

GÖZLEM VE GÖRÜŞ**SAĞLIK ÇALIŞANLARININ SAĞLIĞI**

Celal EMİROĞLU*

NE DURUMDAYIZ?

Türkiye’de çalışanları işçi, memur ve sözleşmeli personel şeklinde sınıflandıran yapay ayırım artık aşılması gereken engel durumundadır. Hukuki anlamda Türkiye’de İş Yasası’na bağlı çalışanların sağlığı ve güvenliği korunduğu halde, benzer alanlarda çalışan memur ve sözleşmeli personel aynı korumadan yoksundur.

Bugün, uluslararası anlaşma ve sözleşmeleri kabul eden ülkeler, artık bu yapay ayırımı aşarak, yapılan işi ve çalışanları tanımlayan ve koruyan kesin kararlar almışlardır. Çağdaş yorum tüm çalışanların aynı sosyal güvenlik haklarına sahip olması şeklindedir.

Uluslararası düzenlemelerde çalışanların sağlığı ve güvenliği ile ilgili Türkiye tarafından onaylanan bazı kavramlar (yorumsuz olarak):

İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi (10.12.1948’de kabul edildi 27.5.1949’de Türkiye tarafından onaylandı): “Her insan, toplumun bir üyesi olarak, sosyal güvenlik hakkına sahiptir” (m.22) ve “Her insanın ... sağlık ve huzurunu güvenceye alacak bir yaşam düzeyine ... sosyal hizmetlere; işsizlik, sakatlık, dulluk, yaşlılık ya da kendi iradesi dışında geçim olanaklarından yoksun kaldığı öteki durumlarda güvenliğe hakkı vardır” (m.25).

Avrupa Toplumsal Anlaşması (Avrupa Sosyal Şartı) (18.10.1961’de kabul edildi 14.10.1989’de Türkiye tarafından onaylandı) Tüm çalışanlar için sağlık ve güvenlik ile ilgili kabul edilen temel gereksinimleri vurguluyor ve bu haklar için kesin yaptırımları kapsıyor. Bu anlaşmayı kabul ederek neleri taahhüt ettik?

Adil çalışma koşulları hakkı (m.2): “Akit taraflar: Haftalık çalışma süresinin tedricen azaltılmasını öngören makul günlük ve haftalık çalışma saatlerini sağlamayı, tehlikeli ve sağlığa zararlı işlerde çalışanlara ücretli ek izin verilmesini veya çalışma saatlerinin azaltılmasını sağlamayı...” (Bütün dünya çalışma sürelerini kısaltırken Türkiye’de azaltmak bir tarafa tersi uygulamaları görmek mümkün, örneğin;40 saatlik haftalık çalışma süresi sağlık çalışanları için 45 saate çıkarılmıştır.)

Güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları hakkı (m.3): “Akit taraflar: Güvenlik ve sağlık alanında yasal düzenlemeler yapmayı; gerektiğinde iş güvenliği ve sağlığını geliştirmeyi amaçlayan önlemler konusunda çalıştıranların ve çalışanların örgütlerine danışmayı ...”

Çalışan kadınların korunma hakkı (m.8): “Akit taraflar: Kadınlara doğumdan önce ve sonra, ücretli izin veya yeterli sosyal güvenlik yardımı veya ... toplam en az 12 haftalık izin sağlamayı, emzirme döneminde analara, bu amaçla yeterli bir süre işe ara verme hakkı sağlamayı ...” (İş yasasına göre 12 hafta olan, kamu çalışanları için de 12 haftaya çıkartılması gündeme gelen doğum izni ile ilgili TBMM tarafından kabul edilen yasa her nedense Cumhurbaşkanı tarafından onaylanmadı).

Sağlığın korunması hakkı (m.11) “Akit taraflar: Sağlığın bozulmasına yol açan nedenleri olabildiğince ortadan kaldırmak, sağlığı geliştirmek ve sağlık konularında kişisel sorumluluğu artırmak üzere eğitim ve danışma kolaylıkları sağlamayı ... taahhüt ederler.”

