



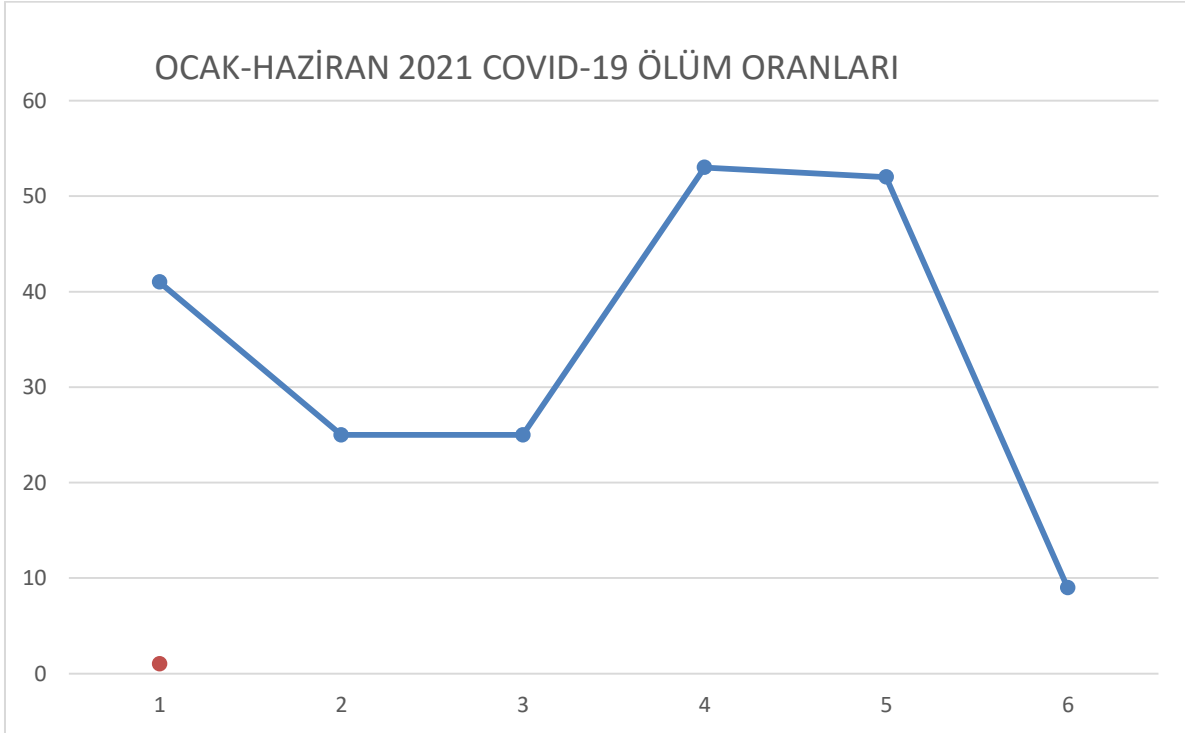
Türk Tabipleri Birliği

— Turkish Medical Association —

PANDEMİ BÜLTENİ #11

COVID-19 BİR İŞÇİ SINIFI HASTALIĞIDIR

Koronavirüs salgını, sürecin başından beri hayatımızın ve işçi sağlığının temel gündemi haline geldi. Çalışanlar, üretim ve hizmet işyerlerinde ve işe gelir giderken salgına karşı korunmasız kaldılar. Salgının bütün aşamalarında her gün çalışmak zorunda olan milyonlarca işçi için pandemi öncesindeki işçi sağlığı ve iş güvenliği politikasızlığı, daha ağır sonuçlarla devam etti. “Çalışma hayatı” “her şey normalmiş gibi” devam etti, “çarklar” elzem/elzem olmayan işyerleri ayrımı yapılmadan “döndü”. Son kapanma döneminde e-devlet üzerinden 3 milyon 21 bin 778 Çalışma Muafiyet İzni Belgesi düzenlendi. İşçiler, toplu taşımada, fabrikalarda, şantiyelerde, depolarda, marketlerde, atölyelerde, tarlalarda, bürolarda çalıştı, çalışmak zorunda bırakıldı. İstanbul İSİG Meclisi'nin yayımladığı verilere göre; özellikle aşılama yaygınlaşmadan önce iş cinayetlerinde ölen işçilerin yarısı COVID-19 nedeniyle hayatını kaybetti. COVID-19 nedenli ölümler, İSİG Meclisi'nin “en az” ibaresi ile kayıt altına alabildiği iş cinayetlerini yaklaşık %30 artırdı.



