

SARS-CoV-2 ve ÇALIŞMA HAYATINA YÖNELİK ETİK KURALLAR RAPORU

SARS-CoV-2 virüsünün sebep olduğu koronavirüs (COVID-19) salgını dünya çapında hızlı bir yayılma eğilimi göstermekteyken ülkeler de ulusal düzeyde alınması gereken önlemleri devreye sokmaya başlamıştır. Uluslararası düzeyde Dünya Sağlık Örgütü (DSÖ) ve ulusal düzeyde Sağlık Bakanlığı başta olmak üzere, yetkili mercilerden yapılan açıklamalar çerçevesinde belirlenen ilk önlemlerden biri virüsün yayılmasını engellemek amacıyla insanların kalabalık ortamlardan mümkün olduğunca uzak kalmalarını sağlamaktır. Bu amaçla gereksiz seyahatlerin kısıtlanması, hatta belirli bir süre tümüyle yapılmaması, kültürel ve sportif etkinliklerin ertelenmesi ve/veya seyircisiz gerçekleştirilmesi gibi konular ön plana çıkmaktadır.



Türkiye'de ilk COVID-19 vakasının 11 Mart 2020 tarihinde açıklanmasının ardından 16 Mart 2020 saat 12.30 itibari ile onaylanmış vaka sayısı toplam onsekiz kişidir. COVID-19'un Türkiye'de görülmesi sonrasında bu durumun çalışma hayatımıza yansımaları da kaçınılmaz olarak ortaya çıkmaya başlamış olup iş dünyasının çeşitli önlemler almasını gündeme getirmiştir. Bu bağlamda, işyerlerinde maske kullanımını yaygınlaştırmak, çalışma masalarında

dezenfektan bulundurmak, seyahatten dönen çalışanları zorunlu izne göndermek gibi koruyucu/önleyici tedbirlerin alınması söz konusu olabilmektedir. Bu önlemlerin yanı sıra, çalışma koşullarında esaslı değişikliğe gidilerek 4857 sayılı İş Kanunu hükümleri çerçevesinde uzaktan çalışma uygulamasına geçmek gibi daha radikal önlemlerin de işyeri yönetimi tarafından gündeme getirilmesi mümkündür. Uzaktan çalışma uygulamasına gidilmesi durumunda, uzaktan çalışmanın COVID-19 salgını sebebiyle çalışanlara uygulanıp uygulanamayacağı, şayet uygulanırsa bunun iş ilişkisine çalışma koşulları, ücret, iş sağlığı ve güvenliği, çalışma saatleri ve yöntemi gibi konularda yansımalarının neler olacağı gibi sorunlar da tartışılmaya başlanmıştır. Bu hususa dair ilgili mevzuat çerçevesinde Onur Hukuk Bürosu tarafından ayrı bir hukuki değerlendirme raporu da hazırlanmıştır.

Bu çalışmada COVID-19 salgınının (DSÖ, COVID-19 özelinde hızlı bir şekilde yayılan salgın tanımını yaparak 11 Mart 2020 tarihinde salgını ilk defa '*pandemi*' olarak nitelendirmiştir) Türkiye'de yer alan işletmelere olası etkileri, çalışma hayatına dair yönetsel etik kurallar çerçevesinde, uluslararası düzenlemeler açısından incelenmektedir.

I.) İŞ YERİ UYGULAMALARINA YÖNELİK ULUSLARARASI STANDARTLAR

1. Avrupa İş Güvenliği ve Sağlığı Ajansı (*European Agency for Safety and Health at Work – EU-OSHA*)

Avrupa Birliği'nin bir kuruluşu olan Avrupa İş Güvenliği ve Sağlığı Ajansı tarafından çalışma koşullarına dair etik kuralların belirlenmesi amacıyla hazırlanan 12 Mart 2020 tarihli '*COVID-19: İşyeri Rehberi*' dokümanında işyerlerinin COVID-19 salgınına yönelik acil durum ve iş süreklilik planı geliştirmeleri yönünde tavsiyelerde bulunmaktadır. Söz konusu doküman uyarınca hazırlanacak olan planın:

- Şirket çalışanlarının, yüklenicilerinin ve tedarikçilerinin büyük bir bölümünün hastalık ya da bölgesel kısıtlamalar sebebiyle işyerine gelememesi halinde dahi işin sürekliliğini sağlayacak nitelikte olması;
- Çalışanların ve temsilcilerinin yapılan plandan haberdar edilmesi ile ne yapmaları ya da ne yapmamaları gerektiklerinin kendilerine bildirilmesini öngörmesi;
- Hastalık izni düzenlemelerini, işyerinde COVID-19 vakası görülmesi halinde bu durumun diğer çalışanlar nezdinde sebebiyet vereceği ruhsal sağlığa ve sosyal ilişkilere yönelik sonuçlarını ve bu sonuçlara yönelik bilgi paylaşımı ve destek hizmetini içermesi;
- İş sağlığı desteği bulunmayan küçük ve orta ölçekli işletmeler açısından, iş sağlığı hizmeti sunan yetkili kamu sağlığı ve çalışma makamlarından her türlü acil durumda yapılması gerekenlere yönelik alınan bütün bilgileri içermesi;

iş sürekliliğini sağlamak amacıyla gerçekleştirilecek en önemli adımdır.



