

**COVID-19 PANDEMİSİNİN YÜKÜNÜ TAŞIYANLAR: KARGO
ŞİRKETİ ÇALIŞANLARI ÜZERİNE NİTEL BİR ARAŞTIRMA**

**Pamukkale Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü
Yüksek Lisans Tezi
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Yüksek Lisans Programı**

Esra Çelik

Danışman: Doç. Dr. Nagihan Durusoy Öztepe

**Eylül 2023
DENİZLİ**

Bu tezin tasarımı, hazırlanması, yürütülmesi, araştırmalarının yapılması ve bulgularının analizlerinde bilimsel etiğe ve akademik kurallara özenle riayet edildiğini; bu çalışmanın doğrudan birincil ürünü olmayan bulguların, verilerin ve materyallerin bilimsel etiğe uygun olarak kaynak gösterildiğini ve alıntı yapılan çalışmalara atıfta bulunulduğunu beyan ederim.

Esra ÇELİK

ÖNSÖZ

Bu tez çalışmasında Covid-19 pandemisi döneminin, kargo şirketi çalışanları üzerindeki etkilerinin incelenmesi amaçlanmıştır. Bu doğrultuda kargo şirketi çalışanlarının pandemi döneminde ve sonrasında çalışma biçimlerindeki değişimler incelenmiştir.

Öncelikle tez konusunu seçerken isteklerimi göz önünde bulundurup bana akademik bilgi birikimi ile destek olan, çalışmamı kapsamlı bir şekilde inceleyerek değerli görüş ve önerilerini benimle paylaşan tez danışmanın Doç. Dr. Nagihan Durusoy Öztepe'ye teşekkürlerimi sunarım. Tez savunma jürimde yer alan Doç. Dr. Nursel Durmaz Bodur'a ve Prof. Dr. Hatice Erol'a tezime sundukları katkılardan dolayı teşekkür ederim. Tez yazım sürecimde her ihtiyaç duyduğumda yanımda olan değerli ailem annem Tülay Çelik ve kardeşim Alp Emre Çelik'e, bu süreçte elinden gelen desteği bana sunarak ilerlememi sağlayan eşim Tunahan Yalçın'a teşekkür ederim.

ÖZET

COVID-19 PANDEMİSİNİN YÜKÜNÜ TAŞIYANLAR: KARGO ŞİRKETİ ÇALIŞANLARI ÜZERİNE NİTEL BİR ARAŞTIRMA

ÇELİK, Esra

Yüksek Lisans Tezi

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri ABD

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Programı

Tez Yöneticisi: Doç. Dr. Nagihan Durusoy Öztepe

Eylül 2023, VII+117 Sayfa

Uzun zamandır var olan kargo sektörü, pandemi döneminde çok daha önemli hale gelmiş, piyasaya yeni kargo firmaları da eklenmiştir. Hem kargo firması sayılarında hem de kargo şirketi çalışanlarının sayısında önemli artışlar gerçekleşmiştir. Covid-19 pandemisinin etkilerini hala hissettiğimiz bu süreçte kargo firmaları ve kargo şirketi çalışanları hakkında yeterli literatürün bulunmaması, kargo şirketi çalışanlarına duyulan ihtiyacın her alanda artıyor olması ve pandeminin sona ermesine rağmen kargo çalışanlarının her geçen gün artarak çalışmaya devam ediyor olmaları bu çalışmanın yapılmasını gerekli kılmıştır. Bu çalışmanın amacı, pandemi döneminde kargo çalışanlarının çalışma koşullarının araştırılmasıdır. Bu çalışmada, kargo sektörü çalışanlarına yönelik sağlık ve güvenlik önlemleri, sosyal mesafe uygulamaları ile kargo çalışanlarının iş yükü, iş tatmini ve motivasyon düzeyleri olmak üzere karşılaştıkları zorlukların araştırılması amaçlanmıştır. Ayrıca, kargo çalışanlarının çalışma koşullarının iyileştirilecek ve genel refahını artıracak önlemlerin uygulanması için öneriler sunmak amaçlanmaktadır. Bu doğrultuda çalışma kapsamında, Muğla'nın Dalaman ilçesinde, farklı kargo şirketlerinde çalışan 16 kargo sektörü çalışanı ile yarı yapılandırılmış soru formuna dayanan görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Çalışma kapsamında, Covid-19 sürecinde kargo şirketi çalışanlarının iş yüklerinin ve iş yürütüm sırasında yaşadıkları sorunların arttığı, birçok kişiyle temas halinde olmaları sebebiyle virüse yakalanma risklerinin yüksek olduğu ve kargo sektöründe kendi hesabına çalışma şekillerinin yaygın olması nedeniyle pek çoğunun sosyal koruma haklarından yararlanamadığı bulgulanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Covid-19 Pandemisi, Covid-19 ve Çalışma Hayatı, Kargo Sektörü, Kargo Çalışanları

ABSTRACT

THOSE BEARING THE BURDEN OF THE COVID-19 PANDEMIC: A QUALITATIVE STUDY ON CARGO COMPANY EMPLOYEES

ÇELİK Esra

Master Thesis

Labour Economics and Industrial Relations Department

Labour Economics and Industrial Relations Programme

Advisor of Thesis: Associate Professor Nagihan Durusoy Öztepe

September 2023, VII+117 Pages

The cargo sector, which has been diverse for a long time, has become much more important during the pandemic period, and the new cargo companies that have been launched are also reserved. There have been significant increases in both the number of cargo companies and the number of cargo company employees. In this process, where we still feel the effects of the Covid-19 pandemic period, there is not enough literature information about cargo companies and cargo company employees, the need for cargo company employees is increasing in all areas, and despite the end of the pandemic process, cargo companies are also increasing day by day. The fact that they continue to work has made it necessary to carry out this study. The aim of this study is to investigate the working conditions of cargo workers during the pandemic period. The aim of the study is to investigate the difficulties encountered in this process, such as health and safety measures for employees in the cargo sector, social distance practices, and the workload, job satisfaction and motivation levels of cargo employees. In addition, this thesis aims to provide suggestions for improving the working conditions of cargo workers and the implementation of measures that will increase their general well-being. In this direction, within the scope of the study, interviews based on semi structured questionnaires were conducted with 16 cargo sector employees working in different cargo companies in the Dalaman district of Muğla. Within the scope of the study, it has been found that the workload of the cargo company employees and the problems they experience during the work during the covid 19 process have increased, the risk of catching the virus is high due to the fact that they are in contact with many of them cannot benefit from their social protection rights due to the widespread self employment in the cargo sector.

Keywords: Covid-19 Pandemic, Covid-19 and Working Life, Cargo Sector, Cargo Workers

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ	i
ÖZET	ii
ABSTRACT.....	iii
İÇİNDEKİLER	iv
TABLolar DİZİNİ	vi
SİMGE VE KISALTMALAR DİZİNİ	vii
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

TEORİK ARKA PLAN

1. 1. Covid-19 Pandemisinin Çalışma Hayatında Yarattığı Risk Faktörleri.....	5
1.1.1. İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Riskleri	5
1.1.2. İş Güvencesizliği Riski ve Çalışma Yaşamında Artan Eşitsizlikler	8
1.1.3. Uzaktan Çalışmanın Yaygınlaşması ve Beraberinde Getirdiği Riskler.....	13
1.1.4. Bazı Sektörler İçin İş Yükünün Artması	16
1.1.5. Sosyo Psikolojik Etkileri	18
1.2. Covid-19 Salgını Sırasında Çalışma Hayatına Yönelik Yapılan.....	21
Düzenlemeler ve Sağlanan İşçi Hakları	21
1.2.1. Pandemi Döneminde Çalışma Hayatına Yönelik Dünyada Alınan	
Tedbirler	21
1.2.2. Pandemi Döneminde Çalışma Hayatına Yönelik Türkiye’de Alınan.....	23
Tedbirler	23
1.2.2.1. Koronavirüs Salgınının Zorlayıcı Neden ve Zorunlu Neden	23
Kavramları İle İlişkisi	23
1.2.2.2. 7226 ve 7244 Sayılı Kanunlarla Yapılan Değişiklikler	25
1.2.2.2.1. Telafi Çalışması.....	27
1.2.2.2.2. Kısa Çalışma Ödeneği	30
1.2.2.2.3. İşten Çıkarma Yasağı	34
1.2.2.2.4. İşçinin ve İşverenin Fesih Hakkı	36
1.2.2.2.5. Çalışanların Çalışmaktan Kaçınma Hakkı.....	41
1.2.2.2.6. İşçinin Ücretli veya Ücretsiz İzne Ayrılması	45
1.2.2.3. Sosyal Güvenlik Kurumu Tarafından Sağlanan Haklar.....	49
1.3. Taşımacılık Sektörü, Kargo Taşımacılığı ve Kurye Faaliyetleri	54
1.4. Dünya’da Kargo Sektörü.....	57
1.5. Türkiye’de Kargo Sektörü	59
1.6. Taşımacılık ve Kargo Sektöründe Esnek İstihdam Türleri: Esnaf Kurye Modeli	62
1.7. Covid-19 Pandemisi Döneminde Kargo Şirketi Çalışanları.....	67

İKİNCİ BÖLÜM

COVID-19 PANDEMİSİNİN KARGO ŞİRKETİ ÇALIŞANLARINA ETKİSİ ÜZERİNE NİTEL BİR ARAŞTIRMA

2.1. Araştırma Metodolojisi.....	70
2.1.1. Araştırmanın Amacı ve Kapsamı	70
2.1.2. Araştırmanın Yöntemi	70
2.1.3. Araştırmanın Sınırlılıkları.....	71
2.2. Araştırma Bulguları	71
2.2.1. Katılımcıların Demografik Özellikleri	71
2.2.2. Katılımcıların Çalışma Yaşamı İle İlgili Bulgular.....	72
2.2.3. Covid-19 Pandemisinin Bir Sonucu Olarak Artan İş Yükü ve Çalışma.....	73
Saatleri	73

2.2.4. Pandemi Sürecinde Kargo Şirketi Çalışanlarının Sahip Olduğu Ücret	77
Ve Yan Haklar	77
2.2.5. Koronavirüse Yakalanma Riskinin Yüksekliği ve İşçi Sağlığı ve.....	79
Güvenliği Uygulamaları	79
2.2.6. Kargo Şirketi Çalışanlarının Koronavirüse Yakalanması Durumları.....	84
Ve Sosyal Güvenlik Kurumu Destekleri	84
2.2.7. Pandemi Döneminde Kargo Çalışanlarının İş Tatmini ve Motivasyon.....	87
Düzeyini Etkileyen Psikolojik Unsurlar	87
SONUÇ	92
KAYNAKÇA.....	96
EKLER.....	115
ÖZGEÇMİŞ	117

TABLÖLAR DİZİNİ

Sayfa

Tablo 1. Covid-19 Pandemisi İçin Uygulanan Politikalar	21
Tablo 2. Covid-19 Salgını Nedeniyle SGK Tarafından Sağlanan Yardımlar	53
Tablo 3. Katılımcılara Ait Demografik Özellikler	71
Tablo 4. Katılımcıların Çalışma Yaşamına Yönelik Bilgileri.....	72

SİMGE VE KISALTMALAR DİZİNİ

DSÖ	Dünya Sağlık Örgütü
AIDS	Kazanılmış Bağışıklık Yetersizliği Sendromu
SARS	Şiddetli Akut Solunum Sendromu
WHO	Dünya Sağlık Örgütü
ILO	Uluslararası Çalışma Örgütü
COVID-19	Yeni Koronavirüs Hastalığı
AB	Avrupa Birliği
GSYH	Gayrisafi Yurtiçi Hasıla
ABD	Amerika Birleşik Devletleri
OECD	Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü
KOBİ	Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletme
UNWTO	Birleşmiş Milletler Dünya Turizm Örgütü
IATA	Uluslararası Hava Taşımacılığı Birliği
İSGK	İş Sağlığı Güvenliği Kanunu
DİSK	Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu
İSGGM	İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü
HIV	İnsan Bağışıklık Yetmezliği Virüsü
SSGSSK	Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu
SGK	Sosyal Güvenlik Kurumu
ETBİS	Ticaret Bakanlığı Elektronik Ticaret Bilgi Sistemi
KARİD	Türkiye Kargo Kurye ve Lojistik İşletmeleri
KAİD	Kargo İşletmecileri ve İş Adamları Derneği
TÜİK	Türkiye İstatistik Kurumu
PTT	Posta ve Telgraf Teşkilatı
T.C.	Türkiye Cumhuriyeti
İSİG	İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği

GİRİŞ

Dünya Sağlık Örgütü (DSÖ) 2020 yılı itibariyle dünyanın potansiyel bir pandemiyle karşı karşıya olduğunu ilan etmiştir (Buruk ve Özlü, 2020: 1). Covid-19 olarak adlandırılan bu yeni tip koronavirüs ilk olarak 2019 yılının son aylarında Çin'in Wuhan eyaletinde ortaya çıkmış, ardından çok hızlı bir şekilde yayılım göstererek 2020 yılının Nisan ayında hemen hemen tüm dünya ülkelerinde belirti göstermeye başlamıştır (Nakiboğlu ve Işık, 2020: 768). Bir solunum yolu hastalığı olan; kişilerde ateş, öksürük, nefes darlığı gibi belirtilerle baş gösteren ve belirtilerin şiddetlenmesiyle ölümlere neden olan koronavirüs hastalığı, küreselleşen dünyada diğer ülkelere de çok hızlı bir şekilde yayılmıştır. Kuşkusuz Covid-19 salgını dünya tarihinin ve insanlığın karşılaştığı ilk salgın değildir. Toplumlar tarih boyunca; çiçek hastalığı, kolera, veba, Kazanılmış Bağışıklık Yetersizliği Sendromu (AIDS), Şiddetli Akut Solunum Sendromu (SARS), ebola ve influenza gibi pek çok salgın süreci geçirmiştir (Qui vd., 2017:3; Saunders ve Krewski, 2016: 2). Pandemi sürecinin temel özellikleri arasında; geniş coğrafi yayılım, ciddi hastalık tehlikesi, düşük bağışıklık oranları, yüksek bulaşıcılık unsurları bulunmaktadır (Qui vd., 2017: 3; WHO, 2020). Dünya genelinde yayılımın çok hızlı ve fazla olması, vaka ve ölüm sayılarının hızla artması sonucunda 11 Mart 2020 tarihinde DSÖ tarafından pandemi ilan edilmiştir (Bulut ve Pınar, 2020: 218). Bulaş hızının çok yüksek olması, çok sıkı tedbirler alınmasını gerektirmiş ve birçok ülke karantina kısıtlamaları, sokağa çıkma yasağı, belirli iş yerlerinin kapatılması gibi keskin ve radikal uygulamaları hayata geçirmiştir (Balcı ve Çetin, 2019: 54).

Covid-19 salgını, sağlık alanında yaşanan bir kriz olmakla birlikte aslında; bulaş riski, alınan önlem ve kısıtlama tedbirleri, ekonomik çapta bir kriz durumu yaratması, bireylerde kaygı unsuru oluşturması gibi nedenlerle toplumsal bir sorun haline gelmiştir. Salgının yaratmış olduğu, gerek sosyal gerekse de ekonomik yaşamdaki bu değişimlerden en çok etkilenen alanlardan biri de çalışma yaşamı olmuştur (Kordalı, 2020). Sosyal mesafeyi koruma amacıyla uygulanan sokağa çıkma kısıtlamaları, karantinalar, tecritler; bazı iş yerlerinin kapatılması ve işlerin aksaması, lokanta, kafe, restoran ve eğlence mekânlarının kapatılması, anaokulları da dâhil olmak üzere tüm eğitim kurumlarında eğitime ara verilmesi gibi birçok sektörün durma noktasına gelmesine, bazı işyerlerinde ise faaliyetlerin tamamen durmasına neden olmuştur. Bu durum, işletmeler ve dolayısıyla çalışanlar üzerinde ani ve çok derin etkilere yol açmıştır (ILO, 2020). Çeşitli sektörlerde yaşanan aksaklıklar domino etkisiyle diğer sektörlerle de sirayet etmiş, milyonlarca

çalışanın etkilenmesine neden olmuştur (Serçemeli, 2020: 397). Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO, 2020), Covid-19 pandemisinin dünyadaki işgücünün yaklaşık %81'ini temsil eden 2,7 milyar çalışanı etkilediğini, özellikle küçük yapıda olan işletmelerin büyük sıkıntılarla karşı karşıya olduğunu dile getirmiştir.

Pandeminin her sektör için aynı etkileri ortaya çıkardığını söylemek doğru olmayacaktır. Kimi sektörlerde, özellikle de insana hizmet odaklı sektörlerde, faaliyetler durma noktasına gelmiş ve burada çalışan kişiler belirsiz sürelerle işsiz kalmıştır. Kimi sektörlerde pandemi döneminde daha fazla ihtiyaç duyulmasından dolayı, bu sektörlerde (tıbbi malzeme, genel hijyen ürünleri vb.) üretim artışları meydana gelmiş (Balcı ve Çetin, 2019: 43) ve çalışanlar normal çalışma sürelerinin üzerinde çalışmak durumunda kalmışlardır (Dursun Ateş, 2020: 184-185). İşletmelerin bu süreçte ayakta kalabilmek, varlıklarını devam ettirebilmek ve rekabet güçlerini arttırabilmek adına hem organizasyon yapılarını güncellemeleri hem de yeni iş modelleri geliştirmeleri söz konusu olmuştur (Öge ve Çetin, 2020: 15). Çalışma hayatında pandemiyle birlikte yaşanan bu değişimin etkileri kaçınılmaz ve önemlidir. Bu durumdan en çok etkilenenler ise çalışanlar olmaktadır. Gerçekleşen bu değişimler işgücü piyasasını temelden bir yenilenmeye itmektedir (Kandemir, 2020: 53-54). Söz konusu değişimler; işlerin yapısını, iş ve iş ortamı tanımlarını, iş yapış şekillerini, iş sürelerini büyük ölçüde değiştirmiştir. Bu durum işletmeleri yeni örgütsel yapılar oluşturmaya, ayrıca teknolojik yenilikler neticesinde evden/uzaktan çalışma gibi yeni çalışma modellerine bağlı olarak iş tanımlarını yeniden düzenlemeye yöneltmektedir. Bununla birlikte çalışma hayatının öznesi olan çalışanlardan beklenen yetkinlikler de değişime tabi olan unsurlardandır (Öge ve Çetin, 2020: 7).

Deloitte (2020), pandemi sürecinin çalışma hayatında yarattığı değişim sürecine dair araştırmasında, Covid-19'un çalışma hayatına ve çalışanlara olası etkilerini altı ana başlık altında incelemiştir. Bunlardan ilki "uzaktan çalışmadır". Pandemiyle birlikte birçok şeyin dijital ortama aktarılması, çalışma hayatının da çok büyük bir kısmına yayılmış ve uzaktan çalışma oldukça yaygın hale gelmiştir. Araştırmada, çalışma hayatını etkileyen diğer unsurların ise dijital işgücü, mobilite, çalışan deneyimi ve motivasyonu, iş garantisi ve sürekliliği ve kapsayıcılık olduğu belirtilmektedir. Bilgi toplumuna geçiş sürecinde güçlenen, mevzuatlarda yerini alan esnek zamanlı çalışma (Balcı, 1996: 82), sıkıştırılmış çalışma haftası, vardiyalı çalışma, kayan iş süreleri, telafi çalışması, çağrı üzerine çalışma ve kısmi süreli çalışma gibi çalışma biçimleriyle ve bu modellerin

beraberinde ortaya çıkaracağı yeni versiyonlarıyla sonraki süreçlerde daha da yaygınlaşacağı düşünülmektedir (Balcı ve Çetin, 2019: 42). Pandeminin etkilerinin uzun süre devam etmiş olması ve o dönem süreç içerisinde ne zaman sona ereceğinin belirgin olmayışı da çalışma hayatında köklü değişikliklere neden olmuştur. Covid-19'un çalışma hayatında yarattığı değişimlerin kalıcı bir hâl aldığı, pandemi kısmen sona ermiş olsa da çalışma yaşamının eskisi gibi olamayacağını söylemek yanlış olmayacaktır. Pandemiden sonraki süreç "yeni normal" olarak adlandırılmıştır. Bu birtakım yeni çalışma normlarının süresiz olarak kalıcı hale geldiği anlamına gelmektedir (Kandemir, 2020: 53). Tüm bunlara dayanarak pandemi sonrası olarak nitelenen dönemde "yeni hayatın", "yeni ekonominin", "yeni normalin" ve "yeni çalışmanın" temel dinamiklerini anlamak ve ona göre hareket edip, duruma uygun önlemler almak son derece önem taşımaktadır (Balcı ve Çetin, 2019: 50).

Pandemide yaşanan krizin çok derinden hissedilmesi ve ne zaman sona ereceğinin belli olmaması da içinde bulunulan çıkmazı daha da karmaşık hale getirmiştir. Çalışma hayatında, pandemi koşullarına göre şekillenen çalışma şekilleri ve yeni istihdam alanları ise çalışanların durumunu göz ardı etmemeyi, bu yeni çalışma şekillerini ve çalışma alanlarını incelemeyi gerekli kılmaktadır. Bu çalışmanın konusu olan kargo taşımacılığı yeni bir çalışma alanı olmamakla birlikte, pandemi döneminde adeta evrimleşerek çok farklı alanlara hitap etmekte ve çalışma alanını ve çalışan sayısını oldukça genişletmesiyle araştırılmaya değer görülmektedir.

Pandemi, tüketici davranışında ve talep modellerinde önemli değişikliklere yol açmıştır. Tıbbi malzemeler, kişisel koruyucu ekipmanlar, gıda ve temel ev ihtiyaçları gibi bazı mallara olan talep artmıştır. Talepteki bu değişiklikler, kargo şirketlerinin yeni talep modellerine uyum sağlaması gerektiğinden, kargo taşımacılığı endüstrisini de etkilemiş; kargo şirketlerine her geçen gün yenilerinin eklenmesinin kapısını aralamıştır. Bununla birlikte pandemi dönemi, yaşanan risklere rağmen çalışmaya devam eden kargo çalışanlarının sağlık ve güvenliği konusunda da endişeleri artırmıştır. Böylesi bir krizde istihdam alanı yaratan bu durumun olumlu sonuçları bir yana bırakılırsa, çalışma koşulları da aydınlatılması gereken önemli bir konu olmaktadır. Bu nedenle kargo şirketi çalışanlarının çalışma şekillerinin incelenmesi, bununla ilgili yaşanan sorunların giderilmesine yönelik öneriler getirilmesi bakımından bu çalışma önem arz etmektedir.

Bu çalışmanın amacı, pandemi döneminde kargo çalışanlarının çalışma koşullarının araştırılmasıdır. Çalışma, kargo sektöründe çalışanların sağlık ve güvenlik önlemleri, iş yükü, sosyal mesafe uygulamaları ile kargo çalışanlarının iş tatmini ve motivasyon düzeyleri olmak üzere bu süreçte karşılaştıkları zorlukları incelemeyi amaçlamaktadır. Ayrıca bu tez çalışması, kargo çalışanlarının çalışma koşullarının iyileştirilmesi ve genel refahını artıracak önlemlerin uygulanması için öneriler sunmayı amaçlamaktadır. Bu doğrultuda çalışma kapsamında, Muğla'nın Dalaman ilçesinde, farklı kargo şirketlerinde çalışan 16 kargo çalışanı ile yarı yapılandırılmış soru formuna dayanan görüşmeler gerçekleştirilmiştir.

Çalışma iki bölümden oluşmaktadır. Çalışmanın ilk bölümünde, Covid-19 pandemisinin çalışma hayatına etkileri işçi sağlığı ve iş güvenliği, iş güvencesizliği, uzaktan çalışma, ekonomik ve sosyo-psikolojik boyutlarıyla ele alınmış; bu kapsamda hem Dünya'da hem de Türkiye'de çalışma hayatına yönelik alınan tedbirler açıklanmıştır. Ardından lojistik sektörü ve taşımacılık hizmetleri kapsamında kargo ve kargo taşımacılığının tanımı yapılmış; tarihsel arka planı anlatılmış, hem Dünya'da hem de Türkiye'de kargo sektörü analiz edilerek, Covid-19 salgını döneminde kargo sektörü çalışanlarına dair literatür özetlenmiştir. Aynı zamanda bu bölümde; firmaların rekabet düzeylerini artırmak, maliyetlerini azaltarak daha fazla kar etme amacı güderek ortaya çıkardığı esnaf kurye modeli de çağımızın önemli sorunlarından biri olarak ele alınmaya çalışılmıştır. Çalışmanın ikinci bölümünde ise Covid-19 salgını döneminde kargo şirketi çalışanlarının çalışma koşulları nitel araştırma yöntemi ile analiz edilmiştir.

BİRİNCİ BÖLÜM

TEORİK ARKA PLAN

1. 1. Covid-19 Pandemisinin Çalışma Hayatında Yarattığı Risk Faktörleri

1.1.1. İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Riskleri

İşçi sağlığı ve iş güvenliği, çalışma hayatında büyük ve son derece önemli bir yere sahiptir (Korkmaz ve Avsallı, 2012: 154). Kanun; yönetmelik ve tebliğlerle çalışanların korunmasını, iş kazası ve meslek hastalıklarının yaşanmadan önüne geçilmesini amaçlamaktadır. İşçi sağlığı ve iş güvenliği, insan kaynağının fiziksel, zihinsel ve motivasyonel enerjisinin de açığa çıkmasını sağlamaktadır (Erol, 2016: 2). İşverenin de iş sözleşmesinden doğan en önemli görevlerinden biri işçiyi gözetme borcudur. İşçiyi gözetme borcu, iş yerinde oluşabilecek her türlü risk durumuna karşı gerekli önlemleri alarak işçinin korunmasını içermektedir (Süzek, 2020: 397). Bu doğrultuda işveren; işçinin yaşamını, vücut bütünlüğünü, psikolojik ve fiziksel sağlığını korumakla yükümlüdür ve bu yükümlülüğün en önemli kısmını işçi sağlığı ve iş güvenliğini sağlamak oluşturmaktadır (Süzek, 2020: 409). İşveren işçiyi yalnızca mesleğin gerektirdiği risklere karşı değil, sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamının sağlanması için her türlü riske karşı koruma yükümlülüğü altındadır (Akın, 2020: 18). Bu anlamda işveren, iş yerinde işçi sağlığı ve iş güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak, işçiler de işçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdür¹.

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), Haziran 2019'da yaptığı 100. yıl deklarasyonunda "sağlıklı ve güvenli çalışma şartlarının" önemini yeniden vurgulamıştır. Çalışma yaşamında büyük öneme sahip olan işçi sağlığı ve iş güvenliği konusu, günümüzde Covid-19 salgını nedeniyle çok daha önemli ve hayati bir boyut kazanmıştır (Balcı ve Çetin, 2019: 56). COVID-19 salgını, farklı sektör ve işyerlerinde işçi sağlığı ve iş güvenliği üzerinde önemli bir etkiye sahip olmuştur. Pandeminin işçi sağlığı ve iş güvenliği üzerindeki birincil etkisi, işyerinde virüse maruz kalma riskinin artmasıdır. Sağlık çalışanları, perakende sektör çalışanları, kargo ve teslimat çalışanları ve müşterilerle bire bir teması olan pek çok çalışan, virüse yakalanma ve virüsü yayma konusunda daha yüksek bir riskle karşı karşıyadır. DSÖ'ye göre virüsün bulaş hızının yüksek olması ve ölümlere sebebiyet verebilmesi, işverenin pandemi döneminde alması

¹6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu md. 417/f.2

gereken işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemlerini arttırmış ve çeşitlendirmiştir (Ateş, 2019: 164).

Covid-19 pandemisi sebebiyle birçok işyeri kapatılmış ve pek çoğunda üretime ara verilmiştir. Bu süreçte virüsün bulaş riskine karşı uzaktan/evden çalışma şekilleri çok yaygın olarak kullanılmıştır. Ancak bazı sektörlerde çalışmanın devam etmek zorunda olması ve işin niteliği gereği uzaktan çalışmaya uygun olmaması sebebiyle iş yerlerinde pandemiye karşı işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemlerinin artırılması konusu gündeme gelmiştir (Ateş, 2019: 164). Şüphesiz ki yasalar, yönetmelikler ve tebliğlerin belirlediği işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemleri koronavirüse karşı korumada da geçerli olacaktır. Zira düzenlemeler, işçi sağlığı ve iş güvenliği hususunda ayırım gözetmeksizin her durumda işçiyi korumaya yöneliktir ve bunun sorumluluğu işverene aittir. Bununla birlikte, salgın sürecinin olağanüstü bir durum arz etmesi, işçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili düzenlemelerin yeniden gözden geçirilerek revize edilmesi gerekliliğini ortaya çıkarmıştır. Dolayısıyla işveren virüsün bulaşma riskine karşı her türlü önlemi almak, araç ve gereci sağlamakla yükümlüdür (Baskan, 2020: 159).

Covid-19 pandemisinden sonra fiziksel mesafe, işyeri hijyeni ve çalışan sağlığı konusundaki işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemleri daha önemli hale gelmiş ve bu konularda işverenlerin gerekli düzenlemeleri yapmaları beklenmiştir. Pandeminin tüm dünyaya öğrettiği temel gerçek; virüsten korunmada en etkili yöntemlerin başında hijyen kurallarına uymanın geldiğidir (Balcı ve Çetin, 2019: 55). Çalışma alanlarının, ortak alanların ve yüksek temas gerektiren yüzeylerin düzenli olarak dezenfekte edilmesi, virüsün barınmasını ve yayılımını önlemek açısından oldukça önemlidir (Ateş, 2019: 166). Ayrıca çalışanlara tek kullanımlık maske, eldiven, siperlik, galoş gibi kişisel hijyeni önceleyen ekipmanlar tedarik edilmelidir. Kişisel koruyucu ekipman işçi sağlığı ve iş güvenliği bakımından büyük önem taşımaktadır (Süzek, 2020: 871; İnciroğlu, 2017: 79). Bu süreçte, gerekli kişisel koruyucu ekipmanların tedarik edilmesi ve kullanımının sağlanması işverenlerin temel işçi sağlığı ve iş güvenliği yükümlülükleri haline gelmiştir.

Bir diğer önem taşıyan önlem ise sosyal mesafenin korunmasıdır. Bulaşma riskini azaltmak için birçok işyeri fiziksel düzenlerini değiştirmek zorunda kalmış, fiziksel mesafeyi korumak için çalışma alanlarını yeniden düzenlemiş, eğer mümkün değilse iş yerinde aynı anda bulunan çalışan sayısının azaltılması gibi yöntemlere başvurmuştur. Bu durumda bazı işyerleri bulaş riskini azaltmak amacıyla; nöbetleşe/vardiyalı çalışma,

kısmi süreli çalışma ya da evden/uzaktan çalışma gibi yöntemleri uygulamaya sokmuş; hatta kimi durumlarda toplu olarak yapılan toplantı, seminer gibi etkinlikler online hale getirilmiştir (Baskan, 2020: 160). Ek olarak, bulaş riskini azaltmak amacıyla kapalı alanlarda uygun havalandırma sistemlerinin kurulması ve hava sirkülasyonunun sağlanması da amaçlanmıştır.

Birçok işyeri, çalışanlar arasında potansiyel COVID-19 vakalarını belirlemek için, çalışanların sağlık durumlarını izleme konusunda da çeşitli önlemler uygulamaya koymuştur. Belirli aralıklarla çalışanların vücut sıcaklıklarının ölçülmesi, hastalık riski taşıyıp taşımadığının testlerle kontrol edilmesi ve Türkiye'deki HES Kodu² uygulamasında olduğu gibi sağlık kurumlarına entegre bilgi sistemleri üzerinden çalışanların virüse yakalanma ya da temas etme durumlarının takip edilmesi bu anlamda alınan önlemlerin başında gelmektedir (Baskan, 2020: 161). Bu tür önlemler, hastalığı bulaştırma riski yüksek olabilecek bireylerin belirlenmesine ve izole edilmesine yardımcı olarak virüsün işyerinde yayılmasını en aza indirmektedir.

Alınan tüm önlemlerden sonra nihai olarak işveren tüm bu tedbirlere uyulup uyulmadığını da denetlemek zorundadır (Süzek,2020: 872-873). İşveren virüse karşı koruma sağlayan tüm olanakları işçilere sunmalı, ekipmanların kullanımını konusunda çalışanları bilgilendirmeli ve çalışanların tüm bu tedbirlere uyup uymadığını da denetlemekle yükümlüdür. Bu noktada işçilerin de temin edilen malzemeleri doğru kullanma yükümlülükleri bulunmaktadır (Baysal, 2019: 64). Sonuç olarak çalışma hayatının bu denli etkilenmesinin tamamen sağlık sebepli olması, bulaş riski de göz önüne alınarak çalışma ortamlarının buna göre revize edilmesi bakımından, işçi sağlığı ve iş güvenliği en temel ve öncelikli konudur. Bu bağlamda alınan önlemlerin iyi değerlendirilmesi, detaylandırılması, bu doğrultuda yeni mevzuat düzenlemelerinin yapılması elzemdir. Aynı zamanda tüm bu tedbirlerin uygulanması, denetlenmesi, uzmanların ve denetçilerin eğitimi de yeni dönemin işçi sağlığı ve iş güvenliği bakımından önem arz etmektedir (Balcı ve Çetin, 2019: 57).

²HES (Hayat Eve Sığar) Kodu, bireylerin Covid-19 hastalığı açısından herhangi bir risk taşıyıp taşımadığını gösteren ve ulaşım ya da ziyaret gibi işlemlerde kurumlarla ve kişilerle bu durumu paylaşmaya yarayan bir kod uygulamasıdır (<https://hayatevesigar.saglik.gov.tr/hes.html>).

1.1.2. İş Güvencesizliği Riski ve Çalışma Yaşamında Artan Eşitsizlikler

Genel açıdan bakıldığında küresel ve ulusal makroekonomik kriz ve bu alanda yaşanan dalgalanmalar, özelde de şirketlerin uygulamaya aldıkları küçülme, yeniden yapılanma ve şirket birleşmeleri gibi stratejiler; çalışanlarda yürütmekte oldukları işlerin sürekliliği ve yapısı ile ilgili bir güvencesizlik durumunun oluşmasına neden olabilmektedir (Ashford vd., 1989: 803). İş güvencesizliği; işin yürütüm sürecine dair var olan devamlılığına engel olan her türlü yasal veya yasal olmayan organizasyonel değişimler sonucunda ortaya çıkan, çalışmada oluşan belirsizlik düşüncesi ve bunun beraberinde yaşanan işini kaybetme kaygısı oluşturan hemen hemen tüm durumları kapsamaktadır (Çakır, 2007: 120). İş güvencesizliği toplumun büyük bir kısmını etkisi altına alan bir olgu niteliği taşımaktadır. Bu olgu, kaynağı bakımından ekonomik temelli olarak algılansa da aslında yarattığı sonuçlar bakımından; psikolojik, biyolojik ve toplumsal alanlarda etkisini göstermektedir (Aslan, 2011: 3). İş güvencesizliği kavramına dair literatürde çeşitli tanımlamalar bulunmaktadır. Greenhalgh ve Rosenblatt (1984: 438) iş güvencesizliğini; tehdit unsuru taşıyan işlerde, işe olan devamlılığın sağlanmasında güçsüzlük algılama şeklinde ifade etmişlerdir. Benzer biçimde Heaney vd. (1994: 1431), gerçekleştirilmekte olan bir işin devamlılığı ile ilgili oluşan bir tehdit algısı şeklinde tanımlamışlardır. Jacobson ve Hartley (1991) çalışanların bekledikleri iş güvencesi ile, yürüttükleri işin kendilerine sunmuş olduğu güvence arasındaki fark olarak tanımlarken; Davy vd. (1997: 323) iş güvencesizliğini, bireyin işe devamlılığı ile ilgili olumsuz beklentiler şeklinde nitelendirmekte; Rosenblatt ve Ruvio (1996: 587) ise bir işin gelecekte var olup olamayacağı ile ilgili duyulan endişe olarak ifade etmişlerdir. Bu tanımlamalardan yola çıkılarak iş güvencesizliği; çalışanların kendi iradesi dışında işini kaybedebileceğine dair kaygı duymaları ve bu kaygı durumunu ortadan kaldırmak adına kendilerinde yeterli gücü bulamamaları anlamını taşımaktadır (Silla vd., 2009: 741).

İş güvencesizliğinin ortaya çıkardığı belirsizlik olgusu, bireylere oldukça önemli düzeyde stres yüklemektedir (Seçer, 2009: 330). Bu konuda yapılmış olan çalışmalara bakıldığında da benzer olgulara rastlanmaktadır. Önder ve Wasti (2002) ve Dığın ve Ünsar'ın (2009) farklı yıllarda yapmış oldukları çalışmalarda; iş güvencesizliği olgusunun çalışanların stres düzeylerini artırdığı sonucuna vardıkları görülmektedir. Yine farklı çalışmalarda da benzer bulgulara rastlanılmış olunmakla birlikte; iş güvencesizliğinin çalışanlarda kaygı ve depresyon artışına (Boya vd., 2008), fiziksel ve zihinsel sağlık problemlerinde yaşanan artışa (Burgard vd., 2008), iş tatminlerinin ve

örgütsel bağlılıklarının düşüş göstermesine, kurumdan ayrılma niyetlerinin artmasına (Sverke vd., 2002) neden olduğu sonuçlarına ulaşılmıştır.

Covid-19 salgınının ekonomik anlamda yarattığı olumsuzluk, dünya çapında iş güvencesizliğini arttırmıştır. Aynı zamanda iş güvencesinden yoksun bir şekilde çalışma da, Covid-19'un olumsuz etkilerini arttırmıştır. Tüketici talebindeki değişmelere ve alınan önlemlere bağlı olarak pek çok işyeri kapanmış, pek çok firma finansal baskılara maruz kalmıştır. Seyahat kısıtlamaları, kapanma önlemleri ve virüsün yayılmasına dair endişeler özellikle seyahat, turizm ve perakende sektörlerinin ciddi mali zorluklarla karşı karşıya kalmasına neden olmuştur (Deloitte, 2020). Salgının finansal etkisini azaltmak amacıyla pek çok işyerinin; çalışanları işten çıkarmak, çalışma saatlerini azaltmak ya da çalışanları ücretsiz izne ayırmak gibi yöntemlere başvurduğu görülmektedir. Bu durum, çalışanların temel geçim kaynağı olan ücret ve diğer sosyal haklarının kesilmesine ya da daha düşük gelir elde etmelerine yol açmıştır. Salgının yarattığı iş güvencesizliği çok boyutludur. İşsiz kalan bireylerin yeni istihdam fırsatları bulmada veya farklı sektörlere geçişte karşılaştıkları zorluklar da dikkate alındığında, iş arayanları uzun süreli işsizliğe karşı daha savunmasız hale getirebilmekte ve gelecekteki istihdam durumlarını da etkileyerek iş güvensizliğini sürekli hale getirebilmektedir.

Salgın sürecinde alınan önlemler neticesinde dünya genelindeki işyerleri %94 oranında kapalı kalmıştır. Bu durum ise işsizlik oranlarını arttıran bir olgu niteliği taşımıştır. Bu süreçte üretim ve talep azalmalarının ve çalışma biçimlerinin değişiminin bir sonucu olarak ülkeler genelinde çalışma saatlerinde, 2020 yılının ikinci çeyreğinde, 2019 yılının dördüncü çeyreğine göre %17,3 oranında bir azalma gözlemlenmiştir. Covid-19 salgınının etkisi ile küresel olarak dünya işgücü gelirlerinde de %5.5 oranında azalma olduğu tespit edilmiştir (Ünüvar ve Aktaş, 2022: 130). 2020 yılındaki küresel istihdam kayıplarına bakıldığında, 110 milyon olarak gerçekleştiği görülmektedir. Yine aynı yılda küresel işgücüne katılım oranı %2,2 azalarak %58,7'ye gerilemiştir. Küresel işsizlik ise 33 milyon artış göstermiş ve işsizlik oranı da %1,1 artışla %6,6'ya yükselmiştir (Kılınç, 2021: 297).

Dünya geneline bakıldığında Covid-19 salgını Avrupa Birliği (AB) ülkelerinde önemli ölçüde kriz durumu oluşturmuş, bu doğrultuda 2020 yılının ikinci çeyreğinde Gayrisafi Yurtiçi Hâsılda (GSYH) ülkelerin birçoğunda yaklaşık olarak %10'luk bir daralma söz konusu olmuştur. İşsizlik oranları ise yılın başında %6,5 iken yıl sonunda

%1,1 oranında artışla %7,6 seviyesine yükselmiştir (Kılınç, 2021: 928). İşsizlik oranlarında en belirgin dalgalanmalar ise Amerika Birleşik Devletleri (ABD) ve Kanada'da yaşanmıştır. Kanada'da 2019 yılındaki işsizlik oranı %5,7 iken bu oran 2020 yılında %9,6'ya yükselmiştir. 2021 yılında ise işsizlik oranı %1,9 oranında azalma göstererek %7,7 olarak tespit edilmiştir. ABD'de ise 2019 yılındaki işsizlik oranı %3,6 iken 2020 yılında bu oran büyük bir sıçrama ile %8,1 seviyelerine ulaşmıştır. 2021 yılında ise işsizlik oranı %2,7 oranında bir azalış göstererek %5,4'e gerilemiştir (IMF, 2021). OECD (Organization For Economic Co-Operation And Development) ülkelerinde ise 2020 yılının mart ayında işsizlik oranı %5,5 düzeyinde seyrederken, vakaların artmaya başladığı nisan ayında ise bu oran %8,8 seviyelerine yükselmiştir. 2021 yılının mart ayında işsizlik oranına bakıldığında ise %6,5'lere gerilediği görülmektedir. Euro Alanı içinde ise işsizlik oranı 2020 yılının mart ayında %7,1 iken, bu oran aynı yılın ağustos ayında %8,7'ye yükselmiştir. 2021 yılının mart ayında ise bu bölgede işsizlik oranı ancak %8 düzeyine gerileyebilmiştir (OECD, 2021).

Bauer ve Weber (2020), Alman ekonomisinde Covid-19'un işsizlik üzerindeki etkilerini inceledikleri çalışmalarında, 2020 yılının nisan ayında istihdamdan işsizliğe geçişin %60'ının, uygulanan kapatma tedbirleri nedeniyle oluştuğunu belirtmişler, alınan önlemler sonucu, işsiz sayısının 117.000 kişi arttığını bulgulamışlardır. Bussolo vd. (2021), Hindistan'da hanehalkı verilerinden yola çıkarak, Covid-19 salgınının işgücü piyasaları üzerindeki etkilerini incelemiştir. Yapılan analizler sonucu Nisan ayında, kayıtlı çalışanların iş kaybı %15, kayıtdışı çalışanların iş kaybı ise %36 olarak tespit edilmiştir. Su vd. (2021), Covid-19 salgınının, beş Avrupa ülkesindeki (Almanya, Fransa, İtalya, İspanya ve İngiltere) işsizlik oranlarını nasıl etkilediğini 2019 Aralık-2020 Aralık dönemleri içerisinde incelemiştir. Araştırma bulgularına göre, Almanya, İspanya ve İngiltere'de salgın nedeniyle işsizlik oranlarının arttığı; Fransa ve İtalya'da ise işsizlik oranlarının azaldığı sonucuna ulaşılmıştır.

Dünya genelinde olduğu gibi Türkiye'de de salgın kapsamında alınan önlemler sonucunda çalışma sürelerinde ve işbaşında olanların sayısında değişiklikler meydana gelmiştir. Covid-19 salgınının neden olduğu ekonomik daralmalar, iş bulma beklentilerinin zayıflaması, kişilerin iş aramaktan vazgeçmeleri, iş gücüne katılım oranlarını etkilemiştir. 2019 yılında işgücüne katılım oranı %50,3 iken, 2020 yılında bu oran 49,3'e gerilemiştir. Salgın sürecinde Türkiye geneli işsizlik oranlarında da değişimler meydana gelmiştir. 2019 yılında %13,7 olarak tespit edilen işsizlik oranı 2020

yılına gelindiğinde %13,2, 2021 yılında %12 ve 2022 yılında da %10,4 şeklinde tespit edilerek yıllara göre düşüş eğilimi içerisinde olmuştur (Tatar ve Ergün, 2021: 49-50).

Covid-19'un çalışma hayatında yarattığı değişimlerden en çok etkilenen kesim kuşkusuz Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmeler (KOBİ), özellikle mikro işletmeler ve kendi hesabına çalışanlar olmuştur. Bunlar arasında sayabileceğimiz tekstil-konfeksiyon, mobilya gibi birçok işkolundan; berber, kafe, lokanta işletmeleri ve çalışanları; tarım işçileri, enformel sektörde çalışanlar, sosyal güvencesi olmayanlar, salgın sürecinde çok daha derin sıkıntılar içerisine düşmüşlerdir (Balcı ve Çetin, 2019: 19). Bu açıdan pandeminin çalışma hayatında yarattığı risklerin başında, zaten Covid-19 salgını öncesi de var olan çalışma yaşamındaki eşitsizliklerin daha kırılğan boyutlara ulaşması ve ilerleyen zamanlarda dahi aradaki uçurumun sürekli olarak artacağı anlamları çıkarılabilmektedir.

Vakaların ilk ortaya çıktığı andan itibaren, virüsün sınıf gözetmeksizin herkesi etkilediği söylenmektedir. Ancak herkesi aynı düzeyde etkilediği varsayımını çıkarmak yerinde bir ifade olmayacaktır (Sunar, 2020). Bu süreçte birikimi olmayan yoksullar, işsizler, bazı dezavantajlı gruplar çok daha ağır sorunlarla karşı karşıya kalmışlardır (Paz vd., 2020). Dolayısıyla Covid-19 pandemisinin çalışma yaşamında da dezavantajlı konumdaki kişiler açısından eşitsizlik ve yoksulluğu daha da arttırdığı söylenebilmektedir.

Dünya genelinde yaşanan krizlerin, ekonomik ve finansal faaliyetler üzerinde olumsuz bir etki oluşturması beklenen bir durumdur. Ancak sektörler bazında incelendiğinde, yaşanan krizler kimi sektörleri negatif yönde daha fazla etkilerken, kimi sektörleri de daha az etkilemektedir. Hatta bazı sektörler için oluşan kriz durumunun pozitif yönlü bir etki yaratması da olası bir durumdur (Kılıç, 2020: 68). Covid-19 salgınının etkilerinden negatif yönde etkilenen sektörlerin başında turizm sektörü yer almaktadır. Salgın nedeniyle ülkeler bazında tedarik zincirlerinde meydana gelen bozulmalar, sokağa çıkma kısıtlamaları, uluslararası kapanmalar, uçuşların yasaklanması gibi uygulanan sert tedbirler, turizm sektörünü olumsuz yönde etkilemiştir. Birleşmiş Milletler Dünya Turizm Örgütü (UNWTO) 2020 raporuna göre, 2020 yılında turizmden elde edilecek gelirin 910 milyar dolar azalarak 1.2 trilyon dolara düşeceği düşünülmektedir. Ancak Dünya Bankası 2021 verilerine bakıldığında küresel turizm gelirin tahmin edilen gelirin de altına düşerek 2020 yılında 533 milyar dolar

gerçekleştiği görülmektedir (Ordu, 2022: 413). Yang vd. (2020), yaptıkları çalışmada Covid-19 salgınının Çin’de turizm sektörünü nasıl etkilediğini araştırmışlardır. Çalışma sonucunda 2020 yılında ortaya çıkan Covid-19 Krizinin; 2003 yılındaki SARS ve 2004 yılındaki MERS ile benzerlik gösterdiği bulgulanmıştır. Covid-19 salgını ile birlikte tüm dünya ülkelerinin sınırlarını kapatma tedbirleri uygulamasıyla, salgından olumsuz yönde etkilenen sektörlerden biri de havacılık sektörü olmuştur (Hopancı vd., 2021: 446). Salgın sürecinde gerçekleştirilemeyen seyahatler nedeniyle yolcu sayılarında önemli düşüşler gerçekleşmiştir. Uluslararası Hava Taşımacılığı Birliği (IATA) 2020 raporuna göre, dünya hava taşımacılığı %19 ila %22 arasında bir düşüş gösterdiği ifade edilmektedir (Ordu, 2022: 414).

