İŞÇİ SAĞLIĞI SEMPOZYUMU

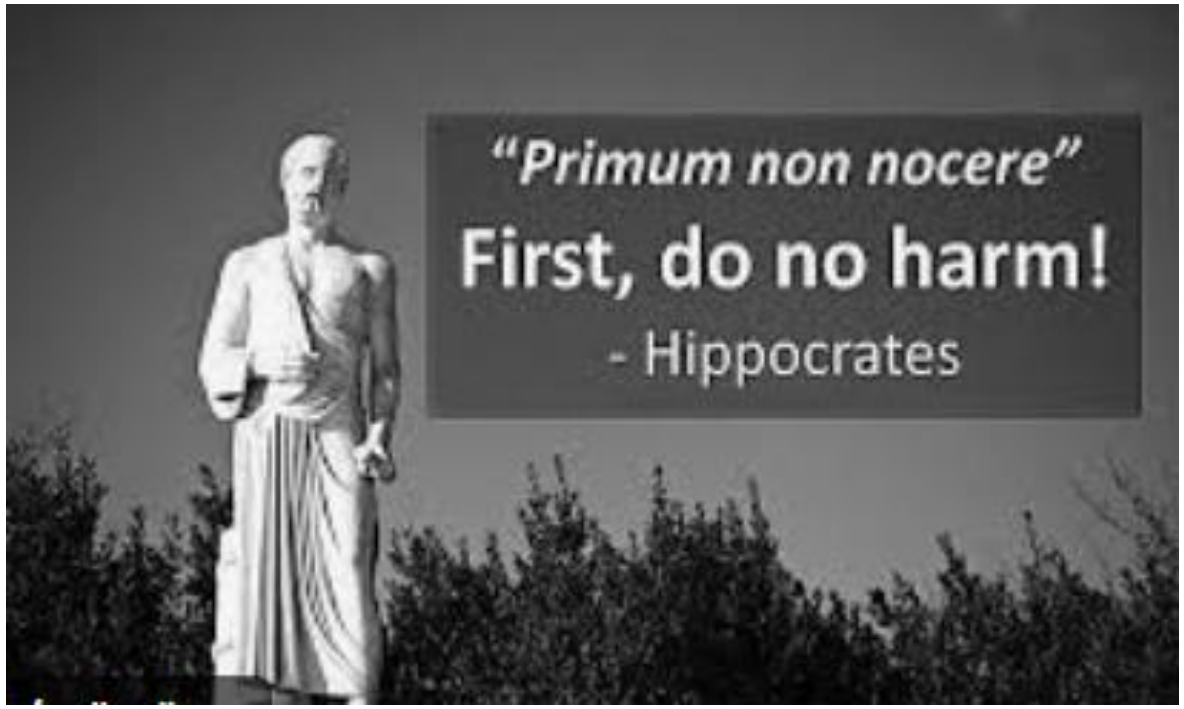
MESLEK HASTALIKLARI, İŞLE İLGİLİ HASTALIKLAR, ÇALIŞAN NÜFUSU ETKİLEYEN HASTALIKLAR

İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞYERİ HEKİMLİĞİ KOLU

İşyeri Hekimleri Derneği

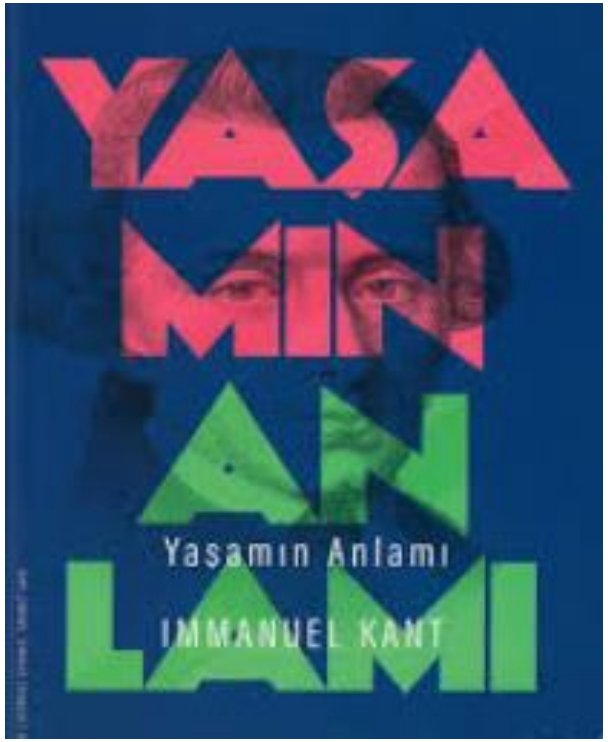
Deontolojik Açıdan İşçi Sağlığı Alanının Sorunları

