

İŞGÜCÜ PİYASASI

Ziya ERDEM

Öz

Bu çalışma COVID-19 salgınının işgücü piyasası üzerindeki etkilerini inceleme amacı güder. Bu etkiler ölümler ve iş göremezlik gibi doğrudan virüs kaynaklı olabileceği gibi karantina tedbirleri, seyahat kısıtlamaları ve sosyal mesafe gibi salgının dolaylı sonuçlarından da kaynaklanabilir. Sonuçlar sayısal olduğu kadar, dönemsel nitelikli olup işgücü piyasası üzerinde derin ekonomik etkilere haizdir. Süreç söz konusu etkilerini değerlendirebilmek için yeterli veri setini henüz bize sunmuş olmasa da salgının şimdiki ve gelecekteki muhtemel etkileri konusunda birtakım değerlendirmeler yapmak mümkündür. Çalışmada COVID-19'un nüfusun büyüklüğü, çalışma çağı ve çalışma çağına olmayan nüfus, bağımlılık oranı, işgücüne katılma oranı, işgücünün kompozisyonu, işgücü mobilitesi gibi makro göstergeler üzerindeki etkileri yanında çalışma ortamı, çalışma saatleri, çalışma biçimleri, iş bölümü, iş sağlığı ve güvenliği, izin süreleri, işe devamsızlık gibi mikro göstergeler üzerindeki etkileri de ele alınmıştır. Her ne kadar insani boyutu olsa da COVID-19 kaynaklı ölümler ile ilgili değerlendirmeler ve mukayeseler yapılırken konunun iktisadi boyutu esas alınarak değerlendirme yapıldığı unutulmamalıdır.

Anahtar Kelimeler: COVID-19, işgücü, işgücü piyasası, çalışma şartları, sosyal mesafe

Giriş

Firmalar ve iktisaden faal nüfus yakın bir süredir salgının olumsuz sonuçlarını bertaraf edebilmek için uğraşüyor. Firmasının faaliyetini devam ettirebilmek ya da firmasını kapatmak zorunda olmak, virüsten kendisini ve ailesini korumaya çalışırken işe gidebilmeyi ya da işi yapabilmeyi başarmak, işsiz kalmak ya da her an işsiz kalabilme tehlikesini yaşamak, işi olmadığı halde işinin olduğunu sanmak, iktisadi faaliyetlerin durma noktasına geldiği bir ortamda insana yakışır bir iş bulabilmek ya da işverenin isteklerine rıza göstermek, faktör gelirleri gerilediğinde ya da kesildiğinde yaşamayı sürdürebilmek ya da sefalet içinde olmak dünyadaki pek çok insanın şu an içinde olduğu ve tecrübe ettiği bir durumdur. Bu çalışmada COVID-19 virüsü ve salgının işgücü piyasası üzerindeki etkileri değerlendirilecektir.

Nüfusun Büyüklüğü

COVID-19 virüsünün nüfusun büyüklüğü üzerindeki etkilerini anlayabilmek için virüs sebebiyle hayatını kaybedenlerin sayısını belirlemek gerekir. Ölümün nüfusun büyüklüğündeki oranına baktığımızda Türkiye nüfusunun %0,0050'sinin salgın kaynaklı hayatını kaybettiği (Worldometers, 2020) görülmekte ise de genel nüfusta yol açtığı kayıp oranı COVID-19 kaynaklı vaka-ölüm oranlarından daha fazla olacaktır (Demir, 2020, s. 1). Süreç henüz sona ermiş olmasa da 2017 yılında trafik kazalarında hayatını kaybeden 1.240.000 kişi (Ritchie & Max, 2020) ile mukayese ettiğimizde COVID-19 kaynaklı küresel 300 bini aşan ölümün (Worldometers, 2020) hatırı sayılır derecede önemli bir büyüklük olduğunu söyleyebiliriz.

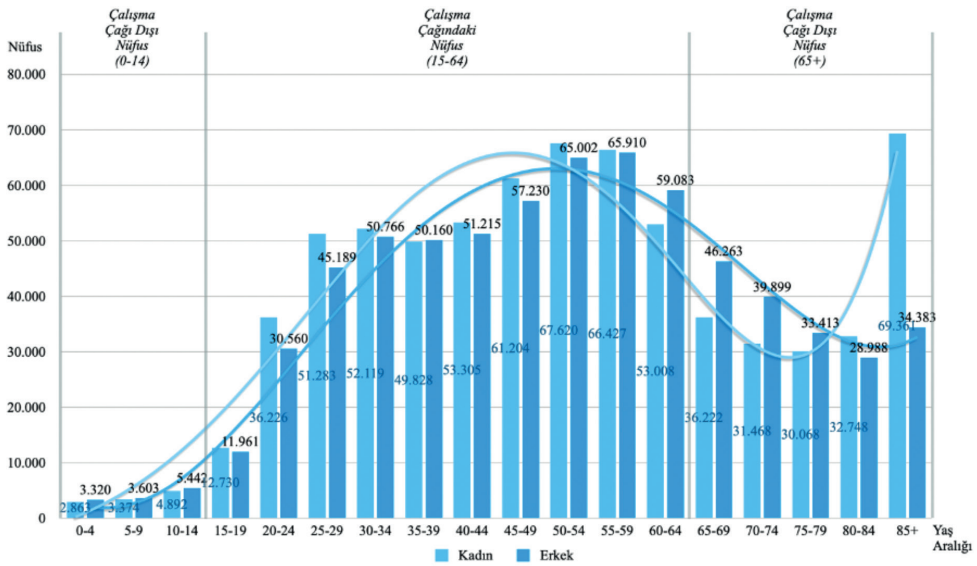
Salgın esnasında diğer ölüm sebeplerindeki sayısal değerlerde değişiklikler meydana gelebileceğini öngörmek de mümkündür. Seyahat kısıtlamaları sebebiyle trafik kazaları kaynaklı ölümlerde ve yine üretimin durdurulduğu veya yavaşlatıldığı bölge, sektör, işkolu ve işyerlerinde ölüm ile sonuçlanan iş kazalarının sayısında da bir değişiklik meydana gelebileceğini söyleyebiliriz.

