



**T.C.**  
**HİTİT ÜNİVERSİTESİ**  
**LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ**  
**İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ANABİLİM DALI**

**İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KÜLTÜRÜ AÇISINDAN**  
**TÜRKİYE VE JAPONYA DEĞERLENDİRMESİ**

**Yüksek Lisans Tezi**

**Seval Ceren EMEN**

**Çorum - 2023**

**İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KÜLTÜRÜ AÇISINDAN  
TÜRKİYE VE JAPONYA DEĞERLENDİRMESİ**

**Seval Ceren EMEN**

**Lisansüstü Eğitim Enstitüsü  
İş Sağlığı ve Güvenliği Anabilim Dalı**

**Yüksek Lisans Tezi**

**TEZ DANIŞMANI**

**Prof. Dr. Dursun Ali KÖSE**

**Çorum 2023**

Seval Ceren EMEN tarafından hazırlanan “İş Sağlığı ve Güvenliği Kùltürü Açısından Türkiye ve Japonya Değerlendirmesi” adlı tez çalışması 22/09/2023 tarihinde aşağıdaki jüri üyeleri tarafından oy birliği/oy çokluğu ile Hitit Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü İş Sağlığı ve Güvenliği Anabilim Dalında Yüksek Lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

Prof. Dr. Dursun Ali KÖSE

Doç. Dr. Mehmet PİŐKİN

Dr. Öğr. Üyesi řenol YAVUZ

Hitit Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Yönetim Kurulunun .../.../..... tarih ve ..... sayılı kararı ile Seval Ceren EMEN ‘in İş Sağlığı ve Güvenliği Anabilim Dalında Yüksek Lisans derecesi alması onanmıştır.

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürü

Prof. Dr. Muhammed Asıf YOLDAŞ

## TEZ BİLDİRİMİ

Tez içindeki bütün bilgilerin etik davranış ve akademik kurallar çerçevesinde elde edilerek sunulduğunu, ayrıca tez yazım kurallarına uygun olarak hazırlanan bu çalışmada bana ait olmayan her türlü ifade ve bilginin kaynağına eksiksiz atıf yapıldığını beyan ederim.

Seval Ceren EMEN



İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KÜLTÜRÜ AÇISINDAN  
TÜRKİYE VE JAPONYA DEĞERLENDİRMESİ

Seval Ceren EMEN

ORCID: 0000-0002-5281-436X

HİTİT ÜNİVERSİTESİ  
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ  
Yüksek Lisans Tezi

Haziran 2023

**ÖZET**

Bu çalışma, Türkiye ve Japonya arasında iş sağlığı ve güvenliği kültüründe mevcut olan benzersizlikleri ve bu iki ülkenin yasal düzenlemelerin hazırlanması ve günlük yaşama entegrasyonundaki farklı yaklaşımlarını inceler. Hem Türkiye hem de Japonya, dünya ekonomisinde önemli oyuncular olup iş sağlığı ve güvenliği kültürlerindeki farklılıklar iş kazaları ve meslek hastalıklarının engellenmesi için önemlidir.

Japonya'nın çalışma düzenindeki detaylılık, disiplin ve organizasyon, ülkenin uzun yıllardır devam eden kültürel değerlerine dayanmaktadır. Öte yandan Türkiye'nin daha esnek, adapte olabilen ve çeşitli sektörlerde hızla değişebilen çalışma kültürü, tarihsel, sosyal ve ekonomik koşulların bir yansımasıdır. Bu çerçevede, Japon kültürünün Türkiye'deki uygulamalarla neden çeliştiğini ve benzer yasal düzenlemelerin farklı bir kültürde neden aynı başarıyı elde edemediğini anlamak için Hofstede'nin Kültürel Boyutlar Teorisi'ni de kullanarak bir değerlendirme yapmak faydalı olacaktır.

Hofstede'nin Kültürel Boyutlar Teorisi, ulusal kültürlerin iş dünyasındaki etkilerini anlamak için altı temel boyutta incelenmesini önerir. Örneğin, Japonya genellikle yüksek belirsizliğe tahammül seviyesine sahip bir ülke olarak kabul edilir, bu da planlama ve detaylara verdikleri önemi açıklar. Aynı zamanda, Japonya kolektivist bir toplum olup bireyin değil grup ya da topluluğun menfaatinin önce geldiği bir yaklaşım sergiler. Türkiye'de ise, kolektivist ve bireycilik arasında bir denge söz konusudur. Bununla birlikte, iki ülke arasındaki iktidar mesafesi ve erillik-dişillik boyutlarında da farklılıklar bulunmaktadır.

Bu çalışma, Hofstede'nin Kültürel Boyutlar Teorisi'ni temel alarak Türkiye ve Japonya arasındaki iş sağlığı ve güvenliği kültürel farklılıklarını aydınlatmayı amaçlarken iki ülkenin kültürel özelliklerinin bu kritik alanda nasıl etkili olduğunu anlamak, global iş birliği ve iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının daha etkin bir şekilde nasıl gerçekleştirileceği konusunda önemli içgörüler sağlayacaktır.

Türkiye'de, toplumun birçok kesiminde görülen kadercilik ve tevekkül anlayışı, iş sağlığı ve güvenliği alanında da belirli etkilere neden olmaktadır. Kadercilik, bireylerin olayların ve sonuçların önceden belirlendiğine, kontrol dışı olduğuna inanmaları olarak tanımlanabilir. Tevekkül ise, önlem aldıktan sonra olası sonuçları kabullenme ve yüksek bir güce, genellikle Allah'a, tam bir güven içinde olma hali olarak tanımlanabilir.

Bu iki kavramın iş sağlığı ve güvenliği bağlamında Türkiye'deki etkileri şu şekillerde görülebilir;

Önlem almada gecikme: Kadercilik anlayışı, bazen bireylerin riskleri minimize etmek için proaktif adımlar atmalarını engelleyebilir. Eğer bir olayın ya da kazanın gerçekleşeceğine inanılıyorsa bu, önlem alma ya da güvenliği artırma konusundaki motivasyonu azaltabilir.

Reaktif yaklaşım: Tevekkül anlayışı, kazaların ve olayların ardından bireylerin bu durumları kabullenmelerine ve "olması gerektiği gibi oldu" şeklinde düşünmelerine neden olabilir. Bu da oluşan sorunların kökenine inilmesini ve gelecekte benzer olayların engellenmesi için gerekli adımların atılmasını zorlaştırabilir.

Eğitim ve farkındalık: İş sağlığı ve güvenliği eğitimleri sırasında, bu tür bir kadercilik yaklaşımın üstesinden gelmek için ekstra çaba sarf edilmesi gerekebilir. Çünkü bireyler, güvenlik prosedürlerinin gerçekten etkili olup olmadığı konusunda şüpheye düşebilirler. "Ne gerek var" ihmali kazayı doğurabilir.

Yönetim yaklaşımı: Üst düzey yöneticiler ve işverenler de bu kavramlardan etkilenebilir. Özellikle maliyet ve zamanla ilgili baskılar altında iken bazı yöneticiler, güvenlik önlemlerini ihmal edebilir veya azaltabilir ve bu idrak ile "eğer bir şey olacaksa zaten olur" şeklinde bir ihmaller zincirine sebebiyet verebilir.

Kültürel farkındalık ve değişim: Kadercilik ve tevekkül anlayışının iş sağlığı ve güvenliği üzerindeki bu etkilerini anlamak, organizasyonların bu konulara nasıl yaklaşması gerektiği konusunda rehberlik edebilir. Kültürel değerlerin farkında olmak ve bu değerlere saygı duyarak yaklaşım geliştirmek, iş yerinde daha etkili ve sürdürülebilir bir güvenlik kültürünün oluşturulmasına yardımcı olabilir.

Sonuç olarak, Türkiye'deki kadercilik ve tevekkül anlayışının iş sağlığı ve güvenliği üzerinde yüksek etkileri bulunmaktadır. Bu etkileri anlamak ve ona göre stratejik yaklaşımlar geliştirmek, iş yerlerinin hem daha güvenli olmasına hem de çalışanların bu konudaki farkındalığını ve katılımını artırmaya yardımcı olabilir.

Japonya, hem kültürel hem de tarihi açıdan iş sağlığı ve güvenliği konularına özgün bir perspektifle yaklaşır. Özellikle “hazırlık varsa endişe olmaz” anlayışı, Japon kültürünün bir parçasıdır ve toplumun çeşitli alanlarında –özellikle iş hayatında- görülür. Ayrıca, Japon dini inançları ve toplumsal değerleri, bireylerin sorumluluk almasını ve işlerini en iyi şekilde yapma eğilimini de destekler.

**Anahtar Kavramlar:** Kültür, Japon Kültürü, Kader ve Kadercilik, Kültürel Farklılıklar, Hofstede'nin Kültür Boyutları Teorisi

**Bilim Kodu:** 113502



IN TERMS OF OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY CULTURE  
TURKEY AND JAPAN EVALUATION

Seval Ceren EMEN

ORCID: 0000-0002-5281-436X

HITIT UNIVERSITY

GRADUATE SCHOOL

Master of Science Thesis

June 2023

ABSTRACT

This study examines the uniqueness of occupational health and safety culture between Turkey and Japan and the different approaches of these two countries in the preparation of legal regulations and integration into daily life. Both Turkey and Japan are important players in the world economy, and differences in occupational health and safety cultures are important for the prevention of work accidents and occupational diseases.

The detail, discipline, and organization in Japan's work pattern are based on the country's long-standing cultural values. On the other hand, Turkey's more flexible, adaptable and rapidly changing working culture is a reflection of historical, social and economic conditions. In this context, it would be useful to make an evaluation using Hofstede's Theory of Cultural Dimensions in order to understand why Japanese culture conflicts with the practices in Turkey and why similar legal regulations cannot achieve the same success in a different culture.

Hofstede's Theory of Cultural Dimensions suggests examining national cultures in six basic dimensions to understand their impact on business. For example, Japan is often regarded as a country with a high tolerance for uncertainty, which explains their emphasis on planning and detail. At the same time, Japan is a collectivist society and adopts an approach where the interests of the group or community come first, not the individual. In Turkey, on the other hand, there is a balance between collectivism and individualism. However, there are also differences in the power distance and masculinity-femininity dimensions between the two countries.

While this study aims to illuminate the cultural differences in occupational health and safety between Turkey and Japan based on Hofstede's Theory of Cultural Dimensions, it is aimed to



understand how the cultural characteristics of the two countries are effective in this critical area, and to use global cooperation and occupational health and safety practices more effectively. It will provide important insights on how to do it.

The understanding of fatalism and resignation seen in many parts of the society in Turkey also causes certain effects in the field of occupational health and safety. Fatalism can be defined as individuals' belief that events and outcomes are predetermined and out of control. Tawakkul, on the other hand, can be defined as the state of accepting possible consequences after taking precautions and having complete confidence in a higher power, usually Allah.

The effects of these two concepts in the context of occupational health and safety in Turkey can be seen in the following ways:

**Delay in taking action:** Fatalism can sometimes prevent individuals from taking proactive steps to minimize risks. If an incident or accident is believed to occur, this may reduce motivation to take action or increase safety.

**Reactive approach:** The understanding of tawakkul can cause individuals to accept these situations and think "it happened as it should" after accidents and events. This may make it difficult to get to the root of the problems and to take the necessary steps to prevent similar incidents in the future.

**Education and awareness:** During occupational health and safety training, extra effort may be required to overcome such a fatalistic approach. This is because individuals may doubt whether safety procedures are truly effective. Negligence of "what is needed" can cause an accident.

**Management approach:** Senior managers and employers may also be affected by these concepts. Especially when under pressures related to cost and time, some managers may neglect or reduce security measures and with this understanding, "if something is going to happen, it will happen anyway", causing a chain of negligence.

**Cultural Awareness and Change:** Understanding these effects of fatalism and tawakkul on occupational health and safety can guide how organizations should approach these issues. Being aware of and respecting cultural values can help create a more effective and sustainable safety culture in the workplace.

As a result, the understanding of fatalism and trust in Turkey has high effects on occupational health and safety. Understanding these impacts and developing strategic approaches accordingly can help make workplaces safer and increase employee awareness and participation.

Japan approaches occupational health and safety issues with a unique perspective, both culturally and historically. In particular, the understanding of "no worries if there is preparation" is a part of Japanese culture and is seen in various areas of society, especially in

business life. In addition, Japanese religious beliefs and social values support individuals' disposition to take responsibility and do their best.

**Key Terms:** Culture, Japanese Culture, Fate and Fatalism, Cultural Differences, Occupational Health, Occupational Safety, Japan Occupational Safety Management, Hofstede's Theory of Dimensions of Culture

**Science Code:** 113502



## TEŞEKKÜR

Öncelikle hem kişisel özellikleri hem akademik donanımıyla benim için bir hocanın ötesinde olan, her alanda rehberliğini hissettiğim Sayın Prof. Dr. Dursun Ali KÖSE'ye en derin teşekkürlerimi sunuyorum. Onun bilgisi, deneyimi ve vizyonu, bu süreçte bana sunduğu değerli perspektiflerle beni şekillendirdi. Onun öğrettiklerini kendime katmak ve bu bilgilerle hareket etmenin gururunu yaşıyorum.

Bir yoldaş olarak Mustafa Timur DOĞAN'ın desteği ile çıktığım bu yolculuğumda onunla birlikte olmaktan dolayı mutluyum ve kendisine teşekkürlerimi sunuyorum.

Ve canım oğlum Kuzey, bu süreçte seninle geçiremediğim zamanlar, senin için daha parlak bir yarın kurma çabamla doluydu. Umarım büyüdüğünde bu çabalarımın senin için olduğunu anladığın yaşlarda bu başarıları benimle birlikte gururla kutlarsın. Seninle her zaman şükran doluyum ve senin sevginle olmak benim için en büyük ödüldür.

