

Gözlemler - Görüşler

İŞYERİ HEKİMLİĞİ SERTİFİKA UYGULAMALARI

Dr. Şükrü GÜNER*

İşyeri hekimliği ile uğraşan, hekimlik yaşı 7'den büyük meslekdaşlarımız bilir, bir kaos yaşıyordu bu alanda. Hangi işyerinin işyeri hekimi çalıştırıp çalıştırmadığı meçhulken, bir hekimin 8-10 işyerinde görevli gösterildiği günlerdi. İşyerinin adresini bile bilmezdi. Sadece aydan aya komik ücretini almakla görevini yerine getirirdi o işyeri hekimi. Zaman zaman tabip odaları ve TTB Merkez Konseyi konuya el atacak olsa, başta işverenler ve kuruluşları olmak üzere, siyasi otoritelerden bile "SSK gibi yaygın bir kuruluş varken, geçmişte düşünülen bu uygulama SSK kuruluşu ile geçerliliğini yitirmiştir" cevabı alırdı. Konu, 1980 öncesi, içinde bulunduğumuz yoğun sorunlar arasına bir kaç kez girebilmişse de, hep yukarıdakine benzer cevaplarla karşılaşmışızdır. O dönemde kuruluş olarak da sorunu gündemde tutacak bir ortama sahip değildik. Tarihimizde ilk kez, 19-21 Ekim 1978 de I. Ulusal İşçi Sağlığı Kongresi düzenledik, Kongre sonuçlarını 750 sayfalık bir kitapla yayınladık. Pek çok sorunun tartışıldığı, 3 panel, bir konferans ve 68 tebliğin yapıldığı bu kongrede sadece bir tebliğ işyeri hekimliği ile ilgili idi.

Kısacası, 1980 öncesi işyeri hekimliği ile ilgimiz her yılbaşında tespit ettiğimiz fakat denetleyemediğimiz işyeri hekimliği asgari ücretlerinden ibaretti.

4 Temmuz 1980 tarihi, bana göre işyeri hekimliğinde çok önemli bir tarih. Bu tarihte çıkartılan bir Yönetmelik ile işyeri hekimlerinin çalışma koşulları ve yetkileri belirleniyor ve işyeri hekimi, "3 yıllık işgüvenliği müfettişleri, iş sağlığı, iş hekimliği alanında uzmanlık, doktora vs. bulunanların dışında, **İş Hekimliği Sertifikasına sahip hekimdir**" diye açıkça tanımlanıyor.

* SSK Eyüp Hastanesi Ortopedi Uzmanı, İstanbul Tabip Odası Büyük Kongre Delegesi.

Ne yazık ki, bu Yönetmeliğe rağmen 12 Eylül koşulları, Türk Tabipleri Birliği için Sıkıyönetim Mahkemelerinde açılan davalar ve TTB Yasasının değiştirilerek Merkezimizin Ankara'ya alınması konunun 1987 yılına kadar gündemimize gelmesini geciktirmiştir. İşyeri hekimliği ilk kez Prof. Dr. Nusret Fişek Başkanlığındaki Merkez Konseyimizin hazırlıklarıyla, Haziran 1987 tarihinde toplanan 35. Büyük Kongrede ciddi bir şekilde ele alınmıştır. 35. Büyük Kongre Delegeleri, Türk Tabipleri Birliğini, İş-hekimliği Sertifika Kursları düzenlemek üzere görevlendirmiş ve tabip odalarının işyeri hekimliği konuları ile daha yakından ilgilenmesi kararı almıştır.

35. Büyük Kongre ile birlikte Merkez Konseyi İş Hekimliği Sertifika çalışmaları hazırlıklarına başladı. Karar alınmıştı ama ortada büyük bir deneyimsizlik ve belirsizlik vardı. Nasıl bir tepki doğacaktı? Kimse kestiremiyordu. Hazırlık çalışmalarını Merkez Konseyi Üyesi Doç. Dr. Gürhan Fişek büyük bir titizlikle yürütüyordu. Zaman zaman düzenlenecek kurslar için de grüşüyorduk. Ve nihayet İstanbul Tabip Odası olarak ilk kursun İlimizde yapılmasına karar verdik. Bu karar Merkez Konseyimizi oldukça rahatlatmıştı. Zannederim; ilk deneyi o zaman hiçbir Oda yaşamak istemiyordu.

Merkez Konseyimizin ve İstanbul Tabip Odamızın ilk deneyi olması nedeni ile Sayın Dr. Gürhan Fişek ile yapılacak kursun en ince ayrıntıları ile uğraşıyorduk, tepkileri en aza indirmek için...

