

T.C.

ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI

TÜRKİYE İŞ KURUMU GENEL MÜDÜRLÜĞÜ

**KORONAVİRÜS(COVID-19) PANDEMİSİ
SÜRECİNDE İŞGÜCÜ PİYASALARININ
YENİDEN İNŞASI VE KAMU İSTİHDAM
KURUMLARININ ROLÜ**

İSMAİL BATUHAN YILMAZ

İstihdam Uzman Yardımcısı

Ankara 2023

T.C.

ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI

TÜRKİYE İŞ KURUMU GENEL MÜDÜRLÜĞÜ

**KORONAVİRÜS(COVID-19) PANDEMİSİ
SÜRECİNDE İŞGÜCÜ PİYASALARININ
YENİDEN İNŞASI VE KAMU İSTİHDAM
KURUMLARININ ROLÜ**

Tezi Hazırlayan:

İSMAİL BATUHAN YILMAZ

İstihdam Uzman Yardımcısı

Tez Danışmanı:

NİZAMETTİN KAĞAN BAYRAMOĞLU

İstihdam Uzmanı

Ankara 2023

KABUL SAYFASI

TÜRKİYE İŞ KURUMU GENEL MÜDÜRLÜĞÜNE

İstihdam Uzman Yardımcısı İsmail Batuhan YILMAZ’a ait, “Pandemi Sürecinde İşgücü Piyasalarının Yeniden İnşasında Kamu İstihdam Kurumlarının Rolü” adlı bu Tez, Yeterlik Sınav Kurulu tarafından UZMANLIK TEZİ olarak kabul edilmiştir.

	Unvanı	Adı ve Soyadı	İmzası
Başkan:			
Üye :			
Üye :			
Üye :			
Üye :			

Tez savunma tarihi :/...../20.....

TEZDEN YARARLANMA

Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü İstihdam Uzman Yardımcısı İsmail Batuhan YILMAZ tarafından hazırlanan bu Uzmanlık Tezinden yararlanma koşulları aşağıdaki şekildedir:

1. Bu Tez fotokopi ile çoğaltılabilir.
2. Bu Tez, pdf formatında internet ortamında yayınlanabilir.
3. Bu Tezden yararlanılırken kaynak gösterilmesi zorunludur.

İsmail Batuhan YILMAZ

İstihdam Uzman Yrd.

...../...../20.....

İmza

ÖNSÖZ

Yoğun ve tempolu geçen iş sürecimde yanımda durarak her türlü desteği gösteren Daire Başkanlarım Sayın Oğuzhan KÜPELİ' ye ve Sayın Ekmel Onur AYDIN' a, Kurumumuzun kıymetli yöneticilerine, Dış İlişkiler ve Projeler Dairesi Başkanlığı ile İşsizlik Sigortası Dairesi Başkanlığındaki mesai arkadaşlarıma ve bu tezi yazarken her zaman yol gösteren, yardımlarını esirgemeyen tez danışmanım İstihdam Uzmanı Nizamettin Kağan BAYRAMOĞLU' na teşekkürlerimi sunarım.

Ayrıca, bu zorlu ve meşakkatli dönemde desteğini her zaman hissettiğim sevgili eşim Şeyda'ya, doğumundan itibaren hayatımıza neşe katan güzel kızımız Zeynep Havva' ya sonsuz sevgilerimi sunarım.

Canım kızım Zeynep Havva' ya bu çalışmamı ithaf ediyorum.

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ.....	iii
İÇİNDEKİLER	iv
TABLolar LİSTESİ.....	viii
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	x
KISALTMALAR	xii
GİRİŞ	14
BİRİNCİ BÖLÜM	5
KAVRAMSAL ÇERÇEVE	5
1.1.Pandemi ve Epidemî Kavramı	5
1.2. Pandemî Çeşitleri	6
1.2.1. Veba.....	6
1.2.2. Kolera Salgını	8
1.2.3. İspanyol Gribi.....	8
1.2.4. Hong Kong Gribi.....	9
1.2.5. Domuz Gribi	10
1.2.6. Covid-19 (Koronavirüs) Salgını.....	11
1.3. Esnek Çalışma	13
1.4. Güvenceli Esnek Çalışma	14
1.5. Uzaktan/Evden Çalışma	15
1.6. İstihdam ve İstihdam Politikaları.....	18
1.6.1. Aktif İstihdam Politikaları	19
1.6.2. Pasif İstihdam Politikaları	24

İKİNCİ BÖLÜM.....	33
--------------------------	-----------

PANDEMİNİN ÇALIŞMA HAYATI ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ VE PANDEMİYLE BİRLİKTE DEĞİŞEN ÇALIŞMA MODELLERİ	33
2.1.Pandeminin Dünya Ülkelerinde İşgücü Piyasası Üzerine Etkileri	33
2.2. Pandeminin Ülkemizdeki İşgücü Piyasaları Üzerine Yansımaları	37
2.3. Pandeminin Çalışma Biçimleri Üzerine Etkileri.....	45
2.3.1.Pandemi Döneminde Uygulanan Çalışma Modelleri	48

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM	75
---------------------------	-----------

PANDEMİ DÖNEMİNDE KAMU İSTİHDAM KURUMLARININ ROLÜ VE BAZI ÜLKELERİN ALDIKLARI İSTİHDAM TEDBİRLERİ.....	75
3.1.İşgücü Piyasasının Korunmasında Kamu İstihdam Kurumlarının Rolü.....	75
3.1.1.Kamu İstihdam Kurumlarının Hizmetlerinin Devamlılığı ve Pandemi Sürecine Entegrasyonu.....	77
3.1.2. Kamu İstihdam Kurumlarının Sunduğu Kritik Hizmetlerde Kapasitesinin Arttırılması	78
3.1.3. Pandemi Krizi Sürecinde Kamu İstihdam Kurumlarında Teknolojiye Dayalı Hizmet Sunumu Kullanılması.....	80
3.2.Pandemi Döneminde Seçilmiş Ülkelerin Aldığı İstihdam Tedbirleri.....	82
3.2.1.Amerika Birleşik Devletleri.....	86
3.2.2.Danimarka	93
3.2.3. İsveç	100
3.2.4. Almanya	109
3.2.5.Hollanda.....	120

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM	125
-----------------------------	------------

ÜLKEMİZDE PANDEMİ SÜRECİNDE İSTİHDAM VE ÇALIŞMA HAYATINA ETKİSİ, ALINAN TEDBİRLER VE KAMU İSTİHDAM KURUMU UYGULAMALARI.....	125
4.1. Covid-19 Pandemisinin Ülkemizde İstihdam ve Çalışma Hayatına Etkileri	125
4.1.1.Ücretsiz İzne Çıkarma	127
4.1.2. Evden Çalışma.....	128

4.1.3. İş Sözleşmesinin Fesih Edilmesi.....	129
4.1.4. Tele Çalışma	129
4.1.5. Kısmi Süreli Çalışma	130
4.1.6. Çalışmaktan Kaçınma Hakkı.....	130
4.1.7. Ücretlerde Kısıntıya Gitme Önerisi.....	130
4.1.8. Toplu İş İlişkilerinde Sürelerin Uzatılması	131
4.2. Pandemi Sürecinde İstihdamın Korunmasına Yönelik Alınan Tedbirler	131
4.2.1.Kısa Çalışma Ödeneği Uygulaması	132
4.2.2. Nakdi Ücret Desteği Uygulaması	134
4.2.3. İşsizlik Ödeneği Uygulaması	136
4.3. Normalleşme Döneminde İstihdamın Korunmasına Yönelik Atılan Adımlar	139
4.3.1.Prim Desteği	139
4.3.2. İstihdama Dönüş Prim Desteği	140
4.3.3. Geçici İşgücü Desteği	141
4.3.4. Artı İstihdam Teşviki.....	142
4.3.5. Yiyecek ve İçecek Sektörlerine Yönelik Prim Desteği	142
4.4. Pandemi Sürecinde Alınan Aktif İşgücü Politikaları Önlemleri.....	143
4.4.1. İşbaşı Eğitim Programları.....	143
4.4.2. Mesleki Eğitim Kursları	144
4.4.3. İşte Anne Projesi	144
4.4.4. Çocuk Bakım Desteği Uygulaması	144
4.4.5. Mesleki Eğitim ve Beceri Geliştirme İşbirliği Protokolü(MEGİP)	145
4.4.6. Geleceğin Mesleklerinde İşbaşı Eğitim Programları	145
BEŞİNCİ BÖLÜM.....	147
GENEL DEĞERLENDİRME, SONUÇ VE ÖNERİLER	147
KAYNAKÇA	154

ÖZGEÇMİŞ.....	171
----------------------	------------

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 1: Avrupa'nın Bazı Şehirlerinde Veba Virüsünden Kaynaklı Ölümlemler.....	7
Tablo 2: Farklı Tarihlerde Çıkan Salgınlar ve Bu Salgınlardan Sonucu Meydana Gelen Ölümlemler	11
Tablo 3: Covid-19 Pandemisinin Farklı Sektörlemler Üzerindeki Etkilemler	12
Tablo 4: Covid-19 Pandemisinin Sektörlemler Üzerinde Küresel Risk Dereceleri ve İstihdam Üzerindeki Etkilemler.....	34
Tablo 5: Koronavirüs Salgını Sonrası Ülkemizde İş Kolları Bazında Uzaktan Çalışma Durumu	47
Tablo 6: Pandemi Öncesi Dönemde Ülkelerin Evden Çalışma Sıklığı	61
Tablo 7: Pandemi Öncesi Dönemde İşyeri Durumuna Göre İstihdam Edilenlemler.....	62
Tablo 8: Pandemi Öncesi Dönemde İşyeri Bazlı İstihdam Edilenlemler Cinsiyet Dağılımı...	63
Tablo 9: Ülkemizde Sektörlemler Evden Çalışma Oranları	63
Tablo 10: Ülkelerin Sosyal Pandemi Döneminde Sosyal Koruma Önlemlerine Genel Bakış	84
Tablo 11: Bazı AB Ülkelerinde Pandemi Nedeniyle KÇÖ Başvuru Sayıları ve Toplam Çalışanlara Oranları	85
Tablo 12: ABD Yönetiminin Pandemi Sürecinde Aldığı Bazı Önlemler	88
Tablo 13: Danimarka'nın Covid-19 Salgınında Aldığı Bazı Önlemler	96
Tablo 14: İsveç Yönetiminin Pandemi Döneminde Verdiğı Desteklemler	103

Tablo 15: Almanya Yönetiminin Pandemi Sürecinde Aldığı Tedbirler	113
Tablo 16: Hollanda Yönetiminin Pandemi Döneminde Verdiği Destekler	121
Tablo 17: Pandemi Döneminde Kısa Çalışma Uygulamasına İlişkin İstatistik Verileri.....	133
Tablo 18: Pandemi Döneminde Nakdi Ücret Desteği Uygulamasına İlişkin İstatistik Verileri	135
Tablo 19: 2021 Ocak-Kasım Sürecinde İşsizlik Ödeneği Talebinde Bulunan ve Başvurusu Onaylanınların Yaş Grupları Bazında Dağılımı.....	137
Tablo 20: İşsizlik Ödeneğinden Yararlanan Kişi Sayısı ve Ödeme Miktarları.....	138

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1: Kısa Çalışma Talebinin İşleyiş Süreci	30
Şekil 2: OECD Ülkeleri İşsizlik Oranları	35
Şekil 3: Genç İşsizlik Oranları(15-24 yaş).....	36
Şekil 4: Pandeminin Sektörler Üzerindeki Etkisi	38
Şekil 5: Çalışma Saatlerindeki Haftalık Azalış.....	38
Şekil 6: Gelişmiş Ülkelerde ve Türkiye’deki İşsizlik Oranları.....	39
Şekil 7: Pandemi Döneminde Cinsiyete Göre Yüzdesel İstihdam Kayıplar.....	40
Şekil 8: Pandemi Sonrası Dönem İçin İstihdam Oranları	41
Şekil 9: Türkiye’de 15-24 Yaş Arası Nüfusun Yüzdesel İşgücüne Katılım Oranları.....	42
Şekil 10: Pandemi Döneminde Kayıtlı-Kayıt Dışılık Durumuna Göre Yüzdesel İstihdam Kayıplar.....	43
Şekil 11: Türkiye’de Pandemi Döneminde Kayıt Dışı Çalışanların İstihdamındaki Yüzdesel Değişim	44
Şekil 12: Pandemi Döneminde Kayıtlı-Kayıt Dışılık Durumuna Göre Yüzdesel İstihdam Kayıplar.....	60
Şekil 13: 2019 Yılında Dünya’da Ev Eksenli Çalışanların Yüzdesi.....	67
Şekil 14: Pandemi Döneminde Evden Çalışan ve Çalışamayanların Ülkelere Göre Dağılımı	72

Şekil 15: Uzaktan Çalışmanın Çalışanlar Üzerindeki Olumlu Etkileri	80
Şekil 16: Uzaktan Çalışmanın Çalışanlar Üzerindeki Olumsuz Etkileri	86
Şekil 17: Bölgelere Göre Çalışma Saatlerindeki Azalmalar(Şubat 2020- Temmuz 2021). 126	

KISALTMALAR

AB: Avrupa Birliği

AB27: Avrupa Birliği'ne Üye 27 Ülke

ABD: Amerika Birleşik Devletleri

a.g.e.: Adı Geçen Eserde

AVM: Alışveriş Merkezi

BİT: Bilgi İşlem Teknolojileri

Covid-19: Yeni Tip Koronavirüs Hastalığı

DSÖ: Dünya Sağlık Örgütü

FFCRA: Amerika Birleşik Devletleri Koronavirüs Müdahale Yasası

GSYİH: Gayrisafi Yurtiçi Hasıla

ILO: Uluslararası Çalışma Örgütü

IMF: Uluslararası Para Fonu

İSK: İşsizlik Sigortası Kanunu

İŞKUR: Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü

KDV: Katma Değer Vergisi

KfW: Alman Kalkınma Bankası

KOBİ: Küçük ve Orta Boyutluktaki İşletmeler

KOSGEB: Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı

MEB: Milli Eğitim Bakanlığı

NLx: Amerika Birleşik Devletleri Ulusal İş ve İşçi Bulma Kurumu

OECD: Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü

PPP: Maaş Çeki Koruma Programı

SGK: Sosyal Güvenlik Kurumu

TL: Türk Lirası

TÜİK: Türkiye İstatistik Kurumu

TYP: Toplum Yararına Programlar

Vb. : Ve benzeri

Vd. : Ve diğerleri

WAPES: Dünya Kamu İstihdam Kurumları Birliği

WFH: Evden Çalışma

ÖZET

2019 yılında Çin'in Wuhan şehrinde ortaya çıkan ve kısa süre içerisinde tüm Dünya'yı etkisi altına alan Covid-19 virüsü neticesinde ülkeler kendi vatandaşlarının sağlıklarına korumak adına birtakım önlemler almak zorunda kalmışlardır. Bu önlemlerden bazıları sokağa çıkma yasakları, karantina uygulamaları ve ülke sınırlarının kapatılması olarak karşımıza çıkmaktadır. İnsan etkileşiminin en aza indirgenmesiyle birlikte işgücü piyasaları derinden sarsılmış, uygulanabilen sektörlerde esnek çalışma yöntemleri derhal uygulamaya konulmuştur. Bununla birlikte devletler çalışanlarını virüsün olumsuz etkilerinden korumak adına pasif işgücü politikalarını uygulamaya koymuş, toparlanma sürecinde ise bu sefer aktif işgücü politikaları önem kazanmaya başlamıştır. Bu tez çalışmasında Covid-19 pandemisi sürecinde ülkemizde uygulanan işgücü politikalarının incelenen diğer ülke uygulamaları ile mukayese edildiğinde bilhassa pasif işgücü programları destekleri hususunda yetersiz kaldığından olası bir kriz durumunda işgücü piyasası politikalarının daha etkin bir hale getirilmesi, esnek çalışma biçimlerinin uygun hale getirilmesi ve toparlanma sürecine ilişkin verimli politikalar geliştirilmesi amaçlanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Aktif İşgücü Politikaları, Covid-19, Pandemi, Pasif İşgücü Politikaları

ABSTRACT

As a result of the Covid-19 virus, which emerged in Wuhan, China in 2019 and affected the whole world in a short time, countries had to take some measures to protect health of their citizens. Some of these measures included curfews, quarantine practices and closing country borders. With the minimization of human interaction, labor markets were deeply shaken, and flexible working methods put into practice immediately in applicable sectors. However, countries have implemented passive labor policies in order to protect workers from the negative effects of the virus, and during recovery process active labor market policies have started to gain importance. In this thesis study, when the labor policies implemented in our country during the Covid-19 pandemic are compared to the practices of other countries examined, they are insufficient, especially in terms of passive labor force program supports. It is aimed to develop efficient policies.

Key Words: Active Labor Policies, Covid-19, Pandemic, Passive Labor Policies

GİRİŞ

Tarih boyunca birçok salgın insanlığın karşısına çıkmış ve günümüzde de bu salgınlar devam etmektedir. Bazı salgınlar, ülkelerin varlığını sonlandıracak kadar etkili olmuş, feodal yönetim biçimlerini sona erdirmiş, salgınların neden olduğu ölümlerle birlikte nüfus azalmış ve bunun sonucunda askeri güç zayıflığı savaşların yenilgiyle sona ermesine katkı sağlamıştır. Diğer taraftan, bazı salgın hastalıklar tarım sektöründe çalışacak insan gücünün eksikliğine yol açarak insanları yeni geçim kaynaklarını keşfetmeye yöneltmiştir. İnsanlar yeni geçim yolları bulma umuduyla gerçekleştirdikleri göçlerle sürekli olarak hareket halinde olmuş ve bu da farklı şehirlerin kurulmasına ve şehirleşmeye neden olmuştur. Tarih boyunca ortaya çıkan çeşitli salgınlar insanların ölümüne sebebiyet vermiştir. İnsanlar, salgın hastalıkların etkisinden korunmak amacıyla büyük şehirlerden uzak, insan yoğunluğunun daha az olduğu köy ve kasabalara göç ederek yeni yaşam alanları oluşturmaya çalışmışlardır. Bu tür büyük çaplı salgınlar, ekonomik hayatın yanında sosyal hayatta da önemli değişimlere ve gelişmelere zemin hazırlamıştır. Son dönemde, Covid-19 salgını gibi hızla yayılan ve insanlığın yaşamını ciddi şekilde etkileyen salgınlar dünya genelinde büyük yıkımlara neden olmuş, insan yaşamının sona ermesine yol açmıştır. Salgın toplum sağlığını üzerindeki baskısının yanı sıra, ekonomik ve sosyal hayatta da hızlı ve köklü değişikliklere sebep olmuş, finans piyasaları da dahil olmak üzere birçok alanda önemli sistemsel dönüşümler yaşanmıştır. Koronavirüs pandemisi, Çin'in Wuhan şehrinde başlamış ve tüm dünyada yayılarak pandemiye dönüşmüştür. Dünya Sağlık Örgütü, 30 Ocak 2020 tarihinde salgının uluslararası kamu sağlığı acil durumu olduğunu duyurmuş, 11 Mart 2020 tarihinde ise resmi olarak salgın ilan edilmiştir. Tüm dünya genelinde uygulanan tedbirlere karşılık salgının yayılması engellenememiş ve aşılamanın başlamasıyla birlikte toplumsal bağışıklığın sağlanmasına kadar insan yaşamını etkilemeye devam etmiştir. Lakin uygulanan bu politikalara rağmen işsizlik oranı artmış ve kriz dönemlerinde kamu istihdam kurumlarınca daha etkin işgücü politikalarının uygulanma zorunluluğuna ek olarak pandemi döneminde uygulanan esnek çalışma modellerinin yeniden değerlendirilmesi gereği hasıl olmuştur.

Covid-19 salgınının yayılmasını engellemek için kullanılan en etkili yöntem, toplumsal izolasyon olarak bilinir. Sosyal izolasyonu sağlamak amacıyla sokağa çıkma yasakları uygulanmış, eğitim uzaktan verilmiş ve esnek çalışma yöntemlerine başvurulmuştur. Esnek çalışma modeli, özellikle pandemi sürecinde işlerin sürekliliğini sağlamak açısından oldukça faydalı olmuş, ancak işverenler tarafından olumsuz karşılanabilecek bir model olarak da dikkat çekmiştir. 2020'nin başlarından 2021'in ortalarına kadar olan süreçte, esnek çalışma yöntemleri

uygulanmış ve bu da çalışanlar ve işverenler için kriz döneminde önemli deneyimler kazanmıştır. Esnek çalışma yöntemleri aracılığıyla fiziksel temasın en aza indirgenmesi amaçlanmıştır. Ancak esnek çalışma modelinin, olumlu yönlerinin yanı sıra özellikle kadın çalışanlar için ek yük oluşturduğu ve bu durumun işverenler tarafından kötüye kullanıldığı da görülmüştür. Bu nedenle pandemi sürecinde, özellikle dünya genelinde vazgeçilmez olan esnek çalışma modelleri üzerinde durulmuştur.

Pandemi döneminde, özellikle uzaktan çalışma modelinin yaygın olarak tercih edilmesi sonucunda açıkça görülen işsizlik ve istihdam sorunları meydana gelmiş, uzaktan çalışma yapılamayan sektörlerde veya iş alanlarında istihdam edilenler, teknolojinin hızlı bir şekilde işleri üstlenmesiyle birlikte işgücü piyasasından uzaklaşmışlardır. Salgının etkilediği her kişi, uzaktan/esnek çalışma yöntemiyle işlerini sürdürme şansına sahip olamamıştır.

İşsizlik sonucunda artan ekonomik eşitsizlikler ve artan yoksulluk, bireysel, ailesel ve toplumsal olarak travmalara neden olmuştur. Pandemi, insanların temel ihtiyaçlarını dahi karşılayamayacak hale gelmelerine yol açmış ve bu da sosyal devlet uygulamalarının ve sosyal güvenlik sistemlerinin değerinin ne denli önemli olduğunu bir kez daha vurgulamıştır. Devletler, vatandaşları korumak için çeşitli tedbirler uygulamak durumunda kalmış ve bu tedbirlerin özel sektöre etkilerini azaltmak adına çaba sarf etmiştir. Bu önlemler arasında banka kredi taksitlerinin ertelenmesi, vergi indirimleri ve ertelenmeleri, gıda yardımları ve buna benzer parasal ve aynı yardımların yanında işten çıkarmaları engellemeye yönelik işgücü politikaları da bulunmaktadır.

Ülkemiz de diğer dünya ülkeleri gibi virüsün yayılmasını engellemek amacıyla çeşitli tedbirler almış ve ekonomik sorunları önlemek için destek paketleri sunmuştur. Ekonomik desteklerin yanı sıra istihdamı korumak için işten çıkarmaların belli aralıklarla yasaklandığı, pasif işgücü politikalarının etkin bir şekilde uygulandığı ve aktif işgücü politikalarının da hem kapanma dönemine uygun bir şekilde uyarlandığı hem de pandemi sonrası dönemde çalışanlar ve işverenler için destek sağladığı görülmektedir.

2022 yılının ikinci çeyreğinden itibaren işgücü piyasasının pasif programlar aracılığıyla desteklendiği kriz süreci artık yerini yeniden inşa dönemine bırakmış ve bu süreçte pasif işgücü politikalarından ziyade aktif işgücü politikaları önem kazanmaya başlamıştır. Bu süreçte hem ekonomik boyutuyla hem diğer açılardan işgücü piyasasının her düzeydeki aktörleri toparlanma ve yeniden inşa döneminde kendileri için yeni stratejiler belirlemeye başlamış olup, bu stratejiler doğrultusunda çalışmalarını sürdürmektedirler. Bunun yanında

pandemi sürecinde uygulanan esnek çalışma modellerinde uygulama konusunda aksaklıklar yaşandığı görülmektedir.

Bu sorunların çözümü için yaşamış olduğumuz pandemi sürecinde pasif işgücü politikalarının gözden geçirilmesi, toparlanma sürecinde de işgücü piyasalarının yeniden inşasında aktif işgücü programlarının bütünleşik bir strateji çerçevesinde ele alınması gerekmektedir. Yine salgın döneminde uygulanan esnek çalışma biçimlerinin de pandemi sonrası dönem için de yaygınlaştırılması ve dezavantajlı gruplar için de uyarlanması gerekmektedir.

11 Mart 2020 tarihinde ilk Covid-19 vakasının ülkemizde görülmesiyle birlikte insan temasını azaltmak adına okullar, avmler kapatılmış; virüsün önünü alabilmek adına kısa bir süre sonrasında ise sokağa çıkma yasağı uygulamaları başlatılmıştır. Bu durumda en çok işgücü piyasalarını etkilemiş, esnek çalışma modelleri uygulamaya konulmuş, işverenler tarafından yararlanabilen çalışanlar için derhal kısa çalışma ödeneği başvurusunda bulunulmuş, şartları uymayanlar için ise nakdi ücret desteği uygulaması devreye sokulmuştur. Lakin verilen destekler ve çalışanlara yapılan ödemeler araştırmada da incelenceği üzere yetersiz kalmış, bunun yanında bu zor süreçte uygulanan esnek çalışma modelleri işverenlerce kötüye kullanılmıştır.

Bu çerçevede çalışmanın araştırma problemi, önümüzdeki süreçte yeniden böyle bir krizin yaşanması durumunda uygulanan esnek çalışma modellerinin nasıl optimize edilebileceği, pandemi sürecince uygulama aşamasında öne çıkan pasif işgücü politikalarının etkinleştirilmesi, yaşanabilecek yeni krizlerde ve sonrasındaki toparlanma sürecinde işgücü piyasalarının daha fazla zarar görmemesi ve yeniden inşası sürecinde bütüncül stratejilerin geliştirilmesidir.

Bu çalışma kapsamında "COVID-19 döneminde işgücü piyasalarında meydana gelen değişiklikler nelerdir?", "Dünya genelinde ve Türkiye'de işletmeler ile kırılgan gruplar nasıl etkilendi?", "Ülke olarak pandemi sürecinde hangi pasif ve aktif politikaları hayata geçirildi?", "COVID-19 ile birlikte çalışma hayatı ve çalışma modelleri nasıl evrildi?", "Kamu istihdam kurumları dünya çapında neler yaptı ve yapmakta?", "Yeni düzenlemelerle Türkiye'de çalışma hayatı nasıl şekillenebilir?" ve "Mevcut durumda İŞKUR, yeniden yapılanma sürecinde nasıl bir strateji benimsemelidir ve bu bağlamda sunulacak hizmetler neler olabilir?" soruları ele alınacaktır.

Çalışmanın birinci bölümünde, pandemi ve epidemiyolojik kavramlarına odaklanarak tezin ana temasını oluşturan pandemi türleri, esnek iş modelleri, aktif ve pasif iş gücü piyasası politikaları gibi konulara açıklık getirilecektir.

İkinci bölüm, pandeminin iş yaşamına etkilerine odaklanacak ve bu dönemin iş gücü piyasalarındaki çeşitli yönleri, sektörel etkileri ve popüler hale gelen evden çalışma gibi esnek çalışma modelleri üzerinde duracaktır.

Üçüncü bölümde, kamu istihdam kurumlarının pandemi dönemindeki rolü ve işleyişi ele alınarak, istihdamın korunmasını sağlama amaçlı alınan tedbirler ve yükümlülükler tartışılacaktır. Ayrıca, Amerika Birleşik Devletleri, Danimarka, İsveç, Almanya ve Hollanda gibi ülkelerde kamu istihdam kurumlarının faaliyetleri karşılaştırmalı olarak incelenecektir.

Dördüncü bölümde, pandeminin Türkiye'deki istihdam ve çalışma hayatına etkileri ayrıntılı şekilde ele alınarak, İŞKUR'un pandemi dönemi ve normalleşme sürecinde çalışanlar ve işverenler için sağladığı destekler ve uygulamalar tartışılacaktır.

Araştırmanın nihai bölümünde, önceki bölümlerde ele alınan pandemi döneminde kullanılan esnek çalışma modellerinin daha ileri düzeyde uygulanabilmesi için geliştirilmesi gereken öneriler sunulacaktır. Ayrıca, benzer büyük kriz senaryolarının tekrar yaşanması durumunda, ülkemizde kamu istihdam kurumu İŞKUR için istihdamın sürdürülmesine yönelik politika önerileri çıkarılacaktır, bu önerilere ülke bazında bakılarak tasarlanacaktır.

BİRİNCİ BÖLÜM

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1.Pandemi ve Epidemik Kavramı

Tarihin akışını etkileyen dönüm noktalarına göz attığımızda, salgın hastalıklar öne çıkmaktadır. Savaşlar, göçler, ticaret ilişkilerinin genişlemesi ve küresel olaylarla birlikte, insanlar arasındaki temas arttıkça virüsler ve bakteriler değişerek yeni formlar kazanmakta, bu da salgın hastalıkların doğmasına yol açmaktadır. Bunun yanı sıra, sağlıklı beslenme, temiz suya erişim zorlukları ve iklim değişiklikleri sonucu oluşan küresel ısınma da hastalıkların yayılmasını teşvik etmektedir. Hastalıkların dağılması ile beraber de karşımıza epidemik olarak pandemi kavramları çıkmaktadır. Epidemik, konum fark etmezsiniz herhangi bir alanda, herhangi bir insan topluluğunda belirli bir hastalığın yaygınlaşması durumunda kullanılan bir kavramdır. Pandemi ise, geniş bir coğrafyada veya küresel düzeyde yayılma özelliğine sahip, büyük insan topluluklarını etkileyen salgın hastalıklar için kullanılan bir kavramdır. Dünya Sağlık Örgütü tarafından belirtildiğine göre, pandemi başlangıcı için üç farklı koşulun bir araya gelmesi gerekmektedir (Tekin,2021). Bunlar:

- a) Önceden karşılaşmamış bir hastalığın anımsız görülmesi,
- b) Meydana gelen hastalığın insanlar arasında bulaşıcı özelliğe sahip olması ve hastalığın yayılmasıyla birlikte tehlikeli sonuçlar doğurması,
- c) Meydana gelen hastalığın rahatlıkla ve daimi olarak farklı farklı bireylere geçebilme yeteneğine sahip olması.

Pandemi, bir tür hastalıktır, geniş bir insan kitlesini etkisi altına alabilir ve hızla yayılma gösterir. Pandemi dünya genelinde yayıldığında, çoğu insan özgürlüklerini kaybetme riskiyle karşılaşır. Bir salgının insan topluluklarına etkisi, virüsün yayılma hızına, hastalığın patojenik özelliklerine, insanların vücudunun hastalığa karşılık verebilmelerine, bireyler arasındaki temas seviyesine ve insan toplumları arası enfekte olabilme niteliklerine, halihazırdaki tehlike faktörlerine, sağlık hizmetlerinin sunumuna ve iklim şartlarına dayalıdır. Epidemik ise belirli bir bölgede meydana gelen ve büyük bir nüfusu etkileyen salgın bir hastalık olayıdır. Pandemi ise küresel ölçekte geniş bir alana yayılan ve insan yaşamının hemen hemen her yönünde etkili olan bir salgın hastalık türüdür.

Epidemi terimi, farklı bir ifadeyle, herhangi bir hastalığın normalin üstünde artış gösteren vaka sayısını ifade eder. Eğer bu artış dünya çapında yayılırsa, bu duruma pandemi denir. Salgınlar, aslında epidemi terimiyle aynı anlamı taşır; ancak daha kısıtlı bir alanı ifade eder. Son zamanlarda hala etkilerini sürdüren salgınlar ise AIDS/HIV'e ek olarak Covid-19 salgınları şeklinde karşımıza çıkmaktadır. (COVID-19 CORONAVIRUS PANDEMIC, 2020).

1.2. Pandemi Çeşitleri

1.2.1. Veba

Tarihsel anlamda, salgın hastalıklar arasında veba salgını özel bir konumda bulunmaktadır. Geçmiş çağlardan 19. yüzyılın sonuna kadar sıklıkla ortaya çıkmış ve birçok insanın yaşamını sonlandırmıştır. Veba, İslam coğrafyasında veba veya tâ'ûn, Batı coğrafyasında genel olarak Kara Ölüm yahut Kara Veba olarak bilinmektedir. Bununla birlikte, farklı lisanlarda plague, peste, pestis, pastilentia gibi terimlerle de anılmaktadır. Yersinia pestis olarak adlandırılan bir bakteriyel enfeksiyon kaynağıdır(Kılıç, 2020).

Orta Çağ'da Kara Ölüm olarak bilinen salgın hastalığın kökenlerine bakıldığında, öncelikle köylülerin artan doğurganlık oranlarıyla ilişkilendirildiği görülmektedir(Tekin, 2021). Avrupa'da, insanlar sürekli artan nüfusu beslemek amacıyla ekili alanları genişletmeye, dik arazileri tarıma uygun hale getirmeye ve ormanları yok ederek tarım arazisine dönüştürmeye yönelmişlerdir. Salgın hastalık Avrupa'da 1300'lerde ortaya çıkmıştır; çünkü doğal kaynaklar acımasızca tahrip edilmiş ve iklim değişiklikleri salgının yayılma zeminini hazırlamıştır. Donlar ve ürünlerde azalma belirgin hale gelmiştir(Flin, 1987).

Veba salgınının artmasında, iklim değişikliklerinin ve doğal çevrenin tahribatının yanı sıra, etkili faktörlerden biri de insan hareketlilikleridir. 1330 yılında Moğolların iklim değişikliklerinden kaçmak için yerleşim yerlerini değiştirmesi, salgının Avrupa ve Asya'da yayılma fırsatı bulmasını sağlamıştır. 1346 yılında Avrupa'da başlayan veba pandemisinin öyküsü, 1331 yılında Çin'de ortaya çıkmıştır. 1338 yılında Issık Göl'ünde bulunan Nasturi tüccarları arasında yayılmış, 1346 yılında Kırım'da Cenevizlilere ait ticaret kolonisi olan Kefe'ye ulaşmış ve daha sonra ticaret yollarıyla Avrupa'ya yayılmıştır. Salgın önce Kefe'den sonra İstanbul'a, Sicilya'ya ve Mısır'a yayılmış; 1347 sonunda Güney Fransa'ya ve 1348'de Kuzey Fransa ile İngiltere'nin güneyinde yayılma alanı bulmuştur. Daha sonra kuzeye doğru ilerleyerek Grönland'ı etkilemiş ve ardından doğuya yönelerek 1350 yılı Aralık ayında Rusya'nın Moskova kentini esir almıştır (Kılıç, 2020).

Aşağıdaki tabloda veba salgını yüzünden Avrupa'nın bazı şehirlerinde meydana gelen ölüm sayılarına yer verilmiştir.

Tablo 1: Avrupa' nın Bazı Şehirlerinde Veba Virüsünden Kaynaklı Ölüm

Şehirler	Yıllar	Şehir Nüfusu	Vebadan Ölüm	Ölüm Oranı
Lyon	1628	100000	50000	50%
Milano	1630	130000	60000	46%
Verona	1630	53000	30000	57%
Venedik	1631	141000	46000	30%
Barselona	1651	44000	20000	45%
Napoli	1656	300000	150000	50%
Cenova	1657	100000	60000	60%
Marsilya	1720	100000	50000	50%
Messina	1743	40000	28000	70%

Kaynak: Panzac,1997

Salgın olayının sonucunda Kuzey Avrupa'da nüfusun ve tarımsal üretimin düşmesi nedeniyle, köyden kente göçün etkisiyle kentleşme oranları da bu koşullardan etkilenmiştir. Ağır sonuçlar doğuran bu salgın döneminde, 1348-1351 senelerini kapsayan zaman diliminde 23.840.000 insan hayatını kaybetmiş, Avrupa nüfusunun üçte biri bu salgın nedeniyle yaşamını yitirmiştir. Bu zamandan sonrahiperenflasyon dönemi meydana gelmiştir. 1351 seneli Fransız Kraliyet Emirnamesi, yüksek enflasyonu kontrol etmek adına çıkarılmıştır (Pirenne, 2012).

Çalışan işçi sayısının düşmesiyle beraber işgücü talebi artmış, bunun yanı sıra çalışma süreleri ve işgücü ücretlerine de etki etmiştir. Ayrıca hastalığın fareler aracılığıyla yayılması, toprak tabanlı üretimde ciddi azalmalara yol açmıştır. Bu süreçte köylülerin hayvancılığa olan ilgisi artmıştır.(Nikiforuk,1991). Nüfusun düşüşünün etkisiyle ve kentlerin öz yeterliliğinin tam anlamıyla fark edilmesinin sonrasında, ücretli çalışmaya olan talepte bir artış yaşanmıştır. Emegın yeterli şekilde temin edilememesi, köylülerin baskı altında olması ve uzun süreli sorunların ardından isyanlar ardı ardına ortaya çıkmıştır (Huberman, 2010). Avrupa'nın 1347 vebası olarak bilinen salgını, 18. yüzyıla kadar uzanan yıkıcı bir ekonomik durgunluğun etkisini taşımıştır. Dünya genelinde yaşanan 60 milyon nüfus kaybı, yaklaşık iki yüzyıl boyunca süren bir ekonomik durgunluğun oluşmasına yol açmıştır. İnsan ve ticaret hareketlerine getirilen sınırlamalar sonucunda tüccarlar gelecekteki yıllarda emperyalizm olarak adlandırılan bir arayışa girmişlerdir(Özden ve Özmat, 2014).

1.2.2. Kolera Salgını

19. asrın en öldürücü hastalığı olarak kabul gören kolera, 'vibrio cholerae' isimli bakterinin yol açtığı bir bağırsak enfeksiyonu olarak bilinir. İlk kez 1817 yılında Hint Okyanusu'nun yakınında ve Asya'da görülen bu hastalık, sonrasında dünya geneline yayılmıştır. 1817 senesinde Japonya'da, 1826 senesinde Moskova'da, 1831 senesinde ise Londra, Paris ve Berlin'de görüldü. 1881 yılında Osmanlı İmparatorluğu'nda da ortaya çıkmış, Balkan Savaşları sırasında ise ordunun büyük kayıplar vererek mağlubiyete uğramasına neden olmuştur. Kolera hastalığı, Avrupa'da sanayileşme süreciyle paralel olarak altyapının yetersizliği sonucunda kanalizasyon ve atıklarla kirlenmiş suların tüketilmesiyle yaygınlaşarak büyük çaplı ölümlere yol açmıştır (Yıldırım, 2006).

19. yüzyıl süresince belirli zaman aralıklarında dünya genelinde pek çok yerde eş zamanlı olarak ortaya çıkan kolera salgınları, birçok insanın yaşamını yitirmesine sebep oldu. Koleradan hayatını kaybeden bir hastanın son anlarında gözlemlenen belirtilere odaklandığımızda, hastanın içini yakan yoğun bir ateşin yanı sıra dışarıya doğru buz gibi bir hissiyatın yayıldığı, ölüm sürecinin tüm belirtileriyle bozulduğu, kısa bir zaman içinde cildin morardığı ve göz bebeklerinin kaybolduğu, kol ve bacakların kasılmaya bağlı spazmlar yaşadığı, vücudun adeta kuruyup çürüdüğü ifade edilmektedir(Dumont, 1999).

Kolera salgını farklı yıllarda vakaların artmasına ve altı büyük pandeminin meydana gelmesine yol açmasının sonucunda, her ülkede salgının ekonomik etkileri oldukça belirgin bir şekilde görülmüştür. Örnek vermek gerekirse, kolera salgınının var olduğu dönemlerde Osmanlı Devleti'nde İstanbul'da artan insan ölümleri nedeniyle vergi girdilerinde azalmalar meydana gelmiştir (Devlet Arşivleri Başkanlığı, 1813). Kolera salgınına maruz kalan ülkelere üretkenlik, performans ve işgücü seviyelerinde düşüşler yaşanmıştır. Aynı zamanda, toplumsal eşitsizlik ve sosyal değişim gibi konuları da etkilemiştir. Bununla birlikte, çevre kirliliğinin önlenmesi ve temiz su temininin sağlanması amacıyla yapılan kamusal çalışmalar artmış ve devletlerin bu konuya daha hassas yaklaşımları gerektiği farkındalığı oluşmuştur(Rosenberg, 2020).

1.2.3. İspanyol Gribi

20. yüzyılın en büyük felaketlerinden biri olarak kabul edilen durum, Birinci Dünya Harbinin sonlarına yaklaşıldığında meydana gelen bir hastalık olarak karşımıza çıkmaktadır. 1918 yılının baharında ABD'nin Kansas City vilayetinde meydana gelen İspanyol gribi salgını, Birinci Dünya Harbinin seyrini değiştirmenin ötesinde milyonlarca insanın hayatını kaybetmesine yol

açmıştır. Savaşın yüksek sosyal hareketliliği, hastalığın kolayca dünya geneline yayılmasına zemin hazırlamıştır. Diğer yandan, savaş sırasında kullanılan zararlı kimyasalların da salgının yayılmasına destek olduğuna inanılmaktadır. Salgını önlemek amacıyla yeni aşılar denemiş ve yeni ilaçlar geliştirilmiştir, fakat bu çabalar salgının yayılmasını engellemekte yetersiz kalmıştır. Bu salgın sonucunda dünya genelinde yaklaşık 50 milyon kişi yaşamını yitirmiştir. İnsan hareketliliğinin azalmasıyla birlikte zamanla salgın kontrol altına alınmıştır (Pettigrew, 1983).

Savaş zamanlarında vuku bulan bir hastalık olması, o dönemin iletişim ve haberleşme araçlarının yeterince gelişmemiş olması gibi sebepler nedeniyle, grip salgınının ekonomik etkileri açıkça belirlenmemektedir. 1918 seneli bölgesel gazetelerde ticaret işletmelerinin iş hacimlerinde %40'a kadar azalmalar, perakende satış işletmelerinde üçte bir oranında azalmalar, büyük işletmelerin işlerinin azalması sonucu karlılık oranları azalmıştır. Üretim ve imalat %50'ye varan düşüşler yaşanmıştır. Yastık, minder ve yatak talepleri dinlenme amacıyla artmış, ilaç şirketlerine olan taleplerde büyük ölçüde artış gözlemlenmiştir. Kısa dönemde ortaya çıkan pandemi, insan kaynaklarında azalmalara yol açmış ve demografik kayıpların ardından işgücü talebindeki artışla birlikte vatandaşların gelirlerinde yükselmeler gözlemlenmiştir (Garrett,2007).

Ekonomik etkileri anlamak amacıyla İsveç'te gerçekleştirilen bir araştırmada, sermaye gelirlerinin %5-%6 oranında düştüğü, yoksulluğun da ekonomik kayıplar ve bunun neden olduğu istihdam sorunları sonucunda %11 yükseldiği belirlenmiştir. Bu çalışma, salgın ile ekonomik performans arasında bir bağlantı olduğunu göstermiştir (AEGON, 2020). Amerika'da salgın gelir düşüşüne sebep olurken, Hindistan'da tarım endüstrisini etkilemiş ve tarımsal üretim pandemi sürecinde sırasıyla %8 ve %3,3 oranında düşmüştür (Bell ve Lewis, 2005).

1.2.4. Hong Kong Gribi

Bu enfeksiyon, H2N2 adı verilen bir kuş gribi virüsünün genlerini içerir. Hastalığın belirtileri genellikle 4-5 gün içinde görülmeye başlar ve ölüm riski özellikle 65 yaşın üstündeki bireylerde daha yüksektir. İlk kez 13 Temmuz 1968 tarihinde Hong Kong'da salgın şeklinde görülmüştür. Sonraki aylarda Vietnam ve Singapur gibi yerlerde de salgın görülmüştür. Eylül ayı itibariyle virüs birçok bölgede yayılım göstermiştir. Virüs, Amerikan askerlerinin Vietnam savaşından ülkeye ülkeye dönüşünden önce Amerika'da yaygın olarak görülmemiş olsa da, 1969'da Japonya, Afrika ve Güney Amerika'da salgına neden olmuştur. Hong Kong'un yoğun nüfusu

nedeniyle virüs kısa sürede çok sayıda insana geçmiştir. Salgının yayılma hızı 1968 yılı Temmuz ayı ile 1968 yılı Aralık ayları arasında artmış olsa da, dünya genelindeki ölümler Aralık 1968 ve Ocak 1969 tarihlerinden sonra hızla artmıştır. 1968 yılında ABD'de salgının başlamasından belli bir süre sonra virüse karşı aşı geliştirilmiştir. Hong Kong nüfusunun yaklaşık %15'i, yani yaklaşık 500.000 kişi, salgından etkilenerek yaşamını yitirmiştir. Yaklaşık bir yıl süren ve sonraki yıllarda ikinci dalgaları da hissedilen salgın, küresel GSYH üzerinde %7'lik bir azalmaya neden olmuştur. Bu gerileme, sadece insan kayıpları değil, aynı zamanda insan hareketliliğini kısıtlamak amacıyla alınan tedbirlerin sonucudur (Begley, 2013).

Hong Kong gribinin Amerika ve Kanada üzerindeki ekonomik sonuçlarını inceleyen çalışmalar, bu ülkelerin ekonomilerinin büyük ölçüde etkilenmediği sonucunu ortaya koymuştur. Okul ve iş yerlerindeki devamsızlık, bazı toplumsal aksaklıklara yol açmıştır, fakat bu durum özellikle çocuklar, okul öğretmenleri ve sağlık çalışanları arasında yoğunlaşmıştır (Saunders vd., 2016).

1.2.5. Domuz Gribi

H1N1 virüsleri tarafından üretilen ve hızla insanlardan insana geçen bir solunum yolu enfeksiyonudur. 2009'da ilk kez ABD ve Meksika'da gribe benzeyen bir hastalık olarak ortaya çıkmıştır. 15 Haziran 2009 tarihinde Dünya Sağlık Örgütü'nün açıkladığı (DSÖ) verilere göre, 35.928 vakaya toplamda 76 ülkede ulaşılmış ve toplamda 163 ölüm gerçekleşmiştir. Dünya Bankası, H1N1 pandemisinin etkisini kırmak adına 500 Milyon \$ finansal destek sağlamıştır. 25 Ekim 2009'a kadar dünya genelinde 440.000'den fazla laboratuvarı H1N1 2009 vakası ve 5.700 ölüm raporu DSÖ'ye iletilmiştir. DSÖ'ye göre, H1N1 pandemisi geçtiğimiz 50 senenin en önemli salgını olarak kabul edilmektedir, özellikle koronavirüs salgınından sonra. H1N1 salgını, 213 ülkede toplam 16.200 ölüme mal olmuştur (Cook, 2010).

2009 yılında başlayan grip pandemisi özellikle çocukları, gençleri ve orta yaşta yetişkinleri etkilese de, H1N1 hastalığının ilk yıldaküresel nüfusa etkisi bundan önceki pandemilere kıyasla daha hafif olmuştur. Dünya genelindeki popülasyonun %0,001 ila %0,007'sinin, virüsün ilk 12 ay içinde dolaştığı dönemde H1N1 virüsü nedeniyle solunum sorunlarından kaynaklanan ölüm riski altında olduğu tahmin edilmektedir (CDS, 2019).

Aşağıdaki tabloda ise Dünyada çeşitli zamanlarda ortaya çıkan influenza salgınlarına dair bilgiler tabloda yer verilmiştir.

Tablo 2: Farklı Tarihlerde Çıkan Salgınlar ve Bu Salgınlardan Sonucu Meydana Gelen Ölüm

Pandemik İnfluenza	Ortaya Çıkış ve Bitiş Tarihleri	Toplam Ölüm Sayısı	Virüs Türü
Rus Gribi	1889-1890	1 milyon	H2N2
İspanyol Gribi	1918-1920	50 milyon	H1N1
Asya Gribi	1957-1958	1,5-2 milyon	H2N2
Hong Kong Gribi	1968-1969	1 milyon	H3N2
Domuz Gribi	2009-2010	18209'dan fazla	H1N1

Kaynak: <https://www.sinobiological.com/research/virus/1968-influenza-pandemic-hong-kong-flu>

1.2.6. Covid-19 (Koronavirüs) Salgını

COVID-19, ilk defa Çin'in Wuhan şehrinde 2019 senesi Aralık ayının son diliminde solunum yolu semptomları (öksürük, ateş, nefes darlığı) gösteren bir kısım hasta üzerinde gerçekleştirilen çalışmalar neticesinde 13 Ocak 2020 tarihinde tespit edilen bir virüs olarak belirlenmiştir. Salgın, öncelikle deniz ürünleri ve hayvan pazarındaki kişiler arasında başlamıştır. Wuhan şehrinde sonradan Hubei bölgesinin farklı bölümlerine ve Çin'in diğer bölgelerine, aynı zamanda tüm dünya ülkelerine yayılmıştır.

Hastalıkta belirtisiz vakaların varlığına dair raporlar olmakla birlikte, bu oran tam olarak bilinmemektedir. En yaygın belirtiler arasında ateş, öksürük ve nefes darlığı bulunmaktadır. Ağır vakalarda zatürre, ciddi solunum yetersizliği, böbrek işlev bozukluğu ve ölüm riski söz konusu olabilir.

Beklenmedik bir biçimde ortaya çıkması, son derece hızlı bir şekilde dünya çapında yayılması ve önceden bilinmeyen bir virüs olması nedeniyle, COVID-19 pandemisi uzun vadeli ve yaygın etkilerinin yanı sıra mücadele stratejilerinin de kesin olarak bilinmediği bir kriz olarak kabul edilmiştir (Kocakula,2022).

Covid-19 salgınının küresel yayılma hızı aşağıdaki şekilde özetlenebilir:

- 31 Aralık 2019'da Çin, Wuhan'da görülen zatürre benzeri vakalarla ilgili Dünya Sağlık Örgütü'nü uyarmıştır.
- 1 Ocak 2020'de Wuhan'daki deniz ürünleri ve hayvan pazarları, salgının merkezi olduğuna inanılarak kapatılmıştır.
- 9 Ocak 2020'de Dünya Sağlık Örgütü, yeni bir koronavirüs türünün enfeksiyona neden olduğunu açıklamıştır.
- 10 Ocak'da Çin, yeni virüsün genetik kodunu kamuoyuna duyurmuştur.

- 11 Ocak'ta bilim insanları salgını kontrol altına almak için aşı geliştirmeye başlamış ve bu süre zarfında ilk ölüm gerçekleşmiştir.
- 13 Ocak'ta Tayland'da tespit edilen bir vaka ile virüs ilk kez yurt dışına yayılmaya başlamıştır.

Covid-19 pandemisini durdurmak adına alınan tedbirler hemen hemen 2,7 milyar işçiyi etkilemiştir. Pandemiden etkilenenler, dünya işgücünün neredeyse %81'ini oluşturmuştur. Ekonomi üzerindeki daralma, işverenleri çalışan sayısını azaltmaya ve çalışma saatlerini düşürmeye yönlendirmiş, bilhassa küçük firmalar pandemiden daha fazla etkilenenler arasında yer almıştır (Balcı ve Çetin, 2020).

Salgının yayılmasını engellemek için sokaklara çıkma kısıtlamaları uygulanmış ve neredeyse tüm endüstrilerin faaliyetleri durma noktasına gelmiştir. Yüksek istihdam oranına sahip iş kollarında çalışanlar, ekonomik daralma tehlikesini daha fazla hissetmişlerdir. Gıda ve konaklamasektörü, 144 milyon işçinin istihdam edildiği bir alan olarak, getirilen kısıtlamalar nedeniyle neredeyse tamamen etkilenmiştir. İmalat sektörü, küresel ölçekte 463 milyon işçiyi istihdam ederken, talepteki azalma nedeniyle salgın döneminde olumsuz bir seyir izlemiştir. Bu iş kollarındaki azalış, global tedarik zincirini yanında her sektörün kendi içinde mücadele verdiği bir krize sebep olmuştur (ILO, 2020).

Ekonomik açıdan tüm iş kolları, COVID-19 pandemisinden farklı derecelerde etkilenmişlerdir. Benzer şekilde, her sektörde faaliyet gösteren her işletme ve işçi de aynı düzeyde krizden etkilenmemiştir. İlk grupta, küçük tesislerde işveren ve kendi nam ve hesabına çalışanlar bulunmaktadır. Bu grup bilhassa perakende ticaret, konaklama ve gıda gibi sektörlerde yoğun olarak üretim faaliyetleri yürüten çalışanları içerir, bu nedenle krizden en fazla etkilenenler bu sektörlerde faaliyet gösterenler olmuştur. Bilhassa az gelirli ülkelerde, küçük firmalar işe alımlarda önemli rol oynamalarına rağmen, devletlerin pandemi nedeniyle sunduğu finansal destek paketlerine erişimleri sınırlıdır (a.g.e.).

Tablo 3: Covid-19 Pandemisinin Farklı Sektörler Üzerindeki Etkileri

Sektörler	Covid-19 Krizinden Etkilenen Üretim Miktarı
Toptan ve perakende ticaret	Yüksek
İmalat	Yüksek
Emlak, idari ve destek hizmetleri faaliyetleri	Yüksek
Konaklama ve yiyecek hizmetleri	Yüksek
Sanat, eğlence, dinlence, spor ve diğer hizmetler	Orta-Yüksek
Ulaştırma, depolama ve haberleşme	Orta-Yüksek

İnşaat	Orta
Finans ve sigorta hizmetleri	Orta
Madencilik ve taş ocakçılığı	Orta
Tarım, ormancılık ve balıkçılık	Düşük-Orta
İnsan sağlığı ve sosyal hizmet faaliyetleri	Düşük
Eğitim	Düşük
Kamu yönetimi ve savunma; zorunlu sosyal güvenlik	Düşük
Kamu hizmetleri (elektrik, gaz vb. üretim ve dağıtım)	Düşük

Kaynak: ILO,2020

1.3. Esnek Çalışma

Çağın ihtiyaçlarına ayak uydurma esnekliği, ilerleyen teknoloji ve yeniliklere uyum sağlama yeteneğini ifade eder. Teknolojinin hızla ilerlemesi sonucu artan küresel rekabet, işletmelerin rekabet güçlerini sürdürebilmek için üretim ve istihdamla ilgili her türlü kısıtlamayı kaldırmaya ve yasal düzenlemeleri esnetmeye yönelik ortak adımlar atmasına yol açmıştır. İşverenler açısından bakıldığında, bu terim firmaların çağın gereksinimlerine ve öne çıkan yeniliklere ayak uydurma anlamını taşıırken, ulusal ve uluslararası rekabet ortamında varlıklarını sürdürebilmek için geleneksel metotları değiştirme ve değişen talebe çabuk ve etkili bir biçimde karşılık verebilmesine işaret etmektedir.

Esnek çalışma, belirgin bir tanımı olmasa da genel olarak "tam zamanlı işler dışında her türlü işi" kapsar şeklinde ifade edilebilir. İşletmeler için esnek çalışma, iş gücünün gerektiği zamanda ve koşullarda kullanılması manasına gelirken, işçiler için bu terim, çalışma saatlerinin işçinin ve işverenin anlaşmasıyla uyumlu hale getirilmesi anlamına gelir. Esneklik kavramı, net sınırlamalara sahip olmadığı için çalışanlar ve işverenler tarafından farklı şekillerde yorumlanabilir. Örneğin, bir çalışan esnekliği zaman yönetimi açısından faydalı bulabilirken, başka bir çalışan belirsizlik ve endişe nedeniyle bu durumu olumsuz değerlendirebilir. İşverenler de esnekliğin işçi üzerinde kontrol kaybına yol açabileceğini düşünebilirken, aynı zamanda daha verimli bir iş yapısını da teşvik edici bulabilirler.

Esnek çalışmanın tarihine bakıldığında, 1970 senelerinin ortalarında çıktığı görülecektir. Batı coğrafyasında, 1973 senesindeki Petrol Krizi'nin ardından ortaya çıkan esnek çalışma kavramı, birçok Avrupa ülkesinde istihdamı artırmak amacıyla yasal düzenlemelerle uygulamaya konulmuştur. Ekonomik daralmanın işsizliği artırdığı bu kriz döneminde, işverenler geleneksel tam zamanlı çalışmaya alternatif esnek modellere yönelmeye başlamışlardır. Esnek modeller, ekonomik kriz periyotlarında firmaların rekabet edebilmeleri adına için tercih edilirken, aynı

zamanda "işten çıkarmaların yerine geçen", "iş yaratma stratejilerinin bir bölümü" ve "işsizliğin ortadan kaldırılmasına bir yaklaşım " olarak da değerlendirilmektedir.

Buna ek olarak, yıllar geçtikçe kadınların işgücü piyasalarındaki ve çalışma hayatındaki payının artmasıyla esnek çalışmanın adeta günlük yaşamın bir gerekliliği haline geldiği görülmüştür. Teknolojik ilerlemelerle birlikte işe yerleştirmenin sanayi kolundan hizmet koluna kaymasıyla, fikir emeğinin işgücü piyasasını üzerinde etkili olduğu ve beyaz yakalı işçilere olan gereksinimin fazlaştığı bir dönüşüm yaşanmıştır. Bu değişim, kişisel becerilerin gelişimine yönelik fırsatları, sosyal güvenceyi, mesleki yetenekleri destek veren ve bu değerleri vurgulayan farklı oluşumu meydana getirmiştir. Üretim sektöründe yeni teknolojilerin kullanılmasıyla birlikte, işgücü piyasalarını esnek hale getirme çabaları daha etkili hale gelmiştir. Bu sektörde, nitelikten ziyade kalifikasyonun önem kazandığı ve geleneksel üretim mekanizmalarının zayıfladığı bir dönem yaşandı, bu da işçilerin mesleki yetenek ve uzmanlıklarının öne çıktığı yeni bir düzenin oluşumunu tetiklemiştir. (Yeni Çalışma Modelleri, 2022).

Bu süreçteki değişikliklerin yanındaneoliberal yöntemlerin genişletilmesi, 1980'lerden sonraki dönemde esnek üretim yöntemlerinin kullanılmasını teşvik etmiş ve alışlagelmiş çalışma yöntemleri yerine uygulanabilecek farklı çalışma yöntemlerinin doğmasına yol açmıştır. Başka bir ifadeyle, bilgi teknolojilerindeki ilerlemelerle birlikte yeterlilik gerektiren işlerde istihdam artmış, işgücünde beceri ve nitelik aranmaya başlamıştır (a.g.e).

Türkiye'de üretim yapısının esnek hale getirilmesine yönelik adımların, 1980'lerin son yarısında etkileri görülmeye başlanmıştır. Gelecek yıllarda, kalkınma planlarında esnek çalışma konusunda birçok taahhüt ve hedef ifade edilmiştir. Bu amaçlar arasında özellikle işgücü piyasalarının esnek hale getirilmesi, standart dışı istihdam biçimlerinin yaygınlaştırılabilmesi için yasal düzenlemelerin yapılması ve böylece istihdam oranlarının artırılması yoluyla esnek ve güvenceli bir işgücünün oluşturulması yer almaktadır(Yeni Çalışma Modelleri, 2022).

1.4. Güvenceli Esnek Çalışma

En yaygın ve kaynak olarak kullanılan betimlemesine göre, güvenceli esneklik kavramı işgücü piyasalarının, çalışma ilişkilerinin ve iş organizasyonunun esnek hale getirilmesini içerirken aynı zamanda istihdam güvencesi ve sosyal korumanın genişletilmesini amaçlayan bir işgücü piyasası stratejisi olarak ifade edilmektedir (Wilthagen ve Tros, 2004). Esneklik-güvence dengelemesi, işverenlerin ve çalışanların teknolojik ilerlemeler ve küreselleşme tarafından getirilen yeniliklerden yararlanma yeteneğini artırmayı ve toplumsal değişikliklere hızla uyum

sağlama kapasitesini destekleyen geniş bütüncül bir yöntemdir. Bu strateji, işgücü piyasasının esneklik ve güvence yönlerini, farklı kurumlar arasında entegrasyonu eşzamanlı olarak gözetleyerek geliştirmeyi amaçlamakta ve reformlarla birlikte uygulanmaktadır. Bu reformun gerekli bir parçası olarak, işgücü piyasasının işleyişini ve işletmelerin ile işçilerin değişen koşullara uyumunu sağlayan sosyal diyalog büyük bir öneme sahiptir. (Aydoğdu, 2012). Esnek çalışma anlayışları, katı istihdam koruma düzenlemelerinin engellerini aşmayı amaçlayarak istihdamın önündeki zorlukları hedeflemektedir. Ömür boyu öğrenme, bireylerin sürekli eğitim programları aracılığıyla yeni iş fırsatlarına ve olanaklarına hazırlanmalarını ifade eder. Etkin işgücü stratejileri ise, farklı istihdam fırsatlarına yönelik eğitim imkânları sunan politikalarlardır. Modern sosyal güvenlik sistemleri, çalışanların iş değiştirmeleri sırasında yaşadıkları işsizlik dönemlerine karşı bir güvenlik ağı oluşturulmasını amaçlar. Güvenceli esneklik terimi, "esnek iş örgütlenmeleri", "esnek çalışma saatleri" ve "esnek iş sözleşmeleri" gibi farklı anlamlar içermektedir. Güvenceli esneklik kavramının tarihsel gelişimine baktığımızda, genellikle Danimarka ve Hollanda ülkelerinin 1990 senelerinin ortalarında yaptığı işgücü piyasası düzenlemelerinin öne çıktığını görmekteyiz. Ancak Hollanda ve Danimarka'nın uyguladığı güvenceli esneklik politikaları, uygulama alanında birçok yönden farklılık göstermektedir. Hollanda örneği, tipik istihdamın sahip olduğu çalışma koşulları ve benzer sosyal güvence haklarına sahip olmayan farklı ve esnek istihdam biçimlerine odaklanmaktadır. Danimarka modeli, işten çıkarmayı kolaylaştıran esnek standart istihdam, gelir güvencesi sağlayan işsizlik yardımları ve etkin işgücü piyasası politikalarına dayalı bir alternatif olarak kabul edilmektedir. (Madsen, 2002; Keune, 2008). Danimarka tasarımı dayalı bu üçlü yapı genellikle "altın üçgen" olarak ifade edilmektedir (Ulukan, 2014).

1.5. Uzaktan/Evden Çalışma

Küresel salgın kriziyle birlikte, toplum sağlığını korumak amacıyla dünya genelinde yaygın bir şekilde uygulanan uzaktan/evden çalışma şekli, birçok çalışan için ilk defa deneyimlediği bir dönem olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu bağlamda, teknoloji temelli olmasa bile, farklı iş kollarında faaliyet gösteren birçok firma, uzaktan çalışma modeline geçmek zorunda kalmış ve dijital dönüşüm işlerin sürdürülme şeklinde tarihsel olarak görülmemiş bir hızla gerçekleşmiştir. Çalışanlar için işyeri konumunda esneklik sağlayan bu model, genel olarak uzaktan çalışma terimi altında toplanmasına rağmen, bu terim altında dört farklı kavramın bulunduğu ve bu kavramların sık sık aynı anlamda kullanıldığı görülmüştür. Farklı bir söyleyişle, uzaktan çalışma, evden çalışma, tele çalışma, ev eksenli çalışma gibi dört ana kavramı içerirken, sıklıkla tanımlar arasındaki farklar göz ardı edilmektedir. Uluslararası

Çalışma Örgütü'nün bu çalışma biçimleri arasındaki farkı belirtmek için öne çıkardığı tanımlar incelendiğinde, uzaktan çalışmanın işin tamamının veya bir bölümünün varsayılan yerine alternatif lokasyonlarda yapılmasını içerdiği vurgulanmıştır. Bu manada, uzaktan çalışma yalnızca ikamet edilen yerde değil, farklı ortamlarda çalışmayı da ifade etmektedir. Tele çalışma da benzer şekilde uluslararası istatistiksel bir standartı kapsamamaktadır. Ülkeler arasında uygulama tanımları değişse de, genel anlamda tele çalışmanın tanımlanmasında iki ana bileşen öne çıkmaktadır. Uzaktan çalışma adına yapılan benzer betimlemelerle, *"işin tamamının veya bir kısmının varsayılan çalışma yerine alternatif lokasyonlarda yapılması"* şartı göz önünde bulundurulurken, tele çalışmada bu betimlemenin yanında *"işin yürütülmesi için bilgisayar, tablet ve telefon gibi kişisel elektronik cihazların kullanılması"* bir diğer önemli bileşen olarak kabul edilmektedir (ILO, COVID-19: Guidance for Labour Statistics Data Collection, 2020). Bu perspektiften bakıldığında, tele çalışma kavramı kapsamında teknolojinin kullanılması esas alınırken aynı zamanda çalışanlara lokasyonel olarak esneklik imkânı sunulmuştur. Her iki çalışma pozisyonlarında da, çalışanlar işlerini farklı ortamlarda yürütebilme imkânına sahiptirler. Evden çalışma olarak adlandırılan bir diğer kavram ise işin kısmen ya da tamamen çalışanın ikamet ettiği yerde gerçekleştirilmesi anlamına gelir. Bu bağlamda, yapılacak işin hepsini veya belirli bir bölümünü çalışanın evinde gerçekleştirilebilir. Serbest çalışanlar ve kurumsal bağlamda çalışanlar, evden çalışma modelini uygulama imkânına sahiptirler. Ev eksenli çalışma ise diğer kavramlarla karşılaştırıldığında, çalışmanın varsayılan yeri çalışanın kendi evi olarak kabul edilmektedir. Bu bağlamda, uzaktan çalışma altında yer alan diğer kavramlarda çalışma yerinin alternatif bir mekâna kaydığı düşünülürken, ev merkezli çalışmada halihazırdaki çalışma alanı zaten işi yapanın kendi evi olarak kabul edilmektedir.

