



türk tabipleri birliği

mesleki sağılık ve güvenlik dergisi

turkish journal of
occupational
health and
safety

- Afet ve Devlet
- Çalışma Yaşamında Pandemi Kontrolü
- ILO'nun COVID-19 Pandemisi ile Mücadele Yaklaşımı
- Uluslararası Sendikaların Salgın Dönemindeki Tutum ve Faaliyetleri
- Temizlik İşçilerinin COVID-19 Kaynaklı Çalışma Hakkı İhlalleri

turkish medical association



76

ISSN 1302 - 48 - 41

üç ayda bir yayımlanır Nisan-Mayıs-Haziran 2022



johs(turkish)
turkish journal of
occupational
health and
safety

Editörler

Celal EMİROĞLU
Mehmet ZENGİR

Yayın Kurulu

Sedat ABBASOĞLU
Gültekin AKARCA
Onur BAKIR
Aslı DAVAS
Nilay ETİLER
Denizcan KUTLU
Meral TÜRK

Danışma Kurulu

Prof. Dr. Gazanfer AKSAKOĞLU
Prof. Dr. Remzi AYGÜN
Prof. Dr. Nadi BAKIRCI
Prof. Dr. Yasemin BEYHAN
Dr. Yıldız BİLGİN
Dr. Nihal COŞKUN
Prof. Dr. Yücel DEMİRAL
Prof. Dr. Mustafa DURMUŞ
Av. Hacer EŞİTGEN
Prof. Dr. Çağatay GÜLER
Av. Mustafa GÜLER
Dr. Ö. Kaan KARADAĞ
İsmail Hakkı KURT
Prof. Dr. Mustafa KURT
Prof. Dr. Nergis MÜTEVELLİOĞLU
Fiz. Müh. Haluk ORHUN
Prof. Dr. Güzin ÖZARMAĞAN
Prof. Dr. Gamze YÜCESAN ÖZDEMİR
Av. Dr. Murat ÖZVERİ
Prof. Dr. Kayhan PALA
Prof. Dr. Ahmet SALTİK
Psik. Dr. Nazlı Yaşar SPOR
Kim. Müh. Mustafa TAŞYÜREK
Prof. Dr. Nevin VURAL

Türk Tabipleri Birliği Adına Sahibi ve Yazı İşleri Müdürü
Prof. Dr. Şebnem KORUR FİNCANCI

Yazışma Adresi

Türk Tabipleri Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi
Şehit Daniş Tunali Sokak No: 2 Kat:4
Posta Kodu: 06570 - Demirtepe/ANKARA

Telefon

0 312 231 31 79 (Pbx)

Web

<http://www.ttb.org.tr/msg>
e-posta: msg@ttb.org.tr

Hazırlık ve Tasarım

Mert S. KAPLAN - TTB

Kapak Fotoğrafi

Denizcan KUTLU

Basım Yeri

OnAda Tanıtım Basım Ltd. Şti.
www.onada.com.tr

Basım Tarihi

Ağustos 2023

Yayın Türü

TTB Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi,
yılada 4 kez yayınlanan, ulusal, bilimsel ve
hakemli yerel süreli bir dergidir.

Tiraj

1000 adet

Logo ve Kapak Hakkı TTB'ye aittir.
Dergide yayımlanan yazıların
tüm sorumluluğu yazarlarına aittir.

Tarandığı indeksler:

ASOS Index,
Google Scholar Index

t ü r k t a b i p l e r i b i r l i ğ i

mesleki sağlık ve güvenlik dergisi

üç ayda bir yayımlanır Nisan-Mayıs-Haziran 2022

76

EDİTÖRDEN
Mehmet ZENGİR

1

AFET VE DEVLET
Gültekin AKARCA

3

ÇALIŞMA YAŞAMINDA PANDEMİ KONTROLÜ:
TÜRKİYE İÇİN BİR TASNİF VE DEĞERLENDİRME
Denizcan KUTLU

8

GÖZLEM RAPORLARI BAĞLAMINDA ULUSLARARASI ÇALIŞMA
ÖRGÜTÜ'NÜN COVID-19 PANDEMİSİ İLE MÜCADELE YAKLAŞIMI
Mehmet Atilla GÜLER

24

ULUSLARARASI SENDİKALARIN KÜRESEL SALGIN DÖNEMİNDE İŞÇİ
SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİNE İLİŞKİN TUTUM VE FAALİYETLERİ
Ceyhan GÜLER

34

BİR ÜNİVERSİTE HASTANESİNDE ÇALIŞMAKTA OLAN TEMİZLİK
İŞÇİLERİNİN COVID-19 KAYNAKLI ÇALIŞMA HAKKI İHLALLERİ
Sera ŞİMŞEK

47

Abonelik:
Derginin bir yıllık abonelik bedeli 40 TL, tek sayı bedeli 10 TL'dir.

Abone olmak için Türk Tabipleri Birliği Merkez Konseyi'nin Garanti Bankası IBAN: TR77 0006 2000 7110 0006 2933 11 No'lu hesabına (40 TL) yatırılarak, derginin postalanması istenilen adres ile birlikte banka havale dekontunun fotokopisinin TTB Merkez Konseyi adresine gönderilmesi ya da dekontun msg@ttb.org.tr adresine elektronik posta yolu ile iletilmesi yeterlidir.

Adres değişikliği dergiye bildirildikten 1 ay sonraki postalamalar için geçerlidir. Eski ve yeni adresler belirtilerek posta kodu ile birlikte yazılmalıdır.



EDİTÖRDEN

Merhaba Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi okurları

Yine sözümüzü tutamadık, zamanında bu sayıyı çıkartamadık. Birçok gerekçe sıralayabiliriz, ama gerçek olan başarısız olduğumuz, düzenli bir ritim tutturamamış olmamız. Umarım bu sayı doyurucu olur ve gecikme için bir özür olur.

Dergiyi hazırladığımız dönemde iki önemli olay gündemimizi işgal etti: Deprem ve seçimler. İşçi cinayetleri ile birlikte devam eden inşaata dayalı sermaye birikiminin sonuçlarını depremde çok daha sert yaşadık. İşçi cinayetleri kırma döndü. Yine işçi cinayetlerini perçinleyen mevzuat düzenlemeleri ile emek yağmasma dönen çalışma rejimini derinleştiren 20 yıllık AKP iktidarı seçimden kazançlı çıktı. Seçimi takiben emek düşmanı politikaları da hız kesmeden gündemi zamlar ve vergilerle işgal etti. Her iki temanın da işçi sağlığı bağlamında önümüzdeki sayılarda ele alınması görev olarak önümüzde duruyor.

Bildiğiniz gibi MSG'nin son sayılarında (73-75) pandemi gündemine yer vermiştik. Pandemiye farklı yönleriyle ele almaya çalışmış, pandeminin emekçilerin hayatındaki etkilerini tartışmaya açmıştık. COVID-19 pandemisi ve etkileri, pandemi döneminde daha da görünür hale gelen sağlıkta yaşanan dijitalleşme, pandeminin kapitalizme olan etkisi ve çıkış yaklaşımları, COVID-19 üzerinden meslek hastalığı tartışmasının güncellenmesi, sosyal cinayet boyutu ile COVID-19 ölümlerinin masaya yatırılması, pandemi döneminde işçi sağlığı ve güvenliği hizmetleri konuları ile hem kuramsal hem de işçi sağlığı pratikleri ile konuyu incelemeye çalışmıştık.

MSG'nin 76. sayısında da pandemi gündemi farklı boyutları ile ele aldık. Gültekin Akarca, pandemi mücadelesinde devletin rolünü daha geniş boyutta afet gerçeğinde inceleyen yazıyı kaleme aldı. Bir kez daha sınıflı bir toplumda yaşadığımızı, egemen sınıf olan burjuvazinin afetlerde neyi önceliklendirdiği, devletin bu öncelikleri nasıl yaşama geçirdiği, ekonomi-politik boyutuyla masaya yatırıldı. Afetlerde devlet yazısı, devlet tartışmalarına güncel bağlamında yanıt olma çabası taşımaktadır.

Mehmet Atilla Güler ve Ceyhan Güler pandemiye uluslararası kurumlar ve sendikalar yönüyle ele alan yazılar ile MSG'ye katkı sundular.

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün pandemi mücadele yaklaşımını COVID-19 ve Çalışma Yaşamı başlıklı gözlem raporları bağlamında Mehmet Atilla Güler inceledi. Güler'in yazısı, gözlem raporlarında ILO'nun pandemiye ele alışı, gündemleştirmeleri, tespit ve önerileri ve mücadelesi ile klasik üç taraflı yapısının gerçekten ne kadar sahte olduğunu, sermayenin aklı ile düşündüğünü ve hareket ettiğini ortaya koymaktadır. İşçi sınıfının mücadelesi ile ILO'nun pozisyonun değiştiği aşikardır. İşçi sınıfının ve sendikaların ILO'ya daralan mücadele perspektifinin ön açıcı olmadığı pandemi döneminde bir kez daha açığa çıkmıştır.

Uluslararası sendikaların pandemi dönemindeki işçi sağlığı ve güvenliği konusunda tutumları ve faaliyetleri Ceyhan Güler'in yazısında odaklandığı konular oldu. Güler yazının sonuç kısmında küresel sendikaların önümüzdeki dönem işçi sınıfının önüne koydukları yeni toplumsal sözleşmeye (New Social Contract), adil geçiş ve evrensel bir sosyal koruma mekanizması, işveren yükümlülükleri ve yerel mevzuatlarda değişiklik vb. tartışmalara yoğunlaştığına yer vermiştir. Küresel sendikaların önerileri kriz döneminde dahi işçi sınıfı mücadelesini sistem içinde tutma çabası olarak da okunabilir. Pandemi ile daha da görünür hale gelen kapitalizmin krizden çıkma çabaları ve sendikaların bu konudaki tutumları işçi sağlığı açısından kritik bir gündem olmaya devam edecektir.



EDİTÖRDEN

Gültekin Akarca yazısında, pandeminin insan (kapitalist sınıf) eliyle yaratılmış bir afet olmasını dikkate alarak, afetlerde devletin (kapitalist devletin) nasıl davranabileceğinin ekonomi-politik çözümlemesine yer verdi. Sınıflı toplumlarda devletin genel olarak işlevi ile birlikte afet gerçeğinde devletin rolüne şu şekilde açıklık getirdi: "... afet sadece sermayede yarattığı yıkım kadar afettir, Afetin topluma maliyeti afetin sermayeye maliyeti anlamına gelir. Bu risk alınabilir ya da alınamaz. Maliyetin ödenip ödenmemesi getirisine bağlıdır. Her kriz de olduğu gibi burjuvazi afet denilen krizlerin de önlenmesini değil yönetilmesini hedefler. ..."

Denizcan Kutlu, yazısında devletin sermaye birikimindeki rolüne tarihsel bağlamda odaklanarak Türkiye’de çalışma yaşamında ve işyerlerinde pandemi kontrolü çalışmalarını analiz etti.

Bu sayımızda pandemi döneminde hastane temizlik işçilerinin işçi sağlığı ve güvenliğinin nasıl yok sayıldığını ortaya koyan Şimşek ve ark. çalışmasına da yer verdik. Çalışma, kuramsal yazılarda yer verilen sosyal gerçeğin kadın temizlik işçilerinde nasıl yaşandığının ampirik kanıtı, örneği olarak da okunabilir.

Özetle, MSG’nin bu sayısında yazarlar devlet ve sermaye ile uyumlu uluslararası çalışma örgütü ve küresel sendikaların pandemi kontrolünde işçi sınıfını ölüme terk etmesine açıklık getirdiler. "Sosyal cinayetten sosyal kırma" evrilen pandemi dönemi ölümlerinin önüne geçmenin yolu kamuyu, kapitalist devleti çağırmadan değil, egemen sınıf burjuvazi ve kapitalist devletine karşı, işçi sınıfı mücadelesini yükseltme ile mümkün olduğu, afet döneminde yaşadıklarımızdan çıkarttığımız en büyük ders olarak önümüzde duruyor.

Sağlıcakla...



Gültekin AKARCA
Saatleri Ayarlama Enstitüsü-Toplum Bilimleri Derneği

AFET VE DEVLET

Giriş

Afet doğa ve toplum arasında bir kriz anıdır. Önsel olarak bir ilişkiyi varsayar. İnsan başlangıçta kendisi ve doğa arasında bir ayrım bilmezdi. O içine doğduğu dünyanın bir parçası; içine doğduğu dünya ise onun sadece inorganik uzantısıydı. Aralarında ayrım olmayanların ilişkisinden de söz edilemez. İnsanın doğayla ilişki içine girebilmesi için önce ondan ayrılması gerekti.

Hayvanlar “hiçbir şeyle ilişki içinde değildir.”¹ Çünkü ilişki için bilinç, bilinç için diğerlerini kendisinden ayırt edebilmesi gerekir. Diğerleri ve kendisi...Diğerlerini kendisinden ayırt etmek ve ayırt ettiği diğerleriyle ilişki içine girebilmek için dil gerekir. Dilin doğması için bütün olma hali bir arada olma haline dönmeli, bunun için de insanlar varlıklarını diğerleriyle birlikte üretmelidir. Dil toplumsal bir üründür. Çünkü toplum bir ilişki biçimidir. Dil onun bilinç halidir. Maddi varlığını yeniden üretmek için doğadan yararlanan insan, doğadan elde ettiği malzemeleri alet edevata dönüştürürken, doğayla ayrılığını ve ilişkisini de üretir. Bu doğaya dair bilincin başlangıç noktasıdır.

Bu aşamada doğa insanın bir nevi uzvu, uzantısıdır. İlişki hala kendi kendisini tanıma, dönüştürme eylemidir. Kendisini tanıması için önce diğerlerini kendisinden ayırt etmesi gerekir. Ancak bu eylemin sonucunda insan kendisi için insana dönüşebilir. Hala bu aşamanın çok uzağında ama eşliğindeyiz.

İş bölümü, üretme eyleminin bir sonraki uğrağıdır. Ama yetmez...“İş bölümü, maddi ve zihinsel iş bölümü meydana geldiği andan itibaren gerçek iş bölümü haline gelir.”² Ancak bu aşamadan sonra bilinç mevcut pratiğin ürünü olmaktan çıkıp “gerçek bir şeyi temsil etmeksizin bir şeyi gerçek olarak temsil ettiğini sanabilir.”³ Şimdi doğa dinlerinden felsefeye, tanrı dinlere, ahlaka ge-

çilebilir. Toplum ve doğanın ilişkisi dışsal biçimlere bürünebilir. Bu dışsallık hem yabancılaşma, hem de dışsal olanın bilincine ulaşma olanağı anlamına gelir. Doğayla aramızdaki sınırı mülkiyet yasaları çizer. Ayrılığımızın da, ayrılığı aşmamızın da koşulu sınırdır. Sınıflı toplumların tarihi insanın sınır boyunca, sınırı aşmak için mücadelesidir. İnsanın insanla çelişkisi, insanın doğayla çelişkisinin sınırında yaşanır. O bunun farkında olsa da, olmasa da.

Afetler, deprem, salgın, sel, orman yangınları vb doğanın toplum üzerindeki dışsal yıkıcı etkileridir. İnsan olmasa da doğada yer hareketleri, su baskınları, orman yangınları, çeşitli canlıların farklı mutasyonları vb gerçekleşir. Bu tip doğa olayları fizik dünya için olağandır. Afet işte bu olayların toplumlar tarafından arızı durumlar olarak karşılanmasıdır. Arızı; dışsal, beklenmedik olandır. Zamanında Nil deltası da su baskınlarından etkileniyordu. Nil halkları baskınların bilgisine sahip olduktan sonra bu nehir taşkınları afet olmaktan çıktı. Tanrıların beklenmedik öfkesi yıldızların dizilimiyle, ölçülebilen bir zaman dilimiyle tahmin edilebilir, beklenir hale geldiğinde doğa insanlaştı. Çünkü insan doğanın bağımsız hareketini, bu hareketin yasalarını keşfettikçe, doğadan ayrılığını ve onunla nasıl ilişki kurması gerektiğini öğrendi. Bilmek ve bilinç aynı şeyler değildir. Bilinç toplumsal bilmedir. Toplumun bilmesi için toplum olarak eylemesi, eyleminin bilinç halini üretmesi gerekir. Nil halkları ne zaman tohum ekilir, ne zaman hasat edilir, su baskınları ne zaman olur biliyordu.

Nil halklarının doğa bilinci ile günümüz insanının doğa bilinci birbirinden farklıdır.

Sermayenin üretimi toplumun varlık koşullarının üretimi anlamına geleli beri insan doğa ilişkisinin yerini sermaye doğa ilişkisi aldı. Sermaye insanın üretim araçlarından kopuşunun en son ve en tam halidir. Üretken



sermayenin doğuşu toplumun doğayla ilişkisini iki farklı biçimde dolaylıya uğratır:

Üretim araçlarından ayrılan doğrudan üretici doğayla ilişkisinin de dışına düşer. Emek gücü değişen sermaye biçimine bürünebildiği kadar doğayla ilişkidir. Kapitalist ise kişileşmiş sermayedir; doğayla ilişkisinin temelinde sermayenin hareket yasaları yerleşir. İki farklı ilişki iki farklı bilinç demektir.

Doğa toplum ilişkisini afet olarak kavrayan akıl, doğayla kurduğu ilişkinin doğanın hareketleriyle değişebilir olduğunu ön göremeyen toplumun bilincidir. Bu toplum doğa olaylarına, doğanın hareketi sanki ilk kez gerçekleşiyormuş, doğa toplum ilişkisi afet anında kuruluyormuş, afetin sonucuymuş gibi yaklaşır. Oysa ilişki afetin sonucu değil nedenidir; ne sonradan kurulur, ne de sonradan bozulur. Sadece biçim değiştirir. İnsan doğanın bir parçası olarak vardır. Bu onun bilincinden bağımsız bir nesneliktir. Doğa onun inorganik uzantısıdır. İnsan ile doğanın birliğinin ilişki biçimini alması insanın toplumsallığının ürünüdür. Tarih içinde doğa insandan ayrılır; insan da doğadan bağımsızlaşır. İnsanın doğaya yabancılaşması, doğanın insanlaşmasıdır. Onun eyleminin konusu ve ürünü haline gelir. Olan biten insanal doğanın ve doğal insanın biçim değişikliğidir. Ancak nasıl bilinç toplumsal bir ürün olarak tarih içinde insandan bağımsız bir görünüme bürünüyorsa, benzer biçimde doğa insandan, insan da doğadan bağımsız bir görünüme bürünür. Bu değişimin özünde toplumun hareketi, toplumun hareketinin özünde insanın üretici eylemi bulunur. Bu nedenle burjuva toplum ile, burjuva öncesi toplumların afet bilinci farklıdır. Birisinde kendisini doğadan ayırt edemeyen toplum, diğerinde kendisini ilişkinin dışında görür.

Sermaye Olarak Mülkiyet

Marx'tan bu yana (en tam formülünü o vermiştir) doğa bilincinin temelinde üretici faaliyetin bulunduğu, üretici faaliyetin de toplumsal eylem olduğunu biliyoruz. Sürüyü topluma, hayvanı insana dönüştüren faaliyet, doğayı olduğu gibi toplumu da yeniden ve yeniden dönüştürmeye devam eder. İnsanın üretici faaliyetinin bir ürünü maddi yaşam ise bir diğer ürünü de toplumun kendisidir.

Doğa insanın ilk avadanlığıdır. Yontma taştan, taş baltaya sadece emek araçları değil bizzatihi toprağın kendisi de mülkiyetin konusu olur. Çünkü mülkiyet en basit tanımıyla üretim araçlarıyla kurulan ilişkidir.⁴

Bir kez doğa ve ekleriyle kurulan ilişki mülkiyet ilişkisi biçimini aldıktan sonra mülkiyetin tarihi doğayla toplumun kurduğu ilişkinin de tarihi haline gelir. Mülkiyet ilk biçimi olan kolektif mülkiyetten özel mülkiyete evrildikçe toplumun bir bölümü üretim araçlarıyla iliş-

kinin dışında kalır.

Emek ile üretim araçlarının ayrışması koca bir insanlık tarihinin konusudur. Tarih boyunca toplum tek hücreli canlıdan çok hücreli organizmaya dönen bir embriyonun evrimi gibi tek parça bütünden, iş bölümü yoluyla aralarında binlerce bağ kurulmuş parçalardan oluşan ama yine de bir bütün olarak davranan bir organizmaya dönüşür. Basit mülkiyet biçimleri sermaye biçimine dönüştüğünde özel mülkiyet de en tam biçimine ulaşmış demektir. Bu koza içerisindeki insanlığın son evresidir. Koza içerisinde kurtçuk doğa ile ilişkisini kozanın duvarlarıyla kurar ve sınırlar. Onun tüm doğası kozanın içindeki evrenden ibaret gibidir. Sermaye biçimini almış ilişki hem insanı doğadan uzaklaştırır, hem de doğaya karşı korur. İnsanın doğayla ilişkisi, sermayenin doğayla ilişkisi görünümüne bürünür.

Sermayenin doğayla ilişkisi karşıtlıklarla yüklüdür. Bir yandan nispi artı değer yarışı üretici güçlerin geliştirici motoru olarak iş görür. Doğayı dönüştürmenin, değiştirmenin, doğa insan ilişkisini insan yararına aşmanın aracı gibi görünür. Diğer yandan kendi kendisini çoğaltan değer olarak sermayenin sonsuz görünen büyüme döngüsü anarşik üretim tarzının çarkında doğayı kontrolsüzce öğütür. Sermaye çevriminin refah dönemleri doğayı ele geçirmenin tüm nimetlerini insanların ayaklarının dibine sererken, kriz dönemleri insanların ayaklarının altındaki dünyayı kontrolsüzce yıkar, çökertir, yok eder. Toplumsal bilincin bir yüzünde sonsuz irade, diğer yanında mutlak çaresizlik resmolur. Evrenin milyarlarca yıl önceki halini gören insan bir gün sonrasını görmek için kördür. Mülk edinilmemiş bir santim toprak, paylaşılmamış bir santim gökyüzü, ulaşılmadık tek bir doruk bırakmayan insan, yaşamı çoğaltmak için ölümü büyütür. Gittiği her yere ölümü de götürür. Tek bir tarih çizgisinde ortaklaşmış insanlık, yok oluş olasılığında da birleşir.

Sermaye bir ilişki biçimidir. İnsanın insanla ilişkisini eşyanın eşyayla ilişkisi olarak kuran bir biçim. Eşya dediğimiz şey yararlılık ifade eden dönüştürülmüş doğadan başka nedir ki. Doğayı eşyaya dönüştüren insan, eşyayı doğa olarak görür. Her eşya değişim nesnesi olarak sadece yararlılık değil aynı zamanda değerdir de. İnsandan ayrılmış, maddeleşmiş emek yani. Eşyaya dönüşen doğa şimdi kendi özünde asla olmayan, toplumun ona monte ettiği bir özelliğe sahiptir. O artık insandan ayrılmış emeğin taşıyıcısıdır. Doğayı değer taşıyıcısı eşyaya dönüştüren insan artık doğayı, değeri taşısın diye mülk edinir. Toplumu mülk sahipleri ve mülksüzler olarak ikiye bölen toplumun hareket yasaları, doğanın toplum üzerindeki etkilerini de ikiye ayırır. Bir eski acem şairinin dediğinin aksine ne ölüm adildir⁵, ne de afet. Aynı haşmetle vurmaz şahı ve fakiri.



Soru şudur: Nasıl olur da doğayla ilişkilene biçimleri birbirinden farklı, doğa bilinçleri ayrı, doğal olayların birisinin hanesine ölüm diğerinin hanesine kar veya zarar yazdığı bir toplum aynı göz yaşını döküp aynı ağrı yakabilir? Nasıl olurda aynı devleti göreve çağırıp, aynı bayrak altına sığınabilir? Aynı kadere inanıp, aynı tanrıya yakarabilir? Tanrının veya hukukun adaletine inanabilir? Milyonlarca pandemiye, yüzbinlercesi yıkık binaların enkazında ölüme terk edildikten sonra bir arada nasıl yaşanabilir? Bu soruların açıklaması tek başına baskı ve zor olabilir mi? Nasıl olurda acı çeken bir toplum celladını acısını dindirsin diye umutla bekleyebilir? Enkaz altında günlerce bir umut gelsin diye beklenen devlet ile cenazelerini almak için bekleyenlere zulmeden devlet aynı devlet değil midir? Rize'nin Çamlıhemşin ilçesi Samistal yaylasında Rabia teyzenin biziz dediği devletle, Hatay'ın Samandağ'ında günlerce beklenen devlet aynı devlet değil midir? Devlet yokken yoksak, devlet varken neden acı çekeriz?

İlkel çağlarda insanlar afetlerde doğayı anlamadıkları, bilmedikleri, tanımadıkları için ölürlerd. Modern zamanlarda toplumu, toplumun örgütlenmiş hali olarak siyasal ana yapıyı anlamadıkları için ölürl. Çaresizliğimizin ve korkularımızın nedeni gökte parlayan ışıklar, kükreyen ve hareket eden yer, ateş püsküren dağlar, gürüldeyen sular değildir. Çaresizliğimiz ve korkularımız bizi içinde yaşadığımız toplumun eseridir. Korkulardan arınmak, çaresizlikten kurtulmak için özgürleşmek gerekir. Engels özgürlüğü zorunluluğun bilincinde olmak diye tanımlamıştı.

Özgürleşelim...

Devlet

Devlet, toplumda ayrılmış özel çıkarların genel çıkar olarak ifade aracıdır ve "kendisini oluşturan yurttaşlar topluluğundan ayrı, özel bir kamu gücünün varlığını gerektirir."⁶ Tarihte özel çıkar, genel çıkar ayrımının olmadığı, toplumun genel çıkarının doğrudan doğruya toplum eliyle tespit edilip uygulandığı bir döneme de tanıklık edilmiştir. Devlet öncesi tarihte toplumun genel çıkarı aile, aşiret klan vb yapısı içerisinde, örf adet, anane, töre vb de ifadesini bulan sözlü bilinç biçimleriyle karşımıza çıkar. Bu tarihsel aşamada genel çıkarın genel iradeye dönüşümü kamu gücünün doğrudan örgütlülüğüyle sağlanır. İş bölümünün ortaya çıkışı özel mülkiyetin doğuşuna, özel mülkiyetin doğuşu ise toplumun sınıflara bölünmesine koşul üretir. Çünkü "iş bölümü ve özel mülkiyet özdeş kavramlardır. Birisinde faaliyete göre anlatılan diğerinde faaliyetin ürününe göre anlatılır."⁷ Faaliyetin ürünü üzerinde yani mülk üzerinde hak iddia edebilmek için üretimin koşulları üzerindeki haklarınızın toplum tarafından

tanınmış olması gerekir. Muhtemelen geçiş sürecinde iş bölümünün emek üretkenliğini artırmasına bağlı olarak toplumun geneli için yarattığı olumlu sonuçlar nedeniyle toplumun bütünü tarafından doğal karşılanmıştı. Ancak mülkiyet, mülksüzlükle birlikte var olabilir. İş bölümü toplumu birbirinden ayırmış özel mülk sahipleri olarak böldüğü gibi aynı zamanda mülk sahipleri ve mülksüzler olarak böler. Bu ikinci ayırım yani gerçek iş bölümü ancak maddi ve zihinsel iş bölümü meydana geldiği andan itibaren tarih sahnesine çıkabilir. Bilinci mevcut pratiğin ürünü olmaktan çıkartan bu durum özel çıkarların bilincinin toplumun genel çıkarlarının bilinci görünümüne bürünebileceği koşulları da olanaklı hale getirir. İdeolojinin, dinin, hukukun olduğu gibi siyasetin ve devletin de zamanı gelmiştir. Toplumu mülk sahipleri ve mülksüzler olarak bölen kafa eylemi-maddi eylem ayrımı, üreten ile el koyanın, yararlanan ile çalışanın farklı kişilerde somutlanmasını olanaklı hale getirir. Oysa uzlaşmaz karşıtlıkla parçalanmış toplumun, varlığının yeniden üretimi için hala bir bütün olmaya ihtiyacı vardır. İşte bunun için devlet peydah olur. Uzlaşmaz özel çıkarlar, genel çıkarların dısal temsilcisi aracılığıyla uzlaştırılır.

Mülkiyetin tek biçimi yoktur: özel mülkiyet, ortaklaşa mülkiyet ve kolektif mülkiyet olarak ayrışır. Benzer şekilde özel mülkiyetin de tek biçimi yoktur. Toprak ve eklerinin özel mülkiyeti ile sermaye özel mülkiyeti farklı özel mülkiyet biçimleridir. Toprak ve ekleri üretilmemiş, doğada kendiliğinden var olandır. Bu nedenle mülk edinilmelerinin ilksel yolu zordur. Zor bireysel olarak var olamayacağına göre toprak ve eklerinin özel mülkiyeti ya topluluk dolayısıyla elde edilebilir ya da ele geçirilmiş mülkiyetin korunumu topluluk üyeliğine ihtiyaç duyar. Oysa emek ürünleri için aynı şey geçerli değildir. Burada topluluk üretimin (aynı anlama gelmek üzere mülkiyetin) ön koşulu değil sonucudur. Üretim aracılığıyla topluluk varlığını ve bunun biçimlerini yeniden üretir. Bu nedenle toplumsal ilişkilerin topluluk adına topluluktan ayrılmış bir güç tarafından mülkiyet ilişkilerine yani üretimin koşullarına göre yeniden ve yeniden düzenlenmesi gerekir. Özel mülkiyetin bu biçiminin en tam hali burjuva toplumdur. Burjuva toplumda toplumsal üretim kendisini P-M...R...M'-P' formülünde ifade eder. Bu formül sermayenin genel formülüdür. Parayla başlar, üretimin koşulları olarak emek gücü ve üretim araçlarının sermaye biçiminde ilişkiye girdiği üretimle devam eder ve artmış değer ifadesi olarak meta ve para dolaşımı ile sonlanır. Toplum kendisini sermaye biçimini almış yaşam koşulları ile üretebildiği için bu formül aynı zamanda toplumun genel çıkarlarının da ifadesidir. Ama aynı zamanda sermayenin bu genel formülü uzlaşmaz sınıfsal çıkar karşıtlıklarını da kapsar. Sermayenin varlığı ve hareketi bir



yandan uzlaşmaz karşıtlık koşullarını diğer yandan da bu karşıtlıkların uzlaşma zorunluluğunu ve bunun koşullarını üretir. Tüm özel çıkar çatışmaları sermayenin bu hareketine bağlı olarak çözümlenmek durumundadır. Ne var ki bu özel çıkar çatışmalarının sermayenin hareketi zemininde çözümlenme zorunluluğu genelleşecek özel çıkarların baştan burjuvazinin genel çıkarları olacağını vazeder. Bu nedenle kapitalist toplumda burjuva devlet, sahip olduğu tüm özerk görünümüne rağmen burjuvazinin çıkarlarını temsil etmek zorundadır. Devletin özerk görünümünün yegane anlamı uzlaşmaz çıkar karşıtlıklarıyla bölünmüş toplumda, toplumun genel çıkarlarının temsilcisi rolüne soyunmasıdır. Sınıflara bölünmüş bir toplumda hiçbir zaman gerçek anlamıyla tüm toplumun genel çıkarları diye bir şey söz konusu olamaz.

Kapitalist toplumdaki söz ediyorsak toplum tümeli karşısında birey tekilinden de söz ediyoruz demektir. İş bölümüyle mülkiyet ilişkileri temelinde sınıflara ve sınıflardan da meta sahipleri olarak bireylere ayrılmış toplum değer yasasının birleştiriciliğinde ilişkiye girer. Pazar gelen meta ister emek gücü, ister üretim araçları, isterse tüketim malları olsun tek bir ilkeye göre hareket ederler: Eşit değerler, eşit değerlerle değişir. Her meta onu pazara getiren sahibiyile kişileşir. Metaların hareketini yöneten bu yasa metaları pazara getiren sahiplerinin ilişkisini de yönetir. Böylece değer yasası meta sahipleri ilişkisinin bilinç biçimi olan hukukun da özünü oluşturur. Her bir meta sahibi bir diğer meta sahibiyile ilişkiye girerken iki şeyi kabul eder:

Bunlardan ilki yukarıda sözü edilen eşitliktir. İkinci ise bir meta sahibinin diğerinin kendi metası üzerindeki mülkiyet haklarını kabulüdür. Mülkiyet haklarının kabulü meta toplumunda meta sahibinin özgürlüğüdür. Ancak özgürlük ve zorunluluk özdeşdir. Meta üzerindeki mülkiyet hakkı bir diğer meta sahibi ile ilişkiye girme zorunluluğudur. Değişilmeyen şey meta değildir. Sahip olmak aynı zamanda elden çıkartmak demektir. Elden çıkartmaksızın metalar ilişkiye giremez. Metaları ilişkiye sokan onların kullanım değerleridir. Bir metanın kullanım değeri, sahibi için değil bir başkası için kullanım değeridir. Bu onu değişimin taşıyıcısı yapar. İşçi emek gücü sahibi olarak mübadele ilişkisine girer. Onu ilişkiye zorlayan unsur üretim araçlarından yoksunluğudur. Üretim araçları sahibi, sermaye sahibi olarak ilişkiye girer. Onu ilişkiye zorlayan emek gücünün sermayenin öznel koşulu olarak işçiye ait olmasıdır. İşçi üretim araçlarından uzak kaldığı müddetçe yaşam koşullarından da uzak kalmış demektir. Keza kapitalist de emek gücünden uzak kaldığı müddetçe sahibi olduğu üretim araçları sermaye biçimini alamaz. Değer yasasının tarafları eşitleyen kuralları, mülkiyet yasalarının tarafları çatışmaya sokan zemininde iş

görmek zorundadır. Toplumun hareket yasaları, yasanın ihlal koşullarını da içinde taşır. Yasanın her ihlali ilişkiye giren tekil öznelerle genel adına müdahaleyi zorunlu kılar. Çünkü eşit haklar arasında son sözü güç söyler.⁶ Meta sahiplerinin çıkarlarının çatışması genel adına müdahale eden dışsal bir güç tarafından çözüme kavuşturulmadığı sürece sadece savaş üretir. Genel adına, genelin çıkarları doğrultusunda özel olana müdahale eden bu güç devlettir. Ne var ki devlet sadece dışsal bir kamu gücü, bir aparatır.

Bu gücün iş görebilmesi için özel çıkara müdahalenin özünü oluşturacak kamu sözünün var olması gerekir. Bu söz hukuktur. Hukuk tekil ilişkilerin tabi olacağı ortak çıkarın kural biçimini almış halidir. Söz ilişkiden doğar ancak tıpkı kamu gücü gibi kamu sözü de tekil ilişkiler alanının dışında ve üstünde, toplumun evrensel olarak somutlandığı alanda konumlanır. Burası Marx'ın alt yapı üst yapı metaforunda sözünü ettiği dışsallıktır. Ne var ki tekil ilişkilerin kendilerini tümelde somutlamalarının, toplumun kendisini bütün olarak örgütleyişinin açıklanması gerekir. Bu açıklama özel çıkarların kendisini nasıl genel çıkar haline dönüştürdüğünü izah edebilmelidir.

Genel çıkarların olmadığı, herkesin herkesle savaşının hüküm sürdüğü özel çıkarlar toplumunda çözüm ancak bir özel çıkarın evrensellik kazanmasıyla mümkün olur. Bu özel çıkar "evrensel" çıkar biçimine genel oyun merkezinde yer aldığı siyasal yapı aracılığıyla bürünür. Siyasal yapı, partileri, ideolojik aygıtları ve en son parlamentoyu içerir. Parlamento, genel oy aracılığıyla evrensel görünüm kazanacak özel çıkarların çatışma alanıdır. Burada kamu sözü üretilir, kamu gücünün kamu sözü adına yönetimi sağlanır ve toplumun genel çıkarları adı altında sermayenin genel çıkarları belirlenir.

Afet

Afet sürecinde kitlelerin tepkisinin iki ekseni vardır: Bunlardan ilk eksen; "bu doğal bir olaydır; insan iradesinin dışındadır; önlenemez ama hazırlanılabilir" rasyonelemi dillendirir. İkinci eksen bunun somutlanması olarak, devletin görevinin bu dışsal doğa olayına karşı vatandaşlarını korumak olduğunu söyler. İki eksen de tartışılmayacak kadar açık doğrular olarak görüldüğü için bütün tartışma devletin kapasitesi üzerine yürütülür. Siyasal yapıyı uygulamalarının sınıfsal özü topluma adaletsizlik olarak yansır. Pandemi sırasında evde kal çağrısına yönelik olarak inşaat işçileri sendikasının "biz neden evde kalamıyoruz?" sorusunu içeren pankartı özünde adalet arayışıdır. Yurttaşlar eşitlik talep eder. Çünkü hukuk onları eşit yurttaşlar olarak vaz etmektedir.

Ancak mesele hukukun onları eşit yurttaşlar olarak kabul edip etmemesi değildir. Mesele onların gerçekten



eşit olup olmamasındadır. Devlet yurttaşlarını eşit kabul ederek evde kal çağrısı yapar. Bazıları rezidanslarına, tahkim edilmiş adalarına, mahşere hazırlanmış sığınaklarına çekilir. Toplum onların emeği olmaksızın da varlığını yeniden üretebildiğini değil kendisine yapılan haksızlığı görür. Çünkü o çalışmak zorundadır. Toplumun genel çıkarları sermayenin üretimine, sermayenin yeniden üretimi işçinin çalışmasına bağlıdır. Bu nedenle devletin para basıp herkesin evde kalabilmesi için para dağıtması bir kapasiteyi kullanıp kullanmaması, haksızlığa uğrayan yurttaşlarını haksızlıktan kurtarması sorunu değildir. Devlet bir sınıfın çıkarlarını kayırdığı için değil tam tersine biçimsel olarak toplumun genel çıkarlarını koruduğu için işçiler çalışmak zorunda, kapitalistlerde malikanelerinde sıkılmak ve olup bitenden şikayet etmek durumundadır.

Aynı tartışma toplumun ortak mekanları olarak görülen kamusal alanın düzenlenme biçimleri için de yapılabilir. Kentler sermayenin ihtiyaçlarına göre düzenlenmiş pazar yerleridir; barınma alanları emek gücünün yenilenme sepetinin büyüklüğüne göre biçim almıştır; hastaneler, sağlık kurumları faal emek ordusu ve yedek emek ordusunun büyüklüğüne göre örgütlenir; okullar emeğin sermaye için yeterliliklerini üretir; eğlence, beslenme, dinlenme mekanlarının, ulaşım, iletişim olanaklarının tümünün merkezinde sermayenin ihtiyaçlarına emeğin uyumunu sağlamak vardır. Kamusal görünen sınıfsaldır. Çünkü genel sınıfsaldır.

