

Covid-19'un Emek Piyasası Üzerindeki Etkisini Azaltmaya Yönelik Uluslararası Çalışma Normlarına Dayalı Politikalar

Sevgi Işık EROL¹ 

¹Batman Üniversitesi, İİBF işletme bölümü, Batman, Türkiye,
sevgi.isik@windowslive.com

Geliş Tarihi/Received:

30.06.2020

Kabul Tarihi/Accepted:

21.12.2020

Yayın Tarihi/Published:

30.12.2020

ÖZ

Covid-19 salgını nedeniyle içinde bulunduğumuz kriz süreci, geçmiş krizlerden çok farklı bir süreçtir. Covid-19 krizi sadece halk sağlığını tehdit etmekle kalmamakta; aynı zamanda insanların uzun vadeli geçimlerini ve refahlarını da tehdit etmektedir. Salgın nedeniyle 2020 yılında dünya çapında milyonlarca tam zamanlı işin kaybedileceği tahmin edilmektedir. Ancak işgücü piyasaları hakkında daha da endişe verici olan, Covid-19 salgını nedeniyle son aylarda işlerini ve geçim kaynaklarını kaybedenlerin çoğunun yakın zamanda işgücü piyasasına tekrar girme ihtimalinin düşük olmasıdır. Konunun önemi nedeniyle, bu çalışmada, Covid-19'un emek piyasası üzerindeki etkisini azaltmak amacıyla Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)'nün uluslararası çalışma normlarına dayanan politikaları ele alınmaya çalışılmıştır. Teorik bir çerçevede ele alınan bu çalışmada, ILO, Dünya Sağlık Örgütü (WHO) ve Birleşmiş Milletler Çocuk Fonu (UNICEF) gibi uluslararası kuruluşların verileri kullanılmıştır. Bu çalışma kapsamında gerçekleştirilen araştırma bulgularına göre, uluslararası çalışma normlarına dayanan politikalar, Covid-19 salgınının neden olduğu kriz ortamında iş, işveren ve çalışanların korunması açısından önemli koruma politikalarıdır.

Anahtar Kelimeler: Kovid-19, İstihdam, İşsizlik, Uluslararası Çalışma Örgütü, Uluslararası Çalışma Standartları.

¹ Doç. Dr., Batman Üniversitesi İİBF, e-posta: sevgi.isik@windowslive.com, ORCID.org/0000-001-9925-1704.

Policies Based on International Labor Norms to Reduce the Effect of Covid-19 on the Labor Market

ABSTRACT

The crisis process we are in due to the Covid-19 outbreak is a very different process from past crises. The Covid-19 crisis does not only threaten public health; but also threatens people's long-term livelihoods and well-being. Due to the epidemic, it is estimated that millions of full-time jobs will be lost worldwide in 2020. But even more worrying about the labor markets is that many of those who have lost their jobs and livelihoods in recent months due to the Covid-19 outbreak are very unlikely to re-enter the labor markets anytime soon. Due to the importance of the issue, in this study, the policies of the International Labor Organization (ILO) based on international labor norms are tried to be addressed in order to reduce the impact of Covid-19 on the labor market. In this study, which is considered in a theoretical framework, data of international organizations such as ILO, World Health Organization (WHO) and United Nations Children's Fund (UNICEF) were used. According to the research findings carried out within the scope of this study, policies based on international labor norms are important protection policies in terms of protecting business, employer and employees in the crisis environment caused by the Covid-19 epidemic.

Key Words: Covid-19, Employment, Unemployment, International Labor Organization, International Labor Standards.

1. Giriş

Dünyayı etkisi altına alan Covid-19 çok fazla sayıda ölüme neden olduğu gibi toplumda sosyo-ekonomik değişiklikleri de beraberinde getirmiştir. Ülkeler virüsün yayılmasını yavaşlatmak ve mevcut kapasitelerini aşan sağlık hizmetlerinden kaçınmak için sıkı önlemler almışlardır. Başta sağlık krizi olarak başlayan süreç çok geçmeden Covid-19'un emek piyasalarını da derinden etkilemesiyle ekonomik krize dönüşmüş durumdadır (IZA World of Labor, 2020). Öyle ki, Covid-19 salgının neden olduğu ekonomik kriz, dünyada 3,3 milyar işgücünü etkilemiş, ekonomik faaliyetlerde çok sert ve öngörülemeyen düşüşler yaşanmış ve bu durum hem iş sayısı hem de toplam çalışma saatleri bakımından istihdamda çarpıcı bir düşüşe neden olmuştur (ILO, 07 Nisan 2020a).

Covid-19 salgını nedeniyle dünyada toplam 1.128.325 ölüm ve 41.104.946 onaylanmış vaka sayısı bulunmaktadır (WHO, 23 Ekim 2020). Küresel nüfusun büyük bir kısmına çok hızlı enfekte olma potansiyeline sahip (Tang, 16 Mart 2020) olan Covid-19, son yılların en büyük küresel krizlerinden biridir. Konuyla ilgili olarak ILO Genel Müdürü Guy Ryder, sorunun çözümü olarak bugün yapılan seçimlerin milyarlarca insanın yaşamını doğrudan etkileyeceğini ve doğru önlemlerle krizin etkisini ve bıraktığı izlerin sınırlanabileceğini belirtmiştir. Ryder, yeni sistemlerin bu krizin gerçekleşmesine izin veren sistemlerden daha güvenli, daha adil ve daha sürdürülebilir olması için daha iyi bir geri dönüş yapılması gerektiğini de ifade etmiştir (ILO, 07 Nisan 2020b). Bu nedenle

küresel olarak işçi ve işverenlerin sağlığını ve geçim kaynaklarını tehdit eden Covid-19 krizi, yerelden daha ziyade küresel, koordineli ve zamanında çözümlenmesi gereken bir problemdir (ITUC, 23 Mart 2020).

Konunun önemi nedeniyle Covid-19, çalışmamızın konusunu oluşturmuş; teorik çerçevede ele alınan bu çalışmada, Covid-19'un emek piyasası üzerindeki etkisini azaltmaya yönelik uluslararası çalışma normlarına dayalı politikalar ele alınmaya çalışılmıştır. Çalışmada öncelikle Covid-19'un emek piyasalarına etkisi ardından uluslararası çalışma normları ele alınmıştır. Daha sonra uluslararası çalışma normları ve Türkiye konusu incelenmiştir. Çalışmada son olarak Covid-19 ile mücadelede uluslararası çalışma normlarına dayalı politikalar ele alınmıştır.

