



[Ana Sayfa](#) | [Araştırmalar](#) | [Editör](#) | [Site Haritası](#) |

22 Ekim 2006 Pazar, İyi Gunler

ENGLISH

[Bize Ulaşın](#)

- Sosyal Hizmet Mesleği
- Mesleki Bilgiler
- SHU Yazıları
- SHU Yayınları
- SHU Araştırmaları
- SHU İsim Listesi
- Sosyal Hizmet Alanları
- Çocuk Refahı
- Gençlik Alanı
- Yaşlılık ve Sorunları
- Aile Sorunları
- Sosyal Sorunlar
- Engelliler ve Sorunları
- Tıbbi Sosyal Hizmet
- İş İlanları
- Kurum İlanları
- Elaman İlanları
- İş İlanı Verme
- Bireysel Gelişim
- Bireysel Gelişim
- NLP
- Toplam Kalite
- Beden Dili
- İletişim Bilgisi
- Halkla İlişkiler
- Ana-Baba Okulu
- Sosyal Bilimler
- Sosyoloji
- Psikoloji
- Sosyal Siyaset
- Sosyal Siyaset Bilgileri
- Kitap / Sanat
- Kültür/Sanat
- Kitap Tanıtımı
- İnsan Hakları
- İnsan hakları Bilgileri

Google™

Ara

Web www.sosyalhizmetuzmani.org

ÇALIŞMA YAŞAMINDA SAĞLIK RAPORU ÖRNEK OLGU: ÇALIŞAN ÇOCUKLAR Doç.Dr.A.Gürhan Fişek

İş, sağlıklı bir kişi için temel gereklerden biridir. Kişinin, fiziksel yaşamını sürdürebilmek için gereksinme duyduğu parasal kaynakları sağlama dışında, "iş" in çok önemli işlevleri vardır. Kişinin varlığını ve kişiliğini geliştirmesi çalışmasına bağlıdır. Bir "iş" te çalışma, vücudun canlılığını yeniden kazanmasına; yetersiz fiziksel yetilerinin onarılmasına; eksiklerini giderici becerilerin geliştirilmesine ve böylece kişinin tüm sağlık ve iş yetisinin geliştirilmesine yardımcı olmaktadır.

[Goooooogle Reklamları](#)

[Bu sitede reklam ver](#)

[Live Chain Workflow](#)

İş Akışı ve Doküman Yönetim Sistemi Modelleyin, raporlayın, iyileştirin
[www.livechainworkflow.com](#)

[Amerika'da Kariyer](#)

İşletme- İnsan Kaynakları - Turizm IT- Mühendislik Yılda \$28,000 kazan
[www.AmeriKariyer.com](#)

[İş mi arıyorsunuz?](#)

10.000 firmanın kayıtlı olduğu site nin eleman ilanlarına göz atın
[www.kobikent.com](#)

[Google Reklamları](#)

Hızlı Erişim

Erişim

Ama "iş" i "işkence" olarak gören ve "işkence" ye çevirenler var.

"İş" i "işkence" ye dönüştüren birincil etmen, çalışmak zorunda kalıştır. Bir zorunluluktan ötürü, çalışmamanın getireceği yoksunluklardan kaçmak için yapılan çalışmadan "hayır" bekleyemezsiniz.

"İş" i "işkence" ye dönüştüren ikinci etmen, "çalışma koşulları" dır. Olumsuz ortamlarda ve insana acı veren, bünyesine zarar veren işlerde çalıştırmanın da, "işkence" den başka tanımı yoktur. Buna katlanıyorsa, ya bugün için ya da yarın için bir beklentisi vardır; bu işkence de bu beklentinin diyetidir.

Çalışma yaşamındaki çocuklara bakalım. Onların ilk çalışma yaşamına atılışlarında "gönüllü" olabilmeleri çok önemlidir. Yaptığımız araştırmalar, çocukların, Ankara'da % 21'inin İstanbul'da % 5'inin gönülsüz olarak çalışmaya başladığını ortaya koymaktadır. Gönülsüzler üzerinde ayrı bir "eylem planı" uygulamaya konulmalıdır.

Çalışma yaşamındaki çocukların çalışma ortamlarının incelenmesi de onların "iş" mi öğrendiklerini, "işkence" ye mi uğradıklarını ortaya koyması bakımından önemlidir.

