



Basic Provisions of International Labor Norms Intended for the Covid-19 Outbreak: Japan, China, USA & Turkey Samples

Sevgi Işık Erol

sevgi.isik@windowslive.com

Batman University

orcid.org/0000-001-9925-1704

JEL Code: J08, J4, K33

Abstract

Received: 08.05.2020

Revised: 01.06.2020

Accepted: 01.06.2020

Available Online: 21.09.2020

To cite this document

Isik Erol, S. (2020). Basic Provisions of International Labor Norms Intended for the Covid-19 Outbreak: Japan, China, USA & Turkey Samples. Equinox, Journal of Economics, Business & Political Studies, VII (2), 141-159

The Covid-19 outbreak began to affect not only human health but also the national and international labor markets. When the uncertainty and fear environment experienced is considered, enterprises postpone their investments, purchases of goods, and recruitment of workers. On the other hand, most of the workers will likely be fired due to rising labor costs. In this process, international labor norms, aiming at protecting jobs and workers, taking into account the needs of sustainable businesses and responding to labor markets' changing functioning, are of great importance. The basic provisions of international labor norms show the expected behavior in the face of concrete situations in working life and represent durability in the labor markets. In this context, international labor norms are the product of a unique tripartite structure (government, workers, and employers) that set the global economy's basic minimum social norms.

Keywords: Covid-19, international labor norms, international labor organization, worker, employer.

Covid-19 Salgınına Yönelik Uluslararası Çalışma Normlarının Temel Hükümleri: Japonya, Çin, ABD ve Türkiye Örnekleri

Öz

Covid-19 salgını sadece insan sağlığını değil, aynı zamanda ulusal ve uluslararası işgücü piyasalarını da etkilemeye başlamıştır. Yaşanan belirsizlik ve korku ortamı dikkate alındığında; işletmeler yatırımlarını, mal alımlarını ve işçi alımını ertelemektedirler. Öte yandan, işçilerin çoğunun artan işçilik maliyetleri nedeniyle işten çıkarılması muhtemeldir. Bu süreçte, işlerin ve işçilerin korunmasını amaçlayan, sürdürülebilir işletmelerin ihtiyaçlarını dikkate alan ve işgücü piyasalarının değişen işleyişine cevap veren uluslararası çalışma normları büyük önem taşımaktadır. Uluslararası çalışma normlarının temel hükümleri, çalışma hayatındaki somut durumlar karşısında beklenen davranışın ne olduğunu göstermekte ve işgücü piyasalarındaki dayanıklılığı temsil etmektedir. Bu bağlamda, uluslararası çalışma normları, küresel ekonomide temel asgari sosyal normları belirleyen eşsiz bir üçlü yapının (hükümet, işçiler ve işverenler) ürünüdür.

Anahtar Kelimeler: Covid-19, uluslararası çalışma normları, uluslararası çalışma örgütü, işçi, işveren.

1. Giriş

Son yılların en büyük küresel krizlerinden biri olan Covid-19 krizinin muhtemel yayılmasından endişe duyan yetkililer, sosyo-ekonomik yaşamda kısıtlamalara gitmiştir (Lee, 26 Şubat 2020). Kısıtlamalar bir taraftan birçok sektörün faaliyetini önemli bir şekilde etkilenmesine neden olurken bir taraftan da mal ve hizmet talebinde keskin düşüşlerin yaşanmasına neden olmuştur. Diğer bir ifadeyle iş faaliyetlerinin ve işçilerin büyük çoğunluğunun hareketini kısıtlayan Covid-19 artan sayıda işyerlerinin kısmen veya tamamen kapatılmasına neden olmuştur. Bu durum işgücünün birçoğunun çalışmasını imkânsız hale getirirken birçoğunun çalışma yöntemlerinde dramatik değişiklikler yapılmasını zorunlu hale getirmiştir (ILO, 7 Nisan 2020).

Konunun önemi nedeniyle Covid-19, bizim de çalışmamızın konusunu oluşturmuş; teorik çerçevede ele alınan bu çalışmada, Covid-19 salgınına yönelik uluslararası çalışma normlarının temel hükümleri ele alınmaya çalışılmıştır. Çalışmada öncelikle giriş kısmında çalışma ile ilgili olarak genel bilgiler verildikten sonra ardından ikinci kısımda uluslararası çalışma normları ele alınmıştır. Üçüncü kısımda ise Covid-19 ile mücadelede uluslararası çalışma normlarının temel hükümleri Japonya, Çin, Amerika Birleşik Devletleri (ABD) ve Türkiye’de nasıl uygulandığı incelenmiştir. Söz konusu bu başlık altında ilk olarak işyerinde çalışanların korunması ele alınmıştır. Bu kapsamda iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin güçlendirmesi, uzaktan çalışma dâhil çalışma düzenlemelerinin gerçekleştirilmesi, ayrımcılık ve dışlanmanın önlenmesi, herkes için sağlık hizmetlerine erişimin sağlanması ve ücretli izne erişimin genişletilmesi gibi uluslararası çalışma normlarına dayalı hükümler ele alınmıştır.

Söz konusu başlık altında ikinci olarak ekonomi ve işgücü talebinin teşvik edilmesi ele alınmıştır. Bu kapsamda aktif mali politikaların oluşturulması, akılcı para politikalarının oluşturulması ve sağlık sektörü dâhil belirli sektörlere borç verilmesi ve finansal destek sağlanması gibi uluslararası çalışma normlarına dayalı hükümler ele alınmıştır. Üçüncü bölümün son kısmında ise istihdamın ve gelirlerin desteklenmesi konusu ele alınmıştır. Bu kapsamda da herkes için sosyal koruma sağlanması, istihdamı korumak için kısa süreli çalışma, ücretli izin ve diğer sübvansiyonların sağlanması, MKOBİ için finansal destek/vergi indirimlerinin sağlanması gibi uluslararası çalışma normları incelenmiştir.

2. Uluslararası Çalışma Normları

Uluslararası çalışma normları, ILO’nun kurucuları (hükümetler, işverenler ve işçiler) tarafından çalışma hayatının temel ilke ve esaslarını, çalışma haklarını belirlerken kullanmış oldukları yasal araçları ifade eder. Bunlar ya üye devletler tarafından onaylanan, yasal olarak bağlayıcı uluslararası anlaşmalar olan Sözleşmeler (veya Protokoller) ya da bağlayıcı olmayan yönergeler olarak işlev gören Tavsiyelerdir. Birçok durumda, Sözleşme, Sözleşmeyi onaylayan ülkeler tarafından uygulanacak temel ilke ve esasları belirlerken, ilgili Tavsiye

Sözleşmelerin nasıl uygulanacağı konusunda daha ayrıntılı rehberlik hizmeti sağlayarak Sözleşmeyi tamamlayan önemli bir kaynaktır (ILO, 2019: 18).

ILO Sözleşmeleri ve Tavsiye Kararları, düzenli çalışma saatlerinin, ücretli tatillerin, iş güvencesinin, sosyal korumanın, sosyal diyalogun kısacası insana yakışır işin var olmasına yardımcı olan önemli birer hukuki dayanaktırlar. Nitekim işgücü çalışma hayatında hukuki olarak korunmak ister. ILO'da işgücü korumalarının kapsamını artırmak ve yasal çerçevenin çalışma hayatının mevcut gerçekleriyle ilgili olmasını sağlamak için sürekli olarak çalışmaktadır (ILO, 2020).