15 - 27 Şubat 1988 tarihleri arasında ilk kurs düzenlendi. 13 gün süren kurs programı 33 saatlikti. Kurslar mesai saati dışında saat 20-22.30 arasında yapılıyordu. Kursla özellikle büyük işyerleri hekimleri davet edildi. Davet hem işyeri hekimine, hem de işyeri müdürlüğüne yazılı mektuplarla yapıldı. Kurs ücretini işyerinden talep ettik. Olay, kursa davet edilen işyeri hekimleri arasında ve işyerlerinde bomba

gibi patladı. Bir yandan itirazlar yükseliyor, bir yandan da kurs kayıtları yapılıp, kurs ücretleri yatırılıyordu. Bu arada İstanbul Tabip Odası Genel Sekreteri olarak tüm çalışmalarını ben yürütüyordum, ama en büyük desteğim, soruna inanmış bir Yönetim Kurulumuz ve sorunun sahibi adeta İstanbul'la hergün ortak çalışma yapan Merkez Konseyimiz idi. Her sorunu anında görüşüp karara bağlıyor ve davranış biçimimizi saptıyorduk.

Kurs başladı. Çoğunluğu yaş ortalaması büyük hekimler, büyük tepki içindeydiler. 35 işyeri hekimi katılmıştı. İlk kurs gününde bir kısım hekim hazırladıkları bildiriye dağıttılar. Bildiride "Tabip Odasının böyle bir kurs açmaya hakkı olmadığı, herkesin tıp diploması olduğunu, yıllarca bu işi yaptıklarını, müktesep hakları olduklarını vs." bahsediyorlardı. Bu eleştirileri son derece yumuşak, fakat kararlılıkla cevapladık. Tıp eğitiminde iş hekimliği eğitimi verilmediği, Yasa ve Yönetmeliklere göre İş hekimliği sertifikası şart olduğu, TTB'nin mezuniyet sonrası eğitim görevi olduğu, iş yeri hekimliği görevlerinin gereği gibi yapılması ve işyeri hekimlerinin haklarının korunması için bu çalışmaların gerekliliğini, anlattık. Kurs ilerledikçe protestolar azalıyor. Nihayet kurs sonu verilen kokteylde eleştiri ve protestoların sesi kesilmişti. Tabii bu arada kursa katılanlar arasında başından beri yaptığımız işe sahip çıkan işyeri hekimleri de vardı. Bunların arasında en yaşlı hekim kursiyerimiz Dr. Kemal Dirik ağabeyimizin destek ve katkılarını burada belirtmeyi borç bilirim.

Kursa ikinci büyük tepki işverenlerden ve işveren örgütlerinden geldi. Bizleri Hükümete, Çalışma Bakanlığına şikayet ettiler. Hukuki hazırlıklar yaptılar. Bu arada pek çok yazışmalar oldu. Bu işlerin başını çeken sendika da, en çok sektör olarak ihtiyacı olan Kimya Petrol İşverenleri Sendikası (KİPLAS) idi. Onların karşı çıkışları da giderek azalarak devam etti ve söndü.

-Evet, ilk İşyeri Hekimliği Kursu başlangıcımız böyle. Geçen 6 yılı aşkın zamanda onlarca kurs açıldı. Bugün İstanbul'da ikibinin üzerinde, ülke çapında on binin üzerinde işyeri hekimi var. Artık meslekdaşlarımız, ne zaman kurs açacaksınız? - Niçin kurs açılmıyor? diyorlar.

Toplumun alışıksız olmadığı, onu, eskiden mevcut olmayan yükümlülüklerle sokağa ve alanda yeni düzenlemeler getiren uygulamalar için 6 yıl pek de uzun bir zaman sayılmaz. Ama bu zaman zarfında oldukça önemli adımlar atıldı. Bundan sonra da bu alanda yapmamız gereken önemli işler bizi bekliyor. Eğer bunları tamamlayamazsak 6 yılda bu alanda kurumsallaşma yolunda attığımız adımlara yazık olur. Bu konu, bu yazımızın sınırları içinde değil. Umarım

başka bir yazıda bu düşüncelerimi de aktarma fırsatını bulurum.

İşyeri Hekimliği Uygulamasında Kazanımlar Kolay Olmadı

Bu alanda çalışan pek çok Tabip Odası Yöneticisinin anıları vardır. Ama Sertifika Kursu'nun başlangıç yıllarında yaşadığım bazı olaylar benim için, özellikle İstanbul'da işyeri hekimliği uygulamasında önemli adımlar olduğu için, yazmamın faydalı olacağı kanısındayım.

