

İSG AKADEMİ · ÜCRETSİZ DERS NOTU

İSG Ders Notları 2026

Modül 1 · İSG Temel Kavramları ve Kültürü

14 ders · özet anlatım, sınav ayrıntıları ve hızlı tekrar



Bu notların videolu ve interaktif hâli

QR'ı telefonunla okut: her dersin slaytlı anlatımı, sonunda 4 soruluk test ve modül testi seni bekliyor. Notu oku, videoyu izle, soruyla pekiştir.

1 · Oku

Bu PDF: her dersin özeti, sınavda sorulan ayrıntılar ve hızlı tekrar tablosu.

2 · İzle

YouTube'daki ücretsiz İSG ders videoları: zor yönetmelikler çizimlerle 12 bilgiye iniyor.

3 · Çöz

İSG Akademi uygulamasında konu testleri, çıkmış sorular ve kişisel analiz.

İçindekiler

01.01	Tehlike, Risk ve Ramak Kala Nedir? Mevzuattaki Tanımlar
01.02	İSG Tarihi: İlk Meslek Hastalığını ve İlk Meslek Kanseri Kim Buldu?
01.03	Paracelsus ve Ramazzini Kimdir? İSG Tarihindeki İlkler
01.04	İSG Tarihinde Önemli Kişiler: Robert Owen, Taylor ve Muzaffer Aksoy Kimdir?
01.05	Dilaver Paşa Nizamnamesi Kaç Saat? 151 Sayılı Kanun Nedir?
01.06	Maadin Nizamnamesi (1869) ve Mecelle Neler Getirdi?
01.07	Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Nedir? 5 Basamak Sırasıyla
01.08	Güvenlik Kültürünün Özellikleri Nelerdir? 7 Madde
01.09	Fleming Güvenlik Kültürü Olgunlaşma Modeli Kaç Seviyedir?
01.10	Geller'in Toplam Güvenlik Kültürü Modeli Nedir? Güvenlik Üçgeni
01.11	ILO Nedir? Kuruluşu, Organları ve Türkiye'nin Üyeliği
01.12	Temel ILO Sözleşmeleri Kaç Tanedir? Türkiye Hangilerini Onayladı?
01.13	AB İSG Çerçeve Direktifi 89/391/EEC Nedir? Tüzük, Direktif ve PUKÖ
01.14	Tüzük ile Direktif Farkı Nedir? AB İSG Araçları

Tehlike, Risk ve Ramak Kala Nedir? Mevzuattaki Tanımlar

► İnteraktif ders + 4 soru 📺 Ders videosu (YouTube)

Tehlike potansiyel, risk ihtimal

Kanunumuz, yani 6331'in 3 üncü maddesi diyor ki: tehlike bir potansiyeldir; işyerinde var olan ya da dışarıdan gelebilecek, çalışanı veya işyerini etkileyebilecek zarar veya hasar verme potansiyeli. Risk ise bir ihtimaldir; tehlikeden kaynaklanacak kayıp, yaralanma ya da başka zararlı sonuç meydana gelme ihtimali. Tek kelimeyle aklınızda kalsın: tehlike potansiyel, risk ihtimal. Bu iki tanımı Risk Değerlendirmesi Yönetmeliğinin 4 üncü maddesinde de birebir aynı bulursunuz.

Şıktaki kelimedenden kaynağı bulun

Şimdi sınavın en sevdiği ayrıntı. Ramak kala olay: işyerinde meydana gelen; çalışanı, işyerini ya da iş ekipmanını zarara uğratma potansiyeli olduğu halde zarara uğratmayan olay. Dikkat: bu tanım 6331'in 3 üncü maddesinde YOK; Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği, madde 4, birinci fıkra (d) bendinde. Buradaki incelik şu: iş kazası tanımı her zararı değil, yalnız ölüme sebebiyet veren ya da vücut bütünlüğünü ruhen ya da bedenen engelli hâle getiren olayı kapsıyor. Yani zarar çalışanda bu ağırlıkta gerçekleşseydi iş kazasından söz ederdik; sadece işyeri veya iş ekipmanı zarar görseydi iş kazası sayılmazdı. Her iki hâlde de zarar hiç gerçekleşmediği için olayımıza ramak kala diyoruz.

BEKRA: işyeri değil kuruluş, çalışan değil insan

Makina Emniyeti Yönetmeliği aynı kelimelere başka anlam yüklüyor. Orada tehlike bir kaynaktır: muhtemel bir yaralanmanın veya bunun sağlık üzerinde oluşturabileceği hasarın kaynağı. Risk ise, tehlikeli bir durumda meydana gelebilecek olan sağlığa yönelik yaralanma veya hasarın olasılık ve derecesinin birleşimi. Bu tanımlar yönetmeliğin 4 üncü maddesinde değil, Ek-I'in 1.1.1 Tarifler bölümünde.

BEKRA: işyeri değil kuruluş, çalışan değil insan

BEKRA Yönetmeliğinde sahne değişiyor: işyeri yerine kuruluş, çalışan yerine insan. Dikkat edin, çevre çalışanın yerine geçmiyor; üçüncü bir unsur olarak ekleniyor. Cümle şöyle: insanı, kuruluşu veya çevreyi etkileyebilecek zarar veya hasar verme potansiyeli. Risk tanımında ise altı çizili kelimemiz geliyor: çevre kirliliği. Ramak kala olay da aynı maddede, yine insan, kuruluş ve çevre üzerinden tanımlı.

Şıktaki kelimedenden kaynağı bulun

Özet refleksiniz şu olsun: bu dört kaynak arasında şıkta çalışan ve işyeri geçiyorsa 6331 veya Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği; ayrıca iş ekipmanı kelimesini görürseniz bu doğrudan Risk Değerlendirmesi Yönetmeliğinin ramak kala tanımıdır. Kuruluş, insan ve çevre kirliliği geçiyorsa BEKRA; kaynak ya da olasılık ve derecesinin birleşimi geçiyorsa Makina Emniyeti. Ve ramak kala gördüğünüzde ilk eleyeceğiniz şık 6331'in 3 üncü maddesidir.

⚠ Sınavda sorulabilecek ayrıntılar

- **6331 s. Kanun m.3/1** (bentler **(a)–(u)**): (g) İş kazası = işyerinde veya işin yürütümü nedeniyle meydana gelen, **ölüme sebebiyet veren veya vücut bütünlüğünü ruhen ya da bedenen engelli hâle getiren** olay — dikkat: eşik budur; çalışandaki her zarar iş kazası değildir, sadece iş ekipmanı zarar görürse hiç iş kazası olmaz · (İ) Meslek hastalığı · (n) Önleme · (o) Risk · (ö) Risk değerlendirmesi · (p) Tehlike · (r) Tehlike sınıfı. **Ramak kala olay bu maddede tanımlı değildir.** ((g) bendindeki "özre uğratan" ibaresi 25/4/2013-6462 s.K. m.1 ile "engelli hâle getiren" yapılmıştır.)
- **İSG Risk Değerlendirmesi Yön. m.4/1**: (b) Kabul edilebilir risk seviyesi = yasal yükümlülüklerle ve işyerinin önleme politikasına uygun, kayıp veya yaralanma oluşturmayacak risk seviyesi · (ç) Önleme · (d) Ramak kala olay

· (e) Risk · (f) Risk deęerlendirmesi · (g) Tehlike. Yönetmelik 6331 m.10 ve m.30'a dayanır (m.3).

- **BEKRA Yön. (RG 02.03.2019/30702) m.5/1:** (ç) Büyük endüstriyel kaza · (j) Ramak kala olay · (k) Risk · (m) Tehlike. Tanımlar maddesi **5'tir** (4 üncü madde "Dayanak"tır) — sınavda madde numarası sorulabilir.
- **Makina Emniyeti Yön. (2006/42/AT, RG 03.03.2009/27158):** tehlike ve risk tanımları yönetmeliğin 4 üncü maddesinde DEĞİL, **Ek-I, 1.1.1 Tarifler** bölümündedir. Bu bölümde dokuz tarif vardır: (a) Tehlike, (b) Tehlike bölgesi, (c) Tehlikeye maruz kalan kişi, (d) Operatör, (e) Risk, (f) Mahfaza, (g) Koruyucu tertibatı, (h) Amaçlanan kullanım, (i) Makul şekilde öngörülebilir yanlış kullanım.
- **Makina Emniyeti Yön. m.4/1 (Tanımlar):** yürürlükteki konsolide metinde bentler **(a)–(m)**'dir; (h) "Müştaşarlık" bendi 28/9/2014 tarihli ve 29133 sayılı RG deęişikliğiyle **mülga** edilmiş, (l)'den sonra (m) "Temel saęlık ve güvenlik kuralları" bendi **eklenmiştir**. Bentlerin hiçbirinde tehlike/risk tanımı yer almaz.



Hızlı tekrar: kendini yokla

6331 m.3'e göre TEHLİKE nedir?	Çalışanı veya işyerini etkileyebilecek zarar/hasar verme potansiyeli.
6331 m.3'e göre RİSK nedir?	Tehlikeden kaynaklanacak kayıp, yaralanma ya da zararlı sonuç doğma ihtimali.
RAMAK KALA OLAY hangi mevzuatta tanımlıdır?	6331 m.3'te yoktur. Risk Deęerlendirmesi Yön. m.4/1-d; BEKRA Yön. m.5/1-j.
Ramak kala tanımında hangi üç unsur sayılır?	Çalışan, işyeri ya da iş ekipmanı (RD Yön. m.4/1-d).
Makina Emniyeti Yön.'e göre TEHLİKE nedir?	Muhtemel bir yaralanma veya saęlık hasarı kaynağı (Ek-I, 1.1.1/a).
Makina Emniyeti Yön.'e göre RİSK nedir?	Yaralanma veya hasarın olasılık ve derecesinin birleşimi (Ek-I, 1.1.1/e).
Hangi risk tanımında ÇEVRE KİRLİLİĞİ geçer?	BEKRA Yönetmelięi m.5/1-k risk tanımında.

Kaynaklar

- 6331 s. Kanun m.3/1-p
- İSG Risk Deęerlendirmesi Yön. m.4/1-d
- Makina Emniyeti Yön.
- Makina Emniyeti Yön. konsolide metin m.4/1; deęişiklik: Makina Emniyeti Yön.
- BEKRA Yön. m.5/1-m
- İSG Kurulları Hk. Yön. tam metni

Okudun, şimdi dene: bu dersin slaytlı anlatımı ve 4 soruluk testi → isgakademim.com.tr/dersler/tehlike-risk-ramak-kala-tanimlari

İSG Tarihi: İlk Meslek Hastalığını ve İlk Meslek Kanseri Kim Buldu?

► İnteraktif ders + 4 soru

Pott'un bulduğu kanser testis kanseri değildir

Buraya çok dikkat. Pott'un bulduğu kanser, skrotumun yani torbanın derisinde gelişir; yassı hücreli bir deri kanseridir. Kurum, deri kıvrımlarında birikiyor. Testis kanseri değil. Bazı notlarda "testis kanseri" diye geçiyor; bu yanlış. İkinci tuzak da tarihlerde: tanım 1775, yasa 1788.

