



► Politika Notu

Temmuz 2020

İstihdamda toplumsal cinsiyete duyarlı iyileşme: Daha adil yeniden inşa

Ana mesajlar

Canların kaybedildiği, istihdam ve geçim imkânlarının tehdit altında olduğu ve ekonomilerin çarpıcı biçimde küçüldüğü COVID-19 krizi, derinliği ve kapsamı bakımından önceki krizlerden farklıdır. Ancak önceki krizlerde de olduğu gibi, sonuçlarına herkes eşit biçimde katlanmamaktadır. Kriz, diğer eşitsizliklerle birleştiğinde işgücü piyasalarında yaygın ve yerleşik toplumsal cinsiyet eşitsizliklerini, daha önce hiç olmadığı kadar açığa vurmuştur. COVID-19 krizi, çalıştıkları sektör, istihdam durumu kırılganlığı, işgücü ve sosyal korumaya erişim ve bakım sorumluluklarına bağlı olarak kadın ve erkekleri farklı biçimde etkilemektedir. Bu bilgi notu, kadınların işlerinin bu kez erkeklerinkinden görece daha fazla risk altında olduğunu ve hızla kötüleşen bir bağlamda, kadınların işlerini erkeklerden daha hızlı kayb ettiklerini göstermektedir. Daha fazla olan bakım sorumlulukları, çalışmaya devam eden kadınları ücretli çalışma saatlerini azaltmaya veya toplam çalışma saatlerini (ücretli veya ücretsiz) sürdürülemez düzeylere çıkarmaya zorlamaktadır.

Önceki krizler, daha az şiddetli olsalar da, mevcut kriz için uyarı niteliğinde bazı dersler sunmaktadır. İstihdam olanakları azaldığında, kadınlar erkeklere göre ekonomik fırsatlardan ve sosyal güvenceden daha az yararlanabilmektedir. Ayrıca, krizlerin genellikle emeği koruyan mekanizmaları erozyona uğrattığı ve çalışma koşullarının uzun süreli kötüleşmesini de beraberinde getirdiği görülmektedir. Kriz dönemlerinde kadınlar iş kaybının yanı sıra, başta bakım hizmetleri olmak üzere kamu hizmetlerine yapılan harcamaların kesintiye uğramışından da zarar görmektedirler.

Bu bağlamda, kadınların iş imkânlarına erişimlerine uzun vadeli zararlar vermektan kaçınmak ve bu iş imkânlarını daha iyi ve daha adil biçimde yeniden inşa etmek için makroekonomik, sektörel ve işgücü piyasası politikalarının da dâhil olduğu **istihdam politikaları; toplumsal cinsiyet eşitliğini acil durum ve iyileşme çalışmalarının merkezine koymalıdır**. Bu bilgi notu, **toplumsal cinsiyete duyarlı iyileşmeye yönelik dört politika önceliği** belirtmektedir: **Kadınların işlerini kaybetmelerini önlemek; erken mali konsolidasyonlardan kaçınmak; bakım ekonomisine yatırım yapmak ve toplumsal cinsiyete duyarlı istihdam politikalarına odaklanmak.**

Bölüm I: COVID-19 krizinin kadınlar üzerinde çok fazla etkisi oldu, mevcut toplumsal cinsiyet eşitsizliklerini daha da artırdı

Kadınların fazla temsil edildiği hizmet sektörlerindeki sokağa çıkma yasağı ile birlikte bu alanlardaki yüksek kayıt dışılığın da etkisiyle, kadın istihdamı erkeklerinkinden daha büyük risk altındadır. Kadınlar, sağlık ve sosyal bakım sektörü çalışanlarının büyük çoğunluğunu oluşturmaktadır ve çoğu

kez maruz kaldıkları aşırı sağlık riskleriyle zorlu koşullarda çalışmaya devam etmektedir. COVID-19 krizi, işgücü piyasalarındaki yerleşik toplumsal cinsiyet eşitsizliklerini açığa çıkarmış ve ücretsiz bakım işlerinde toplumsal cinsiyet eşitsizliğini daha da artırmıştır.

► **ILO bilgi notu:**

İstihdamda toplumsal cinsiyete duyarlı iyileşme: Daha adil yeniden inşa

COVID-19 krizi, işgücü piyasalarındaki yerleşik toplumsal cinsiyet eşitsizliklerini açığa çıkartmaktadır

COVID-19 krizi, istihdam, işgücü katılımı ve çalışma koşullarında toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin süre gittiği bir ortamda ortaya çıkmıştır.

COVID-19 krizinin başlangıcından önce, çok sayıda kadın işgücü piyasasından dışlanmaya devam etmiştir.

Kadınların küresel işgücüne katılım oranı son birkaç on yılda, 2015 yılındaki %50,3 oranından 2019 yılında tahmini %47,2 oranına gerileyerek, katılım oranında yaklaşık 27 yüzdelik puan düzeyinde cinsiyete dayalı açığa yol açmıştır.¹ Küresel olarak, ücretsiz bakım işleri, çalışma çağındaki kadınların işgücünün dışında kalmalarının ana nedeni olarak gösterilmektedir.² Kadınlara ilişkin işgücünün eksik kullanım oranı (işsiz olmak, süreyle ilgili potansiyel işgücündeki eksik istihdam) %15 iken, erkekler için %11,9'dur.³ Gençler için bu rakamlar, genç kadınlarda %27,5 ve genç erkeklerde %25,2 olmak üzere çok daha yüksektir. Kadınların yaklaşık üçte biri krizden önce ne eğitimde ne istihdamda ne öğrenimde (NEET) iken, bu oran erkeklerde %13,9'dur.⁴

Çalışanlar arasında toplumsal cinsiyet eşitsizliği belirgindir. Toplumsal cinsiyete ilişkin ekseninde sektörel ayrışma örüntüleri tüm dünyada devam etmektedir. Her yerde inşaat, ulaşım, depolama ve iletişim gibi sektörlerde erkek çalışanlar yoğunken, sağlık, eğitim ve diğer sosyal ve kişisel hizmet sektörlerinde kadın çalışanlar yoğundur. İmalat sektörü, yüksek gelirli ülkelerde erkek egemen ve yüksek beceri yoğundur,

ancak düşük beceri yoğun eğiliminde olduğu bazı düşük-orta gelirli ülkelerde kadın egemendir veya erkeklerle eşit hale gelmektedir.⁵ Bu örüntülerin ardında, yapısal dönüşüm süreçleri yatmaktadır; bu süreçlerde, görece düşük üretken sektörler (geçimlik tarım, geleneksel hizmetler) daraldığında erkeklerden daha fazla sayıda kadın işlerini kaybetmekte, buna karşılık yüksek üretken sektörler (yüksek vasıflı imalat sektörü, modern hizmetler) genişlediğinde buralarda kadınlar iş edinmemektedir.

Toplumsal cinsiyet eşitsizlikleri çalışma koşullarında da barizdir. Gelişmekte olan dünyada orta gelirli ekonomilerdeki kadınların %55'i ve tarım dışında düşük gelirli ekonomilerdeki kadınların %78'i kayıt dışı istihdamdadır⁶ ve genellikle erkeklerden daha kırılgan durumlardadır.⁷ Yerel halktan kadınlar arasında kayıt dışılık oranı dünya çapında %86,5'e ulaşmaktadır.⁸ Ücretli çalışanlar arasında ise cinsiyete dayalı ücret açığı %20 civarındadır.⁹

Normal zamanlarda, tüm ücretsiz bakım işlerinin dörtte üçü kadınlar tarafından sağlanmaktadır.

İstisna olmaksızın, kadınların ücretsiz bakım işine ayırdıkları zaman, hanede özellikle beş yaş altındaki çocukların varlığıyla artmaktadır.¹⁰ Erken çocukluk eğitim ve bakım hizmetlerinin alınamaması ve okulların kapatılması, yaşlı akrabalar tarafından destek verilememesiyle birlikte, bakım talepleri artmıştır. Dünya genelinde %78,4'ünü kadınların oluşturduğu¹¹ bekâr ebeveynler açısından durum, özellikle çalışmaya devam etmek (yüz yüze veya uzaktan) ve çocuklara yalnız başlarına bakmak arasında denge kurmak bakımından çok daha zor olabilmektedir.

1 ILO, 2020. *World Employment and Social Outlook – Trends 2020*, Geneva: ILO. <https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2020/lang--en/index.htm>

2 ILO, 2018. *Care work and care jobs for the future of decent work*. Geneva: ILO. http://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_633135/lang--en/index.htm

3 ILO, 2020. *World Employment and Social Outlook – Trends 2020*, Geneva: ILO. <https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2020/lang--en/index.htm>

4 ILO, 2020. "Preventing Exclusion from the Labour Market: Tackling the COVID-19 Youth Unemployment Crisis." ILO Policy Brief. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_746031.pdf

5 ILO, 2019. *Gender Impacts of Structural Transformation*. SIDA Technical brief No. 2. Geneva: ILO. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_735154.pdf; UNIDO, 2020. "Industries post-COVID-19: A gender-responsive approach to global economic recovery", Vienna: UNIDO. <https://iap.unido.org/articles/industries-post-covid-19-gender-responsive-approach-global-economic-recovery#fn-295-1>

6 ILO, 2018. *Women and Men in the Informal Economy: A Statistical Picture*, 3rd ed, Geneva: ILO. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_626831.pdf

7 ILO, 2020. "COVID-19 crisis and the informal economy. Immediate responses and policy challenges", ILO Policy Brief. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/briefingnote/wcms_743623.pdf

8 ILO, 2020. *Implementing the ILO Indigenous and Tribal Peoples Convention No. 169: Towards an inclusive, sustainable and just future*. Geneva: ILO. https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_735607/lang--en/index.htm

9 ILO, 2018. *Global Wage Report 2018/2019*. Geneva: ILO. https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_650553/lang--en/index.htm

10 ILO, 2018. *Care work and care jobs for the future of decent work*. Geneva: ILO.

11 ILO, 2018. *Care work and care jobs for the future of decent work*, p. 20 and 81. Geneva: ILO.

► **ILO bilgi notu:**

İstihdamda toplumsal cinsiyete duyarlı iyileşme: Daha adil yeniden inşa

Bu toplumsal cinsiyet eşitsizlikleri, kadın çalışanları mevcut kriz sırasında daha fazla işten çıkarılma veya gelir kaybetme riski altına sokmaktadır.