Dr. Arif Müezzinoğlu
Ankara TO İSİH Komisyonu



Ars longa
vita brevis

Beni en çok etkileyen iki şey var:
Üzerimdeki yıldızlı gökyüzü ve
içimdeki ahlak yasası



Dünya Tabipler Birliği
Tıp Etiği Elkitabı
WMA
orvosi etiku
medizinische Ethik
medical ethics
Medycyna etyka
tıp etiği
医の倫理
medisinsk etikk
الأخلاقيات الطبية
ética médica
醫學倫理
Dr. M. Murat Civaner

ÖNCE HASTA

Hasta-hekim ilişkisi, tıp uygulamasının ve dolayısıyla tıp etiğinin köşe taşıdır

Onam, Aydınlatılmış onam

İletişim

Sevecen Yaklaşım

Çalışan Sağlığı Bildirgesi

Çalışan Sağlığı Bildirgesi

07.05.2020 3,859 https://www.ttb.org.tr/165yi40

20 Haziran 2009 tarihinde Ankara'da düzenlenen "TTB II. Etik Bildirgeler Çalıştayı"nda geliştirilmiş, 26 Haziran 2009 tarihinde TTB 58. Büyük Kongre'sinde kabul edilmiştir.

15-16 Aralık 2018 tarihinde Ankara'da düzenlenen "TTB III. Etik Bildirgeler Çalıştayı"nda güncelleme çalışmaları başlamış ve 24 Kasım 2019 tarihinde TTB Olağanüstü
71. Büyük Kongre'sinde kabul edilmiştir.

Hızlı Erişim

TABİP ODALARI
KOLLAR / ÇALIŞMA
BİLGİLER HUV
İLAÇ DUYURULARI
KADIN HEKİMLİK

TÜRK TABİPLERİ BİRLİĞİ YAYINLARI

Türk Tabipleri Birliği Etik Kurulu

TÜRK TABİPLERİ BİRLİĞİ ETİK BİLDİRGELERİ

Çalışan Sağlığı Bildirgesi
2. Etik Bildirgeler Çalıştayı
2009

- Çalışma hakkı en temel insan haklarından biridir.
- Çalışanların sağlığının korunması kamusal bir alandır ve kamusal bir örgütlenme modeliyle bu alanın yapılandırılması gerekmektedir.
- Çalışanların sağlık ve güvenliğinden devlet asli sorumludur.
- Çalışanların sağlığının korunması, gözetilmesi ve geliştirilmesinde işyeri hekiminin önemli sorumlulukları bulunmaktadır.

TÜRK TABİPLERİ BİRLİĞİ
ETİK BİLDİRGELERİ

TÜRK TABİPLERİ BİRLİĞİ ETİK KURULU

Çalışan Sağlığı Bildirgesi
3. Etik Bildirgeler Çalıştayı
2018

- Çalışma hakkı temel insan haklarından biridir; başta yaşam ve sağlık hakkı olmak üzere diğer haklarla ilişkilidir.

- Çalışanların sağlığı sadece çalışma yaşamını değil tüm toplumu ilgilendiren bir olgudur.

- Çalışma hayatındaki milli, etnik, dil ya da inanç kökenine, yaş evresine, toplumsal cinsiyete, cinsel yönelim ve kimliğe dayalı yapısal eşitsizlikler sınıfsal katmanlar sağlık ve güvenlik alanındaki sorunları ağırlaştırır.