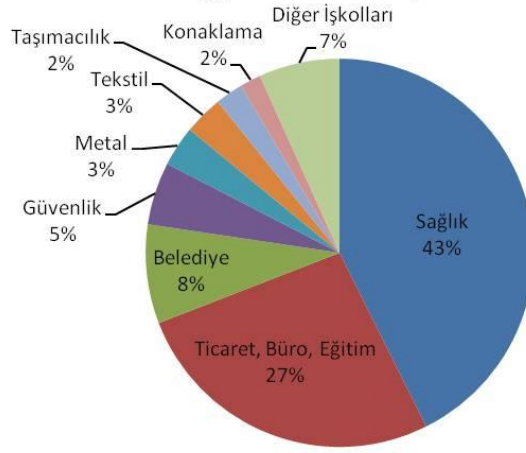


Türk Tabipleri Birliği

_____ Turkish Medical Association _____

Bu verinin en az altı misli olarak tahmin edilen meslek hastalıkları kaynaklı ölümlerin kayıtsızlığı ise devam etti. İSİG Meclisi'nin salgının birinci yılında COVID-19'dan hayatını kaybeden faal çalışanlara dair yayınladığı raporda¹ %43 sağlık çalışanları, %36 ile ise ticaret, büro, eğitim, belediye işkolları gibi elzem işkollarında hayatını kaybedenler oldu.

Covid-19 Nedenli İşçi Ölümlerinin İşkollarına Göre Dağılımı



Meslek Hastalığı Olarak COVID-19

Pandeminin başlangıcından bugüne “hayatı eve sığdırmaya” ilişkin yapılanlara karşın işyerleri açık tutuldu ve tüm alanlarda üretim faaliyetleri sürdü. Çalışanların büyük kısmı bu dönemi sağlığını evinde kalarak korumak gibi bir seçeneği olmadan, çalışarak, işyerlerinde çoğu zaman dip dibe, pandemi döneminde artırılmış işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemleri olmadan geçirmek zorunda kaldı. Sağlıkları ile işleri arasında tercih yapmaya zorlanarak çalıştıkları bu dönemde; DİSK’in kendi üyeleri arasındaki yaptığı bir anket çalışmasına göre; toplum ortalamasına göre üç kat daha fazla bu hastalığa yakalanan çalışanların, ulaşım koşulları da dahil olmak üzere bir bütün olarak çalışma faaliyetleri sırasında COVID-19’a yakalanmaları durumunda tanı almaları iş kazası/meslek hastalığı (MH) olarak tanımlanması gerekmektedir².

¹ <http://www.isigmeclisi.org/20650-covid-19-bir-isci-sinifi-hastaligidir-salginin-birinci-yilinda>

² <http://isigmeclisi.org/20558-covid-19-is-kazasi-mi-meslek-hastaligi-mi-murat-cakir>



Türk Tabipleri Birliği

_____ Turkish Medical Association _____

MH, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği yasasında “mesleki risklere maruziyet sonucu ortaya çıkan hastalık” olarak, 5510 sayılı yasadaki ise “çalıştığı veya yaptığı işin niteliğinden dolayı tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütüm şartları yüzünden uğradığı hastalık” olarak tarif edilmektedir. Bu tanım gereğince sürecin başlarında tam da gerektiği gibi yorumlanarak, sağlık kuruluşlarında COVID-19 tanısı alan sağlık çalışanlarının MH bildirim süreci de başlatılıyordu. Formlar doldurulup SGK'ye gönderilmeye devam ederken 7 Mayıs 2020 tarihinde SGK tarafından, COVID-19 vakalarının MH sayılmayacağını, bulaşıcı hastalık olarak tanımlanması gerektiğini bildiren bir genelge yayımladı. Dosya hazırlanması ve bildirim süreci sonlandırılmış oldu.

