



T.C.
ÇANAKKALE ONSEKİZ MART ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM
DALI

COVID-19 SÜRECİNDE İŞKUR'UN İŞSİZLİKLE MÜCADELE
POLİTİKALARININ ANALİZİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

AYŞEGÜL KARAKUŞ

TEZ DANIŞMANI

Doç. Dr. Özgür TOPKAYA

ÇANAKKALE – 2022



T.C.

ÇANAKKALE ONSEKİZ MART ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI

COVID-19 SÜRECİNDE İŞKUR'UN İŞSİZLİKLE MÜCADELE
POLİTİKALARININ ANALİZİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

AYŞEGÜL KARAKUŞ

TEZ DANIŞMANI

Doç. Dr. Özgür TOPKAYA

ÇANAKKALE – 2022



T.C.
ÇANAKKALE ONSEKİZ MART ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ



Ayşegül KARAKUŞ tarafından Doc. Dr. Özgür TOPKAYA yönetiminde hazırlanan ve tarihinde aşağıdaki jüri karşısında sunulan “**COVID-19 Sürecinde İŞKUR'un İssizlikle Mücadele Politikalarının Analizi**” başlıklı çalışma, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü **Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı**'nda **YÜKSEK LİSANS TEZİ** olarak oy birliği ile kabul edilmiştir.

Jüri Üyeleri

İmza

Doç. Dr. Özgür TOPKAYA
(Danışman)

.....

.....

.....

.....

.....

Tez No :

Tez Savunma Tarihi : .././20..

.....
Doç. Dr. Yener PAZARCIK
Enstitü Müdürü

.././20..

ETİK BEYAN

Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Tez Yazım Kuralları'na uygun olarak hazırladığım “**COVID-19 Sürecinde İŞKUR'un İşsizlikle Mücadele Politikalarının Analizi**” adlı bu tez çalışmasında; tez içinde sunduğum verileri, bilgileri ve dokümanları akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi, tüm bilgi, belge, değerlendirme ve sonuçları bilimsel etik ve ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu, tez çalışmasında yararlandığım eserlerin tümüne uygun atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimi, kullanılan verilerde herhangi bir değişiklik yapmadığımı, bu tezde sunduğum çalışmanın özgün olduğunu, bildirir, aksi bir durumda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarımı kabullendiğimi taahhüt ve beyan ederim.

(İmza)

Ayşegül KARAKUŞ

(Tarih) .././20..

TEŞEKKÜR

Bu tez çalışmasının yürütülmesi sırasında her zaman desteğini esirgemeyen danışman hocam Doç. Dr. Özgür TOPKAYA'ya, hayatım boyunca bana destek olan aldığım her kararda arkamda duran değerli aileme, beni hayatımın her döneminde cesaretlendiren en büyük şansım ağabeyim Mücahit KARAKUŞ'a, deneyimi ve bilgisi ile bu süreçte her zaman yol gösterici olan hayat arkadaşım Veysi DENİZER'e teşekkür ederim.

Ayşegül KARAKUŞ
Çanakkale, Aralık 2022

ÖZET

COVID-19 SÜRECİNDE İŞKUR'UN İŞSİZLİKLE MÜCADELE POLİTİKALARININ ANALİZİ

Ayşegül KARAKUŞ

Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı

Yüksek Lisans Tezi

Danışman: Doç. Dr. Özgür TOPKAYA

.././....., 116

Tarih boyunca gerek yerel gerekse dünya çapında etkisi görülen salgın hastalıklar olmuştur. Bir ülkede hastalığın yayılması o ülkeyi sadece sağlık alanında değil ekonomik, sosyal, siyasal ve eğitim sistemi olarak da derinden etkilemiştir. Hastalıklar ekonomik durum, cinsiyet ve yaş gibi değişkenlere bakmadan toplumun her kesimini yakından ilgilendirir ve etkiler. Vatandaşlardan hastalığa ilişkin korunma tedbirlerine uygun davranmaları beklenir. Çünkü hastalığın doğuracağı tüm olumsuz sonuçlarla vatandaş mücadele etmek zorunda kalacaktır

2019 yılında Çin’de ortaya çıkan Coronavirüs pandemisi, 13 Mart 2021 tarihinde Türkiye’de ilk vakanın çıkması ile birlikte ülkede başlangıç göstermiştir. Hükümetin ekonomik olarak mücadele süreci başlamış, ekonominin ve kriz ortamının rahatlaması için kişilere ve hanelere destekler verilmiştir.

İŞKUR’un pasif istihdam politikalarından biri olan “Kısa Çalışma Ödeneği” uygulaması Nisan 2020 tarihinde başlatılmış ve bu süreç Cumhurbaşkanlığı kararıyla 30 Haziran 2021’e kadar devam etmiştir. Bu çalışmada İstanbul’da Kısa Çalışma Ödeneği almaya hak kazanan AVM işçileri ve Tekstil atölyesi çalışanlarından seçilmiş 391 kişi ile ödeneğin yeterliliği ve güvenilirliği ile ilgili anket yapılmış ve kişilerin görüşleri alınmıştır.

Anket sonuçlarında kişilerin genel olarak ödeneğin miktarını yetersiz buldukları ve ödenek süresinin Pandeminin bitip ekonomik düzenin eski haline gelene kadar uzatılmasını istediği ortaya çıkmıştır. Kişilerin ödeneye güvenmelerine rağmen ödenek yetersizliği sebebiyle ödeneğin arttırılması talepleri vardır. Bu 2 sektör karşılaştırıldığında tekstil sektörü çalışanları, Avm'de çalışanlara oranla kısa çalışma ödeneğine daha çok güvenmekte buna rağmen onlara oranla ödeneği daha yetersiz bulmaktadırlar. 17 soruluk ankette kişilerin görüşleri alınmış ve anket verileri çalışmada analiz edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: İŞKUR, Kısa Çalışma Ödeneği, COVID-19, Pandemi.



ABSTRACT

ANALYSIS OF İŞKUR's POLICIES TO STRUGGLE WITH UNEMPLOYMENT DURING COVID-19

Ayşegül Karakuş

Çanakkale Onsekiz Mart University

School of Graduate Studies

Department of Labor Economics and Industrial Relations

Master of Science Thesis

Advisor: Doç. Dr. Özgür TOPKAYA

.././....., 116

Throughout the history, there have been epidemics that have had an impact both locally and worldwide. The spread of a disease in a country has deeply affected this country not only in the field of health, but also in the economic, social, political and educational field. Diseases concern all segments of society closely, regardless of variables such as economic situation, gender and age. Citizens are expected to act in accordance with the measures determined to prevent the transmission and the spread of the disease. Because the citizens will have to struggle with all the negative consequences of the long duration of the spread and elimination of the disease.

The coronavirus pandemic, which emerged in China in 2019, commenced in Turkey with the first case on March 13, 2021. The government's economic struggle commenced and individuals and households were supported in order to relieve the economy and to eliminate the crisis environment.

One of the passive employment policies of İŞKUR, the "Short-Time working allowance" application started in April 2020. In this study, 391 people selected from shopping mall workers and textile workshop employees who are eligible for Short-Time working allowance in İstanbul were surveyed about the adequacy and reliability of the allowance and the opinions of the people were taken.

As a result of the survey, it has been revealed that people generally find the amount of the allowance insufficient and they want the allowance period to be extended until the pandemic ends and the economy is recovered. Despite the fact that people rely on the allowance, there are demands for increasing the allowance due to the lack of allowance. When these two sectors are compared, the textile sector employees rely more on the Short-Time Working Allowance compared to those who working in the shopping mall, although they find the allowance more inadequate compared to them. In the 17-question of the survey, the opinions of the people were taken and the survey data were analyzed in the study.

Keywords: ISKUR, Short-Time Working Allowance, COVID-19, Pandemic

İÇİNDEKİLER

Sayfa No

JÜRİ ONAY SAYFASI	i
ETİK BEYAN	ii
TEŞEKKÜR	iii
ÖZET	iv
ABSTRACT	vi
İÇİNDEKİLER.....	viii
SİMGELER VE KISALTMALAR	xii
TABLolar DİZİNİ.....	xiii
ŞEKİLLER DİZİNİ	xv

BİRİNCİ BÖLÜM

GİRİŞ

1.1. Araştırmanın Kavramsal ve Kuramsal Çerçevesi ve Konusu.....	3
1.2. Araştırma Problemi	4
1.3. Araştırma Amacı, Kapsamı ve Yöntemi	4
1.4. Araştırmanın Bölümleri	5

İKİNCİ BÖLÜM

İSTİHDAM, İŞSİZLİK ve İŞKUR

2.1. İstihdamın Tanımı Ve Çeşitleri.....	7
2.1.1. Eksik İstihdam.....	7
2.1.2. Tam İstihdam.....	9
2.1.3. Aşırı İstihdam.....	9
2.2. İşsizlik Sorunu ve Türleri	10
2.2.1. İşsizlik Sorunu.....	11
2.2.2. İşsizlik Türleri	13
Gizli İşsizlik	13

Açık İşsizlik.....	14
Friksiyonel (Arızı) İşsizlik	14
Teknolojik İşsizlik.....	15
Yapısal İşsizlik	16
Mevsimsel İşsizlik.....	17
Konjonktürel İşsizlik.....	18
2.2.3. Türkiye’de İşsizliğin Nedenleri.....	19
2.2.4. İşsizliğin Sonuçları.....	21
2.3. İŞKUR’un Tarihçesi	22
2.3.1. İşkur’un İstihdam Politikaları.....	23
Aktif İstihdam Politikaları.....	24
Mesleki Eğitim Programları	25
Ücret ve İstihdam Sübvansiyonları	27
Eşleştirme ve Danışmanlık Hizmetleri.....	27
Kendi İşini Kurana Yardım Programı	28
Doğrudan Kamu İstihdamı	29
Pasif İstihdam Politikaları	30
İşsizlik Sigortası	31
Ücret Garanti Fonu.....	32
Kıdem ve İhbar Tazminatı.....	33
Kısa Çalışma Ödeneği.....	34
Erken Emeklilik.....	35

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

COVID-19 SÜRECİ ve KISA ÇALIŞMA ÖDENEĞİ

3.1. Tarihsel Süreçte Yaşanmış Olan Salgın Hastalıklar	36
3.1.1. COVID-19 Süreci ve Etkileri.....	39
Psikolojik Etkileri.....	41
Eğitime Etkileri	43
Sosyal Hayata Etkileri.....	44
Ekonomiye Etkileri	45
Pandemi ve E-Ticaret.....	48

Turizm ve Eğlence Sektörü.....	49
Ulaşım Sektörü.....	50
İmalat Sektörü.....	51
Toptan-Perakende Sektörü.....	51
Tarım Sektörü.....	51
Sağlık Sektörü.....	52
3.1.2. COVID-19 Sürecinde Türkiye.....	53
Türkiye’de Kronolojik Olarak COVID-19 Pandemisi.....	54
3.1.3. Türkiye’de Pandeminin Etkilerine Karşı Alınan Önlemler.....	55
COVID-19 Sürecinde Sosyal Yardımlar ve Toplumsal Dayanışma.....	57
İşten Çıkarma Yasağı.....	58
Finansal Destekler.....	59
3.2. COVID-19 ve Dünya.....	61
3.3. Kısa Çalışma Ödeneği.....	64
3.3.1. Kısa Çalışma Kavramı.....	65
3.3.2. Kısa çalışma Ödeneği Kapsamı.....	67
3.3.3. Kısa Çalışma Ödeneği miktarı ve süresi.....	68
3.3.4. Kısa Çalışma Ödeneğinin Sona Ermesi.....	69
3.3.5. Kısa Çalışma Ödeneğinin Hukuki Niteliği.....	70
3.4. AVM Çalışanları ve Pandeminin Etkileri.....	71
3.5. Tekstil Sektörü Çalışanları ve Pandeminin Etkileri.....	73

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

4.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi.....	75
4.2. Araştırmanın Örnekleme.....	75
4.3. Ölçüm Aracı.....	75
4.4. Verilerin Toplanması.....	77
4.5. Verilerin Analizi.....	77
4.6. Pilot Uygulama.....	77
4.7. Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA).....	78
4.8. Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA).....	82
4.9. Ölçek Güvenilirliğinin Test Edilmesi.....	84

BEŞİNCİ BÖLÜM BULGULAR

5.1. Tanımlayıcı İstatistikler	87
5.2. Normallik Sınaması	88
5.3. Korelasyon Analizi	91
5.4. Demografik Özelliklere Göre Farklılıkların İncelenmesi	92

ALTINCI BÖLÜM SONUÇ VE ÖNERİLER

KAYNAKÇA	106
EKLER	I
Ek 1.....	I
ANKET FORMU COVID-19 PANDEMİSİNDE EMEK PİYASASI TEDBİRLERİNİN ETKİNLİĞİNİ ÖLÇMEYE YÖNELİK ANKET	I
ÖZGEÇMİŞ.....	Hata! Yer işareti tanımlanmamış.

SİMGELER VE KISALTMALAR

İİBK	İş ve İşçi Bulma Kurumu
KÇÖ	Kısa Çalışma Ödeneği
AİP	Aktif İstihdam Politikası
PİP	Pasif İstihdam Politikası
İŞKUR	Türkiye İş Kurumu
İLO	Uluslararası Çalışma Örgütü
WHO	Dünya Sağlık Örgütü
MEB	Milli Eğitim Bakanlığı
TYP	Toplum Yararına Program
TÜİK	Türkiye İstatistik Kurumu
SB	Sağlık Bakanlığı
DSÖ	Dünya Sağlık Örgütü
UNESCO	Birleşmiş Milletler Eğitim, Bilim ve Kültür Örgütü
EBA	Eğitim Bilişim Ağı
UNİCEF	Birleşmiş Milletler Çocuklara Yardım Fonu
GSYİH	Gayri Safi Yurt İçi Hasıla
IMF	Uluslararası Para Fonu
KGF	Kredi Garanti Fonu
MB	Merkez Bankası
HES:	Hayat Eve Sığar
KOSGEB	Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı
CB	Cumhurbaşkanlığı
GSMH	Gayri Safi Milli Hasıla
İP	İstihdam Politikası
%	Yüzde Oranı
TL	Türk Lirası
TDK	Türk Dil Kurumu
BM	Birleşmiş Milletleri

TABLolar DİZİNİ

Tablo 1	Tarihte yaşanmış pandemiler ve vefat sayıları	39
Tablo 2	WHO Koronavirüs (COVID-19) gösterge tablosu (17 Mayıs 2021)....	41
Tablo 3	Ülkelerin tahmini GSYİH büyüme oranı	46
Tablo 4	Genel Ekonomik Veriler	48
Tablo 5	COVID-19'la mücadele de ekonomik ve finansal tedbirler.....	63
Tablo 6	2020 küresel durgunluğu sırasında bazı hızlı politikalar ve uygulanan ülkeler.....	64
Tablo X	COVID 19 sürecinde emek piyasası tedbirlerinin etkinliği ölçeği	76
Tablo Y	Pilot uygulama örneğine ait kişisel bilgiler.....	78
Tablo X1 1	AFA ortak faktör varyansı.....	79
Tablo X1 2	Açıklayıcı faktör analizi sonuçları	80
Tablo X1 3	4 faktörlü 14 maddeli modelin uyum iyiliği değerleri	83
Tablo X1 4	COVID 19 sürecinde emek piyasası tedbirlerinin etkinliği ölçeğinin alt boyutlarına ilişkin güvenilirlik sonuçları ve tanımlayıcı istatistikler	84
Tablo X1 5	Araştırma Katılımcılarına Ait Bilgiler	87
Tablo X1 6	COVID 19 sürecinde emek piyasası tedbirlerinin etkinliği ölçeğinin alt boyutlarına ilişkin tanımlayıcı istatistikler.....	88
Tablo Y1 1	COVID 19 sürecinde emek piyasası tedbirlerinin etkinliği ölçeğinin alt boyutlarına ilişkin Kolmogorov Smirnova normallik testi	89
Tablo X1 7	COVID 19 sürecinde emek piyasası tedbirlerinin etkinliği ölçeğinin alt boyutlarına ilişkin Pearson Korelasyon analizi.....	91

Tablo X1 8	COVID 19 sürecinde emek piyasası tedbirleri etkinliğine yönelik düşüncelerin yaşa göre farklılıklarının incelenmesine yönelik ANOVA Testi sonuçları.....	93
Tablo X1 9	COVID 19 sürecinde aktif-pasif istihdam politikalarının yetersizliği ve kısa çalışma ödeneği uygulamasına yönelik hukuki algıların yaşa göre farklılıklarının incelenmesine yönelik Post-Hoc LSD testi sonuçları	94
Tablo X1 10	COVID 19 sürecinde emek piyasası tedbirleri etkinliğine yönelik düşüncelerin cinsiyete göre farklılıklarının incelenmesine yönelik T-Testi sonuçları	96
Tablo X1 11	COVID 19 sürecinde emek piyasası tedbirleri etkinliğine yönelik düşüncelerin medeni duruma göre farklılıklarının incelenmesine yönelik T-Testi sonuçları	97
Tablo X1 12	COVID 19 sürecinde emek piyasası tedbirleri etkinliğine yönelik düşüncelerin çalışılan sektöre göre farklılıklarının incelenmesine yönelik T-Testi sonuçları	99

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil X.	COVID 19 sürecinde emek piyasası tedbirlerinin etkinliği ölçęęi doğrulayıcı faktör analizi modeli.....	83
----------	--	----



BİRİNCİ BÖLÜM

GİRİŞ

İnsanlar geçmişten günümüze üretim ve tüketim döngüsünün büyük bir parçasını oluşturmuştur. Bu döngü zaman içinde değişimlere uğramış ve insanlar da bu süreçlere ayak uydurmuştur. Ücretli emeğin ortaya çıkmasıyla; Üretim araçlarına sahip olup emek talep eden işveren tarafı ve emeğini bir ücret karşılığında sunan işçi tarafı ortaya çıkmıştır. İşverenin hedefi karlılığını arttırmaktır sabit maliyetler üzerinde azaltma yapamaması ve işveren için en büyük maliyetin işçi ücreti olması işverenin düşük ücret verme eğilimine yönelmesine neden olur. Çıkarları çatışan işçi ve işveren taraflarından sermayeyi elinde bulunduran işveren tarafı çoğunlukla gücü elinde tutan taraftır bunun nedeni işçi sayısının işverene göre sayısının çok yüksek olmasıdır. Çalışma alanı az olduğunda işçiler de yeni iş bulma imkânlarının düşüklüğü nedeniyle düşük ücreti kabul etmek zorunda kalmışlardır. Emeği sömürülen işçiler ülkede yaşanan ekonomik kriz, işsizlik ve enflasyon gibi olumsuzluklardan en çok zarar gören taraflar olmuşlardır. Bu durumlar işveren tarafının sermayesinin arttırılmasına ve işçi tarafının gittikçe yoksullaşmasına yol açmıştır. Tüketimi sağlayan çoğunluğunda işçi olması ve yoksullaşma nedeniyle tüketim de azalma olması üretimi de azaltmaya götürmüştü ve kendi içinde bir kriz ortamı oluşturmuştur. Bu nedenle hükümetin piyasaya karşı düzenleyici bir rol oynaması işçi ve işveren tarafları arasında köprü görevi alması müdahale etmesi benimsenmiştir.

Ülkemizde ilk İş Yasası 1936 yılında kabul edilen 3008 sayılı kanundur. İşçi ve işveren taraflarının çıkar çatışması ile değil iş birliği ile karar alması konusu ve işçinin işverene karşı korunabilmesi için çalışma hayatında düzenlemeler getirilip tarafların uyacağı kurallar bazı belirlenmiştir. Bu kanunda İş ve İşçi Bulma Kurumunun üç yıl içinde kurulmasını öngörülmüş fakat planlanmayan bir savaş sürecine girilmesi nedeniyle bu kurumun hayata geçirilmesi 1946 yılında gerçekleştirilmiştir. İş ve İşçi bulma Kurumu başta işgücü ihtiyacını karşılama ve yurtdışına işçi gönderme gibi görevleri üstlenmiştir. Zaman içinde gerçekleşen gelişmeler sonucu yetersiz kalması nedeniyle 2003 yılında Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) olarak kurulmuştur. Görev alanı genişletilmiş artık işçilerin niteliklerini geliştirmek sadece iş bulması değil girişimci olmasına teşvik etmek herhangi bir kriz döneminde destekler sağlamak geçici gelir desteği vermek gibi çeşitli roller üstlenmiştir. İŞKUR görev tanımı ile işçi ve işverenler arasında eşleştirme ve danışmanlık

hizmeti sağlama bunun yanında istihdamı korumak ve geliştirmek gibi çeşitli görevler üstlenmiştir. Kurum kişilerin işsizlik riski ile karşı karşıya kalmalarına karşı sigorta kollarının ödeneklerini de kontrol etmektedir.

2019 yılında Çin de ortaya çıkan ve tüm Dünyanın olumsuz etkilendiği Corona Virüs 11 Mart 2020 tarihinde Türkiye’deki ilk vaka tespit edildi. Bir salgın hastalık olarak ilan edilen COVID-19 sonrası Türkiye’de bir mücadele süreci başladı. Salgın sürecinde eğitim, sağlık ve ekonomik durum zarar gördü. Karantina süreci işlerin durması insanları gelir kaybına uğramasına karşı İŞKUR tarafından da önlemler alındı. İŞKUR’un kriz dönemlerinde, bir işyerinin kapatılması ve pandemi dönemleri gibi risklerde uyguladığı “Kısa Çalışma Ödeneği” uygulaması yürürlüğe konuldu ve milyonlarca çalışan bu ödenekten faydalandı. Başlatılan Kısa çalışma Ödeneği (KÇÖ)’nin pandemi sürecinde gelir kaybına uğrayan birçok insanın zararını ne derece telefettiği muğlaktır. Kısa çalışma ödeneninde miktar belirlemede alt sınır kişinin son brüt ücretinin %60, üst sınır asgari ücretin 1,5 katından fazla olmamasıdır. Süresi ise 3 ay ve alınan kararlarla esneklik kazandırılmıştır.

Pandemi sürecinde alınan kararlarla kapanma ve kısıtlamalar yapılmıştır. Bu nedenden dolayı talepte ve üretimde daralma yaşanmıştır. Pandeminin olumsuz etkileri sağlık, ulaşım, eğitim, sosyal ve siyasal her alanda görölmüştür. Ekonomik açıdan incelendiğinde sektörel bazda neredeyse tüm sektörler olumsuz etkilenmiştir.

Bu çalışma da AVM’ler de ve Tekstil atölyelerinde çalışan farklı özelliklere sahip 391 kısa çalışma ödenenini alan işçinin pandemi sürecinde bu ücretle geçinmeye çalışması konusunda anket yapılmış ve kişilerin ihtiyaçlarını karşılamada bu ödenenin yeterliliği incelenmiştir. Kişilere ödenenin ihtiyaçlarını karşılamada ki yeterliliği, ek bir işte çalışma düşünceleri, ödenenin hukuki durumu ve ödenek sonrası kişilerde ki endişe durumu incelenmiştir.

Bu çalışmanın amacı; COVID-19 sürecinde İŞKUR tarafından sağlanan “Kısa Çalışma Ödenenini” gelir kaybı yaşayan insanların ihtiyaçlarını karşılaması ve yoksullaşmalarını engelleyip engellemediği konusunda yeterliliği incelenecek ve diğer ülkelerle karşılaştırılacaktır.

1.1. Araştırmanın Kavramsal ve Kuramsal Çerçevesi ve Konusu

18. yüzyılın ikinci yarısından sonra gerçekleşen Sanayi Devrimi ile birlikte işçi sınıfı ortaya çıkmıştır. Bu dönemde ücret karşılığında emeğini satma olgusu büyük kitlelere yayılmıştır. İşçiler mülkiyeti işverene ait olan üretim araçlarında işveren için üretim yapıp emeklerinin karşılığı olan ücreti nakdi olarak kazanıp gelir elde etmişlerdir. İşçi ve işveren arasında gerçekleşen bu çalışma ilişkisinde çalışma koşulları ve ücret pazarlığında bazı dönemlerde işçilerin pazarlık gücü yüksek olsa da genel anlamda son kararı veren taraf işveren olmuştur. Bu nedenle çalışma ilişkisinde devlet düzenleyici politikalarla iki taraf arasındaki dengeyi korumayı hedeflemiştir.

1947 yılında "İş ve İşçi Bulma Kurumu" olarak kurulan ve 2003 yılında görevleri genişlettilerilerek "Türkiye İş Kurumu" adını alan İŞKUR devlet tarafından işçi ve işveren arasında köprü olma görevi almıştır. Ülkede işsizliğin önlenmesi ve istihdamı korumak ve geliştirmek için politikalar oluşturmak ve işçilerin işsiz kaldığı durumlarda yaşadıkları gelir kaybı karşısında kişilere gelir desteği ve sigorta sağlamaktadır. Kriz dönemlerinde İŞKUR tarafından politikalar uygulanmaktadır. İŞKUR istihdamı korumak ve geliştirmek, bu sayede işsizliğin önüne geçmeyi hedefleyen politika araçlarını aktif ve pasif olmak üzere ikiye ayırmıştır. Aktif politikalar eğitim ve işe yerleştirme gibi konuları kapsarken, pasif politikalar işsizlik ve kısa çalışma ödeneği gibi gelir kaybı yaşandığı durumlarda gelir desteği sağlayan politikalarlardır.

2019 yılında Çin'in Wuhan kentinde ortaya çıkan COVID-19 pandemisi zaman ilerledikçe birçok ülkeyi etkisi altına almış ve küresel kriz ortamı oluşturmuştur. Pandeminin Türkiye'de ortaya çıkması 2020 Mart ayının ortalarına doğru gerçekleşmiştir. Bu tarihten sonra da ülkemizde COVID-19 salgını ile mücadele başlatılmıştır. Bu süreçte hastalığın yayılımını engellemek baş mücadele aracı olmuştur. Bu amaçla da okullar, yurt içi- yurt dışı ulaşım, toplu alanlarda kısıtlama gibi uygulamalar sonucu ekonomik kriz ortamı yaşanmıştır. İşyerlerinin kapanma ya da işçi çıkarmasının engellenmesi için bu süreçte İŞKUR tarafından pasif istihdam politikalarından biri olan Kısa Çalışma Ödeneği uygulaması başlatılmıştır ve işten çıkarma yasağı getirilerek olası işsizlik sorununun önüne geçilmeye çalışılmıştır. Kısa Çalışma Ödeneği kavramı ilk olarak 2009 yılında yaşanan ekonomik kriz döneminde hayatımıza girmiştir. Fakat en çok ödenekten faydalanan sayısı

pandemi sürecinde yaşanmıştır. COVID-19 sürecinde ödenekten faydalanan kişi sayısı 3 milyonu geçmiştir. Normal şartlarda 3 aylık süre ile başlatılan ve süre sınırlaması olan Kısa Çalışma Ödeneği yaşadığımız pandemi sürecinde Cumhurbaşkanlığı tarafından yapılan açıklamalarla 1 Nisan 2020 tarihinden itibaren 30 Haziran 2021 tarihine kadar uzatılarak devam etmiştir.

1.2. Araştırma Problemi

Türkiye dahil olmak üzere birçok Dünya ülkesini etkisi altına alan COVID-19 pandemisi ülkeleri sosyal, siyasal ve kültürel açıdan etkilediği gibi ekonomik olarak da olumsuz etkilemiştir. Bu nedenle ülkeler ekonomide istikrarın sağlanması için politikalar uygulamaya başlamıştır. Türkiye’de pandeminin olumsuz etkilerine karşı gerek hükümet gerekse sivil toplum kuruluşları tarafından tedbirler alınıp ekonomik sorunlara karşı mücadele başlatılmıştır.

İŞKUR tarafından yürütülen politikalardan olan Kısa Çalışma Ödeneği hem işverenlerin işçi çıkarma ya da işyeri kapatma davranışının önüne geçmeye hem de kişilerin pandemi sürecinde gelir kaybı yaşamalarını engellemeye karşı birçok işçi ve işvereni ilgilendirmektedir. Bu çalışma da KÇÖ alan AVM ve Tekstil atölyesi çalışanlarının bu ödeneğin kişilerin ihtiyaçlarını temin etmede ödeneğin yeterliliği ve etkinliği üzerine araştırma yapılmıştır. Araştırma problemi ödenek miktarının ve süresinin işçiler açısından ihtiyaçlarını karşılamadaki yeterliliğinin memnuniyeti ve güvenilirliğidir.

1.3. Araştırma Amacı, Kapsamı ve Yöntemi

COVID-19 sürecinde İŞKUR tarafından sağlanan Kısa Çalışma Ödeneğini almak için gerekli şartları sağlayan çalışanlarla yapılmış olan bu çalışmanın amacı; İnsanların bu süreçte yaşadıkları gelir kaybı ile birlikte kriz döneminde fiyatların artış göstermesi yaşandı. Bu nedenle araştırma verilen KÇÖ ile geçimlerini sağlama konusunda bu gelirden memnuniyet, gelirin yeterliliği ve süresi hakkında yaşanan endişeyi ortaya çıkarmak için yapılmıştır.

Araştırmanın evreni pandemi sürecinde Kısa Çalışma Ödeneği alan kişilerden AVM çalışanları ve tekstil atölyesi çalışanlarıdır. Anket çalışması için örneklem 391 kişiden oluşmuştur.

Araştırmanın veri toplama aracı 391 kişi ile yapılan anket çalışmasıdır. Anket sorularını hazırlayıp ölçek oluşturmuş ve öncelikle pilot araştırma yapılmıştır. Geçerlilik ve güvenilirlik sonuçlarından sonra asıl araştırmaya geçilmiştir. Anketler yüz yüze görüşme ile dağıtılıp, kişiler gözlem altında formlarını doldurmuşlardır.

1.4. Araştırmanın Bölümleri

COVID-19 döneminde uygulanan Kısa Çalışma Ödeneğinin etkinliği üzerine yapılan bu çalışma 6 bölümden oluşmaktadır.

Birinci bölüm olan giriş bölümünde araştırma konusundan ve araştırma probleminden bahsedip, araştırmanın önemi, kapsamı ve yöntemi ile ilgili bilgiler verilmiştir.

İkinci bölümde; Çalışma boyunca bahsedilecek olan istihdam, işsizlik ve İŞKUR hakkında detaylı bilgi verip, işsizlik sorunu üzerinde durulmuş, Türkiye’de yaşanan işsizlik sorunun nedenleri ve sonuçları hakkında alt başlıklarında ki önemli kavramlara değinilmiş, işsizliğin oluşmaması ve ortadan kaldırılması için İŞKUR tarafından uygulanan politikalardan bahsedilmiştir.

Üçüncü bölümde; COVID-19’un psikolojiye, eğitime, sosyal hayata, ekonomiye, ulaşım, turizm ve eğlence gibi sektörlerle etkileri incelenmiş. Türkiye’de pandeminin etkilerine karşı bu alanlarda alınan önlemler ve verilen destekler detaylı şekilde bahsedilmiştir. Bu bölümde çalışmanın asıl konusu olan Kısa Çalışma Ödeneğine giriş yapılmış ve tarihsel sürecinden başlayıp miktarı ve uygulama süresinden, hukuki niteliğine kadar detaylandırılmıştır.

Dördüncü bölüm; 391 kişi ile yapılan anket çalışmasının amacı, önemi, ölçüm aracı, verilerin toplanması ve analizi, yapılan pilot uygulama dahil olmak üzere asıl çalışma ile birlikte bütün anket süreci incelenmiştir.

Beşinci bölüm anket bulgularının ele alındığı bölümdür. Anket çalışmasının sonuçlarının değerlendirildiği ve sayısal verilerin analiz edildiği bölümdür.

Altıncı bölüm anket verilerinin analiz edildiği ve sonuçlandırıldığı bölümdür. Bu bölümde çalışma sonuçlandırılmış ve öneriler verilmiştir.



İKİNCİ BÖLÜM

İSTİHDAM, İŞSİZLİK VE İŞKUR

Çalışma hayatı konusunda yapılacak olan araştırmalarda istihdam ve işsizlik konusuna değinmek gerekir. İstihdam ve işsizlik konuları ülkeleri ekonomik, sosyal ve siyasal anlamda etkilemektedir. Bu nedenle ülkeler bu konular üzerinde durmuş ve hükümet çalışma hayatının bazı alanlarında düzenleyici rol almıştır. Ülkeler tam istihdamın var olmasını, işsizlik oranının en aza düşürülmesini hedefler. Türkiye’de çalışma hayatının düzenlenmesi, istihdamı korumak ve geliştirmek gibi görevleri 21 Ocak 1946 yılında İş ve İşçi Bulma Kurumu (İİBK) olarak kurulan ve 4 Ekim 2000 yılından itibaren görevleri genişletilerek Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) olarak yenilenen kurum üstlenmiştir. Bu bölümde çalışma hayatının temellerini oluşturan istihdam, işsizlik ve İŞKUR hakkında detaylı bilgi verilecektir.

2.1. İstihdamın Tanımı Ve Çeşitleri

İstihdam geniş kapsamlı bakıldığında tüm üretim faktörlerinin üretim sürecine dahil olması, dar anlamda ise üretim faktörlerinin başında gelen emeğin üretim sürecinde kullanılmasıdır. İstihdam işgücü tarafından emeğini belli bir ücret karşılığında sunması, işveren tarafından ise bir bedelle işçiye üretim yaptırılmasıdır. İstihdam üretim faktörlerinin tümünün etkilediği ve etkilendiği bir kavramdır bu nedenle ülkeler için büyük önem taşır. Üretim faktörleri mal ve hizmet taleplerine göre üretim yapar. Eksik istihdam, tam istihdam ve aşırı istihdam olmak üzere üç çeşit olarak gruplandırılabilir. Ekonomini de önemi büyüktür (Alancıoğlu & Utlı, 2012).

İstihdam oranı bir ülkedeki çalışmaya hazır durumda aktif nüfusun ne kadarının çalıştığının bilgisini vermektedir. Ülkeler için istihdam oranı büyük önem taşır. Türkiye’de 2019 yılında istihdam oranı %44,7’yken, 2020 yılında bu oran azalmış ve %42,8 olmuştur.

2.1.1. Eksik İstihdam

Üretim süreci emek, sermaye, girişimci, ham maddeden oluşur. Bunlarda ekonomide üretim faktörleri olarak tanımlanırlar. Eksik istihdam; üretim faktörlerinden en

önemlisi olan emeğin yani mevcut işgücünün iş bulamaması ve istihdama katılamayıp üretime bir katkıda bulunamamasıdır. Bir ekonomide eksik istihdamın varlığı işgücünün etkin kullanılmadığını gösterir. Kişinin bir işte çalışmamasının yanında bir işte çalışmasına rağmen düşük ücretin verilmesi, çalışma koşulları veya kendi mesleğinde bir iş olmaması nedeniyle de verimliliğini kullanamıyor sonuç olarak eksik istihdam ediliyor olabilir (Kumaş & Çağlar, 2011).

Türkiye’de haftalık çalışma saati 45 olarak belirlenmiştir. İşçinin bir işte belirlenmiş olan haftalık 45 saat çalışma sınırından daha az bir sürede çalışıyor olması ek olarak fazladan çalışmak istemesi iş araması ve iş bulduğu takdirde başlamaya hazır olması da zamana dayalı eksik istihdam olarak tanımlanır (Görmüş, 2019). Eksik istihdam daha çok gelişmekte olan ekonomide ki ülkelerin sorunudur. Tarım sektörü ve aile içi çalışma da daha çok görülür bu alanlar eksik istihdama uygundur. Kısaca işçinin çalıştığı süre bakımından ya da üretkenliği bakımından tam olarak kullanılmaması kişinin emeğinden eksik faydalanılmasını ortaya çıkarır. İŞKUR’un uygulamakta olduğu aktif istihdam politikalarından biri olan İş ve Meslek Danışmanlığı Hizmetinin amaçlarından biride işçiyi niteliğine uygun işle buluşturmak ve eksik istihdama karşı mücadele etmektir (Yıldırım, İslamoğlu, & Güvenç, 2018).

Türkiye’de var olan işsizlik sorunu işçiler üzerinde bir baskıdır ve bir bakıma eksik istihdamın nedenlerinden biridir. Eksik istihdam ikiye ayrılır; niteliğe bağlı eksik istihdam ve niceliğe bağlı eksik istihdam. Niteliğe bağlı eksik istihdam; kişinin çalışıyor olmasına rağmen kendi sahip olduğu vasıflarını tam anlamıyla kullanamamasıdır. Vasıfları ile yaptığı işin uygun olmamasıdır.

Niceliğe bağlı eksik istihdam ise kişinin çalışmaya hazır olduğu haftalık 45 saat çalışma süresinden daha az sürede çalışmasına denir. (Görmüş A. A., 2019) İşçiler işsiz kalmamak için buldukları herhangi bir işe girmeye yatkın davranırlar. İşsizliğin var olması kişilerin memnun olmadıkları düşük ücrete maruz kaldıkları işlerde çalışmak zorunda kalmaları bu nedenle hem eksik istihdam edilmesi ve düşük ücret nedeniyle çalışan yoksulların ortaya çıkmasına neden olmuştur (Güney, 2010). Çalışan yoksullar kavramı bu şekilde düşük ücretlerle çalışmaya maruz kalan kişilerin var olması nedeniyle ortaya

çıkıştır. Bu kişiler çalışmalarına rağmen temel ihtiyaçlarını karşılayamayacak miktarda ücret alan ve yoksullaşan işçilerdir.

2.1.2. Tam İstihdam

Tam istihdam: Çalışma isteğinde, gücünde ve niteliğinde olan tüm işgücünün iş bulması ve çalışması durumunda gerçekleşir. Geniş anlamda düşünüldüğünde emek, sermaye hammadde ve benzeri üretim faktörlerinin hepsinin tam anlamıyla kullanılmasını ifade eder. Tam istihdam bir ekonomide işsizliğin bir işten başka bir işe geçilen sürede yaşanan yani İşsizliğin en aza indirildiği genelde arızı işsizliğin var olduğu ekonomidir. Tam istihdamın sağlanması İnsan Hakları Evrensel Beyannamesinin içinde bulunan Çalışma hakkının sağlanmasıdır. Tam istihdam sağlanmaz işsizlik artarsa toplumsal bir problem olur suç ve intihar oranları artar, ekonomik istikrar zarar görür (Işık, 2009).

Tam istihdamın yaşandığı bir ekonomide işsizlik oranı %1-2 civarında olabilir bu oran doğaldır. Bu işsizlik oranının sebebi kişinin bir işten başka bir işe geçiş sürecinde kendisi için en iyi işi ararken yaşadığı işsizliktir. Yani tam istihdam sürecinde işsizlik oranının sıfır olması beklenmez.

2.1.3. Aşırı İstihdam

Aşırı istihdam gerekli olan işgücünden daha fazla işgücünün olmasıdır. Eksik istihdam gibi aşırı istihdam da içinde sorunlar taşır. Diğer bir açıdan üretim faktörlerinin tümünün en yüksek kapasitede üretim sürecine dahil olmasıdır ve talep artış gösterirse üretim faktörleri artamayacağı için toplam talep karşılanamayacaktır. Aşırı istihdam daha çok emek gücüne bağlı gelişmiş sanayi ülkelerinde görülür. İşverenlerin işçi aramasına rağmen bulamamasıdır (Timur & Doğan, 2015). İşgücünün açık iş sayısından fazla olması sonucu ortaya işsizlik çıkacaktır. Bu durumda ekonomik sorunların ortaya çıkacağı göstergesidir. Bu nedenle istihdam çeşitlerinden eksik ve aşırı istihdam ekonomik olarak sorun taşır.

2.2. İşsizlik Sorunu ve Türleri

İşsizlik geçmişten günümüze gelişmişlik düzeylerine göre farklılık göstererek bütün ülkelerin bir sorunu olmuştur. Geçmişte tarım toplumunda yoğun ve belirgin olarak gözükmeyen işsizlik sanayi devriminin gerçekleşmesi ve işçi sınıfının oluşmasından sonra yaşanan krizler, göçler, hastalık ve savaşlar ile kitlesel olarak işsizlerin oluşması işsizlik kavramını daha görünür hale getirmiştir. İşsizlik Neo-liberal politikaların uygulanmaya başlandığı 1980 yıllarından önce gelişmekte olan ülkelerin problemyken sonrasında gelişmiş ülkelerinde gündemine işsizlik sorunu gelmiştir (Aydemir, 2013).

