İş Sağlığı, Güvenliği ve Spor

Övünç Erdeveciler\* Velittin Balcı \*

\*Ankara Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesi

**Giriş**

İş sağlığı ve güvenliği konusu, günümüz çalışma hayatı ve çalışma hukukunun önemli bir boyutunu oluşturmaktadır. iş sağlığı ve iş güvenliği önlemlerinin alınarak uygulanması, iş kazaları ve meslek hastalıklarının azaltılması işçiler, işverenler ve nihayet sosyal güvenlik sistemleri için önemli sonuçlar ortaya koyar. İş hukukunun temel ilkelerinden biri olan işçinin korunması ilkesi, yalnızca işçilerin işverenden bir alacağının ortaya çıkmasıyla sınırlı değildir. İş sağlığı ve güvenliği konusu tüm dünyada önem verilen ve iş hayatında olmazsa olmaz olarak dikkate alınan bir konudur. İş sağlığı ve güvenliği küresel boyutta önem kazanmaktadır. Özellikle küresel üretimin ve ticaretin sürekli değişime açık üretim biçimleri ve üretim yöntemlerini verimlilik odağına çekmeleriyle iş sağlığı ve güvenliği konusunun önemi üretim sahiplerini ilgilendirmektedir.Dünya genelinde nüfusun yaklaşık olarak %50-60’ının ücretli olarak çalıştığı dikkate alınırsa ve bu orana kayıt dışı çalışanların oranı da eklenirse İSG’nin önemi daha da artmaktadır. İş kazalarının % 98’i, meslek hastalıklarının da tamamı önlenebilir özelliktedir. İş kazalarını önlemede alınabilecek olan çeşitli tedbirler ile işletmelerde oluşabilecek iş kazaları önlenebilir. Bunun için iş gören ve işverenlerin işçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda farkında ve bilinçli olmaları gerekir. Dünya Sağlık Örgütü (WHO) iş kazasını; “önceden planlanmamış, çoğu kez kişisel yaralanmalara, üretimin bir süre durmasına yol açan bir olay” şeklinde tanımlarken, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ise, “Belirli bir zarar ya da yaralanmaya neden olan beklenmeyen ve önceden planlanmamış bir olay” olarak tanımlamaktadır. Ayrıca “güvenliksiz fizik-mekanik koşullarla, güvenliksiz kişisel davranışlardan meydana gelen kazalar iş kazalarıdır” şeklinde bir tanım yapılabilir (1).

Çalışanları işyerlerinde olası tehlikelerden korumak ve güvenli bir çalışma ortamı sağlamak insancıl nedenlerin dışında, işletme yönünden maliyetler açısından da önemlidir. İş güvenliği için yapılan harcamalarla kazaların azaltılmasından elde edilecek faydalar karşılaştırılabilir. İş kazalarının neden olduğu kayıplar büyük boyutlara ulaşmaktadır. Bu kayıplar işletmenin olduğu kadar ülkenin de verimliliğini olumsuz yönde etkilemektedir. Organizasyonların iş kazalarını önlemek için yapacakları masraflar kuşkusuz üretime dahil edilerek maliyetlerin artmasına bir ölçüde neden olabilir. Ancak uzun dönemde yapılan bu masraflar kazaların işletmelerde yaratacağı kayıplardan daha düşük olacaktır. İş güvenliğinin etkinliği için yapılacak eğitim, donanım v.b. harcamalar verimlilik artışı sağlayacağı ve dolayısıyla ekonomik kalkınmaya katkısı olacağı için bir anlamda insan kaynaklarına yapılmış yatırım şeklinde algılamak gerekir. Bu harcamaların iş güvenliği yerine kazalara tazminat olarak ödenmesi ekonomik açıdan kaybolan üretken gücü geri getirmeyeceğinden verimliliğe bir katkı sağlamayacaktır.

Dünyada İSG alanı ile ilgili gelişmelere ülkemiz de duyarsız kalmamış ve başta İSG ile ilgili ulusal mevzuatımız olmak üzere 4857 sayılı kanunda İSG hakkında ciddi düzenlemelere gidilmiştir. Bu değişikliler kapsamında Avrupa Birliği (AB) mevzuatı ile ulusal mevzuatımızın uyumlaştırılması açısından da bir dönüm noktası olan yasal düzenlemeler hızla hayata geçirilmiştir.

Ulusal bir iş güvenliği ve sağlığı kültürü, hükümetlerin, işverenlerin ve işçilerin tanımlanmış haklar, sorumluluklar sistemi aracılığıyla güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamı sağlamak için aktif olarak katıldığı, güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamı hakkına saygı duyulan bir kültürdür. Bu görevlerde en yüksek önceliğin önleme ilkesine uygun olması gerekir.