COVID-19 ile mücadelenin ön cephesindeki sağlık çalışanlarının bu hastalığa yakalanmaları sonrasında bunun MH olarak kabul edilmemesinin, iskelede çalışırken düşen inşaat işçisinin hastaneye geldiğinde iş kazası sayılmamasından hiçbir farkı yoktur. Salgının başından beri bizim ülkemizde ve tüm dünyada COVID-19 hastalığına sağlık çalışanları toplumun diğer kesimlerine göre yaklaşık 10 kat daha fazla yakalanmaktadır. Dünya Çalışma Örgütü ve Dünya Sağlık Örgütü'nün COVID-19 hastalığının MH olarak kabul edilmesi gerektiğine ilişkin değerlendirmeleri vardır. İtalya gibi bazı ülkeler iş kazası olarak, Almanya gibi bazı ülkeler MH olarak kabul etmişlerdir. Bazı ülkelerde sağlık çalışanlarının dışında topluma göre artmış mesleki riskin olduğu sektörlerin çalışanlarının hastalıkları da MH kabul edilmiştir. Sonuç olarak bütün kıtalarda, dünyanın pek çok yerinde 130'a yakın ülkede başta sağlık çalışanları olmak üzere kargo çalışanları, süpermarket çalışanları, güvenlik görevlileri gibi bazı iş kollarında mesleki maruziyet tanımlaması sonucu MH olarak kabul edilmiştir.

Uzun çabalardan sonra 2020 Aralık ayında kabul edilen bir genelge ile sağlık çalışanları için mevzuatımızın eski haliyle işletilmesi kabul edilmiş oldu. Ancak halen daha sağlık çalışanlarının SGK'ye yapılan MH talepli başvuruları olumlu yanıtlanmamakta olup, koronavirüsünün SGK MH listesine dahil edilmesi ve yasadaki illiyet bağı koşuluna açıklık getirilmesi ile sadece Sağlık Bakanlığı kayıtlarının illiyet için yeterli kabul edilmesini sağlayacak bir yasal düzenleme gerekli görünmektedir. Sağlık çalışanlarının omuzlarına yüklenen illiyet bağı kurma ve tespit yükünün adaletsizliği ortadayken, toplumda pandemi döneminde işyerlerinde çalışmaya devam eden işçiler için hiçbir düzenleme öngörülmemiştir.



Türk Tabipleri Birliği

_____ Turkish Medical Association _____

Koruyucu Önlemler

Kronik hastalıklar

Devlet, kamu çalışanları için salgın döneminde idari izne esas olacak kronik hastalıkları belirledi ve bu hastalığı olanlar ile 60 yaş üstü kamu çalışanlarının belli istisnalar dışında idari izinleri halen sürüyor. Oysa özel sektörde bu düzenleme hiç yapılmadı. Bu duruma özel sektörde sadece büyük, kurumsal firmalar uyum sağladılar ama onların da büyük çoğunluğu bunu idari izin olarak düzenlemeyip, çalışanın özlük haklarının kullanılmasıyla izinli sayılmasını sağladılar. Kronik hastalığı olan çalışanların büyük çoğunluğu bu salgın döneminde yüksek risklere rağmen çalışmaya devam etmek zorunda kaldı.

Temaslı yönetimi

COVID-19 olgusu tespit edildiğinde temaslara yönelik yapılması gerekenler ilgili rehberlerde ayrıntılı olarak tarif ediliyor. Tanı almış kişinin temas durumu incelenerek bir tasnif yapılıyor. Belirlenmiş sürele uyulmak üzere, “yakın temaslilar” evde, “temaslilar” kontrol önlemleriyle çalışmasına devam ettirilerek izleme alınıyor. Buradaki amaç bunların her birinin COVID-19 potansiyeli ve dolayısıyla bulaştırıcılıklarının önlenmesi ile toplumun ve işyerindeki çalışma arkadaşlarının korunmasıdır.

Salgın döneminde Çanakkale’de Dardanel fabrikasında gerçekleşmiş pozitif vakaların ve tüm temaslilarının işyerinde tutulması, işyerine yakın öğrenci yurtlarında zorunlu ikamete tabi tutulması, evlerinde karantinada ve izinde olan çalışanların da fabrikaya çağrılarak, üretimin devam ettiği bir biçimde karantinanın işyerinde sürdürülmesi uygulamasıyla çalışanların temel seyahat özgürlükleri kısıtlanmıştır. Benzer “işyerine kapatma” uygulamaları Artvin Yusufeli Barajı inşaatı şantiyesi ve Vestel gibi büyük işyerlerinde de gerçekleşmiş, pek çoğu “yasadışı kapatılma” kamuoyu bilgisi dışında gerçekleşmiştir. “Çarkların dönmesi” için merkezi devlet kurumlarının iştiraki ile hayata geçirilen bu hak ihlalleri, işyerindeki çalışanların korunması, bulaşın önlenmesi sonucunu da doğurmamıştır. Bu uygulamanın rehberlerde açıkça tarif edilen prosedürlerin dışında bir uygulama olduğu, çalışan sağlığı için kabul edilemez olduğu ve temel hak ve özgürlüklerin kısıtlanması anlamına geldiği çok açıktır.