2. Covid-19'un Emek Piyasalarına Etkisi

Covid-19, çalışma saatleri ve istihdam üzerinde önemli kayıplara neden olmaktadır. Konuyla ilgili olarak ILO'nun nisan ayı başında ve haziran ortalarında iki önemli tahminde bulunmuştur. ILO'nun ilk tahminine göre Covid-19 salgınının 2020 yılının 2. çeyreğinde küresel olarak çalışma saatlerini %6,7 azaltacağı ve bu oran 48 saatlik çalışma haftası dikkate alındığında 195 milyon tam zamanlı işe eşdeğer olduğu yönündedir (ILO, 07 Nisan 2020b & ILOSTAT, 2020). Bu kapsamda;

- Arap Devletleri'nde %8,1 tam zamanlı işçinin,
- Avrupa'da %7,8 tam zamanlı işçinin,
- Asya ve Pasifik'te %7,2 tam zamanlı işçinin, işsiz kalması beklenmektedir (ILO, 07 Nisan 2020b).

Covid-19 salgını nedeniyle mayıs ayının ortalarına gelindiğinde, dünyadaki işçilerin %94'ünün bir tür işyeri kapanışının olduğu ülkelerde yer alması, Covid-19 krizinin emek piyasaları üzerindeki etkisinin daha derin olduğunu gözler önüne sermiştir. Bu bağlamda ILO'nun ikinci tahmini 2020 yılının 2. çeyreğinde 305 milyon tam zamanlı eşdeğer iş kaybı yaşanacağı ve işgücünün 38'inin (yaklaşık 1,25 milyar işçi) yüksek riskli sektörlerde istihdam edildiği yönündedir (ILO, 18 Haziran 2020). Ancak ILO'nun 23 Eylül 2020 tarihli "Covid-19 ve İş Dünyası" serisinin altıncı baskısında, 2020 yılının 2. çeyreğinde kaybedilen küresel çalışma süresinin %17,3 olduğunu diğer bir ifadeyle 48 saatlik çalışma haftası dikkate alındığında 495 milyon tam zamanlı eşdeğer iş kaybı yaşandığını belirtmektedir (ILO, 23 Eylül 2020).

Öte yandan ILO, 2020 yılının 3. çeyreğinde, kaybedilen küresel çalışma süresinin %12,1 diğer bir ifadeyle 345 milyon tam zamanlı eşdeğer iş kaybı olduğunu, salgının çalışma saatlerinde neden olduğu yıkıcı kayıpların, dünyanın dört bir yanındaki işçiler için işgücü gelirinde çok büyük düşüslere neden olduğunu; küresel işgücü gelirinin 2020'nin ilk üç çeyreğinde 2019'un aynı dönemine göre %10,7 veya 3,5 trilyon ABD doları azaldığını belirtmektedir. Bu rakam, devlet önlemleri yoluyla sağlanan gelir desteklerini de içermemektedir (ILO, 23 Eylül 2020). İstihdamdaki daralma, birçok ülkede eşi görülmemiş bir şekilde ve ölçekte başlamış, diğer verilerin yokluğunda hem işten çıkarmaları hem de çalışma sürelerindeki geçici daralmaları yansıtan

çalışma saatlerindeki değişiklikler, mevcut emek piyasaları dolayısıyla krizin gerçekliği hakkında önemli bilgiler sunmaktadır (ILO, 07 Nisan 2020a). Nitekim ILO, son aylarda işlerini ve geçim kaynaklarını kaybedenlerin birçoğunun yakında emek piyasasına tekrar giremeyeceğini ve Mikro, Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler (MKOBİ)'in birçoğunun da iyileşme gösteremeyeceğini belirtmektedir (ILO, 18 Haziran 2020).

2020 yılında küresel işsizlik oranlarındaki artış, büyük ölçüde yaşanacak gelişmelere ve alınacak sosyal politika önlemlerine bağlı olarak değişmektedir. Bu nedenle ILO, yılsonu küresel işsizlik rakamını 25 milyon olarak tahmin etmiş olsa da söz konusu bu tahminin yılsonuna doğru değişebilme olasılığı yüksektir (ILO, 07 Nisan 2020b). Yoğunluk açısından hızlanan ve küresel erişimini daha da genişleten Covid-19 salgını, işyerlerinin kısmen veya tamamen kapanmasına da neden olmuştur. Bu durumdan dünyadaki işgücünün yaklaşık %81'ini temsil eden 3,3 milyar işçi (ILO, 07 Nisan 2020b); diğer bir ifadeyle her 5 işgücünden 4'ü etkilenmiştir (Liew, 9 Nisan 2020). Hâlihazırda dünyadaki işgücünün yaklaşık %37,5'i de risk altındaki sektörlerde istihdam edilmiş durumdadır. En fazla risk altındaki sektörler arasında ise konaklama ve gıda hizmetleri, havacılık sektörü, imalat, perakende ve ticari-idari faaliyetler bulunmaktadır (ILOSTAT, 2020).

Covid-19 nedeniyle çalışan yoksulluğunun da önemli ölçüde artması beklenmektedir (ILO, 18 Mart 2020a: 5). Nitekim ILO Genel Müdürü Guy Ryder, "Covid-19'un artık sadece halk sağlığını tehdit eden küresel bir sağlık krizi olmadığını, salgının aynı zamanda emek piyasasını da derinden etkilediğini ve bu durumun küresel bir ekonomik krize doğru gittiğini" belirtmektedir (ILO, 18 Mart 2020b). İktisadi faaliyetlerdeki düşüşten kaynaklanan gelirler üzerindeki baskı, yoksulluk sınırına yakın ya da altındaki çalışanları derinden etkilemekte (ILO, 18 Mart 2020a: 5); eğer uygun sosyal politika önlemleri alınmazsa, işçilerin yoksulluğa düşme riski çok daha yüksek olacaktır. Söz konusu işçiler, ekonominin iyileşme döneminde de geçim kaynaklarını yeniden kazanma konusunda daha büyük zorluklarla karşı karşıya kalacaklardır (ILO, 07 Nisan 2020a).

Esasen Covid-19 tıbbi açıdan, ayrımcılık yapmasa da çalışma hayatı açısından bakıldığında ise en dezavantajlı ve en savunmasız olanları vurmaktadır. Bu durum eşitsizliklerin yıkıcı sonuçlarını ortaya koymaktadır (ILO, 1-2 ve 7-9 Temmuz 2020: 2). Özellikle *düşük ve orta gelirli ülkelerdeki işgücü*, kayıt dışı sektörde istihdam edilmekte ve bunların büyük bir kısmı sağlık hizmetlerine ve sosyal korumaya sınırlı bir erişim sağlamaktadır (ILO, 07 Nisan 2020a). Kayıt dışı ekonomi, on çalışandan, altısının geçimini sağladığı bir ekonomidir. Çoğu zaman çalışma hakları ve sosyal korumaları olmadan kayıt dışı ekonomide çalışan 2 milyar insan, krizin ilk ayında kazançlarında %60'lık bir düşüş yaşamışlardır (ILO, 1-2 ve 7-9 Temmuz 2020: 2).

