

T.C.
AYDIN ADNAN MENDERES ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI
2023-YL-217

COVID-19 PANDEMİSİNİN ÇALIŞMA HAYATINA ETKİLERİ
OECD ÜLKE ÖRNEKLERİ

HAZIRLAYAN
Meryem ÇÖVELEK

TEZ DANIŞMANI
Prof. Dr. Abdullah ÖZDEMİR

AYDIN-2023

KABUL VE ONAY

T.C.

AYDIN ADNAN MENDERES ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

AYDIN

..... Ana Bilim Dalı
..... **Yüksek Lisans** Programı öğrencisi
..... tarafından
hazırlanan.....
..... başlıklı tez tarihinde yapılan
savunma sonucunda **oybirliği / oy çokluğu** ve % **benzerlik oranıyla** aşağıda
isimleri bulunan jüri üyelerince kabul edilmiştir.

	Unvanı ve Adı Soyadı	Kurumu	İmza
Başkan		Aydın Adnan Menderes Üniversitesi	
Üye		Aydın Adnan Menderes Üniversitesi	
Üye			

Jüri üyeleri tarafından kabul edilen bu **Yüksek Lisans** tezi, Enstitü Yönetim Kurulunun tarih sayılı kararı ile onaylanmıştır.

Prof. Dr. Savaş DUMAN

Enstitü Müdürü

ÖZET

COVID-19 PANDEMİSİNİN ÇALIŞMA HAYATINA ETKİLERİ: OECD ÜLKE ÖRNEKLERİ

Meryem ÇÖVELEK

Yüksek Lisans Tezi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı

Danışman: Prof. Dr. Abdullah ÖZDEMİR

2023, xiii + 99 sayfa

Salgın hastalıklar, geçmişten günümüze toplumsal, ekonomik, siyasi açıdan olmak üzere birçok alanda insanlık tarihini etkilemiş, değişim ve dönüşümlerin ortaya çıkmasında etkin bir rol almıştır. Tarihsel süreçte milattan önceki yıllara kadar dayanan pandemiler belirli dönemlerde uzun yıllar boyunca şekil değiştirerek, mutasyona uğrayarak kendini tekrarlamıştır. Günümüzde adı sıkça duyulan ve küresel ölçekte birçok alanda etkisini sürdüren Covid-19 pandemisi 2019 yılının sonlarına doğru Çin’de ortaya çıkarak tüm dünyaya yayılmış ve pandemik hastalıklar içerisine girmiştir. Gelişen dünya, bilim ve teknolojinin ilerlemesine karşın Covid-19 pandemisinin ortaya çıkması tüm dünyayı panik haline sokmuş birçok insanın can kaybına ve salgına yakalanmasına sebep olmuştur. Bu durum dünyaca pandemi krizinin yaşanmasına sebebiyet vermiştir.

Bu çalışmanın ana amacı Covid-19 pandemisinin çalışma hayatına etkilerini değerlendirmektir. Araştırmanın evrenini OECD üye ülkeleri oluşturmaktadır. Çalışmanın yönteminde, nitel araştırma yöntemi kullanılarak, konuyla ilgili kaynak, veri ve istatistiklere birincil kaynaklardan ulaşılmıştır. Kaynak taraması yapılarak elde edilen kaynak ve istatistikler değerlendirilerek sınıflama ve sıralama yöntemleri uygulanmıştır. Elde edilen veriler için sınıflama aşamasında tümdengelim yöntemi uygulanmış, sonuç kısmında ise elde edilen veriler tümevarım yöntemi aracılığıyla değerlendirilmiştir.

GZFT analizinden elde edilen bulgulara göre, Covid-19 pandemisi çalışma hayatını birçok yönden etkilemiştir. Örneğin; işsizlik oranlarının yükselmesine neden olmuştur. OECD verilerine göre; 2020 yılının Mart ayında işsizlik oranı %5,5 iken, Nisan ayında salgının boyutunun büyümesiyle birlikte bu oran %8,8’leri bulmuştur. Karantina uygulamaları nedeniyle uzaktan çalışma modeline geçilmiş, dijital platformlar üzerinden toplantılar gerçekleştirilmiştir. İş hukuku ve sosyal güvenlik hukukuna geçici maddeler eklenerek

pandeminin etkilerini hafifletme yoluna gidilmiştir. Bu süreçte neredeyse tüm OECD ülkelerinde sendikalar çalışanların sağlığını korumaya yönelik faaliyetlerde bulunmuştur. Ayrıca devletler pandeminin yol açtığı yıkım karşısında birçok mali tedbir ve teşviklerde bulunmuştur. Araştırmada elde edilen bulgular GZFT analiziyle sınıflandırılarak pandemi ve çalışma hayatındaki güçlü yönler, zayıf yönler, fırsatlar ve tehditler değerlendirilmiştir. Güçlü yönler içerisinde bilgi teknolojilerindeki gelişmeler, sağlık sektöründeki gelişmeler, hükümetlerin yaptığı mali tedbir ve teşvikler, yaratıcılık ve inovasyon konularına değinilmiştir. Zayıf yönlerde Covid-19'un küresel yayılımı, karantina uygulamaları, ekonomik belirsizlik ve yüz yüze iletişim eksikliğine değinilmiştir. Covid-19'un çalışma hayatında yarattığı fırsatlar olarak uzaktan çalışma, belirli sektörlerin gelişimi, hijyen alışkanlıklarının önem kazanması ve İKY'nin dijitalleşmesi konuları ele alınmıştır. Tehdit olarak ise salgınların devamı, işsizlik artışı ve ücretlerin düşmesi konuları değerlendirilmiştir. Çalışma sonucunda ise bundan sonraki süreçlerde oluşabilecek yeni pandemilere karşı alınabilecek tedbir önerilerinde bulunulmuştur.

Anahtar Sözcükler: COVID-19, Çalışma Hayatı, İşgücü Piyasası, GZFT Analizi.

ABSTRACT

EFFECTS OF THE COVID-19 PANDEMIC IN WOKING LIFE: EXAMPLE OF OECD COUNTRIES

Meryem ÇÖVELEK

Master's Thesis, Department of Labour Economics and Industrial Relations

Thesis Advisor: Prof. Dr. Abdullah ÖZDEMİR

2023, xiii + 99 pages

Epidemic diseases have influenced human history in many areas, including social, economic and political aspects from past to present, and have played an active role in the emergence of changes and transformations. In the historical process, pandemics dating back to the years before Christ have repeated themselves by changing shape and mutating for many years in certain periods. The Covid-19 pandemic, which is frequently heard today and continues its impact in many areas on a global scale, emerged in China towards the end of 2019, spread all over the world and entered the pandemic diseases. Despite the developing world and the advancement of science and technology, the emergence of the Covid-19 pandemic has put the whole world in a state of panic and caused many people to lose their lives and get caught in the epidemic. This situation has caused the world to experience a pandemic crisis.

The aim of this study is to evaluate the effects of the Covid-19 pandemic on working life. The population of the study consists of OECD member countries. In the methodology of the study, qualitative research method was used and relevant sources, data and statistics were obtained from primary sources. Classification and ranking methods were applied by evaluating the sources and statistics obtained by scanning the sources. For the data obtained, deductive method was applied at the classification stage, and the data obtained in the conclusion part were evaluated through the inductive method.

According to the findings from the SWOT analysis, the Covid-19 pandemic has affected working life in many ways. For example, it has caused an increase in unemployment rates. According to OECD data, while the unemployment rate was 5.5% in March 2020, this rate reached 8.8% in April as the size of the pandemic grew. Due to quarantine practices, remote working model was adopted and meetings were held over digital platforms. Temporary

articles were added to labor law and social security law to mitigate the effects of the pandemic. In this process, trade unions in almost all OECD countries took actions to protect the health of employees. In addition, states have taken many financial measures and incentives against the devastation caused by the pandemic. The findings obtained in the research were classified by SWOT analysis and the strengths, weaknesses, opportunities and threats in the pandemic and working life were evaluated. Among the strengths, developments in information technologies, developments in the health sector, financial measures and incentives by governments, creativity and innovation were mentioned. Weaknesses include the global spread of Covid-19, quarantine practices, economic uncertainty and lack of face-to-face communication. As weaknesses, the global spread of Covid-19, quarantine practices, economic uncertainty and lack of face-to-face communication were mentioned. As opportunities created by Covid-19 in working life, remote working, the development of certain sectors, the importance of hygiene habits and the digitalization of HRM were discussed. As threats, the continuation of pandemics, increase in unemployment and decrease in wages were evaluated. As a result of the study, suggestions were made for measures that can be taken against new pandemics that may occur in the future.

Keywords: COVID-19, Working Life, Labor Market, SWOT Analysis.

ÖNSÖZ

Tez çalışma sürecimde danışmanlığımı üstlenen, fikirleriyle ve tecrübeleri ile çalışmama yön veren, kıymetli zamanını ayıran, tecrübesini benden esirgemeyen, akademik alandaki deneyimleriyle yol gösteren, hoşgörülü ve sabırlı değerli tez danışmanım Prof. Dr. Abdullah ÖZDEMİR'e, yüksek lisans eğitimime başladığım günden bu güne katkı sağlayan ve yönlendirmeleriyle yol gösteren değerli hocam Prof. Dr. Hatice EROL'a ve tez savunma sınavı jürimde bulunan saygıdeğer hocam Dr. Hamit ÖZMAN'a önerileri için teşekkürü bir borç bilirim.

Eğitim hayatım boyunca desteğini esirgemeyen, eğitime büyük önem gösteren ve her zaman yanımda olduğunu hissettiğim sevgili annem Ayşe ÇÖVELEK'e, yüksek lisans sürecimin başından sonuna kadar sevgisi ve inancıyla yanımda olan, her anlamda beni motive eden, desteğini her an hissettiğim en iyi arkadaşım Nihat DOLMACI'ya teşekkürlerimi sunarım.

İÇİNDEKİLER

KABUL VE ONAY	i
ÖZET	ii
ABSTRACT	iv
ÖNSÖZ	vi
İÇİNDEKİLER	vii
TABLolar LİSTESİ.....	x
ŞEKİLLER LİSTESİ	xi
KISALTMALAR LİSTESİ	xii
GİRİŞ	1

I. BÖLÜM

1. DÜNYA'DA PANDEMİNİN GELİŞİMİ	3
1.1. Pandemi Kavramı.....	3
1.2. Pandemi Tarihi	3
1.2.1. Veba.....	4
1.2.2. Kolera	5
1.2.3. İspanyol Gribi.....	6
1.2.4. Ebola.....	7
1.2.5. Sars-Corona Virüsü ve Mers-Corona Virüsü	8
1.2.6. Covid-19	8
1.3. Pandeminin Etkileri.....	10
1.3.1. Pandeminin Toplumsal Yapıya Etkileri	10
1.3.2. Pandeminin Kültürel Yapıya Etkileri	13
1.3.3. Pandeminin Siyasal Yapıya Etkileri.....	15
1.3.4. Pandeminin Ekonomik Yapıya Etkileri.....	16

II. BÖLÜM

2. PANDEMİ SÜRECİ VE POST-PANDEMİ SÜRECİ ÇALIŞMA HAYATININ GENEL YAPISI	24
2.1. COVID-19 SÜRECİNDE ÇALIŞMA HAYATININ GENEL YAPISI.....	24
2.1.1. Covid-19 Sürecinde OECD Ülkelerinde İşgücü Piyasası Genel Yapısı	24
2.1.1.1. Covid-19 Sürecinin İstihdam ve İşsizliğe Etkisi	24
2.1.1.2. Covid-19 Sürecinin Ücret Politikalarına Etkisi	28
2.1.1.3. Covid-19 Sürecinin Çalışma Şekillerine Etkisi	31
2.1.1.4. Covid-19 Sürecinin İnsan Kaynakları Yönetimine Etkisi	33
2.1.1.5. Covid-19 Süreci ve Sendikal Hareketler	35
2.1.2. Covid-19 Sürecinde OECD Ülkelerinde İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukunun Genel Yapısı.....	40
2.1.2.1. İşçinin İş Sözleşmesini Fesih Hakkı ile İşverenin İş Sözleşmesini Fesih Yasağı	41
2.1.2.2. Covid-19'un Meslek Hastalığı Olarak Değerlendirilmesi	43
2.1.3. Covid-19 Sürecinde OECD Ülkelerinde Aktif ve Pasif İşgücü Politikalarının Genel Yapısı	46
2.1.3.1. Aktif İşgücü Politikaları.....	47
2.1.3.1.1. Mesleki Eğitim Programları.....	48
2.1.3.1.2. Girişimciliğin Desteklenmesine Yönelik Programlar	50
2.1.3.1.3. Ücret ve İstihdam Sübvansiyonları	51
2.1.3.2. Pasif İşgücü Politikaları	53
2.1.3.2.1. İşsizlik Ödeneği.....	53
2.1.3.2.2. Kısa Çalışma Ödeneği.....	55
2.2. Çalışma Hayatı Ve Covid-19 Pandemisinin Gzft Analizi	58
2.2.1. GZFT Analizi Kavramı	58
2.2.2. Çalışma Hayatı ve Covid-19 Pandemisinin GZFT Analizi.....	59

2.2.2.1. Güçlü Yönler.....	60
2.2.2.2. Zayıf Yönler.....	63
2.2.2.3. Fırsatlar	65
2.2.2.4. Tehditler	68
2.3. Post-Pandemi Süreci Çalışma Hayatının Genel Yapısı	70
2.3.1. Post-Pandemi Süreci Tedbir Önerileri	71
2.3.1.1. Düzenleyici Tedbir Önerileri	71
2.3.1.2. Kapsayıcı Tedbir Önerileri.....	73
2.3.1.3. Denetleyici Tedbir Önerileri	74
2.3.2. Olası Pandemilere Karşı Eylem Programı.....	75
SONUÇ.....	78
ÖZGEÇMİŞ	82
KAYNAKÇA	83

TABLÖLER LİSTESİ

Tablo 1.1. Seçili OECD Ülkelerinde Ekonomik Büyüme Oranlarının (%) Gelişimi.....	20
Tablo 1.2. Seçili OECD Ülkelerinde Tüketici Fiyat Endeksi Oranlarındaki (%) Değişim	21
Tablo 2.1. Seçili OECD Ülkelerinde İşsizlik Oranlarının (%) Gelişimi	26
Tablo 2.2. Seçili OECD Ülkelerinde Cinsiyete Göre İşsizlik Oranlarının (%) Değişimi ..	27
Tablo 2.3. Seçili OECD Ülkelerinde Saatlik Asgari Ücret	29
Tablo 2.4. Uzaktan Çalışma Modelinin Avantaj ve Dezavantajları	32
Tablo 2.5. Seçili OECD Ülkelerinde Sendikal Faaliyetlerin Gelişimi	38
Tablo 2.7. Covid-19 Sürecinde Türkiye’de Mesleki Eğitim Kurslarına Katılım Sayısı	49
Tablo 2.8. Covid-19 Sürecinde OECD Ülkelerinde Sağlanan Ücret ve İstihdam Sübvansiyonları	51
Tablo 2.9. Covid-19 Sürecinde Seçili OECD Ülkelerinde Alınan Mali Tedbir Ve Teşvikler	62
Tablo 2.10. Pandemi Sürecinde Çalışan Sağlığına Yönelik Alınabilecek Başlıca Müdahaleler	76
Tablo 2.11. Pandemi Sürecinde Çalışan Hak ve Önceliklerine Yönelik Uygulamalar	76
Tablo 2.12. Pandemi Sürecinde Çalışma Kapsamına Yönelik Eylem Planı	77

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1.1. Covid-19 Pandemisinin Sektörel Etkileri	22
Şekil 2.1 Covid-19 Pandemisi ve Çalışma Hayatı GZFT Analizi	59
Şekil 2.2. Türkiye’de Yıllara Göre E-Ticaret Hacmi	67
Şekil 2.3. Olası Pandemilere Karşı Eylem Planı	75



KISALTMALAR LİSTESİ

BCG	: Boston Consulting Group
ÇASGEM	: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi
DİSK	: Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu
DİSK-AR	: Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu Araştırma Dairesi
DSÖ	: Dünya Sağlık Örgütü
ETUC	: Avrupa Sendikalar Konfederasyonu
FAO	: Gıda ve Tarım Örgütü
ILO	: Uluslararası Çalışma Örgütü
IMF	: Uluslararası Para Fonu
ISSA	: Uluslararası Sosyal Güvenlik Derneği
ITUC	: Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu
IUF	: Uluslararası Gıda, Tarım, Otel, Restoran, Yemek ve Tütün Sendikası
İKY	: İnsan Kaynakları Yönetimi
İNKAM	: İstanbul Üniversitesi İnsan Kaynakları Araştırma Merkezi
İŞKUR	: Türkiye İş Kurumu
KDV	: Katma Değer Vergisi
OECD	: Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü
TÜBİTAK	: Türkiye Bilimsel ve Teknik Araştırma Kurumu
WHO	: World Health Organization

GİRİŞ

Dünyada geçmişten günümüze kadar insanlık tarihini etkileyen çok sayıda salgın hastalık ortaya çıkmıştır. Pandemi olarak adlandırılan ve geniş alanlara yayılan salgın hastalıklar, tarihte insanlık açısından önemli bir yere sahiptir. Pandemi tarihi incelendiğinde, “kara ölüm” olarak adlandırılan veba salgınından günümüz pandemisi Covid-19’a kadar çeşitli pandemiler toplumsal düzenin işleyişini değiştirmiş, sosyo-ekonomik ve kültürel anlamda insanlık tarihinde önemli etkiler yaratmıştır.

Covid-19, ilk kez 2019 yılının sonlarına doğru Çin’in Wuhan kentinde ortaya çıkmıştır. Kısa sürede birçok ülkeye yayılmasıyla 11 Mart 2020’de DSÖ tarafından pandemi ilan edilmiştir. Bu süreçte ülkelerin kapılarını kapaması, karantina uygulamaları, seyahat kısıtlamaları gibi belirli müdahale yolları uygulanmıştır. Covid-19, toplumsal ve ekonomik her alanda belirgin değişimlerin yaşanmasına neden olmuştur. Örneğin; bu süreçte dünya ekonomisinde büyüme oranlarında düşüş yaşanmış, işsizlik oranları artmış, belirli sektörler potansiyel kazanırken belirli sektörler de potansiyel kaybetmiş ve toplumsal alışkanlıklar değişmiştir.

Pandeminin toplumsal etkileri incelenirken özellikle işgücü piyasalarına olan etkisi çalışma hayatı için oldukça önemlidir. Pandemi sürecinde salgının yayılmasını önlemeye yönelik uygulanan müdahaleler, kısıtlama ve karantina uygulamaları pek çok sektörü derinden etkilemiştir. Ekonomik yapıda meydana gelen etkiler çalışma hayatına, işçi ve işveren ilişkilerine, çalışma modellerinde alternatif yollara gidilmesine neden olmuştur. Bu bağlamda pandemi ve çalışma hayatı arasındaki ilişki değerlendirilirken çalışma hayatını ilgilendiren her alana vurgu yapmak, bütüncül bir bakış açısıyla değerlendirmek, süreçte oluşan etkileri istatistik ve veriler ile değerlendirmek gerekmektedir. Bu nedenle yapılan çalışmada literatür taraması yapılarak, istatistik ve veriler karşılaştırılarak tümevarım yoluyla pandeminin etkilerini ortaya koymak hedeflenmiştir.

Çalışmanın amacı, Covid-19 pandemisinin çalışma hayatına etkilerini açıklamak ve post-pandemi sürecinde yaşanabilecek olası pandemilere karşı alınabilecek tedbir önerilerini ortaya koymaktır. Çalışma iki bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde pandemi kavramı, pandemi tarihi ve tarihsel süreçte meydana gelen pandemilerin toplumsal, ekonomik, kültürel ve siyasi etkileri üzerinde durulmuştur. Tarihte önemli olarak nitelendirilen veba, ebola, İspanyol gribi, kolera gibi pandemilerin nasıl ortaya çıktığı ve ne tür etkilere yol

açtığı incelenmiştir. Nitekim Covid-19 pandemisinden önce de pek çok büyük pandemi ortaya çıkmış ve tarihi önemli ölçüde etkilemiştir. Bu nedenle geçmişte meydana gelen salgınlar incelenerek aralarında ilişki kurulmuş ve genel etkilerinden bahsedilmiştir. Çalışmanın ikinci bölümünde ise Covid-19 sürecinde çalışma hayatında meydana gelen etkiler üzerinde durulmuştur. Burada OECD ülkelerinin pandemi sürecinde işgücü piyasalarındaki genel yapı, OECD ülkelerinde sendikal hareketlerin işleyişi, sendikalar ve konfederasyonların pandemiye yönelik çalışan haklarını korumak için gerçekleştirdiği faaliyetler, iş hukuku ve sosyal güvenlik hukukunda meydana gelen yeni mevzuat ve kanunlar, aktif ve pasif işgücü politikaları, yapılan teşvik ve yardımlar incelenmiştir. Yapılan inceleme GZFT analizi ile değerlendirilmiştir. GZFT analizi Covid-19 pandemisi ve çalışma hayatı ilişkisi çerçevesinde yapılmıştır. Bu kapsamda, Covid-19 pandemisinin etkileriyle çalışma hayatının güçlü ve zayıf yönleri analiz edilmiş, fırsat ve tehdit sayılabilecek durumlara değinilmiştir. Ayrıca post-pandemi dönemine ait tedbir önerilerine yer verilmiştir. Bu tedbir önerileri düzenleyici, denetleyici ve kapsayıcı tedbir önerileri olarak 3 ayrı başlıkta sınıflandırılmıştır. Alınan önlemlere ek olarak oluşabilecek olası pandemilere karşı ne tür bir yol izleneceğine dair önerilere yer verilmiştir. İkinci bölümün son başlığında ise pandemilere karşı bir eylem programı oluşturulmuştur. Bu eylem programında çalışan sağlığı, çalışan hakları ve çalışma kapsamı olarak sınıflandırılmış ve buna bağlı olarak uygulanacaklar listesi oluşturulmuştur.

I. BÖLÜM

1. DÜNYA'DA PANDEMİNİN GELİŞİMİ

1.1. Pandemi Kavramı

Pandemi kavramı herhangi bir bölgede ortaya çıkan ve farklı bölgelere yayılan bulaşıcı hastalıkları ifade etmektedir. Pandemi kavramı, bir kıta hatta tüm dünya yüzeyi gibi çok geniş bir alanda yayılan ve etkisini gösteren salgın hastalıkların genel ismi olarak karşımıza çıkmaktadır (Parıldar ve Dikici, 2020: 1). Endemi ise bir popülasyon arasında tahmin edilebilir ölçüde ortaya çıkmaktadır yani pandemi kadar geniş alanlarda görülmemektedir (Piret ve Boivin, 2021: 1). Enfeksiyon etkeninin canlıya bulaşması ile bulaşıcı hastalıkların yayılarak birçok canlıda hastalık meydana getirmesi salgın hastalık olarak ifade edilmektedir. Salgın hastalıklar, yalnızca bireyi değil tüm toplumu etkisi altına aldığından tarihsel süreç içerisinde her zaman insanlığın önemli bir sorunu olmuştur ve insanlık tarihinde medeniyetleri değiştirecek ölçüde sonuçlar beraberinde getirmiştir (Lindahl ve Grace, 2015: 1). Son dönemlerde Covid-19 pandemisiyle birlikte salgın hastalıklar üzerinde birçok inceleme yapılmakta ve pandeminin toplum üzerindeki etkileri incelenmektedir. Tarihsel süreçte meydana gelen pandemilerin coğrafya, iklim, toplumsal hijyen alışkanlıkları ile ilişkisi olduğu kabul edilmektedir (Pesen ve Özçelik, 2021: 229). Toplum sağlığını tehlikeye atan bulaşıcı hastalıklar toplumsal, kültürel, ekonomik ve siyasal anlamda birçok önemli etkiyi beraberinde getirmiştir. Bu bağlamda salgın hastalıklar geçmişten günümüze birçok imparatorluğu etkilemiş, yaşam biçimlerini değiştirmiştir ve değiştirmeye de devam etmektedir (Parıldar, 2020: 20). Günümüz pandemisi olan Covid-19 salgınında da görüldüğü gibi çalışma hayatı, eğitim sistemi, sosyal yaşam, tüketim alışkanlıkları olmak üzere birçok alanda değişim ve dönüşüm yaşanmaktadır. Bu anlamda geçmiş salgınların ve alınan önlemlerin incelenmesi, günümüzdeki salgınların daha iyi irdelenmesini ve gelecekte meydana gelebilecek salgınlara karşı fikir sahibi olmayı sağlayabilir.

1.2. Pandemi Tarihi

İnsanlık tarihinde toplumlar pandemilere karşı büyük çaresizlik içinde kalmış, kayıplar yaşamıştır. Her ne kadar 21.yüzyıl'da teknoloji gelişmiş, ortalama yaşam süresi uzamış ve sağlık sistemine ulaşım kolaylaşmış olsa da koronavirüs salgınıyla aslında

geçmişteki gibi pandeminin meydana geldiği birçok zamanda insanoğlunun ve tarihin derinden etkilendiği görülmüştür. Salgın hastalıklar tarihi değişimlerin, dönüşümlerin ve gelişimlerin tetikleyicisi olmuştur. Savaşlar, devrimler ve ekonomik krizler gibi pandemiler de toplumsal hayattaki değişimlerin meydana gelmesinde önemli bir etkiye sahiptir (Oğurlu, 2020: 794). Salgın hastalıkların ortaya çıkış sebebinin ve tedavi yönteminin bilinmemesi toplumu çoğu zaman panik haline sürüklemiştir. Geçmişten bu yana salgın hastalıkların sebebi birçok nedene dayandırılmıştır. Kimi zaman dini inanışlara göre işlenen günahların bir cezası kimi zaman ise köpekler, fareler gibi hayvanlardan geldiğine inanılmıştır (Sepetcioğlu, 2020: 1). Günümüzde yapılan incelemeler ve araştırmalara göre bulaşıcı hastalıkların ortaya çıkışında daha çok hayvanların ve temizlik alışkanlıklarının etkili olduğu söylenmektedir.

Geçmişten günümüze kadar insanlık birçok pandemiyle mücadele etmiştir. Bu salgın hastalıklar içerisinde özellikle veba, kolera, İspanyol gribi, sars, mers ve 2019 yılının Aralık ayında Çin'in Wuhan kentinde ortaya çıkan Covid-19 pandemisi bulunmaktadır. Dünya pandemi tarihinde yaşanan bu ciddi salgınlar, insanlar tarafından hatırlanmış ve hatırlanmaya devam etmektedir. Pandemilerin neden olduğu ciddi sorunlar nedeniyle tarihsel süreçte birçok ülke, salgının yayılmasını önlemek için halk sağlığı ve hijyen ile ilgili önlemler almış, müdahalelerde bulunmuştur. Küresel etkiye sahip ve yüksek oranda can kaybına neden olan seçili pandemilere, pandemi tarihini daha iyi analiz edebilmek için aşağıda değinilecektir.

1.2.1. Veba

Pandemi tarihine bakıldığında ilk olarak kara ölüm olarak adlandırılan veba salgınından bahsetmek mümkündür. Veba salgını tarih boyunca farklı zamanlarda ortaya çıkmış ve en ölümcül salgın hastalıkların başında yer almıştır. Vebanın tarihte kayıtlara geçen ilk pandemisi, M.Ö. 430 yılında ortaya çıkan Atina Vebasıdır. Atina Vebası Etiyopya'da meydana çıkmış oradan Mısır ve Yunanistan'a yayılmıştır. Bu dönemde meydana gelen vebaya Atina ve Sparta şehir devletleri arasında yapılan Peloponnesos Savaşı sırasında ortaya çıkması nedeniyle Atina vebası denilmiştir. Sonrasında Antoninler vebası, Jüstinyen vebası gibi türleriyle M.Ö. ve M.S. zamanlarda değişik şekillerde tekrarlamıştır. Kendini baş ağrısı, vücudu kaplayan kızarıklık ve ateş olarak gösteren bu salgın daha sonraları M.S. 165-180 yılları arasında Roma imparatorluğunda meydana gelmiştir. 541 – 543 yılları arasında görülen Justinyen vebası ise önceki vebalar gibi Mısır

ve Etiyopya’da görülmüş, Mısır’dan Filistin’e oradan da tüm dünyaya yayılmış Kuzey Afrika, Avrupa, Orta ve Güney Asya nüfusunun neredeyse %60’ını etkilediği ve can kaybına yol açtığı tahmin edilmektedir (Huremoviç, 2019: 11-12).

Büyük veba salgını ise *Yersinia pestis* bakterisinden bulaşarak, 1347 yılında Kuzey Afrika ve Asya’da ortaya çıkmıştır. İkinci veba salgını Avrupa nüfusunun %30-50’sinin dahil olduğu yaklaşık 200 milyon kişinin ölümüyle sonuçlanmıştır. Tahminlere göre veba salgınının 1347 yılında Orta veya Doğu Asya’dan İpek yolu aracılığıyla Kırım’a ulaştığı, buradan ise ticaret gemilerinde bulunan fare ve pireler aracılığıyla Afrika, Batı Asya ve Avrupa’ya yayıldığı düşünülmektedir. Pireler ve fareler tarafından insanlara bulaşan bakterilerin büyük ölçüde vebaya yol açtığı bilinmektedir (Taylor ve Moji, 2021: 48). Veba salgını Avrupa’da iki farklı şekilde kendini göstermiştir. Bunlardan biri hıyarcıklı veba olarak isimlendirilirken diğeri akciğer vebası olarak bilinmektedir. Hıyarcıklı veba, virüs taşıyıcı pirenin ısırmasıyla vücutta oluşan siyah lekenin oluşmasına bağlı olarak salgına yakalanan insanların bir hafta içerisinde hayatını kaybetmesine yol açarken, akciğer vebası akciğere virüsün yerleşmesi sonucu burundan kan gelmesine neden olmaktadır. Kişinin öksürüğü aracılığıyla yayılan akciğer vebası hastalığa yakalanan çoğu insanın 24 saat içerisinde ölmesine yol açmıştır (Özden ve Özmat, 2014: 65). Bu durum başta Avrupa olmak üzere dünyanın birçok yerinde derin etkilere neden olmuştur. Yaşanan veba salgınıyla beraber insanlar hastalığa ve tedavisine karşı ne tür önlemler alınması gerektiğini bilmediğinden farklı yöntemlere başvurmuştur. Ancak alınan tedbirlerin yetersiz kalması durumunda 14.yüzyıldan itibaren karantina ve tecrit uygulamasına geçilmiştir (Pesen ve Özçelik, 2021: 231). Ekonomik, sosyal ve dini etkileri gibi birçok alanda toplumu ilgilendiren pandemi koşulları Avrupa’nın önemli bir yarısını elinde tutan Bizans İmparatorluğu’nun da zayıflamasına yol açmış, ekonomik durgunluğa ve toplumsal kaygıların artmasına yol açmıştır.

1.2.2. Kolera

1800’lü yılların başında ortaya çıkan Kolera salgını da veba gibi tarihte önemli etkileri olan pandemilerden biridir. Kolera Salgını, *Vibrio Cholerae* adlı bakterinin etken olduğu, su kaynaklı hastalıklar arasında yer almaktadır. Akut ve şiddetli ishal gibi belirtilerle kısa sürede insan vücudunun yüksek oranda su kaybetmesine neden olmaktadır (Tapısız ve Altınbaş, 2020: 61).

Kolera salgını, pandemi halini almadan önce Hindistan'ın bazı bölgelerinde görülen epidemik bir hastalık olarak görülürken ticaret vasıtasıyla diğer bölgelerde de büyük bir yayılıma ve dünyayı etkileyen bir pandemiye neden olmuştur. Kolera salgını, ilk Asya kolera salgını veya Asya kolerası olarak bilinmektedir ve 1817 yılında Hindistan'ın Kalküta şehrinde ortaya çıkmıştır. Buradan Güneydoğu Asya'da Orta Doğu, Doğu Afrika ve Akdeniz kıyı bölgelerine yayılmıştır (Türk vd., 2020: 619). Ticaret vasıtasıyla yayıldığı düşünülen kolera salgını kısa sürede yayıldığı bölgelerde milyonlarca insanın ölümüne yol açmıştır. Özellikle hijyen açısından önemli riskler taşıyan kolera salgını içme suyu, tuvaletler gibi fizyolojik ihtiyaçlar ile nüfus yoğunluğu arasındaki dengelerde ani değişiklikler meydana getirmiştir (Griffith vd., 2006: 973).

İkinci Kolera salgınının ise 1829 -1851 yılları arasında Rusya'da başladığı ve Moskova vatandaşlarının ağır etkilendiği bilinmektedir (Colwell, 1996: 2026). Tarihsel süreç incelendiğinde, yedi büyük kolera pandemisinden bahsetmek mümkündür. Bu ortaya çıkan kolera pandemilerinin ortak özelliği ise aynı coğrafyada bulunmalarıdır. Buna bağlı olarak Hindistan'ın Ganj Nehri'nin pis sularının taşması ve çevresinde bulunan canlıları etkilemesi, meydana gelen kolera pandemilerinin coğrafyadan kaynaklı olduğunu gösterebilir.

1.2.3. İspanyol Gribi

H1N1 grip virüsü, 1918 yılında 1.Dünya Savaşı başladıktan dört yıl sonra ortaya çıkmıştır. Savaş döneminde oluşan yetersiz temizlik, kalabalık yaşam alanı, düzensiz beslenme gibi etkenler salgının yayılmasında etkili olmuştur. Ayrıca salgının savaş döneminde meydana gelmesi ve sağlık hizmetlerine erişimin zor olması yorgun ve genel sağlığı kötü olan Avrupa nüfusunu daha da derinden etkilemiştir (Jester vd., 2019: 32). H1N1 grip virüsünün etkili olduğu İspanyol Gribi, 1918-1919 yıllarında milyonlarca kişinin ölümüne yol açmıştır. İspanyol gribi tarihteki en büyük grip salgını olarak bilinmektedir. 1.Dünya Savaşı sırasında başlayan salgın, askeri kampların sürekli yer değiştirmesiyle birlikte pandemi halini almıştır (Parıldar, 2020: 21).

Savaş devam ederken salgının ortaya çıkışı kamuoyuna karşı gizlenmiş ve savaş motivasyonunun düşmesini engellemek amacıyla salgından bahsedilmemiştir. Bu durum salgının hızlı bir şekilde büyük bir pandemi haline gelmesine yol açmıştır. Savaşa katılmayarak tarafsız kalan İspanya salgından ilk bahseden ülke olmuştur. Böylece H1N1

virüsünden kaynaklanan salgına, İspanyol Gribi adı verilmiştir (Tapısız ve Altınbaş, 2020: 61).

İspanyol gribinin nerede ortaya çıktığına dair iki ayrı görüş bulunmaktadır. Bunlardan biri Çin'in Kanton şehrinde ortaya çıktığına yöneliktir. Çin'de ortaya çıkan virüsün, Kuzey Amerika'ya yapılan yoğun göçler sırasında taşındığı ve bu nedenle yayılım gösterdiği düşünülmektedir. Bir diğer görüş ise virüsün Amerika Birleşik Devletleri'nde ortaya çıktığıdır. Kaydedilen ilk vakaların Mart 1918'de Furston askeri kampında, Detroitte ve Güney Karolina'da bulunan bir hapishanede bulunduğu bilinmektedir (Lina, 2008: 204). 1.Dünya Savaşı sırasında oluşan salgın askeri birliklerin yer değiştirmesiyle birlikte hızlı bir şekilde yayılmıştır. Hatta Amerika'dan Avrupa'ya gönderilen askeri birliklerinde bulunan askerlerin çoğu yolculuk sırasında hayatını kaybetmiştir. İspanyol gribinin en önemli özelliği, 20-40 yaş arasındaki sağlıklı nüfusu etkisi altına almasıdır. Önceki salgın hastalıklar yaşlı nüfus ve çocukları etkilerken, İspanyol gribi sağlıklı ve genç nüfusu etkilemiştir (Roser, 2020: 2).

1.2.4. Ebola

Ebola virüs pandemisi, hemorajik ateş belirtisiyle 2013 yılında Gine'de kendini göstermiştir. Virüs, 28.000 kişiyi etkileyerek, 11.000 kişinin ölümüne yol açmıştır (Sampath vd., 2021: 4). Kuluçka süresi bir hafta olan ebola virüsü, kuluçka süresinden sonra insanları ağır ateş içinde bırakarak diş eti, burun ve bağırsaklarda kanamalara, titreme nöbetleri ve saç dökülmelerine neden olmaktadır. Ebola virüsü, üst düzey bir biyolojik tehlike olarak adlandırılmaktadır. Bunun nedeni ise bulaştığı on kişiden dokuzunu öldürmesidir. Ebola salgını, ilk olarak 2013 yılında ortaya çıkmamıştır, tarihi daha eskilere dayanmaktadır. Tarihte yıkıcı etkileri bilinen ilk Ebola salgını, 1976 yılında Sudan ve Zaire'de bir öğretmene ebola virüsünün bulaşmasıyla ortaya çıkmıştır. Yağmur ormanlarında avlanırken ya da sıtma aşısı olurken sterilize edilmemiş şırınga nedeniyle virüsü kapıldığı düşünülmektedir. O dönemde, Afrika'da yeterli kadar tıbbi malzeme bulunmadığından aynı şırıngayla günde 300'e yakın hastaya ilaç enjekte edildiği söylenmektedir. Bu şekilde ebola virüsü birçok kişiye bulaşarak salgın halini almıştır (Nikiforuk, 2020: 262-263).

Bu süreçte gönüllü olarak çalışan birçok salgın çalışını hayatını kaybetmiş, salgının etkileri toplumun derinden etkilemiştir. Ebola salgını nedeniyle meydana gelen seyahat kısıtlamaları ve işçi kayıpları, maden sektörünün azalmasına yol açmıştır (Türk vd., 2020: 625).