102 sayılı Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Sözleşmesi: (1952 yılında kabul edilen Sözleşme Türkiye tarafından 10.8.1971’de şartlı olarak kabul edilmiştir) İş kazası ve meslek hastalıkları, maluliyet, hastalık ödenekleri, ihtiyarlık ve ölüm yardımları onaylanırken, sağlık ve aile yardımları şartlı olarak onaylanmamış, işsizlik ve aile yardımları ise onaylanmamıştır. Ancak burada bahsedilen iş kazası ve meslek hastalığı yardımlarının onayı sadece işçiler için değil tüm çalışanlar için geçerlidir.

Uluslararası yasal düzenlemelerde çalışanların hakları net olarak belirlenmiş olmasına rağmen Türkiye’de çalışanlara farklı insan hakları normları uygulanmaktadır.

Anayasa’da “T.C. ... sosyal bir hukuk devletidir” (m.2), “Devletin temel amaç ve görevleri ... insanın maddi ve manevi varlığının gelişmesi için gerekli şartları hazırlamaya çalışmaktır.” (m.5), “Devlet, çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek, çalışanları korumak, çalışmayı desteklemek ... için gerekli tedbirleri alır.” (m.49) gibi açık hükümler bulunmasına rağmen ulusal yasalarda çatallaşan yollar nedeniyle çalışanların yasal hakları farklı farklıdır. İşçi ve memurun ortak yükümlülüğü

*Dr., İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Uzmanı

bir "iş" in var olması ve bu işin yapılması ile ilgili olduğu halde, ülkemizde aynı işi yapan insanlar farklı statüler ile farklı "insan haklarına" sahiptirler.

Yapay ayırım "Kamu Çalışanları Sendika Yasası" tartışmaları ile sürüyor. Bazı hakları vermenin devlete ne gibi yükümlülükler getireceği bilindiği için kamu çalışanlarını tek bir sosyal güvenlik şemsiyesi altında toplamak veya ayrı sosyal güvenlik kapsamına almak gibi bir görüşe bir türlü yaklaşmak istenmiyor.

İş hukukundaki tanımlara baktığımız zaman: "bir hizmet akdine dayanarak herhangi bir işte ücret karşılığı çalışan kişi ..." (İş Yasası), "her türlü fikir ve sanat işlerinde çalışanlar ..." (Basın-İş Yasası) ve "fiziki veya fikri emek arzı suretiyle çalışanlar ..." (Sendikalar Yasası) gibi kavramlar aslında tüm çalışanlarla beraber kamu çalışanlarını da kapsamaktadır.

İşçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili 15 yasa, 28 tüzük ve 22 yönetmelik olmasına rağmen, kamu çalışanlarının sağlığı ve güvenliği ile ilgili Devlet Memurları Yasası (DMY)'nda üç madde, Emekli Sandığı Yasası (ESY)'nda bazı tanımlarla beraber, kısmen de fiili hizmet zammı yer almaktadır.

DMY'nda memur sağlığını koruyan tek madde (m.103) radyoaktif ışınlarla çalışan personel ile ilgilidir.

DMY iş kazası ve meslek hastalığı olgularını kabul etmektedir: "Görevlerinden dolayı saldırıya uğrayan memurlar ile görevleri sırasında ve görevlerinden dolayı kazaya veya bir meslek hastalığına tutulan memurlar, iyileşinceye kadar izinli sayılırlar." (m.105)

DMY sosyal sigortalar yardımını da kabul etmektedir: "Devlet memurlarının hastalık, analık ve görevden doğan kaza ile mesleki hastalık ... hallerinde gerekli sosyal sigorta yardımları sağlanır. Bu sigorta yardımları özel kanunlarla düzenlenir. Bu sigortalardan tanınan hak ve sağlanan yardımlar, genel sosyal sigorta rejimleri ile kabul edilen hak ve yardımlardan az olamaz." (m.188)

Bu yasanın kabul tarihi 1965,. Bugünün tarihi 1999. "Devlet Memurları Sosyal Sigortalar Yasası" 34 yıl geçmesine rağmen çıkartılmamış. İş kazası ve meslek hastalıkları tanımı bir yasal düzenleme ile yapılmadığı için 105. madde uygulanmamaktadır. 188. maddede belirtilen özel sigorta yasası çıkartılmadığı için bu tür durumlarda sosyal sigorta yardımı ödenmemektedir.

