

Türkiye’de Pandemi Döneminde Çalışma Hayatına Yönelik Alınan Tedbirler

Bahar YOLVERMEZ¹

Öz



Makale Türü

Araştırma Makalesi

Başvuru Tarihi

18.01.2022

Kabul Tarihi

04.03.2022

DOI

10.53306/klujfeas.1059477

Covid-19’un çalışma hayatına etkileri sektörler, işgücünün cinsiyeti, yaşı ve işteki durumuna göre değişmektedir. Bu süreçte, işgücü piyasalarındaki kırılgan gruplar daha da kırılganlaşmış, sağlık açısından alınan tedbirler nedeniyle yüz yüze etkileşimin yoğun olduğu ve bedensel olarak işyerinde bulunma zorunluluğu olan sektörler en kırılgan sektörler haline gelmiştir. Ayrıca genel istihdam kayıplarının yanı sıra çalışma saatlerinde önemli azalmalar yaşanmıştır. Çalışmada, çalışma saatlerindeki azalışların, istihdam kayıplarının, sektör ve grupların kırılganlık ilişkisi ve nedenleri, çalışma hayatındaki değişimlerle birlikte alınan tedbirlerin yeterli olup olmadığının ortaya koyulması amaçlanmıştır. Bu amaçla, ILO (Uluslararası Çalışma Örgütü), TÜİK (Türkiye İstatistik Kurumu) ve İŞKUR (Türkiye İş Kurumu) 2020 - 2021 kapsamında karşılaştırmalı veri analizi yapılarak nicel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Çalışma hayatına yönelik alınan tedbirler hem çalışanlar hem işverenler açısından etkin bir şekilde kullanılmıştır. İşverenlere yönelik alınan tedbirler yeterli ve koruyucu nitelikte olmakla birlikte, çalışanlarına yönelik verilen pandemi ödeneklerinin ekonomik kriz koşullarına daha uygun hale getirilmesi gerekmektedir.

Anahtar sözcükler: Covid-19, pandemi, çalışma hayatı, tedbirler.

¹ Doktora Öğrencisi, Sakarya Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, bhrylvmz@gmail.com, ORCID: 0000-0002-7688-8582

Measures Taken for Working Life During the Pandemic Period in Turkey

Bahar YOLVERMEZ²

Abstract

The effects of Covid-19 on working life vary according to sectors, gender, age and job situation of the workforce. In this process, vulnerable groups in the labor market became even more fragile, and sectors where face-to-face interaction is intense and which have to be physically present at the workplace due to the measures taken in terms of health have become the most fragile sectors. In addition to the general employment losses, there were significant reductions in working hours. In the study, it is aimed to reveal whether the decrease in working hours, employment losses, the relationship and causes of vulnerability of sectors and groups, and whether the measures taken together with the changes in working life are sufficient. For this purpose, quantitative research method was used by making comparative data analysis within the scope of ILO (International Labor Organization), TÜİK (Turkish Statistical Institute) and İŞKUR (Turkish Employment Agency) 2020 - 2021. Measures taken for working life have been used effectively for both employees and employers. Although the measures taken for employers are sufficient and protective, the pandemic allowances given to their employees should be made more suitable for the conditions of the economic crisis.

Key words: Covid-19, pandemic, working life, measures.



Article Type

Research Article

Application Date

2022-01-18

Acceptance Date

2022-03-04

DOI

10.53306/klujfeas.1059477

² PhD Student, Sakarya University, Faculty of Political Sciences, Labour Economics and Industrial Relations, bhrylvmz@gmail.com, ORCID: 0000-0002-7688-8582

Giriş

Aralık 2019’da başlayan Covid-19 pandemisinin küresel bir halk sağlığı tehdidi olmasının yanı sıra ülkelere ekonomik, sosyal ve politik açıdan çeşitli şekillerde etkileri olmuştur. Bu süreç, ülkelerde ekonomik krize yol açarak işsizlik oranlarını küresel bağlamda önemli ölçüde arttırdığından etkilerini 2008’de gerçekleşen küresel finans krizinden daha derinden hissettiren bir pandemi süreci olarak ifade edilmektedir (Adıgüzel, 2020, s. 192). Yükselen işsizlik oranları yaş, cinsiyet ve istihdam alanları açısından önemli farklılıklar göstermektedir. Türkiye’de pandemi döneminde istihdam kayıpları en fazla işgücü piyasalarındaki kırılgan gruplarda, yüz yüze etkileşimin yoğun olduğu sektörlerde yaşanmıştır. En kırılgan gruplar, gençler (15-24 yaş), kadınlar ve özellikle genç kadınlardır. Bu süreçten en çok etkilenen sektör konaklama ve yemek hizmetleri olmakla birlikte, diğer hizmetler (güzellik merkezi, tekstil yıkama vb.), inşaat, toptan ve perakende ticareti alanları da bu kategoride yer almaktadır. Bununla birlikte, kavram kapsamı genişliğinden işsizlik oranlarının genç kadın NEET’lerde (ne eğitimde ne istihdamda olanlar) daha da arttığı görülmüştür. Covid-19 pandemisi, kırılganlaştırıcı etkilerinin yanı sıra çalışma hayatına önemli yeniliklerde getirdiğinden bir değişim dönemi olarak nitelendirilebilir. Çalışmada, çalışma saatlerindeki azalışların, istihdam kayıplarının ve sektörlerinin kırılganlık ilişkisi ve nedenleri, yaşanan değişimlerle birlikte, alınan tedbirlerin yeterli olup olmadığının ortaya koyulması amaçlanmıştır. Normal hayata ara verme ya da duraklama dönemi olarak da adlandırılan dönem, çalışma hayatına getirdiği esnek, atipik ve uzaktan çalışma biçimleriyle atlatılmaya çalışılmıştır. Yeni çalışma biçimleri, çalışma hayatında yeni sorunlara yol açarak yeni düzenlemeleri gerektirmiştir. İş hukuku ve sosyal güvenlik alanında yapılan yeni düzenlemelerle birlikte hem çalışanlar hem işverenler mağdur edilmemeye çalışılmıştır. Bu bağlamda, iki temel araştırma problemi oluşturulmuştur:

- 1) Pandemi döneminin çalışma hayatına etkileri nasıl ve ne yönde olmuştur?
- 2) Çalışma hayatına yönelik alınan tedbirler hem çalışanlar hem işverenler açısından yeterli olmuş mudur?

Araştırma problemlerinin cevaplanabilmesi için ILO (Uluslararası Çalışma Örgütü), TÜİK (Türkiye İstatistik Kurumu) ve İŞKUR (Türkiye İş Kurumu) 2020 - 2021 kapsamında karşılaştırmalı veri analizi yapılarak nicel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Çalışma, Türkiye’de pandemi döneminde çalışma hayatına yönelik alınan tedbirlerin yeterli olup olmadığının ortaya koyulması, bu süreçteki yüksek işsizlik oranlarının ve istihdam kayıplarının nedenlerinin anlaşılması açısından önemlidir.

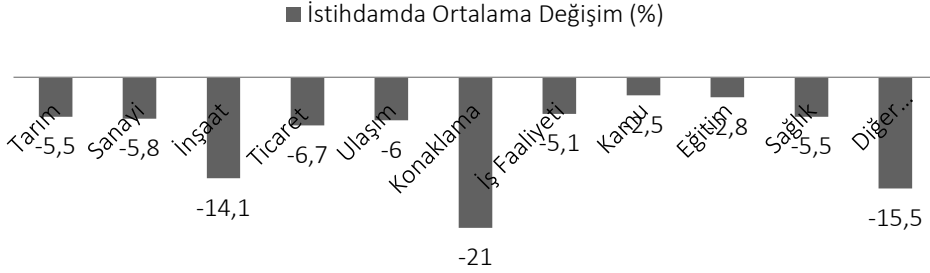
Çalışmanın ilk kısmında pandemi döneminin çalışma hayatına etkileri kapsamlı bir şekilde açıklanmıştır. İkinci kısımda, pandemi döneminde çalışma hayatında meydana gelen değişimler tanımlanmış ve sekiz başlık altında ele alınmıştır. Üçüncü kısımda, pandemi döneminde çalışma hayatına yönelik alınan tedbirler hem çalışanlar hem işverenler açısından incelenmiştir. Son kısımda da tedbirlerin yeterli olup olmadığı tartışılmış, bu süreçten en çok etkilenen gelişmiş ülkelerin aldığı tedbirlere yer verilerek Türkiye ile kıyaslaması yapılmıştır.

1. Pandeminin Türkiye’de Çalışma Hayatına Etkisi

11 Mart 2020’de Türkiye’de ilk vakanın görülmesiyle birlikte, Covid-19 salgınına yönelik tedbirler alınmaya başlamıştır. Koronavirüsle mücadele kapsamında berber ve güzellik merkezlerinin, kafelerin, restoranların, alışveriş merkezlerinin ve okulların kapatılması, seyahat ve sokağa çıkma kısıtlamaları ve karantina uygulamalarıyla birlikte pandemi sürecine geçiş başlamıştır. Bu kısıtlamaların sosyal hayata olduğu gibi ekonomik hayata da çeşitli yönlerden olumsuz etkileri olmuştur. Alınan tedbirlerle birlikte, ülkedeki tüm mal ve hizmet arzının yanı sıra çalışanların refah seviyelerinde de önemli azalmalar ve dengesizlikler yaşanmıştır. Dünya genelinde ekonomik bir krize yol açan Covid-19’a yönelik alınan tedbirler ülkeden ülkeye farklılık göstermekle birlikte, her ülkenin temel kaygısı ortaktır. Covid-19’un çalışma hayatına etkilerini tek bir yönden ele almak mümkün değildir. Bu ekonomik kriz karşısında işverenler maliyetlerini azaltmak amacıyla çeşitli yöntemler ararken çalışanlarda işsizlik korkusuyla karşı karşıya kalmıştır. Bu süreçte yaşanan işsizliğin ve istihdam kayıplarının nedenlerini ve bu istihdam kayıplarının cinsiyet-yaş arasındaki bağına ortaya koyabilmek için Covid-19’un çalışma hayatına etkileri bağlamında ilk olarak sektörler üzerindeki etkisinin incelenmesi gerekmektedir. Sektörlerin kırılabilirliği aynı zamanda en çok hangi grupların kırılabilirliğini, kırılabilir grupların istihdam kayıplarının nedenlerini göstermektedir. Pandeminin sektörler üzerindeki etkisi Grafik 1’de gösterilmiştir.

Salgının etkileri en çok konaklama, inşaat sektörü ve diğer hizmetler sınıflandırmasında yer alan güzellik merkezleri, kişisel, bilgisayar ya da ev aletlerinin onarımı, tekstil yıkama vb. hizmetlerde hissedilmiştir. Konaklama sektörü genellikle yüz yüze ve yakın temas gerektiren hizmetlerden oluştuğundan en kırılabilir sektör olmuştur. Özellikle diğer hizmetler sınıfında yer alan güzellik merkezleri için de aynı durum geçerlidir. Salgından en az etkilenen sektör kamu sektörüdür. Kamu hizmetlerinin büyük bir kısmı yüz yüze ya da yakın temas gerektirmeyen hizmetlerden oluşmaktadır. Bununla birlikte, kamu çalışanlarının uzaktan (evden) çalışma biçimine geçmesi, geçmeyenler için işyerlerinde sosyal mesafe, dezenfektan ve maske gibi Covid-19 önlemlerine daha uygun hareket edilmesinden dolayı en az etkilenen grup olarak tanımlanabilir (Grafik 1).

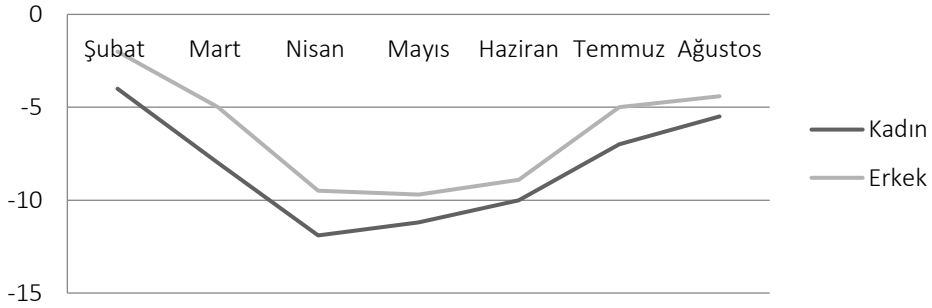
Grafik 1. Pandeminin Sektörler Üzerindeki Etkisi



Kaynak: ILO, (2020a)

Pandemi döneminde istihdam kayıpları cinsiyet açısından değerlendirildiğinde, kadınların erkeklerden daha fazla istihdam kaybına uğradığı görülmektedir. Her ikisi de en çok istihdam kaybını Mart'ta ilk vakanın görülmesinden sonra alınan yasaklar ve kısıtlamaların etkisiyle birlikte, Nisan'da yaşamıştır. Ayrıca 17 Nisan'da alınan işten çıkarma yasağı önlemine kadar bu tarihten önce önemli ölçüde işten çıkarmalar yaşanmıştır. Nisan'da hem erkek hem kadınlarda yaşanan istihdam kayıpları bunun bir yansıması olarak karşımıza çıkmaktadır (Grafik 2).