Kılıç (2020), Covid-19 salgını sürecinde Türkiye’de sektörlerin salgından ne ölçüde etkilendiğini incelediği çalışmasında; en yüksek negatif getiriye sahip olan sektörlerin turizm ve tekstil sektörleri olduğu, en yüksek pozitif getiriye sahip sektörün ise ticaret sektörü olduğu sonucuna ulaşmıştır. Öztürk vd. (2020), Covid-19 salgınından negatif yönde en fazla etkilenen sektörlerin başında metal ürünleri ve makine sektörlerinin geldiğini bulgulamışlardır. Bunun yanı sıra yiyecek-içecek, toptan-perakende satış ve gayrimenkul yatırım sektörlerinin ise salgın sürecinden en az etkilenen sektörler olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Türkiye’deki sektörlerin yıllara göre istihdam oranları da sektörlerin Covid-19 pandemisinden etkilenme düzeylerini ortaya koyabilmektedir. 2020 yılı baz alındığında istihdam edilen kişilerin %17,6’sı tarım, %20,5’i sanayi, %5,7’si inşaat ve %56,2’si hizmetler sektöründe yer almaktadır. 2020 yılında, 2019 yılına göre; sanayi sektöründe istihdam 0,7, inşaat sektöründe 0,2 puan artış göstermiştir. Hizmet sektöründe istihdam 0,3 puan ve tarım sektöründe istihdam ise 0,6 puanlık bir azalma göstermiştir. Hizmet sektörü genellikle yüzyüze iletişimi gerekli kılan alt sektörleri bünyesinde barındırmasından ötürü, Covid-19 salgını sürecinde negatif yönde etkilenen sektörlerden biri haline gelmiştir (Tatar ve Ergün, 2021: 51).

Bazı işletmelerin pandemi sürecinde daha az etkilenmelerinin altında yatan neden hem ekonomik boyutu barındırmakta hem de işin niteliğinin gerektirdiği teknolojik altyapıya sahip olabilmeye alakalıdır. Çünkü pandeminin yarattığı etkilerden en önemlisi de dijitalleşmedir. İlerleyen zamanlarda dijital ekonominin yanı sıra dijital çalışma da, çalışma yaşamında daha da önemli bir yere sahip olacaktır (Balcı ve Çetin, 2019: 40). Dünyada ve özellikle Türkiye’de çalışma sistemlerinde dijital altyapının yetersiz olması ise çalışma yaşamında birçok aksaklıklara neden olmuştur (Balcı ve Çetin, 2019: 41).

Dolayısıyla faaliyetlerini dijital platforma taşıyamayan işletmeler ve özellikle buralarda çalışan işçiler için pandeminin yarattığı riskler çok daha fazla olmuştur.

Tüm bunların yanı sıra dijitalleşme ve otomasyonun yeni iş olanakları ve istihdam alanları oluşturması kimi kesimlerce olumlu bir gelişme olarak nitelendirilmektedir. McKinsey tarafından yapılan bir araştırmada son 25 yılda Amerika'da ortaya çıkan yeni iş türlerinin üçte birinin bilgi teknolojileri sistemlerine dayalı olduğu ortaya konulmuştur (Manyika ve Sneider, 2018). Ancak çalışma şekillerinin de teknolojik dönüşümle birlikte değişmeye başladığını ve esnekleşme uygulamalarının daha fazla yaygınlaşması, çalışanların iş-özel yaşam dengelerini sağlayamama, daha fazla sürelerle çalışmaları gibi risk unsurlarını da beraberinde getirdiği göz ardı edilmemelidir. Bununla birlikte artık kalabalık çalışma alanlarının terk edilmeye başlanması, evden/uzaktan çalışma ve buna bağlı olarak esnek çalışma modelinin yaygınlaşması sonucunda çalışmanın iş yeri dışına çıkması, toplu çalışma ilişkilerinin bireyselleşmesine ve sendikaların zayıflamasına sebep olacaktır (Balcı, 1996: 79-83-84; Balcı, 2020: 339-348).

1.1.3. Uzaktan Çalışmanın Yaygınlaşması ve Beraberinde Getirdiği Riskler

Genel anlamıyla ifade edilmesi gerekirse uzaktan çalışma; *“İşin, tamamının veya bir kısmının, alışılmış çalışma alanı dışında alternatif bir yerde yerine getirildiği çalışma şekli”* olarak tanımlanmaktadır (ILO, 2020). Uzaktan çalışma kavramının ilk olarak ortaya çıkmaya başladığı zamanlar 1970'li yıllara dayanmaktadır. Yaşanan Endüstri Devrimi ve bilgi teknolojilerinin çalışma yaşamına aktarılmaya başlaması ile birlikte uzaktan çalışma kavramı da esnek çalışma biçimleri arasında yer almaya başlamıştır. Uzaktan çalışma; lokasyondan bağımsız bir biçimde, çalışanlar tarafından, işyerlerinin sistemlerine güvenli bir biçimde giriş sağlayarak, işin gerekliliklerini yerine getirebilecek aksiyonların alınması şeklini ifade etmektedir (Koçak ve Kavi, 2010: 71). Bilgi iletişim teknolojilerinin kurumlara sunmuş olduğu inovatif bir çalışma şekli olan uzaktan çalışma (Tanpipta vd., 2020: 1); akıllı telefonlar, tabletler, bilgisayarlar aracılığı ile, bağlı bulunulan işyeri veya kurumun dışında gerçekleştirilen çalışma şekli olarak tanımlanabilmektedir (Eurofound ve International Labour Office, 2017: 1). Bu açıdan başlarda yalnızca evden çalışma modeli olarak algılanan uzaktan çalışma kavramı, teknolojinin gelişimi ile birlikte giderek farklı boyutlara da evrilmektedir (Çelik vd., 2021: 235).

Covid-19 pandemisinin etkilerini en çok hissettirdiği alanlardan biri de uzaktan çalışma olmuştur. DSÖ'nün virüsün yayılımını önlemek adına iş yapış şekillerinin değişimi, aynı zamanda da yürütülmekte olan işlerin devamlılığının aynı şekilde sağlanması amacıyla dünya çapında, hükümetler ve kuruluşlar tarafından, uzaktan çalışma uygulaması önerilmiştir (Biber ve Gürün Karatepe, 2022: 42). Covid-19 salgını öncesinde de var olan bir çalışma şekli olan uzaktan çalışma, pandemi ile birlikte tüm sektörlerde hızlı bir şekilde kullanılmaya başlanmış, bu haliyle uzaktan çalışma, geleneksel çalışma biçimlerinden biri haline gelmiştir (Bülbül, 2022: 41). Uzaktan çalışma; şartların değişmesi ile birlikte, bunlara uyum sağlayacak olan taleplerin yaratımını ve insan sermayesinin en iyi biçimde kullanılmasını amaçlayan bir sistem olduğundan, salgın sürecinde de iş yaşamında rahatlıkla yer edinmiştir. Covid-19 pandemisi öncesinde gönüllülük esasına dayalı olan veya işin yürütümü gereği kullanılan uzaktan çalışma, pandemi sürecinde zorunlu bir biçimde çalışanlara sunulmuştur (Biber ve Gürün Karatepe, 2022: 43). Pandemi öncesinde belirli sayıdaki kurumların uygulamaya koyduğu uzaktan çalışma, pandemi ile birlikte pek çok kurum tarafından bir zorunluluğa dönüşmüştür. Bu dönemdeki uzaktan çalışan sayısı daha önce hiç görülmeyen bir artış göstermiştir (Yalçın ve Akıncı Vural, 2021: 131). Uzaktan çalışma modelinin oranlarına bakıldığında; özellikle Avrupa'da pandemiden önceki 10 yılda sabit bir şekilde seyrettiği görülmüştür. Bu açıdan bakıldığında birçok çalışanın uzaktan çalışma deneyimini ilk kez salgın sürecinde yaşadığı söylenebilmektedir (European Commission, 2021:1). Arıkboğa ve arkadaşları (2020: 59) tarafından 2020 yılında, salgın döneminde evden çalışma ile ilgili beyaz yakalılar üzerine yapılan çalışmada; çalışanların %63'ünün ilk defa evden çalıştığı sonucuna ulaşılrken; %9'unun belirli dönemlerde evden çalıştıkları ve yalnızca %2'sinin sürekli olarak evden çalıştığı saptanmıştır. Avrupa İstatistik Ofisi (Eurostat) tarafından yapılan araştırma sonucuna göre ise; haftada en az bir defa uzaktan çalışan kişilerin oranı, 2010 yılından bu yana %400 oranında bir artış göstermiştir (Workland, 2021).

Uzaktan çalışma uygulaması; sosyal mesafenin korunmasına katkı sağlaması nedeniyle özellikle pandemi döneminde, gerek insan sağlığının korunması gerekse de ekonomik olumsuzlukların giderilmesi açısından önem kazanmıştır (Tuna ve Türkmenadağ, 2020: 3247). Bu açıdan daha fazla tercih edilmeye başlanan uzaktan çalışma, işletmeler açısından mali yönde bir avantaj sağlarken, çalışanlar özelinde de işe gidip gelme süreleri bakımından zamandan tasarruf etme olanağı sunmaktadır. Diğer

tarafından çalışma hayatının dezavantajlı gruplarından olan engelli bireyler açısından da uzaktan çalışma birtakım imkânlar tanımakta; bu kişiler bu sayede iş dünyasına daha kolay entegre olabilmekte ve işletmeler de kendilerine uygun olan adayları bu şekilde daha kolaylıkla bulabilmektedir (Kılıç, 2020: 818). Özellikle uzaktan çalışma uygulamasını kendi evlerinden yürütebilmeye olanağına sahip olan çalışanlar açısından; zamandan sağlanan ekstra tasarruf, aileye daha fazla vakit ayırabilme ve otokontrolünü çalışanların kendilerinin sağlayabilmesi avantajları; çalışanların iş motivasyonlarını ve iş tatminlerini de olumlu derecelerde etkilemektedir (Hashim vd., 2020: 3). Bunun yanı sıra uzaktan çalışma uygulaması, çalışan ebeveynler bakımından da; hem çocuklarıyla ilgilenebilme hem de işlerini yürütebilme imkânı oluşturması bakımından tatmin edici bir uygulama niteliği taşımaktadır. Aynı zamanda ortaya çıkan doğal afet, terör olayları ve küresel ölçekte yaşanan salgın hastalık gibi durumların, çalışma hayatı üzerinde oluşturduğu negatif etkiyi en aza indirmesi ve işin devamlılığını sağlaması bakımından da uzaktan çalışma uygulaması son derece stratejik bir öneme sahip bulunmaktadır (ILO, 2020).

Uzaktan çalışma uygulaması; çalışanlar açısından işyerlerine ulaşımında yaşanan zaman kaybının ortadan kalkması, aileye ve özel yaşama daha fazla vakit ayırabilme, işe gidip gelme esnasında yaşanan maliyetlerin önüne geçme ve bu açıdan iş tatmini ve motivasyon düzeylerinde yaşanan artış gibi avantajlı yönlerinin yanı sıra; sosyalleşme eksikliği, kurum kültürünün oluşması ve aidiyet duygusunun sağlanmasında yaşanan zorluklar, bilgi güvenliği sorunları, iş-özel yaşam dengesinin bozulması gibi zorluklar da, bu çalışma şeklinin dezavantajları arasında yer almaktadır (Akça ve Tepe Küçüköğlü, 2020). Bunlarla birlikte uzaktan çalışma uygulaması ile birlikte çalışma saatlerinin geniş zaman dilimlerine yayılması ve mesai saatinin ortadan kalkması ise çalışanların oldukça uzun sürelerle çalışmasına ve bu durumun da çalışanların yaşam kalitelerinin olumsuz etkilenmesine neden olduğu da savunulan görüşler arasında yer almaktadır (Mercan, 2019: 8). Yapılan bir çalışmada (Dolot, 2020: 40), uzaktan çalışma uygulaması ile çalışmakta olan kişiler; uygulamanın, çalışma yaşamı ve bireysel yaşam arasındaki sınırları bulanıklaştırdığını, öz disiplin sorunları yaşadıklarını, meslektaşları ile yeterli diyalogu kuramadıklarını, yöneticilerinden gerekli gördükleri desteği alamadıklarını ve kontrol eksikliklerinin oluştuğunu belirtmişlerdir. Uzaktan çalışmanın işveren açısından dezavantajları incelendiğinde ise; yüz yüze iletişim kurmanın olanaksızlaşmış olmasından dolayı yaşanan aksaklıklar, yöneticilerin, çalışanlarının performanslarını

takip edememeleri ve bunun sonucunda oluşan iş verimsizliği ve bilgi güvenliği açıklarına yönelik riskler bulunduğu gözlemlenmektedir (Ölçer, 2004: 147). Bununla birlikte işveren tarafından işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemlerinin tam olarak uygulanamaması, mesai saatlerinin belirlenmesinde ve takibinin yapılmasında yaşanan sorunlar, iş-yaşam dengesinin sağlanamamasına bağlı olarak yaşanan motivasyon düşüşleri de uzaktan çalışmanın dezavantajlı yönleri arasında sayılabilmektedir (Kılıç, 2020: 818).

Genel olarak bakıldığında Covid-19 pandemisinin yaratmış olduğu zorunluluk hali, tüm dünyada bir anda çalışma yaşamı açısından adeta bir dönüm noktası niteliği taşımaktadır. Çalışma şekillerinde küresel olarak yaşanan bu hızlı değişim, hem işverenlerin hem de çalışanların çalışma yaşamlarına ilişkin çeşitli zorluklar, kolaylıklar ve beklentiler ortaya çıkarmıştır (Bülbül, 2022: 44).

1.1.4. Bazı Sektörler İçin İş Yükünün Artması

İş yükü; belirli bir süre içerisinde, makinelerle veya kişilerce yapılacak olan işin miktarını ifade etmektedir (Cambridge Dictionary, 2021). İşverenler tarafından bir çalışandan daha önceki iş yapış süresiyle aynı veya daha kısa sürede; ancak daha karmaşık veya daha fazla miktarda iş yapması beklenebilmektedir. Veya daha önce çalışanın yürütmekte olduğu, aynı miktardaki bir işin, çalışandan daha karmaşık versiyonlarının talep edilmesi de mümkün olabilmektedir. Bu durum, iş yükü seviyesindeki artışı yani iş yoğunluğunu ifade etmektedir (Lea vd., 2012: 261). İş yükü, bir çalışanın ihtiyaç duyduğu işin miktarını temsil etmektedir. Çalışılan süre, üretim düzeyi ve hatta yapılan işin zihinsel talepleri ile iş yükü ölçülebilmektedir. İşin miktarını ve hızını değerlendirmek için kullanılan nicel iş yükü envanterine göre iş yükü; algılanan iş miktarının bir ölçüsü olarak kabul edilmektedir (Spector ve Jex, 1998).

Covid-19 pandemisi çalışma yaşamının her alanını son derece büyük oranlarda etkisi altına almıştır. Ekonomik ve sosyal açıdan yaşanan zorluklarla birlikte milyonlarca çalışanın da bu dönemde geçim ve esenliği tehdit altına girmiştir (Serçemeli, 2020: 397). Koronavirüsün yayılımını önlemeye dönük gerçekleştirilen yasaklamalar ve kısıtlama tedbirleri gibi uygulamalar, özellikle talepler üzerinde keskin düşüşlere neden olmuştur. Bu durum da çalışma yaşamında istikrarsızlığa, ulaştırma hizmetlerinde aksaklıklar yaşanmasına, tedarik zinciri sorunlarının küresel çapta yayılım göstermesine neden olmuştur (Balcı ve Çetin, 2020: 17). Pandemi nedeniyle ekonomik açıdan yaşanan

olumsuzluk nedeniyle pek çok sektörde iş kayıpları yaşanmış ve çalışma sürelerinde ciddi düşüşler gözlenmiştir. Bu durum doğal olarak pandemiden en fazla olumsuz etkilenen sektörlerde gerçekleşmiştir (Balcı ve Çetin, 2020: 24). Covid-19 salgını tedbirleri nedeniyle faaliyetleri en fazla olumsuz etkilenen sektörler arasında; turizm, konaklama hizmetleri, hava yolu taşımacılığı, spor, kültür ve eğlence hizmetleri yer almaktadır (Taymaz, 2020).

Koronavirüs salgını her sektörü farklı şekil ve boyutlarda etkilemiştir. Covid-19 pandemisinin yarattığı koşullardan olumsuz etkilenen sektörlerin yanı sıra bu süreçte üretim hacimlerini koruyan ve hatta artıran sektörler de bulunmaktadır. Örneğin; alkol, dezenfektan ve temizlik malzemelerine salgın döneminde daha fazla ihtiyaç duyulması sebebiyle, bu ürünleri üreten firmaların iş hacimlerinde ve kârlılık oranlarında da artışlar meydana gelmiştir. Benzer biçimde, insanlar virüse yakalanmamak adına farklı tedbirlere yönelmiş ve bunun sonucunda takviye edici gıdalara olan talep yine bu dönemde artış göstermiştir. Takviye edici gıdalara yönelik oluşan bu talep, dolayısıyla diğer sektörlere nazaran, bu ürünlerin üretildiği firmalarda da üretim artışlarına neden olmuştur. Aynı zamanda bu dönemde dijital platformlardaki ticaret hacmi de artış eğilimi göstermiş; bireyler market ve gıda alışverişlerini elektronik ticaret ortamından karşılamaya başlamışlardır. Bazı zincir marketlerin evlere sipariş oluşturmaya başlaması ve satış kanallarını dijital ortama aktarmaya başlamaları da bu süreci hızlandıran unsurlardan olarak buralarda satışı yapılan ürünlerin ticaret hacimlerinin artarak hız kazanmasına neden olmuştur (Bulut ve Pınar, 2020: 219). Bahsi geçen sektörlerde yaşanan üretim artışları bir yandan firmaların kârlılık oranlarını artırıp bir taraftan da çalışanların işsizlik olgusuyla yüzleşmelerinin önünde bir engel gibi görünse de, bu süreçte çalışanların iş yüklerinde de artışlara neden olacağı su götürmez bir gerçeklik niteliği taşımaktadır.

Çalışmanın konusunu oluşturan kargo firmaları ve kargo şirketi çalışanları, bu dönemde iş yükleri artan meslek grupları arasında yer almıştır. Gündelik yaşamında tüketim olgusu kısıtlanan bireyler, ihtiyaçlarına yönelik alışverişlerini sanal ortamlara taşımaya başlamışlardır. Nitekim Covid-19 pandemi süreci e-ticarete yönelik ilginin daha fazla artmasına ve bu süreçte faaliyet gösteren markaların daha fazla ön plana çıkmasına neden olmuştur. Mobil uygulamaların daha fazla kullanılmaya başlanması, internette geçirilen sürelerde yaşanan artış, günlük yaşamda kullanılan tüm sosyalleşme araçlarının sanal ortama aktarılmış olması gibi faktörler, e-ticaret hacmini daha da fazla genişleten unsurlar olmuştur. "Online Pazar Yerleri Sektör Raporu" (Zeo Agency, 2020) başlıklı

araştırmada, Covid-19 etkisiyle markaların pazar payları ve tüketici davranışlarının değişimini incelemek amacıyla 11 farklı web sitesi ziyaret edilmiştir. Rapor sonucuna göre; 2019 yılının ilk evrelerinde toplam ziyaretçi sayısı 841 milyon iken, 2020 yılının ilk evrelerinde ise ziyaretçi sayısı 868 milyona yükselmiştir (Gençyürek Erdoğan, 2020: 1300). Tüm dünyayı etkisi altına alarak küresel bir nitelik barındıran pandemi dönemi, modern tüketim pratiklerinin yetersiz kalmasına neden olmuştur. Bu süreçte yaşanan panik hali, temel ve fizyolojik ihtiyaçlara erişememe algısı ile gerçekleşen birtakım psikolojik unsurlar tüketim dinamiklerinde "ihtiyaç" olgusuna işaret etmektedir (Gençyürek Erdoğan, 2020: 1301-1302). Vaka sayılarının hızla arttığı bu dönemde kişilerin evlerinde geçirdikleri süreler artmaya başlamış ve bu durum e-ticaretin kullanım alanını daha fazla genişletmiştir. Marketlerin, mağazaların çalışma saatlerinde değişimler yaşanmış, tüketicilerin tüketim, üreticilerin de üretim alışkanlıklarında değişimler meydana gelmiştir. Bu alanda faaliyet gösteren pek çok işyeri e-ticarete yönelmede gerekli olan adımları takip ederek altyapılarını da buna göre hazırlamaya başlamışlardır (Kılınç Savrul ve Akın, 2021: 89). Değişen müşteri ihtiyaçları ve tüketim alışkanlıkları doğrultusunda e-ticarete olan talebin artması, kargo firmalarında ciddi oranlarda yoğunluk yaşanmasına ve bu yoğunluk ile mücadele konusunda kargo firmalarının yetersiz kalarak tedarik zincirindeki aksaklıklara neden olmuştur (Dönmez Topçuoğlu ve Genç, 2021: 38-39). Bu durum da özellikle kargo şirketi çalışanları açısından iş yüklerinin artması sonucunu doğurarak, esnek çalışma modelleri çerçevesinde mesai saatlerinin uzun sürelere çıkmasına neden olmuştur.

1.1.5. Sosyo Psikolojik Etkileri

Dünya genelinde yaşanan pandemilerin, sağlık boyutuyla gündeme gelmelerinin yanı sıra, aslında toplumu ve bireyi de etkisi altına alan, sosyal düzende pek çok alanda bozulmaya sebebiyet veren toplumsal bir olgu niteliği de taşımaktadır. Toplumda var olan bulaşıcı hastalığın risk oranı yükseldikçe, kişilerin panik ve stres düzeylerinde artışlar meydana gelmektedir. Salgın hastalık gibi ani ve beklenmedik olayların bir kriz ortamı oluşturması nedeniyle; ortaya çıkan belirsizlik olgusu ile birlikte, bireyler üzerinde duygusal ve psikosoyal etkilerinin nasıl yönetildiği, bu krizle nasıl başa çıkıldığı gibi etmenler bireyler ve dolayısıyla da toplum açısından oldukça önemlidir. Bireylerin salgın hastalık gibi ne şekilde ve nasıl etki edeceği belirsiz olan durumlar sonucunda kaygı, stres, endişe ve panik ile kaçınma ve korunma içerisinde olması son derece olağan bir durumdur. Yaşanan bu duygu karmaşası içerisinde ise bireylerde geleceğe dair umutların

yitirilmesi, depresif bir duygu durumuna bürünmesi gibi bulgulara rastlanılmaktadır (Bozkurt vd., 2020). Gündelik yaşam standartlarında oluşan değişiklikler, çeşitli grupların maruz kaldığı ayrımcılık, çalışma ve sosyal yaşamda karşılaşılan hak kayıplarının neden olduğu ruhsal bunalım, depresyon, yasalarla meydana gelen değişimlere ayak uyduramama, iş yaşamında yetersizlik duygusu, ekonomik kayıpların neden olduğu endişe duygusu vb. kriz durumlarında ortaya çıkan risklerden bazılarıdır (Kordalı, 2020). Reardon (2015: 14), Ebola virüsünün ortaya çıkardığı psikolojik sorunları konu alan çalışmada; salgınlar sırasında psikolojik açıdan olumsuz etkilenen bireylerin sayısının, salgından fiziksel olarak etkilenen insan sayısından fazla olma eğiliminden bahsetmektedir.

Covid-19 pandemisinin, sosyal hizmet uzmanları ve sosyal hizmet uygulamalarını nasıl etkilediği ile ilgili yapılan bir çalışmada, katılımcı olan sosyal hizmet uzmanları, bireylerin ekonomik durumlarının pandemiden olumsuz etkilendiğini belirtmişlerdir. Katılımcılar, bu dönemde ekonomik destek başvurularına olan taleplerde de artış yaşandığını ifade etmişlerdir (Kaya Örk vd., 2021: 39). Altundağ (2021: 509), Covid-19 salgının ilk dönemleri olarak kabul edilen Mayıs 2020’de, bireylerin salgına yönelik düşünceleri ile psikolojik dayanıklılık arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırma sonucunda, pandeminin başlangıç zamanından, araştırmanın gerçekleştirildiği döneme kadar olan süreçte, katılımcıların %23’sinin ekonomik durumlarının kötüleştiği bulgulanmıştır. Buna göre, salgının henüz ilk aylarında dahi katılımcıların 1/4’ünün ekonomik olarak olumsuz etkilendiğini belirtmesi durumun ciddiyetini gözler önüne sermektedir. İnsan sağlığını tehdit eden bir kriz durumu olarak ortaya çıkan Covid-19 pandemisinin ekonomik etkileri de önem arz etmektedir. ILO, dünya genelinde 2,7 milyar çalışanın, pandemi nedeniyle alınan karantina ve izolasyon tedbirlerinden etkilendiğini belirtmiştir (Cansız Kösesoy ve Şahin, 2023: 43).

Covid-19 salgınının; seyahat şirketleri, kafe ve restoranlar, eğlence mekânları gibi hizmetler sektörünün alt dallarını oluşturan sektörleri, diğer sektörlerle nazaran ekonomik açıdan daha fazla olumsuz etkilediği dikkate alındığında, bireylerin pandemi döneminde yaşadığı ruhsal sorunların ekonomik kaynaklı olması kaçınılmaz bir olgu olmaktadır. Yaşanılan kriz durumları nedeniyle ortaya çıkan ekonomik kaygıların genellikle iş güvencesi ile ilgili olduğu düşünülebilmektedir. İş güvencesi yüksek olan sektörlerde işini kaybetme ve gelir kaybı yaşama korkusu, iş güvencesi düşük olan sektörlerde göre daha düşük düzeyde olmaktadır (Seven Keleş vd., 2022: 32). Seven Keleş vd. (2022: 33-

35), özel sektör çalışanları ve kamu sektörü çalışanlarının pandemi dönemindeki ruhsal durumlarını karşılaştırmışlardır. Çalışma sonunda; özel sektör çalışanlarının ekonomik açıdan kaygı durum bozuklukların, kamu sektörü çalışanlarına göre daha yüksek düzeyde olduğu bulgulanmıştır. Aynı zamanda, özel sektör çalışanlarının kamu sektörü çalışanlarına göre daha fazla işini kaybetme korkusu yaşadıkları da bulgular arasında yer almaktadır.

Covid-19 pandemisi döneminde virüsten korunmanın öncelikli yöntemi; sosyal izolasyon, maske kullanımı ve hijyen koşullarını sağlayabilmek olmuştur. Ancak çalışan bireylerin bu koşulları tam anlamıyla sağlamasının mümkün olmaması, bu kişiler için süreci daha yorucu ve zorlayıcı kılmıştır. Her ne kadar işyerleri tarafından önlemler alınmaya çalışılsa da, mecburi çalışma şartları nedeniyle çalışanların endişe ve kaygı durumlarında bir azalma meydana gelmemiştir. Bununla birlikte işe gidip gelme amacıyla evde kalamayan çalışanların toplum tarafından, virüs bulaştırıcısı olarak algılanıp damgalanması ve dışlanması da, çalışanlar üzerindeki endişe ve kaygıyı arttıran bir unsur olmaktadır (Kurt ve Karaaziz, 2021: 85). Çalışanlar bireyler açısından; yakınlarını enfekte etme risklerinin bulunması, kendilerinin veya çalışma arkadaşlarının virüse yakalanma olasılıklarının olması, koruyucu ekipman yetersizliği ve koronavirüse yakalanmaları durumunda uygulanan tedavinin belirsizlikleri, çalışanların psikolojik açıdan olumsuz yönde etkilenmelerine neden olmaktadır (Bozkurt vd. 2020: 85-86).

Sonuç olarak pandemi döneminin, gerek ekonomik koşullarda yarattığı kırılmalar sonucu yaşanan olumsuzlar gerekse de bireylerin virüse yakalanma korkusu içerisinde olmaları, bireylerde psikolojik açıdan çöküntülere sebep olmuştur. Bu durum, çalışan bireylerin; motivasyon düşüklüğü, işten ayrılma isteği gibi duygu durum değişiklikleri içerisinde olmalarına neden olmuştur. Bu anlamda salgın gibi kriz durumlarının büyük zararlarının olmasının yanı sıra salgını algılayış şekli ve kontrolsüz girişimler negatif bir etki oluşturmakta ve salgının oluşturduğu negatif etkileri daha da arttırmaktadır. Bu nedenle sosyal ve psikolojik olarak salgının kişi ve toplum özelindeki etkisine dikkat çekmek son derece önem arz etmektedir (Aktürk, 2020).

1.2. Covid-19 Salgını Sırasında Çalışma Hayatına Yönelik Yapılan Düzenlemeler ve Sağlanan İşçi Hakları

1.2.1. Pandemi Döneminde Çalışma Hayatına Yönelik Dünyada Alınan Tedbirler

Covid-19 pandemisi hem çok önemli ve büyük küresel bir sağlık krizi, aynı zamanda da uluslararası ekonomik bir kriz niteliği taşımaktadır. Tüm dünya ülkelerinde virüsün yayılımını engellemek amacıyla pek çok iş yerinin kapatılması ve faaliyetlerinin durdurulması veya kısıtlanması durumları, hem işverenleri hem de çalışanları son derece olumsuz anlamda etkilemiştir. Hükümetler tarafından uygulamaya konulan tedbirler kapsamında alınan önlemler neticesinde, birçok çalışanın çalışma şekli, istihdamda bulunma durumu, çalışma koşulları vb. bir anda değişime uğramıştır. Azımsanmayacak büyüklükte bir kısım çalışan da bu dönemde işsiz kalarak işsizlik yardımlarına ihtiyaç duyan, işsiz veya izinli çalışanlara dönüşmüştür (Kniffin, vd., 2021: 65). Covid-19 pandemisi daha önce yaşanan diğer önemli ve büyük krizlerden farklı olarak; belirli bir bölgeyi değil tüm dünya ülkelerini etkisi altına almıştır. Bu yönüyle düşük veya orta gelirli ülkelerden ziyade en gelişmiş kapitalist ülkelerin dahi yaşanan pandemi krizine dâhil olması, faiz oranlarının daha önce görülmemiş seviyelerde düşüş göstermesi, dünyanın eskiye nazaran her alana daha fazla entegre olması, tedarik zinciri boyunca etkinin büyüyerek devam etmesi ve aynı anda talep ve arzın birlikte etkileniyor olması nedeniyle Covid-19 pandemisi eşi görülmemiş bir kriz niteliği taşımaktadır (Fernandes, 2020: 5).

Dünya ülkelerinin Covid-19'a yönelik aldığı ekonomik tedbirlerin öncelikleri alanla ve ekonomi yönetimi için ayırdıkları bütçeler birbirlerinden farklı olsa da, yegane amaç; işçiyi korumaya yönelik düzenlemeler, işverenlere yönelik mali önlemler, ihracata dayalı müdahaleler ve düşük gelir gruplarına sağlanan gelir transferleri olmuştur (CRS Report, 2020; Baldwin ve Mauro, 2020; Nicola vd., 2020). Buna yönelik olarak belirli ülkelerin Covid-19 pandemi sürecinde devreye soktukları ekonomi yönlü politikaları aşağıdaki tabloda yer almaktadır:

Tablo 1. Covid-19 Pandemisi İçin Uygulanan Politikalar

Politika Şekli	Uygulanan Politikalar	Uygulayan Bazı Ülkeler
Para Politikası Tedbirleri	Bankalara zorla düzenleyici işlem yaptırılması ve Covid-19'dan etkilenen borçlulara anapara veya faiz moratoryumu verilmesi	İrlanda, Çin, Nijerya, İtalya
Maliye Politikası Tedbirleri	Merkez bankalarının finansal (tahvil ve hisse senedi) piyasalara likidite sağlaması	ABD VE Çin
	Merkez bankalarının hızla değer kazanan tahvil ve menkul kıymetleri satın alması	Avustralya, AB, Kanada
	Merkez bankaları tarafından faiz oranlarının düşürülmesi	Türkiye, ABD, Yeni Zelanda, Japonya ve İngiltere, Nijerya, Güney Kore, Kanada
	Bankalara, KOBİ'lere, halk sağlığı sektörüne, bireylere ve önemli işletmelere sürekli kredi akışı	İngiltere, ABD, Avustralya, Nijerya
	COVID-19 salgından en fazla etkilenen sektörler ve endüstriler için büyük bir federal teşvik paketini onaylayan hükümetler	İngiltere, ABD, Avustralya, Nijerya, Türkiye
	Her hanehalkını desteklemek için sosyal yardım ödemeleri	Avustralya, ABD, Türkiye
	Bireyler için gelir desteği sağlanması	Avustralya, ABD, İngiltere ve Hindistan, Türkiye

Kaynak: Ozili ve Arun, 2020: 15

Dünya geneline bakıldığında, özellikle Amerika'da; pandemiyle mücadelede en kapsamlı ekonomik tedbirlerden olan CARES yasası ile yardım paketinin bütçesi 2 trilyon dolar olarak belirlenmiştir. Geliştirilen bu yasa ile birlikte; 17 yaşın altındaki çocuklara, yetersiz gelir seviyesine sahip vatandaşlara, işsizlere, pandemi sürecinde istihdam olanağını kaybetmiş olanlara, serbest meslek çalışanlarına, küçük işletme sahiplerine, çiftçilere ve kredi borcu bulunanlara ayrılan bütçeden önemli destekler sağlanmıştır. Bu yönüyle, vaka sayılarının en yoğun olarak ortaya çıktığı Amerika, ekonomik tedbirler kapsamında en fazla harcama yapan ülkelerden biri olmuştur. Avrupa ülkeleri içerisinde ise Almanya ve İtalya, ekonomik tedbirler kapsamında uygulamış olduğu politikalarla en kapsamlı tedbir alan ülkeler arasında olmuşlardır (Eroğlu, 2020: 227-232).

En nihayetinde dünya genelinde ülkeler; ekonomilerini ayakta tutabilmek adına çeşitli alanlarda aldıkları birtakım tedbirleri uygulamaya koymuşlardır. Bu anlamda ülkelerin gelişmişlik seviyelerinin, uygulanan politikalar, alınan tedbirler ve tüm bunlara ayrılan bütçeleri etkiler nitelikte olduğundan söz edilebilmektedir. Ancak sosyal demokrat refah rejimi içerisinde olduğu varsayılan ülkelerin, sosyal devlet anlayışı yönlerinin geçmişten beri ağırlıklı olmasından kaynaklı olarak, sosyal güvenlik sistemleri son derece gelişmiştir ve bu açıdan pandemi dönemindeki iyi yönetebildikleri sonucuna ulaşabilmektedir (Çılğın, 2022: 32).

1.2.2. Pandemi Döneminde Çalışma Hayatına Yönelik Türkiye’de Alınan Tedbirler

1.2.2.1. Koronavirüs Salgınının Zorlayıcı Neden ve Zorunlu Neden Kavramları İle İlişkisi

İş sözleşmelerinin tarafları temel borçlarını yerine getirmekle yükümlüdürler. Ancak daha sonrasında ortaya çıkan bazı sebeplerden dolayı yükümlülüklerin yerine getirilmesi imkânsızlaşabilmektedir (Mollamahmutoğlu, 2008: 564). İfayı imkânsız kılan olay; doğa olayı (deprem, heyelan, sel vb.), kitle hareketi (savaş, grev vb.), işyerini ilgilendiren hukuki sebeplerden kaynaklı olabilmektedir (Çopuroğlu, 2013:145; Şenol, 2016: 42-54; Duran, 2017: 146; Eren, 2019: 1453; Kılıçoğlu, 2019: 1074; Oğuzman ve Öz, 2019: 586). Örneğin 2020 yılında ortaya çıkan Koronavirüs salgını nedeniyle birçok işçi ve işveren geçici ifa imkânsızlıkları ile karşı karşıya kalmışlardır (Yorulmaz, 2020: 1346).

Bu kapsamda zorlayıcı ve zorunlu nedenler; işçilerin ve işletmelerin yürütmekte oldukları faaliyetleri aksatan veya aksatabilecek olan, olağandışı bir nitelik taşıyan ve irade dışı ortaya çıkan nedenlerdir (Yuvalı, 2012: 15). İş hukukunda zorlayıcı neden; beklenmedik hâl ve imkânsızlık durumlarını da kapsar biçimde gerçekleşmesi önceden kestirilemeyen, gerçekleştiğinde de engel olunamayan ve kusura dayanmayan olaylar olarak nitelendirilmektedir (Subaşı, 2020: 139). Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmelikte ise zorlayıcı neden kavramının tanımına ilişkin; *"İşverenin kendi sevk ve idaresinden kaynaklanmayan, önceden kestirilemeyen, bunun sonucu olarak bertaraf edilmesine imkân bulunmayan, geçici olarak çalışma süresinin azaltılması veya faaliyetin tamamen veya kısmen durdurulması ile sonuçlanan dışsal etkilerden kaynaklanan dönemsel durumları ya da deprem, yangın, su baskını, heyelan, salgın hastalık, seferberlik gibi durumları ifade eder"* (Yönetmelik, m3/1-h) şeklinde

tanımlanmıştır (Kayalı Çetinkaya, 2014: 443-444; Yiğit, 2020: 274; Yıldız, 2020:906; Subaşı, 2020: 141; Demirci ve Kapcı, 2022: 1044). Yönetmelikte zorlayıcı nedenin tanımı yapılırken zorlayıcı neden sayılabilecek olaylar teker teker açıklanmamış olup; deprem, heyelan, salgın hastalık gibi nedenlerle örnekleme yoluna gidilmiştir. Dolayısıyla zorlayıcı nedenin varlığından söz edebilmek için diğer unsurlarla birlikte değerlendirilmesi ve tüm unsurların birlikte gerçekleşmesi gerekmektedir. Nispi bir kavram olan zorlayıcı nedenin, mevcut şartlar dikkate alınarak zorlayıcı neden kapsamına girip girmediği belirlenmelidir (Yorulmaz, 2020: 1348-1349). Zorlayıcı nedenin varlığının kabul edilebilmesi için gerekli birtakım unsurlar şu şekilde belirtilmektedir: Öncelikle "*haricilik*" olgusundan bahsetmek gerekir. Yani olağanüstü bir olayın meydana gelmesi ve bu olağanüstü olayın borçlunun faaliyet alanı dışında gerçekleşmiş olması gerekmektedir. Başka bir ifade ile sözleşmeden doğan bir davranış normunun veya borcun zorunlu bir neden kapsamında ihlâl edilmiş olması gerekmektedir. Bununla birlikte zorlayıcı neden ile gerçekleşen ihlal arasında "*uygun illiyet bağının*" bulunması gerekmektedir. Mevcut her türlü önlemin alınmasına rağmen olayın "*öngörülemeyen ve kaçınılmaz*" olması sebebiyle gerçekleşmiş olması gerekmektedir. Aynı zamanda zorlayıcı neden olarak kabul edilen bir olay "*yenilmezlik*" olgusu ile engellenemez olmalıdır. Son olarak da "*kusursuzluk*" ilkesi gereği, olayın gerçekleşmesinde borçlunun bir kusurunun bulunmaması gerekmektedir (Canbolat ve Kayırgan, 2020: 640-641).

Zorunlu neden kavramına ise İş Kanunu'nun zorunlu nedenlerle fazla çalışma başlıklı maddesinde yer verilmiştir. Bu madde hükmüne göre; herhangi bir arızanın oluşması veya bir arızanın olası görülmesi, makineler ve araç gereçlerin bakımı gibi acil işlerinin oluşması ve zorlayıcı nedenlerin zorunlu bir hâl alması gibi durumlar zorunlu nedenler olarak nitelendirilmiştir. Bununla birlikte, zorunlu nedenlerin; zorlayıcı neden ve beklenmedik hâl durumlarını da kapsadığını, hatta bu kapsama girmeyen daha başka unsurları da barındırdığı söylenebilmektedir (Caniklioğlu, 2005: 189). Zorunlu neden kavramında bahsi geçen araç gereç için acil yapılması gereken işlerde veyahut makinelerde meydana gelen herhangi bir arıza durumunda, zorlayıcı sebebin unsuru olan kaçınılmazlık olgusu bulunmamaktadır. Bu nedenle zorunlu neden kavramı, zorlayıcı neden kavramını kapsayıcı özelliğe sahip olsa da bu iki kavram bazı unsurlar bakımından birbirinden ayrılmaktadır (Yuvalı, 2012: 12).

Covid-19 salgını sebebiyle bulaş riskinin azaltılması adına tecrit uygulamaları ve sokağa çıkma yasakları gibi tedbirler alınmış; pek çok işyerinde faaliyetler durma

noktasına gelmiş veya durdurulmuştur. Zorlayıcı neden ve zorunlu neden kavramlarının tanımlarından yola çıkılarak; gerek iş yerlerinin kapatılması, gerekse çalışanların iş görme edimlerini salgın sebebiyle yerine getirememeleri durumları söz konusu olmuş ve bunun sonucunda Covid-19 salgınının zorlayıcı neden kapsamında değerlendirilip değerlendirilemeyeceği gündeme gelmiştir (Subaşı, 2020: 142). Bu noktadan bakıldığında, Covid-19 salgınının devletin yapısını ve hayatını tehlike altında bırakan, kısa sürede ve derhâl tepki verilmesi gereken, krizin öngörülmesi ve önlenmesi noktasında devleti ve toplumu yetersiz kılan bir gerilim durumu olduğu açıktır (Göksu, 2011: 1; Başığit, 2021: 138-139). Bu sebeple Covid-19 salgınının zorlayıcı nedenin kriterlerini karşıladığı söylenebilmektedir. Çünkü Covid-19 salgını; işletmeyle ilgisi olmayan dışsal bir faktör olup, önceden farkına varılamayan, farkına varıldığında kaçınılamayan ve çalışanların iş görme edimlerini yerine getirmelerine mâni olan bir olay şeklinde meydana gelmiştir (Başığit, 2020: 139). Tüm bu özellikleri dikkate alınarak değerlendirildiğinde ise Covid-19 salgınının yaratmış olduğu ağır sonuçların, zorlayıcı neden kapsamında ele alınması ve alınmış olan tedbirlerin de bu doğrultuda değerlendirilmesi gerekmektedir (Yiğit, 2020: 270).

Covid-19 salgınının yıkıcı etkilerinin hem işçi hem de işveren tarafından giderilebilmesi adına, salgının zorlayıcı neden kapsamında değerlendirilmesi büyük önem taşımaktadır. Zorlayıcı sebep olarak kabul edilen bir olay, meydana geldiği andan itibaren İş Sözleşmesinde esaslı değişiklikler yaratmaktadır (Subaşı, 2020: 144). Bu esaslı değişiklikler Covid-19 salgını gibi olağanüstü durumlarda işveren ve özellikle de işçi lehine yorumlamaları barındırdığı takdirde, salgının en az risk ile atlatılmasına olanak vermesi bakımından önemlidir.

1.2.2.2. 7226 ve 7244 Sayılı Kanunlarla Yapılan Değişiklikler

Covid-19 salgınının pandemi olarak ilan edilmesiyle birlikte, bulaş riskinin ve can kayıplarının önüne geçmek adına alınan tedbirlerle toplumsal yaşamda köklü değişiklikler meydana gelmiştir. Turizm, eğlence, kültür, spor vb. tüm sosyal faaliyetlerin askıya alınması beraberinde mal ve hizmet üretimini de son derece olumsuz etkilemiştir (Akpınar ve Demir, 2022: 210). Covid-19 salgınının pek çok ülkede can ve mal kayıplarına yol açması, bunun yanı sıra mal ve hizmet üretiminin de olumsuz etkilenmesi sonucunda pek çok işyeri; hammadde sıkıntısı, sipariş azlığı vb. gibi nedenlerle ya kısmen ya da tamamen kapanma yoluna gitmiştir. Bu durum, emek piyasalarına çeşitli şekillerde etki etmiş; iş akitlerinin sonlandırılması, süresi belli olmayan izinlerle çalışanlar, iş

güvencesizliği ve gelir yoksulluğu ile karşı karşıya kalmıştır (Yürekli, 2020: 35; Ocak, 2008: 1; Özcan Han ve Avunduk, 2021: 366). Öte yandan salgın sebebiyle iş yükünde beklenmedik bir artış yaşayan ve bulaş riskine rağmen daha uzun saatler çalışmak zorunda olan başka çalışan grupları da bulunmaktadır (Demirci ve Kapıcı, 2022: 1043). Pandemiyle birlikte ekonomideki bu denli değişimin, gelişme sürecindeki bir ülke olan Türkiye'de pek çok sorunu da beraberinde getirmesi şaşırtıcı olmamıştır. Sonuç olarak işsizlik olgusunun oldukça büyük rakamlarla ifade edilmeye başlandığı ve işsizliğin kronik bir sorun haline geldiği Türkiye'de, salgın sebebiyle ekonomide gerçekleşen yavaşlamanın bu sorunları daha da derinleştirmesi ve beraberinde daha farklı yapısal problemler doğurmuş olması göz ardı edilmemelidir (Başyigit, 2021: 131-132).

Türkiye Cumhuriyeti Anayasası; “Cumhuriyetin Nitelikleri” başlıklı madde hükmünde, Türkiye'nin bir sosyal hukuk devleti olduğunu belirtmiştir. Sosyal hukuk devleti, devletin kendisine verilen yetki dâhilinde, toplumsal barışı ve sosyal adaleti sağlamak adına toplumsal hayata birtakım müdahalelerde bulunabilmektedir (Öbudun, 1998: 98-102). Buna göre devlet, her bir vatandaşı için, insan onuruna yaraşır bir yaşam sürdürülmesi adına gerekli tedbirleri almakla yükümlüdür. Bu durumun işgücü piyasasına yansıyan tarafında devlet; çalışanların hayat standartlarını yüksek tutmak amacıyla hem çalışanları hem de işsizleri korumak, çalışmayı desteklemek, ekonomi politikaları ile işsizliği önlemeye yönelik adımlar atmak, çalışma barışını temin etmek gibi sorumluluklara sahiptir (Arıcı, 1999: 54-56; Gözler, 2000:160; Kılıkış, 2016: 49; Atar, 2017:121). Bu açıdan işçi-işveren ilişkilerinin, iş sözleşmeleri ile birlikte, Covid-19 salgınının yaratmış olduğu yıkıcı etkiler göz önünde bulundurularak değerlendirilmesi, iş yerlerine yönelik alınması gereken kararların; ilgili mevzuat hükümleri, öğreti görüşleri ve Yüksek Mahkeme nezdinde alınması, ayrıca tüm bunların işçi lehine yorumlanması gerekmektedir (Subaşı, 2020: 168-169).

İş ilişkisini tehdit eden ve riske sokan durumlar arasında başat olan, işverenin yaşamış olduğu ekonomik sıkıntılardır. İş hukukunda da iş sözleşmesinin feshi gündeme geldiğinde bunun öncelikli nedenleri arasında ekonomik kriz ve ekonomik sebep kavramları yer almaktadır. Dolayısıyla işçi açısından iş ilişkisini tehdit eden en önemli unsur ekonomik neden kaynaklıdır. İşverenler böyle bir ekonomik nedenli sıkıntıya düştüklerinde ilk olarak işçi maliyetlerini düşürmeyi hedeflemekte ve işçi çıkarma yoluna başvurmaktadırlar. İşten çıkarmalar yalnızca ekonomik kriz durumlarında değil, aynı zamanda işyerlerinin yaşadığı herhangi bir zorlayıcı ve zorunlu neden durumlarında da

söz konusu olabilmektedir. Sonuçta da iş hukukunun amacı gereği, özellikle ekonomik nedenden kaynaklı işten çıkarmaların önüne geçilmesi önemlidir (Yıldız, 2020: 900). Covid-19 salgınının zorlayıcı sebep olarak anılması ile birlikte, işyerlerinin salgının olumsuz etkilerinden daha az etkilenmesi veya hiç etkilenmemesi, çalışanların zarar görüp mağdur olmamaları adına farklı tedbirlerin alınması gerekliliği gündem olmuştur. Çalışma yaşamında esas olan iş sözleşmelerinin sona ermesinin önüne geçilmesi ve iş ilişkilerinin devamının sağlanmasıdır. Bu nedenle fesihden önceki tüm tedbirlerin uygulanıp, iş sözleşmelerinin sona erdirilmelerinin son çare olarak değerlendirilmesi önem taşımaktadır. Bu doğrultuda da Covid-19 salgınının etkilerinden hem çalışanları hem de işverenleri korumak adına birtakım tedbirler alınmış, hukuki düzenlemeler yapılmıştır (Yürekli, 2020: 35-36).