Başından beri salgınla mücadele toplumun sağlık gereklerine göre değil her türlü üretimin devamlılığını talep eden işverenlerin yönelimlerine uygun olarak yürütülmektedir. Çalışanlarda hastalık tespit edilmesi sonucu fabrika yönetiminin, “kapalı devre çalışma sistemi” adı altında 14 gün süreyle fabrikada tutulması kararı Umumi Hıfzıssıhha Kanunu’na dayandırılmıştır. Oysa Umumi Hıfzıssıhha Kanunu’na



Türk Tabipleri Birliği

_____ Turkish Medical Association _____

göre karantina virüs görölmüş işyerlerinde değil sağlık merkezlerinde, sıhhi koşulları taşıyan merkezlerde ya da evlerde uygulanabilir. Karantina altına alınmış birisinin karantina mahallinde çalışmaya zorlanması hem insan haklarına ve Anayasa'ya hem de 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na aykırıdır. "Kapalı devre çalışma sistemi" İş Yasası'nın çalışma süreleri, hafta tatili hakkındaki düzenlemelerine de uygun değildir. Bu uygulamanın il hıfzıssıhha kurulunun ilgili katılımcılarının kararıyla gerçekleşmesi daha da vahimdir. Devlet desteğini arkasına alan şirketlerin karşısında, işçileri savunmasız ve güçsüz bırakan uygulamalar yaygınlaşırken, sağlık ve çalışma mevzuatında olmayan bu uygulama "çalışma kampları"nı düşündürmektedir. Açıkça "işim mi, sağlığım mı" ikileminde bırakılan çalışanların çaresizliğinin istismarı olmuştur.

Geçtiğimiz ağustos ayında Manisa Organize Sanayi Bölgesi'nden (OSB) ve buradaki Vestel fabrikalarından gelen COVID-19 salgın haberleri üzerine, Manisa'da OSB başta olmak üzere üretim alanlarında bu sorunu değerlendirmek üzere TTB tarafından oluşturulan bir heyet şehirde ilgili taraflarla yaptığı görüşmeler sonrasında bir rapor yayımlamıştır. Bu işyerlerinde COVID-19 salgınına tetikleyen faktörler ve alınması gereken tedbirlerde meydana gelen eksiklikler ifade edilirken diğer yandan üretim sürecinin kendisinin ve kapalı ve kalabalık mekanlar teşkil eden işyerlerinin enfeksiyonun bulaşması için uygun bir ortam hazırlaması üzerinden değerlendirmeler yapılmıştır. Bunun gibi örneklerin haberleri memleketin her yerinden gelmektedir. Servislerle ya da toplu taşıma ile ulaşımın kalabalık bir biçimde sağlandığı, zorunlu fiziki mesafeye uyulamayan soyunma odalarında, kalabalık vardiyalar halinde çalışma ile belirtisiz hasta çalışanlardan bulaşın engellenemediği, büyük oranda pozitif vakaların, çok sayıda temaslıların olduğu işyerlerinde Çalışma Bakanlığı ve Sağlık Bakanlığı duruma müdahale etmelidir. Bu işyerleri belli sürelerle kapatılmalı, bu süre içerisinde çalışanların tüm ücret ve hakları sosyal devlet gereği karşılanmalı, salgının tümüyle kontrol altına alınmasından sonra üretime devam edilmesi sağlanmalıdır.

Gaziantep'te, nüfusunun neredeyse tamamını OSB işçisinin oluşturduğu Sam Köyü karantinaya alınmasından iki saat sonra karantina kapsamından -iki sokak hariç- çıkarıldı. İşverenlerin "eğilimi"ne kulak vererek "üretimin aksamaması için", 5 bin kişinin yaşadığı ve %85'i OSB'de onlarca ayrı fabrikada işçi olan bu mahalledeki karantina kararı kaldırılarak, binlerce işçinin ve çalıştıkları fabrikalarda temas ettikleri insanın hayatı ve sağlığı tehlikeye atıldı³.