ILO Anayasası, işçilerin istihdamlarından kaynaklanan hastalık, hastalık ve yaralanmalardan korunmaları gerektiği ilkesini ortaya koymaktadır. Ancak milyonlarca işçi için gerçek çok farklı. ILO, her yıl 2,02 milyon insanın işle ilgili kazalardan veya hastalıklardan öldüğünü tahmin ediyor. 317 milyon kişi daha işle ilgili hastalıklardan muzdarip ve yılda ortalama 337 milyon ölümcül ve ölümcül olmayan iş kazası yaşanıyor. Bu tür kazaların ve hastalıkların işçilere ve ailelerine verdiği ıstırap hesaplanamaz. Ekonomik açıdan, ILO, dünyadaki yıllık GSYİH'nın% 4'ünün meslek hastalıkları ve kazaların bir sonucu olarak kaybolduğunu tahmin ediyor. İşverenler, masraflı erken emeklilikler, kalifiye personel kaybı, işe gelmeme ve işle ilgili kazalar ve hastalıklardan kaynaklanan yüksek sigorta primleriyle karşı karşıyadır. Yine de, bu trajedilerin çoğu, sağlam önleme, raporlama ve inceleme uygulamalarının uygulanmasıyla önlenebilir. İş sağlığı ve güvenliği konusundaki ILO standartları, hükümetler, işverenler ve çalışanların bu tür uygulamaları kurması ve işyerinde maksimum güvenliği sağlaması için temel araçlar sağlar. 2003 yılında ILO, iş güvenliği ve sağlığını geliştirmek için, koruyucu güvenlik ve sağlık kültürünün tanıtımı, ilgili araçların tanıtımı ve geliştirilmesi ile teknik yardımın dahil olduğu küresel bir strateji benimsemiştir (2).

Fiziksel ve psikolojik gelişim aşaması, iş deneyimi eksikliği ve eğitim eksikliği, işle ilgili tehlikelerin sınırlı farkındalığı ve genç işçilerin tehlikeli kabul etmesine neden olabilecek pazarlık gücü eksikliği gibi birçok faktör, kötü çalışma koşullarına sahip iş veya işler gençlerin İSG risklerine karşı kırılganlığını artırabilir. Dünyada (15-24 yaş arası) 541 milyon genç işçi var. Dünyadaki işgücünün yüzde 15'inden fazlasını oluşturuyorlar ve 25 yaşından büyük yetişkin işçilere oranla yüzde 40 daha yüksek ölümcül olmayan mesleki yaralanmalara maruz kalıyorlar. Tehlikeli çocuk işçiliğine 37 milyon 15-17 yaşlarındakiler dahil etmektedirler.

ILO’nun öncelikli hedefi, kadınlar ve erkekler için özgürlük, eşitlik, güvenlik ve saygınlık koşullarında iyi ve üretken işler edinme fırsatlarını teşvik etmektir. Sosyal korumanın uzatılması ILO için, sosyal koruma, erkeklerin ve kadınların yalnızca zararlı olmayan aynı zamanda mümkün olduğu kadar güvenli ve insan onuruna saygılı çalışma koşullarından faydalanmasını sağlamayı amaçlayan bir dizi araç, araç ve politikaya karşılık gelir. aile ve sosyal değerleri göz önünde bulundurun, gelirin azalması veya azalması durumunda yeterli tazminat sağlayın, yeterli sosyal ve tıbbi hizmetlere erişime izin verin ve serbest zaman ve dinlenme hakkına saygı gösterin. Ayrıca, kadınlar ve erkekler arasında etkin fırsat eşitliğini teşvik etmek ve uluslararası göç ve HIV / AIDS salgını gibi yeni, ortaya çıkan ve büyüyen trendler ve zorluklarla yeterince yüzleşmek için önceliğe uymak vazgeçilmezdir. İşçilerin İSG, sosyal güvenlik, çalışma koşulları ve sosyal tesisler, HIV / AIDS ve göç bakımından korunması ile ilgili tüm ILO faaliyetlerini bir yapı altında bir araya getirirken, Sosyal Koruma Sektörü (KORUYUCU) sinerjileri ve bütünleşik eylemleri sağlar Değerlerin ve standartların etkili bir şekilde tanıtılması ve bu alanda daha yüksek etki sağlanması için gerekli.

ILO Uygulama Kodları, kamu otoriteleri, işverenler, işçiler, şirketler ve özel iş güvenliği ve sağlık koruma kurumları (işletme güvenlik komiteleri gibi) için pratik kılavuzlar ortaya koymaktadır. Bunlar yasal olarak bağlayıcı bir araç değildir ve ulusal kanun veya yönetmeliklerin hükümlerini veya kabul edilmiş standartların yerini alma amacı taşımamaktadır. Uygulama Kodları, belirli ekonomik sektörlerde (örn. İnşaat, açık döküm madenleri, kömür madenleri, demir çelik endüstrisi, demir dışı metal endüstrileri, tarım, gemi yapımı ve gemi onarımı, ormancılık), işçilerin korunmasına ilişkin iş sağlığı ve güvenliği konusunda rehberlik sağlar. belirli tehlikeler (örneğin radyasyon, lazerler, görsel teşhir üniteleri, kimyasallar, asbest, hava kaynaklı maddeler) ve belirli güvenlik ve sağlık önlemleri (örneğin iş güvenliği ve sağlık yönetim sistemleri; çalışanların sağlık gözetimi için etik kurallar; iş kazalarının kaydedilmesi ve bildirilmesi) ve hastalıklar; işçilerin kişisel verilerinin korunması, teknolojinin gelişmekte olan ülkelere transferinde güvenlik, sağlık ve çalışma koşulları)