COVID-19 salgınına yönelik herhangi bir kesin tedavi yöntemi bulunmadığından, Ajans tarafından hazırlanan Rehber'de enfeksiyonun önlenmesinin en iyi yolunun virüse maruz kalmadan kaçınma olacağı belirtilmektedir. Bu çerçevede işverenlerin alması gereken önlemler arasında:

- Hastalık halinde evde istirahat edilmesini ve el hijyeninin önemini gösteren afişlerin işyeri girişine ve ortak alanlara açıkça görülebilecek şekilde asılması;
- Çalışanlara tek kullanımlık kağıt mendil ve sadece bu mendillerin kullanımına özgülenmiş poşetli çöp kovaları sağlanması;
- Çalışanlara ellerini asgari % 60-95 alkol bazlı dezenfektan ile arındırmalarını ya da su ve sabun ile en az 20 saniye yıkamaları yönünde talimat verilmesi;
- Kullanıma uygun bir şekilde dezenfektan ve sabun sağlanması;
- COVID-19 salgının çalışma bölgesinde yayılması halinde, hafif öksürük ve düşük ölçekte ateş (37,3°C veya daha fazla) şikayeti bulunan çalışanların, yüklenicilerin ve müşterilerin evde kalmaları yönünde bilgilendirilmesi;

yer almaktadır.

İşyerinin ve işin niteliğinin elverdiği ölçüde uzaktan çalışmanın (evden çalışma) desteklenmesi ve çalışanların esnek çalışma saatlerine geçerek işyerinde kalabalık ortamların engellenmesi önem arz etmektedir. Nitekim çalışma bölgesinde COVID-19 salgının yayılması halinde, halk sağlığı makamlarınca toplu taşıma araçlarının kullanılmaması yönünde yapılabilecek muhtemel bir açıklamanın yaratacağı aksaklıkların ve iş kaybının önüne uzaktan çalışma yöntemi ile geçmek mümkün olacaktır.

İşyerinde çalışanların COVID-19 salgınına maruz kalması ve/veya bu virüse sahip olması halinde izlenmesi gereken süreç:

- Bir çalışanın COVID-19 salgınına maruz kaldığının kuvvetli şüphesi halinde kamu sağlığı makamlarının tavsiyeleri doğrultusunda harekete edilmesi gerekmektedir. Bu doğrultuda, söz

konusu çalışanın, diğer çalışanlardan en az iki metre uzakta olacak şekilde ortak alanlarda bulunması uygun olacaktır. Eğer mümkün ise, söz konusu çalışanın tek başına kalabileceği bir odada bekletilmesi ve, yine eğer mümkünse, odanın havalandırılması için pencerelerin açık tutulması daha uygun bir yöntem olacaktır. Çalışanın tek başına bekleyeceği bu durumda kamu sağlığı makamlarından alınacak bilgiler doğrultusunda hareket edilmeli ve çalışanın mümkün mertebe diğer çalışanlar ve sabit yüzeylerle temasının önüne geçilmelidir.

- İşveren tarafından ciddi hastalık riskine sahip çalışanların belirlenerek bu çalışanlara kendileri için ek önemler alabilecekleri (evde kalma, uzaktan çalışma, vb.) yönünde hatırlatmada bulunulması gerekmektedir.
- Bir çalışanın COVID-19 rahatsızlığına sahip olduğunun kesinleşmesi halinde işverenin diğer çalışanları bu durum ve olası maruz kalma riski hakkında bilgilendirmesi gerekmektedir. Ancak bu bilgilendirme hiçbir şekilde gizlilik ilkesine (virüse sahip çalışanın açık kimlik bilgilerinin ve mevcut sağlık durumunun açıklanması, vb.) aykırı bir şekilde kullanılmamalıdır. Virüse sahip çalışan ile temasa geçen diğer çalışanlara şirket politikası ve kamu sağlığı makamlarının bilgilendirmeleri doğrultusunda gerekli yönlendirmeler yapılmalıdır.
- Hastalığa sahip olmayan fakat ailesinde COVID-19 rahatsızlığına sahip çalışanların bu durumu işverene derhal bildirmesi ve ilgili kamu sağlığı makamlarından olası maruz kalma durumu ve bu durumda alınması gereken tedbirler açısından gerekli yönlendirmeleri alması önem arz etmektedir.
- COVID-19 salgınının işyerinde bulunan çalışanlar arasında endişe yaratacağı malum olduğundan, açık ve net iletişimin ciddi bir öneme sahip olduğu unutulmamalıdır. Bu sebeple, çalışanların işveren tarafından COVID-19'a ilişkin doğru ve güvenilir kaynaklara yönlendirilmeleri ve işverenlerin çalışanlar arasında yükselen bu endişelere yönelik mümkün mertebe anlayışlı ve destekleyici bir tavır ile esnek çalışma koşullarını ayarlamaları önem arz etmektedir.

