

COVID-19 VE İSTİHDAM PİYASASINDAKİ DÖNÜŞÜM

Çiğdem GÜNEŞ

*İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İktisat Ana Bilim Dalı Doktora Öğrencisi,
cigdemgunes0@gmail.com
0000-0001-9787-2400*

Geliş Tarihi/Received:

08.03.2025

Kabul Tarihi/Accepted:

30.05.2025

e-Yayın/e-Printed:

30.05.2025

ÖZET

Son dönemde küresel ekonomiyi ve iş gücü piyasalarını büyük ölçüde olumsuz etkileyen koronavirüs salgını, sağlık sorunlarının beraberinde ekonomik faaliyetleri de biçimlendirmesi nedeniyle önemli bir tehdit unsuru olmaya başlamıştır. COVID-19'un her konuda yaşanan kökten bir değişiklik sinyali taşıdığı ifade edilerek bu yeni durum “yeni normal” olarak adlandırılmaktadır. Özel sektörden kamu sektörüne hizmet sunumu dijital platformlara taşınmıştır. COVID-19 salgının etkisi göz önünde bulundurulduğunda, ekonomik faaliyetleri sürdürmek için dijitalleşme birçok farklı alternatif barındırmaktadır. Bu kapsamda bu çalışma, COVID-19 salgınının bir gelişmekte olan ülke olarak Türkiye iş gücü piyasasındaki yansımalarını “işsizlik”, “iş gücüne katılım”, “istihdam”, “sosyal koruma” ve “uzaktan çalışma” gibi parametreler üzerinden analiz etmektedir. Çalışma, pandeminin küresel ölçekteki kısa ve uzun vadeli ekonomik etkilerine dair muhtemel yansımaları, Türkiye için açıklanan veriler doğrultusunda değerlendirilerek sektörler üzerinden tartışmayı hedeflemektedir. Analiz sırasında TÜİK (Türkiye İstatistik Kurumu) verilerinden yararlanılmıştır. Bu veri seti, Covid-19 sonrası Türk iş gücü piyasalarını analiz etmek için genel bir değerlendirme çerçevesi sunmaktadır. **Anahtar Kelimeler:** COVID-19, İstihdam, İşgücü

COVID-19 and TRANSFORMATION in the EMPLOYMENT MARKET

ABSTRACT

The coronavirus pandemic, which has recently negatively affected the global economy and labor markets to a great extent, has become a significant threat factor due to the fact that it has shaped economic activities along with health problems. It is stated that COVID-19 carries a radical change signal in every aspect and this new situation is called the “new normal”. Service delivery from the private sector to the public sector has been transferred to digital platforms. Considering the impact of the COVID-19 pandemic, digitalization offers many different alternatives to continue economic activities. In this context, this study analyzes the reflections of the COVID-19 pandemic on the Turkish labor market as a developing country, based on parameters such as “unemployment”, “labor force participation”, “employment”, “social protection” and “remote working”. The study aims to evaluate the possible reflections of the pandemic on the short- and long-term economic effects on a global scale in line with the data announced for Turkey and discuss them through sectors. TÜİK (Turkish Statistical Institute) data were used during the analysis. This data set provides a general evaluation framework for analyzing Turkish labor markets after COVID-19.

Keywords: COVID-19, Employment, Workforce

GİRİŞ

Etimolojik olarak Yunanca "pandemos" kelimesinden türemiş olan "pandemi" küresel salgın anlamına gelmekte olup daha küçük bir alana sınırlama ve dünyadaki tüm insanları ve halkı ilgilendiren bir kavram anlamına gelebilecek salgından farklıdır. Bu nedenle, pandemi, küresel sağlık acil durumunun en üst seviyesi olarak tanımlanır ve dünyanın birden fazla bölgesini etkilemektedir (OECD,2020). İnsanlık tarihinden çeşitli pandemiler nedeni ile başta toplum sağlığı ve ekonomiyi derinden etkilemiş ve etkilenmeye devam etmektedir (WHO, 2024). Benzer şekilde yakın tarihte yaşanmış olan COVID-19 pandemisi hayatın pek çok alanında kritik etkilere neden olmuştur(Koç, 2021a).

COVID-19'un ilk tespiti Aralık 2019'da Wuhan'da, Huanan Deniz Ürünleri Pazarı ile bağlantılı olarak yapılmıştır. İlk vakaların Çin'den Asya, Avrupa ve Kuzey Amerika'nın diğer bölgelerine yayılmasıyla pandemi küresel bir kriz haline gelmiştir. Dünya Sağlık Örgütü (WHO) 30 Ocak 2020 tarihinde COVID-19'u uluslararası acil durum ilan etmiş ve 11 Mart 2020 tarihinde pandemi durumu ilan etmiştir (WHO, 2020). Bu ilan, küresel sağlık otoritelerinin pandemiyle mücadelede uluslararası işbirliğini artırmasını ve acil durum önlemleri almasını sağlamıştır.

Dünya Sağlık Örgütü'nün (WHO) son verilerine göre, COVID-19 nedeniyle dünya genelinde teyit edilen toplam vaka sayısı yaklaşık 770 milyon, can kaybı ise 6,9 milyon civarındadır. Bu rakamlar 25 Ekim 2024 tarihli güncel verilere dayanmaktadır. COVID-19 ve diğer pandemiler toplum sağlığını ve ekonomiyi derinden etkilemiş ve etkilemeye devam etmektedir (WHO, 2024).

