



DÜNYADA VE TÜRKİYE'DE YAŞANAN PANDEMİ SÜRECİNİN ÇALIŞMA HAYATINDA YARATTIĞI DÖNÜŞÜM ÜZERİNE BİR DEĞERLENDİRME

An Evaluation on the Transformation at Work Which Created by the Pandemic Process in the World and in Turkey

Ali BERK

Okul Müdürü, Mersin Yenişehir İlkokulu, berkali33@gmail.com Mersin / Türkiye

<https://orcid.org/0000-0002-1443-6791>

İsmail TÜRKMEN

Mersin Yenişehir İlkokulu, kross1598@gmail.com Adıyaman / Türkiye

<https://orcid.org/0000-0003-0059-0824>

Doi: <https://doi.org/10.33723/rs.1165600>

Berk, A. & Türkmen, İ. (2022). “Dünyada ve Türkiye’de yaşanan pandemi sürecinin çalışma hayatında yarattığı dönüşüm üzerine bir değerlendirme”, *R&S- Research Studies Anatolia Journal*, 5(4). 501-521.

Makale Türü: Derleme

Geliş Tarihi/ Arrived Date: 22.08.2022

Kabul Tarihi / Accepted Date: 27.10.2022

Yayınlanma Tarihi / Published Date: 30.10.2022

ÖZ

2019 yılının sonlarında Çin'de başlayan ve daha sonra bütün dünyayı etkisi altına alan Covid-19, Dünya Sağlık Örgütü tarafından Mart 2020'de pandemi olarak ilan edilmiştir. Bu tarihten itibaren insan sağlığını koruma amacıyla alınan her önlem ve arada geçen süre ekonomik ve sosyal hayatı neredeyse durdurma noktasına getirmiştir. Ekonomik faaliyetlerin büyük ölçüde yavaşlaması ise etkisini en çok işgücü piyasalarında ve çalışma hayatında göstermiştir. İstihdam ve ücretlerde yaşanan gerileme başta çalışanlar olmak üzere insanlar üzerinde her geçen gün daha fazla baskı yaratmaktadır. Bu çalışmada Covid-19 ve sonrasında işgücü piyasalarında yaşanan gelişmeler değerlendirilmekte ve daha sonra çalışma hayatının geleceği üzerinde başta dijital alanda olmak üzere etkili olan dönüştürücü etkiler analiz edilmektedir. 11 Mart 2020'de ilk vakanın resmi olarak açıklandığı Türkiye'de ortaya çıkan sorunlar ve çalışma hayatı ekseninde belirgin hale gelen eğilimler ise ayrıca değerlendirilmektedir.

Anahtar Kelimeler: Pandemi, Çalışma Hayatı, Dijital Dönüşüm, Yeni Meslekler

ABSTRACT

Covid-19, which started in China at the end of 2019 and then affected the whole world, was declared a pandemic by the World Health Organization in March 2020. Since this date, every measure taken to protect human health and the time elapsed have brought economic and social life to a standstill. The slowdown in economic activities, on the other hand, showed its effects mostly in the labor markets and working life. The decline in employment and wages puts more and more pressure on people, especially on employees. In this study, the developments in the labor market during and after Covid-19 are evaluated, and then the transformative effects on the future of working life, especially in the digital field, are analyzed. The problems that emerged in Turkey, where the first case was officially announced on March 11, 2020, and the trends that became evident in the axis of working life are also evaluated.

Key Words: Pandemic, Working Life, Digital Transformation, New Professions

GİRİŞ

Covid-19 pandemi süreci küresel düzeyde insan sağlığı üzerinde yarattığı olumsuz etkiler kadar ekonomi üzerinde yarattığı sorunlarla da uzun bir süre tartışılmıştır. Bu alanda hem uygulamada önemli bir deneyim hem de akademik hayatta önemli bir literatür oluşmuştur. Pandemi sürecinin belirsizliklerini en aza indirmek amacıyla devletler de kendi ekonomik koşullarına göre önlemler alırken teması en aza indirmek amacıyla; sosyal mesafe kuralları, sokağa çıkma yasakları, temasın yoğun olduğu sektördeki hizmetlerin kısıtlanması veya yasaklanması gibi uygulamaları hayata geçirmiştir. Bununla birlikte bu uygulamaların özellikle işgücü piyasaları üzerinde yarattığı etkiler ve neden olduğu dönüşümler en çok dikkat çeken konulardan birisi olmuştur. Bu dönemde neoliberal politikaların da yetersiz kalmasıyla işgücüne olan talebin azalması, gelir kayıpları, yatırımların azalması, mal ve hizmetlere olan talebin azalması, çalışma saatlerinin düşmesi gibi birçok konu gündemi meşgul etmiştir.

IZA (Çalışma Ekonomisi Enstitüsü), sürecin ikinci evresinde yani 2021 yılında krize müdahalenin üç ana unsurunun ön plana çıktığını belirtmiştir (IZA, 2021). Bunlar sırasıyla, kısa süreli çalışma planları, serbest meslek sahipleri için geçici gelir koruması ve özel işgücü piyasalarının şu anda karşı karşıya olduğu zorluklardır. Ancak zaman geçtikçe aslında akademi ve iş dünyasında Covid-19 sürecinden önce bununla birlikte bu yeni dönemle birlikte kaçınılmaz olarak üzerinde tartışılan dijital dönüşümler en önemli inceleme alanlarından birisini oluşturmuştur. Bu konu içerdiği önemli potansiyeller bir yana teknoloji risklerini veya dijital riskleri de taşıması nedeniyle önem kazanmıştır.

ILO'nun (Uluslararası Çalışma Örgütü) 2021 yılında yayımlanmış olduğu raporda pandemi koşullarının ve onun çalışma saatleri üzerindeki olumsuz etkisinin 2009 yılında yaşanan global finansal krize göre dört katı daha fazla olduğu vurgulanmıştır. 2020'nin başından 2021'nin ilk

aylarına geçen süreçte istihdam kaybı 114 milyon, ilave işsiz sayısı 33 milyon, işgücü dışına çıkan, inaktif olan kişi sayısı 81 milyon olmuştur. Emek gelirindeki kayıp ise dünya GSYH'sının % 4'üne denk gelecek düzeyde 3,7 trilyon dolardır (ILO, 2021).

Dünyada yaşanan ve çalışma hayatını büyük ölçüde olumsuz yönde etkileyen gelişmeler ülkemiz açısından da önemli sonuçlar doğurmuştur. Türkiye İstatistik Kurumu'nun İşgücü İstatistikleri istihdamda yaşanan kayıpları ve başta iş bulma ümidini yitirenler olmak üzere işgücünün dışına çıkan artan sayıda çalışabilir nüfusu gözler önüne sermektedir. Salgının kendisiyle mücadele çalışmaları devam ederken gerek dünyada gerekse Türkiye'de iktisat politikalarının nasıl şekilleneceği, özellikle işgücü piyasalarında yaşanan söz konusu istihdam ve gelir kayıplarının nasıl telafi edileceği yoğun bir şekilde irdelenmiştir.

