



COVID-19 SALGININDA ÇALIŞANLARIN HAKLARI

İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ BAĞLAMINDA
DİKKAT EDİLMESİ GEREKEN
YASAL DÜZENLEMELER



ÖNSÖZ

Dünyada ve ülkemizde COVID-19 salgını son hız yayılmaya devam ederken, çalışanlar açısından zorunlu ve acil işler dışında, en acil talep olan, ücretli izin talebi siyasal iktidar ve sermaye tarafından görmezden gelinerek, “çarklar dönmek zorundadır” yaklaşımıyla, işçiler COVID-19 saldırısıyla karşı karşıya bırakılmışlardır. Var olan birikim rejiminin yarattığı iş cinayetlerine, şimdi salgın saldırısı altında, çalışmaya zorlanan milyonlarca işçi dahil edilmeye çalışılmaktadır.

COVID-19 salgınının bütün toplumsal hayatı tehdit ettiği bir süreçte ne olursa olsun “çarklar dönmek zorundadır” diyen iktidarın çalışanlar karşısında aldığı sınıfsal tutum işçiler açısından unutulmamalıdır.

Toplumun büyük çoğunluğunu oluşturan çalışanların bu salgının doğrudan hedefi ve taşıyıcısı olması kaçınılmaz olmuştur. “Evde Kal Türkiye’m”in bütün lafzının, işverenlere uygulanan koruma kalkanından ibaret olduğu anlaşıldı. İşçilerin payına, hiçbir önlemin alınmadığı ya da çok yetersiz/göstermelik önlemlerin alındığı çalışma ortamlarında üretimi sürdürmek düştü.

Bu broşür, salgın sürecinde çalışmak zorunda kalan milyonların salgına karşı neler yapabilecekleri, işverenlerden neleri talep edebilecekleri; olumsuzlukların devamı halinde hangi yasal dayanakları kullanabilecekleri ve bunların üzerinden meşru duruş ve örgütlenmeleri yaratabilmelerine yardımcı olmak için hazırlanmıştır.

Sendikalı olsun olmasın belirli yasal haklara sahip olduklarının bilinciyle, işçi sağlığı ve iş güvenliği alanında sağlığını korumak için talep etme,



katılma, önlem alma ve geliştirme etkinliklerinde bulunma ve bütünsel bir sistem gerekliliği içinde toplu koruma önlemlerinin sağlanmasında denetim mekanizması gibi yer alma önemlidir. Bu aynı zamanda, insan onuruna yakışır iş için gerekli olan bir durumdur.

İşçi sağlığı ve iş güvenliğine yönelik değerlendirmeler yapılırken öncelikle konuyla ilgili düzenlemelerin tespiti sonrasında ise ilgili düzenlemeler çerçevesinde alınması gereken tedbirlerin neler olduğu ve son olarak da bu tedbirleri kimlerin alması gerektiğinin saptanması şeklinde bir yaklaşım esas alınmalıdır.

Bu çerçevede, işçi sağlığı ve iş güvenliği açısından COVID-19 değerlendirildiğinde; konuyla ilgili temel düzenlemenin, 6331 sayılı “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu” ile birlikte “Biyolojik Etkenlere Maruziyet Risklerinin Önlenmesi Hakkında Yönetmelik” olduğu ifade edilmelidir. İlişkili olabilecek diğer düzenlemeleri ise destekleyici/tamamlayıcı hükümler olarak göz önünde bulundurmak gerekir.

Broşürdeki ilgili yasa ve alt mevzuat düzenlemelerine bakıldığında, doğrudan salgınla ilgili olarak yapıldığı görülecektir. 6331 sayılı yasada bir ayıklama yapılmış ve işverenin sorumlulukları, risk değerlendirmesi, acil eylem planları, İSİG kurulları, işyeri İSİG temsilcileri, çalışmaktan kaçınma hakkı, işin durdurulması gibi maddeler öne çıkarılmıştır. Bunun nedeni hem mevzuatın içinde boğulma tehlikesinin önlenmesi, hem de doğrudan işlevsel olabilecek bölümlerin ele alınarak bunun üzerinden temel bir yaklaşım, örgütlenme ve meşru zeminlerin oluşturulmasıdır.

Yasaya dayanılarak çıkarılan alt mevzuat düzenlemeleri, yani yönetmelik ve tebliğ gibi ikincil mevzuat hem yasal düzenlemelerin açık kavranmasını hem alanla ilgili olan çalışanların pozisyonlarını ve etkin katılımlarının sağlanmasını hem de çok özel bir duruma ilişkin, salgına dair, özel düzenlemenin iyi kavranmasını sağlamak içindir.

Kuşkusuz, işçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili düzenlemeler gözetildiğinde, değinilmiş olan önlemleri alması gerekenin işverenler olduğu tereddütsüz olarak belirtilmelidir.



Burada önemli olan noktalardan “Biyolojik Etkenlere Maruziyet Risklerinin Önlenmesi Hakkında Yönetmelik” kapsamında COVID-19’un da yer aldığı “Coronaviridae” ailesi açısından risk düzeyi “Grup 2” sınıfı olarak değerlendirilmiştir. Ancak, söz konusu yönetmelikte açıkça belirtildiği üzere, oluşturulduğu andaki durumu yansıtan ilgili listenin mevcut duruma göre güncellenmesi gereklidir.