COVID-19'un SOSYO-EKONOMİK ETKİLERİ

Covid-19 pandemisi başlangıçta bir sağlık krizi olarak ortaya çıkmış ilereyen dönemlerde ise hızla ekonomik bir felakete dönüşerek dünya genelinde üretim süreçlerini, girişimci davranışlarını ve iş gücü piyasalarını büyük ölçüde etkilemiştir. Bu değişimlere bağlı olarak pandemi sürecinde dijitalleşme ve uzaktan çalışma modelleri öne çıkmıştır. Birçok şirket, faaliyetlerini sürdürebilmek adına dijital dönüşümlerini hızlandırmış ve uzaktan çalışma sistemlerine geçiş yapmıştır. Çalışanlar açısından bu durum, iş-yaşam dengesi, esneklik ve verimlilik gibi kavramların yeniden değerlendirilmesine yol açmıştır (Brynjolfsson vd., 2020). Ancak uzaktan çalışmanın avantajlarının yanı sıra, iş güvencesi ve kariyer gelişimi gibi konularda belirsizliklerin arttığı, işsizlik oranlarının yükseldiği ve gelir adaletsizliğinin derinleştiği de görülmüştür (Canton, 2021).

COVID-19 nedeniyle sosyal yaşamda da önemli değişiklikler meydana gelmiştir. COVID-19 salgının hızla yayılarak pandemiye dönüşmesi nedeni ile dünya genelinde uzaktan eğitime ani ve zorunlu bir geçiş olmuştur (Koç, 2021b). Sosyal izolasyon önlemleri ve sosyal etkileşimlerin sanal platformlara kaydırılması, dijitalleşmenin hızlanmasına ve çevrimiçi hizmetlerin artmasına neden olmuştur (Chou ve diğerleri, 2020). Ayrıca, pandemi süreci mental sağlık sorunlarının artmasına da yol açmıştır; kaygı, stres ve depresyon gibi ruhsal sağlık problemleri yaygınlaşmıştır (Paltiel ve diğerleri, 2021).

Pandemilerin ekonomik ve sosyal etkileri geniş kapsamlıdır ve bu etkilerin topluma ve hanehalkına olan yükü büyük ölçüde değişebilir. Bununla birlikte salgının yaşandığı dönemde önemlidir. Diğer bir ifade ile pandemiler ülkeleri, ülkeler içinde bölgeleri, kişileri: kişiler özelinde yaş gruplarını ve kadın-erkekleri eşit bir şekilde etkileyemeyebilir (Bloom ve diğ,2018).

Covid-19 gibi büyük çapta yaşanan pandemilerde iki temel sebepten ötürü meydana gelen etkiler tüm ekonomilerde ve geniş bölgelerde hissedilmektedir. İlki, ya enfeksiyonun kendisi yaygın bir hale gelmiştir ya da sermaye ve işgücü piyasalarındaki entegrasyonun boyutu ile birlikte ekonomik şok sınırların ötesine geçmiştir (Jorda,2020). Covid-19 özelinde pandeminin çok kısa bir sürede yaygın hale gelmesi ve yaşadığımız yüzyılda entegrasyonun boyutunun yüksek olması bizi iki etkiyle de yüzleştirmektedir.

Uzaktan çalışma ve otomasyon gibi dönüşümler, pandeminin uzun vadeli ekonomik etkilerini hafifletmeye yönelik önemli stratejiler arasında yer almaktadır. Hükümetlerin aldığı ekonomik ve sosyal önlemler, iş gücü piyasasının yeniden yapılanmasında kritik bir rol oynarken, gelecekte iş gücü politikalarının ve sosyal güvenlik mekanizmalarının bu yeni dinamiklere uyum sağlaması gerekecektir. Pandemi sonrası dönemde, ülkelerin ekonomik toparlanma süreçleri farklı hızlarda ilerlerken, iş gücü piyasalarının esneklik kazanması ve dijital dönüşüm süreçlerine uyum sağlaması büyük önem taşımaktadır.

Covid-19'un Ekonomik Etkileri

Covid-19 pandemisinin yayılma hızının yüksek olması ve aşılamanın yavaş olması enflasyonun artmasına ve diğer geçim kaynaklarının bozulmasına neden olmuştur. Salgının dünyanın her yerine yayılmasının yanı sıra sadece gelişmiş ve gelişmekte olan ülkeleri değil aynı zamanda gelişmiş kapitalist ülkeleri de ciddi anlamda etkilemesi bu krizi diğer krizlerden ayrı bir noktaya taşımıştır. Nitekim dünyanın en büyük ekonomileri içerisinde yer alan Amerika, Çin, Japonya, Almanya, İngiltere, Fransa ve İtalya dünya arz ve talebinin %60'ını, dünya üretiminin %65'ini, dünya imalat ihracatının %41'ini oluşturmaktadır (Baldwin ve Mauro, 2020). Buda yaşanan krizin etkilerini daha da ciddi boyutlara taşımıştır.

Tablo 1. Ekonomilerin Gelişmişlik Düzeyine Göre Ekonomik Büyüme Oranları

	2019	2020	2021	2022	2023
Dünya	2.8	-3.0	6.0	3.2	2.7
Gelişmiş Ekonomiler	1.7	-4.4	5.2	2.4	1.1
Gelişmekte Olan Ekonomiler	3.6	-1.9	6.6	3.7	3.7
Gelişmemiş Ekonomiler	3.5	-2.2	6.8	3.6	3.6

Kaynak: IMF, World Economic Outlook, 2022

Covid-19 dolayısı ile dünya ekonomisinde yaşanan değişim, büyüme verilerine bakıldığında, 2019 yılında %2.8'lik olarak gerçekleşen büyüme, 2020 yılına gelindiğinde Covid'in ve alınan önlemlerin etkisi ile %-3.0'lik bir negatif büyüme yaşanmıştır. Daha sonrasında aşı çalışmalarının sonuç vermesi ve kontrollü olarak tedbirlerin kaldırılması ile 2021 yılında %6,0'lık bir pozitif bir büyüme yaşanmıştır. 2022 için %3,2, 2023 için ise 2.7 büyüme beklenmektedir. Gelişmişlik düzeylerine göre ayırım yapılan ülkelerde, en fazla daralmanın %-4.4 ile Gelişmiş ekonomilerde yaşanmıştır.