İnsanlaşan doğanın biçimi sermaye olduktan sonra afet sadece sermayede yarattığı yıkım kadar alettir. Afet topluma maliyeti afetin sermayeye maliyeti anlamına gelir. Bu risk alınabilir yada alınamaz. Maliyetin ödenip ödenmemesi getirisine bağlıdır. Her kriz de olduğu gibi burjuvazi afet denilen krizlerin de önlenmesini değil yönetilmesini hedefler. Nasıl ki savaşlarda can kaybının sayısı savaşın sürdürülebilirliği için önemsenir, afetlerde de can kaybının sayısı üretimin devamı, çarkların dönmesi ölçüsünde önemlidir. Turizm gelirleri için yasaklarının gevşetilmesini isteyen bakan ile binlerce insan göçük altındayken battaniye üretiminin devam ettiği ile övünen bakan gerçekten toplumdan kopuk oldukları için mi böyle konuşmakta yoksa onlar burjuva toplumun gerçek suretleri oldukları için mi bu dili kullanmaktadırlar?

Sonuç

İnsanla doğanın ilişkisi biçim değiştirir; koza yırtılır, kurtçuk metamorfoza uğramış kelebek olarak rüzgara kanatlarını açar. İnsan kendisi için insan olduğunun bilincine doğayla ilişkisini ve çelişkisini eylemiyle kavradığında ulaşır. Bu bilinç insanın doğa, doğanın insan olduğunun bilincidir.

İnsanın doğayla çelişkisi, insanın insanla çelişkisinin

aşıldığı noktada başlamaz. Sadece uzlaşmaz karşıtlık biçiminden, aşılabilirliğinin koşullarına kavuştuğu yeni biçimine bürünür.

Afetler doğal değil toplumsal olaylardır. Toplum artık kendisine engel haline gelen ilişkilerinden kurtulduğunda üretici güçlerin gelişimi, doğanın güçleriyle aynı ritme, aynı ahenge kavuşur. Doğanın ezgileri, toplumun ezgileri haline dönüşür. İşte o çağda, “ bireylerin işbölümüne ve onunla birlikte kafa emeği ve kol emeği arasındaki çelişkiye kölece boyun eğişleri son erdiği zaman; emek, sadece bir geçim aracı değil ama kendisi birinci hayati ihtiyaç haline geldiği zaman; bireylerin çeşitli biçimde gelişmeleriyle; üretici güçler de arttığı ve bütün kolektif zenginlik kaynakları gürül gürül fışkırdığı zaman”⁹ doğanın hareketleri baş edilmesi gereken zorluklar olmaktan çıkıp toplumun hareketinin kendisi haline gelir. Ve o çağın toplumu “bayraklarının üzerine şunu yazabilecekler: ‘Herkesten yeteneğine göre, herkese ihtiyacına göre.’”

Dipnotlar

1. Alman İdeolojisi sf 56
2. a.g.e 58
3. a.g.e 58
4. Grundrisse
5. Nazım Hikmet, Ölümüne Dair
6. F Engels, Ailenin Özel Mülkiyetin Devletin Kökeni sf 112
7. Karl Marx, Alman İdeolojisi sf 59
8. Karl Marx, Kapital
9. Karl Marx, Gotha Erfurt Programının Eleştirisi sf,33

ÇALIŞMA YAŞAMINDA PANDEMİ KONTROLÜ: TÜRKİYE İÇİN BİR TASNİF VE DEĞERLENDİRME

Dr. Öğr. Üyesi Denizcan KUTLU
Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü

Özet

Covid-19 virüsünün yaygınlaşması ve beraberinde getirdiği sorunlar, yaşamı ve işyerlerini de içerecek şekilde toplumsal yaşamın tüm alanlarında etkisini göstermiştir. Virüsün yaygınlaşması karşısında ise enfeksiyon zincirini kırmayı amaçlayan kimi önlemler alınmıştır. Bu çalışma, Covid-19 pandemisinin kontrolü amaçlı önlemlere odaklanmaktadır. Çalışmada bu önlemler, çalışma yaşamı bakımından sınırlandırılmış ve halk sağlığı yaklaşımlarındaki yerleri bakımından değerlendirilmiştir. Sağlığın korunması ve üretimin sürdürülmesi ikilemi, önlemlerin değerlendirilmesindeki temel soru olarak belirlenmiştir.

Anahtar kelimeler: Pandemi kontrolü, önlemler, enfeksiyon zinciri, Covid-19

Abstract

The spread of the Covid-19 virus and the problems it brings have had an impact on all areas of social life, including working life and workplaces. In the face of the spread of the virus, some measures have been taken to break the chain of infection. This study focuses on precautions to control the Covid-19 pandemic. In the study, these measures were limited in terms of working life and evaluated in terms of their place in public health approaches. The dilemma of maintaining health and sustaining production has been identified as the main question in the evaluation of measures.

Keywords: Pandemic control, precautions, chain of infection, Covid-19

Giriş

Covid-19 virüsü ve pandemi süreci, çalışma yaşamıyla birlikte toplumsal yaşamın da bütün alanları üzerinde etkide bulunmuştur. Covid-19 virüsü ilk ortaya çıktığı ve yaygınlaşmaya başladığı zamanlarda, herkesi eşit ölçüde etkilediği, sosyal sınıf farkı gözetmediği şeklinde kimi aceleci değerlendirmelere de konu olmuştur. Bu sava göre, virüs sosyal sınıflar arasında herhangi bir ayrım gözetmeksizin enlemesine bir şekilde yayılmaktaydı. Ancak çok geçmeden salgının, bu şekilde yaygınlaşmadığı, hastalığın yükünün sosyal sınıflar arasında eşitsiz bir biçimde dağıldığı da görülmüş (1), Covid-19'un ağırlıklı olarak bir işçi sınıfı hastalığı olduğu vurgulanmıştır (2, 3). Bu anlamda, Covid-19 virüsü ve pandemisinin, kitlesel bir işçi sağlığı ve halk sağlığı sorunu olduğu üzerinde tartışmaya yer bırakmayacak ölçüde açık bir konu halini almıştır.

Ayrıca, salgının beraberinde getirdiği ekonomik ve sosyal sonuçların yükünü bizatihi virüsün kendisine atfetme yönünde bir eğilimin de ortaya çıktığı görülmüştür. Bu görüş de eleştirilmiş, virüsün varlığının ve etkilerinin, ancak onun içerisinde yaygınlaştığı ekonomik, politik ve sosyal yapıyla birlikte kavranabileceği belirtilmiştir (4, 5, 6). Bulaş, işçi sınıfının farklı kesimlerinde ve çalışma, gelir ve yaşam koşulları bakımından daha düşük konumda yer alan yoksul ya da yoksullaşma riskiyle burun buruna olan katmanlarda,¹ dünyanın pek çok metropolünde, emekçi ve yoksul mahallelerinde çok daha hızlı bir biçimde yayılmıştır. Öte yandan, işgücündeki konumu itibarıyla baktığımızda da virüsün işçiler arasında görülme sıklığı daha yüksektir. Virüsün kitlesel bir araya gelişlerin olduğu mekânlarda ve bunlar



Kaynak: HazardsCampaign'den akt. 2.

arasında işyerlerinde daha çok yaygınlaşma eğiliminde olduğu da genel kabul gören bir durum olmuştur (2, 3).

Böylelikle, farklı tehlike ve risk durumlarına göre işyerlerinde alınacak önlemler özel olarak üzerinde durulması gereken bir olgu halini almıştır (8). Covid-19 virüsünün ortaya çıkışı ve Dünya Sağlık Örgütü tarafından pandemi ilan edilmesiyle birlikte, virüsün yaygınlaşması ve pandeminin kontrol altına alınmasına dönük beklenti, talep ve çabalar da kendisini göstermiştir. Bu beklenti, talep ve çabaların ana adresi ise, devlet olarak belirmiş; devlet(ler) pandemi kontrolüyle ilgili olarak çeşitli kuralları getirmiş ve önlemler almıştır.² Bu kural ve önlemlerin belirlenmesinde ve uygulanmasında bilimsel ölçütlerin yanında üretimin durmaksızın/kesintisiz sürdürülmesine ilişkin yapısal etmenler de esas belirleyici rolü oynamıştır. Benzer şekilde Varol ve Tokuç (9), dünyanın pek çok ülkesinde salgın yönetiminin “bilimsel veriler üzerinden değil ekonomik zorunluluklar temelinde” yaşama geçtiğinin gözlemlendiğini belirtmektedir. Oysa ki, bu süreçte, elzem ya da vazgeçilmez olmayan üretim dallarında ekonomik faaliyetin durdurulmasının virüsün bulaş etkisini en çok kırarak bir önlem olarak, önlemler hiyerarşisinin en temelinde yer aldığına özel olarak dikkat çekilmiştir (2).

Bu süreçte işyerlerinde de çeşitli önlemlerin alındığı ve uygulamaların yaşama geçirildiği görülmekte-

dir. Nitekim Akın'a (10) göre, salgın karşısında gerekli her türlü önlemi alma, işverenin gözetme borcunun bir parçasıdır. Örneğin Baycık, vd. (11), araştırma yaptıkları ve hizmetler sektöründe yer alan işyerlerinde sosyal temasın azaltılması, mesafenin artırılması, bilgilendirici çalışmalar, koruyucu malzemelerin dağıtımı gibi ek önlemlerin yanı sıra uzaktan çalışma ve yıllık izin/ücretsiz izin gibi uygulamalara başvurulduğunu belirtmektedir. Diğer taraftan, aynı çalışmada risk değerlendirmesi ve acil durum eylem planı güncellemelerinin çok az sayıda işyerinde yapıldığı bulgulanmıştır. Yine çok az sayıda işyerinde pandemi kurallarının oluşturulmuş ve pandemi temsilcisinin/yetkilisinin atanmış olması çalışmada işaret edilen bir diğer önemli konudur. Benzer bir durum pandemi süreciyle bağlantılı ek işçi sağlığı ve iş güvenliği eğitimleri için de geçerlidir. Çok az sayıda işyerinde bu tür eğitimlerin verildiği sonucuna ulaşılmıştır. Benzer şekilde, Türk Tabipleri Birliği (3) de “işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemlerini almadan, pandemi dönemindeki gerekli ek yatırımları yapmadan çalışmaya zorlama”, “vaka tespitine rağmen hastalık raporu almasını engelleyerek veya rapora rağmen çalışmaya zorlama”, “işçiler arasında ayrımcılık yaparak (işçi sağlığı ve sair haklar alanında daha sesli savunanlardan seçmek üzere) ücretsiz izne zorlama”, “enfekte iş arkadaşlarının vardiyalarını da devralarak, hasta olmayan işçilerin sayısını aynı tutarak



iş yoğunluğunu ve/veya çalışma saatlerini artırma”, “işten 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” gibi başlıklarda hak ihlallerin yaşandığına dikkat çekmiştir.

Bu yazı, Türkiye’de pandemi kontrolünü çalışma yaşamı ve işyerlerindeki önlemler bakımından sınırlandırmaktadır. Yazıda bu önlemler, listeleme ve bir envanter oluşturma amacıyla betimleyici bir yaklaşımla ele alınmış ve bir tasnif ile gruplandırılmıştır. Yazı ayrıca, önlemler ve yapılması istenen çalışmalara, halk sağlığı yaklaşımlarındaki yerleri bakımından eğilmiştir. Buna göre, önlemler ve yapılması istenen çalışmalar, halk sağlığı yaklaşımları içerisinde ilgili başlıklara göre gruplandırılmış ve bir tablo aracılığıyla ortaya koyulmuştur. Bu betimleme ve tasnif, üretimin ve çalışmanın olduğu gibi sürdürülmesi temel yönelimi karşısında, önlemler hiyerarşisi bakımından enfeksiyon zincirinin³ kırılmasına dönük bir sorgulamaya dayanmaktadır. Virüsten zarar görme riski daha yüksek ve önlemlerden yararlanma konumunda olan toplumsal sınıf ve kesimlerin güç ve mücadelelerinin pandemi kontrolünün yapısal özellikleri üzerindeki etkileri daha arkaplan bir gündem olarak belirlenmiştir.

Çalışma yaşamı ve işyerlerinde pandemi kontrolünün ele alınması iki açıdan önemlidir. İlk olarak, yukarıda da işaret ettiğimiz gibi işyerleri virüsün bulaş riskinin en çok deneyimlendiği alanlar arasında yer almıştır. Bu nedenle ikinci olarak, daha önceki salgın deneyimlerinin de işaret ettiği gibi salgının kontrolü ve sona erdirilmesinde işyerleri merkezi düzeyde bir öneme sahiptir (11). Pandemi kontrolünün değerlendirilmesi, sadece bir deneyimin anlaşılması değil, olası salgınlar karşısında alınacak önlemlerin belirlenmesi bakımından da önem taşımaktadır. Deneyimlerin incelenmesi; insan, doğa ve toplum yararına politikaların belirlenmesi için de önemlidir (9).

Çalışmada öncelikle, devletin çalışmaya yaşamında pandemi kontrolüyle ilgili teorik yaklaşımımız ortaya koyulacak, daha sonra pandemi sürecinde halk sağlığı yaklaşımları ve uygulamaları genel olarak irdelenecek, ardından ise Türkiye’de çalışma yaşamında pandemi kontrolüyle ilgili olarak getirilen önlemler, bir tasnif temelinde esas olarak betimlenerek anlatılacaktır. Değerlendirme ve sonuç bölümüyle çalışma noktalanacaktır.

Birikim, Emek Gücünün Korunması, İşçi Sağlığı ve Devlet

Çalışma yaşamı ve işyerlerinde pandemi kontrolüne, birbirini çeşitli açılardan tamamladığını düşündüğümüz

ve merkezinde kapitalist devletin yer aldığı iki teorik çerçevenin penceresinden ve sosyal politika disiplininin gerçek özellikleri bakımından yaklaşılmaya çalışacağız. Devletin çalışma yaşamında pandemi kontrolünü, ilk olarak, sermaye birikimi ve üretimin sürekliliği temelinde emek gücü ve devlet arasındaki ilişkiler; ikinci olarak, bu yaklaşıma da dayanarak emek gücünün korunması çerçevesinde devletin yükümlülükleri, sosyal devlet ve daha özel olarak işçinin sağlıklı olma hakkı bakımından ele alacağız. Bu yönüyle, emek gücü ve devlet arasındaki ilişkinin bir taraftan çalışmanın sürdürülmesi diğer taraftan ise emek gücü sahibinin sağlığının korunması gibi kapitalizmin gelişim özellikleri, sınıfsal güç ilişkileri, devletin nitelikleri ve sosyo-kültürel yapıyla yakından ilgili değişkenlerle bağlantılı olduğunu kabul ediyoruz. Böylelikle, bu tür bir çerçeve içinde sınıfsal iktidar ilişkileri üstü bir yapıya sahip olmayan modern kapitalist devletin, merkezinde, emek gücüyle kurulan ilişkilerin olduğu; biri sermaye birikimi ve üretimin sürekliliğine dayanan diğeri ise devletin kural koyucu, önlem alıcı sosyal niteliklerine uzanan ikili yönü temel alınacaktır.

Emek gücü sahibi, kapitalist üretim sürecinde, çalışma kapasitesini, bu anlamda aslında sağlığını bozabilecek çeşitli tehlike ve risklerle karşı karşıya kalır. Bu anlamda emek gücünün, yani çalışma kapasitesinin korunması ve yeniden üretimi, pratikte ağırlıklı olarak sağlığın korunmasıdır⁴ ve bu kuşaklararası bir yapıya sahiptir (15, 16). Bu korumanın ana öznesi kapitalist devlet ve onun önlem ve müdahaleleri biçiminde açığa çıkar. Bu anlamda, devletin sadece “sermayenin değerlendirilmesi” değil, aynı zamanda bundan bağımsız olmayan emek gücünün yeniden üretiminin koşullarının korunması şeklinde beliren bir diğer işlevinin de (17) zamanla giderek geliştiği görülmüştür. Tarihsel kapitalizmin bünyesinde oluşan bu ihtiyaçlar birey ve toplulukların ötesine geçen örgütlenmeleri zorunlu kılmış, bu arayışın adresi, devlet ve onun sosyal politikayı var eden müdahaleleri şeklinde biçimlenmiştir.

Devletin kural koyan ve önlem alan sosyal nitelikleri (18), sosyal politikanın çerçevesi içerisinde kavranmıştır. “Ekonomik olan ve “sosyal olan” arasındaki ilişkilerle oluşan sosyal politikanın gerçek özelliklerinin de devletin sözü edilen ikili yönü temelinde belirlendiğini düşünebiliriz. Bu anlamda sosyal politika, emek gücü ve toplumun, kapitalizm ve kapitalist üretim karşısında devletçe korunmasına ilişkin konuları gündemine almıştır. Sosyal politikaya gerçek özelliğini katan bu sosyal anlayışa göre, emek gücü ve toplumun korunması temelinde, ekonomik ilişkiler sosyal ilişkiler içerisinde hapsedilmek istenmiştir (19). Bu yönüyle sos-



yal politika ve sosyal devleti betimleyici temel unsurun, emek gücünün ve çalışan/çalışmayan nüfusun yeniden üretimini düzenlemeye dönük devlet gücünün kullanılması olduğu söylenebilir (15, 20). Devletin emek gücü sahibinin sağlığının korumasına dönük önlem ve düzenlemeler getirmesi, devletin niteliğinde kimi değişimlerle birlikte yaşama geçmiştir. Böylelikle devlet, zamanla çalışanların ve giderek tüm toplumun ihtiyaçları doğrultusunda yapılanan, daha sorumlu bir devlet niteliği taşımıştır (21, 22). Bu süreçte sağlık, öncelikle sosyal politikanın ve giderek sosyal devletin yapısal bir bileşeni haline gelmiştir (23).

Yukarıda da işaret ettiğimiz üzere, emek gücünün korunmasına dönük devletin yükümlülükleri işçinin sağlıklı olmasını bir hak olarak inşa etmiştir. Yaşam hakkı, sağlık hakkı ve çalışma hakkının özel bir kolu olarak kabul edebileceğimiz işçi sağlığı ve iş güvenliği hakkı, devlete ve sermayeye, emek gücünün çeşitli tehlike ve riskler karşısında, bedensel, ruhsal ve sosyal olarak “korunması ve geliştirilmesi bakımından gerekli koşulları hazırlama, uygulama ve geliştirme yükümlülüğü” getirmiştir. Diğer sosyal haklar gibi işçi sağlığı ve iş güvenliği hakkı söz konusu olduğunda da devletin yükümlülükleri kapitalizmin ve endüstrileşmenin gelişiminin yanı sıra Covid-19 salgınında olduğu gibi ortaya çıkan yeni riskler karşısında biçim değiştirmiştir. Devlet, bu riskler karşısında sosyal niteliklerle donanıp toplumun ihtiyaçlarına yanıt verecek şekilde yapılandırıkça, işçinin sağlıklı olma⁵ ve güvenli bir ortamda çalışma hakkının sağlanmasına ilişkin aktif bir koruma yükümlülüğünü üstlenmiştir. Çalışma ortamı ise, devletin önlemlerle karıştığı ve yaptırımlarla düzenlediği bir alan haline almıştır (26).

Devletin ölçüt getirme yetkisinin ve bizzat ölçüt ve önlemlerin, kapitalizmin sosyal devlete imkân tanıyan ve onu tahrip eden tarihsel eğilimlerinin yanı sıra ölçüt ve önlemlerle birlikte sosyal devletten yararlanacak toplumsal sınıf ve kesimlerin güç ve mücadelelerinin etkisi altında şekillendiğini de anımsamak gerekir. Bu bağlamda, emek gücünün ve halkın sağlığını koruma yönünde önlemlerle oluşan sosyal devlet, kapitalizmin neoliberal dönüşümü temelinde, sağlıkta özelleştirmeler, emeğin sağlıklı olma hakkı ve halinin bireyselleştirilmesi, sağlık hizmetlerine katkı ve katılım paylarının getirilmesi gibi uygulamalarla tahrip olmuştur (27, 28).

Pandemi Kontrolünde Halk Sağlığı Yaklaşımı, Çalışma Yaşamı ve Türkiye

Salgın hastalıklar söz konusu olduğunda, temel yaklaşımın enfeksiyon zincirinin kırılması olduğuna işaret edilmektedir (9, 12). Pandemi kontrolü ve yönetimine

halk sağlığı bilimi açısından bakıldığında, bunun çeşitli ilke ve bileşenlerinin olduğu, bunların çeşitli stratejiler dahilinde yaşama geçirildiği ve enfeksiyon zincirini kırmaya dönük önlemlerin çeşitli başlıklar altında sınıflandırıldığı belirtilmektedir.

Salgın Kontrol İlkeleri

Salgın kontrolünün; hızlı değerlendirme, önleme, süzveyans, kontrol ve hastalık yönetimi şeklinde 5 ilkesinin olduğundan söz edilmektedir. Hızlı değerlendirme, “salgın potansiyeli olanlar da dahil olmak üzere acil durumdaki etkilenen nüfusun karşılaştığı bulaşıcı hastalık tehditlerinin ortaya konması ve hızlı bir değerlendirme yapılarak nüfusun sağlık durumunun tanımlanması”dır. Süzveyans, “olguların erken raporlanmasını, hastalık eğilimlerinin izlenmesini, salgının hızlı bir şekilde tespit edilmesini ve salgına yanıt verilmesini kolaylaştırmak için erken bir uyarı mekanizması ile birlikte hastalık süzveyans sisteminin kurulması veya güçlendirilmesi”dir. Önleme, “sağlıklı bir fiziksel çevre ve iyi yaşam koşulları sağlayarak bulaşıcı hastalıkların önlenmesi”ni; kontrol ise, “salgınların yeterli hazırlık ve hızlı yanıt ile hızlı bir şekilde tespit edilmesinin ve kontrol edilmesinin sağlanması”nı içermektedir. Hızlı yanıt, “kontrol önlemlerinin uygulanması, incelenmesi, doğrulanması” boyutlarını barındırmaktadır. Hastalık yönetimi, “olgulara tüm sağlık kuruluşlarında eğitimli personel tarafından standart protokoller kullanılarak tanı konması ve etkili bir biçimde tedavi edilmesidir” (1).

Bunlar arasında, hızlı değerlendirme, süzveyans; fakat özellikle önleme ve salgının kontrolü ilkelerinin çalışma yaşamı ve işyerlerindeki pandemi kontrolüyle doğrudan ilgili olduğu görülmektedir.

Salgın Yönetimi Bileşenleri

Salgın yönetiminin, “olguların saptanması ve tedavisi, hastalığın daha fazla yayılmasının önlenmesi ve kontrol önlemlerinin etkisinin değerlendirilmesi” şeklinde 3 bileşenden oluştuğu belirtilmektedir. Bu bileşenlerden, hastalığın yayılmasının önlenmesi kapsamında “temel yaklaşım enfeksiyon zincirinin kırılmasıdır”. Olguların saptanması ve tedavisi bileşeninde, kişiler “sağlık kuruluşlarına başvurduğunda ya da toplum içerisinde bulunarak saptanır”. Bu çalışmalarda “laboratuvar tanısı olanlar ‘doğrulanmış olgu’, laboratuvar tanısı olmadığı halde tipik klinik bulgu gösterenler ‘olası olgu’ ve yalnızca bazı klinik özellikler gösterenler ‘kuşkulu olgu’ olarak sınıflandırılır”. Hastalığın yayılmasının önlenmesi bileşeni altında yapılacak çalışmalar arasında fiyasyon uygulamaları, “ilk olgunun ve bu olguyla temas eden kişilerin veya başka olguların bulunmasına yönelik



çalışmalar”ı tanımlamaktadır. Bu uygulama kapsamında virüsün yaygınlaşmasını yok etmenin en etkili yolunun kaynağa yönelmek olduğu belirtilmektedir. Kaynağın bulunmasında ise, “temel yaklaşım, gidilebilen son noktaya kadar” gitmek; “gerçek anlamda kaynak olarak tanımlanmasında güçlük çekilse bile, ulaşılan son nokta”nın kaynak olarak kabul edilmesi ve enfeksiyon zincirinin bu şekilde kırılmasıdır. Hastalığın yayılmasının yönetimi ve kontrolü, belirli stratejilerle birlikte yürütülmektedir. Bu temelde, hastalığın yayılmasının önlenmesi için yapılacaklar, benimsenip yaşama geçirecek stratejilerle bağlantılıdır. Baskılama ve etkisini azaltma biçiminde, öne çıkan iki temel stratejiden söz edilmektedir. “Baskılama Stratejisi”nin “temel amacı, hastalığın bulaştırıcılığının azaltılması, mümkün olan en kısa sürede temel üreme sayısının 1’in altına indirilmesidir”. Bunun için, hastalığın ilk evrelerinde insanlar arası temasın kesilmesi türü katı önlemler alınır. “Etkisini Azaltma Stratejisi”nin temel amacı ise, salgının hastalanma ve ölümler üzerindeki etkisinin azaltılmasıdır. Bunun için, doğrudan ve yakın teması azaltmak amacıyla fiziksel uzaklık önlemleri ve insan hareketliliğini azaltacak önlemler alınır (1).

Enfeksiyon zincirinin kırılmasında, kaynağa ulaşılması çerçevesinde çalışma yaşamı ve işyerleri virüsün yayıldığı bir ortam olarak önlemlerin alınması gereken bir alandır. Bu yönüyle, çalışma yaşamı ve işyerlerini kaynağa ulaşılmasında gidilebilen noktalardan biri olarak görmek gerekecektir. Stratejiler söz konusu olduğunda baskılama stratejisinin amaç ve yöntemleri çalışma yaşamı ve işyerleri açısından söz konusu olduğunda, zorunlu mal ve hizmet üretimi dışında üretimin durdurulması gibi önlemlerin gündeme gelmesi düşünülmektedir. Etkisini azaltma stratejisinin uygulandığı durumlarda ise, üretim devam etmekle birlikte, çalışma yaşamı ve işyerlerine dönük kimi önlemlerin alınması gündeme gelecektir.

Salgında Halk Sağlığı Yönetimi Sınıflandırması

Türkiye’de salgında halk sağlığı yönetimi kapsamında, enfeksiyon zincirinin kırılmasında alınan önlemler, kaynak, bulaşma yolu, konakçı, etkenle karşılaşma olasılığı ve vakaların erken tanı ve teşhisi şeklinde 5 başlık altında sınıflandırılabilir. Bunlar arasında bulaşma yoluna yönelik önlemler; “sosyal mesafe, el hijyeni, solunum hijyeni, yüzey temizliği, dezenfeksiyon, kapalı ortamların sık havalandırılması, iç ortam hava kalitesinin iyileştirilmesi, gerekli durumda risklere paralel uygun kişisel koruyucu donanım kullanımı ve sağlık eğitimi” gibi uygulamaları içermektedir. Etkenle karşılaşma olasılığına yönelik önlemler ise, “toplu etkinliklerin- sokağa çıkmanın sınırlandırılması,

esnek çalışma/evden çalışma, temas süresinin azaltılması, vardiyanın kısaltılması ve dinlenme aralıklarının düzenlenmesi” gibi uygulamalardan oluşmaktadır (29). Bu temelde, çalışma yaşamı ve işyerlerine yönelik önlemlerin bulaşma yolu ve etkenle karşılaşma olasılığının azaltılmasına yönelik önlemler başlıkları altında incelenebileceği söylenebilir.

Türkiye’de Çalışma Yaşamında ve İşyerlerinde Pandemi Kontrolü

Türkiye’de çalışma yaşamı ve işyerlerinde pandemi kontrolü amaçlı çeşitli önlemler alınmıştır. Bu önlemlerin alınması sürecinde Sağlık Bakanlığı, 10.01.2020 tarihinde Operasyon Merkezi’ni kurmuş ve kısa bir süre içerisinde de Bilim Kurulu oluşturulmuştur.⁶ Dönemin T.C. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı ve özel olarak İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü ise, çalışma yaşamında ve işyerlerinde alınması gereken önlemlerle ilgili olarak çeşitli belgeler üretmiştir. Bu belgeler türlerine göre şöyle sınıflandırılabilir:⁷

Çalışma Yaşamında ve İşyerlerinde Pandemi Kontrolü Belgeleri

Bu belgeler, Önlemler, Dikkat Edilecek Hususlar, Bilgi Kartları, Kontrol Listeleri, Rehberler, Eğitim Programı, Tespit, İzlem, Vaka Yönetimi ve İşe Dönüş Algoritması başlıkları altına yerleştirilebilir.

Önlemler

- İşyerlerinde Koronavirüse (Covid-19) Karşı Alınması Gereken Önlemler
- İşyerlerinde Koronavirüsten (Covid-19) Korunma Tedbirleri (Afiş)
- Yeni Tip Covid-19 Koronavirüsten Korunmak İçin İşyerlerinde Yapılması Gerekenler! (Afiş)
- Covid-19 Salgın Yönetimi ve Çalışma Rehberi (T.C. Sağlık Bakanlığı)⁸
- Yeni Tip Koronavirüs Salgını Kapsamında İş Sağlığı ve Güvenliği Profesyonellerinin İşyerlerinde Aldıracağı Tedbirler
- Kapalı İşyeri/Ofislerde Covid-19 İçin Alınacak Önlemler (T.C. Sağlık Bakanlığı)
- Mevsimlik Tarım İşçilerinin Çalışmak İçin Gidecekleri İllerde Covid-19’dan Korunmaya Yönelik Alınacak Önlemler (T.C. Sağlık Bakanlığı)
- Covid-19 Salgınında Taksi Müşterilerinin Alması Gereken Önlemler (T.C. Sağlık Bakanlığı)

Dikkat Edilecek Hususlar

- Ağız ve Diş Sağlığı Kliniklerinde Yeni Tip Koronavirüs İle Mücadelede Dikkat Edilecek Hususlar
- Akaryakıt ve LPG İstasyonlarında; Yeni Tip Korona-



- virüs İle Mücadelede Dikkat Edilecek Hususlar
- AVM Çalışanları İçin Yeni Tip Koronavirüs ile Mücadelede Dikkat Edilecek Hususlar
- Ayakkabı ve Çanta İmalatı Yapılan İşyerlerinde Yeni Tip Koronavirüs ile Mücadelede Dikkat Edilecek Hususlar
- Banka Banko Görevlilerinin Yeni Tip Koronavirüs ile Mücadelede Dikkat Etmesi Gereken Hususlar
- Belediye Atık Toplama İşinde Faaliyet Gösteren İşyerlerinde Yeni Tip Koronavirüs İle Mücadelede Dikkat Edilecek Hususlar
- Çağrı Merkezlerinde Yeni Tip Koronavirüs İle Mücadelede Dikkat Edilecek Hususlar
- Eczanelerde Yeni Tip Koronavirüs İle Mücadelede Dikkat Edilecek Hususlar
- Elle Taşıma İşleri Yapılan İşyerlerinde Yeni Tip Koronavirüs İle Mücadelede Dikkat Edilecek Hususlar
- "Gezici Röntgen İSG Araçlarında" PA Göğüs Radyografisi Çekilebilmesi İçin Yeni Tip Koronavirüs İle Mücadelede Dikkat Edilecek Hususlar
- Gıda Üretimi Yapan İşyerlerinde Yeni Tip Koronavirüs İle Mücadelede Dikkat Edilecek Hususlar
- Güvenlik Görevlileri Çalışmalarında Yeni Tip Koronavirüs İle Mücadelede Dikkat Edilecek Hususlar
- İş Hijyeni Ölçümleri Esnasında Yeni Tip Koronavirüs ile Mücadelede Dikkat Edilecek Hususlar
- Kamu Kurumlarında Yeni Tip Koronavirüs ile Mücadelede Dikkat Edilecek Hususlar
- Kargo ve Kurye Taşımacılığında Yeni Tip Koronavirüs İle Mücadelede Dikkat Edilecek Hususlar
- Kuaför, Berber ve Güzellik Salonlarında Yeni Tip Koronavirüs ile Mücadelede Dikkat Edilecek Hususlar
- Sabit Direkt PA Göğüs Radyografisi Çekme Ünitelerinde PA Göğüs Radyografisi Çekilebilmesi İçin Yeni Tip Koronavirüs ile Mücadelede Dikkat Edilecek Hususlar
- Solunum Fonksiyon Testi (SFT) Yapılacak Gezici İSG Araçlarında ve SFT Yapılacak Sabit Yerlerde SFT Tetkikinin Yapılabilmesi İçin Yeni Tip Koronavirüs İle Mücadelede Dikkat Edilecek Hususlar
- Şehirlerarası Toplu Taşıma Araçlarıyla Ulaşımında Yeni Tip Koronavirüs ile Mücadelede Dikkat Edilecek Hususlar
- Tarım Çalışmalarında Yeni Tip Koronavirüs İle Mücadelede Dikkat Edilecek Hususlar
- Tekstil Sektöründe Yeni Tip Koronavirüs ile Mücadelede Dikkat Edilecek Hususlar
- Tıbbi Numune Alınacak İSG Araçlarında ve Tıbbi Numune Alınacak Sabit Yerlerde Numune Alma ve Taşınması Sırasında Yeni Tip Koronavirüs İle Mücadelede Dikkat Edilecek Hususlar

- Toptan ve Perakende Marketlerde Yeni Tip Koronavirüs İle Mücadelede Dikkat Edilecek Hususlar
- Unlu Mamül İmal Eden ve Satan İşyerlerinde Yeni Tip Koronavirüs ile Mücadelede Dikkat Edilecek Hususlar
- Yapı İşlerinde Yeni Tip Koronavirüs İle Mücadelede Dikkat Edilecek Hususlar

Bilgi Kartları

- Ana Metal Sanayi İşletmelerinde Yeni Tip Koronavirüs İle Mücadelede Dikkat Edilecek Hususlar (Bilgi Kartı)
- İş Ekipmanı Kiralama Sektöründe Yapılacak Çalışmalarda Yeni Tip Koronavirüs İle Mücadelede Dikkat Edilecek Hususlar (Bilgi Kartı)
- Konaklama Hizmetlerinde Faaliyet Gösteren İşletmelerde Yeni Tip Koronavirüs İle Mücadelede Dikkat Edilecek Hususlar (Bilgi Kartı)
- Maden İşletmelerinde Yeni Tip Koronavirüs İle Mücadelede Dikkat Edilecek Hususlar (Bilgi Kartı)
- Yapı İşlerinde Yeni Tip Koronavirüs Kapsamında Dikkat Edilmesi Gerekli Hususlar (Bilgi Kartı)

Kontrol Listeleri

- Ağız ve Diş Sağlığı Merkezleri İçin; Yeni Tip Koronavirüs Salgınından Korunmaya Yönelik Kontrol Listesi
- Akaryakıt ve LPG İstasyonlarında; Yeni Tip Koronavirüs Salgınından Korunmaya Yönelik Kontrol Listesi
- Alışveriş Merkezlerinde; Yeni Tip Koronavirüs Salgınından Korunmaya Yönelik Kontrol Listesi
- Ana Metal Sanayi Sektörü Çalışanlarını; Yeni Tip Koronavirüs Salgınından Korunmaya Yönelik Kontrol Listesi
- Atık Toplama İşinde Faaliyet Gösteren İşyerlerinde; Yeni Tip Koronavirüs Salgınından Korunmaya Yönelik Kontrol Listesi
- Ayakkabı ve Çanta İmalatı Yapılan İşyerlerinde; Yeni Tip Koronavirüs Salgınından Korunmaya Yönelik Kontrol Listesi
- Banka Banko Görevlilerinin; Yeni Tip Koronavirüs Salgınından Korunmaya Yönelik Kontrol Listesi
- Çağrı Merkezlerinde; Yeni Tip Koronavirüs Salgınından Korunmaya Yönelik Kontrol Listesi
- Elle Taşıma İşleri Yapılan İşyerlerinde; Yeni Tip Koronavirüs Salgınından Korunmaya Yönelik Kontrol Listesi
- Gıda Üretim İşyerlerinde; Yeni Tip Koronavirüs Salgınından Korunmaya Yönelik Kontrol Listesi
- Güvenlik Görevlilerinin; Yeni Tip Koronavirüs Salgınından Korunmaya Yönelik Kontrol Listesi



gınından Korunmaya Yönelik Kontrol Listesi

- İş Ekipmanı Kiralama Sektöründe; Yeni Tip Koronavirüs Salgınından Korunmaya Yönelik Kontrol Listesi
- İş Hijyeni Ölçümleri Esnasında; Yeni Tip Koronavirüs Salgınından Korunmaya Yönelik Kontrol Listesi
- Konaklama Hizmetlerinde; Yeni Tip Koronavirüs Salgınından Korunmaya Yönelik Kontrol Listesi
- Kuaför, Berber ve Güzellik Salonlarında; Yeni Tip Koronavirüs Salgınından Korunmaya Yönelik Kontrol Listesi
- Maden Çalışanlarını; Yeni Tip Koronavirüs Salgınından Korunmaya Yönelik Kontrol Listesi
- Şehirlerarası Toplu Taşıma Araçlarıyla Ulaşımında; Yeni Tip Koronavirüs Salgınından Korunmaya Yönelik Kontrol Listesi
- Tarım Çalışanlarını; Yeni Tip Koronavirüs Salgınından Korunmaya Yönelik Kontrol Listesi
- Tekstil Sektöründe; Yeni Tip Koronavirüs Salgınından Korunmaya Yönelik Kontrol Listesi
- Unlu Mamül İmal Eden ve Satan İşyerlerinde; Yeni Tip Koronavirüs Salgınından Korunmaya Yönelik Kontrol Listesi
- Yapı İşlerinde Yapılan Çalışmalarda; Yeni Tip Koronavirüs Salgınından Korunmaya Yönelik Kontrol Listesi
- Yapı İşyerlerinde Yeni Tip Koronavirüs Kontrol Listesi

Rehberler

- COVID-19 Döneminde Havalandırma ve Klima Sistemleri Rehberi (KİPLAS işbirliğiyle)
- COVID-19 Döneminde Ortak Kullanım Alanları Rehberi (KİPLAS işbirliğiyle)
- COVID-19 Döneminde Uzaktan Çalışma Rehberi (KİPLAS işbirliğiyle)
- COVID-19 Pandemisi Yönetimi ve Eylem Planı Rehberi
- COVID-19 Döneminde Alt İşverenlerin Yönetimi Rehberi
- İnşaatlarda Yeni Tip Koronavirüs Riskine Karşı Maske Kullanımı Rehberi
- İşyerleri için Psikososyal Risklere Yönelik İş Sağlığı ve Güvenliği Rehberi
- İnşaatlarda Kullanılan İş Elbiseleri ve Kişisel Koruyucu Donanımların Yeni Tip Koronavirüs Riskine Karşı Temizlenmesi ve Muhafazası (İNTES işbirliğiyle)

Eğitim Programı

- İNTES COVID-19 Sürecinde Sağlıklı ve Güvenli Çalışma Yöntemleri Şantiye Eğitim Programları

Tespit, İzlem, Vaka Yönetimi ve İşe Dönüş

Algoritması

- İşyeri İçin Olası Covid-19 Vaka ile Temaslı ve Yakın Temaslı Çalışanların Tespiti ve İzlemi
- İşyeri İçin Vaka Yönetimi ve İşe Dönüş Algoritması (1-İşyeri Dışında Olası Vaka Yönetimi)
- İşyeri İçin Vaka Yönetimi ve İşe Dönüş Algoritması (2-İşyerine Girişte Tespit Edilen Olası Vaka Yönetimi)
- İşyeri İçin Vaka Yönetimi ve İşe Dönüş Algoritması (3-İşyerinde Tespit Edilen Olası Vaka Yönetimi)

Oldukça ayrıntılı önlem, tavsiye ve bilgilendirmeler barındıran bu belgeler arasında, özellikle “İşyerlerinde Koronavirüse (Covid-19) Karşı Alınması Gereken Önlemler” (32) ve afiş biçiminde hazırlanmış olan 14 maddelik “İşyerlerinde Koronavirüsten (Covid-19) Korunma Tedbirleri” (33) başlıklı iki belgenin ön plana çıktığı, belirleyici bir içeriğe sahip olduğu ve alınması gereken önlemler konusunda öncelikli olarak incelenmesi ve başvurulması gereken bir nitelik taşıdığı anlaşılmaktadır. Bu nedenle bu çalışmada, esas olarak bu iki belge temel alınacaktır. “İşyerlerinde Koronavirüse (Covid-19) Karşı Alınması Gereken Önlemler” adlı belge, “Hazırlık Ekibinin Kurulması ve Görevleri”, “Acil Durum Planı ve Risk Değerlendirmesi”, “Salgının Yayılmasını Önleme”, “Temizlik ve Hijyen”, “Kişisel Koruyucu Donanımlar Hakkında Rehberlik”, “İşyerinde Covid-19 Olduğundan Şüphelenilen veya Teyit Edilen Biri Varsa Ne Yapılmalı”, “Seyahat ve Toplantılarla İlgili Tavsiyeler” ve “İşe Devamsızlığın Onaylanması” başlıklarından oluşmaktadır.

