



ILO Standartları ve COVID-19 (Koronavirüs)

Sık Sorulan Sorular

Uluslararası Çalışma Standartlarının COVID-19 salgınına ilişkin önemli hükümleri

STANDARTLAR BİRİMİ

23 Mart 2020 - Versiyon 1.2

Bu bilgi notu uluslararası çalışma standartları ve COVID-19'a ilişkin en sık sorulan sorulara yönelik bir derlemedir. Olası mevzuat ve politika önlemleriyle ilgili kapsamlı inceleme sunmamaktadır. ILO'nun COVID-19'un çalışma yaşamı üzerindeki muhtemel etkileriyle ilgili ön değerlendirmesi ve önerdiği politika seçenekleri için bkz. ["COVID-19 ve Çalışma Yaşamı: Etkiler ve Yanıtlar."](#)



Uluslararası çalışma standartlarının krize yanıt bağlamında hükümleri nelerdir?	5
COVID-19 pandemisini ele almada sosyal diyalogun rolü nedir?	7
İş kayıplarını önlemek ve gelir düzeylerini sürdürmek	8
Düzelmeyi sağlamaya, istihdam ve insana yakışır işleri desteklemeye yönelik temel önlemler nelerdir?	8
İstihdam askıya alınır veya sona erdirilirse ne yapılmalıdır?	9
Çalışma sürelerinin geçici olarak azaltılmasıyla ilgili hükümler nelerdir?.....	11
Ücretlerin ödenmesiyle ilgili hükümler nelerdir?	11
İflas durumunda ücret koruması hakkındaki hükümler nelerdir?	11
İş Sağlığı ve Güvenliği	12
İşverenler salgın sırasında ne yapmalıdır?	12
Salgın sırasında işçilerin hakları ve sorumlukları nelerdir?	12
İşçilerin işten uzaklaşma hakları var mıdır?	13
COVID-19 meslek hastalığı olarak sınıflandırılabilir mi?	14
Sağlık hizmetlerine erişim hakkındaki hükümler nelerdir?.....	14
İşçileri işyerindeki biyolojik tehlikelere karşı korumaya yönelik normatif bir rehber var mıdır?	15
Ayrımcılığı önleme, ayrımcılığa karşı koruma ve gizliliğin korunması	16
Gizlilik hakkındaki hükümler nelerdir?.....	16
Ayrımcılık, önyargı ve yabancı düşmanlığı hakkındaki hükümler nelerdir?.....	17
İzin hakları ve özel çalışma düzenlemeleri	19
İşçilerin ücretli hastalık izninden yararlanma hakkı var mı?	19
Karantina nedeniyle işe devamsızlık hakkındaki hükümler nelerdir?.....	19
Aile ferdinin hastalığı halinde hükümler nelerdir?	19
Bir işçiden yıllık ücretli iznini kullanması talep edilebilir mi?.....	20
Uluslararası çalışma standartlarında uzaktan çalışmaya ilişkin hükümler nelerdir?.....	20
Olağanüstü durumlarda uluslararası çalışma standartlarında esneklik.....	21
Ulusal olağanüstü hallerde normal çalışma saatlerine ilişkin istisnalar	21
Salgın sırasında zorunlu çalışmaya ilişkin istisnalar	21



Özel işçi ve sektör kategorileri	22
Sağlık çalışanlarının korunması hakkındaki hükümler nelerdir?.....	22
Denizcilik	23
Göçmen işçilerin korunması nasıl sağlanmalıdır?	24
Ev işçilerinin hakları nelerdir?	27

“Uluslararası çalışma standartları, sürdürülebilir ve adil bir canlanmaya odaklanan politika yanıtlarını geliştirmek için bugüne dek denenmiş ve kanıtlanmış bir temel sunuyor.”

Guy Ryder, ILO Genel Direktörü

Uluslararası Çalışma Örgütü, kadınlar ve erkekler için özgür, eşit, güvenli koşullarda, insana yakışır ve üretken iş fırsatlarını desteklemeyi hedefleyen [uluslararası çalışma standartları \(UÇS\)](#) sistemini sürdürmektedir.

Çalışma standartları, COVID-19 krizine yanıt bağlamında yararlı bir insana yakışır iş pusulasıdır.

İlk olarak, sağlık ve güvenlik, çalışma düzenlemeleri, özel kategorilerdeki işçilerin korunması, ayrımcılık yapılmaması, sosyal güvenlik veya istihdam korumasıyla ilgili temel UÇS hükümleri, işçiler, işverenler ve hükümetlerin COVID-19 pandemisi koşullarına uyum sağlarken, insana yakışır işleri muhafaza etmesini garanti etmektedir.

İkinci olarak, istihdam, sosyal koruma, ücret koruması, KOBİ desteği veya işyerinde işbirliği alanlarında oluşturulan geniş kapsamlı ILO çalışma standartları, kriz ve ekonomik canlanmaya insan odaklı yaklaşımı teşvik eden politika önlemleri için özel rehberlik sağlamaktadır.

Standartların rehberliği, sağlık bakım personeli, ev işçileri, göçmen işçiler, gemiciler veya balıkçılar gibi güncel bağlamda kırılgan olduğunu bildiğimiz belirli işçi kategorilerinin özel durumunu da kapsamaktadır.

Bu standartlara uyum, kriz ve sonrasındaki istihdam ve çalışma koşullarında düzelmeyi sağlama ve hızla düşüşü önlemenin anahtarı olan sosyal diyalog kültürü ve işyeri işbirliği kültürüne daha da katkıda bulunmaktadır. Uluslararası çalışma standartları, çalışma yaşamındaki somut durumlar karşısında beklenen davranışın ne olduğunu göstermekte, dayanıklılığı somutlaştırmakta ve COVID-19 dahil olmak üzere tüm pandemilere karşı her türlü uzun süreli ve sürdürülebilir yanıt için temel teşkil etmektedir.



Geçtiğimiz yüzyılda geliştirilen ve belirli aralıklarla gözden geçirilen ve gerektiği durumlarda güncellenen uluslararası çalışma standartları, işçilerin korunması amacıyla ve sürdürülebilir işletmelerin ihtiyaçlarını göz önünde bulundurarak iş yaşamının değişen biçimlerine yanıt vermektedir. 2019 yılında yayımlanan [ILO Çalışma Yaşamının Geleceği Yüzüncüyl Bildirgesi](#), uluslararası çalışma standartlarının belirlenmesi, desteklenmesi, onaylanması ve denetlenmesinin ILO için büyük önem taşıdığını teyit etmiştir. Tüm ILO hukuki belgeleri, küresel ekonominin tüm oyuncularını tarafından kabul edilmiş temel asgari sosyal standartları belirlemektedir. Ülkeler, krizin etkilerini daha da hafifletmek için daha yüksek düzeylerde koruma ve geliştirilmiş önlemler uygulayabilir.

Bu derleme, uluslararası çalışma standartları ve COVID-19'a ilişkin en sık sorulan soruların birçoğunu cevaplamakta ve hükümetler, işverenler ve işçilerin COVID-19 pandemisi koşullarına uyumunu ve bu duruma yanıtlarını desteklemeyi hedeflemektedir.

Uluslararası çalışma standartlarının krize yanıt bağlamında hükümleri nelerdir?