Çalışanların iş sağlığı ve güvenliğine dair bireysel tutum ve davranışları (güvenli davranışlar ve güvenli olmayan davranışlar) işyerlerindeki güvenlik kültürü ile ilgilidir. Çalışanların iş sağlığı ve güvenliğine dair davranışlarını iyileştirmek ve geliştirmek, bunun sonucunda iş kazalarını ve iş yaşamından kaynaklanan sağlık sorunlarını azaltmak için işyerlerinde iş güvenliği kültürünün oluşturulması ve olumlu yönde geliştirilmesi gerekmektedir. Pozitif bir iş güvenliği kültürünün hakim

olduğu işyerlerinde çalışanlar, hem kendi can güvenlikleri hem de çalışma arkadaşlarının can güvenlikleri için gereken özeni gösterme eğilimindedirler. Yapılan bir takım araştırmalarla güvenlik kültürünün pozitif yönde olduğu işletmelerde iş kazası oranlarının diğer işletmelere göre daha düşük olduğunun ortaya çıkmış olması bu durumu teyid etmektedir.

“Gerek iş sağlığı gerekse iş güvenliğinin temel amacı, mesleki tehlikelerin, yani iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenip çalışanların sağlık ve yaşamlarının korunmasıdır. Bununla birlikte, iş sağlığı bir yaşam çevresi için gereken sağlık kurallarını içerirken, iş güvenliği daha çok çalışanın yaşam ve vücut

bütünlüğüne yönelik tehlikelerin ortadan kaldırılması için gerekli teknik kuralları ele alır.”(3)

İş sağlığı ve güvenliği, kişilerin mesleki tehlikelerden uzak bir ortamda çalışmalarını ve sağlıklı gelişimlerini sağlar. Bu anlamda, sağlıklı ve güvenli çalışma ortamlarının sağlanması, çalışanlar açısından temel bir hak olarak karşımıza çıkar (4). İş sağlığı ve güvenliği bireye ait sosyal haklardan olup bireyin sağlık hakkı ile beraber yaşam, vücut ve ruh bütünlüğünü konu edinmektedir. Teknolojik gelişmenin süreklilik arz etmesi nedeniyle her gün çalışma alanlarına katılan yeni işkolları, kimyasal maddeler, makine ve teçhizatlar, iş sağlığı ve güvenliği konusundaki çalışmaların kesintisiz olmasını ve yeni teknoloji ile karşılaşılan yeni sorunların araştırılmasını ve çözümlenmeye çalışılmasını gerektirmektedir.

İş kavramı ve spor ilişkisine bakıldığında, sporun bir iş ve meslek olarak görülmesi özellikle hukuksal boyutuyla sözleşmelerle kabul edilmiş ve tanımlanmıştır. Amatör sporda yer alanların sosyal güvenlikleri ile ilgili çeşitli tedbirlerin alınması ve düzenlemesi görevi GSGM’ye verilmiştir. Kanunda, sporcu sağlığı ile ilgili gerekli tedbirleri almak, sporcu sağlık merkezleri açmak, açtırmak, işletmek, işletilmesine yardımcı olmak, sporcuların sigortalanması işlemlerini yapmak ve yaptırmak ile başarılı sporculara ve çalıştırıcılarına ayni ve nakdi yardım yapmak ve yapılmasını sağlamak, ödüllendirmek (Kanun md 2/g-n), SGM’nin görevleri arasında sayılmıştır. Bunun yanında, spor etkinliklerinin gerçekleştirildiği alanlarla, spor tesislerinin sürekli hizmet alanları olduğu düşünülürse iş güvenliği ve spor ilişkisinin boyutlarını ne denli büyük olacağı bu konuyu yazmak açısından önemli bir gerekçe oluşturacaktır. Dolayısıyla spor ve spor alanlarının güvenliği bu bölümün içinde bütün yönleriyle ele alınacaktır.

**İş Sağlığı ve Güvenliği**

Sanayileşme ve teknolojideki hızlı gelişim, dünyada ve ülkemizde toplumsal refaha hizmet etmekle beraber insan hayatı ve çevre için tehlikeleri de beraberinde getirmiştir. Sanayileşme ile birlikte yoğun makineleşme ve üretimde kullanılan yüzlerce kimyasal maddenin yol açtığı iş kazaları ve meslek hastalıkları, çağımızın önemli bir problemi haline gelmiştir.1 Buna bağlı olarak hemen her tipteki işyerlerinde meydana gelen iş kazalarının oluşturduğu tehlikelerin, insanlığı ne derece tehdit eder hale geldiği herkes tarafından anlaşılmaya başlanmıştır. Bu anlamda, söz konusu tehlikelerle bilinçli olarak mücadele edilmesi gereği ortaya çıkmış ve ‘iş güvenliği kavramı’ doğmuştur.

Tüm mesleklerde çalışanların bedensel, ruhsal, sosyal iyilik hallerini maksimum seviyeye çıkarmak, bu seviyede sürdürmek, çalışanların çalışma koşulları nedeniyle sağlıklarının kötüleşmesini önlemek amacıyla yapılan çalışmaları ifade eder (ILO-WHO 1950). Dünya Sağlık Örgütü sağlığı; sadece hastalık ve sakatlığının olmaması değil, sosyal, fiziksel ve ruhsal yönden tam bir iyilik hali olarak tanımlamaktadır. İşyerlerinde, işlerin ifa edilmesi esnasında, çeşitli nedenlerden doğan, sağlığa zarar verebilecek durumlardan korunmak amacıyla yapılan düzenli çalışmalara iş sağlığı ve güvenliği denir. İş sağlığı ve güvenliğinin üç temel amacı vardır;

-Çalışan güvenliği, Üretim güvenliği, İşletme güvenliğidir.