1.2.5. Sars-Corona Virüsü ve Mers-Corona Virüsü

Sars-Corona virüsü, ilk kez 2003 yılının Şubat ayında Çin’de görülmüştür. Sars-Corona virüsü, şiddetli akut yolu solunum sendromu olarak da bilinmektedir. Şiddetli akut solunum yetersizliğine neden olan virüs hayvanlara, hayvanlardan da insanlara hızlı bir şekilde bulaşmakta ve insan hayatını tehdit eden önemli hastalıkların oluşmasına yol açmaktadır (Yücel ve Görmez, 2019: 33). Sars-Corona virüsü, bulaştığı kişilerde, zatürre oluşumunda etkili olmakta ve insan hayatını tehdit altına almaktadır. Bu virüs, salgınla yakından ilişkili yarasa ve vahşi av pazarlarında bulunan diğer hayvanlar arasında, sonrasında ise insanlara bulaşmasıyla keşfedilmiştir. Sars-Corona virüsünün kuluçka süresi 2-10 gün arası olup, hastalıkta ilk belirtiler, yüksek ateş, halsizlik, zatürre, öksürük, boğaz yanması ve kas ağrıları olarak görülmektedir (Al-Hazmi, 2016: 510).

Mers-Corona virüsü, ilk kez 2012 yılının Haziran ayında Suudi Arabistan’ın Cidde kentinde böbrek yetmezliği olan bir hastada görülmüştür (Chathappady House vd., 2021: 3). Mers-Corona virüsü, Orta Doğu Solunum Sendromu olarak da bilinmektedir. Virüsün, afrika yeşil maymunları tarafından yayıldığı söylenmektedir. Dünya Sağlık Örgütü, 2016 yılının Ocak ayında Mers-Corona virüsü nedeniyle 587 ölümün içinde olduğu 1638 vaka bildirmiştir. Kuluçka süresi 2-14 gün arasında değişen hastalığın genel belirtileri, öksürük ve ateş gibi şikayetlerle başlayıp, solunum yetmezliğine kadar ilerleyebilmektedir (İnal, 2016: 41).

1.2.6. Covid-19 (Yeni Korona Virüsü)

Covid-19 pandemisi, ilk kez 2019 yılının sonlarına doğru Çin’in Hubei eyaletinin Wuhan kentinde Huanan Deniz Ürünleri Toptan Satış Pazarı’nda ortaya çıkmıştır. 31 Aralık 2019 tarihinde yerel sağlık otoriteleri tarafından epidemolojik bir salgın olduğu bildirilen Covid-19, Ocak 2020 tarihinde Çinin diğer bölgelerine ve Tayland, Kore Cumhuriyeti, Vietnam gibi birçok ülkeye yayılmıştır (Yi-Chi vd., 2020: 217). Covid-19 Salgını, 170’ten fazla ülkeyi etkilemiş, yüz milyonlarca kişiyi enfekte etmiş ve milyonlarca kişinin ölümüne yol açmıştır. Bilimsel verilere göre virüsle mücadele için kesin bir tedavi yöntemi bulunamamış, bazı aşılar geliştirilmiş ve bilimsel çalışmalar yapılmıştır (Clemente-Suarez vd., 2021: 3).

2003 yılında ortaya çıkan Sars-Corona ve 2012 yılında görülen Mers-Corona virüsünden sonra ortaya çıkan yeni korona virüsü insanlar arasında hızlı bir şekilde

yayılarak birkaç ay içerisinde tüm dünyayı etkisi altına almıştır. Dünya Sağlık Örgütü (DSÖ), 12 Mart 2020 tarihinde, kayıt altına alınmış 20.000'den fazla vaka ve Avrupa'da salgın nedeniyle 1000 ölüm gerçekleşmesi sonucunda Covid-19'u pandemi ilan etmiştir (Parıldar ve Dikici, 2020: 2). DSÖ verilerine göre, salgının başladığı günden 26 Kasım 2021 tarihine kadar toplam 260 milyona yakın vaka gerçekleşmiş ve salgına bağlı olarak 5 milyon kişinin can kaybı söz konusu olmuştur.

Covid-19 salgınının genel belirtileri yüksek ateş, halsizlik, tat ve koku kaybı ve baş ağrısı olarak görülmektedir. Erken evrelerde solunum yolu enfeksiyonu olarak kendini gösteren Covid-19 virüsü, ilerleyen aşamalarda solunum yetmezliği ve zatürreye dönüşebilmektedir. Yeni korona virüs hastalığının kuluçka süresi, önceki görülen korona virüslerden yani Sars-Corona ve Mers-Corona'da gerçekleşen kuluçka süreleriyle aynıdır. Ayrıca Covid-19'un, insanlara bulaşan korona virüsleri grubunda yedinci korona virüsü olduğu bilinmektedir (Chathappady House vd., 2021: 3).

Covid-19 pandemisiyle birlikte, toplumun temel hijyen alışkanlıkları değişmiş, sosyal mesafe önlemleri uygulanmış, maske takma zorunluluğu getirilmiş, karantina uygulamaları önem kazanmıştır. İçinde bulunduğumuz bu süreçte, çalışma şekilleri, eğitim sistemi, tüketim alışkanlıkları gibi toplumu yakından ilgilendiren birçok alanda ciddi değişiklikler söz konusu olmuştur. Ülkeler, salgınla mücadelede aşı geliştirme yollarına başvurmuşlardır. 2020 yılı Aralık ayı itibarıyla Covid-19 toplu aşılama programları başlatılmıştır. Birçok ülkede Covid-19 virüsüne karşı farklı aşılar geliştirilmiştir. Almanya tarafından 31 Aralık 2020 yılında Pfizer/BioNTech aşısı üretilmiştir (Kaya, 2021: 32). Nisan 2021 yılında, Amerika Birleşik Devletleri kökenli bir firma tarafından Moderna aşısı, Rusya'da üretilen Sputnik V aşısı, Haziran 2021 itibarıyla Çin menşeli inaktif virüs aşısı olarak Sinovac-Coronovac ve 3 Kasım 2021 yılında Hindistan tarafından üretilen Covaxın aşısı bilinen Covid-19 aşıları arasında yer almaktadır.

Covid-19 pandemisi başladığı günden bu yana, mutasyonlar geçirmekte ve salgının devam etmesine neden olmaktadır. DSÖ, Covid-19'un ortaya çıkan mutasyonlarından 5'ini endişe verici varyant olarak tanımlamıştır. Bu varyantlar, Eylül 2020'de Birleşik Krallık'ta ortaya çıkan Alfa, Mayıs 2020'de Güney Afrika'da görülen Beta, Kasım 2020'de Brezilya'da Gama, Ekim 2020'de Hindistan'da Delta ve Kasım 2021 tarihinde birçok ülkede görülen Omikron varyantı endişe veren Covid-19 varyantları arasındadır.

1.3. Pandeminin Etkileri

Salgın hastalıklar, geçmişten günümüze kadar birçok topluluğu, tarihi, ekonomiyi, kültürel yapıyı ve insanın olduğu birçok alanı etkilemiş ve etkilemeye de devam etmektedir. İlkçağlardan bu yana salgın hastalıklar, insanlık tarihinde birçok olaya konu olmuş, üzerine incelemeler yapılmış, kitaplar yazılmış, belgeseller çekilmiştir. Ancak ilkçağlardan bu yana insanlığı derinden etkileyen salgın hastalıklara karşı kesin çözümler alınamamış ve salgın hastalıklar yüzyıllar boyu belli aralıklarda mutasyona uğrayarak ortaya çıkıp, insan hayatını etkisi altına almıştır.

Pandeminin etkilerinden bahsederken “Kara Ölüm” olarak adlandırılan Veba’dan günümüzün önemli bir sorunu haline gelen Covid-19 pandemisine kadar, pandeminin insan hayatına etkilerinden bahsetmek mümkündür. Pandemiler, toplumsal yapıyı birçok alanda etkisi altına almıştır. Bu etkiler toplumsal, kültürel, siyasal ve ekonomik alanlarda sınıflandırılarak incelenecektir.

1.3.1. Pandeminin Toplumsal Yapıya Etkileri

Pandeminin toplumsal yapıya etkilerini incelerken, toplum ve toplumsal yapı kavramlarına kısaca değinmek gerekmektedir. Toplum, ihtiyaçlarını gidermek doğrultusunda bir arada bulunan ve ortak bir kültür yapısına sahip olan çok sayıda bireylerin oluşturduğu örgüt olarak ifade edilebilir. Toplumsal yapı kavramı ise toplumda örgütlenmiş ilişkiler ağı olarak tanımlanabilir (Mutioğlu ve Mutioğlu, 2020: 24).

Pandemilerin ortaya çıktığı bölgelerde sosyal etkiler şiddetli bir şekilde kendini göstermiştir. Tarihsel süreç içerisinde meydana gelen birçok pandemik süreçler benzer toplumsal sonuçları beraberinden getirmiştir. Seyahatlerin kısıtlanması, okulların kapanması, pazarların ve sporun tatil edilmesi, pandeminin ağır geçtiği yer ve zamanlarda karantina uygulamaları gibi müdahaleler geçmişten bu yana ortaya çıkan pandemilerde kendini tekrarlamıştır (Qui vd., 2017: 7). Nüfus hareketliliğinin azalması, eğitimin aksaması, aile ilişkileri, halka açık etkinliklerin iptal edilmesi gibi pandeminin yayılması için uygulanan birçok müdahale toplumsal yapıda belli etkiler yaratmış ve toplumun temel alışkanlıklarını değiştirmiştir.

Pandemi tarihinde toplumsal yapıyı etkileyen önemli olayların çoğu pandemi dönemlerinde meydana gelmiştir. Veba salgınının gerçekleştiği dönemlerde, insanlar sosyalleşmeden uzaklaşarak kendi içlerine kapanmıştır. “Kara Ölüm” olarak adlandırılan bu

salgın sürecinde, salgından yoğun olarak etkilenen bölgelerde aileler eş, dost, çocuk ve arkadaş ölümleriyle ruhsal çöküntü içine girmiştir (Pesen ve Özçelik, 2021: 237). Bu durum toplumun temel çekirdeği olan aile kurumunun derinden etkilenmesine ve birçok ailenin dağılmasına yol açmıştır.

Avrupa’da birçok din adamının ölmesi ve salgının son bulması için dua edilmemesi dine olan inancı da azaltmıştır (Türk vd., 2020: 616). Özellikle Veba’nın önemli toplumsal etkilerinden biri de Yahudilerle ilgili yaşanan Flagellant hareketidir. Flagellant hareketi, dini nedenlerle kendini kırbaçlayan, döven anlamına gelmektedir. Macaristan’da ortaya çıktığı düşünülen bu hareketin, en yoğun etkisi Almanya’da yaşanmıştır. Flagellant hareketine katılan kişiler, salgının tanrı tarafından insanlara ceza olarak gönderildiğine inanmakta ve tanrının öfkesini dindirmek için kadınlı erkekli 50-300 kişilik gruplar halinde kendilerini kırbaçlamışlardır. Kendilerini azizlerin askerleri olarak gören bu grup, Yahudileri salgının sorumlusu olarak görmesi nedeniyle, Yahudi düşmanlığına neden olmuş ve katliamı tetiklemiştir (Genç, 2011: 143). Salgın süresi boyunca, Avrupa’daki insanlar öfkelerini Yahudileri yakarak gidermeye çalışmışlar hatta Katolik rahipler, Yahudileri yakmadan önce kazıklara çivilemiş, şarap fiçilerine kapatarak Ren Nehri’ne atmışlardır (Nikiforuk, 2020: 73).

Veba salgınında, salgına yakalanan hastalarda aşırı ateş, şiddetli sarsılma ve titreme gibi belirtiler görülmüştür. Halk bu titremelere ölüm dansı adını vermiştir, böylelikle veba salgını döneminde sosyal hayata “ölüm dansı” kavramı girmiştir (Genç, 2011: 142). 1348 yılında Venedik komite oluşturmuş, salgına yakalanmış gemileri, insanları ve malları bir adada tutarak karantina uygulamalarını başlatmıştır. Bu süreçte komite, günde yaklaşık 600 kişinin hastalıktan ölmesi nedeniyle, karantina kurallarına uymayanlara ölüm cezası uygulamıştır. Karantina uygulamalarına tabii olan gemiler, kısa sürede Avrupa denizciliğinde karantinanın standart uygulama gelmesini sağlamıştır. Bu süreçte, Avrupa’nın büyük şehirlerinden olan Milano’da da yetkililer, hastaları vebadan veya açlıktan ölmek üzere evlerine hapsetmiş, vebaya yakalananları şehir dışına sürmüş, festivaller, fuarlar, kilise ayinleri yasaklanmıştır (Nikiforuk, 2020: 85). Uygulanan yasaklar, toplum tarafından hoş karşılanmasa da kesin bir şekilde önlem alınmış ve veba kontrol altına alınmaya çalışılmıştır.

Salgın hastalıklardan sıtma ve sarıhummada ise yaşam şartları kötü olan köleler, salgınla daha çok zalimliğe maruz kalmıştır. Karayipler’de köleler için kısa ve mutlu

olmayan bir hayat söz konusu olmuştur. Bu dönemde köle sahipleri köleleri, daha çok çalıştırmış ve yeteri kadar beslememişlerdir (Nikiforuk, 2020: 42).

Tarihin önemli salgın hastalıklarından biri olan Kolera pandemilerinde de toplumsal yapı ciddi anlamda etkilenmiştir. Kolera salgınında, okullardaki öğrenci sayıları azaltılmaya çalışılmış, öğrencilerin beslenme ve hijyen alışkanlıklarına önem verilmiştir. Okul çevrelerindeki gıda satılan yerler ve yemekhanelerde verilen yiyeceklerin sağlıklı olmasına çok dikkat edilmiştir (Ayar, 2007: 375). Pandemiler toplumsal yapıyı etkilerken, sosyal faaliyetleri de etkisi altına almaktadır. Örneğin, çiçek hastalığı salgınında, Osmanlı'da çiçek aşısı yapan kadınların aşıcı hatun, aşıcı kadın, çiçekçi hanım diye anıldıkları bilinmekte ve hastalığın tedavisinde kullanılmak için gül, sümbül ve lale yetiştiriciliği yapıldığı belirtilmektedir (Pesen ve Özçelik, 2021: 241).

İspanyol gribi salgınında, doktorlar ve hemşireler tarafından yeterli tedavi uygulanmamıştır. Çünkü bu dönemde doktorlar da çaresiz kalmış, çok sayıda sağlık çalışanı hayatını kaybetmiştir. Bu durumda halk, salgını durdurabilmek için her türlü yolu denemiştir. Toplantı yasakları getirilmiş, otobüsler dezenfekte edilmiş, el sıkışmak yasaklanmış, askerlere her sabah sirke ve su ile gargara yapma zorunluluğu getirilmiş ve aralarında yirmi metre mesafe bırakılmıştır (Nikiforuk, 2020: 196).

Covid-19'un toplumsal yapıya etkilerine bakıldığında, Veba'da orta yaş grubunun risk grubu olmasının aksine risk grubu olarak 65 yaş üzerini görmekteyiz. Covid-19 pandemisi toplumsal yapıyı birçok konuda etkilemektedir. Eğitim sistemi, sosyal yaşam, tüketim alışkanlıkları, aile içi düzen olmak üzere etkisi uzun süren bir süreçten bahsetmek mümkündür. Bu süreçte, gençlerin, işsizlerin ve yoksulların aile için iletişim sorunları daha fazla ortaya çıkmıştır (Ataman vd., 2021: 238). Kalabalık evlerde uzun süre kalma durumu, bireylerde stres ve kaygı yaratarak aile içi şiddetin artmasına yol açmıştır. İzolasyon sürecinde, toplumun tüketim alışkanlıkları değişmiştir, evde daha uzun vakit geçirmenin sonucunda firmalar evde kullanılan ürünlerin üretimine öncelik vermiştir. Maske zorunluluğu ve sosyal mesafe kuralı bireylerin etkileşim içinde olmasını kısıtlamıştır.

Dünya genelinde birçok ülke salgına karşı mücadelede destek paketleri açıklamıştır. Devlet tarafından sağlanan bu destekler hem işletmeye yönelik hem de vatandaşlara yönelik destek paketleri olmak üzere ülkelerin ekonomik durumu ve salgının boyutuna göre farklılık göstermiştir. Çin, ABD, Almanya, İtalya ve İspanya gibi salgının şiddetinin ağır hissedildiği ülkeler düzenlenen destek paketlerini yenilemek durumunda kalmıştır (EY, 2020a: 10).

Salgın sürecinde Türkiye Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı talep eden kişilere, sosyal destek yardımı kapsamında 1.000 lira nakdi ödeme yapmıştır. Sokağa çıkma kısıtlamalarının yoğun olduğu dönemlerde, 65 yaş üzeri vatandaşların temel ihtiyaçlarını gidermek üzere Vefa Sosyal Destek Grubu çalışmaları yapılmış, bankalar tarafından kredi yapılandırma uygulamaları gelmiş ve kredi ödemeleri 6 ay ertelenmiştir.

Deloitte Küresel Covid-19 Salgınının Türkiye’de Farklı Sektörlere Etkilere (2020) isimli raporunda,

- Sokağa çıkma kısıtlamalarının arttığı dönemlerde evde yaşam bireyler için yalnızca fizyolojik ihtiyaçların giderildiği bir yer olmaktan çıkmış sosyal yaşam merkezi haline gelmiştir. Bu süreçte bireyler özellikle evde daha kaliteli vakit geçirebilmek için tüketim alışkanlıklarında değişiklik yapmıştır. Dekoratif aletler, mutfak eşyaları, hobi malzemeleri gibi ürünlerin tüketimi artmıştır.
- Evde geçirilen zamanın artması online eğitim, internet, online kurslar gibi alanlara yönelim artmıştır (Deloitte, 2020a).

1.3.2. Pandeminin Kültürel Yapıya Etkileri

Kültür, toplumların sahip olduğu ve gelecek nesillere aktardığı maddi ve manevi değerler bütünü olarak ifade edilmektedir. Tarihte yaşanan salgın hastalıklar, kültürel yapıyı etkilemekte ve değiştirmektedir. Yaşanan olaylar, bugünü etkilediği gibi gelecek nesillere de yansımaktadır. Önceki yaşanmış salgınların izleri, kültürel yapıya, sanata, gelenek ve göreneklere empoze olmuştur.

Tarihte en çok adı duyulan salgın hastalık veba salgını toplumsal alanda olduğu gibi kültürel alanda da etkili olmuştur. Bu süreçte veba salgını Ortaçağ’ın gelişen kültürünün sonunu getirmiş, sanat ve edebiyatın hastalıklı bir hale gelerek yaratıcılığını kaybetmesine yol açmıştır. Örneğin; Boccaccio’nun Decameron adlı eserinde, yazar veba salgını korkunç bir şekilde kaleme almıştır. Aynı şekilde, ressam Peter Brueghel’in Ölüm Zaferi adlı eseri ve Geoffrey Chaucer’ın Canterbury Hikâyeleri de vebayla ilgili korkunç betimlemeler içermektedir (Genç, 2011: 144). Veba yıllarında neredeyse her portrede ölümü hatırlatan unsurlar bulunmaktadır. Dönemin birçok eserine kafatası ve iskelet yığınları konu olmuştur. Ünlü ressam Hans Burgkmair’in karısının portresi olarak kemik ve kafatası çizdiği bilinmektedir (Nikiforuk, 2020: 75). Kolera salgını döneminde, İspanyol yazar

Gabriel García Márquez, 1985'te kaleme aldığı Kolera Günlerinde Aşk adlı eserinde de salgının etkilerini görmek mümkündür (Afacan ve Avcı, 2020: 10).

Veba salgınıyla Avrupa'da birçok din adamının ölmesi dine olan bağlılığın azalmasına neden olurken bir yandan da Latince'nin uluslararası bir dil olarak Avrupa'daki hakimiyetini sonlandırmıştır. Latince bilen birçok keşiş ve aydının hayatını kaybetmesi, üniversite ve kiliselerin Latinceyi iyi bilmeyen üyelerle dolmasına yol açmıştır (Nikiforuk, 2020: 82).

Pandemilerin kültürel ve sosyal yapıya etkilerinden bir diğeri ise salgın dönemlerinde ortaya çıkan vasiyetnamelerdir. Özellikle veba salgını sırasında, salgından kurtulacağına inanmayan birçok kişi, mallarının başkalarının eline geçmesini istememiştir. Bu sebeple salgın döneminde vasiyetname yazımı yaygın bir davranış halini almıştır (Genç, 2011: 140). Yine bu süreçte, evlilik oranları düşmüş ve kadınların çalışma hayatına daha çok girdikleri görülmüştür. Bunun temel nedenlerinden bazıları, salgında çok sayıda bebek ölümünün gerçekleşmesi ve kadınların hamilelik sürecini daha zor geçirmesi olmuştur. Bu durum kadınları evlilikten ve aile kurmaktan uzaklaştırmış, daha faydalı olduğunu düşündükleri için çalışma alanlarına kaydirmiştir (Karaimamoğlu, 2020: 280). Dolayısıyla nüfusun azalmasına ve aile yapısının zayıflamasına yol açmıştır.

Covid-19 pandemisi izolasyon sürecinde, evlerde daha uzun zaman geçirilmiştir. Boş zamanın evde geçtiği bu süreçte insanlar daha çok yemek yapmaya başlamıştır. Hatta sokağa çıkma yasağının uygulandığı günlerde, geleneksel yollara başvurarak evlerde ekmek ve yemek yapımı dikkat çekmektedir. Böylelikle kültürel öğeler daha çok uygulanma ve gelecek nesillere aktarılma fırsatı bulmuştur (Güven, 2020: 86). Öte yandan pandeminin kültürel yapıya etkilerinden bahsederken, milli ve dini bayramların izolasyon şartları altında geçirilmesi, bayramlaşma geleneğinin uygulanmaması, sinema, tiyatro, konser ve opera gibi kültürel ve sanatsal etkinliklerin iptal edilmesi olumsuz etkiler arasında gösterilebilir. Bayramlarda uygulanan sokağa çıkma yasağı, insanların yakınlarıyla telefon ve internet aracılığıyla bayramlaşmasına yol açmıştır. Bu süre zarfında internet kullanım oranları artmıştır, özellikle çocuklarda internet ve teknolojik alet kullanımı alışkanlık haline gelmiştir. Böylelikle adet ve gelenekler değişime uğramıştır. Covid-19 pandemisi devam etmekte olduğundan, gelecek nesillere ne şekilde yansıtacağı ve edebi eserlere ne şekilde konu olacağı net olarak bilinmemektedir. Ancak önceki pandemi süreçlerinde görüldüğü

gibi, Covid-19 pandemisinin de edebiyat ve kültürün birçok alanına konu olması muhtemel görünmektedir.

1.3.3. Pandeminin Siyasal Yapıya Etkileri

Tarih boyunca meydana gelen salgınlar, savaşlar, ekonomik krizler, doğal afetler meydana geldiği ülkeyi etkilemekle kalmayıp etkileşimde olduğu diğer ülkeleri de etkisi altına almaktadır. Özellikle teknolojinin gelişimiyle iletişimin, ulaşımın kolaylıkla sağlandığı ve sınırların ortadan kalktığı küreselleşen dünyada, belli bir bölgede meydana gelen olaylar küresel çapta etkiye sahip olmaktadır. Siyasi kurumlar bir ülkenin, kamu düzenini sağlama ve yönetimi gerçekleştirme görevlerini üstlenmektedir (Güngörer, 2020: 402). Siyasal yapı içerisinde, iktidar, bürokrasi, yönetim ve otorite gibi birçok unsuru barındırmaktadır. Pandeminin siyasal etkilerine bakarken tarihteki önemli pandemileri değerlendirmek gerekmektedir.

Roma İmparatorluğu Antoninler Dönemi, M.S. 155-160 yıllarında yaşanan ilk veba salgınları sonrasında askeri kayıplar ve nüfusun azalmasıyla birlikte, ekonomik ve askeri anlamda zayıflamaya başlamıştır. 172-180 yılları arasında aralıklarla devam eden Marcomanni savaşları ve salgının neden olduğu can kayıpları artırmıştır (Karakuş, 2018: 40). Salgın hastalıkların yarattığı bu yıkımlar, siyasal olarak özellikle Amerika ve Afrika'nın sömürgeleştirilmesinde rol oynamıştır.

14. yüzyılda vebaya bağlı meydana gelen önemli bir diğer etki ise feodalizmin çöküşü olmuştur. Nüfusun azalmasıyla beraber kırsal alanda işgücü azalmıştır. Bu durumda feodal beyler, serfleri daha ağır şartlarda çalıştırmaya başlamıştır. Böylelikle veba, Avrupa'da köylü ayaklanmalarının meydana gelerek, feodalizmin çökmesi ve ücretli işçiliğin ortaya çıkmasına zemin hazırlamıştır (Macar ve Asal, 2019: 225).

Antik Yunan ise sıtma salgınından siyasal anlamda etkilenen medeniyetler arasında yer almaktadır. Salgın, medeniyetlerin zayıflamasına neden olduğu gibi, savaşların kaybedilmesine yol açmış, sıtma hastalığından etkilenen Haçlı ordusu, Müslüman orduları tarafından yenilgiye uğramış, şehir ve köylerde derin yıkımlar yaratmıştır (Esgipay, 2019: 2).

Salgın hastalık tarihinde önemli bir yer tutan İspanyol Gribinin siyasal yapıya etkileri ise devletlerin sağlık sistemlerinde görülmektedir. İspanyol Gribinin yaşandığı 20.yüzyılda birçok ülkede sağlık sistemleri düzenlenmiş ve kamu sağlığı stratejileri

geliştirilmiştir. İhtiyaç sahiplerine ücretsiz sağlık hizmeti sağlanması bu dönemde görülmüştür (Oğurlu, 2020: 796). 1920'lerden sonra pandemi etkisiyle yaşanan can kayıplarında, salgınların yalnızca yoksulları değil yaş, cinsiyet fark etmeksizin toplumun her kesimini etkileyebileceği anlaşılmıştır. Bu sebeple, devletler sağlık sistemi alanında yeni politikalar geliştirmişlerdir.

Covid-19 pandemisi özellikle sosyal politikalar, uluslararası ilişkiler ve politik etkiler ile tartışma konusu olmuştur. Küresel sorunlarla mücadelede, sosyal devlet ve neoliberal politikaların etkinliği sorgulanmış ve yeni politikaların arayışı hızlanmıştır. Özellikle bu süreçte ulus devletin geleceği hakkında akıllarda soru işaretleri meydana gelmiştir. Tartışılan konulardan biri ulus devletin geleceği hakkındadır. Bu konuda iki görüş ayrılığından bahsetmek mümkündür. Bunlardan biri, pandemi sürecinin ulus devleti ve sosyal devlet anlayışını güçlendireceği yönündedir. Salgının, ulusallaşmayı artıracığı, devletlerin kendi kaynaklarıyla salgına karşı mücadele edecekleri, uluslararası ilişkilerin sınırlandırılacağı ve sosyal devlet politikalarının güç kazanacağı düşünülmektedir. Diğer ortaya atılan görüş ise tam aksine bu süreçte sosyal devlet anlayışının zarar görerek, neoliberal politikalar ve küreselleşmenin gelişeceği yönünde olmuştur. Bu görüşe göre, salgın sürecinde sosyal devletin tek başına yetersiz kalacağını savunmakta ve Covid-19 pandemisinin son bulmasına kadar insanlığın birlik ve dayanışma halinde mücadele etmesi gerekmektedir. Salgın sürecinde ulus devletlerin tek başına kapasitelerinin yetersiz kalması durumunda, devletlerin kendi varlığını sorgulama noktasına gelecekleri düşünülmektedir (Kurdaş, 2020: 542).

Pandeminin yarattığı bir diğer önemli etki ise bireysel özgürlükler alanında ortaya çıkan kısıtlamalar ve bu kısıtlamalara karşı ortaya çıkan ayaklanmalar olmuştur. Salgının yayılımını önlemek amacıyla ülkelerde alınan karantina ve kısıtlama uygulamaları birçok ülkede tepkiye yol açmıştır. Avrupa ülkelerinin birçoğunda Covid-19 kısıtlamalarına karşı halk maskesiz bir şekilde yürüyüşler yaparak devlet otoritesini protesto etmiştir. Almanya, İngiltere, İsviçre, Finlandiya ve Avusturya gibi ülkelerde aşı ve kısıtlama uygulamaları büyük tepki toplamıştır.

1.3.4. Pandeminin Ekonomik Yapıya Etkileri

Ekonomik yapı, insanların günlük yaşantılarında önemli bir yer tutmaktadır. Sınırlı kaynaklarla sınırsız gereksinimlerin karşılanması ekonominin konusunu oluşturmaktadır. İnsanların yaşamlarını idame ettirebilmesi için fizyolojik ve sosyal ihtiyaçlarının

karşılanması gerekir. Salgın hastalıklar tarih boyunca toplumsal, kültürel ve siyasal etkilere sahip olduğu gibi insanoğlunun temel ihtiyaçlarını karşılayabilmesi noktasında da ekonomik yapıyı etkisi altına almıştır. Pandeminin ekonomik etkileri devlet, sosyal kurumlar, ticari kuruluşlar ve hanehalkı olmak üzere toplumun her kesimini etkisi altına almaktadır. Salgının boyutuna göre sigorta düzenlemelerinin yapısı da değişkenlik göstermektedir. Yeterli kamu gelirine sahip olan ülkelerde bu etkilerle başa çıkmak daha kolayken, yetersiz kaynaklarla süreci geçiren toplumlar büyük çöküşler yaşamıştır. Salgın hastalıkların tarihsel süreçte ekonomik hayatı nasıl etkilediğini incelerken veba salgınından günümüz pandemisi Covid-19'a kadar salgınların bazı ekonomik etkilerinden bahsetmek gerekmektedir.

Milattan sonra 150-180'li yıllarda Antoninus vebasına bağlı olarak Roma İmparatorluğu'nda işgücünün azalması söz konusu olmuştur. Roma İmparatorluğu tarıma dayalı bir ekonomiye sahipti ve tarım ile ticaret küçük ölçekli sanayi üretimi şeklinde devam etmekteydi. İmparatorluğun tarım köylerine kayıtlı mükelleflerin %33 ile %93 arasında bir oranda azalış gösterdiği bilinmektedir. Dolayısıyla bu veba salgını döneminin işgücü olanaklarının zayıflamasına ve Roma İmparatorluğu'nun ekonomik yapısını olumsuz etkilemesine yol açtığı bilinmektedir. Yine bu dönemde Roma'da ticari belgelerde %40'lık bir azalma görülmüştür. Roma için ekonomik ve sosyal açıdan önemli olan Nil vadisinde ise tarımsal vergilerin artması, köyden kente göçün meydana gelmesine neden olmuştur. Göçe bağlı olarak tarımsal üretim azalmıştır. Kent nüfusunun artması ve tarımsal üretimin azalması, tarım ürünlerine olan talebin artmasına neden olmuştur. Bu süreçte kentlerde yeni işkolları ortaya çıkmıştır ancak salgın önemli ticaret yollarını da etkisi altına alarak dönemin önemli ticaret merkezlerinin işleyişini durdurmuştur (Türk vd., 2020: 615). Böylelikle salgın bir yandan can alırken bir yandan da üretimin, ticaretin ve ekonominin işleyişini bozmuştur.

514 yılında Mısır'da görülen Justinianus vebası ise 542 yılında Bizans'a daha sonralarında İran'a yayılmıştır. Salgın etkisiyle nüfusta yaşanan azalışlar, işgücü maliyetlerinde artışa, işgücü kıtlığına ve enflasyonda artışa yol açmıştır (Snell, 2019: 3). Köylerdeki arazi sahiplerinin ve burada çalışan işçilerin ölümü, şehirde yaşayanlara göre daha yüksek olmuş ve tarımsal üretim azalmıştır. Böylelikle tarımsal üretimin azalması şehirlerde kıtlığa yol açmıştır. 1347'de meydana gelen ve Kara ölüm olarak adlandırılan veba salgınında da ekonomik etkiler çok derin bir şekilde hissedilmiştir. Özellikle deniz taşımacılığı ile bulaştığı düşünülen salgının önüne geçmek için uygulanan karantina uygulamaları nakliyat ve ticaretin işleyişinde genel kuralların değişikliğe uğramasına yol açmıştır (Özden ve Özmat, 2014: 68). Malların tedarik edilmesi zorlaştığı için bu durum

hem yerel ürünlerin hem de ithal ürünlerin fiyatlarında artışa sebep olmuştur. Avrupa’da bu dönemde ani ve aşırı enflasyon artışlarının yaşandığı bilinmektedir. Ayrıca Avrupa’da salgına bağlı olarak gerçekleşen ölümlerin çoğunluğunu yoksul köylüler oluşturmaktaydı, bu durum işgücünün azalarak feodal sistemin çöküşüne de yol açmıştır (Nikiforuk, 2020: 68). Avrupa’da yaşanan kitlesel ölümler, altın ve gümüş fiyatlarının yükselmesine ve 1370’li yıllara kadar düşmeyen bir enflasyonun meydana gelmesine yol açmıştır.

Ebola pandemisi ise Batı Afrika bölgesinde ekonomiyi ciddi bir şekilde etkilemiştir. 2015 yılında Sierra Leone’deki Ebola salgınının hastane, personeller, tedavi gibi doğrudan maliyetleri 6 milyar doları bulmuştur. Bu rakam tek başına dönemin koşullarında DSÖ’nün yıllık finansmanına tekabül etmektedir (Qui vd., 2017: 7).

Pandemi, çalışma çağında olan genç yetişkinler nüfusun en derinden ve geniş kapsamda etkilenen bölümünü oluşturmaktadır. Çalışma çağındaki nüfus üzerinde pandemi, emek arzında ani azalmalara neden olmaktadır. Sakatlık ve ölüm oranları ise işsizlik oranı düşük olan bölgelerde bu durumun kalıcı olması muhtemeldir. Salgın dönemleri sonrasında uzun vadeli işgücü piyasalarında, işgücünde niceliksel azalmadan daha çok niteliksel ve işgücü kalitesinin azalması söz konusudur (Bell ve Lewis, 2004: 10). Bu muhtemel görülen etkiler uzun vadede düşünüldüğünde aslında emek piyasası için çok önemli bir konuyu oluşturmaktadır. İşgücünde nitelikli eleman açığı ekonomik sistem içerisinde birçok sorunu beraberinde getirecektir.

2003 yılında yaşanan Sars-Corona virüs salgınının ekonomik etkileri, önceki salgınların etkilerinden daha farklıdır. Küreselleşme ve uluslararası ticaretin gelişmesi yakın geçmişteki pandemi etkilerinin daha küresel ölçekte yaşandığını göstermektedir. Bir ülkede yaşanan ekonomik krizin, diğer ülkelere de hızlı bir şekilde etki gösterdiği ve ekonomik bağlantılar yoluyla yayıldığı görülmüştür. Üretim ve tüketim faaliyetlerinin uluslararası bir boyut kazanması, ihracat, ithalat ve çok uluslu işletmelerin yaygınlaşması ülkeler arasındaki ilişkilerin artmasına yol açmaktadır (Eroğlu, 2020: 216). Böylelikle pandemi etkilerinin de küresel ekonomik etkilere yol açacağı ve dünya ekonomisi için bir tehdit unsuru sayılması kaçınılmaz bir hal almıştır.

Covid-19 pandemisi ise ekonomik yapıyı tıpkı önceki pandemiler gibi birçok anlamda etkisi altına almıştır. Küreselleşmenin etkisiyle ülke ekonomilerinin birbirine bağımlı olduğu bu dönemde Çin gibi dünya ekonomisinde önemli bir yere sahip olan ülkede ortaya çıkan salgın, ekonomide yavaşlamaya ve diğer ülkelerin ekonomilerinde de olumsuz

etkilere yol açmıştır (Fernandes, 2020: 10). Çalışma yapısı, turizm, ticaret, ulaştırma, gıda ve hizmet sektörü gibi birçok sektör ilk zamanlarda bocalama yaşamış ve kendine çıkış yolları aramıştır. Covid-19 pandemisinin hızlı ve şiddetli şoku, salgını kontrol altında tutabilmek için uygulanan karantina uygulamaları küresel ekonomiyi, 2.Dünya Savaşı'ndan bu yana en kötü durgunluğa sürüklemiştir (Sayed ve Beng, 2021: 13).

Alınan karantina önlemleri her ne kadar insan sağlığı ve salgının yayılmasını durdurmak için gerekli olsa bile milyonlarca kişinin geçim kaynağını etkilemiştir. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), kısıtlamaların uygulandığı süreçte 400 milyona yakın kişinin tam zamanlı işini kaybettiğini bildirmiştir (Sampath vd., 2021: 5). Ekonomik faaliyetlerin işleyişinin azalması, refah seviyesini etkilemiştir. Bu süreçte birçok üretim faaliyeti askıya alınmış, hizmet sektörünün birçok alanı faaliyetlerini durdurmuş, uluslararası ticaret kesintiye uğramış, seyahat kısıtlamaları getirilmiş, uzaktan eğitim sistemi uygulanmış, birçok sektörde uzaktan çalışmaya geçilmiştir (Arslan ve Bayar, 2020: 91-92).

Otel, lokanta, kafe ve alışveriş merkezleri gibi yerlerin kapatılması ve seyahat kısıtlamalarının uygulanması gibi tedbirler hizmet sektöründe bir daralmaya yol açmış, bu süreçte halkın önlem olarak eve kapanması sonucunda tüketim alışkanlıklarının değişmesi ve birçok alanda talep düşüşünün yaşanması ekonomik bir durgunluğun meydana gelmesine zemin hazırlamıştır. Üretim ve gelir kaybı yaşayan sektörler başta olmak üzere devletlerin sosyal devlet olarak, vatandaşlarını tüm risklere karşı koruması ve gözetmesi beklenmektedir. Salgının şiddetli yaşandığı ve ekonomik yönden zayıf olan ülkeler bu süreçte oldukça zorlanmaktadır (Bayar vd., 2020: 6-7).