Seval Ceren EMEN

## İÇİNDEKİLER

	Sayfa
ÖZET .....	iv
ABSTRACT .....	vii
TEŞEKKÜR .....	x
İÇİNDEKİLER .....	xi
TABLolar DİZİNİ .....	xiii
GİRİŞ .....	1

### 1. BÖLÜM

#### TÜRKİYE VE JAPONYA'NIN GENEL ÜLKE PROFİLLERİ

1.1. Japonya Hakkında Genel Bilgiler .....	4
1.2. Türkiye Hakkında Genel Bilgiler .....	5
1.1.1. Japonya İş Kanunlarının Gelişimsel Süreçleri .....	7
1.1.2. Türkiye İş Kanunlarının Gelişimsel Süreçleri .....	9

### 2. BÖLÜM

#### İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ALANINDA CEZAI UYGULAMALAR

2.1. Japonya'da İş Sağlığı Ve Güvenliği Cezai Uygulamaları .....	14
2.2. Türkiye'de İş Sağlığı Ve Güvenliği Cezai Uygulamaları .....	15
2.3 Sendikalaşmanın İş Sağlığı Ve Güvenliği Üzerine Etkisi .....	18

### 3. BÖLÜM

#### JAPONYA İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ HİZMET VE YÖNETİM MODELLERİ İLE SENDİKALAŞMANIN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ÜZERİNE ETKİSİ

3.1. Dojo Eğitimi .....	20
3.2. Genchi Genbutsu .....	20
3.3. Anzen .....	20
3.4. Kaizen .....	20
3.5. Yoketen .....	21
3.6. Toplam Verimli Bakım Uygulaması .....	21
3.7. Stop-6 Uygulaması .....	22

3.8. 5-S Uygulaması .....	22
3.9. KYT Uygulaması .....	22
3.10. Hiyeri Hatto .....	22
3.11. Mierru-ka Uygulaması.....	23
3.12. 4m-1e Uygulamaları.....	23
3.13. Asakai.....	23

#### **4. BÖLÜM**

##### **ÜLKELERİN KÜLTÜREL DONANIMININ İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİKLERİ ÜZERİNE ETKİSİ**

4.1. Hofstede'nin Kültürel Boyutlar Teorisi.....	25
4.2. Farklı Ülkelerin Hofstede'nin Kültürel Boyutlar Teorisi İle Değerlendirilmesi.....	26

<b>SONUÇ/SONUÇ VE ÖNERİLER .....</b>	<b>30</b>
--------------------------------------	-----------

<b>KAYNAKLAR .....</b>	<b>33</b>
------------------------	-----------

## TABLÖLAR DİZİNİ

<b>Tablo 1.1.</b> Karşılaştırmalı Ülke Genel Bilgileri.....	7
<b>Tablo 2.1.</b> Karşılaştırmalı İş Sağlığı ve Güvenliği Ceza Uygulamaları.....	17
<b>Tablo 3.1.</b> Hofstede'nin Kültürel Boyutlar Teorisi İle Türkiye Ve Japonya'nın Değerlendirilmesi.....	29



## GİRİŞ

Toplumların bireysel ve bir arada yaşama şekilleri, nasıl bir hayat sürdürdükleri onların kültürlerini oluşturmaktadır. İnsanların birbiriyle etkileşimlerini, kazanımlarını, birlikte iş yapma biçimlerini, anlayış, iletişim, sınırlar, yardımlaşma gibi kavramlara karşı bakış açılarını, hayatları adına geleceklerinden ne beklediklerini, geçmişlerine yükledikleri anlamları inceleyerek nasıl bir kültür oluşturdukları hakkında bilgi sahibi olunabilmektedir. Bu sebeplerle kültür kavramı disiplinlerarası bir kavram olup birçok çalışma alanı ile ortak noktaları mevcuttur. Bu sebeple kültürel değerleri farklı olan toplumların iş kazalarına bakış açıları da farklıdır. Aynı kanunlara dayanan bir iş sağlığı ve kültürü anlayışı farklı kültüre, dini inanışa, sosyal yapıya sahip toplumlarda farklı algı ve uygulamalara sebep olmaktadır. Yaptığı işi önemseyen, kanuni işleyişe uyan, gereken tedbirleri alan toplumlarda iş kazalarının meydana gelme sıklığı ile kuralları ciddiye almayan, tedbirlerin ve düzenlemelerin geri plana atıldığı toplumlarda iş kazası veya meslek hastalıklarının görülme sıklığı da birbirlerinden farklıdır. Özellikle tevekkülü çok olan toplumlarda iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının ne denli kurallara uygun uygulanabildiğine dikkat çekmek, bu kısımda gerekli düzenlemelere ışık tutabilmek adına hazırlanan bu tezin amacı ve kapsamı Türkiye ile Japonya'yı kültürel açıdan değerlendirmektir.

Türk kültüründe yaygın biçimde yer edinmiş kadercı anlayış, kişinin kendi iradesini reddeden ve herhangi bir kazada bu sebeple meydana gelen kişilerin sorumluluğu bulunmadığını kabul eden bir anlayıştır. Gelişmekte olan Türk toplumunda özellikle iş kazaları "Takdir-i İlahi" şeklinde yorumlanmaktadır. Japonya'da toplumun yasal düzenlemeleri doğru ve düzgün bir biçimde işlemesi, Türk toplumunda ise yasal düzenlemelere "olduğu kadar" uyup yaşanabilecek iş kazaları ile ilintili olarak kadercı yaklaşımı, bu iki ülke kıyaslandığında en belirgin fark olarak karşımıza çıkmaktadır.

Türkiye'de, toplumun birçok kesiminde görülen kadercilik ve tevekkül anlayışı, iş sağlığı ve güvenliği alanında da belirli etkilere neden olmaktadır. **Kadercilik**, bireylerin olayların ve sonuçların önceden belirlendiğine, kontrol dışı olduğuna inanmaları olarak tanımlanabilir. **Tevekkül** ise, önlem aldıktan sonra olası sonuçları kabullenme ve yüksek bir güce, genellikle Allah'a, tam bir güven içinde olma hali olarak tanımlanabilir.

Bu iki kavramın iş sağlığı ve güvenliği bağlamında Türkiye'deki etkileri şu şekillerde görülebilir:

**Önlem almada gecikme:** Kadercilik anlayışı, bazen bireylerin riskleri minimize etmek için proaktif adımlar atmalarını engelleyebilir. Eğer bir olayın ya da kazanın gerçekleşeceğine inanılıyorsa bu, önlem alma ya da güvenliği artırma konusundaki motivasyonu azaltabilir.

**Reaktif yaklaşım:** Tevekkül anlayışı, kazaların ve olayların ardından bireylerin bu durumları kabullenmelerine ve "olması gerektiği gibi oldu" şeklinde düşünmelerine neden olabilir. Bu da

oluşan sorunların kökenine inilmesini ve gelecekte benzer olayların engellenmesi için gerekli adımların atılmasını zorlaştırabilir.

**Eğitim ve farkındalık:** İş sağlığı ve güvenliği eğitimleri sırasında, bu tür bir kadercici yaklaşımın üstesinden gelmek için ekstra çaba sarf edilmesi gerekebilir. Çünkü bireyler, güvenlik prosedürlerinin gerçekten etkili olup olmadığı konusunda şüpheye düşebilirler. “Ne gerek var” ihmali kazayı doğurabilir.

**Yönetim yaklaşımı:** Üst düzey yöneticiler ve işverenler de bu kavramlardan etkilenebilir. Özellikle maliyet ve zamanla ilgili baskılar altında iken bazı yöneticiler, güvenlik önlemlerini ihmal edebilir veya azaltabilir ve bu idrak ile *“eğer bir şey olacaksa zaten olur”* şeklinde bir ihmaller zincirine sebebiyet verebilir.

**Kültürel farkındalık ve değişim:** Kadercilik ve tevekkül anlayışının iş sağlığı ve güvenliği üzerindeki bu etkilerini anlamak, organizasyonların bu konulara nasıl yaklaşması gerektiği konusunda rehberlik edebilir. Kültürel değerlerin farkında olmak ve bu değerlere saygı duyarak yaklaşım geliştirmek, iş yerinde daha etkili ve sürdürülebilir bir güvenlik kültürünün oluşturulmasına yardımcı olabilir.

Sonuç olarak, Türkiye'deki kadercilik ve tevekkül anlayışının iş sağlığı ve güvenliği üzerinde yüksek etkileri bulunmaktadır. Bu etkileri anlamak ve ona göre stratejik yaklaşımlar geliştirmek, iş yerlerinin hem daha güvenli olmasına hem de çalışanların bu konudaki farkındalığını ve katılımını artırmaya yardımcı olabilir.

Japonya, hem kültürel hem de tarihi açıdan iş sağlığı ve güvenliği konularına özgün bir perspektifle yaklaşır. Özellikle *“hazırlık varsa endişe olmaz”* anlayışı, Japon kültürünün bir parçasıdır ve toplumun çeşitli alanlarında –özellikle iş hayatında- görülür. Ayrıca, Japon dini inançları ve toplumsal değerleri, bireylerin sorumluluk almasını ve işlerini en iyi şekilde yapma eğilimini de destekler.

**“Hazırlık varsa endişe olmaz” anlayışı:** Japonya tarih boyunca doğal afetlere sıkça maruz kalmış bir ülkedir. Depremler, tsunamiler ve tayfunlar gibi doğal tehlikelere karşı sürekli bir hazırlık hali içinde olmanın getirdiği bu anlayış, Japonların iş hayatında da önleyici ve proaktif olmalarını teşvik eder. Bu yaklaşım, iş sağlığı ve güvenliği pratiklerine de yansır. Önceden alınan önlemler sayesinde olası risklerin ve tehlikelerin üzerinden gelme kapasiteleri artar.

**Dini inançlar ve sorumluluklar:** Japon dini inançları, özellikle Şintoizm ve Budizm, bireyin kendi eylemlerinden doğrudan sorumlu olduğuna inanır. Bu inançlar, bireyleri çevrelerine, topluma ve işlerine karşı sorumlu olmaya teşvik eder. Bu sorumluluk duygusu, iş yerlerinde yüksek standartlarda çalışma etiğine ve güvenli bir çalışma ortamının sürdürülmesine katkıda bulunur.

**İşini doğru yapma anlayışı:** Japonya'da “Monozukuri” olarak adlandırılan ‘şeyler yapma sanatı’ kavramı, ürünlerin ve hizmetlerin kalitesine odaklanır. Bu, *her şeyi ilk seferde doğru*



***yapma anlayışıyla*** birleşir. Bu nedenle, iş sağlığı ve güvenliği alanında da riskleri minimize etmek çalışanları korumak için gereken adımları doğru bir şekilde atmak esastır.

Bu özgün kültürel yaklaşımların kombinasyonu, Japonya'nın iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarında neden bu kadar başarılı olduğunu açıklamaya yardımcı olur. Bu değerlerin farkında olmak, Japonya ve Türkiye arasındaki farklılıkları daha iyi anlamamıza ve her iki ülkenin de kendi güçlü yönlerinden yararlanarak daha etkili iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları geliştirmesine yardımcı olabilir.



## 1. BÖLÜM

### TÜRKİYE VE JAPONYA'NIN GENEL ÜLKE PROFİLLERİ

#### 1.1. Japonya Hakkında Genel Bilgiler

Japonya'nın yüzölçümü yaklaşık 378.000 km<sup>2</sup> dir ve ülkenin %71'i dağlardan geri kalan kısımları ise ova ve düzlüklerden oluşmaktadır. 3376 metre olan Fuji Dağı en yüksek dağdır ve 200'den fazla aktif volkanik dağ bulunmaktadır. Ülke topraklarının tamamı Büyük Okyanus üzerinde bulunur ve takımadalardan oluşmaktadır. Japonya denizlerle çevrilidir. Japonya'nın büyük bir bölümü Kuzey ılıman Bölgesinde yer aldığından ülkede belirgin olarak dört mevsim yaşanır. Japonya idare 47 eyalete ayrılarak oluşturulmuştur. Bu eyaletler coğrafi özellikleri ve geçmişleri ile ilintili olarak Tohoku, Kanto, Hokkaido, Chubu, Chugoku, Shikoku, Kinki, Kyushu ve Okinawa olmak üzere 9 bölgede toplanmıştır. Her bölgenin kendine özgü gelenekleri, lehçesi ve kültürü vardır. Bölgeler arasında yemeklerinden sahne sanatlarına kadar her alanda belirgin farklılıklar vardır. Japonya'nın nüfus artış hızı düşük olmasına rağmen 125 milyon nüfusuyla dünyanın en kalabalık 11. ülkesidir. Ülkenin yüzölçümüne göre nüfus yoğunluğu yüksektir ve kilometre kareye 343 kişi düşmektedir.

Japonya'nın merkezi ve Başkenti Tokyo'dur. Diğer büyük şehirleri ise içinde buldukları bölgelerinin siyasal, ekonomik ve kültürel merkezleridir. II. Dünya Savaşı'nın ardından nüfus büyük bir kesimi memur olarak çalışmak üzere şehirlere göç etmeye başlamış, bu da Japonya'daki kent yaşamını büyük oranda değişikliğe uğratmıştır. Şehirler yüzölçümü ve nüfus olarak genişlerken aynı zamanda banliyöleşme de artmıştır. Geleneksel Japon aileleri birkaç nesil birlikte yaşıyor olsa da kentlerde aile düzeni daha çok çekirdek aile kavramı ile kurulmuştur.

Japon eğitim sisteminde; ilkokul (6yıl), ortaokul (3yıl), lise (3yıl) ve üniversite (4yıl) şeklindedir. Zorunlu eğitim ise ilkokul ve ortaokul olmak üzere toplam 9 yıldan oluşmaktadır. Öğrencilerin tamamına yakını (%98) lisede öğrenimine devam etmektedir. Lise ve sonrasında üniversiteye ise sınavlarla devam edilmektedir. Bazı ortaokul ve liseler ise birleştirilip toplamında altı yıl eğitim veren okullar oluşturulmuştur.

Japonya, Birleşmiş Milletler'e 1956'da katılmış ve o tarihten itibaren uluslararası alanda önemli rol oynamaktadır. Bir G8 üyesi olan Japonya, diğer Asya ülkeleriyle olan ilişkilerini öncelikli önemsenmektedir. Dünyada barış ve refaha katkı sağlamak amacıyla birçok faaliyeti bulunmaktadır. Terörle mücadele etmede, çevrenin korunması, dünya ekonomisine katkı gibi küresel sorunların çözülmesi için destek verirken bölgede de istikrarın sürdürülmesinde etkili rol oynamaktadır. Uluslararası alanda anlaşmazlıkların barışçıl yollarla çözümü için Birleşmiş Milletler'in barış amaçlı operasyonlarına etkili bir biçimde destek verir. Japonya, Birleşmiş Milletler'in barışı koruma faaliyetlerine personel ve kaynak sağlayarak ateşkes için arabuluculuk ve gözlemcilik yapmaktadır. Japonya gelişmeye çalışan ülkelerin sosyal alanda

da kalkınma çabalarına ve ekonomiklerine katkı konusunda etkin şekilde destek vermektedir. Can güvenliğinin sağlanması ve kalkınmakta olan ülkelerin kendini geliştirip kalkındırma çabalarının desteklenmesi, Japonya'nın Resmi Kalkınma Destek girişimlerinin temel ilkelerindedir. Japonya, Resmi Kalkınma Desteği sağlayan devletler arasında öncüdür; gelişmekte olan ülkelerin ihtiyaç duyduğu beslenme, genel sağlık ve temel eğitim gibi temel ihtiyaçlarının karşılanmasına yönelik olarak hibeler gibi Japonya'nın Resmi Kalkınma Desteği birçok farklı biçimde sunulmaktadır. Resmi Kalkınma Desteği aynı zamanda eğitim, sağlık, teknoloji gibi alanlarda Japon uzmanların gönüllü olarak deneyimlerini aktarmak amacıyla gelişmekte olan ülkelere gönderilmesi yöntemidir.

Japonya, ekonomisi ile de dünyanın en gelişmiş ülkeleri arasında yer almaktadır. Gayrisafi Yurtiçi Hasılası yorumlandığında dünya genelinde sıralamada ikinci olan Japonya'nın Sony, Toyota, Panasonic ve Fuji Film vb. başarılı markaları dünya çapında tanınır hale gelmiştir.