Biz bu çalışmada, tüm bu başlıkları ve diğer belgede 14 maddede sıralanan önlemleri içiçe geçirerek ve yine yukarıda başlıklar halinde sunulan diğer belgelerin de incelenmesiyle genel bir “Önlemler ve Yapılması İstenen Çalışmalar” üst başlığı altında ele alacağız ve burada belirlenen başlıklar altında tasnifleyeceğiz. Daha sonra ise, bu önlem ve yapılması istenen çalışmaları, bir tablo içerisinde ortaya koyup, pandemi kontrolünde halk sağlığı yaklaşımları başlığı altında değindiğimiz Salgın Kontrol İlkeleri, Hastalığın Yayılmasını Önleme Stratejileri ve Salgında Halk Sağlığı Yönetimi Sınıflandırmasının ilgili başlıklarıyla ilişkilendireceğiz.

Önlemler ve Yapılması İstenen Çalışmalar

Öncelikle, iki ana belgeye dayanarak alınması gerekli görülmüş önlemleri ve yapılması istenen çalışmaları, burada, “Hazırlık ekibi kurma”, “İşyeri özelindeki tehlikelerin belirlenmesi ve risk değerlendirmesi”, “Önlemlerin güncellenmesi ve acil durum planı”, “Sağlık kontrolleri ve uygulamaları”, “Yürütülen faaliyetin ve çalışma or-



ganizasyonunun yeniden düzenlenmesi”, “Çalışanların bilgilendirilmesi ve eğitilmesi” ve “Bulaş riskini engelleyecek örnek davranışlar” başlıkları altında birleştireceğiz. Her iki belgede yer alan gerekli önlemleri ve yapılması gereken çalışmaları, belirlediğimiz bu başlıklar altına dağıtıp, bazılarını aynen aktaracağız.

Hazırlık Ekibi Kurma

“İşyerlerinde Koronavirüse (Covid-19) Karşı Alınması Gereken Önlemler” başlıklı belgede, öncelikli olarak, İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulunun bulunmadığı işyerlerinde bir hazırlık ekibinin kurulmasının önemine işaret edilmiştir. Belgeye göre, virüse karşı alınacak önlemler, Kurul ya da bu ekip tarafından yürütülecektir. Sağlık hizmeti sunan işyerlerindeyse, Kurul, bulunması halinde enfeksiyon kontrol komiteleriyle işbirliği içerisinde faaliyetlerini yürütecektir. Hazırlık ekibi, “işveren veya vekili koordinesinde, bulunması halinde işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı ve diğer sağlık personeli ile çalışan temsilcisi ve mümkünse ilk yardım eğitimi almış veya tecrübesi olan kişilerden” oluşacaktır. İlgili belgede, hazırlık ekibinin görevleri;

- alınacak önlemlerle ilgili ve işyerindeki hijyen ve temizlik konularında gerekli çalışmaları yürütmek,
- kurum içi ve kurum dışı iletişimi koordine etmek,
- acil durum planını güncel tutmak,
- şüpheli vakalarda izolasyon ve karantina prosedürünün oluşturulması için ALO 184 Koronavirüs Danışma Hattı ve Sağlık Bakanlığına bağlı en yakın hastane ile iletişime geçilmesini sağlamak,
- resmi makamların tavsiye kararlarını ve İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü tarafından yayınlanan bilgilendirmeleri takip etmek ve gereğini yapmak olarak belirlenmiştir.

İşyeri Özelindeki Tehlikelerin Belirlenmesi ve risk Değerlendirmesi

“Covid-19 ile ilgili işyeri özelindeki tehlikeler belirlemek ayrı bir risk değerlendirmesi veya mevcut risk değerlendirmesi üzerinde güncelleme yapılması” gerekliliği üzerinde durulmuştur.

Önlemlerin Güncellenmesi ve Acil Durum Planı

Salgın hastalıklar için planlanmış önlemlerin Covid-19’a göre güncellenerek acil durum planının devreye alınması yapılması beklenen öncelikli çalışmalar arasında yer almaktadır.

Sağlık Kontrolleri ve Uygulamaları

İş başı öncesinde temassız cihazlarla ateş ölçümü yapılması ve ateşi olanların işyeri hekimine yönlendiril-

mesi üzerinde durulması beklenen ilk aşama önlemler arasındadır.

Bulaş riskini engelleyecek uygun kişisel koruyucu donanımların verilmesi gerektiği belirtilmiştir:

“Enfeksiyon şüphesi olan kişilerle doğrudan temas veya kontaminasyon riski bulunan çalışma ortamlarında, çalışanların tam kapalı göz koruyucu veya yüz koruyucu/siperlik (EN-166), koruyucu kıyafet (EN-14126), solunum koruyucu (EN-149/FFP2 veya FFP3) ventilsiz maskelerin ve eldivenlerin (EN ISO 374-5 ve virüs piktogramlı) kullanılması sağlanmalıdır. Covid-19 virüsüne karşı koruma amaçlı ‘tekrar kullanılamaz’ anlamına gelen ‘NR’ işareti bulunan maskelerin bulundurulması gerekmektedir.”

“Enfekte kişilerle doğrudan temas veya kontaminasyon riski olan çalışma ortamlarında (hastaneler, laboratuvarlar vb yerlerde) bulunanlar uygun kişisel koruyucu donanımlar kullanılmalıdır. Bu kapsamda solunum koruyucu olarak; EN 149 standardında en az FFP2 olmak üzere FFP2 ve FFP3 koruma düzeyine sahip ventilsiz parçacık filtreli yarım maskeler, ilgili bölümde belirtilen işlemlerde bulunacaklar için kullanılmalıdır. Kontaminasyon riskine karşı kişisel koruyucu donanımlar işyerlerinde yeterli miktarda bulundurulmalıdır.

Solunum korumanın yanı sıra kullanılacak koruyucu eldivenler; EN ISO 374-5 (Mikroorganizmalara karşı koruyucu eldivenler) standardına, koruyucu gözlükler ve yüz siperi EN 166 standardına, koruyucu kıyafetler (elbise, tulum ve sağlık çalışanları için önlük) ise EN14126 standardına uygun olmalıdır.”

Belirti gösteren çalışanın ve ziyaretçinin bilgi vermesi, işyeri hekimine gitmesi, temastan kaçınması, sağlık kuruluşuna yönlendirilmesi ve izole edilmesi, bir bütün halinde uygulanması gereken önlemler olarak karşımıza çıkmaktadır. Ayrıca, Covid-19’a bağlı hastalık şüphesi durumunda, işe devamsızlığı işveren tarafından onaylanacak şekilde işyeri ortamına girilmemesi gerektiği de belirtilmiştir.

“İşyeri dışından gelen ziyaretçilerden hastalık belirtisi taşıyanların işyerinde bulunan sağlık personelinin kontrolünden geçmeleri sağlanmalıdır.

Hastalık belirtilerini taşıyan kişilerin İşyeri Hekimi tarafından yapılacak olan ilk muayeneden sonra gerek duyulması halinde en yakın sağlık kuruluşuna sevk edilmesi sağlanmalıdır.

Herhangi bir COVID-19’a (Koronavirüs) bağlı hastalık şüphesi durumunda işyeri ortamına girilmemeli, derhal işyeri sağlık personeline durumu bildirmeli, işyeri sağlık personelinin bulunmadığı işyerlerinde uygun ve doğru maske takarak en yakın sağlık kuruluşuna başvurulmalıdır.”



“Bir çalışanın COVID-19 şüphesi bulunduğu takdirde işyeri hekimi ile iletişime geçmesi sağlanır ve Sağlık Bakanlığı’nın tedbirlerine uyulur. Sağlık kuruluşları tarafından rapor verilen çalışan, işvereni işyerine gitmeden bilgilendirmelidir. İşverenler, raporların geçerlilik süresi ile ilgili Sağlık Bakanlığı’nın, Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı’nın ve diğer resmi makamların açıklamaları takip edilmelidir.”

“COVID-19’a maruz kalanları belirlemek için olası maruz kalma kriterleri (örneğin, kişinin gitmiş olabileceği alanlar) hakkında İSG Kurulu veya Hazırlık Ekibini bilgilendirerek, Sağlık Bakanlığı’nın tavsiyelerine uyulmalıdır.”

“Hastalık şüphesi bulunan kişi maske takarak işyeri hekimine gitmeli ve muayenesi yapılarak şüpheli COVID-19 durumu bulunduğu takdirde etkilenen kişi diğer çalışanlardan izole edilerek daha önceden belirlenen ve enfeksiyonun yayılmasını önleyecek nitelikte olan kapalı alanda bekletilmelidir. Sağlık Bakanlığı’nın ilgili sağlık kuruluşu ile iletişime geçilerek sevki sağlanmalıdır.”

“Etkilenen çalışanın atıkları için Tıbbi Atıkların Kontrolü Yönetmeliği kapsamında işlem yapılmalıdır.”

“Etkilenen çalışanın tıbbi yardım beklerken lavabo-banyo/banyoya gitmesi gerekiyorsa, mümkünse ayrı bir lavabo/banyo kullanımı sağlanmalıdır.”

İşyerlerinde ve servis araçlarında hijyen ve temizlik çalışmaları kapsamında ayrıntılı ve kapsamlı önlemlerin alınması gerektiği kaydedilmiştir.

“Çalışanlara tek kullanımlık mendiller ve biyolojik atıklar için ayrı çöp torbaları sağlanmalıdır.

İşyerinde çalışanların kullanımı için yeterli temizlik malzemeleri bulundurulmalıdır. El hijyenini teşvik etmek için dezenfektanlar ortak alanlarda bulundurulmalıdır.”

“Çalışanlar işe başlamadan önce ve çalışma süresince belirli aralıklarla en az 20 saniye boyunca ellerini su ve sabunla yıkamalıdır.

Yüzeylerin, ekipmanın ve çalışma ortamının diğer öğelerinin rutin olarak temizlenmesi ve dezenfekte edilmesi dahil olmak üzere düzenli temizlik uygulamaları sürdürülmelidir. Çalışma alanları, lavabo, tuvalet, banyo, merdiven korkulukları, musluk ve yemekhaneler, yatakhaneler, dinlenme alanları, giyinme/soyunma odaları, kapı, turnike gibi ortak kullanım alanlarında hijyen şartlarına uyulmalıdır.”

“İş ortaklarını ve taşeronları da içeren işyerini ziyaret eden herkesin el yıkama yerlerine erişiminin olması sağlanmalıdır. El yıkama mümkün değilse, alkol bazlı el dezenfektanı hazır bulundurulmalıdır.”

“Su ve sabuna erişimin mümkün olmadığı durumlar-

da alkol içerikli uygun el antiseptiği sağlanmalıdır.

Özellikle sık ve/veya ortak kullanılan, temas edilen çalışma alanları, araçlar, cihazlar ve ekipmanlar başta olmak üzere işyerlerinde hijyen ve temizlik sağlanmalıdır. Özellikle lavabo, tuvalet, banyo, merdiven kenarlıkları, musluk, yemekhaneler, yatakhaneler, asansörler vb. ortak kullanım alanlarına girişlerde dezenfektan bulundurulmalı, araç, cihaz ve ekipmanlar gözden geçirilmeli ve hijyen şartlarına azami uyulmalıdır.”

“Klavyeler ve diğer cihazlar da düzenli olarak temizlenmelidir.”

“Servis araçlarının özellikle sık temas edilen yüzeyleri başta olmak üzere temizlik ve hijyeni sık aralıklarla sağlanmalıdır.

Servis ve toplu taşıma aracını kullanan çalışanların araç içerisindeki yüzeylere teması mümkün olduğunca azaltılmalıdır.”

“Yemekhanelerde uygun termal konfor şartları ve hijyen sağlanmalıdır.”

“İş giysileri ve koruyucu ekipmanlar, çalışma alanından ayrılmadan önce çıkarılmalı ve diğer giysilerden ayrı bir yerde muhafaza edilmesi sağlanmalıdır. Kirlenmiş bu giysilerin ve koruyucu ekipmanların virüsten arındırılarak temizliği sağlanmalı, gerektiği hallerde ise imha edilmelidir.”

Ekipman, araç/gereçlerin ve her türlü malzeme ve eşyanın ortak kullanımının engellenmesine ilişkin yapılması gerekenler de “Mümkün olduğunca işçilerin diğer çalışanların telefonlarını, masalarını, ofislerini veya diğer çalışma araçlarını ve ekipmanlarını kullanmaları engellenmelidir” denilerek belirtilmiştir.

Ayrıca, her iki belgede de doğal ve teknik yollarla gerçekleşecek ortam havalandırmasına dikkat çekilmiş ve “Havalandırma sistemi olan işyerlerinde havalandırma debisinin azaltılması gerekmektedir” önerisi getirilmiştir.

Yürütülen Faaliyetin ve Çalışma Organizasyonunun Yeniden Düzenlenmesi

İşyerinde yürütülen faaliyetlerin ve çalışma organizasyonunun, çalışanların COVID-19 maruziyetini engelleyecek şekilde düzenlenmesi gerekmektedir. İşyerinde ve servis araçlarında fiziksel teması ve bulaş riskini azaltacak önlemler alınması gerekliliği ve bu kapsamda yapılacak çalışmaların ve alınacak önlemlerin de içerik itibarıyla bu başlık altında değerlendirilebileceği söylenebilir.

Belgelerde “bağışıklık sistemi hastalığı, diyabet, kalp ve akciğer hastalığı gibi kronik hastalığı olan çalışanlar, zayıf bağışıklık sistemine sahip olan çalışanlar, yaşlı çalışanlar” şeklinde tanımlanan riskli gruplarda, hastalığın daha ağır seyretme riskinin yüksekliğine işaret edil-



miş ve riskli gruplar başta olmak üzere tüm çalışanların korunması gerektiği belirtilmiştir. Bu kapsamda, “hassas risk gruplarında yer alan çalışanların mümkünse evden çalışmaları” önerilmiştir.

Üzerinde durulan bir diğer konu, farklı ortam ve zamanlarda çalışanların yakın temasta bulunmasının önlenmesi şeklinde özetlenebilir. Bu başlık altında şu önlemler getirilmiştir.

“Çalışanların işyerlerine giriş-çıkış kayıtları esnasında kullanılacak yöntemler fiziksel temasta bulunmama-cakları şeklinde düzenlenmelidir.

Aynı anda yemek yiyen çalışan sayısı (öncelikli olarak kumanya verilmesi, kapalı kapta tek kullanımlık içme suyu sağlanması, mümkün olmaması durumunda çalışanların vardiyalı şekilde yemek yemesi, aynı anda yemek yiyecek çalışanların mesafeli oturabileceği şekilde bir düzen kurulması veya çalışanın her gün aynı masaya oturmasını sağlayacak numaralandırma sistemi vb.) azaltılmalıdır.”

Çalışanlar arasındaki sosyal mesafeyi sağlamak için işyerinin bütününde uygun bir çalışma modelinin geliştirilmesi önerilmiştir.

Ülke içi ve dışındaki toplantı ve etkinliklerin ertelenmesi, çevrimiçi ya da az katılımcıyla yapılması önem taşımaktadır. Yapılacak toplantıların düzeniyle ilgili ayrıntılı önerilerde bulunulmuştur.

“Ülke dışına düzenlenecek iş seyahatleri, konferans, kongre vb. etkinlikler mümkün olabildiğince ertelenmeli, yapılmasının zaruri olduğu hallerde öncelikle sesli ve görüntülü iletişim imkanları kullanılmalıdır. İş nedeniyle seyahat edilmesi mecburi durumlarda Sağlık Bakanlığı’nın önerilerine uyulmalıdır.”

“Toplantı Düzenlenmesi

Toplantı öncesinde veya sırasında;

Mümkünse muhtemel COVID-19 maruziyetini önlemek adına toplantıları ertelenmeli veya tele/video konferans olarak yapılmalıdır. Bunların gerçekleştirilmesinin mümkün olmadığı durumlarda, toplantı daha az katılımcı ile gerçekleştirilmelidir.

Toplantı veya etkinliğin düzenlenmesinin planlandığı çevredeki yetkililerden gelen tavsiyeler kontrol edilme-li ve uygulanmalıdır.

Toplantı veya etkinlikte enfeksiyonu önlemek için bir hazırlık planı geliştirilmelidir. Toplantı öncesinde, sırasında ve sonrasında temizlik ve havalandırma yapılması sağlanmalıdır.

Tüm katılımcılar için mendiller ve el dezenfektanı da dâhil olmak üzere yeterli malzeme tedarik edilmelidir.

Katılımcılardan herhangi birisinde belirti olması halinde veya kendilerini iyi hissetmedikleri takdirde toplantıya katılmamaları gerektiği söylenmelidir.

Etkinlikteki tüm organizatörlerin, katılımcıların, hazır yemek servislerinin (mümkünse kumanya tipi) ve ziyaretçilerin iletişim bilgileri (cep telefonu numarası, e-posta ve kaldıkları adres vb.) kayıt altına alınmalıdır. Herhangi bir katılımcı şüpheli bir bulaşıcı hastalığa yakalanırsa, ayarlarının halk sağlığı yetkilileri ile paylaşılacağı açıkça belirtilerek, eğer bunu kabul etmezlerse, etkinliğe veya toplantıya katılımları engellenmelidir.

Toplantı başlarken el sıkışmadan selamlaşma yapılması sağlanmalıdır.

Toplantıda veya etkinlikte tüm katılımcıların düzenli el yıkama veya alkollü dezenfektan kullanımı sağlanmalıdır.

El dezenfektan cihazları toplantı yerlerinde herkes tarafından kolaylıkla *görülebiyecek* ve kullanılabilecek şekilde yerleştirilmelidir.

Katılımcılar arasında uygun mesafe olacak şekilde bir oturma düzeni ayarlanmalıdır.

İşyeri ortamının iyi havalandırıldığından emin olmak için mümkün olduğunca pencere ve kapılar açılmalıdır.

Toplantı bitiminde tokalaşmadan veda edilmesi ve toplu fotoğraf çekilmemesi önerilmektedir.

Toplantıdan sonra;

Tüm katılımcıların adları ve iletişim bilgileri en az bir ay boyunca saklanmalıdır. Katılımcı bilgilerinin saklanması, toplantıdan sonra bir veya daha fazla katılımcının hasta olduğunun öğrenilmesi halinde, katılımcıların adlarını ve iletişim bilgilerini içeren liste halk sağlığı yetkililerinin COVID-19’a maruz kalmış olabilecek kişileri izlemelerine yardımcı olacaktır.

Toplantı veya etkinlikteki bir şüpheli COVID-19 vakası olarak izole edilmişse, organizatör tüm katılımcılara bunu bildirmelidir. 14 gün boyunca belirtiler için kendilerini izlemeleri tavsiye edilmelidir. Kendilerini iyi hissetmezlerse, evde kalmalı ve ilgili halk sağlığı yetkilisine başvurmalarıdır.”

Ayrıca işyerini ziyaretlerin kısıtlanması, acil olmayan ziyaretlerin iptal edilmesi, dışardan alınan hizmetlerden acil olmayanların iptal edilmesi, yurtdışından dönen kişilerin işe gitmemesi/evden çalışması, yapılan bir etkinliğe katılanların iletişim bilgilerinin toplanması ve saklanması ile belirli işyerleriyle ilgili müşterilere yönelik önlemler de gündeme gelen öneriler arasındadır.

Çalışanların Bilgilendirilmesi ve Eğitilmesi

Çalışan temsilcileri ve/veya çalışanların güncellenen acil durum planı hakkında bilgilendirilmesi ve plan kapsamında ne yapmaları veya yapmamaları gerektiğinin farkında olmalarının sağlanması da belgede öne çıkan çalışmalar arasındadır.

Ayrıca, bulaş riskini azaltmaya dönük davranış ku-

Tablo 1. Çalışma Yaşamı ve İşyerlerinde Pandemi Kontrolünde Alınan Önlemlerin ve Yapılması İstenen Çalışmaların Halk Sağlığı Yaklaşımlarındaki Yeri

Önlemler ve Yapılması İstenen Çalışmalar	Salgın Kontrol İlkeleri			Salgın Yönetimi Bileşenleri		Salgın Halk Sağlığı Yönetimi Sınıflandırması	
	Hızlı Değerlendirme ve Sürveyans	Önleme	Kontrol	Olguların Saptanması ve Tedavisi	Hastalığın Yayılmasını Önleme Stratejileri		Bulaşma Yolu
					Baskılama	Etkisini Azaltma	
Hazırlık ekibi kurma			X		X	X	X
İşyeri özelindeki tehlikelerin belirlenmesi ve risk değerlendirmesi			X				
Önlemlerin güncellenmesi ve acil durum planı			X				X
Sağlık kontrolleri ve uygulamaları			X				X
Ateş ölçümü ve ateşi olanların işyeri hekimine yönlendirilmesi	X		X	X	X		X
Uygun kişisel koyucu donanımların verilmesi			X			X	X
Belirti gösteren çalışanın ve ziyaretçinin bilgi vermesi	X		X	X	X		X
Belirti gösteren çalışanın ve ziyaretçinin işyeri hekimine gitmesi,	X		X	X	X		X
Belirti gösteren çalışanın ve ziyaretçinin temastan kaçınması	X		X	X	X		X
Belirti gösteren çalışanın ve ziyaretçinin sağlık kuruluşuna yönlendirilmesi	X		X	X	X		X
Belirti gösteren çalışanın ve ziyaretçinin izole edilmesi	X		X	X	X		X
Covid-19'a bağlı hastalık şüphesi durumunda işyeri ortamına girilmemesi	X		X	X	X	X	X
İşyerlerinde ve servis araçlarında hijyen ve temizlik çalışmaları		X	X			X	X

Ekipman, araç/gereçlerin ve her türlü malzeme ve eşyanın ortak kullanımının engellenmesi	X	X						X	X	X
Doğal ve teknik yollarla ortam havalandırması	X	X						X	X	X
Yürütülen faaliyetin ve çalışma organizasyonunun yeniden düzenlenmesi		X						X	X	X
Riskli grupların ve tüm çalışanların korunması	X	X						X	X	X
Farklı ortam ve zamanlarda çalışanların yakın temasta bulunmasının önlenmesi		X						X	X	X
Sosyal mesafeyi sağlamak için uygun çalışma modeli		X						X	X	X
Ülke içi ve dışındaki toplantı ve etkinliklerin ertelenmesi, çevrimiçi ya da az katılımcıyla yapılması		X						X	X	X
İşyerini ziyaretlerin kısıtlanması, acil olmayan ziyaretlerin iptal edilmesi		X						X	X	X
Dışardan alınan hizmetlerden acil olmayanların iptal edilmesi		X						X	X	X
Yurtdışından dönen kişilerin işe gitmemesi/ evden çalışması	X	X						X	X	X
Yapılan bir etkinliğe katılanların iletişim bilgilerinin toplanması ve saklanması		X						X	X	X
Müşterilere yönelik önlemler		X						X	X	X
Çalışanların bilgilendirilmesi ve eğitilmesi		X						X	X	
Acil durum planı hakkında bilgilendirme		X						X	X	
Bulaş riskini azaltacak davranış kurallarının anlatılması		X						X	X	
Bulaş riskini engelleyecek örnek davranışlar	X	X		X				X	X	



rallarını hatırlatan bilgilendirici materyallerin işyerinde uygun yerlere asılması da gündeme gelmiştir.

“Çalışanlar, işyeri ortamına girmeden ve çalışma sırasında en az 20 saniye boyunca sabun ve suyla ellerini yıkamaları konusunda bilgilendirilmelidir, su ve sabuna erişim olmadığı takdirde alkol bazlı bir el dezenfektanı kullanarak ellerini sık sık temizlemeleri sağlanmalıdır.”

“Çalışanların hasta olduklarında evde kalmalarını teşvik eden, öksürük ve hapsirme görgü kurallarını içeren ve el hijyeninin önemini anlatan afiş/poster/talimatlar işyerinin girişine ve herkesin görebileceği diğer alanlara asılmalıdır.”

“Bir çalışanın COVID-19 olduğu tespit edilirse, işverenler diğer çalışanları için COVID-19’a maruz kalma olasılıkları konusunda bilgilendirme yapmalı ve sağlık kuruluşları ile irtibata geçmelidir.

Çalışanların ruhsal sağlığını korumak adına psikososyal risk etmenleri değerlendirilerek doğru ve etkin bilgilendirme ile tedbirlerin alınması sağlanmalıdır.

Güncel bilgilerin takibi için güvenilir bilgi kaynakları (Sağlık Bakanlığı, DSÖ gibi) kullanılmalıdır.

Çalışanlara verilecek olan iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri uzaktan eğitim şeklinde, işyeri temizliği ve düzeni, hijyen ve psikososyal risk faktörleri konuları önceliklendirilerek verilmelidir. Eğitimlerde aile ve toplumsal yaşama ilişkin öneriler de yer almalıdır.”

“İşyerlerinde görevli sağlık personeli tarafından çalışanlara uygulamalı etkin el yıkama eğitimleri verilmesi ve hijyen konusunda farkındalıkları artırılmalıdır.”

“İşyerlerinde görevli iş sağlığı ve güvenliği profesyonelleri tarafından çalışanlara uygulamalı etkin maske kullanımı ve Tıbbi Atıkların Kontrolü Yönetmeliği kapsamında atık yönetimi eğitimleri verilmeli ve hijyen konusunda farkındalıkları artırılmalıdır.”

“Temizlik personeline, çöplerin içeriğine temas edilmeden boşaltılması için gerekli uygulamalar yaptırılmalıdır.”

Salgın Sürecine Uygun, Bulaş Riskini Engelleyecek Örnek Davranışlar

Her iki belgede de salgın sürecine uygun, işyerlerinde bulaş riskini engelleyecek davranışlara çeşitli örnekler verilmiştir.

“Çalışanlar, selamlaşma sırasında tokalaşma ve sarılma-
madan kaçınmalıdır. Soğuk algınlığı belirtileri gösteren kişilerle en az 3-4 adım mesafe konulmasına özen gösterilmelidir.

Çalışanlar, öksürme veya hapsirme sırasında ağız ve burnunu tek kullanımlık mendille kapatmalı, mendil yoksa dirseğin iç kısmını kullanmalıdır.”

“Öksürme ve hapsirme durumlarında ağız ve burun tek kullanımlık mendil ile kapatılmalı, mendil kullanı-

mayan durumlarda dirseğin iç tarafı kullanılmalıdır. Eller yüz bölgesine temas ettirilmemelidir.

“İşveren, işveren vekilleri ve yöneticiler doğru örneği belirlemede önemli bir rol oynadığından çalışanlarına örnek olmalıdırlar.”

Değerlendirme ve Sonuç

Bu çalışmada, Türkiye’de çalışma yaşamında ve işyerlerinde pandemi kontrolü kapsamında getirilen önlemler ve yapılması istenen çalışmalar, bir döküm halinde sunulmuş, özgün bir tasnif ile gruplandırılmış, betimleyici bir tarzda aktarılmış ve işçi sağlığı perspektifiyle enfeksiyon zincirini kırmaya dönük etkileri bakımından halk sağlığı yaklaşımları temelinde bir sorgulamaya tabi tutulmuştur.

Pandemi sürecinde çalışma yaşamı, hizmet üretimine dayanan belirli işkollarındaki faaliyetlerin durdurulması⁹ dışında, elzem/elzem olmayan işyeri ayrımı yapılmaksızın, olduğu gibi sürdürülmüştür. Oysa ki elzem olmayan işyerlerinin kapalı tutulmasının önlemler hiyerarşisinin başında yer alması gerektiğine işaret edilmektedir (2, 3). Türk Tabipleri Birliği’nin (3) de vurguladığı gibi, “salgınla mücadele toplumun sağlık gereklerine göre değil her türlü üretimin devamlılığını talep eden işverenlerin yönelimlerine uygun olarak” yürütülmüş, alınacak ya da alınması gereken önlemlerin ne ölçüde yaşama geçtiğinin denetimi de yeterli ölçüde yapılmamıştır. Enfeksiyon zincirini kırma, üretimin devam ettirilmesine dayanan daha makro ve dolayısıyla da belirleyiciliği anlamında güçlü bir anlayış ve siyasetin gölgesinde kalmıştır. Aktif süreyans sisteminin kurulmamış olması, virüsün yayılma zincirinin sağlamlaşmasına neden olmuştur. Bu da çalışma yaşamında pandemi kontrolüne ilişkin getirilen önlemlerin etkilerini zeminiz bırakmıştır. Bu haliyle, enfeksiyon zincirinin kırılması yönündeki etkileri sınırlı kalan; üretimin durdurulmasının yanı sıra salgın öncesi yapılacakları da içeren iyi yaşam koşulları ve sağlıklı bir fiziksel çevrenin sağlanmasına dayanan önleme ve baskılama yerine, kontrol ve etkisini azaltmaya dayanan stratejiler, salgının işyerlerinde ve işçi sınıfının farklı katmanları arasında yayılmasını engellemede yeterli olmamıştır. Bu haliyle, işçi sağlığı ve iş güvenliği hakkı kapsamında devletin işyerlerinde tehlike ve risklerin ortadan kaldırılması ve emek gücünün sağlığının korunması yükümlülüğünü Covid-19 salgını karşısında gerektiği ölçüde yerine getirmediğini vurgulamak gerekir. Ayrıca Varol ve Tokuç (9), Türkiye’nin vakaları saptama, duyurma ve gereken önlemleri almada geç kaldığı ve bu durumun “riskin olduğundan hafif algılanmasına” yol açtığı yönündeki düşüncelerini paylaşmıştır.

Getirilen önlemler ve yapılması istenen çalışma-



lara, halk sağlığı yaklaşımlarındaki yerleri bakımından eğildiğimizde, salgın kontrol ilkeleri ve salgın yönetimi bileşenleri arasında ağırlıklı olarak kontrol ilkesi ve etkisini azaltma stratejisinin benimsendiği görülmektedir. Baskılama stratejisine denk gelecek çeşitli önlemlerin alınması da önerilmiştir. Önlemler ve yapılması istenen çalışmalara, halk sağlığı yaklaşımlarıyla birlikte eğildiğimizde, belirti gösteren çalışan ve ziyaretçilerin bilgi vermesi, işyeri hekimine gitmesi, temastan kaçınması, sağlık kuruluşuna yönlendirilmesi ve izole edilmesi etrafında bir kümelenme göze çarpmaktadır. Bunun dışında işyerlerinde yürütülen faaliyetin ve çalışma organizasyonunun yeniden düzenlenmesi kapsamında, yaşama geçmesi uygun işlerde, ağırlıklı olarak evden çalışma ve teması azaltacak önlem ve çalışmaların gündeme geldiği görülmektedir. Bunun da bir uzantısı olarak, davranış ya da davranış değişimi odaklı kimi önlem ve çalışmaların varlığından da söz edilebilir (35). Yazının giriş bölümünde aktardığımız önlemler hiyerarşisine dayanacak olursak, mühendislik önlemleri, idari önlemler ve kişisel koruyucu donanımlara dayanan önlemlere ağırlık verildiği görülmektedir. “Sağlıklı bir fiziksel çevre ve iyi yaşam koşulları sağlayarak bulaşıcı hastalıkların önlenmesi”ni içeren önleme ilkesi kapsamında değerlendirilebilecek önlemler ise oldukça azınlıkta kalmıştır.

Bu önlem ve çalışmalara baktığımızda, Türkiye’de üretimin, temel ve yaşamsal üretim dalları hariç durdurulması stratejisinin benimsenmemiş olmasının, enfeksiyon zincirinin kırılması gerekliliği ve zorunluluğuna zarar verdiğini belirtmek gerekir. Nitekim, çalışmanın durmaksızın devam ettirildiği ve işyerlerinin, virüsün ana yaygınlaşma mekânları olmayı sürdürdüğü koşullarda, önlemlerin etkili olması beklenmemelidir. Bu nedenle ülke deneyimlerinden de yola çıkarak, baskılama dışındaki stratejilerin “daha fazla hastalık ve can kaybına yol açarak birey ve toplum sağlığını koruyamadığı” açıkça ortaya koyulmuştur (9). Gerçekten de salgın yönetiminde ülke örnekleri incelendiğinde, hemen hemen her ülkenin, temel ve yaşamsal olmayan üretim dalları da dahil olmak üzere üretimin ve sermaye birikiminin sürekliliğine dayanan bir zeminde çeşitli önlemler aldığı görülmektedir. Bu noktada çalışmanın girişinde aktardığımız Şekil ve yazı içerisinde de değindiğimiz enfeksiyon zincirini kırmaya dönük önlemler hiyerarşisi temelinde Odman’ın (2) hatırlatma ve uyarısı şöyledir:

“Kanada Ulusal İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Merkezi imzalı bu önlemler hiyerarşisinde sosyal ve emek politikaları alanındaki politika adımları en etkin adımlar olarak en başta yer alırken, (Temizlik-Maske-Mesafe TAMAM gibi sloganların temelindeki) bireysel kişisel koruyucu donanım ve tıbbi olmayan maske kullanımı en az etkin önlem olarak

tanımlanmış. Salgın riskini bireyselleştiren hiçbir tedbirin, eşitlikçi sosyal koruma sağlayan sosyal ve emek politikalarının yerine geçemeyeceğini teslim etmek, işyerleri kümelerini takip etmek, verilerini paylaşmak ve işyeri ölçeğinde salgın politikası geliştirmenin dönemin halk sağlığı politikalarının en önemli eksiklerinden biri olduğunun her alanda altınının çizilmesi gerekiyor.”

Üzerinde durulması gereken bir diğer konu, işçi sınıfının ve örgütlerinin işyerleri ve çalışma yaşamında pandemi kontrolü sürecine dönük tartışma ve karar alma süreçlerine yeterince dahil edilmemiş olmasıdır. İlgili belgeler incelendiğinde, çalışanların katılımlarını sağlamayı hedefleyen çalışmalar yapılmasına dönük önlem ve önerilere rastlanmamıştır (3). Sadece çalışan temsilcinin bulunacağı oluşumlardan söz edilmekte ve çalışanlar önlem, plan ve diğer çalışmalarla ilgili bilgilerin aktarılacağı pasif bir konuma itilmiştir. İşyerlerinde alınacak önlemlerin belirlenmesine çalışanların görüş ve önerilerini de katan bir yaklaşımın benimsenmemiş olması önemli bir eksiklik olarak not edilmelidir. Öte yandan, çalışanların denetleyici bir konumda yer almasını sağlayacak bir işleyiş yaratılamamıştır. Özellikle çalışmaktan kaçınma hakkıyla ilgili bir bilgilendirme yapılmaması, pandemi yönetimi ve kontrolü sürecinin, üretimin devamlılığı ölçütü temel alınarak yapılandırıldığı değerlendirilmesini güçlendirmektedir.

Pandemi yönetiminin ana özelliği, bilimsel gerçekler ve bu temelde oluşacak köklü ve sorunu kaynağında çözmeye yarayacak önlemler yerine, zorunlu ve doğal olarak sunulan ekonomik ilişkiler temelinde şekillenmiştir. Bu durumun doğal sonucuna, çalışmanın teorik kısmında işaret ettiğimiz sosyal politika disiplininin gerçek özellikleri bakımından yaklaştığımızda, üretimin elzem/zorunlu mal ve hizmet üretimi alanları dışındaki işyerlerinde durdurulmaması yönündeki genel eğilimle birlikte, ekonomik ilişkilerin belirleyici ve öncelikli konumunun temel alındığı söylenebilir. Bu açıdan, gerek sosyal politikanın gerçek özellikleriyle gerekse de işçi sağlığı ve halk sağlığı açısından enfeksiyon zincirinin kırılması amacıyla karşı karşıya gelen bir anlayış ve politika yöneliminin benimsenmiş olduğunun altını çizmek gerekir.