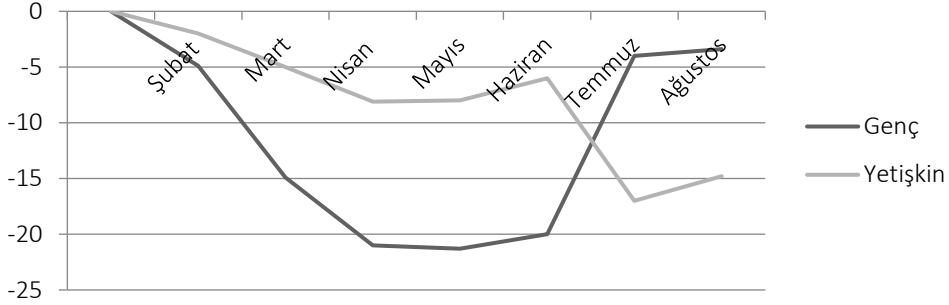
Grafik 2. Pandemi Döneminde Cinsiyete Göre İstihdam Kayıpları (%)



Kaynak: ILO, (2020a)

İstihdam kayıplarını yaş grupları açısından değerlendirdiğimizde, gençlerin yetişkinlere göre daha fazla istihdam kaybı yaşadığı görülmektedir. Gençlerin yetişkinlere göre daha fazla geçici iş sözleşmeleriyle çalışması, daha güvencesiz sektörlerde yer alması özellikle kırılğan sektörler içerisinde istihdam edilmesi ve yetişkinlerin gençlere göre daha çok kıdeme sahip olması gençlerin daha çok istihdam kaybına uğramasına yol açmıştır (Grafik 3).

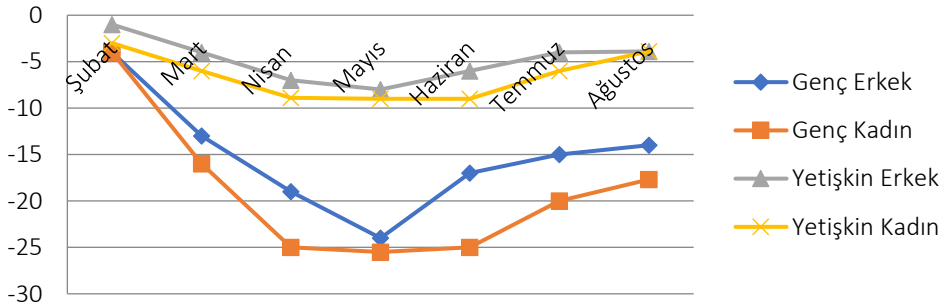
Grafik 3. Pandemi Döneminde Yaş Grubuna Göre İstihdam Kayıpları (%)



Kaynak: ILO, (2020a)

İstihdam kayıpları cinsiyet ve yaş grubu açısından değerlendirildiğinde, pandeminin en kırılgan sektörü olan konaklama sektörünün çalışanlarının büyük bir çoğunluğunu genç kadınlar oluşturduğundan kayıpların en fazla genç kadınlarda gerçekleştiği görülmektedir. Yetişkin kadınlar, genç kadınlardan (-8,5) daha az istihdam kaybı yaşamıştır. Bu durum yetişkin kadınların çoğunluğunun tarım sektöründe yer alması, daha az geçici iş sözleşmeleriyle çalışması ve kıdeminin fazla olmasından dolayı genç kadınlara kıyasla iş güvencesinin daha yüksek olmasından kaynaklanmaktadır. Genç kadınlar, yoğunlukla konaklama sektöründe (pandemiden en fazla etkilenen), yetişkin kadınlar tarım sektöründe (pandemiden daha hafif etkilenen) yer almaktadır. Genç erkekler, çalıştıkları sektörlerin yanı sıra gençlerin genel olarak işgücü piyasalarında karşılaştığı kırılganlaştırıcı nedenlerden dolayı genç kadınlardan sonra en çok etkilenen grup olmuştur. Bu süreçten en az etkilenen grubun yetişkin erkekler olduğu görülmektedir (Grafik 3).

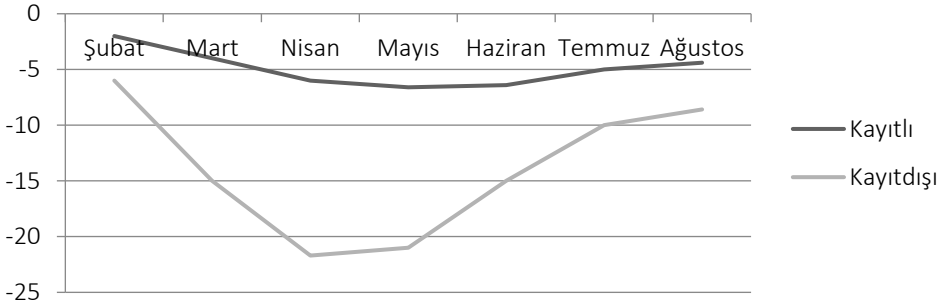
Grafik 3. Pandemi Döneminde Cinsiyet ve Yaş Grubuna Göre İstihdam Kayıpları (%)



Kaynak: ILO, (2020a)

Türkiye’de çözülemeyen kayıt dışılık sorunu bu dönemde daha da derinleşmiştir. Kayıt dışı çalışanlar, güvencesiz çalıştıklarından pandemi döneminde işverenlerin başvurduğu en sık yol olan işten çıkarmadan en çok etkilenen grup olmuştur. Kolayca işten çıkarılabilmeleri kayıt dışı çalışanların bu süreçte özellikle Nisan’da işten çıkarma yasağı kararının alınmasına kadar olan süre zarfında en çok istihdam kaybına uğrayan gruplar arasında yer almasına neden olmuştur. Kayıtlı çalışanların daha yüksek güvenceli işlerde çalışmaları istihdam kaybı oranlarına da yansımıştır. Kayıt dışı çalışanların istihdam kayıplarının kayıtlı çalışanlara göre oldukça fazla olduğu görülmektedir (Grafik 4).

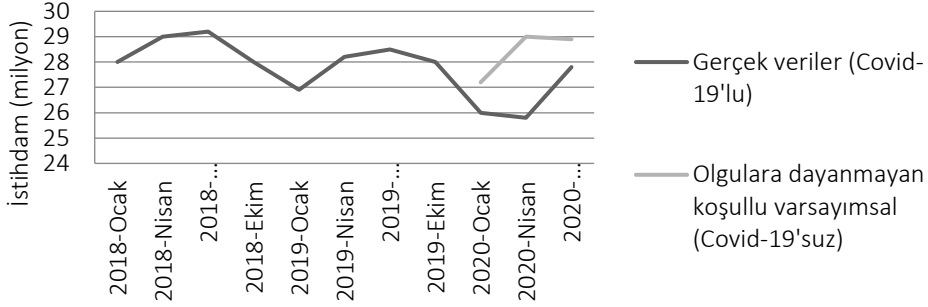
Grafik 4. Pandemi Döneminde Kayıtlık-Kayıt dışılık Durumuna Göre İstihdam Kayıpları (%)



Kaynak: ILO, (2020a)

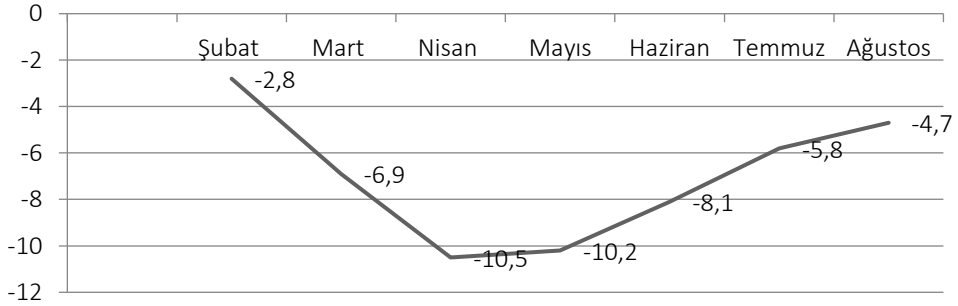
Eğer Covid-19 pandemi dönemi yaşanmasaydı 2020 Temmuz da 27,5 milyon civarı olan istihdam düzeyinin 28,800 bin civarında olacağı öngörülmüştür. 2020 Nisan’da pandemi dönemine girilmesiyle birlikte, bir önceki yıla göre 3 milyon civarında istihdam kaybı gerçekleşmiştir. En yüksek genel istihdam düzeyinin 2018’de olduğu görülmektedir. Türkiye’nin 2018’de 29 milyon civarında olan istihdam düzeyini bir daha yakalayamadığı, 2019’da gerilemeye başlayan istihdam düzeyinin pandemi döneminde yaşanan istihdam kayıplarının da etkisiyle daha da düştüğü görülmektedir (Grafik 5).

Grafik 5. Tahmin Edilen ve Gerçek İstihdam Düzeyleri



Kaynak: ILO, (2020a)

Grafik 6. İstihdam Kayıpları (%) (Şubat-Ağustos)



Kaynak: ILO, (2020a)

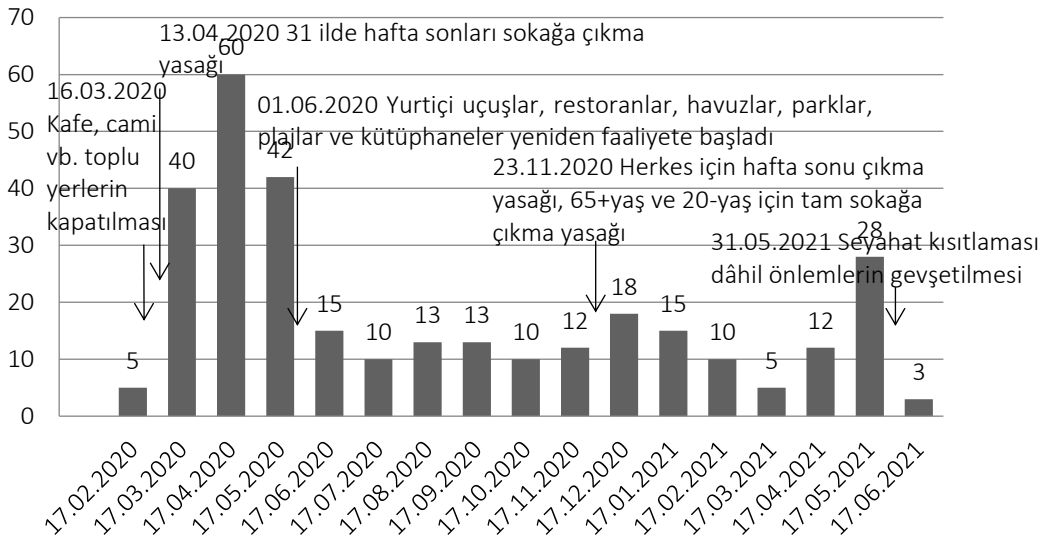
Genel istihdam kayıplarının yasakların ve kısıtlamaların en fazla olduğu Nisan (-10,5) ve Mayıs'ta (-10,2) gerçekleştiği görülmektedir. Hazirandan itibaren bazı kısıtlamaların kaldırılması normalleşmeye dair adımların atılmasıyla birlikte, Temmuz (-5,8) ve Ağustos'ta (-4,7) istihdam kayıplarında azalma yaşanmıştır (Grafik 6).

Covid-19 pandemisinin çalışma hayatına etkileri en çok işsizlik oranlarına yansımalarında görülmektedir. Covid-19'un istihdama etkilerinin daha net görülebilmesi için TÜİK 10 Mart 2021'den itibaren geniş tanımlı işsizlik oranlarını da hesaplamaktadır. TÜİK verilerine göre, Ocak 2021'de dar tanımlı işsizlik oranı %12,2, geniş tanımlı işsizlik oranı %29,1'dir. Ocak 2021 dar ve geniş tanımlı işsizlik oran farkı da %16,9'dur (TÜİK, 2021a). Mayıs 2021'de, dar

tanımlı işsizlik oranı 13,2, geniş tanımlı işsizlik oranı %27,2’dir. Mayıs’ta dar ve geniş tanımlı işsizlik oran farkının %14 olduğu görülmektedir (TÜİK, 2021b). Haziran’da dar tanımlı işsizlik oranı %10,6, geniş tanımlı işsizlik oranı %22,4 olarak gerçekleşmiştir. Mayıs’a göre dar tanımlı işsizlik oranı %2,6, geniş tanımlı işsizlik oranı %4,8 azalış göstermiştir. Haziran’da dar ve geniş tanımlı işsizlik oran farkı da %11,8’e düşmüştür (TÜİK, 2021c). Mayıs ve Haziran’da yaşanan işsizlik oranlarındaki azalışlar pandemi ödeneklerinden (kısa çalışma, nakdi ücret desteği) faydalananların bir kısmının Haziran’da işlerine geri dönmeleri ve tam zamanlı çalışmaya başlamalarından kaynaklanmaktadır (DİSK-AR, 2021). Bununla birlikte, işsizlik oranlarının en yüksek olduğu gruplar gençler ve ne eğitimde ne istihdamda olanlardır (TÜİK, 2021d).

Türkiye, OECD ülkeleri arasında en yüksek işsizlik oranlarına sahip İspanya (14,6), Yunanistan (13,3) ve Kolombiya’dan (12,7) sonra dördüncü sırada yer almaktadır (OECD, 2021).

