**ÇALIŞMA HAYATINDA ETİK**

**GENEL AÇIDAN ETİK**

Tarih boyunca ekonomik, politik ve sosyal alanlarda yaşanan gelişmelerin toplumların ve toplumsal değerlerin dönüşümüne neden olduğu görülmektedir. İnsanların beklentileri ve gereksinimleri, toplumsal değerlere yüklenen anlam, iş yaşamındaki ahlak ve etik anlayışı, gelişmelere bağlı olarak şekillenmektedir.

Endüstri toplumu öncesinde iş etiği ve iş ahlakı, gelenekler ve dini değerler üzerine kurulu kavramlar olarak ortaya çıkmaktadır. Bu dönemde dinsel inançların ekonomik sürecin, çalışma ilişkilerinin ve iş değerlerinin biçimlendirilmesinde önemli bir etkiye sahip olduğu görülmektedir.

80’ li yılların sonlarına doğru hızlanan küreselleşme ve bilgi süreci, bilginin üretilmesine ve kullanılmasına dayalı yeni bir ekonomik düzenin oluşumuna hız kazandırmıştır. Zamanın ve mekânın sınırlı olduğu geleneksel örgüt yapısından üstün ve farklı olan bilgi sistemlerinin yol açtığı hizmet ve bilgi sektörlerindeki işler bireysel özgürlük ve özerkliğin yaygınlaşmasını

kolaylaştırmıştır. Bu gelişme iş gücünün esnekleşmesi anlamına gelmekte işleri

ve çalışanları derinden etkilemektedir.

1990’ lı yıllarda ise anglo- Amerikan işletmelerinin öncülük ettiği ve özellikle örgüt ile dış çevre ilişkilerinin ön plana çıkarıldığı bir iş etiği dalgası görülmektedir. Etik, kurallara dayalı insan davranışlarını, ahlak ve normlara uymanın içsel yükümlülüğünü bilimsel olarak inceleyen ve sistematik ahlak değerlerine hizmet eden bir bilim dalıdır. Ahlak davranışlarını sistemleştiren ve hukuksal bir yapı içinde düzenleyen etik, toplumları kontrol edici bir özelliğe sahiptir.

**İŞ AHLAKI**

Ahlak, belli bir dönemde belli insan toplulukları tarafından benimsenmiş olan ve toplum içinde insanların davranışlarını ve ilişkilerini düzenlemek amacıyla başvurulan töresel ve dini davranış ilkelerinin bütünüdür.

İş etiği, insanların birbirleriyle ilişkilerinde yol gösterici davranış kurallarına dayalı

bir sistemdir ve hukuka, düşünmeyen ve felsefeye dayalı davranış ilkelerini içermektedir. İş ahlakı ise çoğu zaman dinsel inançlarımızın bir parçası olan kurallardan hareket etmekte dine ve dinsel inançlara referans vermektedir.

İş etiği ilkeleri evrensel ve herkes için geçerliliği olan özellik taşırken, iş ahlakı

göreceli, töresel toplumdan topluma değişen nitelikler göstermektedir.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Referans** | **İş Etiği** | **İş Ahlakı** |
| **Çıkış noktası** | Düşünme ve felsefe | Dini inançlar |
| **İçerik** | Evrensel Normlar | Gelenek ve görenekler |
| **Referans** | Hukuk felsefesi | Ahlak felsefesi |
| **Nitelik** | Genel, herkes için geçerli | Topluma göre değişen |
| **Kapsamı** | Kurallar bütününü kapsar | Davranış ilkelerini kapsar |

Etik özelliği bulunmayan eylemler, dengeleri bozacağı gibi yapılan işe güveni ve saygıyı da azaltmaktadır. Bu nedenle alınan kararların değerlendirilmesini yapacak olanların ahlaki standartlara olan ilgisi diğer ilkelere olan ilgisinden daha fazladır.

Kişilerin davranışları işe bakış açıları işin yapımında gösterdikleri başarıların altında etik kurallara bağlılık ön plana çıkmaktadır. Çünkü her başarının arkasında yatan çalışanların bireysel başarılarıdır. Bireysel başarının temelinde de çalışkanlık kadar etik ilkelere bağlılık yatmaktadır.

İş yaşamında meslek elemanının kendisine tevdi edilen bir işi bütün özellikleri ile kavraması mesleki açıdan değerlendirerek kendisinden beklenen hizmeti mesleğinin özelliklerine uygun olarak vermesi meslek etiğinin gereklerindendir.

Meslek elemanının mesleki ilkesi kendi alanında kendisinden hizmet bekleyenlere varsa yasaların elverdiği ölçüde; yoksa oluşmuş ilkelere göre faydalı olacak şekilde hizmet sunması şeklinde tanımlanabilir.

İlke olarak “Ruhsatlı bir meslek mensubu veya mesleki şirket, mesleki ve ahlaki standartlarla bağdaşmayan herhangi bir iş anlaşması yapamaz”

**MEVZUATIMIZDA İŞ ETİĞİ İHLALİ İLE İLGİLİ ALANLAR**

**İŞ KANUNU 2. MADDESİ**: Bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerinde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan ve bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran diğer işveren ile iş aldığı işveren arasında kurulan ilişkiye asıl işveren-alt işveren ilişkisi denir. Bu ilişkide asıl işveren, alt işverenin işçilerine karşı o işyeri ile ilgili olarak bu Kanundan, iş sözleşmesinden veya alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerinden alt işveren ile birlikte sorumludur.

