

DERLEME / REVIEW

Sağlık Personelinin Çalışmaktan Kaçınma Hakkı**Right of Health Care Staff to Abstain From Work**Süleyman Yılmaz¹, Adem Sezen², Yıldız Bayır¹, Gamze Adıyaman¹¹Özel Optimed Hastanesi Tekirdağ/TÜRKİYE²Bilim Üniversitesi İstanbul/TÜRKİYE**Özet:**

Sağlık kuruluşlarında her yıl birçok sağlık çalışanı yaşamış oldukları kazalar, olaylar sonucu yaralanmakta ve/veya ölmektedir. Sağlık kuruluşları içerdikleri risklere göre diğer kuruluşlardan farklı değerlendirilmelidir. Sağlık kuruluşlarında tesis ve çalışan odaklı risklerin yanı sıra hasta odaklı riskler de dikkat çekmektedir. Bu risklerin doğru tespit edilememesi, tespit edilen risklere karşı önlemlerin zamanında alınmaması zaman zaman istenmeyen olaylara neden olabilmektedir.

Sağlık kuruluşlarının da iş sağlığı ve güvenliği kapsamına girmesiyle beraber, alınacak önlemlerde Sağlık Bakanlığı Mevzuatı kadar Çalışma Bakanlığı mevzuatının da göz önüne alınması gerekmektedir. 2012 yılında yayınlanan 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile çalışanlara bu zamana kadar ilk defa "Çalışmaktan Kaçınma Hakkı" tanınmıştır. Ciddi ve yakın tehlike ile karşı karşıya kalan çalışanlar İş Sağlığı ve Güvenliği kuruluna, kurulun bulunmadığı işyerlerinde ise işverene başvurarak durumun tespit edilmesini ve gerekli tedbirlerin alınmasına karar verilmesini talep edebilir. Bu hakkın doğru kullanılması, sağlık kuruluşlarında risklerin azaltılması konusunda atılacak önemli adımlardan birisidir.

Amaç: Bu çalışma ile 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamında "Çalışmaktan Kaçınma Hakkı" nı sağlık sektörüne özgü riskler ile birlikte nasıl kullanılacağını, kullanırken uyulması gereken kuralları hakkında bilgi sahibi yapmaktır.

Yöntem: Bu çalışma yapılırken Risk Değerlendirme Yönetmeliğine göre tespit edilen riskler ve Olay Bildirim Formları incelenmiştir. Tespit edilen riskler ve uygunsuzluklarla ilgili alınan önlemler analiz edilmiştir. Ayrıca sağlık sektöründe yaşanan iş kazaları incelenmiş ve bu iş kazaları ile ilgili neden sonuç ilişkisi kurulmuş ve hangi noktalarda Çalışanların "Çalışmaktan Kaçınma Hakkı" nı kullanabileceği analiz edilmiştir.

Sonuç: Yapılan bu çalışma ile "Çalışmaktan Kaçınma Hakkı" nın nasıl kullanılacağı konusunda sonuçları ile birlikte bilgi vermek ve yön göstermektir.

Abstract:

Many health care employees are injured and / or dies due to accidents and incidents each year in health care organizations. Health organizations should be evaluated differently from other organizations according to risks involved. In addition to facility and employee based risks in health care organizations also patient-centered risks are noteworthy as well. If these risks cannot be identified correctly and measurements are not taken against such risks in due time may cause adverse events from time to time.

Because Health organizations are also covered by occupational health and safety, measures to be taken should also consider Ministry of Labor Legislation as much as Ministry of Health legislation. With Occupational Health and Safety Act published in 2012 with number. 6331 for the first time employees are granted right to "abstain from work." Employees facing with serious and imminent danger may apply to Occupational Health and Safety board, and if there is no such board may apply to workplace management and request determination of the situation and necessary precautions to be taken. Using these rights correctly is one of important steps to reduce risks in health care facilities.

Objective: Objective of this study is to inform about usage of right to "abstain from work" under Occupational Health and Safety Act numbered 6331 with sector-specific risks and to inform about rules to be complied with when these rights are used.

Method: In this study risks determined according to Risk Assessment Regulation and Event Notification Forms were examined. Measures taken regarding risks and identified non-compliances were analyzed. Also occupational accidents occurred in the health sector were examined and causality relationship about these work-related accidents has been established and it was analyzed at which point employees could use their rights of "abstaining from work."