Bu uygulama, çalışma ortamında esneklik sağlayarak hem işveren hem de çalışan tarafında olumlu gelişmelere işaret etmektedir. Ancak bu çalışma modeliyle ilgili olarak iş disiplini ve motivasyonu üzerinde etkili olabilecek çeşitli faktörler literatürde tartışılmış, pek çok araştırmada bu modelin başarısını etkileyebilecek içsel ve dışsal etmenler ölçülmeye çalışılmıştır. Bu bağlamda, salgın dönemindeki deneyimlere odaklanan bir araştırmada, hızla değişen süreçle birlikte, teknolojik yatırımların değerini vurgulanmış; ayrıca pandemi öncesinde gerçekleştirilen "bilgi teknolojileri hizmetleri ve güvenlik önlemlerine yönelik yatırımların, pandemi döneminde işverenler ve çalışanlar açısından pozitif anlamda katkıları olduğu gözlemlenmiştir (Tuna&Türkmendağ, 2020).

Uzaktan/evden çalışma modelinin yasal çerçevesinin ilk olarak 1970'lerde belirlendiği gözlemlenmiş olsa da uygulamanın 1992 yılında İrlanda'da uygulanmaya konulduğu

belirlenmiştir. Ek olarak, İrlanda, pandemi öncesinde uzaktan/evden çalışma modeliyle istihdam edilen kişilerin oranında lider ülkelerden biri olarak dikkat çekmektedir. 2019 yılındaki verilere göre, bu çalışma modeliyle işe alınan işçi sayısında ilk sırayı Hollanda ve Finlandiya gibi ülkeler alırken, bazı Balkan ülkeleri kendileirne son sıralarda yer bulmuştur (Eurostat, 2020). Amerika'da ise 2020 yılında pandemi evvelinde genel insan sayısının %3,4'ünü oluşturan 7 milyon kişinin bu modele göre çalıştığı görülmüş, son 5 yılda bu modelle çalışan oranında önemli bir artış yaşandığı gözlemlenmiştir. Uzaktan çalışma modeliyle istihdam edilen çalışanların en yüksek oranda olduğu Hollanda'da, bu modelin nasıl uygulandığına dair kapsamlı bir araştırma yapıldığında elle tutulur bulgular elde edilmiştir. Örnek vermek gerekirse, Hollanda'da 2016 senesinde uygulamaya konulan "Wet Flexible Werken" (Esnek Çalışma Kanunu) adlı düzenlemeyle, çalışanın uzaktan çalışma ihtiyacının iletebilmesi için bazı şartlar öne sürülmüştür. Bu kanun kapsamında, çalışanın uzaktan çalışma talebi oluşturabilmesi için minimum 6 ay olmak üzere aynı firmada çalışması gerekmekte ve talebi en az 2 ay önceden iletmelidir. (Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu,2022). Tüm bu şartlarla birlikte, işverenin evden çalışma modelinin hayata geçirilmesi için yasada bazı yükümlülükleri ve gereklilikleri belirlenmiştir. İşçinin evde işi gördüğü süre zarfında iş sağlığı ve güvenliğinin korunması mecburidir; bu esnada temel ekipmanlar gibi ergonomik bir masa ve sandalye setinin masrafları işveren tarafından karşılanmaktadır. Bunun dışında, çalışanın evdeki çalışma alanının güvenliği ve belirlenen sağlık kurallarına uygunluğu konusundaki denetimler yine işverenin sorumluluğundadır ve bu denetimler fiziksel ziyaretler ve yetkili kişilerin denetimleriyle gerçekleştirilir. En yaygın uygulandığı diğer bir devlet olan Finlandiya örneği incelendiğinde, evden/uzaktan çalışma yöntemi 1992'de yasal olarak tanımlansa da 2019'da uygulamaya konulan yasa çerçevesinde esnekliğin başlangıçta süreçsel bir esneklik şeklinde belirtildiği görülürken, daha sonra çalışma yerinin seçimine yönelik kapsamlı bir yaklaşım benimsenmiş ve yasalaştırılmıştır. 2020'de ise farklı bir düzenleme ile işin yapıldığı yerdeki esneklik daha da güçlendirilmiştir (a.g.e.).

Ülkemizde pandemi öncesine kadar oldukça sınırlı şekilde uygulanan uzaktan/evden çalışma modelinin yasal düzenlemesine ilişkin incelendiğinde, bu modelin Türkiye İş Kurumu Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun'un ikinci maddesinde esnek çalışma biçimlerinden bir tanesi yönünde belirtildiği görülmektedir. 2016 senesinde yapılan bu değişikliklerleuzaktan çalışma modeli kanun içinde kapsamlaştırılmış olsa da, bu modelin aslında 2011 senesinde parlamentoda tasarı olarak önerildiği gözükmetedir. Bununla birlikte, 2014

yılında tekrar düzenlemeler üzerinde çalışılmış olmasına rağmen çeşitli nedenlerden ötürü yasallaştırılamamıştır. 2016 yılındaki düzenleme ile esnek çalışma modelleri arasında yer alan uzaktan çalışma, *"işçinin, işveren tarafından oluşturulan iş organizasyonu çerçevesinde iş görevini evinde veya teknolojik iletişim araçlarıyla işyeri dışında yerine getirdiği ve yazılı olarak kurulan iş ilişkisi"* olarak tanımlanmıştır. Farklı devletlerdeki düzenlemelere benzer şekilde, 2016 seneli bu düzenleme kapsamında çalışanların gereken iş güvenliği önlemleri hakkında bilgilendirilmesi, bu bağlamda eğitim almaları, sağlık durumlarının gözetilmesi ve tedarik edilen ekipmanların kullanımında gerekli tedbirlerin işveren tarafından alınması gibi sorumluluklar işverene aittir. (a.g.e.).

1.6. İstihdam ve İstihdam Politikaları

Çalıştırma, hizmete almaya benzer kavramları betimleyen istihdam terimi, geniş ve dar kapsamlarıyla incelenmekte ve istihdamın farklı boyutları ele alınmaktadır. Genel manası ile istihdam, bir ülkenin belirli bir yıl içinde yaptığı ekonomik etkinliklere katılabilecek vaziyette olan birey gücünün kullanımı, çalışma veya işe alınma düzeyini belirtir. İrdelendiğinde ise istihdam, iş gücü, toprak ve para kapasitelerinin bir yıllık süre içinde kullanılma seviyelerini ifade eder ve bir ülkenin sahip olduğu üretim kaynaklarına atıfta bulunur. Bu üretim faktörlerinin kısmen veya tamamen üretim sürecinde kullanıldığı gözlenmektedir (Köklü, 1976). Farklı tanımlamalar göz önüne alındığında, istihdamın kapsamı oldukça geniş bir yelpazeyi içerir.

Günümüzde dünya ülkelerinin en önemli görevlerinden biri, vatandaşlarını işsizliğin olumsuz etkilerinden korumaktır. Bu bağlamda siyasi otorite, istihdam fırsatlarını yaratma sorumluluğuna sahiptir. Siyasi otorite, işgücü piyasalarına aktif veya pasif işgücü politikaları aracılığıyla müdahale ederek işsizliği veya işsizliğin neden olduğu olumsuz sonuçları ortadan kaldırmaya yönelik çaba sarf eder. Bu bağlamda aktif istihdam politikaları, işsizliği durdurmak adına bir yaklaşım benimseyerek işsizliğin sonuçlarını sadece telafi etmekle kalmayıp işsizliğin sebeplerini ortadan kaldırmaya yönelik önlemleri ve faaliyetleri içermektedir (Kasapoğlu & Murat, 2018).

Pasif istihdam politikaları, işsiz kalan bireylere belirli bir ekonomik güvence sağlayarak, işsizliğin yol açtığı ekonomik zorluklara çözüm olmayı amaçlamaktadır. Başka bir deyişle, pasif istihdam politikalarının temel hedefi, işsizlik oranını yükseltmek yerine, işsizleri maddi destek sağlayarak işsizliğin bireysel ve toplumsal sonuçlarını hafifletmektir. Pasif istihdam politikaları arasında yer alan bazı araçlar, işgücü piyasasından uzak kalan bireylerin olumsuz

etkilerini azaltmaya yardım ederken, diğerkleri ise işgücü piyasasındaki çalışanların tazminatı olarak ortaya çıkar. Program farklılığı bakımından aktif işgücü piyasası programları daha çeşitli olsa da, pasif istihdam politikaları daha kapsamlıdır; bu programlara katılan kişi sayısı ve bu programlara tahsis edilen kaynakların büyüklüğü ve maliyeti açısından öne çıkar. Pasif istihdam politikaları uygulanırken dikkatli olunmalı ve işsizliği cazip hale getirmek yerine çalışmaya teşvik eden yaklaşımlar benimsenmelidir.

1.6.1. Aktif İstihdam Politikaları

Aktif istihdam politikaları çerçevesinde iki temel strateji kullanılmaktadır. İlk olarak, işsizlerin genel olarak dahil olduğu evrensel nitelikli programlar bulunmaktadır. İkincisi ise, özel nitelikteki programlardır ve bu programlar kadınlar, gençler, engelliler, uzun süreli işsizler ve yaşlılar gibi dezavantajlı kesimleri hedeflemektedir. Bu özgül programlara daha yakından baktığımızda, esnek ve tipik olmayan iş düzenlerinin artması, bireylerin becerilerini ve mesleki niteliklerini geliştiren eğitim programları, bilgilendirme ve tanıtım kampanyaları, istihdam etme ve danışmanlık servisleri, genç işsizlere iş deneyimi kazandırmayı amaçlayan programlar, istihdam girişimleri, ücret ve istihdam teşvikleri ve girişimcilik destekleri gibi araçlarla hayata geçirilmektedir (Uşen, 2007).

1.6.1.1. Mesleki Eğitim Programları

Meslek edindirme programları, iş gücü piyasasının talep ettiği yeteneklere ve gereksinimlere uygun yetkinliklere sahip bireylerin mesleki gelişimini hedefleyen bir eğitim yöntemidir. Bu programlar, dezavantajlı grupların iş yerlerinde istihdam edilebilirliklerini artırmayı amaçlayan bir öğretim yöntemi olarak talep görmekte ve genellikle gelişmekte olan ülkelerde yaygın bir şekilde uygulanmaktadır. Bu uygulamada, ekonominin gerektirdiği belirli iş veya meslek alanlarında işsizlere veya mevcut çalışanlara yönelik beceri kazandırma ve geliştirme kursları, hem kamu sektörü hem de özel sektör tarafından düzenlenmektedir. Bu tür kurslar, teknolojik değişime ayak uyduramayanların, belirli bir süre boyunca mesleki yetenekleri eğitimi alarak işgücü piyasasında daha fazla istihdam olanaklarına sahip sektörlere geçmelerine yardımcı olmaktadır. Aynı zamanda, genel liselerden mezun olan veya özel becerilere sahip olmayan bireylerin belirli mesleklerde mesleki eğitim alarak iş sahibi olma olanaklarını artıran bu tür mesleki eğitim politikaları, gençleri ve yetişkinleri geleceğin iş gücüne hazırlamada etkili bir araç olarak kabul edilmektedir (Biçerli, 2004).

Türkiye'de Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı Mesleki ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğü ve Türkiye İş Kurumu gibi kurumlar tarafından yürütülen mesleki eğitim programları, farklı farklı sektörler ve iş kollarında geniş bir yelpazede kullanılıp uygulanmaktadır.

1.6.1.2 Ücret ve İstihdam Sübvansiyonları

Devletin resmi kurumları veya bireylerine maddi, malî ya da hizmet destekleri şeklinde sağladığı yardımlara sübvansiyon ya da destek adı verilmektedir. Sübvansiyonlar, işsizlikle mücadelede kullanılan kamu istihdam politikalarından biridir. Devletin uyguladığı bu yardımlardan biri de ücret ve istihdam sübvansiyonları olup, aktif işgücü politikaları arasında önemli bir yer tutmaktadır. Ücret ve istihdam sübvansiyonları, istihdam maliyetlerinin düşürülerek istihdamın korunması ve işsizliğin azaltılması amaçlanmaktadır. Özellikle engelliler, gençler, uzun süreli işsizler gibi dezavantajlı kesimlerin istihdamını teşvik etmek amacıyla kullanılmaktadır. Bu kesimleri istihdama katmak isteyen işverenlerin iş gücü maliyetlerini azaltma talepleri bulunmaktadır. Bu gruba ait kişilerin iş gücü maliyetlerini düşürmek için iki ana yöntem vardır: Birincisi, doğrudan ücret yapılarının değiştirilmesi; ikincisiyse ücretlerden kesilen vergilerin düşürülmesi veya ücret dışı harcamaların azaltılmasıdır. Bu iki yöntemin beraber uygulanması ile istihdamın artırılması hedeflenmektedir (Kasapoğlu & Murat, 2018).

Almanya, Fransa, İngiltere, Kanada ve Amerika Birleşik Devletleri gibi devletler, sübvansiyon uygulamalarının örneklerini sunan ülkeler arasında sayılabilir. Ülkelerin ekonomik gelişmişlik seviyesi, demografik bağları, yönetim politikaları gibi unsurlar, verilen desteklerin süresini, hangi sektörlerde kullanılacağını ve hangi işverenlere sunulacağını belirlemede etkili faktörler olarak öne çıkmaktadır (IMF,2020a).Ücret ve istihdam sübvansiyonlarına yönelik farklı pratikler, uygulama teknikleri çeşitlendirilebilmektedir. Sübvansiyonlar zaman zaman vergi indirimi veya prim destekleri şeklinde yürütülebilmekte; bazen ise işverenlere ya da çalışanlara nakdi ödemeler şeklinde sunulmaktadır. Ülkemizde de işverenler için istihdam sübvansiyonları bulunmaktadır. Ülkemizde yürürlükte olan 4447 salılı İşsizlik Sigortası Kanunu ile dezavantajlı gruplara yönelik teşvikler sağlanmaktadır (Koç & Şahin, 2020).

1.6.1.3. Kendi İşini Kuranlara Yönelik Programlar

Etkin istihdam politikalarından bir diğeri, işsiz bireyleri kendi işlerini kurma yeteneğine sahip olanlar için girişimcilik alanında teşvik eden ve destekleyen programlardır. Bu çerçevede, kişilere iş planı oluşturma ve geliştirme, danışmanlık hizmetleri, eğitim fırsatları, vergi

avantajları, düşük geri ödemeli krediler veya hibeler gibi teknik ve finansal destekler sunulmaktadır. Bu yardımlar, yeni işlerin oluşturulmasını veya mevcut işlerin ilerletilmesini teşvik etmek amacıyla girişimciliği cazip hale getirir. Bu tür yardımlar, yeni iş kurma niyetinde olan girişimciler ve kendi işini yapan bireyler için sağlanmaktadır(Kasapoğlu & Murat, 2018).

Kendi girişimlerini başlatan bireylere yönelik yardım programlarının hedefleri, ülkeden ülkeye değişiklik gösterebilir. Ülkemizde, aktif iş gücü politikaları kapsamında, yatırımları teşvik etmek ve istihdam oluşturmayı amaçlayarak, kendi işini yapanlara ve yeni girişimcilere farklı destekler sunulmaktadır. Ülkemizde, KOSGEB öncülüğünde, çeşitli kamu kurumları ve kuruluşları, yeni iş kurmak isteyenlere ve kendi işini yapanlara yatırım teşviği sağlamaktadır. Özellikle KOSGEB, girişimcilik kültürünün yaygınlaşmasına katkıda bulunarak yeni iş sahiplerinin ortaya çıkmasını ve işletmelerin kurulmasını desteklemektedir. Faaliyette olan veya üretim yapan mikro, küçük ve orta ölçekli işletmelerin de geliştirilmesi amacıyla destek sunulmaktadır. Bu tür girişimcilik veya kendi işini kurmaya yönelik destek programları, aktif istihdam politikaları içerisinde en yüksek maliyetli olanlarından biridir. Verilen destekten en iyi sonuçları elde edebilmek için programın etkili bir şekilde planlanması, ihtiyaçların ve katılımcıların objektif kriterlere dayalı olarak belirlenmesi ve uygulama sürecinin etkin bir şekilde izlenmesi gerekmektedir (Varçın, 2004).

1.6.1.4. Toplum Yararına Programlar

Toplum yararına çalışma programları, aktif istihdam politikalarının bir parçası olarak kabul edilir ve özellikle yoğun işsizlik dönemlerinde, kısa süreliğine olsa bile işsizlerin seir bir biçimde işe alınmalarının ve uzun vadede işgücü piyasasında kalmaları adına gerekli eğitimi almasını amaçlayan, direkt ya da aracı kullanımıyla toplum yararına birleşim veya hizmetin yerine getirilmesi vasıtasıyla işleyen programlardır. Genellikle ekonomik krizler, istikrarsızlık dönemleri, özelleştirme sonuçları, deprem, sel gibi ansızın gerçekleşen doğa olayları ve işsizliğin arttığı zamanlarda, kamu istihdam kurumlarına kayıt yaptırmış istihdam edilmek isteyen işsizlerin gelir kaybını engellemek, çalışma düzenlerini ve disiplinlerini korumak ve kısa süreli istihdam edilebilirliklerini ve eğitim düzeylerini artırmak amacıyla tasarlanan aktif istihdam programları olarak değerlendirilmektedir.

Toplum yararına çalışma programları ülkemizde Türkiye İş Kurumu tarafından yürütülmekte olup, ilk olarak 1999 senesinde meydana gelen Marmara Depreminin olumsuz etkilerini azaltmak için uygulamaya konulmuştur. Bu programların faydalanıcı kesimleri, İŞKUR'a kayıtlı 18 yaşını tamamlamış uzun süreli işsiz vatandaşlardır. Programa katılım gösteren

bireylere asgari ücret 9 aylık çalışma programı boyunca ödenmektedir. Programlar uygulanış aşamasında kamu yararının gözetilmesi gerekmektedir.

TYP' den kişilerin faydalanabilmesi için İŞKUR'a kayıtlı işsiz olması, 18 yaşını doldurmuş olması, malul, emekli, yetim ve dul aylığı almıyor olması, Öğrenci olmaması (Açık öğretim öğrencisi olabilir) ve rograma başladığı gün itibariyle herhangi nakdi sosyal yardım almaması gerekmektedir (Öz, 2010).

1.6.1.5. İşbaşı Eğitim Programları

Teknik yetenekleri artıran eğitimler, analitik kapasiteyi geliştiren programlar ve işlevselliği destekleyen kurslar, bireylerin iş gücü pazarlarına entegrasyonunu kolaylaştırarak yaşam kaynaklarına daha etkin bir şekilde ulaşmalarını sağlayan fırsatlar sunmaktadır (Almeida ve De Faria, 2014). Ancak kuramsal öğrenimin piyasa talepleriyle etkili bir şekilde bütünleştirilebilmesi için pratik yaşantılarla desteklenmesi gerekmektedir (Jagero vd, 2012). Eğitimlerin etkili ve verimli hale getirilmesi için teorik ve uygulamalı bilginin sentezlendiği dinamik eğitim programları oluşturulmalıdır (Alipour vd, 2009). Bu çerçevede, dinamik eğitim yaklaşımıyla işbaşı eğitim programları da büyük bir önem taşımaktadır. İşbaşı eğitimleri, teorik bilginin yanı sıra sözlü ve yazılı eğitimleri de içeren ve gözlemler ile uygulamaları birleştiren uygulamalı eğitimleri içermektedir (Saraf, 2017). Bu şekilde, bireylerin deneyim yetersizliği aşılabılır ve iş yerinde işverenle uyumlu bir şekilde çalışma yeteneği kazanmaları sağlanabilir (Yıldız, 2016).

Yeni katılan adayların, özellikle gençlerin iş arama süreçlerinde karşılaştığı zorluklardan biri, iş deneyimi ve tecrübesinin eksikliğidir. İşverenler genellikle yeni çalışanlardan deneyim ve tecrübe beklemektedir. Bu engeli aşmak amacıyla harekete geçen Türkiye İş Kurumu, 2009 yılında işsiz bireylerin pratik deneyim kazanarak işgücü piyasasına katılmalarını kolaylaştırmak amacıyla işbaşı eğitim programlarını düzenlemeye başlamıştır. İşbaşı eğitim programlarından yararlanmak için (Alabaş, 2007);

- Türkiye İş Kurumu'na kaydolmuş ve işsiz durumda olmak,
- En az 15 yaşını doldurmuş olmak,
- İşverenin birinci veya ikinci dereceden akrabası veya da eşi olmamak,
- Emekli durumunda olmamak,
- Programın başlamasından önceki üç aylık periyotta program düzenlenecek işyerinde çalışmamış olmak,

- Programın başlamasından önceki son 1 ay içerisinde uzun vadeli prim ödemelerinin yapılmamış olması,
- İş ve meslek danışmanlığı hizmetlerinden yararlanmış olması gerekmektedir.

Belirtilen şartları sağlayan öğrenciler de eğitim durumlarına engel olmayacak şekilde programlara katılım sağlayabilmektedirler. Bunun yanında tarım işleri ile uğraşarak isteğe bağlı sigorta yatırımlar, engelliler, sosyal uyum yardımı alanlar ve dul, yetim maaşı alanlar da bu programlardan faydalanabilmektedirler.

Programlar, günde en az 5 en fazla 8 saat olmak üzere ve haftada 6 günü ve 45 saati geçmeyecek düzeyde planlanmıştır.

İşbaşı eğitim programları yapılacak işin niteliğine göre farklı farklı sürelerde olabilmektedir. Bunun yanında geleceğin meslekleri olarak bilinen alanlarda 18-29 yaş aralığındaki gençlere 9 aya dek program düzenlenebilmektedir.

İşbaşı eğitim programına kabul edilecek kişi sayısı, programın başlama tarihine göre aynı şehir sınırları içinde bulunan ve aynı işverene bağlı iş yerlerinde, programın başladığı tarihteki gerçek çalışan sayısını gösteren belgedeki rakamlar temel alınarak belirlenir. İki ile on arasında çalışanı olan iş yerleri, bir kişi talep edebilirken, on bir ve daha fazla çalışana sahip iş yerleri, fiili çalışanların %10 kadarını işbaşı eğitim programına katılımcı olarak talep edebilirler. Ancak bu oranı %30'a kadar çıkarmak, Türkiye İş Kurumu'nun yetkisi dâhilindedir.

1.6.1.6. Girişimcilik Eğitim Programları

Türkiye'de işsizliğin azaltılması ve istihdam oranının artırılmasına yönelik olarak Türkiye İş Kurumu ve KOSGEB işbirliğiyle, bireylerin kendi işlerini kurmalarını teşvik etmek ve bu işletmeleri desteklemek amacıyla uygulamalı girişimcilik eğitim programı başlatılmıştır. Bu program kapsamında, kendi işini kurmayı düşünen veya mevcut işini geliştirmek isteyen vatandaşlara, iş fikri geliştirme, pazar araştırması yapma, iş planı oluşturma, pazarlama, yönetim ve finansman gibi temel girişimcilik yöntemleri aktarılmaktadır. Program aynı zamanda girişimci adaylarının KOSGEB teşviklerine başvurarak sermaye ihtiyaçlarını karşılamalarına da yardımcı olmaktadır. Eğitimi başarıyla tamamlayanlara uygulamalı girişimcilik eğitime katıldıklarını gösteren bir belge verilmektedir. Bu belge, girişimci adaylarının KOSGEB'e işlerini kurmak için başvurma süreçlerini kolaylaştırmaktadır. Girişimcilik eğitim programlarıyla yeni iş alanlarının oluşturulması ve sürdürülebilir işletmelerin kurulması hedeflenmektedir.

İŞKUR'un verdiği Girişimcilik Eğitim Programından faydalanabilmek için İŞKUR'a kayıtlı işsiz olmak, 19 yaşından gün almış olmak, bu programın daha önceden katılımcısı olmamak, iş ve meslek danışmanı tarafından programa katılabileceği yönünde onay belgesi alması gerekmektedir (Eyüboğlu,2001).

1.6.1.7. İş ve Meslek Danışmanlığı Hizmetleri-Özel İstihdam Büroları-İş Arama Yardımı Programları

İş ve meslek danışmanlığının hedefi; bireylerin kendi yeteneklerini ve işgücü piyasasını daha iyi anlamalarına yardımcı olarak, iş yaşamının farklı evrelerinde iş ve meslek seçimi, ilerleme, değişim, tatmin ve kişisel gelişim gibi konularda kişisel ve grupsal olarak destek sağlamak ve profesyonel danışmanlık sunmaktır.

Türkiye'de iş danışmanlığı, iş bulma ve mesleki eğitim programları genellikle bir arada yürütülmektedir. Bu programlar arasında hedef kitleler arasında önemli kesişimler mevcuttur. Mesleki danışmanlık sürecinde, bireyler veya gruplar halindeki katılımcılarla görüşmeler düzenlenerek, bu kişilerin meslek seçiminin değerini anlamaları, iş dünyası ve eğitim imkânları hakkında bilgi sahibi olmaları amaçlanır. İş danışmanlığı kapsamında, ilgili kuruma başvuran ve iş arayan kişilere, mesleki eğitim merkezleri, meslek liseleri, meslek yüksekokulları ve üniversite son sınıf öğrencileri ile zorunlu askerlik görevini tamamlamak üzere olan er ve erbaşlara iş arama, iş bulma, işte kalma, işverenle iletişim kurma ve özgeçmiş hazırlama konularında yardım etmek amacıyla iş arama becerileri artırma eğitimi de sunulur. İş ve meslek danışmanlığı hizmetleri, tüm İŞKUR il müdürlükleri ve ilçe hizmet merkezlerinde sunulur. Özel istihdam büroları, İŞKUR tarafından yetkilendirilen gerçek veya tüzel kişilerin bit aracılığı ile işe aracılık faaliyetlerini yerine getirmesini ifade etmektedir.

1.6.2. Pasif İstihdam Politikaları

Sanayi devriminin etkisiyle tüm dünyada ortaya çıkan işsizlik sorunu, 1980'ler öncesinde gelişmekte olan ülkelerde öne çıkan bir mesele olarak değerlendirilse de, 1980'lerden sonra özellikle neo-liberal politikaların benimsenmesiyle beraber gelişimini tamamlamış ülkelerin de karşılaştığı bir zorluk haline gelmiştir. Dünya genelinde işsizlikle mücadelede kullanılan yöntemlere bakıldığında, başlangıçta bu sorunun öncelikle makroekonomik politikalarla çözülmeye çalışıldığı, daha sonra ise aktif politikalara doğru bir yönelimin olduğu görülmektedir (Mahiroğulları & Korkmaz, 2013).

Özellikle mevcut ücret düzeyinde iş bulamayan bireylerin oluşturduğu işsizlik durumunun öngörülmeyle başlamasıyla birlikte, pasif istihdam politikalarının uygulamaları yaygınlaşmış ve

işsizlik sigortası sistemi başlatılmıştır. İlk etapta ekonomik ve sosyal bir risk olarak kabul edilen işsizliğin etkilerini azaltmak amacıyla, 1909'da Bern, Köln, Basel ve Leipzig'de belediyelerin desteklediği gönüllü işsizlik sigortası uygulaması olarak kabul edilen ilk pasif istihdam politikası hayata geçirilmiştir (Sürücü,2014). Daha sonraki periyotta, İngiltere'de 1911 senesinde, Milli Sigorta Kanunu kapsamında, zorunlu işsizlik sigortası programı gerçek anlamda pasif istihdam politikası uygulaması hayata geçirilmiştir.

Ülkemizde pasif istihdam politikalarıyla ilgili yasal düzenlemeler, dünya genelindeki uygulamalardan çok daha sonra oluşturulmuş ve bu nedenle bu politikaların hayata geçirilmesi, uluslararası örneklerle karşılaştırıldığında daha sonraki bir döneme denk gelmiştir. Genel anlamda, ülkemizde uygulanan pasif istihdam politikaları arasında en bilineni işsizlik sigortası olmakla birlikte, pasif istihdam politikası çerçevesinde değerlendirilebilecek diğer önemli uygulamalar da bulunmaktadır. Bu uygulamalar arasında İşsizlik Sigortası, İş Kaybı Tazminatı, Kısa Çalışma Ödeneği, Ücret Garanti Fonu, Yarım Çalışma Ödeneği ve ayrıca pandemi sürecinde çalışanlara acil destek amacıyla ülkemizde hızla hayata geçirilen Nakdi Ücret Desteği gibi destekler yer almaktadır.

1.6.2.1. İşsizlik Sigortası

İşsizlik Sigortası, bir çalışma alanında faaliyet gösterirken, çalışma isteği, yeteneği, sağlığı ve becerileri tam olmakla birlikte, herhangi bir bilinçli hareket veya kusur olmaksızın iş akitleri feshedilen sigortalılara, işsiz kaldıkları dönemde yaşadıkları maadi kaybı belirli bir süre ve ölçüde karşılayan, sigortacılık prensipleriyle işleyen, Devlet tarafından zorunlu olarak kurulan bir sigorta türüdür (Kenar,2003). İşsizlik sigortası, diğer bir yandan ülkemizde uygulanmakta olan 4447 sayılı kanununda *“bir işyerinde çalışırken, çalışma yetenek, istek ve sağlık yeterliliğinde olmasına karşın, herhangi bir kusuru ve kastı olmaksızın işini kaybeden sigortalıların uğradıkları gelir kaybını belli süre ve ölçüde karşılayan, sigortacılık tekniği ile faaliyet gösteren zorunlu sigortayı ifade eder ”* olarak ifade edilmektedir (İSK,4447.M.).

İşsizlik sigortası, sosyoekonomik nedenlerle kişinin gelirinin kesilmesine rağmen çalışmaya istekli ve yetenekli bağımlı çalışanların yaşamlarını sürdürebilmek amacıyla devlet tarafından oluşturulmuş, sosyal bir yaklaşımla şekillendirilen, sigortacılık prensiplerine dayalı bir sistemdir. Bu bağlamda, herhangi bir kast veya kusur olmadan işini kaybeden sigortalı çalışanlara belirli bir dönem ve miktar boyunca finansal destek sağlanması, işsizlik sigortasının temel hedeflerinden biridir. Buna ek olarak, işsizlik sigortası, bireyin ve ailesinin geçimini

sağlamanın yanı sıra toplumsal sorunların önlenmesine karşı da vatandaşı koruma amacını taşımaktadır.

İşsizlik sigortası, yukarıda bahsedilen hedeflere yönelik olarak ilk kez 1893 yılında İsviçre'de belediyeler tarafından gönüllü olarak başlatılmıştır. Zorunlu uygulama ise 1911 yılında İngiltere'de Llyod George'un başbakanlık döneminde çıkarılan yasa ile başlamıştır. Avrupa'da işsizlik sigortası uygulaması daha sonra yaygınlaşmış, 1917 yılında Finlandiya, 1919 yılında İspanya, 1920 yılında Avusturya ve Belçika, 1927 yılında Almanya bu sistemi benimsemiştir. Amerika 1935, Avustralya 1944, Japonya 1947 ve Fransa ise 1958 yılında zorunlu işsizlik sigortası uygulamasına geçmiştir (Başterzi,1996).

Ülkemizde işsizlik sigortası uygulaması 2002 yılında hayata geçirilmiştir. Bu sigorta sistemi 1 Haziran 2000 tarihinde oluşturulmuş ve 1 Mart 2002 itibarıyla ilk sonuçlarını göstermeye başlamıştır. Bu tarihten günümüze kadar ise önemli gelişmeler kaydetmiş ve etkili bir şekilde uygulanmıştır.

İşsizlik sigortasının finanse edilmesinde “ *belirli orandaki prim ödemeleri, 4447 sayılı Kanunun 46. maddesi kapsamında olan tüm sigortalı kişiler, işverenler ve devlet, tarafından prim ödenir*”, şeklinde belirtilmiştir. Buna ek olarak “prime esas aylık brüt kazançlar kapsamında %1 sigortalıdan, %2 işverenden ve %1 devletten getiri olarak alınmaktadır. İsteğe bağlı sigortalılardan işsizlik sigortası primini ödeyenlerden ise %2 işverenden ve %1 sigortalıdan pay kesilmektedir ” ifadesi yer almaktadır (İSK, 4447 M.).

Ülkemizde uygulanmakta olan 4447 sayılı işsizlik sigortası kanununa göre “*Hizmet akdine dayalı olarak çalışan sigortalılar, Bankalar, sigorta ve ikili sigorta şirketleri, ticaret odaları, sanayi odaları, borsalar veya bunların teşkil ettikleri personeli için kurulmuş bulunan sandık mensupları, İşsizlik sigortası primi ödeyen isteğe bağlı sigortalılar*” işsizlik sigortası kapsamında değerlendirilmektedirler.

İşsizlik sigortasından yararlanabilmek için gerekli olan koşullar ise 4447 sayılı kanunda “*Kişinin iş sözleşmesinin sona ermesinden önceki son üç yıl içinde en az 600 gün işsizlik sigortası primi ödemiş olması, ayrıca işten ayrılmadan önceki son 120 gün kesintisiz prim ödemiş olması, kişinin kendi istek ve iradesi dışında kasti veya kusuru olmaksızın işsiz kalmış olması, kişi hizmet akdinin sona ermesinden itibaren 30 gün içinde işten ayrılma belgesiyle Türkiye İş Kurumuna şahsen başvuruda bulunmalıdır. İşten ayrılma belgesi işten ayrılmadan itibaren 15 gün içinde işverenden alınmış olması, kişinin çalışmaya elverişli ve istekli olması, kişinin başka bir kurumdan gelir elde etmemesidir.* ” ibareleri geçmektedir.

1.6.2.2. İş Kaybı Tazminatı

Ülkemizde uygulanan pasif istihdam politikaları arasında yer alan bir diğer uygulama da, İş Kaybı Tazminatı uygulamasıdır. Bu uygulama, 1994 senesinde çıkarılan 4046 sayılı yasa çerçevesinde oluşturulmuştur. Devlete ait kurumlarda çalışırken özelleştirme nedeniyle işine son verilen, işletmelerde küçülme veya faaliyet durdurma, kapanma veya tasfiye sonucu iş kaybı yaşayan sigortalı çalışanlara yönelik bir tür tazminattır. İş Kaybı Tazminatı, özelleştirme fonundan karşılanan bir ödeme biçimi olarak, diğer tazminatlarla birlikte sunulmaktadır (İŞKUR, Dördüncü Genel Kurul Çalışma Raporu, 2013).

İş kaybı tazminatı uygulaması, iş akdi feshedilen bireylerin belirli bir dönem boyunca gelirlerinin sabit kalmasını sağlayarak, sosyal güvenlik desteklerini sürdürmeyi, geçiş sürecinde sigortalıların yeni bir işte istihdam edilene kadar gelir güvencesini sağlamayı ve verilen aktif istihdam hizmetleri sayesinde daha hızlı bir şekilde iş bulmalarını hedeflemektedir.

Ülkemizde yürürlükte olan iş kaybı tazminatı, çalışma sözleşmesinin sonlandığı tarihteki günlük net asgari ücretin iki katı olarak uygulanmaktadır. Özürlü çalışanlara ise günlük net asgari ücretin dört katı tutarında iş kaybı tazminatı ödenmektedir.

1.6.2.3. Ücret Garanti Fonu

Ülkemizde sıklıkla meydana gelen ekonomik kriz gibi durumlar sebebiyle birçok işletme maddi sıkıntılar yaşayabilmekte, hatta çalışanlarının maaşlarını ödeyemeyecek duruma gelebilmektedir. İşçilerin yaşamlarını sürdürebilmek için temel kaynağı olan ücretlerinin ödenmemesi, çalışanların ve ailelerinin geçimini büyük ölçüde zorlaştırmaktadır. Bu durum ülkemizde fark edilmiş ve sosyal güvenlik yasaları çerçevesinde bu konuya ilişkin düzenlemeler yapılmıştır.

Bu çerçevede “*Ücret Garanti Fonu işverenin ödeme aczine düşmesi olarak ifade edilen ve sigortalı olarak çalışan kişilerin bağlı olduğu işverenin konkordato ilan etmesi, iflası veya iflasın ertelenmesi, işveren için aciz vesikası alınması ve işverenin ödeme gücüne düştüğü hallerde geçerli olmak üzere, işçilerin iş ilişkisinden kaynaklanan üç aylık ödenmeyen ücret alacaklarını karşılamak amacı ile İşsizlik Sigortası Fonu kapsamında ayrı bir Ücret Garanti Fonu oluşturulmuştur. Ücret garanti fonu, işverenlerce işsizlik sigortası primi olarak yapılan ödemelerin yıllık toplamının yüzde birini oluşturmaktadır*” (İSK, 4447.M.).

Yine kanunda aynı kanunda yer alan Ücret garanti fonundan faydalanabilmesi için;

- “*İşverenin ödeme aczine düşmesi (iflası, iflasın ertelenmesi, konkordato ilan edilmesi, işveren için aciz vesikası alınması)*”,

- “Bir işçiye ait en fazla üç aya kadar ücret alacağıının bulunması ” ,
- “Alacağın işçi ve işveren arasındaki iş ilişkisinden doğan ücret alacağı olması ”,
- “ İşçinin, işverenin ödeme güçlüğüne düşmesinden önceki son 1 yıl içinde aynı işyerinde çalışmış olması ”,
- “ İşçinin alacağı, işverenin ödeme güçlüğüne düştüğü tarihten önceki ücret alacaklarına ilişkin olması gerekmektedir” ibareleri yer almaktadır (a.g.e.).

1.6.2.4. Kısa Çalışma Ödeneği

Ekonomik yapıya dair olumsuz bir durum, ekonomik kriz olarak ifade edilir. Küresel kriz ise, uluslararası boyutuyla ana ekonomiden çevre ekonomilere ya da gelişmiş pazarlardan gelişmekte olan pazarlara doğru etki edebilecek bir boyutta, bazı ülkeleri iflasa sürükleyebilecek düzeyde etkileyebilen bir kriz olarak adlandırılmaktadır. Küreselleşmenin artmasıyla birlikte meydana gelen ekonomik krizler, bağımsız çalışanlar ve özel sektörde istihdam edilen bireyler üzerinde ağır etkiler doğurmuştur. Ekonomik kriz dönemlerinde birçok şirket, rekabetle baş edemeyerek ayakta kalmak için maliyetleri düşürmeyi ve kârlılığını artırmayı seçmiş, bu nedenle düşük ücretli veya kayıt dışı çalışanları istihdam etmiş ve işverenler tarafından birçok çalışanın sosyal güvenlik hakları ihlal edilmiştir. Küreselleşmenin getirdiği ekonomik kriz sonucunda bazı işletmeler işçi sayısını azaltarak küçülme yoluna gitmişken, diğer işletmeler çalışan maliyetlerini azaltmak için çalışma saatlerini veya üretimi azaltmayı, işi geçici olarak durdurmaya veya ücretsiz izin uygulamalarına yönelmiştir. Ekonomik krizlerin yaşandığı zaman dilimlerinde, firmalar genel olarak öncelikle küçülme stratejilerine başvurur ve bu bağlamda işçilerin iş sözleşmelerini sonlandırma seçeneğini göz önünde bulundururlar.

Ekonomik sorunlar sebebiyle firmaların işçilerin iş akitlerinin sona erdirilmesinin son çözüm olarak görülmesi ilkesi kapsamında işyerlerinde dönüşümlü veya kısa çalışma gibi uygulamaları başlatmaları gerektiği düşünülmektedir. Sonuç olarak kısa çalışma uygulaması, feshin son çare olması ilkesi kapsamında uygulanmakta olan pasif istihdam politikalarından bir tanesi olarak karşımıza çıkmaktadır. Bilhassa genel ekonomik sorunların yaşandığı ve mecburiyet durumlarında çalışma yaşamında sıkça rastlanılan, çalışanların ücretsiz izine sevk edilmesi durumlarında, çalışanlara kısıtlı da olsa geçimlerini sağlamak hedefiyle, kısa çalışma ödeneği uygulaması terimi ülkemizde ilk kez 4857 sayılı İş Kanununun 65. maddesinde düzenlenmiştir. Daha sonraları yapılan düzenlemelerle birlikte İş Kanunundan kaldırılarak 4447 Sayılı İşsizlik Sigortası Kanununun kapsamına dahil edilmiştir (İSK,4447 m.).

Kısa çalışma terimi, normal çalışma zamanlarının bir süreliğine düşürülmesi veyahut işyerinde etkinliklerin kısmi veya tamamı ile sonlandırılması şeklinde ifade edilebilir. Veya daha

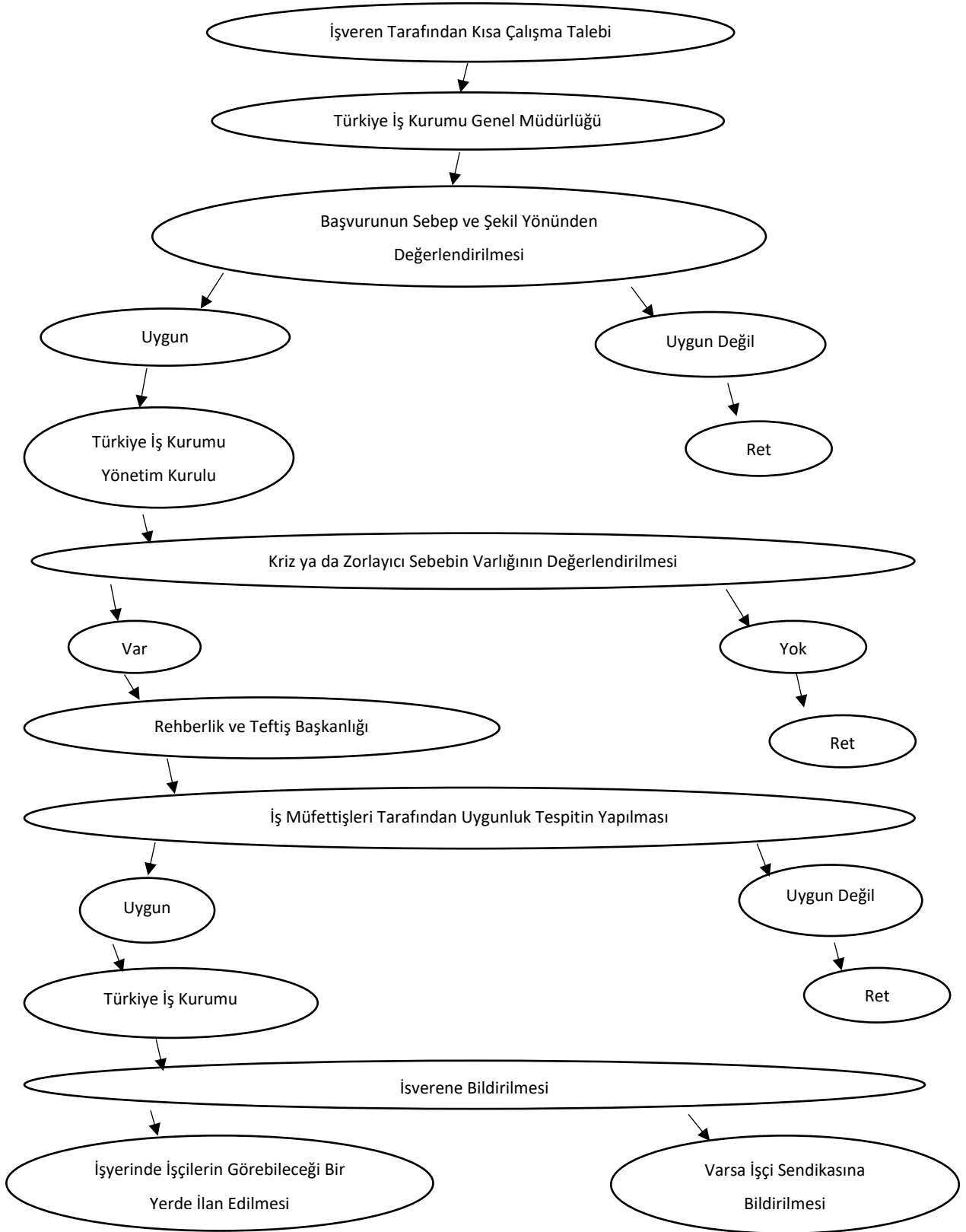
kapsamlı açıklamayla, kısa çalışma, genel ekonomik, sektörel veya bölgesel krizlerle acil durum nedenleriyle iş yerindeki haftalık standart iş sürelerinin önemli kademe azaltılması veya üretim etkinliklerinin tamamen veya kısmen durdurulması olarak belirtilebilir. Diğer bir açıdan, iş sürelerinin geçici olarak belirgin bir şekilde azalmış sayılması için iş yerindeki çalışma saatlerinin minimum 1/3 oranında, işyerinin her bölümünde ya da belli bir kısmında belli bir süreliğine düşürülmesi gerekirken, faaliyetin durdurulması için ise minimum 4 haftalık süre zarfında komple ya da belli bir ölçüde ara verilmiş olması gerekmektedir (Karabulut,2020).

Kısa çalışma düzenlemesi çerçevesinde, işçilere kısa çalışma ödeneği verilmesi ve işçinin genel sağlık sigortasının karşılanması hizmeti sunulmaktadır. Ülkemizdeki kısa çalışma düzenlemesinin başvuru süreci aşağıdaki kriterlere göre gerçekleştirilmektedir:

- Firmalar, kısa çalışma talep formunu, kısa çalışma yapılacak çalışanların bilgilerini kapsayan listeyi internet ortamında veya elle doldurarak (Başvurular genellikle e-devlet platformu aracılığıyla alınır. 2020 Aralık ve 2021 Ocak başvuruları e-devlet üzerinden kabul edilmiştir.) İŞKUR il ve hizmet merkezi müdürlüklerine başvuruda bulunabilirler.
- Genel ekonomik, sektörel veya bölgesel krizlerle ya da dış sebeplerden dolayı geçici durumlar nedeniyle meydana gelen mecburi sebeplerin çalışan ve işveren sendikaları konfederasyonları aracılığı ile ileri sürülmesi veya bu yönde güçlü delillerin olması durumunda, konu İŞKUR Yönetim Kurulu tarafından değerlendirilip sonuç açıklanır. Doğal afetler, salgın hastalıklar, seferberlik gibi durumlar adına diğer mecburi sebeplerle yapılan başvurularda ise Yönetim Kurulu Kararı aranmamaktadır. Ekonomik problemler, sektörel krizler veya dış sebeplerden sonuçlanan geçici durumlar nedeniyle vuku bulan mecburi sebeplere dair Yönetim Kurulu tarafından bir karar alınmamışsa, işverenlerin başvuruları Kurum aracılığı ile reddedilebilir.

Firmanın kısa çalışma başvurusunun uygunluğuna dair İş Müfettişleri aracılığı ile uygunluk verilebilir. İş Müfettişlerince yapılan uygunluk tespiti kararı firmaya İŞKUR vasıtası ile bildirilir. Firma da sonucu, iş ortamında çalışanların görebileceği bir yerde panoya asar veya ilan eder, ek olarak mevcutsa toplu iş sözleşmesine taraf işçi sendikasına bildirimde bulunur. İlan vasıtasıyla duyurulma mümkünlüğü yoksa çalışanlara yazılı bildirimde bulunulur.

Şekil 1: Kısa Çalışma Talebinin İşleyiş Süreci



Kaynak: Karabulut,2020

Kısa çalışma ödeneğinin ne kadar süreceği, tutarı ve günlük ödeme miktarı; çalışanın son on iki aylık prime esas kazançlarını temel alarak hesaplanan günlük ortalama brüt kazancının % 60'ıdır. Sonuç itibari ile kısa çalışma ödeneği tutarı, o yılki belirlenen brüt asgari ücretin maksimum %150'sidir.

1.6.2.5. Yarım Çalışma Ödeneği Uygulaması

Türkiye'de doğum gerçekleştiren kadınlar ve 3 yaşından küçük çocuk evlat edinen kadın ya da erkek çalışanlar, annelik izninin bitimiyle birlikte çocuğun doğum sayısına ve koşullarına bakılarak 60 -360 gün arasında değişen sürelerde, haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin kullanma hakkına sahiptir. Bu dönemde, gerekli başvuru ve prim ödeme şartlarını yerine getiren kişilere Yarım Çalışma Ödeneği sağlanmaktadır. Annelerin iş hayatından uzak kalmadan çocuklarına bakmalarını mümkün kılan, iş ve aile yaşamının dengeli bir şekilde yürütülmesine destek olan ve kadın istihdamını korumaya yönelik çok önemli bir uygulama olan Yarım Çalışma Ödeneği, 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'nun ek-2. maddesinde belirtilen koşulları sağlayanlar için sunulmaktadır.

“ Doğum yapan kadınlar ile 3 yaşından küçük çocuğu evlat edinen kadın veya erkek çalışanların analık izninin bitiminden itibaren;

- *Birinci doğumda 60 gün,*
- *İkinci doğumda 120 gün,*
- *Sonraki doğumlarda ise 180 gün,*

süreyle haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin verilebilmektedir. Çoğul doğumlarda bu süreler 30 gün eklenmektedir. Çocuğun engelli doğması hâlinde bu süreler 360 gün olarak uygulanmaktadır ” (İSK,4447).

Doğum ve evlat edinme sonrasında sağlanan yarım çalışma ödeneği miktarı, bireyin çalıştığı pozisyondan bağımsız olarak günlük asgari ücretin brüt tutarına denk gelir. Yarım çalışma ödeneği, damga vergisine dâhil edilmeksizin, hiçbir vergi veya eksiltmeye tabi tutulmadan sunulmaktadır.

1.6.2.6. Nakdi Ücret Desteği Uygulaması

Koronavirüs (Covid-19) pandemisinin ekonomik ve sosyal yaşama olumsuz etkilerinin azaltılması hedefiyle ülkemizde, 4447 sayılı Kanunun geçici 24 üncü maddesi çerçevesindeki çalışanlara ücretsiz izne çıkarıldıkları ya da iş akitlerinin feshedildiği zaman dilimi için İşsizlik Sigortası Fonu'ndan ve İŞKUR tarafından finanse edilecek şekilde nakdi ücret desteği uygulaması çıkarılmıştır..

Nakdi ücret desteği uygulaması, çalışanlara nakdi ücret desteği ödemesi yanı sıra genel sağlık sigortası primlerinin de ödendiği bir destek sağlamaktadır. “ *Nakdi ücret desteği alabilmek için çalışanın aşağıdaki koşulları aynı anda sağlaması gerekmektedir:*

- *17/4/2020 tarihi itibarıyla iş sözleşmesi bulunan işveren tarafından 4857 sayılı İş Kanununun geçici 10. maddesi uyarınca ücretsiz izne ıkarılma,*
- *Kısa alışma ödeneğinden yararlanmama durumu,*
- *Herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşundan yaşlılık aylığı almama şartı,*
- *İşsizlik sigortası kapsamında çalışıyor olma durumu. ” (İSK, 4447, M).*

İKİNCİ BÖLÜM

PANDEMİNİN ÇALIŞMA HAYATI ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ VE PANDEMİYLE BİRLİKTE DEĞİŞEN ÇALIŞMA MODELLERİ

2.1.Pandeminin Dünya Ülkelerinde İşgücü Piyasası Üzerine Etkileri

Yeni Koronavirüs Hastalığı (COVID-19), ilk olarak Çin'in Wuhan şehrinde solunum yolu belirtileri ile beraber görülmüş ve zatürre şeklinde gelişerek ölüme yol açan, bulaşma potansiyeli yüksek bir salgın hastalıktır. (Sağlık Bakanlığı, 2020). COVID-19 salgını, hızlı yayılma karakteri nedeniyle öncelikle Çin'in tamamına, ardından da tüm dünya geneline hızla yayılmıştır. COVID-19'un etkilediği ülkelerde bulaşma sayılarının ve ölümlerin hızla artması üzerine Dünya Sağlık Örgütü, 11 Mart 2020 tarihinde pandemi ilan etmiştir (Worldometers,2020). Pandeminin başlamasıyla birlikte, hastalığın tedavisi için henüz bir ilaç ya da aşı bulunmaması sebebiyle virüsün yayılmasını engellemek amacıyla birçok ülke, teması azaltmak için gruplar halinde sokağa çıkma yasağı gibi önlemler almıştır. Bu yasakların uygulanması sonucunda birçok işletme üretim faaliyetlerini kısmen veya tamamen durdurmak zorunda kalmıştır. Bu durumla birlikte ticaret, imalat, konut destek hizmetleri, konaklama ve yiyecek hizmetleri gibi sektörler pandeminin neden olduğu krizden en fazla etkilenen sektörler arasında yer almaktadır. Salgından etkilenen iş kollarında çalışanlarsaişsizlik, ücretsiz izin,çalışma sürelerinin azalması gibi risklere daha fazla maruz kalmaktadır. (Kara, 2020). Sokağa çıkma yasaklarının yürürlüğe girmesi, restoranlar, kafeler, berberler, terziler gibi işletmelerin etkinliklerine kısıtlamalar getirilmesi, şehirlerarası seyahatlerin kısıtlanması, ulaşım araçlarının sefer sayılarının azaltılması ve yolcu kapasitesinin düşürülmesi, sosyal etkinliklerin sınırlandırılması ve sinema, tiyatro, festival, konser gibi etkinliklerin durdurulması; şirket kapanmaları ve iflas haberlerinin artması, işsizlik oranlarının yükselmesi ve bu nedenle ekonomilerin daralması sonuçlarını doğurmuştur (Kocakula, 2022).

Tablo 4: Covid-19 Pandemisinin Sektörler Üzerinde Küresel Risk Dereceleri ve İstihdam Üzerindeki Etkileri

Sektör	Risk Durumu	Çalışma Saatlerinin Artışı(Yıllık-%)		İstihdamın Artışı (Yıllık %)	
		2020/2.çeyrek	2020/3.çeyrek	2020/2.çeyrek	2020/3.çeyrek
Konaklama ve yiyecek hizmetleri faaliyetleri	Yüksek	-33	-17,5	-20,3	-13,6
Diğer hizmetler	Orta-Yüksek	-20,8	-9,1	-13,4	-6,3
Toptan ve perakende hizmetleri	Orta	-13	-4,9	-7,2	-2,8
İmalat	Yüksek	-11,9	-4,4	-5,6	-2,5
Eğitim	Düşük	-11,4	-1,3	-1,4	0,1
Gayrimenkul ve yönetim faaliyetleri	Yüksek	-7,9	-4	-2,5	-2,1
Tarım, orman ve balıkçılık	Düşük- Orta	-6,9	-4,3	-3,9	-3,1
Kamu yönetimi ve sosyal güvenlik	Düşük	-4,2	1,5	-1,2	1,8
Alt yapı hizmetleri	Düşük	-3,5	0,7	0,1	1,1
İnsan sağlığı ve sosyal hizmet faaliyetleri	Düşük	-3,4	0,2	-0,8	0,5
Madencilik	Orta	-2,4	-1,6	3,6	2,8
Finans ve sigorta faaliyetleri	Orta	-0,5	2,2	3,4	3,5

Kaynak:ILO,2021

Küresel olarak Covid-19'un etkisi, tüm sektörlerde açıkça görülmektedir. Tablodan da anlaşılacağı üzere, her sektör farklı şekillerde etkilenmiştir ve hizmet sektörü pandemiden en ağır şekilde etkilenenler arasında yer almaktadır. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün sunmuş olduğu verilere göre, "yüksek risk" olarak nitelendirilen sektörler arasında otelcilik hizmetleri, ticaret, üretim sektörü ve konut danışmanlık faaliyetleri bulunmaktadır. Konaklama ve yemek hizmetlerinin istihdam oranlarında dört çeyreklik süre içinde %21,1 oranında yaşanan düşüş, diğer yüksek riskli sektörler içinde en büyük düşüşü temsil etmektedir. Pandemi sürecinde ülke liderlerinin aldığı izolasyon tedbirleri, kafe ve restoranların kapanması, sokağa çıkma yasaklarının uygulanması, otel ziyaretlerinin sınırlandırılması veya yasaklanması gibi faktörler, bu sektörün üretim ve istihdam kapasitesini büyük ölçüde kısıtlamıştır(Kocakula, 2022).

Ekonomideki her sektör, COVID-19 krizinin etkilerini aynı ölçüde hissetmemektedir. Benzer şekilde, her iş kollarındaki firmalar ve işçiler de krizden aynı şekilde etkilenmemektedir. Krizin etkilerinin belirli işçi kesimleri üzerinde diğerlerine kıyasla daha belirgin olduğu konusunda görüşler bulunmaktadır. Bu gruplardan birincisi, küçük firmalarda (2-9 çalışanlı işletmeler) işveren olarak faaliyet gösteren ve kendi hesabına çalışan bireylerdir. Bu kişilerin özellikle perakende ticaret, konaklama ve gıda gibi sektörlerde yoğun bir şekilde faaliyet göstermeleri, üretim faaliyetlerinin krizden en fazla etkilenen alanlarda yoğunlaşmasına neden olmaktadır. En savunmasız grupta yer alan, küresel işgücünün yarısını temsil eden, büyük iş kayıpları yaşayan sektörlerde çalışan veya karantina tedbirleri nedeniyle gelirleri ciddi şekilde azalan 1,6 milyar kayıt dışı ekonomi çalışanı bulunmaktadır. COVID-19 krizi, özellikle perakende ticaret, konaklama, yemek hizmetleri ve imalat gibi en çok etkilenen sektörlerdeki riskli işlerde çalışan 1,25 milyar işçiyi orantısız şekilde etkilemiştir. Aynı şekilde, gelişim gösteren ülkelerdeki işgücünün hemen hemen %70'ine karşılık gelen kayıt dışı ekonomi çalışanları, koronavirüs pandemisinden maksimum oranda etkilenen kesimlerin başında gelmektedir (Gerdin&Kolev, 2020).

Bu gruptaki birçok işçinin evden çalışma şansı olmaması nedeniyle, pandemi kaynaklı kayıp özellikle bu segmentte daha fazla hissedilmiştir.

Şekil 2: OECD Ülkeleri İşsizlik Oranları

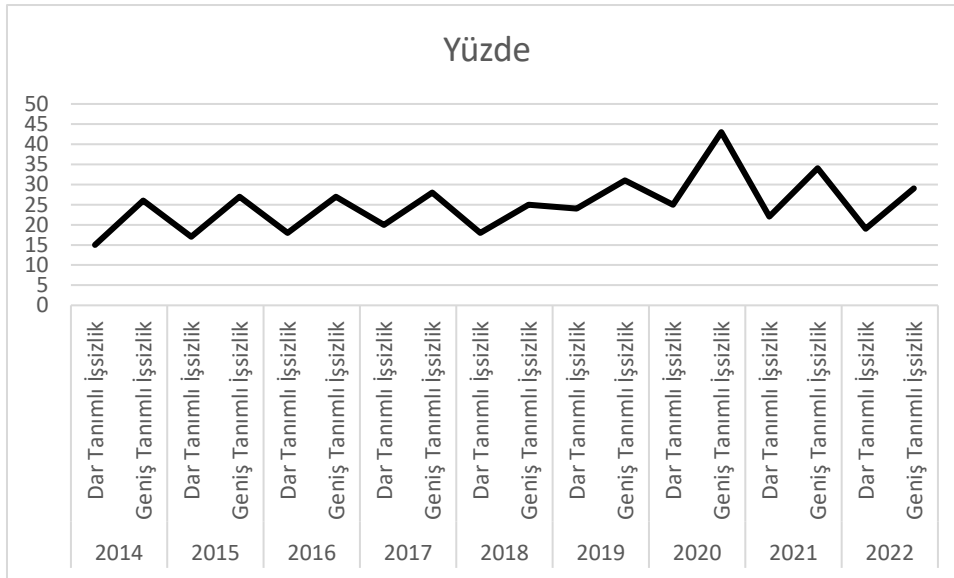
Ülkeler	2019	2020	2021	2022
Fransa	8,4	8	7,9	7,3
Almanya	3,1	3,8	3,6	3,1
Macaristan	3,4	4,3	4	3,6
İtalya	10	9,2	9,5	8,1
Japonya	2,4	2,8	2,8	2,6
Lüksemburg	5,6	6,8	5,2	4,6

Hollanda	3,4	3,8	4,2	3,5
Polonya	3,3	3,2	3,4	2,9
Portekiz	6,5	6,8	6,6	6
İspanya	14,1	15,5	14,8	12,9
İsveç	6,8	8,3	8,7	7,4
Türkiye	13,7	13,1	12	10,5
İngiltere	3,8	4,6	4,5	3,7
Amerika Birleşik Devletleri	3,7	8,1	5,4	3,7

Kaynak: OECD,2023

Covid-19 pandemisinin başlangıcıyla birlikte, OECD ülkelerinde işsizlik oranlarında meydana gelen değişimler grafiğe yansıtılmıştır. Özellikle 2020 ve 2021 yıllarında birçok ülkede uygulanan fesih kısıtı yasağı ile birlikte 2021 senesinde bir önceki yıla göre oranla işsizlik oranının düştüğü söylenebilir.

Şekil 3: Genç İşsizlik Oranları (15-24 yaş)



Kaynak: TÜİK,2022

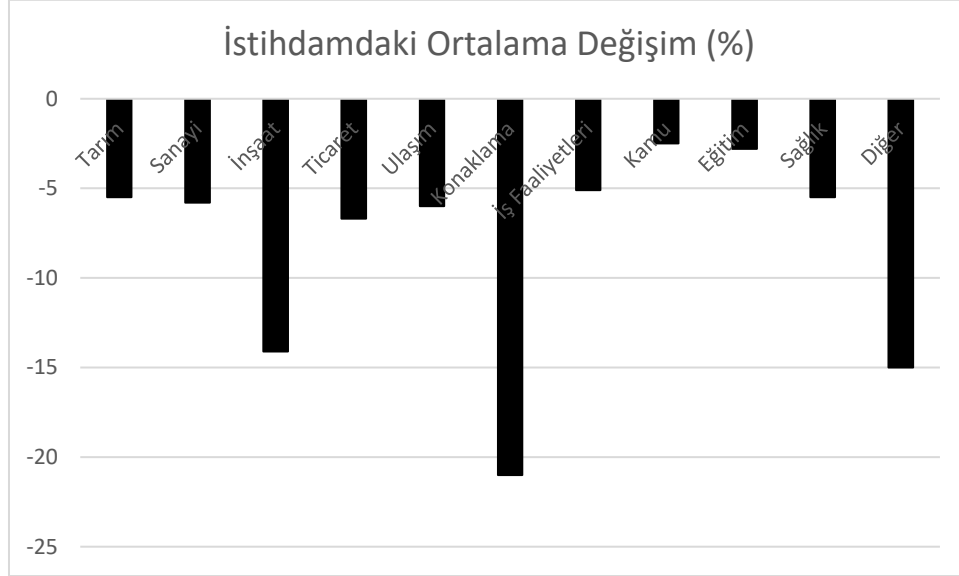
Ülkemizdeki duruma baktığımızda, istihdam yaratma konusunda yetersiz kalan ekonomik modelin bir sonucu olarak düzenli ve yüksek seviyelerde genç işsizlik sorunu ortaya çıkmıştır. Bu olumsuz eğilim, pandemi öncesinde başlamış olup, pandemi dönemi ile beraber beklenenden daha erken ve daha keskin bir artış göstermiş; normalleşme süreçleri sonrasında zirve noktasından düşse de, pandemi öncesindeki yüksek seviyelerde seyrini sürdürmektedir. Ani ve sert ekonomik krizlerin ötesinde, uzun vadeli ekonomik zorluklar nedeniyle işsizlik süresi de uzamaktadır(Kubilay, 2022).

2.2. Pandeminin Ülkemizdeki İşgücü Piyasaları Üzerine Yansımaları

11 Mart 2020 tarihinde ülkemizde ilk koronavirüs vakasının tespit edilmesiyle beraber, salgınla ilgili önlemler hızla hayata geçirilmeye başlamıştır. Yönetimsel kararlarla kapatılan sektörlerin faaliyetleri durdurulmuş, resmi tatil ve hafta sonlarında ulusal çapta sokağa çıkma yasağı uygulaması başlatılarak insanların hareketleri sınırlanmıştır. Bunun yanı sıra, uluslararası ve iç hat yolcu trafiği durdurulmuş ve bölgeler arası karantina uygulamalarına geçilmiştir(Noyan Yalmanvd.,2021). Covid-19 ile mücadele çabaları çerçevesinde kuaförlerin, kıraathanelerin, lokantaların, AVM'lerin ve okulların kapatılmasıyla, seyahat kısıtlamalarının ve sokağa çıkma yasağının uygulanması, pandemi dönemine geçişin başladığını göstermektedir. Bu yasakların sosyal yaşama olduğu kadar ekonomik yaşama da farklı yönlerde negatif etkileri olmuştur. Alınan önlemler sonucunda, ülkedeki tüm mal ve hizmet sunumunda olduğu gibi çalışanların refah düzeylerinde de büyük düşüşler ve dengesizlikler yaşanmıştır(Yolvermez,2022).