ILO'nun ve Uluslararası Çalışma Ofisi'nin tüm faaliyetlerinin merkezinde üç taraflılık ve uluslararası çalışma normları yer almaktadır. Bu normlara kendi özel meşruiyetlerini veren açık bir biçimde, üç taraflılıktır. Çünkü bu normlar sadece hükümetler tarafından değil, aynı zamanda işverenler ve işçiler tarafından da geliştirilir ve yönetilir. 1919'dan bu yana çalışma hayatına yönelik bu demokratik karar alma süreci ve bu süreçte kabul edilen Sözleşmelerin (onaylanmasına bakılmaksızın) ve Tavsiye Kararlarının üye devletlerin yasaları ve uygulamaları üzerinde ne kadar önemli olduğu özellikle sosyal politikacılar tarafından bilinen bir gerçektir (Humblet vd., 2002: v).

Sözleşmeler ve Tavsiyeler hükümet temsilcileri, işverenler ve işçiler tarafından hazırlanır ve Uluslararası Çalışma Konferansı'nda kabul edilir. Bir norm kabul edildikten sonra, üye devletlerin ILO Anayasası'nın 19(6). maddesi uyarınca, on iki aylık bir süre içinde yetkili makamlarına (normalde Parlamente'ye) sunmaları gerekmektedir. Sözleşme eğer onaylanırsa, söz konusu Sözleşme, o ülke için onay tarihinden bir yıl sonra yürürlüğe girer. Gerekirse, ILO teknik yardım sağlayabilir; ayrıca, onayladıkları bir Sözleşmenin ihlali nedeniyle ülkelere karşı temsil ve şikâyet prosedürleri başlatılabilir (ILO, 2019: 18).

Covid-19 salgınının neden olduğu kriz ortamında uluslararası çalışma normları çalışma hayatında çalışanları korumak açısından önemli bir koruma politikasıdır (ILO, 31 Mart 2020). Bu nedenle uluslararası çalışma normlarının sosyal istikrar, ekonomik ilerleme ve kalıcı barış için ne kadar önemli olduğunu hatırlamakta her zaman fayda vardır. ILO, uluslararası iş hukukunu, her bir devletin kendi içinde veya devletler arasında iktisadi kalkınmanın ve sosyal barışın temeli olarak kabul etmektedir (Humblet vd., 2002: v).

Çalışanların sağlığının korunması, çalışma hayatının düzenlenmesi, iş güvencesinden yoksun ve düşük ücretli işlerde çalışanların korunması, ayrımcılığın yasaklanması, sosyal güvenliğin, işsizliğin önlenmesi ve istihdamın korunması gibi uluslararası çalışma normları, Covid-19'e karşı işçilerin, işverenlerin ve hükümetin üzerinde durması gereken en önemli uluslararası çalışma normlarının başında gelmektedir. Nitekim bu tür uluslararası çalışma normları, krize ve onun toparlanmasına insan merkezli bir yaklaşımı teşvik ederek politika önlemleri hakkında özel rehberlik hizmeti sunmaktadır.

Uluslararası çalışma normlarının temel hükümleri, savunmasız olduğu bilinen belirli işçi kategorilerinin spesifik durumunu kapsayan önemli bir sosyal koruma aracıdır (ILO, 23 Mart 2020: 4).

ILO Sözleşmeleri ve Tavsiyelerinde yer alan uluslararası çalışma normları, çalışma hakları için bir temel oluşturmakta ve özellikle kriz zamanlarında faydalı bir sosyal diyalog kültürünün oluşturulmasına katkıda bulunmaktadır. Çalışma koşullarında aşağı doğru bir eğilimi önlemekte ve emek piyasalarında iyileşmeyi hızlandırmaktadır (ILO, 19 Haziran 2009: 7). Bu nedenle uluslararası çalışma normları, çalışma hayatındaki koruma ve esnekliği artırarak, Covid-19 krizine karşı kaliteli ve sürdürülebilir bir koruma sağlar (ILO, 23 Mart 2020: 4). Konuyla ilgili olarak uluslararası çalışma normlarının, emek piyasalarına yönelik faydalarını şu şekilde sıralamak mümkündür. Bu bağlamda uluslararası çalışma normları;

- Acil sosyal koruma ve istihdam önlemleri aracılığıyla gelir ve geçim kaynaklarının istikrarlı hale getirilmesine,
- İstihdam için yerel ekonomik toparlanmanın, iyi iş fırsatlarının ve sosyo-ekonomik yeniden bütünleşmenin desteklenmesine,
- Sürdürülebilir istihdamın ve insana yakışır işlerin teşvik edilmesine, sosyal koruma ve sosyal içerme, sürdürülebilir kalkınma, özellikle MKOB'ler olmak üzere sürdürülebilir işletmelerin oluşturulmasına, kayıt dışı ekonomiden kayıtlı ekonomiye geçilmesine, çevresel olarak sürdürülebilir ekonomiye adil bir geçişin ve kamu hizmetlerine erişimin sağlanmasına,
- Başta dezavantajlılar olmak üzere işgücü için tam, üretken, serbestçe seçilmiş istihdamı ve insana yakışır işleri teşvik etmek amacıyla kamu ve özel sektör yatırımları aracılığıyla uygulanan ulusal kurtarma programlarının istihdama olan etkisinin değerlendirilmesine,
- Kriz ortamında da sürdürülebilir barış ve kalkınmayı teşvik etmek amacıyla ulusal düzeyde ekonomik, sosyal ve yasal çerçevelerin oluşturulmasına,
- Sosyal diyalogun ve toplu pazarlığın teşvik edilmesine,
- Bölgesel ve yerel yönetimler de dâhil olmak üzere hükümetlerin, işveren ve işçi örgütlerinin kapasitelerinin artırılmasına,
- İstikrar ve ekonomik toparlanma için istihdam hizmetleri de dâhil olmak üzere işgücü piyasası kurumlarının inşa edilmesine veya onarılmasına,
- Krizden etkilenen kişilerin sosyo-ekonomik olarak yeniden bütünleşmelerini sağlamak için istihdam edilebilirliklerini geliştirmeyi amaçlayan eğitim programları da dâhil olmak üzere gerekli önlemlerin alınmasına yardımcı olur (ILO, 2017).

Ayrıca hükümetler mümkün olan en kısa sürede başta işleri ve geçim kaynakları kriz nedeniyle kesintiye uğrayan kişilere yönelik olarak temel gelir güvenliğini

sağlamayı hedeflemeli; ulusal mevzuat ve uluslararası anlaşmaları göz önünde bulundurarak kapsamlı sosyal güvenlik programları ve diğer sosyal korunma mekanizmaları oluşturmalı, yeniden tesis etmeli veya geliştirmelidirler. Hükümetler ayrıca bireylerin temel sağlık hizmetlerine ve diğer temel sosyal hizmetlere etkili erişimini sağlamayı hedeflemeli; işgücü için iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almalı, onların sosyal güvenliğe erişimlerini sağlamalı, istihdamı korumalı, çalışma hayatında ayrımcılığı önlemeli, dezavantajlı işgücünü korumalıdır (ILO, 23 Mart 2020: 6-7).

3. Japonya, Çin, ABD ve Türkiye’de Uluslararası Çalışma Normlarına Dayalı Politikalar

Covid-19 ile mücadelede uluslararası çalışma normlarına dayalı politikaları işyerinde çalışanların korunması; ekonomi ve işgücü talebinin teşvik edilmesi; istihdam ve gelirlerin desteklenmesi şeklinde üç ana başlıkta toplamak mümkündür. Bu bağlamda ilk olarak hem işçi ve işverenler hem de aileleri Covid-19’un meydana getirdiği sağlık risklerine karşı korunmalıdırlar. İşyerinde ve toplumda koruyucu önlemler uygulanmaya konulmalı ve güçlendirilmelidir. Bu da büyük çapta kamu desteği ve yatırımı gerektirmektedir.