1929 yılında yaşanan Ekonomik Buhrana kadar işsizlik gönüllü olarak karşılaşılan bir durum olarak görülmüş. Kişiler işsiz ise bu durumun o kişinin kendi iradesi ile olduğu düşünülmüştür çünkü işgücü sayısı fazla değil ve açık iş sayısı fazladır. 1929 ekonomik buhranı yaşanınca bu tarihten sonra Neo-Klasik iktisadın tam istihdam görüşü ortadan kalkmaya başlamıştır ve işsizliğin nedeni talep yetersizliği olduğu savunulmuş mücadelesi için de Keynesçi anlayış ile devletin ekonomiye talep artırma temelli müdahalesinin olması gerektiği savunulmuştur (Ataman, 1998). Gönüllülüğe bırakılmış olan işsizlik olgusu zamanla istemsiz olarak da karşılaşılabilecek bir sorun olarak görülmeye başlanmıştır.

1973 yılında patlak veren petrol krizi ile üretim maliyeti artmış bu nedenle üretim azaltılmıştır. Üretimin azaltılmasına bağlı olarak işçi azaltmaya gidilince işsizliğin ve enflasyonun arttığı bir sürece girilmiştir. Ekonomik bunalımın olduğu sürelerde işsizlik artışının yaşanması ile ilgili 1986 da çalışma yapan Blanchard ve Summers kriz dönemlerinde işsizliğin arttığı ama kriz ortadan kalkınca işsizlik eski haline gelmediğini tespit etmiş ve bunu “İşsizlik Histerisi” olarak tanımlamışlardır (Akcan, 2019).

İşsizlik toplumun büyük çoğunluğunu oluşturan işçi sınıfını ilgilendirmesine ek olarak; ekonomik, toplumsal ve siyasi olarak büyük önem taşıması nedeniyle tüm ülkeler için mücadele edilmesi gereken bir olgu haline gelmiştir. Bir ülkede eğer işsizlik sorunu var ise bunun ekonomiye etkisi olduğu kadar toplumdaki suç oranından, eğitim ve siyasi alanlar dahil olmak üzere tüm alanlarda olumsuz sonuçları hissedilmektedir. Bu nedenle işsizlikle mücadele işçi, işveren ve devlet birlik içinde olmalıdır.

İşsizlik oranı ülkelerin %1-2 seviyesinde sadece doğal işsizliğin görüldüğü düzeyde olması hedeflenir. İşsizlik oranı bir ülkede ki toplam işgücündeki işsizleri kapsamaktadır. TÜİK tarafından 2019 yılında Türkiye’de işsizlik oranı %13,7 seviyesinde, 2020 yılında ise %13,2 seviyesinde açıklanmıştır.

2.2.1. İşsizlik Sorunu

İşsizlik işçinin çalışma istek ve gücünün olmasına ve iş aramasına rağmen ihtiyaçlarını karşılayabilmesi için bir ücret gelirin olmamasıdır. İşsizlik 1800’lü yıllarda Klasik İktisadi görüşün bakış açısıyla; kişinin üretim yapma kabiliyetinin olmaması ve uyumsuz olması ile kişinin sadece kendinden kaynaklanan yetersizliklerden dolayı işsiz olduğu düşünülmüştür. Keynesyen anlayış, klasik görüşe karşı çıkmış ve kişinin işsiz olmasının nedenini işçinin çalışmak istememesinden kaynaklandığını öne sürmüştür. İstihdamın ve bilgi akışının tam olduğu piyasanın varlığını kabul edip işsiz kişiyi cari ücretleri kabul etmeyip isteğe bağlı olarak işsiz olduğunu savunmuştur. (Fisunoğlu & Köksel, 2009) Geçmişten günümüze değişen süreçlerle birlikte işsizlik kavramı da değişiklik göstermiştir. Günümüzde ILO işsiz sayılacak kişiyi iş talep etmesi ve çalışabilecek gücünün olması koşuluyla iş arayanları tanımın içerisine dâhil etmiştir (Bayraktar & İncekara, 2013).

İşsizlik gelişmişlik düzeylerine göre farklılık göstererek bütün ülkeler için önem arz eden bir konudur. Gelişmiş ülkelerde teknolojinin yoğun kullanımı emeğini sunan işçinin iş imkânlarında azaltmaya neden olmuştur. Az gelişmiş ülkelerde nüfus artışı sermaye artışından fazla olunca işsizlikle sonuçlanmıştır. İşsizlik sadece ekonomiyi değil aynı zamanda sosyal hayatı, eğitimi ve toplumun refahını etkiler. İşsizlik ülkeden ülkeye farklılık gösterdiği gibi bölgeler arası, cinsiyet, yaş ve sektör olarak da farklılık gösterir (Bozdağlıoğlu, 2008). Nüfus artışının hızlı olması ilerleyen dönemde iş gücüne katılacak olan kişi sayısının artması demektir. Bu yeni oluşacak olan işçi sınıfına yeterli olacak açık iş oluşturulmaz ise işsizlik sorunu kaçınılmaz bir sonuç olacaktır. İşsizlik sorunu açık olarak görüldüğü gibi gizlide olabilir. Gizli işsizlik kişinin aktif olarak çalışmasına rağmen üretime herhangi bir katkısının olmamasıdır. Kişi üretim sürecinden geri çekilse de üretilen mal veya hizmette azalma olmamasıdır.

Teknolojinin artması çoğu alan için olumlu çıktılar oluştursa da bazı iş imkanları için olumsuz sonuçlar doğurmuştur. Birkaç kişinin istihdam edildiği alanlarda teknolojinin kullanılması sonucu o işi yapan kişilere ihtiyaç kalmamış ve bu kişiler ya niteliklerini değiştirip kendilerine farklı alanda iş bulmak ya da işsizlikle karşı karşıya gelmek zorunda kalmışlardır. Buna ek olarak teknolojinin ortaya çıkması ile ilerleyen süreçte farklı niteliklerde ihtiyaç duyulan yeni işgücü ihtiyacı ortaya çıkmış ve yeni istihdam alanları oluşmuştur.

Türkiye’de işsizlik oranının yüksek olması daha çok demografik nedenlerle bağdaştırılmıştır. Nüfus artışının yüksekliği, bölgesel farklılıklarla kırdan kente göçün yaygınlaşması ve yatırım azlığı işsizliğin yapısal işsizlik sorunu olarak ortaya çıkmasına neden olmaktadır. İnsanlar tarımla uğraşır gelir elde ettiği kırlarda sanayi devriminden sonra ve nüfus artışı ile toprakların yetersiz gelmesi ile kente göç edip fabrikalarda işçi olarak çalışmaya başlamışlardır. İlk zamanlarda yeni yeni oluşan işçi sınıfı olduğu için ve fabrikalarda çalışmak için herhangi bir eğitim ve nitelik gerekmediği için herkes işçi olarak çalışmış ve bunun sonucu göç gittikçe artmış ve sınırlı sayıda olan fabrikalara işgücü sayısı gittikçe artış göstermiş bunun sonucunda açık iş bulamama süreci başlamış. Türkiye’de işgücü sayısı hızla artmış fakat buna karşılık sermaye artışı yeterli olmayınca işsizlik artmaya başlamıştır. İşsizliğin sadece ekonomik değil toplumsal sorunlara yol açması ve işsizliğin ülkeler için öneminin büyük olması ülkelerin işsizliğe karşı mücadele etme sorumluluğu ile sonuçlanmıştır. Açık iş bulamayıp formel sektörde kendine yer bulamayan işçiler kayıt dışı olarak çalışmaya başlamış ve enformel sektör sorunu ortaya çıkmaya başlamış. Enformel sektörün varlığı vergi ödememeleri ve kayıtsız çalışmaları nedeniyle devlete yük olan bir kesimi oluşturmuştur. İşsizliğe karşı en etkili yöntem istihdam imkânı yaratmaktır ancak bu şekilde kalıcı bir çözüm ortaya çıkarılmış olacaktır. İş imkânı artışı ekonomik büyümeyi de arttırıp sonucunda işsizliği azaltma üzerinde olumlu etkileri olacaktır (Ceylan & Şahin, 2010).

Bir ülkede işsizliğin olması o ülkede sınıfsal farkların oluşacağı, ilerleyen süreçte yaşanan yoksullaşma ile toplumsal çalkantıların oluşabileceği, sosyal sınıfların birbiri üzerinde baskıları ve toplumun parçalanması ile sonuçlanacaktır. Toplumda suç ve intihar oranları artacak, başkalarının bakımına ve yardımına muhtaç kişi sayısı artacak, geliri olmayan işsiz kişilerin temel ihtiyaçlarını bile karşılayamaması ile yoksulluk ve açlık

sınırında yaşayan kişi sayısı artacak bunun da topluma maliyeti olacaktır. Bu nedenle işsizlik sorunu tüm toplumda olumsuz çıktıları olacak bir sorundur birlikte mücadele gerektirir (Adak, 2010).

2.2.2. İşsizlik Türleri

İşsizlik türleri açık ve gizli olmak üzere ikiye ayrılır. Açık işsizlik kişinin herhangi bir gelir elde edecek işte çalışmayıp, çalışma isteği ve arzusunun olması iş bulduğu takdirde o işe girmeyi kabul edeceği işsizlik türüdür. Açık işsizlik sayılan haller; Arızı işsizlik, teknolojik işsizlik, yapısal işsizlik, konjonktürel işsizlik ve mevsimsel işsizliktir. Gizli işsizlik ise aslında kişinin aktif olarak çalıştığı fakat üretimde değişim yaratmadığı durumlardır.

Gizli İşsizlik

Gizli işsizlik işçinin üretim sürecinin içinde olmasına rağmen üretimden çekildiğinde ürün çıktısında herhangi bir azalma yaşanmamasıdır. Kişinin açık olarak işsiz olmamasına rağmen üretime bir katkısı yoktur. Bu da çalışıyor gözükmesine rağmen mal veya hizmet üretmediğinden gizli işsizlik olarak tanımlanmıştır. Az gelişmiş ülkelerde daha sık karşılaşılan işsizlik türü işçinin çalışıyor gibi yapıp bir çıktı ortaya koyamamasıdır. Yani işçi işten ayrıldığında bile üretimde bir azalma yaşanmayacaktır. Daha az işçi ile aynı üretim yapıldığında toplam maliyetin azalması nedeniyle karlılık artacaktır (Aydın N. , 2012).

Gizli işsizliğin var olma nedenleri arasında; yetersiz sermayenin varlığı, organize edilememiş ve denetlenememiş bir işletmenin varlığı, işçinin işinden memnun olmayıp mevcut işine odaklanmaması ve yapısal sorunlar gibi nedenler vardır. İşverenin denetleme maliyetinden kaçınması sonucu gereğinden fazla işçi çalıştırma maliyetiyle karşılaşmasıdır. İşçi çalıştığı işte üretkenliğini göstermemiş ve sadece çalışmış olmak için çalıştığından dolayı işçinin niteliklerinin de geriye gittiği bir durumdur. Bu işsizlik türünde işçi iş arama eğiliminde olmayıp kendisini çalışır gibi gösterir. Gelişmekte olan ülkelerde sermaye artışı nüfus artışına göre daha yavaş ilerlemesi gizli işsizliğin daha yoğun olması

ile sonuçlanır (Kanca, 2012). Bu işsizlik türünde işçinin ortaya çıkardığı mal veya hizmette sayısal olarak marjinal verimliliği sıfır olan işçi gizli işsiz olarak tanımlanır (Adak, 2010).

Gizli işsizliğin olması kullanılmayan bir emek gücünün varlığı demektir. İşveren içinde satın alınmayan emeğin ücretini ödemek demektir. İşveren için bir yüküdür. İşçi için ise kullanılmamış verimliliği gösterilememiş bir emektir.

Açık İşsizlik

Açık işsizlik çalışma istek ve yeterliliğiyle birlikte bir iş arayışında olmasına bağlıdır. Kişi eğer ki çalışma istek ve gücünde olup çalışma koşullarını kabul etmesine iş aramasına rağmen herhangi bir işe çalışmıyorsa işsiz kabul edilir. Açık işsizlik türünün alt başlıkları; konjonktürel, teknolojik, yapısal, arızı ve mevsimlik işsizlik olarak sınıflandırılır (Yüksel, 2005). Kısaca açık işsizlik; kişinin çalışma istek, güç ve iş arama durumunun var olmasına rağmen iş bulamaması bu nedenle işçinin ihtiyaçlarını ve giderlerini karşılayabileceği bir ücret gelirin sahip olmamasıdır. Eğer bir toplumda İşsizlik oranı yükselirse toplumun refahı düşer, suçluluk oranları ve cinayetler artış gösterir bu nedenle işsizlik ve işsizlikle mücadele hükümeti ve toplumu yakından ilgilendirir çünkü işsizliğin olumsuz çıktıları tüm toplumun ortak problemi haline gelecektir. Bir kişinin işsiz sayılması için iş arıyor olması gerekli iş arama kuruluşlarına yönelmesi ve iş bulduğu takdirde o işe başlama eğiliminde olması gereklidir.

Friksiyonel (Arızı) İşsizlik

Emek arz ve emek talebinin dengede olması, ekonomik olarak tam istihdamın sağlanması durumunda bile %1-2 oranında işsizliğin oluşu doğal kabul edilir. Nedenleri arasında işçinin iş değiştirme süreci veya gönüllü olarak daha iyi bir iş arayışında olması nedeniyle işsiz olması, pasif istihdam politikalarının miktar ve süresi ve özelleştirmenin de Friksiyonel işsizlik üzerinde etkisi vardır (Aydın N. , 2012).

Geçici ve arızı işsizlik olarak da isimlendirilen işsizlik türü emek hareketliliğinin varlığı nedeniyle iş değiştirme sürecinde bir kadro boşalırken başka bir kadroya geçilecektir bu nedenle işsizlik belli bir oranda hep olacaktır. Bir ekonomide sadece

Friksiyonel işsizliğin olması piyasanın iyi durumda olduğunu gösterir. Friksiyonel işsizlik türü gelişmiş veya gelişmemiş fark etmeksizin tüm ekonomilerde görülebilir (Yıldız, 2014).

Emek piyasasında bilgi eksikliğinin varoluşu kişinin işten çıkıp yeni iş arayışı arasında geçen zaman, emek arzının artışı ve daha iyi koşullarda çalışma arzusu ile iş arama sürecini gönüllü olarak uzatanlar bu grup içinde yer alır. Bundan dolayı bu işsizlik türü kısmen gönüllü bir kısmı da kapsar (Kanca, 2012).

Sanayi devrimi öncesi dönemde kişilerin yaşadığı işsizlikler genelde gönüllü işsizlik olarak görülürdü. İnsanlar tarımda ve genelde ücretsiz aile işçisi olarak çalıştığı günümüzde ki gibi bir işçi sınıfının oluşmadığı dönemlerde daha sık görülen işsizlik türüdür. Gönüllülük esasına dayanır.

Teknolojik İşsizlik

Çalışma şekilleri ve ilişkileri geçmişten beri gelişimine devam etmiştir. Tarım toplumu devamında yaşanan makinalaşma süreci ve git gide baskın hale gelen teknolojik gelişmelerin sonucu üretim şekilleri değişim göstermiştir. Üretim şeklinin sanayileşmeyle birlikte insan emeğinden makine üretimine doğru dönüşüm yaşaması ile teknolojik işsizlik ortaya çıkmıştır. Makinalar yokken bir işi yapmada 10 işçi kullanılıyorsa o işi makinanın yapması ile birlikte o 10 işçinin işini bir makine almış olmuştur. Bunun sonucunda artık makinalar gerek maliyet azlığı gerekse kalite artışı gibi nedenlerden dolayı insan emeğine karşı ikame edilmiştir. Sermayenin büyümesi ve kitlesel üretime geçilmesi artık verimlilik artışı ihtiyacı doğurmuş ve makinalar işçilere tercih edilmiştir. Örneğin işçinin daha uzun sürelerde ve bazı durumlarda hatalı olarak çıkardığı bir malı, makinalar daha hızlı ve sorunsuz çıkarmaktadır. Bu seri üretime geçilmesini kolaylaştırırken bazı işçilerin elinden işi alınmıştır. Teknolojinin ilerlemesi ve makineleşmeyle mücadelede gelişmiş ülkeler işini kaybeden işçilere farklı iş imkânı sağlayabilirken, az gelişmiş veya gelişmekte olan ülkeler de bu süreç uzamıştır. Yeni iş imkanlarının oluşturulması hayli zor bir durumdur. Bu durumda da yaptığı işi makinanın yapması ile işçi işsizlikle karşı karşıya gelmiştir. Bunun sonucunda yaşanan işsizlik teknolojik işsizlik olarak tanımlanmıştır.

Teknolojik ilerlemenin emek piyasası üzerinde olumlu ve olumsuz etkilerinin olduğuna dair farklı görüşler vardır. Olumlu görüş; Teknolojinin yeni iş imkânları sunacağı, kişilerin çalışma şartlarını iyiye taşıyacağını ve uzun dönemde refah ve verimlilik getireceğini savunur. Olumsuz görüş ise emeğin işverene maliyetinin artması nedeniyle işverenin makinaları işçiye tercih etmesinin yaygınlaşacağından bu nedenle teknolojik ilerlemeye bağlı işsizliğin artış göstereceğinden endişe etmektedir. Bu görüşler haricinde teknolojinin hem olumlu hem de olumsuz çıktılarının var olacağını savunan bir grup vardır. Bu görüş sahipleri teknolojik dönüşümü insanların nasıl kullandığı ile ilgilenmiştir (Orhan & Savuk, 2014).

Sanayileşmiş ülkelerde yaşanan teknolojik işsizlik makineleşmeye geçilmesi ile birçok işçinin işini kaybetmesine yol açtı. Yeni iş imkânı oluşturulmayan bu grup kısa dönemde teknoloji nedenli işsiz sayılırken uzun dönemde yapısal işsiz grubuna geçiş mücadelesi daha zor bir hal alacaktır. Gelişmiş ülkelerin işgücü yetersizliği yaşamaları onların teknolojinin geliştirilmesine itmiştir. Bazı ülkeler teknolojik gelişmeden olumlu etkilenirken az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde bazı iş kolları ortadan kalkmıştır. Teknoloji ilerledikçe de bazı işkolları yok olacak ve yerine yeni iş imkanları açılacaktır. Hizmet sektörüne geçiş hızlanacaktır.

Az gelişmiş ülkelerde gelişme-büyüme gerçekleştikçe yeni üretim modellerine ve makineleşmeye geçiş başlaması artık üretimde daha çok sermaye yoğunluğunun varlığı söz konusu olur. Sermaye yoğun üretim ister istemez emeğin kullanımını azaltır bu işsizlikle sonuçlanır (Bozdağlıoğlu, 2008).

Yapısal İşsizlik

Yapısal işsizlik emeğini sunan işgücünün nitelik ve beklentileri ile emek talep eden işverenin sunduğu açık işlerin birbirine uygun olmayışıdır. Bir sektör de ekonomik daralma yaşanırken başka bir sektörde genişleme yaşanabilir, bu nedenle daralma olan sektörde ortaya çıkan işsizlik varken genişleyen sektörde de açık işler meydana gelecektir ve işçiler sektör geçişi yapma eğiliminde olacaktır. Fakat gerek nitelik gerekse farklı nedenlerden dolayı bu süreçte işgücü hareketliliğinde aksamalar olacaktır bu süreçte yaşanan yapısal işsizlik türüdür. Yapısal işsizlik kısaca işgücünün nitelik olarak, coğrafi konum ya da emek

talebinin gerektirdiği beklentiye uygun olmayışı olarak tanımlanabilir. Bundan dolayı emek talebinin beklentileri değiştikçe yapısal işsizlik oranı da artış gösterecektir (Bozdağlıoğlu, 2008).

Yapısal işsizlik türü ülkelerin gelişmişliklerine bakmadan her ülkede yaşanabilir çünkü gerek teknolojik dönüşümler gerekse tüketici beklentilerinin değişmesi nedeniyle üretimde değişim yaşanması her ekonomi de karşılaşılabilecek durumlardır. Yapısal işsizlikle mücadele için ülkeler işgücü planlaması yapabilir, işçi ve işvereni buluşturabilir ve istihdamı geliştirebilir. Bu şekilde işçilerin hem istihdam edilebilirliğini arttırırken hem de yapısal işsizliğe karşı önlem alabilir (Akyıldız, 2019).

Ekonomik değişimlere bağlı olarak yaşanacak olan işçi niteliği ile işin gerektirdiği bilgi ve yeteneğin uyuşmaması yapısal bir sorundur çözümü daha zor ve zaman gerektirir. Ülkeler mesleki eğitim programlarını piyasanın ihtiyaç duyduğu sektörler üzerinde yoğunlaştırmalıdır. Okullarda teorik olarak eğitim verilmesinin yanında pratik olarak öğrenciler deneyim kazandırılmalıdır. Bazı bölgeler coğrafî nedenlerinden dolayı dezavantajlı olup bölge haklı işsizliği daha yoğun yaşamaktadır. Bu nedenle bölge eşitsizliği olmaması ve göçün önüne geçilmesi için endüstriyel yatırımların desteklenmesi gerekir (Yıldız, 2018).

Yapısal işsizliği ortaya çıkaran nedenler arasında büyüme, teknolojinin ilerlemesi, ülkelerin sektör ve bölgelere uyguladığı politikalar örnek gösterilebilir ama en belirgin nedeni ekonomik büyümedir. Ekonominin büyüme ve değişme göstermesi işçi- işveren açısından ayak uydurulması gereken zaman gerektiren bir süreçtir. Bu yüzden yapısal işsizlik mücadelesi ülkeler için önemlidir.

Mevsimsel İşsizlik

Mevsimsel işsizlik bazı sektörlerin bazı mevsimlerde karşı karşıya kaldığı işsizlik türüdür. Bazı mevsimlerde gerek doğa koşulları gerekse talep nedenlerinden dolayı bazı sektörler mevsimsel olarak işsizlik yaşar. Bu sektörlerle inşaat, tarım ve turizm sektörü örnek verilebilir. Belli bir dönem bu sektörlerde çalışan kişilerin iş imkânı artarken belli bir dönem azalır ve bir sonraki yıl mevsime göre artış gösterir.

Yılın bazı dönemlerinde bazı hizmet ve mallara karşı talebin azalması doğal olarak o alandaki üretimin durması ile sonuçlanır. Örnek olarak bir yaz turizminin yaşandığı bir şehirde yaz mevsimi bitince tatil yapan kişiler oradan ayrılacağı için otellerde işçi çıkarma yaşanacaktır. Kısaca iklim şartları üretime etki etmektedir (Yıldız, 2014).

Türkiye 4 mevsimin yaşandığı bir ülkedir. Bunun sonucunda bazı mevsimlerde bazı işlere ihtiyaç artarken bazılarında da azalma görülür. Bu alanlarda çalışan insanlar işsiz kalacakları ya da fazla gelir elde edecekleri zamanları önceden tahmin edebilir ve bu işsizlik sürecini düzenli olarak yaşarlar. Kişiler belli bir dönemde çalışacakları için en azından tam anlamda işsizlik yaşamaktan daha olumlu bakarlar. Bu işsizlik türünün en çok hissedildiği alanlar tarım, turizm ve inşaat sektörleridir.

Konjonktürel İşsizlik

Konjonktürel işsizlik türü dönem dönem ekonomide yaşanılabilen talep yetersizliği sonucu üretimin azaltılmasının işçi çıkarma ile sonuçlanmasıdır. Konjonktürel işsizlikle kriz dönemlerinde daha sık karşılaşmaktadır. Kriz dönemlerinde daha çok talep yetersizliği yaşanmasından dolayı bu işsizlik türü ortaya çıkmaktadır (Akın, 2018).

Türkiye 1929 Ekonomik Buhran, 1974 Petrol Krizi ve 2008 Krizinden etkilendiğinde konjonktürel işsizlik yaşamıştır. Konjonktürel işsizlik dönemlerinde hükümet müdahale etmeli ve bu işsizlik türünün ekonomide kalıcı olması riskinin önüne geçmelidir. Kapitalist sistemin bir çıktısıdır. Sonuç olarak bir ekonomide yatırımların azalması ile tasarruf artışı, üretimin azalması veya ülke de yaşanan savaş gibi durumlarda bu işsizliğin ortaya çıkması muhtemeldir. Konjonktürün yükselme dönemlerinde ve ekonomik genişleme de işsizlik oranları azalırken, ekonomik daralmada da işsizlik oranlarının artışı ile karşılaşmaktadır (Bozdağlıoğlu, 2008).

Konjonktürel işsizlik Keynesçi işsizlik olarak da bilinir. Konjonktürel işsizliğin en yoğun hissedildiği düşük ücretli ve niteliksiz olan iş kaybı ile ilk karşılaşan bu işçi grubudur. Ekonomi de yaşanan yatırım, tüketim, üretim veya kamu harcamaları ekonomide talep artış ve azalışı ile doğrudan alakalıdır. Bu konularda yapılacak bir değişimin konjonktürel olarak etkisinin bulunması beklenen bir durumdur. Ekonomi de üretim

artışının yaşandığı, tam istihdama yaklaşıldığı bir refah döneminde yüksek konjonktür yaşanması gerçekleşirken bunun aksine paranın istikrarsızlaşması, üretimin azalması ve işsizliğin doğuşu ile sonuçlanan konjonktürel olarak alçalması mümkündür. Kısaca talep azalışı işsizlik oluştururken talep artışı istihdamın artışına yol açacaktır (Aydın N. , 2012).

2.2.3. Türkiye’de İşsizliğin Nedenleri

İşsizlik nedenleri ve sonuçları bakımından ülkeden ülkeye farklılık gösterdiği gibi ülke içindeki cinsiyet, yaş, coğrafi konum ve nitelik düzeyi gibi değişkenler bakımından da farklılık gösterebilir. Ülkede yaşanan ekonomik durgunluk, makineleşme süreciyle emeğin yerini makinaların alması, bölgesel farklılıklardan dolayı kırdan kente göçün artması, yatırım yetersizliği ve ülkelerin gelişmişlik durumları işsizliğin nedenleri arasında yer alır (Erol & Aytur, 2017).

İşsizliğin nedenlerine örnek olarak gösterilen işgücü maliyeti ve vergi yükü nedeniyle işverenlerin işçi çıkarma, daha az işçi ile üretim yapma eğiliminde olmuşlardır. İşverenin bir üretim sürecinde en büyük maliyeti ve değişim yapabileceği tek kalem işçinin ücretidir. Diğer maliyetler sabit olduğu için işçi herhangi bir kriz döneminde maliyet azaltma için işçi çıkarma kararı verir. Ülkemizde istihdam vergilerinin maliyetlerinin yüksek olması işvereni daha az işçi çalıştırmaya sevk eder. Bu nedenle işsizlik riski olduğunda devlet ücret ve vergi sübvansiyonlarına gider.

İşsizlik sadece ekonomik sorun olmakla kalmaz ortadan kaldırılmadığında toplumsal sorun olacak sonuçlar doğurur. Bu nedenle işsizlik birçok ülkenin farklı şekillerle de olsa mücadele ettiği bir sorundur. Ülkeler işsizliği azaltmak için istihdamı koruyucu ve güçlendirici politikalar izlerler. Gelişmiş ülkelerde yaşanan işsizlik teknoloji nedeni olup bu ülkeler yeni iş imkânı oluşturma üzerine odaklanabilirken, gelişmekte olan ülkelerde tarım sektörü sanayi sektörüne doğru kaydığı için ve işçilerin nitelik olarak hazır olmadığı bir süreç olduğu için yapısal işsizlik yani mücadelesi daha uzun süren bir işsizlik türü ile karşılaşmışlardır. Gelişmekte olan ülkelerde ki yetersiz sermaye birikimi ve hızlı nüfus artışı ile emek arzı artarken buna karşılık gelecek iş imkânları oluşturulamamıştır. Gelişmekte olan ülkelere biri olan Türkiye’de işsizlik sorunu ile 1960’lardan beri karşı karşıya kalmaktadır (Ay, 2012).

Türkiye’de 1950 itibariyle başlayan ve devam etmekte olan göç, şehirlere akın eden işgücünün varlığıdır. Tarım sektörünün GSMH içindeki payı sanayi ve hizmet sektörlerine göre azalmaya başlamıştır. O zamanlara kadar tarım toplumu olan Türkiye tarım dışı sektörlerde işgücü göçü yaşamış ve yeterli sanayileşme yaşanılmadığından kitlesel olarak işsizler sınıfı oluşmaya başlamıştır (Ay, 2012). O zamana kadar tarım ile uğraşan ve sanayileşmenin yavaş yavaş varlığını gösterdiği ülkemizde işsizlik hissedilmeme nedeni ücretsiz aile işçisi olarak tarımda çalışan kişilerin işsiz sayılmamasıydı. Kırdan kente göç ile birlikte artık başkasının üretim araçlarında işçi olarak çalışan kişilerle birlikte gerçek anlamda işçi sınıfı oluşmuştur ve işsizliğin kitlesel olarak hissedilmesi bu süreçte gerçekleşmiştir.

Nüfus artışının sürekliliği, kentleşme ve sermaye yetersizliğiyle birlikte Türkiye’de işgücü arzı artarken, işgücü talebi bu artışı karşılayamamış ve işsizlik artış göstermiştir. Türkiye’de işsizlik daha çok, genç, kadın ve düşük eğitimli kişilerin yoğun karşılaştığı bir sorun olmuştur. İşsizliğin artışı kayıt dışı sektörün artmasına neden olmuş ve bu da ekonomide bir başka problem doğurmuştur (Bozdağlıoğlu, 2008).

Türkiye’de hesaplanmakta olan işsizlik oranında üretime katkıda bulunmamlarına rağmen gizli işsizler istihdam da görülür bunun yanı sıra ücretsiz aile işçileri ya da referans döneminde iş aramamış olan işsizler de işsizlik oranına dahil edilmez bu nedenle hesaplanandan daha fazla işsiz olduğu düşünülebilir. Kırdan kente göç eden kişilerin nitelik bakımından düşük olmaları ve sermayelerinin az olması nedeniyle kendilerine enformel sektörde yer bulmaları daha mümkündür. Bunun yanında Sendikasılaşma, taşeronlaşma, esneklik, vergi yükü ve ücret kesintileri gibi olumsuzluklar işçileri enformel sektöre itmiştir (Bahar & Bingöl, 2010).

Türkiye’de artık konjonktürel ve yapısal işsizlik daha yoğun olduğu görülmektedir. Ülkede yaşanan ekonomik krizler bu durumun altında yatan nedenlerden biridir. Mezun olmuş deneyimi olmayan kişilerin niteliğine ve beklentisine uygun işlerin olmayışı genç işsizliğin artış nedenlerinden biridir ve zaman geçtikçe Türkiye’de bu durum yaygınlaşmaktadır (Eser & Terzi, 2008).

2.2.4. İşsizliğin Sonuçları

İşsizlik birey, aile ve ülke açısından gerek ekonomik gerekse psikolojik açıdan olumsuz sonuçlar doğurur. Toplumu oluşturan bireylerin işsizlik sorunu ile karşılaşması ile mücadele edilmez ve işsizlik ortadan kaldırılamaz ya da azaltılamazsa toplumsal çalkantılar ortaya çıkmaya başlar. Birey aile ve toplumu oluşturur bu nedenle bireyin yaşadığı problemin toplumsal sonuç doğurması olağandır. Bireylerin işsizlikle karşı karşıya gelmesinden sonra verdiği tepkiler birbirlerinden farklı olabilir. İşsizliğin artması suç ve intihar oranlarının artmasına neden olabilir. İşsizler yeterli maddi kaynaklara sahip olamadıklarından dolayı beslenme, barınma ve eğitim gibi ihtiyaçlarını tam karşılayamayacaklarından bireylerin çocukları yeterli eğitim alamayabilir ve ileride onlarda toplumsal sorun haline gelebilir (Kurt, 2006).

Türkiye’de işsizliğin olumsuz etkilerinden erkekler daha fazla etkilenmektedir. Bunun nedeni ülkemizde ataerkil yapının hâkim olması aile geçiminin erkek tarafından karşılanması bilinci olabilir. Kadının ev işleri yapma ve çocuk bakımı gibi başka rollerinin olduğu kalıplaşmış düşüncesi kadınların işsiz kalsalar da ataerkil yapı nedeniyle erkeklere oranla daha az etkilendiği görülmüştür (Çizel, Güzeller, & Mütevellioğlu, 2011).

İşsizlik sorunu genel anlamda gelir kaybı olarak nitelendirir. Kavramın içine bakıldığında kişinin giderlerini karşılaması için ihtiyacı olan geliri kaybetmesinin ortaya çıkardığı ekonomik sorun ilerleyen zamanda gelir kaybı ile kalmayıp kişinin toplumdan uzaklaşması uzun dönemde fiziksel ve ruhsal bir bunalım yaşaması ile sonuçlanacaktır. Durum bireyde böyle iken aile de tek bir kişinin gelinine bağımlı geçim sağlanıyorsa o gelir kaybedilince aile daha yoğun bir şekilde bu süreçten olumsuz etkilenir. Aile içi ve sosyal sorunlar kişiyi dışlanmışlık hissi ile işsiz kişi kendini daha kötü hissedecektir (Adak, 2010). İşsiz kalmış bireylerin psikolojik durumlarında en belirgin çıktı depresyon yaşamasıdır. İşten çıktığında iş aramaya başlayıp yeni bir iş bulamaması, yoksullaşmaya başlaması, aileden ve toplumdan dışlanması kişiyi depresyon ve stresle baş etmek zorunda bırakmıştır (Güler, 2005).

Kişilerin demografik özelliklerine bakılarak işsizlikten etkilenmeleri incelendiğinde; orta yaşta bireylerin genç ve ileri yaştaakilere göre, erkeklerin kadınlara

göre, evli bireylerin bakmakla yükümlü olduğu kişilerin var olması nedeniyle bekârlara göre, eğitilmiş kişilerin statü kaybı nedeniyle düşük eğitilmiş olan bireylere göre daha çok etkilendiği ortaya çıkarılmıştır. Eğitilmiş kişiler statü bakımından olumsuz etkilense de düşük eğitilmiş kişiler genel olarak olumsuz etkilenmektedir (Yılmaz, Fidan, & Karataş, 2004).

İşsizlik sorununun tüm toplumu etkilemesi ülke için büyük önem arz etmesinden dolayı ülkelerin mücadele etmesi gereken bir konu haline gelmiştir. Türkiye’de de bu sorunun uzun süredir var olduğu ve mücadele edilen bir alan olduğu bilinir. Türkiye’de istihdam ve işsizlik konusu, istihdamı geliştirme ve istikrarı sağlama konusuyla ilgilenen kurum İŞKUR’dur.

2.3. İŞKUR’un Tarihçesi

Ülkemizde çalışma hayatının birçok alanına düzenleme getiren 3008 sayılı ilk iş yasası 1936 tarihinde kabul edilmiştir. Kanunda işveren ve işçiye aracılık yapan özel istihdam bürolarının kapatılmış ve yerine ‘İş ve İşçi Bulma Kurumu’ un kurulmasına karar verilmiştir.

Türkiye İş Kurumu temel istihdam hizmetlerini sağlamak amacıyla ‘İş ve İşçi Bulma Kurumu’ adı altında 21 Ocak 1946 da kurulmuştur. Kurumun amacı işçilere kendi bilgi ve becerilerine uygun işi, işverenlere ise aradıkları nitelikteki işçiyi bulmak ve aralarında köprü görevi almaktır. 1980 sonrası yaşanan küreselleşme, esneklik ve teknolojik gelişmeler sonucunda değişen işgücü ihtiyaçlarına cevap verememiş ve kurumun işlevselliği yetersiz görüldüğü için yeniliklere uygun olarak geliştirilip 4 Ekim 2000 tarihinde Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) olarak faaliyetlerine devam etmiştir (Çetinkaya E. , 2011).

İŞKUR Geçmişten günümüze önemini sürdürmüş, ilk zamanlarda kısıtlı sorumluluk alanı varken günümüzde bu genişletilmiş kısaca istihdamı korumak, geliştirmek, yaygınlaştırmak bunun yanı sıra işsizlikle mücadele etmek gibi birçok alanda aktif rol almıştır. Kurumun faaliyetleri için belirleyici unsur Uluslararası Çalışma Örgütü’dür (İŞKUR, 2011). İŞKUR’un istihdamı korumak ve geliştirmek için uyguladığı

politikaları aktif ve pasif politikalar olarak gruplandırılabilir. Aktif politikalar kişilerin bilgi ve becerilerini geliştirip istihdam edilebilirliğini artırırken, Pasif politikalar kişilerin üzerinde ki ekonomik baskının kısa vadede bir nebze azaltılmasını sağlar. Pasif politikaların altında yatan neden kişinin işsiz kaldığı sürede yaşayacağı ekonomik sıkıntı ve sosyal dışlanma sorunlarıyla mücadele etmektir.

Kurum, ülkemizin istihdam politikasının oluşturulmasına ve istihdamın geliştirilmesini sağlamak, işsizlik sigortası sürecini gerçekleştirmek, işgücü piyasası ile ilgili verileri toplayıp bu verilerin analizini gerçekleştirmek, iş ve meslek analizleri yapmak, işgücü yetiştirme programları yürütmek, işgücünün istihdama katılmasında ve yerleştirilmesine aracılık etmek gibi istihdam piyasasının düzenlenmesine yönelik birçok aktif ve pasif istihdam politikalarını yürütmek yanında, Kurum faaliyetleri ile ilgili alanlarda uluslararası düzeyde eğitim ve danışmanlık hizmeti vermek ve AB ile diğer uluslar arası kuruluşların istihdam ve çalışma hayatı ile ilgili kararları izlemek gibi akademik faaliyetleri yerine getirmeyi de üstlenmiştir (Alper, 2003).

İŞKUR işçinin niteliklerini geliştirmek ve iş bulma imkanını arttırmak için eğitimler ve seminerler verir. Kişilerin bilgi ve beceri düzeylerini geliştirmeyi hedefler. İşçinin pazarlık gücünün artması için destekleyici olur. Yeni iş imkanları oluşturmak için yatırımcı ve girişimcilere teşvikler sunar. İşçinin işsiz kaldığı süreçlerde bulunduğu herhangi bir işe girmemesi kendisi için en uygun işi arayabilmesi için belirli bir sürede olsa işsizlik ödeneği sağlanır. Bu sayede kişinin gelir kaybı tamamen olmayacağı için kendisine uygun işi aramak için istediği süre verilmiş olur. Girişimci olmak isteyen bir kişiye gerekli yönlendirmeler, teşvik ve sübvansiyonlarla işi kolaylaştırılır. Bu şekilde kişinin iş kurması istihdam sağlanması ve ekonomide var olması sağlanır.

2.3.1. İşkur'un İstihdam Politikaları

İŞKUR'un başlıca görevi istihdamı korumak ve geliştirmektir. Bu nedenle kurum tarafından politikalar uygulanmaktadır. İşsizliğin oluşmasını önleyici ve işsizlik olduğu takdirde kişilerdeki yıkıcı etkilerini hafifletici politikalar kurum tarafından yürütülmektedir. Bu politikalar istihdamı geliştirme ve koruma amaçlı aktif politikalar ve

yaşanan işsizlik sonucu gelir kaybını önlemek üzere pasif politikalar olacak şekilde ikiye ayrılmıştır.

Aktif İstihdam Politikaları

Aktif istihdam politikaları işgücü arz ve talebini birbiri ile eşleştirmek amacıyla geliştirilmiştir. Birçok ülke kendi ekonomik yapısına uygun olarak düzenleyerek aktif istihdam politikalarını kullanmaktadır. Aktif istihdam politikalarının amacı işsizlerin niteliklerini geliştirip istihdam edilebilirliğini arttırmakla birlikte hali hazırda çalışmakta olan kişileri de işsiz kalma riskine karşı korumaya almaktır (Bayraktar, 2019).

Aktif istihdam politikaları işgücünü koruma ve geliştirme konusunda pasif politikalara göre daha etkili olup, uzun süreli fayda sağlamakta ve işsizliği ortadan kaldırmayı hedeflemektedir. Bu nedenle aktif politikalara ağırlık verilmesi işsizlik üzerinde daha kesin ve sürdürülebilir bir çözüm yolu olacaktır. Türkiye’de bölgesel ve mevsimsel farklılıklar nedeniyle uygulanan politikalarda bunlara bağlı olarak farklılık göstermektedir. Her bölgenin gereksinimlerine uygun olarak uygulanan politikalar sonucu bölgeler arası işgücü akışının önüne geçilip her bölgede iş imkânı oluşturulabilir.

Aktif istihdam politikalarından daha çok genç, kadın ve engelli olan dezavantajlı gruplar faydalanmaktadır. Bu kişilerin işe alınmaları diğerlerine göre biraz daha ayrımcılığa uğramaktadırlar. Bu nedenle bu kişiler aktif istihdam politikaları uygulamaları ile istihdam edilebilirliklerini arttırmayı hedeflemişlerdir. Aktif işgücü politikalarının altında yatan hedef işçilerin niteliklerini arttırarak kalıcı olarak bir iş sahibi olabilmesidir.