³ <https://sendika.org/2021/07/disk-tekstilden-gaziantep-te-yasanan-hak-gasplarına-iliskin-rapor-kar-hirsicileri-olduruyor-salgın-hak-gaspinin-bahanesi-oluyor-625589/>



Türk Tabipleri Birliği

_____ Turkish Medical Association _____

Halbuki yapılması gerekenler, koruyucu işçi sağlığı ve güvenliği koşullarının sağlanamadığı işyerlerine kamu otoritesinin yaptırım uygulaması kapsamında mevzuatımızda tanımlanmıştır. Bu yaşananlar işçi sağlığı alanının daraltılmasının örnekleridir.

Çalışanlara Yönelik Hak İhlalleri⁴

Pandemi döneminde ciddi bir kısmı pandemi dönemi öncesi ile süreklilikler taşıyan ve doğrudan çalışanlar yaşam ve sağlık hakkı ihlalleri teşkil eden şu alt başlıklar tespit edilmiştir:

1. İşten çıkarma yasağı başlamadan önce kitlesel, haklar ödenmeden yapılan işten çıkarmalar,
2. İşçi sağlığı ve iş güvenliği önlemlerini almadan, pandemi dönemindeki gerekli ek yatırımları yapmadan çalışmaya zorlama,
3. Vaka tespitine rağmen hastalık raporu almasını engelleyerek veya rapora rağmen çalışmaya zorlama,
4. İşçiler arasında ayrımcılık yaparak (işçi sağlığı ve sair haklar alanında daha sesli savunanlardan seçmek üzere) ücretsiz izne zorlama,
5. Enfekte iş arkadaşlarının vardiyalarını da devralarak, hasta olmayan işçilerin sayısını aynı tutarak iş yoğunluğunu ve/veya çalışma saatlerini artırma,
6. Ekonomik kriz neden gösterilerek ücret gaspı, yan hak, ek gösterge kesintisi, toplu sözleşme haklarında kısıtlama, emekli olmaya zorlama,
7. Kayıtdışı, sigortasız çalıştırılan işçileri sokağa çıkma yasağında çalışmaya zorlanma,
8. İşten atma yasağı döneminde, özellikle sendikalaşan, işçi sağlığı önlemleri başta olmak üzere haklarını talep edenleri Kod-29 tabir edilen “işçinin ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırı hareket etmesi” diye özetlenebilecek “yargısız infaz” ve karalisteleme teşkil eden İş Kanunu 25/2 maddesine dayanarak işten çıkarma,
9. Farklı istihdam biçimleri arası işçi sağlığı önlemleri ve ödemelerde ayrımcılık,
10. Yemekhaneler kapatıldığı durumlarda, kötü ve kalitesiz yemeklere mahkûm bırakma,

4

https://www.academia.edu/49217613/%C4%B0lk_Kapanmadan_%C4%B0lk_A%C3%A7%C4%B1lmaya_Pandemi_Karantina_D%C3%B6neminde_Emek%C3%A7i_Hakk%C4%B1_%C4%B0hlalleri_Kocaeli_Dayan%C4%B1%C5%9Fma_Akademisi_COVID_19_Pandemisi_Neyi_Anlat%C4%B1yor_Neden_%C3%96nlenemiyor_Online_Konferans_11_12_Haziran_2021



Türk Tabipleri Birliği

_____ Turkish Medical Association _____

11. Kanunen “tehlikeli işi reddetme” hakkı bile mevcut iken, işçi sağlığı alanındaki sorunlar başta olmak üzere çalışma koşullarının düzeltilmesi için örgütlenme hakkı kullanımlarında sendikalaşmanın işten çıkarmalarla engellenmesi yanı sıra,
12. Özellikle kapanma dönemleri ile işyerinde artan psikososyal risklere karşı herhangi bir önlem alınmadı. Bu dönemde “çalışma ve çalışmama” kaynaklı intiharlar belirgin bir sosyal gerçeklik olmaya devam etti.