Pandemi sürecinde çalışamayan esnaflar, çiftçiler, işçi ve işverenlerin birçoğu banka kredilerine başvurmuştur. Özellikle kredi ödemelerinin 6 ay ertelenmesi ve düşük faizli krediler bankacılık sektöründe sorunlu krediler ve aşırı işlem hacminin oluşmasına neden olmuştur. Önceki salgınlarda da olduğu gibi bireysel tedaviler için mevduat çekilmesi bankacılık sektörü için sorun yaratmıştır (Duran ve Acar, 2020: 57).

Covid-19 pandemisinin ortaya çıkardığı önemli sorunlardan bir diğeri ise tarımsal alanda meydana gelmiştir. Çiftçilerin ve tarım sektöründe çalışan işçilerin taşınma ve barınma sorunları ortaya çıkmıştır. Kısıtlama uygulamalarının getirilmesi çiftçilerin zamanında hasat yapmasını ve tarımsal ürünlerin toplanmasını engellemiştir. Ayrıca ithal edilen tarımsal hammadde, tohum ve ilaçların teminatında yaşanan gecikmeler üretimde sıkıntılara yol açmış, yine bu süreçte döviz artışı ithal hammadde ve tarımsal ürünlerin

fiyatlarında artışa yol açmıştır (Eser, 2020: 171). Fiyat artışına ve üretim yetersizliğine karşı gıda ürünlerinde talep artışı meydana gelmiştir. Sokağa çıkma yasağının uygulaması insanların gıda stoğu yapmaya itmiştir. Ancak uluslararası ticaretin kısıtlandığı bu süreçte ülke içi üretimler yetersiz kalmıştır.

Tablo 1.1. Seçili OECD Ülkelerinde Ekonomik Büyüme Oranlarının (%) Gelişimi

Ülkeler	2019	2020	2021	2022	2023
Avusturya	1,49	-6,57	4,73	4,51	0,10
Belçika	2,24	-5,36	6,13	2,93	0,48
Kanada	1,88	-5,23	4,54	3,25	1,03
Danimarka	1,49	-1,98	4,86	3,14	0,14
Finlandiya	1,22	-2,20	2,97	2,19	-0,29
Fransa	1,88	-7,90	6,77	2,55	0,63
Almanya	1,09	-4,06	2,58	1,77	-0,30
Yunanistan	1,80	-9,02	8,34	6,71	1,59
İtalya	0,48	-9,10	6,72	3,70	0,20
Hollanda	1,91	-3,88	4,87	4,28	0,82
İspanya	1,98	-11,33	5,52	4,65	1,25
Polonya	4,45	-2,02	6,85	4,53	0,91
Birleşik Krallık	1,60	-11,03	7,52	4,43	-0,41
Türkiye	0,89	1,83	11,35	5,31	2,96
ABD	2,29	-2,77	5,95	1,85	0,54
OECD-Toplam	1,71	-4,43	5,59	2,84	0,84

Kaynak: OECD.Stat verilerinden derlenmiştir.

Tablo 1.1.de Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü (OECD)'nün Büyüme oranları tahminlerine yer verilmiştir. 2023 verileri tahmini verilerdir. Görüldüğü gibi Covid-19 pandemisinden, OECD ekonomik büyüme oranları tahminlerine göre en çok etkilenen ülke %-11,33 oranla İspanya olmuştur. Bu süreçte İspanya'da ekonomik faaliyet oranında önemli ve yoğun bir düşüş yaşanmıştır. Tüm dünyada olduğu gibi İspanya'da da salgının önüne geçmek için uygulanan kısıtlamalar ve önlemler ekonomik olarak ciddi daralmaların meydana gelmesine neden olmuştur. Covid-19'un etkilerini azaltmak amacıyla bir dizi kamu politikaları ve önlem paketleri hazırlanmıştır. Bu önlem paketleri içerisinde çoğunlukla istihdam ve işgücü piyasasına yönelik tedbirler alınmıştır (Caixabank Research, 2020). Ancak 2020 yılında ekonomik büyüme oranları %-11,33 seviyelerini görmüştür. Covid-19 pandemisi küresel ekonomik büyüme içerisinde birleşik krallığı da oldukça fazla etkilemiştir. OECD verilerine göre ekonomik büyüme oranı %-11.03 oranında gerçekleşmiştir. Sosyal mesafe, seyahat kısıtlamaları ve karantina gibi pandemiye müdahale yöntemleri 2020 yılının nisan ve haziran ayları arasında GSYİH'da % 19.8'lik bir düşüş yaşanmasına yol açmıştır (İngiltere Ulusal İstatistik Kurumu, 2020). Bu süreçte pandemi ile

ilgili yapılan açıklamalar ve sağlık alanında yapılan yorumlar beraberinde, Londra borsasında işlem gören birçok şirket değer kaybetmiştir (BBC, 2020). İngiltere Merkez Bankası, 2008 mali krizinin başlangıcından bu yana ilk kez, ekonomiyi canlandırmak amacıyla planlanmamış bir toplantıda faiz oranlarını oybirliğiyle %0.75'ten %0.25'e düşürmüştür (Inman vd., 2020). İtalya da pandemiden en çok etkilenen ülkeler arasında yer almaktadır. Sağlık sistemlerinde olduğu gibi ekonomik yapı da oldukça etkilenmiştir. Pandemi İtalyan ekonomisini büyük ölçüde etkileyerek 2020'de GSYİH'nin %8,9 oranında düşmesine neden olmuştur. Bu süreçte yaşanan iflas tasfiyeleri ve genel olarak piyasadan çıkışlar meydana gelmiştir (Orlanda ve Rodana, 2022: 2).

Tablo 1.1'e göre pandemi sürecinde Türkiye'nin diğer OECD ülkelerine göre pozitif bir büyüme sağladığı ve en büyük büyüme oranının Türkiye'de gerçekleştiği görülmektedir. Bu noktada kredi genişlemesi ve düşük faiz politikalarının etkili olduğu düşünülmektedir. Ayrıca teşvik programları ve kamu destekli krediler ekonomik anlamda pozitif bir etki yaratmıştır (Sertkaya ve Baş, 2021: 155).

Tablo 1.2. Seçili OECD Ülkelerinde Tüketici Fiyat Endeksi Oranlarındaki (%) Değişim

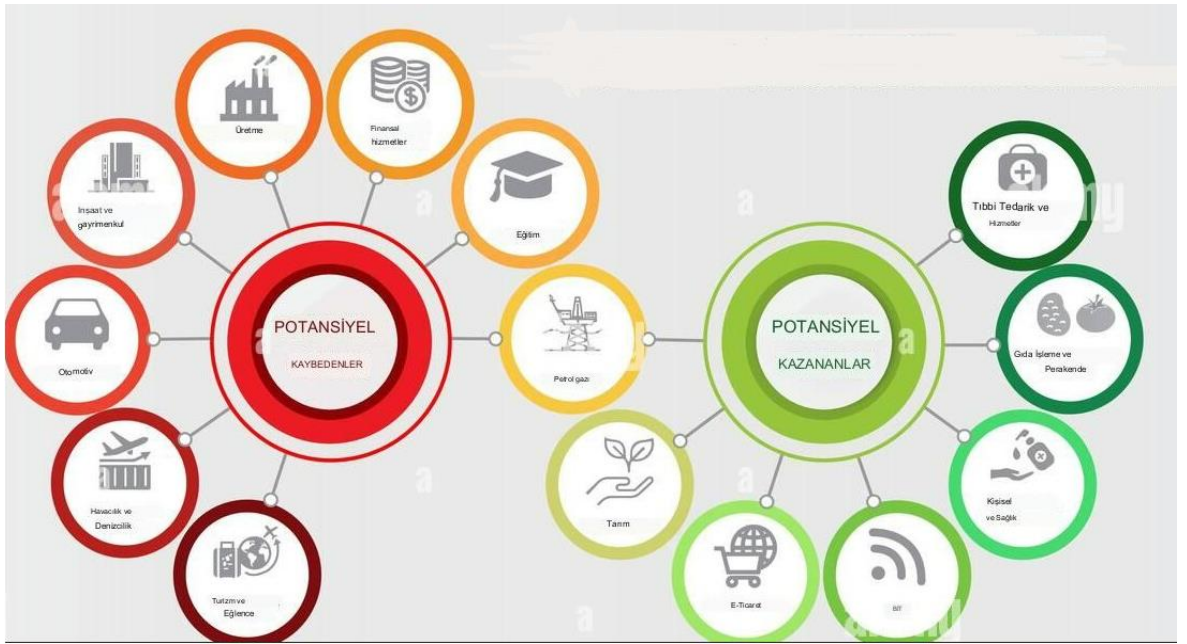
Ülkeler	2019	2020	2021	2022
Avusturya	1,50	1,40	2,80	8,50
Belçika	1,40	0,70	2,40	9,60
Kanada	1,90	0,70	3,40	6,80
Danimarka	0,80	0,40	1,90	7,70
Finlandiya	1,00	0,30	2,20	7,10
Fransa	1,10	0,50	1,60	5,20
Almanya	1,40	0,10	3,10	6,90
Yunanistan	0,30	-1,20	1,20	9,60
İtalya	0,60	-0,10	1,90	8,20
Hollanda	2,60	1,30	2,70	10
İspanya	0,70	-0,30	3,10	8,40
Polonya	2,30	3,40	5,10	14,30
Birleşik Krallık	1,70	1,00	2,50	7,90
Türkiye	15,20	12,30	19,60	72,30
ABD	1,80	1,20	4,70	8,00

Kaynak: OECD.Stat verilerinden derlenmiştir.

Tablo 1.2.de tüketici fiyat artışlarına yer verilmiştir. OECD ülkelerinin geneline bakıldığında, pandemi süreci sonrasında tüketici fiyat endeksinde artış olduğu görülmektedir. Fiyat artışları, dünya genelinde yaşanan ekonomik üretim ve tüketimdeki aksaklıkların sonucu olarak ortaya çıkmaktadır. Pandeminin yol açtığı faktörler arasında arz

ve talep uyumsuzlukları, lojistik problemleri, maliye politikaları ve piyasa beklentileri bulunmaktadır. Bu faktörler, pek çok mal ve hizmetin fiyatlarını etkileyerek enflasyonist baskılar yaratmıştır.

Karantina uygulamaları ve uzaktan çalışma modeline geçilmesiyle birlikte özellikle tarım sektöründe belirgin sıkıntılar gündeme gelmiştir. Bu süreçte mevsimlik işçi konusunda yaşanan sıkıntılar sebze meyve ve hayvansal ürün sektöründe üretimin düşmesine neden olmuştur. Bu bağlamda, tarım ve hayvancılık sektöründe üretimin aksaması fiyatlardaki artışı beraberinde getirmiştir (Keyder vd., 2020).



Kaynak: DcodeEconomic ve Financial Consulting

Şekil 1.1. Covid-19 Pandemisinin Sektörel Etkileri

Covid-19 pandemisinin sektörel etkileri incelendiğinde, Şekil 1.1.'de de görüldüğü gibi bazı sektörlerin olumsuz etkilendiği kadar, bazı sektörlerin ise olumlu etkilenecek potansiyel kazanımlar elde ettiği görülmektedir. Özellikle evlere kapanmaların arttığı, uzaktan çalışma düzenine geçildiği bu dönemde üretim, ulaşım, turizm gibi sektörler potansiyel kaybetmiştir.

ILO'nun 2020'de yayınladığı Covid-19 ve Turizm Sektörü raporuna göre, seyahat kısıtlamaları, uçuş iptalleri ve turizm işletmelerinin kapatılması gibi önlemler yurt içi ve yurt dışı turizm hizmetleri arz ve taleplerini önemli ölçüde azaltmıştır. Örneğin, Asya, Pasifik ve Karayipler başta olmak üzere pek çok ülkede yolcu gemilerinin faaliyetleri askıya alınmış veya limanlara girmeleri yasaklanmıştır. OECD'ye göre, küresel çapta salgını

kontrol altına alma çabaları, krizin süresine ve sektörün büyüme hızına bağlı olarak uluslararası turizm ekonomisinin yüzde 45 ile 70 oranında daralmasına neden olabileceği tahmin edilmektedir. Ayrıca İtalya ve İspanya'nın salgından en çok etkilenen ülkeler arasında yer alması bu ülkelerin turizm sektöründe de önemli kayıplar yaşamasına yol açmıştır. Dünyanın en popüler turistik bölgelerinden biri olan İtalya'nın 2020 yılında 65 milyon uluslararası turist gelmesi ve yerli turistlerin de yaklaşık aynı sayıda seyahat yapması beklenirken, Şubat sonu itibarıyla yaklaşık 260 milyon dolarlık rezervasyon iptal edilmiştir (ILO, 2020a).

Pandemiden olumsuz etkilenen sektörlerin başında otomotiv sektörü de bulunmaktadır. ILO'nun 2020'de yayınladığı Covid-19 ve Otomotiv Endüstrisi raporuna göre, Avrupa ve Kuzey Amerika'daki fabrika kapanışlarının yaklaşık 2,5 milyon binek aracın üretim programlarından çıkarılmasına neden olduğu ve bunun otomotiv ve parça imalat şirketlerine 77,7 milyar ABD doları gelir kaybına yol açtığı tahmin edilmektedir. Bu durum özellikle otomotiv sektörünün önemli bir konumda olduğu Kanada, Çin, Almanya, Hindistan, Japonya, Kore Cumhuriyeti, Meksika, Fas, Güney Afrika ve Amerika Birleşik Devletleri gibi ülkelerde ekonomi üzerinde olumsuz etkiler meydana getirmektedir (ILO, 2020b).

Pandemi sürecinde potansiyel kazanan başlıca sektörler arasında gıda ve perakende sektörü yer almaktadır. Covid-19 pandemisi sürecinde, market çalışanları uzun saatler çalıştıkları için basında “süpermarket kahramanları” olarak anılmıştır. Bu işçiler Covid-19'a maruz kalma riskiyle karşı karşıya kalmış ve panik altında çalışmışlardır. Market teslimatları ve çevrimiçi alışverişlerdeki artış, bu yüksek talebi karşılamak için çalışma saatleri ve programlarında ayarlama yapılmasını gerektirmiştir (ILO, 2020c).

Covid-19 pandemisi sürecinde e-ticaret sektöründe de önemli gelişmeler yaşanmıştır. Sokağa çıkma kısıtlamaları, bireyleri internetten alışveriş yapmaya mecbur bırakmış ve e-ticaret sektörü de bu sayede hızlı bir gelişim göstermiştir (Bhatti vd., 2020: 1451). İnternet alışverişlerinin rutin haline gelmesi bu sektörde yaşanan gelişimi devamlı kılacağı öngörülmektedir.

II. BÖLÜM

2. PANDEMİ SÜRECİ VE POST-PANDEMİ SÜRECİ ÇALIŞMA HAYATININ GENEL YAPISI

2.1. COVID-19 SÜRECİNDE ÇALIŞMA HAYATININ GENEL YAPISI

2.1.1. Covid-19 Sürecinde OECD Ülkelerinde İşgücü Piyasası Genel Yapısı

1 Aralık 2019 tarihinde Çin’de ortaya çıkarak önce Uzak-Doğu ardından Amerika ve Avrupa olmak üzere tüm dünyaya yayılan Covid-19 salgını derinden hissedilmiş olup birçok alanı etkisi altına almıştır. Salgın küresel ekonomide başta ulaştırma, turizm, hizmet, sanayi ve uluslararası ticaret olmak üzere birçok sektörün gerilemesine yol açmıştır. Dünya Bankası verilerine göre, 2020 yılında küresel ekonomik büyüme oranı %4.5 ile %6 oranlarında düşüş göstermiştir. Ayrıca bu süreçte küresel ticaret %5.3 oranında azalmış ve 93 milyon kişi yoksulluk sınırına ulaşmıştır (Kılınç, 2021: 924). Dünya Bankası’nın 2021 Küresel Ekonomik Beklentiler raporuna göre; küresel ekonomi Covid-19 varyantlarının yol açtığı yeni tehditlerin etkisiyle tehlikeye girerek yavaşlama sürecine girmektedir. Küresel büyüme hızı 2021 yılında %5,5 seviyesinden, 2022 yılında %4,1 ve 2023 yılında %3,2’ye düşmesi tahmin edilmektedir (World Bank Group, 2022). Ekonomide meydana gelen bu gerileme ve daralmalar işgücü piyasasına da yansımıştır.

Covid-19 pandemisi, çalışma hayatının genel yapısında oldukça önemli etkileri beraberinde getirmiştir. İstihdam ve işsizlik, çalışma şekilleri, ücretler, insan kaynakları yönetimi, sendikalar olmak üzere birçok alanda değişim ve dönüşümler meydana gelmiştir. Bu bölümde çalışma hayatının genel yapısına vurgu yapılacak ve detaylı incelenmeye çalışılacaktır.

2.1.1.1. Covid-19 Sürecinin İstihdam ve İşsizliğe Etkisi

İstihdam ekonomide tüm üretim faktörlerinin üretimde bulunmasını ve çalışmak isteyen tüm yetişkin bireylerin iş bulup çalışmalarını ifade etmektedir. Ülkedeki ekonomik faaliyetlere katılacak işgücü yapısı istihdam hakkında bilgi vermektedir (Özpınar vd., 2011: 134). İstihdam kavramı kendi içerisinde tam zamanlı istihdam, kayıt dışı istihdam ve eksik istihdam olmak üzere 3’e ayrılmaktadır.

- Tam zamanlı istihdam; ekonomide tüm üretim faktörlerinin çalışır olmasını,
- Eksik istihdam; istihdamda tüm üretim faktörlerinin yer almamasını,
- Kayıt dışı istihdam; istihdamın kayıt alınmayarak, ücretler seviyesinin ve çalışmas süresinin ilgili kurumlara bildirilmemesini ifade eden istihdam şeklidir (Dam vd., 2018: 298).

Çalışma çağına gelmiş, çalışma gücü olan ve çalışmak isteyen fakat geçerli ücret ve çalışma koşullarında iş bulamayan kimselere işsiz denilmektedir. Literatürde işsizlik kavramı ile ilgili birçok tanım bulunmaktadır, genel olarak kabul edilen işsizlik tanımına göre; Çalışabilir işgücünün geçerli ücret ve çalışma koşulları altında çalışmak istediği halde geçici veya sürekli olarak çalışabilecekleri işyeri bulamaması durumunu ifade etmektedir. İşsizliğin uluslararası standart tanımında üç kriter bulunmaktadır. Bunlar; kişinin işinin olmayışı, işbaşı yapmaya hazır olma durumu ve iş arıyor olmaktır (Boztepe, 2007: 9).

Covid-19 salgını ortaya çıktıktan sonra toplum sağlığını ve sağlık sistemlerinin çöküşünü önleme amacıyla birçok işyeri ve işletmeler faaliyetini durdurmuş, getirilen kısıtlamalara paralel olarak iş arama olanakları azalmıştır. Bu süreçteki evden çıkma yasakları, işe alımların durdurulması ve üretimin aksaması istihdam oranlarını düşürmüştür. İstihdama yansıyan olumsuz etkiler doğrudan işten çıkarmalardan kaynaklandığı gibi, çalışma saatlerindeki düşüş, ücretsiz izinler ve kısmi çalışma şekilleriyle meydana gelmiştir. Covid-19 krizi öncesi ve salgın sürecindeki çalışma saatleri ele alındığında çalışma saati açısından da yüksek oranda istihdam kayıplarının olduğu görülmektedir. Dolayısıyla çalışan sayısında azalmalar yaşanmış, işsizlik oranı artmıştır.

Tablo 2.1. Seçili OECD Ülkelerinde İşsizlik Oranlarının (%) Gelişimi

ÜLKE	2019	2020	2021	2022	2023
Avusturya	4,49	5,36	6,18	4,92	5,12
Belçika	5,46	5,75	6,26	5,79	6,46
Kanada	5,75	9,54	7,43	5,41	5,65
Danimarka	5,13	5,77	5,15	4,48	5,72
Finlandiya	6,74	7,76	7,64	6,98	7,89
Fransa	8,52	8,14	7,91	7,38	7,73
Almanya	2,99	3,67	3,58	3,07	3,54
Yunanistan	17,31	16,30	14,71	12,62	11,83
İtalya	9,87	9,33	9,48	8,12	8,29
Hollanda	4,44	4,87	4,22	3,60	4,15
İspanya	14,10	15,53	14,78	12,85	12,88
Polonya	3,31	3,20	3,36	2,89	3,49
Birleşik Krallık	3,83	4,55	4,49	3,74	4,35
Türkiye	13,71	13,13	12,02	10,71	10,30
ABD	3,67	8,06	5,35	3,66	4,20
OECD- Toplam	5,43	7,16	6,15	5,03	5,33

Kaynak: OECD.Stat verilerinden derlenmiştir.

Covid-19 pandemisinin başladığı tarihten bu yana küresel ölçekte meydana gelen değişiklikler, üretimin aksaması, çalışma şekillerinin değişimi ekonomiyi derinden etkileyerek işgücü piyasasında başta işsizlik olmak üzere birçok etkiye neden olmuştur. Covid-19 pandemisi ve işsizlik ilişkisinde salgın öncesi ve salgın dönemi işsizlik oranlarına değinmek gerekmektedir. Tablo 2.1.'de OECD ülkelerindeki işsizlik oranlarına yer verilmiştir. 2023 verileri tahmini verilerdir. OECD ülkelerinde Tablo 2.1'de görüldüğü gibi 2019 yılında işsizlik oranı %5,5 iken 2020 yılında salgının boyutunun büyümesiyle birlikte bu oran %7,2'leri bulmuştur. 2021 yılında ise getirilen tedbirler ve aşı uygulamalarının başlamasıyla işsizlik oranı %6,15 seviyelerine gerilemiştir (Kılınç, 2021: 929).

Tablo2.1'de yer alan OECD işsizlik oranlarına göre, pandemi ortaya çıktıktan sonra işsizlik oranlarında OECD genelinde artışlar yaşanmıştır. Özellikle Amerika Birleşik Devletleri'ndeki işsizlik oranı 2019 yılında %3,46 iken bu oran 2020 yılında %8,06'ya yükselmiştir. Bu oran 1930'lardaki Büyük buhrandan bu yana yaşanan en kötü işsizlik oranı olarak kaydedilmiştir ve pandemi etkisiyle ABD'de 20 milyon kişinin işsiz kalmıştır. ABD

Çalışma Bakanlığı'nın verilerine göre yaşanan kriz en fazla hizmet sektöründe görülmüş ve yaklaşık olarak 8 milyon iş kaybı yaşanmıştır. Öte yandan sağlık ve eğitim sektöründe de 2,5 milyon kişi işten çıkarılmış, perakende sektöründe 2,1 milyon kişi iş kaybı yaşamıştır. İş kaybı anlamında en çok etkilenen bir diğer ülke olarak Kanada yer almaktadır. Kanada'da yaşanan kriz işsizlik oranlarında %5,75'ten %9,54 seviyelerinde büyük artışa neden olmuştur. Ülkenin istatistik kurumu işgücünün üçte birinin işsiz veya daha az saat çalışmak zorunda kaldığını belirtmiştir (BBC, 2020).

Polonya OECD ülkeleri içerisinde işsizlik oranı en düşük olan ülkelerden biridir. Polonya'nın işsizlik oranı AB üyeliğinden bu yana istikrarlı bir düşüş göstermiştir. Ancak pandemi döneminde istihdam ve işgücü piyasası belirsiz bir hal almıştır. Mart 2020'de salgın durumu ilan edilen Polonya'da alınan önlemler ve pandeminin etkileri neticesinde iş kayıpları yaşanmış ve nüfus gelirinde azalmalar meydana gelmiştir (Bieszk-Stolorz ve Markowicz, 2022: 2).

Tablo 2.2. Seçili OECD Ülkelerinde Cinsiyete Göre İşsizlik Oranlarının (%) Değişimi

Ülke	Cinsiyet	2019	2020	2021
Fransa	Erkek	8,6	8,2	8,0
	Kadın	8,4	8,0	7,8
Almanya	Erkek	3,6	4,4	4,0
	Kadın	2,8	3,6	3,2
Yunanistan	Erkek	14,1	13,7	11,5
	Kadın	21,7	20,0	19,1
Hollanda	Erkek	3,4	3,7	4,0
	Kadın	3,4	4,0	4,5
İspanya	Erkek	12,5	14,0	13,2
	Kadın	16,1	17,5	16,8
Türkiye	Erkek	12,7	12,6	10,9
	Kadın	16,8	15,3	15,0
ABD	Erkek	3,8	7,9	5,6
	Kadın	3,6	8,3	5,3
OECD- Toplam	Erkek	5,4	7,1	6,1
	Kadın	5,8	7,6	6,6

Kaynak: OECD.Stat verilerinden derlenmiştir.

Covid-19 pandemisinin başlarında, kadınların çalışma hayatını, işlerini ve gelirlerini ne ölçüde etkileyeceği konusunda kesin tahminlerde bulunmak oldukça zor olmuştur. Kadınların istihdamdaki payı her ne kadar yükselse de erkeklere göre kadınlar daha az

saatler çalışmakta, daha az kazanıp daha az kıdeme sahip olmaktadır. Özellikle ebeveynlik konusunda kadınların işgücü piyasasına bağlılığı erkeklere göre azalmaktadır. Kadınların yoğunlaştığı sektörler göz önüne alındığı zaman genellikle kamu sektörü, bakım ve eğitim sektörlerinin kadın istihdamında önde olduğu söylenebilir (OECD, 2020a: 6). Tablo 2.2.'de kadınların pandemi sürecindeki işsizlik oranlarındaki payını görebilmek için cinsiyete dayalı işsizlik oranlarına yer verilmiştir. Kadın ve erkek arasında işsizlik oranları arasında fazla fark bulunmamakla beraber, Almanya ve Fransa'da kadınların işsizlik oranı erkeklere göre daha az iken Yunanistan, İspanya ve Türkiye gibi Akdeniz ülkelerinde bu oranlar daha yüksek seviyelerde görülmektedir. OECD verilerine göre; OECD ülkeler genelinde kadın işsizlik oranlarının erkek işsizlik oranlarına göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Ancak OECD ülkeleri arasında kadın işsizliği ve cinsiyet eşitsizliği bakımından Türkiye, Yunanistan ve İspanya'nın ardından en kötü durumda olan ülkedir. Kadınlar, Türkiye'de yüksek işsizlik sorunuyla mücadele ederken, COVID-19 salgını nedeniyle emek piyasasındaki talebin azalmasıyla erkeklere kıyasla daha fazla risk altında oldukları söylenebilir.

2.1.1.2. Covid-19 Sürecinin Ücret Politikalarına Etkisi

Covid-19 pandemisinin çalışma hayatındaki etkilerinden bahsederken ücret politikalarından da bahsetmek önemlidir. Ücret politikalarını tanımlamak gerekirse gelişmişlik düzeyleri, ekonomik sistemler, sendikal yapılanmalar ve sosyal yapının etkisiyle aynı amaca hizmet etse bile uygulama açısından bu politikalar farklılık göstermektedir. Bu nedenle düşük ücret politikası, yüksek ücret politikası, verimliliğe dayalı ücret politikaları ve satın alma gücü politikası gibi çeşitli ücret sistemlerinden bahsedilebilir. Bu ücret politikalarından kısaca bahsetmek gerekirse (Işığışok, 2011: 131),

- Düşük Ücret Politikası, işsizlik sorununun yüksek ücretlerden kaynaklandığını düşünen bir görüştür. Özellikle 1.Dünya Savaşı gibi kriz zamanlarında uygulanmıştır. Ancak çalışanların motivasyonunu olumsuz anlamda etkilediği için çok eleştirilen bir politika olmuştur.

- Yüksek Ücret Politikası, düşük ücret politikasının aksine çalışanların verimlilik ve motivasyonunu artırmayı amaçlayan bir uygulamadır. Üretim maliyetlerinin düşük tutularak karlılığın ve verimliliğin sağlanacağı düşünülmektedir.

- Satın Alma Gücü Politikası, talep artışını hedefleyen bir politika olduğu söylenebilir. Bu politikaya göre, ekonomik krizlerini önlemenin yolu işçilerin satın alma gücünü yükseltmektir.

- Verimliliğe Dayalı Ücret Politikası ise gelir dağılımı ve verimlilik amacını gütmektedir. Ücret artışlarında verimlilik ön planda tutularak daha objektif ve ölçülebilir bir değerlendirme uygulanmaktadır.

Dünyadaki farklı ekonomik sistemlere bağlı olarak ücret politikaları da farklılık göstermektedir. Fakat bu farklı politikalar adil bir ücret, yüksek istihdam düzeyi ve ekonomik istikrar sağlama gibi belirli ortak amaçlar doğrultusunda uygulanmaktadır. Covid-19 salgını sürecinde işgücü piyasasının önemli bir parçası olan ücret sistemlerinde de krize dayalı olarak belirli etkiler görülmüştür.

Tablo 2.3. Seçili OECD Ülkelerinde Saatlik Asgari Ücret (Dolar)

ÜLKE	2016	2017	2018	2019	2020
Belçika	10,6	10,6	10,5	10,6	10,6
Kanada	8,8	8,9	9,8	10,0	10,2
Fransa	11,5	11,5	11,5	11,5	11,6
Almanya	10,2	10,5	10,3	10,5	10,7
Yunanistan	3,8	3,7	3,7	4,1	4,1
Hollanda	10,8	10,8	10,8	10,8	11,0
İspanya	6,1	6,5	6,6	8,0	8,5
Polonya	3,0	3,2	3,3	3,4	3,8
Birleşik Krallık	10,0	10,0	10,2	10,5	11,0
Türkiye	2,3	2,2	2,2	2,4	2,4

Kaynak: OECD.Stat verilerinden derlenmiştir.

Ekonomik büyüme belirsizliği ve Covid-19 salgını ücret seviyelerindeki belirsizliğin ortaya çıkmasında rol oynamıştır. Yasal asgari ücret seviyelerini dikkate alacak olursak birçok OECD ülkesinde ücret artışlarının yapılmadığı veya az oranda artışların gerçekleştiği görülmektedir (Eser, 2022: 108). Dolayısıyla reel ücretlerde artış yaşansa da Tablo 2.3.'de de görüldüğü gibi pandemi öncesi artışlara göre daha düşük bir artış oranı yaşanmış ayrıca bazı ülkelerde bu artışın yaşanmadığı da görülmüştür.

ILO tarafından 2020 yılında yayınlanan Küresel Ücret Raporu'na göre ise 2020 yılının ilk yarısında salgın sebebiyle aylık ücretlerin düştüğü veya daha yavaş arttığı, ayrıca mevcut krizin gelecekte ücretlerin düşmesi yönünde büyük etkiye sahip olduğu öngörülmektedir. Özellikle ücret sistemlerindeki bu değişimden kadınların ve düşük ücretli işçilerin kazançları, orantısız bir şekilde etkilenmektedir. Düşük vasıf gerektiren mesleklerde çalışanların çalışma saatlerinde yaşanan gerileme, yüksek ücretli yönetici ve profesyonel işlerde çalışanlardan daha yüksek oranda gerçekleşmiştir. Rapor, 28 Avrupa ülkesinin verilerine dayanarak gerçekleştirilmiştir. Yapılan araştırmaya göre geçici desteklerin olmaması durumunda, en düşük ücretli işçilerin %50'sinin, ücretlerinin tahminen %17,3'ünü kaybetmiş olacağı görülmektedir. İstihdamı koruma önlemlerinin alınmasıyla işsizliğin fazla artmadığı ülkelerde işçilerin çalışma süreleri kısalmış, nominal ücretler düşmüş ve ortalama ücretler sabit kalmıştır. Bazı ülkelerde kriz sırasında geçici ücret sübvansiyonları yapılmıştır. Fransa'da devlet memuru için brüt ücretin %70'ini, asgari ücretliler için %100'ünü en fazla 12 aylık bir süre için 4,5 asgari ücret sınırına kadar sübvansiyon etmiştir. Almanya'da uygulanan plana göre ise çocuğu olmayanlar için %60 ve çocuğu olanlar için %67 oranının işçinin ücreti karşılanmış geriye kalan yüzde ise işletmeler tarafından karşılanmıştır. İngiltere'de İş Tutma Programı adında uygulanan planda ise çalışanın aylık ücretinin %80'i karşılanmıştır. İşte Tutma Programı, izinli çalışanların çalışma saatlerinin sıfıra indirilmesi gerektiğini şart koşmuş ve herhangi bir ara düzenleme yasaklanmıştır. Aynı zamanda rapor, yapılan bu sübvansiyonlar ve istihdamı koruma önlemlerinin yanı sıra ilerleyen dönemlerde de yaşanan salgının ücretlerin düşmesi yönünde bir tehdit unsuru olacağını öngörmektedir. Nitekim rapora göre, Covid-19'un etkisiyle bazı ülkeler planlanan asgari ücret artış oranlarına bağlı kalmayı tercih ederken bir kısım ülke ise oranlarını dondurmayı tercih etmektedir (ILO, 2020d).

2022 yılında yayınlanan ILO Küresel Ücret Raporu'na göre ise Covid-19 pandemisi sürecinde, çalışanlar önemli ücret kayıpları yaşarken reel ücretlerde de azalmanın varlığından bahsetmek mümkündür. Küresel ölçekte ortalama ücretler 2020 yılında %1,5 ve 2021 yılında %1,8 oranında artmış olsa da bu artışların pandemi etkisiyle yaşanan istihdam kayıplarından kaynaklandığı ifade edilmektedir. ABD gibi yüksek istihdam kaybı yaşayan ülkelerde, işlerini ve gelirlerini kaybedenlerin çoğunluğu düşük ücretli çalışanları oluştururken, daha yüksek ücretle çalışanların istihdamını korumasıyla tahmini ortalama ücretlerde artışlar meydana gelmektedir.

Farklı bölge ve gelir gruplarını kapsayan 28 ülkenin verilerinden yararlanılarak hazırlanan rapora göre, bu ülkelerin 20'sinde toplam ücret ödemeleri 2020 yılında %1 ile %26 arasında düşüş göstermiştir. Bu 28 ülkelik küme için toplam ücret ödemelerindeki ortalama düşüş %6,2'dir. Bu oran bir ücretli çalışanın üç haftalık ücret kaybına denk gelmektedir. Raporda 2020 ve 2021 verilerinin bulunduğu 21 ülke için, 2020'de dört 2021'de ise iki haftalık ücret düşüklüğüne eşittir (ILO, 2022).

2.1.1.3. Covid-19 Sürecinin Çalışma Şekillerine Etkisi

Neoliberal politikaların uygulanması, teknolojinin gelişmesi ve esnek çalışma şekillerinin ön plana çıkması ile uzaktan çalışma, evden çalışma, tele çalışma gibi esnek çalışma şekilleri ortaya çıkmış ve literatürde uygulama alanı bulmuştur. Bu esnek çalışma şekilleri, dijital çağda çalışanlarının zaman yönetimi, yolda geçen zamandan tasarruf etme, iş-yaşam dengesi, motivasyon ve verimlilik gibi nedenlerle çalışanlar için tercih konusu olmakta, işverenler tarafından ise işyeri maliyetlerini düşürmek bakımından tercih edilmektedir. (Göktepe, 2020: 32). Özellikle uzaktan/evden çalışma modeli her ne kadar Covid-19 pandemisi öncesinde var olsa da eve kapanmalar ve virüsün bulaş riskini önleme amacıyla tedbir kapsamı içerisinde yaygın olarak kullanılmaya başlanmıştır.

İkinci Dünya Savaşı'ndan bu yana çalışma şekillerindeki en sert ve hızlı geçişin Covid-19'la birlikte yaşandığını söylemek mümkündür. Covid-19 önlemleri kapsamında çıkarılan “Evde Kal” sloganı ile işyerlerinin, okulların, alışveriş merkezlerinin kapatılması ve karantina uygulamalarının başlamasıyla hemen hemen her ülke uzaktan çalışmaya geçmiştir. Ekonomik gelişmişlik düzeyi düşük olan ülkeler uzaktan çalışma şekline daha zor geçebilmektedirken, internet erişim hızı güçlü ve gelişmişlik düzeyi yüksek olan ülkelerde daha kolay bir uygulama söz konusu olmuştur (Hatayama vd., 2020: 12). Mesleki anlamda düşünüldüğü zaman da beyaz yaka çalışanlarının bu uygulamadan daha çok yararlandığı görülmektedir. Özellikle tarım, inşaat, imalat gibi sektörlerle kıyasla bilişim, finans, kamu yönetimi ve bankacılık gibi sektörlerde uzaktan çalışma modeli daha yaygın bir şekilde kullanım alanı bulmuştur. Dolayısıyla uzaktan çalışma modelinde önemli artış, virüsten en çok etkilenen ve uzaktan çalışma modelinin uygulandığı gelişmiş ülkelerde uygulanmıştır.

Covid-19 öncesinde ILO verilerine göre; belirli OECD ülkelerinde düzenli veya belli dönemlerde uzaktan çalışma şekli; Danimarka, Hollanda ve İsviçre'de %30'larda, Yunanistan, İtalya ve Polonya'da ise %10'larda, Japonya'da ise bu oran %16'larda görülmekteydi. Ancak salgının yoğun olarak görüldüğü ve derhal önlem alma gereği

duyulan zamanlarda, 2020 yılının Mart ayında birçok ülkede uzaktan çalışma modeli daha yoğun uygulanmaya başlanmıştır. Uzaktan çalışma modelinin uygun olduğu faktörler ülkeden ülkeye farklılık göstermektedir. Özellikle ülkelerin ekonomik gelişmişlik düzeyi, internet altyapısı, kişisel bilgisayar edinme ve mesleki yapı uzaktan çalışma modelinin uygulanmasında belirleyici unsurları oluşturmuştur. Covid-19 sürecinde ise OECD ülkeleri içerisinde, Finlandiya’da uzaktan çalışma oranı %60, Lüksemburg, Hollanda, Belçika ve Danimarka’da %50 ve fazlası, İrlanda, Avusturya, İtalya ve İsveç’te ise yaklaşık olarak %40 oranında gerçekleşmiştir. Ortalama olarak, Avrupa’da daha önce hiç uzaktan çalışma şeklini kullanmamış çalışanların %24’ü, daha önce ara sıra uzaktan çalışanların ise %56’sı uzaktan çalışmaya başlamıştır (ILO, 2020e: 3-4).