UÇS, COVID-19 salgını için önemli olabilecek rehberlik de dahil olmak üzere krize yanıt bağlamında insana yakışır işlerin sağlanması için özel kılavuz içermektedir. Tüm ortaklar tarafından büyük çoğunlukla kabul edilmiş olan, en yeni uluslararası çalışma standartlarından olan 205 No'lu Barış ve Dayanıklılık için İstihdam ve İnsana Yakışır İş Tavsiye Kararı (2017), krize yanıtın çalışma yaşamında temel ilkeler ve haklar ve uluslararası çalışma standartları¹ da dahil olmak üzere, insan hakları ve hukukun üstünlüğüne saygı gerekliliğinin altını çizmektedir. Tavsiye Kararı, krize yanıt olarak düzelmeyi sağlayacak ve dayanıklılığı artıracak uyumlu ve kapsamlı stratejilerin uygulandığı kademeli ve çok yollu bir yaklaşımın kabul edilmesi de dahil olmak üzere, stratejik bir yaklaşımı ana hatlarıyla belirlemekte ve aşağıdakileri içermektedir:

¹ 205 No'lu [Barış ve Dayanıklılık için İstihdam ve İnsana Yakışır İş Tavsiye Kararı](#) (2017), giriş ve para. 7(b) ve 43.



- Acil sosyal koruma ve istihdam önlemleri yoluyla gelir ve geçim kaynaklarını istikrarlı hale getirmek,
- İstihdam, insana yakışır iş fırsatları ve sosyo-ekonomik yeniden entegrasyon için ekonomik düzelmeyi desteklemek,
- Sürdürülebilir istihdam ve insana yakışır işler, sosyal koruma ve toplumsal kapsayıcılık, sürdürülebilir kalkınma, başta küçük ve orta ölçekli işletmeler olmak üzere sürdürülebilir işletmelerin yaratılması, kayıtdışı ekonomiden kayıtlı ekonomiye geçiş, çevresel anlamda sürdürülebilir ekonomiye adil geçiş ve kamu hizmetlerine erişimi desteklemek,
- Ulusal ekonomik canlanma programlarının istihdama etkilerini değerlendirmek,
- İşverenlere, kendi faaliyetleri veya ürün, hizmet veya doğrudan ilintili olabilecekleri faaliyetlerde insan ve çalışma hakları üzerinde olumsuz etki risklerini nasıl ele alacaklarını tespit etme, önleme, hafifletme ve hesaba katmaya yönelik etkili önlemler alabilmeleri için rehberlik ve destek sağlamak,
- Sosyal diyalog ve toplu sözleşmeyi desteklemek,
- İstikrar ve ekonomik canlanma için, istihdam hizmetleri de dahil olmak üzere işgücü piyasası kurumlarını oluşturmak veya onarmak,
- Bölgesel ve yerel yönetimler dahil olmak üzere hükümetlerin, işveren ve işçi örgütlerinin kapasitelerini artırmak ve,
- Krizden etkilenen kişilerin sosyo-ekonomik yeniden entegrasyonları için istihdam edilebilirliklerini artıracak eğitim programları aracılığıyla da olmak üzere uygun önlemleri almak.²
- Ayrıca, hükümetler mümkün olan en kısa sürede şunları yapmalıdır:
 - Başta işleri ve geçim kaynakları kriz nedeniyle kesintiye uğrayan kişilere yönelik olmak üzere temel gelir güvenliği sağlamayı hedeflemek,

² R205, para. 8. Para. 9 alınması gereken acil önlemlere yönelik ilave rehberlik sağlamaktadır.



- Ulusal mevzuat ve uluslararası anlaşmaları göz önünde bulundurarak kapsamlı sosyal güvenlik programları ve diğer sosyal korunma mekanizmaları oluşturmak, yeniden tesis etmek veya geliştirmek,
- Başta kriz yüzünden kırılgan hale gelmiş topluluklar ve bireyler olmak üzere temel sağlık hizmetleri ve diğer temel sosyal hizmetlere etkili erişim sağlamayı hedeflemek.³
- Aynı zamanda, UÇS'nin iş sağlığı ve güvenliği (İSG), sosyal güvenlik, istihdam, ayrımcılık yapmama, çalışma düzenlemeleri ve belirli işçi kategorilerini koruma hükümlerine riayet edilmesi, COVID-19 pandemisi sırasında insana yakışır işlerin devamlılığın sağlanmasına katkı sağlamaktadır.

COVID-19 pandemisini ele almada sosyal diyalogun rolü nedir?

- Sosyal diyalog ve üçlü yapı aracılığıyla inşa edilen güven iklimi, COVID-19 salgını ve etkilerini ele almak için uygulanan önlemler açısından son derece önemlidir. Sosyal diyalog mekanizmalarına saygı ve güvenin artırılması ve dayanıklılık geliştirmek için, işveren ve işçiler için zor ancak zorunlu olan politika önlemlerinin uygulanması, güçlü bir temel oluşturmaktadır. Bu, özellikle toplumsal gerginliğin yükseldiği zamanlarda büyük önem taşımaktadır. [205 No'lu Barış ve Dayanıklılık için İstihdam ve İnsana Yakışır İş Tavsiye Kararı \(2017\)](#) özellikle de kriz durumlarına yanıtlar geliştirmede sosyal diyalogun öneminin ve işveren ve işçi örgütlerinin hayati rolünün altını çizmektedir.⁴
- Tavsiye Kararı özellikle danışmanın rolünün, ekonomik canlanma ve dayanıklılık geliştirmeye yönelik önlemlerin planlanması, uygulanması ve izlenmesi için işveren ve işçi örgütlerinin aktif katılımını teşvik etmenin kilit rolünün altını çizmektedir.⁵ Üye ülkeleri, krize yanıtta 87 No'lu Sendika Özgürlüğü ve Sendikalaşma Hakkının Korunması Sözleşmesi (1948) ve 98 No'lu Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı Sözleşmesi'ni (1949)⁶ göz önünde bulundurarak işveren ve işçi örgütlerinin hayati rolünün altını yeniden çizmektedir.

³ 205 No'lu Barış ve Dayanıklılık için İstihdam ve İnsana Yakışır İş Tavsiye Kararı (2017), para. 21.

⁴ R205 para. 7(k), 24 ve 25.

⁵ R205 para. 8(d).

⁶ R205 para. 25.



- İşçilerin kendilerine bilgi verilmesi, danışılması ve kendi istihdam koşullarında oluşan etkiler ile korunmaları ve önlemeye katkı sağlamaları için atacakları adımların bilincinde olmaları açısından işyeri düzeyinde sosyal diyalog kritik önem taşımaktadır.⁷

İş kayıplarını önlemek ve gelir düzeylerini sürdürmek

Düzelmeyi sağlamaya, istihdam ve insana yakışır işleri desteklemeye yönelik temel önlemler nelerdir?

- ILO, COVID-19 pandemisinin sonucu olarak, [dünya çapında 25 milyona kadar iş kaybı yaşanabileceğini](#) tahmin etmektedir. Geleceğe dönük olarak, tam, verimli ve özgürce seçilmiş istihdamın ([122 No'lu İstihdam Politikası Sözleşmesi \(1964\)](#) ile uyumlu olarak)⁸ desteklenmesi, geçim kaynakları ve gelirlerin istikrara kavuşturulması ve iş devamlılığını güvence altına almaya yönelik mali ve parasal canlandırma önlemleri de dahil olmak üzere, ekonomilerin istikrara kavuşturulması ve istihdam sorunlarını ele alması için seçilmiş önlemleri içermesi gerekmektedir.⁹

⁷ Örneğin bkz. [94 No'lu İşletme Düzeyinde İşbirliği Tavsiye Kararı \(1952\)](#) ve [135 No'lu İşçi Temsilcileri Sözleşmesi \(1971\)](#) ve eşlik eden ve [143 No'lu İşçi Temsilcileri Tavsiye Kararı \(1971\)](#).

⁸ 122 No'lu İstihdam Politikası Sözleşmesi (1964), Md. 1.

⁹ [122 No'lu İstihdam Politikası Tavsiye Kararı \(1964\)](#), para. 8 ve Eki; ve [169 No'lu İstihdam Politikası \(Ek Hükümler\) Tavsiye Kararı \(1984\)](#), para. 1, 6 ve 10.