COVID-19 kaynaklı ölümlerin nüfus üzerindeki doğrudan etkileri yanında salgının nüfus üzerinde dolaylı etkilerinin olması da muhtemeldir. Evde kalma uygulamalarının çocuk yapma talebini etkileyen faktörlerden bağımsız olarak yakın dönemde doğum oranlarını artırması beklenebilir. Yine salgın esnasında sosyal aktivitelerin azalması, nişan düğün gibi törenlerin ertelenmesi yeni evlilik kaynaklı doğum oranlarının düşmesine sebep olabilir. Azalan veya ertelenen evliliklerin çalışma çağı nüfus ve işgücü üzerindeki sonuçları gelecek 15-20 yıl sonra hissedilebilir.

Salgının işgücü üzerindeki etkileri, salgın kaynaklı nüfus miktarındaki değişimin işgücü üzerinde yarattığı sayısal değişimin etkilerinden çok daha fazladır. Sayısal etkilerinden çok dönemsel etkileri ve bu etkilerin iş, çalışma, istihdam işsizlik vb. konular üzerindeki sonuçları söz konusudur.

Çalışma Çağı ve Çalışma Çağı Dışı Nüfus

COVID-19 vakalarının yaş ve cinsiyete göre dağılımı (bkz. Şekil 1)¹ incelediğinde (35-39) yaş aralığı hariç (60-64) yaş aralığına kadar enfekte olma durumu her iki cinsiyet için de artmakta; daha sonra kadınlarda (80-84), erkeklerde ise (85+) yaş aralığına kadar azalış göstermektedir. Söz konusu yaş aralıklarından sonra enfekte olma durumunda her iki cinsiyet için de artış görülmektedir. (0-14), (35-39) ve (60-79) yaş aralıkları hariç kadınlarda enfekte olma oranı erkeklerden daha yüksektir.

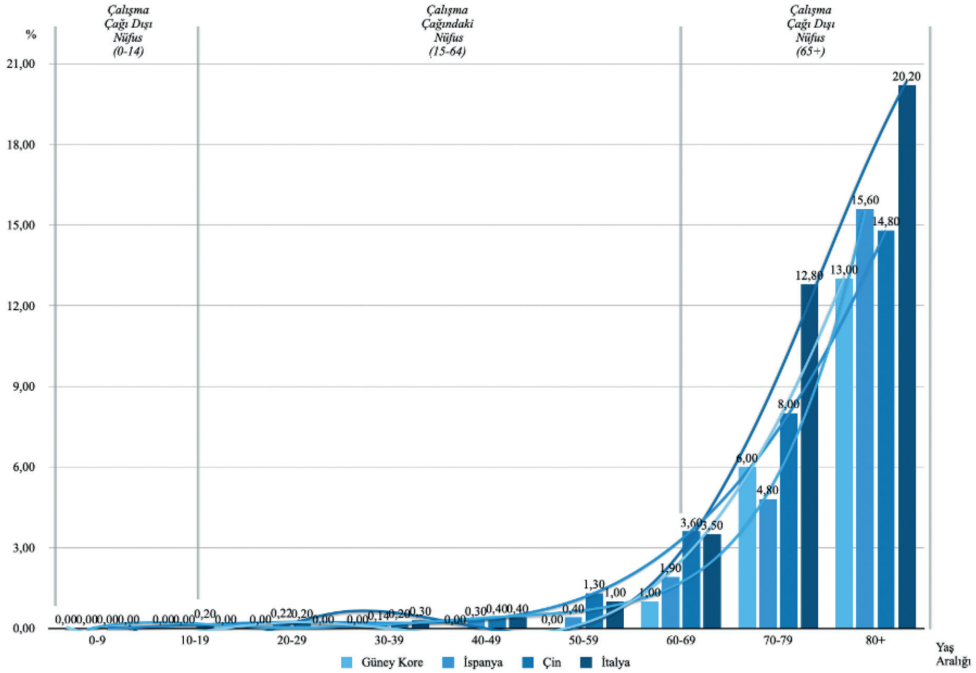


Şekil 1. COVID-19 Vakalarının Yaş ve Cinsiyete Göre Dağılımı
(UN Women, 2020)'deki veriler esas alınarak tarafımızca hazırlanmıştır.

Enfekte olanların büyük bir çoğunluğu çalışma çağındadır ve (35-39) ile (60-64) yaş aralığı hariç önemli bir bölümünü kadınlar oluşturmaktadır. Enfekte olanların çalışma çağına yoğunlaşması; istihdamda olanların işe devamlılıklarını, iş arıyorlarsa iş arama durumlarını, işgücüne katılmayı düşünüyorlarsa bunu hayata geçirmelerini etkileyecektir.

1 07.05.2020 saat 17:00 itibarıyla 125 ülkede tüm vakaların %38'ini temsil etmektedir.

Hali hazırda virüsün özellikle yaşlı olan insanların değil, bağışıklık sistemi zayıf olan ya da kronik hastalıkları olan her yaşta insanın ölümüne sebep olduğu (International Diabetes Federation, 2020) konusunda bir fikir birliği mevcuttur. Bu tespiti temel aldığımızda çalışma çağındaki nüfustan çıkmakta olan ve çalışma çağı nüfustan çıkmış kişilerin virüs kaynaklı ölümlere maruz kalma ihtimalinin çalışma çağına henüz girmemiş olan 0-14 yaş grubundakilerden ve çalışma çağı nüfusu içinde çalışma çağı nüfustan kısa dönemde çıkmayacak olanlardan daha yüksek olduğunu söylemek mümkündür.



Şekil 2. Yaş Aralıklarına Göre COVID-19 Vaka Ölüm Oranları (Roser, Ritchie, Ospina, & Hasell, 2020) 'deki veriler² esas alınarak tarafımızca hazırlanmıştır.

Çalışma çağına olmayan 0-14 yaş grubunda ve (çalışma çağı nüfustan çıkmakta olan kişiler hariç) çalışma çağına olan 15-64 yaş grubundaki nüfusun önemli bir kısmında ise COVID-19 kaynaklı ölüm oranları oldukça düşüktür.

Bağımlılık Oranı

COVID-19 kaynaklı ölümlerin özellikle yaşlı nüfusta yoğunlaştığı dikkate alındığında; “çalışma çağı dışı nüfus” olan genç (0-14) ve yaşlı (65+) nüfusun çalışma çağındaki (15-64)

2 Güney Kore ve İspanya için 24 Mart 2020, Çin ve İtalya için 17 Mart 2020 tarihi itibarıyla teyit edilen vaka ve ölümlere dayanmaktadır.

nüfusa oranı olarak tanımlandırılan “genel bağımlılık oranı”nda azalma meydana geleceğini söylemek mümkündür.