“İş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasının temel nedenleri şu başlıklarla verilebilir: Birincisi, Çalışanları Korumak’tır: Çalışanların rahat ve güvenli bir ortamda çalıştırılması ile çalışanların korunmasına katkı yapılmış olunur. İş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasının ikinci nedeni Üretim Güvenliği’ni sağlamaktadır: İşyerlerinde sağlıklı ve güvenli koşullarda daha fazla verimlilik sağlanır ve ekonomik açıdan gelişime katkıda bulunulmuş olunur. Sağlık ve güvenlik kurallarına işyerinde tam uyulduğu takdirde iş kazaları ve meslek hastalıkları en aza indirilebilecek ve genel ekonomi açısından kaza ve hastalık maliyetlerinde düşüş sağlanabilecektir. Üçüncü neden ise İşletme Güvenliği’ni sağlamaktır: İşyerinde olabilecek; patlama, yangın, göçük, makine arızaları ve diğer tüm risk ve tehlikeler iş güvenliği tedbirleri ile ortadan kaldırılacak ve iş kazalarında anlamlı bir azalma sağlanabilecektir.”(5) Bunlara ek olarak spor alanlarında ve işletmelerinde iş sağlığı ve güvenliğinden söz ederken aynı zamanda katılımcıları yani seyircileri, yarışmacıları ve görevlileri korumak da iş güvenliği konusuna katmak gerekmektedir.

 6331 Sayılı iş sağlığı ve güvenliği kanununda amaç maddesinde işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve mevcut sağlık ve güvenlik şartlarının iyileştirilmesi için işveren ve çalışanların görev, yetki, sorumluluk, hak ve yükümlülüklerini düzenlemekten söz edilmektedir. Yine aynı kanunun ilgili bölümlerinde işyeri yükümlülüklerinden söz edilmektedir. Bunlara ek olarak kanunun 10 maddesinde “İşveren, iş sağlığı ve güvenliği yönünden risk değerlendirmesi yapmak veya yaptırmakla yükümlüdür ”cümlesi alt maddelerle detaylandırılmıştır. Bunun anlamı iş güvenliği ve sağlığından söz edilirken sadece tek bir konunun odak noktası olmadığı açıktır. Risk değerlendirmeleri işlemleri tüm tarafları ilgilendiren sürekli, yapılması gereken bir eylemdir.

İş Kazalarının Nedenleri incelendiğinde bu başlık genel olarak üç bölüm altına incelenebilmektedir. Bunlar Fiziksel unsurlar, Kişisel unsurlar ve fizyolojik, psikolojik ve sosyal unsurlardır.

|  |  |
| --- | --- |
| **FİZİKSEL UNSURLAR** | * Işıklandırma, Isı ve Nem, Gürültü, Havalandırma, Makine ve Teçhizat,
* İşyerindeki Çevre Düzeni,
* Çalışma Saatlerinin Uzunluğu,
* İş Çevresinde Kullanılan Renkler.
* Ergonomik uygunsuzluk
 |
| **KİŞİSEL UNSURLAR** | * Yaş, Hizmet Süresi (Kıdem),
* Eğitim ve Bilgi Düzeyi, Cinsiyet,
* Medeni Durum.
* Ciddiyetsizlik
* Urallara uymada keyfi davranma
 |
| **FİZYOLOJİK, PSİKOLOJİK ve****SOSYAL UNSURLAR** | * Algılama Farklılığı, Fiziksel Eksiklik,
* Yorgunluk ve Uykusuzluk, Zeka Düzeyi,
* İş Tatmini, Stres,
* Alkol ve Uyuşturucu Bağımlılığı,
* Ruhsal Hastalıklar, Kaygı, Öfke.
* Zaman baskısı
 |

Bu değerlendirmelerin sonucunda genel olarak iş sağlığı;bedensel ruhsal sosyal yönden iyilik hali olarak tanımlanırken, iş güvenliği de; işin uygulanması esnasında personellerin maruz kaldığı tehlikelerin bertaraf edilmesi veya azaltılması konusunda, işverenin yerine getirmesi gereken yükümlere dair teknik kuralların bütününü olarak vurgulanmıştır.

**İş Sağlığı ve Güvenliği Politikası**

İş sağlığı ve güvenliği konusunun iyi anlaşılabilmesi ve benimsenebilmesi için konuya ilişkin politika adımlarının oluşturulması gereklidir. Ayrıca İş Sağlığı ve Güvenliği Tehdit Eden Durumların Ortadan Kaldırılması için takınılması gereken tutumların belirlenmesi önemli hale gelmektedir.

**Önleyici Yaklaşım;** Olduktan sonra değil olmadan önce farkındalık oluşturmak!

**Proaktif tutumların belirlenmesi;** Olayların önünde olmak ve erken davranmaktır. "önlem alma" olarak anılır. Kötü veya yanlış bir şeyi ortadan kaldırmak veya engel olmak amacıyla hazırlık yapmak ve en aza indirmek anlamına gelmektedir.

**Reaktif tutumların belirlenmesi;** Olaylara sonradan tepki gösterme, kabul edilir bir davranış olmamasına rağmen risklerin belirlenmesi bakımından önemli görülebilir.

