

1262 YASA TASARISI

26 Mayıs 1928 tarihinde yayınlanarak yürürlüğe giren 1262 sayılı «SPENÇİYARİ VE TIBBİ MÜSTAHZARLAR KANUNU» elli-dört yıla varan yaşamını tamamlamak üzere.

Yeni yasa tasarısı ise şu sıralarda yürürlüğe girmek üzere bulunuyor. Yeni tasarıda değiştirilmesi gereken bir çok yer olmasına rağmen - öncelikle öz türkçe dil kullanılması - en önemlileri olarak gördüğümüz değişiklikleri aşağıda sıraladık.

1) Madde 4 — Bakanlığın uygun göreceği isim ve ambalajda biçiminde değiştirilmesi,

2) Madde 5— 7. bendde sayılan müstahzarlar da ruhsata bağlı olmalı,

3) Madde 7 — Tarım ilaçlarının kapsama alınması,

4) Madde 8 — İlaç-besin etkileşmesini içeren bilgilerin de prospektüste yer alması,

5) Madde 11 — İlacın ambalajının da Bakanlıkça uygun bulunması durumunda ve en geç iki ay içinde ruhsat verilmeli,

6) Madde 14 — 6 ay sürenin en çok iki aya indirilmesi,

7) Madde 16 — İkinci paragraf tamamen kaldırılarak, süre uzatılması uygun bulunmayanların satışı derhal durdurularak, piyasadaki mevcutların toplatılıp bakanlıkça imha edilir.

8) Madde 17 — Sağlığa zararlı olmasa bile bilimsel olarak yarar-

sızlığı saptanan ilaçlar için formül değişikliğine gerek olmaksızın bunların da ruhsatı iptal edilerek toplatılmalıdır.

9) Madde 19 — Bu madde tüm ilaçların sürekli olarak piyasada bulundurulması zorunluluğunu getirecek biçimde değiştirilmelidir. Ancak mücbir sebeplerin de açıklık kazanması gereklidir. Bu ancak ithalat olanağının bulunmaması durumu olabilir. İmal edilen ruhsatlar için 1 yıl ithal edilenler için iki ay olarak getirilecek sınır getirilerek yeteri kadar bulunması koşulu ise müstahzarın bir yıl önceki tüketimi ölçü olmalıdır.

10) Madde 20) Kamuya yararlı hayır kurumları çıkartılarak, yalnızca kamu kurumları ile sınırlanmalı.

11) Madde 25 — İlaç imalathanelerinin mesul müdürü yalnızca eczacı olmalıdır.

12) Madde 26 — 6. bend: Üretim kapasitesine göre de bakanlığın uygun göreceği sayıda eczacı bulundurulmalıdır.

13) Madde 34 — İnsektisit, rodensit ve mollusitler yalnızca eczanelerde satılmalıdır.

14) Madde 36 — Toptan satış yapılabilecek yerler ancak eczane açma yetkisi bulunan kamu kuruluşları ile ecza depoları ve eczaneler olarak sınırlanmalı.

15) Madde 38 — «Ruhsata bağlı ilaçların reklamı yapılamaz» biçiminde değiştirilmelidir.

16) Madde 40 — Komisyon:

- a— Genel Müdür veya yardımcısı,
- b— Üniversitelerden iki farmakolog öğretim üyesi,
- c— Üniversitelerden iki farmasötik tek. öğretim üyesi,
- d— İlaç kalite kontrol kurumundan iki eczacı
- e— 2 bakanlık hastanelerinden dahiliye mütehasssısı,
- f— 1 serbest eczacı,
- g— Farmakope komisyonundan bir eczacı üye.

17) Madde 46 — Sorumluluğa kurumunda ortak edilmesi gereklidir.

18) Madde 47 — Ruhsatları iptal edilen preparatların listeleri bakanlıkça doğrudan eczanelere bildirilmeli.