Gerçekten de dünyanın neresinde veya hangi sektöründe olursa olsun, kriz dünyanın emek piyasası üzerinde çarpıcı bir etkiye sahip durumdadır. İşgücünün geçim kaynaklarını ve işletmelerin ekonomik açıdan sürdürülebilirliğini özellikle de ağır darbeleri sektörlerde ve gelişmekte olan ülkelerde korumak için işçilere ve işletmelere yardım sağlamaya odaklanan politikaların acilen alınması gerekmektedir. Böylece salgın kontrol altına alındığında işletme ve işgücü açısından hızlı

ve zengin iyileşme koşulları sağlanmış olacaktır (ILO, 07 Nisan 2020a). Konuyla ilgili olarak Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu (ITUC)'nun *Covid-19 Ortak Bildirisi*'ndeki acil eylem çağrısı şu şekilde şekildedir.

- Hayatların korunması, iş sürekliliği, gelir güvenliği ve dayanışmanın sağlanması dayanıklı ekonomilerin ve toplumların varlığı için çok önemlidir. Bunun için küresel ekonominin reel ekonomiye, işçilere, işletmelere, özellikle MKOBİ'lere ulaşan önlemlerine ve politikalarına acil ihtiyacı vardır. Tıbbi ürün, gıda ve diğer temel unsurlardan meydana gelen tedarik zincirlerinde oluşabilecek aksaklıklar hükümetler arası iş birliği yoluyla en aza indirilmelidir.
- Kısa ve orta vadede büyük iş kayıplarından kaçınmak için sosyal diyalogun ve sosyal ortakların işyerinde virüsü kontrol altına almada oynadığı önemli rolü, en güçlü şekilde vurgulanmalıdır. Diyalogun istikrarı artırması için ortak sorumluluk gereklidir.
- Politika koordinasyonu ve tutarlılığı esastır. Hem pandeminin çözülmesi hem de sosyal koruma önlemlerinin güçlendirilmesi için Birleşmiş Milletler (United Nations-UN), Dünya Sağlık Örgütü (World Health Organization-WHO) ve ILO'nun iş birliği içinde olması çok önemlidir (ITUC, 23 Mart 2020).

İşçileri işlerinde tutmak, işçileri işsizlik ve gelir kaybı riskinden korumak ve olası mali yıkımı hafifletmek kısacası işçi ve işverenlerin bu krizden en az zararla kurtulmalarına yardımcı olmak için her türlü çaba gösterilmelidir. Bu bağlamda Uluslararası İşveren Örgütü (IOE) ve ITUC, karar alıcıları çabalarında desteklemeye kararlı olduğunu bildiri ile belirtmiş olsalar da ILO ve WHO'nun, bu salgını yönetmek ve bireyler, topluluklar, ülkeler ve bölgeler için kısa, orta ve uzun vadeli sürdürülebilir çözümler bulmak için uluslararası rehberliğin tam merkezinde yer aldığı da unutulmamalıdır (ITUC, 23 Mart 2020).

Nitekim ILO çalışanların korunması, onlar için güvenli çalışma koşullarının oluşturulması gerektiği gibi konularda artan uluslararası bir endişeden kaynaklı olarak oluşturulan uluslararası çalışma normlarının baş mimarıdır (ILO, 2019: 20). Uluslararası çalışma normları, emek piyasalarını olumsuz etkileyen Covid-19 salgınına karşı iyi bir önlem almak için özel rehberlik hizmeti içermektedir (ILO, 23 Mart 2020: 5).

3. Uluslararası Çalışma Normları

ILO uluslararası çalışma normları, ILO kurucuları (hükümetler, işverenler ve işçiler) tarafından işyerinde temel ilke ve hakları belirleyen yasal araçlardır. Bunlar, ILO'ya üye devletler tarafından onaylanabilen ve yasal olarak bağlayıcı uluslararası anlaşmalar olan Sözleşmeler veya bağlayıcı olmayan yönergeler olarak işlev gören Tavsiyelerdir. Birçok durumda, bir Sözleşme, onaylayan ülkeler tarafından uygulanacak temel ilkeleri belirler. Tavsiyeler de herhangi bir Sözleşmeye bağlı olmadan özerk olabilir (Anzorreguy and R, 2020). Esasen Tavsiyeler,

Sözleşmelerin nasıl uygulanabileceğine dair daha ayrıntılı yönergeler sunarak Sözleşmeyi tamamlar.

Sözleşmeler ve Tavsiyeler hükümet temsilcileri, işverenler ve işçiler tarafından hazırlanır ve yıllık Uluslararası Çalışma Konferansı'nda kabul edilir. Bir norm kabul edildikten sonra, üye devletlerin ILO Anayasası'nın 19(6). maddesi uyarınca, on iki aylık bir süre içinde yetkili makamlarına (normalde Parlamente'ye) sunmaları gerekmektedir. Sözleşmeler söz konusu olduğunda, bu onay için değerlendirme anlamına gelir. Eğer onaylanırsa, bir Sözleşme genel olarak onay tarihinden bir yıl sonra o ülke için yürürlüğe girmektedir. Onaylayan ülkeler, Sözleşmeyi ulusal hukuk sisteminde uygular ve düzenli aralıklarla rapor etmeyi taahhüt ederler. Gerekirse, ILO tarafından teknik yardım sağlanır; ayrıca, onayladıkları Sözleşme'nin ihlali nedeniyle ülkelere karşı temsil ve şikâyet prosedürleri başlatılabilir (ILO, 2020a).

Uluslararası çalışma normları, dünyanın dört bir yanındaki uzmanların görüşleri alınarak, hükümet, işçi ve işveren arasında müzakere edilerek oluşturulmaktadır. Uluslararası çalışma normları, belirli bir işgücü sorununun küresel düzeyde nasıl ele alınabileceğine dair uluslararası fikir birliğini temsil eder ve dünyanın her köşesinden bilgi ve deneyimi yansıtır. Hükümetler, işveren ve işçi örgütleri, uluslararası kurumlar, çok uluslu işletmeler ve sivil toplum örgütleri, normları politikalarına, operasyonel hedeflerine ve günlük faaliyetlerine dahil ederek bu bilgilerden yararlanabilirler. Normların yasal yapısı, gerek ulusal düzeyde yasal sistemlerde ve idarelerde gerekse de uluslararası toplumun daha fazla entegrasyonunu sağlayabilecek uluslararası hukuk topluluğunun bir parçası olarak kullanılabilir (ILO, 2019: 17).