Pandeminin başta hizmet sektörü üzerindeki olumsuz etkilerinden yola çıkarak üzerinde en çok durulan konulardan bir tanesi de çalışma hayatında ve/veya çalışma ilişkilerinde uzaktan çalışma gibi esnek çalışma biçimlerinin nasıl uygulanacağı konusu olmuştur. Bu çalışmada pandemiyle ortaya çıkan ve çalışma hayatını radikal bir şekilde etkileyen bu süreç değerlendirilmekte, özellikle gençler açısından yaşanacak dijital dönüşümlerin mevcut meslekler veya doğacak yeni meslekler açısından ne gibi sonuçlar doğuracağı irdelenmektedir. Çalışma bunun yanında teknolojik gelişmelerin ve dijital dönüşümlerin Covid-19 veya gelecekteki olası salgınlarda birlikte değerlendirilmesi düşüncesinden yola çıkarak üretilebilecek politikalar üzerinde durmaktadır.

COVID-19 VE İŞGÜCÜ PİYASASI ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ

Bir sağlık krizinin bir ekonomik krize dönüşmesi açısından Covid-19 koronavirüs salgını ve akabinde ilan edilen pandemi süreci insanlık tarihinin en ciddi iz bırakan dönemlerinden birisini oluşturmuştur. Pandemiyle birlikte sosyal mesafe kuralı insan hayatının bir parçası haline gelmiştir. Sosyal mesafe uygulamaları salgından koruma sağlasa da; insanlar üzerinde sosyal, duygusal ve fiziksel sorunları beraberinde getirmiştir. Öncelikle sosyal mesafeyle başlayan

daha sonra finansal piyasaların aksaması, ofislerin ve bazı işletmelerin kapanmak zorunda kalmasıyla büyüyen kriz, virüsün üssel bir şekilde artmasıyla daha fazla derinleşmiştir. Belirsizliğin arttığı bir ortamda tüketim ve yatırımlar azalınca daralan/küçülen ekonomiler dünyanın genelinde etkili olmuştur. İşgücü piyasaları ise yaşanan bütün olumsuzlukların bir bütün olarak yansıdığı en önemli alanlardan birisini oluşturmuştur.

Pandeminin başlangıç dönemlerinde Aaronson'ın (2020) yaptığı çalışmada işsizlik başta olmak üzere işgücü piyasası koşullarının beklenenden çok daha fazla zarar gördüğü tespit edilmiştir. Aynı şekilde Bayham ve Fenichel (2020) okulların kapanması ve ABD sağlık-bakım sektöründeki çalışanların durumlarını ve net ölüm rakamlarını paylaşmıştır. Coibion, Gorodnichenko ve Weber (2020) ise Covid-19 krizi sırasında işgücü piyasalarının genel durumu hakkında öncül bilgiler sunmuşlardır. Buna benzer ilk çalışmalar Türkiye'de de yapılmış Demir (2020) Covid-19'un ekonomi üzerindeki etkilerini, Erdem (2020) salgının işgücü piyasaları üzerindeki şok edici etkilerini, Demirtaş, Bozkurt ve Yorgun (2020) ise ekonomik, sosyal ve politik etkilerini değerlendirmişlerdir.

Şekil 1: Sağlık Krizi Bütün Ülkelerde Bir Ekonomi ve İşgücü Piyasası Şokuna Dönüşmüştür



Kaynak: ILO (2020a)

ILO (2020b) Covid-19'un genel olarak ekonomi özel olarak işgücü piyasaları ve çalışanların iş ve yaşam koşulları üzerindeki etkileri hakkındaki durum tespitini Şekil 1'de olduğu gibi özetlemiştir. Aslında istatistiki olarak Dünya Sağlık Örgütü'nün virüsü 2020 yılının Mart ayında pandemi (küresel salgın) olarak açıkladığı tarihten hemen sonra Uluslararası Çalışma

Örgütü'nün (ILO) 7 Nisan 2020 tarihli “Covid-19 ve Çalışmanın Dünyası” başlıklı raporunda kısmi kapanmanın dünyada **2,7 milyar çalışanı etkileyeceği (dünya işgücünün %81'i)**, çalışma saatlerinin ikinci çeyrek itibariyle global ölçekte %6,7 azalacağı ve bunun 195 milyon tam zamanlı çalışana denk geldiği belirtilmişti (ILO, 2020b). Oysa, ILO'nun 23 Eylül 2020 tarihli aynı başlıklı raporunda dünya ekonomisindeki ikinci çeyreği takiben çalışma saatlerindeki kaybın %17,3 olarak tespit edildiği ve bunun da 495 milyon tam zamanlı çalışana denk geldiği, 25 Ocak 2021 tarihli raporda ise tüm tedbirlere karşın halen çalışanların %77'sinin kötü süreçten etkilenmeye devam edildiği ifade edilmiştir (ILO, 2020b).

Türkiye de 2020 Mart ayından itibaren salgının belirtilerini artan oranlarda yaşamaya başladı ve birçok ülkede olduğu gibi önce sosyal mesafe kuralları ve sokağa çıkma kısıtlamalarıyla daha sonra çalışma saatlerinin azaltılması ve işyerlerinin kapanması gibi sorunlarla yüzleşmek zorunda kaldı. Sağlık krizi kendisini ölüm vakaları ve ardından gelen aşılama çalışmalarıyla, ekonomik kriz ise işsizlik, işyerlerinin kapanması, ödenemeyen krediler-borçlar ve artan yoksullukla kendisini yoğun bir şekilde hissettirdi.