Asıl işverenin işçilerinin alt işveren tarafından işe alınarak çalıştırılmaya devam ettirilmesi suretiyle hakları kısıtlanamaz veya daha önce o işyerinde çalıştırılan kimse ile alt işveren ilişkisi kurulamaz. Aksi halde ve genel olarak asıl işveren alt işveren ilişkisinin muvazaalı işleme dayandığı kabul edilerek alt işverenin işçileri başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçisi sayılarak işlem görürler. İşletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler dışında asıl iş bölünerek alt işverenlere verilemez.

**Eşit davranma ilkesi**

**MADDE 5:**İş ilişkisinde dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefî inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz.

İşveren, esaslı sebepler olmadıkça tam süreli çalışan işçi karşısında kısmî

süreli çalışan işçiye, belirsiz süreli çalışan işçi karşısında belirli süreli çalışan işçiye farklı işlem yapamaz.

İşveren, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça, bir işçiye, iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapamaz.

Aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret

kararlaştırılamaz.

İşçinin cinsiyeti nedeniyle özel koruyucu hükümlerin uygulanması, daha düşük bir ücretin uygulanmasını haklı kılmaz.

**İşyerinin veya bir bölümünün devri**

**İŞYERİNİN DEVRİ:**

**MADDE 6:**İşyeri veya işyerinin bir bölümü hukukî bir işleme dayalı olarak başka birine devredildiğinde, devir tarihinde işyerinde veya bir bölümünde mevcut olan iş sözleşmeleri bütün hak ve borçları ile birlikte devralana geçer.

Devralan işveren, işçinin hizmet süresinin esas alındığı haklarda, işçinin devreden işveren yanında işe başladığı tarihe göre işlem yapmakla yükümlüdür.

Yukarıdaki hükümlere göre devir halinde, devirden önce doğmuş olan ve devir tarihinde ödenmesi gereken borçlardan devreden ve devralan işveren birlikte sorumludurlar. Ancak bu yükümlülüklerden devreden işverenin sorumluluğu devir tarihinden itibaren iki yıl ile sınırlıdır.

Tüzel kişiliğin birleşme veya katılma ya da türünün değişmesiyle sona erme halinde birlikte sorumluluk hükümleri uygulanmaz.

Devreden veya devralan işveren iş sözleşmesini sırf işyerinin veya işyerinin bir bölümünün devrinden dolayı feshedemez ve devir işçi yönünden fesih için haklı sebep oluşturmaz Devreden veya devralan işverenin ekonomik ve teknolojik sebeplerin yahut iş organizasyonu değişikliğinin gerekli kıldığı fesih hakları veya işçi ve işverenlerin haklı sebeplerden derhal fesih hakları saklıdır.

Yukarıdaki hükümler, iflas dolayısıyla malvarlığının tasfiyesi sonucu işyerinin

veya bir bölümünün başkasına devri halinde uygulanmaz.

**İşçinin haklı nedenle derhal fesih hakkı**

**MADDE 24:**Süresi belirli olsun veya olmasın işçi, aşağıda yazılı hallerde iş sözleşmesini sürenin bitiminden önce veya bildirim süresini beklemeksizin feshedebilir:

**İşverenin haklı nedenle derhal fesih hakkı**

**MADDE 25:**Süresi belirli olsun veya olmasın işveren, aşağıda yazılı hallerde iş sözleşmesini sürenin bitiminden önce veya bildirim süresini beklemeksizin feshedebilir:

**İşverenlerin ve işçilerin yükümlülükleri**

**MADDE 77:**İşverenler işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak, işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdürler.

**Yetkili memurların ödevi**

**MADDE 93:**İş hayatını izleme, denetleme ve teftiş yetkisi olan iş müfettişleri görevlerini yaparlarken işin normal gidişini ve işyerinin işlemesini, inceledikleri konunun niteliğine göre mümkün olduğu kadar aksatmamak, durdurmamak ve güçleştirmemekle ve resmi işlemlerin yürütülüp sonuçlandırılması için, açıklanması gerekmedikçe, işverenin ve işyerinin meslek sırları ve şartları, ekonomik ve ticari hal ve durumları hakkında gördükleri ve öğrendikleri hususları tamamen gizli tutmak ve kendileri tarafından bilgileri ve ifadeleri alınan yahut kendilerine başvuran veya ihbarda bulunan işçilerin ve başka kişilerin isimlerini ve kimliklerini açıklamamakla yükümlüdürler.

**İŞ SAĞLIĞI PROFESYÖNELLERİ İÇİN ULUSLARASI ETİK KURALLAR**

**1.** İş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının amacı işçilerin sağlığını korumak ve desteklemek, çalışma kapasiteleri ile becerilerini güçlendirmek ve geliştirmek, sağlık durumlarını gözeterek, işçilerin yeterliliklerine göre işin düzenlenmesini sağlamak, herkes için güvenli ve sağlıklı çalışma ortamını kurmak ve sürdürmektir.