İkinci olarak, istihdam ve gelir desteği sağlamak, ekonomiyi ve işgücü talebini teşvik etmek için zamanında, büyük ölçekli ve koordineli politikalar üretilmelidir. Bu önlemler sadece işletmeleri ve çalışanları istihdam ve gelir kayıplarına karşı korumakla kalmayacak aynı zamanda uzun süreli ekonomik durgunluğa yol açabilecek bir arz şokları zincirinin (örneğin işçilerin üretkenlik kapasitelerindeki kayıplar) ve talep şoklarının (örneğin, işçiler ve aileleri arasındaki tüketimin bastırılmasının) önlenmesine de yardımcı olacaktır (ILO, 18 Mart 2020: 7).

Üçüncü olarak istihdam ve gelirlerin desteklenmesi gerekmektedir. Süreçten olumsuz etkilenen işletmeler ve çalışanlar için istihdamın ve gelirlerin korunması oldukça önemlidir. Uluslararası çalışma normlarında güçlü ve sürdürülebilir etkiler oluşturabilmek için tüm bu politika alanlarında büyük ölçekli ve bütünleşmiş önlemler alınmalıdır (ILO, 19 Mart 2020).

Esasen dünyada Covid-19 salgını ilk çıktığında alınan önlemlerin çoğu hastalığın yayılmasını önlemek amacıyla taşıyordu. Ancak hastalığın etkisinin sadece sağlık üzerinde olmaması aynı zamanda emek piyasalarını da derin etkilemesi nedeniyle bazı ülkeler işyerinde işçilerin korunmasını, ekonomi ve işgücü talebinin canlandırılmasını, istihdam ve gelirlerin desteklenmesini sağlamak amacıyla Covid-19 ile mücadelede uluslararası çalışma normlarına dayalı politikalar uygulamaya başlamışlardır. Bu bağlamda erişilebilen veriler doğrultusunda aşağıda Covid-19 ile mücadele kapsamında Japonya, Çin, ABD ve Türkiye örnekleri yer almaktadır (ILO, 18 Mart 2020: 9).

3.1. İşyerinde Çalışanlar Korunmalı

3.1.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemleri Güçlendirilmeli

Japon hükümeti iş sağlığı ve güvenliği önlemleri kapsamında ulusal iş dünyası derneklerinden ve işçi örgütlerinden, işyerinde enfeksiyonların önlenmesi için alınan tedbirleri teşvik etmelerini istemiştir (ILO, 17 Nisan 2020). Japon İş Federasyonu, üye şirketlerine Covid-19'un yayılmasına karşı işyeri önlemleri hakkında bir anket uygulamasını başlatmış, Japon Sendikalar Konfederasyonu (JTUC-RENGO) konuyla ilgili olarak özel yardım hatları oluşturmuştur (ILO, 18 Mart 2020: 10). Öte yandan ulusal iş dünyası derneklerinin ve işçi örgütlerinin de iş sağlığı ve güvenliği önlemleri kapsamında bazı talepleri olmuştur. Bu bağlamda Japonya Ticaret Federasyonu, Japonya Ticaret ve Sanayi Odası, Ulusal Küçük İşletme Dernekleri Federasyonu, Ticaret ve Sanayi Toplulukları Merkez Federasyonu ve Japon Sendikalar Konfederasyonu işyerinde enfeksiyonun önlenmesi için temel prensiplerin belirlenmesini; havalandırma, alkol dezenfeksiyonu, tele-çalışma ve kademeli çalışma saatleri gibi önlemlerin alınmasını; soğuk algınlığı semptomları olanlara yönelik önerilen tedavilerin belirlenmesini; işçilerden test sonucu pozitif çıkanlar için alınması gereken önlemlerin tespit edilmesini, Covid-19 hakkında doğru bilgilerin toplanmasını ve çalışanlarla paylaşılmasını talep etmişlerdir (ILO, 17 Nisan 2020).

Çin'de de üretime yeniden devam edilirken işverenlerin işçilerin sağlığını korumaları için çeşitli yönergeler ve kılavuzlar oluşturulmuştur (ILO, 8 Nisan 2020a). Bu kapsamda 22 Şubat 2020 tarihinde Çin'de yayınlanan bir kılavuza göre iş sağlığı ve güvenliği için bazı önlemler alınmıştır.

- Personel kalabalıkları ve grup faaliyetleri azaltılmalı; tüm birimlerde, çalışanların sağlık koşulları sürekli olarak izlenmeli ve iyi bir sağlık yönetimi gerçekleştirilmelidir.
- Tüm birimlerde şüpheli semptomları, yerel hastalık kontrol ve önleme merkezlerine bildirmek için münhasıran hatlar oluşturulmalı; şüpheli vakalar tespit edildiğinde ise ilgili salgın önleme eylemi gerçekleştirilmelidir.
- İşyerine giren veya çıkanlar kayıt altına alınmalıdır. Saatli giriş ve çıkış için parmak izi tarayıcıları salgın sürecinde uygulanmamalı ve çalışanlar işyerine girmeden önce sıcaklıkları alınmalıdır.
- İşyerinde lavabolarda, yemekhanelerde, kantinlerde, asansörlerde enfeksiyonun önlenmesi için dezenfeksiyon sağlanmalıdır.
- Çalışanlar, salgın konusunda bilgilendirilmeli, yüz maskeleri takmaları, sık sık ellerini yıkamaları ve çok fazla dışarı çıkmamaları konusunda önlemler alınmalıdır.
- İşyerinde salgın durumunun şiddetli olduğu ortaya çıkarsa işyeri kapatılmalıdır (Lawinfochina, 26 Şubat 2020).

ABD Çalışma Bakanlığı'nın İş Sağlığı ve Güvenliği İdaresi de havayolu işçileri gibi belirli sektörlerdeki işçiler ve işverenler için yol gösterici çalışmalar başlatmıştır. İşverenlerin bir pandemi sırasında işçileri korumak için alabilecekleri önlemlere dikkat çekmiştir. Mevcut Covid-19'a mesleki olarak maruz kalmanın önlenmesi için kişisel koruyucu donanım normları, solunum koruma normları, kan kaynaklı patojenler normları gibi normları belirlemiştir (ILO, 8 Nisan 2020b).

Türkiye'de de Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı (AÇSHB) Covid-19 ile mücadele etmek amacıyla tüm işyerleri için işyerlerinde bir hazırlık ekibinin kurulmasını, acil durum planının tanıtımını ve risk değerlendirmesini, salgın hastalığın yayılmasını kontrol etme önlemlerini, hijyen, kişisel koruyucu donanım ve herhangi bir çalışmada hastalık belirtileri varsa ne yapılması gerektiğini belirten rehberlik hizmetleri sağlamıştır. Rehberlik ayrıca fiziksel uzaklaştırma önlemlerini de içermektedir. AÇSHB, iş sağlığı ve güvenliği uzmanları ve profesyonelleri için işyerlerinde Covid-19'a karşı iş sağlığı ve güvenliği önleyici tedbirler konusunda yeni kurallar getirmiştir. 44.986 iş sağlığı ve güvenliği uzmanı ve 2.446 sağlık uzmanı ile AÇSHB, Covid-19'un önlenmesi için sahada sağlığa uygunluk konusunda düzenli eğitimler vermektedir (ILO, 8 Nisan 2020c).