Tablo 2. Bazı Gelişmiş Ülkeler ve Türkiye'de Ekonomik Büyüme Oranları

	2019	2020	2021	2022	2023
Amerika	2.3	-3.4	5.7	1.6	1.0
Almanya	1.1	-4.6	2.6	1.5	-0.3
Fransa	1.8	-8.0	6.8	2.5	0.7
İtalya	0.3	-8.9	6.7	3.2	-0.2
İspanya	2.1	-10.8	5.1	4.3	1.2
Japonya	0.0	-4.6	1.7	1.6	1.6

Çin	6.0	2.3	8.1	3.2	4.4
Türkiye	0.8	1.7	8.9	3.2	

Kaynak : IMF, World Economic Outlook : 2021 ve 2022

Tablo 2'ye baktığımızda, 2020 yılı itibarıyla en fazla daralmanın yaşandığı ülke % -10.8 ile İspanya olmuş, Çin ise aynı dönem için % 2.3 büyümeye göstermiştir. Ülkelerin genelinde ise Covid'in etkisinden dolayı ciddi daralma yaşanmıştır. 2021 yılına gelindiğinde ise aşı çalışmalarının sonuç vermesi ve alınan önlemlerin gevşemesinin etkisi ile ülkeler de büyümeye rakamları toparlanmış ve en çok büyümeye performansı gösteren ülke Türkiye, arkasından ise Çin olmuştur.

Pandemi'nin ilk olarak Çin'de çıkmasına rağmen, pandemi ile mücadele noktasında diğer ülkelere göre daha iyi bir mücadele verdiği ve pandeminin etkilerinin en fazla hissedildiği 2020 yılında pozitif büyümeye gösterdiği görülmektedir. Trump yönetimindeki Amerika ise, Covid-19 mücadelesinde birçok sorun yaşamış ve 2020 yılı için %-3.4 büyümeye rakamı ile kapatmıştır (Keyman ve diğ.,2022).

Ülke ekonomilerinde meydana gelen daralmalardan ve ortaya koyulan sokağa çıkma yasaklarından dolayı işsizlik oranlarında ciddi bir artış meydana gelmiştir. Uygulanan politikalar neticesinde ve alınan önlemlerle birlikte, 2020 yılının ikinci çeyreğinde, 2019'un 4. Çeyreğine göre, %17,3 oranında çalışma saatlerinde düşüş gözlemlenmiştir (ILO,2020:1).

Tablo 3. Gelişmekte Olan Ülkelerde ve Türkiye'de İşsizlik Oranları (%)

	2019	2020	2021	2022
Kanada	5,7	9,6	7,7	5,6
Fransa	8,4	7,9	8,1	8,2
Almanya	3,1	3,8	3,6	3,5
İtalya	10	9,3	10,3	11,6
Japonya	2,3	2,7	2,7	2,3
İngiltere	2,8	4,5	4,9	5
ABD	3,6	8,1	5,4	3,5
Çin	3,6	4,2	3,8	3,7
Rusya	4,8	4,6	5,6	5,2
Türkiye	13,7	13,1	12,1	10,9

Kaynak : (IMF (b),2021).

İşsizlik oranı gelişmekte olan ülkeler için en fazla Kanada ve ABD 'de bulunmaktadır. Covid'in çıktığı ilk yer olan Çin'de ise işsizlik oranında ciddi bir artış gözlenmemiştir. Türkiye de ise Covid-19 önceki dönem içinde işsizlik yüksek seyretmekte ve Covid sürecinde de devam etmektedir.

COVID-19'un Sektörel Etkileri

Covid-19'dan en çok etkilenen sektörlerin başında tarım gelmektedir. Pandemi gibi bir süreçte hem gıda arzı hem gıda talebi hem de gıda güvencesi noktasında ciddi bir öneme sahip olmuştur. Dünya genelinde tarım sektöründe 1 milyardan fazla insan geçimini sağlarken, İstihdamın da %60,4'ünü oluşturmaktadır. Bununla birlikte tarım sektöründe çalışan işçilerin dörtte biri aşırı yoksulluk içinde yaşamaktadır. Burada pandemi etkili tedarik zincirindeki bozulmalar, sınır ötesi ve yurtiçi hareket sınırlamaları gıda tedarikinde bozulmalara yol açmıştır. Nitekim hareket kısıtlamaları çiftçilerin pazarlara erişimini engellemiş ve birçok ülkede çiftçiler ürünlerini yerel pazarlarda, restoranlarda, barlar gibi eğlence kuruluşlarında satamamışlardır. Pandemi ayrıca emek-yoğun ekim üretiminde ciddi

sıkıntılara neden olmuştur. Örneğin Avrupa'nın tarım sektörü, yüzlerce mevsimlik işçinin hasat döneminde sınırların kapanması nedeniyle işgücü kıtlığı ile karşı karşıya kalmıştır. Örneğin Avrupa'nın tarım üreticisi ülkelerinden İtalya'da, çiftçileri temsil eden Coldiretti kuruluşuna göre, ülkede üretilen tarımsal ürünün dörtte birinden fazlası yaklaşık 370.000 mevsimlik göçmen işçi tarafından gerçekleştirilmektedir. Bu noktada Avrupa ülkelerinden Almanya mevcut işçi kıtlığını önlemek için, doğrudan uçuşlar yürütmek ve sığınmacılar için geçici çalışma izinleri olmak üzere bir dizi önlemi hayata sokmuştur. Tarım sektörü içinde de en çok etkilenenler: geçici ücretli işçiler, topraksız çiftçiler, küçük ölçekli tüccarlar, ticaret hadleri gıda tahıllarına karşı gerileyen emtia üreticileri olmuştur (Canton, 2020).