UPGRADING OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY IN TURKEY

Directorate General of Occupational Health and Safety, Ministry of Labour and Social Security

İŞ SAĞLIĞI PROFESYONELLERİ İÇİN ULUSLARARASI ETİK KURALLAR

This Project is Funded by
The Europen Union

A Project Implemented by
GVG / ANKON / HVBG / BILSP

İş sağlığı uygulaması, Uluslararası Çalışma Örgütü (UÇÖ) ve Dünya Sağlık Örgütü (DSÖ) tarafından 1950'de tanımlanmış ve UÇÖ/DSÖ İş Sağlığı Ortak Komitesi tarafından 1995'de aşağıdaki şekilde güncellenmiş bulunan iş sağlığı amaçlarına uymalıdır

İş sağlığında temel odak noktası üç farklı amaca yönelmiştir:

(i) işçilerin sağlığının ve çalışma kapasitesinin geliştirilmesi ve sürdürülmesi;

(ii) iş ortamının ve işin, güvenlik ve sağlığı geliştirici yönde düzenlenmesi;

(iii) İşin organizasyonu ve çalışma kültürünün, işteki sağlığı ve güvenliği destekleyici yönde geliştirilmesi.

I-İş sağlığı çalışanlarının görevleri ve yükümlülükleri

1. Amaçlar ve danışmanlık rolü
2. Bilgi ve uzmanlık
3.Politika ve program geliştirilmesi
4.Önleme ve hızlı hareket etmenin vurgulanması
5. İyileştirici eylemlerin izlemi
6.Bilgi, iletişim ve eğitim
7. Ticari sırlar
8. Sağlık izlemi
9. İşçiyi bilgilendirme
10. İşvereni bilgilendirme
11. Üçüncü kişilere yönelik tehlike
12. Biyolojik izlem ve araştırmalar
13. Sağlığın geliştirilmesi
14-Toplumun ve çevrenin korunması
15. Bilimsel bilgiye katkı

II-İş sağlığı çalışanlarının işlevlerinin yürütülmesine ilişkin koşullar

16. Yetkinlik, dürüstlük ve tarafsızlık
17. Profesyonel bağımsızlık
18. Eşitlik, ayrım gözetmeme ve iletişim
19. Örgütsel etik ve iş sözleşmesi
20. Kayıtlar
21. Tıbbi gizlilik
22. Toplu sağlık verileri
23. Sağlık profesyonelleriyle ilişkiler
24. Suistimalle mücadele
25. Sosyal taraflarla ilişkiler
26. Etiği destekleme ve denetim

Temel ilke

Eşitlik ilkesi temelinde, iş sağlığı profesyonelleri işçilere, sağlık sorunları ya da engellerine rağmen, iş edinmeleri ve sürdürmeleri konusunda yardımcı olmalıdır.

Kabul edilmelidir ki, işçilerin cinsiyet, yaş, psikolojik durum, sosyal konum, iletişim engelleri ve diğer etmenler tarafından belirlenen özel iş sağlığı gereksinimleri vardır.

Bu tür gereksinimler, işle ilgili sağlığın korunmasına gerekli özen gösterilerek ve hiçbir ayrım gözetme olasılığı bırakılmadan bireysel temelde karşılanmalıdır.

E SOSYAL POLİTİKALAR BAKANLIĞ

Engelliler İçin Kimlik Kartı

T.C. Kimlik No : [redacted]

Adı : [redacted]

Soyadı :

Doğum Tarihi : [redacted]

Engel Oranı : 68

Verildiği İl : [redacted]

Geçerlilik Tarihi : Sürekli

Temel ilke

Kusursuz bir iş sağlığı uygulamasının yalnızca ölçümler yapmak ve hizmet sağlamak olmadığı; işçileri koruyan, bakımını ve gelişimini sağlayan ve aile ve iş dışı yaşam koşullarını da hesaba katan bir bakış açısıyla işçilerin sağlığına ve çalışma kapasitesine özen göstermek anlamına geldiği gittikçe daha iyi anlaşılmaktadır.

