

**Kadın Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliğine Yönelik Bilgi  
Düzeylerinin İncelenmesi**

*An Investigation into the Knowledge Levels Concerning Occupational  
Health and Safety Among Female Employees*

**Doç. Dr. Emel İŞTAR IŞIKLI**

*Düzce Üniversitesi  
İşletme Fakültesi  
Sigortacılık ve Sosyal Güvenlik Bölümü  
Düzce University  
Faculty of Management  
Department of Insurance and Social Security  
emelistar@duzce.edu.tr*

**Betül ÖZTÜRK**

*Düzce Üniversitesi  
Lisansüstü Eğitim Enstitüsü  
Sigortacılık ve Sosyal Güvenlik Ana Bilim Dalı  
Düzce University  
Institute of Graduate Studies  
Department of Insurance and Social Security  
betul\_ozturk66@hotmail.com*

Temmuz 2024, Cilt 15, Sayı 2, Sayfa: 50-73  
July 2024, Volume 15, Number 2, Page: 50-73

P-ISSN: 2146-0000

E-ISSN: 2146-7854

©2010-2024

[www.dergipark.org.tr/cider](http://www.dergipark.org.tr/cider)

**İMTİYAZ SAHİBİ / OWNER OF THE JOURNAL**

Prof. Dr. Elif GÖKÇEARSLAN  
(ÇASGEM Adına / On Behalf of the ÇASGEM)

**EDİTÖR / EDITOR IN CHIEF**

Dr. Elif ÇELİK

**EDİTÖR YARDIMCISI/ASSOCIATE EDITOR**

Dr. Berna YAZAR ASLAN  
Esra TAŞCI

**YAYIN TÜRÜ / TYPE of PUBLICATION**

PERIODICAL - ULUSLARARASI SÜRELİ YAYIN  
YAYIN ARALIĞI / FREQUENCY of PUBLICATION  
6 AYLIK - TWICE A YEAR  
DİLİ / LANGUAGE  
TÜRKÇE ve İNGİLİZCE - TURKISH and ENGLISH

**PRINT ISSN**

2146 - 0000

**E - ISSN**

2146 - 7854

**YAYIN KURULU / EDITORIAL BOARD**

Prof. Dr. Mustafa Necmi İLHAN – Gazi Üniversitesi  
Prof. Dr. Özlem ÇAKIR – Dokuz Eylül Üniversitesi  
Doç. Dr. Mehmet Merve ÖZAYDIN- Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi  
Dr. Öğretim Üyesi Nergis DAMA – Yıldırım Beyazıt Üniversitesi  
Dr. Elif ÇELİK – ÇASGEM

**ULUSLARARASI DANIŞMA KURULU / INTERNATIONAL ADVISORY BOARD**

Prof. Dr. Yener ALTUNBAŞ *Bangor University - UK*  
Prof. Dr. Mehmet DEMİRBAĞ *University of Sheffield – UK*  
Prof. Dr. Shahrokh Waleck DALPOUR *University of Maine – USA*  
Prof. Dr. Tayo FASOYIN *Cornell University - USA*  
Prof. Dr. Paul Leonard GALLINA *Université Bishop's University – CA*  
Prof. Dr. Douglas L. KRUSE *Rutgers, The State University of New Jersey - USA*  
Prof. Dr. Özay MEHMET *University of Carleton - CA*  
Prof. Dr. Theo NICHOLS *University of Cardiff - UK*  
Prof. Dr. Yıldırım YILDIRIM *Syracuse University - USA*  
Doç. Dr. Kevin FARNSWORTH *University of Sheffield - UK*  
Doç. Dr. Alper KARA *University of Hull - UK*  
Dr. Sürhan ÇAM *University of Cardiff - UK*

**ULUSAL DANIŞMA KURULU / NATIONAL ADVISORY BOARD**

Prof. Dr. Ahmet Cevat ACAR İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi  
Prof. Dr. Cihangir AKIN Yalova Üniversitesi  
Prof. Dr. Yusuf ALPER Uludağ Üniversitesi  
Prof. Dr. Onur Ender ASLAN Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi  
Prof. Dr. İbrahim AYDINLI Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi  
Prof. Dr. Mustafa AYKAÇ Kırklareli Üniversitesi  
Prof. Dr. Mehmet BARCA Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi  
Prof. Dr. Aydın BAŞBUĞ İstanbul Gelişim Üniversitesi  
Prof. Dr. Eyüp BEDİR YÖK  
Prof. Dr. Erdal ÇELİK YÖK  
Prof. Dr. Toker DERELİ Işık Üniversitesi  
Prof. Dr. Gonca BAYRAKTAR DURGUN Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi  
Prof. Dr. E. Murat ENGİN Galatasaray Üniversitesi  
Prof. Dr. Bülent ERDEM Cumhuriyet Üniversitesi  
Prof. Dr. Nihat ERDOĞMUŞ Yıldız Teknik Üniversitesi  
Prof. Dr. Halis Yunus ERSÖZ Gençlik ve Spor Bakanlığı  
Prof. Dr. Seyfettin GÜRSEL Bahçeşehir Üniversitesi  
Prof. Dr. Nükhet HOTAR Dokuz Eylül Üniversitesi  
Prof. Dr. Erdal Tanas KARAGÖL Yıldırım Beyazıt Üniversitesi  
Prof. Dr. Aşkın KESER Uludağ Üniversitesi  
Prof. Dr. Muharrem KILIÇ Yıldırım Beyazıt Üniversitesi  
Prof. Dr. Tamer KOÇEL İstanbul Kültür Üniversitesi  
Prof. Dr. Metin KUTAL Gedik Üniversitesi  
Prof. Dr. Adnan MAHİROĞULLARI Cumhuriyet Üniversitesi  
Prof. Dr. Ahmet MAKAL Ankara Üniversitesi  
Prof. Dr. Hamdi MOLLAMAHMUTOĞLU Çankaya Üniversitesi  
Prof. Dr. Sedat MURAT Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi  
Prof. Dr. Süleyman ÖZDEMİR Bandırma Onyedli Eylül Üniversitesi  
Prof. Dr. Ahmet SELAMOĞLU Fenerbahçe Üniversitesi  
Prof. Dr. Haluk Hadi SÜMER Selçuk Üniversitesi  
Prof. Dr. Dilaver TENGİLİMOĞLU Atılım Üniversitesi  
Prof. Dr. İnsan TUNALI Boğaziçi Üniversitesi  
Prof. Dr. Fatih UŞAN Yıldırım Beyazıt Üniversitesi  
Prof. Dr. Cavide Bedia UYARGİL İstanbul Üniversitesi  
Prof. Dr. Recep VARÇIN Ankara Üniversitesi