**2.** İş sağlığının geniş bir çalışma alanı vardır. İşten kaynaklanan zararları önlemeyi, iş kazaları ve meslek hastalıkları dâhil olmak üzere işe bağlık rahatsızlıkları ve iş ile sağlık arasındaki

etkileşime ilişkin tüm yönleri kapsar. İş sağlığı profesyonelleri her fırsatta sağlık ve güvenlik

gereçlerinin seçimi ve tasarımında uygun yöntem, işlem ve güvenli iş uygulamalarının sağlanmasında yer almalı ve deneyimden gelen bilginin aktarılması kadar işçilerin bu alana katılmalarını da desteklemelidirler.

**3.** Eşitlik ilkesi temelinde, iş sağlığı profesyonelleri işçilere sağlık ve sorunları ya da engellerine rağmen iş edinmeleri ve sürdürmeleri konusunda yardımcı olmalıdır. Kabul edilmelidir ki, işçilerin cinsiyet, yaş, psikolojik durum, sosyal konum, iletişim engelleri ve diğer etmenler

tarafından belirlenen özel iş sağlığı gereksinimleri vardır. Bu tür gereksinimler, iş ile ilgili sağlığın korunmasında gerekli özen gösterilerek hiçbir ayrım gözetme olanağı bırakılmadan bireysel temelde karşılanmalıdır.

**4.** Bu kuralların amacı için “İş Sağlığı Profesyonelleri” tanımı profesyonel yeterliliğe sahip olarak iş sağlığı ve güvenliği görevlerini yürüten, iş sağlığı hizmeti veren ya da iş sağlığı uygulama alanlarının tümünü kapsamak üzere kullanılır. İş sağlığı, teknik tıbbi, sosyal ve yasal alanları

içerdiği ve teknoloji ile sağlık arasında bir ara yüz oluşturduğu için çok farklı disiplinler ile ilişkilidir. İş sağlığı profesyonelleri, iş sağlığı hekimlerini ve hemşirelerini, iş müfettişleri ile iş hijyenistleri ve psikologları, iş sağlığı ve güvenliği araştırması alanındaki uzmanları olduğu kadar, ergonomi, rehabilitasyon, kaza önleme, çalışma ortamının geliştirilmesi alanlarındaki uzmanları da kapsar. Eğilim, bu iş sağlığı profesyonellerinin yeteneklerini, çok disiplinli bir ekip yaklaşımı içinde harekete geçirme yönündedir.

**5.** Kimya, toksikoloji, mühendislik, radyasyon güvenliği, epidemiyoloji, çevre sağlığı ve uygulamalı sosyoloji, sigorta personeli ve sağlık eğitimi gibi farklı disiplinlerden birçok profesyoneli de bir ölçüye kadar iş sağlığı uygulamalarında yer alabilirler. Bunların yanı sıra, halk sağlığı ve işçi yetkilileri, işverenler, işçiler ve temsilcileri ve ilk yardım çalışanları da,

meslek olarak iş sağlığı uzmanı olmamalarına rağmen, iş sağlığı politika ve programlarının uygulanmasında temel bir role, hatta doğrudan sorumluluğa sahiptir. Son olarak diğer birçok meslek sahipleri, örneğin avukatlar, mimarlar, imalatçılar, tasarımcılar, iş analistleri iş

organizasyonu uzmanları teknik okul ve üniversite ve diğer kurumlardaki öğretmenler ve medya personeli de çalışma ortamının ve koşullarının geliştirilmesine ilişkin olarak önemli bir rol üstlenirler.

**6.** “İşverenler” terimi, üzerinde karşılıklı anlaşılmış bulunan bir ilişkinin sonucu olarak (serbest çalışan kişi hem işveren hem işçi olarak kabul edilir) uğraş alanındaki işçilere karşı yasal sorumluluk taahhüt görev üstlenen kişiler anlamına gelir “İşçiler” terimi, bir işveren için tam süreli, yarı süreli ya da geçici olarak çalışan her kişi için kullanılır. Buradaki terim geniş anlamda, idari personel ve serbest çalışanlar dâhil olmak üzere kullanılmaktadır. Yetkili makam, resmi kuralları, emirleri ya da yasal yaptırımı olan yönergeleri çıkarma gücü olan ve bunların denetimlerinden ve yürütülmelerinden sorunlu olan bakan, hükümet veya kamu görevlisi

anlamına gelir.

**7.** İş güvenliği ve sağlığı konuları ile ilgilenen ve bu alanların arasında karmaşık ilişkiler olduğu kadar, geniş kapsamlı görevler, yükümlülükler ve sorumluluklar yasal düzenlemelerle belirlenir. Her işveren kendi işindeki işçilerin sağlık ve güvenliğinden sorumludur. Her mesleğin kendi

görevlerinin doğasına ilişkin sorumlulukları vardır. İş sağlığı profesyonellerinin rolünün, diğer profesyonellerle, yetkili makamlarla ve ekonomik, sosyal, çevre ve sağlık politikalarının etki alanı içindeki çevrelerle ilişkilerinin tanımlanması önemlidir. Bu durum, iş sağlığı profesyonellerinin etik kuralları ve profesyonel tavırlarındaki standartlara ilişkin net bir görüş açısı gerektirir. Bir çok meslekten uzman çok disiplinli bir yolda birlikte çalışıyorken, eylemlerini ortak değerler temeline

oturtmaya çaba göstermeli ve birbirlerinin görevleri, yükümlülükleri, sorumlulukları ve meslek standartları konusunda anlayışlı davranmalıdırlar.