19) Madde 49 — Kamu kuruluşları da bu kanun kapsamında bulunmalı ancak imalat için ruhsat yerine izin almak yeterli olmalıdır.

20) Madde 51 — Bakanlığın ithal yetkisi sınırsız olmalı.

21) Madde 53 — ve diğer para cezaları ile ilgili maddeler üretim yapan kuruluşları da kapsamına almaları ve cezalar elde edilen haksız kazançlar oranında olmalıdır.

İ.E.O.
Yön. Krl.

Eczacılık Fakültesi Öğrencilerinin Stajı

Sayın Üyemiz

Eczacılık Fakültemizde öğrenci stajlarının yetersiz ve yararsızlığı bilinen bir gerçektir. Çoğu öğrenci arkadaşlarımız gerçek anlamda staj yapmadan staj belgelerini elde edebilmekte ve çalışma hayatına atıldığında bu eksikliğin eczane yardımcı personeli ile gidermeye çalışmaktadır.

Okulda görülen teorik bilgilerin, pratikle bütünleştirilmesi, bu bilgilerin ilaç kullanımında yanlışlara yol açmaması için sağlıklı bir staj dönemi geçirmenin önemi yadsınamaz. Böylesi bir stajı öğrenci arkadaşlarımıza verebilmek için meslektaşlarımızın ilgisini rica ediyoruz. Sağlıklı bir staj verilebilmesi meslektaşlarımızın «istekli» olmalarına bağlı olduğundan odamız staj vermeye istekli, eczane eczacılarımızı tesbit edip fakülte ile birlikte staj konusunda öğrenci arkadaşlarımıza rehberlik etmek görevini üstlenmiştir. İstekli üyelerimizin ivedi olarak odamıza başvurmaya çağırıyoruz.

İşletmelerde Personel Eğitimi Üzerine

Ecz. Yılmaz Umar

**EDAK - S.S. İzmir Eczacılar
Ü.T. ve D. Kooperatifi Sr. Md.**

Bu ayki yazımız; Eczacı Kooperatifleri işletmelerinde, personel eğitimi üzerine düşündüklerimizi ve derlediğimiz bilgileri kapsıyor.

Önceki yazımızda kooperatifçilik ilkelerinden olan «Kooperatifçilik eğitiminin geliştirilmesi»nden kısaca bahsetmiştik.

Eğitimin önemini şu sözlerle dile getirmek mümkündür;

«Sadece doğum, ölüme galebe çalar... Eğer uzun ömürlü olmak istiyorsak-ölümün meydana getirdiği boşluğu doldurmak için «doğumun devamlı olarak tekrarı» gerekir.»

Eczacı Kooperatifleri olarak doğduk. Kooperatif sayısı arttıkça yeniden doğuyoruz, ortak sayılarımız arttıkça da yeniden, yeniden doğuyor ve çoğalıyoruz. Bunun devamlılığının sağlanması kuruluşlarımızın yaşaması ile mümkündür, şüphesiz. Eğitim, yaşayabilirliğin başta gelen gereksinimlerinden biri olmalıdır, olmak zorundadırda.

Kooperatiflerimizi uzun ömürlü kuruluşlar olarak oluşturduk. Kooperatiflerimizin yaşam ve yönetim felsefesi bu düşünce üzerine kuruludur ve

dinamik nitelik taşımaktadır. Dinamizm de sürekli olarak büyümekten kaynaklanıyor. İşte, bu noktada yeniden doğma; eğitimin yaşamsallaşması giderek de, kooperatiflerimiz bünyesinde kurumlaşması ile daha sağlıklı olacaktır.

Ülkemiz işletmeçilik öğretimi ve eğitim konusunda, 1960 lı yılların sonlarından itibaren önemli atılımlar yapmıştır.