Tablo 2.4. Uzaktan Çalışma Modelinin Avantaj ve Dezavantajları

Uzaktan Çalışmanın Avantajları	Uzaktan Çalışmanın Dezavantajları
Ev ve iş ile ilgili faaliyetleri birlikte yürütme	Yüz yüze görüşememe
Maliyetlerden tasarruf etme	Uzaktan çalışma konusunda deneyimsizlik
Esneklik	Sosyal temasın azalması
Rahatlık	Odaklanma Problemi
Zaman yönetimi	Teknoloji ve ekipman yetersizliği

Kaynak: Dockery ve Bawa, 2020.

Covid-19 pandemi süreci çalışanlar açısından birtakım avantaj ve dezavantajları beraberinde getirmiştir. Yapılan araştırmalara göre, uzaktan çalışmanın internet erişimi ve teknolojik cihaz yetersizliği yönünden çalışan verimliliğini düşürmektedir. Ayrıca evde çalışmanın iş-yaşam dengesini sağlarken diğer yandan çalışma düzeni oturmamakta ve evde yapılan işler nedeniyle kesintiye uğrayarak verimliliği sınırlamaktadır (Mustajab vd., 2020: 19). Tablo 2.4.’de çalışma modelinin bazı avantaj ve dezavantajlarından bahsedilmiştir. Uzaktan çalışma modelinin getirdiği avantajlar arasında öncelikle zaman yönetimi gelmektedir. Yolda geçen zamanlar evde değerlendirilerek verimlilik artışı sağlanabilmektedir. Özellikle işverenler açısından daha düşük güç tüketimi sağlanması doğrudan maliyet tasarrufu sağlamaktadır. Sağlanan maliyet tasarrufları, firmalara sağlanan genel faydanın büyük bir çoğunluğunu oluşturmaktadır. Ayrıca aile ile daha fazla vakit geçirme ve aile içi bağların güçlenmesi de uzaktan çalışma modelinin avantajları arasında gösterilebilir. İşverenler açısından ise uzaktan çalışma modeli ulaşım, yakıt, enerji tasarrufu gibi maliyetler bakımından avantaj yaratmaktadır. Uzaktan çalışma modelinin her sektörde uygulanmaması, uzaktan çalışma konusunda yaşanan deneyimsizlikler, teknoloji ve

ekipman yetersizliği, sosyal iletişim yetersizliği ise uzaktan çalışma modelinin dezavantajları yönleridir (Dockery ve Bawa, 2020: 3-4).

Uzaktan alışma biçimine en uygun sektörler; eğitim hizmetleri, profesyonel, bilimsel ve teknik hizmetler, işletmelerin ve şirketlerin yönetimi, finans ve sigortacılık ve bilişimdir. Uzaktan alışma biçimine en uzak sektörler ise ulaştırma ve depolama, yapı ve inşaat, perakende ve satış, tarım, ormancılık, hayvancılık, konaklama ve gıda sektörleridir (Dingel ve Neiman, 2020: 8).

Uzaktan alışma modeli her ne kadar pandemi öncesinde var olan bir çalışma şekli olsa da kısıtlamalar ve eve kapanmaların artmasıyla daha fazla sözü edilen ve uygulanan bir çalışma şekli haline gelmiştir. Birçok görüşe göre pandemi sonrası dönemde de çalışma şekillerinde uzaktan çalışmanın kalıcı hale gelmesi beklenmektedir.

2.1.1.4. Covid-19 Sürecinin İnsan Kaynakları Yönetimine Etkisi

İnsan kaynakları yönetimi (İKY), alışanların bilgi, beceri, yetenek, verimliliğini ve firmaya uygun politikaları etkin bir şekilde yönetmek ve başarı hedeflerine ulaşmak için kullanılan stratejik bir süreçtir (Huselid vd., 1997: 171). Kısaca tanımlama gerekirse İKY, alışanların organizasyonlarda nasıl istihdam edildiği, yönetildiği ve geliştirildiği ile ilgilenen bir alandır (Armstrong ve Taylor, 2020: 3). İKY düşünce, gelişim ve üretkenlik anlamında çalışma hayatı ve firmalar açısından oldukça önemlidir. Temelinde insan olan bu yönetim anlayışı hem işverenler hem de işçilerin gelişimi açısından büyük bir rol üstlenmektedir (Tuna ve elen, 2020: 2712). İKY'nin, gelişim ve değişimin yanında aynı zamanda, kariyer yönetimi, performans değerlendirme, işe alım, eğitim, ücretlerin belirlenmesi gibi temel görevleri de bulunmaktadır.

Covid-19 pandemisi ile çalışma hayatının her alanında olduğu gibi İKY alanında da belli başlı etkiler ve değişimler meydana gelmiştir. Küresel salgının önüne geçebilmek için alınan tedbirler çalışma hayatındaki birçok alanda rollerin değerışmesine neden olmuştur. İKY için en önemli rollerden biri çalışanların işleri ile dijital platformlara erişimini sağlamaya yardımcı olmak bir diğerisi ise iş süreçlerinin devamını sağlayabilmek için organizasyonlara destek sağlamak olmuştur (Gigauri, 2020: 1).

“McKinsey Global Institute” tarafından yayınlanan ve Covid-19'un OECD lkelerinin de içinde yer aldığı 8 ülkede (Çin, Fransa, Almanya, Japonya, İspanya, Birleşik Krallık ve Amerika Birleşik Devletleri) işgücü talepleri, meslekler ve işgücü becerileri

üzerindeki kalıcı etkisi değerlendiren rapora göre, uzaktan çalışma ve çevrimiçi toplantılar Covid-19'un zirve yaptığı süreçten daha az oranda devam edecektir (Lund vd., 2021). Yeni teknolojilerin yaygın olarak kullanılması ve pandemi sürecindeki kısıtlamalar, İKY'nin de dijitalleşmesini kaçınılmaz hale getirmiştir.

Tuna ve Çelen'in Covid-19 pandemisinin insan kaynakları yönetimi ve faaliyetleri üzerindeki etkilerinin belirlenmesi amacıyla yaptığı bir çalışmada ise firmaların İKY uygulamalarını sürdürebilmek amacıyla dijital ortamda devam ettiği, video konferans yöntemleriyle çalışanların moral ve motivasyonunu yüksek tutmak amacıyla görüşmeler sağlandığı görülmektedir. Ayrıca firmaların bu sürece uyum sağlamaya çalıştığı ve bu yönde DSÖ ve devlet müdahalelerine uymaya özen gösterdikleri bildirilmiştir (Tuna ve Çelen, 2020: 2750-2751).

Aarhus Üniversitesi tarafından İKY'nin kriz yönetimine olan katkısı ve Covid-19 sürecinde örgütsel yapıyı değerlendirmek amacıyla bir araştırma yapılmıştır. Covid-19 salgınından olumsuz etkilendiğini ifade eden %65 katılımcı varken, İK yöneticilerinin %19'u salgının örgütsel yapı üzerinde olumsuz etkisinin bulunmadığını ifade etmiştir. Nitekim bu süreçte İK yöneticilerinin çok düşük bir kısmı iş yerine gidip gelmiş kalan yüksek sayıdaki yönetici ise evden çalışmaya geçmiştir (Küçük, 2021: 7).

Przytula ve arkadaşları tarafından Covid-19 salgınının etkilerini ölçmek ve gelecek dönemlerde İKY uygulamalarında gerçekleştirmesi beklenen uygulamaları tespit etmek için bir araştırma yapılmıştır. Bulgulara göre olası değişimler, çalışma alanlarının değişmesi, çalışma hayatında teknolojinin daha etkin kullanılması, çalışanların aidiyet ve bağlılığını artırma çabalarının önem kazanacağı ve yöneticilerin çalışanlara karşı motivasyon sağlama gerekliliğinden bahsedilmektedir. Ayrıca iş seyahatlerinin azalacağı ve işe alım süreçlerinde teknoloji kullanımının artması beklenmektedir (Przytula vd., 2020: 71).

Boston Consulting Group (BCG) ise koronavirüs pandemisini insan temelli bir kriz olarak vurgulamış İKY uygulamalarının odaklanması gereken temel noktaları belirlemiştir. BCG, bu temel noktaları;

- Akıllı çalışmayı hızlandırma,
- Sağlığı ve hijyeni ön planda tutma,
- Virüsün bulaşma riskini azaltma,
- İşgücü esnekliğini yönetmek,
- Çalışanlarla empati kurmak,

- Çalışanların yanında durmak,
- Dijital süreci hızlandırmak olarak 7 başlığa ayırmıştır (BCG, 2020).

Covid-19 krizi firmaları, gelecekteki çalışma hayatı hakkında daha yaratıcı ve yenilikçi olmaları konusunda teşvik etmiştir. Dahası, yenilikçi uygulamaların kalıcılığı ve işlerin sürdürülebilirliğini sağlamak için geleneksel İKY modellerinin ötesine geçilmiştir. Geleneksel İKY'nin yerini yeni tip uygulamaların alması böylelikle hızlanmış ve farklı ülkelerde yeni mevzuat kabul edilmiştir. Böyle bir beklenmedik bir durumda firmaların dönüşüme geçmesini desteklemek amacıyla Almanya, video konferans olanağını tanıtmak ve uzaktan çalışma uygulamasını desteklemek için yeni mevzuat benimsemiştir. Ancak bazı yazarlara göre ise post-pandemi döneminde bu uygulamaların uygulanacağı ve kalıcı olacağını söylemek çok erkendir (Hamouche, 2021: 10).

Farklı düşünceler ve varsayımlara göre, uzaktan çalışmanın çalışanlar açısından faydaları, esnek çalışma zamanı, hızlı iş kontrolü ve yeni teknolojileri de kullanma fırsatı sunmaktadır. Bu bağlamda, Covid-19'un zirve yaptığı dönem kadar yaygın olmasa da Covid-19 öncesindeki kadar istisna bir çalışma şekli olmayacağı öngörülmektedir.

2.1.1.5. Covid-19 Süreci ve Sendikal Hareketler

Sendika sözcüğü anlam itibarıyla çok eskilere dayanmaktadır. Roma ve Yunan Hukuk sistemlerindeki “*syndic*” deyiimi, sitenin bir birliğin temsilini sağlamakla görevli kişileri ifade etmektedir (Demir, 2013: 19). Türkçeye ise Fransızcadan, işçilerin örgütlenmesini ifade etmek üzere alınmıştır. İşçilerin ve işverenlerin çalışma ilişkilerinde ortak, ekonomik ve sosyal hak ve çıkarlarını korumak ve geliştirmek için işçiler tarafından serbestçe kurulan, demokratik ilkelere uygun olarak faaliyette bulunan bağımsız, özel hukuk kapsamındaki kurumlar sendika olarak tanımlanmaktadır (Pıçak ve Kadah, 2017: 199). Sendikaların temel amaçları ve işlevleri; üyelerini işverenlere karşı temsil etme, eğitme, mesleki gelişim olanakları sağlama, sosyal ve ekonomik haklarını koruma, hukuksal anlamda yardımda bulunma, üyeler arasında dayanışmayı sağlama gibi işçilerin hak ve menfaatlerini korumaya yöneliktir (Karaman ve Erdoğan, 2016: 124).

Sendikacılığın gelişimine bakıldığında; işçilerin haklarına korumaya yönelik ilkel örgütlenmelerin ilk çağdan bu yana var olduğunu söylemek mümkündür. Ancak modern anlamda ilk sendika deyiimi, 19.yüzyılda kapitalizmin başladığı yer olan İngiltere’de ortaya çıkmıştır. Endüstri devrimiyle birlikte makineleşmenin getirdiği üretim artışı ve verimlilik,

işçileri çok düşük ücretlerle ve günde 16 saate varan uzun süreler boyunca, ağır çalışma koşulları altında çalışmak zorunda bırakmıştır. Sendikalaşma öncesi dönem, ağır çalışma koşullarından kaynaklanan işçi ölümleri ve iş kazalarıyla dikkat çekmektedir (Pıçak ve Kadah, 2017: 200). Ağır çalışma koşulları, işçilerin gıda ihtiyacının bile karşılanmadığı, işçilerin iş güvencesinden ve temel haklarından yoksun bırakıldığı bir dönemi ifade etmektedir. Büyüyen işletmeler ve şirketlerde işçiler ve yöneticiler arasında iletişimin oldukça sınırlı olduğu dikey bir iletişim modelinin hâkim olduğu bilinmektedir. Bu bağlamda işçiler kendi aralarında daha kolay bir şekilde örgütlenme fırsatı bulabilmiş ve sendikal örgütlenmeler meydana gelmiştir.

Covid-19 süreci küresel ölçekte yaşanan ve toplumsal birçok açıdan insanlığı etkileyen bir krizdir. Bu süreçte çalışma hayatı ve işçi hakları da oldukça etkilenmiştir. Bu süreçte sendikal faaliyetlerde meydana gelen birtakım etkilerle ulusal ve uluslararası sendikalar salgın nedeniyle işgücü piyasasındaki işçilerin hak ve menfaatlerini korumak için yoğun çağrılarda bulunmuştur. Sendikalar bu süreçten önce de kayıt dışı ekonomide çalışanlara karşı destek sağlamak için bazı hizmetlerini genişletmekteydi. Bu doğrultuda faaliyet sürdüren sendikalar insan hakları ve işçi hakları için çok katmanlı bir sosyal güvenlik sistemi, genel ulusal sosyal koruma sistemi karşısında rol ve sorumluluk anlayışlarında yapılandırmaya gitmişlerdir. Bu bağlamda hareket eden işçi sendikaları 3 temel konu üzerine yoğunlaşmışlardır. Bunlar (ILO, 2021a: 4);

- Kapsam dışı gruplara yönelik genişlemeye karşı lobi faaliyetlerinden kaçınmak: sendikaların katkı payı ödeme kapasitesi düşük veya hiç olmayanlara primsiz yardım getiren reformlara doğrudan karşı çıkmaktan kaçınmaları zorunludur.

- Kapsayıcı sosyal politikalarda bulunan hak temelli ilkelere ilişkin farkındalığın artırılmasına yatırım yapmak.

- Yaşam döngüsü içinde ortak çıkarlar için koalisyona dayalı proaktif bir şekilde katılımda bulunmak.

OECD ülkelerinin çoğunda Covid-19 pandemisinin çalışma hayatına ve işçi haklarına etkilerini azaltmak için konfederasyonlar çeşitli faaliyetler sürdürmüştür. Bunlara bakılacak olursa;

- Avrupa Sendikalar Konfederasyonu (ETUC), toplumsal bir sağduyu benimsemiştir. İşçileri ve işletmeleri Covid-19 krizinden korumak için AB kurumlarının önemine dikkat çekmiştir. Ayrıca ETUC, yönetim ve gözetim konusunda işverenlerin

vicdani açıdan daha duyarlı olmaları gerektiği konusunda devletleri uyarmıştır. Endüstri ilişkileri açısından uzlaşmacı ve stratejik bir yol izlenmesi gerektiğini bildirerek, sendikal hareketlerin stratejik politikalarla yürütülmesi gerektiğini vurgulamaktadır. İşçilere mali destekler ve işçi sağlığının tüm işçilere uygulanması üzerinde durulmaktadır (ETUC, 2020).

- Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu (ITUC), işçi sağlığı ve güvenliğine önem vererek sendikalar, işverenler ve devlet arasındaki sosyal diyalogun öneminden bahsetmektedir (Gökçe, 2021: 674). Ayrıca ITUC tarafından yapılan açıklamalarda, küresel sendikal hareketin hükümetin toparlanması ve dayanıklılığı için bazı eylem planları önermiştir. Bu kapsamda; iş koruma ve iş yaratma, gelir koruma ve asgari ücret, güvenlik için küresel standartlarda iş sağlığı ve güvenliği ortamı, tedarik zincirleriyle sorumlu iş davranışı ve sosyal diyalogun sağlanması önemli noktalar olarak belirlenmiştir (ITUC, 2020).

- Küresel Sanayi İşçileri Sendikası (IndustriALL Global Union), Covid-19 krizinin hafif biçimde atlatılması için sosyal diyalog yolunu önermiştir. İşverenlerin ve hükümetlerin, işçi sendikalarıyla iletişimde olması ve koordineli hareket etmeleri gerektiğini vurgulamıştır (Gökçe, 2021: 673).

- Gıda ve Tarım Örgütü (FAO) ve Dünya Sağlık Örgütü (WHO), Uluslararası Gıda, Tarım, Otel, Restoran, Yemek ve Tütün Sendikası (IUF)'a yazdığı mektupta, gıda güvenliği adına tarım işçilerinin hayatlarını, güvenliklerini ve geçimlerini korumak amacıyla sosyal diyalogu temeline alan bir çağrıda bulunmuştur (ILO, 2020f). ILO aynı zamanda sağlık sektöründeki zor çalışma koşullarına çekmiş, bu sektörde çalışanların sağlık sisteminde önemli bir yere sahip olduğunu, sağlık çalışanlarının haklarının insana yakışır iş çerçevesinde alınacak tedbirlerle düzenlenmesi gerektiği üzerine vurgu yapmıştır (ILO, 2020g).

Tablo 2.5. Seçili OECD Ülkelerinde Sendikal Faaliyetlerin Gelişimi

Ülkeler	Sendika	Faaliyetler
Avusturya	SDA	Sağlık ve market çalışanların, petrol istasyonlarında çalışanlar ve eczacıların saat başı ücretlerine 5 dolar ek yapılması talep edilmiştir.
Almanya	VER.Dİ	Yüksek güvenlik standartları uygulanarak, işçilerin enfeksiyondan korunması için çağrıda bulunmuştur
İtalya	FILCAM, FISASCAT ve UILTUCS	İşveren derneği "Federdistribuzione" ile sağlık otoritesinden önlem alınmasını talep etmek için bir araya gelen işçiler için gerekli koruyucu ekipman sağladı. Hükümeti sözleşmeleri askıya alınan elemanlara finansal destek sağlama konusunda ikna etmiştir.
İspanya	CCOO ve UGT	Market çalışanları için önemli güvenlik önlemlerinin acil alınması ve uygulanması için hükümete marka ve işyerlerine talepler göndermiştir.
Birleşik Krallık	USDAW	Market çalışanlarının bu süreçte daha çok korunması talebinde bulunmuştur. Buna dayalı olarak Birleşik Krallık market çalışanlarına korumak için yasa çıkarmıştır.

Kaynak: Karadoğan, 2020.

Tablo 2.5.'de Covid-19 sürecinde OECD ülkelerinde sendikal anlamda yapılan faaliyetlere yer verilmiştir. Bu süreçte özellikle İsveç Handels sendikası, işten çıkarmaları önlemek ve işçi ücretlerini korumak amacıyla işveren sendikalarıyla imzaladığı sözleşmeden sonra 5000 yeni üye kazanmıştır (UNI Global Union, 2020). ABD'nin New York eyaletinde bulunan bir Starbucks çalışanları için ilk kez sendikalaşma söz konusu olmuştur. Buffalo şehrindeki Elmwood Caddesi üzerinde bulunan Starbucks'ta 27 çalışandan 19'u, sendikalaşma yönünde oy kullanmıştır (Hooker, 2021). İngiltere Usdaw sendikası, market çalışanlarını koruma amaçlı çıkardığı yasa çağrısında, *"Topluluğumuzdaki birçok insanın şu anda endişeli olduğunu anlıyoruz, ancak süper marketlerde ve benzeri diğer yerlerde görmüş olduğunuz çalışanların da sizinle aynı teknede olduğunu unutmayınız. Hepimiz beraberiz"* ifadelerini kullanmıştır (Karadoğan, 2020). Görüldüğü gibi küresel çapta yaşanan bu kriz birçok ülkede sendikaları harekete geçirmiştir. Özellikle de çalışan sağlığı öncelikli olarak ele alınmıştır. Ayrıca bu sağlık krizinde çalışanların işlerini

kaybetme endişesi ve ücret seviyelerindeki düşüşler ile sendikal birliklerle hareket etmek, çalışanlar için bir güvence oluşturmuştur.

Türkiye’de sendikalar, 6356 sayılı Sendikalar ve toplu iş sözleşmesi kanununa göre, iş sözleşmesinin yapılması, içeriği ve sona erme hükümlerini içermektedir. Toplu iş hukukuyla ilgili faaliyetlerin çoğu taraflarca ortak bir şekilde sonuçlanmaktadır. Bu nedenle Covid-19 sürecinde toplu pazarlık, grev, arabuluculuk ve benzeri faaliyetlerin kısıtlamaların yaşandığı süreçte yürütmek oldukça zor bir hal almıştır. Hakimler ve Savcılar Kurulu’nun tavsiye kararları sonucunda toplu iş ilişkisi süreçlerinde yargıtaya gidilmesi engellenmiştir. Bu nedenle meydana gelen sorunlar Aile Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğü’nün 23 Mart 2020 tarihinde “Korona Virüs Tedbirleri” isimli yayınıyla giderilmeye çalışılmıştır. Bu kapsamda;

- 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nun 42 ve 61.maddesi ele alınarak düzenlenen “Toplu İş Sözleşmesi Yetki Tespiti ile Grev Oylaması Hakkında Yönetmelik” ve aynı kanunun 57.maddesine dayanılarak hazırlanan “Toplu İş Sözleşmesinde Arabulucuya ve Hakeme Başvurma Yönetmeliği” hükümleri doğrultusunda Çalışma Genel Müdürlüğü ve Görevli Mevki tarafından yürütülen iş ve işlemlerin durdurulmasına,

- 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu kapsamında e-Devlet üzerinden yapılan üyelik işlemleri ile bu kanunun birinci maddesi kapsamı dışındaki işlemlerinin devam etmesinin uygun olacağı,” konusuna karar verilmiştir (Bener, 2020).

Ancak yapılan bu düzenlemeler yetersiz kalmıştır. Bu bağlamda 7244 sayılı kanununda toplu iş hukukuyla ilişki sürelerin 3 ay sürelerle uzatılması kararlaştırılmıştır. Böylelikle, toplu iş hukukuna ilişkin süreçler 17.04.2020 yılından itibaren üç ay daha ertelenmiştir (Aydın, 2020: 194).

Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu (DİSK) ve Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu (TÜRK-İŞ), Covid-19 sürecinde işçi haklarının korunması ve gözetilmesi amacıyla hükümete ve işverenlere çağrılarda bulunmuşlardır. Bu anlamda DİSK genel başkanı kısa çalışma ödeneğinin salgın bitene kadar devam etmesi gerekliliğini vurgulamıştır. Ayrıca Covid-19 sürecindeki işten çıkarma yasağına karşılık olarak Kod 29 (İşçinin ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan davranışları nedeniyle iş sözleşmesinin işveren tarafından haklı nedenle feshi)’a göre işverenlerce suiistimal edildiği ve işçilerin mağdur kaldığı ifade edilmiştir (Gökçe, 2021: 673).

Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu Araştırma Dairesi (DİSK-AR) tarafından 2019 yılında yapılan Sendikalaşma Araştırması'nda ise sendikalaşma, toplu iş sözleşmeleri ve grevler konusunda yaptığı Sendikalaşma Araştırmasına göre, sendikal faaliyetler ve toplu iş sözleşmesi oranlarının covid-19 süreçte oldukça düşük olduğu görülmektedir. Araştırmaya göre sendikalaşma oranlarındaki artışların yapay olduğu ve sendikalı birçok çalışanın toplu iş sözleşmesinden yararlanmadığı ifade edilmektedir. Bu kapsamda elde edilen bulgulara göre,

- Türkiye'de işçilerin %93'ü toplu iş sözleşmesi kapsamı dışında kalmaktadır. Bu kapsam dışında kalan işçi sayısı 15 milyon 122 bine denk gelmektedir. Dolayısıyla toplu iş sözleşmesinden yararlananların oranı %7'dir.

- Sendika üyesi işçilerin %39'u ise toplu iş sözleşmesi kapsamında değildir. Yani sendika üyeliği bulunsa da 727 bin sendikalı işçi toplu iş sözleşmelerinden yararlanamamaktadır.

Bu inceleme ve değerlendirmeler kapsamında, sendikal haklar ve toplu iş sözleşmesi hakkının başta kriz süreçleri olmak üzere normal dönemlerde de önemsinmesi ve faal bir şekilde uygulanması önem taşımaktadır. Nitekim, çalışma şartlarının zorlaştığı, işçi haklarının ihmal edildiği süreçlerde çalışanlar için güvence oluşturacak ve çalışan hak ve menfaatlerini temsil edecek bu oluşumlar etkin bir şekilde varlığını korumalıdır.

2.1.2. Covid-19 Sürecinde OECD Ülkelerinde İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukunun Genel Yapısı

Covid-19 pandemisinin ortaya çıkmasıyla birlikte çalışma hayatının birçok alanında belli değişimler ve dönüşümler meydana gelmiştir. Salgının gücü, toplumsal ve ekonomik olmak üzere birçok alanda kendini göstermiştir. Özellikle salgına müdahale etmek için geliştirilen kısıtlamalar ve düzenlemeler çalışma hayatındaki birçok sistemi etkisi altına almıştır. Bu bağlamda çalışma hayatıyla ilgili hukuki düzenlemelerde de bazı önlemlerin alınması kaçınılmaz olmuştur. OECD ülkelerinin genelinde iş koruma uygulamaları düzenlenmiştir. Bu kapsamda mevcut politikalara geçici maddeler ve öneriler eklenerek sürecin etkileri hafifletmek amaçlanmıştır.

Bu bölümde Covid-19 sürecinde iş hukuku ve sosyal güvenlik hukukunda ne tür değişikliklerin meydana geldiği üzerinde durulacaktır. İşçinin iş sözleşmesini fesih hakkı ile

işverenin iş sözleşmesini fesih yasağı ve bu süreçte Covid-19'un meslek hastalığı olarak değerlendirilmesi üzerinde bilgi verilecektir.

2.1.2.1. İşçinin İş Sözleşmesini Fesih Hakkı ile İşverenin İş Sözleşmesini Fesih Yasağı

Covid-19 pandemisinde sokağa çıkma yasakları ve kısıtlamalarla beraber uzaktan çalışma modeli önemli derecede geçerlilik kazanmıştır. Bu süreçte üretim hattında olan mavi yakalı çalışanlar beyaz yakalı çalışanlara göre uzaktan çalışma fırsatından daha sınırlı yararlanmıştır. Beyaz yakalı çalışanlar çoğunlukla uzaktan ve hibrit çalışma modeline geçmiştir. Faaliyetlerinde geçici bir azalma yaşayan firmalardaki faaliyetleri korumak için OECD ülkelerinin genelinde pek çok iş tutma planı uygulamaya konulmuş veya genişletilmiştir. Bu süreçte iş sözleşmesi fesih uygulamaları sıkılaştırılmıştır.

OECD'nin 2020 yılında yayınladığı İstihdam Görünümü raporuna göre; OECD ülkeleri işten çıkarmalarda artışı kontrol altına almak amacıyla Covid-19 krizi sırasında toplu ve bireysel işten çıkarmalara kısıtlamalar getirmiştir. Bu kapsamda;

- İtalya, kişisel nedenlerle işten çıkarmayı sınırlayan bazı hükümler getirmiştir. İtalya'da, engelli çocuğu bulunan çalışanlar, çocuklarının bakımı nedeniyle devamsızlık yapmaları durumunda, bu durumu önceden bildirmesi koşuluyla işten çıkarılmayacaktır. Ayrıca 12-16 yaş arası çocuğu olan çalışanlar, okulların kapalı olduğu süreç boyunca işten uzak durma hakkına sahiptir. Bu süreçte yapılan devamsızlıklar işten çıkarma için geçerli bir neden değildir.

- İspanya'da, Covid-19 ile ilgili herhangi bir işten çıkarmanın, hukuksal açıdan hükümsüz olarak değerlendirilmesi ve çalışanın işe geri alınması olarak sürecin sonuçlanması ya da çalışanın yıllık 33 günlük maaş tutarında tazminat alacağı kararlaştırılmıştır.

- Fransa'da, 50'den fazla çalışanı olan şirketlerdeki toplu işten çıkarmalara ilişkin incelemelerin artırılması kararlaştırılmıştır (OECD, 2020b).

Türkiye'de ise Covid-19 sürecinde fesih uygulamalarıyla ilgili olarak; işçilere iş sözleşmesini "fesih hakkı" getirilirken, işverenlere iş sözleşmesini "fesih yasağı" getirilerek çalışanları koruma yoluna gidilmiştir. 4857 sayılı iş kanununun 24. ve 25. maddeleri işçi ve işveren feshini konu almaktadır. 24/1'de, sağlık sebeplerinden dolayı işçinin iş sözleşmesini haklı nedenle fesih açıklanmıştır. Maddenin içeriğinde sağlık sebeplerinden dolayı haklı fesih nedenleri şöyle sıralanmıştır;

a) *İş sözleşmesinin konusu olan işin yapılması işin niteliğinden doğan bir sebeple işçinin sağlığı veya yaşayışı için tehlikeli olursa,*

b) *İşçinin sürekli olarak yakından ve doğrudan buluşup görüştüğü işveren yahut başka bir işçi bulaşıcı veya işçinin işi ile bağdaşmayan bir hastalığa tutulursa, işçi süresi belirli olsun veya olmasın, iş sözleşmesini sürenin bitiminden önce veya bildirim süresini beklemezsizin haklı nedene dayanarak feshedebilir (4857 K. 24/1).*

Covid-19 salgını sürecinde, işçi işyerinde virüse yakalanan işveren veya işçilerin olması durumunda dilerse iş sözleşmesini sağlık nedenlerinden dolayı derhal feshedebilme hakkına sahiptir. Bu durum işverenin işyerinde gerekli önlemleri alması durumunda da geçerli sayılmıştır. Yani işyerinde her türlü önlem alınmış olsa da bulaşıcı hastalıklar risk teşkil ettiğinden işçi Covid-19 veya bulaşıcı bir hastalığın işyerinde görülmüş olması durumunda iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilir. İşçinin bu durumda 24/b maddesine göre iş sözleşmesine feshetmesi durumunda kıdem tazminatına hak kazanacağı belirtilmiştir.

Sağlık nedenleri arasında işçinin fesih hakları belirtilirken, işçi yakalandığı bir hastalığa bağlı olarak iş sözleşmesini haklı nedenle feshi hakkında bir hükme yer verilmemiştir. Bu durumda Covid-19'a yakalanan işçilerin iş sözleşmelerini haklı nedenle feshetmesine yönelik iş kanununda bir hüküm getirilebileceği konuyla ilgili hukukçu ve araştırmacılar tarafından desteklenmiştir.

Fesih yasağı ile ilgili olarak öncelikle 4857 sayılı iş kanununun 25.maddesinde işverenin haklı fesih hakkıyla ilgili hükümler yer almaktadır. 25/c maddesine göre; *“İşçiyi işyerinde bir haftadan fazla süre ile çalışmaktan alıkoyan zorlayıcı bir sebebin ortaya çıkması”* halinde işveren süresi belirli olsun veya olmasın, iş sözleşmesini sürenin bitiminden önce veya bildirim süresini beklemezsizin feshedebilir. Ancak pandemi sürecinde 7226 sayılı “Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun” 41. maddesinde; *“kısa çalışma uygulamasından yararlanabilmek için, iş yerinde kısa çalışma uygulanan dönemde 4857 sayılı Kanunun 25’inci maddesinin birinci fıkrasının (II) numaralı bendinde yer alan sebepler hariç olmak kaydıyla işveren tarafından işçi çıkarılmaması gerekir”* düzenlemesiyle sadece kısa çalışma uygulanan dönemde işverenin fesih hakkına bir sınırlandırma getirilmiştir. Ancak daha sonra bu hükmün yalnızca kısa çalışma uygulanan yerler için sınırlandırılması yetersiz kalmıştır. Bu sebeple Nisan 2020 tarihli “7244 Sayılı Yeni Koronavirüs (Covid-19) Salgınının Ekonomik ve Sosyal Hayata

Etkilerinin Azaltılması Hakkında Kanun” ve “Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanunun 9. Maddesi” ile 4857 sayılı iş kanununa geçici 10. madde eklenmiştir. İş kanununa eklenen bu geçici maddeye göre; *“Bu kanunun kapsamında olup olmadığına bakılmaksızın her türlü iş veya hizmet sözleşmesi, bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihten itibaren üç ay süreyle 25 inci maddenin birinci fıkrasının (II) numaralı bendinde ve diğer kanunların ilgili hükümlerinde yer alan ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzeri sebepler dışında işveren tarafından feshedilemez”* hükmü ile işverenin iş sözleşmesini feshetmesi yasaklanmıştır.

Getirilen fesih yasağı yalnızca iş kanununa tabii olan iş sözleşmeleri için değil Deniz İş Kanunu, Basın İş kanunu ve Borçlar Kanunu’nu içeren iş sözleşmeleri için de geçerli sayılmıştır (İş K. geç. m. 10/I). Bu geçici madde 17.04.2020 tarihinde yürürlüğe konmuş ve üç ay süreyle geçerli olacağı belirtilmiş, Cumhurbaşkanı tarafından bu üç aylık sürenin altı aya kadar uzatılmasına olanak tanınmıştır.

Fesih yasağına aykırı hareket eden işveren ve işveren vekilleri için ise fesih tarihinde yürürlükte bulunan ve aylık brüt ücret tutarında bir para cezası verileceği ile ilgili hüküm konulmuştur.

2.1.2.2. Covid-19’un Meslek Hastalığı Olarak Değerlendirilmesi

Teknolojinin gelişmesi, küreselleşme, sanayileşme, bireysel ve toplumsal anlamda birçok değişimi beraberinde getirmiştir. Çalışma koşullarında meydana gelen değişimler çalışma hayatında meslek hastalıklarını dolaylı ve doğrudan etkilemektedir. Çalışma hayatında sıkça rastlanılan meslek hastalığı kavramı çalışanlar açısından oldukça önemli görülmekle beraber mevzuatta gerekli düzenlemeleri bulundurmaktadır.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi (ÇASGEM)’ne göre meslek hastalığı; *“sigortalının çalıştığı veya yaptığı işin niteliğinden dolayı tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütüm şartları yüzünden uğradığı geçici veya sürekli hastalık, bedensel veya ruhsal özürlülük halleridir”* şeklinde ifade edilmektedir (ÇASGEM, 2013).

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun m.3/1’de ise meslek hastalığı, meslekten doğan risklere maruz kalınması sonucu ortaya çıkan hastalığı ifade etmektedir. Meslek hastalıklarının meydana gelmesinde işverenin ve işçinin kendine göre yükümlülükleri

bulunmaktadır. Öncelikle işçiler meslek hastalıklarının önlenabilir olduğu düşünüldüğünde işveren tarafından verilecek eğitimlere ve sağlık anlamında kendini koruyucu önlemlere karşı duyarlı olmak durumundadır. İşverenin ise işçiye bir görev verirken sağlık koşullarını ön planda tutması, çalışma koşullarını işçiye zarar vermeyecek düzeyde organize etmeli, iş sağlığı ve güvenliği kurallarına uyulup uyulmadığını denetlemesi, uzman kişi ve kurumlardan hizmet alması, risk değerlendirmesi yapması gibi temel yükümlülükleri bulunmaktadır. Ayrıca ILO'nun 155 No'lu İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin Sözleşmesine göre; işverenlerin kendi paylarına *“makul ölçüde uygulanabilir olduğu ölçüde, kontrolleri altındaki işyerlerinin, makinelerin, ekipmanların ve süreçlerin güvenli ve sağlık açısından risksiz olmasını sağlamaları”* ve *“gerektiğinde yeterli koruyucu giysi ve koruyucu sağlamaları”* beklenmektedir (Sözleşme No: 155, Madde 16).

Covid-19 pandemisinin ardından, özellikle işçilerin yaşamının ve sağlığının korunmasına yönelik yasal gelişmeler hakkında bazı tartışmalar yaşanmıştır. ILO üye devletleri tarafından kabul edilen yasa ve politikalar; işçi haklarını, ekonomik ve sosyal politikaların merkezine koyan işin geleceğine yönelik insan merkezli bir yaklaşım doğrultusunda önce iş yerinde güvenlik ve sağlığın önemine vurgu yapmaktadır (ILO, 2021b). Çalışma hayatının geleceği için 2019 yılında yayınlanan ILO Yüzüncü Yıl Bildirgesi'nde, *“insana yakışır iş için sağlıklı ve güvenli çalışmak temeldir”* denilmektedir. İşçilerin yaşamının ve sağlığının korunmasını ve çeşitli unsurları düzenleyen yasal çerçeve, birçok uluslararası çalışma standardına sıkı sıkıya bağlıdır. Bu standartların içeriği şu şekildedir;

- İşçilerin işyerinde sağlık ve güvenlik risklerinden korunması gibi hususları kapsayan hükümler
 - Kişisel Koruyucu Donanım (PPE)
 - Danışma, bilgi ve eğitim alma hakkı
 - Sağlık için yakın ve ciddi bir risk oluşturan bir işyerinden ayrılma hakkı
 - Sağlık hizmetlerine erişim hakkı şeklindedir.