Covid-19 salgınının sosyal ve ekonomik hayata etki eden olumsuzluklarının bertaraf edilebilmesi (Subaşı, 2020: 159) ve sosyal devlet ilkesinin gerçekleştirilmesi adına, 4857 sayılı İş Kanununda önemli değişiklikler yapılmıştır (Altunkaya, 2020: 6). Bu doğrultuda ilk olarak 25.03.2020 tarihinde, 7226 sayılı "*Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun*" ve 17.04.2020 tarihinde, 7244 sayılı "*Yeni Koronavirüs Salgınının Ekonomik ve Sosyal Hayata Etkilerinin Azaltılması Hakkında Kanun*" ile çeşitli düzenlemeler getirilmiştir. 7244 ve 7226 sayılı geçici kanun düzenlemeleri; telafi çalışması, kısa çalışma uygulamasının yaygınlaştırılması, iş sözleşmelerinin feshinin yasaklanması, çalışmaktan kaçınma hakkı, ücretli veya ücretsiz izin uygulamaları konularını içermekte ve Covid-19 salgınının işçi ve işveren nezdinde yaratmış olduğu olumsuzlukları önlemek amacını taşımaktadırlar (Başyigit, 2021: 127).

1.2.2.2.1. Telafi Çalışması

Telafi çalışması, 1475 sayılı Kanun döneminde, yaşanan ekonomik krizlerin etkilerinin azaltılması adına, işçi çıkarmalarının önüne geçmek amacıyla, çalışma sürelerinin kısaltılmasını öneren düzenlemelerden biri olmuştur (Çelik, Caniklioğlu vd., 2022: 729). Güncel hali ile ise 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında, esnek çalışma süreleri çerçevesinde, belirlenen koşulların taşınması halinde, işverenlere telafi çalışması yaptırabilme olanağı sağlanmıştır (Süzek, 2013:805). İş Kanununun 64. maddesinde telafi çalışması; "*Zorunlu nedenlerle işin durması, ulusal bayram ve genel tatillerden önce veya sonra işyerinin tatil edilmesi veya benzer nedenlerle işyerinde normal çalışma sürelerinin önemli ölçüde altında çalışılması veya tamamen tatil edilmesi ya da işçinin talebi ile kendisine izin verilmesi hallerinde, işveren iki ay içinde çalışılmayan süreler için telafi*

çalışması yaptırabilir" şeklinde tanımlanmıştır. Madde hükmünden de anlaşılacağı üzere telafi çalışması yaptırılabilmesi için çeşitli nedenlerle çalışılmayan sürelerin varlığı ve kanunda öngörülen zaman dilimi içerisinde, normal çalışılan sürelerin üzerinde bir çalışma yaptırılması gerekmektedir (Astarlı, 2008: 321).

Kanunda belirtildiği gibi telafi çalışmasının yapılabilmesi için öncelikle işin durmasına neden olan olayın zorunlu neden kapsamında değerlendirilmesi gerekmektedir. Zorunlu nedenler, bir önceki bölümde de belirtildiği üzere, kanunda “herhangi bir arızanın oluşması veya bir arızanın olası görülmesi, makineler ve araç gereçlerin bakımı gibi acil işlerinin oluşması ve zorlayıcı nedenlerin zorunlu bir hâl alması gibi durumlar” olarak tanımlanmıştır. Dolayısıyla, işyerindeki bir makinenin arızalanması ya da bakım onarımı gibi süreçlerde işin durması zorunlu neden teşkil ettiğinden telafi çalışması yaptırılmaktadır (Astarlı, 2008: 4; Keser, 2020: 65; Dursun Ateş, 2020: 68). Telafi çalışması yapılabilmesi için zorlayıcı nedenin değil de zorunlu neden kavramının kabul görmesi, Covid-19 salgını nedeniyle telafi çalışması yapıp yapılamayacağı hususunu tartışma konusu haline getirmiştir (Yıldız, 2022: 561). Zorunlu nedenin, zorlayıcı nedeni de kapsayan geniş bir kavram olduğu, dolayısıyla zorunlu nedeni, kanunda belirtilen hallerle sınırlı tutmamak gerektiği konusunda öğretilerde farklı görüşler ortaya çıkmıştır (Eyrenci, 2004: 34; Ekmekçi, 2005: 4). Kanunda zorunlu nedenlerin yanı sıra “*ve benzeri nedenler*” ifadesine yer verilmesi de öğretilerde bu görüşleri desteklemektedir. Bu anlamda, zorlayıcı neden çerçevesinde doğal afetler, iç kargaşalıklar ve sosyal olaylar da telafi çalışmasının yapılmasını gerekli kılabilir (Yiğit, 2020: 271). Bu görüşlere göre Covid-19 salgını nedeniyle uygulanan karantina önlemleri, sokağa çıkma yasakları vb. durumlar neticesinde işin durması da telafi çalışması yapılabilmesine olanak tanımaktadır (Yıldız, 2022: 561).

Öğretilerde, zorlayıcı neden ve zorunlu neden kavramlarının birbirinden farklı olduğu ve birbirinin yerine kullanılmaması gerektiği konusunda farklı görüş bildiren taraflar da bulunmaktadır. Bu görüşe göre zorlayıcı neden dışsal niteliklidir ve kanunda da ayrı ayrı değerlendirilmiştir. Bu durumda sokağa çıkma yasağı gibi alınan tedbirler sonucunda çalışanlar telafi çalışması yapmaya zorlanmamalıdır (Özveri, 2020: 29). Bununla birlikte, telafi çalışması yaptırılmasının kanunda belirtilen haller dışında, “benzeri nedenler” ifadesine bağlı kalınarak genişletilmesi her zaman uygun sonuçlar doğurmayabilmektedir. Bazı durumlarda bu ifade suiistimal edilerek, ekonomik ve işletmeye özgü riskler, telafi çalışması ile tamamıyla çalışanların üzerine

yıkılabilmektedir (Alp, 2020: 1387; Caniklioğlu, 2005: 188; Eyrenci, 2007: 25; Baycık, 2020: 247). Bu açıdan telafi çalışması yaptırılabilmesinin koşullarının işçi lehine yorum ilkesiyle ele alınması gerekmektedir. Bu durumu işçi lehine yorumlayan bazı görüşler, pandemi döneminde zorlayıcı neden kapsamında telafi çalışmasına olanak verilmesinin, ücretsiz izin veya kısa çalışma gibi uygulamalara göre işçinin lehine olacağını; kanun koyucunun da, pandemi sonrasında telafi çalışmasının süresini uzatarak bu doğrultuda irade gösterdiğini belirtmektedir (Alp, 2020: 1397-1398).

Covid-19 salgını sonrasında alınan karantina önlemleri nedeniyle zorunlu nedenler kapsamında birçok işyerinde çalışma saatleri önemli ölçüde azalmış, kimi işyerlerinde ise tamamen durmuştur. Bu durum, ticari faaliyetlerin durması nedeniyle kazançlarını kaybeden işverenler ile işlerin azalmasıyla çalışma yoksunluğu yaşayan çalışanlar arasındaki ilişkiyi de etkilemiştir. Nihayetinde; işverenlerin, kendi ekonomik durumlarına ve aynı zamanda kanuna uygun şekilde bu sürece adapte olabilmeleri adına çalışanların ücretsiz, yıllık ve toplu yıllık izin kullanımları ile çalışanların çalışmadığı sürelerle ilişkin ileriki zamanlarda telafi çalışması yapması konusunda bir düzenleme yapma gerekliliği gündeme gelmiştir (Subaşı, 2020: 180). Bu doğrultuda Covid-19 salgını sonrasında pek çok düzenlemeyi içeren 7226 sayılı Kanun ile telafi çalışması uygulamasına yönelik de birtakım değişiklikler söz konusu olmuştur (Yiğit, 2020: 272).

4857 sayılı İş Kanunu'nda, telafi çalışmasının günde üç saatin üzerinde olmayacak ve günlük on bir saati aşmayacak şekilde, toplamda iki ay süre ile yaptırılabilmesi düzenlenmiştir. Bundan yola çıkılarak; kanunda belirtilen haller kapsamında işin durması sebebiyle en fazla (altı iş günü üzerinden hesaplandığında) 144 saatlik ve üç haftalık süre itibarıyla telafi çalışması yaptırılabilir (Eyrenci, 2007: 33)³. 7226 sayılı Kanunla yapılan değişiklik ile telafi çalışması yaptırılabilmesi için

³Bunun yanı sıra telafi çalışması yaptırılabilmesi için, işçiden onay alınması ile ilgili bir düzenleme İş Kanunu'nda yer almamaktadır. Kanunda öngörülen, telafi çalışması yapılmasına olanak veren herhangi bir durum olduğunda, işveren işçinin rızası aranmaksızın telafi çalışması yaptırabilir. Bu konunun tek istisnası, işçinin talebi ile işveren tarafından kendisine izin verildiği günler için uygulanacak olan telafi çalışmasıdır (Süzek, 2013: 811). Bu durumda işçi izin talebini oluştururken ileride telafi çalışması yapacağını belirtmiş olmalıdır veya işverenin, onay verdiği izni, telafi çalışması şartına bağlamalıdır. Bunun da ispat yükümlülüğü işverene aittir (Eyrenci, 2007: 36). İşverenin tek taraflı iradesiyle telafi çalışması yaptırabilmesi için ise en önemli nokta, işçinin çalışmamış olduğu yani telafi edilmesi gereken süreye ilişkin ücretinin ödenmiş olmasıdır. Bahsi geçen döneme ait ücretin işçiye ödenmemesi durumunda telafi çalışmasından söz edilemeyecektir (Alp, 2020: 1391). İşverenin telafi çalışması yaptırabilmesi için diğer bir nokta da, telafi çalışmasına dair bildirim yapılması durumudur. Kanunda bildirim zorunluluğu açıkça belirtilmemiş olsa da yönetmelikte; telafi çalışmasının gerekçesi ve süresi ile ilgili bildirim oluşturulmasından bahsedilmektedir. Ancak bildirim hangi şekilde ve işçinin çalışılması planlanan tarihten ne kadar önce yapılması gerektiğine dair bir açıklama ne kanunda ne de yönetmelikte yer almamasına rağmen, işveren, dürüstlük kuralları çerçevesinde ve hakkaniyet ilkesine sadık kalarak, makul

öngörülen iki aylık zaman dilimi, pandemi şartları düşünüldüğünde kısa bir zaman dilimi olarak kaldığı gerekçesiyle dört aya çıkarılmıştır⁴ (Yiğit, 2020: 272; Subaşı, 2020: 181). Telafi çalışmasının günlük on bir saati aşmaması gerektiği ve günde üç saati geçmemesi gerektiği göz önüne alındığında, haftalık on sekiz saat ve dört aylık bir telafi çalışması, 288 saatlik yani altı haftalık bir çalışma süresine denk gelmektedir (Yiğit, 2020: 273). Dört aylık telafi çalışması süresinin ise ne zaman başlayacağı konusu, İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği'nde açıklanmış; telafi çalışması yapılmasına neden olan zorunlu nedenin ortadan kalktığı ve işyerinin normal çalışma düzenine döndüğü tarihten itibaren dört ay içinde telafi çalışması yaptırılması öngörülmüştür. Dolayısıyla telafi çalışması yapılabilmesi için yalnızca zorunlu nedenin ortadan kalkması yeterli olmayıp, işyerinin normal çalışma düzenine de geri dönmüş olması gerekmektedir (Yıldız, 2020: 563).

1.2.2.2.2. Kısa Çalışma Ödeneği

Kısa çalışma kavramı ilk kez 4857 sayılı İş Kanunu'nun 65. maddesinde yer almış, bu uygulamanın ayrıntıları Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkındaki Yönetmelik ile düzenlenmiştir. 2018 tarihli Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkındaki Yönetmeliğe göre kısa çalışma; “4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu’na göre sigortalı sayılan kişileri hizmet akdine tabi olarak çalıştıran işverenin, genel ekonomik, sektörel veya bölgesel krizle zorlayıcı sebeplerle işyerindeki haftalık çalışma sürelerini geçici olarak önemli ölçüde azaltması veya işyerinde faaliyeti tamamen veya kısmen geçici olarak durdurması hâli olarak tanımlanmıştır. Bu düzenlemeye göre; kısa

süreyi belirleyip bildirimde bulunmalıdır (Yıldız, 2021: 126). Geçerli bir süre önceden bildirim yapılmamış olması halinde ise telafi çalışması yaptırılması söz konusu olmayacaktır (Yıldız, 2022: 564). Yasak kabul edilen tatil günlerinde veya günlük üç saatlik süreyi aşan ya da iki ay geçtikten sonra yaptırılan telafi çalışmaları kabul edilemez olup, işçinin bu durumlarda çalışmış olduğu süreler sözleşmede belirtilen veya yasal sürenin üzerine çıkarsa bu çalışma telafi çalışması değil, fazla sürelerle çalışma sayılacaktır ve işçi bu durumda zamlı ücret veya serbest zaman talebinde bulunabilecektir (Eyrenci, 2007: 42).

Bunun yanı sıra, işçiye verilmesi zorunlu olan izinler de telafi çalışması olarak değerlendirilmemelidir. Telafi edilecek çalışılmayan sürede hastalık durumu ile sözleşmesi askıda olan bir işçiye telafi çalışması yaptırılamaz. Şöyle ki; hastalık süresinin yıllık ücretli izin süresine rastlamasının, işçinin izin süresine eklenmesi, kanunda açık bir şekilde belirtilmemiş olsa da kabul edilmesi gerekir. Dolayısıyla bu çalışılmayan süre içerisindeki hastalık da kanun hükmüne göre verilmesi gerekli olan zorunlu izin kapsamında değerlendirilmelidir (Eyrenci, 2007: 36). Öte yandan İş Kanunu'nda yer alan hüküm doğrultusunda hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil günlerinde telafi çalışması yaptırılamayacağından bahsedilmektedir. Ancak İş Kanunu madde 44 uyarınca çalışılabileceği sözleşmelerle belirtilmiş veyahut işçi söz konusu günlerde çalışabileceğini kabul etmişse artık o gün işçi için normal bir iş günü niteliği taşımakta olup bu günlerde telafi çalışması yaptırılması söz konusu olabilmektedir. Kanunda belirtilen hükme göre, bu günlerde çalışılması, işçiye artırımlı ücret talep etme hakkını vermek ve bu günlerde yaptırılan telafi çalışmaları için işçiye bu hüküm çerçevesinde ücret ödenmesi gerekmektedir (Eyrenci, 2007: 39).

⁴Cumhurbaşkanının bu süreyi iki katına çıkarma yetkisi bulunmaktadır.

çalışma uygulamasından bahsedebilmek için iki önemli durumun ortaya çıkması gerekmektedir. İlk olarak çalışma süresinin geçici olarak işyerinin tamamında ya da belli bir bölümünde üçte bir oranında azaltılması veya işyerinde yürütülmekte olan faaliyetin, yine geçici olarak, en az dört hafta süre ile kısmen ya da tamamen durdurulmuş olması gerekmektedir. İkinci önemli husus ise; bahsi geçen her iki durumda da uygulanacak olan kısa çalışma süresinin üç ayı geçmemesidir (Başyigit, 2021: 141). Kısa çalışma uygulamasının makul süresi olarak belirlenen üç aylık süre sonunda, kısa çalışmayı gerekli kılan nedenler sona erme dahi kısa çalışma uygulaması kural gereği kendiliğinden sona erecektir. Ancak olağanüstü durumlarda Cumhurbaşkanının bu süreyi uzatma yetkisi bulunmaktadır (Başyigit, 2021: 142)⁵. İşyerinde kısa çalışma yapılmasını isteyen bir işveren bu talebini gerekçeleri ile birlikte Türkiye İş Kurumu'na ve varsa toplu iş sözleşmesi tarafı sendikaya yazılı bir şekilde bildirmek durumundadır. Bu doğrultuda talebin onaylanmasına istinaden kanunda belirlenmiş olan sürelerle kısa çalışma kapsamında çalışma yoksunluğu içerisinde olan işçilere Türkiye İş Kurumu tarafından Kısa Çalışma Ödeneği ödenmektedir (Yamakoğlu ve Karaçöp, 2014: 482). İşçinin kısa çalışma ödeneğine hak kazanabilmesi için iş sözleşmesinin feshi söz konusu olmaksızın, işsizlik sigortası hak edebilme şartlarını taşıması gerekmektedir (Yorulmaz, 2020: 1370). Buna göre; kısa çalışmanın başladığı tarihten önceki son 120 gün prim ödeyen ve iş sözleşmesi kapsamında bulunan çalışanın son üç yıl içinde 600 gün sigortalı olarak işsizlik sigortası priminin ödenmiş olması gerekmektedir (İŞK. m.50).

İşyerinde kısa çalışma uygulamasını gerektirecek herhangi bir neden doğrultusunda çalışma sürelerinin azaltılmasıyla tarafların iş sözleşmesinden doğan borçlarının kapsamı da değişmektedir. İşçi artık daha kısa çalışma sürelerine tabi olurken, işveren de işçinin çalışma süresindeki azalmaya karşılık daha az bir ücret ödeme yükümlülüğüne sahip olmaktadır (Astarlı, 2008: 353). Kısa çalışma uygulaması sebebiyle işyerindeki faaliyetin tamamen durması halinde ise, çalışma ediminden yoksun kalan işçilerin iş sözleşmeleri askıda kalmakta, işverenlerin de bu süre içerisinde ücret ödeme yükümlülükleri bulunmamakta, çalışanlar yalnızca kısa çalışma ödeneği almaktadır (Tulukçu, 2014: 26). Özellikle kriz dönemlerinde işsizlik riskiyle karşı karşıya kalan

⁵Aynı zamanda kısa çalışma ödeneğinden yararlanacak olan çalışanın başka bir işe girmesi, yaşlılık aylığı alması, herhangi bir sebeple silahaltına alınması, kanundan doğan çalışma edimi nedeniyle mevcut işinden ayrılması veya geçici iş göremezlik ödeneği almaya başlaması durumunda da kısa çalışma ödeneği kesilmektedir (Başyigit, 2021: 150).

çalışanların kısa çalışma ödeneği ile desteklenmesi, hem maddi hem de psikolojik bir güvence sağlamaktadır (ETUC, 2020: 1).

Kısa çalışma uygulamasıyla bir taraftan çalışma süreleri esnekleşirken bir taraftan da işçilere gelir güvencesi sağlanarak güvenceli esnekliğin çift yönlü amacı desteklenmektedir (Mandl, vd., 2010: 60). Kısa çalışma uygulamasının amacı işçilerin istihdamda kalmalarını sağlamaktır. Çünkü yaşanan kriz sebebiyle faaliyetin durduğu işyerleri kriz durumunu atlatamayıp tekrar açılmayabilmekte veya işverenler eski işçilerini kriz durumunda işten çıkarıp yerine daha düşük ücretlerle, daha istikrarsız iş sözleşmeleriyle başka işçileri istihdam ederek olumsuz sonuçlara neden olabilmektedir. Bu iki durumda da işçiler işlerini ve ücret gelirlerini kaybetmektedirler. O nedenle kısa çalışma uygulamasıyla işçilerin ücretlerinde belli bir düşüş gerçekleşse de gelir güvencesine sahip olabilmeleri, hem maddi hem de psikolojik açıdan yarar sağlamaktadır (ETUC, 2020: 1).

Koronavirüs hastalığı; salgın boyutuna varmış olması, dışsal etmenli bir kriz durumu oluşturması, önceden öngörülememesi ve karşılaşıldığında bertaraf edilmesinin mümkün olmaması gibi nedenlerle zorlayıcı neden kapsamına girmesi itibariyle kısa çalışma yapılabilmesinin şartlarını taşımaktadır (Başyigit, 2021: 140). İşveren kriz durumundan veya zorlayıcı nedenden dolayı kısa çalışma uygulamasına ihtiyaç duyuyor olsa dahi ilk olarak; fazla çalışma uygulamasının kaldırılması, serbest zaman kullanımı, denkleştirme esası gibi daha hafif tedbirler uygulanabiliyorsa ve üretimin ve verimliliğin artırılmasıyla kriz aşılabilecek duruma erişiyorsa, kısa çalışma uygulaması bu işyeri için doğru bir tercih olmayacaktır (Özkaraca, 2011: 651). Ancak tüm bu alınan tedbirlere rağmen, yaşanan ekonomik krizin veya zorlayıcı durumun etkileri, işyerinde faaliyetin tamamen veya kısmen durdurulması veya çalışma sürelerinin azaltılmasını zorunlu hale getiriyorsa o zaman kısa çalışma uygulamasından söz edilebilecektir (Seçkin, 2015: 100).

Covid-19 salgınının özellikle çalışma hayatında meydana getirdiği olumsuz ekonomik etkileri azaltmak amacıyla kanunlarda birtakım değişiklikler yapılmış ve 26.03.2020 tarih ve 31080 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan 7226 sayılı Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun ile kısa çalışma uygulamasına yönelik yeni düzenlemeler eklenmiştir. Bu düzenlemeler ile Covid-19 salgını zorlayıcı sebep olarak sayılmış ve 30 Haziran 2020 tarihine kadar üç ayı geçmeyecek şekilde kısa çalışma ödeneği verilmesi kabul edilmiş; bu sürenin 2020 yılının sonuna kadar uzatılabilme durumu bulunduğu da değinilerek bu doğrultuda uygulamalarda bulunulmuştur

(Demirci ve Kapıcı, 2022: 1044). Bununla birlikte 7226 sayılı Kanunun geçici 23. maddesinde; Covid-19 kaynaklı zorlayıcı sebep kapsamındaki kısa çalışma başvurularında 30.06.2020 tarihine kadar geçerli olacak şekilde kısa çalışma ödeneğine hak kazanma koşulları kolaylaştırılmıştır. Bu kapsamda kısa çalışma ödeneğine hak kazanmak için aranan, kısa çalışma başlamadan önceki son 120 gün hizmet akdine sahip olma 60 güne; 600 gün prim ödeme şartı ise 450 güne indirilmiştir. Bu şartları karşılayamayanlar ise kısa çalışma süresini geçmemek koşulu ile son işsizlik ödeneğinden kalan süre kadar kısa çalışma ödeneğinden yararlanabilecektir. Bu düzenlemeler yalnızca Covid-19 salgını nedeniyle kısa çalışma uygulaması kullanabilecek olan işyerleri için geçerli olmuştur (Subaşı, 2020: 161; Başyigit, 2021: 151; Uzuner, 2021: 80). Şartların bu şekilde kolaylaştırılmış olmasıyla, kısa çalışma ödeneğinden yararlanmak isteyen işverenlerin sayısında önemli bir artış meydana gelmiştir. 2019 Nisan ayında kısa çalışma ödeneğine yapılan başvuru ile karşılaştırıldığında 2020 yılının Nisan ayında yapılan başvuru sayısı önemli ölçüde yükselme göstererek artmıştır. Bu anlamda, kısa çalışma uygulaması özellikle kriz durumlarında feshin son çare olması ilkesine dayalı olması sebebiyle oldukça yararlı bir uygulama olabilmektedir (Akyigit, 2004: 2). Zira kısa çalışma uygulaması özellikle Covid-19 salgınının etkilerinde olduğu gibi ekonomik kriz yaratan durumların işverenler tarafından daha hafif atlatılmasına olanak tanırken aynı zamanda işçi çıkarmalarının da önüne geçerek, bu gibi dönemlerde işsizliğin de artmasına engel teşkil etmektedir (Caniklioglu, 2005: 500).

Ancak yapılan bu değişikliğin tam anlamıyla ihtiyacı giderecek nitelikte olup olmadığı tartışmalıdır. Her şeyden önce 7226 sayılı Kanunun belirttiği şartları taşımayan çok sayıda çalışan bulunmaktadır. Özellikle atipik çalışanlar ve kayıtdışı çalışanlar açısından bu koşulları sağlamak çoğu zaman mümkün olmamaktadır. Bu nedenle kısa çalışma uygulamasının tüm çalışanlar için uygulanabilir hale getirilmesi gerekmektedir (Yürekli, 2020: 37). Bununla birlikte, kısa çalışma ödeneğinin miktarı tartışılması gereken başka bir konudur. Geçim endeksleri de dikkate alındığında yapılan ödemelerin miktarının çok düşük olduğu görülmektedir (Başyigit, 2021: 154). Kısa çalışma ödeneğinin miktarı; çalışanın son 12 aylık prime esas kazancı doğrultusunda hesaplanan günlük ortalama brüt kazancının %60'ını oluşturmakta, aynı zamanda bu miktar brüt asgari ücretin de %150'sini geçmemektedir. Çalışanların yalnızca istihdamda kalmaları amacıyla değil aynı zamanda insan onuruna yaraşır şekilde yaşamlarını idame ettirebilme

hakkı tanıyan kısa çalışma ödeneğinin minimum düzeyde net ücretin %80'ini oluşturması, en azından o dönemki yasal asgari ücrete eşit olması gerekmektedir (Polat, 2022: 212).

1.2.2.2.3. İşten Çıkarma Yasası

Covid-19 salgını, özellikle ulaşım ve tedarik sektörlerinde yaşanan sıkıntılar nedeniyle hammaddenin temin edilememesine, tüketici talebinin azalmasıyla birlikte sipariş miktarlarının azalmasına ve şirketler üzerinde finansal baskıya yol açarak yaygın ekonomik bozulmayla sonuçlanmıştır. Yaşanan ekonomik belirsizlik, firmaların gelecekteki pazar koşullarını, tüketici davranışlarını ve finansal istikrarı tahmin etmede zorluk yaşamalarına neden olmuştur. Bu belirsizlik ise yeni çalışanları işe almada tereddüte yol açarak; iş arayanları uzun süreli işsizliğe karşı daha savunmasız hale getirirken, hali hazırda çalışanlar açısından istikrarlı bir istihdam sağlamada zorluklar yaratmıştır. Tüm bunların sonucunda işverenlerin çalışanların ücretlerini ödeyememe ve zorlayıcı neden kapsamında iş sözleşmesini feshetmeleri gündeme gelmiştir (Altunkaya, 2020: 2). Ancak yaşanan ekonomik krizler ya da salgın hastalık vb. gibi durumlar nedeniyle işverenin iş sözleşmesini tek taraflı olacak şekilde feshetmesi, çalışanın iş güvencesini tamamen ortadan kaldıran bir nitelik taşımaktadır (Süzek, 2016: 524). Oysaki iş güvencesinin temel amaçlarından biri de ekonomik neden doğrultusunda gerçekleşen fesihleri olabildiğince sınırlamak ve denetime tabi tutmaktır (Yıldız, 2020: 910).

Ekonomik nedenli fesihlerde yargı organı, feshin son çare olup olmadığını, fesihten önce çalışma şekillerinde herhangi bir değişikliğe gidilip gidilmediğini; başka bir ifade ile alınması gereken bütün önlemlerin alınmasına rağmen fesihten kurtulma yolunun bulunup bulunmadığını denetlemektedir. (Yıldız,2020: 911). Dolayısıyla işverenin yalnızca ekonomik sıkıntıya düşmüş olması, iş güvencesi açısından fesih sebebi sayılmamaktadır. Geçerli feshin söz konusu olabilmesi için öncelikle işyerinde yürütülmekte olan faaliyetin eskisi gibi ve sürekli olarak sürdürülememesi, işçilerin çalışma ediminden yoksun olmaları ve sonucunda işgücü fazlalığının açığa çıkması, bu fazlalığın fesih dışında başka herhangi bir uygulama ile ortadan kalkmaması gibi koşulların bir arada bulunması gerekmektedir (Süzek, 2019: 575-577). Günümüzde de örnek teşkil edecek şekilde yakın zamanda yaşamış olduğumuz Covid-19 salgını istenmeyen şekilde işyerinin geleceğini tehlikeye sokan bir durum teşkil etse dahi, öncelikli olarak iş sözleşmesinin feshi yerine, iş ilişkisini devam ettirebilecek yarım ücret ve kısa çalışma gibi uygulamalardan faydalanılmalıdır. Bu imkânlar değerlendirildiği halde ekonomik sıkıntıda hala bir değişiklik meydana gelmiyorsa bile yine fesih dışında

en azından ücretli/ücretsiz izin uygulamaları değerlendirilmeye alınması ortak görüş mahiyetindedir (Subaşı, 2020: 175).

7244 sayılı Kanunda yapılan düzenlemeler arasında iş sözleşmesinin feshi ile ilgili değişiklikler de bulunmaktadır. 7244 sayılı Kanun hükmünde; *"Bu Kanunun kapsamında olup olmadığına bakılmaksızın her türlü iş veya hizmet sözleşmesi, bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihten itibaren üç ay süreyle, 25.maddenin birinci fıkrasının (II) numaralı bendinde ve diğer kanunların ilgili hükümlerinde yer alan ahlâk ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzeri sebepler dışında işveren tarafından feshedilemez"* (Geçici m.10/1) denilmektedir. Başka bir ifade ile 7244 sayılı Kanun uyarınca, 17.04.2020 tarihi itibariyle, işverenler için iş sözleşmelerinin feshedilmesi, haklı nedene dayanan ahlâk ve iyi niyet kuralları ve benzeri sebeplerle feshedilmesi durumları hariç tutularak üç ay süre ile yasaklanmıştır (Subaşı, 2020: 160). Ancak işyerinin kapanmış olması ve işin durması nedeniyle yapılan çıkış bildirimleri ile işçinin ahlâk ve iyi niyet kurallarına uymayan vb. hallerde bulunması nedeniyle yapılan fesih hakkı saklı tutulmuştur (Çil,2020: 197; Nazlı, 2020: 254-255). Dolayısıyla bu düzenleme işverenin fesih hakkını tamamen yasaklama amacı taşımamakta; yalnızca feshin belirli bir süre sınırlandırılmasını düzenlemektedir. İş sözleşmesinin işveren tarafından, ahlâk ve iyi niyet kurallarına uymayan ve benzeri durumlar bulunmamasına rağmen feshedilmesi durumunda ise işçinin kıdem tazminatı, ihbar tazminatı, geçersiz fesih ve işe iade davası gibi hakları doğmaktadır (Yiğit, 2020: 293). Nihayetinde de bu madde hükümlerine aykırı davranarak fesihte bulunan işveren veya işveren vekiline, sözleşmesi feshedilen her bir işçi için dönemin aylık brüt asgari ücret tutarında para cezası uygulanacağı hükme bağlanmıştır (İŞK Geçici m 10/3). Her ne kadar İş Kanunu geçici madde 10 kapsamında işverenin fesih yasağına ilişkin uygulanacak olan idari para cezası hükmü yer alıyor olsa da, 7244 sayılı Kanunda bu durum düzenlenmemiştir (Alpagut, 2020: 93). Yasal düzenlemeye aykırılık hali taşıyan durumlarda idari para cezası uygulanması durumu, bu koşullar altında işverenin haksız fesih yoluna başvurması halinin hukukiliğini de tartışmalı bir konuma taşımıştır (Nazlı, 2020: 257). Bu noktada fesih yasağına aykırı hareket edilmesi sonucu nasıl bir hukuki sonuç ortaya çıkacağına dair iki önemli görüş bulunmaktadır. İlk görüş; fesih yasağı döneminde yapılan feshin, haksız feshin sonuçlarını ortaya koyması gerektiğini ifade etmektedir (Yürekli, 2020: 41). Bu şekilde iş güvencesi kapsamındaki işçiler fesih sonucunda mağdur olmadan işe iade davası açabilecek (Alpagut,2020: 95; Göktaş, 2020: 288) ve haksız feshin sonucundaki tüm

sahip olunan haklara erişim sağlayabilecektir (Alpagut, 2020: 95). İş güvencesine tabi olmayan işçiler ise Türk Borçlar Kanunu'nun 438. maddesinde öngörülen haklarını talep edebilecek, mümkünse kıdem tazminatından yararlanabilecektir (Göktaş, 2020: 228). Konuyla ilgili bir diğer görüş de hükmün madde gerekçesinde hukuki yaptırımın geçersiz olarak belirtilmesini ve maddenin amacı doğrultusunda fesih yasağı döneminde yapılan fesihlerin geçersiz fesih sayılmasını ifade etmektedir (Alpagut, 2020: 94; Çelik, Caniklioğlu vd., 2020: 624; Göktaş, 2020: 289). Böylece işçi, Türk Borçlar Kanunu madde 408 gereğince, çalıştırılmadığı dönemlere ilişkin haklarını talep edebilecektir. İşçinin Türk Borçlar Kanunu'nun bahsi geçen hükmünden yararlanabilmesi için hangi kanuna tabi olduğunun veya iş sözleşmesine dâhil olmamasının bir önemi olmamaktadır (Göktaş, 2020: 289).

Geçici madde ile düzenlenen fesih yasağı Cumhurbaşkanlığı kararıyla uzatılmış olsa da belirli bir süreye ilişkin olup belirlenen sürenin sonunda sona ermektedir. Bu kapsamda işgücü piyasasını tehlikeli bir duruma sokan olay; fesih yasağının sona ermesiyle birlikte pek çok işverenin işçi çıkarmaya yönelmesidir. Bu durumda pandemi sürecinde uygulanan bu kısıtlama sona erdiğinde gerçekleşen fesihlerin yargısal açıdan denetiminin yapılmış olması da önem arz etmektedir (Akpınar ve Demir, 2022: 212). Bunun yanı sıra iş sözleşmesinin feshinin sınırlandırması ilkesine karşı işverenler, işten çıkarmak istedikleri işçilerin iş sözleşmelerini, ya istifa kodu ile ya da ahlâk ve iyi niyet kurallarına aykırılık teşkil ettiği gerekçesiyle sonlandırmışlardır. Fesih yasağı nedeniyle iş sözleşmesini feshedemeyen ancak iş ilişkisinin sona ermesine bağlı olarak kıdem tazminatını ödemeye razı olan işverenler, genelde işçinin istifa talebinin bulunmamasına rağmen kod 3 ile işçilerin çıkış işlemlerini gerçekleştirmektedirler. Bu şekilde işçilerin kıdem tazminatı ve işsizlik ödeneğinden faydalanabilmesi için yargı sürecinin sonunu beklemeleri ve bu durumu ispat etmeleri gerekmektedir (Yorulmaz, 2020: 1365). Bu durum itibarıyla fesih yasağına ilişkin işverenlerin almış oldukları kararlar yetkili merci ve makamlarca titizlikle incelenmeli, hem işverenlerin pandeminin etkilerinden en asgari düzeyde etkilenmeleri hem de işçilerin haklarının korunması amaçlanmalıdır.

1.2.2.2.4. İşçinin ve İşverenin Fesih Hakkı

Türk Borçlar Kanunu kapsamında yer alan irade özgürlüğü ilkesi, iş sözleşmelerinin değiştirilmesini bünyesinde barındırdığı gibi sona erdirilerek tamamen ortadan kaldırılmasını da içermektedir (Remzi ve Aydın, 2011: 32). İş hukukunda fesih kavramı da bu noktada karşımıza çıkmaktadır. Fesih; iş sözleşmelerini sona erdiren tek

tarafli irade bildirimidir (Uşan ve Erdoğan, 2020: 147; Eyrenci vd., 2014: 166; Çelik vd., 2020: 477; Mollamahmutoğlu vd., 2020: 241; Akyiğit, 2021: 227). Bu sayede sözleşmenin tarafları öncelikle dürüstlük kuralları çerçevesinde, sözleşmenin devam etmesine yönelik zorlanamayacakları durumlarda, sözleşme yükümlülüklerinden süresiz olarak kurtulabilmektedirler (Çelik vd., 2020: 476). İş sözleşmesinin feshi iki ayrı fesih türünü barındırmaktadır. Bunlar, haksız fesih ve süreli fesih olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Her iki fesih türünün ortak özelliği sözleşmenin taraflarından birinin irade beyanı ile oluşarak fesih durumunun söz konusu olmasıdır. Haklı nedenle fesih, sözleşmeyi gerekli koşullar altında devam ettiremeyecek olan tarafın, sözleşme yükümlülüklerinden kurtarılması sonucunu doğurmaktadır (Oğuzman, 1955: 33).

İş sözleşmesinin taraflara yüklemiş olduğu ödevler bakımından işçi; iş görme, sadakat ve itaat; işveren ise ücret, işçiyi gözetme ve eşit davranma borçlarını yerine getirmekle sorumlu tutulmaktadır (Özkan Koç, 2019: 1213). İş görme borcunu yerine getirmekle yükümlü olan işçi bu süreçte mevzuatın emredici kurallarına, varsa toplu iş sözleşmesi hükümlerine, iş sözleşmesine ve hukuk kaynaklarına aykırılık teşkil etmeyecek biçimde işverenin belirlemiş olduğu talimatlara uymak zorundadır (Özkan Koç, 2019: 1214). Bu açıdan İşçinin iş görme edimini yerine getirmemesi, sadakat borcu nezdinde ise aykırılık teşkil edecek bir davranışta bulunması işveren açısından haklı nedenle fesih sebebi teşkil etmektedir (Yamakoğlu ve Karaçöp, 2014: 498). İşverenin ise işçiyi gözetme borcu gereği; gizli ve özel hayat alanları ile şeref, haysiyet ve mesleki itibarı gibi kişisel değerlerini gözetip koruma görevleri bulunmaktadır (Yamakoğlu ve Karaçöp, 2014: 497). Aynı zamanda işverenin işçiye, çalışması karşılığı hak ettiği ücreti vermemesi durumu da iş ilişkisi kapsamında güven zedeleyici bir unsur teşkil etmesinden dolayı, işçi açısından haklı nedenle fesih gerekçesi olabilmektedir (Han, 2019: 186).

Gündelik yaşam içerisinde iş ilişkisini olumsuz yönde etkileyebilecek pek çok neden ortaya çıkabilmekte ve iş akdinin normal seyrini değiştirebilmektedir. Örnek vermek gerekirse; hastalık, analık, grev ve lokavt, iş kazası, askerlik, zorlayıcı sebeplerin varlığı gibi haller, işçinin iş görme edimini kusursuz olarak yerine getirmesini engeller niteliktedir (Süzek, 2007: 115). 4857 sayılı İş Kanunu; bu gibi durumlar için, iş ediminin imkânsız hale gelmesi ile birlikte sözleşmenin taraflarını sözleşmeye her şartta bağlı kalmaya zorlamamak adına taraflara fesih imkânı tanımıştır. Sözleşmenin direkt olarak haklı nedenle feshi için bir sebep oluşturan ve işi ifa etmeyi imkânsız kılan zorlayıcı neden, İş hukukunda işçi ve işveren açısından ayrı ayrı düzenlenmiştir. İş ediminin

imkânsızlığının işveren tarafında gerçekleşmesi halinde işçiye 24. Maddede; işçi tarafında gerçekleşmesi halinde ise işverene 25. maddede haklı nedenle fesih hakkı verilmiştir (Subaşı, 2020: 151). İş Kanunu madde 24/3 fıkrasında "*İşçinin çalıştığı işyerinde bir haftadan fazla süre ile işin durmasını gerektirecek zorlayıcı sebepler ortaya çıkarsa*" ifadesine yer verilmiş olup burada işçi lehine haklı nedenle fesih imkânı tanınmıştır. Yine İş Kanunu madde 25/3 fıkrasında ise "*İşçiyi işyerinde bir haftadan fazla süre ile çalışmaktan alıkoyan zorlayıcı bir sebebin ortaya çıkması*" ifadesine yer verilerek de işveren lehine haklı nedenle fesih imkânı sunulmuştur. Düzenlemelerin her ikisi de "zorlayıcı neden" madde başlığında yer almaktadır (Kayalı Çetinkaya, 2014: 454). Bununla birlikte belirtmek gerekir ki, fesih hakkının doğması için yalnızca zorlayıcı nedenin varlığı yeterli olmamakta; bu nedene dayalı olarak işçi açısından iş görme edimini yerine getirememesi, işveren açısından da iş yeri faaliyetinin bu neden dolayısıyla durmuş olması gerekmektedir. Ayrıca yaşanan bu durumun en az bir hafta süreyle devam etmesi de fesih için aranan şartlar arasında yer almaktadır (Mollamahmutoğlu vd., 2014: 833; Akyiğit, 2018: 314; Canbolat ve Kayırgan, 2020: 648-649).

Covid-19 salgını nedeniyle, işçinin işe gitmesini ve iş görme edimini engeller nitelikte bir durum oluşur ise salgının zorlayıcı neden kapsamında değerlendirildiğinden hareketle; salgın sebebiyle iş yerinde, iş yerinin kapatılması gibi devlet eliyle önlemler alınması halinde, zorlayıcı neden işyeri ve işveren tarafından gerçekleşmiş olmaktadır. Buradan hareketle, işçinin haklı nedene dayanarak iş sözleşmesini feshetme hakkı bulunmaktadır (Subaşı, 2020: 143). Bu durumda işçi kıdem tazminatına hak kazanmaktadır. Zorlayıcı nedenin varlığında eğer taraflar fesih haklarını kullanmaz iseler sözleşme askıda kalmakta, zorlayıcı neden ortadan kalkana kadar da işverenin ücret ödeme işçinin de iş görme yükümlülüklerini yerine getirmeleri gerekmemektedir. Söz konusu durum salgın hastalık nedeniyle karantina uygulamaları ve sokağa çıkma yasağı kapsamında geçerli olmaktadır. Ancak işveren kendi iradesine dayalı olarak işyerini kapatıyorsa, bu halde ücret ve yan hakları ödeme yükümlülüğü aynen devam edecektir (Subaşı, 2020: 155). Bilindiği üzere Covid-19 pandemisi bulaşıcılık oranı yüksek ve riskli hastalık emarelerini barındırmaktadır. Bu nedenle koronavirüs taşıma riski bulunan çalışanların bu durumu işverenlerine bildirme yükümlülükleri, işverenlerin de işyerinde bulaş durumunu engellemeye yönelik önlem alma yükümlülükleri bulunmaktadır. Kendisinde koronavirüs taşıma riski bulunan veya koronavirüs hastalığının belirtilerini gösteren çalışan, bu durumu sadakat borcu gereğince işvereniyle paylaşmak

durumundadır. Aksi takdirde işçinin sadakat yükümlülüğüne aykırı hareket etmesinden kaynaklı olarak işveren haklı nedene dayanarak iş sözleşmesini madde 25 nezdinde feshedebilmektedir. Bu noktada İş Kanunu'na göre işçinin yakalandığı hastalığın tedavi edilemeyecek nitelikte olması ve işyerinde çalışmasına engel teşkil etmesinin Sağlık Kurulunca tespit edilmiş olması gerekmektedir (Subaşı, 2020: 131-133). Covid-19 salgın hastalığının, işyerinde bulaşıcılığını önlemek adına işçi sağlığı ve iş güvenliği tedbirleri uyarınca; işverenin, işçilerden talep edilmesine rağmen gerekli önlemleri almaması, iş sözleşmesinin işçi açısından haklı nedenle fesih imkânını ortaya çıkarmaktadır (Süzek, 2013: 913). Burada işçinin yapacağı feshin İş Kanunu madde 24/2-f uyarınca çalışma koşullarının uygulanmaması ilkesine dayandırılması işçi lehine olacaktır. Çünkü böyle bir durumda işçi kıdem tazminatı ile beraber İş Kanunu madde 26/2 uyarınca tazminat isteme hakkına da sahip olabilecektir (Süzek, 2008: 823). Bu durumda işçiyi uzaklaştırma sorumluluğu ile işçi sağlığı ve iş güvenliği tedbirleri birlikte değerlendirilmeli, Covid-19 salgın hastalığının engellenmesi adına işveren üzerine düşen sorumluluklar çerçevesinde gerekli önlemleri almalıdır (Subaşı, 2020: 140).

İş Kanunu madde 18 gereğince işveren tarafından yapılan feshin geçerli olabilmesi için, otuz ve daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışan ve altı aylık kıdemi olan işçinin yeterliliğinden ve herhangi bir davranışından veya işyerinin ya da işin gereklerinden kaynaklanan bir neden sonucunda gerçekleşmesi gerekmektedir. İşyerinin veya işin gereklerinden bahsederken de işletme içi ve işletme dışı nedenler şeklinde başlıklar karşımıza çıkmaktadır (Kurt ve Koç, 2015: 367; Uşan ve Erdoğan, 2020: 160; Temel ve Bayrak, 2020: 175). İş yeri dışından kaynaklanan sebepleri; satış olanaklarının azalması, talep ve sipariş azlığı, enerji sıkıntısı, yaşanan ekonomik krizler, pazar kaybı, hammadde temininde zorluk yaşanması vb. durumları oluştururken; iş yerinden kaynaklanan sebepleri ise; yeni teknoloji kullanımı, işyerinde bazı birimlerin kapatılması, iş yerinin küçülmeye gitmesi gibi nedenler oluşturmaktadır (Demircioğlu vd., 2019: 175; Uşan ve Erdoğan, 2020: 160). Bu açıklamalar ışığında pandemi sürecinin ekonomide yaratmış olduğu olumsuz durumlar göz önüne alındığında, talep ve arzın büyük oranda düşmesi, salgının pazar kaybına yol açması gibi nedenlerden dolayı işletme küçülmeye gidiyorsa bu durumdaki küçülme iş yeri dışı faktörlerden kaynaklanmaktadır. Böyle bir durumda işveren, küçülmeye gitme ve iş yerinde çalışan sayısının azaltılması arasındaki bağı açıklamakla yükümlü olmaktadır (Kılıçoğlu ve Şenocak, 2013: 301; Can ve Çakmak, 2016: 714). Ülkede yaşanan ekonomik kriz, piyasa

koşullarının zorlaşması, pazar ve müşteri kayıpları gibi işletme dışı etkenlerin varlığı ve hatta içerisinde bulunduğumuz Covid-19 pandemi süreci, tek başına bir işyerinin küçülmeye gitme sebebini doğurmamaktadır. Bu durumda iş yerinde küçülmeye gidilip gidilmediğinin somut bir dayanak oluşturması adına gerçekliğinin ortaya konulması gerekmektedir (Demir, 2006: 489). Bakıldığında Covid-19 pandemisi tüm sektörleri aynı şekilde; işlerin azalması, iş yerlerinin kapatılması şeklinde de etkilememiştir. Aksine kargo, market, gıda sektörlerinde artışlar yaşanarak istihdam talebi dahi oluşmuştur. Dolayısıyla sadece pandemi sürecinin yaşanması tek başına iş yerinde küçülmeye gitmeye ve işverenin bu doğrultuda fesih hakkını kullanmasına olanak vermemektedir (Akpınar ve Demir, 2022: 212). Vurgulanmalıdır ki işverenin küçülmeye gitme kararında bir zorlayıcı nedenin bulunması gerekmektedir. Aksi durumda işverenin keyfi iradesiyle bir küçülmeye gitme kararı işletme gerekleri kapsamında değerlendirilmemektedir (Kar, 2008: 103; Centel, 2013: 11). Bu durumun açıklığa kavuşturulması adına gereklilik denetimi adı verilen yargısal denetim uygulamaları ile olaya netlik kazandırılması da önem arz etmektedir (Kar, 2008: 120-122).