## **1.2. Türkiye Hakkında Genel Bilgiler**

Türkiye, Kuzey Yarımkürede bulunan ve topraklarının %97'lik kısmı Asya kıtasında %3'lük kısmı ise Avrupa kıtasında olan ve iki kıtada toprağı bulunan tek ülkedir. Avrasya ülkesi olan Türkiye; Marmara Denizi, İstanbul ve Çanakkale ve Boğazları ile Asya ve Avrupa'yı birbirinden ayırır. Üç tarafı da denizlerle çevrilidir; kuzeyinde Karadeniz, batısında Ege Denizi, güneyinde Akdeniz ve kuzeybatısında Marmara Denizi bulunmaktadır. Türkiye, yedi coğrafi bölgeden oluşur; bunlar Doğu Anadolu, Ege, Akdeniz, Güneydoğu Anadolu, Karadeniz, İç Anadolu ve Marmara bölgeleridir. Türkiye'nin coğrafik çeşitliliği binlerce yıl bölgenin tüm arazisini şekillendiren yer hareketliliğinin bir sonucudur. Ülkede günümüzde sönmüş durumda olan volkanlar bulunur ve sık sık depremler meydana gelmektedir. İstanbul ve Çanakkale Boğazları, varlıklarını ülkedeki fay hatlarına borçludur. Ülkenin doğusunda ve kuzeyinde halen depremlere neden olan geniş fay hatları mevcuttur.

Türkiye, Cumhurbaşkanlığı sistemiyle yönetilen demokratik, laik ve üniter bir anayasal cumhuriyettir. Başkenti ülkeninde en gelişmiş şehirlerinden olan Ankara'dır. Resmi dili, nüfusunun %85'inin ana dili olan Türkçedir. Ülkenin %70-80'ini Türkler, geriye kalanını Lozan Antlaşması'na göre yasal olarak da tanınan milletler (Ermeniler, Rumlar ile Yahudiler) ve yasal olarak tanınmayan Kürtler ile diğer halklar (Arnavutlar, Boşnaklar, Çerkesler, Gürcüler, Lazlar ile Zazalar vs.) oluşturmaktadır.

Nüfusunun büyük bölümü Sünni Müslümandır. Avrupa Konseyi, NATO, OECD, AGİT ve G-20 topluluklarına üye olan Türkiye 1963'te Avrupa Ekonomik Topluluğu ortak üyesi olmuş, 1995'te de AB Gümrük Birliği'ne katılmış ve Avrupa Birliği'ne tam üyelik müzakerelerine 2005'te başlamıştır. Ülke ayrıca Türk Devletleri Teşkilatı, Uluslararası Türk Kültürü Teşkilatı, İslam İşbirliği Teşkilatı ve Ekonomik İşbirliği Teşkilatı gibi örgütlere de üyedir. Günümüzde Türkiye, askerî kapasitesi ve diplomatik girişimleri sayesinde bölgesel güç kabul

edilirken; Avrupa ve Asya kıtalarının kavşak noktasında yer alması nedeniyle önemli bir jeostratejik güce sahiptir.

Ayrıca, üç büyük imparatorluğa başkentlik yapmış, Büyük Roma İmparatorluğu, arkasından Bizans İmparatorluğu ve en son olarak da Osmanlı İmparatorluğu dünyada ki tek şehir olan İstanbul'da en önemli şehirlerinden olup ülkenin ticaret merkezi konumundadır ve bu üç dönemin izlerini ve kültürünü bu tarihi yarımada da görmekte ayrıca mümkündür.

Türkiye'nin en güneyinde yer alan Hatay ilindeki 14 kilometrelik Samandağ kumsalı, Rio'dan sonra dünyanın en uzun ikinci kumsalıdır.

Türk eğitim sistemi devletin, yani Milli Eğitim Bakanlığının gözetimi ve denetimi altındadır. Türkiye Cumhuriyeti Anayasasına göre, herkesin eğitim görme hakkı vardır. Türkiye'deki devlet okullarında eğitim ücretsizdir. 2012 yılında çıkan yasayla da ülkede zorunlu eğitim 4+4+4 şeklinde 12 yıla çıkarılmıştır.

Türkiye üretiminde dünyada birinci olduğu fındık, kiraz, incir kayısının yanı sıra ayva, haşhaş tohumu, kavun ve karpuzda ikinci; mercimek, Antepfıstığı, kestane, vişnede üçüncü; ceviz, zeytin, elma, domates, patlıcan, ıspanak ve biberde ise dördüncü sırada bulunuyor.

Dünya Turizm Örgütü verilerine göre Türkiye, 2019 yılında ağırladığı 52,5 milyon ziyaretçiyle dünyada altıncı sırada yer aldı. Turizm ülke için önemli bir gelir kaynağıdır. Türkiye turizm olarak çok gelişmiş bir ülkedir birçok şehri yerli ve yabancı turistlere ev sahipliği yapmaktadır.

Göbeklitepe, Türkiye'nin Güneydoğu Anadolu Bölgesi'ndeki Şanlıurfa ilinin 18 km kuzeydoğusunda, Haliliye ilçesine bağlı Örencik köyü yakınlarında yer alan Neolitik bir arkeolojik sit alanıdır. MÖ 9600–9500 civarına tarihlenen Göbeklitepe, dünyanın şu ana kadar bilinen en eski tarihi yapısıdır.

**Tablo 1.1.** Karşılaştırmalı Ülke Genel Bilgileri

	<b>TÜRKİYE</b>	<b>JAPONYA</b>
<b>Resmi Dili</b>	Türkiye Cumhuriyeti	Japonya İmparatorluğu
<b>Nüfus</b>	85,3milyon (2022)	124,6 milyon (2023)
<b>Yüzölçümü</b>	783.562 km <sup>2</sup>	377.899 km <sup>2</sup>
<b>Dil</b>	Türkçe	Japonca
<b>Din</b>	İslam %85, Diğer %15	Şintoizm %70,5, Budizm %67,2, Hristiyan %1,5, Diğer %5,9
<b>Başkent</b>	Ankara	Tokyo
<b>Para Birimi</b>	1 TRY = 5,29 JPY / 2023Ağustos	1 TRY = 5,29 JPY / 2023Ağustos
<b>Yönetim Şekli</b>	Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemi	Parlamentar Monarşi
<b>GSYİH</b>	905.5 milyar \$ (TÜİK 2022)	4,9 trilyon \$ (IMF 2021)
<b>Kişi Başı GSYİH</b>	10.65 \$ (TÜİK 2022)	35.034 \$ (IMF 2022)
<b>GSYİH Büyüme Hızı</b>	%5,6 (TÜİK 2022)	%1,6 (IMF 2023)
<b>Enflasyon Oranı</b>	%72,3 (TÜİK 2022)	%1,2 (IMF 2022)
<b>İşsizlik Oranı</b>	%10.4 (TÜİK 2022)	%2,4 (IMF 2022)
<b>Toplam İhracat</b>	254.4 milyar \$ (TÜİK 2022)	751,3 milyar \$ (TradeMap 2022)
<b>Toplam İthalat</b>	364.4 milyar \$ (TÜİK 2022)	895.8 milyar \$ (TradeMap 2022)

### 1.1.1. Japonya iş kanunlarının gelişimsel süreçleri

Japonya'nın II. Dünya Savaşı'nın ardından işgal edilmesinden bugüne uzanan endüstri ilişkileri sisteminin ilerlemesine katkısı büyüktür; çünkü savaşın ardından Amerika Birleşik Devletleri kendinde uygulamakta olduğu endüstri ilişkileri yapısına benzerlik gösteren bir sistemin uygulanması konusunda Japonya'da ön ayak olmuştur. Sendikalara yönelik daha önceki baskıların kaldırılması Japon endüstrileşmesinde demokratikleşmenin ilk adımı olmuştur. Japonya, ABD'de bulunan Wagner Kanununun etkisi ile Aralık 1945'te "Sendikalar Kanunu"nu kabul etmiştir. Ardından 1946'da çıkardığı "Çalışma İlişkilerini Düzenleme Kanunu" ile işçi, işveren ve devlet temsilcilerinden oluşan İşgücü Komisyonları ile arabuluculuk, uzlaştırma ve tahkim yoluyla iş uyuşmazlıklarının çözülmesini sağlamıştır. Japonya, bir yandan demokratik özelliklere sahip çalışma hayatını iyileştirmek ve sendikaların bütün faaliyetlerini kanunlarla anayasal güvence altına alabilmek hedefi ile "Çalışma Standartları Kanunu"nu 1947'de kabul etmiştir. Bu sayede herkes için çalışma hakkı, örgütlenme, toplu pazarlık yapabilme ve grev hakkının sağlanmasıyla Japonya'da işçiler gelişmiş haklara sahip olmuştur.

1960'larda hızlı sanayileşme sürecinde olan Japonya'da, bu dönemde birçok iş kazası meydana gelmiştir. Bu kazaların ardından sendikalar, iş güvenliği standartlarının artırılması için baskı

yaparak hükümetin daha sıkı iş sağlığı ve güvenliği yasaları çıkarmasında etkili olmuştur. RENGO (Japonya'nın en büyük sendika konfederasyonu) sık sık işçi sağlığı ve güvenliği konusunda kampanyalar yürüterek bu konunun gündemde kalmasını sağlamaktadır. Japonya'nın otomotiv sektöründe, sendikaların etkisiyle, yüksek teknoloji güvenlik ekipmanlarının ve robot teknolojisinin kullanımı da artmıştır. Bu, hem işçi güvenliğini artırmakta hem de üretimde verimliliği sağlamaktadır.

Sonuç olarak, Japonya'daki sendikaların iş sağlığı ve güvenliğine katkısı oldukça yüksektir. Sendikalar, çalışanların haklarını koruma ve iş yerinde daha güvenli bir ortam oluşturma konularında aktif bir rol oynar. Bu aktif rol, Japonya'nın dünya genelinde düşük iş kazası oranlarına sahip olmasında etkili olmuştur.

Japonlar Batı'dan hukuk kurallarını alırken örf ve adetlerinden de vazgeçmemişlerdir. Genel olarak Japon hukuku farklı hukuk sistemleriyle şekillenmiş bir karma hukuk sistemidir. Genel hatlarıyla Japon hukuku, özel hukuk alanında daha yumuşak hükümler getirirse de kamu hukukunda ince detaylarla düşünülmüş düzenlemeler getirmiştir. Özel hukuk alanında gerek örf ve âdet gerekse içtihatlar dikkate alınarak Japon değerleri korunmaya çalışılmıştır böylece Japon hukuku kendi öz değerlerinden vazgeçmeden başarılı olmuştur.

Japonlar 1986 itibariyle çıkarttıkları kanunlarla iş hukuku üzerinde sağlam temeller atarak aile ve iş hayatını teminat altına almışlardır. Bu kanunlar ile iş hayatı ve aile hayatında dengeyi ve kadın erkek eşitliğini sağlamışlardır. Sırasıyla "Çalışan Kadınlar Refah Yasası"na ek olarak 1986 yılında "Eşit İstihdam Fırsatı Yasası" ile kadınlar ile erkek çalışanlar arasında fırsat ve muamelede eşitliği vurgulayan hükümlere yer verilmiştir. 1992 yılında çıkarılan "Çocuk Bakım İzni Yasası"nda erkek çalışanlarında kadınlar gibi çalışma ve aile yaşamlarının uyumlu hale getirilmesi amaçlanmıştır. Japonya Çalışma Bakanlığı bu kanunlar ile aile dostu kavramını politikaya dahil etmiş ve hazırladığı raporla aile dostu olan şirketler için bir ödül sistemini oluşturmuştur. 2003 yılında ise gittikçe azalma gösteren doğum oranlarını ve çalışma şekillerini hedef alan "Yeni Nesil Çocukların Yetiştirilmesini Destekleyici Yasa" ile mesai saatlerinin kısaltılması ve çocukların yetiştirilmesi hususunda erkeklerin katılımı desteklenmeye çalışılmıştır. 2005 yılında tüm çalışanların sağlıklı ve anlamlı bir yaşam sürmelerini hedefleyen "Çalışma Sürelerinin İyileştirilmesine Yönelik Özel Tedbirler Kanunu" yürürlüğe girmiştir.

Japon Ulusal İstihdam ve Meslek Araştırma Enstitüsü tarafından yapılan çalışmalar sayesinde teknolojik gelişmeler neticesinde vasıf alanları içerisinde işçilerin kutuplaşmasının artacağını tahmin eden teorilerin aksine, Japon işçilerin yaptıkları işlerde kendi bilgi birikimlerini artırmaya ve karar alma süreçlerinde söz sahibi olmaya ihtiyaç duymuş oldukları gözlemlenmiştir. Esasen işçilerin ve bu işçilere temsilcilik eden kişilerin görüşlerini ortaya koyma biçimleri farklı birer durumdur. Yönetim, olaylara çoğu zaman işçilerle aynı perspektiften bakmaz fakat işçilerin yönetimde pay sahibi olmaları iş sağlığı ve güvenliği açısından da sorumluluğu artırmakta ve bilinçlilik düzeyini her çalışana dağıtmaktadır.

Böylece iş güvenliğini bir zorunluluk gibi değil bilinçli bir bireysel seçim olarak görmek doğallaşmaktadır. Çalışanlar da böylelikle bir başkasının işini yapıyor gibi değil kendi işini yapıyor gibi her yönüyle sorumluluk aldıkça bu durum iş kazalarını ve meslek hastalıklarını da otomatik olarak düşürmekte ve insanın yaşam değerini korumaktadır.

## **1.1.2. Türkiye iş kanunlarının gelişimsel süreçleri**

### **1.1.2.1. 1865 tarihli Dilaver Paşa Nizamnamesi**

Osmanlı İmparatorluğu döneminde asıl amacı kömür üretimini arttırmak olan ve Ereğli Kömür Bölgesi ile kısıtlı bulunan 1865 tarihli Dilaver Paşa Nizamnamesi aynı zamanda işçiler ile ilgili ilk yasal düzenlemeleri kapsayan kanun olmuştur.

1869 tarihli Maadin Nizamnamesi ile de ilk kez işçilere birçok hak tanınmıştır. İşçilerin çalışma saatleri, dinlenme zamanları ve tatil süreleri, ücretleri ve iş kazalarına karşı koruyucu önlemler, iş kazasına uğrayan işçilerin ölümleri halinde ailelerine sağlanmak üzere tazminat ödenmesi gibi hükümler yer almış iş hayatındaki ilk belgedir. Ayrıca bu nizamname ile ücretlerin ödenme biçimi, barınma, madenlerde ilaç ve doktor bulundurulması, kaza halinde olayın memura derhal bildirilmesi, iş kazası geçiren işçilere veya onların ölmeleri halinde ailelerine de mahkemece kararlaştırılacak bir tazminat ve yardım parası verilmesiyle sosyal hayatı organize eden ilk belge olması yönüyle önemlidir. Tanınan bu haklara bakıldığında 1869 yılında çıkarılan Maadin Nizamnamesinin 2012 yılında hazırlıkları tamamlanan 6331 sayılı ile çıkarılan İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na temel oluşturduğu ve 150 yıl önce de işçiye önem verildiğini göstermektedir.

### **1.1.2.2. 28 Nisan 1921 tarih ve 114 sayılı Yasa**

Bu süreçler boyunca çıkartılan kanunların önemli bir özelliği de; 1. Dünya savaşından mağlup ayrılmış, zorlu süreçlerden geçen ve hali hazırda Kurtuluş Savaşı mücadelesi vermekte olan bir ülke yönetiminin hazırlanmış olması sebebiyle diğer kanunlara kıyasla önemlidir. 114 sayılı yasa yeraltında çalışan işçilerin hukukunu korumaya yönelik olup aynı zamanda kömür işçilerinin çalışma şartlarının düzeltilmesine yönelik maddeler barındırmaktadır. Cumhuriyet Dönemine ait ilk sosyal güvenlik kuruluşu "Amele Birliği" de bu dönemde kurulmuştur.

