

# COVID-19 SALGINI SONRASI ÇALIŞMA HAYATI: GÜNCEL SORUNLAR, ÖNGÖRÜLER VE ÖNERİLER

Umut OMAV

## Öz

COVID-19 virüsünün yol açtığı salgının etkileri her geçen gün daha fazla hissedilmekte, bu nedenle de dünyanın önemli değişimlerin arifesinde olduğu genel olarak kabul edilen bir görüş haline gelmektedir. Çalışma hayatının da bu kadar büyük ve kapsamlı bir dönüşüm sürecinden etkilenmemesi düşünülemez. Çalışma hayatının mevcut durumu incelendiğinde hâlihazırda çok çeşitli sorunların bulunduğu ve bunun yanı sıra geçici iş ilişkilerinin ve güvencesizliğin ön plana çıkmaya başladığı önemli bir dönüşüm sürecinin yaşanmakta olduğu görülmektedir. Bu nedenle salgın sonrası döneme ilişkin öngörülerin, salgın öncesi dönemde başlayan dönüşüm çerçevesinde ele alınması bir gereklilik haline gelmektedir. Bunun sonucunda salgının çalışma hayatı açısından bir katalizör etkisi göstermesiyle birlikte mevcut dönüşüm sürecinin hızlanarak ancak rota değişikliği yapmadan devam edebileceği ya da salgının olumlu ya da olumsuz sonuçlar çerçevesinde büyük değişimlere neden olabileceği ileri sürülebilir. Dolayısıyla salgının çalışma hayatı üzerindeki etkisinin ne olacağını belirleyecek temel unsurların dönüşüm sürecinin hızı ve kapsamı ile devletlerin bu sürece ilişkin alacakları tedbirlerin içeriği olduğu söylenebilir.

**Anahtar Kelimeler:** COVID-19, çalışma hayatı, yeni çalışma biçimleri, güvencesiz çalışma

## Giriş

Korona virüsünden (COVID-19) kaynaklanan ve 2020 yılının başından itibaren dünya geneline yayılarak etkisini göstermekte olan salgının henüz ne zaman tamamen kontrol altına alınabileceği şu an için bilinmemektedir.

Yakın dönemde Sars ve Ebola gibi başka salgın tehlikeleri ile karşılaşmış olmasına rağmen bu salgınlar dünya geneline yayılmamış ve etkileri Batı Dünyası dışındaki çeşitli bölgelerle sınırlı kalmıştır. COVID-19 ise küresel bir nitelik kazanmış olup başta Batı Dünyasını yoğun bir biçimde etkilemektedir. Salgının küresel bir nitelik kazanması öncelikle ekonomik ve toplumsal açıdan birçok alanda çeşitli sorunlara neden olmakta ve bu nedenle salgının önemli dönüşümlere neden olacağı beklentisi artmaktadır. Bu yönüyle salgın çalışma hayatını da etkilemekte ve buna bağlı olarak çalışma hayatında önemli dönüşümler yaşanacağı sıklıkla dile getirilmektedir.

### **Çalışma Hayatının Mevcut Durumu**

Salgın etkisini göstermeye başladığı sırada çalışma hayatını konu alan ve inceleyen literatürde uzunca bir süreden beri geleneksel ve standart olarak kabul edilen çalışma biçimlerinin sona ermekte olduğuna ilişkin yoğun tartışmalar bulunduğu görülmektedir. “Bildığımız çalışmanın sonunun” ya da genel anlamda “çalışmanın sonunun” geldiğine ilişkin bu tartışmaları belirtmek bu bölümde ele alınan konunun anlaşılması açısından özellikle önem taşımaktadır.

Daha önce de ifade edildiği gibi salgının önemli bir özelliği bütün dünyayı çeşitli yönlerden etkilemekte olmasıdır. Bu nedenle Zizek (2020) salgını konu alan son kitabında, Martin Luther King’in ünlü sözüne gönderme yaparak “artık hepimiz aynı gemideyiz” demektedir (p. 12). Zizek’in bu atfı salgının dünya için etkisinin ve kapsamının nasıl ele alınmakta olduğunu göstermesi açısından önemlidir.

Zizek’in (2020, p. 14) salgına ilişkin analizinde göze çarpan önemli bir nokta, salgının temel anlamda yeni bir şey getirmediğine ilişkin görüşüdür. Buna göre salgından derin anlamlar çıkartılmaması gerekmektedir çünkü 1) Küreselleşme, 2) Kapitalist Piyasa ve 3) Zenginlerin geçiciliği olmak üzere “olağan şüpheliler” varlıklarını sürdürmektedir.

Çalışma hayatında son yıllarda yaşanan dönüşümler ve tartışılan konu başlıkları dikkate alındığında Zizek’in gönderme yaptığı olağan şüphelilerin çalışma hayatını da uzunca bir süreden beri etkilemekte olan olağan şüpheliler olarak nitelendirilmeleri mümkün görünmektedir.

Gerçekten de, son dönemde “prekarya” ve “prekarizasyon”, “serbest çalışma”, “bağımsız çalışma”, “evden çalışma” gibi bir dizi kavramın ve standart dışı çalışma biçiminin incelendiği ve özellikle standart dışı olarak kabul edilen yeni çalışma biçimlerinin ön plana alındığı ve insanların bu yeni çalışma biçimlerine yönlendirilmekte olduğu söylenebilir. Örneğin A.B.D.’de 2000’li yıllardan itibaren “bağımsız çalışma” ve “serbest çalışma” gibi çalışma biçimlerini öneren ve bu çalışma biçimlerini yaygınlaştırma amacı olan çok sayıda kitabın yayınlanmakta olduğu görülmektedir. Bu kitaplarda “özgürlük” hissine vurgu yapılmakta, serbest çalışmanın kişinin kendisini “harika” hissetmesini sağladığı ileri sürülmektedir (Omay, 2017, s. 252-253).

Serbest işgörenlik, bağımsız çalışma ve serbest çalışma olarak çok çeşitli başlıklar altında kavramlaştırılan standart dışı çalışma biçimleri 1980’li yıllarda A.B.D.’de hızlıca yaygınlaşmaya başlamıştır. Bunun nedeni birçok şirketin o dönemde iflas etmelerinin, birleşmelerinin ya da hızlıca küçülmelerinin bir sonucu olarak işgücü piyasasında yüksek vasıflı ve yüksek ücretli çalışanlar yerine daha genç ve aynı zamanda düşük ücretli çalışanları tercih etmeye başlamış olmalarıdır (Monroe, 2002, p. 7; McGovern & Russell, 2001, p. 4-5). Sonraki dönemlerde ise “yığın çalışma” ve “insan bulutu” gibi yeni standart dışı çalışma biçimleri ve kavramları ile birlikte bu çalışma biçimlerinin kısa işler ekonomisi (gig economy) çerçevesinde dünya genelinde yaygınlaşmaya başladığı görülmektedir. Bütün bu standart dışı çalışma biçimlerinin çalışma hayatında neden olduğu ortak sorun güvencesiz çalışmadır (Omay, 2017, s. 240-252).

Kısacası, salgının etkisini göstermekte olduğu dönemde çalışma hayatının ve çalışma ilişkilerinin bir dönüşüm süreci içerisinde bulunduğu ve bu dönüşümün bütün dünyada etkisini göstermekte olduğu söylenebilir. Diğer bir ifade ile salgın çalışma hayatındaki mevcut bir dönüşüm süreci devam ederken etkisini göstermeye başlamıştır.

