

## COVID – 19’UN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KAPSAMINDA İŞLETMELER ÜZERİNE ETKİLERİ

(Sayfa 11-27)

**Dr.Cihandar HASANHANOĞLU**

*Başkent Üniversitesi*

*chasanhanoglu@baskent.edu.tr*

*Orcid:0000-0002-6489-1645*

### Öz

“II. Dünya Savaşı'ndan bu yana görülen en kötü küresel kriz “olarak nitelendiren koronavirüsün (Covid-19) , şüana kadar yarattığı olumsuz etkiler ile bundan sonrası için yaratabileceği olumsuz etkileri de göz önünde bulundurulduğunda dünyanın yeni ve ciddi bir afetle karşı karşıya kaldığını ifade edebiliriz. Tarihi açıdan dünya çeşitli dönemlerde bu tür vakalarla karşılaşmıştır. Kronolojik açıdan incelendiğinde görüleceği üzere yaşanan pandemik vakaların ortak özellikleri tüm insanlığı hedef alması, sınır tanımaması, cinsiyet, ırk, renk, etnik köken, yaş gibi demografik özellikleri ayırt etmeksizin bulaşıcılığın genele yaygın karakter taşıması, öldürücü, sınırlandırıcı, kaygı verici özellikler ile toplumu izole etmesi şeklinde tanımlanabilir.

Her afet bir krizdir ve iyi yönetilmesi gerekir. Her an karşı karşıya kalabilme durumunda olduğumuz krizler kaçınılmazdır ve genel olarak önceden tahmin edilemez. Yaşanan krizin iyi ve doğru yönetilememesi, örgütsel gelişim ve varlık yönetimi için zararlıdır. Kriz, örgütün stratejik hedeflerini, amaç ve varlığını tehdit eder. Kriz, acil müdahale gerektirir. Lider kişiliği ve etkinliğinin ön plana çıktığı kriz durumunda verilen karar ve uygulamalar yönetsel açıdan önemlidir. Yaşanan bu afet yaşamın her alanını sekteye uğratarken, can kayıpları gibi üzücü sonuçlarının dışında somut olarak görülen en önemli kayıp işgücü ve ekonomik kayıplardır.

Ekonominin en önemli aktörleri olan işletmeler bu süreçten en çok etkilenen birimler olup, söz konusu bu çalışmada, iş sağlığı ve güvenliği kapsamında özellikle işletmelerde bu süreç ve devamında alınması gereken tedbirler ve yapılması uygun görülen çalışmalar ele alınmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Covid-19 Pandemisi, İşletme Güvenliği, İş Güvenliği, İSG ekonomik boyutu

### Abstract

II. Considering the “worst global crisis seen since World War II”, coronavirus (Covid-19), we can say that the world has faced a new and serious disaster considering the negative effects it has created so far and its negative effects. Historically, the world has encountered such cases at various times. As it can be seen from a chronological perspective, the common features of the pandemic cases experienced are the targeting of all humanity, no boundaries, the general character of infectiousness without prejudice to demographic characteristics such as gender, race, color, ethnicity, age, and isolation of the society with its killer, limiting and worrying features. It can be defined as.

Every disaster is a crisis and must be managed well. The crises that we have to face at any moment are inevitable and generally unpredictable. Failure to manage the crisis well and correctly is harmful for organizational development and asset management. The crisis

threatens the strategic goals, goals and existence of the organization. The crisis requires urgent intervention. In the crisis where the leadership personality and effectiveness come to the fore, the decisions and practices made are important from an administrative point of view. While this disaster is disrupting every area of life, the most important loss seen in concrete, besides the sad consequences such as loss of life, is labor and economic losses.

Businesses, which are the most important actors of the economy, are the units that are most affected by this process. In this study, the measures to be taken during this process and subsequent works and the works deemed appropriate to be carried out are discussed within the scope of occupational health and safety.

**Keywords:** Covid-19 Pandemic, Operational Safety, Occupational Safety, OHS economic dimension

## .GİRİŞ:

COVID-19, (Korona virüs hastalığı); insanları etkileyen, şiddetli akut solunum yolu sendromu koronavirüsü 2'nin (COVID-19) neden olduğu bulaşıcı bir solunum yolu hastalığıdır. İlk olarak 2019 yılında Çin'in Vuhan şehrinde keşfedilmiş hastalık, keşfinden bu yana dünya çapında yayılarak 2019-20 koronavirüs pandemisine yol açmıştır <http://pharmetic.org/covid-19>).

Dünya Sağlık Örgütü Mart 2020'de korona virüs salgınına bir pandemi ilan etmiş, durumun bir Uluslararası Kamu Sağlığı Acil Durumu olduğunu açıklamıştır (<https://tr.wikipedia.org/wiki/Covid-19>).

Mart 2020'de Türkiye'de ilk vakanın görülmesiyle, COVID-19'un işyerlerinde hızlı bir değerlendirme ve önlem alma süreci gündeme gelmiştir.

Koronavirusler (CoV), soğuk algınlığından Orta Doğu Solunum Sendromu(MERS-CoV) ve Şiddetli Akut Solunum Sendromu (SARS-CoV) gibi daha ciddi hastalıklara kadar çeşitli hastalıklara neden olan büyük bir virüs ailesidir (<https://www.isteutopyaisg.com>).

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) 'nun bilgi ve değerlendirme notuna göre Covid-19 pandemisi, dünya nüfusunun büyük bir kısmına ulaşma potansiyeli taşımaktadır (<http://virgulat.com/koronavirus-hakkinda-neler-biliniyor/6232>) Söz konusu değerlendirme kapsamında tahminlere göre, dünya nüfusunun yaklaşık %40 ila 70'ine zamanla bulaşabileceği ifade edilmektedir. (İLO:2020 )

Virüsün aşı veya ilacının henüz bulunamamış olması ve sadece insanlardan değil, cansız nesnelere de bulaşma ihtimali olduğu düşünülürse yayılım hızının bu kadar fazla olmasının sebebi daha net anlaşılabilir. Ayrıca araştırmalar ve bazı bilim insanlarının gözlemleri ve tespitleri gösteriyor ki, bazı kişilerin belirtiler görülmeden de yangı-iltihap yaydıkları bu durumun virüs döngü ve yayılım hızını artırdığı ve pandeminin ciddi boyutlara ulaşmasına neden olduğu uyarısında buldukları görülmektedir.

Dünya Sağlık Örgütü (WHO) 'ne göre yeni virüsün "kuluçka dönemi", yani enfeksiyonun kapıldığı andan belirtilerin görüldüğü zamana kadar olan dönem yaklaşık 14 gün, ama bazı araştırmacılar bu sürenin 24 güne kadar çıkabileceğini ifade etmektedir (<http://virgulat.com>). Yani süreç takibi ve tespit için bile asgari 14-25 gün arası zamana ihtiyaç olduğu görülmektedir.

COVID-19, biyolojik bir risk etmeni olmakla birlikte, yarattığı tehdit ve oluşturduğu algı işletmelerde ciddi olumsuz sonuçların doğmasına neden olmuştur. Bu olumsuzluğun süreç ve kriz yönetimi bağlamında etkilerinin uzun sürebileceği de öngörülmektedir. Özellikle ve öncelikle kişiler üzerinde yaratmış olduğu psikososyal sonuçlar başta olmak üzere, ekonomik, finansal ve hukuksal açıdan çeşitli önemli sonuçlara da neden olduğu aşikârdır.