Bu süreçte bazı sektörler; pandeminin gerektirdiği kurallar çerçevesinde hizmet sunmaya devam etmiş; ayrıca hayatımıza hızla giren e-egitim, e-ticaret gibi hizmetler ekonomik hareketliliğine ivme kazandırmıştır. (Balcı ve Çetin, 2020). Pandeminin farklı çalışma hayatları ve işgücü gerektiren sektörlerde etkisi çok açık hissedilmiştir. Türkiye İstatistik Kurumunun (TÜİK) en son açıkladığı veriler ışığında Türkiye'nin işgücü piyasası verileri incelendiğinde şu bulgular ortaya çıkmaktadır (Tablo 1):

Tablo 1: Mevsim etkisinden arındırılmış temel işgücü göstergeleri, 15+ yaş (%), Kasım 2019, Kasım 2020

	Toplam			Erkek			Kadın		
	2019	2020	Fark	2019	2020	Fark	2019	2020	Fark
İşgücüne katılma oranı	52,5	49,3	-3,2	71,6	68,4	-3,2	33,9	30,6	-3,3
İstihdam oranı	45,6	42,9	-2,7	63,3	60,2	-3,1	28,3	26	-2,3
İşsizlik oranı	13,3	12,9	-0,4	11,7	11,9	0,3	16,6	15,0	-1,6
Tarım dışı işsizlik oranı	15,4	14,8	-0,6	13,1	13,4	0,2	20,6	18,2	-1,4

Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri, Kasım 2020. www.tuik.gov.tr

Tablo 1 incelendiğinde;

1) **İşgücüne katılım oranları düşmüştür.** TÜİK verilerine göre 2019 Kasım dönemine bakıldığında; 15 yaş üzeri nüfus yani çalışabilir nüfus 61 milyon 840 bin kişi iken, 2020 Kasım döneminde bu sayı 1 milyon 199 bin kişi artarak (%1,93 artarak) **63 milyon 39 bin** kişiye yükseldi. Bu iki dönem için işgücüne katılım oranlarını karşılaştırdığımızda ise 2020 Kasım döneminde işgücüne katılım oranı **%3,2'lik bir düşüşle** %49,3 (31 milyon 968 bin kişi) olmuştur. Bu dönemde sağlık başta olmak üzere hizmetler sektöründe büyük oranda çalışan kadınlar açısından durumun daha sıkıntılı olduğunu söylemek gerekir. Nitekim **kadınlarda işgücüne katılma oranı %3,3 azalışla** %33,9'dan %30,6'ya gerilemiştir.

2) **İstihdam oranları düşmüştür.** 2020 Kasım Döneminde yeni iş edinenlerin sayısı 1 milyon 103 bin kişi düşerek, 27 milyon 066 bin kişi oldu. İstihdam edilenlerin; %56,2'si hizmetler, %20,9'ü sanayi, %16,7'si tarım, %6,2'si inşaat sektöründe çalıştı. Pandeminin etkisini en çok hissettirdiği sektörlerden birisi olan hizmetler sektöründe istihdam 751 bin kişi azaldı sadece inşaat sektöründe 110.000 kişilik bir artış sağlandı. Ancak, aktif nüfus-çalışabilir nüfus açısından esas olarak dikkat çekici nokta, **işgücüne dahil olmayanların 2 milyon 605 kişi artarak** 31 milyon 968 bin kişiye ulaşması oldu. Bu durum Türkiye'de pandemi sürecinin çalışabilir nüfusu işgücünün dışına daha fazla itmesinin bir göstergesidir.

3) **İstihdam edilenlerin %19'u hizmet ve satış elemanları olmuştur.** 2020 Kasım döneminde istihdam edilen 27 milyon 66 bin kişinin **mesleki profiline** baktığımızda hizmet ve satış elemanlarının %19'luk paya sahip olduğu, nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanların payının %14,6, bunu sırasıyla nitelikli tarım, ormancılık, su ürünleri, sanatkarlar ve profesyonel meslek grubundaki çalışanlar izlemektedir.

4) **İşsizlik azalmış ama gerçekte iş bulma ümidi azalmıştır.** Türkiye genelinde 15 ve daha yukarı yaştakilerde **işsiz sayısı 2020 yılı Kasım döneminde**, geçen yılın aynı dönemine

göre 303 bin kişi azalarak **4 milyon 5 bin kişi oldu**. İşsizlik oranı 0,4 puanlık azalış **ile %12,9 seviyesinde** gerçekleşti. Tarım dışı işsizlik oranı ise %0,6 azalışla %14,8 oldu. Pandemiyle birlikte İşgücü dışına çıkma konusu yukarıda da vurgulandığı gibi burada da önem kazanmaktadır. Bu grup ev işleriyle meşgul olma, iş arama ümidini kaybetme, çalışamaz durumda olma, eğitim öğretimde olma, emeklilik, mevsimlik çalışma gibi nedenlerle işgücüne çıkmış görünmektedir.

Burada en çok dikkat çeken konu ise işsizliğin artması ve iş bulma ümidinin ciddi bir şekilde azalıyor olmasıdır. TÜİK'in 2020 Kasım İşgücü İstatistiklerine göre geçen yılın aynı dönemine göre iş bulamayacağını düşünenlerin sayısı 1 milyon 674 bin kişiye dayanırken artış oranı % 5,2 olmuştur. Bütün bu veriler bir araya getirildiğinde ve kısa çalışma ödeneği ile henüz işsiz kategorisine girmeyenler birlikte değerlendirildiğinde aslında işsizliğin azalmak bir yana arttığı ve pandeminin bu süreci hızlandırdığı gerçeği ortaya çıkmaktadır. Örneğin bu analizden yola çıkarak sadece iş bulma ümidi olmayanları işgücüne eklediğimizde Kasım itibariyle **işsizlik oranının %18,3'e** fırladığı görülecektir.

5) Her 4 gençten 1'i işsizdir. 15-24 yaş grubunda işsizlik oranı bir önceki yılın aynı dönemine göre 0,9 puanlık artışla **% 25,4**, istihdam oranı ise 3,0 puan azalarak %29,6 oldu. Aynı dönemde işgücüne katılma oranı 3,6 puanlık azalışla %39,6 seviyesinde gerçekleşti. **Ne eğitimde ne de istihdamda olanların oranı** ise bir önceki yılın aynı dönemine göre 1,9 puanlık artışla **%27,1** seviyesinde gerçekleşti. Gençler açısından diğer çarpıcı bir gerçek ise ülkemizde **ne eğitimde ne istihdamda olanların sayısının** artmaya devam etmesi ve oranın **%27,1'e** dayanmasıdır.

Tablo 2: Türkiye'de Temel İşgücü Göstergeleri (Haziran-2019-Haziran 2022)

Yıllar	15 ve daha yukarı yaştaki nüfus (bin kişi)	İşgücü (bin kişi)	İstihdam (bin kişi)	İşsiz (bin kişi)	İşgücüne dahil olmayanlar (bin kişi)	İşgücüne katılma oranı (%)	İstihdam oranı (%)	İşsizlik oranı (%)
2019	61.426	32.710	28.343	4.367	28.716	53,3	46,1	13,4

2020	62.525	30.896	26.869	4.028	31.629	49,4	43,0	13,0
2021	63.659	32.607	29.227	3.380	31.053	51,2	45,9	10,4
2022	64.639	34.773	31.409	3.364	29.865	53,8	48,6	9,7

Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri, Haziran 2022.

