıkları bir araştırmada COVID-19 pandemisi nedeniyle istihdam ve gelir kaybı yaşadığını belirtenlerin oranını tespit ederken bu

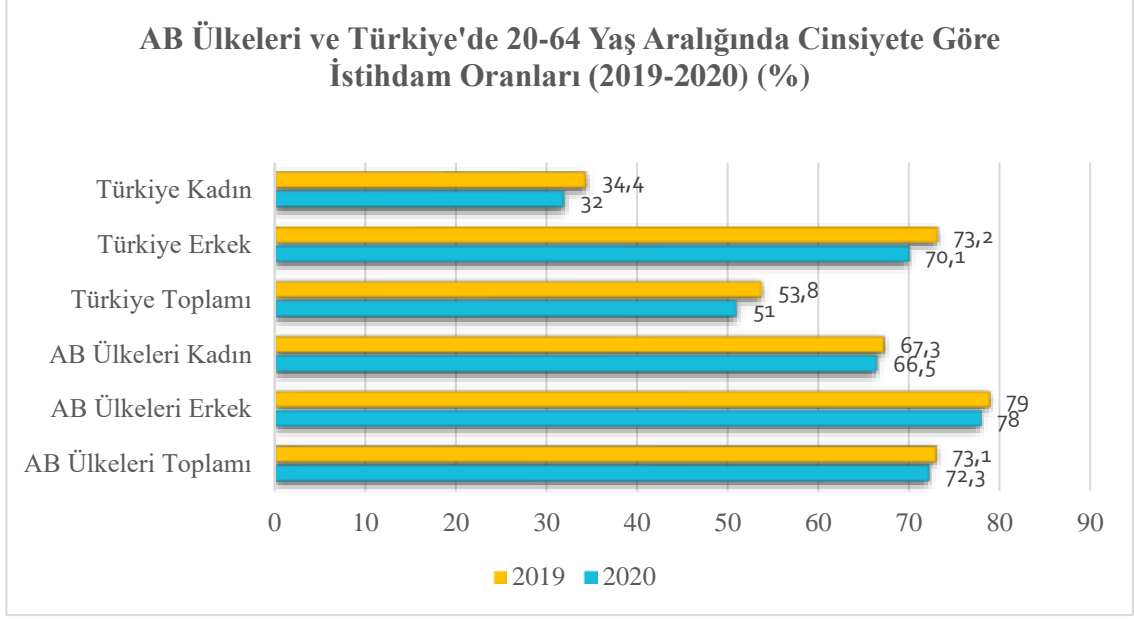
oranının kadınlarda erkeklere göre iki kat daha fazla olduğu sonucuna ulaşmıştır. Bununla birlikte araştırma sonucunda ulaşılan bir diğer tespit ise kadınların bu süreçte erkeklere göre daha az ücretli izin hakkından faydalanmalarındır. Ücretsiz ev işleri ve hane içi bakım sorumluluğu nedeniyle bu dönemde işten ayrılmak zorunda kalan erkeklerin oranı %0 iken kadınların oranı %2 olmuş ve üç neslin bir arada yaşadığı ailelerde ise bu oran %4 ile kadınların üzerinde olmuştur. Bu süreçte kadınlar erkeklere kıyasla neredeyse dört kat daha fazla ücretsiz bakım emeği harcamış ve bu yükün büyük bir kısmını üstlenmişlerdir.

Görüldüğü üzere yapılan çalışmalar sonucunda da diğer ülkelerde olduğu gibi Türkiye’de de COVID-19 pandemisinin yükü kadınlar üzerinde erkeklerden daha fazla olmaktadır. Kadınların hem ücretli hem ücretsiz çalışma saatleri bu dönemde erkeklere göre daha fazla artmıştır. Hala işgücüne dahil olup ücretli bir işte çalışan kadınların toplam günlük çalışma süresi ücretsiz emek de dahil olmak üzere on saatin üzerine çıkmaktadır (a.g.e.,1-12).

Türkiye’de uygulanan işten çıkarma yasağına rağmen işverenlerin farklı yöntemlerle işten çıkarmalar yaptığı ya da kişilerin istifaya zorlandığı ve dolayısıyla da işsizliğin artmaya devam ettiği görülmektedir. Kadınlar ise bu haksızlıklardan erkeklere kıyasla daha çok etkilenmişlerdir. Sağlık ya da eğitim işkolu dışında istihdam edilen kadınların çoğu işsiz kalmış, istihdam kaybı yaşamalarına ek olarak gelir ve hak kaybı da yaşamışlardır (Çokoğullar,2021:889).

Bu bilgiler doğrultusunda Türkiye’ de COVID-19 pandemisi sürecinde kadınların istihdam oranları incelenmelidir.

**Grafik 15. 2019 ve 2020 Yıllarında AB Ülkeleri ve Türkiye' de 20-64 Yaş Aralığında Cinsiyete Göre İstihdam Oranları (%)**



**Kaynak:** Eurostat, Çevrimiçi, (Erişim Tarihi:10.05.2022).

Grafik 15’de, 2019 ve 2020 yılları arasında COVID-19 pandemisinin istihdama etkileri Türkiye ve AB Ülkeleri kıyaslanarak verilmiştir. Aynı zamanda istihdam oranlarının cinsiyet bazında değerlendirilmesi tez çalışmasının konusu açısından önem taşımaktadır. Veriler karşılaştırılacak olursa pandemi öncesi olarak kabul edilen 2019 yılında AB Ülkeleri’nde toplam istihdam oranı %73,1 iken 2020 yılında %72,3’e gerilemiş ve istihdam oranında %0,8’lik düşüş yaşanmıştır. Türkiye’de toplam istihdam oranı 2019 yılında %53,8 iken 2020 yılında %51’e gerilemiş ve toplam istihdam oranında %2,8’lik bir düşüş yaşanmıştır. Bu oranlardan görüldüğü üzere pandeminin istihdam üzerindeki etkisi AB Ülkeleri ve Türkiye için aynı olmamıştır. Türkiye %2,8’lik büyük bir istihdam kaybı yaşarken AB Ülkeleri’nde durum Türkiye’ye kıyasla daha iç açıcudur.

Cinsiyet bazında inceleme yapılacak olursa; Türkiye’de erkeklerin istihdam oranında 2019 yılından 2020 yılına gelindiğinde %3,1’lik bir düşüş yaşanırken, kadınların istihdam oranında %2,4’lük bir düşüş yaşanmıştır. Bu verilere göre erkeklerin istihdam oranlarında kadınlara göre daha büyük kayıplar verildiğini söylemek gerekecektir. Ancak verilen grafikte, kadınların büyük bir çoğunluğunun kayıt dışı olarak çalıştığı ve pandemi sürecinde kayıt dışı çalışan kadınların büyük bir çoğunluğunun işsiz kaldığı hesaba katılmamıştır. Bu nedenle verilerin tam olarak gerçeği yansıtmadığını söylemek gerekmektedir.

AB Ülkelerinde kadın istihdam oranlarında 2019 yılından 2020 yılına gelindiğinde 0,8’lik bir düşüş yaşanırken, erkek istihdam oranlarında %1 oranında bir düşüş yaşanmıştır. Bu oranlara göre, AB Ülkeleri için de erkek istihdam oranlarının kadın istihdam oranlarına göre daha fazla düşüş gösterdiğini söylemek mümkün olacaktır. Ancak AB Ülkeleri ve Türkiye arasında kıyaslama yapılacak olursa cinsiyet bazında da istihdam oranlarındaki düşüş farkları oldukça fazladır.

TÜİK tarafından paylaşılan verilere göre, 2014 yılında cinsiyet ayrımı yapılmaksızın toplam işgücüne dahil olmayan kişi sayısı 28.200 bin kişi iken 2021 yılında bu sayı 30.989 bin kişi olmuştur. 2021 yılı itibariyle işgücüne dahil olmayan toplam erkek sayısı 9.377 bin kişi, toplam kadın sayısı 21.612 bin kişidir (TÜİK,2022c).

**Tablo 8. 15+ Yaş Yıllara Göre Ev İşleriyle Meşgul Olan Kadın Sayısı (Bin)**

Yıllar	İşgücüne Dahil Olmayan Kadın Sayısı	Ev İşleriyle Meşgul Olan Kadın Sayısı
2014	20 111	11 589
2015	20 056	11 498
2016	20 052	11 098
2017	20 085	11 133
2018	20 174	11 061
2019	20 411	11 359
2020	21 855	10 308
2021*	21 612	9 917

**Kaynak:** TÜİK, 2022c.<sup>12</sup>

Yukarıda verilen Tablo 8’de, yıllara göre işgücüne dahil olmayan kadın sayıları ile bu kadınlar arasından ne kadarının ev işleri nedeniyle işgücüne dahil olmadığı aktarılmıştır. 2021 yılında 21.612 bin kadın işgücüne dahil olmazken bunun neredeyse yarısı denecek kadar (9.917 bin) kadın ev işleri nedeniyle işgücüne dahil olamamıştır. Yine (TÜİK,2022c) verilerine bakılacak olursa, erkeklerde ev işleri nedeniyle işgücüne dahil olamama sayısı tüm yıllar için 0’dır. Tez çalışmasının daha önceki bölümlerinde bahsedilen evde bakım ve ev işlerinin yükü bu tabloda Türkiye’deki boyutu da gözler önüne sermiştir. Kadınlar erkeklere kıyasla iki kattan daha fazla bir oranda işgücüne

<sup>12</sup> TÜİK tarafından verilen bilgiye göre 2021 yılı için Hanehalkı İşgücü Araştırmaları kapsamında yapılan anketin tanım, kapsam ve tasarımındaki düzenlemeler nedeniyle seri önceki yıllarla karşılaştırılabilir değildir.

dahil olmamaktadır. Kadınların işgücüne dahil olmamalarının en temel nedeni hane içi emektir. Bu durumda işgücüne dahil olmamaları kendi istekleri dışında toplumun onlara atfettiği görevler nedeniyle bir zorunluluk olmaktadır.

Tabloya bakıldığında dikkat çeken bir diğer unsur ise, 2021 yılında bir önceki yıla göre işgücüne dahil olmama ve ev işleriyle uğraşan kadın sayısındaki düşüştür. Burada önemle vurgulanması gereken detay ise TÜİK verilerinin önceki yıllara göre hesaplanmasında yapılan farklılıktır.

Tabloda son olarak tez çalışmasının asıl amacı olan COVID-19 döneminde işgücüne dahil olmama ve ev işleriyle uğraşan kadınların sayısına bakılacak olursa 2019 ve 2020 yılları arasında büyük değişimler yaşandığı göze çarpmaktadır. 2019 yılında 20.411 bin kişi olan işgücüne dahil olmayan kadın sayısı 2020 yılında 21.855 bin kişiye yükselmiştir. Buna karşın ev işleriyle meşgul olan kadın sayısı 2019 yılında 11.359 bin kişi iken 2020 yılında 10.308 bin kişiye gerilemiştir. Yapılan tüm araştırmalar sonucunda pandemi sürecinin kadınlara ev işleri bakımında ek bir külfet getirdiği ve ev işleriyle uğraşılan zamanı arttırdığı tespit edilmiştir. Buna göre TÜİK verilerinde verilen tam tersi ifade güvenilirlik sorunu ortaya çıkarmaktadır.

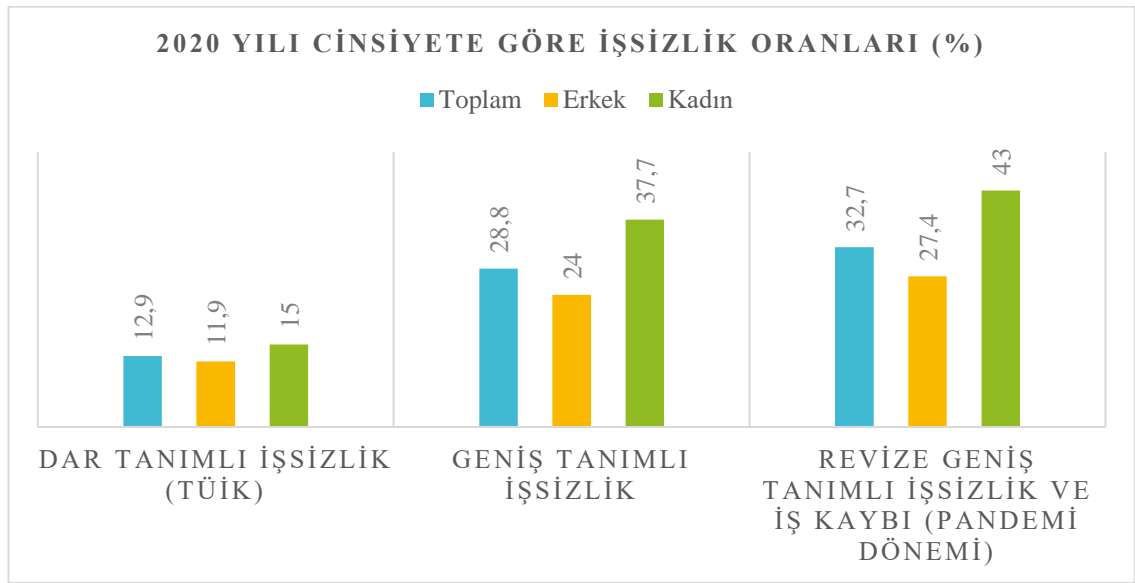
**Tablo 9. 15+ Yaş Yıllara ve Cinsiyete Göre İşsizlik Verileri**

Yıllar	İşsiz Sayısı (Bin)			İşsizlik Oranı (%)		
	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın
2014	2.853	1.813	1.040	9,9	9	11,9
2015	3.057	1.891	1.167	10,3	9,2	12,6
2016	3.330	2.006	1.324	10,9	9,6	13,7
2017	3.454	2.024	1.431	10,9	9,4	14,1
2018	3.537	2.082	1.455	11	9,5	13,9
2019	4.469	2.707	1.762	13,7	12,4	16,5
2020	4.061	2.599	1.462	13,2	12,3	15
2021*	3.919	2.364	1.554	12	10,7	14,7

**Kaynak:** TÜİK, 2022c.<sup>13</sup>

Yukarıda verilen Tablo 9'daki bilgiler TÜİK verilerinden yararlanılarak oluşturulmuştur. Verilere bakılacak olursa kadınların işsizlik oranları 2020 ve 2021 yılında düşüş göstermiştir. Ancak çalışmanın daha önceki bölümlerinde de belirtildiği üzere TÜİK dar tanımlı işsizlik oranını hesaplamaktadır. TÜİK tarafından paylaşılan veriler ışığında kadın işsizliğinin düştüğü söylene de bu hesaplamalarla bir kanaatte bulunmak doğru olmayacaktır.

**Grafik 16. 2020 Yılında Türkiye’de Cinsiyete Göre İşsizlik Oranları (%)**



**Kaynak:** DİSK-AR,2021b:4.

Yukarıdaki Grafik 16, TÜİK’ in hesapladığı dar tanımlı işsizlik verileri ve DİSK-AR tarafından hesaplanan geniş tanımlı işsizlik ve revize edilmiş geniş tanımlı işsizlik ile pandemi dönemindeki istihdam kaybı verileri baz alınarak oluşturulmuştur. Geniş tanımlı işsizlik ve dar tanımlı işsizlik hesaplamaları tez çalışmasının daha önceki bölümlerinde bahsedildiği için burada tekrar değinilmeyecektir. Ancak revize edilmiş geniş tanımlı işsizlik ve pandemi dönemindeki istihdam kaybı verilerinin hesaplanması açıklanmalıdır.

<sup>13</sup> TÜİK tarafından verilen bilgiye göre 2021 yılı için Hanehalkı İşgücü Araştırmaları kapsamında yapılan anketin tanım, kapsam ve tasarımındaki düzenlemeler nedeniyle seri önceki yıllarla karşılaştırılabilir değildir.

COVID-19 pandemisi sürecinde işsizlik hesaplamalarının revize edilmesine ihtiyaç duyulmuştur. Bu verilerin hesaplanması geniş tanımlı işsizliğe ek olarak ILO tarafından hesaplanan eşdeğer tam zamanlı istihdam kaybı verilerinin dahil edilmesiyle hesaplanmaktadır.<sup>14</sup> ILO'nun hesapladığı eşdeğer tam zamanlı istihdam kaybı ise; *“işbaşında olanların fiili çalışma süresinde meydana gelen kaybın eşdeğer tam zamanlı iş kaybına dönüştürülmesi yoluyla bulunan istihdam kaybıdır. Bu hesaplamada kayıp ilgili dönemlerde iş başında olanların fiili toplam çalışma süreleri arasında farkın tam zamanlı (45 saatlik) haftalık çalışma süresine bölünmesiyle bulunmaktadır”*.<sup>15</sup> (DİSK-AR:2021b:9).

Grafik incelendiğinde 2020 yılında TÜİK' in hesapladığı dar tanımlı kadın işsizlik oranı %15 iken DİSK-AR' ın hesapladığı geniş tanımlı kadın işsizlik oranı %37,7'dir. Daha vahim bir oran ise %43 ile COVID-19 pandemisi nedeniyle revize edilmiş geniş tanımlı kadın işsizliği ve kadın istihdam kaybıdır. Cinsiyete göre değerlendirme yapılacak olursa kadın ve erkek işsizlik oranları kıyaslandığında COVID-19 pandemisinin kadınlar üzerinde yarattığı tahribat erkeklere göre oransal olarak daha büyüktür. Pandemi sürecinde kadınlar erkeklere göre daha fazla istihdam kaybı ve buna bağlı olarak gelir kaybı yaşamışlardır.

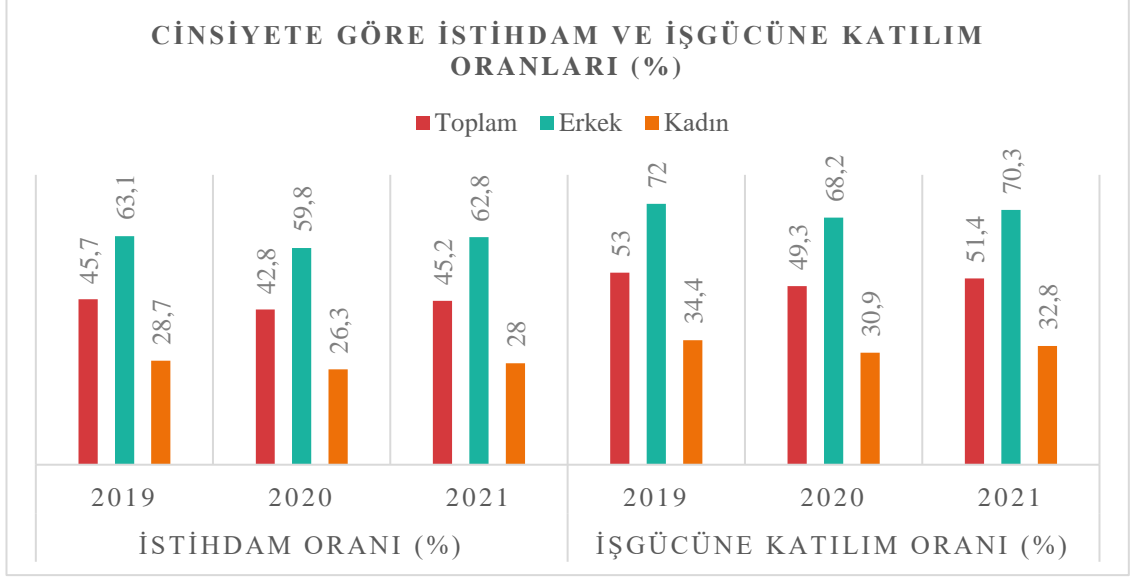
### **Grafik 17. 2019 ve 2021 Yılları Arasında Cinsiyete Göre İstihdam ve İşgücüne Katılım Oranları (%)**

---

<sup>14</sup> Zamana bağlı eksik istihdam eşdeğer tam zamanlı istihdam kaybı içinde yer aldığı için revize edilmiş geniş tanımlı işsizlik ve istihdam kaybı hesaplamasına dahil edilmemiştir.

<sup>15</sup> İşbaşında olanlar; yevmiyeli, ücretli, maaşlı, kendi hesabına, işveren ya da ücretsiz aile işçisi olarak referans dönemi içinde en az bir saat bir iktisadi faaliyette bulunan kişiler olarak tanımlanırken işbaşında olmayanlar ise; işi ile bağlantısı devam ettiği halde, referans haftası içinde bazı nedenlerle işinin başında olmasa da istihdamda kabul edilmektedir. Kendi hesabına çalışanlar ve işverenler de dahildir. Ücretli ve maaşlı çalışan ve çeşitli nedenlerle referans döneminde işlerinin başında bulunmayan bireyler; ancak 3 aydan kısa süre içinde işlerinin başına geri döneceklerse veya işten uzak kaldıkları süre zarfında maaş veya ücretlerinin en az %50 ve daha fazlasını almaya devam ediyorlarsa istihdamda kabul edilmektedir. Yevmiyeli çalışan ve çeşitli nedenlerle referans döneminde işlerinin başında bulunmayan bireyler ise; işten uzak kaldıkları süre zarfında ücretlerinin en az %50 ve daha fazlasını almaya devam ediyorlarsa istihdamda kabul edilmektedir. Bununla birlikte, referans haftası içinde "1 saat" bile çalışmamış olan ücretsiz aile işçileri ve yevmiyeliler istihdamda kabul edilmemektedir.





**Kaynak:** TÜİK, İşgücü İstatistikleri, Çevrimiçi, (Erişim Tarihi:13.05.2022).<sup>16</sup>

Grafik 17, TÜİK verileri esas alınarak hazırlanmış olup istihdam ve işgücüne katılım oranlarını cinsiyet bazında yansıtmaktadır. Küresel düzeyde etkilerini 2020 yılı itibariyle gösteren COVID-19 pandemisi grafikte de görüldüğü üzere toplam istihdam ve işgücüne katılım oranlarını bir önceki yıla göre oldukça düşürmüştür. Toplam istihdam oranı 2020 yılında bir önceki yıla kıyasla %2,9 oranında bir düşüş yaşamıştır. İşgücüne katılım oranındaki fark ise istihdam oranından daha da fazla olmakla birlikte, işgücüne katılım %3,7 oranında bir düşüş göstermiştir.

Grafik 17'ye göre, kadınlar ve erkekler arasındaki durum kıyaslanacak olursa; erkeklerin istihdam oranında %3,3'lük bir düşüş yaşanırken; kadınların istihdam oranında %2,4'lük bir düşüş yaşanmıştır. TÜİK verilerine göre küresel düzeyin aksine Türkiye'de erkeklerin istihdam oranlarının kadınlara göre daha büyük bir düşüş yaşadığı sonucu ortaya çıkmaktadır. Ancak bu doğru bir bilgi değildir. Yapılan tüm araştırmalar göstermektedir ki COVID-19 pandemisi sürecinde, kadınların istihdam oranları erkeklere göre daha büyük darbeler almıştır.

İşgücüne katılım oranları ise 2020 yılında bir önceki yıla kıyasla erkeklerde %3,8 oranında düşerken kadınlarda %3,5 oranında düşmüştür. TÜİK verilerinin hatalı olduğu bu bilgiden de anlaşılmaktadır. Zira pandemi sürecinde kadınların işgücüne katılım

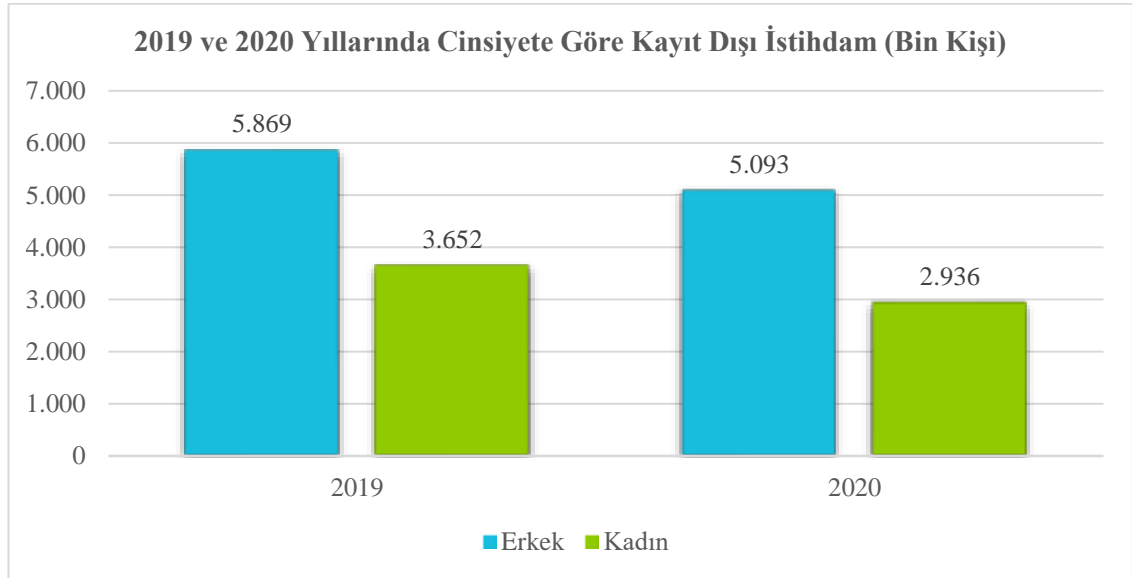
<sup>16</sup> TÜİK tarafından verilen bilgiye göre 2021 yılı için Hanehalkı İşgücü Araştırmaları kapsamında yapılan anketin tanım, kapsam ve tasarımındaki düzenlemeler nedeniyle seri önceki yıllarla karşılaştırılabilir değildir.

oranları önemli ölçüde düşmüştür. Bunun en büyük nedeni pandemi sürecinin getirmiş olduğu hane içi ücretsiz emek yükünün artmasıdır. Görüldüğü üzere Türkiye’de işsizlik verilerini TÜİK kapsamında baz almak tez çalışmasını yanlış sonuçlara götürmektedir.

DİSK-AR (2021b:5), yayınladığı raporda Kasım 2019 ve Kasım 2020 verilerini baz alarak yıllara göre kıyaslama yapmıştır. Kasım 2019’da %33,9 olan kadınların işgücüne katılım oranı, Kasım 2020’de %3,3’lük bir düşüşle %30,6 oranında olmuştur. Erkeklerin işgücüne katılım oranı ise Kasım 2019’da %71,6 iken Kasım 2020’de %2,5’lik bir düşüşle %68,4 oranında olmuştur. Bu bilgilerden anlaşılacağı üzere kadınların işgücüne katılım oranlarındaki düşüş erkeklere kıyasla daha fazla olmuştur.

Yayınlanan rapora göre istihdam oranlarına bakıldığında ise; Kasım 2019’da 63,3 olan erkeklerin istihdama katılım oranı, Kasım 2020’de %60,2 oranına düşerken; Kasım 2019’da 28,3 olan kadınların istihdama katılım oranı Kasım 2020’de %26 oranına düşmüştür. Bu verilere göre Kasım 2020’de her dört kadından yalnızca biri istihdam edilmektedir (a.g.e.,5).

#### **Grafik 18. 2019 ve 2020 Yıllarında Türkiye’de Cinsiyete Göre Kayıt Dışı İstihdam (Bin Kişi)**



**Kaynak:** DİSK-AR,2021b:6.

Türkiye’de kadınların yoğun olarak kayıt dışı olarak istihdam edildiği tez çalışmasının daha önceki bölümlerinde ele alınmıştır. Yukarıda verilen Grafik 18’de

2019 ve 2020 yıllarının Kasım ayları baz alınarak veriler oluşturulmuştur. Grafiğe göre 2019 ve 2020 yıllarında kadınlar ve erkeklerde kayıt dışı çalışmanın sayısal olarak azaldığı görülmektedir. 2020 yılında kayıt dışı çalışan kadın sayısı bir önceki yıla göre 716 bin kişi azalmıştır. Esasen kayıt dışı çalışan sayısının azalması istenen bir durumdur. Bunun nedeni insana yakıştır ve sosyal güvenceye sahip olan işlerin yaygınlaştırılmasının amaçlanmasıdır. Ancak pandemi döneminde yaşanan yoğun istihdam kayıplarının büyük bir bölümü de kayıt dışı istihdamda yaşanmıştır. Kadınların istihdam oranlarında yaşanan büyük düşüşlerin ana nedenlerinden biri de pandemi sürecinde kayıt dışı çalışan kadınların istihdam kayıplarından daha çok etkilenmeleridir.

Beken (2020:64)'e göre Türkiye' de küçük ve orta ölçekli firmaların kayıt dışı çalışan sayısı oldukça fazladır. Bu duruma ek olarak, küçük ve orta ölçekli işletmeler pandemi sürecinden en çok zarar gören işletmeler arasındadır. Bu da krizlere karşı yeterli birikimleri olmayan küçük ve orta ölçekli işletmelerin ekonomik olarak zorlanmaları sonucunda ilk çıkardıkları işçilerin kayıt dışı olanlar olduğunu gözler önüne sermektedir.

OECD (2020:6), COVID-19 pandemisi sürecinde endişe edilen en önemli unsurlardan birinin cinsiyete dayalı istihdam boşluklarının olduğunu söylemektedir. İşgücü piyasasında kadınların erkeklere göre daha düşük statülerde görülüyor olmaları işten çıkarılmalarını kolaylaştırmaktadır. Bu endişe özellikle gelişmekte olan ülkelerde daha çok kayıt dışı istihdam edilen ve her türlü sosyal korumadan mahrum olan kadınlar için çok daha büyük olmaktadır.

COVID-19 pandemisi sürecinde kadın istihdamına ilişkin bilgilere ek olarak, işbaşında olan kadınların sayısı Kasım 2019'da 8.639 bin kişi iken Kasım 2020'de 7.649 bin kişiye düşmüştür. Aradaki fark 992 bin kişi olmakla beraber %11,5'lik bir oranda düşüş yaşanmıştır. Kadınların zamana bağlı eksik istihdam verilerinde ise patlama derecesinde bir artış yaşanmış; Kasım 2019'da 86 bin olan kişi sayısı Kasım 2020'de 406 bine yükselmiştir. Aradaki fark 320 bin olmakla beraber %472,1 oranında bir yükselme yaşanmıştır. Ümitsiz kadın işsizlerin oranı ise Kasım 2019'da 297 bin iken Kasım 2020'de 805 bine yükselmiştir. Aradaki fark 508 bin olmakla beraber %171 oranında bir yükselme yaşanmıştır (DİSK-AR,2021b:7). Görüldüğü üzere pandemi sürecinde kadınlar erkeklere göre daha fazla istihdam ve gelir kaybı yaşamışlardır. İşsiz

kalan ve zaten işsiz olan kadınların büyük bir çoğunluğu bu dönemde ümitlerini yitirmişlerdir.

**Tablo 10. Türkiye’de 15+ Yaş İstihdamın Sektörlere ve Cinsiyete Göre Dağılımı (Bin)**

	2019		2020		2021	
	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın
<b>İstihdam</b>	19.156	8.924	18.506	8.306	19.792	9.005
<b>Tarım</b>	2.856	2.241	2.825	1.891	2.901	2.047
<b>Sanayi</b>	4.212	1.349	4.173	1.325	4.644	1.499
<b>İnşaat</b>	1.482	67	1.469	69	1.693	84
<b>Hizmetler</b>	10.605	5.268	10.040	5.021	10.553	5.374

**Kaynak:** TÜİK, 2022b; TÜİK, 2021.<sup>17</sup>

Yukarıda verilen Tablo 10’a göre COVID-19 pandemisi öncesi olan 2019 yılı ve pandemi sürecindeki 2020 ve 2021 yıllarına ait veriler toplanarak oluşturulmuştur. Veriler kıyaslanacak olursa kadın istihdamı 2020 yılında 618 bin kişi azalmıştır. 2021 yılında kadın istihdamı, pandemi öncesi rakamların üstüne çıkarak 9.005 bin kişi olmuştur. Ancak bu tabloda asıl incelenmesi gereken sektörel dağılımdır. Pandeminin başladığı 2020 yılına bakılacak olursa kadın istihdamı en çok tarım sektöründe düşüş yaşamıştır. Bunu hizmetler sektörü takip ederken, sanayi sektöründe de küçük çapta bir düşüş yaşanmıştır. İnşaat sektöründe ise kadın istihdamı diğer sektörlerin aksine bu süreçte küçük bir yükseliş yaşamıştır.

2021 yılına gelindiğinde ise, kadın istihdamı tarım sektöründe pandemi öncesindeki seviyeyi yakalayamamıştır. Hizmetler, sanayi ve inşaat sektörlerinde ise istihdam oranları pandemi öncesi sürece göre daha yüksek olmuştur. Ancak pandemi sürecinin hala devam ediyor olması ve pandemi kapsamında alınan bazı yasakların henüz kaldırılmadığı bilinmektedir. Bu durumda TÜİK verilerinin gerçeği yansıtmaktan oldukça uzak olduğu tekrar vurgulanmalıdır. Özellikle hizmetler sektöründe kadın istihdamının aldığı darbeler henüz iyileşmemiş ve bu nedenle pandemi öncesi istihdam seviyelerini yakalaması söz konusu olmamaktadır.

<sup>17</sup> TÜİK tarafından verilen bilgiye göre 2021 yılı için Hanehalkı İşgücü Araştırmaları kapsamında yapılan anketin tanım, kapsam ve tasarımındaki düzenlemeler nedeniyle seri önceki yıllarla karşılaştırılabilir değildir.

Beken (2020:63), Türkiye’de COVID-19 pandemisinin ilk başladığı süreçte tarım sektöründe çalışan kadınların çok büyük oranlarda istihdam kaybı yaşadığını belirtirken tarım sektörünün ülke ekonomisi için kilit bir rol oynaması nedeniyle bu sektörde sağlık tedbirlerinin alındığını ve buna bağlı olarak tarım sektöründe çalışma izinlerinin verildiğini, kadınların da istihdam edilmeye devam ettiğini belirtmiştir.

İlkkaracan (2020)’a göre, Türkiye’de de diğer ülkelere benzer şekilde kadın istihdamı bakım işkolunda yoğunlaşmaktadır. Bunlar en başta sağlık hizmetleri olmak üzere, yaşlı, engelli ve çocuk bakım hizmetleri, sosyal hizmetler, ev ve yemek hizmetleri ve eğitim hizmetleridir. Bu hizmetlerin hepsi pandemi sürecinde kritik bir konumdadır. Bu kritik konum, Türkiye’deki cinsiyet eşitsizliklerini kadınlar aleyhinde daha da kötüleştirmiştir. Bu eşitsizliklere örnek olarak; ücretsiz hane içi emek uçurumunun derinleşmesi, kadınların işgücüne katılımının azalması, kadın erkek ücret farkının büyümesi, işlerde cinsiyete dayalı yatay ve dikey ayrışmanın artması sayılabilir.

Çokoğullar (2021:886)’a göre, diğer ülkelerle benzer şekilde 2020’nin sonlarına doğru Türkiye’de de alınan karantina tedbirleri kapsamında okulların kapatılması, kişilerin evden çalışmaya başlaması neticesinde aile bireylerinin tümünün eve kapanması söz konusu olmuştur. Aile bireylerinin tümünün eve kapanması sonucunda kadınlar hem anne hem eş hem evlat olarak çok büyük bir yükü omuzlanmak zorunda kalmışlar ve kadınların bütün meşguliyeti aile bireylerinin ihtiyaçlarının karşılanması olmuştur.

### **3.COVID-19 PANDEMİSİ SÜRECİNDE SEKTÖRLER VE İŞKOLLARINA GÖRE KADIN İSTİHDAMI**

Küresel düzeyde kadın emeğinin hizmetler sektöründe yoğunlaştığı yapılan araştırmalarla kanıtlanmıştır. Bu duruma örnek verilecek olursa; 2019 yılında küresel düzeyde hizmetler sektöründe kadın istihdam oranı %59 iken erkeklerin istihdam oranı %45 olmuştur (World Bank,2021).

Alon vd. (2020:1), COVID-19 pandemisinin yarattığı cinsiyet eşitsizliklerinin daha önce yaşanan ekonomik bunalımlardan oldukça farklı olduğunu belirtmiştir. Örneğin; 2008 Büyük Buhranı, sanayi ve inşaat gibi erkeklerin yoğun olarak istihdam

edildiği sektörleri olumsuz etkilerken, COVID-19 pandemisi sağlık, turizm ve eğitim işkolları gibi kadınların yoğun olarak istihdam edildiği hizmetler sektörünü etkilemiştir. Sonuç olarak; 2008 Büyük Buhranında erkekler kadınlara göre daha fazla istihdam kaybı yaşarken, COVID-19 pandemisi sürecinde kadınlar erkeklere göre daha fazla istihdam kaybı yaşamışlardır. Bu nedenle COVID-19 pandemisi sürecinde kadın istihdamının sektörler ve işkollarına göre incelenmesi faydalı olacaktır.

**Tablo 11. COVID-19 Pandemisi Sürecinde İşkollarına Göre İşsizlik Riski ve Kadınların Payı (%)**

İşkolu	İşsizlik Riski	Kadınların Payı (%)
Eğitim	Düşük	61,8
Sağlık ve Sosyal Hizmetler	Düşük	70,4
Kamu Yönetimi, Savunma ve Zorunlu Sosyal Güvenlik Hizmetleri	Düşük	31,5
Kamu Hizmetleri (Elektrik, Su vb.)	Düşük	18,8
Tarım (Ormancılık ve Balıkçılık)	Orta-Düşük	37,1
İnşaat	Orta	7,3
Finans ve Sigorta Hizmetleri	Orta	47,1
Madencilik	Orta	15,1
Sanat, Eğlence ve Benzeri Hizmetler	Orta-Yüksek	57,2
Ulaşım, Nakliye, Depolama ve İletişim Hizmetleri	Orta-Yüksek	14
Turizm, Konaklama ve Yiyecek Hizmetleri	Yüksek	54,1
Gayrimenkul ve Emlak Hizmetleri	Yüksek	38,2
İmalat Sanayi ve Üretim	Yüksek	38,7
Toptan ve Perakende Ticaret; Motorlu Kara Taşıtlarının ve Motorsikletlerin Onarımı Dahil	Yüksek	43,6

**Kaynak:** ILO, 2020b:4-5.

Yukarıda verilen Tablo 11, ILO tahminleri baz alınarak oluşturulmuştur. Tez çalışmasının daha önceki bölümlerinde de verilen işkollarının COVID-19 pandemisinden etkilenme durumları bu tabloda kadınların payı da eklenerek aktarılmıştır. COVID-19 pandemisinin; kadınların yoğun olarak istihdam edildiği sağlık ve sosyal hizmetler (%70,4) ile eğitim (%61,8) işkollarında pandeminin ekonomik etkileri düşük olurken; sanat, eğlence ve benzeri hizmetler (%57,2) işkolunda orta-yüksek derecede; turizm, konaklama ve yiyecek hizmetleri (%54,1), toptan ve perakende ticaret (%43,6), imalat sanayi ve üretim (%38,7) ve gayrimenkul ve emlak hizmetleri (%38,2) işkollarında yüksek derecede; finans ve sigorta hizmetleri (%47,1)

işkolunda ise orta derecede etkileri olmaktadır. Bu bilgilerden anlaşıldığı üzere COVID-19 pandemisi yoğun olarak kadınların istihdam edildiği işkollarını olumsuz etkilemiştir. Aynı zamanda tablodan çıkartılabilecek bir diğer sonuç pandemi sürecinden olumsuz etkilenen işkollarının diğer sektörlere kıyasla hizmetler sektöründe yoğunlaşmasıdır. Küresel bazda kadın istihdamının hizmetler sektöründe yoğunlaştığı bilinmektedir.

Kadın istihdam ile ilgili değinilmesi gereken bir unsur ise sağlık işkoludur. Küresel düzeyde sağlık işkolundaki işgücünün %70'inden fazlasını kadınlar oluşturmaktadır. Uzun süreli bakım (LTC) olarak adlandırılan sosyal bakım hizmetleri işgücünün büyük bir çoğunluğunu da kadınlar oluşturmaktadır. Ancak sağlık işkolundaki işgücünün önemli bir çoğunluğunun kadın olmasına rağmen yönetici pozisyonlarında çok küçük bir azınlık olarak temsil edilmektedirler (ILO, 2020d:5; OECD, 2020:3).