Bu nedenle, salgın öncesi dönemde özellikle az gelişmiş ya da gelişmekte olan ekonomilerde yaygın sorunlar olarak görülen “sosyal damping”, “kayıt dışı çalışma” ve bunlara bağlı olarak ortaya çıkan güvencesizlik sorununun bu yeni çalışma biçimleri ile birlikte gelişmiş ekonomiler açısından da söz konusu olmaya başladığı söylenebilir (Omay, 2017, s. 92).

Güvencesiz çalışmanın yaygın bir sorun haline gelmeye başlaması ve özellikle gelişmiş ekonomilerdeki çalışanların bu sorundan etkilenmekte olması Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından son dönemde salgına ilişkin olarak yayınlanan çeşitli raporlarda da kendisini göstermektedir. ILO uzmanlarından Berg (2020) salgın nedeniyle çalışma hayatında ortaya çıkacak sorunlara ilişkin alınacak önlemlerin öncelikle sayıları hızlıca artmakta olan güvencesiz çalışanları kapsamaya yönelik olması gerektiğini ifade etmektedir.

ILO (2016, p. 1-2) tarafından giderek yaygın bir sorun haline gelmekte olduğu belirtilen güvencesiz çalışma en basit anlamıyla standart çalışma biçimleri dışında kalan çalışma biçimleri ile ilişkilendirilmektedir. Standart çalışma olarak nitelendirilen çalışma biçimleri yasalar tarafından belirlenmiş bir dizi kural ile düzenlenmektedir. Yine standart çalışma olarak kabul edilen çalışma türleri tam ve belirsiz süreli, çalışanın işverene bağımlılığının esas alındığı iki taraflı sözleşmelerden oluşmaktadır. Ancak bu sözleşme biçimlerinin yerine, bu özellikleri taşımayan yeni çalışma biçimlerinin ortaya çıkıp hızlıca standart çalışmanın yerine almakta ve yaygınlaşmakta olduğu görülmektedir.

ILO (2016, p. 8) bu yeni çalışma biçimlerini 1) Geçici istihdam, 2) Kısmi süreli (part-time) ve çağrı üzerine çalışma, 3) Çok taraflı istihdam ilişkisi ve 4) Gizli istihdam/Bağımlı kendi hesabına çalışma (ya da “Bağımlı” bağımsız çalışma) başlıkları altında ele almaktadır. ILO’ya (2016) göre bu yeni çalışma biçimleri çalışanların standart çalışma biçimleri ile ilişkilendirilmiş birçok haktan ya da bu hakların tamamından çeşitli nedenlerle yararlanamama sorunuyla karşı karşıya gelmelerine neden olmaktadır. Yine ILO’ya (2016, p. 9) göre “Gizli istihdam/Bağımlı kendi hesabına çalışma (ya da “Bağımlı” bağımsız çalışma)” olarak nitelendirilen yeni çalışma biçimleri doğaları itibariyle hizmet ilişkisi olmakla birlikte yasal anlamda bir hizmet sözleşmesi olarak kabul edilmemekte, bu nedenle hizmet sözleşmelerinin çalışanlar açısından sağladığı haklardan hiç biri bu sözleşmelerle çalışanlar açısından söz konusu olmamaktadır. Kısacası bu çalışma biçimlerinin “maskelenmiş istihdam”, “sahte/yapay ya da yanlış sınıflandırılmış istihdam” olarak tanımlanması gerekmektedir.

Dolayısıyla ILO’nun çalışma yaşamında güvencesizlik sorununa özel bir önem verdiği ve bu durumu çalışma hayatındaki güncel sorunlar içerisinde öncelikli bir sorun olarak ele almakta olduğu söylenebilir.

Konu ile ilgili literatür incelendiğinde görünürde “bağımsız” ancak niteliği itibariyle bağımlı çalışma biçimlerine özellikle vurgu yapıldığı ve bu çalışma biçimlerinin varlığının iş hukuku kapsamında ele alınmaması nedeniyle önemli bir sorun olduğu yönünde eleştiriler bulunduğu görülmektedir (Muehlberger, 2007). Bu nedenle bu çalışma biçimleri bağımlı bir bağımsız çalışan tipi ortaya çıkartmakta ve çalışanlar açısından mağduriyet yaşanmasına neden olmaktadır (Omay, 2017, s. 248-249).

Avrupa Yaşam ve Çalışma Koşullarını İyileştirme Vakfı (EUROFOUND) (2015) soruna daha geniş bir boyuttan yaklaşmakta ve yeni çalışma biçimlerini, bazılarının çalışanlar açısından çeşitli yönlerden avantajlı bazılarının ise yine çeşitli yönlerden dezavantajlı olduğu

Çalışan paylaşımı, İş paylaşımı, Geçici yöneticilik, Ortak istihdam, Portföy istihdam, Yığın istihdam gibi farklı türler çerçevesinde sınıflandırmaktadır.

EUROFOUND (2015) tarafından özellikle dikkat çekilen ve çalışanlar açısından çok çeşitli sorunlara neden olduğu belirtilen yeni bir çalışma biçimi ise “sıfır saat sözleşmesi” olarak nitelendirilen bir sözleşme türüdür. Bu çalışma biçimi başta İngiltere olmak üzere birçok Avrupa ülkesinde görülmektedir. Bu yeni çalışma biçiminin en önemli özelliği, bu yeni çalışma biçiminin yasalar tarafından düzenlenmiş bulunan çağrı üzerine çalışma gibi görünüyorsa da uygulanması itibarıyla bu kuralların dışına çıkılmasını kolaylaştırması, dolayısıyla da çağrı üzerine çalışmanın sağladığı güvencelerin ortadan kalkmasına neden olmasıdır. Yapılan araştırmalar, sıfır saat sözleşmelerinin vasıf düzeyleri ne olursa olsun tipik da dâhil olmak üzere birçok sektörde uygulanmakta ve giderek yaygınlaşmakta olduğunu göstermektedir (EUROFOUND, 2015, p. 46-71). Örneğin İngiltere’de yapılan çeşitli araştırmalar 2017 yılı itibarıyla 900.000’den fazla çalışanın sıfır saat sözleşmesi ile çalıştığını göstermektedir. Ayrıca yine bu araştırmalara göre diğer sözleşme biçimleriyle çalışanlar için ortalama saatlik ücret 11.05 GBP iken, sıfır saat sözleşmesinde ortalama ücret 7.25 GBP olup, sağlık sektöründe 30.000’den fazla çalışan sıfır saat sözleşmesi ile çalıştırılmaktadır (Boyd, 2019).

Serbest çalışma ve bağımsız çalışma gibi yeni çalışma biçimlerinin yanı sıra 1980’li yıllarda “prekarya” ve “prekarizasyon” tartışmalarının da başladığı görülmektedir. Prekarya (Precariat) kavramı güvensiz çalışmayı ifade etmekte Güvensiz (Precarious) ve Proletarya (Proletariat) kelimelerinin birleşiminden oluşmaktadır. Kavramı ilk kullananlar geçici işçileri ve mevsimlik işlerde çalışanları içermek üzere 1980’li yıllarda Fransız Sosyologlar olmuştur. Daha sonra Alman Sosyologların, iş bulamadıkları için toplumla bütünleşme şansı kalmamış kişileri içermek üzere kavramın kullanımını genişlettikleri, Japonya’da ise aynı dönemde “serbest işçi” (Freeter: Free + Arbeiter) kavramının aynı anlama gelecek biçimde kullanıldığı görülmektedir (Standing, 2011, p. 9). Sonraki yıllarda ise prekarya kavramının dikkat çekmesini ve güncel bir tartışma konusu haline gelmesini sağlayan isim, bu sorunun artarak devam etmekte olduğunu savunan Standing olmuştur.