Grafik 7. Pandemi Döneminin Çalışma Saatlerine Yansması (%)



Kaynak: ILO, (2021a)

Covid-19’un çalışma hayatına bir diğer etkisi çalışma sürelerindeki yansımalar da görülmektedir. 2020’de çalışma sürelerinde ortalama etki düzeyi %16,4, 2021’de %7,8 (daha hafif düzeyde) seviyelerinde olmuştur. Etki düzeylerindeki düşüşler, yeni tip varyant virüslerin ortaya çıkması ve aşılmanın tam olarak tamamlanamamasına rağmen yeni normalleşme önlemlerinin çoğu ekonomik faaliyetlerin sürdürülebilecek şekilde

düzenlenmesiyle sağlanmıştır. Türkiye’de Mart’ta ilk vakanın görülmesiyle alınmaya başlanan tedbirler ve kısıtlamalarda yaşanan tecrübesizliklerin yanı sıra genel bir panik halinin bulunması ekonomik faaliyetleri açık bir biçimde sekteye uğratmıştır. Kısıtlamaların en yoğun yaşandığı Nisan’da normal çalışma sürelerinde %60 kayıp yaşanmıştır. Kasım 2020’de hafta sonu ve hafta içi gece sokağa çıkma yasakları sonucunda sosyal etkinliklerin gerçekleştirildiği birçok alan kapatılmış, bar ve restoranların yalnızca paket servis yapmalarına izin verilmiştir. Bu tedbirlerle birlikte, vaka sayıları kontrol altına alınmış ve çalışma saati kayıplarının da %20 civarına düşmesi sağlanmıştır. Şubat 2021’de küresel olarak salgınların kontrol altına alınmasının etkisiyle, 1 Mart’ta Türkiye’de kısıtlamaların hafifletilmesinde dört kademeli sistem (COVID-19 riskine göre) uygulanmaya başlamıştır. Ancak bu sistemle salgın kontrol altına alınamamış, vaka sayıları tekrardan yüksek düzeylerde artmıştır. Bunun sonucunda 3 Mayıs’ta Ramazan ayının sonuna kadar iki haftalık tam kapanmaya gidilmiştir. Tam kapanma, çalışma saati kayıplarını Mayıs 2020’den beri en yüksek seviyeye yükseltmiştir. 31 Mayıs itibarıyla seyahat kısıtlamaları dahil tedbirlerde hafifletmeye gidilmesi ve aşılama oranlarının artmasıyla çalışma saatleri açısından büyük ölçüde normale dönmüştür (Grafik 7).

Tablo 1. Gruplara Göre Çalışma Saatlerinde Azalma

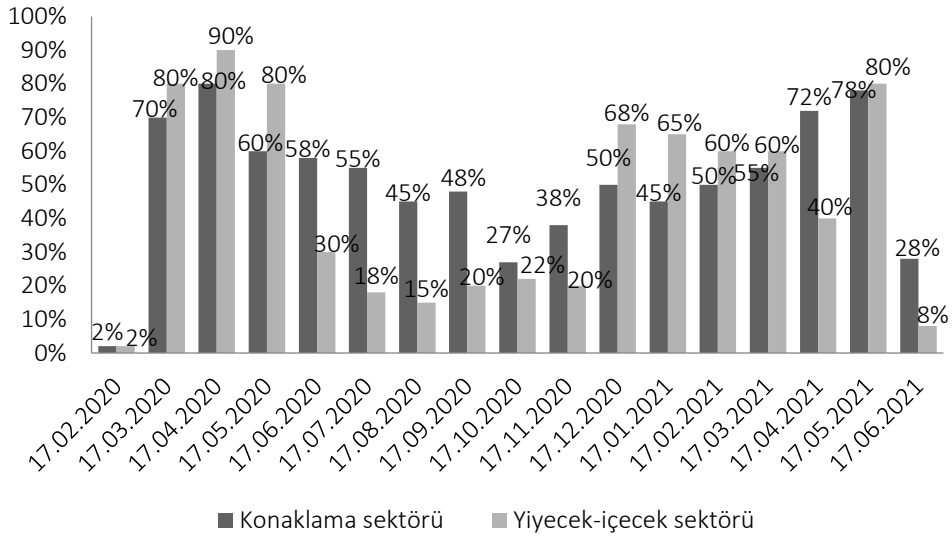
Grup	Azalma (%)
15-24 yaşındaki çalışanlar	22,9
25-34 yaşındaki çalışanlar	15,3
Kayıt dışı çalışanlar	23,6
Suriyeli mülteciler	24,3
Ev işçileri	40,5
Konaklama sektörü	45,7
Yiyecek-içecek sektörü	31,2
Türkiye ortalaması	14,9

Kaynak: ILO, (2021a)

2020’de Türkiye ortalamasında çalışma saatlerinde %14 azalma yaşanmıştır. Salgın sürecinde kırılmalı gruplar en fazla çalışma saati kaybı yaşayanlar arasında yer almaktadır. Çalışma saatlerinde azalma 15-24 yaşındaki çalışanlarda %22,7, 25-34 yaşındaki çalışanlarda %15,3, ev işçilerinde %40,5, kayıt dışı çalışanlarda %23,6 ve Suriyeli mültecilerde %24,3’tür. Bu süreçte çalışma saati kaybının en çok ev işçilerinde yaşandığı görülmektedir (Tablo 1). Pandeminin en kırılmalı sektörü konaklamada %45,7, yiyecek ve

içecek sektöründe %31 azalma gerçekleşmiştir. Her iki sektörde de en yüksek çalışma saatleri kayıpları ilk getirilen kısıtlamalar nedeniyle Nisan ve Mayıs’tadır. 2021’de Nisan ve Mayıs’ta Ramazan ayında gidilen tam kapanma sürecinin etkisiyle de çalışma saatlerinde %80 seviyelerinde kayıplar yaşanmıştır (Grafik 8).

Grafik 8. En Kırılgan Sektörlere Göre Çalışma Saatlerinde Azalmanın Dağılımı

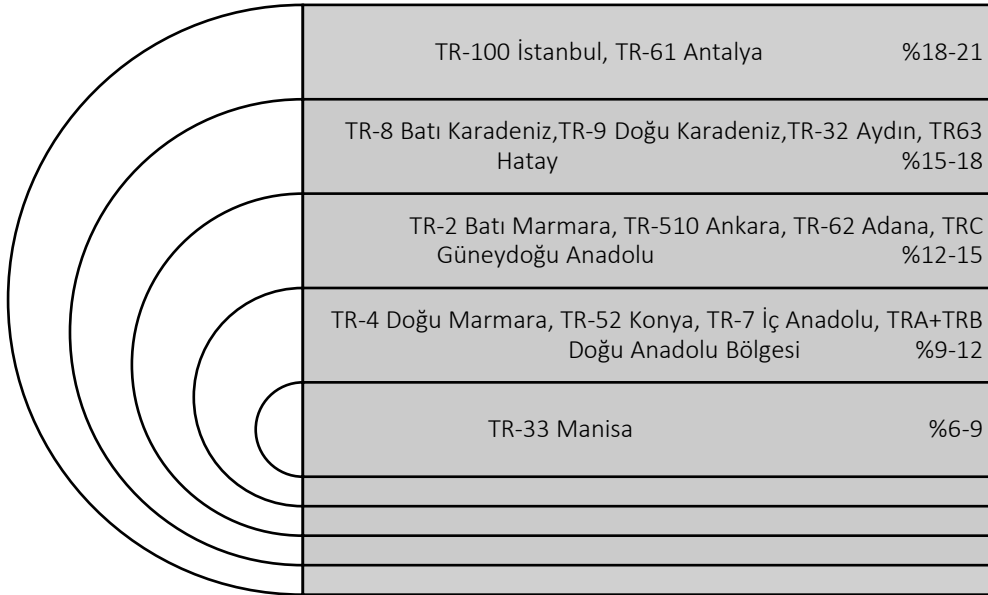


Kaynak: ILO, (2021a)

Covid-19 salgınıyla mücadelede ülke bazında uygulanan tedbirler, sürecin başlangıcında bölgesel olarak ilk otuz büyükşehir bölgesi ve Zonguldak’a giriş-çıkış yasağının getirilmesi şeklinde gerçekleştirilmiştir. 10 Nisan’dan itibaren bazı illerde hafta sonu sokağa çıkma yasağı, 23-26 Nisan ve 1-3 Mayıs döneminde de üç günlük sokağa çıkma yasağı kısıtlamaları uygulanmıştır. Dört kademeli sisteme geçişle birlikte, daha kapsamlı ve bölgesel risk farklılıklarına göre her il farklı şekilde kısıtlamalar uygulanmıştır. Türkiye, istihdam ve demografik özellikler bakımından bölgesel farklılıkların çok fazla olduğu bir ülke olduğundan bu farklılıklar çalışma saatlerinde yaşanan azalmalarda da açıkça görülmektedir. Çalışma çağındaki aktif nüfusun içerisinde yer alan orta yaş aktif nüfusun fazla olduğu illerin ekonomik faaliyetlerindeki azalmalar daha az olacaktır. Orta yaş aktif nüfusun aktif genç nüfusa göre işten çıkarılması daha zor ve Covid-19’dan etkilenme riski de aktif yaşlı nüfusa göre daha düşüktür. Salgın sürecinde gençlerin yetişkinlere göre daha fazla yaşadığı istihdam kayıpları ve çalışma saatlerindeki azalmalar bu tezi desteklemektedir. Pandeminin en çok etkilediği iller %18-21 düzeyinde çalışma saati kaybıyla Antalya ve İstanbul olmuştur.

Bu durum, her iki ilinde turizm faaliyetlerinin ve hizmet sektörünün yoğun olduğu kırılğan sektörleri içinde bulundurmasından kaynaklanmaktadır. Aydın ve Batı-Doğu Karadeniz bölgelerinde %15-18 düzeyinde azalma yaşanmıştır. Aydın bölgesinde en yoğun turizm illerinden biri olan Muğla'nın yer alması önemli bir etkidir. Karadeniz kıyı bölgelerine yönelik etkiler, konaklama ve yiyecek-içecek sektörünün ekonomideki payına göre değişmektedir. En az etkilenen bölgeler, Orta ve Doğu Anadolu bölgeleridir. Bunun nedeni, imalat ve tarım sektörü (pandemiden hafif etkilenen) ağırlıklı bir istihdam yapılarına sahip olmaktır. Covid-19'un çalışma saatleri üzerindeki etkisi nüfusun yoğun olduğu bölgelerde görünür bir şekilde daha fazladır. Salgının başlangıcında kısıtlamaların yoğun olduğu dönemlerde İstanbul ve Ankara'da %50-60, Antalya, Doğu Marmara Bölgesi, İzmir, Aydın, Adana ve Hatay'da %40-50 civarında çalışma saati kaybı yaşanmıştır. Nüfus yoğunluğu daha az olan bölgeler ve tarım sektörünün daha yaygın olduğu bölgelerde çalışma saati kaybı %20-30 düzeyinde gerçekleşmiştir (Şekil 1).

Şekil 1. Bölgelere Göre Çalışma Saatlerinde Azalma (Şubat 2020-Temmuz 2021)



Kaynak: ILO, (2021a)

WB (Dünya Bankası) tarafından, Covid-19'un Türkiye hane halkı gelirlerini ve büyüme oranlarını aşağı doğru çektiği, 2021 ve 2022'de büyüme oranının %4 olacağı tahmin edilmiştir (World Bank, 2020). IMF'de (Uluslararası Para Fonu) Türkiye'nin 2021 büyüme tahmininin %9, 2022 büyüme beklentisinin %3,3 olacağını, ortalama enflasyonun 2021'de

%17 ve 2022’de %15,4 seviyelerinde gerçekleşeceğini öngörmüştür. Bununla birlikte, işsizlik oranının 2021’de %12,2, 2022’de %11 olacağı tahminine yer verilmiştir (IMF, 2021).

TÜİK’e göre Türkiye’nin GSYH (Gayrisafi Yurtiçi Hasılası) 2021’in üçüncü çeyreğinde bir önceki yılın aynı çeyreğine göre %7,4 artmıştır. Ancak Gayrisafi Katma Değer içerisinde işgücü ödemelerinin 2019’ün üçüncü çeyreğindeki %32,9’luk payı, 2021’de %29,8’e gerilemiştir. Buna karşılık net işletme artığı/karma gelirin payı %50,5’tan %54,6’ya yükselmiştir (TÜİK, 2021e). Ekonomik büyümeden emeğin aldığı payın azalması, pandemi döneminin emeği yoksullaştırıcı etkisini göstermektedir.

2. Pandemi Döneminde Türkiye’de Çalışma Hayatında Meydana Gelen Değişimler

Türkiye’de ilk vakanın görülmesiyle birlikte, bazı işletmelerin/işyerlerinin yönetimin aldığı kararlarla kapatılması, 65 yaş üstü ve 20 yaş altı bireyler, kronik rahatsızlığı olanlar ve hamileler vb. riskli gruplara yönelik evden çıkma yasağı, hafta sonu ya da hafta içi gece sokağa çıkma yasağı uygulanmasına yönelik tedbirler alınmıştır. Çalışma hayatında market, lojistik, kargo sektörlerinin iş hacimlerinde gerçekleşen büyümeye karşılık, hizmet sektöründe görülen daralmalar pandemi döneminde gerçekleşen en önemli değişimlerden biridir (Balcı ve Çetin, 2020, s. 26). Bu çalışmada, pandemi döneminde çalışma hayatında meydana gelen değişimler ve yürürlüğe konulan uygulamalar; işten çıkarma, ücretsiz izne çıkarma, uzaktan (evden) çalışma, tele çalışma, kısmi süreli çalışma, çalışmaktan kaçınma hakkını kullanma, ücretlerde kısıntıya gitme teklifi ve toplu iş ilişkilerinde sürelerde uzatılmaya gidilmesi şeklinde sekiz alt başlıkta incelenecektir (Aydın, 2020, s. 186).