⚠ Sınavda sorulabilecek ayrıntılar

- **Bu ders mevzuata değil tarihsel kaynaklara dayanır.** Sınavda "İSG'nin tarihsel gelişimi" başlığı altında isim-katkı ve isim-tarih eşleştirmesi sorulur.
- **Hipokrat (MÖ ~460–370):** Birincil referans *Epidemics* IV.25'tir ve orada yalnızca "madenden gelen" **solgun** bir adam geçer. Yaygın olarak tekrarlanan "madencide kurşun koliğini ilk tarif eden hekim" cümlesinin birincil dayanağı yoktur; Waldron'un uyarısı nettir: Hipokrat kurşun zehirlenmesini "bize ulaşan kitaplarının hiçbirinde tarif etmemiştir". Bu nedenle derste Hipokrat'a yalnızca **gözlem** (solgun madenci notu) atfedilir; "kolik tarifi" ifadesi dersten çıkarılmıştır. Sınav kaynaklarındaki "ilk meslek hastalığını gözleyen hekim" ifadesi bu nota dayanır.
- **Nicander (Kolophonlu, MÖ 2. yüzyıl):** *Alexipharmaca* akut kurşun zehirlenmesinin bilinen en eski ayrıntılı tarifidir; ağızda köpürme, dilde pürüzlenme, boğaz kuruluğu, üşüme, sanrı ve bitkinlik sayılır; kurşun koliği ve kansızlık da bildirilir.
- **Dioscorides (MS 1. yüzyıl):** *De Materia Medica* MS 50–70 arasında yazılmış beş kitaptır; yaklaşık 600 bitki ile bazı hayvansal ve mineral maddeleri ve bunlardan yapılan ~1.000 ilacı kapsar. Sınav kaynaklarındaki "zehirleri bitkisel, hayvansal ve mineral diye üçe ayırdı" cümlesi bu üç kökenli kapsamın kısaltılmış hâlidir; akademik kaynaklar bu dar hâli aynen kurmaz.
- **Yaşlı Plinius (MS 23/24 – 79):** Roma'lı yazar ve doğa bilginidir, hekim değildir. *Naturalis Historia* 33.40'ın birincil çevirisi "atölyelerde **zincifre perdahlayan/işleyen** kişiler" der; örtünün gevşek bırakılması hem toz tutsun hem işçi görebilsin diyedir. Birincil metin bu uygulamayı anlatır ama "ilk kişisel koruyucu donanım" değerlendirmesini yapmaz; ders bu yüzden "**bilinen en eski yazılı korunma önlemi kayıtlarından biri**" der, kesin "ilk KKD" nitelemesini kullanmaz. Not: TDK'ya göre "zincifre" hem doğal civa sülfürün hem de eskiden sülüğenin (kırmızı kurşun oksit) adıdır; ikincil kaynaklardaki zincifre–minium tereddüdünün kökeni budur. Birincil Loeb çevirisi "cinnabar" dediği için ders "doğal civa sülfür" karşılığını kullanır.
- **Agricola (1494–1555):** *De Natura Fossilium* (1546) mineralojinin temel eseridir; *De Re Metallica* 1556'da, ölümünden bir yıl sonra basılmıştır. VI. kitap hem kuyu havalandırma düzeneklerini (rüzgâr yelkenleri, fanlar) hem madencilerin hastalıklarını ve korunma önerilerini (deri çizme, uzun eldiven, yüze bağlanan gevşek örtü) anlatır; aynı yerde Romalı zincifre işçilerinin önlemine de gönderme yapar.
- **Percivall Pott (1714–1788):** 1775 tarihli *Chirurgical Observations*'ta kanseri kurumun torba derisi kıvrımlarında birikmesine bağlar; kanser yassı hücreli deri kanseridir.

🔄 Hızlı tekrar: kendini yokla

Kayda geçen ilk meslek hastalığı gözlemi kime atfedilir?

Hipokrat — Epidemics IV.25'te madenden gelen solgun bir işçi notu

Akut kurşun zehirlenmesinin ilk ayrıntılı tarifi kime ait?	Nicander (MÖ 2. yüzyıl), Alexipharmaca — kurşun koliği ve kansızlık
İlaç ve zehirleri bitkisel, hayvansal, mineral kökene göre ele alan?	Dioscorides (MS 1. yüzyıl), De Materia Medica
Bilinen en eski yazılı korunma önlemi kaydı kime ait?	Yaşlı Plinius — zıncıfre işleyenlerin hayvan mesanesinden yüz örtüsü
De Re Metallica kimin eseri, hangi yıl basıldı?	Georgius Agricola — 1556 (ölümünden bir yıl sonra)
İlk meslek kanserini kim, hangi yıl tanımladı?	Percivall Pott — 1775, skrotum derisi kanseri
Baca Temizleyicileri Yasası hangi yıl çıktı?	1788 — 1775'teki bilimsel tanımdan sonra gelen yasal adım

Kaynaklar

- Wikipedia – Hippocrates, künye kutusu
- Encyclopaedia Romana – Lead Poisoning and Rome
- Needleman, History of Lead Poisoning in the World
- Wikipedia – De materia medica
- Wikipedia – Pliny the Elder
- Birincil metin çevirisi

Okudun, şimdi dene: bu dersin slaytlı anlatımı ve 4 soruluk testi → isgakademim.com.tr/dersler/isg-tarihi-ilk-meslek-hastaligi-ve-kanseri

Paracelsus ve Ramazzini Kimdir? İSG Tarihindeki İlkler

► İnteraktif ders + 4 soru

Kim neyi ilk yaptı? Karıştırmayın

Şimdi üçünü yan yana koyalım. Paracelsus, bin beş yüz altmış yedi: tek bir meslek grubunun hastalıklarına ayrılmış ilk tam monografi. Ramazzini, bin yedi yüz ve bin yedi yüz on üç: meslek hastalıkları üzerine yazılmış ilk kitap, elliden fazla meslek. İkisini birbirine karıştırmayın; sınav tam buradan vuruyor. Percivall Pott ise baca temizleyicilerinde kanser, bin yedi yüz yetmiş beş; ilk mesleki kanser bildirimi. Baca temizleyicisi kanserini Paracelsus'a yazan şık her sınavda karşınıza çıkar, sakın kanmayın.

⚠ Sınavda sorulabilecek ayrıntılar

- **Paracelsus (1493–1541):** Eserin doğrulanmış künyesi *Von der Bergsucht oder Bergkrankheiten drey Bücher*; Dillingen, Sebald Mayer, 1567 (ölümünden sonra). Üç kitaptan oluşur: 1) madencilerin hastalıkları — başlıca akciğer hastalıkları; etiyoloji, patogeneze, semptomatoloji ve tedaviyi kapsar, 2) izabe/metal işçilerinin hastalıkları, 3) cıvanın yol açtığı hastalıklar. Aynı eser literatürde *Von der Bergsucht und anderen Bergkrankheiten* (İng. "On the Miners' Sickness and Other Diseases of Miners") biçiminde de anılır; derste yayın künyesi açılıp doğrulanmış biçim kullanılmıştır.
- **Doz–yanıt:** *Sola dosis facit venenum* — Paracelsus doz-yanıt kavramını *Üçüncü Savunma*'sında (Die dritte Defension) açıkça ortaya koymuştur; "toksikolojinin babası" nitelemesi buradan gelir. Sınavda bu unvanla sorulur.
- **İki ayrı "ilk"i ayırın:** Paracelsus = TEK bir meslek grubunun hastalıklarına ayrılmış ilk tam monografi (1567). Ramazzini = meslek hastalıkları ve işle ilgili risklerin önlenmesi üzerine özel olarak yazılmış ilk kitap, iş hekimliğinin ilk ders kitabı (1700/1713). Sınavda bu ikisi bilerek yer değiştirilir.
- **Ramazzini (1633–1714):** Doğum 4 Ekim 1633 Carpi, ölüm 5 Kasım 1714 Padova. 1682 Modena, 1700–1714 Padova. *De Morbis Artificum Diatriba* ilk baskı 1700 Modena, kesin baskı 1713 Padova; 50'den fazla meslek (madenci, çömlekçi, boyacı, dokumacı, matbaacı vb.). Doğrulanmış unvanı "iş hekimliğinin / iş sağlığının babası"dır.
- **Ergonominin öncüsü:** Ramazzini tekrarlayan/şiddetli hareketleri, uygunsuz duruşları ve aşırı zorlanmayı hastalık nedeni saymıştır; bunlar bugün "ergonomik risk etmenleri" başlığı altındadır. Kitabında kas-iskelet sorunlarıyla ilişkilendirilen 26 meslek vardır.
- **Karıştırmayın – Pott:** Baca temizleyicilerinde skrotum (skrotum derisi) kanseri, Percivall Pott, 1775; ilk bildirilen mesleki kanserdir. 01.02 dersinde işlendi.
- **Not:** Bu konu tarihsel bilgi içerdiğinden mevzuat dayanağı yoktur; kaynaklar aşağıda listelenmiştir.

🔄 Hızlı tekrar: kendini yokla

Modern toksikolojinin kurucusu kimdir?	Paracelsus (1493–1541)
Sola dosis facit venenum ne demektir?	Bir şeyin zehir olup olmadığını yalnızca dozu belirler.
Von der Bergsucht neden önemlidir, ne zaman basıldı?	Tek bir meslek grubuna ayrılmış ilk tam monografi; 1567 Dillingen.
İş sağlığının babası kimdir?	Bernardino Ramazzini (1633–1714)

De Morbis Artificum Diatriba hangi yıllarda yayımlandı?	İlk baskı 1700 Modena; genişletilmiş kesin baskı 1713 Padova.
Ramazzini hekimin soru listesine neyi ekledi?	Hipokrat'ın klasik sorularına Mesleğiniz nedir? sorusunu.
Ramazzini hangi üniversitelerde profesördü?	Modena (1682) ve Padova (1700); tıp profesörü, epidemiyoloji değil.
Baca temizleyicilerindeki kanseri kim tanımladı?	Percivall Pott, 1775 – ilk bildirilen mesleki kanser.

Kaynaklar

- Paracelsus —
- Garrison–Morton–Norman tıp tarihi bibliyografyası, kayıt 2630
- Frontiers in Public Health —
- Bernardino Ramazzini — biyografi, akademik görevler
- De Morbis Artificum Diatriba —
- Chimney sweeps' carcinoma — ilk mesleki kanser, Pott 1775

Okudun, şimdi dene: bu dersin slaytlı anlatımı ve 4 soruluk testi → isgakademim.com.tr/dersler/paracelsus-ramazzini-isg-tarihi

İSG Tarihinde Önemli Kişiler: Robert Owen, Taylor ve Muzaffer Aksoy Kimdir?

► İnteraktif ders + 4 soru

Owen ne istedi, Meclis ne çıkardı?

Peki Owen ne istedi, Meclis ne çıkardı? Owen en küçük yaşı 10 istedi, yasa 9 dedi. Owen 10-18 yaş için günde 10 saat istedi, yasa 9-16 yaş için 12 saat dedi. Owen ücretli bağımsız müfettiş istedi, yasaya rutin denetim hiç konmadı. Görüyorsunuz: her satırda yasa, taslaktan bir tık geride.

“İlk kez kanıtladı” kalıbına dikkat

Şimdi tuzak. Birçok notta “benzen-lösemi ilişkisini ilk kez Aksoy kanıtladı” yazıyor. Bu doğru değil. Benzene bağlı ilk lösemi olgusu 1928'de Delore ve Borgomano tarafından bildirilmiştir. Aksoy'un katkısı, ilişkiyi geniş saha verisiyle kesinleştirmesidir. Sınavda “ilk kez”, “tek”, “daima” kalıplarını gördüğünüzde bir kez daha düşünün.

⚠ Sınavda sorulabilecek ayrıntılar

- **1802 Çırakların Sağlığı ve Ahlakı Yasası (Health and Morals of Apprentices Act):** Sir Robert Peel'in girişimiyle çıkarıldı, 2 Aralık 1802'de yürürlüğe girdi. Çırakların çalışma süresi yemek molaları hariç günde en çok 12 saat; 21.00-06.00 arası gece çalışması yasağı Haziran 1804'e kadar kademeli uygulandı. Ayrıca havalandırma, temizlik, giysi sağlanması ve okuma-yazma-aritmetik eğitimi zorunluluğu getirdi. Yasa yalnızca **çırakları** kapsıyordu; fabrikada çalışan “serbest” çocuklar kapsam dışıydı — etkisini sınırlayan en önemli nokta budur.
- **1815 Owen taslağı:** tüm tekstil (yalnız pamuk değil) işyerlerini kapsamı, 10 yaş altı yasağı, 10-18 yaş için günde 10 saat ve sulh yargıçlarınca atanacak ücretli müfettişler öngörüyordu; müfettişin istediği an işyerine girme yetkisi vardı.
- **Baca Temizleyicileri Yasası 1788:** “An Act for the better Regulation of Chimney Sweepers and their Apprentices”; kraliyet onayı 25 Haziran 1788, sekiz yaşından küçüklerin çırak olarak bağlanmasını yasakladı, çırakbaşların ruhsatlandırılması maddesi Lordlar Kamarası'nda düştü. Soru 2'de çeldiricidir; 1802 ve 1819 ile karıştırılır.
- **Aksoy'un 1974 çalışması:** Aksoy M, Erdem S, Dinçol G. “Leukemia in shoe-workers exposed chronically to benzene.” *Blood* 1974 Aralık; 44(6):837-41 (PMID 4529630). Aksoy ayrıca 1969 TÜBİTAK Bilim Ödülü, 1981 Sedat Simavi Sağlık Bilimleri Ödülü ve 1988 Eczacıbaşı Ödülü'nü almıştır.
- **ABD'deki benzen sınırı:** OSHA'nın benzen standardı (29 CFR 1910.1028) 8 saatlik TWA'yı **1 ppm**, kısa süreli sınırı **5 ppm** olarak belirler. Standardın dışında bırakılan sektörler için OSHA Tablo Z-2'de eski **10 ppm**'lik 8 saatlik değer hâlâ görünür. Derste bu değişiklik ile Aksoy'un çalışmaları arasında **nedensellik kurulmamıştır**; nedensellik iddiası resmî gerekçeden teyit edilememiştir.

🔄 Hızlı tekrar: kendini yokla

1802 Çırakların Sağlığı ve Ahlakı Yasası kimin girişimiyle çıktı?

Sir Robert Peel. (Robert Owen DEĞİL.)

Owen'ın 1815'te Peel'e sunduğu taslak hangi yasaya dönüştü?

Zayıflatılarak 1819 Pamuk Fabrikaları ve Fabrikalar Yasası oldu.