3.1.2. Uzaktan Çalışma Dâhil Çalışma Düzenlemeleri

Japonya'da uzaktan çalışmayı teşvik etmek için finansal destek sağlanmış ve daha sade prosedürler uygulanmaya başlamıştır (ILO, 18 Mart 2020: 10).

Çin'de sosyal ortaklar, esnek çalışma saatleri, tele-çalışma ve ücret düzenlemeleri de dâhil olmak üzere, işleri korumak ve iş maliyetlerini azaltmak için çalışma koşulları ve çalışma düzenlemelerini müzakere etmişlerdir (ILO, 8 Nisan 2020a).

ABD'de de Hastalık Kontrol ve Önleme Merkezleri, işletmelere ve işverenlere Covid-19'a karşı nasıl bir planlama yapılması gerektiği konusunda rehberlik hizmeti sunmaktadırlar. Örneğin, Hastalık Kontrol ve Önleme Merkezleri'nin işletmelere yönelik önerileri arasında esnek çalışma sahalrı, esnek çalışma saatleri, esnek çalışma sahasında çalışanlar arasındaki fiziksel alanın nasıl olması gerektiği gibi stratejileri yer almaktadır (ILO, 8 Nisan 2020b).

Türkiye'de ise 22 Mart 2020 tarihinde, tüm kamu çalışanlarına istihdam durumlarına bakılmaksızın esnek çalışma hakkı verilmiştir. 28 Mart 2020 tarihinde, özel sektöre esnek iş uygulamasına geçmesi için çağrıda bulunulmuştur (ILO, 8 Nisan 2020c).

3.1.3. Ayrımcılık ve Dışlanma Önlenmeli

Japonya'da taciz ve diğer insan haklarının ihlali ile ilgili olarak yardım hatlarının bir listesini sunan bir web sayfası açılmıştır (ILO, 17 Nisan 2020). Sağlık çalışanlarının Covid-19 ile ilgili tacizleri bildirdikleri Japonya'da, Adalet Bakanlığı

zorbalık ve tacizle ilgili yardım hatlarına bağlantılar içeren bir web sayfası da hazırlamıştır (ILO, 18 Mart 2020: 10).

Çin’de Covid-19 enfeksiyona enfekte olanlara, enfekte olma olasılığı olanlara, virüse enfekte olan bir bölgede yaşayanlara veya enfekte olma olasılığı olan bir bölgede yaşayanlara karşı ayrımcılık yasaklanmıştır. Ülkede Covid-19 ile mücadele kapsamında damgalanma ve ayrımcılığa karşı mücadele başlatılmıştır. Bu bağlamda hükümet, yerel yönetimlerden sağlık çalışanlarının fiziksel ve psikolojik sağlığını korumalarını, uygun ücret almalarını, iş-aile dengesini sağlamalarını, enfeksiyonlardan korumalarını, işyerinde şiddeti önlemelerini ve bunun için güçlü önlemler almalarını talep eden bir dizi bildirim ve rehberlik yayınlamıştır (ILO, 8 Nisan 2020a).

ABD Eşit İstihdam Fırsatı Komisyonu (USEEOC), istihdam ayrımcılığına ilişkin federal yasaların uygulanmasından sorumlu bir kurumdur. USEEOC, ayrıca pandemi sırasında yasadışı ulusal köken ve ırk ayrımcılığının önlenmesi amacıyla bir rehber yayınlamıştır (ILO, 8 Nisan 2020b).

Türkiye’de de Yükseköğretim Kanunu ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun’un 28. maddesine göre “kamu veya özel sağlık kurum ve kuruluşlarında görev yapan sağlık personeliyle yardımcı sağlık personeline karşı görevleri nedeniyle işlenen 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu’nda yer alan kasten yaralama (madde 86), tehdit (madde 106), hakaret (madde 125) ve görevi yaptırmamak için direnme (madde 265) suçlarında” verilecek cezalar yarı oranında artırılmıştır. Ayrıca bu suçları işleyenler hakkında uygulanacak hapis cezasının ertelenmesi söz konusu da değildir (RG.15.4.2020, Sayı: 7243).

3.1.4. Herkes İçin Sağlık Hizmetlerine Erişim Sağlanmalı

Japonya, Covid-19 teşvik paketleri aracılığıyla mali kaynaklarını sağlık sistemine yönlendiren ülkeler arasındadır (ILO, 25 Mart 2020: 4). Japonya, karantinaya alınan veya Covid-19 teşhisi konan kişiler için nakit hastalık yardımlarına erişimi genişletmiştir (ILO, 25 Mart 2020: 5).

Çin’de Covid-19 teşvik paketleri aracılığıyla ek mali kaynaklarını sağlık sistemine yönlendiren ülkeler arasındadır (ILO, 25 Mart 2020: 4).

ABD Hastalık Kontrol ve Önleme Merkezleri’ne göre tüm Amerikalılar sigorta durumlarına bakılmaksızın Covid-19 için ücretsiz test ve tedaviye erişebileceklerdir (Musil, 12 Mart 2020). Ayrıca faydalanıcıların hekim ofislerinde, hastanelerde, bakım evlerinde, kırsal sağlık kliniklerinde ve evlerinde Covid-19 ile mücadele kapsamında tıbbi tele-sağlık hizmetleri almaları genişletilmiştir (Miliard, 17 Mart 2020).

Türkiye’de 11 Mart 2020 tarihinden itibaren tüm özel ve kamu hastaneleri, pandemik hastaneleri olarak ilan edilmiş ve Covid-19’a enfekte olmuş tüm vatandaşlar için gerekli tıbbi tedaviler de ücretsiz hale gelmiştir. 01 Nisan 2020

tarihi itibariyle yirmi dört milyon cerrahi maske, üç milyondan fazla N95 maskesi, bir milyondan fazla koruyucu önlük ve gözlük hastanelere dağıtılmıştır. Kronik hastalıklardan muzdarip vatandaşlar için tıbbi reçete verme süreci kolaylaştırılmıştır ve ilaçların ek maliyeti Sosyal Güvenlik Kurumu'ndan karşılanmaya başlanmıştır (ILO, 8 Nisan 2020c). AÇSHB, huzurevlerinden gelen verileri ve bilgileri anlık takip ve analiz edebilmek için (AÇSHB, 28 Mart 2020) "Ulusal İzleme Birimleri" kurmuştur. Söz konusu birimler Covid-19'dan korunmalarını sağlamak için 420.000'den fazla yaşlıyı kapsamaktadır (ILO, 8 Nisan 2020c). AÇSHB, Covid-19 tanısı konulan her hasta için hastaneye günlük 660 lira ödemektedir (AÇSHB, 04 Nisan 2020).

3.1.5. Ücretli İzne Erişim Genişletilmeli

Japonya'da Covid-19 hastalarına ve Covid-19'un belirgin semptomlarına sahip olanlara ücretli hastalık izni verilmektedir. Okulun kapatılmasıyla, çalışanlarının (tam zamanlı ve düzenli olmayan işçiler dâhil) çocuklarına bakmalarına izin veren işletme sahipleri için yeni bir sübvansiyon oluşturulmuştur. Çocuk bakımı nedeniyle çalışmayan serbest çalışanlar ve serbest çalışan ebeveynler için yeni bir sübvansiyon oluşturulmuştur. Orta ila büyük ölçekli şirketlerde çocuk bakıcısı maliyetleri genişletilmiştir (ILO, 17 Nisan 2020).