Aktif istihdam politikaları ülkemizde; eşleştirme ve danışmanlık hizmeti, ücret ve istihdam sübvansiyonları, kendi işini kurana yardım, doğrudan kamu istihdamı ve mesleki eğitim programları olmak üzere yaygın olarak kullanılan başlıca 5 uygulamadan oluşur. Aktif istihdam politikaları sayesinde işsizlik nedeniyle meslekteki bilgi ve deneyimi hasar gören işçinin eğitilmesi sonucu nitelikleri geri kazandırılacak ve istihdama geri kazandırılacaktır. İstihdam edilen nitelikli iş gücü ile rekabet edebilirlikleri artacaktır.

Aktif istihdam politikalarının verimliliği için en önemli konu hangi alanlarda açık işlerin olduğu ve gelecekte aranacak iş alanlarına uygun işçi yetiştirmektir. Eğer ki işçiler doğru alanlarda eğitilir ve teşvik edilirse uzun dönemde işsizlik arızı işsizlik oranına indirilebilir. Aktif ve pasif istihdam politikaları birbirleri ile bağlantılı şekilde tamamlayıcı olarak yürütülmelidir.

Pandemi sürecinde de dezavantajlı gruplar daha olumsuz etkilenmiştir. Zaten piyasaya girişte zorluk çeken genç işsizler iş imkanlarının çok kısıtlı olduğu bu süreçte iş bulmaları zorlaşmıştır. Sağlık sorunlarının olması ve pandemi de riskli grubu oluşturması nedeniyle yaşlıların çalışma hayatına dahil olmaları zorlaşmıştır. Pandemi sürecinden işsizlik anlamında etkilenmeyen sektör kamu çalışanları ve sağlık çalışanları olmuştur. En yoğun işsizlik riski ise konaklama ve gıda hizmetleri ile gayri menkul, işletme ve imalat sanayidir.

Mesleki Eğitim Programları

Birçok ülkenin başlıca sorunu olan işsizliği önlemek konusunda mesleki eğitim programlarının rolü çok önemlidir. İstihdam ve istihdam edilenlerin niteliğinin artırılması paralel olarak birbirini etkileyecektir. İstihdam edilenlerin niteliğini arttırmanın yolu da eğitimidir. Mesleki eğitim programının bir parçası da iş piyasasında ihtiyaç duyulan mesleklere uygun olacak alanlarda planlanmasıdır. Çıraklık eğitim programı günümüz politikalarından en çok uygulanan mesleki eğitim programıdır (Taş H. Y., 2011).

Mesleki eğitim programı işverenlerin genel olarak deneyimli ve vasıflı işçi talep etmeleri sonucu işçinin niteliğinin geliştirilmesine ihtiyaç duyulmuş ve bu program sayesinde sağlanmıştır. İşbaşı eğitim programlarıyla bu teorik bilginin üzerine pratik yapılmasının gerektiği vurgulanmıştır (Özdemir & Yiğit, 2018). Mesleki eğitim programında İŞKUR ile birlikte Millî Eğitim Bakanlığı (MEB), Belediyeler ve Vakıflar da rol almaktadır. İŞKUR' asıl görevi piyasada ihtiyaç duyulan meslekleri analiz edip bu yönde Mesleki Eğitim Programı geliştirmek ve yürütmektir.

Mesleki eğitim programı kadınları, gençleri, yaşlıları, engellileri, eski hükümlülere ve işini kaybetmiş kişileri kapsamaktadır. Bu kişiler işveren tarafından işe alım sürecinde

dezavantajlı gruplar olarak görüldüğü içi programlardan daha çok bu kişiler faydalanmaktadır. Bu kişilerin dezavantajlı sayılma nedenleri gençlerin deneyimsiz görülmesi ve işveren için bir eğitim maliyeti oluşturacakları endişesidir. Kadınların gerek fiziki olarak yetersiz görülmesi gerekse yapacağı bir evlilik ya da doğum nedeniyle işten çıkma kararı alabilme ihtimalidir. Engelli ve eski hükümlüler işveren tarafından çok tercih edilmez ve bu nedenle kanunda işyerlerinin belli bir oranda bu kişileri istihdam etmesi zorunluluğu getirilmiştir. Yaşlı işçiler bazı deneyim gerektiren işlerde daha çok tercih edilirken bazı iş alanlarında daha fazla hata yapacağı ya da fiziksel gücünün eksikliği nedeniyle işe alınmaması ile karşılaşmıştır. Bu nedenlerden dolayı bu kişiler dezavantajlı olarak sınıflandırılmışlardır.

Avrupa Birliği'ne giriş süreci nedeniyle oluşturulan Ekonomik Koordinasyon Kurulu'nun taslağı olan 'Ulusal İstihdam Stratejisi Belgesi'nde mesleki eğitim alanında; Dezavantajlı grupların istihdama katılmaları, Her yıl en az 400 bin kişiye mesleki eğitim kursunun sağlanması, Hayat boyu öğrenme katılımının artırılması ve işgücü piyasasının da esnekliği arttırmak gibi radikal kararlar alınmıştır. Bu kararlar sonucunda istihdamı arttırmak hedeflenirken kursiyer ve istihdam artışı konusunda pek bir ilerleme olmamış bu sebeple alınan kararlara ek olarak kayıt dışı istihdam ile mücadele edilmesi gerektiği kararlaştırılmış ve buna uygun politikalar düzenlenmiştir (Taş H. Y., 2011). Eğitim ve istihdam arasındaki bağlantının kurulup korunması hedeflenmiştir (Yıldız, 2016).

Mesleki eğitim kurslarından faydalanmak için 15 yaşını doldurmuş ve kuruma kayıtlı olarak işsiz olan, mesleğin gerekli şartlarına uygun olan kişilerin katılabildiği kurslardır. Bir eğitim için yapılan kurslar en az 30 en fazla 40 saatten oluşmaktadır. Bu kurslar; beden işçisi, garson, kuaför, fotoğrafçılık, grafik tasarımcılığı, ön muhasebe ve hasta danışmanı gibi birçok alanda eğitimler verilmektedir. Bazı eğitimlerin sonucunda iş imkânı garantisi verilebilmektedir. Kişiler bu eğitimleri tamamladıklarında kendilerine sertifikalar verilmekte ve o işi yapabilirliği gösterilmektedir. Bu şekilde kişinin eğitimini aldığı alanda istihdam edilmesi kolaylaştırılmıştır. İşyerleri İŞKUR ile birlikte çalışıp aradıkları işçileri İŞKUR eğitimini alan kişilerden seçerlerse istihdam edilen işçinin maaşının belli bir süre İŞKUR tarafından desteklenmesi sonucu hem işçinin iş bulması kolaylaştırılmış hem de işverenin üzerindeki işçi maliyeti hafifletilmiş olmaktadır.

Ücret ve İstihdam Sübvansiyonları

Ücret ve istihdam sübvansiyonları daha çok ekonomik daralma ve gerileme dönemlerinde tercih edilir. İşgücü piyasasına müdahaleci yaklaşım yöntemi olarak koşulların gerektirdiği şekilde gerek işgücü maliyetini azaltma gerekse işgücü talebini artırma gibi yöntemlerle istihdam ilişkisini düzenlemek hedeflenir. Hedeflenen işgücü maliyetini azaltıp fiyatın düşmesini sağlayarak ürün talebinin artması ve nihayetinde üretim artması amacıyla işgücünün artmasıdır (Kasapoğlu & Murat, 2018).

Ücret ve istihdam sübvansiyonlarının yapılması işçinin işverene maliyetini azaltmaya yönelik politikalarlardır. Eğer bu yapılmazsa işveren ürün veya hizmetin fiyatını arttıracak ve bunun sonucu o mala olan talep azalacaktır. Talebin azalması üretimde azalmaya gidilmesi kararını aldırıp bunun sonucunda işçi çıkarma yaşanacaktır. Bunun önlemi için de sübvansiyonlar yapıp ürün fiyatının değişmemesi hatta azaltılıp mala olan talebin artırılması hedeflenmektedir.

İşveren tarafı için vergi indirimi, prim desteği veya doğrudan ücret desteği gibi uygulamaların amacı işgücü maliyetinin düşürülmesi ve istihdamın artırılmasıdır (Ayan, 2014). Sübvansiyon destekleri dezavantajlı grupların istihdamını hedeflerken miktar ve zamanlama gibi değişkenlerin değerlendirilip haksız rekabet, işsizlik süresinin uzatılması ve etkinlik kaybı gibi olumsuz sonuçlar doğurmasının önüne geçilmelidir.

Eşleştirme ve Danışmanlık Hizmetleri

Emek piyasası hem işçiler hem de işverenler açısından bakıldığında heterojen bir yapıya sahiptir. Emek arz ve talebi arasında yaşanan bilgi eksikliğini ortadan kaldırmak için eşleştirme hizmeti sunulmuştur. Eşleştirme hizmetinin amacı işverene istediği vasıf ve tecrübeye sahip işçiyi, işçiye ise vafına uygun iş bulmaktır. Eşleştirme ve danışmanlık hizmetleri kamu ve özel istihdam büroları tarafından sağlanmaktadır. Firmaların işçi hakkında ki ve işçinin firma hakkında ki bilgi eksikliğini giderip uygun eleman seçimi yapılacaktır (Yavuz, 2017).

Eşleştirme ve danışmanlık hizmetleri ülkemizin tek kamu istihdam kurumu olan İŞKUR tarafından iş ve meslek danışmanları aracılığıyla uygulanmaktadır. Danışmanlık hizmetlerinden faydalanmada herhangi bir sınırlama yoktur. Tecrübesi olmayan kişiler, işsizler ve iş aramada bir yönlendirmeye ihtiyaç duyan işçiler gibi birçok kişiye bilgilendirme yapılmaktadır (Koçak & Akman, 2011).

Eşleştirme ve danışmanlık hizmetinde işçi kendi nitelik ve becerilerini bildirir ve kendisini iş arayan sistemine kaydeder gerekirse İŞKUR kursları ile niteliklerini iş imkânının daha fazla olduğu alanlarda geliştirir. İşveren ise aradığı işçi kriterlerini bildirir ve uygun işçinin yönlendirilmesini talep eder bu aradaki bilgi ve güven eksikliği İŞKUR'un aracı olması sonucunda ortadan kalkmış olur.

İşçi açısından tek tek iş arayıp birçok yerle görüşme, firmalar hakkındaki bilgi eksikliği yaşaması aynı zaman da işverenin kendi aradığı kriter harici işlerin başvurularını tek tek inceleme konusunda ki zaman kaybının da önüne geçilmiş olunur. İşçi ve işveren için hem zaman hem de maliyet olan bu süreç kolaylaştırılır. Bu sayede iş arayan işçi ile açık iş kadroları buluşturulur ve süreçteki bilgi eksikliği kurum tarafından giderilmiş olur.

Kendi İşini Kurana Yardım Programı

Kendi işini kurana yardım programı girişimciliğin ve istihdamın artmasını sağlayabilecek bir programdır bu nedenle önemli yere sahiptir. İş kurma istek ve becerisine sahip kişilerin ekonomik olarak ve eğitim açısından destekleyerek bu kişileri iş kurma konusunda geliştirilip girişimcilik özendirilecektir. Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler (KOBİ) üzerindeki gerek vergi yükünde azalma gerekse maddi ve eğitim desteği gibi uygulamalarla Hükümet teşvik edici bir rol oynamıştır. Bu kişilerin iş kurma ve yönetme konusunda yeter bilgi ve beceriye sahip olması sonrasında eğitim ve teşviklerden kişi yararlanacaktır.

Kendi işini kurana yardım programı hem kişinin girişimci olarak işsizliğinin ortadan kaldırması hem de iş kurma sebebi ile başka kişilere de istihdam olanağı sağlaması nedeniyle önemli bir programdır. Girişimciler kurdukları işte başarısız olsalar bile kazandıkları bilgi ve tecrübe sonraki iş arama süreçlerinde işveren için pozitif bir etki

oluşturacaktır. Kendi işini kurana yardım programı altında maddi yardım olabileceği gibi kişinin gerek eğitim gerekse kanunlar gibi bilgi eksikliği yaşadığı konularda da destek olunur (Bayraktar, 2019).

Kendi İşini Kurana Yardım (KİKY) politikasında nakdi desteklerin yanı sıra eğitim ve danışmanlık gibi finansal olmayan desteklerde sağlanmaktadır. Kişiyeye işin kurulmasıyla birlikte toplu ödeme yapılması ya da iş süresince belli aralıklarla ödeme yapılması da görülebilir.

Doğrudan Kamu İstihdamı

Kamu istihdamı ilk 1999 yılında toplum yararına program (TYP) olarak uygulamaya konulmuştur. Devlet işsizliğin yoğun olduğu zamanlarda ya da yerlerde bir hizmet gerçekleştirmek için işsizlere geçici de olsa gelir desteği sağlamayı hedefleyen ve İŞKUR tarafından yürütülen bir programdır. Doğrudan kamu istihdamı programı piyasa da istihdam edilebilirliği daha az olan, dezavantajlı grupta yer alan işsiz kesimine daha yoğunluklu olarak hitap eden bir programdır (Bayraktar, 2019).

Doğrudan kamu istihdamı programı altında verilen hizmetler genel olarak çevre temizleme, yeşil alan düzenleme, kamu kurum ve kuruluşlarında bakım onarım işleri olarak örneklendirilebilir. Program sayesinde bireyler hem iş hayatı tecrübesi hem de gelir elde edecektir. Uzun süreli işsizler için bu program maddi kaygılarının yanında sosyal dışlanma sorunlarının da önüne geçmeye yardımcı olacaktır. Hükümet programı kâr amacı gütmeyen kuruluş ve proje sponsorları ile yürütmektedir. Program sonucunda hem verilen hizmet nedeniyle temel fiziki ve sosyal altyapı gelişmekte hem de işsiz bireyler gelir ve deneyim kazanmaktadır (Erol S. I., 2013).

Toplum yararına çalıma ile doğrudan istihdamı arttırmaya çalışma genelde işsizliğin fazla olduğu dönemlerde tercih edilir. İşsiz kişilerin hızlı bir şekilde istihdama katılmalarını ve gelir elde etmelerini sağlamak amacıyla devletin işveren olduğu durumdur.

Ekonomik krizlerin yaşandığı beklenmedik afetlerin görüldüğü zamanlarda işsizliğin hızla artış göstermesine karşı alınan en hızlı yöntemdir. 1999 yılında da Marmara

Depremi sonrasında depremin olumsuz etkilerini hafifletmek için uygulanmış bir politikadır (Kasapoğlu & Murat, 2018). Marmara Depremi nedeniyle birçok Şehirde konutlar ve işyerleri yıkılmıŐtır. Can kayıplarının olmasının yanı sıra afetlerin ekonomik hasarları da bulunmaktadır. Marmara depreminden etkilenen 7 ilin GSMH iÇindeki payı%34,7 oranında ciddi bir orana kapsadığı işin önemli ölçüde ũlke ekonomisine etkisi olmuştur (Altun, 2018). Bu süreçte de istihdam politikaları uygulanmıştır.

Pasif İstihdam Politikaları

Pasif istihdam politikaları işsizliği ortadan kaldırmaktan ziyade işsizliğin birey ve toplum üzerindeki yıkıcı etkilerini bir nebze de olsa hafifletmeyi amaŐlar. Pasif istihdam politikaları uygulanırken kişiye işsizlik cazip hale getirilmeden, iş arama sürecinde yaşayacağı gelir kaybının dengelenmesi işin politika araŐlarının miktar ve zamanlama sınırlarının belirlenmesi önemlidir. Pasif istihdam politikaları gelişmiş ũlkelerde daha yoğun bir Şekilde uygulanmaktadır (Taş & Bozkaya, 2014).

İŞsizlikle mũcadele sürecinde psikolojik baskının yanı sıra yoksullaŐmanın da artması bireyi kendisine uygun olan ya da olmayan herhangi bir işe en kısa sũrede başlamaya zorlayacaktır bu nedenle pasif istihdam politikaları bu süreci uzatarak kişinin kendisine en uygun ve faydasının yũksek olduğu işi ŐeŐme avantajı olacaktır. Bu politikaların yeni istihdam alanı oluşturmak ya da istihdamı arttırmak gibi bir hedefi yoktur. Politikaların amacı işsizliğin birey ve toplum üzerindeki zararlı etkisini hafifletmektir. Tũrkiye’de İŞKUR tarafından uygulanan pasif iŐgũcũ politikaları; kısa ŐalıŐma ũdenegi, işsizlik sigortası, kıdem tazminatı ve ũcret garanti fonu ũdemesinden oluşmaktadır.

Pasif istihdam politikalarının miktar ve uygulama sũresinin belirlenmesi bũyũk ölçüde önemlidir. Őũnkũ bu politikalar kişilerin gelir kayıplarının ũnũne geÇmek işin verilen gelirlerdir. Bu gelirlerin miktarı fazla olursa ve bu ũdenekle geÇimlerini eskisi gibi sağlayabilen kişiler yeni bir işe girmemeyi tercih edebilir. İnsanları tembelliğe itebilir. Sũresinin uzun olması ise kişileri iş aramamaya ya da iş bulsa da nasılsa Őu an bir gelirim var ũdenek bitince işe girerim dũŐũncesine itebilir. Bu nedenle bu ũdenegin miktarı ve sũresi kişiyi iş arama faaliyetinden ve iş bulduğu takdirde işe girme eğiliminden

vazgeçirmeyecek sınırdadır. Kişiyi enformel sektörde çalışmak zorunda bırakmayacak ve temel ihtiyaçlarını karşılayabilecek seviyede olmalıdır.

Pasif istihdam politikaları; işsizlik sigortası, kıdem tazminatı, erken emeklilik ve kısa çalışma ödeneğidir.

İşsizlik Sigortası

İşsizlik sigortası kişinin sisteme primle katkısı olması durumunda işsiz kaldığı süreçte belli bir süre ve miktarda ödenek almasıdır. İşsizlik süresinde ekonomik güvence sağlanmış olacaktır. Türkiye’de işsizlik sigortası 1999 yılında oluşturulmuştur. İşsizlik sigortası bir işyerinde prim ödeyerek çalışırken kendi isteği ve yeterliliği olmasına rağmen işsiz kalan bireyleri kapsamaktadır (Uğur, 2011).

İşsizlik sigortasının etkin uygulanması halinde, sigortalı çalışanların işsiz kalmaları durumunda kendilerinin ve ailelerin yaşayacağı maddi zorluklar nispeten azaltılmış olacaktır. İşsizlik sigortasının iki önemli rolü vardır; ilk olarak işsiz kalan sürede kişinin ve ailesinin gelir kaybını karşılamak, ikinci olarak kişinin iş arama sürecinde seçici davranabilmesi ve kendine en uygun olan işi bulabilmesi için iş arama süresini uzatabilme gücü sağlayacaktır (Kocabaş & Özgüler, 2019).

İşsizlik sigortasının işsizliği önleyici rolü yoktur sadece geçici bir süre işsizliğin olumsuz etkilerini hafifletebilir. İşsizlik sürecinde ücret gelirinin yok olmasının yerine işsizlik ödeneği geçecektir ve bu sayede yaşanacak ekonomik bunalım hafifletilecektir. Bu sigorta kolunun varlığı ve etkin kullanımı bir taraftan kişilere sigortalı çalışmanın önemini hissettirecek ve kayıt dışı istihdamın önlenmesinde aracılık edecektir. İşsizlik sigortası olmaz ise kişi işsiz kaldığında birden gelir kaybı yaşayacak ve ihtiyaçlarını karşılayamamasının yanı sıra iş arama gücü az olacaktır kendisine en uygun işi değil en hızlı sürede bulduğu işi kabul etme eğiliminde olacaktır. Bu nedenle düşünmeden vereceği kararla başladığı işte uyum sağlayamayıp tekrar işsiz kalabilir ve bu süreç işçiyi çıkmaza sokup kayıt dışı sektörde çalışmaya itebilir. İşsizlik sigortası sayesinde bu sorunlar önlenabilir. İşsizlik sigortasına hak kazanması için kişinin sigortalı çalıştığı dönemde işsizlik sigortası primi ödemesi gerekir. İşsizlik sigortası fonu oluştururken işçi, işveren ve

hükümet prim ödemekle yükümlüdür. Çünkü oluşabilecek işsizlik sorunu tüm tarafları olumsuz etkileyecektir. İşsizliğin oluşmaması için gerekli maliyeti taraflar paylaşmalıdır.

Ücret Garanti Fonu

Türkiye’de çalışma ilişkilerinde işverenin ücret ödeme konusunda herhangi bir sorunla karşılaşması durumuna ücretin korunması için önlemler 2003 yılından itibaren alınmaya başlanmıştır. Ücret garanti fonunun yasal dayanağı 4857 sayılı kanundur. Ücretin korunmasına ilişkin 2004 sayılı İcra ve İflas Kanunu işverenin iflası sonucunda bile icra yoluyla elde edilen kazancı mağdur işçilerin ücretinin ödenmesinde kullanılmıştır. İflas durumunda borçlunun alacaklıları fazla olsa bile ücret ödemeleri öncelikli alacak olarak belirlenmiştir (Görücü, Türk Çalışma Mevzuatında Ücret Garanti Fonu ve Uygulamaları, 2008). İşveren herhangi bir nedenden dolayı sorun yaşaması sonucunda en önemli maliyet kalemi olan işçi ücretini ödeyemez hale gelirse bu ücret garanti fonu tarafından garanti altına alınmıştır. Bu fonun başlıca koruma altına aldığı işçilerdir. İşçilerin mağduriyet yaşamasının önüne geçmek hedeflenmiştir.

Ücret garanti fonundan yararlanılıp işçilere ödeme yapılması için sağlanmış olması gereken koşullar vardır; Öncelikle işveren iflas ve iflas anlaşması ilan etmesi gibi ödeme güçlüğü çektiği belirlenmelidir ikinci olarak işçinin son bir yıl boyunca ve iş sözleşmesine tabii olarak çalışıp İşsizlik Sigortası Kanunu kapsamına girmesi gerekmektedir. Kanunlar tarafından belirlenmiş koşulların yerine getirilmiş olması, sigortalı çalışılan dönemde gerekli primlerin ödenmesi ile birlikte çalışanın ücret garanti fonu kapsamına giren bir alacağının olması ve bu miktarın ödemesi yapılacaktır (Çalık, 2019).

Ücret Garanti Fonundan yararlananların sayısı kriz dönemlerinden sonra artış göstermiştir. Ücret garanti fonu işçilerin sadece temel ücret alacaklarının karşılandığı bir fondur. Temel ücretlerinin dışında giydirilmiş ücret olarak adlandırılan ikramiye, fazla çalışma gibi giydirilmiş ücretleri ve tazminatları fon tarafından karşılamaz. Ücret garanti fonu işçilerin 3 aylık ücret alacaklarını karşılamakla yükümlüdür (Yıldız, 2018).

Kıdem ve İhbar Tazminatı

Kıdem tazminatı farklı uygulama biçim ve oranlarında olsa da ücretli emeğin var olduğu tüm ülkelerde uygulanan bir politika aracıdır. Kıdem tazminatı kendi istek ve arzusu dışında bir nedenden dolayı en az bir yıl çalışmış olan işçiye ya da işçinin vefatı nedeniyle hak sahiplerine iş sözleşmesinin sona ermesiyle verilen ve işçinin son brüt ücreti üzerinden hesaplanan tutardır. İş kanunu kapsamında çalışan tüm işçileri kapsamaktadır. Kıdem tazminatı işveren ve işçi tarafları için önemli yer tutar; tazminat işçi için hem maddi gelir hem de iş güvencesi sağlarken işveren için işçi çıkarması durumunda büyük bir maddi yüküdür (Doğan & Yıldırım, 2016). Kıdem tazminatı hesaplanırken kişinin işten çıkmadan önceki son brüt ücreti çalıştığı yıl sayısı kadar hesaplanır ve üzerinden sadece damga vergisi kesintisi yapılarak kişiye ödemesi yapılır.

Ülkemizde kıdem tazminatı uygulaması 1936 tarihinde ve 3008 sayılı kanunla hayatımıza girmiş zaman içinde değişime uğramıştır. Kıdem tazminatı ilk olarak düzenlenen 3008 sayılı kanunda “Bütün işçiler hakkındaki fesihlerde, beş seneden fazla olan her bir tam iş senesi için ayrıca 15 günlük ücret tutarında tazminat verilir.” Şeklinde hayatımıza girmiştir. 1950 yılında 5 yıl olarak belirlenen süre 3 yıla indirilmiş ve işten çıkma koşullarında sınırlamalar olmuştur. 1971 yılında yapılan değişimle olarak işçi işyerinde en az bir yıl çalışması ve işine son verilmesi durumunda her bir yıl için işveren işçinin 30 günlük brüt ücreti tutarında ödeme yapılmasına karar verilmiştir. (Nurdoğan, Dur, & Öztürk, 2016).

Kıdem tazminatının varlığı işçiyi işveren tarafına karşı korumayı sağlar. İşçi için gelir kadar iş güvencesi de önem taşır ve kıdem tazminatı sayesinde iş kanunu kapsamında çalışan işçilerin iş güvencesi sağlanmış olur. Bu nedenle herhangi bir kriz döneminde firma işçi çıkarma davranışı sergileyeceğinde kıdem tazminatı ödeme yükümlülüğü nedeniyle öncelikle çalışma süresi en kısa olan işçileri çıkarmayı tercih edecektir (Nurdoğan, Dur, & Öztürk, 2016).

Kıdem tazminatı sayesinde işçinin iş güvencesi artmış olacak ve işten çıkarılması sonucunda elinde bir miktar parası olmuş olacaktır. Bunun sonucunda yaşayacağı ücret geliri kaybını hafifletebilir ve iş arama sürecinde kendisine uygun işi bulma süresini

arttırabilir. Bu tazminat kişinin o iş için yıpranmışlığı için kazanılan haktır. Kişi işten kendi isteği dışında işveren tarafından çıkartıldığı takdirde işveren bu tazminatı işçiye ödemek zorundadır. Emeklilik zamanı gelen işçi kendisi işten çıkmak istemişse yine de kıdem tazminatına hak kazanmış olacaktır.

Kısa Çalışma Ödeneği

Kısa çalışma “Genel ekonomik kriz veya zorlayıcı sebeplerle işyerinde uygulanan haftalık çalışma süresinin geçici olarak en az üçte bir oranında azaltılması veya en az dört hafta süreyle işyerindeki faaliyetin tamamen veya kısmen durdurulması” olarak tanımlanır.

Pasif istihdam politikası araçlarından biri olan Kısa çalışma ödeneği çalışma hayatına girmesi ekonomik durgunluk, küreselleşme ya da zorlayıcı nedenlerden dolayı işyerinin geçici işçi çıkartma ya da işi belirli bir süre durdurması nedeniyle oluşmuştur. Kısa Çalışma Ödeneği işçilere 3 ayı geçmemek suretiyle verilen ödenektir. Üç ay olarak belirlenen bu süre Cumhurbaşkanı tarafından uzatılabilir. Kısa çalışma ödeneğinde hedef işçinin bu gelir kaybı yaşayacağı zorlu kriz döneminde geçimini sağlaması için belirli limitlerde ödenir. Bu uygulama sayesinde kriz veya zorlayıcı sebeplerin olduğu dönemlerde toplu işten çıkarma riskine karşı önlem alınmıştır (Çalık, 2019).

Kısa çalışma kavramı çalışma hayatında yaşanan değişimlerin esneklik kavramının gelmesiyle birlikte işverenlerin rekabet etme aracı olarak kullandığı ve işçilerinde işsizlikle karşı karşıya kalmamak için kabul ettiği çalışma sürelerinin kısaltılması ve ücretlerin azaltılması gibi durumlardır. Kısa çalışma da esneklik kavramının çıktılardan biridir ilk olarak 2003 yılında ve 4857 sayılı kanunla hayatımıza girmiştir. Türkiye’de yoğun başvurulan ödenek özellikle 2009 yılında yararlananlar artmıştır (Çetinkaya T. K., 2014).

Ekonomik kriz ya da zorlayıcı bir başka nedenden dolayı toplu işten çıkarma yaşanması sonucunda ekonominin çıkmaza gireceği düşünülür. Bundan dolayı kısa süreli çalışma, ücretsiz izin ve maddi desteklemeler bu sürecin daha hafif geçmesi için önemli bir rol oynar. Ücretsiz izin iş sözleşmesinin feshe uğramaması için bir nevi son çaredir. Sürecin bu uygulamalarla hafifletilmesi toplumsal çalkantıların önüne geçilmesi açısından da büyük önem taşır.

Kısa çalışma kavramı çalışma sürelerinin azaltılması temelinde tamamen işsiz kalmanın işverenin işçi çıkarma kararı almaması için tanınmış bir esnekliktir. İşçi ve işverenin ekonomide ki olumsuzluk sonucu başvurduğu yöntemdir.

Erken Emeklilik

Emeklilik kavramı kişinin belirli yaş, prim ve gün koşullarını sağlaması sonucu hak ettiği gelirdir. Kişiler sigortalı olarak belli bir süre çalıştıktan sonra emeklilik hakkını elde etmiş olur. Erken emeklilik ise emekli olmasına 1,5 ile 3 yıl süresi kalan işçilerin emekliliğinin başlatılması sayesinde onların iş piyasasından ayrılması ve yerlerine genç işsizlerin alınması temeline dayanmaktadır (Bozdağlıoğlu, 2008).

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

COVID-19 SÜRECİ VE KISA ÇALIŞMA ÖDENEĞİ

Tarih boyunca bulaşma şekli, süresi ve etkileme düzeyi birbirinden farklı olarak birçok salgın hastalıkla mücadele edilmiştir. Salgın hastalıklar belli bir bölgeyi ve ülkeyi etkileyebileceği gibi birçok ülkeyi de etkileyebilir ve bu durum Pandemi olarak adlandırılır. 2019 yılında Çin’de ortaya çıkan COVID-19 virüsü kısa sürede birçok ülkeye yayılmış ve Dünya Sağlık Örgütü bu hastalığı bir Pandemi süreci olarak kabul etmiştir. COVID-19’un ülkemize gelmesi 2020 Mart tarihinde gerçekleşmiştir ve bu süreden itibaren hastalıkla mücadele başlamıştır. Hastalık sağlık, sosyal ve ekonomik açıdan ülkemizi etkilemiştir. Sosyal açıdan kısıtlamalarla birlikte izolasyon süreci başlamış ve salgın hastalığın bulaşma riskini en aza çekmek hedeflenmiştir. Sağlık sektöründe sağlık çalışanlarının işten ayrılmalarına yasak getirilmiş ve Pandemi hastaneleri kurulmuştur. Ekonomik açıdan toplumun her kesimini kapsayacak politikalar düzenlenmiş gerek krediler gerekse nakdi desteklerle mücadele edilmiştir. İŞKUR tarafında yürütülen kısa çalışma ödeneği başlatılmış ve gerekli koşulları sağlayan kişilere ödenek verilmiştir. Bu bölümde geçmişten günümüze kısaca yaşanan salgın hastalıkları inceleyip, İŞKUR’un pasif istihdam politikalarından olan ve bu süreçte birçok işçinin mağduriyetini hafifleten kısa çalışma ödeneğinden bahsedilecektir.

3.1. Tarihsel Süreçte Yaşanmış Olan Salgın Hastalıklar

Salgın hastalık, virüsün belli bir toplum, kesim, bölge veya zamanda ortaya çıkıp normal seyrinden çok daha fazla kişide görülmesidir. Kişinin başlıca insan haklarından olan sağlık hakkının korunması için salgın ortaya çıktığı dönemlerde devletler çeşitli müdahalelerde bulunurlar. Ortaya çıkan hastalık ülkede belli bir alanda çıktıysa “endemik” fakat birden fazla ülkede yayıldıysa “pandemi” olarak tanımlanmaktadır. Salgın sürecinin başlaması ülkeleri ekonomik, sosyal, sağlık ve siyasal açıdan derinlemesine etkiler (Nişancı, 2020).

Pandemi kelimesi Yunan dilinde “Pan” tüm, “Demos” insanlar kelimelerinden “tüm insanlar” anlamına gelmektedir. Genel anlamda pandemilerin ortak özelliği; geniş alanlarda toplumlara etkilemesi, mevsimlere bağlı olmadan oluşup yayılmaları, yeni

oldukları için toplumun bağışıklığı olmadığından dolayı ölümcül sonuçlarla sonlandıkları ve ortaya çıktığı bölgede ya da ülkede ciddi hasarlar açıp köklü dönüşümlere neden olduğu görülür (Özkoçak, Koç, & Gültekin, 2020).

Tarihsel süreçte karşılaşılan ilk pandemi MS. 500'lü yıllara dayanmaktadır. Kitlesele olarak ölümlerle sonuçlanan bu hastalık **Veba** olarak adlandırılmış olan bu hastalık insanlara pireler aracılığıyla farelerden bulaşmıştır. Veba salgın hastalığı tüm dünyada büyük hasarlar meydana getirmiş ve tarihte önemli bir yer almıştır. Hastalığın Türkiye'de ortaya çıkması Osmanlı dönemindedir. Veba hastalığıyla mücadele etmek için karantina uygulamaları yapılmış, yurtdışından uzman getirtilmiş, dezenfeksiyon önemsenmiş ve sağlık personeli sayılarında artırma yapılmıştır. Devletin mücadele etmesiyle zaman içinde hastalık azaltılmıştır (Çınar & Oğuz, 2020). Hastalık nedeni ile birçok kişi hayatını kaybetmiş bu nedenle nüfus azalmıştır. İlerleyen dönemde emeğin değeri artmış, sahipsiz toprak ve hayvanlar halk tarafından sahiplenilmiştir.

Veba salgınının yavaş yavaş ortadan kaldırılması ile insanlar rahatlamaya başlamışken 1923 yılında **Sıtma** Salgın hastalığı gelmiş ve insan yaşamının her alanında olumsuz sonuçları hissedilmiştir. Hastalığın köylülerde daha çok görülmesi tarımın olumsuz etkilenmesi ve halkın çoğunluğunun zaten tarım toplumu olması olumsuz etkinin ne kadar büyük çaplı olduğunu göstermektedir. Hastalık sivrisinekler yoluyla bulaşmakta ve bu yüzden hastalığın sona ermesi sivrisineklerin yok edilmesinden geçmektedir. Sinekleri yok etme amacı ile tüm Dünya ülkelerinde Dikloro Difenil Trikloroethan (DDT) ilacı kullanılmış ve hastalık sonlandırılmaya çalışılmıştır (Tuğluoğlu, 2008).

Salgın hastalıklardan en önemlilerinden bir diğeri ise çıkış yeri Hindistan'ın Ganj nehri olan **Kolera** hastalığıdır. Kolera hastalığı hızlı müdahale edilmediği takdirde öldürücü sonuçlara yol açmıştır. Kolera hastalığı daha çok hijyen ortamının sağlanmasında yetersiz kalan düşük gelire sahip aileler ve ülkelerde yayılmıştır. Kolera hastalığı daha çok bulantı, kusma ve ishal gibi etkiler bırakmıştır. Türkiye hastalığın ortaya çıkmasıyla tedbirler almaya başlamış ve sınır kapılarını kapatıp, temizlik ve çevre sağlığı konuları ile ilgilenmeye başlamıştır. Fakat Türkiye'nin bu önlemlerine rağmen hastalık ülkeye ulaşmış ve kitleler halinde insanlara bulaşmıştır. Hastaneler boşaltılarak kolera hastanesi haline

getirilmiş. Hastalık su kaynaklı olduğu için suyun sağlığa uygun olması üzerinde durulmuştur. (Özer, 2020).

Ebola salgınının hayvanlardan bulaştığı bilirse de hangi hayvandan nasıl insanlara bulaşıp yayıldığı anlaşılamamıştır. Virüs yapısı itibariyle soğuğa karşı dayanıklıyken sıcak ortamda yok edilebileceği görülmüştür. Hastalığın insanlarda gösterdiği belirtiler sıtma hastalığına benzer olarak; bulantı, kusma, karın ağrısı ve ishalin varlığıdır. Hastalık 26 Aralık 2013 de Gine’de küçük bir kasaba da ortaya çıkmış ve 2014 yılında varlığından oldukça söz ettirmiştir. Türkiye Ebola salgınında resmî kurumlarla birlikte sivil toplum kuruluşları da mücadele etmiştir. Türkiye tarafından salgınla mücadele eden Gine, Liberya ve Sierra olmak üzere üç farklı ülkeye tıbbi yardımlar ve bağışlar düzenlenmiştir (Kaçar, İpek, & Vatanoglu-Lutz, 2020).

Bir diğer pandemi örneği de **Domuz gribi** olarak adlandırılan H1N1 virüsü 2009 tarihinde Meksika’da ortaya çıkmış ve dünyaya yayılmıştır. H1N1 hastalığına sebep olan virüsün daha çok hayvanlarda özellikle domuzlarda görülmesi nedeniyle domuz gribi olarak bilinmiştir. Solunum yollarına etki eden virüs influenza virüsüdür ve tarih boyunca İspanyol gribi, Asya gribi ve Hong Kong Gribi olmak üzere 3 farklı pandemi hastalığına yol açmıştır. Domuz gribi bulaşma yönünden, domuzdan domuza, domuzdan insana ve insandan insana olmak üzere yayılabilir. Bu virüste en tehlikeli ve ölüm riski fazla olan 3 farklı grup vardır. Bunlar; hamileler, bebekler ve astım gibi solunum yolları rahatsızlığı olanlardır (Çetin, 2009).

2019 yılında ortaya çıkan fakat asıl varlığını 2020 yılından itibaren gösteren Türkiye ve tüm Dünya’da hayatı etkileyen **COVID-19** virüsü Coronavirüs ailesindedir. Bu virüs ailesi genellikle kemirgenler, kanatlı ve memeli hayvanlardan insanlara bulaşmaktadır. Coronavirüs ailesi olarak adlandırılma sebebi virüsün yüzeyinde çubuk şeklinde uzantıların olup bunun Taç’a benzetilmesidir. Latince ’de taç “Corona” demektir ismi buradan gelmektedir (Alp & Ünal, 2020).

2003 yılında hayatımıza giren **Sars** virüsü Koronavirüs ailesindedir. Çin’in Guangdong Bölgesinde ortaya çıkmıştır. 2019 yılında ortaya çıkan COVID-19 gibi ölümcül sonuçlar ve ülkelerde ciddi ekonomik sorunlar ortaya çıkarmıştır. Aynı aileden

olan bu 2 salgın yarasa dan bulaşmış ve solunum yolları üzerinden insan vücuduna taşınmıştır (Alp & Ünal, 2020).

Tablo 1

Tarihte yaşanmış pandemiler ve vefat sayıları

Hastalığın Adı	Ortaya Çıktığı Tarih	Vefat Sayısı (Tahmini)	Etkilediği Alan
ASYA GRİBİ(H2N2)	1957-1958	1.100.000	DÜNYA ÇAPINDA
HONG KONG GRİBİ	1968	1.000.000	DÜNYA ÇAPINDA
KUŞ GRİBİ	2009	151.700-575.400	DÜNYA ÇAPINDA
SARS	2002-2003	775	ÇİN-HONG KONG-KANADA-TAYVAN
MERS	2012	Hastaların Ölüm Oranı %35	Sudi Arabistan- Dünya Çapında
EBOLA	1976-2014-2016 2018-2019	Ortalama Ölüm %50 Oranında	Afrika Ülkeleri
COVID-19	2019-DEVAM EDİYOR	4.950.000	DÜNYA ÇAPINDA

KAYNAK: (Kılıç, 2020).

Yukarıdaki tablo incelendiğinde pandemi nedenli vefat sayılarının ciddi oranda yüksek olduğu görülmektedir. COVID-19 pandemi süreci 2021 yılında da devam etmekte ve çeşitli aşilar geliştirilmiş olsa da can kayıpları halen devam etmektedir.

3.1.1. COVID-19 Süreci ve Etkileri

Salgın hastalıklar geçmişten günümüze ortaya çıktıkları dönemlerde büyük önem taşımış ve hayatı önemli ölçüde etkilemelerinden dolayı haklın toplu olarak mücadele ettiği bir süreç olarak gerçekleşmiştir. En çok bilinen Veba, Kolera, Sıtma ve Çiçek salgın hastalıkları ortaya çıktıkları dönemde birçok can kaybı yaşatmış toplumu belirgin şekilde etkilemiştir. 1347-1351 tarihleri arasında ki Veba salgınında hastalık nedeniyle 200 milyon kişi, 1918-1920 tarihleri arasında İspanyol Gribi nedeniyle 100 milyona yakın kişi vefat etmiştir. 1912-1913 Balkan Savaşı sırasında Kolera salgın hastalığından ülkemizde birçok

askerimiz vefat etmiştir. Bu sayısal veriler salgın hastalıkların çok yoğun can ve mal kaybına uğrattığını göstermektedir (Aslan, 2020).