Anayasal bir hak olan kişilerin yaşama hakkını korumak ve idame ettirmek yaklaşımı, sosyal devlet anlayışının bir sonucu olarak zorunludur ve yerindedir. Ancak öldürücü virüse karşı ortak akılla oluşturulmaya çalışılan ve yürütülen toplumsal koruma dinamikleri devreye sokulurken, diğer yandan çalışma hayatının sektöre uğraması, üretimin durma noktasına gelmesi, alışkanlıkların, standartların, rutinlerin ve yürütülen bazı işlemlerin kabuk değiştirmeye başlaması, kayıpların artması beraberinde çeşitli endişeler, yakınmalar, korku ve panik belirtileri de göstermeye başlamıştır.

Sürecin doğru ve sağlıklı yürütülmesi noktasında bazı tedbirlerin süratle alınması ve uygulanması kapsamında; çalışanlar mümkün olduğunca evden çalışmaya teşvik edilmekte, insan hareketlerinin çok yoğun olduğu alışveriş merkezleri ve restoranlar kapanmakta, seyahat ve turizm sektöründe büyük bir kriz yaşanmaktadır. Risk değerlendirmesi sonucu bazı sektörlerde üretim tamamen durdurulmaktadır. Seyahat kısıtlamaları nedeniyle, farklı şehirlerdeki şubelerini merkezi olarak yöneten firmalar, şube ziyaretlerini gerçekleştirememektedir.

Covid-19 nedeniyle, işyerlerinde bir yandan azalan işgücü ile çalışmak gerekirken, diğer yandan yeni koşullara uyum sağlayacak şekilde bir çalışma ortamını oluşturacak, kriz yönetimi konusunda tecrübeli, yetkin personel ihtiyacı da doğmaktadır. İnsan Kaynakları ve Hukuk departmanları, işten ayrılan / ayrılmak zorunda kalan / bırakılan, ücretli / ücretsiz izne çıkan personelin özlük süreçlerini yönetmeye çalışırken, satın alma profesyonelleri, Covid-19'dan korunmaya yönelik ekipmanların zamanında, yeterli miktarda ve uygun fiyata tedariki konusunda ilave iş yüküyle karşılaşmaktadır.

İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimleri ise, tüm bu süreçte iş yoğunluğu ve stresi en çok artacak gruplardan biridir. Tüm bu çalışmaların koordinasyonu, gelişmelerin izlenmesi ve ilgili taraflara aktarılması, proaktif bir çalışma sistemi kurulması için hem sahada hem de yönetimde yoğun mesai harcamaları, fiziksel ve zihinsel olarak ağır bir tempoda çalışmaları gerekmektedir.

COVID-19'a maruziyeti önlemeye yönelik Kişisel Koruyucu Donanımlar için yeni belirlenen kriterlere uygun KKD'lerin zamanında ve yeterli miktarda temini, mevcut piyasa şartlarındaki üretici ve dağıtıcıların yeterliliğine bağlı olduğundan ayrı bir risk faktörü olarak ortaya çıkmaktadır. Süreçlerdeki aksama; müşteri, itibar, çalışan memnuniyeti, veri ve pazar payı kaybı risklerini de beraberinde getirmektedir.

## **2. COVID-19 PANDEMİSİNİN YARATTIĞI TABLONUN YÖNETİMSEL SÜREÇLERE ETKİSİ:**

### **2.1. Yasal Gereklilikler:**

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 4. Maddesi gereği işveren;

- ✓ Mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dâhil her türlü tedbirin alınması, organizasyonun yapılması, gerekli araç ve gereçlerin sağlanması, sağlık ve güvenlik

tedbirlerinin değişen şartlara uygun hale getirilmesi ve mevcut durumun iyileştirilmesi için çalışmalar yapmak,

- ✓ İşyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyulup uyulmadığını izlemek, denetlemek ve uygunsuzlukların giderilmesini sağlamak,
- ✓ Risk değerlendirmesi yapmak veya yaptırmak,
- ✓ Çalışana görev verirken, çalışanın sağlık ve güvenlik yönünden işe uygunluğunu göz önüne almak,
- ✓ Yeterli bilgi ve talimat verilenler dışındaki çalışanların hayati ve özel tehlike bulunan yerlere girmemesi için gerekli tedbirleri almak ile yükümlüdür.

İş sağlığı ve güvenliği, son zamanların en çok vurgulanan ve aslında bakıldığında çalışma hayatının büyük bir kısmını oluşturmaktadır (Korkmaz ve Avsallı, 2012). “İş Sağlığı ve Güvenliği” kanun, yönetmelik ve tebliğler ile çalışanların korunmasını sağlamaya yönelik inceleme ve uygulamalar bütünüdür. Aslında iş sağlığı ve güvenliği ,insan kaynağının fiziksel, zihinsel ve motivasyonel enerjisinin açığa çıkmasını sağlayan temel unsurdur(Erol,H.,2016:2)

Yasanın ortaya koyduğu görev ve sorumluluklar incelendiğinde işverenlerin çalışan sağlığını ve güvenliğini korumak adına çok ciddi sorumluluklarının olduğu görülmektedir. Çalışanların sağlığını korumaya yönelik tüm faaliyetler çok önemlidir. İşçilerin meslek hastalıklarına ve diğer hastalıklara karşı korunmasında izlenen başlıca üç yol vardır. Bunlar hastalıklar ortaya çıkmadan önlemeye yönelik koruyucu sağlık hizmetleri( *aşılama, seroprofilaksi ,kemoprofilaksi, beslenme, erken tanı çalışmaları ,portör taramaları,işe dönüş muayeneleri,İlk ve acil yardım eğitimleri*) hastalık veya kaza ortaya çıktıktan sonra ki tedavi edici sağlık hizmetleri ve bunları tanımlayan rehabilitasyon hizmetleridir( Gerek,N.,2006:50; Oral,İ,2013:45)

İşverenlerin, özellikle güvenli işyeri yaratması ve yaratılan güvenli iş ortamının sürdürülebilir olması önem arz etmektedir. Sürdürülebilir olması için herkesçe uygulanması gereken temel ilkelerin tavizsiz yerine getirilmesi gerekir. İş güvenliği ile ilgili temel ilkeler; güvenli çalışmanın esasını oluşturan ilkeler topluluğudur. Genelde her sektörde / iş kolunda veya herhangi iş yerinde uygulanması halinde iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesine yardımcı olacak temel yaklaşımlar sistematığıdır. Ayrıca temel iş güvenliği ilkeleri, güvenli ortamlar oluşturması açısından yeterince fayda ve destek sağlayabilecek, çalışma ortamına, çalışılan sektöre, çalışan kişi ile üretim çeşit ve farklılıklarında bile genelde değişiklik göstermeyen temel ve standart ilkeler olarak değerlendirilebilir.

Güvenlik, “mevcut ortamda kabul edilebilir düzey ve bu düzeyi korumak için zamansız ölüm, yaralanma veya endişe verici koşulların var olma olasılığını azaltma” anlamındadır. Güvenlik, işletmelerde sadece tanım ile sınırlı kalmamalı bunu stratejik olarak uygulayabilmek için mutlaka bir kültür oluşturulmalıdır. Güvenlik bilgiye dayanır. İçerisindeki ve yaşam biçimi haline getirilmiş bilgiye ise kültür denilmektedir(Aytaç:2011)

Yasal açıdan her türlü tedbiri almak zorunda olan işverenler, yaşanan ya da yaşanması muhtemel krizi iyi ve doğru yönetebilmek için işletme kültürünü önemsemeli ve güvenlik kültürü oluşumunu İSG politika ve izleklerine yansıtmalıdır. İşletme kültürü; bir işletmenin/ kurum/ kuruluşun içindeki insanların davranışlarını yönlendiren normlar, davranışlar, değerler, inançlar ve alışkanlıklar sistemidir. Kültür, insanlara yapmak zorunda oldukları şeylerin neler olduğu ve nasıl davranmaları gerektiği konusunda duygu ve sezgi kazandırır.

Başka bir ifade ile örgüt kültürü, örgüt üyelerinin düşünce ve davranışlarını şekillendiren hâkim değer ve inançlardır.