Yalçın (2021:12-16) ise, ev emekçisi kadınların durumuna değinmiştir. Gündelik hayatın devamlılığı için gereken işleri gerçekleştiren ev emekçisi kadınlar, harcadıkları emeğin diğer işkollarında faaliyet gösteren işçilerinki kadar hayati olmasına rağmen COVID-19 pandemisi sürecinde hakları güvence altına alınmayan büyük bir grubu oluşturmuşlardır. Ev emekçisi kadınların ezici bir çoğunluğu sosyal korumadan yoksun yani kayıt dışı çalışmaktadır. Çalışma koşulları, pandemi öncesi süreçte de güvence altına alınmamış ev emekçisi kadınlar, COVID-19 pandemisiyle birlikte işgücü piyasasında daha da dezavantajlı bir konuma gelmişlerdir. Kendi evi dışında başka evlere giderek bir ücret karşılığında çocuk bakımı, yaşlı bakımı, temizlik faaliyetleri gibi hizmetler gerçekleştiren kadınların büyük bir çoğunluğu bu süreçte bir daha gelmemeleri söylenerek mevcut işlerini kaybetmişler ve yeni bir iş bulamamışlardır. Ev emekçisi kadınlar 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında sayılmadıkları için işten çıkarıldıkları durumda haklarını arayamamış, herhangi bir sosyal korumadan faydalanamamışlardır.

ILO tahminlerine göre küresel düzeyde toplam ev işçilerinin %72,3'ü pandemi sürecinde işlerini kaybetme riski ile karşı karşıyadır. Bu oranın %49'unu ise kadın ev işçileri oluşturmaktadır. Ev işçilerinin büyük bir çoğunluğu kayıt dışı çalıştıkları için sosyal güvenlik sisteminin dışında kalmaktadır. Bu durum, ev işçilerinin pandemi sürecinde işlerini kaybetme risklerini daha da arttırmıştır (ILO, 2020c:4).

UN Women (2022)'a göre ise, kadınlar sağlık hizmetleri ve ev işleri ile sosyal bakım hizmetleri işkollarında yoğun olarak istihdam edildikleri için sağlıkları ve ekonomik durumları arasında seçim yapmak zorunda kalmışlardır.

OECD (2020:7) ise, tedarik zincirine bağlı bazı işkollarının çok daha büyük darbeler alacağını öngörürken bunu bir örnekle anlatmıştır. Örneğin; hazır giyim imalatı, COVID-19 pandemisi sürecinde karantina tedbirleri kapsamında üretimin durma noktasına gelmesiyle arz bakımından, ürünlerinin satışının yapıldığı mağazaların kapanmasıyla talep bakımından çok ciddi kayıplar yaşayacaktır. Burada asıl önemli olan husus küresel düzeyde hazır giyim işkolunda istihdam edilenlerin 4'te 3'ünün kadın olmasıdır. Örneğin hazır giyim ihracatının yıllık %80'ini karşılayan Bangladeş'te bu işkolunda kadın istihdamı %85 oranındadır.

Koca (2021:337)'ya göre ise, küresel düzeyde çalışan tüm kadınların %40'ı yani yaklaşık olarak 510 milyonu konaklama ve yemek hizmetleri, toptan ve perakende ticaret, gayrimenkul, ticari ve idari faaliyetler, imalat ve sanat ve eğlence işkolları olmak üzere salgın sürecinden ciddi derecede olumsuz etkilenen işkollarında çalışmaktadır.

UN Women (2022)'da benzer şekilde, COVID-19 pandemisinin konaklama, turizm ve perakende gibi kadınlaşmış işkollarını daha büyük zarara uğrattığını belirtmiştir.

COVID-19 pandemisi daha önceki şokların aksine eve kapanmalar ve getirilen kısıtlamalar nedeniyle daha çok hizmetler sektörünü etkilemiştir. Görüldüğü üzere küresel düzeyde hizmetler sektöründe kadın istihdamı erkek istihdamına göre daha fazla olduğu için bu süreçten kadın istihdamı daha çok olumsuz etkilenmiştir.

OECD ülkelerinde kadınların yoğun olarak çalıştıkları işkolları incelendiğinde en başta %62'lik bir oranla perakende ilk sırada, %60'lık bir oranla konaklama ikinci sırada, %53'lük bir oranla yiyecek ve içecek üçüncü sırada, %47'lik bir oranla da hava taşımacılığı dördüncü sırada gelmektedir (OECD,2020:7).

#### **4.COVID-19 PANDEMİSİ VE HANE İÇİ ÜCRETSİZ EMEK**



Kadınların ekonomik büyümeye katkıları iki şekilde gerçekleşmektedir. İlki; işgücü piyasasında bir ücret karşılığında arz edilen emek iken, ikincisi ise; hane içinde bir ücret alınmadan gerçekleştirilen ev işleri ve bakım hizmetleri gibi yeniden üretime katkı sağlayan emektir (Alpar,2020:147). İkinci olarak bahsedilen bu işler esas itibariyle “*Ücretsiz İşler*” ya da “*Unpaid Work*” olarak literatürde tanımlanmaktadır. Ücretsiz işler olarak adlandırılan bu işler; yapılan çalışma ve harcanan emek karşılığında hiçbir ücret alınmadan yapılan tüm işleri kapsamaktadır (Koca,2021:338).

Memiş ve Özay (2011:3), ücretsiz olarak yapılan ev işleri için ‘*karşılıksız emek*’ tanımını kullanmış ve karşılıksız emeği; “*piyasa değeri olarak karşılığı olmayan, büyük bir kısmını günlük yaşamsal ihtiyaçları karşılayan ev içi işlerin oluşturduğu iktisadi ya da ekonomiyi doğrudan etkileyen faaliyetler*” olarak tanımlamışlardır.

Ücretsiz işler; “*hane içi ücretsiz emek, ücretsiz bakım emeği, ev işleri, sosyal bakım emeği, karşılıksız emek*” gibi birçok kavramla adlandırılmaktadır.<sup>18</sup>

Hane içi ücretsiz emek; temizlik ve yemek yapımı, çamaşır ve bulaşık yıkanması gibi yaşamın devam ettirilmesi için yapılan her türlü ev işi ile kendine bakamayacak durumda olan bakıma muhtaç çocuk, hasta, engelli ve yaşlı bireylerin sosyal bakım hizmetlerinin bütünü olarak özetlenebilir (Koca,2021:338).

Alpar (2020:174)’e göre, bu işlerin hepsi emek piyasasında sunulduğunda bir iktisadi faaliyet olarak nitelendirilip bir ücrete tabii olurken hane içinde sunulduğunda bir iktisadi faaliyet olarak nitelendirilmez ve ücretlendirilmezler.

Ücretsiz ev işleri ve bakım emeği; gerek kadın olduğu için cinsiyeti nedeniyle gerek toplumun bu görevleri ona atfetmesi nedeniyle kadınlar üzerine yüklenmiştir. Dolayısıyla birçok kadın kendi isteği dışında hane içi işlerin yürütülmesini üstlenerek işgücü piyasasının dışında, evde kalmaktadır.

Alpar (2020:174), hane içi ücretsiz emeğin önemini, nasıl insanlar refah sahibi olmanın kıymetini o refah ellerinden gittiğinde anlıyorlar ise kadınlar tarafından harcanan hane içi emek de aynı şekilde yapıldığında değil yapılmadığında görünür olmaktadır şeklinde bir örnekle özetlemiştir.

---

<sup>18</sup> Tez çalışmasında bu konunun anlatımı için genel olarak kullanılan kavram “*Hane içi ücretsiz emek*” olmakla birlikte gereklilik halinde “*ücretsiz işler*”, “*bakım işleri*” gibi kavramlar da kullanılmıştır.

COVID-19 pandemisi döneminde kadınların istihdam oranlarının düşmesinin en büyük nedeni ücretsiz bakım emeği üzerindeki yükün artması olmuştur. Pandemi kapsamında getirilen kısıtlamalar neticesinde özellikle çocukların okula gidememesi, evden çalışma uygulamalarının artması ile bireylerin daha çok evde zaman geçirmeleri ve sağlık hizmetlerinin üzerindeki aşırı yük nedeniyle evde yaşlı bireylerin veya hastaların daha çok bakım ihtiyaçlarının artması gibi nedenlerle ev içi işlerin yoğunluğunun artması söz konusu olmuştur.

Pandemi süreci ile beraber evden çalışma uygulamaları yaygınlaşmış ve çalışma biçimleri de bir dönüşüm geçirmiştir. Evden çalışma neticesinde evde geçirilen süre artarken bu sürenin nasıl kullanıldığı cinsiyete göre farklılık göstermektedir. Bu farklılık hane içinde yapılması gereken ücretsiz işlerin paylaşımından kaynaklanmaktadır (Işık, 2020:220).

UN Women' ın (2020:6) yaptığı araştırmaya göre, COVID-19 pandemisi öncesinde kadınların erkeklere göre üç kat daha fazla evde bakım ve ev işlerine zaman ayırdığı ortaya koyulmuştur. Bu durum kadınların insana yaraşır ve ücretli bir işte çalışma olanaklarını engellemektedir.

Evde bakım emeği ve ev işleri esasen pandemi öncesi süreçte de bazı kimseler için mecburi bir hizmet olup, erkeklere oranla kadınların üzerinde bir yük oluşturmaktaydı. Ancak evde bakım ve ev işlerinin pandemi ile daha geniş bir kitle için mecburi hale gelmiş olması işlerin ve emeğin daha fazla artmasına ve bu durumda kadınlar üzerindeki yükün artmasına neden olmuştur. Salgın sürecinde işleri evden çalışmaya yatkın olan birçok kadın evden çalışmaya geçmiştir. Bu süreçte kadınlar bir yandan yemek yaparken diğer yandan çocuğu ile ilgilenmiş ve hatta telefonda iş ile ilgili görüşmeler yapmışlardır. Görüldüğü üzere COVID-19 pandemisi sürecinde kadının hane içinde üstlendiği roller çeşitlenmiş ve hatta iç içe geçmiştir (Alpar,2020:174-175)

Her ikisi de çalışan ebeveynlerin çocuk bakımı genellikle anneanne veya babaanne gibi aile fertlerinden biri tarafından devralınmaktadır. Ancak pandemi sürecinde bu kişilerin yaş grubunun hastalığa yakalanma riskinin yüksek olması bu nedenle daha fazla izole olmalarının gerekmesi ve yasaklar nedeniyle dışarı çıkamıyor

olmaları gibi nedenlerle bu bakımı devralamamalarına neden olmuştur (Alon vd.,2020:1).

Benzer şekilde çalışan kişilerin; temizlik, yemek yapımı, çocuk bakımı ya da yaşlı bakımı gibi hane içi işleri bir ücret karşılığında bir yardımcıya devredilmesi söz konusudur. Ancak pandemi sürecinde izolasyon tedbirleri ve eve kapanma süreçlerinin yaşanması bu işlerin bir başkasına devredilmesi ihtiyacını ortadan kaldırırken bu işlerde çalışanların işlerini kaybetmeleri ve gelir kaybı yaşamaları söz konusu olmuştur. Bu işlerin gerçekleştirilmesi görevini ise, hane içindeki taraflardan biri devralmıştır. Ancak bu durum genel olarak işlerin kadınlar tarafından devralınmasıyla sonuçlanmıştır (Işık, 2020:224-225).

Getirilen kısıtlamalar kapsamında uygulanan sokağa çıkma yasakları, eğitimin online olarak devam etmesi, uzaktan çalışma şekillerinin uygulanması ve COVID-19 pandemisinden korunmak amacıyla hijyen işlerine daha fazla çaba harcanması gibi nedenlerle ev içi işlerin pandemi sürecinde olağan seyrinden daha fazla arttığı görülmektedir. Bu süreçte artan ev işleri ve bakım yükü özellikle çalışan kadınlar için büyük bir sorun teşkil etmektedir.

Bezirgan Tanış (2021:274)'a göre, COVID-19 pandemisi çalışan anneler için bakım emeği yükünün işgücü piyasasının performans beklentileriyle birleşmesi sonucunda kadınlar üzerinde büyük bir külfet oluşturmuştur. Kadınlar hem ücretli bir işte çalışmak hem de ev işlerini yerine getirmek zorunda kalırken, kendilerini çifte iş günü içerisinde bulmuşlardır. Bu durumda bazı kadınlar ise, ücretli işlerinden vazgeçmek zorunda kalmaktadırlar.

Koca (2021:333-336), COVID-19 pandemisi sürecinde kadınların istihdam ve gelir bazında ekonomik sıkıntılar yaşamasının dışında hane içinde sarf ettikleri ücretsiz bakım emeği sorununun da bu dönemde kadınların aleyhinde daha da genişlediğini belirtmiştir. Bunun nedeninin salgının getirmiş olduğu ücretsiz bakım emeği yükünün artması olduğunu ifade ederken, erkeklere göre kadınlar üzerinde daha büyük bir yük oluşturduğunu ve kadınların işgücünden çekilerek ücretli çalışma sürelerinin azalmasına neden olduğunu da eklemiştir.

Farre vd. (2020:1) tarafından İspanya’da gerçekleştirilen araştırmada, pandemi sürecinde ev işleri ve çocuk bakımı yükünün olağan seyrinden daha fazla arttığı ve erkeklerin de bu işler için harcadığı sürenin arttığı sonucuna ulaşılmıştır. Ancak araştırma sonucunda ortaya çıkan tablo erkeklerde bu işlere katılım payının oldukça düşük olduğu ve bu yükün kadınlar üzerinde büyük bir sorumluluk yarattığı olmuştur.

McLaren vd. (2020:1), Avusturalya, Sri Lanka, Malezya ve Vietnam’da yaptıkları bir araştırmada kadınların pandemi sürecinde evde bakım yükünün arttığını ve cinsiyet eşişsizliklerine maruz kaldıklarını saptamıştır. Buna göre, COVID-19 pandemisi ücretsiz ev işlerinde yaşanan cinsiyet eşişsizliklerini daha da derinleştirmiştir.

Benzer bir şekilde UN Women (2020:13-14), yaptığı araştırmada pandemi sürecinde evde bakım ve ev işlerinin yükünün daha da artması nedeniyle toplumsal eşişsizliğin derinleştiğini vurgulamıştır. Hazırlanan bu raporda pandemi sürecinde okulların kapanmasıyla 1,52 milyar öğrencinin yani küresel düzeyde %87 oranında bir öğrenci kitlesinin ve 60 milyondan daha fazla öğretmenin evlerine kapandığı belirtilmiştir. Kadınlar günde 4,1 saatini, erkekler ise 1,7 saatini karşılıksız bakım emeği ve ev işlerine harcamaktadır. Bu durum kadınlar üzerindeki ev işleri ve bakım yükünü arttırırken, evden çalışma şekillerinin uygulandığı bu dönemde kadınların evden çalışma olanaklarının kısıtlanmasına yol açmaktadır.

ILO (2020e), yaptığı araştırmada ‘ *Normal şartlarda kadınlar günde ortalama 4 saat 25 dakika ücretsiz bakım işi yaparken, erkekler 1 saat 23 dakika ücretsiz bakım hizmeti veriyor. Pandemi, okulların, kreşlerin ve diğer bakım tesislerinin kapanmasıyla birlikte ücretsiz bakım işlerinde harcanan günlük süreyi büyük ölçüde artırdı*’ ifadelerini kullanarak hane içi ücretsiz emeğin kadınlar üzerinde ne kadar büyük bir yük olduğunu gözler önüne sermiştir.

İlkkaracan ve Memiş (2020:1) ise, Türkiye’de yaptıkları bir araştırmada hane içi ücretsiz emeğin pandemi sürecinde hem erkek hem de kadınlar için arttığını tespit etmişlerdir. Ancak kadınların hane içinde harcadığı ücretsiz emek, erkeklerin tam olarak dört katıdır. Burada vurgulanması gereken asıl unsur ise istihdamda kalmaya devam eden kadınların hem ücretli hem de ücretsiz çalışma saatlerinde meydana gelen yüksek artıştır.

UN Women (2022)'ın yaptığı araştırmaya göre; 16 ülkeden alınan verilere göre pandemi sürecinde kadınlar erkeklere göre %29 daha fazla çocuk bakımı yapmıştır.

Yalçın (2021:13)'a göre, COVID-19 pandemisi; bir kez daha kadınların toplumun onlara cinsiyetlerinden kaynaklı attığı görevler nedeniyle sürekli artan hane içi ücretsiz işlerin altında ezildiğini göstermiştir.

Çokoğullar (2021:881)'na göre ise toplumsal cinsiyet eşitsizliği pandemi öncesi süreçte de zaten mevcut olup ülkelerin pandemi kapsamında aldığı karantina tedbirleri neticesinde evlerde kadınların yoğun bir mesai harcamak zorunda kalmaları nedeniyle çok daha trajik bir hal almıştır.

Evde bakım yükünün artmasına ilişkin bir diğer görüş ise, Işık (2020:225) tarafından ortaya atılmıştır: Pandemi sürecinde ailelerin genellikle çocuklarının rutin kontrollerini gerçekleştirememesi nedeniyle önümüzdeki yıllarda çocukların sağlık problemleriyle karşı karşıya kalacaklarını ve bunun sonucunda annelerin ev içi bakım yükü artacaktır. Bu durum sonucunda birçok kadının işgücü piyasasına geri dönmeyeceği ifade edilmektedir.

Görüldüğü üzere, COVID-19 pandemisinin özellikle çalışan anneler için ek bir külfet getirdiği ve ev içinde zaten eşitsiz olan iş bölümünü daha da derinleştirdiği anlaşılmaktadır. Bazı yazarlar için bu durum, annelerin ikinci vardiyaya ilaveten üçüncü vardiyaya geçtiklerini göstermektedir (Bezirgan Tanış,2021:274).

# ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

## COVID-19 PANDEMİSİNİN BURSA İLİNDEKİ KADIN İSTİHDAMINA ETKİLERİ

### 1.ARAŞTIRMAYA İLİŞKİN BİLGİLER

“COVID-19 Pandemisinin Kadın İstihdamına Etkileri: Bursa Örneği” başlıklı tez çalışmasının alan araştırmasını oluşturan bu bölümde COVID-19 pandemisinin Bursa ilindeki kadın istihdamına etkileri incelenmeye çalışılmıştır. Bursa ilinde yapılan alan araştırmasının amacı tez çalışmasının katılımcı deneyimleri ile pekiştirilerek daha iyi anlaşılmasının sağlanmasıdır. Bu nedenle alan araştırmasının kapsamını, COVID-19 pandemisi sürecinde Bursa ilinde istihdam kaybı yaşayan kadınlar oluşturmaktadır. Yapılan literatür taraması sonucunda elde edilen bilgilerden yola çıkılarak araştırmacı tarafından katılımcılara yönlendirilmek üzere birtakım sorular oluşturulmuş olup katılımcılardan alınan cevaplar neticesinde alan araştırması tamamlanmıştır. Alan araştırmasının nasıl gerçekleştirildiği ayrıntılı olarak alt başlıklar halinde verilmiştir.

#### 1.1.ARAŞTIRMANIN AMACI

Kadınlar toplumun onlara yüklediği görevler, sıfatlar ve toplumların ataerkil düşünce yapıları nedeniyle uzun yıllar boyunca işgücü piyasasında varlıklarını gösterememişlerdir. Kadınların işgücü piyasasında yer almaya başlamaları daha doğru bir ifadeyle bir ücret karşılığında emeklerini sunmaları sanayi devrimi ile birlikte gerçekleşmiştir. Ancak kadın istihdamı süregelen yıllar içerisinde hep sorunlu bir alan olarak karşımıza çıkmaktadır.

Kadınlar yalnızca cinsiyetleri, anne-eş rolleri gibi nedenlerle işgücü piyasasında erkekler kadar var olamamaktadırlar. Yıllar içerisinde kadınların istihdam oranlarına bakıldığında erkeklerin istihdam oranlarıyla arasında çok büyük farklar olduğu görülmektedir. Literatür taraması yapıldığında son yıllar içerisinde bu alana devlet müdahaleleri, kadınların çalışmasının desteklenmesi gibi birçok faaliyet ile kadınların istihdam oranlarının arttığı görülmektedir.

2019 yılında Çin’de ortaya çıkıp kısa bir sürede tüm Dünya’ya yayılan COVID-19 pandemisine bağlı olarak alınan tedbirler kapsamında birçok işletme faaliyetlerini ya

geçici olarak ya da tamamen durdurmuştur. İşletmelerin faaliyetlerinin sekteye uğraması sonucunda küresel düzeyde istihdam oranları şimdiye kadarki en düşük seviyelere inmiştir. Ancak istihdamda yaşanan daralma ve pandeminin getirdiği yükler kadın ve erkekler için aynı olmamıştır. Bu nedenle COVID-19 pandemisi sürecinde kadın istihdamı incelenmesi gereken bir alan olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu çalışmanın amacı COVID-19 pandemisinin kadın istihdamı üzerindeki etkilerinin araştırılması, yaşanan istihdam kayıplarının kadın ve erkekler üzerinden cinsiyete göre Bursa örneğinde incelenmesidir.

## **1.2.ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ VE VERİ TOPLAMA**

Bu araştırma nitel araştırma tekniği kullanılarak oluşturulmuştur. Bu nedenle ilk olarak nitel araştırma kavramı açıklanmalıdır. Nitel araştırma: Olay ve olguların gerçekçi bir ortamda bir bütün halinde incelenmesidir. Nitel araştırmalar; niçin, nasıl, hangi şekilde gibi sorulara cevap aramaktadır (Girgin,2020).

Nitel araştırmalar genellikle bireylerin farklı tutum ve davranışlarının derinlemesine incelenmesi amacıyla kullanılır. Bu nedenle nitel araştırmalar büyük örneklemelerden ziyade daha küçük çalışma grupları arasında yapılmaktadır. Nitel araştırmaların gerçekleştirilmesinde gözlem, görüşme, söylev gibi nitel veri toplama yöntemleri kullanılır (Baltacı,2019:370).

Nitel araştırmayı diğer araştırmalardan ayıran en önemli özellik görüşme yoluyla elde edilen verilerin araştırmacı tarafından tekrar tekrar incelenebilmesidir. Ayrıca, nitel araştırma esnek bir yapıya sahiptir. Bunun nedeni örneğin; araştırmacı araştırılacak konuya başlamadan önce belli bir plan çerçevesinde hareket edecekken bu planın süreç içerisinde değişip farklı boyutlara veya durumlara vurgu yapma imkânı doğabilecek olmasıdır.

Nitel araştırma yönteminin kullanılmasının nedenlerinden biri ise araştırma sonucunda ulaşılmak istenen amacın niteliğidir. Ancak nitel araştırmalar, sonuçtan daha çok süreci araştıran bir yöntem olarak karşımıza çıkmaktadır (Clert vd.,2001:4). Bu nedenle araştırmacı; tecrübelerin, tutumların ve davranışların ne amaçla yapıldığını, hangi anlamlara geldiğini anlamak amacıyla ve bu süreçleri gözlemlemek amacıyla bir araştırma yapıyorsa en uygun teknik nitel araştırma olmaktadır (Güler vd.,2015:41-47).

Belirtildiği üzere nitel araştırma yönteminin araştırma için uygunluğu neticesinde bu araştırma nitel araştırma yöntemi benimsenerek oluşturulmuştur. Bu amaçla araştırmanın yönteminde nitel araştırma yönteminde kullanılan görüşme tekniği uygulanmıştır.

Güler vd. (2015:103), görüşme tekniğini; *“bireylerin geçmişte, şu anda ya da gelecekle ilgili tecrübe, tutum ve davranışları ile ilgili bilgi almak amacıyla gerçekleştirilen soru cevap şeklindeki konuşmanın karşılıklı olarak yapılması”* olarak tanımlamıştır.

Kısaca özetlenecek olursa, görüşme tekniği; araştırmacı tarafından bireylere bir konu hakkında ayrıntılı bilgi almak amacıyla ayrıntılı sorular sorulması olarak ifade edilebilir. Aynı zamanda ayrıntılı bilgi almak amacıyla yapılan bu görüşme türüne *“derinlemesine görüşme ve mülakat”* denmektedir.

Görüşme tekniği; yapılandırılmış, yarı yapılandırılmış ve yapılandırılmamış olmak üzere üç farklı gruba ayrılmaktadır. Bu tez çalışmasında yarı yapılandırılmış görüşme tekniği tercih edilmiştir. Bunun nedeni soruların temel bir kısmının hazırlanmış yani yapılandırılmış olması ancak bazı soruların katılımcılarla görüşme esnasında oluşması yani yapılandırılmamış olmasıdır.

Altunışık vd. (2001:95-96) bu durumu katılımcıların verdiği cevaplar doğrultusunda araştırmacı, katılımcıya yeni sorular sorarak çalışılan konunun farklı boyutlarının ortaya çıkmasını sağlayabilir olarak özetlemiştir.

Aziz (2015:86) benzer şekilde yarı yapılandırılmış görüşme tekniğini, verilen cevaplara bağlı olarak araştırmacı tarafından katılımcılara yeni ya da ara sorular yönlendirilerek görüşmenin yürütülmesi olarak ifade etmiştir.

Bu tez çalışması kapsamında katılımcıların COVID-19 pandemisi sürecinde yaşadıkları istihdam kaybı, işsizlik deneyimleri, yaşanan sorunlar ve buna bağlı olarak ekonomik sıkıntılar tüm tecrübe ve tutumlarıyla incelenmek için yarı yapılandırılmış görüşme yöntemi kullanılarak elde edilmiştir.

Bu tez çalışmasının katılımcı grubu, COVID-19 pandemisi sürecinde istihdam kaybı yaşayan kadınlar olmuştur. Araştırma Bursa ilinde gerçekleştirilmiş olup Bursa ilinde bu durumu yaşayan kadınlara ulaşılmaya çalışılmıştır. Katılımcılarla 2022 yılının



mayıs ve haziran aylarında görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Gerçekleştirilen görüşme öncesinde katılımcıların genelinin kişisel bilgilerinin paylaşılması ve verdikleri bilgiler doğrultusunda yaşadıkları çekinceler nedeniyle bu çalışmaya katılım konusundaki korkuları gözlenmiştir. Ancak görüşmeler gerçekleştirilmeden önce katılımcılara çalışmanın hangi amaçla yapıldığı, kişisel bilgilerinin gizli kalacağı ve hiçbir yerde paylaşılmayacağı bilgileri aktarılmıştır.

Yapılan görüşmeler, Bursa ilinde evde, kafede yüz yüze ve telefon görüşmesi şeklinde gerçekleştirilmiştir. Görüşme yerlerinin tercihi ve görüşme zamanı katılımcıların kendilerini rahat ve güvende hissetmeleri amacıyla katılımcıların isteğine bırakılmıştır. Araştırma kapsamında veriler ses kaydı ve araştırmacının not tutması yöntemleriyle elde edilmiştir. Burada ortaya çıkan bir diğer husus ise katılımcıların bazılarının ses kaydı alınmasını kabul etmemesidir. Bu durumda araştırmacının yalnızca not alabilme imkanı oluşmaktadır.

Katılımcılarla yapılan görüşmeler, 25 dakika ile 50 dakika aralığında değişmektedir. Katılımcılarla gerçekleştirilen yarı yapılandırılmış görüşmelerde alınan ses kayıtları görüşme sonrasında hemen yazıya dökülmüştür. Yazıya aktarılan bu veriler toplamda 72 sayfalık bir veri setini oluşturmaktadır. Elde edilen bilgiler araştırmacı tarafından sınıflandırılmış ve kategorize edilmiş bir şekilde bulgular kısmında aktarılmıştır. Araştırma çerçevesinde 22 katılımcı ile yarı yapılandırılmış görüşmeler gerçekleştirilerek veri toplama süreci tamamlanmıştır.

### **1.3.ARAŞTIRMANIN VARSAYIMLARI VE SINIRLILIKLARI**

Tez çalışmasına ait varsayımlardan bahsedilmeden önce daha iyi anlaşılabilmesi için varsayım hakkında bilgi verilmesi gerekmektedir. Varsayım (sayıltı) ispatlamaya gerek kalmadan geçici ya da kalıcı olarak doğru olduğu kabul edilen yargı ve genellemeler bütünüdür (Açiler,2020).

Varsayımlar çoğu zaman hipotez ile aynı anlamda kullanılırlar ancak varsayımlar hipotezlerin aksine, sınanmak için oluşturulmazlar.

Bu çalışmanın ilk varsayımı katılımcılarla yapılan görüşmelerde katılımcıların objektif olmaları ve gerçek bilgileri aktarmalarıdır.

İkinci varsayım ise yapılan literatür taraması kapsamında istatistikler ve oranlar sonucunda COVID-19 pandemisinin kadın istihdamını erkek istihdamına göre daha olumsuz etkilemesidir.

Üçüncü ve son varsayım ise katılımcılara ait seçilen örneklem grubunun araştırmanın evrenini yansıttığıdır.

Araştırmanın sınırlılıkları ise Jupp (2006:325) tarafından, ‘*veri toplama ve çözümlemede kullanılan yöntem ve elde edilecek bulguların niteliğine göre, araştırmadan yapılabilecek çıkarımların sınırlarının önceden belirtilmesi*’ olarak tanımlanmıştır. Araştırmanın sınırlılıkları kısaca araştırmacının yapmak isteyip çeşitli nedenlerle yapamadığı sınırlılıklardır. Bu sınırlılıklar araştırmacının kendi bilgi birikimi ve tecrübe eksikliğinden kaynaklanabildiği gibi elindeki olanaklar ve konunun kendisi gibi birçok neden kaynaklanabilir.

Tez çalışmasının alan araştırmasının ilk sınırlılığı ise, COVID-19 pandemisi sürecinde alınan tedbirler ve karantina uygulamaları nedeniyle katılımcılara ulaşma imkanının olmaması ve bu nedenle çalışma sürecinin ertelenmesidir.

İkinci sınırlılık ise katılımcılara ulaşma sürecinde destek istenen kurum ve kuruluşların ‘*Kişisel Verilerin Korunması Kanunu*’ kapsamında bilgi paylaşımı yapmamasından kaynaklı olarak yalnızca ‘*Kartopu Yöntemi*’ ile araştırmacının kendi imkanları çerçevesinde sınırlı sayıda katılımcıya ulaşılabilmesidir.

Araştırmanın üçüncü sınırlılığı ise bazı görüşmecilerin ses kaydı alınmasını istememesi nedeniyle araştırmacının yalnızca not tutabilme seçeneğinin kalmasıdır.

Dördüncü sınırlılık ise görüşülen katılımcıların başlarının derde gireceği düşüncesi ile bazı sorulara çekinerek ve korkarak cevap vermesi ya da hiç cevap verememesidir. Beşinci ve son sınırlılık ise araştırmanın süresinin kısıtlı olmasıdır.

#### **1.4.ARAŞTIRMANIN EVRENİ VE ÖRNEKLEMİ**

Güler vd. (2015:87-88)’ne göre evren; ‘*bilimsel araştırmalarda araştırmacının gerçekte ilgilendiği ve hakkında bir şeyler öğrenmek istediği geniş insan topluluklarına, gruplara yığınlara ve olaylara işaret eden kavram*’ olarak ifade edilmiştir. Evren araştırma ya da incelemenin kapsamına giren tüm nesne ya da insanların oluşturduğu

topluluk bütünüdür. Ancak yapılan araştırmalarda araştırmacının evrenin tamamına ulaşması mümkün olmamaktadır. Bu nedenle evren içerisinde bir ‘‘örneklem’’ grubu oluşturulur (Altunışık vd., 2001: 67).

Örneklem; yapılan araştırmada evreni temsil edebilecek şekilde evren içerisinde belirli sayıda seçilen grup olarak tanımlanmaktadır. Örneklem belirlenmesinin amacı; araştırmacıya evrenin tamamını tek tek araştırmasına gerek kalmaksızın çalışma yapılan kesim hakkında veri toplamasını sağlamaktır (a.g.e.,67).

Özen ve Gül (2007:397) ‘de benzer şekilde örneklemi; ‘*evreni temsil etmek üzere çeşitli tekniklerle evren elemanlarından seçilen ve üzerinde inceleme yapılan grup*’ olarak tanımlamıştır. Görüldüğü üzere örneklem evren içerisinde seçilen sınırlı bir parçadır.

Araştırma kapsamında veri toplamak amacıyla örneklem grubuna ulaşabilmek için çeşitli yöntemler kullanılmaktadır. Bu doğrultuda örnekleme yöntemi; ‘‘olasılıklı örnekleme ve olasılıklı olmayan örnekleme’’ şeklinde ikiye ayrılmaktadır. Nitel araştırma yöntemlerinde ise olasılıklı olmayan örnekleme yöntemi kullanılmakla beraber olasılıklı olmayan örnekleme yöntemlerinin benimsendiği nitel araştırmalarda da ‘‘amaca yönelik ve kartopu örnekleme’’ yöntemi ile araştırma süreci yürütülmektedir (Güler vd., 2015: 90-95).

Kartopu örnekleme yöntemi; araştırmanın amacına yönelik örneklem grubuna dahil olan katılımcılar tarafından yeni katılımcıların örnekleme eklendiği bir yöntemdir (Altunışık vd., 2001: 73-74).

Kartopu örnekleme yöntemini kullanmak için evrendeki biriyle bağlantılı kurulur daha sonra bu katılımcı vasıtasıyla diğerkatılımcıyla bağlantı kurulur ve bağlantı kurulan kişilerin yardımı ile süreç böyle devam etmektedir.

Tez çalışmasında da araştırmacının, tanıdık vasıtasıyla, yakın çevresi aracılığıyla ve sosyal medya üzerinden yaptığı paylaşımlarla evrendeki katılımcılara ulaştığı daha sonra kartopu yöntemi ile katılımcıların başka katılımcılar önermesi ve yönlendirmesi sonucunda örneklem grubu oluşturulmuştur. Bu araştırmanın örneklem büyüklüğü 22 katılımcıdır. Araştırmanın konusu dahilinde ulaşılan 22 kadın katılımcıyla derinlemesine ve yarı yapılandırılmış görüşmeler yapılmıştır.

## 2.ARAŞTIRMAYA KATILAN KATILIMCILARA İLİŞKİN SOSYAL VE DEMOGRAFİK BİLGİLER

Tez çalışmasının konusu kapsamında COVID-19 pandemisi sürecinde istihdam kaybı yaşayan yirmi iki kadın katılımcı ile yarı yapılandırılmış görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Katılımcılara ilişkin sosyal ve demografik bilgiler Tablo 12.'de gösterilmektedir.

**Tablo 12. Katılımcılara İlişkin Sosyal ve Demografik Bilgiler**

<b>Katılımcı Kodu</b>	<b>Yaş</b>	<b>Eğitim Durumu</b>	<b>Medeni Durum</b>	<b>Meslek</b>
K1	26	Lisans	Bekar	Sekreter
K2	27	Lisans	Bekar	Müzisyen
K3	33	Lisans	Evli	Muhasebeci
K4	49	Orta Okul	Evli	Çaycı
K5	24	Lisans	Bekar	Stand Hostesi
K6	29	Önlisans	Evli	Kasiyer
K7	52	İlk Okul	Bekar	Tostçu
K8	46	Lise	Evli	Halı Yıkamacı
K9	44	Lise	Evli	Gündelikçi
K10	37	Lise	Evli	Kat Görevlisi
K11	30	Önlisans	Evli	Eczacı Kalfası
K12	28	Lisans	Bekar	Satış Danışmanı
K13	35	Orta Okul	Bekar	Dikişçi
K14	32	Önlisans	Evli	Öğretmen
K15	25	Lisans	Bekar	Garson
K16	27	Önlisans	Bekar	Anestezi Teknikeri
K17	54	İlkokul	Evli	Ütücü
K18	42	Ortaokul	Evli	Kalite Kontrolcü
K19	26	Lisans	Bekar	Öğretmen
K20	30	Lisans	Evli	Satış Uzmanı

K21	58	İlkokul	Evli	Çocuk Bakıcısı
K22	34	Lisans	Evli	Bankacı

Katılımcılara ilişkin sosyal ve demografik bilgilerin yanında tez çalışmasının anlaşılabilirliği için katılımcılara ilişkin açıklayıcı bilgiler de tablo halinde gösterilmiştir.

**Tablo 13. Katılımcılara İlişkin Açıklayıcı Bilgiler**

<b>Katılımcı Kodu</b>	<b>Açıklayıcı Bilgiler</b>
K1	COVID-19 pandemisi öncesinde bir fuar firmasında sekreteryaya personeli olarak çalışmaktadır. Pandemi ile birlikte ilk olarak ücretsiz izine çıkartılmış daha sonra işten çıkarma yasağı kalkınca işten çıkartılmıştır. Altı aylık işsizlik sürecinin ardından dört aydır yeni bir işte çalışmaktadır.
K2	Konservatuar mezunu olan katılımcı çeşitli mekanlarda sahne olarak solistlik yapmaktadır. Üç yıldır çalışmakta olan katılımcı COVID-19 pandemisi kapsamında mekanların kapatılmasıyla işsiz kalmıştır. Bununla beraber katılımcı kayıt dışı olarak çalışmaktadır. Katılımcının işsizlik süreci halen devam etmektedir.
K3	Mobilya firmasında beş yıldır muhasebeci olarak çalışan katılımcı firmanın küçülmeye gitmesi sebebiyle işten çıkartılmıştır. Katılımcının işsizlik süreci halen devam etmektedir.
K4	On üç yıldır çaycı olarak olarak aynı firmada çalışan katılımcı COVID-19 pandemisi nedeniyle işten çıkartılmıştır. Katılımcı torununa baktığı için işgücü piyasasına geri dönmediğini ve dönmeyeceğini belirtmiştir.
K5	Organizasyon firmasına bağlı olarak günlük yevmiye ile çalışan katılımcı esasen kayıt dışı çalışmaktadır. Stand hostesliği görevini bir yıl devam ettirmiştir. COVID-19 pandemisi ile işini kaybetmiştir. Katılımcının süreç içerisinde bir iş deneyimi daha olmuş ancak işten çıkartılmıştır. Katılımcının işsizlik süreci halen devam etmektedir.
K6	Üç yıldır akaryakıt istasyonunda kasiyer olarak çalışan katılımcı işten

	çıkarma yasağı öncesinde işten çıkartılmıştır. Katılımcının işsizlik süreci halen devam etmektedir.
K7	Tostçuda tek kadın olarak çalışan katılımcı işveren tarafından istifaya zorlanarak işten çıkartılmıştır. Katılımcının bu işyerinde çalışma süresi iki yıla yakındır. Katılımcı ileri bir yaşta olması ve hastalık riskinden korkması sebebiyle iş aramamıştır. Bunun yanında iş bulsa çalışacağını ancak yaşlı olduğu için iş bulma umudunun olmadığını belirtmiştir.
K8	Halı yıkamacıda çalışan katılımcı dört yıldır bu firmada çalışmaktadır. Firma sahibinin batması nedeniyle istifaya zorlanarak işten çıkarılmıştır. Katılımcının işsizlik süreci halen devam etmekle birlikte katılımcı ek gelir için evde parça başına iş yaptığını belirtmiştir.
K9	Evlere temizliğe giderek gündelik işi yapan katılımcı kayıt dışı olarak çalışmaktadır. COVID-19 pandemisi sürecinde kendisine "artık gelme" denerek istihdam kaybı yaşamıştır. Şu an da bu işine tekrar devam ettiğini ancak işerinin azaldığını ve eskisi gibi gelir elde edemediğini belirtmiştir.
K10	Bir otelde çoklu vasıfla çalışan katılımcı esasen kat görevlisi olarak çalışmaktadır. Katılımcının işyerinde çalışma süresi altı yıl olup pandemi nedeniyle işverenle istifa etmesi konusunda anlaşarak işten ayrılmıştır. Uzun bir işsizlik süreci yaşayan katılımcı dört aydır bir firmada çalışmaktadır.
K11	İki yıldır eczacı kalfası olarak çalıştığı eczaneden COVID-19 pandemisi sürecinde artan hane içi emek nedeniyle ayrılmak zorunda kalmıştır. Katılımcının küçük çocuğu olmakla birlikte, çocuğun bakımını kendisi üstlendiği için şu an iş aramamaktadır.
K12	Bir AVM'de satış danışmanı olarak çalışan katılımcı üç yıla yakın bir süredir aynı firmada çalıştığını belirtmiştir. COVID-19 pandemisi kapsamında gelen yasaklar ile birlikte işten çıkarma yasağı öncesinde işten çıkartılmıştır. Katılımcı bazı iş denemelerinin ardından şu an da yine satış danışmanı olarak bir firmada çalışmaktadır.
K13	Bir yılı aşkın süredir tekstil firmasında dikişçi olarak çalışan katılımcı Kod-29 gerekçe gösterilerek işten çıkartılmıştır. İşsizlik sürecinde farklı

	işlerde kısa süreli çalışma deneyimi olan katılımcı halen iş aramaktadır.
K14	Kreşte öğretmen olarak çalışan katılımcı COVID-19 pandemisi sürecinde istifa ederek işten ayrılmıştır. Dört yılı aşkın süredir aynı kreşte çalıştığını belirten katılımcı istifa etmesinin ardından iş aramamıştır. Bunun nedeni çocuğunun bakımını üstlenmesidir.
K15	Bir kafede sekiz aydır çalışan katılımcı kendisinin istifa ettiği gösterilerek işten çıkartılmıştır. Pandemi sürecinde iş aradığını ifade eden katılımcı birkaç aydır bir işte çalışmaktadır.
K16	Özel bir hastanede bir buçuk yıldır anestezi teknikeri olarak çalışan katılımcı COVID-19 pandemisinin neden olduğu iş tanımının değişmesi sonucunda istifa ederek işinden ayrılmıştır. Katılımcı altı ay önce iş bulduğunu, şu an da çalıştığını belirtmiştir.
K17	Tekstil firmasında ütücü olarak çalışan katılımcı çalıştığı firmada on iki yıllık kıdemi olduğunu ifade etmiştir. İşverenin toplu işten çıkarma yapması sonucunda işini kaybeden katılımcı esasen istifa ettirilerek işten çıkartılmıştır. Katılımcı yaşının ilerlemesi nedeniyle işgücü piyasasına geri dönmeyi düşünmemektedir.
K18	Plastik ürünleri üretimi yapan bir fabrikada kalite kontrolcü olarak çalışan katılımcı aynı firmada sekiz yıllık kıdeme sahiptir. Katılımcı işveren tarafından istifa ettirilerek işten çıkartılmıştır. Aynı standartlarda bir iş bulamadığı için şu an da kayıt dışı olarak çalışan katılımcının ayrıldığı işe benzer bir iş bulma umudu yoktur.
K19	Özel bir okulda sekiz aydır beden eğitimi öğretmeni olarak çalışan katılımcı çalışma şartlarının ağırlaşması ile işveren tarafından istifaya zorlanmıştır. Katılımcı uzun bir süre işsiz kalmasının ardından şu an da yine özel bir okulda çalışmaktadır.
K20	Gıda ürünleri üretimi yapan bir firmada dört yıldır çalışan katılımcı işten çıkarma yasağı bittiğinde işveren tarafından işten çıkartılmıştır. Çocuğunun bakımını üstlenmesi nedeniyle iş aramayan katılımcı şu anda da çalışmamaktadır.
K21	İki yıldır kayıt dışı olarak çalışan katılımcı COVID-19 pandemisi öncesinde çocuk bakmaktadır. Kendisine ihtiyaç kalmadığı söylenerek

	işten çıkartılmıştır. Aynı standartlarda bir iş bulamayan katılımcı şu an da farklı bir işte çalışmaktadır.
K22	Sekiz yıldır özel bir bankada çalışan katılımcı COVID-19 nedeniyle işveren tarafından işten çıkartılmıştır. Aynı standartlarda bir iş bulamadığı için katılımcının işsizlik süreci halen devam etmektedir.