Durumu “çalışma çağı dışı nüfus” olan (0-14) yaş grubundaki nüfusun “çalışma çağındaki nüfus”a (15-64) oranı olarak tanımlandırılan “genç bağımlılık oranı” üzerindeki etkisi açısından değerlendirdiğimizde diğer faktörlerde bir değişme olmadığı varsayımı altında genç bağımlılık oranında bir artış olacağını söyleyebiliriz. Bu, salgın sonrası daha düşük miktarda çalışma çağındaki nüfusun kendisinden daha az oranda azalan genç nüfusa bakması demektir.

Yine “çalışma çağı dışı nüfus” olan (65+) yaş grubundaki nüfusun “çalışma çağındaki nüfus”a (15-64) oranı olarak tanımlandırılan “yaşlı bağımlılık oranı” üzerindeki etkisine bakacak olursak diğer faktörlerde bir değişme olmadığı varsayımı altında yaşlı bağımlılık oranında bir azalma olacağını söyleyebiliriz. Bu; çalışma çağındaki nüfusa göre daha az vergi ödeyen ve devlet harcamalarının daha fazla alıcısı olan (Economics.help, 2020) yaşlı nüfusun azalması ve salgın sonrası çalışma çağındaki nüfusun daha az yaşlı nüfusa bakması anlamına gelecektir.

İşgücüne Katılma Oranı

Resmi işgücü piyasası göstergelerinin yayınlanması zaman aldığından, salgın dönemine ilişkin işgücüne katılma oranı ile ilgili bir veri henüz mevcut değildir. Mart 2020 verileri açıklanan Hindistan’da yaklaşık %7,5 (Vyas & Aiyar, 2020), ABD’de %0,7, Avustralya’da %0,31, Kanada’da %2,0, İsveç’te %1,6 Tayland’da %0,4 olmak üzere işgücüne katılma oranında düşüş meydana geldiği, Hollanda’da bu oranın değişmediği, yalnızca Finlandiya’da %0,1 arttığı (CEIC, 2020) rapor edilmektedir.

İşsiz olup iş aramayanların sayısındaki artış, işsizlik ile işgücüne katılma oranı arasında öngörülebilir bir ilişkinin kurulabileceğine ilişkin yorumları da beraberinde getirmiştir. İşsizlik oranındaki 1 puanlık sürekli bir artışın işgücüne katılım oranını %25 ila %50 arasında düşüreceği ileri sürülmüştür (Aaronson, 2020). Bu, işsiz kalanların bir kısmının iş aramaktan vazgeçip işgücüne dahil olanlardan ayrıldığı kabul edilmesi anlamına gelecektir. Nitekim; salgın sürecinde işgücü anketleri yapılırken işsiz kalanlardan iş aramayanları işgücü dışı kabul eden ve nihai olarak işgücüne katılma oranında daha yüksek bir düşüşe karşılık işsizlik oranında daha küçük bir artışı sağlayan farklı yöntemlerin uygulandığı da görülmüştür (Coibion, Gorodnichenko, & Weber, 2020, s. 6).

Süreçte salgın öncesi işgücüne katılmış olan pek çok kişinin virüsten enfekte olmamak için işgücüne katılmaktan vazgeçip işlerini terk ettikleri (Bilefsky, 2020), emeklilik hakkına

sahip olanların önemli bir kısmının salgının getirdiği psikoloji ile işgücüne artık katılmak istemeyip emekli oldukları (Coibion, Gorodnichenko, & Weber, 2020, s. 5) rapor edilmektedir. Uzun süre iş bulamamış olanların salgın esnasında işgücüne katılmaktan vazgeçebilecekleri de ihtimaller arasındadır.

İşgücüne katılma oranlarındaki düşüş sosyal mesafenin işgücünden kopmayı artırdığını göstermektedir. Kriz ile birlikte işsizlik ödeneklerinden yararlanmanın zorlaştırılması; kişilerin işsiz kalmak yerine işgücünden ayrılmayı tercih etmelerine, bu ise işgücüne katılma oranının düşmesine katkıda bulunmaktadır. İşsiz kalan kişilerin ödenek alabilmeleri için iş aramalarının yeterli olmadığı bir durum (Aaronson, 2020), kendilerini nasıl tanımladıklarını da önemsiz kılmaktadır.

İşgücünün Kompozisyonu

COVID-19 kaynaklı ölümlerde yaş arttıkça ölüm oranlarının arttığı gözlemlenmektedir. Bu, işgücünü oluşturan çalışma çağı nüfusun çalışma çağından çıkmakta olan kısmında ölüm oranlarının daha yüksek olması anlamına gelmektedir. Çalışma çağındaki nüfusun tüm yaşlarında, ancak yaş ilerledikçe daha yüksek oranda gerçekleşen COVID-19 kaynaklı ölümler, çalışma çağı nüfusun ortanca yaşının düşmesi anlamına gelecektir.

COVID-19 kaynaklı ölümlerde de erkeklerde ölüm oranlarının kadınlardan daha yüksek olduğu (Roser, Ritchie, Ospina, & Hasell, 2020) görülmektedir. Söz konusu ölüm vakalarının hangi yaş aralıklarında gerçekleştiğine ilişkin ülkemiz ve dünyadaki ülkelerin tamamını kapsayan bir veriye henüz sahip olmamakla birlikte; bazı ülkelere ilişkin verilere sahip bulunmaktayız. Örneğin, Almanya için COVID-19 kaynaklı ölüm vakalarında 60 yaş altı nüfus için tek bir oran verilmekle birlikte 90 yaş üstü hariç, 60 ile 90 arasındaki yaş aralıklarının tamamında erkek ölümlerinin kadın ölümlerinden daha fazla olduğu (Robert Koch Institute, 2020, s. 4) rapor edilmektedir.

İşgücü Mobilitesi

Salgını yönetmek için getirilen seyahat kısıtlamaları yalnız istihdamda olanları değil, işsiz olanları ve daha önce işgücüne katılmamış olmakla birlikte işgücüne katılmayı düşünenleri de etkileyecektir. Bu süreçte işgücünün kriz ile mücadele eden işkollarından patlama yaşayan işkollarına kayması beklenebilir (Stop The Traffik, 2020).

Seyahat kısıtlamaları coğrafi mobilite kapsamında değerlendirilmeyen istihdamda olanların zaman veya mesafe eşliğini aşmayan işe-gidip gelişlerini sınırlandırırken, diğer yandan işsizlerin (iş olup yeni iş arayışları içinde olanlar da dahil olmak üzere) bölgesel,

sektörel, işkolu ya da işyeri mobiliteleri üzerinde etkilerini hissettirir. Bu durum halihazırda işgücüne katılmamış, ancak katılmayı düşünen kişiler için de geçerlidir.