Esasen ILO, herkesin özgür, eşit, güvenli ve insan haysiyetine uygun koşullarda, iyi ve üretken işler elde etmesini sağlamayı amaçlayan uluslararası çalışma normlarının baş mimarıdır. Covid-19 salgınının neden olduğu kriz ortamında, uluslararası çalışma normları, çalışanlar açısından iki önemli fayda sağlamaktadır. Bunlardan ilki, uluslararası çalışma normları, iş sağlığı ve güvenliği, çalışma düzenlemeleri, belirli işçi kategorilerinin korunması, ayrımcılık yapılmaması, sosyal güvenlik veya istihdamın korunması gibi uluslararası çalışma normlarının temel hükümlerini hayata geçirerek çalışanların, işverenlerin ve hükümetin Covid-19 salgınının sosyo-ekonomik sonuçlarına uyum sağlamasını ve iyi bir çalışma hayatına devam etmelerini sağlamaktadır. İkincisi ise istihdam, sosyal koruma, ücretlerin korunması, MKOBİ'lerin teşviki veya işyeri iş birliği gibi çeşitli ILO çalışma normları, Covid-19 krizine karşı insan merkezli bir yaklaşımı teşvik edecek politikalar hakkında özel rehberlik hizmeti içermektedir (ILO, 29 Mayıs 2020: 4).

4. Uluslararası Çalışma Normları Ve Türkiye

Türk hukukunda uluslararası anlaşmaların yapılmasını, onaylanmasını ve yayımlanmasını düzenleyen iki önemli kanun vardır (Tekeli vd., 2019: 13). Söz konusu kanunlardan ilki, “Bazı Andlaşmaların Yapılması İçin Cumhurbaşkanına Yetki Verilmesi Hakkında Kanun”dur (RG. 31.05.1963, Sayı:244). İkincisi ise “Milletlerarası Münasebetlerin Yürütülmesi ve Koordinasyonu Hakkında Kanun”dur (RG. 5.5.1969, Sayı:1173). Birbirini tamamlayan her iki kanun, ülkemizin uluslararası sözleşmeleri onaylama mekanizmalarını da açıkça belirtmektedir. Bu bağlamda sözleşmeler ya resmi gerekçelerle veya bir yükümlülük olarak onaylanmaktadır. Sözleşmelerin resmi gerekçe olarak onaylanması için söz konusu sözleşmenin ulusal mevzuatla uyumlu olması, yürürlükteki yasal düzenlemelere aykırı düşen düzenlemeler içermemesi gerekir. Sözleşmelerin bir yükümlülük olarak onaylanması ise ülkemizin sözleşmeyi kabul eden uluslararası kuruluşun üyesi olmasından kaynaklanan bir yükümlülüğü ifade etmektedir (Tekeli vd., 2019: 13-14).

Esasen uluslararası örgütler tarafından belirlenen çalışma normlarının, iç hukuk ile işlerlik kazanabilmesi için söz konusu normların yalnızca hazırlanması ve üye devletler tarafından onaylanması yetmez; aynı zamanda ulusal mevzuat hükümleri ile yürürlüğe konulması da gerekmektedir. Andlaşmalarda bulunan çalışma ilke ve kuralları üye devletlerin ulusal çalışma mevzuatının hükümleriyle uyumlu olmalıdır. Nitekim andlaşmaları veya andlaşmalara dayalı hukuki belgeleri onaylayan ülkeler hem iç hukuk düzenlerini bu belgelerdeki çalışma normlarıyla uyumlu hale getirme sorumluluğu altına girmeyi hem de uluslararası denetime tabi olmayı kabul etmiş sayılmaktadır. Bu durum uluslararası hukukun üstünlüğü ilkesinin de temel dayanağını oluşturmaktadır (Altan vd., 2005: 23).

Uluslararası çalışma normları detaylı, yoğun ve uzun süreli çalışmaların ürünü olarak meydana gelir. Bir devletin kendi imkânları ile gerçekleştiremeyeceği kadar masraflı ve ileri teknoloji isteyen deneyler, ölçümler, araştırmalar uluslararası örgütler tarafından üye devletlerin katkı ve katılımı ile daha kolay gerçekleşmektedir (Altan, 2005: 638-639). Bu nedenle sahip oldukları önem açısından uluslararası çalışma normlarının Türk İş Hukuku üzerinde bazı olumlu etkileri de bulunmaktadır. Bu etkiler yayılma etkisiyle etkilenme, temel norm olarak alınma, uygulamalarından yararlanma, normları evrensel normlara yaklaştırma çabalarıyla, teknik ve eğitim iş birliği etkisi olarak sıralamak mümkündür (Tekeli vd., 2019: 14).

ILO’nun, Uluslararası Çalışma Konferansları ile meydana getirdiği normlar yayılma etkisiyle kamuoyunda etkili yansımalar meydana getirmekte ve bu durumdan birçok ülke gibi ülkemizde etkilenmektedir. Genellikle kabul ettiği temel normları kendi iç hukukuna yansıtan Türkiye, uluslararası çalışma normlarını Türk İş Hukuku’nun oluşumunda temel norm olarak alması 1936 tarihli İş Kanunu’nun kabulüne dayanmaktadır. Onaylanan uluslararası çalışma normları ile bağlantılı olarak İş Kanunu ve ilgili Kanunlarda değişiklikler yapılmış; Türk İş Hukuku ile düzenleme altına alınan ilkelerin uluslararası kabullerle uyumlu hale getirilmesi ise ulusal normların evrensel normlara

yaklaştırılması ile gerçekleşmiştir. Bu anlamda uluslararası çalışma normlar yalnızca 3008 sayılı İş Kanunu'nun da değil, bireysel ve toplu iş hukuku ile sosyal güvenlik hukukunun geliştirilmesinde de oldukça etkili olmuştur. Uluslararası çalışma normlarının Türk İş Hukuku üzerindeki son etkisi de teknik ve eğitim iş birliği etkisidir (Tekeli vd., 2019: 14).