Günümüz Türkiye'sindeki büyük sanayiciler, iş adamları kendi kendini yetiştirmiş ve yaratmış kişilerdir. Çoğu işletmecilik öğrenimi, eğitimi görmemiş, buna karşılık başarı kazanmışlardır. Ancak başarılarının bugüne kadar uzanmasına, zamanında, eğitim görmüş, yetişmiş elemanları bünyelerine katmaları neden olmuştur diyebiliriz. Modern sevk ve idarecilik tesadüflere bırakılmaz. Sevk ve idare kademelerini doldurmak için tesadüflerin sevk ve idareci yaratması da beklenemez ve işletmeler buna bel bağlayamaz. Aynı durum Eczacı Kooperatifleri için de geçerlidir.

Şimdi de, Kooperatifçilik Eğitimi ana başlığı altında yer alan, personel eğitiminin aşamalarını incelemeye çalışalım.

EĞİTİM ANLAYIŞI VE EĞİTİM İLKELERİ

Kooperatif üst yöneticile-

rinin, işletmelerinde uygulananacak eğitimin politikasını oluşturmaları öncelikle gereklidir. Eğitimin politikasının içinde personel politikasının da her zaman yer aldığı eğitimi olumlu veya olumsuz etkileyebileceği de unutulmamalıdır. Sağlık, sonuç alıcı ve eğitime zemin hazırlayıcı bir nitelik taşımalıdır.

Eğitim faaliyetlerinin personele sağlayacağı yararlar anlatılarak, personelin kişisel ihtiyaçları ve amaçları, Kooperatifin ileriye yönelik hedefleri ile bütünleştirilmelidir.

Eğitim sisteme yönelik olmalıdır. İşletme sistemini geliştirici; veya yeni bir sistem getirilecekse, işgörenlerin uyumunu sağlayıcı olacaktır. İşletmenin çeşitli kısımlarının birbirleriyle etkileşimini vurgulamalıdır. Kişiler arası ilişkilerin tutumlarına ve yapılarına yaklaşımlarla beraber varılacak sonuçların sürecini de saptamalıdır. Temel konu ise, bu parçaların nasıl birlikte işlediği veya işleyeceği.

Eğitim sorun çözmeye de yönelik olmalı, açık ya da gizli sorunları saptamalıdır. İleride karşı karşıya kalınabilecek sorunların tesbitinin önceden yapılması suretiyle, eğitim programında ilgili konulara yer verilmelidir.

toplanan ve eğitimde kullanılacak olan verilerin, personelin içinde buldukları ortam tarafından pekiştirilmesinin

sağlanması düşüncesiyle incelenerek eğitim programına alınmalıdır.

EĞİTİMİN AMACI

Amaçlar birey (İşgörenler) ve kuruluş yönünden düşünülmalıdır.

Çalışanın; bilgisinde, yetenek ve becerilerinde, tutumlarında, davranışlarında ileriye yönelik değişiklikler meydana getirme amaçlanır.

Çalışanın bilgisinde değişiklik ise; Kooperatifçiliğin anlatımı, teknik olarak yaptığı işinin hakkında tartışarak yeni ve gerekli yöntemler verilmesi ve işletmenin diğer bölümlerindeki işlerin tanınmasını sağlamak şekilleriyle olmaktadır. Bu şekiller son derece geneldir. Verilen bilgiler ışığında, çalışanlarda analiz edebilme, eleştirebilme, olaylar arasında mantıklı ilişkiler kurabilme ve karar verme gibi yeteneklerin ortaya çıkarılmasına veya geliştirilmesine çalışılır.

Eğitim faaliyetlerin, işletmenin verimliliğinin artırılarak, gelişiminin sağlanması amaçtır. Bu yönüyle, eğitim faaliyetleri işletmeler için son derece isabetli bir yatırımdır. Verimliliği artan ve gelişen kuruluşun çalışanlarında istenen değişiklikler sağlanmıştır. İleri hedef ise; kuruluşun güçlenmesidir. Çünkü, eğitim olmadan tamamıyla genel kültüre ve yönetim bilgisine bağlı olan ilerleme olmaz.