Karantina önlemleri ve seyahat kısıtlamaları işe giderken zaman veya mesafe eşliğini aşarak uzun mesafede işe-gidip gelenlerin ve (mevsimlik çalışanlar dahil) yeni bir iş sahibi olmak için uzun mesafeli seyahat etmek zorunda kalanların (Productivity Commission, 2014, s. 10,12) coğrafi mobilitesini sınırlandırabilir. Seyahat kısıtlamalarının dikim ve hasat dönemleri ile çakışması; bir yandan tarımda işgücü talebinin karşılanamaması, zaten en düşük yaşam koşullarında hayatlarını sürdüren mevsimlik işçilerin ve ailelerinin yıllık ihtiyaçlarını karşılayacak gelirden mahrum kalmaları ile sonuçlanabilir (FAO, 2020, s. 2).

İşin uzakta (tele çalışma / teleworking) ya da öncekine göre daha kısa bir mesafede yapılması da (tele işe gidip gelme / telecommuting) coğrafi mobilite kapsamında değerlendirilir (Productivity Commission, 2014, s. 12). Karantina önlemleri esnasında çalışanın işe gidip-geldiği değil, işin çalışana götürüldüğü durumlar bu kişiler için coğrafi mobilitenin tam olarak gerçekleşmesi anlamına gelecektir.

Salgın işgücünün mesleki mobilitesinde seyahat kısıtlamaları nedeniyle sınırlayıcı bir rol oynarken, diğer yandan uzaktan mesleki eğitim fırsatları ile de işgücüne birtakım imkanlar sunmaktadır. Salgın esnasında işyerine gidemeyen ve uzakta da çalışamayan işgücü yakaladığı boş zamanları mesleki mobilite gerçekleştirmek için evde faydalı bir şekilde değerlendirebilir.

Süreç dezavantajlı grupların korunması ve kendileri için gerekli değişiklikleri gerçekleştirme yönünde de kullanılabilir. İşgücü için geliştirilmiş eğitim ve öğretim fırsatlarının, onların güvencesiz işlerden daha istikrarlı ve daha iyi koruma sunan güvenceli istihdama geçişlerini kolaylaştıracağı üzerinde durulmaktadır (Durant & Pamela, 2020).

Yine salgın esnasında bazı mesleklerde ortaya çıkan mesleki tükenmişlik duygusu (OH&S, 2020) onların mesleki mobilite gerçekleştirmeleri için itici bir rol oynayabilir. Firmaların da gerek işe alımlarda gerekse çalışma sürecinde hizmet-içi eğitim ya da işbaşında eğitimden ziyade dijital tabanlı eğitim programlarına ağırlık verdikleri (Meister, 2020) görülmektedir.

Çalışma Ortamı

Bir araştırmaya göre, Amerikalıların %52,9'u açık ofislerin COVID-19 kaynaklı enfeksiyonlarda bir artışa yol açacağına ve %41'i açık ofislerin bir "enfeksiyon yatağı" olacağına inanmaktadır (McDowell, 2020). Ofis esaslı çalışmalarda ilk düzenlemeler, aynı

bölümlerde çalışan kişilerin aynı odalarda toplanıp çalıştırılması esasına dayanmaktaydı. Çalışanlardan pek azı, yöneticiler hariç özel odaya sahip değillerdi. Bilgisayar ve iletişim teknolojilerindeki gelişmelerin de yardımıyla zaman içerisinde çalışanların ofis içindeki yerleşimlerinde değişimler gerçekleşti.

Son yıllarda yaygınlaşan eğilim çalışanların çoğunun aynı ofis ortamında birlikte çalıştırıldığı açık ofis (Singh A. , 2017) modelidir. Bu eğilim ofiste gereken oda sayısını hatırı sayılır ölçüde azaltmıştır. İlk gelenin boş olan masalardan istediğine oturduğu, kimsenin kendisi için ayrılmış özel bir masaya sahip olmadığı birbirlerine çok yakın mesafede çalıştırdıkları bu yeni çalışma düzeninde salgın sonrası azalmalar veya radikal düzenlemeler gerçekleşmesini bekleyebiliriz.

Çalışma Saatleri

ILO'nun yaptığı tahminlere göre 2020 yılının ikinci çeyreğinde çalışma saatlerinin %6,7'sinin yok olacağı öngörülmektedir. Bu 195 milyon tam zamanlı işe karşılık gelmektedir (ILO, 2020). Bunların bir kısmı işsizlik ve ücretsiz izinlerden; geri kalanı da çalışma programlarındaki değişikliklerden kaynaklanacaktır.

İktisadi faaliyetlerin gerilediği işkollarında vardiya sayısında azalma, haftalık çalışma günlerinde kesinti ve günlük çalışma saatlerinde azalma (tam zamanlı çalışanlardan yarı zamanlı çalışanlara dönüş) (Maidenberg, Cutter, & Feintzeig, 2020) uygulamaları ile işgücünün çalışma saatleri toplamının düşürüldüğü gözlemlenmektedir. Bunun işgücü boyutu zamana dayalı eksik istihdamda artıştır. Kayıtlı olarak çalışanlar yanında kayıt-dışı sektörde çalışanlar eksik istihdamın etkisini en fazla hisseden gruplardır (FAO, 2020, s. 1).

İktisadi faaliyetlerin arttığı işkollarında ise çalışanların fazla çalışma ya da ilave vardiya yapmaya zorlanarak çalışma saatlerinde artış (Stop The Traffik, 2020) olduğu rapor edilmektedir. Çalışma saatlerinde artış görülen gruplardan biri de sağlık çalışanlarıdır (WHO, 2020a, s. 1).

Yine toplu ulaşım araçlarının hareket sıklığında azalmalar, toplu ulaşım araçlarında sosyal mesafeye uyma zorunluluğu sebebiyle daha az kişinin toplu ulaşım aracına alınması gibi işe gidişlerde yaşanan zorlukların işyerine ulaşmada gecikmelere yol açmasının da işgücünün çalışma saatlerinin azalmasına katkıda bulunabileceğini söyleyebiliriz.