## 2. 2. COVID – 19 Pandemisine yönelik işletmeler tarafından alınması gereken önlemler:

COVID-19 salgını, işverenler için büyük sorumluluklar getirmiştir. İşyerlerinde COVID-19'un risklerini azaltmak için işverenler tarafından alınması gereken önlemler iş sağlığı ve güvenliği penceresinden ele alınarak aşağıda sıralanmıştır.

### 2.2.1. Risk değerlendirmeleri:

İnsan sağlığını tehdit eden unsurların büyük çoğunluğu çevresel faktörlerden meydana gelir. Bunlar arasında öncelikle biyolojik etkenler sayılmalıdır. Türkiye’de her sene birkaç defa grip, nezle vb. salgınlara yol açan virüs, bakteri ve mikroplar gibi mikroorganizmaların yanı sıra vektör olarak adlandırılan bit, pire, anofel cinsi sivrisinek gibi hastalık taşıyan eklembacaklılar da bu unsurlar içinde yer alır(Günlük Hayatımız ve İSG Rehberi,2016:18).Bu durum risk değerlendirmelerinde biyolojik risk faktörlerine bakışı değiştirmelidir.

Covid-19'un olası etkilerinin ve alınacak önlemlerin belirlenmesi için, işletmelerin hızlı ve dikkatli bir şekilde risk değerlendirmelerini tekrar ele almaları ve güncellemeleri gerekmektedir. Bu yenileme/yenilenme Covid-19 ile ilgili her yeni gelişmede, öğrenilen her yeni bilgide tekrarlanmalıdır.

Risk değerlendirmesi işletme dinamikleri, mevcut durum, işletmenin özellikleri, etki ve ilgi sahası, çevresel faktörler gözetilerek mümkünse uzman ekip nezaretinde müşterek bir çalışma grubu nezaretinde ortak akıl ile tekrar ele alınmalıdır. Tespit edilmiş olan tehlikelerin her biri ayrı ayrı dikkate alınarak bu tehlikelerden kaynaklanabilecek risklerin hangi sıklıkta oluşabileceği ile bu risklerden kimlerin, nelerin, ne şekilde ve hangi şiddette zarar görebileceği belirlenmelidir( Temir,A.,2014:56)

İşyeri risk etmenleri kapsamında, yapılacak risk değerlendirmesinde göz önünde bulundurulacak fiziksel, kimyasal, biyolojik, psikososyal ve ergonomik risklerin değerlendirme ölçüt ve yaklaşımlarına pandeminin etkisel durumunu da yansıtacak biçimde yer verilmelidir.

Yapılacak risk değerlendirmesinde, risk kontrol adımlarının tespiti ve alınması uygun görülen önlemlerin belirlenmesinde; ana ve alt yükleniciler, tedarikçiler ve geçici çalışanları da kapsayacak şekilde uygulanması gözetilmelidir.

Bireysel risk faktörleri göz önünde bulundurularak olası istenmeyen durumlar gözetilerek gerekli tedbirlerin belirlenmesi özellikle çalışanların ruhsal sağlığını korumak adına psikososyal risk etmenleri değerlendirilerek doğru ve etkin bilgilendirme ile tedbirlerin alınması sağlanmalıdır (<https://istanbulvizyonosg.com/>)

Risk değerlendirmesi revize edilirken;

İşyerinin genel durumu ve çalışma koşulları gözetilerek, çalışanların iş yerinde nerede ve nasıl COVID-19 virüsüne maruz kalabileceğine ilişkin özel bir değerlendirme yapılması, işyerinde işin özelliği ve koşulları nedeniyle yüksek risk altındaki kişilerin belirlenmesi, iş süreçleri ve çalışma şekillerinin değerlendirmeler sonucu yeniden planlanması düşünülmelidir(<https://www.eforosgb.com/>)

İş yerinde aynı anda bulunan çalışan sayısının asgari oranda tutulması için uzaktan çalışma, dönüşümlü çalışma, çalışma süresinin organizasyonu gibi planlamaların yapılması dâhil riski minimize edebilecek tedbirler gözetilmelidir.

Sosyal etkinliklerin yapıldığı ortamların temasın yoğun olabileceği yerler olarak takip ve kontrolde öncelikli bölgeler kategorisindedir. Maruziyetin azaltılması için özellikle yemekhane ve dinlenme alanlarında sosyal mesafenin artırılmasına ilişkin önlemlerin belirlenmesi ve işaretlenmesi üzerinde durulmalıdır.

Çalışanların bireysel risk faktörlerinin (kronik rahatsızlığı olanlar, gebe çalışanlar gibi özel politika gerektirenler, vb.) belirlenmesi ve bu çalışanların korunması için gerekli tedbirlerin değerlendirilmesi de gözetilmelidir(<https://www.eforosgb.com>)

### 2.2.2. Acil durum Planları:

Acil Durum/Eylem Planı; İşletme varlığına tehdit olasılığı taşıyan her türlü olumsuz koşullara karşı işletme bütünlüğünü ve çalışan sağlığını korumayı amaçlayan en önemli planlardan biridir. Söz konusu plan tesiste veya bina ile bunların bulunduğu çevre ve bölgede etkili olabilecek olası ; yangın başta olmak üzere, deprem, patlama, tehlikeli kimyasallar, biyolojik olaylar, terör, savaş, halk hareketi ,kasıt ve kazalara karşı hazırlanmış olmalıdır(Selek,H.S.,2016:76)

Risk değerlendirmelerinin ışığında işyerlerinde acil durum planlarına bulaşıcı hastalıklara hazırlık ve müdahale konuları dâhil edilmeli; çalışanların eğitim konularına bulaşıcı hastalıklardan korunma ve bireysel korunma yöntemleri de eklenmelidir.

6331 sayılı kanun ve işyerlerinde acil durumlar hakkında yönetmelik gereği hazırlanan Acil Durum Planının, salgın hastalıklara karşı alınması gereken önleyici ve sınırlayıcı tedbirlerin Covid-19'a ilişkin olarak güncellenerek devreye alınması gerekmektedir.

Çalışan temsilcileri ve/veya çalışanların güncellenen acil durum planı hakkında bilgilendirilmesi ve plan kapsamında ne yapmaları veya yapmamaları gerektiğinin farkında olmaları sağlanmalıdır (<https://ailevecalisma.gov.tr/covid19>).

Acil Durum Planına ek olarak özel ve müstakil bir plan olarak **“Biyolojik Saldırlara Ve Salgınlara Karşı Koyma Planı”** özel olarak tanzim edilmeli ivedilikle uygulamaya konulmalıdır.

### 2.2.3.Mühendislik Kontrolleri:

Ortam havalandırmasının artırılması, yüksek verimli hava filtrelerinin takılması, fiziksel bariyer uygulamaları, vb. mühendislik önlemleri üzerinde durulmalıdır.

İş ekipmanlarının periyodik kontrolleri gibi, yapılmadığı takdirde iş kazasına sebep olabilecek çalışmalar; zamanında ve güvenli şekilde yapılabilmesi için gerekli sosyal mesafe ve hijyen kurallarına uyularak gerçekleştirilmelidir.

Çalışma prosesleri ve teknik kontrol önlemleri, biyolojik etkenlerin ortama yayılmasını önleyecek şekilde düzenlenmelidir.

İşyeri havalandırma sistemleri elden geçirilmelidir. İşyeri belirli aralıklarla mümkünse doğal yolla havalandırılmalıdır.