İşyeri çalışanlarının ve/veya işverenlerin seyahat ve toplantı öncesi ve sonrası izlenmesi gereken süreç:

- Dünya üzerinde riskli görülen bölgelere seyahat eden çalışanların ve/veya işverenlerin ulusal yetkililer tarafından belirlenen yerlerde ondört günlük karantina sürecine riayet etmesi ve bu süreçte işyerine gelinmemesi gerekmektedir. Kişisel karantinanın ne şekilde gerçekleştirileceği yönünde kamu sağlığı makamlarınca belirlenen yöntem ve süreç titizlikle takip edilmelidir.
- Toplantıların ve organizasyonların düzenlenmesinde olası COVID-19 riskinin her zaman göz önünde tutulması gerekmektedir.
- Toplantı ve organizasyon düzenlenmesi öncesinde, bu sürecin işyeri ve işin niteliği açısından ne kadar gerekli olduğu, ertelenip ertelenemeyeceği, tele-konferans ya da video-konferans yöntemi ile bu gerekliliğin yerine getirilip getirilemeyeceği, katılımcı sayısının azaltılıp azaltılamayacağı gibi önlemler göz önüne alınmalıdır.
- Toplantı ve organizasyon düzenlenmesi yönünde kamu sağlığı makamlarınca yapılan uyarı ve önlemler doğrultusunda hareket edilmelidir.
- Hastalığın yayılımı engellemek amacıyla toplantı öncesi hazırlık planı yapılmalıdır. Bu plan çerçevesinde, ilgili kurumlarla bilgi paylaşımı ve iletişim kanallarının sağlanması ve doğrulanması; gerekli malzemelerin (kağıt mendil, el dezenfektanı, vb.) bütün katılımcılar için önceden temininin sağlanması; katılımcılara COVID-19 semptomları hakkında bilgilendirilmesi ve herhangi bir semptoma sahip olup olmadıkları yönünde bilginin temin edilmesi; bütün katılımcıların, ziyaretçilerin ve toplantıda ya da organizasyonda görevli herkesin iletişim bilgilerinin eksiksiz bir şekilde alınması gerekmektedir. İletişim bilgilerinin alınması özelinde, söz konusu bilgilerin herhangi bir şüphe halinde yetkili makamlarla paylaşılacağı bilgileri alınan kişilere açık bir şekilde bildirilmelidir.

- Katılımcılar içerisinde COVID-19 semptomlarının görülmesi durumunda neler yapılması gerektiğine dair müdahale planının hazırlanması gerekmektedir. Böyle bir durumda yukarıda yer alan ‘İşyerinde çalışanların COVID-19 virüsüne maruz kalması ve/veya bu virüse sahip olması halinde izlenmesi gereken süreç’ altında yer alan açıklamalar doğrultusunda hareket edilmelidir.
- Toplantı ve organizasyon sürecinde mümkünse hem yazılı ve hem de sözlü olarak kısa bir açıklamanın katılımcılara verilmesi, organizasyonun ya da toplantının katılımcılar açısından güvenli olması için düzenleyiciler tarafından alınan tedbirlerin bildirilmesi taraflar arasında güven ilişkisinin tesisi yönünde atılacak ilk adım olacaktır.
- Organizasyon ya da toplantı süresince alkol bazlı el dezenfektanlarının, kağıt mendillerin bütün katılımcıların görebileceği ve ulaşabileceği bir şekilde sergilenmesine; oturma düzeninin her katılımcı arasında en az bir metre kalacak şekilde belirlenmesine; organizasyon alanının mümkün oldukça havalandırılmasına dikkat edilmelidir.
- Söz konusu toplantı ya da organizasyon sonrası alınan iletişim bilgilerinin en az bir ay süreyle saklanması, katılımcıların süreç sonrasında rahatsızlanması ile ortaya çıkabilecek olası bir COVID-19 vakası açısından önem arz etmektedir. Katılımcılar arasında COVID-19 vakasına rastlanması halinde bu durumun diğer katılımcılar derhal bildirilmesi ve bu şekilde kendilerini ondört gün süreyle hastalık semptomları açısından takip etmelerinin sağlanması gerekmektedir.

2. Kanada İş Sağlığı ve Güvenliği Merkezi (Canadian Centre for Occupational Health and Safety – CCOHS)

Kanada İş Sağlığı ve Güvenliği Merkezi tarafından yayınlanan ‘İş Sürekliliği Planı – Salgın Hastalıklar (Pandemi Planlaması)’ başlıklı dokümanda, herhangi bir salgın hastalık durumunda işyerlerinin işlevselliğini devam ettirme yöntemi belirlenmektedir. Bu bahisle söz konusu İş Sürekliliği Planı, temel hizmetlerin ve ürünlerin devamlılığın ne şekilde sağlanacağı ve temel iş ilişkilerinin ve uygulamalarının korunumu iş sürekliliği bağlamında rehber doküman olarak nitelendirilmektedir.



Kanada İş Sağlığı ve Güvenliği Merkezi, gelişmiş ülkeler çapında yaptığı istatistiksel çalışma sonrasında salgın hastalıktan dolayı işyerlerinde gerçekleşecek devamsızlık oranını ilk üç hafta arasında çalışanların %25’i ile %30’u arasında gerçekleştiği, salgın hastalığın en yoğun olduğu dönemde

ise %50’lere varan olayların gözlemlendiğini kayıt altına almıştır. Bu bahisle, Kanada Kamu Sağlığı Ajansı (PHAC) tarafından yapılan açıklamada genel olarak pandeminin 2 ya da 3 dalga halinde 3 ila 9 ay süreceğinin ve her bir dalganın 6 ila sekiz hafta devam edeceğinin göz önünde bulundurulması ve işverenlerin, en şiddetli geçen iki haftalık dönem açısından, %20 ila %25 arasında çalışan devamsızlığını öngörmesi tavsiye edilmektedir.