### **1.1.2.3. 10 Eylül 1921 tarih ve 151 sayılı Yasa**

1921'de hazırlanan Ereğli Havza-i Fahmiyesi Maden Amelesinin Hukukuna Müteallik Yasası bu dönemde çıkarılan ikinci yasa olmuştur. İşverene yeni yükümlülükler getiren bu yasa ile kömür işçilerine yeni haklar sağlanmış ve çalışma koşullarının iyileştirilmesine yönelik hükümler getirilmiştir. İşveren tarafından işçinin konaklamasının sağlanması, hastalanan ya da kaza atlatan işçileri tedavi ettirmesi, kazada yaralananlar ile ölen işçilerin geride kalan yetimlerine mahkeme kararı ile tazminat ödemesi yasa ile garanti altına alınmıştır. İş süreleri günde sekiz

saat olup fazladan çalışılması halinde iki tarafın oluru ile iki katı kadar bir ücret ödenecektir. Ayrıca işveren yeni işçilerin eğitiminden de sorumlu tutulacaktır.

#### 1.1.2.4. Cumhuriyet Dönemi

Cumhuriyet dönemiyle birlikte Türkiye’de sanayileşme adına büyük hamleler atılmaya başlanmıştır. 23 Nisan 1920’de açılmış olan 1. Türkiye Büyük Millet Meclisi’nin (TBMM) çıkardığı ilk yasalardan biri “Sağlık ve Sosyal Yardım Bakanlığı’nın Kuruluşu Yasası” olmuştur. Bu yasa ile işçi sağlığı ve güvenliği ön plana çıkarılmış ve mevzuatı sürekli olarak geliştirmeye odaklanılmıştır.

#### 1.1.2.5. Hafta Tatili Yasası

İş sağlığı ve güvenliğine dair Cumhuriyet dönemine bakıldığında pek çok yasa, tüzük, yönetmelik çıkarılmıştır. Yasal ilk düzenleme ise 2 Ocak 1924 tarih ve 394 sayılı Hafta Tatil Yasası olmuştur.

#### 1.1.2.6. Borçlar Kanunu

1926 tarihinde çıkarılan Borçlar Kanunu sayesinde işverene, işyerinde yaşanan iş kazaları ve meslek hastalıkları bağlamında hukuki sorumluluk getirilmiştir.

#### 1.1.2.7. Umumi Hıfzısıhha Yasası ve Belediyeler Yasası

1930 yılına gelindiğinde ise Umumi Hıfzısıhha Yasası ve Belediyeler Yasası yürürlüğe girmiştir. Bu iki yasada da iş sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili genel hükümler yer almaktadır. Belediyeler Yasası ile işyerlerinin işçi sağlığı ve iş güvenliği yönünden denetlenmesi görevi belediyelere devredilmiştir. Umumi Hıfzısıhha Kanunu’yla çalışma yaşamında pozitif ayrımcılık yapılarak çocuklar ve kadınların korunması sağlanmış, en az 50 işçiyi çalıştıran işyerinde hekim bulundurma zorunluluğu getirilmiş ve belli büyüklüğe ulaşmış işyerlerinde revir veya hastane yapılması zorunluluğu hükme bağlanmıştır.

#### 1.1.2.8. 3008 Sayılı İş Yasası

1937’de yürürlüğe giren ve 3008 sayılı ile çıkarılan İş Yasası ile çalışma yaşamının birçok sorunu hakkında düzenleme yapılmış, ayrıca bu yasa ile ülkemizde ilk kez işçi sağlığı ve iş güvenliği alanında ayrıntılı ve sistemli bir düzenleme oluşturulmuştur.

#### 1.1.2.9. 4841 sayılı Çalışma Bakanlığı Kuruluş Yasası

Çalışma Bakanlığı kuruluş yasası ile 28 Ocak 1946 tarihinde Bakanlığın görevleri arasında sosyal güvenlik de yer almış ve sosyal güvenlik mevzuatımıza ilk kez bu yasayla girmiştir.

#### 1.1.2.10. 6900 sayılı Maluliyet, İhtiyarlık ve Ölüm Sigortaları Kanunu

Bu sigortalar kanunu ile sigortalı bir işçinin ölümü halinde geride kalan aile fertlerinin sıkıntıya düşmeleri önlenmiştir. Maluliyet ihtiyarlık ve ölüm sigortaları ile esas itibarıyla sigortalıya, eşine, çocuklarına, anne ve babasına aylık bağlanması veya toptan ödeme yapılması sağlanmıştır.



#### 1.1.2.11. 174 sayılı Yasa

5690 sayılı yasa ile işçi sağlığı ve iş güvenliği açısından işyerlerini denetlemek, uyarılarda bulunmak, çalışma hayatını düzenlemek 1963 yılında hekim, kimyager ve mühendis gibi teknik elemanların görevlendirilmesi ile ilgili olarak çıkarılmıştır. Bu süreç günümüzdeki iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi mesleklerinin bugüne geliş evrelerinin başlangıcı olarak düşünebilir.

#### 1.1.2.12. 506 sayılı Sosyal Sigortalar Yasası

1964 yılında çıkarılan Sosyal Sigortalar Yasası içerisinde "İş kazaları ve Meslek Hastalıkları" ile ilgili hükümler bulunmaktadır. Ayrıca yasanın yürürlüğe alınmasının ardından "İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Araştırma Enstitüsü" kurulmuştur. Günümüzdeki adıyla İş Sağlığı ve Güvenliği Merkezi Müdürlüğü (İSGÜM) kuruluşundan bugüne kadar Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı birimlerinden İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğüne bağlı çalışmakta ve 52 yıldır hizmet vermeye devam etmektedir.

#### 1.1.2.13. 1475 sayılı İş Yasası

Çağın gereksinimlerine cevap veremez hale gelen 3008 sayılı yasa yerine 1971'de 1475 sayılı İş Yasası yürürlüğe girmiştir. Kanun iş sağlığı ve güvenliği yönünden çağdaş hükümler barındırmakla beraber işverenlere yeni yükümlülükler getirmiştir.

#### 1.1.2.14. 4857 sayılı İş Kanunu

İşçi sağlığı ve iş güvenliği bakımından getirdiği yükümlülükler değerlendirildiğinde bu alanda devlet tarafından çıkarılan en önemli düzenleme 2003 yılında çıkarılan 4857 sayılı İş Kanunudur.

Onlarca kanun ve çıkarıldıkları ülke koşullarına bakarak esasında yasalar açısından erken dönemlerden itibaren çağdaş bir işleyişe sahip olduğumuzu fakat bireysel anlamda kültürel olarak eksikliğin -tüm alanlarda olduğu gibi- iş sağlığı ve güvenliği alanında da olduğunu fark etmemiz gerekmektedir. Bu tez çalışmasındaki amacım olan; kültürel değerlerin yasal zorunluluklar üzerinde dahi ne denli etkili olduğunu anlayarak ancak çözüme ulaşabiliriz.

#### 1.1.2.15. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu

Türkiye'de yıllar itibariyle birçok iş kanunu, yönetmelik ve mevzuat çıkarılmıştır. Çıkarılan bu kanun ve yönetmeliklerin bir kısmında iş sağlığı ve güvenliği ile alakalı maddelere de yer verilmiş ancak günümüz şartlarında iş sağlığı ve güvenliği anlamında yeterli olmamıştır. Dolayısıyla çağdaş Türkiye idaresinde iş sağlığı ve güvenliği alanında tam ve müstakil; sadece iş sağlığı ve güvenliği konusunu kapsayan bir kanuna ihtiyaç duyulmuştur. Bu doğrultuda yapılan çalışmaların sonucu olarak 2012 yılında Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu oluşturulmuştur. Bu alanda yasa hazırlama çalışmaları yaklaşık dört yıl boyunca devam etmekte iken Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca Kasım 2011 tarihinde İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısı uzun süren çalışmalar sonucu tamamlanarak Başbakanlık tarafından Türkiye Büyük Millet Meclisi'ne

sunulmuştur. Kanun 20.06.2012 tarihinde kabul edilerek yasalasmıştır. Bu kanun çıkarılırken uzun ve meşakkatli bir süreçten geçmiş ve istenilen seviyeye ulaştıktan sonra Türkiye'nin İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu olarak yürürlüğe girmiştir.

Bu kanun iş sağlığı ve güvenliği anlayışında çağdaş düşünceden hareketle, işyerlerinde kapsayıcı bir örgütlenmenin sağlanması, önlemlerin belirlenmesi, risk analizinin yapılması, aynı çalışma alanında bulunan alt işveren ve işverenler arasında koordinasyonun sağlanması ve bu yerlerin denetlenmesi yönünden kapsamlı bir sistemi öngörmektedir. Amaç yönünden ve hareket noktası bakımından uygulanabilirliği isabetli olan bu Kanunun, özellikle küçük işyerleri bakımından getirdiği yükler ise olumsuz yönleridir. Kanunun hedefi; işyerlerinde iş sağlığının ve güvenliğin sağlanması ve var olan sağlık ve güvenlik şartlarının iyileştirilmesi amacıyla çalışanların ve işverenin hak ve yükümlülüklerini, yetki ve sorumluluklarını düzenlemektir. Özel sektör ve kamuya dahil olan bütün işyerlerine, bu kurum ve kuruluşların tüm işverenleri ve bunların vekillerine, çırak ve buralarda bulunan stajyerler dahil olmak üzere her birine faaliyet konularına bakılmadan uygulanmaktadır.

İş sağlığı ve güvenliğine dair görev, yetki ve işleyişlerin tamamı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı kapsamında bulunan İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğüne aittir. Denetim yetkisi ise başka bir birim içerisinde örgütlenmesi sebebiyle Genel Müdürlük, 1983 yılında Daire Başkanlığına evrilmiştir. Bu denli önemli bir alanda sunulan hizmetin genel niteliğinin yükseltilmesi ve var olan etkinliğinin artırılması amacıyla İş Sağlığı Daire Başkanlığı ve 1983 yılından bu yana Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bünyesinde Daire Başkanlığı olarak örgütlenmiş olan iş sağlığı ve güvenliği birimi, tüm dünyadaki değişim ve gelişmelere ve konunun yüksek önemine istinaden 24.07.2003 tarihinde "İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü" (İSGGM) olarak yeni görev, yetki ve sorumluluklar ile güçlendirilerek teşkilatlandırılmıştır.

*İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü'nün görevleri (3146 sayılı kuruluş kanununca) kısaca şunlardır:*

- İş sağlığı ve güvenliğine dair mevzuat çalışmaları yapmak ve mevzuat çalışması yapmak,
- Yurtiçinde politikaların içeriğini belirlemek ve bu politikalar doğrultusunda programlar hazırlamak,
- Ulusal ve uluslararası kuruluşlarla koordinasyonu ve iş birliğini sağlamak,
- Denetimi etkin bir biçimde sağlamak için gerekli önerileri sunmak ve sonuçlarını kapsamlıca izlemek,
- Normlar hazırlamak, eğitim, danışmanlık, teknik kontrol, ölçüm değerlendirme, uzmanlık ve bunları yapan kuruluşları inceleyerek değerlendirerek yetki vermek,

- Kişisel koruyucu donanımları ve makine koruyucularının üretimini yapacak kuruluşlara yetki vermek, ithal edilecek koruyucuların ise Türkiye standartlarına uygunluğunu belirlemek,*
- İş kazalarının ve meslek hastalıklarının önüne geçmek için incelemeler ve araştırma çalışmalarını programlayıp uygulanmasını sağlamak,*
- Sektörel bazda faaliyet konularına göre dokümantasyon çalışmaları yapmak ve bunların istatistiklerini hazırlamak,*
- Özel grupta yer alan ve mesleki eğitim görenleri, özel risk gruplarını, rehabilite edilenleri ve kamuda çalışanlar da kapsam dahilinde olmak üzere tüm çalışanların meslek hastalıklarına ve iş kazalarına karşı korunmaları için gerekli çalışmaları yapmak ve tedbirlerin alınmasını sağlamak,*
- Genel Müdürlüğe bağlı İş Sağlığı ve Güvenliği Merkezi ile bağlı olan tüm Bölge Laboratuvarlarının araştırma ve çalışmalarını düzenlemek, denetlemek ve yönetmektir.*

Türkiye, özellikle son on yılda iş sağlığı ve güvenliği alanında önemli adımlar atmıştır. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu bu alandaki en kapsamlı düzenlemelerden biridir. Bu kanun, iş yerlerinde alınması gereken önlemleri, işverenlerin ve çalışanların sorumluluklarını ayrıntılı bir şekilde düzenlemektedir.

Japonya'da ise iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları, yüksek teknolojiye sahip olmasının yanı sıra, toplumun genel disiplini ve iş ahlakı ile desteklenmektedir. Ülke, iş kazalarını önlemek için sıkı düzenlemeler getirip bu düzenlemeleri etkin bir şekilde denetlemektedir.

## 2. BÖLÜM

### İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ALANINDA CEZAI UYGULAMALAR

#### 2.1. Japonya'da İş Sağlığı Ve Güvenliği Ceza Uygulamaları

Japonya'da o dönemin teknolojisi ve şartlarına bağlı olarak işlerin güvence altına alınması 1905 yılında maden sektöründe ve 1911 yılında endüstri sektöründe çıkarılan kanunlar ile başlamıştır.

Japonya'da çalışanlarının doyum ve memnuniyetinin sağlanması için işverenlere yükümlülükler getirilmiştir. Bu iki yasa birleştirilerek "Çalışma Standartları Yasası" 1947 yılında oluşturulmuştur. Bu kapsamda asgari çalışma ortamı standartları belirlenmiştir. Aynı tarihte "kaza tazminatı güvence yasası" ile iş riskleri güvencesi "Rosai Hoken" kararları yayınlanmıştır.

Japon Endüstriyel Sağlık ve Güvenlik Yasasına aykırı hareket eden kişiler hakkındaki cezai hükümler şöyledir:

(1) ¥3.000.000 geçmeyecek para cezası veya üç yılı geçmeyecek şekilde hapis cezası gerektiren durumlar:

Ciddi sağlık sorunlarına sebep olan kimyasal madde üretimi, taşınması ve tedarik edilmesi halinde,

(2) ¥1.000.000 geçmeyen para cezası veya bir yılı geçmeyen hapis cezası gerektiren durumlar:

(a) Belirli bir makineye üretim için verilmiş iznin söz konusu olmaması ya da ürünün kontrolden geçmemiş olması,

(b) Üretim izni alınmadan kimyasal maddelerin üretilmesi,

(c) Endüstri sektöründe sağlık ve güvenlik danışmanlığı sağlayan firma yetkilisinin işi hakkındaki bilgileri açıklaması durumlarıdır.

(3) ¥500.000 geçmeyen para cezası veya altı ayı geçmeyen hapis cezası gerektiren durumlar:

(a) Tehlikelere karşı ve sağlık bozukluklarına karşı işverenin yapılması gereken ölçümleri yaptırmaması,

(b) İmalat sürecinde kontrol ettirilmeyen makine vb. ile testlerden geçirilmeyen makinelerin kullanılmaya başlanması,

(c) Kimyasal maddelerin izin verildikleri şartlara uygun şekilde üretilmemesi,

(d) Özel eğitimlerin ve donanımların verilmemesi,

(e) Çalışma ortamı içerisinde gerekli görülen ölçümlerinin yapılmaması,

(f) Bulaşıcı hastalığa sahip olan herhangi bir işçinin çalıştırılması,

(g) Çalışanın, işvereni ilgili kuruluşa kanuna uygun olmayan davranışta bulunması gerekçesiyle ihbar etmesi ile dezavantajlı duruma düşürülmesi durumlarıdır.