Diğer darbe alan sektörlerden bir diğeri ise turizm sektörü, tarım, el sanatları ve yiyecek içecek tedariki dahil olmak üzere ilgili sektörlerde istihdam üzerinde ciddi çarpan etkisi vardır. Dünya çapında 144 milyon işçiye istihdam sağlayan konaklama ve yemek hizmetleri alt sektörü ekonomik olarak ciddi bir darbe almıştır. Bu sektörlerde çalışan işçilerin %50'den fazlası kadınlardan oluşmaktadır ve işgücünün çoğunluğu Covid-19'dan orantısız bir şekilde etkilenen KOBİ lerde istihdam edilmektedir. Seyahat kısıtlamaları, uçuş iptalleri ve turizm işletmelerinin kapatılması gibi önlemler ani bir etki yaratmış iç ve dış turizm hizmetlerinin arzını ve talebini önemli ölçüde azaltmıştır. Turizm sektöründe istihdam biçimleri vardiyalı, gece çalışması, mevsimlik, geçici veya yarı zamanlı istihdam, taşeronluk ve diğer standart dışı istihdam biçimleri daha sık görülür ve bu durum sektörü daha kırılgan hale getirir. Avrupa Komisyonu ortak bir AB müdahalesi koordine ederek, turizm sektörü de dahil olmak üzere kilit sektörleri desteklemek ve pandeminin sosyo-ekonomik etkilerini azaltmak için 37 Milyar Euro'luk Koronavirüs Müdahale paketi açıklamıştır. Bunun yanı sıra Avrupa ülkelerinin birçoğu, ulaşım ve turizm sektörlerine destek sağlayacak paketler açıklamış ki bu paketlerin çoğu, işçiler için ücret sübvansiyonu, krediye erişim kolaylığı, sosyal güvenlik katkı payları için sürenin uzatımı şeklinde gerçekleşmiştir. Bazı ülkeler ise, pandemiden ciddi etkilenen şirketleri kamulaştırmıştır. Bunlardan bazıları: İtalya ulusal havayolu şirketi olan Alitalia'yı tam olarak kamulaştırdı. Birleşik krallık demiryollarını kısmen kamulaştırılmıştır (Canton,2020).

COVID-19 bu durumu ile yoksulluğu farklı kesimler ve kişiler için derinleştirmiştir. Birçok orta sınıf için, daha önce eriştikleri sosyo-ekonomik yaşam standardına erişim noktasında bozulma yaşanması beklenmektedir. Mutlak yoksulluk olarak ifade edilen durumda olan insanların ise, işsizlik miktarı ve tam zamanlı iş bulmada yaşanacak olan zorluk nedeniyle birçok insan yoksulluk sınırının altına düşmesi ve aşırı yoksulluk düzeyinde yaşayan, temiz gıda, temiz su, sağlık, barınma, eğitim ve bilgi kıtlığı yaşayan insanların ise, en az etkilenen yoksullar olacağı beklenmektedir (Buheji ve diğ, 2020:215). Covid-19 dolayısı ile 2020 yılında, Dünyada 40 ile 60 milyon kişinin aşırı yoksulluğa maruz kalacağı beklenmektedir (Mahler ve diğ.,2020).

Pandeminin gelir dağılımını nasıl etkilediği ile ilgili olarak, pandeminin neden olduğu belirsiz dönemde insan davranışlarında meydana gelen değişim nedeniyle insanlar daha fazla tasarruf etme eğilimine girebilirler ve bu üretim krizinin ortaya çıkması ile birlikte, tüketimin azalmasına yol açarak, zenginlerin elinde olan sermaye getirilerini doğrudan etkileyebilir. Dolayısıyla böyle bir durum gelir dağılımındaki farkın daralmasına yol açabilir (Sayed ve Peng,2020). Ama bu bütün Pandemiler için geçerli değildir. Örneğin Kara Veba'da gerçekleşen yüksek ölüm oranları emek arzında bir azalmaya sebep olmuş ve bu da yüksek ücret ile sonuçlanmıştır. Ama bu pandemi'nin yaşandığı bütün bölgeler için de geçerli olmamıştır (Alfani ve Murphy,2017). Ancak Covid-19'da yaşanan Ölüm oranları, ücretlere aynı etkiyi yapmamıştır.