Mayıs 2020'de yayınlanan, uluslararası çalışma standartları ve gelişen COVID-19 salgınıyla ilgili sık sorulan soruların yanıtlarından oluşan bir derlemede ILO; *“İş faaliyetlerinden kaynaklanan biyolojik etkenlere maruz kalma arasında bilimsel olarak doğrudan bir bağlantı kurulduğunda ve işçiler tarafından hastalığa yakalanma durumu var ise bu tür hastalığın önleme, kayıt, bildirim ve tazmin amacıyla bir meslek hastalığı olarak*

tanınması tavsiye edilmektedir” ifadesinde bulunmuştur. Bu açıklamayla beraber ILO’nun belirli durumlarda koronavirüsü meslek hastalığı olarak tanımladığı görülmektedir. Birçok ülkede işçiler pandemiye en çok maruz kalan grup olmuştur. İşçilerin sosyal sigorta kapsamında olması nedeniyle, OECD ülkelerinde Covid-19’un meslek hastalığı olarak tanınmasını kolaylaştıran bazı önlemler alınmıştır. Seçili OECD ülkelerinde bu kapsamda alınan önlemlere bakıldığında;

- İtalya’da, İş Kazalarına Karşı Ulusal Sigorta Enstitüsü, herhangi bir kamu veya özel sağlık tesisindeki doktorların, hemşirelerin ve diğer çalışanların koronavirüs enfeksiyonlarını meslek hastalığı vakaları olarak kabul etmektedir. Ayrıca İtalyan Hükümeti ve ulusal sendikalar tarafından 24 Nisan 2020 tarihinde imzalanan protokol, işyerinde COVID-19 ile ilgili bilgilerin sağlanması; çalışanlar için işyerine girmeden önce sıcaklık kontrolleri (ilgili gizlilik önlemleri dahil); ateş kontrolü yapanların alması gereken önlemler; maske ve diğer koruyucu cihazların takılması; el hijyeni; bir çalışanın testi pozitif çıkarsa izlenecek sanitasyon prosedürleri; bu önlemlerin bir şirketin tesislerine giren üçüncü şahısları da kapsayacak şekilde genişletilmesi; malzemelerin teslimi sırasında fiziksel mesafe; ortak alanların temizlenmesi ve havalandırılması; işyeri hijyeninin iyileştirilmesini teşvik etmek için vergi kredileri; ve işyerindeki tüm bireylerin fiziksel mesafeye uyması gibi önlemleri göz önünde bulundurmaktadır (ILO, 2020h).

- Fransa’da kendi hesabına çalışanlar ve bakıcılar için Covid-19 pandemisinin meslek hastalığı olarak değerlendirilmesi kararlaştırılmıştır.

- Finlandiya’da karantina altına alınanların hastalık ödeneğinden faydalanması, bu ödeneye hak kazanmak için bekleme sürelerinin kaldırılması ve bu ödeneğin kendi hesabına çalışanları da kapsamaması kararlaştırılmıştır.

- Japonya’da Covid-19 nedeniyle işinden tedavi amaçlı ayrılmış ve işletmesi tarafından bir tazminat alamayan işçilere hastalık ödeneği ödenmesine karar verilmiştir (Aslan, 2020: 275).

- İsviçre’de COVID-19 risk grubundaki işçilerin görevlerini uzaktan yerine getirmesine izin verilirken, işverenlerin böyle bir düzenlemeyi kolaylaştırmak için gerekli organizasyonel ve teknik önlemleri almaları gerekmektedir. Bir çalışan mesleki yükümlülüklerini evden yerine getiremeyecek durumdaysa, işveren uzaktan gerçekleştirilebilecek eşdeğer ikame görevler verir ve çalışana aynı ücreti öder. Hassas durumdaki çalışanların tesiste (tamamen veya kısmen) bulunmasının zorunlu olduğu

durumları ele almak için İsviçre mevzuatı kapsamında daha fazla özel koruyucu önlem getirilmiştir.

- İsveç'te, eşine veya partnerine ya da ikinci dereceye kadar akrabalarına bakması gereken işçiler, iş kazalarını önlemek için alınan önlemler sonucunda istisnai koşulların mevcut olduğu hallerde çalışma saatlerini ayarlama ve/veya azaltma hakkına sahiptir.

- Almanya'da kreşlerin veya okulların resmi kapatılması sonucu çocuklarına bakmak zorunda olduğu için çalışamayacak olan işçilere özel bakım izni verilmektedir. Ayrıca ücretli veya gönüllü olarak sağlık kuruluşunda çalışanların da kaza sigortasından faydalanabilmesi kararlaştırılmıştır (ILO, 2020h).

Türkiye'de Covid-19 pandemisi sürecinde meslek hastalığı konusunu değerlendirildiğinde, Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nda yapılan meslek hastalığı tanımına göre koronavirüsün meslek hastalığı olarak tanımlanmamıştır. 5510 sayılı kanunun 13.maddesine göre iş kazası; *“sigortalının işyerinde bulunduğu sırada, işveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedenen ya da ruhen engelli hale getiren olaydır”* şeklinde ifade edilmektedir. Bu durumda koronavirüs hastalığı meslek hastalığından ziyade iş kazası olarak değerlendirilebilecek bir durumdur. Ancak koronavirüsün iş kazası ve meslek hastalığı olarak değerlendirilmesi konusunda belirsizlikler bulunması nedeniyle, Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı Emeklilik Hizmetleri Genel Müdürlüğü Mayıs 2020 tarihinde yayınlanan “2020/12 Koronavirüs (COVID-19) Genelgesi” konuyla ilgili açıklamada bulunmaktadır. Düzenlenen genelgeye göre; Covid-19 virüsünün bulaşıcı bir hastalık olması göz önünde bulundurulduğunda, virüsten etkilenen ve sağlık hizmetlerine başvuruda bulunan sigortalılara hastalık kapsamında provizyon alması gerektiği şeklinde düzenleme yapılmıştır. Yani Covid-19 iş kazası ve meslek hastalığı değil yalnızca hastalık olarak kabul edilmiştir. Böylelikle işyerinde veya işyeri dışında koronavirüse yakalanıp yakalanmadığına bakılmaksızın Covid-19 vakalarının hiçbirisi SGK'ya iş kazası ve meslek hastalığı olarak bildirilmemiştir.

2.1.3. Covid-19 Sürecinde OECD Ülkelerinde Aktif ve Pasif İşgücü Politikalarının Genel Yapısı

İşgücü piyasası politikaları, işsizlik dönemleri veya azalan çalışma süreleri sırasında, gelir ikamesi sağlayarak pasif destek, işsizler veya işsizlik tehlikesiyle karşı karşıya olanlara

yönelik mevcut işgücü piyasası uyum önlemlerini sağlayarak ise aktif destek içeren politikalar sunmaktadır.

Aktif işgücü politikası, mevcut işgünün niteliğini ve becerilerini artırmak hedefiyle işgücü piyasasının güçlenmesini içeren politikalar sunmaktadır. Aktif işgücü politikaları işgücü arz ve talebini etkilemeyi hedefleyen işlevleri temel almakta ve bu önlemler genellikle sınırlı süreli olarak uygulanmaktadır (Höbel ve Ergen, 2021: 5). Ücret sübvansiyonları, ücret dışı işgücü maliyetlerinin azaltılması amacıyla, kısa vadeli çalışma desteğini ise işsizlere iş sağlama ve işsizliğin azaltılması için işgücü piyasasında birtakım önlemler uygulanmaktadır. Bu politikalar; mesleki eğitim programları, girişimciliğin desteklenmesine yönelik programlar, ücret ve istihdam sübvansiyonları ve kamu danışmanlık hizmetlerinden oluşmaktadır.

Pasif işgücü politikası ise işsiz kalanlara maddi gelir desteği sağlamakta, işsizlik nedeniyle ortaya çıkacak sosyoekonomik sorunları azaltma ve işsiz kalan bireylerin temel ihtiyaçlarını karşılamayı amaçlamaktadır (Göcen, 2020: 81). Bu politikalar genellikle nakit transferleri ve girişime destek önlemleriyle beraber işsizlik ödeneklerinden oluşmaktadır. Dolayısıyla pasif istihdam politikaları işsizliği değil, işsizliğin yol açtığı ve işsizliğe neden olan sorunları azaltmayı hedeflemektedir. Bu politikalar; işsizlik sigortası, kısa çalışma ödeneği, işsizlik yardımları ve ücret garanti fonu olarak uygulanmaktadır.

Bu bölümde Covid-19 sürecinde aktif ve pasif istihdam politikalarının genel yapısı üzerinde durulacaktır. Özellikle bu süreçte oluşan politikalar ve uygulamalar ışığında pandeminin etkilerine ne düzeyde önlem alındığına dair açıklama yapılacaktır.

2.1.3.1. Aktif İşgücü Politikaları

Aktif işgücü politikaları mevcut işgücü genel yapısının güçlenmesi ve nitelik kazanmasını hedefleyen politikalarlardır. Bu politikalar beş temel başlıkta incelenebilir:

- İş arayan kesimi uygun iş pozisyonlarına yerleştirmek
- Genç istihdamını artırmaya yönelik eğitimler düzenlemek
- Engelli çalışanlar için çalışma planları oluşturmak
- İşe alma ve işgücü potansiyeli yaratma
- İşgücü piyasasına yönelik eğitimler verme olarak sınıflandırılmaktadır (Martin ve Grubb, 2001: 19-20).

Covid-19 pandemisi, dünya genelinde ekonomik ve sosyal etkilere yol açmıştır. Bu süreçte birçok ülke, işsizliği önleme ve işsiz kalanları desteklemek için aktif olarak çalışmalar yapmıştır. Aktif işgücü politikalarına yönelik çalışmalar bazı dönüşümlere uğramıştır. Evden çıkmanın zor olduğu bu süreçte mevcut politikalar yeni bir soluk kazanmıştır. Özellikle eğitime dayalı olan uygulamalar dijital platformlar üzerinden uygulama alanı bulmuştur.

2.1.3.1.1. Mesleki Eğitim Programları

Mesleki eğitim programları, işgücü piyasasının niteliğini artırmayı amaçlayan ve ihtiyaçlara yönelik olarak gerekli mesleki donanımın kazanılmasını hedefleyen aktif işgücü politikası araçlarındandır. Gelişmekte olan ülkelerde yaygınlık gösteren bu program, dezavantajlı kesimin istihdama dahil olmasına destek sağlamaktadır (Kasapoğlu ve Murat, 2018: 487).

Covid-19 sürecinde sokağa çıkma yasaklarının olması mesleki eğitim programlarının da düzenlenme oranlarını düşürmüş, iş ve meslek kurslarına katılım sayısında olumsuz etki yaratmıştır. Buna bağlı olarak birçok ülkede mesleki eğitim kursları uzaktan eğitim yoluyla çevrimiçi programlarla sürdürülmeye çalışılmıştır. Ancak bazı devletler, çevrimiçi eğitim uygulamaları zorunlu tutmamıştır. Örneğin; Belçika, İspanya ve İtalya olmak üzere birçok ülkede seçenek olarak mesleki eğitim uygulamaları hizmeti sunulmaya devam etmiştir (Duell, 2020: 37).

Mesleki eğitim programlarına yönelik uygulamalara devam eden seçili OECD ülkelerinin bazılarında bakıldığında ILO'nun 2020'de yayınladığı "Covid-19: Kamu İstihdam Hizmetleri ve işgücü piyasası politika önlemleri" notuna göre (ILO, 2020i);

- Almanya'da kamu istihdam hizmetleri, hizmetin devamlılığını sağlamak amacıyla geçici olarak çalışma süresini artırmıştır. Ayrıca, yerel ofisler mesleki eğitim alanlardan geçici destek almıştır.

- Avustralya'da 45 yaş ve üstü iş arayanların eğitim ve iş bulma olanaklarına erişimini genişletmek, dijital okuryazarlık seviyelerini yükseltmek ve aktarılabılır becerilerini belirlemek için ek bütçe ayrılmıştır.

- Danimarka'da "Becerilerini geliştirme" stratejisine geçilmiştir. İşgücü Piyasası ve İşe Alım Kurumu, işten çıkarmaları azaltmak için işverenlere yönelik çevrimiçi eğitimler

sunmuştur. Bu program kapsamında, işçilerini istihdam etmeye devam eden işverenlere, çalışanlarının ücretlerinin bir kısmını geri ödeyeceklerini bildirmiştir.

- Fransa’da “Beceri Yatırım Planı” tarafından finanse edilen, ücretli ve ücretsiz seçenekleri ile 150’den fazla yeni uzaktan eğitim modülü ekleyerek, beceri eğitimi ve eğitim kaynakları sunmak amacıyla kapasiteyi artıracak “Emploi Store” adlı iş portalını kullanmıştır. Ayrıca iş arayanları işgücü piyasasına dahil etmek için çevrimiçi olarak ücretsiz eğitim kurslarına erişim imkânı ve kurslara katılanlara ise mali destek verilmiştir. Özellikle istihdam olanağı bulunan pazarlama, bilgi teknolojileri, bakım ve muhasebe gibi sektör ve meslekler ön planda tutulmuştur. Ayrıca eğitimleri duyurmak için sosyal medya istihdam kurumları tarafından yaygın olarak kullanılmıştır (Polat, 2022: 236).

Türkiye’de aktif çalışma ise İŞKUR işgücü piyasasında elde edilen vergileri birlikler, dernekler, meslek kuruluşları ve işverenlerle birlikte hareket etmekte ve işgücü piyasasının ihtiyaç duyduğu alanlarda mesleki eğitim kursları organize etmektedir. Bu düzenlenen kurslar istihdam garantili ve garantisiz mesleki eğitim kursları olmakla beraber engelli, hükümlü gibi toplumun dezavantajlı gruplarına yönelik özel mesleki eğitim kursları olarak da sınıflanmaktadır (Günsan ve Yergin, 2021: 1166).

Tablo 2.7. Covid-19 Sürecinde Türkiye’de Mesleki Eğitim Kurslarına Katılım Sayısı

Program/Kurs Türü	Yıl	Program/Kurs Sayısı	Erkek	Kadın	Toplam
Mesleki Eğitim Kursları	2019	6.080	36.027	88.893	124.920
	2020	3.888	27.245	60.127	87.372
İşbaşı Eğitim Programları	2019	118.151	208.747	193.646	402.393
	2020	86.328	177.318	158.443	335.761

Kaynak: Tatar ve Ergün, 2021.

Tablo 2.7’den de görüldüğü gibi Covid-19 sürecinde sokağa çıkma yasaklarının olması mesleki eğitim programlarının da düzenlenme oranlarını düşürmüş, iş ve meslek kurslarına katılım sayısında olumsuz etki yaratmıştır. Mesleki eğitim kursları ve işbaşı eğitim programlarının sayısı düşmüş, katılım sayısı azalmıştır. Buna karşılık olarak; Türkiye’de 8 ve 20 Nisan 2020 tarihlerinde, Covid-19 sürecinde görev almak üzere “Stajyer Araştırmacı Burs Programı” yapılmıştır. Program Covid-19 ile mücadele üzerine araştırma ve geliştirme çalışmalarını kapsamaktadır. Bu programı toplam 340 başvuru yapılmış ve 300 kişi programa katılmaya hak kazanmıştır. Bu 300 kişi; 118 lisans, 85 yüksek lisans, 70 doktora öğrencisi ve 27 doktora sonrası araştırmacıdan oluşmaktadır. Katılımcıların

çoğunluğunu kadınlar oluşturmuş ve aşı, ilaç, tanı kitleri, tedavi yöntemleri, dezenfektan üretimi, biyomedikal, tıbbi maske, biyoinformatik ve tıbbi tekstil alanlarında görev almışlardır (T.C. Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı, 2023).

2.1.3.1.2. Girişimciliğin Desteklenmesine Yönelik Programlar

Rekabetin hızla arttığı bir dönemde girişimcilik verimlilik anlamında gelişmeler sağlamakta ve yeni istihdam imkanlarının oluşmasına olanak tanımaktadır. Küçük ve orta ölçekli gelişen girişimci işletmeler istihdam kapasitesine de oldukça katkı sunmaktadır. Girişimciliğin hızla geliştiği bu dönemde OECD ülkelerinin çoğunda işletmelerin yeni teknolojilere ayak uydurması veya daha çok gelişerek dış pazarlara da açılmaları yolunda kamu tarafından desteklenmektedir (Karabulut, 2007: 50). Covid-19 sürecinde, girişimcilerin ülke düzeyindeki karantinaların boyutuna göre şekillenen farklı ölçülerde sıkıntı yaşadıklarını söylemek mümkündür. Bu bağlamda, Pandemiden ağır biçimde etkilenen ülkelerde girişimciler daha fazla sıkıntı yaşamıştır.

Covid-19'un olumsuz etkileri karşısında OECD ülkeleri girişimciliğin desteklenmesine ve küçük işletmelerin ayakta durmasına yönelik birtakım faaliyetler sürdürmüştür. Bu bağlamda bazı ülke örneklerine değinilecek olursa;

- Almanya, girişimciler için 50 Milyar Euro'luk acil yardım paketi olan "Soforthilfe" başlatmıştır. Bu geçici program, tek başına serbest meslek sahibi bireylerin ve (10'a kadar çalışanı olan) mikro firma sahiplerinin girişimlerini sürdürmelerine ve girişimcilikte hayatta kalma şanslarını artırmalarına yardımcı olmayı amaçlamaktadır. Programa başvuranlar, güçlü gelir düşüşleri göstermeleri halinde acil mali yardım olarak 15.000 Euro'ya kadar alabilecekleri bildirilmiştir. Temel koşul olarak; yalnızca sabit işletme maliyetlerini karşılamak için kullanılabilmesidir (Bertschek vd., 2023: 3).

- İngiltere, 2018 ve 2019 yılı vergi beyannamelerinden hesaplanan aylık ortalama %70'i oranında serbest meslek sahipleri için hibe sağlayan "Serbest Meslek Gelir Programı" düzenlemiştir. Bu hibe yalnızca 50.000 Sterlinden az kar eden küçük ölçekli firmalar için geçerli sayılmıştır (Belitski vd., 2021: 595).

- Fransa, vergi ötelemesi ve indirimlerine ek olarak, küçük işletmeler için fatura ve kira ödemeleri geçici olarak askıya alma imkanı vermiştir.

Türkiye’de, Covid-19’un yarattığı sorunlar karşısında çözüm üretmek amacıyla girişimciler, sivil toplum kuruluşları ve bakanlıkların düzenlediği “Coronathon Türkiye Yarışması” düzenlenmiştir. TÜBİTAK bu projeye bireysel genç girişimci destekleme programı kapsamında birlikte çalıştığı kuruluşlar ile destek verme kararı almıştır. Bu uygulayıcı kuruluşlardan Boğaziçi Üniversitesi Teknolojisi Transfer Ofisi, İstanbul Teknik Üniversitesi Çekirdek ve Orta Doğu teknik Üniversitesi Teknokent’in yürüteceği projelerde TÜBİTAK toplam 600.000 TL ek bütçe sağlamıştır (TC. Sanayi ve Ticaret Bakanlığı, 2023).

2.1.3.1.3. Ücret ve İstihdam Sübvansiyonları

Ücret ve istihdam sübvansiyon politikaları, gelişmiş ve gelişen ülkelerde işsizliğin önlenmesi yönündeki talebin artmasına olanak sağlamaktadır. Bu politika araçlarına örnek olarak; sosyal sigorta prim sübvansiyonları, ücret destekleri ve vergi indirimleri gösterilebilir (Ayan, 2014: 24).

Tablo 2.8. Covid-19 Sürecinde OECD Ülkelerinde Sağlanan Ücret ve İstihdam Sübvansiyonları

Ülke	Ücret ve İstihdam Sübvansiyonları
ABD	Küçük işletmelere kredi ve hibe sağlamak için 377 milyar dolar, acil hibeler için 10 milyar dolar ve mevcut ödemelerin ertelenmesini sağlamak için 17 milyar dolarlık fon ayrılmıştır.
Almanya	Covid-19 kriziyle mücadelede, üç ek bütçe kabul etmiştir. Bunlar; 156 milyar euro, 130 milyar euro ve 60 milyar euro olarak belirlenmiştir. Sağlık ekipmanı, AR-GE harcamaları, kısa süreli çalışmaya erişim sübvansiyonu, çocuk bakım ve yardımları, serbest meslek sahipleri için temel gelir desteği gibi konularda önlem alınmıştır.
İtalya	Genel tecrit süreci boyunca bebek sahibi çalışan ebeveynlere çocuk bakım desteği sağlanmıştır. Bu yardım, ekonomik faaliyetler düzelirken, genel tecrit sonrasında işe dönüşü destekler biçimde genişletilmiştir.
Kanada	Covid-19 nedeniyle işverenlerin önceden işten çıkarılan işçileri yeniden işe almalarını sağlayacak “Acil Durum Ücret Sübvansiyonu” programı duyurulmuştur. Sübvansiyon, maaşın %75’ini karşılamakta ve daha fazla iş kaybını önlemeyi planlamaktadır.
Türkiye	Kobi Teknoyatırım Destek Programı kapsamında dezenfektan, kolonya, koruyucu elbise, koruyucu gözlük, maske, eldiven gibi ürünleri üreten KOBİ’lere 6 milyon TL’ye kadar destek sağlanmıştır.

Kaynak: ILO, 2020 ve T.C. Sanayi ve Ticaret Bakanlığı raporlarından derlenmiştir.

Covid-19 sürecinde OECD ülkeleri genelinde istihdamı korumak adına ücret ve istihdam sübvansiyonları sağlanmıştır. Tablo 2.8.'de bu ücret ve istihdam sübvansiyonlarına yer verilmiştir. Bu sübvansiyonlar çoğunlukla işten çıkarmaların önüne geçmek ve sosyal devlet anlayışına göre refah seviyesini belli düzeyde tutmak üzere düzenlenmiştir. Bununla beraber birçok alanda vergi indirimleri ve ertelemeler yapılmış ve mali tedbirler alınmıştır. Kanada ve İtalya, sağladığı sübvansiyonlarla pandemi sonrasında normal faaliyetlere dönmek amacıyla işletmelerin daha iyi konumlandırılmasını sağlamayı hedeflemiştir. Almanya, hazırlanan “herkes için bir destek teşvik paketi” kampanyasıyla tüm dezavantajlı gruplara mali destek sağlanmıştır. Bu kapsamda küçük işletme sahipleri ve serbest meslek çalışanları 50 milyar euroluk yardım paketinden yararlanmıştır (BBC, 2021). Ayrıca Almanya’da KDV indirimi, aileler için gelir desteği, zarar gören KOBİ’ler için hibeler, yerel yönetimler için mali destek, ihracatçılar ve ihracatı finanse eden bankalar için genişletilmiş kredi garantileri ve yeşil enerji ve dijitalleşmeye olmak üzere pek çok alanda sübvansiyon ve yatırımlara öncelik sağlamıştır (IMF, 2021).

Türkiye Cumhuriyeti Hazine ve Maliye Bakanlığı *“Tüm kurumlarımız dünyada alınan önlemleri, ortaya konulan öngörülerini analiz etti. Olası senaryolara karşı kendi alanlarına ilişkin yol haritalarını hazırladı”* şeklinde kamuoyu açıklamasında bulunmuştur.

Türkiye’de Sakarya Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Merkezi (SESAM) 2020 yılında yayınladığı “COVID-19’la Mücadelede Alınan Kamu Maliyesi Tedbirleri” çalışmasına göre pandeminin yarattığı olumsuz etkilere karşı alınan diğer mali tedbirler;

- 17 Mart 2020 tarihinde Hazine ve Maliye Bakanlığı tarafından 31 Mart 2020 tarihine kadar verilmesi gereken yıllık gelir vergisi beyannamelerinin verilme ve ödeme süreleri 30 Nisan 2020 gün sonuna kadar ertelenmiş,

- Covid-19 Ekonomik İstikrar Kalkanı isimli pakette asgari ücret desteğinin devam ettirilmiş, kısa çalışma ödeneği devreye alınmış, en düşük emekli maaşı 1.500 TL’ye yükseltilmiş, emeklilerin bayram ikramiyelerinin Nisan ayı başında ödenmiş,

- Otel kiralamalarına ilişkin irtifa hakkı bedelleri ve hasılat payı ödemeleri nisan, mayıs ve haziran ayları için altı ay süreyle ertelenmiştir. İç havayolu taşımacılığında üç ay süreyle Katma Değer Vergisi (KDV) oranı, %1’e düşürülmüş ve Konaklama Vergisinin Kasım ayı sonuna kadar ertelenmiştir.

- 26 Mart tarihine kadar verilmesi gereken KDV beyanname verme ve ödeme süreleri 24 Nisan'a, 31 Mart'a kadar verilmesi gereken Ba-Bs formlarının verilme süresi de 30 Nisan gün sonuna kadar uzatılmıştır (SESAM, 2020).

2.1.3.2. Pasif İşgücü Politikaları

İstihdam kaybı ve işsizlikle mücadelede, sosyal devlet anlayışının gereğince ekonomik anlamda yaşamı tehdit eden durumların ortaya çıkması durumunda çalışanlar için hızlı önlemler sağlayan politikalar, pasif istihdam politikaları olarak değerlendirilmektedir (Höbel ve Ergen, 2021: 5). Önceki bölümde anlatıldığı gibi pasif istihdam politikalarının aktif istihdam politikalarıyla temel olarak kesiştiği nokta her ne kadar işgücü olsa da pasif istihdam politikalarında amaç işsizliğin ortaya çıkarabileceği sosyoekonomik etkilerin önüne geçmektir.

Pasif istihdam politika uygulamaları;

- İşsizlik sigortası ve işsizlik yardımları,
- Kısa çalışma ödeneği şeklindedir.

Pasif istihdam politikaları kriz dönemlerinde, ortaya çıkan istihdam sorunlarını azaltabilmek için dengeleyici bir rol oynamaktadır (Göcen, 2020: 81). Bu bağlamda Covid-19 salgın süreci göz önünde bulundurulursa pasif istihdam politikaları etkin bir şekilde uygulama alanı bulmuştur. Uygulanan politikalar hem işveren hem de işçi açısından koruma amacı gütmektedir (Tatar ve Ergün, 2021: 55). Covid-19 pandemisiyle mücadelede birçok ülke genel olarak aktif istihdam politikalarından ziyade pasif istihdam politikalarına yönelmiştir. Bu süreçte pandemiden herkes aynı oranda etkilenmemiş, uzaktan çalışma uygulamalarına geçebilen sektörler ve çalışanlar ekonomik boyutta daha az etkilenirken, kısıtlamalar nedeniyle çalışamayan ve işyerlerini kapatmak zorunda kalan mavi yakalı çalışanlar pandemiden daha derin etkilenmiştir.

Bu bölümde Covid-19 sürecinde işsizlik ödeneği ve kısa çalışma ödeneğinin OECD ülkelerinde ne şekilde uygulandığı açıklanacaktır.

2.1.3.2.1. İşsizlik Ödeneği

İşsizlik sigortası; bir işyerinde çalışırken, çalışma, istek, yetenek ve yeterliliğinde olmasına rağmen kendi istek ve kusuru dışında işini kaybedenlere, devlet tarafından

kurulmuş ve sigortacılık faaliyeti altında işsiz kalan çalışanı ve aile fertlerini korumayı amaçlayan zorunlu bir sigorta türüdür.

Uluslararası Sosyal Güvenlik Derneği (ISSA)'nin raporuna göre; Covid-19 Pandemisiyle mücadelede toplumsal refahı sağlamak amacıyla farklı ülkelerin geliştirdiği pasif istihdam politikalarından örneklere yer verilmiştir. Bu kapsamda bazı OECD ülkelerinde;

- Avusturya, Covid-19 sürecinde yapılan işsizlik yardımı ile sigortalının net kazancının %55'i olan normal işsizlik ödeneği, %92 ile %95 seviyelerine yükselmiştir. Bu işsizlik yardım paketinden 200.000 kişi yararlanmıştır. Buna ek olarak, işsiz bireyler için iki kez 450 Euro tutarında yardım yapılmıştır.

- İspanya, 2020 yılının ilk yarısında getirilen serbest meslek sahipleri için getirilen acil işsizlik ödeneği 31 Mayıs 2021'e kadar uzatılmıştır.

- ABD, 11 Mart 2021 yılında "Amerikan Kurtarma Planı Yasası" onaylanmıştır. Bu kapsamda işsizlik yardımları Eylül 2021 tarihine kadar uzatılmıştır. Yeni Pandemik Acil İşsizlik Tazminatı Programı kapsamında, işsizlik yardımlarının 13 haftaya kadar uzatılabilmesi ve otomatik olarak haftalık 300 ABD doları tutarında ek ödeme yapılması kararlaştırılmıştır (ISSA, 2021).

Türkiye'de ise işsizlik sigortası prim kesintileri 2000 yılında başlamış, sigortalı işsizlere ise ilk ödeme 2002 yılında yapılmıştır. 18.01.2019 tarihinde çalışanlara sosyal koruma kapsamını artırmak amacıyla 7161 sayılı Yasa ile 4447 sayılı Kanunun 50. maddesindeki "prim ödeyerek sürekli çalışmış" ibaresinin yerini "hizmet akdine tabi" ibaresi almış, ayrıca bu ödeneye hak kazanma koşullarında iyileştirmeler yapılmıştır. Ödeneye hak kazanma koşulları;

- İşçinin kendi isteği ve hatası dışında kalması,
- İş sözleşmesinin bitiminden önceki son 120 gün iş sözleşmesine tabii olması ve son 3 yıl içinde en az 600 gün süre ile işsizlik sigorta primi ödenmiş olması
- İş sözleşmesinin bitimini takip eden 30 gün içinde İŞKUR'a başvuru yapmış olması gerekmektedir.

Zorunlu sebepler dışında başvuruda gecikilen süre düşülmektedir. İş sözleşmesinin sonlanmasından önceki son üç yıl içinde;

- 600 gün sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası primi ödemiş olan işsizlere 180 gün,
- 900 gün sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası primi ödemiş olan işsizlere 240 gün,
- 1.080 gün sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası primi ödemiş olan sigortalıya 300 gün, süre ile işsizlik ödeneği verilmektedir.

Covid-19 pandemisi sürecinde oluşan ortamda işsizlik ödeneği başvurularında artışlar kaçınılmaz olmuştur. Türkiye’de işsizlik ödeneği kapsamında 2020 yılında 1.132.465 kişi genel sağlık sigortası da dahil olmak üzere yaklaşık 8 milyar TL ödeme yapılmıştır. 2021 yılında ise toplam 647.215 kişi işsizlik ödeneği almaya hak kazanmış olup, daha önceki dönemden ödemesi devam edenlerle birlikte 5.960.584.920 TL ödeme yapılmıştır (İŞKUR, 2020-2021). Diğer OECD ülkelerinde işsizlik ödeneği oranları yükseltilmiş, işsizlere yönelik ek ödemeler yapılmıştır. İşsizlik yardımları, meydana gelen krizlerin ekonomik ve sosyal etkilerini azaltmada çok önemli bir yere sahiptir. Ancak ülkelerin çoğu bu oluşan risklere karşı sosyal güvenlik yönünden sınırlı etkiye sahiptir. Pandemide yaşanan bu kriz neticesinde, işsizliği önleyen politikalara ağırlık verilmesi gerektiği açıkça ortadadır. Öte yandan sosyal yardıma ihtiyaç duyanlar için ve işe dönüşü teşvik etmek için işsizlik sigortası politikalarının geliştirilmesi, çıkarılması gereken öncelikli derslerden biridir.

2.1.3.2.2. Kısa Çalışma Ödeneği

Kısa çalışma, işverenin işyerindeki faaliyeti sürdürmekle birlikte, normal çalışma süresinden daha az süreyle işçileri çalıştırması anlamına gelmektedir. Bu durumda, işçilerin günlük çalışma saatleri veya haftalık/aylık çalışma günleri azalmaktadır. Kısa çalışma uygulaması, işyerindeki çalışma sürelerinin geçici olarak azaltılması ya da durdurulması gerektiren zorlayıcı nedenlerle karşılaşan işverenlere ve işçilere yönelik bir sosyal koruma aracıdır. Bu uygulama sayesinde, işverenler maliyetleri düşürürken, işçiler de işsiz kalmadan gelir kaybının bir kısmını telafi edebilmektedir. Kısa çalışma uygulaması, ekonomik kriz, doğal afet, mevsimsel etki gibi durumlarda devreye giren pasif bir istihdam politikası olarak tanımlanabilir (Polat, 2022: 200).

Kısa çalışma ödeneği, kısa çalışmanın uygulandığı durumlarda işçinin çalışmadığı süre içerisinde uğradığı maddi kaybın kısmen karşılandığı pasif istihdam politikası uygulamalarındandır.

Covid-19 sürecinde adı sıkça duyulan kısa çalışma ödeneği her ülkede farklı şekillerde uygulanmıştır. Bu süreçte OECD ülkelerinde kısa çalışma ödeneği uygulamasına bakıldığında;

- Almanya’da, kısa çalışma ödeneği başvuruları işveren tarafından iş kurumuna yapılmakta olup, çalışma konseyi tarafından alınan bir karar varsa başvuruya eklenmektedir. Başvuruda herhangi bir şekil şartı aranmamakta ve kısa çalışma ödeneği en fazla 12 ay olarak uygulanmaktadır. Ancak bazı özel durumların oluşması durumunda istisnai olarak bu süre 24 aya kadar yükseltilebilmektedir (Blank, 2020: 784). Kısa çalışma ödeneği günlük brüt ücretin %60’ı olarak belirlenmiştir. Fakat evli ve çocuklu olan ailelerde bu oran farklılık göstermektedir. Çocuklu çalışanlar için bu oran %67 olarak belirlenmiştir. Almanya’da diğer ülkelerden farklı olarak başvurular işverenler tarafından yapılmakta olup sonrasında işveren ücretleri iş kurumundan tahsil etmektedir (Lindemann, 2020: 376). İşlemlerin tek elden yürütmesi işverenlerin iş yükünü artırırken hata payını da azaltmaktadır.

- Hollanda, kısa çalışma ödeneği kapsamında çalışanların faydalanması için en az iki ay süre ve iş hacminin %30 azalmasını gösteren belge şartı aramaktadır (Ramakers, 2020: 11). Mevzuat tarafında kısa çalışmanın 6 hafta uygulanması, son kazanılan brüt ücret üzerinden ilk iki ayda %75, sonraki dönemler için ise %70 oranında kısa çalışma ödeneği uygulanmaktadır. Ailelerin olumsuz koşullar yaşamaması göz önünde bulundurularak bu tutar son alınan net ücretin %100’ü düzeyine gelmiştir. Kısa çalışma ödeneğinden yararlanmak için toplam 24 aylık bir süre söz konusudur (Dinçay, 2021: 1881). Ayrıca Covid-19 pandemisinde ülkedeki mevcut istihdamın %23,2 oranında etkilenmesi sonucunda Mayıs 2020’de 1.7 milyon kişi kısa çalışma kapsamına alınmıştır (Müller ve Schulten, 2020: 8).

- Fransa, Covid-19 krizinden ekonomik anlamda en çok etkilenen ülkelerden biridir. Kısa çalışma ödeneğinden yararlanmak için 27 ay içinde sadece altı ay süre ile sürekli çalışmış olmak yeter şart olarak kabul edilmiştir. Ayrıca iş değişikliği yapmış ancak pandemi nedeniyle yeni işyerinde işbaşı yapamayan çalışanlar da kısa çalışma ödeneğinden yararlanmış ve işsizlik ödeneği düzeyinde ücretten yararlanması kararlaştırılmıştır. Bu süreçte kendi isteğiyle işten ayrılmayıp işveren tarafından işten çıkarılanlar son aldıkları

ücret üzerinden %70 oranında işsizlik ödeneği almaya hak kazanmıştır (Dinçay, 2021: 1884).

- Slovakya, COVID-19 kısa çalışma programını uygulamak amacıyla kamu istihdam hizmetleri altyapısı ve personelini kullanmaktadır. Bu, her ölçekte işletmeyi ve serbest çalışanları hedefleyerek, işgücü piyasasını istikrarlı hale getirmek için Çalışma, Sosyal İşler ve Aile Bakanlığı tarafından uygulanan müdahalelerden biridir. İkame oranı, belirli bir tavan içermek üzere, ortalama ücretlerin %80'ine kadar uygulanmaktadır.

- Avusturya, çıraklık eğitimindeki gençleri de kapsayan bir kısa çalışma programını uygulamaktadır. Bu sayede gençlerin de kısa çalışma ödeneğinden yararlanması kararlaştırılmıştır.

- İsviçre, kısa çalışma ödeneği aynı işyerinde en az altı ay çalışmış olmak koşuluyla, süreli istihdam sözleşmesi olan işçiler ve “çağrı üzerine” istihdamda yer alan işçileri kapsayacak biçimde genişletilmiştir.

- Kore Cumhuriyeti'nde, kısa çalışma programı için işverenlerden başvurular alınmakta ve ödeme planı düzenlenmektedir. Bu program üç aydan daha uzun süreliğine mikro ve küçük işletmeler için de mevcuttur ve hükümet çalışan ücretlerinin %90'ını karşılamaktadır (ILO, 2020: 14).

Türkiye’de ise ekonomik, sektörel veya bölgesel kriz gibi zorlayıcı sebeplerle işyerindeki haftalık çalışma sürelerinin geçici olarak 1/3 oranında azaltılması veya süreklilik şartı aranmaksızın işyerinde faaliyetin tamamen veya kısmen en az dört hafta süreyle durdurulması hallerinde, işyerinde üç ayı aşmamak kaydıyla kısa çalışma yapılabilmektedir. Kısa çalışma ödeneğinden yararlanmak için;

- İşverenin kısa çalışma talebinin yapılan incelemede uygun bulunması,
- İşçinin kısa çalışmanın başladığı tarihte, 4447 sayılı Kanunun 50. maddesine göre çalışma süreleri ve işsizlik sigortası primi ödeme gün sayısı bakımından işsizlik ödeneğine hak kazanmış olması,
- Kısa çalışmaya katılacaklar listesinde işçinin bilgilerinin bulunması, gerekmektedir.

Covid-19 pandemisi sürecinde, Mart 2020 tarihinde 31080 (Mükerrer) sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan 7226 sayılı Kanunun 41. maddesiyle kısa çalışma ödeneği koşullarına esneklik getirilmiştir. Yapılan düzenlemede;

- İşçinin ödeneğe hak kazanabilmesi için son üç yılda gereken 600 günlük prim ödeme şartı 450 güne, son 120 gün hizmet akdine tabi olmak şartının ise 60 güne düşürülmesi,

- Haziran 2020 tarihine kadar kısa çalışma başvurusu yapılabileceği,

- Başvuruların, başvuru tarihinden itibaren 60 gün içinde sonuçlandırılacağı,

- Kısa çalışma yapılabilmesi için, iş yerinde kısa çalışma uygulanan dönemde (4857 sayılı İş Kanunu'nun 25/II maddesinde yer alan sebepler hariç) işveren tarafından iş sözleşmesinin feshedilmeyeceği kararlaştırılmıştır.