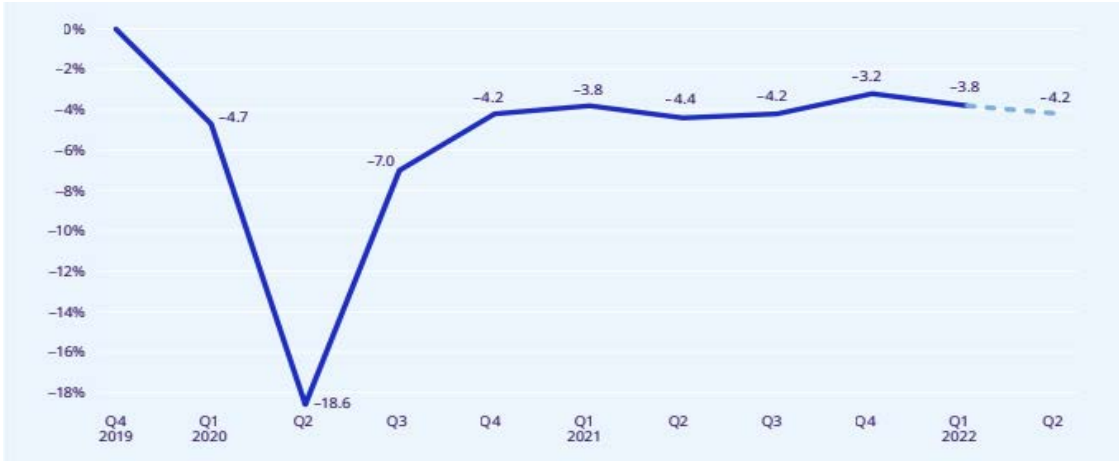
Not 1) Rakamlar yuvarlamadan dolayı toplamı vermeyebilir.

2) Veriler TÜİK tarafından yeni tanım ve kavramlara göre revize edilmiştir.

Tablo 2' de 2019 yılının Haziran ayından TÜİK'in son olarak açıkladığı 2022 Haziran ayına (II. Çeyrek Nisan-Haziran) kadarki temel işgücü verileri yer almaktadır. Görüldüğü üzere pandeminin en ağır şekilde etkisini hissettirdiği 2020 ortalarına kadar göstergeler büyük ölçüde olumsuz etkilenmiştir. İşgücüne katılma oranı yaklaşık olarak 4 puan, istihdam oranı 3 puan düşerken işsizlik oranı %13 seviyelerinde kalmıştır. Bununla birlikte Türkiye işgücü piyasası açısından esas sorun faal nüfus (çalışabilir 15 ve yukarı yaştaki nüfus) içerisinde işgücüne dahil olmayanların çok yüksek olmasıdır. Bu sayı 2020-2021 yılları arasında 31 milyon seviyesinde olmuştur ki bu da neredeyse faal nüfusun yarısı anlamına gelmektedir. Pandemi süreci ile, işe girme zorlukları, üretken ve istihdam odaklı olmayan büyüme dinamikleri, ekonomide yaşanan enflasyon olgusu, gençlerin yurtdışına gitme arzusu gibi birçok faktör başta gençleri ve kadınları sistem dışına itmekte bu da yapay bir şekilde işsiz sayısının 4 milyon 367 binden 3 milyon 364 bine düşmesine neden olmaktadır.

İşgücü piyasaları açısından benzer gelişmeler küresel ölçekte de yaşanmıştır. ILO (Uluslararası Çalışma Örgütü) ve OECD (Ekonomik Kalkınma ve İş Birliği Örgütü) verileri pandemi sürecinde genel olarak işgücü piyasalarında bozulmayı, pandemi etkisini azalttıktan sonra ise yaşanan iyileşmelerin ülkelere/bölgelere göre göreceli olarak yeterli olmadığını ortaya koymaktadır. Artan dış borçlar, tedarik zincirlerinde yaşanan sorunlar, enerji maliyetlerindeki yükselişler, hayat pahalılığı ve Rusya-Ukrayna savaşı gibi unsurlar ekonomik iyileşmenin önündeki başlıca engeller olmuştur.

Grafik 1: 2019 Dördüncü Çeyreğine Göre Global Çalışma Saatlerindeki Değişim (%)



Kaynak: ILO Monitor on the world of work, Ninth edition, 23 Mayıs 2022 (ILO Veritabanı)

Not: Çalışma saatleri, 15-64 yaş arasındaki nüfusa göre uyumlaştırılmıştır.

Dünyada genel olarak ekonomi alanında işyeri kapanışları büyük ölçüde kaldırılmış ve kısmi bir rahatlama yaşanmıştır. Bununla birlikte 2022 başlarında çalışma saatlerindeki iyileşme trendi sona ermiş ve tekrar bir azalma tablosu ortaya çıkmıştır. Örneğin, yüksek gelir grubunda yer alan ülkeler dışında çalışma saatlerinde yüksek cinsiyet farkı açığa çıkmıştır. Dünya genelinde çalışanların gelirleri açısından ülkelere göre büyük farklılıklar oluşmuştur. Kadınlarda informal çalışma erkeklere göre büyük ölçüde artmıştır.

Tablo 3 dünyada ve gelir durumuna göre ülkelerde işgücü piyasalarındaki değişimi gözler önüne sermektedir. Buna göre istihdamın nüfusa oranı azalmış, işsizlik artmış ve işgücüne katılma oranları düşmüştür. Göreceli olarak farklı gelir gruplarına göre farklı sonuçlar gözlene de tıpkı enflasyon sorununda olduğu gibi işgücü piyasalarında yaşanan sorunlar, buna ek olarak azalan reel ücretler global sorunlar olarak dünya gündemindeki yerini korumaya devam edecek gibi görünmektedir.

Tablo 3: Dünya ve Ülke Gelir Gruplarına Göre İşgücü Piyasası Verileri

	İstihdam-Nüfus oranı (%)				
	2019	2020	2021	2022	2023
Dünya	57,3	54,8	55,4	55,8	56
Düşük gelirli ülkeler	64	61,7	61,9	62,2	62,9
Düşükorta gelirli ülkeler	52	49	49,9	50,6	50,9
Yüksek orta gelirli ülkeler	61,6	59,3	59,7	59,9	59,9

Yüksek gelirli ülkeler	58,1	56,3	56,9	57,4	57,5
İşsizlik oranı (%)					
	2019	2020	2021	2022	2023
Dünya	5,4	6,6	6,2	5,9	5,7
Düşük gelirli ülkeler	4,9	5,6	5,9	6,0	5,7
Düşükorta gelirli ülkeler	5,1	6,6	5,9	5,6	5,4
Yüksek orta gelirli ülkeler	6,0	6,7	6,7	6,6	6,3
Yüksek gelirli ülkeler	4,8	6,5	5,6	4,9	4,7
İşgücüne katılma oranı (%)					
	2019	2020	2021	2022	2023
Dünya	60,5	58,6	59	59,3	59,4
Düşük gelirli ülkeler	67,3	65,4	65,7	66,2	66,4
Düşükorta gelirli ülkeler	54,8	52,5	53	53,6	53,8
Yüksek orta gelirli ülkeler	66,5	63,6	64	64,1	64
Yüksek gelirli ülkeler	61	60,2	60,3	60,3	60,4

Kaynak: ILO, World Employment and Social Outlook, Trends 2022.