Uygulanan teknik denetimler kapsamında feshin kaçınılmazlığının hukuka uygunluğu ve işçinin iş yerinde iş görme edimini ortadan kaldırıp kaldırmadığı yönünde, yani feshin son çare olması ilkesi anlayışıyla geçerli kılınması kabul edilmektedir (Mollamahmutoğlu vd., 2020: 316; Temel ve Bayrak, 2020: 175; Akyiğit, 2021: 305). İşyerinden veyahut işletme gereklerinden kaynaklanan fesih durumlarında; işçinin gördüğü işin ortadan kalkmış olmasının yanında, işçinin başka bir alanda başka bir pozisyonda çalışmaya alınmasının olanaklarının incelenmesi, araştırılması gerekmektedir. Bu durum feshin son çare olması gerekliliğinden doğmaktadır (Urhanoglu, 2008: 59). İş faaliyetlerinde gerçekleşmiş olan daralma sebebiyle alınan işletmesel kararların; şirketlerin yönetim kurulu tarafından belirlenmiş olması, alınan işletmesel kararların somut nedenlere dayandırılarak gerekçelerinin belirlenmiş ve buna yönelik önlem planlarının açıklanmış olması, işletmesel kararlarda dürüstlük kurallarına riayet edilmiş olması, fazla çalışmaların kaldırılması, yıllık izin kullandırılması, işçinin de yazılı izni doğrultusunda ücretsiz izin uygulamasının hayata geçirilmesi vb. durumlarda feshin son çare olması gerektiğinin ön planda tutulması ve en nihayetinde bahsi geçen tüm uygulamaların denenmesine rağmen sonuç alınamaması durumunda fesih uygulamasına karar verilmesi geçerlilik teşkil edecektir (Subaşı, 2020: 154). Son olarak belirtmek gerekir ki, Covid-19 pandemi sürecinde işverenlerin ekonomik açıdan

olumsuz etkilenmelerinin yanında, bireysel hane ekonomileri de pandemi sürecinde son derece olumsuz etkilenmiştir. Bu nedenle hanelerini geçindirmek durumunda olan işçilerin işten çıkarılması; salgın sonrasında oluşan uyuşmazlıkların incelenmesi sırasında yüksek mahkemelerce işveren lehine yorumlandığı gözden uzak tutulmayarak, olabildiğince başvurulmaması gereken bir yol olmalıdır (Subaşı, 2020: 133).

1.2.2.2.5. Çalışanların Çalışmaktan Kaçınma Hakkı

Sanayileşme adımlarının atılması ile birlikte çalışanların işyerlerinde sağlıklı ve güven içerisinde çalışmaları, evrensel bir değer olan insan hayatının korunması, gelişmişlik düzeyi yüksek ve odağına insanı almış bir yönetim anlayışının belirtilerindedir. Çalışanın ruh ve beden bütünlüğünün korunması yalnızca çalışanın kendisi, ailesi ve yakın çevresi için değil aynı zamanda içerisinde bulunduğu toplumu da etkilemesi bakımından son derece önemlidir (İnciroğlu, 2014: 809-810). İşçi sağlığı ve iş güvenliği ilkesinin temelini oluşmasında devlet, bu alanda üzerine düşen sorumluluğu yerine getirmek adına gerekli denetimleri yapmakta, işçi sağlığı ve iş güvenliği doğrultusunda kanuni düzenlemelere gitmektedir. İşverenin bu alandaki sorumluluğu ise belirlenen düzenlemeleri uygulamak ve gerekli önlemlerin alınmasını sağlamaktır. Çalışanlar da işyerinde meydana gelebilecek herhangi bir tehlike durumunda tehlikenin giderilmesi amacıyla iş yeri uygulamalarının belirlenmesine, risk değerlendirme aşamalarına, bilgi ve tecrübeleri ile katkı sağlamaktadır (Pehlivan, 2020: 126-127).

"Tehlike" kavramı 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu 3.maddesinde tanımlanmıştır. İlgili hükme göre; "*işyerinde var olan ya da dışarıdan gelebilecek, çalışanı veya işyerini etkileyebilecek zarar veya hasar verme potansiyeli*" şeklinde tehlike kavramı ifade edilmiştir. Bunun öncesinde de 4857 sayılı İş Kanunu madde 83'te işçilere tanınan çalışmaktan kaçınma hakkı; "*İşçi, işyerinde iş sağlığı ve güvenliği açısından sağlığını bozacak bir tehlike ile karşılaşır, tehlike giderilinceye kadar iş görmekten kaçınabilir*" şeklinde ifade edilmiştir. Bu doğrultuda işyerinde oluşan herhangi bir tehlikenin işçinin sağlığını ve güvenliğini tehdit edecek boyutta olduğunda, işveren tarafından tehlike giderilinceye kadar işçiye çalışmaktan kaçınma hakkı tanınmıştır (Pehlivan, 2020: 127). Çalışmaktan kaçınma hakkı 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 13. maddesinin 1. ve 2. fıkralarında yer almaktadır. İlgili hükme göre; "*Ciddi ve yakın tehlike ile karşı karşıya kalan çalışanlar kurula, kurulun bulunmadığı işyerlerinde ise işverene başvurarak durumun tespit edilmesini ve gerekli tedbirlerin*

alınmasına karar verilmesini talep edebilir. Kurul acilen toplanarak, işveren ise derhâl kararını verir ve durumu tutanakla tespit eder. Karar, çalışana ve çalışan temsilcisine yazılı olarak bildirilir. Kurul veya işverenin çalışanın talebi yönünde karar vermesi halinde çalışan, gerekli tedbirler alınıncaya kadar çalışmaktan kaçınabilir. Çalışanların çalışmaktan kaçındığı dönemdeki ücreti ile kanunlardan ve iş sözleşmesinden doğan diğer hakları saklıdır" (6331 sayılı İSGK m.13/1-2) şeklinde çalışmaktan kaçınma hakkına değinilmiştir (Ergin, 2014: 195-196). 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'ndan (İSGK) önce çalışmaktan kaçınma hakkının 4857 sayılı İş Kanunu'nun 83. maddesinde çalışmaktan kaçınma hakkı; *"yakın, acil ve hayati bir tehlikeyle karşı karşıya kalan işçilere"* tanınan bir hak olarak düzenlenmiştir (Aksoy, 2020: 515). İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun müstakil bir kanun olarak yürürlüğe girmesinin ardından ise İş Kanunu madde 83 yürürlükten kaldırılarak, birtakım değişikliklerle çalışmaktan kaçınma hakkı 6331 sayılı Kanun'un 13.maddesinde düzenlenmiştir. İş Kanunu'nun 83. maddesinden farklı olarak 6331 sayılı Kanun'da işyerindeki tehlikenin "hayati" olma şartı çıkarılarak yerine "ciddi" bir tehlike varlığının aranması işçiler adına lehe bir düzenleme olmuştur (Aydın, 2005: 16-17; Balık, 2010: 27; Özdemir, 2014: 423).

6331 sayılı Kanun ile değiştirilen ve düzenlenen bir diğer husus da çalışmaktan kaçınma hakkının yalnızca sözleşme ile çalışanları değil tüm çalışanları kapsaması bakımından olmuştur. Bulunduğu statü fark etmeksizin; memur, stajyer, çırak gibi bağımlı çalışanların tümü, kamu veya özel sektör ayrımı yapılmadan 6331 sayılı Kanun kapsamında gözetilmektedir. Birtakım istisnalar dışında tüm bağımlı çalışanların haklarının koruma altına alınmış olması eşitlik ilkesi gereğince yerinde bir karar olmuştur. Alt işveren ve geçici iş ilişkisi içerisindeki çalışanlar için bahsi geçen hükmün uygulanıp uygulanamayacağına dair net bir hüküm bulunmamaktadır. Bakıldığında asıl işverenin işçilerinin bir tehlike durumunda maruz kalacağı risklerin tümüne ayırım olmaksızın alt işveren işçileri veya geçici iş ilişkisi içerisindeki işçiler de maruz kalmaktadır. Bu nedenle çalışmaktan kaçınma hakkının kullanılmasının hem alt işveren işçileri için hem de geçici iş ilişkisi içerisindeki işçiler için uygun olması gerekmektedir (Aksoy, 2020: 520).

İşçinin çalışmaktan kaçınma hakkını kullanabilmesi için öncelikle iş yerinde sağlığını tehdit eden ciddi ve yakın tehlikenin varlığı aranmaktadır (Kılıç, 2006: 132). Tehlikenin kısa bir zaman içerisinde gerçekleşecek olması "yakın tehlike" kavramını ifade etmektedir (Bostancı, 2004: 81). Tehlikenin, çalışanın iş görme edimini yerine

getirirken olağanüstü bir boyutta olması ve bu olağanüstü tehlikenin çalışanın sağlığına ve güvenliğine zarar verecek olmasının ihtimal dâhilinde olması ise "ciddi tehlike" kavramını karşılar niteliktedir (Mollamahmutoğlu vd., 2014: 1376). Çalışanlar, işyerinde ciddi ve yakın tehlike durumunu tespit etmeleri halinde, işyerinde bulunan işçi sağlığı ve iş güvenliği kuruluna, eğer işçi sağlığı ve iş güvenliği kurulu bulunmuyorsa da işverene durumu bildirerek gerekli önlemlerin alınmasını talep etmelidirler (Sarıbay Öztürk, 2015: 80; Tiftik ve Adıgüzel, 2016: 340). Kurul veyahut işverenin, çalışandan gelen bu talebi değerlendirmesi ve haklı bulması halinde ise çalışanlar çalışmaktan kaçınma haklarını kullanabileceklerdir (Sarıbay Öztürk, 2015: 154). Bu durum 6331 sayılı İSGK madde 13/1 ve 13/2'de şu şekilde ifade bulmuştur: "*Ciddi ve yakın tehlike ile karşı karşıya kalan çalışanlar kurula, kurulun bulunmadığı işyerlerinde ise işverene başvurarak durumun tespit edilmesini ve gerekli tedbirlerin alınmasına karar verilmesini talep edebilir. Kurul acilen toplanarak, işveren ise derhal kararını verir ve durumu tutanakla tespit eder. Karar, çalışana ve çalışan temsilcisine yazılı olarak bildirilir. Kurul veya işverenin çalışanın talebi yönünde karar vermesi halinde çalışan, gerekli tedbirler alınıncaya kadar çalışmaktan kaçınabilir. Çalışanların çalışmaktan kaçındığı dönemdeki ücreti ile kanunlardan ve iş sözleşmesinden doğan diğer hakları saklıdır*" (Pehlivan, 2020: 129).

Çalışmaktan kaçınma hakkının önemi, günümüzde yaşanmış olan Covid-19 salgınının çalışma hayatını ciddi boyutlarda etkilemesinin ardından daha da artmıştır (Pehlivan, 2020: 126). Salgının son derece hızlı yayılım göstermesi nedeniyle çalışanlar işyerlerinde çalışmalarına devam etmek konusunda büyük endişe duymuştur. Çünkü Covid-19 salgın hastalığının bulaşıcılığı anlık olabildiği gibi, kimden ve nereden bulaştığı konusunda da kesin bir yargıya varmak oldukça güçtür. Bu bakımdan salgının ciddi ve yakın tehlike kapsamında değerlendirilmesi son derece önem arz etmektedir (Pehlivan, 2020: 128). Covid-19 salgını sonrasında gerek iş hukuku gerekse de işçi sağlığı ve iş güvenliği alanlarında işçiyi koruma ve gözetme olgusu daha fazla önem kazanmıştır. Zira bir çalışanın koronavirüse yakalanması, işyerinde işveren tarafından gereken önlemlerin alınmaması doğrultusunda hiç de şaşırtıcı olmamaktadır (Altunkaya, 2020: 2). Covid-19 salgınının en aktif şekilde hissedildiği dönemde vatandaşlardan sokağa çıkmamalarının istenmesi, 20 yaş altı ve 65 yaş üstünün sokağa çıkma yasağı kapsamına dâhil edilmesi, sosyal mesafe kurallarının öneminin sürekli olarak vurgulanması, virüs tespit edilen mahalle ve apartmanların karantinaya alınmış olması, virüsün yayılma hızı ve tüm bunlar doğrultusunda can güvenliğinin önemi düşünüldüğünde, bir çalışanın işyerinde faaliyet

durmamış olsa dahi bu şartlar altında işe gidip gelmesi beklenmemesi gereken bir durumdur. İşçinin işe gidip gelmesi söz konusu ise de, işçinin gerek işe gidip gelirken kullandığı serviste, gerekse de işyerinde gerekli tüm önlemlerin alınmasını isteme ve alınan önlemlerin yeterli olduğu hususunda da bir uzman hekim raporunu talep etme hakkı bulunmaktadır. Aksi durumda işçi çalışmaktan kaçınma hakkını kullanabilecektir (Canbolat ve Kayırgan, 2020: 659-660). Koronavirüs salgın hastalığının görüldüğü işyerlerinde, çalışanın çalışmaktan kaçınma hakkını kullanması yasal bir haktır. Özellikle hastalanan kişi ile aynı servisi, yemekhaneyi, ortak alanları, aynı bandı kullanarak virüse yakalanma riski daha fazla olan çalışanlar için tehlike daha yakın ve ciddi boyuttadır. Zorunlu işler dışındaki işyerlerinde de faaliyetin durmaması ve çalışanlardan çalışılmasının istenmesi, işçiyi işyerinden uzaklaştırıcı herhangi bir uygulamaya gidilmemesi durumunda, çalışanın çalışmaktan kaçınma dışında başkaca tedbir alma olanağı bulunmamaktadır (Subaşı, 2020: 140).

Çalışanın çalışmaktan kaçınma hakkını kullanmasına gerek olmayan durum ise işverenin işyerinde Covid-19 salgın hastalığına karşı tüm işçileri koruyacak yeterli güvenlik önlemlerini almış olmasıdır. İşverenin işyerinde tüm güvenlik önlemlerini alması durumunda çalışanın işe gitmeyip, iş görme edimini gerçekleştirmemesi, çalışmaktan kaçınması mümkün olmamaktadır (Pehlivan, 2020: 141). İşyerlerinde Covid-19 salgın hastalığına karşı işçileri koruyacak önlemler; çalışma saatlerinin ücrette bir farklılık olmayacak şekilde azaltılması, ilave vardiya düzenine geçilmesi, mola sayılarının bir buçuk saatte bir en az yirmi dakika şeklinde arttırılması, tüm çalışanlar için maske, eldiven, dezenfektan gibi koruyucu ekipmanların işçiler için ücretsiz temin edilmesi ve bunların gerçekten koruyucu ve kaliteli nitelikte olması şeklinde sıralanabilmektedir (Pehlivan, 2020: 138).

Çalışmaktan kaçınma hakkının kullanılmasına yönelik en önemli unsurlardan biri de çalışanların, çalışmaktan kaçınma hakkı, unsurları ve kapsamı hakkında yeterli bilgiye sahip olmamalarıdır. İşverenler de işçi sağlığı ve iş güvenliği eğitimi doğrultusunda işçilere bu haklarından bahsetmemekte veya işyerinde buna dair yazılı bir kaynak bulunmamaktadır. Bazı durumlarda da çalışanlar çalışmaktan kaçınma haklarının olduğunu bilmelerine rağmen, işlerinden olma korkusuyla işyerinde ciddi ve yakın tehlike bulursa da durumu işverene veya işçi sağlığı ve iş güvenliği kuruluna bildirmemekte ve çalışmaktan kaçınma hakkını kullanamamaktadır (Pehlivan, 2020: 134). Geçimini sağlamak için iş sözleşmesinden doğan iş görme borcunu yerine getirmek zorunda kalan

işçiyi, işi ve sağlığı arasında bir seçim yapmaya zorlamak, hem anayasal haklara hem de uluslararası hukukta kabul edilen insan hakları değerlerine aykırılık teşkil edecektir (Mollamahmutoğlu, 1994: 3; Göktaş, 2008: 212). Türkiye'de ve dünyanın pek çok ülkesinde Covid-19 salgını nedeniyle işyerleri faaliyetlerine ara verse de gerek zaruri ihtiyaçların üretimine duyulan ihtiyaç gerekse de ekonomik ihtiyaçlarından dolayı salgın zamanında da çalışmaya devam etmiş hatta bazı işyerlerinde üretim daha da artmıştır (Pehlivan, 2020: 135). Bu açıdan bu işyerlerindeki işverenlerin çalışanları için Covid-19 salgın hastalığına karşı gerekli ve yeterli tüm önlemleri alması ve çalışanlarının güvenli bir ortamda, sağlıklarının tehlikede olmadığını bilerek işlerini ifa etmelerini sağlamaları gerekmektedir. İşçilerin her ne kadar iş görme borçları bulunmaktaysa da işverenlerin de bu açıdan işçilerini gözetmek ve korumak sorumlulukları her zaman bulunmaktadır. Aksi durumda çalışanların iş görme edimlerini yerine getirmeyerek çalışmaktan kaçınma haklarını kullanmaları en doğru seçenek olarak kalacaktır.

1.2.2.2.6. İşçinin Ücretli veya Ücretsiz İzne Ayrılması

Anayasanın "Çalışma Şartları ve Dinlenme Hakkı" başlıklı 50. madde hükmünde dinlenme hakkı, çalışanlara tanınmış bir hak olarak anayasal ifadesini ve güvencesini bulmuştur (Savaş Kutsal ve Bozkurt Gümrükçüoğlu, 2021: 739). Çalışanlara dinlenme hakkının sağlanması da ilk olarak yıllık ücretli izin ile mümkün olmaktadır. Yıllık ücretli izin ile amaçlanan; çalışanların herhangi bir ücret kaybı yaşamadan, belirli zaman dilimlerinde, yılın yorgunluğunu atarak dinlenebilmeleri, kendilerine zaman ayırmalarının sağlanmasıdır. Bu, işçilerin bedensel ve ruhsal açıdan iyi hissetmeleri, motivasyonlarının yerinde olması ve bunun sonucunda da işçi sağlığı ve iş güvenliği ve iş verimlilikleri açısından gereklidir (Şakar, 2020: 76). Bahsi geçen hususlar Anayasanın 50.maddesinde "*Dinlenme çalışanın hakkıdır. Bu hem çalışanın bedeninin korunması için zorunlu, hem de çalışanın dinlenme sonrası çalışmasının verimi için gereklidir*" şeklinde ifade bulmuştur (Özveri, 2007: 922; Duman, 2020: 29). Öğretide yer aldığı şekliyle yıllık izin; çalışana dinlenmesi amacıyla verilen "serbest zaman" ve bu zamana ait olan "ücret" şeklinde iki unsurdan oluşmaktadır (Akyiğit, 2006: 3; Öksüz, 2006 : 854-855). İşçi açısından yıllık izin hiçbir şekilde devredilemez, haczedilemez, vazgeçilemez ve kişiliğe bağlı bir hak olarak nitelendirilmekte, işveren açısından ise bir yükümlülük teşkil etmektedir (Caniklioğlu, 2001: 1146; Mollamahmutoğlu vd., 2020: 412; Güven ve Aydın, 2020: 469-470). Çalışanın yıllık izninin kullanımı için kanunda öngörülen süre bir yıl şeklinde belirlenmiştir. Bunun yanı sıra bu süreye ilişkin düzenleme nispi emredici

nitelikte olduğu için, bir yıllık süre işçi lehine kısaltılabilmektedir (Savaş Kutsal ve Bozkurt Gümrükçüoğlu, 2021: 741).

Ücretsiz izin kavramı ise aslında iş sözleşmesinin askıya alınma halini ifade eden bir uygulamadır. Ücretsiz izin uygulamasının kullanımı genellikle işverenin zorlayıcı nedenler kapsamında yaşanan ekonomik kriz zamanları, hammadde temin edilememesi, sipariş azlığı, işyerinde faaliyetin durması gibi durumlarda işçinin geçici bir süre ücretsiz izne çıkarılması ile mümkün olmaktadır (Eyrenci vd., 2016: 163). Ücretsiz izin uygulamasına dair özel bir düzenleme bulunmamasıyla birlikte, iş hukuku öğretisinde işverenin ücretsiz izin uygulamasını kullanması için işçinin ücretsiz izin teklifine onay vermesi veya buna yönelik toplu iş sözleşmesinde bir hüküm bulunması gerektiği söylenmektedir (Altunkaya, 2020: 3). Eyrenci, Taşkent ve Ulucan'a göre, ücretsiz izine dair işçiden alınan onayda tereddüde düşülmesi durumunda, ispat yükümlülüğü de işverene ait olmaktadır (Eyrenci vd., 2016: 163). Ücretsiz izin uygulaması iş sözleşmesinde esaslı bir değişiklik özelliği taşıdığından 4857 sayılı Kanun'un 22.maddesi kapsamındaki ücretsiz izin uygulaması işçi tarafından verilecek yazılı onay şartına bağlı olmaktadır (Süzek, 2016: 536). Bahsi geçen maddeye göre; *“İşveren, iş sözleşmesiyle veya iş sözleşmesinin eki niteliğindeki personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklar ya da işyeri uygulamasıyla oluşan çalışma koşullarında esaslı bir değişikliği ancak durumu işçiye yazılı olarak bildirmek suretiyle yapabilir. Bu şekle uygun olarak yapılmayan ve işçi tarafından altı işgünü içinde yazılı olarak kabul edilmeyen değişiklikler işçiyi bağlamaz...”*. Ücretsiz iznin süresi boyunca işçi ücretini alamayacak, işveren ise işyerindeki işgücünden faydalanamayacaktır. Dolayısıyla ücretsiz izin uygulaması, iş sözleşmesinde esaslı bir değişiklik yaratmaktadır (Mollamahmutoğlu vd., 2018: 213). Bu nedenle; işyerinde ücretsiz izin uygulamasına geçmek isteyen işveren, işçiye bu teklifini yazılı olarak iletmeli, işçi de teklifi aldığı andan itibaren altı gün içerisinde teklife cevabını yine yazılı olarak bildirmelidir (Altunkaya, 2020: 4). İşverenin işçiye sunduğu ücretsiz izin uygulaması teklifinde, bu uygulamaya neden geçilmesi gerektiğinin de işveren tarafından belirtilmesi gerekmektedir. Zira işçi bu süre zarfında neden geçim kaynağından mahrum kaldığını haklı olarak bilmek isteyecektir (Taşkent, 2006: 23; Narmanlıoğlu, 2006: 12). Aynı zamanda işverenin, işçiye sunmuş olduğu ücretsiz izin uygulaması teklifinde, uygulamanın ne kadar süreceğini de belirtmesi gerekmektedir. Bu durum işçinin ücret gelirinden ne kadar süre mahrum kalacağını bilmesi bakımından önem arz etmektedir (Subaşı, 2020: 176-177). Tüm bunların yanında ücretsiz izin

uygulaması; mevcut işletme risklerinin işçinin üzerine yüklenmesi şeklinde yorumlanmaktadır (Süzek, 2013: 433-434). Bu nedenle işletme risklerinin işçiye yüklenmesi iş sözleşmesinin niteliği gereği aykırılık teşkil edeceğinden hareketle, ücretsiz izin uygulamasının ancak geçerli işletme nedenlerine dayanması durumunda uygulanabilmesi gerekmektedir (Engin, 2003: 107). Covid-19 salgını sonrasında işverenler ekonomik açıdan zor durumda kalırken işçiler de hastalık bulaşma korkusu yaşamaktadırlar. Bu dönemde alınması gereken önlemler bakımından akla ilk gelen uygulamalar yıllık ücretli izin ve ücretsiz izin uygulamaları olmuştur (Subaşı, 2020: 172). Sosyal mesafenin korunması amacıyla fiziki izolasyonun sağlanmasının gerekliliği üzerine işletme faaliyetinin devam etmesinin güçleştiği durumlarda işçiye yıllık ücretli izin hakkı tanınması da işverenin alabileceği tedbirler kapsamında değerlendirilmiştir. Bu doğrultuda işverenin yönetim hakkı ve yetkisi kapsamında işçilere, belirlenen tarihlerde yıllık ücretli izin haklarının kullandırılması söz konusu olmuştur (Subaşı, 2020: 174). Öğretide yer alan bir takım görüşler çerçevesinde, pandemi döneminde işçilerin maddi kayıp yaşamamaları adına, işçilerin de rıza ve talepleri doğrultusunda, bir sonraki yıla ait yıllık ücretli izinlerinin bir bölümünü avans olarak kullanabilmeleri yerinde bir uygulama olarak değerlendirilmektedir (Alpagut, 2020: 102; Manav Özdemir, 2020: 136; Göktaş ve Önder, 2020: 25; Keser, 2020: 46). Öğretide genellikle hâkim olan görüş; işverenlerin işçilere yıllık ücretli izinlerini kullandırmasının önünde herhangi bir engel bulunmadığı yönünde olmuştur (Savaş Kutsal ve Bozkurt Gümrükçüoğlu, 2021: 744). Ancak pandemi döneminde özellikle avans izin kullanımı beraberinde birtakım sorunları da getirmektedir. Öncelikle, kullandırılacak olan izinlerin sürelerine ilişkin net bir açıklama ortaya konulmamıştır. Bu durum işçilerin uzun sürelerle yıllık ücretli izinlerini kullanamayarak çalışmalarını anlamına gelmektedir (Savaş Kutsal ve Bozkurt Gümrükçüoğlu, 2021: 744). Yine öğretide yer alan ancak azınlığı temsil eden diğer görüşler, birikmiş yıllık ücretli izinlerin kullandırılmasını, hakkın kötüye kullanılması olarak yorumlamakta ve karşı çıkmaktadır. Bu doğrultuda Covid-19 pandemisi sürecinde işçileri, tüm yıllık izinlerini kullanmaya zorlamak kötü niyet teşkil edecek; işçinin karantinada olduğu veya sokağa çıkma yasağına tabi olduğu durumlarda yıllık ücretli izin kullanmaya zorlamak söz konusu kurumun amacıyla da uyuşmayacaktır (Özveri, 2020: 30-33; Değer Ermumcu ve İzmirlioğlu, 2020: 102-105). Bu nedenle ücretli izin uygulamasında, işçinin hiçbir söz hakkı ve talebi olmaması ve tarihlerini de işverenin belirlemesi mümkün ve geçerli olmamalıdır. Ancak bu şekilde yıllık ücretli iznin; bölünememe ve ertelenememe,

vazgeçilememe, haczedilememe ilkelerinden bahsetmek mümkün olacaktır (Akyiğit, 2011: 303; Akyiğit,2012: 5).

Covid-19 salgını ile birlikte ücretsiz izin uygulamasında da birtakım değişikliklerle düzenlemelere gidilmiştir. 7244 sayılı Kanun uyarınca 17.04.2020 tarihi itibariyle işveren, işçilerin onayı aranmaksızın, tamamen kendi sevk ve iradesiyle, üç ay süre ile ücretsiz izin uygulamasına geçebilecektir (Subaşı, 2020: 177). Düzenlemeyi içeren 4857 sayılı Kanun'un geçici 10.maddesi kapsamında belirlenmiş olan bu üç aylık süre Cumhurbaşkanı kararı ile altı aya kadar uzatılabilmektedir (Nazlı, 2020: 253-254). Ancak bu düzenleme beraberinde pek çok sorunu da gündeme getirmektedir. Öncelikle işçi, onayı ve/veya isteği olmadan yalnızca işveren kararıyla mevcut gelirinden mahrum kalacaktır. Bu düzenleme sosyal devlet ilkesi ile de bağdaşmamaktadır (DİSK, 2020). Aynı zamanda bu düzenleme işverenlerce hakkın kötüye kullanımı şeklinde de sirayet edebilecektir. İşveren, iş güvencesi hükümlerinden yararlanmak için çok az süresi kalmış olan işçileri bu haklarından yoksun bırakmak adına ya da uzun zamandır işyerinde çalışan işçilerin yüksek miktarlardaki kıdem tazminatlarına hak kazanmalarını önlemek için ücretsiz izin uygulamasına başvurabilecektir (Altunkaya, 2020: 6-7). Neticede işverene bir hak olarak tanınmış olan tek başına işçiyi ücretsiz izine çıkarma yetkisi ile taraflar arasında bulunması gereken dengenin işveren lehine bozulması sonucu ortaya çıkmıştır. Zira işverene tek başına ücretsiz izne çıkarma yetkisinin tanınmasıyla birlikte işçiye bundan dolayı iş sözleşmesini haklı nedenle feshetme yetkisi verilmemekte, dolayısıyla da işçiye fesih alanında bir sınırlandırma getirilmektedir (Nazlı, 2020: 263).

İşverene tek taraflı olarak ücretsiz izin kullandırma yetkisi tanıyan bu düzenlemeyle bağlantılı sayılabilecek bir başka düzenleme de 4447 sayılı Kanun'a eklenen geçici 24.maddede yer almaktadır. Bahsi geçen düzenlemede; maddenin yürürlüğe girdiği tarihte iş sözleşmesine taraf olarak çalışmaya devam edenlerden, geçici 10.madde kapsamında işverenleri tarafından ücretsiz izne çıkarılanlar, kısa çalışma ödeneğinden yararlanmayanlar, 15.03.2020 tarihinden itibaren iş sözleşmesi feshedilen ancak işsizlik ödeneğinden yararlanamayanlar, herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşundan yaşlılık aylığı almamaları şartı ile 4857 sayılı Kanun hükmüne göre geçici fesih yasağı olarak belirlenen süreyi aşmayacak şekilde ücretsiz izin süreleri veya işsiz kaldıkları dönem süresi boyunca işsizlik sigortası fonundan günlük 39,24 Türk Lirası nakdi ücret desteğinden faydalanabilecektir denilmiştir (Nazlı, 2020: 259). Devlet tarafından zor durumda kalmış olan çalışanlara nakdi ücret desteğinin sağlanması

düşüncesi elbette olumlu karşılanmıştır. Ancak günümüz ekonomisi değerlendirildiğinde, ücret desteğinin miktarı eleştiriye açıktır. Bu durum kamuoyunda da kendine yer bulmuş ve pek çok sendika, miktarın düşük ve yetersiz olduğunu belirtmiştir (DİSK, 2020). Tüm bunların yanı sıra 7244 sayılı Kanun çerçevesinde uygulanacak olan ücretsiz iznin süresi de net bir şekilde ortaya konulmamış, işverene bu konuda bir sorumluluk yüklenmemiştir (Altunkaya, 2020: 8). Bu durum yine işverenin bu hakkı kötüye kullanımına açık bir nitelik taşımaktadır. Salgın süresince her işyeri ve işveren olumsuz koşullardan farklı şekillerde etkilenmiştir. Dolayısıyla ücretsiz izin süresinin de her işveren için aynı olmaması gerekmektedir. 7244 sayılı Kanun kapsamında ücretsiz iznin süresi net olarak belirlenmediğinden; kimi işverenler bu durumu fırsat bilip, ücretsiz izin uygulamasına gitmek için bir nedeni olmamasına rağmen, gerek çalışan ücretleri gerekse de prim ödemeleri ve işletme giderlerinden kurtulmak adına olması gerekenden daha uzun süreli ücretsiz izin kullanımına başvuracaklardır (Altunkaya, 2020: 7). Bu değerlendirmeler ışığında ücretsiz izin uygulamasının süresinin makul ve geçici bir süre olması gerekliliği çok açıktır (Yamakoğlu ve Karaçöp, 2014: 495). Sonuç olarak gerek ücretsiz izin uygulamasında işverenin tek başına yetkili olması, gerek öngörülen nakdi ücret desteğinin miktarının yetersizliği, gerekse de ücretsiz izin uygulamasının süresinin belirsiz olması nedeniyle, gerçekleştirilen düzenlemeler işçi aleyhine olmuştur. Bu durum ne yazık ki haklarını kötüye kullanan işverenler nedeniyle pek çok işçi için belirsiz sürelerle iş görme ediminden, geçim kaynağından yoksun kalmak anlamını taşımaktadır.

1.2.2.3. Sosyal Güvenlik Kurumu Tarafından Sağlanan Haklar

Türkiye'de salgının önlenmesine yönelik ilk bir aylık sürede önemli tedbirler alındığı söylenebilmektedir. Koronavirüs ile ilgili mücadele Türkiye'de; sağlık alanı, kişisel mesafe ve lojistik faaliyetleri ile ilgili önleyici tedbirler; üretimi, vatandaşı, istihdamı destekleme adına finansal yükümlülükleri erteleme ve sektör bazında uygulanan teşvik programları; sosyal destek politikaları olmak üzere üç başlık etrafında toparlanmıştır (Yıldız ve Uzun, 2020: 33-34). Temel destek önlemleri arasında ise; ihtiyaç sahibi ailelere asgari emeklilik ve nakit yardımı sağlama, geçici süreli kısa çalışma ödeneği prosedürlerinin esnekleştirilmesi, salgından etkilenen işletmeler için vergi indirimleri, kişisel ve kurumsal vergi giderlerinin sürelerinin uzatılarak ödeme konusunda kolaylık sağlanması, geçici süreli olarak işten çıkarmaların yasaklanması, çiftçilere verilen desteklerin temin sürecinde hızlı hareket edilmesi gibi uygulamalar yer almıştır (Eroğlu, 2020: 230). Türkiye'de alınan tedbirlerin ise geniş kapsamlı olmasının yanı sıra,

diğer dünya ülkelerine nazaran mali yönden daha zayıf konumda bulunduğunu belirtmek yanlış olmayacaktır (Eroğlu, 2020: 227-232). Sosyal koruma kapsamı içerisinde değerlendirilen sosyal güvenlik, bir ülkeye bağlı bulunan vatandaşlar açısından olağan bir hak niteliği taşımaktadır. Devletler tarafından vatandaşlarına sağlanan bir garanti sistemi olan sosyal güvenlik; sosyal sigorta, sosyal yardım ve sosyal hizmetlerden oluşmaktadır ve bu hizmetler birbirlerini tamamlar niteliktedir. Toplum içerisindeki bireyler gündelik yaşamları içerisindeyken veya iş yerlerinde iş görme edimlerini yerine getirirken birtakım risklerle karşı karşıya kalabilmektedirler. Dünya üzerinde yaşanan çeşitli boyutlardaki krizler kişilerin işsiz kalmalarına, yoksulluk çekmelerine sebep oluşturarak kişilerin mağduriyet risklerini artırdığından dolayı, bu tür dönemler sosyal korumanın etkin bir şekilde kullanılmasını gerekli kılmaktadır (Kordalı, 2020). Sosyal güvenlik; bireylerin maruz kaldıkları zararların ekonomik sonuçlarına karşı güvence sağlamayı amaçlaması bakımından önem arz etmektedir. Mesleki, fiziksel ve sosyoekonomik risklerin sonuçlarına karşı, korunmaya ihtiyaç duyan bireyleri koruma altına almaktadır (Güzel vd., 2009; Bulut, 2011).

Covid-19 salgınının, çalışanlar açısından dört farklı durumu ortaya çıkarabileceği görülmektedir. Bunlar; evde ilaç tedavisi görenler, hastanede tedavi görenler, tedavi sonrası sürekli iş göremez hale gelenler ve hayatını kaybedenlerdir (Korkusuz, 2020: 684). Bu sayılan dört durumun yanı sıra, hastalığın meslek hastalığı olarak kabul edilip edilmemesine göre de Sosyal Güvenlik Kurumu destekleri farklılık göstermektedir.

Bir kazanın iş kazası olarak kabul edilebilmesi için bu kazanın 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 13. maddesinde belirtilen hallerden birinde meydana gelmiş olması gerekmektedir (Sümer, 2020: 115). Bu haller;

- Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada meydana gelen kazalar,
- İşveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle meydana gelen kazalar,
- Bir işverene bağlı olarak çalışan sigortalının, görevli olarak işyeri dışında başka bir yere gönderilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda meydana gelen kazalar,
- Emziren kadın sigortalının, iş mevzuatı gereğince çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda meydana gelen kazalar,
- Sigortalıların, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidişgelişi sırasında meydana gelen kazalar

şeklinde sıralanmaktadır (Sümer, 2020: 116). Yargıtay'a göre iş kazası sigortalıyı hemen veya sonradan, bedenen veya ruhen zarara uğratan olay olarak tanımlandığından, olayın etkilerinin bir süre devam ederek zaman içinde artması ve dolayısıyla da sonucun daha sonra gerçekleşmesi de mümkündür. Sonradan oluşan zararlar olay arasında uygun illiyet bağı bulunması hâlinde olay iş kazası kabul edilmelidir (Yürekli, 2020: 44).

Yine 5510 sayılı Kanunda meslek hastalığı ise, "*sigortalının çalıştığı veya yaptığı işin niteliğinden dolayı tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütüm şartları yüzünden uğradığı geçici veya sürekli hastalık, bedensel veya ruhsal engellilik halleridir*" (SSGSSK m.14) şeklinde tanımlanmaktadır. Yargıtay'a göre de bir olayın kanuni anlamda meslek hastalığı sayılabilmesi için bedensel veya ruhsal engellilik halinin tek başına bulunması yeterli değildir. Meydana gelen hastalığın yapılan işle uygun illiyet bağının bulunması gerekmektedir. Eğer işçinin çalıştığı işte çalışmaması halinde hastalık durumunun oluşmayacağı söylenebiliyorsa bu durumda meslek hastalığı ile yapılan iş arasında uygun illiyet bağının varlığı kabul edilmelidir (Çenberci, 1985: 125).

Tüm bu tanımlamalardan yola çıkarak koronavirüsün iş kazası veya meslek hastalığı olarak değerlendirilip değerlendirilemeyeceği ise oldukça önem taşımaktadır. Zira dünya çapında yoğun olarak yaşanmış olan pandemi döneminde, Covid-19'a yakalanan bir işçinin hangi koşullarda hastalığa yakalandığının tespiti oldukça güç olmaktadır (Sümer, 2020: 119). Kuluçka süresinin uzunluğu, kolay bulaşabilirliği ve virüsün salgın hale gelmiş olması gibi özelliklerinden dolayı bu virüsün kimden, ne zaman ve nasıl bulaştığı hususunun saptanması da zorlaşmaktadır (Baycık, 2020: 6). Covid-19 virüsüne maruz kalan çalışanlar için salgının iş kazası veya meslek hastalığı sayılıp sayılamayacağı konusundaki belirsizlikleri gidermek adına Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı Emeklilik Hizmetleri Genel Müdürlüğü 07.05.2020 tarihinde konuyla ilgili bir genelge yayınlamıştır. Genelgeye göre 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 15. maddesinde; "*4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) ve (b) bentleri kapsamındaki sigortalının, iş kazası ve meslek hastalığı dışında kalan ve iş göremezliğine neden olan rahatsızlıklar, hastalık halidir*" hükmü yer almaktadır. Bu genelgeye göre Covid-19, iş kazası veya meslek hastalığı olarak değerlendirilmemektedir (Yürekli, 2020: 47). ILO, 29.05.2020 tarihinde yayınladığı, ILO Standartları ve Covid-19 başlıklı rehberde ise Covid-19 virüsünün bulaşmasının iş kazası olarak değerlendirilmesi gerektiği belirtilmiştir (ILO, 2020). Birçok ülkede ise, sağlık

çalışanlarının Covid-19 virüsüne yakalanmaları durumunda olayın meslek hastalığı sayılması kabul edilmiştir (Demir vd., 2020: 42).

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü (İSGGM) tarafından 2015 yılında hazırlanan Meslek Hastalıkları ve İş İle İlgili Hastalıklar Tanı Rehberi'nde bazı mesleklerde enfeksiyon riskinin daha yüksek olduğu, yapılan iş ile enfeksiyon arasındaki ilişkinin göz ardı edilmemesi gerektiği vurgulanmıştır. Rehberde HIV, Hepatit B, tüberküloz ve daha önce salgın boyutuna ulaşan SARS gibi virüs kökenli hastalıklar, sağlık çalışanları için mesleki enfeksiyon olarak tanımlanmıştır (İSGGM, 2015: 165). İş ve Meslek Hastalıkları Uzmanları Derneği ve Halk Sağlığı Uzmanları Derneği adına 22.03.2020 tarihinde hazırlanan "Covid-19 Pandemisi'nde Meslek Hastalığı Tanı Kılavuzu" konuyla ilgili görüşler sunmaktadır. Buna göre; tespit edilen öksürük, hapşırık, vücut sıvılarının sıçraması vb. gibi spesifik bir olay olduğu durumda iş kazası olarak bildirilmelidir. Eğer ilgili çalışmada koronavirüsü tespit edilirse, olay iş kazası olarak kabul edilmelidir. Spesifik bir olay olmadığı durumlarda, çalışanın virüse çalışma alanında yakalandığına dair yüksek bir olasılık olduğu takdirde ise olay meslek hastalığı olarak kabul edilmelidir (Korkusuz, 2020: 680-681).

Her ne kadar konuyla ilgili görüş farklılıkları olsa da, pandemi döneminin çalışanlar açısından yarattığı risk unsurları oldukça fazladır. Özellikle bazı sektörlerin karantina dönemlerinde dahi sağlıklarını riske ederek aktif olarak çalışmak zorunda olduğu düşünüldüğünde, Covid-19 virüsünün iş kazası olarak kabul edilmesi gerektiği iş sağlığı açısından önem arz etmektedir. İşverenin tüm işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemlerini almasına rağmen her koronavirüs vakasının iş kazası olarak nitelendirilmesi, tabi ki adil bir sonuç vermez ve suiistimale açık bir olgudur. Ancak olayın SSGSSK m.13'te sayılan durumlardan birinde meydana gelmesi, uygun illiyet bağının bulunması ve sigortalının bedenlen veya ruhen zarara uğraması durumlarında olayın iş kazası olarak kabul edilmesi gerekmektedir (Yürekli, 2020: 45-47). Olaya meslek hastalığı açısından bakıldığında ise, koronavirüsün işin yürütümü gereği tekrarlanan bir durum sonucunda değil, ani bulaşın mümkün olduğu göz önüne alındığında meslek hastalığı olarak değerlendirilmesi oldukça güçtür. Ancak sağlık çalışanları gibi, mesleği gereği koronavirüse diğer çalışanlardan daha çok maruz kalmak zorunda olan çalışanlar için, virüse yakalanma durumlarında olayın meslek hastalığı olarak değerlendirilmesi gerektiği de ortadadır.

Tablo 2. Covid-19 Salgını Nedeniyle SGK Tarafından Sağlanan Yardımlar

Geçici İş Göremezlik;	Meslek Hastalığı Durumunda SGK Destekleri	Meslek Hastalığı Sayılmayan Hallerde SGK Destekleri
A. Ayakta Tedavi	Prim günü şartı olmaksızın tedavi süresinde aylığın 2/3'ü	Prim günü şartı sağlanması şartıyla tedavinin üçüncü gününden itibaren aylığın 2/3'ü
B. Hastanede Tedavi	Prim günü şartı olmaksızın tedavi süresince aylığın yarısı	Prim günü şartı sağlanması şartıyla tedavinin üçüncü gününden itibaren aylığın yarısı
Sürekli İş Göremezlik	Sürekli iş göremezlik geliri	Şartların sağlanması durumunda malullük aylığı
	Şartların sağlanması durumunda malullük aylığı	
Ölüm	Ölüm geliri	Şartların sağlanması durumunda ölüm aylığı
	Cenaze Ödeneği	
	Evlenme Ödeneği	
	Şartların sağlanması durumunda ölüm aylığı	

Kaynak: 5510 Sayılı SSGSSK; Oğuz, 2018; Korkusuz ve Uğur, 2016; Sözer, 2015

Meslek hastalığına yakalanma durumunda geçici iş göremezlik hükümleri uygulanmaktadır. Hastalanan çalışan tedavi süresince işine gidemeyeceği için, geçici iş göremezlik ödeneği çalışanın elde edeceği kazançtan mahrum kalmamasını amaçlamaktadır (Güzel vd., 2009: 394). İş kazası veya meslek hastalığı durumlarında sigortalının prim ödeme gün sayılarına bakılmamaktadır (Korkusuz ve Korkusuz, 2017: 41). Bu durumda Covid-19'un meslek hastalığı sayılması durumunda sigortalı çalışanın prim ödeme gün sayısına bakılmaksızın evde tedavi görmeleri durumunda aylığın 2/3'ü, hastanede tedavi görmeleri durumunda ise aylığın yarısı çalışılmayan her gün için Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından ödenmektedir (Korkusuz, 2020: 686). Sürekli iş göremezlik durumu ise çalışanın meslekte kazanma gücünü %10 ila %100 arasında kaybetmesi durumudur. Bu orana ve diğer şartlara bakılarak sürekli iş göremezlik ve malullük geliri olarak iki farklı ödeme türü ortaya çıkmaktadır (Korkusuz, 2020: 686). Covid-19 iş kazası veya meslek hastalığı olarak kabul edildiğinde ve çalışanların meslekte kazanma güçlerini %10 ve üzerinde kaybettikleri durumlarda, çalışanlar Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından sağlanan sürekli iş göremezlik ödeneğinden yararlanabilmektedirler. Bununla ilgili prim ödeme gün sayısı ve şartı ise kanunda

belirtilmemiştir. İş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle vefat eden sigortalının hak sahiplerine, prim ödeme gün sayısı ve sigortalılık süresi şartı aranmaksızın ölüm geliri bağlanmaktadır (SGK, 2016). 5510 sayılı kanununun 20. maddesinde, "*iş kazası veya meslek hastalığına bağlı nedenlerden dolayı ölen sigortalının hak sahiplerine, sigortalının hesaplanacak aylık kazancının %70'i gelir olarak bağlanır*" ifadesi yer almaktadır. Tablodan da görüldüğü gibi iş kazası veya meslek hastalığı durumlarında sağlanan Sosyal Güvenlik Kurumu destekleri çok daha geniş haklar tanımaktadır. Bu nedenle koronavirüsünün; kişilerin çalışma durumları, şekilleri, süreleri, koşulları vb. etkenleri göz önünde bulundurularak, iş kazası veya meslek hastalığı olarak değerlendirilmesi son derece önem arz etmektedir.

Covid-19 pandemisi gibi yaşanan olağanüstü ve büyük risk taşıyan durumlarda sosyal güvenlik sisteminin kapsamının önemi çok daha net bir şekilde anlaşılmaktadır. Bu gibi kriz durumlarında yaşanan işsizlik ve gelir kayıpları devlet tarafından koruma altına alınabilmektedir. Türkiye'de bu kişiler devlet memurları, kamu kesiminde 4/a statüsünde olan işçiler, bu iki grubun bakmakla yükümlü oldukları kişiler ve emeklilerden oluşan yaklaşık 26,4 milyon kişiden oluşmaktadır. Bu grubun dışında kalan 55,3 milyon kişinin ise doğrudan iş ve gelir güvencesi bulunmamaktadır (Yükseler, 2020: 2-3). Bu oranlar azımsanmayacak kadar yüksektir ve Covid-19 pandemisi bu çalışanları oldukça fazla etkilemiştir. Bu açıdan özellikle başta Sosyal Güvenlik Kurumu olmak üzere devlet, kayıtdışıyı önlemek adına bu doğrultudaki çalışmalarına hız vermeli, kayıtdışı ve enformel istihdamın sisteme dâhil edilmesi ve sigorta desteklerinin buna göre düzenlenmesi gerekmektedir (Balcı ve Çetin, 2020: 45).

1.3. Taşımacılık Sektörü, Kargo Taşımacılığı ve Kurye Faaliyetleri

Lojistik, üretim olgusu adına malzeme tedariki, ana dağıtım ve nakliye işlemleri, toptan veya perakende satış, hane halklarına tüketim mallarının sağlanması ve tüm bu süreçlerle ilgili bilgi akışları, malların dolaşım ve dönüşüm faaliyetlerini kapsayan çok geniş bir alana hizmet etmektedir (Handfield ve Nichols, 1999). Başka bir ifade ile lojistik, bir malzemenin veya ürünün tedarik zinciri içinde hareketini ve yönetimini ele almaktadır. Lojistik kavramının geçmişi binlerce yıl öncesine dayanmakta ve askeri kökenli bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Bir bilim dalı olarak anılmaya başlanması ise, 1900'lü yılların başlarında; strateji, zaman ve yer faydaları sağlamak adına tarımsal ürünlerin dağıtımını ile mümkün olmuştur (Lambert vd., 1998: 5). Taşımacılık ise,

tedarik zinciri içerisinde malların bir yerden diğerine hareketini sağlayarak lojistik sürecinin önemli bir parçasını oluşturmaktadır. Taşımacılık hizmetleri, malların, kişilerin, bilgilerin veya diğer varlıkların bir yerden başka bir yere taşınmasını sağlayan bir dizi hizmeti içermektedir.