Bu çalışma hakkı ihlallerinin belgelenebildiği kesim ekseriyetle toplumda formel olarak çalışanlar oldu. Buzdağının görünen yüzüne bakarak, sayısı bir buçuk milyona yaklaşan, içlerinde çalışma yaşı 6’ya kadar düşen çocuk işçilerin de olduğu mülteci çalışanlar, sokakta ve sokaktan yevmiyeli işlerle hayatını günöbirlik kazanan atık toplayıcıları, müzisyenler, işportacılar, zaten yeniden üretimin işyerleri olan hanelerde işyerlerinde alınmayan tedbirlerin ikamesi, kapalı tutulan okulların işlevini ve artan hijyenik ihtiyaçları karşılama ile yükleri kat be kat artan kadın emeği alanındaki hak ihlallerinin derinliğini sadece sezebiliriz.

Çalışma Hakkı İlkeleri

Çalışma hayatında bu dönem yaşanan önemli hak ihlallerine karşı işyerlerinde COVID-19’a ilişkin yapılması gerekenler şunlardır. Tüm hakları ödenerek elzem olmayan işyerlerinin kapalı tutulması, gene haklar saklı tutularak evden çalışmaya geçilmesinin sağlanması, özellikle aşılmanın başlamadığı erken dönemde “tedbirler hiyerarşisinin” başında yer almaktaydı. Bugün ise işyerlerinde, COVID-19’a ilişkin risk değerlendirilerek kabul edilebilir seviyelere düşürebilmek için tüm işçilerin ve diğer ilgili tarafların, ziyaretçilerin korunmasına yönelik işverenlerin “mühendislik ve idari” önlemleri (havalandırma, filtrasyon, her vardiya öncesi dezenfeksiyon, fiziksel mesafe bariyerleri oluşturmak, güvenli ve mesafeli işyerine ulaşımı sağlamak...) oluşturulup uygulama yükümlölüğü taşımaktadır. Kişisel koruyucu donanımlarla korunma tedbirler hiyerarşisinin en altında yer almaktadır. Öncelikle; işin niteliğine bakılmaksızın bütün işyerlerinde ilgili rehberlerde tarif edilen önlemler alınmadıkça işçilerin çalışmaması sağlanmalıdır. Üretim süresinde, çalışanları ve ilgili bütün tarafları COVID-19’dan korumak için etkili önlem alınmalı ve bu konuda yapılanlar görünür kılınmalıdır. Önlem olarak güvenli ulaşım, temas süresinin kısaltılması için 6 saatlik iş günü, dinlenme aralarının süresi ve sıklığının artırılması yanı sıra bu dönemde işten kaçınma hakkının tüm işçi sınıfı için geçerli olduğu da değerlendirilmelidir.



Türk Tabipleri Birliği

_____ Turkish Medical Association _____

Bu faaliyetlere katılım teşvik edilmelidir, çalışanlar ve temsilcileri COVID-19 ile ilgili riskleri değerlendirmeye ve bunları nasıl yöneteceklerine dair kararları alma sürecine katılmalıdır. Kanunda mecbur da tutulmuş olan İşyeri İş Sağlığı ve Güvenlik Kurulları ile bunun zemini de hazırlanmıştır. COVID-19 ile ilgili riskleri tamamen ortadan kaldırmak mümkün olmasa da bu riskleri azaltmak için çalışanlara yönelik riskler tanımlanmalı ve önceliklendirilmelidir.

İşin nasıl organize edileceğine ve nerede çalışılacağına ilişkin yapılması gereken olası pratik değişiklikler konusunda sistematik bir yaklaşım benimsenmeli, COVID-19 ile ilgili riskler ve faaliyetler sınıflandırılmalıdır:

1. Evden çalışmanın mümkün olduğu işletmeler.
2. Evden çalışmanın mümkün olmadığı, ancak işyerinde yapılacak düzenlemelerle fiziksel mesafe korunarak çalışma olabilecek işletmeler.
3. Evden yapılamayan ve işyerinde fiziksel mesafe kurallarına uygun çalışılmayan işletmeler.