**Güvenlik Kültürü;** Hayatımızın her anında Güvenli ve Sağlıklı Ortamlar oluşturulmak!

İş Sağlığı ve Güvenliği Organizasyonu; İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerini kendi kendine yöneten işletmeler!

**Risk Değerlendirmesi;** Kazanın olmasını beklemeden tehlike ve risk unsurlarını bilmek, tespit etmek, ortadan kaldırmak!

**İşyerleri İçin Özel Düzenleme;** Tehlikeli – Az Tehlikeli- Çok Tehlikeli – Büyük Endüstriyel Kazaları Önleme vb.

**Koordinasyon;** İşveren – Alt işveren – İşverenler ve Birimler arası koordinasyon!

Tehlike sınıfının belirlenmesi; İşyeri tehlike sınıflarının tespitinde, o işyerinde yapılan asıl iş dikkate alınır. Spor etkinliklerinde doğrudan bu durum geçerli olmayabilir.

**Risk değerlendirmesi, kontrol, ölçüm ve araştırma;** İşveren, iş sağlığı ve güvenliği yönünden risk değerlendirmesi yapmak veya yaptırmakla yükümlüdür.

**Acil durum planları, yangınla mücadele ve ilk yardım;** İşveren; a) Çalışma ortamı, kullanılan maddeler, iş ekipmanı ile çevre şartlarını dikkate alarak meydana gelebilecek acil durumları önceden değerlendirerek, çalışanları ve çalışma çevresini etkilemesi mümkün ve muhtemel acil durumları belirler ve bunların olumsuz etkilerini önleyici ve sınırlandırıcı tedbirleri alır.

**Tahliye; Ciddi**, yakın ve önlenemeyen tehlikenin meydana gelmesi durumunda işveren Çalışanların işi bırakarak derhal çalışma yerlerinden ayrılıp güvenli bir yere gidebilmeleri için, önceden gerekli düzenlemeleri yapar ve çalışanlara gerekli talimatları verir.

**Çalışmaktan kaçınma hakkı;** 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.

**İş kazası ve meslek hastalıklarının kayıt ve bildirimi;** çalışanların çalışma alanlarındaki oluşabilecek durumlar hakkında bilgilendirilmesi ve kayıtların tutulması gerekir.

**Sağlık gözetimi;** İşveren, Çalışanların işyerinde maruz kalacakları sağlık ve güvenlik risklerini dikkate alarak sağlık gözetimine tabi tutulmalarını sağlar.

**Çalışanların bilgilendirilmesi:** İşveren**, i**şyerinde karşılaşılabilecek sağlık ve güvenlik riskleri, koruyucu ve önleyici tedbirlerle, kendileri ile ilgili yasal hak ve sorumluluklar ve İlk yardım, olağan dışı durumlar, afetler ve yangınla mücadele ve tahliye işleri konusunda görevlendirilen kişiler hakkında bilgilendirme yapması gerekmektedir.

**Çalışanların eğitimi;** İşveren, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerini almasını sağlar. Bu eğitim özellikle; işe başlamadan önce, çalışma yeri veya iş değişikliğinde, iş ekipmanının değişmesi hâlinde veya yeni teknoloji uygulanması hâlinde verilir. Eğitimler, değişen ve ortaya çıkan yeni risklere uygun olarak yenilenir, gerektiğinde ve düzenli aralıklarla tekrarlanır.

**Çalışanların görüşlerinin alınması ve katılımlarının sağlanması;** İşverenler çalışanların katılımı ve görüş alınması konusunda sayı ve yöntem belirleme yoluna gitmelidir.

**Çalışanların yükümlülükleri;** Çalışanlar, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili aldıkları eğitim ve işverenin bu konudaki talimatları doğrultusunda, kendilerinin ve hareketlerinden veya yaptıkları işten etkilenen diğer çalışanların sağlık ve güvenliklerini tehlikeye düşürmemekle yükümlüdür.

İş Sağlığı ve güvenliğiilişkin politikaların belirlenmesinde ve düzgün şekilde yürütülmesinde bütün tarafların ortak çalışma yapması, devlet tarafından belgelendirilme sağlanması ve iş güvenliği uzmanları tarafından denetlenmesi süreci yaşanmalıdır.

İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin politika belirlemede bütünsel yaklaşımın ana unsurlarının da bir güvenlik kültürü olarak benimsenmesi önemlidir. Güvenlik kültürü, kavram olarak iş güvenliği sisteminin temelleri olan; değerler, inanışlar, prensiplerle birlikte uygulama pratiklerini örneklerle açıklamaktadır. Bu anlayışlar ve uygulamalar, kazaların önlenmesi ve emniyetli iş gibi stratejilerin kimler tarafından oluşturulması gerektiği belirlemelidir. Emniyetli çalışma, çalışanların iş yaşamı kalitesinin genel hayat kalitesine olan etkisinin farkında olması, güvenlik ve sağlık konusunda bilgili olması, tutumunun sağlıklı ve güvenli çalışmaya karşı olumlu olması ve çalışma davranışının güvenli olması halinde elde edilir(6). Güvenli çalışmayı destekleyen bir kültür, iyi bir planlama, iyi bir organizasyon, işe girişilmeden önce yapılan detaylı çalışmaların bir sonucu olacaktır. Kuruluşlar, çalışanlarına davranışa odaklanmış iş güvenliği eğitimleri vererek ve sürekli olarak “emniyetli çalışma yollarının kullanılması ” konusunda kararlı bir yaklaşım içinde olurlarsa kazasız iş yapabilirler. Organizasyonların güvenlikle ilgili sorumluları tanımlaması, eğitim ve yetkinliklerin düzenlenmesi, ödüllendirme, yaptırım uygulamaları ve denetim, gözden geçirme ve karşılaştırma çalışmaları da tüm seviyelerdeki çalışanlar arasında organizasyonun emniyetli çalışma için gösterdiği kararlılığı yansıtacaktır(7). Bir sonuç olarak güvenli davranış ise, sağlık ve güvenlik kültürünün yerleştiği ortamlarda sağlanabilir. Bunlar ana başlıklar halinde aşağıda sıralanmıştır.