Salgın sürecinde üretim ve hizmet sektörlerinin aksaması ve zarar görmesi nedeniyle istihdam düzeyinde düşüşler yaşanmış, bu durum sonucunda birçok kişi işsizlikle karşı karşıya kalmıştır. Kovid-19 tedbirleri çerçevesinde faaliyetlerine ara vermek veya tamamen durdurmak zorunda kalan işletmelerde çalışanların işsiz kalması, küresel istihdam büyüklüğünü ciddi şekilde etkilemiştir. Pandemi sürecinin erken dönemlerinden itibaren Türkiye'de ilkökul ve üniversitelerde eğitime ara verilmesi, birçok sektörü olumsuz etkilemiştir. Öğrencilere konut sağlayanlar, üniversite çevresinde kafe, restoran gibi işletmeleri olanlar, kırtasiyeler, öğrencilerin okula ulaşımını sağlayanlar, özel eğitim kurumları ve servis hizmeti sunan işletmeler ile servis şoförleri gibi çalışanlar istihdam kaybına uğramışlardır.

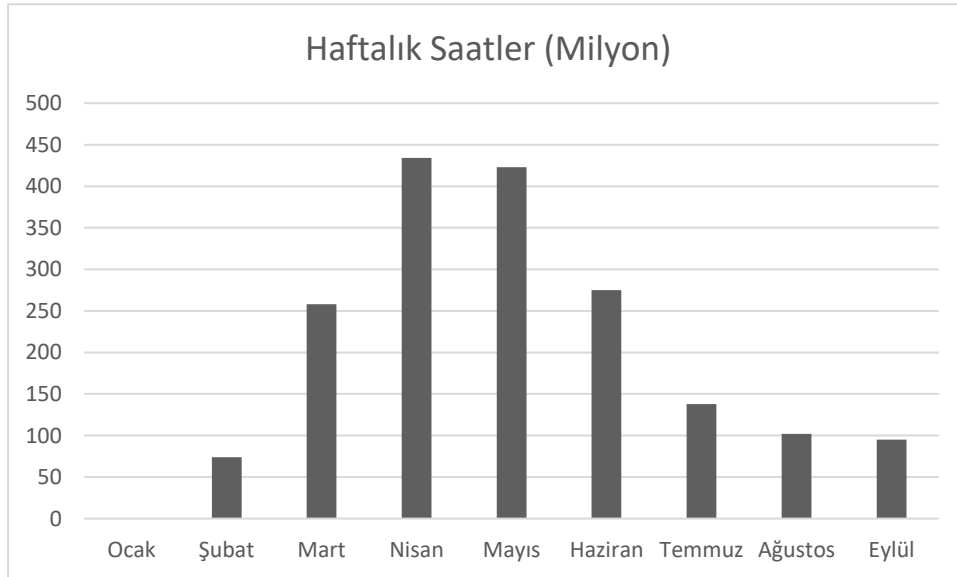
Şekil 4: Pandeminin Sektörler Üzerindeki Etkisi



Kaynak: ILO,2020

Pandeminin etkileri en fazla konaklama, inşaat ve diğer hizmetler kategorisinde yer alan hizmetlerde hissedilmiştir. Konaklama iş kolu genel olarak fiziki yakın temas gerektiren sektörlerden olması sebebi ile en hassas iş kolu olmuştur. Pandemiden minimum oranda etkilenen iş kolu ise kamu sektörüdür. Bu sektörün hizmetlerini yüz yüze sunmasının yanında uzaktan çalışma uygulamasına geçilmesiyle ve işlerin bu şekilde yürütülebilmesi ile birlikte pandemiden en az etkilenen iş kolu olmuştur (Yolvermez, 2022).

Şekil 5: Çalışma Saatlerindeki Haftalık Azalış

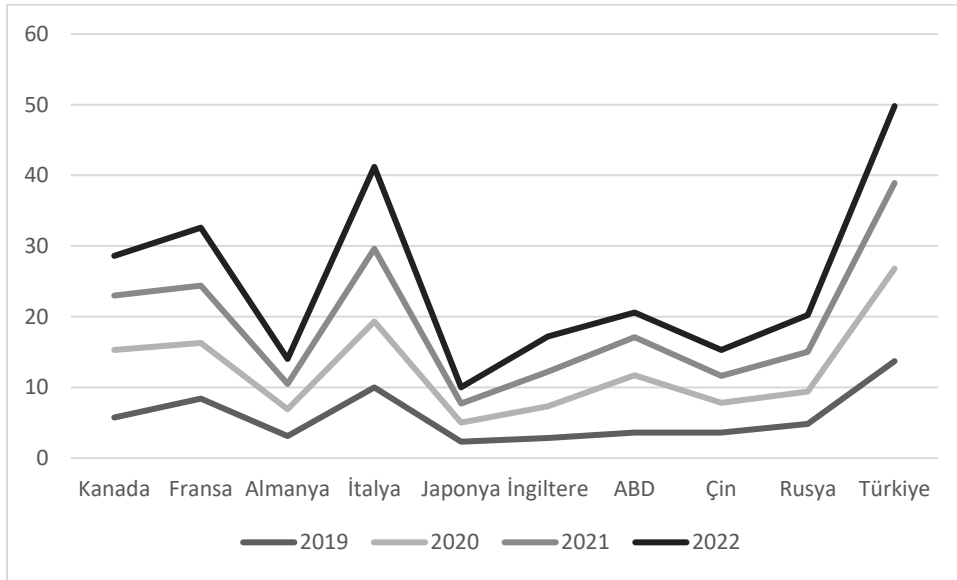


Kaynak: ILO, 2021

Yukarıdaki grafiğe bakıldığında, pandeminin ülkemizde 2020/Mart ayı başından itibaren başlamasıyla birlikte çalışma saatlerindeki azalışın ve istihdamın düşüşü arasında paralellik olduğu görülmektedir. Pandeminin zirve yaptığı Nisan ayında çalışma saatlerindeki azalışın en yüksek olduğu fark edilmektedir. Ancak, Haziran ayının başlarında kısıtlamaların gevşetilmesiyle birlikte çalışma saatlerinde haftalık azalışta bir miktar düşüş yaşanmıştır. Bu yaz aylarındaki çalışma saatlerindeki düşüş, insanların tatil dönemlerinde hareketliliğin artmasına bağlı olarak istihdamın yükselmesi beklenirken, pandeminin etkisinin hala belirli sektörlerde sürdüğünü göstermektedir.

Bu bağlamda, yaz aylarında yaşanan çalışma saatlerindeki kayıplara rağmen hala genel olarak azalışın devam etmesi, kısıtlamaların gevşemesine rağmen belirli sektörlerde pandeminin etkisinin devam ettiğine işaret etmektedir.

Şekil 6: Gelişmiş Ülkeler ve Türkiye’deki İşsizlik Oranları



Kaynak: IMF, 2021

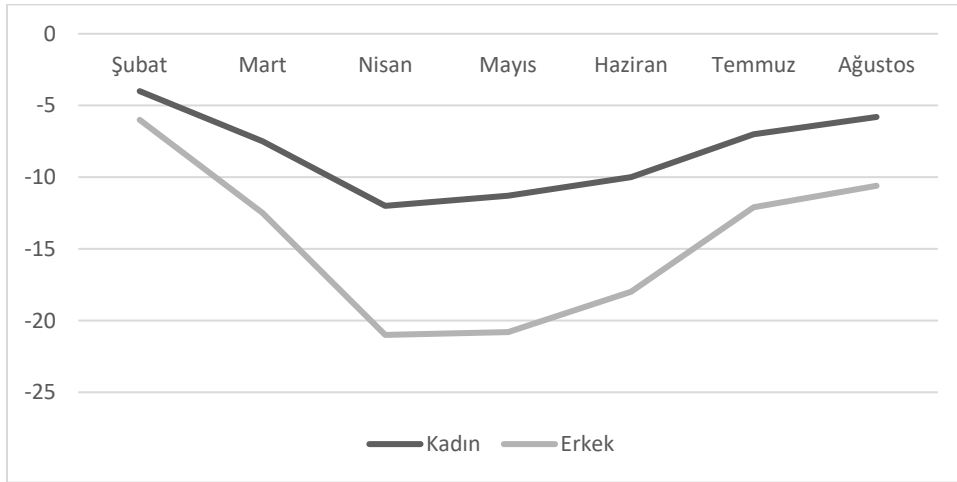
Şekil incelendiğinde gelişmiş ülkelerde 2020 yılı içerisinde pandeminin Dünya genelinde yayılması ile birlikte işsizliğin arttığı görülürken ülkemizde diğer ülkelerin aksine bir düşüş yaşandığı görülmektedir. Bunun sebebi ise fesih yasağı uygulamasının getirilmesi ile açıklanabilir. Türkiye’de ilk vakanın Mart ayında ortaya çıkmasıyla birlikte başlayan tedbirler ve kısıtlamaların uygulanmasında yaşanan deneyimsizlikler, genel bir panik havası ve endişe nedeniyle ekonomik aktiviteleri açıkça olumsuz etkilemiştir. Kısıtlamaların en yoğun şekilde yaşandığı Nisan ayında, normal çalışma saatlerinde en büyük kayıpların yaşandığı bir dönem

olarak öne çıkmaktadır. Hafta sonu ve gece saatlerindeki sokağa çıkma yasaklarıyla birlikte sosyal etkinlik alanlarının birçoğu kapanmış, bar ve restoranlar sadece paket servisi yapma izni almıştır. Bu önlemler sayesinde vaka sayıları kontrol altına alınmış ve Haziran ayında kısıtlamaların hafifletilmesiyle birlikte çalışma saatlerindeki kayıplar yaklaşık %20 civarına düşmüştür (Yolvermez,2022).

Orta-üst gelir seviyesine sahip ülkeler kategorisinde bulunan ülkemizde, iş görme sürelerindeki kayıpkendi bulunduğu gelir grubunun ve dünya ortalamasının üstündedir. Ancak, düşük gelirli ülkelerde istatistiksel eksiklikler, kayıt dışı çalışanların fazla oluşu ve gelişmiş ülkelere oranla sıkı olmayan karantina önlemleri, çalışma saatlerindeki kaybın diğer ülke gruplarına kıyasla daha az olmasına neden olmuştur (Emeç,Balaylar,Birecikli,2022).

Ancak, salgının istihdama olan etkisi göz önüne alındığında, ülkemizde olduğu gibi diğer ülkelerde de çalışma saatlerindeki azalışlarla birlikte istihdam oranlarının düştüğü gözlemlenmektedir. Örneğin, Lemieux ve ekibinin yaptığı araştırmaya göre, Kanada'da 2020 Şubat-Nisan ayları arasında 20-64 yaş aralığındaki çalışan kesimde çalışılan saatlerde %32'lik bir azalma yaşanmış ve bu durum %15'lik bir istihdam kaybına denk gelmiştir(Lemieux vd., 2020).

Şekil 7: Pandemi Döneminde Cinsiyete Göre Yüzdesel İstihdam Kayıpları



Kaynak: ILO, 2020

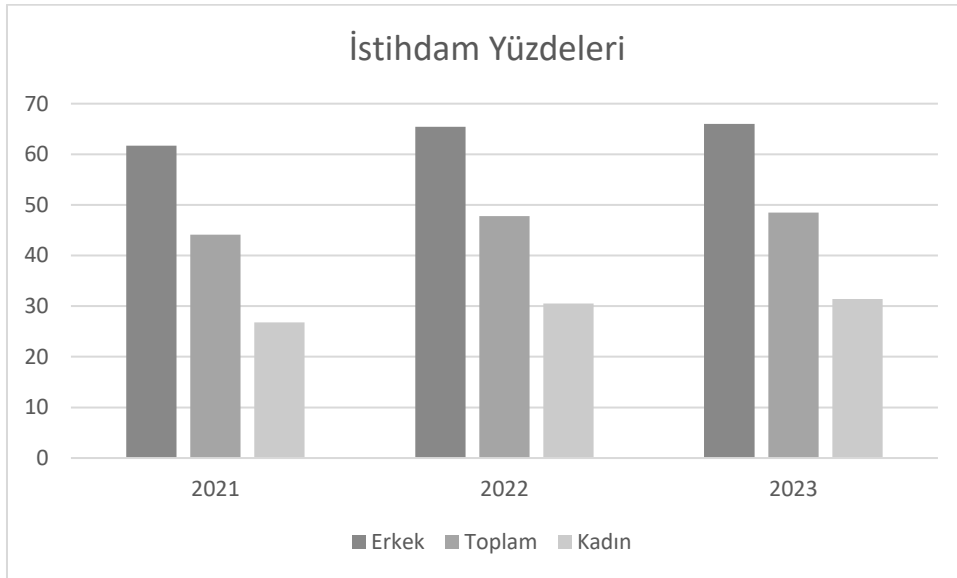
İstihdam kayıplarının yaş gruplarına göre analiz edildiği zaman, gençlerin yetişkinlere kıyasla daha büyük bir işten çıkarmaların yaşandığı gözlemlenmektedir. Gençlerin ileri yaştakilere nazaran daha fazla geçici işlerde çalışması, daha az güvenceli iş kollarında bulunması, bilhassa

kırılgan iş kollarında çalışması ve yetişkinlerin gençlere nazaran daha fazla tecrübelerinin olması, gençlerin daha fazla istihdam kaybı yaşamasına sebep olmuştur (Yolvermez, 2022).

Özellikle vaka sayılarının azaltılması amaçlanarak okulların kapatılması sonucunda, kadın çalışanlarının evde çocuk bakımıyla ilgilenmek zorunda kalmaları nedeniyle kadınlarda erkeklere kıyasla daha büyük ölçüde istihdam kayıpları meydana gelmiştir. Grafiğe göz attığımızda, tatil mevsiminin gelmesiyle birlikte konaklama ve seyahat sektörünün canlandığı, böylece istihdam kayıplarının bir miktar azaldığı görülmektedir. Ancak Eylül ayının başlaması ve tatil döneminin sona ermesi, konaklama ve seyahat sektörünü olumsuz şekilde etkileyerek istihdam kayıplarının yeniden artmasına neden olmuştur. Kadınların konaklama sektöründe daha yüksek istihdam oranlarına sahip olmaları göz önüne alındığında, tatil döneminin sona ermesi kadın istihdamını olumsuz etkilemiştir.

Ayrıca, salgın sürecinde yaşlı bakımı, hasta kişilerin bakımı, hijyen konularındaki hassasiyetle beraber sağlıklı beslenmenin ön plana çıkması, toplumsal bakış açısı sebebi ile kadınların üzerindeki yükün artmasına sebep olmuştur. Bunun sonucunda, kadınlar ev içi bakım görevlerine daha fazla yönlendirilmiş ve bu durum ev içi şiddet vakalarında artışa neden olmuştur.

Şekil 8: Pandemi Sonrası Dönem İçin İstihdam Oranları

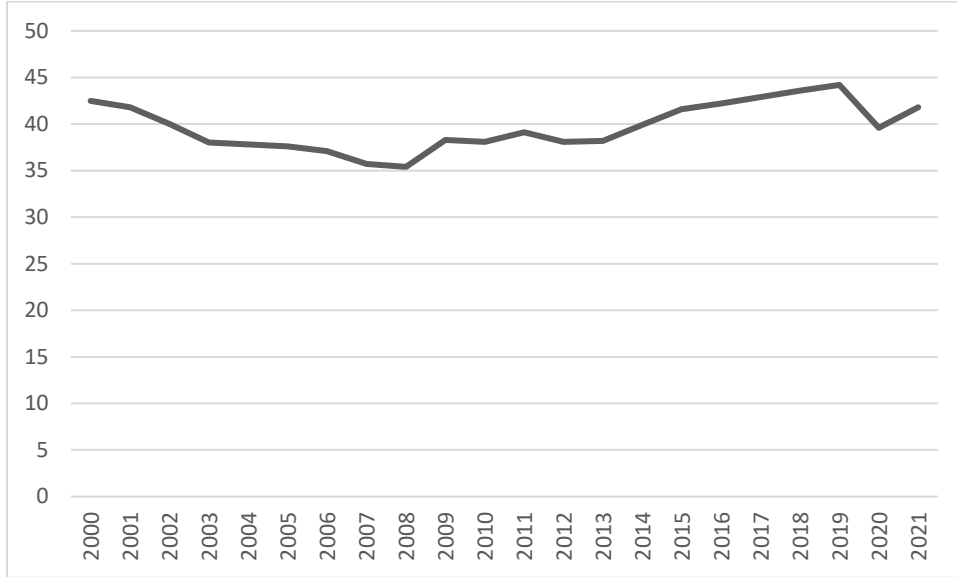


Kaynak: TÜİK,2023

2021 yılının ikinci çeyreğinde vakaların zirve yapması ve aşılamanın ülke genelinde yaygınlaşmaması ile birlikte istihdam oranı düşük seviyelerde kalmıştır. Aşılamanın başlaması ve ülke genelinde yaygınlaşması ile birlikte kadın istihdamında artış gözlemlenmiş olup, 2023

yılı mayıs ayına gelindiğinde yapılan aşılamının sonuç vermesi Covid-19 hastalığının salgın olmaktan çıkması ile beraber pandemi sonrası dönem için en yüksek orana çıktığı görülmektedir.

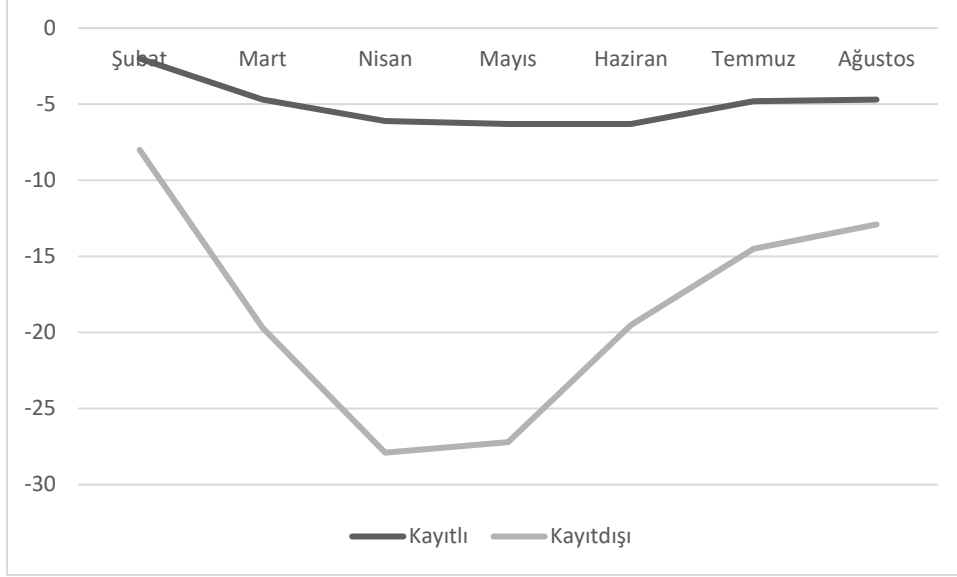
Şekil 9: Türkiye’de 15-24 Yaş Arası Nüfusun Yüzdesel İşgücüne Katılım Oranları



Kaynak:TÜİK,2021

2018 yılının son çeyreğinde, 15-24 yaş arası işgücü katılım oranı % 43.5 seviyesinde tespit edilmiştir.. İşgücüne katılım oranı, 2019 yılının ikinci yarısının başlarında hemen hemen % 48'e yükselmiş, ancak bu yılın ardından düşmeye başlamıştır. Öte yandan, Türkiye'de pandeminin etkilerinin en belirgin olduğu zaman dilimi olan 2020 senesinin ikinci çeyreğinde, işgücüne katılma oranı diğer dönemlere kıyasla en alçak seviyeye gerilemiştir.. Bu dönemden sonra düzelme yönünde bir hareket görülse de, pandeminin çalışma yaşamındaki etkilerinin devam etmesi sebebi ile genç işgücü katılım oranı, pandemi öncesi döneme kıyasla eski dönemlerine geri dönmemiştir(Güloğlu & Güven Çepni, 2021).

Şekil 10: Pandemi Döneminde Kayıtlı-Kayıt Dışılık Durumuna Göre Yüzdesel İstihdam Kayıpları

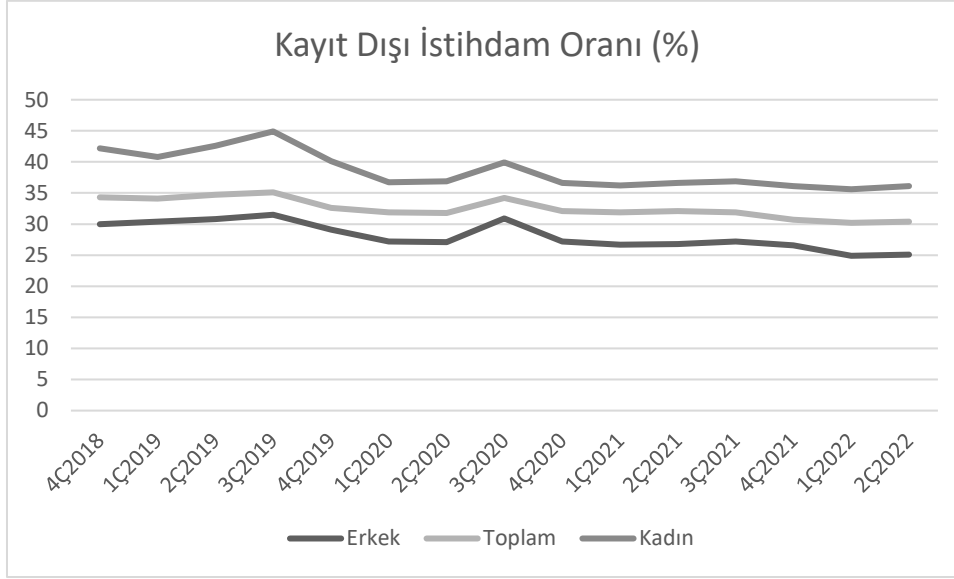


Kaynak: ILO,2020

Kayıt dışı çalışmanın belirgin özelliği, sosyal koruma çemberinin dışında olması nedeniyle gelecekte ne olacağı belli olmayan bir istihdam biçimidir. Grafikte görüldüğü üzere, 2020 yılı Mart ayında pandeminin etkisiyle kayıt dışı istihdamda yüzdesel kayıplar artmıştır. Bu kayıplar Nisan ve Mayıs aylarında rekor seviyeye yükselmiştir. Üretim krizlerinden, işsizliğe veya emek piyasasından dışlanmış kişiler, işletmelerden ulusal ve küresel düzeyde en çok etkilenenler, kayıt dışı çalışanlar arasında yer almaktadır. İşten çıkarılan bu çalışanlar, kıdem tazminatı ve işsizlik sigortası gibi korumalardan mahrum oldukları için işsiz kalmakla bireysel olarak başa çıkmak zorunda kalırlar. Bu mücadele genellikle zorlu ve yıpratıcı bir süreçtir. Üstelik, bu kesim genellikle düşük vasıflı, genç veya yaşlı, hatta ve hatta kadınlardan oluşurken, kayıt dışı ekonomilerde dahi istihdam edilmelerinin önüne geçmektedir.

Buna karşın, işsizlik durumu, ülkenin ekonomik durumundan çok işveren büyüklüğüne bağlı bir sorundur. Kaynaklandığında, bu insanların kolayca yeni iş bulma ihtimali vardır. Ancak genellikle işletmelerin işten çıkarmalarının ulusal veya küresel ekonomik krizler gibi geniş çaplı sorunlardan kaynaklandığı göz önüne alındığında, işsizlerin iş bulma olasılığı oldukça düşüktür (Parlak & Çiftçi, 2022).

Şekil 11: Türkiye’de Pandemi Döneminde Kayıt Dışı Çalışanların İstihdamındaki Yüzdesel Değişim



Kaynak: TÜİK,2023

Ülkemizde de diğer ülkelerde olduğu gibi kayıt dışı çalışanlar sigortalı çalışanlara kıyasla bu durumdan daha fazla etkilenmişlerdir. Grafik incelendiğinde ilk vakanın 2020 yılı Mart ayı ile açıklanması ile birlikte kayıt dışılığında büyük kayıplar yaşanmış, yaz aylarına geldiğinde bu durumda bir nebze de olsa düzelme olmakla birlikte sonbahara doğru tekrardan kısıtlamaların uygulanması ile birlikte istihdam kayıplarındaki artışlar devam etmiştir. Kayıt dışılığın önlenmesi için İŞKUR ve SGK tarafından ilk kez kayıt altına alınacak çalışanlar için teşvikler genişletebilir, işverenler tarafından bu teşvikler daha cazip hale getirilebilir.

Covid-19 salgınıyla birlikte toplumsal eşitsizlikler daha belirgin hale gelmiştir. Evden çalışma imkânı olan, genellikle yüksek gelire sahip ve yüksek beceri gerektiren mesleklerde çalışan birçok insan, salgından nispeten daha az etkilenmiştir. Evden çalışarak karantina, fiziki mesafe ve temizlik kurallarına uyum sağlayabilmişlerdir. Aynı zamanda bu kesim, eğlence, dışarıda yemek yeme, tatil yapma ve ulaşım harcamalarını kısıtlamış hatta tasarruf yapma şansına sahip olmuştur. Ancak uzaktan çalışma şansı olmayan, genellikle düşük yetenekli ve düşük ücretli işçiler, işsiz kalma ve kazançlarını kaybetme riskiyle karşı karşıya kalmışlardır. Bu tür işlerin birçoğu pandemi döneminde tehlikeli bir hal almıştır. Enfeksiyonları sınırlamak amacıyla uygulanan karantina uygulamaları, bilhassa kayıt dışı çalışanlar adına kazanç kaybı anlamını taşımaktadır (a.g.e.).

Üstelik, pandemi krizi sürecinde kayıt dışı çalışanların, sağlık sigortası, kadın çalışanlar için ücretli hastalık ve doğum izni, emekli maaşı veya işsizlik yardımı gibi yasal sosyal koruma programlarına ulaşmaları da engelleniyor. Bu durum, ekonomik şokların üstesinden gelme kapasitelerini erkeklere göre daha zayıf hale getirmektedir.

2.3. Pandeminin Çalışma Biçimleri Üzerine Etkileri

Pandemi döneminde işletmeler, varlıklarını sürdürebilmek için dijital dönüşüme uyum sağlamanın ve dijital dönemin gerektirdiklerini uygulamanın önemini kavramışlardır. Bu sayede, iş yapısı, iş akışı ve iş yöntemlerinde önemli değişiklikler yapmaya başlamışlardır (Öge& Çetin, 2020). Bu çerçevede, halkın sağlığını korumak ve hastalığın yayılmasını engellemek hedefiyle birçok ülkede zorunlu olarak uzaktan veya evden çalışma yöntemi işletmeler tarafından hayata geçirilmeye başlanmıştır. (Akça&Küçüköğlu, 2020). Covid-19 salgınının başlamasıyla birlikte iş dünyasında hızla gerçekleşen dijital dönüşüm, uzaktan/evden çalışma veya esnek çalışma modelleriyle birçok sektörün deneyimlediği bir değişimi beraberinde getirmiştir. Bu zaman zarfında evden çalışmaya en seri şekilde uyum sağlayan işletmeler, önceden teknolojik altyapılarını oluşturmuş, çalışanlarına aylık olarak belli günlerde uzaktan çalışma fırsatı sunan işletmeler olmuştur(Deloitte,2020).

Esneklik, "modern gereksinimlere ve ilerleyen teknolojilere uyum sağlama" anlamını ifade eder. (İşverenlerin perspektifinden bakıldığında, bu terim firmaların çağın taleplerine ve önde olan trendlere uyum sağlama anlamına gelirken, ulusal ve uluslararası rekabet piyasasında var olabilmek için ilkel yaklaşımlardan vazgeçebilme ve değişen koşullara seri ve etkili bir şekilde yanıt verebilme yeteneğine işaret eder.) Esnek çalışmaysa, "sürekli tam zamanlı işlerin dışında kalan tüm işler" olarak tanımlanır(Doğru,2015). İşletmeler için esnek çalışma, işgücünün gereksinime uygun zaman ve sayıda kullanılmasını ifade ederken, işçiler içinse bu terim, "çalışma saatlerinin işçinin ve işverenin anlaşması neticesinde çalışanın şartlarına uygun olarak ayarlanması" anlamını taşır (Noyan,2007).

2019'un sonlarında Covid-19 salgınının başlaması, insanların işbirliği şekillerini büyük ölçüde değiştirmiştir(Khan vd. , 2021). 2020 yılının Mart ayıyla birlikte, küresel salgının etkisi tüm dünyada artarken, birçok şirket uzaktan/evden çalışmaya geçmek zorunda kalmıştır.

Salgın öncesinde, işgücünün sadece bir kısmı zaman zaman uzaktan çalışıyordu. Ancak pandemi, kapanan iş yerleri nedeniyle kısmen veya tamamen uzaktan çalışmanın daha yaygın hale gelmesine yol açtı. Örneğin Avrupa kıtasında, her on kişiden dörtü hemen hemen evden çalışmaya başladı. Ayrıca, salgın öncesi uzaktan çalışmaya uygun altyapısı olan ülkelerde

virüsün etkili olduğu bölgelere kıyasla uzaktan çalışma daha yaygın hale geldi. Bu nedenle uzaktan çalışabilmenin sağlanması adına dijital altyapının sağlanması zorunluluğu günden güne daha da önem kazanmıştır. (Marangoz, Kırılı Özen, 2021). İnternet bağlantısının olmaması ve internet hızının düşük olması, uzaktan çalışma imkânlarını etkileyen önemli etkenler arasındadır. Örneğin Afrika'da yaşayan nüfusun dörtte birinin, Mağrip bölgesinde ise nüfusun yalnızca yarısının internet erişimine sahip olduğu göz önüne alındığında, Avrupa'nın 4/5'inin ise geniş internete bağlanma vasıtası ile uzaktan çalışma fırsatlarına sahip olduğu düşünülebilir. Bu durum, uzaktan çalışmanın global ölçekte sürdürülebilirliği tarafından eşitsizlikleri ortaya koymaktadır. Dolayısıyla, internet erişiminin zorlu bir duruma dönüştüğü ülkelerde, uzaktan çalışma koşullarını geliştirmek ve iş hayatının devamlılığını sağlamak için büyük çaba gerekmektedir (ILO, 2020). Bundan dolayı, internetin varlığı, çalışanın yaşamını daha kolay ve verimli hale getiren teknolojik araçların gelişimiyle birlikte uzaktan çalışmanın temelini oluştururken, internet bağlantısının bulunması, organizasyonla bağlantının ve iletişimin geliştirilmesine katkı sağlayabilir ve böylece daha etkili sonuçlara yol açabilmektedir (Pearce, 2009). Gelişen teknoloji, insanların evden çalışabilme olanağına yönelik olarak işverenler tarafından benimsenmiş ve bu zorlu dönemde hayatın ayrılmaz bir parçası haline gelmiştir. Covid-19 krizinin patlak vermesiyle birlikte esnek/uzaktan çalışma uygulaması yaygınlaşmış olsa da işgücü piyasalarında uygulanabilirliği tek bir standarda oturmamıştır. Örneğin, beyaz yaka çalışanları veya ilgili faaliyetlerde bulunanlar pandeminin taşıdığı risklerden kaçınamamışken; fiziksel çalışma faaliyetlerini sürdürmek zorunda olanlar (imalat, montaj, nakliye), fiziksel faaliyetlerini devam ettirmek durumunda kalmışlar ve salgının getirdiği sağlık risklerine maruz kalmışlardır. Bir işin potansiyel olarak uzaktan yapılabilir olup olamayacağını belirlemek için bir dizi faktör etkilidir. Uzaktan çalışmaya müsait işlerin yüzdesi, küresel salgın döneminde evden iş görerek hastalığın kaynağının izlenemediği bulaşma riskini azaltacak işgücünün büyüklüğünü belirlemekte etkili olmaktadır. Yapılan incelemelerin sonuçlarına göre, evden çalışmaya müsait işlerin ülkenin mali gelişmişlik seviyesiyle paralel olarak arttığı ortaya çıkmaktadır. Bu bağlamda, bilgi iletişim teknolojileri, finans, kamu yönetimi gibi iş kollarında faaliyet gösteren ülkeler, işgücünün büyük bir bölümünü uzaktan çalışmaya yönlendirebilmektedir. Diğer taraftan, imalat, tarım, inşaat ve turizm gibi iş kollarına daha fazla bağımlılığı olan ülkeler bu konuda daha az başarılı olabilmektedir. Hükümetlerin evde kalma talimatlarının sonucunda, Avrupa'da 10 çalışandan hemen hemen 4'ü uzaktan çalışmaya geçmiştir. Uzaktan çalışma uygulamalarındaki en büyük artış, salgının en çok etkilediği ülkelerde ve uzaktan çalışmanın global salgından önce de yaygın

olduğu yerlerde gözlemlenmiştir. (ILO, COVID-19 Ortamında ve Sonrasında Uzaktan Çalışma,2020).

Dünya genelinde de benzer tedbirler alınmış ve hükümetler, büyük şehirlerdeki işgücü hareketliliğini azaltarak fiziksel mesafeye katkı sağlamak amacıyla işverenleri uzaktan çalışmaya geçmeye yönlendirmiştir. Örnek olarak, Japonya'da Arazi, Altyapı ve Turizm Bakanlığı'nın yaptığı bir ankete göre, ofiste yapılan evrak işleri, sözleşmeler, uygulamalar ve hatta bilgi notları gibi belgelerde kullanılan kişisel mühür olan "Hanko"nun, yaygın olarak kullanılması ve diğer faktörler nedeniyle ülke genelindeki çalışanların sadece %13'ü 2020 yılı Mart ayında uzaktan çalışabilmiştir (Dooley,2020).

Tablo 5: Koronavirüs Salgını Sonrası Ülkemizde İş Kolları Bazında Uzaktan Çalışma Durumu

Sektörler	Evden Çalışma Sıklığı		
	Evden	Kısmen Evden	Ağırlıklı Sahada
Medya ve Reklam	87,50%	12,50%	0%
Hizmet	80,30%	16,70%	3,00%
Teknoloji	70,80%	25%	4,20%
E-Ticaret	62,50%	37,50%	0%
Enerji	61,10%	27,80%	11,10%
Eğitim	50%	50%	0%
Holding	50%	50%	0%
İlaç	50%	50%	0%
Turizm	50%	50%	0%
İnşaat	42,90%	50%	7,10%
Dayanaklı Tüketim Malları	37,50%	50%	12,50%
Hızlı Tüketim ve Perakende	33,30%	58,30%	8,40%
Lojistik	28,60%	57,10%	14,30%
Kamu	25%	50%	25%
Finansal Kurumlar	22,20%	75%	2,80%
Üretim-Sanayi	20,70%	56,90%	22,40%
Gıda	20%	80%	0%
Diğer	37,50%	50%	12,50%

Kaynak: Deloitte,2020

Deloitte tarafından 2020 yılında gerçekleştirilen araştırmaya göre, Türkiye ölçeğinde uzaktan çalışmaya ilişkin elde edilen bulgulara göre; ülkemizde uzaktan çalışmaya ilk olarak geçiş yapan sektörün %87,5 gibi yüksek bir oranla medya ve reklam sektörü olduğu görülmüştür. Bunun ardından, hizmet sektörünün %80,3 gibi bir oranla medya ve reklam sektörünü takip

ettiği gözlemlenmiştir. Bu gelişmenin hizmet sektöründeki olumlu etkisi, ülke yönetiminin belirlemiş olduğu kuralların büyük katkısıyla gerçekleşmiştir. Türkiye'deki Covid-19 salgını sürecinde uzaktan çalışma uygulamalarının iş kollarına göre dağılım durumu tabloda açıkça görülmektedir.

2.3.1.Pandemi Döneminde Uygulanan Çalışma Modelleri

Tarihin derinliklerinden günümüze dek, insanlık birçok salgın hastalığın etkisi altında yaşamıştır. Veba, İspanyol gribi, Asya gribi ve son dönemlerde tecrübe ettiğimiz Koronavirüs gibi bulaşıcı hastalıklar nedeniyle insanlar çeşitli tedbirler almışlardır. Bu bağlamda, özellikle pandemi dönemlerinde yaygın olarak uygulanan karantina ve hijyen önlemleri öne çıkmaktadır. Salgınlar sadece sağlık alanını değil, aynı zamanda ekonomi ve sosyal yaşamı da etkileyerek çalışma hayatına da yansımıştır. Özellikle son birkaç yıl içinde yaşanan Covid-19 pandemisi, çalışanlar ve işverenler üzerinde derin etkilere yol açarak zorunlu olarak evden çalışma pratiklerini yaygınlaştırmıştır. "Evde kal" çağrılarıyla birlikte insanlar sokağa çıkmama yönünde hareket ederek üretim süreçlerini duraklatmış ve hatta azaltmıştır. Devlet liderleri ve işverenler ise üretimi sürdürebilmek amacıyla kamu sektöründe ve özel sektörde evden çalışma, esnek/dönüşümlü çalışma modellerini benimsemek zorunda kalmışlardır.

2.3.1.1. Kısmi Süreli Çalışma

Esnek çalışma modelleri arasında en köklü ve en yaygın bilineni, kısmi süreli çalışmadır. Bu tür, "işçi ve işveren arasında karşılıklı anlaşma sonucu gerçekleşen, standart iş süresinin altında olan düzenli iş yapma şekli" olarak ifade edilebilir (Ünal, 2005). İşyerinde, normal çalışma saatlerine kıyasla daha az saatle iş yapma biçimine part-time çalışma, belli süreli iş görme veya yarım zamanlı çalışma adı verilmektedir. Kısmi süreli çalışmanın ana özelliği, normal iş süresinden daha kısa olması, düzenli bir düzende gerçekleşmesi ve isteğe bağlı olarak yapılmasıdır. (Öztürkoğlu,2013).

4857 sayılı İş Kanunun 13.maddesinde; *"işçinin normal haftalık çalışma süresinin, tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az belirlenmesi durumunda "* belli zamanlı iş ilişkisi oluşmaktadır(4857 sayılı iş kanunu,2003). Çalışma süresinin düşürülme oranı sabit kriterlere bağlı olmayıp ülkelere bağlı olarak değişmektedir.

Kısmi zamanlı çalışma, işgücü piyasasında farklı bir terim olmasa da, günümüzde pandemi döneminde sosyal mesafe öneminin yükselmesiyle birlikte farkındalığı artmıştır. Çalışma saatlerinin esnekliği ile birçok yeni iş modeli ortaya çıkmış ve bu esneklikten etkilenen kısmi

sürelî çalışma terimi de daha geniş bir kabul görmeye başlamıştır. Bu çalışma yöntemi, çalışanlar için daha fazla ve yoğun çalışmayı ifade ederken, işverenler için çalışanları yönetme yeteneklerini genişletmiştir.

Gelişmekte olan ülkelerde sınırlı bir alanı olan kısmî süreli çalışma, istihdamı artırma ve esnekliği artırma hedefi ile uygulanan bir yöntem olarak öne çıkmakta ve pandemi süreciyle birlikte daha geniş bir alanı kaplamıştır.

2.3.1.2. Yoğunlaştırılmış İş Haftası (Sıkıştırılmış İş Haftası)

Yoğunlaştırılmış iş haftası, belirli bir dönemdeki haftalık çalışma süresini, tipik olarak birkaç gün içine sıkıştırarak tamamlamayı hedefleyen bir çalışma düzenidir. Genellikle haftalık çalışma günlerinin azaltıldığı ve günlük çalışma saatlerinin artırıldığı bir model olarak açıklanabilir. Böylece çalışanın boş zamanı artırılarak esneklik sağlanmış olur. (İlkkaracan,2010). 4857 sayılı İş Kanununda, “ *yoğunlaştırılmış iş haftası ve denkleştirme süresi, tarafların mutabakatıyla haftalık standart çalışma süresinin, günlük 11 saat sınırını geçmeyecek şekilde farklı günler arasında dağıtılabileceği* ” ifade edilmektedir. Bu kapsamda, her iki aylık periyotta çalışanın haftalık ortalama iş görme süresi, normal dönemlerde haftalık çalışma zamanını aşmayacak biçimde belirtilmektedir.

Geleceğin iş modelinden biri olarak kabul edilen yoğunlaştırılmış iş haftası, haftalık çalışma süresini geleneksel 5 ya da 6 çalışma günü yerine daha kısa bir süre olan 3 ya da 4 çalışma gününe sıkıştırarak gerçekleştirme anlayışını temsil etmektedir(Acar,2021). Bir örnek vermek gerekirse, normal zamanda haftalık 40 saatlik çalışma miktarı, 4 çalışma günü içerisinde yapılarak diğer günlerde boş kalacak şekilde düzenlenmektedir(Karakoyun,2007).

Kompakt çalışma haftası, çalışanlar adına daha fazla serbest zaman, daha az iş yolculuğu ve daha uzun mesleki eğitim fırsatları sunarak avantaj sağlamaktadır. Bu bakımdan, pandemi dönemindeki çalışma modelleriyle uyumlu bir çözüm sunmuştur. Bu çalışma düzenlemesinde haftalık çalışma sürelerinde azalma olmamakla birlikte temel amaç, iş günlerinin daha kısa sürelerde sıkıştırılmasıdır(Yücel Bodur,2019).

Sıkıştırılmış iş haftası çalışma modeli, çalışanların daha fazla sosyal etkileşim fırsatına sahip olmalarını sağlamıştır; bu sayede kendilerine ayırabilecekleri daha fazla boş zaman elde etme imkânı bulurlar. İşveren açısından ise, işletmenin güncel giderlerinin azaltılması ve bakım-onarım işlerinin kesintisiz yapılabilmesi gibi avantajları beraberinde getirmektedir (Göçer,1994).

2.3.1.3. Kayan İş Süreleri

Esnek çalışma şekillerinin en eski örneklerinden birisi olan kayan iş süreleri, günlük çalışma saatlerinin aynı kalmasına rağmen çalışanın başlama saatini belirleyebilmesine olanak tanır. Bu sayede çalışanlar, mesai saatine erken veya geç başlayarak buna paralel olarak mesaiyi erken veya geç bitirebilirler. Kayan iş süreleri modeli içinde, temelde iki tür bulunmaktadır: basit kayan iş süreleri ve nitelikli kayan iş süreleri. (Öztürkoğlu, 2013, s. 119)

Klasik kayan iş süreleri çalışma modelinde, çalışanın işini tamamlaması için geleneksel mesai saatleri içinde olma zorunluluğu bulunmaz; bunun yerine çalışan, günlük 8 saatlik süreyi yine doldurur ancak bu süreyi kendi belirlediği saatlerde kullanabilir. Yani çalışan, 8 saatlik işi yapmakla yükümlüdür, ancak bu işi alışılmış başlangıç ve bitiş saatleri yerine kendi seçtiği zaman dilimlerinde gerçekleştirir (Acar,2021).

Vasıflı kayan iş süreleri modelinde, belirlenmiş olan zorunlu iş görme süresi içerisinde çalışan, kendi günlük çalışma zamanlarını ayarlayabilir ve olası günlük eksiklik veya fazlalıkları, belirli süreler zarfında (örneğin haftalık veya aylık) daha fazla çalışarak dengelemektedir(Eyrenci,2001). Genel bir açıklama ile, işçi iş saatlerini kendi belirlediği gibi bazı günlerde kısa çalışıp, haftanın diğer günlerinde çalışma sürelerini uzatıyorsa, bu tip çalışmaya vasıflı kayan iş süresi denir. Bu modelde çalışan, iş başlangıcı ve bitiş konusunda istediği esnekliğe sahip olurken aynı zamanda çalışma sürelerini kısaltabilir ve daha sonra bunu dengelemek için uzun çalışma süreleri uygulayabilir(Ulucan,2007).

Bilhassa pandemi dönemiyle birlikte yaşanan kapanmalarda çalışanların çalışma saatlerindeki düşüşün telafi edilmesinde kayan iş süreleri işverenler için kullanılabilir bir model olarak değerlendirilmiştir.

2.3.1.4.Ödünç İş İlişkisi

Son dönemlerde oldukça yaygın olarak kullanılan esnek çalışma yöntemlerinden biri, ödünç iş ilişkisi çalışma modelidir. Ödünç iş ilişkisi çalışma modelinde, bir işçi belirli bir işletmeye bağlı olarak çalışırken, kalıcı olmayacak şekilde başka bir işverene ödünç olarak verilir. Bu durumda işçinin hem temel işvereni hem de geçici olarak çalıştığı işveren arasında bir ilişki mevcuttur. İşçinin asıl işvereni ödünç veren işveren olarak adlandırılırken, geçici olarak çalıştığı işveren ise ödünç alan işveren olarak anılmaktadır. (Acar,2021). Özellikle nitelikli işgücünün taleplerine cevap vermede sıklıkla tercih edilen bu çalışma modelinde, işçi ile onu ödünç veren ve ödünç alan işveren arasında üçlü bir iş ilişkisi kurulmaktadır. Bu bağlamda, ödünç verme

şeklinde üç farklı bağ bulunmaktadır(Arııcı,1992).

Özet olarak, işletme sözleşme ile bağlı bulunduğu işçinin kalıcı olmayacak şekilde ve çalışanın onayı ile başka bir işletmeye devretme işlemidir (Aydoğdu,2012).

İşçi, geçici bir süre boyunca çalıştığı işverene karşı ücret aldığı dikkate alınarak iş yükünü yerine getirme yükümlülüğüne sahiptir; aynı zamanda denetime tabi tutulmaya da devam eder. Ücret ödeme sorumluluğu ise çalışano geçici olarak ödünç veren işverene aittir; yeni işveren ise denetim görevini üstlenmektedir(Çelik,2007).

Bir işveren, mevcut iş sözleşmesine dayalı olarak istihdam ettiği çalışanını, belirli bir dönem için başka bir işverene geçici olarak devrettiğinde, mevcut iş sözleşmesi devam etmektedir. İşçi, kalıcı olmayacak biçimde çalışacağı diğer işverenle yeni bir hizmet sözleşmesi kurmaz. İlk işveren, işin yerine getirilmesini geçici bir süre ve işçinin onayıyla ikinci işverene devretmiş olur (Aydoğdu,2012).

2.3.1.5. Çağrı Üzerine Çalışma

Esnek çalışma yöntemlerinden olan çağrı üzerine çalışmada çalışan çalışma edinimini işletmenin talep ettiği zamanlardayerine getirmektedir. Çağrı üzerine çalışma modelindeişverenler açısından maliyetler düşmekle beraber çalışanlar içinse ek istihdam süreleri yaratılmaktadır.. 4857 sayılı İş Kanununda; *“Yazılı sözleşme ile işçinin yapmayı üstlendiği işle ilgili olarak kendisine ihtiyaç duyulması halinde iş görme ediminin yerine getirileceğinin kararlaştırıldığı iş ilişkisi, çağrı üzerine çalışmaya dayalı kısmi süreli bir iş sözleşmesidir. Hafta, ay veya yıl gibi bir zaman dilimi içinde işçinin ne kadar süreyle çalışacağını taraflar belirlemedikleri takdirde, haftalık çalışma süresi yirmi saat kararlaştırılmış sayılır. Çağrı üzerine çalıştırılmak için belirlenen sürede işçi çalıştırılsın veya çalıştırılmasın ücrete hak kazanır. İşçiden iş görme borcunu yerine getirmesini çağrı yoluyla talep hakkına sahip olan işveren, bu çağrıyla, aksi kararlaştırılmadıkça, işçinin çalışacağı zamandan en az dört gün önce yapmak zorundadır”* İbaresini yer almaktadır (4857 Sayılı İş Kanunu).

İşverenin talep üzerine çalışma şekli, esnek çalışma modelleri arasında en çok tercih edilen ve işveren açısından avantajlı bir modele örnek teşkil etmektedir. Bu modelde işveren, çalışanın ne zaman ve hangi sürelerde çalışacağını belirleyebilmektedir. Belirli dönemlerde (ay, hafta vb.) yapılacak çalışma süreleri işverenin seçimine bağlı olarak planlanmaktadır, bu da üretim yoğunluğuna göre esnek bir çağrı sistemi oluşturmayı sağlar ve işveren atıl süreleri minimize eder. Sonuç olarak, bu yöntem emek maliyetlerini azaltmaya yönelik bir tasarruf sağlamaktadır (Aydın,2007).

2.3.1.6. İş Paylaşımı

İş paylaşımı bir işin tam zamanlı olarak gerçekleştirilmesi gereken görevlerinin, birden çok çalışan arasında çalışma saatlerinin toplamıyla uyumlu bir şekilde dağıtılması anlamına gelmektedir (Meriç,2005). Bu iş modelinde, işi gerçekleştiren çalışanlar arasında çalışma süreleri paylaşılarak, ücret, bonus, prim gibi nakit ödemeler de çalışanlar arasında bölüşülmektedir. Bu anlaşmada, örneğin bir tam iş gününü iki işçi yarı zamanlı olarak, biri üç saat diğeri beş saat veya haftada üç gün, biri iki gün diğeri dört gün veya üç işçi günde iki buçuk saat çalışarak paylaşabilirler. Bu sayede işveren, iş akışında aksamaya neden olmadan daha fazla işçiye iş verebilirken, işçiler de daha esnek bir çalışma süresine sahip olurlar.

İş bölüşümü çalışma modeli, kısmi süreli çalışma modeline benzemekle birlikte pratikte farklılık göstermektedir. Kısmi süreli çalışmada olduğu gibi çalışma süresi kısa değil tamdır, ancak o günün iş yükü paylaşım şeklinde düzenlenir. Bu model, tam zamanlı çalışma ile kısmi süreli çalışmanın bir kombinasyonu olarak da ifade edilebilir. Öncesi ve sonrasında yaygın tercih edilmeyen bir çalışma biçimi olsa da, pandemi döneminde sosyal mesafe kurallarının dikkate alınması gerektiği için belirli bir alandaki insan sayısının azaltılması amacıyla bu modelin uygulanabilirliği artmıştır.

2.3.1.7. Uzaktan Çalışma

Üretim veya hizmet sağlama amacıyla işyeri dışında herhangi bir yerde, işyerinde bulunmayan çalışanların katılmadığı ve bilgi iletişim teknolojilerinin kullanıldığı esnek çalışma yöntemi olarak açıklanabilir. Başka bir tarife göre, uzaktan çalışma, işçinin hizmet sözleşmesi kapsamında yapması gereken işi işyerine bağlı olmaksızın gerçekleştirdiği bir çalışma modeli olarak da ifade edilmektedir(Görücü,2018).

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), uzaktan çalışmayı, işlerin akıllı telefonlar, tabletler ve bilgisayarlar gibi BİT araçları yardımıyla işyeri dışında gerçekleştirilerek yürütülmesi olarak ifade etmektedir. (ILO,2020). Uzaktan çalışma yaklaşımı, işverenler için maliyetleri düşürme avantajı sunduğundan ötürü işçi ve işveren arasında gönüllülük esasına dayalı bir çalışma yöntemi olarak kabul edilir. Bunun yanı sıra, uzaktan çalışmada işin yeri (evde veya farklı bir mekânda), çalışma süreleri ve düzenlemeleri, kullanılacak teknolojik araçlar, yapılacak işin niteliği, denetim ve raporlama süreçleri gibi konuların netleştirilmesi gerekmektedir(a.g.e.).

4857 sayılı İş Kanununda uzaktan çalışma *“işçinin, işveren tarafından oluşturulan iş organizasyonu kapsamında iş görme edimini evinde ya da teknolojik iletişim araçları ile işyeri dışında yerine getirmesi esasına dayalı ve yazılı olarak kurulan iş ilişkisidir”* biçiminde ifade edilmektedir. Bunun yanında yine aynı kanunda *“uzaktan çalışmada işçiler, esaslı neden olmadıkça salt iş sözleşmesinin niteliğinden ötürü emsal işçiye göre farklı işleme tabi tutulamaz. İşveren, uzaktan çalışma ilişkisiyle iş verdiği çalışanın yaptığı işin niteliğini*

dikkate alarak iş sağlığı ve güvenliği önlemleri hususunda çalışanı bilgilendirmek, gerekli eğitimi vermek, sağlık gözetimini sağlamak ve sağladığı ekipmanla ilgili gerekli iş güvenliği tedbirlerini almakla yükümlüdür” ve “uzaktan çalışmanın usul ve esasları, işin niteliği dikkate alınarak hangi işlerde uzaktan çalışmanın yapılamayacağı, verilerin korunması ve paylaşılmasına ilişkin işletme kurallarının uygulanması ile diğer hususlar Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı tarafından çıkarılan yönetmelikle belirlenir” şeklinde ifade edilmiştir (4857 Sayılı İş Kanunu).

Pandeminin başlamasıyla birlikte sosyal temasın azaltılması zorunlu hale geldiğinden dolayı uzaktan çalışma işveren ve çalışanlar için bir seçenek değil mecburiyet halini almıştır. Salgın döneminde Dünya’da vakaların hızla artmasıyla birlikte virüsün ülkemize girdiği tarih olan 11 Mart 2021 tarihinden önce Covid-19’a karşı birtakım önlemler alınmak zorunda kalınmış ve uzaktan çalışma yönetmeliği ile ilgili bazı değişiklikler gerçekleştirilmiştir.

Bunlar:

“(1) İş ilişkisi doğrudan uzaktan çalışma sözleşmesi ile kurulabilir veya hâlihazırda işyerinde çalışan işçinin iş sözleşmesi, işçinin ve işverenin anlaşması halinde, uzaktan çalışma sözleşmesine dönüştürülebilir.

(2) İşçinin, uzaktan çalışma yapma talebi ile ilgili hususlar aşağıdadır:

a) Talep yazılı olarak yapılır.

b) Talep işyerinde belirlenen usul doğrultusunda işverence değerlendirilir.

c) Talep değerlendirilirken, işin ve işçinin niteliği gereği uzaktan çalışmaya uygunluğu ile işverence belirlenecek diğer kıstaslar kullanılır.

(3) Talebe ilişkin değerlendirme sonucunun otuz gün içinde işçiye talebin yapıldığı usulle bildirilmesi esastır.

(4) Talebin kabul edilmesi halinde 5 inci maddede belirtilen hususlara uygun şekilde sözleşme yapılır.

(5) Uzaktan çalışmaya geçen işçi, ikinci fıkrada belirtilen usulle tekrar işyerinde çalışma talebinde bulunabilir. İşveren, söz konusu talebi öncelikli olarak değerlendirir.

(6) Uzaktan çalışmanın mevzuatta belirtilen zorlayıcı nedenlerle işyerinin tamamında veya bir bölümünde uygulanacak olması halinde uzaktan çalışmaya geçiş için işçinin talebi veya onayı aranmaz.” (Uzaktan Çalışma Yönetmeliği,2021).

Şeklinde pandeminin oluşabilecek etkisini kırmak üzere birtakım düzenlemelere gidilmiştir.

Alınan tedbirler ve düzenlemeler sayesinde virüsün yayılması minimize edilerek çalışanların sağlığını koruma amacıyla çaba sarf edilmiştir. Bu düzenlemelerin etkisiyle, uzaktan çalışmanın mümkün olduğu sektörlerde derhal bu yöntemin kullanımı teşvik edilirken, bu tür çalışmanın uygulanmasının zor olduğu sektörlerde ise telafi çalışmaları, esnek iş düzenlemeleri veya ücretsiz izin gibi yaklaşımlar benimsenerek çalışanların sağlığına özen gösterilmiştir.

Tıpkı dünya genelinde olduğu gibi, Covid-19 pandemisi nedeniyle Türkiye'deki birçok şirketin sosyal mesafe önlemleri nedeniyle uzaktan çalışmaya yönelmek zorunda kalmıştır. Türkiye

genelindeki işletmelerin büyük bir bölümü, salgın öncesinde uzaktan veya esnek çalışma konusunda çok fazla deneyime sahip değilken, pandemi sürecinde hızla uzaktan çalışma modellerine geçiş yapmışlardır. Bu bağlamda, pandeminin birçok firma için yeni çalışma modellerine dönüşü hızlandıran bir etken olduğu ifade edilebilir(Yeni Nesil Çalışma Modelleri,2022).

Uzaktan çalışma modelinin işin yapıldığı mekan ve işçi bakımından temel avantajları şunlardır: Esnek üretim fırsatı sunması, artan iş taleplerine anında yanıt verebilme yeteneği, iş süreçlerinin ofis dışında yürütülmesi ile dış kaynaklardan destek alabilme. Dış kaynak kullanım imkânı ile uzaktan çalışma modeli birleştirilebilir. Personel maliyetlerinin azaltılması, projelere ve sonuçlara odaklanan uzaktan çalışmanın genellikle personel maliyetlerinde azalmaya yol açması. İşyeri işletim giderlerinin düşürülmesi, personel istihdamıyla bağlantılı gider kalemlerinde tasarruf sağlanması, kira, ofis ekipmanları, enerji, su gibi. Esnek çalışma saatlerinin uygulanabilirliği, bireyin çalışma saatlerini ihtiyaçlarına uygun olarak düzenleyebilmesi. Özgür iş kıyafetleri seçimi, bireyin tercih ettiği kıyafetle çalışabilmesi. Performansa dayalı değerlendirme, bireyin iş sonuçlarına göre performansını değerlendirerek ödüllendirilmesi. Kişisel maliyetlerde düşüş sağlanması, ulaşım ve yemek masraflarının azalması. Konut yerinin serbestçe seçilebilmesi imkânı. Kadınlar, çocuklar, engelliler ve hükümlüler için yeni istihdam fırsatları oluşturabilmesi gibi olumlu yönler bulunmaktadır. Kişinin istediği gibi zaman planlaması yapabilmesine olanak sağlamaktadır (Öztürkoğlu, 2013).

2.3.1.8. Tele Çalışma

Tele-çalışma kavramı, ilk defa 1973 Petrol Krizi'nin etkisiyle Amerika Birleşik Devletleri'nde gündeme gelmiştir. Yükselen petrol fiyatlarına bağlı olarak işe gitme masraflarının artması ve gelecekteki maliyet artışlarının kalıcı olup olmayacağına dair endişeler, bu fikrin ortaya çıkmasında etkili olmuştur. (ILO,2016).

Tele-çalışma kavramı, 1970'lerin ve 1980'lerin ABD'sinde, esnek iş yapılan sektörlerden, eyaletlerden ve farklı ülkelerden önce özellikle yüksek işe gitme maliyetlerine sahip olan ve bilgi iletişim teknolojilerinin kullanıldığı California eyaletinin bilgi endüstrileri gibi sınırlı sektörler ve coğrafi bölgelerde ilk kez uygulanmıştır(ILO,2017). 1990'ların başında; bilgi ve iletişim teknolojilerinin ilerlemesi, bilgisayar ve cep telefonuna erişimin kolaylaşması, internetin yaygınlaşması, işverenlerin ve işçilerin esneklik talepleri, küresel rekabet ve ülkelerin benimsediği stratejiler, tele-çalışmanın gelişimini şekillendirmiştir(Meşhur,2010).

Uluslararası düzeyde, tele çalışma oranları ülkelere göre çeşitlilik göstermektedir ve Covid-19

salgınına kadar yavaş ve aşamalı bir artış göstermiştir. Pandemi öncesi dönemde, tele çalışma genellikle iş yerindeki çalışmaya ek olarak evden bazı zamanlarda uygulanmıştır. Küresel olarak, 2019 yılında düzenli olarak tele çalışanların oranı sadece %3 civarında bulunmuştur. Amerika Birleşik Devletleri'nde, 2017-2018 yıllarında bağımlı çalışanların %25'i evden bazı zamanlar tele çalışma yaparken, sadece %2'si haftada beş gün düzenli olarak evden çalışmıştır. Fransa'da, haftada yalnızca 1 gün tele çalışanların yüzde yaklaşık %3 iken, haftada üç gün veya daha fazla oranda tele çalışanların yüzdesi %0.9 olarak kaydedilmiştir. Japonya'da, 2016senesinde 100'den fazla işçisi olan 2032 tane firmada yapılan araştırmada, firmaların yalnızca %13.2'si (bunların üçte ikisi mobil çalışma biçiminde) farklı tele çalışma yöntemlerini benimsemiştir ve bu işletmelerde tele çalışanların oranı genellikle %5'in altında kalmıştır.

Avrupa Birliği'nde, 2009 yılında çalışanların sadece %5.4'ü tele çalışma yapmıştır ve bu oran 2009 yılından Covid-19 pandemisinin başlangıcına kadar olan süreçte önemli ölçüde değişmemiştir. Aynı dönemde, ara sıra evden tele çalışanların oranı ise 2009 yılında %5.2 iken 2019 yılında %9'a yükselmiştir(Tokol,2021). 2019 yılında İsveç, Finlandiya ve Hollanda gibi ülkelerde düzenli bir biçimde ya da bazen evden tele çalışanların yüzdesi %30'un üzerindedir. AB ülkelerinin yarısında ise bu oran %10'un altındadır. Örneğin, Belçika, Fransa ve Portekiz gibi ülkelerde bu oran yüzde 15 ile 24 arasında değişmektedir (European Commission,2020).

2.3.1.9. Evden Tele Çalışma

Covid-19 salgını, Dünya çapında yayıldığı zaman, tele çalışma kavramı 2020 öncesine kıyasla farklı ve yeni bir bakış açısı kazanmıştır. Salgınla birlikte, toplumun sağlığını koruma amacıyla uygulanan sosyal mesafe tedbirleri, işyerlerinin kısmen veya tamamen faaliyetlerini sürdürme ihtiyacı, işlerin korunması gerekliliği, ekonomik olumsuz etkilerin azaltılması ve ekonominin sürdürülebilirliği gibi nedenlerle, evden tele çalışma hükümetler ve işverenler tarafından teşvik edilen bir yöntem olarak hızla, kitlesel olarak ve zorunlu olarak kamu ve özel sektörde uygulamaya konulmuştur.

Evden tele çalışma, bazı ülkelerde işverenin inisiyatifiyle, toplu veya bireysel iş sözleşmelerine ihtiyaç duyulmadan hayata geçirilmiştir. Bu durum, esnek çalışma düzenlemelerinin temel ilkesi olarak görülen gönüllülük özelliğine son vermiştir (Eurofound,2020).

Pandemi, doğal afet durumlarında büyük ölçekte evden tele çalışma modelinin kullanılması, Covid-19 döneminden önce de sıklıkla karşılaşılan bir durumdur(Guyot&Sawhill,2020). Aslında, Amerika Birleşik Devletleri'nde 2000 yılında kuş gribi salgını sırasında federal hükümet, federal devlet kurumlarında çalışanlarına evden tele çalışmaya yönlendirmiştir

(Messenger,2019). Her ne kadar ülkeler farklı olsa da, evden tele çalışma uygulamasının kapsamı Covid- 19 salgını kadar yaygın bir seviyeye ulaşmamıştır. Pandemi dönemiyle birlikte ABD, AB27, Birleşik Krallık, Norveç ve diğer birçok ülke, evden tele çalışmayı neredeyse standart bir uygulama haline getirmiştir(European Commission,2020). 2020 yılındaki erken tahminlerine göre Eurofound'a göre; Avrupa Birliği'nin 27 ülkesinde çalışanların yaklaşık yüzde 40'ı düzenli ve tam zamanlı olarak evden tele çalışmaya geçmiştir. AB27 bölgesinde, evden tele çalışmada en büyük artış, özellikle salgından en çok etkilenen ülkelerde ve salgın öncesi dönemde de uygulanan Finlandiya, Lüksemburg, Hollanda, Belçika, Danimarka gibi ülkelerde yaşanmıştır (ILO,2020). Ayrıca, 2020 yılında Eurofound tarafından gerçekleştirilen iki aşamalı bir e-ankete göre; Avrupa Birliği'nin 27 ülkesinde salgın süresince evden çalışanların %54'ü önceki dönemlerde de evden tele çalışanlardan oluşurken, yüzde 46'sı ise ilk kez evden tele çalışmaya başlayanlardan oluşmuştur. Genç işçiler arasında (18-34 yaş aralığı), diğer yaş gruplarına göre (yüzde 49) ilk defa evden tele çalışanların oranı nispeten daha yüksektir (Eurofound,2020).

2020 Nisan ayının başında ABD'de çalışanların yarısından fazlası, daha önceki 2017-2018 yıllarındaki döneme göre ara sıra evden tele çalışanların iki katından daha fazla bir oranda düzenli olarak evden tele çalışmaya geçmiştir. (OECD,2020).

Ancak, Japonya'da durum diğer ülkelerden farklı olarak evden tele çalışma oranının pandemi öncesi ve pandemi dönemi arasında pek bir değişim göstermemesi şeklindedir. Bu durumun sebepleri olarak, diğer ülkelerle karşılaştırıldığında pandemi sebebi ile hasta ve ölüm sayılarının daha düşük olması, hükümetin baskıcı olmayan yaklaşımları, çoğu firmanın tele çalışmaya henüz hazırlıklı olmaması, işletmelerin geleneksel yüz yüze iletişimli örgüt kültürü ve kurumsal zorluklar bulunmaktadır. (Okuba,2020).

