



► COVID-19 küresel salgını ortamında işe sağlıklı ve güvenli dönüş

Politika Bilgi Notu

Çalışma İdaresi, İş Teftişi ve İş Sağlığı ve Güvenliği Şubesi
(LABADMIN/OSH)

Yönetişim ve Üçlü Yapı Departmanı

Telif Hakkı © 2020
Uluslararası Çalışma Örgütü

Tarih: Mayıs 2020

► I. Giriş

1. COVID-19 küresel salgını, çalışma yaşamını dönüştürmüştür. Dünyanın birçok yerinde enfeksiyonlar artmaya devam ederken, bazı ülkeler azalan oranları sürdürmek ve ekonomilerini yeniden canlandırmak için çalışmaktadır. Hükümetler, işverenler, işçiler ve ilgili örgütleri, enfeksiyon oranlarını yavaşlatmada kaydedilen ilerlemeyi işe güvenli dönüş sağlayarak desteklemede kilit bir role sahiptir. Bu, herhangi bir yerdeki güvenli olmayan iş uygulamaları her yerdeki sağlığa tehdit oluşturduğu için işbirliği ve eşgüdümlü eylem gerektirmektedir.

Sağlıklı ve güvenli çalışma koşulları, insana yakışır iş için esastır ve işe dönüş için politika rehberliğinin dayandırılması gereken temeldir. Bu rehberlik notu şunları hedeflemektedir: (1) Hükümetler, işveren ve işçi örgütlerine işe aşamalı ve güvenli bir dönüş için ulusal politika rehberliği geliştirmede yardımcı olmak ve (2) işyeri düzeyinde risk değerlendirmeleri ve önleyici ve koruyucu önlemlerin uygulanması için kontrol hiyerarşisine göre rehberlik sağlamak.¹

1 İşyeri düzeyinde uygulamalı rehberlik için bakınız: ILO, [Safe Return to Work: Ten Action Points](#), ayrıca bakınız: [Safe Return to Work: Guide for Employers on COVID-19 Prevention](#), buna ek olarak: [Prevention and Mitigation of COVID-19 at Work: Action Checklist](#).

► II. İşe güvenli dönüş için etkili politika rehberliği oluşturmak

2. Bazı ülkeler işe güvenli dönüş için ulusal politikalar ve rehberler yayınlamıştır ve diğerleri de durum ilerledikçe bunu yapmayı planlamaktadır. Bir politika rehberi oluşturmanın, işçilerin hak ve ihtiyaçlarını, tüm insanların amaç ve haklarını ekonomik, sosyal ve çevresel politikaların temelinde koyan işin geleceğine insan merkezli yaklaşımdan haberdar olması gerekmektedir.² İşe dönüşü dair tüm kararlarda belirleyici faktörler yaşam ve sağlık değerlendirmeleri ve risk durumu ve bertaraf edilmesi olmalıdır. Ekonomilerin yeniden canlandırılmasının sürdürülebilir olması için işçilerin işyerlerinde güvende hissetmeleri ve yeni koronavirüs ile doğrudan ilişkili gereksiz risklere maruz kalmayacaklarının güvencesinin verilmesi gerekmektedir. İşçilerin aynı zamanda psiko-sosyal riskler, temizlik ve dezenfektan maddelerinin artan kullanımından kaynaklanan kimyasal tehlikeler ve yetersiz tesis ve ekipmanın sebep olduğu uygunsuz vücut duruşlarından kaynaklanan ergonomik riskler ve daha birçoğu dahil diğer risklerin hafifletilmesi için de önlem alındığını bilmesi gerekmektedir. Buna ek olarak, tecrit ve iş faaliyetlerini durdurma safhasının ardından faaliyetler yeniden başlarken, diğer tehlike kaynaklarına büyük dikkat verilmelidir.
3. **Uluslararası çalışma standartları işe dönüş için normatif bir çerçeve sağlamaktadır.** Özellikle 1981 tarihli ve 155 No'lu İş Sağlığı ve Güvenliği Sözleşmesi, 1985 tarihli ve 161 No'lu Sağlık Hizmetlerine İlişkin Sözleşme, 2006 tarihli 187 No'lu İş Sağlığı ve Güvenliği Geliştirme Çerçeve Sözleşmesi ve eşlik eden Tavsiye Kararları, ülkelerin COVID-19'u ele almak için kendi koşullarına uyarlanmış politika ve programlar geliştirebilecekleri referans noktası sunmaktadır.
4. Bunların arasında açıkça oluşturulmuş bir hak ve sorumluluklar sistemi yer almaktadır. 155 No'lu Sözleşmenin 16. Maddesi, işverenlerin kontrolü altındaki işyerleri, makineler, ekipman ve iş süreçlerinin makul olarak uygulanabilecek kadarıyla güvenli ve sağlık riski taşımadığından emin olmaları gerektiğini belirtmektedir. Bu, ILO'nun iş sağlığı