Çalışma Biçimleri

Çalışanların işe gidip-gelişleri ile ilgili seyahat kısıtlamaları ya da bu konuda bir kısıtlama olmasa da işe gidip-gelme esnasında veya işyerinde çalışırken virüse maruz kalabilme riski çalışanları uzakta çalıştırmaya yöneltmiştir. Avrupa'da "teleworking" (tele çalışma) olarak

adlandırılan, ABD’de ise “tele işe gidip-gelme” anlamına gelen “telecommuting” ile ifade edilen (Erdem, 2004, s. 51) işin bilgi ve iletişim teknolojileri kullanılarak uzakta ya da uzaktan yapılmasına (Alastair, 1994, s. 1) işaret eden bu çalışma şekli esasen uzun yıllardır pek çok işveren ve çalışanları tarafından tecrübe edilmekte idi.

Salgın, daha önce çalışanlarına uzakta çalışma seçeneği sunmayan işverenler için (işin niteliği şayet imkân veriyorsa) çalışanlarına bu seçeneği sunmaları için zorlayıcı bir faktör olmuştur. Aslında pilot projelerle başlanıp tecrübe edilmesi gereken bu çalışma şekline işverenlerin ve çalışanların hazırlıklı olarak geçtiklerini söylemek mümkün değildir. Pek çok avantajına rağmen, adaptasyon sorunlarına evde çalışmanın beraberinde getirdiği diğer olumsuzluklar da (Erdem, 2004, s. 75-86) eklendiğinde; ilk defa evlerinden çalışmaya başlayan kişiler için evde tele çalışmanın karantina koşullarına uyum gösterebilme kadar zorlu geçeceğini söyleyebiliriz.

Elde edilen ücret aynı olsa da uzun çalışma saatleri, (McKeever, 2020) tele çalışmada kullanılacak ekipmanın işveren tarafından temin edilmemesi, elektrik vb. masrafların işveren tarafından karşılanmaması gibi durumlar çalışanların sömürülmesine yol açabilir (Erdem, 2004, s. 157-163).

Her ne kadar salgın esnasında çalışabilmeye imkân verse de niteliği gereği bazı işlerin tele çalışma ile uzakta yapılabilmesi imkânı oldukça zordur. Özellikle doktorlar, hemşireler, kuaförler ve restoran çalışanları gibi müşterilerle fiziksel temas gerektiren işler için uzaktan çalışmanın verimliliği oldukça düşüktür (Morikawa, 2020). Dolayısıyla; salgın esnasında tele çalışabilme bazıları için önemli bir imkân, işlerinin niteliği gereği tele çalışması mümkün olmayan diğerleri için tecrübe etmeleri mümkün olmayan bir çalışma şeklidir.

İş Bölümü

Firmaların çevrim-içi (on-line) çalışma kabiliyetleri, (bulunduğu sektör ya da işkoluna göre değişmekle birlikte) salgın esnasında onların iktisadi faaliyetlerini sürdürebilmelerinde anahtar rol oynamıştır. Buradan hareketle salgından en az zarar gören çalışanların çevrim-içi çalışanlar olduğunu söyleyebiliriz. Tele çalışma firmaların çoğu tarafından henüz adapte edilmemiş olmasına rağmen, diğer bazı firmalarca zaten uygulanmakta idi. Mekândan bağımsız bir şekilde (evlerinden ya da tele merkezlerden) tele çalışan bu kişiler yaptığı tele çalışmanın tipine göre çevrim-içi ya da çevrim-dışı (off-line) çalışanlar olarak kendi içinde sınıflandırılmaktaydı (Erdem, 2004, s. 101,102).

Çevrim-içi çalışma kabiliyeti, işyerinde yapılan işlerin çevrim-içi uzakta yapılabilecek ve çevrim-dışı işyerinde yapılması zorunlu işler olarak yeniden tasnif edilmesine bu da çalışanlar arasındaki iş bölümünde değişikliklere yol açmıştır. İşlerin yeniden tasnifi, tüm çalışanların “beyaz yakalı” “mavi yakalı” ayırımında olduğu gibi “çevrim-içi” ve “çevrim-dışı” çalışan olarak keskin bir ayırımı tabi tutulmasına sebep olmuştur (Torry, 2020). Bir kısım çalışanın ofisten uzakta evlerinden çalışmasının yapılan işlerin niteliğine göre değişmekle birlikte işyerinde salgın öncesi iş bölümünden farklı yeni bir iş bölümü yaratacağını söylemek mümkündür. Salgın esnasında işe gidip gelme zorluklarından kaynaklanan işe gecikmelerin de iş bölümünde zorunlu değişikliklere katkıda bulunacağı öngörülebilir.

İş Sağlığı ve Güvenliği

Süreçte pek çok işveren çalışanlarını evden çalışmaya teşvik ederken, hatta karantinada olanlar için ücretli izin bile sunarken, diğer bazıları salgına rağmen çalışanlarının ofise gelmelerini beklemiş ve çalıştırmaya devam ettirmiştir (McDowell, 2020).

Salgın esnasında iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yönergelerin sayısında ve içeriğinde artışlar (Unite the Union, 2020) gözlemlenmesine rağmen; yine de işe gidip-gelirken ya da işyerinde virüsten enfekte olabilme ihtimali oldukça yüksektir. Salgın esnasında çalışma zorunluluğu; virüsten enfekte olabilme ihtimaliyle yalnızca çalışanın kendi ve ailesinin sağlığını değil enfekte edebilme ihtimali ile diğer çalışanların ve ailelerinin sağlığını da riske atmaktadır. Bu itibarla; İşverenlerin işçilerini sadece işyerinde koruduklarından emin olmakla kalmayıp, aynı zamanda hasta işçilerin işe gelmemelerini sağladıklarını da denetlemek de gerekir (World Economic Forum, 2020a).

COVID-19 salgınının işgücü seviyesi üzerindeki niteliksel sonuçları, salgın kaynaklı ölümlerde vasıflı işgücünün kaybı noktasında gerçekleşmektedir. Bu kayıplar her sektör, işkolu ve meslekte yaşanmaktadır. Polis memurları, itfaiyeciler, çocuk bakım çalışanları, yetişkinler için bakıcılar (World Economic Forum, 2020a) ve özellikle işleri gereği hasta ve yakınları ile daha yakın bir ilişkide olan sağlık çalışanlarında enfekte olabilme ve bunun komplikasyonlara dönüşebilme ihtimali daha yüksektir (WHO, 2020b, s. 1). Vasıflı işgücündeki kayıpların daha çok sağlık sektöründe yoğunlaştığını söyleyebiliriz. Özellikle kadın sağlık çalışanları arasındaki COVID-19 enfeksiyonlarının, erkek meslektaşlarının iki katı olduğu rapor edilmektedir (UN Women, 2020). Uzun çalışma saatleri, psikolojik baskı, yorgunluk, mesleki tükenmişlik, hastalık belirtisi ve fiziksel ve psikolojik baskı (WHO, 2020a, s. 1) onların çalışma şartlarını daha da zorlaştırmaktadır.