Şekil 2: Hızlı Teşhis İçin Dört Bileşen

Sosyo-ekonomik duruma genel bakış	İşgücü piyasası geçiş mekanizmaları	En yüksek risk altındaki çalışanların tespiti	Politika yanıtları ve açıklar
<ul style="list-style-type: none"> • Ekonomi • Demografik profil • İşgücü piyasası • Doğrudan sağlık etkileri / pandemiye yanıt olarak uygulanan kısıtlama ölçütleri 	<ul style="list-style-type: none"> • Kısıtlama ölçütlerinin etkisi ve ulusal ekonomik faaliyetteki düşüş • Ticaret, sermaye akımları ve havaleler üzerindeki etkiler • Firma boyutunda ve kayıtdışılık durumu dahil olmak üzere sektörel etki • Fiyatlar ve faiz oranları üzerindeki etkiler 	<ul style="list-style-type: none"> • Statüye göre çalışanlar ve koruma düzeyi (ücret, gündelik, kendi hesabına, informel) • Göç eden çalışanlar • Lokasyon (kentsel veya kırsal) • İş arayanlar ve NEET (Ne işte ne okulda) • Yaş grupları • Cinsiyet etkileri • Engellilerle birlikte iş arayanlar ve çalışanlar • HIV virüsü ile birlikte yaşayanlar • Yerliler-kabileler 	<ul style="list-style-type: none"> • Destek paketleri (maliye ve para politikaları) • Sektörel destekler (kredi kurtarma işlemleri, sağlık yatırımları) • İşletme ve çalışan destekleri (KOBİ'ler dahil finansal / vergi muafiyetleri, sübvansiyonlar) • Sosyal koruma (gelir desteği, ücretli izin) • Aktif işgücü piyasası politikaları (kısa çalışma düzenlemeleri ve kamu istihdam programları) • Politika uygulamalarında açıklar (kapsam, kapasite vb.)

Kaynak: ILO (2020a)

Bu nedenle Covid-19 sürecinin veya bundan sonraki benzeri süreçlerin iyi anlaşılmasında ve politikalar üretilmesinde ILO'nun Şekil 2'te çizdiği genel çerçevenin ele alınmasında büyük yarar vardır. Buna göre hızlı teşhis ve çözüm üretme aşamalarında dört bileşenin dikkate alınması gerekmektedir: sosyo ekonomik durumun tespit edilmesi, işgücü piyasasına geçiş mekanizmalarının anlaşılması, yüksek risk altındaki çalışanların belirlenmesi ve politiya

verilen yanıtlarla bu yanıtların doğrulayabileceği açıkların ortaya çıkarılması büyük önem taşımaktadır.

COVID-19 SONRASINDA ÇALIŞMA BİÇİMLERİNDE YAŞANAN DÖNÜŞÜMLER

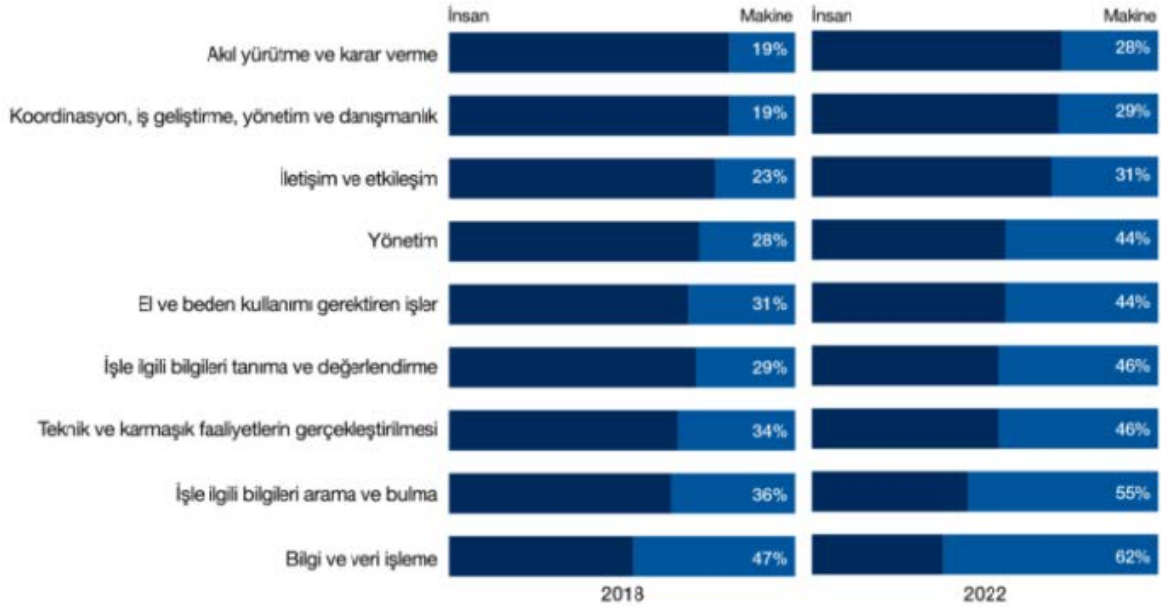
Esnek çalışma yaklaşımı içinde yer alan “uzaktan çalışma” kavramı Pandemi süreciyle birlikte çok daha önemli hale gelmiştir. Uzaktan çalışma daha önce bir tercih olarak değerlendirilirken günümüzde adeta bir zorunluluk haline gelmiştir. Dijitalleşme kavramı Covid-19 salgını ile bütünleştirilse de aslında uzun zamandır dünyanın gündeminde idi. Ancak, salgının en büyük etkilerinden birisi dijitalleşmenin hızını artırması olmuştur. Yasak ve kısıtlamalar **ticaretin e- ticarete doğru evrilmesini** hızlandırırken, çalışma hayatında evden çalışma yöntemine, kurumların toplantılarda, sağlık (e-sağlık) ve eğitim hizmetleri ile eğitim sistemlerinde de **online programlara** eğilim artmıştır. Çalışma alanları küçülürken, **dijitalleşme zaman kavramının önemini daha da arttırmıştır**. Diğer taraftan çalışanların verimliliği konusu da önemli tartışma alanlarından birisi olmuştur. Morikawa'nın (2020) özellikle doktor, hemşire, berber gibi fiziksel temasın gerekli olduğu alanlarda ve **tele çalışmanın** yaygın olduğu sektörlerde verimliliğin oldukça düşük olduğunu ileri sürmüştür.