Standing prekarya kavramını II. Dünya Savaşı sonrası dönemde çalışanlara sağlanan istihdam güvencesi, iş güvencesi, gelir güvencesi, uygun çalışma koşulları gibi güvencelerin artık işlemez hale getirildiğini ve bu güvencelerden yararlanan çalışan sayısının hızla azalmakta olduğunu ifade etmek üzere kullanmaktadır. Kısacası “prekarya” olarak ifade edilen kavramın, serbest çalışma ve bağımsız çalışma gibi kavramlarla ilişkilendirilen yeni çalışma biçimlerine bir gönderme yaptığı söylenebilir. Bunun nedeni bu yeni çalışma

biçimlerinin güvencesizlik temelinde kurgulanmış olması ve prekaryanın da bu duruma işaret etmesidir (Omay, 2017, s. 235-238).

Standing'in prekarya analizinde başlangıç noktasını II. Dünya Savaşı olarak ele almasının sorunlu bir yaklaşım olduğu yönünde eleştiriler de bulunmaktadır (Breman, 2013). Standing'in bu tercihinin Sanayi Devrimi ile birlikte çalışmanın güvencesizlik üzerine temellendirilmiş doğasının anlaşılmasını engellediği ve buna bağlı olarak da “normal olan” ile “anormal olan” arasındaki ayırımın gözden kaçmasına neden olduğu ileri sürülebilir (Omay, 2017, s. 238-239).

Salgın öncesi dönemde çalışma hayatına ilişkin bir başka tartışma konusu da “fleksitarya” kavramı çerçevesinde kendisini göstermektedir. Bu kavram İngilizcedeki esneklik (flexibility) kelimesi ile yine Proletarya kelimesinin birleştirilmesiyle oluşturulmuş olup, esnek çalışma biçimlerine ve bu esnek çalışma biçimlerinin yaygınlaşmasına işaret etmektedir (Omay, 2017, s. 213).

Görüldüğü üzere salgın öncesi dönemde çalışma hayatında işlerin güvencesizliği, geçiciliği ve esnekliği meselesi temel tartışma konularını oluşturmaktadır. Benzer biçimde Rifkin (1995) tarafından da yine aynı dönemde çalışmanın ya da en azından bildiğimiz çalışmanın sonunun geldiğine işaret edilmiştir. Rifkin (1995, p. 193). tarafından verilen örneklerden biri oldukça dikkat çekicidir. Buna göre deneyimli bir finansal hizmetler sorumlusu işini kaybettikten sonra uzunca bir süre işsiz kalmış ve eşdeğer bir iş bulamadığı için çaresizlikten taksi şoförlüğü, satış elemanlığı ve kredi yöneticiliği olmak üzere üç farklı işi aynı anda yürütmek durumunda kalmıştır.

Rifkin tarafından işaret edilen bu durumun son dönemin güncel konuları yer alan 4. Sanayi Devrimi tartışmaları çerçevesinde yeniden ele alındığı görülmektedir. Örneğin 4. Sanayi Devriminin önde gelen isimleri arasında yer alan Schwab (2016, p. 49-50) geleneksel çalışma biçimlerinin sonuna geldiğini, çalışanların birçok farklı işlerden oluşan bir “işler portföyü”ne sahip olmalarının 4. Sanayi Devriminde artık bir zorunluluk olduğunu ileri sürmektedir.

Schwab'ın kurucusu olduğu Dünya Ekonomik Forumu (World Economic Forum) (2018) tarafından yayınlanan İşlerin Geleceği (The Future of Jobs Report 2018) raporunda ise 2018-2022 yılları arasında iş ve mesleklerde hızlıca bir dönüşüm yaşanacağı, bazı işlerin mevcut durumunu korurken, bazılarının gereksiz hale geleceği, bazılarının ise yükselişe geçeceği ileri sürülmekte ve işlerin geleceği ile ilgili çeşitli öngörülerde bulunmaktadır.

Dünya Ekonomik Forumunun (2018, p. 9) söz konusu raporuna göre mevcut durumunu koruması beklenen işler arasında çeşitli yöneticilik dalları, insan kaynakları uzmanlığı, risk

yönetim uzmanlığı, tedarik zinciri ve lojistik uzmanlığı, çeşitli mühendislik dalları, finans ve yatırım uzmanlığı yer alırken, yenilikçilik, büyük veri işleme, eğitim ve geliştirme, kültür, dijital pazarlama uzmanlığı ile ilgili iş ve mesleklerin yükselişe geçmesi beklenmektedir. Gerileme yaşanması beklenen alanlar arasında ise tele-pazarlama, bankalardaki gişe işlemleri, finansal analiz, posta hizmetleri, kasiyerlik, muhasebe ve denetim, montaj işleri, sekreterlik, veri girişi gibi faaliyetler bulunmaktadır.

Bütün bu yaklaşımlar açısından bu yeni çalışma biçimlerinin yeni gerçeklik olarak kabul edildiği görülmektedir. Bu nedenle yakın dönemde yapılan bazı çalışmalarda, bu yeni çalışma biçimlerinin iş-yaşam dengesi üzerindeki etkileri ele alınıp incelenmeye başlanmıştır. Örneğin Worley ve Gutierrez (2020) yeni ideal çalışanların iş ile yaşamın birbirleri içerisine geçen ve sınırları gün geçtikçe muğlaklaşmaya başlamış olan çalışma hayatında iş-yaşam dengesi sorununun üstesinden gelebilmiş olan bireyler olacağını ileri sürmektedirler.

### **Salgın Sonrası Dönemde Çalışma Hayatı**

Virüsün bulaşma özelliğinin yüksek olması çeşitli tedbirlerin alınmasına neden olmaktadır. Bu tedbirler arasında karantina ve sosyal izolasyon yaygın olarak tercih edilen öncelikli yöntemler olarak göze çarpmaktadır. Bunun sonucunda da teknolojinin elverdiği ölçüde eğitimin ve bazı işlerin evden yürütülmesi gerekliliği ortaya çıkmıştır.

Salgının ekonomi üzerindeki beklenen etkilerine ilişkin çok sayıda raporun yayınlandığı ve bu raporların yaşanan gelişmeler çerçevesinde sıklıkla güncellendiği de görülmektedir. Bu raporlarda genel anlamda karamsar bir bakış açısının hâkim olduğu ve salgın nedeniyle tarihin önemli bir kırılma noktasına tanıklık edildiği yönünde bir görüş birliğinin bulunduğu söylenebilir. Dolayısıyla salgın sürecinde ve sonrasında büyük bir dönüşüm yaşanacağına ilişkin genel bir beklenti bulunmaktadır.

Gerek ekonomi gerekse de toplumsal yapı ile olan ilişkisi göz önüne alındığında, çalışma hayatının da bu dönüşümden etkilenmesinin kaçınılmaz olduğu sonucuna rahatlıkla ulaşılabilir. Ne var ki, bu dönüşümün nasıl gerçekleşeceği, ne gibi sonuçların ve yeniliklerin ortaya çıkacağı sorusunu doğru olarak yanıtlamak şu an için mümkün değildir. Bu konuda yalnızca öngörülebilir bulunulabileceğini özellikle belirtmek gerekir.