İnsanların sağlığını bozan çalışma koşullarının, hiç bir zaman ülkenin ekonomik durumu vs gerekçelerle örtbas edilmesi kabul edilemez. Kimsenin sağlığından özveride bulunarak çalışmasını

istemeyemeyiz. Gerekli önlemleri alarak bu zararı en aza indirmek gereklidir.

İşçilerin (ve çalışan çocukların) çalışma yaşamında sağlığının tehdit altında olduğunu anlamının 2 yolu vardır:

1. Sağlık muayenesi kuramsal ve uygulamalı (model) çalışmalar yürütülmesi
2. Ortamın değerlendirilmesi.

Her iki konuda gerek iş yaşamızda ve gerekse çocukların çalışma yaşamına katılmasını onaylayan yasa-yönetmeliklerde ele alınmıştır.

Önce tek tek neden bu iki araç yardımıyla işçilerin (ve çalışan çocukların) sağlığının tehdit altında olduğunu anlayabildiğimizi açıklayalım:

1.SAĞLIK RAPORU :

Çalışacaklar için, işe girerken, o işe bünyeye elverişli olduklarına ilişkin bir sağlık raporu alınması gerekir. Bunun anlamı, o işin getirebileceği olası zararlara karşı bünyesinin dayanıklı olup olmadığının anlaşılmasıdır. Sözelimi, yük kaldırmayı, kollarından birinde güç kaybı bulunmaması vs gereklidir. Sıcakta çalışacak bir kişide hipertansiyon, kalp sorunları vs olmamalıdır. Böbrek üzerinde zehirleyici etkileri bulunan bazı çözücülerle çalışacak işçilerin, böbrek hastalıklarının vs bulunmaması gereklidir. Bunlar çoğaltılabilir.

Son olarak sağlık muayenesi, psiko tekni muayenesini kapsadığı ölçüde, "işe yönlendirme" ve "işe yerleştirme" öğelerini de taşıyabilir. Bu inceleme, olası sağlık zararlarının da ötesine geçerek, o işe elverişliliğinin beceri, mental yetiler vs yönünden de değerlendirilmesi gerekir. Bu da özellikle mesleki yaşamın başlangıcında bulunan çocuklar için önemlidir.

Koruyucu hekimliğin baş tacı edildiği o 1930'lu yıllar (ya da bir yazarın deyimiyle "çağdaş 1930'lar") , hastalanmadan önce düzenli sağlık muayenelerinin yapılmasının yararlarına dikkat çekmişti. Okulda, askerde, işe girerken, işyerinde, evlilik öncesi vs. İyi niyetle ve toplumsal hekimlik yaklaşımı ile başlatılan bu girişimler, daha sonra, bu yaklaşıma inanmayanların elinde soysuzlaştı. Bunlardan bir çoğu yasak-savma biçiminde yürütülmeye başlandı. İşe giriş raporu bazen hiç muayene yapılmadan çala kalem imzalandı. Bazen de, kaloriferiye de, memura da, laboranta da aynı muayenelerle yetinildi.

Sayın Prof.Dr.İsmail Topuzoğlu'nun anlattığı bir olay ilgi çekici ve derslerle doludur: 1930'lu yıllarda o zamanki Sovyetler Birliği uzmanlarınca yapılan bir Sümerbank fabrikasını, 1950'li yıllarda gezerken tanık olduğu bir olguyu aktarmaktadır. Revirde, sağlık raporlarını incelerken, boyahanedeki çalışan işçilerin kan yaymalarının (formül, periferik yayma) düzenli olarak yaptırıldığını görmüştür. Çözücülerin kan sistemi üzerindeki olumsuz etkileri bilindiğinden bu son derece doğaldır. Ama bilim adamının kuşkululuğu ile öğretmenin sınıma merakı birleşince Topuzoğlu sorar: "Neden boyahanedeki işçilerin kan yaymalarını yapıyorsunuz?" Yanıt çarpıcıdır: "Bilmiyoruz. Fabrikanın kuruluşu sırasında Rus uzmanlar öyle istemiş. Biz de her altı ayda bir bu isteğe uyuyoruz." Ne aradığını bilmeden yapılan her işlem gibi, bu incelemede sonuçsuz kalmaya mahkumdur. Buna karşın, bilinçli olarak yapıldığında bir çok can kurtaracaktır.