Prof. Dr. Erinç YELDAN İhsan Doğramacı Bilkent Üniversitesi  
Prof. Dr. Kemalettin AYDIN Sağlık Bilimleri Üniversitesi  
Prof. Dr. Yücel UYANIK Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi  
Prof. Dr. Erdiñç YAZICI Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi  
Prof. Dr. Oğuz KARADENİZ Pamukkale Üniversitesi  
Dr. Gökçe OK İçişleri Bakanlığı

**Dergide yayınlanan yazılardaki görüşler ve bu konudaki sorumluluk yazar(lar)ına aittir.  
Yayınlanan eserlerde yer alan tüm içerik kaynak gösterilmeden kullanılamaz.**

*All the opinions written in articles are under responsibilities of the authors.  
The published contents in the articles cannot be used without being cited.*

## Kadın Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliğine Yönelik Bilgi Düzeylerinin İncelenmesi

### An Investigation into the Knowledge Levels Concerning Occupational Health and Safety Among Female Employees

Emel İftar Işıklı<sup>1</sup>

Betül Öztürk<sup>2</sup>

#### Öz

İş sağlığı ve güvenliği uygulamalarında kadın ve erkek çalışanlar arasındaki farklılıklar dikkate alınmamaktadır. Ancak kadınlar fiziksel güç bakımından erkeklerden farklıdır, yönetim kademelerinde yeterince temsil edilmemektedir ve ev-iş sorumluluklarını dengelemekte zorlanmaktadır. Çalışmanın amacı kadınların iş sağlığı ve güvenliğine yönelik görüşlerinin incelenmesidir. Araştırmada 15 kadın çalışan ile görüşme yapılmıştır. Sonuç olarak, görüşmecilerin iş sağlığı ve güvenliği tanımını yaparken en fazla "önlem almak", "güvenli ortam" ve "sağlıklı ortam" ifadelerini kullandıkları tespit edilmiştir. Kadınlar, çalıştıkları ortamda iş kazası yaşanmaması için çoğunlukla dikkatli davrandıklarını, gerektiğinde dinlendiklerini ve kurallara uyduklarını belirtmiştir. Görüşmelerde iş kazalarının olmaması için öneriler sırasıyla "çalışana dinlenme imkanı sunulması", "eğitim verilmesi" ve "kişiye uygun çalışma ortamı sağlanması" olarak ifade edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Kadınlar, İş Sağlığı ve Güvenliği, Kadın Çalışanlar, İş Kazası, İş Güvenliği.

#### Abstract

Differences between male and female workers are not taken into account in occupational health and safety practices. However, women differ from men in terms of physical strength, are underrepresented at management level and struggle to balance home and work responsibilities. The aim of the study is to examine women's views on occupational health and safety. In the study, 15 female employees were interviewed. As a result, it was found that the interviewees mostly used the expressions "taking precautions", "safe environment" and "healthy environment" when defining occupational health and safety. Women stated that they were mostly careful, rested when necessary and obeyed the rules in order to prevent occupational accidents in their work environment. In the interviews, suggestions for preventing occupational accidents were expressed as

<sup>1</sup> Doç. Dr., Düzce Üniversitesi, İşletme Fakültesi, Sigortacılık ve Sosyal Güvenlik Bölümü, emelistar@duzce.edu.tr, ORCID: 0000-0003-3439-0871

<sup>2</sup> Düzce Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Sigortacılık ve Sosyal Güvenlik Ana Bilim Dalı, betul\_ozturk66@hotmail.com, ORCID: 0000-0001-8015-1535

**Atıf:** İftar Işıklı, E. ve Öztürk, B. (2024). Kadın Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliğine Yönelik Bilgi Düzeylerinin İncelenmesi. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, Cilt 15, Sayı 2, 50-73.

Başvuru Tarihi: 05.06.2024  
Yayına Kabul Tarihi: 31.07.2024

"providing the employee with the opportunity to rest", "providing training" and "providing a suitable working environment for the person" respectively.

Keywords: Women, Occupational Health and Safety, Female Employees, Occupational Accidents, Occupational Safety.

## GİRİŞ

İnsanlar tarih boyunca yaşamlarını sürdürebilmek için çalışma hayatında önemli bir rol oynamıştır. Ancak, bu süreçte erkeklerin kadınlardan daha fazla çalıştığı görülmüştür. Toplumun kadınlara yönelik belirlediği roller, kadınların iş hayatına katılımını geciktirmiş olsa da, ekonomik zorluklar ve refah arayışı gibi faktörler, 18. yüzyılın sonlarına doğru kadınların iş hayatına girmesini sağlamıştır. Gelişmiş toplumlarda, kadınlar genellikle ev işleri ve çocuk bakımıyla sınırlı bir toplumsal rol üstlenmiş gibi görünse de, ülke ve küresel ekonomideki değişimler, kadınların sadece ev işlerinde değil, iş hayatında da ekonomik olarak aktif olmalarını sağlamıştır (Kaya, 2009: 1).