### 3.BULGULAR: COVID-19 PANDEMİSİ SÜRECİNDE İSTİHDAM KAYBI YAŞAYAN KADINLARIN DENEYİMLERİ

Tez çalışmasının bu bölümünde COVID-19 pandemisi sürecinde istihdam kaybı yaşayan kadın katılımcıların deneyimlerinden önce araştırmanın geçerliliğini desteklemesi adına resmi kurumlardan alınan istatistik ve veriler aracılığıyla Bursa ilindeki kadın istihdamının görünümü incelenmiştir.

#### 3.1.BURSA İLİNDE KADIN İSTİHDAMININ GÖRÜNÜMÜ

Küresel düzeyde ve Türkiye’de kadın istihdamı üzerinde olumsuz etkilere neden olan COVID-19 pandemisi Bursa ilinde de kadın istihdamı üzerinde bir tehdit oluşturmuştur. Tez çalışması kapsamında yürütülen alan araştırmasının Bursa ilinde gerçekleştirilmesi nedeniyle ilk olarak İŞKUR tarafından paylaşılan verilerden yola çıkılarak Bursa ilinde kadın istihdamının görünümü incelenmelidir.

**Tablo 14. 2020 Yılında Bursa, Eskişehir ve Bilecik Bölgesinde İşgücü Göstergeleri**

TR41 Bölgesi (Bursa, Eskişehir, Bilecik) <sup>19</sup>	Toplam	Kadın	Erkek
15 ve daha yukarı yaştaki nüfus (Bin Kişi)	3.270	1.635	1.634
İşgücü (Bin Kişi)	1.610	504	1.106
İstihdam Edilenler (Bin Kişi)	1.455	448	1.006

<sup>19</sup> TÜİK Bölgesel İşgücü Göstergelerine göre; Bursa, Eskişehir ve Bilecik illerinden oluşan bölge TR41 olarak adlandırılmıştır.



<b>İşsiz (Bin Kişi)</b>	155	56	100
<b>İşgücüne Dahil Olmayan Nüfus (Bin Kişi)</b>	1.660	1.131	528
<b>İşgücüne Katılım Oranı (%)</b>	49,2	30,8	67,7
<b>İstihdam Oranı (%)</b>	44,5	27,4	61,6
<b>İşsizlik Oranı (%)</b>	9,6	11	9

**Kaynak:** TÜİK, 2021; İŞKUR, 2021:5.

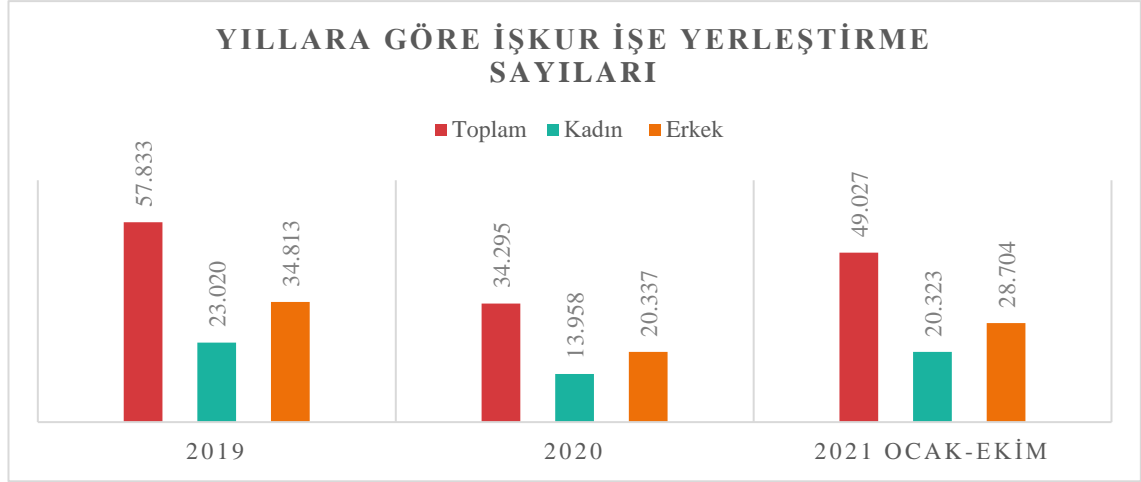
Tablo 14, TÜİK tarafından yirmi altı bölgeye ayrılarak yayınlanan bölgesel işgücü göstergelerinden yola çıkılarak oluşturulmuştur. Tabloya göre, 2020 yılında belirtilen bölgede toplam işsizlik oranı %9,6 olmakla beraber; kadınların işsizlik oranı %11, erkeklerin işsizlik oranı %9 olmuştur. Görüldüğü üzere kadınların işsizlik oranı erkeklerin işsizlik oranından daha yüksektir.

İşgücüne katılım oranları cinsiyet bazında incelenecek olursa; kadınların işgücüne katılım oranı %30,8 iken, erkeklerin işgücüne katılım oranı %67,7 olmuştur. Belirtilen bölgede işgücüne katılım oranlarında cinsiyete göre çok yüksek oransal farklılıkların olduğu tespit edilmiştir. Zira erkeklerin işgücüne katılım oranı, kadınların işgücüne katılım oranının iki katından daha fazladır.

Benzer şekilde istihdam oranlarında da cinsiyet bazında çok yüksek farkların olduğu tablodaki veriler incelendiğinde göze çarpmaktadır. Erkeklerin istihdam oranı %61,6 olurken, kadınların istihdam oranı %27,4 olmuştur. Verilen bu bilgilerden çıkartılacak en temel sonuç bu bölgede işgücü piyasasında göze çarpan cinsiyet eşitsizliği olmuştur.

İŞKUR, düzenli olarak hazırladığı bu raporlarda Bursa ilinde yıllara göre açık işlerin sayılarını vermektedir. 2021 yılı raporuna göre; COVID-19 pandemisinin küresel düzeyde ortaya çıkmasından önceki yıl olarak kabul edilen 2019 yılında açık işlerin sayısı 88.681 iken, 2020 yılında bu sayı 61.620'ye düşmüştür. 2021 yılı Ocak-Ekim ayları verilerine göre ise açık işlerin sayısı 92.318'e yükselmiştir (İŞKUR,2021:8).

**Grafik 19. Bursa İlinde Yıllara Göre İŞKUR İşe Yerleştirme Sayıları (Bin Kişi)**



**Kaynak:** İŞKUR,2021:9.

Grafik 19, Bursa ilinde cinsiyet bazında İŞKUR işe yerleştirme sayılarını vermektedir. 2019 yılına kıyasla COVID-19 pandemisi sürecinde toplam işe yerleştirme sayılarında büyük bir düşüş yaşandığı grafiğe bakıldığında göze çarpmaktadır. Grafik 19’da belirtilmesi gereken asıl unsur bu bölgede işe yerleştirme sayılarında cinsiyet bazındaki farklılıklardır. Tüm yıllarda işe yerleştirme sayılarında kadınlar erkeklerin oldukça gerisinde kalmıştır. Aynı zamanda pandemi sürecinde işe yerleştirme sayısındaki düşüşler kadınlarda erkekle göre daha fazla olmuştur. 2021 yılında toplam işe yerleştirme sayısı artmakla beraber, yaşanan gelişme erkeklerde kadınlara kıyasla daha olumlu olmuştur.

İŞKUR (2021:9)’dan alınan verilere göre yukarıdaki grafiğe ek olarak; 2021 yılında Bursa ilinde Ocak-Ekim ayları arasında toplam 49.027 işe yerleştirme yapılmıştır. İşe yerleştirmede kadınların payı %41,5 olmuştur.

İŞKUR (2021:21-22), İşgücü Piyasası Araştırmaları raporuna göre Bursa ili sanayi sektörü ile ön plana çıkan bir ildir. Zira sanayi sektöründeki işyerlerinin oranı %52,9 olmuştur. Görüldüğü üzere Bursa ilindeki işyerlerinin yarısından fazlası sanayi sektöründe faaliyet göstermektedir. Sanayi sektöründen sonra sırayı hizmetler sektörüne bağlı bir işkolu olarak toptan ve perakende ticaret izlemektedir. Bursa ilinde toptan ve perakende ticaret işkolundaki işyerlerinin oranı %15,8 olmuştur.

Bursa ilinde kadınların en yoğun istihdam edildiği sektör sanayi sektörüdür. Bu sektörde kadınların payı %54,1 oranındadır. Bununla birlikte yalnızca eğitim ve insan sağlığı ve sosyal hizmet faaliyetleri işkolunda kadın istihdamı erkek istihdamından oransal olarak fazladır. Bursa ilinde eğitim işkolunda çalışan erkek sayısı 4.115 iken çalışan kadın sayısı 9.615 olmuştur. Bu ilde eğitim sektöründe çalışan kadın sayısı %70 oranındadır (İŞKUR,2021:33-34).

Türkiye’de istihdamın büyük çoğunluğu erkek işçilerden oluşmaktadır. Bununla birlikte vardiyalı çalışma yapılan işyerlerinde genel olarak erkek işçilerin tercih edildiği görülmektedir. İŞKUR (2021:25)’un Bursa ili için yayınladığı İşgücü Piyasası Araştırmaları raporuna göre vardiyalı çalışma yapılan işyerlerinde erkeklerin kadınlara kıyasla daha yoğun olarak istihdam edildiği tespit edilmiştir. Tüm Türkiye’de olduğu gibi Bursa ilinde de kadınlar vardiyalı çalışma yapılan işyerlerinde erkeklere kıyasla daha az istihdam edilmektedir. Bu durumun en temel nedeni kadınların hane içi sorumluluklarının olması olarak özetlenmektedir.

İŞKUR tarafından 2019 ve 2021 yılında yayınlanan raporlara göre; Bursa ilinde 2019 yılında %1,5 olan açık iş oranı, 2021 yılında %1,1 olarak saptanmıştır.<sup>20</sup> Açık işlerde işverenlerin cinsiyet tercihleri ayırt edici bir unsur olmaktadır. İŞKUR’un 2019 yılında yayınladığı raporda Bursa ilinde işverenlerin %41’i işe alımlarda cinsiyetin önemli olmadığını belirtirken; %44,4’ü erkek işçileri tercih ettiğini ve %14,7’sinin kadın işçileri tercih ettiğini belirtmiştir. 2021 yılında yayınlanan raporda ise işverenlerin %34,8’i işe alımlarda cinsiyetin önemli olmadığını belirtirken; %52,5’i erkek işçileri tercih ettiğini ve yalnızca %12,6’sı kadın işçileri tercih ettiğini belirtmiştir. Yıllara göre kıyaslama yapılacak olursa COVID-19 pandemisi sonrası kadın işçileri tercih ettiğini belirten işverenlerin oranında gözle görülür bir düşüş vardır. Ayrıca erkek işçileri tercih eden işverenlerin sayısı artarken; işe alımlarda cinsiyetin önemli olmadığını belirten işveren sayısının düştüğü görülmektedir (İŞKUR,2019:33; İŞKUR,2021:36).

Özetlenecek olursa, işe alım sürecinde kadınlar cinsiyet eşitsizliğine maruz kalmakta olup pandemi süreci bu eşitsizlikleri küresel düzeyde olduğu gibi Bursa ilinde de daha fazla derinleştirmiştir.

---

<sup>20</sup> Açık işler; işverenlerin ihtiyaç duyduğu işgücünü karşılamak amacıyla İŞKUR’ a bildirdikleri işgücü talepleridir.

Kadınların açık iş ilanlarına bakıldığında neredeyse tüm iş ilanlarının sanayi sektöründe düşük vasıf gerektiren işlerde olduğu göze çarpmaktadır. Açık iş ilanları içinde yalnızca hizmetler sektöründe satış danışmanı pozisyonunda iş ilanları mevcuttur. Aynı zamanda İŞKUR'a kayıtlı iş arayan kadınların büyük çoğunluğu vasıf gerektirmeyen mesleklerde iş aramaktadır (İŞKUR,2021:43-53).

İŞKUR (2019:53)'un Bursa ili İşgücü Piyasası Araştırmaları raporuna göre, araştırma kapsamına dahil olan işyerlerinde işçi sayılarının toplamının cinsiyet dağılımına bakılacak olursa; erkek işçilerin oranı %70,9 ve kadın işçilerin oranı %29,1 olduğu görülmektedir. 2021 yılında hazırlanan raporda ise erkek işçilerin oranı %71,1 iken kadın işçilerin oranı %28,9 olmuştur (İŞKUR,2021:52-53). Görüldüğü üzere COVID-19 pandemisi toplam işçi sayılarındaki cinsiyet dağılımını kadınların aleyhinde etkilemiştir. Pandemi öncesine kıyasla Bursa ilinde erkek işçilerin oranı artarken kadın işçilerin oranı düşmüştür.

Bursa ilinde kadın istihdamının görünümü konusunda değinilmesi gereken bir nokta ise kayıt dışı istihdamdır. ILO ve İŞKUR'un birlikte yürüttükleri "*Kadınlar İçin Daha Çok ve Daha İyi İşler*" projesinin Bursa ilinde gerçekleştirilen tanıtım toplantısında, Bursa ilindeki kadın istihdamında yaşanan kayıt dışılık sorunu gündeme getirilmiştir. Toplantıda kayıt dışılık sorununun halen yüksek oranlarda devam etmekte olduğu ve kayıt dışı çalışmanın Bursa ilinde kadın istihdamının önünde bir engel olduğu belirtilmiştir (ILO,2020f).

Görüldüğü üzere Bursa ilinde kadın istihdamının görünümü küresel düzey ve Türkiye ile benzerlik göstermektedir. Zira Bursa ilinde de kadın istihdamı istatistiki verilere göre, COVID-19 pandemisi sürecinden erkeklere kıyasla daha fazla olumsuz etkilenmiştir. Tez çalışması, Bursa ilinde kadın istihdamının daha yakından incelenmesi adına bir alan araştırmasıyla desteklenmiştir. Alan araştırmasına katılan katılımcıların deneyim ve görüşleri sonraki bölümlerde alt başlıklar halinde incelenmiştir.

### **3.2.İŞTEN AYRILMA ŞEKİLLERİ**

İş ilişkisi, bir işyerinde işçi ile işveren arasında geçmekte olup, işçinin işe giriş, işyerinde çalıştığı süre ve iş akdinin sonlandırıldığı süreçleri de içine alan bir bütündür (Korkmaz ve Özkara, 2012:207-208). İş akdinin sonlanması genel olarak dört şekilde

gerçekleşmektedir: Tarafların anlaşması (ikale), Ölüm, Belirli sürenin bitimi ve Fesihdir (Bedük,2019:680).

İş Kanunu kapsamında fesih hakkı hem işverene hem de işçiye tanınmıştır. İşverenin fesih hakkı İş Kanunu göre, *“Otuz veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az altı aylık kıdemi olan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini fesheden işveren, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır”* şeklinde düzenlenmiştir.

Kanun kapsamında sözü edilen husus; işverenin, işçinin iş akdini sonlandırırken geçerli bir nedene dayandırmak zorunda olmasıdır. Aksi takdirde fesih geçersiz olacaktır. Ancak bu durum kanunda da belirtildiği üzere otuz ve daha fazla işçi çalıştıran işyerleri için geçerlidir.

Fesih hem işçi tarafı hem de işveren tarafı için bazı durumlarda iş akdinin süresinin bitimini beklemeksizin veya bildirim süresini beklemeksizin *“derhal fesih”* şeklinde yapılabilir. Belirtilen bazı durumlar İş Kanunu kapsamında; *“sağlık sebepleri, ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller, zorlayıcı sebepler”* olarak tanımlanmıştır. İşverenin bu durumlara ek olarak *“İşçinin gözaltına alınması veya tutuklanması halinde devamsızlığının bildirim süresini aşması”* nedeniyle de derhal fesih hakkı bulunmaktadır.

İş akdinin işçi tarafından feshi tek taraflı irade beyanı ile yapılabilir. Günlük kullanımda bu durum *“istifa”* olarak adlandırılmaktadır. İş kanununda istifa sözcüğü kullanılmamakta olup, bu işçinin tek taraflı irade beyanı ile feshi olarak adlandırılmaktadır. Ancak çoğu yargı kararında fesih yerine istifa kavramının tercih edildiği görülmektedir (Bedük,2019:684-685).

COVID-19 pandemisinin ortaya çıkışının ardından küresel düzeyde istihdamda daralma, işsizlik oranlarında artış ve işgücüne katılım oranlarında azalmalar yaşanmıştır. Yaşanan bu sorunlar işgücü piyasasındaki eşitsizlikleri daha da derinleştirmiştir (Güler,2021:183-186). Sözü edilen bu eşitsizliklerin en belirginini; istihdamda yaşanan daralmaların kadınlar ve erkekler için aynı düzeyde gerçekleşmemiş olmasıdır. COVID-19 pandemisinin getirdiği istihdam kaybı kadınları erkeklere göre

daha savunmasız bırakmıştır (Bezirgan Tanış,2021:267). Pandemi sürecinde bazı işyerlerinin kapanması, üretimin durma noktasına gelmesi sonucunda yaşanan istihdam kaybında kadınlar erkeklere göre öncelikli sırada yer almışlardır (Çokoğullar,2021:881).

Bu tez çalışması kapsamında Bursa ilinde COVID-19 pandemisi sürecinde işten ayrılan kadın katılımcılarla görüşmeler yapılmıştır. Araştırmaya katılan katılımcıların COVID-19 pandemisi sürecinde iş akdinin üç şekilde sonlandığı görülmektedir. Katılımcıların işten ayrılma şekillerinin farklı olması nedeniyle bu konu alt başlıklar halinde incelenmeye çalışılmıştır.

### **3.2.1.İşveren Tarafından Fesih**

COVID-19 pandemisi sürecinde işyerlerinin kapanma tedbirleri nedeniyle faaliyetlerine devam edememesi sonucunda işverenlerin ilk uygulaması işçi çıkarma olmuştur. Türkiye Cumhuriyeti, işçi kesimini güvence altına almak adına 17 Nisan 2020’de Resmi Gazete’ de yayınlanan İş Kanunu’na eklenen geçici madde ile işverene işçi çıkarma yasağı getirmiştir. İş Kanunu’na eklenen bu madde; *‘Bu Kanunun kapsamında olup olmadığına bakılmaksızın her türlü iş veya hizmet sözleşmesi, bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihten itibaren üç ay süreyle 25 inci maddenin birinci fıkrasının (II) numaralı bendinde ve diğer kanunların ilgili hükümlerinde yer alan ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzeri sebepler dışında işveren tarafından feshedilemez’’* şeklindedir.

Bu maddede işten çıkarma yasağına ek olarak; *‘Bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihten itibaren üç aylık süreyi geçmemek üzere işveren işçiyi tamamen veya kısmen ücretsiz izne ayırabilir. Bu madde kapsamında ücretsiz izne ayrılmak, işçiye haklı nedene dayanarak sözleşmeyi fesih hakkı vermez’’* ve *‘Bu madde hükümlerine aykırı olarak iş sözleşmesini fesheden işveren veya işveren vekiline, sözleşmesi feshedilen her işçi için fiilin işlendiği tarihteki aylık brüt asgari ücret tutarında idari para cezası verilir’’* ibareleri de eklenmiştir. Geçici maddede belirtilen üç aylık işten çıkarma yasağının uzatılması altı aya kadar olmak şartı ile Cumhurbaşkanı’nın yetkisindedir (Resmi Gazete, 2020).

İş Kanunu’na eklenen geçici madde ile getirilen işten çıkarma yasağına istisnai bir durum olarak, *‘ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzeri sebepler’’* ayrı

tutulmuştur. Belirtilen işten çıkarma yasağı birçok kez uzatılarak 1 Temmuz 2021’de son bulmuştur.

17 Nisan 2020 ve 1 Temmuz 2021 tarihleri arasında İş Kanunu kapsamında işverenin işçiyi işten çıkarma yasağı olduğu görülmektedir. Ancak pandeminin Türkiye’de görülmesinin ardından 17 Nisan 2020’ye kadar olan süreçte henüz işten çıkarma yasağının olmadığı aşikardır.

Bazı işverenler işten çıkarma yasağının getirildiği bu tarihe kadar işçilerini COVID-19’u neden göstererek işten çıkartabilmişlerdir. İşten çıkarma yasağının başladığı tarihten öncesi için bu geçici maddenin bir yaptırımı yoktur. DİSK-AR (2020:9) yaptığı araştırmada 17 Nisan 2020’ye kadar yüz binlerce işçinin işten çıkartıldığını belirtmiştir.

Örneğin Katılımcı 6, işten çıkarma yasağının başladığı tarih olan 17 Nisan 2020’den önce işveren tarafından işten çıkartılmıştır.

*Yani şöyle söyleyeyim COVID-19 sebebiyle işverenim benim işten çıkmamı istedi bir de şöyle bir şey var normalde yasaktı çıkarılması ama beni yasak gelmeden önce çıkardılar. Ben istifa etmedim, yani işveren beni işten çıkarttı (K6).*

Katılımcı 12’ nin de verdiği bilgilere göre, Katılımcı 6’ ya benzer şekilde işten çıkarma yasağı gelmeden önce işten çıkartıldığı görülmektedir.

*Şöyle anlatayım pandemide en çok etkilenen AVM’ ler oldu zaten bizim burda çalışan çoğu kişi işinden oldu yani çünkü pandemi çıktığı gibi direkt kapandı çok uzun bir sürede açılmadı sonuçta ne yaptı o kadar insan bilmiyorum. Ben de o mağdur insanlardan biriyim çünkü işten çıkartıldım, istifa etmedim hem de AVM’ler kapandıktan hemen sonra işte. Biliyorsunuz ki sonra yasak vardı o olsaydı zaten beni de çıkaramazlardı da yoktu maalesef daha o zaman (K12).*

İşverenin işçinin iş sözleşmesini fesih yasağı, 1 Temmuz 2021’de sonlanmıştır. Bu tarih itibarıyla işveren, işçinin iş sözleşmesini haklı nedenle ya da derhal fesih etme hakkına sahiptir. Birçok işveren COVID-19 pandemisini neden göstererek işçi çıkartmış, işçi azaltmaya gitmiştir. Katılımcı 1, işten çıkarma yasağının bittiği 1 Temmuz 2021 tarihinde işten çıkartıldığını belirtmiştir.

*İşe başlama tarihim 19 Ağustos 2019, çıkış tarihimde 25 Ağustos 2020 bu ücretsiz izine çıktığım tarih. Kesin çıkış tarihim 1 Temmuz 2021 (K1).*

*COVID-19 sebebiyle işten çıkartıldım. İstifa etmedim ama süreç bunu geliştirdiği için istifaya da zorlandım sayılabilir. Ama ben kabul etmediğim için karşı taraf tarafından çıkarıldım. İstifa edip başka şekilde yardımcı olabileceklerini söylediler ama ben istifa etmediğim için 1 Temmuz'a kadar ücretsiz izinde kaldım. 1 Temmuz' da işten çıkarma yasakları kaldırıldığında işten çıkartılabildim (K1).*

*(İşten çıkartılma sebebinin ne olarak gösterildiği soruluyor) Pandemi süreci yazıyordu. Hatta şöyle bir durum vardı özellikle şunu söyleyeyim. İki seçeneğim vardı işverenin beni işten çıkartırken yaptığı konuşmada. Biri sağlık sebepleri yüzünden kendim tekrar istifa edebiliyordum ve tekrar haklarımı alabiliyordum. İkinci seçeneğim onların beni işten çıkardığıydı pandemi süreci sebebiyle. Benden sağlık sebepleri nedeniyle kendim istifa etmemi ve bu sebeple işten çıkmamı karşılığında bütün haklarımı tekrar alabileceğimi söyledi fakat ben bu şekilde çıkış yapılmasını istemedim çünkü bu zaten sigorta olarak ve bi şekilde benim CV'me yansıdığı için onların işten çıkışı olan evrağı kabul ettim. Onların bu istifa seçeneğini sunma sebebi pandemi süreci sonrasında tekrar işe devam etme isteğim olabilmesinden kaynaklıydı. Ben pandemi nedeniyle işten çıkartıldım ve tekrar işe dönme hakkına sahip olduğum için bunu kullanmamam adına istifa etmem beklentisine girdiler fakat ben bu şekilde olmasını istemediğim için, zaten kendim işten çıktığım zaman yeni iş başvurularında beni etkileyen bir durum oluyordu. SGK geçmişimde de bu görülüyor çünkü sağlık sebepleri öne sürülüyor bu istifa dilekçesinde ben de bunu kabul etmediğim için işten çıkarıldım olarak imzaladım evrağı. Zorlama yok belki ama seçenek olarak sunuldu istifa (K1).*

Katılımcı 1, 1 Temmuz 2021'ye kadar işverenin işten çıkarma yasağı nedeniyle onu işten çıkartmadığını yasak bitiminde direkt olarak işten çıkarıldığını belirtmiştir. Ancak burada dikkat edilmesi gereken husus işverenin işçiye istifa etmesi talebinde de



bulunmasıdır. İşçi istifa etmeyi kabul etmediği için işveren, 1 Temmuz 2021 tarihine kadar işçiyi işten çıkartmamıştır. İşçi bu konuda istifaya zorlandığını ancak kendisi kabul etmediği için işten çıkartılmadığını düşünmektedir.

Katılımcı 3 ise, Eylül 2021’ de işten çıkarıldığını ancak tarih hatırlamadığını belirtmiştir. Bununla beraber Temmuz 2021’den Eylül 2021’e kadar işten çıkartılmamasının sebebini yıllık izin haklarının kullanılmasında olarak belirtmiştir.

*COVID-19 sebebiyle işten çıkartıldım. Firmam COVID-19 sebebiyle küçülmeye gideceğini belirtti bu sebeple beni çıkarttı. Eylül 2021’de işten çıkartıldım ama tam net tarihi hatırlamıyorum. (Neden Eylül 2021 diye soruluyor) Yıllık iznim vardı onu falan kullandım çünkü (K3).*

Katılımcı 4, Katılımcı 20 ve Katılımcı 22’ de; 1 Temmuz 2021’de işçi çıkarma yasağı bittikten sonra işten çıkartıldıklarını belirtmişlerdir.

*Ben tarih hatırlamıyorum ama dediğiniz gibi yasaklar kalkıncaydı herhalde işten çıkardılar. (COVID-19 pandemisi sebebiyle mi işten çıkartıldığımız belirtildi diye soruluyor), Evet COVID nedeniyle dediler, ben istifa etmedim yok yok (K4).*

*Dört yıldır aynı yerde çalışıyordum, memnundum da işimden aslında bir sıkıntım yoktu ama çıkardılar işte. İşveren tarafından işten çıkarıldım. İşten çıkarma yasağı bittiği gibi (K20).*

*İşveren tarafından işten çıkartıldım. Ben istifa etmedim, istemiyordum da işten ayrılmayı. Ama zorlandım pandemide aslında çalışmakta çünkü küçük çocuk var evden çalışıyorum çok zor oluyordu. Yasak bitene kadar böyle devam ettik de yasak bitince çıkardılar. Evet evet 1 Temmuz’ dan sonra (K22).*

COVID-19 pandemisi beraberinde; işsizlik, gelir kaybı ve sosyal korumadan yoksunluk sorunlarını getirmiştir. Ortaya çıkan bu sorunlardan kayıt dışı çalışan gruplar daha yoğun olarak etkilenmişlerdir (Güler,2021:183).

17 Nisan 2020’de getirilen işten çıkarma yasağı, kayıtlı yani sigortalı olarak çalışan işçileri kapsamaktadır. Bununla beraber katılımcılar arasında kayıt dışı olarak

çalışanlar da bulunmaktadır. Kayıt dışı çalışan bu işçiler için işten çıkarma yasağının bir hükmü olmadığı gibi tarihlerin de bir hükmü yoktur. Zira işten çıkarma yasağı henüz gelmeden ya da işten çıkarma yasağının olduğu süreç içinde işten çıkartılmışlardır. Buna örnek olarak, Katılımcı 2 gösterilebilir.

*27 yaşındayım. Üniversite mezunuyum, konservatuar mezunuyum. Ben müzisyenim, eğlence sektöründe çeşitli mekanlarda sahne alıyorum, solistlik yapıyorum. Genel anlamda üç yıldır çalışıyorum, öğrencilik yıllarımda da çalışıyordum aslında. Okurken part time çalıştım. Okul varken iki gün çalışıyorsam, sonrasında beş altı günüm dolu oluyordu. Bu beş altı günüm farklı farklı yerlerde çalışıyordum. Sigortasız çalışıyordum, yevmiye mantığında (K2).<sup>21</sup>*

Katılımcı 2, kayıt dışı çalışmasına ek olarak, pandeminin Türkiye’de ortaya çıktığı Mart 2020’ de işsiz kaldığını belirtmiştir.

*Ya mecburen pandemi ortaya çıkınca her yere bi yasak geldiği için mekanlar kapatıldı, dolayısıyla ben de işsiz kaldım. Hani çünkü onun süresi de belli değildi ne olacağı da belli değildi ne zaman açılacağı da belli değildi. O yüzden mart ayında çıktığında evimi kapatmadan ailemin yanına dönmek zorunda kaldım. Çünkü bir gelirim yoktu (K2).*

Katılımcı 2’ye benzer şekilde Katılımcı 5’de kayıt dışı çalıştığını belirtmiştir.

*Üniversite mezunuyum, mezun olduktan sonra çok iş aradım tabi ilk olarak kendi alanımla alakalı. Bulamadım. Daha öğrencilik zamanlarımda part-time günlük işlere gidiyordum. İş bulamayınca bu işlerde çalışmaya devam ettim. 1 yıldır falan çalışıyordum işte zaten mezun olduktan sonra anca. Yani nasıl anlatayım yaptığım işi bir organizasyon firmasına bağlı olarak çalışıyoruz. Günlük işe gittiğimiz gün için, çalıştığımız saat kadar para alıyoruz. Düğün, kına gibi organizasyonlar, bazen kongre gibi şeyler de çıkıyor ya da fuar falan oluyordu standlarda hosteslik yapıyorduk. Yani bize hostes diyorlar. Ama*

---

<sup>21</sup> Part-Time çalışma, Kısmi Süreli çalışma olarak mevzuatta kullanılmakta olup katılımcıların part-time olarak ifade etmeleri nedeniyle tez çalışmasının üçüncü bölümünde bu kavrama yer verilmiştir.

*tabi benim ne sigortam var ne bir şey sadece günlük para alıyorum, çalışan hiç kimsenin yok gerçi (K5).*

Katılımcı 5, COVID-19 pandemisinin Türkiye’de ortaya çıkışının hemen ardından işsiz kaldığını belirtmiştir.

*Mart ayıydı tarih hatırlamıyorum bir fuar organizasyonunda çalışıyordum işte yine. Türkiye’de COVID çıktı dediler fuar da kapandı tabi çalışmaya da gidemedim. Biliyorsunuz düğünler falanda olmadı zaten bu dönemde. Bir daha da hiç çağırmadılar bizi işe gidemedik yani (K5).*

Tez çalışmasının daha önceki bölümlerinde de belirtildiği üzere güvencesiz çalışan gruplar COVID-19 pandemisi sürecinden daha yoğun olarak etkilenmişlerdir. Kayıt dışı olarak çalışan ev işçileri de bu güvencesiz gruplar arasında yer almaktadır. Ev işçilerinin yaptıkları işler genel itibariyle ev temizliği, çocuk bakımı, hasta ve yaşlı bakımı olarak özetlenmektedir. Bu görevleri üstlenen ev işçilerinin büyük bir çoğunluğu kadınlardır. Kayıt dışı olarak çalışan ev işçisi kadınlar pandemi sürecinde daha da savunmasız hale gelmişlerdir (Güler,2021:193). Katılımcılar arasından Katılımcı 9 ve Katılımcı 21 bu duruma örnek olarak gösterilebilir.

Katılımcı 9, evlere temizliğe giderek gündelik işleri yaptığını ifade etmiştir. Kayıt dışı çalışan Katılımcı 9, COVID-19 pandemisi ile birlikte işsiz kalmıştır.

*Ben evlere temizliğe gidiyorum. Kendimi bildim bileli böyle. Bu işi yapıyorum çünkü parası iyi. Ama kötü yanı ne dersin sigortası yok. Benimki işten çıkarılmak ya da istifa etmek gibi değil. Pandemi patlayınca insanlar gelme demeye başladılar. Yasaklar oldu zaten kimse evden dışarı çıkamadı. E temizliğe gittiğim insanlar çalışıyordu kadınlar yani ondan çağırıyorlar ya zaten beni. Ama onlarda evde olunca bana ihtiyaç kalmadı zaten. İnsanlar kendileri yapmaya başladılar işlerini. Benimde işim yok oldu tabi bu durumda (K9).*

Katılımcı 21 ise, iki yıldır çocuk bakıcılığı yaptığı işinden artık ona ihtiyaç kalmadığı gerekçesiyle çıkarılmıştır. Ancak Katılımcı 21, iki yıl süresince kayıt dışı olarak çalışmıştır.

*Yavrum şimdi pandemi çıkınca benim baktığım çocuğun annesi işe gitmeyince bana da ihtiyaçları kalmadı. Dediler ki abla biz artık evdeyiz sen gelme, ben de tamam dedim onlar varken ben ne yapıcım (K21).*

*Ben çocuğa bakıyordum zaten öyle sigortam falan yoktu ama paramı zamanında verirlerdi yani şimdi Allah yukarda. İki senedir falan ben bakıyordum çocuğa tanıdıkta zaten öyle onların ihtiyacı vardı benim de paraya ihtiyacım vardı, iki sene olmuştu kızım (K21).*

Katılımcı 2, Katılımcı 5, Katılımcı 9 ve Katılımcı 21 olmak üzere araştırma kapsamında görüşülen dört katılımcı kayıt dışı çalışmaktadır. Kayıt dışı çalışan bu katılımcıların işten çıkartılmasında hiçbir yaptırım söz konusu olmamıştır. Bazılarına bir daha gelmemesi söylenerek işi sonlandırılırken, bazıları bir daha çağırılmayarak işi sonlandırılmıştır. Bazılarına ise, hiçbir şey söylenmeden işlerini kaybetmişlerdir.

### **3.2.2.İşçi Tarafından Fesih (İstifaya Zorlanma)**

Genel kurala göre, hiçbir geçerli neden belirtmeksizin iş sözleşmesini fesheden yani istifa eden işçi feshe bağlı haklardan yararlanamaz. Burada feshe bağlı haklar; kıdem tazminatı, ihbar tazminatı ve işsizlik ödeneği olarak gösterilmektedir. Bununla birlikte işçinin istifa etmesi durumunda işe iade davası açma hakkı da ortadan kalkmaktadır. Zira işçi işverene tazminat ödemek durumunda kalabilmektedir (Bedük, 2019:705).

COVID-19 pandemisi sürecinde işverene getirilen işten çıkarma yasağı bazı işverenler tarafından işçinin istifaya zorlaması şeklinde ihlal edilmiştir. Burada işçi istifa ederek işten ayrıldığı için işten çıkarma yasağının bir hükmü olmamıştır.

Bu duruma örnek olarak Katılımcı 7, Katılımcı 8, Katılımcı 15, Katılımcı 16, Katılımcı 17, Katılımcı 18 ve Katılımcı 19 gösterilebilir.

*COVID-19 nedeniyle tabi ama bana istifa kağıdı imzalattılar. Ben istemedim çıkmakta pandemi oldu onlar ne yapsın onlarda zor duruma düştüler biliyorum yani. Aslında şöyle patronum gibi değildi zaten kardeşim gibiydi. İşleri kötüye de gitmedi ama bakarsan evet yasak geldi ama evlere yine götürülüyordu ki sipariş. Ben orda tost yapıyordum, ekmek arası yiyecekler vardı zaten bizde öyle fazla da bir şey yoktu.*

*Dediler ne olacağı belli değil biz senin maaşını ödeyemeyiz bir şey diyemedim ben de (K7).*

Katılımcı 7'nin verdiği bilgilere göre işverenin işçiyi işten çıkartamaması nedeniyle kendisine istifa dilekçesi imzalatarak işten çıkardığı görülmektedir. Katılımcı 7, istifaya zorlanmış ancak haklarını aramamıştır.

Katılımcı 8 ise, işvereni tarafından istifaya zorlandığını bununla birlikte ücretini alamadığını belirtmiştir.

*Benim çalıştığım işyeri kapandı. Yani adam battı. Halı yıkamacıda çalışıyordum ben. Dört sene olmuştu beş olacaktı nerdeyse çıkarmasaydılar. Pandemi vurdu yasaklar falan geldi. Doğru düzgün iş yok. Belliydi zaten böyle olacağı. Maaşlarımızı bile alamadık zaten. Kötü de ayrıldık biz ordan. Patronla baya kavga gürültü, kağıt imzalattılar bize bir şey istemeyelim diye (İstifaya zorlandığını belirtiyor) (K8).*

Katılımcı 15, işten çıkartıldığını belirtmiştir. Ancak burada dikkat çeken durum "istifa etti olarak gösterdiler" ibaresidir. Katılımcı 15'de birçok kişi gibi haklarından habersizdir.

*İşten çıkarıldım ben ama istifa etti olarak gösterdiler herhalde, bir anda yasak geldi zaten kapandı kafeler falan. Bizimkiler de çalışan herkese bu maaşlarınızı vericez bir daha veremiycez dediler öylelikle çıktım işte (K15).*

Katılımcı 17, pandemi nedeniyle işverenin işlerinin kötüleştiğini bunun sonucunda da ücretlerinin ödenmediğini belirtmiştir. Katılımcı 17, işveren tarafından istifa ettirildiğini ifade etmiştir.