Ne yazık ki bugün çalışanların sağlık muayeneleri özlenen özenle ve kapsamlı olarak yapılmamaktadır. Bunun tüzeden kaynaklanan nedenleri olduğu gibi, uygulamadan gelen nedenleri de vardır.

"O işe bünyeye elverişli olma" kavramı, dinamik bir kavramdır. Dolayısıyla, kişi, her an, bu bünyeye elverişliliğini yitirebilir. Sözelimi, makine başında çalışanlarda sar'a (epilepsi) önemli bir engeldir. Çeşitli nedenlerle işe girdikten sonra gelişen epilepsinin saptanması ve işçinin işinin değiştirilmesi çok önemlidir. Bunun için de, işe girerken "o işe bünyeye elverişli" bulunmuş bile olsa, periyodik (aralıklı) sağlık muayeneleriyle mesleğe uyumun izlenmesi gerekmektedir.

Genellikle tüzemizde, işe giriş muayenesi kavramı periyodik sağlık muayenesi kavramıyla tamamlanmıştır. Bunun tek ayrık durumu, "3308 sayılı Çıracılık ve Mesleki Eğitim Yasası"dır. Anılan yasanın 10.maddesi şöyledir:

"Çıracı olabilmek için aşağıdaki şartlar aranır:

- a) 13 yaşını doldurmuş, 19 yaşından gün almamış olmak,
- b) En az ilkökul mezunu olmak,

Bu websitesi
Google AdSense ile
gelir elde ediyor.

Get photo software
from Google

Ürün veya hizmetinizi
aramakta olanlara ulaşın.
Google AdWords kullanın.

c) Bünyesi ve sağlık durumu gireceği mesleğin gerektirdiği işleri yapmaya uygun olmak. ...”

Bu koşullardan ilk ikisi değişmez koşullardır. Ancak üçüncü koşul, her an değişebilir ve “çırak olabilme koşulu” yitirilebilir. Bunun için de, aslında yasada yazılmamış bile olsa, “çıraklığın başlangıcında yapılan” bu muayenenin, “periyodik (aralıklı)” muayenelerle -yasada açıkça belirtilmemiş olsa bile- tamamlanması zorunludur. Ancak yanlış anlamaları giderebilmek için, ilk 3308 sayılı yasa değişikliği girişiminde, yukarıda belirtilen 10/c.maddesi şu şekilde değiştirilmelidir.

“... c) Bünyesi ve sağlık durumu gireceği mesleğin gerektirdiği işleri yapmaya uygun olmak ve uygunluğunu, her 6 ayda bir, iş hekimliği alanında en azından bir sertifikaya sahip hekim tarafından yapılacak periyodik sağlık kontroluyla belgelemek...”

Yasa değişikliği yapıldığına değin de, ivedilikle, ya çıkarılacak bir yönetmelikte ya da bireysel “çıraklık sözleşmesi” örneğinde, “çırakların, 6 ayda bir periyodik sağlık muayenesinden geçirilmeleri gerektiği” belirtilmelidir.

Genel olarak işçilerin, özel olarak çocuk işçilerin sağlık muayenelerine ilişkin tüze anahtarımızı şöyledir:

1. Genel Sağlığı Koruma Yasası (Umumi Hıfzıssıhha Kanunu)
2. Yurttaşlık Hakları Yasası (Borçlar Kanunu)
3. İş Yasası ve bağlı tüzükler (örneğin Ağır ve tehlikeli işler tüzüğü)
4. Türk Tabipleri Birliği'nin 20.11.1989 tarih ve 4294-4334/89 sayılı Genelgesi
5. 3308 sayılı Çıraklık ve Meslek Eğitimi Yasası.
6. Çocukların ve Gençlerin Sanayide İşe Elverişlilikleri Yönünden Sağlık Muayenesine Tabi Tutulmaları Hakkında 77 Sayılı Uluslararası Çalışma Sözleşmesi (15.8.1984)
7. Avrupa Sosyal Şartı'nın Onaylanmasının Uygun Bulduğuna İlişkin Yasa (4.7.1989)