İş sağlığında bu özenli ve geliştirici yaklaşım; koruyucu, geliştirici ve tedavi edici sağlık hizmetleri, ilk-yardım, rehabilitasyon ve gerektiğinde tazminat ödenmesi, iyileşme sonrası iş ortamına yeniden katılmayı da içeren kapsamlı ve tutarlı bir anlayışla, işçilerin sağlığına, insani ve sosyal gereksinimlerine yönelir.

Benzer olarak iş sağlığı, çevre sağlığı, kalite yönetimi, ürün güvenliği ve kontrol, halk ve toplum sağlığı ve güvence arasındaki bağlantıları göz önünde bulundurmanın önemi de gittikçe daha iyi anlaşılmaktadır.

Birinci vaka

Bir fabrikada iki işyeri hekimi görev yapmaktadır

Dr. Aylin: Görevlerini mevzuatta yazıldığı şekliyle yerine getirmenin yeterli olduğunu savunur. Ona göre işyeri hekiminin sorumluluğu; muayeneleri zamanında yapmak, kayıtları tutmak, raporları doldurmak ve yasal bildirimleri yapmakla sınırlıdır. Ekstra bir çaba, sorumluluk alanının dışında görülür. Ancak çalışanlardan gelecek olumsuz bir geribildirimden de çok çekindiği için uzaktan/telefon muayeneleri, mail/iletilen notlar ile ilaç taleplerini/ricalarını kolaylıkla yerine getiren bir hekimlik uygulamasını sürdürmektedir.

Dr. Baran: Mevzuatın asgari şartları belirlediğini, hekimin görevinin sadece bunlarla sınırlı olmadığını düşünür. Bu yüzden, çalışanların ergonomisini geliştirmek, stres yönetimi eğitimi vermek, sağlıklı beslenme seminerleri düzenlemek ve fabrika içinde düzenli turlarla güvensiz durum/davranış gözlemlemek gibi ek uygulamalar başlatır. Ona göre, hekimin etik görevi çalışanların sağlığını mümkün olan en iyi düzeye çıkarmaktır. Poliklinik muayenesi yapmanın işyeri hekimliğinde yeri olmadığını kabul etmekle birlikte, gerekli durumlarda yüz yüze muayene ile reçete yazmaya çalışmakta, gereksiz/başkasına ait ilaç yazmama vs. uygulamalarıyla, çalışanlarla da ilişkisinin zaman zaman bozulduğu örnekleri yaşamaktadır.

Son günlerde fabrikada üretim hattının bir bölümünde, sık sık kas-iskelet sistemi şikayetleri gündeme gelir. Dr. Aylin, sadece periyodik muayene formuna not düşüp gerekli yasal kaydı yapar. Dr. Baran ise bu durumu daha geniş bir sorun olarak görür, risk değerlendirmesinin yenilenmesini, sonucuna göre önlem alınmasını ister, işverene öneriler sunar ve çalışanlar için egzersiz programı ve kis koruma eğitimleri organize eder.

İşveren, Dr. Baran'ın taleplerinin "fazla masraflı" olduğunu, yeni bütçe planı yapamayacaklarını söyler ve Dr. Aylin'in yaklaşımının daha pratik olduğunu ima eder. Çalışanların bir kısmı Dr. Baran'ın çabalarını desteklerken, bazıları da "bizim işimiz yoğun, ekstra eğitimler vakit kaybı" diye şikâyet eder.

Tartışma soruları

1. Sizce işyeri hekiminin görevi yalnızca mevzuatın gerekliliklerini yerine getirmek midir, yoksa çalışan sağlığını korumaya ve geliştirmeye yönelik ek çalışmalar da yapılmalı mıdır?