İşletme, evden çalışanların fiziksel ve ruhsal sağlığını korumak için ek destek önlemlerinin uygulanmasını sağlamalıdır. Evden yapılamayan ve fiziksel mesafeye ilişkin yönergelere uyulamayan iş faaliyetleri yalnızca faaliyetler zorunluysa ve ek önlemlerle riskleri azaltarak çalışılmalıdır. Bu riskleri ele almayı planlarken mevcut İSG risklerini ve bunları yönetmek için zaten uygulanmakta olan önlemler hesaba katılmalıdır. İşletme, COVID-19'la ilgili riskleri yönetme taahhüdünü tüm taraflara iletmeli ve çalışanlar ile ilgili diğer tarafları genel güvenlik önlemleri ve kontrolleri ve onlardan ne beklediği hakkında bilgilendirmelidir. İletişim, fiziksel mesafe, hijyen, havalandırma, filtrasyon önlemleri ve gerekli davranışlar konusunda işyerine gelmeden önce, işyerine varışta, girişte ve işyerinde olduğu sürede açık ve güncel rehberlik sağlanmalıdır. Yönetim, doğrulanmış ve şüpheli vakaları yönetmek için süreçleri belirlemelidir. Temaslı işçilerin kendini izolasyona almasına imkân vermek için ücretli hastalık izni hakkı bu sefer bir "halk sağlığı tedbiri" olarak da gözetilmelidir.

Çalışanların işyerinin COVID-19 açısından sağlıklı olup olmadığını değerlendirmelerini sağlayacak bir yaklaşımda olmaları sağlanmalıdır. İSG ekibinin çalışanlara vereceği eğitimin bu çerçevede olması hedeflenmelidir. Risk Değerlendirmeleri pandemi koşullarına uygun olarak güncellenmelidir. Bir çalışan her gün (sürekli) bulunduğu her alanı sağlık ve güvenlik açısından denetlemelidir. Bunun yapılması bir kontrol listesine sahip olmasıyla mümkündür. İSG ekibi bu kontrol listesini işyerine göre oluşturacak ve eğitimlerle çalışanlara ulaşmasını



Türk Tabipleri Birliği

_____ Turkish Medical Association _____

sağlayacaktır. Çalışan, yapacağı sorgulama sonrası eğer alanı sağlıklı bulmazsa duruma müdahale edebilmelidir.

İşletme içinde COVID-19 için alınmış tedbirlere uygun hareket edilip edilmediği, işletme içindeki her alanda fiziki mesafenin korunup korunmadığı, kapalı alanların tamamında uygun maske takılıp takılmadığı, havalandırma, ısıtma yöntemleri, ortamın nemi hakkında bilgilendirme yapılıp yapılmadığı gibi bir sorgulama ile COVID-19 açısından işyerlerinin sağlıklı bir işyeri olup olmadığını sürekli denetledikleri bir işleyişin sağlanması gereklidir.

Bu konuda yapılması gerekenler ve bunların sonuçlarının çalışanlara bildirilmesi işverenin yükümlülüğündedir. Var olan mevzuatımıza göre işveren;

1. Risk değerlendirmesi, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili koruyucu ve önleyici tedbirler, ölçüm, analiz, teknik kontrol, kayıtlar, raporlar ve teftişten elde edilen bilgilere, destek elemanları ile çalışan temsilcilerinin ulaşmasını sağlar (6331 sayılı yasa/Madde 16-1/c).
2. Çalışanlar işyerinde karşılaşılabilecek sağlık ve güvenlik riskleri, koruyucu ve önleyici tedbirler konusunda bilgilendirir (6331 sayılı yasa/Madde 16- Çalışanların bilgilendirilmesi).
Çalışanların sağlık ve güvenliğini etkilediği bilinen veya etkilemesi muhtemel konular hakkında bilgilendirilirler (İSG Hizmetleri Yönetmeliği/Madde 6- İşverenin bilgilendirme yükümlülüğü).
3. İşveren, çalışanlarına asgari Ek-1'de belirtilen konuları içerecek şekilde iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin verilmesini sağlar (Eğitim Yönetmeliği/Madde 6- İş sağlığı ve güvenliği eğitimleri).
4. İşyerinde çalışanlar, çalışan temsilcileri ve başka işyerlerinden çalışmak üzere gelen çalışanlar ve bunların işverenleri; işyerinde karşılaşılabilecek sağlık ve güvenlik riskleri ile düzeltici ve önleyici tedbirler hakkında bilgilendirilir (İSG RD Yönetmeliği/Madde 16-Çalışanların bilgilendirilmesi).

Sonuç olarak; çalışanlar COVID-19'a bağlı risklerinden korunmayı sağlayacak ortam gözetim programına ve sağlık gözetim programına göre işyerinde sağlığının korunup/korunmadığını değerlendirebilmelidir.