ve güvenliği yönetim sistemleri rehberinde de belirtildiği gibi, riskleri önlemek ve hafifletmek için risk değerlendirmesi ve kontrol hiyerarşisini benimsemeyi gerektirmektedir. İşverenlerin işçilere, bedelsiz olarak yeterli koruyucu ekipmanı sağlaması gerekmektedir. İşverenler, ayrıca işçilere ve temsilcilerine iş sağlığı ve güvenliği (İSG) konusunda danışmak, yeterli İSG bilgi ve eğitimini sağlamak ve yetkili makamı (iş teftiş kurulu veya sosyal güvenlik kurumu gibi) meslek hastalığı veya yaralanma durumlarından haberdar etmekten sorumludur.³

5. İşçiler, yerleşik İSG usullerini izlemek ve işveren tarafından düzenlenen İSG eğitimine katılmaktan sorumludur. 155 No'lu Sözleşme kapsamında işçiler, yaşam veya sağlıklarına yakın ve ciddi bir tehlike arz ettiğine inanmak için makul gerekçelerinin olduğu tüm durumları ilk amirlerine rapor etmelidir. İşçiler kendilerini böyle bir durumdan uzaklaştırma hakkına sahiptir ve işveren, makul olarak uygulanabilecek kadar düzeltici önlem alana kadar işçilerden geri dönmelerini isteyemez. 155 No'lu Sözleşmenin 13. ve 19(f) Maddesine göre işçiler bu hakkı kullandığında usulsüz tüm sonuçlara karşı korunmaktadırlar. İşçilerin bu haklardan yararlanabilmesi için hükümlerin ulusal mevzuatta yansıtılması gerekmektedir.
6. ILO'nun 2007 tarihli ve 205 No'lu Barış ve Dayanıklılık için İstihdam ve İnsana Yakışır İş Tavsiye Kararı, kriz durumlarını atlatmada hükümetlerin, gerektiği takdirde, iş sağlığı ve güvenliği hükümleri dahil iş mevzuatını incelemeleri, oluşturmaları, yeniden oluşturmaları veya güçlendirmeleri ve iş teftişi dahil çalışma idaresi sistemini gerektiği şekilde güçlendirmelerini tavsiye etmektedir. Örneğin iş müfettişleri, uyumu desteklemek için işveren ve işçilere teknik bilgi ve tavsiye sağlamada ve yasayı uygulamada kilit rol oynamaktadır. 1947 tarihli ve 81 No'lu İş Teftişi Sözleşmesi kapsamında iş müfettişleri, işçilerin yaşam ve sağlığına tehdit oluşturduğuna inanmak için sebeplerinin olduğu tüm durumları düzeltmek için önlem almaya yetkilendirilmişlerdir.

2 ILO'nun COVID-19'un sosyo-ekonomik etkisiyle baş etmek için dört sütunlu politika çerçevesi hakkında daha fazla bilgi için bakınız: Global Impact and Policy Recommendations, 18 Mayıs 2020.

3 Sektörel standartlara da ayrıca bakınız: 1988 tarihli ve 167 No'lu İnşaat İşlerinde Güvenlik ve Sağlık Sözleşmesi ve 1988 tarihli ve 175 No'lu Tavsiye Kararı; 1995 tarihli ve 176 No'lu Madenlerde Güvenlik ve Sağlık Sözleşmesi ve 1995 tarihli ve 183 No'lu Tavsiye Kararı; 2001 tarihli ve 184 No'lu Tarımda Güvenlik ve Sağlık Sözleşmesi ve eşlik eden 192 No'lu Tavsiye Kararı.