• İşyerinde risk önleme kültürü

• Güvenlik kültürünün önemi ve günlük yaşamdaki yeri

• İş sağlığı ve güvenliğinin işletme yönetimindeki yeri

• Güvenlik kültürünün oluşturulması ve devamının sağlanması

• Güvenlik kültürünün oluşturulmasında ulusal kurum ve kuruluşlara düşen görevler

• İş sağlığı ve güvenliğinin temel prensipleri

• Sağlıklı ve güvenli yaşam,

• İş sağlığı ve güvenliği alanında yaşam boyu öğrenme

**İş Sağlığı ve güvenliği kavramı ve spor**

İş kavramı ve spor ilişkisine bakıldığında iş kanunda bireysel iş hukukunu ilgilendiren düzenlemeleri dikkate almak yerinde olacaktır. Bireysel iş hukuku kısaca; iş yerlerinde işçilerin işçilerle ve işçilerin işverenlerle ilişkilerini düzenleyen bir hukuk dalı olarak tanımlanabilir. 4857 sayılı Kanuna göre (22.5.2003 resmi gazete: Tarih: 10.6.2003 Sayı: 25134) işverenler ile bir iş sözleşmesine dayanarak çalıştırılan işçilerin çalışma şartları ve çalışma ortamına ilişkin hak ve sorumluluklarını düzenlemektir. Bu Kanun, 4 üncü Maddedeki istisnalar dışında kalan bütün işyerlerine, bu işyerlerinin işverenleri ile işveren vekillerine ve işçilerine faaliyet konularına bakılmaksızın uygulanır denmektedir. Dördüncü maddede bulunan istisnaların içinde; Madde 4 -Aşağıda belirtilen işlerde ve iş ilişkilerinde bu Kanun hükümleri uygulanmaz; g) Sporcular hakkında, maddesi de yer almaktadır. Bununla birlikte borçlar kanununun 393. Ve diğer maddeleri amatör ve profesyonel sporcuları ilgilendiren huşuları kapsamaktadır*:* ***MADDE 393-****Hizmet sözleşmesi, işçinin işverene bağımlı olarak belirli veya belirli olmayan süreyle iş görmeyi ve işverenin de ona zamana veya yapılan işe göre ücret ödemeyi üstlendiği sözleşmedir. İşçinin işverene bir hizmeti kısmi süreli olarak düzenli biçimde yerine getirmeyi üstlendiği sözleşmeler de hizmet sözleşmesidir.* ***MADDE 394-****Hizmet sözleşmesi, kanunda aksine bir hüküm olmadıkça özel bir şekle bağlı değildir. Bir kimse, durumun gereklerine göre ancak ücret karşılığında yapılabilecek bir işi belli bir zaman için görür ve bu iş de işveren tarafından kabul edilirse, aralarında hizmet sözleşmesi kurulmuş sayılır. Geçersizliği sonradan anlaşılan hizmet sözleşmesi, hizmet ilişkisi ortadan kaldırılıncaya kadar, geçerli bir hizmet sözleşmesinin bütün hüküm ve sonuçlarını doğurur.*

Bu maddelere dayanılarak sporcular için spor federasyonları da Spor Genel Müdürlüğü tarafından çıkarılan yönetmelik ile aldıkları yetki çerçevesinde, kulüp ile profesyonel sporcular arasındaki ilişkileri düzenleyen talimatlar çıkarmaktadırlar. Sporcuların İş Kanunu kapsamı dışında bırakılarak, federasyonların yaptıkları düzenlemelere tabi kılınmalarının uygun olduğu söylenebilir. Ancak kulüp ile profesyonel sporcu arasındaki ilişkileri düzenleyen bu talimatlarda bir hüküm bulunmadığı takdirde, Borçlar Kanunu’nun hizmet akdine ilişkin hükümlerinin uygulama alanı bulacağını ifade etmek gerekir. Borçlar Kanununa göre hizmet akdiyle çalışan kişilerin örneğin profesyonel sporcuların bu kanun kapsamında işçi sayılarak sendika kurma ve sendikaya üye olma haklarına sahiplerdir. Sporcuların hukuki yapılanmalarının sistemli olmayışı mevcut toplu iş sözleşmesi grev ve lokavt hakkının kullanılmasına olanak vermemektedir. Dünya'da bu sendikanın örnekleri var. İngiltere'de 1907 yılında kurulmuş bir sendika olduğu bilinmektedir. Ayrıca Almanya, İspanya ve Fransa'da da futbol çalışanlarının haklarını koruyan sendikalar vardır.