Pandemi koşulları gözetilmeksizin işçilerin çalışmaya durmaksızın devam ettirilmesi ve devletin de bizzati elzem/zorunlu mal ve hizmet üretim yerleri hariç olmak üzere çalışmayı belirli bir süre durdurulmaması, kapitalizme ve sermaye birikimine dayalı sınıfsal zorunlulukların ve tercihlerin bir sonucudur. Bu zorunluluk ve tercihlere, üretime devam ettirilen işyerlerinde alınan yetersiz işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemlerini eklemek gerekir. Bu temelde, pandemi kontrolü kapsamında



getirilen önlemler, emek gücünü ve toplumu kapitalist ekonomik ilişkiler içinde kavrayan ve neo-liberal evrede daha da güçlenip sosyal devleti tahrip eden sermayenin tarihsel yaklaşımının sürdürülmesine dayanmıştır. Bu önlemlerden yararlanacak toplumsal sınıf ve kesimlerin, bu yaklaşımın şekillenmesine güç ve mücadeleleriyle yerince etki edebildiğini söylemek ise kanımızca mümkün değildir.

Dipnotlar

1. ILO (2020) da aynı yönde bir vurgu yapmaktadır.
2. Özellikle sağlık sistemleri temelinde ayrıntılı değerlendirmeler için Toplum ve Hekim Dergisinin 2021 tarihli Cilt 36 (3, 4, 5, 6) ve 2022 tarihli Cilt 37 (1, 2, 3, 4, 5) numaralı sayılarına bakılabilir.
3. Enfeksiyon zinciri için bkz. 12.
4. Daha geniş bir tartışma için bkz. 13, 14.
5. Burada, işçinin sağlıklı olması/işçi sağlığı derken, bunun sadece işyerinde alınacak önlemlerle sağlanabileceğine ilişkin bir bakış açısını benimsiyor değiliz. Sadece, bu yazıda konuyu bu şekilde sınırlandırıyoruz. İşçi sağlığının, çalışma yaşamı ve çalışma dışı yaşam ya da üretim ve yeniden üretim birlikteliği içerisinde kavranmasına dönük bir yaklaşımı takip ediyoruz. Bkz. 24, 25.
6. Tüm bu süreç ve pandemi yönetimi için bkz. 30.
7. İlgili doküman ve afişler için bkz. <https://www.csgb.gov.tr/covid19>.
8. T.C. Sağlık Bakanlığı'nın (2021) hazırladığı ve belirli aralıklarla güncellediği Covid-19 Salgın Yönetimi ve Çalışma Rehberi, AVM ve AVM içindeki işyerlerinde; berber, kuaför ve güzellik salonlarında; ayakkabı ve çanta satışı yapan işyerlerinde; bakkalarda; büfe, kantin ve bayilerde; kasap, manav, kuruyemişiçi, balıkçı ve diğer gıda satış yerlerinde; kitap ve kırtasiye mağazalarında; konfeksiyon, giyim mağazaları ve tuhafiyelerde; kuyumcu, bijuteri ve saatçilerde; oyuncak mağazalarında; pazar yerlerinde; terzi, ayakkabı tadilat işletmeleri ve kurutemizlemecilerde; ticari taksiler ve taksi duraklarında; kent içi ulaşım araçlarında; madenlerde; şantiyelerde; beyaz eşya ve mobilya mağazalarında; kozmetik ve parfümeri mağazalarında; ayakbaskı istasyonlarında; market ve süpermarketlerde; oto yıkamalarda; oto servis, tamirhaneler ve lastikçilerde; oto galeri ve oto kiralama işletmelerinde; ofis ve büro sisteminde faaliyet gösteren tüm işletmelerde; emlakçılar ve gayrimenkul danışmanlık ofislerinde; elektronik ve telekomünikasyon mağazalarında; tesisatçılarda; personel servis araçlarında; restoran, lokanta, kafe pastane, börekçi, tatlıcı ve içerisinde yeme-içme hizmeti sunan işletmelerde; spor salonları ve spor merkezlerinde; kahve ve kiraathanelerde; karayolu, demiryolu ve deniz yolu yolcu taşımacılığında; site havuzlarında, plaj ve yüzme alanlarında; kütüphanelerde; çay behçelerinde; dernek lokallerinde; yürüme alanlarında; Gençlik ve Spor Bakanlığına bağlı kamp ve gençlik merkezlerinde; çeşitli eğitim kurumlarında; müzelerde; kaplıca, hamam, sauna, buhar odaları ile kapalı ve jakuzilerde; gıda ve gıda dışı sanayi ve üretim tesislerinde; açık alanlarda yapılacak konserlerde; hayvan satış yerlerinde; park ve bahçelerde; nihak ve düğünlerde; klima ve iklimlendirme sistemlerinde; yurtlarda; sergi, sinema, tiyatro ve diğer kültürel etkinliklerde; ilk yardım eğitimlerinde; yazılı ve sözlü sınavlarda; plazalarda; okullarda; internet kafelerde alınması beklenen önlemler sıralanmıştır.
9. T.C. İşçileri Bakanlığı (34), 16.03.2020 tarihli bir genelgeyle "Umuma Açık İstirahat ve Eğlence Yerleri olarak faaliyet yürüten (...) tiyatro, sinema, gösteri merkezi, konser salonu, nişan/düğün salonu, çalgılı/müzikli lokanta/kafe, gazino, birahane, taverna, kahvehane, kiraathane, kafeterya, kır bahçesi, nargile salonu, nargile kafe, internet salonu, internet kafe, her türlü oyun salonları (atari, playstation vb.), her türlü kapalı çocuk oyun alanları (AVM ve lokanta içindekiler dahil), çay bahçesi, dernek lokalleri, lunapark, yüzme havuzu, hamam, sauna, kaplıca, masaj salonu, SPA ve spor merkezlerinin faaliyetleri geçici bir süreliğine" durdurulmuştur.

Kaynaklar

1. Pala, K. "Covid-19 Pandemisi ve Türkiye'de Halk Sağlığı Yönetimi Sağlık ve Toplum" Covid-19 Özel Sayısı, 2020, 39-50.
2. Odman, A. "Pandemide Çalışmak Zorunda Olmak: İşçi Sağlığı Yoksa, Halk Sağlığı Da Yok!", <http://isig-meclisi.org/20612-pandemide-calismak-zorunda-olmak-isci-sagligi-yoksa-halk-sagligi>, 2021. (Erişim tarihi: 15.05.2023)
3. Türk Tabipleri Birliği "Pandemi Bülteni 11 Covid-19 Bir İşçi Sınıfı Hastalığıdır", https://www.ttb.org.tr/haber_goster.php?Guid=99c2e966-f51b-11eb-b36a-a-9b697cf4c0b, 2021. (Erişim tarihi: 10.05.2023)
4. Çıtak, N. "Toplumsal Eşitsizlikler ve Covid-19" Toplum ve Hekim, 2021, 36 (3), 198-217.
5. Karaçimen, E. ve Köse, A. H. "Zamanın İzinde Covid-19 Salgınına Bakmak" Toplum ve Hekim, 2021, 36 (4), 250-269.
6. Zencir, M. "Covid-19 Pandemisi: Sosyal Cinayetden Sosyal Kırma" Mesleki Sağlık ve Güvenlik, 2022, 75, 30-41.
7. ILO "In The Face of A Pandemic: Ensuring Safety



- and Health At Work", Geneva, 2020.
8. Cirrincione, L.; Plescia, F.; Ledda, C. ve ark. "Covid-19 Pandemic: Prevention and Protection Measures to be Adapted at the Workplace" Sustainability, 2020, 12, 3603, 1-18.
 9. Varol, G.; Tokuş, B. "Halk Sağlığı Boyutuyla Türkiye'de Covid-19 Pandemisinin Değerlendirilmesi" Namık Kemal Tıp Dergisi, 2020, 8 (3), 579-594.
 10. Akın, L. "Covid-19'un İş İlişkilerine Olası Etkileri" ÇEİS Yayınları, Ankara, 2020.
 11. Baycık, G.; Türkşen, Ö.; Dinç, İ. C. "Covid-19 Salgınında Alınması Gereken İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemleri" Sosyal Güvenlik Dergisi, 2021, 11 (1), 17-32.
 12. Aksakoğlu, G. "Bulaşıcı Hastalıkla Savaşım" Dokuz Eylül Üniversitesi Tıp Fakültesi Yayınları, İzmir, 2008.
 13. Hamzaoglu, O. "Sağlık Nedir? Nasıl Tanımlanmalıdır?" Toplum ve Hekim, 25 (6), 403-410.
 14. Akarca, G. "Sağlık Tanımı ve Hekimin ve İşyeri Hekiminin Sınıfsal Konumu Üzerine" TTB Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi, 2019, 71, 21-34.
 15. Gough, I. "The Political Economy of The Welfare State" The Macmillan Press, London & Basinstoke, 1979.
 16. Arın, T. "Kriz, Devlet, İktisat ve Sosyal Güvenlik Politikaları Seçilmiş Yazılar" Bilgi Üniversitesi Yayınları. İstanbul, 2013
 17. Jessop, B. "Towards a Schumpeterian Workfare State? Preliminary Remarks on Post-Fordist Political Economy" Studies in Political Economy, 1993, 40, 7-40.
 18. Güler, M. A. "Birlik, Düzenleme ve Sosyal Devletin Dönüşümü" Türk Metal Araştırma ve Eğitim Merkezi Yayınları, Ankara, 2020.
 19. Esin, P. "İşbölümü, Yabancılaşma ve Sosyal Politika" Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları, Ankara, 1982.
 20. Novak, T. "Poverty and The State", Open University Press, England, 1998.
 21. Koray, M. "Sosyal Politika" Ezgi Kitabevi. Bursa, 2000.
 22. Fişek, G. "Güvence ve Sağlık" Çalışma Ortamı, 2017, 151, 4-5.
 23. Belek, İ. "Sağlık: Sosyal Devletin Yapısal Bileşeni" Toplum ve Hekim, 1994, 9 (60), 34-36.
 24. Fişek, G. "İşçi Sağlığı İş Güvenliğinin Genel İlkeleri", <https://gurhan.fisek.net/isci-sagligi-is-guvenligi-nin-genel-ilkeleri/>, 2022. (Erişim tarihi: 17.05.2023)
 25. Nalçacı, E. "İşçi Sağlığı Üretim İlişkilerinin Ürünüdür" Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi, 2003, 15, 12-14.
 26. Başbuğ, A. "İşyerlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği" Şeker-İş Yayınları Ankara, 2013.
 27. Belek, İ.; Soyer A. "Sağlıkta Özelleştirme" Sorun Yayınları, İstanbul, 1995.
 28. Akalın, A. "Sağlık ve Hastalığa Toplumcu Yaklaşım" Yazılama, İstanbul, 2015.
 29. Şengül, E.; Ünal, E. "Covid-19 Salgınında Halk Sağlığı Yönetimi" Medical Reseach Reports, 2020, 3 (Supp 1), 162-171.
 30. Tavukcu, M.; Eke, E. "Covid-19 Pandemi Yönetim Süreci: Türkiye Perspektifi" SDÜ Sağlık Yönetimi Dergisi, 2021, 3 (2), 106-123.
 31. T.C. Sağlık Bakanlığı "Covid-19 Salgın Yönetimi ve Çalışma Rehberi", Ankara, 2021
 32. T.C. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü "İşyerlerinde Koronavirüse (Covid-19) Karşı Alınması Gereken Önlemler", Ankara, 2020a. https://www.csgeb.gov.tr/media/41159/isyerlerinde_koronavirus_covid-19_karsi_alinan_onlemler.pdf (Erişim tarihi: 25.04.2023)
 33. T.C. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü, "İşyerlerinde Koronavirüsten (Covid-19) Korunma Tedbirleri", Ankara, 2020b. https://www.csgeb.gov.tr/media/40966/covid-19-isyeri_koronavirus_tedbirleri_afis-50-70-boyutlu.pdf (Erişim tarihi: 25.04.2023)
 34. T.C. İçişleri Bakanlığı "81 İl Valiliğine Koronavirüs Tedbirleri Konulu Ek Bir Genelge Daha Gönderildi", [https://www.icisleri.gov.tr/81-il-valiligine-koronavirus-tedbirleri-konulu-ek-genelge-gonderildi#:~:text=Sivil%20Toplum%20Kuruluşlarının%20\(Dernek%2C%20vakıf,00%20itibariyle%20geçici%20olarak%20ertelenecek,2020.](https://www.icisleri.gov.tr/81-il-valiligine-koronavirus-tedbirleri-konulu-ek-genelge-gonderildi#:~:text=Sivil%20Toplum%20Kuruluşlarının%20(Dernek%2C%20vakıf,00%20itibariyle%20geçici%20olarak%20ertelenecek,2020.) (Erişim tarihi: 10.05.2023)
 35. Akbıyık, A.; Avşar, Ö. S. "Koronavirüs Enfeksiyonu Hastalığının (Covid-19) Epidemiyolojisi ve Kontrolü" İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Dergisi, 2020, 5 (2), 109-116.

GÖZLEM RAPORLARI BAĞLAMINDA ULUSLARARASI ÇALIŞMA ÖRGÜTÜ'NÜN COVID-19 PANDEMİSİ İLE MÜCADELE YAKLAŞIMI

Dr. Öğr. Üyesi Mehmet Atilla GÜLER
Aydın Adnan Menderes Üniversitesi

Nazilli İİBF Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü

Özet

COVID-19 pandemisi ve pandemi sürecinde belirginleşen ekonomik kriz, 2020 yılından beri dünya genelinde en çok tartışılan konuların başında gelmektedir. Pandemi sürecinde çok sayıda uluslararası örgüt kendi faaliyet alanlarını merkeze alacak şekilde bu sürece ilişkin çözümlemeler gerçekleştirmişlerdir. Bunlardan biri de Uluslararası Çalışma Örgütü'dür. Kurulduğu tarihten itibaren hem faaliyet alanı hem de üçlü yapısı nedeniyle diğer uluslararası yapılardan ayrılan Uluslararası Çalışma Örgütü, 2020 yılının Mart ayından itibaren hem gözlem raporlarıyla hem COVID-19 pandemisini işgücü piyasaları ve çalışma yaşamı ekseninde incelemiştir. Bu çalışmada, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün COVID-19 pandemisine dair değerlendirmeleri ve sürece dair çözüm önerileri Örgütün gözlem raporlarından hareketle ele alınmıştır.

Anahtar kelimeler: COVID-19 pandemisi, pandemi ile mücadele, Uluslararası Çalışma Örgütü

The International Labor Organization's Paradigm to Combating the COVID-19 Pandemic in the Context of Monitoring Reports

Abstract

The COVID-19 pandemic and the economic crisis that became evident in this process are among the most discussed issues worldwide since 2020. During the pandemic, many international organizations have analyzed this process in a way that will center their fields of activity. One of them is the International Labor Organization. The International Labor Organization, which has been separated from other international structures

since its establishment due to its field of activity and its tripartite structure, has examined the COVID-19 pandemic in the axis of labor markets and working life with monitoring reports since March 2020. In this study, the evaluations of the International Labor Organization on the COVID-19 pandemic and the solution proposals for the process are discussed from the primary sources of the Organization.

Keywords: COVID-19 pandemic, fighting the pandemic, International Labour Organization

Giriş

Dünya Sağlık Örgütü (WHO), COVID-19'u şiddetli akut solunum sendromu 2 koronavirüsünün (SARS-CoV-2) neden olduğu bulaşıcı hastalıkla açıklanan küresel bir salgın olarak tanımlamaktadır. İlk koronavirüs vakaları ilk olarak 2019 yılının Aralık ayında Çin'de tespit edilmiş ve ardından hızla diğer ülkelere yayılmıştır. WHO, COVID-19'u 30 Ocak 2020'de Uluslararası Önemli Sahip Halk Sağlığı Durum olarak değerlendirilmiş, bunun yetersiz kalması üzerine 11 Mart 2020'de salgın, bir pandemi olarak ilan edilmiştir. Bu çalışmanın tamamlandığı tarih itibarıyla dünya genelinde onaylanan COVID-19 vakaları 250 milyona yaklaşırken, hastalık nedeniyle hayatını kaybedenlerin sayısı ise 2 milyonu aşmıştır (1).

COVID-19 pandemisi, dünya genelinde ekonomik, sosyal ve siyasal eşitsizliklerin derinleşmesine neden olmuştur. Eşitsizlikler, ulusal düzeyde sınıflar arası boyutuyla kendisini gösterirken, uluslararası alanda ise gelişmiş ülkeler ile gelişmekte olan ve az gelişmiş ülkeler arasında belirginleşmiştir. Pandemi sürecinde alınan kapanma ve kısıtlama önlemleri, dünya genelinde emeğin gelirden aldığı payı düşürmüştür, bu durum hükümetler



tarafından yürürlüğe konulan koruma programları gelir dağılımında yaşanan adaletsizliği gidermekte yetersiz kalmıştır. Aşılamanın yaygınlaşmasına bağlı olarak 2021 yılının ikinci yarısından itibaren küresel ekonomide başlayan toparlanma gelir dağılımındaki adaletsizliği iyileştirici bir etki yapmamıştır.

Dünya Bankası tarafından yayınlanan verilere göre pandeminin ilk yılında %3,3 oranında küçülen dünya ekonomisi, 2021 yılında %5,8 oranında büyüme göstermiştir. Büyüme oranının 2022'de %2,9 olacağı öngörülmektedir. Buna karşılık, aynı dönemde küresel enflasyon 2020 yılında %1,9, 2021 yılında ise %3,5 artış göstermiştir. Enflasyona ilişkin 2022 tahmini %7,5'tir. Bu beklentide 2022 yılının ilk aylarında Rusya ile Ukrayna arasında başlayan çatışmanın neden olacağı etkilerinin kestirilemeyeceği belirtilmektedir. İşsizlik, pandemi sürecinde artış gösteren bir diğer göstergedir. 2020 yılında %6,6 olan küresel işsizlik oranı 2021'de %6,8'e yükselirken 2022'de bu oranın %7'yi geçeceği tahmin edilmektedir. İşsizlikte ve enflasyonda yaşanan artışın dünyanın az gelişmiş ve gelişmekte olan bölgelerinde çok daha yüksek olması beklenmektedir (2,3,4).

Sosyo-ekonomik göstergelerde somutlaşan eşitsizlik aşılama konusunda da büyük ölçüde aynıdır. 2022 yılının Eylül ayı itibarıyla genelinde WHO tarafından belirlenen protokole uygun olarak *tam aşı* kabul edilenlerin oranı %62,4'tür. Ancak az gelişmiş ve gelişmekte kaydedilen aşılama oranları pandeminin neden olduğu sorunları ortadan kaldırmaktan uzaktır. Örneğin, kişi başına düşen GSYH miktarının 1.73 bin Amerikan doları olduğu, mutlak yoksulluk oranının ise %26,7'ye yaklaştığı Etiyopya'da tam aşılama oranının %5'in altında kaldığı tahmin edilmektedir. Benzer sonuçlara başka ülkeler için ulaşmak mümkündür (5).

Pandemi sürecinde çok sayıda uluslararası örgüt, kendi etki ve ilgi alanlarıyla ilgili olacak şekilde çalışmalar yürütmüştür. Bunlar içerisinde ILO, niteliği itibarıyla ayrıcalıklı bir yere sahiptir. Bu durumun gerekçelerini Örgütün kuruluş amaçlarında, tarihsel gelişiminde ve yapısında aramak gerekir.

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün Kısa Tarihi

ILO, Birinci Dünya Savaşı'nı bitiren Versay Barış Antlaşması (1919) ile kurulmuştur. Antlaşma, bir yandan beş yıl süren savaşı sona erdirirken, diğer yandan Milletler Cemiyetinin (günümüzdeki adıyla Birleşmiş Milletler) ve bu yapıya bağlı olarak ILO'nun kurulmasına ilişkin hususları da içermektedir. 1919 yılında düzenlenen ilk Uluslararası Çalışma Konferansında Örgütün Anayasası kabul edilmiş, burada siyasal barış ile sosyal barışın eş zamanlı olarak sağlanmasının gerekliliği ile bunun yolunun sosyal adaletten geçtiği vurgulanmıştır (6).

ILO, insan haklarını koruma, dünya barışı arayışı, sosyal adaletin gerçekleştirilmesi ve insanın ekonomide olan üstünlüğünün doğrulanması değerlerini temel alan bir örgüttür. Genel olarak ILO belgelerinde temel haklar, istihdam, ücret ve çalışma koşulları, kadın istihdamı, çocukların ve gençlerin istihdamı ve toplu iş ilişkileri konularına odaklanılmıştır (7).

ILO'yu diğer uluslararası kuruluşlardan ayıran en önemli niteliği üçlü yapısıdır. Emek ve sermaye temsilcilerinin devlet ile birlikte politika ve programların şekillenmesinde taraf olarak yer aldığı bu yapı Örgüte özgüdür. ILO düzeyinde sosyal tarafların uzlaşısıyla kabul edilen sözleşmeler ve tavsiye kararları, her yıl yine bu tarafların birlikte temsil edildiği Uluslararası Çalışma Konferansında karara bağlanmaktadır (8).

ILO, kuruluşundan İkinci Dünya Savaşı'nın bitimine kadar geçen süreçte liberalizmin aşırılıklarını yumuşatma işlevini üstlenmiştir. Bu çerçevede Örgüt, sanayileşen devletler arasında belirginleşen eşitsizliklere neden olan sosyal sorunları emek-sermaye ilişkileri bakımından bireyci, sosyal güvenlik açısından ise sigortacılık temelinde bir anlayışla ele almıştır (9). Gerçekten 1919-1944 döneminde ILO normları günlük çalışma sürelerinin sınırlandırılması, çocukların ve kadınların çalışma koşullarının iyileştirilmesi, sosyal güvenlik hukuku ve işsizlikle mücadele gibi konulara odaklanmıştır (8).

1944 yılında kabul edilen ve iki yıl sonra ILO Anayasasına eklenen Filadelfiya Bildirgesi, Örgütün kapitalist düzendeki işlevi açısından bir dönüm noktasıdır. Bildirgenin temelini oluşturan *insanın ekonomiye üstünlüğünün doğrulanması* konusundaki vurgu, ILO'nun sosyal devletin kurumsallaştığı *Altın Çağ*'da üstleneceği rollerin öncüsü olarak değerlendirilmektedir.

ILO, sosyal devletin genişleme aşaması olarak kabul edilen 1945-1975 yılları arasında sosyal politika ya ilişkin temel ilke ve kuralların uluslararası düzeyde belirlenmesinde ve bunların ulus devletler düzeyinde uygulanmasında özel bir rol üstlenmiştir. Filadelfiya Bildirgesi'nde ifadesini bulan yaklaşım çerçevesinde ILO; tam istihdamın gerçekleştirilmesi, sosyal güvenliğin tabana yayılması ve gelir dağılımında adaletin sağlanması temelinde faaliyetler yürütmüştür. 1945-1975 döneminde kabul edilen sosyal koruma, iş güvencesi, sendikal örgütlenme ve toplu iş ilişkileri, cinsiyet eşitliği ve ayrımcılıkla mücadele konulu sözleşmeler, Örgütün temel belgeleri arasında kabul edilmektedir (6).

ILO'nun bu işlevi, 1960'lı yılların sonuna dek neredeyse kusursuz bir şekilde sürmüştür. Bununla birlikte, 1970 yılının ikinci yarısında altına dayalı uluslararası para rejiminin spekülasyon sermaye hareketleri ile çökmesiyle başlayan ekonomik durgunluk, 1973 ve 1976

yıllarında Petrol İhraç Eden Ülkeler Birliği'nin (OPEC) küresel petrol arz-talep dengesini bozmasıyla yerini stagfasyona bırakmıştır. Bu süreçte durgunluk işsizlikte yaşanan artışla, enflasyon ise petrol fiyatlarındaki artışla özdeş hale gelmiştir. Açıklanan koşullar altında kapitalist düzenin sosyal devlete dayalı düzenlemesinin sürdürülemez olduğunu iddia eden neo-liberal baskılar yükselişe geçmiştir (11).

Neo-liberal düzenleme biçimi, 1980'lerin başından itibaren tüm dünyada egemen hale gelirken aynı dönemde uluslararası örgütler de bir yeniden yapılanma sürecine girmiştir. Bu bağlamda, ILO'nun sosyal devleti kurumsallaştırıcı rolü yerini küreselleşmeye sosyal yanıt anlayışına bırakmıştır (9,12). Bu süreçte ILO, yeni Bildirgeler ve sözleşmeler aracılığıyla devam edip neo-liberal düzenleme biçiminin işçi sınıfı üzerindeki olumsuz etkileriyle mücadele edilmesi yönünde açık çağrılarda bulunsa da eski etkinliğini kaybetmiştir.

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün COVID-19 Gözlem Raporları

ILO, 18 Mart 2020 tarihinden itibaren yayınladığı COVID-19 ve Çalışma Yaşamı başlıklı gözlem raporlarıyla hem pandeminin işgücü piyasasındaki etkilerini somutlaştırmış, hem bu alanda tahminleme çalışmaları gerçekleştirmiş, hem de politika önerileri geliştirmiştir. Mart 2020-Eylül 2020 tarihleri arasında ILO bu başlıkta altı farklı rapor yayınlamıştır. 2021 yılında bu raporların sayısı ikiye düşerken 2022 yılının Mayıs ayında yayınlanan son raporla ILO'nun bu başlıkla yürüttüğü çalışmaların sonuna gelinmiştir.

İlk gözlem raporunda ILO (2020a), pandeminin arzı ve talebi etkileyen yönlerine vurgu yaparak *ekonomi ve işgücü piyasası şoku* olarak nitelendirmiştir. Bu bağlamda, pandeminin iktisadi açıdan büyük bir belirsizliği beraberinde getirmesinin kaçınılmaz olduğu vurgulanmıştır. İlk raporda, pandemiye bağlı seyahat yasaklarının, sınırların kapatılmasının ve karantina önlemlerinin enformel veya geliş-güzel işlerde çalıştırılanlar başta olmak üzere işçiler açısından olumsuz etkiler yarattığı belirtilmiştir. Bunun yanı sıra pandemi, tüketiciler mal ve hizmet satın alma olanaklarının daralmasına da neden olmuştur. Pandeminin talep yönlü etkisi böyleyken, arzda ise mevcut belirsizlik ve endişe ortamı içerisinde işletmeler yatırımlarını, satın alma süreçlerini ve istihdam yaratma kapasitelerini beklemeye almışlardır. Tüm bu boyutlarıyla pandemi, hem ekonominin geneli hem de işgücü piyasaları açısından bir *sarsıntı* başlamasına neden olmuştur. İlk raporunda ayrıca Örgüt, önceki yıllarda yaptığı *güvencesiz gruplar* tanımlamasını pandemi ekseninde yeniden yorumlamıştır (13). Bu yorumlama, Örgütün ilerleyen dönemlerde

yayınladığı diğer Raporlar için temel oluşturmıştır.

Bağlamı *çalışma yaşamında yıkıcı etkileri kötüleşen kriz* olarak belirlenen 7 Nisan 2020 tarihli ikinci ILO raporunda, COVID-19 pandemisinin İkinci Dünya Savaşından bugüne yaşanan en kötü küresel kriz olduğu vurgulanmıştır. Raporda, mevcut kriz koşullarında istihdam ve ona bağlı göstergelerde, alınan koruma önlemleri nedeniyle, yapılan tahminlerden çok daha ağır sonuçların gelişmesine neden olduğu belirtilmiştir. Bu raporda ayrıca pandemiye dair görünümün oldukça belirsiz olduğu yeniden dile getirilmiştir (14).

Yine 2020 yılının Nisan ayında yayınlanan üçüncü raporda Örgüt, *kapanma, dünya genelinde işletmeleri ve çalışanları ciddi şekilde etkilemeye devam ediyor* başlığıyla enformel istihdamın pandemi dönemindeki seyrini çeşitli düzeylerde ele almıştır. Bu raporda, önceki örnekte olduğu gibi, COVID-19 pandemisinin İkinci Dünya Savaşından bu yana yaşanan en kötü kriz olduğu tekrar edilmiştir (15).

ILO'nun 2020 yılının Mayıs ayında kamuoyu ile paylaşılan dördüncü COVID-19 gözlem raporunun öznesi gençlerdir. Raporda, kapanma önlemlerinin genç nüfus üzerindeki etkileri, genç nüfusun çalışma sürelerinde yaşanan düşüşler, işgücü piyasasına yönelik olarak alınan önlemlerden gençlerin yararlanma durumları gibi konular somutlaştırılmıştır. Bu çerçevede, COVID-19 pandemisiyle belirginleşen risklerin gençleri diğer güvencesiz gruplardan çok daha fazla etkilediği belirtilmektedir (16). Bu gözlem raporundakine benzer bir yaklaşım, Örgütün sonraki çalışmasında bu kez kadın emeği özelinde geliştirilmiştir (17).

Örgütün Haziran 2020 tarihinde yayınlanan altıncı gözlem raporunun konusu pandemi ile birlikte çalışma sürelerinde yaşanan düşüş ve gelir dağılımında adaletsizliktir. Bu bağlamda Raporda, kapanma önlemlerinin etkilerini azaltmaya yönelik olarak yürürlüğe konulan politikaların işgücü piyasalarında yaşanan sorunları gidermekteki yeterliliği sorgulanmıştır (18).

ILO tarafından pandemi sürecinde yayınlanan son üç gözlem raporu öncekilerden farklı bir niteliğe sahiptir. Gerçekten ilk altı rapor oldukça kısa bir zaman aralığında (Mart 2020-Eylül 2020) yayınlanmış ve özel temaları içermiştir. Buna karşılık, sonraki raporlar hem daha geniş bir zaman aralığına yayılmış hem de kapsam bakımından farklılaşmıştır.

2021 yılının Ocak ayında yayınlanan ILO gözlem raporu (ILO, 2021a), işgücü piyasasındaki güncel gelişmeleri 2020-2021 dönemine ilişkin göstergeler üzerinden incelemektedir. Rapor, 2020 yılında işgücü piyasasında yaşanan bozulmanın 2008-2009 küresel finans krizinin etkilerini çöktan aştığına dair bir saptamayla başlamaktadır. Bunun



ardından Raporda işgücü piyasalarının güncel durumu ortaya konulmuş ve dünya genelinde yaşanan ekonomik iyileşme süreci somutlaştırılmıştır. Rapora göre toparlanma, ülkelerin gelişmişlik düzeylerine bağlı olarak orantısız ve düzensiz biçimde gerçekleşmektedir. Bu durumun iki temel gerekçesi, ülkelerin ekonomik olanakları ile buna bağlı olarak güçlenen veya zayıflayan aşılama kapasiteLERİDİR. Raporda, pandeminin ardından sağlanacak toparlanmanın ancak insan-merkezli olması durumunda gerçekleşmesinin gerekliliğine ayrıca dikkat çekilmiştir (19).

Ekim 2021 tarihli sekizinci ILO gözlem raporu, ekonomiye ve işgücü piyasasına dair kısıtlayıcı önlemlerin dünya genelinde büyük ölçüde ortadan kalktığı bir döneme denk gelmiştir. Bu durumdan hareketle raporda *çalışma yaşamına dönüş* teması ön plana çıkartılmıştır. Rapora göre ekonomide ve işgücü piyasasında yaşanan iyileşmeler düşük ve orta gelir düzeyindeki ülkelerde çok daha yavaş gerçekleşmektedir. Bunun yanı sıra, istihdamda ve işsizlikte yaşanan iyileşmeden güvencesiz gruplar daha az olumlu kazanım elde etmektedir. Ayrıca çalışma süreleri iyileşse de gelir dağılımı pandemi öncesine göre adil hale gelme eğiliminde değildir. Bu anlamda, ekonomik ve sosyal alanda yaşanan küresel iyileşme, zengin ve yoksul ekonomiler arasında pandeminin başından itibaren görülen eşitsizliği ve ayrışmayı bir kez daha somutlaştırmaktadır. Tüm bu göstergelerden hareketle raporda COVID-19 pandemisinin *Büyük Buhran'dan yana yaşanmış en şiddetli kriz* olduğu belirtilmiştir (20).

ILO'nun son COVID-19 gözlem raporunda, ekonomide ve işgücü piyasalarında COVID-19 kaynaklı sorunların görece aşılmaya başlandığı bir dönemde Ukrayna'daki çatışmanın neden olacağı güncel ve potansiyel etkilere dikkat çekilmiştir. Bu anlamda, enflasyonun yükselmesi, reel ücretlerin gerilemesi, küresel gıda ve enerji arzında yaşanacak sorunlar ile bu alanlarda yaşanan fiyat artışlarının muhtemel etkileri Raporun ana hatlarını oluşturmaktadır (21).

Daha önce belirtildiği gibi ILO, COVID-19 pandemisinin işgücü piyasası ve çalışma yaşamı üzerindeki etkilerini ilk gözlem raporunda yaptığı güvencesiz gruplar sınıflandırması ekseninde ele almıştır. Bu nedenle, Örgütün COVID-19 pandemisine ilişkin yaklaşımının daha detaylı çözümlenmesi bakımından güvencesizlik yaklaşımının ele alınması gerekir.

Güvencesizlik, ILO'nun COVID-19 pandeminden çok önce gündemine aldığı bir kavramdır. Örgüt, 1990'ların ortalarından itibaren neo-liberal düzenleme biçiminin işçi sınıfı üzerindeki olumsuz etkilerini tanımlamak ve bunlarla mücadele stratejileri geliştirmek adına güvencesiz çalışma kavramını gündemine almıştır. ILO, güvencesiz çalışmayı tanımlarken istihdam sü-

resinin belirsizliğini, birden çok sayıda işverenin olması ihtimalini ya da örtülü veya belirsiz istihdam ilişkisini, sosyal korumaya ve istihdamla ilgili yardımlara erişimin zayıflığını, düşük ücretleri ve sendikalara üye olma ve toplu pazarlıktan yararlanma konusunda yasalardaki ve uygulamadaki engelleri ön plana çıkartmaktadır. Bu bağlamda güvencesiz çalışma, yetersiz gelir düzeyiyle, düşük üretkenlikle ve temel haklara erişimin söz konusu olmadığı çalışma koşullarıyla karakterize edilir (22).

ILO, COVID-19 gözlem raporlarında güvencesizlikle karşı karşıya kalan toplumsal grupları tanımlarken, salgınların ve ekonomik krizlerin nüfusun belirli kesimleri üzerinde orantısız etkiler yaratabileceğine ve bu nedenle eşitsizliklerin derinleşeceğine dikkat çekmiştir. Geçmiş kriz deneyimleri ve güncel gelişmeler, COVID-19 pandemisi ile ilgili olarak bir dizi güvencesiz grubun tanımlanmasını mümkün kılmaktadır. Bunlar; kronik sağlık sorunları olanlar ve yaşlılar, halihazırda yüksek işsizlik oranlarıyla ve eksik istihdamla karşı karşıya olan gençler, pandemi önlemlerinden daha fazla etkilenen veya pandemi ile mücadelede ön saflarda yer alan sektörlerde çalışan kadınlar, kendi hesabına çalışanları, geçici çalışanları ve gig işçilerini de kapsayacak şekilde korumadan yoksun çalışanlar, enformel olarak istihdam edilenler ve göçmenlerdir (13).

ILO gözlem raporlarının bazıları doğrudan güvencesiz gruplara ayrılmıştır. Bunların yanında, pandemi sürecinde belirginleşen istihdam, işsizlik ve gelir dağılımında adaletsizlik gibi bazı göstergeler hem güvencesiz gruplar özelinde hem de küresel işgücü genelinde ele alınmıştır. Bu eksende, COVID-19 pandemisinin gençler, kadınlar ve sağlık çalışanları üzerindeki etkileri ile bazı sosyo-ekonomik göstergeler özel olarak incelenebilir.

Pandemi ve Genç Nüfus

Genç nüfus, çalışmanın önceki bölümlerinde de belirtildiği gibi ILO gözlem raporlarında özel olarak ele alınan gruplardan birini oluşturur. ILO, pandemi sürecinde genç nüfusun karşı karşıya kaldığı istihdam ve bağlı sorunlarla ilgili özel bir rapor hazırlamanın yanında, hemen her raporda dile getirilen sorunların genç nüfus üzerindeki etkilerine yönelik değinilerde de bulunmuştur.

ILO'ya göre gençler, 2008-2009 küresel finans krizinde de görüldüğü gibi, işgücü talebinde yaşanan gerileme karşısında diğer nüfus gruplarına göre daha savunmasız durumdadır. Benzer bir durum yaşlı işçiler için de geçerlidir. Örgütün Ortadoğu solunum sendromu (MERS) salgınının ardından yaptığı çalışmalar, salgın dönemlerinde yaşlı çalışanların yüksek işsizlik ve istihdam oranlarının yanı sıra çalışma sürelerinde azalma gibi sorunlarla da karşılaştıklarını göstermektedir (13).



Genç nüfus, pandeminin ekonomik ve sosyal sonuçlarının başlıca kurbanı durumundadır. Göstergeler, gençlerin eğitim ve öğretimde aksama, istihdam ve gelir kayıpları, iş bulmada büyük zorluklar yaşama başta olmak üzere çok sayıda şokla karşılaşmak durumunda kaldıklarını ortaya koymaktadır. Kapanma önlemlerinin en yüksek düzeyde alındığı 2020 yılının Nisan ayı itibarıyla dünya genelinde 178 milyon genç işçi, bir başka ifadeyle istihdam edilen her on gençten dördü, krizden en çok etkilenen sektörlerde çalışmaktadır. ILO, tüm bu olumsuzluklar nedeniyle genç nüfus için bir *tecrit kuşağının* oluşması endişesini raporunda dile getirmiştir (16).

Pandemi ve Kadın Nüfus

Kadınlar, hizmetler gibi pandemi önlemlerinden daha fazla etkilenen sektörlerde veya pandemi ile mücadelenin ön saflarında yer alan hemşirelik gibi mesleklerde erkeklerle kıyasla daha yüksek oranda istihdam edilmektedir. Bunun yanı sıra toplumsal cinsiyet eşitsizliği, ev işlerindeki istihdamda da kendisini göstermektedir. ILO tahminlerine göre dünya genelinde kadınların %58,6'sı, erkeklerin ise %45,5'i hizmetler sektöründe istihdam edilmektedir. Bölgesel olarak bir inceleme yapıldığında Orta Amerika, Güneydoğu Asya, Güney Avrupa ve Güney Amerika, hizmetler sektöründe çalışan kadınların oranının erkeklerden çok daha yüksek olduğu alanları oluşturmaktadır (17).