Kadınları geçmiş krizlerde istihdamın en kötü etkilerinden koruyan sektörel ayrışma örüntüleri, tam da şu anda kadınları daha yüksek risk altına sokmaktadır. İşgücü piyasasına girmenin önündeki engeller -özellikle de bakım hizmetlerinin eksikliği- arttıkça ve yeni istihdam fırsatları ortaya çıktığında kadınlar genellikle işten çıkarılan ilk kişiler ve işe geri dönen son kişiler olmaktadır. Ayrıca, kadınların kayıt dışı ve geçici istihdamı, onların işsizlik sigorta yardımları veya işi koruma sübvansiyonlarından yararlanmalarını engellemektedir. Ayrıca bu istihdam biçimleri onları işgücü piyasası politikaları radarının dışında bırakmaktadır. Daha adil yeniden inşa, ancak bu eşitsizliklerle acil durum ve iyileşme aşamalarında baş edilmesiyle mümkün olacaktır.

Kadın istihdamı yüksek risk altındadır

Bu istisnai kriz, sektörler üzerinde doğrudan etkiler yaratmaktadır. Geçmiş krizlerde sektörler üzerindeki etki yalnızca krizin ilerleyen aşamalarında görülmüştür. Özellikle kadınlar, dünyanın bazı bölgelerinde iş ve gelir kaybı riski altındadır.

Kadın istihdamı, krizden ağır etkilenen hizmet sektörlerinde çok yoğundur. Dünya genelinde, kadınlar, diğer hizmetlerde¹² (sektörel istihdamın %61'i) ile konaklama ve yiyecek hizmetlerinde (%54) ağırlıklı olarak istihdam edilmektedir. Toptan ve perakende ticaret sektöründe ise daha da yoğun şekilde temsil edilmektedirler (toplam çalışanların %38,7'sine kıyasla sektörde çalışanların %42'si).¹³

Genel olarak, çalışan kadınların yaklaşık %40'ı kriz sırasında en yüksek gelir ve iş kaybı riskine sahip sektörlerde çalışmaktadır (konaklama ve yiyecek hizmetleri, toptan ve perakende ticaret; emlak, iş ve idari faaliyetler; ve imalat). Bu rakam, diğer hizmetler (orta-yüksek riskli olarak sınıflandırılmış) eklendiğinde tüm kadın çalışanların neredeyse yarısına ulaşmaktadır

(%49,1). Erkekler için karşılaştırmalı rakamlar ise sırasıyla %36,6 ve %40,4'tür - yani 3 ila 9 yüzdelik puan açık vardır. Krizin başlangıcında bu sektörlerde kayıt dışı çalışan kadınların %42'lik, erkeklerin ise %32'lik oranları ile karşılaştırıldığında, en çok etkilenen sektörlerde kayıt dışı çalışanların oranındaki cinsiyete dayalı açık daha da büyüktür.¹⁴

Toplam olarak, 510 milyon kadının yüksek risk altında olduğu anlamına gelirken, erkekler için bu rakam 750 milyondur. Diğer hizmetler eklendiğinde ise (kadınlar için 122 milyon, erkekler için 78 milyon), 632 milyon kadın işçi ve 823 milyon erkek işçi risk altındadır.

Küresel veriler, önemli bölgesel farklılıkları

maskeleymektedir. Kadınlar, Güney ve Orta Amerika, Güney, Doğu ve Orta Afrika ve Güney Avrupa'da diğer hizmetlerde sektörel istihdamın üçte iki veya daha büyük çoğunluğunu oluşturmaktadır. Diğer hizmetler sektörü, istihdam edilen tüm kadınların yaklaşık beşte birinin sektörde çalıştığı Karayip ve Güney Afrika ülkelerinde ve istihdam edilen tüm kadınların altıda birinin sektörde çalıştığı Orta ve Güney Amerika'da, kadın istihdamındaki yüksek oranlara önemli katkı sağlamaktadır. Orta, Doğu ve Batı Afrika'da, Orta ve Güney Amerika'da, ve Doğu Avrupa'da da kadınlar konaklama ve yiyecek sektöründe ağırlıklı olarak istihdam edilmektedir. Ancak bu sektör, görece daha az -en fazla onda biri kadar- kadın istihdamı yaratmaktadır. Bunun karşılığında, perakende sektörü hem kadın hem erkekler için güçlü bir istihdam kaynağıdır ve her birinin istihdamının yaklaşık altıda birini oluşturmaktadır. Orta ve Güney Amerika ve Karayipler, Güneydoğu Asya ve Batı Afrika gibi çoğunlukla kadınların çalıştığı perakende sektöründe bazı bölgelerde, bu sektör tüm kadın istihdamının beşte biri ila dördte birini ve dolayısıyla risk altındaki kadın istihdamının önemli bir bölümünü oluşturmaktadır. Son olarak, imalat sektörü dünya genelinde çoğunlukla erkeklerin istihdam edildiği bir sektör olsa da, Orta, Doğu ve Batı Afrika'da (kadın istihdamının düşük seviyelerde olmasına rağmen) ve Güneydoğu Asya'da (kadın istihdamının daha yüksek seviyelerde olduğu) kadın ve erkek istihdamı birbirine yakındır.

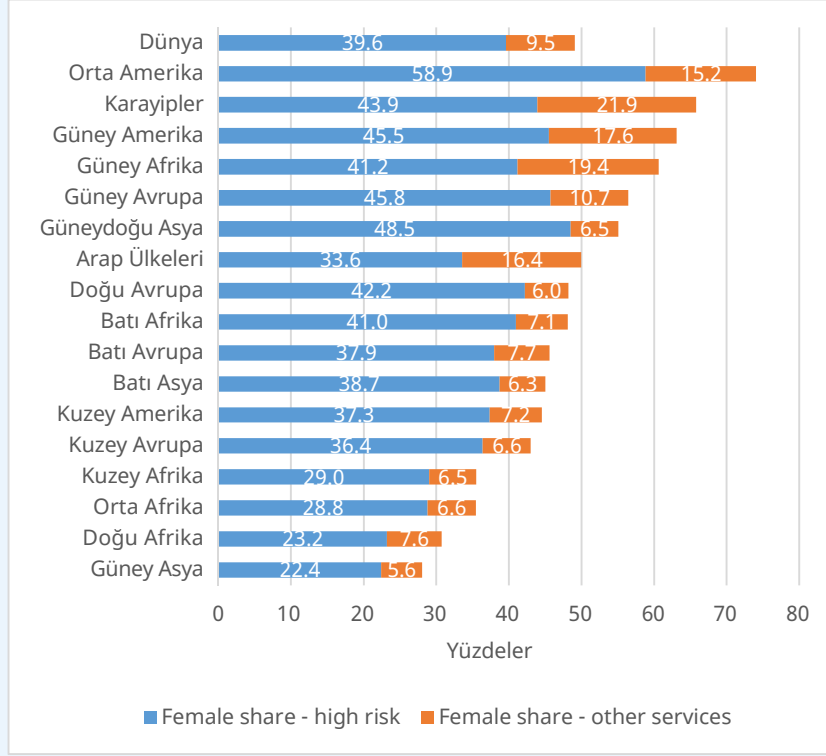
12 Diğer hizmetler, sanat ve eğlence, ev işçiliği (işveren olarak haneler) ve diğer hizmet çalışanlarını kapsayan, hizmet sektörü çalışanlarına yönelik artık kategoridir (ISIC Rev. 4 R; S; T; U).

13 Kaynak: Yazarın hesapları, ILOSTATS verileri.

14 ILO, 2020. "ILO Monitor: COVID-19 and the world of work. Third edition. Updated estimates and analysis". Geneva: ILO.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_743146.pdf

► Şekil 1. Yüksek riskli sektörlerde ve diğer hizmetlerde çalışan kadınların payı



Kaynak: ILOSTAT; yazarın hesaplamaları

Not: Ağır etkilenen sektörler konaklama ve yiyecek hizmetleri, toptan ve perakende ticaret; emlak, iş ve idari faaliyetler; ve imalattır. Diğer hizmetler orta-yüksek riskli sektör kategorisindedir.¹⁵

Bu bölgelerdeki kadın istihdamının yapısı sebebiyle, risk altındaki kadın istihdamının toplam kadın istihdamındaki payı, Orta Amerika, Güney Amerika ve Karayipler'de en yüksek seviyededir; bu bölgeleri Güney Afrika, Güney Avrupa ve Güneydoğu Asya izlemektedir (Şekil 1). Doğu, Orta ve Batı Afrika ile Güneydoğu Asya'da istihdamı risk altında olan kadınlar da mutlak sayı olarak erkeklerden fazladır.