1819 Yasası'nda asgari yaş ve günlük azami süre nedir?

9 yaş altı yasak; 9-16 yaş için günde en çok 12 saat.

“8 saat iş, 8 saat dinlence, 8 saat uyku” sloganı kime ait, hangi yıl?

Robert Owen; 1817.

Bilimsel yönetimin kurucusu kimdir, temel eseri nedir?

F. W. Taylor (1856-1915); “The Principles of Scientific Management” (1911).

Muzaffer Aksoy hangi sektördeki işçilerde neyi gösterdi?

Ayakkabı işçilerinde benzen-lösemi ilişkisini; 1984 Ramazzini Ödülü.

ABD'de benzen için 8 saatlik maruziyet sınırı bugün kaç ppm?

1 ppm (eski değer 10 ppm); kısa süreli sınır 5 ppm.

Benzene bağlı ilk lösemi olgusunu kim, ne zaman bildirdi?

Delore ve Borgomano, 1928.

Kaynaklar

- Health and Morals of Apprentices Act 1802
- Cotton Mills and Factories Act 1819 — Owen'in 1815 taslağı
- Factory Acts — Labour of Children, etc., in Factories Act 1833
- Chimney Sweepers Act 1788 — tam ad, kraliyet onayı tarihi ve 8 yaş kuralı
- Robert Owen / New Lanark — yaşam tarihleri ve New Lanark'taki konumu
- Eight-hour day movement — Robert Owen ve 1817 sloganı

Okudun, şimdi dene: bu dersin slaytlı anlatımı ve 4 soruluk testi → isgakademim.com.tr/dersler/isg-tarihinde-onemli-kisiler

Dilaver Paşa Nizamnamesi Kaç Saat? 151 Sayılı Kanun Nedir?

► İnteraktif ders + 4 soru

Nizamnamede iş kazası var mı?

Şimdi sınavın en sevdiği nokta. Nizamname iş kazaları için hangi önlemi getirdi? Hiçbirini. İş kazalarından hiç söz edilmemiştir. Üstelik hastalık, iş sözleşmesini sona erdiren bir neden sayılmış; ağır hastalıkta işçi evine gönderiliyor. Denetim düzeni de kabul edilmediği için olumlu kurallar bile gereği gibi uygulanamadı.

1865 ile 1921 yan yana

Tabloyla toparlayalım: günlük süre on saatten sekiz saate iniyor; iş kazası bir metinde hiç yok, diğerinde tedavi, hekim ve tazminat var. Yaptırım tarafındaki fark da çok açık: nizamnamede denetim düzeni bile kabul edilmediği için kurallar kâğıt üstünde kalıyor; kanunun dokuzuncu maddesi ise bu hükümleri yerine getirmeyen madencinin ruhsatnamesinin, şartnamesinin ve imtiyazının feshini öngörüyor. Biri onaysız bir nizamname, diğeri TBMM'nin çıkardığı bir kanun.

⚠ Sınavda sorulabilecek ayrıntılar

- **151 sayılı Kanun (10.09.1921) madde numaraları:** m.2 – zorla çalıştırma/angarya yasağı ve **maden ocakları dahilinde** 18 yaşından küçüklerin istihdamı yasağı · m.3 – her madencinin amele defteri tutması ve defteri **Amele Birliği müfettişine** ve İktisat Vekaleti memurlarına ibraz mecburiyeti · m.4 – amele tarafından teşkil olunacak **ihtiyat ve teavün sandıkları** ve madencinin, her ay istihdam ettiği amelenin ücretleri toplamının **en az %1'i** kadar nakdî yardımı · m.6 – hasta ve kazazedenin **ücretsiz (meccanen)** tedavisi, maden civarında **hastane, eczane ve şahadetnameli (diplomalı) hekim** · m.7 – kazazede olanlar ile vefat edenlerin varisleri, amele müfettişliği veya İktisat Vekaleti tarafından **tazminat davası** açılması (m.7'ye 5.6.1930 tarih ve 1687 sayılı Kanunla iki ek fıkra eklenmiştir; "Amele Birliğinde kayıtlı cüzdanlı amele" ibaresi bu **1930 ekine** aittir, 1921 metninde yoktur) · m.8 – "**Mesaii yevmiye alelittlak sekiz saattir**", fazla çalışma tarafların rızasıyla ve **iki kat ücretle** · m.9 – amelenin sıhhi ve hayati şartlarına ilişkin bu hükümleri yerine getirmeyen madenci ve mültezimlerin **ruhsatname, şartname ve imtiyazlarının feshi**.
- **Not (sınav tuzağı):** 151 sayılı Kanun metninde **ceza hükmü yoktur**; yaptırım idaridir (m.9 fesih) ve özel hukuka ilişkindir (m.7 tazminat). Kanunun sandıkları tek çatı altında birleştirdiğine dair bir hüküm de kanun metninde bulunmamaktadır.
- **Aynı yılın diğer kanunu:** 1921 tarih ve **114 sayılı** "Zonguldak ve Ereğli Havza-i Fahmiyesinde Mevcut Kömür Tozlarının Amele Menafi-i Umumiyesine Olarak Furuhtuna Dair Kanun". Sınavda 151 ile karıştırılır. (Derste geçmediği için soru çeldiricisi olarak kullanılmamıştır.)

🔄 Hızlı tekrar: kendini yokla

Dilaver Paşa Nizamnamesi hangi yıl?	1865
Nizamnamede günlük çalışma süresi?	10 saat
Nizamname padişah onayından geçti mi?	Hayır; onaydan geçmeden Ereğli Kömür Havzası'nda uygulandı
Nizamnamede iş kazası düzenlenmiş midir?	Hayır; iş kazalarından hiç söz edilmemiştir
151 sayılı Kanun'un tarihi?	10 Eylül 1921

151 sayılı Kanun'da günlük süre ve yaş sınırı?

8 saat (m.8); maden ocakları içinde 18 yaşından küçükler çalıştırılmaz (m.2)

İşverenin ihtiyat ve teavün sandığına asgari yardımı?

Ödenen ücretler toplamının en az %1'i (m.4)

Hükümleri yerine getirmeyen madencinin yaptırımı nedir?

Ruhsatname, şartname ve imtiyazlarının feshi (151 s.K. m.9)

Kaynaklar

- Ankara Üniversitesi Açık Ders
- ÇSGB – Amele Birliği, 151 Sayılı Yasa

Okudun, şimdi dene: bu dersin slaytlı anlatımı ve 4 soruluk testi → isgakademim.com.tr/dersler/dilaver-pasa-nizamnamesi-151-sayili-kanun

Maadin Nizamnamesi (1869) ve Mecelle Neler Getirdi?

► İnteraktif ders + 4 soru

Kömür ocaklarından doğan ilk düzenlemeler

Osmanlı'da işçiyi koruyan ilk kurallar kömür ocaklarında doğdu. İşte 1869 Maadin Nizamnamesi tam da bu iş kazası boşluğunu dolduruyor; iş güvenliğiyle ilgili kurallara daha fazla yer veriyor. Tanzimat'tan sonraki ikinci önemli belge diye geçer.

Maadin Nizamnamesi ne getirdi?

Maadin Nizamnamesi'nin en çok sorulan cümlesi şu: madenlerde zorla çalıştırma sistemi tamamen kaldırıldı. Yanına beş maddeyi ekleyin: mühendisler kazaların önlenmesi için gerekli önlemleri alma ve araç gereci idareden isteme hakkı, kazaların idareye bildirilmesi, madende doktor ve eczane, kazaya uğrayan işçiye ve ailesine işveren tarafından tazminat, kusurlu işverene para cezası.

Tanzimat mı, tazminat mı?

Şimdi klasik tuzak. Bazı notlarda 'tazminatın ilanından sonra' diye yazar; bu bir yazım hatasıdır. İlan edilen şey Tanzimat'tır: 3 Kasım 1839 Gülhane Hatt-ı Hümayunu ile başlayan dönem. Tazminat ise zararın parayla ödenmesi; nizamnamenin getirdiği bir sonuç. Tanzimat dönem, tazminat ödeme. Karıştırmayın.

Mecelle: Türkiye'nin ilk medeni kanunu

Mecelle: Türkiye'nin ilk medeni kanunu kabul edilir. Komisyon 1869'da çalışmaya başlıyor, 1876'da tamamlanıyor. İSG açısından tek cümlesi yeter: işçi, işverenin kusuruyla zarara uğrarsa işveren bu zararı tazmin eder. Ayrıca ücretin aynı olarak, yani mal olarak ödenmesi yasaklanmış, çalışmaya hazır bekleyen işçi ücrete hak kazanmıştır.

Üç belge, üç ayırt edici hüküm

Tabloyu bir kez okuyun, yeter. 1865 Dilaver Paşa: 10 saat, yatacak yer, hekim, kaza hükmü yok. 1869 Maadin: zorla çalıştırma kalktı, tazminat ve para cezası. 1876 Mecelle: işverenin kusurlu zararı tazmin etmesi.

⚠ Sınavda sorulabilecek ayrıntılar

- **Maadin Nizamnamesi (1869):** Dilaver Paşa Nizamnamesi'nin eksiklerini tamamladı; iş güvenliğiyle ilgili kurallara daha fazla yer verdi. İSG alanında "günün koşullarına göre önemli sayılabilecek" düzenlemeler getirdiği kabul edilir (Ankara Ü. Açık Ders, s.10-11).
- **Mecelle ayrıntısı:** Tam adı Mecelle-i Ahkâm-ı Adliyye. Komisyon başkanı **Ahmed Cevdet Paşa**. **16 kitap, 1.851 madde** (100 maddelik mukaddime dahil). Borçlar, kısmen eşya ve şahıs hukukunu kapsar; **aile ve miras hukuku kapsam dışıdır** — "ilk medeni kanun" denmesine rağmen bu ayrım sınavda çeldirici olabilir. **4 Ekim 1926**'da Türk Kanunu Medenîsi ve Borçlar Kanunu'nun yürürlüğe girmesiyle kalktı (TDV İslâm Ansiklopedisi). TDV hazırlık dönemini **1868-1876** verir; İSG ders kaynakları komisyonun **1869**'da çalışmaya başladığını yazar — iki tarih de sınav materyallerinde dolaşıyor, ders 1869'u kullanmaktadır.
- **Tanzimat dönemi:** 3 Kasım 1839 Gülhane Hatt-ı Hümayunu ile başlar; bitiş tarihi tartışmalıdır (1871, 1877, 1878, 1881), ancak **1878**'de Meclis-i Meb'ûsan'ın kapatılmasıyla sona erdiği yönünde genel bir kabul vardır (TDV).
- **Nizamnamenin özgün metnine dayanan ayrıntı:** Hakemli bir maden hukuku makalesi, 1869 Maadin Nizamnamesi'nin metnine (Düstur I. Tertip, II. Cilt, s.317-337) atıfla **m.65 ve 67**'yi özetler: madenlerde **bir doktor ve eczane** bulundurulması ilk kez zorunlu kılınmış; **kazazede işçilerin ailelerine mahkemenin tayin edeceği tazminatın** ödenmesi öngörülmüş; **kazayı zamanında haber vermeyenlere** ve **teknik eksiklikten doğan kazaların sorumlularına** para cezası bağlanmıştır. Nizamname 1861 Maden Nizamnamesi'nin yerini almıştır, 90

maddedir ve imtiyaz süresini 99 yıla çıkarmıştır. Sınavda tazminatın **mahkemece takdir edildiği** ayrıntısı sorulabilir (sadeleştirilmiş özetlerde "işveren tarafından tazminat" diye geçer).

- **Sık karıştırılan:** Nizamnamenin "Tanzimat'ın ilanından sonra çıkarılan kararname olduğundan 'Tanzimat Yasası' olarak da bilindiği" ifadesine akademik veya resmî hiçbir kaynakta rastlanmaz; maden hukuku literatüründe belge yalnızca **1869 Maden / Maadin Nizamnamesi** adıyla anılır ve 1861 nizamnamesinin ardıdır.

Hızlı tekrar: kendini yokla

Madenlerde zorla çalıştırmayı tamamen kaldıran düzenleme?	Maadin Nizamnamesi (1869)
Maadin Nizamnamesi madende hangi iki sağlık unsurunu zorunlu kıldı?	Doktor ve eczane
İş kazasında kusurlu bulunan işverene uygulanan yaptırım?	Para cezası
Kazaları önlemek için araç-gereci idareden isteme hakkı kime verildi?	Mühendislere
Türkiye'nin ilk medeni kanunu kabul edilen metin?	Mecelle (komisyon 1869'da başladı, 1876'da tamamlandı)
Mecelle'nin İSG açısından getirdiği yükümlülük?	İşçinin, işverenin kusuruyla uğradığı zararı işverenin tazmin etmesi
Mecelle ücretin hangi biçimde ödenmesini yasakladı?	Ayni ödeme, yani ücretin mal olarak ödenmesi
İş kazalarından hiç söz etmeyen 1865 tarihli belge?	Dilaver Paşa Nizamnamesi

Kaynaklar

- Ankara Ü. Açık Ders
- Çukurova Ü. ders notu
- TDV İslâm Ansiklopedisi
- TDV İslâm Ansiklopedisi
- Özkan Keskin

Okudun, şimdi dene: bu dersin slaytlı anlatımı ve 4 soruluk testi → isgakademim.com.tr/dersler/maadin-nizamnamesi-mecelle

Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Nedir? 5 Basamak Sırasıyla

► İnteraktif ders + 4 soru

Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi nedir?