Kadınların sosyal korumaya erişim olanakları erkeklerden daha düşüktür. Ayrıca okulların ve bakım sistemlerinin kapatılmasının bakım ekonomisinde kadınlara orantısız bir yük bindirmesi muhtemeldir. Bu çerçevede, kriz sırasında artan bakım talepleri cinsiyetler arasında eşitsiz dağıtılmıştır. Normal zamanlarda kadınlar ücretsiz bakım işlerinin yaklaşık dörtte üçünü sağlarken pandemi sürecinde bu işlere ayrılan zaman hanede çocuk varlığının artmasıyla birlikte süreklilik kazanmıştır (17).

Ev işlerinde çalışan kadınlar, COVID-19 döneminde alınan sınırlama önlemlerine karşı oldukça savunmasızdır. ILO'nun Haziran 2020 yılında yaptığı tahminlere göre dünya genelinde ev işçilerinin 55 milyonu veya %72,3'ü sokağa çıkma yasağından etkilenmektedir ve bu kişiler sosyal güvenlik sisteminin kapsamı dışında kalmaları nedeniyle gelirlerini kaybetme riskiyle karşı karşıyadır. Bu riskle karşılaşanların büyük bir çoğunluğu (yaklaşık 37 milyonu) kadındır. Ev işlerinde çalışanlar içerisinde göçmen işçilerin oranının yüksek olduğu bilinmektedir. Bu durum, göçmenlerin hedef ülkelerdeki sosyal koruma olanaklarına erişimlerini güçleştirmekte, tecrit önlemleri ve seyahat yasakları nedeniyle de güvencesizliklerini derinleştirmektedir. Göçmen işçiler, seyahat yasaklarından, acil kamu yardımlarından ve göçmenlik kısıtlamalarından en

çok etkilenen kesimleri oluştururken bu katmanlar aynı zamanda kötü barınma koşullarıyla, hak ihlalleriyle ve kötüleşen gelir düzeyiyle karşılaşmaktadır (17).

Pandemi ve Sağlık Çalışanları

Küresel olarak, toplum sağlığı ve sosyal hizmet faaliyetlerinde çalışan, hemşireleri, doktorları, diğer sağlık çalışanlarını, yatılı bakım tesislerinde çalışanları, sosyal hizmet uzmanlarını, temizlik personellerini de içerecek şekilde işyerinde COVID-19 bulaş riskiyle ciddi şekilde karşı karşıya kalan 136 milyon işçi bulunmaktadır. Tüm bu işlerin yaklaşık %70'i kadınlar tarafından gerçekleştirilmektedir (14).

Sağlık ve sosyal hizmet sektöründe çalışanların ezici bir çoğunluğu kadındır. Kadınların bu sektörlerdeki küresel istihdam oranı %70'in üzerindedir. Hatta bazı gelişmiş ülkelerde sağlık sektöründeki işgücünün neredeyse %80'i kadınlardan oluşmaktadır. Bununla birlikte, sağlık ve sosyal hizmetlerde çalışan kadınların daha düşük vasıflı ve düşük ücretli işlerde istihdam edilmektedir (17).

Sağlık çalışanları, özellikle de COVID-19 hastalarıyla ilgilenenler genellikle zorlu ve tehlikeli çalışma koşullarına maruz kalmaktadır. Yoğun bakım ünitelerinde uzun çalışma saatleri, kişisel koruyucu ekipmanlar ile diğer kaynakların eksikliği, personel yetersizliği ve yoğun duygusal stres, özellikle düşük ve orta gelirli ülkelerde sağlık çalışanlarını daha yüksek enfeksiyon ve bulaş riskine maruz bırakmaktadır (17).

Bazı Göstergeler: İstihdam, İşsizlik, Gelir Dağılımında Adaletsizlik

ILO gözlem raporları, pandemiye bağlı sokağa çıkma yasağından etkilenen küresel işgücünde Mart 2020-Mayıs 2020 döneminde büyük bir artış yaşandığını ortaya koymaktadır. WHO'nun COVID-19'u küresel pandemi ilan ettiği tarihte küresel işgücünün %76'sı kapanma önlemlerinden etkilenirken bu oran Nisan ayında %81'e, Haziran ayında ise %94'e çıkmıştır. Bu tarihten itibaren dünya genelinde tam kapanma önlemlerinden etkilenen işgücünün oranı giderek azalmaya başlamıştır (13, 14, 15).

ILO, pandeminin işsizlikte önemli bir artışa neden olacağına sıklıkla dikkat çekmiştir. İşsizlikteki artışın en düşük 5,3 milyon, en yüksek ise 25 milyon kişi olması beklenmiştir. Buna karşılık, 2020 yılında işsiz sayısındaki artış 2019 yılına kıyasla 33 milyon kişinin üzerinde gerçekleşmiştir. Bu durum, ILO'nun pandemi sürecinde işgücü piyasasında yaşanan sorunların ILO'nun beklentilerinin de ötesinde bir boyuta ulaştığına dair önemli bir göstergedir. Pandeminin ilk yılında işsizlikte yaşanan artış, 2008-2009 küresel finans krizinde bu alanda yaşa-



nan yükselmenin 1,5 katıdır (13).

İşsizlikte yaşanan artışın istihdam da karşılığını bulması kaçınılmazdır. ILO'ya göre 2020 yılında küresel istihdamda 114 milyon kişilik bir kayıp yaşanmıştır. Bu kaybın 33 milyonu işsizlikte artışla, 81 milyonu ise çalışma sürelerinde düşüşle kendisini göstermiştir. İstihdam yaşanan kayıp toplam çalışma sürelerinde %50 azalmayı ifade ettiği belirtilmektedir (19).

ILO COVID-19 gözlem raporlarının hemen hepsinde dikkat çekilen bir başka konu ise enformel istihdamdır. Daha önce belirtildiği gibi gözlem raporlarından biri salt bu konuya ayrılmıştır. ILO'ya göre enformel istihdam, enformel ekonomide çalışanları işaret eden bir kavramdır. Enformel ekonomi, işçiler ve ekonomik birimler tarafından yasada veya uygulamada resmi düzenlemelerin kapsamadığı ya da yetersiz bir şekilde kapsadığı tüm ekonomik faaliyetleri ifade eder. Bu kavram hem enformel hem de kayıtlı sektör işletmelerinde sosyal koruması veya diğer resmi düzenlemeleri olmayan ücretli işçileri, sokak satıcıları ve ev işçileri gibi kendi hesabına çalışanları içerir (14). Enformel ekonomi işlere, gelirlere ve geçim kaynaklarına katkıda bulunur ve birçok düşük ve orta gelirli ülkede önemli bir ekonomik rol üstlenir. Bununla birlikte, enformel ekonomide çalışanlar, sosyal koruma kapsamı başta olmak üzere, kayıtlı işlerin sağladığı temel korumadan yoksundur. Bu kişiler ayrıca sağlık hizmetlerine erişim konusunda dezavantajlı durumdadır ve hastalık durumunda çalışmayı bırakmaları halinde gereksinimlerini ikame edecek gelirden yoksundur. Kentsel alanlarda enformel çalışanlar, yüksek enfeksiyon riski taşımanın dışında, aynı zamanda tecrit önlemlerinden doğrudan etkilenen sektörlerde yer almaktadırlar. Geri dönüşüm işçileri, sokak satıcıları, yemek satıcıları, inşaat işçileri, nakliye işçileri ve ev işçileri bu açıklamayı somutlaştıran örneklerdir. COVID-19, milyonlarca enformel işçiyi etkilemiştir. ILO tahminlerine göre çoğunluğu gelişmekte olan ülkelerde olmak üzere yaklaşık 2 milyar insan enformel olarak istihdam edilmektedir (14).

Enformel ekonomide çalışanların sağlık hizmetlerine erişimleri zayıftır. Bu kişiler ayrıca hastalık veya karantina durumunda gelirlerini ikame edebilecekleri herhangi bir olanağa sahip değildir. Enformel ekonomi ayrıca niteliği gereği vasıfsız ve düşük vasıflı işlerle özdeşleştiğinden uzaktan çalışma imkanının bulunmadığı bir alandır. Bu kesimler için evde kalmak işlerini kaybetmek demektir ve bu durum temel gereksinimlerini karşılayamamakla özdeşdir (15).

ILO'ya göre istihdamda yaşanan gerilemenin ve işsizlikte yaşanan artışın gelir dağılımını adaletsiz hale getirmesi kaçınılmazdır. ILO, ilk gözlem raporunda 2020

yılında emeğin gelirden aldığı paydaki kaybın 860 ile 3.440 milyar Amerikan Doları arasında azalacağını öngörmüştür. İşçi sınıfının gelirinde yaşanacak kayıp, mal ve hizmet tüketim eğilimini düşüreceğinden bu durumun ekonomilerin direncini sektöre uğratması kaçınılmazdır (13). Öte yandan, 2020 yılında emeğin gelirden aldığı pay tıpkı işsizlikte olduğu gibi tahminlerin üzerinde azalmıştır. Gerçekten 2019 yılıyla karşılaştırıldığında sonuçlar, emeğin gelirden aldığı payın 2020 yılında 3.7 milyar Amerikan Doları azaldığını ortaya koymaktadır. Yine 2019 yılına göre emek gelirlerinin küresel GSYH içerisindeki payı da %4,4 azalmıştır (24).

COVID-19 Pandemisi ile Mücadele

Kriz dönemlerinde uluslararası çalışma standartları, sürdürülebilir ve adil bir toparlanmanın sağlanmasında uygun işin yaşamsal rolüne odaklanan kilit politika yanıtları için güçlü bir temel sağlar. Hükümetler, işçi ve işveren örgütlerinin temsilcileri tarafından benimsenen bu standartlar, hem talebi canlandıran hem de işçileri ve işletmeleri koruyan politika araçlarıyla, ekonomik büyümeye ve kalkınmaya insan merkezli bir yaklaşımın geliştirilmesini olanaklı kılar (13).

Pandemi, dünya genelinde var olan eşitsizlikleri derinleştirirken, sosyal korumanın kapsamı ve yeterliliği açısından önemli boşlukları ortaya çıkarmıştır. Yüksek düzeyde ekonomik güvensizlik, kalıcı yoksulluk, artan eşitsizlik, kapsamlı kayıt dışılık ve toplumsal uzlaşının kırılganlığı COVID-19 sürecinde daha da şiddetlenmiştir. Kriz, aynı zamanda bu süreçten önce görece iyi geçinebiliyor gibi görünen ancak sosyo-ekonomik şoklardan yeterince korunmadığı açık hale gelen milyarlarca insanın güvencesizliğini de ortaya çıkarmıştır. Pandeminin sosyo-ekonomik etkileri, politika yapıcılarını krizden daha çok etkilenen güvencesiz grupların sorunlarını özel olarak incelemeye yönlendirmelidir (25).

Yukarıda belirtilen açıklamalardan hareketle ILO, ilk COVID-19 gözlem raporundan başlayarak pandemi sürecinde nasıl bir mücadele stratejisinin geliştirilmesi gerektiği noktasında önerilerde bulunmuştur. Örgütün ilk raporunda, çalışanların işyerinde korunması, ekonominin ve işgücü talebinin canlandırılması ile istihdam ve gelir desteği konularını içeren mücadele stratejisi, ikinci rapordan itibaren aşağıdaki haline evrilmiştir.

ILO, 2020 yılında yayınlanan beşinci ve altıncı gözlem raporlarında pandemi ile mücadele açısından Örgütün yakın tarihli bazı belgeleri üzerinden bir mücadele hattının çizildiği görülmektedir.

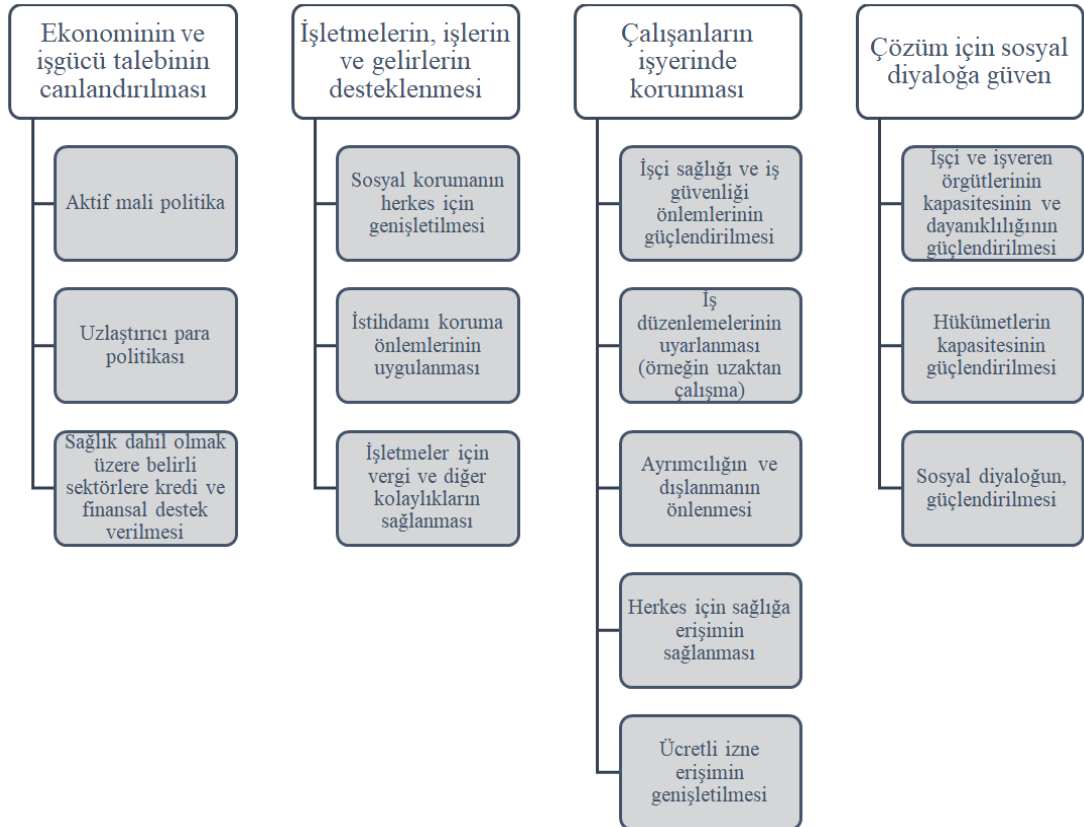
Yukarıdaki açıklamanın ilk örneği, beşinci ILO COVID-19 gözlem raporunda yer alan Çalışmanın Geleceği

İçin Yüzüncü Yıl Bildirgesine (2019) yapılan vurgudur (17). Anılan bildirge, Örgütün 2019 yılında düzenlenen 100. konferansında üye devletlerin onayıyla yayınlanmıştır. Oldukça kapsamlı bir içeriğe sahip olan Bildirgede ILO, teknolojik gelişmelerin, demografik değişimlerin ve artan yoksulluğun dönüştürücü baskısı altında, çalışma yaşamının geleceği konusunda bir çağrıda bulunmaktadır. Bu çağrıya göre geleceğin çalışma yaşamı şu noktaları dikkate alarak tasarlanmalıdır:

- Ekonomik, sosyal ve çevresel boyutlarıyla sürdürülebilir kalkınmaya katkıda bulunan adil bir geçişin sağlanması,
- Uygun işin ve sürdürülebilir kalkınmanın başarılması için teknolojik ilerlemenin ve üretkenlik artışının tüm potansiyelinin sosyal diyalog aracılığıyla kullanılması,
- Hükümetlerin ve sosyal tarafların tüm çalışanların becerilerini, yeterliliklerini ve niteliklerini artırmalarını teşvik etmeleri,
- Gençler başta olmak üzere herkesin tam, üretken ve özgürce seçilmiş istihdam olanaklarına ve uygun işlere ulaşmalarını yaratacak politikaların geliştirilmesi,
- Aktif yaşlanmayı mümkün kılacak önlemlerin des-

teklennesi,

- Örgütlenme özgürlüğünün ve toplu sözleşme hakkının sürdürülebilir büyüme için kilit bir unsur olduğunun unutulmaması,
- Dönüştürücü bir yaklaşımla işyerinde cinsiyet eşitliğinin sağlanması, engellilerin yanı sıra güvencesiz grupların tümü için fırsat ve muamele eşitliğinin sağlanması,
- Mikro, küçük ve orta ölçekli işletmeler ile kooperatiflerin büyümeyi destekleyici ve istihdam yaratıcı rollerinin desteklenmesi,
- Kamu sektörünün işveren ve kamu hizmetleri sağlayıcı rolünün teşviki,
- Çalışma yaşamında yönetimin ve denetimin güçlendirilmesi,
- Yerel ve küresel tedarik zincirleri de dahil olmak üzere tüm çalışma düzenlemelerinin uygun işi sağlayacak niteliğe bürünmesinin teşvik edilmesi,
- Zorla çalıştırmanın ve çocuk işçiliğinin ortadan kaldırılması,
- Kırsal alanlara gerekli önemin verilmesi suretiyle buralarda kayıt dışı ekonomiden kayıtlı ekonomiye geçişin teşvik edilmesi, sosyal koruma sistemlerinin



Şekil. Uluslararası Çalışma Standartlarına Bağlı Olarak COVID-19 ile Mücadelede Dört Sütun



güçlendirilmesi ve geliştirilmesi,

- Sıralanan tüm bu hususların kabulü doğrultusunda politikalarda tutarlılıkların güçlendirilmesi, tarafların katılımının sağlanması ve işbirliğinin yoğunlaştırılması, (26)

Örgüt ayrıca, altıncı gözlem raporunda pandemiyle mücadelede, ILO tavsiye kararları üzerinden iki konuya dikkat çekmiştir. Bunlar; örgütün 203 ve 204 sayılı tavsiye kararlarının yol göstericiliğidir. Belirtilen tavsiye kararlarından ilki, 2014 tarihli ve zorla çalıştırmaya yönelik alınabilecek ek tedbirleri içermektedir. 2015 tarihli ikinci tavsiye kararının konusu ise kayıt dışı ekonomiden kayıtlı ekonomiye geçişe dair hususları içermektedir (18).

ILO, pandemide ekonomik açıdan görece toparlanmanın sağlanmaya başladığı 2021 ve 2022 yıllarındaki çalışmalarında mücadele konusunda ilk altı gözlem raporunda farklı bir yaklaşımı benimsemiştir. Bu yaklaşım çerçevesinde, bir yandan uzun vadeli önerilerde bulunulurken diğer yandan güncel gelişmelere dikkat çekilmiştir.

ILO'ya göre krizden toparlanmanın yolu her şeyden önce istihdama, gelire, işçi haklarına ve sosyal diyaloga odaklanan, sağlam ve geniş tabanlı bir yapının desteklenmesiyle mümkündür. Bu bağlamda, sürdürülebilir işgücü piyasası sonuçlarının üretilmesi için sağlık, ekonomi ve sosyal politika alanlarında yapılacak müdahaleler arasında denge sağlanmalı ve doğru sıralama yapılmalıdır. İkincisi, kaynakların giderek daha kısıtlı hale geldiği bir zamanda gereken ölçekte politika müdahaleleri uygulanmalı ve sürdürülmelidir. Üçüncüsü, pandemi karşısında güvencesiz ve pandemiden en çok etkilenen gruplar desteklenmelidir. Dördüncüsü, özellikle az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkeler için uluslararası dayanışma ve destek sağlanmalıdır. Beşincisi, sosyal diyalog güçlendirilmeli ve çalışanların haklarına gereken saygı gösterilmelidir. Sıralananların yanı sıra ILO'nun dikkat çektiği bir başka husus, küresel ekonomide yaşanacak toparlanma konusunda aşının önemidir. Bu çerçevede, toparlanma sürecinde ülkeler arasında yaşanan farklılığın aşılmasında düşük gelirli ülkelerdeki aşılama oranlarının yüksek gelirli ülkelerin seviyesine çıkartılması için uluslararası eylem ve iş birliğinin önemi büyüktür (20).

ILO, 2021'deki Uluslararası Çalışma Konferansında, COVID-19 krizinden kapsayıcı, sürdürülebilir ve dirençli politika setleriyle çıkılabileceği düşüncesiyle, *İnsan Merkezli İyileşme İçin Küresel Eylem Çağrısı* adı altında dile getirilmiştir. Bu çağrı, 187 üye devletin tümünün fikir birliği ile kabul edilmiştir. Çağrı metninde dile getirilen konular şu şekildedir:

- Risklerin artmasıyla birlikte, özellikle savunmasız gruplar için emek gelirinin satın alma gücünü ve

genel yaşam standartlarını koruyacak ve sürdürecektir nitelikte olması için zamanında ve etkili desteğe ihtiyaç vardır.

- Asgari ücret dahil olmak üzere, uygun ve adil ücret düzenlemelerini ve etkili kamu gelir desteğini kapsayan kapsamlı bir dizi önlemin geliştirilmesi için acil üçlü diyaloga ihtiyaç duyulmaktadır. Kriz programları ve gıda güvenliği önlemleri dahil olmak üzere sosyal koruma sistemleri bu noktada anahtar bir role sahiptir.
- Gelişmekte olan ülkelerin bu süreçte sıkı para politikasından kaynaklanan finansal akışların olumsuz etkileriyle karşı karşıya kalmaları muhtemeldir. Makroekonomi politikaları enflasyonla mücadele temelinde dikkatli bir şekilde ayarlanmalıdır.
- Uzun vadede toparlanmayı teşvik etmek için, kurumsallığı, sürdürülebilirliği ve kapsayıcılığı hedeflerken uygun işlerin yaratılmasını teşvik edecek iyi tasarlanmış sektörel politikalar gereklidir.
- Güvencesiz gruplara odaklanma ve enformel çalışanların koşullarının iyileştirilmesi ve kayıtlı ekonomiye geçişlerine yardımcı olunması da dahil olmak üzere, toparlanma döneminde insanların geçişlerine yardımcı olmayı hedefleyen politikalar önemini korumaktadır.
- İşgücü piyasasında esnekliğe ve adalete katkıda bulunmak için bu çabaların uluslararası standartlara saygılı güçlü işgücü piyasası kurumları, toplu pazarlık mekanizması ve sosyal diyalog ile desteklenmelidir. Enflasyon riskinin üstesinden gelmede ve sosyal adaletten kaçınmada bu hususlar yaşamsal öneme sahiptir.
- İstihdamın ve eşitsizliklerin niteliksel ve niceliksel evrimi için özel tespit ve izleme çalışmaları yapılmalıdır (21).

ILO son gözlem raporunda 2022 yılının Şubat ayında Ukrayna'da başlayan çatışmanın güncel ve potansiyel etkilerini COVID-19 krizi ile ilişkilendirerek ele almıştır. Çatışma, başta gıda ve enerji fiyatları olmak üzere enflasyonu artırmış, küresel tedarik zincirlerini bozmuş ve böylece küresel ekonomiyi etkilemiştir. Bunların yanında, artan finansal sorunlar önümüzdeki dönemde işgücü piyasaları üzerinde belirgin şekilde etkili olacaktır. Esas olarak gıda ve enerji fiyatlarındaki artışlardan ve arz kesintilerinden kaynaklanan küresel enflasyon, toparlanmaya yönelik önlemler üzerindeki riskleri artırmakta, işçiler ve aileleri için reel gelirin ciddi şekilde azalmasına neden olmaktadır. Ücret artışlarının enflasyonun gerisinde kalmasının orta vadede ekonomik büyümeyi ve istihdamı tehdit etmesi de muhtemeldir. Göstergeler, 2020-21 döneminde dünya genelinde reel ücretlerin %1,6



arttığını göstermektedir. Bu veri ortalama büyümenin %0,7 altındadır. Bu koşullar altında, çatışma halinin enflasyon ve reel ücretler açısından olumsuz etkilere neden olması kaçınılmazdır. Sıralanan olumsuzlukların asgari düzeyde kalması adına işgücü gelirinin satın alma gücünü, işçilerin ve ailelerinin genel yaşam standartlarını koruyacak düzeyde olması ve bunun için yasal desteklerin sağlanması gereklidir. Ayrıca istihdam açısından kapsayıcı bir toparlanmanın sağlanması ancak enflasyonist baskıları kontrol edecek makroekonomik politikaların tasarlanmasıyla mümkündür. Öte yandan, krizden daha ağır etkilenen işletmelerin ve sektörlerin desteklenmesi, işçiler ve diğer gruplar içinse sosyal korumanın sağlanması gereklidir. Bunların yanı sıra uzun vadede, güçlü işgücü piyasası kurumları ve sosyal diyalog ile uyumlu, uygun işlerin yaratılmasını teşvik eden iyi tasarlanmış politikalara gereksinim vardır (22).

Sonuç

COVID-19 pandemisinin neden olduğu ekonomik ve sosyal kriz, dünya toplumlarının üzerine inşa edildiği ulusal ve uluslararası yapıların yeterliliğini sorgulamaya açmıştır. Bu sorgulamada ulusal düzeyde sosyal devlet, uluslararası düzeyde ise ILO, WHO vb. kurumların tümü gerekli yanıtı vermekten uzak kalmıştır. Pandemi, anılan yapıları hazırlıksız yakalamıştır. Sosyo-ekonomik göstergeler, hem pandeminin etkilerinin beklenenden çok daha ağır biçimde yaşandığını, hem de ulusal ve uluslararası kurumların pandemiyle mücadele kapasitelerinin yetersiz kaldığını açık şekilde ortaya koymaktadır. Bu durum ILO açısından da farklı değildir. Her ne kadar tarihsel birikiminin ve üçlü yapısının bir gereği olarak diğer uluslararası örgütlerden ayrırsa da ILO'nun bu süreçte yaptığı çalışmaların ne derece etkili olduğu tartışmaya açıktır.

Pandemiye yönelik ILO gözlem raporlarında süreç önce bir *ekonomik sarsıntı* olarak ele alınmıştır. Daha sonra kısa süre içerisinde pandeminin *İkinci Dünya Savaşı'ndan bu yana yaşanan en büyük ekonomik kriz* olduğu belirtilmiştir. Öyle ki krizin etkileri, çok kısa bir süre içerisinde 2008-2009 küresel finans krizini aşmıştır. Pandeminin ilk yılında gelişen bu yaklaşım, 2021 yılına gelindiğinde yerini COVID-19'un *Büyük Buhran'dan bu yana görülen en büyük kriz* olduğu saptamasına bırakmıştır. Bilinmektedir ki Büyük Buhran, beraberinde kapitalist düzende köklü değişimleri getirmiştir. Sermaye birikim rejiminin ve onun düzenleme biçiminin tümünden değişmesine neden olan Buhranın etkileri, Keynesyen ekonomi politikalarıyla biçimlenen kurumsallaşmış sosyal devlet anlayışıyla aşılabilmektedir. 1945-1975 yılları arasında ifadesini bulan bu süreçte ILO'nun üstlendiği tarihsel işleve çalışma içerisinde kısaca değinilmiştir. Bu bakımdan, günümüzde

ILO'ya dair tartışmaların sosyal devletin geleceği ile birlikte düşünüleceğini belirtmek yanlış olmayacaktır.

Açıklanan duruma karşılık, ILO'nun pandemi ile mücadele politikalarının bir dönüşümü işaret edip etmediği tartışmaya açıktır. Örgütün gözlem raporlarında, toparlanma sürecini güçleştiren faktörlere dikkat çekilmekle birlikte, mücadele açısından yeni önerilerden söz etmek mümkün değildir. ILO raporlarında aşılama da bölgesel eşitsizliklere, enflasyonda yaşanan artışa ve Ukrayna'da yaşanan çatışmaya atıf yapılmakla birlikte, anılan sorunların çözümünde bilindik önerilerinin dışına çıkmamıştır. Bu çerçevede ILO, pandemi ile mücadeleyi, bir kısmı yakın tarihli de olsa neredeyse tamamı pandemiden önce biçimlenmiş önerilerle aşma yönünde bir iradeyi ortaya koymaktadır.

Dipnotlar

1. Altın Çağ, Fransız Düzenleme Okulu tarafından 1945-1975 yılları arası dönemi açıklamak için kullanılan bir kavramdır. Belirtilen dönemde devlet, emek ve sermaye arasındaki toplumsal uzlaşmayla sosyal hakların kurumsallaşması sağlanmıştır. Altın Çağ'da Kıta Avrupası'nda, İskandinav ülkelerinde ve Amerika Birleşik Devletleri'nde bugüne dek görülmemiş bir sosyo-ekonomik refah düzeni kurulmuştur (10).
2. ILO'nun pandemi döneminde yürüttüğü raporlama çalışmaları bunlardan ibaret değildir. Dönemsel raporların yanında Örgüt, 2021 ve 2022 yıllarında amiral raporlar olarak nitelendiren çalışmalarını da pandemi ile ilişkilendirmiştir. Örgütün bu kapsamda değerlendirilen raporları; Dünya Sosyal Koruma Raporu, Küresel Ücret Raporu ve Dünya Ekonomik ve Sosyal Görünümü biçiminde sıralanır.
3. Bu raporda, işçileri ve ailelerini enfeksiyon riskinden korumanın birincil öncelik olduğu belirtilmiştir. Bunun yanı sıra, enfeksiyon veya azalan ekonomik faaliyetler nedeniyle gelir kaybıyla karşı karşıya kalanları korumaya yönelik talep yönlü önlemlerin ekonomik düzen açısından yaşamsal bir öneme sahip olduğuna dikkat çekilmiştir. İşçilerin ve ailelerinin sağlığıyla ilgili acil endişelerin ötesinde, pandemi ve ardından gelen ekonomik şokların çalışma yaşamını en az üç temel boyutta etkilemesi beklenmektedir. Bunlar; işlerin miktarı (işsizlik ve eksik istihdam), işlerin kalitesi (örneğin sosyal korumaya erişim) ve işgücü piyasalarında yaşanan olumsuz gelişmelerin daha güvencesiz gruplar üzerindeki etkileridir (13). Burada özetlenen anlayış, ILO'nun tüm COVID-19 izleme raporlarında korunmuştur.
4. Pandemi, gig işçilerinin zaten çok yüksek düzeyde sağlanmayan sosyal koruma düzeylerinin gerilemesi-



ne neden olmuştur. Dünya çapında gig ekonomisinde çalışanların neredeyse yarısı, çalıştıkları platformların faaliyetlerini askıya almaları nedeniyle işini kaybederken diğer yarısının ise gelirleri önceki kazançlarına göre yaklaşık üçte bir oranında azalmıştır. Ayrıca gıda, paket ve market teslimatları gibi karantinadan etkilenmeyen, hatta talep artışının olduğu sektörlerdeki işçiler ise çok ciddi bulaş riskiyle karşı karşıya kalmıştır. Platformlar, örneğin kişisel koruyucu ekipmanların sağlanması noktasında gig işçilerine yeterli katkısı sağlamamışlardır. Gig işçileri ayrıca, ücretli veya hastalık izni hakkına erişimlerinin bulunmaması, geleneksel sosyal koruma mekanizmalarından ve diğer gelir koruma önlemlerinden yararlanamamaları nedeniyle pandemiye bağlı gelişmelerden daha kötü etkileneceklerdir (23).

Kaynaklar

1. <https://www.who.int/europe/emergencies/situations/COVID-19> Erişim: 14.09.2022.
2. <https://data.worldbank.org/indicator/NY.GDP.MKTPKD.ZG> Erişim: 14.09.2022.
3. <https://data.worldbank.org/indicator/FPCPI.TOTL.ZG> Erişim: 14.09.2022.
4. <https://www.statista.com/statistics/266414/unemployed-persons-worldwide/> Erişim: 14.09.2022.
5. <https://ourworldindata.org/covid-vaccinations> Erişim: 14.09.2022.
6. Gülmez, M. "Uluslararası Sosyal Politika", Hatiboğlu Yayınları, Bursa, 2008.
7. Erdut, Z. "Küreselleşme Bağlamında Uluslararası Sosyal Politika", Dokuz Eylül Yayınları, İzmir, 2002.
8. Kaya, P.A. "ILO ve Uluslararası Çalışma Normları: Yasal Statü, Normlar ve Denetim", İçinde P.A. Kaya ve C. Güler (Der.). Uluslararası Sosyal Politika. Umutepe Yayınları, Kocaeli, 2007.
9. Gülmez, M. "Sosyal Politika ve Uluslararası Sosyal Politika Kavramları: Tanım Sorunu, Tanımın Öncülleri ve Tarihsel Boyut", İçinde P.A. Kaya ve C. Güler (Der.). Uluslararası Sosyal Politika. Umutepe Yayınları, Kocaeli, 2007.
10. Güler, M.A. "Birlik, Düzenleme ve Sosyal Devletin Dönüşümü", TAEM Yayınları, Ankara, 2020.
11. Guttman, R. "Money and credit in régulation theory", In R. Boyer and Y. Saillard (Eds.), Régulation Theory The State of Art, Routledge Publications, London, 2002.
12. Koray, M. "Kapitalizm Küreselleşirken Dünya Ahvalı", Ayrıntı Yayınları, İstanbul, 2011.
13. International Labour Organization, "COVID-19 and the world of work: Impact and policy responses", ILO Monitor 1th Edition, 18 March 2020.
14. International Labour Organization, "COVID-19 and the world of work: Updated estimates and analysis", ILO Monitor 2nd Edition, 7 April 2020.
15. International Labour Organization, "COVID-19 and the world of work: Updated estimates and analysis", ILO Monitor 3rd Edition, 29 April 2020.
16. International Labour Organization, "COVID-19 and the world of work: Updated estimates and analysis", ILO Monitor 4th Edition, 27 May 2020.
17. International Labour Organization, "COVID-19 and the world of work: Updated estimates and analysis", ILO Monitor 5th Edition, 30 June 2020.
18. International Labour Organization, "COVID-19 and the world of work: Updated estimates and analysis", ILO Monitor 6th Edition, 23 September 2020.
19. International Labour Organization, "COVID-19 and the world of work: Updated estimates and analysis", ILO Monitor 7th Edition, 21 January 2021.
20. International Labour Organization, "COVID-19 and the world of work: Updated estimates and analysis", ILO Monitor 7th Edition, 27 October 2021.
21. International Labour Organization, "COVID-19 and the world of work", ILO Monitor 7th Edition, 23 May 2022.
22. International Labour Organization, "From precarious work to decent work", International Labour Office Bureau for Workers Activities Publications, Geneva, 2012.
23. International Labour Organization, "World economic and social Outlook: the role of digital labor platforms in transforming of the world of work", International Labour Organization Publications, Geneva, 2021.
24. International Labour Organization, "Global wage report 2020-21: Wages and minimum wages in the time of COVID-19", International Labour Organization Publications, Geneva, 2020.
25. International Labour Organization, "World social protection report 2020-22: Social protection at the crossroads-in pursuit of a better future", International Labour Organization Publications, Geneva, 2020.
26. International Labour Organization, "ILO Centenary Declaration for the Future of Work", International Labour Organization Publications, Geneva, 2019.

ULUSLARARASI SENDİKALARIN KÜRESEL SALGIN DÖNEMİNDE İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİNE İLİŞKİN TUTUM VE FAALİYETLERİ

Ceyhan GÜLER
Dr. Öğr. Üyesi, Dokuz Eylül Üniversitesi,
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü

Özet

Küresel salgın dönemi hayatın tüm alanını olduğu gibi çalışma yaşamını da derinden etkilemiştir. Bu süreçte çalışma yaşamına ilişkin birçok sorun görünür hale gelirken, bu sorunların çözümüne yönelik talepler sendikalar tarafından dile getirilmeye çalışılmıştır. Küresel salgın, çalışanların sağlık ve güvenliklerini de derinden etkilemiştir. Bu kapsamda işçi sağlığı ve iş güvenliğine yönelik uygulamaların etkinliği süreç içerisinde son derece önemli hale gelmiştir. Bu çalışmada uluslararası sendikaların salgın döneminde işçi sağlığı ve iş güvenliğine ilişkin tutum, talep ve önerileri tartışmaya açılmaktadır. Bilgi ve belge inceleme yöntemiyle, sendikaların birincil kaynakları üzerinden konuya ilişkin betimsel bir değerlendirme yapılmaya çalışılmaktadır.

Anahtar kelimeler: Uluslararası Sendikal Hakret, İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği, İşçi Sınıfı, Küresel Salgın, Güvencesizlik

Attitudes and Activities of International Trade Unions Regarding Occupational Health and Safety During the Global Epidemic

Abstract

The global epidemic period has deeply affected working life as well as all areas of life. While many problems related to working life became visible in this process, the demands for the solution of these problems were tried to be expressed by the trade unions. The global epidemic has also deeply affected the health and safety of employees. In this context, the effectiveness of practices for occupational health and safety has become extremely important in the process. In this study, the attitudes, demands and suggestions of international

trade unions regarding occupational health and safety during the epidemic period are discussed. It is tried to make a descriptive evaluation on the subject through the primary sources of the trade unions with the information and document analysis method.

Keywords: International Trade Union Movement, Occupational Health and Safety, Working Class, Global Epidemic, Insecurity

Giriş

Küresel salgın, gerek halk sağlığı gerek toplumsal alan gerekse de istihdam üzerinde telafisi zor sorunların ortaya çıkmasına neden olmuştur. Yaşanan sürecin, geçim kaynakları üzerinde yıkıcı etkilerinin olduğu, istihdam yapılarını bozduğu, eşitsizlikleri ağırlaştırdığı görülmüştür. Bu durum çalışanlar ve aileleri üzerinde uzun vadeli olumsuz etkiler bırakmıştır. Salgın sürecinde kapanma önlemleri çalışanların gelirlerini ve işlerini kaybetmelerine neden olmuş, toplumsal ve ekonomik koşulların oluşturduğu kırılganlıkların ve eşitsizliklerin toparlanması için emek eksenli politikalara ve bu politikaların kararlı bir şekilde uygulanmasına duyulan ihtiyaç her zamankinden daha yoğun hissedilmiştir.

2020 yılında Dünya genelinde toplam 255 milyon tam zamanlı işe denk gelecek şekilde, çalışma saatlerinde %8,8 oranında kayıp yaşandığı görülmüştür. Çalışma saatlerindeki söz konusu kayıp, kimi zaman mevcut istihdam içinde yer alan kişilerin çalışma saatlerinin azalması ve bu doğrultuda gelirlerinin düşmesi şeklinde görülürken, kimi zaman ise doğrudan çalışanların işlerini kaybetmeleri şeklinde ortaya çıkmıştır. Uluslararası Çalışma Örgütü (International Labour Organization – ILO) verilerine göre çalışanların işlerini kaybetmeleri sonucunda toplam istihdam 2020 yılında Dünya genelinde 114 milyon kişi azalmıştır (1).