2. Dr. Baran'ın yaklaşımı işverene ek maliyetler getiriyor. Sizce işverenin bu maliyeti üstlenmesi gerekir mi?

3. Çalışanların bir kısmı ek eğitimleri istemiyor. Çalışanların rızası göz önünde bulundurulmalı mı, yoksa sağlık ve güvenlik için bu tür uygulamalar zorunlu hale getirilmeli mi?

4. Bu senaryoda "etik sorumluluk" ile "yasal zorunluluk" arasındaki sınır var mı?

5. Siz işyeri hekimi olsaydınız, hangi yaklaşımı benimserdiniz? Neden?

6. İşyeri hekimliğinde reçete yazılması konusunda neler düşünüyorsunuz? Sınırlar nasıl belirlenebilir?

İkinci vaka

Herkes kendi dünyasından bakar

Büyük bir kentin bir sanayi sitesinde bulunan bir işyerindeki çoğunluğu kadın olan işçilerinin, bir yıla yaklaşan direnişini anlatan yazılar, konuya duyarlı gazetelerde bir süredir çıkmaktadır. İşçiler, sendikada örgütlenenleri işten çıkartarak açık bir sendika karşıtlığı sergileyen şirket yönetimini diyaloğa çağırmak için çeşitli eylemler düzenlemektedirler. Bu haberlerle birlikte, öncesinde yaşanan sistematik taciz, ayrımcılık ve istismarı ortaya koyan ayrıntılı tanıklıkların anlatılması, işyerindeki koşulların çok rahatsız edici olduğunu göstermekte. Sendikanın yayınladığı yeni rapor, mobbing, psikolojik şiddet, cinsel taciz, hukuka aykırı işten çıkarmalar ve toplumsal cinsiyet temelli ayrımcılık iddialarını detaylandırıyor. Bu uygulamaların, işçilerin sendikaya katılımının ardından daha da ağırlaştığı vurgulanıyor.

Bu gazete haberlerinde işçi sağlığına ilişkin bazı sorunların varlığı da anlatılıyor. İşyeri hekimi eleştiriliyor, bazı örnekler veriliyor.

Gelişmeleri gazete yazılarından öğrenen İl Tabip Odası İsih komisyonu konuyla ilgileniyor, komisyon toplantısında konu gündem oluyor. Üyelerden adı geçen işyerini bilenlerin ifadesiyle ‘işten çıkartılanların geri alınması için eylemlerin sürdüğü, bu olayda özlük hakları taleplerini gerçekleştirebilmek adına işyeri hekimi ve firmaya haksız suçlamalar yapıldığı’ anlatılıyor. Komisyon, işyeri hekimi ile görüşüldükten sonra değerlendirme yapılmasına karar veriyor.

Görevli işyeri hekimi, ‘uzun süredir bu işyerinde çalıştığını, çalışma şartları ile ilgili bazı sıkıntıların olduğunu ama genel olarak bir problem yaşanmadığını, kendisine bir sorun iletilmediğini, haftada bir gün 3 saat olan yasal çalışma süresine uyduğunu, bütün çalışanlarının sağlık dosyasının ve Periyodik Muayenelerinin eksiksiz olduğunu ve ayrıca Komisyon üyelerini işyerine davet ederek Sağlık Birimine gelinmesini öneriyor ve kendisinin aranmasından çok memnun olduğunu’ söylüyor.

Tartışma soruları

1. Grev ya da direniş yapılan bir işyerinde çalıştınız mı? Yaşananların işçi sağlığına etkileri oldu mu?
2. İşyerinizde mobbing ya da taciz yakınmaları size yansıyor mu?
3. Part-time çalışma bu yakınmaların size ulaşmasını etkiliyor mu?

İş sözleşmelerinde etik hüküm

İş sağlığı profesyonelleri, **sözleşmelerine etik hüküm** konulmasını istemelidirler. Bu etik hüküm, özellikle profesyonel standartları, yönerge ve etik kuralları içermelidir.

İş sözleşmeleri, danışmanlık rolünü ve sorumlulukları tanımlamalı, iş sağlığı **profesyonel bağımsızlığını** ifade etmeli ve etik konularda yol gösterici olmalıdır.