- Başvuru tarihini 2020 yılının sonuna kadar uzatmaya ve çalışma gün sayıları ile prim gün sayılarını değiştirmeye Cumhurbaşkanının yetkili olacağı, hususları hüküm altına alınmıştır.

Türkiye’de 2020 yılında kısa çalışma ödeneğine 3.743.473 kişi hak kazanmış ve toplam ödeme miktarı 29.513.374.990 TL olarak açıklanmıştır. 2021 yılında ise pandeminin kontrol altına alınması ve aşı uygulamalarıyla beraber bu rakam bir miktar azalış göstermiştir. Kısa çalışma ödeneğine hak kazanan kişi sayısı 2021 yılında 122.332 kişi ve toplam ödeme miktarı 13.851.773.637 TL olarak açıklanmıştır (İŞKUR, 2020- 2021).

2.2. Çalışma Hayatı Ve Covid-19 Pandemisinin Gzft Analizi

2.2.1. GZFT Analizi Kavramı

GZFT analizi incelenen kuruluşun, tekniğin, sürecin veya durumun güçlü ve zayıf yönlerini, fırsat ve tehditlerini belirlemek için kullanılan bir yöntemdir. GZFT analizi, Heinz Weirich tarafından 1982 yılında yayımlanan "The TOWS Matrix, a tool for situational analysis" adlı makalede tanıtılmıştır. GZFT, “Güçlü Yönler, Zayıf Yönler, Fırsatlar, Tehditler” kelimelerinin baş harflerinden oluşan bir kısaltmadır. GZFT analizi, incelenen durumun içsel ve dışsal faktörlerini sistematik bir şekilde değerlendirmeye yardımcı olur (Kamilçelebi, 2012: 46).

GZFT analizinin kendi içerisindeki sınıflandırmasında değerlendirmeler iç analiz ve dış analiz olarak iki şekilde yapılmaktadır. Güçlü ve zayıf yönler iç analiz olarak değerlendirilirken, fırsatlar ve tehditler dış analiz olarak değerlendirilmektedir. GZFT analizi, stratejik plan geliştirme, problem tanımlama ve çözüm oluşturma, nicel verilerin yetersiz olduğu durumlarda kullanılmaktadır. Ayrıca yalnızca stratejik planlama değil,

politika geliştirme ve problem çözme amacıyla da kullanılan önemli bir yöntemdir (Çoban ve Karakaya, 2010: 347).

2.2.2. Çalışma Hayatı ve Covid-19 Pandemisinin GZFT Analizi

Covid-19 pandemisi, çalışma hayatını birçok yönden etkilemiş ve değişimleri beraberinde getirmiştir. Bu değişimler çalışma hayatını olumsuz etkilediği kadar bazı konularda yenilik ve değişimlerin meydana gelmesinde rol oynamıştır. Bu bağlamda, çalışma hayatının Covid-19 pandemisi karşısında güçlü ve zayıf yönlerini analiz etmek, fırsat ve tehditleri saptamak amacıyla GZFT analizi yapılacaktır.



Kaynak: Tarafımızca oluşturulmuştur.

Şekil 2.1 Covid-19 Pandemisi ve Çalışma Hayatı GZFT Analizi

Şekil 2.1’de Covid-19 ve çalışma hayatının GZFT analizine yer verilmiştir. GZFT analizi oluşturulurken OECD ülkeleri genelinde çalışma hayatında yaşanan etkiler göz önünde bulundurulmuştur. Çalışma hayatının Covid-19 pandemisiyle mücadelesinde güçlü olduğu yönlerin başında bilgi teknolojilerinin gelişmesi, teknolojik gelişmeler, sağlık sektöründeki gelişmeler, yaratıcılık ve inovasyon, hükümetlerin bu süreçte yaptığı mali tedbir ve teşvikler gelmektedir. Zayıf yönlerde ise karantina uygulaması, ekonomik belirsizlik durumu, Covid-19’un küresel yayılımı, yüz yüze iletişimin sınırlandırılması gösterilebilir. Covid-19’un çalışma hayatında yaratacağı fırsatlar ise pandemi öncesinde de var olan uzaktan çalışma modelinin işlevsellik kazanması, belirli sektörlerin bu süreçten olumlu etkilenmesi, toplumsal hijyen alışkanlıklarının değişmesi, dijitalleşme süreçlerine

hızlı uyum sağlama ve e-ticaret ağının gelişmesi gösterilebilir. Pandeminin çalışma hayatındaki tehditlerine bakılacak olursa, salgınların devamı, işsizlik artışı ve ücretlerin düşmesi öncelikli tehditler içerisinde yer almaktadır. Şekil 2.1’de sınırlı bir analiz yapılmış olup, bu bölümde GZFT analizi detaylı bir şekilde yapılacaktır.

2.2.2.1. Güçlü Yönler

Bilgi Teknolojilerindeki Gelişmeler: Covid-19 pandemisi sürecinde bilgi teknolojilerindeki beceriler özellikle uzaktan çalışma, çevrimiçi toplantılar ve pandemi seyrinin kontrolü noktasında oldukça önem taşımaktadır. Sokağa çıkma yasağının sıklıkla uygulandığı pandemi sürecinde, teknolojik gelişmeler çalışanlar açısından büyük kolaylık ve esneklik sağlamıştır. Hem toplumun geneli hem de çalışma hayatı için bu gelişmeler, bireyler arasında haberleşme ağının güçlü olmasını, günlük vaka sayılarının açıklanmasını ve yeni gelişmelerle ilgili tüm toplumun haberdar olmasını, bireyler için de durum kontrolü yapmasını kolaylaştırmıştır. Pandemi sürecinde toplumun her kesimi dijital platformları zorunlu olarak kullanmıştır. Pandemiyle mücadelede geliştirilen yapay zeka uygulamaları ile pandemi kontrol altında tutulmaya çalışılmıştır. Örneğin; Güney Kore’de kurulan “karantina bilgi sistemi” Covid-19 sürecinde etkin bir şekilde kullanılmıştır. Sistem kişilerin hareket geçmiş izini tutarak, virüslü kişilerin hızla tespit edilmesi ve sağlık çalışanları tarafından tedavi edilmesini sağlamıştır. İletişim izi uygulaması ile bireyler akıllı telefon yazılımlarıyla, cep telefonlarından, kredi kartı işlemlerinden sürekli olarak izlenmiştir. Böylelikle konum verileri ve yakın zamanda enfekte olmuş biriyle temas durumları incelenmiştir. Bu izleme ve inceleme sürecinin sonucunda gerekli müdahale ve bilgilendirmeler yapılmıştır. Ayrıca yapay zeka ile bilgi paylaşım kanalları oluşturulmuş ve her gün belirli saatlerde yapay zeka bireyleri arayarak dikkatli olmaları gerektiğiyle ilgili uyarılarda bulunmuştur (Euronews, 2020).

ABD’de de pandemi sürecinde gerçek zamanlı haritalar oluşturulmuştur. Bu oluşturulan haritalar ile her eyalette meydana gelen gelişmeleri, vaka sayılarını, vakaların bulunduğu yerleri, yapılan gıda yardımlarını, bireylerin evlerine en yakın faaliyet gösteren sağlık tesisi ve ücretsiz gıda temin edebilecekleri yerleri göstermektedir. Ayrıca uygulama üzerinden alışveriş yapan kişilerin tarafından anonim olarak yapılan yorumlarla marketlerin doluluk oranları ve marketlerin müşterileri korumak için aldıkları önlemler hakkında yorumlar yapılmıştır. Harvard ve MIT araştırmacıları tarafından geliştirilen “Güvenli Yollar Uygulaması” ile kullanıcıların nerede olduğu, virüs taşıyan biriyle temas edip etmedikleri

tespit edilmektedir. Ayrıca test sonucu pozitif olan kullanıcılar, konum bilgilerini yerel sağlık yetkilileriyle paylaşarak herkese açık hale getirebilmektedir. Bu sayede virüs taşıyan kişilerin tespiti kolaylaşmaktadır (Tevetoğlu, 2020: 605).

Avrupa’da yürütülen çalışmaların çoğu ülkeler arası iş birliği ile gerçekleşmiştir. Robert Koch Enstitüsü Thyre şirketi ile iş birliği sonucunda giyilebilir teknoloji alanında bir uygulama geliştirmiştir. Bu geliştirilen uygulama ile ülke çapında daha fazla veri toplamaya yardımcı olmak için “CoronaDatenspende” (Korona Veri Bağışı) adı altında bir uygulama geliştirilmiştir. Uygulama akıllı saat ve spor bileklikleriyle çalışmaktadır. Uygulama ile kullanıcıların nabız, sıcaklık ve uyku başta olmak üzere birçok sağlık verisi toplanarak koronavirüs şüphesinin olup olmadığı tespit edilmektedir. Ayrıca semptomlara bağlı olarak koronavirüs tehlikesi yüksek olan kullanıcılar uygulama üzerinden çevrimiçi haritalarda gösterilmektedir (Deloitte,2020b).

Sağlık Sektöründeki Gelişmeler: Sağlık çalışanlarının özverili çalışmaları pandemi sürecinde bireyler açısından güven oluşturmuştur. İşyerlerinde sağlık ve güvenlik önlemlerine daha fazla dikkat edilmesi, kapalı alanlarda maske ve dezenfektan kullanımının zorunlu hale gelmesi, AVM’lere girişlerde ateş kontrolü ve kimlik kontrollerinin yapılması pandeminin kontrol altına alınmasında önemli bir yere sahiptir. Bu durum işyerlerinde çalışanları daha hijyenik ve güvenli çalışmaya teşvik etmiştir. Ayrıca sağlık sektöründe geliştirilen uygulamalar ile pandemiye kontrol altında tutmak daha mümkün bir hale gelmiştir. Covid-19 sürecinde sağlık sektöründe tele-tıp uygulamaları ön plana çıkmıştır. Tele-tıp; dijital platformlar, telefon görüşmeleri ve mesajlaşma yoluyla hastan ile iletişime girerek tedaviye devam etmeyi sağlamaktadır. Böylece, acil servislerde ve hastanelerdeki doluluk oranı azalmakta ve hastalarla temas en aza inmektedir. Pandemi sürecinde uygulanan tele-tıp yöntemiyle virüsün bulaş riski azalmış, kronik hastalığı olan bireylerin evden tedavilerinde kolaylık sağlanmıştır (Korku, 2021: 623).

Tele-tıp uygulaması pandemi öncesinde de var olan bir uygulama olmasına rağmen Covid-19 sürecinde işlevsellik kazanmıştır. Örneğin; Hollanda’da birinci basamak sağlık hizmetlerinde tele-tıp uygulamaları ile muayene ziyaretlerinde düşüş yaşanmış, uzaktan muayene ve danışmanlık hizmetlerinde internet ve telefon kullanım oranlarını iki katına çıkmıştır (Saridoğan ve Çelebi, 2022: 52).

Hükümetlerin Yaptığı Mali Tedbir ve Teşvikler: Pandemi sürecinde çalışamayan, işsiz kalan, işyerlerini kapatmak zorunda kalanlar için hükümetlerin mali teşvik ve

yardımları çalışma hayatının pandemiye karşı önemli bir güçlü yanını göstermektedir. Pandemi nedeniyle ekonomik zorluk yaşayan işyerleri için vergi indirimleri ve geçici vergi ödeme sürelerinin uzatılması gibi önlemler alınmıştır. Ayrıca serbest meslek sahipleri, yeni iş kuran çalışanlar ve girişimciler için mali teşvikler de bildirilmiştir. Aşağıdaki Tablo 2.9’da Covid-19 sürecinde yapılan mali tedbir ve teşviklere yer verilmiştir.

Tablo 2.9. Covid-19 Sürecinde Seçili OECD Ülkelerinde Alınan Mali Tedbir Ve Teşvikler

Ülkeler	OECD Ülkelerinde Alınan Tedbir ve Teşvikler
Almanya	Covid-19 salgınından etkilenen işletmeler için KDV ve Kurumlar vergisi ödemeleri 31 Aralık 2020 tarihine kadar ertelenecektir. Yeni işe başlayan firmalar ve girişimciler için ek kamu finansmanı sağlanacaktır.
Avusturya	Hükümet bu kapsamda, gelir vergisi ve kurumlar vergisi geçici ödemelerini sıfıra indirebilecektir. Dezenfektanların üretimi için alkolün gümrüksüz kullanımı, alkolün vergiden muaf hale getirilmesi için prosedürlerin kolaylaştırılması kararı alınmıştır. Covid-19 krizi nedeniyle emeklilikten dönen emekli hekimler için tercihi gelir vergisi oranı, işletmenin satışından veya durdurulmasından elde edilen karın yarısı kadar azaltılmıştır.
Belçika	Belirtilen sağlık Kurumlarına tıbbi malzeme ve donanım bağışlayan şirketler KDV’den muaf tutulacaktır. 2 ay boyunca KDV, Gelir ve Kurumlar Vergisi ödemeleri otomatik ertelenecektir. Serbest meslek sahibi işçiler, 2020 yılının ilk iki çeyreği için geçici sosyal güvenlik katkılarının ödenmesini bir yıl erteleme talebinde bulunabileceklerdir.
Danimarka	KDV mükellefi mükelleflerin, işverenlerin Kurumlar ve Gelir Vergisi ödeme süreleri uzatılacaktır. Pandemiye yakalanan çalışanlar için hastalık izni ödemelerinin hükümet tarafından karşılanması kararlaştırılmıştır.
Fransa	İşçi ve işveren katkı payları ödenmesinin tamamı veya bir kısmı bu katkılarının ödeme tarihi 3 aya kadar ertelenebilecektir. Pandemi nedeniyle ekonomik zorluk yaşayan işyerleri için vergi indirimi, geçici vergi ödeme dönemlerinde süre uzatma imkanı sağlanmıştır. Ayrıca küçük işletmeler için fatura ve kira ödemeleri geçici olarak askıya alma imkanı verilmiştir. Pandemi döneminde evde kalmak durumunda olan çalışanlara ise hükümet tarafından tazminat ödenmesi kararlaştırılmıştır.
İspanya	Covid-19’dan etkilenen işverenler için: işverenin çalışanlarının istihdamını garanti etmesi koşuluyla, işveren kesintilerinin ödenmesinden muafiyet getirilmiştir.
İsveç	Hükümet, çalışma süreleri azalan çalışanların ücret maliyetlerinin %75’ini karşılayacaktır.
İtalya	İşveren ve çalışanların sosyal güvenlik katkıları ödemeleri belli bir süre askıya alınacaktır. Ev işçileri ve bahis sektöründe faaliyeti bulunan firmaların sosyal güvenlik prim ödemeleri 2020 Mayıs sonuna ertelenecektir.
Türkiye	Covid-19’un ekonomiye etkilerini azaltmak için 100 milyar TL’lik ‘Ekonomik İstikrar Kalkanı’ paketini açıklanmıştır. Pandemi sonucu geçici iş kaybı yaşayan, geliri düşük hanelere doğrudan gelir desteği sağlanması, iş sözleşmesinin 25/2.maddesi hariç işveren tarafından feshedilmemesi, asgari ücret desteği ve kısa çalışma ödeneğinin devreye girmesi kararlaştırılmıştır.
Yunanistan	Krizden etkilenen işletmeler, serbest meslek sahipleri ve tek mülk sahipleri için KDV ve diğer vergi yükümlülüklerine yönelik ödemeler askıya alınacaktır. Askıya alınan ödemeler, faiz ve ek ücret olmaksızın eşit miktarda 4 taksit halinde ödenebilecektir. Nisan, Mayıs ve Haziran aylarında pandemiden etkilenen işyerlerinin kredilerinin yerine getirilmesiyle ilişkili olarak faiz ödemesi, iş pozisyonlarını koruyan firmalara şartlı olarak devlet tarafından ödenecektir.

Kaynak: Koç ve Yardımcıoğlu (2020).

Covid-19 sürecinde uygulanan mali tedbirler, aktif ve pasif istihdam politikaları çoğunlukla anlık olarak ve geçici önlemler olarak uygulama alanı bulmuştur. Ülkeler genellikle vergi indrimi ve ötelemelerine başvurmuş, zaman kazanmaya çalışmıştır. Bu kapsamda, OECD ülkelerinin genelinde, vergilerin düşürülmesi ve ertelenmesine öncelik verilmiştir. Örneğin; Almanya yeni işe başlayan firmalar ve girişimciler için ek kamu finansman desteği sağlamıştır. Danimarka'da pandemiye yakalanarak çalışamayan işçilere hastalık izni ödemeleri hükümet tarafından karşılanmıştır. Alınan mali tedbir ve teşvikler hem işverenleri hem de işçileri korumaya yönelik hazırlanmıştır.

Yaratıcılık ve İnovasyon: Pandemi sürecinde birçok kurum ve kuruluş pandeminin etkilerini en aza indirebilmek için yeni ve yaratıcı çözümler üretmiştir. 2020 yılı başlarında dünya çapında pandeminin hızla yayılması uluslararası kuruluşları ve hükümetleri kısa zaman içerisinde en iyi bilimsel ve etik ilkeleri kullanarak birden çok aşı geliştirmeye ve mümkün olduğunca hızlı bir şekilde piyasaya sürmeye itmiştir (DSÖ, 2020). Bu süreçte çok sayıda aşı geliştirilmiş ve onaylanmıştır. Birçok ülkede temas izleme uygulamaları ve izolasyon takibi için dijital takip sistemleri geliştirilmiştir. Bu hızlı gelişen teknolojiler ile hasta takibi ve izolasyon yönetimi kolaylaşmıştır. Yine bu süreçte geliştirilen hızlı antijen testleri ve pandemi tespit araçları da pandeminin yönetiminde büyük katkı sağlamıştır. Pandemi sürecinde artan hijyen kurallarıyla bireyler ödeme yaparken nakit kullanımdan kaçınarak temassız ödemeye yönlendirilmiştir (Fintech, 2020). Bu süreçte yaygınlaşan temassız ödeme sistemleri, kişiler arasındaki teması en aza indirerek pandeminin yayılma hızını kontrol altına almaya yardımcı olmuştur. QR kodlar, mobil ödemeler gibi teknolojik inovasyonlarla alışverişlerde ödeme yapmak kolaylaşmış ve hız kazanmıştır. Bu süreçte teknolojinin aktif kullanılması tüketici alışkanlarına da yansımıştır. Dünya çapında temassız ödemeler, 2020 yılının ilk çeyreğinde küresel ölçekte %40 artış göstermiştir (EY, 2020b).

2.2.2.2. Zayıf Yönler

Karantina Uygulamaları: Covid-19 sürecinde virüse yakalananlar 14 gün süreyle karantinaya alınmıştır. Aşı uygulamalarının getirilmesiyle bu karantina süresi 7 güne düşmüştür. Karantina süreci boyunca, pozitif çıkan kişilerin evde izolasyon altında kalması gerekmektedir. Bu süreçte, evde ayrı bir odada kalmaları, ortak kullanım alanlarının sık sık temizlenmesi ve havalandırılması gibi önlemler alınmıştır. Karantina uygulamaları normal hayat akışının durmasına toplumsal işleyişin yavaşlamasına yol açmıştır. Aynı zamanda çalışma hayatının işleyişini de büyük ölçüde etkilemiştir. Karantina uygulamalarıyla birlikte

Çalışanların alışma ortamından uzak kalması, iletişim kopukluğu, odaklanma ve işlerin aksaması gibi birçok konuda çalışma hayatını olumsuz etkilemiştir. Başta hizmet sektörü olmak üzere turizm, ulaştırma ve eğlence sektöründe Covid-19 kısıtlamalarıyla birlikte ciddi iş kayıplar yaşanmıştır. Bu sektörler Covid-19 sürecinde potansiyel kaybetmiş ve sektör çalışanları işsiz kalmıştır. Seyahat kısıtlamalarının getirilmesiyle beraber ulaştırma sektöründe daralmalar yaşanmıştır. Özellikle yurtdışı seyahat yasakları ve yurtiçinde şehirlerarası giriş çıkışların yasaklanmasıyla havayolu şirketlerinin faaliyetleri azalmış, uçuş sayıları düşmüştür. Sivil havacılık sektöründe dünya çapında ortalama 10 milyon insan istihdam etmektedir. Ayrıca ulaştırmayla sektörüyle de ilişkili olarak turizm ve hizmet sektörüyle bağlantılı yaklaşık 65 milyon kişinin istihdamında havacılık sektörü önemli bir yere sahiptir. Karantina süreciyle sektörel daralmalar yaşanmış, birçok ulaştırma şirketi küçülmeye gitmiş ve bu durum doğrudan istihdamı olumsuz etkilemiştir (ILO, 2020i).

Covid-19'un Küresel Yayılımı: Covid-19 küresel ölçekte büyük bir pandemi krizine neden olmuştur. Virüs hızla yayılmış ve kısa süre içerisinde DSÖ tarafından pandemi olarak ilan edilmiştir. Virüsün hızla yayılması ve tüm dünyayı etkisi altına alması, küresel ölçekte endişe yaratmıştır. Ayrıca virüsün önüne geçebilmek için çeşitli önlemler alınıp, aşı uygulamaları geliştirilse de henüz tam olarak pandeminin bitmiş olmaması ve mutasyona uğrayarak tekrar yayılım göstermesi kaçınılmazdır. Bu durum pek çok alanı etkilediği gibi çalışma hayatının da önemli bir sorunu haline gelmiştir.

Ekonomik Belirsizlik: Pandemiye karşı alınan önlemler doğrultusunda üretimin aksaması ekonomik büyüme oranlarına olumsuz yansımıştır. Sosyal mesafe, seyahat kısıtlamaları ve karantina gibi pandemiye müdahale yöntemleri 2020 yılının ilk yarısında GSYİH'da %19,8'lik bir düşüşe yol açmıştır (İngiltere Ulusal İstatistik Kurumu, 2020). Dünya Bankası verilerine göre, 2020 yılında küresel ekonomik büyüme oranı %4.5-%6 oranlarında düşüş göstermiştir. Ayrıca bu süreçte küresel ticaret %5.3 oranında azalmış ve 93 milyon kişi yoksulluk sınırına ulaşmıştır (Kılınç, 2021: 924). OECD verilerine göre ise 2020 yılında bir önceki yıla göre OECD ülkeleri ortalaması büyüme oranları 1,7'den -4,43'e düşmüştür. Ekonomik büyüme oranlarına göre pandemiden en çok etkilenen ülkeler İspanya, İtalya ve Fransa olmuştur. Dünya ekonomilerinde yaşanan bu daralmalar enflasyon artışına da neden olmuştur. 2020 yılında alınan tedbirler ile petrol fiyatlarının düşmesi, döviz kurlarındaki dalgalanmalar, arz-talep arası dengesizlikler sonu enflasyon oranları da olumsuz yönde etkilenmiştir (Ünüvar ve Aktaş, 2022: 134). Dünya genelinde meydana

gelen fiyat artışları, yaşanan üretim ve tüketim arasındaki dengesizlik sonucu olarak ortaya çıkmıştır. Pandemi nedeniyle üretimde yaşanan aksamalar arz zincirine büyük ölçüde zarar vermiştir. Ayrıca seyahat kısıtlamalarıyla bu dönemde yaşanan dış ticaret yasakları belirli ürünlerde fiyat artışına neden olmuştur. Üretim ve tüketim arasındaki uyumsuzluk toplum açısından oldukça güç karşılanmıştır. Dünya genelinde gıda fiyatları yüksek seviyelere ulaşmıştır. Birleşmiş Milletlerin (BM) gıda fiyat endeksi yüzde 32'den fazla yükselerek tarihin en yüksek değerini görmüştür. Salgın döneminde yaşanan kuraklık tarım ürünlerinin üretimini ve verimini olumsuz etkilemiştir. Kahve, pamuk, şeker, buğday, mısır, arpa, tahıl, et ve süt gibi temel gıda maddelerinin fiyatları ciddi oranda artarak küresel enflasyonu tetiklemesine neden olmuştur (İstikbal, 2021).

Yüz yüze İletişim Eksikliği: Covid-19 pandemi sürecinde bazı sektörlerde uzaktan çalışma uygulamasına geçilmiştir. Uzaktan çalışma modelinin olumlu yönleri olduğu gibi bazı olumsuz tarafları da fazladır. Özellikle internet erişimi ve teknolojik cihaz yetersizliği yönünden çalışan verimliliğini düşürmektedir. Ayrıca pandemi sürecinde uzaktan çalışma ile iş-yaşam dengesinin birbirine karıştığı, çalışma düzeninin oturmadığı ve evde yapılan işler ile çalışma verimin düştüğü görülmüştür (Mustajab vd., 2020: 19). İnternet altyapısı zayıf ve teknolojik ekipman konusunda yetersiz olan ülkelerde uzaktan çalışma modeli çok zor uygulama alanı bulmuştur. Yüz yüze iletişimin sınırlı kaldığı bu süreçte, çalışanlar arasında iletişim kopukluğu ve bilgi alışverişi azalmıştır. Bu bağlamda değerlendirilecek olursa, uzaktan çalışma modelindeki olumsuz yönler pandemi döneminde çalışma hayatında zayıf yönler olarak değerlendirilebilir. Ayrıca yüz yüze iletişim eksikliği bireylerde psikolojik bunalımlara ve kaygılara yol açmıştır. Covid-19 pandemisiyle toplum alıştığı düzenin dışında bir düzene ayak uydurmak zorunda kalmıştır. Bireyler arası iletişim kopukluğu, ilişki anlayışının değişmesi toplumsal olarak zor karşılanmıştır.

2.2.2.3. Fırsatlar

Uzaktan Çalışmanın İşlevsellik Kazanması: Covid-19 pandemisi ile çalışma hayatında en çok duyulan konulardan biri uzaktan çalışma modelidir. Uzaktan çalışma modeli her ne kadar pandemi öncesinde literatürde olsa da pandemiyle birlikte adından sıkça duyulmaya başlanmıştır. Özellikle karantina uygulamasının getirildiği ve herkesin evlere kapandığı dönemlerde birçok sektör uzaktan çalışma modeline geçmiştir. Pandemiyle zorunluluk haline gelen uzaktan çalışma biçimi bu dönemde işlevsellik kazanmış, fiziki bir

ofise ihtiyaç duymadan, ofise gitme planı yapılmadan uygulanan bu çalışma modeli neredeyse tüm dünya tarafından kabul görmüştür (EY, 2020b).

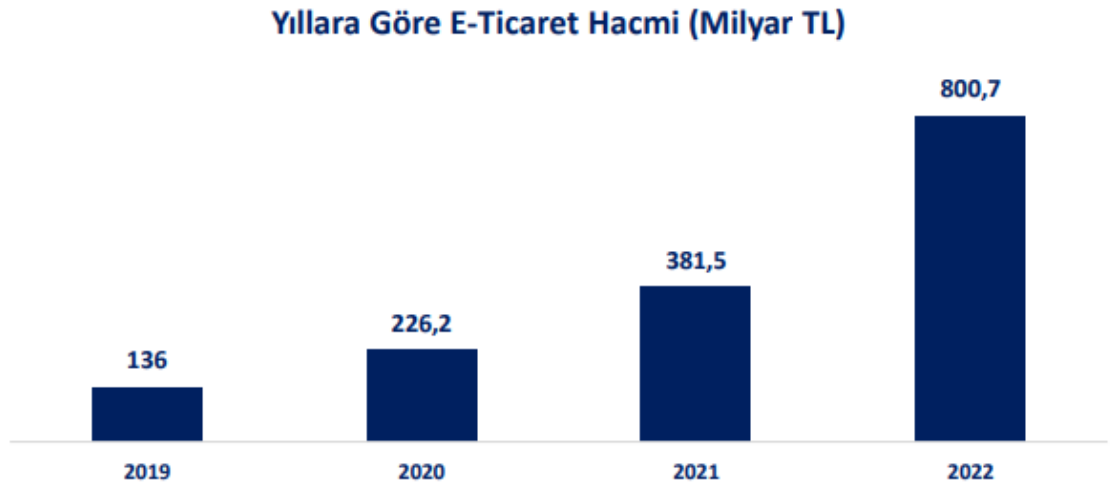
Uzaktan çalışma modeli, zaman yönetimi konusunda önemli bir avantaj sağlamaktadır. Evde çalışanlar, yolda harcadıkları zamanı işlerine ayırarak daha verimli olabilmektedirler. Ayrıca, işverenler de uzaktan çalışma modeli sayesinde güç tüketimini azaltarak maliyetleri düşürebilmektedirler. Bu da firmaların genel faydasına katkıda bulunmaktadır. Uzaktan çalışma modelinin bir diğer avantajı da aile ile daha fazla zaman geçirme imkanı sunmasıdır. Bu da aile içi ilişkilerin güçlenmesine yardımcı olmaktadır. İşverenler için de uzaktan çalışma modeli, ulaşım, yakıt, enerji gibi maliyet kalemlerinde tasarruf sağlamaktadır. OECD ülkelerinde, uzaktan çalışma oranı Finlandiya'da %60, Lüksemburg, Hollanda, Belçika ve Danimarka'da %50'nin üzerinde, İrlanda, Avusturya, İtalya ve İsveç'te ise yaklaşık %40 seviyesindedir. Avrupa'da daha önce hiç uzaktan çalışma deneyimi olmayan çalışanların %24'ü, arada bir uzaktan çalışanların ise %56'sı uzaktan çalışma şekline geçmiştir (ILO, 2020e: 4).

Belirli Sektörlerin Gelişimi: Covid-19 pandemisi birçok sektörü kötü etkilediği gibi bazı sektörlerin de gelişmesinde ve potansiyel kazanmasında belirleyici olmuştur. Bu sektörlerin başında tıbbi tedarik, gıda ve perakende, kişisel bakım ve e-ticaret sektörleri bulunmaktadır.

- Gıda ve perakende sektörü, pandemi döneminde en çok fayda sağlayan sektörlerden biri olmuştur. Süpermarket çalışanları, Covid-19 salgını boyunca uzun mesailer yaparak, Covid-19 virüsüne yakalanma tehlikesi altında ve stresli bir şekilde görev yapmışlardır (ILO, 2020c).

- Bu süreçte potansiyel kazanan sektörlerin başında kişisel bakım ve temizlik ürünleri üreten sektörler gelmektedir. Covid-19 nedeniyle sıvı sabun, kolonya ve dezenfektan gibi ürünleri üreten firmalar siparişlere yetişemeyecek duruma gelmiştir. Bazı ülkelerde bu temizlik ürünleri karaborsaya düşmüştür. Sağlık sektöründe koruyucu tulumlar ve maskeler virüsü doğrudan temastan koruyan başlıca ürünlerdendir. Maske, koruyucu tulum ve eldiven üreticileri pandemi sürecinde potansiyel kazanan diğer sektörler içerisinde yer almaktadır. Ayrıca ilaç sektöründe, virüsten korunmak ve bağışıklığı artırmak için eczanelerden vitamin, ilaç, besin takviyeleri gibi ürünlere de talep artmıştır (NTV, 2020). Bu sektörler pandemi sürecinde iş hacmini büyötmüş ve karlılıkları artırmıştır.

- E-ticaret sektörüne değinilecek olursa, salgın döneminde insanların evde kalması, sokağa çıkma yasağı ve AVM'ler kapatılmasıyla fiziksel alışveriş yerini online alışverişe bırakmıştır. Bu durum e-ticaret sektörünün gelişmesini ve büyümesini sağlamıştır. Dünya çapında neredeyse tüm ülkelerde e-ticaretin büyüme hızı artmıştır. Dünya çapında neredeyse bütün ülkelerde 2020 yılı sınır ötesi e-ticaret hacmi 1.5 milyar dolar olarak gerçekleşmiştir (TÜSAİD, 2022). ABD'de 2020 yılının Mart ayında e-ticaret satışları önceki yılın aynı dönemine göre %58 artış göstermiştir. ABD'deki tüketicilerin pandemi salgınıyla birlikte ilk kez online sipariş verdikleri bilinmektedir (Senir, 2022: 13). Almanya'da e-ticaret ürünleri satışı, 2021 yılında bir önceki yıla göre %19'luk bir büyüme göstermiştir. 2021 yılında e-ticaret hacmi 99,1 euroya ulaşmıştır (Ecommerce News, 2022). Türkiye'de ise 2021 yılının ilk yarısında e-ticaret hacmi önceki yılın aynı dönemine göre %75.6'lık bir artış göstererek, 161 milyar TL olarak gerçekleşmiştir. Yılsonu ise bu rakam 381,5 milyar TL seviyelerine yükselmiştir (TC. Sanayi ve Ticaret Bakanlığı, 2022).



Kaynak: TC. Sanayi ve Ticaret Bakanlığı, 2022.

Şekil 2.2. Türkiye'de Yıllara Göre E-Ticaret Hacmi (Milyar TL)

Yukarıdaki Şekil 2.2'ye göre pandeminin başlangıcından bu yana e-ticaret hacmi yıldan yıla rakamları katlayarak büyümeye devam etmiş, 2022 yılında 800 milyar TL olarak gerçekleştirmiştir.

Hijyen Alışkanlıklarının Önem Kazanması: Pandemi sürecinde virüse karşı korunma önlemlerinin başında hijyen kuralları gelmektedir. Bu bağlamda, Covid-19 pandemisi, dünyadaki pek çok kişinin hijyen uygulamalarını değiştirmesine neden oldu.

Pandemi süresince, insanlar hijyenik olmak için daha sık el yıkamak, maske kullanmak, sosyal mesafeye dikkat etmek ve evlerini temiz tutmak gibi önlemler almaya başladılar. Birçok ülkede Covid-19'a karşı önlem alma amacıyla hijyen kuralları seti getirilmiştir. Türkiye'de Sağlık Bakanlığı tarafından açıklanan "Koronavirüs Riskine Karşı 14 Kamu Spotu" raporu ile toplumun hijyen alışkanlarına dikkat etmesi konusunda kurallar getirilmiştir. Bu belirlenen kuralların toplum tarafından alışkanlık haline gelmesi için sosyal medya ve yayın kanalları üzerinden sıkça tekrarlanmıştır. Toplumun neredeyse her kesimi bu süreçte hijyen alışkanlarını gözden geçirmiş ve virüse karşı korunmak için sıkı önlemler almıştır. Alışkanlık haline dönüşen bu alışkanlıklar pandeminin yıkıcı etkisi azaldığında da uygulanmaya devam etmiştir. Bu kapsamda toplumsal hijyen alışkanlıklarındaki gelişmeler pandeminin fırsatları arasında değerlendirilebilir.

İnsan Kaynakları Yönetiminin Dijitalleşmesi: Covid-19 pandemisi, çalışma hayatının her alanını olduğu gibi İKY alanını da etkileyerek bazı değişimlere yol açmıştır. Salgının yayılmasını önlemek için alınan önlemler, çalışma hayatındaki rollerin yeniden tanımlanmasını gerektirmiştir. İKY'nin en önemli rollerinden biri, çalışanların işlerine dijital platformlar aracılığıyla ulaşmalarına yardımcı olmak, diğeri ise iş süreçlerinin aksamadan yürümesi için organizasyonlara destek vermek olmuştur (Gigauri, 2020: 1). Pandemi sürecindeki iş dağılımı ve sürekliliğinin yönetilmesi konusunda İnsan kaynaklarının yeri önemli bir sahiptir. Uzaktan çalışma modeline geçilmesiyle yönetim bölümlerinin planlanması ve işleyişini sürdürebilmesinde belirleyici rol almıştır. Çalışmaya ara vermeksizin devam etmesi gereken sektörlerde insan kaynakları yönetimine büyük ihtiyaç duyulmuştur (İlhan, 2020: 290). Bu bağlamda uzaktan çalışmanın da pandemi sürecinde aktif kullanımıyla İKY geleneksel uygulamalarından çıkarak, yeni tip bir yönetim anlayışı benimsemiştir. Pandeminin çalışma hayatına etkileri incelendiğinde İKY'nin yenilikçi ve sürdürülebilir bir yaklaşımla çalışmalarına devam etmesi ve geleneksel yönetim anlayışından çıkılması İKY alanındaki fırsatlar arasında değerlendirilebilir.

2.2.2.4. Tehditler

Salgınların Devamı: Pandemi tarihi incelendiğinde insanlık tarihinde birçok pandemi ortaya çıkmış ve çıkmaya da devam etmektedir. Veba salgınından Covid-19'a kadar birçok pandemi ortaya çıkmış ve yıkıcı etkiler doğurmuştur. Bundan sonraki süreçlerde de yeni bir salgın hastalığın ortaya çıkması ve pandemi niteliği kazanması muhtemeldir. Bu bağlamda, salgın hastalıkların devamı her zaman insanlık için tehdit

oluşturmaktadır. 21.yüzyıl teknolojik ve bilimsel gelişmeler göz önünde bulundurulduğunda Covid-19 pandemisinin ortaya çıkışı tüm dünyada panik yaratmış ve uzun bir süre kontrol altına alınamamıştır. Bu durum ekonomiden eğitime, birçok alanda etki yaratarak toplumsal işleyişin duraksamasına ve değişmesine neden olmuştur. Aralık 2019'da ortaya çıkan Covid-19 pandemisi 2023 yılına kadar çeşitli mutasyonlar geçirerek varlığını sürdürmeye devam etmiştir. Bu varyantlardan bazıları DSÖ tarafından endişe verici varyantlar olarak tanımlanmıştır. Bu varyantlar; Eylül 2020'de İngiltere'de ortaya çıkan Alfa, Ekim 2020'de Hindistan'da görülen Delta, Ocak 2020'de Japonya'da görülen Gamma, Ekim 2020'de Güney Afrika'da tespit edilen Beta varyantıdır (Euronews, 2021). Eylül 2023 yılında ise yaklaşık 50 ülkede görülen Eris varyantı DSÖ tarafından izlenmesi gereken varyantlar arasına alınmıştır (BBC News, 2023). Görüldüğü üzere, salgın hastalıklar her ne kadar kontrol altında tutulmaya çalışılsa da çeşitli şekillerde ortaya çıkmaktadır. Salgınların devam riski toplumsal her alanda tehdit yaratan başlıca unsurlar içerisinde gösterilebilir.

