

T.C.
SAĞLIK BAKANLIĞI
Tedavi Hizmetleri Genel Müdürlüğü

ACELE VE GÖRLÜDÜR

Sayı : B.10.0.THG.0.10.00.02/090-01 - 2705
Konu : Yazılı soru önergesi

18.01.2012
7-1278

TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ BAŞKANLIĞINA

İlgi : 28.11.2011 tarihli ve A.01.0.GNS.0.10.02-00-31708 sayılı yazınız.

Kahramanmaraş Milletvekili Durdu ÖZBOLAT tarafından verilen “Tıbbi görüntüleme cihazları kullanılan yerlerde çalışanların çalışma saatlerine ilişkin” 7/1278 sıra sayılı yazılı soru önergesi’nin cevabı ilişikte sunulmaktadır.

Arz ederim.

Prof. Dr. Recep AKDAĞ
Bakan

Ekler :

Ek-1 : Önerge Cevabı (1 Sayfa)

Kahramanmaraş Milletvekili Durdu ÖZBOLAT tarafından verilen “Tıbbi görüntüleme cihazları kullanılan yerlerde çalışanların çalışma saatlerine ilişkin” 7/1278 sıra sayılı yazılı soru önergesinin cevabıdır.

5947 sayılı kanunun 9.Maddesi ile 3153 sayılı Radyoloji, radyom ve elektrikle tedavi ve diğer fizyoterapi müesseseleri hakkında kanuna eklenen ek 1.Maddesi; iyonlaştırıcı radyasyonla teşhis, tedavi veya araştırmanın yapıldığı yerler ile bu iş ve işlemlerde çalışan personelin çalışma süresinin 35 saat olduğu, bu süre içerisinde Sağlık Bakanlığınca çıkarılacak yönetmelikle belirtilen radyasyon dozu limitlerinin de ayrıca dikkate alınacağı hükmü yer almıştır.

Bu kanuna rağmen Van İdare Mahkemesine 2010/1535 esas numaralı ve Hatay İdare Mahkemesi 2011/1561 esas numaralı davalar Sağlık Bakanlığı aleyhine vatandaşlarımızca açılmıştır. Mahkemeler davacıları haklı bulmuş ve yürütmeyi durdurma kararı çıkartmıştır.

Bu çerçevede;

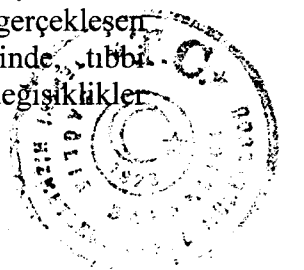
1. Türkiye’de bazı sağlık kuruluşlarında “medikal görüntüleme cihazları bilgisayarlı tomografi, anjiyografi ve mamografilerde radyasyonun uluslararası standartların üzerinde kullanıldığının bilinmesine rağmen 25 saat olan haftalık çalışma süresinin 35 saate çıkarılması hakkında ne düşünüyorsunuz?

2. Çıkarılan kanunda ithaf edilmesine rağmen çalışanların çalışma saatlerini ve çalışma dozlarını düzenleyen yönetmelik, kanunun çıkarılmasının üzerinden yaklaşık iki yıl geçmesine rağmen neden hala yayınlanmamıştır?

3. Çalışma süresi 25 saatken alınan ücret belli iken, çalışma süresinin 35 saate çıkarılması karşısında alınan ücret neden aynı kalmıştır?

CEVAPLAR:

Bilindiği üzere; iyonlaştırıcı radyasyon kaynakları ile çalışan sağlık personelinin, 5947 Sayılı Yasa’nın yürürlüğe girmesine kadar, günlük 5 saat olarak süregelen çalışma saatleri 28.04.1937 tarihli ve 3153 Nolu “Radyoloji, Radyom ve Elektrikle Tedavi ve Diğer Fizyoterapi Müesseseleri Hakkında Kanun” ve bu kanuna bağlı olarak çıkarılmış, 06.05.1939 tarihli ve 4201 sayılı “Radyoloji, Radyom ve Elektrikle Tedavi Müesseseleri Hakkında Nizamname”ye göre belirlenmiştir. Günlük 5 saatlik çalışma uygulamasının mantığını anlayabilmek için konuya tarihsel olarak bakıldığında, 3153 Sayılı Kanun ve 4201 Sayılı Nizamname’nin yürürlüğe girdiği 1937-1939 döneminde; radyolojinin ayrı bir bilim dalı olarak henüz ortaya çıkmakta olduğu, radyofarmasötiklerin kullanıma girmemiş olduğu, radyoterapinin radyum çubuklarıyla ve el teması suretiyle konuya ilgi duyan farklı branşlardan hekimler tarafından uygulanmakta olduğu, “Radyasyon Onkolojisi” ve “Nükleer Tıp” anabilim dallarının daha oluşmamış olduğu ve radyoloji alanında ultrasonografi ve manyetik rezonans görüntüleme-imaging (MRI) cihazları gibi radyasyon yaymayan cihaz teknolojilerinin henüz keşfedilmemiş olduğu görülecektir. Sonraki dönemde gerçekleşen bilimsel ve teknolojik gelişmeler ışığında; cihazların kalitesinde, çeşitliliğinde, tıbbi uygulamalarda ve buna bağlı olarak radyasyon güvenliği kavramlarında köklü değişiklikler



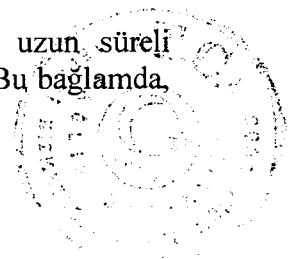
gerçekleşmiştir. Örneğin; 4201 Sayılı Nizamnamede adı geçen radyum kullanımdan kalkmış, Radyasyon Onkolojisi ayrı bir anabilim dalı olarak gelişmiş ve radyoterapi (ışın tedavisi) uzaktan kumandalı sistemler ile çok daha güvenli ve korumalı ortamlarda uygulanmaya başlanmıştır. Ayrıca iyonlaştırıcı radyasyonun etkileri daha iyi anlaşılacak uluslararası kabul gören doz limitleri ve korunma tedbirleri tanımlanmıştır. Keza ülkemizdeki ilgili mevzuat da buna paralel olarak gelişmiştir. 1982 yılında Türkiye Atom Enerjisi Kurumu (TAEK) kurulmuş ve radyasyon güvenliğinin sağlanması yönünde tüzük ve yönetmelikler yayımlanmıştır. TAEK mevzuatı uluslararası uygulamalara paraleldir ve içerik olarak 4201 Sayılı Nizamname'nin açıklarını ve teknik yetersizliğini kapatmıştır. Bütün bu gelişmeler ışığında günümüzde radyasyondan korunmanın şartı mesai süresinin kısa tutulması değildir. Çalışanların radyasyondan etkin olarak korunması için alınan tedbirlerin başında ulusal ve uluslararası güvenlik standartlarına uygun çalışma koşullarının sağlanması gelmektedir. Bu bağlamda; mesai süresinin kısa oluşu ve çekim yapılan hasta sayısından ziyade çalışma şartları, doz riskini belirlemektedir. Radyasyondan korunma tedbirlerinin olmadığı şartlarda 1-2 saatlik çalışma süreleri bile uluslararası izin verilen doz sınırlarının aşılmasına neden olabilirken, güncel korunma şartlarında 8 saat ve üzeri ve yoğun mesai sürelerinde bile doz sınırlarının aşılması söz konusu değildir.

Bilimsel ve teknik gerçekler ışığında, uluslararası geçerli düzenlemelere paralel olarak, çalışanların aldığı aylık radyasyon dozunun ölçümü "dozimetre" ile yapılmaktadır. Bu konuda yetkili kurum olan TAEK, uluslararası protokollere uygun olarak sürdürdüğü film dozimetre takipleri ile bütün çalışanların aldığı doz miktarlarını izlemekte ve herhangi bir sebeple doz aşımı meydana gelmişse bunun nedenini araştırarak süratle ilgili ve sorumlu makamları haberdar etmekte ve bu suretle hem çalışanın sağlığı hem de çalışılan ortamın radyasyon güvenliği yönünden müteakip tedbirler alınmaktadır. Mevzuat gereği bütün radyasyon çalışanlarının bu dozimetreleri taşıması gerekmektedir.