Gerçekten de 20 Nisan 2020 günü vadeli petrol işlemlerinde yaşanan dalgalanma sonucunda piyasada fiyatın “-40 USD” seviyesi gibi inanılması güç bir seviyeye gerilemesi, piyasaların ne kadar kırılğan bir hale geldiğini ve büyük belirsizliklerin bulunduğunu göstermesi açısından önemlidir. Böyle bir ortamda diğer birçok konuda olduğu gibi, çalışma

hayatının nasıl etkileneceğine ve ne gibi değişimlerin yaşanacağına ilişkin görüşler yalnızca birer öngörü olarak nitelendirilebilir.

Salgının başladığı dönemde çalışma hayatının hâlihazırda bir dönüşüm içerisinde olduğu dikkate alındığında bazı soruları sormak kaçınılmazlaşmaktadır. Örneğin çalışma hayatında 1980'lerden beri yaşanmakta olan dönüşüm devam mı edecektir yoksa bu dönüşüm sona erip yeni bir dönüşüm mü başlayacaktır? Ya da bu dönüşümün yanı sıra şu anda öngörülemeyen yeni bazı durumlar mı söz konusu olacaktır?

Elbette bu ve benzeri sorular çoğaltılabilir. Bununla birlikte salgın sonrası dönemde çalışma hayatında gerçekleşmesi mümkün dönüşümlerin iki temel başlık altında ele alınıp incelenmesinin yeterli olabileceğini de belirtmek gerekir. Dolayısıyla,

- 1) Çalışma hayatı aynı kalır,
- 2) Çalışma hayatı dönüşüm geçirir, olmak üzere çalışma hayatının süreçten nasıl etkileneceğine ilişkin iki farklı öngörü (senaryo) önerilebilir.

### **1. Senaryo: Çalışma Hayatı Aynı Kalır**

Bu senaryoya göre, salgın öncesi dönemde çalışma hayatında devam etmekte olan dönüşüm, temel dayanakları olarak kabul edilebilecek güvencesizlik, geçicilik ve esneklik üzerinden, herhangi bir rota değişikliği yapmadan, salgının katalizör etkisi ile birlikte daha da hızlanarak devam edebilir. Dolayısıyla çalışma hayatındaki mevcut dönüşümün yalnızca hızlanarak devam edeceği öngörüsü birinci senaryonun dayandığı temel bakış açısını oluşturmaktadır.

Chen ve Sharone'nun (2020) sürece ilişkin analizlerine göre, yaşanacak iflas ve şirket birleşmeleri işveren sayısını azaltacak, prekarizasyon ve emek gücü yerine makine kullanımı artarak devam edecektir. Bunun sonucunda da 1929 Büyük Buhranı sonrası döneme benzeyen bir durum ortaya çıkacak, işsizlik büyük bir sorun haline gelecek ve böylelikle daha düşük maliyetli ve kendilerine verilecek her türlü işe muhtaç bir işgücüne olan talebin artmasıyla birlikte bu durum kalıcı hale gelecektir. Ayrıca hizmet sektöründe çalışanların dönüşümden en fazla etkilenecek grubu oluşturacakları da öngörülmektedir. Bunun nedeni salgın sürecinde işverenlerin işgücü maliyetlerini düşürmenin farklı yollarını keşfetmeleri ve sonraki süreçte de bunlardan vazgeçmek istemeyecek olmalarıdır.

Salgınla birlikte bazı işlerde evden çalışmaya belirgin bir yönelim olduğu, salgın öncesi dönemde daha çok yeni çalışma biçimleri için geçerli olan evden çalışmanın, salgın ile birlikte standart olarak nitelendirilen iş sözleşmeleri çerçevesinde çalışan kişiler tarafından da yürütülmeye



başlandığı görülmektedir. Ancak bunun önemli bir maliyet azaltıcı yöntem olduğunu fark eden işverenlerin bu yönde talepte bulunmaya başladıklarını da belirtmek gerekir.

Gerçekten de uzaktan çalışmanın ve evden çalışmanın kalıcı hale geleceğini, işlerin önemli bir kısmının evden ya da uzaktan yürütülmesinin mümkün olduğunu fark eden şirketlerin salgın sona erse bile işleri eskisi gibi işyerlerinde yürütme konusunda isteksiz olduklarını, mekân kullanımını gözden geçirmeye başladıklarını (White, 2020) bildiren haberler dikkat çekmektedir. Yine bazı şirket yöneticilerinin verdikleri demeçler de evden ve uzaktan çalışmanın kalıcı hale geleceğinin bir işareti olarak kabul edilebilir. Örneğin bir gayrimenkul danışmanlığı şirketi yöneticisi insanların yeniden ofislere doluşmak istemeyeceklerini, bir danışmanlık şirketi yöneticisi ise ofiste yapılan işlerin evden de yapılabildiğini gördüklerini, bu nedenle merkez ofisin yalnızca toplantı amaçlı kullanılacağını, buna bağlı olarak da kira sözleşmelerini yenilemekten vazgeçtiklerini, bir finans kurumunun yöneticisi de binlerce kişiyi bir binaya sokma anlayışının artık sona erdiğini söylemektedir (Haag, 2020). Bir uzman tarafından dönüm noktası olarak nitelendirilen bir başka örnekte ise dünyaca ünlü bir sosyal medya şirketi çalışanlarına isterlerse “ilelebet” evden çalışabileceklerini bildirdiği görülmektedir (BBC, 2020).

Kısacası evden ve uzaktan çalışmanın birçok iş için kalıcı hale gelmesi beklenmektedir. Ancak burada önemli olan nokta, evden ve uzaktan çalışmanın kalıcı hale geleceği standart iş sözleşmelerinin zaman içerisinde güvencesiz ve geçici nitelikli yeni çalışma biçimlerine dönüşüp dönüşmeyeceğidir.

Evden çalışmanın aslında yeni bir çalışma biçimi olmadığı, sanayi devrimi öncesinde de yaygın kullanım alanı bulunan eve iş vermenin (putting-out system) 21. Yüzyıldaki uygulandığı olduğu ileri sürülebilir. Gerçekten de Budd’a (2011, p. 6-7) göre bugün standart olarak kabul edilen çalışma biçimleri sanayi devrimi öncesi dönemde istisnai bir durumu ifade ederken, o dönemdeki standart çalışma aslında belirli bir üretim hedefine ulaşmanın amaçlandığı geçici işlerden oluşan eve iş verme sisteminden oluşmaktadır. ILO (2016, p. 51) da benzer bir duruma dikkat çekmekte ve geçici çalışmanın yeni bir durum olmadığını, bu çalışma biçiminin geçişinin Antik Yunan Medeniyetine kadar dayandırılabilceğini belirtmektedir.

Bu nedenle özellikle II. Dünya Savaşı sonrası dönemin özgün koşullarına bağlı olarak çeşitli yönlerden iyileştirilip güvenceli hale getirilen ve birçokları açısından “geleneksel” ya da “standart” sıfatları ile tanımlanmaya başlanan çalışma biçimlerinin aslında tarihsel bir “anomalı” olduğu, yaşanan gelişmelerin nitelik itibarıyla bir aslına dönüş olarak kabul edilmesi gerektiği ileri sürülebilir. Böylelikle Sanayi Devrimi öncesi dönemden başlayarak

geçicilik ve güvencesizlik üzerine temellendirilmiş olan çalışma biçimlerinin ve ilişkilerinin kısa süreli bir iyileşme dönemi sonrasında 1980'li yıllardan itibaren asli doğasına doğru bir dönüş yaşamakta olduğu söylenebilir (Omay, 2017, s. 238-239, 263).