Abraham Maslow, 1943'te yayımladığı makalesinde insan ihtiyaçlarını beş kümede topladı ve bunları öncelik sırasına dizdi. Dikkat edin: bu bir mevzuat maddesi değil, bir motivasyon kuramı. Sınav bundan tanımı ve sırayı sorar. Bizim için kritik olan şu: güvenlik ihtiyacı en alttan ikinci basamakta.

Doyurulmuş ihtiyaç motive etmez

Sıra şöyle: bir, fizyolojik ihtiyaçlar; Maslow'un kendi saydığı örneklerle açlık, susuzluk, uyku. İki, güvenlik; korunma, emniyet, güvenceli iş. Üç, sosyal ihtiyaçlar; ait olma, sevgi, kabul görme. Dört, saygınlık; prestij, başarı, tanınma. Beş, kendini gerçekleştirme. Baş harflerle aklınızda kalsın: Fi, Gü, So, Sa, Ken.

Doyurulmuş ihtiyaç motive etmez

Mantığı tek cümle: alttaki ihtiyaç yeterince doyduğunda bir üstteki öne çıkıyor. Maslow'un kendi ifadesiyle, doyurulmuş ihtiyaçlar etkin motive edici değildir. Tepedeki basamağı da şöyle tanımlıyor: insan ne olabiliyorsa onu olmalıdır. Yani aç bir insana kariyer hedefi, güvende hissetmeyen bir çalışana prestij vaadi işlemez.

En çok basamak numaraları karıştırılır

Tuzak hep aynı yerde: basamak numaraları. Güvenlik iki, sosyal üç, saygınlık dört. Tepede kendini gerçekleştirme var, saygınlık değil. Bir ayrıntı daha: ilk dört basamak eksiklik ihtiyacı, tepedeki gelişim ihtiyacıdır. Ve şu bilgi hoşunuza gidecek: o meşhur piramit çizimi aslında Maslow'a ait değil, kurama sonradan eklenmiş.

Güvenlik ihtiyacı işyerinde neden öncelikli?

Peki bu konu neden İSG sınavında? Çünkü Maslow'da güvenlik, fizyolojik ihtiyaçlardan hemen sonra gelen ikinci basamak; alttaki basamak yeterince doymadıkça üsttekinin öne çıkması zorlaşıyor. Ve dikkat edin, Maslow bu basamağa sadece fiziksel korunmayı koymuyor; güvenceli bir iş, birikim ve sigorta isteği de buraya giriyor. İşyerinde güvenliğin neden öncelik olduğunun çıkış noktası tam olarak burası.

⚠ Sınavda sorulabilecek ayrıntılar

- **Dayanak:** Bu konunun mevzuat dayanağı yoktur; kaynak Abraham H. Maslow'un *A Theory of Human Motivation* makalesidir (Psychological Review, 1943, Cilt 50, Sayı 4, s. 370-396). Makaledeki temel ihtiyaç bölümleri sırasıyla: "The 'physiological' needs", "The safety needs", "The love needs", "The esteem needs", "The need for self-actualization". Not: makalenin tam metnini yayımlayan psychclassics.yorku.ca sayfası künyeyi "Psychological Review, 50, 370-396" biçiminde verir; sayı numarasını (4) Simply Psychology'nin kaynakça kaydını gösterir.
- **Fizyolojik ihtiyaçların içeriği:** Maslow 1943'te bu bölümde adıyla andığı örnekler açlık, susuzluk, uyku ve cinselliktir; ayrıca listenin kesin ve tüketici sayılmayacağını söyler. "Hava, barınma, giyinme" gibi maddeler makalede geçmez, yaygın ikincil derlemelerden gelir. Soruda genellikle "temel yaşamsal ihtiyaçlar" anlamında sorulur.
- **Güvenlik basamağının kapsamı:** Maslow bu basamağa güvenceli (tenure'lı) bir iş tercihi, birikim hesabı ve çeşitli sigorta türlerini açıkça koyar. Yani basamak fiziksel korunmayı da, ekonomik güvenceyi de kapsar.
- **Kuramın genişletilmesi:** Maslow *1943 makalesinde* bilişsel arzulardan "The desires to know and to understand" başlıklı ayrı bir bölümde söz eder ("we shall postulate a basic desire to know, to be aware of reality, to get the facts, to satisfy curiosity"), ama bunları beş basamaklı hiyerarşiye **basamak olarak koymaz**. Bilişsel

(cognitive) ve estetik (aesthetic) ihtiyaçların hiyerarşiye basamak olarak eklenmesi Maslow 1970a'ya, aşkınlık (transcendence) ihtiyacı Maslow 1970b'ye atfedilir; *Motivation and Personality* kitabı ise 1954'te yayımlanmıştır. Sınavda klasik **beş basamak** esas alınır.

- **Sınıflandırma:** İlk dört basamak **eksiklik ihtiyaçları** (deficiency / D-needs), tepedeki kendini gerçekleştirme **gelişim / varoluş ihtiyacı** (growth / being, B-need) olarak anılır.
- **Piramit:** Kuram genellikle piramitle gösterilse de **piramidi Maslow çizmemiştir**; ikonik piramit gösterimi 1960'ta *Business Horizons* dergisindeki bir yazıyla (Charles McDermid) yaygınlaşmıştır. Soruda "Maslow'un piramidi" ifadesi geçerse kastedilen kuramın kendisidir.

Hızlı tekrar: kendini yokla

Maslow kuramı kaç basamaktan oluşur?	Beş temel ihtiyaç kümesi (1943 tarihli makale).
1. basamak hangisidir?	Fizyolojik ihtiyaçlar: açlık, susuzluk, uyku.
2. basamak hangisidir?	Güvenlik ihtiyaçları: korunma, emniyet, güvenceli iş.
3. basamak hangisidir?	Sosyal ihtiyaçlar: ait olma, sevgi, kabul görme.
4. basamak hangisidir?	Saygınlık (değer): prestij, başarı, tanınma.
5. basamak, yani tepe hangisidir?	Kendini gerçekleştirme: potansiyeli ortaya çıkarma.
Doyurulmuş bir ihtiyaç ne yapar?	Artık etkin motive etmez; bir üstteki ihtiyaç öne çıkar.
Güvenlik basamağı iş hayatında neyi kapsar?	Güvenceli iş, birikim ve sigorta isteğini; yalnız fiziksel korunmayı değil.

Kaynaklar

- A. H. Maslow
- Simply Psychology – Maslow's Hierarchy of Needs
- Wikipedia, Maslow's hierarchy of needs, aynen

Okudun, şimdi dene: bu dersin slaytlı anlatımı ve 4 soruluk testi → isgacademim.com.tr/dersler/maslow- ihtiyaclar-hiyerarsisi

Güvenlik Kültürünün Özellikleri Nelerdir? 7 Madde

► İnteraktif ders + 4 soru

Güvenlik kültürü nedir, nereden çıktı?

Önce tanım. Güvenlik kültürü, bir örgütte güvenliğe verilen kalıcı değer ve önceliklidir; her grupta, her düzeydeki herkesi kapsar. Peki bu kavram neden bu kadar konuşuluyor? Kavrama bugünkü ilgi 1986 Çernobil kazasına dayandırılıyor: Uluslararası Atom Enerjisi Ajansı, kazaya katkıda bulunan etkenler arasında zayıf güvenlik kültürünün göstermişti. Alan yazında birçok tanım var; bu tanımların ortak noktaları yedi başlıkta sayılıyor. Sınav işte bu yedi maddeyi soruyor.

Kim paylaşır, kimi kapsar?

İlk üç özellik, kültürün kimin olduğunu söylüyor. Bir: güvenlik kültürü grup düzeyinde ya da daha üstte tanımlanır; örgüt üyelerinin paylaştığı değerleri anlatır. Yani tek bir kişinin tutumu güvenlik kültürü değildir. İki: örgütteki biçimsel güvenlik konularıyla ilgilidir; yönetim ve denetim sistemlerine yakındır, ama dikkat edin, onlarla sınırlı değildir. Üç: her düzeydeki herkesin katkısını vurgular. Sadece müdürün, sadece uzmanın değil; sahadaki herkesin.

Neyi etkiler, ne kadar kolay değişir?

Kalan dört özellik, kültürün ne yaptığını söylüyor. Dört: üyelerin işteki davranışını etkiler. Beş: genellikle ödül sistemleri ile güvenlik performansı arasındaki bağda görünür; yani güvenli davranan ödüllendiriliyor mu, buna bakılır. Altı: örgütün hatalardan, olaylardan ve kazalardan öğrenme ve gelişme isteğini yansıtır; kaynak metinde iki unsur birden geçer, ikisini de sayın. Yedi: güvenlik kültürü görece kalıcı, istikrarlı ve değişime dirençlidir. Bunu aklınıza kazıyın; kültür hızlı değişmez.

Güvenlik kültürü mü, güvenlik iklimi mi?

Şimdi en sevdikleri tuzağa gelelim: kültür mü, iklim mi? Güvenlik iklimi, kültürün belli bir an ve yerdeki ölçümüdür; algının anlık bir görüntüsü. Tabloya bakın: kültür paylaşılan değerlerdir, iklim anlık görüntüdür. Kültür kalıcı ve istikrarlıdır, iklim geçici ve istikrarsızdır. Kültür değişime dirençlidir, iklim koşullara göre değişir. Soruda 'hızla değişir', 'anlık' gibi kelimeler görürseniz orada iklim anlatılıyor.

En sık karıştırılan üç nokta

Üç nokta karıştırılıyor. Birincisi: kültür yönetim ve denetim sistemiyle ilgilidir, ama onunla sınırlı değildir; 'sadece yönetim sistemidir' diyen şık yanlıştır. İkincisi: katkı her düzeyden beklenir, yalnızca üst yönetimden değil. Üçüncüsü: kültür değişime dirençlidir; 'kolayca ve hızla değişir' diyen şık yanlıştır. Bir de kaza adları: Çernobil 1986'dadır; King's Cross ve Piper Alpha da güvenlik kültürünün tartışıldığı kazalar arasında anılır, birbirine karışmasın.

⚠ Sınavda sorulabilecek ayrıntılar

- **Dayanak:** Bu konunun mevzuat dayanağı yoktur. Derste kullanılan yedi özellik, D. A. Wiegmann, H. Zhang, T. L. von Thaden, G. Sharma ve A. Mitchell'in "A Synthesis of Safety Culture and Safety Climate Research" başlıklı teknik raporundadır (Aviation Research Lab, University of Illinois at Urbana-Champaign; Rapor no ARL-02-3/FAA-02-2, Haziran 2002), s. 5. Rapor, alan yazındaki tanımların ortak noktalarını ("commonalities") yedi madde hâlinde sayar.
- **"contingency" teriminin çevirisi:** Kaynak metinde 5. madde "Safety culture is usually reflected in the contingency between reward systems and safety performance" der. Buradaki "contingency" "bağ / koşulluluk" demektir; "ihtimal" değil. Doğru çeviri: "ödül sistemleri ile güvenlik performansı arasındaki bağ".