Taşımacılık sektörü, kapitalist ekonominin bir parçası olarak tarihsel anlamda önemli bir rol oynamıştır. Kapitalizmin ilk dönemlerinden itibaren mal ve hizmetlerin hareketini ve ticaretin büyümesini desteklemiştir. Venediklilerin erken bir tarih sayılan 1455 yılında nakliye masraflarını azaltma çabaları, taşımacılık sektörünün kapitalist sermaye birikiminde oynadığı rolü göstermesi açısından önemli kabul edilmektedir (Braudel, 2020: 26). Erken dönem kapitalist ticaretinde bile taşımacılık maliyetlerinin azaltılması ticaret optimizasyonunu sağlamak açısından önemli bir unsur olmuştur. Tarihsel anlamda özellikle deniz aşırı ticaretin büyüdüğü dönemlerde deniz yolu taşımacılığı ticarete daha etkin ve hâkim iken teknolojik ilerlemeler zamanla taşımacılık sektörünün çeşitlenmesine ve büyümesine katkı sağlamıştır. Bir dönem Ortaçağ Avrupa'sında ticaretin çarklarının dönmesi için gerekli olan taşımacılık, Sanayi Devrimi döneminde buharlı gemiler ve trenler ile ulaşım hızının ve kapasitesinin artmasıyla büyük ölçekli bir faaliyet alanı haline gelmiştir (Hesse ve Rodrigue, 2004: 173). Fabrikaların ve üretim merkezlerinin şehirlere yakın olması, malzemelerin ve ürünlerin taşınmasını daha kritik hale getirmiştir. Sanayileşme süreci, kentleşme ile birlikte karayolu taşımacılığının büyümesini tetiklemiştir (Kıdak, 2021: 19). 1900'lü yılların ilk evrelerinde Amerika Birleşik Devletleri ve Avrupa'da fordist üretimin uygulanmaya başlaması ile birlikte hammadde, işlenmiş ve yarı işlenmiş ürünlerin taşınması, tedarik edilmek istenmesi ve teslimatı gibi konular önem arz etmeye başlamıştır (Tutar vd., 2009: 193).

20. yüzyılın sonlarına doğru, modern tüketim algısı giderek daha fazla belirginleşmiş ve insanlar, tüketilen malların sembolik değerine ve anlamına daha fazla önem vermeye başlamışlardır (Bocock, 2009; Baurdrillard, 2012; Gençyürek Erdoğan, 2020). Taşımacılık sektörünün tüketim toplumu ile birlikte ön plana çıkması ise 1930'lu yıllardan itibaren olmuştur (Kıdak, 2021: 20). Tüketim toplumu dinamiklerinin daha yoğun hissedilmesiyle birlikte taşımacılık sektörü önemli bir gelişim göstermiştir. Sanayileşme ve teknolojik gelişmelerin de etkisiyle 1950'li yıllarda taşımacılık sektörü ekonominin başat sektörlerinden biri haline gelmiştir. Bu süreçte kendi öz gelişiminin farkına varan ulaşım ve nakliye sektörü, yapılanmaya başlamıştır (Göncü, 2010: 63-64). 1960'lı yılların başından itibaren ise dünyada yaşanan hızlı değişimler sonucunda artan

rekabet ve tüketici ihtiyaçlarına cevap verebilmek adına; üretilen mallarla, hammadde ve stokların da üretildiği andan itibaren son tüketiciye etkin ve az maliyetle ulaşması hedeflenmiştir (İgeme, 2005: 17).

1970'li yıllardan itibaren önem kazanan esnek üretim modelleri üretici ve tüketicileri stoksuz çalışmaya zorlamış hızlı ve kaliteli taşımacılık ihtiyacı ise kargo sektörüne olan talebi artırmıştır (Göncü, 2010: 64; Kıdak, 2021:20). Ekonominin küreselleşmesiyle birlikte ise mal, hizmet ve sermaye faaliyetleri önündeki engeller azalmış; iletişim, bilgi işleme ve ulaşım teknolojilerindeki gelişim ve değişim daha görünür hale gelmiştir (Kherbasha ve Mocana, 2015: 43). Küreselleşme süreci ve Dünya ticaretinin gün geçtikçe gelişmesi ise tedarik zinciri içinde taşımacılık faaliyetlerinin gelişimini zorunlu hale getirmiştir. Dünyadaki hammaddelerin tüketilmesi ve akışlarıyla yakından ilişkili ve ekonomik gelişme faaliyetlerinde önemli bir yere sahip olan taşımacılık hizmetleri ekonominin bir barometresi olarak kabul edilmektedir (Karcz ve Slusarczyk, 2016: 355-359). Uluslararası ticaretin büyümesi ve küresel ekonomi için kritik bir role sahip olan taşımacılık hizmetleri, fiziksel hareketlilik gerektiren birçok sektörde kullanılmakta ve ekonomik faaliyetlerin, ticaretin ve toplumsal etkileşimin temelini oluşturmaktadır. Hizmetler sektörünün önemli bir parçası haline gelen taşımacılık sektörü (Belas ve Gabcova, 2014), tedarik zinciri içerisinde karayolu, demiryolu, deniz taşımacılığı ve hava taşımacılığı gibi birçok farklı şekilde gerçekleştirilmektedir (Gültaç, 2023: 728-729). Taşınan malın niteliği, ağırlığı ve sevkiyat yapılacak bölge gibi unsurlar hangi taşımacılık türünün seçileceğinde etkili olabilmektedir.

2000'li yıllara gelindiğinde gündelik yaşamda sosyal medya araçlarının gelişimi sanal platformlar üzerinden ticaretin ivme kazanmasıyla birlikte taşımacılık hizmetleri özelinde “kargo taşımacılığı” sektörü ön plana çıkmıştır. Uluslararası düzeyde yapılan saha araştırmalarında kargo taşımacılığı hizmetlerinin adeta ekonominin motoru gibi görev yaptığı belirlenmiştir (Kıdak, 2021). Kargo taşımacılığı ise, ağırlık, boyut ve içeriği fark etmeksizin herhangi bir yükün bir yerden başka bir yere taşınması ile ilgili faaliyetler şeklinde tanımlanabilmektedir. Daha spesifik şekilde kargo taşımacılığı; eşya veya emtiaların, belirli bir sürede, şehir içi - şehirler arası veya ülkeler arası taşınması şeklinde de ifade edilebilmektedir (Yalçın, 2016: 15). Kargo taşımacılığı önemli bir lojistik faaliyet alanı olması sebebiyle, temelde bir lojistik eylemi olarak da düşünülebilir (Thai ve Grewal, 2005: 4; Anonymous, 2003: 22). Bu açıdan kargo taşımacılığı bir taşımacılık

hizmet sektörüdür ve taşımacılık sektörüne dair yardımcı hizmetler grubunda yer almaktadır (Songur, 2016: 10).

Tedarik zinciri yönetiminin son aşaması ise kara, hava, deniz ya da demir yolu aracılığı ile bir nakliye merkezine ulaşan kargonun nihai müşteriye teslim edilmesidir. Tedarik zincirinin bu son aşaması “Son adım teslimat hizmeti” (Last Mile Delivery) olarak adlandırılmaktadır (Mohammad vd., 2023; Güzel ve Kavalcı, 2023) Son adım teslimat hizmeti, bir ürünün bir dağıtım merkezinden veya ulaşım merkezinden varış noktasına kadar olan yolculuğunun son ayağını ifade etmektedir⁶. Bu aşama büyük ölçüde kargo taşımacılığının bir alt kategorisini oluşturan “paket teslimatını” içermektedir (Kelly, 2000: 216; Yapraklı, 2007:65). Paket teslimatı, belirli bir ağırlığın üzerinde olmayan, ambalajlı veya bir kap içerisinde bulunan eşyaların dağıtımını içermektedir (Songur, 2016: 3).

Paket teslimat işlemleri büyük ölçüde kurye, ekspres ve paket hizmet sağlayıcıları (CEP) aracılığı ile gerçekleştirilmektedir (Gläser vd., 2023). Kurye, ekspres ve paket hizmet sağlayıcıları (CEP), genellikle küçük hacimli paketlerin ve belgelerin bir konumdan diğerine hızlı ve güvenilir şekilde teslimatını sağlayan bir taşımacılık türüdür. Özellikle e-ticaret sektöründe, müşterilere hızlı ve güvenilir teslimat sağlamak için kurye hizmetleri önemli bir rol oynamaktadır. Kuryeler, gönderileri genellikle özel motosikletler, bisikletler, arabalar veya hızlı teslimat için optimize edilmiş diğer taşıma araçları ile taşımakta, teslimatlar genellikle aynı gün ya da ertesi gün teslim ilkesine dayanmaktadır (Ducret, 2014; Gläser vd., 2023).

1.4. Dünya’da Kargo Sektörü

Gelişen teknoloji ile birlikte insanların üretim ve tüketim ihtiyaçlarının artması, kargo taşımacılığı sektörünün gelişimine katkı sağlamıştır. Dünya ekonomisi içerisinde yerini alan kargo sektörü; deniz, kara ve hava yoluyla her türlü yükü dünyanın birçok noktasına ulaştırmaktadır. Bu denli geniş bir dağıtım ağına sahip olan kargo taşımacılığı dünyanın farklı yerlerindeki üretici ve tüketici arasında köprü görevi görmektedir (Songur, 2016:4). Ülkeler arası da gönderim olanağına sahip olan kargo taşımacılığının bu yönüyle uluslararası bir boyut kazandığı da söylenebilmektedir.

⁶ <https://tio.ist/tr/perakende-yonetimi/e-ticarete-last-mile-delivery-nedir-trendler-talepler-ve-e-ticaret-lojistikinin-gelecegi/>

Covid 19 salgının E-ticaret alanında son dönemde yaşanan gelişmelere ek olarak, gibi çevrimiçi alışverişi koşullayan faktörlerin de eklenmesi, internet üzerinden, bireylerin isteklerini kolaylıkla yerine getirmelerine katkı sağlamıştır. Covid-19 pandemisiyle beraber hayatımıza giren değişikliklerin, pandemi sonrasında da devam edeceği düşünülmektedir. First Insights firması, Covid-19 pandemisinin tüketici davranışlarına etkisini ölçmek amacıyla Amerika'da bir araştırma yapmış ve araştırma sonunda insanların önlemler genişletilse bile tedbirli davranmaya dikkat edecekleri, yalnızca üçte birinin alışveriş merkezlerini güvenli bulduğu sonucuna ulaşmışlardır (Çevik Tekin, 2020: 2336).

Pandemiyle birlikte bireylerin alışveriş alışkanlıkları da değişime uğramıştır ve online alışverişin pandemi sonrasında da artarak daha yoğun bir şekilde kullanılacağı düşünülmektedir. 2021 yılında dünya genelinde 5,2 trilyon ABD dolarına ulaşan perakende e-ticaret satışlarının önümüzdeki yıllarda %56 oranında artarak 2026 yılında yaklaşık 8,1 trilyon dolara ulaşması beklenmektedir (Coppola, 2022). Çin, Perakende satışlarının neredeyse yarısını internet üzerinden gerçekleştirerek 2022 yılında e-ticarette dünyanın en büyük pazarını oluşturmuştur. Birleşik Krallık %36, Güney Kore %32, Danimarka ise %20 ile çevrimiçi perakende satışların en yüksek oranlarda gerçekleştiği diğer ülkeleri oluşturmaktadır (Coppola, 2022). 2022'den itibaren e-ticaret pazarlarının merkezinin Asya'da olacağı tahmin edilirken, çevrimiçi e-ticaret satışlarının Filipinler ve Hindistan'da %25'ten fazla artacağı (Chevalier, 2022); Brezilya ve Arjantin'in de çevrimiçi perakende pazarında önemli ölçüde ilerleyecekleri tahmin edilmektedir (Coppola, 2023).

İnternette alışverişe yönelik geliştirilen şartlar ve koşulların kolaylaştırılması ve e-ticaret pazarının bu denli büyümesi Dünya çapında kargo taşımacılık ve paket teslimat hizmetlerine olan talebi de arttırmıştır. On yıldan kısa bir sürede küresel paket nakliye hacmi neredeyse üç katına çıkarak 2020'de 131 milyar paketin üzerine ulaşmıştır; 2026 yılına gelindiğinde ise teslim edilen paket sayısının 260 milyarı aşması beklenmektedir (Placek, 2022). Küresel paket taşımacılığı pazarında faaliyet gösteren firmalar 2020 yılında toplam 429 milyar ABD dolarının üzerinde gelir elde etmişlerdir. 2020 yılında Çin, teslim edilen 83 milyardan fazla paket ile paket taşımacılığında lider olurken, onu 20 milyardan fazla paketle ABD ve 9,1 milyar paketle Japonya takip etmiştir (Placek, 2022).

1.5. Türkiye'de Kargo Sektörü

Dünyada olduğu gibi Türkiye'de de ekonomik açıdan önemli bir yere sahip olan lojistik ve taşımacılık hizmetleri gün geçtikçe çeşitlenmekte ve sayıları da artmaktadır. Türkiye'nin, coğrafi yönden Karadeniz Bölgesi ve Orta Asya'nın tam ortasında yer alması, buna ilave olarak doğu ve batıyı kucaklamasından kaynaklı oluşan ticari potansiyeli ile tarihi İpek Yolu da lojistik potansiyele eklendiğinde lojistik alanında ilerleme kat etmek için oldukça önemli bir konuma sahip bulunmaktadır (Bayramoğlu, 2014: 138-139). Hizmet sektörleri arasında yer alan lojistik sektörü, Türkiye'de turizmden sonra ikinci önemli potansiyele sahip sektör pozisyonundadır. 2012 yılı verilerine göre ticari hizmetler ihracı listesinde taşımacılık sektörü %31,4 pay ve 13,2 milyar dolar ihracat tutarı ile turizmden sonra sektör bazında ikinci sırada yer almaktadır (Bayramoğlu, 2013: 64). Ancak Türkiye, gerek dünya ticaret hacminin oluşturduğu, gerekse de lojistik hacminin oluşturduğu fayda-çıkar maksimizasyonundan yeteri kadar faydalanamamaktadır. 2012 yılında ölçülen lojistik performans endeksi verileri ile karşılaştırıldığında 2014 yılına ait verilerde nispi olumsuzluk söz konusudur (Erkan, 2014: 55-58). Bu durumun sebepleri arasında ise dış ticaret hacmindeki artışa paralel bir biçimde lojistik sektörünün aynı oranda gelişmemesi yer almaktadır. Bunun yanı sıra hukuki altyapı eksikliklerinin olması, mevzuat gereği konulan bürokratik engeller, lojistik konusunda eğitilmiş işgücü eksikliği ve lojistik maliyetlerinin hesaplanmasında yapılan yanlışlıklar önemli sorunlar arasında gösterilebilmektedir (Erkan, 2014: 54). Türkiye'nin bu doğrultuda bahsi geçen olumsuz durumları bertaraf etmesi halinde lojistik performansı geliştirilebilir duruma gelecektir.

Türkiye'de 35-40 yıl gibi bir süreyle çok genç bir sektör olan kargo taşımacılığı kısa sürede hem kamu hem de özel sektör açısından oldukça önemli bir konum elde etmiştir (Büyükkeklik vd., 2014: 41). 1980'li yıllar kargo taşımacılık faaliyetlerinin Türkiye'de başlangıç noktasını oluşturmaktadır. Ancak ulaşım ve haberleşme hizmetlerini düşündüğümüzde bu tarihten çok daha eskiden, Osmanlı İmparatorluğu döneminden söz etmemiz gerekmektedir. 1840'lı yıllarda Osmanlı İmparatorluğunda modernleşme hareketlerinin görülmeye başlanmasıyla birlikte ilk posta nizamnamesi yürürlüğe girmiş ve İstanbul'da "Postane-i Amire" adıyla faaliyetlerine başlamıştır. Ardından 1855 yılında "Telgraf Müdürlüğü", 1871 yılında "Posta ve Telgraf Nezareti" kurulmuştur (Bulut, 2007:79).

Cumhuriyetin kurulmasının ardından taşımacılık alanında yaşanan gelişmelerin etkisiyle dünyada ilerleme kaydedilen teknoloji alanındaki değişiklikler, Türkiye'yi de etkilemiştir. Özellikle 1950'li yıllarda üretim teknolojisinde yaşanan değişimlerle üretim artışları gerçekleşmiş ve buna paralel olarak ulaşım sektörü de gelişme kaydetmiştir. Bununla beraber var olan pazarların büyümesi ve farklı pazarlara açılma arzusu da sektörel gelişimleri hızlandıran unsurlardan olmuştur. 1970'li yıllardan itibaren ise dünyada ulaşım sektörü ekonomik açıdan ivme kazanarak yatırımlarını hızlandırmış, kargo taşımacılığı da ulaşım sektörünün içerisinde sıyrılarak kendi bireysel oluşumunu yaratmıştır (Yapraklı, 2006: 55).

Uluslararası alanda kargo taşımacılığının 1970'li yıllardaki bu gelişimi Türkiye'de de yankı uyandırmıştır ancak Türkiye'de o dönem uygulanan siyasi ve ekonomik politikalar neticesinde taşımacılık sektörü yetersiz kalmış ve kargo taşımacılığı sektörünün ihtiyaçları öngörülememiştir (Uzun, 2013: 8). Nitekim yapılan araştırmalar da ülkemizdeki kargo taşımacılığını yavaşlatan veya olumsuz etkileyen olayları; altyapı yetersizlikleri, gümrük yönetmelikleri, diğer ülkelerde yaşanan siyasi belirsizlikler, evrensel posta hizmet fonu kesintisi ve artan maliyetler, sektörde uygulanan fiyat politikaları ve firmalara uygulanan cezalar şeklinde belirlemiştir (Duran vd., 2020: 15). 1980'li yıllara kadar olgunlaşma süreci yaşayan ekonomik yapı, ancak bu yıllardan sonra dünyaya açılma çabaları, özelleştirme politikaları gibi etkenlerle hızlı bir büyüme göstermiştir (Uzun, 2013:8). Bu dönemde geleneksel olarak nitelendirilen büyük yük taşımacılığının yerine nispeten daha küçük çaplı olan kargo ve kurye hizmetleri tercih edilmeye başlanmıştır. Gelişen ekonomik değerler, dış ticaret teşvik politikaları, firmaların az stokla veya stoksuз çalışma isteği, firmaların dünyaya açılma arzusu, gümrük birliği çalışmaları, özelleştirme çabaları ve insan ve eşya hareketinin artması gibi etmenler bu tercih edilmeyi gerekli kılmıştır (Duran vd., 2020: 16). Ekonomik değerlerin gelişmesi, insan ve mal hareketliliklerinin artış göstermesi gibi etkenlerle kargo taşımacılığı sektörü de Avrupa'nın takip edilmesiyle ileri bir düzeye taşınmış ve 1982 yılında ilk kargo şirketi iki şubesiyle çalışmaya başlamıştır. Taleplerde yaşanan artış, kargo işletmelerinin bilinirliğinin artması, hızlı bir şekilde seyreden göçler ve şehir nüfuslarının artması, ürün çeşitliliğinin fazlalaşması, büyük alışveriş merkezlerinin, süpermarketlerin, hipermarketlerin sayısında meydana gelen artışlar, ticari hayatı son derece önemli boyutta etkileyerek kargo şirketlerinin gelişiminde önemli bir rol oynamıştır (Bulut, 2007:81).

Tüm dünyayı etkisi altına alan Covid-19 pandemisi, insanların hayatında pek çok değişikliğe sebep olmuş, bu değişiklikler tüketici davranışlarını da oldukça önemli boyutlarda etkilemiş ve etkilemeye de devam etmektedir (Hacıalioğlu ve Sağlam, 2021: 19). Koronavirüs salgınıyla beraber sosyal yaşam neredeyse durma noktasına gelmiş, insanlar evlere adeta hapsedilmiştir. "Evde kal", "hayatta kal", "hayat eve sığar" gibi sloganların da etkisiyle mecburiyet durumları dışında kimse dışarı çıkmamaya başlamıştır. Alışveriş merkezi, çarşı, pazar, restoran ve kafeler gibi yerlerin bu süreçte kapatılması ve insanların kalabalık ortamlardan uzak durmak istemeleri neticesinde, pek çok insan bu ihtiyaçlarını e-ticaret yoluyla internet üzerinden karşılamaya çalışmışlardır. Türkiye'de Sağlık Bakanının "ilk koronavirüs vakası tespit edilmiştir" açıklamasının ardından internet alışverişi yapanların sayısında ciddi artışlar meydana gelmiştir (Demirdöğmez vd., 2020: 132-133; Güven, 2020: 526). Dönmez Topçuoğlu ve Genç (2021: 382-383) 2021 yılında Bartın İli PTT Genel Müdürlüğünde yapmış oldukları çalışmada 2020 Mart ve 2020 Aralık aylarındaki kargo faaliyetlerinin, bir önceki yılın aynı aylarına oranla %26,79 artmış olduğunu bulgulamışlardır. Kargo hizmetlerinde en fazla artışın ise %84,3 oran ile 2019 ve 2020 yılları Haziran aylarında gerçekleştiği gözlenmiştir. İnternette alım satımı yapılan ürünler genellikle gıda, hijyen, sağlık alanında ön plana çıkarken, tüketicilerin önem verdikleri normlar; sağlıklı hayata yönelim, online alışverişe talep, dijitalleşme ve prososyal tüketim şeklinde sıralanmaktadır (Çakıroğlu vd., 2019: 86-96). Bu durumun bilincinde olan, internet üzerinden satış yapan e-ticaret siteleri ve normal şartlarda mağazalarında satış yapan pek çok iş yeri sahibi, krizi lehlerine çevirmek adına adımlar atmıştır. E-ticaret firmalarının pazar payının artmasıyla pek çoğu ya mevcut e-ticaret platformunu revize etmiş ya da şartlara uygun şekilde yeni e-ticaret platformu kurmuştur (Hacıalioğlu ve Sağlam, 2021: 26). Fiziksel işletmeler varlıklarını devam ettirebilmek ve diğer firmalarla rekabet edebilirliklerini artırmak amacıyla, e-ticaret yoluyla müşterileriyle etkileşimlerini korumak istemektedirler. Müşteriler açısından da hem hastalıktan korunmak, hem de fiziksel alışverişin maliyetinden kurtulmak adına e-ticaret cazip bir hâl almıştır (Brady ve Robertson, 2001; Gounaris vd., 2010).

Ticaret Bakanlığı Elektronik Ticaret Bilgi Sistemi (ETBİS) 2021 verilerine göre, Türkiye'de e-ticaret hacmi bir önceki yılın aynı dönemine göre %69'luk artışla 381,5 milyar TL olarak gerçekleşmiş; sipariş adetleri yüzde 46 artış ile 2 milyar 297 milyon adetten 3 milyar 347 milyon adede yükselmiş; perakende e-ticaret hacmi 234 milyar TL

olarak gerçekleşmiştir (Ticaret Bakanlığı, 2023). 2021 yılında e-ticaretin genel ticarete oranı %17,7 olarak gerçekleşmiş; gayrisafi yurt içi hâsıla içindeki payı ise bir önceki yıla göre %24 artmıştır. Kişi başına düşen e-ticaret harcaması 2021 yılında bir önceki yıla göre %69 artış göstererek 4.749 TL olmuştur (Ticaret Bakanlığı, 2021).

Kuşkusuz Covid-19 pandemisinin e-ticaret, teslimat süreçleri ve tüketici alışkanlıkları üzerinde önemli etkileri olmuştur. Bu gelişmeler aynı zamanda kargo taşımacılık faaliyetlerinin de artmasını koştulamaktadır. Türkiye'de kargo ve kurye işlemleri; 10.07.2003 tarihli 4925 sayılı Karayolu Taşıma Kanunu ile 09.05.2013 tarihli ve 6475 sayılı Posta Hizmetleri Kanunu ve bu kanunların dayanağını oluşturan mevzuata göre yürütülmektedir (Duran vd., 2020: 57). Türkiye'de kargo taşımacılığı hizmetinin çatısını oluşturan iki üst düzey kuruluş hizmet sunmaktadır. Bu kuruluşlar Türkiye Kargo, Kurye ve Lojistik İşletmecileri Derneği (KARİD) ve Kargo İşletmecileri ve İşadamları Derneği (KAİD)'dir (Songur, 2016: 13). Türkiye'de profesyonel anlamda hizmet veren kargo firmalarının büyük çoğunluğunu yerli firmalar oluşturmaktadır ve bu firmalar hem yurtiçine hem de yurtdışına gönderim hizmeti sunmaktadır (Yapraklı, 2006: 85). KARİD'in web sitesinde yer alan verilere göre sektör; 15.000'den fazla birim, 50.000'den fazla araç filosu ve 250.000'den fazla çalışanı ile hizmet sağlar konuma gelmiştir⁷.

1.6. Taşımacılık ve Kargo Sektöründe Esnek İstihdam Türleri: Esnaf Kurye Modeli

1980'li yılların başlarından itibaren ülke ekonomilerinin yeniden yapılandırılması küresel kapitalizmin de evrensel bir nitelik kazanmasına yol açmıştır (Kaya vd., 2022: 346). Ritzer (2021: 569) kapitalizmin bu alanda evrenselleşmesini, tüketim olgusunun hız kazanması ve bu süreçteki tüm engellerin büyük oranda azalması ile bağdaştırmaktadır. Günümüzde teknolojik gelişmelerin yaygınlık kazanması ise hem tüketim alışkanlıklarını hem de çalışma biçimlerini değiştiren bir unsur olmuştur. Özellikle dijital platformlar aracılığı ile ortaya çıkan platform ekonomisi bu noktada önem arz etmektedir. Çeşitli hizmet kategorileri barındıran işgücü platformlarında en yoğun olan çalışma grubu, sunulan hizmetler ile müşterileri buluşturan kuryelik, taşımacılık ve gıda dağıtım sektörleri olmuştur (Joyce vd., 2020: 3). Öyle ki 2020 yılında yaşanan Covid-19 salgını sürecinde Türkiye'de hemen hemen tüm sektörler özellikle de hizmetler sektörü bu süreçten olumsuz yönde etkilenirken, en yüksek ciro artış oranına sahip alt sektörlerden

⁷ <https://karid.org.tr/>

biri taşımacılık iş kolu içerisinde yer alan lojistik ve ulaştırma hizmetleri olmuştur (Durmaz Bodur, 2022: 224). Ekonomik Faaliyetlerin İstatistikî Sınıflamasına (NaceRev. 2) göre ulaştırma ve lojistik sektörlerinin alt kolunu oluşturan posta ve kurye hizmetlerinin, Covid-19'un etkilerinin en sert hissedildiği dönemlerden biri olan 2020 yılının Aralık ayında ciro artışı %73,3 gibi bir oranla rekor seviyesine ulaşmıştır (Kıdak, 2021: 25). Bu artışın temel nedenleri arasında Covid-19 salgını döneminde kişilerin kısıtlamalar çerçevesinde online alışverişe yönelerek dijital platformları kullanması yer almaktadır (Durmaz Bodur, 2022: 224). Bireyler pandemi sırasında online platformlara daha fazla alışmıştır. Konuyla ilgili olarak Simmel; modern toplumda zaman, hız, dakiklik ve rasyonalitenin toplumsal düzen ve günlük yaşamın vazgeçilmez unsurları olduğunu vurgulamıştır (Simmel, 1996).

Küreselleşme ile beraber sosyal refah devleti anlayışının yerini alan özelleştirmeci devlet modelinde, güvenceli ve kadrolu çalışma biçimleri de değişime uğramıştır. Bu değişime maruz kalan meslek gruplarından birisi de çeşitli firmalar bazında çalışan kuryelerdir. Kuryeler genel olarak iki farklı şekilde işgücü piyasasında yer almaktadır. Bunlardan ilki; herhangi bir firmaya bağlı olarak, güvenceli şekilde çalışmadır. İkincisi ise; kuryelerin kendi araçlarını kullanarak, firmaların ürünlerini müşterilere ulaştırmak şeklindedir. Bu çalışma şekli “esnaf kurye” veya “kendi işinin patronu olma” şeklinde adlandırılmaktadır (Kaya vd., 2022: 349). İnternet üzerinden alışveriş olanağı sunan platformlar, yemek ve gıda dağıtım hizmeti sağlayan firmaların pek çoğu, maliyetlerini hafifletmek adına dağıtım işlerinin fason hali olan esnaf kurye modelini kullanmaktadır. Şirketlerin 2000’li yıllardan bu yana taşımacılık işkolunda ücretli ve bağımlı çalışmayı azaltma hatta ortadan kaldırma, bunun yerine kendi hesabına çalışan bireyleri bünyelerine dâhil ederek faaliyetlerini sürdürme eğiliminde oldukları gözlenmiştir (Mohapatra vd., 2007; Kıdak, 2021: 11). Şirketler bu çalışma biçimini; “kendi işinin patronu ol”, “bağımsız çalış” gibi söylemlerle kişilere ikna kabiliyeti yoluyla empoze etmeye çalışmaktadırlar. Bu şekilde şirketler kendi üzerlerindeki işveren rolünden, vergi yükümlülüklerinden, işin gerektirdiği maliyetlerden kurtulup, tüm bunları çalışanların sorumluluğuna bırakmak istemektedirler (Durmaz Bodur, 2022: 225).

Esnaf kurye modelinde firmalar; faaliyetlerini sürdürmek adına işçi istihdam etmek yerine, şahıs şirketi kurarak dağıtım işini yürüten kuryelerden hizmet almaktadırlar. Firmaların belirlediği şartlar altında çalışan esnaf kuryeler, dağıttıkları paket başına veya çalıştıkları süre bazında ücretlerini almaktadır. Hukukî statü

kapsamında kendi hesabına çalışan kategorisinde yer alan esnaf kuryeler, çalıştıkları firmalar tarafından tabi oldukları denetim mekanizmaları nedeniyle aslında işçi gibi görülmektedirler (Örüç ve Akkoç, 2022). Karadoğan (2022: 6), çalışmasında esnaf kuryeliği tek bir firma özelinde açıklamıştır ancak sistem, esnaf kurye modelini kullanan tüm firmalarda aynı şekilde işlemektedir. Firmaların kendi işçisi olarak çalışan kuryeler iş sözleşmesine bağlı şekilde çalışmaktadırlar. Bu çalışanların aylık ücretleri ile birlikte işsizlik, hastalık, malullük, yaşlılık/emeklilik gibi sigorta primleri çalıştıkları firmalar tarafından ödenmektedir. Aynı zamanda belirli bir mesai süreleri bulunmaktadır. Bunun yanı sıra esnaf kuryeler ve firmalar arasında bir iş sözleşmesi değil, Kurye Hizmeti Sözleşmesi imzalanmaktadır. Sözleşme çerçevesinde kuryelerin aldıkları ücretler tamamen kendi performanslarına, dağıttıkları paket sayısına bağlıdır ve tüm sosyal sigorta prim ödemeleri de kuryelerin kendileri tarafından karşılanmaktadır.

Esnaf kuryeler, firmanın kendi çalışanlarına göre daha fazla gelir düzeyine sahip olarak algılanmaktadır. Ancak kazançlarının büyük çoğunluğunu; vergi, sigorta primi, yakıt masrafları gibi harcamalara ayırmak durumundadırlar. Bu durumda da ellerinde kalan net gelir oldukça düşmektedir (Karadoğan, 2022: 9). Esnaf kuryeler dağıtım yaparken kendi araçlarını kullanmaktadırlar ve araçlarının kasko, araç muayenesi, yakıt masrafları, trafik sigortası gibi tüm harcamalarının karşılanması esnaf kuryelerin kendisine aittir. Sosyal güvencelerine ait tüm masraflar yine esnaf kuryelerin kendisine aittir. Tüm gün boyunca çalışan kuryeler, yeme içme gibi insani ihtiyaçlarını karşılamak için de çalıştıkları firmalardan herhangi bir destek almamakta, bu alanda ortaya çıkan tüm masrafları kendileri üstlenmektedirler (Öz, 2023: 90-91). Kısacası esnaf kuryeler yalnızca dağıttıkları paketler bazında ücretlerini almakta; faaliyette bulunulan iş ile ilgili olsa dahi tüm masrafları kendileri karşılamaktadırlar. Kıdak (2021: 80-83) Ankara, İzmir ve İstanbul'da kargo şirketlerine bağlı olarak çalışan 12 kendi hesabına çalışan esnaf kurye ile gerçekleştirdiği çalışmasında; esnaf kuryelerin kazançlarının dağıttıkları paket sayısına bağlı olmasının, gelirlerinin düzensiz ve belirsiz olmasına neden olduğunu ve bu durumun da kişilerin yaşam standartlarına olumsuz etki ettiğini bulgulamıştır. Çalışanların gelir ve gider dengeleri arasındaki bu durum, esnaf kuryeler için yoksulluk riskini de beraberinde getirmektedir. Durmaz Bodur (2022: 235) Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) Hanehalkı Bütçe Araştırması Mikro Veri Setini kullanarak, taşımacılık işkolunda kendi hesabına ve ücretli çalışan bireylerin 2017, 2018 ve 2019 yıllarına ait yoksulluk oranlarını hesaplamıştır. Buna göre; taşımacılık işkolunda kendi hesabına

çalışan bireylerin yoksulluk oranları sırasıyla %13,9, %10,6 ve %15 şeklinde bulgulanmıştır. Ücretli çalışan bireylerde ise oranlar; %11,1, %7,1 ve %8,9 şeklindedir. Görüldüğü üzere taşımacılık sektöründe ücretli çalışanlarda da yoksulluk oranı azımsanmayacak boyuttadır ancak kendi hesabına çalışan esnaf kuryelerin yoksulluk oranı yıllara göre ücretli çalışanlardan daha yüksek bir orana sahip bulunmaktadır. Türkiye ile benzer refah profiline sahip olan İtalya’da sosyal yardım alanların çoğunluğunu kendi hesabına çalışanlar oluşturmaktadır (Trifiletti, 1999: 51). Buradan hareketle kendi hesabına çalışanların gelir yetersizliği içerisinde olduğu söylenebilmektedir. Karadoğan (2022: 7) Getir firmasındaki kargo çalışanları ile gerçekleştirdiği çalışmada; firmanın ücretli çalışanlarının gelirlerinin bir geçim kaynağı niteliği taşıdığını ancak esnaf kurye olarak çalışanların gelirlerinin ise kişiler için farklı işlerle birlikte yürütülen bir ek gelir niteliğinde olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Türkiye’de kendi hesabına çalışma kategorisinde yer alan taşımacılık işkolunda sosyal güvencesiz istihdam edilme oranları 2017 yılında %42,5 iken 2021 yılında %33,2 olarak karşımıza çıkmaktadır. Yıllara göre taşımacılık işkolunun kendi hesabına çalışanlarının sosyal güvencesiz istihdam edilme oranında düşüş görülsede hala oldukça yüksek bir orana sahip bulunmaktadır. Taşımacılık işkolunda ücretli şekilde çalışanların ise sosyal güvenceli biçimde istihdam edilme oranları esnaf kuryelere göre neredeyse yarı yarıya olacak şekilde daha fazladır (Durmaz Bodur, 2022: 229). Esnaf kuryeler kendi adına ve hesabına bağımsız çalışan statüsüne sahip olmalarından ötürü, 5510 sayılı SSGSS Kanunu’nun 4.maddesinin 1.fikrasının b bendi kapsamında sigortalı kabul edilmektedirler. Bu nedenle esnaf kuryeler sosyal güvenlik primlerini kendileri ödemek durumundadır. Taşımacılık işkolunda kendi hesabına çalışan bireylerin belirsiz ve düşük gelire sahip olmaları, geçim zorluğu yaşamaları, masraflarının oldukça fazla olması ile beraber tüm bunlara prim borcu da eklenince, bu kişilerin sosyal güvencesiz biçimde istihdamda bulunma riskleri oldukça fazla olmaktadır. Kıdak (2021: 71) Ankara, İstanbul ve İzmir’de taşımacılık işkolunda kendi hesabına çalışan 12 esnaf kurye ile gerçekleştirdiği çalışmada, bu kişilerden sadece 2’sinin sosyal güvenlik primlerini ödediği sonucuna ulaşmıştır. Aynı zamanda katılımcıların pek çoğunun birikmiş sosyal sigorta prim borcu nedeniyle sağlık hakkından faydalanamadığı da bulgular arasında yer almaktadır. Düzensiz gelir, işgücü maliyetleri, yüksek prim ödemeleri, bürokratik işlemlerin yoğun ve karmaşık yapısı, bilgi eksikliği gibi kendi hesabına çalışanların sosyal güvencesizliğine neden olan etmenler, esnaf kuryelerin de sosyal güvenceden

yoksun olma nedenleri arasında yer almaktadır (Şenel ve Kumaş, 2019: 380-381; Kıdak, 2021: 72-73).

Türkiye’de pek çok firma, yemek ve gıda siparişi, online alışveriş ve kargo dağıtımını gibi alanlarda esnaf kurye modelini kullanmaya başlamıştır. Firmaların esnaf kurye modelini tercih etmeye başlamalarının nedenlerinden biri de 2019 yılında tüm dünyada yaşanmış olan Covid-19 salgınıdır. Salgın sürecinde uygulanan karantina tedbirleri hem kişileri online alışveriş yapmaya yönlendirmiş ve bu şekilde alışveriş yapanların sayısında ciddi artışlar meydana gelmiş, hem de firmalar kriz durumunun yarattığı ekonomik durgunluğun maliyetinden esnaf kurye modelini kullanarak kurtulmak istemiştir (Öz, 2023: 91). Özellikle kriz dönemlerinde kişilerin kendi hesabına çalışma modeline geçme düşüncesi içerisine girmesi diğer zamanlara nazaran daha olası bir ihtimaldir. Çalışanlar durgunluk dönemlerinde daha fazla kazanç elde etme isteği, başka birinin emir komutası altında çalışmak istememek gibi nedenlerle kendi hesabına çalışma modeline daha fazla ilgi duyabilmektedir (Taylor, 1996). ILO (2022: 18,30); Covid-19 salgınının işgücü piyasaları üzerinde kalıcı etkileri olabileceğine vurgu yaparak, kişilerin işgücü piyasasında çoğunlukla kayıtdışı bir biçimde kendi hesabına, geçici veya uzaktan işlere ilgi duyabileceğini açıklamıştır. Durmaz Bodur (2022: 223), TÜİK Hanehalkı Mikro Veri Setini kullanarak, çalışmasında Covid-19’un işgücü istatistiklerini nasıl etkilediğini ortaya koymayı amaçlamıştır. Buna göre 2020 yılına ait verilere bakıldığında kendi hesabına çalışmada daha önceki yıllara göre bir azalma söz konusu olmuştur. Ancak, 15-24 yaş aralığındaki genç kesime bakıldığında ise bu kişilerin kendi hesabına çalışma oranlarında artış gözlenmiştir. Bu durum Türkiye’de genç işsizlik oranlarının yüksekliğiyle açıklanabilmektedir. Türkiye’de işsizlik olgusu oldukça önemli bir sorun alanı olarak karşımıza çıkmaktadır. Covid-19 salgını da işsizlik oranlarında, özellikle de genç işsizlik oranlarında artış yaşanmasında etkili bir faktör olmuştur. TÜİK’in 2022 yılının Haziran ayına ait istatistiklerine bakıldığında genç işsizlik oranı %20,4 olarak karşımıza çıkmaktadır. Ancak geniş tanımlı farklı hesaplamalara göre bu oranın %40 civarında olabileceği de belirtilmektedir. Bu doğrultuda kendi hesabına çalışma, genç işsizlikle mücadele etme yöntemlerinden biri olarak algılanmış, aynı zamanda gençler tarafından ise cazip bir meslek kolu olarak görülmüştür (Karadoğan, 2022: 7).

Çalışma süreleri bakımından da işçi kuryeler ve esnaf kuryeler arasında farklılıklar bulunmaktadır. Firmanın işçisi olarak istihdam edilen çalışanlar ücretli izin

kullanabilmekteyken, esnaf kuryeler ücretsiz izin kullanmaktadır. Esnaf kuryelerin kendi hesabına çalışan kategorisinde yer almalarından ötürü, izin alma hakkından ziyade, izin kullanma tercihleri söz konusu olmaktadır. İş Kanunu kapsamında işçilerin haftada bir gün izin kullanmaları zorunlu tutulmaktayken, esnaf kuryeler için çalışmadıkları her gün gelir kaybı olarak algılanmakta ve bu nedenle bu kişiler sürekli olarak çalışmayı tercih edebilmektedir (Karadoğan, 2022: 10). Kendi hesabına çalışan kategorisinde yer almalarından ötürü esnaf kuryelerin fazla çalışma ile ilgili herhangi bir düzenlemeye tabi olmamaları da, çalışma süreleri bakımından bu kişiler için herhangi bir sınırlama olmaması anlamına gelmektedir. Kıdak'ın (2021: 79) 12 esnaf kurye ile gerçekleştirdiği çalışmasında, görüşmecilerin çalışma sürelerinin fazla olmasından memnun olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Esnaf kuryelerin dağıtımına ne kadar çok çıkarlarsa gelirlerinin de aynı oranda artacak olmasından kaynaklı olan bu düşünce yapısı, bu kişilerin insani olmayan çalışma sürelerinde çalışmalarına neden olmaktadır. Karadoğan'ın (2022: 8) belirli bir firma özelindeki esnaf kuryeler ile gerçekleştirdiği çalışmasında katılımcılar; gerek işin formasyonundan kaynaklı nedenlerle gerekse de pandeminin tüketici alışkanlıklarını değiştirmesinden ötürü artan iş yükleri nedeniyle yoğun bir şekilde çalıştıklarını ifade etmişlerdir. İş-yaşam dengesinin bozulduğu, günün büyük bir kısmının çalışılarak geçirildiği görüşmeciler tarafından dile getirilmiştir. Kendi hesabına çalışmada; çalışılan zaman ile çalışılmayan zaman arasında net bir ayırım bulunmamaktadır. Öyle ki çeşitli Avrupa ülkelerinde gerçekleştirilen araştırmalarda da kendi hesabına çalışan kişilerin, ücretli çalışan kişilerden daha uzun sürelerle çalıştıkları tespit edilmiştir (Pedersini ve Coletto, 2010: 53-55).

Sonuç itibariyle geleneksel kargo taşımacılığı sektöründe sahip olunan; güvence ve karşılaşılan haksızlık karşısında yargıya başvurabilme hakkı, ücret, fazla çalışma ücreti, dinlenme, işveren tarafından kollanıp gözetilmek, yıllık izin, zorla çalıştırma yasağı vb. hakların hiçbiri esnaf kuryeler için geçerli olmamaktadır (Kıdak, 2021: 44-45). Esnaf kuryeler tüm risk unsurları ile beraber çalışma yaşamında herhangi bir destek almadan var olmaya devam etmektedir.

1.7. Covid-19 Pandemisi Döneminde Kargo Şirketi Çalışanları

Dünya üzerinde hızla yayılım göstermiş olan koronavirüs salgınından en fazla etkilenen çalışan gurpları arasında yer alan kargo şirketi çalışanları, sağlık çalışanları ile birlikte pandemi sürecinde risk taşıma potansiyeli yüksek çalışan grupları arasında yer almıştır. Şehir içerisinde toplu taşıma araçlarında çalışanlar, motorlu kuryeler, kargo

dağıtım çalışanları, yerel ve/veya uluslararası nakliyatlarda görev alan vb. çalışanlar gün içerisinde insanlarla ve eşyalarla sürekli olarak temas halinde bulunmaları nedeniyle korunmaya en fazla ihtiyaç duyan çalışan grupları arasında bulunmaktadır (Kıdak, 2020). Covid-19 pandemisi boyunca, sağlık çalışanlarından sonra en aktif şekilde çalışma hayatında rol alan kişiler kargo şirketi çalışanları olmuşlardır. E-ticaret alışverişlerinde yaşanan yoğun artışlar karşısında hazırlıksız olan kargo firmaları, yoğun taleplere yetişmekte zorlanmış, tedarik zincirlerinde aksaklıklar meydana gelmiştir (Tuna ve Çelen, 2020). Pandemi sürecinde uygulanan kısıtlama tedbirleri nedeniyle tüketiciler online alışverişe yönelmiş, bu süreçte gerek tüketiciler gerek de işletmeler açısından taşımacılık hizmetlerine duyulan ihtiyaç artmıştır. Pandemiden sonra ise online platformların kullanılarak ihtiyaçların karşılanması kişilerin gündelik hayatlarının bir parçası haline gelmiş, hem kargo çalışanlarının hem de kargo firmalarının sayılarında artışlar meydana gelmiştir (Kavurmacı, 2023: 51).

Yaptıkları işin bir gereği olarak sürekli kişilerle temas halinde olan taşımacılık grubu çalışanlarının yalnızca kendileri risk altında bulunmamakta, aynı zamanda virüsün diğer kişilere hızla yayılımına neden olabilmektedirler. Öyle ki kargo şirketi çalışanlarının; ayda en az bir kez enfeksiyon/hastalık belirtisi gösteren ve sıklıkla enfeksiyona maruz kalan sektörler arasında bulunduğu tespit edilmiştir (Baker vd., 2020). Mert vd. (2023: 1372), Covid-19 salgını döneminde kargo şirketi çalışanlarının çalışma biçimlerine yönelik değişimleri inceledikleri araştırmalarında; kargo şirketi çalışanlarının çalışma sürelerinde ve hizmet verilen kişi veya dağıtılan kargo sayısında artış olduğunu bulmuşlardır. Kargo çalışanlarının %95,9'u pandemi döneminde çalışma şekillerinde herhangi bir değişiklik olmadığını yine tam zamanlı olarak çalıştıklarını belirtirken, çalışanların %63,6'sı çalışma süresinin arttığını, %83,4'ü ise hizmet verilen kişi veya dağıtılan kargo sayısında artış meydana geldiğini belirtmiştir. Aracı (2022:88) çalışmasında, lojistik işletmelerinin performansında Covid-19 salgınının etkilerini araştırmıştır. Covid-19 salgınının çalışanlar üzerindeki psikolojik etkileri incelenen çalışma sonucunda; 27-35 yaş aralığında olan kişilerin, diğer yaş gruplarına göre süreçten daha fazla olumsuz yönde etkilendiği bulgulanmıştır. Yasak ve kısıtlama tedbirlerinin sosyal yaşam üzerindeki olumsuz etkileri, pandeminin bir sonucu olarak artan işsizlik gibi etmenler, genç yaştaki çalışan grubunun bu süreçten daha fazla olumsuz şekilde etkilenmesine neden olabilmektedir. Başpınar (2022: 55) çalışmasında moto kuryelerin Covid-19 pandemisi döneminde işçi sağlığı ve iş güvenliği ve iş güvencesizliği

düzeylerini incelemiştir. 18 farklı şehirden 269 katılımcının yer aldığı araştırmada, pandemi döneminde çalışanların %17,5'inin kendisinin, %70,3'ünün iş arkadaşlarının enfekte olduğu, %16'sının güvencesiz şekilde çalıştığı, %17,8'inin ise iki yıldan daha az süre çalıştığı bulgulanmıştır. Bununla birlikte moto kuryelerin %57,3'ünün kısıtlama tedbirleri uygulandığı dönemde 12 saat ve üzerinde çalıştığı belirtilmiştir. Farklı şehirlerde yürütülen bu çalışmanın sonuçları, moto kuryelerin çalışma biçimlerini Covid-19 pandemisi öncesi ve sonrası ele alması bakımından önem arz etmektedir. Katılımcıların %47,6'sının moto kurye olarak çalışması nedeniyle toplum tarafından değer görmediğini ve dışlandığını ifade etmesi ise çalışmanın dikkat çeken bulguları arasında yer almaktadır.