Kıscacası içinde bulunduğumuz salgının çalışma hayatı üzerindeki etkisinin bu dönüşümü hızlandırma, diğer bir ifade ile bu dönüşümde katalizör görevi görmesi beklenebilir. Bu öngörünün gerçekleşmesi durumunda çalışma hayatında ortaya çıkacak sorunları da önceden kestirmek ve bunlara yönelik çeşitli tedbirler ve politikalar geliştirmek olasıdır.

## **2. Senaryo: Çalışma Hayatı Dönüşüm Geçirir**

Daha önce de belirtildiği üzere, salgınla ilgili görüşler karamsar bir tablo çerçevesinde büyük bir dönüşüm ve hatta tarihin bir kırılma noktası beklentisi üzerinde yoğunlaşmaktadır.

Salgının ne kadar süreceği henüz tam olarak belli olmadığı için, ne kadar güçlü bir dönüşüm geçirileceği de öngörülememektedir. Bununla birlikte gerçekten bir dönüşüm geçirilecekse mutlak bir biçimde bu dönüşümün kalıcı etkilerinin olacağını söylemek gerekir. Örneğin 1929 Büyük Buhranı sonrası dönemde “kitle tüketimi ekonomisi”ne geçiş çabaları sonucunda ilginin tüketime yönlendirilmiş olması etkisini halen sürdüren tüketim toplumunun ve tüketim kültürünün ortaya çıkmasına neden olmuştur (Omay, 2017, s. 137-138).

Salgın ile birlikte alınan tedbirlerin etkilerinin kalıcı mı yoksa geçici mi olacağı sorusunun yanıtı çalışma hayatının geleceği açısından özellikle büyük bir önem taşımaktadır. Tüketim toplumu olma özelliği taşımakta olan günümüz toplumunda özellikle tüketim alışkanlıklarındaki değişimin bu konudaki temel belirleyicilerden biri olması beklenebilir.

Salgının birkaç ay içerisinde sona ermesi durumunda tüketim alışkanlıklarında önemli derecede kalıcı bir değişim olması beklenmeyebilir. Diğer yandan salgının bir yıl ya da daha uzun sürmesi durumunda tüketim alışkanlıklarında kalıcı değişimler yaşanması beklenebilir. Dolayısıyla salgının süresi hangi sonuçların ve hangi kapsamda ortaya çıkacağını belirleyecektir. Bu nedenle çalışma hayatında yaşanacak değişikliklerle ilgili öngörülerde kısa, orta ve uzun vade dikkate alınmalıdır. Ayrıca daha önce de belirtildiği üzere, işverenlerin salgın döneminde farkına vardıkları maliyet düşürücü önlemleri sürdürme konusundaki kararları da bu noktada ayrıca büyük bir önem taşımaktadır.

Salgın sonrası dönemde çalışma hayatında yaşanabilecek dönüşümler biri iyimser (olumlu) diğeri de kötümser (olumsuz) olmak üzere iki farklı bakış açısını yansıtan başlıklar altında incelenebilir.

İyimser bir bakış açısıyla, her ne kadar salgın sonrasında yaşanacak dönüşümlerle ilgili karamsar yaklaşımların belirgin bir hâkimiyeti bulursa da, devletlerin salgının ekonomi ve çalışma hayatı üzerindeki olumsuz etkilerini gidermek ya da en azından hafifletmek amacıyla aldıkları tedbirler dikkate alındığında II. Dünya Savaşı sonrası dönemde olduğu gibi çalışma hayatı açısından olumlu bir dönem yaşanabileceği ve yaşanacak dönüşümün çalışanlar lehine olmak üzere bazı düzenlemeler ve iyileştirmeler içerebileceği ileri sürülebilir.

Gerçekten de Bretton-Woods anlaşmasının ve Keynesyen ekonomi politikalarının etkisinin yanı sıra o dönemde mevcut bulunan iki kutuplu dünya düzenine bağlı olarak ortaya çıkan “Soğuk Savaş” ile birlikte başta Batı Ülkeleri olmak üzere birçok ülkede benimsenen Sosyal Devlet ve Refah Devleti uygulamaları, çalışma hayatı açısından da olumlu sonuçlar doğurmuştur. Öyle ki, bugün “geleneksel” ve “standart” sıfatlarıyla tanımlanan çalışma biçimlerinin ve ilişkilerinin önemli bir bölümü o dönemde uygulanma ve yaygınlaşma fırsatı bulmuştur (Omay, 2017, s. 132-138).

Birçok devletin başta çalışanları kapsamak üzere tarihte eşi benzeri görülmemiş ölçüde önlem alma yönündeki çabaları (ILO, 2020a) ile peş peşe açıklanan ekonomik yardım paketlerinin yanı sıra örneğin Yeni Zelanda Başbakanı Ardern tarafından işletmelere ve işverenlere iç turizmin canlandırılması amacıyla haftada 4 günlük çalışma programını hayata geçirmeleri konusundaki tavsiyesi (Whiting, 2020) gibi politika önerileri dikkat çekicidir. Bütün bu uygulamaların salgın sonucunda ortaya çıkacak tahribatın üstesinden gelinebilmesi ve yeniden toparlanma amacıyla salgın sonrası dönemde de sürdürülmesi II. Dünya Savaşı sonrasına benzer bir dönemin yaşanmasına ve böylelikle çalışma hayatının da yapılacak çeşitli iyileştirme ve düzenlemelerle bu dönüşümden olumlu anlamda etkilenmesine neden olabilir.

Ancak II. Dünya Savaşı sonrası gerçekleşen olumlu ortamın geçici bir süre devam ettiği, düzenlemelerin kalıcı çözümler üretmediği, yalnızca sorunların ötelenmesine hizmet ettiği, bu nedenle de 1970’lerden itibaren Küreselleşme ve Neo-liberalizmin etkisiyle söz konusu düzenlemelerin ve çalışma hayatı açısından olumlu ortamın ortadan kalkmaya başladığı da unutulmamalıdır. Bu yönüyle II. Dünya Savaşı sonrasında bir “sahte cennet” dönemi yaşanmış olduğu da ileri sürülebilir (Omay, 2017, s. 238-239). Dolayısıyla alınacak tedbirlerin, sorunları ötelemek yerine uzun soluklu ve mümkünse kalıcı düzenlemeler içermesi önemlidir.

Konuya kötümser bir bakış açısıyla yaklaşıldığında ise salgın sonrası dönemde ortaya çıkacak dönüşümün çalışma hayatı üzerinde mevcut durumundan daha olumsuz sonuçlara

yol açmasının mümkün olduğu söylenebilir. Bu durum özellikle dönüşüm sürecinde salgının katalizör etkisinin beklenenden daha hızlı ve kapsamlı bir biçimde gerçekleşmesi ile birlikte söz konusu olacaktır. Eğer böylesi bir dönüşüm gerçekleşirse birçoğu şu anda öngörülemeyen başkaca sorunların da bu sürece etki etmesi ve olumsuz sonuçları artırması beklenebilir. Örneğin eğitimin ve iş hayatının bir kısmının dijital ortama taşınması, gerek bireyler, gerek işletmeler gerekse de toplumlar açısından bu imkâna sahip olanlar ile bu imkâna sahip olmayanlar arasındaki ayrışmaları ve eşitsizliği daha da artıracaktır (Pandey, 2020).