7. Etkili politika tasarımı ve işe güvenli dönüşü kolaylaştırmak için gereken güveni oluşturmada sosyal diyalog kritik önem taşımaktadır. İşe dönüşe yönelik etkili ulusal önlemler, yeterli bir yasal ve düzenleyici çerçeve geliştirmek ve ilgili tüm politika ve önlemlerin sektörler ve tüm işçilerin ihtiyaçlarına yanıt vermesini sağlamak için, en yüksek temsil oranına sahip işveren ve işçi örgütlerine diyaloga ve katılımına bağlıdır. İşveren örgütleri, işletmelere ulusal ve yerel makamlar tarafından sağlanan rehberliğe uyma konusunda danışmanlık yapma ve yardımcı olmada çok önemli bir role sahiptir. Aynı zamanda işçi örgütleri işçilerin kaygılarını dile getirebilmekte, haklarını korumaya yardımcı olabilmekte ve işçiler, özellikle de en kırılgan olanlar

ile risk maruziyeti ve önleyici tedbirler konusunda iletişime geçebilmekte ve bilgi paylaşabilmektedirler.

8. Politika rehberliği, ulusal İSG sistemlerine yerleştirilmelidir. Bu sistemler, en yüksek temsil oranına sahip işveren ve işçi örgütlerine danışarak ulusal politika ve programlar geliştirme yoluyla İSG'nin sürekli iyileştirilmesini desteklemektedir. Buna ek olarak, önleme ilkesine en büyük önceliğin verildiği ve işyeri tehlikelerinin kontrol hiyerarşisi yaklaşımı altında ele alındığı, tüm düzeylerde sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı hakkı için saygı kültürünü desteklemektedir. Ülkeler, çalışma idare kurumları dahil ulusal İSG sistemlerinin kurumsal altyapısını güçlendirerek daha iyi yeniden inşa etmeye hazır olacaklardır.

► Ulusal İSG sistemlerinin unsurları ve COVID-19 ile mücadeleye yardımları

Kanunlar ve ikincil düzenlemeler, toplu sözleşmeler ve ilgili diğer İSG belgeleri	Ulusal makamlar, ulusal yasal çerçeveye uygun, yeterli bir düzenleyici çerçeve yoluyla, kanunlar, bakanlık kararnamelemleri, kararlar, rehberler ve teknik notlar dahil çeşitli yasal ve teknik belgeleri kullanarak COVID-19 ile ilişkili İSG rehberliği hazırlamalıdır. Hükümetler, bilgi açıklarını ele almak, daha küçük şirketlerin ve en kırılgan işçilerin özel ihtiyaçları ile ilgilenmek ve kanunu gerektiği gibi uygulamak dahil karar ve düzenlemelerin pratik uygulamasını incelemelidir.
Ulusal üçlü İSG organı	Bu ihtisas üçlü organı, COVID-19'a karşı mücadeleye ilişkin yönerge veya rehberlik çıkarılması dahil ulusal düzeyde tüm kararlara, işe dönüş politikaları ve ulusal İSG politikasının birbirlerini pekiştirmesini sağlamak için, katılmalıdır.
Teftiş sistemleri dahil uyum mekanizmaları	İş teftiş kurulları, COVID-19'a ilişkin önleyici ve koruyucu önlemler dahil güvenilir bilgi yayma ve işe dönüş protokollerinin etkili biçimde uygulanıp, bu protokollere uyulup uyulmadığını ilgili kanunu uygulamak dahil izlemede kilit bir rol oynamaktadır.
Yönetim, işçiler ve temsilcileri arasında işbirliği için işyeri düzenlemeleri	Ortak İSG komiteleri ve işçi temsilcilerinin işyeri risk değerlendirmesi ve işe dönüş protokollerinin seçimi veya geliştirilmesi ve uygulanmasına katılması gerekmektedir. İşçi temsilcileri, önleme planlamasına değerli fikirler sunmakta, önlemleri uygulamada yönetimi desteklemekte ve işçiler ile birlikte hareket etmektedir. İşverenler, işçiler veya temsilcilerine, işlerine ilişkin iş sağlığı ve güvenliğinin tüm yönleri konusunda, ulusal hukuka uygun olarak danışmalıdır. İşçiler, sağlık ve güvenlik görevlerini yerine getirmek ve yeterli eğitimi almak için ücretli çalışma saatleri dahilinde makul bir zamana sahip olmalıdır.
Bilgi ve danışmanlık hizmetleri, araştırma, eğitim ve sağlık takibi dahil İSG hizmetleri	Bu hizmetlerin kilit sağlayıcıları arasında ulusal İSG araştırma merkezleri, kurum ve kuruluşları, İSG profesyonelleri ve birlikleri ve iş sağlığı hizmetleri yer almaktadır. Bu hizmetlerin sağlanması, küresel salgını kontrol altına almak ve durdurmak, sağlıklı ve güvenli işyerleri temin etmek için en başta gelmektedir. İş sağlığı hizmetleri (161 No'lu Sözleşme'de de tanımlandığı gibi), işyerinde işçilerin sağlığını takip etmekten ve dolayısıyla kesin ve şüpheli vakaları izlemek, olası tüm bulaşmaların izini sürmek ve işçilere karantina talimatı vermek ve halk sağlığı ve sosyal güvenlik makamlarını haberdar etmek ve diğer görevlerden sorumludur.
İşte yaralanma ve meslek hastalıklarına ilişkin veri toplama ve analiz	Kesin ve şüpheli COVID-19 vakalarını detaylı olarak değerlendirmek ve virüsün işyerlerinde nasıl yayıldığını analiz etmek, işe dönüş protokollerindeki ihlalleri ve önleyici ve koruyucu önlemlerdeki eksiklikleri tespit etmeye ve düzeltici önlemlere imkan tanımaya yardımcı olmaktadır. İşverenlerin ulusal hukuka uygun olarak ve yetkili makamlarca gerekli görüldüğü şekilde iş sağlığı ve güvenliği ve çalışma ortamına ilişkin kayıt tutmaları gerekmektedir. Ulusal düzeyde veriler, kamu makamlarının durumu herhangi bir zamanda değerlendirmesine ve bilinçli, kanıta dayalı kararlar almasına imkan tanımaktadır.
İşte yaralanma sigortası sistemleri	İşte yaralanma sigortası sistemleri, bu şekilde tanındığı yerlerde COVID-19 dahil meslek hastalığı durumlarında işçilerin zararını karşılamaktan sorumlu oldukları için COVID-19'a karşı mücadelede kilit role sahiptir.* Aynı zamanda fonlama veya uzmanlıkları olduğu durumlarda İSG hizmetleri sağlayarak son derece önemli destek sunabilmektedirler.