Ayrıca eğitim faaliyetlerinin bir başka amacı da; kuruluşun dışı yani ilişkide bulunduğu ve özellikle hizmet götürdüğü kesimlere karşı lisan birliğinin sağlanmasıdır. Aynı dilden konuşmak için, verilen eğitimin herkes tarafından eşit şekilde alınabilmesini sağlamak, sağlıklı iç ve dış haberleşmeyi yerleştirmek zorunludur.

EĞİTİMİN YÖNTEMLERİ

Kooperatif üst yöneticileri tarafından eğitim politikası oluşturulduktan sonra, danışmanlarla görüşülmelidir. Danışmanlar dışardan olabileceği gibi, kurum içersinde ustalaşmış iç hizmet personelinde yararlanılabilir.

Daha sonra işletmede veri toplama işine girilir. Veri toplama ise;

a - Eğitimde varılmak istenen hedef, gerçekleştirilecek amaçlar,

b - Eğitim ihtiyaçlarının belirlenmesi,

c - Hangi personele hangi motivasyonların kazandırılacağı,

d - Eğitimin personel için sağlayacağı yararlar, yönüyle olur.

Ayrıca işletmede davranışsal sorunları ve örgütsel ortamı belirlemek için çalışma yapılır.

Eğitim yöntemlerini iki ana başlık altında toplayabiliriz.

1 - İş başında eğitim yön-

temleri

2 - İş dışında eğitim yöntemleri

İş başında eğitim yöntemleri :

a) **YÖNETİCİ GÖZETİMİNDE EĞİTİM :** İş saatleri içersinde yetkinleşmiş bir personel veya dışardan konuyla yakından ilgilenen kişinin verdiği eğitimdir. Üst yönetici eğitimin bir parçasıdır. Eğitimin verdiği personeli ve ortamı sadece izler. Ancak yöneticinin varlığı her ne şekilde olursa olsun eğitimde bulunan kişilerde çekingenliğe yol açmamalıdır.

b) **YÖNETİCİ TARAFINDAN YOL GÖSTERME :** Yöneticinin mutlak yönlendiriciliğini gösterir. Eğitim yönetici tarafından verilir. Veya yönetici dinleyen olarak gerektiği yerlerde eğitime katılır. Katılım iş sırasındaki tıkanmalarda da olur. Yönetici ilgililere doğruyu göstermek suretiyle aksaklıkları giderir. Bu yöntemin bir parçası olmakla birlikte doğal eğitimdir.

Sözkonusu işletmede meydana gelen tıkanmalar, eğitimde çözümleri ile birlikte kullanılabilir.

c) **YETKİ DEVRİ NEDENİYLE :** Bir işletmede tek adam, yani bütün işlerin bir kişiden geçmesi birçok yönden doğru değildir. Bu nedenle iyi bir işletmecilik anlayışında, yetki devri olayı vardır. Ancak yetki ile birlikte sorumluluk da devredilemez. Dolayısıyla

yetki devredilmiş kişilerle işletme daha yakından ilgilenir. Yetki devredilen kişi işgördüğü sırada karşılaştığı birçok problemi kendi çözmeğe çalışacaktır. Böylelikle kendiliğinden öğrenmekle birlikte, yönetici tarafındanda özel eğitimle ve yönlendirme ile desteklenmelidir.

d) YÖNETİCİYE YARDIMCI SEÇİLMEK SURETİYLE : İşletme içersinde işgören her yöneticiye yardımcı pozisyonunda çalışan kişiler olmalıdır. İşletmenin ve çalışanlarının sağlıklı yaşamı için gerek duyulan bu kişiler, yaptıkları işin niteliği yönüyle öğrenme süreçlerini hızlandırır.

e) İŞ ROTASYONU : İşletmenin diğer bölümlerinin tanınması amacını taşır. Bu yöntem işletme yöneticilerinin yetiştirilmesinde de kullanılır. Yönetimin bir yararlılığı da; herhangi bir bölümde yaşanan tıkanmalarda hazır destek personelin bulunmasıdır.