- Düzelmeyi sağlamak için kademeli ve çok yönlü bir yaklaşımın, diğer şeylerin yanı sıra, yerel ekonomik düzelmeyi de destekleyen acil sosyal koruma ve istihdam önlemlerini içermesi gerekmektedir.¹⁰
- Asgari ücret, kırılğan durumdaki işçileri koruyabildiği ve yoksulluğu azalttığı, talebi artırdığı ve ekonomik istikrara katkı sağladığı için ekonomik gerileme şartlarında, özellikle asgari ücret düzeylerini sürdürmek, büyük önem taşımaktadır.¹¹

İstihdam askıya alınır veya sona erdirilirse ne yapılmalıdır?

- COVID-19'un ekonomik etkileri veya sağlık ve güvenlik nedeniyle istihdamları askıya alınan, süresi azaltılan veya sona erdirilen işçiler, buna bağlı olarak oluşan kazanç kaybını telafi etmek için [168 No'lu İstihdamı Destekleme ve İşsizliğe Karşı Koruma Sözleşmesi'ne \(1988\)](#)¹² göre işsizlik ödeneği veya yardımından yararlanma hakkına sahip olmalıdır.
- İşlerini kaybetmiş olan işçilerin istihdam hizmetlerine ve işgücü piyasasına yeniden entegrasyonlarını sağlamak amacıyla, mesleki eğitim de dahil olmak üzere, istihdamı destekleme önlemlerine erişimleri olmalıdır.¹³
- Bireysel iş sözleşmelerinin sona erdirilmesine ilişkin olarak, [158 No'lu Hizmet İlişisine Son Verilmesi Sözleşmesi'ne \(1982\)](#) göre, temel bir ilke olarak işçinin yeterliliğine veya işin işleyişine yahut işyeri gereklerine dayalı geçerli bir neden olmadıkça hizmet ilişkisine son verilemez.¹⁴ Hastalık veya ailevi sorumluluklardan dolayı işe geçici devamsızlık, hizmet ilişkisine son verilmesi için geçerli neden oluşturmaz.¹⁵

¹⁰ R205 para. 8.

¹¹ [131 No'lu Asgari Ücret Tespit Sözleşmesi \(1970\)](#) ve [135 No'lu Tavsiye Kararı](#), bu konuya yönelik rehberlik sağlayabilir (ayrıca bkz. Cenevre'de 19 Haziran 2009'da gerçekleşen Uluslararası Çalışma Konferansı'nın 98. Oturumu tarafından kabul edilen [Recovering from the crisis: A Global Jobs Pact para. 23](#)).

¹² [168 No'lu İstihdamı Destekleme ve İşsizliğe Karşı Koruma Sözleşmesi \(1988\)](#), Md. 10. Ayrıca bkz. [102 No'lu Sosyal Güvenlik \(Asgari Standartlar\) Sözleşmesi \(1952\)](#) Kısım 4.

¹³ [168 No'lu İstihdamı Destekleme ve İşsizliğe Karşı Koruma Sözleşmesi \(1988\)](#), Md. 7-9; ve ayrıca bkz. [176 No'lu Madenlerde Güvenlik ve Sağlık Sözleşmesi \(1995\)](#), para. 2.

¹⁴ C158 Md. 4.

¹⁵ [Haksız İşten Çıkarma Genel Anketi 1995](#), para. 136-142 ve C156 Md. 8.



- Toplu işten çıkarmalarla ilgili olarak, 158 No'lu Sözleşme şu hükümleri içermektedir:
“İşveren, ekonomik nedenlerle hizmetine son vermeyi düşündüğü işçilerin temsilcilerine konuya ilişkin bilgi vermelidir (düşünülen son verme işlemlerinin nedenleri, bu işlemden etkilenecek işçi sayısı ve grupları, son verme işlemlerinin nasıl bir zaman diliminde gerçekleştirileceği de dahil olmak üzere).
Ulusal mevzuat ve uygulamaya uygun olarak ilgili işçi temsilcilerine mümkün olduğunca önceden söz konusu işçiler için her türlü son verme işlemini önlemek veya asgariye indirmek amacıyla alınacak önlemleri ve bu işlemlerin işçiler üzerindeki olumsuz etkilerini, başka iş bulmak gibi önlemlerle hafifletmek amacıyla alınacak tedbirleri danışma fırsatı tanınmalıdır”.¹⁶
Sözleşme ayrıca, hizmet ilişkilerine son verilmesi düşünüldüğünde, yetkili makama bildirilmesini gerektirmektedir.¹⁷
- Bununla bağlantılı olarak, [166 No'lu Hizmet İlişkisine Son Verilmesi Tavsiye Kararı \(1982\)](#), ilgili tüm tarafların istihdamın ekonomik, yapısal veya benzeri nedenlerle sona erdirilmesini işletmenin, kuruluşun veya hizmetin verimli işleyişine zarar vermeden mümkün olabildiğince bertaraf etmeyi veya asgariye indirmeyi ve istihdamın sona erdirilmesinin ilgili işçiler üzerindeki olumsuz etkilerini hafifletmeyi hedeflemesinin altını çizmektedir. Ayrıca, uygun olduğu durumlarda yetkili makamın, öngörülen fesihler nedeniyle oluşan sorunlara çözüm arayışında yer alması ve taraflara yardım etmesi hükmünü de içermektedir.¹⁸

¹⁶ C158, Md.13.

¹⁷ C158, Md.14.

¹⁸ R166 para. 19



Çalışma sürelerinin geçici olarak azaltılmasıyla ilgili hükümler nelerdir?

Hükümetler, özellikle çalışma sürelerinin geçici olarak azaltılması ve işin geçici olarak durdurulması nedeniyle gelir kesintisi veya azalması yaşanan durumlarda, kısmi işsizlik nedeniyle gelir kaybıyla karşı karşıya kalan işçiler açısından işsizlik ödeneklerinin genişletilmesi yönünde önlemler almalıdır.¹⁹

Ücretlerin ödenmesiyle ilgili hükümler nelerdir?

[95 No'lu Ücretlerin Korunması Sözleşmesi'ne \(1949\)](#) göre, ücret düzenli aralıklarla ödenmelidir. Sözleşmenin sona erdirilmesi halinde, tahakkuk eden ücretlere ilişkin nihai ödeme, belirlenen kurallar çerçevesinde, bu tür bir düzenlemenin bulunmaması halinde ise, makul bir sürede gerçekleştirilmelidir.²⁰

İflas durumunda ücret koruması hakkındaki hükümler nelerdir?

Bir işletmenin iflası veya mahkeme kararıyla tasfiyesi halinde (COVID-19'un etkisinden dolayı olanlar da dahil olmak üzere) [95 No'lu Ücretlerin Korunması Sözleşmesi'ne \(1949\)](#) göre imtiyazlı bir alacak teşkil eden ücretin, diğer imtiyazlı alacaklara nazaran öncelik sırası, ulusal mevzuatla tayin edilecektir.²¹

¹⁹ C168 Md. 10

²⁰ C95 Md. 12

²¹ C95 Md.11



İş Sağlığı ve Güvenliği

İşverenler salgın süresince ne yapmalıdır?

- İşverenler, mesleki riskleri asgariye indirmek için tüm uygulanabilir önleyici ve koruyucu önlemlerin alınmasını sağlamaktan sorumludur ([155 No'lu İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin Sözleşme \(1981\)](#)).²² İşverenler, gerektiğinde, kaza riskinin veya sağlık üzerindeki olumsuz etkilerin imkanlar ölçüsünde önlenmesi için işçilere herhangi bir mali yük getirilmeden uygun koruyucu elbise ve donanımı sağlamaktan sorumludur.²³
- İşverenler, İSG hakkında yeterli bilgi ve eğitim vermek,²⁴ işçilerin kendi işleriyle ilgili İSG konularında işçilere danışmak,²⁵ acil durumlara ilişkin önlemleri almak,²⁶ ve meslek hastalıklarını iş teftiş birimlerine bildirmekten²⁷ sorumludur.