2.1. İşten Çıkarma

İşverenler pandemi sürecinde mali açıdan yaşadığı güçlüklerden dolayı iş sözleşmelerinin işverence feshi olarak da adlandırılan işten çıkarma yöntemini 17 Nisan’da getirilen işten çıkarma yasağına kadar olan dönemde sıklıkla uygulamıştır. Bu dönemde, işten çıkarmalar ciddi biçimde artmış özellikle de güvencesiz çalışanlar bu durumdan daha fazla etkilenmiştir. Bu süreçteki işten çıkarmaların yansımaları işsizlik sigortasına başvuran sayılarında görülebilmektedir. İşten çıkarma yasağı, 7244 sayılı “Yeni Koronavirüs (Covid-19) Salgınının Ekonomik ve Sosyal Hayata Etkilerinin Azaltılması Hakkında Kanun ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun” ile getirilmiştir. Kanunla getirilen işten çıkarma yasağı 3 ay ile sınırlanmıştır ancak Cumhurbaşkanına 6 aya kadar uzatabilme yetkisi verilmiştir. Cumhurbaşkanına tanınan 6 aya kadar uzatma yetkisine ilişkin hüküm, 7252 sayılı kanunla, “her defasında en fazla üçer aylık sürelerle 30/6/2021 tarihine” şeklinde değiştirilmiştir. Bu gelişmeden sonra, işten çıkarma yasağı Cumhurbaşkanı tarafından bir ay daha uzatılmıştır.

7252 sayılı kanunla birlikte, 4857 sayılı İş Kanununun geçici 10. Maddesinin birinci fıkrasına, “haller ve benzeri sebepler” ibaresinden sonra “belirli süreli iş veya hizmet sözleşmelerinde sürenin sona ermesi, işyerinin herhangi bir sebeple kapanması ve faaliyetinin sona ermesi, ilgili mevzuatına göre yapılan her türlü hizmet alımları ile yapım işlerinde işin sona ermesi halleri” ibaresi eklenerek belirtilen sebeplerle iş ya da hizmet sözleşmelerinin sona ermesi fesih yasağı kapsamından çıkarılmıştır.

2.2. Ücretsiz İzne Çıkarma

4857 sayılı İş Kanunu'nda işverenin tek taraflı irade beyanıyla çalışanını ücretsiz izne çıkarması düzenlenmemiştir. Ancak tarafların anlaşmasına dayalı olarak ücretsiz izne çıkarma mümkün kılınarak işçinin onaylamadığı durumlarda ücretsiz izne çıkarma işverenin haksız feshi olarak değerlendirilmiştir. Bu durumda, işverenin çalışanın kıdem ve ihbar tazminatını ödemesi gerekmektedir. Ayrıca çalışan gerekli şartları sağladığında işe iade davası da açabilmektedir (Akın, 2020). Pandeminin ilk zamanlarında işsiz kalmak istemeyen çalışanlar, iş ilişkisini korumak amacıyla feshe gitmek ya da işveren aleyhine dava açmak yerine çoğunlukla sessiz kalarak işverenlerin ücretsiz izne çıkarma taleplerine bir tepki göstermemişlerdir (Aydın, 2020, s. 187).

7244 sayılı kanun md.9'da, "Ücretsiz izne ayrılmak, işçiye haklı nedene dayanarak sözleşmeyi fesih hakkı vermez." şeklinde yer alan hükümlerle işverenlere çalışanların onayı aranmaksızın kısmen ya da tamamen ücretsiz izne çıkarma yetkisi verilmiştir. Kanunun 7.md'sinde yer alan ifadeyle de ücretsiz izne ayrılanların yararlanması amacıyla "nakdi ücret desteği" uygulamasıyla 17 Nisan'dan itibaren maddi destek sağlanmıştır.

Sokağa çıkma yasağı bulunan riskli gruplarda yer alan çalışanlara yönelik zorlayıcı nedenlerle yedi gün yarım ücret ödenmesi ve sonrasında kısa çalışma, kısa çalışma koşullarının bulunmadığı durumlarda ücretsiz izne gitme sıklıkla uygulanmıştır. Kısa çalışma koşullarını taşımayan ya da ödeneğe başvurulamayan işyerlerinde çalışanlara da ücretsiz izne çıkarıldıklarında nakdi ücret desteği sağlanmıştır. Ayrıca işverenler isterse bu kapsamda yer alan çalışanlarına ek destek ödemeleri de yapabilmektedir (Seçkin, 2020).

2.3. Uzaktan (Evden) Çalışma

26.08.2020'de yayınlanan Cumhurbaşkanlığı Genelgesi, özellikle de kamu sektöründe çalışanlar için uzaktan çalışma gibi esnek çalışma biçimlerinin etkinleştirilmesinde önemli bir rol oynamıştır.

Uzaktan çalışma, 4857 sayılı kanun md.14'de, "işçinin, işveren tarafından oluşturulan iş organizasyonu kapsamında iş görme edimini evinde ya da teknolojik iletişim araçları ile işyeri dışında yerine getirmesi esasına dayalı ve yazılı olarak kurulan iş ilişkisi" olarak tanımlanmıştır.

Türk Borçlar Kanunu md.461'de, "evde hizmet sözleşmesi" başlığıyla "işverenin verdiği işi, işçinin kendi evinde veya belirleyeceği başka bir yerde, bizzat veya aile bireyleriyle birlikte bir ücret karşılığında görmeyi üstlendiği sözleşmedir." şeklinde yer verilmiştir.

Uzaktan çalışma, genellikle büro personeli niteliğinde çalışanların ve çalışmalarını ofis ortamında bilgisayar üzerinden yürütenlerin işlerini evden yürütmeleri şeklinde gerçekleşmiştir. Pandemi dolayısıyla evden çalışma, iş sağlığı ve güvenliği tedbiri kapsamında işverenin işçiyi gözetme borcuyla ilişkilendirilen geçici bir amaca dayanmaktadır (Aydın, 2020, s. 190).

Yeni normalleşmeyle birlikte, çalışanların çoğunluğu normal iş rutinlerine geri dönmüştür. Ancak bir kısmı da gereken durumlarda uzaktan çalışmaya devam etmektedir. Pandemi sürecinde yaşanan uzaktan çalışma deneyimleriyle birlikte, pandemi sonrasında çalışma hayatının eski düzenine tam olarak geri dönmeyeceği ve uzaktan çalışmanın kalıcı hale gelip gelmeyeceğine ilişkin tartışmalar devam etmektedir. Burada önemli olan nokta, çalışanların ücretlerinde herhangi bir değişiklik olmamasına karşılık çalışma sürelerinin uzaktan çalışmayla birlikte oldukça fazla artmış olmasıdır. İşverenlerin uzaktan çalışmayı bir fırsat olarak düşünmemesi gerekmektedir (Omay, 2020).

2.4. Tele Çalışma

Pandemi döneminde en yaygın kullanılan esnek çalışma türlerinden diğeri de tele çalışmadır. “Tele” kelimesinin karşılığı Yunancada “uzak”tır. Tele çalışma literatürde, “uzaktan çalışma” (remote work), “e-çalışma” (ework), “mesafede çalışma” (distance work), “elektronik evden çalışma” (electronic homework), “tele kulübe” (telecottage), “şebekleşme” (networking), “tele işe gidip gelme”, “siber çalışma” (cybertravail), “elektronik ev” (electronic cottage) olarak da geçmektedir. Ancak pratikte birçok kişi tele çalışmanın “ev çalışması” (home working) şeklinde olduğunu düşünmektedir (Mylytkbayeva, 2017, s. 43). ILO literatürde 50’den fazla tele çalışma kavramının varlığını tespit etmiştir (ILO, 2016, s. 3; Tokol, 2003). ABD literatüründe tele çalışma, “telecommuting”, İngiltere ve Avrupa ülkelerinde “tele working” olarak karşılık bulmaktadır (Soysal, 2006). Tele çalışma, bilgi iletişim teknolojilerinin kullanılarak bir işyerinin dışında ve uzağında çalışmadır. Tele çalışmayı diğer atipik çalışma şekillerinden ayıran özelliği, çalışanın herhangi bir işyerine bağlı kalmadan istediği yerden (arabada, metroda, otobüste) işlerini yürütebilmesidir (Mylytkbayeva, 2017, s. 42). Bilgi iletişim teknolojilerinin gelişmesiyle birlikte yaygınlaşan tele çalışma, pandemide bilgi iletişim teknolojilerinin çalışma hayatının merkezinde yer almasından dolayı meslek ve sektör olarak genişlemiştir. KOBİ’lerin bu sürece uyum sağlayabilmesi için program kurulumuna yönelik teknik, teknolojik alt yapılarını geliştirmelerine yönelik de mali destekler sağlanmıştır (Tokol, 2021, s. 9).

Tele çalışma, genellikle ev esaslı ve tele merkez esaslı tele çalışma, teleköyler, uydu tele ve göçebe tele çalışma şeklinde karşımıza çıkmaktadır (Mylytkbayeva, 2017, s. 45). Tele çalışmanın pandeminin etkisini en hafif hisseden sektörlerde (bilgi ve iletişim teknolojileri, büro hizmetleri, finans ve sigorta, eğitim vb.) uygulandığı görülmektedir. Pandemi döneminde ILO’nun tele çalışmaya yönelik yaptığı kategorilendirme, çalışmasını evden sürdürüyorsa “home-based teleworker” (ev esaslı tele çalışan), son dört hafta içerisinde en az haftada bir evden tele çalışma varsa “regular telework from home” (düzenli evde tele çalışma), son dört hafta içerisinde en az haftada bir evden çalışma varsa “occasional telework from home” (arızî evde tele çalışma) şeklindedir (ILO, 2020b). Türkiye kapsamında yapılan bir araştırmada, pandemi sürecinde çalışanların %10,04’ünün dönüşümlü çalışmaya, %35,56’sının uzaktan çalışmaya ve %49,04’ünün hem uzaktan hem dönüşümlü çalışmaya geçtiği, %5,36’sının da uzaktan veya dönüşümlü çalışmaya geçmediği tespit edilmiştir (Baycık, Doğan, Dulay Yangın ve Yay, 202, s. 1688).

2.5. Kısmi Süreli Çalışma

Pandemi döneminde işten çıkarma yasağının gelmesiyle birlikte, işverenler çalışan maliyetlerini azaltabilmek için çalışanlarının çalışma sürelerinde azaltmaya giderek kısmi süreli çalışma biçimine geçmiştir.

Kısmi süreli çalışma, İş Kanunu'na ilişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği md.6'da, "işyerinde tam süreli iş sözleşmesi ile yapılan emsal çalışmanın üçte ikisi oranına kadar yapılan çalışma" olarak tanımlanmıştır. Haftalık normal (45 saat) çalışma süresine göre hesaplandığında, kısmi süreli çalışma haftalık en fazla 30 saatlik bir çalışmayı ifade etmektedir. Haftanın 6 günü çalışan kişiye yedinci günü hafta tatili verilmesi zorunluluğundan dolayı çalışanlar haftanın 6 günü haftalık çalışma süresi 30 saati geçmemek koşuluyla çalıştırılabilmektedir.

Bu çalışmaya geçişle birlikte, çalışma sürelerindeki azalmalar ücretlere de yansiyacaktır. Bu durum, iş sözleşmesinde esaslı değişikliklere neden olacağından işverenin çalışanına bu durumu yazılı olarak bildirmesi ve yazılı olarak onayını alması gerekmektedir. İşverenler çalışanlarına bu tarz bir değişikliğin geçici olduğunu, nedenlerini açık ve gerçekçi bir biçimde açıkladığında işsiz kalmak istemeyen çalışanlar işverenin bu isteğini ve pandemi dönemi sonrasında normal çalışma hayatına geri dönme isteğini de doğal olarak onaylamaktadır (Aydın, 2020, s. 192).

2.6. Çalışmaktan Kaçınma Hakkı

6331 sayılı kanun md. 13'te çalışmaktan kaçınma hakkı, "Kurul veya işverenin çalışanın talebi yönünde karar vermesi halinde çalışan, gerekli tedbirler alınıncaya kadar çalışmaktan kaçınabilir. Çalışanların çalışmaktan kaçındığı dönemdeki ücreti ile kanunlardan ve iş sözleşmesinden doğan diğer hakları saklıdır." şeklinde düzenlenmiştir.

Kanun md.13/2'de, "işçi, ciddi ve yakın bir tehlikenin varlığına ilişkin, kuruldan veya kurulun olmadığı işyerlerinde işverenden tespit kararı alması halinde, gereken önlemler alınıncaya kadar çalışmaktan kaçınabilecektir." hükmüne yer verilmiştir. Çalışmaktan kaçınma hakkı belirli bir süreyle sınırlandırılmamıştır. Çalışmaktan kaçınma hakkını kullanan işçinin bu süre zarfında kanundan ya da iş sözleşmesinden doğan hakları saklı tutulmakla birlikte, işçinin iş görmemesi dışındaki tarafların tüm borçları devam etmektedir (Baycık, 2013, s. 117).

Pandemi sürecinde işyerinde enfekte olma riskinin çok yüksek olması nedeniyle çalışanlar çalışmaktan kaçınma hakkını kullanmıştır. Diğer taraftan işverenler, çalışma ortamına yönelik ateş kontrolü, çalışma ortamının sterilize edilmesi, dezenfektan ve maske kullanımı, sosyal mesafe tedbirleri alarak çalışanların çalışmaktan kaçınmalarını engellemeye çalışmış (T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı) bunun yanı sıra evden/uzaktan çalışma, ücretsiz izne çıkarma gibi tedbirlerle bu süreci atlarmaya çalışmıştır. İşverenler çalışma ortamına yönelik gerekli tedbirleri almasına rağmen çalışanlar virüsün bulaş riskinin fazla olması ve ölüm riskinden dolayı işe gitmeyip çalışmaktan kaçınma hakkını kullanmıştır. Pandemi döneminde çalışanlar işe gitmediği durumlarda ücretli izin hakkını kullanmayı, işverenler ücretsiz izne çıkarma yöntemini uygulamayı tercih etmiştir. Bu durumda çalışanlar normal

ücretlerini alamamış, nakdi ücret desteğiyle geçimini sağlamak mecburiyetinde kalmıştır (Aydın, 2020, s. 193).