İş dışında eğitim yöntemleri :

a) ANLATMA İLE EĞİTİM : Personelle toplu olarak veya tek tek görüşerek yapılır. Toplu anlatımda, eğitimi veren salt anlatıcı değil dinleyenleride olaya katabilmelidir.

Tekli konuşmalarda ise; özel sorun dinleme, özel bilgi aktarma, tanıma ve tanıtım, uyumsuzluk giderme gibi amaçlar vardır.

b) HERKESİN RAHAT-

CA TARTIŞABİLECEĞİ OTURUMLAR : Toplantı disiplinine uygun ve toplantıyı tehlikeye sokmadan dinleyenlerin, rahatca konuşma alışkanlıklarının, sonuç alıcı tartışma yeteneklerinin geliştirilmesi yönüyle yararlıdır. Bu, işletmenin haberleşme olayında personelin verimli olmasını sağlayacaktır.

c) ÖRNEK OLAYLAR ANLATIMI İLE : Eğitim konusuyla ilgili örnek olaylar -mümkünse, işletmede yaşanmış veya yaşanabilirliği ihtimali olan- anlatılıp, çözümünün dinleyenlerden istenmesi, personel de dinleyici olmaktan çıkarıp aktif duruma geçirir. Yapılan araştırmalar, dinlemek veya okumak gibi yollarından elde edilen pasif bilgilerin kısa zamanda %10-20 oranına düşerek hafızalarda kaldığı tesbit edilmiştir.

d) ÖRNEK OLAYLARI ROL ALINARAK CANLANDIRMA İLE : Yöntemi isimlendirmek gerekirse, tiyatro oyunu, diyebiliriz. Tiyatro insan ile doğar ve yaşar. İnsan davranışlarının kökeninde yatan bu özellik, eğitim içersinde yöntem olarak doğal bir gereklilik olarak karşımıza çıkıyor. Eğitim sırasında hemen hemen herkes olayın dinleyicisi değil, bir parçasıdır ve bu nedenle algılama yüksek olmaktadır.

e) İŞLETME GEZİLERİ : Personelin bilgi, görgü ve tec-

rübesini arttırır. Çalışanlar arasında yakınlaşma ve ilişkilerin sıcaklaşmasını sağlar.

EĞİTİM KAYNAKLARI

Eğitimi veren, ve alan insan faktörü bir kaynak, eğitimde kullanılan araç ve gereçlerde bir diğer kaynaktır. Eğitimi verenler, yöneticiler, ortaklardan konuyla ilgisi olanlar. Üniversite öğretim görevlileri olabilirler.

Eğitim kaynakları konusunda Eczacı Kooperatiflerinin sıkıntıya düşmesi kanımca, mümkün değildir. İstenildiğinde kaynak bulma kolaylığının fiiliyata kanalize edilmesi zor olmayacaktır.

ECZACI

KOOPERATİFLERİNDE

EĞİTİMİN

GEREKLİLİĞİ VE

SONUÇLARI

Yazımızın «eğitimin amacı» bölümünde eğitim faaliyetlerinin, kişi ve kuruluş açısından gerekliliğini vurgulamaya çalıştık.

Bugün, hemen hemen tüm Eczacı Kooperatifleri işletmeleri ve dış çevre arasında birçok sorunlar, iletişimsizlikler, boşluklar vardır veya zaman zaman oluşmaktadır.

Söz konusu durumun nedenleri, çoğunlukla yetişmemiş (yetişmekte olan) personelden ve bilgisizlikten kaynaklanmaktadır. Bu ortam ise; işletme içersinde olayı omuzlayıp götürmek zorunda kalan yöneticiyi ve yetki devredilmiş bölüm yöneticilerini

yıpratabilecek zemini hazırlar. Böyle bir ortam aynı zamanda tüm işletme yöneticilerinin gelişmelerini de engellemekle birlikte yöneticilerin vasıflı emeğinden gereği kadar yararlanılamamasına yol açmaktadır.