Koronavirus(CoV); MERS-CoV ve SARS gibi hastalıklara neden olan ve solunum yollarını yoğun bir şekilde etkileyen bir virüs grubu olarak bilinmektedir (Til, 2020). Koronavirus dünyada ilk olarak 31 Aralık 2019'da Çin'in Wuhan kentinde ortaya çıkmış ve COVID-19 olarak isimlendirilmiştir. Wuhan 'da bir hayvan pazarında kanatlı hayvan alıp tüketen bir insanda görülmüş ve insandan insana bulaştığı ortaya çıkarılmıştır. Türkiye'de 11 Mart 2020 tarihinde ilk COVID-19 vakası tespit edilmiştir ve mücadele süreci başlamıştır. Hastalığın ülkeler arasında hızlı yayılması ve kitleler halinde bulaşması sonucu Dünya Sağlık Örgütü (WHO) hastalığı bir salgın” pandemi” süreci olarak tanımlamıştır. COVID-19 salgınının çıkış noktası olan Çin salgınıla mücadelesini kazanmış ve hastalığı sonlandırmayı başarmıştır.

Hastalık hava yolu ile hastanın öksürük veya hapşırık damlacıklarının yayılıp bir başka insanla teması sonucu bulaşmaktadır. Alkol ve dezenfektanlara karşı dayanıksız bir virüstür (Dikmen, Kına, Özkan, & İlhan, 2020). COVID-19' a yakalanan hastaların genel anlamda belirtileri; halsizlik, öksürük, nefes darlığı ve yüksek ateştir. Koronavirüs bir diğer SARS ve MERS salgınlarıyla karşılaştırıldığında daha hızlı yayılmaktadır. Virüsün insan vücudunda kuluçkalama süresi 14 gün olarak belirlenmiş ve kişinin hasta bir bireyle temasından sonra 4-5 gün içinde belirtilerin ortaya çıktığı saptanmıştır (Budak & Korkmaz, 2020). Kişilerin bağışıklık sistemlerinin farklılıkları nedeniyle bazı kişiler evlerinde hafif bir ilaç tedavisi, istirahat ve sıvı alımı ile iyileşip hastalığı atlatabilirken, bazı kişiler hastanelerde tıbbi müdahalelere rağmen kurtarılamamaktadır. Bazı vakalarda hastalığın boyutu artıp ciddi zatürre rahatsızlığına bile dönüşebildiği görülmüştür (Budak & Korkmaz, 2020).

Koronavirus'un daha çok etkilediği hastalığın daha ağır geçirildiği bazı risk grupları vardır. Bunlar; Kronik akciğer hastaları, kanser olan kişiler, sigara kullananlar, hipertansiyon hastaları, böbrek hastaları ve obezitedir. Koronavirus yaşlılarda gençlere oranla daha sık karşılaşılmaktadır (Altın, 2020). Toplumun etkilenmesi incelendiğinde nasıl ki yaşlıların hastalığa yakalanması gençlere göre daha fazlaysa bunu yaşlıların fizyolojik durumunu ve bağışıklık sistemlerinin daha hassas olmasına bağlayabiliriz.

Toplumun kendi içerisindeki gelir farklılıkları nedeniyle yoksul kişilerin temiz su, gıda, barınma ve kişisel hijyeni sağlama konusunda ki yetersizlikleri onların virüsle karşılaşmasında etkili olmuştur (Altın, 2020).

Türkiye’de vakaların ortaya çıkıp artmaya başlamasıyla COVID-19 önlemleri alınmaya başlanılmıştır. Sağlık Bakanlığı (SB) tarafından Koronavirüs Bilim Kurulu oluşturulmuştur. 24 Ocak 2020 tarihinden itibaren havaalanlarına termal kameralar takılmış ve yolcuların ateşleri ölçülerek virüs belirtisi gösteren kişiler karantinaya alınmaya başlanmıştır. Çin’den gelen uçuşlar durdurulmuş, birçok sınır kapısının kapatılmış ve yurtiçi-yurtdışı uçuşların bazıları askıya alınmıştır. İlk vakanın tespitiyle birlikte eğitim- öğretime ara verilmiştir. Yaş gruplarına göre farklılık gösteren sokağa çıkma yasakları uygulanmış, halka açık toplu taşıma alanları ve toplu kullanılan alanların temizliğine özen gösterilmiştir. Maske, mesafe ve hijyen kuralı pandemi sürecinin vazgeçilmez uyarısı olmuştur (Karataş, 2020).

Tablo 2

WHO Koronavirüs (COVID-19) gösterge tablosu (17 Mayıs 2021)

ÜLKELER	TOPLAM VAKA SAYISI	TOPLAM ÖLÜM SAYISI
ABD	32.605.236	580.166
BREZİLYA	15.586.534	434.715
RUSYA	4.949.573	116.211
HİNDİSTAN	24.965.463	274.390
TÜRKİYE	5.117.374	44.760
ÇİN	104.428	4.858
FRANSA	5.783.787	106.859
İTALYA	4.159.122	124.156
ALMANYA	3.598.846	86.160

Psikolojik Etkileri

Salgınlar ortaya çıktıkları dönemlerde sadece sağlık alanının da değil ekonomi, eğitim, psikolojik ve sosyal alanlarda da olumsuz sonuçlar doğurmuşlardır. COVID-19

salgınının da fiziksel etkileri olduğu kadar kişilerde ruhsal problemler de oluşturmuştur. Kişiler hastalığa yakalansın ya da yakalanmasın psikolojik olarak pandemi sürecinde yıpranmışlardır. Salgına yakalanma korkusu, anksiyete, panik ve endişe duygusal durumları kişileri uzun vadede olumsuz etkilemiştir. İnsanların toplu vefatı ve gömülmesi diğer insanları salgına karşı daha endişeli hale getirmiştir. Televizyon kanallarında ve sosyal medya platformlarındaki görüntü ve veriler insanları olumsuz etkilemiş ve birkaç günlük sokağa çıkma yasağında bile marketler boşaltılmıştır bu durum insanların korkularını göstermektedir (Aşkın, Bozkurt, & Zeybek, 2019).

COVID-19 süreci ilk başladığında insanlar ilk olarak şok ve kabullenmeme evresi yaşadı yani hastalığın kendilerine bulaşabileceği konusu ciddileşince salgının önemi anlaşıldı ve kurallara dikkat edilmeye başlandı. Bu süreç içinde duygusal dengesizliklerle karşılaşmıştır. Yaşam tarzını COVID-19 ile mücadele de uygulanan politikalara göre düzenlemek, kendini toplumdan izole etmek, sosyal ilişki özlemi ve kısıtlamalar duygusal olarak düzenin değişmesi kişide belirsizlik duygusu yaşatmıştır (Hatun, Dicle, & Demirci, 2020). Salgın sürecinde ekonomik sorunların getirdiği nedenlerden dolayı yaşanan aile içi çatışmaların artışı, hasta olma ve yakınlarını kaybetme korkusu, uyku ve yemek düzeninin günlük rutinlerin bozulması kişileri daha güvensiz hissettirmiştir.

Pandemi sürecindeki psikolojik sorunların altında belirsizlik ve baskı vardır bu yüzden bu süreçte bireylerin fizyolojik sağlık sorunlarının yanına psikolojik sorunların eklenmemesi isteniyorsa kişilerin belirsizlikleri ortadan kaldırılmalıdır. Pandemi sürecinin nasıl ilerleyeceği, nasıl desteklerin ve mücadelelerin uygulanacağı şeffaf bir şekilde açıklanmalı ve kişilerin endişeleri ortadan kaldırılmalıdır (Yıldırım, 2020).

Koronavirüs ile psikolojik olarak mücadele etmede insanlar farklı yöntemlere başvurmuş kimileri durumu kabullenme, umutlu olma, sabretme ve kendini izole etme yöntemlerine başvururken kimileri şükür ve tevekkül ya da aile- arkadaş desteği ile ilişkisel bir mücadele yöntemi kullanmıştır (Hatun, Dicle, & Demirci, 2020). Kimilerinin bu karantina sürecinde problemleri olsa da bazıları da bu süreci kendilerini geliştirme, aileyle verimli zaman geçirme ve evde yaşamı kendine odaklama ile öz farkındalıkla kişisel gelişimini arttırmıştır. İnsanların bakış açısına göre verdikleri tepkiler değişim göstermiştir. Psikolojik dayanıklılığı fazla olan kişiler hassas kişilere göre daha az

etkilenmişlerdir ve bu sürece daha soğukkanlı davranarak uyum sağlamışlardır (Aşkın, Bozkurt, & Zeybek, 2019).

Salgın hastalık sürecinin uzaması insanların gelecek endişelerinin artmasına, belirsizliğin yoğun olarak hissedilmesine neden olmuştur. Kişilerin kulaktan dolma bilgileri birbirlerine yaymaları ve bilgi eksikliği nedeniyle endişe ortamı daha da hissedilir olmuştur. Kişilerin psikolojik olarak olumsuz etkilenmesinin ve sorularının kolaylıkla cevaplanabilmesi için “Psikososyal Destek Hattı” oluşturulmuştur. Ve danışmanlar kişilerin sorularını bu hattan 7/24 cevaplamış, psikolojik destekte bulunmuşlardır.

Eğitime Etkileri

COVID-19 salgın bir hastalık olması nedeniyle hükümet teması en aza indirmek için okullarda, kurslarda ve diğer yüz yüze eğitimi kapsayan tüm alanlarda uzaktan eğitime geçme kararı almıştır. Birleşmiş Milletler Eğitim, Bilim ve Kültür Örgütü (UNESCO), salgın sonrası uzaktan eğitime geçilmesiyle açıkladığı raporda dünya üzerindeki öğrencilerin %91,3’ünün okula gitmediğini açıklamış ve bu oranın dünyadaki en yüksek düzeyde olduğunu belirtmiştir (Altınpulluk, 2021).

Eğitimin dijital platformlara taşınması salgının yayılmasını önlemede büyük rol oynamış fakat ülkeler için büyük öneme sahip olan eğitim sisteminin uzaktan olması iyi yönetilmezse gelecekte sorunlar ortaya çıkaracaktır. Bu nedenle Millî Eğitim Bakanlığı (MEB) büyük rol oynamış EBA (Eğitim Bilişim Ağı) TV’yi kurup televizyon ve internetle üzerinden çocuklara eğitimi sunmuştur. MEB eğitimin dijital programlara taşınması nedeniyle ihtiyacı olan öğrencilere tablet, internet paketi ve burs desteği sağlamıştır. Öğrencilerle birlikte okullara da hijyen malzemelerini arttırmaları için gerekli destekler sağlanmıştır. UNICEF tarafından sağlanan finansal destek ile 287 yatılı ortaokuluna pandeminin gerektirdiği maske, dezenfektan, ısıölçer ve deterjan gibi hijyen malzemeleri temin edilmiştir.

Pandemi döneminde eğitimin yüz yüze eğitimden uzaktan eğitime geçiş yapmasının hem avantaj hem de dezavantajlı sonuçları olmuştur. Öğrencilerin zaman veya mekân fark etmeden istedikleri kadar dersleri izleyebilmesi onlar için olumlu bir sonuçken, teknolojik

imkanların yeterli olmayışıyla derslerden geri kalanlar için veya evde okuldaki gibi derslere odaklanıp sorumluluk alamayanlar için olumsuz sonuçları doğurmuştur (Özdoğan & Berkant, 2020). Okullar çocuklar için sadece eğitim alanı olmayıp onların sosyalleşme ve kendilerini ifade etmeyi öğrendikleri alan olup bu alandan uzaklaşmaları onların gelişimini olumsuz etkilemiştir fakat pandeminin tüm toplumun sağlığını olumsuz etkilemesi nedeniyle salgının yayılma hızını düşürmede en etkili yollardan biri eğitime ara vermek olmuştur.

Eğitimin uzaktan olup dijital platformlara geçmesinin yanı sıra ALES, YDS VE KPSS gibi önemli merkezi sınavlarda bir süre ertelenmiş ve kitleler halinde bu sınavlara girilmesinin önüne geçilmiştir. Ülkemizde ilk defa 2020’de yaşanan Elâzığ Depreminden sonra belirli bir bölgede uygulanan uzaktan eğitim COVID-19 sonrası toplumun tüm eğitim sistemlerine yayılmıştır (Can, 2020).

İlkokul öğrencilerinden üniversite öğrencilerine kadar tüm seviyedeki öğrencilerin yüz tüze eğitim sürecine ara verilmiş ve vaka sayılarının azalması ile birlikte kademeli olarak normalleşmeyle birlikte eski düzene geçmek planlanmıştır. Normalleşme sürecinde öğrencilere hijyen kitleri dağıtılmış, sosyal mesafe kuralı üzerinde durulmuş ve sınıfta bir vakanın ortaya çıkması sonucu sınıftakilere karantina uygulanmıştır.

Sosyal Hayata Etkileri

Hastalıklarla daha çok sosyo-ekonomik açıdan düşük seviyedeki insanların karşılaşacağı düşünülür. Bunun nedeni yetersiz beslenme ve hijyenik olmayan koşullardaki yaşamın varlığıdır. Fakat pandemi ülkelerin ve toplumun gelişmişlik ya da ekonomik düzeylerine bakılmaksızın ortaya çıkabilecek bir durumdur (Özkoçak, Koç, & Gültekin, 2020). Temas yoluyla bulaşması ve yayılmasının hızla artması nedeniyle sosyal hayatta insanların birbirlerine karşı mesafeli durmaları yayılımın azaltılmasında ilk kuraldır. İnsanların pandemi süresince zorunlu olmadıkça evden çıkmalarının önüne geçilmesi için sokağa çıkma yasakları uygulanmıştır. Sinema, restoran ve kafeler gibi sosyalleşme alanları kapatılmış ve sınırlamalar getirilmiştir. İnsanların topluluk şeklinde görüşmelerine olanak sağlayacak alanlar en aza indirilmiş ve insanlar bu yasaklara uyun davranmadığı takdirde maddi cezalara tabi tutulmuşlardır.

Sosyal mesafenin pandeminin yayılmasının durdurulmasında büyük rolünün olması nedeniyle sosyal hayatta kapanma sürecine girilmesi ve yasaklamaların başlaması, bununla birlikte işlerin durdurulmasından kaynaklı gelir kaybının yaşanması insanları sosyal hayattan koparmış ve kendilerini izole etmelerine neden olmuştur. İnsanların evde kalma süreleri uzadıkça aile içi şiddet ve depresyonların artışı başlayacaktır. İnsan doğası gereği sosyalleşme isteğinde olduğundan karantina uygulaması uzun dönemli olduğunda problemler oluşturacağından “Kontrollü sosyal hayata geçiş” sloganı her zaman tedbirlerle birlikte sosyal hayatın eski haline dönmesi hedeflenmiştir (Güreşçi, 2020). Türkiye’ de kapanma uygulaması daha çok yaşlıları ve çocukları etkilemiş, sokağa çıkma yasağı da genelde hafta sonlarını kapsamıştır. Hayatın akışı ciddi ve keskin önlemlerle durdurulmamıştır (Üstün & Özçiftçi, 2020).

Toplumun kalabalık oluşturabileceği alanlarda kısıtlama ve kapanmalar yaşanması ile insanların kalabalık gruplar ile birlikte durması engellenmeye çalışılmıştır. İnsanlar yasaklar ve cezalarla kontrol edilmeye çalışılmıştır.

Ekonomiye Etkileri

Koronavirüs pandemisi gelişmişlik düzeyleri fark etmeksizin tüm ülke ekonomilerini olumsuz etkilemiştir. Ulaşım, ticaret, eğitim ve hizmet gibi birçok sektörde etkisi görülmüştür. Ülkeler arasındaki ekonomik farklılıklar pandemi ile mücadelede topluma verilen destek ve teşviklerde de farklılık oluşturmuştur. Yurtiçi-yurtdışı uçuşlarının kapatılması, ülkeler arası ticaretin kesintiye uğraması, dükkân ve fabrikaların işleri durdurup kapatma noktasına gelmesi pandeminin doğurduğu olumsuz sonuçlardır. Gelişmiş ülkeler pandemi sürecinde kişileri sağlık, barınma ve gıda açısından ekonomik olarak destekleyip, işletmelere yardımda bulunabiliyorken gelişmesini tamamlamamış yeterli ekonomik finansmana sahip olmayan ülkelerdeki insanlara sağlık endişesinin yanında ekonomik endişelerde eklenmiştir (Duran & Acar, 2020).

Türkiye’de pandeminin ekonomik etkilerine karşı mücadele ederken hazine kaynakları kısıtlı olduğu için toplumun yoksul kesimine maddi destek sağlanmaya çalışılmış fakat genel olarak mücadele aracı bankalar üzerinden insanların borçlanmasını kolaylaştırma üzerine olmuştur. Ödeme ve kredi kolaylıkları sağlanmıştır. Pandemi

nedeniyle hem arz hem de talepte azalma yaşanması kriz ortamının ciddiyetini göstermiş ve tüm ekonomilerde şok etkisi yaratmıştır. Ekonomik daralma yaşanmaya başlanmıştır.

Pandemi benzeri krizlerin ortaya çıkışı sonrasında yaşanan ekonomik daralmalar, işsizlik artışları ve üretimin azalması gibi sonuçlar ekonomik hayatın bu krizlerden doğrudan etkilendiğini gösterir. Örneğin Turizm sektörü pandemi nedenli uçuş kısıtlamaları ve karantina uygulamaları nedeniyle turist sayısı 2019 yılına göre karşılaştırıldığında %51,20 oranında azaldığı dikkat çekmiştir (Soylu, 2020). Her ülkenin COVID-19'a karşı mücadele etmek için uyguladığı ekonomik politikalar farklılık göstermektedir. Üretimde ve ticari faaliyetlerdeki azalma ülkelerin büyüme oranlarında azalma yaratmıştır. 2020 yılında ülkemizin büyüme oranı DB tarafından %3 olarak açıklanmış, COVID-19 sonrası "Fighting COVID-19" raporunda ise %0,5 olarak aşağı yönde değişime uğradığı tespit edilmiştir (Balcı & Çetin, 2019).

Tablo 3

Ülkelerin tahmini GSYİH büyüme oranı

ÜLKELER	TAHMİNİ GSYİH BÜYÜME ORANI (%)
Brezilya	-0,9
Türkiye	-1,8
Çin	2,6
Fransa	-2,0
İtalya	-3,2
Almanya	-2,4
Amerika	-0,8

IMF (2019) ve OECD (2020)'den alınan verilere göre pandeminin ortaya çıkardığı krizin öncesi ve sonrası ülkelerin GSYİH büyüme oranlarında azalma yaşanmıştır (Cinel, 2020). Her ülkede etkilenme durumu birbirinden farklı olmakla birlikte bu krize karşı mücadele şekilleri de farklılık göstermektedir. Pandemi sürecinin devam etmesi büyüme oranlarının olumsuz değişiminin devamıyla sonuçlanacaktır. Olumsuz çıktılarla birlikte hükümetler para politikalarını planlamaya başlamışlardır. Ekonomik istikrarın zedelenmemesi ve güvenilirliğin sürekliliği için hükümetler sorumluluk almıştır.

Toplumun esnaf, işçi ve iş insanı ayırt etmeksizin hepsinin olumsuz etkilendiği bu süreç hali hazırda yoksullukla mücadele eden kesimi daha ağır koşullara maruz bırakmıştır. Ülkelerin ağır bedeller ödediği bu salgın sürecinde IMF ve DB gibi kurumların üyelerine karşı üstlenmeleri gereken sorumlulukları vardır (Tosunoğlu & Kasal, 2020).

IMF Koronavirüs pandemisini insanlar üzerinde büyük bir belirsizlik oluşturan bir kriz olarak belirtmiştir. Gerek sağlık gerekse ekonomi alanının yakından etkilendiği bu kriz ortamı için mücadele edilmesi kaçınılmazdır. Bu nedenle hükümetler kişi ve kurumlara destekler sağlamışlardır. IMF’de pandemi sürecinin ekonomik anlamda olumsuz çıktıklarına karşı sorumluluk almıştır. 2020 yılında IMF tarafından 102 ülkeye finansman desteği sağlanmış bunun yanı sıra 29 ülkeye borç olarak yardım edilmiştir (Fırat, 2020). IMF aldığı maddi sorumluluğun yanı sıra ülkelerin uygulaması için önlemler belirlemiştir.

İMF pandemi sürecini aşamalara ayırıp bu aşamalara ayrı ayrı tavsiyeler ortaya koymuştur. İlk aşama; Sınırlama aşamasıdır en katı önlem ve tavsiyelerin uygulanması gerektiği aşamadır. Ticari faaliyetlerin oldukça kısıtlandığı bu aşamada İMF acil durum finansmanından üyelerine maddi destek sağlamıştır. İkinci aşama da ekonomik problemlerin biraz hafiflediği, ticaretin yavaş yavaş başladığı ve salgının ilk şiddetinin azalmaya başladığı istikrar aşamasıdır. Son aşama da artık iyileşme aşamasıdır. Bu aşamada ülkeler salgının ortaya çıkardığı zararları ortadan kaldırmaya yönelik devamında toparlanma sürecine girecek teşvik ve desteklerle süreci atlattırma çalışacaklardır (Yackovlev, Murgasova, Liu, Minasyan, & Wang, 2020).

COVID-19 pandemisi 11 Mart 2020’de Türkiye’de vakanın ortaya çıkması ile birlikte resmi olarak başlamıştır. Olumsuz ekonomik çıktıklarının olacağı önceden tahmin edilmiş ve tedbirler alınmıştır. 2019 yılında Türkiye’de ekonomik büyüme %0,9 olarak açıklanmıştır. 2020 yılında pandeminin etkileri nedeniyle ekonomik küçülmenin yaşanacağı ileriye dönükte büyüme yaşanacağı öngörülmüştür. Pandemi sürecinde karar verilen kapanma ve kısıtlamalara üretimin azaltılması ekonomik daralma sürecini başlatmıştır.

Tablo 4

Genel Ekonomik Veriler

	2019	2020	2021
GSYİH (Milyon TL)	4318	5047	1581(2.çeyreğinde)
BÜYÜME hızı	0,9	1,8	21,7
TÜFE(Yıllık)	11,84	11,75	19,58
İŞSİZLİK ORANI	%13	%12,7	%12,1
İSTİHDAM ORANI	45,3	42,8	45
USD/TL	5,95	7,0	9,55
EURO/TL	6,68	8,24	11,12

Kaynak: TÜİK,

Pandemi ve E-Ticaret

COVID-19 salgın hastalığının olumsuz etkileri 2020 Mart ayından itibaren Türkiye’de de hissedilmeye başlamıştır. Bütün sektörler ekonomik açıdan zarara uğrarken bu süreçte kullanımı yaygınlaşan e-ticaret altın çağına ulaşmıştır. İnsanların alışveriş yaparken temasın en aza indirildiği e-ticaret imkânı kişileri bulaşıcı bir hastalığın varlığı esnasında insan hayatını kolaylaştırmıştır. Tüketicinin yüz yüze ve temas kurarak alışveriş yapma süreci artık internet ortamına taşınmıştır. Giyim, gıda, mobilya ve hijyen malzemeleri dahil olmak üzere birçok ürünün satışı dijital ortamda gerçekleşmiştir (Güven, 2020).

Fiziksel olarak alışverişin yapıldığı ve ödemenin gerçekleştiği eski düzen alışveriş ilişkisi pandemi ortaya çıkmasından sonra lokanta ve restoranların kapatılması, sokağa çıkma yasaklarının getirilmesi ve topluma açık alanlarda kişi sınırlamalarının getirilmesi nedeniyle zarar gören ticaret ilişkisi e-ticaret sayesinde krizden daha az etkilenmiştir. En fazla talebin artış gösterdiği alan temizlik ve tıbbi malzemeler olmuştur. Bu durum bulaşma riskinin yüksek olduğu ve korunmak için maske, mesafe ve hijyen kurallarına uyulması gereken pandemi sürecinde beklenen bir sonuçtur (Güven, 2020).

Turizm ve Eğlence Sektörü

COVID-19 pandemisinin patlak vermesi ile birlikte toplu bir şekilde kullanıma açık alanların kapatılması ve bulaşma hızının yavaşlaması için sosyal hareketliliğin kısıtlanması için otel, restoran, eğlence yerleri ve tatil yerlerinde yasaklama gelmiştir. Sınırların kapatılması yurtdışından tatile gelmek isteyenleri engellemiştir. Salgın hastalıklar ile turizm sektörü arasında negatif yönlü bir ilişki vardır. Turizm sektörü Pandeminin sonucu olan yasaklama ve kısıtlamaların olumsuz etkilerinin en fazla görüldüğü sektörlerden olmuştur. Bu nedenle bir süre sonra Türkiye’de “Güvenli Turizm Sertifikası” ile birçok tesis tekrardan işleve geçmiştir. Pandemi sonrası tatil yapmak isteyenlerin aradığı kriterlere hijyenik ortamın sağlanmış olması önemli sırada olmuştur (Avcı, 2021).

Turizm sektörü mevsimsel nedenler ve ekonomik koşullar gibi birçok sebepten etkilenmeye açık bir sektördür. Salgın hastalığın ülkede var olması turizm gelirlerini ciddi oranda düşürmüştür. 2009 yılında ki yaşanan krizden sonra, 2019 yılına kadar sistematik olarak artış gösteren Uluslararası turizm hareketliliği 2020 yılında COVID-19 nedeniyle -1 Milyar düşüş yaşamıştır. 2019 yılı ile 2020 yılı Türkiye’ye gelen turist sayısı açısından karşılaştırıldığında 2020 yılında sadece bir önceki yılın üçte biri kadar kişi ülkemizi ziyaret etmiştir. Bu da turizm gelirlerinin ciddi oranda düşmesi demektir (Karamustafa & Örnek, 2021).

Seyahatlerin çoğu eğlence sebepli olduğundan turizm ve eğlence sektörü iç içedir. İnsanların pandemi başlangıcıyla birlikte gerek kısıtlama ve yasaklamalar gerekse gelir kayıplarından dolayı eğlence ve seyahat etme tercihlerinin yerini “evde kal” anlayışı almıştır. Bu nedenle bu sektörlerde gelir kaybı yaşanmış ve sektör çalışanlarının %80’lik gibi büyük bir kısmı “Kısa Çalışma Ödeneği” almış ve bir süre istihdam edilenler gelir kaybı ve iş kaybına karşı korunmuştur. İşletmeler “Güvenli Turizm Sertifikası” alana kadar süreç bu şekilde korunmuş sonrasında maske, mesafe ve hijyen kuralına uygun olarak en az hasarla devam etmeyi hedeflemişlerdir.

Ulaşım Sektörü

COVID-19 salgını başladıktan sonra ulaşım konusunda alınan kararlar ilk tedbirlerden olmuştur. Ulaşım sektöründe kısıtlamaların gelmesinin temel nedeni hastalığın şehir içi ve şehirler arası taşınmasını ve yolculuk esnasında insanların bulaşma riskine karşı gerekli olan 1,5 metrelik sosyal mesafe kuralını sağlayamayacak olması nedeni ile başlatılmıştır. Seyahat kısıtlamasının gelmesi, uçuşların askıya alınması ve iptali, sokağa çıkma yasakları ile şehir içi dolaşımın da kısıtlanması sonucu en çok etkilenen sektörlerden biri ulaşım sektörü olmuştur. Turizm sektörünün aracısı olan ulaşım sektörü birbirleriyle bağlantılı olarak salgından olumsuz etkilenmiştir. Taşıma sektörüne talebin azalması gerekli sosyal mesafe kuralından dolayı yolcu kapasitesinin düşürülmesi maliyetleri arttırmıştır. Uluslararası anlamda bakıldığında ülkeler sınırlarını kapatmış ve ulaşım yasaklanmıştır. Dünya'da yolcu trafiğinde 2020 yılında %50-60 oranında düşüş yaşanmıştır (Gümü & Hacıevliyagil, 2020).

Ulaşım sektörü hastalığın şehirlerarası ya da ülkeler arası yayılmasında önemli yer tutar. Çünkü hastalığın bir yerden başka bir yere taşınmasında aracılık etmiş olur. “Evde Kal” çağrısının en önemli nedeni hastalığın taşınmasını yayılmasını önlemektir. Bu nedenle ulaşım zorunlu hallerde bakanlık tarafından alınması gerekli izin belgelerine tabi tutulmuştur. Salgın hastalıkların daha çok düşük gelir grubu ülkelerin ve bölgelerin karşılaşması ve toplu taşımalara düşük gelirli bireylerin daha çok tercih etmesi arasında ilişki saptanmıştır (Erkek & Çabuk, 2021).

Normalleşme sürecinin başlamasıyla birlikte, ulaşımında sefer sayılarının artırılması, sosyal mesafe kuralına uygun olarak yolcu sayısının azaltılması, aşılama durumu ya da PCR testinin varlığı koşulları ile biletleme yapılması gibi önlemler alınarak tekrar yolculuklar başlamıştır. Fakat hususi araçlarıyla seyahat eden ya da araç kiralamayı tercih eden yolcu sayısı ciddi oranda artmıştır. Ulaşım sektöründe ki kısıtlama ve yasaklarla turizm sektörü ve ithalat- ihracat sektörü de bağlantılı olarak olumsuz etkilenmiştir.

İmalat Sektörü

İmalat sektörü pandemi sürecinden en çok hasar alan sektörlerden biridir. Pandemi sürecinde insanların yaşadığı gelir ve sağlık kayıpları nedeniyle tüketim taleplerinde değişikliğe neden olmuştur. Talepte yaşanan bu değişiklikler imalat sektöründe olumsuz sonuçlarla hissedilmiştir (Duran & Acar, 2020). İmalat sektöründe işçilik maliyetlerinin yükselmesi ve teknolojinin ilerlemesi ile artık sektör geliştirmekte olan ülkelere doğru kaymıştır. Türkiye’de imalat sanayi hedeflerini yükseltmiş ve Gayri Safi Yurtiçi Hasılda ki payının yüksek olması için politikalar düzenlenmiştir. Ülkemizde imalat sektörü önem kazanmışken yaşanan salgın süreci bu politikaları da sekteye uğratmıştır.

İmalat sektörü ithalat ve ihracat alanında ki yasaklama ve kısıtlamalardan oldukça etkilenmiştir. Üretim sürecinde kullanılan mallardan bazılarını dışarıdan almak ya da dışarıya satmak konusunda kısıtlamalar yapılmış ve sektör bundan zarar görmüştür. Bununla birlikte işyerlerinde yaşanan kapanma ve yasaklamalar üretimi azaltmıştır.

Toptan-Perakende Sektörü

Pandemi sürecinde alınan önlemlerden dolayı küresel çapta kriz ortamı oluşmuştur. Alınan önlemler sonucunda insanların gelirlerinde azalma olunca bu gelirlerini temel ihtiyaçlarını karşılamak için kullanma tercihinde bulunmuşlardır. Toptan-perakende sektörü zarar görmüş reklam masraflarını azaltıp, mağaza çalışanlarını online sisteme geçirip, ürün fiyatlarını arttırarak bu süreçte ayakta kalmaya çalışmışlardır. İşletmelerin online satışa, temassız teslimata ve temassız kart ile ödeme yapma gibi kişilerin sağlığa uygun bulaşma hastalığın riskini ortadan kaldırmaya çalışmışlardır. Pandemi sürecinde yaşanan tüketici ve yatırımcı davranışlarında değişim, talepte azalma, tedarik zincirinde aksama ve uygulanan politikaların çoğundan imalat sektörü zarar görmüştür (Çengel, Pirtini, & Çakıroğlu, 2020).

Tarım Sektörü

Salgın dönemlerinde gıda açısından kendi kendine yetebilen üreten ülkeler bu süreci dışarıya bağımlı olan ülkelere göre daha rahat atlattır. Tarım sektörü ülkeler için en

önemli sektörlerden biridir. Bir ülke beslenme konusunda dışarıya bağımlılığı az ise krizler karşısında dayanıklılığı fazladır. Beslenme insanların temel ihtiyacıdır ve hastalık dönemlerinde iyi beslenme daha da önem kazanır. Tarım sektörü canlı olan ihtiyaçlarını karşılayabilen ülkeler üretimlerine devam edip ülkelerarası ithalat yasağından beslenme konusunda olumsuz etkilenmezken, dışa bağımlı ülkelerde yiyeceklerin azalması sonucu yüksek fiyatlarda satışlar başlar. Yani pandemi ile mücadele yerini kıtlık ile mücadeleye dönüştürebilir böyle zamanlarda ülkenin tarım sektörü önem kazanır. Özellikle hastalık nedenli yaşanan krizlerde kişilerin bağışıklık sisteminin güçlenmesi gerekir bunu sağlamak içinde kişilerin iyi beslenmesi ve vitamin alması gerekir. Gıda konusunda dışarıya bağımlı olan ülkelerde yaşanan ithalat ve ihracat yasaklarından olumsuz etkilenir.

Türkiye’de pandeminin başlaması ile birlikte patates-soğan ihracatı yasaklanmıştır. Önce ülkenin ihtiyaçları esas alınmıştır. Devam eden süreçte hastalığa C vitamininin virüse karşı iyi geldiği bilgisiyle limonda ihracatı yasak olan ürün listesine girmiştir. İnsanlar pandemi sürecinden sonra kırsal hayata geri dönmeyi düşünebilir ve tersine göç başlayabilir görüşü vardır (Kayabaşı, 2021).

Tarım sektöründe üretim yaparken ilaç, tohum, gübre ve yem gibi ürünlerin ithal edilmesi ve pandemi sürecinde sınırların kapatılması sonucu tedarik sıkıntısı yaşanmıştır. Bu nedenle ürünlerde fiyat artışı olmuş ve yoksul insanlar süreçten daha da olumsuz etkilenmiştir. Tarım ve Orman Bakanlığı tarafından pandemi sürecinde birçok politika uygulamaya konulmuştur. Çiftçilere ve veterinerlere bilgilendirme broşürleri dağıtılmış, kendi sağlıklarına ve çalıştıkları ortamların hijyenik olması konusunda bilgi verilmiştir. Bunun haricinde çiftçilerin kredi borçlarının ertelenmesi sağlanmıştır (Aydın & Güner, 2020).

Sağlık Sektörü

COVID-19 salgınının ortaya çıkması ile birlikte alınan kararlar sağlık çalışanlarının istifa etmesi yasaklanmıştır. Çünkü bu dönemde en çok sağlık alanında mücadele edilmesi gerekecek ve sağlık çalışanlarına ihtiyaç duyulacaktır. Sağlık çalışanları pandemi sürecinde hastalığın bulaşması konusunda en riskli grubu oluşturmuş, kendilerinin ve ailelerinin sağlıklarını korumak amacıyla en çok tedbiri alması gereken kesim olmuşlardır. Pandemi

başladığı günden itibaren birçok sağlık çalışanına hastalık bulaşmış ve bazıları can kaybı ile sonuçlanmıştır. Sağlık sektörü çalışanları risk altında çalışmalarına devam etmek sorunda kalmışlardır. İşsizlik sorunu yaşamaları da canları pahasına çalışmışlardır (İyicil, 2021).

3.1.2. COVID-19 Sürecinde Türkiye

COVID-19 pandemisi bir kriz olarak Türkiye dâhil birçok ülkeyi etkisi altına almıştır. Ülkeler pandemi sürecine karşı mücadele verirken ekonomileri olumsuz etkilenmiştir. İnsanlar sağlıkları konusunda endişelenmişken bir de ekonomik durumlarının belirsizliği eklenince durum daha da çikılmaz bir hale sürüklenmiştir. Türkiye’de mücadele serüveni ilk COVID-19 vakasının tespitinden sonra başlamıştır. Öncelikle sağlık tedbirlerinin belirlenip mücadele sürecinin başlaması için doktorlardan oluşan 26 kişilik bilim kurulu oluşturulmuştur. Pandeminin yayılımını azaltmak için topluluk oluşturacak alanlara kısıtlamalar başlamıştır. Bunlar; eğitimin durdurulması, seyahat yasakları, yurtiçi ve yurtdışı uçuş seferlerinin durdurulması, sokağa çıkma yasakları, alışveriş merkezleri ve restoranlar gibi sosyal alanlar kapatılmıştır. Bu uygulamalar ülkedeki para akışı olumsuz etkilemiş ve toplam talep azalmıştır. Bu nedenle hükümet ekonomik tedbirler almaya başlamıştır. (Kartal, 2020).

Pandemi sürecinin ekonomiyi olumsuz etkilemesi hükümetin işçi ve işverenlere destek sağlamasını gerektirmiştir. Örneğin kapanma sürecinde işyerlerinin kapatılması buralarda çalışanların ekonomik durumlarını derinden sarsmıştır. Bu durum karşısında hükümetin işverenlere verdiği kira desteği bunun yanı sıra işçilere verilen Kısa Çalışma Ödeneği bu zorlu süreçte insanların geçimlerini sağlamalarında önem taşımıştır. Bu sürecin birçok ülkede aynı olması küresel anlamda ekonomiyi etkilemiş ve bu durum ülkelerde ciddi bir işsizlik artışı ile sonuçlanmıştır (Kara, 2020). Pandemi sürecinden etkilenme düzeyi sektörler arasında farklılık göstermiştir. Etkilenme düzeyi olumsuz anlamda yüksek olan imalat sektörü, konaklama sektörü, ticaret ve gayrimenkul sektöründe çalışanlar daha çok etkilenmiştir (Balcı & Çetin, 2019).

Hastalığın ülkeler arası geçişini engellemek için ülkelere giriş ve çıkış kısıtlamaları getirilmiş, vakanın ortaya çıkmasıyla birlikte eğitime ara verilip uzaktan eğitim

hazırlıklarına başlanılmıştır. Eğitim alanları dahil olmak üzere tüm toplu hizmet veren lokanta, berber ve pastane gibi temas gerektiren işyerlerinin faaliyetleri durdurulmuştur (Erdem, 2020).

Hastalığın ülkede yayılma hızının yavaşlaması için yapılan bu kapatmalar ve kısıtlamalar ülke ekonomisinde daralma olacağı beklentisine neden olmuştur. Pandeminin etkileri nedeniyle birçok ülke ekonomik kriz dönemine girmiş ve Uluslararası Para Fonundan finansal destek talebinde bulunmuştur. Ülkelerde ekonomik daralma ile birlikte işsizlik oranında artış ve enflasyon sorunu gündeme gelmiştir (Turan & Çelikyay, 2020).

Pandemi sürecinde sağlık alt yapısına destek verilmiş, pandemi hastanesi ve hastanelerin bazı bölümlerini pandemi için kullanmaya başlanılmıştır. Sosyal yardım kuruluşları aracılığıyla ihtiyaç sahiplerine bu süreci daha hafif atlatabilmeleri için destekler verilmiştir. Yapılan destekler sadece nakdi olarak değil aynı zamanda maske solunum cihazı gibi malzemelerle de destek sağlanmıştır (Turan & Çelikyay, 2020).

Kabine toplantısı ardından 100 milyar TL'lik kısa vadeli çözüm önerisi planlanmıştır. Bu öneride; en düşük emekli maaşının 1500 TL'ye çıkarılmasına, öğretmen atamasının gerçekleştirilmesine, nakdi yardımların verilmesine, faiz ödemelerinin ertelenmesi ve KDV indirimlerine, işten çıkarma yasağının getirilmesine ve ekonomik açıdan toplumun çalışan çalışamayan her kesimine hitap edecek şekilde ekonomik ve sağlık açısından desteklenmesine yönelik kararlar alınmıştır (Ergezen, 2020).

Türkiye’de Kronolojik Olarak COVID-19 Pandemisi

2019 yılında Çin’de ortaya çıkan Koronavirüs’ün Türkiye’ye de ilk vakasının görülmesi 2020’nin mart ayında gerçekleşmiştir. Hastalığın ülkeye geç gelmesi hastalık ve hastalıktan korunma yöntemleri hakkında kişilerin bilgi sahibi olmasını ve hızlı müdahaleler uygulanmasını sağlamıştır. Türkiye’de daha vaka ortaya çıkmadan 10 Ocak 2020 tarihinde SB tarafından “Koronavirüs Bilim Kurulu ve Operasyon Merkezi” kurulmuştur. Kurul oluşturulduktan birkaç gün sonra hastalıkla ilgili tanıtı ve bilgilendirici bir rehber niteliğinde broşürler oluşturulmuştur. Hastalığın yurtdışından ülkeye girmesini engellemek amacıyla Çin’den gelen yolcular termal kameralarla izlenmiştir. Hastalığın

lkeler arasında vaka artışıının artması ile birlikte uçuşlar durdurulmuş ve ithalat-ihracat durdurulmuştur. Yurt dışından ülkeye gelen vatandaşlara 14 gün karantina uygulamasına geçilmiştir. Yaşlılar ve kronik rahatsızlığı olan kişiler başlıca riskli konumda olduğu için onlara daha çok kısıtlamalar getirilmiştir.