Evden çalışma, teknolojik altyapının gerekliliği, işlerin ve mesleklerin bu çalışma modeline uygunluğu gibi bir dizi neden dolayısıyla tüm sektörlerde ve dünya genelinde her ülkede uygulanmamıştır. Covid-19 virüsünün hızla yayılması ve ciddi bir tehdit oluşturması, insan temasını azaltma ihtiyacı doğurarak çalışma yöntemlerinde hızlı ve ani değişikliklere neden olmuştur. Bu durum, evden çalışma deneyimi sınırlı, hiç olmayan veya yetersiz teknolojik altyapıya sahip ülkeler için oldukça zorlayıcı olmuştur. Evden çalışma, teknolojik gereksinimlerin ötesinde, bazı meslek gruplarının doğası ve sektörel zorunluluklar nedeniyle tüm sektörlerde uygulanamamaktadır. Ülkelerin sektörel yapısı, mesleklerin niteliği ve uygulanabilirliği farklılık göstermektedir. Tarım, inşaat, turizm, perakende, ulaşım ve depolama gibi sektörler, evden çalışma modeline uygun olmayan işler barındırmaktadır. Öte yandan, bit, finans ve sigorta, ofis hizmetleri, eğitim, bilimsel, teknik ve mesleki faaliyetler ile

kamu yönetimi gibi sektörler, evden çalışmanın daha yaygın olduğu alanlardır(Görmüş,2020). Meslek ve niteliklere bağlı olarak, evden çalışma oranı ülkeler arasında farklılık göstermektedir. Büro memurları (Japonya, Hindistan, ABD), bilimsel araştırmacılar ve mühendisler (Japonya ve Hindistan), yüksek beceri gerektiren çalışanlar (yöneticiler, uzmanlar ve satış temsilcileri gibi) arasında evden çalışma oranı daha yüksektir. (Messenger,2019).

Covid-19 pandemisinin istihdamı ve istihdam oranını geniş ölçüde olumsuz etkilediği bir dönemde, esnek çalışma biçimleri, özellikle tele çalışma ve uzaktan çalışma yöntemleri gibi, bazı meslek grupları için daha az etkilenmiştir. Ayrıca, pandemi sürecinde üretim veya hizmetin sürdürülebilmesi amacıyla evden çalışmanın uygulandığı sektörlerde genişlemeler yaşanmıştır. Örneğin, Almanya'da pandemi sürecinde daha önceden tele çalışma uygulanmayan belli başlı sektörler, evden çalışma yöntemlerine geçiş yapmıştır (Bozkurt Gümrükçüoğlu, 2020). Bunun yanı sıra, bilişim sektöründeki düşük vasıflı işlerde de evden çalışma seviyelerinde artışlar gözlemlenmiştir. Diğer bir örnekte ise Avrupa Birliği'nde, salgın öncesi dönemde tele çalışma deneyimi sınırlı olan teknikerler ve diğer orta vasıflı çalışanlar, pandemi sürecinde ev eksenli çalışmaya yönelmiştir (European Commission, 2020).

Ayrıca, evden tele çalışma uygulamasının kapsamı, işletmenin veya tesisin boyutuna ve gelişmişlik seviyesine bağlı olarak farklılık göstermektedir. Pandemi öncesi dönemde tele çalışma, özellikle büyük işletmelerde ve özellikle çok uluslu şirketler tarafından daha yaygın bir şekilde kullanılmıştır (Tokol, 2019). Salgın sürecinde evden tele çalışmaya geçiş, pandemi öncesine dair deneyimlerden yola çıkılarak, genellikle KOBİ'lerde büyük işletmelere kıyasla daha sınırlı bir düzeyde gerçekleşmiştir. Tokyo ve Osaka Ticaret Odalarının Japonya'da yaptığı bir araştırmaya göre, işletme ölçeğine bağlı olarak tele çalışma oranı büyük işletmelerde yüzde 48 iken, KOBİ'lerde ancak yüzde 10-20 arasında kalmıştır (OECD, 2020). KOBİ'lerde evden tele çalışma imkânının sınırlı olması nedeniyle, devletler salgının etkisini hafifletmek amacıyla KOBİ'leri teşvik etmek için finansal destekler sağlamıştır. Japonya'da pandemi döneminde evden tele çalışmaya geçiş için gerekli olan teknolojik altyapı maliyetlerinin %50'si devlet tarafından karşılanmıştır. Bu yönde atılımı desteklemek adına, devasa bilişim şirketleri de firmalara ve işçilere bilgi teknolojilerine geçici bedava erişim imkânı sunmuştur (OECD, 2020b). Ülkemizde ise kobilerde işverenlere yönelik yapılan bir ankette salgın sürecinde *“Çalışanlarınızı Covid-19 Salgınından Korumak İçin Çalışma Metotları Bakımından Hangilerini Tercih Ettiniz?”* sorusuna %50'si vardiyalı çalışma ve/veya kısa çalışma uygulamasını başlatırken; %31'i dönemsel evden çalışma (haftanın belirli günleri gibi); %14'ü herhangi bir önlem almamış; %11,9'u yalnızca beyaz yaka çalışanlara evden çalışma izni

vermiş; %7,1'i tüm çalışanlara evden ya da uzaktan çalışma izni verdiğini ifade etmiştir (Akar,2022).

2.3.1.9.1.Dünya’da Evden Tele Çalışma

Modern dünyada küreselleşme süreci ile birlikte teknoloji, siyaset, kültür ve daha birçok alanda büyük değişimler yaşanmaktadır. Bu değişimler insanları etkilerken çalışma biçimlerini de etkilemektedir. İşte bu değişimlerin en belirgin yansıması, esnek çalışma yöntemlerinin özellikle evden çalışma (WFH) kavramının ortaya çıkmasıdır. Covid-19 pandemisinin ilk olarak Çin'de 2019 Kasım'ında başlaması ve 2020'nin başlarında tüm dünyaya yayılması, evden çalışmayı sadece bir tercih olmaktan çıkararak virüs bulaşımını azaltmak için yasal bir zorunluluk haline getirmiştir.

Evden çalışma pratiği pandemi öncesinde özellikle Kuzey Avrupa ülkelerinde sınırlı bir kesim tarafından kullanılıyordu. Avrupa Çalışma Koşulları Anketi verilerine göre, 2014 yılında OECD ortalamasına göre en az bir kez evden çalışanların oranı %20, ayda birkaç kez evden çalışanların oranı ise %5 olarak görülüyor. ABD'de 2017-2018 döneminde evden çalışanların ortalaması ise %24,8 olarak kaydedilmiştir (Kara, 2020).

Pandemi öncesi dönemde, nadir durumlarda ve sınırlı bir oranda çalışanlar evden çalışmaktaydı. Avrupa Birliği ülkeleri arasında sürekli veya bazı zamanlarda evden çalışma fırsatı olan ülkelerin oranları incelendiğinde, gelişmiş ekonomilere sahip ülkelere Danimarka, Hollanda ve İsviçre'de %30 seviyelerindeyken, düşük ekonomilere sahip Çekya, Yunanistan, İtalya ve Polonya gibi ülkelere %10 seviyelerine düşmektedir. ABD'de bu yüzde %20, Japonya'da %16 ve Arjantin'de %1,6 olarak belirtilmektedir (ILO, 2020).

OECD verilerine göre, pandemi öncesi dönemde günlük veya ara sıra evden çalışma oranları erkeklerde %8,2 iken, kadınlarda %9,2 olarak ölçülmüştür. Teknolojik ilerlemeler ve altyapı sistemlerinin gelişmesiyle pandemi öncesinde evden çalışma oranlarının arttığı gözlemlenmektedir (OECD, 2020b).

Avustralya'da Emek Dinamikleri Anketi (HILDA) sayısal verilerine dayanarak, küresel salgın öncesinde evde çalışan bireylerin %47,9'u yönetici pozisyonunda iken, işçilerin sadece %8,9'u evden çalışabiliyordu. Sektörel açıdan bakıldığında ise evden çalışma oranı en yüksek olan sektör %50,8 ile tarım, ardından %48,9 ile eğitim ve öğretim sektörü olarak belirlenmiştir (Dockery ve Bawa, 2020).

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), işgücü anketleri verilerine göre, dünya genelindeki işgücünün yüzde 7,9'unun koronavirüs pandemisi öncesinde sürekli olarak evde çalıştığı tahmin edilmekte ve bu yüzdenin neredeyse 260 milyon işçiye denk geldiği hesaplanmaktadır. Bu öngörüler, 118 farklı ülkeden elde edilen verilere dayanmakta ve dünya çapındaki

istihdamın %86'sına karşılık gelmektedir. (ILO, 2020b). ILO'nun tahminlerine göre, pandeminin hemen öncesinde yani 2019 yılında dünya genelinde ev merkezli işçilerin 147 milyonu kadın ve 113 milyonu erkek olarak kaydedilmiştir. Kadınların evden çalışma oranı, erkeklere göre %5,6 daha yüksek olarak görülmüştür (ILO, 2021).

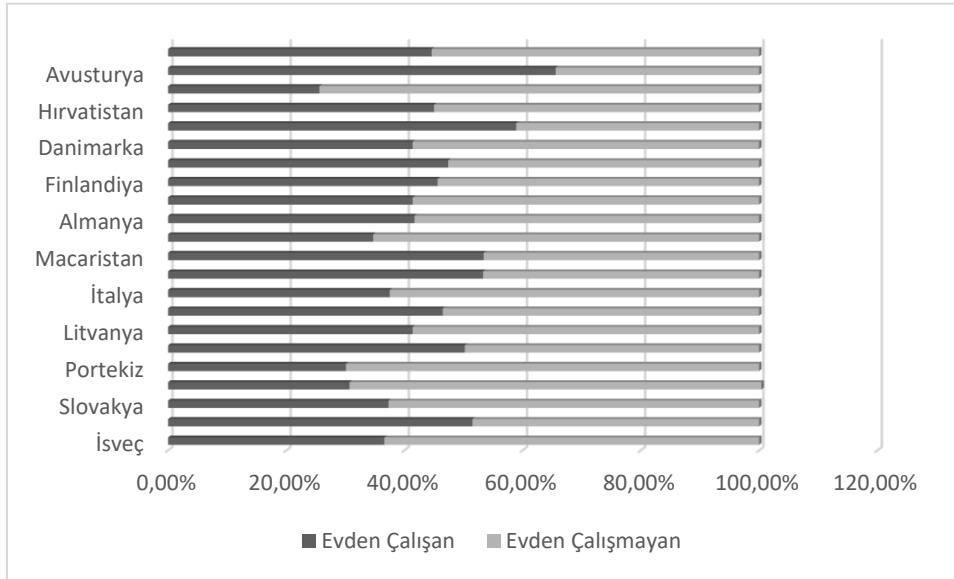
"Covid-19 İşveren Eylem ve Hazırlık Planları Araştırması" (2020), global çapta çeşitli sektörlerde faaliyet gösteren işverenlerin ve 1,6 milyon çalışanın katılımıyla yürütülen bir çalışmanın sonuçlarına dayanmaktadır. Bu çalışma, pandemi öncesinde evden çalışma oranının dünya genelinde %14 seviyesinde olduğunu, ancak pandemi sürecinin etkisiyle bu oranın %68'lere kadar yükseldiğini göstermektedir. Covid-19 salgını, iş hayatında ani ve köklü bir yeniliğe sebep olmuş ve bu yenilik işletmeler aracılığı ile hızla yaygınlaştırılmıştır (Uşen,2021). Hızla yayılan virüs ve artan ölüm haberleri nedeniyle Dünya genelinde "evde kal" çağrıları daha fazla yankı bulmuş ve sonuç olarak kıta Avrupası'nda 10 çalışanın 4'ü zorunlu olarak evden tele çalışmaya başlamıştır. Pandemi başladığında, önceden evden çalışma deneyimi yüksek olan ülkeler, evden çalışmaya en hızlı adapte olan ülkeler olarak öne çıkmaktadır. İlk verilere göre Finlandiya gibi İskandinav ülkelerinde çalışanların %60'ı evden çalışmaya geçmiştir. Danimarka, Lüksemburg, Belçika gibi ülkelerde bu oran %50'nin üzerinde, İtalya, Avusturya ve İrlanda ise %40 civarında ev eksenli çalışmaya başlamıştır. Avrupa genelinde, salgınla birlikte evden çalışmaya tamamen geçenlerin oranı %56, hiç evden çalışmayanların oranı ise %24 olarak belirlenmiştir. Bu artışlar, doğru teknoloji ve altyapının sağlandığı durumlarda işlerin evde de yapılabileceğini göstermiştir (ILO, 2020).

Litvanya'da salgının etkilerini hafifletmek amacıyla evden çalışma uygulamasının yapıldığı kapanma sürecinde, kimlerin bu uygulamadan memnun olduğunu anlamak için 436 kişinin katıldığı bir anket çalışması gerçekleştirilmiştir. Katılımcıların %32,6'sı erkek (%142) ve %67,4'ü (%294) kadındır. Anket sonuçlarına göre, en yüksek memnuniyet oranına sahip çalışanlar, 4-10 yıl arası profesyonel deneyime sahip, yükseköğrenim mezunu, önceki dönemde haftada 2 defa evden çalışmış olan Y kuşağı kadınlarıdır. En düşük memnuniyet oranına sahip grup ise 20 yıl ve üzeri çalışma deneyimine sahip, lisans mezunu, yalnızca karantina döneminde evden çalışmış olan "boomers" kuşağı erkekleri olarak belirlenmiştir (Raišien vd., 2021). Anket sonuçlarına göre, evden çalışma deneyimi olmayan ve geleneksel çalışma yöntemine alışkın olan kişilerin bu dönemden olumsuz etkilendiği anlaşılmaktadır.

Pandemi döneminde dünya genelinde evden çalışma durumuna bakıldığında, evden çalışmanın mümkün olduğu işlerin oranı en yüksek olan ülkeler Hollanda, Belçika ve Finlandiya gibi görünmektedir. Evden çalışmanın az mümkün olduğu ülkeler ise Meksika, Peru ve Ekvator

olarak sıralanabilir. Türkiye ise evden çalışmanın düşük bir oranda mümkün olduğu ülkeler arasında yer almaktadır (a.g.e.).

Şekil 12: Pandemi Döneminde Evden Çalışan ve Çalışmayanların Ükelere Göre Dağılımı



Kaynak: Eurofound,2021

Eurofound'un "Covid-19 Döneminde İş Yapmak" isimli raporunda yer alan bilgilere göre, "Pandemi sebebi ile herhangi bir kısıtlama olmasaydı, ne sıklıkla evden çalışmak isterdiniz?" sorusuna katılan AB üyesi devletlerdeki ankete katılanların büyük bir bölümü, hafta içerisinde birkaç kez evden çalışma isteği taşıdıklarını ifade etmişlerdir. Bazı katılımcılar ise hiç evden çalışmak istemediklerini belirtmişlerdir. Aynı soruya verilen cevaplar arasında, 18-34 yaş aralığındaki kişilerin haftada birkaç kez evde çalışmayı tercih ettikleri gözlenirken, 50 yaş ve üstü katılımcıların geleneksel çalışma düzenine sıkı sıkıya bağlı oldukları ve evden çalışma düşüncesine sıcak bakmadıkları görülmüştür. Bu durum, alışkanlıkların değiştirilmesinin zorluğu ve teknolojik gelişmelere uyum sağlama zorluğuyla açıklanmıştır. AB üyesi ülkeler arasında yapılan karşılaştırmada, toplamda 27 devletin küçük bir kısmının her zaman evden çalışmayı istediği, büyük bir çoğunluğun ise haftada birkaç kez veya ayda birkaç kez evden çalışmayı tercih ettiği görülmüştür. Genel olarak, %22,90'luk bir kesimin ise hiçbir şekilde evden çalışmayı arzulamadığı görülmüştür. Avrupa'da, AB üyesi ülkeler arasında evden çalışmaya yeterince uyum sağlayamayan Romanya'da çalışanların %38,30'u hiç evden çalışmak istemediğini ifade etmiştir. Benzer şekilde, Belçika'da ise çalışan bireylerin haftada birkaç kez evden çalışmayı istedikleri gözlemlenmiştir. Aynı raporda yer alan "Covid-19 salgını öncesinde ne sıklıkla evden çalıştınız?" sorusuna verilen yanıtlar cinsiyetlere göre incelendiğinde, erkekler ve kadınlar arasında belirgin bir fark olmadığı görülmüştür. Genel

olarak incelendiğinde, önceden hiçbir şekilde evden çalışmayanların yüzdesinin %65,30 olduğu görülmüştür. Pandemi, çalışma hayatını da etkilemiş ve birçok çalışan zorunlu olarak ev eksenli çalışma şekline adapte olmuştur (Eurofound,2021).

Tablo 6: Pandemi Öncesi Dönemde Ülkelerin Evden Çalışma Sıklığı

Ülkeler	Günlük	Haftada Birkaç Kez	Ayda Birkaç Kez	Daha Az Sıklıkta	Asla
Avusturya	6,80%	7,40%	7,40%	10,20%	68,20%
Belçika	9,30%	10,50%	12,50%	13,30%	54,40%
Bulgaristan	12,60%	6%	5,50%	9,10%	66,80%
Çekya	7,90%	5,30%	6,60%	19,10%	61,20%
Danimarka	7,50%	5,60%	9,40%	23%	54,40%
Estonya	15,30%	9,80%	9,20%	15,50%	50,40%
Finlandiya	6,80%	8,40%	11,70%	20,70%	52,50%
Fransa	12%	8,30%	6,10%	4,50%	69,10%
Almanya	10,10%	7,70%	10,30%	13,70%	58,20%
Yunanistan	6,20%	5,50%	7,80%	17,50%	63%
Macaristan	12,60%	7,50%	4,60%	10,70%	64,70%
İrlanda	8,10%	4,60%	7,30%	10,70%	69,40%
İtalya	6,80%	3,80%	3,90%	12,30%	73,10%
Letonya	9,50%	8,40%	8,30%	11%	62,80%
Litvanya	10,20%	8,60%	7,40%	6,50%	67,30%
Hollanda	11,90%	6,10%	7,10%	13,20%	61,70%
Portekiz	13%	4,90%	7,40%	10,90%	63,70%
Romanya	8%	6,70%	4%	10,90%	70,50%
Slovakya	5,90%	5,30%	8%	10,50%	70,40%
İspanya	8,10%	5,50%	6,90%	7,40%	72,20%
İsveç	8,90%	3,10%	7,20%	15,30%	65,60%
Toplam	9,50%	6,60%	7,20%	11,30%	65,30%

Kaynak: Eurofound,2021

Salgın öncesinde ülkelerin evden çalışma oranlarına baktığımızda, birçok ülkede evden çalışmanın yaygın olmadığını görmekteyiz. Günlük evden çalışma oranlarının en düşük olduğu ülke Slovakya iken en yüksek olduğu ülke Estonya olarak öne çıkmaktadır. Pandemi öncesi dönemde Avrupa Birliği üyesi ülkelerde ortalama %9,5 olan evden çalışma oranı, salgının yayılmasını engellemek amacıyla önemli ölçüde artırılmıştır.

Salgın sürecinde işletmelerin bakış açısına geldiğimizde, Google'ın yöneticileri hemen hemen her yerden çalışmanın mümkün olduğunu belirtse de, kendi çalışanlarının büyük bir bölümünün ofiste çalışmanın önemine vurgu yaparak ofis ortamını koruma gerekliliğini savunmuşlardır.

Ancak bu görüşün aksine, Covid-19 pandemisi yayıldıkça Silikon Vadisi ve Seattle gibi büyük firmalar, çalışanlarını evden çalışmaya teşvik etmekte öncü olmuş ve kapanmalar sonrasında bile ofislerini son sıraya koymuşlardır. Hatta bazıları, çalışanlarının ofise dönmemesi ihtimalini dillendirmiştir(Bilginoğlu, 2021). Genel olarak ifade etmek gerekirse, kurumsal ve büyük işletmeler evden çalışma sürecine daha iyi uyum sağlamış ve çalışanlarıyla bağlarını sürdürmeyi başarmışlardır.

2.3.1.9.2.Türkiye’de Evden Çalışma

Ülkemizde ev eksenli çalışma ve uzaktan çalışma şeklinde esnek çalışma yöntemleri, 2010 yılında kabul edilen kapsamlı yasada kendine yer bulmuştur. Bu yasa, 6111 sayılı kanun olarak adlandırılmış olup, esnek çalışma modellerine dair düzenlemeleri içermese de yasal bir çerçeve oluşturmuştur. Sonrasında 2014 yılında çıkarılan bir diğer yasada uzaktan çalışma modeline ilişkin hükümler yer almış, ancak bu yasa da resmiyet kazanmamıştır. 2012-2014 Eylem Planı kapsamında ise ilk defa "uzaktan çalışma" kavramı ele alınmış; nihayetinde 2016 senesinde 4857 sayılı İş Kanunununa ekleme yapılarakyasal bir şekilde düzenlenmiştir.

Tablo 7: Pandemi Öncesi Dönemde İşyeri Durumuna Göre İstihdam Edilenler

Yıl	Sabit Olmayan İşyeri	Evde Çalışan	Toplam İstihdam
2014	1738	564	25933
2015	1703	554	26621
2016	1752	611	27205
2017	1802	696	28189
2018	1735	707	28738
2019	1533	689	28080

Kaynak: TÜİK,2019

Türkiye İstatistik Kurumu'nun sunmuş olduğu verilere bakıldığında, ülkemizde 2019 yılı ve önceki yıllarda, pandemi öncesi dönemde, evden ve uzaktan çalışma gibi esnek çalışma yöntemlerinin pek yaygın olmadığı görülmektedir. Elde edilen verilere göre, son beş yıl içerisinde toplam istihdam sayısı 2.147 çalışan artışı göstermiştir. Evden çalışma modelini uygulayan bireyler arasında ise bu rakam 125 kişi artmıştır. Oranlar açısından değerlendirildiğinde, 2014 yılında %2,17 seviyesinde olan evden çalışma oranı, teknolojik altyapının ilerlemesiyle 2019 yılına kadar %0,28 artışla %2,45 seviyesine yükselmiştir.

Genel itibari ile diğer Dünya ülkeleri ile kıyaslandığında ülkemizde esnek çalışma yönteminin pandemi öncesi dönemde pek benimsenmediği, buna bağlo olarak da pandemi sürecinde bu çalışma modeline ayak uydurmada sorunlar yaşandığı görülmüştür.

Tablo 8: Pandemi Öncesi Dönemde İşyeri Bazlı İstihdam Edilenlerin Cinsiyet Dağılımı

Yıl	Kadın			Erkek		
	Sabit Olmayan İşyeri	Evde Çalışan	Toplam İstihdam	Sabit Olmayan İşyeri	Evde Çalışan	Toplam İstihdam
2014	65	509	7689	1673	55	18244
2015	74	497	8059	1629	57	18563
2016	73	545	8312	1679	66	18893
2017	85	627	8729	1717	69	19460
2018	88	646	9018	1647	61	19720
2019	81	603	8924	1452	86	19156

Kaynak: TÜİK,2019

Esnek çalışma modellerinin tercih edilmesinde cinsiyet faktörü de oldukça etkili bir rol oynamaktadır. Tabloya göz atıldığında, pandemi öncesi dönemde bu çalışma modellerini benimseyenlerin sayısının kadınlarda erkeklere kıyasla daha fazla olduğu görülebilir. Kadınlar, erkeklere nazaran evden çalışma yöntemini daha sık tercih etmiştir. Bu eğilimin altında yatan nedenlerden bir kaçına değinmek gerekirse, ülkemizde çocuk ve yaşlı bakımı ile ev işleri şeklindeki yapılan işler kadınların daha fazla ilgilenmekte olduğu alanlardır; bu rollerin çalışma rollerinden önce gelmesi, dolayısıyla evden çalışmanın daha uygun bir seçenek olarak görülmesine ve kadınların bu yöntemle istihdam edilmesinin daha kolay olmasına neden olmaktadır (Uşen, 2021). Ülkemizde ilk koronavirüs vakanın tespit edilmesiyle birlikte, kamu sektörü ve özel sektörde farklı esnek çalışma uygulamaları hayata geçirilerek bu çalışma modelleri benimsenmiştir. Kamuda 22 Mart 2020 tarihinde başlatılan esnek/dönüşümlü iş görünümü metodu, 1 Haziran 2020 tarihinde vaka sayılarının kontrol altına alınmasının ardından sona ermiştir. Ancak, normalleşme sürecinin akabinde salgının yeniden artmasıyla, 26 Ağustos 2020 tarihinde yayınlanan 2020/11 sayılı genelgeyle kamu sektöründe istihdam edilenlere "uzaktan çalışma, dönüşümlü çalışma gibi esnek çalışma biçimlerinin uygulanabileceği" açıklanmıştır (Resmi Gazete, 2020).

Tablo 9: Ülkemizde Sektörlerin Evden Çalışma Oranları

Sektörler	Evden Çalışma	Kısmen Evden Çalışma	Evden Çalışılamayan
Dayanıklı Tüketim Malları	37,50%	50%	12,50%
Eğitim	50%	50%	0%
Enerji	61,10%	27,80%	11,10%
E-ticaret	62,50%	37,50%	0%
Finansal Kurumlar	22,20%	75%	2,80%

Gıda	20%	80%	0%
Hızlı Tüketim ve Perakende	33,30%	58,30%	8,40%
Hizmet	80,30%	16,70%	3%
Holding	50%	50%	0%
İlaç	50%	50%	0%
İnşaat	42,90%	50%	7,10%
Kamu	25%	50%	25%
Lojistik	28,60%	57,10%	14,30%
Medya ve Reklam	87,50%	12,50%	0%
Teknoloji	70,80%	25%	4,20%
Turizm	50%	50%	0%
Üretim/Sanayi	20,70%	56,90%	22,40%
Diğer	37,50%	50%	12,50%

Kaynak: Deloitte, 2020

Deloitte Türkiye İnsan Yönetimi Hizmetleri ekibi, ülkemizde salgınının ilk görüldüğü 11 Mart 2020 tarihinden itibaren 15 gün içinde "İşin Geleceği" isminde bir araştırma başlatmıştır. Bu çalışma çerçevesinde, Türkiye kapsamında 17 farklı şehirden ve farklı sektörlerden toplam 344 kişi anket sorularını yanıtlamıştır. Yapılan anketler neticesinde ülkemizdeki işyerlerinin %48,7'sinin evden çalışmaya veya dönüşümlü çalışmaya geçtiği ortaya çıkmıştır. Bu bağlamda medya ve reklamcılık sektörünün neredeyse tüm çalışanlarının evden çalışma modeline uyum sağladığı görülmektedir. Ankete göre, ev eksenli çalışmanın minimum uygulanabilir olduğu iş kolları içerisinde gıda, üretim ve finansal kurumlar başı çekmektedir (a.g.e.).

İşin Geleceği raporunda, çalışanlara evden çalışmanın verimliliği hakkında da sorular yöneltildi. Yapılan analizler, verimliliğe olumlu katkı sağladığını düşünenlerin oranının %38,2 olduğunu, olumsuz etkilenenlerin oranının ise %39,2 olduğunu göstermektedir. Evden çalışmanın bazı sıkıcı yönlerinin olmasına rağmen, pandemi sonrasında "ev eksenli çalışma şekli pandemi sonrasında daha fazla uygulanmalı mı?" sorusuna katılımcıların çoğunluğunun evet yanıtı verdiği belirlenmiştir (a.g.e.). Bu yüksek evet oranı, pandemi sonrası çalışma hayatının yönlendirilmesinde belirleyici bir faktör olarak öne çıkmaktadır.

StratejiCO danışmanlık şirketinin Covid-19 pandemisi hakkındaki bilgi düzeyini ve tepkilerini anlamak amacıyla 232 çalışana yönelik gerçekleştirdiği araştırmada, katılımcılara "Bu süreçte işyerinizde çalışmak yerine uzaktan çalışmayı tercih eder misiniz?" sorusu sorulduğunda, çalışanların büyük bir kısmının "hayır" cevabını verdiği görülmüştür. Olumsuz yanıt veren işçiler, iş yerlerinin kriz durumlarına karşı hazırlıksız olduğunu ve bu tür olağanüstü durumlar için planlarının olmadığını belirtmişlerdir (StratejiCO, 2020). İş yerlerinin kriz anlarında herhangi bir yedek planlarının olmaması, çalışanların evden çalışmanın olumlu yönlerini bilmelerine rağmen bu çalışma şekline olumsuz bakış açılarını etkilediği açıktır. Endeavour

Türkiye'nin yaptığı araştırmada, 229 iş yerinden ve yaklaşık çalışandan oluşan örneklemin birçoğu, evden çalışırken verimliliklerinde herhangi bir değişiklik olmadığını ifade etmiştir (Endeavor, 2020). Bu durum, kapanma döneminde iş verimliliğinin düşmediğini ve iş yerlerinin olumlu bir katkı sağladığını göstermektedir. MERCER Türkiye'nin gerçekleştirdiği bir anket çalışmasında, uluslararası 138 ve yerel 61 olmak üzere toplam 199 iş yerinin katıldığı belirlenmiştir. Bu ankette, iş yerlerinin çoğunluğunun önceden hazırlıklı bir iş devamlılığı planının olmadığı tespit edilmiştir. Ancak büyük çoğunluğun esnek çalışma saatlerine geçtiği ve çalışanlarını evden çalışmaya teşvik ettikleri görülmüştür (Peryön, 2020). Aynı işyerinin 2020 yılı Nisan ayı içerisinde 366 çalışana uyguladığı anket verileri ile mukayese edildiğinde ev eksenli çalışma şeklinin kendilerini negatif yönde etkilediğini belirtenlerin 2020 yılı Haziran ayı verilerinde yüzdenin düştüğü görülmüştür(HR Dergi,2020).

Ernst & Young Global Limited şirketinin "Çalışma Dünyasının Geleceği: Covid-19 ve Yeni Normal" isimli araştırma raporunda, pandemi krizi ile beraber çalışma şeklinde gereken değişikliklere, işe geri dönüş sürecine ve pandeminin çalışma yaşamına uzun süreli etkilerine dair çeşitli faktörler ele alınmıştır. 300 kişinin katıldığı bu araştırmada çalışanlar, işverenler, yatırımcılar ve öğrenciler gibi farklı kesimlerden temsilciler yer almıştır. "Covid-19 döneminden önce haftada kaç gün uzaktan çalışmaktaydınız?" sorusuna, ankete katılanların büyük bir çoğunluğu daha önce hiçbir şekilde ev eksenli çalışmadıklarını belirtmiştir. "İş hayatına başladığınızda, farklı çalışma modelleri arasından hangisi sizin daha çok istediğiniz ve verimli olacağınızı düşündüğünüz model olur?" sorusuna ise anket katılımcıları, mevcut işyeri ile ev eksenli çalışmayı da içeren karma bir metodu tercih ettiklerini belirtmiştir. Bu cevap, gelecekte ev eksenli çalışmanın nasıl şekillenebileceğine dair bir yol gösterici nitelik taşımaktadır.

"Evden çalışma döneminde, Covid-19 öncesi dönem ile karşılaştırdığınızda üretkenliğiniz nasıl değişiklik gösterdi?" şeklinde yöneltilen soruya katılımcıların %37'si üretkenliğin arttığını, %31'i ise hiçbir değişikliğin olmadığını ifade etmiştir. Ev eksenli çalışır iken üretkenliğin düşmemesi, pozitif bir katmadeğer katmıştır. "Evden çalışmanın getirdiği zorluklar nelerdir?" sorusuna katılanlar, evde alan kısıtlılığı nedeniyle iş ve özel hayat arasında ayırım yapmanın zor olduğunu ifade etmişlerdir. Ayrıca evden çalışırken sosyal etkileşimin azaldığını ve insan ilişkilerinin zayıfladığını belirtmişlerdir (EY Türkiye, 2020).

Pandemi sonrası dönemde bazı işverenler, bu durumun olumlu etkilerini göz önünde bulundurarak, çalışanların tercihlerine bağlı olarak evden veya uzaktan çalışmaya devam etmiştir. Pandemi sonrası dönem için evden çalışma yöntemleri toparlanma sürecinde

uygulanan aktif işgücü programları için de uygulanabilirse çocuğu olan kadın çalışanlar için avantaj sağlanmış olacaktır.

2.3.1.9.3. Evden Tele Çalışmanın Etkileri

Ev eksenli çalışmanın iş yaşamında insanlar, işverenler ve toplum üzerinde pozitif ve negatif bazı etkileri bulunmaktadır. Çalışmanın bu bölümünde ev eksenli çalışmanın negatif ve pozitif etkilerinden bahsedilmiş ve bu kapsamda gerçekleştirilen benzer çalışmaların üzerinde durulmuştur.

2.3.1.9.3.1.Evden Tele Çalışmanın Olumlu Etkileri

Evden tele çalışmanın olumlu etkileri üzerine araştırmacılar uzun süredir çalışıyorlar ve pandemi döneminde bu çalışma şeklinin değeri daha da anlaşılacak önemli hale gelmiştir. Pandemi sonrası dönemde, iş yerine gitmeyerek çalışmanın çalışanlar için yeni bir çalışma modeli olarak kabul edilmesi, önemli bir olguyu ortaya çıkarmaktadır.

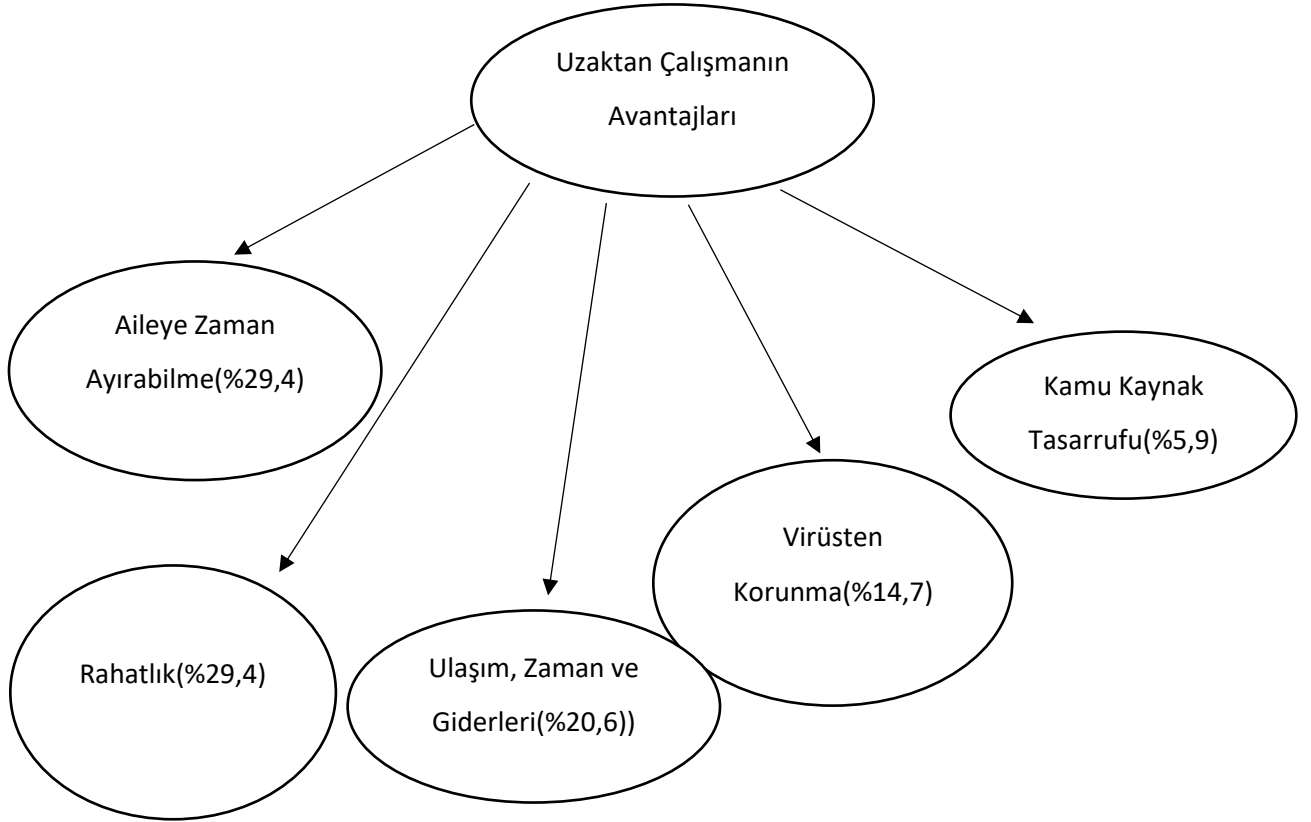
Araştırmanın bu bölümünde salgın döneminde zorunlu olarak uygulanan evden çalışmanın çalışanlar ve işverenler yönünden olumlu etkilerinden bahsedilecektir.

2.3.1.9.3.1.1. Evden Tele Çalışmanın Çalışanlara Yönelik Olumlu Etkileri

Evden tele çalışma sayesinde çalışanlar, kendi evlerinde işyerindeki gibi iş baskısından etkilenmezler, bu da verimsiz çalışma, işten kaçınma ve isteksiz çalışma gibi olumsuz davranışların önüne geçilmesine yardımcı olur. Çalışanlar, ev yaşamlarıyla iş görevleri arasındaki dengeyi kurarak işlerini daha dikkatli ve özenli bir şekilde yapabilirler, bu da aceleci veya dikkatsiz çalışmayı engelleyebilir(Kavi&Koçak,2010).

Yapılan bir araştırma sonucunda ev eksenli çalışanların, işyerinde çalışanlara kıyasla senede yaklaşık 400 saatlik ek zaman kazandığı ortaya çıkmıştır (Bilginoğlu,2021). Evden çalışma, işyerine ulaşma süresinde harcanan zamanın değerlendirilmesi ile verimliliği ve kaliteli zamanın artışı beraberinde getirir. Bu da çalışanların yorgunluğunun azalmasına yardımcı olur ve bireylerin daha enerjik hissetmelerini sağlar. Ayrıca, evden çalışanlar aileleri, arkadaşları ve kişisel ihtiyaçları için daha fazla zaman ayırabilirler, bu da kendilerine fırsatlar yaratır(Akça&Küçüköğlu,2020).

Şekil 13: Uzaktan Çalışmanın Çalışanlar Üzerindeki Olumlu Etkileri



Kaynak: Özkanan,2022

Çalışanlar, iş stresinin yarattığı baskı ve dışarıdan gelen sağlıksız yiyecekleri tüketmek yerine evden çalışma sayesinde işlerini yapmak için daha fazla zaman ayırabilirler. Bu da çalışanların kendi yemeklerini hazırlamasına olanak tanır ve bu durum iş verimini olumlu yönde etkileyebilir. Trafikte geçen zamanı hesaba kattığımızda, evden çalışanlar erken kalkmak zorunda kalmadıkları için gün içinde daha enerjik hissedebilirler.

Ev eksenli çalışma şekli insanlar arasında ayrımcılığa uğrayan dezavantajlı kesimler için olumlu olabilecek bir çalışma modeli olarak da görülmektedir. Kadın çalışanların erkeklere kıyasla insanlar içerisindeki kadın olmalarından ötürü ev işleri, çocuk bakımı şeklindeki işlerle de uğraşmak zorunda kaldıklarından bu çalışma metoduyla işgücü piyasasına daha zahmetsiz şekilde entegre olabilmektedirler. Engellilerin de işyerine ulaşmaları esnasında yaptıkları masraf ve süre kayıpları ortadan kaldırılarak kendi ev ortamlarında iş görmeleri önerilmektedir.. Bu yolla ev eksenli çalışma iş ortamında ayrımcılığa maruz kalan insanlar için de olumlu bir hale evirilmektedir Aynı zamanda mobbinge maruz kalan işçilerin de işgücünü etkili olarak kullanmalarına imkan sağlayarak işgücü piyasasında tutunmalarının önü açılmaktadır (Özer Turan,2019).

2015 senesinde ev eksenli çalışma ile alakalı yapılan bir araştırmada işçiler, evden çalışmanın pozitif taraflarını; “esnek çalışma süreleri, işyerine ulaşım ve tarfiğe kalmama, sevmediği insanlarla vakit geçirmekten dolayı işlerin aksaması, işin yapıldığı yerin rahatlığı ve etkili çalışmaya imkan vermesi, işin her ortamda yapılması olanağıve en mühimi çalışanın kendi kendinin yöneticisi olması yani kendi adına çalışmanın sağladığı iş bağımsızlığı” olarak ifade etmişlerdir (Kıdır,2015).

Ev eksenli çalışma yönteminin işçilerin çalışma istekleri üzerine sonuçlarını araştırmaya yönelik yapılan bir inceleme kapsamında, işçilerin bir bölümünün bundan pozitif anlamda etkilendikleri anlaşılmıştır. İşçiler yemek arası ve işyerine ulaşımında trafikte harcadıkları zamanın olmamasından ötürü süre anlamında tasarrufta bulundukları buna ek olarak işlerini normalden kısa süreler içersinde bitirdiklerini ifade etmişlerdir. Bu olumlu yönlerin yanında, iş kıyafetlerini giyme zorunluluğu olmadığı için rahat çalışma mekanlarının var oluşu, işyerinde olduğu gibi işi bölebilecek arkadaş ziyaretlerinin olmayışı da işlerine daha çabuk konsantre olmalarına imkân sağlamıştır. Kişinin ailesi ve kendisine zaman ayırabilecek olması da işçileri pozitif yönde etkilemiştir. En önemlisi pandemi süresince insan topluluğundan izole oldukları için evden çalışma yaparken kendilerini sağlıklı hissettirmişlerdir (Akbaş Tuna&Türkmendağ,2020).

Pandemi süresince çalışanların ev eksenli çalışma şekli algısını saptamak hedefi ile 20 akademisyenleyapılan araştırmada; akademisyenlerin pozitif yönde etkilendikleri unsurların başında işyerlerine ulaşırken trafikte harcanan sürenin elimine edilmesi olmuştur. Akademisyenlerin birçoğu çalışma mekanlarını etkin ve verimli gördüklerinde süreç yönetiminde başarılı olduklarını belirtmişlerdir. İş yaşamı-aile rollerinin pozitif anlamda etkilendiğini ve ailelerine zaman ayırabildiklerini de ifade etmişlerdir(Aydın Göktepe,2020). Yine aynı şekilde Mustajab vd. (2020) yapmış oldukları araştırmada iş –yaşam dengesini erkeklerin kadınlara göre daha basit dengeleyebilmeleri erkek işçiler adına bir olumlu bir etken oluşturmuştur. İki grup için de çalışma süresini ve çalışma ortamını seçme konusunda esneklik olması sebebiyle rahat çalışabilmişlerdir. Trafikte kaybedilen sürenin olmaması da olumlu etkenlerden bir tanesi olarak karşımıza çıkmaktadır (Mustajab vd.,2020).

Evden tele çalışma sayesinde bu kapsamda yapılabilen iş kolları vasıtası ile çalışanlar istihdamda kalmayı başarabilmişler, özellikle evden tele çalışmanın yapılabilirdiği kayıt dışında çalışan kesim bu yolla işlerini ellerinde tutabilmişlerdir. Burada önemli olan nokta, pandemi sonrası dönem için toparlanma aşamasında uygulanacak olan aktif işgücü politikalarının tele çalışma ile birlikte yürütülebilecek olmasıdır.

2.3.1.9.3.1.2. Evden Tele Çalışmanın İşverenlere ve İşletmelere Yönelik Olumlu Etkileri

Evden çalışma, çalışanlara sunduğu avantajların yanı sıra işverenlere ve işverenlere de olumlu etkiler kazandırmaktadır. Ev eksenli çalışma, işletmelerin ulaşım masrafları, yemek giderleri, kırtasiye ihtiyaçları gibi farklı harcamalarını kısmaktadır (Akça&Tepe Küçüköğlu,2020).

İşe gidip gelme ve işyerinde yapılan harcamaların yanı sıra, evden çalışmanın devamsızlık sorunlarını ortadan kaldırması iş etkinliğinin artmasına neden olmaktadır. Bu da iş verimliliğinin artışını beraberinde getirerek işyeri imajını olumlu bir şekilde yükseltmektedir. Ayrıca, kira, teçhizat, elektrik, ve internet gibi maliyetler yerine evden çalışma sırasında bu kaynakların yatırımlara dönüştürülerek üretim kapasitesinin artırılmasına yönelik bir alternatif oluşturabilmektedir (Özer Turan,2019).

Bu tasarrufların yanında, evden çalışma sayesinde farklı illerde ikamet eden kalifiye çalışanların işe alınması ve mevcut çalışanların elde tutulması hususunda da olumlu etkiler sağlanmaktadır (Karaca,2019).

Uzaktan çalışmanın işverenlere sağladığı bu olumlu katkıların yanı sıra işverenlere maliyet tasarrufu da sağlamaktadır. Bunlardan bazıları;

- Uzaktan çalışma düzeni sayesinde işverenler, emlak, taşınmaz mal ve gayrimenkul maliyetlerini azaltarak tasarruf edebilirler.
- Uzaktan çalışma modeli sayesinde; işletmelerinin bazı giderlerinin kısılması yanında idari tasarruf da sağlayabilir (Lister&Harnish,2009).
- Bazı pozisyonlar için çalışanların çalışma yöntemi uzaktan çalışma şeklinde sabitlenirse, işgücü maliyetinde tasarruf sağlanabilir. (a.g.e.).
- “ *Telekomünikasyon/internet maliyetlerinin azalması ve yeni teknolojilerin kullanımı; işletmelerin uzaklık ve zaman engellerini aşarak birbirleriyle sürekli bağlantı kurmalarını mümkün kılmakta ve global işletmecilik anlayışını geliştirmektedir. Bu şekilde işletmeler, yerel ve uluslararası uzakta çalışan iş görenleriyle müşteri ihtiyaçlarını 24 saat karşılayabilir*” (Ölçer,2004) ve etkili bir müşteri hizmeti sunulabilir. Maliyet azaltılmasının yanı sıra, uzaktan çalışma uzun vadede rekabet edebilme avantajı da kazandırabilmektedir.

Evden çalışmanın işverenler açısından maliyet harcamalarını azaltmanın yanı sıra diğer çözüm olanaklarını geliştirmede katkı sunduğu bazı avantajlar ise şu şekilde sıralanabilmektedir;

- Uzaktan/evden çalışma düzeni ile olağanüstü durumlarda farklı alternatifler sağlayabilmekte ve acil eylem planlarının bir parçası olarak dengeli bir işgücü girdisi sağlamak için değerlendirilebilmektedir (Wang,2008).

- Evden çalışma modeli; merkez ofisten uzak lokasyonda oturmak zorunda kalanları, engelli işçileri, bakmak durumunda olduğu bireyler sebebiyle işgücü piyasasından uzak duranları vb. istihdam fırsatı sağlayarak işe alım seçeneklerini arttırabilmektedir. “ *Uzaktan çalışma uygulaması iş görene çalışma esnekliği sağlamaktadır. Bu şekilde stresi azaltarak, işe gidip-gelme zamanını üretime yönlendirerek, teknolojinin yaygın kullanımı ile yüksek bir verimlilik artışı sağlanabilir.*” (Ölçer,2004). Buna ek olarak uzaktan çalışma ile çay molalarında, yemek esnasında ve gereksiz konuşmalarla kaybedilen çalışma süreleri azaltılarak işçilerin çalışırken bölünmesi de engellenebilmektedir.
- İşletmeler, uzaktan çalışma modeli ile çalışanlarının iş-yaşam dengelemelerine yardımcı olabilirler. Bu da çalışan memnuniyeti, bağlılık ve işyeri sadakatini artırabilir ve uzun vadede işverenin çalışanları elde tutmasına yardımcı olabilir. Bu şekilde uzaktan çalışma, işverenlerin rekabetçi bir avantaj elde etmelerine ve yüksek nitelikli işgücünü çekmelerine yardımcı olabilir. Buna ek olarak, bazı işverenler, uzaktan çalışma programını kullanarak işçilere daha çekici iş koşulları sunarak rekabet stratejilerini güçlendirmeyi hedefleyebilirler.

Evden tele çalışmanın görüldüğü üzere işverenlere ve firmalara olumlu katkıları bulunmaktadır. Kamu istihdam kurumları tarafından uygulanan aktif işgücü programlarında bilgi işlem teknolojileri kullanılarak işletmelerin maliyetleri de düşürülebilecek böylelikle bu hizmetlerden daha fazla işverenin faydalanması sağlanabilecektir.

2.3.1.9.3.1.2. Evden Tele Çalışmanın Toplumlara Yönelik Olumlu Etkileri

Evden çalışma, çalışanların mobilitesine izin verdiği için ülkelerdeki coğrafi eşitsizliği tersine çevirme potansiyeline sahiptir. Çalışanlar, ekonomik zorlukların yoğun olduğu büyük metropollerden uzaklaşarak daha küçük bölgelerde yaşayabilirler, bu da bu bölgelerin canlanmasına katkı sağlar (Bilginoğlu,2021). Ayrıca artan nüfusun neden olduğu kentsel kirlilik ve artan araç sayısının yol açtığı ulaşım problemleri gibi faktörler, iş yaşamını da etkilemektedir (Karaca,2019). Evden çalışma yöntemi ile trafiğin ve hava kirliliğinin artışı engellenebilir, daha az trafik nedeniyle yakıt tasarrufu sağlanabilir ve doğal kaynakların ömrü uzatılabilir. Evden çalışmanın toplum ve çevre üzerinde olumlu etkileri bulunduğundan "yeşil bir etkinlik" şeklinde de isimlendirilmektedir (Naktiyok&İşcan,2003).

Küresel salgınların yol açtığı pandemi, doğanın kendini yenileme konusunda olumlu bir katkı sağlayabilir. 2019'da başlayan ve dünya genelinde etkili olan Covid-19 salgını sırasında uygulanan sokağa çıkma yasakları gibi kısıtlamalar, insanların doğadan uzaklaşmasına neden oldu ve bu da doğanın kendini yenileme fırsatını beraberinde getirdi. Kısıtlamalar sonucunda

işletmelerin su, toprak ve hava kirliliği gibi zararlı maddeleri yayma oranlarında önemli bir azalma yaşandı. Bu olumlu etki, doğanın yeniden canlanmasına imkân sağladı. Bu yolla, küresel ısınma ve çevre sorunlarının üstesinden gelmeye yönelik Covid-19 salgınının olumlu etkileri arasında sayılabilir (Nar,2020).

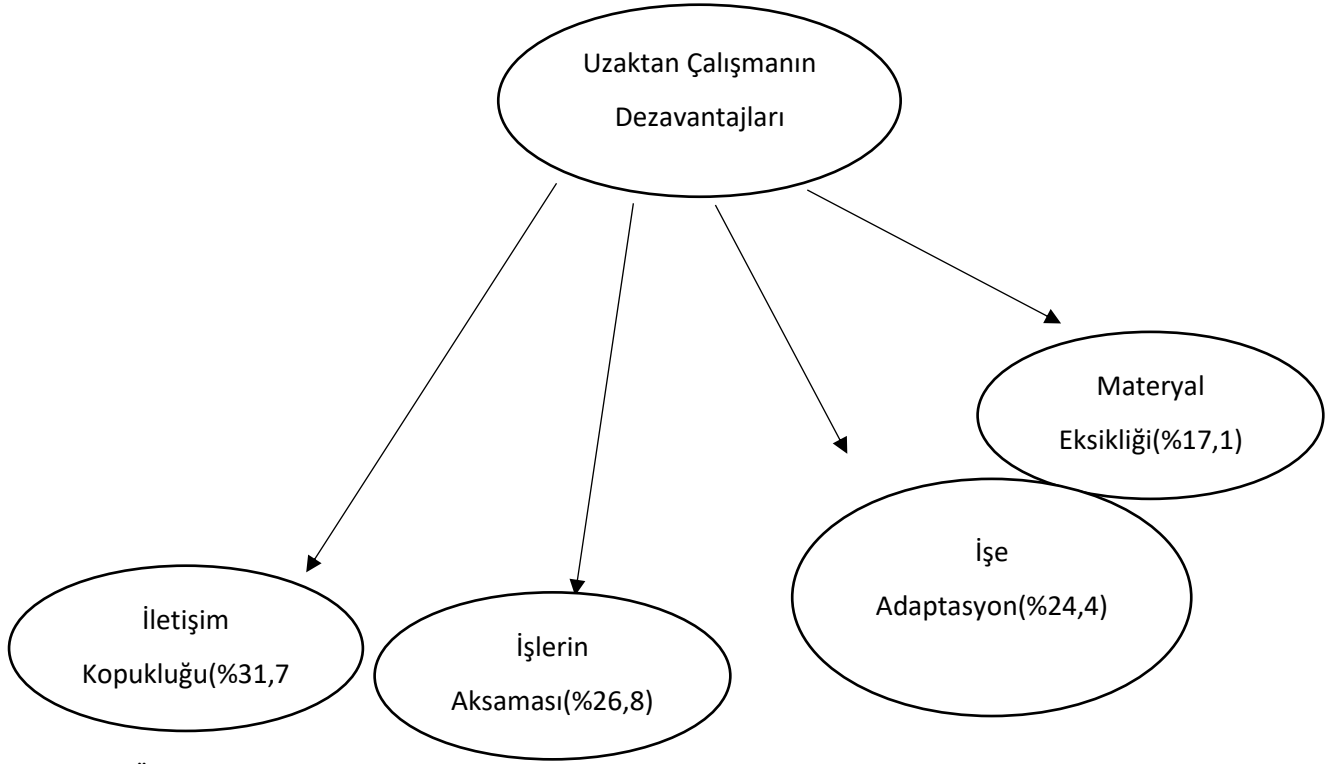
2.3.1.9.3.2.Evden Tele Çalışmanın Olumsuz Etkileri

Çalışmanın bu bölümünde çalışanlar, insan toplulukları, işverenler ve firmalar bakımından, ev eksenli çalışmanın negatif tarafları üzerine detaylı bilgiler paylaşılmaya çalışılacaktır.

2.3.1.9.3.2.1.Evden Tele Çalışmanın Çalışanlar Üzerindeki Olumsuz Etkileri

Bilgi teknolojileri ve bilgi güvenliği, genellikle işletmeler için veri koruma konusunda bir tehlike olarak görülmektedir. Bu tehdit, iş yerlerinde çeşitli güvenlik sistemleri ve koruma yazılımları tarafından engellenebilir, ancak bu tür çözümler genellikle ev ortamında veya uzaktan çalışma durumlarında, çalışanların kişisel bilgisayarlarını kullanmasıyla etkisiz hale gelebilir. Bu durum, hem çalışanların hem de işletmelerin bilgi ve veri güvenliğini olumsuz yönde etkileyebilir. Ayrıca, evden çalışma uygulaması, çalışanların iş yerine olan bağlılığı, iş arkadaşlarıyla dayanışması ve işbirliğini olumsuz etkileyebilir (Kavi&Koçak,2010). Aynı zamanda uzaktan çalışma sırasında fiziksel iletişim eksikliği yaşanabilir ve bazı işletmeler teknik donanım ve yazılım desteği sağlama konusunda yetersiz kalabilirler, bu da teknik sorunlara yol açabilir. Özellikle kadın çalışanlar için iş ve özel yaşam dengesini kurmak, pandemi döneminde uygulanan uzaktan çalışma modeliyle daha da zor hale gelmiştir. Yukarıda belirtilen olumsuzlukların yanı sıra, mesai saatlerinin belirsizliği, bazı bireylerin aşırı çalışarak yıpranmalarına, gece çalışmasına maruz kalmalarına ve baskı altında hissetmelerine neden olabilirken, diğer çalışanlar için işlerini ertelemeye, acele etmeyen bir yaklaşım benimsemeye ve özen göstermeme gibi davranışlara yol açabilir (Akça&Tepe Küçükoğlu,2020).

Şekil 14: Uzaktan Çalışmanın Çalışanlar Üzerindeki Olumsuz Etkileri (Özkanan,2022)



Kaynak: Özkanan,2022

Evden çalışma uygulaması esnasında çalışanların karşılaştığı bir diğer sorun ise iş güvencesinin olmayışıdır. Bu durum ise işçilerin ansızın işlerini kaybetme tehlikesini beraberinde getirmektedir (Özer Turan,2019).

Evden tele çalışmanın çalışanlar üzerindeki olumsuz etkileri üzerinde yapılan literatür çalışmaları aşağıdaki şekilde özetlenebilir;

- Hallin, Covid-19 salgını sırasında evden çalışma deneyimlerini incelediği bir araştırma yapmıştır. İsveç'te evden çalışan dört kişi ile mülakat yaparak sonuçlar elde etmiştir. Araştırmasının sonucuna göre, ev eskenli çalışmayla insanlar arası iletişimin düştüğü ancak dijital iletişimin olumlu etkilendiği belirlenmiştir. Ayrıca, iş-yaşam dengesinin zorlaştığı, işe odaklanmanın güçleştiği ve pandemi sebebi ile sosyal yaşamın negatif etkilendiği tespit edilmiştir (Hallin, 2020).
- Akbaş Tuna ve Türkmendağ'ın yaptığı çalışmada, pandemi sürecinde evden çalışma modelinin bazı katılımcılar üzerinde olumlu etkiler yaratırken, bazı katılımcılar üzerinde olumsuz etkileri olduğu görülmüştür. Çalışma saatlerindeki esneklik nedeniyle çalışma saatleri ve iş yükünde artış yaşandığı, teknoloji eksikliğinin sorun yarattığı ve sosyal etkileşimin azaldığı tespit edilmiştir (Tuna Akbaş&Türkmendağ, 2020).

- Evden tele çalışanların iş süreleri incelendiğinde, Covid-19 pandemisi nedeniyle işyerinde çalışanlara göre daha fazla çalıştıkları görülmüştür (ILO, 2020b).
- 2020 senesinde gerçekleştirilen bir araştırmada, evden tele çalışanların fiziksel bakımdan işletmelerdeki işyerlerinden uzak kalmaları nedeniyle yüz yüze görüşmelerin ve ekip kontrollerinin arttığı belirlenmiştir. Çocuk sahibi olanlar için iş-günlük yaşam dengesinin zorlaştığı ve işlerin daha küçük bölümlere ayrılarak yönetildiği saptanmıştır (a.g.e.).
- Evden tele çalışma, kadınlar, engelliler ve diğer dezavantajlı gruplar üzerinde olumsuz etkiler yaratabilir. Bu durum kadınların yükünü artırabilir, gelir düşüklüğüne ve sosyal zorluklara yol açabilir. Aynı zamanda cinsiyet ayrımcılığını artırabilir. Evden tele çalışma, erkekler için iş ve aile görevlerini daha rahat ayırmayı sağlarken, kadınlar için iş ve aile etkinliklerini birleştirmeyi zorlaştırabilir (Tokol, 2003).

2.3.1.9.3.2.1.Evden Tele Çalışmanın İşletmeler ve İşverenler Üzerindeki Olumsuz

Etkileri

Evden çalışmada işler fiziki ortamda yürütülmediği için çalışanlar yaptıkları işlerde yeterli özeni göstermeyebilmektedirler. Bu durum da çalışanın etkinliğini ve üretkenliğini azaltacağı için işin kalitesi yönünde de olumsuz bir durum doğuracaktır. Bu esnada işlerin aksamasına da sebep olarak işyeri itibarının düşmesine neden olabilmektedir(Karaca,2019).

Uzaktan çalışma işçilerin işyerine olan aidiyetlerine zarar vermekte olup kuruma bağlılıklarını negatif yönde etkilemektedir, bu durum da örgütsel bağlılığa olumsuz yönde etkilemektedir. Bu esnada işçilerin beraber olmamaları grupsal öğrenmeyi de olumsuz yönde etkilemektedir (Özer Turan,2019).

Çalışanlar arasında etkileşimin olmaması farklı fikirlere ulaşmada sorunlarasebebiyet vermektedir. Bundan mütevellit işyerinin olumsuz yönde etkilenmesine sebep olmaktadır (Akbaş Tuna&Türkmendağ,2020).

Ev eksenli çalışmayla işin yapılması esnasında ofis malzemeleri maliyeti düşürülürken, işçilerin yapacakları işi evlerinde yürütübilmesi için kullanacakları ekipmanın maliyeti gibi çeşitli maliyetlere de sebebiyet açmaktadır. İşçilerin talep ettikleri destekten mahrum kalmaları, işlerin aksamasına yol açmaktadır (Karaca,2019).

Ev eksenli çalışmanın işverenler ve işletmeler yönünden bir diğer negatif tarafıysa işlerin fiziki olarak yapılmadığından dolayı işverenin gözetimi olmaksızın yapılıyor olmasıdır. Bu pozisyon da işverenin işlerin yapılışındaki etki ve kontrol mekanizmasının azalmasına sebep olmaktadır.

Bunlara ek olarak ev eksenli çalışma şekline ilk geçişte işverenlerin en büyük çekincesi bilgi güvenliği hususu ve bunun nasıl denetleneceğidir (Özer Turan,2019).

2.3.1.9.3.2.1.Evden Tele Çalışmanın Toplumlar Üzerindeki Olumsuz Etkileri

Evden çalışma yöntemi verimli bir şekilde uygulanabilmesi için toplum genelinde evden çalışma kültürünün ve alışkanlığının gelişmesi gereklidir. Evden çalışanların toplum içindeki algısı, çalışanların evde olduğu zamanın gün boyunca esnek ve misafir ağırlamaya, çocuk bakımına gibi durumlar için uygun olduğu izlenimi yaratmaktadır. Bu izlenime ek olarak, iş yükünün artması ve sürekli olarak bilgisayar başında olma gerekliliği, çalışanlarda sosyal etkileşimin azalması ve asosyalleşme hissinin artmasına yol açarak insanlar arasındaki sosyal iletişimin zaman içinde azalmasına ve daha fazla insanın bu çalışma yöntemini benimsemesi durumunda toplumsal iletişimin kopukluğuna yol açabileceği öngörülmektedir (Karaca, 2019). Covid-19 salgınının neden olduğu zorunlu ev eksenli çalışma, çoğu iş kollarında iş yapabilme kapasitesinin düşmesine ya da tamamı ile durmasına yol açmıştır. Covid-19 gibi gelecekte oluşabilecek salgınların önlemleri kapsamında çalışma yöntemlerinin değiştirilmesi, bu tür sektörlerin gelecekte var olamama riskini taşımaktadır. Bu durumda, bu sektörler için uygun yeni istihdam alanları yaratılamazsa işsizlik artabilir ve toplumun maddi ve psikolojik olarak olumsuz etkilenmesine neden olabilir, toplumun yoksullaşmasına yol açabilir (Nar, 2020).

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

PANDEMİ DÖNEMİNDE KAMU İSTİHDAM KURUMLARININ ROLÜ VE BAZI ÜLKELERİN ALDIKLARI İSTİHDAM TEDBİRLERİ

3.1.İşgücü Piyasasının Korunmasında Kamu İstihdam Kurumlarının Rolü

COVID-19 global pandemisinin yol açtığı küresel sağlık krizi, dünya çapında ekonomide ve işgücü piyasalarında derin sarsıntılara yol açmıştır. En savunmasız gruplar arasında, büyük istihdam kayıpları yaşayan sektörlerde çalışanlar veya genel tecritlerden ağır şekilde etkilenen gelir düzeyleri, dünya işgücü piyasasının diğer yarımını oluşturan 1,6 milyar kayıtsız şekilde çalışan ekonomi işçisi yer almaktadır. COVID-19 krizi, özellikle perakende ticaret, konaklama ve yiyecek hizmetleri gibi sektörlerde işlerini kaybetme riskiyle karşı karşıya olan 1,25 milyar işçiyi olumsuz etkilemiştir, bu da işin niteliği açısından olumsuz bir durum yaratmıştır(ILO, 2020c).

Bu çalışanların büyük bir kısmı düşük gelirli işlerde çalışan, kendi hesabına çalışan kayıt dışı sektörde yer alan kişilerdir ve gelir kaybıyla mücadele etmek veya işsizlikle başa çıkmak için sınırlı işgücü piyasası mekanizmalarına erişim imkânları kısıtlıdır.

Bu kriz, zaten yoksulluk ve işsizlik riski altında olan çalışanların hassas durumlarını ve işte kalma oranlarını daha da zorlaştırmıştır. Örneğin, gençler iş bulma zorluklarına ek olarak, eğitim, istihdam ve gelir elde etme gibi birden fazla sorunu aynı anda deneyimlemişlerdir. İşgücü piyasası programları, pandeminin etkileriyle başa çıkmak ve işçi, işveren ve gelirlerini korumak amacıyla hükümetler tarafından uygulanan istihdam politikalarını ifade eder

İşgücü piyasası politika ve uygulamaları, işten çıkarmaların etkisini azaltmak, beceri ve yetenekleri korumak, zorunlu imalat ve hizmet sektörlerinde işte kalmaları kolaylaştırmak ve kayıt dışı piyasasına ek olarak dezavantajlı grupları da kapsamak üzere yeni işe alım yöntemlerindeki dezavantajlı grupları da kapsamak üzere çalışanları işgücü piyasasında tutma konusunda kritik bir rol oynamaktadır. Bu politikalar, aktif ve pasif işgücü politikalarını içermektedir. Pasif işgücü politikaları, genellikle nakdi para aktarımları ve işsizlik ödeneklerini içeren, çalışanlara yönelik destek önlemleri ile paralel olarak gelir ikamesini içerir. Pandemi öncesi dönemde sınırlı sosyal güvenlik programlarına sahip olan ülkeler, pasif işgücü

politikalarından faydalanamayanları desteklemek için takdir edilen parasal mekanizmalar aracılığıyla pandeminin çalışanlar üzerindeki etkisini azaltmaya çalışmışlardır.