**8.** İş sağlığı profesyonellerinin işlevlerinin yerine getirilmesinin bazı koşulları ve iş sağlığı hizmetlerinin yürütülmesi, etkinliklerin planlanması ve gözden geçirilmesi, işçiler ve yönetimle sürekli bilgi alışverişi gibi konularda olduğu gibi yasal düzenlemeler içinde tanımlanır.

Sağlıklı bir iş sağlığı uygulamasının temel gereksinimleri arasında tam bir profesyonel

bağımsızlık da yer alır. Yani iş sağlığı profesyonelleri görevlerini yerine getirirken, bilgilerin ve vicdanları doğrultusunda işçilerin sağlığının korunması ve güvenlikleri için kararlar almalarına ve onlara önerilerde bulunabilmelerine olanak tanıyacak kadar bağımsız olabilmelidirler. İş sağlığı profesyonellerin etkinliklerini, yararlı uygulamalar ve en yüksek profesyonel standartlara göre yürütmelerine olanak veren gerekli koşulların sağlandığından emin olmalıdırlar. Bu koşullar, uygun elemanların alanını, eğitim ve sürekli eğitimi, uygun düzeyde deneyimli bir yönetime eğişi ve bunun desteklenmesini içermelidir.

**TEMEL İLKELER:**

Aşağıdaki üç paragrafta iş sağlığı ve güvenliği profesyonelleri için uluslar arası etik kuralların temel aldığı ilke ve değerler özetlenmiştir.

**1.** İş sağlığının amacı, işçilerin bireysel ve toplu olarak sağlığına ve sosyal refahına yönelik hizmetlerin sunulmasıdır. İş sağlığı uygulaması en yüksek profesyonel standartlara ve etik ilkelere göre gerçekleştirilmelidir. İş sağlığı profesyonelleri çevre ve toplum sağlığına katkıda bulunmalıdır.

**2.** İş sağlığı profesyonellerinin görevleri arasında, işçinin yaşamını ve sağlığını koruma, insan onuruna saygı ve iş sağlığı politikaları ile programlarında en yüksek etik ilkeleri geliştirme yer alır. Profesyonel davranış, dürüstlük, tarafsızlık, sağlık verilerinin gizliliği ve işçilerin özel bilgilerini korumayı da içermektedir.

**3.** İş sağlığı profesyonelleri, görevlerini yerine getirirken tam profesyonel bağımsızlığa sahip olması gereken uzmanlardır. Görevleri için gerekli olan yeterliliği edinip sürdürmeli ve işlerini doğru uygulamayla ve profesyonel etik kurallara uygun biçimde yürütmelerini sağlayacak koşulları talep etmelidirler.

**İş sağlığı çalışanlarının görevleri ve yükümlülükleri**

**Amaçlar ve danışmanlık rolü**

**1.** İş sağlığı uygulamasının ana amacı, işçilerin sağlığını korumak ve desteklemek, güvenli ve sağlıklı bir iş ortamı oluşturmak, işçilerin iş kapasitelerini ve işe erişimlerini korumaktır. Bu amacı izlerken, iş sağlığı profesyonelleri risk değerlendirmesinde geçerli yöntemler kullanmalı, etkin önlemler önermeli ve uygulamalarını sürekli kılmalıdır. İş sağlığı profesyonelleri, işverenlerin iş sağlığı ve güvenliği alanındaki sorumluluklarını yerine getirmelerinde olduğu gibi, işçilerin işe

ilişkin sağlıklarını koruma ve destekleme konusunda da yeterli ve dürüst önerilerde bulunmalıdırlar. İş sağlığı profesyonelleri, bulundukları yerlerde, güvenlik ve sağlık

kurulları ile doğrudan ilişkide bulunmayı sürdürmelidirler.

**Bilgi ve uzmanlık**

**2.** İş sağlığı profesyonelleri, iş ve çalışma ortamına yakın olmak için çaba göstermeli, bilimsel ve teknik bilgi ile donanmalı, konuyla ilgili riskleri yok etmek ya da en aza indirmek için en verimli yöntemler hakkında yeterince bilgili olmalıdır. Yapılan çalışmalarda öncelikli vurgu, politikalar, temiz teknolojilerin seçimi, mühendislik kontrol yöntemleri ve iş düzenlemeleri ile işyerlerini işçilere göre uyarlanması gibi konulara dayanılarak tanımlanan birincil korumaya olacağından, iş sağlığı profesyonelleri düzenli biçimde ve rutin olarak her fırsatta işyerlerini

gezmeli, işçilerle ve yönetimle iletişim içinde bulunmalıdır.

**Politika ve program geliştirilmesi**

**3.** İş sağlığı profesyonelleri, işçilerin sağlığını etkileyebilecek risk etmenleri konusunda, yönetimi ve işçileri bilgilendirmelidir. İşle ilgili tehlikelerin risk değerlendirmesi, işlerin ve işyerlerinin gereksinimlerine göre uyarlanmış bir iş güvenliği ve sağlığı politikası ile bir önleme programı oluşturulmasına yönlendirilmelidir. İş sağlığı profesyonelleri, Halihazırda kullanılabilir bilimsel ve

teknik bilgi ile, iş düzenlemesi ve çalışma ortamı hakkındaki bilgilerini temel alarak böyle bir politika ve program önermelidirler. İş sağlığı profesyonelleri, uygun şekilde iş güvenliği ve sağlık tehlikelerini izlemede ve başarısızlık halinde sonuçları en aza indirmede, önlemleri de içeren önerilerde bulunmak için gerekli beceriye ve uzmanlığa sahip olduklarını garanti etmelidirler.