11 Mart 2020 tarihine kadar birçok tedbir önlemleri alınmış olsa da hastalığın ülkeye girişi engellenememiş ve Sağlık Bakanı Fahrettin Koca İlk Koronavirüs vakasının tespit edildiğini açıklamıştır. Vakanın tespit edilmesi ile birlikte 3 haftalık süre ile her düzeyde ki eğitime ara verilmiştir. Camilerde toplu kılınan namazlar, her türlü spor müsabakaları ve tüm yurtdışı uçuş seferleri durdurulmuştur. Sadece bunlarla kalınmamış şehir içindeki ve şehirlerarası hareketlilikte zorunlu hollere indirilmiştir. Salgınla mücadelede daha sıkı bir düzene geçilmiştir. Bazı ülkelere tıbbi malzeme yardımı yapılmış ve bazı hastaneler ve poliklinikler pandemi için özel olarak görevlendirilmiştir.

Pandemi süreci uzamasıyla kapanma ve kısıtlamalar arttıkça salgının ekonomik yüzü ortaya çıkmaya başladı. Toplumun ekonomik olarak alt kesimini kapsayan dar gelirli ailelere 1000'er tl destek sağlandı ve "Biz Bize Yeteriz Kampanyası" başlatıldı. Ekonomik daralma ve talep azalması nedeniyle üretimde azaltmaya gidecek işverenler işçi çıkarma yoluna gideceği için 16 Nisan 2020'de İşçi ıkarma yasağı getirildi ve Kısa alışma deneği verilmeye başlandı.

4 Mayıs 2020 tarihinde CB açıklama yaparak normalleşme sürecinin başlatılmasının planını paylaştır. Yavaş yavaş kapanmaların ve kısıtlamaların ortadan kalkması hedeflendi. Bunun başlangıcı için risksiz, orta riskli ve riskli olmak üzere şehirler vaka sayılarına göre sınıflandırıldı ve bu sınıflandırmaya göre normalleşme sürecine şehirler dahil edildi.

3.1.3. Türkiye'de Pandeminin Etkilerine Karşı Alınan nlemler

Pandemi süreci başladığı andan itibaren insanları bu hastalık karşısında kendilerini korumaları ve önlem almaları konusunda bilinçlendirme hastalık yayılımının azaltılmasında temel mücadele aracı olmuştur. Sağlık bakanlığı tarafından belirlenen COVID-19'dan korunma yöntemleri için 14 maddelik bir rehber hazırlanmış ve bunlar

halkın görüp bilgi alabileceği her kesime ulaştırılmıştır. Halkın bilgi eksikliğini tamamlamak için her an danışmanlık sağlayacak ALO 184 Korona Danışma Hattı kurulmuştur (Turan & Çelikyay, 2020).

Hastalığın bulaşıcı olması nedeniyle sosyal hareketliliği en aza çekmek zorunlu bir önlem olmuştur. İnsanlara evde kal çağrısı yapılmış, zorunlu sokağa çıkma yasakları ve kısıtlamaları yapılmıştır. Spor müsabakaları, hastane, camii ve benzeri insanların toplu bir şekilde temas gerektiren bütün faaliyetlerde gerek kapanmalar gerekse kişi sayısı kısıtlamaları getirilmiştir. Yurtiçi ve yurt dışı yolcu hareketliliğine müdahale edilmiştir ve yurt dışındaki vatandaşlar karantina uygulanarak ülkeye getirilmiştir. Virüse yakalanan kişilere ilaç temin edilmiş ve maske zorunluluğu getirilip, maske kullanmayanlara cezai işlem uygulanmış ve sürecin başında halka maske temini sağlanmıştır.

Eğitimin dijital platforma taşınması ile ihtiyaç sahibi olan öğrencilere MEB tarafından tablet desteği verilmiştir. Öğrenciler belirlenen televizyon kanallarında eğitime devam etmiştir. Öğrencilerin eksiklik yaşamış olduğu bazı dönemlerin sınavları ertelenmiş veya iptal edilmiştir. Öğrencilerin bilgiye ulaşmaları konusunda iyileştirmeler yapılmaya çalışılmış ve telafi dersleri yapılmıştır.

Virüs nedeniyle yayımlanan genlgeler sonucu Mart 2020 de 149.382 işyeri faaliyeti durdurulmuş ve Ekonomik tedbirlerin alınması bir istikrar kalkanının oluşturulması konusu gündeme gelmiştir (Turan & Çelikyay, 2020). Ekonomik açıdan bakıldığında kafe, restoran ve AVM çalışanları en çok olumsuz etkilenen meslekler olmuştur. Pandeminin ekonomiye etkisinin ağır bir kriz olarak ortaya çıkacağı nedeniyle salgınla mücadele etmek kadar ekonomini istikrarı için de politikalar uygulamak gerekmiştir. İşsizliğin artışı ve üretimin azalışı ile kriz dönemine girilmesine karşı önlemler alınması üzerine planlamalar başlamıştır. Bazı sektörler krizden daha çok etkilenmiştir bunlar; imalat sanayi, konaklama ve yiyecek, ulaşım ve gayrimenkul hizmetleridir. Bu sektörlerde işsiz kalma riskinin daha yüksek olduğu görülmüştür (Balcı & Çetin, 2019).

COVID-19 ile mücadele de çalışma hayatında gerçekleştirilen uygulamalar bunlardır: Kamu bankaları bazı işletme ve şahsi hesapların borç ödemelerini ertelemiştir, Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmelerin pandemi sürecinde dezavantajlı olmaları

nedeniyle onlara destek sağlanmış ve borçları ertelenmiştir, Kredi Garanti Fonunun hazine destekli verdiği kefaleti limiti arttırılmıştır ve yeni alternatif ödeme paketleri oluşturulmuştur, 2022 Nefes Kredisi hayata geçirilmiştir, ihtiyaç sahibi kişilere nakdi destek sağlanmıştır, işten çıkarma yasağı getirilmiş ve gerekli koşulları sağlayan işçilere Kısa Çalışma Ödeneği verilmiştir, salgın sürecinde asgari ücret desteği adı altında işverenlere belirli koşulları sağlamaları sonucu destekte bulunulmuştur (Balcı & Çetin, 2019).

Salgın sürecinde izlenen politikalar temelinde 4 başlık altında sınıflandırılabilir. Bunlar; pandemi hakkında halkın bilinçlendirilmesi, bazı sektörlerde veya yaş gruplarında kısıtlamalar ve yasaklamalar getirilmesi, ekonomik önlemler ve destekler, sosyal yardımlar ile dayanışmanın sağlanmasıdır.

COVID-19 Sürecinde Sosyal Yardımlar ve Toplumsal Dayanışma

Sosyal yardım kavramı insanlık tarihi boyunca gerek dini duygular altında gerekse vicdani duygularla var olmuştur. Sosyal devlet olma hedefi halkın her kesimi için refah koşullarının sağlanması temelini almıştır. Tarih boyunca toplumda geliri düşük ya da bazı dezavantajlı durumundan dolayı muhtaç insanlar var olmuştur. Devlet bu kişilere karşı sorumluluk almış bunun yanı sıra sivil toplum örgütleri gönüllü olarak muhtaç insanların hayatlarına dokunmaya çalışmışlardır. Normal koşullarda bile toplumun geneline oranla yoksul olan temel ihtiyaçlarını karşılamada bile başkalarının yardımına muhtaç olan kesim pandemi süreci gibi toplumun ve ülkelerin topluca olumsuz etkilendiği süreçte dayanıklılığı en kırılgan kesim olmuştur.

2020 pandemi döneminde ülkede hissedilen ekonomik koşulların kötüye gidişi sonrası sosyal yardımların miktarı da artış göstermiştir. Sosyal yardım alan kişi sayısı 2019 ve 2020 arasında 14 milyar kişi artarak 69 milyar kişi olmuştur. 2,5 milyon hane düzenli sosyal yardım alırken, 2,7 milyon hane geçici süreli yardım almıştır. Aile Çalışma ve Sosyal Hizmet Bakanlığı tarafından “Sosyal Destek Paketi” ile 6 milyon 588, “Biz Bize Yeteriz Türkiye’em” adı altında 2 milyon 77 bin haneye 1000’er TL’lik yardımlar sağlanmıştır (Balun, 2021).

COVID-19 sürecinde Sosyal Hizmet Merkezleri daha çok yaşlılar ve engellilere yönelik yardımlar uygulamıştır. Pandemi öncesi yardımsever olarak başkalarına yardımda bulunan kişiler, yardım almak üzere başvurduğu bile gözlenmiştir. Belediyeler de kişilere ve hanelere sadece maddi olarak değil ruhsal olarak fayda sağlayıcı psikolojik destek ve etkinlikler düzenlemişlerdir (Kuruhalil, Özyazıcı, & Hosseinnezhad, 2020).

Hane içi aylık geliri asgari ücretin 1/3'ünden az olan kişiler muhtaç olarak belirlenmiş ve bu kişilere süreli olarak ya da devamlı olarak olmak üzere 2 milyon 111 bin aileye sosyal yardımlar bağlı oldukları vakıflarca bağlanmıştır. Psikososyal destek hattı oluşturulmuş ve insanların korku ve endişeleri, bilgi eksikleri kaldırılmaya çalışılmış ihtiyaç duydukları konularda gerekli yönlendirme sağlık çalışanları tarafından sağlanmıştır (Ergezen, 2020).

“Vefa Sosyal Destek Grubu” nun kurulması sayesinde ihtiyaç sahibi kişilerin tıbbi malzeme ulaşımı, sokağa çıkma yasağı nedeniyle alamadıkları emekli aylığı ve yaşlılık aylığı gibi maaşlarının evlerine ulaştırılması, huzurevinde kalanlar ya da yaşlılar gibi dezavantajlı kişilerin sağlık kontrollerinin sağlanması bu kişilerin kendilerini daha güvende hissetmesine neden olmuştur (Çimen, 2021).

İşten Çıkarma Yasağı

Ülkede ve Dünya’da COVID-19 pandemisi ortaya çıkmasıyla iş güvencesinin sağlanması ve istihdamın korunması için İş Kanunu’na ve İşsizlik Sigortası Kanununa geçici olarak Fesih Yasağı maddesi eklenmiştir. Fesih yasağı tüm işverenleri kapsamış ve Kısa Çalışma Ödeneği kullanılma durumuna bakılmadan tüm işyerleri için uygulanmıştır. Kişinin iş sözleşmesinin süresinin bitmesi, işyerinin kapanıp faaliyetinin sonlanması ve haklı nedenden dolayı fesih durumu kanun kapsamına girmemektedir (Yorulmaz, 2020). Taraflar Kanunda fesih yasağı getirilen durumlara uymaz, fesih işlemi gerçekleştirilirse idari para cezasına tabi tutulacaklardır.

İşverenler için fesih yasağının uygulanması kabul edilmişken, işçiler işsizlik ödeneği ve kıdem tazminatı almamak koşulu ile işten çıkabilme serbestlikleri vardır. Kanun sağlık çalışanlarının sözleşmeyi feshetmesini yasaklamış ve bu sadece sağlık

çalışanlarına istisnai bir yasaklama olmuştur. Gerek özel gerekse kamu sektörü Sağlık çalışanlarının askerlik ve emeklilik nedeni haricinde herhangi bir nedenden dolayı işi bırakması yasaklanmıştır (Yorulmaz, 2020).

Başladığı tarihten itibaren etkilerinin ağır olduğu ve hala hissedildiği pandemi sürecinde İstihdamı korumak ve istikrarı sağlamak amacıyla fesih yasağı bu süreçte birçok işçinin işsiz kalmasını önlemeye yaramıştır.

Finansal Destekler

COVID-19 pandemisi insan sağlığını öldürücü oranda tehdit ettiği gibi ekonomik düzen açısından da büyük bir krize yol açmıştır. Kriz ortamına müdahale ilk günden itibaren tüm ülkelerde başlamıştır. Salgının yarattığı şok ortamı piyasalarda da hissedilmiştir. Ekonomik anlamda var olan küresel rekabet ortamı ikinci plana atılmış ve pandemi sürecini en az hasarla atlama temel hedef olmuştur. Merkez Bankası, Kredi Garanti Fonu, Hazine ve Maliye Bakanlığı olmak üzere birçok resmi kurum ve gönüllü birlikler mücadelede bulunmuştur.

Kredi Garanti Fonu (KGF) tarafından sağlanan kefalet bakiyesi 250 milyar TL'den 500 milyar TL'ye, kefalet limiti ise 25 milyar TL'den 50 milyar TL'ye çıkarılmıştır. Hazine ve Maliye Bakanlığı tarafından kefalet limitleri; KOBİ'lere 12 milyar TL'den 35 milyar TL'ye, KOBİ dışı tüzel kişilere 200 milyar TL'den 250 milyar TL'ye çıkarılmıştır.

KOBİ ve KOBİ dışı işletme bazında çalışanlara işçi çıkarmamaları koşuluyla Çek Ödeme Destek Kredisi ve Ekonomik İstikrar Kalkanı kredi desteği verilmiştir. Çek Ödeme Destek Kredisi 1-10 Milyon TL, Kredi Desteği 5-50 Milyon TL tutarları arasında 3 ay anapara ve faiz ödemedi, 12 ay vadeyle ve yıllık %9,5 faizle alınacaktır (Erdoğan, 2020).

Merkez bankasının üstlendiği görev fiyat istikrarını sağlamaktır. 2001 yılında alınan karar ile Merkez Bankası finansal sistemde istikrarı sağlamak amacıyla tedbirler alma görevini de üstlenmiştir. Finansal istikrar ekonominin öngörülemez dalgalanmalara

karşı dayanıklılığıdır ve bankanın görevi bu dayanıklılığı arttırmak üzerine politikalar geliştirmektir (Arabacı & Yücel, 2020).

Merkez Bankası 30 Nisan 2020 tarihli ‘Para Politikası Kurulu’ faiz indirimine ek olarak, Bankalara ek likidite imkanları, ihracat yapan firmaların nakit akışını desteklemek, Devlet İç Borçlanma Senetleri (DİBS) piyasası likiditesini destekleme kararı almıştır. Kısaca Merkez bankası tarafından sağlanan destekler; Ülkede pandeminin ortaya çıkmasından itibaren 3 aylık süre içinde vadesi gelen reeskont kredisi ödemeleri 3 ay süreyle sınırlı olmak üzere başvuru yapıldığı takdirde uzatılma imkânı verildi. İhracat yapan firmalara toplam limiti 60 milyar TL olan reeskont kredisi kullanılacak. Kısa vadeli reeskont kullanımları 120 günden 240’a, uzun vadeli reeskont kullanımlarının azami süresi 720 güne çıkarılmış. Kredilerin taahhüt kapatma süreleri 24 aydan 36 ay a uzatılmış (Arabacı & Yücel, 2020).

Kamu bankaları pandemi döneminde işyerleri ve kişisel hesapların borçlarını ertelemiş, KOBİ’leri ekonomik olarak rahatlatıcı önlemler uygulanmış, “İş’e Devam Destek Paketi”, “Opex Kredi Destek Paketi”, “Çek Ödeme Destek Paketi” adı altında üç adet paket onaylanıp uygulanmaya başlanmıştır (Balcı & Çetin, 2019). Kamu bankaları uygun faiz oranları ile temel ihtiyaç destek paketi oluşturmuş. Halk bank “işletme ve Finans Desteği” ve “Paraf Esnaf Kart Desteği” vermiştir.

Toplumda ihtiyaç sahipleri baz alınarak Cumhurbaşkanlığı tarafından 5,5 milyon kişiye 1000’er TL olmak üzere destek sağlanmıştır. Ücretsiz izne çıkarılan işçilere, İşsizlik sigortası fonundan aylık yaklaşık 1.177 TL ödenmiştir. Hem Kısa Çalışma Ödeneği hem de Ücretsiz İzin kullananlara sağlanan ödeneklerle işçilerin iş ve gelir güvencesi yaşamalarını sağlamak hedeflenmiştir. İşçiler açısından daha kapsamlı olan ve işçileri hem gelir hem de iş kaybına karşı koruyan Kısa Çalışma Ödeneği pandemi sürecinde birçok işçinin hayatına girmiştir.

Türk Eximbank kendisinin ve TCMB kaynaklarından kullanılan kredilerin geri ödeme süresini uzatmıştır, taahhüt kapatma süresi 3 yıla çıkarılmıştır, reeskont kredilerinin azami süresi 2 yıla çıkarılmıştır. Firmalara stok finansman destek paketiyle KOBİ’lere 25 milyon TL, KOBİ dışı firmalara 50 milyon TL limit belirlenmiştir (Arabacı & Yücel,

2020). KOSGEB tarafından yerli hijyen malzemesi üreticilerine destek sağlandı, geri ödemeli olarak verilen kredilerin ödeme tarihleri uzatıldı, firmaların rahatlaması için finansal destekler sağlanmıştır.

COVID-19'un olumsuz etkileri Türkiye dahil tüm ülkeleri etkisi altına almıştır. Ülkeler bu olumsuz çıktıkların ekonomiye ve topluma yayılmasına karşı bütçe ayırıp ekonomik ve finansal desteklerde bulunmuşlardır. Birçok ülkenin destek paketlerine ayırdığı bütçe aşağıda ki tabloda verilmiştir. Ayrılan bu bütçelerin kullanım alanı sağlık, ekonomi ve eğitim sistemlerini COVID-19 sürecine karşı dayanıklılığını arttırmaktır. Başta insan sağlığının korunması devamında ekonomik istikrarın sağlanması esas alınmıştır.

Ülkeler pandemi süreci için ayırdıkları bütçelerini zarar gören alanlarda uyguladıkları politikaları finanse etmişlerdir. Aşağıda verilen ilk tablo ülkelerin pandemi sürecine destek paketlerinin miktarını, ikinci tablo ise bu paketlerin hangi alanlarda kullanıldığını belirtmiştir. Ülkeler bu politikaları hemen yürürlüğü koymuş ve pandeminin etkilerine karşı hızlı bir mücadele yöntemi geliştirmiştir. Ülkeler başta oluşturdukları paketi pandeminin olumsuz etkileri artıp daha fazla yayıldıkça destek paketinin miktarı ve kapsamında da artışa neden olmuştur. Paketlerin açıklanmasıyla en yüksek bütçeyi ve paketi ayıran ülke Amerika Birleşik Devleti olmuştur.

Ülkeler de kapanma ve kısıtlama kararları ekonomik daralmalara neden olmuştur. Pandemi sürecinde ülkelerde üretimin azalması nedeniyle büyümenin negatif yönlü olması, işsizliğin artması ve işsizlik süresinin uzaması, dış ticaret ve bütçe açıkları oluşacaktır. Hükümetin sağlık alanına ve sosyal hayata uyguladığı politikaları nedeniyle kamu harcamalarının artması da beklenen sonuçlardır (Duran & Acar, 2020).

3.2. COVID-19 ve Dünya

COVID-19 pandemisi tüm dünyanın etkilendiği ve mücadele ettiği bir salgındır. 2019 yılının son aylarında başlamış ve kısa sürede tüm Dünya ülkelerini etkisi altına almıştır. Ülkelerde vefat sayılarının her geçen gün artması ve yeni bir virüs olması nedeniyle aşı denemelerinin zaman almasından dolayı ülkeler tedbir politikalarını hızla uygulamaya koymuştur. Aşağıdaki tablolarda ülkelerin pandeminin etkilerine karşı alınan

önlemler için ayırdıkları bütçeler ve uygulamaya konulan politikalar verilmiştir. Ülkelerin kısıtlama ve kapanmalar sonucu para akışı yavaşlayacak, ithalat-ihracat alanları zarar görecektir, üretimin azalmasının yanı sıra devlet politikalarının harcamalarıyla ekonomide daralma yaşanması beklenmiştir. Dünya ekonomisinde daralma daha önce 2. Dünya savaşı ve 2008 küresel ekonomik krizi sırasında yaşanmıştır. IMF tarafından 2020 yılında yaşanacak büyüme gelişmiş, gelişmekte olan ya da az gelişmiş fark etmez çoğu ülkede büyümenin negatif yönlü olacağı tahmin edilmiştir (Duran & Acar, 2020).

Ülkeler pandemi sürecinde ve devamında sadece sağlık alanında etkilenip, sağlık alanında politikalar yapmaz. Pandemi ülkeleri eğitim, sağlık ve ekonomi gibi her alanda tedbirlerin alınmasına neden olur. Salgınlar bu nedenle kısa ve orta vadede ekonomik krizler yaratmaktadır. Dünya tarihinde hastalıkların ortaya çıkma ve bulaşma serüvenine bakıldığında çevreye verilen hasar sonucu bazı hayvanların yok edilmesinden doğan ya da bir hayvanın tüketilmesinden sonra hayvanlardan insana hastalıkların bulaştığı görülmüştür. Bu nedenle salgınların ortaya çıktığı yerler genel olarak ormansız ve hijyen koşullarının sağlanmadığı ülkeler olmuştur (Ergüder, 2021).

COVID-19 pandemi sürecinde devletin düzenleyici tedbirler ve destekler alması, Büyük buhran ve 2008 yılında ki Keynesyen ekonomi politikalarıyla piyasaya müdahale süreçleri ile benzerdir. Kriz sürecinde devlet piyasadaki talep ve arzı düzenleyici politikalar uygular. Hükümet halk sağlığını kontrol altına almak için ve ekonominin en asgari düzeyde etkilenmesi için müdahalelerde bulunur. Aksi halde Pandemiden dolayı başlayan kriz yeni krizlerin oluşmasına olanak sağlayacaktır. Aşağıda ki tablolarda görüldüğü üzere ülkeler gerek sağlık gerekse ekonomi alanlarında tedbir politikaları için bütçe ayırmıştır. Gelişmekte olan ülkelerin hastalıkla mücadelede politikalarla savunma dayanıklılığı gelişmiş ülkelere kıyasla daha düşüktür. Bu nedenle daha fazla etkilenen ülkeler olmuştur (Durmuş & Şahin, 2020).

Tablo 5

COVID-19'la mücadele de ekonomik ve finansal tedbirler

ÜLKE	PAKET	GSYİH (%)	ÜLKE	PAKET	GSYİH (%)
ABD	2.9 Trilyon ABD	14	İTALYA	35 Milyar EURO	1,4
İNGİLTERE	48,7 Milyar Sterlin	--	İSPANYA	35 Milyar EURO	3
FRANSA	110 Milyar EURO	5	ÇİN	2,6 Trilyon YUAN	2,5
JAPONYA	117. 1 Milyar EURO	--	RUSYA	--	2,8
HOLLANDA	20 Milyar EURO	2,7	ALMANYA	165 Milyar EURO	4,9
TÜRKİYE	100 Milyar TL	2	KANADA	193 Kanada DOLARI	8,4
İRAN	--	10	HİNDİSTAN	--	0,8
AVUSTRALYA	194 Avust. DOLARI	9,9	AVUSTURYA	38 Milyar EURO	9
BELÇİKA	10 Milyar EURO	2,5	BREZİLYA	--	8
ŞİLİ	11,75 Milyar EURO	4,7	HONG KONG	287,5 H.K DOLARI	10
ÇEKYA	9,4 Milyar DOLAR	4,7	DANİMARKA	60 Milyar DKK	2,6
MISIR	6,13 ABD DOLARI	1,8	İZLANDA	230 Milyar ISK	7,8
YUNANİSTAN	12 Milyar EURO	7,25	İRLANDA	6,8 Milyar EURO	2
ENDONEZYA	33,2 Trilyon IDR	0,2	GÜNEY KORE	10,9 Trilyon KRW	--
İSRAİL	80 Milyar NIS	6,1	LÜKSEMBURG	2,3 Milyar EURO	3,6
KUVEYT	500 Milyon KD	1,4	NORVEÇ	139 Milyar NOK	4,6
FİLİPİNLER	590 Milyar PHP	3,2	POLONYA	93 Milyar PLD	4,2
SUUDİARABİSTAN	70 Milyar SAR	2,8	SİNGAPUR	63,7 Milyar S.D	13
İSVEÇ	447 Milyar SEK	8,9	TAYLAND	1,5 Trilyon THB	8,9
TUNUS	2,5 Trilyon TND	1,8	B.A.E.	26,5 Milyar AED	2
MALEZYA	6 Milyar RM	0,4	YENİ ZELLANDA	23 Milyar NZD	7,7

Kaynak: (Şenol, 2020).

Tablo 6

2020 küresel durgunluğu sırasında bazı hızlı politikalar ve uygulanan ülkeler

	Model	Politikalar	Ülkeler
1	Para Politikası	Bankalara müsamma vermek, COVID-19'dan etkilenen borçlulara anapara veya faiz moratoryumu.	İrlanda, Çin, Nijerya ve İtalya
		Merkez bankasının finans alanlarına likidite sağlaması.	Çin ve Amerika
		Merkez bankalarının tahvil ve menkul kıymet alımları	Avustralya, AB ve Kanada
		Merkez bankalarının faiz oranlarını düşürmesi	Türkiye, ABD, Yeni Zelanda, Japonya, İngiltere, Nijerya, Güney Kore ve Kanada
		Bankalar, KOBİ'ler, halk sağlığı, birey ve işletmelere kredi akışı.	Avustralya, Nijerya, ABD ve İngiltere
2	Mali tedbirler	COVID-19'dan en çok etkilenen sektörlerle teşvik paketi sunma	İngiltere, ABD, Avustralya ve Nijerya
		Bireylere gelir desteği sağlama	Avustralya, ABD, İngiltere ve Hindistan
		Haneleri desteklemek için sosyal yardım ödemeleri	Avustralya ve Amerika
3	Halk sağlığı	Genel karantina	Hemen hemen her ülke
		Sınır karantinası	Polonya, Vietnam, Hindistan, İngiltere, ABD, Pakistan, Avustralya ve Kolombiya
		Evde kal politikası	İtalya, İran, Nijerya ve Birleşik Krallık
		Sosyal mesafe politikası	Güney Afrika, ABD, İngiltere, Singapur, Nijerya, Çin, Hindistan, Almanya, Pakistan, Avustralya, Güney Kore ve İsrail
4	İnsan kontrolü	Kalabalık cezaevlerinde tahliye	İran ve Amerika
		Hava, kara ve deniz sınırlarının kapatılması	Tayvan, Hindistan, Meksika, ABD, Almanya, Sırbistan ve Nijerya
		Okulların kapanması	Birleşik Krallık, İspanya, İtalya, Güney Afrika, Nijerya ve Amerika
		Evde kal tedbirleri için orduyu kullanmak	Malezya, İtalya, ABD, İsrail, Güney Afrika ve İspanya
		Seyahet yasaklaması	AB, ABD, Arjantin, Avusturya, Avustralya, Bolivya, Kamboçya, Kanada, Çin, Cape Verde, Kolombiya, Hırvatistan, Danimarka, Mısır, Almanya, Yunanistan ve Haiti
		Vize reddi ve askıya alma	Güney Afrika, Kanada, Singapur, Çin, Nijerya, Gana, Kenya, Bolivya ve Brezilya

(Ozili & Arun, 2020).

3.3. Kısa Çalışma Ödeneği

Ülke ekonomileri tarih boyunca bazı zamanlar refah, bazı zamanlar kriz dönemleri ile karşılaşmış ve Ülkeler bu kriz dönemlerine karşı mücadele etmek için yeni politikalar uygulamaya koymuşlardır. Kısa çalışma kavramı da Türkiye çalışma hayatına küreselleşmenin getirdiği ekonomik krizler sonucu savunma mekanizması olarak geliştirilmiştir. Küreselleşme sonucu rekabetin artması çalışma ilişkilerinde esneklik

kavramının yayılmasına neden olmuştur. Çalışma saati esnekliğinin yaygınlaşmasıyla birlikte kısa çalışma ilk kez 2003 yılında 4857 sayılı kanun ile birlikte yasal olarak İş kanunumuzda yerini almıştır. Ülkemizde kısa çalışma ve kısa çalışma ödeneği kavramı 2009 ekonomik krizinden sonra ki dönemde ön plana çıkmış ve COVID-19 sürecinde birçok kişiyi ilgilendiren mücadele aracı olmuştur. COVID-19 sürecinde Kısa Çalışma Ödeneği verilmiş ve 3 ay süre ile sınırlı kalmayıp Cumhurbaşkanlığı tarafından verilen karar ile uzatılarak devam ettirilmiştir.

Kısa çalışma ödeneğinin finansmanı işsizlik sigortası için oluşturulan işçi, işveren ve devlet prim ödeyerek oluşturulan fondan karşılanmıştır. İşsizlik sigortası için taraflar işsizlik sigortasına prim ödemişlerdir. Finansmana katılan tarafların katılma nedenleri; işçinin iş konusunda sorumluluk sahibi olması, işveren ise işçinin yaşadığı işsizlikte çoğu zaman sorumlu tarafın olması nedeniyle ve devletin işsizlik üzerine uyguladığı politikaların yetersizliği nedeniyle işçinin işsiz kalmasının sorumluluğunu alması nedeniyle finansmana katıldıkları görüşü vardır (Yalçiner, 1998).

3.3.1. Kısa Çalışma Kavramı

Kısa çalışma kavramı işverenin farklı zamanlarda iş yükünün artması ve azalmasına bağlı olarak çalışma sürelerini üretime bağlı olarak düzenleyebilmesidir. İşletmeler için en büyük maliyet kalemi işçi ücretidir. Kriz dönemlerinde işverenin düzenli üretim yapamamasının yanında işçi maliyetleri aynı oranda devam ederse işveren için kriz dönemi daha çıkılmaz bir hal alır. Bu nedenle işveren işçi çıkarma ya da fabrika kapatma yoluna gidecektir. Kısa çalışma uygulaması bu şekilde olumsuz sonuçların ortaya çıkmaması için kullanılmaktadır. 4447 sayılı kanuna göre sigortalı çalıştırılan işçiler işveren tarafından genel ekonomik, sektörel veya bölgesel kriz ile zorlayıcı nedenlerden dolayı çalışma süreleri azaltılabilir, işyerinin faaliyeti geçici olarak ya da tamamen durdurulabilir. Bu durumla karşılaşan işçilere Kısa Çalışma Ödeneği verilir (Kuzgun, 2005).

Kısa Çalışma Uygulama Nedenlerinden ‘Kriz’

Kriz kavramı tanımlamasına göre genel ekonomik kriz, sektörel kriz ve bölgesel kriz olmak üzere üçe ayrılır. Genel ekonomik kriz ulusal ve uluslararası olarak hissedilen

ülke ekonomilerini önemli ölçüde olumsuz etkileyen krizdir. Bu krizden bazı sektörler veya bölgeler doğrudan daha yoğun bir şekilde olumsuz etkilenebilir. Bunun sonucunda belirli bir il veya bölgede faaliyet yapan işyerinin yaşadığı bir kriz olduğunda bunu bölgesel kriz olarak adlandırılabiliriz. Ülke ekonomisinde böyle bir kriz ortamı oluştuğunda İŞKUR tarafından değerlendirme yapılır ve Kısa Çalışma Ödeneği verilme durumunda bir karara varılır. Bu kararın İŞKUR tarafından verilmesi sayesinde kısa çalışma uygulamasının suiistimal edilip yanlış kullanımının önüne geçilecektir (Çalık, 2019).

Zorlayıcı Sebepler

Önceden kestirilemeyen, işverenin kendi elinde olmadan ortaya çıkan ve müdahale edilemeyen nedenlerden dolayı bununla mücadele etmek için işin geçici süreliğine durdurulması ya da çalışma sürelerinin azaltılmasını gerektirmesidir. Zorlayıcı sebeplere deprem, yangın ve sel gibi doğal afetlerle birlikte ülkede salgın hastalık ya da seferberlik gerektiren konular örnek verilebilir. Zorlayıcı sebepler de dışsal sebepler ve klasik zorlayıcı sebepler olarak ikiye ayrılmıştır. Klasik zorlayıcı sebepler doğal afet ve salgın hastalık tarzı nedenleri kapsarken, dışsal sebepler ekonomik kriz durumlarında yaşanan zorlayıcı sebepleri kapsamaktadır (Kuzgun, 2005).

Geçmişte yaşanan kriz dönemlerinde işsizlikle birlikte artan yoksulluk tüm toplumu derinden etkileyen ve etkilerinin uzun zamanlar görüldüğü süreçler yaşanılmıştır. Kısa çalışma ödeneği sayesinde belirli bir alanda yaşanan krizin diğer sektörlerle ve topluma yayılmasının önüne geçilmesi için bir adımdır. Krizlerin ortak özellikleri önceden tahmin edilemeyip, ani olarak oluşması, kısa süreli ya da uzun süreli olabileceği gibi bunun önceden kestirilememesi, diğer alanlara sıçrayabilme hızının yüksek olması ve mücadele etmek için ciddi önlemler alınmasının gerekmesi olarak sıralanabilir.

Ekonomik kriz ve zorlayıcı nedenlerden dolayı kısa çalışmanın varlığından söz edebilmek için işyerindeki çalışma süresinin geçici olarak en az üçte bir oranında azaltılması gerekmektedir. Bu zorlayıcı nedenden dolayı yaşanan geçici olarak tanımlanan sürecin üst sınırı 3 ay olarak belirlenmiş fakat bazı durumlarda Cumhurbaşkanlığı tarafından bu süreç uzatılabilmiştir. Bu süreç haricinde ödenek verilmemiştir.

İşyerinin tamamında ya da belli bir kısmında üretim faaliyetinin en az dört haftalık süreyle kısmen veya tamamen durdurulması kısa çalışma ödeneğinin ortaya çıkmasına neden olmuş sayılmaktadır. Aynı şekilde ödeneğin verilmesinde 3 aylık sınır verilmiş ve süreç içinde işverenin işyerinde ki kriz durumunu düzeltip normal çalışma hayatına devam etmesine başlaması beklenmektedir.

İşveren yaşadığı olumsuzluk nedeni ile işi durdurma, faaliyetini sonlandırma veya çalışma sürelerini kısaltma kararına vardığında bu durumu nedenleri ile birlikte İŞKUR'a eğer varsa somut belgeleri ile birlikte bildirmeli ve Kısa Çalışma Ödeneği talebi oluşturmalıdır. İŞKUR bu talebi inceleyip onay verme ve reddetme yetkisine sahiptir (Uğraş, 2014). Kısa çalışmaya geçme kararında işçinin rızasına bakılmaksızın İŞKUR'un işyerinin durumunu değerlendirmesi sonucu karar varılacaktır. İşin geçici ya da tamamen durdurulması halinde işveren ücret ödeme, işçi ise iş görme borcunu askıya almış olacaktır.

Kısa çalışma ödeneğini işsizlik sigortası fonundan ödenmektedir. Kısa çalışma uygulamasına geçen işyerlerinin çalışma sürelerinin azaltılması iş müfettişlerinin denetimine bırakılmıştır. Eğer ki iş müfettişleri yalan beyan verildiği ve işin normal seyrinde devam ettiğini görürse kısa çalışmanın sonlanmasını talep edebilir.

Kısa çalışma ödeneğine hak kazanan kişiler başka bir işe başlarsa, silahlaltına alınırsa ya da yaşlılık aylığı bağlanırsa ödenek sonlandırılacaktır. Sonuç olarak kısa çalışma ödeneği işletmenin olumsuz koşullarla mücadele ederken istihdamlarını korumasını ve ileriki dönemde artan talebe hazırlıklı olmasına imkân sağlayacaktır (Özdemir C. S., 2019).

3.3.2. Kısa çalışma Ödeneği Kapsamı

Kısa Çalışma Ödeneğinin detaylandırıldığı ve düzenlemelerinin yapıldığı 4447 sayılı kanunda ödenğe hak kazanacak kişilerin sınırlandırılması da yapılmıştır. Kanuna göre Kısa Çalışma Ödeneğine hak kazanma koşulları işsizlik sigortasına hak kazanma koşullarına tabi olup aynı şartların varlığı istenmiştir. Bunlar; işçinin son üç yıl içerisinde en az 600 gün işsizlik sigortasının yatırılmış olması ve son 120 gündür kesintisiz olarak çalışıyor olması gerekmektedir. Bu sınırlamalar nedeni ile birçok kişinin bu ödenekten

faydalanamaması mağdur olması sonucunda alınan yeni kararlarla pandemi sonrası daha fazla kişinin faydalanabilmesi, insanların mağduriyetlerinin böyle zor bir süreçte ortadan kaldırılabilmesi için bu şartlar güncellenerek 600 gün sınırı 450'ye, 120 gün sınırı da 60'a indirilmiştir (Özdemir C. S., 2019).

Kısa çalışma ödeneğinin finansmanı işsizlik sigortası fonundan sağlanmaktadır. İşsizlik sigortası ilk olarak 1911 yılında İngiltere'de oluşturulmuş ve ülkemizde ilk olarak 1999 yılında ortaya çıkmıştır. İşsizlik fonu ilk ödemesini 2003 yılında yapmıştır. Sigortalı kişilerin, işveren ve devletin ödediği primler ile oluşturulan fonda işçi %1, işveren %2 ve devlet %1 oranında prim ödemektedir (Görücü, Akbıyık, & Koç, 2012).

3.3.3. Kısa Çalışma Ödeneği miktarı ve süresi

Kısa çalışma ödeneğinin günlük miktarı yönetmelikte işsizlik sigortası ödeneğinin 1 günlük tutarı olarak belirlenmiştir. İşsizlik ödeneğinin miktarı kişinin son 4 aylık ortalama brüt ücretinin %60'ı olarak belirlenmiştir ve bu tutarın üst sınırı aylık asgari brüt ücretin %150'si olarak karar verilmiştir. Kısa çalışma ödeneği her ayın sonunda kişiye aylık olarak ödenecektir. Kişinin varsa banka hesabına yoksa kişinin adına PTT'ye yatırılacaktır. Kısa Çalışma Ödeneğinden, nafaka borcu dışında kalan borçlar alınamaz veya devredilemez.

İşverenin Kısa Çalışma Ödeneği talebinden sonra talebin İŞKUR tarafından kabul görmesi ile birlikte, 4447 sayılı kanunda belirtilen ödenek süresi ile ödeneğin 3 aylık ödenmesi kararı ile belirlenmiştir. Kısa çalışma süresine bağlı olarak ve 3 aylık süreyi aşmayacak şekilde ödeme sağlanacaktır. Kısa Çalışma Ödeneği alan kişi kanunda belirlenen koşullar sağlanmadan işsiz kalırsa işsizlik ödeneği alması için önce kısa çalışma ödeneği aldığı süre düşürülecek sonra hak ettiği sürede işsizlik ödeneği alacaktır (Çalık, 2019). Belirlenen 3 aylık süre bazı kararlar ile istisnai durumlar ile arttırılabilir.

Ödenek süresi 3 ay ile sınırlandırılırsa da bazı dönemlerde istisna durumlar yaşanmış ve sürede değişiklik yapılmıştır. 2008 yılında yaşanan küresel ekonomik kriz sürecinde Kısa Çalışma Ödeneğini işçi ve işverenlere önemli bir destek aracı olmuştur. Sadece 2008-2009-2010 yılları arasında sınırlı kalmak üzere ödeneğin süresi 3 aydan 6 aya çıkarılmış

bununla kalmayıp ödenek miktarı da %50 oranında arttırılmıştır. Sürecin devamı ile Bakanlar Kurulu tarafından ödenek 6 ay daha uzatılmış fakat kişilerin işsizlik ödeneği süresinden düşürüleceği belirtilmiştir. Verilen kararlar ile toplam sonuca bakıldığında 12 ay süre Kısa Çalışma Ödeneğinden faydalanılmıştır. (Çetinkaya T. K., 2014).

COVID-19 süresinde işyeri tarafından zorlayıcı bir durumun varlığı söz konusudur, bu durum karşısında işletmeler tarafından çalışma sürelerinde azaltma, işin kısmen ya da tamamen durdurulması yönünde kararlar alındı. Ve bu süreçte 1 Nisan 2020 itibariyle Kısa Çalışma Ödeneği uygulaması 3 aylık süre ile uygulamaya girdi.

Kanunda haftalık çalışma saati 45 saat olarak belirlenmiş ve kısa çalışmanın varlığı için bu sürenin en az 1/3 oranında azaltılması yani 30 saate düşürülmesi gerekmektedir. Aksi halde kısa çalışmanın varlığından söz edilemeyecektir. İşin tamamen ya da kısmen durdurulması da en az 4 haftalık, en fazla 3 aylık bir süre ile sınırlı olup kısa çalışma sayılan hallerden sayılacaktır. (Başyigit, 2020). Ödeme süresi Cumhurbaşkanlığı kararı ile değişiklik gösterebilir. Çalışma sürelerinin azaltılması, işin tamamen ya da kısmen durdurulması konusunda işyerleri iş müfettişleri tarafından denetlenecektir.

Türkiye’de COVID-19 nedeni ile 1 Nisan 2020 yılında başlayan Kısa Çalışma Ödeneği, 30 Haziran 2021 yılına kadar ödenmeye devam etmiştir. Ödenek her ayın 5’inde gerekli koşulları sağlayıp ödeneye hak kazanan kişilere verilmiştir.