Bu dönemde faaliyetlerine devam edemeyerek iflas eden mikro ve küçük işletmeler ise istihdam kayıpları üzerinde son derece etkili olmuştur. Bahsedilen sorun kapanmaların en sık yaşandığı, krizden en çok etkilenen ve çok sayıda küçük işletmenin bulunduğu konaklama, toptan ve perakende ticaret, inşaat ve imalat gibi alanlarda yaşanmıştır. ILO tarafından yayımlanan 2020 verilerine göre mikro ve küçük işletmelerin %70'inden fazlası finansal zorluklarla karşı karşıya kalmışlardır (1).

Kayıt dışı çalışanlar tüm krizlerde olduğu gibi bu dönemde de yaşanan sorunlardan en fazla etkilenen gruplar arasında yer almıştır. Kayıt dışı çalışanların bu dönemde ortaya çıkan sorunlardan etkilenme düzeyleri, kayıtlı istihdam içerisinde çalışanlara göre 3 kat daha fazla olmuştur. Ayrıca kayıt dışı çalışmaları nedeniyle bu kişiler sosyal koruma mekanizmalarından da faydalanamamışlardır. Kayıt dışı çalışmaları nedeniyle iş güvenceleri olmayan, işlerini çok daha çabuk kaybeden ve sosyal güvenlik hakkına erişemeyen bu kişilerin ekonomik birikim imkanları da diğer gruplara oranla daha düşük olduğu için yoksullaşma eğilimleri de daha yüksek olmuştur. Bunun yanında kayıt dışı çalışmanın yoğunluğunun bölgeler arasında farklılık göstermesi küresel salgının etkilerinin ülkeler arasında farklılık göstermesini de etkilemiş, bahsedilen farklılık eşitsizliklerin derinleşmesi üzerinde de son derece etkili hale gelmiştir (1).

Yaşanan süreç kadınların ücretsiz ev işlerine daha fazla zaman ayırmasına neden olurken, kadınlar bu dönemde orantısız şekilde daha işsiz kalmışlardır. ILO verilerine göre 2020 yılında erkeklerin istihdamı %3,9 azalırken, kadınların istihdamı aynı dönemde %5 oranında azalmıştır. Tüm ülkelerde, sektörlerde ve istihdam türlerinde küresel salgın döneminde kadınların çocuk bakım ve evde eğitim faaliyetleri nedeniyle ev içi ücretsiz iş yüklerinin orantısız bir şekilde arttığı görülmüştür. Dolayısıyla bu süreç toplumsal cinsiyet eşitliğini de olumsuz etkilemiştir (2). Küresel salgın sürecinin neden olduğu durgunluk gençleri de olumsuz etkilemiş, bu dönemde uzun vadeli istihdam olasılıklarının ve iş başında beceri geliştirme beklentilerinin düştüğü dikkat çekmiştir. Gençlerin geçici pozisyonlarda istihdam edilme olasılıkları yükselirken, 2019-2020 yıllarında birçok ülkede ne eğitimde ne istihdamda olmayan gençlerin oranının arttığı görülmüştür (1).

Salgın gibi durumlar her ne kadar öngörülemez riskler olarak ortaya çıksa da süreç içerisinde alınan önlemler can kayıplarının önüne geçilmesi ve olası felaketlerin engellenmesi anlamında önemli bir yere sahiptir (3). Dolayısıyla küresel salgının işçi sağlığı ve iş güvenliği açısından neden olduğu sorunlar genellikle gerekli hazırlıkların yapılmaması ve önlemlerin alınmamasın-

dan kaynaklanmaktadır. Bu doğrultuda gerek hükümetlerin gerekse işverenlerin salgın döneminde işçi sağlığı ve iş güvenliğine yönelik yükümlülükleri ve almaları gereken önlemler çalışanların vücut bütünlüğünün ve tam esenlik halinin sağlanması/korunması adına son derece önemli hale gelmiştir.

Küresel salgın döneminde çalışanların tüm alanlarda olduğu gibi işçi sağlığı ve iş güvenliğine ilişkin karşılaştıkları sorunlar karşısında da talep ve önerilerinin kolektif bir şekilde dile getirilmesi, bu doğrultuda gerek hükümetler gerekse işverenler üzerinde baskı oluşturulması noktasında sendikalar ilk akla gelen aktörler arasında yer almıştır. Bunun yanında sendikalar salgın sürecinde işçi sağlığı ve iş güvenliğine yönelik risklerin belirlenmesi, önleme planlarının oluşturulması ve yaşanan sorunlara ilişkin tablonun ortaya konulması açısından da oldukça önemli roller üstlenmişlerdir. Küresel salgının neden olduğu sorunların dünya genelinde tüm çalışanları olumsuz etkilemesi, ortaya çıkan sorunlara yönelik uluslararası ortak bir tutum oluşturulmasını da ihtiyaç haline getirmiştir. Bu doğrultuda, uluslararası sendikalar salgın döneminde işçi sağlığı ve iş güvenliğine yönelik küresel talep ve önerilerin dile getirilmesi ve hem ulusal alanda hem de uluslararası boyutuyla emek yönlü politikaların oluşturulması için gerekli baskının ortaya konulması anlamında çaba harcamışlardır. Bahsedilen çabalar kimi zaman olumlu ve emek yönlü somut çözümlerin ortaya çıkmasına öncülük etmiş, uluslararası boyutta çalışanların ortak taleplerini görünür hale getirmiş, kimi zaman ise çalışanların hak ve çıkarlarını korunması noktasında somut bir mücadele zemininin gerisinde kalmıştır.

Bu çalışmada, küresel salgın süreci belirli konular özelinde işçi sağlığı ve iş güvenliği açısından değerlendirilecek, her bir tartışma nezdinde uluslararası sendikaların konuya ilişkin tutumları ve faaliyetleri görünür kılınmaya çalışılacaktır. Bu kapsamda uluslararası sendikaların ne ölçüde başarılı bir savunuculuk ortaya koydukları, sendikalar tarafından oluşturulan bildiriler, raporlar, bilgi notları, araştırmalar, kılavuzlar ve veri tabanları incelenerek her bir sorun alanı özelinde tartışmaya açılacaktır. Çalışma içerisinde mevcut durumun ve sorunların görünür kılınması amacıyla uluslararası sendikaların birincil kaynaklarına başvurulacak, böylece bilgi ve belge inceleme yöntemiyle konuya ilişkin betimsel bir değerlendirme çabası içerisine girilecektir.

İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Açısından Küresel Salgın ve Uluslararası Sendikaların Konuya İlişkin Tutumları

Uluslararası sendikaların, işçi sağlığı ve iş güvenliğinin küresel salgınla mücadelede son derece



önemli bir yere sahip olduğuna dikkat çektikleri görülmektedir. Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu (International Trade Union Confederation-ITUC), iş ilişkisi sırasında virüse maruz kalmanın hayli yaygın olduğunu vurgularken, işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemlerinin halk sağlığının temini açısından da önemini altını çizmiştir. Bunun yanında çalışanların sağlık ve güvenliğine ilişkin önlemlerin son derece yetersiz kalması, küresel yönetim boşlukları nedeniyle işçi sağlığı ve iş güvenliği alanında yaşanan sorunlar da ITUC'nin önemli gündem konuları arasında yer almıştır (4, 5, 6).

Virüsün çoğunlukla işyeri kaynaklı yayıldığını savunan ITUC, çalışma yaşamına ilişkin uygun koruma önlemlerinin, virüsün daha fazla yayılmasının engellenmesi ve yeni salgınların önüne geçilmesi adına son derece önemli olduğunu vurgulamıştır (7). ITUC tarafından ortaya konulan tabloyu destekler şekilde, salgının etkilerinin Çin dışında en erken hissedildiği ülkelerden biri olan Singapur'da gerçekleştirilen bir araştırmadan elde edilen verilere göre, vakaların %68'inin mesleki maruziyetle ilgili olduğu dikkat çekmiştir. Bu süreçte sadece Singapur'da değil, çoğu ülkede çalışanlar enfekte olma açısından yüksek risklerle karşılaşmışlardır (8). Özellikle salgınla mücadelede ön saflarda yer alan meslek mensupları başta olmak üzere belirli çalışan grupları küresel salgının tüm aşamalarında çalışmaya devam etmişlerdir. Salgının belirli dönemlerinde ise kapanan işyerlerinin yeniden açılması ile çalışanların çoğu yeniden işlerine dönmüşlerdir. Bu doğrultuda çalışmaya devam edilen alanlarda COVID-19 önemli bir işçi sağlığı ve iş güvenliği sorunu olarak da gündeme gelmiştir.

Üretim faaliyetlerinin devam ettiği işyerlerinde virüsün bulaşmasını veya artmasını durdurmaya yönelik önlemlere ihtiyaç duyulmuştur (9). Ayrıca çalışma ilişkilerinin uzaktan sürdürüldüğü birçok iş için de işçi sağlığı ve iş güvenliğine ilişkin yeni risklerin ortaya çıktığı görülmüştür. Özellikle iş yaşam dengesinin bozulması, çalışma sürelerinin ve iş yüklerinin belirsizleşmesi, işyeri dışından/uzaktan çalışanlar için psikososyal riskleri de ön plana çıkarırken, evden veya uzaktan çalışmanın yaygınlaşması nedeniyle, işverenin işçi sağlığı ve iş güvenliğine ilişkin yükümlülüklerini yerine getirmesi noktasında çeşitli belirsizlikler gündeme gelmiştir. Dolayısıyla gerek salgın nedeniyle çalışanların virüse maruz kalma riskinin ortaya çıkması, gerekse salgın uygulamaları ve bu kapsamda çalışmanın değişen yapısı paralelinde ortaya çıkan yeni riskler, küresel salgın sürecinin işçi sağlığı ve iş güvenliği açısından dikkate alınması gerekliliğini kaçınılmaz kılmıştır.

Küresel Salgının Farklı Meslekler Üzerindeki Etkisi

İşçilerin COVID-19'a yakalanma ihtimalleri kapsamında mesleklerle göre oluşturulmuş ve küresel düzeyde standartlaştırılmış bir veri bulunmamakla birlikte, belirli mesleklerin salgından orantısız şekilde etkilendikleri görülmüştür. Belirli sektörlerde çalışanların virüse maruz kalma ve hastalıktan etkilenme düzeylerine ilişkin yeterli verinin bulunmaması, salgının meslekler üzerindeki etkisinin somut sonuçlarının detaylı değerlendirilmesini engellemesinin yanında, bundan sonraki süreçlerde karşılaşılabilecek olası salgınlara yönelik alınabilecek önlemler konusunda da kısıtlılık oluşturmaktadır. Buna rağmen insandan insana temasın veya hayvanlara temasın yüksek olduğu sektörlerde çalışanların, COVID-19'a maruz kalma oranının diğer sektörlerle göre daha yüksek olduğunu dile getirmek yanlış olmayacaktır (3).

Mesleki veriler üzerinden gerçekleştirilen analizlerde, çalışanların hastalığa maruz kalma riskleri; başkalarıyla temas, fiziksel yakınlık ile hastalık ve enfeksiyona maruz kalma gibi faktörler üzerinden dikkate alınmıştır (8). Uluslararası sendikalar, ortak bildiriler aracılığıyla COVID-19'a maruz kalma riski yüksek olan mesleklerle yönelik geniş bir liste oluşturmuşlardır. Bu listeler doğrultusunda başta sağlık görevlileri olmak üzere polis, itfaiye personeli, acil tıp teknisyenleri, hasta bakımıyla uğraşan sağlık hizmeti sağlayıcıları, perakende çalışanları, temizlik görevlileri, benzin istasyonu çalışanları, finansal kurum çalışanları, posta görevlileri, ev işçileri, güvenlik görevlileri, inşaat, bakım ve onarımla uğraşan elektrikçiler ve işçiler, kuru temizleme hizmetleri, nakliye çalışanları vb. çok sayıda mesleğin virüse maruz kalma riskinin yüksek olduğu üzerinde durulmuştur (10, 11, 12).

Uluslararası kurumlar tarafından ortaya konulan tablolarda da salgının belirli meslekler üzerindeki etkisi açıkça izlenebilmiştir. Sağlık hizmetlerinin bu anlamda ilk sırada yer aldığı dikkat çekmiştir. Dünya Sağlık Örgütü (DSÖ) verilerine göre COVID-19 vakalarının yaklaşık %14'ü sağlık çalışanlarında görülmüştür. Bu oran bazı ülkelerde %35'lere çıktığı da belirtilmiştir (3). Uluslararası Hemşireler Konseyi tarafından 2020 yılı Ekim ayında gerçekleştirilen açıklama kapsamında ise 44 ülkede 1.500 hemşirenin COVID-19 nedeniyle hayatını kaybettiğine dikkat çekilmiştir. Bunun yanında Kamu Hizmetleri Ensternasyonu (Public Services International – PSI), 2021 yılı Nisan ayında yaptığı açıklama doğrultusunda en az 17.000 sağlık çalışanının COVID-19 nedeniyle hayatını kaybettiğini belirtmiştir. Farklı kaynaklardaki veri eksikliği, detaylı değerlendirmeleri olumsuz etkilemekle birlikte, bu sayının 20.000'in üzerinde olduğu tahmin edilmektedir (8, 13).



Sağlık hizmetlerinde çalışanlara yönelik özel koruyucu önlemlerin alınması ve bu doğrultuda taleplerin dile getirilmesi anlamında PSI son derece önemli bir rol oynamıştır. PSI, ortaya koyduğu bildirilerde sağlık çalışanlarının esenlik ve tam iyilik halinin gözetilmesinin aynı zamanda halk sağlığı anlamında da son derece önemli olduğuna dikkat çekmiştir. PSI, işçi sağlığı ve iş güvenliğine çalışma hakkı kapsamında dikkat çekerken, sağlık çalışanlarının aynı zamanda halk sağlığının temini konusundaki öncü rolü üzerinde de durarak, bu kapsamda ulusal ve uluslararası çok sayıda kampanyanın yürütülmesine öncülük etmiş ve hali hazırdaki kampanyaları desteklemiştir (14). Ayrıca PSI, sağlık çalışanlarının dünyanın farklı ülkelerinde gerçekleştirdikleri grev ve protestoları da desteklemiş, üye sendikalarını sağlık çalışanlarıyla dayanışmaya çağırmıştır (15, 16). Sağlık çalışanlarının işçi sağlığı ve iş güvenliğine ilişkin koşullarının iyileştirilmesine yönelik taleplerini G20 Zirvelerinde Sağlık Çalışma Gruplarında da dile getiren PSI, 2020 yılı Nisan ayında küresel salgına ilişkin açıkladığı öncelikler arasında sağlık çalışanlarının işçi sağlığı ve iş güvenliğine ilişkin koşullarının iyileştirilmesine de yer vermiştir (17, 18). PSI, DSÖ tarafından oluşturulan Pandemi Anlaşması Taslağı'na (19) ilişkin yorumlarında da sağlık çalışanlarını gözetken özel hükümlere yer verilmesi noktasında net bir duruş ortaya koymuştur. Bu doğrultuda ilgili taslağın, sağlık ve bakım çalışanlarının sağlığını ve esenliğini korumak ve güvenliklerini sağlamak için gerekli asli unsurlara yeterince yer vermediğini belirten PSI, yeterli personel seviyeleri, ücretlendirme ve işyeri güvenliği dâhil olmak üzere sağlık ve bakım çalışanları için insana yakışır iş koşullarının gözetilmesi gerekliliğine vurgu yapmıştır (20).

Küresel Sendika Federasyonları (Global Union Federations – GUFs) sağlık çalışanları haricinde kendi örgütlü oldukları farklı sektörlerde de işçi sağlığı ve iş güvenliğine ilişkin genel talep ve önerilerin ortaya konulmasını ve görünür hale gelmesini sağlamışlardır. Uluslararası Müzisyenler Federasyonu (International Federation of Musicians- FIM) sahne gösterileri sırasında gerek seyircilerin gerekse sanatçıların sağlık ve güvenliklerini sağlamak amacıyla alınması gereken önlemleri yayımladığı dokümanlarla konuya yaklaşımlarını ortaya koymuştur (21, 22). Taşıma İşçileri Federasyonu (International Transport Federation- ITF) ise örgütlü oldukları alanlarda yaşanan işçi sağlığı ve iş güvenliği sorunlarına dikkat çekmiştir. Liman çalışanlarının sağlık ve güvenliklerinin sağlanması adına bir “çalışma sahası protokolü” de oluşturan ITF, ilgili protokolde limanlarda işçi sağlığı ve iş güvenliği noktasında alınması gereken

asgari önlemlere ve düzenlemelere yer vermiştir (23, 24, 25). Karayolu taşıma işçilerinin çalışma koşullarını özellikle, seyahat kısıtlarının neden olduğu sorunlarla birlikte görünür hale getirmeye çalışan ITF, uzun çalışma süreleri, sanitasyon tesislerine erişim güçlüğü, yol şartlarında hijyen koşullarının kötü olması vb. sorunlara dikkat çekmiş, bahsedilen koşulların virüse maruz kalma riskini artırdığını belirtmiştir (26, 27, 28).

Uluslararası Gıda, Tarım, Otel, Restoran, Catering, Tütün ve Müttefik İşçi Sendikaları Birliği (International Union of Food, Agricultural, Hotel, Restaurant, Catering, Tobacco and Allied Workers' Associations – IUF) ise örgütlü bulunduğu sektörlerde salgın döneminde ortaya çıkan sağlık ve güvenlik risklerine yönelik oluşturduğu raporlar ve bildiriler aracılığıyla dikkat çekmiştir. Çalışma alanlarının genel temizliği, müşterilerle iletişim noktasında servis sırasında sosyal mesafe kurallarına yönelik sorunlar, yapılan işe ilişkin koruyucu ekipmanların sağlanması vb. IUF'nin işçi sağlığı ve iş güvenliği açısından örgütlü bulunduğu sektörler özelinde gündeme aldığı konulardandır (29, 30, 31). Ayrıca IUF, et ve kümes hayvanları işleme tesislerinin COVID-19 virüsünün yayılması üzerindeki etkisine de dikkat çekmiş, Birleşik Devletlerde çok sayıda işleme tesisi işçisinin virüse maruz kaldığını belirtmiştir. IUF, virüsün yayılmasına yönelik önemli riskler içermesi nedeniyle bu alanlara ilişkin özel önlemler alınması gerekliliğine vurgu yapmıştır (32).

Eğitim Enternasyonalı (Education International– EI) ise kapanmalar sonrasında okulların yeniden açılması ile birlikte, eğitim çalışanlarının sağlık ve güvenlik açısından risk altında olduklarına ve bu doğrultuda okulların açılma süreçlerinin gerekli sağlık ve güvenlik önlemleri alınmak suretiyle gerçekleşmesi gerektiğine vurgu yapmışlardır. Eğitim çalışanlarının sağlık ve güvenliğinin öğrencilerin ve ailelerinin sağlık ve güvenlikleri açısından da son derece önemli olduğuna dikkat çekmişlerdir (75). Dünya Küresel Sendikalar Birliği (UNI Global Union) ise bakım emekçilerinin işçi sağlığı ve iş güvenliğine ilişkin sorunlarına dikkat çekmiş, özellikle bakım evlerinde çalışanların koşullarının iyileştirilmesi ve gerekli önlemlerin alınması noktasında “COVID-19'a Karşı Kalkan” kampanyası kapsamında bakım çalışanlarının işçi sağlığı ve iş güvenliğine yönelik taleplerini görünür kılmıştır (33, 34, 35). Perakende mağazalarında çalışanlara yönelik talepler de UNI'nin kampanyalar düzenlediği alanlardan olmuştur. UNI, perakende alanında yürüttüğü kampanyalar aracılığıyla çeşitli yönlendirme belgeleri oluşturmuş, bu belgeler doğrultusunda da mağazalarda hijyenin sağlanması ile koruyucu ekipmanların temini,

önleme planlarının oluşturulması, müşterilerle iletişim halinde sosyal mesafenin korunması gibi unsurlara dikkat çekmiştir. İlgili önlemlerin alınması aşamasında işçi temsilcileri ve sağlık ve güvenlik komitelerinin önemli rol oynadıkları vurgulanmıştır. UNI, süpermarket çalışanlarına yönelik olarak da benzer yönlendirme kılavuzları hazırlamıştır (36, 37).

İşyeri Uygulamaları ve İşveren Yükümlülüğü

Birçok ülkede karantinaların ardından yaşanan aşamalı açılmalarla birlikte, işçilerin güvenli bir şekilde işlerine dönmeleri ve işyerlerinin işçi sağlığı ve iş güvenliği açısından uygun şekilde düzenlenmeleri önemli bir işveren yükümlülüğü olarak dikkat çekilen konular arasında yer almıştır (3, 7). İşyerlerinde çalışanların virüse maruz kalmaları salgının yayılma seyrini etkilemekle birlikte, işyerlerinin açılması ve üretimin yeniden başlaması sürecinde gerekli önleme tedbirlerinin genellikle halk sağlığı alanındaki uzmanların rehberliğinde gerçekleştiği görülmüştür. Bu durum, işyerlerinde işçi sağlığı ve iş güvenliği açısından gerekli korumanın sağlanması adına yeterli olmamıştır. Uluslararası sendikalar, işyerlerinin kapanmasının ardından yeniden açılması sürecinde alınması gereken tedbirler ve önleme planları konusunda da görüş ve önerilerini dile getirmişlerdir.

Sendikalar, çalışanların virüse maruz kalmalarının önlenmesinin bir işveren sorumluluğu olduğuna dikkat çekerken, etkin bir korumanın sağlanabilmesi için katı hijyen önlemleri, sosyal mesafe, doğru tipte yeterli kişisel koruyucu ekipman ve izleme protokollerinin önemli olduğunun altını çizmişlerdir. Ayrıca alınan önlemlerde işyerinin, üretimin gerçekleştiği sektörün ve yapılan işin kendine özgü koşullarının dikkate alınması gerektiği vurgulanırken, işverenler işçi sağlığı ve iş güvenliği açısından işin yürütülmesi için uygun koşulları sağlamaya davet edilmiştir (38, 39).

İTUC, işyerlerinin yeniden açılması sürecinde halk sağlığı uzmanlarının rehberliği yanında, işçi sağlığı ve iş güvenliği uygulamalarının dikkate alınması gerektiği üzerinde durmuştur. Açılmaların ve işe geri dönüşlerin aşamalı bir şekilde uygulamaya geçirilmesi, açılmalar gerçekleştirilirken detaylı risk değerlendirmelerinin ortaya konulması, işyerlerinin büyüklükleri ve çalışan sayıları dikkate alınmak suretiyle sosyal mesafe önlemlerinin ve koruyucu tedbirlerin belirlenmesi İTUC tarafından dikkat çekilen konular arasında yer almıştır. İşe geri dönüşleri sağlıkları açısından risk oluşturacak yaş ve sağlık durumunda olan çalışanların gelir güvenceleri sağlanarak iş başı yapmalarının ertelenmesi de İTUC'nin dikkat çektiği taleplerdendir (40). İTUC, işe geri dönüş süreçlerinde çalışma standartlarında sağlık ve gü-

venlik açısından gerekli önlemlerin alınması gerektiğini, çalışma süreleri ve ara dinlenmelerin salgın koşullarına uygun ve çalışanların iyilik ve esenlikleri gözetilerek düzenlenmesi gerektiğini gündeme getirmiştir (7).

İTUC, virüse maruz kaldıkları halde gelir kaybı veya damgalanma kaygısıyla hastalığını gizleyerek çalışma eğiliminde olan gruplara da dikkat çekmiştir. Bu kapsamda gerekli önlemlerin alınması ve uygun koşulların sağlanması gerekliliğine işverenin işçi sağlığı ve iş güvenliğine ilişkin yükümlülükleri arasında yer vermiştir. İTUC, virüse maruz kalan çalışanların uygun bir şekilde izolasyon koşullarının sağlanmasının, virüsün işyerlerinde yayılmasını önlemek adına önemi üzerinde de durmuştur. İTUC, çalışanların izolasyon süreçlerinde gelirlerinden mahrum kalmamaları, bu kapsamda işverenlerin çalışanlara karantinede oldukları süre boyunca yeniden çalışmaya başlayana kadar ücretlerini ödemeye devam etmeleri gerektiğini vurgularken, bu uygulamanın etkin bir şekilde işleyebilmesi adına hükümetler tarafından oluşturulacak özel sosyal koruma düzenlemelerinin öneminin de altını çizmiştir. Böylece işçinin sağlığının korunması gerekliliği üzerinde temel öncelik olarak durulurken, iyileşme sürecinde çalışanın refahının olumsuz etkilenmemesi için gelir güvencesinin sağlanması gerektiği de belirtilmiştir (41, 42). Ayrıca temas ve enfeksiyona maruz kalma süreçlerinin takibinin işverenler tarafından mahremiyete saygı gösterecek şekilde ve ayrımcılığa yol açmadan yapılması önemsenen konular arasında yer almıştır (7). Salgın sürecinde sadece fiziki koşullara bağlı riskler değil, psikososyal açıdan ortaya çıkan riskler de işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemleri bağlamında dikkate alınmıştır. Pandemi nedeniyle stres yaşayan işçilere psikolojik danışmanlık ve diğer desteklerin sağlanmasına yönelik talepler uluslararası sendikalar tarafından dile getirilmiştir (7).

İşverenin salgına yönelik yükümlülükleri ve önleme planlarının oluşturulmasında sadece fiziki anlamda işyerlerinin değil, çalışma saatleri içinde işyerindeki faaliyetlerin yanı sıra iş ile ilgili dış faaliyetler ile işe gidiş ve geliş düzenlemelerinin de dikkate alınması gerektiği sendikaların üzerinde durduğu konulardan olmuştur (43). Bu doğrultuda özellikle çalışanların toplu taşıma araçları vasıtasıyla ulaşmalarının sağlandığı işyerlerinde virüse maruz kalma riskinin son derece yüksek olduğu vurgulanmıştır. Dolayısıyla sendikalar işe gidiş ve gelişlerde çalışanların virüse maruz kalmalarının önüne geçilmesi adına gerekli düzenlemelerin yapılmasını bir işçi sağlığı ve iş güvenliği konusu olarak ele almışlardır. İşverenlerin yükümlülüklerini yerine getirmemeleri veya ihmalleri nedeniyle işyerinde virüse maruz kalma kaynaklı oluşacak sorunlar için gerekli cezai yaptırım-



ların uygulanması da sendikaların talepleri arasında yer almıştır (7, 40, 42, 44). Ayrıca virüse maruz kalan işçilere tıbbi bakım desteği ve hastalık nedeniyle yakınlarını kaybeden ailelerine yönelik tazminat hakkı uluslararası sendikalar tarafından gündeme getirilen diğer konulardandır (5, 6).

Uluslararası sendikalar tarafından oluşturulan bilgilendirme notları kapsamında işyeri düzenlemelerine ve bu kapsamdaki önlemlere ilişkin farklı ülkelerdeki gelişmelere de dikkat çekilmiştir. Bu bilgilendirme notları aracılığıyla Avrupa Sendikalar Konfederasyonu (European Trade Unions Confederation – ETUC), üyelerine ve iletişim içerisinde olduğu diğer taraflara farklı Avrupa ülkelerindeki işçi sağlığı ve iş güvenliği uygulamaları hakkındaki gelişmelerle ilgili bilgi sağlamak ve özellikle küresel salgın sürecinde işçi sağlığı ve iş güvenliği düzenlemelerinin uygulanması ihtiyacına ilişkin AB kurumlarına yönelik baskı oluşturmak için alanda uygulamaya dair verileri toplamayı da amaçlamıştır (45, 76). Kısacası, uluslararası sendikalar küresel salgın döneminde işçi sağlığı ve iş güvenliğine ilişkin işyeri düzenlemelerinin oluşturulmasına yönelik taleplerini diğer konularda olduğu gibi bildiriler aracılığıyla görünür kılmaya çalışmışlardır. Oluşturulan kılavuzlar ve bilgi notları kapsamında konuya ilişkin bilgilerin derlenmesine katkı sunmuşlardır. Bahsedilen anlamda uluslararası sendikalar tarafından ortaya konulan tutumun daha çok önleyici politikalara odaklandığı, bunun yanında telafi edici politikalara sendikaların gündeminde yeteri kadar yer verilmediği dikkat çekmiştir.

COVID-19'un Meslek Hastalığı Olarak Tanınması

COVID-19'un meslek hastalığı olarak tanınması birçok uluslararası sendikanın ortak talepleri arasında yer almıştır. Bu talep sendikaların diğer talep ve önerilerine oranla çok daha geniş karşılık bulmuş ve konuya ilişkin gerek ulusal gerekse uluslararası alanda somut adımların atıldığı görülmüştür. Çeşitli ülkelerde COVID-19'un meslek hastalığı olarak kabul edildiği de dikkat çekmiştir (49). Ancak bu anlamda bütüncül bir ilerleme sağlanamamış, gerek uluslararası normlar bağlamında gerekse ulusal düzeyde ortak bir tutum ortaya konulamamıştır.

Özellikle sağlık ve bakım hizmetleri gibi sektörlerde çalışanların virüse maruz kalma risklerinin yüksek olması nedeniyle, bu alanlarda örgütlü sendikalar tarafından dile getirilen talepler çok daha görünür olmuştur. Bu doğrultuda COVID-19'un mesleki bir tehlike olarak tanınması gerekliliği üzerinde durulmuştur. DSÖ ve ILO ile ortak politikalar oluşturulması, COVID-19'un meslek hastalığı olarak tanınması için ilgili kuruluşlarla

sendikalar arasındaki iş birliğinin güçlendirilmesi gerekliliği ön plana çıkan tartışmalar arasında yer almıştır (3). ILO'nun işçi sağlığı ve iş güvenliğine temel haklar arasında yer vermesi çok sayıda uluslararası sendika tarafından dile getirilmiştir. Sendikaların G7 zirvelerine sundukları ortak bildirilerde konunun altı önemle çizilmiştir. Sendikalar tarafından gündeme getirilen bu talep ILO kanadında da karşılığını bulmuş, 2022 yılı Haziran ayında gerçekleştirilen 110. Uluslararası Çalışma Konferansı'nda ILO, İşyerinde Temel İlkeler ve Haklar Bildirgesi'nin 2. Paragrafını değiştirme kararı alarak "güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamını" temel bir ilke ve çalışma hakkı olarak tanımıştır (47,48).

ILO'nun Meslek Hastalıkları Listesini güncelleyerek COVID-19'a Meslek Hastalıkları Listesinde yer vermesine yönelik talepler de sendikalar tarafından oluşturulan bildirilerde ve raporlarda sıklıkla yer almıştır. Ancak ILO bu listeyi henüz güncellememiştir (12, 49, 50). ETUC ise benzer şekilde Avrupa meslek hastalıkları çizelgesine ilişkin Komisyon Tavsiyesi'nin (2003/670/EC) COVID-19'u içerecek şekilde güncellenmesi gerektiğine vurgu yapmıştır (51). Bu doğrultuda özellikle AB İş Sağlığı ve Güvenliği Danışma Komitesi kapsamında işçi ve işveren taraflarının AB meslek hastalıkları listesinin COVID-19'u da içerecek şekilde güncellenmesi konusunda mutabık kaldıkları görülmüştür. İlgili mutabakatın Komisyon tarafından da olumlu karşılanması ve meslek hastalıkları hakkındaki Komisyon Tavsiyesinin güncellenmesine ilişkin ortaya konulan olumlu tutum dikkat çekmiştir (52).

Uluslararası sendikalar özellikle 28 Nisan İş Cınayetlerinde Ölenleri Anma ve Yas Günü kapsamında yayımladıkları bildiriler aracılığıyla COVID-19'un meslek hastalığı olarak tanınması taleplerini hükümetlere iletilmişlerdir (7, 10, 11, 42). COVID-19'un meslek hastalığı olarak tanınmasının, çalışanların temsil hakkını ve işçi sağlığı ve iş güvenliğine yönelik haklarını geliştireceği ve virüse maruz kalma riskinin azaltılması için gerekli önlemlerin uygulanmasını sağlayacağı ifade edilmiştir (12). Ayrıca çalışanların, tıbbi harcamalar, ücret kayıpları ve uzun süreli bakım masraflarının telafisi adına COVID-19'un meslek hastalığı olarak tanınmasının önemini vurgulamışlardır (49).

Virüse maruz kalma riski yüksek olan mesleklerde çalışanlar için COVID-19'un meslek hastalığı olarak tanınması talebi son derece önemli hale gelmiştir. İlgili alanlarda örgütlü sendikaların bu yöndeki taleplerinin çok daha somut olduğu görülmüştür. PSI, bahsedilen anlamda sağlık çalışanlarının salgının önlenmesi noktasında en ön safta yer aldıklarını belirtirken, COVID-19'un meslek hastalığı olarak tanınması talebini sağlık çalışan-



larına yönelik özel düzenleme ihtiyacına vurgu yaparak görünür kılınmıştır (53, 54). Benzer şekilde UNI Küresel Sendika ve ITUC, bakım çalışanlarının doğrudan salgına maruz kalma riskiyle karşı karşıya kaldıklarına, bu anlamdaki vaka sayılarına ve salgın nedeniyle yaşanan yoğun ölümlere dikkat çekerek, Covid19'un bakım çalışanları için meslek hastalığı olarak kabul edilmesinin gerekliliği üzerinde durmuştur (46). ITF ise virüse yoğun olarak maruz kalan taşıma işçileri üzerinden çeşitli kampanyalar yürütmüştür (55).

Sendikalar COVID-19'un meslek hastalığı olarak tanınması için yürüttükleri kampanyalar ve oluşturdukları bildiriler doğrultusunda somut birtakım önerileri de dile getirmişlerdir. COVID-19 hastalığına yönelik etkin sosyal koruma faydalarının uygulanabilirliği adına otomatik kalifikasyon sistemlerinin geliştirilmesi bunların başında gelmiştir. Ayrıca ilgili uygulamaların standart olmayan istihdam ilişkilerini de gözeticek şekilde istihdam ilişkisinden bağımsız olarak tüm çalışanları kapsamayı, özellikle işyeri düzeyinde konuya ilişkin güvenilir verilerin toplanması, mesleki bulaşıcı hastalık kategorisinin yasalara ve istihdam politikalarına dahil edilmesi, tanı koyma aşamasında ve iyileşme süreci için ücretli hastalık izin hakkının tanınması sendikaların dile getirdikleri talepler arasında yer almıştır (49).

Koruyucu Ekipman Temini ve Aşıya Erişim

Salgın döneminde çalışanların virüse maruz kalma risklerinin önlenmesi konusunda önemli tedbirlerin başında kişisel koruyucu ekipmanların eksiksiz olarak sağlanması gelmiştir. Ancak bu süreçte yaşanan toplumsal panik doğrultusunda ilgili ekipmanlara olan talebin artması, koruyucu ekipmanların bilinçsiz kullanımı ve stoklanması ve tedarik zincirlerine dair kısıtlılıklar, kişisel koruyucu ekipmanların temini aşamasında sorunlar yaşanmasına neden olmuştur. Eldivenler, tıbbi maskeler, solunum cihazları, gözlükler, yüz siperlikleri, önlükler ve koruyucu tulumlar gibi malzemelere sınırlı erişim nedeniyle sağlık çalışanları başta olmak üzere ve salgınla mücadelede ön saflarda çalışanlar, önemli sağlık riskleriyle karşı karşıya kalmışlardır (3, 56).

Uluslararası sendikalar, ortaya koydukları araştırma raporlarında kişisel koruyucu ekipman tedariklerinin çoğu ülkede yeterli olmadığını altını çizirken, bu durumun özellikle salgınla mücadelede ön saflarda yer alan milyonlarca sağlık ve bakım çalışanının karşılaştığı riskleri artırdığına dikkat çekmiştir (5, 57). Sağlık çalışanlarının kişisel koruyucu ekipmanlara erişimde karşılaştıkları sorunlar PSI tarafından da yoğun bir şekilde gündeme alınmış, bu doğrultuda sendika tarafından yayımlanan bildirilerde ve uluslararası kurumlar ile hü-

kümetlere yönelik çağrılarda soruna dikkat çekilmiştir (58). Uygun kişisel koruyucu ekipmanların sağlanması yanında, bu ekipmanların kullanılmasına ilişkin eğitimlerin verilmesi de gündeme getirilen konular arasında yer almıştır. IUF ve ITF gibi sendikalar, kişisel koruyucu ekipman eğitimi verilmesi, ekipmanların uygun şekilde giyilmesinin sağlanması ve maskelerin düzenli olarak değiştirilmesi vb. konulara da vurgu yapmıştır (59, 60). Aynı zamanda PSI, sağlık çalışanlarının ve salgınla mücadelede ön saflarda görev alan kamu çalışanlarının kişisel koruyucu ekipmanlara erişimlerinin sağlanması adına çeşitli kampanyalara da öncülük etmiştir (61).

Kişisel koruyucu ekipmanlar konusuna sendikalar, bir işveren yükümlülüğü olarak vurgu yapmalarının ötesinde, konuya hükümetlerce yönetilmesi gereken bir süreç ve tedarik zincirleri kapsamında ele alınması gereken bir durum olarak da dikkat çekmişlerdir. Tedarik zincirlerinin kişisel koruyucu ekipmanlar dahil COVID-19'la mücadelede kritik öneme sahip ilaçların, gıdaların ve sarf malzemelerinin temini açısından hayati role sahip olduğunu belirten sendikalar, hükümetleri ve sermaye sınıfını ihracat kısıtlamalarının kaldırılması ve tedarik zincirlerindeki çalışanların koşullarının iyileştirilmesi noktasında sorumluluk almaya çağırılmışlardır (28). Uluslararası sendikalar, G20 liderleri ve çalışma bakanlarına yönelik çağrılarında COVID-19'u bir işçi sağlığı ve iş güvenliği riski olarak tanımlarını ve kişisel koruyucu ekipmanlara erişimle ilgili sorunları ortadan kaldırmalarını talep etmişlerdir (43). ITUC yayımladığı bildirilerle koruyucu ekipmanların üretimi ve dağıtımındaki adaletsizliklerin giderilmesi, bu anlamda üretim ve tedarik sürecinin belirli ülkelerin kontrolünden çıkarılması çağrısında bulunmuştur (62).