5. Covid-19 İle Mücadelede Uluslararası Çalışma Normlarına Dayalı Politikalar

Kriz zamanlarında, uluslararası çalışma normları, sürekli ve adil bir iyileşmenin sağlanmasında önemli bir araçtır. Hükümet, işçi ve işveren örgütlerinin temsilcileri tarafından kabul edilen bu normlar hem talebi canlandıran hem de çalışanları ve işletmeleri koruyan politikalar üreterek, büyüme ve kalkınmaya insan merkezli bir yaklaşım sergiler. Esasen söz konusu politikalar sağlığı koruma önlemleri ve ekonomik destekler gibi iki ana hedefe odaklanmalıdır. Bu iki ana hedef hem talep hem de arz yönlü olması gerekmektedir.

Aşağıdaki Tablo 1.'de Covid-19 ile mücadelede uluslararası çalışma normlarına dayalı politikalar yer almaktadır. Bu bağlamda ilk olarak Covid-19'un meydana getirdiği sağlık risklerine karşı işyerinde çalışanlar korunmalıdır. İşyerinde ve toplumda koruyucu önlemler uygulanmaya konulmalı ve güçlendirilmelidir. Bu da büyük çapta kamu desteği ve yatırımı gerektirmektedir.

Tablo 1. Covid-19 ile mücadelede uluslararası çalışma normlarına dayalı politikalar

İşyerinde Çalışanlar Korunmalı	Ekonomi ve İşgücü Talebi Teşvik Edilmeli	İstihdam ve Gelirler Desteklenmeli
İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemleri Güçlendirilmeli	Aktif Mali Politikalar Oluşturulmalı	Herkes İçin Sosyal Koruma Sağlanmalı
Uzaktan Çalışma Dâhil Çalışma Düzenlemeleri Gerçekleştirilmeli		
Ayrımcılık ve Dışlanma Önlenmeli	Akılcı Para Politikaları Oluşturulmalı	İstihdamı Korumak İçin Kısa Süreli Çalışma, Ücretli İzin ve Diğer Sübvansiyonlar Sağlanmalı
Herkes İçin Sağlık Hizmetlerine Erişim Sağlanmalı	Sağlık Sektörü Dâhil Belirli	MKOBİ İçin Finansal Destek/Vergi İndirimi Sağlanmalı
Ücretli İzne Erişim Genişletilmeli	Sektörlere Borç Verilmeli ve Finansal Destek Sağlanmalı	

Kaynak: ILO. (18 Mart 2020a: 8). Covid-19 and world of work: Impacts and responses. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_738753.pdf
Erişim Tarihi: 27.03.2020.

İkinci ve üçüncü olarak, ekonomi ve işgücü talebini teşvik etmek, istihdam ve gelir desteği sağlamak için zamanında, büyük ölçekli ve koordineli politikalar üretilmelidir. Bu önlemler sadece işletmeleri ve çalışanları istihdam ve gelir kayıplarına karşı korumakla kalmayacak aynı zamanda uzun

sürelî ekonomik durgunluğa yol açabilecek bir arz şokları zincirinin (örneğin işçilerin üretkenlik kapasitelerindeki kayıplar) ve talep şoklarının (örneğin, işçiler ve aileleri arasındaki tüketimin bastırılmasının) önlenmesine de yardımcı olacaktır (ILO, 18 Mart 2020a: 7).

Uluslararası çalışma normlarında güçlü ve sürdürülebilir etkiler oluşturabilmek için tüm bu politika alanlarında büyük ölçekli ve bütünleşmiş önlemler alınmalıdır (ILO, 19 Mart 2020). Bu anlamda ILO, Covid-19'un emek piyasalarına olan etkilerini hafifletecek temel uluslararası çalışma normlarına dayalı politikaları şu şekilde sıralamaktadır.

5.1. İşyerinde Çalışanlar Korunmalı

WHO'nun önerileri ve rehberliği doğrultusunda, Covid-19'un doğrudan etkilerini en aza indirmek için işyerindeki çalışanlar korunmalıdır (ILO, 19 Mart 2020). İşyerinde çalışanların korunması ise iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin güçlendirilmesi, uzaktan çalışma dahil çalışma düzenlemelerinin gerçekleştirilmesi, ayrımcılık ve dışlanmanın önlenmesi, herkes için sağlık hizmetlerine erişimin sağlanması ve ücretli izne erişimin genişletilmesi gibi uluslararası çalışma normları ile gerçekleşmektedir.

- **İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemleri Güçlendirilmeli:** Bunun için öncelikle iş sağlığı ve güvenliği risklerini en aza indirmek için maske, eldiven, gözlük, önlük, el dezenfektanı, sabun ve su, temizlik malzemeleri gibi gerekli tüm önleyici ve koruyucu önlemler alınmalıdır. Çalışanlar iş sağlığı ve güvenliği konusunda bilgilendirilmeli konuyla ilgili olarak onlara eğitimler verilmelidir. Çalışanlara öz değerlendirme, semptom bildirme ve hasta olduğunda evde kalma konusunda tavsiyelerde bulunulmalı; Covid-19 ile enfekte olmaları durumunda tazminat, rehabilitasyon ve iyileştirici hizmetler sunulmalıdır (WHO, 2020). Covid-19 ile mücadele sürecinde bazı işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği önlemleri kapsamında ise işçilerin ve işverenlerin sorularına yanıt verebilmek için danışma hatlarının kurulması, özel web sitelerinin oluşturulması, bilgilendirme materyallerinin dağıtılması yoluyla işyerinde iş sağlığı ve güvenliği önlemleri artırılmaktadır (ILO, 18 Mart 2020a: 10).
- **Uzaktan Çalışma Dâhil Çalışma Düzenlemeleri Gerçekleştirilmeli:** Covid-19 ile mücadele sürecinde ayrı bir öneme sahip olan esnek çalışma düzenlemeleri işçilere iş sorumluluklarını ne zaman ve nerede yerine getirecekleri konusunda özgürlük vermektedir. Çalışan ebeveynlerin ihtiyaçları büyük ölçüde değişeceğinden, farklı esnek çalışma düzenlemeleri ebeveynlerin çocuklarına ve ailelerine bakmalarını destekler. Esnek çalışma düzenlemeleri arasında evden çalışma, tele-çalışma, çalışma haftasının sıkıştırılması yani daha kısa süren haftalar içerisinde daha uzun çalışılan günler gibi esnek çalışma modelleri yer almaktadır. Böylece işçilerin hasta, yaşlı ya da engelli aile bireylerine bakabilme olanakları artmaktadır (UNICEF, 23 Mart 2020). Esasen geleneksel çalışma ortamından farklı alternatif düzenlemeler içeren esnek çalışma biçimleri hem işverenlerin hem de çalışanların ihtiyaçlarını aynı anda gerçekleştiren özel bir çalışma şeklidir (UNICEF, 2020a: 3).