2.7. Ücretlerde Kısıntıya Gitme Teklifi

İşverenler pandemi döneminde artan maliyetlerin etkisiyle kendi gelirlerinde yaşadığı azalmalar sonucunda çalışanlarına ücretlerde kısıntıya gitme teklif etmiştir. Ancak işveren çalışma koşullarına ilişkin esaslı bir değişikliği, çalışanına yazılı bir şekilde bildirdikten sonra gerçekleştirebilir. Yazılı olarak bildirilmemişse veya altı işgünü içinde yazılı olarak onaylanmamışsa yapılan değişiklikler çalışanı bağlamamaktadır. Bu durumda, çalışanların işverenin ücrette değişiklik önerisini kabul etme zorunluluğu bulunmamakla birlikte, bu teklifi reddetmesi de iş sözleşmesinin feshi için haklı neden sayılmamaktadır. Çalışan değişiklik teklifini bu süre zarfında onaylamazsa işveren değişikliğin geçerli bir nedene dayandığını veya başka bir geçerli sebebin bulunduğunu yazılı olarak açıklayıp bildirim süresi şartlarını da sağlayarak iş sözleşmesini feshedebilmektedir. Bu durumda çalışan, İş Kanununun 17. ve 21. maddesine göre işverene dava açabilmektedir. Ayrıca, “Taraflar aralarında anlaşarak çalışma koşullarını her zaman değiştirebilir. Çalışma koşullarında değişiklik geçmişe etkili olarak yürürlüğe konulamaz.” hükmüne yer verildiğinden işverenin bu süreçteki durumunu göz önünde bulundurup ücretlerde kısıntıya gitme teklifine onayda verebilmektedir (4857 sayılı İş Kanunu, md. 22).

2.8. Toplu İş İlişkilerinde Sürelerde Uzatmaya Gidilmesi

Pandemi döneminde toplu pazarlık, arabuluculuk, grev gibi toplu iş ilişkilerinin sokağa çıkma yaşağı ve seyahat kısıtlamaları nedeniyle yürütülmesi hayli zorlaşmıştır.

Pandemi nedeniyle Hakimler ve Savcılar Kurulunun kararıyla adli faaliyetlerin en alt seviyeye indirilmesi toplu iş ilişkilerinin kısıtlanmasına yol açmıştır (T.C. Hakimler ve Savcılar Kurulu, 2020, 13 Mart). Ortaya çıkan birtakım problemlere yönelik 23 Nisan’da Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğü “Koronavirüs Tedbirleri” adlı yazı yayımlamıştır. Ancak yazının problemlerin çözümünde yeterli olmaması nedeniyle (Bener Law Office, 2020) 7244 sayılı kanuna “toplu iş hukukuna ilişkin sürelerin üç ay süreyle uzatılması” hükmü eklenmiştir. Bu tarihten itibaren toplu iş ilişkilerine yönelik faaliyetlerde üç ay süreyle uzatmaya gidilmiştir. Bu durum, işçiler açısından hak kayıplarına yol açarak işçi sendikalarının faaliyetlerini oldukça sınırlandırmıştır.

3. Pandemi Döneminde Çalışma Hayatına Yönelik Alınan Tedbirler

18.03.2020’de çalışma hayatına yönelik alınan tedbirler Cumhurbaşkanı tarafından 100 milyar TL’lik “Ekonomik İstikrar Kalkanı” paketinde açıklanmıştır. Sonrasında bu paketin destekler ve programlar yardımıyla 260 milyar TL’yi aştığı belirtilmiştir (Balcı ve Çetin, 2020, s. 48). Bu çalışmada, pandemi döneminde çalışma hayatına yönelik alınan tedbirler çalışma hayatının temel iki aktörü olan işverenler ve çalışanlar açısından incelenmiştir.

3.1. İşverenlere Yönelik Alınan Tedbirler

- Pandemi süresince işverenler belirli koşulları sağlamak kaydıyla çalıştırdıkları işçi başına günlük 2,5 TL ve aylık 75 TL tutarındaki Asgari Ücret Desteğinden yararlanmışlardır. Asgari ücret desteği işverenlere ilk 2016'da verilmeye başlanmıştır.
- KOSGEB, pandeminin yarattığı ekonomik krizden en çok etkilenen KOBİ'lerin geri ödeme yükümlülüklerini ertelemiştir.
- Pandemi sürecinden olumsuz etkilenen ve özellikle de KOBİ'lere öncelik verilerek 30.03.2020'de Resmi Gazetede yayımlanan "Kredi Garanti Kurumlarına Sağlanan Hazine Desteğine İlişkin Kararda Değişiklik Yapılmasına Dair Karar" başlıklı Cumhurbaşkanlığı Kararıyla Hazine destekli (Kredi Garanti Fonu) KGF kefaletleri için belirlenen bütçe 25 milyar TL'den 50 milyar TL'ye, limiti de 250 milyar TL'den 500 milyar TL'ye yükseltilerek Ekonomik İstikrar Kalkanı Paketi kapsamında 3 yeni kredi kefalet programı (İş'e Devam, Opex Kredi ve Çek Ödeme Destek Paketi) için Hazine ve Maliye Bakanlığı ile KGF arasında protokol imzalanmıştır.
- 25 Mart 2020'de yürürlüğe giren Torba Yasayla birlikte, finansmana erişimde teminat sıkıntısı yaşayan küçük-büyük tüm işletmelerin açılacak toplam 450 milyar TL'den fazla kredi imkânından yararlanması sağlanmıştır.
- "KOBİ Teknoyatırım Destek Programı" kapsamında salgınla mücadelede etkin olan ürünlere herhangi bir kısıtlama olmadan üretim ve ticarileşme desteği (10 milyon TL'lik bütçeyi aşmaması koşulu ile) sağlanmıştır.
- TÜBİTAK "KOBİ AR-GE Başlangıç Destek Programı" kapsamında ihtiyaç duyulan tıbbi malzemenin yerli üretimini sağlamaya yönelik işletme başına 6 milyon TL'ye kadar destek sağlanmış ve COVID-19'un teşhis ve tedavisine yönelik kullanılan malzemeler için KOBİ AR-GE Başlangıç Destek Programı'na yönelik 500.000 TL proje desteği sağlanmıştır.
- Cumhurbaşkanlığı ve Hazine ve Maliye Bakanlığının iş birliğiyle TOBB, "2020 Nefes Kredisi" uygulamasına başlamıştır (Covid-19 Ekonomik İstikrar Kalkanı Paketi, 2020).

3.2. Çalışanlara Yönelik Alınan Tedbirler

Pandemi döneminde çalışanlara yönelik alınan tedbirler işsizlik ödeneği, nakdi ücret desteği (ücretsiz izin ödeneği), telafi çalışması ve kısa çalışma ödeneği beş alt başlık altında incelenmiştir.

3.2.1. İşsizlik ödeneği

İşsizlik ödeneği, "Sigortalı işsizlere yasada belirtilen şartları taşımaları halinde işsiz kaldıkları dönem için belirli süre ve miktarda yapılan ödeme" şeklinde tanımlanmıştır. İşsizlik ödeneğinden yararlanabilme koşullarından ilki ve en önemlisi kendi isteği dışında işsiz kalınmasıdır. Diğer koşullar; hizmet akdinin sona ermesinden önceki son 120 gün hizmet akdine tabi olmak, hizmet akdinin feshinden önceki son üç yıl içinde en az 600 gün süre ile işsizlik sigortası primi ödemiş olmak, hizmet akdinin feshinden sonraki otuz gün içinde en yakın İŞKUR birimine şahsen ya da elektronik ortamda başvurmadır. İşsizlik ödeneğinin

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

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

Pandemi döneminde işsizlik ödeneğine başvuran ve hak eden sayısı arasındaki önemli farklılıklar işsizlik ödeneğinden yararlanma koşullarının oldukça ağır ve katı olduğunun bir göstergesidir. Bu süreçte işveren, işten çıkarma yasağının olmasından dolayı maliyetlerini azaltabilmek amacıyla çeşitli arayışlara geçmiştir. Bunlardan bir tanesi de Kod 29’dur. Kod 29, İş Kanununun 25. Maddesinin II. bendinde yer almaktadır. II. bend, ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerlerini içermektedir (4857 sayılı kanun, md25/II).

Kod 29 şartlarına göre işten çıkarılan kişilerin çıkarılma nedenlerinin başka bir işveren tarafından kabulünün zor olması nedeniyle yeni iş başvuruları genellikle reddedilmektedir. 08.04.2021’de Sosyal Güvenlik Kurumu bu tür problemlerin çözülebilmesi için Kod 29 maddelerinin farklı farklı ele alınmasını sağlayarak Kod 29’u dokuz koda bölmüştür (Bayrakçı, 2021, s. 326). Bu düzenlemeye göre ayrıştırılan Kod 29 maddeleri;

- Kod 42: İşe girişte bireylerin kendi vasıfları hakkında işverene yanlış beyanda bulunması
- Kod 43: Bireyin işveren ve ailesi hakkında kötü söz ve küfürü davranışlarda bulunması, iftira atması
- Kod 49: Cinsel taciz
- Kod 45: İşçinin işe sarhoş ya da uyuşturucu madde almış bir şekilde gelmesi
- Kod 46: İş sırlarını paylaşmak
- Kod 47: İşte bir suça karışmış olmak ve bunun sonucunda yedi günden fazla hapis cezası almış olmak
- Kod 48: İşverenden izin almadan iki gün ardı ardına işe gelmemek
- Kod 49: İşini yapmamak
- Kod 50: İşçinin iş güvenliğini ciddiye almaması ve makinelere zarar vermesi olarak tanımlanmıştır (Savran, 2021).

Kod 29 belirtilen kodlara göre ayrılrsa da işverenin bu kodların birini keyfi olarak kullanmaması için engel değildir. Keyfi kullanımların engellenebilmesi için ilgili bakanlık tarafından gerekli denetlemelerin yapılması gerekmektedir (Bayrakçı, 2021, s. 136). Eğer işveren çalışanını Kod-29’a göre (tazminatsız) çıkardıysa çalışan işsizlik ödeneğinden yararlanamamakta çalışanların pandemi sürecindeki mağduriyetleri daha da artmaktadır.

Tablo 2. 2021 Ocak-Kasım Döneminde İşsizlik Ödeneğine Başvuran ve Hak edenlerin Yaş Gruplarına Göre Dağılımı

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

Kaynak: İŞKUR (2021a), Aylık İstatistik Bültenleri

Pandemi döneminde işsizlik ödeneğine başvuran sayısının fazla olmasına rağmen işsizlik ödeneğinden yararlanan sayılarının çok az olduğu görülmektedir. İşsizlik ödeneğinden yararlanma koşullarının katılığı işsizlik ödeneğine başvuran ve hak eden sayılarına yansımaktadır. 2021 Ocak-Kasım döneminde işsizlik ödeneğine başvuran 1.322.899 kişiden yalnızca 572.343'ü işsizlik ödeneğinden yararlanabilmiştir. İşsizlik ödeneğine en çok başvuran yaş grupları pandemi sürecinde en çok istihdam kaybı yaşayan genç yaş grubu (25-29 yaş) ve orta yaş gruplarından (30-34 yaş ve 35-39 yaş) oluşmaktadır. Başvuran yaş grupları arasındaki gençlerin fazlalığı bu dönemde yaşanan genç işsizliğinin de bir göstergesidir (Tablo 2).

Tablo 3. İşsizlik Ödeneğinden Yararlanan Kişi Sayısı ve Ödeme Miktarları

Aylar	2019		2020		2021	
	Kişi Sayısı	Ödeme Miktarı (TL)	Kişi Sayısı	Ödeme Miktarı (TL)	Kişi Sayısı	Ödeme Miktarı (TL)
Ocak	653.925	646.063	610.287	712.457	216.014	291.072
Şubat	676.725	673.334	592.810	698.441	204.014	277.409
Mart	682.362	672.860	594.577	683.678	200.015	275.220
Nisan	657.387	654.531	592.130	730.895	201.242	274.460
Mayıs	643.229	656.442	530.102	656.460	190.962	267.972
Haziran	643.797	660.651	464.930	563.042	187.004	260.868
Temmuz	657.026	688.367	401.645	494.637	248.168	341.018
Ağustos	640.620	689.298	356.858	438.039	324.372	488.307
Eylül	627.828	660.473	307.812	370.135	359.876	518.414
Ekim	599.956	654.065	255.424	311.195	383.115	555.958
Kasım	595.112	660.401	225.771	279.786	403.268	594.269
Aralık	595.783	668.576	207.263	262.691	439.234	649.353
Toplam	7.673.750	7.985.061	5.139.429	6.201.456	3.357.284	4.794.321

Kaynak: İŞKUR (2021b), İşsizlik Sigortası Fonu Bülteni Aralık 2021

Türkiye’de pandemi öncesi 2019’da işsizlik ödeneğinden yararlanan kişi sayısı 7.673.750, 2020’nin başlarında bir önceki yıla göre yararlanan kişi sayısında azalmalar gerçekleşse de çok az düzeylerdedir. Ancak Mart 2020’de Türkiye’de pandemi sürecinin başlamasıyla birlikte, işsizlik ödeneğinden yararlanan kişi sayısında kademeli düşüşler yaşanmıştır. 2020’de işsizlik ödeneğinden yararlanan kişi sayısı 5.139.429’a düşmüştür. 2021 Mayıs ve Haziran’da işsizlik oranlarında yaşanan azalmalar işsizlik ödeneğinden yararlanan kişi sayılarına da yansımıştır. İşsizlik ödeneğinden yararlanan kişi sayısı Ağustos’ta tekrar artmaya başlamıştır. İşsizlik ödeneğinden yararlanan sayısı Aralık’ta 439.234’e yükselmiştir. 2021’de toplam 3.357.284 kişi işsizlik ödeneğinden yararlanmıştır. İşsizlik ödeneğinden yararlanan kişi sayısının pandemi öncesi döneme göre oldukça düşük olduğu görülmektedir (Tablo 3). Bu durum, işsizlik ödeneğine hak kazanabilmek için ilk olarak kendi isteği dışında işsiz kalma şartının işten çıkarma yasağı nedeniyle sağlanamaması, işten çıkarılmayan

işçilerin bu süreçte çoğunlukla ücretsiz izin ödeneğinden ve kısa çalışma ödeneğinden yararlandırılmasından kaynaklanmıştır.