Eğitim faaliyetlerinin başlatılması ve giderek kurumlaştırılması anlatmaya çalıştığımız nedenlerle zorunlu hale gelmiştir.

Ayrıca, kuruluşlarımızın kooperatif yapısında olmaları yüzünden, kooperatifçilikle ilgili özel bilgilerin verilmesi gerekliliğini ortaya koymaktadır.

Eğitim faaliyetleri sonunda:

- a - Yetişmiş personelle çalışılması,
- b - Bölüm yöneticilerinin daha yöntemli yetiştirilmesi,
- c - Özellikle yöneticinin daha geniş çapta konularla ilgilenmesi ve kendini geliştirme sürecinin hızlanması,
- d - En önemlisi de; düşünen, özellikle düşünmeye zaman ayıran ve düşündüklerini gerçekleştiren yöneticilerin işletmeyi bu şekilde yönetmesi,

gerçekleşecektir.

Kooperatiflerimiz için eğitimin sermaye konusu kadar önemli olduğunun her zaman hatırlanması dileğiyle ve diğer bir yazımızda buluşabilmek ümidiyle.....

III. Dünya Ülkelerinde İlaç Kullanımı

S. Dilaver ERDÖNMEZ*

Bugün için Endüstriyel Dünya-da yeni bulunan ilaçların hastalık ve ölüm oranını büyük ölçüde azalttığı oysa III. Dünya ülkelerinde ise mevcut olan ilaçlardan halâ kazanılacak çok şeyin olduğu yeterince faydalanılmadığı ve yerinde kullanılmadığı bir gerçektir. III. Dünya enfekte ve paraziter hastalıkların yaygınlığı çok fazla bulunmakta ve eczacıların sağlığın düzeltilmesinde büyük bir rol oynayacağı beklenmektedir. Antibiyotik ve antiparaziter ilaçların harcamasındaki oranın Federal Almanya'da sadece % 4 olup, bu oranın Britanya'da % 15, Hindistan'da % 24 ve Tanzanya'da % 50 olduğu da kaçınılmaz gerçeklerden biridir.

Bununla birlikte şayet III. Dünya ülkelerindeki ilaçların kullanımı araştırılırsa gerçek üzüntünün nedeni ortaya çıkar. Bir örnek verilecek olursa; Kenya Nairobi Hastanesinde ayakta tedavi gören hastalara verilen reçetelerden örnekler incelendiğinde polivitamin tabletleri, kloramfenikol ve pseudoefedrin ilaçların en fazla olarak reçetelerde yer alan ilaçlar arasında olduğu görülmektedir. En yaygın olarak kullanılan analjeziklerden biri olan noramidopirinmetan sülfanat sodyum adlı ilacın yanında steroid ihtiva eden göz merhemlerinde sıklıkla kullanılmıştır. Reçetelerin % 44'ünde daha fazlasının 3 veya daha çok ilaç içerdiği görülmektedir. Büy-

lesine uygunsuz ve savurgan reçete verilmesi sadece Kenya'ya özgü bir olay değildir. Ghana'daki bir sağlık merkezinde ortalama olarak bir reçetenin 3,9 adet ilaç içerdiği ve en iyi reçete kullanımı ile ilaç bütçesinde % 70'lik bir tasarruf sağlanabileceği tahmin edilmektedir. Tanzanya'daki Ulusal Eğitim Hastanesinde ayakta tedavi edilen hastaların % 10'nun reçetelerinde hastanedeki zirvede bulunan 20 çeşit ilaçtan olan benzodiazepin, triordazin ve noramidopirinmetan sülfanat sodyum bileşiğinin 2 türevinin de yer aldığı gözlenmiştir. Esasen yaşam kurtarmayan ilaçların pahalı reçete edilmesinin sonucu olarak Ulusal Eğitim Hastanesindeki bir hastanın tedavi masrafları vasat bir hastaneninkinden 6 kat daha fazladır.