Aktif işgücü piyasası politikaları genellikle kriz ve toparlanma dönemlerinde istihdamda kalmayı kolaylaştırmak ve yeni istihdam yollarının desteklenmesi amacıyla kullanılır.

Kamu istihdam kurumları, özellikle iş arayanlara, işçilere ve işverenlere ekonomik destek sağlama, artırma ve genişletme amacıyla hükümetlerin aldığı politika önlemlerini uygulamak konusunda diğer devlet kurumlarıyla birlikte çalışmışlardır.

Pandemi sürecinde hayata geçirilen istihdam politikaları, genel kapanmanın çeşitli evrelerini, sürelerini ve şiddetini yansıtmak amacıyla düzenlenmiş olup, virüsün yayılmasını azaltmak için alınan fiziksel mesafe koruma önlemlerini içermektedir. Dünya genelindeki kamu istihdam kurumları tarafından uygulanan işgücü piyasası politikalarının kullanımı, COVID-19 krizinin farklı aşamalarında yayılmanın durdurulmasından genel kapanmadan çıkış ve istihdamın canlandırılmasına kadar çeşitli aşamalarda gözlemlenmiştir.

Bu aşamalar;(ILO, Covid-19: Kamu İstihdam Hizmetleri ve İşgücü Piyasası Önlemleri,2020)

- Salgının başlangıcından itibaren, gelir kaybını telafi etmek ve insanların alım gücünü artırmak amacıyla işten çıkarmanın ve azalan çalışma sürelerinin etkileriyle mücadeleye öncelik verilmiştir. Bazı devletlerde, bu önlemler, sosyal korunma mekanizmaları ve hükümet kararlarına dayalı olarak genişletilmiş ve ücretsiz istihdamı ve kayıt dışı işleri içeren mali teşvik paketleriyle desteklenmiştir.
- Krizin en yoğun olduğu dönemde, zorunlu iş kollarında istihdamı teşvik eden önlemler ve yeni işler için mesleki eğitim gibi aktif işgücü piyasası programlarıyla işler korunmuş ve sürdürülmüştür.
- Salgının etkisinin azalmaya başlamasıyla birlikte, pek çok ülke COVID-19 kısıtlamalarını hafifletmeye başlamıştır. Çıkış stratejileri genellikle ekonomik canlanmayı destekleyen ve işe dönüşü hızlandırmayı amaçlayan politikalarla birlikte aktif işgücü piyasası programlarına odaklanmayı hedeflemektedir. Dünya tarihindeki krizlerden edinilen deneyimler, kamu istihdam hizmetlerinin işçiler ve işletmeler için iş gücü piyasası girişlerini kolaylaştırmak için maliyeti az olan etkili aktif iş gücü piyasası müdahalelerinden birisi olduğunu göstermektedir. 2019'da vuku bulan ve süreçle birlikte tüm dünyayı etkisi altında bırakan Covid-19 krizinde de kamu istihdam kurumları, işverenlerin ve işçilerin işten çıkarmanın, zorunlu izinlerin veya azalan çalışma sürelerinin etkileriyle başa çıkmalarına kritik bir rol oynamaktadır (a.g.e.). Lakin, COVID-19 pandemisinde çalışanlara yardım etmek, belirsizliği, uzun süre

devam edebilmesi ve kamu istihdam kurumlarının kendisi içerisinde hastalığın yayılımını önlemek adına sınırlamalar getiren hizmet sunum kısıtlamaları nedeniyle benzersiz bir yaklaşımın benimsenmesi gerektiğini göstermektedir. Salgın krizi, global ekonomi ve işgücünde büyük sıkıntılara yol açmış ve kamu istihdam kurumlarını aşağıdaki faaliyetleri gerçekleştirerek daha esnek ve tepkisel olmaya zorlamıştır(a.g.e.).

- Küresel salgın çerçevesinde hizmet sürekliliğini sağlamak amacıyla hizmet sunumunu geliştirmiş ve aktiviteleri virüsün yayılmasını engelleyecek şekilde uyarlamış,
- Artan talebi karşılamak için kritik hizmetlere yönelik kapasiteyi arttırmış,
- İşgücü piyasasında kalışı desteklemek ve işleri kolaylaştırmak için pasif ve aktif işgücü piyasası programlarını etkin bir şekilde uygulamıştır.

3.1.1.Kamu İstihdam Kurumlarının Hizmetlerinin Devamlılığı ve Pandemi Sürecine

Entegrasyonu

Diğer kamu hizmetlerinde olduğu gibi, COVID-19 küresel salgını ortaya çıktığından beri, kamu istihdam kurumları, hükümetlerin belirlediği koruyucu önlemlere uymaktadır. Önceki krizlerin aksine, pandemi döneminde virüsün yayılmasını azaltmak amacıyla alınan acil sağlık eylem planları, kamu istihdam kurumlarının hizmetlerini sağlama sürecinde zorluklar yaratmıştır. Kamu istihdam kurumları, çalışanlarının sağlığı için güvenli bir çalışma ortamı oluşturma çabalarının yanı sıra, hizmetlerini artırma ve kritik kaynakların bir daha aktarımları zorlukları ile karşı karşıya kalmışlardır. ILO, 2020 yılı Nisan ayında farklı kurumlarla işbirliği yaparak, kamu istihdam kurumlarının pandemi döneminde sunmuş olduğu hizmetlere ilişkin alınan önlemleri incelemek amacıyla küresel bir anket düzenlemiştir. Yapılan anket, hizmetlere yönelik talebin arttığı dönemlerde ana hizmet sunumunu sürdürme amacıyla aşağıdaki önlemlerin bir veya daha fazlasının uygulandığını göstermektedir (ILO, Covid-19: Kamu İstihdam Hizmetleri ve İşgücü Piyasası Önlemleri, 2020);

- Kamu istihdam kurumlarının geçici olarak halka kapatılması: Araştırma kapsamında incelenen kamu istihdam kurumlarının %40'ı, danışma ofislerini halka kapatarak teknolojiye dayalı hizmet sunum olanaklarını arttırmıştır. Bazı kamu istihdam kurumları, kısmi ya da tamamiyle kapanma önlemleri esnasında halka kalıcı olmayacak şekilde tüm direkt erişim noktalarını kapatarak fiziki hizmetlerine ara vermiştir.
- Ofisteki mevcut personel sayısının azaltılması: Kamu istihdam kurumlarının büyük çoğunluğu, işyerlerindeki personel sayısını önemli ölçüde azaltmıştır. Bazı kurumlar, çalışma programlarını azaltarak işyerlerinde asgari düzeyde personel ile devam etmiştir.

Diğer kurumlar ise randevu sistemlerini kullanarak faydalanıcı akışını kontrol etmeye çalışmıştır.

- Esnek çalışma uygulamaları, uzaktan çalışma dahil: Bazı kamu istihdam kurumları personel rotasyonu uygulayarak esnek çalışma düzenlemelerine geçiş yapmıştır. Ayrıca, uzaktan çalışma kabulü de gelişmiş ekonomilerde yaygınlaşmıştır.
- İşyerinde hijyen ve sanitasyon önlemleri: Kamu istihdam kurumlarının çoğu, düzenli temizlik ve kişisel koruma malzemelerinin sağlanması gibi hijyen önlemlerini uygulamıştır. Ayrıca, bazı ülkelerde personel ve yararlanıcılar için ateş ölçümü gibi önlemler alınmıştır.

Kriz yönetim planları, bilhassa gelişmiş devletlerde kamu istihdam kurumlarının hizmet sürdürebilirliğinde hayati öneme sahiptir. Pandemi sırasında, kamu istihdam kurumları kriz yönetimine önem vermiştir. Ancak, beklenmedik çalışma şartları ve ihtiyaçların artması, personel üzerinde baskı yaratmıştır. Etkili hizmet devamlılığı planları, operasyonel sürekliliği sağlamak, personel güvenliğini korumak ve hizmet taleplerini karşılamak için önemli bir rol oynamıştır. Pandemi sürecinden elde edilen deneyimler, kamu istihdam kurumlarının gelecekteki krizlere karşı hazırlıklı olmaları gerektiğini göstermektedir. Bu nedenle, kamu istihdam kurumlarının esnekliğini sürdürmeye ve hizmet sunum kanallarını genişletmeye devam etmeleri önemlidir.

3.1.2. Kamu İstihdam Kurumlarının Sunduğu Kritik Hizmetlerde Kapasitesinin Arttırılması

COVID-19 salgınının başlamasıyla birlikte acil durum ilan edilmesi, salgının ilk dönemlerinde ve global salgın boyunca kamu istihdam kurumlarını, artan talebe yanıt verme ve aşırı yükü dengeleme amacıyla kapasitelerini genişletmeye zorlamıştır. Yeni geçici personel alımı ve mevcut personelin artan iş yükü altında görevlendirilmesi, iş süreçlerini yeniden düzenleme ve sorunsuz işleyişi sağlama, erişim usul ve kurallarını esnek hale getirme gibi çeşitli çözüm yaklaşımlarıyla mücadele etmek durumunda kalmışlardır. Pandeminin başlangıcında, kamu istihdam kurumları, bireylerin taleplerine daha etkin yanıt verebilmek için geçici işe alım, tekrar istihdam ve ödünç verilen personel kullanımı gibi insan kaynakları yönetimi revizyonları yapmıştır. Bu kapasite artırım çabaları ülkeden ülkeye farklılık göstermektedir (ILO, Covid-19: Kamu İstihdam Hizmetleri ve İşgücü Piyasası Önlemleri, 2020);

- İzlanda,İsviçre gibi ülkeler, iş ve meslek danışmanlığı ve istihdam görevlerinde çalışan personeli geçici olarak işsizlik sigortası işlemlerine destek vermek amacıyla bu alanda görevlendirmiş ve yardım sağlamıştır. Avusturya gibi bazı ülkeler, işsizlik sigortası

işlemlerini yönetmek üzere özel görev gücü ekipleri oluşturmuştur. Almanya'da kamu istihdam kurumları, hizmet devamlılığını sağlamak için personelin çalışma saatlerini geçici olarak uzatmış ve yerel ofisler kamu istihdam kurumuna kayıtlı öğrencilerden geçici destek almıştır.

- Finlandiya, hızlı destek sağlamak için kamu istihdam kurumuna ek finansman desteği vererek yeni personel istihdamını teşvik etmiştir. Hollanda'da, işverenlerden gelen işgücü maliyeti desteği taleplerini karşılamak için mevcut personel ve yeni istihdam sonucu işe alınan personel ekiplerini yeniden düzenlemiştir. Kore Cumhuriyeti'nde kamu istihdam kurumları, ek daimi ve geçici personel istihdam etmiş ve kısmi süreli çalışanları tam süreli çalışanlara dönüştürmüştür.

Bazı kamu istihdam kurumları, pandemi nedeniyle zorunlu olarak uygulanan sokağa çıkma yasaklarında yararlanıcılara hizmet sunmak ve kendi personel yüklerini hafifletmek adına COVID-19 yararlanıcı bilgi kaynağı merkezlerini oluşturmuşlardır. Bu vasıta ile güncellenen yöntem ve yararlanma şartlarının bireylere daha hızlı ve güvenilir bir şekilde duyurulması amaçlanmıştır (a.g.e).

- Yaklaşımlar, hizmet kuralları ve politikalarında yapılan değişikliklerden, sıkça sorulan sorular listelerinde sunulan kullanıcı dostu bilgilere kadar çeşitlilik göstermektedir. Bu merkezler, kamu istihdam kurumlarının çalışanlarının iş yükünü azaltarak, bireylerin beklediği hizmet türünün netleştirilmesine yardımcı olmuştur. Diğer kamu istihdam kurumları, örnek vermek gerekirse Kolombiya'daki gibi, uyarılar ve güncellemeleri ilan etmek adına sosyal medya kullanmıştır.
- Avustralya, işsiz olup iş bakanlar adına online olarak ulaşılabilir bir kaynak merkezi oluşturarak istihdam hizmetlerine ve değişikliklere uyum sağlama mekanizması oluşturmuştur.

Birçok ülkede faaliyet gösteren kamu istihdam kurumları, yardım alıcılarının hizmetine sunulan pasif ve aktif istihdam politikalarını pandemi nedeniyle esnetmiş, böylece bu yardımlara daha esnek bir erişim yolu açılmıştır. İşsizlik ödeneği gibi pasif işgücü politikalarına erişim, iş arama faaliyetlerini izlemenin kritik bir aşaması olarak değerlendirilmektedir. Pandemi öncesinde, 2008 mali krizinden bu yana krizden kurtulan çoğu ülke, işsizlik ödeneklerinin ödenmesindeki sıkı kontrollerde bulunmuş ve işlerini kaybedenler için işsizlik ödeneğinden faydalanma şartlarını zorlaştırarak istihdama hızlı dönüşü önceliklendirmiştir. Pandemi nedeniyle yaşanan krizin etkisi altında, çoğu sektörde birçok ülkede büyük istihdam kaynağı olan iş kollarının kalıcı olmayacak şekilde kapanması sonrasında, işsizlikteki büyük artış karşısında bireylere hızlı bir geçim desteği sunmak öncelikli hale gelmiştir. Ülkeler bu zorlukla çeşitli yollarla başa

çıkmak zorunda kalmışlardır (ILO, Covid-19 Kamu İstihdam Hizmetleri ve İşgücü Piyasası Önlemleri, 2020);

- Azerbaycan, Kolombiya, Fas, Tunus ve Ukrayna gibi ülkelerde taleplerin toplanması farklı yollarla kolaylaştırılmış ve ödeme koşulları belirli şekillerde esnetilmiştir.
- Hırvatistan ve Romanya'daki kamu istihdam kurumları, işsizlik ödeneği taleplerinin onaylanması için gerekli belgelerin posta veya e-posta yoluyla gönderilmesi prosedürünü elden teslim prosedürüne göre basitleştirmiştir.
- Fransa ve Moritius gibi ülkeler genel kapanma döneminde iş arama koşulları ve cezai yaptırımları uygulamamış; Kore Cumhuriyeti ise pandemiden etkilenen ihtiyaç sahiplerinin başvurularını onaylamak adına beklemek için geçen zamanda kısaltmalar yapmıştır.

Kamu istihdam kurumları, kendi politikaları da dahil olmak üzere diğer devlet kurumları ve uzman hizmet sağlayıcıları ile işbirliği yaparak kapasiteyi artırmak ve daha kapsamlı hizmet sunumları oluşturmak amacıyla çaba sarf etmiştir. Küresel salgın sırasında, bu ortaklıklar kamu istihdam kurumlarının ağır yüküyle başa çıkmalarına yardımcı olmuş ve ihtiyaçlara daha etkili bir şekilde yanıt verme kapasitelerini artırmıştır. Ülke örnekleri şunları içermektedir; (a.g.e.);

- Kore Cumhuriyeti'nde, yerel iş bulma kurumları istihdam koruma yardımları dosyalarını işleyen yerel işletmelerle ittifak yapmıştır. İki kuruluş da işverenlerin sorularına çözüm bulmuş ve başvuruları nasıl işleyecekleri konusunda bilgi sağlamıştır, ayrıca sübvansiyon ve uygunluk kriterleri hakkında danışmanlık yapmıştır.
- Şili'de kamu istihdam kurumu, iş araştırma faaliyetleri için belediyelerle işbirliği yapmış ve özel istihdam bürolarıyla çeşitli anlaşmalar yapmıştır.

ABD'de, işsizlik maaşına başvuran sayısı pandeminin başlamasıyla birlikte 21 Mart-18 Nisan 2020 tarihleri arasında 24 milyon kişiye ulaşarak en üst seviyesine ulaşmıştır. Bu oran, toplam işgücünün %13,5'ini oluşturmaktadır. Ani artış, kamu istihdam kurumunun telefon hatlarında yoğun talep yaratmış ve internet sitesinin çökmesine yol açmıştır (Lovelace & Berkeley, 2020).

3.1.3. Pandemi Krizi Sürecinde Kamu İstihdam Kurumlarında Teknolojiye Dayalı Hizmet Sunumu Kullanılması

Dünya ülkeleri içerisinde hizmet vermekte olan çoğu kamu istihdam kurumu, danışmanlık hizmetleri ve işgücü piyasası programlarını fiziksel teması en aza indirmek adına bu

hizmetleri çevrimiçi ortama taşımış veya verilen bu hizmetleri telefon vasıtasıyla sunmuşlardır. Kamu istihdam hizmetleri, bilgi işlem teknolojileri vasıtası ile fiziki temas olmadan çevrimiçi yollarla yerine getirilmiş, bu durumda da dijital çözümlere talebi arttırmıştır.

İspanya, en uzun ve en katı genel kapanma önlemlerinin uygulandığı ülkelerden biri olmuştur. Bu kapanma sürecinde kamu istihdam kurumları, işleme konulacak yardım başvuruları, kişisel veri güncellemeleri (banka hesap bilgileri gibi) ve boş pozisyonların sisteme kaydedilmesi gibi ana hizmetlerin, uzaktan hizmet kanalları aracılığıyla bireylere sunulmasını sağlamıştır. Özel istihdam büroları da çevrimiçi iş portalı ve iş arayanlara ücretsiz danışmanlık hizmetleri sunma gibi hizmetleri, COVID-19 koşullarına uyum sağlamak için "sanal danışmanlık" aracılığıyla sürdürmüşlerdir. Sanal randevu sisteminin yanı sıra, kamu istihdam kurumları, iş arayanlar ve işverenlerin sorunlarını çözmek amacıyla telefonla yoluyla hizmet sunulma saatlerini genişletmişlerdir.

Daha önce sistem altyapılarına ve bilgi teknolojilerine yatırım yapmış ve belirli bir dijital dönüşüm stratejisi benimsemiş olan kamu istihdam kurumları, Pandemi sonucu zorluklarla daha iyi başa çıkmış ve sorunları daha etkili bir şekilde çözmüşlerdir. 2018 yılında Estonya, iş arama hizmetlerine daha çeşitli erişim yolları sunmak için çok kanallı hizmet sunumunu uygulamaya koymuş (proaktif çevrimiçi başvurular, web seminerleri, çevrimiçi sohbetler, telefon ve e-posta gibi). Kamu istihdam kurumları, dijitalleşmeyi benimseme yol haritasıyla birlikte hizmet tasarımı basit ve gerçek zamanlı yanıt sağlayacak şekilde basitleştirmişlerdir. COVID-19 salgını öncesi dönemde Estonya'da kamu istihdam kurumu, her işsizlik sigortası talebini bir dakikadan daha kısa sürede sonuçlandırabiliyordu ve salgının başlangıcından itibaren yapılan ek düzenlemelerle pandemi süreci boyunca büyük talep hacimleriyle hızla başa çıkabilmiştir. Örneğin, yüz yüze fiziksel görüşmelerin yerine internet üzerinden yapılan çevrimiçi kariyer hizmetlerini, işini kaybeden veya iş arayan kişilere yönelik genişletmiştir (Körreveski, 2018).

Slovenya'da kamu istihdam kurumu, küresel salgın öncesinde zaten kayıt, iş eşleştirme ve bireysel danışmanlık gibi birçok hizmeti iş portalı üzerinden sunarak destek sağlamaya devam etmiştir. Çin'de kamu istihdam kurumları, COVID-19 döneminde, pandemi öncesinde başlatılan çevrimiçi mekanizma aracılığıyla danışmanlar ve faydalancılar arasındaki uzaktan iletişimi kolaylaştırmıştır (PRC, 2018).

Hollanda'da kamu istihdam kurumu, iş arayanlarla video toplantıları düzenlemiş ve web seminerleri düzenlemiştir. Genel kapanma dönemi sırasında, bu web seminerlerinin popüleritesinin artması üzerine kamu istihdam kurumları, kapasitelerini ve düzenlenme

sayılarını artırmıştır. Bu sayede yaklaşık 800 katılımcı aynı anda evden bağlanabilir ve mevcut destek ve kaynaklarla ilgili danışmanlarla yakın ilişki kurabilmişlerdir.

Almanya'da kamu istihdam kurumu farklı devlet kurumları ile, kariyerlerine ara veren kadınlara yardımcı olmak için özel olarak tahsis edilmiş bir iş portalını ortaklaşa yönetmişlerdir. Bu portal, açık pozisyonlar, e-öğrenme araçları ve çocuk bakım tesisleri hakkında bilgi içeren çeşitli çevrimiçi kaynakları içermektedir ve pandemiyle ilgili güncellemeler ve hizmet danışmanlığını da sağlamıştır.

Bazı ülkelerde sıkı önlemler uygulanmadığı, genel kapanmaların olmadığı ve yalnızca fiziksel mesafe önlemlerinin alındığı durumlarda, kamu istihdam kurumları fiziksel olarak yüz yüze masa başı işlemlerini sürdürmeye devam etmiştir. Engelli yararlanıcılar için ise pandemi bağımsız olarak ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla, telefon gibi farklı hizmet sunma yöntemlerinin yanı sıra sıra kısaltıcı kontroller ve randevu sistemini kullanmışlardır. Fas'ta, taşrada yaşayan ihtiyaç sahiplerine ulaşmak için mobil üniteler kullanılarak kamu istihdam kurumu hizmetleri sunulmuştur. Bu mobil ünitelerde, kamu istihdam kurumu tarafından ulaşılamayan gruplara yönelik hizmet sağlamak üzere özel biçimde eğitilmiş danışmanlar görevlendirilmiştir. Farklı danışmanlı hizmetlerinin yanında, istihdam desteği ve girişimcilik eğitimi gibi hizmetler verilmiştir (WAPES, 2020). Bulgaristan'da, dijital becerilere sahip olmayan faydalanıcıların çoğunluğu nedeniyle, kamu istihdam kurumları masa başı hizmetini sürdürmeye devam etmiştir.

3.2.Pandemi Döneminde Seçilmiş Ülkelerin Aldığı İstihdam Tedbirleri

2020 yılı boyunca ön planda olan, Covid-19 salgını tüm dünya ülkelerini sosyal politikalarını test etme şansına kavuşturdu. Bu süreç aynı zamanda ülkeler için sosyal politikaların ne denli kritik olduğunu tekrardan vurgulamıştır. Pandemi dönemi, alınan olağanüstü tedbirlerle iş ve eğitim hayatının duraklamasıyla sonuçlanmıştır. Bu durum insanların işlerini kaybetmelerine ve sosyal yaşama uzaklaşmalarına yol açmış, böylece sosyo-ekonomik olarak kısıtlı bir yaşam tarzına adapte olmaları gerektirmiştir. Covid-19 salgınının negatif etkisi sadece ölümlerle ve sağlık problemleri ile sınırlı kalmamış, aynı zamanda toplumsal yaşamın hemen hemen her yönünü etkilemiştir. Çalışma hayatı, eğitim, aile ilişkileri, kültürel etkinlikler ve sanat gibi alanlar salgın nedeniyle neredeyse durma noktasına gelmiştir.

Covid-19 pandemisi ve beraberinde getirdiği kriz, hükümetlerin müdahalesini gerektirdi. Teknolojik ilerlemelerin sunduğu fırsatlardan yararlanarak, öncelikle uzaktan eğitim ve çalışma sistemleri uygulanmıştır. Bu sayede hem eğitim hem de ekonomik düzenin sürdürülebilirliği

sağlanmıştır. Hükümetlerin uyguladığı bu yaklaşımlar özel sektörde de kabul görmüş ve yalnızca kriz dönemlerine özgü olmayan politikalar olarak pandemi sonrasına taşınabileceği görülmüştür. Bununla birlikte, uzaktan çalışma her meslek dalına uygun olmadı ve bu da bazı sektörlerde iş kayıplarına yol açmıştır. İşsizliğin artmasıyla birlikte mevcut ekonomik eşitsizlikler ve yoksulluk daha da kötüleşti, bireysel, ailevi ve toplumsal düzeyde travmalar yaşanmıştır.

Covid-19 salgını, vatandaşların en zorunlu ihtiyaçlarını bile göremez durumuna gelmelerine sebep olarak, sosyal devlet uygulamalarının öneminin anlaşılmasını sağlamış ve aynı zamanda hali hazırda kullanılmakta olan politikasistemlerinin geçerliliğini de sınamıştır. Hükümetler vatandaşlarını bu durumdan korumak adına sosyal güvenlik alanında birtakım koruyucu önlemler almak durumunda kalmışlardır. Bunlar, istihdam politikalarını da kapsayan birtakım acil eylem uygulamalarından oluşmaktadır. Ancak, mevcut durumdan kurtulma hedefini taşısa da sosyal kurtarma politikaları her ülkede aynı sayıda uygulama imkanı olmamış, devletlerin sosyal güvenlik sistemleri ekonomik varlıklarına göre birbirlerinden farklılaşmıştır. Araştırmanın bu bölümünde pandemi döneminde seçilmiş ülkelerin istihdamın korunmasına yönelik uyguladığı politikalar üzerine durulacaktır. Aşağıdaki tabloda bazı Dünya ülkelerinin bu dönemde uyguladıkları bazı politikaların karşılaştırılması mevcuttur.

Tablo 10: Ülkelerin Sosyal Pandemi Döneminde Sosyal Koruma Önlemlerine Genel Bakış ¹

	SOSYAL HİZMETLER				SOSYAL SİGORTA				İŞGÜCÜ PİYASALARI			
Ülkeler	Nakit bazlı transferler	Kam u işleri	Okul desteği	Yardımc ı program ve finansal destek	Ücret li izin/işsizlik maaşı	Sağlık sigortas ı desteği	Emeklilik	Sosyal güvenlik katkıları(sübvansiyonlar)	Ücret sübvansiyonları	Eğitim tedbirleri	İşgücü piyasası düzenlemeleri	Daha kısa çalışma süreleri
Almanya	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓			✓	✓
Amerika Birleşik Devletleri	✓		✓	✓	✓			✓				
Danimarka					✓				✓		✓	
İsveç				✓	✓	✓		✓	✓	✓		
İtalya	✓		✓	✓	✓			✓	✓		✓	✓
Türkiye	✓		✓	✓	✓		✓	✓	✓		✓	✓
Yunanistan	✓			✓	✓			✓	✓	✓	✓	✓
Rusya	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
Fransa	✓		✓		✓			✓	✓	✓	✓	✓

¹ Yazar tarafından Social Protection and Jobs Responses to COVID-19:A Real-Time Review of Country Measures kaynağından derlenmiştir.

Tabloya göz attığımızda, neredeyse tüm ülkelerin işgücü açısından dezavantajlı vatandaşlara maddi destek sağlayarak yardımcı olmaya çalıştığını gözlemlemekteyiz. Buna karşılık, birçok ülkede virüsün yayılmasını önlemek amacıyla çalışma saatlerinde kısıtlamalar yaşanırken, ABD ve Rusya gibi ülkelerde herhangi bir kısıtlama gözlemlenmediği dikkat çekmektedir. İşgücünün eğitiminde ise bazı ülkelerin sorumluluk alırken, diğer bazı ülkelerde ise bu önemslenmediği anlaşılmaktadır.

Pandeminin başlaması ile birlikte pasif işgücü politikaları da çalışanlara işgücü piyasasında tutmak adına bir hayli önem kazanmıştır. Bu minvalde, pasif işgücü piyasası politikalarından en çok tercih edilenlerden bir tanesi de kısa çalışma ödeneği uygulaması olmuştur. Kısa çalışma uygulamasından faydalanan işçi sayısı ya da oranı, ülkelerin uyguladığı tedbirlerin özelliklerine ve bu programların ulaşılabilirliğine ve cazibesine bağlıdır (Eurofound, 2020b). Ülke uygulamaları incelendiğinde genel olarak, bir işyerinde kısa çalışma ödeneğinden yararlanacak işçi sayısına dair herhangi bir kısıtlama olmadığı gözlemlenmektedir. Birçok ülkede, Covid-19 krizi sebebiyle kısa çalışma ödeneğinden yararlanan işçi sayısı, daha önce benzeri görülmemiş bir şekilde yüksek seviyelere ulaşmıştır (Hensvik&Skans, 2020). 2020 yılının Nisan sonu/Mayıs başı itibarıyla, bazı AB ülkelerinde kısa çalışma başvuruları ve bu başvuruların toplam çalışan sayısına oranları aşağıdaki tabloda bulunmaktadır.

Tablo 11: Bazı AB Ülkelerinde Pandemi Nedeniyle KÇÖ Başvuru Sayıları ve Toplam Çalışanlara Oranları

Ülke	Başvurulan İşçi Sayısı	Başvurulan İşçi Sayısının Tüm Çalışanlara Oranı
Fransa	11,3 milyon	47,80%
Almanya	10,1 milyon	26,90%
İtalya	8,3 milyon	46,60%
İspanya	4 milyon	24,10%
Hollanda	1,7 milyon	23,20%
Avusturya	1,3 milyon	31,60%
Belçika	1,3 milyon	531,50%
Romanya	1 milyon	15,30%
İrlanda	600000	30,80%
Hırvatistan	500000	34,20%

Kaynak: Müller & Schulten, 2020.

3.2.1.Amerika Birleşik Devletleri

Covid-19 salgını nedeniyle Amerika Birleşik Devletleri'nde 1 milyondan fazla birey hayatını kaybetmiştir. Salgının ilk evrelerinde Amerika Birleşik Devletleri, Dünya genelinde hastalığın yayılma hızında en yüksek sayıya ulaşan ülke olmuş, Çin ve İtalya'yı geride bırakmıştır (Baccini & Brodeur, 2021).

Covid-19 salgınının başlangıcında, ABD'deki istihdam ve gelir kaynağı politikaları, ailelere yönelik İlk Koronavirüs Müdahale Yasası (FFCRA), Maaş Çeki Koruma Programı (PPP) ve işsizlik destekleri gibi önlemleri içermiştir. Salgının erken döneminde, işyerlerinin sosyo-ekonomik dengelemesi için yapılan müdahaleler sınırlı kalmış, işletmelerin geleceği işletmelere bırakılmıştır. FFCRA, işletmelere vergi ve kredi ödemelerinde farklı alternatifler sunarak, işçilere ise 2 hafta boyunca ücretli hastalık izni ve ailesinden birisinin enfekte olması durumunda 10 hafta kadar ücretli izin sağlamıştır (US Department of Labor, 2020a). Bu politika, ABD'deki çalışanların enfekte olmaları durumunda evlerini geçindirme konusunda endişe duymadan hayatlarını sürdürebilmelerini sağlamıştır. Covid-19 öncesi dönemde, "Aile ve Tıbbi İzin Yasası" dışında federal seviyede kapsayıcı ücretli hastalık izni korunması sağlayan herhangi bir düzenleme bulunmamaktadır (U.S. Department of Labor, 2020b).

Bunun yanında bu desteklere ek olarak Amerika Birleşik Devletlerinde kamu istihdam kurumu tarafından çalışanları desteklemek adına kısa çalışma ödeneği verilmektedir. Kısa Çalışma Tazminatı (Short-Time Compensation) olarak adlandırılmakla birlikte, iş paylaşımı (Worksharing) ve paylaşılmış iş (Shared Work) olarak da anılmaktadır. 26 hafta normal işsizlik ödeneği alınmaktadır. 13 Hafta kadar uzatılabilmektedir. Kısa çalışma ödeneğinin hak edilebilmesi için eyaletler arası farklılık arz etmekle birlikte, çalışma saatlerindeki azalmanın %10 ila %20 arasında olması koşul olarak sunulmuştur. Bazı eyaletlerde ise en az 2 işçinin kısa çalışma uygulamasına tabi tutulması zorunlu tutulmuştur. İşyerinde çalışma süresinin azaltılmasına ilişkin uygulanabilecek maksimum oran ise %40-60 arasında değişmektedir.(US Department of Labor,2023)

ABD senatosu, 26 Mart 2020'de pandeminin yıkıcı etkilerinin durdurulması bağlamında neredeyse 2 trilyon dolarlık kurtarma destek paketini onaylamıştır. İşsizlik maaşı alan vatandaşlar içinse bu sürenin uzatılması paketin kapsamı dahilinde olmuştur (DW,2020).

Covid-19 salgını sonucunda, isteği dışında işini kaybeden Amerikalılar için işsizlik ödeneği programları çerçevesinde pasif işgücü desteklerinin artırılması amacıyla neredeyse 800 milyar dolarlık bir kaynak oluşturulmuştur. 2020 yılının Nisan ayına gelindiğinde, ABD ekonomisinde 22 milyondan fazla insan işlerini kaybetmiştir (Brown, 2020). Eyaletler arasında bazı farklı

bakış açılarından kaynaklanan farklılıklar nedeniyle, bazı eyaletler diğerlerine göre daha cesur yaklaşımlar sergilemiş olsalar da, genel olarak işlerini kaybeden çalışanlara, kaybettikleri gelirlerinin yaklaşık %45 kadarının destek paketleri çerçevesinde ödeme yapılmıştır. Pandemi nedeniyle ortaya çıkan işsizlik durumuna yönelik destek politikaları, izinli, karantinaya alınmış ve kısmen işsiz bireyleri de içeren istisnai bir durum olarak genişletilmiştir (Goger vd., 2020). ABD kamu istihdam kurumu (NLx) ve Arizona gibi yerleşim yerlerinde, küresel salgın döneminde iş arayanlarla boş pozisyonları eşleştirmeyi basitleştirecek özel portallar oluşturmuşlardır. Bu portallar, ev merkezli çalışmak isteyenlerin yanında işsiz kalanları ve istihdam olanağı olan sektörlerde iş arayanları da hedeflemiştir (NeedAJobNow). Arizona Eyaleti'ne ait "Arizona@Work programı", acil müdahale sağlamayı ve işten çıkarmaları engellemeyi amaçlayarak münhasır bir hizmet sunmayı hedeflemiştir (NASWA, 2020).

Pandemi başladığında, işsizlik ödeneği talebinde bulunan kişi miktarı 21 Mart ile 18 Nisan 2020 arasında 24 milyona ulaşmıştır. Bu oran, toplam işgücünün %13,5'ini temsil etmektedir (ABD Çalışma İstatistikleri Bürosu, 2020). Kapasiteyi yükseltmek hedefi ile, New York bölgesi hizmet ihtiyacını karşılamak için Google ve farklı özel sektör hizmet sağlayıcılarıyla işbirliği yapmıştır.

Covid-19 salgınıyla birlikte Amerikan kamu istihdam kurumu, iş arayanlara çeşitli dijital yöntemlerle uzaktan hizmet sunmuştur. Kamu istihdam kurumu, işverenlere uzaktan çalışma konusunda tavsiyelerde bulunmuş ve ayrıca uzaktan çalışma yöntemiyle hizmet sunumu da sağlamıştır (State of Oregon Employment Department, 2020).

Pandemi başladıktan neredeyse bir yıl sonra, 2020 yılı Aralık ayı içerisinde ABD Senatosu 900 milyar dolarlık yardım paketi onaylamıştır. Bu destek paketi ile birlikte, zorda kalan işletmelere mali yardım ve işsizlik ödeneği de dahil olmak üzere destek sunulmuştur (BBC, 2020).

Son olarak, 2021 senesi Mart ayı içerisinde Senato ve Temsilciler Meclisi tarafından onaylanan hemen hemen 2 trilyon dolarlık paket, işsizlik yardımları ve aşı erişimine yöneliktir. Ayrıca bu paket beraberinde, 14 Mart tarihinde sona erecek olan işsizlik yardımları süresi 6 Eylül 2021 tarihine kadar uzatılmış ve haftalık 300 dolarlık işsizlik yardımı desteği sağlanması planlanmıştır. (Anadolu Ajansı, 2021).

Maaş Çeki Koruma Programı, küçük ölçekli işletmelere, çalışanların maaşlarını sürdürmeleri, işten çıkarılan çalışanları tekrar işe almaları ve pandemiyle ilgili genel maliyetleri üstlenmeleri amacıyla destek sağlamıştır. Bu program sayesinde, küçük firmalara, sosyal güvenlik ve işsizlik sigortası primlerini de kapsamak üzere 8 haftalık süreye kadar işçilerin bordrosunda yer alan maliyetler için fon sağlanmıştır. Maaş Çeki Koruma Programı, 659 milyar dolarlık büyük bir bütçeyle diğer maliyetler adına da fırsatlar sunarak, milyonlarca Amerikalının işlerini koruma

amacıyla küçük işletmeler tarafından istihdam edilmesine destek olmuştur. Bu yasa ile birlikte, program şartlarını karşılayan küçük işletmeler, kar amacı gütmeyen kuruluşlar, gaziler dernekleri ve Küçük İşletmeler Yasasında belirtilen aile işletmeleri, serbest meslek sahipleri ve bağımsız yükleniciler desteklerden yararlanma fırsatına sahip olmuştur (US Department of the Treasury, 2021b).

Salgın nedeniyle işletmesini kapatmak durumunda kalan her işveren için, 13 Mart 2020 ile 31 Aralık 2020 arasında 10.000 \$'a kadar maaşlar için %50 kredi desteği olarak işçilerin işyerlerinde kalmasını teşvik etmiştir. İşverenler ve kendi namına çalışanlar, işletmelerinin faaliyetlerini ve çalışanların işe alınmalarını sağlamak amacıyla federal hükümete ödemekle yükümlü oldukları sosyal güvenlik vergisinin işveren payını erteleme imkânına sahip olmuştur. (US Department of the Treasury, 2021c).

Covid-19 virüsü nedeniyle mali zorluklar yaşayan, evsiz olanlar ve yaşadıkları bölgenin gelir ortalamasının %80'inden daha az bir gelire sahip olan hanelere, 12 aya kadar destek sağlanmasına karar verilmiştir. Ayrıca, hibe alan kişiler, konutlarında istikrarlı bir şekilde kalma ihtiyacı duyarlarsa ve yeterli kaynak mevcutsa, ek olarak 3 ay daha destek alabileceklerdir (US Department of the Treasury, 2021d).

Aşağıdaki tabloda Amerikan hükümetinin Covid-19 salgınının yayılmasını engellemek adına aldığı bazı tedbirler özetlenmiştir.

Tablo 12: ABD Yönetiminin Pandemi Sürecinde Aldığı Bazı Önlemler²

² Yazar tarafından Social Protection and Jobs Responses to COVID-19: A Real-Time Review of Country Measures kaynağından derlenmiştir.

Nakit transferleri
(Şartlı ve koşulsuz)

İlk Ekonomik Etki Ödemeleri (CARES Yasası): Teşvik ödemelerinin ilk turuna Koronavirüs Yardım, Yardım ve Ekonomik Güvenlik (CARES) Yasası kapsamında izin verilmiştir. 2020'de IRS, toplam 271 milyar dolar olmak üzere 162 milyon ödeme yapmıştır..

2020'nin başlarında yapılan bu ilk ödemeler, kişi başına 1.200 ABD Doları veya ortaklaşa dosyalayanlar için 2.400 ABD Doları artı nitelikli çocuk başına 500 ABD doları kadardır. Ödemeler, mevcut ödemelerle aynı gelir seviyelerinde aşamalı olarak sona ermeye başlamıştır, ancak CARES Yasası uyarınca yetkilendirilen ödemeler daha büyük olduğundan, ödeme almak için maksimum gelir seviyeleri de daha büyüktür:

- * Tek vergi mükellefleri için 99.000 ABD doları
- * Hane reisi olarak başvuran vergi mükellefleri için 136.500 ABD doları
- * Ortaklaşa dosyalanan evli çiftler için 198.000 ABD doları

İkinci Ekonomik Etki Ödemeleri (Konsolide Ödenekler Yasası): Teşvik ödemelerinin ikinci turunda 2021 Konsolide Ödenekler Yasası kapsamında 27 Aralık 2020 tarihinde izin verilmiştir. Bu ödemeler tipik olarak kişi başına 600 ABD Doları veya evli bireyler için 1.200 ABD Doları artı nitelikli her çocuk için 600 ABD dolarıdır. Ödemeler, mevcut ödemelerle aynı gelir seviyelerinde aşamalı olarak sona ermeye başlamıştır, ancak ödeme almak için maksimum gelir seviyeleri biraz daha yükseltilmiştir.

- * Tek vergi mükellefleri için 87.000 ABD doları
- * Hane reisi olarak başvuran vergi mükellefleri için 124.500 ABD doları
- * Ortaklaşa dosyalanan evli çiftler için 174.000 ABD doları

5 Mart 2021 itibarıyla ikinci tur ödemelerin yaklaşık 135 milyar doları gönderilmiştir.

Üçüncü Ekonomik Etki Ödemeleri (Amerikan Kurtarma Planı): En son kontroller, 11 Mart 2021'de yürürlüğe giren Amerikan Kurtarma Planına dahil edilmiştir. Uygun kişilere 1.400 ABD Doları (evli çiftler için 2.800 ABD Doları) ve uygun çocuk başına 1.400 ABD Doları ek ödeme yapılmıştır.

Hanehalkı başkanı olarak başvuran vergi mükellefleri için 112.500 dolar ve ortaklaşa başvuran evli çiftler için 150.000 doların üzerindedir. Vergi mükellefleri, nitelikli bir çocuğu olmadıkça, aşağıdaki gelir seviyelerinin üzerinde herhangi bir ödeme için uygun olmayacaktır:

	* Tek vergi mükellefleri için 80.000 ABD doları * Hane reisi olarak başvuran vergi mükellefleri için 120.000 ABD doları * Ortaklaşa dosyalanan evli çiftler için 160.000 ABD doları Ödemelerin önceki yinelemelerine benzer şekilde, çoğu vergi mükellefi fonları doğrudan depozito ile almışlardır. Banka kartı ile daha önce ödeme alan Sosyal Güvenlik ve diğer yararlanıcılar için bu üçüncü ödemeyi de aynı şekilde almışlardır.. Amerikan Kurtarma Planı: Diğer programların yanı sıra Çocuk Vergi Kredisini, Kazanılan Gelir Vergisi Kredisini, Çalışan Tutma Kredisini genişletmiş ve arttırmıştır. (176 milyar dolar). Çocuk Vergi Kredisini ve İrs'ye göre, program aracılığıyla hak kazanan aileler Temmuz 2021'de ödeme almaya başlamışlardır. 5 Yaş ve altındaki her çocuk için aylık 300 dolara kadar avans kredisi ödenmiştir. 6-17 yaş arasındaki her çocuk için 250 dolarlık kredi ödenmiştir. Batı Virginia, COVID-19'a karşı olmak için gençlere 100 Dolar ödemiştir. Devlet, aşılanan 16 ila 35 yaş arasındaki herkese 100 dolarlık tasarruf bonusu sunmuştur. Sunulan bu destek, bu yaş grubundaki aşılarını almış olan kişilere geriye dönük olarak uygulanmıştır. Bu destek CARES Yasası ile finanse edilmiştir.
Sosyal emeklilik	
Ayni transferleri	
Yiyecek, alışveriş çekleri	
Okul beslenmesi	18 Mart 2020 tarihinde Amerika Birleşik Devletleri Federal Hükümeti Ailelerin İlk Koronavirüs Müdahale Yasasını kabul etmiştir. Yasa, ABD Tarım Bakanlığı'na, okul kapanmamış olsaydı ücretsiz veya indirimli yemeklerden yararlanacak okul çağındaki çocukları olan hanelere acil gıda pulu yardımı sağlama planlarını onaylama yetkisi vermiştir.
Kamu işleri	

Hizmet muafiyetleri	Mevcut Taksit Sözleşmesi kapsamındaki mükellefler için 1 Nisan - 15 Temmuz 2020 tarihleri arasında ödenmesi gereken ödemeler askıya alınmıştır. Otomatik Ödeme Taksit Sözleşmesi de dahil olmak üzere Taksitli Ödeme Sözleşmesinin şartlarına uyamayan mükellefler, tercih ettikleri takdirde ödemeleri bu süre zarfında askıya alabilmişlerdir. Ayrıca, IRS bu süre zarfında herhangi bir Taksit Sözleşmesini temerrüde düşürmemiştir. Yasaya göre, ödenmemiş bakiyelere faiz tahakkuk etmeye devam ettirilmiştir. (BAKIM YASASI): Bordro vergilerinin ertelenmesi gibi bir dizi vergi avantajı sağlanmıştır. (toplam 300 milyar dolar)
---------------------	--

Sosyal Sigorta	Ücretli hastalık izni	Ailelerin İlk Koronavirüs Müdahale Yasası, okulları kapanan çocuklara bakan ebeveynlerin en fazla 12 haftalık ücretli aile iznine sahip olmasına izin vermiştir. Buna, kişinin normal maaşının% 100'ünde, günde 511 dolara kadar iki haftalık ücretli hastalık izni dahildir. Aynı zamanda 12 haftalık ücretli aile ve sağlık izni, kişinin normal maaşının yüzde 67'sinde, günde 200 dolara kadar destek sağlanmıştır. Gig ekonomisi çalışanları ve serbest meslek sahibi işçiler de bu avantajları vergi kredisi şeklinde almışlardır.
	Sağlı sigortası	
	Emeklilik	
	İşsizlik ödeneği	Amerikan Kurtarma Planı: 6 Eylül 2021'e kadar haftalık 300 dolarlık artırılmış yardım gibi işsizlik programlarını genişleterek işsizlik yardımlarının 203 milyar dolar ile genişletilmesini kapsamaktadır. (BAKIM YASASI): İşsizlik ödeneğinin daha da genişletilmesi (270 milyar dolar). Bu tür yardımlar mevzuat uyarınca önemli ölçüde genişletilmiştir. İşsizlik sigortasının 13 hafta uzatılması, yardımların dört ay boyunca haftada 600 dolara çıkarılması ve uygunluk şartlarının daha fazla işçi kategorisini içerecek şekilde genişletilmesini içermektedir. (Konsolide Ödenekler Yasası): Artan işsizlik ödeneği (119 milyar dolar). Daha önceki yardım mevzuatı, işsizlik sigortası yardımlarında nihayetinde sona ermesine izin verilen çeşitli iyileştirmeler sağlanmıştır. işsizlik ödeneği için gig ekonomisi çalışanlarının destek vermeyi sürdürmüş ve bir işçinin işsizlik ödeneği alabileceği maksimum süreyi 50 haftaya uzatmıştır.
	Sosyal güvenlik destekleri	CARES Yasası kapsamında, 2020 yılında nitelikli bir emeklilik planından (401 (k) plan, 403 (b) plan, 457 (b) plan, bireysel emeklilik hesabı veya bireysel emeklilik yıllık geliri dahil) "nitelikli bireye" yapılan bir dağıtımı içermektedir.

Sonuç olarak, Amerika Birleşik Devletleri'nde, özellikle ayrıcalıklı ekonomik sektörlerde faaliyet gösteren kuruluşlarda çalışan ebeveynlere yönelik destekler sunulmuş olmasına rağmen, bu destekler sınırlı bir etki göstermiş ve tam anlamıyla başarılı sonuçlar elde edilememiştir. Pandemi nedeniyle virüsün yayılma hızını kontrol altına almak amacıyla uygulanan sokağı çıkma yasağı ve kapanmaların yanı sıra ülkenin eski normale dönüş çabaları, çalışan ve düzenli gelire sahip bireyler adına uzun vadeli belirsizlik dönemine sebep olmuştur. Bilhassa dezavantajlı kesimlerden olan kadınlar, bu olağanüstü salgının yaşam koşullarına getirdiğı zorluklarla özellikle fazlasıyla etkilenmiştir. Pandeminin sonuçlarına ilişkin çabalar analiz edildiğinde, liberal politikaların, bireyler arasındaki eşitsizliğı daha da arttırıcı bir özellik taşıdığı ortaya çıkmaktadır (Bariola & Collins, 2021).

3.2.2.Danimarka

2021 yılı Haziran ayına geldiğinde Danimarka'da neredeyse 291.000 insan enfekte olmuş ve bunun sonucunda 2.500 kişi yaşamını yitirmiştir (Johns Hopkins University & Medicine, 2021). Danimarka, salgın nedeniyle kapanan ve normal hayata dönen ilk ülkelerden biri oldu. Almanya'daki kadınların aksine, Danimarka'da kadınların evde çocuk bakma rolünden çok, çocuklu kadınların istihdamı çocuk bakım hizmetlerine bağlıdır ve bu nedenle kadın istihdamını destekleyici politikalar benimsenmiştir. Bu doğrultuda okullar ve çocuk bakım kreşleri tekrar faaliyete geçirildi, bu da Danimarka'nın yeniden normalleşme sürecini hızlandıran ilk ülkelerden biri olmasını sağlamıştır (Bariola & Collins, 2021).

Pandeminin başlangıcından itibaren çözüm odaklı kararlar alındı ve bu kararlar hızla uygulamaya kondu. İşsizlik yardımları ve diğerk destekler, doğrudan ödeme yoluyla çalışanlara aktarıldı ve aynı zamanda işyerlerinin desteklenmesiyle ekonomik ve sosyal denge korunmaya çalışılmıştır. Bu uygulamaların ana hatları şunlardır (Çılğın, 2022):

- Büyük şirketlere destek ve en çok etkilenen sektörlerle özel önlemler alınması,
- İşletmelerin KDV ödemelerinin ertelenmesi,
- Bankacılık sektöründeki nakit akışının artırılması,
- Enfekte olan çalışanların ilk 30 gün boyunca hastalık maaşı yükümlölüklerinin devlet tarafından üstlenilmesi,
- Ciroları azalan şirketlerin sabit masraflarının finanse edilmesi,
- Ayrıca çalışanların ve işsizlerin doğrudan desteklenmesi amacıyla farklı önlemler olarak, pasif ve aktif işgücü politikalarını içeren sosyo-ekonomik politikaların uygulanması.

Salgınla birlikte, Danimarka geleneksel sanayi ilişkileri ve işgücü piyasasında yer alan sendikalar, işverenler ve devlet arasında üçlü bir anlaşma imzalamışlardır. Bu anlaşma, iş sözleşmesi fesihlerini düşürmek adına firmalara devlet desteği ve hastalık nedeniyle işe gelemeyenlere ücret ödemesi gibi destekleri içermektedir. Anlaşma başlangıçta 8 Temmuz 2020'ye kadar yapıldı, ancak ikinci dalganın ortaya çıkması ve vaka sayılarının artması ile birlikte 29 Ağustos tarihine dek uzatılmıştır. Pandeminin durmayacağı anlaşıncaya, bu mutabakat yıl sonuna kadar tekrardan uzatılmış ve daha çerçeveli işsizlik desteği sunan bir yeni anlaşma daha yapılmıştır(Greve vd., 2020).

Danimarka, Avrupa'da salgının yıkıcı etkilerine en hızlı tepki veren ülkelerden biri olmuştur. Diğer ülkelerde görüldüğü şekli ile karantina uygulamalarına derhal geçilmiştir. Danimarka yönetimi, 13 Mart 2020'de acil bakım durumları hariç kamu sektörü çalışanlarını zorunlu olarak evden çalışmaya yönlendirmiştir. Virüsün yayılım hızının artmasının ardından, zaruri sektörler dışında özel sektörün büyük bir kısmı 18 Mart 2020'de kapatılmıştır. Salgın döneminde Danimarka hükümeti, işveren dernekleri ve sendikalarla yakın diyaloglar kurarak sosyal diyalogu sürdürmeye özen göstermiştir. Bu sayede maaş bordrosu devam eden ancak pandemi nedeniyle işlerini bırakmak zorunda kalan özel sektör çalışanlarına %90'a varan mali yardım sağlama imkânı oluşturulmuştur. Bu politikanın sonucunda, Danimarka salgının etkisi olmasına rağmen 2020 Nisan ayında %4,9 gibi oldukça iyi bir işsizlik oranı açıklamıştır. Aynı dönemde Amerika Birleşik Devletleri'nde bu oran %14,8 ve Almanya'da %4 olarak raporlanmıştır (Bariola & Collins, 2021). Danimarka'nın işsizlik oranı salgın öncesinde Aralık 2019'da %5 seviyelerindeyken, pandeminin ilk yılı sonunda Aralık 2020'de %6 seviyelerine yükselmiştir. (OECD, 2020).

Danimarka'da, kısa zamanlı çalışma ülkemizdeki gibi olmamakla birlikte işten çıkarmalara alternatif olarak emeğin dağıtılması şeklinde bir uygulama mevcuttur. İşten çıkarmaları önlemek için aynı sayıda işçiyle azaltılmış bir iş yükünü paylaşmayı amaçlayan çalışma süresinin kısaltılması durumudur. Bu nedenle, iki kişinin bir tam zamanlı iş için ortak sorumluluk aldığı bireysel bir düzenlemeyi ifade eden 'iş paylaşımı'ndan ayırt edilmelidir.

En fazla 13 hafta iş paylaşımı yapılmakla birlikte çalışma saatlerinin nasıl azaltılacağına dair özel kurallar vardır. Şöyle ki; iş bölümü haftalık olarak düzenleniyorsa, tam zamanlı çalışanlar için en az bir gün tam çalışma süresi ve en az iki gün tam işe gelmeme şeklinde olmalıdır. İş bölümü daha uzun süreli organize ediliyorsa o zaman; 1 hafta tam zamanlı iş, 1 hafta işe gelmeme, 2 hafta tam zamanlı iş, 1 hafta işe gelmeme veya 2 hafta tam zamanlı iş ve 2 hafta işe gelmeme şeklinde olmaktadır (European Economy,2010).

Buna karşılık pandemi sürecinde bu şartlar esnetilmekle birlikte, iş bölümü kapsamında azaltılan çalışma sürelerindeki uygulama türleri değiştiğinde Kamu İstihdam Kurumuna bilgi verilmesi gerekirken yeni haliyle bu zorunluluk kalkmıştır. Ayrıca Danimarka hükümeti, personeli işten çıkarmama sözünü verdikleri takdirde çalışanların maaşlarının % 75'ini karşılamıştır. Sübvansiyon ayda en fazla 23.000 Danimarka kronu(3.418 \$) olarak belirlenmiş olup işverenin kalan % 25'i ödemesi beklenmiştir (Styrelsen For Arbejdsmarked, 2020).

Danimarka Hükümeti, "işten çıkarmak yerine beceri kazandırmak" stratejisini benimsemiştir. İşgücü Piyasası ve İşe Alma Kurumu, iş sözleşmelerinin feshini önleyici bir yaklaşımla online eğitimler organize etmiş, bu program kapsamında istihdamda kalan çalışanlar için işverenlere maaş ödemesi yapmıştır. Danimarkalıların salgın öncesi güçlü bir sosyal iletişim ağına sahip olmaları, salgının yıkıcı etkilerine hızla karşı koymalarını sağlayan en büyük avantaj olmuştur. Bu sosyal diyalog ve iletişim kanallarını güçlendirmek amacıyla, pasif işgücü programları yerine Danimarka yönetimi, çalışanların işlerini korumalarını sağlamak için özel şirketlere ödeme yaparak önemli bir adım atmıştır. İşverenler genellikle çalışanlar için ilk 30 günlük ücretli hastalık izninden sorumlu tutulurken, devlet yönetimi bu maliyeti karşılamıştır.

Danimarka'nın 2020 baharında bu denli hızlı bir şekilde kapanıp normal yaşama geri dönebilmesinde etkili olan başka bir önemli faktör, salgın öncesi kurulan evrensel çocuk bakım sistemi olmuştur. Danimarkalılar için, özellikle küçük çocuk sahipleri için, salgından önce dönemde de Danimarka yönetimi tarafından önemli miktarda mali destek sunulmaktadır. Ailelere yapılan kamu harcamaları, GSYİH'nın neredeyse % 4'ünü oluşturuyordu ve bu harcamaların % 60'ı çocuk bakımı gibi aile hizmetlerine yönlendirilmiştir. 3 yaşından itibaren ise çalışan ailelerin çocuklarına anaokulu imkanı sunulmaktadır. Devlet tarafından sağlanan bakım, okul saatleri dışında da mevcuttur. 0-2 yaş aralığındaki çocukların % 55,4'ü, 3-5 yaş arasındaki çocukların ise % 97,5'i kamuya ait çocuk bakım hizmetlerinden faydalanmaktadır. Salgın nedeniyle günlük bakım ve okulların kapatılması gerektiğinde, önceki sistemden gelen bakım desteği sayesinde devlet yönetimi pandemi politikalarını hızlı bir şekilde uygulayabilmiştir. Bu sebepten dolayıdır ki bu sistemle birlikte, çocuk sahibi annelerin işe dönüşleri kolaylaşmıştır. Çocuk bakımı konusunda herhangi bir alt yapıya sahip olamayan devletler Danimarka gibi çözümler üretememiş, farklı vadelerde kayıplara maruz kalmışlardır (Bariola & Collins, 2021).Aşağıdaki tabloda Danimarka hükümetinin Covid-19 salgınının yayılmasını engellemek adına aldığı bazı tedbirler özetlenmiştir.

Tablo 13: Danimarka'nın Covid-19 Salgınında Aldığı Bazı Önlemler³

Sosyal Hizmetler	Nakit bazlı transferler	
	Nakit transferleri (şartlı ve koşulsuz))	
	Sosyal emeklilik	
	Aynı transferler	
	Yiyecek, alışveriş çekleri	
	Okul beslenmesi	
	Kamu işleri	
	Hizmet muafiyetleri	
Sosyal Sigorta	Hastalık izni ödemeleri	Hastalık Yardımları Yasası değişikliği (17 Mart 2020'de kabul edilen yeni yasa tasarısı), COVID-19 enfeksiyonu durumunda veya sağlık yetkilileri tarafından uygulanan karantina nedeniyle devamsızlığın ilk gününden itibaren hastalık parası alma ve geri ödenme hakkı sağlamıştır. Hastalık Yardımı Yasasında hastalık parası alma ve bu paranın geri ödenmesine ilişkin genel koşullar karşılanmıştır. Bu, hem çalışanlar (standart ve standart olmayan) hem de serbest meslek sahipleri için geçerli olmuştur.
		Hastalık izni ödeneği alan işçiler için kalan hak süresi üç ay süreyle dondurulmuş ve tüm iş arama ve etkinleştirme gereksinimleri iptal edilmiştir.
		Hastalık izni destekleri sübvansiyonu Maliye Bakanlığı ile sağlanmıştır Bu durum 31 Ocak 2021 tarihine kadar sürmüştür.
	Sağlık sigortası	
	Emekli maaşları	

³ Yazar tarafından Social Protection and Jobs Responses to COVID-19:A Real-Time Review of Country Measures kaynağından derlenmiştir.

İşsizlik yardımları	İşsizlik maaşı alan işçiler için kalan hak süresi üç ay dondurulmuş ve tüm iş arama ve aktivasyon şartları iptal edilmiştir.
Sosyal güvenlik destekleri	

İşgücü Piyasası

İşgücü piyasası düzenlemeleri

COVID-19 salgını ile bağlantılı olarak Çalışma Bakanlığı ve İş Müfettişliği, dinlenme sürelerine ilişkin iş sağlığı ve güvenliği Yönetmeliği'nde mücbir sebep hükmünün kabul edilmesine karar vermiştir. Bu, COVID-19 nedeniyle olağanüstü bir iş yüküyle karşı karşıya kalan şirketlerde çalışanların günde en az 11 saat üst üste dinlenme süresi ve haftalık izin günü olması gerektiği kuralından gerektiği ölçüde feragat edilebileceği anlamına gelmektedir. Bu geçici bir önlemdir. Ekim 2020'nin sonundan bu yana iş müfettişliği, rehberlik yapmak ve işyerine uyumu sağlamak ve COVID-19'un yayılmasını sınırlamak için çok sayıda göçmen işçinin bulunduğu sektörlerde ek denetimlere odaklanmıştır.

İşverenlerin, Danimarka'ya girdikten sonra seyahat eden çalışanların COVID-19 için PCR testinden geçirilmesini sağlamasını gerektiren bir yasa tasarısı 2 Şubat 2021'de yürürlüğe girmiştir. Kabul edilen yasa tasarısı ile çalışmak üzere Danimarka'ya seyahat eden işçileri çalıştıran işverenlerin, gelen çalışanların girişten sonra COVID-19 için test edilmesini sağlamaları gerekmektedir. Bu gereklilik Danimarka'da yaşayan bireyler için geçerli olmamıştır.

İşverenler, gelen çalışanların test edildiğini yazılı olarak belgeleyebilmelidir. Ayrıca işverenler, gelen çalışanları test etmek için yazılı bir plan hazırlamalıdır. Planla ilgili bilgileri: testin nerede, ne zaman ve nasıl yapılacağı da dahil olmak üzere çalışanlara test hakkında bilgi verilmesi; işverenin test şartının kapsadığı alanları nasıl takip ettiği; hangi ülkeden ve COVID-19 için ne zaman test edildikleri veya neden test şartından muaf oldukları.

120 hastalık günü kuralı, Danimarka Maaşlı Çalışanlar Yasası'nın 5 (2) bölümünde yer almaktadır ve genel olarak, maaşlı bir çalışanın veya benzer türden bir çalışanın 12 aylık bir süre içinde 120 gün boyunca hasta olması durumunda, şirket, Danimarka Maaşlı Çalışanlar Yasası'nın 2. bölümü uyarınca söz konusu çalışan için geçerli olan ihbar süresine bakılmaksızın, bir ayın sonunda bir ihbarla istihdamı sona erdirmek üzere feshedebilmiştir. Şirket, 120 hastalık günü kuralını ancak doğrudan çalışanın iş sözleşmesinden çıkması durumunda uygulayabilmiştir.

Azaltılmış çalışma süreleri

Ücret sübvansiyonları

Hükümet ve sosyal ortaklar, Danimarka'daki işleri kurtarmak için mali yardım konusunda anlaşmışlardır. 15 Mart 2020'de kısa süreli bir çalışma planı açıklanmış ve 9 Mart'tan 9 Haziran'a kadar geriye dönük olarak uygulanmıştır. Bu plan çalışanların en az yüzde 30'unu veya 50'den fazla çalışanı işten çıkarmak zorunda kalan şirketler için geçerlidir. Bu plana göre, şirketler devletten tazminat alırken çalışanları maddi nedenlerle işten çıkarmamayı taahhüt ederler. Bu durumda işten çıkarılacak olan aylık olarak ödenen çalışanlar için, firmalar işçileri ayda en fazla 23.000 Danimarka kronuna (3.418 \$) kadar işten çıkarmamayı taahhüt ederse, Danimarka hükümeti çalışanların maaşlarının% 75'ini karşılayacaktır. Firmaların, çalışanların tam maaşlarını tutabilmelerini sağlamak için kalan% 25'i de karşılaması gerekmektedir. Saatlik çalışanlar için (bildirim süresi olmayan) tazminat oranı maksimum 26.000 krona (veya 3500 Euro'ya) kadar% 90'dır.

Hükümet ve sosyal ortaklar, geçici ücret tazminat planını 8 Temmuz'a kadar uygulanmak üzere bir ay uzatmayı ve tazminatı 30.000 Danimarka kronu / ay'a kadar uzatmayı kabul etmişlerdir. 5 Haziran 2020'de geçici maaş tazminat planı, 29 Ağustos 2020'de sona erecek şekilde yeniden uzatılmıştır.

Ücret tazminatının tüm ülke kapsamına alınması, mümkün olduğu kadar çok iş ve şirketi kurtarmak için yapılmıştır. Böylece anlaşma, ülkenin dört bir yanındaki işlerin el altında tutulmasına yardımcı olmuştur. Program 9 Aralık'ta yürürlüğe girmiş ve kısıtlamalar sona erene kadar uygulanmıştır. Hükümet ve sosyal ortaklar, 14 Ocak 2021 Perşembe günü, zor bir dönemde hem çalışanlara hem de şirketlere yardım etmeye devam edebilmesi için ücret tazminatını sıkılaştırılan kısıtlamalar sona erene kadar uzatma konusunda anlaşmışlardır.

3.2.3. İsveç

Pandemi döneminin başlangıcından 2021 Haziran'ına kadar olan süreçte İsveç'te hemen hemen 1.100.000 insan enfekte olmuş ve bu nedenle 14.500 birey ölmüştür (Johns Hopkins University & Medicine, 2021). İsveç'in küresel salgın öncesinde 2019 senesinde kişi başına düşen Gayri Safi Yurtiçi Hasıla (GSYİH) 55.068 Dolar seviyesindeyken, Covid-19'un 2020 yılında başlamasıyla GSYİH 53.716 Dolar seviyesine düşmüştür. İşsizlik oranına bakıldığında Aralık 2019'da % 6,6 seviyelerindeyken, küresel salgınla birlikte Aralık 2020'de % 8,8 seviyelerine yükselmiştir. Aynı şekilde enflasyon oranı da 2019'da % 1,78 iken, 2020 yılında % 0,5 seviyelerine gerilemiştir (OECD, 2020).