- **Raporun bütünleşik (global) tanımı (s. 8, ders için kısaltıldı):** "Güvenlik kültürü, bir örgütün her grubunda ve her düzeyindeki herkes tarafından çalışan ve halk güvenliğine verilen kalıcı değer ve önceliktir. Bireylerin ve grupların güvenlik için kişisel sorumluluk üstlenme; güvenliğini koruma, geliştirme ve güvenlik kaygılarını iletme; hatalardan öğrenilenlere dayanarak davranışı öğrenme, uyarılma ve değiştirme; ve bu değerlerle tutarlı biçimde ödüllendirilme derecesini anlatır."
- **Tanım nötrdür:** Rapor, önerdiği tanımın nötr terimlerle kurulduğunu, dolayısıyla bir örgütün *iyi* ya da *kötü* güvenlik kültürü olabileceğini belirtir (s. 8). Bazı tanımlar ise kültürü "var / yok" biçiminde ele alır.
- **Güvenlik ikliminin üç ortak özelliği (s. 8):** (1) psikolojik bir olgudur, belirli bir andaki güvenlik durumuna ilişkin algılardır; (2) durumsal ve çevresel etmenler gibi soyut konularla yakından ilgilidir; (3) zamansal bir olgudur, güvenlik kültürünün bir "anlık görüntüsü"dür, görece istikrarsızdır ve değişime açıktır. Bu üç madde, bütünleşik kültür tanımıyla aynı sayfadadır ("Defining Safety Climate" bölümünün ilk sayfası). Raporun güvenlik iklimi için verdiği bütünleşik tanım ise s. 10'dadır.
- **Tarihsel arka plan (s. 2-3):** Kaza incelemelerinde örgüt kültürü dönemi 26 Nisan 1986 Çernobil kazasıyla başlatılır; 1000 tonluk beton kapağı uçuran iki patlama s. 2'de anlatılır. IAEA (1986) ve OECD Nükleer Ajansı (1987), kazaya katkıda bulunan etken olarak "zayıf güvenlik kültürü"nü göstermiştir (s. 3). Kavram daha sonra Londra King's Cross metro yangını ve Kuzey Denizi'ndeki Piper Alpha platform patlaması incelemelerinde de tartışılmıştır (s. 3).
- **Sık sorulan bir ayrıntı:** Rapordaki Tablo 1'de yer alan ve sınavda da karşınıza çıkabilecek klasik tanım Cox & Flin (1998) / Lee (1998) / Wilpert (2000) satırındadır: "Bir örgütün güvenlik kültürü, o örgütün iş sağlığı ve güvenliği yönetimine bağlılığını, biçimini ve yetkinliğini belirleyen bireysel ve grup değerlerinin, tutumlarının, algılarının, yetkinliklerinin ve davranış örüntülerinin ürünüdür." (s. 6)



Hızlı tekrar: kendini yokla

Güvenlik kültürü hangi düzeyde tanımlanır?	Grup düzeyinde ya da daha üstte; üyelerin paylaştığı değerleri anlatır.
Yönetim ve denetim sistemiyle sınırlı mıdır?	Hayır. Onlarla yakından ilgilidir, ama onlarla sınırlı değildir.
Katkı kimlerden beklenir?	Örgütün her düzeyindeki herkesten.
Güvenlik kültürü üyelerin neyini etkiler?	İşteki davranışlarını.
5. özellik hangi iki unsur arasındaki bağda görünür?	Ödül sistemleri ile güvenlik performansı arasındaki bağda.
Hangi üç şeyden öğrenme ve gelişme isteğini yansıtır?	Hatalardan, olaylardan ve kazalardan.
Değişime karşı nasıldır?	Görece kalıcı, istikrarlı ve dirençlidir; hızlı değişmez.
Güvenlik iklimi kültürden nasıl ayrılır?	İklim anlık bir görüntüdür: geçici, istikrarsız ve koşullara göre değişir.

Kaynaklar

- Wiegmann ve ark. (2002), ARL-02-3/FAA-02-2 – arşiv kopyası
- Wiegmann, Zhang, von Thaden, Sharma & Mitchell

Okudun, Őimdi dene: bu dersin slaytlı anlatımı ve 4 soruluk testi → isgakademim.com.tr/dersler/guvenlik-kulturunun-ozellikleri

Fleming Güvenlik Kültürü Olgunlaşma Modeli Kaç Seviyedir?

► İnteraktif ders + 4 soru

Güvenlik kültürü olgunlaşır: beş seviye

Model, Mark Fleming tarafından The Keil Centre adına, İngiltere'nin iş sağlığı ve güvenliği kurumu için hazırlanan bir raporla 2000 yılında literatüre girdi. Temeli, yazılım dünyasından bildiğimiz Yetenek Olgunluk Modeli'ne dayanıyor. Güvenlik kültürünü on unsur üzerinden inceliyor ve beş seviyede tanımlıyor. Amacı basit: örgüt bugün hangi seviyede ve bir üst seviyeye çıkmak için ne yapmalı? Bir notu baştan düşelim: raporun kendisi bu modeli taslak sayıyor ve tanı aracı olarak tasarlanmadığını söylüyor.

Seviye 1'den 5'e sıra değişmez

Şimdi asıl ezberimiz. Seviye bir: ortaya çıkma; güvenlik, güvenlik departmanının işi sayılır. Seviye iki: yönetme; güvenlik bir iş riski olarak görülür, ölçüt kaza oranıdır. Seviye üç: katılma; çalışanlar yönetimle birlikte çalışmaya isteklidir. Seviye dört: işbirliği; personel artık kendi ve başkalarının güvenliğinden sorumluluk alır, proaktif tedbirler öne çıkar. Seviye beş: sürekli iyileştirme; kazasızlık temel bir örgüt değeridir. Baş harfleri alın: O, Y, K, İ, S.

Seviye atlanmaz

Modelin en kritik kuralı şu: seviye atlanmaz. Çünkü her seviye, bir öncekinin güçlü yönlerini geliştirmek ve zayıf yönlerini gidermek üzerine kuruluyor; iki bileşen birlikte. Hayır. Önce yöneticiler güvenliğe olan bağlılığını geliştirecek, ilk düzey çalışanları sürece dâhil etme ihtiyacını anlayacak; ancak ondan sonra katılma seviyesine geçilir.

En zayıf ile en güçlü seviye

Tabloya bakın: en zayıf güvenlik performansı seviye birde, yani ortaya çıkma evresinde. En yüksek performans ise seviye beşte, sürekli iyileştirmede. Ama buradaki ifadeye dikkat edin: seviye yükseldikçe performansın yükselmesi modelin bir varsayımı. Raporun sonuç bölümü bunun kesin kanıtı olmadığını açıkça yazıyor. Sürekli iyileştirmede örgüt o kadar ileri gidiyor ki iş dışı kazalar, hatta çalışanın evindeki güvenlik bile gündeme giriyor.

Katılma mı işbirliği mi?

Sınavda en çok üçüncü ve dördüncü seviye karıştırılıyor. Dikkat: kişisel sorumluluk ikisinde de var, o yüzden tek başına ayırt edici değil. Katılmada kaza oranları düşmüş ama platoya oturmuştur; çalışanlar yönetimle birlikte çalışmaya isteklidir ve personel kendi güvenliğinden sorumluluk alır. İşbirliğinde ise sorumluluk kendi ve başkalarının güvenliğini kapsar; proaktif tedbirlere büyük çaba harcanır ve iş dışı kazalar da izlenir. Kısacası: kendi katılmada, kendi ve başkaları işbirliğinde.

⚠ Sınavda sorulabilecek ayrıntılar

- **Künye:** *Safety Culture Maturity Model*, The Keil Centre tarafından Health and Safety Executive için hazırlanan Offshore Technology Report 2000/049; yazar Dr Mark Fleming (Chartered Psychologist, The Keil Centre). Rapor **2001'de basıldı** (© Crown copyright 2001, "First published 2001", ISBN 0 7176 1919 2); Şekil 1'in telif notu ise © The Keil Centre, 1999. Literatürdeki atıf yılı olan **2000**, rapor serisinin numarasından gelir — raporun basım yılı değildir. Türkçe ikincil aktarım: Erdoğan, E. ve Genç, K. G. (2021), "Güvenlik Kültürü Modellerinin Karşılaştırılması", Sakarya, s. 154–159.
- **Model taslaktır:** Rapor kendini "draft" diye tanımlar, "has not been validated" (doğrulanmamıştır) der ve **tanı aracı olarak kullanılmak üzere tasarlanmadığını** açıkça yazar (Fleming, 2000: 2). Sonuç bölümünde de seviye

yükseldikçe güvenlik performansının artmasının bir **varsayım** olduğu, bunu destekleyen güçlü kanıt bulunmadığı belirtilir (s. 6). Sınavda "modele göre" kalıbıyla sorulur; siz de böyle cevaplayın.

- **On unsur (Fleming, 2000: 3, "3.1. Ten elements"):** yönetimin taahhüdü ve görünürlüğü, iletişim, üretimde güvenlik (üretim-güvenlik dengesi), öğrenen organizasyon, güvenlik kaynakları, katılım, güvenlik hakkında paylaşılan algılar, güven, endüstri ilişkileri ve iş tatmini, **eğitim**. Her unsur için ayrı ayrı beş seviye tanımlanmıştır ve örgütün seviyesi bu on unsurdaki ortalama olgunluğa göre belirlenir. (Türkçe aktarım s. 156'da yalnız dokuz başlık sayar, "eğitim"i atlar; özgün rapor onu da sayar.)
- **Unsurların kökeni:** HSE'nin HSG48 yayınındaki güvenlik kültürü bileşenlerinden uyarlanmıştır (Fleming, 2000: 3; HSE, 1999: 20).
- **Özgün İngilizce seviye adları:** Emerging, Managing, Involving, Cooperating, Continually improving (Fleming, 2000: 5–6).
- **Seviye 1 ayrıntısı (Fleming, 2000: 5):** Güvenlik, teknik/prosedürel çözümler ve mevzuata uygunlukla tanımlanır; kazaların çoğu kaçınılmaz ve işin parçası sayılır; ilk düzey çalışanların çoğu güvenlikle ilgilenmez.
- **Seviye 2 ayrıntısı (Fleming, 2000: 5):** Kaza oranı sektör ortalamasındadır ama ciddi kazalar ortalamanın üstündedir. Yöneticiler kazaların çoğunu yalnızca personelin güvensiz davranışına bağlar; performans LTI gibi **geriden gelen göstergelerle** ölçülür; üst yönetim tepkiseldir (kaza oranı artınca ceza kullanır).
- **Seviye 3 ayrıntısı (Fleming, 2000: 6):** Kaza oranları görece düşüktür ama **platoya oturmuştur**. Yöneticiler kök nedenlerin çoğunlukla yönetim kararlarından geldiğini kabul eder; çalışanların önemli kısmı yönetimle **birlikte** çalışmaya isteklidir; personelin çoğu **kendi** sağlık ve güvenliği için kişisel sorumluluk üstlenir; güvenlik performansı aktif izlenir ve veri etkin kullanılır.



Hızlı tekrar: kendini yokla

Model kime ait, literatürde nasıl atıf yapılır?	Mark Fleming (The Keil Centre); Fleming (2000) — HSE raporu OTO 2000/049.
Seviye 1 hangisidir, nasıl tanımlanır?	Ortaya çıkma: güvenlik, güvenlik departmanının işi olarak görülür.
Seviye 2 hangisidir, nasıl tanımlanır?	Yönetme: güvenlik bir iş riski sayılır; temel ölçüt kaza oranıdır.
Seviye 3 hangisidir, nasıl tanımlanır?	Katılma: kaza oranı platoya oturmuştur; çalışanlar yönetimle birlikte çalışır.
Seviye 4 hangisidir, nasıl tanımlanır?	İşbirliği: personel kendi ve başkalarının güvenliğinden sorumluluk alır.
Seviye 5 hangisidir, nasıl tanımlanır?	Sürekli iyileştirme: kazasızlık temel örgüt değeri; evdeki güvenlik bile teşvik edilir.
Örgüt bir seviyeyi atlayabilir mi?	Tavsiye edilmez; her seviye öncekinin güçlü yönünü geliştirip zayıflığını giderir.
Model kaç unsur üzerine kurulmuştur?	On unsur; yönetimin taahhüdü, iletişim, güven, katılım ve eğitim bunlardan bazıları.

Kaynaklar

- Erdoğan & Genç
- Fleming

Okudun, Őimdi dene: bu dersin slaytlı anlatımı ve 4 soruluk testi → isgakademim.com.tr/dersler/fleming-guvenlik-kulturu-olgunlasma-modeli

Geller'in Toplam Güvenlik Kültürü Modeli Nedir? Güvenlik Üçgeni

► İnteraktif ders + 4 soru

Toplam güvenlik kültürü modeli kime ait?

Modelin sahibi E. Scott Geller. Virginia Tech'te görev yapan bir davranış psikoloğu. İki tarih aklınızda kalsın: bin dokuz yüz doksan dörtte insan, davranış ve çevre etkenlerine dayanan modelini ve on ilkesini ortaya koyuyor; üç yıl sonra, bin dokuz yüz doksan yedide bunu güvenlik üçgenini içeren toplam güvenlik kültürü modeli olarak geliştiriyor. Modelin özü tek cümle: herkes güvenlikten kendini sorumlu hisseder ve bunu her gün sürdürür. Dikkat edin, bu bir mevzuat maddesi değil; bir davranış bilimi modeli.

Üçgenin üç köşesi nedir?

Üçgenin köşeleri şunlar. Bir: insan. Yani bilgi, yetenekler, beceriler, zekâ ve kişilik. İki: çevre. Ekipman, araçlar, makineler ve temiz iş çevresi. Üç: davranış. Uyum, koçluk, tanıma, iletişim ve gösterme. Baş harflerle aklınızda kalsın: İ, Ç, D. İnsan, Çevre, Davranış.

Üç köşe birbirini etkiler

Şimdi modelin asıl fikri: bu üç alandaki etkenler etkileşimli, dinamik ve karşılıklı. Yani birbirinden bağımsız üç kutu değil; üçü birlikte örgütün kültürünü belirliyor. Bir alandaki etkeni değiştirdiğinizde zamanla diğer alanlardaki bir ya da birkaç etken de değişiyor. Örneğin çevrede yaptığınız bir düzenleme insanların davranışını ve tutumunu dolaylı olarak etkiliyor; davranış değiştiğinde de genellikle tutum değişimi geliyor.