COVID-19'un Çalışma Hayatına Etkileri

COVID-19 pandemisinin küresel ekonomiye etkileri, şirketlerin kriz yönetim stratejilerini yeniden gözden geçirmelerini zorunlu kılmıştır. Hem büyük hem de küçük ölçekli işletmeler, değişen koşullara hızla adapte olmak adına iş süreçlerinde köklü değişikliklere gitmiştir. Uzaktan çalışma modeli, organizasyonların dijital dönüşümünü hızlandırmış, ancak aynı zamanda yeni yönetsel ve operasyonel zorlukları da beraberinde getirmiştir. Özellikle çalışanların uzaktan çalışma becerilerine sahip olmaması, işletmelerin verimlilik hedeflerine ulaşmasını zorlaştırmıştır. Geleneksel ofis ortamında edinilen becerilerin uzaktan çalışmaya tam olarak uyum sağlamaması, şirketlerin iş süreçlerini yeniden tasarlamalarını gerektirmiştir (Chen, 2021; Vyas ve Butakhieo, 2021).

Bu dönüşüm sürecinde, organizasyonlar esnek insan kaynakları politikaları geliştirerek çalışanlarının yeni çalışma düzenine uyum sağlamalarını desteklemeye çalışmıştır. Ancak, kısa vadeli çözümler uzun vadeli sürdürülebilirliği garanti etmemektedir. Pandemi sonrası dönemde, şirketlerin sadece esnek çalışma politikalarına değil, aynı zamanda çalışanlarının psikolojik iyi oluşunu destekleyen önlemlere de odaklanmaları gerekmektedir. Çalışanların evden çalışma sürecinde karşılaştıkları stres faktörleriyle başa çıkabilmeleri için şirketlerin destek mekanizmaları geliştirmesi kritik bir önem taşımaktadır. Ayrıca, iş-yaşam dengesinin korunması için kurumsal politikaların, çalışanların bireysel ihtiyaçlarını göz önünde bulunduracak şekilde yapılandırılması gerekmektedir (Chen, 2021).

Uzaktan çalışma uygulamaları, bilgi ve iletişim teknolojilerine (BİT) erişimin yaygın olduğu ülkelerde daha etkin bir şekilde uygulanmaktadır. BİT altyapısı güçlü olan ekonomilerde çalışanlar, işlerini dijital araçlar aracılığıyla sürdürebilmekte ve uzaktan çalışma daha yaygın bir hal almaktadır. Ancak, iş gücünün büyük ölçüde geleneksel sektörlerde istihdam edildiği ve teknolojik altyapının sınırlı olduğu ülkelerde, uzaktan çalışma oranlarının düşük kaldığı gözlemlenmektedir. Bu bağlamda, gelişmiş ülkelerde uzaktan çalışmaya uygun işlerin oranının daha yüksek olduğu belirlenmiştir (Hatayama ve diğerleri,2020). Diğer yandan, gelişmekte olan ülkelerde serbest meslek sahiplerinin fazlalığı ve müşteri ile doğrudan etkileşim gerektiren işlerin yoğunluğu nedeniyle uzaktan çalışmanın daha sınırlı olduğu belirtilmektedir (Gottlieb ve diğerleri,2020).

Uzaktan çalışmanın işverenler için çeşitli faydaları bulunmaktadır. Bunlardan en önemlisi maliyetlerin azalmasıdır. İşverenler, gayrimenkul giderlerini minimize ederek büyük ölçüde tasarruf sağlamakta, aynı zamanda ofis mobilyaları, ofis malzemeleri, su ve kahve gibi yan giderlerden de kurtulmaktadır (Özcan, 2018). Uzaktan çalışma, işletmelere operasyonel giderleri düşürme imkânı sunarak uzun vadede finansal verimlilik sağlamaktadır. Araştırmalar, uzaktan çalışma modelinin çalışanların işten ayrılma oranlarını azaltabileceğini, iş tatminini ve verimliliği artırabileceğini ortaya koymaktadır (Collins ve Moschler, 2008; Delanoeije ve Verbruggen, 2020). Çalışma ortamının kişiselleştirilmesi, ergonomik düzenlemeler ve uygun ekipman gibi faktörlerin çalışanların üretkenliğini doğrudan etkilediği gösterilmiştir (Moretti ve diğerleri,2020). Bu doğrultuda, çalışanların fiziksel ve psikolojik ihtiyaçlarını karşılayan bir uzaktan çalışma düzeni, iş performansı açısından kritik bir unsur olarak değerlendirilmektedir.

Bununla birlikte uzaktan çalışma iş süreçlerinde kriz anlarında organize olma konusunda zorluk yaratabilmektedir (Özcan, 2018). Geleneksel ofis ortamından farklı olarak, iş süreçlerinin takibi ve yönetimi uzaktan çalışma modelinde daha fazla planlama gerektirebilmektedir. Ayrıca, işverenlerin bilgi gizliliğini sağlamak amacıyla ek güvenlik önlemleri ve dijital sistemler geliştirmesi gerekmekte olup, bu durum ek maliyetlere neden olmaktadır (Özcan, 2018).

Uzaktan çalışmanın çalışanlar açısından da bazı olumsuz yönleri de bulunmaktadır. Bunlardan biri, sosyal etkileşim eksikliği nedeniyle yalnızlık hissinin artmasıdır. Bu durum, özellikle COVID-19 pandemisi sürecinde yaygın olarak gözlemlenmiştir (Buffer, 2020). Ayrıca, evden çalışma modeli, çalışanların yaşam alanlarının bir bölümünü iş alanına dönüştürmesini gerektirdiğinden, evdeki konfor alanının daralmasına yol açabilmektedir. Bunun yanı sıra, uzaktan çalışmak, teknik altyapı ve donanım gereksinimlerini karşılamayı zorunlu hale getirmekte ve çalışanlara ek maliyetler yükleyebilmektedir (Brown, 2020).