İş sürekliliğinin sağlanabilmesi için izlenmesi gereken süreçte risk değerlendirmesi yapılabilmesi için üç temel unsurun işverenler tarafından esaslı bir şekilde belirlenmesi gerekmektedir:

- Kritik süreçlerin, operasyonların ve işyeri açısından öneminin belirlenmesi;
- Temel iç ve dış bağımlılıkların (işyeri çalışanları ve beraber iş ilişkisinde bulunan işletmeler) belirlenmesi;
- İş sürecini etkileyebilecek unsurların belirlenmesi;

Açık bir şekilde tanımlanmış ve dokümantasyonu yapılmış bir şirket politikasının belirlenmesi bağlamında yapılabilecek işlemler:

- Pandemi yönetim ekibinin oluşturulması. Salgın hastalığın ilerlenmesinden önce kimin, hangi görevle yetkilendirildiğinin belirlenmesi;
- Önleme çabalarının koordine edilmesi, çalışanların işe geliş-gidiş kontrolünün yapılması, çalışanların sağlık durumları ile ilgilenilmesi amacıyla salgın hastalık yöneticisinin atanması;
- Kriz iletişimi ve yönetimi amacıyla gereken hazırlıkların ve eğitimlerin gerçekleştirilmesi;
- Şirketin en temel ihtiyaçlarının (sözleşmelerin yapılması, servis hizmetlerinin gerçekleştirilmesi, vb.) öncelik sırasının belirlenmesi;
- Şirketin fonksiyonlarının devam edilebilmesi için çalışanlara çapraz eğitim verilmesi;
- Hazırlanacak olan planın bütün çalışanlara dağıtıldığından emin olunması ve çalışanlardan alınan geri bildirimler çerçevesinde ilgili eğitimlerin verilmesi;

olarak belirlenmektedir.

İş Sürekliliği Planı dokümanında, salgın hastalıktan etkilenen ve iş ilişkisinde bulunan diğer şirketlerin de benzer sorunlarla karşılaştığını göz önünde bulundurarak şirketin mevcut durumlara adaptasyonu sağlamak amacıyla işin her türlü gerekliliğini kapsayacak bir planın hazırlanmasının önemi vurgulanmaktadır. Bu bahisle, hazırlanacak planın aşağıda yer alan önlemleri içermesi iş sürekliliği açısından uygun olacaktır:

- Çalışanların işyerine gelemeyecekleri durumlar için uzaktan çalışma altyapısının hazırlanarak iş tanımları çerçevesinde görevlerini internet ve telefon aracılığıyla gerçekleştirmelerinin sağlanması;
- Uzaktan çalışmanın düzenlenmesi için yetkili personel seçimi;
- Yüze yüze toplantıların ve gerekli olmayan seyahatlerin ertelenerek tele-konferans ve video-konferans yöntemlerinin kullanılması;
- İşin niteliğinin öngörmesi halinde, çalışanlar ile her türlü müşteri, ziyaretçi, vb. üçüncü şahıslar arasında belirli bir uzaklığın sağlanması amacıyla koruyucu bariyerlerin kurulması;
- Çalışanlar arasında fiziksel etkileşimi en aza indirmek amacıyla az sayılı çalışma gruplarının oluşturulması;
- Vardiyalı çalışmanın yapıldığı işlerde ve işyerlerinde, çalışanlar arasında fiziki mesafenin korunabilmesi amacıyla, vardiyada bulunacak çalışan sayısının azaltılması;
- İşletmenin, internet, telefon, vb. iletişim araçlarıyla idame ettirilebilecek unsurlarının belirlenmesi ve bu unsurlar için fiziksel iletişim yöntemine gidilmemesi;
- Salgın hastalık sebebiyle kamu sağlığı makamlarınca toplu taşıma kullanımının yasaklanması halinde, çalışanların işyerine gelebilmeleri için ortak taşımaya özgülenmiş şirket araçlarının belirlenmesi ve gerektiği takdirde bu maça yönelik toplu araç kiralama yöntemine gidilmesi;
- Çalışanların çapraz eğitimi ile iş tanımındaki görevlerini etkin bir şekilde yapmalarının sağlanması;
- Salgın hastalıktan korunma amacıyla çalışanların kişisel hijyenlerine yönelik eğitimlerin verilmesi;
- İşyerinde el yıkama ve kişisel hijyene yönelik malzemelerin sağlanması;
- Çalışanların hastalığa maruz kalmaları halinde işyerine gelmeyip evde kalmaları yönünde açık ve net iletişim halinde bulunulması ve bu çalışanlara tamamen iyileşmeleri için yeterli sürenin tanınması;

- Şirketin hastalık izni ve ailevi sağlık sorunları sebebiyle izin uygulamalarının güncel tutulması suretiyle, çalışanların bu gibi durumlarda nasıl bir süreç izlemeleri gerektiğinin bilincinde olmasının sağlanması;
- Çalışanların iletişim bilgilerinin güncellenmesi;
- Pandemi süresince işyerine gelebilecek çalışanların güncel listesinin tutulması;
- Eğitimli yedek işgücünün bulundurulması;
- İş sağlığı ve güvenliği, işe alma, tazminat hakkı ve salgın hastalık durumunda uygulama alanı bulacak her türlü acil durum ve/veya mücbir sebep klostları gibi hukuki süreçlere ilişkin uygulamaları düzenleyen mevzuata dair bilgilerin güncellenmesi;
- Salgın hastalık sebebiyle yapılacak yeni iş tanımlarının bütün çalışanlara açık ve net bir şekilde bildirilmesi.