Küresel salgının etkilerini azaltmak amacıyla İsveç yönetimi, 2020 yılı Mart ayında ekonomik istikrarı sürdürmek, istihdamı korumak ve işletmelerin finansal sıkıntılarını hafifletmek için çeşitli önlemler almış ve sosyo-ekonomik politikaları hayata geçirmiştir. Bu önlemler şunlardır:

- Pandemi öncesi dönemde işçilerin hastalık izni süresince işverenler tarafından ödenen ilk 14 günlük ücretin kamu finansmanı ile karşılanması,
- Genişletilmiş kısa vadeli işten çıkarma sistemine izin verilerek işverenlerin çalışma saatlerini % 60'a kadar azaltmaları ve bu düşüşten kaynaklanan maliyetin % 45'inin devlet tarafından finanse edilmesiyle çalışan maaşlarının % 90-95'ini almalarının sağlanması,
- Sabit sosyal güvenlik vergisi ödemelerinin ileri bir tarihe ertelenmesi (Government Offices of Sweden, 2020).
- Mayıs 2020'ye gelindiğinde, 500.000'den fazla işçi, hükümet tarafından uygulanan genişletilmiş kısa vadeli işten çıkarma uygulamasının avantajlarından yararlanmıştır. İsveç yönetimi ayrıca yaz ve sonbahar aylarında eğitim programları aracılığıyla işgücü kalitesini artırmak ve ihtiyaç duyulan alanlarda nitelikli işgücü sağlamak amacıyla İsveç Kamu İşsizlik Servisi ve yükseköğretim kurumlarına ek harcama maliyet fonları tahsis etmiştir.

Bu uygulamaların yanı sıra:

- Pandemi öncesi dönemde istihdamın ilk 300 günü için alınan maaşın % 80'ini karşılayan işsizlik sigortası kapsamı geçici olarak genişletilmiştir.
- Çalışma ve sigorta yeterlilik süresi koşulları gibi farklı nitelik şartları esnetilmiştir.
- 2020 yılının sonuna kadar yarı zamanlı çalışan bireylerin işsizlik sigortasından yararlanma hakkı sağlanmıştır.

- Bu süre zarfında sağlanan desteklere erişim için belirlenen gelir sınırı artırılmış ve çeşitli sosyal yardım düzeyleri yükseltilmiştir (Swedish Ministry of Labour 2020).

Küresel salgın, İsveç dahil tüm dünyada işletmelere büyük ölçüde zarar vermiştir. Çalışanlar ve tacirler işlerini kaybetmiş, işsizlik yardımı almaya başlamışlardır. İsveç yönetimi, Nisan 2020'de salgının yıkıcı etkilerini hafifletmek amacıyla işsizlik yardımı tutarlarını geçici olarak artırmak için ek bir yardım fonu oluşturmuş ve işgücü piyasasındaki işsizlik ödeneği hakkı sahiplerinin kapsamını genişletmiştir (Ministry of Employment Sweden, 2021).

Belediye ve eyaletlere destek sağlamak hedefi ile 2020 yılı Nisan ayında ek mali destek sağlanmıştır. Bu sağlanan finansmanla birlikte, sosyal hizmetlerin giderleri de karşılanmıştır (Swedish Ministry of Finance ,2020).

Bunun yanında İsveç Ekonomik ve Bölgesel Büyüme Ajansı (Tillväxtverket) tarafından verilmekte olan kısa çalışma ödeneği şartları konusunda Covid-19 salgını dolayısıyla esnetilmeye gidilmiştir. Bu kapsamda, 7 Nisan 2020'de, İsveç hükümeti kısa vadeli işten çıkarma planına ilişkin mevzuat getirmiştir. Bu modelle beraber sübvansiyon seviyesi önemli ölçüde artmıştır. Çalışanların ücret düzeyi, çalışma süresinin azaltılmasının büyüklüğüne göre

- çalışma süresinin % 20'sinin azalması durumunda % 96,
- çalışma süresinin % 40 azalması durumunda % 94,
- çalışma süresinin % 60 azalması durumunda % 92,5 olarak belirlenmiştir.

Ayrıca, işverenlerin ücret maliyetleri yarı yarıya azalırken, maliyetlerin % 75'i devlet tarafından karşılanmıştır (Tillväxtverket, 2020).

İsveç Kamu İstihdam Kurumuna(Arbetsförmedlingen), iş aramak için başvuranların sayısı pandemi ile birlikte 143.000 artış göstererek 500.000'li sayılara yaklaşmıştır. İnsanlara hızlı hizmet sunabilmek adına kamu istihdam kurumu 500 tane yeni çalışma işe almış ve hizmetler genel olarak uzaktan sağlanmaya başlanmıştır. Dijital hizmetler vasıtası ile danışmanlık hizmeti almak isteyen tüm faydalancılara ulaşılmış ve pandemi sonrası dönem için de bu yöntemin kullanılması benimsenmiştir (Arbetsförmedlingen,2020).

Covid-19 salgını, özellikle yaşlı bakım hizmetleri gibi sağlık ve sosyal bakım alanlarında zaten yetersiz vasıflı personel bulma zorluğunu daha da artırmıştır. Ayrıca, pandemi nedeniyle bu alandaki işlerin sona erdirilmesi, durumu daha da ciddi bir hale getirmiştir. Yüksek yaşlı vefat oranları İsveç kamuoyunda ciddi eleştirilere yol açmıştır. Yaşlı bakımı ve sağlık alanında nitelikli personel sayısını artırmak ve yaşlı bakımını daha çekici hale getirmek amacıyla yaşlı bakımına yönelik destek paketleri sunulmuştur. Bu destek paketi, yaşlı bakımı alanında çalışanlara ücretli çalışma saatleri içinde eğitim imkanı sunulmasını içermektedir. İhtiyaç

duyanlar için, hemşirelik asistanlığı veya yardımcı hemşirelik eğitimini ücretli çalışma saatlerine entegre etmek seçeneği getirilmiştir. İsveç yönetimi ayrıca çalışanların mesai saatleri dışında da masraflarını karşılayacak fonlar sağlamıştır.

İsveç, 2021 mali yılında işgücü piyasası politikaları için merkezi bütçeden 9 milyar Kron'dan daha fazla bir kaynak ayırmıştır. 2021 Bütçe Tasarısı içinde, 2020'nin ilk yarısında yapılan işsizlik sigortası kanunundaki birkaç değişikliğin 2022'nin sonuna kadar iki yıl daha uzatılması planlanmaktadır. İsveç yönetimi, asgari işsizlik ödeneğini artırmaya ve işsizlik ödeneği için gereken şartları geçici olarak daha düşük bir seviyede esnetmeye karar vermiştir. İsveç Kamu İstihdam Kurumu'nun idari bütçesine o dönemdeki mali durumuna 1 milyar Kron daha eklenmiştir. Gelecekte, küresel olarak beklenildiği gibi, otomasyonun artmasının İsveç'te de işsizliği artırabileceği ve işgücü talebinin azalabileceği öngörülmektedir. Mevcut durumda kaybolan işlerin birçoğu kalıcı olarak yok olma potansiyeline sahiptir. İş arayan bireylerin ve nitelikleri yozlaştığı için işini kaybetme riski taşıyan çalışanların, işgücü piyasasındaki yerlerini korumak için beceri ve yetenek geliştirme eğitimi almaları önemlidir. Bu nedenle İsveç yönetimi, 2021 bütçesinde nadir bulunan mesleklerde çalışan bireylerin taleplerini karşılamak için kısa mesleki programlar aracılığıyla iş arayanların yeteneklerini geliştirmeye ve mesleki eğitimlere erişimi artırmak için fon tahsis etmiştir. İşgücünün eğitimi için 2021 yılında 772 milyon Kron ayrılmıştır. Ayrıca, 2022'de 500 milyon Kron ve 2023'te 200 milyon Kron bütçe bu amaç için öngörülmüştür. İş arayan bireylerin istihdamını desteklemek amacıyla ise 2021 yılı için 1 milyar Kronluk bir fon tahsis edilmiştir. Ek olarak, 2022 yılında 500 milyon Kron ve 2023 yılında 200 milyon Kron bütçe bu alan için planlanmıştır. İş arayan bireylerin istihdam edilmelerini sağlamak hedefi ile ise 2021 senesi adına 1 milyar Kronluk fon ayrılmıştır. 2022 senesinde 1,5 milyar Kron, 2023 senesinde ise 2 milyar Kron işsizlik ödeneğinin yanında hibe verilmesi planlanmıştır (Ministry of Employment Sweden, 2021b).

Aşağıdaki tabloda İsveç yönetiminin pandemi döneminde salgının etkisinin kırabilmesi adına verdiği bazı desteklerden bahsedilmiştir.

Tablo 14: İsveç Yönetiminin Pandemi Döneminde Verdiği Destekler⁴

Sosyal Yardım	Nakit bazlı transferler	
	Nakit transferleri (Şartlı ve koşulsuz)	
	Social emeklilik	
	Farklı türdeki destekler	
	Okul beslenmesi	
	Kamu işleri	
	Hizmet muafiyetleri	
	Ücretli hastalık izni	

İsveç hükümeti, bazı hassas sektörlerde faaliyet gösteren kiracıları desteklemek için bir kira indirimi planı uygulamaya koymuştur. Tedbir, belirli kiracılar kira indirimi aldığında devlet desteğine ilişkin Yönetmelikte (2020: 237) düzenlenmiştir.

⁴ Yazar tarafından Social Protection and Jobs Responses to COVID-19: A Real-Time Review of Country Measures kaynağından derlenmiştir.

**Sosyal
Sigorta**

Risk gruplarına mensup çalışanları ve serbest meslek sahiplerini desteklemek için artık hastalık parası önleyici olarak ödenmiştir. Amaç, COVID-19 salgını nedeniyle evden çalışamayan ancak işten uzak durması gereken çalışanları ve serbest meslek sahiplerini desteklemektir. Bu önlem, enfekte olmamak için çalışmaktan kaçınması gereken ve evden çalışamayan veya işvereni onları başka görevlere atayamayan çalışanlar için geçerlidir. Maksimum destek miktarı günlük 804 SEK'DİR (yaklaşık 80 €) (vergilerden önce).1 Temmuz - 30 Eylül 2020 dönemi için geçerlidir.

Virüsün yayılma riskini azaltmak için hastalık ücreti standart indirimi geçici olarak durdurulmuştur. Normal şartlar altında kesinti, hastalık maaşının% 20'si ve ortalama çalışma haftasına göre bir defaya mahsus tutara tekabül etmektedir. Tedbir, çalışanları semptomlar yaşarlarsa işten evde kalmaya teşvik etmeyi amaçlamıştır. Tedbir, COVID-19 hastalığına ilişkin belirli hastalık ödeneğine ilişkin Yönetmelikte (2020: 195) düzenlenmiştir.

İsveç Hükümeti, ilk iki hafta boyunca bireylerin hastalık nedeniyle işsiz kaldığı bir doktor sertifikasının artık zorunlu olmadığına karar vermiştir. Bu, 13 Mart 2020 tarihinden itibaren geçerlidir. Bu önlemin amacı, yalnızca hafif semptomlarla bile, tüm çalışanları hastaysa evde kalmaya daha da teşvik etmektir.

	COVID-19 nedeniyle geçici ebeveyn parası Okulların kapanması nedeniyle çocuğuyla evde kalması gerektiğinden çalışamayan ebeveynlere veya; yakın zamanda ağır hasta olan bir çocukla evde kalan ebeveynlere destek olmak için Hükümet, ebeveyn ödeneğinde geçici değişiklikler yapmıştır. Bu tür ebeveyn izni, aşağıdakiler nedeniyle evde kalması gereken ebeveynler için geçerli olmuştur: Ebeveynler normal geçici ebeveyn izninin yaklaşık% 90'ını almışlardır. Düzenli geçici ebeveyn izni, hastalık parası almaya hak kazanan gelirin yaklaşık% 80'idir. Ek olarak, 12 ila 16 yaş arası çocuklar için geçici olarak bir doktordan açıklama gerekli değildir.
Sağlık sigortası	Aşağıdaki önlemler 30 Nisan 2021'e kadar uzatılmıştır: * Standart 810 SEK tutarında yeterlilik dönemi kesintileri için tazminat * Serbest meslek sahiplerine ilk 14 yeterlilik günü için günde standart 810 SEK tutarında tazminat ödenmesi * Hastalık ücreti bedelinin normalden fazla olan kısmı için işverenlere tazminat
Emeklilik	
İşsizlik ödeneği	Serbest meslek sahipleri işsizlik sigortası almak için işlerini durdurabilmişlerdir. İsveç'te serbest meslek sahipleri, işletmenin faaliyetlerini kalıcı veya geçici olarak durdurmadıkça işsizlik sigortası alamamışlardır. Serbest meslek sahibi geçici olarak sona ererse işlemler işsizlik sigortası yaptırmak ve ardından işlemlere devam edebilmek için bu işlemi tekrar etmeden önce en az beş yıl beklemek zorunda kalmışlardır. Ayrıca işsizlik sigortası alan serbest meslek sahipleri sigorta alırken şirketlerinde çalışamazlar. Şirket için çalıştıkları takdirde işsiz statülerini kaybederler ve bu da sigortayı kaybetmelerine neden olur. COVID-19 krizi nedeniyle ticari faaliyetlerine devam etme olanakları sınırlı hale gelen serbest meslek sahiplerine destek olmak amacıyla serbest meslek sahiplerinin işsizlik sigortası hakkında geçici değişiklikler yapılmıştır.

Sosyal güvenlik destekleri	Şirketlerin sosyal katkı payı, KDV ve bordro vergilerinin en fazla üç aylık ödemelerinin 12 aya kadar ertelenmiştir. COVID-19 salgınının şirketler üzerindeki ekonomik etkisini azaltmak amacıyla 1 Mart - 30 Haziran 2020 dönemi için işverenlerin sosyal güvenlik katkı paylarında geçici bir azalma getirilmiştir. Tek tüccarlara eşdeğer bir rahatlama sağlamak için, bireysel katkılarda da bir azalma sağlanmıştır. Bu önlem, merkezi hükümetten kısa vadeli çalışma ödeneği, yeni işe başlama sübvansiyonları ve diğer mali destek türlerini alan şirketler tarafından da kullanılabilmiştir.
----------------------------	--

Aktivasyon önlemleri	COVID-19 krizi nedeniyle birçok İsveçli işveren, çalışanlarının çalışma saatlerini kısmak zorunda kaldı ve hükümetten maddi tazminat almalarını sağlayan İsveç kısa süreli ödenek programını kullanmıştır. Birçok şirket şu anda önemli finansal zorluklarla karşı karşıya olsa da, çalışanların yetkinliklerinin güncel olması da önemlidir. Bu, İsveçli şirketlerin hem kısa hem de uzun vadede beklentilerini güçlendirecek ve aynı zamanda hızla değişen işgücü piyasasında bireysel çalışanların olanaklarını güçlendirmiştir. Bu önlem, eğitim maliyetlerinin% 60'ını kapsamaktadır. Maksimum tutar, çalışan başına 10.000 – 20.000 SEK arasında olmuştur (yaklaşık 1.000 – 2.000 €).
İşgücü piyasası düzenlemeleri	
Azaltılmış çalışma saati	

**İşgücü
Piyasası**

Ücret sübvansiyonları

7 Nisan 2020'den itibaren işverenlerin kısa süreli çalışma için maddi destek başvurusunda bulunmaları mümkün olmuştur. Bu, makul bir şekilde öngörülemeyen veya önlenemeyen geçici ve ciddi mali zorluklardan etkilenen bireysel işverenlerin sınırlı bir süre için destek alabilecekleri anlamına gelmektedir. Bu nedenle tedbirin amacı, zorluk yaşayan şirketler için ücret maliyetlerinin mali yükünü hafifleterek devam eden sağlık krizinin etkisini azaltmak ve iş gücünden tasarruf etmektir.

Kısa süreli çalışma (kısa süreli işten çıkarmalar olarak da bilinir) (Program 30 Haziran 2021'de sona ermiştir)

COVID-19 salgınının bir sonucu olarak işsizliğin artması beklendiğinden, İsveç kamu İstihdam Servisi (Arbetsförmedlingen) ve işgücü piyasası politikası programlarına artan finansman tahsis edilmiştir. Bir kişinin sübvansiyon edilmiş bir istihdam biçimine sahip olabileceği süre, halihazırda bu tür işlere sahip olanlar için ek bir yıl uzatılmıştır. Ek olarak, bir işe başlama desteği için maksimum süre 6 ila 12 ay arasında uzatılmıştır. Belediyeler gençlere daha fazla yazlık iş için hibe ve 'yeşil işler' için finansman almışlardır. Aktif işgücü piyasası politikasına yapılan harcamaları artırmaya yönelik önlem şunları içermektedir: 1. Kamu istihdam Hizmetine (Arbetsförmedlingen) artan finansman (0,33 milyar SEK); 2. Gençler için yaz işleri (SEK 0,18 milyar); 3. Yeşil işler (yani, başta doğa ve orman koruma alanında olmak üzere sübvansiyon edilmiş istihdamı sağlamak için çevresel mal ve hizmetler sektöründeki işler) (0,15 milyar SEK); 4. Daha fazla program önlemi (1,87 milyar SEK); 5. Önlemlerde uzatılmış süre (sübvansiyon edilen istihdam formları 'ekstra işler', yeni başlangıç işleri veya giriş işlerini içerir) ve iş desteği (0,05 milyar SEK).

3.2.4. Almanya

2021 Haziran ayı itibarıyla Almanya'da Covid-19 kaynaklı enfekte olan kişi sayısı yaklaşık 3.700.000 kişiye ulaşmış ve neredeyse 90.000 insan ölmüştür (Johns Hopkins University & Medicine, 2021c). Almanya'da Covid-19'un ilk vakası 27 Ocak 2020 tarihinde tespit edilmiştir. Bunun ardından 12 Mart 2020'de virüsün yayılmasını engellemek amacıyla okullar ve kreşlerin faaliyetlerine son verilmiş ve acil sosyal mesafe tedbirleri duyurulmuştur. Bu takip eden 17 Mart 2020'de ise ülke genelinde insan dolaşımını sınırlandırılmıştır. Bunun sonucunda 21 Mart 2020'de genel bir kapanma ilan edilerek sokağa çıkma yasakları uygulanmıştır. Bu kapanma uygulaması 2020 yılı Mayıs ayına dek iki kere uzatılmıştır (Bariola&Collins, 2021).

Almanya'da kısa çalışma ödeneği işletmelerin ekonomik nedenlerden ya da önlenemeyecek bir gelişmeden ötürü iş saatlerini geçici olarak azaltması sonucunda geçici bir süre için çalışanların istihdamının sürdürülebilmesini sağlamak ve işten çıkarılmalarını engellemek amacıyla 12 aya kadar uygulanabilen programlar olarak tanımlanmıştır. Kısa çalışma ödeneği normal dönemde en fazla 12 aylık bir süre için ödenmekte olup, bu süreyi uzatmaya Federal Çalışma ve Sosyal İşler Bakanlığı yetkilidir. Kısa çalışmanın uygulanmasında Alman Kamu İstihdam Kurumu sorumludur (Hekimler, 2017).

Pandeminin başlaması ve bunun akabinde yaşanan kapanmalarla birlikte, 13 Mart 2020'de Alman parlamentosu, devlet tarafından finanse edilen kısa çalışma ödeneğine (Kurzbeitergeld) erişimi kolaylaştırmak amacıyla Krizle Bağlantılı Geçici İyileştirmeler Yasası'nı kabul etmiştir. Bu yasa değişikliği ile Federal İstihdam Bürosu'nun işverenlere tüm sosyal güvenlik katkı vergilerini geri ödeyeceğini kararlaştırmıştır (JD Supra, 2020). Kısa çalışma uygulamasının yanı sıra borç ödemeleri bir süreliğine ertelenmiş ve Alman hükümeti 150 milyar avroluk ek destek fonu duyurmuştur. Kısa Süreli Çalışma (Kurzarbeit), işyerlerinde çalışma saatlerini geçici olarak azaltarak, çalışılmayan saatler için devlet tarafından mali destek sağlayarak işçilere gelir destek sağlamaktadır. Bu dönemde verilen mali destek, 22 Nisan 2020'de normal maaşın % 80'ine kadar yükseltilmiştir (Naumann vd., 2020).

Almanya'da kısa çalışma ödeneğine erişimi kolaylaştırmak için genel olarak

(Bundesministerium für Arbeit und Soziales, 2022):

- Çalışanların en az yüzde 10'u kazançlarının yüzde 10'undan fazlasını kaybetmişse kısa çalışma uygulanmıştır. (Bu sınır pandemi öncesinde işgücünün yüzde 30'una tekabül etmektedir.),

- Sosyal güvenlik primi (azalan çalışma saatleri için) yüzde 100 oranında Federal İstihdam Bürosu tarafından ödenmiştir (işveren tarafından değil).
- Geçici işçiler de kısa süreli çalışmaya devam edebilmişler ve ödenek almaya hak kazanmışlardır.

Almanya yönetimi, büyük şirketler için nakit akışı garantileri ve küçük işletmeler ile KOBİ'ler için hibe programları dahil olmak üzere 700 milyar Euro değerinde büyük bir destek paketi oluşturmuştur. Ancak, işgücü alanında pandeminin yıkıcı etkilerine karşı en önemli acil önlem, kısa çalışma ödeneği desteği olmuştur. Almanya'da kısa çalışma ödeneği, kriz zamanlarında işçilerin aylık gelirini koruyarak, geçimlerini sağlayarak ve destekleyerek kriz yönetimi aracı olarak kullanılmaktadır. Kısa çalışma ödeneği sayesinde sigortalı çalışanlar işlerini koruyabilir, sigorta primleri ödenir ve sosyal mesafeyi korumak amacıyla çalışma süreleri azaltılır. Bu sayede istihdam kaybını minimumda tutarak pandemi krizinin en az zararla atlatılması hedeflenmektedir. Almanya yönetimi, pandemi krizinin henüz ilk aşamalarında 1929'daki Büyük Buhran döneminden daha fazla başvuru beklediği için geniş kapsamlı fonlar ayırmıştır. Bu tahmin doğru çıkmış ve Mayıs 2020'ye kadar 10 milyondan fazla çalışan Kurzarbeit programından faydalanmak için başvurmuştur. Kısa çalışma ödeneği uygulamasının kapsamı ve miktarının yüksek olması, diğer tedbir paketleriyle birlikte, Almanya'nın işsizlik oranını % 4-4,5 aralığında tutmasına yardımcı olmuştur (Bariola&Collins, 2021).

OECD verilerine göre; Almanya, 2019 yılında salgın öncesi dönemde kişi başına düşen Gayri Safi Yurtiçi Hasılası (GSYİH) 55.891 Dolar seviyesindeyken, salgının etkisiyle 2020 yılında 53.809 Dolara kadar düşmüştür. İşsizlik oranı ise Aralık 2019'da % 3,3 seviyelerinde iken, salgının etkisiyle Aralık 2020'ye kadar % 4,6 seviyesine yükselmiştir. Bu bağlamda, enflasyon da 2019'da %1.45 düzeyindeyken, 2020 yılında % 0.51 seviyelerine gerilemiştir. Enflasyondaki azalmada, Dağlaroğlu (2020)'nin belirttiği gibi, dağıtılan yardım fonlarının yanı sıra serbest dolaşımda uygulanan kısıtlamaların da etkisi bulunmakta ve bu durum piyasayı doğal bir durgunluğa sürükleyerek bireylerin gelecekteki olumsuz durumlar için tasarruf yapma dürtüsünü artırmıştır. Bu bağlamda, devletin mali gücünün etkisi kaçınılmaz bir gerçektir. Ayrıca, ekonomik güce bağlı olarak her ülkede aynı sonuçların görülmesi mümkün değildir (Dağlaroğlu&Tolga, 2020).

Salgının etkisiyle 2020 yılının ilk çeyreğinde Alman ekonomisi % 9,7 oranında küçülmüştür. Bu düşüş, Almanya'nın II. Dünya Savaşı sonrası tarihinde görülmemiş nadir durumlardan biridir. Ekonominin önemli bir kısmı etkilenmiş ve federal hükümetin yardımına ihtiyaç

duyulmuştur. Almanya, başlangıçta küçük işletmeleri, serbest çalışanları ve serbest meslek sahiplerini desteklemek amacıyla 50 milyar Euro'yu aşkın bir acil yardım planı oluşturarak önemli bir fon tahsis etmiştir. Bu fonlar, işveren maliyetlerini karşılamak ve tek seferlik hibeler sağlamak amacıyla kullanılmak üzere tasarlanmıştır. Bu geri ödemesiz mali kaynaklar, kendi nam ve hesabına çalışanlar ile beş veya daha az çalışana sahip işletmeler için 9.000 Avroya kadar, serbest meslek sahipleri ve en fazla 10 çalışana sahip işletmeler için ise 15.000 Avroya kadar mali destek sağlamayı amaçlamıştır (kfw, 2020).

Almanya'nın destek politikası çerçevesinde, mali durumlarını güçlendirmek amacıyla büyüklükten bağımsız olarak tüm şirketlere, vergi konularında yardım ve kolaylıklar sağlanmaktadır. Salgından doğrudan etkilenen işletmeler için 2020 yılı sonuna kadar şu kolaylıklar sunulmuştur:

- Vergi ödeme tarihlerinin ileri bir tarihe ertelenmesi,
- Yaptırım tedbirleri ve ceza ödeme tarihlerinin ötelenmesi,
- İşletmelerin en az % 10'u işsizlikten etkilenirse, kısa çalışma uygulaması (Kurzarbeit) programına başvurabilme imkânı.

Yardım programı çerçevesinde, pandemiden etkilenen işyerlerinin maaş yükü masraflarının ve çalışanların sosyal güvenlik katkı paylarının Federal İş Ajansı tarafından ödenmesi kararlaştırılmıştır. Bu kuralların geçici olarak taşeron işçileri de kapsadığı belirlenmiştir. 1 Nisan 2020 tarihine kadar, yaklaşık 9,8 milyar Euro değerinde toplam 2.432 yardım başvurusu KfW'ye iletilmiştir. 2020 yılının sonuna gelindiğinde, KfW bir yıl içinde toplamda 68,9 milyar Euro nakit akışı sağlama taahhüdünü yerine getirmiştir (Federal Ministry of Finance Germany, 2021a).

Kurzarbeit kısa çalışma programı çerçevesinde, işyerlerinin belirli şartlar altında 24 aya kadar kısa çalışma ödeneği desteği alabilmesine olanak sağlanmıştır. Bu destek ödemesi hakkında yapılan düzenlemeler (Federal Employment Office Germany, 2021b) aşağıda sıralanmıştır:

- İşçilerin net ücretlerinin %60'ına kadar olan kısmının kısa çalışma ödeneği olarak alması planlanmıştır. Bu yüzdelik kısım en az bir çocuğu olan işçiler adına % 67 olarak ödenmiştir.
- Ödemenin başlamasından 4. aydan itibaren kısa çalışma ödeneği yüzdesi net maaşın % 70'i kadar olmuştur. En az bir çocuklu işçiler için bu yüzdelik kısım % 77 olarak hesaplanmıştır.
- Destek ödemesinin 7. ayından itibaren ise, kısa çalışma ödeneği net maaşın % 80'i olarak ödenmiştir. En az bir çocuğu olan işçiler için bu oran % 87 olarak ödenmiştir.

Almanya'da gerçekleştirilen destek ödemeleri çerçevesinde, krizden etkilenen küçük işverenlere ve kendi adına çalışanlara yönelik acil yardımlar 2020 yılı Nisan ayında ödenmeye başlanmıştır. Almanya'nın 16 eyaletinin sadece 9 eyaletinde, sadece 2 gün içinde 370 binden fazla destek başvurusu onaylanmıştır. Bu iki günlük süreçte toplamda 1,3 milyar Euro değerinde destek sağlanmıştır. Bu destekler sadece eyaletler tarafından değil, hükümetin liderliğini yaptığı devlet düzeyinde de sağlanmıştır. Hükümet tarafından ayrılan 50 milyar Euro'luk özel bir fondan işçi ve işverenlere yardım yapılmıştır. Bu çerçevede, personel sayısı 5 ve daha az olan küçük işletmelere 3 aylık dönem için 9 bin Euro maddi yardım sunulmuştur. Personel sayısı 10 ve daha fazla olan işletmelere ise 15 bin Euro mali destek sağlanmıştır (DW, 2020b).

Almanya, Osnabruck Üniversitesi'ndeki 'Koronavirüs Krizinde İstihdam' adlı araştırma projesi çerçevesinde, çevrimiçi olarak yapılan bir işgücü piyasası anketine göre, özellikle ekonomik risklerden etkilenenlerin özellikle küçük işletme sahipleri olduğu sonucuna varıldı. Salgın nedeniyle küçük işletme sahiplerinin diğer işletmelere göre 8 kat daha fazla gelir kaybı riski taşıdığı belirlendi. Serbest avukatlar ve büyük işletme sahipleri gibi mesleklerin, sabit maaşlı çalışanlara kıyasla 12 kat daha yüksek risk altında olduğu görüldü. Ücretli çalışanlar arasında, üretim sektöründe çalışan işçilerin yöneticiler ve idarecilerle kıyasla 3 kat daha fazla gelir kaybı riski taşıdığı bulundu. Aynı şekilde, üretim işçileri için iş belirsizliği ve işsizlik riskinin diğer meslek gruplarına kıyasla iki kat daha fazla olduğu ortaya çıktı. Alt kademe hizmet sektöründe çalışanların, yönetim kademelerinde çalışanlara göre %45 ila %65 daha fazla gelir kaybı riski taşıdığı görüldü. Otel, restoran, kültür, sanat ve perakende gibi birçok sektörde kendi işini yapan küçük işletmelerin aynı riskler altında ekonomik varlıklarının tehdit altında olduğu görüldü. Gelir kaybı ve iş belirsizliği gibi büyük riskler, alt sınıflara ait meslekler arasında daha yaygın bir durum olarak tespit edilmiştir. Bu akademik çalışmanın sonuçları, gelişmiş bir sosyal refah devleti olan Almanya'da bile sağlık ve ekonomi kaynaklı risklerin ve sonuçların toplumsal sınıflar arasında oldukça adaletsiz bir şekilde dağıldığını göstermektedir (Holst vd., 2021).

Almanya'da kamusal istihdam kurumu, hizmetin devamlılığını sağlamak amacıyla geçici olarak çalışma sürelerini uzatmıştır; ayrıca, yerel ofisler kamu istihdam kurumu üniversitesine kayıtlı öğrencilere ve mesleki eğitim alanlara geçici destek sağlamıştır. Federal Göç ve Mülteciler Ofisi de ödünç verilen personel ile kamu istihdam kurumuna yardımcı olmuştur.

Öte yandan, kadınlar da salgının yıkıcı etkisinden etkilenen diğer bir toplumsal grup olmuştur. Bu bağlamda, Alman yönetimi okulları ve kreşleri uzun süreli kapatarak kadınlar adına olumsuz bir karar vermiştir. Bu uygulama, kadınların çalışma şartları ve istihdamda kalmaları yönüyle dezavantajlı hale gelmelerine neden olmuştur (Reichelt, 2020).

Sonuç olarak, Almanya'da pandemi süreciyle birlikte var olan ekonomik destek programlarının önemli ölçüde genişletildiği ve cesurca mali yardımların sağlandığı bir gerçektir. Bununla birlikte, cinsiyet eşitsizliğini azaltma konusundaki resmi taahhütlerine ve politikalarına rağmen, sanayi devrimi sonrasında miras kalan emeğin yeniden üretimi doktrini bağlamında, baba figürünün çalışarak eve gelir sağlayan ebeveyn olarak, anne figürünün ise çocukların ve evin bakıcısı olarak görüldüğü bakış açısının hala sürdüğü gözlemlenmiştir. Bu nedenle, birçok kadın çalışan pandemi döneminde işlerinden ayrılmak zorunda kalmıştır (Bariola & Collins, 2021).

Aşağıdaki tabloda Almanya yönetiminin Covid-19 salgınının yayılmasını engellemek adına aldığı bazı tedbirler yer almaktadır.

Tablo 15: Almanya Yönetiminin Pandemi Sürecinde Aldığı Tedbirler⁵

⁵ Yazar tarafından Social Protection and Jobs Responses to COVID-19: A Real-Time Review of Country Measures kaynağından derlenmiştir.

Sosyal Yardım	Nakit bazlı transferler	Sanatçılar ve hemşireler gibi serbest çalışanlar, 3 ay boyunca 15.000 Euro'ya kadar doğrudan hibe almışlardır. Bunun için toplamda 50 milyar Euro planlanmıştır. COVID-19 nedeniyle gelirini kaybeden ebeveynler çocuk yardımlarına daha kolay erişebilmişlerdir. Ayrıca, 6 ay yerine bir aylık gelir kanıtı ile çocuk hibesi (Kinderzuschlag) için basitleştirilmiş süreç uygulanmıştır. Ödeme tutarı Eylül ayına kadar 185 Euro / çocuk / Ay'a kadardır. Korona Bonusu. Geriatrik bakımda çalışanlara 1.000 Euro'ya kadar bir kerelik maaş primi ödenmiştir. 2021 yılında temel gelir desteği alanlar için bir defalık 150 € bonus ödenmiştir. Bir dizi önlem ile, iş arayanlar için temel gelir desteğine erişim gereksinimini kolaylaştırılmıştır. Bu yolla, özellikle serbest meslek sahibi bekar işçiler için iş arayanlar için temel gelir desteğine hak kazanan kişi sayısını arttırılmış ve iş arayanların kararını hızlandırmıştır. Önlemler 2021'in sonuna kadar uzatılmıştır. Çocuk parası, asgari 18 yaşına kadar veya alternatif olarak, bakmakla yükümlü olunan kişi okul, eğitim veya yüksek öğrenim görüyorsa 25 yaşına kadar ödenmiştir.
	Nakit transferleri (Şartlı ve koşulsuz)	

	Ocak 2021 itibariyle birinci ve ikinci çocuk için çocuk parası aylık 219 Euro'dur. Üçüncü çocuk için 225 avro. Dördüncü ve sonraki çocuklar için toplam 250 Euro'dur. Çocuk desteğine erişim de kolaylaştırılmıştır. Bu yolla, geliri düşük çocuklu ailelerin, ebeveynlerinin düşük geliri nedeniyle ortaya çıkabilecek çocuklar için dezavantajları dengelemelerini desteklenmiştir. Yeni çocuk parası eki düzenlemeleri, ek gelir elde etmeyi veya en azından bunun artık genel hane geliri üzerinde olumsuz bir etkisi olmayacağından emin olmayı faydalı kılmaktadır. Başvuru prosedürleri basitleştirilmiştir.i, Çocuk hibesi alan tüm ebeveynlere ("Kindergeld") 2020 yılında çocuk başına 300 € 'luk "çocuk ikramiyesi" ödenmiştir. 2021'de çocuk başına ek 150 € ödenmiştir. Serbest meslek sahibi bekar işçilere bir kerelik 5.000 € 'luk geçici yardım ödenmiştir.
Sosyal emeklilik	
Çeşitli transferler	
Yemek, alışveriş çeki	
Okul beslenmesi	Okullar kapalı olsa bile eğitim paketinin bir parçası olarak öğle yemekleri sunulmaya devam etmiştir.
Kamu işleri	

	Hizmet muafiyetleri	Gastronomide servis edilen yiyecekler için KDV, 2022 sonuna kadar sınırlı olmak üzere% 19'dan% 7'ye düşürülmüştür. Yenilenebilir enerji kaynaklarını rüzgar ve güneş enerjisine sübvans etmek için elektrik fiyatlarındaki EEG vergisini azaltarak tüketiciler için elektrik fiyatları düşürülmüştür. Federal bütçe, yaklaşık 11 milyar avroluk vergi indirimini telafi etmiş, böylece güneş ve rüzgarın teşviki üzerinde olumsuz bir etki olmamıştır.
Sosyal Sigorta	Ücretli hastalık izni	Ebeveynlerin 12 yaşın altındaki çocukları hastalandığında alabilecekleri izin gün sayısı, ebeveyn başına 20 ve bekar ebeveynler için 40 katına çıkarılmıştır. Bu günlerde% 90 veya% 100 sağlık sigortası tarafından tazmin edilmiştir
	Sağlık sigortası	Almanya maliye bakanlığı emeklilik ürünlerine faiz indirimi planlamıştır. Almanya Maliye Bakanlığı bakanlık yaptığı açıklamada, hayat sigortası ve emeklilik ürünleri üzerindeki maksimum faiz oranını 2022'de mevcut% 0,9'dan% 0,25'e düşürmüştür.
	Emeklilik	Emeklilerde ek kazanç sınırı yılda 6.300 Euro'dan 44.590 Euro'ya yükseltilmiştir.

İşsizlik ödeneği	Kısa süreli çalışma ödeneği. Sosyal güvenlik primi ödeyen tüm işçiler, geçici acente çalışanları ve belirli süreli sözleşmeli kişiler de dahil olmak üzere kısa süreli çalışma ödeneği alma hakkına sahiptir. Bu, bu nedenle sosyal güvenlik katkısından muaf olan ‘mini işler’ olarak adlandırılan çalışanları hariç tutar (aylık 450 € 'ya kadar kazanç). Kısa süreli çalışma desteğinin uygulandığı takvim ayında, başvuru şirketin (veya bir veya birkaç belirli birim (ler) in) tüm çalışanlarının (kursiyerler dikkate alınmaz) en az üçte birini ilgilendirmelidir. Ayrıca, ücret indirimi aylık brüt ücretlerinin% 10'undan fazlasını oluşturmamalıdır. Bu durumda, tüm işçiler (% 10'dan az gelir indirimi yaşayanlar dahil) kısa süreli çalışma ödeneği almaya hak kazanırlar. Çalışma süresinin azaltılması geçici ve kaçınılmaz olmalıdır. Örneğin, ekonomik koşullardan (yani talepteki keskin bir düşüşten), öngörülemeyen kazalardan, büyük veya yapısal değişikliklere neden olması gerekir. Birkaç muafiyetle şirket, çalışma süresi hesaplarını dengelemek veya izin günleri vermek gibi kısa süreli çalışmayı kullanmaktan kaçınmaya yardımcı olabilecek diğer tüm seçenekleri tüketmiş olmalıdır (yalnızca önceki yıllara ait tatil hakları kullanılmalıdır - cari yılın haklarının işçilerin tercihleriyle uyumlu olması gerekir). Bir çalışan veya stajyer olarak veya istihdamı teşvik yasası uyarınca zorunlu sigortaya tabi bir kişi olarak bireyler işsiz kalırsa, bireyler yeterlilik süresini tamamladıysa ve siz: çalışma ofisine kaydolduysanız ve işsizlik ödeneği başvurusunda bulunduysanız; işi olmayan veya 15 yaşından küçük bireyler çalışıyorsa, bireyler işsizlik ödeneği alır. haftada çalışma saatleri; iş için müsaittir (yani bireyler çalışmaya uygun olmalı ve makul herhangi bir istihdamı kabul etmeye hazır olmalıdır); bir işveren tarafından davet edildiğinde başvuru yazarak ve iş görüşmelerine gitmek gibi işsizliğinizi aktif olarak sona erdirmeye çalışıyorlar; ve işsizlik ödeneği talep etmek için yeterlilik süresini tamamlamış, yani bireyler işsiz kalmadan önceki iki yılın en az on iki ayı boyunca katkı payı ödemiş olmalıdır. Bireyler işsizse, bireyler işgücüne yeniden katılmak için tüm fırsatları değerlendirmelidir. Bireyler bu konuda çalışma ofisi ile yazılı bir iş entegrasyon anlaşması imzalayacaklardır. İşsizlik sigortasına katkı oranı, kazandığınız gelirin% 2,5' i dir. Emekli maaşlarında olduğu gibi katkı payı değerlendirme tavanı da bulunmaktadır. Katkı payı genellikle çalışan ve işveren tarafından yarı yarıya ödenir. İşsizlik ödeneğinin ödenmesi, 1 Mayıs 2020 ile 31 Aralık 2020 tarihleri arasında sona ermesi halinde üç ay daha uzatılmıştır.
Sosyal güvenlik katkıları	İşverenlerin normalde çalışanları için ödemeleri gereken sosyal sigorta primleri, Federal İş Kurumu tarafından tamamen geri ödenmiştir.

	Özellikle tarım sektöründe ve çiftçilerde mevsimlik personele yardımcı olmak için ayrıcalıklı koşullarda kısa süreli istihdam süresi (sosyal güvenlik için toplu ödeme) yılda 70 günden 115 güne çıkarılmıştır.
Aktivasyon önlemleri	
İşgücü piyasası düzenlemeleri	Kısa süreli çalışma ödeneğine hak kazanan işçiler, başka işlerde çalışırken elde edebilecekleri ek kazançlar, kısa süreli çalışma ödeneğinden düşülmemiştir. 16 Nisan 2020'de Çalışma ve Sosyal İşler Bakanlığı, tüm işyerlerinde uyulması gereken on noktadan oluşan Alman Sosyal Kaza Sigortası ile birlikte SARS-CoV-2 için bir iş güvenliği standardı sunmuştur. Tüm federal eyaletler, toplu taşıma araçlarında ve dükkanlarda, bazı eyaletlerde de işte maske takma görevini üstlenmişlerdir.

İşgücü piyasası	Azaltılmış çalışma saatleri	Alman çalışma süresi kanunu (2006'daki son revizyon) yönetim kadrosu dışındaki tüm çalışanları kapsamaktadır. Yasa, günlük çalışma saatlerinin 8 saati geçmemesini şart koşuyor. Ancak altı ay içinde ortalama 8 saatin aşılmaması durumunda çalışma günü 10 saate kadar uzatılabilir. Ayrıca, Çalışma Süresi Yasası'ndaki kısıtlamalardan istisnalar için gereklilikler hafifletilmiştir. Federal bir yasa olarak, Alman Enfeksiyona Karşı Koruma Yasası (Infektionsschutzgesetz (IfSG)) insanlarda bulaşıcı hastalıkların önlenmesini ve yönetimini düzenler. Hastaların yönetiminde aktif olarak yer alan hekim için bulaşıcı hastalıkları bildirme gerekliliği ve spesifik hastane enfeksiyonlarının sürveyans sorumluluğu özellikle önemlidir. Enfeksiyondan Korunma Yasası'nın uygulandığı yerlerde, ilk altı hafta boyunca sağlanan hastalık izni net maaşa karşılık gelir ve ardından tutar hastalık izni ödeneklerine eşittir. Federal Kabine, İş Güvenliği ve Sağlığı Yasası'nda (Arbeitsschutzgesetz) değişiklik yaparak et endüstrisi için iş güvenliği ve sağlığı programını kabul etmiştir. Daha sık denetimler planlanmıştır. Hükümet, şirketlerin mobil çalışanların konaklama ihtiyaçları için asgari standartlara nasıl kalıcı olarak bağlı kalabileceklerini gözden geçirmiştir. 1 Ocak 2021 itibariyle yalnızca çalışanların et kesmesine ve işlemesine izin verilmiştir. İş sözleşmesi düzenlemeleri ve işçilerin işe alınması yasaklanmıştır. Almanya'daki göçmen işçileri bilgilendiren bir proje olan "Adil Hareketlilik", kalıcı olarak güvenli bir mali ve yasal temele oturtulmuştur.
	Wage subsidies	There will be a new scheme to promote employee share programs, whereby the specific requirements for startup companies will be taken into account through a targeted program.AU690
	Ücret destekleri	Çalışan paylaşım programlarını teşvik etmek için yeni bir plan hazırlanmıştır, bu sayede belirli başlangıç şirketleri için gereksinimler, hedeflenen bir program aracılığıyla dikkate alınmıştır.

3.2.5.Hollanda

2020 ilkbaharında, COVID-19 pandemisi ekonomileri önemli ölçüde olumsuz etkileyerek, başlangıçtaki belirsizlik dönemini takiben toplum ve ekonomide virüsün insan yaşamını önemli ölçüde etkilemesi nedeniyle hızlı değişimlere yol açmıştır (Drijvers vd., 2021). Salgın ve salgına karşı alınan önlemler, Hollanda da dahil olmak üzere çoğu ülkede işgücü piyasalarında ciddi aksaklıklara neden olmuş ve dünya genelindeki tüm ülkelerin ekonomilerini neredeyse durma eşiğine yaklaştırmıştır.

COVID-19 pandemisi, dünya çapında işgücü ekonomilerini derinden sarsarak işsizliğin artmasına ve bununla birlikte işsizlik sigortası ihtiyaçları gibi pasif işgücü politikalarının uygulanmasına yönelik taleplerin görülmemiş bir şekilde artmasına yol açmıştır (Cortes, 2020). Bu bağlamda, resesyon dönemlerine kıyasla salgın döneminde iş arama oranlarının, pasif işgücü politikalarına yönelimin de etkisiyle daha düşük olduğu görülmektedir. Hollanda'da pandemi sürecinde ekonomik durgunluğun hesaba katılması gerektiğinde, iş arama eğilimlerinin salgından önceki beş yılın ortalamasından ciddi aşamada daha az olduğu gözlemlenmiştir. Bu durumun arkasında, salgının sağlıkla ilgili endişelerden ziyade ekonomik nedenlerden kaynaklandığının etkisi bulunmaktadır. Salgınla ilgili ekonomik kaygılar ve resesyonun ne kadar süreceği konusundaki belirsizlik, iş arama kararı üzerinde önemli bir rol oynamaktadır. Salgının işgücü piyasasına olan etkisinin geçici olmasını bekleyen işsizler, bu etkinin uzun vadeli olmasını bekleyenlere göre nispeten daha az iş arama çabası içindedirler. Ayrıca, virüsün yayılma riskiyle ilgili sağlık endişeleri de bireylerin iş arama çabalarını engellemiştir (Balgova vd., 2022).

Hollanda'da, kamu istihdam kurumu, işverenlerden gelen işgücü maliyetlerini karşılayacak destek başvurularını değerlendirmek hedefi ile geçici olarak mevcut personeli ve yeni işe alınanları içeren çalışma gruplarını tekrardan oluşturmuştur. Ayrıca, kamu istihdam kurumu, faydalanıcılar ile çevrimiçi buluşmalar ayarlamış ve webinarlar düzenlemiştir. COVID-19'un genel karantina döneminde, kamu istihdam kurumu, iş arayanlar arasında artan popülerite sonrasında webinarların aralığını sıklaştırmıştır. Hemen hemen 800 faydalanıcı aynı anda uzaktan bağlantı kurabilmiş ve işgücü piyasasına dair mevcut destek ve kaynaklar hakkında danışmanlarla yakın iletişim kurabilmişlerdir. Hollanda'da 17 Mart 2020'de kısa çalışma ödeneğinde gerçekleşen düzenleme sonucunda, işyerinin gelirinde en az %20 azalma şartı getirilmiş ve bu oran 2021 yılı Ocak ayında %30'a revize edilmiştir. Ek olarak, uygulanacak maddi ücret desteği, gelir kaybının büyüklüğüne bağlanmıştır (ETUC, 2020).

Aktif işgücü politikalarına yönelik yapılan çalışmalarda, faaliyetlerin uzun süredir işsiz kalanlar üzerinde diğer iş arayanlara kıyasla daha büyük etkiler gösterdiği gözlemlenmektedir. Ayrıca, uzun süreli sonuçlarının kısa vadede daha olumlu olduğu sonucuna varılmaktadır (De Graaf-Zijl vd., 2015). Aktif programlar, bilhassa pandemi dönemi gibi ekonomik gerileme süreçlerinde (uzun vadeli) işsizliği düşürmek için aktif bir araç olarak ön plana çıkmaktadır (Lammers&Kok, 2021).

Hollanda'da, pasif programlar istihdam oranları üzerindeki olumsuz etkilerine odaklanmıştır; Bu şekilde, işsiz bireylerin işgücünde kalmalarının katkı sağlanmıştır (Rotar, 2021). Hollanda işgücü piyasası, diğer OECD ülkeleri ile kıyaslandığında ortalamanın üstünde bir performans sergilese de bilhassa genç işsizlik yüzdesinin %10'un altına gerilemesine karşılık, ekonomik kriz sonrasında gençler en fazla etkilenen grup olmuştur. Bu nedenle, gençlerin geçici, niteliksiz işlerde sıkışıp kalmalarını ve işsizlikle mücadelede programlara mahkum olmalarını önlemek amacıyla, eğitim ve iş arasında sorunsuz bir geçiş sağlamayı hedefleyen gelişmiş kurumlarla birlikte gençlere yönelik etkili işgücü piyasası politikaları uygulanmaya çalışılmaktadır (a.g.e.).

Aşağıdaki verilen tabloda Hollanda yönetiminin pandemi sürecinde aldığı önlemlerden bahsedilmektedir.

Tablo 16: Hollanda Yönetiminin Pandemi Döneminde Verdiği Destekler⁶

⁶ Yazar tarafından Social Protection and Jobs Responses to COVID-19: A Real-Time Review of Country Measures kaynağından derlenmiştir.

Sosyal Yardım	Nakit bazlı transferler	
	Nakit transferleri (Şartlı ve önkoşulsuz)	Hükümet, mali sorunları olan serbest meslek sahipleri için üç aylık bir hüküm açıklamıştır. Hanehalkı gelirine ve bileşimine bağlı olarak, geçim giderleri ödeneği, geliri garantili asgari gelirin maksimumuna çıkarılmış ve geri ödemesi olmamıştır. Hükümet işleri ve ekonomiyi kurtarmak için tasarlanmış tedbirler (17 Mart 2020) yayınlanmıştır. Serbest meslek sahipleri için geçici bir köprü önlemi (TOZO). Tozo, korona krizi nedeniyle maddi sıkıntı yaşayan tek mal sahibi, genel ortaklık ortağı, özel limited şirket sahibi gibi serbest meslek sahiplerine destek sunmuştur. Serbest meslek sahibi profesyoneller, genişletilmiş önlem olan 'TOZO 2'ye Haziran ayının ilkinde kadar Eylül ayının sonuna kadar başvurabilmişlerdir. Tozo 1 ve Tazo 2 arasındaki fark, Tozo 2'nin geçim indirimi için bir ortak gelir testine sahip olmasıdır. Denize açılmayan balıkçılar için 5 haftaya kadar mali tazminat ödenmiştir. (9 milyon € mevcuttur). Çocuk bakım ücretleri, ebeveynler tarafından ödenen acil çocuk bakım tesislerini kullanan "önemli mesleklerde" çalışan her iki ebeveyne de geri ödenmiştir. Çocuk Bakım ücretleri, erişimi olmayan ancak yine de sağlayıcı ile yaptıkları sözleşme nedeniyle ödeme yapan diğer tüm ebeveynlere geri ödenmiştir.
	Sosyal emeklilik	
	Farklı türdeki transferler	
	Yemek, alışveriş çeki	
	Okul beslenmesi	
	Kamu işleri	
	Hizmet muafiyetleri	Tahliyeleri önlemeye yönelik önlemler (sözleşmenin Ocak 2021'e kadar yenilenmesi): Ev sahipleri, kirayı askıya almak veya ödeme düzenlemesi yapmak gibi mali zorluklar durumunda köprü kurmak için kiracılarla kişiye özel anlaşmalara varmak için her türlü çabayı göstermişlerdir. Tahliyeler de mümkün olduğunca ertelenmiştir.

		Bankalar, virüsün alışveriş yaptıktan sonra kredi kartı aracılığıyla girilmesi gereken PIN pedleri yayılmasını önlemeye yardımcı olmak için temassız kart ödemeleri için işlem tutarı sınırını arttırmıştır.
	Ücretli hastalık izni	
	Sağlık sigortası	
	Emeklilik	
Sosyal Sigorta	İşsizlik ödenekleri	İşgücü Piyasası Yasası uyarınca, işverenlerin açık uçlu sözleşmesi olan çalışanlara ödedikleri işsizlik sigortası primi, esnek iş sözleşmesi olan çalışanlara ödenenden daha düşüktür. Daha yüksek işsizlik sigortası primi, bir takvim yılı boyunca fazla mesai saatleri% 30'dan fazla olan daimi çalışanlara geriye dönük olarak uygulanmıştır Çalışanlar, tam olarak istihdam edildikleri sürece çalışmadıkları saatler için geçici işsizlik maaşı alabilmişlerdir. 22 Haziran'da 2020'de, korona krizi nedeniyle 1 Mart'tan sonra işten çıkarılan ve önemli bir gelir kaybıyla işten çıkarılan esnek işçiler için Geçici Köprüleme önlemi (TOFA) açılmıştır.
	Sosyal güvenlik destekleri	Bina, metal ve temizlik sektörleri için Hollanda emeklilik fonları ve kuaförler programı, bağlı işverenlerine emeklilik primlerini ödemeleri için izin verilmiştir. Planlar, işveren şirketlerin COVID-19 krizinin etkisini hafifletmek için prim ödemesini iki aya kadar ertelemelerine izin verilmiştir. Daha önce, misafirperverlik çalışanları (Horeca & Catering), seyahat endüstrisi ve perakende sektörü için planlar benzer önlemler alınmıştır.
	Aktivasyon önlemleri	Hükümet, yeniden eğitim ve mevcut becerileri geliştirmek için 1 milyar avroluk ek bir sosyal paket tahsis etmiştir.
İşgücü Piyasası	İşgücü piyasası düzenlemeleri	Çağrı merkezleri gibi çeşitli toplu iş sözleşmelerinde ödev avantajları: ayda en az 25 avro, su yetkilileri: günde 3 avro ve memurlar: 2020 için 363 avro.
	Azaltılmış çalışma saatleri	İşverenler, Sosyal İşler ve İstihdam Bakanlığı'nda çalışma süresinin kısaltılması için izin başvurusunda bulunabilmişlerdir, yani çalışanlar geçici olarak azaltılmış bir program üzerinde çalışmışlardır.

Ücret destekleri

Hollanda hükümeti, İşlerin korunması için Geçici Acil Durum Önlemi (NOW) planını uygulamaya koymuştur. Program, pandemi sırasında gelirlerinin en az% 20'sini kaybetmeyi bekleyen şirketlere yardımcı olmak için tasarlandı. Ciro kaybına bağlı olarak, çalışanların ücretlerini üç ay boyunca, şirketin ücret faturasının maksimum yüzde 90'ına kadar ödenmiştir.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

ÜLKEMİZDE PANDEMİ SÜRECİNDE İSTİHDAM VE ÇALIŞMA HAYATINA ETKİSİ, ALINAN TEDBİRLER VE KAMU İSTİHDAM KURUMU UYGULAMALARI

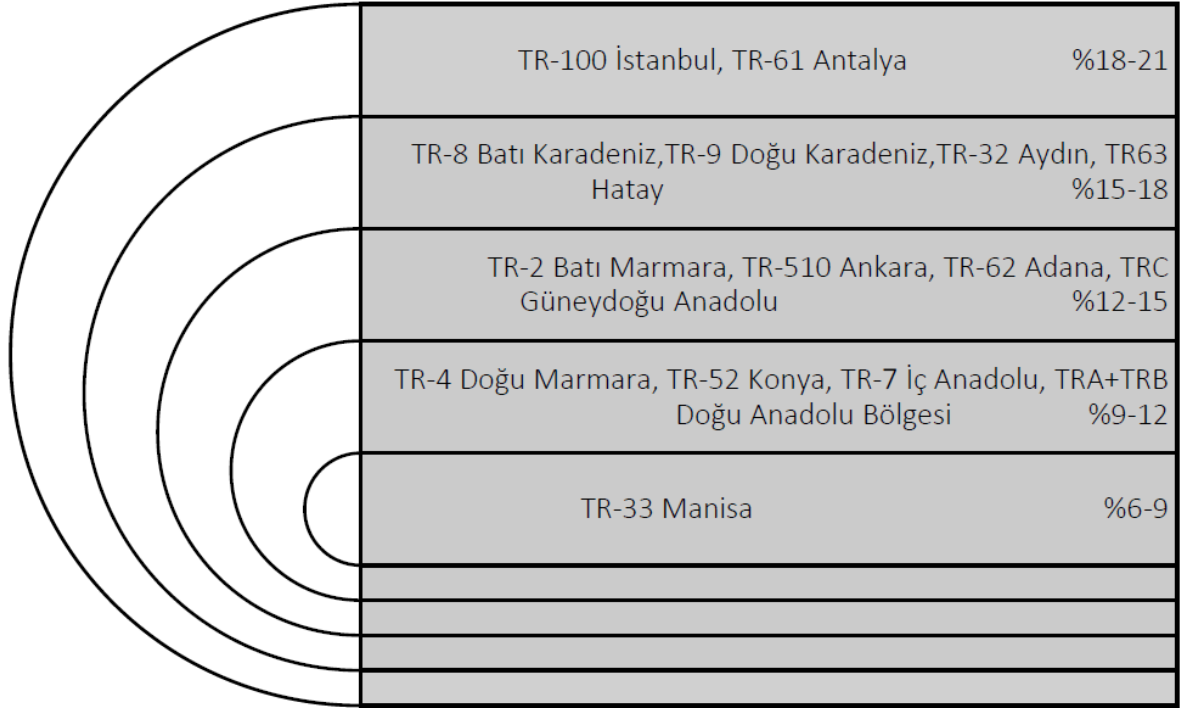
4.1. Covid-19 Pandemisinin Ülkemizde İstihdam ve Çalışma Hayatına Etkileri

Ülkemizde 11 Mart 2020 tarihinde ilk resmi koronavirüs hastalığının teşhisi ile birlikte, Covid-19 salgını istihdam ve çalışma hayatını olumsuz etkileyen en önemli alanlardan biri haline gelmiştir. İzolasyon, kapanma ve kısıtlamaların etkisiyle ekonomik aktivite neredeyse tamamen bitme aşamasına gelmiştir. Virüsün yayılması, farklı işgücü piyasalarında iş arzını ve talebini olumsuz yönde etkilemiştir. Salgının yayılmasını önlemek amacıyla uygulanan ülke sınırlarının karşılıklı kapatılması, fiziki teması azaltmak adına alınan tedbirler ekonomik faaliyetleri büyük ölçüde etkilemiştir. Üretim tesisleri küçülme eğilimine girmiş, bazı işletmeler ekonomik zorluklar nedeniyle geçici veya kalıcı olarak kapanmış, virüs ise çalışanların sağlığını olumsuz etkileyerek işgücü hareketliliğini sınırlamıştır. Bu faktörler işgücü piyasalarını olumsuz etkilemiştir.

Bozkurt ve ekibinin 2020 yılında yaptığı bir araştırmada, çevrimdışı işlerde çalışanlar, özel sektörde veya kendi işinde çalışanlar, düşük gelirli ve düşük statüdeki işlerde çalışanlar, düşük eğitim düzeyine sahip olanlar ve kadınlar gibi grupların, salgın krizinden diğer bireylere kıyasla daha fazla etkilendiği gözlemlenmiştir. Kapanma önlemleri nedeniyle çevrimiçi platformlarda çalışamayan kadınlar, çocuk bakımı, ev temizliği ve yemek gibi hizmetlerin eksilmesiyle zorluklar yaşamıştır. Bu durum, kadın çalışanların yükünün önemli ölçüde arttığını ortaya koymaktadır (Bozkurt, 2020).

Koronavirüs pandemisi ile beraber dünya çapında istihdam kayıpları oranı %10'a ulaşmıştır. Her beş çalışandan dördü, salgının etkisiyle farklı nedenlerle ve farklı şekillerde olumsuz etkilenmiştir (ILOSTAT, 2020). Bu olumsuz etkiler, istihdam ve çalışma hayatını ciddi şekilde etkileyerek ekonomik büyümeye önemli bir darbe vurmuştur. Dünya Bankası'nın raporuna göre, Türkiye'nin büyüme yüzdesi 2020 senesi öncesinde %3 olarak tahmin edilirken, Fighting COVID-19 raporuna göre %0,5'e kadar gerilemiştir (World Bank, 2020).

Şekil 17: Bölgelere Göre Çalışma Saatlerindeki Azalmalar (Şubat 2020- Temmuz 2021)



Kaynak: ILO,2021a

Covid-19 pandemisinin yayılmasını önlemek amacıyla ülke genelinde alınan tedbirler, başlangıçta bölgesel olarak ilk 30 büyükşehir ve Zonguldak'ta giriş ve çıkış yasaklarının uygulanmasıyla başlamıştır. 10 Nisan 2020 tarihinden itibaren bazı şehirlerde haftanın son iki günü sokağa çıkma yasakları getirilmiş, ayrıca hastalığın yayılmasını engellemek amacıyla 23-26 Nisan ve 1-3 Mayıs tarihlerinde 3 gün süre ile dışarı çıkmanın yasaklanması tedbirleri uygulanmıştır (Yolvermez, 2022). Dört aşamalı bir sistem geçişine geçilmiş ve her ildeki risk durumuna göre daha kapsamlı ve bölgesel kısıtlamalar getirilmiştir. Türkiye'nin istihdam ve demografik özellikleri bakımından bölgesel farklılıklara sahip bir ülke olması nedeniyle, çalışma saatlerinde yaşanan azalmalarda bu farklılıklar net bir şekilde görülmektedir (a.g.e.). İşgücüne katılan orta yaş grubunun fazla olduğu illerde ekonomik faaliyetlerdeki azalmalar daha sınırlı olmuştur. Orta yaş grubunun gençlere göre daha az işten çıkarılma riski taşıması ve Covid-19 etkilenme riskinin de yaşlılara göre daha düşük olması, bu durumu desteklemektedir. Pandemi döneminde genç kesimin yetişkinlere kıyasla daha fazla iş kaybı yaşadığı ve çalışma saatlerinin azaldığı gözlemlenmiştir. Pandeminin en fazla etkilediği iller ise Antalya ve İstanbul olup, özellikle turizm ve hizmet sektörünün yoğun olduğu bu alanlarda %18-21 arasında çalışma saat kaybı yaşanmıştır (a.g.e.).

Bu durum, hem İstanbul hem de Antalya'nın kırılğan sektörler olan turizm ve hizmet sektöründe yoğunlaşmasından kaynaklanmaktadır. Özellikle Muğla gibi yoğun turizm bölgelerinin etkisi, Aydın bölgesinde önemli bir faktördür. Karadeniz'in kıyı kesimlerine yönelik faktörler, konaklama ve yeme-içme iş kollarının ekonomideki etkisine bağlı olarak farklılık göstermektedir. Virüsün en çok etkilediği kesimler, Orta ve Doğu Anadolu bölgeleridir. Bu, imalat ve tarım sektöründe istihdam edilen nüfusun fazla olmasından kaynaklanmaktadır ve bu sektörler pandemiden daha az etkilenmiştir. Covid-19'un çalışma saatlerine olan etkisi nüfus yoğunluğu fazla olan bölgelerde daha fazla belirgin olmuştur. Kısıtlamaların yoğun olduğu başlangıç dönemlerinde İstanbul ve Ankara illerinde %50-60, Antalya, Doğu Marmara Bölgesi, İzmir, Aydın, Adana ve Hatay gibi illerde ise %40-50 seviyelerinde iş sürelerinde düşüş yaşanmıştır. Nüfus yoğunluğu daha düşük kesimler ve geçimin tarım ile sağlandığı bölgelerde ise çalışma saat kaybı %20-30 arasında olmuştur (a.g.e.).

Ülkemizde ilk kez virüsün görülmesinden sonra, bazı işletmelerin hükümetin aldığı kararlar doğrultusunda kapatılması, 65 yaşın üstünde ve 20 yaşın altındaki kişilere, kronik hastalığı olanlara, hamilelere vb. riskli grupları kapsayacak şekilde evden çıkma kısıtlamaları ve hafta sonları veya hafta içinde gece dışarı çıkma yasağı gibi önlemler alınmıştır. İş yaşamında market, lojistik, kargo gibi sektörlerdeki iş hacmi artışına rağmen, hizmet sektöründe meydana gelen daralmalar, pandemi döneminin en dikkate değer değişimlerinden biridir(Balcı ve Çetin, 2020). Virüsün hızlı yayılmasının sonucunda, Türkiye'de çalışma hayatında farklı esnek çalışma modellerinin uygulanmasına yönelik çeşitli değişiklikler yapılmıştır. Bu bölümde, pandeminin istihdama etkisini en aza indirmek amacıyla alınan çeşitli önlemler ve kamu istihdam kurumu uygulamalarıüzerinde durulacaktır.

4.1.1.Ücretsiz İzne Çıkarma

4857 sayılı İş Kanunu'nda işverenin tek taraflı beyanıyla işçisini ücretsiz izne çıkarabilmesi düzenlenmemiştir. Fakat tarafların mutabakatı temel alınarak ücretsiz izin uygulanabilir; ancak işçinin onayının olmadığı hallerde bu, işverenin haksız işten çıkarması olarak kabul edilir. Bu halde, işveren kendi çalışanın kıdem tazminatı ve ihbar tazminatını ödemek zorundadır. Ayrıca, işçi gerekli koşulları yerine getirdiğinde iş mahkemelerinde işe iade davası açabilir (Akın,2020). Pandeminin başlangıcında işsizlikten kaçınan işçiler, iş akitlerini korumak amacıyla işten çıkmayıp da işverene karşı dava açmaktansa, çoğunlukla işverenlerin ücretsiz izin önerilerini tepkisiz bir şekilde kabul etmişlerdir (Aydın,2020). Ücretsiz izne çıkarılan çalışanlar için 7244 sayılı kanunun 9. maddesinde, “*Ücretsiz izne ayrılmak, işçiye haklı nedene dayanarak sözleşmeyi fesih hakkı vermez.*” hükmü yer alır. Bu hükümle birlikte, işverenlere işçilerin rızası alınmaksızın kısmi veya tamamı ile ücretsiz izne çıkarma hakkı sağlanmıştır. Kanunun

7. maddesinde de ifade edildiği üzere, ücretsiz izne ayrılanlar için "nakdi ücret desteği" uygulaması 17 Nisan 2020 tarihinden itibaren finansal destek sunulmasını sağlamıştır.