3.2.2. Nakdi Ücret Desteği (Ücretsiz İzin Ödeneği)

Nakdi ücret desteği, “Koronavirüs (Covid-19) salgınının ekonomik ve sosyal hayata etkilerinin azaltılması amacıyla 4447 sayılı Kanununun geçici 24. maddesi kapsamındaki kişilere ücretsiz izne çıkarıldıkları veya işsiz kaldıkları dönem için İşsizlik Sigortası Fonundan ve İŞKUR tarafından yapılan ödeme” şeklinde tanımlanmıştır. Nakdi ücret desteğinden yararlanabilmek için; Mart 2021’den itibaren iş sözleşmesinin bulunduğu ve başvuru anında ana faaliyet kodu olarak 56 kodunda faaliyet gösteren işverenleri ile 61.90.05, 85.51.03, 93.11.01, 93.12.07, 93.13.01, 93.19.05, 93.21.01, 93.29.02, 93.29.03, 96.02.01, 96.04.01, 96.04.02 veya 96.04.03 kodlarında işverenleri tarafından 4857 sayılı Kanunun geçici 10 uncu maddesi uyarınca ücretsiz izne ayrılmak, Kısa çalışma ödeneğinden yararlanmamak, Herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşundan yaşlılık aylığı almamak, Sosyal Güvenlik Kurumuna 01,04,05,06,12,14,20,29,32,35,39,52,53,54 veya 55 nolu belge türlerinden bildirmiş olmak gerekir (İŞKUR).

Ücretsiz izne çıkan çalışanlara yönelik, İşsizlik Sigortası Fonu'ndan 2020’de günlük 39,24 TL, aylık yaklaşık 1.177 TL ödeme yapılmıştır. 2021 Ocak, Şubat ve Mart için günlük 47,70 TL, Nisan ve sonrası için günlük 50 TL, aylık yaklaşık 1500 TL’ye yükseltilmiştir. Yasaya aykırı bir şekilde çalışanını işten çıkaran işveren veya işveren vekiline, işten çıkarılan her işçi için aylık brüt asgari ücret tutarında (2.943 TL) idari para cezası verilmesi kararı alınmıştır (İŞKUR). Nakdi ücret desteğinin alınan normal ücrete göre oranı bulunmamaktadır.

Tablo 4. Nakdi Ücret Desteğinden Yararlanan Kişi Sayısı ve Ödeme Miktarları

Aylar	2020		2021	
	Kişi Sayısı	Ödeme Miktarı (TL)	Kişi Sayısı	Ödeme Miktarı (TL)
Ocak			859.894	1.057.550
Şubat			752.431	999.308
Mart			761.552	993.276
Nisan	880.088	441.907	862.895	1.136.085
Mayıs	1.204.110	1.267.828	996.727	1.352.952
Haziran	1.235.859	1.130.612	771.374	1.109.718
Temmuz	812.643	784.494	54.464	88.407
Ağustos	736.815	788.910	6.938	14.080

Eylül	669.167	708.565	695	1.772
Ekim	604.254	629.937	505	1.293
Kasım	698.753	726.094	193	352
Aralık	701.411	747.316		
Toplam	7.543.100	7.225.663	5.067.668	6.754.793

Kaynak: İŞKUR (2021b), İşsizlik Sigortası Fonu Bülteni Aralık 2021

Pandemi dönemiyle birlikte Nisan’da verilmeye başlanan nakdi ücret desteğinden yararlanan sayısının işten çıkarma yasağının gelmesiyle birlikte, işverenlerin en fazla uyguladığı bir diğer yöntem olan ücretsiz izne çıkarmaların artmasından dolayı özellikle tedbirlerin sıkı bir şekilde uygulandığı Mayıs ve Haziran’da en fazla olduğu görülmektedir. 2020’de nakdi ücret desteğinden yararlanan kişi sayısı 7.543.100’dür. 2021 Mayıs’ta iki haftalık tam kapanmadan kaynaklı destekten faydalanan sayısında artış görülmektedir. 2021 Haziran ve sonrasında ödeneklerden faydalananların işe geri dönmeleri sonucu yararlanan kişi sayısında kademeli ciddi azalmalar yaşanmıştır. 2021’de nakdi ücret desteğinden toplam 5.067.668 kişi yararlanmıştır (Tablo 4).

3.2.3. Telif Çalışması

Telif çalışması, İş Kanununa ilişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği md.7’de, “Zorunlu nedenlerle işin durması, ulusal bayram ve genel tatillerden önce veya sonra işyerinin tatil edilmesi veya benzer nedenlerle işyerinde normal çalışma sürelerinin önemli ölçüde altında çalışılması veya tamamen tatil edilmesi ya da işçinin talebi ile kendisine 4857 sayılı İş Kanunu, iş sözleşmeleri ve toplu iş sözleşmeleri ile öngörülen yasal izinleri dışında izin verilmesi hallerinde, işçinin çalışmadığı bu sürelerin telifisi için işçiye yaptırılacak çalışma” şeklinde tanımlanmıştır.

Md.7’ye göre telif çalışması en fazla 2 ay içerisinde tamamlanmalı, günlük maksimum 3 saati aşmamalıdır. Pandemi döneminde iş kayıplarının giderilmesi amacıyla telif çalışmasının süresi 2 aydan 4 aya çıkarılmıştır (Çolak, 2020).

3.2.4. Kısa Çalışma Ödeneği

Kısa çalışma ödeneği, “İşverenlerin kriz veya zorlayıcı nedenlerle işi durması veya önemli ölçüde aksaması durumunda çalışanlarına karşı ücret ödeme yükümlülüğünü yerine getiremediğinde işsizlik sigortası kapsamında kullandığı bir ödenek” şeklinde tanımlanmaktadır (İŞKUR).

Pandemi öncesinde kısa çalışma ödeneğinden yararlanma şartlarının oldukça zor ve katı olduğu görülmektedir. Ödenekten yararlanabilmek için ilk önce işverenin kriz veya zorlayıcı nedenlere bağlı olarak işinin durması veya önemli ölçüde azalması durumunda İŞKUR’a başvurması, işyerinin müfettişlerle incelenmesi sonucunda uygunluk denetimini geçen

işyerlerinde çalışanlarında son 120 gün aralıksız şekilde çalışmış olması ve son üç yılda en az 600 gün prim ödemesi gerekmektedir (İŞKUR). Salgın koşullarında kısa çalışma şartlarına yönelik 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'na, 7226 sayılı kanunla geçici 23.maddesi eklenerek 29 Şubat'tan 30 Haziran'a kadar geçerli olan değişiklikler yapılmıştır. Cumhurbaşkanına bu tarihin 31 Aralık'a kadar uzatılabilmesi konusunda yetki verilmiştir. Ayrıca Cumhurbaşkanına 7252 sayılı kanunla sektörel olarak da ödeneğin süresini uzatma yetkisi tanınmıştır. Kısa çalışma ödeneğinin süresi üç ayı geçmemek şartıyla kısa çalışma süresi kadardır. Başka bir deyişle, kısa çalışma bir ay sürmüştü ödenekte bir ay alınmaktadır. Ancak kısa çalışma beş ay sürse de ödeneğin süresi üç ayla sınırlandırılmıştır. Bu süreçte, kısa çalışma ödeneğinin ödenme süresi altı aya kadar uzatılmıştır (Erdem, 2021).

Pandemi sürecine yönelik yapılan yeni düzenlemelerle birlikte, işverenlerin ödeneğe başvurularında gerekli olan zorlayıcı nedenler ve uygunluk tespitinin tamamlanması koşulları kaldırılmış, işverenin beyanı doğrultusunda ödenekten yararlanabilmesi sağlanmıştır. Covid-19 kaynaklı zorlayıcı nedenler gerekçesiyle ödenekten yararlanabilmek için kısa çalışma başlama tarihinden önceki son 60 gün hizmet akdine bağlı çalışmış olmak ve son üç yılda 450 gün sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası primi ödemiş olmak yeterli sayılmıştır (Topgül, 2020).

Kısa çalışma ödeneği, çalışılmayan süreler için aylık olarak hesaplanmaktadır. Çalışılmayan günlerin ücreti İŞKUR, çalışan günlerin ücreti işveren tarafından ödenmektedir. Kısa çalışma ödeneğinin günlük miktarı son on iki aylık prime esas kazançların günlük ortalamasının %60'ı şeklinde hesaplanmaktadır. Ancak aylık kısa çalışma ödeneği miktarı, aylık asgari ücretin brüt tutarının %150'sini geçemez. Bu durumda, 2021'de kısa çalışma ödeneğinin tavanı ($3577,5 \times \%150=$) 5.366,25 TL olmaktadır. Ödenekten kesilecek 40,73 TL damga vergisinden dolayı kişinin alacağı miktar 5.325,52 TL'dir. 2021'de kısa çalışma ödeneğinin tabanı aylık 2.146,5 TL olarak belirlenmiştir (Işık, 2021).

Tablo 5. Kısa Çalışma Ödeneğinden Yararlanan Kişi Sayısı ve Ödeme Miktarları

Aylar	2019		2020		2021	
	Kişi Sayısı	Ödeme Miktarı (TL)	Kişi Sayısı	Ödeme Miktarı (TL)	Kişi Sayısı	Ödeme Miktarı (TL)
Ocak	26.562	18.800	24.847	23.210	1.401.567	2.191.200
Şubat	36.139	24.598	17.862	12.096	1.329.490	2.114.750
Mart	35.850	27.966	96.636	32.232	1.158.123	1.177.670
Nisan	23.259	20.946	3.243.126	5.100.339	1.086.830	1.594.803

Mayıs	11.964	10.273	3.282.817	5.560.422	1.314.311	2.036.195
Haziran	9.638	7.435	2.486.854	3.375.844	991.466	1.482.417
Temmuz	6.328	5.987	1.774.865	2.640.433	3.786	4.895
Ağustos	9.687	9.704	1.302.755	2.042.091	4.447	4.718
Eylül	10.839	11.728	1.051.710	1.616.172	3.018	2.452
Ekim	16.326	15.125	967.563	1.491.834	5.250	3.374
Kasım	16.219	13.041	1.015.981	1.534.725	4.755	2.600
Aralık	24.405	16.206	1.386.424	2.135.956	5.694	2.426
Toplam	227.216	181.809	16.651.440	25.565.354	7.308.737	11.217.500

Kaynak: İŞKUR (2021b), İşsizlik Sigortası Fonu Bülteni Aralık 2021

Pandemi öncesi 2019’da kısa çalışma ödeneğinden yararlanma koşullarının katılığından dolayı ödenekten yararlanan kişi sayısının az olduğu görülmektedir. 2019’da kısa çalışma ödeneğinden toplamda 227.216 kişi yararlanmıştır. Salgınla birlikte kısa çalışma ödeneğinden yararlanma koşulları kolaylaştırıldığından Şubat’ta yararlanan 17.862 kişi sayısı Mart’ta tedbirlerin başlamasıyla birlikte 96.636’ya, Nisan’da 3.243.126, Mayıs’ta 3.282.817’ye yükselmiştir. 2020’de kısa çalışma ödeneğinden toplamda 16.651.440 kişi yararlanmıştır. 2021 Haziran’da ödenekten faydalananların işlerine geri dönmeleri ve tam gün süreyle çalışmaya başlamalarından dolayı Haziran sonrasında ödenekten faydalanan sayısında ciddi düşüş yaşanmıştır. 2021’de kısa çalışma ödeneğinden toplamda 7.308.737 kişi yararlanmıştır. Kısa çalışma ödeneği, bu süreçte çalışanlara yönelik alınan tedbirler arasından en çok kullanılan tedbir olarak karşımıza çıkmaktadır (Tablo 5).

Pandemi döneminde çalışma hayatına yönelik alınan tedbirlerin genel bir değerlendirmesinin yapılabilmesi için işsizlik fonu gider ve gelir tablosunun incelenmesi gerekmektedir. İşsizlik fonu ve gider ve gelir tablosu, işverenlerin ve çalışanların tedbirlerden ne kadar pay aldıklarını göstermekle birlikte, mevcut durumun pandemi öncesi dönemle de karşılaştırılması açısından önemlidir. Tablo 6’da işsizlik fonu gider ve gelir tablosu gösterilmiştir.