“Ağır ve Tehlikeli İşler Tüzüğü” ile “Çocukların ve Gençlerin Sanayide İşe Elverişlilikleri Yönünden Sağlık Muayenesine Tabi Tutulmaları Hakkında 77 Sayılı Uluslararası Çalışma Sözleşmesi” 18 yaşın altındaki çalışan çocukların 6 ayda bir periyodik muayeneden geçirilmelerini öngörmüştür. Neden 18 yaşın altındakiler için bu hüküm getirilmiş de, 18 yaşından büyükler için getirilmemiştir?! Bilinmiyor. 1974 yılında “Ağır ve Tehlikeli İşler Tüzüğü”nde yetişkin işçilerin de 6 ayda bir sağlık muayenesinden geçirilmesi öngörülmüşken, neden bu tarihte sessizce kaldırılmıştır?! Bilinmiyor.

Yukarıdaki eski tarihli kaynağın incelenmesi bize yeni yeni değişikliklerin yapıldığını, bunların nedense bir geri-gidişi ele verdiğini de ortaya koymaktadır. 1974 öncesi Ağır ve Tehlikeli İşler Tüzüğü'nün 2.maddesinin son fıkrası şöyleydi:

“İşçilerin işyerinden alakaları kesilmesi halinde, işçi isterse, işçi şahadetnamesile birlikte bu defter veya kartların bir sureti kendisine verilir ve keyfiyet şahadetnameye işaret edilir.”

Bu madde bugün yoktur. Hak arama özgürlüğü yönünden önemli bir engel oluşturan bu yokluğun, hangi gerekçelerle ve hangi uzman görüşlerine dayandırılarak ortadan kaldırıldığı da bilinmiyor.

Gelelim 1936 tarih ve 3008 sayılı İş Yasası'nın (Yürürlükten Kaldırılmıştır) 62. ve 1971 tarih ve 1475 sayılı İş Yasası'nın 82.maddesine... Metnin anlaşılabilirliği açısından a,b,c maddelerini 1475 sayılı yasadan alıyoruz:

“Çeşitli Tüzükler

Madde 82 - Çalışma ve Sağlık ve Sosyal Yardım Bakanlıklarından birini göstereceği lüzum üzerine, bu bakanlıklar tarafından beraberce hazırlanmak suretiyle,

a) Ağır ve tehlikeli olarak gösterilmiş işlerden başka işler için de işçilerin ilk önce doktora gösterilmelerini,

b) Bazı işlerde çalışan işçilerin belirli sürelerde genel olarak sağlık muayenesinden geçirilmelerini,

c) Çeşitli veya bir kısım işlerde çalışan işçilerin sağlık durumlarının aksaması, yaptıkları işin ürünlerine ve genel sağlığa yahut birlikte çalıştıkları öteki işçilere zararlı olursa, bu gibilerin o işlerden çıkarılmalarını,

... Tesbit eden tüzükler çıkarılabilir.”

Bu gereksinmelerin 60 yıldır neden duyulmamıştır?! Bilinmiyor.

3008 sayılı yasanın 4 maddesinin neden kaldırıldığı da bilinmiyor. Bu madde şöyledir:

"..ç) Umumi Hıfzıssıhha Kanununun 180 nci maddesile tesbit edilmiş olan mecburiyetlerden başkaca ve bu mecburiyetlerin hükmü mahfuz kalmak kaydıyla, ne vaziyette ve ne gibi şartlarda bulunan hangi işyerlerinde ayrı ayrı veya bunlardan bir saha dahilinde bulunanlar için müşterek muayene ve ilk tedavi odaları veya revirler, yahut hastahaneler açılmasını yahut oralarda mevcut resmi hastahanelerde bu gibi ihtiyaçları tatmin edecek ilaveler ve tadiller meydana getirilmesini ve bu takdirde bu gibi tadilat ve tesisat için muktazi masraflara tahsis edilmek üzere alakadar işyerlerinden ne nisbetlerde ve ne esas ile yardım aidatı toplanacağını ... tesbit eder mahiyette nizamnameler çıkarılabilir."