Sektörler içinde, bazı kadınlar özellikle etkilenmiştir. Örneğin **ev işçileri**, salgının **yayılmasını durdurmaya yönelik önlemlerden dolayı daha fazla zarara uğrayabilmektedir.** Dünya genelinde ev işçilerinin yaklaşık dörtte üçü, yayılmayı durdurma önlemleri ve etkili sosyal güvenlik güvencesinin yetersizliği nedeniyle

işlerini ve gelirlerini kaybetme bakımından önemli ölçüde risk altındadır. Bu ev işçilerinin büyük çoğunluğu -37 milyonu- kadındır. En çok etkilenen bölgeler, ev işçilerinin %76'sının risk altında olduğu Güneydoğu Asya ve Pasifik'tir; bunları Amerika Kıtaları (%74), Afrika (%72) ile Avrupa ve Orta Asya (%45) izlemektedir.¹⁶ Bu bölgelerde, risk altında olan ev işçilerinin en büyük oranını Asya ve Pasifik'te %57,9, Amerika Kıtalarında %89,1, Afrika'da %69,4, Avrupa ve Orta Asya'da ise %86,7 olmak üzere, kadınlar oluşturmaktadır. Ayrıca, ev işçileri çoğunlukla göçmen işçilerdir ve bu durum, varış ülkelerinde sosyal koruma eksikliği veya genel sokağa çıkma yasağı önlemleri nedeniyle anavatanına dönememeleri göz önüne alındığında, kırılganlıklarını daha da artırmaktadır.

15 ILO, 2020. "ILO Monitor: COVID-19 and the world of work. 2nd Edition." Geneva: ILO. https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/WCMS_740877/lang--ja/index.htm

16 Önceden sosyal güvenlik kaydı bulunmayan ve sokağa çıkma yasağı olan ev işçilerinin işlerini ve gelirlerini kaybetme bakımından daha yüksek risk altında oldukları ve bu sebeple önemli ölçüde etkilendikleri düşünülmektedir. Buna karşılık, sokağa çıkma yasağı olan ancak sosyal güvenceli ve küresel salgın sırasında işlerini veya gelirlerini kaybetme riski daha düşük olan ev işçilerinin önemli ölçüde etkilendiği düşünülmemiştir. Tahminler, alınan acil durum önlemleri kapsamında ikame gelir veya destek alıp almadığını hesaba katmamaktadır. Bkz. ILO, 2020. "COVID-19 krizinin ev işçilerinin iş ve çalışma süresi kayıplarına etkisi." Bilgi Formu. Cenevre: ILO. https://www.ilo.org/global/topics/domestic-workers/publications/factsheets/WCMS_747961/lang--en/index.htm

► **ILO bilgi notu:**

İstihdamda toplumsal cinsiyete duyarlı iyileşme: Daha adil yeniden inşa

Turizmle ilgili faaliyetler konaklama ve yiyecek hizmetlerinin ötesine geçerek, özellikle kadınlar ve gençler için doğrudan ve dolaylı istihdam yaratılmasına katkıda bulunmaktadır. 2019 yılında sektör, dünya çapında (doğrudan ve dolaylı olarak) yaklaşık 330 milyon iş sağlamıştır; ki bu, toplam küresel istihdamın %10,3'üne eşittir. COVID-19 krizinin başlangıcından itibaren, uluslararası turizm fiilen durmuştur ve istihdam üzerindeki etkileri çok büyüktür. Bu sektörün, kısmen mevsimselliği nedeniyle yüksek kayıt dışılık oranı; mevzuatın ve uygulamasının zayıflığı ile örgütlenmenin düşük düzeyde olmasıyla birleştiğinde, aşırı uzun çalışma saatleri, düşük ücretler, sosyal korumanın yeterince olmaması ve toplumsal cinsiyete dayalı ayrımcılık gibi insana yakışır iş koşullarının eksiklikleriyle ilgilidir. Göçmenler, kadınlar ve gençler bu sektördeki kayıt dışı veya geçici istihdama daha fazla maruz kalmaktadır.¹⁷

Giyim gibi emek yoğun bazı imalat alanlarında, tedarik zincirlerindeki aksaklıklar ve düşen tüketici talepleri nedeniyle, kadınlar iş kaybına maruz kalmaktadır. Tekstil ve giyim tedarik zincirinde 73 milyon iş yüksek risk altındadır ve bunların neredeyse 34 milyonu kadındır. Giysilere tüketici talebinin olmaması nedeniyle sipariş iptalleri ve önceden işlenmiş siparişlerin ödenmemesi, bazı durumlarda bu tedarik zincirindeki işletmelerin işçilerine ödeme yapabilmemesi riskte atmaktadır. Asya ve Pasifik'te kadınların %5'inden fazlası bu sektörde çalışmakta; bu da sektörü tüm endüstriyel sektörler arasında kadınlara istihdam sağlayan en büyük, genel olarak ise dördüncü en büyük sektör haline getirmektedir.¹⁸

Kayıt dışı istihdam söz konusu olduğunda, tüm sektörlerde kadın istihdamı, yüksek risk altındadır.

Kayıt dışı işletmelerde veya genellikle düşük üretkenlik, düşük tasarruf ve yatırım oranları, çok düşük sermaye birikimi sahip kendi hesabına kayıt dışı çalışan kadınlar COVID-19 krizinde özellikle zarara uğrayabilir bir duruma gelmektedir.¹⁹

Kadın istihdamı büyük ölçüde daralmaktadır

İşgücü araştırmaları, kadınlar bakımından endişe verici eğilimler göstermeye başlamaktadır. İstihdamdaki daralmalar derinleşirse, kadın işsizliğinde ani artış beklenmektedir.

En son işgücü araştırma verileri, bu tür verilerin mevcut olduğu durumlarda, istihdam durumunun kötüleştiğini doğrulamaktadır. Nisan ve Mayıs 2020 verilerinin mevcut olduğu altı ülkeden oluşan örnekleme, istihdamda önceki yılın aynı dönemine göre yaşanan düşüş kadınlarda erkeklere göre önemli ölçüde daha yüksektir (Şekil 2). Kanada, Kolombiya ve Amerika Birleşik Devletleri'nde, kadın istihdamı Nisan 2019'dan Nisan 2020'ye %16'dan fazla düşmüştür. Düşüş Mayıs ayında da devam etmiştir (bir önceki yıla göre yüzde değişim olarak).²⁰ Genç kadınlara ilişkin rakamlar ise daha da endişe vericidir. Kanada'da işsizlik oranı Şubat 2020'den Mayıs 2020'ye kadar genç erkekler için 17,5 (%12,7'den %30,2'ye) ve genç kadınlar için 25,4 (%8,0'dan %32'ye) yüzdeler kadar artmıştır. Benzer bir senaryo, genç erkeklerde (16-24 yaş) işsizlik oranının Şubat 2020'den Mayıs 2020'ye kadar 15,7 yüzdeler kadar artarken (%8,5'ten %24,2'ye) genç kadınlarda (16-24 yaş) artışın 19 yüzdeler kadar olduğu (%7,5'ten %26,5'e) Amerika Birleşik Devletleri'nde de gözlenmektedir.²¹

17 ILO, 2020. "ILO Sectoral Brief. The impact of COVID-19 on the tourism sector." Geneva: ILO. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/briefingnote/wcms_741468.pdf

18 ILO, 2020. "COVID-19 and global supply chains: How the jobs crisis propagates across borders." Geneva: ILO. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_749368.pdf

19 ILO, 2020. "COVID-19 crisis and the informal economy. Immediate responses and policy challenges", ILO Policy Brief. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/briefingnote/wcms_743623.pdf

20 Çevrimiçi toplanan araştırma verileri temel alınmıştır. Adams-Prassl vd. (2020), işgücü piyasası üzerindeki etkinin çok daha yumuşak olduğu Almanya'da cinsiyete göre istatistiksel farklılıklar bulunmazken, Birleşik Krallık ve ABD'deki kadınların kriz sırasında erkeklerden daha yüksek iş kaybı olasılığıyla karşılaştığını belirtmektedir. Bkz. Adams-Prassl, A., Boneva T. ve M. Golin. 2020. Inequality in the impact of the coronavirus shock: evidence from real time surveys. Cambridge-INET Working Paper Series No: 2020/18.

21 ABD'de genç kadınlara için işsizlik rakamları Mayıs 2020'de, Nisan 2020'de olduğundan daha düşüktür (%29,8). Bkz. ILO, 2020. "Preventing Exclusion from the Labour Market: Tackling the COVID-19 Youth Unemployment Crisis." ILO Policy Brief. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_746031.pdf

► **ILO bilgi notu:**

İstihdamda toplumsal cinsiyete duyarlı iyileşme: Daha adil yeniden inşa

► **Şekil 2. Kadınlara ve erkeklere yönelik istihdamdaki değişim (15+ yaş) (%), Nisan 2019'dan Nisan 2020'ye ve Mayıs 2019'dan Mayıs 2020'ye yıllık değişimler**



Kaynak: ILOSTAT; yazarın hesaplamaları Verileri şuradan bulabilirsiniz: <https://datawrapper.dwcdn.net/sE5rd/1/>

Kadınların istihdam oranlarındaki bu büyük daralma, kadınların işgücünde kalmasına veya işgücünden çekilmesine bağlı olarak işsizliğe veya işgücü dışında kalmaya dönüşecektir. Kadın istihdamındaki daralmanın, kadınların işlerini kaybetmelerinin ani sonucu olarak ortaya çıkması -eğer işgücü istatistikleri tarafından uygun biçimde yansıtırsa- genel etkin kadın işsizliğinin daha yüksek biçiminde olabileceğine işaret etmektedir;²² çünkü kadınlar gelir elde etme ihtiyacı olduğunda kolayca “cesaretleri kırılmaz”. Mevcut krizin boyutu ve derinliği göz önüne alındığında, kayıtdışı sektör geçmişte oynadığı “sığınak” işlevini göremeyebilir ve bu karamsar teşhise katkıda bulunabilir.

Kadınların salgında ön safta çalışanların büyük çoğunluğunu oluşturması, onları daha yüksek bulaşma riskiyle karşı karşıya bırakmaktadır

Sağlık ve sosyal hizmet gibi sektörlerde düşük istihdam riski, yayılmayı durdurma önlemlerinden etkilenmeyen

“zorunlu” perakendede veya yiyecek-içecek tedarik zincirlerinde daha yüksek bulaşma riskleriyle ilişkilidir.