**Önleme ve hızlı hareket etmenin vurgulanması**

**4.** Teknik açıdan kusursuz ve kolaylıkla uygulanabilen basit önlemlerin seçilmesine özel dikkat gösterilmelidir. İleri düzeyde değerlendirmeler yapılarak, önlemlerin etkin olup olmadığı ya da daha eksiksiz bir çözümün bulunup bulunmayacağı kontrol edilmelidir. Bir iş riskinin ciddiyetine ilişkin kuşkular varsa, sağduyulu bir dikkatle hızla harekete geçilmeli ve gereken yapılmalıdır. İlgili tehlike ya da risklerin doğası hakkında belirsizlikler ya da farklı düşünceler varsa, iş sağlığı profesyonelleri tüm ilgililere değerlendirmelerinde açık olmalı, düşüncelerini iletmede muğlâklıktan kaçınmalı ve gerektiğinde diğer profesyonellere danışmalıdırlar.

**İyileştirici eylemlerin izlemi**

**5.** İş sağlığı profesyonelleri, bir riskin kaldırılmasının ya da sağlık ve güvenlik için tehlike yaratan bir durumun iyileştirilmesinin reddedilmesi veya gönülsüzce karşılanması durumunda, olabildiğince hızla, uygun üst düzey yönetim görevlisine, bilimsel bilginin değerlendirilmesinin önemini, maruz kalım sınır değerlerini de içeren, ilgili sağlık koruma standartlarının uygulanmasının önemini vurgulamalı ve işverenin işyerinde yasa ve yönetmelikleri uygulama yükümlülüğünü anımsatarak, kaygılarını yazılı olarak açıkça dile getirmelidir. İlgili işçiler ve kuruluştaki temsilcilerini bilgilendirmeli ve yetkili makamlarla gereken her durumda iletişim

kurmalıdır.

**Güvenlik ve sağlık bilgileri**

**6.** İş sağlığı profesyonelleri, işçilerin maruz kalabilecekleri iş tehlikeleri konusunda, hiçbir gerçeği gizlemeyen ve önleyici yöntemleri vurgulayan tarafsız ve anlaşılır bir tarzda bilgilendirilmelerine katkıda bulunmalıdırlar. İş sağlığı profesyonelleri, idari personel ve işçilerin sağlık ve güvenliği konusunda yeterli bilgi sağlanması ile ilgili olarak işveren, işçiler ve temsilcileriyle işbirliği yapmalıdır. İş sağlığı Profesyonelleri, işverenlere, işçilere ve temsilcilerine, işyerindeki bilinen ya da kuşkulanılan iş tehlikelerinin bilimsel kesinlik derecesi hakkında bilgi sağlamalıdır.

**Ticari sırlar**

**7.** İş sağlığı profesyonelleri, etkinlikleri sırasında farkına varabilecekleri endüstriyel ve ticari sırları açıklamamakla yükümlüdür. Bununla birlikte, işçilerin ve toplumun güvenlik ve sağlığını koruma açısından gerekli olan bilgileri de saklamamalıdırlar. Gerektiğinde, iş sağlığı profesyonelleri, ilgili yasanın uygulanmasını izlemekle görevli yetkili makama danışmalıdır.

**Sağlık izlemi**

**8.** İş sağlığının hedefleri, sağlık izlem yöntemleri ve işlemleri, bu konularda bilgilendirilmesi gereken işçilere öncelik verilmek üzere, açıkça tanımlanmalıdır. Bu yöntemlerin ve işlemlerin uygunluğu ve geçerliliği saptanmalıdır. İzlem işçilerin onayı alınarak yürütülmelidir. Muayene ve izlem programlarına katılımın olası olumlu ve olumsuz sonuçları, onay alma işleminin bir parçası olarak tartışılmalıdır. Sağlık izlemi, yetkili makam tarafından onaylanmış bir iş sağlığı profesyoneli tarafından gerçekleştirilmelidir.

**İşçiyi bilgilendirme**

**9.** Sağlık izlem sistemi içinde yürütülen muayenelerin sonuçları, ilgili işçilere açıklanmalıdır. Belirli bir işe uygunluğun değerlendirmesi, işin gereklilikleri ve işçinin sağlığı hakkında yeterli bilgi temel alınarak gerçekleştirilmelidir. İşçilere, çıkarlarına aykırı olduğunu hissettikleri bir işe uygunlukları hakkında verilen kararlara ilişkin kuşkularını belirtme olanakları olduğu bildirilmelidir. Bu konuda bir başvuru formu hazırlanmalıdır.

**İşvereni bilgilendirme**

**10.** Ulusal yasa ve yönetmeliklerle saptanmış muayenelerin sonuçları, planlanan çalışma için uygunluk, iş ile ilgili veya mesleksel tehlikelere maruz kalmada tıbbi bakımdan gerekli sınırlamalarla ilgili konular, sadece yönetime aktarılmalıdır; önerilerde, işlerin ve çalışma koşullarının işçinin yeteneklerine göre uyarlanması gerektiği vurgulanmalıdır. İşe uygunluk konusundaki, sağlık konusundaki, ya da iş tehlikelerinin sağlık üzerindeki olası etkilerine dair genel bilgiler, işçinin sağlığının korunmasını garantilemek için, gerekli görüldüğü kadarıyla, ilgili işçiye haber verilip onayı alınarak verilebilir.