Sporda iş sağlığı ve güvenliği konusu irdelendiğinde sadece çalışanları kapsamadığı yukarıda kısaca da olsa değinilmişti. Spor ortamı oldukça geniş bir alanı kapsamasının yanında değişik alanlarla birlikte çalışabilen, hizmet sektörünü de içinde barındıran, işletmelerle, kulüplerle, tesislerle ve yarışmalarla iş sağlığı ve güvenliği bağlamında dikkate alınması önemli olan bir kavram haline gelmiştir.

Spor birey ve takım olarak yapıldığında etkinliğin çeşidine bağlı olarak dereceli riskler içeren bir iştir. Etkinli sırasında oluşan Sakatlanma istatistikleri; yetişkinlerdeki %30 oranındaki sakatlanmanın spor faaliyetleri sırasında oluştuğunu göstermektedir. Bu oran 15–24 yaşları arasında %40’lara çıkmaktadır. Sakatlanmaları önlemenin yanı sıra, spor hizmetlerinde riskleri yönetmenin başka nedenleri de vardır. Sayılarına, yaşlarına, tercihlerine ve sosyoekonomik durumlarına göre spor organizasyonlarına katılım her geçen gün artmaktadır. Örneğin organize spor faaliyetlerinde yaş daha fazla dikkate değer bir konu olmaya başlamıştır. Bu yüksek risk grupları risk yönetimi için yeni uğraşlar sunmaktadır.

Spor yapılan ortamlarda ve özellikle spor yapmak için düzenlenmiş alanlarda iş sağlığı ve güvenliğinden söz edilecekse yukarıda yapılan iş kazalarına ilişkin oluş biçimine ayrımı bir kez daha spor örnekleriyle vermek bilgilendirici olacaktır.

|  |  |
| --- | --- |
| **FİZİKSEL UNSURLAR** | * Kayak alanları ve buralarda kullanılan makine ve teçhizat (pistler, taşıyıcılar vb.).
* Spor alanlarında yaratılan düzen (giriş ve çıkışlar vb.)
* Tribünler, merdivenler, potalar, kale direkleri, ağlar
* Kullanılan spor malzemeleri (top, kayak, raket, vb.)
* Motor sporlarına ilişkin düzenlenen kapalı ve açık alanlar.
* Yüzme havuzları ve standartları
* Doğal alanlarda yapılan sportif ve rekreatif etkinlikler (rafting, kano, bisiklet, yürüyüş, vb).
* Hava sporları kalkış alanları ve kullanılan malzemeler
* Yapay tırmanış duvarları.
* Yapay rafting ve kano sahaları.
* Trafiğe açık yollarda düzenlenen spor etkinlikleri (yol bisikleti, yol ve maraton koşuları).
* Kapalı alanda yapılan etkinliklerde kullanılan zeminler, minderleri, atlama platformları.
* Temizlik ve sanitasyon için kullanılan kimyasallar.
* Çim düzenlemesi için kullanılan mücadele kimyasalları.
* Kişiye özel koruma malzemeleri; kask, ağızlık, omuzluk, siperlik, tekmelik, gözlük vb.
* Elektrik donanımına ilişkin ayrıntılar.
* Açık alan etkinliklerinde yıldırım çarpması riski
* Kaygan veya kaygan olmayan spor alanları
* Standart olmadan yapılan halı ve suni çim futbol alanları.
* Yetersiz ışıklandırma.
* Yüksek sesli müzik ve gürültü.
* Aşırı sıcak ve soğuk ortamlarda etkinliği sürdürme.
* Çalışma ve antrenman saatlerinin Uzunluğu.
* Çıkış kapılarının yetersizliği ve uygunsuz tasarımlar.
* Yetersiz ve hatalı yönlendirme.
* Toplanma alanlarının olmayışı.
* Metal yorgunlukları
* Ulaşım yetersizlikleri
* Zorlayıcı duruş pozisyonları
* Uzun süre klor ortamına maruz kalma
* Ağır yük kaldırma
* Kamp alanları ve doğal riskler.
* Deniz ve sulak alanlarda yapılan etkinlikler.
* Coğrafi koşullar ve iklim
* Hava koşullarındaki ani değişiklik.
* Ergonomik uygunsuzluk
 |
| **KİŞİSEL UNSURLAR** | * Yaş, spor yaşı ve tecrübesi.
* Antrenör ve kişisel tercihe bağlı Aşırı yüklenme alışkanlıkları ve ısrarları.
* Eğitim ve Bilgi Düzeyi,
* Cinsiyet.
* Adil yarışma sınırlarını ihlal etme.
* Doping kullanımı
* Ergojeniklerin bilgisiz kullanımı
* Ciddiyetsizlik
* Güvenlik kurallarına uymada keyfi davranma
* Deneyim ve teknik yetersizlik
* Aşırı hırslı davranma
* Aşırı kazanma istediğinin yarattığı davranış bozukluğu.
* Seyirci baskısı
* Aşırı yorgunluk
* Çevre koşullarına meydan okuma ve dikkate almama.
* Fiziksel eksiklik
* Geçmiş sağlık öyküsü
 |
| **FİZYOLOJİK, PSİKOLOJİK ve****SOSYAL UNSURLAR** | * Yetersiz psikolojik hazırlık.
* Algılama Farklılığı, Fizyolojik yetersizlik
* Yorgunluk ve Uykusuzluk
* İş Tatmini, Stres,
* Alkol ve Uyuşturucu Bağımlılığı,
* Ruhsal Hastalıklar, Kaygı, Öfke.
* Kalabalık yönetimi ve yönlendirmesi.
* Şiddet eğilimleri ve potansiyel çatışmalar
* Sosyal davranış modelleri
* Vandalizm
* Aidiyet, takım taraftarlığı, fanatiklik, referans gruplar, alt kültür grupları.
* Kazanma-kaybetme sonucu ortaya çıkan gerilimli durumlar.
* Aşırı cesaret ve kendine güven.