Bu konu Endüstri 4.0 süreciyle göz önüne çıkmış, birçok akademik çalışmaya konu olmuştur. Endüstri 4.0 ile artan otomasyon günümüzde mevcut olan birçok işin ya daha az maliyetle yapılabilmesini, yani emek tasarruf eden teknoloji biçimlerini getirecek ya da birçok mesleğin ortadan kalkarak işsiz sayısını arttırmasını sağlayacaktı. Ama diğer taraftan bu dönüşüm istihdama yeni ilaveler yapacak ve geçmiş sanayi devrimlerinde olduğu üzere büyük bir kesinlikle yeni iş kolları da ortaya çıkacaktı (Yüceol, 2018). Bu durumda, ilerleyen yıllarda bu iki eğilimin firmalar/ekonomi ve işgücü lehine mi yoksa aleyhine mi gelişeceği, yeni üretim faaliyetlerine bu durumun nasıl adapte edileceği merak uyandırmıştır. Degryse (2016),

çalışmasında var olan mesleklerin yok olması olası olsa da yeni mesleklerin de ortaya çıkacağını ileri sürmektedir.

Dünya Ekonomik Forumu (WEF) düzenli aralıklarla “İşlerin Geleceği” başlıklı öngörülerini paylaşmaktadır. 2018 Eylül ayında yayınlanan raporda 2018 ve öngörü olarak 2022 verileri karşılaştırıldığında temel iş fonksiyonlarının otomasyonu ile ilgili çarpıcı sonuçlar yer almaktadır. Bazı alanlarda çok daha yüksek olmak üzere her alanda makine kullanımının (**robotlar ve yapay zeka**) insan değerine oranla artacağı açık bir şekilde görülmektedir (Tablo 3).

Tablo 4: İnsanların ve Makinelerin Çalışma Saati Oranı-2018 ve 2022 (öngörülen) Karşılaştırması



Kaynak: Sertaç Doğanay, Dünya Ekonomi Forumu, İşlerin Geleceği Raporu, 2018, <http://www.sertacdoganay.com/gelecegin-meslekleri-2018/>

Rapordaki tahminler, önümüzdeki 4 yılda, 1 milyona yakın işin yok olmasına karşılık, 1,74 milyon yeni işin ortaya çıkacağını söylemektedir. Ayrıca tam zamanlı işlerin vardiyalı hale geleceği öngörülmekte; yeni iş imkanları ortaya çıkabilecektir. Ayrıca Japonya'nın liderliğini

yaptığı Toplum 5.0 kavramı bu konuya biraz daha geniş açıdan bakmaya katkıda bulunacaktır (Doğanay, 2018).

Dünya Ekonomik Forumunun (WEF) İşlerin-Mesleklerin Geleceği 2020 raporunda ise **2025 yılına kadar talebin artacağı mesleklerden bazıları şu şekilde belirtilmiştir**; Veri Analistleri ve Veri Bilimciler, Yapay Zeka ve Makine Öğrenimi Uzmanı, Büyük Veri Uzmanı, Dijital Pazarlama ve Strateji Uzmanı, Proses Otomasyon Uzmanı, Bilgi Güvenliği Analisti, Dijital Dönüşüm Uzmanı, Stratejik Danışman, Nesnelerin İnterneti Uzmanı, Risk Yönetim Uzmanları. **2025 yılına kadar en çok ön çıkacak ve talebin artacağı beceriler ise şunlardır**: Analitik düşünce ve yenilik, aktif öğrenme, karmaşık problem çözme, eleştirel düşünme, Yaratıcılık, özgünlük, girişim, liderlik ve sosyal etki, stres toleransı, esneklik, Teknoloji tasarımı, kullanımı, izleme, sorun giderme, duygusal zeka.

Bütün bu bilgiler önümüzdeki süreçte meslekler ve beceriler açısından dönüşümün zorunlu olduğunu ortaya koymaktadır. ABD'de şimdiden personel çalıştırmada uzaktan çalışma yöntemi ele alınmakta, fiziksel ofislerin değerini kaybettiği vurgulanmaktadır. Şirketler, son zamanlarda kalıcı personel almak yerine dışarıdan profesyonel danışmanlık hizmeti satın almalarına daha çok yanaşmaktadırlar. Danışmanlık şirketi Morgan Stanley'in analizine göre ABD'de halen tüm çalışanların %35'i freelance olarak işlerini sürdürmektedir ve 2027 itibarıyla bu oranın %50'yi geçeceği öngörülmektedir (Doğanay, 2018).

Türkiye'de çalışanların ne kadarının işlerini evden yapabileceği konusunda yapılan bir araştırmada ise özel sektörde işlerin % 24'ünün (ABD'de bu oran % 37'dir) evden yapmaya elverişli olduğu hesaplanmıştır. Böylelikle Türkiye'nin var olan endüstriye bağlı çalışma hayatında çok fazla kişinin çalışabildiği anlaşılmaktadır. Üstelik ev dahilinde gerçekleştirilen bu tarz işlerin toplamın yüzde 31'ini karşıladığı görülmektedir. Söz konusu hesaplamada Dingel ve Neiman (2020)'in ABD sınırlarında kullandıkları yöntem Türkiye'de Aytun ve

Özgüzel (2021) tarafından yapılmıştır. Aytun ve Özgüzel'in yaptıkları bu çalışmada iki alanda önemli sonuç ortaya çıkmaktadır.

Bunlardan birincisi, kimlerin evden çalışabileceği konusudur. Buna göre işini evden yapma olanağı her meslekte farklılık göstermiştir. Grafik 2'de göze çarpan üst kademede ve alt kademelerde çalışan profesyonellerin işlerinin yüzde 70'e yakını evlerinde çalışabilirken, ağır iş yükü gerektiren işler ise %10'un altında. Bu tarz işlerde çalışan kişilerin aldıkları ücret de çalışma seviyeleriyle çok yakın oranlardadır.