- **Ayrımcılık ve Dışlanma Önlenmeli:** Salgının ardından olası panik havası hem belirli etnik kökenlere, virüsün daha yaygın olduğu ülkelerdeki insanlara karşı ırkçılığı ve yabancı düşmanlığını (ILO, 23 Mart 2020: 17) hem de virüs taşıyan insanlara karşı ayrımcılığı ve damgalamayı körükleyebilir (UNICEF, 2020b). Buna doğrudan ve dolaylı ayrımcılık, ayrımcılık temelli taciz ve özellikle ırkçı taciz de dahildir (ILO, 23 Mart 2020: 17). Covid-19 hakkında toplum endişeli bir haldedir; ancak korku ve damgalama olayları zor süreci daha da zor bir sürece götürebilir (UNICEF, 2020c). Bu nedenle söz konusu hastalığa yakalanan veya yakalanma riski çok yüksek olan çalışanlara/kişilere karşı ayrımcılıktan ve damgalamadan kaçınılmalı ve işyerlerinde/toplumda sosyal barış temin edilmeli ve korunmalıdır. Bu süreçte sendikalara önemli görevler düşmektedir. Öyle ki, işçi örgütleri işçilere güvenilir bilgiler vererek işçilerin hastalıktan korunmalarına katkıda bulunabilir; onlara, hastalığa yakalanan kişilere karşı ayrımcılık yapmamaları, hasta kişileri damgalamamaları konusunda uyarıda bulunabilirler (ILO, 2020b).
- **Herkes İçin Sağlık Hizmetlerine Erişim Sağlanmalı:** Sigortasız çalışanlar ve onların aileleri de dâhil olmak üzere toplumdaki herkes, sağlık hizmetlerine evrensel erişim sağlamalıdır (ILO, 19 Mart 2020). Evrensel sağlık korumasının olmaması risk altındaki grupları ortaya çıkarır, damgalar, tedavi etme isteklerini ve yeteneklerini azaltır ve genel bulaşma riskini arttırır (ILO, 25 Mart 2020: 2). Kaldı ki, sağlık koruması kapsamı dışındaki kişilerin sadece kendi sağlıkları tehlikede değildir; söz konusu bu kişiler hastalığı bulaştırma riski taşıdıklarından diğer insanların sağlığı için de tehlike oluştururlar (ILO, 25 Mart 2020: 3). Bu nedenle insanların sağlık hizmetlerine etkili bir şekilde erişimleri sağlanmalıdır (ILO, 25 Mart 2020: 2). Güçlü işleyen ve sürdürülebilir sağlık sistemleri Covid-19 ile mücadelede çok önemli bir yer tutar. Bu nedenle konunun öneminin farkında olan IOE ve ITUC hükümetleri olası tüm kaynaklarını bu krizden en az zararla çıkılabilmesi için kullanmaya davet etmişlerdir. Söz konusu kuruluşlar özellikle sağlık sistemlerinin zayıf olduğu veya pandeminin hızlı yayıldığı alanlarda, sağlık tesislerini ve kaynaklarını etkili bir şekilde kullanmaları için hükümetleri desteklemeye hazır olduklarını da belirtmişlerdir (ITUC, 23 Mart 2020).
- **Ücretli İzne Erişim Genişletilmeli:** Birçok ülkede, ücretli hastalık izni hükümleri, iyi durumda olmayan veya karantinaya alınan işçilere sunulmaktadır (ILO, 18 Mart 2020a: 10). Oysaki ücretli izne erişimin tüm çalışanlar açısından ulaşılabilir olması ayrı bir önem taşımaktadır. Karantinaya alınanlara, hasta olanlara veya çocuk, yaşlı, diğer aile üyelerine bakan kişilere gelir güvencesi sağlanmalıdır. Bunun için söz konusu kişilerin toplu olarak finanse edilen ücretli hastalık iznine, hastalık ödeneklerine ve ebeveyn bakım iznine de erişimi genişletilmelidir (ILO, 18 Mart 2020a: 8).

5.2. Ekonomi Ve İşgücü Talebi Teşvik Edilmeli

Krizin etkisini en aza indirebilmek ve ekonomik faaliyetleri istikrara kavuşturabilmek için ekonomi ve işgücü talebi teşvik edilmelidir (ILO, 19 Mart 2020). Ekonomi ve işgücü talebinin teşvik edilmesi aktif mali politikaların oluşturulması, akılcı para politikalarının oluşturulması ve sağlık sektörü dâhil belirli sektörlerle borç verilmesi ve finansal destek sağlanması gibi uluslararası çalışma normları ile gerçekleşmektedir.

- **Aktif Mali Politikalar Oluşturulmalı:** Aktif mali politikalar kapsamında düşük gelirliler ve MKOBİ için kamu yatırımları, vergi indirimleri, işsizlik ödeneği, nakit transferleri, ücret sübvansiyonları, çeşitli sübvansiyonlu sosyal güvenlik primleri gibi hedefli transferler ve otomatik dengeleyiciler içeren sosyal koruma önlemleri alınmalıdır (ILO, 18 Mart 2020a: 8, & Gentilini, Almenfi and Orton, 20 Mart 2020: 2).
- **Akılcı Para Politikaları Oluşturulmalı:** Para arzını genişletme politikaları kapsamında faiz oranları düşürülmeli, rezerv oranları indirilmeli, hedefli likiditenin artırılması gerekmektedir (ILO, 19 Mart 2020).
- **Sağlık Sektörü Dâhil Belirli Sektörlere Borç Verilmeli ve Finansal Destek Sağlanmalı:** İşletmeleri özellikle MKOBİ'leri korumak için belirli sektörlerle yönelik borç verilmeli ve finansal destek sağlanmalıdır. Covid-19'a karşı direnç oluşturmak amacıyla sağlık sistemlerine yatırım yapmak hem insan sağlığı hem de insana yakışır iş oluşturulması açısından çok önemlidir (ILO, 18 Mart 2020a: 9). Bu bağlamda daha güçlü ve daha dayanıklı sağlık sistemleri oluşturmak için daha uzun vadeli yatırımlar yapılmalıdır. Koşulların daha ciddi hale gelmeden önce hazırlıkların tamamlanması ve tedavilerin yapılabilmesi için ön saflara daha fazla kaynak ayrılması hayat kurtardığı gibi sağlık maliyetlerini de azaltmaktadır. Bu önlemler hem sağlık açısından hem de ekonomik açıdan çok önemlidir (Malpass, 5 Mart 2020).