* Not: COVID-19'un bir meslek hastalığı olarak değerlendirilip değerlendirilemeyeceğini ulusal hukuk belirlemektedir. ILO'nun 1964 tarihli v e 121 No'lu İş Kazası Yardımları Sözleşmesi'ne göre [1980 tarihli değişik Çizelge I] bulaşıcı hastalıklar, sağlık veya laboratuvar işi veya özellikle bulaşma riski taşıyan diğer işler gibi özellikle bulaşma riski taşıyan mesleklerde yakalandığı zaman meslek hastalığı olarak değerlendirilebilmektedir. Buna ek olarak, 2002 tarihli ve 194 No'lu Meslek Hastalıkları Listesi Tavsiye Kararı'na (2010'da güncellendi) göre, işte biyolojik ajanların sebep olduğu ve listede doğrudan bahsedilmeyen hastalıklar (COVID-19 için durum böyle) iş faaliyetlerinden kaynaklanan biyolojik ajanlara maruziyet ve işçinin yakalandığı hastalık(lar) arasında doğrudan bir ilişki bilimsel olarak kurulduğu veya ulusal koşul ve uygulamaya uygun yöntemler ile belirlendiği zaman meslek hastalığı olarak değerlendirilebilmektedir.

ILO raporu Küresel Salgın Karşısında: İşte Sağlık ve Güvenliği Sağlamak'ı [buradan](#) okuyabilirsiniz

9. İşe dönüş için etkili ulusal politikalar, devlet kurumlarının eşgüdümlü eylemini gerektirmektedir.

Sorumlu makamlar, ilgili bakanlıklar, özellikle de çalışma ve sağlık bakanlıkları arasında vakaların kaydedilmesi, bildirilmesi ve takibi için koordinasyon düzenlemelerini belirlemelidir. İş sağlığı hizmetleri ve halk sağlığı hizmetlerinin birbirini pekiştiren rolü, COVID-19'un başarılı biçimde önlenmesi ve hafifletilmesi için bir ön koşul olarak tanınmalıdır. Ulusal politika önlemleri, aynı zamanda krizin işçiler ve aileleri üzerindeki etkisini dikkate almalı ve işverenleri virüsün yayılmasını önleyen çalışma süresi düzenlemelerinde desteklemelidir. İş süreçlerini ve iş düzenlemelerini uzaktan çalışma gibi önlemler ile yeniden düzenlemek, işçilerin işlerini yapmaya devam ederken virüse yakalanma ve virüsü yayma riskini azaltmakta ve işletmelerin faal kalmasına imkan tanımaktadır. Bununla beraber, küresel salgın sırasında işçilere işlerini yürütürken daha fazla özgürlük ve esneklik vermek için aile dostu iş düzenlemeleri benimsemek son derece önemlidir.