*Bizim fabrika toplu olarak işten çıkarma yaptı ama bizi işten çıkaran o olmadı aslında usulsüz işler şimdi söylersem sıkıntı falan çıkmasın da başım derde girer sonra ayrılalı ne kadar zaman olmuş (Firma adının ve kişisel bilgilerinin hiçbir yerde kullanılmayacağı hatırlatılıyor). Patronun işleri kötüleşti her yer kapandı bi çalışıyoruz bi çalışmıyoruz yasaklardan üretim olsa da yurt dışına gidiyor bizim ürettiğimiz mallar hep siparişler azaldı hatta bitti bi ara desem yeri. İş olmayınca bizim maaşlar*

*yatmamaya başladı. En sonunda da işten çıkarıldık zaten, ay işte istifa ettirdi işveren bizi yasak diye (K17).*

Özel bir hastanede çalışan Katılımcı 16'nın istifaya zorlanma durumu ise diğer katılımcılardan farklı olmuştur. Katılımcı 16, COVID-19 pandemisi sürecinde iş tanımının değişmesi nedeniyle istifa etmek zorunda kaldığını belirtmiştir.

*Özel bir hastanede anestezi teknikeri olarak çalışıyordum, benim mesleğim bu, bu bölümden mezun oldum zaten. Bir buçuk yıldır o hastanede çalışıyordum. Başta anlaşmamız da bu şekildeydi yapacağım iş belliydi ama pandemi çıkınca işler değişti maalesef. Ben istifa ettim çünkü gerçekten beni istifa etmem için zorladılar, ben anestezi teknikeriyim çalışmam gereken yer ameliyathane ama pandemi girdi COVID olan hasta geliyor bizi COVID servisine almak istediler hatta aldılar da yapmam gereken işi yapmıyorum, alanım olmayan bir yerde çalışıyorum ve COVID servisinde çalışmak istemiyorum kaç defa da dile getirdim bunu ihtiyaç şu an burada o yüzden çalışmak zorundasınız dediler. Ama canıma tak eden nokta en son hasta bakıcıların yapması gereken işleri de biz yapmaya başladık, eleman az yetişilmiyor her iş bize kalıyor yani herkes her işi yapıyor da ben temizlik yapmak zorunda değilim en sonunda yeter dedim bastım istifayı uğraştılar da ikna etmek için hatta ilk seferinde ikna ettiler, edecekken vazgeçtim sonra yine ettim tabi (K16).*

Katılımcı 16'ya benzer bir durum ise Katılımcı 19'un deneyimlerinden aktarılmıştır.

*Ben kendim ayrıldım ama kendi isteğimle değil. Resmen mecbur kaldım ayrılmaya. Bakın şimdi şöyle anlatayım bizim özel okullarda sözleşmelerimiz her sezon başında yapılıyor ve bir yıllık falanda değil dolayısıyla bizim bir yıl bile kıdemimiz olmadığı için hiçbir zaman tazminatımız da olmuyor bazı insaflı yerler yapıyor ama çok nadir (K19).*

*Her neyse ben de bu okulla eylül ayında sözleşme yapmışım yeni geçmişim bu okula. Zaten hepsi birbirinden kötü. Buradan umutluydum*

*ama burası da kötü çıktı. Eylül ayından sonra işte sekiz ay falan çalıştım bu okulda (K19).*

*Erkek çıkarılmadı sadece birkaç kadın bizi çok zorladılar bizde kendimiz bıraktık ama bizi de istifa edelim diye zorladılar zaten. Şöyle anlatayım pandemi var millet dışarı çıkmıyor online olmuş bütün dersler bize dediler ki okula gelip okulda bilgisayar başında ders vereceksiniz. Evli hele çocuğu olan hocalar yani kadın hocalar buna çok tepki gösterdi zaten çocuğunu bırakıp nasıl okula gelsin kadın, hadi ben giderim gitmesine de neden gideyim ya zaten online ne demek niye okula gidelim ki maksat bizi bezdirmek başka hiçbir açıklaması yok (K19).*

Katılımcı 10 ve Katılımcı 18 ise işverenin kendilerini işten çıkartamadığı için istifa ettiklerini ancak bunun zorlama olmadığını, gönüllü olduğunu ifade etmişler. Ancak her iki katılımcı da kendi rızasıyla işten ayrılmadığı için istifa gönüllü değil zorunlu olmaktadır.

*Otelde çalışıyordum pandemi çıktığında nasıl anlatayım yaptığım işi aslında her işi yapıyorduk biz orda nerde ihtiyaç varsa ama asıl işim odaların temizliğini yapardık kat görevlisiydim yani. Uzun yıllardır orda çalışıyordum altı yılı biraz geçmişti. Biliyorsunuz ki pandemi en çok bizim sektörü vurdu turizm sektörünü yani. Zorlama diyemem (İstifadan bahsediyor), işverenle anlaştık. İstifa ettim görünürde yani öyle oluyor kendi isteğimle çıkmışım gibi ama bu anlaşmalıydı yani (K10).*

*İstifa ederek ayrıldım işten ama işveren beni çıkaramadığı için gönüllü olarak o zorlamadı. İşveren pandemiden dolayı işçi azaltmak istiyordu ama yasak var çıkaramıyor küçük bir firma da değil kurumsal bir yer sayılır kanuna uygun yaparlar zaten her şeyi. Dediler işçi çıkarmamız lazım ama istifa olarak görünecek biz çıkaramıyoruz. Bunu diyecekleri insanları da seçmişler ama kimi çıkaracaklarını yani üçte bir gibi bir azaltma yaptılar işçilerde. Tek tek çağırıp konuştular istifa ederseniz size tazminat falan bütün haklarınızı fazlasıyla ödeyeceğiz dediler (K18).*

### **3.2.3.Hane İçi Ücretsiz Emek Nedeniyle İşçi Tarafından Fesih**

Memiş ve Özay (2011:3)' a göre hane içi ücretsiz emek; *“en kaba biçimiyle piyasa değeri olarak karşılığı olmayan, meta ekonomisi sınırları dışında gerçekleşen, büyük bir kısmını günlük yaşamsal ihtiyaçları sağlayan ev içi işlerin oluşturduğu ekonomik veya ekonomiyi doğrudan etkileyen faaliyetler”* olarak tanımlanmıştır.

Hane içi emek olarak da adlandırılan ev işleri; temizlik yapmak, yemek pişirmek, çocuk bakmak, alışveriş yapmak gibi sürekli olarak tekrarlanan ve çok geniş bir yelpazeye sahip olan işlerin bütünüdür (Alpar, 2020:174). Hane içinde ücretsiz olarak gerçekleştirilen bu işler tarihsel süreç içerisinde çeşitli nedenlerle kadınlara atfedilmiş durumdadır (Koca, 2021:338).

COVID-19 pandemisi ile birlikte aile üyelerinin pandemi öncesine göre evde daha uzun süre vakit geçirmesi kadınların hane içindeki ücretsiz işlerini nicelik olarak arttırmıştır (Yalçın, 2021:13).

Bezirgan Tanış (2021:274-276)'a göre, COVID-19 pandemisi sürecinde hane içi ücretsiz işler, ücretli bir işte çalışan kadınlar üzerinde büyük bir külfet oluşturmaktadır. Kadınlar, hem ücretli bir işte çalışmak hem de ev işlerini yerine getirmek zorunda kalmakta, kendilerini çifte iş günü içerisinde bulmaktadırlar.

Işık (2020:224-225) ise, Bezirgan Tanış (2021:274-276)'ya benzer şekilde, COVID-19 pandemisi kapsamında getirilen yasaklar ve özellikle okulların kapanması nedeniyle kadın emeğinin ücretli, formel sektörden ücretsiz hane içi emeğe kaydığını belirtmiştir.

Işık (a.g.e.,224-225) aynı zamanda, pandemi sürecinde hane içinde her ikisi de çalışan çiftlerden birinin hane içindeki ücretsiz işleri yerine getirmek amacıyla işgücü piyasasından çekilmek zorunda kaldığını ve bu kişinin çoğunlukla kadın olduğunu belirtmiştir.

Görüldüğü üzere COVID-19 pandemisi sürecinde bazı kadınlar ücretli işlerinden vazgeçmek zorunda kalmışlardır. Tez çalışmasının alan araştırması kapsamında katılımcılarla yapılan görüşmeler sonucunda, Katılımcı 11 ve Katılımcı 14 bu duruma örnek olarak gösterilebilmektedir.

*İki yıldır çalışıyordum ben o eczanede ondan öncede başka eczanede çalıştım ama orda iki yıl olmuştu, işten kendi rızamla ayrıldım, istifa ettim yani. Ne*



*işveren beni çıkardı ne istifaya zorladı. Ben kendim işten ayrılmak zorunda kaldım (K11).*

*(İşten ayrılmanızda hane içi sorumluluklar etkili oldu mu diye soruluyor) Evet etkili oldu hatta direkt onun için ayrıldım ben zaten işten. Hastalık çıktığında küçük bir çocuğum vardı zaten doğum yapalı da çok olmamıştı yani işe döneli birkaç ay olmuştu. Ama döndüm işe çalışacaktım çünkü çocuğuma kayınvalidem bakıyordu, eşim de çalışıyor zaten. Ama kayınvalidem yaşlı e ben eczanede çalışıyorum eve hastalık getirme ihtimalim çok yüksek çocuğumda küçük. Başlarda zar zor idare ettik bu şekilde beş ay kadar çalışmaya devam ettim. Ama eşimin şirketi de evden çalışmaya geçti o evde ama çalışıyor çocuğa bakamaz ki. Kayınvalidemin de bazı rahatsızlıkları oldu en sonunda dediler bu iş böyle olmayacak sen işi bırak. Açıkçası ben çalışmak istiyorum eşimle biraz sorunda yaşadım bu yüzden annesi bakmayınca çocuğa elden bir şey de gelmez ona da kıyamıyorum aslında ama ben işten ayrılmak zorunda kaldım işte (K11).*

Katılımcı 11, küçük bir çocuğu olduğunu pandemi öncesinde çocuğun bakımının kayınvalidesi tarafından karşılandığını belirtmiştir. Pandemi sürecinde çocuğun bakımının kayınvalidesi tarafından karşılanamaması sonucunda istifa etmek zorunda kalan Katılımcı 11, istifa etmek istemediği için eşiyile sorun yaşamıştır.

Katılımcı 14 ise, istifa etmesine iki neden göstermiştir. Bunlardan ilki çocuğuna bakma gerekçesi olan hane içi bakım emeği, ikincisi ise ücretini alamamasıdır.

*Ben istifa ederek ayrıldım çalıştığım kreşten, zorunda mı bırakıldım yoksa isteyerek mi anlatınca sen karar ver bence buna çünkü ben isteyerek ayrıldığımı düşünmüyorum mecbur kaldım diyebiliriz. Anlatayım benim de küçük çocuğum var pandemi çıkınca onun bakımı da benim üstüme kaldı bu ilk sebep sonra pandemiden dolayı okullar olmadı e bizim paramızı da veremediler, birkaç ay maaşımı alamadım ben. Eşim de ne uğraşıyorsun dedi en sonunda istifa ettim (K14).*

*Hane içi sorumluluk çocuğun bakımı oldu işte. İki yaşındaydı çocuğum o zaman onun bakımı benim üstüme kaldı en büyük etken de bu zaten. Babamız da çalışıyor en mantıklısı benim işi bırakmamdı (K14).*

Katılımcı 14'ün verdiği cevapta dikkat çeken unsur eşinin de çalışıyor olması ve işten ayrılma konusunda en mantıklı seçeneğin kendisinin olduğunu düşünmesidir. Görüldüğü üzere hane içi işler nedeniyle işten ayrılmaya mecbur kalan taraf, erkeklere göre kadınlar olmaktadır.

### **3.3.KISA ÇALIŞMA ÖDENEĞİ, ÜCRETSİZ İZİN UYGULAMASI, İŞSİZLİK ÖDENEĞİ VE İŞ KANUN'U KAPSAMINDAKİ HAKLARDAN YARARLANMA**

COVID-19 pandemisinin istihdam üzerindeki yarattığı etkiler sonucunda iş hukuku kapsamında önemli düzenlemelere gidilmiştir. Tez çalışmasının daha önceki bölümlerinde de belirtildiği üzere işverene getirilen işçi çıkarma yasağının yanında kısa çalışma ödeneği ve ücretsiz izin uygulamalarında da düzenlemeler yapılmıştır. Bununla birlikte pandemi sürecinde işsizlik ödeneği ve iş kanunu kapsamındaki haklardan yararlanma da incelenmesi gereken bir konu olmuştur. Katılımcılarla yapılan görüşmeler sonucunda bu bölümde kısa çalışma ödeneği, ücretsiz izin uygulaması, işsizlik ödeneği ve iş kanunu kapsamındaki haklar ayrı başlıklar altında ele alınmıştır.

#### **3.3.1.Kısa Çalışma Ödeneği**

Kısa çalışma ödeneği, *“Genel ekonomik, sektörel, bölgesel kriz veya zorlayıcı sebeplerle işyerindeki haftalık çalışma sürelerinin geçici olarak en az üçte bir oranında azaltılması veya süreklilik koşulu aranmaksızın işyerinde faaliyetin tamamen veya kısmen en az dört hafta süreyle durdurulması hallerinde, işyerinde üç ayı aşmamak üzere sigortalılara çalışmadıkları dönem için gelir desteği sağlayan bir uygulama”* olarak tanımlanmaktadır. (İŞKUR, Çevrimiçi, Erişim Tarihi: 23.03.2022).

COVID-19 pandemisi kapsamında verilen kısa çalışma ödeneği için bazı düzenlemeler yapılmıştır. Bu düzenlemelerden en belirginini kısa çalışma ödeneğine başvuru şartında aranan sürelerin azaltılması olmuştur. Yapılan düzenlemeler ile kısa çalışma ödeneğine hak kazanma şartı; son 60 gün hizmet akdine tabi olmak şartıyla son 3 yıl içinde 450 gün prim ödemiş olmaktır. Kısa çalışma ödeneği kapsamında verilen hizmetler ise; işçilere, kısa çalışma ödeneği ödenmesi ve işçilerin genel sağlık sigortası primlerinin ödenmesidir (Karabulut,2020:17).

Kısa çalışma ödeneği kapsamında verilen miktar ise; son on iki aylık kazanç baz alınarak hesaplanan günlük ortalama brüt kazancın %60'ıdır ve aylık asgari ücret brüt tutarının %150' sini geçemez (İŞKUR, Çevrimiçi, Erişim Tarihi: 23.03.2022). COVID-19 pandemisi kapsamında verilen kısa çalışma ödeneği, Mart 2020'de başlamış olup yapılan uzatmalarla işten çıkarma yasağının bitimi ile aynı tarih olan 1 Temmuz 2021'de sonlandırılmıştır.

Katılımcı 3, Katılımcı 4, Katılımcı 10, Katılımcı 18, Katılımcı 20 ve Katılımcı 22, çalıştıkları işyerlerinde kısa çalışma uygulamasının yapıldığını ve kısa çalışma ödeneği aldıklarını belirtmişlerdir.

*Kısa Çalışmamız oldu. Ondan yararlananlarda oldu, hak edenler de oldu, ücretlerini aldılar. Ücretsiz izin söz konusu olmadı. Bazı günler eksik çalışıldı, bazı haftalar erken çıkartıldı personeller bu şekilde kısa çalışmamız oldu. Ama herkes ücretini aldı. Yarısını firma yarısını devlet karşıladı (K3).*

*Mart ayında başladık işe gitmemeye. 4-5 ay sonra bir para almaya başladık, bir şeye geçtik ama ben onun adını bilemiyecem şimdi. Maaşımı aldım ben hep zaten sorun yaşamadım ki, paramı verdi firma (Kısa Çalışma Ödeneği olabilir mi aldığınız para diyorum; hee evet evet onu verdiler diyor) (K4).*

*İşten çıkarma yasağı vardı ya zaten işten çıkaramıyordu bizi ama biliyoruz işte yapamıyoruz yok çünkü. Ondan ilk önce kısa çalışma diyorlar ya onu yapmaya başladılar. Maaşımızı aldık ama onda bir sıkıntı olmadı. Herkes aldı ya kimseye ayrımcılık yapmadılar yani (Kısa Çalışma Ödeneği ve Ücretsiz İzin uygulamaları soruluyor) (K10).*

*Pandeminin başlarında kısa çalışma yaptık yasaklar falan vardı az çalışıyorduk hatırlıyorum ama ücretimizi ödediler tam olarak. Kullanıldı bütün haklar kim neyi hak ettiyse bizim fabrika verir zaten öyle insan hakkı yemezlerdi (K18).*

*Evet kısa çalışma ödeneği de ücretsiz izin de uygulandı kim neye hak kazandıysa. Kısa çalışma ödeneği aldım çünkü zaten biz pandemide*

*evden çalıştık hep çok az gittik şirkete, ücretlerimizde biz düşme olmadı (K20).*

*Evet kısa çalışma ödeneği aldık. Uygulandı yani bu uygulama bize. Bana da çalışan herkese de uygulandı (K22).*

### **3.3.2.Ücretsiz İzin Uygulaması**

Ücretsiz izin uygulaması, esasen iş sözleşmesinin askıya alınmasına neden olan bir uygulamadır. İşverenler; ekonomik kriz, üretimin durması, hammadde veya siparişlerde yaşanan yetersizlik gibi zorlayıcı nedenlerin ortaya çıkması halinde ücretsiz izin uygulamasına başvurabilmektedirler (Altunkaya, 2020:3).

Ücretsiz izin uygulaması; “7244 sayılı Yeni Koronavirüs (COVID-19) Salgınının Ekonomik ve Sosyal Hayata Etkilerinin Azaltılması Hakkında Kanun ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun” kapsamında İş Kanun’una getirilen geçici madde ile düzenlenmiştir.

Yapılan düzenlemeye göre; “bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihten itibaren üç aylık süreyi geçmemek üzere işveren işçiyi tamamen veya kısmen ücretsiz izne ayırabilir. Bu madde kapsamında ücretsiz izne ayrılmak, işçiyi haklı nedene dayanarak sözleşmeyi fesih hakkı vermez” şeklinde ücretsiz izin uygulamasına ilişkin şartlar belirtilmiştir (Resmi Gazete, 2020).

Ücretsiz izne çıkarılan işçilere, 7244 sayılı kanun kapsamında nakdi ücret desteği verilmesine karar verilmiştir. Kanun kapsamında işçilerin, “*ücretsiz izinde buldukları veya işsiz kaldıkları süre içerisinde günlük 39,24 Türk lirası nakdi ücret desteği alabilecekleri*” belirtilmiştir (Altunkaya,2020:7).

Katılımcı 1, COVID-19 pandemisi sürecinde çalıştığı işyerinin kısa çalışma uygulamasına geçtiğini ve bu kapsamda işyerinde çalışanlara kısa çalışma ödeneği verildiğini ancak kendisinin kısa çalışma ödeneğine hak kazanamaması gerekçesiyle ücretsiz izne çıkarıldığını belirtmiştir.

*1 yıl boyunca ücretsiz izin kapsamında nakdi ücret desteği aldım (K1).*

*Firmada diğer çıkanlara da haklar verildi. Ücretsiz izin yalnızca ben kullandım kısa çalışma ödeneğine hak kazanamadığım için. Diğerleri kısa çalışmaya geçtiler (K1).*

Tez çalışması kapsamında katılımcılarla yapılan görüşmeler sonucunda ortaya çıkan bir husus ise bazı katılımcıların haklarından habersiz oluşudur. Örneğin; Katılımcı 7'ye kısa çalışma ödeneği ve ücretsiz izin uygulaması sorulduğunda bu konu hakkında bilgisi olmadığı cevabını vermiştir.

*Öyle şeylerden haberim yok benim (kısa çalışma Ödeneği ve ücretsiz izin uygulaması soruluyor) (K7).*

Katılımcı 17'de Katılımcı 7'ye benzer şekilde kısa çalışma ve ücretsiz izin uygulamaları konusunda bilgi sahibi değildir.

*Ben anlamıyorum öyle şeylerden (Kısa Çalışma Ödeneği ve Ücretsiz İzin Uygulamaları hakkında bilgi veriliyor). Ama onlar verilmiş olsa biz maaşımızı almaz mıydık? Vermedi bizim patron öyle şeyler, maaşlarımızı bile ödeyemedi ki zaten (K17).*

Katılımcılarla yapılan görüşmeler sonucunda bazı işkollarının pandemi sürecinden olumsuz etkilenmediği, zira iş yoğunluğunun daha da artması nedeniyle kısa çalışma ve ücretsiz izin uygulamalarının yapılmadığı görülmektedir. Katılımcı 11 ve Katılımcı 19'un cevapları bu duruma örnek olarak gösterilebilir.

*Biliyorsunuz ki eczanelerde genelde kadınlar çalışıyor neden bilmem ama gerçi erkek çalışan eczanelerde var neyse işte bizim eczanede de çalışan herkes kadındı. Eczanenin sahibi hariç dört kişi çalışıyorduk biz orda. Sorunuza gelirse pandemiden bizim sektör etkilenmedi o yüzden işten kimseyi çıkarmadılar hatta işler daha da arttı diyebilirim. Ama eleman almaya gerek duymadılar idare ediyorduk bir şekilde. Çalışmaya devam ettiğimiz için öyle ücretsiz izin, kısa çalışma falan olmadı bizde yani ben işten ayrılana kadar yoktu en azından (K11).*

*(Kısa Çalışma Ödeneği ve Ücretsiz İzin uygulamaları soruluyor) Hayır hiç öyle şeyler almadık, zaten ücretlerimiz de hiçbir zaman tam ödenmedi ki. Daha doğrusu pandemi öncesinde de öyleydi bizler asgari ücret bile*

*almıyoruz ki ondan bile daha düşük bir ücrete tamam diyoruz çünkü her okul öyle (K19).*

Katılımcılar arasında işten çıkarma yasağı öncesinde işten çıkartılanlar da bulunmaktadır. İşten çıkarma yasağı öncesinde işten çıkartılanlar için kısa çalışma ödeneği ve ücretsiz izin uygulamalarından yararlanma durumu söz konusu olmamaktadır.

*Dediğim gibi yasak gelmeden işten çıkardıkları için bizi böyle haklar söz konusu olmadı bizde (K12).*

Katılımcı 12'ye benzer şekilde, Katılımcı 14ve Katılımcı 15'de kısa çalışma ve ücretsiz izin uygulamalarının çalıştıkları işyerinde uygulanmadığını belirtmişlerdir.

*Yok ne kısa çalışma gördük ne ücretsiz izin öyle bir şey yapmadılar (K14).*

*Kısa çalışma ödeneği, ücretsiz izin, bilmem ne hiçbir şey verilmedi kimseye, ben de almadım (K15).*

### **3.3.3. İş Kanun'u Kapsamındaki Haklar**

İş akdinin sonlanması, haklı nedenle derhal fesih hariç olmak üzere bazı haklar doğurmaktadır. Bu hakların ortaya çıkmasındaki amaç, 4857 sayılı İş Kanun'u kapsamında işçinin işverene karşısında korunmasıdır. Bu haklar kıdem tazminatı, ihbar tazminatı ve yıllık ücretli izin alacağı olarak alt başlıklar halinde ele alınmıştır.

#### **3.3.3.1. Kıdem Tazminatı**

Kıdem tazminatı, iş akdinin sona ermesinin en önemli hukuki sonuçlarından biri olarak nitelendirilmektedir. Anadolu (2001:241), kıdem tazminatını; “*yasada vurgulanan asgari bir çalışma süresini doldurarak işçinin iş sözleşmesinin yasa da öngörülen nedenlerden biriyle son bulması durumunda, işverence, işçiye veya mirasçılara ödenen para*” olarak tanımlamıştır.

Kıdem tazminatı, 1457 sayılı İş Kanun'unun 14.maddesinde düzenlemiş olup 4857 sayılı İş kanun' u kapsamındadır.<sup>22</sup> Bu madde uyarınca işçilerin kıdem tazminatına hak kazanabilmeleri beş şekilde olmaktadır. *Bu Kanuna tabi işçilerin hizmet akitlerinin:*

---

<sup>22</sup> 1457 sayılı İş Kanun' unun 14' üncü maddesi hariç diğer maddeleri yürürlükten kaldırılmıştır.

1. İşveren tarafından bu Kanunun 17' nci maddesinin II numaralı bendinde gösterilen sebepler dışında (4587 sayılı İş Kanun'unun 25.maddesinde belirtilen işverenin haklı nedenle derhal fesih hakkı),

2. İşçi tarafından bu Kanunun 16' ncı maddesi uyarınca (487 sayılı İş Kanun'unun 24.maddesinde belirtilen işçinin haklı nedenle derhal fesih hakkı),

3. Muvazzaf askerlik hizmeti dolayısıyla,

4. Bağlı buldukları kanunla veya Cumhurbaşkanlığı kararnamesiyle kurulu kurum veya sandıklardan yaşlılık, emeklilik veya malullük aylığı yahut toptan ödeme almak amacıyla;

5. 506 Sayılı Kanun' un 60'inci maddesinin birinci fıkrasının (A) bendinin (a) ve (b) alt bentlerinde öngörülen yaşlar dışında kalan diğer şartları veya aynı Kanunun Geçici 81' inci maddesine göre yaşlılık aylığı bağlanması için öngörülen sigortalılık süresini ve prim ödeme gün sayısını tamamlayarak kendi istekleri ile işten ayrılmaları nedeniyle feshedilmesi (Emeklilik nedeniyle iş akdinin sonlandırılması) veya kadının evlendiği tarihten itibaren bir yıl içerisinde kendi arzusu ile sona erdirmesi veya işçinin ölümü sebebiyle son bulması'' hallerinde kıdem tazminatı alınmasına hak kazanılmış olur.

1457 sayılı İş Kanun' una göre; "işçiye işe başladığı tarihten itibaren hizmet akdinin devamı süresince her geçen tam yıl için işverence işçiye 30 günlük ücreti" tutarında kıdem tazminatı ödenir. "Bir yıldan artan süreler için de aynı oran üzerinden ödeme yapılır. (...) Kıdem tazminatının hesaplanması, son ücret üzerinden yapılır. İşçinin ölümü halinde yukarıdaki hükümlere göre doğan tazminat tutarı, kanuni mirasçılara ödenir". (1457 sayılı İş Kanunu,1971:4773).

### **3.3.3.2.İhbar Tazminatı**

İhbar tazminatı, 4857 sayılı İş Kanun'unun "Sürelî Fesih" konusu kapsamında 17.madde uyarınca düzenlenmiştir. Bu maddeye göre; işveren ile işçi arasında yapılan belirsiz süreli bir iş sözleşmesinin varlığı halinde sözleşmeyi fesheden tarafın fesihten önce durumu diğer tarafa bildirmesi gerekmektedir. Bu durum ihbar süresi veya ihbar öneli olarak adlandırılmaktadır (Erdem, 2021:1).

4857 sayılı İş Kanun'una göre;

*“a) İş altı aydan az sürmüş olan işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak iki hafta sonra,*

*b) İş altı aydan birbuçuk yıla kadar sürmüş olan işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak dört hafta sonra,*

*c) İş birbuçuk yıldan üç yıla kadar sürmüş olan işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak altı hafta sonra,*

*d) İş üç yıldan fazla sürmüş işçi için, bildirim yapılmasından başlayarak sekiz hafta sonra”* iş sözleşmesi feshedilmiş sayılır.

İhbar tazminatı olarak nitelendirilen durum ise, tarafların bu bildirim şartına uymamaları sonucunda gerçekleşmektedir. 4857 sayılı İş Kanun'unda ihbar tazminatı; *“bildirim şartına uymayan taraf, bildirim süresine ilişkin ücret tutarında tazminat ödemek zorundadır”* şeklinde düzenlenmiştir.

Erdem (2021:1), ihbar tazminatını; işverenin ihbar süresine ilişkin ücretini peşin olarak ödememesiyle iş sözleşmesinin derhal feshetme hakkı olarak tanımlamıştır. Özetlenecek olursa ihbar tazminatı, belirsiz süreli iş sözleşmesinin haklı bir neden olmaksızın ihbar süresi uygulamadan feshedilmesi sonucunda karşı tarafa ödenen tazminattır.

### **3.3.3.3.Yıllık Ücretli İzin Alacağı**

Yıllık ücretli izin alacağı, 4857 sayılı İş Kanun'unun 59.maddesi uyarınca düzenlenmiştir. Bununla birlikte 53.maddeye göre yıllık ücretli izin; işçinin işyerinde deneme süresi de dahil olarak işe başladığı günden itibaren en az bir yıl çalışması durumunda hak kazandığı uygulamadır. Aynı madde de işçilerin kıdemlerine göre yıllık ücretli izin süreleri belirtilmiştir. Buna göre yıllık ücretli izin süreleri; ‘‘

*a) Bir yıldan beş yıla kadar (beş yıl dahil) olanlara on dört günden,*

*b) Beş yıldan fazla on beş yıldan az olanlara yirmi günden,*

*c) On beş yıl (dahil) ve daha fazla olanlara yirmi altı günden”* az olmamaktadır.

Bu sürelere istisna olarak;



- a) Yer altında çalışan işçilerin yıllık ücretli izinlerinin dörder gün arttırılarak uygulanması
- b) On sekiz ve daha küçük yaştaki işçiler ile elli ve daha büyük yaştaki işçilere en az yirmi gün ücretli izin uygulanması, koşulu eklenmiştir.

Yıllık ücretli izin hakkından vazgeçilmesi söz konusu olmamaktadır. Ancak 4857 sayılı İş Kanun'unun 59.maddesine göre yıllık ücretli izin alacağı; 'iş sözleşmesinin, herhangi bir nedenle sona ermesi halinde işçinin hak kazanıp da kullanmadığı yıllık izin sürelerine ait ücreti, sözleşmenin sona erdiği tarihteki ücreti üzerinden kendisine veya hak sahiplerine ödenir'' şeklinde düzenlenmiştir. Bu durumda işçinin işten çıkarılması halinde eğer kullanmadığı yıllık ücretli izin hakkı varsa ücrete dönüştürülerek ödenmesi söz konusudur.

Katılımcılarla yapılan görüşmelerde Katılımcı 1, Katılımcı 3, Katılımcı 4, Katılımcı 6, Katılımcı 12, Katılımcı 18, Katılımcı 20 ve Katılımcı 22; iş akdinin sonlanmasıyla birlikte İş Kanun'u kapsamındaki bütün haklarının kendilerine verildiğini belirtmiştir.

*Evet bütün haklarımı gayet, zaten kurumsal bir firmada çalıştığım için bütün haklarımı verdiler. Kıdem tazminatı, ihbar tazminatı ve yıllık izin olarak üç şekilde zaten işten çıkarken imzaladığım kağıt üzerinde o şekilde yazıyordu (K1).*

*İşten ayrılan iki erkek personel kendi istekleriyle istifa ettikleri için herhangi bir hak talebinde bulunamazlar zaten, bir alacakları yok dolayısıyla istifalarını verip çıktılar. Onlar bir alacakları yoktu. Bizimde diğer kadın personelin dikişteki kadın personelin haklarını aldığını biliyorum. Bana gelince bana ihbar süremi bildirdikleri için ihbarı kullandırdılar, yıllık izin ücreti alacağımda yoktu zaten. Ben sadece kıdem tazminatını aldım (K3).*

*Bütün haklarımı aldım. Tabi kıdem, ihbar falanda. Her şeyi verdi şirket. Bu bi yerde yayınlanmayacak dimi, yok yani verdiler her şeyi zaten bir şey olmasın sonra. Kaç sene ekmeklerini yedim, Allah razı olsun (K4).*

*Erkek çıkarılmadı zaten benim çalıştığım dönemde ama bana bütün haklarımı verdiler yani, kıdem tazminatı ihbar tazminatı falan onları aldım yani(K6).*

*Cinsiyet ayrımı yapılamaz çünkü zaten erkek çalışan yok. Bize dediler gördüğünüz gibi hastalık var durum belli değil her yer kapanıyor, çalışmıyoruz o yüzden işinize son vermemiz gerek ama tüm haklarınız ödenecek. Zaten bu durumda kabul etmeme gibi bir şansımız yok. O yüzden ödendi bütün haklarım benim, tazminatlarımı aldım en azından. Evet işimden oldum ama paramı da alamayabilirdim (K12).*

*Bizim fabrika herkesin hakkını verdi dedim hak yemez ama çıkardıkları genelde kadındı (K18).*

*Satışla beraber diğer departmanlardan da işçi çıkışı oldu, üretimden falan da oldu herkesi tek tek bilemem ama ödendi bildiğim herkesin hakkı. Ben de kıdem tazminatımı, yıllık izin alacağımı aldım. Bu hak konusunda ayırım yapılmadı ya herkese ödenmiştir (K20).*

*Yasak bittikten sonra öğrendik zaten işten çıkarılacağımızı aslında ben tahmin de ediyordum o zamana kadar, dedim ya sıkıntı yaşadık. Ama onlar çıkardığı için haklarımı ödediler alacağım kalmadı içerde (K22).*

COVID-19 pandemisi sürecinde işveren tarafından istifaya zorlanan katılımcı sayısı azımsanamayacak kadar fazladır. Tez çalışmasının bu konu başlığı altında belirtildiği gibi istifa ederek işten ayrılan işçilerin fesihden doğan haklardan yararlanması mümkün değildir. Bununla beraber pandemi sürecinde işveren tarafından istifaya zorlanan katılımcıların da hiçbir hak alamadan işten ayrıldığı göze çarpmaktadır. Buna örnek olarak Katılımcı 7, Katılımcı 8, Katılımcı 15, Katılımcı 17 ve Katılımcı 19'un deneyimleri gösterilebilir.

*Haklarım derken (Kıdem, ihbar tazminatı, yıllık ücretli izin alacağı gibi hakları hatırlatılıyor), ben öyle bir şey almadım, bilmiyorum da böyle şeyleri bir kıdem tazminatını biliyorum onu da maaşımı verdiler çıkartırken ama fazla verdiler onun yerine herhalde. Ne kadar almam*

*gerekiyordu bilmiyorum da almam gereken paradan (ücretinden bahsediyor) fazlaydı zaten ondan ses etmedim ben de (K7).*

*Ne hakkı diyorum ya maaşlarımızı bile alamadık. Bir de bize tazminat mı verecek. İmzaladım en sonunda kağıdı napayım uğraşılır mı onlarla (İş Kanun'u kapsamındaki hakları soruluyor) (K8).*

*Hayır, kimse hiçbir hak almadı ama zaten kimse öyle çok uzun zamandır çalışmıyordu ki hakkı olsun belki o yüzden aramadılar da haklarını, ha bazısının bir buçuk iki yıl olmuştu bulaşıkçı ablanın falan mesela ama o da almadı herhalde (K15).*

*Kadınları daha kolay kandırıyorlar erkekler bizim gibi sus pus değil ki. Açıkçası nasıl desem kimin gücü yetiyorsa, çenesi çalışırsa o biraz hakkını aldı. Hiçbir şey alamayanlar bile varmış duydum ben. Ama dedim ya kadınları çıkarmak daha kolay hak da verme yarın işe gelme de bitiyor erkeklere öyle yapamadılar ama (İşten ayrılırken ödenmesi gereken haklar konusunda cinsiyet ayrımı yapıldı mı diye soruluyor). O yüzden kim ne aldı herkes aldı almadı hakkını diyemem. Ama ben çok uzun zamandır orda çalıştığım için patronla da aramız iyiydi oturup anlaştık 12 yıllık emeğin karşılığı değil belki ama en azından bir miktar tazminat aldım ondan sonra istifa etmeyi kabul ettim ben. Dedi abla sen bizi biliyorsun satış yok, maaşlarını bile ödeyemedim bazı işçilerin. Mecbur çıkarmak zorundayım yoksa seni çıkarmam falan dedi ben senin paranı ödiycem dedi. Tabi hepsini bir kere de veremedi ama aldım ben paramı, sözüne güvendim onun verdi de sağolsun (K17).*

*Hahahaha (gülüyor), ne hakkı bizim hakkımız falan yok diyorum ya sözleşmelerimiz bile on aylık. Kime neyi hak iddia edicem ki? Benim bildiğim kimseye hak falan ödenmedi, bana ödenmedi yani (K19).*

Tez çalışması kapsamında istifaya zorlanan katılımcılar arasından yalnızca Katılımcı 10 ve Katılımcı 18, fesihden doğan haklarını alabilmiştir. Katılımcı 10 ve Katılımcı 18 kendilerinin haklarını aldığını belirtmesinin yanında işten çıkartılan herkese cinsiyet ayrımı yapmaksızın haklarının ödendiğini de belirtmişlerdir.

*Yok valla herkese fazlasıyla ödediler haklarını almamız gerekenden fazla para verdiler hepimize yani, kadın erkek ayırmadan (K18).*

*Biz zaten işverenle anlaştık yani sadece ben değil çıkartılan herkese hakları ödendi ondan sonra istifa etmeyi kabul ettik zaten. Tabi tabi erkek kadın herkese ödeme yaptılar diye biliyorum ben (K10).*

İş Kanun'u kapsamındaki haklarından yararlanamayan bir diğer katılımcı ise Katılımcı 13 olmuştur. Ancak Katılımcı 13'ün durumu diğer katılımcılardan oldukça farklıdır. Bu farklılığın nedeni, katılımcının Kod-29 öne sürülerek iş akdinin sonlandırılmasıdır. Katılımcı 13, Kod-29 ile ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller nedeniyle işten çıkartıldığı için İş Kanun'u kapsamındaki haklarından yararlanamamıştır.

*Hayır ben hak falan almadım lanet olsun dedim artık öyle kötü ayrıldık ki ben hakkımı ararım aramasına da kadın başıma neyle uğraşıcım dava açsam avukat parası falan ödeyecek halim yok benim kaldı öyle o yüzden hiçbir şey yapamadım. Diğerleri de almamıştır hepsine bi kulp bulup çıkardı işet kimiyle anlaştı onlara da sus payı kadar vermiştir diye düşünüyorum ben (K13).*

Katılımcılar arasında hane içi ücretsiz işlerin artması nedeniyle istifa ederek işten ayrılan katılımcılar da bulunmaktadır. Örneğin; Katılımcı 11 ve Katılımcı 14 bu sebeplerle istifa etmek zorunda kaldıkları için hiçbir hak alamamışlardır.

*Ben istifa ettiğim için tazminat falan alamadım tabi ki hatta yoğun bir dönemde işten ayrıldığım için de onları yüzüstü bırakmışım gibi tepki gösterdiler açıkçası. İsim kullanmadığına göre rahatça konuşuyorum valla (Gülüyor). Ben işten ayrılıcam dedim çıktım sadece o aylık maaşımı aldım işte (K11).*

*İstifa etmiş oldum ya hak falan alamadım o yüzden, çıkardıklarına da ödeyebildiler mi bilmiyorum açıkçası (K14).*

Fesihten doğan haklardan istifa ederek işten ayrılan katılımcılara benzer şekilde kayıt dışı çalışan katılımcıların bu haklardan yararlanamadığı görülmektedir.

*Hiçbir şey yoktu, evet (Kayıt dışı çalıştığımız için işten çıkartılırken hiçbir hak alamadınız mı diye soruluyor) (K2).*

*İki yerde de sigortam olmadığı için hiçbir hak alamadım tabi ki (K5).*

*Tazminat falan olmaz ki bizde başka başka yerlere gidiyoruz, her gün başka evin temizliği olur ayda bir haftada bir nasıl derlerse. Keşke olsa ben de isterdim valla (K9).*

*Maaşım dışında başka bir şey görmedim ben hak falan (K21).*

### **3.3.4.İşsizlik Ödeneği**

İşsizlik ödeneği, ‘sigortalı işsizlere yasanın belirtilen şartları taşımaları halinde işsiz kaldıkları dönem için belirli süre ve miktarda yapılan ödeme’ olarak tanımlanmıştır (İŞKUR, Çevrimiçi, Erişim Tarihi:17.06.2022).

Günlük kullanımda işsizlik ödeneği, işsizlik maaşı olarak da adlandırılmaktadır. İşsizlik ödeneğine hak kazanabilmek için bazı koşulların sağlanması gerekmektedir. Bu koşullar; ‘

- ✓ İşsizlik ödeneğine hak kazanabilmek için; Kendi istek ve kusuru dışında işsiz kalmak,
- ✓ Hizmet akdinin sona ermesinden önceki son 120 gün hizmet akdine tabi olmak,
- ✓ Hizmet akdinin feshinden önceki son üç yıl içinde en az 600 gün süre ile işsizlik sigortası primi ödemiş olmak,
- ✓ Hizmet akdinin feshinden sonraki 30 gün içinde en yakın İŞKUR birimine şahsen ya da elektronik ortamda başvurmak’, olarak belirtilmiştir (a.g.e.).

Bu koşulları sağlayan kişiler işsizlik ödeneği almaya hak kazanmaktadır. Bunun yanında kişilerin genel sağlık sigortası primleri de işsizlik ödeneği aldıkları süre boyunca ödenmektedir.