Çin hükümeti, karantina veya hastalık nedeniyle çalışmayan durumda olan işçilere maaşlarının ödenmesi kararını almıştır (ILO, 18 Mart 2020: 10).

ABD'de Covid-19'ten etkilenen birçok Amerikalı işçiler, 18 Mart 2020 tarihinde yürürlüğe giren Çalışma Bakanlığı'nın Önce Aileler: Koronavirüs Müdahale Yasası sayesinde, 1 Nisan ile 31 Aralık arasında 12 haftaya kadar ücretli izin almaya hak kazanmıştır. Yasa ayrıca 500'den az çalışanı olan işletmelere, yeni ücretli izin gereksinimlerini karşılamaya yardımcı olmak için vergi indirimleri de sunmaktadır (Rogers, 2020).

Türkiye'de işçiler için ücretli hastalık izni verilmesini kolaylaştırmak amacıyla kamu hastanelerinde tıbbi prosedürler kolaylaştırılmıştır. Benzer şekilde kamu çalışanları için ücretli izin dâhil idari izin prosedürleri de kolaylaştırılmıştır (ILO, 8 Nisan 2020c).

3.2. Ekonomi ve İşgücü Talebi Teşvik Edilmeli

3.2.1. Aktif Mali Politikalar Oluşturulmalı

Japonya'da işletmelere bir taraftan faizsiz ve teminatsız iyileştirilmiş kredi imkânı sağlanırken diğer taraftan işletmeleri desteklemek amacıyla ulusal vergi ödemelerinin ve sosyal güvenlik primlerinin cezasız ve teminatsız ertelenmesi sağlanmıştır. Nakit ödemeler kapsamında ihtiyacı olan hanelerin her birine 300.000 Japon yeni, MKOBİ'lere 2 milyon Japon yeni ve bireysel işletme

sahiplerine 1 milyon Japon yeni nakit ödeme gerçekleştirilmiştir (ILO, 17 Nisan 2020).

Çin’de tıbbi malzemelerin nakliye ve günlük tedarik işlerine destek sağlanmıştır. Bireyler, işletmeler ve sosyal organizasyonlar için kapsamlı vergi önlemleri, MKOBİ’lere yardım için finansal önlemler alınmıştır. İnsanların geçimlerini garanti etmek için yerel yönetimlere destek sağlanmıştır. Dış ticareti ve yatırımları istikrara kavuşturabilmek için de önlemler alınmıştır (ILO, 8 Nisan 2020a).

ABD’de Covid-19 pandemisinden etkilenen on milyonlarca Amerikalı hane halkına yardım sunmak için 2 trilyon dolarlık bir ekonomik yardım paketi hazırlanmıştır. Bileşenleri ise bireylere yapılan teşvik ödemelerini, genişletilmiş işsizlik ödeneğini, öğrenci kredi değişikliklerini ve daha fazlasını içermektedir (BBC, 26 Mart 2020).

Türkiye’de 3294 sayılı Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik Kanunu ile 2022 sayılı Muhtaç, Gücsüz ve Kimsesiz Türk Vatandaşlarına Aylık Bağlanması Hakkında Kanun’a göre şartları sağlayan hâlihazırda düzenli sosyal yardım almakta olan T.C. vatandaşı ihtiyaç sahibi 2 milyon haneye 1.000 Türk lirası (TL) nakdi destek verilmektedir (AÇSHB, 21 Mart 2020). Asgari emekli maaşı 1.500 TL’ye (230 dolara) yükseltilmiştir. İlk olarak 2016 yılında uygulanmaya başlanan asgari ücret desteği daha sonra takip eden yıllarda da devam etmiş ve 2020’de de devam etmesi planlanmıştır (Gentilini, Almenfi and Orton, 20 Mart 2020: 23).

3.2.2. Akılcı Para Politikaları Oluşturulmalı

Japonya Bankası, likidite provizyonunu artırmak için bir gecelik ve vadeli repo imkanını genişletmiştir. Finansal piyasaların sorunsuz işlenmesini sürdürmek ve kredi sunumunu teşvik etmek için kapsamlı bir dizi önlem almıştır (ILO, 17 Nisan 2020).

Çin’de ekonomiyi desteklemek, yeterli likidite sağlamak ve parasal kredilerin büyümesini desteklemek için yatırım kredisini artırmıştır. Kurumsal krediler için mali sübvansiyon sağlanmış, girişimci kredi desteğine indirimli faiz desteği artırılmıştır. Üretimin yeniden başlamasını desteklemek amacıyla 30 Haziran’a kadar MKOBİ’lerin kredilerine ilişkin anapara ve faiz ödemeleri geçici olarak ertelenmiştir (ILO, 8 Nisan 2020a).

ABD’de Federal Reserve, 16 Nisan 2020 tarihinde Maaş Koruma Programı Likidite Tesisinin tamamen faaliyete geçtiğini ve uygun finansal kurumlara likidite sağlamaya hazır olduğunu açıklamıştır. Küçük İşletme İdaresinin Maaş Koruma Programı, nitelikli işletmecilerin, küçük işletmelere kullandığı kredileri garanti ederek bu işletmelerin istihdamı artırmalarını sağlamıştır (Federal Reserve, 16 Nisan 2020).

Türkiye’de finansal istikrara destek olmak için Merkez Bankası kapsamlı bir tedbir seti uygulamaya koymuştur. Bu bağlamda Covid-19 salgınının küresel çapta oluşturduğu tehlikenin ülke ekonomisi üzerindeki muhtemel etkilerinin en aza indirilmesi amacıyla bankaların TL ve yabancı para likidite yönetiminde esneklik sağlanarak öngörülebilir olma durumunun artırılmasına; reel sektöre kredi akışının kesintisiz devamını sağlayarak bankalara hedefli ek likidite olanakları tanınmasına; reeskont kredi düzenlemeleriyle ihracatçı firmaların nakit akışına destek olunmasına yönelik önlemler açıklanmıştır (TCMB, 17 Mart 2020).

3.2.3. Belirli Sektörlere Borç Verilmeli ve Finansal Destek Sağlanmalı

Japonya, istihdamı korumak ve işverenleri teşvik etmek için İstihdam Düzeltme Sübvansiyon’un şartlarını esneklemiştir (ILO, 25 Mart 2020: 6).

Çin hükümeti, maskeler ve sağlıkla ilgili diğer ürünler için 300 milyar Çin yuani ayırmıştır (ILO, 18 Mart 2020: 11). Çin, MKOBİ’lerin beş aya kadar emeklilik, işsizlik ve iş kazası olmak üzere üç sosyal sigorta koluna ödeyeceği katkı payından muaf tutmuştur. Daha büyük işletmelerin katkıları ise üç aya kadar yüzde 50 olarak azaltılmıştır (ILO, 25 Mart 2020: 6).

ABD acil durum afet kredi programını genişletmiştir. Bu kapsamda küçük işletmelerin hastalık izni, bordro ve kira giderleri de dâhil olmak üzere bu tür masraflarının karşılamasına yardımcı olunmak için kredi başvurularında 10 milyar dolar avans finansmanı sağlanmaktadır (ILO, 8 Nisan 2020b).