Salgın sırasında işçilerin hakları ve sorumlulukları nelerdir?

- İşçiler, işverenle işbirliği halinde kendileri için getirilmiş olan İSG yükümlülüklerini yerine getirebilmek, belirlenen güvenlik önlemlerine uymak, başkalarının güvenliği için makul özen göstermek (başkalarının sağlık ve güvenlik risklerine maruz kalmalarını önlemek dahil) ve güvenlik cihazlarını ve koruyucu ekipmanı doğru biçimde kullanmaktan sorumludur.²⁸

²² [155 No'lu İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin Sözleşme \(1981\)](#), Md. 16: "Makul olduğu ölçüde, işverenlerden, kontrolleri altındaki işyerleri [...] sağlık ve güvenlik bakımından riskli olmamasını sağlamaları istenecektir".

²³ C155 Md. 16(3) ve 2.

²⁴ C155 Md. 19(c) ve (d).

²⁵ C155 Md. 19(e).

²⁶ C155 Md. 18.

²⁷ [81 No'lu İş Teftiş Sözleşmesi \(1947\)](#), Md. 14 ve [155 No'lu İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin Sözleşme](#)'ye ilişkin (1981) 2002 tarihli Protokol Md. 4.

²⁸ C155 Md. 19 ve [164 No'lu İş Sağlığı ve Güvenliği Tavsiye Kararı \(1981\)](#), para. 16, Md. 19.



- İSG önlemleri, işçilere herhangi bir mali yük getirmeyecektir.²⁹
- İşyerlerindeki düzenlemeler, işçilerin hayatı ve sağlığı için ciddi ve yakın bir tehlike oluşturduğuna haklı gerekçelerle inandığı herhangi bir durumu derhal amirine bildirmeyi zorunlu kılacaktır. İşveren bu durumun giderilmesi için gerekli önlemleri alınca kadar, gerekirse yaşam ve sağlık için ciddi ve yakın tehlike oluşturmaya devam eden çalışma alanına işçilerin dönmesini isteyemez.³⁰
- İşçiler, işlerinin getirdiği sağlık tehlikeleriyle ilgili olarak yeterli ve uygun bir biçimde bilgilendirilmelidir.³¹

İşçilerin çalışmaktan kaçınma hakları var mıdır?

- İşçiler, sağlığı ve hayatı için ciddi ve yakında vaki olmasından korktuğu tehlike haklı bir gerekçeyle, çalışmaktan kaçınma hakkına sahiptir. Çalışmaktan kaçınca hakkını kullanan personel, işinden uzaklaşması nedeniyle olabilecek olumsuz sonuçlara karşı korunacaktır.³²

²⁹ C155 Md. 21.

³⁰ C155 Md. 19(f).

³¹ [171 No'lu İş Sağlığı Hizmetleri Tavsiye Kararı \(1985\)](#), para. 22.

³² C155 Md.13. CEACR, kimi ülkelerde, söz konusu işin doğasının da çalışmaktan kaçınma hakkının kullanılması üstünde etkiye sahip olabileceğini kaydetmiştir. Örneğin kimi ülkelerde, çalışmaktan kaçınma hakkı eğer tehlike, istihdamın normal bir koşulu sayılıyorsa (örneğin itfaiyeciler gibi) uygulanmamaktadır; böyle durumlarda işçiler yalnızca belirli bir durumda ağır zarar görme riski önemli ölçüde artmışsa, yani, zarar görme riski daha muhtemel hale gelmişse, böyle bir işi reddedebilir. Örneğin bkz. İş [Sağlığı ve Güvenliği Genel Araştırması 2009](#), para. 149.



COVID-19 meslek hastalığı olarak sınıflandırılabilir mi?

- COVID-19 ve travma sonrası stres bozukluğu, eğer mesleki maruziyet nedeniyle olmuşsa meslek hastalığı sayılabilir.³³ İşle ilgili faaliyetler sonucunda iş göremez duruma gelen işçiler, [121 No'lu İş Kazası Yardımları Sözleşmesi'nde \(1964\)](#) belirtildiği üzere, nakdi tazminat ve tıbbi ve birleşik sağlık hizmetinden faydalanmaları gerekmektedir. İşle ilgili faaliyetler sırasında yakalanılan COVID-19'dan hayatını kaybedenlerin bakmakla yükümlü oldukları aile üyeleri (eşler ve çocuklar) nakdi ödenek veya tazminat hakkıyla birlikte cenaze yardımı veya ödeneğini de hak etmektedir.³⁴

Sağlık hizmetlerine erişim hakkındaki hükümler nelerdir?

- COVID-19'dan etkilenmiş kişiler, gerekli olduğu sürece genel pratisyen bakımı, uzman bakımı (hastanelerde ve dışarıda), gerekli ilaçlar, gerekli görüldüğü takdirde hastaneye yatırılma ve tıbbi rehabilitasyon da dahil olmak üzere, önleyici ve tedavi edici nitelikte yeterli sağlık bakımı ve hizmetine erişebilmelidir.³⁵

³³ [194 No'lu Meslek Hastalıkları Listesi Tavsiye Kararı \(2002\)](#) Eki, para. 1.3.9, şu tavsiyeyi vermektedir: Ulusal meslek hastalıkları listesi (önleme, kayıt, bildirim ve geçerliyse, tazminat amacıyla) diğer şeylerin yanı sıra, bilimsel olarak veya ulusal koşullara ve uygulamalara uygun olarak belirlenen yöntemlerle iş faaliyetlerinden doğan biyolojik ajanlara maruziyet ve işçiler tarafından kapılan hastalık arasında doğrudan bir bağlantının saptandığı durumlarda işyerindeki biyolojik ajanlardan ileri gelen hastalıkları da içermelidir. Tavsiye Kararı bu listenin uygulanmasında maruziyetin derecesi ve türü ve belirgin bir maruziyet riski içeren iş veya mesleğin de uygun olduğu durumlarda göz önünde bulundurulmasını belirtmektedir.

³⁴ Bkz. özellikle [121 No'lu İş Kazası Yardımları Sözleşmesi \(1964\)](#), Md. 6, 8, 9, 10, 18 ve [121 No'lu İş Kazası Yardımları Tavsiye Kararı \(1964\)](#), ve bunun yanı sıra [194 No'lu Meslek Hastalıkları Listesi Tavsiye Kararı \(2002\)](#) Eki, para. 2.1.12 ve 2.4.1.

³⁵ Özellikle [202 No'lu Sosyal Koruma Tabanları Tavsiye Kararı \(2012\)](#), (para. 4, 5 ve 8); [130 No'lu Tıbbi Bakım ve Hastalık Yardımları Sözleşmesi \(1969\)](#), Kısım 2 ve ve [102 No'lu Sosyal Güvenlik \(Asgari Standartlar\) Sözleşmesi \(1952\) Kısım 2](#).



İşçileri işyerindeki biyolojik tehlikelere karşı korumaya yönelik normatif bir rehber var mıdır?

- Genel iş sağlığı ve güvenliği Sözleşmeleri nadiren işyerinde biyolojik tehlikelere yönelik önleyici eylem çağrısında bulunmaktadır,³⁶ ancak şu anda uluslararası çalışma standartlarının yapısı özel olarak işçileri veya çalışma ortamını biyolojik tehlikelere karşı korumaya odaklanan kapsamlı hükümler içermemektedir.
- Biyolojik tehlikeler, insan sağlığına zararlı organizmalar veya bu organizmaların organik ürünleridir. Biyolojik tehlikelerin yaygın türleri arasında bakteriler, virüsler, toksinler ve hayvanlar bulunmaktadır. Tahriş (irritasyon) ve alerjilerden, enfeksiyon, kanser ve diğer hastalıklara kadar değişiklik gösteren çeşitli sağlık etkilerine neden olurlar. Bazı sektörlerdeki işçiler, biyolojik ajanlara diğerlerinden daha çok maruz kalmaktadır: Örneğin sağlık hizmetleri, ziraat, sanitasyon ve atık yönetimi (örneğin gemi sökümü de dahil olmak üzere).