Koruyucu ekipmanlar yanında, aşıya ve tıbbi malzemelere erişimin sağlanması, özellikle aşılarda belirli ülkelerin kontrolünde olmasına yönelik eleştiriler, uluslararası sendikaların ele aldığı konulardan olmuştur. Bu doğrultuda sendikalar, hükümetleri ve uluslararası kurumları aşılar, tıbbi malzemelere, testlere herkesin erişiminin sağlanması adına uluslararası iş birliği yapmaya çağırılmışlardır. Aşı milliyetçiliğinin reddedilmesi de sendikaların talepleri arasında yer almıştır (44). PSI, aşıların tedarik edilmesi sürecinde ekonomik çıkarların ön planda tutulduğuna dikkat çekerek, finansal anlamda güçlü olmayan devletlerin halklarının da aşılar erişiminin mümkün kılınmasına yönelik çağrılara destek vermiş, aşı patentlerinin askıya alınması yönündeki talepleri dile getirmiştir (63, 64). Ancak aşılar üzerindeki patentlerin kaldırılması, aşıların kamusal bir şekilde üretiminin ve dağıtımının kar beklentisi olmaksızın sağlanması yönünde uluslararası sendikaların ortak bir



tutum sergileyemedikleri görülmüştür. Bu anlamda özellikle ulusal sendikaların uluslararası sendikalar üzerindeki etkisi bahsedilen tutum farklılıklarının ortaya çıkmasına neden olmuştur.

Küresel Salgının Psikososyal Etkileri

Sosyal mesafe politikaları, zorunlu sokağa çıkma yasakları, izolasyon süreleri, hastalanma kaygısı ve üretim faaliyetlerinin askıya alınması, gelir kaybı ve gelecek kaygısı hem genel olarak toplumun hem de çalışanların ruh sağlığını olumsuz etkilemiştir (65). Küresel salgın dönemi; depresyon, anksiyete bozuklukları, stres, panik atak, öfke, uyku bozuklukları, travma sonrası stres belirtileri ve intihar dahil çok sayıda yüksek düzeyde zihinsel sağlık sorunlarının ortaya çıkmasına da neden olmuştur (66). Bu süreçte çalışanların çoğu psikososyal faktörler gibi uzun vadeli sağlık etkileriyle ilgili yeni ortaya çıkan iş risklerine de maruz kalmaya başlamışlardır (3). COVID-19'un işyerlerinde ve iş faaliyetleri üzerindeki dönüştürücü etkisi çalışanların ruh sağlığı üzerinde de etkili olmuştur. COVID-19, çalışma ortamının, iş organizasyonunun ve işle ilgili davranışların değişmesine neden olurken, çalışanların ruh sağlığının ve psikolojik iyilik hallerinin de süreçten olumsuz etkilendiğini göstermiştir (65).

COVID-19'un bulaşıcı bir hastalık olması, işyerinde bulaşma riski ve önleyici prosedürlerin yeterli şekilde uygulanmaması çalışanlar üzerinde çeşitli zihinsel endişelere neden olabilmektedir. Kişisel koruyucu ekipman eksikliği, bunları giymenin neden olduğu fiziksel ağırlık, enfekte olma ve bunun aile üyelerine zarar vermesi korkusu, yoğun güvenlik prosedürleri, uzun çalışma saatleri, iş yükünün artması ve yüksek riskli ortamlarda çalışan kişilerin damgalanması, çalışanların zihinsel sağlığını derinden etkileyen faktörlerdendir. Bu doğrultuda çalışanlar yaşanan gelişmeler karşısında bazı reaksiyonlar geliştirebilmişlerdir. Bu reaksiyonlar kimi zaman performansın düşmesi gibi davranışsal, kimi zaman baş ağrısı, mide ağrısı gibi fiziksel, kimi zaman ise ruh hali değişimleri, motivasyon düşüklüğü, depresif düşünceler gibi psikolojik belirtiler olarak ortaya çıkmıştır. Belirtmek gerekir ki, bu dönemde pandemiyle mücadelede ön saflarda çalışanlar tüm alanlarda olduğu gibi psikososyal riskler açısından da süreçten daha fazla etkilenen gruplar arasında yer almışlardır (65).

Salgın döneminin çalışanlar üzerindeki psikososyal etkileri bir işçi sağlığı ve iş güvenliği konusu olarak sendikaların da gündemine girmiştir. ITUC, işe dönüşlerle ilgili temel öneriler arasında zihinsel sağlık düzenlemelerine de yer vermiştir. Bu doğrultuda izolasyon süreçleri ve salgın korkusuyla başa çıkma konularında işçi

sağlığı ve iş güvenliği uzmanları ve sendikalarla istişare içerisinde hareket edilmesi gerektiğini vurgulamıştır (7). ETUC da küresel salgının çalışanlar üzerindeki psikososyal etkileri üzerinde durmakla birlikte, psikososyal risklere ilişkin düzenlemelerin AB mevzuatına bir işçi sağlığı ve iş güvenliği konusu olarak dahil edilmesi noktasında AB kurumlarına çağrılarda bulunmuş, konuya ilişkin direktiflerin bu bağlamda etkinleştirilmesi talebinde bulunmuştur (67).

ITF, taşıma işçilerinin çalışma alanlarına özel psikososyal risklere dikkat çekmiş, bu doğrultuda psikososyal riskleri dikkate alan işçi sağlığı ve iş güvenliği uygulamaları adına paydaşlarını dayanışma içerisinde hareket etmeye çağırmıştır. PSI ise sağlık çalışanlarına psikososyal riskler karşısında etkin korumanın sağlanabilmesi adına online seminerlerin düzenlenmesine ve tarafların görüş ve önerilerinin dile getirilmesine öncülük etmiştir (68, 69). Uluslararası sendikalar, gerek ortak yayımladıkları bildiriler aracılığıyla, gerekse kendi örgütlü alanlarına yönelik özel çalışmalarında COVID-19'un çalışanların mental sağlığı üzerindeki etkilerini gündemlerine almış, bu doğrultuda gerekli önlemlerin alınması ve düzenlemelerin yapılması noktasında çağrılarda bulunmuşlardır. Ancak sendikaların psikososyal risklere yönelik çabalarının diğer konularda ortaya koydukları faaliyetler kadar yoğun olmadığı da belirtilmelidir.

Çalışmaktan Kaçınma Hakkı

Çalışanların ciddi ve yakın bir tehlike ile karşı karşıya kalmaları halinde işverenin bu tehlikeyi önleme yükümlülüğü ortaya çıkmaktadır. Çalışanların bahsedilen tehlikenin önlenmesi noktasında işverenlerin gerekli önlemleri almaması halinde veya tehlike oluşturan unsur ortadan kalkıncaya kadar çalışmaktan kaçınma hakları söz konusudur (70). COVID-19 da bulaşma riski ve bu doğrultuda hayati risklerin oluşması anlamında çalışanlar açısından ciddi ve yakın bir tehlike unsuru içermektedir. Bu kapsamda çalışanlar işyerlerinde virüsün bulaşma riskinin engellenmesi için gerekli önlemlerin alınmasını talep etmek hakkına sahiptir. Sosyal mesafe uygulamaları, ateş ölçümü, işyerlerinin sterilizasyonu, kişisel koruyucu ekipmanların temini gibi uygulamalar bahsedilen önleyici tedbirler arasında yer almaktadır. Ayrıca hastalanan çalışanların çalışmaya devam etmeleri de diğer çalışanlar açısından yakın ve ciddi bir tehlike unsuru olarak ortaya çıkmaktadır. Bu doğrultuda gerekli önlemlerin alınmaması çalışanlara çalışmaktan kaçınma hakkı vermektedir. Çalışmaktan kaçınma hakkına başvuran çalışanın işyerinde gerekli tedbirler alınıncaya kadar hiçbir hak kaybı yaşamaması ise çalışmaktan kaçınma hakkının temel unsurları arasındadır (9). Bahsedilen



niteliği doğrultusunda çalışmaktan kaçınma hakkı uluslararası sendikaların da salgın dönemine ilişkin talep ve önerileri arasında yer almıştır.

Sendikalar bu kapsamda güvenli olmayan çalışma koşulları altında çalışmayı reddetme hakkı üzerinde de durmuşlardır (38, 39). ITUC, oluşturduğu bildirimlerde hükümetlere, işverenlerin konuyla ilgili düzenlemelere uymalarını sağlamaları ve işçilerin tehlikeli işleri reddetme hakkını tam olarak korumaları yönünde çağrılarda bulunmuştur (7). IFJ ise konuya farklı bir açıdan yaklaşarak böylesi bir dönemde uzaktan çalışmanın tercih edilmesi gerektiğine ve işçilerin işyerine gelmeme haklarına dikkat çekmiştir. Bunun yanında IFJ, yukarıdaki tartışmalarla uyumlu şekilde, örgütlü oldukları alanda, çalışanların sağlıklarını riske atma ihtimali olan herhangi bir ulusal veya uluslararası görevi reddetme haklarının bulunduğunu da vurgulamıştır. Ayrıca seyahat gereken görevlerde, bu görevlerin planlamalarına ilişkin kaygılar da IFJ'nin dile getirdiği sorun alanları içerisinde yer almıştır (71).

Güvencesiz Gruplar

Tüm kriz süreçlerinde olduğu gibi küresel salgın da güvencesiz grupları orantısız bir şekilde etkilemiş, çok daha kırılgan hale gelmelerine neden olmuştur (46). Ayrıca bu dönemde yüksek risk altındaki çok sayıda çalışanın en düşük gelir seviyelerinde kümelandikleri de görülmüştür. Bu anlamda yüksek risk ve düşük gelir arasında sıkı bir bağlantı olduğu dikkat çekmiştir (8). Kadınların, göçmenlerin ve engellilerin çok daha güvencesiz işlerde çalışmaları nedeniyle bu süreçten çok daha yoğun bir şekilde etkilendikleri görülmüştür. Yaşlı, hasta ve çocuk bakım hizmetlerini de kapsayacak şekilde ev işleri, taşıma işleri, platform işleri ve taşımacılık gibi alanlarda güvencesiz bir şekilde çalışan işçilerin sorunlarının kesişimsel bir şekilde birçok anlamda derinleşmesi üzerinde durulmuştur (43).

Güvencesiz gruplar gerek ağır kriz dönemlerinde, gerekse toparlanma süreçlerinde işçi sağlığı ve iş güvenliği risklerine de yoğun bir şekilde maruz kalmaktadırlar. Bu gruplara yönelik önleyici tedbirlerin yeterli düzeyde alınmaması bahsedilen sorunun temel nedenlerinden biridir. Kırılgan gruplar arasında yer alan çalışanların koruyucu ekipmanlara daha az erişim sağlayabildikleri, evden çalışma imkanlarının çok daha az olması ve işlerini kaybetme risklerinin yüksekliği dikkat çekmektedir. Savunmasız ve kırılgan gruplar arasında yer alan çalışanlar, işlerini ve gelirlerini kaybetme korkusu nedeniyle salgın süresince hastalığa yakalanma riskine rağmen çalışmaya mecbur kalmışlardır. Çalışma yaşamına ilişkin temel haklardan yoksunluk, özellikle savunmasız ve kırılgan

gruplar içerisinde yer alan çalışanlara yönelik işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemleri anlamında hem makro hem de mikro düzeyde salgın sırasında ve sonrasında sosyal destek ve istihdam önlemlerine de odaklanması gerekliliğini açıkça ortaya çıkarmıştır (3; 72).

Çalışma ve yaşam koşulları son derece kötü olan mevsimlik işçiler ETUC'un önemli gündem maddeleri arasında yer almıştır. Özellikle gıda-tarım gibi sektörlerdeki savunmasız durumda olan işçilerin çalışma koşullarına ilişkin talepler ETUC tarafından sıklıkla dile getirilmiştir. ETUC, bu işçilerin, işçi sağlığı ve iş güvenliğine ilişkin koşullarını da dikkate almıştır. Bu doğrultuda işverenlerin mevsimlik işçilerin sağlık ve güvenliklerini garanti altına alma, riskleri azaltma, bu doğrultuda gerekli bilgi, ekipman ve eğitimlerini sağlama yükümlülüklerini yerine getirmeleri gerektiği üzerinde durmuştur. Özellikle mevsimlik işçilerin dil engelleri ve süresiz olan çalışma düzenlerinin neden olduğu kırılganlıkların da göz önüne alınması gerektiği üzerinde durulmuştur. Kadınlar, genç ve yaşlı işçiler ve belirli sağlık sorunlarından mustarip işçiler gibi hassas gruplarla ilgili belirli zorluklara özellikle dikkat edilmesi gerektiği, ETUC'un vurguladığı konulardan olmuştur. ETUC, İş Sağlığı ve Güvenliğine ilişkin AB Stratejik Çerçevesinde mevsimlik işçiler için güvenli ve sağlıklı koşullara olan ihtiyacın ele alınması gerekliliğine de dikkat çekmiştir (73). Bu beklenti yerini bulmuş ve mevsimlik işçilere yönelik düzenlemeler "İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin AB Stratejik Çerçevesi 2021-2027 Değişen Bir İş Dünyasında İş Sağlığı Güvenliği" içerisinde yer almıştır (74). Ancak belirtmek gerekir ki, güvencesiz gruplara yönelik işçi sağlığı ve iş güvenliği sorunları, uluslararası sendikaların gündemlerinde olması gerektiği kadar yer bulmamıştır. Sendikalar bu anlamda özellikle göçmen işçiler üzerinden bazı talep ve önerileri dile getirmiş olsalar da güvencesiz gruplara yönelik bütüncül bir tutum eksikliği hissedilir olmuştur. Bunun yanında uluslararası sendikaların güvencesiz gruplara yönelik taleplerinin daha çok önleme politikalarına yoğunlaştığı dikkat çekmiştir. Bu anlamda özellikle kayıt dışı çalışmanın etkisiyle sosyal güvenceden yoksunluk, sosyal koruma mekanizmalarına erişememe, güvencesiz gruplara yönelik telafi edici politikaların da işçi sağlığı ve iş güvenliği tartışmaları ışığında ele alınması ihtiyacını görünür kılmıştır.

Sonuç

Küresel salgın döneminde, uluslararası sendikaların işçi sağlığı ve iş güvenliğine yönelik faaliyetleri ve politikaları dikkate alındığında kimi somut taleplerin görünür kılındığı dikkat çekmektedir. COVID-19'un bir meslek hastalığı olarak tanınması ve ILO'nun işçi sağ-



lığı ve iş güvenliğini temel haklar arasında kabul etmesi bahsedilen somut taleplerdendir. COVID-19'un bir meslek hastalığı olarak tanınmasına yönelik çabalar her ne kadar tüm ülkelerde eşit düzeyde karşılık bulmamış ve bu anlamda beklenen etki oluşturulamamış olsa da ILO'nun, 2022 yılı Haziran ayında, güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamını, çalışma yaşamına ilişkin temel ilke ve haklar çerçevesine dahil etmesi uluslararası sendikalar açısından önemli bir gelişme değerlendirilebilir.

İşe yeniden dönüş süreçlerinde işçi sağlığı ve iş güvenliğine ilişkin tedbirlere yönelik talepler, kişisel koruyucu ekipmanların yeterli düzeyde sağlanması adına ortaya konulan çabalar ve çalışmaktan kaçınma hakkı uluslararası sendikaların işçi sağlığı ve iş güvenliğine ilişkin dikkat çektikleri diğer konular arasındadır. Bu anlamda uluslararası sendikalar arasında temel bir ortaklık sağlanabilmiş olsa da, aşılar üzerindeki telif haklarının kaldırılması ve bu anlamda ticari kaygılara yönelik eleştirilerin dile getirilmesi adına aynı düzeyde bir birliklilik söz konusu olamamıştır. Dolayısıyla uluslararası sendikalar, aşılar üzerindeki telif haklarının kaldırılması anlamında belirli örgütler haricinde güçlü ve ortak bir söylem ortaya koyamamışlardır.

Uluslararası sendikaların salgın sürecine yönelik tutum ve politikalarını belirli araçlar vasıtasıyla ortaya koydukları dikkat çekmektedir. Mevzuat ve politikalara yönelik talep ve önerilerin dile getirilmesi, teknik rehberlik belgelerinin oluşturulması, eğitim materyallerinin hazırlanması, resmi açıklamalar, risk değerlendirme araçları, eylem çerçeveleri ve işe dönüş yönergeleri bahsedilen araçlar arasındadır (3). Ancak belirtmek gerekir ki, bu araçların çok daha yaygın bir şekilde kullanılması ihtiyacı ilgili dönemde görünür hale gelirken, tüm uluslararası örgütlerin faaliyetlerinde bahsedilen araçlara aynı düzeyde yer vermedikleri de dikkat çekmiştir. Bunun yanında sağlık ve taşımacılık gibi salgınla mücadelede ön saflarda yer alan belirli sektörler haricinde GUF'ların örgütlü oldukları alanlara özgü işçi sağlığı ve iş güvenliği araçlarını yeterli düzeyde kullanamadıkları da görülmüştür.

İşyerlerinde salgın hastalık ve pandemi riskinin uluslararası normlar bağlamında düzenlenmesi ve risk değerlendirmelerinin yapılması, denetim uygulamalarına dair somut politikaların dile getirilmesi, COVID-19 dahil işçilerin tehlikeler ve riskler hakkında bilgi edinme ve bilgilendirilme hakkına saygı gösterilmesi, bu dönemde üzerinde durulması gereken konular arasındadır (3). Dolayısıyla konu bu kapsamda ele alındığında uluslararası sendikaların en az önleyici tedbirler kadar telafi edici faaliyetlere de işçi sağlığı ve iş güvenliği açısından

yer vermeleri gerektiği üzerinde durulmalıdır. Ayrıca telafi edici faaliyetlere yönelik politikalara sadece içinde bulunduğumuz döneme ilişkin bir bakış açısının yetersiz kalacağı da belirtilmelidir.

Küresel salgın sürecinin trajik ve geniş etkileri tüm dünyada çalışma yaşamını derinden etkilemiştir. Bahsedilen etkilerin önümüzdeki dönemde de devam etmesi oldukça muhtemeldir. Bu kapsamda küresel salgın sadece içinde bulunulan koşulları dönüştüren bir özellik sergilememiş, aynı zamanda hem toplumsal alanda hem de istihdama yönelik olarak geleceği yeniden şekillendirme ve yeniden yapılanma ihtiyacını da ortaya çıkarmıştır (3). Yeni toplumsal sözleşme (New Social Contract) uluslararası sendikaların küresel düzeyde bu paralelde salgın dönemi sonrası, çalışanları gözetim politikalarına öncelik veren yeni bir toplum düzeni adına ortaya koydukları önemli öneriler arasında dikkat çekmektedir. Yeni toplumsal sözleşme kapsamında sendikalar, özellikle adil geçiş tartışmalarına ve evrensel bir sosyal koruma mekanizmasının oluşturulması ihtiyacına yönelik tartışmalara yoğunlaşmaktadırlar (77). İşçi sağlığı ve iş güvenliği önlemlerine yönelik önceliklere ilişkin beklentiler de yeni toplumsal sözleşme talepleri arasında yer alsın da somut mekanizmalar üzerinden konunun daha fazla tartışılmaya ihtiyacı olduğu belirtilmelidir. Bu anlamda ilerleyen dönemlerde yeni toplumsal sözleşme tartışmalarında, işçi sağlığı ve iş güvenliği uygulamalarına yönelik mekanizmaların çok daha detaylı bir şekilde tartışılması ciddi bir ihtiyaç olarak dikkat çekmektedir. Aynı zamanda işçi sağlığı ve iş güvenliği uygulamalarının bu dönemde uluslararası sendikalar tarafından ağırlıklı olarak işveren yükümlülükleri kapsamında tartışıldığı görülmektedir. Bu anlamda işveren yükümlülüklerinin ötesinde, uluslararası sendikaların yasaların güncellenmesine yönelik taleplerini ve hükümetler üzerindeki baskılarını arttırmaları da beklenmektedir. Salgının etkilerinin bir işçi sağlığı ve iş güvenliği meselesi olması noktasında bilgilendirme ve bilinçlendirme çalışmalarına ağırlık verilmesi de uluslararası sendikalar açısından dikkate alınmalıdır.

Tüm kriz dönemlerinde olduğu gibi salgın döneminde de sektöre uğrayan mekanizmalardan bir diğeri ise sosyal diyalog olmuştur. Bu kapsamda salgın sürecine ilişkin belirli önlemler her ne kadar bazı bölgelerde ve sektörlerde toplu müzakere konusu haline gelmişse de toplu sözleşmelerin salgın önlemlerine yönelik hükümleri gerektiği şekilde kapsamadığı görülmüştür. Bunun da ötesinde uluslararası sendikalar özellikle küresel çerçeve sözleşmelerin salgın dönemine özgü işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemlerini içermesi noktasında savunuculuk faaliyetlerini yeterli düzeyde gerçekleştirememişlerdir.



Belirtmek gerekir ki, uluslararası sendikaların salgın döneminde işçi sağlığı ve iş güvenliğine ilişkin tutumları genel anlamda sorunun ortaya konulması ve taleplerin görünür hale getirilmesi ile sınırlı kalmıştır. Uluslararası sendikalar bu dönemde bazı sınırlı somut kazanımlar haricinde salgın politikalarının oluşturulması ve karar mekanizmalarının işleyişi anlamında temsil kapasitelerini etkin bir şekilde kullanamamışlardır.

Kaynaklar

1. ILO (2021), World Employment and Social Outlook: Trends 2021, International Labour Office, Geneva, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_795453.pdf (12.08.2022).
2. ILO (2020), COVID-19 crisis and the informal economy Immediate responses and policy challenges, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/briefingnote/wcms_743623.pdf (02.08.2022).
3. Takala, Jukka, Iavicoli, Sergio, Kang, Seong, Nogueira, Claudina, Galiardi, Diana Kocks, Daniel and Rantanen, Jorma (2021), Work-related injuries and ,diseases, and COVID-19, International Journal of Labour Research , 2021 / Vol. 10 / Issue 1–2, 27-49.
4. ITUC (2021), ITUC Campaign Brief: A new approach to global governance of occupational health and safety, https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/ituc_campaign_brief_osh_en.pdf (25.08.2022).
5. ITUC (2020), ITUC Global COVID-19 Survey 20 April – 23 April 2020 Key Findings, ITUC, Brussels.
6. ITUC (2021), Occupational health and safety: Progress at the ILO, <https://www.ituc-csi.org/occupational-health-and-safety-progress?lang=en> (10.09.2022).
7. ITUC (2020), ITUC - Key issues on the return to work, 15 May 2020, https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/ituc_-_key_issues_on_the_return_to_work.pdf (22.08.2022).
8. Purkayastha, Damini, Vanroelen, Chirstophe, Bircan, Tuba, Vantighem, Marthe Andrea and Adsera, Clara Gantelet (2021), Work, health and Covid-19: a literature review, ETUI, Brussels.
9. Demirkaya, S. (2021), “Koronavirüs (COVID-19) Pandemisinin İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Bakımından Çalışma Yaşamına Etkisi”, 21. Yüzyılda Endüstri İlişkileri, Ed. Hüseyin Sevgi, Notabene Yayınevi, İstanbul.
10. ETUC (2020), International Workers’ Memorial Day 2020: Recognising COVID-19 as an occupational disease, https://www.etuc.org/sites/default/files/page/file/2020-12/20200427_12595_EC_Schmit_Recognition%20COVID-19_OccupationalDisease.pdf (15.08.2022).
11. UNI (2021), International Workers’ Memorial Day: Remembering those we have lost, demanding change so we lose no more, <https://www.uniglobalunion.org/news/international-workers-memorial-day-remembering-those-we-have-lost-demanding-change-so-we-lose> (01.09.2022).
12. GU (2020), Recognition of Covid-19 as an Occupational Disease, <https://www.itfglobal.org/sites/default/files/node/news/files/CGU%20Statement%20v3.pdf> (15.08.2022).
13. PSI (2021), Respect Occupational Health and Workplace Safety as Fundamental Rights at Work, <https://publicservices.international/resources/news/respect-occupational-health-and-workplace-safety-as-fundamental-rights-at-work?id=11746&lang=en> (14.08.2022).
14. PSI (2020), Health Worker Safety is a Priority for Patient Safety, <https://publicservices.international/resources/news/-health-worker-safety-is-a-priority-for-patient-safety?id=11101&lang=en> (30.08.2022).
15. PSI (2022), 25,000 health care workers end 14-day strike in Finland, <https://publicservices.international/resources/news/25000-health-care-workers-end-14-day-strike-in-finland?id=12844&lang=en> (14.08.2022).
16. PSI (2021), Health workers from 70 hospitals across Myanmar stop work to protest coup, <https://publicservices.international/resources/news/health-workers-from-70-hospitals-across-myanmar-stop-work-to-protest-coup?id=11561&lang=en> (14.08.2022).
17. PSI (2021), PSI General Secretary addresses G20 2nd Health Working Group Meeting, <https://publicservices.international/resources/news/psi-general-secretary-addresses-g20-2nd-health-working-group-meeting?id=11700&lang=en> (14.08.2022).
18. PSI (2020), COVID-19 Emergency – PSI priorities and perspectives <https://publicservices.international/resources/news/COVID-19-emergency--psi-priorities-and-perspectives?id=10694&lang=en> (14.08.2022).
19. WHO (2022), Draft annotated outline of a WHO convention, agreement or other international instrument on pandemic prevention, preparedness and response https://apps.who.int/gb/inb/pdf_files/inb1/A_INB1_12-en.pdf , (14.08.2022).
20. PSI (2022), PSI Comments on the WHO Pandemic Treaty Draft Outline, <https://publicservices.international/resources/news/psi-comments-on-the-who-pandemic-treaty-draft-outline?id=13145&lang=en> (14.08.2022).
21. FIM (2020), COVID-19 Response of musicians’ unions, <https://www.fim-musicians.org/COVID-19-response-of-unions> (28.08.2022).
22. FIM (2020), FIM Recommendations for a safe return to work of orchestra musicians, <https://www.fim-musicians.org/wp-content/uploads/fim-recommendations-safe-return-to-work-EN.pdf> (28.08.2022).
23. ITF (2020), ITF demands safe and sustainable railways for all, <https://www.itfglobal.org/en/reports-publications/itf-demands-safe-and-sustainable-railways-all> (28.08.2022).
24. ITF (2020), ITF demands safe airports for workers and passengers, <https://www.itfglobal.org/en/reports-publications/itf-demands-safe-airports-workers-and-passengers>



- (28.08.2022).
25. ITF (2020), ITF Dockers COVID-19 universal work site protocols, <https://www.itfglobal.org/en/reports-publications/itf-dockers-COVID-19-universal-work-site-protocols> (28.08.2022).
 26. ITF (2020), COVID-19 and access to sanitation facilities for transport workers, <https://www.itfglobal.org/en/reports-publications/COVID-19-and-access-sanitation-facilities-transport-workers> (28.08.2022).
 27. ITF (2021), Keep public transport workers safe from COVID-19, https://www.itfglobal.org/en/videos/keep-public-transport-workers-safe-COVID-19?fbclid=IwAR088F4-q_p6pi-hMJ9YztdxCUotQzoIf4Afy-TuWvGNppKJBzC2EywVlio (29.08.2022).
 28. ITF (2020), COVID-19: ITF global demands for governments and employers, <https://www.itfglobal.org/en/reports-publications/COVID-19-itf-global-demands-governments-and-employers> (28.07.2022).
 29. IUF (2020), IUF Safe Return to Work during COVID-19 Demands: Catering <https://www.iuf.org/wp-content/uploads/2020/12/IUFCOVID-19Demands-CATERINGReturnToWorkENGLISH.pdf> (29.07.2022).
 30. IUF (2020), IUF COVID-19 demands: agriculture, <https://www.iuf.org/wp-content/uploads/2020-IUF-COVID-19-Demands-Agriculture.pdf> (29.08.2022).
 31. IUF (2020), IUF COVID-19 demands : FAST FOOD, <https://www.iuf.org/wp-content/uploads/2020-IUF-COVID-19-Demands-Fast-Food.pdf> (29.08.2022).
 32. IUF (2020), IUF COVID-19 Demands : Meat + Poultry Processing, <https://www.iuf.org/wp-content/uploads/2021/02/2020-IUF-COVID-19-Demands-Meat-and-poultry-processing.pdf> (29.07.2022).
 33. UNI (2020), Nursing Home Workers Demand a “Shield Against COVID-19”, <https://www.uniglobalunion.org/news/nursing-home-workers-demand-a-shield-against-COVID-19> (01.08.2022).
 34. UNI (2021), Olympics Playbook falls behind world class COVID-19 protective measures, <https://www.uniglobalunion.org/news/olympics-playbook-falls-behind-world-class-COVID-19-protective-measures> (30.07.2022).
 35. UNI (2021), Risking Their Lives to Help Others Survive, https://uniglobalunion.org/sites/default/files/public_shared/risking_their_lives_report.pdf (01.07.2022).
 36. UNI (2020), UNI Global Union launches campaign to promote safe fashion retail post COVID-19 pandemic, <https://www.uniglobalunion.org/news/uni-global-union-launches-campaign-promote-safe-fashion-retail-post-COVID-19-pandemic> (01.08.2022).
 37. UNI (2020), COVID-19 guidelines for supermarket workers, <https://uniglobalunion.org/fr/node/40521> (01.09.2022).
 38. Industriall (2020), Right to Refuse or Shut Down, Un Safe Work, http://admin.industriall-union.org/sites/default/files/uploads/documents/COVID-19/right_to_refuse_eng.pdf (27.08.2022).
 39. Industriall (2020b), COVID-19 Advice for Workers and Employers, <http://admin.industriall-union.org/sites/default/files/uploads/documents/COVID-19/covidadvice-2eng.pdf> (27.04.2021).
 40. ITUC (2020), ITUC COVID-19 Briefing: Key issues on the return to work, https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/ituc_COVID-19_briefing_-_key_issues_on_the_return_to_work.pdf (25.08.2022).
 41. ITUC (2021), ITUC Campaign Brief: A new approach to global governance of occupational health and safety, https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/ituc_campaign_brief_osh_en.pdf (25.08.2022).
 42. GU (2020), Council of Global Unions Statement on Recognition of COVID-19 as an Occupational Disease, https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/cgu_statement_iwmd2020_en.pdf (24.07.2022).
 43. ITUC (2020), G20 Statement to the G20 Labour and Employment Ministers’ Meeting, 9-10 september 2020, https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/02-I20_2020-en_21a-out_15h.pdf (25.07.2022).
 44. L7 (2021), LABOUR 7 (L7) Key Priorities for the G7 Presidency in 2021, https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/2021_17_priorities.pdf (25.07.2022).
 45. ETUC (2020), ETUC note on violations of OSH regulations in returning to the workplace, <https://www.etuc.org/en/document/etuc-note-violations-osh-regulations-returning-workplace> (15.08.2022).
 46. UNI (2021), Covid-19: An Occupational Disease https://uniglobalunion.org/wp-content/uploads/COVID-19_an_occupational_disease.pdf (15.08.2022).
 47. ILO (2022), OSH as a fundamental principle and right at work, <https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/areasofwork/fundamental-principle/lang--en/index.htm> (15.08.2022).
 48. L7 (2020), LABOUR 7 (L7), Key Demands in response to the COVID-19 Epidemic, 1 April 2020, https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/17_COVID-19_en.pdf (24.08.2022).
 49. UNI (2021), Covid-19: An Occupational Disease https://uniglobalunion.org/wp-content/uploads/COVID-19_an_occupational_disease.pdf (15.08.2022).
 50. ILO (2010), ILO List of Occupational Diseases (revised 2010), https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_125137.pdf (05.09.2022).
 51. ETUC (2020), International Workers’ Memorial Day 2020: Recognising COVID-19 as an occupational disease, letter to Mr. Nicolas Schmit Commissioner for Jobs & Social Rights by ETUC, Industriall Europe, UNI-Europe, EFFAT, EPSU, ETF, EFBWW, https://www.etuc.org/sites/default/files/page/file/2020-12/20200427_12595_EC_Schmit_Recognition%20COVID-19_OccupationalDisease.pdf (01.09.2022).
 52. EC (2022), Member States, workers and employers agree on the need to recognise COVID-19 as an occupational disease, <https://ec.europa.eu/commission/presscorner/de>

tail/en/IP_22_3117 (15.08.2022).

53. PSI (2020), Over 3000 health workers have died from COVID-19 worldwide, <https://publicservices.international/resources/news/over-3000-health-workers-brh-ave-died-from-COVID-19-worldwide?id=10965&lang=en> (30.08.2022).
54. PSI (2021), Respect Occupational Health and Workplace Safety as Fundamental Rights at Work, <https://publicservices.international/resources/news/respect-occupational-health-and-workplace-safety-as-fundamental-rights-at-work?id=11746&lang=en> (30.08.2022).
55. The Hindu (2021), 93,000 railway staff infected with COVID-19, <https://www.thehindu.com/news/national/93000-railway-staff-infected-with-COVID-19/article34399727.ece> (29.07.2022).
56. WHO (2020), Shortage of personal protective equipment endangering health workers worldwide, <https://www.who.int/news/item/03-03-2020-shortage-of-personal-protective-equipment-endangering-health-workers-worldwide> (15.08.2022).
57. Industriall (2021), Health and safety is your right! <https://news.industriall-europe.eu/Article/599> (16.08.2022).
58. PSI (2020), PSI raises alarm with WHO on urgent need of PPE <https://publicservices.international/resources/news/psi-raises-alarm-with-who-on-urgent-need-of-ppe?id=10674&lang=en> (16.08.2022).
59. IUF (2020), IUF COVID-19 demands : food and beverage , <https://www.iuf.org/wp-content/uploads/2020-IUF-COVID-19-Demands-Food-and-beverage.pdf> (16.08.2022).
60. ITF (2020), Global Charter Of Demands, https://www.itfglobal.org/sites/default/files/node/resources/files/ITF_Covid19_PublicTransport_0.pdf (16.08.2022).
61. PSI (2020), Public Health, Once and for All! - concept note, <https://publicservices.international/resources/news/public-health-br-once-and-for-all-?id=10648&lang=en> (16.08.2022).
62. ITUC (2020), Joint Statement on the Global Response to COVID-19 by ITUC, AFL-CIO, DGB, FNPR, JTUC-RENGO, TUC, https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/joint_statement_on_the_global_response_to_covid_19.pdf (16.08.2022).
63. PSI (2021), PSI May Day statement: It's time to move from applause to action <https://publicservices.international/resources/news/psi-may-day-statement-br-its-time-to-move-from-applause-to-action?id=11754&lang=en> (30.07.2022).
64. PSI (2021), Global call: vaccines for all! <https://publicservices.international/resources/news/global-call-vaccines-for-all?id=11710&lang=en> (30.07.2022).
65. Giorgi Gbriele, Lecce Luici Isaia, Alessio Federico, Finslad Georgia Libera, Bondanini Georgia, Lulli Lucrezia, Arcangeli Giulio, and Mucci Nicola (2020), International Journal of Environmental Research and Public Health "COVID-19-Related Mental Health Effects in the Workplace: A Narrative Review", International Journal of Environmental Research and Public Health, 2020, 17, 7857; doi:10.3390/ijerph17217857, <https://www.mdpi.com/1660-4601/17/21/7857> (12.08.2022).
66. Gold, David, Sharman Andrew and Thomas David (2020), "Examining the role of the occupational safety and health professional in supporting the control of the risks of multiple psychosocial stressors generated during the COVID-19 pandemic", Hmanities and Social Sciences Communications, 2022-12, <https://www.nature.com/articles/s41599-022-01079-7> (12.08.2022).
67. ETUC (2021), ETUC position on the EU strategic framework on health and safety at work 2021-2027, <https://www.etuc.org/en/document/etuc-position-eu-strategic-framework-health-and-safety-work-2021-2027> (16.08.2022).
68. PSI (2022), Mental Health & Psychosocial Wellbeing of Health and Care Workers, <https://publicservices.international/resources/events/mental-health--psychosocial-wellbeing-of-health-and-care-workers?id=13065&lang=en> (10.09.2022).
69. ITF Shipbesure (2021), Time for change: mental health is a collective responsibility, <https://www.itfshipbesure.org/news/time-change-mental-health-collective-responsibility> (18.08.2022).
70. Süzek, Sarper (2020), İş Hukuku (Genel Esaslar- Bireysel İş Hukuku), Beta Yayınevi, İstanbul.
71. IFJ (2020), IFJ Coronavirus (COVID-19) Safety Advisory for Media Professionals, https://www.ifj.org/fileadmin/user_upload/IFJ_Coronavirus_Safety_Advisory_-_English.pdf (28.08.2022).
72. Godderis Lode and Luyten Jeroen (2020), Challenges and opportunities for occupational health and safety after the COVID-19 lockdowns, <https://oem.bmj.com/content/77/8/511> (19.08.2022).
73. ETUC (2020), <https://www.etuc.org/en/document/etuc-comments-commission-guidelines-seasonal-workers> (01.09.2022).
74. OSHA (2021), <https://osha.europa.eu/en/safety-and-health-legislation/eu-strategic-framework-health-and-safety-work-2021-2027> (01.09.2022).
75. EI (2020), Education International and UNESCO call for educators to be considered a priority group in COVID-19 vaccinations, <https://www.ei-ie.org/en/detail/17079/education-international-and-unesco-call-for-educators-to-be-considered-a-priority-group-in-COVID-19-vaccinations> (27.08.2022).
76. Gökçe, Ahmet (2021), Endüstri ilişkileri iklimi ve COVID-19 pandemi sürecinin yansımaları. Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Elektronik Dergisi, 12(2), 665-678.
77. Burrow Sharan (2020a), A New Social Contract can rebuild our workplaces and economies after COVID-19, <https://sharanburrow.medium.com/a-new-social-contract-can-rebuild-our-workplaces-and-economies-after-COVID-19-82b52e510ec3> (24.04.2021).



BİR ÜNİVERSİTE HASTANESİNDE ÇALIŞMAKTA OLAN TEMİZLİK İŞÇİLERİNİN COVID-19 KAYNAKLI ÇALIŞMA HAKKI İHLALLERİ

Sera ŞİMŞEK
Koç Üniversitesi Tıp Fakültesi Halk Sağlığı AD

Not: Bu çalışma THIV projesi kapsamında yapılmış ve daha önce proje sayfasında yayımlanmıştır.