Sağlık ve sosyal hizmet çalışanlarının ezici çoğunluğu kadındır. Sağlık çalışanları, sağlık sistemlerinin bel kemiğidir. Küresel olarak, sağlıkta ve sosyal hizmetlerde istihdam, toplam istihdamın %4,5’ini ve toplam kadın istihdamının %8,4’ünü oluşturmaktadır. Ortalama olarak, kadınlar sağlık ve sosyal hizmetlerde çalışanların %70’inden fazlasını temsil etmektedir. Gelişmiş bölgelerde ise sağlık işgücünün %80’ine yaklaşmaktadır ve sektör, toplam istihdamın neredeyse %10’unu oluşturmaktadır -aslında, sektördeki istihdam ne kadar büyükse, sektör o kadar kadınların ağırlıklı olarak çalıştığı bir sektördür.²³ Kadınların oranı hemşireler ve kişisel bakım çalışanları arasında daha da yüksektir -bunların %90’ı kadındır. Kadınlar, bu sektörde daha büyük cinsiyete dayalı ücret açıklarıyla (yüksek gelirli ülkelerde % 26; üst-orta gelirli ülkelerde %29) ilişkilendirilen, daha düşük nitelikli ve daha düşük ücretli işlerde uğraşma eğilimindedir.²⁴ Özellikle COVID-19 hastalarıyla ilgilenen sağlık çalışanlarının çalışma koşulları, mevcut bağlamda tehdit altındadır. Yoğun bakım ünitelerinde uzun çalışma saatleri, yetersiz kişisel koruyucu ekipman, personel azlığı ve

22 İşgücü dışında kalmak ve işsizlik arasındaki farkın kriz nedeniyle bulanıklaştığı unutulmamalıdır; her ikisi de işsiz olarak nitelendirilmek için karşılanması gereken kriterler olarak iş aramak ve yeni bir işe başlamaya hazır olmak, genellikle sokağa çıkma yasağı önlemleri tarafından engellenmektedir ve bu durum birçok “işsiz” “işgücü dışında kalmış” olarak değerlendirilmesine neden olmaktadır.

23 ILO, 2018. *Care work and care jobs for the future of decent work*. Geneva: ILO.

24 ILO, 2020. *COVID-19 and the health sector*. ILO Sectoral Brief. Geneva: ILO. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/briefingnote/wcms_741655.pdf

► **ILO bilgi notu:**

İstihdamda toplumsal cinsiyete duyarlı iyileşme: Daha adil yeniden inşa

kaynak kısıtlı ortamlar, yoğun duygusal stresin üzerine eklenmekte, özellikle düşük ve orta gelirli ülkelerde sağlık çalışanlarını daha yüksek enfeksiyon ve bulaşma risklerine maruz bırakmaktadır.²⁵

Kadınlar zor koşullar altında çalışmaya devam etmektedir. Sağlık ve sosyal hizmetlere benzer biçimde, eğitimde de küresel bakımdan istihdam, toplam istihdamın %5,6'sını ve kadın istihdamının %9,4'ünü temsil etmektedir. %61,8'i kadın olan eğitim çalışanları, işlerini uzaktan eğitim çözümleri uygulayacak biçimde uyarlamak zorunda kalmıştır. 63 milyondan fazla ilk ve orta öğretim öğretmeni ve sayısız eğitim destek personeli sokağa çıkma yasağı önlemlerinden etkilenmiştir. Bu önlemler ayrıca erken çocukluk eğitimi, teknik ve mesleki eğitim ve yükseköğretim personelini de etkilemiştir. Pek çok yerde, okullar, sağlık çalışanlarının ve diğer "zorunlu" çalışanların çocukları için açık kalmıştır; bu durum, ebeveynlerin normal zamanlarda işyerinde bulunmalarını mümkün kılan bakım hizmetlerinin rolünün önemini altını çizmektedir.²⁶ Çoğunluğu kadın olan, perakende sektöründeki kasiyerler gibi diğer "zorunlu" işçilerin yanı sıra, çoğunluğu erkek olan ulaşım ve yiyecek-içecek zincirlerinde çalışanlar, bulaşmaya ilişkin olarak artan sağlık riskleriyle karşı karşıya kalmaktadır.

Ücretsiz bakım işinde toplumsal cinsiyet eşitsizlikleri daha da artmıştır

Ortaya çıkan bulgular, okulların ve bakım hizmetlerinin kapanması nedeniyle artan bakım taleplerinin çoğunlukla kadınlar tarafından üstlenildiğini göstermektedir.

Bu kriz, hanelerde bakım talebini daha önce benzeri görülmemiş ölçekte artırmıştır. Okulların ve diğer bakım hizmetlerinin kapanması, hareket kısıtları ve çoğu durumda hafif semptomlarla enfekte olanlara bakmak,

bakım sorumlulukları olan kadın çalışanlar üzerinde daha fazla baskı yaratmıştır.

Ortaya çıkan yeni bulgular, istihdamda kalan kadınların bakım yükümlülükleri nedeniyle ücretli çalışma saatlerini kısalmaya veya toplam çalışma saatlerini (ücretli ve ücretsiz) sürdürülemez düzeylere kadar uzatmaya zorlayarak iş ve bakımla aynı anda uğraştığını göstermektedir.

Örneğin İspanya'da erkekler ev işi ve çocuk bakımına katılımlarını biraz artırmıştır, ancak yeni bakım talebinin çoğu, genel sokağa çıkma yasağından önce zaten ücretsiz bakım işlerinin çoğunu yapmakta olan kadınlara düşmüştür.²⁷ Avrupa'da, anketi cevaplayan kadınların (35 ila 49 yaş arasında) %10,6'sı, kriz sırasında aile sorumluluklarının (her zaman veya çoğu zaman) işlerine gerekli zamanı ayırmalarını engellediğini bildirirken, bu oran cevaplayan erkeklerde %6,7'dir.²⁸ Arjantin'de, çevrimiçi bir anket, işyerlerinde veya evden ücret karşılığı çalışmaya devam eden kadınların yaklaşık %60'ının -erkeklerin yaklaşık %40'ı-, iş yüklerinden bunalmış hissettiğini göstermiştir. Çocuklu kadınların dörtte biri ise boş zamanlarının olmadığını bildirmiştir.²⁹ Türkiye'de, genel sokağa çıkma yasağı sırasında tekrarlanan ve 2018 yılıyla karşılaştırılabilir bir zaman kullanım anketi, erkeklerin ücretsiz çalışmaya katılımının, özellikle uzaktan çalışmaya geçen ve çalışma saatlerini azaltan erkekler için önemli ölçüde arttığını gösterirken, kadınlardaki artışın görece daha fazla olduğunu göstermiştir; bu durum, ücretsiz işlerdeki cinsiyete dayalı açığı daha da artırmaktadır. Ankete katılanlar arasında istihdamında kesintiye karşılaşılan kadınların sayısının görece daha az olması nedeniyle, ücretli işlerde cinsiyet açığında azalma gözlenmiş olabilir. Bu iki faktörün birleşimi, çalışan kadınların toplam iş yükünün, özellikle işyerinde çalışmaya devam eden kadınlar için sürdürülmesi zor düzeylere yükselmesine neden olmaktadır.³⁰

25 ILO, 2020. The COVID-19 response: *Getting gender equality right for a better future for women at work*. Policy Brief. Geneva: ILO.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_744374.pdf

26 ILO, 2020. *COVID-19 and the education sector*. ILO Sectoral Brief. Geneva: ILO. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/briefingnote/wcms_742025.pdf

27 Farré, L., Fawaz, Y., González, L., & Graves, J. (2020). How the COVID-19 Lockdown Affected Gender Inequality in Paid and Unpaid Work in Spain. IZA Discussion Paper, 13434.

28 Rakamlar AB-27 katılımcılarına dayalıdır. Bkz. Eurofound, "Living, Working and COVID-19", 9 Nisan 2020'de yayınlanan e-anket.

29 Observatorio de Géneros y Políticas Públicas, 2020. "Puertas adentro: Organización laboral y distribución de tareas de cuidado durante el Aislamiento Social Preventivo y Obligatorio en el Área Metropolitana de Buenos Aires." Buenos Aires: OGYPP.

30 Ilkcaracan, Ipek and Emel Memis, 2020. "Transformation in the Gender Imbalances in Paid and Unpaid Work under the Pandemic: Findings from a Pandemic Time-Use Survey in Turkey", mimeo.

► **ILO bilgi notu:**

İstihdamda toplumsal cinsiyete duyarlı iyileşme: Daha adil yeniden inşa

Diğer taraftan Birleşik Krallık'ta, çocuk bakımında en büyük payı kadınlar üstleniyor olsa bile, COVID-19 ile ilgili ek saatler bakımından çocuk bakımına ilişkin cinsiyete dayalı açık (çocuk bakımına harcadıkları süre bakımından kadınlar ile erkekler arasındaki fark), COVID-19 öncesinden daha azdır. Türkiye'de olduğu gibi, erkekler tarafından sağlanan ek çocuk bakımının miktarı istihdam durumlarına çok duyarlıdır. Erkeklerin evden çalıştığı hanelerde ve zorunlu izinde olduğu/işini kaybettiği hanelerde çocuk bakımı süreleri daha eşit hale gelmiştir.³¹

Sonuç olarak, küresel salgın, kadınların ve istihdam durumlarına bağlı olarak bazı erkeklerin ücretsiz bakımda çalışma süresini daha da artırmıştır. Buna ek olarak, ILO, kriz sırasında, özellikle kısıtlama önlemleri nedeniyle aile içi şiddetin artması riskinin altını çizmiştir.³²

Geçmişteki krizler, uyarı niteliğinde bazı dersler sunmaktadır

Eğer geçmiş, şimdiki olağanüstü zamanlar için herhangi bir ders veriyorsa, o ders şudur: Krizler, işgücü piyasalarındaki geçmiş kazanımların yok olma riski taşıdığı ve mevcut toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin daha da arttığı dönemlerdir.