10. İşe dönüş politikalarının hiçbir işçiye karşı ayrımcılık yapmamasını ve kırılgan durumdakilerin ihtiyaçlarını dikkate almasını sağlamaya özel dikkat gösterilmelidir.

Ulusal işe dönüş politikaları, toplumsal cinsiyete duyarlı olmalıdır: Ulusal ve işyeri düzeylerinde karar almada hem kadın hem de erkeklerin görüşleri alınmalı ve katılımı sağlanmalıdır.⁴ Ciddi hastalık riski yüksek olan işçilerin ihtiyaçları gibi, hamile işçilerin ihtiyaçları da dikkate alınmalıdır.⁵ Kayıtdışı ekonomi işçileri, mülteciler ve göçmen işçiler, kişisel

koruyucu ekipman dahil koruyucu önlemlere, bunun yanı sıra COVID-19 için tedavi ve bakım, akıl sağlığı ve psiko-sosyal destek, yönlendirme, rehabilitasyon ve sosyal korumaya eşit erişime sahip olmalıdır. COVID-19 ile enfekte olan veya olduğundan şüphelenilen veya bunu atlatan işçilerin sosyal dışlanmasını önlemek için özel çaba gösterilmelidir.

11. Kayıtdışı işçiler, sağlık makamları tarafından zorunlu tutulan fiziksel mesafeyi koruma, el yıkama veya kendi tecrit etme gibi önlemlere uyamayabilmekte, bu da bulaşma riskini artırmaktadır.⁶ Kayıtdışı işçilerin korunması, hastalıkla ilgili bilgilerin zamanında yayılması ve hastalığın yayılmasına ilişkin farkındalık artırma yoluyla önlemeye odaklanmalıdır. Solunum hijyeni, öksürük/ hapşırma adabı ve kişisel koruyucu donanım (KKD) kullanımı gibi temel kontrol önlemleri, daha gelişmiş diğer mühendislik kontrolleri mevcut olmadığında hayati önem taşımaktadır.

12. Etkili ve koordine iletişim, işverenleri, işçileri ve daha geniş toplumu işe dönüşe ilişkin politika rehberliği hakkında bilgilendirmek için son derece önemlidir. Hem işveren hem de işçilerin faaliyetlerin yeniden başlaması ve işe dönüş için belirlenmiş gerekleri bilmesi gerekmektedir. Mikro ve küçük şirketler gibi bazı işyerlerinin tavsiye edilen önlemleri uygulamaya koyarken yardıma ihtiyacı olabilmektedir. Koordinasyon makamları veya sorumlu makamlar, risk yönetimi ve acil durum hazırlığı dahil işyeri sağlığı ve güvenliği önlemlerine ilişkin düzenli ve kolay anlaşılır bilgi ve destek hizmetleri sağlamalıdır.

4 Bakınız BM Kadın, [Checklist for COVID-19 Response](#), 20 Mart 2020.

5 Hamile kadınlar arasında COVID-19 riskinin hamile olmayan kadınlara göre daha yüksek olduğunu destekleyen bir kanıt şimdiye kadar yoktur. Bununla birlikte, hamile kadınların COVID-19 ile aynı aileden virüsler ve grip gibi diğer solunum enfeksiyonları ile enfekte olduklarında ağır hastalık risklerinin daha yüksek olduğu bilinmektedir. ILO'nun 183 No'lu Analığın Korunması Sözleşmesi kapsamında hamile bir kadın, kendi veya çocuğunun sağlık ve güvenliğine önemli bir risk oluşturan işler yapmak zorunda kalmamalıdır. Eşlik eden Tavsiye Kararı riskin ortadan kaldırılmasını; risk ortadan kaldırılamaz, iş koşulları uyarlanamaz veya başka bir görev yerine transfer mümkün değilse maruziyetten kaçınmak için ek ücretli izni; ve bu kendisi için güvenli olur olmaz işine veya eşdeğer bir işe dönüş hakkını öngörmektedir.