Hatta masrafın karşılanabileceği yerlerde bile olsa bu tür savurganlığa göz yumulmamalıdır. Bununla birlikte her 3 ülkedeki yıllık ilaç harcaması İngiltere'nin 9 pound'luk harcaması ile kıyaslandığında 50-75 penny arasında değişmektedir. Bir hasta için gereksiz ilaçların veya pahalı reçetelerin kullanılması diğer hastaların hiçbir zaman herhangi bir ilaçtan yararlanamayacağı anlamına gelmektedir. Kırsal bölgelerde insanlar uzun sürelerde ilaçsız tedaviye gitmeye zorlanmakta olup kentsel alanlardaki hastanelerde ise ilaç kullanımına öncelik verildiği eğilimi bulunmaktadır. Halbuki kırsal kesimlerdeki nüfusun geniş bir

kısmı tamamı ile modern ilaç tedavisinden mahrum iken Hindistan'daki nüfusun ise sadece % 20'si bu tedavinin başarısına inanmaktadır. WHO. gelişmekte olan pek çok ülkelerdeki nüfusun % 60-80'inin bile hayati ilaçlara ulaşamadığını tahmin etmektedir.

İlaçlar sağlık alanlarında çalışanlarca reçete edilirler, bunun içindir ki bir insanın tedavisi için sağlıkla ilgili kişilere başvurması gerekmektedir.

III. Dünya ülkelerinde; antibiyotik kullanma zihniyeti tıbbi düşünce ve tıp eğitiminde büyük ölçüde yayılmaktadır. Hastalığın sadece enfeksiyonlardan ve parazitlerden olduğu yerlerde bile ilaçla tedavi ile hasta tedavi edilebilir ama onun tekrar nüksü önlenememekte, sağlıkla ilgilenen kişiler hastalığın nedenini bilmeden semptomatik tedavi uygulamaktadır.

III. Dünya ülkelerinde kullanılan ilaçların çoğu büyük batı ilaç şirketlerinden kaynaklanmaktadır. Tanzanya'da her 4 doktora, Meksika'da ise her 3 doktora bir tek ilaç şirketinin propagandisti düşmektedir. İlaç kullanım ve harcaması rasyonalize edilecek olur-

sa en önemli unsurun ilaç satış artışını denetlemek olduğunu göstermektedir. Fakat diğer yaklaşımlarda yapılmalıdır.

Genel terminolojiye dayalı olarak gerekli hayati ilaç listesi ile gereksiz ve pahalı ilaç kullanımını kaldırmak için yapılan çalışmalar pek çok ülkedeki hem özel, hem de kamu sektöründe benimsenmektedir. Ve bazı ülkelerde objektif ve güvenilir bilgileri sağlayan gazete ve mecmualarda rasyonel reçete vermeye ilişkin sağlıkla ilgilenen kişilerin olduğu tanıtılmaktadır.

Orta Doğu ve Afrika'daki 1980 MIMS Yayınlarında besleyici kimyasal maddeler, vitaminler, mineraller ve bazılarında da anabolit steroidler ihtiva eden 300'ün üzerinde hazır ilaç bulunmaktadır. Tüm bu ilaçlar Avrupa'dan ve Amerika'dan kaynaklanmaktadır. Vitaminlere harcanan para Pakistan ilaç bütçesinin % 13'ünü, Venezuela ve Filipinler'de ise % 8 ini kapsamaktadır. Yeterli beslenememe (gıdasızlık) polivitamin tabletleri ile önlenememekte ve böylesi lüks savurganlık endüstriyel ülkelerdeki ödemeler dengesini dahi bezabilecek güçtedir.

ÇEVİRİ :

World Health Forum.

An International Journal of Health Development

1981. Vol. 2. No. 2

* E.Ü. Ecz. Fak. 4. Sınıf Öğrencisi