Conclusion: With this study, information about how to use right of "abstaining from work" with its results and direction is indicated.

Anahtar Kelimeler:

Risk, Çalışmaktan Kaçınma, İş Sağlığı ve Güvenliği

Sorumlu yazar/**Corresponding author:**

Süleyman Yılmaz,

Özel Optimed Hastanesi Tekirdağ/TÜRKİYE

Key Words:

Risk, abstaining from work, Occupational Health and Safety

GİRİŞ

İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi; Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Komisyonu'nun hazırlanarak 10 Aralık 1948'de, BM Genel Kurulu'nun Paris'te yapılan oturumunda kabul edilerek yürürlüğe

girmiştir. Bu bildiriyle, yalnızca demokratik anayasalarla tanınan temel medeni ve siyasi haklar değil, ekonomik, toplumsal, kültürel haklar da genel tanımlarla belirli hale gelmiştir.30 maddelik bildirinin en önemli maddelerinden birisi de 23. Maddedir. İnsan Haklarını Evrensel Bildirgesi ' nin

23. Maddesi' ne göre; Herkesin çalışma, işini özgürce seçme, adil ve elverişli koşullarda çalışma ve işsizliğe karşı korunma hakkı vardır. Bu madde çalışma ortamı ile ilgili en temel ve eski kaynaklardan biridir.

1919 yılında kurulmuş olan Uluslararası Çalışma Örgütü(ILO), sosyal adaletin ve uluslararası insan ve çalışma haklarının iyileştirilmesi için çalışmakta olup, temel ve en önemli fonksiyonlarından biri, Uluslararası Çalışma Konferansı'nın uluslararası standartları belirleyen Sözleşme ve Tavsiye Kararlarının üçlü yapı (işçi-işveren-hükümet) tarafından kabul edilmesidir. Bu zamana kadar çalışma hayatı ile ilgili bir çok sözleşme yayınlayan ILO' nun en önemli sözleşmelerinden birisi de 155 Sayılı "İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin Sözleşme"sidir. 03.06.1981 tarihinde yayınlanan bu sözleşme 13.01.2004 tarihinde Resmi Gazete' de yayınlanarak ülkemizce de kabul edilmiştir. Bu sözleşmenin 19. Maddesinin f. Fıkrası "Bir İşçi, hayatı ve sağlığı için ciddi bir tehlike oluşturduğuna ve yakında vaki bulacağına haklı gerekçelerle inandığı herhangi bir durumu, derhal bir üstüne rapor eder; ve işveren bu durumun giderilmesi için gerekli önlemleri alıncaya kadar yaşam ve sağlık için ciddi tehlike oluşturmaya devam eden çalışma alanına işçilerin dönmesini isteyemez." Biçiminde olup çalışmaktan kaçınma hakkı ile ilgili ülkemizdeki ilk yasal dayanak olmuştur. Ancak bu sözleşmenin temel dayanağını oluşturan ve 2003 yılında yayınlanan "İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği" nin kısa süre sonra yürürlükten kaldırılmasıyla bu süreç ortada kalmıştır.

ÇALIŞMAKTAN KAÇINMA HAKKI YASAL MEVZUAT

Gerek Avrupa Birliği uyum çalışmaları, gerek ülkemizin iş güvenliği konusundaki bozuk sicilinden dolayı bu süreçte yeni kanuni düzenlemelere ihtiyaç duyulmuştur. 2012 yılında yayınlanan 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile birlikte bu sürecin sınırları daha fazla belirlenmiştir.6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu' nun 4. Maddesi' ne göre İşveren, çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlü olup bu çerçevede; Mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dâhil her türlü tedbirin alınması, organizasyonun yapılması, gerekli araç ve gereçlerin sağlanması, sağlık ve güvenlik tedbirlerinin değişen şartlara uygun hale getirilmesi ve mevcut durumun iyileştirilmesi için çalışmalar yapar. Ayrıca "Çalışmaktan Kaçınma Hakkı"nın sınırları bu kanun ile çizilmiştir.