Tıpta radyasyon güvenliğinin sağlanması, günümüzde 3 temel yaklaşım üzerine kurulmuştur; gerekçelendirme (justification), eniyileme (optimization) ve doz sınırlandırma (dose limitation). Gerekçelendirmeden kastedilen; radyasyon kaynakları ancak, radyasyonun zararlı etkilerine karşılık elde edilecek faydanın üstünlüğü varsa kullanılır, yani anlam ifade eden bir gerekçe olmalıdır ki ışınlama yapılabilirsin. Eniyilemeden (optimizasyon) kastedilen ise radyasyon uygulamalarında amaca yönelik olabilecek en az ışınlama yapılmasıdır; yani tıbbi gerekçesi olan bir ışınlamada amacın sağlanmasına yönelik en az dozun kullanılması, en az radyasyon dozu ile en iyi verimin alınması yaklaşımıdır. Doz sınırlandırma ise radyasyonun kullanımında "kabul edilebilir" risk sınırları içinde kalınması; radyasyona bağlı söz konusu risklerin "kabul edilemez" değerlere ulaşmaması için alınabilecek dozun sınırlandırılması yaklaşımıdır. Burada esas olan fayda/zarar dengesini sağlamaktır. Uluslararası güvenlik standartlarına paralel olarak yönetmeliklerle belirlenen doz limitleri, "makul ve kabul edilebilir" risk sınırı olarak belirlenmiş olan ve halen tüm dünyada yaygın olarak kullanılmakta olan doz sınırlarıdır.

AB ülkelerinde radyasyon ile çalışma süreleri genel olarak haftalık 40 saat ile sınırlandırılmıştır. Mesai sürelerinin uzatılmasındaki temel amaç; günümüzde radyasyon güvenliğinin sağlanmasında bir geçerliliği olmayan ve anlam ifade etmeyen kısaltılmış çalışma süresi yaklaşımının terk edilmesi ve mevcut işgücünün daha efektif olarak sağlık hizmetlerine kazandırılmasıdır.

Radyasyon korunma şartlarının sağlandığı ortamlarda çok yoğun ve uzun süreli mesailerde bile çalışanların riskli doz sınırlarına ulaşması söz konusu değildir. Bu bağlamda,



Birleşmiş Milletler – Atomik Radyasyonun Etkileri Bilimsel Komitesi (UNSCEAR) in 2000 yılında yayınladığı raporunda yer alan; toplum için farklı iyonlaştırıcı radyasyon kaynaklarından alınan yıllık ortalama efektif radyasyon dozlarını gösteren tablo aşağıda verilmiş olup tabloda çarpıcı olan husus; tıbbi uygulamalar neticesinde alınan yıllık ortalama efektif radyasyon dozuna göre hava, su, toprak gibi doğal kaynaklarla, tükettiğimiz besinlerden alınan yıllık ortalama efektif radyasyon dozunun altı (6) kat daha fazla olduğu gerçeğidir.

2000 Yılı İtibariyle Doğal Radyasyon Kaynaklarından ve İnsan Eliyle Üretilen Radyasyon Kaynaklarından Alınan Ortalama Radyasyon Dozları
milisievert olarak belirtilmiştir (mSv)

Kaynak	Dünya ortalamasında yıllık efektif doz
Doğal kaynaklar (Hava, Su, Toprak, Besinler)	2.4
Tıbbi tetkik ve tedaviler	0.4
Atmosferik nükleer testler	0.005
Çernobil kazası	0.002
Nükleer güç üretimi (Nükleer güç santralleri)	0.002