Şu anda salgının çalışma hayatında neden olduğu öncelikli sorun işsizliktir. Salgın öncesi dönemde de çalışma hayatının öncelikli sorunları arasında yer alan işsizlik sorununun salgının etkisi ile birlikte daha da şiddetlenmesi ve ürkütücü boyutlara ulaşması kaçınılmaz bir durum olarak kabul edilmektedir. Gerçekten de ILO (2020a, p. 1-2) bir raporunda mevcut durumu II. Dünya Savaşından beri karşılaşılan en ciddi kriz olarak tanımlamaktadır. Yine aynı raporda dünya işgücünün % 38'lik bölümünü oluşturan 1,25 milyar çalışanın doğrudan doğruya işsiz kalma riski altında olduğu ve süreçten en fazla etkilenen sektörler arasında konaklama, perakende, imalat ve yemek hizmetleri gibi önde gelen sektörlerin bulunduğu belirtilmektedir. ILO (2020b, p. 1) tarafından 29 Nisan 2020 tarihinde yayınlanan raporda ise son derece önemli bulgulara yer verilmektedir. Buna göre salgın öncesi dönem olarak kabul edilen 2019 yılının son çeyreği ile 2020 yılının ilk çeyreği karşılaştırıldığında 48 saatlik bir çalışma haftası esas alınarak yapılan tahminlere göre yaklaşık olarak 130 milyon tam zamanlı işe denk bir kayıp yaşanmış olduğu, 2020 yılının ikinci çeyreğinde ise bu sayının 305 milyon olarak gerçekleşmesinin beklendiği ifade edilmektedir. Ayrıca göreceli yoksulluk açısından da değerlendirildiğinde, özellikle kayıt dışı çalışanların salgının ilk ayında küresel düzeyde yaklaşık % 60 oranında gelir kaybı yaşadıkları tahmin edilmektedir. Dolayısıyla sorun yalnızca işsizlik ile sınırlı kalmamakta, özellikle kayıt dışı çalışanlar açısından ciddi anlamda gelir kayıpları da söz konusu olmaktadır. Kısacası ILO'nun (2020b) raporundan anlaşıldığı kadarıyla işsizliğin ve gelir kayıplarının artarak büyüme tehlikesi bulunmaktadır.

Gerek işsizliğin zincirleme bir biçimde ilerleyerek devasa boyutlara ulaşması gerekse de yine önemli ölçüde gelir kayıplarının yaşanması durumunda çalışma hayatının bir oldubitti ile dönüşmesi, mevcut birçok hakkın kalıcı bir biçimde yitirilmesine neden olabilir.

Çalışma hayatının salgından olumsuz olarak etkilenme süreci 1) sektörlerdeki ve bunlara bağlı işlerdeki dönüşüm ile 2) vasıf meselesi olmak üzere birbirleriyle ilişkili iki farklı kaynaktan beslenebilir.

Öncelikle dikkate alınması gereken unsur sektör bazındaki dönüşümlerdir. Mevcut durumda hangi işlerin değişmeden kalabileceği, hangi işlerde gerileme yaşanacağı ve hangi yeni işlerin ortaya çıkacağı konusunda bir belirsizlik yaşanmaktadır. Her ne kadar daha önce de belirtildiği üzere Dünya Ekonomik Forumunun (2018) bu konuda çeşitli öngörülleri bulunsa da, bu öngörülerin salgın öncesi dönemde yapıldığının göz önünde bulundurulması gerekmektedir.

İkinci olarak dikkat edilmesi gereken unsur ise vasıflarla ilişkilidir. Birçok sektör salgın nedeniyle tehdit altında bulunduğu ve salgın sonrası dönemde hangi sektörlerin nasıl bir dönüşüm yaşayacağı henüz öngörülemediği için bu sektörlerle ilişkin vasıf düzeylerinde de önemli bir belirsizlik yaşandığı ileri sürülebilir.

Kuşkusuz salgın sonrası dönemde bazı sektörler ön plana çıkacak ve toparlanma sürecinin itici güçleri arasında yer alacaktır. Bununla birlikte bazı sektörlerde ise kaçınılmaz olarak bir gerileme yaşanacaktır. Bu anlamda şu anda işgücü piyasasında bulunan işgücünün vasıf düzeyi salgın öncesi dönemin koşulları çerçevesinde olgunlaşmış bulunmaktadır. Dolayısıyla mevcut işgücünün yeni koşullara ne derecede uyum sağlayabileceği önemli bir soru işaretini oluşturmaktadır.

Diğer yandan salgın öncesi dönemde belirlenmiş olan vasıflı, yarı-vasıflı ve vasıfsız tanımlarının da salgın sonrası dönemde de aynı biçimde varlığını sürdürüp sürdüremeyeceği de belirsizdir. Öyle ki vasıfların yer değiştirme olasılığının bulunduğu da ileri sürülebilir.

İşgücü piyasası sonuçta bir piyasa olduğu için bu piyasada bir alıcı (talep) ve bir de satıcı (arz) bulunmakta olup, hangi niteliklere sahip olmanın vasıflı olma anlamına geleceğini belirleyen ise alıcı, diğer bir ifade ile müşteridir. Dolayısıyla vasfın ve bu vasfın düzeyini belirleyen kişi bağımsız çalışma söz konusu ise müşteri ya da hizmet talep eden, bağımlı çalışma söz konusu ise işverendir. Ancak sonuçta vasfın ne olduğunu ve düzeyini belirleyen emeğini sunan kişi değil karşı taraftır (Omay, 2017, s. 214-216).

Ne var ki, her şeyin neredeyse tamamen belirsiz olduğu bir ortamda, insanların dönüşüm sürecine ne kadar uyum sağlayabilecekleri de bir başka soru işaretini oluşturmaktadır. Gerçekten de 1980'li yıllardan itibaren ortaya çıkan ve 4. Sanayi Devrimi ile birlikte artan değişim baskısına uyum sağlamak konusunda bile çeşitli sorunlar yaşanırken, salgının ne gibi dönüşümleri beraberinde getireceğinin tam olarak öngörülemediği bir ortamda neye ve nasıl hazırlık yapılacağına da bilinmiyor olması başlı başına bir soruna işaret etmektedir.

Eğer dönüşüm, kötümser senaryoya uygun olarak beklenenden daha hızlı ve şiddetli bir biçimde gerçekleşirse, büyük bir olasılıkla bugün en vasıflı oldukları kabul edilenler de dâhil olmak üzere neredeyse çalışanların büyük bir çoğunluğu herhangi bir önlem alma ve hazırlık yapma fırsatı bulamadan bir anda vasıfsız hale gelebilir. Dolayısıyla salgın sonrası dönemde işgücünün büyük bir çoğunluğu için vasıfsızlık önemli bir sorun haline gelebilir. Salgın sonrası dönemin işgücü piyasasındaki niteliğe ve niceliğe bağlı talep sonucunda vasıfların yeniden belirlenmesi ve tanımlanması söz konusu olacaktır.

Ayrıca işgücü piyasası ile ilgili olarak gözden kaçırılmaması ve dikkat edilmesi gereken diğer bir nokta ise gerek teknolojinin gerekse de küreselleşmenin etkisiyle yeni çalışma biçimleri açısından küresel işgücü piyasaların ortaya çıkmış olmasıdır. Bunun sonucunda çalışanlar arasında küresel bir rekabetin söz konusu olması kaçınılmazlaşmaktadır. “Yığın çalışma” ve “insan bulutu” gibi kavramlarla tanımlanan çalışma biçimlerinin yaygın olarak içerildiği küresel işgücü piyasalarının kuralsızlığı ve ücret kırma yarışı da dâhil olmak üzere çetin rekabet koşulları çalışanlar aleyhine çok çeşitli sorunlara neden olmaktadır. Örneğin bu piyasalarda çalışanların asgari ücretin çok altında kazanç etmek durumunda kaldıkları görülmektedir (Omay, 2017, s. 243-244).