Riskli gruptaki işçilere yönelik sokağa çıkma yasağı olduğu durumlarda, işverenler sıklıkla yedi gün boyunca yarım ücret ödemesi yaparak ardından kısa çalışma ya da uygun olmayan durumlarda ücretsiz izin uygulamasına gitmiştir. Kısa çalışma koşullarına uymayan veya mali yardım alamayan işyerlerinde ise, çalışanlara ücretsiz izne çıkarıldıklarında nakdi ücret desteği sağlanmıştır. Ek destek ödemeleri yapmak isteyen işverenler de bu çerçevedeki çalışanlarına destek sağlama olanağına sahip olmuşlardır (Seçkin,2020).

4.1.2. Evden Çalışma

26 Ağustos 2020 tarihinde yayınlanan Cumhurbaşkanlığı Genelgesi, bilhassa kamu iş kolunda faaliyet gösteren çalışanlar adına esnek çalışma biçimlerinin, özellikle uzaktan çalışmanın etkin bir şekilde kullanılmasına büyük katkı sağlamıştır. Uzaktan çalışma, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesinde, *"işçinin, işveren tarafından oluşturulan iş organizasyonu kapsamında, evinde veya teknolojik iletişim araçlarıyla işyeri dışında iş görevini yerine getirmesi esasına dayalı ve yazılı olarak kurulan iş ilişkisi"* şeklinde ifade edilmektedir.

Ayrıca, Türk Borçlar Kanunu'nun 461. maddesinde "evde hizmet sözleşmesi" başlığı altında, *"işverenin sağladığı işin, işçinin kendi evinde veya belirlediği diğer bir yerde, bizzat kendisi veya aile bireyleriyle birlikte bir ücret karşılığında yerine getirilmesini amaçlayan sözleşme"* tanımlanmıştır.

Uzaktan çalışma, genellikle ofis ortamında bilgisayar üzerinden çalışan büro personeli ve diğer meslek gruplarının işlerini evden sürdürmeleri şeklinde adapte edilmiştir. Pandemi döneminde uygulanan evden çalışma, iş sağlığı ve güvenliği önlemleri çerçevesinde işverenin işçiye olan sorumluluğuyla ilişkilendirilen geçici bir amaç doğrultusunda gerçekleşmiştir(Aydın,2020). Salgının etkisinin azalması ve normale dönüş sürecinin başlamasıyla birlikte, pek çok çalışan geleneksel iş rutinlerine geri dönmüştür. Ancak bazı durumlarda uzaktan çalışma düzeni devam ettirilmektedir. Pandemi döneminde yaşanan uzaktan çalışma deneyimleri, iş hayatının pandemi sonrasında eski düzenine tamamen dönemeyeceğini ve uzaktan çalışmanın kalıcı hale gelebileceği yönündeki tartışmaları beraberinde getirmiştir. Bu bağlamda dikkat çekici olan, çalışanların ücretlerinde herhangi bir değişiklik olmaksızın, uzaktan çalışma ile iş saatlerinin önemli ölçüde artmış olmasıdır. İşverenlerin uzaktan çalışmayı fırsat olarak değerlendirmesi, kötü niyet olarak yorumlanabilir (Omay,2020).

4.1.3. İş Sözleşmesinin Fesih Edilmesi

Pandemi sürecinde işverenler, mali zorluklar yaşadıkları için işten çıkarma yöntemini, iş sözleşmelerinin işveren tarafından sonlandırılması olarak da isimlendirilen iş akdinin feshedilmesi pratiği olarak 17 Nisan 2020 tarihinde uygulanmaya başlanan fesih yasağı öncesinde sıkça kullanmışlardır. Bu zaman diliminde, iş sözleşmelerinin sonlandırılması vakaları önemli ölçüde artmış ve özellikle güvencesi olmadan çalışmakta olanlar bundan daha fazla etkilenmişlerdir. İşten çıkarmaların bu dönemdeki etkileri, işsizlik ödeneği başvurularının sayısındaki belirgin artışla açıkça görülmüştür (Yolvermez,2022). İşten çıkarma yasağı, kanunla düzenlenmiştir. Kanun kapsamında uygulanan fesih yasağı başlangıçta 3 ay ile sınırlı tutulmuş, ancak Cumhurbaşkanına 6 ayı aşmayacak şekilde uzatma yetkisi verilmiştir. Cumhurbaşkanına tanınan bu uzatma yetkisi, 7252 sayılı kanunla düzenlenmiş olup, *"her defasında en fazla üçer aylık sürelerle 30 Haziran 2021 tarihine kadar"* şeklinde ifade edilmiştir. Bu gelişmenin ardından, işten çıkarma yasağı bir ay daha, Cumhurbaşkanı tarafından uzatılmıştır. 7252 sayılı kanunla birlikte, 4857 sayılı İş Kanunu'nun geçici 10. maddesinin birinci fıkrasına, *"haller ve benzeri sebepler"* ifadesinin ardından, *"belirli süreli iş veya hizmet sözleşmelerinde sürenin sona ermesi, işyerinin herhangi bir nedenle kapanması ve faaliyetinin bitmesi, ilgili mevzuata uygun şekilde yapılan her türlü hizmet alımı ve yapım işlerinde işin sona ermesi durumları"* ibaresi eklenmiştir. Bu nedenlerle iş veya hizmet sözleşmelerinin son bulması, işten çıkarma yasağı kapsamının dışına çıkarılmıştır.

4.1.4. Tele Çalışma

Salgın sürecinde ILO'nun tele çalışmaya ilişkin sınıflandırması, çalışanların evden çalışmaya devam etmeleri durumunda *"home-based teleworker (ev merkezli uzaktan çalışan), son dört hafta boyunca haftada en az bir kez evden tele çalışma yaptıkları durumda regular telework from home (düzenli evden uzaktan çalışma)"*, son dört hafta içinde haftada en az bir kez evden çalıştıkları durumda ise *"occasional telework from home"* (ara sıra evden uzaktan çalışma) olarak tanımlanmaktadır (ILO,2020b). Teknolojinin gelişimiyle beraberinde artan tele çalışma, salgın döneminde teknolojilerin iş yaşamının odak noktasında yer almasının etkisiyle mesleki ve sektörsel olarak genişlemiştir. Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmelerin (KOBİ'ler) bu döneme uyum sağlaması için, teknik kurulum ve teknolojik alt yapılarını geliştirmek amacıyla mali destekler sunulmuştur (Tokol,2021).

Türkiye'deki bir araştırma, pandemi döneminde işçilerin %10,04'ünün dönüşümlü iş görmeye, %35,56'sının uzaktan iş görmeye ve %49,04'ünün uzaktan ve dönüşümlü iş görmeye geçtiğini ortaya koymuş, %5,36'sının ise uzaktan ya da dönüşümlü çalışmayı tercih etmediği görülmüştür (a.g.e.).

4.1.5. Kısmi Süreli Çalışma

Salgın sürecinin etkisiyle fesih yasağının yasağının getirilmesiyle birlikte, işletmeler çalışan masraflarını düşürmek amacıyla çalışma sürelerini azaltarak kısmi süreli çalışma modeline geçiş yapmışlardır.

Kısmi süreli çalışma, İş Kanunu'nda, *“işyerinde tam süreli iş sözleşmesi ile yapılan örnek çalışmanın üçte ikisi oranına kadar yapılan çalışma”* olarak ifade edilmiştir. Haftalık 45 saatlik çalışma zamanına göre kıyaslandığında, kısmi süreli çalışma haftalık maksimum 30 saati aşmayacak bir çalışmaya karşılık gelmektedir. Haftanın 6 günü içerisinde iş gören kişiye son gün izin verilmesi gerekliliği nedeniyle, işçiler haftanın 6 günü içerisinde haftalık çalışma süresinin 30 saati aşmaması koşuluyla görevlendirilebilmektedir. Bu dönüşümle beraber, iş görün saatlerindeki düşüşler ücretlere de yansımıştır. Bu durum, iş sözleşmesinde önemli farklılıklara sebep olabileceğinden, işletmenin bu durumu çalışana yazılı şekilde iletmesi ve çalışanın yazılı bir şekilde onayından geçmesi gerekmektedir. İşverenler, bu değişikliğin kalıcı olmadığını, sebeplerini net ve gerekçeli bir şekilde açıkladığında, istihdamda kalmak isteyen işçiler genellikle işverenin talebine ve pandemi sonrası normal çalışma düzenine dönme isteğine rıza göstermişlerdir (Aydın,2020).

4.1.6. Çalışmaktan Kaçınma Hakkı

6331 sayılı kanun md. 13'te yer alan çalışmaktan kaçınma hakkı düzenlemesi, *“Çalışan, Kurul veya işverenin talebi doğrultusunda alınacak önlemler sağlanana kadar çalışmaktan kaçınabilir. Çalışan, çalışmaktan kaçındığı dönemdeki ücreti ve kanunlarla veya iş sözleşmesiyle sağlanan diğer hakları korunur. ”* şeklinde ifade edilmiştir. Salgın dönemi sürecinde işçiler, iş yerinde hastalığın yayılma riskinin yüksek olduğu düşüncesiyle iş görmekten feragat etme hakkını kullanmıştır.

Öte yandan, işverenler, çalışma ortamında ateş kontrolü, dezenfeksiyon işlemleri, maske ve dezenfektan kullanımı gibi tedbirler alarak çalışanların çalışmaktan kaçınmasını önlemeye çalışmış; aynı zamanda evden veya uzaktan çalışma, ücretsiz izin gibi önlemlerle bu zorlu dönemi atlama çabasına girmiştir. İşverenler, gerekli önlemleri alsa da çalışanlar, virüsün bulaşma riskinin yüksek olması ve ölüm riski endişesiyle işe gitmekten kaçınma hakkını kullanmıştır. Pandemi sürecinde, işçiler işe gitmeme durumunda ücretli izin hakkını kullanmayı tercih ederken, işverenler genellikle ücretsiz izin uygulamasına yönelmiştir. Bu şekilde, çalışanlar normal maaşlarını alamamış ve nakdi ücret desteğiyle geçimlerini sürdürmeye çalışmışlardır (Aydın,2020).

4.1.7. Ücretlerde Kısıntıya Gitme Önerisi

Salgın döneminde işverenler, artan mali zorluklar nedeniyle kendi gelirlerindeki azalmaları telafi etmek amacıyla işçilere maaş kesintisi yapmayı önermiştir. Ancak, işveren çalışma

şartlarında önemli bir değişiklik yapmayı planlıyorsa, bu farklılığı yazılı şekilde çalışana bildirmek zorundadır. Eğer değişiklik yazılı şekilde bildirilmez veya altı iş günü içinde yazılı rıza alınmazsa, yapılan bu düzenlemenin işçi tarafında herhangi bir hükmü olmaz. Bu durumda, çalışanlar işverenin maaş kesintisi teklifine rıza gösterme zorunluluğuna sahip değildir ve bu teklifi reddetmek iş sözleşmesinin haklı nedenle feshi olarak kabul edilmez. Eğer çalışan değişikliği onaylamazsa, işveren yazılı olarak geçerli bir nedeni olduğunu veya başka geçerli sebeplerin bulunduğunu açıklayarak iş sözleşmesini bildirim süresi koşullarını sağlayarak sonlandırabilir. Bu durumda, çalışan İş Kanununun ilgili hükümlerine dayanarak işverene karşı dava açma hakkına sahiptir.

Bunun yanı sıra, “Taraflar, aralarında anlaşarak her zaman çalışma koşullarını değiştirebilir. Geçmişe etkili olarak çalışma koşullarında değişiklik yapılamaz. ” hükmü de bulunduğundan işveren, bu süreçteki durumu dikkate alarak maaş kesintisi teklifini kabul edip etmemekte serbesttir (4857 sayılı İş Kanunu Madde 22).

4.1.8. Toplu İş İlişkilerinde Sürelerin Uzatılması

Salgın sürecinde, iş ilişkileri faaliyetleri, kısıtlamalar nedeniyle oldukça zorlu hale gelmiştir. Pandemi etkisiyle, Hakimler ve Savcılar Kurulunun aldığı kararla adli faaliyetlerin minimum seviyeye çekilmesi, toplu iş ilişkilerinin sınırlandırılmasına sebep olmuştur (HSK, 2020). Ortaya çıkan bazı sorunlara çözüm bulmak amacıyla, 23 Nisan 2020 tarihinde Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğü tarafından “Koronavirüs Tedbirleri” başlıklı bir yazı yayımlanmıştır. Ancak bu yazının yetersizliği nedeniyle, 7244 sayılı kanuna “*toplu iş hukukuna ilişkin sürelerin üç ay boyunca uzatılması*” hükmü eklenmiştir. Bu tarihten itibaren toplu iş ilişkileri faaliyetleri üç ay süreyle uzatılarak yürütülmüştür. Bu durum, işçilerin aleyhine sonuçlanmış ve işçi sendikalarının etkinliğini oldukça kısıtlamıştır.

4.2. Pandemi Sürecinde İstihdamın Korunmasına Yönelik Alınan Tedbirler

Türkiye, Covid-19 vakasının resmi olarak duyurulmasının ardından dünyanın diğer ülkeleri gibi hastalığın yayılmasını önlemeye yönelik adımlar atmıştır. Bu sürecin ekonomik darbeyi en aza indirmek amaçlanmıştır. İş ve çalışma dünyasını desteklemek amacıyla istihdamın sürdürülmesine yönelik birçok önlem alınmıştır.

Covid-19 salgınının ekonomik etkilerini hafifletmek amacıyla bakanlıklar ve kamu kurumları çeşitli tedbirler ve destekler açıklamıştır. Özellikle "Ekonomik İstikrar Kalkanı Paketi" gibi geniş kapsamlı adımlar atılmıştır. Bu paket, lüks harcamaları da içerecek şekilde toplam destek miktarının 260 milyar TL'yi aştığı ifade edilmiştir. Çeşitli kamu bankaları aracılığı ile esnaf

destek paketi çerçevesinde kredi destekleri sağlanmıştır. Aynı zamanda 5,5 milyon aileye 1000 TL tutarında maddi destekte bulunulmuştur. Kamu katılım finans kuruluşları, normalleşme sürecini hızlandırmak, yerli üretimi teşvik etmek, tüm sektörleri canlandırmak ve bireylerin finansal ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla finansman destekleri açıklamıştır. Bu destekler konut, taşıt kredisi, tatil ve sosyal hayatı desteklemek amacıyla dört farklı finansman paketini içermektedir.

Kredi kefalet programı kapsamında farklı destek paketleri sunularak işverene destekte bulunmaya çalışılmıştır. Krizlere karşı alınan önemli tedbirlerin ve desteklerin yer aldığı Torba Kanununda, finansman sorunu yaşayan kobilere kredi desteği verilmiştir. Aynı düzenleme çerçevesinde fesih yasağı uygulaması başlatılmış ve işten çıkarılmayan işçilerin ücretsiz izne çıkarılabileceği belirtilmiştir (Balcı&Çetin,2020).

7244 sayılı kanun ile Türkiye'de Covid-19 salgını nedeniyle çalışamayan ve işsizlik ödeneği ile kısa çalışma ödeneğinden faydalanma hakkı bulunmayan işçilere nakit ücret desteği sağlanmıştır. Bu destekten yararlanmak isteyen işçiler, belirli kriterleri yerine getirmelidir. Bu kriterler, kısa çalışma ödeneğinden yararlanmamış olmak, işveren tarafından ücretsiz izne çıkarılmış olmak, Sosyal Güvenlik Kurumu'na yapılan bildirimin belli belge türleriyle yapılması ve farklı bir sosyal güvenlik kurumundan yaşlılık aylığı almıyor olma gibi şartları içermektedir. Bu koşulların hepsini sağlayan işçiler için destekten faydalanma süresi, ücretsiz izne çıkarıldıkları süre kadar sınırlıdır (Yavuz, 2022).

Covid-19 salgını nedeniyle Türkiye'de, 7226 sayılı yasa ile kısa çalışma ödeneğinin yasal şartlarında geçici olarak değişiklikler yapılmıştır. Bu çerçevede, *“kısa çalışmanın başlama tarihinden önceki son 60 gün boyunca hizmet akdine tabi olan ve son üç yıl içerisinde 450 gün sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası primi ödenen işçiler kısa çalışma ödeneğinden faydalanabilir”* şeklinde düzenleme yapılmıştır. Ayrıca basitleştirilmiş kısa çalışma ödeneğinden yararlanmak isteyen işletmeler, İş Kanunu'nda belirlenen haklı sebepler dışında herhangi bir işçiyi işten çıkaramamıştır. 7244 sayılı kanun ile kanunda istenen uygunluk tespiti gereksinimi kaldırılmış ve işverenlere hızlıca kısa çalışma ödeneği talep etme imkânı sunulmuştur. Bu şekilde, kısa çalışma ödeneği ve işsizlik ödeneklerinin mevcut seviyeleri güvence altına alınmıştır (a.g.e.).

Araştırmanın bundan sonraki bölümünde pandemi döneminde istihdamın korunması adına ülkemizde yürütülmüş olan işgücü programlarına açıklık getirilecektir.

4.2.1.Kısa Çalışma Ödeneği Uygulaması

Kısa Çalışma Ödeneği, mali zorluklara bağlı olarak, iş ortamındaki haftalık çalışma saatlerinin kalıcı olmayacak şekilde minimum 1/3 oranında düşürülmesi ya da süreklilik gereksinimi olmadan iş yerindeki işlerin tamamı ile ya da kısmen minimum 4 haftalık süre ile askıya

alınması durumlarında uygulanır. Bu bağlamda, sigortalılara üç ayı geçmeyecek şekilde, iş görülmediği süreçlerde geçerli olacak şekilde gelir kaynağı sağlanmaktadır (İŞKUR, 2020).

Salgından önce, kısa çalışma ödeneğinden faydalanma koşullarının oldukça sert olduğu görülmektedir. Ödenek alabilmek için işletmenin kriz ya da mecburi sebeplere bağlı olarak üretimin veya hizmetin ciddi şekilde durması gerektiği, İŞKUR'a başvurmanın, işyerinin denetimlerle incelenmesinin, uygunluk denetiminin geçerli iş yerlerinde çalışanların son 120 gün boyunca kesintisiz çalışmış olmalarının ve son üç senede minimum 600 gün prim ödemesinin gerektiği koşulları vardı. Covid-19 salgınının hızlı yayılması nedeniyle, işçi ve işverenlere daha fazla destek sağlamak amacıyla bu şartlar esnetilmiştir. 30 Haziran 2020'ye kadar, kısa çalışma ödeneğinden faydalanmak adına, öngörülen hizmet akdinin feshi hariç işsizlik sigortası haklarını yerine getirmeleri gerekmektedir. Bu da kısa çalışmanın başlama tarihinden önceki süreçte son 60 gün boyunca hizmet akdine tabi olanlardan son üç yıl içinde 450 gün sigortalı olarak çalışmış ve işsizlik sigortası primi ödemiş olmaları anlamına gelmektedir (İŞKUR).

Salgın şartlarında, kısa çalışma koşullarına dair 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'na, 7226 sayılı kanunla geçici 23. madde eklenerek 29 Şubat tarihinden 30 Haziran'a kadar olan dönemde değişikliğe gidilmiştir. Bu tarihin 31 Aralık'a kadar uzatılma yetkisi Cumhurbaşkanına verilmiştir. Ayrıca, 7252 sayılı kanunun kapsamı ile uzatma yetkisi Cumhurbaşkanına tanınmıştır.. Kısa çalışma ödeneğinin süresi, kısa çalışma süresi kadar olacak şekilde en fazla üç aydır. Yani, kısa çalışma bir ay sürerse ödenek de bir ay alınır. Lakin kısa çalışma beş ay devam etse de ödeneğin süresi en fazla üç ay olarak sınırlanmıştır. Bu dönemde, kısa çalışma ödeneğinin ödeme süresi altı aylık süreye dek uzatılmıştır (Erdem, 2021). Cumhurbaşkanına verilen uzatma yetkileri Virüsün yayılımının devam etmesi, buna bağlı olarak da normal yaşam sürecine geçişin zorlaşması sebebi ile verilen yetkiler çerçevesinde Cumhurbaşkanı tarafından birkaç kez uzatılmıştır.

Aşağıdaki tabloda ise pandeminin başladığı 2020 yılı Mart ayından itibaren pandemi kısa çalışma uygulamasının son bulduğu 2021 yılı Haziran ayına kadar yapılan başvuru sayıları ve ödemelerle ilgili bilgiler sunulmaktadır.

Tablo 17: Pandemi Döneminde Kısa Çalışma Uygulamasına İlişkin İstatistik Verileri

İlgili Dönem	Kısa Çalışma Ödeneği	
	Kişi Sayısı	Tutar
2020 Mart	77.120	21.852.161
Nisan	3.234.154	5.090.384.774

Mayıs	3.279.974	5.558.623.446
Haziran	2.486.248	3.375.448.605
Temmuz	1.662.480	2.640.425.309
Ağustos	1.296.690	2.042.087.297
Eylül	1.048.952	1.616.164.848
Ekim	966.626	1.491.833.576
Kasım	1.014.366	1.534.720.694
Aralık	1.375.326	2.135.932.623
2021 Ocak	1.391.181	2.191.133.782
Şubat	1.329.451	2.114.679.784
Mart	1.158.103	1.777.635.260
Nisan	1.086.820	1.594.769.695
Mayıs	1.312.978	2.036.101.616
Haziran	991.453	1.482.392.699
Toplam	23.711.922	36.704.186.170

Kaynak: İŞKUR

11 Mart 2020 tarihinde ilk vakanın açıklanmasıyla birlikte fiziksel teması azaltmak adına İŞKUR yönetim kurulu tarafından derhal ülke genelinde kısa çalışma uygulaması başlatılmıştır. Tabloya bakıldığında 2020 yılı Nisan ayıyla birlikte kısa çalışma uygulamasında ciddi artışlar olduğu görülmekle birlikte, 2020 yılı Kasım ayına kadar belirli düşüşlerin olmasının yanında bu süreçten ikinci dalganın başlamasıyla birlikte talepte tekrardan artışlar olduğu gözlemlenmektedir.

Bu kapsamda, pandemi dönemi içerisinde işgücü piyasalarını ayakta tutmak için ülkemizde kamu istihdam kurumu olarak faaliyet göstermekte olan İŞKUR aracılığı ile toplamda 23 milyondan fazla çalışana yaklaşık olarak 36,7 milyar ₺ tutarında ödeme gerçekleştirilmiştir.

İncelenen ülkeler ile mukayese edildiğinde çalışna başı verilen kısa çalışma ödeneği desteğinin diğer ülkelerde verilen kısa çalışma desteğine oranla çok düşük kaldığı görülmektedir.

4.2.2. Nakdi Ücret Desteği Uygulaması

Nakdi ücret desteği, “Koronavirüs (Covid-19) salgınının ekonomik ve sosyal hayata etkilerinin azaltılması amacıyla 4447 sayılı Kanunun geçici 24. maddesi kapsamındaki kişilere ücretsiz izne çıkarıldıkları veya işsiz kaldıkları dönem için İşsizlik Sigortası Fonundan ve İŞKUR tarafından yapılan ödeme” şeklinde tanımlanmıştır. Nakdi ücret desteğinden faydalanmak için;

- Mart 2021 tarihi başlamak üzere faaliyet kodu olarak 56 kodunda faaliyette bulunan işyerleri ile 61.90.05, 85.51.03, 93.11.01, 93.12.07, 93.13.01, 93.19.05, 93.21.01, 93.29.02, 93.29.03, 96.02.01, 96.04.01, 96.04.02 veya 96.04.03 kodlarında işverenleri tarafından 4857 sayılı Kanunun geçici 10 uncu maddesi uyarınca ücretsiz izne ayrılmak,
- Kısa çalışma ödeneğinden yararlanmamak, Herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşundan yaşlılık aylığı almamak, Sosyal Güvenlik Kurumuna 01,04,05,06,12,14,20,29,32,35,39,52,53,54 veya 55 nolu belge türlerinden bildirmiş olmak gerekmektedir(İŞKUR).

Ücretsiz izne çıkarılan işçiler için çalışanlara yönelik, İşsizlik Sigortası Fonu'ndan 2020 senesi içerisinde günlük 39,24 TL, aylık neredeyse 1.177 TL ödeme gerçekleştirilmiştir. 2021 yılı Ocak, Şubat ve Mart ayları adına günlük 47,70 TL, Nisan ayı ve sonrasındaki dönem içinse günlük 50 TL, aylık 1500 TL olarak revize edilmiştir. Yasaya uygun olmayacak şekilde işveren tarafından çıkarılan işçi içinse brüt asgari ücret üzerinden idari yaptırım uygulama kararı alınmıştır (a.g.e.).

Nakdi ücret desteği uygulamasında, kısa çalışma ödeneğinde olduğu gibi normal dönemde alınan ücret gibi bir oran söz konusu değildir. Dönemin koşullarına göre günlük ücret tutarında güncelleme yapılmıştır.

Kısa çalışma ödeneğinde olduğu gibi, nakdi ücret desteği uygulamasında da Cumhurbaşkanına uzatma veya bu uygulamayı sona erdirmeye yetkileri verilmiştir. Hastalığın yayılımının devam etmesi ile birlikte, normal yaşam döngüsüne dönüşün zorlaşması sebebi ile Cumhurbaşkanına tanınan yetki kapsamında Nakdi Ücret Desteğine bağlı olarak fesih kısıtı birkaç kez uzatılmıştır.

Araştırmanın devamında yer alan aşağıdaki tabloda ise pandeminin başladığı 2020 yılı Mart ayından sonra aynı yılın Nisan ayı içerisinde ödenmesine başlanılan Nakdi Ücret Desteğine ilişkin istatistik verileri yer almaktadır.

Tablo 18: Pandemi Döneminde Nakdi Ücret Desteği Uygulamasına İlişkin İstatistik Verileri

Dönem	Kişi Sayısı	Tutar
2020/Nisan	880.088	441.906.811
2020/Mayıs	1.204.110	1.267.827.800
2020/Haziran	1.235.859	1.130.611.789
2020/Temmuz	812.643	784.494.127

2020/Ağustos	736.815	788.909.956
2020/Eylül	669.167	708.565.301
2020/Ekim	604.254	629.936.813
2020/Kasım	698.753	726.094.273
2020/Aralık	701.411	747.316.391
2021/Ocak	859.894	1.057.549.646
2021/Şubat	751.441	998.295.856
2021/Mart	760.655	992.161.102
2021/Nisan	861.967	1.134.955.378
2021/Mayıs	995.886	1.351.683.150
2021/Haziran	770.598	1.108.753.900
Toplam	12.543.541	13.869.062.294

Kaynak: İŞKUR

Pandemi süreci beraberinde, 2020 senesi Nisan ayı içerisinde ödenmeye başlanan Nakdi Ücret Desteğinde fesih yasağının getirilmesi ile birlikte, 2020 senesi Mayıs ve Haziran aylarında bu desteğe işverenler tarafından yapılan başvurunun arttığı gözlemlenmektedir. Nakdi ücret desteği uygulaması, pandemi öncesi dönemde uygulanmamış olup, pandemi sürecine özel olarak uygulamaya konulan pasif işgücü politikalarındandır. Bu süreçte kısa çalışma ödeneği ve işsizlik ödeneği uygulamasından faydalanamayan çalışanlar için Nakdi Ücret Desteği uygulaması getirilmiştir.

2020 senesinde bu destekten faydalanan yararlanıcı sayısı 8 milyona yaklaşmıştır. 2021 senesi Mayıs ayında uygulanan 2 haftalık sokağa çıkma yasağı ile birlikte yararlanıcı sayısında artış olduğu görülmektedir. Akabinde Haziran ayında yaşanan normalleşme ve bununla birlikte gelişen işe dönüşlerle birlikte faydalanıcı sayısında ciddi düşüşler olmuştur. 2021 yılı Haziran ayı içerisinde fesih yasağının sona ermesiyle birlikte nakdi ücret desteği uygulaması da son bulmuştur. 2021 yılı içerisinde Haziran ayına kadar nakdi ücret desteğinden toplam 4.140.547 kişi faydalanmıştır.

4.2.3. İşsizlik Ödeneği Uygulaması

İşsizlik ödeneği, “Sigortalı işsizlere yasada belirtilen şartları taşımaları halinde işsiz kaldıkları dönem için belirli süre ve miktarda yapılan ödeme” olarak ifade edilmektedir. İşsizlik ödeneğinden faydalanabilme şartlarından en önemlisi kişinin herhangi bir istek veya kasıt dışında iş akdinin feshedilmesi gerekmektedir.. Diğer şartlar; “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 otuz gün içinde en yakın İŞKUR birimine şahsen ya da elektronik

ortamda başvurmadır. İşsizlik ödeneğinin ödenebilmesi için sigortalı işsizlerin her an çalışmaya hazır olmaları gerekmektedir. İşsizlik ödeneği, en fazla on ay süreyle verilebilmektedir” (İŞKUR).

“Günlük işsizlik ödeneği, sigortalının son dört aylık prime esas kazançları dikkate alınarak hesaplanan günlük ortalama brüt kazancının %40’ı olarak hesaplandığından işsizlik ödeneğinin miktarı, aylık asgari ücretin brüt tutarının %80’ini geçmemektedir. İşsizlik ödeneği damga vergisi hariç herhangi bir vergi ve kesintiye tabi tutulmamaktadır” (İŞKUR).

Salgın sürecinde, işsizlik ödeneğini talep eden ve başvurusu onaylananlar arasındaki sayıya bakılarak bu ödeneğin yararlanma şartlarının çok ağır olduğu sonucuna varılabilir. Bu zorlu süreçte, işletmeler fesih kısıtının olmasından dolayı masrafları kısmak adına farklı yollara başvurmuşlardır. Bu yöntemlerden bir tanesi de 29 işten çıkış kodudur. Bu kod işyerinde iyi niyet kurallarına uymayan halleri ve benzeri durumları kapsamaktadır.

Tablo 19: 2021 Ocak-Kasım Sürecinde İşsizlik Ödeneği Talebinde Bulunan ve Başvurusu Onaylananların Yaş Grupları Bazında Dağılımı

Yaş Aralığı	Başvuru Sayısı	Hak Eden Sayısı
15-19	15.035	615
20-24	187.462	41.286
25-29	266.728	103.237
30-34	230.632	108.554
35-39	203.351	102.499
40-44	185.784	96.419
45-49	137.717	73.369
50-54	63.997	32.453
55-59	25.582	11.258
60-64	5.028	1.946
65+	1.583	707
Toplam	1.322.899	572.343

Kaynak: İŞKUR

Veriler incelendiğinde, salgın döneminde işsizlik ödeneği talebinin oldukça yüksek olmasına rağmen, gerçekten ödeme alanların sayısının bu talep sayısına kıyasla oldukça düşük olduğu görülmektedir. İşsizlik ödeneğinden yararlanma şartlarının oldukça sıkı olması, talepte bulunanlar ile ödeme alanlar arasındaki farkın temel nedeni olarak öne çıkmaktadır. 2021 Ocak-Kasım döneminde, işsizlik ödeneği için başvuran 1.322.899 kişiden sadece 572.343’ü işsizlik ödeneği alabilmiştir. Salgın sürecinde, en fazla talep genç yaş grubu (25-29 yaş) ve orta yaş grupları (30-34 yaş ve 35-39 yaş) arasından gelmiştir; bu aynı zamanda pandemi nedeniyle

istihdam kaybının en fazla yaşandığı gruplardır. Genç nüfusun daha yoğun bir şekilde başvuruda bulunması, genç işsizliğinin bu dönemde daha yüksek olduğunu işaret etmektedir.

Tablo 20: İşsizlik Ödeneğinden Yararlanan Kişi Sayısı ve Ödeme Miktarları

Aylar	2019		2020		2021	
	Kişi Sayısı	Ödeme Miktarı (TL)	Kişi Sayısı	Ödeme Miktarı (TL)	Kişi Sayısı	Ödeme Miktarı (TL)
Ocak	653.925	646.063	610.287	712.457	216.014	291.072
Şubat	676.725	673.334	592.810	698.441	204.014	277.409
Mart	682.362	672.860	594.577	683.678	200.015	275.220
Nisan	657.387	654.531	592.130	730.895	201.242	274.460
Mayıs	643.229	656.442	530.102	656.460	190.962	267.972
Haziran	643.797	660.651	464.930	563.042	187.004	260.868
Temmuz	657.026	688.367	401.645	494.637	248.168	341.018
Ağustos	640.620	689.298	356.858	438.039	324.372	488.307
Eylül	627.828	660.473	307.812	370.135	359.876	518.414
Ekim	599.956	654.065	255.424	311.195	383.115	555.958
Kasım	595.783	660.401	225.771	279.786	403.268	594.269
Aralık	595.783	668.576	207.263	262.691	439.234	649.353
Toplam	7.673.750	7.985.061	5.139.429	6.201.456	3.357.284	4.794.321

Kaynak: İŞKUR,2021b

Ülkemizde 2019 yılı, salgın öncesi bir dönem olarak kabul edilirken, bu yılda işsizlik ödeneğinden faydalanan kişi sayısı 7.673.750 olarak kaydedilmiştir. 2020 yılının ilk dönemlerinde ise önceki seneye kıyasla faydalanan yararlanıcı sayısında hafif düşüşler yaşanmış olsa da, bu düşüşler oldukça sınırlıdır. Ancak 2020 yılı Mart ayında, ülkemizde salgının baş göstermesi ile beraber işsizlik ödeneğinden faydalanan çalışan sayısında, fesih kısıtlamasının uygulanmasıyla kademeli bir azalma yaşanmıştır. 2020 yılında işsizlik ödeneğinden faydalanan birey sayısı 5.139.429'a düşmüştür. 2021 yılının Mayıs ve Haziran aylarında işsizlik yüzdelerinde görülen düşüşler, işsizlik ödeneğinden faydalanan çalışan sayısına da yansımıştır. İşsizlik ödeneğinden yararlanan çalışan sayısı, Ağustos ayında fesih kısıtlamasının sona ermesiyle birlikte tekrar yükselmeye başlamıştır. Aralık ayına gelindiğinde ise işsizlik ödeneğinden yararlanan kişi sayısı 439.234 olarak kaydedilmiştir. 2021 yılı boyunca toplamda 3.357.284 kadar kişi işsizlik ödeneğinden faydalanmıştır. İşsizlik ödeneğinden faydalananların, salgın öncesine döneme kıyasla bir hayli azaldığı açıkça görülmektedir. Bu durumun temel nedeni, işsizlik ödeneğine erişim için ilk koşulun, istemsiz şekilde işsiz kalma durumu olmasıdır; ancak fesih kısıtı sebebi ile bu koşulun sağlanamaması, bu dönemde işten

çıkarılamayan çalışanların çoğunlukla ücretsiz izin ödeneği ve kısa çalışma ödeneğinden yararlanmasıdır.

Ülke örnekleri ile kıyaslama yapıldığında ülkemizde pandemi sürecinde işgücü piyasalarının korunması için adımların yetersiz kaldığı görülmektedir. Her ne kadar işsizlik ödeneği ve kısa çalışma ödeneğinden bu süreç için faydalanma şartları esnetilse de ve buna ek olarak bu desteklerden yararlanamayan çalışanlar için Nakdi Ücret Desteği uygulaması getirilse de verilen destekler yeterli olmamış çalışanlar bu süre zarfında yaşamlarını idame ettirme konusunda sıkıntı yaşamışlardır.

Ülke örneklerine bakıldığında bu zorlu süreçte çalışanlarına destek olmak adına kısa çalışma ödeneği örneğinde normal dönemde alınan brüt ücretin en kötü oranla %70 oranında karşılandığı görülmektedir. Hatta ki Danimarka’da kamu istihdam kurumu tarafından verilen eğitimlere katılan çalışanlar için kamu istidam kurumunun da verdiği ücret desteği ile bu oranın %90-95 seviyelerine geldiği görülmektedir. Ülkemizde de ileride böylesine büyük bir krizin yaşanması durumunda yine işsizlik sigortası fonundan karşılanmak üzere pasif ödemelerin yanında çalışanlara ek ödemelerde bulunulabilir.

4.3. Normalleşme Döneminde İstihdamın Korunmasına Yönelik Atılan Adımlar

4.3.1.Prim Desteği

Pandemi esnasında ekonomide başlayan normalleşme ile beraber, işletmelerde pandemi öncesi dönemde uygulanan çalışma saatine dönüşmesinin desteklenmesi hedefi ile 4447 sayılı Kanunun geçici 26 ncı maddesi ile Normalleşme Desteği hayata geçirilmiştir. Prim desteğinden yararlanma şartları;

“Çalışan açısından:

- 1.7.2020 tarihinden önce başvurarak yeni koronavirüs (Covid-19) kaynaklı zorlayıcı sebep gerekçesiyle uygulanan kısa çalışma ödeneğinden veya nakdi ücret desteğinden yararlanması.
- Sigortalının aynı işyerinde haftalık normal çalışma sürelerine dönmesi

İşveren yönünden:

- Özel sektör işverini olunması,
- 1.7.2020 tarihinden önce başvurarak yeni koronavirüs (Covid-19) kaynaklı zorlayıcı sebep gerekçesiyle kısa çalışma ödeneği uygulanan işyeri olması.” (4447 sayılı İSK)

Destek tutarı o dönem için çalışan başına 1341,56 TL olmakla beraber, işletmeye sağlanan destek pandemi dönemi pasif programlardan faydalandığı ortalama gün miktarı ile kısıtlıdır.

Verilen prim desteğinin süresi, 31/12/2020 tarihini aşmamak üzere pasif programlar sonraki 3 aylık süre ile sosyal güvenlik primi katkısı olarak sağlanmıştır.

4.3.2. İstihdama Dönüş Prim Desteği

4447 sayılı işsizlik sigortası kanununa eklenen geçici 27. Maddesindeki teşvik ile; “SGK’ya bildirilerek veya bildirilmeksizin çalıştırılmaktayken 1/1/2019 ila 17/4/2020 tarihlerinde işini kaybeden vatandaşlarımızın son ayrıldıkları işyerine veya halihazırda SGK’ya bildirilmeksizin çalıştıkları işyerine başvuruları neticesinde; işverence bu kişilerin istihdam edilmeleri ve fiilen çalıştırmaları halinde işverene günlük 53,67 TL prim desteği sağlanmıştır. ” (4447 sayılı İSK). Destekten yararlanma şartları;

Çalışan yönünden:

- “Türkiye Cumhuriyeti vatandaşı olması,
- 1/10/2020 tarihi itibarıyla Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirilen aylık prim ve hizmet belgelerinde veya muhtasar ve prim hizmet beyannamelerinde kayıtlı olmaması (SGK’ya 2020/Ağustos ayına/dönemine ilişkin verilen aylık prim ve hizmet belgelerinde veya muhtasar ve prim hizmet beyannamelerinde kayıtlı olması),
- Sosyal güvenlik kuruluşlarından emeklilik veya yaşlılık aylığı bağlanmamış olması,
- Hizmetleri Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirilerek veya bildirilmeksizin istihdam edilip 1/1/2019-17/4/2020 tarihleri arasındaki dönemde iş veya hizmet sözleşmesinin sona ermesi veya 01/12/2020 itibarıyla Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirilmeksizin istihdam edilmeye devam edilmekte olması,
- 1/1/2019-17/4/2020 tarihleri arasındaki dönemde iş veya hizmet sözleşmesinin 4857 sayılı Kanunun 25 inci maddesinin birinci fıkrasının (II) numaralı bendinde ve diğer Kanunların ilgili hükümlerine göre ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzeri sebepler kapsamında sona erdirilmemiş olması,
- 1/1/2019-17/4/2020 tarihleri arasındaki dönemde iş veya hizmet sözleşmesi sona erdirilenler ile Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirilmeksizin 4447 sayılı Kanunun geçici 27 nci maddesinin yürürlüğe girdiği tarih itibarıyla istihdam edilmeye devam edilmekte olanların, iş veya hizmet sözleşmelerinin sona erdiği ya da hâlihazırda çalışmakta oldukları en son özel sektör işverenine 01/12/2020 tarihini takip eden 30 gün içerisinde istihdam edilmek üzere başvurması ve işveren tarafından başvurusunun kabul edilerek istihdam edilmesi ve fiilen çalıştırılması gerekmektedir ” (a.g.e.).

İşveren yönünden ise sadece özel sektörde faaliyet gösteren bir işveren koşulu olması yeterli olmuştur.

Destek verilecek ay adına çalışan için tahakkuk ettirilen prim gün adedinin 53,67 TL ile çarpılması neticesinde çıkan miktarda prim desteği sağlanmış olup, destek verilen tutar ayda çalışan adına tahakkuk ettirilen prim gün adedinin 2021 senesi Ocak ayından itibaren 53,67 TL (Aralık 2020 için 44,15 TL) ile çarpılması neticesinde bulunmaktadır.

4.3.3. Geçici İşgücü Desteği

4447 sayılı Kanunun geçici 27 nci maddesi kapsamında, “ SGK’ya bildirilerek veya bildirilmeksizin çalıştırılmaktayken 1/1/2019 ila 17/4/2020 tarihlerinde işini kaybeden vatandaşlarımızın son ayrıldıkları işyerine veya hali hazırda SGK’ya bildirilmeksizin çalıştıkları işyerine istihdam edilmek üzere yaptıkları başvuruların reddedilmesi durumunda bu kişilerin hanesine 4857 sayılı Kanunun geçici 10 uncu maddesi kapsamında uygulanan fesih yasağının bitimine kadar günlük 41,74 TL tutarında geçici işgücü desteği sağlanmıştır. ”(4447 sayılı İSK)

Yararlanma şartlarına bakıldığında başvuru sahibi adına:

- “Başvuru yaptığı tarih itibarıyla Türkiye Cumhuriyeti vatandaşı olması,
- Başvuru tarihi itibarıyla 18 yaşını tamamlamış olması,
- 1/10/2020 tarihi itibarıyla Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirilen aylık prim ve hizmet belgelerinde veya muhtasar ve prim hizmet beyannamelerinde kayıtlı olmaması,
- Başvuru tarihi itibarıyla sosyal güvenlik kuruluşlarından emeklilik veya yaşlılık aylığı bağlanmamış olması,
- Hizmetleri Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirilerek veya bildirilmeksizin istihdam edilip 1/1/2019-17/4/2020 tarihleri arasındaki dönemde iş veya hizmet sözleşmesinin sona ermesi veya 01/12/2020 itibarıyla Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirilmeksizin istihdam edilmeye devam edilmekte olması,
- 1/1/2019-17/4/2020 tarihleri arasındaki dönemde iş veya hizmet sözleşmesinin 4857 sayılı Kanunun 25 inci maddesinin birinci fıkrasının (II) numaralı bendinde ve diğer Kanunların ilgili hükümlerine göre ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzeri sebepler kapsamında sona erdirilmemiş olması,
- 1/1/2019-17/4/2020 tarihleri arasındaki dönemde iş veya hizmet sözleşmesi sona erdirilenler ile Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirilmeksizin 4447 sayılı Kanunun geçici 27 nci maddesinin yürürlüğe girdiği tarih itibarıyla istihdam edilmeye devam edilmekte olanların, iş veya hizmet sözleşmelerinin sona erdiği ya da hâlihazırda çalışmakta oldukları en son özel sektör işverenine aynı maddenin yürürlüğe girdiği tarihi takip eden 30 gün içerisinde işveren tarafından başvurularının reddedilmiş olması ve Kuruma e-Devlet sistemi üzerinden başvuruda bulunmaları, ”

koşullarına sahip olmaları gerekmektedir. Bu koşullara sahip başvuranların hanesinde yaşayanların destek verilen ayda;

- “Sosyal güvenlik kuruluşlarından gelir ya da aylık almamaları,
- Kısa çalışma ödeneğinden, nakdi ücret desteğinden, işsizlik ödeneğinden, iş kaybı tazminatından, yarım çalışma ödeneğinden veya ücret garanti fonundan faydalanmamaları,
- Türkiye İş Kurumunca düzenlenen aktif işgücü kurs veya programlarından faydalanmıyor olmaları,
- 5510 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi, (b) bendi ve (c) bendi kapsamında sigortalı olmamaları,
- 506 sayılı Kanunun geçici 20 nci maddesi kapsamındaki sandıklara tabi olarak çalışan olmamaları,
- Düzenli sosyal yardımlardan/aylıklardan faydalanmıyor olmaları,
- SYDV’ler tarafından 3294 sayılı Kanun kapsamında acil durum hali çerçevesinde yapılacak değerlendirme neticesinde uygun olarak belirlenmeleri, ”

gerekmektedir (a.g.e.).

Destek miktarı 2021 yılı Ocak ayından itibaren aylık olarak 1.252,20 TL (Aralık 2020’de 1.030,20 TL) olmakla beraber bu miktardan damga vergisi düşülmesinin ardından kalan tutar bireylere ödenmiştir

İlgili Kanun maddesi 01/12/2020 tarihinde uygulanmaya başlanmış olmakla destekler bu aydan sonra başlamıştır. Destek, 4857 sayılı Kanunun geçici 10 uncu maddesinde yer alan işten çıkarma yasağını kapsayan süreyi geçmemek üzere sağlanmıştır.

4.3.4. Artı İstihdam Teşviki

Artı İstihdam Teşviki sayesinde 2019 yılı Ocak ayı ile 2020 yılı Nisan ayları arasında minimum sigortalı işçi sayısının çalıştırıldığı aydaki işçi sayısına ek olarak işe alınacak sigortalıların prim ödeme gün sayılarının 53,67 TL ile çarpımı sonucu bulunacak tutarda işverenlere prim desteği sağlanmıştır.

Teşvikten yararlanma şartları sigortalı açısından:

- “Türkiye Cumhuriyeti vatandaşı olması,
- 1/10/2020 tarihi itibarıyla Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirilen aylık prim ve hizmet belgelerinde veya muhtasar ve prim hizmet beyannamelerinde kayıtlı olmaması (SGK’ya 2020/Ağustos ayına/dönemine ilişkin verilen aylık prim ve hizmet belgelerinde veya muhtasar ve prim hizmet beyannamelerinde kayıtlı olması),
- Sosyal güvenlik kuruluşlarından emeklilik veya yaşlılık aylığı bağlanmamış olması, ”

gerekmektedir (4447 sayılı İSK).

İşveren yönünden:

- “Özel sektör işverenine ait olması,
- Sigortalının 2019/Ocak ila 2020/Nisan aylarında/dönemlerinde aylık prim ve hizmet belgesi veya muhtasar ve prim hizmet beyannamesi ile 5510 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında uzun vadeli sigorta kollarından en az sigortalı bildirimi yapılan aydaki/dönemdeki sigortalı sayısına ilave olarak çalıştırılması, ”

gerekmektedir (a.g.e.).

4.3.5. Yiyecek ve İçecek Sektörlerine Yönelik Prim Desteği

Verilen bu destek 4447 sayılı Kanunun geçici 30 uncu maddesi kapsamında uygulanmıştır. Destekten yararlanma şartlarına bakıldığında sigortalı yönünden sadece 2021 yılı Mart ayına ait muhtasar ve prim hizmet beyannamelerinde bildirilmiş olmaları gerekmektedir.

İşveren yönünden ise sağlanması gereken şartlar:

- “Özel sektör işverenine ait olması,
- Aylık prim ve hizmet belgelerinin yasal süresi içinde SGK’ya verilmesi,

- *Tahakkuk eden sigorta primlerinin yasal süresi içinde ödenmesi,*
- *Yasal ödeme süresi geçmiş sigorta primi, işsizlik sigortası primi, idari para cezası ile bunlara ilişkin gecikme cezası ve gecikme zammı borçlarının bulunmaması,*
- *Çalıştırdığı kişileri sigortalı olarak bildirmediği veya bildirdiği sigortalıları fiilen çalıştırmadığı yönünde herhangi bir tespitin bulunmaması, ”*

olarak sıralanabilir (4447 sayılı İSK).

Verilen bu destek kapsamında destek tutarı olarak her bir sigortalı prime esas kazanç alt sınırı üzerinden hesaplanacak tüm primler (1.341,56 TL) karşılanmıştır. Desteğin süresi tüm sigortalılar için 2021 yılı Nisan ve Mayıs ayları olarak sağlanmıştır.

4.4. Pandemi Sürecinde Alınan Aktif İşgücü Politikaları Önlemleri

Nitelikli işgücünün yetiştirilmesi, becerilerinin geliştirilmesi ve istihdamın artırılması amacıyla düzenlenen aktif işgücü piyasası programları, hedef kitle odaklı olarak uygulanmaktadır. Bu kapsamda aktif işgücü piyasası programları; mesleki eğitim kursları, işbaşı eğitim programları, girişimcilik eğitim programları, engellilerin mesleki eğitim ve rehabilitasyonu ile kendi işlerini kurma destekleri olmak üzere farklı hedef gruplar esas alınarak düzenlenmektedir.

Düzenlenen kurs ve programlardan 2002 yılından 2021 yılı Temmuz dönemi sonuna kadar 3.931.713 kişi yararlandırılmış ve kurs ve programlar için 13,4 milyar TL harcama yapılmıştır. Bununla birlikte, 2020 yılının Mart ayından itibaren pandemi dönemi içerisinde 609.773 kişi mesleki eğitim kursları ve işbaşı eğitim programlarından yararlandırılarak 3,8 Milyar TL harcama yapılmıştır.

4.4.1. İşbaşı Eğitim Programları

Gençler başta olmak üzere iş arayanların tecrübe kazandıkları teorik bilgileri uygulayarak kuvvetlendirmeleri ve böylelikle mesleki tecrübe elde etmelerini desteklemek amacıyla işbaşı eğitim programı düzenlenmektedir. Aynı zamanda, işbaşı eğitim programı ile iş arayanların mesleki tecrübe kazanmaları ve istihdam edilebilirlikleri artırılırken nitelikli işgücü istihdam etmek isteyen işverenlere ise istihdam edecekleri bireyleri iş ortamında bir süreliğine izleme, yetiştirme ve işe alma konusunda isabetli bir karar verme imkânı vermektedir. Program boyunca faydalanıcılar için iş kazası ile mesleki hastalığı için genel sağlık sigortası primleri İŞKUR tarafından ödenmiş, bu yolla faydalanıcıların sağlık hizmetlerinden yararlanması sağlanmıştır.

Programın başladığı 2009 yılından 2021 yılı Temmuz dönemi sonuna kadar işbaşı eğitim programlarından 2.124.469 kişi yararlandırılmış ve programlar için 10,1 Milyar TL harcama

yapılmıştır. Bunun yanında, pandemi döneminde 242.910'u 15-24 yaş grubundaki gençlerden olmak üzere toplam 478.075 kişi programlardan yararlandırılarak 3,3 Milyar TL harcama yapılmıştır.

4.4.2. Mesleki Eğitim Kursları

İşgücü piyasasında bulunmayan yahut bir mesleğe sahip olmakla beraber mesleki becerilerini geliştirmek isteyen iş arayanlara yönelik olarak mesleki eğitim kursları düzenlenmektedir. kurs süresince katılımcıların, genel sağlık sigortası ile iş kazası ve meslek hastalığı sigortası primleri İŞKUR aracılığı ile ödenmektedir. Bunun yanında, sanayi sektöründeki mesleklerde düzenlenen istihdam garantili mesleki eğitim kurslarına katılan kadınların bakmakla durumunda oldukları 2 ila 5 yaşının arasındaki çocukları için bakım desteği de sağlanmaktadır.

2002 yılından 2021 yılı Temmuz dönemi sonuna kadar mesleki eğitim kurslarından 1.807.244 kişi yararlanmış ve kurslar için 3,3 Milyar TL harcama yapılmıştır. Bunun yanında, pandemi dönemi içerisinde 52.096'sı 15-24 yaş grubundaki gençlerden olmak üzere toplam 131.698 vatandaşımız mesleki eğitim kurslarından yararlandırılarak 480 milyon TL harcama yapılmıştır.

4.4.3. İşte Anne Projesi

İş'te Anne Projesi ile 16 yaşından küçük çocuğu olan kadınların mesleki eğitim kursları ve işbaşı eğitim programlarından yararlandırılarak işgücü piyasasına girişlerinin kolaylaştırılması ve böylelikle kadın istihdamının desteklenmesi hedeflenmektedir. Bu çerçevede projeden yararlanan kadınlara kurs veya program öncesinde iş kulüplerinde yoğunlaştırılmış iş ve meslek danışmanlığı hizmeti sunulmaktadır. 2018 yılında başlayan projeden 2021 yılı Temmuz ayı sonuna 54.892 kadın yararlandırılmış olup uygulama kapsamında 348,2 Milyon TL harcama yapılmıştır.

Buna ek olarak, pandemi döneminde toplam 26.551 anne projeden yararlanarak kurs ve programlara katılım sağlamış ve bu kapsamda 117,3 Milyon TL harcama yapılmıştır.

4.4.4. Çocuk Bakım Desteği Uygulaması

Sanayi sektöründe kadın istihdamının desteklenmesi amacıyla uygulamaya konulan proje kapsamında istihdam garantili mesleki eğitim kursları ve işbaşı eğitim programlarından faydalanan kadınlar adına kreşe giden 2-5 yaş arasındaki çocuğu için bakım desteği sağlanmaktadır.

2018 yılı Nisan ayında başlayan projeden 2021 yılı Temmuz ayı sonuna kadar 662 kadın yararlandırılmış olup 684 bin 954 TL harcama yapılmıştır. Pandemi döneminde ise 105 kadın projeden yararlandırılmış olup 88 bin 82 TL harcama yapılmıştır.

4.4.5. Mesleki Eğitim ve Beceri Geliştirme İşbirliği Protokolü(MEGİP)

İŞKUR ile Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği (TOBB) arasında işgücünün ihtiyaç duyduğu kalifiyede kamu sektörü ve özel sektör işbirliğinde teorik ve uygulamalı eğitimleri bir arada uygulayacak şekilde yetiştirilmesi için “Mesleki Eğitim ve Beceri Geliştirme İşbirliği Protokolü” (MEGİP) 14 Aralık 2017 tarihinde düzenlenen İstihdam Şûrası’nda imzalanarak 2018 yılında hayata geçirilmiştir.

Proje çerçevesinde, işgücünün ihtiyaç duyduğu kalifiyede personelin eğitilmesi adına kamu sektörü ve özel sektörün işbirliğinde teorik ve pratik eğitimler birlikte düzenlenmektedir

2018 yılında başlayan projeden 2021 yılı Temmuz ayı sonuna kadar 78.352 kişi yararlandırılmış olup 374,1 milyon TL harcama yapılmıştır. Pandemi döneminde toplam 37.036 kişi projeden yararlandırılmış olup 204,1 milyon TL harcama yapılmıştır.

4.4.6. Geleceğin Mesleklerinde İşbaşı Eğitim Programları

İŞKUR tarafından gelecek dönemde revaşa olabilecek yazılım tabanlı mesleklerde uygulanmakta olan işbaşı eğitim programlarında 18-29 yaş aralığındaki gençler adına dokuz aya kadar program düzenlenebilmektedir.

Program kapsamında işbaşı eğitim programları; Teknopark bünyesinde yer alan işyerleri, Ar-Ge Merkezi olarak faaliyet gösteren işyerleri, teknoloji merkezi işletmeleri, tasarım merkezleri ile bilgi ve iletişim sektöründe faaliyet gösteren 20 ve daha fazla çalışanı olan işyerlerinde düzenlenmektedir.

2018 yılında belirlenen 25 meslekte başlatılan geleceğin mesleklerinde işbaşı eğitim programı uygulaması, yapılan yeni çalışma ile birlikte 2021 Haziran ayından itibaren 100 meslekte düzenlenmeye başlanmıştır.

2018 yılında başlayan uygulamadan 2021 yılı Temmuz ayı sonuna kadar 4.051 kişi yararlandırılmış olup 32,6 Milyon TL harcama yapılmıştır. Pandemi döneminde toplam 1.735 kişi projeden yararlandırılmış ve 15,5 Milyon TL harcama yapılmıştır.

Pandemi sürecinde uygulanan aktif programlar ve projelere ek olarak İŞKUR ve paydaş ve kuruluşlar tarafından virüsün yayılımını engellemek ve faydalanıcılar üzerindeki etkisinin en

aza indirilmesi adına birtakım farklı uygulamalar ve yenilikler de getirilmiştir. Bu kapsamda 2020 yılı içerisinde;

- İşbaşı eğitim programlarında ara verme zamanı genişletilerek, kurslar ve programlar için 30 günden fazla ara verilebilmesi imkânı sağlanmıştır. Bu sayede alınan tedbirlere göre programlara ara verilmesi ve tekrardan başlatma şansı tanınarak katılımcıların eğitimlerinin iptal edilmesi ve/veya yarıda kalması engellenmiştir.
- Sürmekte olan işbaşı eğitim programlarında kronik hastalığı olanlar, engelliler, hamileler, pandemi sebebi ile karantina altında olanlar için sistem üzerinde kişisel ara verilebilmesi imkânı tanınmıştır.
- 1 Mart 2020 itibarıyla devam etmekte olan ve bu tarihin ardından uygulanması öngörülen işbaşı eğitim programları için programa katılanların istihdamda kalması gereken 30 günlük süre, kısa çalışma ödendeki uygulamasının bittiği tarihi izleyen tarihten başlatılacak şekilde uzatılmıştır.
- Covid-19 sürecinde düzenlenecek olan işbaşı eğitim programları başvuruları çevrimiçi ortamlarda alınmaya başlamış ve program başvuruları İŞKUR internet sitesi aracılığı ile alınmaya başlamıştır.
- 2020 yılı içerisinde uzaktan iş görmeye müsait olması nedeni ile işkolu kodu 8220 olan mesleklerde uzaktan çalışma şekli ile işbaşı eğitim programı düzenlenmesine imkânı sağlanmıştır. Bu uygulama 31 Mayıs 2021 tarihinden sonra sona ermiştir.
- 2021 senesinde Engelli ve eski hükümlü kendi işlerini oluşturma projelerinde vatandaşlara e-devlet aracılığı ile başvuru yapılabilmesi imkânı sağlanmıştır. Bu yolla proje sahibi engelli ve eski hükümlüler Kuruma gelmeden dijital ortamda başvuru yapabilme imkânına kavuşmuştur.

Pandemi sürecinde aktif işgücü politikalarında fiziksel mesafe kurallarından dolayı düşüşler yaşanmış olsa da, aşılama kampanyaları ve sürü bağışıklığının oluşmasıyla birlikte normalleşme döneminde işgücü piyasalarının toparlanmasında etkin bir rolü olacağı yadsınamaz bir gerçektir.

BEŞİNCİ BÖLÜM

GENEL DEĞERLENDİRME, SONUÇ VE ÖNERİLER

İnsanlığın varoluşundan bu yana, dünya tarihi çeşitli zaman dilimlerinde bir dizi ekonomik krizle karşılaşmıştır. Ancak, yakın geçmişte yaşadığımız COVID-19 krizi, önceki krizlerden farklı bir nitelik taşıyan ve benzeri görülmemiş bir global kriz olarak önümüze çıkmıştır. Ekonomik krizin önceki dönemlerdeki krizlerden ayrılan temel noktası, 2019 yılında Çin'de başlayan ve koronavirüs olarak bilinen ölümcül pandeminin, krizin temel nedeni olmasıdır.

2020 yılı Mart ayında DSÖ tarafından salgın olarak duyurulan COVID-19, hızlı yayılma özelliği nedeniyle ülkeleri sert ve radikal önlemler almaya zorlamıştır. Bu önlemler, karantina tedbirleri, dışarı çıkma ve yolculuk etme yasakları, AVM'lerin ve belli başlı işletmelerin kapanması gibi sert tedbirleri içerirken, sosyal ve ekonomik hayatı dondurma noktasına getirmiştir. Tedbirlere rağmen pandemi, dünya genelinde sağlıktan eğitime, iş yaşamından ticarete, turizmden ulaşım kadar birçok alanda etkisini göstermiştir. Özellikle sağlık sektörü ve temel ihtiyaçların karşılanması için hayati önem taşıyan nakliye, ulaşım, gıda gibi sektörler, hijyen ve sosyal mesafe kurallarına uyarak sınırlı bir şekilde faaliyet göstermeye devam etmiştir. Ancak bazı sektörler, 2020 senesinin ilk yarımında hemen hemen tamamiyle durma noktasına gelmiştir. Konaklama, yemek hizmetleri, imalat ve gayrimenkul gibi sektörler, dünya genelinde en fazla etkilenen alanlar arasında yer almıştır.

Sosyal ve ekonomik yaşam neredeyse tamamen durma noktasına geldiğinde, pandemi döneminde istihdam da etkilenmiş ve çalışma saatlerinde azalmalar yaşanmıştır. Bu durum, dünya genelindeki ülkeleri vatandaşlarını virüsün yıkıcı etkisinden korumak amacıyla çeşitli önlemler almaya zorlamıştır. Ülkemizde de istihdamın korunması adına çalışanlar ve işverenler tarafından çeşitli tedbirler alınmış ve destek paketleri açıklanmıştır. Özellikle istihdamı teşvik eden paketlerle işsizlik oranının aşırı artışı engellenmeye çalışılmış, aynı zamanda kamu sektörüne yapılan personel alımlarıyla işgücü piyasası desteklenmiştir. İşten çıkarmanın zorlaştırılması gibi tedbirlerle işsizliğin artışı önleme yönünde çalışılmıştır. İşsizlik sigortası, kısa çalışma ödeneği ve nakdi ücret desteği tarzında desteklerle ücretsiz izne çıkarılan veya iş sözleşmesi feshedilen çalışanların bu dönemi en az zararla geçirmeleri hedeflenmiştir. Tüm bu çabalarla istihdamdaki düşüş hızı kontrol altına alınmaya çalışılmıştır; ancak 2020 yılı Nisan ve Ağustos ayları arasında işsizlik yüzdesi 0,4 puan artarak işsiz miktarında 419 bin kişilik bir artışa yol açmıştır (TÜİK, 2020).

Salgının başlamasından sonra, çalışma biçimlerinde değişiklikler meydana gelmiştir. Bazı sektörlerde, çevrimiçi altyapının yardımıyla farklı yöntemler uygulanmıştır. Esnek çalışma biçimleri ve uzaktan çalışma yöntemleri, bilgisayar ve telefon gibi araçlarla internet altyapısından yararlanılarak benimsenmiştir. Ancak bu çevrimiçi yöntemler sadece belirli sektörlerde uygulanabilirken, imalat, tarım ve benzeri sektörlerde geleneksel çalışma biçimleri sürdürülmüştür. Covid-19 krizi, evden çalışma deneyimi olmayan ve ani değişikliklere uyum sağlamak zorunda kalan çalışanlar için evden çalışma fırsatı sunmuştur. Bu yeni ve alışılmadık çalışma düzenine ayak uydurmak, bazı işçiler adına kolay olurken, bazıları adınaysa oldukça zorlu olmuştur. Uzaktan çalışmanın mümkün olmadığı sektörlerde ise çalışma süreleri kısaltılmış ve ücretsiz veya ücretli izin gibi alternatif yöntemler denenmiştir

Bu süreç içerisinde, uzaktan çalışma kültürüne sahip olan işyerleri, kısıtlayıcı önlemler sürerken faaliyetlerini sürdürebilme fırsatı yakalamışlardır. İşletmeler, pandemi sonrasında da uzaktan çalışma başta olmak üzere çeşitli esnek çalışma yöntemleriyle işlerini sürdürme ihtiyacının kaçınılmaz olduğuna inanılmaktadır. Uzaktan çalışmanın geliştirilmesi için, bu çalışma modeline geçiş aşamasında işverenlerin ve çalışanların sürece adapte olmalarını sağlayacak altyapı yatırımlarına ve düzenlemelere öncelik verilmesi, esnek çalışma sistemlerinin oluşturulması ve çalışanların fiziksel işyeri dışında da iş akışını sorunsuz bir şekilde sürdürebilmelerinin desteklenmesi gerekmektedir.

Görüldüğü gibi, yaşanan pandemi felaketi, mevcut dijitalleşme düzeyinin, olası bir salgın ya da ekonomik kriz gibi durumlarda dünya ekonomisini uzun süreli olarak ayakta tutma konusunda yetersiz olduğunu açıkça göstermiştir. Bu nedenle, öncelikle tüm iş süreçlerinin dijital ortamlar aracılığıyla etkili bir şekilde kontrol edilebilmesini sağlayan sistemlerin hızla oluşturulması gerekmektedir.