(4) 500.000 TL geçmeyen para cezası gerektiren durumlar:

(a) İş sağlığı ve güvenliği sorumlu çalışanı atamasının yapılmamış olması,

(b) Kontrolü yapılmadan, makinenin yanlış olarak etiketlenmesi,

(c) İşçilere gerekli iş sağlığı ve güvenliği eğitiminin verilmemesi,

(d) Periyodik sağlık kontrolleri veya özel medikal muayenelerin yaptırılmaması,

(e) Yetkili denetçi veya müfettişlerin işletmeye girişlerine izin verilmemesi, sorularına yanıt verilmemesi ya da yanlış beyanda bulunulması,

(f) İşçi Standartları Ofisi'nin, bilgi, rapor vb. gibi taleplerine cevap verilmemesi,

(g) Makinelerin bakımlarına dair kayıtların ve bunların saklanma yükümlülüklerinin yerine getirilmemesi durumlarıdır.

## **2.2. Türkiye'de İş Sağlığı Ve Güvenliği Ceza Uygulamaları**

Türkiye'de 6331 sayılı Kanun ile sağlanan hükümlerin uygulanma yöntemlerinden birisi olan idari para cezaları ile caydırıcılık ve kurallara teminat sağlanmaktadır. Bu cezalar tüm paydaşları (işveren, işçi, uzman, hekim, ortak sağlık güvenlik birimi, eğitim kurumları) kapsamaktadır. İşin niteliğine uygun olmayan, kanuna aykırı olan tüm davranışlar bu idari para cezaları ile teminat altına alınmıştır.

Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na uymayan, bunları ihlale uğratan kişiler aşağıdaki ceza hükümlerini karşılamak zorundadır:

(1) Bu Kanunun;

a) 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) ve (b) bentlerinde belirtilen yükümlülükleri yerine getirmeyen işverene her bir yükümlülük için ayrı ayrı 15.000 TL,

b) Belirlenen nitelikte iş güvenliği uzmanı veya işyeri hekimi görevlendirmeyen işverene görevlendirmedeği her bir kişi için 38.876 Türk Lirası, aykırılığın devam ettiği her ay için aynı miktar, diğer sağlık personeli görevlendirmeyen işverene 19.426 TL, aykırılığın devam ettiği her ay için aynı miktar,

c) 8 inci maddesinin birinci ve altıncı fıkralarına aykırı hareket eden işverene her bir ihlal için ayrı ayrı 11.645 TL,

ç) Risk değerlendirmesini yapmayan veya bunu yaptırmayan işverene 23.314 TL, aykırılığın sürdürüldüğü her ay için 34.982 TL,

d) 11 ve 12 nci maddeleri hükümlerine aykırı hareket eden işverene, acil durum planları, tahliye kurallarına uyulmayan her bir yükümlülük için 7.755 ₺, aykırılığın sürdürüldüğü her ay için aynı miktar,

e) 14 üncü maddesinde belirtilen yükümlülükleri yerine getirmeyen, iş kazalarının kaydını tutmayan işverene her bir yükümlülük için ayrı ayrı 11.645 ₺, ikinci fıkrasında belirtilen yükümlülükleri yerine getirmeyen belirtilen sürede iş kazasını bildirmeyen işverene 15.529 ₺, dördüncü fıkrasında belirtilen yükümlülükleri yerine getirmeyen sağlık hizmeti sunucuları veya yetkilendirilen sağlık hizmeti sunucularına 15.529 ₺,

f) Belirtilen yükümlülükleri yerine getirmeyen işverene, buralarda sağlık gözetimine tabi tutulmayan veya istenen sağlık raporunu sağlamayan her çalışan için 7.755 ₺,

g) 16 ncı maddesinde belirtilen yükümlülükleri yerine getirmeyen işverene, bilgilendirilmeyen her bir çalışan için 7.755 ₺,

h) 18 inci maddesinde belirtilen yükümlülükleri yerine getirmeyen işverene, her bir aykırılık için ayrı ayrı 7.755 ₺,

ı) 22 nci maddesinde belirtilen yükümlülükleri yerine getirmeyen iş sağlığı ve güvenliği kurulu bulundurmayan işverene her bir aykırılık için ayrı ayrı 15.529 ₺,

ii) Bildirim yükümlülüklerini sağlamayan, koordinasyonu sağlamayan yönetimlere 38.876 ₺,

j) 24 üncü maddesinin ikinci fıkrasında belirtilen iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konularda ölçüm, inceleme ve araştırma yapılmasına, numune alınmasına veya eğitim kurumları ile ortak sağlık ve güvenlik birimlerinin kontrollerinin ve denetiminin yapılmasına mani olan işverene 38.876 ₺,

k) Büyük kazaları önleme politikasına dair belgeyi hazırlamayan işverene 388.903 Türk Lirası, güvenlik raporunu hazırlayarak Bakanlığın değerlendirmesine sunarak onay almadan işyerini faaliyete sokan, işletilmesine Bakanlık tarafından izin verilmeyen işyerini açan veya durdurulan işyerinde faaliyete devam edilmesi halinde işverene 622.244 ₺,

l) 30 uncu maddesinde öngörülen yönetmeliklerde belirtilen yükümlülükleri yerine getirmeyen işverene, uyulmayan her hüküm için tespit edildiği tarihten itibaren aylık olarak 7.755 ₺,

m) Çalışanlarına, belirlenen standartlara uygun ve CE işaretli kişisel koruyucu donanım temin etmeyen işverenlere çalışan başına 3.138 ₺,

(3) İşin durdurulması halinde, durdurulmasına sebep olan eylemden dolayı ilgili idari para cezası uygulanmaz.

Uygulanmakta olan idari para cezalarının birkaçına ait kıyaslamasına örnek tablo şöyledir:

**Tablo 2.1.** Karşılaştırmalı İş Sağlığı ve Güvenliği Ceza Uygulamaları

<b>Mevzuat Hükümlerini Uygulamamak</b>	<b>Türkiye</b>	<b>Japonya</b>
<b>İş güvenliği sağlayan uzmanın çalıştırılmaması</b>	38.000 TL (taban)/her bir ay (aykırılığın devamı halinde)	¥500.000 geçmeyen para cezası uygulaması
<b>İş kazaları ve meslek hastalıkları kaydını tutmamak, gerekli incelemeleri yapıp raporları düzenlememek</b>	11.645 TL (taban)/her bir ay 1.000 TL/her bir hüküm için	.*
<b>Müfettiş ve/veya denetçi çalışmalarının işgali veya engellenmesi</b>	84.552 TL (taban)	¥500.000 geçmeyen para cezası uygulaması
<b>Müfettiş/denetçi tarafından işyeri ile ilgili elde edilen bilgilerin izinsiz açıklanması</b>	.*	.*
<b>İşyerinde oluşabilecek tehlikeli sağlık sorunlarına karşı gerekli risk değerlendirmesi/ölçümlerinin yapılmaması</b>	34.000 TL (taban)/her bir ay (aykırılığın devamı halinde)	.*
<b>İş güvenliği uzmanlarının haklarını ve yekilerini kısıtlamak</b>	11.645 TL (taban)/her bir ay/her uzman için	.*
<b>İşçilere lüzumlu olan eğitimlerin verilmemesi</b>	3.138 TL/her bir çalışan için	.*

\*Adı geçmekte olan uygunsuzluğa istinaden ülkenin mevzuatında herhangi bir ilgili ceza uygulaması bulunamamıştır.

\*\*Türkiye'ye ait değerler, 6331 sayılı Kanununa göre 2023 yılında uygulanmakta olan idari para cezalarından alınmıştır.

### 2.3. Sendikalaşmanın İş Sağlığı ve Güvenliği Üzerine Etkisi

Türkiye'de sendikalaşma, iş sağlığı ve güvenliği konusunda önemli bir role sahiptir. Sendikalar, çalışanların haklarını savunma ve iş yerinde daha iyi koşulların sağlanmasına yönelik taleplerde bulunma kapasitesine sahiptir. Sendikaların iş sağlığı ve güvenliğine katkısı, genel olarak şu şekillerde gözlemlenebilmektedir:

**Farkındalığın Artırılması:** Sendikalar, iş sağlığı ve güvenliği konularında eğitimler ve seminerler düzenleyerek çalışanların bu alanda bilinçlenmesine yardımcı olmaktadır.

**Temsil ve Müzakere:** Sendikalar, işverenle müzakere süreçlerinde çalışanların temsilcisi olarak rol alır. Bu süreçte, iş güvenliği ile ilgili maddeler talep edilebilir ve anlaşmalarla güvence altına alınabilmektedir.

**Denetim ve Gözetim:** Sendikalar, iş yerlerinde düzenli denetimler yapabilir veya yapılmasını talep edebilir. Bu, işverenlerin iş sağlığı ve güvenliği standartlarına uygun hareket etmelerini teşvik etmektedir.

**Hak Arama:** İş kazaları veya meslek hastalıkları durumunda sendikalar, mağdur olan çalışanların veya ailelerinin haklarını arayabilir. Ayrıca, bu tür olayların tekrarlanmaması için gerekli tedbirlerin alınmasını talep edebilmektedir.

#### Örnekler:

- Birçok sendika, iş sağlığı ve güvenliği konularında eğitimler düzenlemekte ve çalışanlarına bu eğitimleri zorunlu kılmaktadır. Bu eğitimler, çalışanların riskleri anlamalarına ve önlem almalarına yardımcı olmaktadır.
- 2014 yılında Türkiye'de meydana gelen Soma maden faciası, sendikaların iş sağlığı ve güvenliği konularındaki etkinliğinin ve öneminin altını çizen bir olaydır. Facianın ardından birçok sendika, madenlerdeki çalışma koşullarının iyileştirilmesi için eylem ve protestolar düzenlemiştir.
- Türkiye'de faaliyet gösteren birçok sendika, işverenlerle toplu iş sözleşmeleri yaparken, iş güvenliği konularında da maddeler ekleyerek çalışanların güvenliğini daha iyi hale getirmeye çalışmaktadır.

Sonuç olarak sendikalar, Türkiye'de iş sağlığı ve güvenliği konusundaki farkındalığın artırılmasında ve çalışanların bu alandaki haklarının korunmasında önemli bir role sahiptir. Ancak, bu katkının daha da artırılması için sendikaların daha etkin ve kapsayıcı bir rol alması gerekmektedir.

Japonya ise sanayileşme süreci ve işçi hareketleri tarihinden dolayı oldukça farklı bir sendikalaşma kültürüne sahiptir. Bu özgün yapısıyla Japonya'daki sendikalar, iş sağlığı ve güvenliği konusunda kritik bir role sahiptir.



**Entegrasyon ve İşbirliği:** Japonya'daki sendikalar, genellikle şirket içi sendikalardan oluşur ve bu nedenle işverenle yakın bir ilişki içindedirler. Bu yapı, sendikaların işverenle daha kolay müzakere etmesine ve iş sağlığı ve güvenliği konularında daha etkili olmasına olanak tanımaktadır.

**Eğitim ve Farkındalık:** Japonya'daki sendikalar, üyelerine yönelik iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri düzenlerler. Bu, işçilerin potansiyel tehlikeleri tanımalarını ve riskleri en aza indirmelerini sağlamaktadır.

**Denetim ve İzleme:** Sendikalar, iş yerlerindeki iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarını denetler ve çalışanların güvende olmasını sağlamak için gereken düzenlemeleri talep etmektedir.

#### **Örnekler:**

- 1960'larda Japonya, hızlı sanayileşme sürecindeydi ve bu dönemde birçok iş kazası meydana gelmiş; bu kazaların ardından sendikalar, iş güvenliği standartlarının artırılması için baskı yaparak hükümetin daha sıkı iş sağlığı ve güvenliği yasaları çıkarmasında etkili olmuştur.
- RENGO (Japonya'nın en büyük sendika konfederasyonu) sık sık işçi sağlığı ve güvenliği konusunda kampanyalar yürüterek bu konunun gündemde kalmasını sağlamaktadır.
- Japonya'nın otomotiv sektöründe, sendikaların etkisiyle, yüksek teknoloji güvenlik ekipmanlarının ve robot teknolojisinin kullanımı artmıştır. Bu, hem işçi güvenliğini artırıyor hem de üretimde verimliliği sağlamaktadır.

Sonuç olarak, Japonya'daki sendikaların iş sağlığı ve güvenliğine katkısı oldukça yüksektir. Sendikalar, çalışanların haklarını koruma ve iş yerinde daha güvenli bir ortam oluşturma konularında aktif bir rol oynar. Bu aktif rol, Japonya'nın dünya genelinde düşük iş kazası oranlarına sahip olmasında etkili olmuştur.

### 3. BÖLÜM

## JAPON İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ HİZMET VE YÖNTEM MODELLERİ

Japonya’da iş sağlığı ve güvenliği alanında uygulanmakta olan birtakım yöntemler, Japon sistemine özgü; takımın bir arada çalışmasına dayanan, inisiyatifi daha çok çalışanlarına dağıtarak onlara güvendiğini belirten, hataların hiç yapılmaması ya da ekip içerisinde hemen fark edilerek düzeltilmesine dayalı sistemlerdir.

### 3.1. Dojo Eğitimi

Dojo kelimesi; “do” aksiyon, “jo” ise aksiyon alınan yer anlamına gelmektedir. Dojo eğitimi simule edilmiş aşamalar, üretim malzemeleri, makinalar ya da atıklar ile yapılan “yaparak öğrenme” faaliyetlerini kapsayan bir eğitim yöntemidir. Dojo; personelin üretim alanına girmeden önce; firmanın hedefleri ve politikaları, toplam kalite yönetimi, prosesler eğitimi, kalite kontrolleri ile ölçüm yöntemleri, kalite hata çeşitleri gibi eğitimlerin üretim hattına benzerlik gösteren simülasyon ve görsel eğitim materyalleri ile sağlanan; işe alıştırma eğitimi olup literatürde, “eğitim verilmekte olan resmi yer” anlamında kullanılmaktadır.

### 3.2. Genchi Genbutsu

Türkçede “git ve kendin gör” anlamlarına gelen genchi genbutsu ile olay yerinde bizzat inceleme yaparak nesnenin aslını görerek hızlı şekilde kavranması ile uygulanması amaçlanmıştır. Genchi Genbutsu, hayat boyu uygulanabilecek, kolay bir problem çözme ve iyileştirme felsefesidir. Genchi Genbutsu doğru karar almak, olayları anlamak, güven sağlamak ve uzlaşmak için “daima kaynağına git” olarak açıklanabilecek bu yöntem özellikle kazalar sonrasında yapılması gereken en önemli uygulamadır. Japon firmalarında yönetim kadrosuna dahil olabilmenin koşullarından biri “Genchi Genbutsu” uygulamaktır.

### 3.3. Anzen

Japonca’da “güvenlik” anlamına gelen Anzen; “Bir tehlikenin olmaması ve emniyette olma halidir”.