Uzaktan çalışma, iş ve yaşam dengesini sağlamada önemli zorluklar barındırır; özellikle çevresel faktörleri ve dikkat dağıtıcı unsurları kontrol etmek bu süreçte kritik bir meseledir. Çalışma sürekliliğini koruyabilmek için işe başlama ve bitiş saatlerini planlamak büyük önem taşır. Daha yüksek verimlilik elde edebilmek ve kişisel/familial meselelere zaman ayırabilmek için iş ile özel yaşam arasındaki sınırları net bir şekilde belirlemek gerekmektedir (Chen,2021).

Geleneksel ofis ortamlarının aksine, uzaktan çalışma modeli, çalışanların dijital becerilerini geliştirmesini zorunlu kılmaktadır. Sanal iletişim araçlarının etkin kullanımı, veri güvenliği ve dijital ortamda iş birliği gibi konular, çalışanların adapte olması gereken temel unsurlar arasında yer almaktadır. Özellikle plansız sanal toplantılar ve beklenmedik iş talepleri, çalışanların iş organizasyonlarını daha esnek hale getirmelerini gerektirmektedir. Ancak, bu sürecin yönetimi, bireyler için çeşitli zorlukları da beraberinde getirmektedir. Evden çalışma, çalışanların fiziksel olarak meslektaşlarıyla etkileşimde bulunma imkânını kısıtladığı için, iş süreçlerindeki koordinasyonu ve hızlı problem çözme yeteneğini de doğrudan etkilemektedir (Chen, 2021; Vyas ve Butakhieo, 2021).

Uzaktan çalışma ile ilgili COVID-19 bağlantılı temel tartışma, uzaktan çalışmanın işyerinin dışında bir mekân olarak tanımlanmasına rağmen, pandemi ile birlikte yaşanan bu zorunlu çalışma biçiminin insanları kafe ve restaurant gibi çalışılabilecek alanların yokluğu ile birlikte insanları sadece evde çalışmaya zorlaması olmuştur. Dolayısı ile pandemi sürecinde gerçekleşen uzaktan çalışma yöntemi alınan önlemler ve hastalık riski nedeniyle evden çalışma yöntemi olarak kendini gerçekleştirmiştir.

Yapılan bir diğer araştırmaya göre, uzaktan çalışma 1997-2017 yılları arasında, işgücünün geri kalan kısmından 10 kat daha hızlı büyüyerek %115’lik bir artış yakalamış ve uzaktan çalışan çoğu kişinin ortalama gelirinin uzaktan çalışmayanlara göre daha yüksek olduğu ortaya konulmuştur (Global Workplace Analytics ve Flexjobs, 2017).

Kriz zamanları, kaynaklar sınırlı olduğundan ve insanlar korku içinde yaşadığından, genellikle eşitsizlikleri şiddetlendirir. Bu durum işsizliğe ve ekonomik kayıplara sebep olan Covid-19 dönemi içinde de gerçekleşmiştir. Alınan önlemler neticesinde uygulanmak zorunda kalınan “evden çalışma” uygulaması her sektör ve iş kolu için gerçekleşmemiştir ve bu durum birçok eşitsizliğe sebep olmuştur. Evden çalışmaya imkan veren işlerde çalışanlar kendilerini virüsten koruyabilirken, evden çalışmaya imkan vermeyen mesleklerde çalışanlar bunu gerçekleştirememiştir ve hatta birçoğu zor koşullarda çalışmak zorunda kalmıştır. Örneğin DİSK-AR tarafından yapılan raporlamalarda da DİSK üyesi işçiler arasında Covid-19 vaka oranı, Türkiye’deki toplam vaka oranının 3,2 katı olarak tespit edilmiştir. Bu araştırmalar Covid-19’un işçiler arasında genel nüfusa göre daha yüksek olduğunu ortaya koymuştur. İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği (İSİG) meclisinin raporuna göre, işçi ölümleri içinde en sık sebep yüzde 47 ile Covid-19 olmuştur (Disk/Genel-İş,2020).

Pandemi “frontline workers” kavramını da tartışılır bir hale getirmiştir. Bu çalışanlar pandemi döneminde en ihtiyaç duyulan çalışanlar olarak isimlendirilmiştir. Örneğin market çalışanları. Washington Post’ta yayınlanan bir makalede, virüse karşı yeterli ekipmanların sağlanamadığı market çalışanlarının, işe gitme ve virüse yakalanma endişesi, bazı çalışanların evde kalmasına veya işlerini bırakmasına sebep olmuştur (Bhattarai, 2020). Bu durum hangi mesleklerin daha önemli olduğu tartışmasını da gündeme getirmiştir. En başta sağlık çalışanları olmak üzere, kurye, kargo ve market çalışanları Covid sürecinde en fazla ihtiyaç duyduğumuz mesleklerden olmuştur.

Sonuç olarak, Covid-19 pandemisi ile uzaktan çalışma, zorunlu olarak benimsenmiş ve çalışma hayatında köklü değişimlere yol açmıştır. Bu modelin avantajları olduğu gibi, çalışanlar ve işverenler açısından bazı zorluklar da beraberinde getirdiği görülmektedir. Pandemi sonrası dönemde, hibrit çalışma modellerinin yaygınlaşması beklenmekte olup, iş dünyasının bu yeni düzene uyum sağlamak için uzun vadeli stratejiler geliştirmesi gerekmektedir

SONUÇ

COVID-19 pandemisi, Türkiye iş gücü piyasasında derin bir dönüşüm yaratmıştır. Bu dönüşüm, tarihsel salgınların etkileri, kapitalizmin evrimi ve teknolojik gelişmelerin bir araya gelmesiyle şekillenmiştir. Salgın öncesi dönemde Türkiye’de uzaktan çalışma oranı oldukça düşük, %1’ler seviyesindeydi. Bu durum, işin doğası, teknolojik altyapı ve kültürel faktörlerle ilişkilendirilebilir. Ancak pandemi, iş yapış şekillerinde ve çalışma modellerinde radikal değişikliklere yol açarak bu oranı önemli ölçüde artırmıştır.