Genel Sağlık Koruma Yasası'nın (UmHıfK.) 180.maddesi, "devamlı olarak en az elli işçi çalıştıran bütün iş sahipleri" koruyucu hekimlik işlevlerini yerine getirmeye üzere bir veya daha çok iş hekimi bulundurulur. Ama yukarıdaki madde, o günlerin de, bugünlerin de, önemli bir gereksinmesi olan, bu sınırın altındaki işyerlerinde koruyucu hekimlik hizmetlerinin yürütülmesidir. Beş Yıllık Kalkınma Planı Özel İhtisas Komisyonları ile Sağlık Kongrelerinde ısrarla bu konunun altı çizilmekte ve olanaklar araştırılmaktadır. Ne yazıkki, bu gereksinmeyi giderme olanağı veren yasa hükmü sessizce yok edilmiş. Neden? Bilinmiyor.

Bunlar sağlık raporları ile ilgili tüze düzeyindeki çarpıklıklar... Bir de yasaya karşın uygulamada gerçekleştirilen çarpıklıklar var. Genel Sağlık Koruma Yasası'nın (UmHıfK.) 126.maddesi şöyledir:

"Yenilecek ve içilecek şeyler satan veya veren veyahut taharet ve nezafete müteallik san'atlar ifa edenler, her üç ayda bir kendilerini muayene ettirerek bir sıhhi rapor almağa mecburdurlar. Bunlardan devrei sirayette frengi ve sari verem ve cüzzama müptela olanlarla halkın istikrah ve nefretini mucip bir cilt hastalığına duçar olanlar san'atlarını icradan menolunurlar."

Bugünkü uygulamada, besinle ilgili işlerde çalışanlara yapılan bu muayene "portör raporu + verem savaşı raporu + belediye (doktoru) onayı"na indirgenmiş durumdadır. Böylesi kısır bir muayene programının, bulaşıcı hastalıklarla savaşta ne denli etkili olacağı tartışmalıdır. Ote yandan her üç ayda bir sağlık raporu alınma zorunluluğuna karşın, Sağlık Bakanlığı'nın bir genelgesi ile bu sürenin 1 yıla çıkarılmasını anlamaya olanak yoktur.

Bütün bu bilinmezlerin açığa kavuşturulması zorunlu. Çünkü bunun nedenleri ortaya koyulmadan, ortadan kaldırılması da gerçekleştirilemez. Kanımızca bütün bu soruların bir yanıtı vardır: Duyarsızlık ve Önemsememe.

İvedilikle, çalışanların, hasta olmadıkları halde, düzenli aralıklarla sağlık muayenesinden geçirilmesi konusu, hakkettiği duyarlık ve önemle düzenlenmelidir. Bu konunun ikiden çok yüzü vardır:

- İnsan hakkıdır. Kişilerin sağlıklarını koruma ve sağlıklı-güvenli koşullarda çalışma hakkını güvence altına alır. Sağlam olsun, hasta olsun, muayenesi için yeterli sürenin ayrılmasını olanaklı kılar.
- Sosyal güvenlik kuruluşlarının sağlık alanındaki harcamalarını düşürücü, hizmetlerinin daha nitelikli sunulmasına olanak hazırlayıcı (kullanımın azalmasına bağlı olarak) bir adımdır.
- İşverenler için anlamlıdır. Çünkü yalnızca işgünü kayıplarını azaltarak değil, iş disiplini ve işçi-işveren ilişkileri açısından da olumluluklar getirerek, kazanımlara yol açar.

2. ORTAMIN DEĞERLENDİRİLMESİ :

Çalışılan ortamın ve çalışma koşullarının, insanın sağlığı yönünden değerlendirilmesi gereklidir. Bu değerlendirme hem fizik koşulları hem de çalışma süreleri, insan ilişkileri, gelir durumu vb sosyal konuları da içermelidir. Tüzemiz, bu konuda ayrıntılı düzenlemeler getirmiştir.