ESY kapsamındaki çalışanların görevlerini yaptıkları sırada oluşan malullük durumunu "vazife malullüğü" olarak tanımlamaktadır. Bu yasada vazife malullüğü ile sağlanan sosyal güvenlik hakkı, Sosyal Sigortalar Yasası (SSY)'na göre çalışanların iş kazası veya meslek hastalığı sonucu oluşan "sürekli kısmi ve sürekli tam iş göremezlik" ve "malullük sigortası" durumlarıyla benzerlik göstermektedir. Vazife malullüğü iş kazası veya meslek hastalığı sonucu oluşmasına rağmen, bu tür durumlarda malul her zaman vazife malulü sayılmamaktadır. İş kazası somut kanıtlanabilir bir durum olduğu için kabul edilmekte kazaya uğrayan malulen emekli sayılabilmektedir. Ancak

devlet memurları sosyal sigortalar yasası çıkartılmadığı için iş göremezlik durumları ve meslek hastalığı sonuçları malullük durumuna gelmediği sürece ESY kapsamına alınmamaktadır.

Aslında ESY malullerini 6 dereceye ayırarak (m.52) değerlendirilmiş ve "Vazife Malullerinin Nevileriyle Dereceleri Hakkında Tüzük" (15.3.1953 tarih ve 8485 sayılı) ile belirlenen derecelere göre verilecek emekli aylıkları gösterilmiştir. 1. Derece en ağır (ölüm), 6. Derece ise en hafif malullük durumunu göstermektedir. Örneğin; bu tüzüğe göre tüberküloz (3. ve 6. derece), mesleki akciğer hastalıkları (1.4. ve 6. derece), mesleki karaciğer hastalıkları (1. ve 3. derece), mesleki zehirlenmeler ve radyasyon sonucu mesleki hastalıklar (1.2. ve 5. derece) meslek hastalığı olarak tanımlanmaktadır.

"Çalışma sırasında memurun veya işçinin malul duruma düşmesi durumunda ESY ile SSY arasında ne fark vardır?"

Eğer bir işyerinde çalışan kişi iş kazası veya meslek hastalığı sonucu malul duruma düşmüş ise çalışan işçi ise malullük aylığı bağlanır. Çalışan memur ise sadece iş kazası sonucu oluşan durumlarda malullük aylığı bağlanır, meslek hastalığı sonucu oluşan malullük mesleki sayılmaz sadece "hastalık" olarak kabul edilir. SSY kapsamındakilerin maddi ve manevi tazminat hakkı vardır. Çalışanın tam malullük sınırına ulaşmayan sakatlığı veya hastalığı SSY tarafından değerlendirilerek "sürekli (kısmi veya tam) iş göremezlik geliri" ödendiği halde, bu gelir DMY veya ESY tarafından değerlendirilmemektedir.

ESY'nın tüm bu yetersizliklerine ilaveten çalışma koşullarının farklılığı nedeniyle bazı meslek dalları ile ilgili iş riski ve meslek hastalığı kavramıyla bağlantılı olarak yıpranmayı azaltmaya yönelik olarak yasada yer alan (m.31-34) "fiili hizmet zammı" ile ilgili eksiklikleri de mevcuttur. Görevde geçen fiili hizmet müddetinin her yılı için eklenmesi gereken süreleri belirten bir liste (m.32) vardır. Fiili hizmet zammından yararlananlar; (a) askeri personel, (b) güvenlik (emniyet) görevlileri, (c) lokomotif görevlileri (makinist ve ateşçiler), (d) gemide; ateşçi, kömürcü ve dalgıçlar, (e) atölye, fabrika, havuz ve depolarda çalışanlar, (f) maden üretiminde çalışanlar, (g) devlet tiyatrosu çalışanları, (h) zirai mücadele, karantina ve veteriner teşkilatı çalışanları, (i) radyasyonla çalışanlar ve (i) TRT mensupları ve basın müşavirleri. Ancak bu listede fiili hizmet zammı meslek gruplarına iş riski ve meslek hastalığı kriterlerine göre verilmemektedir.