İşsizlik ödeneğinin süresi ise işçinin ödediği işsizlik sigortası primlerine göre hesaplanmaktadır. İş akdinin feshinden önceki son üç yıl içinde; ‘

- 600 gün sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası primi ödemiş olan sigortalı işsizlere 180 gün,

- 900 gün sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası primi ödemiş olan sigortalı işsizlere 240 gün,
- 1080 gün sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası primi ödemiş olan sigortalı işsizlere 300 gün'', işsizlik ödeneği verilmektedir (a.g.e.).

İşsizlik ödeneğinin miktarı ise; günlük olarak son dört aylık prime esas kazanç baz alınarak günlük ortalama brüt kazancın %40'ı kadardır. Bunun yanında işsizlik ödeneği, 4857 sayılı İş Kanun'unda belirtilen aylık asgari ücretin brüt tutarının %80'ini geçemez (Uğur,2011:105).

Katılımcı 4 ve Katılımcı 6, işsizlik ödeneğine hak kazandıklarını ve işsizlik ödeneği aldığını belirtmişlerdir.

*Gelirim düşmedi, şirket ödedi zaten her şeyi. Aldım zaten maaşımı. İşten çıkana kadar yani. 10 ay da işsizlik aldım ben zaten (K4).*

*Yani ben bunları tam olarak bilmiyorum zaten uygulanıp uygulanmadığını çünkü ben bunlardan önce işten çıkartıldığım için (17 Nisan 2020'den önce işten çıkartıldığımı belirtiyor) ben sadece işsizlik ödeneğini aldım. Onu da altı ay boyunca aldım zaten, işsizlik ödeneğim verildi yani (İşyerinde Kısa Çalışma Ödeneği, Ücretsiz İzin Uygulamaları hak kazananlara verildi mi diye soruluyor) (K6).*

### **3.4.İŞGÜCÜ PİYASASINDA CİNSİYET EŞİTSİZLİĞİ VE DIŞLANMA**

Eşitsizlik, en basit tanımı ile eşit olmama durumudur. Bunun yanında; toplum içindeki kişilerin aynı hak ve imkanlara sahip olmaması, kişiler ya da durumlar arasında denge veya eşitlik eksikliği, toplumdaki kaynakların herkese eşit şekilde dağıtılmaması gibi tanımlarla da ifade edilmektedir (Wikipedia,2021f; Titanica,2022).

Literatüre göre, eşitsizlik ve ayrımcılık kavramları çoğu zaman birbirinin yerine kullanılmaktadır. Ayrımcılık kavramı ise; bir kişiye ya da kişinin ait olduğu gruba yönelik önyargı ve tutumlar olarak tanımlanmaktadır. Ayrımcılık pozitif ya da negatif yönlü olarak iki şekilde yapılmakla birlikte genel olarak negatif yönlü olarak yapılmaktadır. Bu nedenle kişi ya da grubun aleyhinde sonuç doğuracak bir eylemde

bulunulması veya farklı muameleye tabi tutulması olarak ifade edilmektedir (Maktav, 2019:105).

Bulut ve Kızıldağ (2017:84) ayrımcılığı; bireylerin cinsiyetleri, dilleri, dinleri, renkleri, ırkları ya da etnik kökenleri gibi nedenlerle farklı muameleye maruz bırakılarak işe almada, ücret ödemede, okula kabul edilmede ve diğer kamusal haklardan faydalanmada farklı muameleye maruz bırakılmaları olarak özetlemiştir.

Ayrımcılık ve eşitsizlik kavramları arasında neden sonuç ilişkisi vardır. Kayhan (2018:131), ayrımcılığın toplumsal eşitsizliklerden kaynaklanarak ortaya çıktığını belirtmiştir.

Cinsiyet ayrımcılığı; kişilere cinsiyetleri dolayısıyla yapılan farklı ve olumsuz davranışlar ile adaletsizlik olarak tanımlanmaktadır (Çoban ve Kartal,2018:67; Bulut ve Kızıldağ,2017:84).

Tarihsel süreç içerisinde dezavantajlı gruplar arasında kabul edilen kadınların, küresel düzeyde ekonomik, sosyal, kültürel ve siyasi alanlar başta olmak üzere birçok alanda cinsiyet ayrımcılığına maruz kaldıkları ve bu cinsiyet ayrımcılığı sonucunda bu alanlardan dışlandıkları görülmektedir (Yüksel Oktay ve Altunok, 2021:44-46).

Dışlanma kavramı ise "*sosyal dışlanma*" veya "*toplumsal dışlanma*" olarak adlandırılmaktadır. Aykaç (2021:4)'a göre sosyal dışlanma; "*bireylerin veya grupların içinde yaşadıkları topluma tam katılımdan tamamen veya kısmen dışlanma*" olarak tanımlanmıştır.

Sosyal dışlanma kavramına karşı bir ifade olarak da "*sosyal içerme*" kavramı kullanılmaktadır. Sosyal içerme; basit bir tanımla dezavantajlı gruplar başta olmak üzere tüm bireylerin topluma katılımlarının sağlanmasına yönelik yapılan uygulamalar bütünüdür (Yüksel Oktay ve Altunok, 2021:44-15). Görüldüğü üzere sosyal içerme sosyal dışlanmanın bir sonucu olarak karşımıza çıkmaktadır. Daha net bir ifadeyle sosyal dışlanma neden iken sosyal içerme sonuç olmaktadır.

Sosyal dışlanma cinsiyet temelli olarak incelendiğinde kadınların erkeklere göre daha fazla sosyal dışlanmaya maruz kaldıkları görülmektedir. Bu nedenle kadınlar

dezavantajlı gruplar arasına dahil edilmektedir. Kadınlar, küresel düzeyde yaşadıkları sosyal dışlanma sorunu ülkelere göre farklılık göstermektedir. Türkiye’de kadınların yaşadıkları sosyal dışlanma genel itibariyle; eğitim olanaklarından yoksunluk, siyasetten dışlanma, fırsat eşitsizliği ve işgücü piyasasından dışlanma olarak karşımıza çıkmaktadır (Yüksel Oktay ve Altunok, 2021:46).

İşgücü piyasasında eşitsizlik ise; eşit verimliliğe sahip bireylerin eşit olmayan davranışlara tabi tutulmasıdır (Utma,2019:46).

Çelik ve Akar Şahingöz (2018:371)’a göre kadınların işgücü piyasasına katımlarının istenilen düzeye ulaşamamasının en temel nedeni cinsiyet ayrımcılığıdır.

Cinsiyet ayrımcılığına yol açan uygulamaların temelinde toplumların geleneksel değer yargıları yatmaktadır. Toplumların değer yargıları tarafından kadın ve erkeklere biçilen roller farklılık göstermektedir. Erkeklere biçilen roller çalışarak evin geçimini sağlamak iken kadınlara biçilen roller evin düzeninin sağlanmasına bağlı olarak iyi bir eş ve anne olmasıdır. Bu rollere bağlı olarak kadınların cinsiyet eşitsizliği yaşadığı alanların en belirginini işgücü piyasası olmaktadır. Kadınlar işgücü piyasası içerisinde işe alım süreci ile başlayarak işin sürdürülmesi ve işten çıkarma süreçlerinde birçok ayrımcılığa maruz kalmaktadırlar (Çoban ve Kartal,2018:67).

Küresel düzeyde ve Türkiye’de kadınlar işgücü piyasası içinde açıkça ifade edilmeyen veya görünmez engellere maruz kalmaktadırlar. Literatüre göre bu görünmez engeller “*cam tavan sendromu*” olarak adlandırılmaktadır. Cam tavan sendromu esasen kadınların kariyer basamaklarında karşılaştıkları engelleri ifade etmekle beraber kariyer basamaklarında belli bir noktaya kadar yükselebildiklerini ve o noktada saplanıp kaldıklarını da ifade etmektedir (Utma,2019:49).

Özen Kutanis ve Ulu (2016:362), kadınların işgücü piyasasında yaşadıkları cinsiyet ayrımcılığına; “*iş başvuru ilanlarında yalnızca erkek adayların başvurmalarının istenmesi, ücretlerde erkekler lehine bir fark olması, kadınların hamileliklerinin gerekçe gösterilerek işten çıkarılması, kadınların çocuk izni istemeleri nedeniyle işten çıkarılması*” örneklerini vermiştir.

Çoban ve Kartal (2018:73), kadınların işgücü piyasasında yaşadıkları cinsiyet eşitsizliğini genel olarak 9 maddede özetlemiştir. Bunlar;



- *Mesleğe yönlendirmede ayrımcılık*: Toplumların değer yargılarının kadınlara yüklediği ev içi rolleri nedeniyle kadınların, kadın işi olarak nitelendirilen düşük ücretli ve düşük vasıflı işlerde istihdam edilmesi,
- *İşe alım sürecinde ayrımcılık*: Kadınların ev işleriyle meşgul olması sonucunda işgücü piyasasında verimli olamayacakları düşüncesiyle kadınlara göre erkeklerin daha çok tercih edilmesi,
- *Tutum, davranış ve değerlendirmede ayrımcılık*: Erkeklerin çalışma ortamında kadınları görmezden gelmesi ve işverenlerin işgücü piyasasında başarılı olma konusunda kadınların aleyhine değerlendirmede bulunması,
- *Cinsel taciz*: Kadınların işgücü piyasasında karşı cins tarafından istenmeyen sözlü ya da fiziksel tacize erkeklerden daha fazla maruz kalması,
- *Dikey ve yatay bölünme*: kadınlar ve erkeklerin farklı iş kollarında istihdam edilmesi ve aynı iş kolunda yer aldıkları halde yönetici pozisyonlarında daha çok erkeklerin tercih edilmesi,
- *Kariyer basamakları ve terfide ayrımcılık*: kadınların kariyer basamaklarında karşılaştıkları engeller ile erkeklerin gerisinde kalması (cam tavan sendromu),
- *Kariyer kesintileri*: Evlilik ve çocuk sahibi olmaları sonucunda kadınların geçici ya da kalıcı olarak işgücü piyasasından ayrılması,
- *Sosyal güvenlik güvencesizlik*: Kadınların erkeklere göre daha fazla kayıt dışı çalışması ve emeklilik, grev, toplu sözleşme ve sağlık hizmeti gibi sosyal güvenlik haklarından yararlanamaması,
- *Ücret eşitsizliği*: Kadınların yalnızca cinsiyetleri nedeniyle erkeklere göre daha düşük ücretle çalıştırılması, olarak tanımlanmaktadır.

İşgücü piyasasında cinsiyet ayrımcılığına maruz kalan kadınlar bu duruma bağlı olarak işgücü piyasasında sosyal dışlanma sorunu ile karşı karşıya kalmaktadır.

Yüksel Oktay ve Altunok (2021:46)'a göre ise, kadınların işgücü piyasasından dışlanmasının bir sonucu olarak kayıt dışı çalışma ve sosyal korumadan yoksunluk; bu durumun bir sonucu olarak da kadın yoksulluğu artmaktadır.

İşgücü piyasasında yaşanan cinsiyet eşitsizliğinin en aza indirilmesi ve kadınların işgücüne katılım oranlarının artırılması amacıyla küresel düzeyde ve Türkiye'de pek çok yasal düzenleme ve politika uygulamaları yürürlüğe konulmuştur. Ancak tüm bu

çalabalara rağmen işgücü piyasasında cinsiyet temelli eşitsizlik yoğun bir şekilde devam etmektedir.

Bezirgan Tanış (2021:267)'a göre işgücü piyasasında hali hazırda mevcut olan cinsiyet eşitsizlikleri COVID-19 pandemisi sürecinde daha da derinleşmiştir. Kadınların işgücü piyasasındaki ikincil konumları bu süreçte daha da savunmasız kalmalarına ve işten çıkartılmalarına neden olmuştur.

Tez çalışmasının konusu kapsamında katılımcıların deneyimlerinden yola çıkılarak elde edilen sonuçlara göre kadınların COVID-19 pandemisi süresinde işgücü piyasasında yaşadıkları cinsiyet eşitsizlikler; işten çıkarmada eşitsizlik, yeni bir iş bulma ve işe alım sürecinde eşitsizlik, COVID-19 pandemisi kadınları işten çıkarmada bir gerekçe olarak kullanılmış olabilir mi?, ve kadın yoksulluğu olarak alt başlıklar halinde incelenmiştir.

### **3.4.1.İşten Çıkarmada Eşitsizlik**

#### ***3.4.2.1.İşyerinde Çalışan ve İşten Çıkartılan İşçi Sayısının Cinsiyete Göre Dağılımı***

COVID-19 pandemisi sürecinde kadın istihdamının incelenebilmesi için bu süreçte işten çıkartılan işçilerin cinsiyet dağılımı hakkında bilgi sahibi olunması gerekmiştir. Katılımcılarla yapılan görüşmelerde işyerinde pandemi öncesinde çalışan işçi sayısının cinsiyete göre dağılımı ve işten çıkartılan işçilerin cinsiyete göre dağılımı sorulmuştur.

Katılımcı 1'in çalıştığı işyerinde işçilerin kadın ve erkek sayısında oldukça belirgin bir eşitsizlik olduğu görülmektedir. Bununla beraber işten çıkarmada ilk olarak tercih edilen kadınlar olmuştur.

*İki kişi çalışıyorduk, iki bayan çalışandık o bölümde. Onun (departmanda çalışan diğer personelden bahsediyor) on yıllık kıdemi vardı benim bir. Toplamda 20 kişi çalışıyordu. 5 kadın 15 erkek çalışıyorduk. Üç kişi çıkartıldı, iki kere işten çıkarma yapıldı. İlkinde üç kişi, ikincisinde üç kişi olacak şekilde. İlkinde iki bayan, bir erkek; üçüncüsünde üç erkek şeklinde çıkış yapıldı. Aralarında 4 ay kadar bir süre vardı (K1).*

*Ben sekreteryada çalışıyordum diğer kadın çalışanımız temizliğimizle ilgileniyordu, erkek çalışanımız sahada çalışıyordu. Onlar (İkinci postada çıkartılan üç kişiden bahsediyor) satış departmanında çalışıyordu. Satış departmanı zaten erkek çalışanlara sahipti, hiç kadın çalışan yoktu ki almakta taraftarı değildi şirket prensibinde satışta. Fakat pandemi süreci git gide şirketin maddi durumunu zorladığı için artık son çıkış olarak satışı düşündüler çünkü diğer departmanlardaki insanları azaltamıyorlardı. İkişer kişi olarak çalışıyordu her departman, satışta çok fazla kişi çalıştığı için mecburen orayı boşaltmak zorunda kaldılar (K1).*

Katılımcı 3, verdiği cevapta çalıştığı işyerinde kadın erkek sayısının çok eşitsiz olduğunu belirtmiştir. Katılımcı, üretim dışında kendisinin de çalıştığı yönetim bölümünde de genel itibariyle erkek işçilerin ağırlıklı olduğunu ve işten çıkarmada ilk olarak kendisinin tercih edildiğini belirtmiştir.

*36 kişiyiz. 4 kadın, 32 erkek. Yönetim bölümünde kadın sadece ben varım. İki personel dikişte, bir personel mutfakta. (Dikiş bölümünde bahsettiği bir kadın ve yönetimde çalışan kendisi işten çıkarıldı). Çıkan erkek personellerimiz oldu ama bunların COVID ile alakası yoktu, kendi istekleriyle çıkanlar oldu ama iki kişi olduğunu hatırlıyorum. COVID nedeniyle küçülme diyerek sadece kadınları çıkarttılar (K3).*

*Hayır erkek işçiler çıkartılmadı. Benimle aynı sektörde olan (aynı nitelikte aynı pozisyonda çalışan demek istiyor), aynı bölümde çalışan erkek işçiler çıkartılmadı. Muhasebe, satın alma ve insan kaynakları üç kişilik bir bölüm (üç kişinin de muhasebe departmanı olarak çok işlevli olarak aynı işleri yaptığını söylüyor), bu bölümde üç kişi vardık, iki erkek bir kadın. Tek kadın bendim, onlar çıkartılmadı ben çıkartıldım. Muhasebe, satın alma, insan kaynakları üçümüzün birlikte yaptığı işti, kişi bazlı değil, dolayısıyla bir kişi olmadığında diğer iki kişi onun işlerini yapabiliyordu, o bölümle alakalıydı. Dolayısıyla onlar çıkartılmadı ben çıkartıldım. Bulduğumuz işyerindeki bu üç kişiden bir*

*erkek personel müdür seviyesindeydi, diğer erkek personelle ben aynı seviyede olduğumuz için aramızda kıdem farkı 4-5 ay kadardı. Dolayısıyla aynı gibiydik ama ben çıkartıldım o çıkartılmadı (K3).*

Katılımcı 13 ise, işyerinde çalışan işçi sayısı hakkında bilgi vermemiştir. Katılımcı 13'n çalıştığı işyerinde çıkartılan işçi sayısının cinsiyet dağılımına bakıldığında kadınlara yönelik ayrımcılık yapıldığı görülmektedir.

*Tam sayı veremem hatırlamıyorum da baya işçi azalttılar, belki ona yakın kadın ama erkek daha az tabi üç dört belki de. Erkeklerde çıkardılar komple sayıyı azalttılar zaten ama kadın daha fazla çıkarıldı ama zaten kadın çalışan daha fazlaydı bizim orda (K13).*

Katılımcı 6 ve Katılımcı 7, çalıştıkları işyerlerinde tek kadın çalışanın kendileri olduğunu ve kendilerinin işten çıkartıldığını belirtmiştir.

*Yalnızca ben çıktım zaten orda tek çalışan kadın bendim erkeklerden mesela hiçbir eksilme olmadı. Benden sonrasını bilmiyorum ama benim dönemimde sadece ben çıkarıldım (K6).*

*Dedim ya zaten paketçi bi çocuk çalışıyordu benle beraber. Onu çıkarmadılar e çünkü paket devam etti ki ona bi yasak gelmedi. O yüzden dolayı o çocuk çalıştı, yani bi kadın bendim beni çıkarttılar (K7).*

Katılımcı 8, kendisiyle aynı niteliklere sahip olarak çalıştığı bölümde erkek çalışanların da olduğunu ancak kadınların işten çıkartıldığını belirtmiştir. Bunun yanında işyerinde işten çıkartılan kişi sayısında toplam olarak kadın sayısının çoğunluk olduğunu da ifade etmiştir.

*Kalite kontrolde kadında vardı erkekte vardı ama kadınları çıkardılar insan azalttılar evet ama erkekler kaldı, kadınlar çıktı bizim bölüm için yani. Ama şimdi düşününce çıkarma kararı aldıklarında da çoğunluk baya fazla şekilde kadındı. İlk önce kadınları tercih ettiler demek ki (K18).*

Katılımcı 20 ise, işe alımda ve işten çıkarmada çalıştığı departmanda cinsiyet eşitsizliği olduğunu belirtmiştir. Katılımcı 20'ye göre bunun nedeni departmandaki işçi sayısının ve işten çıkartılan işçi sayısının cinsiyet dağılımındaki eşitsizliktir.

*Cevabım çok net hayır çıkarılmadı, biz satış bölümünde epey kalabalık çalışıyorduk 9 kişi kadar. Zaten fazlalığımız erkekti 6 erkek 3 kadın. Bizi de araya göstermelik dağıtmışlar yani. Ama işten çıkarılan 3 kadın oldu yalnızca 1 tane erkek çıkardılar. Çıkarılan kişi sayısına baktığımız zaman zaten kesinlikle cinsiyetçi bir bakış açısı var zaten görüyorsunuz kadınların hepsini çıkardılar ama erkek bir kişi adaletli mi sizce bu? Ben ayrılırken işverene bunu da söyledim zaten ayrımcılık yapıyorsunuz diye (K20).*

Katılımcılar arasında Katılımcı 12, Katılımcı 15 ve Katılımcı 17'nin verdiği bilgilere göre çalıştıkları işyerinde işçi sayısında cinsiyet eşitsizliği bulunmamaktadır. İşten çıkarmada ise Katılımcı 15, cinsiyet ayrımı yapılmadan herkesin çıkartıldığını belirtmiştir.

*On iki kişi falan çalışıyorduk biz eşit gibi kadın erkek sayısı bir iki kişiyle erkek fazlaydı en son dönemde. Zaten herkesi çıkardıkları için bu on iki kişi de çıktı yani. Evet kadın erkek demeden herkesi çıkarttılar bizim kafede, çünkü kepenk kapattık ki kimse çalışamazdı (K15).*

Katılımcı 12 ve Katılımcı 17, Katılımcı 15'den farklı olarak, çalıştıkları işkollarında kadın sayısının daha yoğun olduğunu belirtmişlerdir. Zira Katılımcı 12'nin çalıştığı işyerinde erkek işçi yoktur. Katılımcı 12 ve Katılımcı 15'in çalıştıkları işkolları tekstil ve kozmetik olmak üzere kadınlaşmış işkolları olarak adlandırılmaktadır.

*Şunu söyleyeyim zaten bizim firmada erkek çalışan yoktu hep kadın çalışır yani kozmetik ürünleri var ya kadınlara hitap ediyor yani o yüzden çalışanlar hep kadın. Ama kadınlar için konuşursam altı kişi vardı dört kişiyi çıkardılar diğer iki kişi çıkmadı onlarında çalışma süreleri bizden daha uzun olduğu için çalışma süresine göre çıkardılar yani önlerini göremediler onlarda herhalde her ihtimale karşı iki kişi bıraktılar sonra onlar ne oldu bilmiyorum. Eğer bu kadar uzun sürmese*

*belki bizi de çağırırlardı tekrar sonuçta firma mesela benden memnundu ben de memnundum bir sorunum yoktu (K12).*

*Biz kırk küsür kişi çalışıyorduk herhalde kalabalıktık. Az öncede dedim ya erkek sayısı azdı hadi taş çatlasın on kişi olsun. Geri kalan otuz küsür kişi kadındı. Yirmi kişiden fazla çıkardılar zaten bütün bölümleri iyice azaltiler birer kişi kaldı. Yani nasıl diyeyim on beş kadın çıkardıysalar beş altı erkek falan oluyor herhalde (K17).*

*Bizde zaten çalışanlar kadındı yani kadın daha fazlaydı. Erkek sayısı kadına göre azdı. Tekstil ya ondan kadınlar çalışıyordu genelde. Ama erkek de hiç yok değil şoför falan vardı bahçeyle ilgilenen vardı üretimde birkaç tane vardı falan. Onları da çıkarttılar ya kadın erkek ayırt etmediler yani (K17).*

Katılımcı 2 ise, çalıştığı işkolunda kadınların tercih edildiğini belirtmiştir. Ancak işkolu içerisinde yalnızca kadınların solist olarak tercih edildiğini, orkestra ekibinde yine diğer katılımcılarla benzer şekilde erkek çalışan tercih edildiğini belirtmiştir. Bunun yanında katılımcı çalıştığı işkolunda kadınların cinsiyeti nedeniyle işten çıkarılmadığını ifade etmiştir.

*Onu çok söyleyemiycem bizim sektörde zaten genelde kadınlar tercih ediliyor ama şöyle solist olarak kadınlar tercih ediliyor Arka ekip olarak orkestra olarak genelde hep erkektir zaten görmüşsünüzdür. Hani bu konuda bizim sektörde o kadar bir ayırım, bu nedenden çıkarılma gibi bir ayırım görmedim (K2).*

#### **3.4.2.2. Mutlaka İşçi Çıkartılması Gerekliliği Halinde Kadına Yönelik Cinsiyetçi Bakış Açısı**

Katılımcılarla yapılan görüşmelerde işyerinde mutlaka işçi çıkartılması gerekliliği halinde kadınlara yönelik cinsiyetçi bakış açısının olup olmadığının tespit edilmesi için katılımcılara bazı sorular yönlendirilmiştir. Katılımcıların bu konuya ait görüşleri aşağıda verilmiştir.

Katılımcı 1, COVID-19 pandemisi nedeniyle ilk olarak kadınların çalıştığı departmanlarda işçi azaltıldığını daha sonra şirketin mecbur kalması durumunda erkek işçi azaltıldığını belirtmiştir.

(Sağlık koşulları nedeniyle işyerinde mutlaka işçi azaltılması gereği ortaya çıkması halinde kadına yönelik cinsiyetçi bakış işçi çıkarmada etkili oldu mu diye soruluyor) *Ben düşünüyorum çünkü zaten şirket içerisinde kadın sayısı azdı ve departman dağılımında kadınlar çalıştığı departmanlarda ikişer ikişer çalışıyorlardı ve ilk başta o departmanları boşaltma gereğini buldu şirket sahibi. Daha sonra zorunluluktan, pandeminin şirkete vermiş olduğu zararlardan kaynaklı yüksek ihtimalle ki zannetmiyorum ikinci çıkışı yapmazdı eğer bu sıkıntıya girmemiş olsaydı (K1).*

İşveren, Katılımcı 6 'ya başka bir bölümde çalışan erkek işçinin onun yerine bakabileceğini ancak kendisinin erkek işçinin yerine bakamayacağını ifade etmiştir. Katılımcı 6'da, diğer katılımcılara benzer şekilde işten çıkartılmasında cinsiyetçi bir bakış açısı olduğunu düşünmektedir.

*Evet düşünüyorum, zaten bunun en güzel örneği benim. Çünkü yani ben işten çıkartıldığım zaman bir erkeğin çıkartıldığını görmedim mesela bir pompacının kasiyere bakabileceğini söylediler ama benim mesela bir pompaya bakabileceğimi söylemediler. Yani bu yüzden olduğunu düşünüyorum (İşten çıkarmada cinsiyetçi bir bakış açısına maruz kaldığımı belirtiyor) (K6).*

Katılımcı 8 ise, katılımcı 6'ya benzer şekilde erkeklere çoklu vasıf yüklenebileceği nedeniyle kadınların işten çıkartıldığını belirtmiştir. Katılımcı 6'nın çalıştığı işyerinde ücretlerinin ödenemeyeceği gerekçe gösterilerek ilk olarak kadınların işten çıkartılması söz konusudur.

*Bak ablacım işyeri kapandı zaten ama şöyle bir durum var ilk başta bizi çıkardılar biz dediğim benle beraber bir kadın daha çalışıyordu. Dört kişi vardı çalışan, patronla oğlu dışında. İkimiz kadın diğer ikisi erkek işte. İşler kötüleşince biz kadınlara dediler maaşlarınızı ödeyemiycez*

*kendinize başka iş bakın. Her yer kapalı nerden iş bulacaksak artık. Bizden baya sonra erkekleri de çıkardılar tamamen batınca patron yani. Ondan diyorum cinsiyet ayrımı var zaten neden kadınları çıkartıyorlar ilk önce. Erkekler arabayla evlere gidip halı toplayıp götürüyorlardı falan. Yıkama işlerini biz yapıyorduk. Ama dediler herhalde kadınlar olmadan da biz bu işi hallederiz diye önce bizi çıkardılar(K8).*

Katılımcı 10'un ise konuyla alakalı net bir görüşü bulunmamaktadır. Ancak Katılımcı 10, çalıştığı işyerinde ilk olarak kadınların işten çıkartıldığını ve erkeklerin çalışmasının mecburi olarak görülmesini belirterek cinsiyetçi bir bakış açısı olduğunu ifade etmiştir.

*Kat görevlileri kadın oluyor zaten benim çalıştığım yerde de öyleydi. Aynı nitelik sayılır mı o yüzden diğerleriyle bilmiyorum. Ama bizde baya kişi çıkarıldı bu şekilde anlaşmalı olarak altı tanesi kadın zaten yanlış bilmiyorsam erkek sayısı da ya iki ya üç olması lazım. Ya aslında hem cinsiyetçi diyemem hem de diyebilirim. Çok karışık oldu ne cevap versem bilemedim. Ama evet ya bence cinsiyetçi çünkü ilk olarak kadınların yaptıkları işe son verdiler. Tamam erkekler de o işi yapmasa olur muydu olurdu ama neden ilk önce kadınlardan vazgeçtiler. Belki de erkeklerin çalışması çok daha mecburi diye düşündüler bilmiyorum. Ama sayıya bakarsak ayrımcılık yapılmış oluyor (K10).*

Katılımcı 13 ise, çalıştığı işkolunda yoğun olarak kadınların çalıştığını bunun için işverenin kadın çalıştırmaya mecbur olduğunu ancak cinsiyetçi bakış açısının olduğunu belirtmiştir.

*Cinsiyetçi, kadın düşmanı zaten bizim patron hiçbir şeyi gözü götürmez, ne yapsan gözüne batarsın ağzımı da bozmak istemiyorum şimdi de cinsiyetçi gözü vardı tabi ki hem mecbur kadın çalıştırmaya işten dolayı hem de çıkartırken önce kadınları çıkardı (K13).*

Katılımcı 16 ise, işgücü piyasasında işverenlerin kadınlar üzerinde erkeklere göre daha fazla baskı kurabildiklerini düşünmektedir. Bu nedenle çalıştığı işyerinde işin



yürütülmesinde cinsiyetçi bir bakış olduğunu belirtmiştir. Katılımcı 16, bu nedenlerle çalıştığı işyerinden istifa etmek zorunda kalmıştır.

*Açıkçası erkeklerin üzerinde bizim kadar baskı kuramıyorlar, kadınlara geçiyor nazları herhalde bizim kadar onları zorladıklarını görmedim. Ya da bir erkeğe temizlik yaptırdıklarını. Benim gibi başka bölümlerden de çok dayanamayıp istifa eden oldu, zaten pandemi sağlık çalışanlarını mahvetti ki biz çektik çilesini başka kimse görmedi. Ama erkeklere göre bizim üstümüzdeydi yük, ayrılanlarda genelde kadınlar zaten erkeklere pek söz geçiremedikleri için. Bu dönemde kolay kolay kimseyi çıkarmadılar zaten iş çoktu, çok önemli bir şey olması lazımdı çıkarmak için. Genelde insanlar kendileri ayrıldı, istifa etmeye mecbur bırakıldılar işte kadınlar yani genelde dedim ya (K16).*

Katılımcı 19 ise, işgücü piyasasında erkeklerin dokunulmazlığı olduğunu düşünmektedir. Zira Katılımcı 16, çalıştığı işyerinde cinsiyet ayrımcılığı yaşadığını düşünmektedir.

*Hayır erkeklerin ayrıcalığı var ki sanki onların para kazanması lazım bizim değil, ayrımcılık yapıyorsunuz dediğimizde e onlar evli e onların çocukları var bilmem ne. Bizim paraya ihtiyacımız yok sanki. Ya zaten genelde çalışanlar genç yeni mezun öğretmenler hep çünkü kimse yıllarını burada harcamak istemez. Ama artık kadrolu gibi olmuş bazı hocalarda vardı tabi. Onlardan bahsediyorum işte özellikle erkek olanların dokunulmazlığı var resmen (K19).*

Diğer katılımcılarla benzer şekilde Katılımcı 22’de, işten çıkartılmasında cinsiyet ayrımcılığı yaşadığını düşünmektedir. Katılımcı 22’nin verdiği cevaplara göre işyerinde onunla aynı nitelikte olan erkek işçilerin değil kendisinin işten çıkartıldığı anlaşılmaktadır.

*Ben işten çıkarılmamda bir cinsiyet ayrımı olduğunu düşünüyorum açıkçası. Niye diğer erkek personel çıkarılmadı da ben çıkarıldım. Tamam erkek de çıkardılar ama gişe bölümünden daha az tecrübeli benle aynı değil ki (K22).*

Katılımcılar arasında yalnızca Katılımcı 9 ve Katılımcı 15 işten çıkartılmalarında cinsiyet ayrımcılığı olmadığını belirtmişlerdir.

*Temizlik işi için böyle bir şey yok aslında. Çalışanlar zaten hep kadın ama bu demek oluyor ki kadınlar işsiz kaldı da bu işten çıkarmada bahane değil COVID-19 'un kendisinden kaynaklı (K9).*

*Ben cinsiyetçi bir bakış açısı var diyemem herkesi çıkarttılar çünkü bir cinsiyet ayrımı yapılmadı burda (K15).*

Maktav (2019:104)'a göre, işgücü piyasasındaki işler; 'kadın işi' ve 'erkek işi' olarak ayrılmaktadır. Kadın işi olarak nitelendirilen işler, daha düşük ücretli ve daha vasıfsız işler olarak karşımıza çıkmaktadır. Katılımcı 5'in cevabı bu duruma örnek olarak gösterilebilir.

*Bana bunun erkek işi olduğunu benim yapamadığımı söylediler. Ve benden sonrada duydum erkek bir eleman almışlar. Bahaneydi anlaştığım işi yaptırmadılar. Erkek alıp üretimde de kullanmak istediler herhalde. Zaten insanların seçim şansı yok kabul ediyor herkes (K5).*

Tez çalışmasının alan araştırması kapsamında katılımcılara; 'işyerinizde aynı aileden birden fazla kişi çalışması durumunda işten çıkarmada cinsiyetçi bakış açısı etkili oldu mu?' sorusu yönlendirilmiştir. Katılımcı 3, Katılımcı 10 ve Katılımcı 18'in cevapları bu soru için örnek gösterilebilir.

*Ben cinsiyetçi bakış açısı olduğunu düşünüyorum çünkü firmamızda karı koca çalışan personeller vardı onunda karısı çıkartıldı işten dikiş bölümünde çalışıyordu, erkekte döşeme/gyidirme bölümünde çalışıyordu. Kadın personel çıkartıldı aynı benim gibi. Çünkü evin reisi erkek gözüyle bakılan bir toplumda yaşadığımız için erkeğin eve para getirmesi zorunludur ama kadın çalışmasa da olur gözüyle bakıldığı için kadınlar daha kolay gözden çıkartılıyor (K3).*

Katılımcı 3'ün verdiği bilgilere göre işyerinde aynı aileden cinsiyet farkı olan iki kişi çalışmakta olup kadının işten çıkartıldığı ancak erkeğin işe devam ettiği görülmektedir. Katılımcı 3'ün bu konuyla alakalı görüşü dikkat çekmektedir. Zira

erkeğin işten çıkartılmama nedeni evin reisi olarak görülmesi iken, kadın çalışmasa da olur denilerek işten çıkartılmıştır.

Katılımcı 10'un verdiği bilgiler de Katılımcı 3 ile benzerlik göstermektedir.

*Evet mesela bu çıkartılan kadınlardan biri bulaşıkçı olarak çalışıyordu mutfakta kocası da bizim otelde çalışıyor bahçe işlerine falan bakıyordu (İşyerinde aynı aileden birden fazla kişi çalışıyor muydu diye soruluyor). Kocasını çıkarmadılar ama kadını çıkardılar bizle beraber. Belki de erkek ne iş versek yapar demiş olabilirler ki bence öyle düşündüler. Çünkü işler azalınca birden çok işi bir kişi yapabiliyor oldu yani (Sağlık koşulları nedeniyle mutlaka işçi azaltılması gereken durumlarda kadına yönelik cinsiyetçi bir bakış açısı işçi çıkarmada etkili oldu mu diye soruluyor) (K10).*

Katılımcı 18 ise, diğer katılımcılardan farklı olarak aynı aileden farklı cinsiyete sahip iki kişinin de işten çıkartıldığını belirtmiştir. Katılımcı 18'in verdiği bilgiye göre işten çıkarmada cinsiyet eşitsizliği yapılmamıştır.

*Aynı aileden abi kardeş vardı mesela, başka bölümlerde karı koca da vardı. Oldu bunlardan çıkartılanlar ama şimdi farklı bölümlerde ihtiyaca göre işçi bıraktılar bu cinsiyetçi mi bilemedim. Kadında çıktı erkekte çıktı mesela ama o kadının kocasını çıkarmadılar ihtiyaç vardı herhalde (K18).*

### **3.4.2.3. Hane İçi Emek ve Cinsiyet Eşitsizliği**

Kadınların işgücü piyasasında cinsiyet eşitsizliğine maruz kalmalarının en temel nedenlerinden biri de tez çalışmasının daha önceki bölümlerinde belirtildiği üzere hane içi ücretsiz işlerin yoğunluğudur. Erkeklere göre kadınların üzerine yüklenen hane içi işler; kadınların kimi zaman ücretsiz izne ayrılarak çalışmaya ara vermesi, kısmi süreli çalışmaya geçerek çalışma saatlerini azaltması veya işgücü piyasasından tamamen çekilmesi sonuçlarını doğurabilmektedir. Görüldüğü üzere hane içi sorumluluklar işgücü piyasası içinde kadınların kariyerlerini ve gelirlerini olumsuz etkilemektedir (Maktav,2019:106).

Bunun yanında kadınların işgücü piyasasında medeni durumları ve çocuk sahibi olmaları da cinsiyet ayrımcılığı yaşamasına neden olmaktadır. Örneğin; bazı işkollarında evli olan kadınların tercih edilmediği görülmektedir. Özellikle yüksek nitelik ve eğitim gerektiren işlerde bekar olan kadınlar evli olanlara göre daha çok tercih edilmektedir. Zira bu işkollarında kadınlar evlendikten sonra işveren tarafından işten çıkartılmaktadırlar. Buna nazaran medeni durum erkekler söz konusu olduğunda ayrımcılığa neden olmamaktadır (a.g.e.).

Çoban ve Kartal (2018:73)'a göre evlilik, çocuk sahibi olma ve çocuk bakımı gibi nedenlerle kadınların sürekli ev işleriyle meşgul olması gerektiği için işverenler tarafından kadınların işte yeteri kadar verimli olamayacağı düşüncesiyle işe alım sürecinde erkek işçiler tercih edilmektedir. Zira çalışan kadınlar da bu faktörlerin ortaya çıkması halinde işten çıkartılmaktadırlar.

Katılımcılar arasında da evli olmaları, çocuk sahibi olmaları, hane içi sorumluluklarının olması nedeniyle cinsiyet ayrımcılığına maruz kalan katılımcıların olduğu tespit edilmiştir. Katılımcıların konuya ait görüşleri incelenmelidir.

*Benim çevremde aynı işi yapan evli insanlar var, iki müzisyen düşünün bir evin içinde onlarda çok zorlanıyorlardı tanıdıklarım var bu şekilde. Bir şekilde geçim sağlamak zorunda oldukları için erkek başka işlerde çalışmak zorunda kaldı başka sektöre kaydı ama kadın çalışamadı (K2).*

*COVID-19'un da gelmesiyle bir de benim evli olmam da biraz buna vesile oldu yani. Erkeklerin mesela ben geceleri çalışmıyordum orda gündüz çalışıyordum sadece. E orda erkeklerinde kasaya bakabileceklerini söylediler yani pompacının da kasaya bakabileceklerini söylediler bana bunu da bahane ederek beni işten çıkarttılar (K6).*

Özellikle Katılımcı 20'nin verdiği cevapta işverenlerin, erkeklerin kadınlara göre daha verimli olduğunu düşündükleri çok açıkça belirtilmiştir. Katılımcı 20, pandemi sürecinde evden çalıştıklarını ancak kendisinin hane içi sorumlulukları nedeniyle bu konuda zorlandığını ve bu gerekçeyle işten çıkartıldığını belirtmiştir.

*Ya aslında işten çıkmamda hane içi sorumluluklar etkili olmadı benim, biz epey bir süre evden çalıştık ki benim için çok zordu çocuğum kreşe de gitmiyor evde çalışmam çok zorlaştı. Zaten bence beni çıkarma sebepleri bu erkekleri bu yüzden çıkarmadılar diye düşünüyorum. Onların bize göre daha verimli olduğunu düşünüyorlar, bizim ev işlerimizde var ya. İşten çıkan ben değilim o yüzden bunun sorumluluğu yok ama şu an çalışmıyor olmamın sebebi bu (K20).*

Katılımcı 22’de, Katılımcı 20 ile benzer şekilde işveren tarafından hane içi sorumlulukları gerekçe gösterilerek işten çıkartıldığını belirtmiştir. Zira bu konu ile ilgili işvereniyle çalıştığı süre içinde sorun yaşadığını ifade etmiştir.