Covid-19 pandemisi tüm sektörleri, tüm çalışan gruplarını ve tüm bireyleri olumsuz yönde etkilemiştir. Ancak bu süreçte daha fazla ve/veya daha az etkilenen çalışan grupları bulunmaktadır. Kargo şirketi çalışanları ise pandemi sürecinde fazla sürelerle çalışmaları, hastalık bulaş riskinin çalışma ortamlarında yüksek olması, uzaktan çalışma imkânlarının bulunmaması, pandemi sürecinde çalışma hayatında aktif şekilde rol almalarının gerekmesi, kimi durumlarda güvencesiz koşullarda çalışma durumlarının söz konusu olması gibi nedenlerle salgın sürecinden olumsuz etkilenen çalışan gruplarının başında gelmektedir.

İKİNCİ BÖLÜM

COVID-19 PANDEMİSİNİN KARGO ŞİRKETİ ÇALIŞANLARINA ETKİSİ ÜZERİNE NİTEL BİR ARAŞTIRMA

2.1. Araştırma Metodolojisi

2.1.1. Araştırmanın Amacı ve Kapsamı

Covid-19 pandemisi döneminin etkilerini hala daha hissettiğimiz bu süreçte kargo firmaları ve kargo şirketi çalışanlarına duyulan ihtiyacın her alanda artıyor olması ve pandemi sürecinin sona ermesine rağmen kargo firmalarının aynı şekilde hatta her geçen gün artarak daha fazla çalışmaya devam ediyor olmalarının düşünülmesi bu çalışmanın yapılmasını gerekli kılmıştır. Çalışmanın kapsamını kargo şirketi çalışanları oluşturmaktadır. Özellikle Covid-19 pandemisiyle beraber son zamanlarda kargo şirketlerine ve burada çalışanlara olan ihtiyacın artması, bu alanda araştırma yapmayı gerekli kılmaktadır. Bu çalışmanın amacı, pandemi döneminde kargo çalışanlarının çalışma koşullarının araştırılmasıdır. Çalışmada, kargo sektörü çalışanlarına yönelik sağlık ve güvenlik önlemleri, sosyal mesafe uygulamaları ile kargo çalışanlarının iş yükü, iş tatmini ve motivasyon düzeyleri olmak üzere bu süreçte karşılaştıkları zorlukların araştırılması amaçlanmıştır. Ayrıca bu tez çalışması, kargo çalışanlarının çalışma koşullarının iyileştirilmesi ve genel refahını artıracak önlemlerin uygulanması için öneriler sunmayı amaçlamaktadır.

2.1.2. Araştırmanın Yöntemi

Bu çalışma kapsamında Muğla'nın Dalaman ilçesinde, farklı kargo şirketlerinde çalışan kuryeler ve şirket çalışanlarıyla yarı yapılandırılmış soru formuna dayanan yüz yüze görüşmeler gerçekleştirilmiştir.⁸ Görüşme yöntemi ile katılımcıların davranış, mimik, duygu düşünce durumları, tepkileri ve yorumlamalarının ölçülebilmesi amaçlanmıştır (Yıldırım ve Şimşek, 2018: 37). Pandemi dönemi tüm dünya için yeni bir durum olduğu için kargo şirketi çalışanlarının mevcut çalışma durumlarıyla ilgili en doğru bilginin kendilerinden edinileceği olgusuyla nitel araştırma yöntemi tercih edilmiştir. Nitel araştırma verileri, olması gerektiği gibi farklı birtakım sosyal süreçleri veya grupları incelemesi ve tüm bunlara cevap araması bakımından bu çalışma için uygun görülmüştür (Berg ve Lune, 2015: 25). Araştırmanın analiz birimi kargo çalışanlarıdır.

⁸ Katılımcılar ile gerçekleştirilen görüşmeler 2021 yılının Şubat ayına aittir.

Bu kapsamda Yurtiçi Kargo, MNG Kargo, Aras Kargo, Sürat Kargo, Hepsi Jet ve PTT Kargo çalışanları olmak üzere toplamda 16 görüşme yapılmıştır. Katılımcılardan 14'ü kargo şirketi çalışanı 2'si ise şube müdürüdür. Yapılan görüşmeler kişilerin izni dâhilinde ses kayıt cihazıyla kayıt altına alınmış, sonrasında ses kayıtları deşifre yöntemiyle analiz edilmiştir. Belirtilen isimler katılımcılara ait olmayıp takma isimler kullanılmıştır.

2.1.3. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırma kapsamında kargo şirketi çalışanları ile gerçekleştirilen yüz yüze görüşmeler, kargo firmaları ziyaret edilerek gerçekleştirilmiştir. Dolayısıyla katılımcıların sorulan soruları işyerlerinde cevaplandırmak durumunda olmaları, yeteri kadar kendilerini ifade edememe durumundan dolayı bu araştırmanın sınırlılıklarını oluşturmaktadır. Aynı zamanda görüşmeler esnasında çalışanların dağıtımına çıkmalarının gerekmesi veya şube içerisinde kendilerinin görevlerinin bulunması, görüşme zamanlarının rahat kullanılamamasına neden olmuştur. Şube ziyaretleri esnasında bazı çalışanların dağıtımda görevli olmaları durumunda ise şubedeki tüm çalışanlarla görüşme yapmak da mümkün olamamıştır.

2.2. Araştırma Bulguları

2.2.1. Katılımcıların Demografik Özellikleri

Tablo 3. Katılımcılara Ait Demografik Özellikler

	Yaş	Cinsiyet	Medeni Durum	Eğitim Seviyesi
Merve	26	Kadın	Evli	Önlisans
Kadir	28	Erkek	Bekâr	Lisans
Yasemin	24	Kadın	Bekâr	Önlisans
İsmail	29	Erkek	Bekâr	Lise
Şenay	42	Kadın	Bekâr	Lise
Selim	38	Erkek	Evli	Lise
İbrahim	29	Erkek	Bekâr	Lisans
Tolga	28	Erkek	Boşanmış	Lise
Melis	28	Kadın	Bekâr	Lisans
Ersin	47	Erkek	Evli	Lise
İlker	30	Erkek	Evli	Lise
Hamdi	26	Erkek	Evli	Lisans
Mesut	42	Erkek	Evli	Lise
Umut	24	Erkek	Evli	İlkokul
Nermin	24	Kadın	Evli	Lisans
Asiye	32	Kadın	Evli	Lise

Kaynak: Araştırma çerçevesinde yazar tarafından oluşturulmuştur.

Katılımcıların 6'sı kadın, 10'u ise erkeklerden oluşmaktadır. Kargo şirketi çalışanlarının çoğunluğunu erkekler oluştursa da kadın çalışan sayısı da erkek çalışan sayısına yakın seyretmektedir. Katılımcıların yaşları 24-47 aralığında olup genellikle genç yaş kategorisinde yer almaktadırlar. Katılımcıların çoğunluğu evli olmakla birlikte 6'sı bekâr ve biri boşanmıştır. Öğrenim durumlarına bakıldığında ise katılımcıların 1'inin ilkokul mezunu, 8'inin lise mezunu, 2'sinin önlisans mezunu ve 5'inin de lisans mezunudur olduğu görülmektedir. Görüşme yapılan kargo firmalarının çalışanları doğrultusunda bakıldığında büyük çoğunluğun lise mezunu olduğunu, üniversiteye giden çalışan sayısının daha azınlıkta olduğu görülmektedir. Mongey vd.'nin (2021: 511) gerçekleştirmiş olduğu araştırma bulguları da çalışmamızın bu alandaki verileri ile uyum göstermektedir. Mongey vd., işgücü piyasasında uzaktan çalışma imkanı bulunmayan çalışanların, ekonomik olarak daha savunmasız olduğunu ve bu mesleklerde çalışan kişilerin üniversite diplomasına sahip olma oranlarının da daha düşük olduğunu belirlemişlerdir. Ancak lisans mezunu çalışanların da gün geçtikçe kargo firmalarında görev alma oranlarının artması özellikle yaşanan işsizlik olgusu ile birlikte doğru orantılıdır.

2.2.2. Katılımcıların Çalışma Yaşamı İle İlgili Bulgular

Tablo 4. Katılımcıların Çalışma Yaşamına Yönelik Bilgileri

İsim	Çalıştığı Firma	Görevi/Statüsü	Çalışma Süresi	Çalışma Şekli
Merve	MNG Kargo	Ofis Çalışanı	2 Hafta	Sigortalı
Kadir	MNG Kargo	Kurye	6 Ay	Sigortalı
Yasemin	Aras Kargo	Ofis Çalışanı	3 Yıl	Sigortalı
İsmail	Yurtiçi Kargo	Kurye	4 Yıl	Sigortalı
Şenay	Yurtiçi Kargo	Ofis Çalışanı	2 Yıl	Sigortalı
Selim	Yurtiçi Kargo	Şube Müdürü	4 Yıl	Sigortalı
İbrahim	Hepsi Jet	Kurye	2 Yıl	Esnaf Kurye
Tolga	Yurtiçi Kargo	Kurye	2 Yıl	Esnaf Kurye
Melis	PTT Kargo	Kurye	3 Yıl	Sigortalı
Ersin	PTT Kargo	Kurye	6 Yıl	Sigortalı
İlker	Yurtiçi Kargo	Kurye	2 Yıl	Esnaf Kurye
Hamdi	Aras Kargo	Kurye	2 Yıl	Sigortalı
Mesut	Aras Kargo	Şube Müdürü	4 Yıl	Sigortalı
Umut	Aras Kargo	Kurye	3 Yıl	Sigortalı
Nermin	Sürat Kargo	Ofis Çalışanı	5 Ay	Sigortalı
Asiye	Sürat Kargo	Ofis Çalışanı	1 Yıl	Sigortalı

Kaynak: Araştırma çerçevesinde yazar tarafından oluşturulmuştur.

Araştırma kapsamında, katılımcıların görev aldıkları kargo firmaları yukarıdaki tabloda gösterilmiştir. Çalışanların 9'u bulunduğu kargo firmasında kurye olarak görev alırken 5'i ofis çalışanı, 2'si ise şube müdürü olarak görev almaktadırlar. Ofis çalışanı pozisyonunda çalışanların tümü kadınlardan oluşmakta iken, dağıtımçı, kurye olarak görev yapan çalışanlar da 1 kişi hariç neredeyse tümü erkek çalışanlardan oluşmaktadır. Bunun nedeni gelişmekte olan bir ülke olan Türkiye'de çalışma yaşamı içerisinde ataerkil bir düzenin söz konusu olmasıdır. Belli meslek grupları "kadın işi" olarak atfedilmiş ve işe alım yapan kişiler tarafından bu durum gözetilmiştir (Şahin ve Bayhan, 2019: 65). Kargo sektöründe de ofis işleri genelde kadın işi olarak algılanmakta iken kurye olarak dağıtım görevleri ise erkek işi olarak atfedilmektedir. Çalışanların buldukları firmadaki çalışma sürelerine bakıldığında kısmen kısa süreler dikkat çekmektedir. Bu durumun nedenleri arasında kargo firmalarının bazılarının uzun yıllardır faaliyet göstermemeleri, yeni kurulmuş olmaları, bazı çalışanların kargo faaliyetlerinin artmış olmasından kaynaklı sektör değişiminde bulunmaları, bazı çalışanların da kargo firmaları arasında geçiş yapmaları gibi faktörler yer almaktadır. Yine çalışma kapsamında katılımcıların büyük çoğunluğunu oluşturan 13 kişi firmaya bağlı sigortalı olarak çalışırken, 3'ü ise esnaf kurye olarak çalışmaktadır. İşletmeler, ticaret ağı içerisinde küresel rekabette önde olabilmek adına, maliyetleri düşürecek bir faktör olan taşeron işletmeye başvurma eğiliminde olabilmektedirler (Parlak ve Özdemir, 2011: 23). Kargo firmaları da bu rekabet ağı içerisinde var oluşlarına ivme kazandırmak amacıyla taşeronlaşmanın benzer unsurlarını taşıyan esnaf kurye modeline başvurabilmektedirler.

2.2.3. Covid-19 Pandemisinin Bir Sonucu Olarak Artan İş Yükü ve Çalışma Saatleri

Yaşanan Covid-19 pandemisi sürecinde başta ulaşım, otomotiv, turizm gibi sektörlerin öncü markaları ve isimleri de dâhil olmak üzere pek çok sektörde üretime koronavirüs arası verilmiştir. Kimi sektörler çalışma saatlerini azaltırken, kimi sektörlerde de üretim neredeyse durma noktasına gelmiştir (Başyigit, 2021: 131). Diğer taraftan bu süreçte talep hacmi kazanan sektörler de olmuştur. Özellikle hızlı tüketim kategorisinde yer alan yiyecek, içecek, temizlik ve kişisel bakım gibi malların üretimini yapan sektörler pandemi sürecindeki talep doğrultusunda üretimlerini arttırmışlardır. Tüketim alışkanlıklarının pandemi sürecinde değişip, internet üzerinden alışverişin yoğun olarak gerçekleştirildiği bu dönemde (İktisadi Kalkınma Vakfı, 2020) kargo firmalarının da iş yüklerinde artışlar meydana gelmesi doğru orantılı olmuştur.

Covid-19 pandemisinin özellikle ilk zamanları uygulanan karantina önlemleri, kişilerin işe gidip gelme durumları dışında sosyal yaşamı tamamen durma noktasına getirmiştir. Hatta evden/uzaktan çalışmaya müsait iş yerlerinin çalışma şekillerini bu yönde revize etmeleri, burada çalışanların işlerini yürütüm sırasında dahi dışarı çıkmalarını kısıtlamıştır. Bu durum insanların ihtiyaç duyduğu malzemeleri temin edememelerine, kısıtlama uygulanacak günün gecesinden marketlerde ise izdihama varacak boyutta yoğun kalabalıklara neden olmuştur. Çoğu kişi ise virüs sebebiyle kendini tehlikeye atmamak adına uzun süreler market, çarşı, pazar vb. yerlere gitmemeye çalışmıştır. Aynı zamanda çalışmanın önceki bölümlerinde de bahsedildiği üzere birçok insanın evlere kapanması; can sıkıntısı, oyalanacak bir şeyler bulma, boş zaman fazlalığı gibi nedenler yaratmış ve bununla beraber daha önce ihtiyaç duyulmayan ürünlere ilgiyi arttırmıştır. Statista'nın (2020) Mayıs ayında yaptığı araştırmada da benzer bulgular elde edilmiştir. Statista yapmış olduğu çalışmada bireylerin evde daha fazla zaman geçirmelerine bağlı olarak online alışverişe daha fazla vakit ayırdıklarını, pandemi sürecinde kişilerin tüketim alışkanlıklarında büyük oranlarda değişim gözlemlediğini belirtmiştir. İnternet üzerinden yapılan alışverişlerdeki artışı gözler önüne seren bir diğer çarpıcı bulgu ise TÜİK'in (2021) Perakende Satış İstatistiklerinde karşımıza çıkmaktadır. Elde edilen veriler sonucu posta veya internet üzerinden gerçekleştirilen alışverişlerden elde edilen ciro 2021 yılının Ocak ayı ve 2020 yılının Ocak ayı karşılaştırıldığında %129,2 oranında bir artış göstermiştir.

Tüm bu nedenler, beraberinde daha önce de varlığını sürdürmekte olan kargo sektörünü özellikle Covid-19 pandemisi döneminde en çok ihtiyaç duyulan sektör haline getirmiştir. Gerek merkez ofiste çalışan kişilerin gerekse de dağıtım çıkan kuryelerin bu yoğun ilgiyle beraber iş yüklerinde artışlar meydana gelmiştir. Özellikle kuryelerin iş sürelerinin, dağıttıkları kargoların sayılarıyla doğru orantılı olduğu düşünüldüğünde, yaşanan yoğunluğun kuryeleri olumsuz etkilediği söylenebilmektedir. Katılımcılardan İbrahim bu durumu şu şekilde açıklamaktadır:

"Bizim sistemde, tüm kurye sistemlerinde son zamanda özellikle şöyle bir olay vardır. Saat diye bir şey yoktur. Adet diye bir şey vardır. Örnek veriyorum ben 200 kargo da dağıttığımı biliyorum, 100 kargo da dağıttığımı biliyorum. 100 kargoyu dağıtım süresi örnek veriyorum 3 saattir, 200 kargoyu bazen 8 saatte dağıtamazsınız. Çünkü bu adresler ve yerleri çok önemlidir. Haritanın her noktasına değerek dağıtırsanız 100 kargo bile çok uzun sürede biter. Ama 200

kargo gelir yeri geldiğinde ama bir kişi 4 tane almıştır, bir kişi 5 tane almıştır, aynı binadadır, kapı komşusudur. 3 oraya 5 oraya derken 3 4 saatte biter. Yani kargo adedi ve bulunduğu bölgeye göre saat değişir." (İbrahim)

"Geçenlerde bizim iki bölgeye ayırdığımızı düşünün yeri işte ben kendi bölgemden sorumluyum, diğer arkadaş kendi bölgesinden sorumlu. Oradaki bölgedeki arkadaş daha acemi olduğu için kargoları çabalıyor çabalıyor dağıtamıyor, elinde patladı dediğimiz tabir vardır. Yani kargoları dağıtamamış. Sistem de şunu gösterir, elinde bulunan toplam kargonun %10'unu dağıtamayabilirsin, yetişmeyebilir ama kalan %90'ını dağıtmak zorundasın. Şimdi ben bölgemi bitirmişim. Diğer arkadaşla aradılar beni. Arkadaşa yardıma gidicez. İşinden ziyade gidip oradaki durumu temizlemek zorundasın yoksa işinden olursun. Sonrasında gittik arkadaşla beraber bu adreslere gece saat 11 buçuğa kadar kargo dağıttık". (Tolga)

Dolayısıyla dağıtılacak kargo sayısı arttıkça, kargo şirketi çalışanları daha fazla sürelerle mesai yapmak zorunda kalmaktadır. Ticari faaliyetlerin neredeyse tüm süreçlerinin internet ortamında gerçekleştiriliyor olması, tedarik sürecindeki pek çok aracının ortadan kalkmasına ve bu süreçte yapılan işlemlerin hız kazanmasına neden olmuştur. Bunun sonucu olarak da artan talep karşısında işletmelerin 7 gün 24 saat faaliyet halinde olabilmeleri sağlanmıştır (Toplu Yılmaz ve Bayram, 2020: 39). Bu da çalışma sürelerinin oldukça esnek tutulması anlamına gelmektedir. Katılımcıların bu konudaki ifadeleri oldukça önem taşımaktadır:

"En çok zaten pandemi döneminde çalıştık. Herkes dışarı çıkmadığı için en çok biz çalıştık. Bütün alımları olsun, teslimatları olsun en fazla kargo şirketleri çalışmıştır diyebilirim. Normalde 6'da (akşam) çıkıyorduk biz ama çok fazla kargo geldiğinde 8,9,10'da da gittiğimiz oldu." (Yasemin)

"İlk başladığımda ilk bir hafta günde 60-70 kargo falan geliyordu aa dedim iyi akşam 5te işim biter. Ki o zamanlar bile bitiremiyordum. Şu an 70 kargoyu iki saatte dağıtıyorum. Dün mesela 154 tane dağıttım. Kışın sayılar azalır dedik daha çok arttı. İnsanlar eve çekildikçe sıkıntıdan bir şeyler alıyorlar." (Tolga)

"Yani kendi adıma konuşmak gerekirse yetişemiyorum. Yani şu an aşırı bir yoğunluk var. Fazlasıyla. O şekilde yani. Normalde resmi olarak sabah 8

buçuk, akşam 6. Ama tabi biz bunun dışına genelde çıkıyoruz. Atıyorum hani çok fazla yoğunluk oldu, kargo dağıtımı yetişmedi, o zaman atıyor. Hani haftanın iki günü nerdeyse yükseliyor. Üzerine çıktığımız oluyor... Şöyle burada çok fazla yoğunluk oluyor bu da özel hayatımızı herhangi bir aktivite yapabilmemizi engelliyor açıkçası. Çünkü buradan gece gittiğimiz de oldu yeri geldi. Yani insanlar içeri kapandıkça her şey ayağına gelsin istedikleri için yani suyu bile taşıdık yani. Ayran taşıdık ne bileyim tırnak makası taşıdık. İşte bunları da yetiştirebilmek için illa ki fazla mesai." (Nermin)

Katılımcıların da ifadelerinden anlaşılacağı üzere tüm kargo firmaları yoğun taleplerle karşı karşıya kalmaktadır ve çalışanların iş yüklerine paralel olarak çalışma süreleri de uzamaktadır.

Kargo sektöründe yaşanan yoğunluğun pandemi döneminde başlamış olması, kargo şirketi çalışanlarının yoğun çalışma temposunun geçici bir süre bu şekilde devam ettiği anlamına gelmemektedir. İnternet alışverişi gün geçtikçe önemini korumakta ve çeşitli sektörler bu konudaki yatırımlar üzerine çalışmaktadır. Dolayısıyla pandemi bittiğinde bile internet alışverişi ve kargo sektörünün önemini korumaya devam ettiği hatta artış gösterdiği söylenebilmektedir. Bu konuyla ilgili Weber ve Kauffman'ın değerlendirmeleri örnek teşkil etmektedir. Weber ve Kauffman (2011), teknolojileri benimsemenin beş aşamadan oluşabileceğini belirtmektedirler. Bunlar sırasıyla; farkındalık, ilgi, değerlendirme, deneme ve benimseme olgularıdır. Bireyin teknolojiyi ilk algıladığı zaman farkındalık aşamasıdır. İkinci aşama olan ilgi ise bireylerin teknoloji hakkında bilgi toplamaya başladıkları zaman oluşmaktadır. Üçüncü ve dördüncü adım olan değerlendirme ve deneme aşamalarında bireyler teknolojiyi analiz etmekte ve denemektedirler. Son aşamada ise artık bireyler nihai kararını verip teknolojiyi benimseyeceklerdir. İşte kargo firmalarına olan ilgi de tıpkı bu aşamalardaki gibi bir süreçten geçerek bireylerin yaşamlarında kalıcı bir yere sahip olmaktadır. Özden ve Çelik'in (2021: 35) kargo hizmeti alan müşterilerin memnuniyet düzeylerini ölçmek amacıyla gerçekleştirdikleri çalışma da yukarıda bahsi geçen düşünceleri destekler niteliktedir. Araştırmadan elde edilen verilere göre; salgının ilk dönemleri olan nisan-mayıs aylarında e-ticaret hacmindeki genişlemeyle birlikte artan perakende tüketim tekrar canlanarak yeniden 2020 yılına dönmüştür. Araştırmacılar, bu dönemdeki artış eğiliminin hem daha yüksek hem de daha kalıcı hale geldiğini tespit etmişlerdir. Katılımcılardan Hamdi de bu konudaki düşüncelerini şu şekilde ifade etmektedir:

"Pandemide bi anlamda millet kargoya alıştı. İnternet alışverişine başladı bu sefer. Yani pandemi döneminde dağıttığımız kargonun aşağı yukarı 2 kat gibi arttı gibi oldu yoğunluk. Buraya işe başladığımda 13 sayfaıyla çıkıyordum, Şimdi 21 sayfadan aşağıya ıkmiyorum. 1 sayfada 8 kişi var. Zaten şu an pandemi bitti gibi bişey millet dışarı çıkıyor ama artık millet alıştı niye şey yapayım ki artık diyor. Mesela kadın her şey geliyor nasıl olsa ben neden evden çıkayım ki diyor" (Hamdi)

2.2.4. Pandemi Sürecinde Kargo Şirketi alışanlarının Sahip Olduğu cret Ve Yan Haklar

Kargo firması çalışanları gibi Covid-19 pandemi krizinin atlatılmasında önemli rollerde görev alan çalışanlar için fiziksel sağlıklarının korunmasına dair önlemler alınmasının yanı sıra, emek lutlerinin de yeniden düzenlenmesi gerekmektedir. Hastalık durumlarında izin kullanımlarının sağlanabilmesi, motive edici çalışma uygulamaları, çalışma süreleri ile doğru orantılı ek maddi ücret destekleri ve gerek konaklama ihtiyaçlarında gerekse de ulaşım ihtiyaçlarında ekstra destek sağlanması gerekmektedir (Kordalı, 2020). Sürekli olarak yoğun talepler ile karşı karşıya kalan kargo Şirketi alışanları için, mesai sürelerinin çoğunlukla aşılması durumu elde edilen araştırma bulguları arasında yer almaktadır. Bu noktada mesai saatlerindeki artış ve yoğun çalışma tempolarına karşılıklı gelecek ücret desteklerinden yararlanmaları son derece önemli olmaktadır. Ancak katılımcılardan elde edilen veriler gerek bağlı buldukları firma gerekse alışma Şekilleri bakımından oldukça değişkenlik göstermektedir. Katılımcılardan MNG Kargo firmasında alışan Kadir, pandemi sürecinde ücretinde herhangi bir değişiklik olmadığını, fazla çalışma yaptığı döneme ait ise firmanın kendisine market çeki verdiğini belirtmektedir:

"cretlerde artma olmadı. Sadece şube bazında şube içinde mesela performans olarak tamamladığınız zaman mesela bize verilen hedefi, 150 lira market çeki aldık. Her ay." (Kadir)

Katılımcılardan Şenay da, sokağa çıkma yasaklarının olduğu dönemde çalışırken minibüslerin çalışmadığını ve kendisinin işe gidip gelirken taksi kullanmak zorunda kaldığını, ayrıca ücretini de kendi cebinden ödediğini belirtmiştir:

"Dolmuşlar çalışmıyordu ben Ortaca'da oturuyorum misal. Taksiyle gidip geldim ben işe. Kendi cebimden karşıladım ücretini". (Şenay)

Katılımcılardan Aras Kargo firmasında çalışan Umut ise mesai ücretlerinin ve primlerinin herhangi bir sorun ve eksik olmadan hesabına yatırıldığından bahsetmiştir:

"Burada var. Günü gününe işleniyor. O yönden bir sıkıntı yok. Misal burada prim usulü işlem yaptırıyorlar. Avans tarzı. Bakıyolar işleyiş tarzına işte şu gün şu kadar kalmışsın, aylık şu kadar mesela bugün 10 tane geri iade kargo gelmiş teslim edememişsin onları aylık da topluyorlar, evet bu şube çalışıyor, bi problem yok sıkıntı yok. Doğru düzgün şey yapılıyor ona göre prim veriliyor" (Umut)

Kargo şirketi çalışanlarının normal koşullarda aldıkları ücretlerin günümüz koşullarında yeterli seviyede olmadığı bilinen bir gerçekliktir. Bunun yanı sıra Covid-19 salgınının ekonomik kriz üzerinde yarattığı olumsuz etkiler düşünüldüğünde çalışanların kazançları da olduğundan daha düşük seviyede hissedilmektedir. Ancak çalışma sürelerinin uzamış, iş tempolarının artmış olmasına rağmen ücret konusunda kargo şirketi çalışanları için herhangi net bir düzenleme uygulamaya alınmamış olması, çalışanların hak ettikleri kazancı elde edememesine neden olmaktadır. Bunun yanı sıra çalışmanın önceki bölümlerinde kendi hesabına çalışan esnaf kuryelerin giderlerinin fazla olmasından ötürü düşük gelir elde ettikleri tartışılmıştır. Bununla birlikte yürütülen faaliyetlerin tüm maliyetlerden sorumlu olan esnaf kuryelerin, taşıdıkları kargolar ile ilgili her türlü sorunda da (kayıp, çalıntı, hasar görme vb.) giderlerin tümünün kendilerine ait olduğunu belirtmek gerekmektedir. Esnaf kurye olarak görev yapan İbrahim başına gelen bir olayı şu şekilde açıklamaktadır:

Geçenlerde bir kargo teslimatında bulundum. Adrese geldiğimde evi tam çıkaramadım, müşteriyi aradım evi tarif eder misin diye. Adamla telefonda konuştuğum için kendi T.C. kimlik numaramı girdim hani onu da istemiyim diye. Onu uğraştırmayayım hesabına. 3. gün şikâyet düştü kargomu teslim almadım diye. Biz baktık acaba nedir bu diye içeriğe, bir baktık telefon. Neyse bizim büyük şirketle görüştük. T.C. almadığım için, düşünün eve gitmişiz, konumda teslimat girilmiş, fotoğraf alınmış ama sadece T.C. girilmemiş, dolayısıyla haksız bulundum. Yeni telefonu sipariş ettim. Kaybolan şeyi kurye kendisi karşılıyor. (İbrahim)

Özellikle esnaf kuryelerin ücretler konusunda oldukça dezavantajlı konumda oldukları bilinmektedir. Bunun yanı sıra kargo şirketlerinin yoğun olarak çalıştıkları zaman dilimlerinde, çalışanların bu tarz olaylarla karşılaşma riski de oldukça fazla olmaktadır. Çalışanların gelirleri düşünüldüğünde, örnekte olduğu gibi yüksek maliyet unsurlarının çalışanlara mal edilmesi ise oldukça haksız bir uygulamadır. Zaten giderleri oldukça yüksek olan esnaf kuryeler için ekstra ortaya çıkan maliyetlerin olması ise çalışanların gelirleri üzerinde belirleyici rol oynamaktadır. Esnaf kurye olarak görev yapan bir diğer katılımcı ise koronavirüse yakalanma durumu ile ilgili bir soru sorulduğunda hastalık durumunu dahi ücret olarak algılamış ve ona göre cevap vermiştir:

Şimdi bizim kendi işimiz olduğu için ister istemez yansıyor bize. Şimdi biz 2 gün çalışmadığımız zaman kendi cebimizden gidiyor. Dediğim gibi yani biz bağlı elemanlarız ama başkasına bağlıyız. Yani direkt bize yansıyor. (İlker)

Görüldüğü üzere ücret konusu özellikle esnaf kuryeler için çok daha önemli bir boyuttur. Çalışmadıkları her günü ücret kaybı olarak gören esnaf kuryeler için ciddi bir hastalığın ortaya çıkması durumu dahi gelirlerinin azalmasından daha fazla önem taşımamaktadır. Çalışanların bu şekilde bir ücretlendirmeye tabi olması ise insani olmayan çalışma koşullarını ve biçimlerini ortaya çıkarmaktadır.

2.2.5. Koronavirüse Yakalanma Riskinin Yüksekliği ve İşçi Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları

İşçi sağlığı ve iş güvenliği önlemleri, çalışanları işyerindeki risklere karşı korumanın en öncelikli adımlarından birini oluşturmaktadır. İşverenler işçi sağlığı ve iş güvenliği kapsamında gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri eksiksiz bulundurmak; işçiler de işveren tarafından alınan önlemlere bizzat uymakla yükümlüdürler (Subaşı, 2020: 132). Kargo şirketi çalışanları pandeminin başından itibaren aralıksız bir şekilde hizmet vermeye devam etmişlerdir. Özellikle vaka sayılarında yaşanan ciddi artışlar sürecinde bile çok sayıda eve girip çıkmaları, insanlarla yüz yüze iletişim kurmak zorunda olmaları gerekmiştir. Dolayısıyla kargo şirketi çalışanları işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemlerinin en sıkı şekilde alınması ve takibinin yapılmasını gerekli kılan meslek gruplarından biri olmuştur. Çalışma kapsamında görüşmeciler müşterilerle ilişkilerini bu kapsamda ifade ederek, risk durumlarını aktarmaya çalışmışlardır:

"Yani yeteri kadar biz önlem aldık, alıyoruz ama tabii müşteriler biraz anlayışsız olduğu için çok zorlaştırıyor bunu. Mesela önümüze bir set koyuyorduk hani sosyal mesafe için. Yani oraya ne engel koyarsak koyalım adam bir şekilde onun üstünden atlayıp o deskin birine böyle kolunu koyarak yaklaşıyor. Uyarıyorsun bu sefer tepki gösteriyorlar. Yani o şekilde sıkıntı da çok başımıza geldi." (İsmail)

"Dediğim gibi bizim sıkıntımız insanların bilinçsizliği. Biz burada maskesiz gelen müşterilere maske takın dediğimiz zaman ben aşıliyim diyor. Tamam, aşılısın da sadece kendini riske atmıyorsun, bizi de burada risk altına atmış oluyorsun ve çok fazla uyardığımız halde tartışmalara sebep oluyor." (Selim)

Katılımcıların pandemi döneminde en çok sıkıntı yaşadığı noktalardan biri de müşterilerin Covid-19 testi pozitif olduğu halde kargo sipariş vermeleri ve bunu belirtmemeleri olmuştur. Bu durumda çalışanlar sadece çok sayıda insanla temas halinde olmaktan ziyade direkt olarak koronavirüs taşıyan kişilerle de iletişim kurmak zorunda kalmaktadırlar.

"Kargo alıyorsun, geliyorsun, kargoyu veriyorsun, e diyor ben karantinadayım. E burada ne işin var o zaman? Adam arıyor, diyor kargo aldırca, tamam, adresiniz neresi, burası. Ama ben az önce kurye arkadaşınızdan teslim aldım kargoyu, evet ödemeyi de yapmışsınız görüyorum. Ama ben karantinadayım. E kuryeden neden alıyorsun o zaman. Bide para veriyorsun sen o kuryeye. Dedim o insan 100 kişinin evine girip çıkıyor akıl mantık işi değil yani. Devletin şunu yapması lazım, kırmızı bültende misin, tüm internetten alışverişi kapatması lazım. Devlet yetersiz. Sen mesela pozitifken hiçbir şey yapamıyorsun, otobüse bile binsen karantinada olduğun anlaşılıyor, binemiyorsun. E niye bizde sıkıntı var o zaman?" (Şenay)

"Kişiler covid pozitif olduğu halde kargoyu almak istiyorlar. Diyorum hani böyle böyle siz koronasınız ben veremem. Ücreti var kargonun, diyor ki bana o kargo lazım. Napcaksın hani, şu an ben senin evine geldim, senden sonra gideceğim 100 evi daha hasta edicem. Hastalığı taşımış olucaz, buna

müsaade ediyor musun? İşte kolonya sıkarsın bir şey yaparsın diyor. O konuda sıfır empati yapmışlıkları var." (İbrahim)

"İlla ki zorlanıyorsun ya şimdi gittiğin zaman adam pandemi var bende diyor virüs var bende diyor öyle sorunlar çok yaşıyoruz yani. Adam temaslı veya virüslü veya karantinada adam kargo istiyor. Yani ister istemez bilmediğimiz şekilde gönderiyoruz. Gidiyoruz adam kapıyı açıyor yani birebir muhatap oluyoruz kendileriyle. Bir bildirim yok bir şey yok, ben diyor 2-3 gün öncesinden sipariş verdim e tamam da yine de belirtebilirsin kargon geliyor sonuçta. İnsanlık namına arayıp söyleyebilir yani kendisi böyle böyle arkadaşım ben karantinadayım ona göre gelin diye. Hiç söylemiyor hiç ona göre bir bildirim yok." (İlker)

Kargo şirketi çalışanlarının, tüm bu risk unsuru içeren durumlara karşı öncelikli olarak işçi sağlığı ve iş güvenliği uygulamalarına önem verilmesi gerekmektedir. Gerek çok sayıda insanla gerekse de koronavirüs taşıyan insanlarla birebir temas halinde olmaları, kargo şirketi çalışanları için işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemlerinin bu konuda alınmasını zorunlu kılmaktadır. 6331 İSGK'ya göre; işveren işe yönelik riskler doğrultusunda işçileri korumakla yükümlü olup bu çerçevede, mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dâhil her türlü tedbirin alınması, gerekli araç, gereç ve malzeme temininin sağlanması, sağlık ve güvenlik önlemlerinin değişen şartlara uygun hale getirilmesi adına çalışmalar yürütmelidir (Subaşı, 2020: 132). Ancak katılımcıların ifadelerinden elde edilen bulgular, işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemlerinin yeteri kadar alınmadığının göstergesi niteliğindedir:

"Şimdi işin açıkçası pek dikkat edemedik. Maske falan takmaya özen göstermedik açıkçası çalışırken. Çünkü zaten biz sürekli arabadan in apartmana çık sürekli hareket halinde olduğumuz için maske artık nefes almanı falan zorlaştırıyor. Ben takmamıştım yani pek. O zamanlar kuryelik yapıyordum ben." (İsmail)

"Yani şöyle söyleyeyim hiç yalana gerek yok. Kimse sizin kendi sağlığınızı sizden başka düşünmeyecektir. Düşünmedi de. Hadi diyelim verdilerse de ilk etapta küçük kolonya verdiler. Sonrası tamamen sizin inisiyatifiniz. Maskeyi bile ister takın ister takmayın yani. Çünkü şuradan çıktıktan sonra bulunduğunuz yerdeki hiç kimsenin size hükmü yok. Yani araçtaki patron

sizsiniz. Dolayısıyla canınızı ne kadar seviyorsanız o kadar maske takıp o kadar önlem alıyorsunuz." (İbrahim)

"Genelde kendimiz bireysel olarak almaya çalıştık ya hani. İş yerinde sadece mesafe konusunda, işaretler olsun uyarılar olsun o gibi yani hani o kadar gerisi tamamen bireysel korumamız altındaydı. Temizliği de kendimiz yapıyoruz yaptık hep, ekstra birisi yok." (Nermin)

Pandemi sürecinde koronavirüs testleri herkesin hayatında önemli bir yere sahip bulunmaktaydı. Kişilerin şüphe duydukları an koronavirüs testi yaptırabilmeleri hayati önem taşımaktaydı. Bu nedenle kargo şirketi çalışanları için, işverenler veya bakanlık tarafından ücretsiz olarak koronavirüs testi uygulamasının hayata geçirilmesi o dönem için yerinde bir uygulama olacaktır. Ancak katılımcılardan Umut'un koronavirüse yakalanıp yakalanmadığına dair hiçbir bilgisinin olmaması durumun vahametini açıklar niteliktedir:

"Kendimizi güvende hissetmedik tabi ki de ama iş gereği yapacak bir şey yok hani. Elimizden geldiği kadar önlemlerin hepsini almaya çalıştık kendimizce. Hani dediğim gibi bulaştıysa da haberimiz yok". (Umut)

Katılımcıların ifadelerinden de anlaşılacağı gibi işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemlerinin en çok önem arz ettiği çalışan grubunda olmalarına rağmen, kargo şirketleri bu konuda yeterli özeni gösterememiştir. Katılımcılardan bir kısmı kendilerine bu konuda yeterli tedarikin sağlanmadığını belirtirken, bir kısmı da kendilerine gerekli malzemeler temin edilse bile bunun takibinin yapılmadığını açıkça belirtmişlerdir. Dönmez Topçuoğlu ve Genç (2021: 383) PTT kargo firması çalışanlarına, Covid-19 risklerine karşı işyerinde yeterli önlemlerin alınıp alınmadığı sorusunu yöneltmiştir. Çalışanlardan 3 kişi bu soruya tedbirlerin alınmadığı yanıtını verirken, 11 kişi tedbirlerin kısmen alındığını, 8 kişi ise alındığını ifade etmiştir. Araştırma bulgularından elde edilen veriler doğrultusunda çok çeşitli cevaplara ulaşılsa da araştırmacılar bu durumun farklı unsurlara bağlı olabileceğini ifade etmişler ve önlemlerin yeteri kadar alınmadığına dair çalışan ifadeleri dikkat çekici olmuştur. Özellikle işçiler açısından Covid-19 pandemisi döneminde işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemlerinin yeteri kadar alınmadığını belirten benzer bir görüşü de Çerkezoğlu, (2020: 472) Covid-19 Pandemisi Altıncı Ay Değerlendirme Raporu'nda savunmuştur. Çerkezoğlu raporda Dardanel ve Vestel fabrikalarını örnek göstererek işçilerin virüse yakalanma durumlarında dahi üretimin

devam ettiğini, işçilerin üretim bantlarında dip dibe çalışmaya devam ettiğini, hasta olan işçilerin yerine yenisinin alınarak çalışan sayısının ve çalışma sürelerinin sürekli olarak arttığını belirtmiştir. Bunun yanı sıra Sağlık Bakanlığı'nın da kargo şirketi çalışanlarını birincil risk grubuna dâhil etmediği söylenebilmektedir. Katılımcılardan Selim'in ifadelerine göre kargo şirketi çalışanları aşı sıralamasında bile en geride kalarak pandemi süresince risk altında olmaya devam etmişlerdir.

"Pandemi dönemi şöyle zorladı bizi, yoğunluk yaşanmaya başladı. Biz dışarıya çıkmayalım, alışverişlerimizi yapalım gelsin, bu iş artışına sebep oldu bizde ama şu yoktu bunu düşünen insanlarda hani kargosunu getirecek olan da bir insan deyip evde kendisini izole etmeyi de tam başarabilmiş kişiler değiller açıkçası. Benim hep eleştirdiğim konu şu oldu, doktorlardan öğretmenlerden sonra aslında kargo firmalarındaki kuryeler, çalışanlar komple aşılınması gerekiyordu çünkü sokakta kimse kalmayıp biz vardık sadece. Aşı sıralamasında biz çok geride kaldık." (Selim)

Kargo çalışanları için işçi sağlığı ve iş güvenliği uygulamaları yalnızca pandemi zamanında ya da bu gibi kriz durumlarında uygulamaya alınması gereken bir konu değildir. Özellikle dağıtım görevini üstlenen kuryeler için işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemlerinin sürekli olarak titizlikle alınması gerekmektedir. Ofis ortamından uzak, görev alanı sürekli olarak sokaklar olan, farklı insanlarla muhatap olmak durumunda olan bu çalışanlar için tehlike ve risk unsurları her zaman ve her an varlığını devam ettirmektedir. Bu açıdan tüm bunlara yönelik yeterli önlemlerin alınması önem arz etmektedir. Kuryelerin görevlerini yaptıkları esnada karşılaşılabilecekleri zorluklardan birini katılımcı şu şekilde ifade etmiştir:

Cins olarak beslenmesi yasak bir köpek. İçeri girdim, biraz yürüdüm evde. Karşıma iki tane köpek çıktı. Köpeklere baktım biri kuyruk sallıyor diğeri dik. Birini sevdim diğerin baktım kuyruk dik aradım adamı dedim abi saldırır mı? Adam cama çıktı dedi ki sen onu bırak koş koş, gel apartmana gel. Arkamdan o diğer yasaklı köpek geliyormuş bana doğru. İşin bu taraftaki sağlık boyutu da var. Beni köpek ısırması da var, haftalarca hastaneye gidip iğne vuruldum. (Hamdi)

Katılımcının da ifadelerinden anlaşılacağı gibi kargo çalışanları için, özellikle de sahada çalışmak durumunda olan kuryeler için risk unsuru her zaman çalışma hayatlarının içinde yer almaktadır. Aynı zamanda dağıtıma çıkan kuryelerin gün boyu trafikte olduğu

düşünüldüğünde, trafik kazası riski de çalışanlar için oldukça yüksek bir ihtimal olarak karşımıza çıkmaktadır. Özellikle yemek, gıda, market alışverişi vb. alanlarda motorlarla dağıtım yapan kuryeler için durum daha da tehlikeli bir hal almaktadır. Bu şekilde çalışan kuryeler için özel malzeme temininin yapılmayarak işçi sağlığı ve iş güvenliğinin hiçe sayıldığı durumlarda can kayıplarının ortaya çıkması kaçınılmaz olmaktadır. 2020 yılının Mart ayı ve 2021 yılının Haziran ayı içerisinde tahmini 227 motorlu kurye, faaliyetlerini yürütüme esnasında trafik kazası geçirerek hayatını kaybetmiştir. İş Sağlığı ve Güvenliği (İSİG) Meclisi verilerine göre, 2021 yılında hayatını kaybeden kuryelerin neredeyse yarısı 20’li yaşlardaki gençlerden oluşmaktadır (Örüş ve Akkoç, 2022).

Bu doğrultuda kuryeler için işçi sağlığı ve güvenliği önlemleri hayati derecede önem taşımaktadır. Tüm bunlara rağmen bu konuda alınması gereken önlemlerin yeterli boyutta olmaması ise bu alanda çalışan kişileri risk unsurlarının tümüne karşı korunmasız bırakmaktadır. Uluslararası Çalışma Örgütü’nün Türkiye Direktörü Numan Özcan, bu meslek dalında çalışan kişilerin tehlikeli işler sınıfına alınması gerektiğini belirtmekle birlikte; çalışanların mesleğe başlamadan önce gerekli mesleki eğitimi ve güvenlik eğitimlerini de almaları gerektiğinden bahsetmektedir (Kartal, 2021).

2.2.6. Kargo Şirketi Çalışanlarının Koronavirüse Yakalanması Durumları Ve Sosyal Güvenlik Kurumu Destekleri

Sosyal güvenlik sistemlerinin işleyişlerinin sorunsuz şekilde devamını etkileyen pek çok faktör bulunmaktadır. Sistemdeki gelir gider dengesi ile ilintili olan açıkların büyüklüğü veya küçüklüğü sistemin devamını etkileyen unsurlardan birini oluşturmaktadır (Dinh, 1999: 13; Tunçomağ, 1990: 45). Herhangi bir döneme ait toplam gelirden giderin çıkarılması ile elde edilen ve aktüeryal denge olarak ifade edilen finansal açıkların negatif yönlü olması, sosyal güvenlik sistemi açısından olumsuz bir durum oluşturmaktadır (Plamondon vd., 2002: 52; Billig ve Menard, 2013: 46).