Ders 1. Toplumsal cinsiyet, işlerin yeterli olmadığı durumlarda, bir paylaşım mekanizmasıdır.

Büyük Daralma sırasında, gelişmiş ülkelerde erkeklerin işsizlik oranları kadınlardan daha fazla artmıştır; çünkü imalat ve inşaat sektörlerindeki iş kayıpları, erkekleri bu sektörlerdeki istihdamın küçük bölümünü temsil eden kadınlardan daha fazla etkilemiştir.³³ Ancak işsizlik ödeneklerinin görece sınırlı olduğu gelişmekte olan ülkelerde, erkeklerin gelir kaybını telafi etmek amacıyla daha fazla kadının işgücü piyasasına girmesiyle kadınların faaliyet oranları artmıştır. Bu durum, "eğişçi"

etkisi olarak anılan yolla işsizliği körüklemiştir.³⁴ Büyük Daralma sonrasında, kadın istihdamı erkek istihdamından daha yavaş hızda toparlanmıştır.³⁵ Gerçekten de, işler yeterli olmadığında, kadınlar ekonomik fırsatlardan ve güvenceden erkeklere göre daha fazla mahrum bırakılmaktadır.³⁶ **COVID-19 krizinin ardından işler ne kadar az ve sokağa çıkma yasağı evresinde kadınların karşı karşıya kaldığı iş kayıpları ne kadar büyük olursa, kadın istihdamı o kadar zor toparlanacaktır.**

Ders 2. İşgücü piyasasının esnekliği ve dereğülasyonu, kadınların güvencesiz istihdamının artmasına yol açmaktadır. Asgari ücret, işçi hakları ve toplu pazarlık gibi işgücü piyasası kurumlarının, hızlı bir şekilde iyileştirmeyi zorlaştıran ihtilaf alanları olduğu iddiası, kriz öncesinde bile geçerlidir³⁷ ve yeniden dile getirilmektedir.³⁸ Bununla birlikte, daha esnek çalışma ilişkilerinin avantajları olsa da, işçiler, işletmeler ve toplumlar üzerinde potansiyel olarak olumsuz etkileri vardır.³⁹ Özellikle kadınlar olmak üzere bazı işçiler daha büyük istihdam ve gelir güvensizliğiyle karşılaşmakta veya ailevi ve diğer kişisel sorumluluklarını işleriyle bağdaştırmakta daha fazla zorluk yaşamaktadır.⁴⁰ **Kadınların çalışma koşulları, bu krizin sonucunda daha fazla aşındırılmamalıdır.**

Ders 3. Kadınlar işlerini kaybettiğinde, sağladıkları ücretsiz bakım artmaktadır. Ücretsiz bakım işi ve ücretli işler, kadınlar için oldukça iç içe geçmiştir. Kadınların işsizliği, hane içinde ücretsiz bakım işlerinin yeniden dağılımındaki aksaklıklarla ilişkili olmaktadır.

Erkek işsizliğinin yüksek olduğu bağlamlarda kadınlar aileyi geçindiren kişi olduklarında, bazı olumlu yeniden dağılımlar gerçekleşmektedir.⁴¹ Kadınların işgücüne katılımının daha yüksek olması, hanelerde ücretsiz bakım işlerinin daha eşit dağılımı ile ilişkilidir.⁴² **Bu kriz sonucunda artan kadın işsizliğinin, ücretsiz bakım işlerindeki eşitsizlikleri de artırması muhtemeldir.**

31 Sevilla, Almudena, and Sarah Smith, 2020 "Baby Steps: The Gender Division of Childcare during the COVID-19 Pandemic", IZA DP No. 13302. Bonn: IZA.

32 ILO, 2020. "ILO Violence and Harassment Convention, 2019 (No. 190): 12 ways it can support the COVID-19 response and recovery" ILO Policy Brief.

33 Pissarides A. C., 2013. "Unemployment in the Great Recession." *Economica* 80, 385–403.

34 ILO. 2012. *Global Employment Trends for Women*, Geneva: ILO.

35 Ghosh, Jayati, 2013. "Economic crises and women's work: Exploring progressive strategies in a rapidly changing global environment" New York, UN Women.

36 UNCTAD, 2017. "The gender dynamics of inclusion and exclusion: A macro perspective on employment", in *Trade and Development Report 2017. Beyond Austerity: Towards a Global New Deal*. Geneva: UNCTAD.

37 World Bank, 2019. *World Development Report 2019. The Changing Nature of Work*. Washington DC: WB.

38 World Bank. 2020. *Global Economic Prospects, June 2020*. Washington, DC: World Bank

39 ILO, 2018. "International Labour Office expresses concern about World Bank report on future of work", Geneva: ILO. https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/statements-and-speeches/WCMS_646884/lang--en/index.htm

40 Karamessini, María and Jill Rubery, 2017. "The Challenge of Austerity for Gender Equality in Europe: A Consideration of Eight Countries at the Center of the Crisis", in Connelly, Rachel and Ebru Kongar (Eds.), *Gender and Time Use in a Global Context*. New York: Palgrave Macmillan US.

41 ILO, 2018. *Care work and care jobs for the future of decent work*, p. 70-71. Geneva: ILO.

42 ILO, 2018. *Care work and care jobs for the future of decent work*, p. 58. Geneva: ILO.

► **ILO bilgi notu:**

İstihdamda toplumsal cinsiyete duyarlı iyileşme: Daha adil yeniden inşa

Ders 4. Mali harcamalara yönelik kesintiler zamanından önce uygulandığında kadınlar yalnızca doğrudan değil, dolaylı olarak da etkilenmekte, kamu yönetimi ve bakım sektörlerindeki işlerini kaybetmekte, bakım hizmetleri sektörünün kapsamındaki ve kalitesindeki daralma nedeniyle ağır yük altına girmekte ve gelir desteğini kaybetmektedir. **Kamu harcama kesintilerinin, işçiler ve kamu hizmetlerinden yararlanan kişiler olarak kadınlar üzerinde zararlı etkileri vardır.**

Ders 5. İyileşme politikalarında kadınlar geride bırakılmıştır. Bu durum, bakım hizmetleri gibi kadınların egemen olduğu sektörlerin aksine, tipik olarak erkek egemen olan, desteklenen emek yoğun sektörlerde belirgin olarak görülmektedir. **Kadınlara yönelik istihdam imkânlarının iyileşmesi için endüstriyel politikaların, sektörel ve mesleki ayrışmayı ortadan kaldırması gerekmektedir.**

Bölüm II: Daha adil yeniden inşa için politika öncelikleri

Diğer alanlardaki eşitsizlikler ile birleşerek daha fazla ağırlaştırdığı toplumsal cinsiyet eşitsizlikleri, işgücü piyasalarının işleyişine yerleşmiş haldedir. Makroekonomik, sektörel ve işgücü piyasası politikaları dahil olmak üzere toplumsal cinsiyete duyarlı istihdam politikaları, bu krizin toplumsal cinsiyete özgü istihdam etkilerini dengeleyerek toplumsal cinsiyet eşitliğine katkıda bulunabilir. Daha adil yeniden inşa, toplumsal cinsiyet eşitliğini iyileşme çalışmalarının merkezine yerleştirmektedir. Bu krizin etkileri ve önceki krizlerden alınan dersler, toplumsal cinsiyete duyarlı iyileşmeye yönelik dört politika önceliğine işaret etmektedir: Acil durum sırasında kadınların işlerini sürdürmesini sağlamak; erken mali düzenlemelerden kaçınmak; bakım hizmetlerine yatırım yapmak; toplumsal cinsiyete duyarlı istihdam politikalarına odaklanmak.

► **Kadınların işlerini kaybetmelerini önlemek**

Kadın istihdamı daha önce benzeri görülmemiş ölçüde risk altındadır ve bunun sonuçları yalnızca kısa vadede değil, uzun vadede de kadınlar için yıkıcı olabilecektir. Kadınların işlerini erkeklerden daha hızlı kaybettiği bu kriz, öncekilerden farklıdır. Herkesin işinin sürdürülmesine odaklanan politikalar, kadınların işlerini fiilen sürdürmelidir. Ancak, uzun zamandır hüküm süren cinsiyete dayalı sektörel ayrışmalar ve kurumlarda yerleşik toplumsal cinsiyet bakımından ayrımcı normlar ve politikalar, farkında olmadan kadınların geride kalmasına neden olabilecektir. O halde, **kadınların işini kaybetmesini önlemek, kadınların işgücüne katılımını sürdürmek ve kadınların mümkün olan en**

kısa sürede istihdama yeniden girmelerini sağlamak için mekanizmalar oluşturmak amacıyla “ne gerekiyorsa yapmak” çok önemlidir. Bununla birlikte, kadınların daha fazla yoksullaşmasını önlemek için geçim kaynaklarının desteklenmesi de şarttır.

Ülkeler tarafından uygulamaya başlanan **makroekonomik acil durum politikaları**, işletmeleri, işleri ve gelirleri destekleyerek ekonomilerin ve istihdamın çöküşünü önlemeyi amaçlamaktadır. Likidite krizinden kaçınmak için büyük ölçekli geleneksel ve geleneksel olmayan para politikası önlemleri hızla uygulamaya konulmuştur. En gelişmiş ekonomilerde zorunlu olmayan harcamaların büyük kısmı; işsizlik ödenekleri, hastalık yardımları ve sosyal yardım dâhil olmak üzere işçiler ve haneler için mevcut sosyal koruma programlarını genişletmekte kullanılmıştır.