3. ABD Çalışma Bakanlığı – İş Güvenliği ve Sağlığı İdaresi (U.S. Department of Labor - Occupational Safety and Health Administration – US-OSHA)

ABD İş Güvenliği ve Sağlığı İdaresi tarafından hazırlanan ‘İşyeri COVID-19 Hazırlık Rehberi’ dokümanda, COVID-19 salgınının işletmeler, çalışanlar, müşteriler açısından etkilerinin azaltılması için işverenlerin söz konusu salgına yönelik bir eylem planı hazırlanmasının önemi vurgulanmaktadır. Bu bağlamda, COVID-19 salgını ile işyerlerinin karşılaşacağı muhtemel temel sorunlar işe devamsızlık, ticaret ilişkisi kalıplarının değişmesi, malzeme temininin ve dağıtımının kesilmesi olarak sınıflandırılmaktadır.

Söz konusu Rehber tarafından belirlenen izlenecek prosedürün ilk aşaması olarak salgın hastalıklara yönelik hazırlık ve müdahale planının geliştirilmesi yönünde adımlar atılması öngörülmektedir. Bu çerçevede hazırlanacak olan planın çeşitli çalışma alanlarına ve iş tanımlarına yönelik risk seviyelerini göstermesi ve yapılacak olan değerlendirmenin:

- Çalışanların SARS-CoV-2 virüsüne nerede, nasıl ve hangi kaynaktan maruz kalabileceklerinin belirlenmesi;
- Meslek dışı risklerin belirlenmesi;
- Çalışanların kişisel (yaş, sağlık durumu, kronik rahatsızlığı, vb.) risk düzeylerinin belirlenmesi;
- Çalışanların yükselen işe devamsızlık oranlarının göz önünde tutulması;
- Kişisel çalışma alanında belirli bir fiziki mesafenin korunması, aşamalı vardiya sisteminin kurulması ve diğer olası maruz kalma durumlarını azaltacak önlemlerin alınması;
- Zorunlu operasyonların asgari oranda işgücü kullanılarak gerçekleştirilmesi;
- Farklı iş tanımlarına sahip çalışanların çapraz/karşılıklı eğitiminin yapılması;
- Tedarik zincirinin kesilmesi ve dağıtım süreçlerinin ertelenmesi yönünde hazırlıklı olunması;

hususlarını içermesi uygun olacaktır

İkinci aşama olarak, enfeksiyonun önlenmesine yönelik başlıca tedbirlerin, işin ve işyerinin mümkün kıldığı ölçüde, uygulanması belirtilmektedir. Bu çerçevede işverenlerin:

- Sık ve detaylı el yıkamanın teşvik edilmesi;
- Çalışanların hastalanmaları halinde evde istirahat etmeleri yönünde desteklenmesi;
- Çalışanlar arasında fiziksel mesafenin korunması amacıyla esnek çalışma alanlarının ve çalışma sürelerinin belirlenip belirlenemeyeceğinin araştırılması;

- Çalışanların kendilerine ait olmayan telefonları, çalışma masalarını, temizlik ve dezenfektan malzemelerini ve diğer iş aletlerini kullanmalarının engellenmesi;
- Rutin işyeri temizlik hizmetlerinin sağlanması;

gibi düzgün bir hijyen ve enfeksiyon kontrolü uygulaması tavsiye edilmektedir.

Üçüncü aşamada hastalığa maruz kalan çalışanların hızlı bir şekilde belirlenmesi ve karantina altına alınmasına yönelik uygulamaların ve izlenecek prosedürün belirlenmesi yer almaktadır. Bu çerçevede:



- İşverenlerin, çalışanları, olası bir hastalığa maruz kalma şüphesine karşılık, hastalığın semptomlarına karşı kendi kendilerini izlemelerini tavsiye etmesi;
- Çalışanların hastalanmaları ya da COVID-19 semptomlarını hissetmeleri halinde durumu işverenlerine bildirmelerine yönelik politikaların ve izlenecek süreçlerin belirlenmesi;
- Çalışanların hastalanmaları ya da COVID-19 semptomlarını göstermeleri halinde, gerekli görüldüğü takdirde, derhal

karantina altına alınmalarına yönelik politikaların ve izlenecek süreçlerin belirlenmesi;

- Fiziksel imkanların el verdiği ölçüde COVID-19 hastalığından şüphelenilen çalışanların, hastalığa sahip olduğu kesinleşen çalışanlardan farklı bir alanda karantina altına alınması;
- Karantina alanlarına giriş-çıkışın sınırlandırılması;
- Çalışanların hastalanan kişi ile yakın ilişkide bulunmalarının önlenmesi;

gibi tedbirlerin alınması uygun olacaktır.