Buna göre, mevcut veriler çerçevesinde, COVID-19’un “insanda ağır hastalıklara neden olan, çalışanlar için ciddi tehlike oluşturan, topluma yayılma riski bulunabilen ancak genellikle etkili korunma veya tedavi imkânı olan biyolojik etkenler” (Yönetmelik madde 5.1.c) mahiyetinde olduğu gözetilerek, risk düzeyi “Grup 3” sınıfı olarak kabul edilmeli ve alınacak tedbirler de buna göre saptanmalıdır. Alınacak tedbirler açısından ise öncelikle salgının özelliği gözetilerek, tamamen bu duruma ilişkin risk değerlendirmesinin yenilenmesi ve yine “Acil Eylem Planı” hazırlanmasına dönük çabalara önem verilmelidir.

COVID-19’un çalışanlar açısından hayati tehlike oluşturmaları sebebiyle, bu yöndeki tedbirlerin alınmamış olmasının işyerlerinde bütünüyle işin durdurulması (6331/25.1) nedeni olacağı; aynı zamanda, ciddi ve yakın bir tehlike olması sebebiyle de işçiler açısından çalışmaktan kaçınma hakkının bulunacağı (6331/13.1-13.3) ifade edilmelidir.

Devlet denetim de dahil olmak üzere muhtelif araçlarla ve gerektiğinde idari tedbir ve yaptırımlar da uygulayarak ilgili mevzuatın uygulanmasını sağlamakla yükümlü bulunmaktadır. Nasıl ki tek başına bireylerin alacağı tedbirlerin COVID-19 açısından yeterli olması mümkün değilse işyerlerinde yapılması gerekenlerin sadece tekil işverenlerin niyet ve beklentilerine emanet edilmemesi; bu yönde muhakkak devlet kurumlarının da sürece yönlendirici olarak aktif bir şekilde dahil olması gerekmektedir.

Sonuçta, çalışırken iş kazalarında, meslek hastalıklarında, salgınlarda ölmek için işçi sağlığı ve iş güvenliği alanını temel örgütlenme ve mücadele alanı olarak ele almak, bu birikim rejiminin değiştirilmesi için bunun kaçınılmaz gereklilik olduğu bilinciyle hareket etmek, işte bütün şiarımız bu olmalıdır.



6331 SAYILI İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KANUNU

İKİNCİ BÖLÜM

İşveren ile Çalışanların Görev, Yetki ve Yükümlülükleri

İşverenin Genel Yükümlülüğü

6331/MADDE 4

(1) İşveren, çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla YÜKÜMLÜDÜR

a) 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 ÇALIŞMALAR YAPAR.

b) İşyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyulup uyulmadığını izler, denetler ve uygunsuzlukların GİDERİLMESİNİ SAĞLAR.

c) Risk değerlendirmesi YAPAR veya YAPTIRIR.

ç) Çalışana görev verirken, çalışanın sağlık ve güvenlik yönünden işe uygunluğunu GÖZ ÖNÜNE ALIR



d) Yeterli bilgi ve talimat verilenler dışındaki çalışanların hayati ve özel tehlike bulunan yerlere girmemesi için GEREKLİ TEDBİRLERİ ALIR.

(2) İşyeri dışındaki uzman kişi ve kuruluşlardan hizmet alınması, işveren sorumluluklarını ORTADAN KALDIRMAZ.

(3) Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği alanındaki yükümlülükleri, İŞVERENİN SORUMLULUKLARINI ETKİLEMEZ

(4) İşveren, iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin MALİYETİNİ ÇALIŞANLARA YANSITAMAZ.

Risklerden Korunma İlkeleri

6331/MADDE 5

(1) İŞVERENİN YÜKÜMLÜLÜKLERİNİN YERİNE GETİRİLMESİNDE aşağıdaki ilkeler göz önünde bulundurulur:

a) Risklerden KAÇINMAK

b) Kaçınılması MÜMKÜN OLMAYAN riskleri ANALİZ ETMEK.

c) Risklerle KAYNAĞINDA MÜCADELE ETMEK.

ç) İşin kişilere uygun hale getirilmesi için işyerlerinin tasarımı ile iş ekipmanı, ÇALIŞMA ŞEKLİ ve ÜRETİM METODLARININ seçiminde özen göstermek, özellikle tekdüze çalışma ve üretim temposunun sağlık ve güvenliğe olumsuz etkilerini önlemek, önlenemiyor ise en aza indirmek.

d) Teknik gelişmelere UYUM SAĞLAMAK.

e) Tehlikeli olanı, tehlikesiz veya daha az tehlikeli olanla değiştirmek.

f) Teknoloji, İŞ ORGANİZASYONU, ÇALIŞMA ŞARTLARI, SOSYAL İLİŞKİLER ve ÇALIŞMA ORTAMI ile ilgili faktörlerin etkilerini kapsayan TUTARLI ve GENEL BİR ÖNLEME POLİTİKASI GELİŞTİRMEK.



- g) TOPLU KORUMA TEDBİRLERİNE, kişisel korunma tedbirlerine göre öncelik vermek.
- ğ) Çalışanlara UYGUN talimatlar vermek.