Ülkemizde iş sağlığı ve güvenliği gerek sosyal gerekse ekonomik etkileri bakımından problemlili bir alandır. İşyerlerinde uygulanacak iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine salgın ile birlikte yenilerini ekleme ihtiyacı doğmaktadır. Özellikle toplu çalışmanın esas olduğu işyerlerinde koruyucu malzemeler, çalışma alanlarının genişliği, çalışanların birbirleriyle olan fiziki mesafesi, havalandırma, hijyen prosedürleri gibi hususların daha önemli olacağı bir döneme girilmektedir.

İşe giriş ve çıkışlarda sağlık kontrolü yapılması ile iş ortamının hijyenini sağlayacak tedbirlerin daha detaylı bir şekilde ele alınması ihtiyacı söz konusudur. Uzakta tele çalışma nedeniyle iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin tedbirler konusunda düzenlemelere ve çalışanları bilgilendirmeye ihtiyaç vardır. İşyerlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları toplanarak COVID-19'a yönelik olarak işin niteliği ve işyerlerinin özelliğine uygun tedbirler alınmalı, taraflarda farkındalık ve işyerinde duyarlılık oluşturulması için iş birliği geliştirilmeli, iş sağlığı ve güvenliği alanında bilgilendirme, iletişim ve hassasiyetin yaygınlaştırılması için yoğun çaba harcanmalıdır.

İzin Süreleri

Salgın esnasında mallarına ve hizmetlerine olan talebin daralması ya da iktisadi faaliyetlerin sürdürülmesinde yaşanan zorluklar firmaların çalışma programlarında değişikliklere gitmesine sebep olmuştur. Salgın ile birlikte; çalışanlardan bir kısmının ücretsiz izine gönderildiği (Weber, 2020), karantina tedbirleri dolayısıyla evde kalmak zorunda olan bir kısmının da işten çıkarılma ile tehdit edilerek yıllık ücretli izinlerini kullanmaya zorlandığı (Singh A. , 2020) rapor edilmektedir. Diğer bazılarından ise ücretsiz izin veya daha düşük bir çalışma programı için gönüllü olmalarının talep edildiği (World Economic Forum, 2020b) görülmektedir. Salgın esnasında çalışanlarına ücretli izin veren işverenler de mevcuttur (McDowell, 2020).

Talep artışı yaşanan işkollarında ise çalışanlara yıllık ücretli izinlerin kullandırılmadığı, bunun üzerine çalışanlara bu haklarını gelecek yıla taşıyabileceklerine dair idari kararlar alındığı da görülmektedir (Chapman, 2020).

İşe Devamsızlık

Salgın sebebiyle işgücünden bir kısmının enfekte olması işe devamsızlıklarda artışı beraberinde getirecektir. Özellikle, sağlık çalışanlarında işyeri kaynaklı enfekte olmaların yüksek olduğu (Oddone, 2020) dikkate alındığında bu grubun işe devamsızlıklarında önemli bir artış bekleyebiliriz. Diğer çalışanların işe devamsızlıkları işe gidip-gelirken ve işyerinde

enfekte olabilme ihtimalinin gerçekleşmesine göre vaka-ölüm oranlarını etkileyebilirken, sağlık çalışanlarının işe devamsızlıkları bu oranları doğrudan etkileyebilir.

Sosyal uzaklaştırma uygulamalarından biri olan okulların kapatılması uygulamasının evde kalan çocuk ya da çocuklara bakacak başka bir ebeveynin yokluğunda işe devamsızlıklarda bir artışa yol açmasına rağmen salgın kaynaklı ölümlerde %2 ile %4 arasında azalma meydana getireceği (Viner, ve diğerleri, 2020, s. 398) tahmin edilse de, bir başka araştırmada bu tahminlerin çocuk bakma ihtiyacı olan sağlık işgücünün bu sebepten işe devamsızlığının vaka ve ölüm oranlarında yaratacağı artışı dikkate almadığı ve bu kişilerin işe devamsızlığının okul kapanmalarından elde edilenden daha fazla vaka-ölüm oranlarında artışa yol açabileceği (Bayham & Fenichel, 2020, s. 271,272) belirtilmektedir. Bu durum sağlık çalışanlarının işe devamlılıklarının önemini ortaya koymaktadır.

Okulların kapatılması esnasında işverenlerin çocuk bakma sorumluluğu olan çalışanlarına yaklaşımlarının da çalışanların işe devamsızlıkları üzerinde etkisi olacağı şüphesizdir. Okul kapanmaları nedeniyle evde çalışan çalışanlarına nasıl yardımcı olduğu ile ilgili çok cevaplı bir soruya işverenlerin %73,4'ü çalışanların gerektiğinde esnek vardiyalarda ve / veya zaman bloklarında çalışmalarına izin verdiğini, %14,5'u izin vermediğini, %11,4'ü bakıcı çalışanların birbirlerini desteklemesi için özel iletişim kanalları kurduğunu, %5,4'ü çocuk / yaşlı bakımı için yapılan ödemelere katıldığını, %3,3'ü (dışarı çıkamayan çocuklu aileler gibi) ihtiyacı olan çalışanlar için tedarik işlemlerini organize ettiğini, %2,7'si fazla şirket bilgisayarlarını çocukların çevrimiçi öğrenimi için çalışanlara dağıttığını, %2,3'ü evden çalışmayan (kurye, lojistik, sağlık vb.) zorunlu çalışanları için doğrudan çocuk bakımı sağladığını belirtmiş, %20,9'u ise soruları karşılamayan beyanda bulunmuşlardır (i4cp, 2020, s. 3).

Salgın esnasında hala daha işyeri esaslı çalışanlar için işe devamsızlıkta artış söz konusu iken, uzakta çalışanların işe devamsızlığında önemli ölçüde azalma beklenebilir. Evlerinde tele çalışan bu kişilerin işe devamsızlığı çalışmalarının çevrim-içi niteliğine göre değişecektir. Uzun süreli bir iletişim kesintisi söz konusu değil ise sürekli çevrim-içi çalışanların işe devamsızlığı iradi olarak çevrim-içi olmamalarından kaynaklanacaktır. Ara-sıra çevrim-içi çalışanlar çevrim-içi olma periyotlarında iradi olarak çevrim-dışı kalsalar da bu işi yapmadıkları olarak yorumlanamayacağı için bu kişilerin işe devamsızlığında bir belirsizlik söz konusu olacaktır.