3.3.4. Kısa Çalışma Ödeneğinin Sona Ermesi

Kısa Çalışma Ödeneği almaya başladıktan itibaren belirlenen 3 aylık sürede ödenecek ve süre bitimi ile süre uzatılmadıysa eğer ödenek kesilecektir. Bununla birlikte ödenek verilmesine neden olan zorlayıcı durum veya kriz ortadan kalktı ise ödenek kesilecektir.

Ödeneğin süresi bitmemesine rağmen sonlandırıldığı durumlarda vardır. Bunlar; ödenek alan kişinin bir başka işyerinde işe başlaması, emeklilik zamanının gelip emeklilik aylığı veya yaşlılık aylığı alması, herhangi bir nedenle silahaltına alınması, geçici iş

görmezlik aylığı almaya başlaması ve işi bırakması gibi nedenlerde kişinin Kısa Çalışma Ödeneği sonlandırılır (Çalık, 2019).

3.3.5. Kısa Çalışma Ödeneğinin Hukuki Niteliği

Kısa çalışma olgusu Türkiye çalışma hayatına yasal olarak ilk kez 2003 tarihinde 4857 sayılı İş Kanununun 65 numaralı maddesi ile katılmıştır. Ülkenin ya da işletmenin kriz dönemlerine girdiği zamanlarda işçilerin ücretsiz izne çıkarılması ve gelir kaybı yaşamasına karşı bir mücadele aracı olarak geliştirilmiştir. Kanunda ödeneğin miktarı, işsizlik sigortası ödeneğinin miktarı ile aynı tutulmuştur. Ödenekten 2005 yılında 21, 2006 yılında 217, 2007 yılında 40 ve 2008 yılında 650 kişi faydalanmıştır. Sayının az olmasının nedeni yeni bir uygulama olup tam anlaşılabilmesi ve ekonomik kriz adı altında uygulama alanının kısıtlılığından kaynaklanmaktadır (Çetinkaya T. K., 2014). 2009 yılında daha fazla hissedilmeye başlanılan ekonomik kriz sonrası ödeneye önem verilmiş, işçi ve işverenler tarafından hükümete ödenek konusunda talepte bulunulması sonucu yeni kanun düzenlemesine gidilmiştir.

4447 sayılı kanun dönemi 2009 yılında başlamıştır. Bu dönemde kısa çalışma ödeneği alan kişi sayıcı oldukça artmış ve Kısa Çalışma süresi Bakanlar Kurulu tarafından verilen karar ile 6 aya uzatılmıştır. 6111 sayılı yasada sadece ‘genel ekonomik kriz’ nedeniyle yapılabilen kısa çalışma değişim göstererek ‘sektörel ya da bölgesel kriz’ dönemlerinde de Kısa Çalışma yapabilme imkânı verilmiştir (Çalık, 2019). 2009 yılında 5763 sayılı kanun ile birlikte işsizlik ödeneği ve kısa çalışma ödeneği miktarı %12’lik bir oranla arttırılmıştır.

Kanunda belirlenen şekilde bir Kısa Çalışma yapılmaya karar verilmesi sonucu bu ödeneye hak kazanan kişiler, ödeneğin miktarı ve süresi konusuna açıklık getirilmiştir. Belirlenen koşullara göre işçinin Kısa Çalışma Ödeneği alabilmesi için işsizlik sigortasından yararlanma koşullarının olduğu gibi bazı şartları sağlaması gerekiyor bunlar; öncelikle işverenin bildirdiği kısa çalışma talebinin İŞKUR tarafından kabul edilmesi ve işçinin kısa çalışma yapacak işçilerin belirlendiği listede olması gerekiyor. Bunlarla birlikte işçi son 120 gün hizmet akdine tabi olarak çalışmış ve son üç yıl içinde en az 600

gün sigortalı olarak çalışmış işsizlik sigortası primi ödemiş olması gerekmektedir. Bu şartları sağladığı takdirde işçi Kısa Çalışma Ödeneği alabilecektir.

Kısa çalışma ödeneğine talepte bulunamayacak kişiler;

- a. Kendi nam ve hesabına çalışan,
- b. Geçici İş görmezlik ödeneği alan,
- c. Memurluk görevi yapan,
- d. Emekli olup yaşlılık aylığı alan,
- e. Gerekli prim ve gün şartını sağlayamamış olanlardır.

3.4. AVM Çalışanları ve Pandeminin Etkileri

Çalışma hayatı, talep edilen ürün ve hizmetler teknolojinin ilerlemesine bağlı olarak değişim göstermektedir. Genel olarak ekonomiler tarım, sanayi ve hizmet sektörü olmak üzere üç temel sektör ağırlığını korumuştur. Tarihsel süreçte zaman zaman farklı sektörlerin ön plana çıktığı baskın istihdam kolu olduğu görülmektedir. Sanayi devriminin yaşanmadığı süreçte tarım toplumu olarak yaşanmıştır. İlerleyen süreçte sanayi devriminin gerçekleşmesi, fabrikalarda kitlesel üretimin başlamasıyla işçi sınıfı doğmuş ve sanayi sektörü baskınlık kazanmıştır. Fabrikalarda çalışan kişilerin eğitilmiş ya da deneyimli olup olmaması önemli olmamış ve bu yüzden köyden kente göç eden kişiler kendilerini fabrikalarda işçi olmuş olarak bulmuştu. Sistem bu şekilde ilerlerken yaşanan 2. Dünya Savaşı sonrası azalan insan nüfusu nedeniyle işçilerin ücreti ve çalışma koşullarında iyileştirme olmuştu. Teknolojinin devamlı olarak ileriye taşınmasıyla birlikte devam eden süreçte hizmet sektörü varlığını göstermeye başlamıştı. Hizmet sektöründe fabrikaların yerini alan ve kişilerin çarşıdan yemeğe, eğlenceden alışverişe tüm ihtiyaçlarını karşılayabildiği hem ihtiyaçlarına karşılık veren hem de boş zamanı doldurabilecek alternatiflerin olduğu Alışveriş Merkezleri zaman içinde artmaya başlamıştır (Karadoğan, 2021).

AVM'ler sadece insanların ihtiyaçlarını karşıladığı, boş zamanını değerlendiği bir sosyalleşme mekânı olmamış; birçok kişi için istihdam kapısı olmuştur, güvenlik, temizlik, açılış ve danışma gibi birçok alanda çalışan işçi için iş kapısı olmuş durumdadır. Kısacası AVM'lerin ekonomik duruma hem üretim hem tüketim açısından etkisi büyüktür. Burada

çalışan işçiler emek gücü ile çalışıp asgari düzeyde gelire sahip olan kişilerdir. Güvencesiz iş ve çalışma koşulları ile karşı karşıya kalmaktadırlar. Bu şartlarda çalışma nitelik gerektirmeyen ve işin devamlılığıyla öğrenilen işler olmakta bu nedenle düşük eğitim düzeyindeki kişilerin tercih ettiği bir iş kapısı olmaktadır.

Dünya’da ilk alışveriş merkezi 1923 yılında ABD’de kurulmuştur. Türkiye’ de ise alışveriş merkezinin ilk olarak faaliyete girmesi 1988 yılında Bakırköy’de gerçekleşmiştir. “Galleria” adlı AVM Türkiye’nin ilk alışveriş merkezi olmuştur (Başol & Saruhan, 2018). 2017 yılında Türkiye’de toplam AVM sayısı 385 ve buralarda istihdam edilen kişi sayısı 485 binin üzerindeyken, bu sayı 2021 tarihinde AVM sayısı 442’ye çıkmış ve devam eden süreçte artması planlanmaktadır. Bu nedenle de AVM çalışanı sayısı da artış göstermektedir. Bölgesel kalkınmanın sağlanması ve bölgesel işsizlikle mücadele edilmesinde AVM’ler büyük rol oynamıştır (Başol & Saruhan, 2018). Sadece Türkiye’de değil tüm Dünya ekonomilerinde AVM’ler etkinliğini sürdürmüştür.

Ticaret ilişkisinin insanların alışverişine bağlı olması nedeni ile ülkede yaşanan krizlerden direkt olarak etkilenen AVM’ler olmaktadır. İnsanların alım gücünün-talebinin azalması AVM’lerin istikrarlı gelişme sürecini olumsuz etkilemiştir. Pandemi sürecinin patlak vermesi ile birlikte insanların toplu şekilde aynı ortamda bulunmasının önüne geçmek hedeflenmiştir. AVM’ler, kafe ve restoranlar bu nedenle kapanma kararı alınan ilk alanlardan olmuşlardır. Bu işyerlerinde çalışan kişiler için güvencesiz ve ihtiyaçlarını karşılamada yetersiz koşullar bu süreçle başlamıştır. İnsanların sağlık endişelerini gelir kaybı ile geçim sıkıntısı tamamlamıştır.

AVM’lerin normalleşme sürecinde açılmaya başlaması ile kişilerin girişte ateşlerini ölçmek, Hayat Eve Sığar (HES) kodları ile virüslü olmadığını tespitini yapmak, maske, mesafe ve hijyen koşullarını gözeterek alışveriş süreçlerini tamamlamaları istenmiştir. Bu uygulamaların hepsi AVM çalışanları için iş yükü olmaktadır. Temizliğe önem verilmesi bu alanda çalışan işçilerin aynı maaşla ya da daha düşük bir maaşla daha yoğun tempoda çalışmaları beklenmiştir.

COVID-19 salgınının yayılması ve kapanmaların artması ülkemizde ekonomik ve sosyal krizin zamanla daha belirginleşmesine neden olmuştur. Geçimlerini sadece aldıkları

maaştan sağlayan emekçi kesimi belirsiz bir sürece itilmiştir. İşçilere Kısa Çalışma ödeneği uygulaması başlatılmıştır. İşçiler gelire sahip olmazlarsa açlık, pandemi süresinde sağlıklarının riske girmesi pahasına çalışmak ikileminde kalmışlardır. Çalışmayı da çalışmamayı da tercih etseler olumsuz çıktıkları olmuştur. İşçiler temel ihtiyaçlarını karşılamak için gelire muhtaç olduklarından dolayı pandemi süreci de olsa çalışmak zorunda kalmışlardır. Bu nedenle işyerlerinin aldıkları önlemler çalışan kişilerin sağlıklarının korunması açısından büyük önem taşımıştır.

COVID-19 sürecinde çalışanlara verilen Kısa Çalışma Ödeneğinden gerekli koşulları sağlayamadığı için ödeneye hak kazanmamış olan kişiler hem sağlıklarının güvencesizliği hem de gelir güvencesizliği ile karşı karşıya kalmışlardır. Yapılan bir anket araştırmasında AVM'ler de işçilerin durumu pandemi sürecinde KÇÖ alanlar, Ücretsiz izne gönderilenler, yıllık izin kullandırılanlar ve hiçbir gelir getirici düzenlemeden faydalanamayanlar olmak üzere değişiklik göstermiştir (Karadoğan, 2021).

AVM 'de ticari ilişkinin varlığı için insanların alışveriş yapması, yemek yemesi veya sinemaya girmesi gereklidir. Fakat pandemi sürecinde gelen sokağa çıkmak için yaş kısıtlamaları, saat kısıtlamaları, kafe ve restoranların kapalı olması, kişi sınırının olması ve daha birçok kısıtlama AVM açık olsa bile asıl faaliyetini gösteremiyor olmasına neden olmuştur. Normalleşme sürecine gelene kadar bu süreç kötüye gitmiştir ve ileri ki süreçte toparlanması zaman alacaktır. Sonuç olarak bu kadar fazla kişinin istihdam edildiği ve genel çalışan kesimin asgari ücret civarı çalıştığı ortadadır. Bu nedenle toplumun yoksullaşmasına müdahale etmek ve sosyal çalkantıyı önlemek için işçilere destekler sağlanmalıdır.

3.5. Tekstil Sektörü Çalışanları ve Pandeminin Etkileri

COVID-19 pandemisi sürecinde birçok sektör olumsuz etkilenmiş talep daralması nedeniyle ekonomik küçülme yaşamıştır. Ekonomik alanda önemli bir paya sahip olan tekstil sektörü diğer sektörler gibi olumsuz dalgalanmadan etkilenmiştir. Tekstil sektörü kayıt dışı çalışmanın yaygın olduğu kişilerin güvencesiz koşullarda ve düşük ücretlerle çalıştırıldığı bir sistemdir. Mültecilerin, kadın ve çocukların yani sömürüye açık kişilerin istihdam edilmesi güvencesiz ortam devamlılığını sağlamaktadır. Kayıt dışı istihdam

kişilerin sömürüye açık, güvencesiz koşullarda ağır şartlarda çalıştığı bir istihdam şeklidir. Yasal olmaması nedeniyle bu şartlarda çalışan kişilerin herhangi bir hak talepleri bulunmaz. Bu çalışma şekli ile kazanan sermaye olur çünkü düşük maliyete kısa sürede üretim sağlar (Korkmaz, 2018).

Avm'de çalışma tekstil atölyelerinde çalışmaya göre daha güvenceli bir ortam sunmaktadır. Fakat pandemi tüm sektörlerde bir dalgalanma yaşatmıştır. Tekstil sektöründe kayıtlı olarak çalıştırıp çalışanlarının sigortalarını ödeyen işyerlerinde çalışan işçiler kısa çalışma ödeneği alabilmişlerdir. İşlerin durgunlaşması ve ihracatın durdurulması ile kayıt dışı çalışan işçiler işsiz kalmışlardır ve herhangi bir gelir ödenek alamamışlardır.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

Bu bölümde COVID-19 sürecinde İŞKUR tarafından yürütülen pasif istihdam politikalarının etkinliğini incelemek üzere AVM ve tekstil çalışanlarından oluşan 391 kişi ile yapılmış olan anket çalışmasından bahsedilmiştir. Bu anket çalışması için öncelikle 85 kişi ile pilot araştırma yapılmış ve anketin geçerlilik ve güvenilirlik düzeyi test edilmiştir. 17 sorudan oluşan ankette 5’li likert tipi anket kullanılmıştır. Bu bölümde anket çalışmasının tüm süreci detaylı şekilde incelenecektir.

4.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu araştırmanın amacı COVID-19 sürecinde getirilen kısıtlama ve kapanmalar nedeniyle ortaya çıkan ekonomik krizin işçi ve işveren üzerinde meydana gelebilecek gelir kaybının İŞKUR tarafından, zorunlu hallerde ya da ekonomik kriz dönemlerinde verilen Kısa Çalışma Ödeneği uygulamasının işçilerin pandemi sürecindeki gelir kaybını telafi edebilme yeterliliği açısından anket yöntemi ile değerlendirilmesidir.

Kısa Çalışma Ödeneği pandemi gibi sağlık koşullarının kötüye gittiği bir dönemde işçilerin gelir kaynağı olarak sığındığı bir alan olmuştur. Hem işverenlerin işyeri kapatma veya işçi çıkartma kararı vermemesine hem de işçilerin böyle bir süreçte iş kaybetme veya tamamen gelir yoksunluğu yaşama endişesine girme sorunlarını ortadan kaldırmıştır. Toplumda ki birçok kişiyi muhatap alan Kısa Çalışma Ödeneğinin varlığı ve etkinliği bu nedenle önemlidir.

4.2. Araştırmanın Örnekleme

Araştırma örnekleme COVID-19 sürecinde İstanbul’da sigortalı olarak çalışan ve İŞKUR tarafından verilen Kısa Çalışma Ödeneğini alan farklı yaş ve cinsiyetteki toplamda 391 Alışveriş merkezi ve Tekstil atölyesi çalışanlarıdır.

4.3. Ölçüm Aracı

Araştırmanın amacı doğrultusunda oluşturulan ölçek iki kısımdan oluşmaktadır. 1. Kısımda demografik bilgilere yer verilirken, ölçeğin 2. Kısımda toplam 17 sorudan

oluşan COVID 19 sürecinde emek piyasası tedbirlerinin etkinliği ölçeğine yer verilmiştir. COVID 19 sürecinde emek piyasası tedbirlerinin etkinliği ölçeği; 1-Kesinlikle Katılmıyorum, 2-Katılmıyorum, 3- Kararsızım, 4- Katılıyorum, 5-Kesinlikle Katılıyorum şeklinde yanıtların yer aldığı 5’li likert tipi ölçektir.

Araştırmada kullanılan COVID 19 sürecinde emek piyasası tedbirlerinin etkinliği ölçeğine ait maddeler Tablo X’te verilmiştir. COVID 19 sürecinde aktif-pasif istihdam politikalarına duyulan güveni ölçen 5 madde, aktif-pasif istihdam politikalarının yetersizliğini ölçen 5 madde, kısa çalışma ödeneği uygulamasına yönelik hukuki algıyı ölçen 4 madde ve kısa çalışma ödeneği uygulamasının sona ermesinden duyulan endişeyi ölçen 4 madde ile COVID 19 sürecinde emek piyasası tedbirlerinin etkinliği ölçeği toplam 17 maddeden oluşmaktadır.

Tablo X

COVID 19 sürecinde emek piyasası tedbirlerinin etkinliği ölçeği

COVID 19 Sürecinde Emek Piyasası Tedbirlerinin Etkinliği Ölçeği		
Aktif-Pasif İstihdam Politikalarına Duyulan Güven	1	Pandemi sürecinde uygulanan “İşten çıkarma yasağı” kendimi güvende hissetmeme sebep olmaktadır.
	2	Pandemi sürecinde uygulanan kısa çalışma ödeneği gibi uygulamaların oluşabilecek işsizlik riskini azaltmada etkisinin olduğunu düşünüyorum.
	3	Kısa çalışma ödeneği sayesinde işsizliğin toplumsal bir krize dönüşmediğini düşünüyorum.
	4	Kısa çalışma ödeneği sayesinde iş ve ücret güvencesinin sağlandığını düşünüyorum.
Aktif-Pasif İstihdam Politikalarının Yetersizliği	1	Kısa çalışma ödeneğinin miktarının ihtiyaçlarımı karşılama konusunda yetersiz olduğunu düşünüyorum.
	2	Pandemi süresince yaşadığım gelir kaybı kendimi sosyal hayattan ve ailemden izole etmeme neden oldu.
	3	Kısa çalışma ödeneğinin miktarının artması gerektiğini düşünüyorum.
	4	Kısa çalışma ödeneği aldığım süreçte gelirin yetersizliği nedeniyle ek bir işte çalışmak istiyorum.
	5	Pandemi sürecinde kısa çalışma ödeneği ile işçi yeterince desteklenmedi.
Kısa Çalışma Ödeneği Uygulamasına Yönelik Hukuki Algı	1	Kısa çalışma ödeneği ile çalışmayı kabul etmez ve işten ayrılırsam Kıdem Tazminatı hakkımın olmaması işten çıkma davranışı isteğimi ortadan kaldırıyor.
	2	Kısa çalışma ödeneği almak için son 3 yılda 450 gün ve son 60 gün kesintisiz sigortalı olma koşulunun birçok işçiyi mağdur ettiğini düşünüyorum.
	3	Uzun vadeli sigorta kollarından emeklilik priminin ödenmemesi nedeniyle gelecek kaygısı yaşıyorum.
	4	Kısa çalışma ödeneğinin şartlarından olan çalışmanın azaltılması konusunda işyerimizin yeterli denetlenmediğini düşünüyorum.
Kısa Çalışma Ödeneğinin Sona Ermesinden Duyulan Endişe	1	Kısa çalışma ödeneği uygulaması bittikten sonra işsiz kалаğımı düşünüyorum.
	2	Kısa çalışma ödeneğinin bitmesiyle ücretsiz izne çıkartılacağımı düşünüyorum.
	3	Pandemi sonrasında piyasanın eski haline dönmeye kadar kısa çalışma ödeneğinin uygulanmasının gerektiğini düşünüyorum.
	4	İşten çıkarma yasağının kalkması ile işten çıkartmaların artış göstereceğini ve işsizliğin artacağını düşünüyorum.

4.4. Verilerin Toplanması

Araştırma sorularının hazırlanmasından sonra İstanbul ilinde seçilmiş olan Alışveriş merkezleri ve Tekstil atölyelerinde ki işçiler ile yüz yüze görüşme sonrası anket doldurmaları talep edilmiş ve veriler toplanmıştır.

4.5. Verilerin Analizi

Araştırmadan elde edilen verilerin analizinde IBM SPSS 25.0 ve IBM SPSS AMOS 24.0 programı kullanılmıştır. Araştırmadaki katılımcılardan toplanan verilerde tanımlayıcı istatistikler metotlar kullanılmıştır. COVID 19 sürecinde emek piyasası tedbirlerinin etkinliği ölçeğinin alt boyutlarının belirlenmesi amacıyla ölçeğe faktör analizi uygulanmıştır. Faktör analizi uygulanan ölçeğin güvenilirliğinin belirlenmesinde Cronbach Alpha katsayısı kullanılmıştır. Faktör analizi sonucunda elde edilen alt boyutların geçerliliğinin ve uyum iyiliğinin belirlenmesinde IBM SPSS AMOS programında doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır.

Kişilerin COVID 19 sürecinde emek piyasası tedbirlerinin etkinliğine yönelik düşüncelerinin sosyo-demografik özelliklere göre farklılıklarının incelenmesinde; iki grup arasındaki farkı bağımsız örneklem t-testi, ikiden fazla grup olduğunda parametrelerin gruplar arası karşılaştırmalarında ‘‘One Way Anova’’ testi kullanılmıştır. Anova testi sonucunda anlamlı farklılığın bulunduğu değişkenlerde ise; Post-Hoc LSD testi kullanılarak her bir grubun diğer gruplara göre farklılıkları belirlenmiştir.

4.6. Pilot Uygulama

COVID 19 sürecinde emek piyasası tedbirlerinin etkinliği ölçeğinin nihai hali elde edildikten sonra ölçeğin katılımcılar tarafından net bir şekilde algılanıp algılanmadığının belirlenmesi ve ölçek geçerlilik güvenilirlik çalışmalarının yapılması amacıyla pilot uygulama yapılmıştır. Pilot uygulama AVM çalışanı ve tekstil sektöründe çalışan toplam 85 kişiye uygulanmıştır. Pilot uygulamadaki 85 katılımcının kişisel bilgilerine ilişkin dağılımları Tablo Y’de verilmiştir.

Tablo Y

Pilot uygulama örnekleme ait kişisel bilgiler

		Frekans	%
Yaşınız?	30-39 Yaş	33	38,8
	40-49 Yaş	48	56,5
	50 Yaş ve Üzeri	4	4,7
	Toplam	85	100,0
Cinsiyet	Kadın	43	50,6
	Erkek	42	49,4
	Toplam	85	100,0
Medeni Durum	Evli	73	85,9
	Bekar	12	14,1
	Toplam	85	100,0
Sektör	AVM Çalışanı	40	47,1
	Tekstil	45	52,9
	Toplam	85	100,0

Pilot uygulamaya katılan kişilerin kişisel bilgilerine göre dağılımları incelendiğinde;

Araştırmaya katılan kişilerin yaşlarına göre dağılımları incelendiğinde; kişilerin %38,8'i 30-39 yaş, %56,5'i 40-49 yaş ve %4,7'si 50 ve üzeri yaştadır. Araştırmadaki kişilerin cinsiyetlerine göre dağılımları incelendiğinde; kişilerin %50,6'sı kadın, %49,4'ü erkektir. Araştırmadaki kişilerin medeni durumlarına göre dağılımları incelendiğinde; kişilerin %85,9'u evli, %14,1'i bekârdır. Araştırmadaki kişilerin çalıştıkları sektörlere göre dağılımları incelendiğinde; %47,1'i AVM çalışanı, %52,9'u tekstil sektörü çalışanıdır.

4.7. Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA)

COVID 19 sürecinde emek piyasası tedbirlerinin etkinliği ölçeğinin geçerlilik ve güvenilirliğinin belirlenmesi ve ölçeğin alt boyutlarının belirlenmesi amacıyla ölçeğe açıklayıcı faktör analizi yapılmıştır. Açıklayıcı faktör analizinde verilerin faktör analizine uygunluğunun belirlenmesinde KMO ve Barlett testi, ölçeğin alt boyutlarının belirlenmesinde ise Rotasyona Tabi Tutulmuş Bileşen Matrisi Varimax metodu kullanılmıştır. KMO ve Barlett testi sonuçları ve Rotasyona tabi tutulmuş bileşen matrisi sonucunda oluşan ölçek alt boyutları Tablo X1'te verilmiştir.

Uygulanan faktör analizi sonuçlarına göre ortak faktör varyansı tablosu Tablo X1’te verilmiştir. Ortak faktör varyansı; faktörlerin her bir madde üzerinde yol açtığı varyansı göstermektedir. Ortak faktör varyansı tablosunun çıkartma sütunu bu değerleri göstermektedir. Ortak faktör varyansı çıkartma değerlerinin 1’e yaklaşması ve 0,66’nın üzerinde olması iyidir. Değeri 0,20’nin altına düşen maddelerin analizden çıkarılması gerekmektedir. Ölçek maddelerinde değeri 0,20’nin altına düşen madde bulunmamaktadır.

Tablo X1

AFA ortak faktör varyansı

	Maddeler	İlk Değer (Initial)	Çıkartma (Extraction)
Aktif-Pasif İstihdam Politikalarına Duyulan Güven	F1: 1. Pandemi sürecinde uygulanan “İşten çıkarma yasağı” kendimi güvende hissetmeme sebep olmaktadır.	1,000	,786
	F1: 2. Pandemi sürecinde uygulanan kısa çalışma ödeneği gibi uygulamaların oluşabilecek işsizlik riskini azaltmada etkisinin olduğunu düşünüyorum.	1,000	,847
	F1: 3. Kısa çalışma ödeneği sayesinde işsizliğin toplumsal bir krize dönüşmediğini düşünüyorum.	1,000	,830
	F1: 4. Kısa çalışma ödeneği sayesinde iş ve ücret güvencesinin sağlandığını düşünüyorum.	1,000	,537
Aktif-Pasif İstihdam Politikalarının Yetersizliği	F2: 1. Kısa çalışma ödeneğinin miktarının ihtiyaçlarımı karşılama konusunda yetersiz olduğunu düşünüyorum.	1,000	,599
	F2: 2. Pandemi süresince yaşadığım gelir kaybı kendimi sosyal hayattan ve ailemden izole etmeme neden oldu.	1,000	,606
	F2: 3. Kısa çalışma ödeneğinin miktarının artması gerektiğini düşünüyorum.	1,000	,603
	F2: 4. Kısa çalışma ödeneği aldığım süreçte gelirin yetersizliği nedeniyle ek bir işte çalışmak istiyorum.	1,000	,629
	F2: 5. Pandemi sürecinde kısa çalışma ödeneği ile işçi yeterince desteklenmedi.	1,000	,651
Kısa Çalışma Ödeneği Uygulamasına Yönelik Hukuki Algı	F3: 1. Kısa çalışma ödeneği ile çalışmayı kabul etmez ve işten ayrılırsam Kıdem Tazminatı hakkımın olmaması işten çıkma davranışı isteğimi ortadan kaldırıyor.	1,000	,698
	F3: 2. Kısa çalışma ödeneği almak için son 3 yılda 450 gün ve son 60 gün kesintisiz sigortalı olma koşulunun birçok işçiyi mağdur ettiğini düşünüyorum.	1,000	,706
	F3: 4. Kısa çalışma ödeneğinin şartlarından olan çalışmanın azaltılması konusunda işyerimizin yeterli denetlenmediğini düşünüyorum.	1,000	,673

Tablo X1 (devamı)

Kısa Çalışma Ödeneğinin Sona Ermesinden Duyulan Endişe	F4: 1. Kısa çalışma ödeneği uygulaması bittikten sonra işsiz kalağımı düşünüyorum.	1,000	,874
	F4: 2. Kısa çalışma ödeneğinin bitmesiyle ücretsiz izne çıkartılacağıımı düşünüyorum.	1,000	,894
Extraction Method: Principal Component Analysis.			

Tablo

X2 Açıklayıcı faktör analizi sonuçları

Faktörler	Faktör Ağırlıkları	Faktörün Açıklayıcılığı	
		(%)	α
Faktör 1: Aktif-Pasif İstihdam Politikalarına Duyulan Güven		23,554	,890
F1: 1. Pandemi sürecinde uygulanan “İşten çıkarma yasağı” kendimi güvende hissetmeme sebep olmaktadır.	,882		
F1: 2. Pandemi sürecinde uygulanan kısa çalışma ödeneği gibi uygulamaların oluşabilecek işsizlik riskini azaltmada etkisinin olduğunu düşünüyorum.	,920		
F1: 3. Kısa çalışma ödeneği sayesinde işsizliğin toplumsal bir krize dönüşmediğini düşünüyorum.	,906		
F1: 4. Kısa çalışma ödeneği sayesinde iş ve ücret güvencesinin sağlandığını düşünüyorum.	,732		
Faktör 2: Aktif-Pasif İstihdam Politikalarının Yetersizliği		21,158	,809
F2: 1. Kısa çalışma ödeneğinin miktarının ihtiyaçlarımı karşılama konusunda yetersiz olduğunu düşünüyorum.	,723		
F2: 2. Pandemi süresince yaşadığım gelir kaybı kendimi sosyal hayattan ve ailemden izole etmeme neden oldu.	,766		
F2: 3. Kısa çalışma ödeneğinin miktarının artması gerektiğini düşünüyorum.	,726		
F2: 4. Kısa çalışma ödeneği aldığım süreçte gelirin yetersizliği nedeniyle ek bir işte çalışmak istiyorum.	,782		
F2: 5. Pandemi sürecinde kısa çalışma ödeneği ile işçi yeterince desteklenmedi.	,769		

Tablo X2 (devamı)

Faktör 3: Kısa Çalışma Ödeneği Uygulamasına Yönelik Hukuki Algı	15,325	,759
F3: 1. Kısa çalışma ödeneği ile çalışmayı kabul etmez ve işten ayrılırsam Kıdem Tazminatı hakkımın olmaması işten çıkma davranışı isteğimi ortadan kaldırıyor.	,800	
F3: 2. Kısa çalışma ödeneği almak için son 3 yılda 450 gün ve son 60 gün kesintisiz sigortalı olma koşulunun birçok işçiyi mağdur ettiğini düşünüyorum.	,827	
F3: 4. Kısa çalışma ödeneğinin şartlarından olan çalışmanın azaltılması konusunda işyerimizin yeterli denetlenmediğini düşünüyorum.	,812	
Faktör 4: Kısa Çalışma Ödeneğinin Sona Ermesinden Duyulan Endişe	10,907	,851
F4: 1. Kısa çalışma ödeneği uygulaması bittikten sonra işsiz kalağımı düşünüyorum.	,896	
F4: 2. Kısa çalışma ödeneğinin bitmesiyle ücretsiz izne çıkartılacağımı düşünüyorum.	,943	
Toplam	70,944	
Kaiser Meyer Olkin Ölçek Geçerliliği: ,684		
Bartlett Küresellik Testi Ki Kare: 556,383	Sd: 91	p değeri: ,000

COVID 19 sürecinde emek piyasası tedbirlerinin etkinliği ölçeğindeki verilerin faktör analizine uygunluğunu ölçmek için KMO ve Bartlett testleri kullanılmıştır. Faktör analizinde pilot uygulamadaki örneklem büyüklüğünün uygunluğunu test etmek için KMO testi kullanılmıştır. Pilot uygulamada kullanılan örneklem için KMO testi 0.684 bulunmuştur. Pilot uygulamadaki örneklem büyüklüğünün iyi olduğu anlamına gelmektedir. COVID 19 sürecinde emek piyasası tedbirlerinin etkinliği ölçeğindeki verilerin çok değişkenli normal dağılımdan gelip gelmediğini belirlemek için Bartlett testi kullanılmıştır. Anlamlılık değeri (p değeri) %5'den küçük olduğundan (0.000) verilerin çok değişkenli normal dağılımdan geldiğini göstermektedir. KMO ve Bartlett testi sonuçları COVID 19 sürecinde emek piyasası tedbirlerinin etkinliği ölçeğindeki verilerin faktör analizine uygun olduğunu göstermektedir.

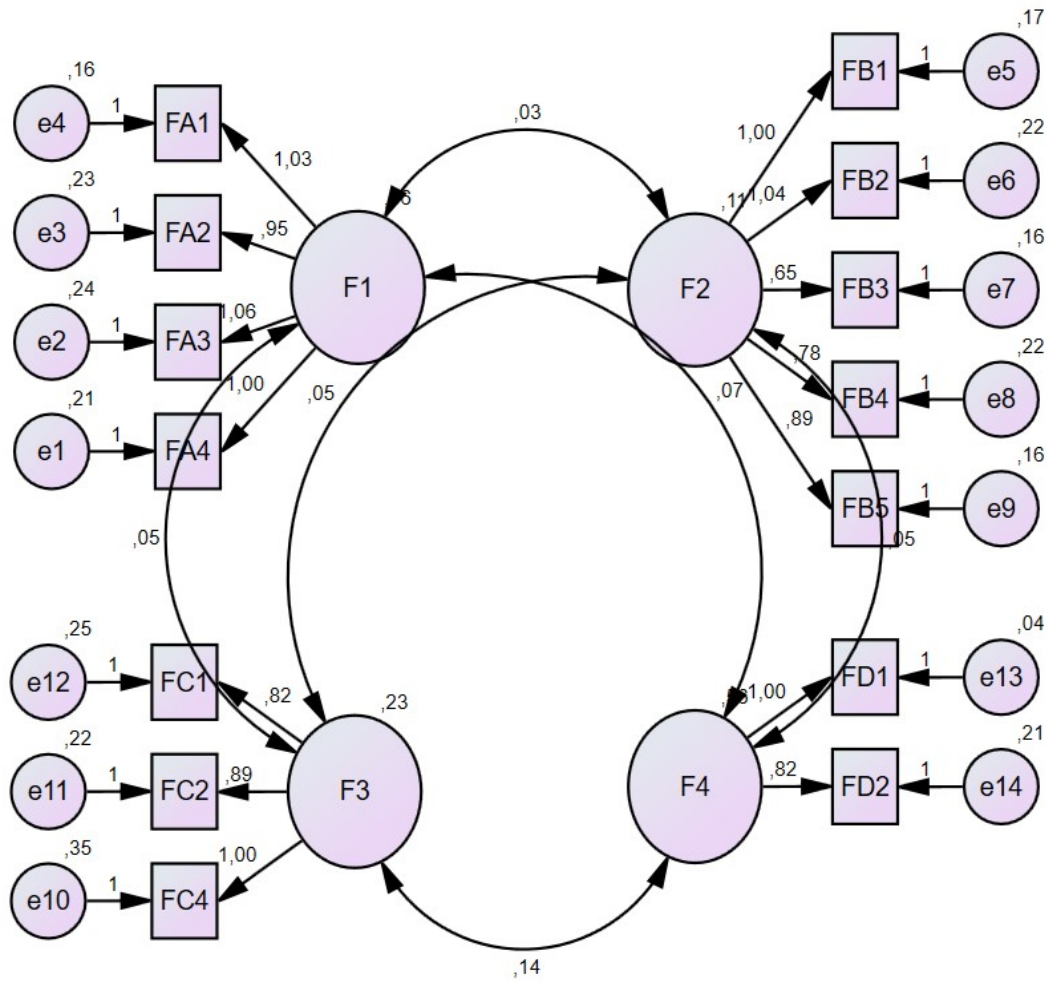
COVID 19 sürecinde emek piyasası tedbirlerinin etkinliği ölçeğinin faktör yapısını belirlemek için Temel Bileşenler Analizi Varimax Döndürmesi kullanılmıştır. Birden fazla faktör altında yakın yük değerine sahip olan maddelerin analizden çıkarılması gerekmektedir. Bu sebeple COVID 19 sürecinde emek piyasası tedbirlerinin etkinliği ölçeğinde kısa çalışma ödeneği uygulamasına yönelik hukuki algıyı ölçen 3. Madde ve kısa

çalışma ödeneğinin sona ermesinden duyulan endişeyi ölçen 3. ve 4. Maddeler analizden çıkarılmıştır. Analiz sonucunda ölçek maddelerinin 4 alt boyutta toplandığı, ölçeğin varyansın %70,9'unu açıkladığı görülmüştür. Elde edilen alt boyutlar “Aktif-Pasif İstihdam Politikalarına Duyulan Güven” (4 madde, $\alpha = ,890$), “Aktif-Pasif İstihdam Politikalarının Yetersizliği” (5 madde, $\alpha = ,809$), “Kısa Çalışma Ödeneği Uygulamasına Yönelik Hukuki Algı” (3 madde, $\alpha = ,759$) ve “Kısa Çalışma Ödeneğinin Sona Ermesinden Duyulan Endişe” (2 madde, $\alpha = ,851$) olarak adlandırılmıştır.

4.8. Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA)

Doğrulayıcı faktör analizi; araştırmanın amacı doğrultusunda kurulan yapıların doğrulanması ve tahmin edilen modeli test etmek için gözlenen değişkenler yardımıyla değişkenler arasındaki ilişkiyi açıklayan gizli değişkenleri ortaya çıkarmaya yönelik bir yöntemdir (Yemez, 2016). Açıklayıcı faktör analizi ile geliştirilen yapıların doğrulanmasını ortaya koymak için doğrulayıcı faktör analizi geliştirilmiştir. Doğrulayıcı faktör analizi faktörler altında toplanan değişken gruplarının o faktör yapısını yeterli şekilde temsil edip etmediğini ortaya çıkarmaya çalışmaktadır (Özdamar, 2013).

Araştırmada COVID 19 sürecinde emek piyasası tedbirlerinin etkinliği ölçeğine uygulanan açıklayıcı faktör analizi sonucunda çıkarılan 3 madde dışındaki 14 maddeye doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Doğrulayıcı faktör analizi uygulanırken maksimum benzerlik (maximum likelihood) yöntemi kullanılmıştır. Uygulanan doğrulayıcı faktör analizine ilişkin model Şekil X'te, oluşturulan modele ait uyum iyiliği değerleri Tablo X'te gösterilmiştir.



Şekil X.COVID 19 sürecinde emek piyasası tedbirlerinin etkinliği ölçeği doğrulayıcı faktör analizi modeli

Tablo X3

4 faktörlü 14 maddeli modelin uyum iyiliği değerleri

Uyum Kriteri	Kabul Edilebilir Uyum	Mükemmel Uyum	Ölçekten Elde Edilen Uyum Değerleri	Uyum Derecesi
Ki-kare/sd	$\leq 4-5$	≤ 3	2,254	Mükemmel Uyum
RMSEA	$0,05 < RMSEA \leq 0,08$	$0 \leq RMSEA \leq 0,05$	0,057	Kabul Edilebilir Uyum
RMR	$0,05 < RMR \leq 0,08$	$0 \leq RMR \leq 0,05$	0,02	Mükemmel Uyum
NNFI	0,90 ve üzeri	0,95 ve üzeri	0,939	Kabul Edilebilir Uyum
NFI	0,90 ve üzeri	0,95 ve üzeri	0,919	Kabul Edilebilir Uyum
IFI	0,90 ve üzeri	0,95 ve üzeri	0,953	Mükemmel Uyum
CFI	0,95 ve üzeri	0,97 ve üzeri	0,953	Kabul Edilebilir Uyum
GFI	0,85 ve üzeri	0,90 ve üzeri	0,943	Mükemmel Uyum
AGFI	0,85 ve üzeri	0,90 ve üzeri	0,916	Mükemmel Uyum

(Gerçek, 2018).

Araştırma modeli doğrultusunda Şekil X'te oluşturulan çok faktörlü doğrulayıcı faktör analizi doğrultusunda elde edilen uyum iyiliği değerleri; ki-kare/sd=2,254, RMSEA=0,057, RMR=0,02, NNFI=0,939, NFI=0,919, IFI=0,953, CFI= 0,953, GFI= 0,943, ve AGFI=0,916 olarak elde edilmiştir. Dört faktör 14 maddeden oluşan COVID 19 sürecinde emek piyasası tedbirlerinin etkinliği ölçeğine ait uyum iyiliği değerleri genel kriterlere göre değerlendirildiğinde; beş değer için mükemmel uyum iyiliği, dört değer için kabul edilebilir uyum iyiliği gösterdiği gözlemlenmiştir. Uyum iyiliği değerleri incelendiğinde; ölçeği temsil eden her bir faktörün kendisini oluşturan değişkenleri doğru ve anlamlı bir şekilde temsil ettiği gözlemlenmiştir.

4.9. Ölçek Güvenilirliğinin Test Edilmesi

COVID 19 sürecinde emek piyasası tedbirlerinin etkinliği ölçeğinin güvenilirliğinin belirlenmesi amacıyla Cronbach's Alpha güvenilirlik analizi yapılmıştır. COVID 19 sürecinde emek piyasası tedbirlerinin etkinliği ölçeğinin alt boyutlarına ilişkin güvenilirlik değerleri, madde-toplam korelasyonları ve ölçeklere ilişkin tanımlayıcı istatistikler Tablo X4'te verilmiştir.