Gelişmekte olan ülkelerde, paketler, primsiz nakit transferleri (özel ödenekler ve hibeler) yoluyla kırılgan gruplara acil gelir sağlamaya odaklanmıştır. Kayıt dışı istihdamda kadınların ve erkeklerin desteklenmesi, genel sokağa çıkma yasağı sırasında gelirleri ve tüketimi sürdürmekte çok önemli olmuştur. Örneğin, Kolombiya ve Güney Afrika, mevcut nakit transfer programlarından yararlanmayan kayıt dışı işçilere yönelik yeni ve geçici sübvansiyonlar uygulamıştır (Kutu 1). Arjantin’de ise, destek (Acil Durum Aile Geliri (veya IFE)), yararlanıcıları çocuklar olan nakit transfer programıyla uyumludur ve kadın işçiler de dâhil olmak üzere işçilere yönelik acil durum gelir desteği önlemlerini, evrensel ve kalıcı çocuk yardımlarından ayrı tutmaktadır (Kutu 2).

► **ILO bilgi notu:**

İstihdamda toplumsal cinsiyete duyarlı iyileşme: Daha adil yeniden inşa

► **Kutu 1. Güney Afrika: Önlemler kadınların gelirlerini desteklemektedir, ancak sosyal harcamaları kısma planları endişe yaratmaktadır**

Güney Afrika işgücü piyasasındaki kadınlar, erkeklerden daha yüksek işsizlik, daha düşük ücretler ve daha güvencesiz çalışma koşullarından muzdarip olmaya devam etmektedir. Kadınlar, aynı işi yapsalar bile genel olarak erkeklerden daha az kazanmaktadır. 2,4 milyon kadının (toplam kadın istihdamının %32'si) çalıştığı toplum hizmetleri, sosyal ve kişisel hizmetler, ve 1,5 milyon kadının (toplam kadın istihdamının %20'si) çalıştığı toptan ve perakende ticaret gibi sokağa çıkma yasağından en fazla etkilenen sektörlerde çok sayıda kadın çalışmaktadır. Kayıtlı sektörlerde ise erkeklerden daha az sayıda kadın çalışmaktadır. Erkeklerle kıyasla daha yüksek olan yoksulluk düzeyleri ve daha düşük beceriler bu eğilimi açıklamaktadır. Kayıt dışı sektördeki mesleki dağılım bakımından, kadınlar çoğunlukla ticaret, evde üretim, el emeği işleri, gıda satışı gibi sektörün düşük değerli kesimlerinde istihdam edilmektedir. Dolayısıyla, işverenleri tarafından ücretleri ödenemeyen işçilere ayrılan 40 milyar Rand tutarındaki cumhurbaşkanlığı yardım paketi çok büyük oranda erkek işçiler yararına olacaktır. MKOBİ'ler, enformel bakkal dükkanı sahipleri ve diğer kayıt dışı işletmeleri desteklemek içinse ilave 2,1 milyar Rand ayrılmıştır. Bu uygulamanın, uygun yararlanıcıların belirlenmesinde, kadınların kayıt dışı istihdamdaki görünmez veya hane temelli biçimini de dikkate alacağı umulmaktadır.

Ayrıca, kadınların çok büyük bir kısmı, hükümet tarafından duyurulan, İşsizlik Sigorta Fonu (UIF) veya başka sosyal hibelerden hâlihazırda yararlanmayan işsiz bireylere önümüzdeki altı ay boyunca ödenecek aylık 350 Rand tutarındaki özel COVID-19 Zor Durum Hibesi için uygun olacaktır. İlk göstergeler, bu ödeneğin çok zayıf biçimde uygulamaya konulduğunu ve bu nedenle birçok kadının geçim imkânlarını ağır stres altına soktuğunu göstermektedir.

Zor Durum Hibesi da dâhil olmak üzere COVID-19 ile ilgili önlemlerin tutarı, çeşitli bütçe kalemlerinden 101 milyar Randın yeniden tahsisi ve 44 milyar Rand net ek harcamadan kaynaklanan 145 milyar Rand tutarında harcama anlamına gelmektedir. Sokağa çıkma yasağının ve düşük ekonomik büyümenin sonucu olarak, hükümet şu anda gelirin 1,099 trilyon Rand olmasını, yani planlanana kıyasla 300 milyar Rand tutarında zarar oluşmasını beklemektedir. Harcamalar 44 milyar Rand artarak 1,809 trilyon Randa ulaşacaktır. Bunun sonucunda, 2020/21 yılı için GSYH'nin %6,8'inden %14,6'sına kayan bütçe açığı ortaya çıkacaktır. Daha da endişe verici biçimde, hükümet, 2023/24 yılında faiz dışı bütçe fazlası hedefleyerek önümüzdeki üç mali yıl boyunca harcamaları 230 milyar Rand azaltmayı planlamaktadır. Bu tür harcama kesintileri eşitsizliği önemli derecede artırmakla kalmayacak, kadınlar sosyal harcamalardan yoğun biçimde yararlanıyor olduğu için, bu kesintilerin kadınlar üzerinde çok olumsuz etkilere de sahip olacaktır.

Kaynak: Ewinyu vd. 2020; Francis ve Valodia 2020.⁴⁴

► **Kutu 2. Arjantin'de ev işçilerini ve kayıt dışı işçileri korumaya yönelik önlemler**

COVID-19 küresel salgınının Arjantin işgücü piyasası üzerinde çok büyük etkisi olmuştur. Ev işçileri sektörü, sosyo-demografik profil ve bu işçilerin görevlerini yerine getirdiği koşullar nedeniyle bu krizden en çok etkilenen sektörlerden biridir. Arjantin'deki 1.300.000 ev işçisinin dörtte üçü kayıt dışı ekonomide çalışmaktadır. Aldıkları düşük ücretler ve işçi haklarına erişimlerinin olmaması, zorunlu kısıtlama önlemleri nedeniyle gelirleri kısmen veya tamamen azaldığı için krizden etkilenme riskleri daha da artırmaktadır.

Arjantin, sağlık acil durumu sırasında krizin etkisini azaltmaya yönelik gelir desteği önlemleri oluşturmuştur. Bu önlemler, yaptıkları faaliyete veya işgücüne kayıtlılık durumlarına bakılmaksızın tüm ev işçilerini kapsamaktadır. Önlemler, Evrensel Çocuk Yardımı (AUH) ve Evrensel Hamilelik Yardımı (AUE), ve Acil Durum Aile Geliri (IFE) yardımı alıcılarına yönelik ilave ödemeleri de içermektedir.

44 Ewinyu, Arabo; David Francis, Kamal Ramburuth-Hurt and Imraan Valodia. COVID-19 : Gender impacts in South Africa. Working a Paper, SCIS, Wits University; and Francis, David and Imraan Valodia (2020) "South Africa's budget to deal with COVID-19 fails to pave way for more equal society", The Conversation, June 25, 2020. https://theconversation.com/south-africas-budget-to-deal-with-covid-19-fails-to-pave-way-for-more-equal-society-141458?utm_source=whatsapp&utm_medium=bylinewhatsappbutton

► **ILO bilgi notu:**

İstihdamda toplumsal cinsiyete duyarlı iyileşme: Daha adil yeniden inşa

IFE, işsiz bireyler, kayıt dışı işçiler ve daha düşük kategorilerdeki sadeleştirilmiş vergi sistemleri (*monotributistas*) kapsamındaki küçük katkı verenler için tasarlanmış istisnai, primsiz para yardımudur. Yararlanıcı nüfus olarak (kayıtlı veya kayıt dışı) ev işçilerini kapsamaktadır. 10.000 ARS (146 ABD Doları) tutarındaki yardım, her aile biriminin bir üyesine iki kez (Nisan/Mayıs ve Temmuz 2020'de) ödenmiştir ve AUH ile uyumludur. Acil durum önlemlerinin ötesinde, kayıt dışılıktan kayıtlı istihdama geçişlerini desteklemek, sağlıklarını korumak, istihdamlarının istikrarını ve ekonomik güvenliklerini sağlamak mevcut krizde çok önemli olacaktır.

Kaynak: López Mourelo 2020.⁴⁵

Aktif işgücü piyasası politikaları, kadınların işgücü piyasasında kalışını desteklemede özellikle yardımcı olabilir. Örneğin, çalışma saatlerinin geçici olarak kısıtılmasına veya işin durdurulmasına yönelik ücret kayıplarını telafi ederek işsizliği ve istihdam ilişkisinin bozulmasını önleyen **istihdamı koruma yardımları**, kadın işçileri işlerinde tutabilmekte, becerilerini koruyabilmekte ve hızlı iyileşmeyi desteklemektedir. Bu yardımlar kadınlara istihdamda kayıtlı çalışmaları sürece fayda sağlamaktadır; Avustralya ve Yeni Zelanda'da ise geçici işçileri de kapsayacak biçimde genişletme çabaları vardır.⁴⁶ Özellikle Avrupa'da kapsamı genişletilmiştir ve bazı gelişmekte olan ülkelerde de uygulanmaktadır. Örneğin Arjantin ve Botsvana'da hükümetler, belirli bir süre içinde işten çıkarmama garantisi karşılığında ücret sübvansiyonu sağlamaktadır. Şili ve Malezya'da ise işsizlik sigortasına erişim koşulları, istihdam ilişkisini sürdüreceği biçimde uygulanmıştır.⁴⁷

Kamu istihdam hizmetleri (KİH) ise zorunlu üretim ve hizmetlerde kadın istihdamını kolaylaştırmak, kadın işçilerin becerilerini korumak ve işgücü piyasasında kalışlarını sürdürmek bakımından kritik önem taşımaktadır. Örneğin İtalya'da, genel sokağa çıkma yasağının olduğu dönemde, bebekleri olan çalışan ebeveynlere çocuk bakımı kuponları verilmektedir. Bu yardım, işe geri dönüşü ve iş aramayı desteklemeye yönelik olarak genişletilmiştir. Kore Cumhuriyeti gibi diğer ülkeler ise, özel COVID-19 yardımı ile desteği tamamlamak amacıyla istihdam merkezlerinde hâlihazırda işleyen toplumsal cinsiyet anaakımlaştırma sistemlerine bel bağlamaktadır (Kutu 3).