**Üçüncü kişilere yönelik tehlike**

**11.** İşçinin sağlık durumunun ve yürütülen işin doğasının başkalarının güvenliğini tehlikeye sokma olasılığı varsa, işçi durumdan açık şekilde haberdar edilmelidir. Özellikle tehlikeli bir durumda, yönetim ve ulusal yönetmeliklerce gerekli ise yetkili makam, üçüncü kişileri korumak için gerekli önlemlerden haberdar edilmelidir. İş sağlığı profesyonelleri önerilerinde, söz konusu işçinin işi ile tehlikeye uğraması olası kişilerin sağlığının ve güvenliğinin arasını bulmaya çalışmalıdır.

**Biyolojik izlem ve araştırmalar**

**12.** Biyolojik testler ve diğer araştırmalar, ilgili işçinin sağlığının korunması için, geçerlilik ve uygunluklarına, duyarlılık, seçicilik ve prediktif değerlerine göre seçilmelidir. İş sağlığı profesyonelleri, güvenilir olmayan ya da verilen işin gereklerine ilişkin yeterli öngörü değeri taşımayan kontrol testleri ve araştırmaları kullanmamalıdır. Olanaklı ve elverişli olduğunda, seçim daima ilgili işçinin sağlığına karşı hiçbir tehlike içermeyen, invaziv olmayan yöntemlerden yana yapılmalıdır. Söz konusu işçinin sağlığı için risk taşıyan invaziv bir araştırma ya da

muayene, ancak işçinin yararları ile anılan risklerin değerlendirilmesinden sonra önerilebilir. Bu tür bir araştırma işçinin aydınlatılmış onamına sunularak, en yüksek profesyonel standartlara göre gerçekleştirilmelidir. Sigorta amaçlı ya da sigorta istemlerini haklı çıkarmak için kullanılamaz.

**Sağlığın desteklenmesi**

**13.** İş sağlığı profesyonelleri, sağlık eğitimi, sağlığın desteklenmesi, sağlık taraması ve halk sağlığı programlarıyla uğraşırken, tasarım ve uygulama aşamalarında, hem işverenin hem de işçilerin katılımını istemelidirler. Aynı zamanda işçilerin kişisel sağlık verilerinin gizliliğini korumalı, kötüye kullanılmalarını önlemelidirler.

**Toplumun ve çevrenin korunması**

**14.** İş sağlığı profesyonelleri, toplum ve çevrenin korunmasına ilişkin rollerinin bilincinde olmalıdırlar. Çevre sağlığı ve halk sağlığına katkıda bulunacak bir bakış açısı ile işletmedeki çalışmalar veya işlemler sonucu doğabilecek mesleksel ve çevresel tehlikelerin önlenmesi amacıyla tanımlama, değerlendirme, tanıtma ve haberdar etme konularında uygun biçimde ilk adımı atmalı ve katılımda bulunmalıdırlar.

**Bilimsel bilgiye katkı**

**15.** İş sağlığı profesyonelleri, yeni ya da kuşkulanılan iş tehlikelerinden bilimsel toplulukları, halk sağlığı ve işçi sınıfı yetkililerini tarafsız olarak haberdar etmelidirler. Aynı zamanda, yeni ve amaca uygun önleme yöntemlerini de bildirmelidirler. Araştırmada görevli iş sağlığı profesyonelleri, etkinliklerini tam bir profesyonel bağımsızlık içinde sağlam bir bilimsel temele oturtarak tasarlamalı, yürütmeli ve bağımsız bir etik kurulun uygun biçimde değerlendirmesi de dâhil olmak üzere, tıbbi ve diğer araştırmalara ilişkin etik ilkeleri izlemelidir.

**İş sağlığı profesyonellerinin işlevlerinin yürütülmesine ilişkin koşullar Yeterlilik, doğruluk ve tarafsızlık**

**16.** İş sağlığı profesyonellerinin etkinliklerindeki temel amaçları, işçilerin sağlığı ve

ve teknik yeterliğe dayandırmalı ve gerektiğinde uzman görüşüne başvurmalıdır. İş sağlığı profesyonelleri, doğruluk ve tarafsızlıklarına olan güveni tehlikeye atabilecek yargılardan, öneri ve etkinliklerden kaçınmalıdırlar.

**Profesyonel bağımsızlık**

**17.** İş sağlığı profesyonelleri, işlevlerini yürütmede tam bir profesyonel bağımsızlık aramalı, bunu sürdürmeli ve gizlilik kurallarına dikkat etmelidirler. İş sağlığı profesyonelleri, özellikle sağlığa ve güvenliğe karşı tehlike oluşturan mesleksel riskler konusunda, işveren, işçi ve temsilcilerine önerilerde bulunurken, hiçbir koşul altında yargılarının ve beyanlarının bir çıkar çatışmasından etkilenmesine izin vermemelidirler.