Organlara aşırı yüklenme gerektirecek fizyolojik ve psikolojik baskı yaratan etkinlikler.* Zaman baskısı
* Toplu yapılan aktivitelerde sosyal etkileşim ve bağımsız karar alma belirsizlikleri.
* Kültürel farklılıklar.
 |

Spor alanlarında olması muhtemel kazaların nedenlerine ilişkin bilgilendirmeden sonra spor ve risk kavramının şekillendirilmesi için risklerin derecelendirilmesi ve bunların yapılan etkinliklere uyarlanması için bir örnek vermek yerinde olacaktır (tablo-2 ve 3).

Tablo-1. Risk skoruna ilişkin olasılık değer tablosu

|  |  |
| --- | --- |
|  Risk Skoru=olasılık X şiddet | ŞİDDET |
| OLASILIK | 1Çok Hafif | 2Hafif | 3Orta Derece | 4Ciddi | 5Çok Ciddi |
| 1Çok Küçük | Önemsiz1 | Katlanılabilir2 | Katlanılabilir3 | Katlanılabilir4 | Katlanılabilir5 |
| 2Küçük | Katlanılabilir2 | Katlanılabilir4 | Katlanılabilir6 | Orta8 | Orta10 |
| 3Orta Derece | Katlanılabilir3 | Katlanılabilir6 | Orta9 | Orta12 | Önemli15 |
| 4Yüksek | Katlanılabilir4 | Orta8 | Orta12 | Önemli16 | Önemli20 |
| 5Çok Yüksek | Katlanılabilir5 | Orta10 | Önemli15 | Önemli20 | Katlanılamaz25 |

Tablo-2. Risk skorlarının eylem tanımlaması

|  |  |
| --- | --- |
| Risk derecesi | Eylem |
| Çok yüksek riskler (25) |  |
| Yüksek riskler(15,16, 20) |  |
| Orta düzeydeki riskler(8, 9,10,12) |  |
| Düşük düzeyde riskler(1, 2, 3, 4, 5,6)  |  |

 Risk değerlendirmesi

Spor alanları, ekipmanlar ve etkinlikler

Durumsal risk

Etkinlik temelli riskler

Paydaşlar

Epidemik çalışmalar

Önleyici müdahaleler

Risk faktörleri

Risk algısı

Risk azaltma

Risk hesaplaması

Risk değerlendirmesi

Standartlar

Tedavi edici müdahaleler

Risk iletişimi

 Kabul edilebilir risk

İletişim sonuçlarını toplumla paylaşma

Şekil-1. Sporda örnek bir risk yönetimi çerçevesi

* Sonuç bölümüne yazılacak Amatör sporcular sporu meslek edinmek için veya sürekli bir gelir edinmek için yapmadıklarından dolayı onların açısından iş sözleşmesinin varlığı düşünülemeyecektir. Bu nedenle doğal olarak İş Kanununun kapsamına girmeleri gibi bir tartışma da olmayacaktır. Ancak bazı kamu kurum ve kuruluşlarının kulüplerinde amatör olarak sportif faaliyetlerde bulunan kişiler hizmet akdiyle başka ünitelerde çalışıyor gösterilmektedir. Bu durumda olanlarda İş Kanunu kapsamında sayılmalıdır.

1. Gerek Nüvit, (2000) İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği, Anadolu Üniversitesi Yayın No: 967, Eskişehir,
2. <https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards> Erişim tarihi: 15.02.2019
3. Başbuğ, Aydın: (2013).İşyerlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği, Türkiye Şeker-İş Sendikası Yay., Ankara.
4. Demircioğlu, Murat; (2003).İş Hukuku, Yenilenmiş 9. baskı, Beta Yayınları, İstanbul,
5. Ekin, A.(2010). İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Yükümlülüklere Uymamanın Sonuçları(İşveren Açısından), Yetkin Yayınları, Ankara, s.25.
6. Simard, M., (2011) Safety Culture and Management [http://iloencyclopaedia.org/component/k2/item/982-safety-culture-and- management/20.02.2019](http://iloencyclopaedia.org/component/k2/item/982-safety-culture-and-%20management/20.02.2019).
7. Şerifoğlu, U. K., Sungur, E., (2007) işletmelerde sağlık ve güvenlik kültürünün oluşturulması; tepe yönetimin rolü ve kurum içi iletişim olanaklarının kullanımı, Yönetim Dergisi, İstanbul Üniversitesi İşletme İktisadı Enstitüsü, yıl:18, sayı:58,pp. 2-17.