Risk Değerlendirmesi, Kontrol, Ölçüm ve Araştırma

6331/MADDE 10

(1) İşveren, iş sağlığı ve güvenliği yönünden RİSK DEĞERLENDİRMESİ YAPMAK ve YAPTIRMAKLA YÜKÜMLÜDÜR.

- a) Belirli risklerden etkilenecek çalışanların durumu.
- b) Kullanılacak iş ekipmanı ile kimyasal madde ve müstahzarların seçimi.
- c) İşyerinin tertip ve düzeni.
- ç) Genç, yaşlı, engelli, gebe veya emziren çalışanlar gibi özel politika gerektiren gruplar ile kadın çalışanların durumu.





(2) İşveren, yapılacak risk değerlendirmesi sonucu alınacak iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri ile kullanılması gereken koruyucu donanım veya ekipmanı belirler.

(3) İşyerinde uygulanacak iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri, çalışma şekilleri ve üretim yöntemleri; çalışanların sağlık ve güvenlik yönünden korunma düzeyini yükseltecek ve işyerinin idari yapılanmasının her kademesinde uygulanabilir nitelikte olmalıdır.

(4) İşveren, iş sağlığı ve güvenliği yönünden çalışma ortamına ve çalışanların bu ortamda maruz kaldığı risklerin belirlenmesine yönelik gerekli kontrol, ölçüm, inceleme ve araştırmaların yapılmasını sağlar.

Çalışmaktan Kaçınma Hakkı

6331/MADDE 13

(1) Ciddi ve yakın tehlike ile karşı karşıya kalan çalışanlar kurula, kurulun bulunmadığı işyerlerinde ise işverene başvurarak durumun tespit edilmesini ve gerekli tedbirlerin alınmasına karar verilmesini talep edebilir. Kurul acilen toplanarak, işveren ise derhâl kararını verir ve durumu tutanakla tespit eder. Karar, çalışana ve çalışan temsilcisine yazılı olarak bildirilir.

(2) Kurul veya işverenin çalışanın talebi yönünde karar vermesi hâlinde çalışan, gerekli tedbirler alınıncaya kadar çalışmaktan kaçınabilir. Çalışanların çalışmaktan kaçındığı dönemdeki ücreti ile kanunlardan ve iş sözleşmesinden doğan diğer hakları saklıdır.

(3) Çalışanlar ciddi ve yakın tehlikenin önlenemez olduğu durumlarda birinci fıkradaki usule uymak zorunda olmaksızın işyerini veya tehlikeli bölgeyi terk ederek belirlenen güvenli yere gider. Çalışanların bu hareketlerinden dolayı hakları kısıtlanamaz.



Çalışanların Bilgilendirilmesi

6331/MADDE 16

(1) İşyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve sürdürülebilmesi amacıyla işveren, çalışanları ve çalışan temsilcilerini işyerinin özelliklerini de dikkate alarak aşağıdaki konularda bilgilendirir:

- a) İşyerinde karşılaşılabilecek sağlık ve güvenlik riskleri, koruyucu ve önleyici tedbirler.
- b) Kendileri ile ilgili yasal hak ve sorumluluklar.
- c) İlk yardım, olağan dışı durumlar, afetler ve yangınla mücadele ve tahliye işleri konusunda görevlendirilen kişiler.

(2) İşveren;

- a) 12 nci maddede belirtilen ciddi ve yakın tehlikeye maruz kalan veya kalma riski olan bütün çalışanları, tehlikeler ile bunlardan doğan risklere karşı alınmış ve alınacak tedbirler hakkında derhal bilgilendirir.
- b) Başka işyerlerinden çalışmak üzere kendi işyerine gelen çalışanların birinci fıkrada belirtilen bilgileri almalarını sağlamak üzere, söz konusu çalışanların işverenlerine gerekli bilgileri verir.
- c) Risk değerlendirmesi, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili koruyucu ve önleyici tedbirler, ölçüm, analiz, teknik kontrol, kayıtlar, raporlar ve teftişten elde edilen bilgilere, destek elemanları ile çalışan temsilcilerinin ulaşmasını sağlar.

Çalışanların Görüşlerinin Alınması ve Katılımlarının Sağlanması

6331/MADDE 18

(1) İşveren, görüş alma ve katılımın sağlanması konusunda, çalışanlara veya iki ve daha fazla çalışan temsilcisinin bulunduğu işyerlerinde varsa



işyeri yetkili sendika temsilcilerine yoksa çalışan temsilcilerine aşağıdaki imkânları sağlar:

a) İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konularda görüşlerinin alınması, teklif getirme hakkının tanınması ve bu konulardaki görüşmelerde yer alma ve katılımlarının sağlanması.

b) Yeni teknolojilerin uygulanması, seçilecek iş ekipmanı, çalışma ortamı ve şartlarının çalışanların sağlık ve güvenliğine etkisi konularında görüşlerinin alınması.