6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu' nun Çalışmaktan Kaçınma Hakkı ile ilgili 13. Maddesine göre;

(1) Ciddi ve yakın tehlike ile karşı karşıya kalan çalışanlar kurula, kurulun bulunmadığı işyerlerinde ise işverene başvurarak durumun tespit edilmesini ve gerekli tedbirlerin alınmasına karar verilmesini talep edebilir. Kurul acilen toplanarak, işveren ise derhâl kararını verir ve durumu tutanakla tespit eder. Karar, çalışana ve çalışan temsilcisine yazılı olarak bildirilir.

(2) Kurul veya işverenin çalışanın talebi yönünde karar vermesi hâlinde çalışan, gerekli tedbirler alınıncaya kadar çalışmaktan kaçınabilir. Çalışanların çalışmaktan kaçındığı dönemdeki ücreti ile kanunlardan ve iş sözleşmesinden doğan diğer hakları saklıdır.

(3) Çalışanlar ciddi ve yakın tehlikenin önlenemez olduğu durumlarda birinci fıkradaki usule uymak zorunda olmaksızın işyerini veya tehlikeli bölgeyi terk ederek belirlenen güvenli yere gider. Çalışanların bu hareketlerinden dolayı hakları kısıtlanamaz.

(4) İş sözleşmesiyle çalışanlar, talep etmelerine rağmen gerekli tedbirlerin alınmadığı durumlarda, tabii oldukları kanun hükümlerine göre iş sözleşmelerini feshedebilir. Toplu sözleşme veya toplu iş sözleşmesi ile çalışan kamu personeli, bu maddeye göre çalışmadığı dönemde fiilen çalışmış sayılır.

Ayrıca Sağlık Bakanlığı' nın 14.05.2012 gün ve 2012/23 Sayılı Çalışan Güvenliği Genelgesi' ne göre Sağlık çalışanları, sağlık hizmeti sunumu esnasında şiddete uğraması halinde, acil verilmesi gereken hizmetler hariç olmak üzere hizmetten çekilme talebinde bulunabilir. Bu durumda;

a) Hizmetten çekilme talebi, kurum tarafından belirlenen yöneticiye sözlü veya yazılı olarak bildirilecektir.

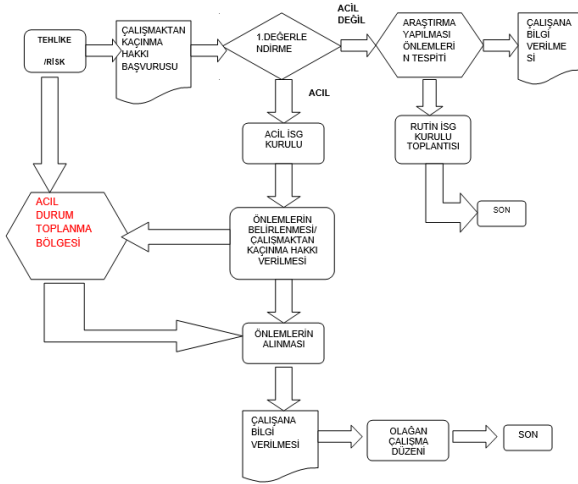
b) Bildirim üzerine yetkili yönetici, olayı derhal değerlendirerek hizmetten çekilme talebinin uygun olup olmadığı hakkında gecikmeksizin karar verecektir.

c) Yetkili yönetici, hizmetten çekilme talebini uygun bulduğu takdirde hastanın sağlık hizmeti almasına ve tedavisinin devamına yönelik tedbirleri güvenlik tedbirleriyle birlikte alacaktır.

Ancak Sağlık mevzuatı ile Çalışma mevzuatı karşılaştırıldığı zaman , Sağlık mevzuatının kapsamı dar ve yetersiz olduğu görülmektedir.

OPTİMED HASTANESİ'NDE ÇALIŞMAKTAN KAÇINMA HAKKI SÜRECİ

2012 yılında yayınlanan 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile sağlık sektörü de İş Sağlığı ve Güvenliği kapsamına girmiştir. Bu kapsamda Optimed Hastanesi' de İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu' na uyum sürecinde kurum içinde yeni süreçler ve uygulamalar yapmıştır. Bunlardan birisi de Çalışmaktan Kaçınma Süreci olup, ilgili süreç aşağıda verilmiştir;



Şekil 1.