İşyerlerinin ciddi COVID-19 kümelenmeleri haline geldiği aşıkarken, Aile, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın 2018'den sonra iş müfettişlerinin işçi sağlığı teftişlerini askıya almasının, işçi sağlığı ve iş güvenliği ihmallerinin bulaş zincirleri ve mevcut halk sağlığı krizini derinleştirici rol oynadığı açıktır.



Türk Tabipleri Birliği

— Turkish Medical Association —

Çalışan Sorumluluğu

Çalışma alanının sağlıklı ve güvenli olması ile ilgili olarak yapılması gerekenler konusundaki işverenin yükümlülüklerine ek olarak çalışanların da sorumlulukları vardır. Bu sorumlulukların ilki aşı olmaktır. Dünyada ve ülkemizde aşı karşıtlığına yaptırım ve aşılama destek uygulamaları giderek daha yoğun biçimde açıklanmaktadır. Gerek Borçlar Kanunu'nun, gerek 6331'in gerekse de ilgili yönetmeliklerin hepsinde işçilerin korunması ve bilgilendirilmesi ile işverenin yükümlülüklerine karşılık çalışanın da hem işyerinin güvenliğini korumak hem de birlikte çalıştığı arkadaşlarının sağlığını korumak sorumluluğu vardır. İşverenlerin bu konuda daha sert düzenlemeler istemelerinin dışında, aşılı çalışanların da aşısızlar dolayısıyla işyerini güvensiz bulmalarının doğuracağı sonuçlar açısından herhangi bir tıbbi nedene dayanmaksızın aşı olmaması kabul edilemez bir durumdur.

Bu konuda bir başka önemli sorun, işverenlerin işyeri hekimlerinden konuyla ilgili kişisel sağlık bilgilerini istemeleridir. Bilgiyi işverenle paylaşmanın Kişisel Verilerin Korunması Kanunu açısından doğru olmadığı açıktır ama salgın koşulları gerekçesiyle bir baskı oluşmaktadır. Çalışma alanlarının, servislerin, yemekhanenin vs. aşı olmuşlar/olmamışlar ayrımına göre düzenlenmesi çok zor olmakla birlikte kaçınılmaz görünmektedir. Bunun pratikteki sonucu ise kişisel sağlık bilgilerinin açığa çıkmasını, aşısızların bir alanda toplanmalarını/izolasyonlarını getirecektir. Durum çok sıkıntılı olmasına karşın, kişisel sağlık bilgilerinin işverenle paylaşılmaması konusunda işyeri hekimlerinin sorumlulukları kesindir.

Son olarak, tam aşılama sonrasında tüm koruyucu önlemlerin uygulanmaya devam etmesi gerektiği açıktır. Salgının başından beri damlacık ve temas yoluyla bulaşma yönelik maske, mesafe ve hijyen ile özetlenebilecek bir yaklaşım geçerlidir. Bulaşma yollarına ilişkin havayolu/aerosol yolla bulaşmanın giderek daha önem kazanması sonrasında 2021 Haziran'ında yayımlanan Türk Toraks Derneği COVID-19 Görev Grubu Görüş Raporu'na göre; bulaşma yöntemlerinin daha iyi tanınması ve alınacak önlemlerin de kaynağa odaklı olması gereklidir. Rapora göre salgın önlemleri; (1) Ortam havalandırma düzeyi, (2) Ortamda bulunan kişi sayısı, (3) Süre, (4) Maske kullanımının değerlendirilmesi ile belirlenmelidir. Aerosol bulaşımın artan önemi ile özellikle kapalı alanda çalışılan işyerlerinde uygun yöntemlerle yapılan havalandırmalar ve doğru maske kullanımının önemi açıktır.

İşçi sağlığına katkısı olması dileğiyle...

Türk Tabipleri Birliği Merkez Konseyi

Türk Tabipleri Birliği Pandemi Çalışma Grubu

Türk Tabipleri Birliği Merkez Konseyi

GMK Bulvarı Şehit Daniş Tunalıgil Sok. No: 2 / 17 - 23, 06570 Maltepe - Ankara / Türkiye
Tel: (+90 312) 231 31 79 | Faks: (+90 312) 231 19 52 - 53 | e-posta: ttb@ttb.org.tr | http://www.ttb.org.tr