(2) İşveren, destek elemanları ile çalışan temsilcilerinin aşağıdaki konularda önceden görüşlerinin alınmasını sağlar:

a) İşyerinden görevlendirilecek veya işyeri dışından hizmet alınacak işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı ve diğer personel ile ilk yardım, yangınla mücadele ve tahliye işleri için kişilerin görevlendirilmesi.

b) Risk değerlendirmesi yapılarak, alınması gereken koruyucu ve önleyici tedbirlerin ve kullanılması gereken koruyucu donanım ve ekipmanın belirlenmesi.





- c) Sağlık ve güvenlik risklerinin önlenmesi ve koruyucu hizmetlerin yürütülmesi.
- ç) Çalışanların bilgilendirilmesi.
- d) Çalışanlara verilecek eğitimin planlanması.

(3) Çalışanların veya çalışan temsilcilerinin, işyerinde iş sağlığı ve güvenliği için alınan önlemlerin yetersiz olduğu durumlarda veya teftiş sırasında, yetkili makama başvurmalarından dolayı hakları kısıtlanamaz.

Çalışan Temsilcisi

6331/MADDE 20

- (3) Çalışan temsilcileri, tehlike kaynağının yok edilmesi veya tehlikeden kaynaklanan riskin azaltılması için, işverene öneride bulunma ve işveren tarafından gerekli tedbirlerin alınmasını isteme hakkına sahiptir.
- (4) Görevlerini yürütmeleri nedeniyle, çalışan temsilcileri ve destek elemanlarının hakları kısıtlanamaz ve görevlerini yerine getirebilmeleri için işveren tarafından gerekli imkânlar sağlanır.
- (5) İşyerinde yetkili sendika bulunması hâlinde, işyeri sendika temsilcileri çalışan temsilcisi olarak da görev yapar.

İş Sağlığı Ve Güvenliği Kurulu

6331/MADDE 22

- (1) Elli ve daha fazla çalışanın bulunduğu ve altı aydan fazla süren sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde işveren, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışmalarda bulunmak üzere kurul oluşturur. İşveren, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına uygun kurul kararlarını uygular.



(2) Altı aydan fazla süren asıl işveren-alt işveren ilişkisinin bulunduğu hallerde;

a) Asıl işveren ve alt işveren tarafından ayrı ayrı kurul oluşturulmuş ise, faaliyetlerin yürütülmesi ve kararların uygulanması konusunda iş birliği ve koordinasyon asıl işverence sağlanır.

b) Asıl işveren tarafından kurul oluşturulmuş ise, kurul oluşturması gerekmeyen alt işveren, koordinasyonu sağlamak üzere vekâleten yetkili bir temsilci atar.

c) İşyerinde kurul oluşturması gerekmeyen asıl işveren, alt işverenin oluşturduğu kurula iş birliği ve koordinasyonu sağlamak üzere vekâleten yetkili bir temsilci atar.

ç) Kurul oluşturması gerekmeyen asıl işveren ve alt işverenin toplam çalışan sayısı elliden fazla ise, koordinasyonu asıl işverence yapılmak kaydıyla, asıl işveren ve alt işveren tarafından birlikte bir kurul oluşturulur.

(3) Aynı çalışma alanında birden fazla işverenin bulunması ve bu işverenlerce birden fazla kurulun oluşturulması hâlinde işverenler, birbirlerinin çalışmalarını etkileyebilecek kurul kararları hakkında diğer işverenleri bilgilendirir.

İşin Durdurulması

6331/MADDE 25

(1) İşyerindeki bina ve eklentilerde, çalışma yöntem ve şekillerinde veya iş ekipmanlarında çalışanlar için hayati tehlike oluşturan bir husus tespit edildiğinde; bu tehlike giderilinceye kadar, hayati tehlikenin niteliği ve bu tehlikeden doğabilecek riskin etkileyebileceği alan ile çalışanlar dikkate alınarak, işyerinin bir bölümünde veya tamamında iş durdurulur. Ayrıca çok tehlikeli sınıfta yer alan maden, metal ve yapı işleri ile tehlikeli



kimyasallarla çalışılan işlerin yapıldığı veya büyük endüstriyel kazaların olabileceği işyerlerinde, risk değerlendirmesi yapılmamış olması durumunda iş durdurulur.

(2) İş sağlığı ve güvenliği bakımından teftişe yetkili üç iş müfettişinden oluşan heyet, iş sağlığı ve güvenliği bakımından teftişe yetkili iş müfettişinin tespiti üzerine gerekli incelemeleri yaparak, tespit tarihinden itibaren iki gün içerisinde işin durdurulmasına karar verebilir. Ancak tespit edilen hususun acil müdahaleyi gerektirmesi hâlinde; tespiti yapan iş müfettişi, heyet tarafından karar alınıncaya kadar geçerli olmak kaydıyla işi durdurur.

(3) İşin durdurulması kararı, ilgili mülki idare amirine ve işyeri dosyasının bulunduğu Çalışma ve İş Kurumu il müdürlüğüne bir gün içinde gönderilir. İşin durdurulması kararı, mülki idare amiri tarafından kolluk kuvvetleri marifetiyle yirmi dört saat içinde yerine getirilir. Ancak, tespit edilen hususun acil müdahaleyi gerektirmesi nedeniyle verilen işin durdurulması kararı, mülki idare amiri tarafından kolluk kuvvetleri marifetiyle aynı gün yerine getirilir.





Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığından
İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ İLE İLGİLİ
ÇALIŞAN TEMSİLCİSİNİN
NİTELİKLERİ VE SEÇİLME USUL VE
ESASLARINA İLİŞKİN TEBLİĞ
Ağustos 2013

Çalışan Temsilcisi Sayısının Belirlenmesi

MADDE 7

(1) İşyerinde görevlendirilecek çalışan temsilcisi sayısı aşağıdaki şekilde belirlenir:

- a) İki ile elli arasında çalışanı bulunan işyerlerinde bir.
- b) Elli bir ile yüz arasında çalışanı bulunan işyerlerinde iki.
- c) Yüz bir ile beş yüz arasında çalışanı bulunan işyerlerinde üç.
- ç) Beş yüz bir ile bin arasında çalışanı bulunan işyerlerinde dört.
- d) Bin bir ile iki bin arasında çalışanı bulunan işyerlerinde beş.
- e) İki bin bir ve üzeri çalışanı bulunan işyerlerinde altı.



Çalışan Temsilcisinin Yetki ve Yükümlülüğü

MADDE 9

(1) Çalışan temsilcisi; iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışmalara katılma, çalışmalarını izleme, tehlike kaynağının yok edilmesi veya tehlikeden kaynaklanan riskin azaltılması için tedbir alınmasını isteme, tekliflerde bulunma ve benzeri konularda çalışanları temsil etmeye yetkilidir.

(2) Görevini yürütmesi nedeniyle, çalışan temsilcisinin hakları kısıtlanamaz.

(3) Çalışan temsilcisi görevi gereği işverenin veya işyerinin mesleki sırları ile gördüğü, öğrendiği hususları ve çalışanlara ait özel bilgileri gizli tutmakla yükümlüdür.





İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KURULLARI HAKKINDA YÖNETMELİK

Ocak 2013

Eğitim

MADDE 7

(1) İşveren tarafından, kurulun üyelerine ve yedeklerine iş sağlığı ve güvenliği konularında eğitim verilmesi sağlanır. Kurul üyelerinin ve yedeklerinin eğitimleri asgari aşağıdaki konuları kapsar;

- a) Kurulun görev ve yetkileri,
- b) İş sağlığı ve güvenliği konularında ulusal mevzuat ve standartlar,
- c) Sıkça rastlanan iş kazaları ve tehlikeli vakaların nedenleri,
- ç) İş hijyeninin temel ilkeleri,
- d) İletişim teknikleri,
- e) Acil durum önlemleri,
- f) Meslek hastalıkları,
- g) İşyerlerine ait özel riskler,
- ğ) Risk değerlendirmesi.

(2) Asıl işveren alt işveren ilişkilerinde ortak kurul oluşumunda eğitimden her iki işveren birlikte sorumludur.



Görev ve Yetkiler

MADDE 8

(1) Kurulun görev ve yetkileri şunlardır;

- a) İşyerinin niteliğine uygun bir iş sağlığı ve güvenliği iç yönerge taslağı hazırlamak, işverenin veya işveren vekilinin onayına sunmak ve yönergenin uygulanmasını izlemek, izleme sonuçlarını rapor haline getirip alınması gereken tedbirleri belirlemek ve kurul gündemine almak,
- b) İş sağlığı ve güvenliği konularında o işyerinde çalışanlara yol göstermek,
- c) İşyerinde iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin tehlikeleri ve önlemleri değerlendirmek, tedbirleri belirlemek, işveren veya işveren vekiline bildirimde bulunmak,
- ç) İşyerinde meydana gelen her iş kazası ve işyerinde meydana gelen ancak iş kazası olarak değerlendirilmeyen işyeri ya da iş ekipmanının





zarara uğratma potansiyeli olan olayları veya meslek hastalığında yahut iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili bir tehlike halinde gerekli araştırma ve incelemeyi yapmak, alınması gereken tedbirleri bir raporla tespit ederek işveren veya işveren vekiline vermek,

d) İşyerinde iş sağlığı ve güvenliği eğitim ve öğretimini planlamak, bu konu ve kurallarla ilgili programları hazırlamak, işveren veya işveren vekilinin onayına sunmak ve bu programların uygulanmasını izlemek ve eksiklik görülmesi halinde geri bildirimde bulunmak,

e) İşyerinde yapılacak bakım ve onarım çalışmalarında gerekli güvenlik tedbirlerini planlamak ve bu tedbirlerin uygulamalarını kontrol etmek,

f) İşyerinde yangın, doğal afet, sabotaj ve benzeri tehlikeler için alınan tedbirlerin yeterliliğini ve ekiplerin çalışmalarını izlemek,

g) İşyerinin iş sağlığı ve güvenliği durumuyla ilgili yıllık bir rapor hazırlamak, o yılki çalışmaları değerlendirmek, elde edilen tecrübeye göre ertesi yılın çalışma programında yer alacak hususları değerlendirerek belirlemek ve işverene teklifte bulunmak,

ğ) 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 13 üncü maddesinde belirtilen çalışmaktan kaçınma hakkı talepleri ile ilgili acilen toplanarak karar vermek,

h) İşyerinde teknoloji, iş organizasyonu, çalışma şartları, sosyal ilişkiler ve çalışma ortamı ile ilgili faktörlerin etkilerini kapsayan tutarlı ve genel bir önleme politikası geliştirmeye yönelik çalışmalar yapmak.