Yeni Düzenlemelerin Ortaya Çıkması: Pandeminin yol açtığı etkilerin önüne geçebilmek için ülkeler tarafından çeşitli düzenlemeler getirilmiştir. Örneğin; seyahat kısıtlamaları, karantina uygulamaları, kısa çalışma uygulaması gibi müdahaleler ile çalışma hayatındaki işleyişin seyri değişmiştir. Ayrıca bu dönemde devlet müdahalesinin gerekliliği konusu da gündeme gelmiştir. Özellikle “sosyal devlet” anlayışı küresel ölçekte konuşulmuş ve devletlerin izleyeceği politikalar tartışma konusu olmuştur. Bu tartışmada iki farklı görüş öne çıkmaktadır. Bir görüşe göre, pandemi sonrası dönemde “sosyal devlet” uygulamaları daha fazla önem kazanacaktır. Bu görüşe göre, salgınla mücadele etmek için devletler kendi kaynaklarına yönelecek, uluslararası iş birliği azalacak, sosyal devlet politikaları artacak ve devlet müdahaleciliği ön plana çıkacaktır. Diğer bir görüşe göre ise pandemi süreci sosyal devlet anlayışını zayıflatarak, neoliberal politikaların ve küreselleşmenin daha da yaygınlaşmasına neden olacağı yönündedir. Ortaya atılan fikirler çalışma hayatı başta olmak üzere birçok alanda yeni bir dünya düzeninin nasıl olacağı konusunda endişeye sebep olmuştur. Bu durum serbest piyasa ekonomisi ve çalışma hayatı için tehdit sayılabilecek konular arasında değerlendirilebilir.

İşsizlik Artışı: Pandeminin çalışma hayatına başlıca etkilerinden biri işsizlik artışıdır. Covid-19 pandemisi sürecinde ekonomik ve sektörel daralmalar sonucu işsizlik rakamlarında artış yaşanmıştır. OECD ülkelerindeki işsizlik oranları değerlendirildiğinde, 2019 yılında %5,5 olan işsizlik oranı, 2020 yılında salgın nedeniyle %7,2'ye yükselmiştir

(Kılınç, 2021: 929). Bu dönemde gelişmiş ülkeler de dahil olmak üzere küresel ölçekte işsizlik oranları artmıştır. Özellikle ABD'de işsizlik sorunu 2020 yılında büyük bir artış göstermiştir. 2019 yılında %3,46 olan işsizlik oranı, 2020 yılında %8,06'ya çıkmıştır. Pandeminin etkisiyle ABD'de 20 milyon insan işini kaybetmiştir. Kanada'da işsizlik oranları %5,75'ten %9,54'e yükselmiştir (BBC, 2020). İşsizlik oranlarındaki artış gelecek dönemlerde de artacak olan işsizlik rakamlarının habercisidir. Bu çerçevede değerlendirildiğinde, işsizlik artışı ulusal ekonomi ve çalışma hayatındaki tehditlerin başında değerlendirilebilir.

Ücretlerin Düşmesi: Covid-19 salgını sürecinde işgücü piyasasının önemli bir parçası olan ücret sistemlerinde belirli etkiler görülmüştür. Covid-19 pandemisi ve ekonomik büyüme konusundaki belirsizlik, ücretlerdeki istikrarsızlığa yol açmıştır. Yasal asgari ücretleri baz alarak baktığımızda, pek çok OECD ülkesinde ücretlerin dondurulduğu veya çok düşük oranlarda artırıldığı görülmektedir (Eser, 2022: 108). Ücretlerin düşmesi ve alım gücünün gerilemesi, enflasyonun doğrudan etkilemiştir. Bu durum, özellikle düşük gelirli aileler için zorlu hale getirmiştir. ILO tarafından 2020 yılında yayınlanan Küresel Ücret Raporu'na göre, 2020 yılının ilk yarısında salgın sebebiyle aylık ücretlerin düştüğü veya daha yavaş arttığı, ayrıca mevcut krizin gelecekte ücretlerin düşmesi yönünde büyük etkiye sahip olduğu öngörülmüştür (ILO, 2020d). Ücretlerin düşmesi çalışanlar için çalışma hayatında tehdit sayılabilecek etkiler içerisinde değerlendirilebilir.

2.3. Post-Pandemi Süreci Çalışma Hayatının Genel Yapısı

İnsanlık tarihi ele alındığında geçmişten günümüze kadar belli dönemlerde belli pandemiler meydana gelmiş ve bu pandemiler küresel ölçekte etkiler bırakmıştır. Milattan öncesine dayanan pandemi tarihi günümüze kadar farklı tipte salgın hastalıklarla yaşamın kaçınılmaz bir parçası halini almış ve almaya da devam etmektedir. Bu bağlamda değerlendirildiğinde tarihte daha önce var olmuş ve tekrarlayan pandemilerin önümüzdeki süreçlerde de mutasyona uğrayarak karşımıza çıkması ve insanlık tarihini etkilemesi muhtemeldir.

Bu bölümde post-pandemi sürecinde alınabilecek tedbir önerilerinde bulunulacak ve olası pandemilere karşı eylem planı oluşturulacaktır.

2.3.1. Post-Pandemi Süreci Tedbir Önerileri

OECD üye ülkelerin pandemiye karşı izlediği politikalar değerlendirilerek, bu politikalar düzenleyici, kapsayıcı ve denetleyici tedbir önerileri kapsamında sınıflandırılacaktır.

2.3.1.1. Düzenleyici Tedbir Önerileri

Pandeminin çalışma hayatında yol açtığı etkilerin başında istihdam ve işsizlik rakamları önemli bir yere sahiptir. Özellikle bu dönemde sektörler öncelik sıralamasında yer değiştirmiştir. Turizm ve ulaştırma sektörü potansiyel kaybetmiş, bu sektörde çalışanlar iş değiştirmek veya ücretsiz izne çıkmak zorunda kalmıştır. E-ticaret, kişisel gelişim ve sağlık sektörleri potansiyel kazanmıştır. Özellikle evden çıkmanın yasak olduğu karantina dönemlerinde kurye ve lojistik sektörü temel ihtiyaç konusu olmuştur. Sektörler arasında oluşan değer kayıpları ve kazanımları belli sektörlerde yığılma bazılarında ise nitelik kaybetmeye yol açmıştır. Pandemiye karşı uygulanan politikalarda düzenleyici anlamda uygulanması gereken başlıca konular;

- Sektörler arası dengenin oluşması için birtakım düzenleyici tedbirler alınmalı ve işkollarına yönelik eylem planlarının oluşturulması gerekmektedir. Bu eylem planları için her kurum ve kuruluş kendi bünyesinde yeni bir departmanlaşmaya gitmeli ve kendi çalışma yapısına uygun politika önerileri oluşturmalıdır. Ayrıca bu oluşturulacak politikalar yalnızca mevcut durumlar için değil olası vakalar için de öngörülmelidir.

- Çalışma hayatındaki yeni normal yaşama adaptasyon sürecinde sağlık ve hijyen konularına yönelik önlemlere ağırlık verilmelidir. Özellikle kronik rahatsızlığı olan çalışanlar için rutin sağlık taramaları düzenlemeli ve maske, dezenfektan gibi koruyucu ürünler rutin şekilde yenilenmelidir. Bu kapsamda salgından korunma yollarına yönelik eğitimler düzenlenmelidir.

- Ücret politikaları kapsamında ülkelerin belirleyeceği bir destek paketi oluşturulmalı ve bu paket her aileye sunulmalıdır. Paket içeriğini ise konuyla ilgili uzmanlar belli kalemlerde düzenlemelidir. Bu kalemler özellikle enfekte olan ve/veya kronik rahatsızlığı olan bireyler başta olmak üzere gıda, vitamin ve besin takviyesi kapsamında destek sunmalıdır.

- Çalışma şekillerinde önemli dönüşümler yaşanmıştır. Özellikle pandemi öncesinde de var olan uzaktan çalışma modeli pandemiyle beraber uygulamada yaygınlık kazanmıştır.

Beyaz yaka çalışanların çoğu pandemi sürecinde evden çalışmaya başlamış, eğitim çevrimiçi uygulamalarda gerçekleşmiştir. Ancak her ülke uzaktan çalışma modeline aynı şartlarda ve aynı hızda geçememiştir. Nitekim ekonomik gelişmişlik düzeyi düşük olan, internet altyapısı yetersiz ve teknolojik cihaz desteği bulunmayan ülkelerde bu durum oldukça güç ve maliyetli bir hal almıştır. Bu çerçevede imkanları yetersiz olan ülke ve firmaların alternatif yollar izlemesi, izole çalışma alanlarının oluşturulması ve çalışanların iş kaybı yaşamadan bu dönemi atlatması hedeflenmelidir.

- İKY bu dönemde işlevselliğini artırmıştır. Çalışanların ihtiyaçları ve sorunları doğrultusunda pandemi öncesinde dijitalleşmeye dönen bu sektör, pandemiyle birlikte bir bakıma dijitalleşmeyi deneme ve uygulama alanı yakalamıştır. İKY departmanları özellikle bu tip dönemlerde işçi ve işveren arasında köprü görevi görmeli ve teknolojinin de getirdiği fırsatlardan yararlanarak uzaktan çalışan personeller için çalışma planları düzenlemeli ve çalışanları motive edici görüşmeler sağlamalıdır.

- Pandemi sürecinde özellikle sendikal hareketlerde önemli gelişmeler sağlanmıştır. ETUC, ITUC, FAO ve Küresel Sanayi İşçileri Sendikası gibi büyük sendikal kuruluşlar salgın döneminden etkilenen çalışanların hak ve menfaatlerini korumak nedeniyle faaliyetlerde bulunmuşlardır. Bu süreçte birçok ülkede ve çok uluslu firmalarda sendikal hareketler, grevler ve protestolar yapılmıştır. İşveren ve devletin müdahale etmekte zorlandığı konularda çalışanlar daha fazla sessiz kalmayarak tepkilerini ortaya koymuşlardır. Olası pandemilere karşı sendikaların devletle önceden eylem planı oluşturması ve sendikal kuruluşların işçiyle daha yakın temas etmesi, bu doğrultuda düzenleyici bir rol oynaması gereklidir. Ayrıca sendikal olup da toplu iş sözleşmesi kapsamında olmayan işçilerin de pandemi gibi istisnai durumlarda kapsama dahil olması oldukça önemlidir. Böylece sendikal kuruluşlar pandemilere karşı alınacak kararlara katılmada ve konuyla ilgili politika üretmede önemli rol oynayabilir, sendikalar işçilere güvenilir bilgiler vererek işçilerin hastalıktan korunmasına katkıda bulunabilirler.

Kurum ve kuruluşların düzenleyici rolleri değerlendirirken esas alınması gereken, her konu ve alanla ilgili düzenlemelerde uzman kişilerce planlı bir şekilde hareket etmektir. Özellikle bu konu yalnızca pandeminin yoğun olduğu dönemlerle sınırlı kalmamalı, müdahale eylem planlarıyla ilgili yapılanmaya gidilmelidir.

2.3.1.2. Kapsayıcı Tedbir Önerileri

Pandemiye yönelik alınacak tedbirler düzenleyici olduğu gibi kapsayıcı da olmalı bir bütün olarak herkesi odağına almalıdır. Bu kapsamda aslında kapsayıcı tedbir önerileri değerlendirilirken sosyal devlet anlayışından bahsetmek gerekmektedir. Pandemiyle birlikte birçok ülkede daha devletçi politikalar izlenmiştir. Sosyal devlet kavramı bu süreçte önemini ortaya çıkarmıştır. Sosyal devlet kavramı genel olarak vatandaşın refahını artırmada etkili rol oynayan müdahaleci bir devlet anlayışını ifade etmektedir. 1980 sonrası dönemde küreselleşmenin önem kazanmasıyla beraber keynesyen ekonomi politikaları yerini neo-liberal ekonomi politikalarına bırakmıştır. Böylelikle sosyal devlet anlayışından uzaklaşmış ve tüm dünyada sosyal devlet uygulamaları önemini yitirmiştir (Yılmaz ve Yücel, 2022: 204-206). Ancak Covid-19 pandemisiyle birlikte ülkeler kendi mevcut şartlarıyla salgınla müdahale yollarına gitmiştir. Bu sayede tüm ülkeler mevcut uygulanan politikalarını test etme imkânı bulmuştur. Bu testte başarılı olan ülkeler olduğu gibi, yetersiz kalan ülkelerin varlığından da bahsetmek mümkündür. Böylece sosyal devlet anlayışı gündeme gelmiş ve yeniden sorgulanma alanı bulmuştur. Hatta sosyal devlet anlayışının yeniden önem kazanacağı ve uygulanmakta olan neo-liberal politikaların yerini alacağıyla ilgili tartışmalar yapılmıştır.

Kapsayıcı tedbir önerileri kapsamında uygulanması gereken başlıca konular;

- Devletin “sosyal devlet” anlayışını benimseyerek, olası pandemilere karşı ortaya çıkacak krizlerde öncelikli rol alması ve tüm bireylere karşı uygun politikalar ve çözüm yolları üretmesi gerekmektedir.

- Covid-19 pandemisi sürecinde meslek hastalığı konusunu değerlendirildiğinde, Covid-19’u meslek hastalığı gibi gören ülkeler olduğu gibi yalnızca hastalık olarak değerlendiren ülkeler de olmuştur. İtalya, Fransa, Finlandiya, Arjantin, İsviçre, İsveç ve Almanya gibi ülkelerde Covid-19 iş kazası ve meslek hastalığı kapsamında değerlendirilerek, virüse yakalananlar için özel koruyucu önlemler alınırken, Türkiye’de Covid-19 yalnızca hastalık olarak değerlendirilmiştir. Bu kapsamda, Covid-19’u meslek hastalığı olarak değerlendirmeyen ülkelere, bulaşıcı hastalıklarla ilgili mevzuata madde eklenebilir, çalışanlar olası pandemi etkilerine karşı güvence altına alınabilir. Ayrıca İş sağlığı ve güvenliği uzmanlarına salgın hastalık riskleri ve hijyen konusunda eğitimler verilmeli ve her kurumda çalışmak üzere iş sağlığı ve güvenliği uzmanlarının hijyen ve sağlık konularında etkin rol alması gerekmektedir (Balcı ve Çetin, 2019: 51).

- Aktif istihdam politikalarında mesleki eğitim programlarına ayrılan süre ve katılım oranları azalmıştır. Aslında bu süreçte çevrimiçi uygulamalarla ücretsiz mesleki eğitimlerin zorunlu tutulması toplumun hem pandemiden psikolojik olarak uzaklaşmasına hem de evde geçirilen boş zamanların değerlendirilmesine katkı sağlayacaktır. Böylece gelecek kaygısı taşıyan gençler ve yeni mezunlar için pandemi sonrasında çalışma hayatına yönelik hazırlık süreci oluşturulmasına katkı sağlayabilir.

- Avusturya’da, çıraklık eğitimindeki gençleri de kapsayan kısa çalışma programını uygulamıştır. Bu uygulamanın pandemi sürecinde her ülkede uygulanması ve daha kapsamlı bir programla stajyer ve çıraklık eğitimindeki kimselerin de dahil olması sağlanabilir.

2.3.1.3. Denetleyici Tedbir Önerileri

Alınan tedbirlerin doğru uygulanması ve sürekliliği için denetleme mekanizmasının oluşturulması gerekmektedir. Bu oluşturulacak denetleme mekanizmasında alanında uzman kişilerin yer alması ve eğitime tabii tutulmaları gerekmektedir. Özellikle devlet yoluyla uygulanan politikalarda denetleme mekanizmasının güçlü çalışıyor olması önemlidir (Balcı ve Çetin, 2019: 53). Ayrıca pandeminin çalışma hayatına etkilerinden bahsederken özellikle devletin aktif ve pasif istihdam politikalarına öncelik vermesi ve bu politikaları denetlemesi büyük önem taşımaktadır.

Denetleyici tedbir önerileri kapsamında;

- OECD üye ülkelerinde düzenlenen bazı mali teşvik ve tedbirler önemli konulara vurgu yapmaktadır. Bu teşviklerin ulaştığı kitle ve yardımların zamanında ve usulünce yapılması devlet tarafından düzenli olarak denetlenmelidir.

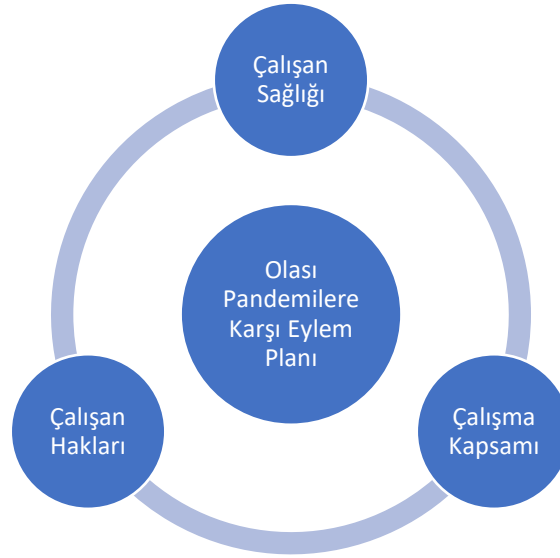
- KDV ve kurumlar vergisi ödemeleri birçok ülkede 3 ay süreyle ertelenmiştir. Bu ertelemelerin pandeminin şiddetine göre azaltılıp artırılması veya sektör analizi yapılarak istisnai düzenlemeler getirilmesi, bu kapsamda kurumların denetlenmesi sağlanabilir.

- Kısa çalışma ödeneğine hak kazanma koşullarında iyileştirme yapılabilir. Kısa çalışma ödeneğinden yararlanma koşullarında birçok ülkede belli bir süre sigortalı çalışma koşulu aranmaktadır. Ancak çalışma hayatına yeni başlayan, yeni mezun olan ve kayıt dışı istihdam içerisinde yer alan dezavantajlı gruplar kısa çalışma ödeneğinden yararlanamamakta, işsizliğin arttığı, karantina uygulamasının uygulandığı bu süreçte zor şartlarda kalmaktadır. Uygulanmış olan pandemi yardımları ise çoğu kişiye ulaşamamış, ayrıca devamlılık teşkil etmediğinden pandemi krizinde güven teşkil etmemiştir. Bununla

ilgili denetlemelerin yapılması ve yardımların doğru kişilere ulaştığı konusunda yeni bir denetleme mekanizmanın oluşturulması gerekmektedir.

2.3.2. Olası Pandemilere Karşı Eylem Programı

2019 yılında başlayan Covid-19 pandemisi 2023 yılına kadar etkilerini sürdürmektedir. Tarih ilk kez bir salgın hastalıkla karşı karşıya kalmamış, orta çağdan bu yana birçok salgın hastalık atlatmıştır. Bu salgın hastalıkların kimi zaman yeni oluşumların meydana gelmesinde etkili olurken, kimi zaman da büyük can ve mal kayıplarına yol açmıştır. Bundan sonraki süreçlerde de olası pandemilerin yaşanması muhtemeldir. Bu nedenle olası pandemilere karşı her zaman uygulanabilecek bir eylem planının varlığı yönetimleri ve halkı panikten bir nebze de olsa kurtarabilecektir. Bu kapsamda geçmiş ve süren pandemi sürecini referans alarak çalışma hayatında uygulanabilecek bir eylem programı hazırlanmıştır.



Kaynak: Tarafımızca oluşturulmuştur.

Şekil 2.3. Olası Pandemilere Karşı Eylem Planı

Şekil 2.4'te görülen olası pandemilere karşı çalışma hayatı için hazırlanan eylem planı 3 bölümden meydana gelmektedir. Bu bölümler;

- Çalışan sağlığı
- Çalışan hakları
- Çalışma kapsamı olarak değerlendirilecektir.

Çalışan sağlığı, çalışanın iş ortamındaki hijyen ve temizlik koşullarından çalışanın sağlık durumuna, çalışan hakları mevzuat ve sözleşmelerle sağlanacak bir plan, çalışma kapsamı ise işçinin çalışma şekline yön verecek bir program sunmayı hedeflemektedir.

Tablo 2.10. Pandemi Sürecinde Çalışan Sağlığına Yönelik Alınabilecek Başlıca Müdahaleler

Çalışan Sağlığına Yönelik Alınabilecek Başlıca Müdahaleler
Çalışma ortamlarına girişlerde hijyen ürünleri, maske ve dezenfektan ürünleri temini zorunlu kılınmalıdır.
İşyeri hekiminin belirli haftalık olarak düzenli periyotlarda çalışanları muayene etmesi ve kontrollerini takip etmesi zorunlu kılınmalıdır.
Ailesinde veya kendisinde kronik hastalığı bulunan çalışanlar için aile bireylerinin sağlık durumlarına dikkat edilmelidir.
Uzaktan veya hibrit çalışma modelinin uygulandığı süreçlerde çalışanların işyerlerine giriş ve çıkışlarında çalışma ortamı dezenfekte edilmelidir.
Uzaktan çalışma modelinin uygulanmadığı işkolları ve mavi yakalı çalışanlar için hibrit model detaylı bir şekilde düzenlenmeli kapalı ortamlarda çalışan mavi yakam çalışanlarının havalandırma sistemine önem verilmelidir.

Kaynak: Tarafımızca oluşturulmuştur.

Tablo 2.10’da çalışan sağlığına yönelik alınacak başlıca önlemlere yer verilmiştir. Aslında bu tür önlemlerin çoğu birçok ülke ve işkolunda uygulansa da bu kuralların sıkı takip edilmesi ve denetlenmesi büyük ölçüde önemlidir. Alınan önlemlerin devamlılığı ve uygulanabilirliği çalışma ortamlarında belirlenecek sorumlular tarafından takip edilmeli ve raporlanmalıdır.

Tablo 2.11. Pandemi Sürecinde Çalışan Hak ve Önceliklerine Yönelik Uygulamalar

Pandemi Sürecinde Çalışan Hak ve Önceliklerine Yönelik Uygulamalar
Pandemi sürecinde çalışanların uzaktan çalışma modeline geçmesinde altyapı ile ilgili hizmetlerin işverenler tarafından karşılanmalıdır.
İşveren ile işçi arasındaki anlaşmazlık veya çalışma modeliyle ilgili oluşabilecek sorunlarla ilgilenmek üzere destek hattı oluşturulmalıdır.
Düzenleyici tedbir önerileri kapsamında hazırlanabilecek ve uluslararası ölçekte kabul edilebilir bir destek paketinin çalışanlara sunulmalıdır.
Pandemi süreçlerinde sendikal hakların önü açılmalı ve sendikalar çalışan hak ve menfaatlerine yönelik işverenler ve sağlık çalışanlarıyla koordineli hareket etmelidir.
Çalışanların ücretlerine ve yan haklarının yanında ek olarak hijyen ürünlerini kapsayan yardım paket çalışanların evlerine düzenli periyotlarla gönderilmeli ve bunun için temizlik ürünleri üreten firmalara teşvik verilmelidir.

Kaynak: Tarafımızca oluşturulmuştur.

Pandemi sürecinde ve bundan sonraki olası pandemilerde çalışan haklarını korumaya yönelik alınabilecek başlıca önlemler Tablo 2.11’de belirtilmiştir. Çalışanların pandemi sürecinde haklarının korunması ve ekonomik kaygılarının azaltılmasına öncelik verilmelidir.

Tablo 2.12. Pandemi Sürecinde Çalışma Kapsamına Yönelik Eylem Planı

Pandemi Sürecinde Çalışma Kapsamı
Pandemi sürecinde öncelikli amaç çalışan sağlığını, firma ve kurumların mevcut durumunu korumak ve sürdürülebilirliği etkin kılmak olmalıdır.
Sektörel bazlı olarak çalışma kapsamı değerlendirilmeli ve çalışma saatleri buna göre düzenlenmelidir.
İş verimliliğini düşürmemek ve çalışanları motive edebilmek için uzaktan çalışma uygulanan sektörlerde günlük çevrimiçi toplantılar ve destek birimleri oluşturulmalıdır.

Kaynak: Tarafımızca oluşturulmuştur.

Pandemi sürecinde çalışma kapsamına yönelik olarak Tablo 2.12’de çalışma kapsamı nasıl olmalıdır sorusuna karşılık firmaların uygulaması gereken kapsam belirtilmiştir. Pandemi dönemlerinde birçok can kaybı meydana geldiği gibi işgücü piyasasında da ciddi zorluklar ve kayıplar yaşanmaktadır. Ulaşımın aksaması, uluslararası dolaşımın sınırlandırılması, karantina, kısıtlama ve yasaklar mevcut işlerin olağan seyrinde yürümesini engellemekte veya süreçleri geciktirmektedir. Dolayısıyla dünya ekonominde büyüme rakamları gerilemiştir. 2020 yılında dünya ekonomisinin büyüme oranı 2.81’den -3,21’e gerilemiştir. Böyle bir ortamda işverenlerin mevcut durumu korumayı, çalışan ve toplum sağlığını öncelik sırasına alması gerekmektedir.

SONUÇ

Geçmişten günümüze belli dönemlerde ortaya çıkan pandemiler, insan sağlığı ve toplumsal hayatı birçok alanda etkilemektedir. Pandeminin etkilerini azaltabilmek adına tarihsel süreçte karantina uygulamaları, seyahat yasaklamaları, hijyen alışkanlarına önem verilmesi gibi benzer müdahalelerin uygulandığı bilinmektedir. Ancak Covid-19 pandemisinde de görüldüğü gibi oldukça hızlı yayılan virüse karşı teknoloji ve bilimin gelişmesi yetersiz kalmış, küresel ölçekte bir panik havası yaşanmıştır. Geçmişten bugüne pandemilerde ilk ve en çok yapılan müdahale karantina uygulaması olmuştur. Ancak küresel bir dünya düzeninde kısıtlamaların uzun vadede uygulama alanı bulması, başta ekonomi olmak üzere birçok yapının değişmesine ve işlerin aksamasına neden olmuştur.

Covid-19 pandemisinin çalışma hayatına etkileri GZTF analiziyle incelendiğinde; Covid-19'un güçlü yönleri olarak teknolojik gelişmeler büyük önem taşımaktadır. Teknolojik gelişmeler pandemi sürecinde toplumsal yapıda meydana gelen etkileri hafifletmiştir. Özellikle pandeminin seyrini izlemek ve önüne geçebilmek için geliştirilen uygulamalar pandeminin bölgesel ve küresel yayılım boyutunu ölçmede, temaslı kişilerin tespit edilmesinde, uzaktan yönetilen sağlık ve eğitim uygulamalarında normal yaşam seyrini yakalamaya katkı sağlamıştır. Çalışma hayatında uzaktan çalışma modeline geçilmesiyle teknolojik yönden gelişmiş ülkeler hızlı adapte olurken, internet altyapısı düşük ve ekipman yetersizliği yaşayan ülke ve sektörler mevcut durumdan daha ağır etkilenmiştir. Yine Covid-19 sürecinde ülkelerin sağladığı mali tedbir ve teşvikler çalışma hayatında işçi ve işveren açısından ekonomik anlamda olumlu katkı sunmuştur. Bu süreçte OECD ülkelerinin neredeyse hepsinde vergi indirimleri ve ötelemeleri getirilmiş, krizden etkilenen sektör ve çalışanlar için mali destekler sağlanmıştır.

Çalışma hayatının Covid-19 pandemisi sürecinde zayıf yönlerinde pandemi tarihinde en çok uygulama alanı bulan müdahale olarak karantina uygulamaları ve pandeminin küresel yayılımından bahsetmek mümkündür. Aralık 2019 sonlarında başlayan pandemi kısa sürede tüm dünyaya yayılmış ve küresel bir kriz halini almıştır. Mart 2020 tarihinde birçok ülke karantina uygulamalarına girmiş, sınır kapılarını kapatmış ve yurtiçi seyahat kısıtlaması uygulamıştır. Bu süreçte taşımacılık sektörü faaliyetlerini durdurmak zorunda kalmıştır. Covid-19 pandemisinden en çok etkilenen sektörler arasında yer alan taşımacılık sektöründe daralmalar yaşanmış ve sektör çalışanlarının büyük bir çoğunluğu işini

kaybetme riski yaşamıştır. Covid-19 pandemisinin çalışma hayatındaki bir diğer zayıf yönü ise ekonomik belirsiz olmuştur. Alınan müdahaleler her ne kadar insan sağlığını korumak için gerekli olsa da milyonlarca insanın geçim kaynağını ve çalışma hayatını etkilemiştir. ILO, kısıtlamaların uygulandığı süreçte 400 milyona yakın çalışanın tam zamanlı işini kaybettiğini bildirmiştir. OECD verilerine göre, OECD ülkeleri genelinde işsizlik oranları 2019 yılında %5,43 iken bu oran 2020 yılında %7,16 seviyelerine yükselmiştir. Özellikle ABD’de işsizlik oranları çok yüksek seviyelere yükselmiştir. 2019 yılında %3,46 iken bu oran 2020 yılında %8,06’ya yükselmiştir. Bu oran 1930’lardaki Büyük buhrandan bu yana yaşanan en kötü işsizlik oranı olarak kaydedilmiştir ve pandemi etkisiyle ABD’de 20 milyon kişinin işsiz kalmıştır. Ayrıca toplum sağlığını korumak ve Covid-19 pandemisinin önüne geçebilmek için alınan tedbirler içerisinde sokağa çıkma kısıtlamaları, işyerleri, alışveriş merkezleri, okullar gibi birçok kurumun kapatılması ve yüz yüze iletişimin en aza indirilmesi hem toplumsal hem psikolojik hem de çalışma hayatının işleyişi açısından büyük handikap yaratmıştır. Bu bağlamda çalışanlar arasındaki sosyal ilişkiler, etkilemiş, bilgi alışverişi ve ortak hareket edebilme zorlaşmıştır. Bu durum özellikle çalışma hayatına yeni başlayan çalışanlar açısından verimsiz olarak değerlendirilebilir.

Covid-19 pandemisi her ne kadar küresel ölçekli bir kriz olarak nitelendirilse de bazı alanlarda çalışma hayatında fırsatlar doğurmuştur. Bu süreçte belirli sektörler krizi fırsata çevirmiştir. Örneğin; e-ticaret sektörü pandemi öncesinde de var olsa da pandemi döneminde potansiyel kazanmış ve iş hacmini artırmıştır. Dünya genelinde neredeyse bütün ülkelerde 2020 yılı e-ticaret hacmi 1.5 milyar doları bulmuştur. OECD ülkelerinin çoğunda pandemi süreci gerçekleşen e-ticaret satışları önceki yılın aynı dönemine göre yüksek artış yaşamıştır. Pandemi sürecinde sektörel gelişim gösteren bir diğer sektör ise kişisel bakım ve temizlik sektörü olmuştur. Virüsün etkilerinden korunmada kişinin kendini ve bulunduğu ortamı dezenfekte etmesi başlıca önlemler arasında bulunmaktadır. Bu nedenle bireyler pandemi riskini en aza indirebilmek için sıklıkla kolonya, dezenfektan, maske ve temizlik ürünlerine yönelmiştir. Kişisel bakım ve temizlik alanında faaliyet gösteren sektörlerin pandemi sürecinde üretim, iş hacmi ve sektörde istihdam edenlerin sayısı artmıştır. Pandemi sürecinde çalışma hayatının fırsat olarak nitelendirebileceği bir diğer konu ise uzaktan çalışma uygulamalarının işlevsellik kazanması ve İKY’nin geleneksel yönetim modelinden çıkarak yenilikçi ve yaratıcı uygulamalara geçmesi olmuştur. Uzaktan çalışma modeli zaman yönetimi, işverenler açısından düşük maliyetler, aile ile daha fazla vakit geçirme ve aile içi bağların güçlenmesi bakımından ise avantaj yaratmıştır. Bu bağlamda pandemi

etkileri azalarak normal çalışma düzenine geçilmesine rağmen birçok sektör uzaktan çalışma modeline devam etmekte veya hibrit çalışma modelini tercih etmektedir.

Pandeminin çalışma hayatında tehdit yarattığı durumlar incelendiğinde salgın hastalıkların devamından bahsetmek mümkündür. Pandemi her ne kadar bitmiş olsa da insanlık tarihine bakıldığında yüzyıllardır belirli dönemlerde ortaya çıkıp yıkıcı etkiler bırakan pandemilerin varlığı söz konusudur. Bu nedenle bundan sonraki süreçlerde de salgın hastalıkların ortaya çıkmasını ve insanlığı etkilenmesi muhtemeldir. Bu durum her zaman küresel bir risk olmaya devam edecektir. Bu dönemde yeni düzenlemelerin ortaya çıkması ve devlet müdahalesiyle ilgili tartışmalar da çalışma hayatı açısından belirsizliğe neden olmuştur. Örneğin; Covid-19 pandemisiyle birlikte ülkeler kendi mevcut şartlarıyla salgına karşı müdahale yollarına gitmiştir. Bu sayede tüm ülkeler mevcut uygulanan politikalarını test etme imkânı bulmuştur. Bu testte başarılı olan ülkeler olduğu gibi, yetersiz kalan ülkelerin varlığından da bahsetmek mümkündür. Böylece sosyal devlet anlayışı gündeme gelmiş ve yeniden sorgulanma alanı bulmuştur. Hatta sosyal devlet anlayışının yeniden önem kazanacağı ve uygulanmakta olan neo-liberal politikaların yerini alacağıyla ilgili tartışmalar yapılmıştır.

Sonuç olarak Covid-19 pandemisinin çalışma hayatına etkileri incelendiğinde pandeminin çalışma hayatını her anlamda etkilendiğinden bahsedilebilir. GZFT analiziyle aslında küresel kriz olarak nitelendirilen Covid-19 pandemisine karşı çalışma hayatında oluşabilecek fırsatlar ve tehditler sınıflandırılmıştır. Bu etkilere karşı bundan sonraki pandemilere karşı alınabilecek tedbir öneri Covid-19 pandemisinde başarılı olan uygulamalardan esinlenerek oluşturulmuştur. Bu tedbir önerileri denetleyici, kapsayıcı ve düzenleyici tedbir önerileri olarak verilmiştir. Düzenleyici tedbir önerilerinde temel öncelik her konu ve alanla ilgili düzenlemelerde uzman kişilerce planlı bir şekilde hareket etmektir. Özellikle bu konu yalnızca pandeminin yoğun olduğu dönemlerle sınırlı kalmamalı, müdahale eylem planlarıyla ilgili yapılanmaya gidilmelidir. Kapsayıcı tedbir önerilerinde alınacak tedbirlerin bütüncül ve kapsayıcı bir çerçeveye belirlenmesi ve pandemiden yoğun etkilenen her birey için geçerli olmasıdır. Denetleyici tedbir önerilerinde ise uygulanan tedbirlerin etkinliği ve devamlılığı için bir denetim sistemi kurulmalıdır. Bu denetim sisteminde, ilgili alanda uzmanlaşmış kişiler görev almalı ve gerekli eğitimleri almış olmalıdırlar. Ayrıca son bölümde oluşturulan olası pandemiler için eylem programı planıyla pandemi riskine karşı çalışma hayatında hızlıca alınabilecek önlemler sıralanmıştır. Bu

eylem programı çalışma kapsamı, çalışan sağığı ve çalışan haklarını temel almaktadır. Çalışan sağığı, çalışanın işyerinde karşılaştığı hijyen ve temizlik şartlarından çalışanın sağıık durumuna, çalışan hakları yasal ve sözleşmesel olarak sağılanacak bir plana, çalışma kapsamı ise işçinin çalışma biçimine yön verecek bir programa öneride bulunmaktadır.

Çalışan sağığına yönelik alınabilecek başlıca müdahaleler çalışma ortamlarında hijyen ve dezenfekte ürünlerinin zorunlu kılınması, her kurumda işyeri hekiminin zorunlu olarak rutin sağıık kontrolleri gerçekleştirmesi, özellikle uzaktan çalışmaya elverişli olmayan sektörler ve kapalı alanlarda çalışan işçiler için havalandırma sistemine önem verilmesi salgın hastalıklara yakalanma riskini azaltabilecektir. Pandemi sürecinde çalışan hak ve önceliklerine yönelik alınabilecek müdahaleler kapsamında çalışan haklarının korunması ve çalışanlarda oluşabilecek ekonomik kaygıların azalması konusunda belirli önlemler alınmalıdır. Örneğın; Covid-19 pandemisi ile yaygınlık kazanan uzaktan çalışma modelinde teknolojik altyapının işverenler tarafından desteklenmesi, uzaktan çalışanlar için işçi ve işveren arasında ortaya çıkabilecek anlaşmazlık ve çalışma modeliyle ilgili destek hattı oluşturulması, çalışanlara yan hak olarak temizlik ve gıda takviyesine yönelik destek paketi sunulması hem çalışan sağığı hem de çalışma motivasyonu anlamında katkı sağılayabilir. Pandemi sürecinde birçok can kaybı meydana geldiğı gibi işgücü piyasasında da zorluklar ve kayıplar yaşanmıştır. Bu bağlamda çalışma kapsamı firma ve kurumların mevcut durumunu ve çalışan sağığını korumak üzere oluşturulmalıdır. Bu süreçte sektörel bazlı çalışma modeli ve çalışma saatleri düzenlenebilir, iş verimliliğini korumak ve çalışan motivasyonunu yüksek tutmak için çevrimiçi toplantılar oluşturulabilir.