**Eşitlik, ayrım gözetmeme ve iletişim**

**18.** İş sağlığı profesyonelleri, iş sağlığı hizmeti verdikleri insanlarla güven, gizlilik ve eşitliğe dayanan bir ilişki kurmalıdır. Durumlarına, yargılarına ya da iş sağlığı profesyonelinin danışmanlığına götüren nedene bakılmaksızın ve hiçbir ayrım gözetilmeksizin, tüm işçiler eşit olarak değerlendirilmelidir. İş sağlığı profesyonelleri, kendi aralarında, işin ve işteki çalışma ortamının koşulları ve düzenlenmesi konularında, en üst düzeyde kararlardan sorumlu üst düzey yönetim personeliyle ve işçilerin temsilcileriyle açık iletişim kanalları kurmalı ve bunu

sürdürmelidir.

**İş sözleşmelerinde etik hüküm**

**19.** İş sağlığı profesyonelleri, sözleşmelerine etik hüküm konulmasını istemelidirler. Bu etik hüküm, özellikle profesyonel standartları, yönerge ve etik kuralları içermelidir. İş sağlığı profesyonelleri, işlevlerini beklenen profesyonel standartlara ve etik ilkelere göre yürütmelerine izin vermeyen iş sağlığı uygulaması koşullarını kabul etmemelidirler. İş sözleşmeleri, yasal, sözleşmeye bağlı ve taraflar arasında kılavuzluğu içermeli ve anlaşmazlık yönetiminde özellikle kayıtlara ve gizliliğe erişimi kapsamalıdır. İş sağlığı profesyonelleri, iş ya da hizmet sözleşmelerinin profesyonel bağımsızlıklarını kısıtlayabilecek koşullar içermediğinden emin

olmalıdırlar. Sözleşme koşulları hakkında kuşku oluşması halinde yasal dayanak aranmalı ve yetkili makama uygun şekilde danışılmalıdır.

**Kayıtlar**

**20.** İş sağlığı profesyonelleri, işletmedeki iş sağlığı sorunlarını tanımlama amacıyla, uygun bir gizlilik ölçüsü içerisinde yeterli kayıt tutmalıdır. Bu tür kayıtlar çalışma ortamının izlemine ilişkin verileri, iş öyküsü gibi kişisel verileri ve iş riskleri ile ilgili öykü, mesleksel tehlikelere maruz kalma konusunda kişisel izlem ve uygunluk sertifikaları gibi iş sağlığı verilerini içerir. İşçilerin, çalışma ortamının izlemine ilişkin verilere ve kendi sağlık kayıtlarına erişimi sağlanmalıdır.

**Tıbbi gizlilik**

**21.** Bireysel tıbbi veriler ve tıbbi araştırma sonuçları, iş sağlığı hekimi ya da iş sağlığı hemşiresinin sorumluluğu altında korunan gizli tıbbi dosyalara kaydedilmelidir. Tıbbi dosyaların erişimi, iletilmesi ve açıklanması, yerel düzeyde geçerli olan tıbbi veriler hakkında ulusal yasa ve yönetmeliklere ve sağlık profesyonelleri ile tıbbi meslek sahipleri için ilgili ulusal etik kurallara göre düzenlenir.

**Toplu sağlık verileri**

**22.** Bireysel olarak tanınma olanağı bulunmayan durumlarda, işteki yönetime ve işçi temsilcilerine ya da bulundukları yerlerdeki güvenlik ve sağlık komitelerine, korunmasız işçi gruplarının sağlığını ve güvenliğini koruma görevlerinde yardımcı olmak amacıyla, işçi gruplarına ait bütün sağlık verileriyle ilgili bilgi açıklanabilir. İş yaralanmaları ve meslek hastalıkları, ulusal yasalara ve yönetmeliklere göre yetkili makamlara bildirilmelidir.

**Sağlık profesyonelleriyle ilişkiler**

**23.** İş sağlığı profesyonelleri, işle veya tümüyle işgücünün sağlığıyla ilişkili olan; işçilerin sağlığının korunması, bakımı ya da desteklenmesi gibi konularla ilgili olmayan kişisel bilgileri araştırmamalıdır. İş sağlığı hekimleri, işçinin onayı ile ve yalnızca söz konusu işçinin korunması, bakımı ya da sağlığının desteklenmesi amacıyla, işçinin kişisel hekiminden ya da hastane tıbbi personelinden daha fazla bilgi ve veri talebinde bulunabilir. Bu işlem sırasında, iş sağlığı hekimi, işçinin kişisel hekimini ya da hastane tıbbi personelini, yaptığı işlem ve gereken tıbbi bilginin ya da verinin amacı hakkında bilgilendirmelidir. İş sağlığı hekimi ya da hemşiresi, eğer gerekliyse işçinin onayı ile kişisel hekimine, işçinin sağlık durumu, oluşturan işteki tehlikeler, mesleksel riskler ve sorunlar hakkında bilgi verebilir.

**Suistimalle mücadele**

**24.** İş sağlığı personeli, işçilerin sağlığı ve tıbbi verilerin gizliliğinin korunması konusunda, diğer iş sağlığı profesyonelleri ile işbirliği yapmalıdır. İş sağlığı profesyonelleri, bu kurallar içinde yer alan etik ilkelere aykırı olduğunu düşündükleri ilgili işlem ve uygulamaları tanımlamalı, değerlendirmeli ve bunlara dikkat çekmeli, gerektiğinde yetkili makamları haberdar etmelidirler. Bunlar; özellikle iş sağlığı verilerinin kötü kullanımı, bulguların gizlenmesi ya da alıkonması, tıbbi gizliliğin ihlal edilmesi ya da bilgilerin bilgisayara konması gibi kayıtların korunmasındaki yetersizliğe dair örneklerdir.