Tablo 6. İşsizlik Fonu Gider ve Gelir Tablosu

	2019	2020	2021 Ocak- Aralık	2021 Aralık
Toplam Gelir	40.365.367	38.270.443	46.028.972	4.950.399
İşçi ve İşveren Primi (%1 işçi, %2 işveren)	16.547.023	16.225.243	24.259.971	2.555.908
Devlet Katkısı	5.515.674	5.408.411	8.086.657	990.552
Faiz Gelirleri	16.832.038	15.749.723	12.657.253	1.321.270
Diğer Gelirler	1.470.632	887.066	1.025.091	82.669
Toplam Gider	36.467.481	66.599.185	58.490.137	3.429.206
İşsizlik Ödeneği	10.006.403	8.384.775	5.560.998	739.882
Kısa Çalışma Ödeneği	192.432	27.395.624	15.985.304	2.625
Nakdi Ücret Desteği	0	6.536.049	7.305.615	610
Yarım Çalışma Ödeneği	30.724	27.448	24.530	2.118
Ücret Garanti Fonu Ödemesi	156.954	48.665	34.282	9.406
Aktif İşgücü Programları	6.579.273	2.955.297	3.737.828	251.567
Pasif İşgücü Programları	3.039.028	2.690.180	3.605.548	237.689
Teşvik ve Destek Ödemeleri	16.058.120	18.088.597	21.677.664	2.138.418
Diğer Giderler	404.546	472.548	558.369	46.890

Menkul Kıymet ve Nakit Fon Varlığı	131.541.792	103.213.050	90.751.885	90.751.885
------------------------------------	-------------	-------------	------------	------------

Kaynak: İŞKUR (2021b), İşsizlik Sigortası Fonu Bülteni Aralık 2021

Pandemi öncesi 2019’da işsizlik fonundaki toplam gelirin toplam giderden daha fazla olduğu görülmektedir. İşsizlik ödeneğinin maliyeti toplam 10.006.403 TL’dir. Bu dönemde kısa çalışma ödeneğinden yararlanma şartlarının katılığından dolayı ödeneğin aldığı pay oldukça az, işsizlik ödeneğinin maliyeti kısa çalışma ödeneğinden daha fazladır. Bununla birlikte, işverene verilen teşvik ve destek ödemelerinin maliyeti işsizlik ödeneği ve kısa çalışma ödeneğinden fazladır. Pandemi sürecinin başlamasıyla birlikte, 2020’de toplam giderin toplam geliri aştığı görülmektedir. Bu süreçte en maliyetli ödenek kısa çalışma ödeneği, verilen destek ödemelerinin düşüklüğü nedeniyle en az maliyetli ödenek de nakdi ücret desteği olmuştur. İşsizlik ödeneğinden yararlanan sayısının az olmasından dolayı pandemi öncesine göre işsizlik ödeneğinin maliyetinin düştüğü görülmektedir. İşverene verilen teşvik ve destek ödemelerinin işsizlik ödeneğinden fazla, kısa çalışma ödeneğinden az olduğu görülmektedir. Bu dönemde giderlerin artmasıyla birlikte, menkul kıymet ve nakit fon varlığında 28.328.742 TL azalma yaşanmıştır. 2021’de ödeneklerden faydalananların Haziran’da işe geri dönmeleriyle birlikte, giderlerin çoğunluğunu oluşturan işsizlik ve kısa çalışma ödeneğinin toplam gider içerisindeki maliyetleri de bir önceki yıla göre azalmıştır. 2021’de nakdi ücret desteği ödemelerinde yapılan ücret artışlarının maliyetlere yansıdığı görülmektedir. 2021’de menkul kıymet ve nakit fon varlığı 2020’ye göre 12.461.165 TL azalmıştır (Tablo 6).

Sonuç ve Tartışma

Covid-19’un çalışma hayatına etkileri incelendiğinde, yüz yüze etkileşimin yoğun olduğu işyerlerinin (kafe, bar, restoran vb.) kapatılması buna karşılık kargo, lojistik ve market gibi sektörlerin iş hacimlerinin büyümesi, özellikle de kamu sektöründe uzaktan (evden) çalışmaya geçişler yaşanmıştır. Uzaktan (evden) çalışmanın yanı sıra çoğu işletme tele çalışma ve kısmi süreli çalışmaya geçmiştir. Yüz yüze etkileşimin en yoğun olduğu konaklama ve yiyecek sektörleri en kırılgan sektörler, yoğunlukla bu sektörlerde yer alan genç kadınlar da en çok istihdam kaybına uğrayan grup olmuştur. Kadınlar erkeklerden, kayıt dışı çalışanlar da kayıtlı çalışanlara göre daha fazla istihdam kaybına uğramıştır. Pandeminin çalışma hayatında yarattığı bir diğer önemli etki, çalışma saatlerinde gerçekleşen azalmalardır. Çalışma saatleri tedbirlerin sıkı ve yoğun uygulandığı dönemlerde azalmıştır. Çalışma saatlerinde azalma en fazla kırılgan sektörlerde, bu sektörlerin yoğunlaştığı İstanbul ve Antalya bölgelerinde ve ev işçilerinde yaşanmıştır.

Bu süreçte işverenlerin maliyetlerinin azaltılmasına yönelik borç ertelemeleri, kredi imkanları ve proje destekleri uygulanmıştır. İşsizlik fonundan ödenen işveren teşvik ve destek ödemelerinin de oldukça fazla olduğu görülmektedir. İşverenlere yönelik alınan

tedbirler, yeterli ve koruyucu niteliktedir. Çalışanlar, Covid-19'un yarattığı ekonomik krizde büyük bir işsizlik riskiyle karşı karşıya kalmıştır. İşsizlik ödeneğinden yararlanma koşullarının katılığından dolayı işsiz kalanların çoğunluğu bu ödenekten yararlanamamıştır. İşsizlik fonunda yer alan işsizlik ödeneği giderleri işverenlere verilen teşvik ve destek ödemelerinden daha azdır. Nakdi ücret desteği, ilk olarak günlük 39,24 TL, aylık yaklaşık 1.177 TL şeklinde ödenmiştir. 2021 Ocak, Şubat ve Mart'ta günlük 47,70 TL, Nisan ve sonrası için günlük 50 TL'ye yükseltilerek aylık yaklaşık 1500 TL ödeme yapılmıştır. Türkiye'de 2020 yoksulluk sınırı 12.394.31 TL'dir (TÜİK, 2021f). Nakdi ücret desteği, yoksulluk sınırının oldukça altında kaldığından ve ücrete göre bir oranı bulunmadığından çalışanların geçimini sağlaması için yeterli bir ödenek değildir. 2020'de yaklaşık 7 milyon, 2021'de yaklaşık 5 milyon kişi çok cüzi miktarlarda verilen nakdi ücret desteğiyle geçimini sağlamak zorunda kalmıştır. Kısa çalışma ödeneği, çalışanların en çok yararlandığı ödenek olmuştur. Yararlanma koşullarının hafifletilmesiyle birlikte, ödenekten yararlanan sayısı 2020 Nisan'da yaklaşık 34 katına çıkmıştır. Kısa çalışma ödeneği nakdi ücret desteğine göre daha makul ve koruyucu olmakla birlikte, normal ücrete göre oranı artmaktadır. Çalışma hayatına yönelik alınan tedbirler hem çalışanlar hem işverenler açısından etkin bir şekilde kullanılmıştır. Ancak çalışanlara yönelik verilen pandemi ödeneklerinin ekonomik kriz koşullarına daha uygun hale getirilmesi gerekmektedir.

Covid-19'dan olumsuz etkilenen gelişmiş ülkelerin çalışma hayatına yönelik aldığı tedbirlere bakıldığında, Fransa'da krizden etkilenen şirketlerin özkaynaklarını güçlendirmek için 3 milyar, genç istihdamı için 6,5 milyar Euro (özellikle en az üç aylık bir sözleşmeyle 26 yaşından küçük bir gencin işe alınması için 4,000 Euro'luk yardım), 18 yaş altı çırak istihdamı için 5.000 Euro, yetişkin bir çırak için 8.000 Euro yardım yapılmaktadır. Aylık maaş tavanı 2 asgari ücret veya ayda 3.000 Euro'nun biraz üzerinde belirlenmiştir. Faaliyetlerinde ciddi düşüş yaşayan sektörlerdeki şirketler, devlet tarafından %100 kısmi işsizlik sigortasından yararlanmaya devam etmektedir. 2021'de çalışanların çalışmadığı saatler için çalışana ödenen tazminat, net ücretin %72'si şeklinde belirlenmiştir. İtalya'da mevcut işleri korumak ve gelirleri desteklemek amacıyla işi elde tutma planı, işçilere gelir desteği (1.200 Euro tavanına kadar brüt maaşın %80'i + sosyal güvenlik katkısı) sağlamaktadır. Plan, büyüklüklerine bakılmaksızın - ev işleri hariç - tüm sektörlerde ve işletmeleri içermektedir. Programa uygun olmayan işçilere, saatlik ücretin %80'i değerinde bir ücret tazminatı hakkı (600 €/ay) sağlanmıştır. Ayrıca bağımlı çalışanlar (NASPI) ve serbest meslek sahipleri (DISCOLL) için işsizlik ödeneği koşulları hafifletilmiş ve ödeneğin maksimum süresi uzatılmıştır. 36 yaşın altındaki gençler ve 50 yaşın altındaki ve en az 12 aydır işsiz olan kadınlara yönelik sosyal güvenlik katkı paylarından yılda maksimum 6.000 Euro'ya kadar tam bir feragat anlamına gelen işe alım sübvansiyonları getirilmiştir. Ayrıca, ağır etkilenen sektörlerdeki işletmeler, KOBİ'ler ve serbest meslek sahipleri için çeşitli şekillerde vergi indirimleri yapılmıştır. İngiltere'de de aynı grupları kapsayan farklı oranlarda vergi indirimleri, izinli işçilerin maaşlarının %80'ini, ayda 2.500 £'a kadar ödediği bir işte tutma planı uygulanmıştır. Amerika'da, Koronavirüs Yardım, Kurtarma ve Ekonomik Güvenlik Yasasıyla (CARES Yasası), işverenlere ve KOBİ'lere vergi kredisi almayı sağlamanın yanı sıra işsizlik sigortasının kapsamını da genişletmiştir. Bu kapsamda enfekte olan çalışanlar, azalan çalışma saatlerinin geri kalanını dengelemek için işsizlik sigortası ödemesi

almaya hak kazanmaktadır. Serbest meslek sahipleri, bağımsız müteahhitler ve geçici işçiler gibi düzenli işsizlik tazminatı almaya hak kazanmayan ve COVID-19 nedeniyle çalışmaya devam edemeyen bireylere yardımcı olan Pandemi İşsizlik Yardımı (PUA) programı oluşturulmuştur. Çin, Covid-19’un ilk ortaya çıktığı ülke olmasına rağmen yayılımı kısa sürede kontrol altına almasıyla çalışma hayatına yönelik istihdamın artırılması için girişimciliği, start-up’ları ve platform ekonomisini teşvik eden, esnek istihdamı birden fazla kanal aracılığıyla destekleyen bir politika izlemiştir. İstihdamda dengenin sağlanabilmesi için göçmen işçilere yeni mesleki beceri eğitim programları uygulanmıştır. Toplamda 3,2 milyon şirket, 42,3 milyar CNY (5,98 milyar ABD Doları) tutarında işsizlik sigortası primi almıştır (ILO, 2021b).

Türkiye’de işverenlere ve KOBİ’lere yönelik alınan tedbirler (vergi indirimi, teşvik paketi) benzer nitelikte olup çalışanlara yönelik alınan tedbirler farklılaşmaktadır. Fransa, İtalya ve Çin’de kırılgan grupları kapsayan (gençler, kadınlar ve göçmen işçiler) istihdamı teşvik edici tedbirler uygulanmıştır. Ayrıca işçilere sağlanan gelir desteği, alınan net ücretin %70-%85’i tutarındadır. Türkiye’de verilen pandemi ödenek tutarları, bu ülkelerin oldukça altında kalmaktadır. Türkiye’de alınan tedbirler, işsizlik sigortası ödemeleri ya da işte tutma gibi mevcut istihdamı korumaya yönelik tedbirler alan Amerika ve İngiltere ile benzerlik göstermektedir.

“Türkiye’de Pandemi Döneminde Çalışma Hayatına Yönelik Alınan Tedbirler “ Başlıklı Makalenin Araştırma ve Etik Beyanı Bilgileri

	Bu çalışma “Araştırma ve Yayın Etiği” değerlerine uygun olarak hazırlanmıştır.
Bilgilendirme	Çalışma herhangi bir bildiri veya tez benzeri çalışmadan üretim değildir.
Yazar Çıkar Çatışması Beyanı	Çalışmada herhangi bir çıkar çatışması bulunmamaktadır.
Yazar Katkı Oranı Beyanı	Çalışmayı şahsım Bahar YOLVERMEZ olarak tek başıma hazırladığımı beyan ederim.
Teşekkür	Çalışmada teşekkür gerektiren bir durum bulunmamaktadır.
Etik Kurul Onay Belgesi	Çalışmada etik kurul onayı gerekmemektedir.
Ölçek İzni	Çalışmada ölçek izni gerekmemektedir.