Küresel bir sağlık krizi olan Covid-19 salgını aynı zamanda ekonomik anlamda bir daralmayı da beraberinde getirmiştir. Yaşanan bu ekonomik daralma ise etkilerini çalışma hayatının tüm kademelerinde belirgin hale getirmiştir. Bu süreçte pek çok işyerinin kapanması, faaliyetlerine ara vermesi ise çalışanları işsizlikle mücadele etmek zorunda bırakmıştır. Bu süreçte kısa çalışma ve işsizlik sigortası fonlarından büyük miktarlarda ödemeler yapılmak zorunda kalınmış, Sosyal Güvenlik Kurumu prim kaybına uğramış ve işsizlik sigortası fonlarında büyük miktarlarda azalma meydana gelmiştir

(Sümer, 2020: 113). SGK'nın gider kalemlerine bakıldığında en önemli payı sağlık harcamalarının oluşturulduğu görülmektedir. Verilere göre 2019 yılında 110,74 milyar Türk Lirası olan sağlık harcamaları, 2020 yılında yaklaşık olarak 135,7 milyar Türk Lirasına yükselmiştir. Aynı zamanda 2019 yılındaki sosyal güvenlik sistemindeki açık finansmanı yaklaşık olarak 41,48 milyar Türk Lirası iken, Covid-19 pandemisini yaşadığımız 2020 yılında bu açık 71,97 milyar Türk Lirasına yükselmiştir (SGK, 2022). Sevim vd.'nin (2022: 799) sosyal güvenlik sisteminin mali durumunu yıllara göre karşılaştırdıkları araştırmada da 2015 yılı sosyal güvenlik sisteminin en iyi performans gösterdiği yıl olarak belirlenirken, pandemiyi yaşadığı 2020 yılı ise sosyal güvenlik sisteminin negatif yönde kırılma yaşadığı bir yıl olarak belirlenmiştir. Rakamlardan da anlaşılacağı üzere Türkiye'nin sosyal güvenlik sisteminde sürdürülebilirlik açısından sorunlar gün yüzüne çıkmaktadır. Tüm bunlarla birlikte; kayıtdışı istihdam oranının ülkede yüksek oranda seyretmesi, istihdam sorunu ile birlikte ortaya çıkan işsizlik olgusu, sosyal yardım politikalarındaki dağınıklık ve koordinasyon bozuklukları sosyal yardım organizasyonlarını yetersiz kılmaktadır (Kordalı, 2020). Sosyal güvenlik sisteminde yaşanan bu tarz aksaklıklar da, desteklerin uygulanabilirliğini olumsuz yönde etkilemekte, çalışanlara, sürece yönelik bilgi aktarımının yeteri düzeyde yapılamamasına sebebiyet vermektedir. Çalışma kapsamında katılımcılara koronavirüs hastalığına yakalanıp yakalanmadıkları ve bu süreçte Sosyal Güvenlik Kurumu desteklerinden ne ölçüde yararlandıkları sorulduğunda, sahip oldukları haklara dair yeterli bilgi sahibi olmadıkları anlaşılmıştır. Özellikle Şube Müdürü olarak görev yapan Selim ve Mesut'un soruya net bir şekilde cevap verememesi dikkat çekicidir:

"Şimdi ücreti alamıyorsunuz sigortadan. Raporlu olamıyorsunuz zaten bunda izole olmuş oluyorsunuz evde. Raporlu olmadığınız için de sigorta size bir ödeme yapmıyor. Artık bir yerde iş yerinizin inisiyatifine kalmış durumda. Bizim de başımıza gelmediği için tam bilmiyorum ama belki bazı çeklerinden düşülüyor olabilir. Maaşlarının işlediğine inanıyorum ama tam bir bilgim de yok açıkçası." (Selim)

"Sanırım yarısını karşılıyor. Biz Ortaca şubemizde karşılaştık, burada hiç olmadı. Ortaca şubesinde temaslı olduğu için arkadaşlar rapor aldılar. Fakat rapor paralarını alırlarken eksik mi aldılar tam mı aldılar bilemiyorum. Yani orada duyduğum kadarıyla ben eksik alındığını biliyorum. Yani tam alınmıyor. E zaten normal koşullarda birkaç sürenin maaşı atıyorum 1000

lira düşün. 1 ay raporlu olduğu dönemde zaten 700 lira falan alıyor. Kesintileri oluyor yani illa ki." (Mesut)

Öte yandan Covid-19 pandemisi döneminde yaşanmış olan pek çok sorunun temelinde, uzun zamandır var olan, sosyal devlet anlayışından uzaklaşma olgusunun olması da tartışılması gereken bir konu olmaktadır. Öyle ki özellikle sağlık ve güvenlik alanlarında sosyal devlet anlayışı terk edilerek özel kesim odaklı bir yapının hâkimiyet alanı oluşturmaya başlaması birtakım riskler barındırmaktadır (Balcı ve Çetin, 2020: 51). Tüm dünya ülkelerinde yaşanan küreselleşme olgusunun etkisi ile birlikte e-ticaretin ivme kazanması, firmaların sayılarının ve rekabet edebilirliklerinin her geçen gün artması, çalışma konumuzu oluşturan taşımacılık sektöründe, özellikle teslimat süreçlerinde aksaklıklara neden olmuştur. Bazı e-ticaret firmaları bu aksaklıkları gidermek ve rekabet güçlerini artırmak adına, kendi dağıtım alt yapılarını oluşturmaya başlamışlardır (Duran vd., 2020: 89). Bu durumda da sosyal devlet anlayışından uzak bir anlam ifade eden esnaf kurye modeli karşımıza çıkmaktadır. E-ticaretin hacminin artması, teslimat sayılarının fazlalaşması gibi unsurlar nihai olarak esnaf kurye kullanımını yaygınlaştıran bir unsur olmuştur. Teslimatların yüksek maliyet gerektirmesi, akış süreçlerinin esnekliği ve mevsimselliği, işletmelere uygulanan birtakım kısıtlamalar, aktörlerin taşeronları devreye sokarak olabildiğince kâr marjı sağlamak istemelerine, neden olmaktadır (Ducret, 2014: 17). Bu da çalışanların güvencesizliğine neden olmaktadır. Çalışma kapsamındaki katılımcılardan 13'ü sosyal güvence kapsamında firmaya bağlı işçi statüsünde çalışırken, 3'ü ise esnaf kurye olarak, herhangi bir sosyal güvenceye bağlı olmadan çalışmaktadır. Bu da çalışanların herhangi bir durumda SGK desteklerinden yararlanamaması anlamına gelmektedir. Katılımcılardan İbrahim hem esnaf kurye olarak çalışmayı hem de virüse yakalanma durumunda sistemin işleyiş şeklini şu şekilde aktarmaktadır:

"Bizim iş sektöründe şöyle bir kural var, çalışmıyorsan para yok. Kargo şirketlerinin kendi mizaçlarında değiştirdikleri bazı unsurlar var. Eskisinde bir kargo şirketinin kendi adına sigortalı çalıştırdığı personelleri vardı. Şimdi ise bu işi taşeron sisteme çevirmeye çalıştılar. Ki yapıyorlar da. Şu an bizim yaptığımız da öyle. Dolayısıyla buradaki arkadaşların da öyledir. Bunların da zaten tam sigortaları yatmıyor. Hani dağıttıkları kargo adedi üzerinden ücret alıyorlar, hani yapıyorsa da adam 10 günlük falan sigortasını yapıyor, herhangi bir sağlık sorununda yararlınsın diye ama genel olarak o adam da senden kazanmadığı parayı sana vermiyor. Birçok kargo firması için

konuşuyorum. Dağıtımı adet başı yapan her yer için konuşuyorum. Trendyol da dâhil bu gruba. Trendyolda bile hani korona olanlar olmuş, şirket içerisinde çalışan arkadaşlar birbirlerinden hani para toplayıp örnek veriyorum 5 kişi çalışıyorsa, 500 500 verip adama destek vermişler yani bu şekilde olmuş." (İbrahim)

Daha önceki başlıklarda bahsedildiği gibi kargo şirketi çalışanları pandemi döneminde ve sonrasında çok yoğun şekilde çalışmalarını sürdürmüşlerdir ve sürdürmeye de devam etmektedirler. Özellikle sokağa çıkma kısıtlamalarının olduğu zamanlarda bile çalışan bu grup, sosyal hayatlarına da neredeyse vakit ayıramamaktadır. Dolayısıyla çalışma şartlarının gereği olarak insanlarla olan temasları nedeniyle koronavirüse iş yerinde yakalanma ihtimalleri, sosyal hayatlarında yakalanma ihtimalinden çok daha yüksek olacaktır. Bu nedenle de kargo şirketi çalışanlarının virüse yakalanmaları durumunda gerekli Sosyal Güvenlik Kurumu desteklerinin sağlanması ve olayın iş kazası olarak değerlendirilmesinin gerekliliği de kimi kesimlerce tartışma unsuru olan bir konu olmuştur.

2.2.7. Pandemi Döneminde Kargo Çalışanlarının İş Tatmini ve Motivasyon Düzeyini Etkileyen Psikolojik Unsurlar

Koronavirüs salgın hastalığı; çok hızlı yayılabilen ve kim tarafından, nasıl bulaştığının net bir şekilde tespit edilememesinden dolayı çalışanlarda ister istemez bir korku ve tedirginlik hali oluşturmaktadır. İşverenin bu konuda gerekli tedbirleri alıp, çalışanını işyerinde güvenle çalışabileceği bir ortam oluşturduğuna ikna etmesi önem taşımaktadır (Pehlivan, 2020: 132). Bu dönemde kargo şirketi çalışanlarına hem çok fazla ihtiyaç duyulmuş hem de bu kişilere, virüs taşıyıcısı olarak bakılarak, bu sektörde çalışanlar, insanlar üzerinde oldukça korku yaratmıştır. Bu da kişilerin bilinçsiz şekilde hareket etmelerine sebep olmuştur. İnsanlar bir şekilde sipariş vermeye ihtiyaç duymuş ama aynı zamanda kargo şirketi çalışanlarına da tepkiler farklılaşmıştır. Katılımcılar bu durumu şu şekilde ifade etmişlerdir:

"Biraz zorladı tabi. Ya şimdi gittiğimizde insanlarla yüz yüze geldiğimizde bi gerginlik oluyordu. Önceden gayet rahat veriyorduk her şeyi ama çoğu ben hastayım yaklaşma falan diyor veya işte kapılara dokunurken falan bi gerginlik oluyor. Sürekli elimize dezenfekte sıkıyoruz falan o stres oluştu." (Melis)

"Biz de tedirgin olduk tabii. Kargo verirken veya karşındakıyla muhatap olurken. İnsanlar da bizim işimizi zorlaştırdı. Biz taşıyıcı olarak görülüyoruz ya çok insanla muhatap olduğumuz için insanlar bize tabii biraz şey baktılar, şey gördüler bizi yani." (Ersin)

"Pandemi dolayısıyla en korktuğumuz şey bir müşteriye gittiğimiz zaman müşterinin bizden korkması. İşte o kadar virüs var pandemi var işte siz virüs getiriyorsanız n olacak? Biz diyoruz aşı olduk biz. Zaten bize bir şey olsa komple şube kapanır yani. Hani diyoz bizde bir sıkıntı yok. Biz şey gibi kalıyoz ya hani böyle dışlanmış bi köpek olur ya öyle dışlıyo seni. Sadece kapıyı açıyolar, hiç muhattap yok yani. Direkt elini uzatıyor küfreder gibi. İşte oraya bırakın, şöyle yapın ordan yönetiyor yani." (İlker)

Sipariş veren insanların, kargo şirketi çalışanlarının virüs taşıdığını düşünmesi ve bu nedenle duyulan korku, kargo şirketi çalışanlarının da birer insan oldukları gerçeğini göz ardı etmelerine sebep olmuştur. Katılımcıların ifadelerinden de anlaşılacağı üzere bu durum, çalışanların iş tatmini ve motivasyonlarını son derece olumsuz etkilemiştir.

Kargo şirketi çalışanlarının çalışma sürelerinin ve yoğunluklarının artması aynı zamanda müşterilerle yaşanan sorunların da artması anlamına gelmektedir. Covid-19 salgını nedeniyle kargo siparişlerinin yoğunluğu, müşteri şikâyetlerini de arttıran unsurlar arasında yer almıştır. Özden ve Çelik'in (2021: 35) Covid-19 salgını öncesi ve sonrasında gerçekleştirmiş oldukları çalışma sonucuna göre, müşterilerin en çok şikâyette buldukları konu; siparişin zamanında gelmemesi ve kargo süreçlerinin gecikmesi ile ilgili kargo teslimat sorunları olduğudur. Katılımcılarla yapılan görüşmeler sonucunda yaşanan sorunların pandemiden önce de var olduğu ancak pandemi döneminde çeşitlendiği ve artış gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır.

"Canı sıkılan insanların tamamı internetten sipariş vermeye başladı. Hatta ve hatta telefon kullanmayı bilmeyen insanlar bile sipariş vermeye başladı. Çok ciddi sıkıntılar yaşadık bunlarla ilgili. Şöyle diyim şikâyet ediyor bizi. Dönüyoruz diyoruz hani abla ben sana kargoyu teslim etmedim mi? Diyor ki ettin evet. E neden şikâyet girdin. He ben sana ulaşmak için yanlışlıkla girdim diyor. Hani onu da nasıl yaptığını bilmiyor. Benim numaram olmadığı için şirketi arıyor şikâyet ediyor kargomu almadım diye." (İbrahim)

"Şimdi biz 150 kargoyla çıkıyoruz dışarı, ister istemez 150'sinden 100 tanesini arıyoz. İster istemez kaydetmiyoruz numaraları. Geri dönüş oluyo, sen kimdin niçin aradın, hani zaten kafamız yanmış. Bide çeşit çeşit küfreder gibi konuşmalar oluyor. Biz şimdi 7 buçukta başlıyoruz çalışmaya 8'den sonrası seri katil gibi dolaşılıyor ortalıkta... Millet eve sıkıştığında artık milletin de psikolojisi bozuldu artık. Sürekli atıyorum yani evde eşiyle çocuğuyla çoluğuyla vakit geçirmeyen insan sürekli evde vakit geçiriyor ister istemez psikolojisi bozuluyor. Şimdi bayanlar alışveriş yapıyo, eşinin haberi yok. E eşi evde olunca bu sefer tahta bize dönüyo. Aile şiddetine de denk geliyoz yani bi yerde. 300-400 liralık alışveriş yapıyolar, önceden pandemi öncesi kimse evde değildi, eşi habersiz alıp geçiyodu. E şimdi eşine yakalanınca direkt kargonun ortasında kalıyo yani. Al arkadaşım götür kargonu (küfür ediyor). Bu sefer üstüne alınıyon. E başlarım sizin aile dayanışmanıza, öyle öyle geçiyor yani. Hani bu sıkıntılar çok yani. (İlker)

"İnsanların tavrı... İnsanlarda var yani değişiklik. İnsanlarda korku var, endişe var. En çok olan o, onlar da bize sıkıntı yaratıyor hani. Kargoyu teslim ederken müşterilerin hepsi problem yaratıyor." (Umut)

Dönmez Topçuoğlu ve Genç (2021: 385) Bartın ilinde PTT kargo çalışanları ile yapmış oldukları çalışmada, kargo şirketi çalışanlarının iş tatmini ve motivasyon düzeyleri ile ilgili benzer bulgular elde etmişlerdir. Kargo şirketi çalışanlarına müşterilerle ilgili sorular yöneltilmiş ve çalışanlardan, müşterilerin bakış açılarının işlerine nasıl etki ettiği sorusuna 19 kişi olumsuz etki ettiğini belirtirken, yalnızca 3 kişi olumlu etkisinin olduğunu ifade etmiştir. Kargo şirketi çalışanlarının müşteri davranışlarına vermiş olduğu cevaplar gösteriyor ki, müşterilerin çalışanlara bakış açısı çalışanlar tarafından büyük oranda olumsuz algı oluşturmaktadır. Bu durum da çalışanların işe yönelik tatmin ve motivasyon düzeylerini olumsuz yönde etkilemektedir.

Aynı zamanda pandemi tedbirleri kapsamında uygulanan sokağa çıkma yasakları da kargo şirketi çalışanlarını psikolojik açıdan olumsuz etkilemiştir. Yoğun tempoda uzun saatler çalışmak durumunda olan kargo şirketi çalışanlarının kısıtlama tedbirleri gereği sosyal hayatları için de zaman ayıramamış olmaları çalışma yaşamına yönelik daha fazla olumsuz duygular beslenmesine neden olmuştur.

“Pandemide en çok zorlandığım şey çok erken saatlerde sokağa çıkma yasağı oluyordu ya, sürekli çalışıyorduk, onun dışında hiç sosyal aktivite yoktu o zaman baya psikolojim bozulmuştu. 7 de mesela yasak başlıyordu ben işten çıkıyordum 5te atıyorum. Pazara bile gidemiyordum.” (Melis)

“Cumartesi pazar sokağa çıkma yasağı var ama biz yine de çalışıyoruz. Müşteri gelmiyor ama biz yine de açmak zorundayız. Şimdi çünkü artık bütün her şey internet alışverişi üzerinden olduğu için. Millet dışarı çıkamıyor, biz de daha yoğun çalıştık yani. Valla özel hayatımızı da etkilediği zamanlar oldu şimdi ne yalan söyleyeyim.” (İsmail)

Görüşmeler esnasında çalışanlara, şu anda buldukları kargo firmasındaki işlerini yaşadıkları olumsuzluklar nedeniyle bırakmak isteyip istemedikleri sorulmuştur. Çalışanların birçoğu durumlarından memnun olmadıklarını belirtmiş ancak işi bırakma konusuna hiçbiri olumlu yanıt vermemiştir. Çalışanlar yaşadıkları olumsuzluklara da bir şekilde alıştıklarını ve işlerinden ayrılmayı düşünmediklerini belirtmiştir. Daha önce farklı bir meslek dalında görev yapan Şenay şu an çalıştığı kargo firmasından memnun olmayışını; *"Ben icra kâtibiydim bıraktım bu işe başladım. Keşke başlamasaydım"* (Şenay, 42) sözleriyle ifade etmiştir. Bu durumu açıklayan faktör ise kargo şirketi çalışanlarının büyük oranda lisans diplomasına sahip olmaması ve ülke şartlarında yaşanan işsizlik ve ekonomik kriz nedeniyle yaşayacakları geçim yoksunluğu olduğu düşünülmektedir. Mongey vd.'nin (2021: 512) yürütmüş olduğu çalışmada da benzer bulgulara rastlanmıştır. Çalışma bulguları baz alınarak Mongey vd., kargo şirketi çalışanları gibi evden çalışma olanağı düşük, fiziksel yakınlık gerektiren mesleklerde çalışan işçiler için *"iki ucu keskin bir kılıç"* benzetmesinde bulunmuşlardır. Diğer bir ifadeyle uzaktan çalışma imkânı olmayan çalışanlar sosyal mesafe risklerine karşı, ekonomik riskler çatışmasında arada bir yerde sıkışıp kalmışlardır. Çalışanlar bir noktada adeta işleri ve sağlıkları arasında bir seçim yapmaya zorlanmışlardır. Katılımcılardan Nermin'in, "çalışırken kendinizi güvende hissediyor musunuz?" sorusuna verdiği cevap bu konuda oldukça çarpıcı bir özellik taşımaktadır:

"Hayır, hiçbir zaman hissedemedim. Çünkü dediğim gibi maske hiçbir zaman takmadığımız için hani genelde şu ön tarafta bir yaklaşılmama durumu veya karşıdan gelen müşteri bize uzak kalırsa o şekildeydi. Ama işin mi virüs mü dediğinizde tabi iş diyoruz hepimiz." (Nermin)

Görüldüğü üzere, pandemi öncesinde ve sonrasında müşteriler ile ilgili yaşanan sorunlar, kargo şirketi çalışanlarının iş tatmini ve motivasyon düzeyleri üzerinde önemli bir etki oluşturmaktadır. Meslekleri gereği kargo şirketi çalışanlarının kişilerle sürekli iletişim halinde olmaları ve temas kurmaları gerekmektedir. Pandemi öncesinde de var olan bu durum pandemi döneminde daha yoğun olarak çalışmalarını nedeniyle hem kişilerle daha fazla iletişim kurmayı hem de kısıtlama tedbirleri gereği temas halinde olmamayı gerektirmiştir. Böyle bir karmaşanın içinde yer almak hem müşterilerin kargo şirketi çalışanlarına olan davranışlarına yansımış, hem de çalışanlar bu durumdan etkilenerek motivasyon unsurlarını kaybetmişlerdir.

SONUÇ

Covid-19 pandemisi tüm dünyayı etkisi altına alan, ülkeleri öncelikle sağlık boyutuyla etkileyen önemli bir olaydır. Koronavirüse yakalanan pek çok insan ciddi sağlık problemleriyle karşı karşıya kalmış, birçoğu da ne yazık ki hayatını kaybetmiştir. Salgının sağlık boyutu ilk ve öncelikli etkilenen alan olmasının yanında, ekonomi de çok büyük oranda etkilenmiştir. Bu durumda çalışma hayatının da son derece önemli oranda etkilendiği söylenebilmektedir. Özellikle salgın sürecinde uygulanan karantinalar, sokağa çıkma kısıtlamaları, pek çok kafe, restoran vb. işletmelerin belirsiz süreli kapatılmasına neden olarak burada çalışan kişileri olumsuz etkilemiştir. Gerek pek çok işletmenin kapatılması, gerekse de bazı kişilerin yaş sınırında kalarak dışarı çıkma yasaklarına tâbi olması iş ile ilgili işleyiş biçimlerini değiştirmiştir. Bu süreçte işsizlik oranları ciddi artışlar göstermiştir. Faaliyet ve işleyişleri bu dönemde durma noktasına gelen ve hatta tamamen duran işletmelerin yanı sıra bu süreçte kimi sektörlerin de iş yüklerinde önemli ölçüde artışlar söz konusu olmuştur. Bu sektörler özellikle pandemi sürecinde bireylere temel ihtiyaçlarını sağlamak, üretmek, temin etmekle yükümlü olan sektörler olmuştur.

Birçok insan bu süreçte hem uygulanan karantina önlemleri gereği hem de virüs bulaş durumundan korktukları için evlere kapanmıştır. Evlere kapanan insanların ise ihtiyaçlarını karşılamak, boş zamanlarını değerlendirmek için internet alışverişlerine verdikleri önem giderek artmıştır. Bu ise çalışmanın konusu olan kargo şirketlerini daha aktif şekilde çalışmaya yönlendirmiştir. Bu süreçte kargo firmaları çalışma şekillerini değiştirmiş, pek çok yeni kargo firması kurulmuştur. Pandemi sona ermiş olsa dahi, pandemi döneminde edinilen alışkanlıklar kalıcı hale gelmiş, internet alışverişi oranları her geçen gün artmış ve artmaya da devam etmektedir. Bu durum da kargo şirketi çalışanlarının çalışma şekillerini araştırmayı gerekli kılmaktadır.

Covid-19 pandemi sürecinde alınması gereken önlemler doğrultusunda ortaya çıkmış olan ve bu doğrultuda İş Kanunu'na eklenmiş olan geçici 7244 ve 7226 sayılı Kanunlar gündeme gelmiştir. Bu kanunlar doğrultusunda çalışanların; çalışmaktan kaçınma hakkı, ücretsiz izin ve ücretli izin kullanımı, telafi çalışması, kısa çalışma uygulaması ve kısa çalışma ödeneği gibi uygulamalar düzenlemeye alınmıştır. Uygulama alanı bulan bu kanunların amacı çalışan haklarını korumak, çalışanların virüse yakalanmaları durumunda işveren karşısında zor durumda kalmamaları olsa da birçok alanda işçiler aleyhine sonuçlar doğurmuştur. Bu nedenle o dönemde haksız

uygulamaların önüne geçmek ve gerçek anlamda işçilerin korunması söz konusu ise ona göre önlemlerin alınması ve denetlemelerin yapılması önem arz etmektedir. Özellikle günümüzde iş yükleri artmaya devam eden kargo şirketi çalışanlarının yine pandemi zamanında olduğu gibi sıkı denetimlere, çalışma ilişkilerinin düzenlenmesine, çalışan lehine uygulamalara ihtiyaçları bulunmaktadır.

Pek çok insanın işsiz kalmasıyla sonuçlanan pandemi sürecinde, kargo şirketi çalışanları tam tersi bir şekilde çok daha fazla çalışmaya başlamıştır. Araştırmadan elde edilen bulgulara göre ilk üzerinde durulması gereken konuyu, yoğun çalışma süreleri oluşturmaktadır. Katılımcıların çoğunun en az haftanın 2-3 günü gece geç saatlere kadar çalıştıklarını belirtmesi, çalışma şartlarının ne kadar zor ve yoğun olduğunu göstermektedir. Çalışanların çalışma sürelerinde artış ve düzensizlik gözlenirse de, kazanımları olan ücret ve yan haklar konusunda ise çoğu işyerinde herhangi bir değişiklik olmadığı da katılımcıların ifadeleri arasında yer almaktadır. Özellikle gelir gider oranları arasında bir denge bulunmayan esnaf kuryeler bu süreçte olumsuz etkilenen çalışan grupları arasında yer almaktadır.

Yoğun çalışma şartlarının ardından kargo şirketi çalışanlarının yakındıkları bir diğer konu ise koronavirüs taşıyan insanlarla muhatap olmalarının önüne geçilmemesi olmuştur. Günümüzde pandemi süreci sona ermiş, bulaş riski ortadan kalkmış olsa dahi gerek pandeminin ağır geçirildiği dönemde sıkıntılar yaşamış çalışanlar, gerekse de bireylerin şu an bir hastalık taşıyıcısı olup olmadığı bilinmemesi gibi risk unsurları kargo şirketi çalışanları için hâlâ devam etmektedir. Bu nedenle günümüz şartlarında da kargo şirketi çalışanlarının işin yürütüm sürecinde korunmaları önem taşımaktadır. Bununla birlikte işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemleri bakımından, kargo şirketi çalışanlarının virüse karşı korunmasına da yeterli özenin gösterilmediği katılımcılarla yapılan görüşmeler sonucunda elde edilen bulgular arasındadır. Kargo firmaları, işyerlerinde gerekli hijyen malzemesinin ve koruyucu ekipmanların çalışanlara temin edilmesi konusunda sorumlu bulunmaktadır. Sadece ekipman desteği sağlamak işçi sağlığı ve iş güvenliği bakımından yeterli olmamakta, ekipmanların kullanılıyor olduğunun da denetlenmesi gerekmektedir. Ancak yapılan görüşmeler sonucunda bu konuda yeteri özenin gösterilmediği de açıklık kazanmaktadır. İlgili kurumların, kargo firmalarını, işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemleri çerçevesinde de denetlemesi, kurallara uymayan firmalara yaptırımlar uygulanması bu konuda bir adım atılması açısından çözüm yolu sunabilmektedir. Aynı zamanda kargo şirketi çalışanlarına, pandemi sürecindeyken

belli dönemlerde, düzenli olarak PCR⁹ testi yapılması önem taşımıştır. Ancak kurumlar için böyle bir uygulama geçerli olmamıştır. Öte yandan kargo şirketi çalışanlarının işçi sağlığı ve iş güvenliği konusunu sadece Covid-19 pandemisi veya başka bir kriz durumunda ele almamak gerekmektedir. Kargo şirketi çalışanlarının faaliyetlerinin yürütümü esnasında karşılaşılabilecekleri pek çok risk unsuru bulunmaktadır. Sürekli dış ortamda çalışmak zorunda ve trafikte olan kuryeler için trafik kazaları, şahıslarına yönelik saldırı bu risk unsurlarından bazılarıdır. Firmaların bu konuda çalışanlarını güvende hissettirebilmesi, çalışanların tedirginliğini olabildiğince aza indirmesi gerekmektedir. Bu açıdan yeniden bir salgın hastalık ortaya çıkması ya da kargo şirketi çalışanlarına yönelik tehdit unsuru barındıran herhangi bir olayın gündeme gelmesi durumunda pandemi döneminde yeteri kadar üzerinde durulmayan bu uygulamaların daha dikkatle hayata geçirilmesi önem arz etmektedir.

Covid-19 pandemisi döneminde, kargo şirketi çalışanlarının gerek virüs taşıyan kişilerle birebir temas halinde olmaları gerekse de uygun ekipmanların temininin yeterli olmaması, gerekse de zamanlarının çoğunu çalışarak geçirmeleri, çalışanların virüse yakalanma durumlarının iş kazası olarak değerlendirilmesi gereğini ortaya çıkarmıştır. Korona virüsün nasıl, hangi sebeple, nereden bulaştığının tespitinin zorluğu, iş kazası değerlendirmesi yapılmasını zorlaştıran bir unsur olmuştur. Ancak kargo şirketi çalışanlarına baktığımızda, birçok insanla meslekleri gereği temas halinde bulunuyor olmaları, hatta virüslü kişilere de hizmet vermeye devam etmeleri, en çok zamanı iş yerinde geçiriyor olmaları, bu kişilerin virüse sosyal hayatlarında yakalanmaları ihtimalini oldukça düşürmektedir. Dolayısıyla bir kargo şirketi çalışanı koronavirüse yakalandığı takdirde bu olayın iş kazası olarak değerlendirilmesi gerekliliği aşikârdır.

Aynı zamanda kargo şirketi çalışanlarının bir kısmı bağlı buldukları firmaların birer işçisi olarak çalıştırılırken bir kısmı da esnaf kurye olarak çalıştırılmaktadır. Özellikle pandemi döneminde hizmet vermeye başlayan ve kendi çatısı altında kargo hizmeti sunan kuruluşlar, çalışanlarının ödemelerini dağıtım adedi üzerinden belirlemektedir. Bu da esnaf kuryelerin insani olmayan uzun ve yorucu çalışma koşullarında çalışmak zorunda olmalarına neden olmaktadır. Aynı zamanda tüm masraflarını kendileri karşılamak durumunda olan esnaf kuryelerin geçim sıkıntısı içerisinde oldukları da çalışmanın ilgili bölümlerinde dile getirilmiştir. Dolayısıyla pek

⁹ Çeşitli hastalıkların belirlenmesinde kullanılan bir testtir. Koronavirüs sürecinde, vücuttaki virüsün kimliğini göstermek için uygulanmıştır.

çok esnaf kuryenin sigorta primlerini ödeyememesi, kayıtdışıılığı da besleyen bir unsur oluşturmaktadır. Sosyal güvenceden yoksun olan esnaf kuryeler, herhangi bir sorun yaşadıklarında veya çalışmanın konusu itibariyle koronavirüse yakalandıkları takdirde herhangi bir hak talebinde bulunamamaktadırlar. Katılımcıların bu durumu "çalışmayana para yok" şeklinde ifade etmesi ise oldukça çarpıcı bir örnek teşkil etmektedir. Bu açıdan kargo şirketlerinin denetlemelerinin yapılarak tüm çalışanların sosyal güvenceye tabi olması ve bu çalışanlar için her türlü kolaylığın sağlanması gerekmektedir.

Sağlık çalışanlarından sonra pandemi sürecinden en olumsuz etkilenen kesimlerden biri de kargo şirketi çalışanları olmuştur. Yukarıda da bahsedilen unsurların dışında olaya psikolojik açıdan bakmakta fayda olduğu belirtilmelidir. Yapılan görüşmeler sonucunda kargo şirketi çalışanlarının bu süreçte psikolojik olarak da yıprandığı gözlenmiştir. Katılımcılar, müşterileri hiçbir şekilde memnun edemediklerini belirtirken aynı zamanda kargo şirketi çalışanlarının çok fazla kişiyle muhatap olmaları sebebiyle insanların onlardan korktuklarını ve bu durumun kendilerini olumsuz etkilediğini belirtmişlerdir. İşi yürütüm sırasında kendilerini dışlanmış olarak hissettiklerini belirtmeleri ise önemli bir bulgu niteliği taşımaktadır. Bu nedenle kişilerin kargolarını teslim alırken uygulanan prosedürlerin hem çalışanların hem de müşterilerin sağlıklarını korumaya yönelik belirlenmesi ve aynı zamanda insanların bu konuda daha fazla bilinçlendirilmesi önem arz etmektedir. Covid-19 salgın hastalığı döneminin günümüzde sona ermesine rağmen insanların tüketim alışkanlıkları internet odaklı olmaya devam etmektedir. Bu nedenle kargo şirketi çalışanlarının içinde bulunduğu olumsuz çalışma koşullarının saptanması ve buna yönelik düzeltmelerin hayata geçirilmesi gerekmektedir.

KAYNAKÇA

- Akca, M. ve Tepe Küçüköğlü, M. (2020). "Covid-19 ve İş Yaşamına Etkileri: Evden Çalışma", *Journal Of International Management Educational And Economics Perspectives*, 8/1, 71-81.
- Akın, L. (2020). "Covid-19'un İş İlişkilerine Olası Etkileri", *Çimento İşveren Dergisi*, 16-71.
- Akpınar, F. ve Demir, Ö. (2022). "Pandemi Sürecinde Ve Sonrasında Küçülme Nedeniyle Fesih", *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi*, 23/1, 204-225.
- Aksoy, N. (2020). "6331 Sayılı Kanununun 13.Maddesi Kapsamında Çalışmaktan Kaçınma Hakkı", *Türkiye Adalet Akademisi Dergisi*, 0/42, 499-524.
- Aktürk, H. (2020). "Yeni Koronavirüs Hastalığı Pandemisi Döneminde Online Yaşam Ve Psikolojik Etkileri", *Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü*, Ankara.
- Akyiğit, E. (2004). "Kısa Çalışma", *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 1-35.
- Akyiğit, E. (2006). "Kullandırılmayan Yıllık İzin Ücretinde Gecikme Faizi", *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 20/3, 1-16.
- Akyiğit, E. (2011). *Deniz İş Kanununda Yıllık Ücretli İzin*, Beta Yayınları, İstanbul.
- Akyiğit, E. (2012). "Deniz İş Kanununda Yıllık Ücretli İzin", *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 24/1-2, 1-41.
- Akyiğit, E. (2018). *İş Hukuku*, Seçkin Yayıncılık, 12.Baskı, İstanbul.
- Akyiğit, E. (2021). *İş Hukuku*, Seçkin Yayınları, 13.Baskı, İstanbul.
- Alp, M. (2020). "Covid-19 Pandemi Döneminde Telafi Çalışması", *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, 17/68, 1381-1420.
- Alpagut, G. (2020). *Pandeminin İş Sözleşmesine Etkisi: Ücretsiz İzin, Fesih Yasağı, Zorlayıcı Neden*, "Pandemi Sürecinde İş Hukuku", Onikilevha Yayınları, İstanbul.
- Alpagut, G. (2020). "7244 Sayılı Kanunla Getirilen Düzenlemeler ve İnşaat Sektöründe Uygulama Sorunları", *İnşaat Sektöründe Salgın Dönemi Çalışma Hayatı Uygulamaları (Hukuk İdari Uygulamaları)*, İNTES Türkiye İnşaat Sanayicileri İşveren Sendikası, Ankara, 79-104.
- Altundağ, Y. (2021). "Erken Dönem Covid-19 Pandemisinde Covid-19 Korkusu Ve Psikolojik Dayanıklılık", *Ekev Akademi Dergisi*, 25/85, 499-516.
- Altunkaya, S. (2020). "Covid-19 Salgınlarının Türk İş Hukukuna Etkileri Kapsamında Ücretsiz İzin", *Ünye İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 3/1, 1-14.
- Anonymous (2003). *Cargo Crime, Work Study*, 52 /2, Malaysia
- Aracı, A.Ş. (2022). *Lojistik Sektörü Çalışanlarında Koronavirüs (Covid-19) Korkusunun Lojistik Performansına Etkisi: İstanbul İli Örneği*, (Yüksek Lisans Tezi), İstanbul Gelişim Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.
- Arıcı, K. (1999). *İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Dersleri*, TES-İŞ Eğitim Yayınları, Ankara.

- Arıkboğa, F.Ş., Doğan, E., Akdöl, B. ve İrengün, O. (2020). *Küresel Salgın Döneminde Evden Çalışma Araştırma Raporu*, İstanbul: İstanbul University.
- Ashford, S.J., Lee, C. and Bobko, P. (1989). "Content, Causes And Consequences Of Job Insecurity: A Theory-Based Measure And Substantive Test", *Academy of Management Journal*, 32/4, 803-829.
- Aslan, K. (2011). *Çalışanlarda İş Güvencesizliği ve İşini Kaybetme Kaygısının İş Verimi ve İş Üretkenliği Üzerindeki Etkilerinin İncelenmesi: Bilişim Sektöründe Bir Araştırma*, (Yüksek Lisans Tezi), Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Astarlı, M. (2008). *İş Hukukunda Çalışma Süreleri*, Turhan Kitabevi, Ankara.
- Atar, Y. (2017). *Türk Anayasa Hukuku* (Güncellenmiş ve Gözden Geçirilmiş 11. Baskı), Seçkin Yayıncılık, Ankara.
- Ateş, Z.G. (2019). "Covid-19'un İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Alması Gereken Önlemlere Etkisi", *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, sayı:38, 161-179.
- Aydınlı, İ. (2005). "İşverenin İşyerinde Çalışan İşçilerin İş Görmekten Kaçınma Hakkı", *Çimento İşveren Dergisi*, 19/4, 16-29.
- Baker, M.G., Peckham, T.K. ve Seixas, N.S. (2020). "Estimating The Burden Of United States Workers Exposed To Infection Or Disease: A Key Factor In Containing Risk Of Covid-19 Infection", *PLOS ONE*, 15/4.
- Balcı, Y. (1996). "Geçmişten Geleceğe Çalışma İlişkileri" *Çerçeve Dergisi*, 5/17, 82.
- Balcı, Y. ve Çetin, G. (2019). "Covid-19 Pandemi Sürecinin Türkiye'de İstihdama Etkileri ve Kamu Açısından Alınması Gereken Tedbirler", *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, sayı:37, 40-58.
- Balcı, Y. ve Çetin, G. (2020). *Covid-19 Pandemisinin Türkiye Ekonomisinde İstihdam Ve Çalışma Hayatı Üzerindeki Etkileri: Sorunlar Ve Çözüm Önerileri*, İstanbul Ticaret Üniversitesi Yayını: İstanbul.
- Balcı, Y. (2020). *Sendikacılık ve Toplu Pazarlık Ekonomisi*, Seçkin Yayıncılık, Ankara.
- Baldwin, R. and Weder di Mauro, B. (2020). *Economics In The Time Of Covid-19*, CEPR Press, London.
- Balık, D. (2010). "İşçinin İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Tehlike Sebebiyle İş Görmekten Kaçınma Hakkı", *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, 0/27.
- Baskan, Ş.E. (2020). *İş Sağlığı ve Güvenliği Kapsamında Koronavirüs*, Özel Hukuk Tebliğleri Tam Metinler Kitabı, (Ed: Alper Uyumaz, Mehmet Akçaal, Ebru Tüzemen Atik), Nobel Yayıncılık, Ankara.
- Başpınar, A. (2022). *Motosikletli Kuryelerin COVID-19 Pandemisi Döneminde İş Sağlığı Güvenliği Koşulları ve İş Güvencesizliği Düzeyi*, (Yüksek Lisans Tezi), Hacettepe Üniversitesi Tıp Fakültesi Halk Sağlığı Anabilim Dalı, Ankara.

- Başığit, Ö. (2021). "Koronavirüs (Covid 19) Salgın Hastalığının Türk Çalışma Yaşamına Etkileri Bağlamında Kısa Çalışma Kavramı", *İstanbul Medeniyet Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 6/10, 125-160.
- Baudrillard, J. (2012). *Tüketim Toplumu*, Ayrıntı Yayınları, İstanbul.
- Bauer, A. ve Weber, E. (2020). "Covid-19: How Much Unemployment Was Caused By The Shutdown In Germany?", *Applied Economics Letters*, 28/12, 1053-1058.
- Baycık, G. (2020). *Coronavirüs Salgınının İş İlişkilerine Etkileri*, Hukuki Değişim ve Etkileşimler Raporu, Ankara.
- Bayramoğlu, K. (2013). "Türkiye Ekonomisinin Öncü Sektörü Lojistik", *Ekovitrin*, Kasım 59-72.
- Bayramoğlu, K. (2014). "Lojistik Sektörü Devlet Politikaları ile Desteklenmeli-Nilgün Keleş ile Röportaj", *Ekovitrin*, Ocak, 136-141.
- Baysal, U. (2019). *Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri*, Beta Yayınları, İstanbul.
- Belas, J. and Gabcova, L. (2014). "Reasons For Satisfaction And Dissatisfaction Of Bank Costumers: Study From Slovakia and The Czech Republic", *International Journal Of Entrepreneurial Knowledge*, 2/1, 4-13.
- Berg, B. ve Lune, H. (2015). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*, Eğitim Kitapevi, Konya.
- Biber, Ö. ve Gürün Karatepe, S. (2022). "Covid-19 Pandemisi İle Birlikte Uzaktan Çalışma Modelinin Olumlu ve Olumsuz Sonuçlarının Değerlendirilmesi", *Disiplinlerarası Yen Araştırma Dergisi*, 3/1, 41-47.
- Billig, A., and Menard, J.D. (2013). "Actuarial Balance Sheets As A Tool To Assess The Sustainability Of Social Security Pension Systems", *International Social Security Review*, 66/2, 31-52.
- Bocock, R. (2009). *Tüketim*, (Çev: İrem Kutluk), Dost Kitabevi, Ankara.
- Boya, F. Ö., Demiral, Y., Ergör, A., Akdavar, Y. and Witte, H.D (2008), "Effects Of Perceived Job Insecurity On Perceived Anxiety And Depression In Nurses", *Industrial Health*, 46, 613–619.
- Bostancı, Y. (2004). "İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Yükümlülüklerini Yerine Getirmemesi ve Yaptırımları", *Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 12/1-2, 67-86.
- Bozkurt, Y., Zeybek, Z., ve Aşkın, R. (2020). "Covid-19 Pandemisi: Psikolojik Etkileri ve Terapötik Müdahaleler", *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 19/37, 304-318.
- Brady, M.K. and Robertson, C.J. (2001). "Searching For a Consensus on the Antecedent Role of Service Quality and Satisfaction: An Exploratory Cross-National Study", *Journal of Business Reserch*, 51/1, 53-60.
- Braudel, F. (2020), *Kapitalizmin Kısa Tarihi*, (Çev: İsmail Yerguz), 5. Baskı, Say Yayınları, İstanbul.

- Bulut, M. (2011). "Sosyal Güvenlik Sistemlerinde Sosyal Yardım Yaklaşımı ve Türkiye’de Durum", *Yardım ve Dayanışma Dergisi*, 2/3, 57-64.
- Bulut, Ö.(2007). *Türkiye’de Taşımacılık Sektörünün Lojistik Olgusu İçerisinde İncelenmesi*, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Kadir Has Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Bulut, R. ve Pınar, C. (2020). "Covid-19 Pandemisi Döneminde Türkiye’de İstihdam ve İşsizlik", *Oğuzhan Sosyal Bilimler Dergisi*, 2/2, 217-225.
- Burgard, S. A., Brand, J. E. and House, J. S. (2008), “Perceived job insecurity and worker health in the United States”, Erişim Adresi: http://www.psc.isr.umich.edu/pubs/pdf/rr0_8-650.pdf (15.02.2023).
- Buruk, K. ve Özlü, T. (2020). "Yeni Koronavirüs: SARS-Cov-2", *Mucosa*, 3/1, 1-4.
- Bussolo, M., Kotia, A. ve Sharma, S. (2021). “Panel Data Evidence On The Covid-19 Labor Market Crisis In India”, *Policy Research Working Paper*, 9584.
- Bülbül, Y. (2022). "Covid 19 Çıkış Süreci Öncesi ve Sonrası Çalışma Modellerinin Dönüşümü: Uzaktan Çalışma Modeli", *Afro Eurasian Studies*, 11/1, 40-55.
- Büyükkeklik, A., Özoğlu, B. ve Bülbül, H. (2014). "Kargo Hizmet Sağlayıcılarında Kalitenin Tüketici Davranışına Etkisi: Bireysel Tüketici Araştırması", *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi Dr. Mehmet Yıldız Özel Sayısı*, 32/1, 33-43.
- Can, O. ve Çakmak, İ. (2016). *İş Mahkemeleri Davaları*, Bilge Yayınevi, Ankara.
- Canbolat, T. ve Kayırgan, H. (2020). "Koronavirüs Salgınının İş Sözleşmesi İle İşçi İşveren İlişkilerine Etkisi ve Sonuçları", *Çankaya Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 5/1, 637-688.
- Caniklioğlu, N. (2001). *İşçinin Yıllık Ücretli İzin Talep Hakkı ve İzinin Kullanılmamasının Sonuçları*, Beta Yayınları, İstanbul.
- Caniklioğlu, N. (2005). "4857 Sayılı İş Kanunu'nun Çalışma Sürelerine İlişkin Düzenlemeleri", *Üçüncü Yılında İş Yasası Semineri*, Bodrum.
- Caniklioğlu, N. (2005). "4857 Sayılı İş Kanununa Göre Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği", *A.Can Tuncay'a Armağan*, 499-547.
- Cansız Kösesoy, B. ve Şahin, M. (2023). “Covid-19 Pandemi Sürecinde İntihar: Vaka İncelemeleri”, *Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 25/1, 29-48.
- Cambridge Dictionary. (2021). *Dictionary.Cambridge*, Erişim Adresi: <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/workload>. (30.05.2023).
- Centel, T. (2013). *İş Güvencesi*, Legal Yayınları, İstanbul.
- Chevalier, S. (2022). *Global Retail E-Commerce Sales 2014-2026*, <https://www.statista.com/statistics/379046/worldwide-retail-e-commerce-sales/> (17.09.2023)
- Coppola, D. (2022). *Countries With The Highest Share Of Retail Sales Taking Place Online 2022*, <https://www.statista.com/statistics/1042763/worldwide-share-online-retail-penetration-by-country/> (17.09.2023)

- Coppola, D. (2023). *E-commerce As Share Of Total Retail Sales Worldwide 2015-2027*, <https://www.statista.com/statistics/534123/e-commerce-share-of-retail-sales-worldwide/> (17.09.2023)
- CRS Report (2020), https://www.everycrsreport.com/files/2020-09-04_R46270_bf85dd38bb4cf565d90c71406951ff9274991796.pdf (20.05.2023)
- Çakır, Ö. (2007). "İşini Kaybetme Kaygısı: İş Güvencesizliği", *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 7/0, 117-140.
- Çakıroğlu, K.I., Pirtini, S. ve Çengel, Ö. (2019). "Covid-19 Sürecinde ve Post Pandemi Döneminde Yaşam Tarzı Açısından Tüketici Davranışlarının Değişen Eğilimi Üzerine Kavramsal Bir Çalışma", *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Covid-19 Sosyal Bilimler Özel Sayısı (37), 81-103.
- Çelik, N., Caniklioğlu, N. ve Canbolat, T. (2020). *İş Hukuku Dersleri*, Beta Yayınları, 33. Baskı, İstanbul.
- Çelik, N., Caniklioğlu, N., Canbolat, T. ve Özkaraca, E. (2021). *İş Hukuku Dersleri*. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Çelik, N., Caniklioğlu, N., Canbolat, T. ve Özkaraca, E. (2022). *İş Hukuku Dersleri*, Beta Yayınevi, 35. Baskı, İstanbul.
- Çenberci, M. (1985). *Sosyal Sigortalar Kanunu Şerhi*, Ankara.
- Çerkezoğlu, A. (2020). *Covid-19 ve Çalışma Yaşamına Etkileri*, Türk Tabipleri Birliği / Covid-19 Pandemisi Altıncı Ay Değerlendirme Raporu, 471-478.
- Çevik Tekin, İ. (2020). "Pandemi Sürecinde Değişen Tüketici Davranışları", *Business & Management Studies: An International Journal (BMIJ)*, 8/2, 2331-2347.
- Çılğın, T. (2022). "Refah Devletlerinin Covid-19 Sürecinde Uyguladıkları Sosyo-Ekonomik Destek Politikaları: Almanya, Amerika Birleşik Devletleri, Danimarka ve İsveç Örnekleri", *Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 4/1, 2-39.
- Çil, Ş. (2020), *Koronavirüs Salgınının İş Hukukuna Etkileri*, Yetkin Yayınları, Ankara.
- Çopuroğlu, Ç. (2013). *Ücret Ve Korunması*, Turhan Kitabevi, Ankara.
- Davy, J.A., Kinicki, A.J. & Scheck, C.L. (1997). "A Test Of Job Insecurity's Direct And Mediated Effects On Withdrawal Cognitions", *Journal of Organizational Behavior*, 18/0, 323-349.
- Değer Ermumcu, S. ve İzmirlioğlu, A. (2020). "4857 Sayılı İş Kanunu Bakımından Yıllık Ücretli İzin Uygulaması ve Avans İzin", *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 0/44, 96-117.
- Demir, F. (2006). "Geçerli Sebep Fesih Kavramı ve Uygulama", *Legal İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, 0/10, 469-499.
- Demirci, Ş.D. ve Kapıcı, S.D. (2022). "Covid-19 Döneminde Devlet Tarafından Sağlanan Teşviklerin TMS 20 Kapsamında İncelenmesi", *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 9/2, 1039-1055.
- Demircioğlu, A.M., Centel, T. ve Kaplan, H.A. (2019). *İş Hukuku*, Beta Yayınları, 20.Baskı, İstanbul.
- Demirdöğmez, M., Taş, H.Y. ve Gültekin, N. (2020). "Koronavirüs'ün (Covid-19) E-Ticarete Etkileri", *Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 16/29, 127-145.