Pandeminin yol açtığı ekonomik krizde, iş deneyimi az olan gençler ve düşük eğitim seviyesine sahip kesimler, diğer gruplara göre daha fazla etkilenmiştir. Genç nüfus kesiminde işsizlik oranı %25'in üzerine çıkmıştır. Ayrıca, hızla artan genç nüfus yoğunluğu da genç işsizliğinin artmasına neden olmuştur. Gelecekteki dünya düzeni, genç nüfusun kalitesine bağlı olarak şekillenecektir. Bu dönemde uzaktan çalışma gibi çeşitli esnek çalışma modelleri zorunlu hale gelmiş ve bu durum, istihdamda dijitalleşmenin ne kadar kritik bir rol oynadığını göstermiştir. Bu bağlamda, hayata her açıdan dijitalleşme odaklı uyum sağlamak, ülkemizin uluslararası rekabet gücünü artırmak için genç nüfusu nitelikli eğitim ve öğretimle iş dünyasına kazandırmak, pandemi kriziyle birlikte kaçınılmaz hale gelmiştir.

Salgın döneminde, en ciddi kayıpları yaşayan kırılgan gruplardan biri de kadınlar olmuştur. Ülkemizde, kadınlara yönelik mesleki eğitimin yeterli düzeyde olmaması ve kadınların iş gücü piyasasına katılım yerine ev işleriyle ilgilenen bireyler olarak algılanmaları, bunun temel nedenleri olarak öne çıkabilir. Pandemi sürecinde, kapanmaların etkisiyle evden çalışma yöntemi çoğunlukla tercih edilmesine rağmen, bu konu hakkında yeteri kadar mevzuat düzenlemesinin olmaması, bu çalışma biçiminde işverenlerin mesai anlayışına sahip olmamaları gibi faktörlere ek olarak kadınların çocuk bakımı ve ev işleri gibi sorumlulukları da üstlenmeleri onları çok zor durumda bırakmıştır. Bunun için ise esnek çalışma mevzuatında değişiklik yapılarak mesai kavramının işverenlerce benimsenmesi, buna ek olarak bu kuralları uymayan işverenlere idari yaptırım uygulanması gerekmektedir..

Ülkemizde, pandemi döneminde uygulanan esnek çalışma modelleri normalleşme sürecinde de benimsenerek, işgücü piyasası ve çalışma mevzuatı esnek bir yapıya dönüştürülebilir. Kısmi zamanlı çalışma yöntemleri yaygınlaştırılabilir ve çocuk bakımına destek sağlanabilir. Bu şekilde, pandemi sürecinin kadın istihdamına verdiği zarar en aza indirilebilir.

Salgın döneminde, şüphesiz en çok etkilenen gruplardan biri de kayıt dışı çalışanlar olmuştur. Bu gruptaki çalışanlar, iş kaybıyla birlikte sigortasız oldukları için pasif işgücü programları gibi desteklerden yararlanma imkanına sahip olamamışlardır. Yasadışı olarak istihdam edilen bu kesimin, sosyal güvenlik sistemine dahil edilmesi için geniş kapsamlı düzenlemelere ve politikalara ihtiyaç vardır. Bu sebeple, kayıt dışı istihdamı engelleyici sosyal politikaların oluşturulması büyük önem taşımaktadır. Bu hedefe ulaşabilmek için, kayıt dışı çalışanlar öncelikle tespit edilmeli ve sigorta primlerini ilk kez ödeyecek olanlara devlet tarafından işsizlik sigortası fonundan destek ve teşvikler sunulmalıdır. Bu şekilde, hem kayıt dışı çalışanlar sosyal güvenlik kapsamına alınabilir hem de bu kesimin sigorta primi ödemeleriyle sosyal güvenlik açığının önüne geçilebilir.

Hemen neredeyse her ülkede, pandeminin yol açtığı ekonomik kriz, birçok çalışanı büyük bir işsizlik tehlikesiyle yüz yüze bırakmıştır. Ülkemizde, işsizlik ödeneğine erişim koşullarının katı olması sebebiyle, işini kaybeden birçok kişi bu destekten yararlanma şansını bulamamıştır. Ülke yönetimi, bu problemi çözmek amacıyla nakdi ücret desteği programını başlatmıştır. Ancak, nakdi ücret desteği yoksulluk seviyesinin baya altında kalmakta ve ücrete göre değişkenlik göstermemektedir, bu da çalışanların geçimini sağlamak için yetersiz kalmaktadır. 2020 yılında yaklaşık 7 milyon, 2021 yılında ise yaklaşık 5 milyon birey, çok düşük miktarlardaki nakdi ücret desteğiyle geçinmeye çalışmak durumunda kalmışlardır. Kısa çalışma uygulaması, işçilerin en fazla başvurduğu destek türü olmuştur. Yararlanma koşullarının

esnetilmesiyle birlikte, bu ödeneği alan kişi sayısı 2020 yılı Nisan ayında neredeyse 34 kat artmıştır. Kısa çalışma ödeneği, nakdi ücret desteğine kıyasla daha mantıklı ve koruyucu bir destek sağlamakla birlikte, normal dönemde alınan ücrete kıyasla oranı artmaktadır. Çalışma hayatıyla ilgili alınan önlemler, çalışanlar ve işverenler bakımından etkili bir biçimde kullanılmıştır. Ancak, işçilere yönelik sağlanan salgın yardımlarının ekonomik kriz şartlarına göre uyarlanması zorunlu bir hal almıştır. Avrupa ülkelerinde kısa çalışma ödeneği çalışanın normal dönemde aldığı brüt ücretin %70'ler seviyesinde olduğu görülmektedir, olası bir kriz durumunda çalışanın geçiminin sağlanması adına Avrupa ülkelerinde olduğu gibi ülkemizde de bu oranın yükseltilmesi gerekmektedir. Bu amacı gerçekleştirmek için işsizlik sigortası kapsamında yapılan kesintilerin, çalışan ve işveren katkılarının ve devlet desteğinin artırılması önemlidir. Bu şekilde, gelecekte olası bir kriz durumunda, çalışanlara hayatlarını idame ettirme konusunda daha fazla destek sağlanabilir. Bu dönemde kapanmaların etkisiyle birçok sektör neredeyse tamamen durmuş, bu sektörlerde çalışanlar işlerini kaybetme riskiyle karşı karşıya kalmıştır. Kriz zamanlarında, insanların ihtiyaç duyulabilecek farklı bir meslek hakkında mesleki eğitim alarak bu durumla başa çıkabileceği düşünülmektedir. Örneğin, salgın döneminde evlere kapanmanın etkisiyle e-ticaret sektöründe yoğun bir talep artışı yaşanmıştır. Ayrıca kuryecilik mesleğinde de büyük bir talep artışı olmuştur. Kuryecilik, nitelik gerektirmeyen bir meslek olduğundan, küçük çaplı bir mesleki eğitimle insanların farklı iş alanlarında istihdam edilmesi sağlanabilir.

Son olarak normalleşme dönemi için ve önümüzdeki süreçte yine böyle bir krizin meydana çıkması durumunda kamu istihdam kurumları için aşağıda birtakım çözüm önerileri geliştirilmiştir. Bunlar;

- Eşsiz işgücü piyasası aksaklıkları, küresel düzeyde işletmeler ve çalışanlar için zamanında ve büyük çaplı destek gerektirmektedir. Hükümetlerin, COVID-19 krizini ele almak için ekonomiyi canlandırma, işletmeleri ve gelirleri destekleme, çalışanları koruma ve sosyal etkileşim aracılığı ile çözüm arayışlarını geliştirmeleri gerekmektedir. Bunun için ise kamu istihdam kurumlarına aktif bir rol düşmektedir. Şöyle ki toparlanma sürecinde uygulanacak olan aktif işgücü piyasası programlarının kapsayıcılığını arttıracak yönde düzenleme yapılmalı, yararlanma şartları esnetilmelidir.
- İşgücü piyasası politikaları ve istihdam hizmetlerinin bu krizde ve geçmiş krizlerde oynadığı hayati etkisi göz önünde bulundurulduğunda, normalleşme sürecinde işgücü piyasasındaki geçişleri desteklemek için kamu istihdam kurumlarına ve aktif işgücü hizmet sağlayıcılarına sağlanan finansmanın sürdürülmesi veya artırılması önemlidir.

Bu küresel salgın, muhtemelen zaten hızla değişen işgücü piyasasında kalıcı etkilere yol açmıştır. 2008 küresel finansal krizinden alınan derslerle, kamu istihdam kurumlarının bütçe ve personelinin köklü bir şekilde azaltılmasının, mali konsolidasyon tedbirlerinin bir parçası olarak engellenmesi gerekmektedir. Ancak, birçok gelişmekte olan ve yükselen ülke, azalan mali kaynaklar ve artan borçlarla mücadele etmektedir. Uluslararası yardımlaşma desteği, parasal önceliklerin tekrardan ayarlanması ve bölgesel kalkınma bankalarının politika finansmanının güçlendirilmesi yoluyla önemli kamu istihdam programlarına finansman sağlamak amacıyla artırılmalıdır.

- İşin eşleştirilmesi ve aktif destek, normalleşme dönemindeki en mühim işgücü piyasası politikalarıdır ve mali ve iş kolları politikalarını kapsamak üzere istihdam politikalarıyla bütünleştirilmeli ve birbiriyle koordine edilmelidir. Geçmiş krizlerde olduğu gibi, işgücünün yer değiştirmesine desteğin yanında iş bulma yardımı, yetenek geliştirme ve yenileme şeklinde etkili tedbirler, iş akdi feshedilen çalışanların tekrardan istihdam edilmelerini basitleştirmektedir. İstihdam hizmetleri, bireylerin işgücü piyasasında kalıcılığını sürdürmelerine ve ekonomik toparlanma hızlandığında iş eşleştirmesini hızlandırmaya dolaylı olarak katkıda bulunur. Ekonomiler halihazırdaki krizlerden kurtulurken, işlerine geri dönüşleri olmayan ve kalıcı olmayacak şekilde yeni sektörlere yönlendirilen çalışanların diğer işlerde istihdam edilmelerine destek olunması gereklidir, bu da bazı durumlarda farklı bölgelere yerleştirme gerektirebilir. Firmalar normalleşme sürecinde artan ihtiyacı karşılamak için daha seri ve etkili işe alım servislerini talep edecek ve kamu istihdam kurumlarının sunduğu aracı hizmetlerden faydalanmak isteyecektir.
- Pandemi süreci boyunca işgücü piyasasına yön vermek, zaten belirli hassasiyetlere sahip işgücü piyasasındaki belli başlı kesimler adına daha karmaşık bir hal almıştır. Ömür boyu işgücü katılımını sağlayan etkili politikalar, "genel tecrit kuşağı"nın meydana gelmesini engelleyebilir. Bilhassa savunmasız durumda olanları, işgücüne giriş yolları arayan gençler, işgücünde uzun süreli etkinlik göstermesi gereken yaşlı işçiler ve iş yerinde eşit fırsatlar ve muameleyle karşılaşan hassas durumdaki kadınlar gibi gruplar, kapsayıcı ve cinsiyet duyarlı aktif işgücü piyasası programlarının öncelikli olarak uygulanması gereken hedefidir.
- Pandemi krizi bilhassa kayıt dışı ekonominin işgücü piyasasının büyük bir kısmını oluşturduğu bölgelerde, ülkelerin kurumsal kapasitesindeki boşlukları ve büyük işten çıkarmalarla baş etme yeteneklerini de gözler önüne sermiştir. Düşük ve orta gelirli ekonomilerde kayıt dışı çalışan işçilere ev sahipliği yapan yerler, kayıt dışı ekonomide

işsizlik yardımları ve geniş çerçeveli sosyal korunma programlarının eksikliği nedeniyle çalışanların iş ve gelirlerini koruma konusunda ciddi zorluklarla karşı karşıya kalmaktadır. Bu bağlamda, kamu istihdam kurumları genellikle global pandemi sırasında iş koruma müdahalelerini kısıtlı kurumsal mekanizmalarla gerçekleştirmektedir. Lakin, yükselen iş kollarının taleplerine cevap verebilen ve sosyal paydaşları amaç belirlemeye katan programların ve hizmetlerin devrimci bir şekilde tasarlanması büyük potansiyele sahiptir. Hükümetler ve sosyal paydaşlar, yürütülen hizmetleri kayıt dışı ekonomiyi de çerçeveleyecek şekilde genişletilmesi adına kamu istihdam kurumlarının kapasitesini daha fazla geliştirmeye öncelik vermelidir.

- Toparlanma döneminde işverenlere ve çalışanlara acil destek vermek, kamu istihdam kurumları için aktif işgücü piyasası programlarını kapsayacak şekilde yenilikçi parasal kaynaklarının kullanılmasını gerektirecektir. Pandemi esnasında duyurulan ya da uygulanan acil canlandırma önlemleri dışında, gelişimini sürdüren devletlerin büyük birçoğunun maruz kaldığı zorluk, etkili bir şekilde finansman kaynaklarını harekete geçirerek büyük işgücü piyasası programlarını uygulamaktır. Var olan ve yeni işsiz kalan işçilere destek sağlayacak harekete geçirme politikaları, kapsayıcı büyüme bağlamında gelir ve beceri kutuplaşmasını engellemeye yönelik bir stratejidir.
- Pek çok gelişmekte olan ülkenin eksik noktası, sosyal korunma ve aktif işgücü piyasası önlemlerinin tasarımı ve hayata geçirilmesidir. Büyük parasal desteklerin pandemi krizi boyunca nasıl yapıldığı doğrulandığı gibi, gelişimini tamamlamış ve yükselen ekonomilerden çıkarılan bulgular, aktif işgücü piyasası programlarının ekonomik kriz dönemlerinde işçilerin istikrarını sağlama, küçülme esnasında daha fazla iş kaybını durdurma ve normalleşme döneminde işgücünü iş görmeye hazırlamada önemli bir yol olduğunu göstermektedir. İşletmeleri bu sürecin bir parçası haline getirmek, işgücü piyasasındaki en kritik akışkanlığı geliştirebilir ve işlere erişimi kolaylaştırabilir.
- Uluslararası ve bölgesel seviyede devlet kurumları ile uzman hizmet sağlayıcıları arasındaki daha etkili etkileşimi destekleyen tümleşik çözümlerin benimsenmesi, kamu istihdam kurumları adına umut vaat eden bir önlemdir. Bilhassa parasal kaynakların ve kurumsal kapasitenin kısıtlı olduğu gelişimini devam ettiren devletlerde, kamu sektörü ve özel sektörün işbirliği kurması global pandemi sonrasında ve normalleşme döneminde kritik katkı sağlamayı sürdürecektir.
- Hizmetlerin dijitalleştirilmesine yatırım yapmak, kamu istihdam kurumları için öncelikli bir konu şeklinde göz önünde bulundurulmalıdır; gelecek dönemde,

katılımcılara etkili uzaktan destek vermek büyük bir önem arz edecektir. Pandemi öncesi zaten dijitalleşmeye başlamış olan kamu istihdam kurumları, fiziki mesafe koruma protokolleri uygulandığında hizmetlere uzaktan ulaşımı daha etkili bir şekilde sağlama kapasitesine sahipti. Ancak, işgücü piyasasına giriş engelleriyle karşılaşanlar için, yeni dijital kanallardan daha fazla dışlanmamalarını sağlamak için odaklı eğitim ve destekle birlikte karma bir hizmet sunma stratejisi uygulanmalıdır. Kısıtlı dijital altyapı ve internet ulaşımına sahip gelişimini devam ettiren devletlerde, teknolojinin uygun bir şekilde benimsenmesi önerilmektedir.

- Covid-19 pandemisinin etkileri dünya çapında özellikle dezavantajlı grupların üzerinde yıkıcı etkisi olmuştur. Gençler, kadınlar, az maaşla çalışan sabit ücretliler ve vasıfsız işçiler hızlı bir toparlanma için daha az potansiyele sahip insanların oluşturduğu gruplar; uzun süreli etkilere maruz kalma ve işgücü piyasasından uzaklaşma ihtimali onlar için son derece gerçekçi olmaktadır. Verilen mali destek direkt olarak bu gruplara ulaşmayacağından politika önlemlerinin bu grupta yer alan çalışanlar üzerinde odaklanması gerekmektedir. İşgücü piyasalarındaki değişikliklere odaklanılması, bütünleşik stratejilerin planlanması ve hayata geçirilmesi büyük önem taşımaktadır. Bu şekilde toparlanma dönemi, daha kapsayıcı bir zemin üzerinde temellendirilecektir.
- Kriz sebebi ile zor durumda olan sektörlerde destek olmak bir yanda, öte yandan büyüyen sektörlerde iş yaratma kapasitesini tam anlamıyla gerçekleştirmek hedefi ile, toparlanma stratejilerinde sektörel ayarlamaların üzerinde durulması gerekmektedir. Diğer taraftan, bilhassa kobilere yeni gerçeklere uyum sağlayacak şekilde istihdam hizmetleri, aktif işgücü piyasası programları ve beceri geliştirme girişimleri gibi COVID-19 sonrası ekonomiye adapte olmalarını sağlamak adına tedbirler alınmalıdır. Özellikle vurgulamak gerekirse, sektördeki farklılıkları gözlemlemek ve uygulamaların belirlenen hedeflere ulaşıp ulaşmadığını ölçmek için etkili bir izleme süreci hayati önem taşımaktadır. Bu yaklaşımlar, gelecekteki dijital ve yeşil ekonomiye adil ve başarılı bir geçiş sağlamak için de büyük bir öneme sahiptir.

Sonuç olarak Covid-19 pandemisi dijitalleşmenin ne kadar önemli olduğunu bir kez daha gözler önüne sermiştir. Bu sancılı süreçte sokağa çıkma yasaklarının uygulanması kamu istihdam kurumlarına yapılan başvuruların çevrimiçi olarak yapılmasını zorunlu kılmıştır. Bu süreçte sistem alt yapıları sağlam olan kamu istihdam kurumları faydalanıcılara hızlı ve etkili bir biçimde geri dönüş yapmıştır. Bu nedenledir ki, olası bir kriz durumunda çağımızın bir gerekliliği olarak da kamu istihdam kurumlarının sistem alt yapılarına yatırım yapmaları gerekmektedir.

KAYNAKÇA

2020c. *ILO Monitor: COVID-19 and the world of work*, 3rd edn, 29 April, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/briefingnote/wcms_743146.pdf

4447 Sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/1.5.4447.pdf>

4857 Sayılı İş Kanunu, 2003, s. 8428-1
<https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/1.5.4857.pdf>

AEGON (2020), “*Economic Impact of the Coronavirus Crisis: What can we learn from past pandemics*”, <https://www.aegonam.com/en/aegon-insights/NewsArticles/economic-impactof-the-corona-crisis-what-can-we-learn-from-past-pandemics/?ExpandAll>

Aile, Çalışma ve Sosyal Politikalar Bakanlığı . (2021). *Uzaktan Çalışma Yönetmeliği*. Resmi Gazete.<https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2021/03/20210310-2.htm>

Akar F. (2022). *Pandemi Krizinin Kobi'lere Etkisi (Batman İli Örneği)* <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/2145107>

Akça, M. ve Tepe Küçükoğlu, M. (2020). *Covid-19 ve İş Yaşamına Etkileri: Evden Çalışma*. *Journal Of International Management Educational And Economics Perspectives*, 8 (1), 71-81.

Akın, L. (2020). Covid-19'un İş İlişkilerine Etkileri. *Çimento İşveren Dergisi*, 34(3), 16-71.

Alabaş, A. (2007). *UZUN SÜRELİ İŞSİZLER VE UZUN SÜRELİ İŞSİZLİĞİ AZALTMADA İŞKUR'UN ÖNEMİ*.

Alipour, Mehrdad, Mahdi Salehi and Ali Shahnavaz (2009), “*A Study of On The Job Training Effectiveness: Empirical Evidence of Iran*”, *International Journal of Business and Management*.

Alipour, Mehrdad, Mahdi Salehi and Ali Shahnavaz (2009), “*A Study of On The Job Training Effectiveness: Empirical Evidence of Iran*”, *Inter-national Journal of Business and Management*, 4 (11): 63-68.

Alkan Meşhur, H.F. (2010), *Organizasyonların Tele Çalışmaya İlişkin Tutumlarına Yönelik Bir Araştırma*, Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 25 (1), 1-24.

Almedia, Rita K. and Marta Lice De Feria (2014), *The Wage Returns to On-the-Job Training: Evidence from Matched Employer-Employee Data*, Discussion Paper Number 8314, IZA, Germany.

Anabilim Dalı.s.52.

Anabilim Dalı.s.69.

Anadolu Ajansı (2021). *ABD Başkanı Biden: 1,9 Trilyon Dolarlık Ekonomik Yardım Paketi 7 Milyon Kişiyi İş Alanı Acacak*. <https://www.aa.com.tr/tr/ekonomi/abd-baskani-biden-1-9-trilyon-dolarlik-ekonomik-yardim-paketi-7-milyon-kisiye-is-alani-acacak/2174489>.

Arbetsförmedlingen, Swedish Public Employment Service (2020). *İş Bulma Kurumu Yıllık Raporu*, <https://arbetsformedlingen.se/om-oss/var-verksamhet/styrning-och-resultat/arsredovisning/arsredovisning-2020>

Arzu ÖZKANAN, *Covid-19 Pandemisi ve Çalışmaya Etkisi: Dönüşümlü (Uzaktan - Evden) Çalışmayı Sevdik Mi?*, 2022,

Aydın Göktepe, E. (2020). *Pandemi Döneminde Bireylerin Uzaktan (Evden) Çalışma Modeli Algısını Belirlenmeye Yönelik Fenomenolojik Bir Araştırma; Kamu Üniversitesi Örneği*. Journal of Current Researches on Business and Economics vol:10(1), s. 29-40.s.37,38.

Aydın Ufuk: *Çağrı Üzerine Çalışma ve Uygulama Sorunları*, Sicil, Aralık 2007, s. 41

Aydın, U. (2020). *Covid-19 Pandemisi; İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Alanında Yarattığı Sorunlar ve Çözüm Önerileri*. Hukuk Fakültesi Dergisi, 6(2), 181-214.s 187

Aydın, U. (2020). *Covid-19 Pandemisi; İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Alanında Yarattığı Sorunlar ve Çözüm Önerileri*. Hukuk Fakültesi Dergisi, 6(2), 181-214.s 190.

Aydoğdu, C. (2012). *AVRUPA BİRLİĞİ'NE KATILIM SÜRECİNDE TÜRKİYE'DE ESNEK ÇALIŞMA VE KADIN İSTİHDAMINA YÖNELİK OLARAK YAPILAN ÇALIŞMALAR, SORUNLAR VE ÇÖZÜM ÖNERİLERİ*.

Ayşen Akbaş Tuna ve Zafer Türkmendağ, “Covid-19 Pandemi Döneminde Uzaktan Çalışma Uygulamaları ve Çalışma Motivasyonunu Etkileyen Faktörler.” İşletme Araştırmaları Dergisi 2020

Ayşen Tokol, *COVID-19 SALGINI TELE ÇALIŞMA İÇİN BİR DÖNÜM NOKTASI MI?*, 2021, s.6

Baccini, L. and Brodeur, A. (2021). “Explaining Governors’ Response To The Covid-19 Pandemic in The United States”. American Politics Research. 49(2). <https://doi.org/10.1177/1532673X20973453>.

Balcı, Y., Çetin, G. (2020). *Covid-19 Pandemi Sürecinin Türkiye’de İstihdama Etkileri ve Kamu Açısından Alınması Gereken Tedbirler*. İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, (Bahar Covid19-Özel Ek), 40-58.

Balcı, Y., & Çetin, G. (2020). *COVID-19 PANDEMİSİNİN TÜRKİYE EKONOMİSİNDE İSTİHDAM VE ÇALIŞMA HAYATI ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ: SORUNLAR VE ÇÖZÜM ÖNERİLERİ*.

Balgova, M., Trenkle, S., Zimpelmann, C., & Pestel, N. (2022). *Job search during a pandemic recession: Survey evidence from the Netherlands*. Labour Economics, 75, 102142. S1-3.

Bariola, N. and Collins, C. (2021). “*The Gendered Politics Of Pandemic Relief: Labor And Family Policies In Denmark, Germany, And The United States During COVID-19*”. *American Behavioral Scientist*. <https://doi.org/10.1177/00027642211003140>. S.2-3.

Başterzi, S. (1996). *İşsizlik Sigortası*. Ankara: Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi

BBC (2020). *Covid: ABD'de 900 Milyar Dolarlık Koronavirüs Yardım Paketi Üzerinde*

Begley, S. (2013). *Flu-conomics: The Next pandemic could trigger global recession*. Healty News

Bell, Clive, Maureen Lewis (2005), “*The Economic Implications of Epidemics Old and New*”, *World Economics*

Biçerli, M. K. (2004). *İşsizlikle Mücadelede Aktif İstihdam Politikaları*, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir.

Bilginöglü, E. (2021). Covid-19 Pandemisi Sırasında Uzaktan Çalışmanın Artan Önemi: Bilinen Yanlışlar ve Doğrular. *Çalışma ve Toplum* , 1099-1146.s.1120

Bundesministerium für Arbeit und Soziales. (2022). <https://www.bmas.de/DE/Service/Corona/erleichtertes-kurzarbeitergeld.html>

Bozkurt Gümrükçüoğlu, Y. (2020), *Covid-19 Pandemi Döneminde Home-Office Uygulamasına İlişkin Türk ve Alman Hukuku'nda Mukayeseli Bir Değerlendirme, Koronavirüs Döneminde Güncel Hukuki Meseleler Sempozyumu*, <https://openaccess.ihu.edu.tr/xmlui/bitstream/handle/20.500.12154/1229/sempozyum6.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Bozkurt, V. (2020). *Pandemi döneminde çalışma: Ekonomik kaygılar, dijitalleşme ve verimlilik*. D. Demirbaş, V. Bozkurt & S. Yorgun (Der.), Covid-19 pandemisinin ekonomik, toplumsal ve siyasi etkileri (s. 115-136) içinde. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Yayınevi.s.135.

Brown, S. (2020). *The COVID-19 Crisis Continues To Have Uneven Economic Impact By Race And Ethnicity*. Urban Wire: The Blog of the Urban Institute. <https://www.urban.org/urban-wire/covid-19-crisis-continues-have-uneven-economic-impact-race-and-ethnicity>.

Canan Aydoğdu, *AVRUPA BİRLİĞİ'NE KATILIM SÜRECİNDE TÜRKİYE'DE ESNEK ÇALIŞMA VE KADIN İSTİHDAMINA YÖNELİK OLARAK YAPILAN ÇALIŞMALAR, SORUNLAR VE ÇÖZÜM ÖNERİLERİ*, 2012, s.22

CENTERS FOR DISEASE CONTROL AND PREVENTION [CDS], (2019). *1968 Pandemic (H3N2 virus)*. <https://www.cdc.gov/flu/pandemic-resources/1968-pandemic.html>.

COOK, J. (2010). *Principles and Standards for Benefit-Cost Analysis of Public Health Preparedness and Pandemic Mitigation Programs*. *Principles and Standards for Benefit-Cost Analysis*.

Cortes, M. G. (2020). *Heterogeneous Labor Market Impacts during the Early Stages of the Covid-19 Pandemic*. *Rimini Centre for Economic Analysis Working Paper series 20–13*. S.2

COVID-19 CORONAVIRUS PANDEMIC. (2020, March 31).
www.worldometers.info. <https://www.worldometers.info/coronavirus/>

COVID-19 Pandemic”, 1-26,

Covid-19 Pandemisinin Özel Sektör Çalışma Saatleri Üzerine Etkileri, Hamdi Emeç, Nilgün Acar Balaylar, Şenay Üçdoğruk Birecikli, 2022, s. 191

Çağlar Doğru, “İnsan Kaynakları Açısından Esnek Çalışmanın İstihdama Etkilerinin İncelenmesi: Türkiye Örneği.” *Ufuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 4 (7), 2015: 109–30, <https://dergipark.org.tr/en/pub/ufuksbedergi/issue/57453/814903>

Çelik, S. (2007). *Türkiye İşgücü Piyasasının Esnekliği ve Esnek Çalışma Önündeki Engeller*. Uzmanlık Tezi. Ankara: Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü.

Çılğın, T. (2022), “Refah Devletlerinin Covid-19 Sürecinde Uyguladıkları Sosyo-Ekonomik Destek Politikaları: Almanya, Amerika Birleşik Devletleri, Danimarka ve İsveç Örnekleri ”, *Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(1), S.2-39.S.22

Dağlaroğlu, Tolga (2020). *Pandemi Sonrası Gelişmiş Ülkelerde Faiz Oranları Ve Enflasyonun Seyri*. Dünya Gazetesi. <https://www.dunya.com/kose-yazisi/pandemi-sonrasi-gelistimisulkelerde-faiz-oranlari-ve-enflasyonun-seyri/471199>

De Graaf-Zijl, M., Van Der Horst, A., Van Vuuren, D., Erken, H., & Luginbuhl, R. (2015). *Long-Term unemployment and the great recession in the Netherlands: Economic mechanisms and policy implications*. *De Economist*, 163(4), 415-434. doi: 10.1007/s10645-015-9263-y. S.431.

Deloitte (2020). Covid-19: Çalışanlara ve Çalışma Hayatına Olası Etkileri, <https://www2.deloitte.com/Content/Dam/Deloitte/Tr/Documents/Human-Capital/Covid-19-Calisanlara-Ve-Calisma-Hayatina-Olasi-Etkileri.Pdf>

Deloitte 2020, <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/tr/Documents/human-capital/isin-gelecegi-uzaktan-calisma-sisteminde-organizasyonel-dayanikliligi-korumak.pdf>

Deloitte. (2020). *İşin Geleceği: Uzaktan Çalışma Sisteminde Organizasyonel Dayanıklılığı Korumak*. Türkiye: Deloitte.

Development Bank of Germany [KfW] (2020). *Successful financial year 2019 – currently focusing on supporting the economy due to the corona pandemic*. https://www.kfw.de/KfWKonzern/Newsroom/Aktuelles/Pressemitteilungen-Details_577408.html.

Dockery, M., & Bawa, S. (2020). *Bankwest Curtin Economics Centre. Working from Home in the Covid-19 Lockdown*: <https://bcec.edu.au/covid-19-data-insights-5-working-from-home/> adresinden alındı.

Dooley, B., 2020. *Japan needs to telework. Its paper-pushing offices make that hard.* The New York Times

Drijvers, P., Thurm, D., Vandervieren, E., Klinger, M., Moons, F., van der Ree, H., Mol, A., Barzel, B. & Doorman, M. (2021). *Distance Mathematics Teaching in Flanders, Germany, and the Netherlands during COVID-19 Lockdown*, *Educational Studies in Mathematics*, 108(1), 35-64. doi: 10.1007/s10649-021-10094-5. S36.

DUMONT, Paul (1999). “Yahudiler, Araplar ve Kolera: 19. Yüzyıl Sonunda Ba dat’ta Cemaatler Arası li kiler”, *Modernle me Sürecinde Osmanlı Kentleri*, (çev. Ali Berkay), _stanbul: Tarih Vakfı Yurt Yayınları, s. 136-152.

DW (2020). *ABD’de İki Trilyon Dolarlık Paket Senato’dan Gecti.* <https://www.dw.com/tr/abdde-iki-trilyon-dolarl%C4%B1k-paket-senatodan-ge%C3%A7ti/a-52922492>

DW (2020b). *Almanya’da Korona Mağdurlarına Devlet Yardımı.* <https://www.dw.com/tr/almanyada-korona-ma%C4%9Fdurlar%C4%B1na-devletyard%C4%B1m%C4%B1/a-52990112>.

Endeavor. (2020). *Covid-19 Girişimcileri Nasıl Etkiledi ve Bu Dönemi Nasıl Geçirmeliyiz?* İstanbul: Endeavor.

Erdem, B. (2021, Nisan 15). *Kısa Çalışma Ödeneği Hangi Hallerde Sona Erer/ Kesilir ?.* <https://www.bariserdem.com/4033+kisa-calisma-odenegi-hangi-hallerde-sona-erer--kesilir?-+yayin-detay.html>,

Eurofound (2020), *Living, Working and COVID-19, COVID-19 Series*, Publications Office of the European Union, Luxembourg. s.33

Eurofound (2020a), *Regulations to Address Work–Life Balance in Digital Flexible Working Arrangements*, New Forms of Employment Series, Publications Office of the European Union, Luxembourg.s.33

Eurofound. (2020b). *COVID-19: Policy Responses Across Europe, Luxembourg:* Publications Office of the European Union.

Eurofound, ILO (2017), *Working Anytime, Anywhere: The Effects on the World of Work.* Publications Office of the European Union, Luxembourg and the International Labour Office, Geneva.

Eurofound. (2021). *Eurofound. Working during COVID-19:* <https://www.eurofound.europa.eu/tr/data/covid-19/working-teleworking> adresinden alındı.

European Commission (2020), *Telework in the EU Before and After the COVID-19: Where We Were, Where We Head to, Science for Policy Briefs*, https://ec.europa.eu/jrc/sites/jrcsh/files/jrc120945_policy_brief_-_covid_and_telework_final.pdf

European Commission (2020), *Telework in the EU Before and After the COVID-19: Where We Were, Where We Head to, Science for Policy Briefs*, https://ec.europa.eu/jrc/sites/jrcsh/files/jrc120945_policy_brief_-_covid_and_telework_final.pdf,

European Commission (2020a). *State Aid: Commission Approves Swedish Public Guarantee Of Up To €137 Million To Compensate Airline SAS For Damage Caused By Coronavirus Outbreak* https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/IP_20_748.

European Economy (2010). *Shorttime Working Arrangements As Response To Cyclical Fluctuations*.
https://ec.europa.eu/economy_finance/publications/occasional_paper/2010/pdf/ocp64_en.pdf

Eurostat, “*How Usual Is It to Work from Home?*” 2020 <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/ddn-20200424-1>.

EUROSTAT, Avrupa İstatistik Kurumu, <https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do>

EY Türkiye. (2020). *Çalışma Dünyasının Geleceği: Covid-19 ve Yeni Normal*. Türkiye:Ernst & Young Global Limited.s.

EYRENCİ Öner; “*İşin Düzenlenmesinde Değişim ve Esneklik Gerekliği*”, TÜHİS, Mayıs-Agustos 2001, s.3.

EYÜBOĞLU Dilek, *2001 Krizi Sonrasında İşsizlik ve Çözüm Yolları*, Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları, Ankara, 2003.

ETUC. (2020a). *Short Time Work Measures Across Europe, Covid-19 Watch ETUC Briefing Note Short Time Work*. Erişim adresi: https://www.etuc.org/sites/default/files/publication/file/202011/Covid_19%20Briefing%20Short%20Time%20Work%20Measures%2027%20November%20updated.pdf.

HEKİMLER Alpay, *Federal Almanya’da Kısa Çalışma Ödeneğine İlişkin Yasal Düzenlemelerin Genel Çerçevesi, Sosyal Siyaset Konferansları*, 2017

Federal Employment Office Germany (2021b). *Short work allowance - information for employees*. <https://www.arbeitsagentur.de/finanzielle-hilfen/kurzarbeitergeld-arbeitnehmer>.

Federal Ministry of Finance Germany (2021a). *A Stimulus Package For Everyone In Germany*. <https://www.bundesfinanzministerium.de/Web/EN/Issues/Priority-Issues/stimulus-packagefor-everyone/stimulus-package-for-everyone.html>.

Flinn, M.W. (1987). *Avrupa ve Akdeniz Ülkelerinde Veba, Tarih ve Toplum*. İstanbul: İletişim Yayınları.

Garrett, T. A. (2007). *Economic Effects of the 1918 Influenza Pandemic Implications for a Modern-day Pandemic*. Assistant Vice President and Economist Federal Reserve Bank of St. Louis.

Gerdin, A. ve Kolev, A. (2020). *Why protecting informal economy workers is so critical in time of COVID-19*.<https://oecd-developmentmatters.org/2020/04/17/why-protecting-informal-economy-workers-is-so-critical-in-timeof-COVID-19/>

Giedre Raišien, A., Rapuano, V., Varkuleviciut e, K., & Stachová, K. (2020). *Working from Home—Who Is Happy? A Survey of Lithuania's Employees during the COVID-19 Quarantine Period*. MDPI vol:12(13), 1-21.

Goger, A., Loh, T. H. and Bateman, N. (2020). *Debunking myths about COVID-19 relief's unemployment insurance on steroids*. Brookings Intitute. <https://www.brookings.edu/research/debunking-myths-about-covid-19-reliefsunemployment->

Government of the People's Republic of China (PRC). 2018.*Development of public employment service in China*, Ministry of Human Resources and Social Security, unofficial English translation

Government Offices of Sweden (2020). *Crisis Package For Jobs And Transition*.<https://www.government.se/press-releases/2020/03/crisis-package-for-jobs-and-transition/>.

Göçer, İlhan (1994) “İstihdam Hizmetlerinin Çeşitlendirilmesi ve Özel İstihdam Acentaları”, İşveren Dergisi, 32(6), s.20-22.

Görmüş, A. (2020), *Kovid-19 Pandemisi Döneminde Sosyal Mesafeli Çalışma Biçimi: Tele-çalışma*, Turkish Studies, 15 (4), 481-496.

Görücü, İ. (2018). *Tele Çalışma. İ. Görücü içinde*, Sosyal, Beşeri ve İdari Bilimler Alanında Yenilikçi Yaklaşımlar cilt: 2 bölüm: 53 (s. 285-305). Ankara: Gece Kitaplığı.s285

Greve, B., Blomquist, P., Hvinden, B. and Gerven, M. V. (2020). *Nordic welfare states—still standing or changed by the COVID-19 crisis?* <https://doi.org/10.1111/spol.12675.S.299>.

Guyot, K., Sawhill, I. V. (2020), *Telecommuting Will Likely Continue Long After the Pandemic*, <https://www.brookings.edu/blog/up-front/2020/04/06/telecommuting-will-likely-continue-long-after-the-pandemic/>

Hallin, H. (2020, 06). *Home-Based Telework During The Covid-19 Pandemic*. MasterProgram. İsveç: Malardalen University.

Hensvik, L., & Skans, O. (2020), IZA COVID-19 Crisis Response Monitoring: Sweden, Germany:IZA.

Holst, H., Fessler, A. and Niehoff, S. (2021). “Covid-19, Social Class And Work Experience In Germany: Inequalities In Work-Related Health And Economic Risks.” *European Societies*.23(1). <https://doi.org/10.1080/14616696.2020.1828979>.

HRdergi. (2020). *HRdergi. Pandemi Sonrası Çalışma Hayatı Beklentileri Araştırması*: <https://hrdergi.com/pandemi-sonrasi-calisma-hayatibeklentileri-arastirmasi> adresinden alındı.

<https://doi.org/10.1016/j.ijsu.2020.04.018.insurance-on-steroids/>.

<https://www.imf.org/en/Publications/FM/Issues/2020/04/17/Fiscal-Monitor-April-2020->

<https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2018/10/20181027-3.pdf>

<https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2020/03/20200326M1-1.htm>

<https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2020/04/20200417-2.htm>

<https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2020/04/20200417-2.htm>

<https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2020/04/20200417-2.htm>

<https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2020/06/20200630-4.pdf>

<https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2020/06/20200630-4.pdf>

<https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2020/07/20200723.pdf>

<https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2020/07/20200728-15.htm>

<https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2020/07/20200730.pdf>

<https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2020/07/20200731-4.pdf>

<https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2020/08/20200831.pdf>

<https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2020/09/20200903.pdf>

<https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2020/11/20201117-1.htm>

<https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2020/12/20201201-8.pdf>

<https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2020/12/20201223.pdf>

<https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2021/02/20210219.pdf>

<https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2021/04/20210423-13.pdf>

Huberman, L. (2010). *Feodal Toplumdan Yirminci Yüzyıla*. İstanbul: İletişim Yayınları,10. Baskı.

ILO (2016), *Challenges and Opportunities of Teleworking for Workers and Employers in the ICTS and Financial Services Sectors*. International Labour Office. Sectoral Policies Department, Geneva

ILO (2020b), *COVID-19 Ortamında ve Sonrasında Uzaktan Çalışma Uygulama Kılavuzu*, Temmuz, Cenevre.s.5.

ILO (International Labour Organization) 2020. *COVID-19 Ortamında ve Sonrasında Uzaktan Çalışma Uygulama Kılavuzu*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-ankara/documents/publication/wcms_759299.pdf

ILO, “COVID-19: Guidance for Labour Statistics Data Collection.” Haziran 2020 <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/>

ILO. (2020). *COVID-19 Ortamında ve Sonrasında Uzaktan Çalışma Uygulama Kılavuzu*. Cenevre: Uluslararası Çalışma Örgütü.

ILO. (2020b). https://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_745658.pdf,

ILO. (2020b). *Working From Home: Estimating the Worldwide Potential*. Cenevre: ILO.s.2

ILO. (2021). *Beyond unemployment: The impact of the pandemic on hours worked in Turkey*.

ILO. (2021). *Working from home From invisibility to decent work*. Cenevre: ILO.s.8.

ILO. (2021a). https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-ankara/documents/publication/wcms_817876.pdf

ILOSTAT. (2020, 29 Nisan). *Covid-19 impact on labour market statistics*. Erişim Adresi: <https://ilostat.ilo.org/topics/covid-19/>

International Monetary Fund(IMF).(2020a). “Policies to Support People During The COVID-19 Pandemic”, 1-26, <https://www.imf.org/en/Publications/FM/Issues/2020/04/17/Fiscal-Monitor-April-2020-Policies-to-Support-People-During-the-COVID-19-Pandemic-49278>,

İLKARACAN İpek; “İş ve Aile Yaşamı Uzlaştırma Politikaları”, İstanbul, 2010, s.80.

İŞKUR (Türkiye İş Kurumu). <https://www.iskur.gov.tr/is-arayan/issizlik-sigortasi/issizlik-odenegi/> adresinden alındı.

İŞKUR <https://www.iskur.gov.tr/is-arayan/issizlik-sigortasi/nakdi-ucret-destegi-pandemi/>

İŞKUR, <https://www.iskur.gov.tr/isveren/kisa-calisma-odenegi/genel-bilgiler/>

İŞKUR, <https://www.iskur.gov.tr/isveren/kisa-calisma-odenegi/genel-bilgiler/>

İŞKUR, http://statik.iskur.gov.tr/tr/rapor_bulten/genel_kurul_karar_ve_raporlar%C4%B1/4.Genel%20Kurul%20%20Raporu.pdf, “Dördüncü Genel Kurul Çalışma Raporu”, s.70.

İŞKUR. (2021a). *Aylık İstatistik Bültenleri*. <https://www.iskur.gov.tr/kurumsal-bilgi/istatistikler/>

İŞKUR. (2021b). *İşsizlik Sigortası Fonu Bülteni Aralık 2021*. <https://www.iskur.gov.tr/yayinlarimiz/issizlik-sigortasi-bulteni/>

Jagero, Nelson, Hilary Vincent Komba and Michael Ndaskoi Mlingi (2012), “Relationship between on the Job Training and Employee’s Performance in Courier Companies in Dar es Salaam, Tanzania”, International Journal of Humanities and Social Science, 2 (22): 114-120.

Jd Supra (2020). *Covid-19 Update: Germany To Give Easier Access To State-Funded Short-Time Working Allowance*. <https://www.jdsupra.com/legalnews/covid-19-update-germany-to-give-easier-36702/>.

Jijie Wang, *Controlling Telework: An Exploratory Investigation Of Portfolios of Control Applied to Remote Knowledge Workers*, (Doktora Tezi, Georgia State University, Bilgisayar Bilgi Sistemleri Bölümü, Atlanta, Georgia, 2008), Proquest Information, s.5.

Johns Hopkins University & Medicine (2021b). *Coronavirus Resource Center(CRC)* <https://coronavirus.jhu.edu/map.html>.

Johns Hopkins University & Medicine (2021c). *Coronavirus Resource Center(CRC)* <https://coronavirus.jhu.edu/map.html>.

Kadir Arıcı, *Çalışma Sürelerinin Hukuki Gelişimi Ve Yeterliliği Açısından 1475 Sayılı İş Kanununda Çalışma Süreleri*, Ankara 1992. s. 92

Kara, E. (2020). *Covid-19 Pandemisi: İşgücü Üzerindeki Etkileri ve İstihdam Tedbirleri*. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi(ASEAD)* cilt:7(5), 269-282.s.274

Kara, E. (2020). *COVID-19 PANDEMİSİ: İŞGÜCÜ ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ VE İSTİHDAM TEDBİRLERİ*. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi (ASEAD)*.

Karabulut, Ş. (2020). *Kısa Çalışma Ödeneğinde COVID-19 (Koronavirüs) Pandemisi Nedeniyle Yapılan Düzenlemeler*. Karamanoglu Mehmetbey Üniversitesi.

Karaca, S. (2019). *İş Yeri İnvasyonunun Bir Örneği Olarak Uzaktan Çalışmanın İş- Yaşam Dengesine Etkisi:Çalışan Anneler Üzerine Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme

Karaca, S. (2019). *İş Yeri İnvasyonunun Bir Örneği Olarak Uzaktan Çalışmanın İş-Yaşam Dengesine Etkisi:Çalışan Anneler Üzerine Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı.s.71.

Kasapoğlu, M. M., & Murat, S. (2018). *AKTİF İSTİHDAM POLİTİKALARI VE TÜRKİYE'DE İŞKUR TARAFINDAN UYGULANAN AKTİF İSTİHDAM POLİTİKALARINA GÜNCEL BİR BAKIŞ*. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*.

Kate Lister, Tom Harnish, *Undress for success: the naked truth about making money at home*, New Jersey & Canada, John Wiley & Sons Inc., 2009, s.48.

Kavi, E., & Koçak, O. (2010). *Bilgi Toplumunda Evden Çalışmanın Etik Boyutu*. *Sosyal Siyaset Konferansları*, 69-88.s.80.

Hatayama, M., Viollaz, M., & Winkler, H. (2020). *Kim gerçekten evden çalışabilir?* World Bank Blogs: <https://blogs.worldbank.org/jobs/whocan-really-work-home> adresinden alındı

Khan, S.A.R., Godil, D.I., Bibi, M., Yu, Z. and Rizvi, S.M.A., 2021. *The Economic and Social Impact of Teleworking in Romania: Present Practices and Post Pandemic Developments*. Amfiteatru Economic,

Kıcır, B. (2015). *Evden Çalışmanın İş-Yaşam Dengesine Etkisi: Çevirmenler Üzerinde Bir Araştırma*. Doktora Tezi. Kocaeli: T.C Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi Anabilim Dalı Sosyal Politika Doktora Programı.s.100.

Kılıç, O. (2020). *Tarihte Küresel Salgın Hastalıklar ve Toplum Hayatına Etkileri*. Fırat Üniversitesi.

Kocakula, Ö. (2022). *KARANTİNADAKİ İŞLETMELER: COVID-19 KÜRESEL SALGININDA TÜRKİYE ÖRNEĞİ*. Doğu Üniversitesi.

Körreveski, K. 2018. *The role of digitalisation in the delivery of PES services, paper presented to 11th WAPES World Congress, Marrakech, 2018, http://wapes.org/en/system/files/en_karolin_korreveski_wwc_2018.pdf*

Köklü, A. (1976). *Makro iktisat* (3.Basım). İstanbul: S Yayınları.

Kubilay, M. M. (2022). *GENÇ İŞSİZLİK: ÇÖZÜM VE ÖNERİLER*. İstanbul Politik Araştırmalar Enstitüsü.

Lammers, M., & Kok, L. (2021). *Are active labor market policies (cost-) effective in the long run? Evidence from the Netherlands*. Empirical Economics, 60(4), 1719-1746. doi: 10.1007/s00181-019-01812-3.S.1719.

Lemieux, T. & Milligan, K. & Schiler, T. & Skuterud, M. (2020). *Initial impacts of the COVID-19 pandemic on the Canadian labour market*. CLEF Working Paper Series 26, Canadian Labour Economics Forum (CLEF), University of Waterloo.

Mahiroğulları, A. & Korkmaz, A. (2013). *İşsizlikle mücadelede emek piyasası politikaları - Türkiye ve AB ülkeleri-*, Genişletilmiş 3. Baskı, Bursa: Ekin Yayınevi.

Mehmet Ali Noyan, “Türkiye’de Çalışma Hayatında Esneklik Politikasının Çalışma Süreleri Açısından Değerlendirilmesi.” Dokuz Eylül Üniversitesi 2007 <http://acikerisim.deu.edu.tr:8080/xmlui/bitstream/handle/20.500.12397/12397/205338.pdf?sequence=1>

Mehmet Marangoz, Ece Kırılı Özen, 2021, *COVID-19 PANDEMİ SÜRECİNİN FARKLI ALANLARDA DİJİTALLEŞMEYE ETKİLERİ: KAVRAMSAL BİR DEĞERLENDİRME*, s.68

Meriç, Nedim; “Türk Ve Alman İş Hukukunda Kısmi Süreli Çalışma”, Legal İş Hukuku Ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Cilt 2, Sayı 8, Ekim 2005, s.1558

Messenger, J.C. (2019), “*Conclusions and Recommendations for Policy and Practice*”, *Telework in the 21st Century An Evolutions Perspective*, (ed: Jon C. Messenger), ILO Future of Work Series, Edward Elgar Publishing, s 286-316., s.287

Ministry of Employment Sweden (2021). *Labour market initiatives in the Budget Bill for 2021*. <https://www.government.se/articles/2020/09/labour-market-initiatives-in-the-budget-bill-for-2021/>.

Ministry of Employment Sweden (2021b). *Labour market initiatives in the Budget Bill for 2021*. <https://www.government.se/articles/2020/09/labour-market-initiatives-in-the-budget-bill-for-2021/>.

Mustajab, D., Bauw, A., Rasyid, A., Irawan, A., Akbar, M., & Hamid, M. (2020). *Working from Home Phenomenon as an Effort to Prevent COVID-19 Attacks and Its Impacts on Work Productivity*. The International Journal of Applied Business vol:4(1), s. 13-21.

Müller, T., & Schulten, T. (2020). *Ensuring Fair Short-Time Work -A European Overview, ETUI Policy Brief, European Economic, Employment and Social Policy-N°7/2020*, Brussels: ETUI. Erişim adresi: www.etui.org/publications.

Naktiyok, A., & Işcan, Ö. (2003). *İşgörenlerin Evden Çalışmaya İlişkin Tutumları: Bireysel Özellikler ve İş Sürükleyicileri Açısından Bir Uygulama*. Akdeniz İ.İ.B.F Dergisi cilt:6,S 53-72.S 56

Nar, M. Ş. (2020). *Covid-19 Salgını ve Dönüşümün Etkisi: Şimdi ve Sonrası*. DergiPark, S 363-382.S 367.

National Association of State Workforce Agencies (NASWA). 2020. “COVID-19 job search resources”, in NASWA Newsletter, Vol. 5, No. 4, Apr., <https://myemail.constantcontact.com/NASWANewsletter---April-2020---Volume-5---Issue-4.html?soid=1121291757859&aid=Mtmt8wllhlmA> [17 July 2020].

Naumann, E., Mohring, K. and Reifenscheid, M. (2020). “COVID-19 Policies In Germany And Their Social, Political, And Psychological Consequences.” *European Policy Analysis*.(6). <https://doi.org/10.1002/epa2.1091>.S 2.

Necdet Kenar, “İşsizlik Sigortası Uygulaması”, Türkiye Tekstil İşverenleri Sendikası, <http://www.tekstilisveren.org.tr/dergi/2003/>; Sayı:287, Ankara, 2003.

Nicola, M., Alsafi Z., Sohrabi C., Kerwan A., Al-Cabir A., Iosifidis C., Ağa M. and Ağa R.(2020). “The Socio-Economic Implications Of The Coronavirus Pandemic (COVID-19): A Review”. *International Journal of Surgery*. 78, 185-193.*Social Protection and Jobs Responses to COVID-19:A Real-Time Review of Country Measures,2021,s.35.*

Nikiforuk, A. (1991). *Fourth Horseman: A Short History of Epidemics, Plagues, Famine, and Other Sources*. Kanada: Penguin Group.

Noyan Yalman, İ., Aydın Ünal, E., & Koşaroğlu, Ş. M. (2021). *Covid-19 Salgını Sürecinin İşgücü Piyasaları Üzerine Etkisi: Uygulamalı Bir Araştırma*. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi.

Nurgün Kul Parlak, Ayşe Nur Çiftçi, *Pandeminin Kayıt Dışı İstihdamı Dışlama Etkisi: Türkiye’de Formel-Enformel Emek Piyasalarındaki Ayrışma,2022*, s. 93-135,s.98

OECD (2020), *Exploring Policy Options on Teleworking Steering Local Economic and Employment Development in the Time of Remote Work*, OECD Local Economic and Employment Development (LEED) Papers 10.s.8.

OECD (2020b), *Supporting People and Companies to Deal with the COVID-19 Virus: Options for an Immediate Employment and Social-Policy Response*, 20 March, <https://www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/supporting-people-and-companies-to-deal-with-the-covid-19-virus-options-for-an-immediate-employment-and-social-policy-response-d33dffe6>

OECD, (2020). *Data*. <https://data.oecd.org/natincome/gross-national-income.htm>.

OECD. (2020). *The impact of the COVID-19 pandemic on jobs and incomes in G20 economies*. OECD.

OECD, (2023). *Data*. <https://stats.oecd.org/Index.aspx?ThemeTreeId=9#>

Okuba, T. (2020), *Research on Telework and the Actual Conditions of Workers Under the Spread of COVID-19*, <https://www.keio.ac.jp/en/press-releases/files/2020/7/29/200729-1.pdf>
2

Omay, U. (2020). *Covid-19 Salgını Sonrası Çalışma Hayatı: Güncel Sorunlar, Öngörüler ve Öneriler*. İstanbul University Press, 53-170.

Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). 2020a. *Public employment services in the frontline for jobseekers, workers and employers*, 28 Apr. (Paris), <http://www.oecd.org/coronavirus/policyresponses/public-employment-services-in-the-frontlinefor-employees-jobseekers-and-employers-c986ff92>

Öge, E. ve Çetin, M. (2020). *Covid-19 Pandemisi: İnsan Kaynakları Yönetimi Açısından Olası Etkileri*. Covid-19 Süreci Ve Örgütsel Yönetim, Edit. Alper Tutcu ve Serkan Gün, İksad Yayınevi: Ankara.

Ölçer, Ferit : “*Telework: 21. Yüzyılın Yeni Çalışma Biçimi*”, Öneri, C:VI, No:22, Haziran 2004, s.145-149.

Öz, S. (2010). *KRİZ VE İŞSİZLİK: BAŞARI ÖRNEKLERİ VE ÇÖZÜM ÖNERİLERİ*. TÜSİAD-KOÇ UNIVERSITY ECONOMIC RESEARCH FORUM.

Özden, K. & Özmat, M. (2014). *Salgın ve Kent: 1347 Veba Salgınının Avrupa’da Sosyal, Politik ve Ekonomik Sonuçları*. İdealkent Dergipark. V. 5, I. 12, 60-87.

Özer Turan, B. (2019). *Enformasyon Teknolojisiyle Evden Çalışma:Türkiye’de Hizmet Sektörü Üzerinden Bir İnceleme*. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri

Panzac, D. (1997). *Osmanlı İmparatorluğu’nda Veba*. İstanbul: Tarih Vakfı Yurt Yayınları.

Pearce, J.A., 2009. *Successful corporate telecommuting with technology considerations for late adopters*. Organizational Dynamics, 38(1), pp.16-25. doi:10.1016/j.orgdyn.2008.10.002.

PERYÖN . (2020). *Covid-19: İK'nın Teknolojiyle Sınavı*. Popüler Yönetim Dergisi.s.34.

Pettigrew, E. (1983). *The Silent Enemy: Canada and The Deadly Flu of 1918*. Saskatchewan. Western Producer Praire Books.

Pirenne, H. (2012). *Orta çağ Avrupa'sının Ekonomik ve Sosyal Tarihi*. (Çev: Uygur Kocabaşoğlu), İstanbul: İletişim.

Policies-to-Support-People-During-the-COVID-19-Pandemic-49278

Reichelt, M., Makovi, K. and Sargsyan, A. (2020). “*The Impact Of COVID-19 On Gender Inequality In The Labor Market And Gender-Role Attitudes*”. *European Societies*. 23(1),S228-S245. <https://doi.org/10.1080/14616696.2020.1823010>.

Resmi Gazete. (2020, Ağustos 25). 2020/11 Sayılı Genelge.<https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2020/08/20200826-5.pdf> adresinden alınmıştır.

Rosenberg, C. E. (2020). *Cholera In Nineteenth-Century Europe: A Tool For Social And Economic Analysis*

Rotar, L. J. (2021). *Evaluation of the effectiveness of employment programmes on young unemployed people*. *Inzinerine Ekonomika-Engineering Economics*, 32(1), 60–69. doi: 10.5755/j01.ee.32.1.23276. s 66.

Saraf, Priyam (2017), *On-the-Job Training Returns, Barriers to Provision, and Policy Implications*, Policy Research Working Paper 8090, World Bank Group, June 2017.

Saunders-Hastings, Patrick R. Daniel Krewski (2016), “*Reviewing the History of Pandemic Influenza: Understanding Patterns of Emergence and Transmission*”, *Pathogens*, 5, 66, 1-19.

Seçkin, N. (2020). *COVID-19 Salgınının Ekonomik ve Sosyal Etkilerinin Azaltılması Hakkında Kanunun İş Hukukuna Yönelik Hükümlerinin Değerlendirilmesi*. *İstanbul Medipol Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 7(1), 251-271.

StratejiCO. (2020). *Korona Virüs Gündem Araştırması*. İstanbul: StratejiCO

Danish Agency for Labour Market and Recruitment. (2020). <https://www.star.dk/til-virksomheder/arbejdsfordeling-som-alternativ-til-afskedigelse/>

Sürücü, M. (2014). *İşsizlikle mücadelede pasif istihdam politikaları; Almanya ve Türkiye örnekleri*. Yurtdışı İşçi Hizmetleri Uzmanlık Tezi, T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Ankara.

Swedish Ministry of Finance (2020). *Further Additional Funding To Municipalities And Regions*. <https://www.government.se/press-releases/2020/04/further-additional-funding-to-municipalities-and-regions/>.

Swedish Ministry of Finance (2020b). *New Measures To Strengthen Care Of The Elderly And Health Care During The COVID-19 Crisis*. <https://www.government.se/pressreleases/2020/05/new-measures-to-strengthen-care-of-the-elderly-and-health-care-during-the-covid-19-crisis/>.

Swedish Ministry of Labour (2020). *Unemployment Insurance Fund Temporarily Changed*. <https://www.regeringen.se/artiklar/2020/04/a-kassan-forandras-tillfalligt/>.

Şeyma Acar, *COVID-19 PANDEMİ SÜRECİNDE EVDEN ÇALIŞMA: ÖĞRETMENLER ÜZERİNDE BİR ARAŞTIRMA*, 2021, s. 12.

World Bank (2020), *Social Protection and Jobs Responses to COVID-19: A Real-Time Review of Country Measures*

T.C. Hakimler ve Savcılar Kurulu. (2020, 13 Mart). (Sayı: 87742275-010.07-0040-2020-94/16812).

Tekin, A. (2021). *TARİHTEN GÜNÜMÜZE EPİDEMİLER, PANDEMİLER ve EKONOMİK SONUÇLARI*. Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi.

Tillväxtverket (2020). <https://tillvaxtverket.se/tillvaxtverket/inenglish.2908.html>

TÜİK, 2014-2019

Türkiye Cumhuriyeti Cumhurbaşkanlığı, Devlet Arşivleri Başkanlığı, 1813, C.ML, 472/19242, 1227.Z.29/3 Ocak

Türkiye İstatistik Kurumu, 2022, İş Gücü İstatistikleri 2. Çeyrek, 23 Eylül 2022 tarihinde, <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Isgucu-Istatistikleri-II.-Ceyrek:-Nisan-Haziran-2022-45652>

U.S. Department of Labor (2020a). *Families First Coronavirus Response Act: Employee Paid Leave Rights*. <https://www.dol.gov/agencies/whd/pandemic/ffcra-employee-paid-leave>

U.S. Department of Labor (2020b). *Sick Leave*. <https://www.dol.gov/general/topic/workhours/sickleave>

Ulucan, D. (2007). *Yargıtay'ın Kayan İş Süreleri ve Fazla Çalışma ile İlgili Yaklaşımı*. Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi Cilt: 9, 177-188.

Ulukan, U. (2014). *AVRUPA İSTİHDAM STRATEJİSİNİN PERİ MASALI: GÜVENCELİ ESNEKLİK*. DİSKAR.

US Bureau of Labor Statistics. 2020. *The employment situation – June 2020*, https://www.dol.gov/newsroom/economicdata/empsit_05082020.pdf

US Department of Labor (2023). *COVID-19 Frequently Asked Questions*. <https://www.dol.gov/agencies/eta/coronavirus#pua>

US Department of the Treasury (2021a). *The CARES Act Provides Assistance To Workers And Their Families*. Policy Issues. <https://home.treasury.gov/policy-issues/cares/assistance-for-american-workers-and-families>.

US Department of the Treasury (2021b). *The CARES Act Provides Assistance To Small Businesses*. Policy Issues. <https://home.treasury.gov/policy-issues/cares/assistance-for-smallbusinesses>.

US Department of the Treasury (2021c). *The CARES Act Preserves Jobs For American Industry*. Policy Issues. <https://home.treasury.gov/policy-issues/cares/preserving-jobs-for-american-industry>.

US Department of the Treasury (2021d). *Emergency Rental Assistance Program*. Policy Issues. <https://home.treasury.gov/policy-issues/cares/emergency-rental-assistance-program>.

Uşen, Ş. (2007). *Aktif Emek Piyasası Politikaları, Çalışma ve Toplum*, 2, 65-94.

Ünal, Ayşe; *Avrupa’da Kısmi Çalışma Ve Uygulamanın Genel Özellikleri*, Kamu-İş Yayını, Sayı 1, Ankara 2005, s.112.

Varçın, R. (2004). *İstihdam ve İşgücü Piyasası Politikaları*, Siyasal Kitabevi, Ankara,

Wilthagen, T. ve Tros, F. (2004), “*The Concept of flexicurity: A new approach to regulating employment and labour markets*”, European Review of Labour and Research

World Association of Public Employment Services (WAPES). 2020a. *Anapec: The ANAJIT Project brings employment to the rural world*, <https://wapes.org/en/news/anapec-anajitproject-brings-employment-rural-world>

World Bank. (2020). *Fighting COVID-19*. Erişim Adresi: <https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/33476/211564TU.pdf?sequence=8&isAllowed=y>

Yavuz, H. (2022). *Covid-19 Sürecinde OECD Ülkelerinde Sosyal Yardımlar*.

Yayınları, No:509

Yeni Çalışma Modelleri. (2022). *Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu*.

YILDIRIM, Nuran (2006). “*Osmanlı Coğrafyasında Karantina Uygulamalarına İsyanlar Karantina _stemezük*”, Toplumsal Tarih, S. 150, s. 18-27.

Yıldız, Kemal (2016), “2008 Krizinden Günümüze İŞKUR’un Mesleki Eğitim Faaliyetlerinin Gelişimi”, International Journal of Management Economics and Business.

YOLVERMEZ, B. (2022). *Türkiye’de Pandemi Döneminde Çalışma Hayatına Yönelik Alınan Tedbirler*.

Yücel Bodur, M. (2019). *Yoğunlaştırılmış İş Haftası,Denkleştirme Süresi ve Bundan Doğan Hukuki Sorunlar*. Süleyman Demirel Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi Cilt:9, 286-352. S.293

Yücel Karakoyun, *ESNEK ÇALIŞMA YOLUYLA KADINLARIN İŞGÜCÜNE KATILIM ORANININ VE İSTİHDAMININ ARTIRILMASI; İŞKUR’UN ROLÜ*, 2007, s.15

Yücel Öztürkoğlu, “Tüm Yönleriyle Esnek Çalışma Modelleri.” Beykoz Akademi Dergisi 1 (1), 2013: 109–29, <https://dergipark.org.tr/en/pub/beykozad/issue/52169/682354>

ÖZGEÇMİŞ

İsmail Batuhan YILMAZ, 26.09.1991 tarihinde Sivas'ta doğdu. İlk ve orta öğrenimini sırasıyla Emrullah Efendi İlköğretim Okulu ve Amasya Anadolu Lisesinde tamamladı. 2010 yılında başladığı Selçuk Üniversitesi Endüstri Mühendisliği bölümünden 2015 yılında mezun olmuştur.

Çalışma hayatına ilk olarak 2017 yılında Ankara Adliyesinde başlamış olup, sonrasında 2020 yılına kadar Adalet Bakanlığı Bilgi İşlem Genel Müdürlüğünde görev yapmıştır. 2020 yılından itibaren Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğünde İstihdam Uzman Yardımcısı olarak görev yapmaktadır. Evli ve bir çocuk babasıdır.