Salgın esnasında işgücünün istihdamında yaşanan zorluklar, dünya çapındaki şirketlerin üretim sürecinde giderek daha fazla makine, robot ve diğer dijital teknolojileri kullanmalarını teşvik edebilir (Petersen, 2020). Söz konusu teknolojilerin insan emeğinin yerini almasının

işe gidip-gelme problemlerinin oldukça yoğun olarak yaşandığı salgın gibi durumlarda emeğe olan bağımlılığı azaltacağı kuşkusuzdur.

Sonuç

COVID-19 virüsünün nüfus üzerindeki sayısal sonuçlarından çok yaratmış olduğu salgının dönemsel etkilerinin daha fazla olduğunu söylemek mümkündür. Virüsten hayatını kaybedenlerin önemli bir bölümü çalışma çağında olmamasına rağmen, enfekte olanların önemli bir kısmı çalışma çağındadır. Bu durumun şimdi ve yakın bir gelecekte iktisadi faaliyetlerin sürdürülebilmesinde etkili olabileceği şüphesizdir. Karantina önlemleri ve seyahat kısıtlamaları işgücünün mobilitesini sınırlandırırken işgücüne katılma oranında pek çok ülkede düşüşler yaşanmıştır.

İşgücünün önemli bir kısmı işini kaybetmiş, çalışanların önemli bir kısmı da hala işinin olduğunu zannettiği ücretsiz izine gönderilmiştir. Pek çoğu ücret kesintisine rıza göstermekle işini muhafaza edebilmiştir, ancak her an işsiz kalma tehlikesi ile karşı karşıyadır. Mallara ve hizmetlere olan talebin azalması, tedarik zincirinin kesilmesi, karantina ve seyahat sınırlamaları ve çalışma programlarında yeni düzenlemeler çalışma saatlerinde esaslı düşüselere yol açmıştır. Çalışma saatlerinde artış görülen işkollarında ise işgücünün sömürülme ihtimali söz konusudur. Yıllık ücretli izinlerin zorla kullanılması, ücretlerde kesinti, fazla çalışma yapmaya zorlanma vb. gibi çalışanlar aleyhine pek çok gelişme söz konusudur.

Kaynaklar

- Aaronson, S. (2020, 4 3). Labor market in March deteriorated much more quickly than the unemployment rate suggests. *Brookings*, Retrieved from <https://www.brookings.edu/blog/up-front/2020/04/03/labor-market-in-march-deteriorated-much-more-quickly-than-the-unemployment-rate-suggests/#cancel>
- Alastair, R. (1994). *Teleworking: A Guide to Good Practice*. Oxford: NCC Blackwell.
- Bayham, J., & Fenichel, E. P. (2020). Impact of school closures for covid-19 on the US health-care workforce and net mortality: a modelling study. *Lancet Public Health*, 5(5) 271-278 Retrieved from <https://www.thelancet.com/action/showPdf?pii=S2468-2667%2820%2930082-7>
- Bilefsky, D. (2020, 4 16). 31 Deaths: toll at Quebec nursing home in pandemic reflects global phenomenon. *The New York Times*, Retrieved from <https://www.nytimes.com/2020/04/16/world/canada/montreal-nursing-homes-coronavirus.html>
- CEIC. (2020, 4 24). Labour force participation rate. *ceicdata.com*, Retrieved from <https://www.ceicdata.com/en/indicator/labour-force-participation-rate>
- Chapman, B. (2020, 5 15). Coronavirus: employees can carry over unused holiday for two years, government announces. *Independent*, Retrieved from <https://www.independent.co.uk/news/business/news/coronavirus-holiday-uk-days-off-work-annual-leave-carry-over-unused-a9430101.html>

- Coibion, O., Gorodnichenko, Y., & Weber, M. (2020, 4). Labor markets during the covid-19 crisis: a preliminary view. *National Bureau of Economic Research*, No. 27017 (April 2020), 1-13 Retrieved from <https://www.nber.org/papers/w27017.pdf>
- Demir, İ. (2020). Kovid-19 (koronavirüs) salgınının ekonomik etkileri. *Uluslararası İlişkiler ve Stratejik Araştırmalar (ULISA) Enstitüsü*, Sayı 1, 1-30. Retrieved from https://aybu.edu.tr/yulisa/contents/files/ULI%CC%87SA12_Kovid_19_Ekonomik_Etkiler.pdf
- Durant, I., & Pamela, C.-H. (2020, 4 1). COVID-19 requires gender-equal responses to save economies. *unctad: Economics.help*. Retrieved from <https://unctad.org/en/pages/newsdetails.aspx?OriginalVersionID=2319>
- Economics.help. (2020, 4 6). Dependency ratio. *Economics.help*, Retrieved from <https://www.economicshelp.org/blog/glossary/dependency-ratio/>
- Erdem, Z. (2004). *Tele çalışma*. İstanbul: Filiz Kitabevi.
- FAO. (2020, 4 7). Impact of COVID-19 on informal workers. *Food and Agriculture Organization of The United Nations*, Retrieved from <http://www.fao.org/3/ca8560en/CA8560EN.pdf>
- ILO. (2020, 4 7). ILO: COVID-19 causes devastating losses in working hours and employment. *International Labour Organization*, Retrieved from https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_740893/lang-en/index.htm
- International Diabetes Federation. (2020, 4 16). COVID-19 outbreak: guidance for people with diabetes. *International Diabetes Federation*: Retrieved from <https://www.idf.org/our-network/regions-members/europe/europe-news/196-information-on-corona-virus-disease-2019-covid-19-outbreak-and-guidance-for-people-with-diabetes.html>
- i4cp. (2020). Survey results: global employer response to the coronavirus 3.0. *Institute for Corporate Productivity*, Retrieved from <https://www.i4cp.com/file/coronaviri/survey-results-global-employer-response-to-the-coronavirus-3-0/download>
- Maidenberg, M., Cutter, C., & Feintzeig, R. (2020, 3 18). Call it a layoff, a furlough or a cut shift: Americans are losing work. *The Wall Street Journal*, Retrieved from <https://www.wsj.com/articles/call-it-a-layoff-a-furlough-or-a-cut-shift-americans-are-losing-work-11584550057>
- McDowell, E. (2020, March 16). 9 ways to protect yourself from the novel coronavirus if you're still working in an open office. *Business Insider*, Retrieved from <https://www.businessinsider.com/ways-to-protect-yourself-from-illness-office>
- McKeever, V. (2020, March 31). Coronavirus lockdowns are making the working day longer for many. *CNBC Make It*, Retrieved from <https://www.cnn.com/2020/03/30/coronavirus-lockdowns-are-making-the-working-day-longer-for-many.html>
- Meister, J. (2020, March 31). The impact of the coronavirus on HR and the new normal of work. *Forbes*, Retrieved from <https://www.forbes.com/sites/jeannemeister/2020/03/31/the-impact-of-the-coronavirus-on-hr-and-the-new-normal-of-work/#1fcf40e22b60>
- Morikawa, M. (2020, April 10). COVID-19, teleworking, and productivity. *VOX CEPR Policy Portal*, Retrieved from <https://voxeu.org/article/covid-19-teleworking-and-productivity>
- Oddone, E. (2020, March 18). Thousands of medical staff infected with coronavirus in Italy. *Aljazeera*, Retrieved from <https://www.aljazeera.com/news/2020/03/rising-number-medical-staff-infected-coronavirus-italy-200318183939314.html>
- OH&S. (2020, March 30). Fighting occupational burnout in three ways. *Occupational Health & Safety*, Retrieved from <https://ohsonline.com/Articles/2020/03/30/Fighting-Occupational-Burnout-in-Three-Ways.aspx>