- Deloitte. (2020). *Covid-19: Çalışanlara Ve Çalışma Hayatına Olası Etkileri*, <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/tr/Documents/human-capital/covid-19-calisanlara-ve-calisma-hayatina-olasi-etkileri.pdf> (20.12.2022)
- Dığın, Ö. ve Ünsar, S. (2009), “Çalışanların İş Güvencesi Algısının Belirleyicileri Ve İş Güvencesinden Memnuniyetin Organizasyonel Bağlılık, İş Stresi Ve İşten Ayrılma Eğilimine Etkisi Üzerine Yapılan Bir Araştırma”, 17. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı.
- Dinh, H. T. (1999), “Fiscal Solvency And Sustainability In Economic Management”, The World Bank Working Paper, No: 2213, World Bank: Washington Dc
- Disk, (15. 04. 2020), <http://disk.org.tr/2020/04/toplu-is-sozlesmesinin-ve-grevin-yasaklanmasina-ucretsiz-izin-dayatmasina-ve-sefalet-odenegine-hayir/> (23.12.2022)
- Disk, (16. 04. 2020), <http://disk.org.tr/wp-content/uploads/2020/04/Covid-19-DI%CC%87SK-Durum-Raporu-1-16-Nisan-2020.pdf> (23.12.2022).
- Dolot, A. (2020). "The Influence Of Covid-19 Pandemic On The Remote Work An Employee Perspective", *E-mentor*, 35-43.
- Dönmez Topçuoğlu, D. ve Genç, E. (2021). "Covid-19 Pandemi Sürecinin Kargo Sektörü Çalışanlarının İşe Yönelik Tutumlarına Etkisi: PTT Örneği", *Optimum Ekonomi ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 8/2, 373-396.
- Ducret, R. (2014). "Parcel Deliveries And Urban Logistics: Changes And Challenges In The Courier Express And Parcel Sector In Europe - The French Case" *Research In Transportation Business & Management*", 11/0, 15-22.
- Duman, B. (2020). *4857 Sayılı İş Kanunu Kapsamındaki İşçilerin Yıllık Ücretli İzin Hakkı*, Adalet Yayınevi, Ankara.
- Duran, F. (2017). “İmkânsızlık ve Aşırı İfa Güçlüğü Arasındaki Ayrım Borca Aykırılık Türlerini Esas Alan Bir Yaklaşımla Açıklanabilir Mi?” *Sorumluluk Hukuku, Seminerler, Makaleler*, İstanbul.
- Duran, B., Doğan, H., Kuzgun, O. ve Sacar, Ö. (2020). *Kargo ve Kurye*, Milli Eğitim Bakanlığı Yayınları.
- Durmaz Bodur, N. (2022). “Kendi Hesabına Çalışanlar ve Yaygın Sosyal Güvencesizlik: Türkiye’de Taşımacılık İşkolu”, *Emek Araştırma Dergisi*, 13/22, 217-238.
- Dursun Ateş, S. (2020). *"Covid-19 (Yeni Koronavirüs) Pandemisi Döneminde Çalışma Sürelerinde Esneklik Sağlayan Bir Uygulama: Yoğunlaştırılmış İş Haftası ve Denkleştirme Süresi"*, Özel Hukuk Tebliği Tam Metinler Kitabı, (Ed: Alper Uyumaz, Mehmet Akçal, Ebru Tüzek Atik), Nobel Yayıncılık, Ankara.
- Ekmekçi, Ö. (2005). "4857 Sayılı İş Kanunu'nda Telafi Çalışması Kavramı, Koşulları ve Hükümleri", *Çimento İşveren Dergisi*, 19/6, 29-39.
- Engin, M. (2003). *İş Sözleşmesinin İşletme Gereklere İle Feshi*, Beta Yayınları, İstanbul.
- Eren, F. (2019). *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, Ankara.

- Ergin, H. (2014). "Hastalık Riskinden Dolayı İşçinin İş Sözleşmesini Haklı Nedenle Feshi", *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*, 20/1, 177-200.
- Erkan, B. (2014). "Türkiye'de Lojistik Sektörü ve Rekabet Gücü", *ASSAM Uluslararası Hakemli Dergi*, 1/1, 44-65.
- Eroğlu, E. (2020). "Covid-19'un Ekonomik Etkilerinin ve Pandemiyle Mücadele Sürecinde Alınan Ekonomik Tedbirlerin Değerlendirilmesi", *International Journal Of Public Finance*, 5/2, 211-236.
- Erol, H. (2016). *İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamalı El Kitabı*, Nobel Yayınları, Ankara.
- ETUC. (2020). *Short Time Work Measures Across Europe, Covid-19 Watch ETUC Briefing Note Short Time Work*, https://www.etuc.org/sites/default/files/publication/file/202011/Covid_19%20Briefing%20Short%20Time%20Work%20Measures%2027%20November%20update.pdf. (12.10.2022)
- Eurofound, International Labour Organization (2017). Working Anytime, Anywhere: The Effects on the World of Work. Erişim Adresi: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_544138.pdf (29.03.2023)
- European Commission, (2021). AB'de COVID-19 Öncesi ve Sonrası Uzaktan Çalışma: Neredeydik, Nereye Gidiyoruz, Erişim Adresi: https://joint-research-centre.ec.europa.eu/system/files/2021-06/jrc120945_policy_brief_-_covid_and_telemwork_final.pdf (12.04.2023)
- Eyrenci, Ö. (2004). "4857 Sayılı İş Kanunu İle Getirilen Yeni Düzenlemeler, Genel Bir Değerlendirme", *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Dergisi*, 1/1, 15-56.
- Eyrenci, Ö. (2007). "4857 Sayılı İş Kanununda Telafi Çalışması", *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 9/0, 31-42.
- Eyrenci, Ö., Taşkent, S. ve Ulucan, D. (2014). *Bireysel İş Hukuku*, Beta Yayınları, 5.Baskı, İstanbul.
- Eyrenci, Ö., Taşkent, S. ve Ulucan, D. (2016). *Bireysel İş Hukuku*, Beta Yayınları, 7.Baskı, İstanbul.
- Fernandes, N. (2020), "Economic Effects Of Coronavirus Outbreak (COVID-19) On The World Economy", https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3557504 (18.05.2023)
- Gençyürek Erdoğan, M. (2020). "Covid-19 Döneminde E-Ticaret ve Dijital Reklam Yatırımları", *Selçuk İletişim Dergisi*, 13/3, 1296-1318.
- Glaser, S., Jahnke, H. and Strassheim, N. (2023). "Opportunities And Challenges Of Crowd Logistics On The Last Mille For Courier, Express And Parcel Service Providers – A Literature Review", *International Journal Of Logistics Research And Applications*, 26/8, 1006-1034.

- Gounoris, S., Dimitriadis, S. and Stathakopoulos, V. (2010). "An Examination of The Effects of Sevice Quality and Satisfaction on Customers Behavioral İntentions İn E-Shopping", *Journal of Servicer Marketing*, 24/2, 142-156.
- Göksu, T. (2011). "Kriz Yönetimi", <http://turgutgoksu.com/FileUpload/ks7441/File/krizyonetimitg21sbt2011.pdf> (05.03.2022)
- Göktaş, S. (2008). *Türk İş Hukukunda İşçinin Çalışmaktan Kaçınma Hakkı*, Yetkin Yayınevi, Ankara.
- Göktaş, S. (2020). "Covid-19 Salgınının İş Sözleşmesinin Feshine ve Diğer Sona Erme Nedenlerine Etkisi", *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 0/43, 274-299.
- Göktaş S. ve Önder, N. (2020). "Salgın Hastalık Döneminde Fesih Yasakları, Ücretsiz İzin Uygulamaları ve İş Hukukundan Doğan Sorunlar", İnşaat Sektöründe Salgın Dönemi Çalışma Hayatı Uygulamaları (Hukuk-İdari Uygulamaları, *İNTEŞ Türkiye İnşaat Sanayicileri İşveren Sendikası*, Ankara, 11-26.
- Göncü, K.K. (2010). *Lojistik Sektöründe Kargo Taşımacılığında Uzak Nokta Çözümleri*, (Yüksek Lisans Tezi), Trakya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Trakya
- Gözler, K. (2000), *Kanun Hükmünde Kararnamelerin Hukuki Rejimi*, Ekin Kitabevi, Bursa.
- Greenhalgh, L. & Rosenblatt, Z. (1984). "Job Insecurity: Toward Conceptual Clarity" *Academy of Management Review*, 9/3, 438-448.
- Gültaş, A.S. (2023). "Türkiye’de Taşımacılık Sektöründe İş Kazalarının Analizi", *Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 12/2, 727-736.
- Güven, H. (2020). "Covid-19 Sürecinde E-Ticaret Sitelerine Yönelik Müşteri Şikayetlerinin İncelenmesi", *Turkish Studies*, 15/4, 511-530.
- Güzel, A., Okur, A.R. ve Caniklioğlu, N. (2009). *Sosyal Güvenlik Hukuku (12. Baskı)*, Beta Yayınları, İstanbul.
- Güzel, D. ve Kavalcı, K. (2023). "Lojistik Son Adım Teslimat Hizmetinde Tüketicilerin Akıllı Dolapları Benimseme Niyeti Üzerine Bir Araştırma", *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 24/1, 379-398.
- Hacıalıoğlu, A.B. ve Sağlam, M. (2021). "Covid-19 Pandemi Sürecinde Tüketici Davranışları ve E-Ticaretteki Değişimler", *Medya ve Kültürel Çalışmalar Dergisi*, 3/1, 16-29.
- Han, I.A. (2019). "İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 13.Maddesi Kapsamında İşçinin Çalışmaktan Kaçınma Hakkı", *Türkiye Adalet Akademisi Dergisi*, 0/37, 181-202.
- Handfield, R.B. and Nichols, E.L. (1999). *Introdiction To Supply Chain Management*, Prentice-Hall, New Jersey.
- Hashim, R. , Bakar, A., Noh, I., and Mahyudin, H. A. (2020). "Employees’ Job Satisfaction And Performance Through Working From Home During The Pandemic Lockdown", *Environment-Behaviour Proceedings Journal*, 5/15, 461–467.

- Heaney, C.A., Israel, B.A. and House, J.S. (1994). "Chronic Insecurity Among Automobile Workers: Effect On Job Satisfaction And Health", *Social Science & Medicine*, 38/0, 1431- 1437
- Hesse, M. and Rodrigue, J.P. (2004). "The Transport Geography Of Logistics And Freight Distribution", *Journal Of Transport Geography*, 12/0, 171-184.
- Hopancı, B., Akdeniz, H. ve Şahin, Ö. (2021). "Covid-19 Pandemisinin Havacılık Sektörü Üzerine Etkisi", *Mühendis ve Makine*, 704/62, 446-467.
- ILO (2020). *Covid-19 and The World of Work. Second Edition: Updated Estimates And Analysis*, International Labour Organization, Retrieved From. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/dgreports/dcomm/documents/briefing_note/wcms_740877.pdf.
- ILO(2020). *ILO Standards and COVID-19 (coronavirus)*, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/genericdocument/wcms_739937.pdf (20.04.2023)
- ILO (2020). COVID-19: Guidance for Labour Statistics Data Collection: Defining and Measuring Remote Work, Telework, Work at Home and Home-Based Work. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_747075.pdf] (17.02.2023).
- ILO (2020). "Covid-19 Ortamında Ve Sonrasında Uzaktan Çalışma Uygulama Kılavuzu", [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-ankara/documents/publication/wcms_759299.pdf] (09.02.2023).
- ILO (2020). *ILO Monitor: Covid-19 And The World Of Work. Second Edition Updated Estimatesond*.
- ILO (2022). *World Employment And Social Outlook Trends 2022*, Geneva: International Labour Office.
- IMF (2021). *Dünya Ekonomik Görünüm Veritabanı*, <https://www.imf.org/en/Publications/WEO/weo-database/2021/October>. (15.09.2023)
- İgeme (2005). *İhracatta Pratik Bilgiler*, İgeme.
- İktisadi Kalkınma Vakfı. (2020). *Covid-19 Salgınunun Ekonomi, Güvenlik, Demokrasi ve Temel Haklar, Brexit, Tarım, Ticaret, Çevre ve İklim, Sosyal Politikalar Üzerindeki Etkileri*. İKV
- İnciroğlu, L. (2014). "İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda Çalışanın Çalışmaktan Kaçınma Hakkı", *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*, 20/1, 809-822.
- İnciroğlu, L. (2017). *Kamu İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Bakımından Sorumluluğu*, Adalet Yayınevi, Ankara.
- İSSGM (2015). *İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü, Meslek Hastalıkları ve İş İle İlgili Hastalıklar Tanı Rehberi*, Ankara.

- Jacobson, D. and Hartley, J. (1991). *Mapping the Context*, "Job Insecurity Coping With Jobs At Risk", (Edt: J. Hartley, D. Jacobson, B. Klandermans ve T. V. Vuuren), Sage Publications, London, 1-22.
- Joyce, S., Neumann, D., Trappmann, V. ve Umney, C. (2020). "A Global Struggle: Worker Protest In The Platform Economy", (European Trade Union Institute Policy Brief No:2).
- Kandemir, B. (2020). "*Değişen İşgücü Piyasası ve İşin Geleceği: Türkiye İş Kurumu İçin Öneriler*", (Uzmanlık Tezi), T.C. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, Ankara.
- Kapar, R. (2010). *Türkiye’de Çalışan Yoksullar*, ASOSMEDYA, Ankara Sanayi Odası Yayın Organı.
- Kar, B. (2008). "İşletme İşyeri ve İşin Gereklere Kaynaklanan Nedenlere Dayalı Fesihlerde Yargısal Denetim", *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 0/2, 101-129.
- Karadoğan, E. (2022). "Gölge Marketlerde Çalışma Koşulları, Çözüme Dair Sendikal Tutum Ve Stratejiler: Türkiye’de Getir Örneği", *Friedrich-Ebert-Stiftung Derneği Türkiye Temsilciliği*, İstanbul, 1-20.
- Karcz, J. and Slusarczyk, B.(2016) "Improvements in The Quality of Courier Delivery", *International Journal for Quality Research*, 10/2, 355-359.
- Kartal, A. (2021). *Kuryelerle İlgili Çarpıcı Araştırma: Yüzde 21’i Ehliyetsiz*. <https://www.trthaber.com/haber/gundem/kuryelerler-ile-tilgili-carpici-arastirma-yuzde-21i-ehliyetsiz-634773.html> (06.08.2023).
- Kavurmacı, A. (2023). "Moto Kuryelerin Çalışma Koşullarını İyileştirecek Faktörlerin Belirlenmesi: Nitel Bir Araştırma", *Sosyal Güvenlik Dergisi*, 13/1, 33-54.
- Kaya, G., Akgündüz, Y. ve Ahi, B. (2022). "İzmirdeki Franchising Restoranlarda Motokuryeler: İş İlişkileri, Sorunları ve Beklentileri", *Uluslararası İnsan Çalışmaları Dergisi*, 5/10, 342-366.
- Kaya Örk, E., Özkul, M. ve Akçay, S. (2021). "Covid-19 Pandemisinin Sosyal Hizmet Uzmanları Ve Sosyal Hizmet Uygulamalarına Yansımaları", *Toplum ve Sosyal Hizmet Dergisi Covid-19 Özel Sayı*, 0/1, 23-45.
- Kayalı Çetinkaya, T. (2014). "Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği", *Ankara Barosu Dergisi*, 0/4, 415-474.
- Kelly, J. (2000). "The Future of Commerce: The Convergence of Transportation, Technology and Financial Services", *Vital Speeches of The Day*, 37/3, Chiacio.
- Keser, H. (2020). "Koronavirüs (Covid-19) Özelinde Bir Salgın Durumunda İş Mevzuatı Kapsamında İşçi ve İşverenlerin Kullanabileceği İzin, Esnek Çalışma Süreleri ve Fesih Hakları Üzerine Bir Değerlendirme", *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, 17/65, 23-94.
- Kherbasha, O. and Mocana, M.L. (2015). "A Review Of Logistics And Transport Sector As A Factor Of Globalization", *Procedia Economics And Finance*, 27/0, 42-47.
- Kıdak, E. (2020). *Taşımacılık Sektöründe Koronavirüs: Virüsü Değil Refahı Taşımak Elimizde*, <http://disk.org.tr/2020/03/tasimacilik-sektorunde-koronavirus/> (21.07.2023)

- Kıdak, E. (2021). *Kargo Taşımacılığında Kendi Hesabına Çalışma Aldatmacası Esnaf Kurye Modeli*, Tümtis Yayınları, İstanbul.
- Kılıç, G. (2020). "Uzaktan Çalışmanın Bir Türü Olarak Tele Çalışma ve Evden Çalışmadan Farkı", *Terazi Hukuk Dergisi*, 15/164, 805-819.
- Kılıç, L. (2006). *İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliğini Sağlama Yükümlülüğü ve Sorumluluğu*, Yetkin Yayınları, Ankara.
- Kılınc, E.C. (2021). "Covid-19 Salgını Ve İşsizlik Oranları İlişkisi: OECD Ülkeleri Örneği", *Kafkas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 12/24, 922-945.
- Kılıçoğlu, M. ve Şenocak, K. (2013). *İş Kanunu Şerhi*, Legal Yayınları, 3.Baskı, İstanbul.
- Kılıçoğlu, A. M. (2019). *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, 23. Basım, Ankara.
- Kılınc Savrul, B. ve Akın,F. (2021). "Koronavirüs Salgınının Türkiye'de E-Ticaret Sektörüne Etkileri", *Erzincan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14/0, 87-97.
- Kılış, İ. (2016). *İş Sağlığı ve Güvenliği*, Dora Yayınevi, Bursa.
- Kniffin, K.M., Narayanan, J., Anseel, F., Antonakis, J., Ashford, S.P., Bakker, A.B., Bamberger, P., Bapuji, H., Bhawe, D.P., Choi, V.K., Creary, S.J., Demerouti, E., Flynn, F.J., Gelfand, M.J., Greer, L.L., Johns, G., Keesbir, S., Klein, P.G., Lee, S. Y. and Vugt, M. V. (2021). "Covid-19 And The Workplace: Implications, Issues, And Insights For Future Research And Action", *American Psychologist*, 76/1.
- Koçak, O. ve Kavi, E. (2010). *Bilgi Toplumunda Evden Çalışmanın Etik Boyutu. Bilgi Toplumunda Evden Çalışmanın Etik Boyutu*, Sosyal Siyaset Konferansları, 69-88.
- Kordalı, G. (2020). "Pandemi Sürecinde Çalışanlara Yönelik Riskler, Çalışana Destek ve Özbakım", <https://idealsosyalhizmet.com/icerik/uploads/2020/08/Pandemisurecinde-calisana-yonelik-riskler-calisana-destek-ve-ozbakimmm.pdf> (25.05.2023).
- Korkmaz, A. ve Avsallı, H. (2012). "Çalışma Hayatında Yeni Bir Dönem: 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası", *SDÜ Fen Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 0/26, 153-167.
- Korkusuz, M.R. ve Uğur, S. (2016). *Sosyal Güvenlik Hukuku (5. Baskı)*, Ekin Yayınevi, İstanbul.
- Korkusuz, M.R. ve Korkusuz, A.Y. (2017). "Sosyal Güvenliğin Temel Risklerinden İş Kazaları ve Mağdurların Hakları", *Uluslararası Hakemli İş Güvenliği ve Çalışan Sağlığı Dergisi (UHİGÇSD)*, sayı:3, 30-54.
- Korkusuz, A.Y. (2020). "Çalışma Hayatında Covid-19 Pandemisine Maruz Kalanların Sosyal Güvenlik Açısından Değerlendirilmesi", *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 22/2, 673-693.
- Kurt, R. ve Koç, M. (2015). *İş Sözleşmesinin Sona Erdirilmesi*, Seçkin Yayınları, 2.Baskı, İstanbul.
- Kurt, S. ve Karaaziz, M. (2021). "Covid-19 Pandemisinin Psikososyal Alandaki Etkileri", *Mimarlık Fakültesi Dergisi*, 3/2, 81-91.

- Lambert, D. M., Stock, J. R. and Ellram, L. M. (1998). "Fundamentals of Logistics Management", *Irwin Mc Graw-Hill*, 1998, United States, 1-611.
- Lea, V.M., Corlett, S.A. and Rodgers, R.M. (2012). "Workload And Its Impact On Community Pharmacists Job Satisfaction And Stress: A Review Of The Literature" *International Journal Of Pharmacy Practice*, 20/0.
- Manav Özdemir, E. (2020). "Covid-19 Salgınının Çalışma Şekilleri ve İşçinin İzin ve Ücret Hakları Açısından İş Sözleşmesine Etkisi", *İş Hukuku Dergisi*, 0/43, 126-157.
- Mandl, I., Hurley, J., Mascherini, M and Storrie, D. (2010). "Extending Flexicurity The Potential of Short Time Working Schemes", *Publications Office of the European Union*, Luxembourg.
- Manyika, J. and Sneider, K. (2018). "AI, Automation and The Future of Work: Ten Things to Solve For." <https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work/ai-automation-and-the-future-of-work-ten-things-to-solve-for> (15.06.2022)
- Mercan, M.B. (2019). *Bankacılık Sektöründe Çalışanların Sosyo Demografik Özellikleri Ve Evden Çalışıp Çalışmama Durumuna Göre İş Doyumu, Örgütsel Bağlılık ve Yaşam Kalitesi Açısından Durumlarının Değerlendirilmesi*, Yayımlanmamış Yüksek lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Mert, A., Tüzün, H., İlhan, M.N. ve Saygun, M. (2023). "Covid-19 Pandemisinde Hizmete Devam Eden Kargo Sektörü Çalışanlarında İşçi Sağlığı Ve İş Güvenliği (İSİG) Algısı Ve Tutumları", *Çalışma Ve Toplum*, 2/77, 1352-1378.
- Mohammad, W.A., Diab, Y.N., Elomri, A. and Triki, C. (2023). Innovative Solutions In Last Mile Delivery: Concepts, Practices, Challenges And Future Directions, *Supply Chain Forum: An International Journal*, 24/2, 151-169.
- Mohapatra, S., Rozelle, S. ve Goodhue, R. (2007). "The Rise of Self-Employment In Rural Chine: Development Or Distress?", *World Development*, 35/1, 163-181.
- Mollamahmutoğlu, H. (1994). "İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Bakımından İçinin Red Hakkı, *İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 2/15-16, 3-12.
- Mollamahmutoğlu, H. (2008). *İş Hukuku*, Turhan Kitabevi, Ankara.
- Mollamahmutoğlu, H., Astarlı, M. ve Baysal, U. (2014). *İş Hukuku Ders Kitabı*, Lykeion Yayınları, 2.Baskı, Ankara.
- Mollamahmutoğlu, H., Astarlı, M. ve Baysal, U. (2018). *İş Hukuku Ders Kitabı*, Lykeion Yayınları, 2. Baskı, Ankara.
- Mollamahmutoğlu, H., Astarlı, M. ve Baysal, U. (2020). *Bireysel İş Hukuku*, Lykeion Yayınları, 4. Baskı, Ankara.
- Mongey, S., Pilossoph, L. and Weinberg, A. (2021). "Which Workers Bear The Burden Of Social Distancing?" *The Journal Of Economic Inequality*, 0/19, 509-526.
- Nakiboğlu, A. ve Işık, S. (2020). "Kovid-19 Salgınının Ekonomi Üzerindeki Etkileri: Türkiye'de İşletme Sahipleri Üzerine Bir Araştırma", *Journal of Turkish Studies*, 15/4, 765-789.

- Nazlı, S. (2020). "Covid-19 Salgınının Ekonomik Ve Sosyal Etkilerinin Azaltılması Hakkında Kanunun İş Hukukuna Yönelik Hükümlerinin Değerlendirilmesi", *İstanbul MEdipol Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 7/1, 252-271.
- Nicola, M., Alsafi, Z., Sohrabi, C., Kerwan, A., Al-Jabir, A., Iosifidis, C. and Agha, R. (2020). "The Socioeconomic Implications Of The Coronavirus Pandemic (COVID19)", *A Review. International Journal Of Surgery*, 0/78, 185-193.
- Normanlıoğlu, Ü. (2006). "İşverenin Çalışma Koşullarında Değişiklik Yapma Hakkını Saklı Tutan Sözleşme Hükümleri Bağlayıcı Mıdır?", *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 1/3, 9-19.
- Ocak, S. (2008). *Türk İş Hukukunda Kısa Çalışma*, Basılmamış Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- OECD (2021). *Statistics And Data Directorate, Labour Statistics*, <https://www.oecd.org/sdd/labour-stats/unemployment-rates-oecd-update-june-2021.htm> (15.09.2023).
- Oğuz, Ö. (2018). "İş Kazası ve Meslek Hastalığında Sigortalıya Sağlanan Yardımlar", *Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 7/18, 317-332.
- Oğuzman, M.K. (1955). *Türk Borçlar Kanunu ve İş Mevzuatına Göre Hizmet (İş) Akdinin Feshi*, İsmail Akgün Matbaası, İstanbul.
- Oğuzman, M. K. ve Öz, M. T. (2019). *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, 17. Basım, İstanbul.
- Ordu, S. (2022). "Covid-19 Salgınının Makroekonomik Ve Bazı Temel Sektörler Üzerindeki Etkileri: Türkiye Ve Dünya İçin Bir Değerlendirme", *Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14/4, 411-422.
- Ozili, P.K. and Arun, T. (2020). *Spillover of Covid-19: Impact On The Global Economy*, Available At SSRN 3562570.
- Öbudun, E. (1998), *Türk Anayasa Hukuku*, Yetkin Yayınevi, Ankara.
- Öge, E. ve Çetin, M. (2020). *Covid-19 Pandemisi: İnsan Kaynakları Yönetimi Açısından Olası Etkileri*", Covid-19 Süreci ve Örgütsel Yönetim, (Ed: Alper tutcu ve Serkan Gün), İksad Yayınevi, Ankara.
- Öksüz, Ö. (2006). "Yıllık Ücretli İzin", *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, 0/11, 853-865.
- Ölçer, F. (2004). "Telework: 21. Yüzyılın Yeni Çalışma Biçimi", *Öneri*, 145-149.
- Önder, Ç. ve Wasti, S. A. (2002), "İş Güvencesi Endeksi Ve İş Güvencesi Memnuniyeti Ölçeği: Güvenirlilik Ve Geçerlik Analizi", *Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 2/1, 23-47.
- Örüç, V. ve Akkoç H.B. (2022). *Esnaf Kuryelik ve Performans Sistemi: Motorları Sefalet ve Ölümlere Sürüyorlar!*, <https://www.dokuz8haber.net/ozeldosya-esnaf-kuryelik-ve-performans-sistemi> (27.08.2023)
- Öz, İ. (2023). "Platform Ekonomisinde Kolektif Eylemi Yeniden Düşünmek: Trendyol Ve Yemek Sepeti Kuryelerinin Eylemleri", *Eğitim, Bilim, Toplum Dergisi*, 21/82, 87-116.

- Özcan Han, F. ve Avunduk, H. (2021). "Covid-19'un İşgücü Piyasalarına Etkileri: Bir ARDL Sınır Testi Yaklaşımı", *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 19/2, 365-385.
- Özdemir, E. (2014). *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*, Vedat Kitapçılık, İstanbul.
- Özden, A.T. ve Çelik, E. (2021). "Analyzing The Service Quality Priorities In Cargo Transportation Before And During The Covid-19 Outbreak", *Transport Policy*, 0/108, 34-46.
- Özkan Koç, S.D. (2019). "İşçinin İş Görme Borcunu İfa Etmemesi Sebebiyle İşverenin Haklı Nedenle Fesih Hakkı", *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*, 25/2, 1211-1235.
- Özkaraca, E. (2011). *İş Güvencesi Sistemine Eleştirel Bakış, İş ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri*, İstanbul Barosu Yayınları, İstanbul.
- Öztürk, Ö., Şişman, M.Y., Uslu, H. ve Çıtak, F. (2020). "Effects Of Covid-19 Outbreak On Turkish Stock Market : A Sectoral-Level Analysis", *Hitit University Journal Of Social Sciences Institute*, 13/1, 56-68.
- Özveri, M. (2007). "Yıllık Ücretli İzin Hakkı ve Yargı Kararları", *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, 0/15, 922-942.
- Özveri, M. (2020). *İzmir Barosu İş ve Sosyal Güvenlik Komisyonu Pandemi Özel Bülteni*, İzmir.
- Özveri, M. (2020). "Pandemi Sürecinin İş Hukukuna Yansımaları", *İzmir Barosu İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Komisyonu Pandemi Özel Bülteni*, 25-32.
- Parlak, Z. ve Özdemir, S. (2011). "Esneklik Kavramı ve Emek Piyasalarında Esneklik", *Sosyal Siyaset Konferansları*, 60/1, 1-60.
- Paz, C.D., Muller, M., Munoz A.M.B. and Gaddis, I. (2020). *Gender Dimensions of The Covid-9 Pandemic*, The World Bank Policy Notes, Washington, D.C., USA: The World Bank.
- Pedersini, R. Coletto, D. (2010). "Self-Employed Workers: Industrial Relations And Working Conditions", Dublin: Eurofound
- Pehlivan, M. (2020). "6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda Çalışanın Çalışmaktan Kaçınma Hakkı ve Koronavirüs Salgını", *Karaelmas İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi*, 4/2, 125-136.
- Placek, M. (2022). *Parcel Traffic Worldwide By Sector 2015-2020*, <https://www.statista.com/statistics/737418/parcel-traffic-worldwide-by-sector/> (17.09.2023)
- Plamondon, P., Drouin, A., Binet, G., Cichon, M., McGillivray, W.R., Bedard, M. and Perez Montas, H. (2002), *Quantitative Methods In Social Protection Series, Actuarial Practice In Social Security*, International Labour Office, Geneva
- Polat, Y. (2022). "Covid-19 Salgını Döneminde Avrupa Birliği Ülkelerindeki Kısa Çalışma Uygulamaları", *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 0/82, 195-221
- Qiu, W., Rutherford, S., Mao, A., and Chu, C. (2017). "The Pandemic And Its Impacts". *Health, Culture and Society*, 9/0, 1-11.

- Reardon, S. (2015). "Ebola's Mental-Health Wounds Linger In Africa: Health-Care Workers Struggle To Help People Who Have Been Traumatized By The Epidemic", *Nature*, 519/7541, 13-15.
- Remzi, M. ve Aydın, S. (2011). *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*, İkinci Sayfa Yayıncılık, İstanbul.
- Ritzer, G. (2021). *Sosyolojiye Giriş*, (Çeviren: T. Banguoğlu), Ayrıntı Yayınları, İstanbul.
- Rosenblatt, Z. and Ruvio, A. (1996). "A Test Of A Multidimensional Model Of Job Insecurity: The Case Of Israeli Teachers", *Journal of Organizational Behavior*, 17/0, 587-605.
- Sarıbay Öztürk, G. (2015). *İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülüklerinin Yerine Getirilmemesinin Hukuki, İdari ve Cezai Sorumlulukları*, Beta Yayıncılık, İstanbul.
- Saunders-Hastings, P. R., and Krewski, D. (2016). "Reviewing the History of Pandemic Influenza: Understanding Patterns of Emergence and Transmission", *Pathogens*, 5/4, 1-19.
- Savaş Kutsal, F.B. ve Bozkurt Gümrükçüoğlu, Y. (2021). "Covid-19 Pandemisi Gölgesinde Yıllık Ücretli İzin Hakkı ve Uygulaması", *İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 12/2, 737-753.
- Seçer, B. (2009). *İş Güvensizliği: Türleri, Başa Çıkma Süreci, Belirleyicileri ve Sonuçları*, "Çalışma Yaşamında Davranış" (Edt: Aşkın Keser, Gözde Yılmaz, Şenay Yürür), Umuttepe Yayınları, Kocaeli.
- Seçkin, M.İ. (2015). *Çalışma Ekonomisi ve İş Hukuku Açısından Kısa Çalışma*, (Yüksek Lisans Tezi), Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Serçemeli, C. (2020). "Covid- 19 Pandemi Sürecine Çalışma Hayatı ve İş Hukuku Açısından Kısa Bir Bakış", *Turan-SAM Uluslararası Bilimsel Hakemli Dergisi*, 12/46, 395-405.
- Seven Keleş, M., Ökmen, M. ve Keleş, N.İ. (2022). "Effects Of Covid-19 Pandemic On Empolees In Turkey Different Anxiety", *Yıldız Journal Of Social Sciences*, 8/1, 30-40.
- Sevim, F., Ağırbaş, İ. ve Yılmaz, G. (2022). "Covid-19'un Sosyal Güvenlik Sistemi Mali Sürdürülebilirliği Üzerindeki Etkisinin TOPSIS Yöntemi İle İncelenmesi", *Sosyal Güvençe Dergisi*, 11/21, 784-807.
- Simmel, G. (1996). *Metropol ve Zihinsel Yaşam*, (Çeviri: Z. Aygen), "Cogito Kent ve Kültürü", Yapı Kredi Yayınları, İstanbul.
- SGK (2016). Sosyal Güvenlik Kurumu, *Malullük*. <http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/emekli/malulluk/malulluk>, Erişim Tarihi: 08.11.2021
- SGK (2016). Sosyal Güvenlik Kurumu, *Ölüm Geliri*. http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/emekli/olen_sigortalinin_haksahipleri/olum_geliri, Erişim Tarihi: 08.11.2021
- SGK (2016). Sosyal Güvenlik Kurumu, *Evlenme Ödeneği*, http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/emekli/olen_sigortalinin_haksahipleri/evlenme_ödenegi, Erişim Tarihi: 08.11.2021

- SGK (2016). Sosyal Güvenlik Kurumu, *Cenaze Ödeneği*, http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/emekli/olen_sigortalinin_haksahipleri/cenaze_odenegi, Erişim Tarihi: 08.11.2021
- SGK (2022). Sosyal Güvenlik Kurumu 2021 Faaliyet Raporu, Erişim adresi: <http://www.sgk.gov.tr/2021faaliyetraporu.pdf> . Erişim Tarihi: 24.05.2023.
- Silla, I., De Cuyper, N., Gracia, F. J., Peiro, J. M., and De Witte, H. (2009). "Job Insecurity And Well-Being: Moderation By Employability", *Journal of Happiness Studies*, 10/6, 739-751.
- Songur, G. (2016). *Kargo Taşımacılığında Hizmet Kalitesi ve Kurumsal Müşteri Memnuniyetinin Ölçülmesi: Konya İlinde Bir Araştırma*, (Yüksek Lisans Tezi), Niğde Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Niğde.
- Sözer, A.N. (2015). *Türk Sosyal Sigortalar Hukuku (2.Baskı)*, Beta Yayınevi, İstanbul.
- Su, C.W., Dai, K., Ullah, S. ve Andlib, Z. (2021). "Covid-19 Pandemic And Unemployment Dynamics In European Economies", *Economic Research Ekonomika Istrazivanja*, 1-13.
- Subaşı, İ. (2020). "Küresel Covid-19 Salgınının Türk Bireysel İş Hukukuna Etkisi", *İstanbul Medeniyet Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 5/9, 127-194.
- Sunar, L. (2020). "*Salgınla Mücadelenin İlk Eşiği: Eşitsizlikler*", Salgının Sosyolojik Analizi, (Ed: Lütfi Sunar), Toplumsal Yapı Araştırmaları Programı, 4-9.
- Sümer, H.H. (2020). "*İşçinin İşyerinde Yakalandığı Covid-19 Hastalığı İş Kazası Mıdır?*", Özel Hukuk Tebliğleri Tam Metinler Kitabı,(Ed: AlperUyumaz, Mehmet Akçaal ve Ebru Tüzemen Atik), Nobel Yayıncılık, Ankara.
- Süzek, S. (2007). "İş Akdinin Askıya Alınması ve Ücretsiz İzinler", *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 9/0, 115-133.
- Süzek, S. (2008). *İş Hukuku*, Beta Yayıncılık, 4. Baskı, İstanbul.
- Süzek, S. (2013). *İş Hukuku*, Beta Yayıncılık, 9. Baskı, Ankara.
- Süzek, S. (2016). *İş Hukuku*, Beta Yayıncılık, Yenilenmiş 12. Baskı, İstanbul.
- Süzek, S. (2019). *İş Hukuku*, Beta Yayıncılık, 18. Baskı, İstanbul.
- Süzek, S. (2020). *İş Hukuku*, Beta Yayıncılık, İstanbul.
- Spector, P.E. and Jex, S.M. (1998). "Development Offoursel Reportmeasures Ofjob Stressors And Strain: Interpersonal Conflict At Work Scale, Organizational Constraints Scale, Quantitative Workload Inventroy And Physical Symptoms Inventory", *Journal Of Occupational Health Psychology*, 3/4, 356-367.
- Statista. (2020). *Thinking About Your Everday Life, Since The Covid-19 / Coronavirüs Pandemic, Have You Made Any Changes To Your General Lifestyle?* <https://www.statista.com/statistics/1105960/changes-to-the-general-lifestyle-due-to-covid-19-in-selected-countries/> (18.05.2023).
- Sverke, M., Hellgren, J. and Naswall, K. (2002), "No security: A meta-analysis and review of job insecurity and its consequences", *Journal of Occupational Health Psychology*, 7, 242–64.

- Şahin, S. ve Bayhan A.C. (2019). "Türkiye'de Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliğinin Ekonomik Boyutu", *Lecito Socialis*, 4/1, 59-74.
- Şakar, M. (2020). *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, Beta Yayınları, İstanbul.
- Şenel, D. ve Kumaş, H. (2019). "Kendi Hesabına Çalışanların Kayıtdışı İstihdama Bakışı", *Sosyal Güvenlik Dergisi*, 9/2, 361-388.
- Şenol, H. K. (2016). *Borçlar Hukukunda Kısmi İmkânsızlık*, İstanbul.
- Tanpipat, W., Lim H. W., and Deng, X., (2020). "Implementing Remote Working Policy in Corporate Offices in Thailand: Strategic Facility Management" Perspective. Sustainability, 1-23.
- Taşkent, S. (2006). "İş Sözleşmesinin Askıya Alınması ve Ücretsiz İzin Uygulaması, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 1/3, 20-28.
- Tatar, M. ve Ergün, S. (2021). "Covid-19 Salgınının Türkiye İşgücü Piyasasına Yansımaları", *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 8/4, 46-60.
- Taymaz, E. (2020). "Covid-19 Tedbirlerinin Türkiye Ekonomisine Etkisi ve Çözüm Önerileri", <https://sarkac.org/2020/03/covid-19-tedbirlerinin-ekonomik-etkileri-ve-politika-onerileri> (04.04.2023).
- Taylor, M.P. (1996) "Earnings, Indepence Or Unemployment: Why Become Self-Employed ?", *Oxford Bulletin Of Economics And Statistics*, 58/2, 253-266.
- Temel, D.D. ve Bayrak, Y. (2020). *Uygulamada İşçilik Alacakları, İş Güvencesi ve İş Yargılama Usulü*, Seçkin Yayınları, İstanbul.
- Thai, V.V. and Grewal, D. (2005). "Selecting The Location of Disribution Centre in Logistics Operations: A Conceptual Framework And Case Study", *Asia Pasific Journal of Marketing And Logistics*, 17/3, 3-24.
- Tiftik, M. ve Adıgüzel, A. (2016). "İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununa Göre Genel Hizmet Sözleşmesinde İşverenin İşçiyi Koruma Borcu", *Yıldırım Beyazıt Hukuk Dergisi*, 0/1, 319-356.
- TİO (2021). "Perakende Yönetimi), *E-Ticarette Last Mile Delivery Nedir: Trendler, Talepler ve E-Ticaret Lojistiğinin Geleceği*, <https://tio.ist/tr/perakende-yonetimi/e-ticarette-last-mile-delivery-nedir-trendler-ve-e-ticaret-lojistiginin-gelecegi/> (16.09.2023)_ Toplu Yılmaz, Ö. ve Bayram, O. (2020). "Covid-19 Pandemi Döneminde Türkiye'de E-Ticaret ve E-İhracat", *Kayseri Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2/2, 37-54.
- Trifiletti, R. (1999). "Southern European Welfare Regimes And The Worsening Position Of Women", *Journal Of European Social Policy*, 9/49, 49-64.
- Tulukcu, B. (2014). "Yasal Değişiklikler Çerçevesinde Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Uygulamasının Değerlendirilmesi", *Terazi Hukuk Dergisi*, 9/91, 14-29.
- Tuna, A.A. ve Çelen, O.(2020). "İşletmelerin İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamaları zerinde Covid-19 Pandemisinin Etkileri", *Toplum Araştırmaları Dergisi*, 16/30, 2710-2759.

- Tuna, A.A. ve Türkmenadağ, Z. (2020). "Covid-19 Pandemi Döneminde Uzaktan Çalışma Uygulamaları ve Çalışma Motivasyonunu Etkileyen Faktörler", *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12/3, 3246-3260.
- Tuncomağ, K. (1990). *Sosyal Güvenlik Kavramı ve Sosyal Sigortalar*, 5.Baskı, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., İstanbul.
- Tutar, E., Tutar, F. ve Yetişen, H. (2009). "Türkiye’de Lojistik Sektörünün Gelişmişlik Düzeyinin Seçilmiş AB Ülkeleri (Romanya ve Macaristan) İle Karşılaştırmalı Analizi", *KMU İİBF Dergisi*, 11/7, 190-216.
- TÜİK. (2021). *Perakende Satış İstatistikleri*, Rapor No: 37356. <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Perakende-Satis-Endeksleri-Ocak-2021-37356> (18.05.2023).
- Türkiye Kargo, Kurye ve Lojistik İşletmecileri Derneği <https://karid.org.tr/> (16.09.2023).
- Urhanoglu, C.İ. (2008). *Türk Hukukunda Toplu İşçi Çıkarma*, Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Uşan, M.F. ve Erdoğan, C. (2020). *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, Seçkin Yayınları, İstanbul.
- Uzun, H. (2013). *Kargo Taşımacılık Sektöründe Hizmet Kalitesinin Değerlendirilmesi: Ahs ve Topsis Yöntemi*, (Yüksek Lisans Tezi), Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Uzuner, E. (2021). "Kısa Çalışma Uygulamasına İlişkin Ortaya Çıkan Sorunların İş ve Sosyal Güvenlik Yönlerinden Değerlendirilmesi", *Uluslararası İşletme Bilimi ve Uygulamaları Dergisi*, 1/1, 78-91.
- Ünüvar, İ. ve Aktaş, H. (2022). "Dünyada ve Türkiye’de Covid-19 Pandemisinin Ekonomik Etkileri", *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 25/1, 124-140.
- Weber, D.M. and Kauffman, R.J. (2011). "What Drives Global ICT Adoption? Analysis And Research Directions", *Electronic Commerce Research And Applications*, 0/10, 683-701.
- Workland, (2021). Değişen İş Dünyası: Uzaktan Çalışma İstatistikleri, <https://www.workland.com.tr/tr/blog/uzaktan-calisma-istatistikleri/> (25.04.2023).
- World Health Organization (2020). Considerations In Adjusting Public Health And Social Measures In The Context Of Covid-19. Erişim Adresi: https://www.eryigit.com.tr/wp-content/uploads/WHO-2019-nCoV-Adjusting_PH_measures-Workplaces-2020.1-eng.pdf Erişim Tarihi: 26.05.2023.
- Yalçın, M.A. (2016). *Ulaştırma Sektöründe Hizmet Kalitesinin Ölçülmesine Yönelik Araştırma: Niğde İlinde Bir Kargo Şirketinin Ticari Müşterilerine Yönelik Uygulama*, (Yüksek Lisans Tezi), Niğde.
- Yalçın M. ve Akıncı Vural, B.Z. (2021). "Covid-19 Pandemisinde Uzaktan Çalışma ve Kurumsal Aidiyet: Akademisyenler Üzerine Bir Araştırma", *Ata İlet Dergisi*, Özel Sayı, 129-139.

- Yamakoğlu, E. ve Karaçöp, E. (2014). "İş Hukukunda Ücretsiz İzin Uygulamaları", *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*, 20/1, 479-506.
- Yang, Y., Zhang, H. ve Chen, X. (2020). "Coronavirüs Pandemic And Tourism: Dynamic Stochastic General Equilibrium Modeling Of Infectious Disease Outbreak", *Annals Of Tourism Research*.
- Yapraklı, Ş. (2006). *Kargo Taşımacılık Hizmetleri Pazarlanması ve Hizmet Kalitesi*, Beta Kitabevi, İstanbul.
- Yapraklı, Ş. (2007), *Kargo Taşımacılık Hizmetleri*, Beta Basım Yayım, İstanbul.
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2018). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*, Seçkin Yayıncılık, Ankara.
- Yıldız, M. ve Uzun, M.M. (2020). "Koronavirüsle Mücadelede Kriz Yönetimi ve Kamu Politikası Yapımı", *Siyaset, Ekonomi ve Toplum Araştırmaları Vakfı, Turkuvaz Haberleşme ve Yayıncılık A.Ş.*, İstanbul.
- Yıldız, M.E. (2021). *İş Hukukunda Bildirim*, On İki Levha Yayınevi, İstanbul.
- Yıldız, M.E. (2022). "İş Hukukunda Telafi Çalışması ve Denkleştirme Esası", *Adalet Dergisi*, 6/0, 555-575.
- Yiğit, Y. (2020). "Bireysel İş Hukuku Açısından Zorlayıcı Ve Zorunlu Sebeplere Bağlı Olarak Ortaya Çıkan Çalışma Koşullarının Yeni Koronavirüs (COVID-19) Nedeniyle Gerçekleştirilen Son Yasal Değişiklikler Bağlamında Değerlendirilmesi", *İstanbul Hukuk Mecmuası*, 78/2, 265-297.
- Yorulmaz, Ç. (2020). "Türk İş Hukukunda Zorlayıcı Neden Kapsamında Yeni Koronavirüs Salgınının Değerlendirilmesi", *Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 28/3, 1343-1382.
- Yuvalı, E. (2012). "İş Hukukunda Zorlayıcı Neden Ve Zorunlu Neden Kavramları İle Bunların İş Sözleşmesi Üzerindeki Etkileri", *Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 12/3, 1-30.
- Yükseler, Z. (2020). "Koronavirüs (Covid-19) Salgınının İstihdam ve Büyümeye Etkisi" Çevrimiçi, https://www.researchgate.net/publication/340511319_KORONAVIRUS_COVID-19_SALGINININ_ISTIHDAK_VE_BUYUMEYE_ETKISI, Erişim Tarihi: 23.05.2020
- Yürekli, S. (2020). "Çalışma Hayatında Koronavirüs (Covid-19) Salgınının Etkileri", *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, sayı:38, 34-61.
- Zeo Agency. (2020). "Online Pazar Yerleri", *Q1 Sektör Raporu*, <https://zeo.org/PazarYerleri-Sektor-Analizi-ZeoAgency.pdf> (10.04.2022)

EKLER

EK-1.

GÖRÜŞME SORULARI

Sosyo Demografik Sorular

1. Kaç Yaşındasınız?
2. Öğrenim Durumunuz Nedir?
3. Medeni Durumunuz Nedir?

Çalışma Yaşamına Dair Sorular

1. Pandemi döneminde çalışmak sizi nasıl etkiledi?
2. Pandemi döneminde çalışırken zorlandınız mı? / Ne gibi zorluklarla karşılaştınız?
3. Pandemi dönemiyle birlikte çalışma şeklinizde, sürenizde herhangi bir değişiklik oldu mu? Olduysa ne gibi değişiklikler oldu?
4. Pandemi döneminde çalışırken sizi en çok zorlayan durum neydi?
5. Kargo şirketi çalışanlarına kısıtlama tedbirlerinin uygulanmaması hakkında ne düşünüyorsunuz? Bu durum sizi etkiledi mi? Hangi açılardan etkiledi?
6. Ne zamandan beri bu işi yapıyorsunuz?
7. Şu anda çalıştığınız yerde kayıtlı olarak mı çalışıyorsunuz? Çalışma şekliniz nedir?
8. Çalışırken kendinizi virüse karşı korunaklı hissettiniz mi? Hijyen, mesafe kurallarına iş yerinizde önem verildi mi? Güvenle çalışabildiniz mi?
9. İş yerinizde sizin sağlığınızı korumaya yönelik uygulamalar mevcut muydu? Ne gibi önlemler alındı?
10. Coronavirüs'e yakalandınız mı? Yakalandıysanız bu süreci nasıl geçirdiniz? Ücretinizde kesilmeler oldu mu?
11. Pandemi döneminde iş yükünüzün artması maaşınıza yansdı mı? Ücretlerde değişiklikler oldu mu?
12. Pandemi döneminde iş değiştirmeyi, bu işi bırakmayı düşündünüz mü? Neden?