Sanayi devrimi sonrasında yeni üretim süreçlerinin ortaya çıkması, düşük ücretle iş gücünün istihdam edilmesiyle birlikte kadınların iş hayatına katılmasını sağlamıştır. Tarım sektörü dışında hizmet sektöründe de aktif hale gelen kadınlar, çalışma koşullarında kötü ve zorlayıcı deneyimler yaşamış, cinsiyetçi ayrımcılığa maruz kalmış, aşırı çalışma saatlerine tabi tutulmuş ve erkek çalışanlarla eşit muamele görmemiştir. (Umutlu ve Öztürk, 2020: 298). Aynı zamanda çalışma hayatında yer edinmeye çalışan kadın çalışanların, zayıf iş gücüne sahip olduğu düşüncesiyle daha basit ve vasıfsız işlere yönlendirilmesi "kadın işi" olgusunu ortaya çıkarmıştır. Toplumsal cinsiyetin kadınlara yüklemiş oldukları rollerde kadın çalışanların daha çok bakıcı, terzi, öğretmen, hemşire vb. gibi mesleklerde faaliyet gösterebileceklerine inanılırken, polis, mühendis, doktor, sporcu, astronot, şoför, gibi mesleklere sahip olamayacakları inancını dayatmıştır (Okur, 2021: 2). İş gücü piyasasında gözlemlenen bu eşitsizlik yöneticilik gibi üst düzey kademelerde de görülmektedir. Küreselleşen bir dünyada kadınlar her ne kadar üst düzey kademeler de var olmaya başlasalar da yapılan birçok araştırmada üst düzey kademelerde çalışan erkek sayısı ile kadın sayısı arasında ciddi farklar olduğu görülmüştür (Özeren: 2019: 2). Kadınlar buldukları durum ve toplumun yüklemiş olduğu bazı cinsiyetçi roller sebebiyle dezavantajlı grupların içerisinde yer almaktadırlar. Özellikle Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), Avrupa Birliği, Dünya Bankası, Uluslararası Sosyal Güvenlik Birliği gibi uluslararası örgütler tarafından da kadınların dezavantajlı grupların içerisinde yer aldığı ifade edilmiştir (Kumaş ve Çağlar, 2011: 249).

Çalışma hayatında etkin bir biçimde yer alan herkes cinsiyet, yaş, dil, din, ırk fark etmeden iş ortamındaki bazı risklere maruz kalabilmektedir. Ancak dezavantajlı durumda bulunan ve özel politika gerektiren gruplar arasında olan kadın çalışanlar bu risklerden ve olumsuz durumlardan çok daha fazla etkilenmektedir (Okur, 2021:2). Kadınların iş kazası geçirmemesi için iş sağlığı ve güvenliğine (İSG) yönelik alınan önlemlere uyumlu bir şekilde çalışması gerekmektedir.

İş kazası, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 3.maddesine göre "İşyerinde veya işin yürütümü nedeniyle meydana gelen, ölüme sebebiyet veren veya vücut bütünlüğünü

*ruhen ya da bedenen engelli hâle getiren olay*” olarak tanımlanmıştır. İSG'nin temel amacı, çalışanların iş sırasında veya işverenin talimatıyla geçirdikleri süre boyunca karşılaşılabilecekleri riskleri ortadan kaldırmak, çalışanların sağlığını ve güvenliğini sağlamak ve işverenlerin hak ve sorumluluklarını düzenlemek için olumsuz çalışma koşullarını iyileştirmektir. (Özeren, 2019: 4). 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 13. maddesinde ise iş kazası, sigortalının işyerinde bulunduğu süre içerisinde, işveren tarafından icra edilen iş faaliyetleri sırasında gerçekleşen ve sigortalının kendi adına ve hesabına bağımsız olarak çalıştığı durumlarda da geçerli olan bir olgudur. Bununla birlikte, işverenin belirlediği görevler doğrultusunda işyeri dışında başka bir yere gönderilmesi sonucu, sigortalının asıl işini yapmaksızın geçen zamanlar, emziren kadın sigortalının çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlar ve işveren tarafından sağlanan taşıtla işin yapıldığı yere gidiş gelişi esnasında meydana gelen olaylar da iş kazası kapsamına alınmaktadır. Bu tür olaylar, sigortalının bedensel veya ruhsal olarak zarar gördüğü ya da zarar görebileceği durumları ifade etmektedir

İSG, her meslekte çalışanların fiziksel, ruhsal ve sosyal iyilik durumlarını korumayı ve geliştirmeyi amaçlar. Bu kavram, işverenlerin ve çalışanların, iş yerinde veya iş sırasında ortaya çıkabilecek her türlü olumsuz durumu önlemek için belirli sorumluluklar üstlenmesini gerektirir. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) verilerine göre, her yıl dünya genelinde yaklaşık 270 milyon iş kazası meydana gelmekte ve bu kazalar sonucunda 2.2 milyon kişi hayatını kaybetmektedir (ILO, 2014). Türkiye'de ise 2021 yılı Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) yıllıklarına göre, 417,078'i erkek ve 94,003'ü kadın olmak üzere toplamda 511,084 kişi iş kazası geçirmiş ve bu kazalar sonucunda 1382 kişi yaşamını yitirmiştir. Bu verilere göre dünya genelinde her dakika ortalama 4 kişi, Türkiye'de ise her 10.8 saatte bir kişi iş kazası nedeniyle hayatını kaybetmektedir. Bu istatistikler, iş kazalarının insan hayatı üzerindeki ciddi etkisini göstermektedir. İş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin önemi, bu veriler ışığında daha da belirgin hale gelmektedir. Çalışma koşullarının iyileştirilmesi, iş sağlığı ve güvenliği politikalarının etkin bir şekilde uygulanması ve işçi sağlığının korunması için daha fazla çaba harcanması gerekmektedir.

İş kazaları, sadece işçilerin bedensel veya ruhsal olarak zarar görmesine yol açmakla kalmayıp aynı zamanda işverenleri, işçilerin hak sahiplerini ve kişileri maddi ve manevi açıdan önemli zararlara uğratabilmektedir. Bu zararların ciddiyeti, iş kazalarının kökeninde yatan faktörleri araştırma ve önlem alma gerekliliğini vurgulamaktadır. İş kazaları tamamen ortadan kaldırılamasa da azaltılması için yapılan ilk müdahaleler genellikle, mühendislik yöntemleriyle teknik ve fiziksel risklerin kontrol altına alınmasına yönelik olmuştur. Ancak yapılan araştırmalar, iş kazalarının %80-95'inin çalışanların güvensiz davranışlarından kaynaklandığını göstermektedir. Bu nedenle, iş kazalarını azaltmak için sadece teknik önlemlerin değil, aynı zamanda çalışanların bilinçlendirilmesi, eğitimi ve güvenli davranışların teşvik edilmesi gibi davranışsal faktörlerin de göz önünde bulundurulması gerekmektedir (Dursun, 2012:62; Bozkurt ve Naycı, 2021:175).