### 3.4. Kaizen

“Daha iyiye değişim veya sürekli iyileştirme” anlamına gelen Kaizen; tüm çalışanların fikirlerini ortaya koyarak, hizmet veya ürünün iyi noktalara ulaşabilmesi için yapılan çalışmalardır. Bu felsefe belirli ilkeleri bir araya toplayan parçalar bütünüdür. Bu parçalar; iş disiplini, sistemin

verimliliği, anında cevaplar, gelişim ilkeleri, kalitenin sürekli iyileştirmesi ve sıfır hatadır. Bu sayede küçük fakat sürekli atılan adımlarla ilerlemek mümkündür. Başarının sırrı acele etmemek, sabırla ve vazgeçmeden devam etmektir. Kaizene göre sürekli gelişme sayesinde; kuruluşun tüm etkinliklerinde canlılık oluşması, topluluğun aynı hedefler doğrultusunda çaba göstermesi, kısımların kendi hakim oldukları işleri verimli şekilde yürütmesi, etkileşim içindeki bölümlerin sorunları kısa ve kalıcı yoldan çözmesi, çalışanların bilgilerinin ve becerilerinin yükselmesi, motivasyonların artması, temel rekabet unsurlarının hızlı bir gelişme göstermesi sağlanmaktadır.

Japonya'da "kaizen" yani sürekli iyileştirme anlayışı, iş yerlerinde güvenlik standartlarının sürekli olarak gözden geçirilmesini ve geliştirilmesini sağlar.

Türkiye'de, aile ve topluluk değerleri ön plandadır. Bu da iş yerlerinde birlikte çalışma ve dayanışma kültürünü oluşturabilir. Ancak bu potansiyel, etkili iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları için tam anlamıyla kullanılamamaktadır.

### **3.5. Yoketen**

Oluşturulmuş tüm organizasyonda "bilgi ve deneyimin yatay transferi" anlamında kullanılan yoketen, bir problemin çözümü için geliştirilmiş kaizenin, aynı problemin yaşandığı diğer ortamlara uygulanmasını ifade eder.

Yönetimden sağlanan destek ile kaizen değerlendirmesi yapan komite üç ayda bir toplanır ve biriken raporlar gruplara bölünerek değerlendirmeye alınır. Sonucunda ise sıralamada ilk üçe girenler şirket içinde duyurulur. Atölye içindeki personelin tamamının toplanması sağlanır ve problem tespit edilerek iyileştirme faaliyetlerinin planı uygulamaya geçirilir. Ardından motive edici hediyeler dağıtılır ve personel onore edilir.

### **3.6. TPM (Total Productive Maintenance – Toplam Verimli Bakım) Uygulaması**

Türkçe karşılığı toplam verimli bakım anlamındaki bu uygulama ile iş sağlığı güvenliği ve çevre konularının da diğer tüm faaliyetlerde olduğu gibi 8 basamak altında ve bu faaliyet temelinde ilerlediği görülmektedir. Kişisel anlamda gelişim için "Kobetsu-Kaizen" aktiviteleri, otonom bakım aktivitelerinin yerleştirilmesi "Jishu Hozen sistemi", planlı bakım işlerinin yerleştirilmesi, başlangıç fazı yönetim sisteminin oturtulması, kalite idame sisteminin yerleştirilmesi, idari işler ve destek fonksiyonlarının verimliliğinin sağlanması sisteminin oturtulması, eğitim öğretim sisteminin oturtulması, sağlık, güvenlik ve çevre sistemlerinin yerleştirilmesidir.

### **3.7. Stop-6 Uygulaması**

İş sağlığı ve güvenliği alanlarında Japon istatistik birimlerince yapılan analizlerde; makine kullanılırken sıkışma, makineye herhangi bir şey kaptırma, ağır cisimlerin tehlikesi, tekerlekli araçların tehlikesi, yüksek yerden bir cismin düşmesi, elektrik çarpma tehlikesi, sıcak cisimler ile temas halindeki tehlikeleri en fazla hasarın yaşandığı durumlar olup bu hasarlar ile ilgili alınacak tedbirler ile iş kazalarında önemli oranda azalma gözlemleneceği belirtilmektedir.

### **3.8. 5S (Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu, Sitsuke) Uygulaması**

Beş adımdan oluşan 5S'nin amacı, çalışma ortamındaki organizasyonu sağlama ve israfi önlemede yardımcı olmaktır. Adını, Seiri (toparlama), Seiton (düzen), Seiso (temizlik), Seiketsu (standartlaştırma) ve Sitsuke (disiplin)' 5S den alır. 5S uygulamaları için öncelikle şirketler kendi içlerinde 5S eğitimleri verirler, bu uygulama anlatılır ve daha sonra ise yerleşim birimi belirlenerek bölgelere ayrılırlar.

### **3.9. KYT (Kiken Yochi Training) Uygulaması**

Kiken Yochi Training "tehlikeyi tahmin etme eğitimi" anlamında kullanılır. Genel amacı, tehlike olabilecek noktaları tespit edip ve bu tehlikeleri görebilecek duyarlılığı geliştirip doğabilecek kazaların önüne geçmeye çalışmaktır. Bunun için önce tehlikenin ne olduğunun tanınması, ve sonra ise bu tehlikenin farkına varılması gerekmektedir. Bunun ortaya konulması da insanlar üzerinde durularak ve kişinin dikkatinin limitleri ve davranışlarının üzerine çalışma yaparak sağlanmıştır. Dikkat edebilmenin her zaman sınırı olmuştur. Ayrıca dikkat kesilmek, kendimizle alakalı olmayan konular üzerinde yoğunlaşmamaktır.

Kazaların çoğu yanlış algılama sebebiyle yaşandığı için algı üzerinde durulmuştur. Uzak ve yakınlık yanlış idrak edilebilir, uzaktaki nesne örneğin renginden ötürü yakın ya da uzak algılanır, aynı süreç yaşanan bir olaydan ötürü farklı olarak, uzun yada kısa algılanır. Dokunma duyusu ile nesnelere zaman içerisinde birbirlerine benzetilerek hata oluşturabilir veya dikkat oranları zamana bağlı olarak düşebilir. Bu yöntem sayesinde çevredeki tehlikelerin görülüp çalışanların güvenliğinin sağlanması ile birtakım kazançlar ve kazanımlar hedeflenmektedir. Çevremizdeki tehlikelerin farkına varabilme yetisi, kendimizin oluşturabileceği tehlikelerin farkında olabilme, işi düzgün yapabilme kabiliyetimizi arttırabilme, sistemi oluşturmuş olan iş elementleri ve mühim noktalar üzerinde dikkat toplama yetisidir.

### **3.10. Hiyeri Hatto (Ramak Kala Olayları Tespit Çalışmaları) Uygulaması**

İşyerini, çalışanı ya da işyerindeki ekipmanları zarara uğratma ihtimali olduğu halde zarara uğratmayan, işyerinde meydana gelen olaylara Türkçe'de ramak kala denir. Japonca'da

karşılığı ise “Hiyeri Hatto”dir. Önlemleri belirlemek için risk analizi sonrası tüm veriler değerlendirilir. Risk değerlendirmesi yapılırken şiddet, olasılık ve sıklık boyutları dikkate alınır ve ilk değerlendirme sonrası yapılacak iyileştirmeler ile riskin derecesi düşürülür.

### **3.11. Mieru-ka (Multi Skill Matrix – Çoklu Beceri Matrisi) Uygulaması**

Mieru-ka; çalışanların yeteneklerini ve prosesin gerektirdiği becerilerin görevlendirme panosu üzerinde görsel olarak uyuşmasıdır. Takım ruhu gelişmiş, birbirlerine güvenen ekiplerde devamsızlık problemleri yaşanmamaktadır. Ekip çalışanlarının proseslerin gerekliliğine göre kademeli bir şekilde gelişim göstermesi sağlanmaktadır. Eğitimi eksik olan elemanlar tespit edilerek, gerek görülmesi halinde lisanslı eğitimleri almaları sağlanır.

Herbir çalışan potansiyel lider olarak görülmekte ve becerilerine uygun olacak şekilde rotasyona tabi tutulmakta ve böylece kişinin işin tüm basamaklarına katılımı sağlanmış olacaktır. Neticede; bir çalışanın farklı iş noktalarında uzmanlığını kullanarak çalışabilmesi, çoklu beceri sahibi olması; üretim sayısındaki değişime karşılık verebilmesi; çalışanlara yeni işler vererek onların işe dair motivasyonunun artırılması; ekibe bu sayede yeni elemanların katılımı ile canlılık sağlanması gibi kazançların elde edilmesi beklenmektedir.

### **3.12. 4m+1e (Man, Machine, Material, Method+Environment) ile Henkaten Kanri (Değişiklik Yönetimi) Uygulamaları**

Henkaten Kanri, “değişiklik yönetimi” anlamındadır. Yönetimsel süreçleri 4 ana fonksiyondan oluşmaktadır. Bunlar; amaçlara ulaşmanın “planlanması”, ve bu planların “uygulanması”, uygulamaların “kontrolünün sağlanması” ile engellemek için “önlem” alınmasıdır. Amaçların gerçekleşmesindeki en güçlü araçtır. Örneğin, yerleşim planında değişim yapılmak istendiğinde veya herhangi bir makinede personelin hastalanıp yerine başka bir personel arayışına girilmesi halinde rutin olarak işleyen sistemden çıkma, yani değişim olarak algılanmakta ve bu durumda 4M+1E devreye girip değişiklik tüm elemanları ile ele alınıp istenmeyen kötü bir netice ile karşılaşılması için tüm süreç bu şekilde yönetilmektedir.

### **3.13. Asakai (Toolbox – Günlük Üretim Toplantıları) Uygulaması**

Günlük olarak düzenlenen bu toplantılar ile paylaşım ve stratejilerin paylaşımı sözkonusu olup bu toplantılar sayesinde işyerine özgü kültür ve iş güvenliği için oluşturulan kültür önem kazanmaktadır. Bu toplantıya fabrika müdürü, iş sağlığı ve güvenliği sorumluları, bakım yapan personeller gibi ilgili tarafların katılım göstermeleri beklenmektedir. Gündem genel anlamda standarttır, önceki günden kalan konuların üzerinden geçilmesi, planlarda bir revizyonunun gerekli olup olmadığı, bir önceki günden veya vardiyadan aktarılan diğer konuların veya sorunların tartışılması, yeni bir iş yapılacaksa bunun tehlikelerinin veya alınması gereken

önlemlerin tartışılarak mutabık olunması üzerinedir. Diğer bir deyiş ile kaptanın seyir defteri denilebilir ve kesintiye uğramadan bilginin sürekli akışını mümkün kılarak yönetilen işin bilgi ve kontrol dışına çıkmasına engel olunmaya çalışılmaktadır.

Bir diğer önemli kültürel değer "Girişin"dir; "ödev" ya da "sorumluluk" anlamına gelmektedir. Japonlar için iş yapmak, sadece bir gelir kaynağı değil, aynı zamanda topluma ve ailesine olan bir borcun ödenmesidir. Bu nedenle, iş güvenliği de bireysel bir sorumluluk olarak değil, topluluk için bir görev olarak görülmektedir. Bir işçinin güvende olması, sadece kendi güvenliği için değil, ailesi, çalışma arkadaşları ve hatta şirketi için de önemlidir.

Japonların bu titiz yaklaşımı, onların iş güvenliği konusundaki başarılarının ardındaki ana nedenlerden biri olmaktadır. Onlar için, bir işi doğru yapmak, sadece işin kalitesiyle ilgili değil, aynı zamanda bu işi en güvenli şekilde nasıl yapabilecekleriyle de ilgilidir.

Sonuç olarak, Japon kültürü, iş hayatında ve iş güvenliğinde detaylara olan özeni, topluluk bilincini ve sürekli iyileştirme arzusunu derinden hissettirir. Bir Japon işyerinde bu kültürel değerlerin sadece sözde değil, eylemde de yaşatıldığı gözlemlenebilir. Bu, sadece Japonya'nın değil, tüm dünyanın öğrenmesi ve takdir etmesi gereken bir yaklaşımdır.

Türklerin temel değerlerinden biri de misafirperverlik ve sıcaktır. İş hayatında bu değer, çalışanların birbirine olan bağlılığına, iş yerinde oluşan 'aile' algısına yansır. Bu 'aile' algısı, iş güvenliği konusunda da kendini gösterir. Çünkü bir kişinin güvende olmaması, tüm 'aile' için bir tehdit anlamına gelir.

Türkiye'de işini hakkıyla yapma ve emeğine saygı gösterme, Türk iş kültürünün de temel taşlarından. İş güvenliği de bu emeğin korunması ve saygı görmesi anlamına gelir.

Öte yandan, Türk kültüründe 'kısmet' ve 'nasip' gibi kavramlar da vardır. Ancak bu, iş güvenliği konusunda gereken tedbirlerin alınmaması anlamına gelmemelidir. Aksine, bu kavramlar, çalışanların başlarına gelebilecek olası tehlikelere karşı daha bilinçli ve tedbirli olmalarını teşvik etmelidir.

Ayrıca, Türkiye'de 'bir elin nesi var, iki elin sesi var' atasözü, işbirliği ve dayanışmanın önemini vurgular. İş güvenliği konusunda da bu dayanışma, çalışanların birbirlerini koruma ve bilgilendirme amacıyla bir araya gelmelerini teşvik eder.

Sonuç olarak, Türk kültürü iş hayatında ve iş güvenliğinde, sıcakkanlılık, dayanışma, misafirperverlik ve emeğe saygı gibi değerleriyle kendini belli eder. Bir Türk işyerinde bu değerlerin sadece günlük yaşamda değil, aynı zamanda profesyonel hayatta da ne kadar önemli olduğunu size gösterecektir. Bu, Türk kültürünün sadece Türkiye için değil, global bir çerçevede de ne kadar değerli ve öğretici olduğunu kanıtlar niteliktedir.

## 4. BÖLÜM

### ÜLKELERİN KÜLTÜREL DONANIMIN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ÜZERİNE ETKİSİ

Her toplum içerisinde iş sağlığı ve güvenliği, bir toplumun kültürel değerlerinden, alışkanlıklarından ve genel davranış biçimlerinden önemli ölçüde etkilenmektedir.

**Risk Algısı:** Farklı kültürler, riski farklı şekillerde algırlar. Bazı toplumlar risk almaya daha eğilimli olabilirken, bazıları riskten kaçınma konusunda daha hassastır. Örneğin, 'kısmet' ya da 'takdir' inancı olan toplumlarda, bazen güvenlik önlemleri ihmal edebilirler çünkü her şeyin kaderde yazılı olduğuna inanılmaktadır.

**Topluluk ve Bireysellik:** Bazı kültürlerde topluluk bilinci ön plandadır. Bu toplumlarda, bir bireyin güvende olması, tüm topluluğun güvende olması anlamına gelir. Diğer yandan, bireyci kültürlerde, bireyler kendi güvenliklerinden daha bireysel bir şekilde sorumlu olabilmektedir.

**Otoriteye Saygı:** Bazı kültürlerde otoriteye derin bir saygı duyulmaktadır. Bu, güvenlik talimatlarının sorgusuz sualsiz takip edilmesi anlamına gelebilir. Ancak, bu tür bir yaklaşım, işçilerin potansiyel tehlikeleri veya hatalı uygulamaları rapor etmekten çekinmesine neden olabilmektedir.

**Eğitim ve Bilgi Paylaşımı:** Eğitimin ve bilgi paylaşımının değer gördüğü toplumlarda, iş sağlığı ve güvenliği eğitimi ve bilgilendirmesi daha etkili ve yaygın olmaktadır.

#### 4.1. Hofstede'nin Kültürel Boyutlar Teorisi

Gerard Hendrik Hofstede, kültürler arası farklılıkların anlaşılmasına yardımcı olmak için çok bilinen ve kullanılan bir kültürel boyutlar teorisine imza atmıştır. Bu teorisi, ülkelerin değerlerine ve alışkanlıklarına dair derinlemesine bir bakış sunmaktadır.