Salgın hastalıklar, insanlık tarihi boyunca ekonomik ve sosyal değişimlerin önemli bir itici gücü olmuştur. 14. yüzyıldaki Kara Veba, Avrupa’da feodal sistemi zayıflatmış, 20. yüzyılın başındaki İspanyol Gribi ise küresel ekonomiyi olumsuz etkilemiştir. Bu salgınlar, işgücü yapısında, üretim ilişkilerinde ve toplumsal dengelerde köklü değişikliklere neden olmuştur. COVID-19 pandemisi de benzer bir etki yaratma potansiyeline sahiptir.

Kapitalizmin gelişimi ve yaygınlaşmasıyla birlikte, emek süreçleri de büyük bir dönüşüm geçirmiştir. Üretim araçlarına sahip olmayan işçiler, geçimlerini sağlayabilmek için emeklerini satmak zorunda kalmışlardır. Kapitalist sistem, kâr maksimizasyonu amacıyla sürekli yeni piyasalar, teknolojiler ve üretim yöntemleri arayışında olmuştur. Bu arayış, işçilerin çalışma koşullarını, iş güvencesini ve gelir düzeylerini etkileyen yeni çalışma biçimlerinin ortaya çıkmasına yol açmıştır.

Esnek çalışma biçimleri, işletmelerin değişen piyasa koşullarına uyum sağlamasını kolaylaştıran ve iş gücü maliyetlerini düşürmeyi hedefleyen uygulamalar olarak öne çıkmıştır. Kısmi süreli çalışma, vardiyalı çalışma, çağrı usulü çalışma, kayan çalışma, yoğunlaştırılmış iş haftası, iş paylaşımı, evde çalışma ve tele-çalışma gibi çeşitli esnek çalışma modelleri bulunmaktadır. Bu modeller, çalışanlara esneklik ve iş-yaşam dengesi sağlayabilirken, aynı zamanda iş güvencesinin azalması, gelir istikrarsızlığı ve çalışanlar üzerindeki baskının artması gibi olumsuz sonuçlar da doğurabilmektedir.

COVID-19 pandemisi, Türkiye'de uzaktan çalışmanın yaygınlaşmasını hızlandırmıştır. Birçok şirket, faaliyetlerini sürdürebilmek için evden çalışma modellerini benimsemiştir. Evden çalışmanın avantajları ve dezavantajları olduğu bilinmektedir. Çalışanlar açısından zaman ve maliyet tasarrufu, esneklik ve iş-yaşam dengesi gibi avantajlar sunarken, sosyal izolasyon, motivasyon kaybı ve sınırların bulanıklaşması gibi dezavantajları da beraberinde getirebilir. İşverenler açısından ise maliyetlerin azalması, verimlilik artışı ve yetenek havuzuna daha geniş erişim gibi avantajlar sunarken, iletişim sorunları, güvenlik riskleri ve performans takibinin zorlaşması gibi dezavantajlar da söz konusu olabilir.

Ancak, evden çalışma imkânı her meslek grubu için mümkün değildir. Düşük ücretli, vasıfsız işlerde çalışanlar ve temel iş kollarında çalışanlar, pandemi sürecinde işlerini kaybetme veya çalışma koşullarının kötüleşmesi riskiyle daha fazla karşı karşıya kalmıştır. Örneğin, pandemi sürecinde, sağlık çalışanları, market çalışanları, kargo şirketleri ve temizlik görevlileri gibi temel iş kollarında çalışanlar, virüse maruz kalma riskine rağmen çalışmalarına devam etmek zorunda kalmışlardır. Bu durum, toplumsal eşitsizliklerin daha da derinleşmesine yol açmıştır. Kadınlar, pandemi sürecinde iş kaybı ve gelir kaybıyla orantısız bir şekilde etkilenmişlerdir.

Pandemi, teknolojik değişimin hızını da artırmıştır. Otomasyon, yapay zeka ve dijitalleşme gibi teknolojiler, bazı meslekleri ortadan kaldırırken yenilerini yaratmaktadır. Bu durum, gelecekte iş gücünün yapısında ve niteliğinde önemli değişikliklere yol açacaktır.

Türkiye iş gücü piyasasının geleceği, pandemi sürecinde yaşanan değişimlerin nasıl yönetileceğine bağlı olacaktır. Esnek çalışma biçimlerinin yaygınlaşması, teknolojik değişimin hızlanması ve toplumsal eşitsizliklerin derinleşmesi gibi trendler, gelecekteki çalışma hayatını şekillendirecektir. Bu değişimlere uyum sağlamak ve olumsuz etkilerini azaltmak için hükümetlerin, işletmelerin ve bireylerin ortak çaba göstermesi gerekmektedir.

Evden çalışma imkanının yaygınlaşması, iş gücü piyasasında yeni fırsatlar ve zorluklar yaratmaktadır. Teknolojik değişim, iş gücünün yapısını ve niteliğini dönüştürmeye devam edecektir. Toplumsal eşitsizlikleri azaltmak ve adil bir çalışma ortamı oluşturmak için kapsayıcı politikalara ihtiyaç vardır.