6 ILO, 2020, [In the Face of a Pandemic: Ensuring Safety and Health at Work](#) sayfa 18.

► III. İşyeri düzeyinde güvenli dönüş için ulusal politika rehberliği uygulamak

İşyerlerinin yeniden açılması ve açık kalması için genel gerekler ulusal rehberlik tarafından, çoğunlukla halk sağlığı açısından belirlenmektedir.⁷ İşyerlerinin daha fazla bulaşmayı önlemek için ayrıntılı risk değerlendirmesine dayalı doğru işyeri politikası ve önlemlerini benimsediklerin emin olmaları ve İSG önlemlerini ILO standartları ve rehberliğinde belirtildiği gibi, kontrol hiyerarşisine uygun olarak uygulamaları gerekmektedir.

13. İşletme dahilinde yönetim ve işçileri ve/veya temsilcileri arasında iş birliği, işe dönüş önlemlerinin uygulanmasında temel bir unsur olmalıdır. Sürdürülebilirliği sağlamak için işverenler, yayılmayı önlemek amacıyla halk sağlığı ve mesleki risk yönetimi önlemlerini uygulamak ve COVID-19 vakalarının erken tespitini sağlamak için işçiler ve işyeri İSG komiteleri ile, iş sağlığı hizmetlerinin yardımıyla işbirliği yapmalıdır. Bu nedenle işyerleri, hastalığın önlenmesi ve hafifletilmesi için iş devamlılığı planları bağlamında ve risk değerlendirmesinin sonuçlarına göre acil durum hazırlığı dahil eylem planları geliştirmelidir.⁸

14. İşyerlerini açma, kapatma ve yeniden açma ve iş faaliyetlerini askıya alma veya azaltma kararları, ayrıntılı risk değerlendirmesine dayanılarak alınmalıdır. Bu, aynı zamanda alınması gereken koruyucu önlemleri tespit edecek, acil durum hazırlığı prosedürlerinin oluşturulmasına yardımcı olacak ve ulusal makamların tavsiyelerini uygulamak için diğer eylemleri tespit edecektir. Kayıtdışı ekonomi ortamındaki işyerlerinde su ve temizlik gibi temel hizmetlere erişim gibi diğer faktörler de dikkate alınmalıdır. İşyerinde COVID-19'u önlemek ve hafifletmek için önlemler, diğer iş sağlığı ve güvenliği risklerini ele alan önlemler ile birlikte uygulanmalıdır. Virüs maruziyetini önlemek için yeni risk kaynakları oluşturan önlemler uygulamaktan kaçınmaya gerekli özen gösterilmelidir. Özellikle işe güvenli gidiş-geliş, güvenlik açısından kritik personel ve hizmetlerin mevcudiyeti – bakım, ilk yardım, acil hizmetler vb. dahil fakat bunlarla sınırlı olmamak üzere belirli faktörler değerlendirilmelidir.

İşyeri risk değerlendirmesine beş adımlı yaklaşım

COVID-19 ve özelliklerinin dikkatle incelenmesi, risk altındakilerin zarar görmesini önlemek için gereken önlemleri ortaya koymaktadır. İşyerindeki risklerin değerlendirilmesi için beş adımlı bir yaklaşım kullanılabilir:

- (1) Tehlikeleri tespit etmek;
- (2) Kimin ve nasıl zarar görebileceğini tespit etmek;
- (3) Riski değerlendirmek, sağlık ve güvenlik risk kontrol önlemlerini tespit etmek ve karar vermek;
- (4) Hangi risk kontrol önlemini uygulamaktan kimin sorumlu olduğunu ve zaman çerçevesini kaydetmek; ve
- (5) Bulguları kaydetmek, risk değerlendirmesini izlemek, incelemek ve gerektiğinde güncellemek.

Source: ILO, [A 5 Step Guide for Employers, Workers and Their Representatives on Conducting Workplace Risk Assessments](#)

7 İşyeri düzeyinde uygulamalı rehberlik için bakınız: [ILO, Safe Return to Work: Ten Action Points](#), ayrıca bakınız: [Safe Return to Work: Guide for Employers on COVID-19 Prevention](#), buna ek olarak: [Prevention and Mitigation of COVID-19 at Work: Action Checklist](#).

8 İşçilerin ve temsilcilerinin katılımına ilişkin daha fazla bilgi için bakınız [ILO Occupational Safety and Health Convention, No. 155 \(art. 19\) ve Recommendation No. 164 \(para. 12\)](#).