Türkiye’de 18 Mart 2020 tarihinde yapılan Covid-19 Mücadele Eşgüdüm Toplantısı sonrasında açıklanan Ekonomik İstikrar Kalkanı Paketi kapsamında (ATSO, 20 Mart 2020), perakende işletmelerinde, alışveriş merkezlerinde, demir-çelik, otomotiv, lojistik, tekstil, eğlence ve konaklama, yiyecek ve içecek, etkinlik organizasyonlarını içeren sektörlerde sosyal güvenlik primleri ve KDV’ler (ILO, 8 Nisan 2020c) (Nisan, Mayıs ve Haziran aylarına ait ödemeleri) altı ay ertelenmiştir (ATSO, 20 Mart 2020). Nakit akışı kötüye giden şirketlere mali destek sağlanmıştır. MKOBİ’lere kredi sağlamak için Kredi Garanti Fonu limiti 25 milyar TL’den 50 milyar TL’ye çıkarılmıştır. Esnaf kredi kartına 3 ay boyunca herhangi bir ödeme yapılmaksızın 25.000 TL limit verilmiştir (ILO, 8 Nisan 2020c).

3.3. İstihdam ve Gelirler Desteklenmeli

3.3.1. Herkes İçin Sosyal Koruma Sağlanmalı

Japonya’da sosyal koruma kapsamında işinin sürekli olup olmadığına bakılmaksızın çalışanlara günde 8.330 Japon yeni kadar yeni bir sübvansiyon sistemi oluşturulmuştur. Belirli uygunluk kriterlerini karşılayanlar taşeron işleri yapan serbest meslek sahiplerini desteklemek için de günde 4.100 Japon yeni verilmektedir (ILO, 17 Nisan 2020).

Çin’de düşük gelirli bölgelere daha iyi destek sağlayabilmek için iller arası kaynak aktarımında artış sağlanmaktadır. Kronik ve yaygın hastalıkları olanlara muayene ücretleri geri ödenmektedir. Sosyal sigorta programlarına işveren katkısı azaltılmıştır. İşsizlik sigorta yardımlarından yararlanamayan işsizler için 6 aya kadar işsizlik sosyal yardımı yapılmakta; zor durumdaki ailelere de sosyal yardım miktarı artırılmaktadır (ILO, 8 Nisan 2020a).

ABD’de brüt geliri 75.000 dolar veya daha az olan sosyal güvenlik numarası olan bekâr yetişkinlerin tamamına 1.200 dolar, 16 yaş ve altındaki her hak sahibi çocuklara için ek 500 dolar ödeme yapılmaktadır. 150.000 dolar veya daha az kazanan hiç çocuğu olmayan evli çiftlere 2.400 dolar verilmektedir (Bernard and Lieber, 16 Nisan 2020). Krizden en çok etkilenen havayolu sektörü gibi zorlu sektörlerle kredi veren şirketlere yardımcı olmak amacıyla 500 milyar dolarlık bir fon ayrılmıştır. Hastaneler ve ilgili sağlık sistemleri için de 100 milyar dolar fon ayrılmıştır (BBC, 26 Mart 2020).

Türkiye’de engelli yardımı alan ve evde bakım hizmetlerinden yararlanan engellilerin tıbbi raporlarının sona ermesi 31 Mayıs 2020’ye kadar uzatılmıştır. Sosyal yardım alan 2 milyon haneye 1.000 TL ekstra ödeme yapılacaktır. En düşük emeklilik tutarı 1,500 TL’ye yükselmiştir. Kamu bankaları aylık geliri 5000 TL’den az olan hane halklarını hedefleyen uzun vadeli kredi mekanizmaları getirmiştir. En dezavantajlı grupları korumak için Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Birliklerine transfer edilen aylık miktar 180 milyon TL’ye (28,1 milyon dolar) yükseltilmiştir (ILO, 8 Nisan 2020c).

3.3.2. İstihdamı Korumak İçin Kısa Süreli Çalışma, Ücretli İzin ve Diğer Sübvansiyonlar Sağlanmalı

Japonya’da daha önce de belirtildiği gibi istihdamı korumak ve işverenleri teşvik etmek için İstihdam Düzeltme Sübvansiyon’un şartlarını esnekletmiştir Çünkü Covid-19 krizinden muzdarip işyerlerine çalışanların izin hakkı ödenerek onları işten çıkarmak yerine kısmen ücretli izin almaları sağlayarak, istihdamın sürdürülmesi desteklenmektedir. Sübvansiyon, bir MKOBİ işvereni için üçte iki, büyük bir işletme için ise yarıya kadardır. Bununla birlikte sübvansiyon, Şubat 2020’nin sonlarından itibaren izinli çalışan başına günde 8.335 Japon yenidir (Gentilini, Almenfi and Orton, 20 Mart 2020: 15).

Çin’de istihdamın artması ve istihdamın sürekliliğinin sağlanması amacıyla çevrimiçi işe alımlar teşvik edilmekte, mesleki eğitime sübvansiyon desteği sağlanmakta, ücretsiz çevrimiçi eğitimler verilmekte, MKOBİ’ler için işveren sendikalarının üyelik ücretleri iade edilmektedir. Ülkede istihdamı kolaylaştırmak, girişimciliği desteklemek, üniversite mezunlarını işe almak, yeni başlayanlar için kredileri genişletmek ve dijital ekonomiyi artırmak ve yeni işler meydana getirmek için gerekli önlemler alınmaya başlanmıştır (ILO, 8 Nisan 2020a).

ABD’de Covid-19 pandemisinin sonuçlarını hafifletmek için alınan önlem paketlerinin bir parçası olarak, CARES Yasası çıkarılmıştır. Hazine Departmanı CARES Yasasını uygulayarak, Covid-19’un yayılmasından olumsuz etkilenen endüstrilerdeki işleri korumak için benzeri görülmemiş adımlar atmıştır. CARES Yasası Amerikalı işçiler ve aileler, küçük işletmeler için hızlı ve doğrudan ekonomik yardım sağlayan ve Amerikan endüstrilerindeki işleri koruyan bir yasadır. CARES Yasası tarafından oluşturulan Maaş Koruma Programı, küçük işletmelerin Covid-19 nedeniyle işten çıkardıkları çalışanlarını yeniden işe almalarını ve genel masraflarını karşılamak için ihtiyaç duydukları kaynaklarını sağlamaktadır (U.S. Department of the Treasury, 2020).

Türkiye’de Ekonomik İstikrar Kalkanı Paketi kapsamında çalışma hayatında tam zamanlı çalışma modelinden, esnek ve uzaktan çalışma modellerine geçilmiş (ATSO, 20 Mart 2020) ve kısa süreli çalışma ödeneğinden yararlanma süreci kolaylaştırılmıştır. Bilindiği gibi kısa süreli çalışma ödeneği bölgesel, sektörel veya genel bir krizin veya zorlayıcı durumun ortaya çıkması sonucu olarak işin yavaşlaması veya askıya alınması durumunda işçilere gelir desteği sağlamak amacıyla ödenen bir ödenektir. Covid-19 salgını nedeniyle Türkiye’de kısa süreli çalışma ödeneği son 12 ay asgari ücret alanlara 1,752 TL/ay (yaklaşık 271 dolar) olarak ödenmektedir. Ödenek en fazla 3 ay için verilmekte ama Başkanlık kararnamesi ile 6 aya kadar da uzatılabilmektedir (Gentilini, Almenfi and Orton, 20 Mart 2020: 23-24).

3.3.3. MKOBİ İçin Finansal Destek/Vergi İndirimi Sağlanmalı

Japonya’da 10 Mart 2020 tarihinde hükümet, MKOBİ’lere Covid-19 krizinin ekonomik etkilerini hafifletmek için yeni düşük faizli ve teminatsız özel Covid-19 kredi sistemi kurmuştur. Japon hükümeti ayrıca Japonya Finans Kurumu tarafından yerel veya bölgesel Ticaret Odasının (Maru-kei Yushi) özel iş programı kapsamında olan, Covid-19 krizi nedeniyle faaliyetlerini devam ettirmekte güçlük çeken MKOBİ’lere hâlihazırda verilen krediler için özel bir faizle ek bir kredi imkânı uygulamaya konulmuştur (CCIFJ, 30 Mart 2020).