Kadın çalışanların tehlikelerden korunabilmeleri için gerek kendilerinin gerek ise işverenlerin iş sağlığı ve güvenliği alanında bazı tedbirler alması zorunlu kılınmaktadır. Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik gereğince, Türkiye'de bir işveren, hamile veya yeni doğum

yapmış emziren kadın çalışanın iş ortamında sağlığını ve güvenliğini sağlayabilmek için tehlikeli sınıfta sayılan kimyasal, fiziksel, biyolojik etkenlerin ve çalışma sürelerinin çalışanlar üzerindeki tüm etkilerini incelemek ve değerlendirmek ve bu değerlendirme sonucuna göre önlemler almak durumundadır (md.6). 4857 sayılı İş Kanunu'nda maden ocakları ile kablo döşemesi, kanalizasyon ve tünel inşaatı gibi yer altında veya su altında çalışılacak işlerde her yaştaki kadınların çalıştırılması yasaklanmıştır (md.72) Ayrıca, işverenler tarafından kadın çalışanları gece postalarında yedi buçuk saatten fazla çalıştırmayacağından bahsedilmiştir (md.73). Aynı kanunda ayrıca gebelik halinde kadın çalışanların doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam 16 hafta çalıştırılmamaları gerektiğini açıklamıştır (md.74). Kanunların ve yönetmeliklerin dezavantajlı bir grup olarak kabul edilen kadınlar üzerinde yapmış olduğu bu hamlelerin tüm iş yerlerinde uygulanması gerekmekte olup uygulanmaması halinde cezai ve hukuki yaptırımlar uygulanmaktadır (Yiğit ve Topkaya, 2017: 63).

Literatürde kadın çalışanların iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışmalar bulunmaktadır. Özel ve Güğərçin (2020), tarımda çalışan kadın işçilerin iş sağlığı ve güvenliği konusunda bilgi düzeylerini inceleyen çalışmasında, katılımcıların önlem ve farkındalık bilgi düzeylerinin oldukça düşük ancak kişisel koruyucu donanım bilgi düzeyinin yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır. Çavuş (2021) çalışmasında kadın çalışanların, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili hakları bilgi seviyelerini tespit etmeyi amaçlamıştır. Çalışma çerçevesinde 73 kadın akademisyene anket uygulanmıştır. Araştırma sonunda katılımcıların analık izni, emzirme süresi ve doğum izni ile ilgili bilgi düzeylerinin eksik olduğu sonucuna varılmıştır. Yıldız (2022) kadınları ve gençleri koruyan yasal düzenlemeleri incelemiş ve kadınlar için öngörülen çalışma yasaklarının eşitlik ilkesine aykırı olduğunu ifade etmiştir. Beyhun'un (2015) çalışmasında kadınların iş yaşamındaki sağlıklı ve etkin katılımı için eğitim düzeylerinin yükseltilmesi ve cinsiyete duyarlı iş sağlığı ve güvenliği politikalarının geliştirilmesi ve uygulanması gerektiği vurgulanmıştır. Bu önlemler, kadınların iş hayatında daha sağlıklı ve verimli bir şekilde yer almalarını destekleyen temel unsurları oluşturmaktadır. Yılmaz (2010) çalışmasında Türkiye'de, kadınların sağlıklı bir iş ortamında bulunmadığını, onları risklerden korunmasını sağlayacak yasal düzenlemelerin Avrupa Birliği standartlarına uyumlu hale getirilmesi gerektiğini ifade etmiştir. Messing (1997) işgücünde kadınların sayısının artmasıyla birlikte, işin kadın sağlığı üzerindeki etkilerinin incelenmeye başladığını belirtmiş ve işyerinde mental ve duygusal stres, kas-iskelet sistemi hastalıkları gibi sorunlar üzerine odaklanmıştır. Mubita vd.(2023) çalışmasında kadınlara sağlık ve güvenlik yönetimi alanında eğitim ve öğretim fırsatları sağlanmasının bu alandaki güven ve yetkinlikleri artıracığını belirtmiştir. Bazı araştırmalarda iş sağlığı ve güvenliği ekiplerine kadınların katılmasının, oluşabilecek risklerin öngörülmesinde ve güvenlik performansının iyileştirilmesinde etkili olacağı ifade edilmektedir (Ahmad & Yasin, 2019; Lamarche, Brun & Tremblay, 2012). Yazında ayrıca kadın çalışanların karşılaştığı risk ve tehlikelerin ele alınması için toplumsal cinsiyete duyarlı yaklaşımların gerekli olduğunu savunan çalışmalar da bulunmaktadır (Messing & Punnett, 2003; Klinck, 2010).

Kadın çalışanların iş sağlığı ve güvenliğine yönelik görüşler üzerine derinlemesine bilgi edinmeyi amaçlayan bu çalışmada nitel araştırma yöntemi benimsenmiştir. Nitel araştırma, algıların ve olayların doğal ortamlarında gerçekçi ve bütüncül bir biçimde incelenmesine odaklanan bir araştırma yöntemidir (Yıldırım ve Şimşek, 2013: 45). Bu yöntem ile görüşme ve doküman analizi gibi nitel veri toplama teknikleri kullanılarak, sübjektif ve doğal veriler toplanmaktadır. Böylece olayların betimleyici ve derinlemesine

bir perspektiften ele alınması ve katılımcıların deneyim ve algılarının kapsamlı bir şekilde ortaya konulması amaçlanmaktadır. Araştırma sürecinde toplam 15 çalışan kadın ile derinlemesine mülakat gerçekleştirilmiştir. Tüm görüşmeler gönüllülük esasına dayalı olarak yapılmış olup 1 Mart 2024 - 30 Nisan 2024 tarihleri arasında gerçekleştirilmiştir. Her bir mülakat ortalama 20-30 dakika arasında sürmüştür. Çalışmada görüşmelerden elde edilen veriler ile kadınların iş sağlığı ve güvenliğine yönelik görüşleri, bu hususta işyerlerinde alınan önlemleri, iş kazası geçirme durumları, iş kazalarını engellemeye dair bireysel yöntemleri ve konu hakkındaki önerileri ayrı başlıklar altında ele alınmıştır.