Müdahale planının dördüncü aşamasında işyeri korumalarına ve çalışma esnekliklerine yönelik uygulamaların geliştirilmesi ve yürürlüğe koyulması bulunmaktadır. Bu bağlamda:

- Hastalanan çalışanların evde istirahat etmelerinin teşvik edilmesi;
- Hastalık izni politikalarının salgın hastalık koşulları bakımından esnetilebilmesi ve bu politikaların kamu sağlığı makamlarının rehber belgeleri ile uyum içerisinde olması;
- Çalışanların hastalık izni politikalarından haberdar edilmesi;
- Hastalanan işçinin ev istirahatinde kalması ve cezalandırıcı olmayan izin politikalarının geliştirilmeleri yönünde alt yükleniciler ve geçici işçi sağlayan şirketlerle görüşmelerin sağlanması;
- Sağlık görevlilerinin ve/veya sağlık hizmeti veren kuruluşların salgın sebebiyle içinde buldukları yoğunluktan dolayı hastalanan ve/veya hastalıktan kurutulmuş işçilerin talep edeceği raporları zamanında düzenlemeyecekleri göz önünde bulundurularak grip benzeri semptomlar gösteren çalışanların bu durumu doğrulamak ya da işyerine dönmek için gerekli doktor raporunu sağlaması yönünde katı bir politikadan uzak durulması;
- Çalışanların hastalanan aile bireylerinin bakımlarını gerçekleştirmek için işe gelmemelerini düzenleyen esnek çalışma izni politikalarının düzenlenmesi;

- Çalışanların maaş ödemesi, izin, güvenlik, sağlık gibi salgın süresince ortaya çıkabilecek endişelerine dikkat edilmesi suretiyle, bu endişeler doğrultusunda gerekli bilgilendirmelerin eksiksiz bir şekilde yapılması;

yönünde uygulamaların gerçekleştirilmesi öngörülmektedir.

Planın son aşaması olarak işyeri kontrollerinin gerçekleştirilmesi yönünde düzenlemelerin hayata geçirilmesi tavsiye edilmektedir. İş sağlığı ve güvenliği uzmanları tarafından kullanılan kontroller hiyerarşisi yöntemi ile işyerindeki tehlikelerin hangi yöntemlerle kontrol altına alınacağı belirlenmektedir. Başka bir ifade işyerlerindeki tehlikelerin kontrol altına alınmasındaki en etkili yöntem, çalışanların hastalığa maruz kalmalarını minimuma indirmelerine güvenmek yerine, söz konusu tehlikenin kademeli olarak işyerinden uzaklaştırılması olacaktır. COVID-19 salgını süresince işyerindeki tehlikenin tamamen uzaklaştırılması mümkün olmasa da, gerçekleştirilecek en etkili yöntemler şöyle sıralanabilir: teknik kontroller, idari kontroller, güvenli işyeri uygulamaları (idari kontrolün bir türü) ve kişisel koruyucu ekipmanlar. Kontrollerin uygulanması, etkinliği ve maliyeti açısından her bir yöntemin kendine özgü avantajlarının ve dezavantajlarının bulunduğunu belirtmek uygun olacaktır. Hatta birçok vakada çalışanların SARS-CoV-2 virüsüne maruz kalmalarını engellemek amacıyla söz konusu kontrollerin birlikte uygulanması da gerekebilmektedir.

Mevcut kontroller arasında en etkili yöntem olan teknik kontroller, çalışanların işyeri ile alakalı tehlikelerden uzaklaştırılmasını öngörmekte olup tehlikelere maruz kalma durumuna çalışanların kendi davranışları ile çözüm üretmesini beklemeden korunma tedbirleri sunmaktadır. Bu çerçevede:

- Yüksek verimli hava filtrelerinin monte edilmesi;
- İşyerinde havalandırma kapasitesinin artırılması;
- Çalışanlar arasına fiziki bariyerlerin yerleştirilmesi;
- Negatif basınçlı havalandırma sisteminin kurulması;

gibi önlemler en temel teknik kontroller arasında yer almaktadır.

İdari kontroller işveren ve çalışanlar tarafından ortak hareket edilerek gerçekleştirilen önlemlerdir. Bu kontroller daha ziyade iş politikasında veya işin yapım süresince gerçekleştirilen değişiklikler olarak tezahür etmektedir. İdari kontroller arasında:

- Hasta çalışanların evde istirahate teşvik edilmesi;
- Çalışanlar arasında fiziksel temasın en aza indirgenmesi;
- Belirli bir zamanda işyerinde bulunan toplam çalışan sayısını düşürmek için alternatif çalışma günlerinin ve vardiyalarının düzenlenmesi;
- Gereklilik olmayan seyahatlerin sonlandırılması;
- Acil durum iletişim planı hazırlanması;
- COVID-19 hakkında çalışanlara güncel eğitimler verilmesi;
- Koruyucu kıyafet ve ekipman kullanan çalışanlara bunların kullanımı ile ilgili eğitimler verilmesi;

şeklinde tedbirleri saymak mümkün olacaktır.

Güvenli işyeri uygulamaları bir çeşit idari kontrol olup tehlikeye maruz kalma sıklığını ya da yoğunluğunu azaltarak güvenli ve uygun çalışma prosedürlerini içeren kontroller bütünüdür. Güvenli işyeri uygulamaları arasında:

- Kişisel hijyenin sağlanabilmesi için gereken ekipmanların ve çalışma alanının sağlanması;
- Düzenli el yıkamanın veya alkol bazlı dezenfektan kullanımının talep edilmesi;
- Tuvaletlerde el yıkamanın gerekliliğini gösterir posterlerin bulundurulması;

gibi tedbirler yer almaktadır.