Tablo X4

COVID 19 sürecinde emek piyasası tedbirlerinin etkinliği ölçeğinin alt boyutlarına ilişkin güvenilirlik sonuçları ve tanımlayıcı istatistikler

Aktif-Pasif İstihdam Politikalarına Duyulan Güven Cronbach's Alpha Katsayısı= ,890	Aritmetik Ortalama	Standart Sapma	Düzeltilmiş Madde Toplam Korelasyonu	Madde silinirse elde edilecek Cronbach's Alpha katsayısı
F1: 1. Pandemi sürecinde uygulanan "İşten çıkarma yasağı" kendimi güvende hissetmeme sebep olmaktadır.	3,99	,824	,789	,846
F1: 2. Pandemi sürecinde uygulanan kısa çalışma ödeneği gibi uygulamaların oluşabilecek işsizlik riskini azaltmada etkisinin olduğunu düşünüyorum.	4,06	,822	,830	,830
F1: 3. Kısa çalışma ödeneği sayesinde işsizliğin toplumsal bir krize dönüşmediğini düşünüyorum.	4,00	,816	,822	,834
F1: 4. Kısa çalışma ödeneği sayesinde iş ve ücret güvencesinin sağlandığını düşünüyorum.	3,95	,770	,600	,913

Tablo X4 (devamı)

Aktif-Pasif İstihdam Politikalarının Yetersizliği Cronbach's Alpha Katsayısı= ,809	Aritmetik Ortalama	Standart Sapma	Düzeltilmiş Madde Toplam Korelasyonu	Madde silinirse elde edilecek Cronbach's Alpha katsayısı
F2: 1. Kısa çalışma ödeneğinin miktarının ihtiyaçlarımı karşılama konusunda yetersiz olduğunu düşünüyorum.	4,46	,682	,584	,775
F2: 2. Pandemi süresince yaşadığım gelir kaybı kendimi sosyal hayattan ve ailemden izole etmeme neden oldu.	4,42	,762	,615	,768
F2: 3. Kısa çalışma ödeneğinin miktarının artması gerektiğini düşünüyorum.	4,66	,524	,554	,787
F2: 4. Kısa çalışma ödeneği aldığım süreçte gelirin yetersizliği nedeniyle ek bir işte çalışmak istiyorum.	4,42	,643	,636	,760
F2: 5. Pandemi sürecinde kısa çalışma ödeneği ile işçi yeterince desteklenmedi.	4,53	,700	,611	,767
Kısa Çalışma Ödeneği Uygulamasına Yönelik Hukuki Algı Cronbach's Alpha Katsayısı= ,759	Aritmetik Ortalama	Standart Sapma	Düzeltilmiş Madde Toplam Korelasyonu	Madde silinirse elde edilecek Cronbach's Alpha katsayısı
F3: 1. Kısa çalışma ödeneği ile çalışmayı kabul etmez ve işten ayrılırsam Kıdem Tazminatı hakkımın olmaması işten çıkma davranışı isteğimi ortadan kaldırıyor.	4,08	,711	,593	,677
F3: 2. Kısa çalışma ödeneği almak için son 3 yılda 450 gün ve son 60 gün kesintisiz sigortalı olma koşulunun birçok işçiyi mağdur ettiğini düşünüyorum.	4,04	,763	,610	,653
F3: 4. Kısa çalışma ödeneğinin şartlarından olan çalışmanın azaltılması konusunda işyerimizin yeterli denetlenmediğini düşünüyorum.	3,76	,840	,573	,703
Kısa Çalışma Ödeneğinin Sona Ermesinden Duyulan Endişe Cronbach's Alpha Katsayısı= ,851	Aritmetik Ortalama	Standart Sapma	Düzeltilmiş Madde Toplam Korelasyonu	Madde silinirse elde edilecek Cronbach's Alpha katsayısı
F4: 1. Kısa çalışma ödeneği uygulaması bittikten sonra işsiz kалаğımı düşünüyorum.	3,86	,861	,742	.
F4: 2. Kısa çalışma ödeneğinin bitmesiyle ücretsiz izne çıkartılacağımı düşünüyorum.	3,92	,820	,742	.

COVID 19 sürecinde emek piyasası tedbirlerinin etkinliği ölçeğinin alt boyutlarına ilişkin Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı değerleri incelendiğinde; aktif-pasif istihdam politikalarına duyulan güven ölçeğinde yer alan ifadelerin Cronbach Alpha katsayısı 0,890, aktif-pasif istihdam politikalarının yetersizliği ölçeğinde yer alan ifadelerin Cronbach Alpha katsayısı 0,809, kısa çalışma ödeneği uygulamasına yönelik hukuki algı ölçeğinde yer alan ifadelerin Cronbach Alpha katsayısı 0,759 ve kısa çalışma ödeneğinin sona ermesinden duyulan endişe ölçeğinde yer alan ifadelerin Cronbach Alpha katsayısı 0,851 düzeyinde güvenilirliğe sahip olduğu gözlemlenmiştir. Ölçek maddelerinde iç tutarlılık katsayısını aşağı çeken ve madde-toplam korelasyonu 0,3'ün altında olan maddelerin çıkarılması gerekmektedir. Bu doğrultuda COVID 19 sürecinde emek piyasası tedbirlerinin etkinliği ölçeğinin alt boyutlarında çıkarılması gereken madde bulunmamaktadır.

BEŞİNCİ BÖLÜM

BULGULAR

Yapılan anket çalışması sonucunda elde edilen verilerin tanımlayıcı istatistikler, normallik sınaması, korelasyon analizi yapılmış ve yaş, cinsiyet, medeni durum gibi demografik değişkenler arasında farklılıkları incelenmiştir. Anket çalışması için gerekli olan testler yapılmış ve detaylandırılmıştır. Bu bölüm tüm bulguların ortaya konduğu bölümdür.

5.1. Tanımlayıcı İstatistikler

Araştırmaya katılan toplam 391 kişinin yaş, cinsiyet, medeni durum ve çalıştıkları sektörlere göre dağılımlarını gösteren frekans ve yüzde değerleri Tablo X5'te gösterilmiştir.

Tablo X5

Araştırma Katılımcılarına Ait Bilgiler

		Frekans	%
Yaşınız?	30-39 Yaş	168	43,0
	40-49 Yaş	190	48,6
	50 Yaş ve Üzeri	33	8,4
	Toplam	391	100,0
Cinsiyet	Kadın	221	56,5
	Erkek	170	43,5
	Toplam	391	100,0
Medeni Durum	Evli	303	77,5
	Bekar	88	22,5
	Toplam	391	100,0
Sektör	AVM Çalışanı	202	51,7
	Tekstil	189	48,3
	Toplam	391	100,0

Araştırmaya katılan kişilerin kişisel bilgilerine göre dağılımları incelendiğinde;

Araştırmaya katılan kişilerin yaşlarına göre dağılımları incelendiğinde; kişilerin %43'ü 30-39 yaş, %48,6'sı 40-49 yaş ve %8,4'ü 50 ve üzeri yaştadır. Araştırmadaki kişilerin cinsiyetlerine göre dağılımları incelendiğinde; kişilerin %56,5'i kadın, %43,5'i

erkektir. Araştırmadaki kişilerin medeni durumlarına göre dağılımları incelendiğinde; kişilerin %77,5'i evli, %22,5'i bekârdır. Araştırmadaki kişilerin çalıştıkları sektörlere göre dağılımları incelendiğinde; %51,7'si AVM çalışanı, %48,3'ü tekstil sektörü çalışanıdır.

5.2. Normallik Sınaması

COVID 19 sürecinde emek piyasası tedbirlerinin etkinliği ölçeğinin alt boyutlarının normal dağılıp dağılmadığının belirlenmesi amacıyla normallik testi yapılmıştır. Normallik testi sonuçlarına göre; aktif-pasif istihdam politikalarına duyulan güven, aktif-pasif istihdam politikalarının yetersizliği, kısa çalışma ödeneği uygulamasına yönelik hukuki algı ve kısa çalışma ödeneğinin sona ermesinden duyulan endişe değişkenlerinin gruplar arası karşılaştırmaların yapılmasında parametrik veya nonparametrik testlerden hangisinin yapılacağı belirlenecektir. COVID 19 sürecinde emek piyasası tedbirlerinin etkinliği ölçeğinin alt boyutlarına ilişkin tanımlayıcı istatistikler Tablo X6'te, Kolmogorov Smirnova normallik testi sonuçları Tablo Y1'de gösterilmiştir.

Tablo X6

COVID 19 sürecinde emek piyasası tedbirlerinin etkinliği ölçeğinin alt boyutlarına ilişkin tanımlayıcı istatistikler

Değişkenler	Tanımlayıcı İstatistikler	İstatistik	Std. Hata	
Aktif-Pasif İstihdam Politikalarına Duyulan Güven	Ortalama	4,1803	,03033	
	Ortalama için%95 Güven Aralığı	Alt Sınır	4,1207	
		Üst Sınır	4,2399	
	5% Kesilmiş Ortalama	4,2273		
	Medyan	4,0000		
	Varyans	,360		
	Standart Sapma	,59976		
	Minimum	2,50		
	Maximum	5,00		
	Açıklık	2,50		
	Çeyrekler Açığı	1,00		
	Skewness (Çarpıklık)	-,502	,123	
	Kurtosis (Basıklık)	1,162	,246	

Tablo X6 (devamı)

Aktif-Pasif İstihdam Politikalarının Yetersizliği	Ortalama		4,6788	,01508
	Ortalama için%95 Güven Aralığı	Alt Sınır	4,6491	
		Üst Sınır	4,7084	
	5% Kesilmiş Ortalama		4,6986	
	Medyan		4,6000	
	Varyans		,089	
	Standart Sapma		,29826	
	Minimum		4,00	
	Maximum		5,00	
	Açıklık		1,00	
	Çeyrekler Açığı		,40	
	Skewness (Çarpıklık)		-,751	,123
	Kurtosis (Basıklık)		-,192	,246
	Kısa Çalışma Ödeneği Uygulamasına Yönelik Hukuki Algı	Ortalama		4,3785
Ortalama için%95 Güven Aralığı		Alt Sınır	4,3281	
		Üst Sınır	4,4290	
5% Kesilmiş Ortalama			4,4153	
Medyan			4,3333	
Varyans			,257	
Standart Sapma			,50744	
Minimum			3,00	
Maximum			5,00	
Açıklık			2,00	
Çeyrekler Açığı			,67	
Skewness (Çarpıklık)			-,761	,123
Kurtosis (Basıklık)			,151	,246
Kısa Çalışma Ödeneğinin Sona Ermesinden Duyulan Endişe		Ortalama		4,3082
	Ortalama için%95 Güven Aralığı	Alt Sınır	4,2418	
		Üst Sınır	4,3745	
	5% Kesilmiş Ortalama		4,3652	
	Medyan		4,5000	
	Varyans		,445	
	Standart Sapma		,66721	
	Minimum		2,50	
	Maximum		5,00	
	Açıklık		2,50	
	Çeyrekler Açığı		1,00	
	Skewness (Çarpıklık)		-,951	,123
	Kurtosis (Basıklık)		,571	,246

Tablo Y1

COVID 19 sürecinde emek piyasası tedbirlerinin etkinliği ölçeğinin alt boyutlarına ilişkin Kolmogorov Smirnova normallik testi

	Kolmogorov-Smirnova		
	İstatistik	sd	p
Aktif-Pasif İstihdam Politikalarına Duyulan Güven	,350	391	,000
Aktif-Pasif İstihdam Politikalarının Yetersizliği	,173	391	,000
Kısa Çalışma Ödeneği Uygulamasına Yönelik Hukuki Algı	,201	391	,000
Kısa Çalışma Ödeneğinin Sona Ermesinden Duyulan Endişe	,215	391	,000

COVID 19 sürecinde emek piyasası tedbirlerinin etkinliği ölçeğinin alt boyutlarına uygulanan Kolmogorov-Smirnov testi sonuçlarına göre; aktif-pasif istihdam politikalarına duyulan güven, aktif-pasif istihdam politikalarının yetersizliği, kısa çalışma ödeneği uygulamasına yönelik hukuki algı ve kısa çalışma ödeneğinin sona ermesinden duyulan endişe değişkenleri için hesaplanan olasılık (p) değerlerinin 0,05'in altında olması verilerin normal dağılıma sahip olmadığını gösterirken, verilerin normal dağılıma sahip olup olmadığının belirlenmesinde sadece Kolmogorov-Smirnova testi yeterli değildir.

“Tabachnick ve Fidell’e göre Skewness (Çarpıklık) ve Kurtosis (Basıklık) değerlerinin +1.5 ile -1,5 arasında olması ve aritmetik ortalama, mod, medyan değerlerinin birbirine yakın değerler olması verilerin normal dağılıma sahip olduğunu göstermektedir.” (Tabachnick & Fidell, 2013).

Bu duruma göre; aktif-pasif istihdam politikalarına duyulan güven, aktif-pasif istihdam politikalarının yetersizliği, kısa çalışma ödeneği uygulamasına yönelik hukuki algı ve kısa çalışma ödeneğinin sona ermesinden duyulan endişe değişkenleri için tanımlayıcı istatistikler incelendiğinde; bu değişkenlerin çarpıklık ve basıklık değerlerinin +1,5 ile -1,5 arasında olduğu ve aritmetik ortalama, mod, medyan değerlerinin birbirine yakın değerler olduğu görülmektedir. Bu sebeple aktif-pasif istihdam politikalarına duyulan güven, aktif-pasif istihdam politikalarının yetersizliği, kısa çalışma ödeneği uygulamasına yönelik hukuki algı ve kısa çalışma ödeneğinin sona ermesinden duyulan endişe değişkenlerinin normal dağılıma sahip olduğu belirlenmiştir. Bu sebeple araştırmada; COVID 19 sürecinde emek piyasası tedbirlerinin etkinliği ölçeğinin alt boyutlarının gruplar arası farklılıkların incelenmesine ilişkin karşılaştırmalarda parametrik analizler uygulanacaktır.

5.3. Korelasyon Analizi

COVID 19 sürecinde emek piyasası tedbirlerinin etkinliği ölçeğinin alt boyutları olan; aktif-pasif istihdam politikalarına duyulan güven, aktif-pasif istihdam politikalarının yetersizliği, kısa çalışma ödeneği uygulamasına yönelik hukuki algı ve kısa çalışma ödeneğinin sona ermesinden duyulan endişe değişkenlerinin birbirleriyle aralarındaki ilişkileri görmek amacıyla Pearson Korelasyon analizi yapılmıştır.

Tablo X7

COVID 19 sürecinde emek piyasası tedbirlerinin etkinliği ölçeğinin alt boyutlarına ilişkin Pearson Korelasyon analizi

		Aktif-Pasif İstihdam Politikalarına Duyulan Güven	Aktif-Pasif İstihdam Politikalarının Yetersizliği	Kısa Çalışma Ödeneği Uygulamasına Yönelik Hukuki Algı	Kısa Çalışma Ödeneğinin Sona Ermesinden Duyulan Endişe
Aktif-Pasif İstihdam Politikalarına Duyulan Güven	Pearson Korelasyon	1			
	Sig. (2-tailed)				
	N	391			
Aktif-Pasif İstihdam Politikalarının Yetersizliği	Pearson Korelasyon	,211**	1		
	Sig. (2-tailed)	0,000			
	N	391	391		
Kısa Çalışma Ödeneği Uygulamasına Yönelik Hukuki Algı	Pearson Korelasyon	-0,018	,171**	1	
	Sig. (2-tailed)	0,727	0,001		
	N	391	391	391	
Kısa Çalışma Ödeneğinin Sona Ermesinden Duyulan Endişe	Pearson Korelasyon	0,063	,155**	,348**	1
	Sig. (2-tailed)	0,211	0,002	0,000	
	N	391	391	391	391

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Korelasyon analizi sonuçlarına göre:

Aktif-pasif istihdam politikalarına duyulan güven; aktif-pasif istihdam politikalarının yetersizliği ($r= ,211$) değişkeni ile olumlu yönde korelasyon göstermiştir. Bu iki değişken arasında olumlu yönde korelasyon olması, kişilerin COVID 19 sürecinde uygulanan istihdam politikalarına güvendiğini fakat uygulanan bu politikaların aynı zamanda yetersiz olduğunu düşünceleri şeklinde açıklanabilir.

Aktif-pasif istihdam politikalarının yetersizliği; kısa çalışma deneği uygulamasına yönelik hukuki algı ($r= ,171$) ve kısa çalışma ödeneğinin sona ermesinden duyulan endişe ($r= ,155$) değişkenleri ile olumlu yönde korelasyon göstermiştir. Değişkenler arasındaki bu korelasyonun olumlu olması; kişilerin kısa çalışma deneği uygulamasının hukuki olarak onlara güven verdiğini fakat uygulanan politikaların yetersizliği sebebiyle de endişe duydukları şeklinde açıklanabilir.

Kısa alışma deneği uygulamasına yönelik hukuki algı; kısa çalışma ödeneğinin sona ermesinden duyulan endişe ($r= ,348$) değişkeni ile olumlu yönde korelasyon göstermiştir. Bu durum; kişilerin kısa çalışma ödeneğinin kişiler açısından hukuki bir güven olarak grldği fakat bu durumun sona ermesinin kişilerde endişe edici bir durum oluşturduğu şeklinde açıklanabilir.

5.4. Demografik zelliklere Göre Farklılıkların İncelenmesi

Kişilerin COVID 19 sürecinde aktif-pasif istihdam politikalarına duyulan güvenin, aktif-pasif istihdam politikalarının yetersizliğine yönelik düşüncelerinin, kısa çalışma deneği uygulamasına yönelik hukuki algılarının ve kısa çalışma ödeneğinin sona ermesinden duyulan endişelerinin sosyo-demografik özelliklere göre farklılıklarının incelenmesinde; iki grup arasındaki farkı bağımsız örneklem t-testi, ikiden fazla grup olduğunda parametrelerin gruplar arası karşılaştırmalarında ‘‘One Way Anova’’ testi kullanılmıştır. Anova testi sonucunda anlamlı farklılığın bulunduğu değişkenlerde ise; Post-Hoc LSD testi kullanılarak her bir grubun diğer gruplara göre farklılıkları belirlenmiştir.

COVID 19 sürecinde emek piyasası tedbirlerinin etkinliğini temsil eden aktif-pasif istihdam politikalarına duyulan güven, aktif-pasif istihdam politikalarının yetersizliği, kısa çalışma deneği uygulamasına yönelik hukuki algı ve kısa çalışma ödeneğinin sona ermesinden duyulan endişenin ‘‘Yaş’’ değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla ‘‘One Way ANOVA’’ testi uygulanmıştır. Tablo x8’te ANOVA testine ilişkin F test istatistikleri ve olasılık (Sig.) değerleri verilmiştir. ANOVA testi için sınanacak hipotezler aşağıdaki şekilde kurulmuştur:

H_{1A}: Kişilerin COVID 19 sürecindeki aktif-pasif istihdam politikalarına duydukları güven yaşa göre farklılaşmaktadır.

H_{2A}: Kişilerin COVID 19 sürecindeki aktif-pasif istihdam politikalarının yetersizliğine yönelik düşünceleri yaşa göre farklılaşmaktadır.

H_{3A}: Kişilerin COVID 19 sürecindeki kısa çalışma ödeneği uygulamasına yönelik hukuki algıları yaşa göre farklılaşmaktadır.

H_{4A}: Kişilerin COVID 19 sürecinde kısa çalışma ödeneğinin sona ermesinden duydukları endişe yaşa göre farklılaşmaktadır.

Tablo X8

COVID 19 sürecinde emek piyasası tedbirleri etkinliğine yönelik düşüncelerin yaşa göre farklılıklarının incelenmesine yönelik ANOVA Testi sonuçları

		Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	Sig.
Aktif-Pasif İstihdam Politikalarına Duyulan Güven	Gruplar arası	1,771	2	,886	2,481	,085
	Gruplar içi	138,517	388	,357		
	Toplam	140,288	390			
Aktif-Pasif İstihdam Politikalarının Yetersizliği	Gruplar arası	,790	2	,395	4,518	,011
	Gruplar içi	33,904	388	,087		
	Toplam	34,694	390			
Kısa Çalışma Ödeneği Uygulamasına Yönelik Hukuki Algı	Gruplar arası	1,754	2	,877	3,449	,033
	Gruplar içi	98,670	388	,254		
	Toplam	100,424	390			
Kısa Çalışma Ödeneğinin Sona Ermesinden Duyulan Endişe	Gruplar arası	1,113	2	,556	1,251	,287
	Gruplar içi	172,501	388	,445		
	Toplam	173,614	390			

COVID 19 sürecinde emek piyasası tedbirlerinin etkinliği ölçeğinin alt boyutlarının “Yaş” değişkeni için gruplar arası farklılıklarının incelenmesine ilişkin elde edilen ANOVA verilerine göre; “Aktif-Pasif İstihdam Politikalarına Duyulan Güven ve Kısa Çalışma Ödeneğinin Sona Ermesinden Duyulan Endişe” değişkenleri için hesaplanan olasılık (Sig.) değerleri 0,05 anlamlılık düzeyinin üzerinde olduğundan H_{1A} ve H_{4A} hipotezleri reddedilir.

Bu hipotezlerin reddedilmesi kişilerin aktif-pasif istihdam politikalarına duyulan güvenin ve kısa çalışma ödeneğinin sona ermesinden duyulan endişenin yaşa göre değişiklik göstermediği, gruplar arasında anlamlı bir farklılık olmadığı anlamına

gelmektedir. “Aktif-Pasif İstihdam Politikalarının Yetersizliği ve Kısa Çalışma Ödeneği Uygulamasına Yönelik Hukuki Algı” değişkenleri için hesaplanan olasılık (Sig.) değerleri 0,05 anlamlılık düzeyinin altında olduğundan H_{2A} ve H_{3A} hipotezleri kabul edilir. Bu hipotezlerin kabul edilmesi kişilerin aktif-pasif istihdam politikalarının yetersizliğine yönelik düşüncelerinin ve kısa çalışma ödeneği uygulamasına yönelik hukuki algılarının yaşa göre değişiklik gösterdiği, gruplar arasında anlamlı bir farklılık olduğu anlamına gelmektedir.

Aktif-pasif istihdam politikalarının yetersizliği ve kısa çalışma ödeneği uygulamasına yönelik hukuki algının her bir yaş grubuna göre ortalama farklılıklarının incelenmesi amacıyla Post-Hoc analizi LSD testi yapılmıştır. Post-Hoc analizine ilişkin sonuçlar tablo X9’te gösterilmiştir.

Tablo X9

COVID 19 sürecinde aktif-pasif istihdam politikalarının yetersizliği ve kısa çalışma ödeneği uygulamasına yönelik hukuki algıların yaşa göre farklılıklarının incelenmesine yönelik Post-Hoc LSD testi sonuçları

Bağımlı Değişken	(I) Yaş	(J) Yaş	Ortalamaları Farkı (I-J)	Standart Hata	Sig.
Aktif-Pasif İstihdam Politikalarının Yetersizliği	30-39 Yaş	40-49 Yaş	-,08195*	,03131	,009
		50 Yaş ve Üzeri	-,12294*	,05629	,030
	40-49 Yaş	30-39 Yaş	,08195*	,03131	,009
		50 Yaş ve Üzeri	-,04099	,05575	,463
	50 Yaş ve Üzeri	30-39 Yaş	,12294*	,05629	,030
		40-49 Yaş	,04099	,05575	,463
Kısa Çalışma Ödeneği Uygulamasına Yönelik Hukuki Algı	30-39 Yaş	40-49 Yaş	,02366	,05341	,658
		50 Yaş ve Üzeri	-,22493*	,09602	,020
	40-49 Yaş	30-39 Yaş	-,02366	,05341	,658
		50 Yaş ve Üzeri	-,24859*	,09510	,009
	50 Yaş ve Üzeri	30-39 Yaş	,22493*	,09602	,020
		40-49 Yaş	,24859*	,09510	,009

Aktif-pasif istihdam politikalarının yetersizliği ve kısa çalışma ödeneği uygulamasına yönelik hukuki algının her bir yaş grubu için elde edilen Post-Hoc LSD testi sonuçlarına göre, grup değişkeninin diğer grup değişkenleri ile arasında farklılık olup

olmadığına ilişkin hesaplanan olasılık (.sig) değerinin 0,05'in altında olması, grup değişkeninin diğer grup değişkenleri ile farklılık gösterdiğini göstermektedir.

Post-Hoc LSD testi sonuçlarına göre:

Kişilerin COVID 19 sürecinde uygulanan aktif-pasif istihdam politikalarının yetersizliğine yönelik düşüncelerine ilişkin yaşa göre ortalama farklılıklar incelendiğinde; 40-49 yaş ve 50 yaşın üzerindeki kişiler, 30-39 yaşındaki kişilere göre COVID 19 sürecinde uygulanan aktif-pasif istihdam politikalarının daha yetersiz olduğunu düşünmektedirler.

Kişilerin COVID 19 sürecinde kısa çalışma ödeneği uygulamasına yönelik hukuki algılarının yaşa göre ortalama farklılıkları incelendiğinde; 50 yaşın üzerindeki kişilerin kısa çalışma ödeneği uygulamasına yönelik hukuki algıları, 30-39 ve 40-49 yaşındaki kişilerden daha yüksektir.

COVID 19 sürecinde emek piyasası tedbirlerinin etkinliğini temsil eden aktif-pasif istihdam politikalarına duyulan güven, aktif-pasif istihdam politikalarının yetersizliği, kısa çalışma ödeneği uygulamasına yönelik hukuki algı ve kısa çalışma ödeneğinin sona ermesinden duyulan endişenin "Cinsiyet" değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla bağımsız örneklem t- testi uygulanmıştır. Bağımsız örneklem t- testi sonuçlarına ilişkin veriler Tablo x10'de verilmiştir. T- testi için sınanacak hipotezler aşağıdaki şekilde kurulmuştur:

H_{1B}: Kişilerin COVID 19 sürecindeki aktif-pasif istihdam politikalarına duydukları güven cinsiyete göre farklılaşmaktadır.

H_{2B}: Kişilerin COVID 19 sürecindeki aktif-pasif istihdam politikalarının yetersizliğine yönelik düşünceleri cinsiyete göre farklılaşmaktadır.

H_{3B}: Kişilerin COVID 19 sürecindeki kısa çalışma ödeneği uygulamasına yönelik hukuki algıları cinsiyete göre farklılaşmaktadır.

H_{4B}: Kişilerin COVID 19 sürecinde kısa çalışma ödeneğinin sona ermesinden duydukları endişe cinsiyete göre farklılaşmaktadır.

Tablo X10

COVID 19 sürecinde emek piyasası tedbirleri etkinliğine yönelik düşüncelerin cinsiyete göre farklılıklarının incelenmesine yönelik T-Testi sonuçları

Bağımlı Değişken	Cinsiyetiniz	N	Ort.	SS	T	p
Aktif-Pasif İstihdam Politikalarına Duyulan Güven	Kadın	221	4,2353	,56665	2,076	,039
	Erkek	170	4,1088	,63485		
Aktif-Pasif İstihdam Politikalarının Yetersizliği	Kadın	221	4,6733	,28262	-,407	,685
	Erkek	170	4,6859	,31815		
Kısa Çalışma Ödeneği Uygulamasına Yönelik Hukuki Algı	Kadın	221	4,3333	,51932	-2,015	,045
	Erkek	170	4,4373	,48683		
Kısa Çalışma Ödeneğinin Sona Ermesinden Duyulan Endişe	Kadın	221	4,3235	,63824	,518	,605
	Erkek	170	4,2882	,70449		

COVID 19 sürecinde emek piyasası tedbirlerinin etkinliği ölçeğinin alt boyutlarının “Cinsiyet” değişkeni için gruplar arası farklılıklarının incelenmesine ilişkin elde edilen elde edilen t-testi sonuçlarına göre; “Aktif-Pasif İstihdam Politikalarının Yetersizliği ve Kısa Çalışma Ödeneğinin Sona Ermesinden Duyulan Endişe” değişkenleri için hesaplanan olasılık (p) değerleri 0,05 anlamlılık düzeyinin üzerinde olduğundan H_{2B} ve H_{4B} hipotezleri reddedilir. Bu hipotezlerin reddedilmesi kişilerin aktif-pasif istihdam politikalarının yetersizliğine yönelik düşüncelerinin ve kısa çalışma ödeneğinin sona ermesinden duyulan endişenin cinsiyete göre değişiklik göstermediği, gruplar arasında anlamlı bir farklılık olmadığı anlamına gelmektedir.

“Aktif-Pasif İstihdam Politikalarına Duyulan Güven ve Kısa Çalışma Ödeneği Uygulamasına Yönelik Hukuki Algı” değişkenleri için hesaplanan olasılık (p) değerleri 0,05 anlamlılık düzeyinin altında olduğundan H_{1B} ve H_{3B} hipotezleri kabul edilir. Bu hipotezlerin kabul edilmesi kişilerin aktif-pasif istihdam politikalarına duyulan güvenlerinin ve kısa çalışma ödeneği uygulamasına yönelik hukuki algılarının cinsiyete göre değişiklik gösterdiği, gruplar arasında anlamlı bir farklılık olduğu anlamına gelmektedir.

Kişilerin aktif-pasif istihdam politikalarına duydukları güvenin cinsiyete göre ortalama farklılıkları incelendiğinde; kadınların COVID 19 sürecinde uygulanan aktif-pasif istihdam politikalarına duydukları güven erkeklerden daha yüksektir. Kişilerin kısa çalışma ödeneği uygulamasına yönelik hukuki algılarının cinsiyete göre ortalama farklılıkları

incelendiğinde; erkeklerin COVID 19 sürecinde kısa çalışma ödeneği uygulamasına yönelik hukuki algıları kadınlardan daha yüksektir.

COVID 19 sürecinde emek piyasası tedbirlerinin etkinliğini temsil eden aktif-pasif istihdam politikalarına duyulan güven, aktif-pasif istihdam politikalarının yetersizliği, kısa çalışma ödeneği uygulamasına yönelik hukuki algı ve kısa çalışma ödeneğinin sona ermesinden duyulan endişenin “Medeni Durum” değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla bağımsız örneklem t- testi uygulanmıştır. Bağımsız örneklem t- testi sonuçlarına ilişkin veriler Tablo x11’de verilmiştir. T- testi için sınanacak hipotezler aşağıdaki şekilde kurulmuştur:

H_{1C}: Kişilerin COVID 19 sürecindeki aktif-pasif istihdam politikalarına duydukları güven medeni duruma göre farklılaşmaktadır.

H_{2C}: Kişilerin COVID 19 sürecindeki aktif-pasif istihdam politikalarının yetersizliğine yönelik düşünceleri medeni duruma göre farklılaşmaktadır.

H_{3C}: Kişilerin COVID 19 sürecindeki kısa çalışma ödeneği uygulamasına yönelik hukuki algıları medeni duruma göre farklılaşmaktadır.

H_{4C}: Kişilerin COVID 19 sürecinde kısa çalışma ödeneğinin sona ermesinden duydukları endişe medeni duruma göre farklılaşmaktadır.

Tablo X11

COVID 19 sürecinde emek piyasası tedbirleri etkinliğine yönelik düşüncelerin medeni duruma göre farklılıklarının incelenmesine yönelik T-Testi sonuçları

Bağımlı Değişken	Medeni Durum	N	Ort.	SS	T	p
Aktif-Pasif İstihdam Politikalarına Duyulan Güven	Evli	303	4,2063	,64235	2,011	,046
	Bekar	88	4,0909	,41207		
Aktif-Pasif İstihdam Politikalarının Yetersizliği	Evli	303	4,7056	,30044	3,528	,001
	Bekar	88	4,5864	,27257		
Kısa Çalışma Ödeneği Uygulamasına Yönelik Hukuki Algı	Evli	303	4,3531	,51644	-1,841	,066
	Bekar	88	4,4659	,46743		
Kısa Çalışma Ödeneğinin Sona Ermesinden Duyulan Endişe	Evli	303	4,3135	,67895	,294	,769
	Bekar	88	4,2898	,62845		

COVID 19 sürecinde emek piyasası tedbirlerinin etkinliği ölçeğinin alt boyutlarının “Medeni Durum” değişkeni için gruplararası farklılıklarının incelenmesine ilişkin elde edilen elde edilen t-testi sonuçlarına göre; “Kısa Çalışma Ödeneği Uygulamasına Yönelik

Hukuki Algı ve Kısa Çalışma Ödeneğinin Sona Ermesinden Duyulan Endişe” değişkenleri için hesaplanan olasılık (p) değerleri 0,05 anlamlılık düzeyinin üzerinde olduğundan H_{3C} ve H_{4C} hipotezleri reddedilir. Bu hipotezlerin reddedilmesi kişilerin kısa çalışma ödeneği uygulamasına yönelik hukuki algılarının ve kısa çalışma ödeneğinin sona ermesinden duyulan endişenin medeni duruma göre değişiklik göstermediği, gruplar arasında anlamlı bir farklılık olmadığı anlamına gelmektedir.

“Aktif-Pasif İstihdam Politikalarına Duyulan Güven ve Aktif-Pasif İstihdam Politikalarının Yetersizliği” değişkenleri için hesaplanan olasılık (p) değerleri 0,05 anlamlılık düzeyinin altında olduğundan H_{1C} ve H_{2C} hipotezleri kabul edilir. Bu hipotezlerin kabul edilmesi kişilerin aktif-pasif istihdam politikalarına duyulan güvenlerinin ve aktif-pasif istihdam politikalarının yetersizliğine yönelik düşüncelerinin medeni duruma göre değişiklik gösterdiği, gruplar arasında anlamlı bir farklılık olduğu anlamına gelmektedir.

Kişilerin aktif-pasif istihdam politikalarına duydukları güvenin medeni duruma göre ortalama farklılıkları incelendiğinde; evli olan kişilerin COVID 19 sürecinde uygulanan aktif-pasif istihdam politikalarına duydukları güven, bekar olan kişilerden daha yüksektir. Kişilerin aktif-pasif istihdam politikalarının yetersizliğine yönelik düşüncelerinin medeni duruma göre ortalama farklılıkları incelendiğinde; evli olan kişiler, bekar olan kişilere göre COVID 19 sürecinde uygulanan aktif-pasif istihdam politikalarının daha yetersiz olduğunu düşünmektedir.

COVID 19 sürecinde emek piyasası tedbirlerinin etkinliğini temsil eden aktif-pasif istihdam politikalarına duyulan güven, aktif-pasif istihdam politikalarının yetersizliği, kısa çalışma ödeneği uygulamasına yönelik hukuki algı ve kısa çalışma ödeneğinin sona ermesinden duyulan endişenin “Sektör” değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla bağımsız örneklem t- testi uygulanmıştır. Bağımsız örneklem t- testi sonuçlarına ilişkin veriler Tablo x12’de verilmiştir. T- testi için sınanacak hipotezler aşağıdaki şekilde kurulmuştur:

H_{1D} : Kişilerin COVID 19 sürecindeki aktif-pasif istihdam politikalarına duydukları güven çalıştıkları sektöre göre farklılaşmaktadır.

H_{2D}: Kişilerin COVID 19 sürecindeki aktif-pasif istihdam politikalarının yetersizliğine yönelik düşünceleri çalıştıkları sektöre göre farklılaşmaktadır.

H_{3D}: Kişilerin COVID 19 sürecindeki kısa çalışma ödeneği uygulamasına yönelik hukuki algıları çalıştıkları sektöre göre farklılaşmaktadır.

H_{4D}: Kişilerin COVID 19 sürecinde kısa çalışma ödeneğinin sona ermesinden duydukları endişe çalıştıkları sektöre göre farklılaşmaktadır.

Tablo X12

COVID 19 sürecinde emek piyasası tedbirleri etkinliğine yönelik düşüncelerin çalışılan sektöre göre farklılıklarının incelenmesine yönelik T-Testi sonuçları

Bağımlı Değişken	Sektör	N	Ort.	SS	T	p
Aktif-Pasif İstihdam Politikalarına Duyulan Güven	AVM Çalışanı	202	4,0000	,34102	-6,320	,000
	Tekstil	189	4,3730	,74136		
Aktif-Pasif İstihdam Politikalarının Yetersizliği	AVM Çalışanı	202	4,5911	,25804	-6,263	,000
	Tekstil	189	4,7725	,31026		
Kısa Çalışma Ödeneği Uygulamasına Yönelik Hukuki Algı	AVM Çalışanı	202	4,4010	,46827	,901	,368
	Tekstil	189	4,3545	,54645		
Kısa Çalışma Ödeneğinin Sona Ermesinden Duyulan Endişe	AVM Çalışanı	202	4,3218	,54674	,416	,678
	AVM Çalışanı	202	4,0000	,34102		

COVID 19 sürecinde emek piyasası tedbirlerinin etkinliği ölçeğinin alt boyutlarının “Sektör” değişkeni için gruplar arası farklılıklarının incelenmesine ilişkin elde edilen t-testi sonuçlarına göre; “Kısa Çalışma Ödeneği Uygulamasına Yönelik Hukuki Algı ve Kısa Çalışma Ödeneğinin Sona Ermesinden Duyulan Endişe” değişkenleri için hesaplanan olasılık (p) değerleri 0,05 anlamlılık düzeyinin üzerinde olduğundan H_{3D} ve H_{4D} hipotezleri reddedilir. Bu hipotezlerin reddedilmesi kişilerin kısa çalışma ödeneği uygulamasına yönelik hukuki algılarının ve kısa çalışma ödeneğinin sona ermesinden duyulan endişenin çalışılan sektöre göre değişiklik göstermediği, gruplar arasında anlamlı bir farklılık olmadığı anlamına gelmektedir.

“Aktif-Pasif İstihdam Politikalarına Duyulan Güven ve Aktif-Pasif İstihdam Politikalarının Yetersizliği” değişkenleri için hesaplanan olasılık (p) değerleri 0,05 anlamlılık düzeyinin altında olduğundan H_{1D} ve H_{2D} hipotezleri kabul edilir. Bu hipotezlerin kabul edilmesi kişilerin aktif-pasif istihdam politikalarına duyulan güvenlerinin ve aktif-pasif istihdam politikalarının yetersizliğine yönelik düşüncelerinin

çalışılan sektöre göre değişiklik gösterdiği, gruplar arasında anlamlı bir farklılık olduğu anlamına gelmektedir.

Kişilerin aktif-pasif istihdam politikalarına duydukları güvenin çalıştıkları sektöre göre ortalama farklılıkları incelendiğinde; tekstil sektörü çalışanlarının COVID 19 sürecinde uygulanan aktif-pasif istihdam politikalarına duydukları güven, AVM çalışanlarından daha yüksektir. Kişilerin aktif-pasif istihdam politikalarının yetersizliğine yönelik düşüncelerinin çalıştıkları sektöre göre ortalama farklılıkları incelendiğinde; tekstil sektörü çalışanları, AVM çalışanlarına göre COVID 19 sürecinde uygulanan aktif-pasif istihdam politikalarının daha yetersiz olduğunu düşünmektedir.

Anket araştırmasından elde edilen veriler analiz edildiğinde İŞKUR tarafından uygulanan Kısa Çalışma Ödeneğini ve işten çıkarma yasağı ile birlikte işçilere pandemi sürecinde yaşanması büyük olasılıkla muhtemel olan işsizlik sorununun önüne geçilmeye çalışılmıştır. Ankete katılan işçilerin verdiği cevaplara bakıldığında işçiler uygulanan Kısa Çalışma Ödeneği politikasına güven duyuyor fakat kişiler bu süreçte ihtiyaçlarını karşılarken bu ödeneğin miktarıyla geçimlerini sağlamakta yetersiz bulmuştur. Kısa Çalışma Ödeneğinin hukuki dayanağının olması sebebiyle insanlar güven duyarken, işçiler bu ödeneğin pandemi sona ermeden önce sona ermesinden endişe duyduğu ortaya çıkmıştır. 40 yaş ve üzeri kişilerin bu ödeneği yetersiz bulma açısından 30 yaş civarı kişilerle karşılaştırıldığında daha yetersiz bulduğu ortaya çıkmıştır. Bunun olası nedenlerinden biri bakmakla yükümlü olunan çocuk sayısı, eş çalışma durumu ya da medeni durum gibi değişkenler olabilir. Cinsiyet olarak bakıldığında kadın çalışanlar, erkek çalışanlara göre Kısa Çalışma Ödeneğine daha fazla güven duymaktadır. Evli bireyler ödeneğin yetersizliğini konusunda endişe etmektedir. Anket çalışmasında yaş, medeni durum, sektör ve cinsiyet gibi demografik farklılıklar incelenmiştir.