## 1. Yöntem

Araştırmanın saha çalışması nitel araştırma yöntemlerinden derinlemesine görüşme tekniği kullanılarak yapılmıştır. Araştırmanın örneklemini Ankara'da yaşayan ve hizmet sektöründe çalışan 15 kadındır. Katılımcılar bir sivil toplum kuruluşunda çalışan gönüllü kadınlar arasından seçilmiştir. Yapılan görüşmeler görüşme esnasında bilgisayar ortamına dökülmüş ardından veriler kodlanmıştır. Kadın çalışanların demografik verileri Tablo 1'de verilmiş olup görüşmeciler G1, G2, G3 şeklinde ifade edilmiştir

Tablo 1: Kadın Çalışanların Demografik Özellikleri

KOD	YAŞ	MEDENİ DURUM	EĞİTİM DURUMU	GELİR	MESLEK
G1	29	Bekar	Lisans	Orta	Memur
G2	21	Bekar	Lise	Düşük	Ebelik
G3	40	Evli	Ortaokul	Orta	Aşçı
G4	32	Evli	Ön Lisans	Orta	Mağaza Yöneticisi
G5	26	Evli	Lisans	Orta	Memur
G6	45	Evli	Ortaokul	Düşük	Tekstil Makineci
G7	27	Bekar	Lisans	Orta	Hemşire
G8	25	Bekar	Yüksek Lisans	Orta	Sigortacı
G9	32	Evli	Lisans	Orta	Kamu İşçisi
G10	26	Bekar	Yüksek Lisans	Düşük	Memur
G11	27	Evli	Ön Lisans	Orta	Teknik Çizim Grafikeri
G12	32	Evli	Lise	Orta	Mağaza satış danışmanı
G13	27	Evli	Ön Lisans	Orta	Gıda Teknikeri
G14	32	Evli	Lisans	Orta	Memur
G15	21	Bekar	Lisans	Düşük	Garson

Görüşmecilerin demografik özellikleri yaş, medeni hal, eğitim durumu, gelir düzeyi ve meslek olarak kategorize edilip Tablo 1'de gösterilmiştir. Görüşmecilerin medeni hali sorulduğunda 8'inin evli olduğu ve 6'sının da bekar olduğu görülmüştür. Görüşmecilerin yaş ortalaması 29,4'tür ve 9'u evli, 6'sı bekadır. Algılanan gelir seviyeleri sorulduğunda 11 görüşmeci algılanan gelir düzeyinin "orta" olduğunu



belirtmiştir. Geriye kalan 4 kişi ise algılanan gelir seviyelerinin “düşük” olduğunu belirtmiştir. Yine görüşmecilerin eğitim durumları sorulduğunda 6’sı lisans mezunu, 3’ü ön lisans, 2’si yüksek lisans, 2’si lise ve 2’si ise ortaokul mezunu olduğunu belirtmiştir.

## 2. Bulgular

Görüşmelerde kişilerin demografik bilgileri alındıktan sonra, aşağıdaki sorulara cevap aranacaktır:

- Kadın çalışanların iş sağlığı ve güvenliği hakkındaki bilgi düzeyleri yeterli seviyede midir?
- Kadın çalışanların iş sağlığı ve güvenliği hakkındaki bilgi düzeyleri onları çalışma hayatındaki risklerden koruyor mu?
- Kadın çalışanlar çalışma hayatında kendi güvenlikleri ve sağlıkları için yeterli önlemleri alıyorlar mı?
- Kadın çalışanların iş sağlığı ve güvenliği hakkındaki önerileri nelerdir?

### 2.1. İş Sağlığı ve Güvenliğine Yönelik Görüşler

Yapılan görüşmelerde kadın çalışanlardan iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili tanım yapmaları istenmiştir. Kadın çalışanların yapmış olduğu tanımlamalarda ortaya çıkan sonuçlar Tablo 2’de yer almaktadır.

**Tablo 2: İş Sağlığı ve Güvenliğine Yönelik Görüşler**

Sıra No	Kodlanmış Görüş	Cevap Verenler	Sayı
1	Önlem almak	G5, G6, G7, G8, G9	5
2	Güvenli ortam	G1,G10, G11,G12	4
3	Sağlıklı ortam	G1, G3, G10,G12	4
4	Çalışanlara verilen eğitim	G9, G14,G15, G2	3
5	Çalışanı Korunmak	G2	1
6	Tehlikelerden korunmak	G4	1

Kadın çalışanların iş sağlığı ve güvenliği hakkındaki görüşleri incelendiğinde 15 kadın çalışanın 5’i iş sağlığı ve güvenliğini “önlem almak” olarak nitelendirmiştir. Bu nitelendirmeye örnek olan ifadeler ise şöyledir:

“İş sağlığı ve güvenliği işyerinde oluşabilecek kazalara karşı alınan önlemleri içeren daldır (G5).”

“Çalışma alanlarında meydana gelecek tüm kazaları en aza indirmek için ortaya konulan çabaların tamamıdır (G6).”

“Mesleğin icra edildiği ortamda kendi sağlığımız ve çevrenin sağlığı ve güvenliği için gereken tedbirlerin alınması, mesleğin icra edilmesi için en uygun şartların sağlanması demektir (G7).”

“İşçilerin güvenliklerini sağlamak için oluşturulan birimdir. İş Sağlığı ve Güvenliği Uzmanı bulunmalıdır. İşçilere eğitimler verilerek ve önlemler alınarak işçilerin iş kazası geçirmesinin önüne geçilmesi amaçlanır (G9).”

Görüşmecilerin 4’ü iş sağlığı ve güvenliğini tanımlarken “sağlıklı ortam”, 4’ü de “Güvenli ortam” olarak kavramlarını kullanmışlardır. Bu nitelendirmeye örnek olan ifadeler ise şöyledir:

“İstihdam sağlayan işverenlerin, çalışanlarının sağlığını koruma amacıyla disiplinli, güvenli ve sağlıklı bir ortam oluşturmasıdır (G1).”

“ İş sağlığı ve güvenliğinin amacı ve sağlıklı bir iş ortamında çalışmaktır (G3).”

“İş sağlığı ve güvenliği bir iş yerinde, iş saatlerinde çalışanların güvenliklerini sağlamak adına yapılan çalışmaların tümüdür. İş sağlığı ve güvenliği hem çalışanların sağlıkları açısından hem de iş yerindeki işin aksamadan devam edebilmesi açısından çok önemli bir konudur (G10).”

“Bence bir iş yerinde iş verenin, işçilerine güvenli ve verimli mekanlarda çalışma fırsatı ve olanağı sağlamasıdır. Yani iş sağlığı ve güvenliği her türlü sağlık ve kaza risklerini denetleyen bölümdür (G11).”

“İş sağlığı ve güvenliği meslekte insanların güvenliği sağlığı ile ilgilenen disiplinli bir alandır (G12).”