*Erkek eleman çıkarıldı ama benimle aynı nitelikte değil. Daha tecrübesi az, çalışma süresi az olan çıkarıldı. Bizim işten çıkarma pandemide bankalar da az çalıştı kimi zaman yasaklar oldu falan biliyorsunuz. Evlerimizden çalıştık, bazen de dönüşümlü olarak gidiyorduk şubeye. Ama çocuğum olduğu için benim şubeye gitmem de zor oldu. Burdan bir sıkıntı yaşadık bankayla. Benim durumumda olan evli ya da çocuklu kadınlar için zor oldu zaten bu durum. Benimle aynı niteliklere sahip kimse çıkarılmadı. Bizim bölümde iki kişiydik biz beni çıkardılar diğeri erkek o devam etti (K22).*

#### **3.4.2.4. COVID-19 Pandemisi Kadınları İşten Çıkarmada Bir Gerekçe Olarak Kullanıldı mı?**

Tez çalışmasının literatür taraması kısmında elde edilen verilere göre COVID-19 pandemisi sürecinde küresel düzeyde ve Türkiye’de kadınların erkeklere oranla daha fazla işten çıkartıldığı görülmektedir. Yapılan alan araştırması kapsamında katılımcılarla görüşmeler yapılarak bunun nedenleri saptanmaya çalışılmış ve kadınların işten çıkartılma şekilleri ile yaşadıkları cinsiyet ayrımcılığı değerlendirilmiştir. Tüm bunlar sonucunda katılımcılara ‘‘COVID-19 pandemisi sizce kadınları işten çıkarmada bir gerekçe olarak kullanılmış olabilir mi?’’ sorusu yönlendirilmiştir. Katılımcıların bu soruya verdiği cevaplar önemli görünmektedir.

*Kesinlikle öyle olduğunu düşünüyorum yani tabi ki buna bir şey söyleyemem (kanıt gösteremediğini söylüyor) ama benim düşüncem kadınları bu şekilde işten çıkarmak çok daha basit bir yoldu çünkü biraz önceki konuşmada da dediğim gibi bir erkeği işten çıkarmak o evin geçimini erkek sağlıyormuşçasına bir işveren mantığında oldukları için kadınlar en azından çocuklarıyla ilgileniyorlar ya da evle ilgileniyorlar diyerek ya da eşleri zaten çalışıyor mantığında kadınları işten çıkarmalar daha basit kabul edildi diye düşünüyorum (Kadınların işgücü piyasasında ikincil konumda olduklarını mı söylemeye çalışıyorsunuz diye soruluyor ve Evet tabi ki diyor) (K1).*

*Bence kullanılmış olabilir, bizim sektör için bunu söylemiycem dediğim gibi çünkü mekan sahipleri dahil çalışanlar garsonlar bile hatta her yer kapatıldığı için. Ama dışardan da gördüğüm kadarıyla erkeklere oranla kadınlar bi tık daha kolay çıkarılıyordu işten öyle düşünüyorum. Etrafımda gördüm akrabalarım da dolayısıyla gördüm özellikle çocuğu olan kadınlar evlerine yöneldiler erkek bir şekilde hani daha kolay toplumumuzda böyle görülüyor bu durum erkek çalışıyor kadın evde çocuğuyla beraber daha fazla vakit geçiriyor (K2).*

Katılımcı 3'ün görüşü dikkat çekici olmuştur. Zira Katılımcı 3, COVID-19 pandemisi sürecinde kadınların işgücü piyasasından uzaklaştırıldığını düşünmektedir.

*Yani tabi ki kadınlar çıkartıldı, onların görevleri erkeklere dağıtıldı. Kadınlar iş hayatından uzaklaştırıldı COVID-19 sebebiyle (K3).*

Katılımcı 5, Katılımcı 6, Katılımcı 8, Katılımcı 10, Katılımcı 16, Katılımcı18, Katılımcı 19 ve Katılımcı 22'nin verdikleri cevaplar birbirine benzerlik göstermekle birlikte COVID-19 pandemisinin kadınları işten çıkarmada gerekçe olarak kullanıldığı sonucunu ortaya çıkarmaktadır.

*Kesinlikle kadınları işten çıkarmak için bahane oldu. Yani bir dayanakları oldu. İlk çıkardıkları kişiler kadınlar, ne iş yapıyor olursa olsun. Zaten onu da geçtim işe alırken ayrımcılık var ki etrafıma bir bakıyorum erkekler iş buluyor, onları tercih ediyorlar yani (K5).*

*Yani bununla ilgili çok bir bilgim yok ama ben mesela bir gerekçe olarak kullanıldım. Ben orda çalıştığım sürece hiçbir erkeği çıkarmadılar, sadece beni çıkardılar. Yani ben bunun bir gerekçe olduğunu düşünüyorum, ayrımcılık yaptıklarını düşünüyorum yani (K6).*

*Eğer ben kendimden yola çıkarsam kullanıldı derim tabi ki. Zaten kadınların işi çok zor, işveren gözünün yaşına bakmıyor. Ama erkek olsan öyle mi belki de erkekleri çıkarmaya korkuyorlar. Biz kadınlar hakkımızı bile arayamıyoruz ki(K8).*

*Bu durum işe göre değişir aslında bence kadının nerde çalıştığına ne iş yaptığına göre değişir sanki. Ama genel konuşacak olursak işverenlerin işine yaradı bence bu durum kadın çalışandan kadın olduğu için çıkaramazdı belki bundan önce ama COVID sayesinde kılıfına uydurmuşlardır yani çıkarmak isteseler (K10).*

*Sadece işten çıkarma değil ki istifaya zorlanma konusunda da gerekçe oldu kesin. Kadınları çok daha zor koşullarda çalışmaya mecbur etiler çünkü. Olur elbette ben çok da olacağına inanmam gerçekler rakamlardan farklı maalesef, sen benim ne demek istediğimi anladın (K16).*

*Çıkardıkları genelde kadındı ilk olarak kadınları tercih ettiler yani ama şimdi bölüme göre de değişiyor bir bildikleri vardır belki de. İlk kadınlar tercih ediliyor ama bu da bir gerçek erkeklere göre bizi çıkarıyorlar ilk olarak gözden sebebi ne ise artık onların gözünde (K18).*

*Gerekçe de oldu bahane de oldu ne dersin o oldu. COVID-19' u bahane ederek çıkardılar kadınları işten. Artacağını sanmam çünkü öyle olsa zaten bahane edip çıkarmazlardı ki (K19).*

*Kullanıldı bence çünkü birini çıkaracaklarsa o tercih hep kadından yana kullanılır. Yani aynı işi yapıyorsa diyorum ihtiyaç ve bölüm farklıysa nitelik farklıysa o zaman bilemem. Ama aynı işi yapan kadın ve erkek arasında giden hep kadın oluyor (K22).*

Katılımcı 11, çalıştığı işkolunda kadınlara yönelik pozitif ayrımcılık yapıldığını belirtmiştir. Ancak Katılımcı 11'in burada belirtmek istediği durum yaptığı işin kadın işi olarak görülmesi ve işkolunun kadınlaşmış olmasıdır. Katılımcı 11, bu nedenle çalıştığı işkolu için COVID-19 pandemisinin kadınları işten çıkarmada bir gerekçe olarak kullanılmadığını ancak genelleme yapıldığında diğer sektör ve işkollarında yapılmış olabileceğini belirtmiştir.

*Bu soruya nasıl cevap versem aslında söylenecek çok şey var en başta şunu söyleyeyim eczane gibi yerlerde çalıştığım için burda cinsiyet ayrımcılığı yapılmıyor kadınlara hatta pozitif ayrımcılık deniyor herhalde genelde kadın çalışıyor kadın işi gibi görülüyor zaten sizde bilirsiniz. O yüzden burda kadınları çıkarmak için bahane olmamıştır ama şu olmuş olabilir işten çıkarmak istiyordur zaten COVID öncesinde de ama çıkaramıyordur bir yolunu bulup bu sayede bahane etmiş olabilir kadın ya da erkek bilemem tabi. Ama genel olarak cevap vermeme istersen bu soruya yani tüm işyerleri, tüm sektörler gibi kesin olmuştur biliyor musun bu bahaneyle çıkarmıştırlar ilk önce kadınları (K11).*

Katılımcı 13'ün durumu ise diğer katılımcılardan oldukça farklıdır. Kod-29 gerekçe gösterilerek katılımcı işten çıkartılmıştır. Katılımcı 13, bu nedenle kendisini işten çıkartmak için Kod-29'un gerekçe gösterildiğini ve üstüne iftira atıldığını belirtmiştir.

*Beni işten çıkarttılar hem de o kadar iğrenç bir şekilde ki bugüne kadar bak yıllardır çalıştım böyle şey hiç görmedim. Araştırdım avukata falan sordurdum öğrendim sonrasında ahlak kurallarına aykırılık sebebi diye geçiyormuş bunun adı yani beni çıkarma sebepleri hatta kodu falanda var 29 diyorlar (Kod-29 ile işverenin ahlak ve iyi niyet kurallarına uymaması gerekçesiyle işçiyi işten çıkarması olduğu hatırlatılıyor). Benim bir suçum yok üstüme iftira attılar, bekar kadını ya çalıştığımız yerde erkekler de var tabi söylemeye dilim varmıyor işte uygunsuz hareketler varmış bilmem ne başımdan aşağıya kaynar sular döküldü zaten bu muhabbetin üstüne o işyerinde çalışacak değilim ya (K13).*



*Kesinlikle kullanıldığını düşünüyorum öncelikle kadınları atmak için sonra artık çıkarmak istediği kim varsa. İşveren her türlü işini uyduruyor görmüyor musun sözde işten çıkarma yasağı vardı yine de çıkarıyorlar işte insanları. Kadınlar daha da mağdur ama hep onları çıkarıyorlar erkeklere göre, kadın düşmanı bunların hepsi. Artmaz neden artsın, nasıl artsın ki bu zihniyet varken işverenlerde. Kadınlar onların üstünde hep bi yük sanki öyle görüyorlar bizi, üstümüze iftira atmak da çok kolay hele bi de evli değilsen, valla kadın olmak çok zor çok (K13).*

Katılımcılar arasında sorulan soruya çekinceleri nedeniyle cevap vermek istemeyenlerin de olduğu görülmektedir. Katılımcı 4, bu duruma örnek olarak gösterilebilir.

*Yani ne desem bilemedim, zor durumda bıraktın beni öyle bir soru sordun ki (‘COVID-19 pandemisi sizce kadınları işten çıkarmak için bir gerekçe olarak kullanılmış olabilir mi?’ diye sordum). Bu bir yerde çıkmaz dimi devlet bana haklarımı verdi zaten bir şey diyemem ki ben (K4).*

Katılımcılar arasında soruya cevap verenlerden yalnızca Katılımcı 17, COVID-19 pandemisinin kadınları işten çıkarmada bir gerekçe olarak kullanılmadığını belirtmiştir. Katılımcı 17’ye göre bunun nedeni hem kadınların hem erkeklerin işten çıkartılmış olmasıdır.

*Ben anlamam ki öyle şeylerden, kadınları da çıkardılar erkekleri de herkes işsiz kaldı. Ayrım yapmamıştırlar. Bizim fabrikada da herkesi çıkarttılar çünkü. Ben bilmediğim şey hakkında yanlış bir şey söylemeyeyim şimdi (K17).*

### **3.4.2. İşe Alım Sürecinde Eşitsizlik ve Yeni Bir İş Bulma**

Yapılan literatür taramasında; kadınların işe alım süreci içerisinde erkeklere göre daha verimsiz olacakları düşüncesi, kadınların hane içi işlerin sorumluluğu nedeniyle işe alım sürecinde erkeklere göre ikincil konumda olmaları söz konusudur. Katılımcılar arasında oransal olarak büyük bir bölüm işe alım süreci içerisinde ayrımcılığa maruz

kaldıklarını belirtmişlerdir. Bu nedenle katılımcıların konu hakkındaki görüşleri incelenmelidir.

Katılımcı 1, satış departmanında kadınların çalışmasına hiçbir engel olmadığı halde kadın işçilerin tercih edilmediğini belirtmiştir. Bu nedenle Katılımcı 1'in çalıştığı işyerinde işe alım sürecinde kadın işçilerin işe alınmadığı görülmektedir.

*Satış departmanlarında özellikle başka şirketlerde de kendi çalıştığım firmada da erkek baskın oluyor satış departmanı genel anlamda kadınların çok barınabildiğini düşünmüyorum. Özellikle benim çalıştığım, ayrıldığım firmada da kadın barındırmıyorlardı. İşe alırken özellikle kadın almamayı tercih ediyorlardı (K1).*

Katılımcı 2 ise, kendisiyle aynı nitelik ve tecrübeye sahip erkeklerin iş başvurularında öncelikli olduğunu ve erkeklerin tercih edildiklerini belirtmiştir. Bunun yanında erkeklerin daha kolay işkolu ve meslek değiştirebildiğini de ifade etmiştir. Katılımcı 2, bu konuyla ilgili çevresinden örnek de vermiştir.

*Açıkçası çok düşünmüyorum, bizim sektörde düşünebilirim çünkü şimdiye kadar biz daha çok tercih edilen olduk erkeklere kıyasla, ücret anlamında biz daha fazla alıyorduk. Ama çevreye bakıldığında erkekler bize göre daha kolay iş buluyorlar. Ben şuradan başka bir yere başvurmaya çalışsam bi erkek benimle tecrübesiz bi erkek olsa onu daha kolay alabileceklerini düşünüyorum onu daha kolay alabilirler (K2).*

*Burda çok bi ayırım yapıldığını size söyleyemiycem çünkü mekanla alakalı bir durum olduğu için mekan kapatıldığı an benim çevremde de o şekilde herkes işten çıkıyor ama bizim şurda bi dezavantajımız var erkeklerin bir yerlere girip başka işlerle meşgul olması daha kolaydı. Ben konservatuar mezunu olduğum için başka bir yerde hiçbir deneyimim olmadığı için bir yerde çalışmam çok zor oldu. Hani bir yere başvuramadım bile tecrübem olmadığı için. Ama çevremde gördüğüm bir yere bir fabrikaya girmesi işgücü hani ne denir ona bir erkeğin daha kolaydı (K2).*

*Çevremde hani müzisyen evli arkadaşlarımda vardı erkek olarak hani onlar bir şekilde evini geçindirmek zorunda oldukları için başka işlerde yaptılar. Hatta haberlerde de çok işçi olarak bir yere giren erkekleri, bu nedenden dolayı bunalıma girenler falan vardı hatta (K2).*

Katılımcı 5 ve Katılımcı 7’de diğer katılımcılara benzer şekilde işe alım sürecinde erkeklere göre ikinci planda kaldıklarını belirtmişlerdir.

*Kesinlikle kadınları işten çıkarmak için bahane oldu. Yani bir dayanakları oldu. İlk çıkardıkları kişiler kadınlar, ne iş yapıyor olursa olsun. Zaten onu da geçtim işe alırken ayrımcılık var ki etrafıma bir bakıyorum erkekler iş buluyor, onları tercih ediyorlar yani (K5).*

*Yani az öncede söyledim bu konular hakkında bir bilgim yok ama şöyle ir şey var biz hep geri planda kaldığımızı düşünüyorum kadınların. Yani çocuğumuz oluyor, evleniyoruz bunlardan dolayı bizi sürekli geri plana atıyorlar. (İşe alımda) erkeğin bir önceliği olduğunu düşünüyorum. Kadınların tercih edilmediğini düşünüyorum çünkü kadınların çalışma saati hep bir sıkıntı olabiliyor, e küçük çocuğu oluyor, mesela izine ayrılmak istiyorlar doğum için bunlar onun için bir işveren için sıkıntı bence. Erkeklere her işi yaptırabiliyorlar ama kadınlara her işi yaptırıyorlar (K6).*

Katılımcılarla yapılan görüşmelerde katılımcılara; ‘tekrar iş aradınız mı?, halen iş arıyor musunuz?, benzer ya da aynı haklara sahip yeni bir iş bulabileceğinizi düşünüyor musunuz?’ soruları sorulmuştur.

Katılımcıların oransal olarak çoğunluğu işten çıkartıldıktan sonra yeni bir aradığını belirtmiştir. Bununla birlikte yine katılımcıların büyük bir çoğunluğu benzer ya da aynı standartlara sahip iş bulamadıklarını ifade etmişlerdir.

Katılımcıların uzun süren iş arayışları nedeniyle iş bulma umutlarının giderek azaldıkları ve yeni bir iş bulma umutlarının kalmadığı görülmektedir.

Katılımcı 1, işten çıkartıldıktan sonra iş arayışının olduğunu ancak uzun süre iş bulamadığını bu nedenle kayıt dışı, düşük vasıflı işlerde çalışmak zorunda kaldığını belirtmiştir.

*Zaten bi gelirim olmadığı için ailemin yanına dönmek zorunda kaldım ve o süreçte de part-time işlerde çalışmak zorunda kaldım. Garsonluk olsun hani kasiyerlik gibi bir işe girdim bi ara ve olmadı sonra tekrar çıktım. İşte part-time işlerde, marketlerde falan çalıştım (Herhangi bir sigortası olmadan kayıt dışı çalıştığımı onaylıyor) (K1).*

*Yani üniversite mezunu olduğum için güzel bir standartta hayat yaşama isteğinde bulunuyorum ama bu süreçte zaten iş bulmakta çok zordu ve benim yaşadığım problemlerde göz önünde bulundurulunca ben hani küçümsemek için söylemiyorum ama kasiyerlik yapmayı bile düşündüm ve o da olmadı ve orda da işten çıkarıldım. Orda da uzun bir süre kalmadım bir iki hafta falan çalıştım ve işten çıkartıldım. Deneme sürecinde varsaydılar beni ve sigorta yapılmadı (Deneme süresinde de sigorta yapılması gerektiği bilgisi veriliyor). Bu bilgiye sahibim fakat ama hani çalışmak zorunda olduğum için insanlara itiraz edebilecek durumda değildim (K1).*

Katılımcı 1, uzun süren iş arayışının ardından şu an bir işte çalıştığını ifade etmiştir. Ancak Katılımcı 1'in cevabı şu noktada oldukça dikkat çekicidir; Katılımcı 1, bu işyerine tanıdık vasıtasıyla girdiğini, pandemi sürecinde yaptığı iş başvurularına halen dönüş alamadığını belirtmiştir.

*Birkaç aydır yeni bir iş yerinde çalışıyorum. 10 Şubat 2022 tarihinde bu işe girdim. Bu tarihe kadar işsiz kaldım (K1).*

*Şu anda da yönetici asistanı ve satış danışmanı olarak çalışıyorum. Fakat aynı standartlarda diyemem çünkü ilk çalıştığım firma daha kurumsal bir firmaydı şu an daha küçük çaplı bir firmada çalışıyorum. Evet baktığınız zaman aynı işi yapıyorum orda sekreteryaya bölümündeydim burda da yönetici asistanı artı olarak satış danışmanlığı yapıyorum. Ama tabiki de çalışma standartları olarak aynı standartlarda çalışmıyoruz. Diğer işim daha iyiydi şu an olduğum işte kötü diyemem tabi ki ama standart olarak çok iyi bir standartlarda çalışmıyorum (K1).*

(Benzer ya da aynı niteliklere sahip yeni bir iş bulabileceğinizi düşünüyor musunuz? diye soruluyor) *Açıkçası düşünmüyordum ki hala da düşünmüyorum çünkü ben bu işyerine kendim başvuruyu yaparak girmedim. Bi arkadaşım vesilesiyle girdim açıkçası tanıdık vasıtasıyla girdim bu işyerine. Birçok yere iş başvurumu yaptım ve şu an çalışıyorum 10 Şubattan beri birkaç aydır ama ben yaklaşık bir yıldır yaptığım iş başvurularından dahi hala dönüş almadım (K1).*

Katılımcı 2' de, Katılımcı 1'e benzer şekilde işten ayrıldıktan sonra iş arayışı içinde olduğunu, yasakların devam etmesi nedeniyle iş bulamadığını ve halen işsiz olduğunu belirtmiştir.

*Etti, etmez mi yani. Ama benimde hevesim kaçtı artık bu konudan çünkü çok yoruldum. Sürekli bi oraya gidiyorum bi kapanma süreci tekrar aynı şeyler oluyor. Bu beni süreç olarak çok yordu ben artık napıcam yapıyorum demeye başladım. En azından şu yasaklar bi kalksa bize bi umut doğsa diyorum yani bu şekilde hiçbir şey devam etmez kimse için (İş arayışınız devam etti mi işten çıkarıldıktan sonra diye soruluyor) (K2).*

*Part time yine bir aylık iki aylık çalışma deneyimlerim oldu. Mesela şöyle söyleyeyim size yaşadığım yerde hiçbir mekan sahne yapmıyor. Benim yaşadığım yerde de bi kafe vardı bunu yapan yeni açılmıştı orası da ayakta tutunmaya çalışıyor. Gelen kitle aynı değil, aldığım para aynı değil devamlı olmuyor bu benim için (K2).*

*Keşke düşünebilsem ama şu an bulunduğumuz noktada inancım hiç kalmadı açıkçası. Benle beraber bütün müzisyen arkadaşlarım böyle düşünüyor zaten şu an (Aynı standartlara sahip yeni bir iş bulabileceğinizi düşünüyor musunuz diye soruluyor) (K2).*

Katılımcı 3 ise, işsizlik ödeneği aldığı için şu an çalışmadığını, çalışmayı düşündüğünü ancak benzer ya da aynı niteliklere sahip bir iş bulamadığını belirtmiştir.

*Evet, iş aradım ama aynı iş standartlarıma uygun bir yer henüz bulamadım. Beni firma kendisi çıkarttığı için ben işsizlik ödeneğine başvuru yaptım ve almaya hak kazandım. 10 ay olmadı henüz 10 ay*

*alıcım, şu an alıyorum. Kafama yatan birkaç firmayla görüştüm ama henüz çalıştığım herhangi bir yer yok. Çünkü aynı standartlarda aynı yer bulamadım (K3).*

*Açıkçası COVID' den dolayı piyasa kötü olduğu için, alımların da az olduğu için aynı standartlarda bir iş bulabileceğimi düşünmüyorum. Şu an geçimimi az da olsa işsizlik ödeneği ile karşılıyorum ama sonrasında herhangi bir gelirim olmadığı için mecburen çalışmak durumunda kalıcım. Bu seferde standart göz önünde bulundurulmadan ne iş olursa yaparım konumunda olucam artık (K3).*

Katılımcı 5 ise, Katılımcı 1'e benzer şekilde pandemi sürecinde farklı iş deneyimi olduğunu ancak kendisine sigorta dahi yapılmadığını ve hiçbir şey demeden işten çıkartıldığını belirtmiştir. Katılımcı 5'in işsizlik süreci halen devam etmekle birlikte artık umudunu yitirmiş olması söz konusudur.

*Artık kendi alanımla alakalı olmasın olmasın her türlü iş arıyorum. Ama tecrübem yok diye hiçbir yer bana geri dönüş yapmıyor. Ama kadın olmamın da etkisi var herhalde çünkü bana iş görüşmelerinde kaç defa denk geldi evlenmeyi düşünüyor musun?, sevgilin var mı? diye soruyorlar. Bu çok özel bir soru ama ne yapayım cevap veriyorum tabi ki (K5).*

*Sonra bir süre sonra bir iş buldum bir fabrikada satın alma görevlisi olarak, çok sevinmiştim hatta çünkü kendi alanımla alakalı istediğim bir işti. Ancak işe girdiğim dönem işten çıkarma yasağı vardı bu işyeri de bana iki ay deneme süremiz var sigorta yapamayız dedi. Mecburum, seçim şansım yok, kabul ettim. İki ayın sonunda tek bir açıklama yapmadan işten çıkardılar. Çalıştığım sürede üretim işçisi gibi depoda ürün saydım, her gün mesaiye kaldım. Ama bana ne mesai parası verdiler ne de asgari ücret. Verdikleri paraya razı oldum. Şok oldum şikayet etmeyi de düşündüm ama kadınsın korkuyorsun işte patron erkekti zaten (K5).*

*Hala bir işim yok, artık umudum da yok. Her türlü dezavantajlıyım. Ne tanıdık var ne tecrübe, e kadın olduğum için zaten istemiyorlar (K5).*

Katılımcı 6 ise, çıkartıldığı işyerinde kasiyerlik görevi yapmakta olduğunu belirtmiştir. Ancak bu işe mecburiyetten girdiğini ve alanıyla alakalı bir iş bulamadığını ifade etmiştir. Katılımcı 6'nın işsizlik süreci halen devam etmekte ancak kasiyerlik işi aramamaktadır.

*Yani şöyle söyleyeyim kasiyerlikle ilgili bir iş aramadım ama kendi masa başı bölümümle ilgili tabiki de iş aradım ama tabiki de bulamadım, bulamıyorum da. Ama yani kasiyerlik düşünmüyorum, aramadım (K6).*

*Yok çalışmıyorum çünkü ben zaten önlisans mezunu olduğum için yani büro yönetimi okudum ben ama buna uygun bir iş bulamadığım için yaşadığım yerde o yüzden de bu işleri yapmak zorunda kaldım yani. Ondan sonrada ben çocuğum falan oldu e şu an da küçük bir çocuğum olduğu için onun sorumluluğu falan hep benim üstümde o yüzden de bir işe girmeyi düşünmüyorum şu an için. Ama kendi okuduğum bölüme dair bir meslek bulabilirsem tabiki de bunu düşünürüm. Çünkü eşimde aynı fikirde. Çünkü orda kasiyerlikte bazen gece de çalışmak zorunda kalıyosun işte bunlar bizim için sıkıntı oluyordu. Kasiyerlik yapmamın da sebebi ben mezun olduktan sonra evleneceğim için yani masraflarımız falan olduğu için kasiyerlik yapmak zorunda kaldım. Mecburdum çalışmaya iş ayıramazdım o şekilde yok ben bu işi yapmam diye o yüzden onu yapıyordum. Ama çıkartıldığım için şu anda yine aynı işe geri dönmek istemem zaten, yani kendi bölümümden bir işte çalışmak isterim (K6).*

*Evet şu anda da iş arıyorum ama hala da bulamıyorum(K6).*

Katılımcı 8, iş bulamadığını bu nedenle evden parça başı iş yapmaya başladığını ancak kayıt dışı çalıştığını belirtmiştir. Bunun yanında Katılımcı 8, kayıtlı, sigortalı bir iş bulduğu takdirde çalışacağını ifade etmiştir.

*İş aramaz mıyım iki tane çocuğum var geçim derdi işte. Ama her yer kapalı nasıl bulayım. Bir tane tanıdık evden iş yapıyordu böyle*

*paketlenme, süsleme gibi şeyler. Evde boş duracağıma onlara başladım ben de. Ama tabii işten çıktıktan baya sonra şimdi hala onlara devam ediyorum. Bu işte sigorta falan yok ama, ne kadar yaparsan o kadar para alıyorsun. Harçlık çıkıyor en azından evin ihtiyaçlarını karşılıyor. Düzgün bir iş bulsam girerim tabii neden girmeyeyim. Sigortam ödenir en azından, bu iş nereye kadar yapılır. Bakma mecburiyetten yapıyorum. Kocam da çalış diyor zaten bana öyle çalışmama falan asla karışmaz. Böyle olunca bir tek onun maaşına kalıyoruz. Bu devirde tek maaşla geçinmek kolay mı? Allaha yine bu süs işi varda az çok geliyor bir şeyler (K8).*

Katılımcı 9 ise, işsizlik süresinde farklı bir işkolu ve farklı bir meslekte çalışma deneyimi olduğunu ancak kısa sürdüğünü ifade etmiştir. Katılımcı 9, şu an da yeniden gündelik işi yaptığını ancak pandemi öncesine göre daha az çalıştığını buna bağlı olarak da gelir kaybı yaşadığını belirtmiştir.

*E iş gidince parada gitti. Hem eve kapandık hem de parasız kaldık. İş aradım tabii ama temizlik işi kalmadı pek. Çalışmak zorundayım bi ara bi fabrikaya bile girdim, yedek parça fabrikasıydı. Ama o kadar ağır ki çalışma şartları zaten girişte sigorta yapmadılar deneme süresi diye üç hafta zor dayandım ama ben bırakmadım onlar beni çıkardılar. Zaten sürekli işçi değişiyormuş öyle duydum (K9).*

*Şimdi çalışıyorum aslında yine evlere temizliğe gidiyorum ama eskisi gibi değil eskiden altı gün gidersem şimdi üçe falan düştü. Eski gittiğim yerlerin çoğu gündelikçi çağırmayı bıraktı zaten. Ama yine etraftan üç beş bir yer oldu onlara gidiyorum şimdi. Yani yine yaptığım işi buldum evet ama artık insanların durumu çok kötüleşti temizlik için para vermeyi bıraktılar. O yüzden eskisi gibi para kazanabileceğimi, çalışacağımı düşünmüyorum yani ben. Böyle birkaç yer çağırarak, iki üç gün olacak gibi hep (K9).*

Katılımcı 10, şu an da bir işyerinde çalıştığını belirtmiştir. Ancak bu işyerinde daha düşük bir ücret almaktadır.



*Aradım tabi ama bulamadım bulamazdım da zaten bizim sektör hala bile toparlanabilmiş değil. Uzunca bir süre bulamadım bu yüzden yani pandeminin ve yasakların çok olduğu dönem oluyor. Geçtiğimiz yaz, yaz sezonu bizim için daha hareketli oluyor zaten ya yaz döneminde çalıştım yine bir otelde ama sezonluk oldu işte (K10).*

*Arıyordum 4 ay öncesine kadar ama bir işe girdim, çalışıyorum şu an. Yine temizlik işi gibi ofis temizliği yapıyorum ama otel değil. Aynı standartlarda mı aslında değil bu iş daha rahat bakıldığı zaman ama orda bayadır çalıştığım için daha iyi para alıyordum burda asgari ücret olduğu için daha aşağıya düştüm diyebiliriz. Ama seçim şansını yok ki bu dönemde zaten asgari ücretten yukarısını asla duymadım kimseden, vermiyorlar da yani. Uzun zaman da iş aramış biri olarak eskisi gibi bir iş ya da daha iyisini bulabileceğimi düşünmüyorum. Bundan sonra bulduğumuz işler anca zar zor geçinmeye yetecek kadar olur gibi geliyor bana (K10).*

Katılımcı 11, çocuğunun bakımını üstlendiği için işten ayrılmıştır. Bu nedenle iş aramaktadır. Ancak çocuğu büyüdükten sonra çalışmayı düşünmekle birlikte uzun süre çalışmaya ara verdiği için iş bulabileceğini düşünmemektedir.

*Ben çocuk bakımı ve ev işleri nedeniyle işten ayrıldığım için iş aramadım, çalışmam zaten şu an da. Çocuğum büyüyene kadar okula falan gidene kadar belki çünkü başka bakacak kimse yok bakıcıya da baktıramam ben eczaneden çalışmak için (K11).*

*Başka bir eczanede aynı standartta bir iş bulurum bence arasam ama şu an arasam bulurum ben şimdi çocuğumun büyümesini bekleyip ondan sonra ararsam belki bulamam çünkü derler bana bunca sene neredeydin diye, o yüzden bilmiyorum aslında tekrar çalışma hayatına dönmem çok zor olacak iş bulamayabilirim çok ara vermiş olucam çünkü (K11).*

Katılımcı 14 ise, Katılımcı 11'e benzer şekilde çocuğunun bakımını üstlendiği için işten ayrılmıştır. Bu nedenle iş aramadığını belirtmiştir.

*Yok aramadım çocuğuma bakıyorum hala, eşim de bu fikirde olduğu için dönmeyi düşünmedim. Zaten devlette çalışmıyorsan öğretmenlik yapmak çok zor az para alıyorsun çok çalışıyorsun. Eşim de bana değmez çocuğuna bak diyor, o biraz daha büyüdükten sonra belki çalışırım yine bilmiyorum (K14).*

*Aynı haklara sahip olmaz çünkü orda uzun zamandır çalışıyordum ben şimdi bulduğum işte asgari ücret falan verirler herhalde yani çok düşük olur, benzer olur yine başka bir kreş, anaokulu falan olur da eski yerim kadar rahat olur mu sanmam (K14).*

Katılımcı 12, yasaklar nedeniyle bir süre iş arayamadığını, aldığı tazminat ile geçimini sağladığını sonrasında farklı bir işyerinde yine satış danışmanı olarak işe başladığını belirtmiştir.

*Bir süre arayamadım doğal olarak her yer kapalı nerde iş arayabilirim, ama sonra başladım. Üniversite mezunuyum ama ben zaten istediğim gibi bir iş bulamadığım için satış danışmanlığı yapıyordum mecbur kaldım yani. Üniversite bitti, ailemin yanına dönmek istemedim burada kalmak için de bir işe ihtiyacım vardı öylelikle girdim yani. Bu işten çıkarıldıktan sonrada her türlü iş bakmaya başladım yine ne olursa diyeyim (K12).*

*Ben aslında ordan sonra başka işlerde de çalıştım dedim ya ne iş olsa arıyordum diye. Çünkü evleneceğim o yüzden de burdan gitmemem gerekiyordu, bir süre aldığım tazminat falan onlarla idare ettim de para da suyunu çekiyor nereye kadar idare edebilirdim. Ama hiçbir yer sigorta yapmadı, günlük geçici işler oldu. Bazısı yaz dönemi sezonluk falan. O kadar bunaldım ki artık girip şöyle insan gibi bir işte düzenli olarak çalışmak istiyorum. Şu an da yine satış danışmanlığı yapıyorum ben çalışıyorum yani bu sefer de farklı bir firmada evet sigortam da var da bu işler öyle kalıcı işler değil ki. Bugün sen olur yarın başkası çünkü birçok bir beceri gerektirmiyor. Evet aynı standartta dediğin satış danışmanlığıysa bulurum bence buradan da çıksam çünkü tecrübem var ama daha düzgün bir iş bulamam bundan hiç umudum yok işte (K12).*

Katılımcı 13 ise, Kod-29 nedeniyle işten çıkartıldığı için yeni bir iş bulmakta zorlandığını belirtmiştir. Bu nedenle kayıt dışı, düşük ücretli yerlerde çalışma deneyimleri olduğunu ifade etmiştir. Şu anda da işsizlik süreci devam eden katılımcı 13'ün düşük standartlarda işlere razı olduğu görülmektedir.

*İş aradım hemen aramaya başladım hatta dedim ya çalışmak zorundaydım ama beni öyle iğrenç bir sebeple çıkardılar ki gittiğim iş görüşmesinde de hep karşıma çıkıyor bu bana inanmıyor ki çoğu işveren yani ama bazıları da sorgulamadı tabi daha kötü yerlerde daha küçük fabrika işte atölye gibi yerlerde çalıştım, sigortasız. Doğru düzgün para da vermiyorlar kiminden paramı alamadım ayrıldım. Kiminin çalışma saati çok fazlaydı. Bir dönem arkadaşımınla beraber ev temizliklerine gittim hep böyle geçti yani. Şimdi yine işsizim en son bir yere girdim çalıştım iki ay kadar deneme süresi dediler çıkardılar yine hak arayamıyoruz anlayacağın (K13).*

*Çünkü çalışmak zorundayım eşimle boşanalı kaç sene oldu kocaman bir kızım var okula gidiyor onun masrafları var, ev geçindiriyorum anlayacağın (K13).*

*Arıyorum şu an hatta görüşmeye de gittim birkaç yere bakalım biri olur gibi de bilemiyorum şimdi. Bak orası da çok iyi bir firma değildi ama dedim ya artık çok daha kötü yerlere bile razı oluyorum ne aynı standartta ne daha üstünde bulamam. Ne iş olursa yapıcayz artık modundayım yani ben (K13).*

Katılımcı 15, iş arayışının ardından şu an da bir işyerinde eski işiyle aynı pozisyonda çalıştığını belirtmiştir.

*Aradım, ailemle yaşıyorum ben çalışsam da yine idare ettim ama yine de aradım uzunca bir süre bulamadım zaten yasaklar kalkana kadar (K15).*

*Şimdi çalışıyorum ben restorana girdim birkaç ay oldu, ondan öncede bir yere girmiştım yine bu tarz (K15).*

Katılımcı 16, sağlık personelidir. Katılımcı 16, pandemi sürecinde sağlık personellerinin çalışma şartlarının ağırlaşması nedeniyle iş aramadığını belirtmiştir. Ancak katılımcı şu an da çalışmaktadır.

*Bir süre aramadım açıkçası bıkmıştım ve girdiğim yerde de aynısı olacaktı biliyordum çünkü pandemi devam ediyor, vaka sayıları çok yüksek. Can güvenliğimiz yok, sürekli hastalık riski COVID oldum da zaten ben çalışırken. Başka bir hastaneye girerdim aslında hatta normale göre çok kolay bulurdum ama net bak COVID servisine verirlerdi beni ondan istemedim (K16).*

*Aramıyorum çünkü çalışıyorum altı ay oldu başka bir hastaneye girdim, kendi işimi yapıyorum başta da konuştum zaten o yüzden bir sorun yok, vakalar azaldı çünkü durum daha normale döndü ya ondan kendi işimi yapabiliyorum. Ama çok zor iş buldum, yani anestezi teknikeri olarak çalışabileceğim pek aranmıyordu Allahtan tecrübem varda ordan kurtardık (K16).*

Katılımcı 18, işten çıkartıldıktan sonra birkaç farklı işyerinde çalışma deneyimi olduğunu ancak çalışma şartlarının ağırlığı nedeniyle çalışmaya devam edemediğini ifade etmiştir. Bu nedenle katılımcı, şu an tanıdığıının çocuğuna bakarak kayıt dışı çalıştığını belirtmiştir.

*Çıktığım sıra pandeminin çok arttığı sıralardı iş bulmak ne mümkün kimse çalışmıyor zaten. O yüzden bir süre aramadım ama sonra geçen yaza doğru aramaya başladım. Girdim de iki üç yer değiştirdim birkaç ay çalışarak. Ne doğru düzgün para veriyorlar, eşek gibi çalıştırıyorlar insanı. Benim çalıştığım yer rahattı ne param bir gün gecikir, mesaiye kalırız kuruşuna kadar öderler. Başka yerler görünce daha da iyi anladım bizim fabrikanın kıymetini. Şimdi geri çağırrsa koşa koşa giderim ama hep gençleri almaya çalışıyorlar artık benim yaşıma kırkı geçti evet tecrübem var ama onları asgari ücretle çalıştırabiliyorlar onlar da haklı kendince (K18).*

*O iki üç çalışma deneyimimden sonra çalışmadım bir daha çok ağır geldi çünkü komşumun çocuğuna bakıyorum şimdi o çalışıyor çocuğa bakacak birini arıyorlardı ben de iş bulamıyorum istediğim gibi bana söyledi parası az ama en azından evimdeyim şimdilik böyle gidiyor eskisi gibi düzgün bir iş bulmadan da girmem zaten. Hiç sanmıyorum gördün işte dedim birkaç yere girdim çıktım o kadar zor ki şartlar üç kuruş para veriyor diye canını çıkarıyor. Eskisi gibi ne rahatım yerinde olur ne de maaşım. Verecekleri çok değil asgari ücret zaten. O yüzden eskisi gibi bir iş bulabileceğimi hiç sanmıyorum (K18).*

Katılımcı 19 ise, çok uzun süre iş aradığını ancak bulamadığını belirtmekle birlikte yaklaşık bir yıldır bir işyerinde çalıştığını ve memnun olmaması nedeniyle tekrar iş aradığını belirtmiştir.

*Aradım tabi ki aramaz olur muyum hem lanet ettim hem aradım hepsi birbirinden beter ama bulamadım uzun süre (K19).*

*Bu sene buldum işte çalıştım bir okulda da tekrar arayışa geçeceğim bu yaz. Benzer aynı nitelikte zaten hepsi sıkıntı orda hiçbiri insan gibi bir iş değil insana yakışır şekilde çalıştırmıyorlar ve biz öğretmeniz yani çok yazık. Soruya şöyle cevap vereyim öğretmene yakışır, öğretmen standartlarında bir iş bulabileceğime olan inancım hiç yok (K19).*

Katılımcı 20, çocuğunun bakımı nedeniyle birkaç ay sonra işgücü piyasasına geri dönmeyi düşündüğünü belirtmiştir. Ancak katılımcının yaptığı meslekte evli ve çocuklu bir kadının iş bulmasının çok zor olduğu düşüncesiyle yeni bir iş bulma umudu yoktur.

*İş aramadım çünkü yine sorun olacaktı çocuğum var diye düşündüm böyle bir karar aldık. Ancak birkaç ay sonra tekrar geri dönmeyi düşünüyorum (K20).*

*Şu an aramıyorum ama şöyle aramıyorum bakmıyor değilim iş ilanlarına bakıyorum da pek iç açıcı değil. Yaz bitsin ondan sonra aramaya başlayacağım. Çok umutlu olduğumu söyleyemem ben o işe girerken çocuğum yoktu, şimdi evli çocuklu olunca almak istemeyecek işverenler*

*biliyorum. Hele satıŖa daha da zor. Ama benim de baŖka alanda tecrübem yok ki (K20).*

Katılımcı 21 ise diğer katılımcılara benzer Ŗekilde iŖ bulamadığını ifade etmiŖtir.