(2) Kurul üyeleri bu Yönetmelikle kendilerine verilen görevleri yapmalarından dolayı hakları kısıtlanamaz, kötü davranış ve muameleye maruz kalamazlar.



Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığından:

**BİYOLOJİK ETKENLERE
MARUZİYET RİSKLERİNİN
ÖNLENMESİ
HAKKINDA YÖNETMELİK**

Haziran 2013

Kapsam

MADDE 2

(1) Bu Yönetmelik;

a) 20/6/2012 tarihli ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamına giren işyerlerinde; çalışanların yaptıkları işlerden dolayı biyolojik etkenlere maruz kaldıkları veya maruz kalabilecekleri işleri,

b) Biyolojik etkenle doğrudan çalışılmayan veya biyolojik etkenin kullanılmadığı ancak, çalışanların biyolojik etkene maruziyetine neden olabilecek Ek-I'de yer alan işleri,

kapsar.



İKİNCİ BÖLÜM

Risk Düzeyi ve Risklerin Belirlenmesi

Risk Düzeyi

MADDE 5 – (1) 4'üncü maddenin birinci fıkrasının (b) bendinde tanımlanan biyolojik etkenler, enfeksiyon risk düzeyine göre aşağıdaki 4 risk grubunda sınıflandırılır:

- a) Grup 1 biyolojik etkenler: İnsanda hastalığa yol açma ihtimali bulunmayan biyolojik etkenler.
- b) Grup 2 biyolojik etkenler: İnsanda hastalığa neden olabilen, çalışanlara zarar verebilecek, ancak topluma yayılma olasılığı olmayan, genellikle etkili korunma veya tedavi imkânı bulunan biyolojik etkenler.
- c) Grup 3 biyolojik etkenler: İnsanda ağır hastalıklara neden olan, çalışanlar için ciddi tehlike oluşturan, topluma yayılma riski bulunabilen ancak genellikle etkili korunma veya tedavi imkânı olan biyolojik etkenler.

Risklerin Belirlenmesi ve Değerlendirilmesi

MADDE 6 – (1) Biyolojik etkenlere maruz kalma riski bulunan herhangi bir çalışmada, çalışanın sağlık ve güvenliğine yönelik herhangi bir riski değerlendirmek ve alınması gereken önlemleri belirlemek için, çalışanın maruziyetinin türü, düzeyi ve süresi belirlenir.

(2) Birden fazla grupta yer alan biyolojik etkenlere maruziyetin söz konusu olduğu işlerde risk değerlendirmesi, zararlı biyolojik etkenlerin tümünün oluşturduğu tehlike dikkate alınarak yapılır.

(3) Risk değerlendirmesi, çalışanın biyolojik etkenlere maruziyet koşullarını etkileyebilecek herhangi bir değişiklik olduğunda yenilenir.



(4) Birinci, ikinci ve üçüncü fıkralarında belirtilen risk değerlendirme-
sinde, 29/12/2012 tarihli ve 28512 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan İş
Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliğinde yer alan hü-
kümler ile aşağıda sayılan hususlar dikkate alınarak risk değerlendir-
mesi yapılır:

- a) İnsan sağlığına zararlı olan veya olabilecek biyolojik etkenlerin sı-
nıflandırılması.
- b) Yetkili makamların, çalışanların sağlığını korumak için biyolojik et-
kenlerin denetim altına alınması hakkındaki önerileri.
- c) Çalışanların yaptıkları işler sonucunda ortaya çıkabilecek hastalık-
larla ilgili bilgiler.
- ç) Çalışanların yaptıkları işler sonucunda ortaya çıkabilecek alerjik
veya toksik etkiler.
- d) Yaptıkları işle doğrudan bağlantılı olarak çalışanların yakalandığı
hastalıklar ile ilgili bilgiler.





ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İşverenlerin Yükümlülükleri

İkâme

MADDE 7 – (1) İşveren, yapılan işin özelliğine göre zararlı biyolojik etkenleri kullanmaktan kaçınır ve mevcut bilgiler ışığında, biyolojik etkenleri kullanım şartlarında durumuna uygun olarak çalışanların sağlığı için tehlikeli olmayan veya daha az tehlikeli olanlar ile ikame eder.

Risklerin Azaltılması

MADDE 8 – (1) İşveren, işyerinde biyolojik etkenlere maruziyet riskinin azaltılması için aşağıdaki önlemleri alır:

- a) Yapılan risk değerlendirmesi sonucunda, çalışanların sağlık ve güvenliği için risk olduğu ortaya çıkarsa, çalışanların maruziyetini önler.
- b) Bunun teknik olarak mümkün olmadığı hallerde, yapılan iş ve risk değerlendirmesi dikkate alınarak, sağlık ve güvenlik yönünden yeterli korumayı sağlayacak şekilde, çalışanların maruziyet düzeyinin en aza indirilmesi için özellikle aşağıdaki önlemleri alır:

- 1) Maruz kalan veya kalabilecek çalışan sayısı, mümkün olan en az sayıda tutulur.
- 2) Çalışma prosesleri ve teknik kontrol önlemleri, biyolojik etkenlerin ortama yayılmasını önleyecek veya ortamda en az düzeyde bulunmasını sağlayacak şekilde düzenlenir.
- 3) Öncelikle toplu koruma önlemleri alınır veya maruziyetin başka yollarla önlenemediği durumlarda kişisel korunma yöntemleri uygulanır.
- 4) Hijyen önlemleri, biyolojik etkenlerin çalışma yerlerinden kazara dışarıya taşınması veya sızmasının önlenmesi veya azaltılmasını sağlamaya uygun olur.