Kişisel koruyucu ekipmanların kullanılması da, teknik ve idari kontroller kadar etkili olmasa da, SARS-CoV-2 virüsüne maruz kalınmayı engellemek amacıyla kullanılan tedbirler arasındadır. Bu çerçevede, çalışanların, gerektiği görüldüğü takdirde, eldiven, koruyucu gözlük, yüz maskesi, vb. ekipmanları kullanması öngörülebilmektedir.

4. Uluslararası Çalışma Örgütü (– ILO)

Dünya Çalışma Örgütü, COVID-19 salgını özelinde henüz bir rehber doküman yayınlamamış olmasa da, 2002 yılında gerçekleşen SARS epidemisi için hazırlanan '*İşyerinde Bulaşıcı Hastalıklar Karşı Tatbiki ve İdari Önlemler*' başlıklı belgenin mevcut COVID-19 salgını için de kullanılabileceğini kabul edebiliriz.



Türkiye'nin de imzaladığı ve taraf olduğu UÇÖ 155 No'lu İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin Sözleşme'nin 16. maddesi çalışanların işyerlerinde sağlık tehdidi oluşturabilecek risklerden korunması yönünde işverenlerin sorumluluklarını düzenlemektedir. Bu bahisle, herhangi bir COVID-19 şüphesi taşıyan hastanın işyerine gelmemesinin sağlanması, işgücünün korunması amacıyla düzgün bir hijyenik çalışmanın yapılması ve COVID-19 şüphesi taşıyan hastanın işyerinde

bulunması halinde söz konusu çalışanın derhal uygun bir karantina bölgesine alınması izlenmesi gereken temel süreçler olarak belirtilmektedir. Bu süreçlerden başarılı bir sonuç elde edebilmek için UÇÖ tarafından 3 ana prensip belirlenmiştir.

- Bütün işyerleri, kabul edilebilir düzeyde hijyenin sağlayarak ve iyi hissetmeyen çalışanların hastalık izni kullanmasına ve gerekli tıbbi desteği almasına yardımcı olarak çalışanlarının sağlığını korumalıdır.
- SARS-CoV-2 virüsünü taşımayan hasta çalışanların bulunduğu işyerlerinde hastalığın bulaşma riskini minimuma indireyecek enfeksiyon kontrol uygulamalarının gerçekleştirilmesi gerekmektedir.
- COVID-19 şüphesi taşıyan çalışanların karantina altına alındığı işyerlerinde, hastalık belirtisi göstermeyen diğer çalışanlara kişisel koruyucu ekipmanların temin edilmesi ve hastalığın yayılmasını engellemek amacıyla temizlik ve havalandırma uygulamalarının özenle yerine getirilmesi gerekmektedir.

Herhangi bir risk taşımayan işyerleri açısından alınması gereken tedbirler UÇÖ 120 No'lu Hijyen Sözleşme'nin 7., 8., 12. ve 13. maddelerinde düzenlenmektedir. Söz konusu Sözleşme'nin Türkiye tarafından imzalanmadığını hatırlatma birlikte, getirilen düzenlemelerde:

FSM Bulvarı Barış Mah. Nilüfer Hatun Cad. Hamdi Sami Evleri B Blok D: 9 Nilüfer - BURSA

Tel.: +90 224 240 2344 – 48 (PBX) **Faks:** +90 224 240 2342

Mail: onurhukuk@onurhukuk.com

Web: www.onurhukuk.com

- Temiz tuvaletlerin, sıvı sabun ve el yıkama tesisatlarının sağlanması;
- Kağıt havlu ve el kurulama makinelerinin tedarik edilmesi;
- Kullanılmış kağıt havlular için kapalı çöp kutularının sağlanması;
- Çalışanların tuvalet kullanımı sonrası ve yemek öncesi el yıkama hususunda teşvik edilmesi;
- Solunum ifrazatı durumlarında tek kullanımlık mendillerin kullanılmasının ve kullanım sonrasında mendillerin derhal ortadan kaldırılmasının teşvik edilmesi;
- Çalışma alanlarının, tuvaletlerin ev tipi dezenfektanlar ile rutin bir şekilde temizlenmesi;
- Çalışma alanlarının temizliğinden sorumlu personele ilgili hijyen kuralları çerçevesinde eğitimlerin verilmesi;
- Çalışma alanı içerisinde sürekli bir temiz hava akışının sağlanması;
- Hasta ve yüksek ateşi çalışanların işyerine gelmemelerinin sağlanması;
- Hasta çalışanların işbaşı yapmadan önce tıbbi destek almalarının sağlanması;

şeklinde tedbirler yer almaktadır. Son iki tedbir uygulaması özellikle COVID-19 salgınının işyerleri açısından önlenmesi için büyük önem arz etmektedir.

Yukarıda bahsi geçen tedbirler haricinde COVID-19 salgını özelinde;

- İşyerinde yakın temasın önlenmesi;
- COVID-19 şüphesi taşıyan çalışanların tıbbi değerlendirilmesinin ve karantina işlemlerinin yapılabilmesi için uygun alanların tesis edilmesi;

alınması gereken tedbirler arasında sıralanmaktadır.