*İŖ aramak iŖte eŖ dost biliyordu benim iŖten çıktığımı onlara dediydim de bir Ŗey ıkmadı. Bir hasta vardı yaŖlı ona bakım iŖi ıkmıŖtı ama ona da ben gidemedim genç lazım kızım o iŖe ben yaŖlıyım kaldırıp koparamam ki yatalak hasta. BaŖka da bir Ŗey çıkmadı kimsenin ihtiyacı yok herhalde (K21).*

*Benim baktığım çocuğun annesi alıŖsa belki ađırırđı beni yine de gerçi çocukta búiüdü artık bakıcıya da ihtiyaçları olmaz. Bulabilir miyim bilmiyorum öyle bir iŖ ama bulacak olsam Ŗimdiye bulurdum tanidik olmadan kimse çocuğunu emanet etmez zor bulurum. Ŗimdi bir yere girdim yemek yapıyor aŖı ona yardım ediyorum ama o da yarım gün öğlene kadar parası da az tabi. ocuk bakım iŖi olsaydı rahat evdesin yani onların evi de olsa böyle çok yoruluyorum zaten çıkmayı dúiŖünüyorum sağlığım da el vermiyor artık (K21).*

Katılımcı 22, alıŖtıđı iŖkolunda artık elemana ihtiyaç duyulmadığını bu nedenle iŖe alımların yok denecek kadar azaldığını belirtmiŖtir. Katılımcının bu nedenle iŖ bulma umudu yoktur.

*Aradım ama iŖ ilanlarına bakarsanız göreceksiniz pandemide bankalar eleman azalttı çünkü artık her Ŗey internet bankacılığı üzerinden yapılıyor nerdeyse ihtiyaç yok yani yeni elemana. O yüzden iŖ ilanı bile yok bankacılık sektörü için. İstanbul'da olsam belki bulurdum genel merkezler orda hem daha çok Ŗube var. Bulamadım ben de çocuğuma bakıyorum evdeyim yani (K22).*

*Hala arıyorum, aramaya da devam edicem çünkü evde oturmak istemiyorum evet ocuk biraz búiüsün dedim sallandım bu súirete zaten iŖe alımlar bile durmultu uzun bir súiire ama Ŗimdi arıyorum arayacağım da daha. Ama aynı iŖi bulabileceğimi dúiŖünmüyorum bir bankaya girmem çok zor artık (K22).*

Katılımcılar arasında Katılımcı 4, torunu olduğu için onun bakımını üstlendiğini ve bu nedenle işgücü piyasasından çekildiğini belirtmiştir.

*Çalışmayı düşünmedim tekrar torunum oldu zaten, miniğime bakıyorum. Eşimde çalışma dedi, e yaşımız elli oldu zaten yeter artık (K4).*

Katılımcı 17 ise, yaşının ilerlemesi nedeniyle artık işgücü piyasasından çekildiğini belirtmiştir. Ancak katılımcı mecbur kalırsa tekrar çalışabileceğini ifade etmiştir.

*Aramadım kızım çünkü kaç yaşına gelmişim zaten işe de zar zor gidiyordum o kadar ağır ki bizim çalışma şartlarımız sen bakma benim ütücüyüm dememe, patron ne derse o işi yapardım ben. Bugün yemekhane der oraya koşarım, bulaşık der ona koşarım nerde ihtiyaç varsa. Bir de üretimin çok yoğun olduğu dönemler olurdu her gün mesaiye kalırdık, kalmam diyemiyorsun ki. Yaşta gidince artık emekliliğimi beklerim çalışmam dedim ama bakalım zaman ne gösterir mecbur kalırsak yine çalışırız (K17).*

Katılımcı 7 ise, COVID-19 pandemisi nedeniyle hastalık riskinden korktuğu için uzun bir süre iş aramadığını belirtmiştir.

*Pandemi vardı zaten e yaşlılar daha çok hasta oluyorlar. Korktum da aslında biraz hasta olucam diye. Ondan çok iş aramadım (K7).*

*Ben zaten kaç yaşına gelmişim beni kim nereye alsın işe. Girsem yine böyle yere çaycı, bulaşıkçı falan girerim. Oğlum çalışıyor da öyle geçiniyoruz. Böyle iş bulsam çalışırım ama para lazım yine. Dedim ya beni kim niye alsın yaş geçince iş bulmak çok zorlaşıyor kızım, e bayadır da evdeyim(K7).*

### **3.5.COVID-19 PANDEMİSİ SONRASI KADIN İSTİHDAMI**

Tez çalışması kapsamında yapılan literatür taramasında COVID-19 pandemisi sürecinde kadın istihdam oranlarının büyük oranlarda düştüğü görülmektedir. ILO tahminlerine göre COVID-19 pandemisi sonrasında dahi kadın istihdamı pandemi öncesindeki seviyelere ulaşamayacaktır (ILO, 2021c:2-4). Bu tahminlerden yola çıkarak

katılımcılara, ‘‘COVID-19 pandemisi sonrasında kadın istihdamında yeniden bir artış olacağını düşünüyor musunuz?’’ diye sorulmuştur.

Katılımcı 1, işe alım sürecinde erkeklerin tercih edilmesi ve ücretli bir işte çalışmanın erkeklerin görevi olarak görülmesi nedenleriyle COVID-19 pandemisi sonrasında kadın istihdamının artmayacağını düşünmektedir.

*Muhtemel olan yaşanması gerekiyordu açıkçası fakat ben yaşanacağını düşünmüyorum dediğim gibi işten çıkarmalarda nasıl kadınlar ilk önce seçenek olarak kullanılıyorsa şu saatten sonra pandeminin etkileriyle işe alımlarda ilk önce erkekler alınıyor. Yani iş görüşmelerinde ilk seçenek erkek olarak kabul ediliyor çünkü işveren veya Türkiye mantığında tam cümlesi nasıl söylenir bilmiyorum ama hani erkeğin evi geçindirdiği mantığında olduğu için işverenler kadınların hep ikinci planda oluyor. Ve pandemi bu konuda çok güzel kullanıldığı için tekrar iş görüşmelerinde erkekler daha önce seçenek oluyor. Ve erkeklerin daha çok, daha hızlı bir şekilde iş bulduğunu görüyorum ben açıkçası (K1).*

Katılımcı 3’ün ise konu hakkındaki görüşü dikkat çekici olmuştur. Zira Katılımcı 3, COVID-19 pandemisi sürecinde kadınların işgücü piyasasından dışlandıklarını bu nedenle kadınların işgücü piyasasına dönemeyeceklerini düşünmektedir.

*Yani düşünmüyorum çünkü kadınlar çalışma hayatından uzaklaştırıldılar, evdeki sorumlulukları arttı. İşler zor durumda, yani şöyle piyasa kötü dolayısıyla evde oturan bir kadını kimse işe almak istemez. Bazı bilgiler güncelleniyor mesela kadın evde olduğu için bu bilgileri kaçırıyor. Kendisini geliştiremiyor, dolayısıyla yenilenen kanunları bilmediği için iş hayatına geri dönmesi çok zor olacak. Çünkü bu sürecin ne kadar gideceği belli olmadığı için şu an böyle bir olumlu yanıtım yok maalesef (K3).*

Katılımcı 6, Katılımcı 8, Katılımcı 9, Katılımcı 10, Katılımcı 15 ve Katılımcı 18’de birbirlerine benzer şekilde COVID-19 pandemisi sonrasında kadın istihdamının artmayacağını düşünmektedirler.



*Umarım artar ama düşünmüyorum, artmayacak bence. Çünkü kadınlar her zaman evlenebilir, her zaman hamile kalabilir bunlarda her zaman bir sıkıntı olacak (K6).*

*Hiç sanmam kadınların çalışması hiçbir zaman artmaz. Bu saatten sonra hiç artmaz kadınlar çekti pandeminin yükünü ki zaten. Etrafıma bakıyorum kaç tane arkadaşım benimle aynı durumda birçoğu da çalışamaz zaten artık (K8).*

*Pandemi zamanına göre artar illa ki ama bence çokta artmaz. Birçok kadın bu kadar zaman evde durduktan sonra çalışmaz bence bana öyle geliyor ama bilemem tabi şimdi ne söylesem yalan olur (K9).*

*Ben hiç sanmam pandemi bitse de kadın istihdamının artacağını, senin benim gibi mecbur olan kadınlar çalışır ki diğerleri çalışmasa da oluyor hem zaten erkek çalışanları da tercih ediyorlar mecbur kalmadıkça kadın almıyorlar ondan artmaz bence olumlu bir şey diyemiyorum (K10).*

*Benim bu konuda hiçbir bilgim yok, o yüzden size cevap veremeyeceğim. Yani fikrim olması için bilmem gerekiyor doğru olmaz söylediğim. Tamam kendi fikrimi soracak olursan olmuştur illa memnun olmadığı bir kadın varsa onu çıkarmıştır ya da yerine erkek almak istiyordur belki. Bazı işlerde kadın çalışan istemiyorlar ya zaten. Pandemi dönemine göre artar kesin bence hem erkek hem kadın ama kadın çok artmaz yine erkek istihdamı daha çok artar (K15).*

*Artadabilir artmayadabilir kesin bir şey söylemek zor. Pandemiye birçok kişi işsiz kaldı ondan artar herhalde ama kadınları alırlar mı işe orası meçhul (K18).*

Katılımcı 11 ve Katılımcı 20 ise, kadınların hane içi sorumlulukları nedeniyle COVID-19 pandemisi sonrasında kadın istihdamının artmayacağını düşünmektedir.

*Bak mesela benden pay biç bi kadınların çoluk çocuk ev işi kocanın sorumlulukları falan bir sürü işi var biz çalışmak istesek bile bazen imkan olmuyor yani ama erkekler öyle değil ki onların böyle dertleri yok e işverenlerde bunun farkında erkek çalışan daha çok işlerine geliyor. Ki*

*dediğim gibi bizler bu tarz sebeplerle işten ayrılmak zorunda kalıyoruz o yüzden kadın istihdamında artış falan olmaz ya düşer ya durduğu yerde sayar ama artmaz yani benim fikrim bu şekilde en azından (K11).*

*Bana kalırsa kullanıldı beni örnek al mesela. Ne diyorum erkekler çıkarılmadı biz çıkarıldık. Kadınların her şeyini bahane ediyorlar çıkarmak için. Hatta bazen bahane sunmalarına bile gerek kalmıyor o kadar rahatlar. Biz napalım kadın olmak bizim suçumuz mu, çocuk yapmayalım, evlenmeyelim. Ama eminim bekar olsan da bir kusur bulurlar. Söylüyorum işte Bak bir sürü sebep saydım sana bunlardan dolayı artacağını düşünmüyorum ben (K20).*

Katılımcılar arasından yalnızca Katılımcı 12 ve Katılımcı 14, COVID-19 pandemisi sonrasında kadın istihdamında artış yaşanacağını düşünmektedir.

*Yani artık devir değişti, bir eve iki maaş girmeden geçinmek imkansız o yüzden bakarsak kadınlarında çalışması gerektiği için artması lazım (K12).*

*Benim durumum için böyle bir şey söz konusu değil, kendim ayrıldım o yüzden bu konuda ne desem doğru olmayacak. Bence artar kadın istihdamı bizler de en az erkekler kadar çalışmak zorundayız çünkü, artacaktır yani (K14).*

Katılımcıların konu hakkındaki görüşleri değerlendirilecek olursa, görüldüğü üzere katılımcıların neredeyse tamamı COVID-19 pandemisi sonrasında kadın istihdamının artmayacağını düşünmektedirler. Bu durum katılımcılar için en temel nedenleri; işe alım sürecinde erkeklerin tercih edilmesi, kadınların hane içi sorumlulukları ve yalnızca cinsiyetlerinin kadın olması olmuştur.

## SONUÇ

Tez çalışması kapsamında COVID-19 pandemisinin kadın istihdamı üzerindeki etkileri incelenmeye çalışılmıştır. Konuyla alakalı ilk olarak literatür taraması yapılmıştır. Yapılan literatür taramasında COVID-19 pandemisinin yayılımını önlemek amacıyla alınan kapanma tedbirleri nedeniyle ekonomik hayatın olumsuz etkilendiği sonucuna ulaşılmıştır. Bununla birlikte sektör ve işkolları açısından durum değerlendirilmiş olup yaşanan olumsuzluğun sektörler ve işkollarına göre farklılık gösterdiği kanaatine varılmıştır. COVID-19 pandemisi kadınların yoğun olarak istihdam edildiği hizmetler sektörünü diğer sektörlerle göre daha fazla olumsuz etkilemiştir. Zira COVID-19 pandemisi sürecinde küresel düzeyde ve Türkiye’de istihdam oranları incelendiğinde kadın istihdamının erkek istihdamına göre daha büyük kayıplar yaşadığı saptanmıştır.

COVID-19 pandemisinin kadın istihdamı üzerindeki etkilerinin incelenebilmesi adına Bursa ilinde pandemi sürecinde istihdam kaybı yaşayan yirmi iki kadın katılımcı ile görüşmeler yapılmıştır. Katılımcılara kartopu yöntemi kullanılarak ulaşılmıştır. Katılımcılarla yapılan yarı yapılandırılmış görüşmeler esnasında ses kaydı alınmış olup, bazı katılımcıların ses kaydı alınmasına rıza göstermemesi nedeniyle yalnızca araştırmacı tarafından not alınabilmiştir. Katılımcılarla yapılan görüşmelerin ardından alınan ses kayıtları notlara dökülerek sınıflandırılmış ve tez çalışmasının konusu kapsamında alt başlıklara ayrılarak incelenmiştir. Yapılan inceleme sonucunda katılımcıların deneyim ve görüşlerinden yola çıkılarak bazı sonuçlara ulaşılmıştır. Elde edilen sonuçlar COVID-19 pandemisinin kadın istihdamı üzerindeki etkilerini ortaya koymaktadır.

Katılımcılarla yapılan görüşmeler araştırmanın bulguları ana başlığı altında; işten ayrılma şekilleri, kısa çalışma ödeneği, ücretsiz izin uygulaması, işsizlik ödeneği ve İş Kanun’u kapsamındaki haklardan yararlanma, işgücü piyasasında cinsiyet eşitsizliği ve dışlanma, COVID-19 pandemisi sonrası kadın istihdamı alt başlıklarına ayrılmıştır.

İlk konu başlığı olan işten ayrılma şekilleri; COVID-19 pandemisi sürecinde işten ayrılan kadın katılımcıların deneyimlerinden yola çıkılarak işveren tarafından fesih, işçi

tarafından fesih (istifaya zorlanma), hane içi ücretsiz emek nedeniyle işçi tarafından fesih şeklinde ele alınmıştır.

COVID-19 pandemisi sürecinde işverene getirilen işten çıkarma yasağı nedeniyle katılımcıların büyük bir çoğunluğu istifaya zorlanmışlardır. Bazı katılımcılar ise işverenle iş akdinin feshinden doğan haklarını almaları koşuluyla istifa etmeleri konusunda anlaşmışlardır. Ancak bu durumda işverenin işten çıkarma yasağı olması ve işçinin esasen kendi rızasıyla iş akdini feshetmemesi nedeniyle bu durum istifaya zorlanma olarak ele alınmıştır. Katılımcıların bazıları işverene getirilen işten çıkarma yasağı öncesinde işten çıkartılmış olup, bazıları ise işten çıkarma yasağının son bulmasının hemen ardından işten çıkartılmışlardır. Bazı katılımcılar ise COVID-19 pandemisi sürecinde hane içi ücretsiz işlerin yükünün artması nedeniyle istifa etmek zorunda kalmışlardır. Katılımcılardan birinin durumu diğerlerine göre oldukça farklıdır. Zira katılımcı Kod-29 (ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan davranışlar) gerekçe gösterilerek COVID-19 pandemisi sürecinde işveren tarafından işten çıkartılmıştır. Burada üzerinde durulması gereken durum, Kod-29'un işçiyi işten çıkarmak için kötüye kullanılmış olmasıdır.

İkinci başlık olan kısa çalışma ödeneği, ücretsiz izin uygulaması, işsizlik ödeneği ve İş Kanun'u kapsamındaki haklardan yararlanma konusu COVID-19 pandemisi sürecinde istihdam kaybı yaşayan kadın katılımcıların bu haklardan yararlanma durumları açısından değerlendirilmiştir. İş Kanun'u kapsamındaki haklar ise kıdem tazminatı, ihbar tazminatı, yıllık ücretli izin alacağı olarak üç alt başlığa bölünerek incelenmiştir.

Katılımcılarla yapılan görüşmeler sonucunda bazı katılımcıların haklarının bilincinde olmadığı saptanmıştır. Zira bazı katılımcılar bu uygulamaların ne olduklarına dair fikir sahibi değildirler. Katılımcıların büyük bir çoğunluğu ise kısa çalışma ödeneği ve ücretsiz izin uygulamasından yararlanmışlardır. Kısa çalışma ödeneğinden yararlanan katılımcılar pandemi sürecinde gelir kaybı yaşamamışlardır. Ancak ücretsiz izin uygulamasından yararlanan katılımcıların bu süreçte gelirleri düşmüştür. Bazı katılımcılar ise bu uygulamalardan yararlanmadıklarını belirtmişlerdir.

İşveren tarafından işten çıkartılan ve işsizlik ödeneğinde belirtilen koşulları sağlayan katılımcılar işten çıkartılma süreci sonrasında işsizlik ödeneğini almaya hak

kazanmışlardır. İşsizlik ödeneği alan katılımcılar gelirleri düşmüş olsa da alamayan katılımcılara göre bu süreci daha iyi koşullarda geçirmişlerdir. Zira halen işsizlik ödeneği alan katılımcılar vardır. Ancak istifaya zorlanan katılımcılar işsizlik ödeneği almaya hak kazanamadıkları için gelir kaybı yaşamışlardır. İstifaya zorlanan bu katılımcıların birçoğu İş Kanun'u kapsamındaki kıdem tazminatı sayesinde geçimlerini sağladıklarını belirtmişlerdir. Katılımcıların oransal olarak çoğunluğu İş Kanun'u kapsamındaki haklarını almışlardır.

Katılımcılar arasında kayıt dışı çalışan birçok katılımcı bulunmaktadır. Kayıt dışı çalışan bu katılımcılar için hiçbir sosyal koruma ve güvence söz konusu değildir. Bu nedenle işveren tarafından hiçbir şey söylenmeden rahatlıkla işten çıkartılabilmişlerdir. Bununla beraber kayıt dışı çalışan bu katılımcıların hiçbir hak ve uygulamadan faydalanamamaları söz konusudur.

Üçüncü başlık olan işgücü piyasasında cinsiyet eşitsizliği ve dışlanma; işten çıkarmada eşitsizlik, işe alım sürecinde eşitsizlik ve yeni bir iş bulma olarak iki alt başlık altında incelenmiş olup, işten çıkarmada eşitsizlik; işyerinde çalışan ve işten çıkartılan işçi sayısının cinsiyete göre dağılımı, mutlaka işçi çıkartılması gerekliliği halinde kadına yönelik cinsiyetçi bakış açısı, hane içi emek ve cinsiyet eşitsizliği, COVID-19 pandemisi kadınları işten çıkarmada bir gerekçe olarak kullanıldı mı?, şeklinde dört alt başlık halinde incelenmiştir.

Katılımcıların çalıştıkları işyerlerinde COVID-19 pandemisi öncesinde çalışan işçi sayısının cinsiyete göre dağılımı ve işten çıkartılan işçi sayısının cinsiyete göre dağılımı incelenmiştir. Katılımcıların çalıştıkları tekstil işkolu gibi kadınlaşmış sektörler hariç olmak üzere oransal olarak erkek işçi sayısı kadın işçi sayısından oldukça fazladır. İşten çıkartılan işçi sayılarına bakıldığında da benzer şekilde ilk tercih edilenler kadınlar olmuş ve bu nedenle de işten çıkartılan kadın işçi sayısı erkek işçi sayısına göre oransal olarak daha fazla olmuştur. Katılımcılara bu kapsamda işten çıkartılmalarında cinsiyet ayrımcılığı olduğunu düşünüp düşünmedikleri sorulmuştur. Katılımcıların neredeyse tamamı işten çıkartılmalarında cinsiyet ayrımcılığı olduğunu düşünmektedir.

İşe alım sürecinde eşitsizlik ve yeni bir iş bulma başlığı altında ise ilk olarak katılımcılara işten ayrılmaları sonrasında iş arama durumları sorulmuştur. Katılımcıların

neredeysi tamamı iş aradıklarını belirtmişlerdir. Bazı katılımcılar ise hastalık riski nedeniyle çekinmeleri, hane içi sorumluluklarının olması ve yaşlarının ilerlemesi gibi nedenlerle iş aramamışlardır. İş arayan katılımcıların oransal olarak çoğunluğu benzer ya da aynı standartlarda bir iş bulabileceklerine dair umutları olmadıklarını belirtmişlerdir. Zira katılımcıların iş arama sürelerinin oldukça uzun olduğu görülmektedir. Katılımcıların birçoğu ise yeni bir iş bulabilmişlerdir. Ancak burada katılımcıların deneyimleri önemlidir. Bazı katılımcılar tanıdık vasıtasıyla bir iş bulduklarını, yaptıkları iş başvurularına halen dönüş alamadıklarını, bazı katılımcılar daha düşük ücret ve düşük standartlarda bir işe razı oldukları için iş bulduklarını belirtmişlerdir.

COVID-19 pandemisi sürecinde hane içi ücretsiz işlerin yükünün artması kadınların ücretli bir işte çalışmalarını zorlaştırmıştır. Katılımcıların bazıları bu nedenle ayrımcılık yaşadığını buna bağlı olarak erkek bir işçilerin değil kendilerinin işten çıkartıldıklarını düşünmektedirler. Bununla birlikte katılımcılara “*COVID-19 pandemisi kadınları işten çıkarmada bir gerekçe olarak kullanılmış olabilir mi?*” şeklinde bir soru yönlendirilmiştir. Katılımcıların görüşleri genel itibariyle birbirine benzerlik göstermekle birlikte neredeyse tamamı gerekçe olarak kullanıldığını düşünmektedir.

Dördüncü ve son başlık olan COVID-19 pandemisi sonrası kadın istihdamı, tez çalışmasının alan araştırması kapsamında katılımcılara yönlendirilen sorulara karşılık katılımcıların görüşleri aktararak oluşturulmuştur. Katılımcıların neredeyse tamamı COVID-19 pandemisi sonrasında kadın istihdamının artmayacağını düşünmektedirler. Katılımcıların geneli bu düşüncelerinin; kadınların hane içi sorumluluklarının olması nedeniyle iş başvurularında erkek işçilerin tercih edilmesi, kadınların evlilik ve çocuk sahibi olmaları nedeniyle işgücü piyasasında ikincil konumda görülmelerinden kaynakladığını belirtmişlerdir.

Görüldüğü üzere, COVID-19 pandemisi sürecinde katılımcıların deneyim ve tecrübelerinden elde edilen sonuca göre işgücü piyasasında işe alım ve işten çıkarmada cinsiyet eşitsizlikleri mevcuttur. COVID-19 pandemisi ise mevcut olan bu eşitsizlikleri daha da derinleştirmiştir. Pandemi döneminde ilk vazgeçilen ve işten çıkarmada ön sırada yer alan işçiler kadınlar olmuştur. COVID-19 pandemisi sürecinde işten

çıkartılan kadınlar çok uzun bir iş arama süreci geçirmekle birlikte birçoğu işgücü piyasasına geri dönememiştir. Bunun yanında COVID-19 pandemisi sürecinde getirilen kısıtlamalar, aile bireylerinin evde daha fazla zaman geçirmesi ve özellikle okulların kapanması ile birlikte çocukların evde kalması nedeniyle hane içi ücretsiz işlerin yükü kadınlar üzerinde artmıştır. Hane içi ücretsiz işlerin yükünün artması nedeniyle de birçok kadın işgücü piyasasına geri dönememiştir. İş arayışları devam eden kadınlar açısından duruma bakılacak olursa yeni bir iş bulma konusunda yaşadıkları zorluklardan kaynaklı olarak çok umutsuz oldukları görülmektedir.

Tez çalışması kapsamında çıkartılan bir diğer sonuç ise kadınların yoğun olarak kayıt dışı çalışmasıdır. Yapılan görüşmeler sırasında azımsanamayacak kadar çok katılımcının kayıt dışı çalıştığını belirtmek gerekmektedir. Bunun yanında kadınların erkeklere göre daha düşük ücretlerle, daha düşük vasıflarda çalıştığını da söylemek gerekmektedir. Zira bazı işkollarının kadınlaştırılması ve kadın işi, erkek işi ayrımının yapılması söz konusudur. Bu nedenle kadınlar işgücü piyasasında erkeklere göre ikincil konumda görülmekte ve işe alım sürecinden başlayarak işten çıkarma süreci de dahil olmak üzere işgücü piyasasında her türlü cinsiyet eşitsizliğine maruz kalmaktadırlar.

Yapılan literatür taraması ve katılımcıların görüşlerinden yola çıkılarak COVID-19 pandemisinin kadın istihdamını erkek istihdamına göre daha olumsuz etkilediğini, bu süreçte kadınların erkeklere göre daha fazla istihdam kaybı yaşadıklarını ve COVID-19 pandemisi sonrasında kadın istihdamında istenen artışların yaşanmayacağını söylemek yerinde olacaktır. COVID-19 pandemisi sonrasında kadın istihdamında istenen artışların yaşanmamasının en temel nedeni COVID-19 pandemisi ile birlikte kadınların işgücü piyasasından dışlanmış olmaları ve benzer şekilde işgücü piyasasından uzaklaştırılmış olmalarıdır.

## KAYNAKLAR

- AÇILER Sezer, Varsayım Nedir?, 2020, <https://www.iienstitu.com/blog/varsayim-nedir#:~:text=Varsay%C4%B1m%2C%20deneylerle%20yeteri%20derecede%20do%C4%9Frulama,ya%20da%20%C3%B6nermeye%20verilen%20isimdir>. Erişim Tarihi: 04.06.2022.
- ADIGÜZEL Muhittin, ‘‘COVID-19 Pandemisinin Türkiye Ekonomisine Etkilerinin Makroekonomik Analizi’’, *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2019, Sayı: 37 (Bahar Özel Ek), ss:191-221.
- AKCEBE Furkan, *Pandemi Sürecinde Tele Çalışmaya İlişkin Tutum ve İş Yaşam Dengesi Üzerine Bir Araştırma*, (Yüksek Lisans Tezi), İzmir: İzmir Katip Çelebi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2022.
- AKOVA Murat, AZAP Alpay, *Domuz Gribi Hakkında En Çok Sorulan Sorular*, 2021. [https://www.ttb.org.tr/h1n1/index.php?option=com\\_content&view=article&id=111&Itemid=132](https://www.ttb.org.tr/h1n1/index.php?option=com_content&view=article&id=111&Itemid=132)/ Erişim Tarihi: 15.02.2021.
- ALON Titan, DOEPKE Matthias, RUMSEY OLMSTEAD Jane, TERTİLT Michele, *The Impact of COVID-19 on Gender Equality*, 2020, [https://www.nber.org/system/files/working\\_papers/w26947/w26947.pdf](https://www.nber.org/system/files/working_papers/w26947/w26947.pdf) Erişim Tarihi: 12.05.2022.
- ALTUNIŞIK Remzi vd., *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri SPSS Uygulamalı*, 1.Baskı, Sakarya: Sakarya Kitabevi, 2001.
- ALTUNKAYA Süleyman, ‘‘COVID-19 Salgınının Türk İş Hukukuna Etkileri Kapsamında Ücretsiz İzin Uygulaması’’, *Ünye İİBF Dergisi*, 2020, Cilt: 3, Sayı: 1, ss:1-14.
- ALPAR Işıl Başak, ‘‘COVID-19 Salgın Sürecinde Kadın ve Hane İçi Emeği’’, *COVID-19 Pandemisinin Ekonomik, Toplumsal ve Siyasal Etkileri*, 1. Baskı, ed. Veysel Bozkurt vd., İstanbul: İstanbul Üniversitesi Yayınevi, 2020, ss: 172-184, DOI: 10.26650/B/SS46.2020.005.12.
- ANADOLU Kerim F., ‘‘Kıdem Tazminatı Koşulları ve İşçinin Kıdeminin Hesaplanması’’, *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2003, Sayı:10, ss:239-264.



- ARTANTAŞ Erkin, GÜRSOY Hakan, ‘‘COVID-19 Üzerine Temel Sosyal Tartışmalar ve Türkiye'nin Aldığı Tedbirlere Ait Bir Çerçeve’’, *Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2020, Cilt:2, Sayı:2, ss:158-171.
- ASLAN Recep, ‘‘ Tarihten Günümüze Epidemiler, Pandemiler ve COVID-19’’ *Ayrıntı Göller Bölgesi Aylık Ekonomi ve Kültür Dergisi*, 2020, Cilt: 8, Baskı: 85, ss: 35-41.
- AŞKIN Rüstem, BOZKURT Yasemin, ZEYBEK Zekiye, ‘‘COVID-19 Pandemisi: Psikolojik Etkileri ve Terapötik Müdahaleler’’, *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2019, Sayı: 37 (Bahar Özel Ek), ss: 304-318.
- AZİZ Ayşe, *Sosyal bilimlerde Araştırma Yöntem ve Teknikleri*, Ankara, Nobel Akademik Yayıncılık, 2015.
- BALCI Yusuf, ÇETİN Güldenur, ‘‘COVID-19 Pandemi Sürecinin Türkiye'de İstihdama Etkileri ve Kamu Açısından Alınması Gereken Tedbirler’’, *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2019, Sayı:37 (Özel Ek), ss:40-58.
- BALCI Yusuf, ÇETİN Güldenur, *COVID-19 Pandemisinin Türkiye Ekonomisinde İstihdam ve Çalışma Hayatı Üzerindeki Etkileri: Sorunlar ve Çözüm Önerileri*, 2020, <https://www.ticaret.edu.tr/uploads/haberler/1374/%C4%B0stihdam%20Raporu.pdf>  
Erişim Tarihi: 23.02.2022.
- BALTACI Ali, ‘‘Nitel Araştırma Süreci: Nitel Bir Araştırma Nasıl Yapılır?’’, *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi (AEÜSBED)*, 2019, Cilt:5, Sayı:2, ss:368-388.
- BAYAR Aylin Ayşe, *İşgücü Piyasasında Kadınların Yeri ve Politika Önerileri*, 2021, <https://www.istanpol.org/post/i-%C5%9Fg%C3%BCc%C3%BC-piyasas%C4%B1nda-kad%C4%B1nlar%C4%B1n-yeri-ve-politika-%C3%B6nerileri> Erişim Tarihi:05.04.2022.
- BEDÜK Nusret Mehmet, ‘‘İş Sözleşmesinin İşçi Tarafından Feshi ve Feshin Hukuki Sonuçları’’, *Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 2019, Cilt: 27, Sayı: 2, ss: 679-726.
- BEKEN Nalan, ‘‘COVID-19 Pandemi Sürecinde Kadın İstihdamı: Türkiye Örneği’’, *Iğdır Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2020, Ek Sayı, ss:47-74.

- BİLMEZ Gizem, *COVID-19 Sürecinde Kadınların Çalışma Yaşantısında Meydana Gelen Değişiklikler ve Toplumsal Cinsiyet Rollerine İlişkin Görüşleri*, (Yüksek Lisans Tezi), Ankara: Ufuk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, 2021.
- BLOOMBERGHT, *Dünyada hangi ülkeler kapanma uyguluyor, hangileri önlemleri gevşetiyor?*, 2021, <https://www.bloomberght.com/dunyada-hangi-ulkeler-kapanma-uyguluyor-hangileri-onlemleri-gevsetiyor-2279651/8> Erişim Tarihi: 15.03.2022.
- BRİTİSH BROADCASTİNG CORPORATION (BBC), *Pandemi nedir, ülkeleri nasıl etkiler? - Dünya Sağlık Örgütü koronavirüsü pandemi ilan etti*, 2020a, <https://www.bbc.com/turkce/haberler-dunya-51614548/> Erişim Tarihi: 05.06.2020.
- BRİTİSH BROADCASTİNG CORPORATION (BBC), *Hıyarcıklı (Bubonik) Veba Nedir, Nasıl Bulaşır?*, 2020b, <https://www.bbc.com/turkce/haberler-dunya-53310847/> Erişim Tarihi: 05.08.2021.
- BRİTİSH BROADCASTİNG CORPORATION (BBC), *Koronavirüs (COVID-19): Salgına karşı hangi ülke, ne tür önlemler aldı?*, 2020c, [Koronavirüs \(Covid-19\): Salgına karşı hangi ülke, ne tür önlemler aldı? - BBC News Türkçe](https://www.bbc.com/turkce/haberler-dunya-53310847/) Erişim Tarihi: 07.03.2022.
- BRİTİSH BROADCASTİNG CORPORATION (BBC), *Koronavirüs: Hangi ülkelerde ne tür ekonomik destek paketleri açıklandı?*, 2020d, <https://www.bbc.com/turkce/haberler-dunya-52828167> Erişim Tarihi: 15.03.2022.
- BRİTİSH BROADCASTİNG CORPORATION (BBC), *Coronavirus: Four Out of Five People's Jobs Hit by Pandemic*, 2020e, <https://www.bbc.com/news/business-52199888> Erişim Tarihi: 12.05.2022.
- BRİTİSH BROADCASTİNG CORPORATION (BBC), *İngiltere'de Omicron Önlemleri: Evden Çalışma, COVID Pasaportu, Maske*, 2021a, <https://www.bbc.com/turkce/haberler-dunya-59583182> Erişim Tarihi: 16.03.2022.
- BRİTİSH BROADCASTİNG CORPORATION (BBC), *İşten çıkarma yasağı sona erdi: 'İşime son vermek için 1 Temmuz'u beklediler'*, 2021b, <https://www.bbc.com/turkce/haberler-turkiye-57695179> Erişim Tarihi: 15.03.2022.

- BUDAK Fatih, KORKMAZ Şerif, ‘‘COVID-19 Pandemi Sürecine Yönelik Genel Bir Değerlendirme: Türkiye Örneği’’ *Sosyal Araştırmalar ve Yönetim Dergisi (SAYOD)*, 2020, Sayı: 1, ss: 62-79.
- BULUT Dilvin, KIZILDAĞ Duygu, ‘‘Cinsiyet Ayrımcılığı ve Kadın İnsan Kaynakları Yöneticilerinin Kariyerleri Üzerindeki Etkileri’’, *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 2017, Cilt:15, Sayı:2, ss:81-102, Doi: <http://dx.doi.org/10.11611/yead.321237>.
- BULUT Remzi, PINAR Coşkun, ‘‘COVID- 19 Pandemisi Döneminde Türkiye’de İstihdam ve İşsizlik’’, *Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Oğuzhan Sosyal Bilimler Dergisi*, 2020, Cilt: 2, Sayı: 2, ss: 217-225.
- CLERT Carine vd., ‘‘Combining Qualitative and Quantitative Methods for Policy Research on Poverty Within A Social Exclusion Framework’’, *Measurement and Meaning Combining Quantitative and Qualitative Methods for the Analysis of Poverty and Social Exclusion in Latin America*, (Ed.) Estanislao Gacitiua Mario ve Quentin Wodon, World Bank Technical Paper No: 518, 2001, ss: 1-10.
- ÇALIŞKAN Şadan, KARABACAK Mustafa, MEÇİK Oytun, ‘‘COVID-19 Salgınının Emek Piyasası Üzerindeki Etkileri’’, *1. Ulusal Sosyal Bilimler Kongresi Bildiriler Kitabı*, ed. Simon Grıma, ed. Hakan Boz, ed. Ercan Özen, ed. Esat Saçkes, İzmir, 2020, ss: 192-202.  
<http://openaccess.kavram.edu.tr/xmlui/bitstream/handle/20.500.12569/452/Kitap%203.pdf?sequence=1&isAllowed=y> Erişim Tarihi: 19.03.2022.
- ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI (ÇSGB), *Asgari Ücret Desteği Sürece*, 2021, <https://www.cs.gb.gov.tr/haberler/asgari-ucret-destegi-surecek/> Erişim Tarihi: 23.03.2022.
- ÇELİK Muhabbet, AKAR ŞAHİNGÖZ Semra, ‘‘İş Yaşamında Cinsiyet Ayrımcılığı: Kadın Aşçılar Örneği’’, *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 2018, Cilt:6, Sayı:3, ss:370-383, DOI: 10.21325/jotags.2018.261.
- ÇETİN Eyüp, YURT İrem Damla, KİREMİTÇİ Barış, ‘‘Matematiksel Epidemiyoloji: Pandemik A/H1N1 Gribi Vakası’’, *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 2009, Cilt: 38, Sayı: 2, ss: 197-209.

- ÇOBAN Orhan, KARTAL Mustafa, ‘‘Emek Piyasasında Kadın Çalışanlara Yönelik Cinsiyet Ayrımcılığı: Kahramanmaraş Tekstil Sektörü Örneği’’, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2018, Sayı:39, ss:67-81.
- ÇOKOĞULLAR Emel, ‘‘Yoksulluğun ve Eşitsizliğin Pençesindeki Kadınlar: ‘‘Sen de mi Virüs?’’’’, *İzmir İktisat Dergisi*, 2021, Cilt:36, Sayı:4, ss:881-891, Doi: 10.24988/ije.792341.
- DCODE ECONOMIC & FINANCIAL CONSULTING, *Decoding The Economics Of COVID-19*,2021, <https://img1.wsimg.com/blobby/go/2cdd937c-6619-4712-8b7c-e0cc3b5ce6a5/Dcode%20EFC-%20Economic%20Sectors%20More%20than%20One%20Year.pdf>, Erişim Tarihi: 20.03.2022.
- DELOİTTE, *COVID-19’un İşletmelere Olan Finansal Etkileri ve Çözüm Önerileri*, 2020a, <https://www2.deloitte.com/tr/tr/pages/financial-advisory/articles/COVID-19-un-isletmelere-olan-finansal-etkileri.html>/ Erişim Tarihi: 11.03.2022.
- DELOİTTE, *Küresel COVID-19 Salgınının Türkiye’de Farklı Kategorilere Etkileri*,2020b, <https://www2.deloitte.com/tr/tr/pages/consulting/articles/kuresel-covid-19-salgininin-turkiyede-farkli-kategorilere-etkileri.html> Erişim Tarihi: 21.03.2022.
- DİSK-AR, *COVID-19 DİSK Raporu 3*, 2020, <http://arastirma.disk.org.tr/wp-content/uploads/2020/08/Covid-19-DISK-Durum-Raporu-3-27-Nisan-2020-son-kopyas%C4%B1.pdf> Erişim Tarihi: 14.06.2022.
- DİSK-AR, *COVID-19 Döneminde Kadın İşgücünün Görünümü Raporu*, 2021b, <http://arastirma.disk.org.tr/?p=5034> Erişim Tarihi: 07.03.2022.
- DİSK-AR, *2020’de Kod-29 kıyımı: 143 bini erkek, 34 bini kadın toplam 177 bin işçi!*, 2021a, <http://arastirma.disk.org.tr/?p=5458> Erişim Tarihi: 24.03.2022.
- DİSK-AR, *İşsizlik ve İstihdamın Görünümü*, 2022, <http://arastirma.disk.org.tr/wp-content/uploads/2022/03/ISSIZLIK-VE-ISTIHDAMIN-GORUNUMU-MART-2022.pdf> Erişim Tarihi: 24.03.2022.
- DİSK-AR, İşgücü Verileri, Çevrimiçi, [http://arastirma.disk.org.tr/?page\\_id=3861](http://arastirma.disk.org.tr/?page_id=3861) Erişim Tarihi: 05.04.2022.