ALTINCI BÖLÜM

SONUÇ VE ÖNERİLER

İş ve işçi bulma kurumu (İŞKUR) çalışma hayatını düzenleme, işçi ve işveren arasında köprü olma rolünü üstlenmiştir. Zaman içinde görev ve yetkileri genişlemiş ve çalışma hayatındaki önemi artmıştır. Çalışma hayatını düzenlemek ve istikrarı sağlamak amacıyla aktif ve pasif istihdam politikaları geliştirmiş ve yürütülmesini sağlamıştır.

Dünya’da ilk olarak 1 Aralık 2019 da Çin’in Wuhan kentinde görülen SARS-CoV-2 olarak adlandırılan Corona Virüs 11 Mart 2020 yılında Ülkemizde ortaya çıkmış ve hem sağlık alanının da hem de ekonomi alanında olumsuz etkileri hızla yayılmaya başlamıştır. COVID-19 süreci Uluslararası anlamda ülke ekonomilerini olumsuz etkilemiş ve ülkelerin ekonomik istikrar için mücadele etmesi gereken bir durum olmuştur. Pandeminin olumsuz sonuçları ile mücadele etmek için diğer kurumlar gibi İŞKUR da politikalarını uygulamaya koymuştur.

COVID-19 sürecinde çalışma hayatı için verilen destekler; asgari ücret desteği, 2 aylık telafi desteğinin 4 aya çıkarılması, kısa çalışma ödeneği verilmesi ve ödenek prosedür işlemlerinin kolaylaştırılması, kısa çalışma ödeneği almak için gerekli koşulları sağlamayan ya da ücretsiz izne ayrılan çalışanlar için günlük 39,24 TL nakdi ücret desteği sağlanmıştır. Bunların yanı sıra finansal destekler ve ihracat işlemlerine yönelik destekler sağlanmıştır.

Türkiye’nin pasif mücadele politikalarından Kısa Çalışma Ödeneği bu süreçte büyük öneme sahiptir. 2020 Mayıs ayında 3.282.817 kişi Kısa Çalışma Ödeneği almıştır. Ödenek alan kişi sayısının bu denli yüksek olması ödeneğin üzerinde durulmasına neden olmuştur.

Pandemi süreci çalışma hayatında en çok emekçi olan yoksul kesimi derinden etkilemiştir. Virüs nedeni ile yaşadıkları sağlık kaygısının yanına geçim sıkıntısı da eklenince, canları pahasına çalışmak zorunda kalmışlardır. Yoksulluk sınırında hayatlarını sürdüren bu kişiler pandeminin ortaya çıkması ile birlikte gelir güvencesizliği yaşamışlardır. Toplumun ciddi çoğunluğunu kapsayan bu durum toplum ve hükümet içinde

üzerinde durulması gereken bir konu olmuştur. Bu kişiler emekçi olup üretici olduğu gibi tüketici grubunda çoğunluğunu oluşturmaktadır. Bu kişilerin yaşayacağı gelir kaybı, ürünlerdeki toplam talebi azaltacak bu nedenle üretim azalacak ve ekonomide ki kriz ortamı genişleyecektir. Bu nedenle uygulanan kısa çalışma ödeneği ve İştten çıkarma yasakları politikaları daha büyük bir krizi önlemek amacıyla uygulamaya konulmuştur.

Pandemi sürecinden sonra yeni korunma yöntemlerinin belirlenmesi, karantina uygulamalarının yapılması ve normalleşme sürecine başlanmasına karar verilmiştir. Bu normalleşme sürecinde ilk açılmasına karar verilen alanlardan biri Alışveriş merkezleri olmuştur. AVM'ler gerek ticaret açısından gerekse içinde birçok işçi istihdam etmesi açısından büyük bir öneme sahiptir. Tekstil atölyelerinin uygulanan desteklerle işe devamlılığı da başlamıştır. Ekonomide ki yeri, çalışan kişi sayısının durumu ve eğitim düzeylerinin benzerliği nedeni ile tekstil atölyesi çalışanlarının durumu da önemli bir yer tutmaktadır. Bu nedenle bu iki sektör çalışanları anket çalışmasında incelemeye alınmıştır.

Bu çalışma da COVID-19 sürecinde sağlanan Kısa Çalışma Ödeneği hakkında bir anket araştırması yapılmış ve sonuçlandırılmıştır. Kısa Çalışma Ödeneği hakkında İstanbul'da ki Alışveriş merkezi ve tekstil atölyesi çalışanlarının görüşlerine ulaşılmıştır. Farklı cinsiyet, yaş grubu ve sektör incelenmiştir. Kişilerin uygulanan politikalara güveni, politikaları yeterli bulmaları, politikaların hukuki dayanağı ve politikaların sona ermesi konusundaki endişeleri anket yöntemi ile araştırılmıştır.

Ankete katılacak kişilerle çalıştıkları ortamda yüz yüze görüşülmüş, verdikleri cevapların ve kimlik bilgilerinin gizli kalacağı verilerin sadece bu çalışma için kullanılacağı konusunda güven ortamı sağlanmıştır. Ankete 202 AVM çalışanı ve 189 Tekstil sektörü çalışanı olmak üzere 391 kişi katılmış ve bu 391 kişi 221'i Kadın, 170'i Erkek çalışanı kapsamıştır. Anket verileninin toplanması 3 Mayıs 2021 ile 1 Temmuz 2021 arasında gerçekleşmiştir.

Anket çalışmasında çalışanların pandemi sürecinde uygulanan Kısa Çalışma Ödeneğine karşı duydukları güveni ve ödeneğin yeterliliğini, ödenek hakkındaki Hukuki algıyı ve çalışanların ödeneğin sonlanması sonrası endişeleri incelenecektir.

Araştırma sonuçlarına göre; ankete katılmış olan kişiler COVID-19 süresinde İŞKUR tarafından yürütülen bu politikalara güvenmekte fakat aynı zaman uygulanan bu politikaların bu süreç için yetersiz kaldığını düşünmektedir. Yaş gruplarının dağılımına yönelik farklılıklara bakıldığında, 40 yaş ve üstü çalışanlar COVID-19 sürecinde uygulanan bu ödeneği 30-40 yaş aralığındaki çalışanlara göre daha yetersiz görmektedir. Bunun nedeni bakmakla yükümlü olunan kişi sayısı veya eş çalışma durumu gibi değişkenler olabilir. Aynı zamanda 50 yaş ve üzeri kişiler ödenek konusunda hukuki algıları daha yüksektir. Bu da bu yaştaki kişilerin mevzuat konusunda ki tecrübesinden kaynaklanabilir.

Kısa çalışma ödeneğinin hukuki temele dayanması işçilere güven vermekte fakat ödeneğin ekonomik durumun önceki haline gelmeden sonlanması durumuna karşı çalışanlar endişe duymaktadır. Kişilerin hemen hemen hepsinin tek gelir kaynağı emeklerinin karşılığında aldıkları maaşları olduğu için maaşın ortadan kalkması demek kişiler için gelir kaynağının tamamen ortadan kalkması demektir. Bu da kişi ve ailesinin temel ihtiyaçlarını karşılamakta yetersiz başkasının yardımına muhtaç kalması olarak sonuçlanacaktır.

Çalışanların cinsiyete bağlı olarak uygulanan politikalara karşı duydukları güven incelendiğinde; kadınların uygulanan Kısa Çalışma Ödeneği politikasına erkeklere oranla daha çok güvendiği ortaya çıkmıştır. Hukuki algı açısından incelendiğinde ise erkeklerin kadınlara oranla hukuki algılarının daha yüksek olduğu saptanmıştır. Çalışanlardan bazıları ödeneye hak kazanmak için belirli koşullar konmasına karşı olumsuz görüştedir. Bu şartları sağlayamadığı için ödenekten mahrum kalan iş arkadaşlarının varlığı söz konusudur.

Kişilerin istihdam politikalarından biri olan Kısa Çalışma ödeneğine karşı güven duymalarını medeni durumları açısından değerlendirildiğinde; evli olan kişiler bekâr bireylere oranla COVID-19 sürecinde uygulanan bu ödeneye daha çok güven duymuşlardır. Bunun yanı sıra evli olan bireyler bekâr kişilere oranla uygulanan Kısa Çalışma Ödeneğini daha yetersiz olduğunu düşünmüşlerdir. Evli olan kişilerin kendilerine ait geçimini sağlamakla yükümlü oldukları evlerin olması bu evin ve evde ki kişilerin ihtiyaçlarını karşılamada bu ödeneğin kişilere göre yetersiz olması anlaşılabilir.

İki sektör arasında karşılaştırma yapıldığında; tekstil sektörü çalışanlarının Kısa Çalışma Ödeneğine karşı duydukları güvenin, AVM sektörü çalışanlarına göre daha yüksek olduğu ortaya çıkmış fakat ödeneğin yetersizliğine ilişkin incelemede tekstil atölyesi çalışanları, AVM çalışanlarına oranla ödeneği daha yetersiz bulmuşlardır. Çalışma saati bakımından genel anlamda bakıldığında tekstil çalışanları daha uzun saatlerde çalıştırılmakta ve denetimin yeterli olarak yapılmadığı görülmektedir.

İşçilerin çoğu gelirleri azalmış ve yetersiz gelse de ek bir işte çalışma fikrine katılmamıştır. Bunun nedeni iş yüklerinin artması, çalışma saatlerinin doğru olarak azaltılmaması ve pandemi sürecinde zaten sağlıklarının tehdit edildiği bir ortama ek olarak yeni bir ortamda bulunmanın daha fazla risk oluşturacağı olabilir. Ayrıca pandemi ortamının iş imkanlarının olmadığı işverenlerin işçi alımından ziyade işçi azaltma kararı alma yanlısı olmaları nedeniyle işten çıkarma yasağı getirilmiştir. Böyle bir ekonomide iş bulmak zor bir ihtimaldir.

Araştırma verilerinden genel olarak ulaşılabilecek sonuç; COVID-19 sürecinde Kısa Çalışma Ödeneğini işçi ve işverenler açısından süreci tamamen iş kaybı ya da gelir kaybı yaşamamaları, durumun bir nebze olsun hafifletilmesi ve ekonomik istikrarın sağlanması için etkili bir politika olmuştur. İşçilerin genel olarak sorun yaşadığı konu ödeneğin miktarı yetersizliği konusunda olmuştur. Bu süreçte İşçinin gelirin tamamen ortadan kalkmaması ve işverenin istihdamın azaltılması kararına varmaması için Kısa Çalışma Ödeneği birçok kişinin hayatına dokunan bir politika aracı olmuştur. İşçilerin genel anlamda beklentisi ödenek miktarının artırılması ve salgın sürecinin sonlanıp ekonomik düzenin eski halini bulması ödeneğin bu güven ortamı oluştuktan sonra sonlandırılmasını istedikleri sonucuna ulaşılmıştır.

Anket sonuçlarının analizi ile birlikte verilebilecek öneriler; kişilerin genel fikir birliği yaşadığı ödeneğin yetersiz olmasıdır. Bu nedenle ödenek miktarı kişilerin ihtiyaçlarını karşılayabilecek oranda artırılabilir. İşçiler ödeneğin yetersizliği kadar ödenek süresinin ne kadar devam edeceği konusunda belirsizlik yaşamış ve gelecek endişesi ile karşı karşıya kalmıştır. Bu ödeneğin ekonominin eski düzenine kavuşması sağlanana kadar sürdürüleceğinin garantisi insanlara verilip, sağlık endişesinin yanında var olan gelir kaybı endişesi ortadan kaldırılabilir. Ödeneğe hak kazanma konusunda gereken

koşullar düzenletilip mağdur olan ödenek alamayan kişilere ödenek sağlanabilir. İşten çıkarma yasağının kaldırılması sonucunda işsiz kalacağını düşünen insanlar verimli olamayacağı için bu süreç düzelene kadar işten çıkarma yasağının kaldırılmayacağı garantisini verilebilir. İşçilere ve işverenlere farklı destek ve sübvansiyonlar yapılabilir.



KAYNAKÇA

- Adak, N. (2010). Sosyal Bir Problem Olarak İşsizlik ve Sonuçları. *Toplum ve Sosyal Hizmet Dergisi*, 105-116.
- Akcan, A. T. (2019). Türkiye'de Gençlerin İşsizlik Histerisi. *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 32-47.
- Akın, F. (2018). Ekonomilerin En Önemli Problemi Olan İşsizlik Neden Çözülemiyor? *İş ve Hayat Dergisi*, 82-99.
- Akyıldız, Y. (2019). İşsizlik ve İŞKUR'un Aktif İstihdam Politikaları. *Akademik Bakış Dergisi*, 94-97.
- Alancıoğlu, E., ve Utlu, S. (2012). İstihdam ve Ekonomik Büyüme: Türkiye Örneği. *KSÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, 189-195.
- Alp, Ş., & Ünal, S. (2020). Yeni Koronavirüs(SARS-COV-2) Kaynaklı Pandemi: Gelişmeler ve Güncel Durum. *Flora Dergisi*, 2-10.
- Alper, Y. (2003). İş ve İşçi Bulma Kurumu'ndan Türkiye İş Kurumu'na. *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları* , 165.
- Altın, Z. (2020). COVID-19 Pandemisinde Yaşlılar. *Tepecik Eğitim ve Araştırma Hastanesi Dergisi*, 49-57.
- Altınpulluk, H. (2021). Türkiye'deki Öğretim Üyelerinin COVID-19 Küresel Salgın Sürecindeki Uzaktan Eğitim Uygulamalarına İlişkin Görüşlerin İncelenmesi. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 53-89.
- Altun, F. (2018). Afetlerin Ekonomik ve Sosyal Etkileri: Türkiye Örneği Üzerinden Bir Değerlendirme. *Sosyal Çalışma Dergisi* , 1-15.
- Arabacı, H., ve Yücel, D. (2020). Pandeminin Türkiye Ekonomisine Etkileri ve Türkiye Merkez Bankası Tarafından Finansal İstikrarı Sağlamak Amacıyla Alınan Önlemler. *Sosyal Bilimler Araştırma Dergisi*, 91-98.
- Aslan, R. (2020). Tarihten Günümüze Epidemiler, Pandemiler ve COVID-19. *Ayrıntı Dergisi*, 35-41.

- Aşkın, R., Bozkurt, Y., ve Zeybek, Z. (2019). COVID-19 Pandemisi: Psikolojik Etkileri ve Terapötik Müdahaleler. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 304-318.
- Ataman, B. C. (1998). İşsizlik Sorununa Yeni Yaklaşımlar. *Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Fakültesi Dergisi*, 59-72.
- Avcı, C. (2021). COVID-19 Sürecinde Turizm: Hipokondrik Turist Eğilimlerine İlişkin Kavramsal Bir Değerlendirme. *Sosyal, Beşeri ve İdari Bilimler Dergisi*, 1028-1037.
- Ay, S. (2012). Türkiye'de İşsizliğin Nedenleri: İstihdam Politikaları Üzerine Bir Değerlendirme. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 322-337.
- Ayan, S. (2014, Nisan). G-20 Süreci ve Aktif İstihdam Politikaları, Türkiye ve G-20 Ülkelerindeki Uygulamaların Değerlendirilmesi. *Uzmanlık Tezi*. Ankara: T.C. ÇALIŞMA ve SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI Dış İlişkiler ve Yurtdışı İşçi Hizmetleri Genel Müdürlüğü.
- Aydemir, C. (2013). Türkiye'de İşgücü Yapısı, İşsizlik ve Kırsal Alan. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 115-138.
- Aydın, A., & Güner, A. (2020). COVID-19 Salgınının Tarım Sektörü ve Gıda Güvenliği Üzerine Etkisi: Türkiye Üzerine Bir Değerlendirme. *Artuklu Kaime Uluslararası İktisadi ve İdari Araştırmalar Dergisi*, 155-171.
- Aydın, N. (2012). İşsizlik, Beveridge Eğrisi ve Türkiye İşgücü Piyasasına İlişkin Bir Değerlendirme. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 120-123.
- Bahar, O., & Bingöl, F. K. (2010). Türkiye'de İç Göç Hareketlerinin İstihdam ve İşgücü Piyasalarına Etkileri. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 43-61.
- Balcı, Y., & Çetin, G. (2019). COVID-19 Pandemi Sürecinin Türkiye'de İstihdama Etkileri ve Kamu Açısından Alınması Gereken Tedbirler. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 40-58.
- Balun, B. (2021). COVID-19'un Türkiye'deki Sosyal Yardım Anlayışına Etkisi. *Uluslararası Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırma Dergisi*, 2307-2318.

- Başol, O., & Saruhan, O. (2018). Alışveriş Merkezi Çalışanlarının Çalışma Koşullarının İnsan Onuruna Yakıdır İş Bağlamında Değerlendirilmesi: Nitel Bir İnceleme. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 127-147.
- Başığit, Ö. (2020). Korona Virüs Salgın Hastalığının Türk Çalışma Yaşamına Etkileri Bağlamında Kısa Çalışma Kavramı. *İstanbul Medeniyet Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 125-160.
- Bayraktar, S. (2019). İşsizliğin Çözümünde Uygulanan Aktif İstihdam Politikalarının Etkinliği Üzerine Genel Bir Değerlendirme. *İktisadi ve İdari Bilimler*, 341-343.
- Bayraktar, S., & İncekara, A. (2013). Türkiye'nin Genç İşsizlik Profili. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 15-38.
- Bozdağlıoğlu, E. Y. (2008). Türkiye'de İşsizliğin Özellikleri ve İşsizlikle Mücadele Politikaları. *Sosyal Bilimler Dergisi*.
- Budak, F., & Korkmaz, Ş. (2020). COVID-19 Pandemi Sürecine Yönelik Genel Bir Değerlendirme: Türkiye Örneği. *Sosyal Araştırmalar ve Yönetim Dergisi*, 62-79.
- Can, E. (2020). Coronavirüs(COVID-19) Pandemisi ve Pedagojik Yansımaları: Türkiye'de açık ve uzaktan eğitim uygulamaları. *Açıköğretim Uygulamaları ve Araştırmaları Dergisi*, 11-53.
- Ceylan, S., & Şahin, B. Y. (2010). İşsizlik ve Ekonomik Büyüme İlişkisinde Asimetri. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 157-165.
- Cinel, E. (2020). COVID-19'un Küresel Makroekonomik Etkileri ve Beklentiler. *Politik Ekonomik Kuram Dergisi*, 124-140.
- Çalık, A. (2019). İşverenin Ödeme Güçlüğüne Düşmesi Halinde İşçi Ücretlerinin Ücret Garanti Fonu'ndan Ödenmesi. *Mali Çözüm*, 255-261.
- Çalık, A. (2019). Son Düzenlemeler Işığında Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği. *Mali Çözüm*, 305-318.
- Çengel, Ö., Pirtini, S., & Çakıroğlu, I. (2020). COVID-19 Sürecinde İşletmelerde Kurumsal Yönetim ve Sosyal Sorumluluk Stratejilerinin Yeniden Yapılandırılması Üzerine Pazarlama Yönlü Bir Yaklaşım. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Girişimcilik Dergisi*, 1-21.

- Çetin, E. (2009). Matematiksel Epidemiyoloji: Pandemi A/H1N1 Gribi Vakası . *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 197-209.
- Çetinkaya, E. (2011). TÜRKİYE İŞ KURUMU VE HİZMETLERİNİN DÖNÜŞÜMÜ KONUSUNDA SOSYAL TARAFLARIN GÖRÜŞLERİ. *Sosyal Siyaset Konferansları*, 43-45.
- Çetinkaya, T. K. (2014). Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği. *Ankara Barosu*, 418-471.
- Çimen, H. (2021). Dünyayı Sarsan Pandemi(COVID-19) Sürecinde Türkiye'de Sosyal Yardımların Önemi Yeniden Düşünmek. *A.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15-38.
- Çınar, F., & Oğuz, M. (2020). Türkiye'nin COVID-19 Pandemisine Yönelik Stratejilerinin SWOT Analizi ile Değerlendirilmesi. *Sağlık ve Sosyal Refah Araştırmaları Dergisi*, 1-11.
- Çizel, R. B., Güzeller, C. O., & Mütevellioğlu, N. (2011). İşsizliğin Psikolojik Sonuçları: Antalya Örneği. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 26-37.
- Dikmen, A., Kına, H., Özkan, S., & İlhan, M. (2020). COVID-19 Epidemiyolojisi: Pandemi Ne Öğrendik. *Journal of Biotechnology and Strategic Health Research*, 30-35.
- Doğan, B. B., & Yıldırım, E. A. (2016). Kıdem Tazminatı ve Ülke Örnekleri. *Dicle Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi* , 16-34.
- Duran, M. S., & Acar, M. (2020). Bir Virüsün Dünyaya Ettikleri: COVID-19 Pandemisinin Makroekonomik Etkileri. *Uluslararası Sosyal ve Ekonomik Dergisi*, 54-67.
- Durmuş, S., & Şahin, D. (2020). COVID-19 Küresel Salgınında Dünya'da ve Türkiye'de Uygulanan Ekonomi Politikaları. *Turkish Studies*, 923-943.
- Erdem, İ. (2020). Koronavirüse Karşı Türkiye'nin Karantina ve Tedbir Politikaları. *Turkish Studies*, 377-388.
- Erdoğan, R. T. (2020, Mart 30). Kredi Garanti Kurumlarına Sağlanan Hazine Desteğine İlişkin Kararda Değişiklik Yapılmasına Dair Karar. *CUMHURBAŞKANI KARARI*. Türkiye: RESMİ GAZETE.

- Ergezen, A. K. (2020). Türkiye'de COVID-19 Salgını Sürecinde Uygulanan Sosyal Destek Programları. *Gazi Medical Journal*, 322-324.
- Ergüder, B. (2021). Kapitalizm, Kriz ve Salgın: COVID-19 Sonrası Dönem Sağlık Hakkını Yeniden Düşünmek . *Alternatif Politika Dergisi*, 629-655.
- Erkek, E., & Çabuk, S. N. (2021). COVID-19 Pandemi Sürecinde Toplu Ulaşım Sistemlerinin Değerlendirilmesi. *İşletme ve Ekonomideki Gelişmeler*, 17-31.
- Erol, H., & Aytur, G. (2017). Türkiye'de İşsizlik ve Sendikalaşma İlişkisi Üzerine Ekonometrik Bir Analiz. *Aydın İktisat Fakültesi Dergisi*, 116-126.
- Erol, S. I. (2013). Gençlere Yönelik Aktif İstihdam Politikaları: Japonya, Kore, Çin ve Türkiye Örnekleri. *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat*, 20-25.
- Eser, B. Y., & Terzi, H. (2008). Türkiye'de İşsizlik Sorunu ve İstihdam Stratejisi. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 229-250.
- Fırat, M. (2020). COVID-19 Krizi ve IMF Destekli Maliye Politikalarının Gerekliliği. *Ekonomi, İşletme ve Maliye Araştırmaları Dergisi*, 209-222.
- Gerçek, M. (2018). Yöneticiler İçin Psikolojik Sözleşme Ölçeği: Bir Ölçek Geliştirme, Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 193-212.
- Görmüş, A. (2019). Türkiye'de Zamana Dayalı Eksik İstihdamın Karakteristiği: Hanehalkı İşgücü Anketlerinden Bulgular. *Sosyoekonomi Dergisi*, 68-75.
- Görücü, İ. (2008). Türk Çalışma Mevzuatında Ücret Garanti Fonu ve Uygulamaları. *KAMU-İŞ İş Hukuku ve İktisat*, 85-101.
- Görücü, İ., Akbıyık, N., & Koç, M. (2012). Türkiye'de İşsizlik Sigortası Uygulaması ve Sonuçları. *New World Sciences Academy*, 127-135.
- Güler, B. (2005). İşsizlik ve Yarattığı Psiko-Sosyal Sorunların Öğrenilmiş Çaresizlik Bağlamında İncelenmesi. *İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası*, 373-394.

- Gümü, A., & Hacıevliyagil, N. (2020). COVID-19 Salgın Hastalığının Borsaya Etkisi: Turizm ve Ulaştırma Endeksleri Üzerine Bir Uygulama. *Akademik Yaklaşımlar Dergisi*, 76-95.
- Güney, A. (2010). Türkiye'de Geliştirilmiş İşsizlik Oranları. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 239-251.
- Güreşçi, M. (2020). COVID-19 Salgınında Türkiye'de Kriz Yönetimi İletişimi:T.C. Sağlık Bakanlığı. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 53-65.
- Güven, H. (2020). COVID-19 Pandemik Krizi Sürecinde E-Ticarette Meydana Gelen Değişimler. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 251-258.
- Hatun, O., Dicle, A. N., & Demirci, İ. (2020). Koronavirüs Salgınının Psikolojik Yansımaları ve Salgınla Başa Çıkma. *Turkish Studies*, 531-554.
- Işık, S. (2009). Tam İstihdam ve Fiyat İstikrarı Kapsamında Neo-Liberal Yaklaşımlara Post-Keynesyen Karşı Duruşlar: Devletin Nihai İşveren Olma Rolü. *Ekonomik Yaklaşım Dergisi*, 61-88.
- İŞKUR. (2011). *Dünden Bugüne Türkiye İş Kurumu*. Ankara: İŞKUR Yayınları.
- İyicil, A. (2021). Sağlık Sektörü Çalışanlarının Pandemi Sürecindeki Çalışma Yükümlülüklerinin İş Ahlakı Kapsamında Değerlendirilmesi. *Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 160-178.
- Kaçar, M., İpek, V., & Vatanoğlu-Lutz, E. (2020). Multidisipliner Perspektiften 2014 Ebola Salgını ve Bu Salgınla Mücadelede Türkiye'nin Rolü. *Klinik Dergisi*, 111-121.
- Kanca, O. C. (2012). Türkiye'de İşsizlik ve İktisadi Büyüme Arasındaki Nedenselliğin Ampirik Bir Analizi. *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1-18.
- Kara, E. (2020). COVID-19 Pandemisi: İşgücü Üzerindeki Etkileri ve İstihdam Tedbirleri. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 269-282.
- Karadoğan, E. (2021). COVID-19 Pandemisinde İşçilerin Çalışma Koşulları ve Alınan Önlemlerin AVM İşçilerine Yönelik Bir Alan Çalışması Üzerinden Değerlendirilmesi. *Mülkiye Dergisi*, 449-493.

- Karamustafa, K., & Örnek, N. (2021). COVID-19 Salgını ve Zenginleştirilmiş Turizm Ürünü: Truzim Çiçeği Önerisi. *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 1639-1660.
- Karataş, Z. (2020). COVID-19 Pandemisinin Toplumsal Etkileri, Değişim ve Güçlenme. *Türkiye Sosyal Hizmet Araştırmaları Dergisi*, 3-15.
- Kartal, M. T. (2020). Kovid-19 Pandemisinde Türkiye'de Alınan Para Politikası Tedbirlerinin Temel Finansal Göstergelere Etkileri. *Bankacılar Dergisi*, 88-105.
- Kasapoğlu, M. M., & Murat, S. (2018). Aktif İstihdam Politikaları ve Türkiyede İŞKUR Tarafından Uygulanan Aktif İstihdam Politikalarına Güncel Bir Bakış. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Entitüsü*, 488.
- Kayabaşı, E. (2021). COVID-19'un Tarımsal Üretime Etkisi. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 38-45.
- Kılıç, Y. (2020). Borsa İstanbul'da COVID-19 Etkisi. *Gelişmekte Olan Ekonomiler ve Politikalar Dergisi*, 66-77.
- Kocabaş, F., & Özgüler, V. C. (2019). Pasif İşgücü Piyasası Politikaları: İşsizlik Ödeneği ve İşsizlik Yardımı Uygulaması. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, 267-273.
- Koçak, O., & Akman, A. C. (2011). İşsizlikle Mücadelede İş Danışmanlık Hizmetleri ve Yalova Örneği. *"İŞ, GÜÇ" ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ve İNSAN KAYNAKLARI*, 139-142.
- Korkmaz, E. E. (2018). Türkiye'de Tekstil Sanayisinin Sosyal Taraflarının Mülteci İşçilerin İstihdamına Bakışı. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 93-115.
- Kumaş, H., & Çağlar, A. (2011). Türkiye'de Kadın Eksik İstihdamını Belirleyen Faktörler: TÜİK 2009 Hanehalkı İşgücü Anketi Ham Verileri ile Cinsiyete Dayalı Bir Karşılaştırma. *Çalışma ve Toplum*, 249-260.
- Kurt, Ş. (2006). İşsizliğin Psiko-Sosyal Sonuçları ve Türkiye Üzerine Muhtemel Etkileri. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 358-377.
- Kuruhalil, İ., Özyazıcı, A., & Hosseinezhad, F. (2020). Türkiye'de COVID-19 Pandemisi Döneminde Sosyal Hizmet. *Sosyal Hizmet Araştırmaları Dergisi*, 3-21.

- Kuzgun, İ. (2005). Türkiye'de Kısa Çalışma. *H.Ü İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi* , 33-52.
- Nişancı, D. (2020). Salgın Hastalıklar ve Salgın Hastalıklar Özelinde Sağlık Hakkına Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi'nin Bakış Açısı ile Ulusal Mevzuatın COVID-19 Özelinde Değerlendirilmesi. *TBB Dergisi*, 86-122.
- Nurdoğan, A. K., Dur, A. İ., & Öztürk, M. (2016). Türkiye' de ve Dünyada Kıdem Tazminatı Fonu. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi*, 1153-1160.
- Orhan, S., & Savuk, F. (2014). Emek-Teknoloji-İşsizlik İlişkisi. *Çalışma Dünyası Dergisi*, 15-24.
- Ozili, P., & Arun, T. (2020). Spillover of COVID-19: Impact on the Global Economy. *Electronic Journal*, 2-24.
- Özdamar, K. (2013). *Paket Programlar ile İstatistiksel Veri Analizi* . Ankara: Nisan Kitapevi.
- Özdemir, C. S. (2019). Ekonomik Daralma Nedeniyle Kısa Çalışma Ödeneğinden Yararlanma Şartları. *Mali Çözüm*, 259-265.
- Özdemir, M. Ç., & Yiğit, Y. (2018). İŞKUR İşbaşı Eğitim Programlarının Analizi: Sakarya İli Örneği. *Bilgi Sosyal Bilimler*, 182-185.
- Özdoğan, A., & Berkant, H. (2020). COVID-19 Pandemi Dönemindeki Uzaktan Eğitime İlişkin Paydaş Görüşlerin İncelenmesi. *Milli Eğitim Dergisi*, 13-45.
- Özer, İ. (2020). Türkiye Cumhuriyeti Sınırlarını Tehdit Eden Kolera Saldırıları ve Alman Savunma Tedbirleri. *Ordu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Bilimler Araştırma Dergisi*, 201-216.
- Özkoçak, V., Koç, F., & Gültekin, T. (2020). Pandemilere Antropolojik Bakış: Koronavirüs(COVID-19) Örneği. *Turkish Studies*, 1183-1195.
- Özkoçak, V., Koç, F., & Gültekin, T. (2020). Pandemilere Antropolojik Bakış: Koronavirüs(COVID-19) Örneği. *Turkish Studies*, 1183-1195.

- Polat, E. K., & Bacak, B. (2018). İşsizliğin Psikolojik Sonuçları ve İşsizlik Süresi İlişkisi: Çanakkale'de Yükseköğrenim Mezunu İşsizler Üzerinde Bir Araştırma. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 24-47.
- Soylu, Ö. B. (2020). Türkiye Ekonomisinde COVID-19'un Sektörel Etkileri. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 169-185.
- Şenol, Z. (2020). COVID-19 Krizi ve Finansal Piyasalar. N. Toğuç içinde, *Para ve Finans* (s. 75-124). Ankara: İKSAD Publishing House.
- Tabachnick, B., & Fidell, L. (2013). *Using Multivariate Statistics*. Boston: Pearson .
- Taş, H. Y. (2011). İŞKUR'un Mesleki Eğitim Faaliyetlerinin İstihdam Üzerine Etkileri: Yalova İŞKUR Örneği. *Sosyal Siyaset Konferansları*, 160-176.
- Taş, S., & Bozkaya, G. (2014). Avrupa Birliğine Uyum Sürecinde Türkiye'de Uygulanan İstihdam Politikaları. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi*, 165-168.
- Til, A. (2020). Yeni Koronavirüs Hatalığı Hakkında Bilinmesi Gerekenler. *Ayrıntı Dergisi*, 54-57.
- Timur, C., & Doğan, Z. (2015). İstihdam Yaratmayan Büyüme: Türkiye Analizi. *Ardahan Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 231-247.
- Tosunoğlu, Ş., & Kasal, S. (2020). Yeni Koronavirüs Salgını ve Sağlıklı Küresel Ekonomi İçin Politika Uygulamaları: IMF'nin Rolü. *Anadolu Üniversitesi İktisat Fakültesi Dergisi*, 35-49.
- Tuğluoğlu, F. (2008). Türkiye'de Sıtma Mücadelesi. *Türkiye Parazitoloji Dergisi*, 351-359.
- Turan, A., & Çelikyay, H. H. (2020). Türkiye'de Kovid-19 ile Mücadele: Politikalar ve Aktörler. *Uluslararası Yönetim Akademisi Dergisi*, 1-25.
- Uğraş, B. (2014). İş Hukukunda Kısa Çalışma Kavramı ve Kısa Çalışma Ödeneğine Hak Kazanmanın Koşulları. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 49-68.
- Uğur, S. (2011). Türkiye'de İşsizlik Sigortasının Gelişimi. *Yönetim Bilimleri* , 99-104.

- Üstün, Ç., & Özçiftçi, S. (2020). COVID-19 Pandemisinin Sosyal Yaşam ve Etik Düzlem Üzerine Etkileri: Bir Değerlendirme Çalışması. *Anadolu Kliniği Tıp Bilimleri Dergisi*, 143-151.
- Yackovlev, I., Murgasova, B. Z., Liu, F., Minasyan, G., & Wang, K. (2020). *How to Operationalize IMF Engagement on Social Spending During and in the Aftermath of the COVID-19 Crisis*. International Monetary Fund.
- Yalçın, K. (1998). İşsizlik Sigortası ve Finansman Modeli. *Mevzuat Dergisi*.
- Yavuz, H. B. (2017). Aktif İşgücü Piyasası Politika Uygulamalarının Etkilerinin Değerlendirilmesi: Bir Meta Analiz Çalışması. *Uluslararası Toplum Araştırmaları*, 500-505.
- Yemez, İ. (2016). DOĞRULAYICI FAKTÖR ANALİZİ İLE SOSYAL MEDYA REKLAMLARINA YÖNELİK TUTUM ÖLÇEĞİNİN YAPI GEÇERLİLİĞİNİN İNCELENMESİ: CUMHURİYET ÜNİVERSİTESİ İİBF'DE BİR UYGULAMA. *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 97-118.
- Yıldırım, S. (2020). Salgınların Sosyal-Psikolojik Görünümü: COVID-19 Pandemi Örneği. *Turkish Studies*, 1331-1351.
- Yıldırım, S., İslamoğlu, E., & Güvenç, D. (2018). Eksik İstihdam Çerçevesinde İş ve Meslek Danışmanları. 4. *Uluslararası Kafkasya Orta-Asya Dış Ticaret ve Lojistik Kongresi* (s. 1152-1158). Aydın: UKODLK.
- Yıldız, K. (2014). İşsizlik Türleri, Her Bir İşsizlik Türünün Toplam İşsizlikteki Payı ve Çeşitli Demografik Parametrelerle İlişkisi. *Akademik Bakış Dergisi*.
- Yıldız, K. (2016). 2008 Krizinden Günümüze İŞKUR'un Mesleki Eğitim Faaliyetlerinin Gelişimi. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme*, 249-252.
- Yıldız, K. (2018). İşsizlik Sigortası Fonu Kaynaklı Pasif İşgücü Politikalarının Gelişimi: Teorik Bir İnceleme. *Sosyal Bilimler Araştırmaları*, 40-49.
- Yıldız, K. (2018). Türkiye Ekonomisinin Yapısal Dönüşüm Süreci ve Bu Sürecin Doğurduğu İşgücü Piyasası Uyumsuzluğu Sorunu. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 204-220.

- Yılmaz, T., Fidan, F., & Karataş, V. (2004). İşsizliğin Sosyo-Psikolojik Sonuçları: Sosyo-Demografik Özelliklere Göre Bireylerin Tutumları Bir Alan Araştırması. *Sosyal Siyaset Konferansları*, 164-183.
- Yorulmaz, Ç. (2020). Türk İş Hukukunda Zorlayıcı Neden Kapsamında Yeni Korona Virüs Salgınının Değerlendirilmesi. *Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 1343-1382.
- Yüksel, İ. (2005). İşsizlik Olgusunun Psikolojik Boyutu: Görgül Bir Araştırma. *Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Fakültesi Dergisi*, 257-260.



EKLER

EK 1

ANKET FORMU COVID-19 PANDEMİSİNDE EMEK PİYASASI TEDBİRLERİNİN ETKİNLİĞİNİ ÖLÇMEYE YÖNELİK ANKET

Sn. İlgili,

Aşağıda Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi Endüstri İlişkileri Yüksek Lisans Programında yürütmekte olduğum “COVID-19 Sürecinde Uygulanan Kısa Çalışma Ödeneği Uygulamasının Etkinliği: AVM ve Tekstil Çalışanları Üzerine Anket Çalışması” başlıklı tez çalışması için hazırladığım “COVID-19 Pandemisi Döneminde” çalışanları koruyucu düzenlemeler yönelik bir anket çalışması bulunmaktadır. Ankete katılımınız için öncelikle teşekkür eder, bireysel cevapların anonim olarak kalacağını belirtmek isteriz.

Saygılarımla

Ayşegül KARAKUŞ

Demografik Sorular

Yaş:

Cinsiyet:

Medeni Durum:

Sektör:

1. COVID-19 pandemi sürecinde işgücü piyasasını düzenlemeye yönelik olarak başlatılan aktif ve pasif istihdam politikalarının işçiler açısından yeterli bulunduğuna dair oluşturulan faktör ifadeleri

		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
1	Pandemi sürecinde uygulanan “İşten çıkarma yasağı” kendimi güvende hissetmeme sebep olmaktadır.					
2	Pandemi sürecinde uygulanan kısa çalışma ödeneği gibi uygulamaların oluşabilecek işsizlik riskini azaltmada etkisinin olduğunu düşünüyorum.					
3	Kısa çalışma ödeneği sayesinde işsizliğin toplumsal bir krize dönüşmediğini düşünüyorum.					
4	Kısa çalışma ödeneği sayesinde iş ve ücret güvencesinin sağlandığını düşünüyorum.					

2. COVID-19 pandemisi sürecinde işgücü piyasasını düzenlemeye yönelik olarak başlatılan aktif ve pasif istihdam piyasası uygulamalarının işçiler açısından yetersiz bulunduğuna dair oluşturulan faktör ifadeleri

1	Kısa çalışma ödeneğinin miktarının ihtiyaçlarımı karşılama konusunda yetersiz olduğunu düşünüyorum.					
2	Pandemi süresince yaşadığım gelir kaybı kendimi sosyal hayattan ve ailemden izole etmeme neden oldu.					
3	Kısa çalışma ödeneğinin miktarının artması gerektiğini düşünüyorum.					
4	Kısa çalışma ödeneği aldığım süreçte gelirin yetersizliği nedeniyle ek bir işte çalışmak istiyorum.					
5	Pandemi sürecinde kısa çalışma ödeneği ile işçi yeterince desteklenmedi.					

3. COVID-19 pandemi sürecinde Kısa Çalışma Ödeneği uygulamasının hukuki boyutu faktörü

1	Kısa çalışma ödeneği ile çalışmayı kabul etmez ve işten ayrılırsam Kıdem Tazminatı hakkımın olmaması işten çıkma davranışı isteğimi ortadan kaldırıyor.					
2	Kısa çalışma ödeneği almak için son 3 yılda 450 gün ve son 60 gün kesintisiz sigortalı olma koşulunun birçok işçiyi mağdur ettiğini düşünüyorum.					
3	Uzun vadeli sigorta kollarından emeklilik priminin ödenmemesi nedeniyle gelecek kaygısı yaşıyorum.					
4	Kısa çalışma ödeneğinin şartlarından olan çalışmanın azaltılması konusunda işyerimizin yeterli denetlenmediğini düşünüyorum.					

4. Kısa çalışma ödeneğini uygulamasının sona ermesinden sonraki dönem için duyulan endişe

1	Kısa çalışma ödeneği uygulaması bittikten sonra işsiz kалаğımı düşünüyorum.					
2	Kısa çalışma ödeneğinin bitmesiyle ücretsiz izne çıkartılacağımı düşünüyorum.					
3	Pandemi sonrasında piyasanın eski haline dönmesine kadar kısa çalışma ödeneğinin uygulanmasının gerektiğini düşünüyorum.					
4	İşten çıkarma yasağının kalkması ile işten çıkartmaların artış göstereceğini ve işsizliğin artacağını düşünüyorum.					