5.3. İstihdam Ve Gelirler Desteklenmeli

Fabrikaların kapatılmasından, tedarik zincirlerindeki aksamalardan, seyahat yasaklarından, kamu etkinliklerinin iptal edilmesinden diğer bir ifadeyle dolaylı etkilerden olumsuz etkilenen çalışanlar ve işletmeler için istihdam ve gelirler desteklenmelidir (ILO, 19 Mart 2020). İstihdam ve gelirlerin desteklenmesi ise herkes için sosyal koruma sağlanması, istihdamı korumak için kısa süreli çalışma, ücretli izin ve diğer sübvansiyonların sağlanması, MKOBİ için finansal destek/vergi indirimlerinin sağlanması gibi uluslararası çalışma normları ile gerçekleşmektedir.

- **Herkes İçin Sosyal Koruma Sağlanmalı:** Kayıt dışı, geçici, mevsimlik ve göçmen işçiler ve serbest meslek çalışanları da dahil olmak üzere işçiler için mevcut programlar ve/veya geçici ödemeler yoluyla işsizlik maaşı, sosyal yardım ve kamu istihdam programlarına erişim gibi

sosyal koruma programları genişletilmelidir (ILO, 19 Mart 2020). Sosyal koruma programları, sosyal ve ekonomik riskleri azaltarak ve etkilenenlerin geçim kaynaklarını ve refahını koruyarak bireylerin ve hanelerin bu krizle başa çıkmalarına yardımcı olmak için çok önemli bir programdır (Socialprotection, 2020).

- **İstihdamı Korumak İçin Kısa Süreli Çalışma, Ücretli İzin ve Diğer Sübvansiyonlar Sağlanmalı:** Bu süreçte kısa süreli çalışma düzenlemeleri ve kısmi işsizlik yardımları gibi uygulamalarla istihdam korunmalı; ücret sübvansiyonları, bordro vergisine geçici kesintilerin getirilmesi, sosyal güvenlik katkı paylarından muafiyetlerin sağlanması gibi uygulamalarla da işletmeler desteklenmelidir (ILO, 19 Mart 2020).
- **MKOBİ İçin Finansal Destek/Vergi İndirimi Sağlanmalı:** İş sürekliliğini sağlamak amacıyla özellikle MKOBİ'lere ve serbest meslek sahiplerine likidite ihtiyaçlarını gidermek için finansman desteği sağlanmalı ve vergi indirimi getirilmelidir (ILO, 19 Mart 2020).

Covid-19 krizi dünyada hızla yayıldığından ve toplumda hem sağlık hem de ekonomik alanda derin etkiler bıraktığından, uluslararası çalışma normlarına dayalı bu müdahalelerin gerek doğrudan gerekse de dolaylı etkilerinin dikkatli bir şekilde izlenmesi de ayrı bir önem taşımaktadır (ILO, 19 Mart 2020).

6. Sonuç

Küresel olarak sadece insan sağlığını değil, aynı zamanda küresel emek piyasalarının da derinden etkileyen Covid-19 krizi, çalışanların geçim kaynakları ve refahı üzerinde büyük bir tehdit oluşturmaktadır. Bu süreçte büyüklükleri fark etmeksizin birçok işletme ve sektörde gelir kayıpları ve iflaslar yaşanmıştır. Küçük işletmelerin bu krizde ayakta kalması ve faaliyetlerine devam etmesi neredeyse imkânsız hale gelmiştir. Emek piyasasındaki belirsizlik ve korku ortamı bazı işgücüne geçici gelir kaybı olarak yansırken bazı işgücüne ise işsizlik olarak yansımıştır.

Covid-19 krizinin iş, işletme ve çalışanlar üzerindeki derin etkisinin izlerini şu aşamada tamamen silmek olası gözükmesine de en azından hafifletilebilir. Bu bağlamda emek piyasalarında, piyasasının tüm aktörleri arasında gelişmiş bir iş birliği ve koordinasyon sağlanarak oluşturulan *uluslararası çalışma normlarına dayalı politikaların* uygulanması piyasa için büyük önem taşımaktadır. Öyle ki, işyerinde yeterli iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınması, esnek çalışmaya uygun olan işyerlerinde uzaktan çalışma dahil esnek çalışma modeline geçilmesi, sosyal korumanın tüm çalışanları kapsayacak şekilde genişletilmesi, istihdamın korunması ve gelir desteğinin sağlanması, iflas riski ile karşı karşıya olan özellikle küçük işletmelere finansal destek/vergi indirimi sağlanması gibi politikaları bünyesinde barındıran uluslararası çalışma normlarına dayalı politikalar, Covid-19 krizi nedeniyle emek piyasalarında meydana gelen sorunlar açısından stratejik öneme sahiptir.

Covid-19 salgını nedeniyle 2020 yılının 2. çeyreğinde 305 milyon tam zamanlı işe eşdeğer olan çalışma saatlerinde büyük kayıpların yaşanacağı, bu süreçte işten çıkarılanların yeniden işe girebilme olasılığının düşük olduğu ve küçük işletmelerin bir kısmının iyileşme gösteremeyeceği öngörülmüştür.

Ancak Covid-19 salgınından etkilenen iş, işletme, işçilerin koruması ve desteklemesi için oluşturulan uluslararası çalışma normlarına dayalı politikaların uygulanması emek piyasalarının canlı tutulmasını sağlayacaktır. Bu durum özellikle Covid-19 salgını bittiğinde emek piyasalarının hızlı bir şekilde normalleşmesini de beraberinde getirecektir.

7. Kaynakça

- Anzorreguy, M. P. & Yip, R. (2020). International labour standards. <https://www.ioe-emp.org/en/policy-priorities/international-labour-standards/> Erişim Tarihi: 23.06.2020.
- Altan, Ö. Z., Şişman, Y., Tonus. & Uçkan, B. (2005). *Uluslararası çalışma normları*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayını No:1566 & Açıköğretim Fakültesi Yayını No:823.
- Altan, Ö. Z. (2005). Uluslararası çalışma normlarının hukuki niteliği ve yaşadığımız dönemde taşıdığı önem. *İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası*, 55 (1), 631-650.
- Bazı Andlaşmaların Yapılması İçin Cumhurbaşkanına Yetki Verilmesi Hakkında Kanun. (31.05.1963). Resmî Gazete (Sayı: 244). <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.244.pdf> Erişim Tarihi: 27.04.2020.
- Gentilini, U., Almenfi, M. & Orton, I. (20 Mart 2020). Social protection and jobs responses to Covid-19: A real-time review of country measures. <http://www.ugogentilini.net/wp-content/uploads/2020/03/global-review-of-social-protection-responses-to-COVID-19-2.pdf> Erişim Tarihi: 7.03.2020.
- ILO. (23 Eylül 2020). Covid-19 leads to massive labour income losses worldwide. https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_755875/lang--en/index.htm#:~:text=in%20the%20workplace-,COVID%2D19%20leads%20to%20massive%20labour%20income%20losses%20worldwide,between%20richer%20and%20poorer%20countries Erişim Tarihi:23.10.2020.
- ILO. (1-2 ve 7-9 Temmuz 2020). Concept note. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/meetingdocument/wcms_747931.pdf Erişim Tarihi: 23.06.2020.
- ILO. (18 Haziran 2020). UN policy brief: The world of work and Covid-19. https://www.ilo.org/employment/Informationresources/covid-19/other/WCMS_748323/lang--en/index.htm Erişim Tarihi: 22.06.2020.
- ILO. (29 Mayıs 2020). ILO standards and Covid-19 (Coronavirus). https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/genericdocument/wcms_739937.pdf Erişim Tarihi: 23.06.2020.
- ILO. (07 Nisan 2020a). ILO monitor 2nd edition: Covid-19 and the world of work updated estimates and analysis. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_740877.pdf Erişim Tarihi: 27.04.2020.