Grafik 2: Türkiye'de Hangi Meslek Grupları Evden Çalışabilir



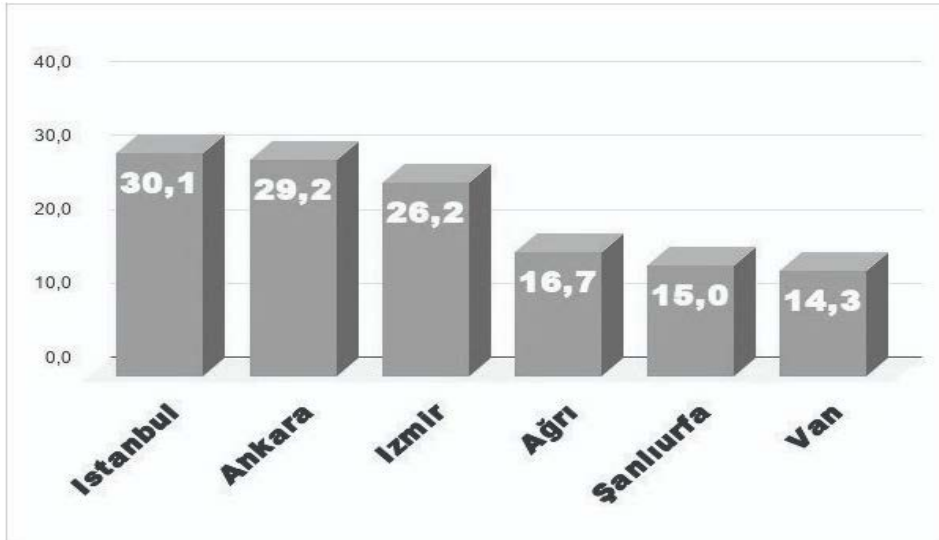
Kaynak: Aytun, Uğur – Özgüzel, Cem (2021)

İkinci konu Türkiye'de ev dahilinde yapılan işlerin bazı illerde farklılık gösterdiği ortaya çıkmıştır. Grafik 3'de sergilenen sonuçlara göre İstanbul %30, Ankara %29 ve İzmir %26 ile ev dahilinde yapılan işler sıralamasında liste başı olarak karşımıza çıkmaktadır. Marmara Bölgesi'nin batı ve doğusu ile Erzurum ve Malatya illeri üst-orta olarak adlandırılan grupta yer alırken, yurdumuzun iç kısımlarındaki İç Anadolu ve Güneydoğu Anadolu Bölgelerinde ev dahilinde yapılan işlerin daha az olduğu gözlenmiştir. Bölgeler olarak bakıldığında ev dahilinde yapılan işlerin fazla ücret kazandırdığı, bunların içinde de üç büyük kentte en yüksek seviyede

ücret getirisi olduğu karşımıza çıkmaktadır. İl bazında sıralamaya bakıldığında, ev dahilinde çalışanların %16 oranı ile sıralamanın sonunda Şanlıurfa ve Van illeri görülmektedir.

Türkiye’de beceri düzeyine göre bir değerlendirme yapıldığında, yüksek becerili kişiler çalışmalarının yaklaşık %50’sini ev dahilinde yaparken, eğitim oranı düşük kişilerde ise oranın %17’ye düştüğü görülmektedir. Bu değerler ücretlere yansıtıldığında ise yüksek kabiliyetli seviyedekilerin %54 iken, düşük kabiliyetlilerde %18 pay alabilmektedir. Yüksek kabiliyetliler hem evde çalışmakta hem de daha fazla ücret kazanmaktadırlar. (Aytun ve Özgüzel, 2021).

Grafik 3: Evden Çalışmaya Uygun İşlerin Oranı En Yüksek ve En Düşük İller



Kaynak: Aytun, Uğur – Özgüzel, Cem (2021).

SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Teknolojide yaşanan dijital devrim ve Covid-19 salgınının getirdiği belirsizlikler birlikte göz önünde bulundurulduğunda, geleceğin mesleklerine Türkiye’nin gelecek nesillerini hazırlamak yerine “*değişime uyum sağlayan nesiller yetiştirmeyi*” zorunlu kılmak fikrinin daha gerçekçi olacağını söylemek mümkündür. Dijital dünyada yaşanan gelişmeler kısa vadede rekabet ve yeni maliyet koşullarında piyasa dengeleri üzerinde etkiler yaratırken, uzun vadede yeni çalışma biçimleri üzerinde kaçınılmaz etkiler yapacak düzeydedir. Çalışanların bu

teknolojiye uyum sağlaması ve değişime uyum sağlayacak yeni beceriler kazanmasına yönelik eğitimler bu nedenle İnsan Kaynakları Departmanlarının da gündemini yoğun bir şekilde meşgul etmeye devam etmektedir.

2020 Haziran-Temmuz aralığına ait bir değerlendirmede, Avustralya'daki kişilerin pandemi sürecinde zamana bağlı masraflarda 4 milyar dolar, ulaşımına bağlı masraflarda da iki milyar dolar tasarruf sağladığı tespit edilmiştir. Dolayısıyla, bir yandan beklentilerin aksine firma verimliliklerinde bir azalma olmaması diğer yandan elde edilecek tasarruflarla çalışma hayatında yaşanan dönüşümlerin pekala bir avantaja dönüşebilmesi söz konusu olmaktadır (SBS Türkçe, 2020). Bu çalışmada Avustralya çapında 33 ofisi bulunan bir muhasebe firması bünyesinde yapılan görüşmelerde çalışanların evden çalışmaya devam edebilecekleri ve bunun verimlilikte bir azalmaya neden olmayabileceği değerlendirilmiştir.

Yakın gelecekte çalışma hayatında hibrit bir şekilde hem normal çalışma hem de uzaktan çalışmanın artacağı açık görünmektedir. Başlangıçta şirketler ve çalışanlar işin nasıl yapılacağı ve teknolojinin yeterli olup olmadığı konularında tereddüt içinde olmaları da mümkün görünmektedir. Ancak değişim ekonomiler ve tüm sektörler için kaçınılmazdır ve önümüzdeki dönemlerde yapılacak şey evden ve ofisten çalışma arasında bir denge yakalamaktır. Bu süreçte sadece sektörler arasında hizmetler sektörü meslekler arasında yöneticiler ve profesyonel meslek sahipleri bu alanda daha erken adapte olma şansına sahip görünmektedir.

Önemli olan diğer bir konu ise değişen şartlar ve dönüşen çalışma ilişkilerinde eğitimli insan gücünü nitelik ve nicelik olarak arttırmaktır. Dünyada ve Türkiye'de hem nitelikli eleman yetiştirme hem de dijitalleşmeye doğru giden yeni ekonomik döneme ve onun çalışma ilişkilerine hazırlanmak için başta devlet olmak üzere özel sektör, üniversiteler ve sivil toplum örgütlerine önemli görevler düşmektedir. Eğer söz konusu olan uzaktan ve daha esnek çalışma

ise ev ve aileye daha fazla önem vermek gerekmekte, eğitim, bilim ve teknoloji politikalarında **akıl ve bilimin yol göstericiliğinden** yararlanmak kaçınılmaz görünmektedir.

Covid-19 ve gelecekte ortaya çıkabilecek salgın hastalıklar bağlamında devletin yapacağı çalışmalar ağırlıklı olarak sağlık ve hijyen koşullarını sağlamak, hastalık döneminde ekonomiyi ayakta tutacak objektif ve tutarlı destekler vermektir. Aynı şekilde iş sağlığı ve güvenliği uzmanlarıyla iş kazaları ve meslek hastalıklarına karşı etkin denetlemelerin yapılması gerekmektedir. Ancak akabinde devletlerin yapacağı şey dijital iş süreçlerine uyumun desteklenmesidir. Diğer taraftan daha hızlı ve uyumlu internet ağı altyapısının geliştirilmesi, İŞKUR, SGK, KOBİ'ler, Üniversiteler ve Belediyelerin ortak istihdam havuzları oluşturması hayati önem taşımaktadır. Bu süreçte neoliberal iktisat politikalarına karşı sosyal devletin her kriz döneminde olduğu gibi yeniden önem kazanması, buna karşın çalışanlar açısından sendikalaşma ve örgütlenme olanaklarının azalabilecek olması değerlendirilmesi gereken diğer önemli hususlardır.