Görüşmecilerin 4’ü iş sağlığı ve güvenliğini tanımlarken“ verilen eğitimlerden” bahsetmiştir. Bu ifadeler şöyledir:

“İşçilerin güvenliklerini sağlamak için oluşturulan birimdir. İş Sağlığı ve Güvenliği Uzmanı bulunmalıdır. İşçilere eğitimler verilerek ve önlemler alınarak işçilerin iş kazası geçirmesinin önüne geçilmesi amaçlanır (G9).”

“Çalışanların iş kazası meslek hastalığına yakalanmaması için verilen çabaların, eğitimlerin tümüdür (G14).”

“Çalışan bireylerin sağlıkları ve güvenliklerini garanti altına almak amacıyla verilen eğitimler ve alınan önlemlerdir (G15).”

“Çalışanları korumak için verilen eğitimdir (G2).”

15 kadın çalışandan 1 tanesi iş sağlığı ve güvenliğini “Çalışanı Korumak” olarak adlandırmıştır. Burada işveren sorumluluğu ön plana çıkarılmıştır. Yine çalışandalardan 1 tanesi ise iş sağlığı ve güvenliğini “Tehlikelerden Korunmak” olarak adlandırmıştır. Bunun ile alakalı görüşler aşağıdaki gibidir:

“İş sağlığı ve güvenliği çalıştığımız iş yerinde çalışma çerçevesinde başımıza gelebilecek tehlikelerin önüne geçilmesine denir (G4).”

“Çalışanları korumak için verilen eğitimdir (G2).”

## 2.2. İş Sağlığı ve Güvenliğine Yönelik Alınan Önlemler

Yapılan görüşmelerde kadın çalışandalardan iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili iş yerlerinin ne tür önlemler aldığı sorulmuştur. Kadın çalışanların vermiş oldukları yanıtlar ile ortaya çıkan sonuçlar Tablo 3’te yer almaktadır.

**Tablo 3: İş Yerinde İş Sağlığı ve Güvenliğine Yönelik Alınan Önlemler**

Sıra No	Kodlanmış Görüş	Cevap Verenler	Sayı
1	Eğitim verilmektedir	G3, G5, G7, G9, G13, G15	6
2	İşveren uyarılarda bulunur	G3, G4, G12, G13, G15	5
3	Acil durum destek ekipmanları bulunmaktadır	G1, G5, G6, G7, G15	5
4	Önlem alınmamaktadır	G8, G10, G14	3
5	Koruyucu ekipmanlar kullanılmaktadır	G7, G13	2
6	Denetim yapılmaktadır	G11, G13	2
7	İş Sağlığı ve Güvenliği birimlerinin bulunmaktadır	G2	1
8	Dikkat artırıcı tabelalar kullanılır	G1	1
9	İSG belgesi zorunluluğu vardır	G6	1

Görüşmecilerden 6 kişi yerlerinde iş sağlığı ve güvenliği hakkında önlem olarak çalışanlara eğitimlerin verildiğini ifade etmiştir:

“İş kazalarından sakatlanmalardan kısaca tüm sağlıksız koşullardan korunabilmek için eğitimler verildi (G3).”

“Ben memurum ve devlet dairesinde çalışıyorum. Devlet dairesinde de pek önlem alınmıyor. Sadece sistem üzerinden eğitimler veriliyor. Bunun dışında kurumumuzda yangın alarmı yangın merdiveni ve yangın tüpleri mevcut. Başka bir önlem alındığını görmedim şahitte olmadım (G5).”

“...ve bunun yanında zaman zaman iş güvenliği eğitimi verilmektedir (G7).”

Bir görüşmeci (G9) kamuda çalıştığından dolayı tehlikeli bir konumda olmadığını düşünülmediğini, eğitimlerin bile online olarak verildiğini dile getirmiştir. Ardından da yakınlıkla başka bir önlem alınmadığını ifade etmiştir. Bu ifade şöyledir:

“ Kamuda çalışıyorum. Tahmin edersiniz ki kamu deyince herkes yattığımızı düşünür oysaki gerçek asla öyle değildir. Kamuda da ne yazık ki pek fazla önlem alınmıyor. Sadece online eğitimler veriliyor. Ve bu eğitimlere katılmakta zorunlu tutulmuyor. Çoğumuz dinlemiyoruz bile. Aslında çoğu zaman kendi önlemimizi kendimiz alıyoruz diyebiliriz (G9).”

“Tüm iş elbiseleri, malzemeleri yani ekipmanları temin eder. Bununla beraber eğitimler düzenler (G13).”

“...çalışanlara bu konuda eğitimler verilir (G15).”

Görüşmeciler içerisinde 5 kişi ise iş sağlığı ve güvenliğini sağlamak adına ile ilgili işyerinde işverenlerinde dikkatli olmaları, kurullara uymaları konusunda sık sık uyarıldıklarını ifade etmişlerdir. Bu ifadelerle yönelik verilen örnekler şöyledir:

“Çalışma esnasında eldiven takmak bıçakları dikkatli kullanmak ve temiz çalışılmak konusunda da yönetim tarafından baştan uyarıldık (G3).”

“Tehlikeli yapılabilecek işleri önlem olarak yapmamız talep ediliyor, örneğin merdivene çıkmamız gerekiyor sabitlenmediği müddetçe merdivene

çıkamamız gerektiği söyleniyor hatta buna benzer maddelerin olduğu bir bildiri tarafımıza iletilip eğitimi veriliyor (G4).”

“İş yerimde çalışma alanını derli toplu tutmamız ile ilgili sürekli olarak uyarılırız. Bunun sebebi çalışanların ve müşterilerin takılıp düşmesini engellemektir. Başka her hangi bir önlem alınmıyor (G12).”

“Tüm iş elbiseleri, malzemeleri yani ekipmanları temin eder. Bununla beraber eğitimler düzenler. Çalışanların düzenli bir şekilde takibini yapar ve kurallara uymayanlara uyarı ve kınama cezaları verilir. İş yerim bu konuda çok disiplinlidir. Sürekli olarak kurallara uymayan kişileri işten attığı bile olmuştur. Çalışanların sağlığını düşünür. Cebini de düşünür biraz tabi (G13).”

“Her çalışanın kendi bölümü vardır. İşi olmayanlar farklı bölümlerde bulunmamaktadır. İş yerimizde bununla alakalı uyarılar verilir. Mutfak elemanları mutfakta yer almalıdır bu şekilde diğer çalışanların mutfaka girmesi engellenir ve olası tehlikelerden korunması sağlanır. Çalışanlara bu konuda eğitimler verilir. İş yerimizde yangın tüpü ve yangın alarmı da mevcuttur (G15).”