#### 2.2.4. İşyeri sağlık gözetimi ve İdari Kontroller:

İşletme personel / ziyaretçi giriş prosedürlerine, sağlık taraması ve ziyaretçilerin geçmiş 14 günlük temas / bulaşma riskinin sorgulandığı soru listesi, vb. ek tedbirler dâhil edilmesi ve uygulanması konusunda gerekli işlemler yaptırılmalıdır

Hasta işçileri evde kalmaya teşvik etmek, seyahatleri durdurmak / ertelemek, çalışan eğitimlerini güncellemek ve sıklaştırmak, toplantıları sanal ortamda gerçekleştirmek, evden / uzaktan çalışma uygulamaları, vb.

Yüzeylerin, donanımların ve çalışma ortamlarının rutin olarak temizlenmesi ve arınık edilmesi kaçınılmaz bir rutin olarak belirlenmeli ve uygulanmalıdır.

Çalışanların iş ortamında giydikleri kıyafetler, iş koşulları gereği kullandıkları diğer ürünler (örtü, önlük, saç filesi, kolluk vs ) ,hijyen kurallarına göre yıkanmalı ve havalandırılmalı, iş kıyafetleri ile günlük kıyafetler ayrı tutulmalıdır.

Tüm temizlik ve dezenfeksiyon ürünlerinin yoğunlaşma, uygulama yöntemi ve temas süresi, KKD kullanımı için üreticinin talimatların izlenmesi yapılmalıdır.

İş yerine giriş- çıkış izleklerine, ateş ölçümü ve en az 14 günlük tıbbi geçmiş sorgulaması eklenmesi yapılmalıdır.

İşyerlerine ziyaretler kısıtlanmalı İşyerine ziyaretçi giriş çıkışları asgari seviyeye indirgenmelidir. Acil olmayan ziyaretler ve dışardan alınan hizmetlerden acil olmayanları iptal edilmelidir. İşletme öncelikleri ve zorunlu kabul nedeniyle içeri alınacak ziyaretçiler ve müşteriler de işyerinde Covid-19 enfeksiyonu salgınına dair alınan ve uyulması gereken kurallar hakkında bilgilendirilmelidir.

İşçilere, müşterilere ve şantiye ziyaretçilerine ellerini yıkamak için bir yer sağlamak da dâhil olmak üzere sık ve kapsamlı el yıkama uygulaması; uygun su kaynağı olmayan yerlerde, en az % 60 alkol içeren alkol bazlı el dezenfektanların kullanılması konusunda gerekli tedbirler alınmalıdır.

İşçilerin, hasta oldukları takdirde evde kalmaya teşvik edilmesi, sağlık taramalarının ve kontrollerinin yapılması ve özellikle de periyodik muayenelerin aksatılmadan yürütülmesi üzerinde önemle durulmalıdır.

Sağlık personelinin ve atıkların bertaraf ile ilgili personelin, kontaminasyon konusunda özel olarak eğitilmesi hususunda gerekli önlemler alınmalıdır.

Yemekhanelerin kullanımından kaçınılması, mümkünse tek kullanımlık malzemelerle yemek porsiyonlarının dağıtılması; bunun mümkün olmadığı hallerde, yemekhane oturma düzeninin sağlığa uygunluk kurallarının gözden geçirilerek sıkılaştırılması gözetilerek koşullar tekrar gözden geçirilmelidir.

Yemekhanelerde termal konfor ve sağlığa uygunluk (hijyen )koşulları sağlanmalıdır. 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(<https://istanbulvizyonosg.com/>).

Tüm çalışanlar için sürekli ve erişilebilir dezenfeksiyon noktaları oluşturularak kullanımının sağlanması ve bu noktaların sürekli gözetilmesi, kontrol edilmesi üzerinde hassasiyetle durulmalıdır.

Covid-19 ile ilgili gelişmelerin ve yasal gerekliliklerin takip edilmesi güncel durumların çalışanlara anında bildirilmesi sağlanmalıdır.

İş yerinde karantina olarak, şüpheli vakaların değerlendirileceği ve ilgili hastanelere sevk edilinceye kadar bekletileceği özel alanlar oluşturması ve bu alanlar hakkında çalışanların bilgilendirilmesi,

Şüpheli ve gerçekleşen vakalar için gerekli kayıtların tutularak ilgili resmi makamların bilgilendirilmesi sağlanmalıdır.

Şüpheli vakalarda, olası hastanın temasta bulunduğu kişi / kişileri, ziyaret ettiği alanları belirleyerek bu / buralardaki kişiler için gerekli bilgilendirme ve testlerin yaptırılması ve sonuçtan ilgili ve yetkili mercilere bilgi verilmesi sağlanmalıdır.

Hastalanan personelin işe dönüşünde “işe başlayabilir” raporu talep edilerek iş yeri hekimi tarafından onaylanması sağlanmalı ve ilgili çalışanın durumu yakından gözetilmelidir.

Çalışanların periyodik sağlık muayeneleri, aksatılmadan ve gerekli güvenlik önlemleri alınarak gerçekleştirilmelidir (“Yeni koronavirüs salgını”, 2020)

İşyeri girişlerinde ya da işveren tarafından yoğun giriş-çıkışların yaşandığı mahallerde görev yapan ateş ölçenlerin ve sağlık çalışanlarının koruyucu ekipmanı tam olmalıdır. Maske, eldiven gibi koruyucu donanım eksiksiz olarak kullanılmalı ve tedariki sağlanmalıdır.

Durumu Şüpheli bulunarak hastaneye sevk edilenlere mutlaka cerrahi maske takılarak tedbir alınmalıdır.

İşyerlerinde mümkün olduğunca çalışanların yakın temasta bulunmaları ve ekipman, araç, gereçlerin ortak kullanımını önlenmelidir.

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.

Klavyeler ve diğer cihazlar da düzenli olarak temizlenmelidir. Mümkün olduğunca işçilerin diğer çalışanların telefonlarını, masalarını, ofislerini veya diğer çalışma araçlarını ve ekipmanlarını kullanmaları engellenmelidir.

İşyerlerinde görevli sağlık personeli tarafından çalışanlara uygulamalı etkin el yıkama eğitimleri verilmeli ve sağlığa uygunluk (hijyen ) konusunda farkındalıkları arttırılmalıdır. El yıkama, günlük yaşantıda hem bireysel olarak, kişinin kendi sağlığı için hem de çalışma ortamında diğer kişilerin sağlığı için önem taşımaktadır. Çevre ile sürekli temasta olan eller



yoluyla taşınan bakteriler birçok hastalığın gelişimine neden olabilmektedir(Şahingöz,A,S.,Şık,A.2015:104).

Öksürme ve hapşırma durumlarında ağız ve burun tek kullanımlık mendil ile kapatılmalı, mendil kullanılmayan durumlarda dirseğin iç tarafı kullanılmalıdır. Eller yüz bölgesine temas ettirilmemelidir. Usulüne uygun el yıkama işlemi; her iş başlangıcında, çiğ besinlere dokunduktan sonra, her tuvalet çıkışında, öksürüp-hapşırdıktan sonra, sigara içtikten ve mendil kullandıktan sonra, saç, yara ve sivilcelere dokunulduğunda, kirli araç-gereçleri elledikten sonra, çöplerle temas ettikten sonra, paraya dokunduktan sonra mutlaka tekrarlanarak eller yıkanmalıdır(( Şahingöz,A,S.,Şık,A.2015:105).

İşyerinde covid-19 olduğundan şüphelenilen veya teyit edilen biri varsa:

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(<http://www.dengegazetesi.com.tr/>)

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

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

Etkinlikteki (toplantılar dâhil); 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, ayrıntılarının halk sağlığı yetkilileri ile paylaşılacağı açıkça belirtilerek, eğer bunu kabul etmezlerse, etkinliğe veya toplantıya katılımları engellenmelidir.

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 başvurmalıdır.

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 (İşyerlerinde Koronavirüs'e Karşı, 2020).