Çin’de de MKOBİ’lerin mali baskılarını hafifletmek kredi ve vergi politikaları konusunda çeşitli çalışmalar yapılmıştır. Bu kapsamda bankalar ve diğer finansal kurumlar, salgın hastalıktan etkilenen MKOBİ’lerin faaliyetlerine devam etmelerine yardımcı olmak amacıyla onlar için kredileri daha erişilebilir hale getirmişlerdir. Bu uygulama salgın sırasında MKOBİ’lerin mali sorunlarını hafifletmek için vergi makamları, bankacılık denetim birimleri ve bankalar tarafından ortaklaşa alınan önlemlerden biridir (CHINATAX, 13 Nisan 2020). Çin Devlet Konseyi şubat ayında MKOBİ’lere 800 milyar Çin Yuanı (114,2 milyar dolar) kredi onaylamıştır. Böylece MKOBİ’ler kriz karşısında daha dirençli, olumsuz koşullara karşı daha uyumlu olacak; MKOBİ’lerin hayatta kalma eğilimleri artacaktır. Nitekim Çin ekonomisinin büyük ölçüde MKOBİ’lere bağımlı olduğu da unutulmamalıdır (Bouey, 10 Mart 2020: 10-11).

ABD’de CARES Yasası kapsamında küçük işletmeler için 367 milyar dolarlık kredi ve hibe ayrılmıştır (Chappelow, 17 Nisan 2020). Söz konusu yasa kapsamında 40.000 orta ölçekli işletmeye ise 600 milyar dolar dört yıllık kredi olarak sağlanmıştır (ILO, 20 Nisan 2020).

Türkiye’de Kredi Garanti Fonu limiti 7,7 milyar dolara çıkarılarak, işletmelere ve MKOBİ’lere kredi verilmiştir. Evde dezenfeksiyon, koruyucu giysi, gözlük ve maske üreten firmalara 6 milyon TL finansal destek sağlanmıştır (ILO, 8 Nisan 2020c).

Görüldüğü üzere Covid-19 salgınının ilk aşamasında, hastalığın yayılmasıyla mücadele etmek için salgını önleyici tedbirler alınmış olsa da söz konusu önlemler çok kısa sürede ekonomi ve emek piyasalarını da içine alacak şekilde genişletilmiştir.

4. Sonuç

Küresel olarak insan sağlığını tehdit eden Covid-19 salgını aynı zamanda küresel emek piyasalarının da olumsuz yönde etkilenmesine neden olmuştur. Öyle ki, Covid-19 salgınının yayılma hızını yavaşlatmak amacıyla birçok ülkede sosyo-ekonomik kısıtlamalara gidilmesi kamu sağlığına yönelik tehdide ek olarak, sosyal ve ekonomik tehditleri de artırmış ve bu durum toplumsal refahın bozulmasına neden olmuştur. Covid-19’un istihdam üzerindeki etkileri derin, geniş kapsamlı ve benzeri görülmemiş bir biçimdedir. Emek piyasalarına olan bu olumsuz etkisi nedeniyle Covid-19 bir miktar gecikmeyle ekonomik daralmaya da neden olacaktır.

Milyonlarca iş kayıplarının yaşanması beklenen bu süreçte işsizlik en büyük problem olarak görülmektedir. Ancak emek piyasaları ile ilgili elbette ki, tek problem işsizlik değildir. Nitekim işgücü talebi şokunun ücretlerde ve çalışma sürelerinde de önemli ölçüde düşüşe dönüşmesi muhtemeldir. Bu sebeple emek piyasasının tüm aktörleri arasında gelişmiş bir iş birliği ve koordinasyon sağlanmalı, emek piyasalarında uluslararası çalışma normlarının en azından önemli hükümlerinin uygulanması gerekmektedir.

Başta ILO olmak üzere birçok uluslararası kurum ve kuruluş Covid-19 salgınından etkilenen işçi ve işverenleri özellikle MKOBİ’leri korumak ve desteklemek için bir dizi uluslararası önlemler oluşturmaktadır. İşgücünün ve işletmelerin bu şekilde korunması ile emek piyasası yani iş dünyası canlı tutulursa, bu durum Covid-19 salgını bittiğinde hızlı bir şekilde normalleşmeyi sağlayacaktır. Diğer bir ifadeyle kriz döneminde uygulanan uluslararası çalışma normları ile işgücü talebinin teşvik edilmesi, istihdamın korunması, işyerlerinin sağlanacak kredi ve sübvansiyonlar ile direncinin artırılması, gelirin desteklenmesi ekonominin yeniden canlandırılmasını hızlandıracaktır.

Dünyada bazı ülkeler krizden en az zararla kurtulabilmek için içeriği birbirinden farklı ekonomik paketler açıklamışlardır. Açıklanan paketlerde Covid-19 krizi

nedeniyle birçok ÷lkede ulusal veya işyeri düzeyinde uzaktan çalışma ve kademeli çalışma gibi esnek çalışma biçimlerine geçilmiş, istihdamın korunması amacıyla çalışma hayatında hukuki esnekliğe gidilmiştir. Öte yandan faaliyetleri durma noktasına gelen işletmelere iktisadi yardımlar ve vergi indirimleri sağlanmıştır.

Covid-19 salgınının ilk aşamasında bazı ÷lkeler, kamu sağlığını tehdit eden virüsün yayılmasıyla mücadele etmek için ekonomik paketlerle bazı önlemler almış olsalar da alınan önlemlerin büyüklüğü, etkisi, kalitesi, söz konusu o ÷lkenin iktisadi, sosyal, kültürel, tıbbi ve hukuki gelişmişlik seviyeleri ile yakından ilişkili olduğu da unutulmamalıdır!