Malumları olduğu üzere; 2368 sayılı Sağlık Personelinin Tazminat ve Çalışma Esaslarına Dair Kanun'un 5614 Sayılı Kanunla değişik 2. Maddesi; *"Kamu sağlık hizmetlerinde çalışan personelin haftalık kanuni çalışma süresi 45 saat, 4 üncü maddede tanınmış olan haktan yararlananlar için ise 40 saattir. Personelin günlük çalışma saatleri, 657 ve 926 sayılı Kanunlardaki hükümlere göre tespit edilir. Ancak, bu personelden iyonlaştırıcı radyasyon ile teşhis, tedavi veya araştırmanın yapıldığı yerler ile bu iş veya işlemlerde çalışan personel, Sağlık Bakanlığınca çıkarılacak yönetmelikte belirlenen radyasyon dozu limitleri içinde çalıştırılabilir"* uyarınca, 6/10/2007 tarihli ve 26665 sayılı Resmi Gazete de yayınlanarak yürürlüğe giren *"Kamu Sağlık Hizmetlerinde İyonlaştırıcı Radyasyon Kaynakları ile Çalışan Personelin Radyasyon Doz Limitleri Hakkındaki Yönetmelik"* Bakanlığımız Tedavi Hizmetleri Genel Müdürlüğü'nün 08.10.2007 tarihli ve 21025 sayılı Genelgesi ile uygulamaya konulmuştur. Ayrıca 30.01.2010 tarihli ve 27478 Sayılı Resmi Gazete de yayımlanan 5947 Sayılı Yasa'nın 9 uncu maddesi ile düzenlenen: *"MADDE 9 – 19/4/1937 tarihli ve 3153 sayılı Radyoloji, Radyom ve Elektrikle Tedavi ve Diğer Fizyoterapi Müesseseleri Hakkında Kanuna aşağıdaki ek madde eklenmiştir.*

"EK MADDE 1 – İyonlaştırıcı radyasyonla teşhis, tedavi veya araştırmanın yapıldığı yerler ile bu iş veya işlemlerde çalışan personelin haftalık çalışma süresi 35 saattir. Bu süre içerisinde, Sağlık Bakanlığınca çıkarılacak yönetmelikte belirtilen radyasyon dozu limitleri de ayrıca dikkate alınır. Doz limitlerinin aşılmaması için alınması gereken tedbirler ile aşıldığı takdirde izinle geçirilecek süreler ve alınacak diğer tedbirler Sağlık Bakanlığınca çıkarılacak yönetmelikle belirlenir." hükmü uyarınca yeniden düzenlenerek tekrar yayımlanacaktır.

Keyfiyet bu şekilde olmakla birlikte; 5947 Sayılı Yasa'nın 9 uncu maddesi ile getirilen düzenlemenin lafzına bakıldığında, haftalık 35 saatlik çalışma süresinin ancak Bakanlığımızca çıkartılacak yönetmelikte belirlenecek olan iyonlaştırıcı radyasyon doz limitleri içinde kalındığı sürece uygulanabilir olacağı aşikârdır. Diğer bir deyişle, Kanun Koyucu, günlük çalışma süresini belirlemeksizin haftalık 35 saatlik çalışma süresini belirlemek suretiyle; Bakanlığımızca çıkartılacak yönetmelikte belirlenecek olan iyonlaştırıcı radyasyon doz

limitleri içinde kalınması şartıyla haftalık 35 saatlik çalışma süresinin, İdarece, haftada 35 saati aşmamak kaydıyla, hizmetin gereği uyarınca esnek olarak uygulanmasına imkân tanımıştır. Keza vardiya ve nöbet uygulamalarının da haftalık 35 saat esasına göre belirlenecek günlük çalışma süresini aşmaması gerekmektedir. Diğer taraftan, haftalık 35 saat esasına göre belirlenecek günlük çalışma süresinin tespitinde, gerek ülkemizin de taraf olduğu uluslararası sözleşmeler, gerekse iç mevzuatımızda yer alan ilgili diğer düzenlemelerin de dikkate alınması gerekmektedir. Bu bağlamda, 5947 Sayılı Yasa'nın 9 uncu maddesi ile getirilen düzenleme uyarınca, haftalık 35 saatlik çalışma süresi, Bakanlığımızın ilgili personeli açısından günlük 7 saat olarak uygulanmaktadır.

İlginize teşekkür ederim.