Düşük düzeyde risk taşıyan işyerleri, SARS-CoV-2 virüsünün görülmediği fakat COVID-19 hastalığına benzer semptomlara sahip çalışanların bulunduğu işyerleri olarak tanımlanmaktadır. Bu işyerleri açısından alınması gereken tedbirler arasında:

- Çalışanların ve işverenlerin temel hijyen kurallarına riayet etmesi,
- Hastalık şüphesi bulunan kişilerle temas sonrasında ellerin derhal su ve sabun kullanılarak yıkanması ya da dezenfektan ile temizlenmesi;
- Mesai bitiminde işveren tarafından sağlanan kıyafetlerin belirlenen alanlarda değiştirilmesi;
- Her türlü fiziksel temastan kaçınılması;
- Hastalık şüphesi taşıyan hastanın kişisel hijyen konusunda bilgilendirilmesi suretiyle derhal karantina altına alınması;
- Kişisel koruyucu ekipmanların kullanımına yönelik bütün çalışanlara bilgilendirmede bulunulması ve gerekli eğitimlerin verilmesi;
- COVID-19 şüphesi taşıyan çalışanlar hakkında, karantina işlemi tamamlandıktan sonra, ilgili kamu sağlığı makamlarına bilgi verilmesi;

sayılmaktadır.

Yüksek düzeyde risk taşıyan işyerleri açısından izlenmesi gereken prosedürde, hastalığa maruz kalan çalışanın vakit kaybetmeden tuvalet imkanlarına sahip sınırlı bir karantina alanına alınması ve bu alandan hiçbir şekilde çıkartılmaması ciddi önem arz etmektedir. Böyle bir durumda, diğer çalışanların salgından etkilenmemesi amacıyla yakın mesafe çalışanlar arasına bariyer koyulması suretiyle çalışanlar arasındaki fiziki temasın en aza indirgenmesi alınması gereken tedbirler arasındadır.

İşyerinde olası COVID-19 vakasının görülmesi halinde, hastalığa maruz kalan çalışanın alındığı karantina alanının yeterli düzeyde havalandırma olanağına sahip olması gerekmektedir. Karantina sonrasında kamu sağlığı makamlarına derhal bilgilendirmede bulunularak gerekli değerlendirmenin yapılması ve çalışanın işyerinden tahliyesi için görüşmeler gerçekleştirilmelidir. Çalışanın tahliyesi için gerekli kişisel koruyucu ekipmanların işletme bünyesi bulunmaması halinde bu durum ilgili makamlarla yapılan görüşmede belirtilmeli ve söz konusu ekipmanların ilgili makam tarafından sağlanması talep edilmelidir. Hastalanan çalışan ile ilgilenecek personel sayısının mümkün mertebe asgari düzeyde tutulması ve ilgilenen personelin koruyucu ekipmana sahip olmaması halinde yakın temastan kaçınılarak hasta ile en az bir metre mesafe uzaklıkta bulunmaları gerekmektedir. Hastalanan çalışanın işyerinden tahliyesi sonrasında karantina alanının dezenfekte edilmesi, hasta çalışanın kullandığı tuvalet ve el yıkama tesisatının temizlenmesi kişisel koruyucu ekipmanlar kullanan şahıslarca gerçekleştirilmelidir.

II.) SONUÇ

Yukarıda yer alan uluslararası standartlar çerçevesinde yapılan açıklamalar doğrultusunda, işverenler açısından COVID-19 riski karşısında alınacak önlemleri kısaca özetlemek gerekirse:

- **Çalışanların COVID-19 şüphesi sebebiyle verilen tavsiye üzerine kişisel karantina uygulaması sonrası işe devamsızlık halinde talep edilecek tıbbi bulgular açısından ihtiyatlı davranılması;**
- **Çalışma alanlarının hijyeni konusunda gerekli önlemlerin alınması;**
- **Çalışanlara hastalığa ilişkin olarak gerekli açıklamaların ve eğitimlerin verilerek kişisel hijyen uygulamalarının teşvik edilmesi;**
- **İşyeri hastalık izni politikalarının esnek ve kamu sağlığı rehber politikalarına uygun yapıda olmaları ve çalışanların bu politikalardan haberdar edilmeleri;**
- **Hastalanan işçinin ev istirahatinde kalması ve cezalandırıcı olmayan izin politikalarının geliştirilmeleri yönünde alt yükleniciler ve geçici işçi sağlayan şirketlerle görüşmelerin sağlanması;**
- **Sağlık görevlilerinin ve/veya sağlık hizmeti veren kuruluşların salgın sebebiyle içinde buldukları yoğunluktan dolayı hastalanan ve/veya hastalıktan kurutulan işçilerin talep edeceği raporları zamanında düzenlemecekleri göz önünde bulundurularak grip benzeri semptomlar gösteren çalışanların bu durumu doğrulamak ya da işyerine dönmek için gerekli doktor raporunu sağlaması yönünde katı bir politikadan uzak durulması;**
- **Çalışanların uzaktan çalışmaya yönlendirilmesi gibi esnek çalışma politikalarının düzenlenmesi çalışanların aile hayatlarının da riske atılmaması açısından yerinde bir uygulama olacağı;**

göz önünde bulundurularak karşılıklı güven ilişkisini güçlendirecek sağlıklı bir çalışma ortamının sürdürülmesi, gerek işin sürekliliğinin sağlanması gerekse çalışanlar yönünden aidiyet duygusunun zarar görmemesi açısından önem arz etmektedir.

Saygılarımızla,

ONUR HUKUK BÜROSU
Av. Kürşat YILMAZ, LL.M.