SINMAK (Dikiş Makinaları Sanayii A.Ş.) İstanbul'da 550 işçinin çalıştığı büyük bir fabrikadır. Otomobil - İş Sendikasına bağlı işçiler 10 Ağustos 1989 tarihinden itibaren bazı özlük haklarını elde edebilmek amacıyla toplu viziteye çıkmaya başladılar. Günde ortalama 150-200 işçinin bu şekilde viziteye çıkmasının fabrika müdürü tarafından, işyeri hekimince engellenmesi istenmiş. İşyeri hekimi tarafından, böyle bir engellenmenin mümkün olmadığı söylenince de iş akti fesh edilmiş. İşyeri hekimi, sendika ve işyerinde çalışan tüm işçiler imzalı olarak Odamıza başvurular. Bunun üzerine SINMAK Personel Müdürlüğüne işyeri hekiminin sözleşmesinin niçin fesh edildiğini sorduk. Alınan cevap yetersizdi. İşçileri çok hastaneye sevk ettiği, Üroloji Uzmanı olduğu gibi... Yerine de hastaların sevk edildiği hastanenin başhekimisi olan, sertifikasız bir hekimi, işyeri hekimi olarak almak istiyorlardı. Bunun üzerine aşağıdaki mektubu göndererek, yasal girişimlere başladık. Basın Bülteni de vererek kamuoyuna olayı duyurduk.

"SINMAK A.Ş. 24 Ağustos 1989

Personel Müdürlüğü

Kartal/İSTANBUL

1- Viziteye çıkmak için işyeri hekimine başvuran herkes işyeri hekiminden "sevki" alır. Bunu yaptı diye bir hekimin işine son veremezsiniz.

2- İşyeri hekiminiz Dr. Eren'e 18.08.1989 tarihi bila sayılı yazıyla "işinize son verildi" yazınız açıklıktan yoksundur. Sözleşmenin fesh edilme nedenleri belirtilmemiştir.

3- Dr. Eren Odamızın sertifikalı hekimidir. İşyeri hekimliğini onayladığımız Dr. Eren'in niçin işine son verildiğini bize kanıtlamalısınız.

4- İşyeri hekimliği sertifikası olmayan bir hekimi, veya başka bir hekimi atamayı istemeniz kabul edilmemiştir. Eski işyeri hekiminizin durumu çözümleninceye kadar görevine devam etmelidir.

5- Aksi takdirde işyerinizde sağlıkla ilgili doğacak olaylardan sizin sorumlu olacağınızı bildiririz.

6- 21.08.1989 tarihli yazınız bir hekimi "Ürolog" olması nedeniyle faydalı olamayacağı hakkında nitelemeniz bilim dışıdır. Ürolog dediğimiz hekim sertifikalı işyeri hekimidir. Atanmasını istediğiniz Dr. Yayla'nın sertifikası dahi yoktur.

7- Bu nedenle T.C. Ziraat Bankası'na yatırdığınız dekontonuzu her zaman TTB Merkez Konseyinden istemekte serbestsiniz.

8- Sayın SINMAK Dikiş Makinaları Sanayii A.Ş. sorumlusu, sertifikalı işyeri hekimini tek taraflı, sorumsuzca yazışmalarla görevine son veremezsiniz. Hekim branş olarak dahiliyeci, cerrah, bevliyeci, ortopedist olur. Ama bu işyerinde çalışmak için branşlaşmaya gerek yoktur. Ve ülkemizde ilk defa TTB tarafından verilen "Sertifikalı" olması yeterlidir. Bu nedenle 21.08.1989 tarihli değerlendirmeleriniz bilimsellikten uzaktır.

Özetle eski işyeri hekiminizin görevine devam etmesini, görevinden uzaklaştırılmasını kanıtlayacak belgeler sunulmadıkça yeni bir işyeri hekimine onay verilmeyeceğini, bu konuda olumlu yanıtınız 10 gün içinde gelmediği takdirde meslektaşımızın hakkını her türlü meşru ve yasal yollardan koruyacağımızı ve konuyu kamu ve basına duyuracağımızı bilgilerinize rica ederiz.

Saygılarımızla,
Prof. Dr. Ferruh KORKUT
Başkan
Yönetim Kurulu adına"

İşyeri ile konu üzerine yazışmalar sürdürüldü. Mahkeme açıldı. Bu mahkemeye 7 ay sonra şahit olarak çağırıldım. Her ne kadar mahkeme sonucu lehimize sonuçlanmadı ise de bu girişimlerimiz, diğer işyerlerine de yansıdı. Olay işyeri yönetimlerinin gündemine girmişti, işyeri hekiminin sahipsiz olmadığı hissedilmeye başlanmıştı.