Fiili hizmet zammı kimine (kimlere?) var, kimine (kimlere?) yok.

Bu madde ile ilgili onbinlerce dava açıldı. Davalar önce Danıştay'da olumlu sonuçlanıyordu, ancak bir süre sonra yine Danıştay tarafından (aynı Hukuk Dairesi) olumsuz kararlarla sonuçlandı.

Bu adil olmayan uygulamaya bazı örnekler: Aynı listede "atölye, fabrika, havuz ve depolarda; zehirli, boğucu gaz, asit, boya işleriyle gaz maskesi ile çalışmayı gerektiren başka işlerde çalışanların; fiili hizmet sürelerinin her yılı için 6 ay

eklenir" (m.32/d). Bu ifadeden şöyle bir sonuç çıkarmak olası; devlet memuru olan bir laborant, eğer devlete ait bir fabrikanın laboratuvarında çalışıyorsa fiili hizmet zammı alır, devlete ait bir hastanenin laboratuvarında çalışıyorsa fiili hizmet zammı alamaz. Çünkü, bu hak sadece atölye, fabrika, havuz ve depolarda çalışanlara verilmiş.

Aynı listede (m.32/g) "salgın, bulaşıcı, paraziter hayvan hastalıklarıyla mücadele eden Tarım Bakanlığı çalışanlarının her yılı için 2 ay eklenir" ifadesine karşılık; "salgın, bulaşıcı, paraziter insan hastalıkları ile mücadele edenler risk altında değildir" düşüncesinden hareketle "Sağlık Bakanlığı hiç bir enfeksiyonu risk kapsamına almıyor" yorumu yapılabilir.

Kamu çalışanlarının maruz kaldığı meslek hastalıklarını SSY'na göre çıkartılan Sosyal Sigorta Sağlık İşlemleri Tüzüğü'nün Meslek Hastalıkları Listesi bölümünde de görebiliyoruz. Bu listenin ana başlıkları; (A grubu) kimyasal maddelerle olan meslek hastalıkları, (B grubu) mesleki deri hastalıkları, (C grubu) mesleki solunum sistemi hastalıkları, (D grubu) mesleki bulaşıcı hastalıklar, (E grubu) fiziksel etkenlerle olan meslek hastalıkları şeklindedir. Bu tüzükte kamu çalışanlarını tanımlayan kavramlar var.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından tüm çalışanları kapsayan "Mesleki Sağlık ve Güvenlik Yasa Tasarısı" hazırlanmış ve Bakanlık bünyesinde tartışmaya açılmıştır. Türk Tabipleri Birliği Yasa Tasarısı'nı tartışmak ve görüş bildirmek üzere resmi yazı ile istemesine rağmen olumsuz yanıt verilmiştir. Tasarı özellikle gizlenmekte ve sağlık çalışanları tarafından tartışılması engellenmektedir.

657 sayılı yasada "çıkartılacak yasalar diğer sosyal güvenlikle ilgili çıkartılan yasalardaki verilen haklardan az olamaz" deniyordu. O halde biz en az bu haklara sahibiz.

NE İSTİYORUZ?

Tüm çalışanlar aynı sosyal güvenlik kapsamına alınmalıdır. Çalışanlara farklı insan hakları ve farklı sosyal güvenlik hakları getiren işçi memur yapay ayırımına son verilmesini istiyoruz.