15. Aynı iş ortamı farklı risk düzeyinde mesleklere ve farklı meslek veya iş görevleri benzer maruziyet düzeylerine sahip olabilmektedir. Bu nedenle risk değerlendirmesi, belirli her iş ortamı ve her meslek veya meslek grubu için ayrı olarak yapılmalıdır. Her risk değerlendirmesi çevreyi, görevi, eğer varsa tehdidi (örneğin ön saftaki personel için) ve mühendislik kontrolleri ve KKD gibi kaynakların mevcudiyetini dikkate almalıdır. Ayrı düzeyde risk değerlendirmesi, bazı işçilerin yaşları veya önceden var olan sağlık durumları nedeniyle daha yüksek ağır hastalığa yakalanma riskine sahip olabileceklerini dikkate almalıdır.
16. Mevcut iş yöntemleri ve süreçlerinde herhangi bir düzeltme yapmadan veya yenilerini uygulamaya başlamadan önce ve sürekli olarak, işçiler ve temsilcileri ve böyle bir komitenin mevcut olduğu yerlerde sağlık ve güvenlik komitesine danışarak ve onları dahil ederek riskler değerlendirilmelidir.

Değerlendirme yalnızca işçileri değil, aynı zamanda tedarikçileri, müşterileri ve ziyaretçileri de dikkate alınmalıdır. Risk değerlendirmesi süreci, gelişen durumun izlenmesi için sağlam usuller ile desteklenmeli ve kabul edilen önlemlerin düzenli aralıklarla değerlendirilebilmesi ve incelenebilmesi için kayıtlar tutulmalıdır.

17. Tüm risk değerlendirmeleri tüm çalışma gününü ve ayrıca işe gidiş-gelişe ilişkin riskleri, kafeterya ve umumi tuvaletler gibi ortak alanlara erişimi ve işçilerin dolaştığı bina bölgesini dikkate alınmalıdır.
18. **İşyerine güvenli dönüşe yönelik tüm stratejiler kontrol hiyerarşisi temelli olmalıdır.** Bu, koruyucu önlemleri en etkiliden en az etkili sırasıyla planlayan ve **ortadan kaldırma, ikame, mühendislik kontrolleri, idari kontroller ve nihayet KKD'yi** içeren işyeri sağlığı ve güvenliği yaklaşımıdır.

El hijyeni uygulamalarını iyileştirmek için DSÖ tavsiyesine [buradan](#) bakınız.

► COVID-19 için kontrol hiyerarşisi uygulamak

Ortadan kaldırma

İşyeri yeniden açılırsa mesleki tehlikeyi ortadan kaldırmak henüz mümkün olmadığı için, işçileri koronavirüs maruziyetinden korumak amacıyla diğer koruyucu önlemlerin birleşimi gereklidir.

İkame - veya tehlikeyi daha az tehlikeli bir şey ile değiştirmek uygulanabilir değildir. Bununla birlikte, eski iş süreçlerini yenileri ile değiştirerek yayılma oranını azaltmak mümkün olabilmektedir. Bunların arasında artan uzaktan çalışma kullanımı ve sanal toplantılar ve aşağıda tanımlanan diğer kurumsal kontroller (fiziksel mesafeyi koruma gibi) yer alabilmektedir.

Mühendislik kontrolleri

Ne var ki, her işyeri çalışanları uzaktan çalıştırarak iş süreçlerini değiştirememektedir. Bu durumda bir sonraki adım, mühendislik kontrollerini uygulamaktır. Uygun olan işyerlerinde bu tür kontroller, işçi davranışına bağımlı olmadan tehlikelere maruziyeti azaltmakta ve uygulaması en maliyet etkin çözüm olabilmektedir. Mühendislik kontrolleri şunları içermektedir:

- Havalandırmayı iyileştirmek, örneğin; çalışma ortamındaki havalandırma sıklığı artırarak; gerektiğinde yüksek verimli hava filtreleri takarak; bazı ortamlarda (sağlık hizmeti ortamlarındaki havayolu enfeksiyonu izolasyon odaları ve cenaze ortamlarında otopsi odaları gibi) özel negatif basınç havalandırması ile;
- Şeffaf plastik siperler gibi fiziksel engeller yerleştirmek;
- Müşteri hizmeti için arabaya servis penceresi hazırlamak.

İdari ve kurumsal kontroller tehlike maruziyetini azaltmak veya asgariye indirmek için iş politikası ve usullerinde yapılan değişikliklerdir. COVID-19 işe dönüş planları bağlamında bu kontroller, örnek olarak ilave vardiya getirme veya belirli bir zamanda tesisteki toplam işçi sayısını azaltmak için işçilerin değişimli günlerde bulunmasını sağlamayı, hasta veya enfekte olması muhtemel olan işçiler için sağlık takibi ve mücadele önlemleri üzerine politikalar oluşturmayı içermektedir.