Diğer yandan, salgının katalizör etkisinin beklenenden hızlı ve etkili olması, “geleneksel” ve “standart” olarak nitelendirilen çalışma biçimlerinin ve ilişkilerinin tamamen ortadan kalkmasına neden olabilir. Böylelikle güvencesizlik, esneklik ve geçicilik temeline dayanan yeni çalışma biçimlerinin hızlı bir biçimde yaygınlaşması ve hatta çalışma hayatındaki yeni standart haline gelmeleri söz konusu olabilir. Dolayısıyla kötümser yaklaşım çalışma hayatındaki mevcut dönüşümün hızlıca tamamlanmasına da vurgu yapmaktadır. Böyle bir durum, yukarıda da belirtildiği gibi, vasıfların hızlıca ortadan kalkması ya da yeniden belirlenmesi ve işgücü piyasasında mevcut bulunan kişilerin bu hızlı dönüşüme uyum sağlayacak tedbirleri alma fırsatını bulamamaları yaygın bir vasıfsızlaşma sorununun ortaya çıkması ve daha önce vurgulanan “işler portföyü”ne sahip olma beklentisinin temel bir gerçeklik haline dönüşmesi sorununa yol açabilir. Bunun sonucunda da gerek işgücünün kendisi ve gerekse de işgücü piyasası açısından yapısal bir dönüşümün ortaya çıkması söz konusu olacaktır. Böyle bir durum ise Koronataria (Koronatariat: Corona + Proletariat) gibi birçok yeni kavramın ve sınıflandırmanın ortaya çıkmasına neden olabilir.

### **Salgın Sonrası Dönemde Çalışma Hayatına Yönelik Öneriler**

Salgın sonrası dönemde çalışma hayatına ilişkin yukarıda ileri sürülen iki senaryonun da ortak noktasını çalışma hayatında dönüşümün kaçınılmaz olduğu görüşü oluşturmaktadır.

Birinci senaryoda 1980’li yıllarda başlayan dönüşümün aynı rotada ancak hızlanarak devam edeceği düşüncesi, ikinci senaryoda mevcut dönüşümün olumlu ve olumsuz olmak üzere farklı boyutlar kazanabileceği ve mevcut dönüşümden farklı rotalara sapmanın söz konusu olabileceği düşüncesi esas alınmaktadır. Hangi senaryo gerçekleşirse gerçekleşsin sonuçta kaçınılmaz olarak görülen sonuç çalışma hayatında önemli değişiklikler olacağına ilişkindir.

Bu çerçevede alınması önerilen tedbirler 4 temel başlık altında incelenebilir:

1. “Hayat Boyu Öğrenme” anlayışının yaygınlaştırılması,
2. Kuşak farklılıklarının dikkate alınması,
3. Serbest Çalışma, Bağımsız Çalışma gibi yeni çalışma biçimlerine yönelik politikalar üretilmesi,
4. Yeni çalışma biçimlerinin neden olabileceği sorunlara yönelik düzenleyici ve koruyucu politikalar üretilmesi.

Salgın öncesi dönemde de uzunca bir süredir tartışmakta olan “Hayat Boyu Öğrenme” anlayışının salgın ile birlikte özellikle önem kazanması beklenebilir. Gerçekten de salgın öncesi dönemde mevcut iş ve mesleklerin yaşanan dönüşümler çerçevesinde “eskime” tehlikesinin bulunduğu, bu nedenle de çalışanların sürekli olarak bilgi ile becerilerini ve hatta kimliklerini yenilemeleri gerektiği sıklıkla dile getirilmekteydi (Omay, 2013). Dünya Ekonomik Forumunun (2018) öngörülerinin tamamen olmasa bile kısmen gerçekleşebileceği kabul edilse bile Hayat Boyu Öğrenme ihtiyacının kaçınılmaz olduğu görülmektedir. Aynı zamanda Schwab’ın (2016) da 4. Sanayi Devriminin bir sonucu olarak gördüğü “işler portföyü” de yine “Hayat Boyu Öğrenme” anlayışı ile ilişkilendirilebilir. Bunun sonucunda salgın öncesi dönemde de eleştirilmekte olan, belirli bir eğitimi tamamladıktan sonra ömür boyu o işi yapma anlayışının, salgın sonrası dönemde tamamen ortadan kalkacağı söylenebilir. Bu durumda çalışanların çalışma hayatları boyunca sürekli olarak bilgi ile becerilerini ve hatta kimliklerini yenilemeleri, yeni bilgi ve beceriler edinmeleri kaçınılmaz hale gelmektedir. Bu felsefenin ilköğretim düzeyinden başlanılarak bütün eğitim kademelerinde aktarılmasının yanı sıra geniş katılımı sağlanacak kapsamlı işbirlikleri ile meslek kazandırma kursları anlayışı sınırlarında kalmaksızın yaygınlaştırılması ve ulaşılabilir hale getirilmesi özellikle önemlidir.

İşgücü piyasasının mevcut koşulları içerisinde çok farklı kuşakların bir arada çalışmakta olduğu söylenebilir. Özellikle 2000’li yılların başından beri dikkat çekmekte olan kuşaklar meselesi, yaşanan dönüşüm açısından da önemli bir boyuta işaret etmektedir. Her dönemin

özgün koşullarının yetişmekte olan bireyler açısından farklı deneyimlere neden olması sonucunda (Delcampo vd., 2011, p. 5) farklı dünya görüşlerine sahip kuşakların ortaya çıktığı ileri sürülmektedir. Kuşakların sınıflandırılması ve sahip oldukları özellikler tartışmalı bir konu olsa da genel olarak kabul gören görüş her kuşağın bir diğerinden ayırt edici düzeyde farklı özellikleri bulunduğuudur (Omay, 2017, s. 107). Bu farklılıklarda özellikle “kuşak yönlendiricisi” olarak isimlendirilen belirli bir olay ya da kültürel bir olgu gibi özgün niteliklerin etkili olduğu düşünülmektedir (Johnson ve Johnson, 2010, p. 4). Dolayısıyla bu kuşakların çalışmaya ilişkin algıları da birbirlerinden farklılaşmaktadır. Örneğin, 1980-2000 yılları arasında doğanlar, her ne kadar tarih aralığı konusunda bu görüş birliği bulunmasa da, Y Kuşağı olarak tanımlanmakta ve bu sahip oldukları özellikler nedeniyle, önceki kuşaklarla karşılaştırıldıklarında yeni çalışma biçimlerine daha uygun oldukları ileri sürülmektedir (Omay, 2017, s. 109-111). Bu nedenle dönüşüm süreci ile birlikte yaygınlaşması beklenen yeni çalışma biçimlerine uyum sağlama konusunda önceki kuşakların çeşitli yönlerden desteklenmesi uyum sürecinin neden olacağı sorunların azaltılmasını sağlayacaktır.

1980’li yıllardan itibaren yaygınlaşmaya başlayan ve salgın sonrası dönemde çalışma hayatında önemli bir payı oluşturacağı öngörülen serbest çalışma, bağımsız çalışma gibi isimlerle anılan yeni çalışma biçimleri, doğaları gereği çalışanların belirli bir düzeyde girişimcilik bilgisine ve becerisine sahip olmalarını zorunlu kılmaktadır. Bu nedenle ilköğretimden başlayarak bu konuya yönelik eğitim programlarının uygulanması ve yine çeşitli işbirlikleri aracılığıyla bu programların bütün çalışanları içerecek biçimde yaygınlaştırılması gerekmektedir. Ayrıca mevcut bulunan destek programlarının da kapsamının geliştirilmesi ve desteklerden yararlanmanın kolaylaştırılması, sürecin sağlıklı işleyişinin sağlanması açısından önemlidir.