### 2.2.5.Güvenli Çalışma Uygulamaları:

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

İşçilerin çalışma yüzeylerini temizlemesi için kâğıt peçeteler, temassız çöp kutuları, el sabunu, en az % 60 alkol içeren alkol bazlı el temizleyicileri, dezenfektanlar ve tek kullanımlık havlular sağlanmalıdır.

Çalışanlara tek kullanımlık mendiller ve biyolojik atıklar için ayrı çöp torbaları sağlanmalı; temizlik personeline, çöplerin içeriğine temas edilmeden boşaltılması için gerekli uygulamalar yaptırılmalıdır.

Çalışma koşullarının riski kabul edilebilir seviyeye çekilmesi açısından tekrar ele alınmalı ve özellikle vardiya ve çalışan sayısının, riski en aza indirecek şekilde organize edilmesi üzerinde durulmalıdır.

Sosyal uzaklaşma, kademeli iş vardiyaları, küçültme işlemleri, uzaktan hizmet sunma ve diğer maruziyeti azaltıcı önlemler çalışanların mağduriyetini gözeterek düzenlenmelidir. Sosyal mesafeyi artırıcı uygulamaların yürürlüğe koyulması; çalışma alanlarında çalışanlar için güvenli mesafelerin görünür ve açık bir şekilde işaretlenmesi, çalışanların bu konuda eğitilmesi sağlanmalıdır.

Uzaktan çalışmanın gerçekleştirilemediği durumlarda mümkün olduğunca işçilerin diğer çalışanların telefonlarını, masalarını, ofislerini veya diğer çalışma araçlarını ve ekipmanlarını kullanmalarının engellenmesi üzerinde durulmalıdır. Bu konuda bilgilendirme yapılarak, işletme içi takip, kontrol zinciri oluşturulmalıdır.

Kişilerin çalışma koşullarının yarattığı durumlar ve bu durumların yaratabileceği riskler tekrar değerlendirilmelidir. Söz konusu değerlendirmeler yapılırken; çalışanların, çalışma süreleri boyunca ziyaret ettikleri ve ziyaret olasılığı olan, şirket içi ve şirket dışı alanlar, çalışma saatleri dışında, özel hayatlarında enfekte olmuş kişi / yerlerle temas olasılıkları, yaşlılık, bağışıklık sisteminin yetersiz olması, kronik hastalık sahibi olmaları, hamile olmaları, vb

Hasta kişilerin tanımlanması ve yalıtımı için izleklerin geliştirilmesi ve uygulanması gözetilmelidir.

Çalışanların, işletme dışında gerçekleştirmek zorunda oldukları tedarikçi ziyareti, toplantı, denetim, vb. çalışmalar için gerekli izlek ve önlemlerin, bu çalışmalar sırasında ortaya çıkabilecek COVID-19 bulaşma riski göz önünde bulundurularak tekrar değerlendirilmesi değerlendirilmelidir.

Çalışanların işyerine ulaşımını sağlayan servis / ulaşım araçlarında ek tedbir ihtiyaçlarının belirlenmesi; servis sayılarının artması gibi ekonomik boyutların yanı sıra, ilave servisleri kullanacak ilave personelden kaynaklanacak risklerin de kontrol altına alınması da düşünülmelidir.

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. Çalışanların işyerlerine giriş-çıkış kayıtları esnasında kullanılacak yöntemler fiziksel temasta bulunmayacakları şekilde düzenlenmelidir.

Zaruri olmayan seyahatlerin iptal edilmesi veya ertelenmesi, toplantıların internet destekli uygulamalar ile gerçekleştirilmesi sağlanmalıdır.

İşyerlerinde şüpheli vakalarda yalıtma ve karantina izleklerinin oluşturulması için ALO 184 Koronavirüs Danışma Hattı ve Sağlık Bakanlığına bağlı en yakın hastane ile iletişime geçilmesi konusunda ilgili personel uyarılmalı ve hasta sevk zinciri sistemi güncellenmelidir.

Resmi makamların tavsiye kararları ve İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü tarafından yayınlanan bilgilendirmelerin takip edilerek gereklerinin yapılması konusunda personel bilgilendirilmelidir.

Demokratik katılım hakkı, aidiyet duygusunu perçinlemek, müştereklik ve kurum kültürüne destek kapsamında çalışan görüş ve yaklaşımları önemlidir. İşyerinde Covid-19 enfeksiyonu salgınına karşı alınmış ve alınması gereken tedbirler hakkında (sosyal mesafe kuralına uyararak veya uzaktan iletişim araçları, vb.) çalışanlar ve/veya temsilcilerinin görüşleri alınmalı ve bu konulardaki görüşmelerde yer almaları ve katılımları sağlanmalıdır.

İşveren tarafından, Covid-19'a maruziyet riskinin azaltılması için: İşyerinde birden fazla işverenin bulunması durumunda birlikte hareket edilmesi ve uygulama birliğinin sağlanması mücadelenin başarısı için gerekmektedir.

### **2.2.6.Kişisel Koruyucu Donanımlar:**

İşverenler, işlerini yaparken çalışanlarını güvende tutmak için gereken kişisel koruyucu donanımları sağlamakla yükümlüdür. Covid-19'a maruz kalma riskini en aza indirmede toplu koruma stratejisinin öncelikle uygulanması ve bu stratejinin mühendislik ve idari kontrollerle desteklenmesi en akılcı ve gerçekçi yöntemdir. Ancak bazı durumlarda maruziyeti sınırlandırmak ve çalışan mağduriyetini azaltmak açısından görev, durum ve koşullar kişisel koruyucu donanım kullanma zorunluğu da doğurabilir. KKD'lerin doğru kullanılması bazı maruziyetlerin önlenmesine yardımcı olabilirken, diğer önleme stratejilerinin yerini almamalıdır. KKD örnekleri arasında eldivenler, gözlükler, yüz siperleri, yüz maskeleri ve uygun olduğundasolunum koruması gibi kişisel koruyucu donanımlar bulunmaktadır.

Kişisel koruyucu donanımların kullanım şartları ve özellikle kullanılma süreleri; riskin derecesi, maruziyet sıklığı, her bir çalışanın iş yaptığı yerin özellikleri ve kişisel koruyucu donanımın performansı dikkate alınarak belirlenir (Kkd Yönt: md.6/c).

İşin özellikleri, çalışma koşulları, tehlike algısı, risk olgusu, yaşanmış iş kazaları, isg izlekleri gibi kriterler gözetilerek seçilen KKD'lar maksada uygun ve fonksiyonel olacak şekilde kullanılmalıdır.

Çalışanlar, 6331 sayılı Kanununun 19 uncu maddesine uygun olarak, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili aldıkları eğitim ve işverenin bu konudaki talimatları doğrultusunda kendilerine sağlanan kişisel koruyucu donanımları doğru kullanmakla, korumakla, uygun yerlerde ve uygun şekilde muhafaza etmekle yükümlüdür (Kkd Yönt:Md 8/2). KKD gerektiğinde tutarlı ve düzgün şekilde giyilmelidir. Kullanılan, takılan, giyilen ve taşınan KKD'ların ayrı bir risk oluşturmaması için düzenli olarak denetlenmesi ve bakım yapılmalıdır.

Çalışanlara verilen kişisel koruyucu donanımlar her zaman etkili şekilde çalışır durumda olmalıdır. Kişisel koruyucu donanımlar her kullanımdan önce kontrol edilmeli, koruma ve işlevsel olma özelliğini kaybeden KKD'ların yenilenmesi ve değiştirilmesi sağlanmalıdır. Zamanında ve yeterli miktarda, standartlara uygun KKD temin edilmesi ve çalışanların bu KKD'lerin bakımı, kullanımı ve bertarafı konusunda eğitilerek kullanımının sağlanması özel önem ve öncelik içermektedir.