- DURAN Sami Mahmut, ACAR Mustafa, ‘‘Bir Virüsün Dünyaya Ettikleri: COVID-19 Pandemisinin Makroekonomik Etkileri’’, *International Journal of Social and Economic Sciences*, 2020, Cilt: 10, Sayı: 1, ss: 54-67.
- DURUCAN Ayşegül, EŞSİZ Pınar Fatma, ‘‘COVID-19 Salgınının Seçilmiş Sektörler Üzerindeki Etkileri: Türkiye Ekseninde Bir Değerlendirme’’, *International Journal of Public Finance*, 2021, Cilt: 6, Sayı:2, ss: 193-210, DOI: 10.30927/ijpf.942809.
- ELYAN Ahmet, *COVID-19’un Türkiye’nin Dış Ticareti Üzerine Etkileri*, (Yüksek Lisans Tezi), Mersin: Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2021.
- ERDEM Barış, *İş Kanun’una Göre İhbar Tazminatına Hak Kazanılan ve Kazanılamayan Haller*, 2021, [https://www.bariserdem.com/pdf/ihbar\\_tazminati.pdf](https://www.bariserdem.com/pdf/ihbar_tazminati.pdf).
- ERDOĞAN Savaş, YAŞAR Sema, ‘‘Türkiye’de Kadın İstihdamının Gelişimi: Konya-Karaman Örneği’’, *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 2018, Cilt:20, Sayı:34, ss:18-28.
- ERGÜN Suzan, TATAR Mehmet, ‘‘COVID-19 Salgınının Türkiye İşgücü Piyasasına Yansımaları’’, *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi (ASEAD)*, 2021, Cilt:8, Sayı:4, ss:46-60.
- EROĞLU Erdal, ‘‘COVID-19’un Ekonomik Etkilerinin ve Pandemiyle Mücadele Sürecinde Alınan Ekonomik Tedbirlerin Değerlendirilmesi’’, *International Journal of Public Finance*, 2020, Cilt: 5, Sayı: 2, ss: 211-236, DOI: 10.30927/ijpf.803572.
- IŞIK EROL Sevgi, ‘‘COVID-19’un Çalışma Hayatına Yansımaları: Salgından Etkilenen Bazı Ülkeler Tarafından Alınan Önlemler’’, *Dicle Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2020, Cilt: 10, Sayı: 19, ss: 212-231.
- IŞIK EROL Sevgi, ‘‘Türkiye’de Kadının Çalışma Hayatına Katılımının Belirleyicileri’’, *Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2015, Cilt: 2, Sayı:3, ss:1-22.
- ESCARUS TSKB SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK DANIŞMANLIĞI A.Ş., *Bir Eko-Sosyal Kriz Olarak COVID-19 Salgını ve Sürdürülebilirlik*, 2020, [https://www.escarus.com/i/content/512\\_2\\_Escarus\\_Bir\\_Eko-Sosyal\\_Kriz\\_Olarak\\_Covid-19\\_Salgini\\_ve\\_Surdurulebilirlik\\_052020.pdf](https://www.escarus.com/i/content/512_2_Escarus_Bir_Eko-Sosyal_Kriz_Olarak_Covid-19_Salgini_ve_Surdurulebilirlik_052020.pdf) Erişim Tarihi: 17.03.2022.

- EUROSTAT, *Employment and Activity by Sex and Age (1992-2020) - Annual Data*, Çevrimiçi, <https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do> Erişim Tarihi: 10.05.2022.
- FARRE Lidia, FAWAZ Yarine, GONZALEZ Libertad, GRAVES Jennifer, *How the COVID-19 Lockdown Affected Gender Inequality in Paid and Unpaid Work in Spain*, 2020, <https://docs.iza.org/dp13434.pdf> Erişim Tarihi:12.05.2022.
- GİRĞİN Esra, Nitel Araştırma Nedir?, 2020, <https://www.iienstitu.com/blog/nitel-arastirma-nedir%20Eri%C5%9Fim%20Tarihi:%2025.05.2022>. Erişim Tarihi: 02.06.2022.
- GREENER Mark, *The novel coronavirus epidemic: How worried should we be?*, 2020. <https://www.independentnurse.co.uk/news/the-novel-coronavirus-epidemic-how-worried-should-we-be/223973/> Erişim Tarihi: 12.10.2020.
- GÜDER Süleyman, ‘‘Covid-19’un Uluslararası Sistem ve Türkiye Siyasetine Yansımaları’’, *COVID-19 Pandemisinin Ekonomik, Toplumsal ve Siyasal Etkileri*, 1. Baskı, ed. Veysel Bozkurt vd., İstanbul: İstanbul Üniversitesi Yayınevi, 2020, ss: 185-202, DOI: 10.26650/B/SS46.2020.005.12.
- GÜLER Ahmet vd., *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma*, 2.Baskı, Ankara, Seçkin Yayıncılık, 2015.
- GÜLER Ceyhan, ‘‘COVID-19 Salgını Döneminde Ev İşçilerinin Derinleşen Sorunları: İstanbul Örneği’’, *Journal of Economy Culture and Society*, 2021, Sayı: 64, ss: 183-206., <https://doi.org/10.26650/JECS2021-880507>.
- GÜMÜŞ Arif, EVLİYAGİL Nuri, ‘‘COVID-19 Salgın Hastalığının Borsaya Etkisi: Turizm ve Ulaştırma Endeksleri Üzerine Bir Uygulama’’, *Akademik Yaklaşımlar Dergisi*, 2020, Cilt: 11, Sayı: 1, ss:76-98.
- GÜNGÖR Berkan, ‘‘Türkiye’de COVID-19 Pandemisi Süresince Alınan Önlemlerin Kriz Yönetimi Perspektifinden Değerlendirilmesi’’, *USBAD Uluslararası Sosyal Bilimler Akademi Dergisi*, 2020, Cilt: 2, Sayı: 4, ss: 818- 851, DOI: 10.47994/usbad.811463.
- GÜVEN Hüseyin, ‘‘COVID-19 Pandemik Krizi Sürecinde E-Ticarette Meydana Gelen Değişimler’’, *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi (ASEAD)*, 2020, Cilt:7, Sayı:5, ss:251-268.

- HABERTÜRK, *Pandemi nedir? Pandemi ne demek? Pandemi hangi durumlarda ilan edilir?*, 2020. <https://www.haberturk.com/pandemi-nedir-pandemi-ne-demek-pandemi-hangi-durumlarda-ilan-edilir-2611190/> Erişim Tarihi: 15.08.2020.
- HOTAR Nükhet vd., ‘‘ Pandeminin Toplumsal Yansımaları’’, *İzmir İktisat Dergisi*, 2020, Cilt:35, Sayı: 2, ss: 211-220, Doi: 10.24988/ije.202035201.
- ILOSTAT, *Employment to Population Ratio by Sex and Age*, 2022e, [https://www.ilo.org/shinyapps/bulkexplorer40/?lang=en&segment=indicator&id=EAP\\_2WAP\\_SEX\\_AGE\\_RT\\_A](https://www.ilo.org/shinyapps/bulkexplorer40/?lang=en&segment=indicator&id=EAP_2WAP_SEX_AGE_RT_A) Erişim Tarihi: 04.04.2022.
- ILOSTAT, *Labour Force Participation Rate by Sex and Age*, 2022b, [https://www.ilo.org/shinyapps/bulkexplorer43/?lang=en&segment=indicator&id=EAP\\_2WAP\\_SEX\\_AGE\\_RT\\_A](https://www.ilo.org/shinyapps/bulkexplorer43/?lang=en&segment=indicator&id=EAP_2WAP_SEX_AGE_RT_A) Erişim Tarihi: 19.03.2022.
- ILOSTAT, *Unemployment and Labour Underutilization*, 2022d, <https://ilostat.ilo.org/topics/unemployment-and-labour-underutilization/> Erişim Tarihi: 19.03.2022.
- ILOSTAT, *Unemployment Rate by Sex and Age*, 2022a, [https://www.ilo.org/shinyapps/bulkexplorer46/?lang=en&segment=indicator&id=UNE\\_2EAP\\_SEX\\_AGE\\_RT\\_A](https://www.ilo.org/shinyapps/bulkexplorer46/?lang=en&segment=indicator&id=UNE_2EAP_SEX_AGE_RT_A) Erişim Tarihi: 19.03.2022.
- ILOSTAT, *Working Hours Lost Due To The COVID-19 Crisis*, 2022c, [https://www.ilo.org/shinyapps/bulkexplorer15/?lang=en&segment=indicator&id=HOW\\_2LSS\\_NOC\\_RT\\_A](https://www.ilo.org/shinyapps/bulkexplorer15/?lang=en&segment=indicator&id=HOW_2LSS_NOC_RT_A) Erişim Tarihi: 19.03.2022.
- INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (ILO), *Women at Work Trends 2016*, 2016, [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_457317.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_457317.pdf) Erişim Tarihi: 01.04.2022.
- INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (ILO), *ILO Monitor 1st Edition: COVID-19 and The World of Work: Impact and Policy Responses*, 2020a, [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms\\_738753.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_738753.pdf) Erişim Tarihi: 18. 03.2022.
- INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (ILO), *ILO Monitor: COVID-19 and The World of Work. Second Edition Updated Estimates and Analysis*, 2020b,

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms\\_740877.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_740877.pdf) Erişim Tarihi: 18.03.2022.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (ILO), *Impact of The COVID-19 Crisis on Loss of Jobs and Hours Among Domestic Workers*, 2020c, [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_747961.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_747961.pdf) Erişim Tarihi: 15.04.2022.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (ILO), *COVID-19 and The Health Sector*, 2020d, [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---sector/documents/briefingnote/wcms\\_741655.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/briefingnote/wcms_741655.pdf) Erişim Tarihi: 12.04.2022.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (ILO), *Women Health Workers: Working Relentlessly In Hospitals and at Home*, 2020e, [https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_741060/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_741060/lang--en/index.htm) Erişim Tarihi: 10.05.2022.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (ILO), *ILO-İŞKUR Projesinin Desteği ile İş Hayatına Atılan Kadınlar Bursa'da Yeni İstihdam Olanakları Yaratıyor*, 2020f, [https://www.ilo.org/ankara/news/WCMS\\_736253/lang--tr/index.htm](https://www.ilo.org/ankara/news/WCMS_736253/lang--tr/index.htm) Erişim Tarihi: 20.07.2022.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (ILO), *Building Forward Fairer: Women's Rights To Work and At Work At The Core Of The COVID-19 Recovery*, 2021c, [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms\\_814499.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_814499.pdf) Erişim Tarihi: 02.04.2022.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (ILO), *ILO Monitor: COVID-19 and The World of Work. Seventh Edition Updated Estimates and Analysis*, 2021b, [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms\\_767028.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_767028.pdf) Erişim Tarihi: 21.03.2022.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (ILO), *ILO Monitor: COVID-19 and The World of Work. Eighth Edition Updated Estimates and Analysis*, 2021a, [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms\\_824092.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_824092.pdf) Erişim Tarihi: 18.03.2022.



- INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (ILO), *World Employment and Social Outlook Trends 2022*, 2022, [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_834081.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_834081.pdf) Erişim Tarihi: 13.04.2022.
- İŞİK Ebru, ‘‘COVID- (19) Salgını ve Kadın Emegi: Türkiye’den Kadın Deneyimleri’’, *Politik Ekonomik Kuram*, 2020, Cilt:4, Sayı:2, ss:219-241, Doi: 10.30586/pek.816682.
- İLKKARACAN İpek, *COVID-19 Pandemisi Döneminde Bakım Ekonomisi, İstihdam ve Makroekonomik Politikalar Kesişiminde Bir Değerlendirme*, 2020, <http://www.keig.org/wp-content/uploads/2020/05/Covid-19-Pandemisi-D%C3%B6neminde-Bak%C4%B1m-Ekonomisi-%C4%B0stihdam-ve-Makroekonomik-Politikalar-Kesi%C5%9Fiminde-bir-De%C4%9Ferlendirme.pdf>.
- İLKKARACAN İpek, MEMİŞ Emel, *COVID-19 Küresel Salgın Sürecinde Türkiye’de Bakım Ekonomisi ve Toplumsal Cinsiyet Temelli Eşitsizlikler*, 2020, <https://www.tr.undp.org/content/turkey/tr/home/library/corporatereports/COVID-gender-survey-report.html> Erişim Tarihi: 11.05.2022.
- İŞKUR, *İşsizlik Ödeneği*, Çevrimiçi, <https://www.iskur.gov.tr/is-arayan/issizlik-sigortasi/issizlik-odeneği/> Erişim Tarihi: 17.06.2022.
- İŞKUR, *Kısa Çalışma Ödeneği Genel Bilgiler*, Çevrimiçi, <https://www.iskur.gov.tr/isveren/kisa-calisma-odeneği/genel-bilgiler/> Erişim Tarihi: 23.03.2022.
- İŞKUR, *İşgücü Piyasası Araştırması Bursa İli 2021 Yılı Sonuç Raporu*, 2021, <https://media.iskur.gov.tr/51448/bursa.pdf> Erişim Tarihi: 18.07.2022.
- İŞKUR, *Bursa İşgücü Piyasası Araştırması Raporu*, 2019, <https://media.iskur.gov.tr/34996/bursa.pdf> Erişim Tarihi: 20.07.2022.
- JUPP Victor, *The Sage Dictionary of Social Research Methods*, London, Sage Publication, 2006, <https://dx.doi.org/10.4135/9780857020116>.
- KARA Elif, ‘‘COVID-19 Pandemisi: İşgücü Üzerindeki Etkileri ve İstihdam Tedbirleri’’, *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi (ASEAD)*, 2020, Cilt:7, Sayı:5, ss: 269-282.

- KARABULUT Şahin, ‘‘Kısa Çalışma Ödeneği’ nde COVID-19 (KORONAVİRÜS) Pandemisi Nedeniyle Yapılan Düzenlemeler’’, Çimento İşveren, 2020, Cilt:34, Sayı:5, ss: 8-19.
- KARABIYIK İlyas, ‘‘Türkiye’de Çalışma Hayatında Kadın İstihdamı’’, *Marmara Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 2012, Cilt: 32, Sayı:1, ss: 231-260.
- KARAGÜL Soner, ARSLAN İbrahim, ‘‘Küresel Bir Tehdit (COVID-19 Salgını) ve Değişime Yolculuk’’ *Üsküdar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2020, Sayı: 10 ss: 1-36, <http://doi.org/10.32739/uskudarsbd.6.10.67>.
- KARAKUŞ Ayşegül, *COVID-19 Sürecinde İşkur'un İşsizlikle Mücadele Politikalarının Analizi*, (Yüksek Lisans Tezi), Çanakkale: Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Fakültesi, 2022.
- KARAOĞLU Ömer, ‘‘Salgınlara İktisat Tarihi’’, *COVID-19 Pandemisinin Ekonomik, Toplumsal ve Siyasal Etkileri*, 1. Baskı, ed. Veysel Bozkurt vd., İstanbul: İstanbul Üniversitesi Yayınevi, 2020, ss: 1-24, DOI: 10.26650/B/SS46.2020.005.01.
- KARATAŞ Zeki, ‘‘COVID-19 Pandemisinin Toplumsal Etkileri, Değişim ve Güçlenme’’, *Türkiye Sosyal Hizmet Araştırmaları Dergisi*, 2020, Cilt: 4, Sayı:1, ss: 3-15.
- KARIMIVAND Fereshteh, ‘‘COVID-19 ve Sosyo-Ekonomik Sonuçları: Literatür İncelemesi’’, *Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 2021, Cilt:5, Sayı:1, ss:47-61.
- KAYHAN Aslı, ‘‘Toplumsal Eşitsizlikler ve Ayrımcılık’’, *Uluslararası Ayrımcılık Konferansı* çev. Işıl Demirakın vd., İstanbul, 2018.
- KHAIR Abdel Rahman Ayman Abdel Ra'ouf, *Covid-19'un Sosyal ve Ekonomik Etkileri Üzerine Karşılaştırmalı Bir Analiz*, (Yüksek Lisans Tezi), Sakarya: Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2021.
- KILIÇ Yunus, ‘‘Borsa İstanbul’da COVID-19 (Koronavirüs) Etkisi’’, *Journal of Emerging Economies and Policy* , 2020, Cilt:5, Sayı:1, ss: 66-77.
- KOCA Didem, ‘‘Covid-19 Döneminde Çalışan Kadınların Ücretsiz Bakım Emegi Sorununun Seçilmiş Ülkelerin Çözüm Mekanizmaları Kapsamında Değerlendirilmesi’’, *Journal of Emerging Economies and Policy*, 2021, Cilt:6, Sayı:2, ss:333-351.

- KOCA Didem, ‘‘Türkiye’de İşgücü Piyasasının Boyutları ve COVID-19 Döneminin İşgücü Piyasasına Etkileri’’, *Sosyal Çalışma Dergisi*, 2020, Cilt:4, Sayı:2, ss: 69-83.
- KORKMAZ Adem, KORKUT Gülsüm, ‘‘Türkiye’de Kadının İşgücüne Katılımının Belirleyicileri’’, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2012, Cilt:17, Sayı:2, ss:41-65.
- KORKMAZ Adem, ÖZKARA Orkun, ‘‘İşçi Davranışlarının İşverenin İşten Çıkarma Kararı Üzerindeki Etkileri: Isparta İli Örneği’’, *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2012, Cilt:2, Sayı:16, ss:207-222.
- ÖZEN KUTANİS Rana, ULU Seher, ‘‘İşgücü Piyasalarında Ayrımcılığın Kaynakları’’, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2016, Sayı:35, ss:359-372.
- LEPAN Nicholas, *Visualizing the History of Pandemics*, 2020. <https://www.visualcapitalist.com/history-of-pandemics-deadliest/> Erişim Tarihi: 10.10.2020.
- MAKTAV Sezen Duygu, ‘‘İşgücü Piyasasında Cinsiyet Ayrımcılığının Ücret Politikasına Yansıması ve Birleşmiş Milletler Antlaşmalarındaki Yeri’’, *Uluslararası Sağlık Yönetimi ve Stratejileri Araştırma Dergisi*, 2019, Cilt:5, Sayı:2, ss: 104-117.
- MAZUMDAR Tulip, *Coronavirus Vaccine: Scientists Race to Develop Prevention*, 2020. <https://www.bbc.com/news/health-51299735/> Erişim Tarihi: 05.03.2022.
- MEMİŞ Emel, ÖZAY Özge, ‘‘Eviçi Uğraşlardan İktisatta Karşılıksız Emeğe: Türkiye Üzerine Yapılan Çalışmalara İlişkin Bir Değerlendirme’’, *Birkaç Arpa Boyu...*, 1.Baskı, ed. Serpil Sancar, İstanbul: Koç Üniversitesi Yayınları, 2011, ss: 1-32.
- MCLAREN Jaqueline Helen, WONG Rosalind Karen, NGUYEN Nga Kieu, MAHAMADACHCHİ DAMAYANTHİ Nadeeka Komalee, ‘‘COVID-19 and Women’s Triple Burden: Vignettes From Sri-Lanka, Malaysia, Vietnam and Australia’’, *Social Sciences*, 2020, Cilt:9, Sayı:5, ss:1-11, <https://doi.org/10.3390/socsci9050087> Erişim Tarihi: 12.05.2022.
- MİLLİYET, *Kısa Çalışma Ödeneği Ne Zaman Bitiyor, Bitti Mi? Kısa Çalışma Ödeneği Ne Zaman Ödenecek?*, 2021, <https://www.milliyet.com.tr/ekonomi/kisa-calisma-odeneği-ne-zaman-bitiyor-bitti-mi-kisa-calisma-odeneği-ne-zaman-odenecek-6567338> Erişim Tarihi: 23.03.2022.

- OECD, *LFS by Sex and Age- Indicators*, Çevrimiçi, <https://stats.oecd.org/> Erişim Tarihi: 04.04.2022.
- OECD, *Women at The Core of The Fight Against COVID-19 Crisis*, 2020, [https://read.oecd-ilibrary.org/view/?ref=127\\_127000-awfnqj80me&title=Women-at-the-core-of-the-fight-against-COVID-19-crisis](https://read.oecd-ilibrary.org/view/?ref=127_127000-awfnqj80me&title=Women-at-the-core-of-the-fight-against-COVID-19-crisis) Erişim Tarihi:11.05.2022.
- YÜKSEL OKTAY Elif, ÇÖLGEÇEN Yasemin, *Sosyal İçerme ve Dezavantajlı Gruplar*, 1.b, İstanbul: Filiz Kitabevi, 2021.
- ÖNDER Nurcan, ‘‘Türkiye’de Kadın İşgücünün Görünümü’’, *ÇSBG Çalışma Dünyası Dergisi*, 2013, Cilt:1, Sayı:1, ss:35-61.
- ÖZDOĞAN Mustafa, *Epidemi ve Pandemi nedir? Arasındaki farklar nelerdir?*, 2021. <https://www.drozdogan.com/epidemi-ve-pandemi-nedir-koronavirus-pandemisi/> Erişim Tarihi: 05.08.2021.
- ÖZEN Yener, GÜL Abdülkadir, ‘‘Sosyal ve Eğitim Bilimleri Araştırmalarında Evren-Örneklem Sorunu’’, *KKEFDI/OKKEF*, 2007, Sayı: 15, ss:395-422.
- ÖZER Mustafa, BİÇERLİ Kemal, ‘‘Türkiye’de Kadın İşgücünün Panel Veri Analizi’’, *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2003, Cilt:3, Sayı:1, ss: 55-85.
- ŞENER ÖZVATAN Tülay, Corona (Korona) Virüsü Nedir?, 2020. <https://www.medicana.com.tr/saglik-rehberi-detay/9023/corona-korona-virusu-nedir/> Erişim Tarihi: 05.08.2020.
- PARILDAR Hülya, ‘‘Tarihte Bulaşıcı Hastalık Salgınları’’, *Tepecik Eğitim ve Araştırma Dergisi Yayınları*, 2020, Sayı: 30 (Ek Sayı), ss:19-26, doi:10.5222/terh.2020.93764.
- PORTA Miquel, *Dictionary of Epidemiology*, 5. Edition, New York: Oxford University Press, 2008.
- PWC, *2021 Yılı Asgari Ücret Desteği*, 2021, <https://www.pwc.com.tr/tr/hizmetlerimiz/insan-yonetimi-ve-organizasyon-danismanligi/sosyal-guvenlik-hizmetleri/bultenler/2021/2021-yili-asgari-ucrer-destegi.html> Erişim Tarihi: 22.03.2022.
- RESMİ GAZETE, ‘‘Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun (Kanun No 7333)’’, *Resmi Gazete 31551 (28 Temmuz 2021)*,

<https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2021/07/20210728-1.htm> Erişim Tarihi: 23.02.2020.

RESMİ GAZETE, ‘‘Yeni Koronavirüs (COVID-19) Salgınının Ekonomik ve Sosyal Hayata Etkilerinin Azaltılması Hakkında Kanun ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun (Kanun No 7244)’’, *Resmi Gazete 31102 (17 Nisan 2020)*, <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2020/04/20200417-2.htm> Erişim Tarihi: 23.02.2022.

SAĞLIK BAKANLIĞI, *COVID-19 Nedir?*, 2020a. <https://covid19.saglik.gov.tr/TR-66300/covid-19-nedir-.html/> Erişim Tarihi: 23.01.2020

SAĞLIK BAKANLIĞI, *Endemi*, 2020b. <https://covid19.saglik.gov.tr/TR-66461/endemi.html#:~:text=Bir%20enfeksiyon%20etkeninin%20veya%20hastal%C4%B1%C4%9F%C4%B1n,endemik%20olarak%20g%C3%B6r%C3%BClen%20hastal%C4%B1klardan%20birdir/> Erişim Tarihi: 17.08.2020.

SAĞLIK BAKANLIĞI, *Pandemi*, 2020c. [https://covid19.saglik.gov.tr/TR-66494/pandemi.html#:~:text=A%C3%A7%C4%B1klama%3A%20COVID%2D19%2C%20%C3%BClkemizde,DS%2C%96\)%20taraf%C4%B1ndan%20pandemi%20ilan%20edilmi%C5%9Ftir./](https://covid19.saglik.gov.tr/TR-66494/pandemi.html#:~:text=A%C3%A7%C4%B1klama%3A%20COVID%2D19%2C%20%C3%BClkemizde,DS%2C%96)%20taraf%C4%B1ndan%20pandemi%20ilan%20edilmi%C5%9Ftir./) Erişim Tarihi: 05.03.2022.

SAĞLIK BAKANLIĞI, *Genel Koronavirüs Tablosu*, 2022. <https://covid19.saglik.gov.tr/TR-66935/genel-koronavirus-tablosu.html/> Erişim Tarihi: 06.03.2022.

SERİNLİ Nilüfer, ‘‘COVID-19 Salgın Sürecinde Örgütsel Değişim: Uzaktan/Evden Çalışma Modeli’’, *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*,2021, Cilt:31, Sayı:1, ss:277-288.

STATİSTA, *Global Unemployment Rate From 2010 to 2020*, 2022, <https://www.statista.com/statistics/279777/global-unemployment-rate/> Erişim Tarihi: 19.03.2022.

STM THINKTECH, *COVID-19 İle Mücadelede Örnek Ülkeler*, 2020, <https://thinktech.stm.com.tr/tr/covid-19-ile-mucadelede-ornek-ulkeler> Erişim Tarihi: 07.03.2022.

- BEZİRGAN TANIŞ Bengi, ‘‘COVID-19 Pandemisi Sürecinde Kadın Emeğinin Görünümleri’’, *Sosyoloji Dergisi*, 2021, Sayı:41-42, 263-283.
- TATAR Mehmet, ‘‘COVID-19 Salgınının Türkiye’de Kadın İşsizliği Üzerindeki Etkileri’’, *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi (ASEAD)*, 2022, Cilt:9, Sayı:1, ss:379-393.
- TEKİN Ayşe, ‘‘Tarihten Günümüze Epidemiler, Pandemiler ve Ekonomik Sonuçları’’, *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2021, Cilt:2, Sayı:40, ss:330-355.
- TİTANİCA, *Eşitsizliğin Anlamı (Nedir, Kavram ve Tanım) – İfadeleri*, 2022, <https://tr.encyclopedia-titanica.com/significado-de-desigualdad> Erişim Tarihi: 19.06.2022.
- TUNALI Börke Çiğdem, ‘‘COVID-19 Pandemisinin Ekonomik Büyüme Üzerindeki Etkisi’’, *COVID-19 Pandemisinin Ekonomik, Toplumsal ve Siyasal Etkileri*, 1. Baskı, ed. Veysel Bozkurt, ed. Sayım Yoręun, ed. Dilek Demirbaş, İstanbul: İstanbul Üniversitesi Yayınevi, 2020, ss: 25-32, DOI: 10.26650/B/SS46.2020.005.02.
- TURAN Abdulmenaf, ÇELİKİYAY HAMZA Hicran, ‘‘ Türkiye’de COVID-19 ile Mücadele: Politikalar ve Aktörler’’, *Uluslararası Yönetim Akademisi Dergisi*, 2020, Cilt: 3, Sayı: 1, ss:1-25, <https://doi.org/10.33712/mana.733482>.
- TÜRK Armağan, AK Rengin, BİNGÜL AK Berna, ‘‘Tarihsel Süreçte Yaşanan Pandemilerin Ekonomik ve Sosyal Etkileri’’, *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2020, Sayı: Özel Sayı, ss: 612-632.
- TÜRK DİL KURUMU (TDK), *Güncel Türkçe Sözlük*, 2022, <https://sozluk.gov.tr/> Erişim Tarihi: 23.02.2022.
- TÜRKİYE İHRACATÇILAR MECLİSİ (TIM), *COVID-19 İle Mücadele İçin Dünya Ülkelerinin Aldığı Tedbirler*, 2020, [https://www.tim.org.tr/files/downloads/Koronavirus\\_Dosyasi/TIM\\_Dunya\\_Ulkelerinin\\_Aldigi\\_Tedbirler\\_Sunumu\\_14.04.2020.pdf](https://www.tim.org.tr/files/downloads/Koronavirus_Dosyasi/TIM_Dunya_Ulkelerinin_Aldigi_Tedbirler_Sunumu_14.04.2020.pdf) Erişim Tarihi: 07.03.2022.

- TÜRKİYE İSTATİSTİK KURUMU (TÜİK), *İşgücü İstatistikleri Haber Bülteni (Ocak 2022)*, 2022a, <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Isgucu-Istatistikleri-Ocak-2022-45644> Erişim Tarihi: 23.03.2022.
- TÜRKİYE İSTATİSTİK KURUMU (TÜİK), *İşgücü İstatistikleri Haber Bülteni (2021)*, 2022b, <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Isgucu-Istatistikleri-2021-45645> Erişim Tarihi: 23.03.2022.
- TÜRKİYE İSTATİSTİK KURUMU (TÜİK), *İstatistiklerle Kadın (2021)*, 2022c, <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Istatistiklerle-Kadin-2021-45635> Erişim Tarihi: 12.05.2022.
- TÜRKİYE İSTATİSTİK KURUMU (TÜİK), *İşgücü İstatistikleri Haber Bülteni (2020)*, 2021, <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Labour-Force-Statistics-2020-37484> Erişim Tarihi: 23.05.2022.
- TÜRKİYE İSTATİSTİK KURUMU (TÜİK), *İşgücü İstatistikleri Haber Bülteni (2019)*, 2020, <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Isgucu-Istatistikleri-2019-33784> Erişim Tarihi: 23.03.2022.
- TÜRKİYE İSTATİSTİK KURUMU (TÜİK), *İstatistiklerle Kadın (2018)*, 2019, <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Istatistiklerle-Kadin-2018-30707> Erişim Tarihi: 05.04.2022.
- TÜRKİYE İSTATİSTİK KURUMU (TÜİK), *İşgücü İstatistikleri, Çevrimiçi*, <https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?locale=tr> Erişim Tarihi: 23.03.2022.
- TÜRKOĞLU Pedram, *Orta Doğu Solunum Sendromu (MERS-CoV)*, 2020. <https://evrimagaci.org/orta-dogu-solunum-sendromu-merscov-8565/> Erişim Tarihi: 05.11.2020.
- UĞUR Suat, ‘‘Türkiye’de İşsizlik Sigortasının Gelişimi’’, *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2011, Cilt:9, Sayı:2, ss:95-114.
- UN WOMEN, *Policy Brief: The Impact of COVID-19 on Women*, 2020, <https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/Library/Publications/2020/Policy-brief-The-impact-of-COVID-19-on-women-en.pdf> Erişim Tarihi: 13.04.2022.

UN WOMEN, *COVID-19: Rebuilding for Resilience*, 2022, [https://www.unwomen.org/en/hq-complex-page/covid-19-rebuilding-for-resilience?gclid=CjwKCAjw9-KTBhBcEiwAr19ig\\_rQnbmG6WLz2MByaSkF1xf\\_jLeKW-itF7xOawYVYDCQbamsUXGL2hoCe9kQAvD\\_BwE](https://www.unwomen.org/en/hq-complex-page/covid-19-rebuilding-for-resilience?gclid=CjwKCAjw9-KTBhBcEiwAr19ig_rQnbmG6WLz2MByaSkF1xf_jLeKW-itF7xOawYVYDCQbamsUXGL2hoCe9kQAvD_BwE) Erişim Tarihi: 09.05.2022

USTAOĞLU Murat, ‘‘COVID-19 Küresel Salgını ve Maliye Politikalarının Etkinliği’’, *COVID-19 Pandemisinin Ekonomik, Toplumsal ve Siyasal Etkileri*, 1. Baskı, ed. Veysel Bozkurt vd., İstanbul: İstanbul Üniversitesi Yayınevi, 2020, ss: 35-46, DOI: 10.26650/B/SS46.2020.005.03.

UTMA Seçil, ‘‘Kadına Yönelik Cinsiyet Ayrımcılığı ve Cam Tavan Sendromu’’, *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, Cilt:11, Sayı:1, ss:44-58.

WİKİPEDIA, *Antoninus Vebası*, 2021a, [https://tr.wikipedia.org/wiki/Antoninus\\_vebas%C4%B1/](https://tr.wikipedia.org/wiki/Antoninus_vebas%C4%B1/) Erişim Tarihi: 25.02.2022.

WİKİPEDIA, *1629-1631 İtalya Veba Salgını*, 2021b, [https://tr.wikipedia.org/wiki/1629-1631\\_%C4%B0talya\\_veba\\_salg%C4%B1n%C4%B1#:~:text=Milano%20B%C3%BCy%C3%BCK%20Vebas%C4%B1%20olarak%20da,en%20az%20280.000%20%C3%B6l%C3%BCmler%20sonu%C3%A7land%C4%B1](https://tr.wikipedia.org/wiki/1629-1631_%C4%B0talya_veba_salg%C4%B1n%C4%B1#:~:text=Milano%20B%C3%BCy%C3%BCK%20Vebas%C4%B1%20olarak%20da,en%20az%20280.000%20%C3%B6l%C3%BCmler%20sonu%C3%A7land%C4%B1).

WİKİPEDIA, *Büyük Londra Vebası*, 2021c, [https://tr.wikipedia.org/wiki/B%C3%BCy%C3%BCK\\_Londra\\_Vebas%C4%B1/](https://tr.wikipedia.org/wiki/B%C3%BCy%C3%BCK_Londra_Vebas%C4%B1/) Erişim Tarihi: 05.08.2021.

WİKİPEDIA, *Üçüncü Veba Salgını*, 2021d, [https://tr.wikipedia.org/wiki/%C3%9C%C3%A7%C3%BCnc%C3%BC\\_veba\\_salg%C4%B1n%C4%B1/](https://tr.wikipedia.org/wiki/%C3%9C%C3%A7%C3%BCnc%C3%BC_veba_salg%C4%B1n%C4%B1/) Erişim Tarihi: 12.01.2022.

WİKİPEDIA, *Asya Gribi*, 2021e, [https://tr.wikipedia.org/wiki/Asya\\_gribi/](https://tr.wikipedia.org/wiki/Asya_gribi/) Erişim Tarihi: 10.08.2021.

WİKİPEDIA, *Sosyal Eşitsizlik*, 2021f, [https://tr.wikipedia.org/wiki/Sosyal\\_e%C5%9Fitsizlik#:~:text=Sosyal%20e%C5%9Fitsizlik%2C%20belirli%20bir%20toplumdaki,sosyal%20mallara%20eri%C5%9Fimin%20farkl%C4%B1la%C5%9Fma%20tercihidir](https://tr.wikipedia.org/wiki/Sosyal_e%C5%9Fitsizlik#:~:text=Sosyal%20e%C5%9Fitsizlik%2C%20belirli%20bir%20toplumdaki,sosyal%20mallara%20eri%C5%9Fimin%20farkl%C4%B1la%C5%9Fma%20tercihidir). Erişim Tarihi:19.06.2022.



WORLD BANK, *Unemployment, Total (% of Total Labor Force) (Modeled ILO Estimate)*, 2022,

<https://data.worldbank.org/indicator/SL.UEM.TOTL.ZS?end=2020&start=1991&view=chart> Erişim Tarihi: 08.03.2022.

WORLD BANK, *Employment in Services, Female (% of Female Employment) (Modeled ILO Estimate)*, 2021,

<https://data.worldbank.org/indicator/SL.SRV.EMPL.FE.ZS?end=2019&start=2019&view=bar> Erişim Tarihi: 01.05.2022.

WORLD HEALTH ORGANİZATİON (WHO), *Naming The Coronavirus Disease (COVID-19) and The Virus That Causes It*, 2020a.

[https://www.who.int/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019/technical-guidance/naming-the-coronavirus-disease-\(covid-2019\)-and-the-virus-that-causes-it/](https://www.who.int/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019/technical-guidance/naming-the-coronavirus-disease-(covid-2019)-and-the-virus-that-causes-it/)

Erişim Tarihi: 25.05.2020.

WORLD HEALTH ORGANİZATİON (WHO), *Coronavirus disease (COVID-19) pandemic*,

2020b. <https://www.euro.who.int/en/health-topics/health-emergencies/coronavirus-covid-19/novel-coronavirus-2019-ncov/> Erişim Tarihi: 25.05.2020.

WORLD HEALTH ORGANİZATİON (WHO), *WHO Director-General's Statement on IHR Emergency Committee on Novel Coronavirus (2019-nCoV)*, 2020c.

[https://www.who.int/director-general/speeches/detail/who-director-general-s-statement-on-ih-er-emergency-committee-on-novel-coronavirus-\(2019-ncov\)/](https://www.who.int/director-general/speeches/detail/who-director-general-s-statement-on-ih-er-emergency-committee-on-novel-coronavirus-(2019-ncov)/) Erişim Tarihi:

27.02.2022.

WORLD HEALTH ORGANİZATİON (WHO), *R&D Blueprint and COVID-19*, 2020d.

<https://www.who.int/teams/blueprint/covid-19/> Erişim Tarihi: 27.02.2022.

WORLD HEALTH ORGANİZATİON (WHO), *COVID-19 vaccines*, 2020e.

<https://www.who.int/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019/covid-19-vaccines/>

Erişim Tarihi: 05.07.2021.

WORLD HEALTH ORGANİZATİON (WHO), *WHO Coronavirus (COVID-19) Dashboard*,

2022. <https://covid19.who.int/> Erişim Tarihi: 05.03.2022.

WORLDMETER, *Countries cases distribution*, 2022a.  
<https://www.worldometers.info/coronavirus/worldwide-graphs/#case-distribution/>

Erişim Tarihi: 06.03.2022.

WORLDMETER, *COVID-19 Coronavirus Pandemic*, 2022b.  
<https://www.worldometers.info/coronavirus/> Erişim Tarihi: 06.03.2022.

YALÇIN Fatmanur, ‘‘COVID-19 Pandemisi ve Ev Emekçisi Kadınlar’’, *Versus Alternatif Araştırma Dergisi*, 2021, Sayı:1, ss:12-17.

YANIK Kubilay, *Küresel Salgın Sürecinde Seçilmiş Finansal Varlıklar Arasındaki Dinamik Bağlantılılık İlişkisi: COVID-19 Örneği*, (Yüksek Lisans Tezi), Burdur: Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2022.

YİRMİBEŞOĞLU Gözde, DİNÇER YAŞAR Fatma Cande, ‘‘ COVID-19’un Ekonomik Etkilerinin Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Bağlamında Değerlendirilmesi’’, *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2020, ss:780-792.

YÜKSEL Mesude, ÖREN Kenan, ‘‘Kadın Çalışanların Elektronik Ticarete İlişkin Algı Düzeylerini Ölçümlemeye Yönelik Bir Alan Araştırması’’, *Social Sciences Studies Journal*, 2018, Cilt:4, Sayı:16, ss:1249-1269.

1457 Sayılı İş Kanunu, Resmi Gazete, 25 Ağustos 1971.

4857 Sayılı İş Kanunu, Resmi Gazete, 22 Mayıs 2003.

## EK 1 YARI YAPILANDIRILMIŞ GÖRÜŞME FORMU

Sayın katılımcı size yönlendirilen sorular, Prof. Dr. Aysen TOKOL' un danışmanlığında yürüttüğüm " COVID-19 Pandemisinin Kadın İstihdamına Etkileri: Bursa Örneği" adlı tez çalışmasının alan araştırmasında kullanılmak amacıyla hazırlanmıştır. Sizlerden alınan cevaplar yalnızca bu araştırma kapsamında kullanılacak olup kişisel görüşleriniz ve bilgileriniz hiçbir yerde paylaşılmayacaktır. Size yönlendirilen sorulara araştırmanın güvenilirliği açısından tam, eksiksiz ve doğru cevaplar vermenizi rica ederim. Katılımınız ve araştırmaya desteğiniz için çok teşekkür ederim.

### KATILIMCILARA İLİŞKİN SOSYAL VE DEMOGRAFİK BİLGİLER

<b>Yaş</b>	
<b>Eğitim Durumu</b>	
<b>Mezun Olunan Bölüm (Üniversite)</b>	
<b>Meslek</b>	
<b>Medeni Durum</b>	
<b>Çocuk Sayısı</b>	

### GÖRÜŞME SORULARI FORMU

1. COVID-19 nedeniyle işten mi çıkarıldınız? Yoksa istifa etmek zorunda mı bırakıldınız?
2. Ayrıldığınız işyerinde çalışma süreniz nedir?
3. İşyerinde Kısa Çalışma Ödeneği bu hakkı kazanan tüm işçilere ödendi mi? İşyerinde Ücretsiz İzin kullanıldı mı? Size de bu uygulamalar hak kazandı iseniz uygulandı mı?
4. Sizinle birlikte aynı niteliklere sahip erkek işçiler işten çıkarıldı veya istifa etmeye zorlandı mı?
5. İşyerinizde aynı aileden birden fazla kişi çalışması ve işyerinde sağlık koşulları nedeniyle mutlaka işçi azaltılması gereği ortaya çıkması halinde sizce kadına yönelik cinsiyetçi bakışı işçi çıkarmada önemli oldu mu?

6. İşten çıkarılırken size ve erkek işçilere iş kanunu gereği ödenmesi gereken haklar ödendi mi? Cinsiyet ayrımı yapıldı mı?
7. COVID-19 sırasında siz istifa etti iseniz bunda hane içi sorumluklar etkili oldu mu? Açıklayınız
8. İşyerinden COVID-19 sırasında sizinle birlikte çıkarılan kadın ve erkek sayısı hakkında bilginiz var mı?
9. İşten çıkarılma sonrası iş aradınız mı? (COVID-19 sırasında ve sonrasında)
10. Halen iş arıyor musunuz? Benzer ve aynı haklara sahip yeni bir iş bulabileceğinizi düşünüyor musunuz?
11. COVID-19 salgını sizce kadınları işten çıkarma için bir gerekçe olarak kullanıldı mı? COVID-19 sonrası kadın istihdamda yeniden bir artış olacağını düşünüyor musunuz?