- Petersen, T. (2020, April 3). Five potential effects of the corona pandemic on the international division of labor. *Global Economic Dynamics*, Retrieved from <https://ged-project.de/blogposts/en/coronavirus-economic-impact-labor/>
- Productivity Commission. (2014). *Geographic labour mobility: research report, April 2014*. Canberra: Media and Publications. 1-32. Retrieved from <https://www.pc.gov.au/inquiries/completed/labour-mobility/report/labour-mobility-overview.pdf>
- Ritchie, H., & Max, R. (2020, May 6). Causes of death. *Our World in Data*, Erişim adresi: <https://ourworldindata.org/causes-of-death#all-charts-preview>
- Robert Koch Institute. (2020, April 6). Coronavirus disease 2019 (COVID-19) daily situation report of the Robert Koch Institute. *Robert Koch Institute*, Retrieved from https://www.rki.de/DE/Content/InfAZ/N/Neuartiges_Coronavirus/Situationsberichte/2020-04-06-en.pdf?__blob=publicationFile
- Roser, M., Ritchie, H., Ospina, E. O., & Hasell, J. (2020, May 18). Mortality risk of COVID-19. *Our World in Data*, Retrieved from <https://ourworldindata.org/mortality-risk-covid>
- Singh, A. (2017, May 12). You're working in the wrong place. *Medium*, Retrieved from <https://medium.com/s/please-advise/youre-working-in-the-wrong-place-e289036ee01c>
- Singh, A. (2020, April 3). The workers 'conned' and forced to take holiday during the coronavirus lockdown. *Huffpost*, Retrieved from https://www.huffingtonpost.co.uk/entry/coronavirus-holiday-annual-leave-workers_uk_5e84b4a5c5b6871702a845f6?guccounter=1&guce_referrer=aHR0cHM6Ly93d3cuZ29vZ2x1LmNvbS8&guce_referrer_sig=AQAAAGzo3HgYf5K m Z W Q O T 2 b r W 0 H w e R 7 q q H Y d 9 D M S w X D H V B G T H f B n p X n L h b D e 2 0 Q e h j a s X Z
- Stop The Traffik. (2020, March 24). Coronavirus and the labour market: what this means for business. *stopthetraffik.org*, Retrieved from <https://www.stopthetraffik.org/coronavirus-labour-market-means-business/>
- Torry, H. (2020, April 3). Coronavirus pandemic deepens labor divide between online, offline workers. *The Wall Street Journal*: Retrieved from <https://www.wsj.com/articles/coronavirus-pandemic-deepens-labor-divide-between-online-offline-workers-11585924306>
- UN Women. (2020, April 26). COVID-19: Emerging gender data and why it matters. *UN Women*, Retrieved from <https://data.unwomen.org/resources/covid-19-emerging-gender-data-and-why-it-matters>
- Unite the Union. (2020, April 24). Coronavirus work rights: UK advice for coronavirus from Unite. *Unite the Union*, Retrieved from <https://unitetheunion.org/campaigns/coronavirus-covid-19-advice/>
- Viner, R. M., Russel, S. J., Croker, H., Packer, J., Ward, J., Stansfield, C., . . . Booy, R. (2020). School closure and management practices during coronavirus outbreaks including COVID-19: a rapid systematic review. *Lancet Child Adolesc Health*, 2020, (4), 397-404 Retrieved from [https://www.thelancet.com/action/showPdf?pii=S2352-4642\(20\)30095-X](https://www.thelancet.com/action/showPdf?pii=S2352-4642(20)30095-X)
- Vyas, M., & Aiyar, Y. (2020, April 20). Podcast featuring Dr Mahesh Vyas and Yamini Aiyar. *Centre for Policy Research*, Retrieved from <https://www.cprindia.org/news/coronavirus-pandemic-impact-unemployment-and-labour-force-participation>
- Weber, L. (2020, March 22). During coronavirus crisis, big companies display largess—but for how long? *The Wall Street Journal*: Retrieved from <https://www.wsj.com/articles/during-coronavirus-crisis-big-companies-display-largessbut-for-how-long-11584893891>
- WHO. (2020a, March 19). Coronavirus disease (COVID-19) outbreak: rights, roles and responsibilities of health workers, including key considerations for occupational safety and health. *World Health Organization*, Retrieved from <https://apps.who.int/iris/rest/bitstreams/1272583/retrieve>

- WHO. (2020b, March 19). Risk assessment and management of exposure of health care workers in the context of COVID-19. *World Health Organization*, Retrieved from https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/331496/WHO-2019-nCov-HCW_risk_assessment-2020.2-eng.pdf
- World Economic Forum. (2020a, March 20). Over 14 million employees in the U.S. face COVID-19 exposure every week at work. *World Economic Forum*, Retrieved from <https://www.weforum.org/agenda/2020/03/americans-face-covid-19-exposure-work-coronavirus-health>
- World Economic Forum. (2020b, April 11). COVID-19's workforce impact. *World Economic Forum*, Retrieved from <https://intelligence.weforum.org/topics/a1G0X000006O6EHUA0?tab=publications>
- Worldometers. (2020, May 18). COVID-19 coronavirus pandemic. *Worldometers*, Retrieved from <https://www.worldometers.info/coronavirus/#countries>