Tüm çalışanlara sağlıklı yaşama ve çalışma hakkının sağlanmasına yönelik asgari normlar (sağlık, hastalık, iş kazası ve meslek hastalığı, işsizlik, aile, analık, malullük, ihtiyarlık ve ölüm yardımları) oluşturulmasını istiyoruz.

"Mesleki Sağlık ve Güvenlik Yasa Tasarısı" nı sağlık çalışanları olarak tartışmak istiyoruz.

Bilimsel verilere dayanılarak oluşturulacak iş sağlığı ve iş güvenliği önlemleri için bütçeden yeterli ödenek ayrılmasını istiyoruz.

Sağlık çalışanlarının meslek risklerinin belirlenmesini ve işyerlerinde iş sağlığı, iş güvenliği ve meslek riskleri ile ilgili gerekli koruyucu önlemlerin alınmasını istiyoruz.

Belirlenen meslek risklerine uygun olarak sağlık çalışanlarının emekli hizmet süresine "fiili hizmet ilavesi" yapılmasını istiyoruz.

Tüm çalışanların meslek risklerini bilme hakkının gözetilmesini istiyoruz.

Meslek risklerinin tespiti için sağlık çalışanlarının "meslek grupları" ve "meslek tanımı" yapılarak görev sınırlarının çizilmesini istiyoruz.

Tüm çalışanlara iş risklerine yönelik "işe giriş muayenesi ve laboratuvar testler" yapılmasını istiyoruz.

Sağlıklı yaşama ve çalışma hakkı istiyoruz !!

NE YAPMALIYIZ ?

Eğitim: Tüm çalışanların meslek risklerini öğrenmesini sağlamalıyız.

Durum Saptaması: Tüm çalışma birimlerinde meslek risklerinin belirlenmesine yönelik durum belirleyici araştırmalar yapmalıyız.

İşe Giriş Muayenesi: Meslek gruplarının tanımı ve görev sınırlarına göre belirlenen çalışma koşullarından kaynaklanan risklere uygun laboratuvar testleri ile;

yeni görevlendirilenler için "işe giriş tespiti"

diğer çalışanlar için ayrı ayrı "durum belirlenmesi" yapmalıyız.

İşyeri Sağlık Birimi: İşyerlerinde, tabip odalarında, sendikalarda, temsilciliklerde tüm verileri toplayarak fiili olarak iş sağlığı, iş güvenliği ve meslek riskleri ile ilgili çalışmalarını yürütecek birimler oluşturmalıyız.

Güç Birliği: Yeni yasal düzenlemelerin gereksinimi karşılama için tüm sağlık örgütleri ile sorunların çözümüne yönelik birlikte hareket etmeliyiz.

Örgütlenme: Tüm çalışanların grevli ve toplu sözleşmeli sendika hakkını savunmalıyız.

Gerekliyse "üretimden gelen gücümüzü" kullanmalıyız.

EYLEM PROGRAMI(Pilot Bölgelerde):

1.Aşama:

-Eğitim Etkinlikleri:Panel, konferans vb.

-Hazırladığımız "İşyeri Mesleki Riskler Bilgi Formu"nu işyeri yönetimlerine göndererek tüm ünitelerde meslek örgütleri ile birlikte durum saptamasının yapılmasını isteyebiliriz. Yönetimlerden olumsuz yanıt gelmesi durumunda bu görevi tüm sağlık örgütleri olarak üstlenmeliyiz. Örneğin Ankara'da Ankara Sağlık Platformu'nun böyle bir çalışması vardır.

2.Aşama:

-Seçilen birimlerde "Mesleki Riskler Durum Saptaması" tamamlanarak elde edilen verilerin tüm çalışanlara ve yöneticilere duyurulması.

3.Aşama:

-Gerekli önlemlerin alınmaması durumunda;

-İşyeri Sağlık Birimi oluşturulması

-Yeni işe girenlere "işe giriş muayeneleri" nin yapılması

-Çalışanlar için "periodik muayenelerin" yapılması

4.Aşama:

-Bu çalışmanın pilot olmayan bölgelerde sürdürülmesi.