Görüşmeciler içerisinde 5 kişi ise iş sağlığı ve güvenliğini sağlamak adına ile ilgili işyerinde acil durum destek ekipmanları bulunduğunu beyan etmiştir. Bu ifadeye yönelik cevaplar şöyledir:

“...Sonra acil durumlarda kullanılabilmesi için acil durum destek ekipmanları bulunuyor. Bunlar dışında herhangi bir önlem alınmıyor (G1).”

“...Bunun dışında kurumumuzda yangın alarmı yangın merdiveni ve yangın tüpleri mevcut. Başka bir önlem alındığını görmedim şahitte olmadım (G5).”

“Deprem ve benzeri durumlarda problem yaşamamak adına tahliye güzergahları yeniden düzenleniyor. Yangın alarmlarının olarak bakımları yapılıyor çünkü fabrikada çalıştığımız için küçük bir kıvılcımda müdahale edilmezse büyük problemlere yol açabilir. İş yerinde buna fazlaca önem veriliyor bu sebeple yangın alarmlarının olarak bakımları yapılır ve yangın tüpleri belli aralıklarla değiştirilir ve bakımları yapılır (G6).”

“Zaman zaman yangın ve deprem tatbikatları yapılmakta, hastanenin toplanma alanları ile ilgili bilgi verilmektedir (G7).”

“İş yerimizde yangın tüpü ve yangın alarmı da mevcuttur (G15).”

Görüşmeciler içerisinde 3 kişi iş sağlığı ve güvenliği adına iş yerlerinden herhangi bir önlem alınmadığını ifade etmişlerdir. Bunlardan ikisi kamu sektöründe çalışmakta olup tehlikeli grupta bulunmadıklarından dolayı önlem alınmadığını sitemkar bir biçimde ifade etmişlerdir. Bu ifadeler şöyledir:

“Bizim çalışma ortamımız çok fazla tehlikeli bir sınıfta olmadığı için genelde çok fazla önlem almak durumunda olmuyoruz. Ofis ortamında büro ortamında olduğu için. Fakat şöyle bir durum var bizde de mutfak bölümü var. Tehlikeli görünen tek kısım orası. Mutfak bölümünde sıcak olan eşyalara dokunurken örneğin çaydanlığa ya da kahve makinasını kullanırken dikkat falan yazılabilir o bölüme. Onun dışında tehlikeli bir sınıf olmadığı için herhangi bir önlem alınmıyor (G8).”

“Kamu sektöründe çalışıyorum ve açıkçası pek fazla önlem alındığı söylenemez. Masa başı bir iş olarak görüldüğü için bu konuda pek fazla önlem alınmıyor (G10).”

“Önlem alınmıyor. Bariz bir şekilde söyleyebilirim bunu. Risk grubu olarak az riskli görünüyor bu yüzden önlem alınmıyor. Tabi ki bir fabrikada çalışan kadar büyük risk durumumuz yok. Ancak iş kazası her an her ortamda insanın başına gelebilir (G14).”

Görüşmeciler içerisinde 2 kişi iş sağlığı ve güvenliği için alınan önlemler ile ilgili olarak iş yerlerinde koruyucu ekipmanların kullanıldığını ifade etmiştir. Bu ifadeler şöyledir:

“Maske, eldiven, koruyucu önlük ve gözlük gibi ekipmanlar kullanılmakta ve bunun yanında zaman zaman iş güvenliği eğitimi verilmektedir.(G7)”

“Tüm iş elbiseleri, malzemeleri yani ekipmanları temin eder. Bununla beraber eğitimler düzenler.(G13)”

Görüşmeciler içerisinde 2 kişi iş sağlığı ve güvenliği için alınan önlemler ile ilgili olarak iş yerlerinde denetim yapıldığını ifade etmektedir. Bu ifadeler şöyledir:

“Bizim iş yerinde her ay düzenli olarak denetim yapılır. Denetim sadece işçinin kurallara uyup uymadığına bakmaz. Aynı zamanda iş yerinde fiziksel ve psikolojik sağlığı etkileyen konuları tespit eder, düzenler ve önlemler alır. İş yerinde dengeyi bozan ve huzuru kaçıran konularda çözüm ararlar. Bu sebeple bazı kişilerin iş aksattığını kurallara uymadığını ya da ortamda sürekli olarak huzur kaçırdığı görülürse ilk etapta yeri değiştirilir. En son işten atılır. İş yerimiz bu konuda çok disiplinli bu konu beni işe ilk girdiğim süreçte çok şaşırtmıştı. (G11)”

“Tüm iş elbiseleri, malzemeleri yani ekipmanları temin eder. Bununla beraber eğitimler düzenler. Çalışanların düzenli bir şekilde takibini yapar ve kurallara uymayanlara uyarı ve kınama cezaları verilir. Çalıştığım yerde çalışanların sağlığını düşünür. İş kazasına asla ortam sağlamak istemezler. Hem bizi düşünüyorlar hem de ceplerini tabii ki de.(G13)”

Görüşmeciler içerisinde 1 kişi iş sağlığı ve güvenliği için alınan önlemler ile ilgili olarak iş yerlerinde iş sağlığı ve güvenliği birimlerinin bulunduğunu ifade etmiştir. Bu ifade şöyledir:

“Hastane politikaları gereği hastanede iş kazası için birimler mevcuttur.(G2)”

Kadın çalışanlardan bir kişi iş sağlığı ve güvenliğine yönelik alınan önlemler adına iş yerinde dikkat artırıcı tabelalar kullanıldığını ifade etmiştir. Bu nitelendirmeye örnek olan ifadeler ise şöyledir:

“Çalıştığım iş yerinde zeminler silindiğinde çalışanların düşüp vücudunda herhangi bir hasar oluşmaması için fosforlu bir renkten oluşan dikkat kaygan zemin tabelası kullanılıyor.(G1)”

Kadın çalışanlardan bir kişi iş sağlığı ve güvenliğine yönelik alınan önlemler adına işe alınmadan önce iş yerinde İSG belgesini istediklerini bunu zorunluluk olarak tuttuklarını ifade etmiştir. Bu nitelendirmeye örnek olan ifadeler ise şöyledir:

“İşe alma aşamasında çalışanlardan iş sağlığı ve güvenliği belgesi zorunlu olarak istenir aksi takdirde işe alınmaz. Benim daha önceki iş yerimden de istedikleri için bende vardı o sebeple işe giriş aşamasında sıkıntı yaşamadım.(G6)”

### 2.3. İş Kazası Geçirme Durumu

Yapılan görüşmelerde kadın çalışanlardan iş yerlerinde iş kazası yaşayıp yaşamadıkları, yaşayan birisine şahit olup olmadıkları sorulmuştur. Kadın çalışanların vermiş oldukları yanıtlar Tablo 4’te yer verilmiştir.