Benzer bir olay da Paşabahçe Şişe - Cam Sanayii'nde yaşandı. 3000 işçinin çalıştığı bu büyük fabrikanın iki işyeri hekimi vardı. İşveren, işyeri hekimliğine listeler göndererek, işten çıkartmayı düşündüğü işçilere istirahat verilmemesini istemiş, doğal olarak işyeri hekimleri bu listeleri dikkate almayarak iade edince, iş akitlerine son verilmişti. Odamız gerekli girişimlerde bulundu ve işyeri hekimlerinin niçin sözleşmelerinin fesh edildiği soruldu. Alınan cevap çok ilginçtir. İşyeri hekiminin birinin yaşının 62 olması, diğerinin ise 54 olması gösterilmiş, Fabrika'ya 1,5 dakika mesafede SSK Hastanesi bulunduğundan, işyerinin bir müddet hekimsiz kalmasının sakıncasız olduğu öne sürülmüştür. Konu Beykoz Cumhuriyet Savcılığına, SSK Bölge Müdürlüğü'ne, Büyükşehir Sağlık Dairesi Başkanlığı'na, Çalışma Bakanlığı İstanbul Bölge Müdürlüğü'ne iletilerek suç duyurusunda bulunulmuştur. Bu girişimler kısa zamanda bir sonuç çıkarmasalar bile işyerlerini "rahatsız edici" sonuçlar doğurmuş ve bir parça da olsa işyeri hekiminin sözleşmelerini fesh ederken daha dikkatli olmalarını sağlamıştır. Örneğin bu iki işyerinde başka bir sorun yaşanmamıştır. Bu konularda son bahsedeceğim bir olay ise işyeri hekimi çalıştırmamakta ısrar eden büyük bir işyeri personel müdürünü 1 ay hapis cezası ile cezalandırmamızdır.

Yıl 1992. Yanımda çalışan pratisyen hekim arkadaşımın anlattıkları, işyeri hekimliği alanında atılan adımların en güzel örneği. "Yedek Subay eğitimimizi tamamladık, kuraları çekeceğiz. Hepimizin içinde Doğu'ya gitme korkusu var, ihtiyaç da olduğundan kur'alara hep o bölgeler yazılmış. Çekiliş başlamadan Komutan, aranızda işyeri sertifikası olan var mı?" diye sorar. Arkadaşım ve 6 yedek subay çıkar ve kur'aya dahil edilmeden Ankara, Erzincan, Afyon'daki askeri fabrikalara ve Kalender (İstanbul), Gazi ve Sıhhiye (Ankara) Orduvevlerinde görevlendirilir. "İşyeri Hekimliğinin bu şekilde işe yarayacağını anlatsalar inanmazdım" diyor, arkadaşım...

İşyeri Hekimliğinde Kurumlararası İşbirliğinin Önemi

Yıllarca ihmal edilmiş işyeri hekimliği konusunu iş yaşamımıza yerleştirmek kolay değil. İşyeri hekimini bir yük gibi gören, yararlarını fark edemiyen, işyeri hekimi çalıştırmamakla sanki tasarruf yapıyormuş zihniyetine sahip yöneticiler hala çoğunlukta. Daha fazla üretim, daha kaliteli üretim, daha sağlıklı üretimin koşullarından biri olduğu gibi işyeri hekimi çalıştırmamanın yasal zorunluluk olduğunu, işyerlerine kabul ettirmemiz şart. Bu sorunları aşabilmek, tek başına Türk Tabipleri Birliği ve Tabip Odalarının boyutlarının üzerinde. Bu konuda sorumlulukları olan diğer kuruluşları da çalışmaya katmamız gerek. Örneğin SSK Bölge Müdürlükleri, SSK İl Müdürlükleri, Belediye Sağlık Dairesi Başkanlıkları, Sağlık Bakanlığı İl Sağlık Müdürlükleri, Çalışma Bakanlığı Bölge veya İl Müdürlükleri, işyeri hekimliği alanında görevleri olan kuruluşlardır.

Böyle bir çalışma örneği kısa bir süre için de olsa İstanbul'da yaşandı. Yukarıda adı geçen kuruluş temsilcileri konu üzerine ortak toplantılar düzenlediler, bilgi alışverişinde bulundular. Karşılıklı işbirliği sonucu SSK Bölge Müdürlüğü İşyerlerine yazı yazarak işyeri hekimini sordu.