Peki işyerinde ne yapılır?

Peki bu işyerinde ne demek? Kazasız bir işyeri istiyorsanız üç alanı da her gün ele almanız gerekiyor: çevresel tehlikeleri gidereceksiniz, riskli davranışı azaltacaksınız, güvenli davranışı artıracaksınız. Ve bu sürekli ilgi, çalışanların görevin ötesine geçmesini istiyor. Geller bunu aktif özen diye adlandırıyor; terimi bin dokuz yüz doksan birde ortaya atıyor. Kuralla dayatılan değil, insanların kendi isteğiyle birbirinin güvenliğini kollaması.

Sınavda en çok karıştırılan noktalar

Tuzaklar hep aynı yerde. İkincisi: köşeler insan, çevre, davranış; ekipman ve makineler çevre köşesinde, insan köşesinde değil. Şıklarda “yönetim” tek başına bir köşeymiş gibi sunulur, değildir. Üçüncüsü: ilişki tek yönlü değil, karşılıklı. Dördüncüsü: çok benzeyen Cooper modelinde aynı köşeye “durum” deniyor; ayırım tam olarak bu terimde.

⚠ Sınavda sorulabilecek ayrıntılar

- **Dayanak:** Bu konunun mevzuat dayanağı yoktur; kaynak E. Scott Geller'in çalışmalarıdır. Künyeler: Geller, E.S. (1994). *Ten principles for achieving a Total Safety Culture*, Professional Safety, Eylül, s. 18-24; Geller, S. (1997). *The Psychology of Safety: How to Improve Behaviors and Attitudes on the Job*, CRC Press LLC, Florida. (Her iki künye de Cole, Stevens-Adams & Wenner (2013), *A Literature Review of Safety Culture*, Sandia National Laboratories, SAND2013-2754 — bundan sonra "Sandia taraması" — ile Cooper 2000'in kaynakçasından alınmıştır.)
- **Köşe içeriklerinde iki listeleme:** Türkçe İSG kaynaklarında köşeler şöyle sayılır: **İnsan** — bilgi, yetenekler, beceriler, zekâ, kişilik; **Çevre** — ekipman, araçlar, makineler, temiz iş çevresi; **Davranış** — uyum, koçluk, tanıma, iletişim, gösterme. Derste ve sınavda ölçüt bu listedir. Geller'in kendi imzasını taşıyan 2012 tarihli Professional Safety yazısında aynı üç köşe biraz farklı sözcüklerle sayılır: **çevre** — araçlar, ekipman ve iş ortamının iklimi; **insan** — bilgi, tutumlar, inançlar, kişilik; **davranış** — güvenli ve riskli iş uygulamaları ile kişilerarası konuşma. İki listeleme çelişmez; ikincisi aynı köşelerin özgün metindeki ifadesidir.

- **Modelin adı:** Özgün adı *Total Safety Culture*'dır; Türkçe kaynaklarda "toplam güvenlik kültürü", yer yer "bütünsel güvenlik kültürü" diye geçer. Sınav sorusunda özgün adıyla da karşınıza çıkabilir.
- **Üçgenin kökeni:** Cooper (2000), güvenlik üçgenini Geller'in daha eski bir çalışmasına dayandırır: Geller, S. (1989). *Managing occupational safety in the auto industry*, Journal of Organizational Behavior Management 10, s. 181-185. Buna karşılık literatürde toplam güvenlik kültürü modeli genellikle **Geller (1997)** künyesiyle anılır (Sandia taraması ve Cooper 2000 bu künyeyi kullanır).
- **Benzer model ayrımı:** Sandia taraması, Geller'in (1997) modelinin Cooper'ın karşılıklı (reciprocal) modeline çok benzediğini, **tek farkın "durum" (situation) yerine "çevre" (environment) teriminin kullanılması** olduğunu söyler. Cooper'ın karşılıklı modelinde köşeler psikolojik, durumsal ve davranışsal etkenlerdir.
- **"Çevre" teriminin sınırı:** Cooper (2000), Geller'in "çevre" terimini saha/atölye düzeyindeki etkenlerle (ekipman, araçlar, makineler vb.) sınırladığını, örgütün politika ve stratejileri gibi daha geniş yönlerini kapsamadığını belirtir.
- **Aktif özen (actively caring):** Terimi Geller'in kendisi **1991**'de ortaya attığını yazar; amaç, yukarıdan aşağıya ve kural güdümlü klasik güvenlik programlarının elde ettiğinin ötesine geçmektir. Geller bunu "kardeşinin bekçisi olan işyeri", yani insanların kendi isteğiyle birbirinin güvenliğini kolladığı kültür olarak tanımlar.
- **Karşılaştırılan model:** Güvenlik kültürü olgunlaşma modeli (5 seviye) Fleming'e aittir: Fleming, M. (2000). *Safety Culture Maturity Model*, The Keil Centre / HSE Offshore Technology Report OTO 2000/049. Geller'in modeli seviye değil köşe mantığıyla çalışır.



Hızlı tekrar: kendini yokla

Geller modelini hangi yıllarda ortaya koydu?	1994'te üç etkenli model ve 10 ilke; 1997'de güvenlik üçgenli model.
Güvenlik üçgeninin üç köşesi nedir?	İnsan, çevre ve davranış.
İnsan köşesi neleri kapsar?	Bilgi, yetenek, beceri, zekâ, kişilik; Geller'in metninde tutum ve inanç.
Çevre köşesi neleri kapsar?	Ekipman, araç, makine, temiz iş çevresi; Geller'in metninde iş ortamının iklimi.
Davranış köşesi neleri kapsar?	Uyum, koçluk, tanıma, iletişim, gösterme; Geller'in metninde güvenli/riskli uygulama.
Geller'in modeli Cooper'inkinden hangi terimle ayrılır?	Geller "çevre" der; Cooper'ın karşılıklı modelinde aynı köşe "durum"dur.
Aktif özen nedir, terim hangi yıl ortaya atıldı?	Kendi isteğiyle birbirinin güvenliğini kollamak; terim 1991'de atıldı.
Üç köşe arasındaki ilişki nasıldır?	Etkileşimli, dinamik ve karşılıklı; biri değişince diğerleri de etkilenir.

Kaynaklar

- E. Scott Geller, J. E. Bolduc, M. J. Foy, J. C. Dean
- Cole, K.S., Stevens-Adams, S.M. & Wenner, C.A.
- Fleming (2000), Safety culture maturity model – HSE OTO 2000/049
- M. D. Cooper

Okudun, şimdi dene: bu dersin slaytlı anlatımı ve 4 soruluk testi → isgakademim.com.tr/dersler/geller-toplam-guvenlik-kulturu-modeli

ILO Nedir? Kuruluşu, Organları ve Türkiye'nin Üyeliği

► İnteraktif ders + 4 soru

ILO 1919'da Versay ile kuruldu

ILO, bin dokuz yüz on dokuzda, Birinci Dünya Savaşı'nı bitiren Versay Antlaşması'nın bir parçası olarak kuruldu. Arkasındaki fikir çok net: evrensel ve kalıcı barış ancak sosyal adalete dayanırsa kurulabilir. Yani barışı korumak istiyorsanız çalışma hayatını düzeltmek zorundasınız. Örgütün daimî sekreteryası Uluslararası Çalışma Bürosu; merkezi Cenevre'de. Şunu da bir kenara yazın: ILO Anayasası, Versay Antlaşması'nın on üçüncü bölümüdür. Bu ayrıntı sınavda sorulabiliyor.

Sınavda karıştırılan dört tarih

Bin dokuz yüz on dokuz: ILO kuruldu. Bin dokuz yüz otuz iki: Türkiye üye oldu. Bin dokuz yüz kırk altı: ILO, Birleşmiş Milletler'in ilk uzmanlık kuruluşu oldu. Bin dokuz yüz altmış dokuz: kuruluşunun ellinci yılında Nobel Barış Ödülü'nü aldı. Dikkat edin, sınavda bu dört tarih birbirinin çeldiricisi olarak kullanılıyor; özellikle kuruluş yılıyla Türkiye'nin üyelik yılını karıştırmayın.

Hükümet, işveren ve işçi aynı masada

ILO'yu diğer kuruluşlardan ayıran özellik üçlü yapısı. Karar organlarında hükümet, işveren ve işçi temsilcileri birlikte oturuyor. ILO, üçlü yapıdaki tek Birleşmiş Milletler kuruluşu; bugün yüz seksen yedi üye devleti var. Türkiye bin dokuz yüz otuz ikiden beri üye; ILO'nun Ankara Ofisi ise bin dokuz yüz yetmiş altıda açıldı, bugün ILO Türkiye Ofisi olarak çalışıyor. Konferansta her üye devlet dört delege gönderir: ikisi hükümetten, biri işverenden, biri işçilerden.

Konferans, Yönetim Kurulu ve Büro

Üç organ var, üçünü de ayırt edin. Birincisi Uluslararası Çalışma Konferansı: standartları ve genel politikaları belirler, yılda bir kez Cenevre'de toplanır; bu yüzden ona emeğin uluslararası parlamentosu denir. İkincisi Yönetim Kurulu: icra organıdır, Konferansın gündemini ve program-bütçe taslağını hazırlar, Genel Müdürü seçer, yılda üç kez toplanır; mart, haziran ve kasım. Buradan çıkan önemli ayırım şu: Genel Müdür ayrı bir organ değil, Yönetim Kurulunun seçtiği kişidir. Üçüncüsü Uluslararası Çalışma Bürosu: daimî sekreteryası, yani günlük işi yürüten yapı. Kısacası Konferans yılda bir, Yönetim Kurulu yılda üç.

ILO'nun dört stratejik hedefi

Son olarak dört stratejik hedef. İki bin sekiz Sosyal Adalet Bildirgesi bunları şöyle sıralıyor: istihdamın desteklenmesi; sosyal korumanın geliştirilmesi; sosyal diyalog ve üçlü yapının desteklenmesi; ve çalışmaya ilişkin temel ilke ve haklar. Bildirge bu dördünün ayrılmaz olduğunu, birbirini desteklediğini, biri aksarsa diğerlerindeki ilerlemenin de zarar göreceğini söylüyor.

⚠ Sınavda sorulabilecek ayrıntılar

- **Anayasa ve kuruluş:** ILO Anayasası, Versay Antlaşması'nın **XIII. Bölümü**'dür. Kurucu üyeler listesi, Antlaşmayı onaylayarak hem Milletler Cemiyeti'ne hem ILO'ya otomatik üye olan **29 devletten** oluşur (ILO Research Guides, "ILO between the two world wars").
- **Organlar (Anayasa m.2):** Daimî örgüt üç organdan oluşur: (a) üyelerin temsilcilerinden kurulu **Genel Konferans**, (b) m.7'ye göre oluşan **Yönetim Kurulu**, (c) Yönetim Kurulunca denetlenen **Uluslararası Çalışma Bürosu**.
- **Merkez:** Büro önce Londra'da kuruldu, **19 Temmuz 1920**'de Cenevre'ye taşındı. II. Dünya Savaşı'nda, **Ağustos 1940**'ta Kanada Hükümeti personelin geçici nakline resmen onay verdi; Örgüt Montreal'de (McGill Üniversitesi) **1948**'e kadar çalıştı, sonra Cenevre'ye döndü.

- **1946:** BM ile ILO arasındaki anlaşmayı **A. Ramaswami Mudaliar** (BM Ekonomik ve Sosyal Konsey Başkanı) ile **G. Myrddin-Evans** (ILO Yönetim Kurulu Başkanı) imzaladı. Anlaşma, BM Şartı'nın **57. maddesi** (IX. Bölüm) uyarınca ILO'yu **ilk uzmanlık kuruluşu** yaptı.
- **Yönetim Kurulu bileşimi (Anayasa m.7/1): 56 kişi** — 28 hükümet, 14 işveren, 14 işçi temsilcisi. Yönetim Kurulu ayrıca **Genel Müdürü seçer**.
- **Konferans (Anayasa m.3/1 ve m.4/1):** Her üye devletin delegasyonu **2 hükümet + 1 işveren + 1 işçi** delegesinden oluşur ve **her delege bireysel oy** kullanır.
- **Üye sayısı:** 187 üye devlet (ILO, "About the ILO").
- **Türkiye:** 1932'de üye oldu; **ILO Ankara Ofisi 1976'da** açıldı, bugün "ILO Türkiye Ofisi" adıyla çalışıyor.