Yeni çalışma biçimlerinin dayandığı güvencesizlik, esneklik ve geçicilik özelliklerinin neden olabileceği sorunların giderilmesi ya da çalışanların bu sorunlardan en az düzeyde etkilenmeleri amacıyla çeşitli düzenlemelerin yapılması gerekmektedir. Bu tip çalışanlarla ilgili bir kavram karmaşası olduğu, bu nedenle de konuyla ilgili araştırmaların birbirinden farklı ve hatta çelişkili sonuçlar verdiği görülmektedir (Omay, 2017, s. 246-248, 251-252). Bunun en önemli nedeninin, bu yeni çalışma biçimlerinin “geleneksel” ve “standart” olarak nitelendirilen çalışma biçimlerinden farklı olarak özgün yasalarının bulunmaması olduğu ileri sürülebilir. Dolayısıyla, bu yeni çalışma biçimlerini düzenleyecek yasalara gereksinim bulunmaktadır. Diğer yandan özellikle sosyal güvenlik sistemlerinin yine “geleneksel” ve “standart” olarak kabul edilen çalışma biçimleri esas alınarak düzenlenmiş olması, bu yeni çalışma biçimlerinin, özellikle kavramlaştırmaların muğlaklığı, “bağımlı bağımsız” olarak



nitelendirilen doğasının gözden kaçıyor olması ve yine bu yeni çalışma biçimlerinin yasal düzenlemelerin dışında yer alması nedeniyle, büyük ölçüde sosyal güvenceden yoksun kalmalarına neden olmaktadır (Omay, 2017, s. 241, 244, 251-252). Bu noktada sosyal güvenlik sistemlerinin bu yeni çalışma biçimlerini ve kendilerine özgü niteliklerini de içerek biçimde yeniden ele alınması ve düzenlemelerin yapılması özel bir önem taşımaktadır. Diğer yandan konuyla ilgili literatürde başta “işsizlik” olmak üzere ilişkili kavramların yeniden ele alınmasının da olumlu bir katkı sağlayacağı söylenebilir. Zira mevcut işsizlik tanımlamasının yeni çalışma türleri ile uyumlu olduğunu söylemek pek de mümkün değildir. Ayrıca her ne kadar tartışmalı bir konu olsa da “vatandaşlık geliri” gibi belirli bir düzeyde gelir garantisi sağlamayı hedefleyen koruyucu düzenlemelerin yeniden ele alınmasının da önemli olduğunu belirtmek gerekir.

## Kaynaklar

- Berg, J. (2020, 12 Nisan). COVID-19'un uçurumun kenarına ittiği güvencesiz çalışanlar. Erişim adresi: [https://www.ilo.org/ankara/areas-of-work/COVID-19/WCMS\\_741452/lang--tr/index.html](https://www.ilo.org/ankara/areas-of-work/COVID-19/WCMS_741452/lang--tr/index.html)
- Breman, J. (2013). A bogus concept?. *New Left Review*. 84, 130 – 138.
- Boyd, C. (2019, November 19). More than 30,000 NHS workers are trapped on controversial zero-hour contracts, trade union warns. *Mailonline*. Retrieved from <https://www.dailymail.co.uk/health/article-7701483/More-30-000-NHS-workers-trapped-controversial-zero-hour-contracts.html>
- Budd, J. W. (2011). *The thought of work*. New York: Cornell University Press.
- Chen, V. T. & Sharone, O. (2020, April 19). The second phase of unemployment will be harsher. *The Atlantic*. Retrieved from <https://www.theatlantic.com/ideas/archive/2020/04/americas-compassion-for-the-unemployed-wont-last/610243/>.
- Coronavirus: Twitter allows staff to work from home ‘forever’. *BBC*. Retrieved from <https://www.bbc.com/news/technology-52628119>.
- Delcampo, R.G., Haggerty, L.A., Haney, M.J., Knippel, L.A. (2011). *Managing the Multi-Generational Workforce: From the GI Generation to the Millennials*. Surrey: Gower Publishing.
- EUROFOUND (2015). *New forms of employment*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Haag, M. (2020, May 12). Manhattan Faces a Reckoning if Working From Home Becomes the Norm. *The New York Times*. Retrieved from <https://www.nytimes.com/2020/05/12/nyregion/coronavirus-work-from-home.html>.
- ILO (2016). *Non-standard employment around the World: Understanding challenges, shaping prospects*. Geneva: International Labour Office.
- ILO (2020a). *COVID-19 and the world of work. Second Edition: Updated estimates and analysis*. Retrieved from [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms\\_740877.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_740877.pdf).
- ILO (2020b). *COVID-19 and the world of work. Third Edition: Updated estimates and analysis*. Retrieved from [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/briefingnote/wcms\\_743146.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/briefingnote/wcms_743146.pdf).
- Johnson, M., & Johnson, L. (2010). *Generations, Inc.: From Boomers to Linksters – Managing the Friction Between Generations at Work*. New York: Amacom.

- McGovern, M., & Russell, D. (2001). *A new brand of expertise: How independent consultants and free agents are transforming the world of work*. Boston: Butterworth-Heinemann.
- Monroe, J. (2002). *Free agent manual: The rules and tools for your solo success*. Harlow: Pearson Education Limited.
- Muehlberger, U. (2007). *Dependent self-employment: Workers on the border between employment and self-employment*. Hampshire: Palgrave Macmillan.
- Omay, U. (2013). Hayat boyu öğrenme stratejilerinin işgücü piyasasında dengeleyici rolü, işsizliği önleyici/azaltıcı etkisi. *İstihdamda 3i*. (8), 58–60.
- Omay, U. (2017). *Post Homo Servus*. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.
- Pandey, A. (2020, 13 Nisan). Korona dijital adaletsizliği derinleştirdi. *Deutsche Welle Türkçe*. Erişim adresi: <https://www.dw.com/tr/korona-dijital-adaletsizli%C4%9Fi-derinle%C5%9Ftirdi/a-53079983>.
- Rifkin, J. (1995). *The end of work: The decline of the global labor force and the dawn of the post-market era*. New York: G. P. Putnam's Sons.
- Schwab, K. (2016). *The fourth industrial revolution*. Cologny/Geneva: World Economic Forum.
- Standing, G. (2011). *The Precariat: The new dangerous class*. London: Bloomsbury Academic.
- White, L. (2020, April 29). Barclays Ceo says 'putting 7,000 people in a building may be thing of the past'. *Reuters*. Retrieved from <https://www.reuters.com/article/us-barclays-results-offices/barclays-ceo-says-putting-7000-people-in-a-building-may-be-thing-of-the-past-idUSKCN22B0ZE>.
- Whiting, K. (2020). New Zealand Prime Minister opens door to 4-day working week. *World Economic Forum*. Retrieved from <https://www.weforum.org/agenda/2020/05/new-zealand-jacinda-ardern-4-day-week-pandemic-productivity/>
- World Economic Forum. (2018). *The Future of Jobs Report 2018*. Geneva.
- Worley, J., & Gutierrez, K. J. (2020). Hope for the (new) ideal worker: Resolving the flexibility-availability paradox. In Maestro, M. L. H., Albiol, N. C. & Grau, M. G. (Ed.), *The new ideal worker: Organizations between work-life balance, gender and leadership*, (pp. 9-23). Cham: Springer Nature Switzerland.
- Zizek, S. (2020). *Pandemic!: COVID-19 shakes the world*. New York/London: OR Books.