Fiziksel mesafeyi koruma, mümkün olan en geniş şekilde uygulanmalıdır. İşçiler arasında 2 metre mesafe, ulusal rehberlik veya risk değerlendirmelerinin sonucu aksini belirtmediği sürece yeterli görülmektedir.

Tüm işverenler, uygun görüldüğü şekilde hem işçilere hem de işyerine yönelik **doğru hijyen ve enfeksiyon kontrol önlemlerini** uygulamalıdır:

İşçi hijyeni

- İşçilere, müşterilere ve işyeri ziyaretçilerine ellerini yıkayacak bir yer sağlamak dahil sık ve titiz el yıkamayı desteklemek. Sabun ve musluk suyu mevcut değilse, yüzde 60 ile 80 arasında alkol içeren, alkol bazlı el dezenfektanları sağlamak.
- Öksürme ve hapşırma esnasında ağız uygun şekilde kapatmak dahil solunum adabını teşvik etmek.
- İşçileri başkalarının telefon, masa, ofis veya diğer iş aracı ve ekipmanını kullanmaktan mümkün olduğunca kaçınmasını sağlamak.

İşyeri hijyeni

- Yerler, ekipman ve çalışma ortamının diğer unsurlarının rutin temizliği ve dezenfekte edilmesi dahil düzenli temizlik uygulamak.
- Masa ve çalışma yerlerinin yüzeyleri, kapı kolları, telefonlar, klavyeler ve iş araçlarının düzenli temizlenmesi ve dezenfekte edilmesi kültürünü desteklemek, umumi tuvaletler ve asansörler gibi ortak alanları düzenli olarak dezenfekte etmek.

Kişisel koruyucu donanım

Mühendislik kontrolleri ve idari kontrollerin daha etkili olduğu düşünülse de, bazı türden maruziyetlerin, özellikle de en tehlikeli mesleklerde önlenmesi için kişisel koruyucu donanım da gerekebilmektedir.

Kişisel koruyucu donanımın doğru kullanımı maruziyeti önlemeye yardımcı olabilmektedir fakat mümkün olduğu zamanlarda diğer koruma stratejilerinin yerini almamalıdır. Kişisel koruyucu donanım, bedelsiz olarak işveren tarafından sağlanmalıdır.

Kişisel koruyucu donanımın örnekleri arasında eldiven, gözlük, yüz siperi, yüz maskesi, tulum, önlük, kıyafet üstü örtüler, bone ve galoşlar ve uygun olduğunda solunum koruması yer almaktadır. COVID-19 salgını sırasında gereken kişisel koruyucu ekipman türleri, çalışma sırasındaki enfeksiyon riski ve maruziyete neden olabilecek görevlere bağlı olacaktır. COVID-19 gibi bir bulaşıcı hastalık salgını sırasında mesleklerle veya görevlere özgü kişisel koruyucu donanım tavsiyeleri coğrafi konuma, işçiler için güncellenmiş risk değerlendirmelerine ve kişisel koruyucu ekipmanın virüsün yayılmasını önlemede etkinliğine ilişkin bilgiye dayalı olarak değişiklik gösterebilmektedir. İşverenler, tavsiye edilen KKD hakkında güncellemeler için ulusal referansları düzenli olarak kontrol etmelidir.

Kişisel koruyucu donanımın etkili olması için işçinin karşılaştığı tehlikeye uygun olarak seçilmeli; düzgün biçimde oturmalı ve düzenli aralıklarla onarılmalı; gerektiğinde sürekli ve düzgün biçimde giyilmeli; düzenli olarak kontrol edilmeli; gerektiği şekilde muhafaza edilmeli ve değiştirilmeli ve işçiyi, diğerlerini veya çevreyi kontamine etmekten kaçınmak için düzgün biçimde çıkarılmalı, temizlenmeli ve saklanmalı veya atılmalıdır.

İletişim bilgileri

Çalışma İdaresi, İş Teftişi ve İş Sağlığı ve Güvenliği Şubesi
Yönetişim ve Üçlü Yapı Departmanı
Uluslararası Çalışma Örgütü
Route des Morillons 4
CH-1211 Geneva 22, Switzerland

T: + 41 22 799 6715
E: labadmin-osh@ilo.org

www.ilo.org/labadmin-osh