³⁶ Örneğin, C155 yetkili makamların (ulusal şartlar ve imkanlar göz önüne alınarak), işçilerin sağlığına verdikleri risklerin incelenmesi ile ilgili olarak, sisteminin oluşturulması veya genişletilmesi hükmünü içermektedir. Md. 11(f)). Md. 5(a) ve 12(b)'ye de bkz. Belirli sektörel belgeler biyolojik tehlikelere ve/veya bulaşıcı hastalıklara karşı korumaları da içermektedir: [120 No'lu Hijyen \(Ticaret ve Büro Hizmetleri\) Tavsiye Kararı \(1964\)](#), [157 No'lu Sağlık Bakım Personeli Tavsiye Kararı \(1977\)](#), [167 No'lu İnşaat İşlerinde Güvenlik ve Sağlık Sözleşmesi \(1988\)](#), [176 No'lu Madenlerde Güvenlik ve Sağlık Sözleşmesi \(1995\)](#), [184 No'lu Tarımda Güvenlik ve Sağlık Sözleşmesi \(2001\)](#), [192 No'lu Tarımda Güvenlik ve Sağlık Tavsiye Kararı \(2001\)](#), ve [Denizcilik Çalışma Sözleşmesi \(MLC-2006\)](#).



- Belirli biyolojik ajanlar, iş faaliyetleri nedeniyle maruziyete bağlı meslek hastalığının nedeni olarak tanınmalıdır. İş faaliyetleri nedeniyle biyolojik ajanlara maruziyet ve işçilerle hastalık arasında doğrudan bağlantı bilimsel olarak (veya diğer ulusal yöntemlere uygun olarak) tespit edildiğinde önleme, kayıt, bildirim ve tazminat amacıyla yakalanan hastalığın meslek hastalığı olarak tanınması tavsiye edilmektedir.³⁷
- Biyolojik tehlikelerin çoğunun neden olduğu hastalıkların önlenmesi³⁸ bakımından halihazırdaki düzenlemelerde boşluklar vardır. ILO, tüm biyolojik tehlikeleri ele alan yeni bir araç için öneriler düşünmektedir. Merkez Ofis de, biyolojik tehlikeler alanında teknik kılavuzların geliştirilmesi üzerinde çalışmaktadır. Standart ve kılavuzlar, iş sağlığı ve güvenliği politikasının asli amacını, yani çalışma ortamında var olan tehlikelerin nedenlerini, makul olarak mümkün olduğu ölçüde asgariye indirmek suretiyle, işle ilgili kazalar ve insan sağlığına zararların önlenmesini, destekleyecektir.³⁹

Ayrımcılığı önleme, ayrımcılığa karşı koruma ve gizliliğin korunması

Gizlilik hakkındaki hükümler nelerdir?

- Sağlık denetimine ilişkin olarak, [171 No'lu İş Sağlığı Hizmetleri Tavsiye Kararı \(1985\)](#), çalışanların gizliliğini korumak için ve sağlık denetiminin ayrımcılık amacıyla veya çıkarlarına zararlı biçimde kullanılmamasını sağlaması için hükümler getirilmesi gerekliliğini ortaya koymaktadır.⁴⁰

³⁷ 194 No'lu Meslek Hastalıkları Listesi, 2002. Ayrıca bkz. 121 No'lu İş Kazası Yardımları Sözleşmesi (1964) ve 1980'de değişen Çizelge 1

³⁸ [Anthraks Tavsiye Kararı 1919 \(No.3\)](#) yeniden gözden geçirildi. Bu standart, [Standartları Gözden Geçirme Mekanizması Üçlü Çalışma Grubu](#) tarafından gözden geçirilmiş ve özel olarak antraksa karşı ve genel olarak biyolojik tehlikelere koruma bakımından kapsamı dar bulunmuştur.

³⁹ 155 No'lu İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin Sözleşme (1981), Md. 4(2).

⁴⁰ R171 para. 11(2). R171, iş sağlığı hizmetleri tarafından yapılan sağlık değerlendirmelerine ilişkin kişisel verilerin korunmasına ilişkin ilave hükümler içermektedir (para. 14): "Sağlık değerlendirmesine ilişkin kişisel veriler, yalnız ilgili işçinin bilgiye dayalı rızası ile başkalarına iletilebilir." [İşçilerin Kişisel Verilerinin Korunmasına İlişkin ILO Uygulama Kodu \(1997\)](#), bu konuda ilave rehberlik sağlamaktadır.



Ayrımcılık, önyargı ve yabancı düşmanlığı hakkındaki hükümler nelerdir?

- Salgın başladıktan sonra, özellikle de belirli etnik grupların mensuplarına ve virüsün daha yaygın olduğu ülkelerden gelen kişilere karşı ırkçılık ve yabancı düşmanlığının görülmesi muhtemeldir. Ancak, ırkın, istihdam ve meslekte her açıdan ayrımcılığı yasaklayan 111 No'lu Ayrımcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi'nde (1958) sıralanan ayrımcılık nedenlerinden biri olduğu hatırlanmalıdır. Buna doğrudan ve dolaylı yoldan ayrımcılık ve ayrımcılığa dayanan taciz ve özellikle de ırka dayalı taciz dahildir.⁴¹ Irktan kaynaklanan taciz, bir kişinin fiziksel, sözlü ya da sözlü olmayan, aynı zamanda onurunu zedeleyen, utanç verici, düşmanca ve aşağılayıcı bir çalışma ortamı yaratan diğer uygulamaları kapsar.⁴²
- Pek çok ülkede sağlık durumuna dayalı ayrımcılık kanunla yasaklanmaktadır.⁴³ İstihdam ve meslekte "sağlık durumu"na (viral enfeksiyondan etkilendiği durumlar da dahil olmak üzere) dayalı ayrımcılığa karşı koruma, eğer onaylayan üye devletlerin ulusal yasal çerçevesinde ayrımcılık için yasaklanmış neden olarak yer alıyorsa, [111 No'lu Ayrımcılık \(İş ve Meslek\) Sözleşmesi \(1958\)](#) kapsamında olduğu düşünülebilir.⁴⁴ Genel bir ilke olarak ve sağlık durumunun kapsandığı durumlarda, işçileri sağlık durumlarına dayalı ayrımcılıktan korumak için yasal ve pratik önlemler alınmalıdır.

⁴¹ [111 No'lu Ayrımcılık \(İş ve Meslek\) Sözleşmesi \(1958\)](#).

⁴² [ILO Sözleşme ve Tavsiye Kararlarının Uygulanmasına İlişkin Uzmanlar Komitesi'nin \(CEACR\) 111 No'lu Sözleşme'ye İlişkin Genel Gözlemi](#).

⁴³ Örneğin Arnavutluk, Hırvatistan, Fransa, Kenya, Liberya, Meksika, Nepal ve Togo.

⁴⁴ C111 Md.1(1)(b). ILO CEACR, hükümetler, işçi ve işveren örgütlerinden alınan bilgilerin, ek nedenlere dayanan ayrımcılıkla ilgili mevzuat veya politikaların sosyal ortaklara danışıldıktan sonra kabul edildiğini gösterdiği hallerde, Hükümet'in Md. 1(1)(b) kapsamında öngörülen imkandan yararlandığını kabul etmiştir.