5) Ek-II'de verilen biyolojik risk işareti ile birlikte 23/12/2003 tarihli ve 25325 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan Güvenlik ve Sağlık İşaretleri Yönetmeliğinde yer alan ilgili diğer uyarı işaretleri de kullanılır.

6) Biyolojik etkenleri içeren kazaların önlenmesine yönelik plan hazırlanır.

7) Gerektiğinde, kullanılan biyolojik etkenlerin muhafaza edildikleri ortam dışında bulunup bulunmadığının belirlenmesi için 6331 sayılı Kanunun 30 uncu maddesinin birinci fıkrasının (ç) bendine göre yürürlüğe konulan Yönetmeliğe uygun ölçümler yapılır.

8) Atıkların, gerektiğinde uygun işlemlerden geçirildikten sonra çalışanlar tarafından güvenli bir biçimde toplanması, depolanması ve işyerinden uzaklaştırılması, güvenli ve özel kapların kullanılması da dâhil uygun yöntemlerle yapılır.

9) Biyolojik etkenlerin işyeri içinde güvenli bir şekilde kullanılması ve taşınması için gerekli düzenlemeler yapılır.

Hijyen ve Kişisel Korunma

MADDE 10 – (1) İşverenler, çalışanların biyolojik etkenlerle çalışmaya bağlı sağlık veya güvenlik riskleriyle karşılaştıkları bütün işlerde, aşağıdaki önlemleri alırlar:



- a) Çalışanların, biyolojik etkenlerin bulaşma riskinin olduğu çalışma alanlarında yiyip içmeleri engellenir.
- b) Çalışanlara uygun koruyucu giysi veya diğer uygun özel giysi sağlanır.
- c) Çalışanlara, göz yıkama sıvıları ve/veya cilt antiseptikleri de dahil, uygun ve yeterli temizlik malzemeleri bulunan yıkanma ve tuvalet imkânları sağlanır.
- ç) Gerekli koruyucu donanım ve ekipman, belirlenmiş bir yerde uygun olarak muhafaza edilir. Her kullanımdan sonra ve mümkünse kullanımdan önce kontrol edilip temizlenir. Koruyucu donanım ve ekipman, kullanımından önce bozuksa tamir edilir veya değiştirilir.
- d) İnsan ve hayvan kaynaklı numunelerin alınması, işlem yapılması ve incelenmesi yöntemleri belirlenir.

(2) Birinci fıkrada belirtilen koruyucu giysiler de dahil, biyolojik etkenlerle kirlenmiş olabilecek iş giysileri ve koruyucu ekipman, çalışma alanından ayrılmadan önce çıkarılır ve diğer giysilerden ayrı bir yerde muhafaza edilir. İşverence, kirlenmiş bu giysilerin ve koruyucu ekipmanın dekontaminasyonu ve temizliği sağlanır, gerektiğinde imha edilir.





(3) Birinci ve ikinci fıkralara göre alınan önlemlerin maliyeti çalışanlara yansıtılmaz.

Çalışanların Eğitimi ve Bilgilendirilmesi

MADDE 11 – (1) İşveren, işyerinde çalışanların ve/veya çalışan temsilcilerinin uygun ve yeterli eğitim almalarını sağlar ve özellikle aşağıda belirtilen konularda gerekli bilgi ve talimatları verir:

- a) Olası sağlık riskleri.
- b) Maruziyeti önlemek için alınacak önlemler.
- c) Hijyen gerekleri.
- ç) Koruyucu donanım ve giysilerin kullanımı ve giyilmesi.
- d) Herhangi bir olay anında ve/veya olayların önlenmesinde çalışanlarca yapılması gereken adımlar.

(2) Eğitim, biyolojik etkenlerle teması içeren çalışmalara başlanmadan önce verilir. Değişen ve ortaya çıkan yeni risklere uygun olarak yenilenir. Gerektiğinde periyodik olarak tekrarlanır.

Özel Durumlarda Çalışanın Bilgilendirilmesi

MADDE 12 – (1) İşveren; biyolojik etkenlerle çalışma sırasında oluşan ciddi bir kaza veya olay durumunda veya grup 4 biyolojik etkenlerle yapılan çalışmalarda, işyerinde asgari takip edilecek prosedürleri içeren yazılı talimatları sağlar ve mümkün olduğu yerlerde uyarıları görünür şekilde asar.

(2) Çalışanlar, biyolojik etkenlerin kullanımı sırasında meydana gelen herhangi bir kaza veya olayı, işyerinde görevli iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi veya işveren veya işveren vekiline derhal bildirir.