KKD tipleri, COVID-19 ile enfekte olma riskini önleyecek özellikte olmalıdır. İşverenler önerilen KKD'lerle ilgili güncellemeler için OSHA, CDC, vb. web sitelerini düzenli olarak kontrol etmelidir. Yeni belirlenen kriterlere uygun KKD'lerin zamanında ve yeterli miktarda temini, mevcut piyasa şartlarındaki üretici ve dağıtıcıların yeterliliğine bağlı olduğundan ayrı bir risk faktörü olarak ortaya çıkmaktadır.

Kişisel Koruyucu Donanımların seçimi ve risk önceliğine göre dağıtımı önemlidir. Özellikle 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 ile enfekte olduğu bilinen veya olduğundan şüphelenilen hastaların 2 metre yakınında çalışanlar ve aerosol üretici izlekler uygulayanlar dâhil olmak üzere çalışanların solunum cihazı kullanmaları gerekir. Ulusal Mesleki Güvenlik ve Sağlık Enstitüsü (NIOSH) onaylı, N95 filtreli yüz maskesi respiratörleri veya daha iyisi, uygunluk testi, eğitim ve tıbbi muayeneleri içeren kapsamlı, yazılı bir solunum koruma programı bağlamında uygun olan maske kullanılmalıdır.

Tek kullanımlık N95 filtreli yüz maskeleri mevcut değilse, daha fazla koruma sağlayan ve çalışan konforunu artıran diğer maskeleri kullanılmalıdır.

Kontaminasyon; temiz olan bir ortama herhangi bir yolla istenmeyen zararlı maddelerin ve mikroorganizmaların herhangi bir yolla bulaşmasıdır( Şahingöz,A,S.,Şık,A.2015:104). Solunum cihazının toplu kontaminasyonunu önlemek için bir yüz maskesi üzerine yüz koruyucuları kullanılabilir. İşlev, uyum, dekontaminasyon yeteneği, imha ve maliyet gibi faktörleri göz önünde bulundurulmalıdır.

Maske eğitimi, seçimi, kullanımı (takma ve çıkarma dâhil), uygun bertaraf veya dezenfeksiyon, hasar muayenesi, bakım ve solunum koruma donanımının miktarları hakkında detaylı bilgi verilmelidir.

Covid-19 virüsüne karşı koruma amaçlı “tekrar kullanılamaz” anlamına gelen “NR” işareti bulunan maskelerin bulundurulması sağlanmalıdır.

İş giysileri ve koruyucu donanımlar, 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.

### **2.2.7. Eğitim çalışmaları:**

Eğitim prensipleri (*Genellik ve Eşitlik Prensibi, Öncelik Prensibi, Bilmesi Gereken Prensibi, Yeterlilik Prensibi, Ferdin ve Toplumun İhtiyaçları prensibi*), kapsamında; gecikmesinde sakınca olmayan ve aciliyeti bulunmayan etkinlikler iptal edilmelidir. MMTT yaklaşımı doğrultusunda eğitime yönelik toplantılar sınırlandırılmalı ve kalabalık düzenlenmemelidir. Toplantılarda ve eğitim çalışmalarında sosyal mesafeye dikkat edilmeli, asgari sayıda kişi ile yapılmalıdır. Mümkün olduğunca çevrimiçi veya konferans görüşmesi yoluyla toplantılar düzenlenmelidir.

İşçilerin ücret, izin, güvenlik, sağlık ve bulaşıcı hastalık salgınları sırasında ortaya çıkabilecek diğer konular hakkında yeterli bilgiye sahip olmalarının sağlanması önemlidir. Bilgilendirme, bilinçlendirme ve farkındalık düzeylerini artırıcı eğitimler ve işlemler ilgili uzman personel aracılığıyla sosyal yalıtım ve mesafe kuralı gözetilerek verilmelidir.

Tüm çalışanların, herhangi bir yangıya, alerjiye veya zehirlenmeye neden olabilen, (genetik olarak değiştirilmiş olanlar da dâhil) biyolojik risk faktörlerinin (virüsler, bakteriler, mantarlar, küfler gibi mikroorganizmalar, hücre kültürleri, insan parazitleri ), yaşamsal faaliyetlere etkisi ve önemi konusunda bilinçlendirilmesine yönelik eğitimlere önem verilmelidir. Bu kapsamda yaşanan bu süreci gözetenek Covid-19'un belirtileri, bulaşma ve korunma yolları konusunda eğitilmelerine yönelik çalışmalar öncelikle yapılmalıdır.

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

Günlük kullanılan maske ve eldivenlerin tıbbi atık olarak bertarafı sağlanmalı, ayrıca atıkların yönetiminden sorumlu personel için ilave eğitim ve önlemler geliştirilmesine yönelik çalışmalar yapılmalıdır.

### 3.COVID-19'UN İŞVERENLERE YÖNELİK ETKİSİ:

İşletme süreç ve yönetiminde yönetsel araçlardan biri de kontrol hiyerarşisidir. Kontrol önlemlerinin tercih ve seçiminde öncelikle uygulama kolaylığı, etkililiği ve maliyeti göz önüne alınarak yöntemler belirlenmeye çalışılır. Her bir kontrol önleminin kendisine göre üstünlükleri ve eksiklikleri vardır. Diğer risk faktörlerinde olduğu gibi, Covid-19'dan korunmak için de tek bir kontrol yöntemi yeterli olmayacağı gibi, sistemsel bütünlük ve etkinlik açısından kontrol önlemleri kombinasyonu gerekecektir. Özel sektörde bir kısım işletme tarafından işyeri faaliyetleri ya durdurulmuş veya sınırlandırılmış ya da uzaktan/evden çalışma sistemine geçilmiştir. Uzaktan çalışma modelinin uygulanamayacağı işyerlerinde işverenler tarafından ilave iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin alınması gerekmektedir.

Tüm bu uygulamalar, teknik ve idari tedbirler / değişiklikler, işveren için ilave maliyetler getirecektir. Bu önlemler için harcanacak bütçenin yanı sıra, değişen iş süreçlerine adaptasyonda yaşanabilecek sorunlar nedeniyle üretimde aksamalar, müşteri memnuniyetsizliği ve pazar kaybı yüksek olasılıklı sonuçların ortaya çıkacağı kaçınılmazdır. Özellikle, küçük ve orta ölçekli işletmeciler, ciddi mali krizlerle karşılaşarak kapanma noktasına gelebilirler. Covid-19, işletmelerin iş süreçlerindeki aksamalarına yönelik etkisinin yanı sıra, tüketicilerin alışveriş alışkanlıklarını da büyük oranda değiştirme potansiyeline sahiptir. Gerek ev izolasyonu gerekse bu süreçteki maddi kaygı ve kayıplar nedeniyle azalan / azalmakta olan tüketim alışkanlıkları nedeniyle işletmelerin ürettikleri ürünlere alıcı bulmaları büyük problem teşkil edebilir. Yaşanan süreç ve önümüzde yaşanacak süreci

değerlendirdiğimizde işletmeler açısından en önemli konu güven tazeleme, azalan pazar payını yükseltme ve sosyal kayıpları telafi olacaktır.

Azalan iş gücü ve artan stres faktörleri ile çalışmaya devam eden işyerlerinde, çalışanlar ile yönetim arasında anlaşmazlıklar doğması muhtemeldir. Süreç ve sonuçları hakkında uygun zamanda ve yeterince bilgilendiril(e)meyen çalışanların, üretim sürecini aksatıcı davranışlarda bulunmaları beklenebilir. İşveren, tüm süreci titizlikle ve gerektiği gibi yönetse de Covid-19, tüm çalışanların zihninde ağır bir yük olarak çalışan konsantrasyon ve dikkatini azaltabilir ve iş kazalarının artmasına neden olabilir.