Kaynakça

- Adigüzel, M. (2020). Covid-19 Pandemisinin Türkiye Ekonomisine Etkilerinin Makroekonomik Analizi. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Covid-19 Sosyal Bilimler Özel Sayısı (37), Bahar (Özel Ek), 191-221.
- Akın, L. (2020). Covid-19'un İş İlişkilerine Etkileri. *Çimento İşveren Dergisi*, 34(3), 16-71.
- Aydın, U. (2020). Covid-19 Pandemisi; İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Alanında Yarattığı Sorunlar ve Çözüm Önerileri. *Hukuk Fakültesi Dergisi*, 6(2), 181-214.
- Balcı, Y., Çetin, G. (2020). Covid-19 Pandemi Sürecinin Türkiye'de İstihdama Etkileri ve Kamu Açısından Alınması Gereken Tedbirler. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (Bahar Covid19-Özel Ek), 40-58.
- Baycık, G. (2013). Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Yeni Düzenlemeler. *Ankara Barosu Dergisi*, (3), 103-170.
- Baycık, G., Doğan, S., Dulay Yangın, D. ve Yay, O. (2021). Covid-19 Pandemisinde Uzaktan Çalışma: Tespit ve Öneriler. *Çalışma ve Toplum*, (3), 1683-1727.
- Bayrakçı, O. (2021). Pandemi Döneminde Kod 29* İle İşten Atılmak. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 19(2), 320-333.
- Bener Law Office. (2020). https://bener.com/tr/covid-19un-toplu-is-sozlesme-surecine-etkisinin-degerlendirilmesi/#_ftn1, Erişim tarihi: 30.11.2021
- Covid-19 Ekonomik İstikrar Kalkanı Paketi. (2020). https://www.mosb.org.tr/_uploads/2020040816303467.pdf, Erişim tarihi: 30.11.2021
- Çolak, A. (2020, Nisan 3). COVID-19 Salgını ve İş Hukuku Bakımından İşverenlere Yönelik Etkilerinin Değerlendirilmesi. <https://blog.lexpera.com.tr/covid-19-salgini-isverenlere-yonelik-etkilerinin-degerlendirilmesi/>, Erişim tarihi: 30.11.2021
- Dijital Mecralar Komisyonu Kurulması ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun. (2020, 28 Temmuz). Resmi Gazete, Sayı: 31199.
- DİSK-AR (Türkiye Devrimci Sendikaları Konfederasyonu Araştırma Merkezi). (2021). *İşsizlik ve İstihdamın Görünümü Ağustos 2021*. <http://arastirma.disk.org.tr/?p=7557>, Erişim tarihi: 30.08.2021
- Erdem, B. (2021, Nisan 15). Kısa Çalışma Ödeneği Hangi Hallerde Sona Erer/ Kesilir ?. <https://www.bariserdem.com/4033+kisa-calisma-odeneği-hangi-hallerde-sona-erer--kesilir-?-+yayın-detay.html>, Erişim tarihi: 30.11.2021
- Mylytkbayeva, A. (2017). *Kazak ve Türk İş Hukuku Çerçevesinde Tele Çalışmanın Düzenlenmesi*. (Yüksek Lisans Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.

- Işık, Ü. (2021, Temmuz 10). 30 Haziran 2021 tarihinden sonra çalışma hayatında neler değişti?. *Dünya Gazetesi*. <https://www.dunya.com/kose-yazisi/30-haziran-2021-tarihinden-sonra-calisma-hayatinda-neler-degisti/627590>, Erişim tarihi: 30.11.2021
- ILO (International Labour Organization).(2016). *Challenges and Opportunities of Teleworking for Workers and Employers in the ICTS and Financial Services Sectors*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/publication/wcms_531111.pdf, Erişim tarihi: 28.11.2021
- ILO. (2020a). https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-ankara/documents/publication/wcms_765422.pdf, Erişim tarihi: 26.11.2021
- ILO. (2020b). https://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_745658.pdf, Erişim tarihi: 29.11.2021
- ILO. (2021a). https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-ankara/documents/publication/wcms_817876.pdf, Erişim tarihi: 26.11.2021
- ILO. (2021b). <https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/regional-country/country-responses/lang--en/index.htm#CN>, Erişim tarihi: 01.03.2022
- IMF (International Monetary Fund). (2021). <https://www.imf.org/en/Publications/WEO/Issues/2021/10/12/world-economic-outlook-october-2021>, Erişim tarihi: 28.11.2021
- İş Kanunu. (2003, 22 Mayıs). Resmi Gazete, Sayı: 25134.
- İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği. (2004, 6 Nisan). Resmi Gazete, Sayı: 25425.
- İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu. (2012, 20 Haziran). Resmi Gazete, Sayı: 28339.
- İŞKUR (Türkiye İş Kurumu). <https://www.iskur.gov.tr/is-arayan/issizlik-sigortasi/issizlik-odeneği/>, Erişim tarihi: 30.11.2021
- İŞKUR. (2021a). *Aylık İstatistik Bültenleri*. <https://www.iskur.gov.tr/kurumsal-bilgi/istatistikler/>, Erişim tarihi: 15.01.2021
- İŞKUR. (2021b). *İşsizlik Sigortası Fonu Bülteni Aralık 2021*. <https://www.iskur.gov.tr/yayinlarimiz/issizlik-sigortasi-bulteni/>, Erişim tarihi: 15.01.2021
- OECD (Organisation for Economic Co-operation and Development. (2021). <https://data.oecd.org/unemp/unemployment-rate.htm#indicator-chart>, Erişim tarihi: 30.11.2021
- Omay, U. (2020). Covid-19 Salgını Sonrası Çalışma Hayatı: Güncel Sorunlar, Öngörüler ve Öneriler. *İstanbul University Press*, 53-170.
- Savran, F. (2021, Nisan 19). SGK’nın Kod 29 Değişiklikleri Neler Getirecek?. <http://iskanunu.com/icerik/sgknin-kod-29-degisiklikleri-neler->

getirecek/#:~:text=G%C3%B6r%C3%BCld%C3%BC%C4%9F%C3%BC%20%C3%BCze
re%20%E2%80%9C29%2D%20%C4%B0%C5%9Fveren%20taraf%C4%B1ndan,haller
ine%20ayr%C4%B1%20ayr%C4%B1%20kod%20getirilmi%C5%9Ftir, Erişim tarihi:
29.11.2021

Seçkin, N. (2020). COVID-19 Salgınının Ekonomik ve Sosyal Etkilerinin Azaltılması Hakkında Kanunun İş Hukukuna Yönelik Hükümlerinin Değerlendirilmesi. *İstanbul Medipol Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 7(1), 251-271.

Soyal, T. (2006). Tele Çalışma. *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Dergisi*, 9(1), 133-165.

Tokol, A. (2003). Tele Çalışma Geleceğin Çalışma Şekli Olabilir mi?. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 5(1), <http://www.isguc.org/?p=article&id=18&cilt=5&sayi=1&yil=2003>.

Tokol, A. (2021). Covid-19 Salgını Tele Çalışma İçin Bir Dönüm Noktası Mı?. *Karatahta/İş Yazıları Dergisi*, 19, 1-23.

Topgül, S. (2020). Covid-19 Salgını ile İş Hukukundaki Kısa Çalışma Uygulaması ve Kısa Çalışma Ödeneğine İlişkin Güncel Gelişmeler. *Karatahta/İş Yazıları Dergisi*, 17, 1-16.

T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı. *İşyerlerinde Covid-19 ile Mücadele*. <https://www.csgeb.gov.tr/covid19>, Erişim tarihi: 30.11.2021

T.C. Hakimler ve Savcılar Kurulu. (2020, 13 Mart). (Sayı: 87742275-010.07-0040-2020-94/16812).

TÜİK. (2021a). *İşgücü İstatistikleri, Ocak 2021*. <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Labour-Force-Statistics-January-2021-37486>, Erişim tarihi: 29.11.2021

TÜİK. (2021b). *İşgücü İstatistikleri, Mayıs, 2021*. <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=37489#:~:text=Yeni%20d%C3%BCzenleme%20il%20i%C5%9Fkin%20ayr%C4%B1nt%C4%B1l%C4%B1%20bilgiye%20meta%20veriden%20ula%C2%05%9F%C4%B1labilir.&text=T%C3%BCrkiye%20genelinde%2015%20ve%20daha,%13%2%20C2%20seviyesinde%20ger%C3%A7ekle%C5%9Fti>, Erişim tarihi: 29.11.2021

TÜİK. (2021c). *İşgücü İstatistikleri, Haziran, 2021*. <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=%C4%B0%C5%9Fg%C3%BCc%C3%BC-%20%C4%B0statistikleri-Haziran-2021-37482&dil=1>, Erişim tarihi: 29.11.2021

TÜİK. (2021d). *İşgücü İstatistikleri, III. Çeyrek: Temmuz - Eylül 2021*. <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Isgucu-Istatistikleri-III.-Ceyrek:-Temmuz---Eylul,-2021-37547>, Erişim tarihi: 29.11.2021

TÜİK. (2021e). <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Donemsel-Gayrisafi-Yurt-Ici-Hasila-III.-Ceyrek:-Temmuz---Eylul,-2021-37183>, Erişim tarihi: 30.11.2021

- TÜİK. (2021f). <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Gelir-ve-Yasam-Kosullari-Arastirmasi-2020-37404>, Erişim tarihi: 30.11.2021
- Yeni Koronavirüs (Covid-19) Salgınının Ekonomik ve Sosyal Hayata Etkilerinin Azaltılması Hakkında Kanun ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun. (2020, 17 Nisan). Resmi Gazete, Sayı: 31102.
- World Bank. (2020). <https://www.worldbank.org/en/who-we-are/news/coronavirus-covid19>, Erişim tarihi: 28.11.2021

Measures Taken for Working Life During the Pandemic Period in Turkey

Bahar YOLVERMEZ

Extended Abstract

The pandemic process has led to an economic crisis in countries, significantly increasing unemployment rates in the global context. Rising unemployment rates show significant differences in terms of age, gender and employment areas. During the pandemic period in Turkey, employment losses were experienced mostly in vulnerable groups in the labor market and in sectors where face-to-face interaction is intense. The pandemic has made vulnerable groups of labor markets even more fragile. The most vulnerable groups of the pandemic are youth (15-24 years old), women, and especially young women. Accommodation and catering services, other services (beauty center, textile washing, etc.), construction, wholesale and retail trade are the sectors most affected by the pandemic, but the most vulnerable sector is the accommodation sector.

The Covid-19 pandemic can be characterized as a transformative period, as it causes significant changes in working life as well as its frustrating effect. In this study, the pandemic period has been discussed with both its fragility and modifier effects. In the study, it is aimed to reveal the dependence and causes of the decrease in working hours, employment losses, and the fragility of the sectors, together with the changes in working life, whether the measures taken are sufficient or not. With the flexible, atypical, and remote working styles brought by the pandemic period to working life, the period also called a break from normal life or a pause period has been tried to be overcome. New working styles caused new problems in working life and required new regulations. With the new regulations made in the field of both labor law and social security, both employees and employers have been tried not to be victimized. In this context, two main research problems were created:

- 1) How and in what way have the effects of the pandemic period been on working life?
- 2) Have the measures taken for working life been sufficient for both employees and employers?

In order to answer the research problems, quantitative research method was used by making comparative data analysis within the scope of ILO (International Labor Organization), TÜİK (Turkish Statistical Institute) and İŞKUR (Turkish Employment Agency) 2020 - 2021. The study is important in terms of revealing whether the measures taken for the working life during the pandemic period in Turkey are sufficient, and understanding the reasons for the high unemployment rates and employment losses in this process.

During the pandemic, women experienced more job losses than men. However, informal workers lost more employment than formal workers. During the pandemic period, working hours decreased during the periods when the measures were applied strictly and intensely. The reduction in working hours was most experienced in the accommodation and food sectors, which are the fragile sectors of the pandemic. The group that experienced the most reduction in working hours during the pandemic period is domestic workers. Istanbul and Antalya, where the most fragile sectors of the pandemic are most concentrated, are the regions where the decrease in working hours is seen the most. A large number of employees were laid off in the period up to the ban on dismissal during the pandemic period. Employers also applied for compensatory work, code 29, and unpaid leave methods to reduce their costs. Unemployment allowance and cash wage support have been applied to prevent the unemployed and those on unpaid leave from suffering grievances. For the risk of employers not being able to pay their employees' wages, the conditions for benefiting from the short-time working allowance have been eased to compensate for the wage losses of the employees. During the pandemic period, the short-time working allowance received the most share from the unemployment fund from the pandemic allowances.

Measures taken for working life have been used effectively for both employees and employers. In this process, debt postponements, loan opportunities, and project supports were applied to reduce the costs of employers. It is seen that employer incentive and support payments paid from the unemployment fund are also quite high. The measures taken by employers regarding working life are sufficient and protective. In the economic crisis created by the pandemic period, employees faced a great risk of unemployment. The majority of those who were unemployed could not benefit from this benefit due to the strictness of the conditions for benefiting from unemployment benefits. Unemployment allowance expenses included in the unemployment fund are less than incentive and support payments given to employers. Since cash wage support is well below the poverty line and does not have a ratio concerning wages, it is not an adequate allowance for employees to make a living. The short-time working allowance has been the most benefited by the employees during the pandemic period. With the easing of the benefit conditions, the number of people injured from the short-time working allowance increased approximately 34 times in April 2020. While the short-time working allowance is more reasonable and protective than the cash wage support, its rate increases compared to the normal wage. The most effective allowance for working life during the pandemic period is the short-time working allowance. During the pandemic period, measures for working life have been adequately implemented for employers. The measures taken for the employees

were implemented effectively to prevent the unemployment crisis. However, pandemic appropriations need to be made more suitable for the conditions of the economic crisis. With the new normalization, the majority of the employees have returned to their normal working order, and some of them continue to work in flexible and atypical working styles that have become more effective with the pandemic period. It is being discussed whether working life will return to its old order after the pandemic.