- Belirtmek gerekir ki, Sözleşme, sosyal ortaklar ile istişare halinde, özel şekilde korunma veya yardım ihtiyacında oldukları kabul edilen kişilerin özel ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla alınan önlemlerin ayırım sayılmayacağını kabul etmektedir.⁴⁵ Ayrıca, 111 No'lu Sözleşme, belirli bir iş için, o işin doğası gereği yapılan, herhangi bir ayırım gözetme, dışlama veya tercihin ayırım sayılmayacağı hükmünü içermektedir.⁴⁶ Ancak korumanın gereksiz biçimde sınırlandırılmasından kaçınmak için, bu istisnanın sınırlayıcı biçimde yorumlanması çok önemlidir (Her münferit vakanın dikkatle incelenmesi gerekir). Son olarak, virüs küresel olarak yayıldığı için pandemiyle mücadele etmek için alınan önlemlerin toplumsal cinsiyet üzerindeki etkisine dikkat çekmekte yarar vardır. [205 No'lu Barış ve Dayanıklılık için İstihdam ve İnsana Yakışır İş Tavsiye Kararı \(2017\)](#), tüm kriz yanıt tasarımı, uygulama, izleme, değerlendirme faaliyetlerine toplumsal cinsiyet perspektifi uygulanmasını gerektirmektedir.⁴⁷ Halihazırda, kadınlar daha çok bakım rolünü üstlendikleri için, sosyal ve ekonomik yıkımın asıl yükünü taşıyacakları öngörülmektedir. Dolayısıyla, bu virüs, okulların kapatılması, seyahatin kısıtlanmasına neden olduğunda ve yaşlı akrabaları tehlikeye soktuğunda, kadınların evde daha da fazla sorumluluk yükünü taşımaları durumu ortaya çıkabilir. Bu pandemiden dolayı ortaya çıkan zorluklar zaten var olan eşitsizliklerin üzerine eklenecektir. Eğer halihazırda aile sorumlulukları ve ev işlerinde eşit paylaşım yoksa, uzaktan eğitimden, evde yiyecek ve diğer ihtiyaçların bulunmasından ve bu krizin genel etkileriyle başa çıkmaktan kadınlar sorumlu olacaktır. Krize yanıt, mümkün olduğunca, açık bir toplumsal cinsiyet bakış açısıyla, koordineli ve kapsamlı bir ihtiyaç değerlendirmesi içermelidir.⁴⁸

⁴⁵ C111 Md. 5(2)

⁴⁶ C111 Md. 1(2)

⁴⁷ R205 para. 8

⁴⁸ R205 para. 9. Ayrıca bkz. örneğin [100 No'lu Eşit Ücret Sözleşmesi \(1951\)](#) Md. 1 ve 2; C11 Md. 1 ve C156 Md. 1-6.



İzin hakları ve özel çalışma düzenlemeleri

İşçilerin ücretli hastalık izninden yararlanma hakkı var mı?

- COVID-19 bulaşan işçiler, iş göremez oldukları sürece, hastalığın sonucunda uğradıkları kazanç kesilmesi durumunu telafi etmek üzere, ücretli hastalık izni veya hastalık ödeneklerinden yararlanma hakkına sahip olmalıdır.⁴⁹

Karantina nedeniyle işe devamsızlık hakkındaki hükümler nelerdir?

- Karantina veya önleyici veya tedavi edici tıbbi müdahale uygulandığı için işe gelemeyen ve ücreti durdurulan işçilere (hastalık) nakit yardımı ödenmelidir ([134 No'lu Tıbbi Bakım ve Hastalık Yardımları Tavsiye Kararı \(1969\)](#)).⁵⁰

Aile ferdinin hastalığı halinde hükümler nelerdir?

- Aile sorumlulukları olan bir işçinin, bakmakla yükümlü olduğu bir çocuğun -veya işçinin yakın ailesinden onun ilgi ve desteğine ihtiyaç duyan başka bir üyesinin- hasta olması halinde, [165 No'lu Aile Sorumlulukları Olan İşçiler Tavsiye Kararı'nda \(1981\)](#)⁵¹ önerildiği şekilde, izin kullanması mümkün olmalıdır.

⁴⁹ Özellikle, C130 Kısım II ve C102 Bölüm III'e bkz.

⁵⁰ [134 No'lu Tıbbi Bakım ve Hastalık Yardımları Tavsiye Kararı \(1969\)](#), para. 8.

⁵¹ 165 No'lu Aile Sorumlulukları Olan İşçiler Tavsiye Kararı (1981) para. 23(1) ve (2).



- Uygulanabilir ve uygun olduğunda, aile sorumluluklarından doğanlar da dahil olmak üzere, işçilerin özel ihtiyaçları, vardiya çalışma düzenlemeleri ve gece çalışma görevlendirmeleri yapılırken göz önüne bulundurulmalıdır.⁵² Hasta aile fertlerine bakan işçilere de yardım sağlanmalıdır.⁵³

Bir işçiden yıllık ücretli iznini kullanması talep edilebilir mi?

- İşverenler, iznin olası maruziyetten kaçınmak için ihtiyati bir önlem olduğu durumlarda işçilerden yıllık izinlerini kullanmalarını *tek taraflı* olarak talep etmemelidir: [132 No'lu Ücretli Tatiller Sözleşmesi \(revize\) \(1970\)](#), izin zamanlamasının *işçiye danışıldıktan sonra* işverenler tarafından belirlenebileceği hükmünü içermektedir. İzin alınacağı zamanı belirlemede, çalışmanın yanı sıra dinlenme gereklilikleri de göz önünde bulundurulacaktır.⁵⁴

Uluslararası çalışma standartlarında uzaktan çalışmaya ilişkin hükümler nelerdir?

- Pek çok işletme ve kamu kuruluşunda uzaktan çalışma, virüsün yayılmasını önleme yolu olarak kullanılmaktadır. UÇS uzaktan çalışma konusunu özel olarak ele almamaktadır. Ancak Uzmanlar Komitesi, [Çalışma Süresi Araçları Genel Anketi](#) ve en son yapılan [Değişen Dünyada İstihdam ve İnsana Yakışır İş Genel Anketi](#)'nde uzaktan çalışma konusu ele alınmıştır.⁵⁵

⁵² R165 para. 19.

⁵³ R134 para. 10.

⁵⁴ [132 No'lu Ücretli Tatiller Sözleşmesi \(revize\) \(1970\)](#), Md. 10. Buna yönelik olarak CEACR 1984 Genel Anketi'nde amacı işçilere minimum süreli dinlenme ve serbest zaman sağlamak olan izinlerin işçilere uygun olan zamanda verildiklerinde amacına en iyi şekilde ulaşacağına altını çizmektedir (para. 275).

⁵⁵ Uzaktan çalışma düzenlemelerinin hem avantaj hem de dezavantajlarının altını çizen [Değişen Dünyada İstihdam ve İnsana Yakışır İş Genel Anketi](#), para 614-623.



Olağanüstü durumlarda uluslararası çalışma standartlarında esneklik

UÇS esnektir ve çeşitli durumları destekleyebilmektedir. "Mücbir sebep" veya acil durumlarda, çalışma süresi veya zorunlu çalışma bakımından esneklik sağlamaktadır.