Hızlı tekrar: kendini yokla

ILO hangi yıl, hangi antlaşmayla kuruldu?	1919'da, I. Dünya Savaşı'nı bitiren Versay Antlaşması'nın bir parçası olarak.
ILO'nun daimî sekretaryası nedir, nerededir?	Uluslararası Çalışma Bürosu; merkezi Cenevre'dedir.
ILO hangi yıl BM'nin ilk uzmanlık kuruluşu oldu?	1946'da.
ILO Nobel Barış Ödülü'nü hangi yıl aldı?	1969'da, kuruluşunun 50. yılında.
Türkiye ILO'ya hangi yıl üye oldu?	1932'de. ILO'nun Ankara Ofisi 1976'da açıldı.
"Emeğin uluslararası parlamentosu" hangi organdır?	Uluslararası Çalışma Konferansı; yılda bir kez Cenevre'de toplanır.
ILO Yönetim Kurulu yılda kaç kez toplanır?	Üç kez: mart, haziran ve kasım. Ayrıca Genel Müdürü seçer.
Konferansta her üye devletin kaç delegesi olur?	Dört: 2 hükümet, 1 işveren, 1 işçi delegesi.

Kaynaklar

- ILO – About the ILO
- ILO Anayasası, Önsöz
- ILO Research Guides – ILO between the two world wars 1919-1939
- ILO – International Labour Conference
- ILO – ILO Governing Body
- ILO Research Guides – ILO in the postwar world, Part I: 1946-1959

Okudun, şimdi dene: bu dersin slaytlı anlatımı ve 4 soruluk testi → isgacademim.com.tr/dersler/ilo-nedir-kurulusu-organlari

Temel ILO Sözleşmeleri Kaç Tanedir? Türkiye Hangilerini Onayladı?

► İnteraktif ders + 4 soru

Temel sözleşme sayısı 10

ILO'nun yüzlerce sözleşmesi içinde bir grup sözleşme temel kabul edilir. Bugün bunlar on tane ve beş başlıkta ikiye ayrılıyor: örgütlenme özgürlüğü ve toplu pazarlık seksen yedi ve doksan sekiz; zorla çalıştırma yirmi dokuz ve yüz beş; çocuk işçiliği yüz otuz sekiz ve yüz seksen iki; ayrımcılık yüz ve yüz on bir; iş sağlığı ve güvenliği yüz elli beş ve yüz seksen yedi.

İSG beşinci kategori oldu

Peki neden sekiz değil de on? Çünkü iki bin yirmi ikiden önce temel sözleşmeler dört kategoride sekiz taneydi. ILO Konferansı'nın yüz onuncu oturumunda, on Haziran iki bin yirmi ikide alınan kararla güvenli ve sağlıklı çalışma ortamı, doksan sekiz Bildirgesi'ne beşinci kategori olarak eklendi. Yüz elli beş ve yüz seksen yedi de böylece temel sözleşme oldu. Dikkat: bir ülke bu iki sözleşmeyi onaylamamış olsa bile üyelikten doğan yükümlülüğü var.

Kardeş iki sözleşme, farklı görev

Bu ikisini sınavda sürekli karıştırıyorlar, ayıralım. Yüz elli beş bin dokuz yüz seksen bir tarihli; iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin ulusal politikayı kurar. Yüz seksen yedi iki bin altı tarihli; politikanın yanına ulusal sistemi ve ulusal programı ekler. Kısacası yüz seksen yedi, yüz elli beşin üzerine kurulur: tanımında doğrudan yüz elli beşin dördüncü maddesine atıf yapar.

Türkiye 10 temel sözleşmenin tamamını onayladı

Türkiye'nin durumu net: ILO kayıtlarına göre on temel sözleşmenin onunu da onaylamış durumdayız. İSG'nin iki temel sözleşmesinin tarihlerini ezberleyin: yüz elli beş, beş bin otuz sekiz sayılı Kanunla uygun bulundu ve yirmi iki Nisan iki bin beşte yürürlüğe girdi; yüz seksen yedi ise altı bin dört yüz seksen beş sayılı Kanunla uygun bulundu, on altı Ocak iki bin on dörtte yürürlüğe girdi.

Onaylanan ama temel olmayan sözleşmeler

Türkiye'nin onayladığı ama temel olmayan sözleşmeler de soruluyor: seksen bir İş Teftişi, yüz on dokuz Makinaların Korunma Tertibatı ile Teçhizi, yüz yirmi yedi Azami Ağırlık, yüz altmış bir Sağlık Hizmetleri, yüz altmış yedi İnşaat İşlerinde Güvenlik ve Sağlık, yüz yetmiş altı Madenlerde Güvenlik ve Sağlık. Seksen birin ayrı bir yeri var: o, ILO'nun dört yönetim sözleşmesinden biri. Dört yönetim sözleşmesi seksen bir, yüz yirmi iki, yüz yirmi dokuz ve yüz kırk dört; Türkiye bunlardan yüz yirmi dokuzu, yani Tarımda İş Teftişi Sözleşmesini onaylamadı.

⚠ Sınavda sorulabilecek ayrıntılar

- **Sayı tuzağı:** ILO, 29 No.lu Sözleşme'nin **2014 Protokolü**'nü de sayarak temel *belge* sayısını **11** olarak verir ("the eleven fundamental instruments"); temel **sözleşme** sayısı **10**'dur. Şıkta "11" görürseniz soruda hangi kelimenin (sözleşme mi, belge mi) geçtiğine bakın.
- **2022 öncesi:** Temel sözleşmeler dört kategoride **8** taneydi: 29, 87, 98, 100, 105, 111, 138, 182.
- **Beş kategori:** örgütlenme özgürlüğü ve toplu pazarlık hakkının etkin tanınması; zorla çalıştırmanın ortadan kaldırılması; çocuk işçiliğinin etkin biçimde ortadan kaldırılması; istihdam ve meslekte ayrımcılığın ortadan kaldırılması; güvenli ve sağlıklı çalışma ortamı (1998 Bildirgesi m.2, 2022 değişikliği).

- **Yükümlülük:** 1998 Bildirgesi m.2 — üyeler, söz konusu sözleşmeleri onaylamamış olsalar bile, üyelikten doğan bir yükümlülükle bu ilkelere saygı gösterir, onları geliştirir ve gerçekleştirir.
- **Karar tarihi tuzağı:** ILC.110/Karar I metninin başlığında tarih **10 Haziran 2022**'dir; ILO'nun kararı yayımladığı web sayfasının üst künyesinde ise "16 June 2022" görünür. Ayrıca 1998 Bildirgesi'nin 2022 baskısındaki önsözde "11 Haziran 2022" geçer. Esas alınan, kararın kendi metnindeki tarihtir; ILO'nun 10.06.2022 tarihli haberi de kararın "10 Haziran Cuma günü genel kurulda" kabul edildiğini yazar.
- **Yönetişim (öncelikli) sözleşmeler:** 81 İş Teftişi, 122 İstihdam Politikası, 129 İş Teftişi (Tarım), 144 Üçlü Danışma. Bunlar temel sözleşme değildir; Türkiye 81, 122 ve 144'ü onaylamış, **129'u** onaylamamıştır (ILO ülke sayfası: "Governance Conventions (Priority): 3 of 4").
- **187 No.lu Sözleşme m.1:** "ulusal politika" tanımı 155 No.lu Sözleşme m.4'e atıf yapar; ayrıca "ulusal sistem", "ulusal program" ve "önleyici güvenlik ve sağlık kültürü" tanımlanır. m.3 ulusal politika, m.4 ulusal sistem, m.5 ulusal program yükümlülüğünü düzenler.
- **155'in kabul günü tuzağı:** ILO Türkiye künyesinde görünen **3 Haziran 1981**, Konferansın 67. oturumunun *toplandığı* gündür; sözleşme metninin kendisi "adopts this twenty-second day of June ... 1981" der, yani kabul günü **22 Haziran 1981**'dir.



Hızlı tekrar: kendini yokla

Temel ILO sözleşmesi kaç tanedir?	10 sözleşme; beş kategoride ikiyeşer tane.
İSG'nin iki temel sözleşmesi hangileridir?	155 (1981) ve 187 (2006).
155 ve 187 ne zaman temel sözleşme sayıldı?	10 Haziran 2022; ILO Konferansı 110. oturum kararı.
2022'den önce temel sözleşme sayısı kaçtı?	8: 29, 87, 98, 100, 105, 111, 138, 182.
Türkiye kaç temel sözleşmeyi onaylamıştır?	10'unun tamamını.
155 sayılı Sözleşme Türkiye'de ne zaman yürürlüğe girdi?	22 Nisan 2005; uygun bulma kanunu 07.01.2004 tarihli 5038 sayılı Kanun.
187 sayılı Sözleşme Türkiye'de ne zaman yürürlüğe girdi?	16 Ocak 2014; uygun bulma kanunu 15.05.2013 tarihli 6485 sayılı Kanun.
187'nin üç yapı taşı nedir?	Ulusal politika, ulusal sistem, ulusal program.

Kaynaklar

- ILO Türkiye – Temel ILO Sözleşmeleri
- ILO – Conventions, Protocols and Recommendations
- ILC.110/Resolution I – Resolution on the inclusion of a safe and healthy working environme
- ILO haberi – International Labour Conference adds safety and health to fundamental princip
- ILO
- ILO – The Fundamental Conventions on Occupational Safety and Health, Introduction; 1998 Bi

Okudun, şimdi dene: bu dersin slaytlı anlatımı ve 4 soruluk testi → isgakademim.com.tr/dersler/temel-ilo-sozlesmeleri-turkiye

AB İSG Çerçeve Direktifi 89/391/EEC Nedir? Tüzük, Direktif ve PUKÖ

► İnteraktif ders + 4 soru

89/391/EEC: AB'nin İSG çerçeve direktifi

89/391/EEC, Konseyin 12 Haziran 1989 tarihli direktifi. Çalışanların sağlık ve güvenliğinin iyileştirilmesini teşvik eden önlemleri düzenliyor. İki tarihi birbirinden ayırın: kabul 12 Haziran 1989, üye devletlerin iç hukuka aktarma sınırı ise 31 Aralık 1992. Bu direktif tek başına kalmıyor; başta ekinde sayılan alanlar olmak üzere bireysel direktifler çıkarılıyor. Yani 89/391 bir şemsiye metin.

Üçü bağlayıcı, ikisi yol gösterici

AB'nin beş aracından üçü bağlayıcı. Tüzük tümüyle bağlayıcıdır ve tüm üye devletlerde doğrudan uygulanır; aktarmaya gerek yoktur. Direktif ulaşılacak sonuç bakımından bağlayıcıdır, yöntemi üye devlet seçer. Karar tümüyle bağlayıcıdır; muhatabı belirtilmişse yalnız onları bağlar. Tavsiye ve görüşlerin ise bağlayıcı gücü yoktur.

Direktif iç hukuka nasıl aktarılır?

Direktifin işleyişi şu: Birlik ulaşılacak sonucu söyler, üye devlet kendi mevzuatını yazar. Türkiye'deki yönetmelikler de bu direktiflere paralel hazırlanmış. Bu eşleşmeler yönetmeliklerin kendi dayanak maddesinde yazıyor.

Planla – Uygula – Kontrol et – Önlem al

PUKÖ döngüsü: yönetim sistemlerinin başlıca unsurlarını düzenlemek için 1939'da Walter Shewhart geliştirdi. Planla: tehlikeleri tanımlayın, hedef koyun. Uygula: rolleri dağıtın, planı hayata geçirin. Kontrol et: hedeflere ulaşıldı mı ölçün, sapmaları kaydedin. Önlem al: gereken önlemleri belirleyip uygulamaya geçirin, gerekirse yeniden planlayın. Sıra sorulabiliyor; kontrol her zaman önlemden önce gelir.

PUKÖ'ye dayalı İSG yönetim sistemi standardı

PUKÖ döngüsünü işletmede kuran standart ISO 45001. 12 Mart 2018'de yayımlandı ve OHSAS 18001'in yerini aldı. Türkiye'de TS 18001, 27 Nisan 2018'de yürürlükten kaldırıldı. Kasım 2023'te TSE standardı TS EN ISO 45001 adıyla yeniden yayımlandı; içerik yine 2018 sürümü. Standardın kontrol sırası şöyle: önce tehlikeyi ortadan kaldır, olmuyorsa daha az tehlikeliyle ikame et, sonra mühendislik kontrolleri, sonra eğitim dahil idari kontroller, en son kişisel koruyucu donanım. Yönetmelik bu sıranın ilk üç adımını sayar ve toplu korunmayı kişisel korunmanın önüne koyar. Sınavda 'yürürlükteki İSG yönetim sistemi standardı hangisidir' diye sorulursa cevap 45001.

Tüzük mü direktif mi?

Klasik tuzak: aktarmaya gerek olmadan doğrudan uygulanan araç sorulur, birçok kişi direktif der. Cevap tüzük. Direktif aktarılır, tüzük doğrudan uygulanır. Bir de şunu not edin: kurucu antlaşma, çalışma ortamına ilişkin asgari gerekleri direktiflerle kabul etmeyi öngörüyor.