Covid-19'a iş yerindeki faaliyetleri nedeniyle yakalanan çalışanlar, başlatacakları hukuki süreçlerle, işverenler için hem maddi hem de iş yoğunluğunu arttırıcı ayrı bir sorun teşkil edebilir. Covid-19 nedeniyle işten ayrılan, ayrılması gereken çalışanların hukuki süreçlerini yönetmek için işverenler finans ve zaman kaynağı yaratmak zorundadır. Bu hukuki süreçlerin, geçmişteki yargı kararlarına bakarak işveren aleyhine ciddi maddi kayıplarla sonuçlanabileceği de öngörülebilir.

Risk değerlendirmelerinin, acil durum planlarının revize edilmesi, giriş / çıkış izleklerindeki yenilikler, iş süreçlerindeki yeni uygulamalar için yetkin çalışanların istihdam edilmesi, gerekirse danışmanlık firmalarından hizmet alınması gerekebilir ki, bu da ilave maliyet ve zaman demektir. Bu yeni planlara, uygulamalara ve süreçlere uyum için çalışanların bilinç ve farkındalıklarını arttırmaya yönelik ilave eğitimler gerekebilecektir.

Covid-19'un, işletmeler ve çalışanlar için büyük maddi problemlere yol açması beklenmektedir. Bununla birlikte, bu süreçte hem işverenlerin hem de çalışanların "sağlık ve güvenlik" bilincinin artması, bir fırsat olarak değerlendirilebilir. COVID-19, risk değerlendirmelerinin ve acil durum planlarının, "proaktif" bir şekilde hazırlanmasının ne kadar önemli olduğunu göstermiştir. Yetkin, eğitilmiş, öngörülü personel istihdamının, kriz zamanlarını yönetmekteki en etkin anahtarlardan biri olduğu; "yeterli sayıda personel" tanımının, kriz süreçlerini de kapsayacak şekilde güncellenmesi gerektiği gerçeği bir kez daha su yüzüne çıkmaktadır.

#### 4. SONUÇ VE DEĞERLENDİRME:

Covid-19 için uygulanması gereken reaktif tedbirler nedeniyle iş süreçlerin uzaması; işletmelerin finansal ve itibar kayıplarına neden olabilir.

İşçi devamsızlığının artması, azal(t)ılmış bir işgücü ile temel operasyonları yürütme seçeneklerini gündeme getirmektedir. Operasyonlara devam edebilmek için farklı işlerde çalışan personellerin, daha önce yapmadıkları işlerde görevlendirilmesi, yetkin olmadıkları işlerde çalıştırılması ve artan iş yükü ve stresi nedeniyle meslek hastalığı ve iş kazalarında da artışlar olması muhtemeldir. İşyeri risk etmenleri zincirinde psikososyal risklerin diğer risk etmenlerine nazaran daha öne çıkacağı gerçeğini görerek şimdiden tedbir alma seçeneği göz ardı edilmemelidir.

Unutulmaması gereken konulardan biri de Covid-19 nedeniyle gerçekleştirilen uygulamaların hukuki sonuçlarıdır. Bu süreçte uygulanan ücretli / ücretsiz izin, işten çıkarma, mesai saatlerini / vardiyaları değiştirme gibi uygulamaların pek çok hukuki sonucu doğurması göz önünde bulundurulmalıdır.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 13. maddesinde, "ciddi ve yakın tehlike ile karşı karşıya kalan çalışanların iş sağlığı ve güvenliği kuruluna, kurulun bulunmadığı işyerlerinde ise işverene başvurarak durumun tespit edilmesini ve gerekli tedbirlerin alınmasına karar verilmesini talep edebileceği" belirtilmiştir. İşçilerin, gerekli tedbirler alınıncaya kadar çalışmaktan kaçınma hakkı bulunmakla beraber, talep etmelerine rağmen gerekli tedbirlerin alınmaması halinde İş Kanunu'nun 24. maddesine dayanarak iş sözleşmelerini haklı nedenle feshetme hakkı bulunmaktadır (6331:2012,4857:2003).

Tehlike tespit ve gözetiminde ve kabul edilebilir risk seviyesi anlayışında çalışanlar açısından tolerasyon seviyesinin düşebileceği ve yasal hakların kullanılması konusunda daha dirençli olabilecekleri değerlendirilmelidir.

İşletmeler, tüm bunları göz önünde bulundurarak çalışma sürelerini, vardiyalarını, çalışan sayılarını gözden geçirmek ve gelecek için proaktif bir yönetim modeli benimsemek durumundadır.

Ortak akıl, uzmanlar yaklaşımı ve profesyonel anlayışla yapılmış risk değerlendirmesi ve yönetimi, işletmelerin Covid-19 sürecinde gerekli tedbirlerin belirlenmesi için en etkili anahtardır. Acil durum planlarının, sağlıkla ilgili riskleri de göz önünde bulundurarak öncelikle güncellenmesi gerekmektedir. İşletmeler için, Covid-19, Sanayi Devri'nden sonra ortaya çıkan en büyük krizlerden biridir ve işletmelerin kriz yönetimi konusunda ne kadar etkin olduklarını görecekları bir sınavdır.

Proaktif çalışmalarla, olası krizlere hazırlanmış işletmeler, bu zorlu süreci reaktif bakış açısıyla yönetilen işletmelere göre daha kolay atlatacaklardır. Covid-19, bir kez daha göstermiştir ki, iş ve çalışan sağlığı ve güvenliği, işletme bütünlüğü ve varlık yönetimi kapsamında işletmelerin olmazsa olmazıdır. Yasal gereklilikler yerine getirilsin diye kâğıt üzerinde yapılan, sahada "miş gibi" gerçekleştirilen iş güvenliği uygulamaları, yarardan çok zarar getirmektedir. Risk değerlendirmeleri, acil durum planları ve kriz yönetim modelleri; işletmelerin hayatta kalmasını sağlayacak hususlardan biridir ve işverenin gönüllü ve bilinçli liderliğinde, konusunda uzman, yetkin ve tecrübeli personellerce yürütülmeli ve tüm işletme çalışanları tarafından gönüllülük ve bilinçle uygulanmalıdır.

Sonuç olarak; dünya tarihsel süreç içinde sonuçları itibariyle acı olaylarla dolu çeşitli pandemik vakalarla karşı karşıya kalmıştır. Bu dönemlerde ortak akıl ve birlikteliğin getirdiği güç sonucu bu vakaların üstesinden gelinmiştir. Hiç şüphesiz bu vakanın da nihayetinde son bulacağı muhakkaktır. Ancak dünya eski dünya olur mu, bunu şimdiden kestirmek pek mümkün görülüyor. Meydana gelmiş pandemik ve epidemik olayların yarattığı sorunların aşılmasında toplumsal görevdeşlik yaratılması önemlidir. İşletmelerin geleceği açısından durumu çok yönlü değerlendirmek, geleceğe yönelik planlamaları ve alınması gereken önlemleri şimdiden ayrıntılı olarak düşünmek ve işletme hedef ve stratejilerini kurgulamak liderlerin yaratıcılığı ve gücünde saklıdır. Ayrıca İşveren, işveren vekilleri ve yöneticiler doğru örneği belirlemede önemli bir rol oynadığından çalışanlarına her durumda örnek olmalı ve güvenlik kültürünün oluşumuna ciddi ve önemli katkı sağlamalıdır.

Yaşanan her kriz beraberinde çeşitli sorunlar getirir ve örgütsel sorunların ortaya çıkmasını sağlar. İç ve dış değişim ve gelişim süreçlerine yönelik kaybolan uyum yeteneğinin yeniden kazanılması ve yeni stratejilerin oluşturulmasına olanak verir. Küresel, bölgesel ve yerel dinamiklerin itici ve kapsayıcı gücü ile yeni avantajlar ve ekonomik çıkarlar için fırsat oluşturur. Geleneksel yönetim tekniklerinde hızlı bir değişim sağlanması söz konusu olur.