KAYNAKÇA

- 4447 Sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu, 20 Nisan 2022 tarihinde saat 18:20’de <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/1.5.4447.pdf> adresinden alınmıştır.
- 4857 Sayılı İş Kanunu, 23 Nisan 2022 tarihinde saat 22:45’te <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/1.5.4857.pdf> adresinden alınmıştır.
- 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, 27 Nisan 2022 tarihinde saat 23:10’da <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/1.5.6356.pdf> adresinden alınmıştır.
- 7226 Sayılı Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun, 14 Nisan 2022 tarihinde saat 22:10’da <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.7226.pdf> adresinden alınmıştır.
- 7244 Sayılı Yeni Koronavirüs (Covid-19) Salgınının Ekonomik ve Sosyal Hayata Etkilerinin Azaltılması Hakkında Kanun, 27 Nisan 2022 tarihinde saat 20:57’de <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.7244.pdf> adresinden alınmıştır.
- Afacan, E., ve Avcı, N. (2020). Koronavirüs (Covid-19) Örneği Üzerinden Salgın Hastalıklara Sosyolojik Bir Bakış. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 7(5), 1-14.
- Akbaş Tuna, A., ve Çelen, O. (2020). İşletmelerin İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamaları Üzerinde Covid-19 Pandemisinin Etkileri. *Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 16(30), 2712-2759.
- Al-Hazmi, A. (2016). Challenges presented by MERS corona virus, and SARS corona virus to global health. *Saudi Journal of Biological Sciences*, 23(4): 507-511.
- Armstrong, M., ve Taylor, S. (2020). *Armstrong'un İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulaması El Kitabı*, 15 Basım. Kogan Page Yayınevi, Londra.
- Arslan, İ., ve Bayar, İ. (2020). Covid-19 Salgını, Ekonomik Etkileri ve Küresel Ekonominin Geleceği. *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 19(Covid-19 Özel Sayısı), 87-104.

- Aslan, H. (2020). Covid-19 Pandemisine Yönelik Hazırlanan Erken Dönem Sosyal Koruma Tedbirlerinin Karşılaştırmalı Bir Analizi. *Yönetim ve Çalışma Dergisi*. 4(2), 266-291.
- Ataman, K., Bozkurt, V., Göka, E., İlhan, M., N., Yıldırım, N., Çiftçi, E., Liman, U., ve Vuran, B. (2021). COVID-19 Küresel Salgınının Toplumsal Etkileri. *Türk Hijyen ve Deneyisel Biyoloji Dergisi*, 73(3), 235-248.
- Ayan, S. (2014). *G-20 Süreci ve Aktif İstihdam Politikaları, Türkiye ve G-20 Ülkelerindeki Uygulamaların Değerlendirilmesi*. T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Dış İlişkiler ve Yurtdışı İşçi Hizmetleri Genel Müdürlüğü, Uzmanlık Tezi, 2014.
- Ayar, M. (2007). *Osmanlı Devleti'nde Kolera, İstanbul Örneği (1892-1895)*. İstanbul: Kitabevi Yayınları
- Aydın Göktepe, E. (2020). Kriz Döneminde İş Sürdürülebilirliğine Yönelik Yönetim Uygulamaları; Covid-19 Pandemi Araştırması. *Journal Of Social, Humanities And Administrative Sciences*, 6(26), 630-638.
- Aydın, U. (2020). Covid-19 Pandemisi; İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Alanında Yarattığı Sorunlar ve Çözüm Önerileri. *İstanbul Aydın Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 6(2), 181-214.
- Balcı, A. İ., ve Uşen, Ş. (2020). *Covid-19 Salgını Nedeniyle Alınan İstihdam Tedbirlerinin Beyaz Yakalı Çalışanların Ücreti ve Yan Haklarına Yansımaları*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi, İktisat Fakültesi İnsan Kaynakları Araştırma Merkezi (İnKam).
- Balcı, Y., ve Çetin, G. (2019). Covid-19 Pandemi Sürecinin Türkiye'de İstihdama Etkileri ve Kamu Açısından Alınması Gereken Tedbirler. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi Covid-19 Sosyal Bilimler*, 37 Bahar (Özel Ek), 40-58.
- Bayar, A.A., Günçavdı, Ö., ve Levent, H. (2020). *Covid-19 Salgınının Türkiye'de Gelir Dağılımına Etkisi ve Mevcut Politika Seçenekleri*. İstanbul: Politik Araştırmalar Enstitüsü. Politika Raporu.
- BBC News (2020), 12 Mart 2021 tarihinde saat 19:10'da <https://www.bbc.com/turkce/haberler-dunya-52595325> adresinden alınmıştır.
- BBC News (2021), 15 Eylül 2023 tarihinde saat 20:15'te <https://www.bbc.com/turkce/haberler-dunya-56223427> adresinden alınmıştır.

- BBC News (2023), 19 Ekim 2023 tarihinde saat 20:00'de <https://www.bbc.com/turkce/articles/c88j2pz43rno> adresinden alınmıştır.
- Belitski, M., Guenther, C., Kritikos, A.S. ve Thurik, R. (2021). Economic Effects Of The COVID-19 Pandemic On Entrepreneurship And Small Businesses. *Small Bus Econ*, 58, 593-609.
- Bell, C. ve Lewis, M. (2004). *The Economic Implications of Epidemics Old and New. World Economics*, 5(4), 1-41.
- Bener Law Office (2020). Covid 19'un Toplu İş Sözleşme Sürecine Etkisinin Değerlendirilmesi. 5 Ocak 2021 tarihinde saat 16:00'da <https://bener.com/tr/covid-19un-toplu-is-sozlesme-surecine-etkisinin-degerlendirilmesi/> adresinden alınmıştır.
- Bertschek, I., Block, J., Kritikos A.S. ve Stiel, C. (2023). German Financial State Aid During Covid-19 Pandemic: Higher Impact Among Digitalized Self-Employed. *Entrepreneurship and Regional Development*, 1-22.
- Bhatti, A., Khan, A.U., Akram, H., Basit, H.M., Naqvi, S.M.R. ve Bilal, M. (2020). E-commerce trends during COVID-19 Pandemic. *Faculty of Business Administration Ilma University Karachi*, 13(2), 1449-1452.
- Bieszk-Stolorz, B., ve Markowicz, I. (2022). The Impact of the COVID-19 Pandemic on the Situation of the Unemployed in Poland. A Study Using Survival Analysis Methods. *Institute of Economics and Finance, University of Szczecin*, 14(19), 1-19. 10 Mart 2023 tarihinde saat 15:00'de <https://doi.org/10.3390/su141912677> adresinden alınmıştır.
- Blank, F. (2020). Wissenschaft and Rentenpolitik. *Wirtschaftsdienst*, 100, 782- 786.
- Boston Consulting Group (2020). 15 Aralık 2020 tarihinde saat 13:10'da <https://www.bcg.com/publications/2020/people-solutions-response-covid> adresinden alınmıştır.
- Boztepe, Y. (2007). Türkiye'de İşsizlik Kavramı ve İşsizliğin Ortadan Kaldırılması İle İlgili Bir Model Oluşturulması. İstanbul: Yıldız Teknik Üniversitesi Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.

- Burhan Göcen, M. (2020). İstihdam Politikaları Bağlamında Geçmişten Günümüze İşkur'un Rolü ve Önemi ile İşkur İçin Öneriler (Uzmanlık Tezi). Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, Ankara.
- Caixabank Research (2020), *Economic measures to counteract the impact of COVID-19 in Spain* 14 Mart 2021 tarihinde saat 17:15'te <https://www.caixabankresearch.com/en/economics-markets/activity-growth/economic-measures-counteract-impact-covid-19-spain> adresinden alınmıştır.
- Centel, T. (2020). Covid-19 Salgını ve Türk Çalışma Yaşamı. *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 0(43), 11-29.
- Chathappady House, N. N., Palissery, S., and Sebastian, H. (2021). Corona Viruses: A Review on SARS, MERS and COVID-19. *Sage Publishing Company*, 14, 1-8. 26 Kasım 2022 tarihinde saat 15:00'de <https://doi.org/10.1177/11786361211002481> adresinden alınmıştır.
- Clemente-Suarez, V. J. (2021). Impact of COVID-19 on Social/Health/Economy. *Public Health and Social Science on COVID-19*, 13(11), 6314. 15 Mart 2022 tarihinde saat 18:30'da <https://encyclopedia.pub/11655> adresinden alınmıştır.
- Colwell, R. R. (1996). Global Climate and Infectious Disease: The Cholera Paradigm. *Association Affairs*, 274, 2025-2031.
- Çağlar Kurttaş, M. (2020). Covid-19'un Toplumsal Etkileri Üzerine Bazı Değerlendirmeler. *Şehir ve Medeniyet Şehir Araştırmaları Dergisi*, 532-545.
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi (2013). *Meslek Hastalıkları*. Ankara: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi, 7 – 45.
- Çoban, B., ve Karakaya, Y.E. (2010). Geleceği Planlamada Stratejik Yönetim ve SWOT Analizi: Kavramsal Yaklaşımlar. *E-Journal of New World Sciences Academy Social Sciences*, 5, (4), 342-352.
- Dam, M. M., Ertekin, Ş., ve Kızılca, N. (2018). Türkiye'de Kayıt Dışı İstihdamın Boyutu: Ekonometrik bir analiz. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 33(1), 293-318.

- Dcode Economic and Financial Consulting (2020). Decoding The Economics Of Covid-19, 12 Eylül 2021 tarihinde saat 12:15'te <https://dcodeefc.com/infographics> adresinden alınmıştır.
- Deloitte (2020a). *Küresel Covid-19 Salgınının Türkiye’de Farklı Kategorilere Etkileri-II*. 24 Nisan 2021 tarihinde saat 14:15'te <https://www2.deloitte.com/tr/tr/pages/consulting/articles/kuresel-covid-19-salgininin-turkiyede-farkli-kategorilere-etkileri.html> adresinden alınmıştır.
- Deloitte (2020b). Yeni Nesil Teknolojilerin COVID-19 Mücadelesindeki Önemi – Ülke Örnekleri. 10 Ekim 2023 tarihinde saat 18:00'de <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/tr/Documents/consulting/yeni-nesil-teknolojilerin-covid-19-mucadelesindeki-onemi.pdf> adresinden alınmıştır.
- Demir, F. (2013). Sendikaların Kuruluşu ve İşleyişi. *Çalışma ve Toplum: Ekonomi ve Hukuk Dergisi*, 0(39), 17-42.
- Dinçay, İ.H. (2021). Farklı Ülke Uygulamaları Işığında Türkiye’de Kısa Çalışma Ödeneğinin Uygulama Etkinliği Üzerine Bir İnceleme. *Çalışma ve Toplum*, 3 (70), 1871-1900.
- Dingel, J. I., ve Neiman, B. (2020). How many jobs can be done at home? (No. w26948). *National Bureau of Economic Research*.
- DİSK-AR (2020). *Covid-19 Salgını Günlerinde Türkiye’de Sendikalaşmanın Durumu Araştırması*. İstanbul: Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu.
- Dockery, M., ve Bawa, S. (2020). Working from Home in the COVID-19 Lockdown. *Bank west Curtin Economics Centre Research Brief COVID-19*, 1-5.
- DSÖ (2020). DSÖ Dayanışma Denemesine İlişkin Güncelleme – Güvenli ve Etkili Bir Covid-19 Aşısının Hızlandırılması. 9 Ekim 2023 tarihinde saat 21:30'da <https://web.archive.org/web/20200430185550/https://www.who.int/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019/global-research-on-novel-coronavirus-2019-ncov/solidarity-trial-accelerating-a-safe-and-effective-covid-19-vaccine> adresinden alınmıştır.
- Duell, N. (2020). *PES measures and activities responding to Covid-19 Directorate-General for Employment*. European Network of Public Employment Services.

- Duran, M. S., ve Acar, M. (2020). Bir Virüsün Dünyaya Ettikleri: Covid-19 Pandemisinin Makroekonomik Etkileri. *International Journal of Social and Economic Sciences*, 10(1), 54-67.
- Ecommerce News (2022), 9 Ekim 2023 tarihinde saat 21:00'da <https://ecommercenews.eu/2021-ecommerce-in-germany-worth-e99-billion/> adresinden alınmıştır.
- Eroğlu, E. (2020). Covid-19'un Ekonomik Etkilerinin ve Pandemiyle Mücadele Sürecinde Alınan Ekonomik Tedbirlerin Değerlendirilmesi. *International Journal of Public Finance*, 5(2), 211-236.
- Eser, D. (2022). Covid-19 Küresel Salgın Döneminde Ücretin Korunması. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 24(1), 93-118.
- Eser, M. (2020). Covid-19 Pandemi Sürecinin Tarım Sektörüne Etkileri., Özdemir, A., ve Eser, M., (Editörler), Covid-19 Pandemi Sürecinin Sosyo-Ekonomik ve Politik Etkileri içinde (159-180). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Esgibay, A. E. (2019). Türkiye'de Sıtma Hastalığı ile Mücadele Faaliyeti. Sinop: Sinop Üniversitesi Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Euronews (2020), 20 Ekim 2023 tarihinde saat 23:00'de <https://tr.euronews.com/2020/04/11/guney-kore-covid-19-salginna-karsi-karantina-denetimini-elektronik-bileklikle-yapacak> adresinden alınmıştır.
- ETUC (2020). ETUC Declaration on the COVID-19 Outbreak. 21 Mayıs 2023 saat 21:00'de <https://www.etuc.org/> (E.T.17/05/2020) adresinden alınmıştır.
- Euronews (2021), 9 Ekim 2023 tarihinde saat 21:00'da <https://tr.euronews.com/2021/06/30/alfa-beta-delta-gamma-koronavirus-varyantlar-neler-hangi-varyant-ne-kadar-etkili> adresinden alınmıştır.
- EY Türkiye Kamu Sektörü Danışmanlık Hizmetleri (2020a). *Hükümetlerin Büyük Sınavı: 19 Ülkede COVID-19 Destek Paketleri*. 3 Aralık 2021 tarihinde saat 17:30'da https://www.ey.com/tr_tr/covid-19/yayinlar-ve-raporlar/19-ulkede-covid-19-destek-paketleri adresinden alınmıştır.

- EY Türkiye Kamu Sektörü Danışmanlık Hizmetleri (2020b). COVID-19 Sonrası Bilgi Teknolojilerinin Dijital Dünyada Yeni Rolü. 10 Eylül 2023 tarihinde saat 21:00'de https://assets.ey.com/content/dam/ey-sites/ey-com/tr_tr/pdf/2020/08/ey-turkiye-covid-19-sonrasi-bilgi-teknolojilerinin-dijital-dunyada-yeni-rolu--rapor.pdf adresinden alınmıştır.
- Fernandes, N. (2020). Economic effects of coronavirus outbreak (COVID-19) on the world economy. 6 Aralık 2021 tarihinde saat 22:00'de <https://ssrn.com/abstract=3557504> adresinden alınmıştır.
- Fintech (2020). 9 Ekim 2023 tarihinde saat 22:30'da <https://fintechistanbul.org/2020/04/30/mastercard-covid-19-temassiz-odeme-kullanimini-yukseltti/> adresinden alınmıştır.
- Genç, Ö. (2011). Kara Ölüm: 1348 Veba Salgını ve Ortaçağ Avrupa'sına Etkileri. *Tarih Okulu Dergisi*, 2011(X), 123-150.
- Gigauri, I. (2020). Effects of Covid-19 on Human Resource Management from the Perspective of Digitalization and Work-life-balance. *International Journal of Innovative Technologies in Economy*, 4(31), 1-10.
- Gökçe, A. (2021). Endüstri İlişkileri İklimi ve Covid-19 Pandemi Sürecinin Yansımaları. *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Elektronik Dergisi*, 12(2), 665-678.
- Griffith, D. C., ve Kelly-Hope, L. A., ve Miller, M. A. (2006). *The American Society of Tropical Medicine and Hygiene*, 75(5), 973–977.
- Güneş Karaman, H., ve Erdoğan, Ç. (2016). Türkiye'deki Eğitim Sendikalarına Yönelik Bir İnceleme: Amaçlar, Beklentiler ve Sorunlar. *Sakarya University Journal of Education*, 6(2), 123-140.
- Güngör, F. (2020). Covid'19'un Toplumsal Kurumlara Etkisi. *Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Salgın Hastalıklar Özel Sayısı*, 393-428.
- Günsan, N., ve Yergin, H. (2021). Aktif İşgücü Politikalarının İstihdam Üzerindeki Etkisi. *Sosyal, Beşeri ve İdari Bilimler Dergisi*, 4(12), 1161-1180.

- Güven, F. (2020). Koronavirüs Pandemisinin Kültüre Etkileri. *Kültür Araştırmaları Dergisi*, 7, 81-96.
- Hamouche, S. (2021). Human resource management and the COVID-19 crisis: implications, challenges, opportunities, and future organizational directions. *Journal of Management & Organization*, 1-16. 28 Mart 2022 tarihinde saat 12:15'te <https://doi.org/10.1017/jmo.2021.15> adresinden alınmıştır.
- Hatayama, M., Viollaz, M., ve Winkler, H. (2020). Jobs' Amenability to Working from Home: Evidence from Skills Surveys for 53 Countries. *World Bank Policy Research Working Paper*, 9241, 1-30.
- Hooker, L. (2021). Starbucks çalışanları ilk kez ABD'deki bir şubede sendikalaştı. 4 Ocak 2022 tarihinde saat 21:45'te <https://www.bbc.com/turkce/haberler-dunya-59604175> adresinden alınmıştır.
- Höber, Z., ve Ergen, Z. (2021). İşsizlikle Mücadelede İstihdam Politikaları ve Pandemi Döneminde Uygulanan Reaktif Politikalar. *Uluslararası Akademik Fikir Araştırma Dergisi*, 13(27), 1-27.
- Huremovic, D. (2019). Brief History of Pandemics (Pandemics Throughout History). *Psychiatry of Pandemics*, 7-35.
- Huselid, M. A., Jackson, S. A ve Schuler, R. S. (1997). Technical and strategic human resource management effectiveness as determinants of firm performance. *Academy of Management Journal*, 40(1), 171-188.
- ILO (2019). ILO Çalışma Yaşamının Geleceği Yüzüncü yıl Bildirgesi. 15 Temmuz 2020 tarihinde saat 17:50'de https://www.ilo.org/ankara/publications/WCMS_712848/lang--tr/index.htm adresinden alınmıştır.
- ILO (2020a). ILO Sectoral Brief: Covid-19 and Tourism Sector. 12 Eylül 2023 tarihinde saat 14:15'te https://www.ilo.org/sector/Resources/publications/WCMS_741468/lang--en/index.htm adresinden alınmıştır.

- ILO (2020b). ILO Sectoral Brief: COVID-19 And The Automotive İndustry. 12 Eylül 2023 tarihinde saat 14:15'te https://www.ilo.org/sector/Resources/publications/WCMS_741343/lang--en/index.htm adresinden alınmıştır.
- ILO (2020c). ILO Sectoral Brief: COVID-19 And Food Retail. 12 Eylül 2023 tarihinde saat 14:15'te https://www.ilo.org/sector/Resources/publications/WCMS_741342/lang--en/index.htm adresinden alınmıştır.
- ILO (2020d). Global Wage Report 2020-21: Wages and minimum wages in the time of Covid-19. 7 Kasım 2022 tarihinde saat 12:30'da https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_762534.pdf adresinden alınmıştır.
- ILO (2020e). COVID-19 Ortamında ve Sonrasında Uzaktan Çalışma. 7 Kasım 2022 tarihinde saat 12:30'da https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-ankara/documents/publication/wcms_759299.pdf adresinden alınmıştır.
- ILO (2020f). COVID-19 and the Impact on Agriculture and Food Security. 15 Mayıs 2021 tarihinde saat 17:40'da https://www.ilo.org/sector/Resources/publications/WCMS_742023/lang--en/index.htm adresinden alınmıştır.
- ILO (2020g). COVID-19 and the Health Sector. 15 Mayıs 2021 tarihinde saat 18:30'da https://www.ilo.org/sector/Resources/publications/WCMS_741655/lang--en/index.htm adresinden alınmıştır.
- ILO (2020h). COVID-19 ve Çalışma Yaşamı: Etkiler ve Yanıtlar. 12 Haziran 2021 tarihinde saat 09:15'te https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-ankara/documents/briefingnote/wcms_740193.pdf adresinden alınmıştır.
- ILO (2020ı). COVID-19: Kamu istihdam hizmetleri ve işgücü piyasası politika önlemleri. 14 Eylül 2020 tarihinde saat 16:45'te https://www.ilo.org/ankara/areas-of-work/covid-19/WCMS_764047/lang--tr/index.htm adresinden alınmıştır.
- ILO (2020j). ILO Sectoral Brief: COVID-19 and civil aviation. 12 Eylül 2023 tarihinde saat 14:15'te https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-ankara/documents/briefingnote/wcms_742733.pdf adresinden alınmıştır.

- ILO (2021a). COVID-19 and Recovery: The Role of Trade Unions in Building Forward Better. *International Journal of Labour Research*, 10, 1-2.
- ILO (2021b). Protecting the life and health of workers during the COVID-19 pandemic: Overview of national legislative and policy responses. 11 Kasım 2022 tarihinde saat 21:10'da https://www.ilo.org/global/research/publications/WCMS_767389/lang--en/index.htm adresinden alınmıştır.
- ILO 155 No'lu İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin Sözleşme, 15 Mayıs 2022 tarihinde saat 20:00'de https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377299/lang--tr/index.htm adresinden alınmıştır.
- IMF, 10 Nisan 2022 tarihinde saat 19:21'de <https://www.imf.org/en/Topics/imf-and-covid19/Policy-Responses-to-COVID-19> adresinden alınmıştır.
- ISSA, (2021). Unemployment benefits during COVID-19. 23 Mart 2022 tarihinde saat 10:23'te <https://ww1.issa.int/analysis/unemployment-benefits-during-covid-19> adresinden alınmıştır.
- Işığışık, Özlem (2011), Ücret: Teorisi – Politikası – Yönetimi – Sistemleri, 2. Baskı, Marmara Kitabevi, Bursa.
- Işık Erol, S. (2020). Covid-19'un Çalışma Hayatına Yansımaları: Salgından Etkilenen Bazı Ülkeler Tarafından Alınan Önlemler. *Dicle Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(19), 212-231.
- ITUC Global Rights Index, The world's worst countries for workers (2020). 18 Kasım 2020 tarihinde saat 17.24'de https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/ituc_globalrightsindex_2020_en.pdf adresinden alınmıştır.
- ITUC Global Rights Index, The world's worst countries for workers Executive Summary (2021). 12 Aralık 2021 tarihinde saat 16:45'te https://files.mutualcdn.com/ituc/files/ITUC_GlobalRightsIndex_2021_EN-final.pdf adresinden alınmıştır.
- İlhan, Ü.D. (2020). Kovid-19 ile Mücadelede İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamalarında İhtiyaç Duyulan Aksiyonların Belirlenmesine Yönelik Örgütsel Müdahale Yöntemi Önerisi. *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 19(Covid-19 Özel Sayısı), 288-307.

- İnal, S. (2016). Middle East Respiratory Syndrome-Coronavirus (MERS-CoV) Enfeksiyonu: Ortadoğu Solunum Yetmezliği Sendromu-Koronavirüs Enfeksiyonu. *Okmeydanı Tıp Dergisi*, 32(Ek Sayı), 37-45.
- İngiltere Ulusal İstatistik Kurumu, 14 Mart tarihinde saat 21:40'da <https://www.ons.gov.uk/peoplepopulationandcommunity/healthandsocialcare/conditionsanddiseases> adresinden alınmıştır.
- İŞKUR (2020). 2020 Yılı Faaliyet Raporu. Ankara: Strateji Geliştirme Dairesi Başkanlığı.
- İŞKUR (2021). 2021 Yılı Faaliyet Raporu. Ankara: Strateji Geliştirme Dairesi Başkanlığı.
- İŞKUR (2021). İşsizlik Sigortası Fonu Kasım 2021 Bülteni. 12 Mart 2022 tarihinde saat 17:45'te https://media.iskur.gov.tr/52133/11_kasim-2021-bulten.pdf adresinden alınmıştır.
- Jester, B., Uyeki, T. M., Jernigan, D. B., Tumpey, T. M. (2019). Historical and clinical aspects of the 1918 H1N1 pandemic in the United States. *Virology* 527, 32–37. 14 Mart 2022 tarihinde saat 11:30'da <https://doi.org/10.1016/j.virol.2018.10.019> adresinden alınmıştır.
- Kamilçelebi, H. (2012). Türkiye'de Sigorta Sektörünün Swot Analizi ve Bir Araştırma. *Ekonomi Bilimleri Dergisi*, 4(1), 45-54.
- Karabulut, A. (2007). Türkiye'deki İşsizliği Önlemede Aktif İstihdam Politikalarının Rolü ve Etkinliği. (Uzmanlık Tezi), Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, Ankara.
- Karadoğan, E. (2020). *COVID-19 Krizinde Ticaret Sektöründe Uluslararası Sendikal Mücadele Pratikleri ve Türkiye'ye Dair Öneriler*. 3 Ocak 2022 tarihinde saat 10:25'te <https://sosyalpolitika.fisek.org.tr/> adresinden alınmıştır.
- Karaimamoğlu, T. (2020). Kara Ölüm ve Büyük Britanya'ya Etkileri (1300-1400). Mersin: Yayınlanmamış Doktora Tezi, Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Tarih Anabilim Dalı.
- Karakuş, O. S. (2018). Doğu'dan Gelen Ölüm: Antoninus Vebası. *Toplumsal Tarih Dergisi*, 236, 38-41.

- Kasapoğlu, M.N., ve Murat, S. (2018). Aktif İstihdam Politikaları ve Türkiye’de İŞKUR Tarafından Uygulanan Aktif İstihdam Politikalarına Güncel Bir Bakış. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(25), 485-502.
- Kaya, O.(2021). Covid-19 Aşıları. *Süleyman Demirel Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi*, (özel sayı-1), 31-35.
- Kılınç, E. C. (2021). Covid-19 Salgını ve İşsizlik Oranları İlişkisi: Oecd Ülkeleri Örneği. *Kafkas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 12(24), 922-945.
- Koç, İ., ve Yardımcıoğlu, F. (2020). Covid-19 Pandemi Sürecinde Uygulamaya Konulan Mali Tedbir ve Teşviklerin Karşılaştırmalı Analizi: Türkiye ve Seçilmiş AB Ülkeleri Karşılaştırması. *Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 8(2), 123-152.
- Korku, C. (2021). Covid-19 Pandemisinde Tele-Tıbbın Kullanımı. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 24(3), 619-632.
- Köse, A. (2022). Sağlık Bilişiminde Covid-19., Çelebi, F., Ve Sarıdoğan, H.Ö., (Editörler), Covid-19 Araştırmaları İçinde (49-60). İzmir: Duvar Yayınları.
- Kurdaş, M. Ç. (2020). Covid-19’un Toplumsal Etkileri Üzerine Bazı Değerlendirmeler. *Şehir ve Medeniyet Dergisi*, 6(Özel Sayı), 532-545.
- Küçük, N. (2021). The Impact Of The Pandemic On Human Resources Management. 20 Aralık 2022 tarihinde saat 10:25’te <https://www.nhumandanismanlik.com/post/pandeminin-insan-kaynaklari-yonetimine-etkisi> adresinden alınmıştır.
- Lina B. (2008) Grip Pandemilerinin Tarihi., Raoult D., Drancourt M. (Editörler) *Paleomicrobiology* içinde (199-211). Springer, Berlin, Heidelberg. 25 Kasım 2021 tarihinde saat 20:30’da https://doi.org/10.1007/978-3-540-75855-6_12 adresinden alınmıştır.
- Lindahl, J. F., ve Grace D. (2015). The consequences of human actions on risks for infectious diseases: a review. *Infection Ecology & Epidemiology*, 5(1), 1-11.
- Lindemann, K. (2020). Solitadaritat Ist Das Humanisticshe Fundament Der Arbeitswlet. *WSI-Mittelungen*, 73, 374-377.

- Lund, S., Anu, M., Manyika, J., ve Smit, S. (2021). What's next for remote work: An analysis of 2,000 tasks, 800 jobs and nine countries. *Defense AR Journal*, 28(3), 349-350.
- Macar, O. D., ve Asal, U. Y. (2019). Covid-19 ile Uluslararası İlişkileri Yeniden Düşünmek: Tarih, Ekonomi ve Siyaset Ekseninde Bir Değerlendirme. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi Covid-19 Sosyal Bilimler Özel Sayısı 37(Özel Ek)*, 222-239.
- Martin, J.P., ve Grubb, D. (2001). What Works and For Whom: A Review of OECD Countries, Experiences with Active Labour Market Policies. *Office Labour Market Policy Evaluation*, 14, 1-53.
- Mustajab, D., Bauw, A., Rasyid, A., Irawan, A., Akbar, M. A., ve Hamid, M. A. (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*, 4(1), 13-21.
- Mutioğlu, H., ve Didar Mutioğlu, B. (2020). Covid-19 Pandemisi ve Toplumsal Değişme., Özdemir, A., ve Eser, M., (Editörler), Covid-19 Pandemi Sürecinin Sosyo-Ekonomik ve Politik Etkileri içinde (23-35). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Müller, T., ve Schulten, T. (2020). Ensuring Fair Short Time Work a European Overview. *ETUI Policy Brief*, 1-12.
- Nikiforuk, A. (2020). *Mahşerin Dördüncü Atlısı Salgın ve Bulaşıcı Hastalıklar Tarihi*. (Çev. Erkanlı, S.) İstanbul: İletişim Yayınevi (Eserin orijinali 1991'de yayımlandı).
- OECD (2020a). Women at the core of the fight against COVID-19 crisis. 20 Eylül 2023 tarihinde saat 13:30'da <https://www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/women-at-the-core-of-the-fight-against-covid-19-crisis-553a8269/> adresinden alınmıştır.
- OECD (2020b). İstihdam Görünümü: İş Güvenliği ve Covid19 Krizi. 12 Eylül 2022 tarihinde saat 13:50'de https://read.oecd-ilibrary.org/employment/oecd-employment-outlook-2020_1686c758-en#page28 adresinden alınmıştır.
- Oğurlu, E. (2020). Tarih Boyunca Pandemiler ve Uluslararası Sisteme Etkileri. *Turkish Studies*, 15(4), 791- 805.

- Orlando, T. Ve Rodano, G. (2022). *The Impact Of Covid-19 On Bankruptcies And Market Exits Of Italian Firms*. Banca D'Italia Eurosystema 15 Mart 2023 tarihinde saat 12:45'te <https://www.bancaditalia.it/media/notizia/the-impact-of-covid-19-on-bankruptcies-and-market-exits-of-italian-firms/?com.dotmarketing.htmlpage.language=1#:~:text=The%20Covid%2D19%20pandemic%20has,pandemic%20levels%20even%20in%202021> adresinden alınmıştır.
- Özden, K. ve Özmat, M. (2014). Salgın ve Kent: 1347 Veba Salgınının Avrupa'da Sosyal, Politik ve Ekonomik Sonuçları. *İdealkent*, 5(12), 60-87.
- Özpınar, Ş., Demir, Ö., Ve Keskin, S. (2011). Türkiye'de İstihdamın Yapısının Değerlendirilmesi (2000- 2010). *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 3(2), 133-142.
- Parıldar, H. (2020). Tarihte Bulaşıcı Salgın Hastalıkları. *Tepecik Eğit. ve Araşt. Hast. Dergisi*, 30(Ek sayı), 19-26.
- Parıldar, H., ve Dikici, M., F. (2020). Pandemiler Tarihi. *Klinik Tıp Aile Hekimliği Dergisi*, 12(1), 1-8.
- Pesen, B., ve Konak Özçelik, M. (2021). Geçmişten Günümüze Bazı Salgın Hastalıkların Toplum Üzerindeki Etkisi. *Journal Of World Of Turks*, 13(1), 227-248.
- Pıçak, M., ve Kadah, H. (2018). *Dünden Bugüne Ekonomi Yazıları*. Koç, S., Yılmaz Genç, S., ve Çolak, K., (Edt.), Türkiye'de Sendikalaşmanın Tarihsel Gelişimi (207-248). Kocaeli: Kocaeli Üniversitesi Vakfı Yayınları.
- Piret, J., ve Boivin, G. (2021). Pandemics Throughout History. *Frontiers in Microbiology*, 11(631736), 1-16.
- Polat, Y. (2022). Covid-19 Crisis and The Public Employment Services in the world. *Cumhuriyet University Journal of Economics and Administrative Sciences*, 23(1), 226-243.
- Przytuła, S., Strzelec, G., ve Krysińska-Kościańska, K. (2020). Re-vision of future trends in human resource management (HRM) after COVID-19. *Journal of Intercultural Management*, 12(4), 70-90.
- Qiu, W., Rutherford, S., Mao, A., ve Chu, C. (2017). The Pandemic and its Impacts. *Health, Culture and Society*, 9(10), 1-11. 15 Mart 2021 tarihinde saat 10:30'da <http://hcs.pitt.edu> adresinden alınmıştır.

- Ramakers, A. (2020). Geen VOG, Geen Werk? Een Studie Naar VOG-Aanvragen En Werkkansen Na Vrijlating. *Reht Der Wekelijkheid*, 41(1), 8-24.
- Roser, M. (2020). The Spanish flu (1918-20): The global impact of the largest influenza pandemic in history. 26 Kasım 2021 tarihinde saat 23:45'te <https://ourworldindata.org/spanish-flu-largest-influenza-pandemic-in-history> adresinden alınmıştır.
- Sakarya Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Merkezi. *COVID-19'la Mücadelede Alınan Kamu Maliyesi Tedbirleri*. 10 Nisan 2022 saat 21:10'da <https://sesam.sakarya.edu.tr/tr/duyuru/goster/91520/covid-19-la-mucadelede-alinan-kamu-maliyesi-tedbirleri> adresinden alınmıştır.
- Sampath, S., Khedr, A., Qamar, S., vd. (2021). Pandemics Throughout the History. 13(9), 1-9, e18136. 25 Kasım tarihinde doi:10.7759/cureus.18136 adresinden alınmıştır.
- Sayed, A., and Peng, B. (2021). Pandemics and Income İnequality: A Historical Review. *SN Bus Econ*, 1(54), 1-17.
- Senir, G. (2022). Covid-19 Salgının E-Ticarete Etkisi: Çin, Abd, İngiltere ve Türkiye Örneği. *Toplum, Ekonomi ve Yönetim Dergisi*, 3(1), 1-21.
- Sepetcioğlu, T. E. (2020). Küresel Salgına Tarihsel Bir Bakış., Özdemir, A., ve Eser, M., (Editörler), Covid-19 Pandemi Sürecinin Sosyo-Ekonomik ve Politik Etkileri içinde (1-22). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Sertkaya, B. ve Baş, S. (2021). Covid-19 Salgınının Türkiye Ekonomisi Üzerine Etkileri: Riskler ve Olası Senaryolar. *Dicle Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 11(21), 147-167.
- Snell, M. (2019). The Sixth-Century Plague. *ThoughtCo*, 7 Aralık 2021 tarihinde saat 21:45'te <https://www.thoughtco.com/the-sixth-century-plague-1789291#> adresinden alınmıştır.
- T.C. Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı, 14 Nisan 2023 tarihinde saat 16:15'te <https://www.sanayi.gov.tr/covid-19/destek-ve-tesvikler#tubitak-kobi-arge-baslangic-destek-programi> adresinden alınmıştır.

- Tapıslı, Ö. L., ve Kıykaç Altınbaş, Ş.(2020). Mikroorganizmalar mavi gezegende bizden çok önce vardı: Pandemiler Tarihi. *Türk Kadın Sağlığı ve Neonatoloji Dergisi*, 2(2), 53-69.
- Tatar, M., ve Ergün, S. (2021). Covid-19 Salgınının Türkiye İşgücü Piyasasına Yansımaları. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 8(4), 46-60.
- Taylor, N., M., ve Moji, K. (2021). Pandemics. *Journal for Peace and Nuclear Disarmament*, 4(1), 47-59.
- Tevetoğlu, M. (2020). Coronavirüs salgınıyla mücadelede başvurulmuş bazı teknolojik verilerin kişisel verilerin korunmasının koruma açısından değerlendirilmesi. Çalışkan, YB Gümrükçüoğlu, Ö. F. Erol, A. Dülger, GA Yakacak, Ö. F. Kafalı (Editörler), Coronavirüs Döneminde Güncel Hukuki Meseleler Sempozyumu: Bildiri Tam Metin Kitabı (29-30 Mayıs 2020) içinde (581-632). İstanbul: İbn Haldun Üniversitesi Yayınları
- Türk, A., Ak Bingöl, B., ve Ak, R. (2020). Tarihsel Süreçte Yaşanan Pandemilerin Ekonomik ve Sosyal Etkileri. *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 19(Covid-19 Special Issue), 612-632.
- Ünüvar, İ., ve Aktaş, H. (2022). Dünya’da ve Türkiye’de Covid-19 Pandemisinin Ekonomik Etkileri. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 25(1), 124-140.
- World Bank, 2022 Global Economic Prospects. 15 Ekim 2022 tarihinde saat 19:51’de <https://www.worldbank.org/tr/news/press-release/2022/01/11/global-recovery-economics-debt-commodity-inequality> adresinden alınmıştır.
- World Health Organization (2021). *Coronavirüs Disease(Covid-19): Vaccines*. 30 Kasım 2021 tarihinde saat 09:30’da [https://www.who.int/news-room/questions-and-answers/item/coronavirus-disease-\(covid-19\)-vaccines](https://www.who.int/news-room/questions-and-answers/item/coronavirus-disease-(covid-19)-vaccines) adresinden alınmıştır.
- World Health Organization (2021). *Tracking SARS-CoV-2 Variants*. 30 Kasım 2021 tarihinde saat 23:10’da <https://www.who.int/activities/tracking-SARS-CoV-2-variants/tracking-SARS-CoV-2-variants> adresinden alınmıştır.
- World Health Organization (2021). WHO Coronavirus (COVID-19) Dashboard. 26 Kasım 2021 tarihinde saat 20:45’te <https://covid19.who.int/> adresinden alınmıştır.

- Yılmaz, H., ve Yücel, T. (2022). Sosyal Devlet Anlayışından Vazgeçilebilir mi? Covid-19 Salgını Bağlamında Bir Değerlendirme. *Kesit Akademi Dergisi*, 8 (32), 200-216.
- Yi-Chi, W., Ching-Sung, C., and Yu-Jiun, C. (2020). The outbreak of COVID-19: An overview. *Journal of Chinese Medical Association*, 83(3), 217-220.
- Yücel, B., ve Görmez, A. (2019). Sars-Corona Virüsüne Genel Bir Bakış. *Türkiye Teknoloji ve Uygulamalı Bilimler Dergisi*, 2(1), 32-39.