Ulusal olağanüstü hallerde normal çalışma saatlerine ilişkin istisnalar

- [116 No'lu Çalışma Saatlerinin Azaltılması Tavsiye Kararı'na \(1962\)](#) göre, her ülkede yetkili makam veya kurum, mücbir sebep, anormal çalışma baskısı yahut doğal afetler nedeniyle genel durma yoluyla kaybedilen sürenin telafi edilmesi ve ulusal olağanüstü hallerde, normal çalışma saatlerine istisna getirilebilecek koşulları ve sınırları belirleyebilir.⁵⁶

Salgın sırasında zorunlu çalışmaya ilişkin istisnalar

- ILO standartları kapsamında (özellikle [29 No'lu Zorla Çalıştırma Sözleşmesi \(1930\)](#)) zorunlu çalışma tanımı, nüfusun tamamının veya bir kısmının varlığı veya esenliğini etkileyecek bir salgın da dahil olmak üzere olağanüstü durumlarda çalışmayı içermemektedir.⁵⁷
- Ancak, bu istisnai durumlarda, zorunlu çalışma ayırım gözetmeksizin, yetkili makamların denetimi olmadan yüklenemez. Zorunlu hizmetin süresi ve kapsamı, ayrıca kullanım nedeni, durumun kati olarak gerektirdikleriyle sınırlandırılmalıdır.⁵⁸

⁵⁶ [116 No'lu Çalışma Saatlerinin Azaltılması Tavsiye Kararı \(1962\)](#) para. 14(b)(iii) ve (vi).

⁵⁷ [29 No'lu Zorla Çalıştırma Sözleşmesi \(1930\)](#), Md. 2(2)(d).

⁵⁸ [Adil Bir Küreselleşme İçin Sosyal Adalet Bildirgesi ışığında Çalışma Yaşamında Haklara İlişkin Temel Sözleşmeler Genel Anketi](#), para. 280. ILO, 2012.



Özel işçi ve sektör kategorileri

Sağlık çalışanlarının korunması hakkındaki hükümler nelerdir?

- Özellikle sağlık çalışanları COVID-19 gibi bulaşıcı hastalıklara mesleki maruziyet riski altındadır. [149 No'lu Sağlık Bakım Personeli Sözleşmesi \(1977\)](#), gereken durumlarda hükümetlerin iş sağlığı ve güvenliği alanındaki kanun ve düzenlemelerini, sağlık bakım işinin özel tabiatına ve gerçekleştirildiği ortama uygun hale getirerek iyileştirme çalışmalarını gerekli kılmaktadır.⁵⁹
- [157 No'lu Sağlık Bakım Personeli Tavsiye Kararı \(1977\)](#), sağlık bakım sektöründe iş sağlığı korumasını ele almakta ve bakım personelinin özel risklere maruz kalmamasını sağlamak için gereken tüm adımların atılmasını gerekli kılmaktadır. Böyle risklerin kaçınılmaz olduğu durumlarda Tavsiye Kararı, bu risklerin asgariye indirilmesi için koruyucu kıyafet, düşürülmüş çalışma saatleri ve sıklaştırılmış dinlenme saatleri, riskten geçici olarak uzaklaşma ve maruziyet durumunda maddi tazminat da dahil olmak üzere önlemler alınmasını gerektirmektedir.⁶⁰

⁵⁹ 149 No'lu Sağlık Bakım Personeli Sözleşmesi (1977), Md. 7.

⁶⁰ [157 No'lu Sağlık Bakım Personeli Tavsiye Kararı \(1977\)](#), para. 49. [Kamu Acil Hizmetlerinde İnsana Yakışır İşe İlişkin ILO Rehberi \(2018\)](#), kamu acil durum çalışanlarını, bulaşıcı hastalıklardan korumanın önemini ele almakta ve şunu söylemektedir: “(kamu acil hizmetlerinin) işçilerin sağlık ve güvenliğiyle ilgili yanıt yönetim programları ve ulusal politikaların, bulaşıcı hastalıkların bulaşmasını önleme önlemleri (özellikle de acil sağlık çalışanlarının), işyerinde şiddet ve tacizle ilgili soruşturma protokollerinin ve [kişisel koruyucu ekipman] sağlamanın gidişatını izlemek ve değerlendirmek önemlidir.”



Denizcilik

Salgın sırasında gemicilerin sağlık ve güvenlik hakları nelerdir?

Denizcilik sektörü, COVID-19 salgınına kontrol altına almak için alınan önlemlerden ciddi biçimde etkilenmiştir. Bu bağlamda gemicilerin korunması öncelik olmaya devam etmelidir. [Denizcilik Çalışma Sözleşmesi \(MLC-2006\)](#), her gemicinin güvenlik standartlarına, sağlık korumasına, tıbbi bakım ve refah önlemlerine ve diğer sosyal güvence türlerine uygun güvenli ve emniyetli işyeri hakkı bulunduğunu ortaya koymaktadır.⁶¹

Kıyı izni hakkına ilişkin hükümler nelerdir?

COVID-19 pandemisi bağlamında bile, gemicilerin sağlık ve esenliklerine fayda sağlayacak ve pozisyonlarının operasyonel gerekleriyle uyumlu olacak şekilde kıyı izni hakkı verilecektir.⁶²

Bayrak devletlerinin yükümlülükleri

Ülkeler, bayrağını dalgalandıran gemilerdeki tüm gemicilerin sağlığının korunması için, alkol bazlı el temizleme sıvısı ve yüz koruması tedariki de dahil olmak üzere yeterli koruyucu önlemleri ve gemide çalışırken hızlı ve yeterli tıbbi bakıma erişimlerini sağlamalıdır.⁶³

Liman devletlerinin yükümlülükleri

Ülkeler, kendi sınırları dahilinde bulunan gemide acil tıbbi yardıma ihtiyacı olan gemicilerin kıyıdaki tıbbi tesislere erişmelerini sağlamalıdır.⁶⁴

⁶¹ [Denizcilik Çalışma Sözleşmesi \(MLC-2006\)](#), Md. IV; değişik (MLC-2006), para. 1 ve 4.

⁶² MLC-2006, Yönetmelik 2.4, para 2.

⁶³ MLC-2006, Yönetmelik 4.1, para 1.

⁶⁴ MLC-2006, Yönetmelik 4.1, para 3.



İyi uygulamalar

ILO, Uluslararası Denizcilik Örgütü (IMO) tarafından uluslararası topluma hitaben yayımlanan, gemicilerin COVID-19 salgını bağlamındaki durumlarını ele alan Genelge'ye katılmıştır. MLC-2006'nın ilgili hükümlerine dikkat çekilmiştir. Dünya Sağlık Örgütü, [Gemilerde COVID-19 Salgını Yönetimine Yönelik Olarak Dikkate Alınacak Operasyonel Hususları](#) yayımlamıştır.

Uluslararası Deniz Ticaret Odası, Koronavirüs (COVID-19) [Gemi Operatörleri için Gemicilerin Sağlığını Koruma Kılavuzu](#)'nu yayınlamıştır. Uluslararası Taşıma İşçileri Federasyonu da COVID-19 alanında gemilere ve gemide çalışanlara yönelik [tavsiye](#) yayımlamıştır.

Göçmen işçilerin korunması nasıl sağlanmalıdır?

Tıbbi hizmetler ve test etme

- [97 No'lu İstihdam Amaçlı Göç Sözleşmesi \(revize\) \(1949\)](#) uyarınca, hükümetler, göçmen işçiler için uygun tıbbi hizmetleri sunmalıdır. Bu hizmet sunucuları, örneğin COVID-19 için tıbbi test yapılması, göçmen işçiler ve aileleri için yeterli tıbbi müdahale, ülkeden çıkış, yolculuk ve varışta yeterli hijyen koşullarından yararlanmasından sorumludur.⁶⁵

⁶⁵ [97 No'lu İstihdam Amaçlı Göç Sözleşmesi \(1949\)](#), Md.5.