Sözelimi, İş Yasası, çalışanların sosyal haklarının düzenlenmesi bakımından ayrıntılı maddeler içermektedir. İş Yasası'nın 74.maddesine dayalı olarak çıkarılan tüzüklerde ise, çalışma ortamının fizik koşullarının değerlendirilmesine yönelik yüzlerce maddeyle karşılaşılacaktır. Sözelimi, Par.Tüz. M.15 şöyledir:

"Parlayıcı, patlayıcı, tehlikeli ve zararlı özellikteki çeşitli kimyasal maddelerin işyeri havasında bulunan miktarları, belli ve gerekli zaman aralıkları içinde ölçülerek, bu miktarların, maddelerin işyeri havasında bulunmasına müsaade edilen ve orada çalışanların sağlıklarını bozmayacak olan en çok miktardan fazla olup olmadığı ölçülerek saptanacak ve işyeri havalandırma tesisatı yeterli bakımından yetkili elemanlarca kontrol edilecektir. Kontrol

sirasında bu Tüzüğe ekli I,II,III numaralı çizelgelerdeki hususlara uyulup uyulmadığı nazara alınacaktır”.

Genellikle tüzemizde, iş ortamının elverişliliği ayrıntılı maddeler ve çevresel ölçüm koşuluyla tamamlanmıştır. Bunun ayrık durumu, Çıraklar ve memurlardır. “3308 sayılı Çıraklık ve Mesleki Eğitim Yasası’nın 12.maddesi çırakların, “Bakanlıkça uygun görülen eğitime elverişli işyerlerinde” çalıştırılmalarını (pratik eğitim görmelerini) öngörmektedir. “Eğitime elverişlilik kavramı”, eğitimcilerin ve eğitim araçlarının yeterliliğinin ötesinde, çalışma ortamının elverişliliğini de kapsar. Bunun için, mutlaka, pratik eğitim kurumlarının “sağlık ve güvenlik kuralları” yönünden ayrıntılı olarak değerlendirilmesi gerekir.

Ancak, uygulamadaki yanlış anlamaların önüne geçebilmek için, buna bir “yasa değişikliği” ya da “Yönetmelik” ile açıklık getirilmesi yararlıdır. Nitekim, yasada çok önemli sayıldığından olsa gerek, “çocukların gece çalıştırılmaması”nı düzenleyen İş Yasası’nın 69.maddesine gönderme yapılmıştır.

Görüldüğü gibi, 3308 sayılı yasanın kapsamına alınan çırakların kazanımlarının yanında yitirebilecekleri de vardır. Bu yitirebileceklerin bir bölümünün önüne geçmenin yolu, çırağın, işyeri çalışmaları, özellikle sağlık ve güvenlik yönünden ayrıntılı düzenleme getirmektir. Önerimiz, aday çırak ve çırağı “öğrenci” olarak tanımlayan 3308 sayılı yasanın 11.maddesine bir ek yapılmasıdır:

“ ... Aday çırak ve çırak, öğrenci statüsünde olmakla birlikte, işyerilerindeki pratik eğitimlerinde İş Yasası’nın 74.maddesine dayalı olarak çıkarılan tüzüklerdeki haklardan yararlanırlar.”

Yukarıda belirttiğimiz Par.Tüz.madde 15, tüzüğe ekli cetvelde sıralanan maddelerin, yine karşılarında belirtilen sınır değerlere bakılarak değerlendirilmesini gerektirmektedir. Ama bu liste 1974 yılından beri ne madde içeriği, ne de sınır değerler yönünden değiştirilmemiştir. Dünyada bu listeyi aldığımız ülkelerde bu listeler çoktan değiştirilmiş ve geliştirilmiştir. Ama ülkemizde, işyerlerinde bu hava ölçümleri hayata geçirilmemiştir ki, listelerin çağdışı kaldığı anlaşılabilirsin.

Bütün bu bilinmezlerin ya da çağdışılıkların anahtarı “duyarlılık ve önemseme” ise, tek tek herkesin payına düşen çok büyük sorumluluk var demektir. Bir an önce, somut ve sonuç getirici eylem planlarını ortaya koyup, bir dayanışma içinde bunları uygulamaya geçirmek. İnsan haklarını, soyut hedefler olmaktan çıkarıp, somut ve gündelik beklentilere dönüştürmek. Model çalışmalar yapmak, model çalışmaları sosyal devlet uygulamalarına dönüştürmek. Her gecikmeden zarar eden var; her gecikenin de sorumluluğu..



[SAYFA BAŞI](#) [GERİ DÖN](#)

shu

bilgi

meslek