(3) İşverenler, biyolojik etkenlerin ortama yayılmasından doğan ve insan-da ciddi enfeksiyona ve/veya hastalığa neden olabilecek kaza veya olayı,



çalışanlara ve/veya çalışan temsilcilerine derhal bildirir. İşverenler, kazanın sebeplerini ve durumu düzeltmek için alınan önlemleri de en kısa zamanda çalışanlara ve/veya çalışan temsilcilerine bildirir.

(4) Her çalışan, 13 üncü maddede belirtilen ve kişisel olarak kendisini ilgilendiren bilgilere ulaşma hakkına sahiptir.

(5) Çalışanların ve/veya çalışan temsilcilerinin, çalıştıkları konu ile ilgili ortak bilgilere ulaşabilmeleri sağlanır.

(6) İşverenler, 9 uncu maddenin birinci fıkrasında belirtilen bilgileri istemeleri halinde çalışanlara ve/veya çalışan temsilcilerine verir.

Biyolojik Etkenlere Maruz Kalan Çalışanların Listesi

MADDE 13 – (1) İşverenler, grup 3 ve/veya grup 4 biyolojik etkenlere maruz kalan çalışanların listesini, yapılan işin türünü, mümkünse hangi biyolojik etkene maruz kaldıklarını ve maruziyetler, kazalar ve olaylarla ilgili kayıtları, uygun bir şekilde tutar.

(2) Bu liste ve kayıtlar, maruziyet sona erdikten sonra en az onbeş yıl saklanır; ancak aşağıda belirtilen enfeksiyonlara neden olabilecek biyolojik etkenlere maruziyet söz konusu olduğunda, bu liste, bilinen son maruziyetten sonra en az kırk yıl boyunca saklanır:

- a) Kalıcı veya gizli enfeksiyona neden olduğu bilinen biyolojik etkenlere maruziyet.
- b) Eldeki bilgi ve verilere göre, seneler sonra hastalığın ortaya çıkmasına kadar teşhis edilemeyen enfeksiyonlara sebep olan biyolojik etkenlere maruziyet.
- c) Hastalığın gelişmesinden önce uzun kuluçka dönemi olan enfeksiyonlara sebep olan biyolojik etkenlere maruziyet.
- ç) Tedaviye rağmen uzun süreler boyunca tekrarlayan hastalıklarla sonuçlanan biyolojik etkenlere maruziyet.



d) Uzun süreli ciddi hasar bırakabilen enfeksiyonlara sebep olan biyolojik etkenlere maruziyet.

(3) İşyerinde görevli işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı veya bu konuyla ilgili diğer sorumlu kişilerin birinci fıkrada belirtilen listeye ulaşabilmeleri sağlanır.

Çalışanların görüşlerinin alınması ve katılımının sağlanması

MADDE 14 – (1) İşveren, bu Yönetmelikte belirtilen konularda 6331 sayılı Kanunun 18 inci maddesine uygun olarak, çalışanların ve/veya temsilcilerinin görüşlerini alır ve katılımını sağlar.

Sağlık gözetimi

MADDE 16 – (1) Biyolojik etkenlerle yapılan çalışmalarda işveren çalışanların, çalışmalara başlamadan önce ve işin devamı süresince düzenli aralıklarla sağlık gözetimine tabi tutulmalarını sağlar.



- (2) Yapılan risk değerlendirmesi, özel koruma önlemleri alınması gereken çalışanları tanımlar.
- (3) Maruz kaldıkları veya kalmış olabilecekleri biyolojik etkene karşı henüz bağışıklığı olmayan çalışanlar için gerektiğinde, Sağlık Bakanlığının işyerinin bulunduğu ildeki yetkili birimleri ile işbirliği içinde uygun aşılar yapılır. İşverenler, aşı bulundurduklarında Ek-VII'de belirtilen hususları dikkate alır.
- (4) Bir çalışanın, maruziyete bağlı olduğundan kuşkulanan bir enfeksiyona ve/veya hastalığa yakalandığı saptandığında, işyeri hekimi, benzer biçimde maruz kalmış diğer çalışanların da aynı şekilde sağlık gözetimine tabi tutulmasını sağlar. Bu durumda maruziyet riski yeniden değerlendirilir.
- (5) Sağlık gözetiminin yapıldığı bu durumlarda, kişisel tıbbi kayıtlar, maruziyetin son bulmasından sonra en az onbeş yıl süre ile saklanır. 13 üncü maddenin ikinci fıkrasında belirtilen özel durumlarda kişisel tıbbi kayıtlar bilinen son maruziyetten itibaren kırk yıl süre ile saklanır.
- (6) İşyeri hekimi her bir çalışan için alınması gerekli koruyucu ve önleyici tedbirler ile ilgili olarak önerilerde bulunur.
- (7) Maruziyetin sona ermesinden sonra yapılacak herhangi bir sağlık gözetimi ile ilgili olarak çalışanlara gerekli bilgi ve tavsiyeler verilir.
- (8) Çalışanlar, kendileriyle ilgili sağlık gözetimi sonuçları hakkında bilgi edinebilir ve ilgili çalışanlar veya işveren, sağlık gözetimi sonuçlarının gözden geçirilmesini isteyebilir.
- (10) Biyolojik etkenlere mesleki maruziyet sonucu meydana gelen her hastalık veya ölüm vakaları Bakanlığa bildirilir.