Literatürde ilk defa Gerard Hendrik Hofstede'nin ortaya koyduğu "Hofstede'nin Kültürel Boyutlar Teorisi" ile kültürün etkisinin kişiler arası etkileşimdeki etkisi anlatılmıştır. Bu teori ile; toplumların bireycilik-toplulukçuluk, erillik-dişlilik, güç mesafesi, belirsizlikten kaçınma, uzun dönem odaklılık-kısa dönem odaklılık ile hoşgörü-kısıtlılık boyutlarında yer aldıkları durumlar; toplumların kültürel yapısını oluşturmada aynı zamanda, her toplumu oluşturan kişiler arasındaki iletişimi, bunların iş yapma biçimlerini, yapılan işe bakış açılarını etkilemektedir. Kültürün bu derin gücünün farklı çalışmalarda incelenmesi için "Hofstede'nin Kültürel Boyutlar Teorisi" kavramsal olarak bir çerçeve oluşturmaktadır.

Ulusal kültür ile güvenlik kültürünün ilişkili olduğu görülmüştür (Hofstede'nin kültürel boyutlarına ilişkin ulusal normlarla ulusal kültür). Güvenlik kültürü ile ulusal kültürün arasında potansiyel bir ilişki bulunur; kültürel eğilimler ve güvenlik kültürü; güvenlik kültürünün nasıl kavramsallaştırıldığı ve anlaşıldığına dair önemli çıkarımlar içermektedir.

## 4.2. Farklı Ülkelerin Hofstede'nin Kültürel Boyutlar Teorisi İle Değerlendirilmesi

Hofstede'ye göre kültür; herhangi bir topluluğu diğerlerinden ayıran zihnin, toplu şekilde programlanmasıdır. Hofstede kültürü, bir yapı olarak yorumlamaktadır. Bunun anlamı, “doğrudan izlem ile ulaşılamayan ancak sözlü ifadeler ve davranışlardan anlaşılabilen, gözlemlenebilen ve ölçümlenen sözlü/sözsüz tüm davranışları tahmin etmeyi sağlayan” bir kavramdır.

**4.2.1. Güç Mesafesi:** Yüksek güç mesafesine sahip ülkelerde, işçiler, yöneticileri veya otorite figürlerini sorgulamaktan çekinebilir. Bu, potansiyel güvenlik endişelerini dile getirme konusunda tereddüt yaratabilir.

Eşitsizliği sürdüren ya da yüceltmeye imkan veren topluluklar yüksek güç mesafesine sahiptir. Bu ülkelerde, eşitsizlik süreç içerisinde artar. Bunun tam aksine, bireyler arasındaki boşluğun adaletsiz bir hal almasından hoşlanmayan toplumlar düşük güç mesafesine sahiptirler. Bu toplumlar, eşitsizliği asgari düzeye indirmek ve toplumdaki şanslı üyelerini az sayıda tutmak için vergilendirme ve sosyal dayanışma programlarını kullanırlar. Düşük güç mesafeli toplumlar, zengin ile fakir arasındaki geniş boşluğu ve bu statüler arasındaki uyumsuzluğu önlemeye çalışırlar.

**4.2.2. Bireycilik-toplulukçuluk:** Bir ülkede kişilerin gruplara dahil olma yatkınlığı ile ilintilidir. Bireyci toplumlarda, kişiler arası bağ gevşektir, insanlar sadece kendisi veya yakın ailesi ile ilgilidir. Toplulukçu toplumlarda ise insanlar doğumlarından itibaren, sorgusuzca onları gözetip kollayan geniş ailelerinin içerisinde yaşarlar. Toplulukçu toplumlarda, bir kişinin güvende olması tüm topluluğun güvende olması anlamına gelebilir. Bu nedenle, bu tür toplumlarda işçiler, birbirlerini koruma ve yardım etme eğiliminde olabilir.

**4.2.3. Belirsizlikten kaçınma:** Bir ülkenin insanların var olan belirsizliklere ne denli toleranslı olduğuyla ilgilidir. Bir toplumun fertlerinin, yapılandırılmamış olaylarda ne derece bundan rahatsız hissettiği veya rahat hissetmek için ne denli programlandığını gösterir. Yapılandırılmamış olaylar, ilk defa karşılaşılan, bilinmeyen, normal dışında kalan olaylardır. Belirsizlikten kaçınan ülkelerde, kurallar ve yasalara katı katıya itaat edilir. Farklı düşüncelerin reddedilmesi ve keskin doğrular bulunmaktadır. Hofstede, “belirsizlikten kaçınma” hali olarak belirttiği kültürel boyutu risk alma davranışı ile ilintili düşünmektedir. Hofstede'ye göre belirsizlikten kaçınma derecesini, kültüre ait üyelerine bilmedikleri durumlarda kendilerini ne denli tehdit altında hissettikleriyle izah eder. Bu duygu kişi üzerinde strese sebebiyet vermekte ve olabilecekler öncesinde kestirmek ya da belirsizliklerle baş etmeyi nispeten kolaylaştıracak yazılı ya da yazılı olmayan birtakım kurallara sahip olma ihtiyacı doğurmaktadır.

Yüksek belirsizliğe tahammülsüzlüğe sahip ülkeler, değişikliklere veya belirsiz durumlara karşı daha hazırlıklı olma eğiliminde olabilirler. Bu, detaylı güvenlik protokolleri veya sıkı denetimlerin benimsenmesine yol açabilir.



Belirsizlikten kaçınma halinin baskın olduğu toplumlarda kişiler, güvenlik hissini sağladığı için yapılandırılmış olayları tercih etmektedirler. Bu topluluklarda bireyler nispeten daha gerginken, belirsizlikten kaçınma derecesi düşük olan topluluklarda insanlar nispeten huzurludurlar. Belirsizlikten kaçınma derecesi yüksek olan topluluklar “katı” olarak tanımlanırken, belirsizlikten kaçınma derecesi düşük olan topluluklar “esnek” olarak tanımlanmaktadır. Belirsizlikten kaçınma derecesi yüksek olan topluluklarda “farklı olan, tehlikelidir” yargısı hakimken, belirsizlikten kaçınma derecesi düşük bulunan topluluklarda “farklı olan şey merak edilir” duygusu baskındır. Belirsizlikten kaçınma derecesi yüksek olan topluluklarda bireyler, istikrar istemekte, belirsiz, riskli ve şüpheli hallerden kaçınmaktadırlar. Dolayısı ile bu topluluklarda kişiler, otorite ve hiyerarşiye, hem yazılı hem resmi kurallara sadakat ile bağlı durarak kendilerini güvence altına almayı istemektedirler.

Belirsizlikten kaçınma görülen toplumlarda, değişiklik ve belirsizlikten kaçınılabılır. Bu, iş yerinde belirli protokollerin ve kuralların sıkı bir şekilde uygulanmasını teşvik edebilir, bu da potansiyel olarak iş kazalarını azaltabilir.

**4.2.4. Erillik-Dişillik:** Maskülen değerlere sahip toplumlarda, risk alma veya tehlikeli görevleri üstlenme daha fazla özendirilebilir. Bu, bazı riskli durumları kabul edilebilir kılabilir. Bu ülkelerde erillik-dişillik, bireysel özellik olmaktan ziyade, cinsiyetlere has davranışların kültüre yansması şeklinde ortaya çıkmaktadır. Erillik özelliği güçlü ülkelerde, rekabetçi tavırlar ön plandadır. Dişillik özelliklerinin baskın olduğu ülkelerde ise sevecen ve mütevazilik ön plandadır. Eril ülkelerde erkeklerin yarışçı, güçlü ve iddialı olmaları umulurken; kadınların ise mütevazi, uyumlu, sevecen ve yardımsever olmaları beklenir. Eril kültürler, oldurmak ve sahip olmak yerine düşünmek ve analiz etmekle karakterize edilir. Eril kültürlerde değer; başarmak ve başarısız olmaktan nefret etmekken, dişil kültürlerde değer; samimi ilişki ve başarısız olmanın nispeten az önemli olmasıdır. Eril kültürlerde; fazla kazanç, tanınır olma, terfi etme ve liyakate dayandırılmış ödüllendirme gibi durumlar vurgulanırken, dişil kültürlerde, kişiler arasında ilişkilerin ve çalışma yaşamının kalitesi gibi durumlar vurgulanmaktadır. Hofstede'ye göre, eril/dişil boyutları arasındaki ulusal kültür farklılıkları, kişilerin çalışma yaşamlarının anlamına etki etmektedir. Örneğin, “çalışmak için yaşamak” ile “yaşamak için çalışmak” ifadelerinden ilkinde eril, diğerine dişil kültürler nispeten daha yakındır. Bir örnek daha verirsek, ödüllerin dağıtımında dişil kültürler için, eşitlik ve dayanışma mühimken, eril kültürler için adalet ve hak ediş mühimdir.

Erillik özelliği yüksek toplumlarda, risk almayı gösteriş olarak görebilirler, bu da güvenliği tehlikeye atabilecek davranışlara yol açabilir. Dişillik yönü yüksek toplumlarda ise insanlar birbirlerine daha duyarlıdır ve bu daha güvenli bir çalışma ortamını teşvik edebilir.

**4.2.5. Uzun Dönem Odaklılık vs. Kısa Dönem Odaklılık:** Toplumlara geleceği planlama konusundaki yaklaşımları ile ilgilidir. Uzun vadeli oryantasyona sahip ülkeler, sürdürülebilir iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları veya sürekli eğitim programlarına daha fazla yatırım yapma eğiliminde olabilir.

Uzun vadeli bir yönelime sahip toplumlarda, iş yerinde güvenlik yatırımları daha olasıdır, çünkü bu tür yatırımların uzun vadede getirisi olduğu kabul edilir. Kısa vadeli yönelim, ise hemen sonuç almayı bekleyen bir yaklaşımı temsil eder, bu da bazen önemli güvenlik önlemlerinin gözden kaçırılmasına neden olabilir.

**4.2.6. Hoşgörü ve Kısıtlılık:** Keyif odaklı toplumlarda, çalışanların iş yerinde rahat ve mutlu olmalarına daha fazla önem verilebilir, bu da onların güvenliklerini artırabilir.

Bunu hayatın içinden bir örnek üzerinden düşünürsek; mesela Türkiye'de aile bağları çok kuvvetli ve toplulukçu bir yapı söz konusu. Bu nedenle bir iş yerinde birinin başına bir şey gelmesi, tüm çalışanlar için büyük bir üzüntü kaynağı olurdu. Öte yandan, Japonya'da yüksek belirsizliğe tahammülsüzlük seviyesi, iş yerlerinde detaylı güvenlik protokollerinin ve sıkı denetimlerin benimsenmesine neden olur.

Sonuçta, Hofstede'nin kültürel boyutları, iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının neden farklı ülkelerde farklılık gösterdiğini anlamamızda önemli bir araçtır. Bu boyutları anlamak, daha etkili ve kapsayıcı iş sağlığı ve güvenliği stratejileri oluşturmamıza yardımcı olabilir.

Hofstede'nin teorisine göre, kültürel boyutlar (güç mesafesi, bireycilik/toplulukçuluk, erillik/dişillik, belirsizliğe tahammülsüzlük, uzun/ kısa vadeli yönelim) bir ülkenin iş dünyasındaki dinamiklerini etkiler; iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları da bu dinamiklerden etkilenmektedir. Örneğin, belirsizliğe tahammülsüzlük yüksek olan bir ülkede, riskleri minimize etme eğilimi daha yüksek olabilmektedir.

Hofstede'nin 1970'li yıllarda ortaya koyduğu 4 kültürel boyut sonrasında, 1980'li yılların sonunda Michael Harris Bond sağlam çalışma ile ilişkilendirilebilecek "uzun dönem odaklılık-kısa dönem odaklılık" boyutlarını sunmuştur. Çinli bilim adamlarının tasarladığı anket 23 ülkedeki öğrencilere uygulanmıştır. Hofstede'nin ortaya koyduğu 4 boyutun hiçbiri ekonomik büyümeyle ilişkili olmadığı için bu çalışmanın sonuçları Hofstede tarafından da uygun görülerek, 5. kültürel boyut ifadesi ile bu teoriye eklenmiştir. Uzun dönem odaklılık tarafında yer alan özellikler; tasarruf, azim, ilişkileri sıralamak ve utanç duymaktır. Kısa vadeli kutuptaki değerler ise, karşılıklı duyulan sosyal sorumluluklar, geleneğe sahip çıkma, bireysel istikrar olarak belirtilmiştir. Uzun döneme odaklılıkta, kişi bulduğu değerleri (tutumluluk ve sebat etmek gibi) ileriye doğru yöneltir. Kısa dönem odaklılıktaysa birey bulduğu değeri (geleneklere saygı duyma ve sosyal sorumluluklar gibi) geçmişe ya da şimdiki zamana yöneltir. Uzun zamana yönelik kültürler, sebat, azim, bireyin atalarına saygısı ve daha büyük bir fayda adına itaat duymak ve görev bilinci şeklinde karakterize edilmektedir.

**Tablo 3.1.** Hofstede'nin Kültürel Boyutlar Teorisi İle Türkiye Ve Japonya'nın Değerlendirilmesi

	<b>TÜRKİYE</b>	<b>JAPONYA</b>
<b>GÜÇ MESAFESİ</b>	66	54
<b>BİREYCİLİK-TOPLULUKÇULUK</b>	37	46
<b>BELİRSİZLİKTEN KAÇINMA</b>	85	92
<b>ERİLLİK-DİŞİLLİK</b>	45	95
<b>UZUN DÖNEM ODAKLILIK-KISA DÖNEM ODAKLILIK</b>	46	88
<b>HOŞGÖRÜ-KISITLILIK</b>	49	42

Hofstede'nin kültürel boyut puanları (Tablo 4.1) Türkiye ve Japonya arasında farklılıklar sunsa da iş güvenliği kavramıyla ilişkilendirildiğinde belirsizlikten kaçınma boyutu ve uzun dönem odaklılık-kısa dönem odaklılık boyutlarına dair farklılıklar ön planda yer almaktadır.

“Belirsizlikten kaçınmak Japon toplumu için yasal düzenlemelerin doğru bir işleyişle uygulanması iken Türk toplumu için yasal düzenlemeleri “olduğu kadar” uygulayıp olası iş kazalarıyla alakalı olarak kaderci yaklaşımı, bu boyut ise iki ülke ve kültürleri arasında en belirgin farklılık olarak ön plana çıkmaktadır.”

## SONUÇ/SONUÇ VE ÖNERİLER

1960 sonrasında Japonya, sosyal alanda ve iktisadi anlamda büyük gelişmeler göstermiştir. Bu gelişmeler sayesinde “Japon Modeli” adıyla anılan bir model ortaya çıkmış, büyüme ve gelişim adına “kültürel kökenlere ihtiyaç olduğunun farkına varılmış” ve Japonya özünü korumaya çalışmıştır. Japonların iş yapma ahlakında, “sosyal bilinç”, “düzgün ahlak” ve “düzgün iş” olguları birbirleri ile özdeş kabul edilir ve Japonların iş yaşamı, kültürel yapılarından ayrı ve bağımsız asla olmamıştır. İş hayatına da büyük oranda yansıyan Japon kültürünün öne çıkan elemanları; kolektivist anlayışları, 250 sene süren izolasyon dönemiyle gelişim gösteren güçlü grup idraki, çalışma ve aile hayatında “biz” olma duygusu, bir gruba aidiyet ihtiyacı, sorumluluk hissi, işe kendini adanmışlık, Şintoizm’den yansıyan üretim ve çalışma motivasyonu ve tembel olmanın doğaya saygısızlıkla aynı değerlendirilmesi ile Konfüçyüs öğretisinin getirdiği olan hiyerarşiye yüksek bir güven duyarak itaat etmek şeklinde sıralanabilir.