- ILO. (07 Nisan 2020b). ILO: Covid-19 causes devastating losses in working hours and employment. https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_740893/lang--en/index.htm Erişim Tarihi: 27.04.2020.
- ILO. (25 Mart 2020). Social protection responses to the covid-19 crisis. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/documents/briefingnote/wcms_739587.pdf Erişim Tarihi: 27.04.2020.
- ILO. (23 Mart 2020). ILO standards and Covid-19 (Coronavirus). https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_739937.pdf Erişim Tarihi: 27.04.2020.
- ILO. (19 Mart 2020). What are the key policies that will mitigate the impacts of Covid-19 on the world of work?. https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/impacts-and-responses/WCMS_739048/lang--en/index.htm Erişim Tarihi: 27.04.2020.
- ILO. (18 Mart 2020a). Covid-19 and world of work: Impacts and responses. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_738753.pdf Erişim Tarihi: 27.03.2020.
- ILO. (18 Mart 2020b). Covid-19 pandemic. https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_738742/lang--en/index.htm Erişim Tarihi: 27.03.2020.
- ILO. (2020a). Conventions and recommendations. <https://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/conventions-and-recommendations/lang--en/index.htm> Erişim Tarihi: 23.06.2020.
- ILO. (2020b). Covid-19 and the world of work. <https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/lang--en/index.htm> Erişim Tarihi: 27.03.2020.
- ILO. (2019). *Rules of the game: An introduction to the standards-related work of the International Labour Organization*. Geneva: International Labour Office.
- ILOSTAT. (2020). Covid-19 and labour statistics. <https://ilostat.ilo.org/topics/covid-19/> Erişim Tarihi: 27.04.2020.
- ITUC. (23 Mart 2020). Joint statement on Covid-19 by International Organisation of Employers and International Trade Union Confederation. <https://www.ituc-csi.org/ituc-ioe-covid19?lang=en> . Erişim Tarihi: 27.04.2020.
- IZA World of Labor. (2020). Covid-19-pandemics and the labor market. <https://wol.iza.org/key-topics/pandemics-and-the-labor-market> Erişim Tarihi: 27.04.2020.
- Liew, S. (9 Nisan 2020). 125 Million workers in Asia-Pacific at risk of unemployment. <https://hrmasia.com/125-million-workers-in-asia-pacific-at-risk-of-unemployment/> Erişim Tarihi: 27.04.2020.
- Malpass, D. (5 Mart 2020). Coronavirus highlights the need to strengthen health systems. <https://blogs.worldbank.org/voices/coronavirus-covid19-highlights-need-strengthen-health-systems> Erişim Tarihi: 27.04.2020.

- Milletlerarası Münasebetlerin Yürütülmesi ve Koordinasyonu Hakkında Kanun. (5.5.1969). Resmî Gazete (Sayı:1173). <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.1173.pdf> Erişim Tarihi: 27.04.2020.
- Socialprotection. (2020). Social protection response to Covid-19 initiative. <https://socialprotection.org/social-protection-responses-covid-19-task-force/1-how-can-i-support-covid-19> Erişim Tarihi: 27.04.2020.
- Tang, F. (16 Mart 2020). Coronavirus: China unemployment rate rose more than during US trade war. <https://www.Scmp.Com/Economy/China-Economy/Article/3075411/Coronavirus-China-Unemployment-Rate-Rose-More-During-Us-Trade> Erişim Tarihi: 27.03.2020.
- Tekeli, S., Gökbayrak, Ş., Gülmez, M. & Erdoğan, S. (2019). *Uluslararası sosyal politika*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayını No: 2922 & Açıköğretim Fakültesi Yayını No: 1879.
- UNICEF. (2020a). Guidance for employers on flexible work arrangements and other good workplace practices in the context of Covid-19. [https://www.unicef.org/mongolia/media/1476/file/Guidance%20for%20Employers%20on%20Flexible%20Work%20Arrangements%20and%20Other%20Good%20Workplace%20Practices%20\(COVID-19\).pdf](https://www.unicef.org/mongolia/media/1476/file/Guidance%20for%20Employers%20on%20Flexible%20Work%20Arrangements%20and%20Other%20Good%20Workplace%20Practices%20(COVID-19).pdf) Erişim Tarihi: 27.04.2020.
- UNICEF. (2020b). Coronavirus disease (Covid-19): What you need to know about the virus to protect you and your family. <https://www.unicef.org/coronavirus/covid-19> Erişim Tarihi: 27.04.2020.
- UNICEF (2020c). Coronavirus disease (Covid-19): What parents should know: How to protect yourself and your children. <https://www.unicef.org/stories/novel-coronavirus-outbreak-what-parents-should-know> Erişim Tarihi: 27.04.2020.
- UNICEF. (23 Mart 2020). 7 Ways employers can support working parents during the Coronavirus disease (Covid-19) outbreak. <https://www.unicef.org/coronavirus/7-ways-employers-can-support-working-parents-during-coronavirus-disease-covid-19> Erişim Tarihi: 27.04.2020.
- WHO. (2020). Coronavirus disease (Covid-19) outbreak: Rights, roles and responsibilities of health workers, including key considerations for occupational safety and health. https://www.who.int/docs/default-source/coronaviruse/who-rights-roles-respon-hw-covid-19.pdf?sfvrsn=bcabd401_0 Erişim Tarihi: 27.04.2020.
- WHO. (23 Ekim 2020). WHO coronavirus disease (Covid-19) dashboard. <https://covid19.who.int/> Erişim Tarihi: 23.06.2020.