Yerel istihdam ofisleri ve istihdam merkezleri, iş arayan kadınların, evlere teslim veya çevrim içi perakendeciler gibi salgın sırasında işçi alımı yapan sektörlerde işe yerleşmelerini hızlandırmakta ve koronavirüs sonrası bağlamında değişecek beceri talebine uyum sağlamalarına yardımcı olmaktadır. Etkilenen sektörlerde kadınları (ve erkekleri) desteğe yönlendirmek için işverenleri ve özel istihdam büroları gibi diğer ilgili ortakları aktif olarak dâhil etmek, becerilerin körelmesini ve iş aramaya son verilmesini önleyebilmektedir.

► **Kutu 3. Kore Cumhuriyeti: Kadın Meslek Merkezleri**

Kore'de KİH'ler, yerel işgücü piyasalarındaki uzman gönüllü sektör kuruluşlarıyla ortaklaşa, kadınlara yönelik istihdam hizmetleri ve eğitimler sunmaktadır. Örneğin Ansan Şehrindeki Kadın Meslek Merkezi (OCW), mesleki kariyerlerine ailevi nedenlerle ara veren ve çocuk bakımına güvenilir erişimden yoksun kadınlara, akıcı biçimde Korece konuşamayan veya resmi niteliklere sahip olmayan göçmen kadınlara yönelik hizmetleri hedeflemektedir. COVID-19 krizi sırasında KİH'ler, iş arama desteği ve eğitimi, meslek merkezine kayıtlı uygun kadınlara yönelik özel doğum izni ödeneği ve çocuk bakım sübvansiyonlarına bağlamak için bu merkezle yakın işbirliği içinde çalışmıştır. İşverenler de, kadın çalışanlara doğum veya çocuk bakım izni verirken ve onları daha sonra işte tutmaya devam ederken KİH'ten sübvansiyon almıştır. Tahsis edilen COVID-19 sübvansiyonları İstihdam ve Çalışma Bakanlığı tarafından finanse edilmektedir.

Kaynak: Avila 2018⁴⁸ ve Kore Cumhuriyeti KİH tarafından sağlanan güncel bilgiler.► **Erken dönemde mali düzenlemelerden kaçınmak**

Gelişmiş ekonomilerde alınan ve GSYH'nin yaklaşık %5'ini oluşturan mali önlemler küresel mali canlandırmanın %88'ini, üst-orta gelirli ülkeler ise diğer %9,5'ini oluşturmaktadır. Yükselen ve gelişmekte olan ekonomilerdeki, ortalama olarak GSYH'nin %2,3'üne tekabül eden mali paketler ise çok daha küçüktür ve düşük gelirli ülkelerde çok daha sınırlıdır.⁴⁹

45 López Mourelo, E., 2020. *La COVID-19 y el trabajo doméstico en Argentina. Nota técnica*. Buenos Aires: OIT. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-americas/-ro-lima/-ilo-buenos-aires/documents/publication/wcms_742115.pdf

46 See [Australia's Jobkeepers Act](#) and [New Zealand's Wage Subsidy Scheme](#).

47 ILO, *forthcoming*. "[Un]employment protection in the COVID-19 crisis. Country responses and policy considerations." Geneva: ILO

48 Avila, Z., 2018. *Public employment services: Joined-up services for people facing labour market disadvantage*, Geneva: ILO. https://www.ilo.org/employment/Whatwedo/Publications/policy-briefs/WCMS_632629/lang--en/index.htm

49 ILO, 2020. "ILO Monitor: COVID-19 and the world of work. Fifth edition". Geneva: ILO.

► **ILO bilgi notu:**

İstihdamda toplumsal cinsiyete duyarlı iyileşme: Daha adil yeniden inşa

Ülkelerin finanse etme kapasitesine bağlı olan mali canlandırma paketlerinin büyüklüğü, kadınların işlerine ve geçim imkânlarına verilen zararı kontrol altına almakta yetersiz kalabilmekte ve dolayısıyla kadınları doğrudan etkilemektedir. Gelişmiş ekonomiler canlandırma paketlerini finanse etmek için daha büyük mali alana sahipken, düşük ve düşük-orta gelirli ülkelerin mali alanları, düşen mali gelirler nedeniyle daha da daralmıştır. Emtia fiyatları, ihracat gelirleri, havaleler ve yabancı yatırımlardaki keskin düşüş ve artan sermaye kaçışı nedeniyle, bu kriz, dış borçların sürdürülebilirlik sorununu da gündeme getirmiştir.⁵⁰ Bu eğilimleri dengelemek için büyük ölçekli uluslararası destek ve dayanışma gerekmektedir.

Geçmişteki krizler, istihdam ve sosyal korumaya yönelik desteğin, canlandırma paketlerinin merkezinde yer aldığı, hane halkı gelirlerinin ve toplam talebin istikrara kavuşmasına katkıda bulunduğunu ve daha hızlı iyileşmeye yardımcı olduğunu göstermiştir. Ancak Büyük Daralma, 2010 yılında ülkelerin sübvansiyonlar, sağlık ve eğitim bütçeleri, ücretler ve emekli maaşlarında harcama kesintileri yapmayı düşündüklerini de göstermiştir. Harcama kesintileri kadınları ve çocukları çok büyük oranda etkilemiştir.⁵¹ Halk sağlığı sistemlerine yeterince yatırım yapılmamasına ve sağlık çalışanı bulmada zorluklara yol açarak, kadınları ve çocukları sürmekte olan sağlık kriziyle yüzleşmeye hazırlıksız hale getirmiştir.⁵²

Bu kez, gelişmekte olan ülkeler, muhtemelen kriz öncesine göre daha fazla borçlanma ve yüksek oranda kısıtlanmış parasal seçenekler şeklinde tezahür edecek daha kötü ekonomik koşullarla karşı karşıya gelecektir. Bu durum, mali yardım önlemlerinin geri çekilmesine yönelik daha fazla baskı oluşturacak ve farklı öncelikler arasındaki rekabeti artıracaktır. Ayrıca, ülkeler halihazırda yakın gelecekte harcama kesintileri yapmayı düşünmektedir (Kutu 1). Yine de, toplumsal cinsiyet eşitlikçi kazanımları destekleyen harcamalara öncelik vermek ve erken mali konsolidasyondan kaçınmak, iyileşmeyi sürdürmenin ve kadınların istihdam imkânlarına daha fazla zarar vermektan kaçınmanın ön koşulu niteliğindedir.⁵³

► **Bakım hizmetlerine yatırım yapmak**

COVID-19 krizi, hem ücretli hem de ücretsiz bakım sağlamanın ne kadar önemli olduğunu açıkça ortaya koymuştur. Örneğin, aile sorumlulukları olan zorunlu çalışanlara yönelik çocuk bakım hizmetlerinin sağlanması, onların görevlerine devam etmeleri için mecburidir. Dolayısıyla, bu politika önlemi, bakım hizmetlerinin, aile sorumlulukları olan tüm işçilerin "normal" zamanlarda çalışabilmelerinin ön koşulu olduğunu açıkça ortaya koymuştur -ki bu, krizin açığa çıkardığı, sıklıkla gözlerden kaçan bir gerçektir. Kriz, sağlık ve bakım sistemlerinin zayıflıklarını ve sosyal koruma sistemlerinin yetersizliklerini de gözler önüne sermiştir. Ülkeler, acil durum müdahalesinde sağlık hizmetleri yatırımına öncelik vermiş ve kamu harcamalarını halk sağlığı sistemini güçlendirmeye yönelik olarak artırmıştır. Bazı ülkelerin yatırımlarını desteklemek amacıyla, mali olanaklarını genişletmeleri için dışarıdan geçici destek gerekebilmektedir.⁵⁴ Ayrıca, sağlık hizmetlerine evrensel erişimi garantilemek için, bu çabaların zaman içinde sürdürülmesi ve özellikle yüz yüze gerçekleşmesi gerektiğinden salgın sırasında sağlanamayan erken çocukluk eğitimi ve uzun vadeli bakım olmak üzere diğer bakım hizmetlerini kapsayacak şekilde genişletilmesi gerekmektedir.

Bakım hizmetlerine yatırım, özellikle kadınlar için (ve dolaylı olarak erkekler için de) insana yakışır iş imkânları yaratma ve arz tarafındaki kısıtları hafifletme potansiyeline sahiptir ve kadınların işgücü piyasasına entegrasyonuna katkıda bulunmaktadır.⁵⁵ Kamuoyu, salgının üstesinden gelmekte katkısı elzem olan ve olmaya devam eden bakım hizmeti çalışanlarının genellikle zor ve gereğinden az değer gören çalışmalarının farkına varmıştır. Bu da bakım hizmeti çalışanlarına daha iyi çalışma koşulları, ücretler ve temsil elde etme fırsatını sağlamaktadır. Örneğin, Arjantin hükümeti Nisan-Temmuz 2020 arasında tüm sağlık çalışanlarına sabit ücret ikramiyesi sağlamıştır. Bakım hizmeti çalışanlarının çalışma koşullarının iyileştirilmesi, bakım hizmetlerinin kalitesinin iyileşmesine yol açmış, bakım hizmeti faydalanıcılarına ve -salgın sırasında da- çoğunlukla kadın olan ücretsiz bakım sağlayıcılarına yararlı olmuştur.

50 UNCTAD, 2020. "The Covid-19 Shock to Developing Countries: Towards a "whatever it takes" programme for the two-thirds of the world's population being left behind." Geneva: UNCTAD.