Giriş

Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi (AIHS) birinci kuşak haklar olarak bilinen temel hakları (yaşam hakkı, iş-kence yasağı, kölelik ve zorla çalıştırma yasağı, hürriyet ve güvenlik hakkı, adil yargılanma hakkı gibi) güvence altına alırken, ikinci kuşak haklar olarak kabul edilen sosyal ve ekonomik hakları (çalışma hakkı, örgütlenme hakkı, sosyal güvenlik hakkı, adil ücret hakkı gibi) ise Avrupa Sosyal Şartı koruma altına almıştır (1). Temel insan hakları arasında yer alan çalışma hakkı; her insanın insan onuruna yakışır bir hayat idame ettirebileceği iş ve gelire sahip olma hakkını ifade eder (2). Çalışma hakkı, sosyo-ekonomik temelli bir insan hakkıdır ve işçi sınıfının yaşam hakkı ile yakından ilişkilidir. İş güvenliği, uygun çalışma ortamı, uygun çalışma süresi, izin ve dinlenme hakkı, uygun işte çalıştırılma, adil ücret hakkı, ayrımcılığa ve feshe karşı korunma ve örgütlenme hakları da çalışma hakkı kapsamında yer alır. Ayrıca çalışma hakkı, özgürce meslek seçme hakkını, adil çalışma koşullarını, güvenli ve sağlıklı yaşamı, ayrımcılık yasağını ve iş sözleşmesinin feshine karşı korunma hakkını da kapsar (3). İşçileri, istihdamda kalma koşulunun devam ettirilmesi karşılığında ücret, dinlenme hakkı ya da sağlıklı ve güvenli bir ortamda çalışma hakkından feragat etmeye zorlamak çalışma hakkının ihlal edilmesi demektir (4).

Hastaneler 6331 sayılı yasaya göre çok riskli işyerleri olarak kabul edilmektedir ve biyolojik, kimyasal, fiziksel, ergonomik ve psikososyal tehlikeler birçok sektöre göre daha sık gözlenir. En önemli risk olan biyolojik tehlikelerin yanında uzun çalışma saatleri, psikolojik sıkıntı, yorgunluk, mesleki tükenmişlik, ayrımcılık, damgalanma ve fiziksel ve psikolojik şiddet gibi tehlikeler yer alır (5). Pandemi döneminde taşeron işçiler başta olmak

üzere sağlık çalışanları bulaşıcı hastalık yüküne maruz kalmıştır.

Taşeron işçiler, sağlık çalışanları arasında özel bir grubu oluşturmaktadır. Sağlık çalışanları arasında en riskli alanlarda çalışmalarına karşın iş güvenliği açısından en az önlemin alındığı çalışan grubu olan temizlik işçileri genellikle taşeron işçi statüsündedir ve işçi sağlığı ve iş güvenliği açısından en az hakka sahip olan kesimdir.

1970'lerin sonundan itibaren tüm dünyayı etkisi altına alan neo-liberal politikalar, çokuluslu şirketlerin örgütlenme mantığı ve yeni üretim-bölüşüm ilişkileri taşeronluğun yaygınlık kazanmasında etkili olmuştur (6). Sürekli işçi ise 4D statüsünde yer alan ve sürekli işçi kadrolarında belirsiz süreli iş sözleşmeleriyle çalıştırılan işçilere denir. Her ne kadar son dönemde kamu hastanelerinde sürekli işçi kadrosuna geçen hastane temizlik çalışanlarının yasal açıdan daha güvenceli çalıştıkları düşünülse de, günlük çalışma koşullarında herhangi bir iyileşmenin olmadığı ve güvencesizliğin sürdüğünü söylemek mümkündür (7). Hastanelerde çalışan temizlik çalışanları diğer sağlık çalışanlarıyla aynı ortamlarda çalışmalarına ve hemen hemen aynı riskleri taşımalarına rağmen sağlık çalışanı statüsünde kabul edilmezler.

Hastanelerde temizlik işini yürütenlerin önemli bir bölümü kadındır ve erkeklerle aynı statü ve iş tanımına sahip olmalarına rağmen, ücretlendirme, görevlendirmeler, yöneticilerin beklentileri açısından kadınlar aleyhine bir eşitsizlik söz konusudur (8, 9). Cinsiyete dayalı denetim aygıtları ile taşeron kadın işçiler çok boyutlu bir sömürüye maruz kalmakta, daha ağır çalışma koşullarında çalışmak durumunda kalmaktadır (10).

İş yerinde cinsiyet temelli ayrımcılığın yanı sıra kadının evde olan bakım yükünden kaynaklı ikili bir yük



söz konusudur. KONDA tarafından 2018 yılında gerçekleştirilen Hayat Tarzları Araştırmasının zaman kullanımı bölümünde, kadınların ev işlerine erkeklerden altı kat fazla zaman ayırdığı bildirilmiştir (11). Kanada İstatistikleri tarafından yapılan araştırmalar, beş yaşın altındaki çocukları olan Kanadalı evli erkeklerin ev işlerinde ve çocuk bakımında haftada 18,2 saat çalıştığını, aynı durumda olan kadınlar için haftada 32,2 saat ve beş yaşın altındaki çocuklu bekar anneler için 23,8 saat olduğunu göstermektedir (12).

COVID-19 salgınında sağlık çalışanları hem hastalık hem de mortalite yükü açısından en riskli gruptur. Kadınların çalışma saatleri ve iş yükleri hem işyerinde hem de sokağa çıkma yasakları vb. nedenlerle evde artmıştır. Çoğunluğu kadın olan ve salgınla mücadelede önemli rolleri olan temizlik çalışanlarının iş kazaları ve meslek hastalıkları açısından yüksek risk altında olmalarına rağmen, COVID-19 salgınında Türkiye’de ve dünyada bu grubun risklerini ele alan çalışmalar çok sınırlıdır. Bu çalışmanın amacı bir üniversite hastanesi özelinde temizlik işçilerinin COVID-19 pandemisi sürecinde yaşadığı çalışma hakkı ihlallerini saptamaktır.

Gereç ve Yöntem

Çalışmada bir üniversite hastanesinde çalışan kadın temizlik işçileri ile yapılan görüşmelerden hareketle pandemi sürecinde temizlik işçisi kadınların yaşadığı çalışma hakkı ihlalleri araştırılacaktır. Niteliksel olarak planlanan araştırmanın etik kurul onayı Türkiye İnsan Hakları Vakfı Etik Kurulu’ndan alınmıştır.

Araştırma Grubu

01.01.2018 tarihli 375 Sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile Nisan 2018’de bir üniversite hastanesinde taşeron olarak çalışırken sürekli işçi kadrosuna geçen 600 kadın temizlik işçisi araştırmanın evrenini oluşturmaktadır. Doğrudan COVID-19 hastalarına bakım veren çalışanlarla birlikte hastanenin görece daha az riskli bölümlerinde çalışanlar da araştırmaya dahil edilmiştir. Örneklemenin belirlenmesinde, amaçlı örnekleme yöntemlerinden maksimum çeşitlilik örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Bunun için hastanenin farklı alanlarında çalışan temizlik işçilerine ulaşılmıştır. COVID-19 açısından çok riskli alanlar kabul edilen, primer olarak COVID-19 pozitif hasta muayene eden ve yatışını yapan Göğüs Hastalıkları, Enfeksiyon Hastalıkları, Fizik Tedavi ve Rehabilitasyon Anabilim Dallarında poliklinik, yoğun bakım, servis birimlerinde çalışanlar ile görece daha az riskli kabul edilen primer olarak COVID-19 pozitif hasta bakmayan fakat pozitif hasta ile teması olan Temel, Dahili, Cerrahi Anabilim dallarında poliklinik, yoğun

bakım, servis birimlerinde, yemekhane ve görüntüleme birimlerinde çalışanlarla görüşmeler yapılmıştır.

Araştırma Tasarımı

Araştırmanın değişkenlerini belirlemek için ulusal ve uluslararası literatür taranmış ve kavramsal çerçeve belirlenmiştir. Bu araştırmada temel soru pandemi sürecinde temizlik işçilerinin yaşadığı çalışma hakkı ihlalleridir. Çalışma hakkı olarak iş güvenliği (Kişisel Koruyucu Donanım kullanımı, eğitim, sağlıklı çalışma ortamı), adil ücret, ev yükü (bakım yükü), iş güvencesi, çalışma saati (esnek mesai), dinlenme hakkı (dinlenme alanı, zamanı), iş yoğunluğu ve kapsamı, uygun işte çalıştırılma, sendikalaşma, izin hakkı (ücretli izin, annelik izni, hastalık izni, COVID-19 karantina izni) ve zorla çalıştırma başlıkları ele alınmıştır. Bunun yanında sosyodemografik özellikler ve çalışma durumları değerlendirilmiştir.

Veri Toplama ve Değerlendirme

Katılımcılardan onam alındıktan sonra nitel veriler, yüz yüze görüşme tekniğinin kullanıldığı yarı yapılandırılmış derinlemesine bireysel görüşme ile toplanmıştır. Katılımcılara açık uçlu sorular yöneltilerek minimum 30 dakika maksimum 1 saatlik görüşmeler yapılmıştır. Mülakatlar sırasında katılımcıların izni ile ses kayıt cihazı kullanılmış ve notlar alınmıştır. Görüşme tutanakları ve ses kayıtları çözümlenerek MAXQDA programı kullanılarak veriler kodlanmış ve analiz edilmiştir.

Bulgular

Çalışma kapsamında 34 kişi ile görüşülmüş, toplamda 21 kişi çalışmayı kabul etmiştir. Çalışmaya katılmayı kabul etmeyen 13 kişi işini kaybetmekten, mobbinge uğramaktan korktuğunu belirtmiştir. Aynı zamanda iş yoğunluğu, evde bakım yükü nedeniyle zaman kısıtlılığı, çalışmanın yapıldığı mekanın uygunsuz olması da katılımı etkileyen faktörler arasındadır. Çalışmaya 20-52 yaş aralığında 21 kadın katıldı. Kadınların yarısı evli, 20’sinin evde bakmakla sorumlu olduğu çocuğu vardı. Riskli kronik hastalığı olan 8 kişi vardı. Kadınların ikisi COVID-19 geçirmiş, yedisi ise temaslı olmuşlardı.

Sosyodemografik Özellikler

Pandemi sürecinde 15 kadın iş yükünün arttığını, yedisi COVID-19 hastalarının odalarının temizliğinde çalıştığını, 17 kadın bu süreçte çok kötü ve ağır işlerde çalıştığını ifade etmiştir. 14’ü ise sağlık durumlarının kötüleştiğini, var olan hastalıklarının şiddetlendiğini bildirmiştir. Katılımcıların yaklaşık yarısı iş yaşamına bağlı stres ve kaygı duyduğunu belirtmiştir

İş Yüğü

Kadınların tamamı iş yükünün arttığını ifade ettiler. Pandemi döneminde iş saatlerinin yanı sıra gün içinde yaptıkları işlerin eskiye nazaran çok arttığını, mola zamanlarında bile çalışmak zorunda kaldıklarını belirttiler.

“Sildiğimiz yerleri defalarca tekrardan silmek zorunda kaldık. Ekstradan temizlemek zorunda kaldığımız yerler oldu çünkü pozitif hastalar geldi. Pozitif hastalar için kullanılan cihazlar kat be kat temizlendi. Kapı kollarını günde iki kez siliyorsak üçe beşe çıktı. Yani her şey kat be kat arttı ve biz hiç mola vermeden çalıştık” (katılımcı 1).

Kadınların çoğunda iş tanımının olmaması, haklarını bilememe, uygun işte çalıştırılmama ve zorla çalıştırılmadan kaynaklanan güvencesizlik hissi hakimdi. Aynı zamanda dinlenme haklarını tam olarak kullanamıyor, dinlenme süresini, yıllık, hastalık ve günlük izinlerini istediği süre kullanamadıklarını ifade ediyorlardı.

“Hele izin meselesini hiç sormayın. Ben tek temizlik personeli olduğum için üçer gün verdiler. 10 gün doya doya bir tatil yapamadım. İzin hakkımı alamadım” (katılımcı 5).

Mobbing

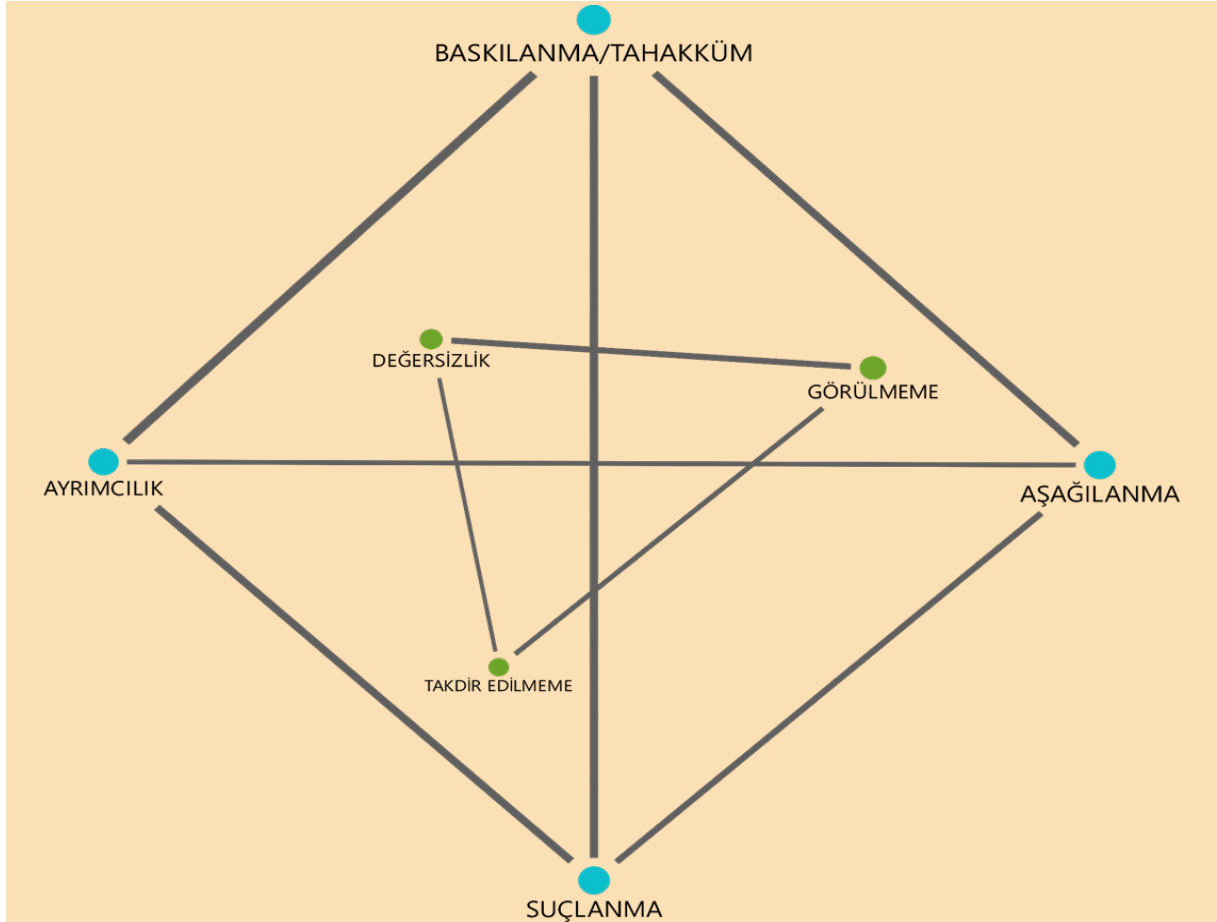
Kadınların neredeyse tamamı mobbinge uğradıklarını söylüyorlardı. Suçlanma, aşağılanma, ayrımcılık yoluyla üzerlerinde baskı ve tahakküm kurduklarını, bunun da kendilerinde değersizlik hissi, görülmeme ve takdir edilmemeye yol açtığını bildirdiler (Şekil 1).

“Burada temizliği ne kadar yaparsan yap hep yetersiz hep yetersiz. Bu da tabii bizi hem fiziksel olarak hem ruhsal olarak çökertiyor” (katılımcı 7).

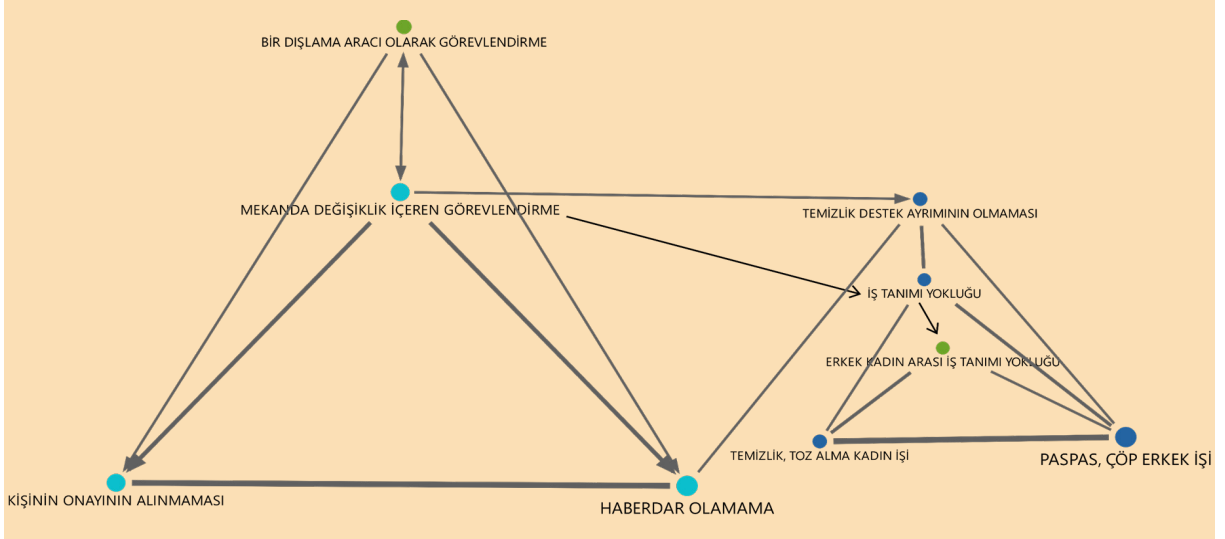
Bizde öyle bir şeye gitmem diye bir şey yok, asla o kelimayı kullanamazsın” (katılımcı 11).

Temizlik işçilerinde bir dışlanma aracı olarak mekan ve çalışma saati değişikliği içeren görevlendirmeler ol-maktaydı. Bu görevlendirmeler sırasında kişinin onayı alınmıyor ve kişiye haber verilmiyordu.

“Ben birazcık akıllı bir insan olduğum için Cuma günü, ayın on beşiydi şef artık bir liste yapacaktı. ... dedim lütfen söyleyin dedim bensem dedim eşyalarımı dolabımdan alacağım dedim. Hafta sonu çünkü bir cumartesi çalışacağım kardiyojide, pazartesi de burada olacağım dedim artık, bensem söyleyin. Evet sensin dedi” (katılımcı 15).



Şekil-1: Katılımcıların mobbinge uğrama mekanizmaları



Şekil II: Katılımcıların iş organizasyonları

İş Organizasyonu

Görevlendirmeler aynı zamanda iş tanımı, temizlik destek personeli ayrımı ve kadın erkek işbölümünün yokluğunun şiddetini de artırmaktadır. Hastanede yazılı bir kural olmasa bile kadınlar temizlik, toz alma gibi detay işleri yaparken erkeklerin daha çok paspas, çöp gibi işleri yaptığı tespit edilmiştir. Kadınlar ve erkekler arasında iş paylaşımında sorunlar olduğu ifade edilmiştir. “Genelde hastanenin her yerinde erkekler paspas yapar. Kadınlar da toz alır.”

“Mesela sorumlu hemşirem adil, ağır işleri erkeklerle veriyor. O iş ağır erkek gitsin diyor. Ben söylediğim zaman erkek personele, bana ne diyor bana gelsin söylesin diyor. Bu sefer sana cephe alıyor, başhemşire söylediği zaman sorun yok. Sen gönderebilirsen gönder, göndermezsen sana kalacak bu iş. Bazen adam gitmiyor ben götürüyorum” (katılımcı 8).

Cinsiyete dayalı iş bölümü erkek ve kadın arasında bir hiyerarşi oluşturmaktadır. Bu hiyerarşi baskı ve tahakküme neden olmaktadır. Bazı kadınlar erkeklerin işten kaydardığını, kadınlara ise daha çok iş verildiğini belirtmişlerdir (Şekil 2).

“Açıkgası şurada bayan olsa daha iyi çalışılır erkekler yerine. Bizim yoğun bakım sürekli konudur. Sürekli her işi ben yapıyorum. Onu yapıyorum bunu yapıyorum bakıyorum erkek oturuyor” (katılımcı 9).

“Yok erkekler. Erkekler işte buluyorlar bir yolunu yöntemini. Seni bir şekilde kandırıyolar. Ben çok çabuk kanarım. Bir tanesi hele çok tatlı dilliydi. Ablam benim canım ablam sen yaparsın ablacım deyiverirdi ben yapıyordum işini. Yukarıda çöpler toplanacak bir toplayıver ben derdim hadi neyse” (katılımcı 20).

Ayrımcılık

Aynı zamanda kendi iş kolu içerisinde de bir ayrımcılığın söz konusu olduğu, erkek ile kadınlar arasında iş dağılımında kadınların dezavantajlı olduğu da dikkat çeken konular arasındadır.

“Mesela erkek personel oturuyordu orada beni görüyordu bana söylüyordu abla bütün odaların dezenfektanları var mı bak diye. O da oturuyor ona söyle. Anlıyor musun söylemek istediğimi daha çok kayırmalar vardı” (katılımcı 19).

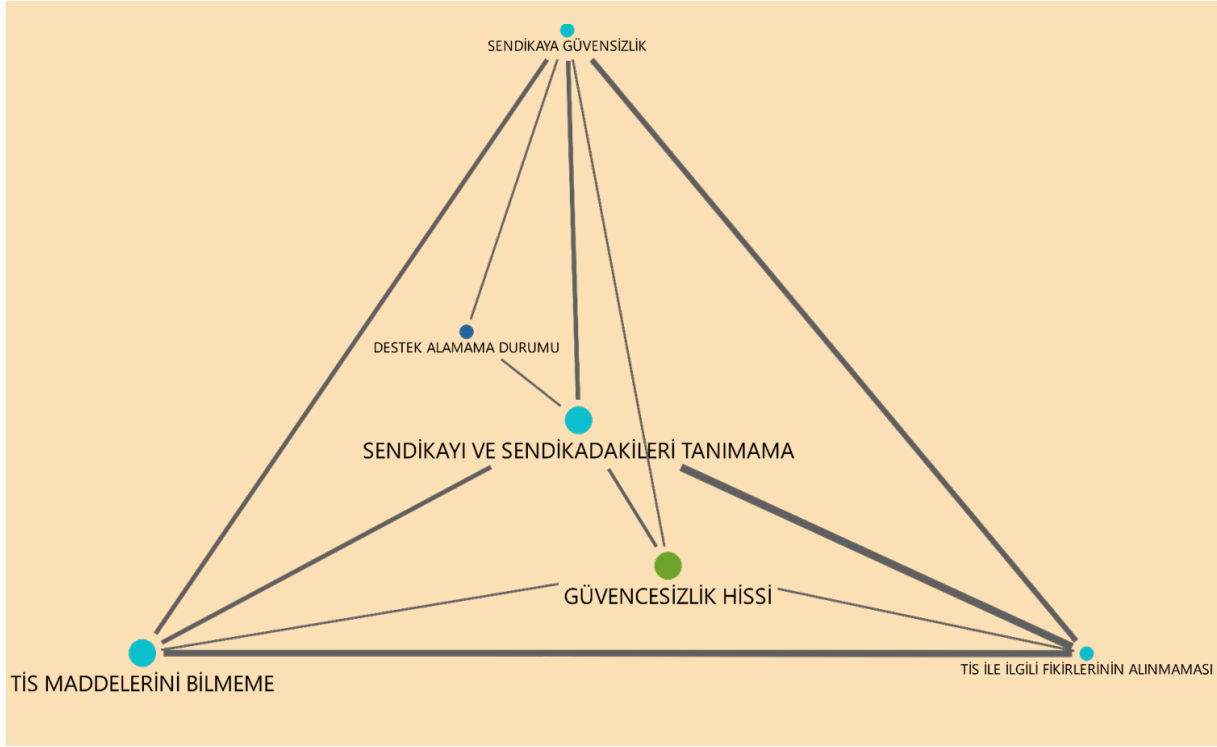
“Serviste erkekler doğru düzgün durmuyor servis çalışmıyın. Orada hangi kadın duruyorsa iş onun omzunda” (katılımcı 2).

Temizlik işçileri birçok konuda ayrımcılığa uğramaktadır. İzin almada ayrımcılığa uğradıklarını belirtirken pandemi sürecinde hastanedeki tüm çalışanlar arasında bir tek kendi iş kollarının esnek/dönüşümlü mesai yapmadığını belirttiler. Esnek/dönüşümlü mesai pandemi döneminde hastalık riskini azaltmak için kullanılan yöntemlerden biridir.

“Temizlik grubu olarak esnek çalışmaya girmedik biz. Keşke biz de esnek çalışmaya girseydik burada iş akdi azken ameliyathane kapalıyken dört kişi beş kişi geldik gittik. Buraya gelmeyip nasıl bir arkadaşın olmadığında idare ediyorsan biz de esnek çalışmaya girebilirdik” (katılımcı 5).

Dinlenme yerlerinde, sosyalleşme saatlerinde ayrışmanın olduğunu, tuvaletlerin bile diğer sağlık personelinin ayrı olduğunu söyleyen temizlik işçileri bu ayrımcılığın kendilerini değersiz hissettirdiğini, aynı zamanda bir baskı aracı olarak da kullanıldığını söyledi.

“O sekreter bir gün beni çekti dedi ki çay odasında oturma. Neden dedim. Temizlik formalarıyla oturuyorsun dedi. İnsanlar dedi laf ediyorlar dedi. Kirli üstün



Şekil III: Katılımcıların sendikalaşma süreçleri

başım dedi. Halbuki ben böyle geldim üstüm başım. Temiz olmaya zaten dikkat ederim. Herkesten önce kendimi düşünürüm ben. Oturduğum yeri düşünürüm ondan önce değil mi?” (katılımcı 7).

“Zaten normalde temizlik personeline kimse ne çalışan olarak ne insan olarak değer vermez.” (katılımcı 9)

Sendikalaşma

Araştırmanın yapıldığı zaman diliminde Toplu İş Sözleşmesi (TİS) sürecinde olan işçilerin bir kısmının sendikanın adını bilmedikleri ve sendikadaki temsilcileri tanımadığı saptanmıştır. Aynı zamanda TİS kapsamında yer alan maddelerin bilinmemesi ve maddeler ile ilgili fikirlerinin alınmaması sendikaya güvensizliğe yol açmıştır. Yeterli desteği almamakla birlikte güvencesizlik hissinin bu süreçte arttığı görülmüştür (Şekil 3).

“Bilmiyoruz ki daha sendika dediğim gibi daha şeyini bilmiyoruz ne yapacağız ne edeceğiz haklarımız nelerdir? Maddeler var da maddeler tekrar onaylanacak mı? Hiçbir bilimiz yok. Sizin hakkınız şu bu demediler bize. Biz hiçbir şey bilmiyoruz” (katılımcı 13).

Sonuç

Sonuç olarak, temizlik işçilerinin sağlık çalışanlarının en alt tabakasını oluşturduğu, temizlik işçisi kadınlarına bu grubun en dezavantajlı kesimi olduğu görülmektedir.

Pandemi sürecinde kadın temizlik işçilerinin iş yükünün arttığı anlaşılmaktadır. Ayrıca, pandemiyle birlikte kadınların daha önce de yaşadığı sorunların katmerlendiği; hak ihlallerinin, mobbingin ve ayrımcılığın arttığı, iş organizasyonunda ise var olan sorunların devam ettiği, sendikal süreçlerin ise işçi lehine işlemediği saptanmıştır.

Kaynaklar

1. Çalışma Ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı. Avrupa Sosyal Şartı. 2014 Ankara. <https://ailevecalisma.gov.tr/media/1318/avrupa-sosyal-%C5%9Fart%C4%B1.pdf>
2. Erken B. Anayasal Çerçeve de Türkiye’de Çalışma Hakkı. Çalışma Dünyası Dergisi 1.2 2013.
3. Kaya PA, Yilmazer IUE. The Right to Work as a Fundamental Human Right.
4. Ontario Human Rights Commission. Resolving human rights issues in the workplace. <http://www.ohrc.on.ca/en/iv-human-rights-issues-all-stages-employment/12-resolving-human-rights-issues-workplace>
5. WHO. Coronavirus disease (COVID-19) outbreak: rights, roles and responsibilities of health workers, including key considerations for occupational safety and health. World Health Organization, Interim guidance. 2020.
6. Hak-İş. Taşeron İşçi Gerçeği Araştırması. Ankara. 2014.
7. İslamoğlu E, Yıldırım S. Kamu sektöründe çalışan ta-



- şeron kadın işçilerin sorunları. Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi. 2016;11(2)
8. Şençitak EK, İnceboz T. Dokuz Eylül Üniversitesi Hastanesi'nde Çalışan Taşeron İşçilerin Sürekli İşçi Kadrolarına Geçiş Sürecinin Kalite Standartlarına Göre Araştırılması. Sağlıkta Kalite ve Akreditasyon Dergisi. 2019;2(1), 27-36.
9. Messing K. Women's occupational health: a critical review and discussion of current issues. Women & Health. 1997;25(4):39-68
10. Yücesan-Özdemir G. "Despotik Emek Rejimi Olarak Taşeron Çalışma", Çalışma ve Toplum, 2010;4
11. KONDA. Türkiye'de Toplumsal Cinsiyet Raporu Hayat Tarzları 2018 Araştırması. 2018. https://konda.com.tr/wp-content/uploads/2019/11/KONDA_ToplumsalCinsiyetRaporu.pdf
12. Lee C, Duxbury L, Higgins C. Employed Mothers: Balancing Work and Family Life. Ottawa: Canadian Centre for Management Development. 1994

KİTAP TANITIMI



Hazırlayanlar:

Uzm. Dr. Nazan AKEL

&

Uzm. Dr. İlke KARABAĞ

Editörlüğünü Prof. Dr. Ali Naci YILDIZ ve Uzm. Dr. Abdulsamet SANDAL'ın (MD, PhD) yaptığı e-kitap Hacettepe Üniversitesi yayınıdır, tasarımı uluslararası standartlara uygun olarak yapılmıştır, açık erişim olarak ulaşılabilir, matbaa baskısı yapılmamıştır. Mezuniyet öncesi ve sonrası eğitimlere, sertifika eğitimlerine, çalışanların sağlıklı ve güvenli ortamda çalışma hakkına, işverenlere, ilgili kurum ve kuruluşlara, saha uygulamalarına, araştırmalara katkı sağlaması amaçlanmıştır. Bu konularda, ülkemizde kapsamlı Türkçe kitap ihtiyacının karşılanmasına katkı sağlamaktadır.

İş sağlığı ve güvenliği konularında 45 ve meslek hastalıkları konularında 34 olmak üzere toplam 79 bölüm, 1091 sayfadan oluşmaktadır. Gönüllü katkı veren seksenin üzerindeki yazarın çoğunluğu Hacettepe Üniversitesi öğretim elemanları olmak üzere akademisyenler, Tıp Fakültesi İş ve Meslek Hastalıkları Yan Dal Uzmanlık Eğitimi Programı eğitim kadrosu ile bu kapsamda eğitim almış veya almaya devam eden uzman hekimler, T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı yönetici ve uzmanları ile saha uygulamalarını sürdüren iş yeri hekimleri ile iş güvenliği uzmanlarıdır.

Kitabın elektronik kitap olarak yayınlanması, ulaşılabilirliğinin artması, içerik arama ve güncelleme gibi hususlarda kolaylık sağlamaktadır. Kaynakların metin içinde gösterilmiş olması da ileri incelemeler için katkı sağlamakta, üzerine tıklayınca asıl kaynağa erişim sağlanabilmektedir.

Yıldız, A.N., Sandal, A. (Ed.). (2020). İş Sağlığı ve Güvenliği Meslek Hastalıkları. Ankara: Hacettepe Üniversitesi Yayını. ISBN: 978-975-491-506-8.

Erişim: <https://library.hacettepe.edu.tr/hubooks/index.php?fn=read&key=g4pb2d5>

YAYIN KURALLARI

Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi (MSG), kendi disiplini ile ilgili olabilecek derlemeler, araştırmalar, literatür özetleri ve gündemi belirleyen olaylar ve tartışmalara ilişkin görüş ve değerlendirmeleri yayımlayan bilimsel bir dergidir. Türk Tabipleri Birliği tarafından yayımlanır.

MSG, ICMJE tarafından belirlenen standartları ve TTB Yayın Etiği Bildirgesi ilkelerini benimser. Ayrıntı için web sayfasına (<http://www.ttb.org.tr/MSG>) bakınız.

MSG'de yazılar belirli başlıklarda yayımlanır (ayrıntı için; web sayfasına bakınız) ve web sayfası aracılığı ile gönderilir

Başvurusu kabul edilen yayın türleri (ayrıntı için; web sayfasına bakınız):

- I. Özgün araştırma
- II. Araştırma raporu (ön rapor)
- III. Bakış / Görüş
- IV. Yorum
- V. Editöre mektup
- VI. İşyeri hekimleri ve işçi sağlığının diğer disiplinlerinden derlemeler
- VII. Diğer

Dergiye gönderilen yazılar öncelikle editörler tarafından bir ön değerlendirme alınır. Bu ön değerlendirme sonrası yayın kurulu ve gerektiğinde danışma kurulu incelemesinden geçerek yazı hakkında karar verilir. Araştırmalar en az iki, ihtilâf durumunda üç hakeme gönderilir. Gelen görüşlere göre yayın kurulunda değerlendirme yapılır.

Yazım Kuralları:

Derginin yazı dili Türkçe'dir. Yazılar Türk Dil Kurumu tarafından belirlenen dil bilgisi ve yazım kurallarına uygun olmalıdır.

Yazı bölümleri:

Yazılar Windows tabanlı Microsoft Word programı ile her kenarından 3'er cm boşluk kalacak şekilde, 2 satır aralıklı olarak tüm bölümler dahil 15 sayfayı aşmayacak şekilde yazılmalıdır. Yazının sayfaları aşağıdaki bölümlere ayrılmalıdır.

1. Başlık sayfası: Bu sayfada yazının başlığı, yazarlar ve bağlı oldukları kurumlar, yazarların iletişim bilgileri (telefon numarası ve e-posta adresi) olmalıdır. Makalelerin hakemler tarafından tarafsız değerlendirmelerini sağlamak amacıyla makale metninde çalışmanın yapıldığı kurum veya çalışmayı yapan araştırmacıların kimliğinin bulunmamasına dikkat edilmelidir.

2. Özet sayfası: Bu sayfada araştırma makaleleri için sadece Türkçe ve İngilizce özet yer almalıdır. Araştırma makalesi olmayan yazılar için özete gerek yoktur. Türkçe ve İngilizce özet: Özetlerden her biri 250 sözcüğü geçmemeli, açık ve anlaşılır biçimde çalışmayı özetlemelidir. Amaç, gereç ve yöntem, bulgular, sonuç (title, purpose, material and method, results, conclusion) bölümlerine ayrılmış olmalıdır.

Anahtar sözcükler (key words): Türkçe ve İngilizce 2-5 kelime Indeks Medicus konu ve bölüm başlıklarına uygun olarak belirtilmelidir.

3. Metin sayfası: Özgün araştırmalar için yazıda şu bölümler bulunmalıdır: Giriş, Gereç ve Yöntem, Bulgular, Tartışma, Sonuç ve Öneriler, Kaynaklar. Kaynakların metin içinde gösterimi: Kaynaklar metin içinde kullanım sırasına göre numaralandırılmalı ve cümlelerin sonunda noktalama işaretinden sonra parantez içinde bu numara ile belirtilmelidir. Birden fazla kaynak belirtilecekse numaralar arasına virgül konmalıdır.

Kaynak listesi: Kaynaklar yazının sonunda teşekkür bölümünden sonra metindeki sıralamaya ve numaralandırılmaya uygun olarak yazılmalıdır. Kaynak yazımında aşağıda belirtilen gösterim kullanılmalıdır. Yazar sayısı 3'ten fazla ise ilk üç yazar yazıldıktan sonra "ve ark." kısaltması kullanılmalıdır. Dergi adları "Index Medicus"a göre kısaltılmalıdır.

Makale için; Güranlı GE, Müngen U, Akad M. "Construction equipment and motor vehicle related injuries on construction sites in Turkey" Industrial Health 2008;46(4):375-388.

Kitap için; Akkurt İ. "Mesleki Solunum Hastalıkları" Türk Tabipleri Birliği Yayınları, Ankara, 2007.

Kitap içinde bölüm gösterimi: Ünlütürk Ulutaş Ç. "Evin İçi İşyeri: Ev Hizmetleri, Ücretli Emek ve Göçmen Kadın Emegi" İçinde: S.Dedeoğlu ve M.Yaman Öztürk (Der). Kapitalizm, Ataerkillik ve Kadın Emegi. SAV Sosyal Araştırmalar Vakfı Yayınları, İstanbul, 2010.

İnternette kitap ve web sitesi: T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı. "Çalışma Hayatı İstatistikleri 2011"

[http://www.csghb.gov.tr/csghbPortal/ShowProperty/WLP%20Repository/csghb/dosyalar/istatistikler/yabanciizin_2011_\(15/3/2013\)](http://www.csghb.gov.tr/csghbPortal/ShowProperty/WLP%20Repository/csghb/dosyalar/istatistikler/yabanciizin_2011_(15/3/2013))

4. Tablolar / Şekiller / Resimler / Grafikler sayfası

5. Çalışmanın ana hatları: Bu sayfada çalışma/yazı ile ilgili kilit noktalar vurgulanmalıdır. Bu bölüm beş cümleden fazla olmamalıdır.



Burada tütün ürünleri tüketilmesi yasaktır.
Tüketenlere ve tüketilmesine göz yuman
sorumlulara 4207 sayılı Kanun uyarınca
idari para cezası uygulanır.

Şikâyet için:

DEĞİRMENCİ
si
ANLASM
0.28
0.0