**Sosyal taraflarla ilişkiler**

**25.** İş sağlığı profesyonelleri, insan onuruna saygı göstermek ve iş sağlığı uygulamasının kabul edilebilirliğini ve etkinliğini artırmak amacıyla, tam bir profesyonel bağımsızlığın ve tıbbi gizliliğin korunmasını garanti etmenin gerekliliği konusunda, işverenleri, işçileri ve temsilcileri bilinçlendirmelidir.

**Etiği destekleme ve denetim**

**26.** İş sağlığı profesyonelleri, iş sağlığı uygulamasında en yüksek etik standardı uygulayabilmek için, işverenlerin, işçilerin ve onların örgütlerinin ve yetkili makamların desteğini ve işbirliğini istemelidirler. İş sağlığı profesyonelleri, uygun standartların konulmuş olduğundan ve bunların karşılandığından, eğer eksiklikler varsa bunların ortaya çıkarılıp düzeltildiğinden ve profesyonel performansın sürekli gelişmesini garantilemek için gerekli adımların atıldığından emin olabilmek

amacıyla, etkinliklerin profesyonel olarak denetimine ilişkin bir program başlatmalıdırlar.

İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı görevleri arasında yer alan, iş sağlığı ve güvenliği politikası ve mevzuatının hazırlanması ve etkin uygulanmasının sağlanması, işyerinde sağlık ve güvenliği sağlayacak tedbirlerin alınması, toplumun sağlık ve güvenlik konularında duyarlaştırılması için son yıllarda yoğun bir çalışma programı sürdürmektedir.

Bu bağlamda etik kurallar çerçevesinde iş sağlığı ve güvenliği profesyonellerinin tam bir bağımsızlık ve yetkinlikle çalışabilmeleri, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin etkin yürütülebilmesi ve dolayısıyla çalışanların ve işyerlerinin korunmasını temin için Uluslararası İş Sağlığı Komisyonu tarafından “İş Sağlığı Profesyonelleri İçin Uluslararası Etik Kurallar” rehberi hazırlanmıştır.

İş Sağlığı Uluslararası Komisyonu Genel Sekreterliği’nin tüm hekimler için var olan etik kurallardan ayrı bir uluslararası iş sağlığı etik kurallarını benimsemesinin birçok nedeni vardır:

Birincisi, iş sağlığı ve güvenliği uzmanlarının, işçi, işveren, toplum, halk sağlığı ve sosyal güvenlik ve adalet makamları gibi diğer kurumlara karşı karmaşık ve kimi zaman çalışma yaşamındaki bu taraflar nedeniyle birbiriyle çelişen sorumlulukları vardır.

İkincisi, zorunlu ya da gönüllü olarak kurulan iş sağlığı hizmet birimlerindeki artış sonucu, iş sağlığı alanında çalışanların sayılarındaki artıştır.

Diğer bir neden ise, iş sağlığı uygulamalarının farklı alanlardan uzmanların katılımını gerekli kılan çok bilimli yapıya dönüşmesidir.

1992 Uluslararası Etik Kuralları iş sağlığı alanında genel etik ilkeleri getirmiştir. İş Sağlığı Uluslararası Komisyonu Genel Sekreterliği Yürütme Kurulu Sidney’de, 1987 yılında, iş sağlığı çalışanları için uluslararası etik kuralların hazırlanmasını gündeme aldı. Taslak metin, Yürütme Kurulu üyelerine Montreal’de dağıtıldı ve 1990’da başlayan ve 1991’de sonuçlanan bir değerlendirme süreci yaşandı.

İş Sağlığı profesyonelleri için 1992 Etik Kurallar İş Sağlığı Uluslararası Komisyonu Genel Sekreterliği Yürütme Kurulu tarafından 29 Kasım 1991 yılında onaylandı ve 1992 yılında İngilizce ve Fransızca olarak yayımlandı; 1994 ve 1996 yıllarında yeni basımları yayımlandı ve sekiz dile çevrildi.

**İş sağlığı uygulaması,**

•İşçilerin sağlığını korumak ve desteklemek,

•Çalışma kapasiteleri ile becerilerini güçlendirmek ve geliştirmek,

•Sağlık durumlarını gözeterek işçilerin yeterliliklerine göre işin uyarlanmasını düzenlemek,

•Herkes için güvenli ve sağlıklı çalışma ortamını kurmak ve sürdürmek gibi amaçlara sahiptir.

İş sağlığının geniş bir çalışma alanı vardır; işten kaynaklanan zararları önlemeyi, iş kazaları ve meslek hastalıkları dâhil olmak üzere işe bağlı rahatsızlıkları ve iş ile sağlık arasındaki etkileşime ilişkin tüm yönleri kapsar.

Eşitlik ilkesi temelinde, iş sağlığı profesyonelleri işçilere, sağlık sorunları ya da engellerine rağmen, iş edinmeleri ve sürdürmeleri konusunda yardımcı olmalıdır.

Kabul edilmelidir ki, işçilerin cinsiyet, yaş, psikolojik durum, sosyal konum, iletişim engelleri ve diğer etmenler tarafından belirlenen özel iş sağlığı gereksinimleri vardır.

Bu tür gereksinimler, işle ilgili sağlığın korunmasına gerekli özen gösterilerek ve hiçbir ayrım gözetme olasılığı bırakılmadan bireysel temelde karşılanmalıdır.