"SOSYAL SİGORTALAR KURUMU İSTANBUL SAĞLIK İŞLERİ MÜDÜRLÜĞÜ

Sayı: B.13.1.SSK.1.02.00.00/IV-531-

Konu: Dr. Hk.

.....
.....

İşyerinizde çalışan sigortalı personellerinizi gerektiğinde muayene ve tedavi etmek, 2 güne kadar istirahat vermek için tarih vesayılı yazımızla işyeri hekimi olarak görevlendirilen Dr.'ın halen işyerinizdeki görevine devam edip etmediğinin en geç 10

gün içinde Müdürlüğümüze bildirilmesini, eğer görevine devam ediyor ise aylık poliklinik icmal cetvelinin takip eden ayın ilk haftası içerisinde eksiksiz ve doğru olarak doldurularak Müdürlüğümüze gönderilmesinin sağlanmasını, aksi takdirde yasal işlem yapılacağını,

Bilgilerinizi rica ederiz.

Dr. Abidin ÖZÇELİK
İst. Sađ.İşl.Md.Yrd.

Müzeyyen DERELİ"
Şef

Belediye tabiplerinin denetlediği işyerlerinde ilk sorusu "İşyeri Hekiminiz var mı?" oldu. İşyeri hekimi çalıştırmayan işyerlerini bize bildirdiler ve sayıları 40'ın üzerinde işyerine hekim atandı. Ne yazık ki, bu çalışmalar uzun süremedi. Umarım önümüzdeki günlerde böylesine önemli bir konu tekrar işlemeye başlar.

İş Hekimliği Sertifika Uygulaması İle Değişen İşyeri Hekimliği Asgari Ücretleri

Sertifika programı başlamadan önce bir hekimin kaç işyerinde çalıştığı bilinmezken bu işyerlerinden aldığı ücret de hiç bir denetime sahip değildi. TTB'nin her yıl tespit ettiği asgari ücret çalışan işçi sayısına bakılmaksızın aynı idi. Örneğin 1986 da 60, 1987'de 90, 1988'de 175 bin olan işyeri hekimliği ücretleri bu tarihten itibaren çalışan işçi sayısına göre tespit edilmeye başlanmıştır.

Tabip Odaları tarafından ayrıntılı sözleşmelerin yapılması ile, İşyerlerinden son 4 aylık SSK prim çizelgelerinin istenmesi ile, işyerinden ayrılan işyeri hekiminin kendi isteği ile ayrıldığına dair dilekçesinin alınması ile, hekimlerin çalışma konumları ile alabileceği işyerlerine belirli tanımlamalar getirilmesi ile işyeri hekimliği sertifikası olmayan hiçbir hekime verilmemesi ile kurumsallaşma yolunda önemli adımlar atılmıştır.

İş Hekimliği Sertifika çalışmalarını Türk Tabipleri Birliği çalışmalarında atılan en somut adım olarak görüyorum. Geçen 6 yıllık deneyimin ışığı altında yapılan çalışmaları değerlendirmek, eksiklikleri ve yapılacakları tespit etmenin de aciliğini hissediyorum. Bu nedenle, bu alanda yaşadıklarımın bir kısmını sizlere aktarmak istedim. İşyeri hekimliği uygulamasını, sertifika çalışmaları ile, sürekli eğitimi ile denetimi ile çalışma hayatımıza yerleştirip kurumsallaştırmak hepimizin görevi olmalıdır. Bu çalışmalarda baştan savmacılığa, kaprise ve uzlaşmaz tutumlara yer verilmemelidir. Çünkü hekimliğimizin önemli bir sorunudur, çalışma hayatımızın önemli bir sorunudur, sağlıklı üretim için önemli bir sorundur.

1995 Hoşgörü Yılında bu alanda emeği geçen ve çalışan tüm kesimlere bu duyarlılıkla seslenmek istedim.

İşyeri Hekimi Asgari Ücretleri

Yıllar	Net Genel Asgari Ücret	Net İşyeri Hekimliği As.Üc. (TL.)
1986	29.037.-	60.000.-
1987	49.094.-	90.000.-
1988	83.766.-	175.000.-
1989	141.975.-	300.000 - 600.000.-
1990	261.964.-	500.000 - 1.750.000.-
1991	502.921.-	1.000.000 - 3.750.000.-
1992	907.839.-	1.500.000 - 6.500.000.-
1993	1.563.473.-	2.700.000 - 12.000.000.-
1994	2.500.000.-	4.500.000 - 20.000.000.-