Bu çalışma, COVID-19 pandemisinin Türkiye iş gücü piyasasına etkilerini çok boyutlu bir şekilde ele almaktadır. Esnek çalışma biçimlerinin düzenlenmesi, teknolojik değişime uyum sağlanması ve toplumsal eşitsizliklerin azaltılması, gelecekteki çalışma hayatının sürdürülebilirliği ve adil olması açısından kritik öneme sahiptir.

KAYNAKÇA

- Alfani, G., & Murphy, T. E. (2017). Plague and lethal epidemics in the pre-industrial world. *the Journal of economic History*, 77(1), 314-343.
- Baldwin, R., & Di Mauro, B. W. (2020). Economics in the time of COVID-19: A new eBook. *Vox CEPR Policy Portal*, 2(3), 105-109.
- Bloom, D. E., Cadarette, D., & Sevilla, J. P. (2018). New and resurgent infectious diseases can have far-reaching economic repercussions.
- Brown, T., & Lee, H. (2020). "Effective Work Allocation and Team Coordination." *Journal of Organizational Behavior*, 14(3), 93-106.

- Brynjolfsson, E., Horton, J. J., Ozimek, A., Rock, D., Sharma, G., & TuYe, H. Y. (2020). COVID-19 and remote work: An early look at US data (No. w27344). National Bureau of Economic Research.
- Buheji, M., & Buheji, A. (2020). Planning competency in the new Normal—employability competency in post-COVID-19 pandemic. *International Journal of Human Resource Studies*, 10(2), 237-251.
- Canton, H. (2021). International labour organization—ILO. In *The Europa directory of international organizations 2021* (pp. 333-338). Routledge.
- Chen, Z. (2021). Influence of working from home during the COVID-19 crisis and HR practitioner response. *Frontiers in psychology*, 12, 710517.
- Chou, W. Y. S., Gaysynsky, A., & Vanderpool, R. C. (2021). The COVID-19 Misinfodemic: moving beyond fact-checking. *Health Education & Behavior*, 48(1), 9-13.
- Collins, J. H., & Moschler, J. (2008). The life cycle of innovations. *Defense AR Journal*, 15(1), 75-85.
- Delanoeije, J., & Verbruggen, M. (2020). Between-person and within-person effects of telework: a quasi-field experiment. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 29(6), 795-808.
- Disk/Genel-İş. (2020). Salgın Sınıfsal Eşitsizliği Artırıyor : Tek Yol Örgütlenmek. <https://www.genel-is.org.tr/salgın-sinifsal-esitsizligi-arttiriyor-tek-yol-orgutlenmek,2,43986>
- Global Workplace Analytics.(2021). The Business Case For Remote Work” for employers, employees, The Environment and Society. <https://globalworkplaceanalytics.com/downloads/the-business-case-for-remote-work-for-employers-employees-the-environment-and-society-2021>
- Gottlieb, A., Stein, G., Ruppin, E., & Sharan, R. (2011). PREDICT: a method for inferring novel drug indications with application to personalized medicine. *Molecular Systems Biology*, 7(1), 496.
- IMF (2022). World Economics Outlook Countering the Cost-of-Living Crisis. <https://www.imf.org/en/Publications/WEO/Issues/2022/10/11/world-economic-outlook-october-2022>,
- Jordà, Ò., Singh, S. R., & Taylor, A. M. (2020). The long economic hangover of pandemics. *Finance and Development*, 57(7).
- Kalleberg, A. L. (2020). Labor market uncertainties and youth labor force experiences: Lessons learned. *The Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 688(1), 258-270.
- Koç, E. S. (2021a). Nasıl bir uzaktan eğitim? 1 yılın sonunda yapılan çalışmaların değerlendirilmesi. *International Anatolia Academic Online Journal Social Sciences Journal*, 7(2), 13-26.
- Koç, E. S. (2021b). İlkokul öğretim programlarının COVID-19 sonrası yaygınlaşan uzaktan eğitime uygunluğunun incelenmesi. *International Anatolia Academic Online Journal Social Sciences Journal*, 7(1), 24-36.
- Mahler, D. G., Lakner, C., Aguilar, R. A. C., & Wu, H. (2020). Updated estimates of the impact of COVID-19 on global poverty. Internet]. World Bank.
- Paltiel, A. D., Schwartz, J. L., Zheng, A., & Walensky, R. P. (2021). Clinical Outcomes Of A COVID-19 Vaccine: Implementation Over Efficacy: Study examines how definitions and thresholds of vaccine efficacy, coupled with different levels of implementation effectiveness and background epidemic severity, translate into outcomes. *Health Affairs*, 40(1), 42-52.
- OECD. (2020). "COVID-19 and Employment in the Tourism Sector." Organisation for Economic Co-operation and Development. <https://www.oecd.org>

- Özcan, D. (2018). Uzaktan çalışmanın Türkiye'deki çalışma hayatı üzerindeki etkisinin incelenmesine yönelik nitel bir araştırma.
- Sayed, A., & Peng, B. (2020). The income inequality curve in the last 100 years: What happened to the Inverted-U?. *Research in Economics*, 74(1), 63-72.
- Vyas, L., & Butakhieo, N. (2021). The impact of working from home during COVID-19 on work and life domains: an exploratory study on Hong Kong. *Policy design and practice*, 4(1), 59-76.
- Vyas, L., & Butakhieo, N. (2021). The impact of working from home during COVID-19 on work and life domains: an exploratory study on Hong Kong. *Policy design and practice*, 4(1), 59-76.
- WHO. (2024). <https://data.who.int/dashboards/covid19/deaths?m49=001&n=c>