Göçmen işçilerin sağlık koşulları, sağlık riskleri ve sağlıklarının korunması hakkında bilgi

- [151 No'lu Göçmen İşçiler Tavsiye Kararı \(1975\)](#), göçmen işçilerin maruz kalabilecekleri tüm özel sağlık risklerinin önlenmesi için uygun önlemlerin alınması gerektiği hükmünü içermektedir.⁶⁶
- Hükümetler, göçmen işçilere doğru bilgi sağlamak için yeterli ve ücretsiz hizmet sunmalıdır.⁶⁷ Bu hizmet sunucuları, göçmen işçilere ve ailelerine (anlayabilecekleri bir dilde) gidecekleri yerdeki sağlık koşullarıyla ilgili tavsiye vermelidir.⁶⁸
- İşverenler, işyerlerinde göçmen işçilerin COVID-19 ile ilgili olanlar da dahil olmak üzere, sağlık ve güvenlikle ilgili talimat, uyarı ve işaretleri tümüyle anlayabilmeleri için önlemler almalıdır.⁶⁹

Sosyal güvenlik kapsamı, nakit ve sağlık hizmetleri yardımına erişim

- Yasal olarak ülke sınırları içinde olan göçmen işçiler ve aileleri, sosyal güvenlik kapsamı ve yardımlara (tıbbi bakım da dahil olmak üzere nakit veya aynı yardım) erişim bakımından, ülke vatandaşlarıyla aynı haklara sahip olmalıdır.⁷⁰
- Yasadışı olarak işe alınmış olan veya ülkede yasal olarak ikamet etmeyen göçmen işçiler ve aileleri de haklar açısından sosyal güvenliğe bağlı oldukları geçmiş istihdamlarından doğan haklar bakımından eşit muameleden yararlanmalıdır.⁷¹

⁶⁶ [151 No'lu Göçmen İşçiler Tavsiye Kararı \(1975\)](#).

⁶⁷ C97 Md.2

⁶⁸ [86 No'lu İstihdam Amaçlı Göç Tavsiye Kararı \(revize\) \(1949\)](#), para. 5(2)

⁶⁹ [151 No'lu Göçmen İşçiler Tavsiye Kararı \(1975\)](#), para. 22

⁷⁰ C97 Md. 6(1)(b) ve C143 Md. 10. Ancak, C97 Md. 6(1)(b)(ii) kapsamında, kamu parasından ödenecek yardımlar veya yardım kısımları bakımından ulusal mevzuatta özel düzenlemeler yapılabilir. 102 No'lu Sözleşme Md. 68 de, sosyal güvenlik bakımından ulusal ve ulusal olmayan mukimler arasında eşit muamele ilkesi getirmektedir. Öte yandan 202 No'lu Tavsiye Kararı ise, iki kategori arasında fark gözetmemekte, tüm mukimler ve tüm çocuklar için temel gelir güvenliği ve temel sağlık hizmeti güvencelerine ilişkin hükümler getirilmesini gerektirmektedir (para. 4 ve 5). Ayrıca bkz. [Adil Göçü Destekleme Genel Araştırması 2016](#), para. 390.

⁷¹ C143 Md.9. Ayrıca bkz. [Adil Göçü Destekleme Genel Araştırması 2016](#), para. 313.



İş göremezlik ve istihdam kaybı durumunda ikamet hakkı

- Daimi olarak kabul edilmiş göçmen işçiler ve aile üyeleri, göçmen işçinin ülkeye girişinden önce yakalandığı bir hastalık (COVID-19 dahil olmak üzere) nedeniyle istihdamını sürdüremediğinde, söz konusu kişi rıza göstermediği veya uluslararası anlaşma bu hükmü içermediği sürece, geri gönderilemez.⁷²
- Buna ek olarak, halihazırda istihdam amaçlı ülkede yasal olarak ikamet eden göçmen işçiler, salt işlerini kaybettikleri (örneğin COVID-19'un ekonomi üzerindeki etkileri nedeniyle) için düzensiz statüsünde sayılmayacaktır.⁷³ İstihdamın kaybı kendi başına ikamet veya çalışma izninin iptali anlamına gelmeyecektir.⁷⁴ İşini kaybeden göçmen işçilere alternatif iş imkanı bulmaları için yeterli zaman tanınmalı ve ikamet izinleri de buna uygun olarak uzatılmalıdır.⁷⁵
- İstihdam güvencesi, alternatif istihdam sağlanması, iş sağlama yoluyla yardım ve yeniden eğitim bakımından ülke vatandaşlarıyla eşit muamele hakkına sahip olacaklardır.⁷⁶
- Daha genel anlamda, göçmen bir işçi düzenli olarak ülkeye kabul edildiğinde hükümet, mümkün olduğu sürece bu kişileri veya aile üyelerini imkan eksikliği veya işgücü piyasasının durumu nedeniyle ülkeden uzaklaştırmaktan kaçınmalıdır.⁷⁷

⁷² C97 Md.8. CEACR, hastalık ve sakatlık durumunda daimi göçmenlerin ve ailelerin ikamet güvenliğinin, 97 No'lu Sözleşme'nin en önemli hükümlerinden birini oluşturduğunu vurgulamıştır. Ayrıca bkz. [Adil Göçü Destekleme Genel Araştırması](#) 2016, para. 455.

⁷³ [143 No'lu Göçmen İşçiler Sözleşmesi \(Tamamlayıcı Hükümler\) \(1975\)](#), Md. 8(1).

⁷⁴ *a.g.e.*

⁷⁵ R151 para. 31

⁷⁶ C143 Md. 8(2)

⁷⁷ Göç edilen ülkeyle bu anlamda bir anlaşma yapılmadığı sürece, R086 para. 18(2), göçmenin menşe ülkesiyle göç alan ülke arasında yapılan böyle anlaşmalarda bulunması gereken belirli hükümleri sıralamaktadır. Ayrıca bkz. R151 para. 30.



Geri gönderme giderleri

- Göçmen işçilerin ve ailelerin ülkeden çıkarılması durumunda, [143 No'lu Göçmen İşçiler Sözleşmesi \(Tamamlayıcı Hükümler\) \(1975\)](#) giderlerin onlar tarafından karşılanmayacağını belirtmektedir.⁷⁸ Bu ayrıca kamu destekli anlaşmalar kapsamında olup, işlerini sorumlu olmadıkları nedenlerden dolayı (örneğin COVID-19'a yakalandıkları için) kaybeden göçmen işçiler için de geçerlidir.⁷⁹

Ev işçilerinin hakları nelerdir?

- Ev işçileri ve bakıcılar, COVID-19 maruziyetine karşı özellikle korunmasız olabilirler ve çoğu zaman, sağlık hizmeti ve sosyal güvenceye yeterli erişimleri bulunmamaktadır.
- [189 No'lu Ev İşçileri Sözleşmesi \(2011\)](#), her ev işçisinin güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamına hakkı olduğunu ve ev işinin özelliklerini göz önünde bulundurularak ev işçilerinin iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için etkili önlemlerin alınması gerektiğini belirtmektedir.⁸⁰
- Ev işçilerine test yapmayı düşünen üye ülkeler, [201 No'lu Ev İşçileri Tavsiye Kararı \(2011\)](#) uyarınca şu konuları göz önünde bulundurmalıdır:

⁷⁸ C143 Md. 9(3)

⁷⁹ C097 .Ek II Md. 9

⁸⁰ [189 No'lu Ev İşçileri Sözleşmesi \(2011\)](#), Md. 13.



- a) Her ulusal bağlamda, tıbbi test gerektiren temel sağlık ve hastalık gerekleri hakkındaki kamu sağlık bilgilerini tüm ev sakinleri ve ev işçilerine sağlamak,
- b) Genel anlamda toplum için kamu sağlık girişimleriyle uyumlu gönüllü tıbbi test yaptırmak, tıbbi tedavi, iyi sağlık ve hijyen uygulamaları hakkındaki bilgileri ev sakinleri ve ev işçilerine sağlamak; ve
- c) Ev işinin özel niteliğine uygun hale getirilmiş olan, işle ilgili tıbbi testlerin iyi uygulamalarının bilgisini yaymak.⁸¹

⁸¹ [201 No'lu Ev İşçileri Tavsiye Kararı \(2011\), para. 4.](#)