6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu' na Uyum Çalışmaları

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu' na uyum çalışmaları kapsamında, öncelikle yazılı dokümanların güncellenmesi/ yeni dokümanların oluşturulması işlemleri yapılmıştır. Bu kapsamda 4 yeni prosedür, 23 yeni talimat olmak üzere toplamda 107 yeni doküman/form oluşturulmuştur. (Bakınız Tablo 1) İş sağlığı ve güvenliği kapsamında yeni eğitimler de planlanarak Eğitim Planı güncellenmiş ve verilmeye başlanmıştır. Risk analizleri yasal mevzuatta belirtilen şartlara uygun hale getirilmiştir. Çalışan Temsilcisi seçimi yapılmış, İSG Kurulu oluşturulmuş ve aktif olarak çalışmaya başlamıştır. Bu kapsamda da İSG Kurulu aylık olarak aktif toplanmaya başlamıştır.

Bildirimlerin Alınması

Bu süreçte personelden gelen Ramak Kala Olay/Risk Bildirim Formu ile yapılan bildirimler alınır. Personelden gelen bildirimler İSG Uzmanı tarafından değerlendirilerek risk derecesine göre sınıflandırılırlar. Yüksek riskli bir durum tespit edilmesi durumunda İSG Uzmanı konunun görüşülmesi ve acil önlem alınması için İş Güvenliği Kurulunu acil toplantıya çağırır. Eğer tespit edilen

durum yüksek risk içermiyorsa, İSG uzmanı gerekli analizleri yaparak, yapılması gereken iyileştirme faaliyetlerini tespit eder ve yapılacak ilk İSG kurulunda sunar. Ancak personel yüksek riskli durum ile ilgili olarak çalışmak istemeyebilir. Bu durumda ise doğrudan Çalışmaktan Kaçınma hakkını kullanır. Bu süreçte personelin hastanenin güvenli bölgesi olarak tespit edilen Toplanma Alanına gitme hakkı bulunmaktadır. Bu durum ile ilgili olarak personele herhangi bir yaptırım yapılmamaktadır.

Tablo 1. Revizyon Edilen/Yeni Oluşturulan Dokümanlar Örnek Tablosu

Sıra No	Dokümanın Adı	Yapılan İşlem
1	İşletme Kontrolü Prosedürü	Yeni Yayınlandı
2	Risk Değerlendirmesi Prosedürü	Revizyon Edildi
3	Teknik Servis İşleyiş prosedürü	Revizyon Edildi
4	Kişisel Koruyucu Donanım Kullanım Seçme Talimatı	Revizyon Edildi
5	Ekranlı Araçlarda Çalışma Talimatı	Yeni Yayınlandı
6	İş Kazası Bildirim Talimatı	Yeni Yayınlandı
7	Kişisel Koruyucu Donanım Listesi	Revizyon Edildi
8	Kişisel Koruyucu Donanım Seçme Formu	Yeni Yayınlandı
9	Risk Bildirim/Ramak Kala Olay Bildirim Formu	Yeni Yayınlandı

Çalışan Temsilcisinin Görüşünün Alınması

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile birlikte "Çalışan Temsilcisi" tanımı doğmuştur. Çalışan Temsilcisi, İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışmalara katılma, çalışmaları izleme, tedbir alınmasını isteme, tekliflerde bulunma ve benzeri konularda çalışanları temsil etmeye yetkili çalışandır. Optimed Hastanesi' nde bu kapsamda 3 çalışan temsilcisi bulunmakta olup, gelen Ramak Kala Olay/Risk Bildirim Formu' nu İSG uzmanının incelemesinden sonra ilk değerlendirir ve çalışan adına süreci izlerler. Aynı zamanda çalışan adına "Çalışmaktan Kaçınma Hakkı" ile ilgili kararı veren kişilerdir. Tüm iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışan tarafından yapılan bildirimlerde sorunun çözülmesinden sonra , sürecin sonlandırılması için gerekli onayı da verirler.