Örgütün mevcut bütün unsurlarının (ekonomik, sosyal, kültürel, fiziki, mali, beşerî) yeniden ele alınmasını, sistemin topyekûn gözden geçirilmesi ve yaşanması muhtemel krizler için daha etkin, daha efektif, daha güçlü, donanımlı ve daha dirençli hâle gelmenin yollarının aranması ve önlemlerin alınmasına olanak sağlar.

Çalışanlarda sürdürülebilir ve kalıcı istikrarın değişim ve gelişmede aranması gerektiği düşüncesinin oluşmasına olanak sağlar. Unutulmamalıdır ki sonuçta pandemi krizini fırsata dönüştüren işletmeler bu süreçte kazanacaklardır.

### Kaynaklar:

- ŞAHİNGÖZ AKAR,S.,ŞIK,A.,*Konaklama Ve Beslenme İşletmelerinde İş Sağlığı Ve Güvenliği*, Detay Yayıncılık,Ankara,2015,Sf:104-105
- EROL,H.,*İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamalı El Kitabı*,Nobel Yayınları,Ankara,2016,Sf:2
- SELEK,H.S.,*İş Sağlığı Ve Güvenliği(İSG ) –Temel Konular, Seçkin Yayınları,Ankara;2016,Sf;76*
- 4)TEMİR,A.,*Açıklamalı Ve Uygulamalı İş Sağlığı VE Güvenliği*, Yaklaşım Yayıncılık,Ankara,2014,Sf;56
- Gerek,N., *İşçi Sağlığı Ve İş Güvenliği*, Eskişehir, Anadolu Üniversitesi Yayınları,2006,Sf;45-46
- ORAL,İ., *İş Sağlığı Ve Güvenliği*, Eskişehir, Anadolu Üniversitesi Yayınları,2013,,Sf;45-46
- *Günlük Hayatımız Ve İş Sağlığı Ve Güvenliği Rehberi*, Hayatımızın Her Alanında Yaşam Kalitemizi Yükseltmek İçin Teorik Ve Pratik Öneriler, İBB Basımevi, İstanbul Büyükşehir Belediyesi, İstanbul,2016 sf:18
- Kılış, İ. Ve Demir, S. (2012). İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi Verme Yükümlülüğü Üzerine Bir İnceleme. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 1, 23-47.
- Korkmaz, A. & ve Avsallı, H. (2012). Çalışma Hayatında Yeni Bir Dönem: 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası. *SDÜ Fen Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 26, 153-167.
- Sipahi, İsmet (2006) *İş Sağlığı ve Güvenliğinde Eğitimin Önemi*, *İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi*, 30, 24-27.
- Aytaç,S., *İş Kazalarını Önlemede Güvenlik Kültürünün Önemi*, *Türk Metal Dergisi*, Ankara,2011,sf;30-34
- *Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik*, Resmî Gazete, S: 25426, 07.04.2004
- *Geçici veya Belirli Süreli İşlerde İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkında Yönetmelik*, Resmî Gazete, S: 25463, 15.05.2004
- *İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği*, Resmî Gazete, S: 27768, 27.11.2010
- 6331 Sayılı İş Sağlığı Ve Güvenliği Kanunu, (2012 Yayımlandığı Resmî Gazete: Tarih: 30/6/2012 Sayı: 28339) Başbakanlık Mevzuatı Geliştirme ve Yayın Genel Müdürlüğü, “Mevzuat bilgi sistemi”, [http:// www. mevzuat.gov.tr](http://www.mevzuat.gov.tr).
- 4857 Sayılı İş Kanunu ( 2003 ) , Resmi Gazete tarih: 10/06/2003, Sayı 25134, Başbakanlık Mevzuatı Geliştirme ve Yayın Genel Müdürlüğü, “Mevzuat bilgi sistemi”, [http:// www.mevzuat.gov.tr](http://www.mevzuat.gov.tr)
- Kişisel Koruyucu Donanımların İşyerlerinde Kullanılması Hakkında Yönetmelik, (Resmî Gazete 11 Şubat 2004, Sayı: 25370)



- Tıbbi Atıkların Kontrolü Yönetmeliği, 25 Ocak 2017, Resmî Gazete Sayı: 29959
- 19)Anonim,2020,<https://www.isgturkiye.com/konu/is-sagligi-ve-guvenligi-yonunden-isveren-vekili-kimdir.3455/> Erişim Tarihi: 13.04.2020
- 20)Anonim,2020, <http://pharmetic.org/covid-19-olgularinda-antiviral-tedavide-hidroksiklorokin-sulfat-surup-formulu>, Erişim Tarihi; 21.04.2020
- 21)Anonim,2020 <http://virgulat.com/koronavirus-hakkinda-neler-biliniyor/6232>, Erişim Tarihi; 29.04. 2020
- 22)Anonim, 2020, <https://www.isteutopyaisg.com/blog/coronavirus/> Erişim Tarihi; 21. 04.2020
- 23) Anonim,2020, <https://tr.wikipedia.org/wiki/COVID-19>) Erişim Tarihi: 24. 04.2020
- 24)Anonim,2020,<https://istanbulvizyonosg.com/blog/isyerlerinde-coronavirusele-mucadele/> Erişim Tarihi; 03 05 2020
- 25) Anonim,2020, <https://www.eforosgb.com/covid-19-kapsaminda-sikca-sorulan-sorular-ve-cevaplari/> Erişim Tarihi; 02 Mayıs 2020
- 26) Anonim,2020, <https://www.ilo.org/ankara/areas-of-work/covid19/lang--tr/nextRow--0/index.htm>) İLO yayınları Erişim Tarihi: 02.05.2020
- 27)Aile Çalışma Ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı İSG Genel Müdürlüğü [https://www.ailevecalisma.gov.tr/media/40966/covid-19- Aile Çalışma Ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı İSG Genel Müdürlüğü Yayınladığı Sıkça Sorulan Sorular](https://www.ailevecalisma.gov.tr/media/40966/covid-19-Aile%20Çalışma%20Ve%20Sosyal%20Hizmetler%20Bakanlığı%20İSG%20Genel%20Müdürlüğü%20Yayınladığı%20Sıkça%20Sorulan%20Sorular). Erişim Tarihi: 09.05.2020
- 28) Anonim,2020, <https://www.bbc.com/turkce/haberler-dunya-51177538> Erişim Tarihi: 01.05.2020
- 29)Anonim,2020,<https://www.milliyet.com.tr/gundem/corona-virusu-covid-19-ilkbelirtileri-nelerdir-nasil-bulasir-6171188>. Erişim Tarihi: 06.04.2020
- 30)[http://med.ege.edu.tr/files/med/icerik/covid-19\\_icin\\_isyeri\\_hazirlama\\_rehberi.pdf](http://med.ege.edu.tr/files/med/icerik/covid-19_icin_isyeri_hazirlama_rehberi.pdf) Erişim Tarihi: 13.04.2020
- 31) <http://www.dengegazetesi.com.tr/birlikte-basaracagiz-16655yy.htm> Erişim Tarihi: 29.04.2020
- 32)Anonim,2020, [https://tarsus.meb.gov.tr/meb\\_iys\\_dosyalar/2020\\_04/02145351okul-Kurumlarda Coronavirus SalgYnY Acil Durum Eylem PlanY.pdf](https://tarsus.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2020_04/02145351okul-Kurumlarda_Coronavirus_SalgYnY_Acil_Durum_Eylem_PlanY.pdf), Erişim Tarihi: 14.04.2020
- 33) Anonim (2020) <http://www.akbulutakademi.com.tr/category/akbulutakademi>,Erişim Tarihi: 16.04.2020