Gelişmekte olan ülkeler nezdinde yapılan değerlendirmeler ise konunun önemini daha fazla arttırmaktadır. Nitekim, Newhouse ve Weber'in (2021) Dünya Bankası için yaptıkları bir çalışmada gelişmekte olan ülkelerde Covid-19 krizinin etkisini azaltması ve sorunla mücadele çabalarının sonucunda istihdam ve gelir düzeylerinde görece bir iyileşme olduğunu, ancak gelecekte hem yeni varyantların artması veya yeni hastalıklar çıkması hem de çalışma biçimlerinin değişiyor olması nedeniyle daha iyi politikalara ihtiyaç olduğu vurgulanmaktadır. Dolayısıyla bu tür kriz süreçlerinin özellikle gelişmekte olan ülkelerde işsizlik ve toplumsal eşitsizlikleri artırarak bir endişe kaynağı olmaktan çıkarılması ve teknolojik gelişmelerin ekonomik ve sosyal hayatta, özellikle de çalışma hayatında birer risk unsuru olarak değil birer fırsat ve yeni olanaklar sunan alternatifler olarak değerlendirilmesi gerekmektedir.

KAYNAKÇA

- Aaronson, S. (2020, April 3). “Labor market in March deteriorated much more quickly than the unemployment rate suggests”, Brookings. <https://www.brookings.edu/blog/up-front/2020/04/03/labormarket-in-march-deteriorated-much-more-quickly-than-the-unemployment-rate-suggests/#cance>
- Aytun, U. ve Özgüzel, C. (2021, Nisan). *Türkiye’de Kimlerin Evden Çalışması Mümkün?*. Birgün Gazetesi, <https://www.birgun.net/haber/turkiye-de-kimlerin-evden-calismasi-mumkun-296722>
- Balcı, Yusuf ve Çetin, Güldenur (2021). Covid-19 Pandemi Sürecinin Türkiye’de İstihdama Etkileri ve Kamu Açısından Alınması Gereken Tedbirler, *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Covid-19 Sosyal Bilimler Özel Sayısı*, 19 (37), 40-58
- Bayham, J., ve Fenichel, E. P. (2020). Impact of school closures for covid-19 on the US health-care workforce and net mortality: a modelling study, *Lancet Public Health*, 5(5) 271-278. <https://www.thelancet.com/action/showPdf?pii=S2468-2667%2820%2930082-7>
- Coibion, O., Gorodnichenko, Y., ve Weber, M. (2020). Labor markets during the covid-19 crisis: a preliminary view. *National Bureau of Economic Research*, 27017, 1-13. <https://www.nber.org/papers/w27017.pdf>
- Degryse, C. (2016). Digitalisation of the Economy and its Impact on Labor Markets, *European Union Trade Institute, Working Paper*, 2016.02, <https://www.researchgate.net/publication/297392058>
- Demir, İ. (2020). “Kovid-19 (koronavirüs) salgınının ekonomik etkileri”, *Uluslararası İlişkiler ve Stratejik Araştırmalar (ULISA) Enstitüsü*, 1, 1-30. https://aybu.edu.tr/yulisa/contents/files/ULI%CC%87SA12_Kovid_19_Ekonomik_Etkiler.pdf
- Demirtaş, D. Bozkurt, V. ve Yorgun, S. (2020). *The Covid 19 Pandemic and its Economic, Social and Political Impact*, İstanbul Üniversitesi Yayınları.

- Doğanay, S. (2018., *İşlerin Geleceği Raporu*, Dünya Ekonomi Forumu 2018, <http://www.sertacdoganay.com/gelecegin-meslekleri-2018/>.
- Dünya Ekonomi Forumu (2020). *The Future of Job Report*, October 2020, World Economic Forum, http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2020.pdf
- Erdem, Ziya (2020), “The Effects of the Covid-19 Outbreak on the Labor Force Market”, The Covid 19 Pandemic and its Economic, Social and Political Impact, Ed. D.Demirtaş, V.Bozkurt, S.Yorgun, İstanbul Üniversitesi Yayınları, İstanbul.
- ILO (2020a), *Rapid Diagnostics for Assessing the Country Level Impact of COVID-19 on the Economy and Labour Market*, Guidelines, ILO Technical Brief, www.ilo.org
- ILO (2020b), *ILO Monitor: Covid-19 and the World of Work*, Second Edition, 07 April 2020, www.ilo.org.
- ILO (2021), *ILO Monitor: Covid-19 and the World of Work*, Seventh Edition, 25 January 2021, www.ilo.org
- ILO (2021), *ILO Monitor: Covid-19 and the World of Work*, Ninth Edition, 25 January 2021, www.ilo.org
- ILO (2022), *World Employment and Social Outlook, Trends 2022*, www.ilo.org
- IZA (2021), *IZA Covid-19 Crises Response Monitorin: The Second Phases of Cires*, Institute of Labor Economics, Ed. Werner Eichhorst Paul Marx Ulf Rinne, Initiated by Deutsche Post Foundation. Bonn, Germany.
- Newhouse, David – Weber, Michael (2021), “The evolving labor market impacts of COVID-19 in Developing Countries”, The World Bank, September 20, <https://blogs.worldbank.org/jobs/evolving-labor-market-impacts-covid-19-developing-countries>

- Morikawa, M. (2020), “COVID-19, teleworking, and productivity”, VOX CEPR Policy Portal. April 10, Retrieved from <https://voxeu.org/article/covid-19-teleworking-and-productivity>
- SBS Türkçe (2020), Pandemi Sonrası Çalışma Hayatı Daha Esnek Olacak, 26.11.2020, Josipa Kosanavic, <https://www.sbs.com.au/language/turkish/pandemi-sonrasi-calisma-hayati-daha-esnek-olacak>.
- TÜİK (2021), İşgücü İstatistikleri, Kasım 2020, www.tuik.gov.tr
- TÜİK (2022), İşgücü İstatistikleri, Haziran 2022, www.tuik.gov.tr
- Yüceol, H. M. (2018), “Endüstri 4.0 ve İşgücü Piyasasına Yansımaları”, Toprak İşveren Dergisi, Sayı 120, Türkiye Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayii İşverenleri Sendikası Yayın Organı, www.toprakisveren.org.tr.