İSG Kurulunun Toplanması

Optimed Hastanesi'nde İSG Kurulu rutin olarak aylık olarak toplanmakla beraber, gerektiği zaman acil olarak ta toplanabilirler. Personelden gelen bildirimler, İSG uzmanın incelemesinden sonra Çalışan Temsilcisinin de inceleyip görüşünü bildirmesinden sonra İSG Kuruluna getirilir.. Çalışan güvenliğini tehlikeye atan bir durum mevcut İSG

Kurulu ise Çalışmaktan Kaçınma Hakkı kullanılmasına karar verir. Buna göre acil alınacak önlemleri belirler, ilgili kişileri görevlendirir, üst yönetime rapor verir ve acil durum sonlanıncaya kadar takip eder. Ancak çalışanlar için yüksek risk taşımayan durumlar için ise bir iyileştirme ve risk planı oluşturur ve yapılan faaliyetleri rutin toplantılarda bu plan ile izler.

Çalışmaktan Kaçınma Hakkı Kararının Alınması

Çalışmaktan kaçınma kararı alındıktan sonra ilgili bölüm hizmete kapatılır ve yetkisiz kişilerin girmesi önlenir. Bu bölümle ilgili alınması gereken önlemler ivedi olarak alınır. Bu bölümde çalışan personel güvenli bölgede bekletileceği gibi, işlerine uygun bölümlerde görevlendirilebilir veya idari izinli sayılabilir. Alınan önlemlerin etkinliği İSG Kurulu üyelerinden İş Güvenliği Uzmanı, İşyeri Hekimi, İşveren ve Çalışan Temsilcisinin gerekli kontrolleri yapması ve çalışmakta sakınca olmadığına dair rapor vermesi ile değerlendirilir.

Çalışana Bilgi Verilmesi

Çalışma ortamında tehlikenin geçtiğine dair ilgili İSG Kurul üyeleri tarafından verilen rapor ile birlikte Çalışan Temsilcisi nezaretinde ilgili bölüm dolaştırılır. Çalışan da, bölüm ile ilgili bir tehlike kalmadığını tespit etmesi ve raporu onaylaması istenir. Çalışan tarafından da raporun onaylanması ile birlikte ilgili bölüm tekrar hizmete başlamasında sorun kalmadığı tespit edilmiş olunur. Böylelikle ilgili bölümünde hizmet vermeye başlamasıyla süreç sonlandırılmış olur.

SONUÇ

Ülkemiz gibi iş kazalarının yüksek olduğu ve iş güvenliği kültürünün tam olarak gelişmediği bir süreçte Çalışmaktan Kaçınma Hakkının getirdiği bazı avantajlar vardır. Çalışan güvenliği bakımından ihmal edilen sağlık personelinin bu hakkı doğru kullanması; çalışan güvenliğinin sağlanması ve iş kazalarının azaltılması bakımından faydalı olacaktır. Ancak bu hakkın kullanılması/ doğru kullanılmaması durumunda işveren-çalışan ilişkilerinin bozulması ve arada çatışmaların olması en büyük dezavantajlardan biridir. Ayrıca kişilerin tehlikeleri farklı algılayarak en ufak bir tehlikeyi bile çalışmaktan kaçınma hakkı olarak değerlendirmek istemesi gibi suiistimaller de bu sürecin diğer bir avantajı olabilecektir.

Ülkemizde 1 yıllık geçmişi olan bu sürecin uygulanmasında ise;

- Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Kültürü Bilinçlerinin Düşük Olması,

- İşverenlerin İş Sağlığı ve Güvenliğine Karşı Olumsuz Tutumları,
- Sürecin Geçmişinin Yeni Olmasından Dolayı Kaynaklanan Tecrübesizlik,
- Çalışma Bakanlığı Mevzuatları ile Sağlık Bakanlığı Mevzuatları Arasındaki Uyumsuzluklar,
- Denetim/ Kontrol/ Eğitim ve Bilgi Eksiklikleri,
- Ülkemizin Ekonomik Belirsizlikleri ve İşsizlik Sorunu

gibi sorunlar bu sürecin uygulanmasındaki en büyük sorunlardır. Bu geçiş sürecin sorunsuz yürütülmesi ve başarıya ulaşılması için en büyük görev kanun koyucular olan Sağlık Bakanlığı ve Çalışma Bakanlığı'na düşmektedir. Bu iki bakanlığının bir biri ile uyum içinde yapacağı çalışmalara aynı zamanda işveren ve çalışanların katkısı ile birlikte iş güvenliği konusunda ülkemiz özlediğimiz ve istediğimiz yerlere gelecektir.