Bunların ışığında her bir alanda olduğu gibi kültürel özelliklerin iş güvenliği alanında da göz önüne alınması ve toplulukların kendi kültürleriyle uyumlu çözüm yollarının geliştirilmesi iş güvenliği yasa ve kurallarının kişiler tarafından benimsenerek uygulanabilirliğini sağlayarak bunların kalıcı hale gelmesine olanak sağlayabilecektir.

Bu tezde bahsi geçen tüm kanun ve mevzuatlar incelendiğinde; kanunlar ve yönetmelikler benzerlik gösterse dahi uygulamada gözlemlenen kültürel farklılıklar, Japonya lehine Türkiye aleyhine sonuçlar doğurmaktadır. Bunun değişmesi için iş sağlığı ve güvenliği kültür ve anlayışının tabana yayılması, ilköğretim kurumlarında eğitime dahil edilmesi, onların yaşlarına uygun planlanacak görsel ve materyallerle müfredata yerleştirilmesi gerekmektedir. Böylece geçici veya içselleştirilmemiş bir değişim yerine kalıcı bir anlayışla köklü bir değişim ve farkındalık yaratılabilir.

Sürmekte olan işleyişi iyileştirmek için ise İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü’nün bağımsız ve müstakil bir kuruma dönüştürülmesi ile teşkilat yapısının değiştirilerek iş sağlığı ve güvenliği profesyonellerinin maaşlarının işverenler tarafından verilmesinden kurtarılması bu sayede profesyonelin daha bağımsız ve etik çalışmasına ve kanunların uygulanabilir hale getirilmesine olanak sağlayacaktır. Çünkü maaşını işverenden alan bir profesyonel tam bağımsız bir kanun uygulayıcısı olamamaktadır. Bir diğer eksikliğin de iş sağlığı ve güvenliği uzmanlarının mezun oldukları alan bazında uygulayıcı olmaları gerektiğidir; sektörel bir ayrışma ile yönetmelikler daha profesyonel şekilde uygulanabilir.

2012 yılında çıkarılan 6331 sayılı Kanun ne kadar iyi donanımlarla hazırlanmış olursa olsun kültürel anlayışımıza uygun şekilde; cezai yaptırımlar ile sahada teftiş ve takibi yönünden desteklenmesi gerekmektedir. Her bir çalışan verilecek olan uygulama ve yöntem eğitimleri ile kadercilik anlayışından arındırılarak sorumluluk alma konusunda bilinçlendirilmesi sayesinde iyi iş, ahlaklı çalışma ve kurallara sadakat ile iş kazalarında önemli ölçüde azalma sağlanması

mümkün olacaktır. Türkiye’de uygulanan İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu gerek Japonya gerek gelişmiş veya gelişmekte olan diğer ülkelerle kıyaslandığında birçok donanımıyla üstün durumdadır. Ancak iş kazaları ve meslek hastalıklarının oransal sıklıklarına bakıldığında asıl eksikliğin kanunun içeriğinden ziyade uygulama kısmında yapılan kültürel eksiklerden kaynaklandığı görülmektedir.

İş sağlığı ve güvenliği kültürü ile toplumun her kesiminin donatılması gerekmektedir. Az tehlikeli işyerlerinde ve kamu işyerlerinde işverenlere verilen işveren vekilliği yetkisinin denetime fırsat vermemesi, herhangi bir tedbir ya da sorumluluk almama serbestisi içerisinde olabileceklerine dair tutum ve davranışlara sevk ettiği gözlemlenmektedir. İş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine tam uyulması halinde iş kazalarının ve meslek hastalıklarının önlenme oranının artacağı da su götürmez bir gerçektir. Burada önemli olan unsur işverenin kaçınılmazlık ve öngörülebilirlik ilkeleri ile donanımlı olmasıdır. İşveren kendi gözetiminde bulunan işyerinde iş kazası ya da meslek hastalığı vakalarında kaçınılmazlık ve öngörülebilirlik ilkelerine ne denli riayet ettiyse oluşacak olan vakalarda buna paralellik göstererek bir azalma yaşanacaktır.

Türk kültüründe önlem almanın toyluk olarak algılanması dahi kişisel koruyucu ekipman kullanımını önemsizleştirmekte ve aslında tam zıttı olarak profesyonelliğe ters düşmektedir. Oysa profesyonellik kurallara riayet etmeyi ve bunların uygulanmasının bireysel ve örgütsel bir güdü ile otomatik olarak işleyişin içinde bulunmasını sağlamak da yine eğitim sayesinde kültürel değişimin sağlanması ile mümkün olabilecektir.

Türk kültüründe yaptırım gücü bilinçlenme ya da bireysel sorumluluğa dayanmaktan ziyade cezai uygulamalardan güç alabildiği için iş sağlığı ve güvenliği kültürünün topluma yayılabilmesi adına kanunun öngördüğü şekillerde ciddi yaptırım ve para cezası uygulamasıyla caydırıcı önlemler alınarak bir nevi kültürün benimsenmesini yaptırım gücüyle sağlamak mümkün olacaktır. Bunun doğal sonucu olarak da zaman içerisinde bilinçlenmiş bireyler otomatik olarak doğruyu seçer bir bilinçe ulaşacaktır.

Özetle; toplumların kültürel donanımları, diğer alanlarda olduğu gibi iş güvenliği alanını da doğrudan etkilemektedir. Bu sebeple iş güvenliği alanında da kültürel donanımların göz önüne alınması ve ülkelerin kültürel durumlarına uyumlu çözümlerin geliştirilmesi ve topluma bunların entegre edilmesi ile iş güvenliği kurallarının bireyler tarafından benimsenmesini ve uygulanabilirliğini artıracaktır. Böylece kanunlarla sağlanmak istenen korumanın kalıcı hale gelmesine imkan tanıyacaktır. Kabul etmeliyiz ki **işin tehlikesi iş kazasını meydana getirmez!**

Türkiye’de iş sağlığı ve güvenliği kültürünün daha yaygın hale gelmesi ve kalıcı olması için aşağıda belirtilen önerilere de ayrıca dikkat edilebilir:

**Eğitim ve Bilinçlendirme:** İş sağlığı ve güvenliği konularında eğitimlerin sayısı ve kalitesi artırılmalıdır.

**Kültürel Farkındalık:** İş sağlığı ve güvenliği profesyonellerinin, çalıştıkları toplumun kültürel değerlerini anlamaları ve bu değerlere saygı göstermeleri önemlidir.

**Katılımcı Yaklaşım:** İşçilerin iş sağlığı ve güvenliği süreçlerine aktif olarak katılmalarını teşvik edilerek bu sayede hem bireysel hem de topluluk bilinci artırabilir.

**Etkili Eğitim:** Eğitim materyallerinin ve yöntemlerinin kültürel değerlere uygun olmasına dikkat edilmelidir. Örneğin, hikaye anlatımı veya somut örnekler kullanarak eğitimi daha etkili hale getirebilir.

**Açık İletişim:** Otoriteye duyulan saygıdan dolayı eleştiri veya geri bildirim yapmaktan kaçınan toplumlarda, açık iletişim kanalları oluşturup işçiler potansiyel tehlikeleri rapor etmeye teşvik edilebilir.

Sonuç olarak, kültürel donanım, iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının nasıl tasarlandığı ve uygulandığı konusunda kritik bir rol oynamaktadır. Bu nedenle, etkili iş sağlığı ve güvenliği stratejileri oluştururken toplumun kültürel değerlerini dikkate almak esastır.

## KAYNAKÇA

- Japonya Dışişleri Bakanlığı: Explore Japan. [www.mofa.go.jp](http://www.mofa.go.jp)
- Dış Ekonomik İlişkiler, Japonya Bilgi Notu (Ocak 2023).
- T.C. Ticaret Bakanlığı (2022).  
<http://web-japan.org>
- Japonya Büyükelçiliği [https://www.tr.emb-japan.go.jp/itprtop\\_tr/index.html](https://www.tr.emb-japan.go.jp/itprtop_tr/index.html)
- Tukodsad Akademi. BODUROĞLU B., Eskişehir (2017).
- ÖZKILIÇ Ö. (2005). İş Sağlığı ve Güvenliği, Yönetim Sistemleri ve Risk Değerlendirme Metodolojileri. Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu TİSK. Ankara.
- SAYER T. and FOLEY J.P.: Get Me to the Dojo: An Experiential Learning Experience.
- SGK (2017), İstatistik Yıllıkları (2017).
- Sosyal Güvenlik Kurumu, SGK Yıllık İstatistikleri.
- Vikipedi Türkiye.
- Sınır Tanımayan Güvenlik: Uluslararası Bir Güvenlik Kültür Modeli - Risk Analizi, (Cilt. 35, Sayı 5, 2015)
- Sayı Kanununun 4-1/a Maddesi Kapsamındaki Zorunlu Sigortalıların İllerde İşyeri Büyüklüğüne Göre Dağılımı, 2017, (Erişim Tarihi: 09.12.2018).
- Turan B. (2015). İş Sağlığı ve Güvenliği.
- T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü.
- Kamuda İş Sağlığı ve Güvenliği, 6331 sayılı kanunun kamuda uygulanması. Ankara. TMMOB, Makine Mühendisleri Odası (2014).
- İş Sağlığı ve İş Güvenliği Oda Raporu. Ankara.
- Hastane Öncesi Dergisi HOD, (2019).
- 6331 Sayılı ve 30.06.2012 Tarihli İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu.
- Ceylan H. (2011) Analysis of Occupational Accidents According to The Sectors in Turkey.
- Japonya'da İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları. (2017) KUZUCUOĞLU A.H. , JICA Derneği.
- Japonya'da Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Uygulamalarında Gelişmeler. Keisuke Nakamura Michio Nitta Çev.: Yrd. Doç. Dr. SELAMOĞLU A.
- SHINOZUKA E. (1989). Nihon no Koyo Chosei (Employment Adjustment In Japan). Tokyo: Toyo Keizai Shinpo Sha.
- DEMİR A. ve ÖZ A. (2018). Teolojik Açından İş Kazalarının İncelenmesi. Avrupa Bilim ve Teknoloji Dergisi.
- HOFSTEDE G. Culture's Consequences: Comparing Values, Behaviors, Institutions and Organizations Across Nations. Thousand Oaks, CA: Sage, 2001.
- HOFSTEDE G, HOFSTEDE GJ, MINKOV M. Cultures and Organizations: Software of the Mind, Revised and Expanded. New York: McGraw-Hill, 2010.
- MCSWEENEY B. Hofstede's model of national cultural differences and their consequences: A triumph of faith—a failure of analysis. Human Relations, 2002; 55:89–118.

WILLIAMSON D. Forward from a critique of Hofstede's model of national culture. *Human Relations*, 2002; 55:1373-1395.

HOFSTEDE G. Dimensions do not exist: A reply to BrendanMc- Sweeney. *Human Relations*, 2002; 55:1355-1361.

HOFSTEDE G. (2011). Dimensionalizing cultures: The Hofstede model in context. *Online readings in psychology and culture*, 2(1), 2307-0919. Hofstede-insights.com, (2020).

Hofstede-insights country (<https://www.hofstede-insights.com/country-comparison/japan.turkey/>)

[https://tr.wikipedia.org/wiki/N%C3%BCfuslar%C4%B1na\\_g%C3%B6re\\_%C3%BClkeler\\_listesi](https://tr.wikipedia.org/wiki/N%C3%BCfuslar%C4%B1na_g%C3%B6re_%C3%BClkeler_listesi)

ÜNGÜREN E., ARSLAN S. ve KOÇ S.T. (2017). The effect of fatalistic beliefs regarding occupational accidents on job satisfaction and organizational trust in hotel industry, *Advances in Hospitality and Tourism Research (AHTR)*, An International Journal of Akdeniz University Tourism Faculty.

YILMAZ A. (2014). İş Kazaları ve Kültür: İş Kazalarının Önlenmesinde Kültürel Yaklaşım. *Electronic Turkish Studies*.

YOO, J. S. ve LEE, Y. J. (2019). National Culture and Tax Avoidance of Multinational Corporations. *Sustainability*.

YÜKSEL M. ve BOLAT T. (2013). Örgütsel Politika, Hofstede'in Örgüt Kültürü Boyutları, İş Tutumları ve İş Çıktıları İlişkisi. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*.

Statista.com, (2021-c). Statista-number of buildings construction permits issue in Turkey from 2014 to 2018. (<https://www.statista.com/statistics/943823/number-of-buildings-construction-permits-issued-turkey/>)

SUNGUR E. (2011). İş Sağlığı ve Güvenliği Kültürü. *Vatansever, Ç. İstanbul: TEM Yapım Yayıncılık*.

*Journal of Architectural Sciences and Applications*, (2021).

Yapım Sektöründe Kültür - İş Güvenliği İlişkinin Hofstede'nin Kültürel Boyutlar Teorisi Üzerinden Karşılaştırılması: Türkiye ve Japonya Örnekleri. DOĞRUÖZ C.B., ERBAŞ İ.

AKIN C. (1995) Japon Endüstriyel İlişkileri, Sakarya: Sakarya Üniversitesi Matbaası.

ALEMDAR A.A. (2014) "The History of Japanese Labor Movements" ([https://www.academia.edu/3521173/The\\_History\\_of\\_Japanese\\_Labor\\_Movements](https://www.academia.edu/3521173/The_History_of_Japanese_Labor_Movements)).

BENSON J. (2014) "The Development and Structure of Japanese Enterprise Unions" (<http://www.japanfocus.org/-John-benson/2938>) (19.04.2014).

KAYHAN N. (2009) 21. Yüzyılda Japonya'da İnsan Kaynakları Yönetimi ve Endüstriyel İlişkiler Sistemindeki Değişim, Ankara: Türkiye Haber-İş Sendikası Yayınları.

MURAT S. (1992) "Japon Çalışma Hayatı", Sosyal Siyaset Konferansları.

GULDENMUND F. Güvenlik Kültürünün Doğası: Teori Ve Araştırmanın Gözden Geçirilmesi. *Güvenlik Bilimi*, (2000).

*Çalışma İlişkileri Dergisi* (2023). Büyük Endüstriyel Kazalara İlişkin Ulusal Kaza Veri Tabanı Eksikliği.

Dünyanın Çeşitli Ülkelerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Ceza Uygulamaları İş Sağlığı ve Güvenliği Enstitüsü Müdürlüğü (2013).

Türkiye Ekonomi Politikaları Araştırma Vakfı. Yaşlanan Dünya ve Kadın İstihdamının Önemi: Japonya Örneği ve Türkiye İçin Çıkarımlar.

Japonya'da İş Sağlığı Güvenliği: Kurumlar ve Stratejiler. ÇİNER C.A.

ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi. Two Big Problems of the Japanese Working Life: Karoshi and Karojisatsu.



Safety sans Fronti`eres: An International Safety Culture Model. (Risk Analysis, Vol. 35, No. 5, 2015).  
Psikososyal Bir Risk Olarak İşyeri İntiharı. Araştırma Makalesi EPIK M.T.