Kaynakça

- AÇSHB. (04 Nisan 2020). Koronavirüs Tedbirlerimiz Kapsamında, SUT ile Karşılığımız Yoğun Bakım Tedavi Ücretlerini İki Katına Çıkardık. <https://www.ailevecalisma.gov.tr/tr-tr/haberler/bakan-selcuk-koronavirus-tedbirlerimiz-kapsaminda-sut-ile-karsiladigimiz-yogun-bakim-tedavi-ucretlerini-iki-katina-cikardik/> (Erişim Tarihi: 04.04.2020).
- AÇSHB. (28 Mart 2020). Huzurevlerimizin Anlık Takibi İçin Takip İzleme Birimleri Oluşturduk. <https://www.ailevecalisma.gov.tr/tr-tr/haberler/bakan-selcuk-huzurevlerimizin-anlik-takibi-icin-takip-izleme-birimleri-olusturduk/> (Erişim Tarihi: 04.04.2020).
- AÇSHB. (21 Mart 2020). 2 Milyar Liralık Nakdi Yardım ile İlgili Basın Açıklamamız. <https://www.ailevecalisma.gov.tr/tr-tr/basin-aciklamalari/2-milyar-liralik-nakdi-yardim-ile-ilgili-basin-aciklamamiz/> (Erişim Tarihi: 04.04.2020).
- ATSO. (20 Mart 2020). Ekonomik İstikrar Kalkanı Paketi. <https://www.atso.org.tr/detay/2/2/1/7591/ekonomik-istikrar-kalkani-paketi.html> (Erişim Tarihi: 04.04.2020).
- BBC. (26 Mart 2020). Coronavirus: US Senate Passes \$2tn Disaster Aid Bill. <https://www.bbc.com/news/world-us-canada-52033863> (Erişim Tarihi: 26.03.2020).
- Bernard, T. S. and Lieber, R. (16 Nisan 2020). F.A.Q. on Stimulus Checks, Unemployment and the Coronavirus Plan. <https://www.nytimes.com/article/coronavirus-stimulus-package-questions-answers.html> (Erişim Tarihi: 19.04.2020).
- Bouey, J. (10 Mart 2020). Assessment of COVID-19's Impact on Small and Medium-Sized Enterprises Implications from China. https://www.rand.org/content/dam/rand/pubs/testimonies/CT500/CT524/RAN_D_CT524.pdf (Erişim Tarihi: 19.04.2020).
- CCIFJ. (30 Mart 2020). COVID-19: Japanese Supports For Shrinking Business Activities and Employment. <https://www.ccifj.or.jp/actus/n/news/covid-19-japanese-supports-for-shrinking-business-activities-and-employment.html> (Erişim Tarihi: 01.04.2020).
- CHINATAX. (13 Nisan 2020). Tax Authorities, Banks Roll out Policies to Relieve Financial Pressure of Small Businesses. <http://www.chinatax.gov.cn/eng/home.html> (Erişim Tarihi: 13.04.2020).
- Chappelow, J. (17 Nisan 2020). Coronavirus Aid, Relief, and Economic Security (CARES) Act. <https://www.investopedia.com/coronavirus-aid-relief-and-economic-security-cares-act-4800707> (Erişim Tarihi: 17.04.2020).
- Federal Reserve. (16 Nisan 2020). Federal Reserve Announces its Paycheck Protection Program Liquidity Facility is Fully Operational and Available to Provide Liquidity

to Eligible Financial Institutions.
<https://www.federalreserve.gov/newsevents/pressreleases/monetary20200416a.htm> (Erişim Tarihi: 16.04.2020).

Gentilin, U., Almenfi, M. ve Orton, I. (20 Mart 2020). Social Protection and Jobs Responses to COVID-19: A Real-Time Review of Country Measures. <http://www.ugogentilini.net/wp-content/uploads/2020/03/global-review-of-social-protection-responses-to-COVID-19-2.pdf> (Erişim Tarihi: 27.03.2020).

Humblet, M. vd., (2002). *International Labour Standards: A Global Approach*. Geneva: International Labour Office.

ILO. (20 Nisan 2020). Country Policy Responses. <https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/country-responses/lang-en/index.htm#US> (Erişim Tarihi: 27.04.2020).

ILO. (17 Nisan 2020). Country Policy Responses. <https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/country-responses/lang-en/index.htm#JP> (Erişim Tarihi: 27.04.2020).

ILO. (8 Nisan 2020a). Country Policy Responses. <https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/country-responses/lang-en/index.htm#CN> (Erişim Tarihi: 27.04.2020).

ILO. (8 Nisan 2020b). Country Policy Responses. <https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/country-responses/lang-en/index.htm#US> (Erişim Tarihi: 27.04.2020).

ILO. (8 Nisan 2020c). Country Policy Responses. <https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/country-responses/lang-en/index.htm#TR> (Erişim Tarihi: 27.04.2020).

ILO. (7 Nisan 2020). ILO Monitor 2nd Edition: Covid-19 and the World of Work Updated Estimates and Analysis. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_740877.pdf (Erişim Tarihi: 27.04.2020).

ILO. (31 Mart 2020). ILO Standards on Covid-19 (Coronavirus)-FAQs Launched. https://www.ilo.org/caribbean/newsroom/WCMS_740266/lang-en/index.htm (Erişim Tarihi: 27.04.2020).

ILO. (25 Mart 2020). Social Protection Responses to the Covid-19 Crisis. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/documents/briefingnote/wcms_739587.pdf (Erişim Tarihi: 27.04.2020).

ILO. (23 Mart 2020). ILO Standards and Covid-19 (Coronavirus). https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_739937.pdf (Erişim Tarihi: 27.04.2020).

- ILO. (19 Mart 2020). What are the Key Policies that will Mitigate the Impacts of Covid-19 on the World of Work?. https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/impacts-and-responses/WCMS_739048/lang--en/index.htm (Erişim Tarihi: 27.04.2020).
- ILO. (18 Mart 2020). Covid-19 and World of Work: Impacts and Responses. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_738753.pdf (Erişim Tarihi: 27.03.2020).
- ILO. (2020). International Labour Standards. <https://libguides.ilo.org/international-labour-standards-en> (Erişim Tarihi: 27.04.2020).
- ILO. (2019). Rules of the game: An introduction to the standards-related work of the International Labour Organization. Geneva: International Labour Office.
- ILO. (2017). Employment and Decent Work for Peace and Resilience Recommendation. https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R205 (Erişim Tarihi: 27.04.2020).
- ILO. (19 Haziran 2009) Recovering from The Crisis: A Global Jobs Pact. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_115076.pdf (Erişim Tarihi: 27.04.2020).
- Lawinfochina. (26 Şubat 2020). State Council Stresses Orderly Resumption of Production and Operation. [http://www.lawinfochina.com/Search/DisplayInfo.aspx?id=25919&lib=news&keyTitle=&keyCTitle="](http://www.lawinfochina.com/Search/DisplayInfo.aspx?id=25919&lib=news&keyTitle=&keyCTitle=), (Erişim Tarihi: 27.03.2020).
- Lee, J. (26 Şubat 2020). CDC: How Americans Should Prepare for School and Workplace Closures due to Coronavirus Outbreak. <https://www.marketwatch.com/story/cdc-how-americans-should-prepare-for-school-and-workplace-closures-due-to-coronavirus-2020-02-25> (Erişim Tarihi: 27.03.2020).
- Miliard, M. (17 Mart 2020). Trump Administration Expands Medicare Telehealth Benefits for COVID-19 Fight. <https://www.healthcareitnews.com/news/trump-administration-expands-medicare-telehealth-benefits-covid-19-fight> (Erişim Tarihi: 27.03.2020).
- Musil, S. (12 Mart 2020). Coronavirus Testing will be Free for all Americans. CDC Director Says”, <https://www.cnet.com/news/coronavirus-testing-will-be-free-for-all-americans-cdc-director-says/> (Erişim Tarihi: 27.03.2020).
- Rogers, T. N. (2020). You could get 12 Weeks of Coronavirus-Related Paid Leave Under a New Law-But only until December 31. Here's how to Know if You're Eligible for the Benefits. <https://www.businessinsider.com/families-first-coronavirus-response-act-paid-sick-leave-for-employees-2020-4> (Erişim Tarihi: 27.04.2020).

TCMB. (17 Mart 2020). Para Politikası Kurulu Toplantı Özetine İlişkin Basın Duyurusu (2020-19).

<https://www.tcmb.gov.tr/wps/wcm/connect/tr/tcmb+tr/main+menu/duyurular/basin/2020/duy2020-19> (Erişim Tarihi: 27.04.2020).

U.S. Department of the Treasury (2020). The CARES Act Provides Assistance to Small Businesses. <https://home.treasury.gov/policy-issues/cares/assistance-for-small-businesses> (Erişim Tarihi: 27.04.2020).

Yükseköğretim Kanunu ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun. (15.4.2020). Resmî Gazete (Sayı: 7243). <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2020/04/20200417.pdf> (Erişim Tarihi: 27.04.2020).