51 Ortiz, Isabel and Cummins, Matthew, 2013. "Austerity Measures in Developing Countries: Public Expenditure Trends and the Risks to Children and Women", *Feminist Economics* 19(3).

52 ILO, 2020. "Social protection responses to the COVID-19 pandemic in developing countries: Strengthening resilience by building universal social protection", Social Protection Spotlight. Geneva: ILO. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---soc_sec/documents/publication/wcms_744612.pdf

53 ILO, 2020. "ILO Monitor: COVID-19 and the world of work. Fifth edition". Geneva: ILO.

54 ILO, 2020. *Social protection responses to the COVID-19 crisis: Country responses and policy considerations*. Geneva: ILO. https://www.ilo.org/secsoc/information-resources/publications-and-tools/Brochures/WCMS_742337/lang-en/index.htm

55 ILO, 2018. *Care Work and Care Jobs: For the Future of Decent Work*. Geneva: ILO.

► **ILO bilgi notu:**

İstihdamda toplumsal cinsiyete duyarlı iyileşme: Daha adil yeniden inşa

Bakım işgücünde (bu alanda çalışan ev işçileri dahil) kadınların ne derece yoğun olarak çalıştığı göz önüne alındığında, çalışma koşullarının iyileştirilmesi kadın işçilerin genel çalışma koşullarının da iyileştirilmesi anlamına gelecek, aynı zamanda daha fazla erkeği bakım işlerine çekerek sektörel ayrışmanın kırılmasına katkıda bulunacaktır.

► **Orta ve uzun vadeli iyileşme için toplumsal cinsiyete duyarlı istihdam politikalarına odaklanmak**

Acil durum politikaları COVID-19 krizinin işgücü piyasası üzerindeki bazı etkilerini hafifletmeye yardımcı olsa da, hükümetlerin iş imkanlarının çok olduğu bir iyileşme sürecine geçişi destekleyen önlemler almaları gerekecektir. Bu önlemlerin, COVID-19 krizinin toplumsal cinsiyete özgü etkilerini açıkça dengelemesini ve **kadınlara yönelik insana yakışır iş imkanları yaratılmasını** destekleyecek koşulları oluşturmasını sağlamak çok önemli olacaktır. İster Ulusal İstihdam Politikaları (UİP'ler) biçiminde ister yerel istihdam politikaları veya aktif olarak iş yaratmayı amaçlayan diğer politikalar ve stratejiler biçiminde olsun, bu türden iyileşme çabalarını gerçekleştirmenin yolu toplumsal cinsiyete duyarlı istihdam politikalarıdır.⁵⁶

Para politikaları ve mali politikalar, sektörel stratejiler ve beceri geliştirmeden istihdam hizmetlerine ve aktif işgücü piyasası programlarına kadar birçok politika alanını kapsayan istihdam politikaları, bunu birden fazla cephede gerçekleştirebilir. İlk olarak, hem para politikalarını hem de mali politikaları içeren makroekonomik canlandırma paketlerinin, kadın istihdam ve gelirlerine özel olarak odaklanarak, istihdamın sürdürülmesi ve yaratılmasını destekleyecek biçimlerde toplam talebi artırmaya devam etmesi gerekmektedir.⁵⁷ Tüketimi artırmak için gelir desteğini sürdürmek, iyileşme sürecinin ilk aşamasından itibaren önemlidir.

İkinci olarak, sektörel politikaların, özellikle istihdamı kadın ağırlıklı olan, sokağa çıkma yasağı önlemlerinden, ticaretteki aksaklıklardan ve tüketim ve yatırımdaki genel daralmadan etkilenen sektörleri desteklemeye

devam etmesi gerekmektedir. Sektörel ayrışmayı daha da artıracığından, kadınların işlerini kaybetmeleri pahasına erkeklerin işlerine ayrıcalık tanımaktan kaçınmak özellikle önemlidir.

Aynı zamanda, sektörel politikaların, kadınların beceri açıklarını kapatmaya yönelik ve işe giriş önündeki yasal ve uygulamadaki engellerin kaldırılmasına katkıda bulunan politikalar eşliğinde, yeni ve büyümekte olan sektörlerde kadınlara yönelik insana yakışır iş fırsatlarının nereden geleceğini belirlemesi gerekmektedir. Örneğin, toplumsal cinsiyet dengesi şartı içeren işe alım sübvansiyonları, bu amaca hizmet edebilecektir.

Üçüncü olarak, yukarıda belirtildiği üzere, aktif işgücü piyasası politikalarının, kadınların üretken istihdama yeniden entegrasyonunu desteklemeye yönelik görevlerine devam etmesi gerekmektedir. Örneğin, plan ve faaliyetleri bakımından belirgin toplumsal cinsiyet eşitliği yaklaşımını benimseyen KİH'lerin toplumsal cinsiyet eşitliği bakımından adil sonuçlar yaratma olasılığı daha yüksektir.⁵⁸ Bu politikalar için yeterli finansmanın öncelikli olarak sağlanması gerekecektir.

Dördüncü olarak, çalışma yaşamında temel ilkeler ve haklara saygı duyulmasını sağlamak ve işgücü piyasası kurumlarının kapsamını asgari ücretleri, istihdam korumasını ve sosyal korumayı içerecek biçimde genişletmek son derece önemlidir. Daha sağlam çalışma kurumlarına ve sosyal koruma politikalarına sahip ülkeler, kriz sırasında daha dayanıklı olduğundan ve hızlıca iyileşmeye daha hazırlıklı olacağından, kriz, anılan politikaların terkedilmesine gerekçe olmamalı, hatta daha da genişlemelerine neden olmalıdır. Kayıt dışı ekonomideki kadın ve erkek işçileri kayıtlı istihdama geçişlerinde desteklemek de hiç olmadığı kadar acil bir konudur.

ILO'nun katkısı

2019'da kabul edilen ILO Yüzüncü yıl Bildirgesi, özellikle Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları 5 ve 8 olmak üzere 2030 Sürdürülebilir Kalkınma Gündemi ile uyumlu, dönüştürücü ve ölçülebilir bir toplumsal cinsiyet eşitliği gündemini öngörmektedir.⁵⁹

⁵⁶ ILO, *forthcoming*. "Employment policies for a job-rich recovery from the COVID-19 crisis." Geneva: ILO.

⁵⁷ See Seguino, Stephanie, *forthcoming*. *How to Assess and Engender Fiscal Stimulus Packages to Respond to the Socio-Economic Impacts of COVID-19*, UN Women-ILO Joint Programme: Promoting Decent Employment for Women through Inclusive Growth Strategies and Investments in Care. Geneva: ILO and UN Women.

⁵⁸ ILO, *forthcoming*. "Employment services and labour market policy responses." Policy brief COVID-19. Geneva: ILO.

⁵⁹ ILO, 2020. "The COVID-19 response: Getting gender equality right for a better future for women at work." Geneva: ILO.

► **ILO bilgi notu:**

İstihdamda toplumsal cinsiyete duyarlı iyileşme: Daha adil yeniden inşa

Diğer hedeflerin yanı sıra, ILO'nun hâlihazırda mevcut program öncelikleri, herkes için tam ve insana yakışır istihdam sağlamak amacıyla toplumsal cinsiyete duyarlı ulusal istihdam politikaları üzerinde çalışmayı ve insana yakışır iş imkanları yaratan bakım hizmetlerine yatırımı finanse etmek için toplumsal cinsiyete duyarlı makroekonomik politikaları içermektedir. Öncelikler arasında bakım hizmeti çalışanlarının (sağlık ve sosyal hizmet çalışanları, öğretmenler ve ev işçileri) çalışma koşullarının iyileştirilmesi de yer almaktadır. COVID-19 krizi, bu öncelikleri daha da önemli hale getirmiştir. ILO ve BM Kadın Birimi, COVID-19 krizine ve iyileşme aşamasına toplumsal cinsiyete duyarlı politika önlemlerini uygulamada hükümetleri ve sosyal ortakları desteklemek amacıyla "Bakım ekonomisinde kapsayıcı büyüme politikaları ve yatırımlar yoluyla kadınlara yönelik insana yakışır iş imkânlarının teşvik edilmesi" Ortak Programını uygulamaktadır.⁶⁰ Ortak Program, ilk adım olarak aşağıdaki politika araçlarını geliştirmektedir ve daha sonra ülke düzeyinde uygulanacaktır:

Araç 1: COVID-19'un toplumsal cinsiyet-istihdam etkilerinin değerlendirilmesi. COVID-19 küresel

salgınının getirdiği toplumsal cinsiyete dayalı istihdam etkilerinin değerlendirilmesi, ILO'nun Hızlı Teşhis aracını tamamlamakta, ilgili sektörlerle ve acil durumlarda kadın istihdamını desteklemeye ve toplumsal cinsiyete duyarlı iyileşme sağlamaya yönelik politikalara derinlemesine bir bakış içermektedir.

Araç 2: Hem krizin etkilerini hafifletmek hem de toplumsal cinsiyete duyarlı bir ekonomik iyileşme sağlamak için giriş noktalarını belirleyerek **toplumsal cinsiyete duyarlı canlandırma paketlerinin tasarlanması** ve herkese yönelik iş fırsatlarının yaratılması.

Araç 3: Özellikle halk sağlığı sektöründe olmak üzere, **bakıma yönelik yatırımları desteklemek için gereken kamu yatırım tahminleri.** Bu sektörlerin genişlemesinin insana yakışır iş yaratmasını sağlamak için, kısa ve orta vadeli maliyetlendirme çalışmalarını da içermektedir. Araç aynı zamanda bu yatırımların sürdürülebilirliğini de ele almaktadır.

⁶⁰ https://www.ilo.org/employment/about/news/WCMS_741946/lang--en/index.htm