⚠ Sınavda sorulabilecek ayrıntılar

- **Dayanak:** 89/391/EEC sayılı Konsey Direktifi, 12 Haziran 1989 — Avrupa Toplulukları Resmî Gazetesi (OJ) L 183, 29.06.1989, s. 1–8. Hukuki temeli AET Antlaşması m.118a; bugünkü karşılığı ABİHA m.153.
- **m.16/1:** Konsey, **başta** direktifin Ek'inde sayılan alanlar **olmak üzere** ("inter alia") bireysel direktifler kabul eder; yani Ek'teki yedi alan (işyerleri, iş ekipmanları, KKD, ekranlı araçlar, ağır yük taşıma, geçici veya gezici şantiyeler, balıkçılık ve tarım) tüketici değil örnekleyici bir listedir. Bilinen bireysel direktifler: 89/654/EEC (birinci, işyeri),

90/269/EEC (dördüncü, elle taşıma), 90/270/EEC (beşinci, ekranlı araçlar), 92/57/EEC (sekizinci, geçici veya gezici inşaat alanları).

- **m.16/3:** Çerçeve direktifin hükümleri, bireysel direktiflerin kapsadığı tüm alanlara tam olarak uygulanır; bireysel direktiflerdeki daha sıkı ve/veya özel hükümler saklıdır. (Sınav tuzağı: "bireysel direktif çıkınca çerçeve direktif o alanda uygulanmaz" ifadesi YANLIŞTIR.)
- **m.18/1:** Aktarma süresi 31 Aralık 1992. **m.18/3:** Üye devletler uygulamayı Komisyona beş yılda bir raporlar. **m.19:** Direktifin muhatabı üye devletlerdir.
- **ABİHA m.288:** Kurumlar tüzük, direktif, karar, tavsiye ve görüş kabul eder. Tüzük genel uygulama alanına sahiptir, tümüyle bağlayıcıdır, tüm üye devletlerde doğrudan uygulanır. Direktif, muhatabı olan her üye devleti ulaşılacak sonuç bakımından bağlar; şekil ve yöntem seçimi ulusal makamlara bırakılır. Karar tümüyle bağlayıcıdır; muhatapları belirtilmişse yalnız onları bağlar. Tavsiye ve görüşlerin bağlayıcı gücü yoktur.
- **ISO 45001 (ÇSGB İSGGM rehberlerine göre):** ISO 45001:2018, OHSAS 18001'in yerini almıştır; 12 Mart 2018'de yayımlanmıştır (rehberler bunu "yürürlüğe girme tarihi" diye anar). OHSAS serisi TSE'ce 9 Nisan 2001'de TS 18001 olarak kabul edilmiş, 27.04.2018'de yürürlükten kaldırılıp yerini TS ISO 45001:2018'e bırakmıştır; TSE, CEN'in 07.08.2023 onaylı EN sürümünü 08.11.2023'te kabul ederek Kasım 2023'te TS EN ISO 45001 olarak yayımlamıştır; içerik ISO 45001:2018'dir (Kimya Ürünleri İmalatı Sektörü İSGYS Rehberi, Rev. 2024). Standart PUKÖ döngüsüne dayanır. Kontrol hiyerarşisi: ortadan kaldırma, ikame, mühendislik kontrolleri ve işin yeniden düzenlenmesi, eğitim dâhil idari kontroller, KKD. Not: RD Yönetmeliği m.10/1-b yalnız üç adım sayar (ortadan kaldırma, daha az tehlikeliyle değiştirme, kaynağında mücadele); beş adımlı sıra standarttır (ISO 45001:2018 m.8.1.2); yönetmelik m.10/2'de toplu korunmayı kişisel korunmanın önüne koyar.
- **ABİHA m.153/1-a ve 153/2-b:** Çalışanların sağlık ve güvenliğini korumak üzere çalışma ortamının iyileştirilmesi alanında asgari gerekler **direktiflerle** kabul edilir; bu direktifler KOBİ'lerin kurulmasını ve gelişmesini engelleyecek idari, mali ve hukuki yükler getirmekten kaçınır.
- **PUKÖ:** ÇSGB rehberine göre döngü, yönetim sistemlerinin başlıca unsurlarını sağlamak ve düzenlemek amacıyla 1939'da Walter Shewhart tarafından geliştirilmiştir; "Planla, Uygula, Kontrol Et, Önlem Al" aşamalarından oluşur ve İSG yönetim sisteminde sıklıkla kullanılır. Planlama aşaması tehlike unsurlarının tanımlanması ve risklerin değerlendirilmesi için iskelet yapı sağlar. Uygulama aşamasında roller ve sorumluluklar tespit edilir, faaliyet planı izlenerek gerçekleştirilir. Kontrol etme aşamasında "istenilen hedeflere ulaşıldı mı?" sorusu sorulur, talimatlar gözden geçirilir ve olası sapmalar tespit edilerek kaydedilir. Önlem alma aşamasında risk değerlendirmesi sonucunda alınması gereken önlemler belirlenir ve bu önlemlerin uygulamaya geçirilmesi için tekrar planlama yapılır.



Hızlı tekrar: kendini yokla

89/391/EEC hangi tarihte kabul edildi?	12 Haziran 1989; Avrupa Toplulukları Resmî Gazetesi (OJ) L 183, 29.06.1989.
89/391/EEC en geç ne zamana kadar aktarılacaktı?	31 Aralık 1992'ye kadar (direktifin 18/1. maddesi).
Tümüyle bağlayıcı ve doğrudan uygulanan AB aracı?	Tüzük (ABİHA m.288).
Sonuç bakımından bağlayıcı, yöntemi üyeye bırakan araç?	Direktif (ABİHA m.288).
Bağlayıcı gücü olmayan AB araçları hangileridir?	Tavsiye ve görüşler (ABİHA m.288).
Bireysel direktifler hangi maddeye dayanır?	89/391/EEC m.16/1; Ek'teki alanlar başta olmak üzere (inter alia).
PUKÖ'nün açılımı nedir?	Planla – Uygula – Kontrol et – Önlem al.

Kaynaklar

- 89/391/EEC bařlık ve OJ künyesi
- 89/654/EEC resmî bařlığı
- 90/269/EEC resmî bařlığı
- 90/270/EEC resmî bařlığı
- 92/57/EEC resmî bařlığı
- ABİHA

Okudun, řimdi dene: bu dersin slaytlı anlatımı ve 4 soruluk testi → isgakademim.com.tr/dersler/ab-isg-cerceve-direktifi-89-391-eeec-puko

Tüzük ile Direktif Farkı Nedir? AB İSG Araçları

► İnteraktif ders + 4 soru

AB ikincil mevzuatında bağlayıcılık

Avrupa Birliği'nin İşleyişi Hakkında Antlaşma'nın 288. maddesi beş tasarruf sayıyor: tüzük, direktif, karar, tavsiye ve görüş. Sayıyı aklınızda tutun: beş. Bağlayıcılık bakımından baktığımızda ise dört grup çıkıyor. Tüzük tümüyle bağlayıcı ve üye devletlerde doğrudan uygulanıyor. Direktif sonuç bakımından bağlayıcı; o sonuca hangi yöntemle ulaşılabileceğini üye devlet seçiyor. Karar da tümüyle bağlayıcı, ama muhatabı belirtilmişse yalnızca o muhatabı bağlayıcı. Tavsiye ve görüşlerin ise bağlayıcı gücü yok.

89/391/EEC: İSG'nin temel direktifi

İSG'nin temel metni 89/391/EEC. 12 Haziran 1989'da kabul edilmiş ve üye devletlere aktarım için 31 Aralık 1992 tarihi verilmiş. İşverene riskleri değerlendirme ve genel korunma ilkelerine göre önlem alma yükümlülüğü getiriyor. Dikkat: adı çerçeve direktif, yani tipi tüzük değil, direktif.

Direktif Türk mevzuatına nasıl yansır?

Peki direktif Türk mevzuatına nasıl yansıyor? Türkiye AB üyesi değil; ama İSG yönetmeliklerimiz AB direktifleri dikkate alınarak hazırlanıyor ve yönetmelik bunu kendi metnindeki 'Avrupa Birliği mevzuatına uyum' maddesinde açıkça yazıyor. İş Ekipmanları Yönetmeliği'nin 3/A maddesi 2009/104/AT'ye, Kimyasal Maddeler Yönetmeliği'nin 12/B maddesi 98/24/EC'ye atıf yapıyor.

Kısaltmayı açılımıyla ezberleyin

Kısaltmalar: ILO Uluslararası Çalışma Örgütü, WHO Dünya Sağlık Örgütü, EU-OSHA Avrupa İş Sağlığı ve Güvenliği Ajansı — merkezi Bilbao, dayanağı 2019/126 sayılı Tüzük, ISO Uluslararası Standardizasyon Teşkilatı, NIOSH ABD'nin ulusal İSG araştırma enstitüsü, ISSA Uluslararası Sosyal Güvenlik Birliği.

ISSA'nın açılımı sosyal güvenliktir

Şimdi kısaltmalarda dikkat edeceğimiz ada gelelim: ISSA. Açılımı bilgi güvenliğiyle değil, sosyal güvenlikle ilgili: International Social Security Association, yani Uluslararası Sosyal Güvenlik Birliği. Sekretaryası Cenevre'de, ILO merkezinde. ISO standart, ISSA sosyal güvenlik.

⚠ Sınavda sorulabilecek ayrıntılar

- **Yürürlük ayrıntısı:** Tasarruflar metinde tarih belirtilmişse o tarihte, belirtilmemişse AB Resmî Gazetesinde yayımlarını izleyen yirminci gün yürürlüğe girer (ABİHA m.297; AB Başkanlığı, "Avrupa Birliğinde Yasama ve Karar Alma Süreçleri" sayfasında aynı cümleyle yer alır). Bu kural derste geçmez, ayrıntı olarak bilinsin.
- **EU-OSHA:** Ajansı kuran ilk metin (AT) 2062/94 sayılı Konsey Tüzüğü (1994) idi; yürürlükteki metin 16 Ocak 2019 tarihli **(AB) 2019/126 sayılı Tüzük**tür ve 2062/94'ü yürürlükten kaldırmıştır. Ajansın merkezi Bilbao'dadır (İspanya).
- **Kuruluşlar:** ILO, sosyal adalet ile insan ve çalışma haklarını geliştirmeye odaklanan, hükümet–işveren–işçi üçlü yapısına sahip BM uzmanlık kuruluşudur. WHO 1948'de kurulmuş BM sağlık kuruluşudur. NIOSH, ABD'de 1970 tarihli Occupational Safety and Health Act ile kurulmuş, CDC bünyesinde çalışan araştırma enstitüsüdür. ISSA 1927'de ILO himayesinde kurulmuş, sekretaryası Cenevre'de ILO merkezinde bulunan sosyal güvenlik kurumları birliğidir.



Hızlı tekrar: kendini yokla

ABİHA m.288 kaç tasarruf türü sayar?	Beş: tüzük, direktif, karar, tavsiye ve görüş.
Tüzük (regulation) nasıl uygulanır?	Tümüyle bağlayıcıdır ve üye devletlerde doğrudan uygulanır; aktarma gerekmez.
Direktif (directive) neyi bağlar?	Üye devleti sonuç bakımından bağlar; biçim ve yöntemi ulusal makamlar seçer.
Karar (decision) kimi bağlar?	Tümüyle bağlayıcıdır; muhatabı belirtilmişse yalnızca o muhatabı bağlar.
Tavsiye ve görüşler bağlayıcı mıdır?	Hayır, bağlayıcı güçleri yoktur.
89/391/EEC nedir, aktarım tarihi nedir?	AB'nin İSG çerçeve direktifi; 12 Haziran 1989 tarihli, aktarım 31 Aralık 1992.
EU-OSHA'nın merkezi ve dayanağı nedir?	Merkezi Bilbao; dayanağı (AB) 2019/126 sayılı Tüzüktür.
ISSA'nın açılımı nedir?	International Social Security Association: Uluslararası Sosyal Güvenlik Birliği.

Kaynaklar

- ABİHA
- Avrupa Birliği resmî portalı, 'Types of legislation' sayfası
- AB Başkanlığı, 'Avrupa Birliğinde Yasama ve Karar Alma Süreçleri'
- EU-OSHA, Çerçeve Direktif sayfası
- Council Directive 89/391/EEC, AB Resmî Gazetesi künyesi
- 89/391/EEC m.18; EU-OSHA tanıtım sayfası

Okudun, şimdi dene: bu dersin slaytlı anlatımı ve 4 soruluk testi → isgakademim.com.tr/dersler/ab-tuzuk-direktif-farki

Notları bitirdin. Şimdi soru zamanı.

Okumak bilgiyi tanıtır, soru çözmek kalıcı yapar. İSG Akademi uygulamasında konu konu testler, yıl yıl çıkmış sorular ve zayıf konunu gösteren analiz ücretsiz.

Bu notların videolu anlatımları YouTube'da: her bilgi önce soruyla gelir, sonra çizimle oturur.



 Uygulamayı indir



► Ücretsiz ders videoları



 Tüm ders notları