**Tablo 4: İş Kazası Geçirdiniz mi? İş Yerinizde Kazası Geçiren Birisi Oldu mu?**

Sıra No	Kodlanmış Görüş	Cevap Verenler	Sayı
1	Hayır Yaşamadım	G1 G2 G3 G5 G6 G7 G9 G10 G11 G12, G13, G15	12
2	İş yerimde iş kazası yaşayan birisi oldu	G3, G6, G10	3
3	Evet Yaşadım	G4, G8, G14	3

Görüşmecilere iş yerlerinde iş kazası yaşayıp yaşamadıkları sorulduğunda 12 kişi iş yerinde herhangi bir kaza yaşamadıklarını dile getirmiştir. Görüşmecilerden 3 kişi iş kazasını kendinin yaşamadığını ancak yaşayan bir iş arkadaşına şahit olduğunu ifade etmiştir. Bu ifadeler şöyledir:

“Ben yaşamadım ama bir arkadaşım yaşadı. Balık dilimlerken elini derin bir şekilde kesti. Çupra pişirecektik, temizledikten sonra dilimlemek istedi. Biliyordur sende Çupra büyük bir balık ve kılıçları da sert olur. Güç uygularken balık kaydı elinin altından bir anda eli kesildi. Ben böyle durumlarda müdahale edemem donar kalırım panikle. O an yapabildiğim tek şey yardım çağırmak oldu. Biz mutfakta 2 kişi çalıştığımız için başka biri de yoktu o an müdahale edebilecek. Kemal abi var temizlik tamir işlerine falan bakar. O geldi ben çağırınca. Bende hemen büyük bir rulo peçete verdim elini sıkıca sarıp aldı götürdü kızı hastaneye. Eline dikiş atıldı kız 3 hafta rapor aldı gelemedi. Bu olay dışında da başka bir olay yaşanmadı henüz. Yaşanmasında inşallah. (G3)”

“Ben yaşamadım ama çalışma arkadaşım çalışma esnasında parmağını puntaya kaptırmıştı. Tabi anlatayım olayı. Olay sabah saatlerinde oldu saati şu an tam hatırlamıyorum. Ben olay olurken ben görmedim sesini duyunca yanına gittim ve bir eliyle bileğini sıkıca tuttuğunu gördüm. Eli de kandı yerler de hep kan olmuştu. Hepimiz o an şok geçirdik ve bir müddet kendimize gelemedik. Kaza geçiren arkadaşım iş yerinde ilk müdahale yapıldı sonrasında hastaneye götürdüler. Rapor alarak işe bir süreliğine ara vermek durumunda kaldı. Sonrasında kendisiyle konuştuğumda eşiyile problemleri olduğu ve işe bitkin bir şekilde geldiği için dikkati dağıldığını söyledi. Bende böyle bir durumda izin alması gerektiğini söyledim sonuçta hiçbir şey candan daha kıymetli değil. Şu an durumu iyi ama çok şükür parmağını kurtarmışlar (G6).”

“Hayır yaşamadım. Ancak çalışma arkadaşım bilgisayarının durduk yere kapanmasından dolayı kabloları kontrol ederken elektrik çarptı. Büyük bir olay değildi ufak bir tedirgin oldu ama sonrasında geçti. Eğer akıma fazla maruz kalsaydı tabi ki de büyük sorunlara yol açılabilirdi. O günden sonra kablolar dokunurken tedirgin olmaya başladık (G10).”

Görüşmecilere iş yerlerinde iş kazası yaşayıp yaşamadıkları sorulduğunda 15 katılımcıdan 3' ü iş kazası yaşadığını dile getirmişlerdir. Katılımcılar yaşadıkları kazanın küçük çaplı kazalar olduğunu ifade etmişlerdir. Bu ifadeler şöyledir:

“İş yerimde 15 yıl önce bir iş kazası geçirdim. Çocuğum küçüktü kayınvalideme bırakıp işe gelmem gerekiyordu. O dönem hem ev işleri hem çocuk hem de işyeri ile ilgilendiğimden dolayı dinlenememiştim. O zamanlar yönetici değildim ve sabahları erken gitmem gerekiyordu. O sabah işe gittim ve mağazamıza kolileri gelmişti. Kolileri açıp ürünleri yerleştirmem gerekiyordu. Maket bıçağıyla kolileri keserken nasıl olduğunu anlamadığım bir şekilde anlık bir dalgınlıkla elimi kestim. Derin bir kesik oldu fazla kanadı iş yerinden bir arkadaşla beraber acil hastaneye gittim ve on beş dikiş atıldı. Fakat o zamanlar iş kazasıyla ilgili bilinçli olmadığım için iş kazası olarak bile geçmedi hastanede. Bu durumda haklarımı bilmeyişimin mağduriyetini yaşadım (G4).”

“Evet ben geçen hafta iş kazası yaşadım. İş yerinde çaycıdan kendime çay almak isterken koluma çay dökülmüştü ve kolum yanmıştı. Yani öyle bir şey olmuştu. Bu durum iş kazası sayılırsa eğer. Zaten iş yerimizde tek tehlikeli olan kısım orasıydı. Çay alırken mesela oralarda bir yerlerde “dikkat” yazan bir levha konulabilirdi böylece dikkatimizi toplayabilirdik aslında böyle uyarıcı şeyler yapılabilir. Onun dışında başka iş kazası yaşamadım (G8).”

“Zımbanın elimizi delmesi, kâğıt kesici, üstümüze klasör düşmesi gibi ufak çaplı kazalar yaşadım. Büyük bir kaza yaşamadım (G14).”

#### **2.4. İş Kazalarını Önlemeye Yönelik Bireysel Yöntemler**

Yapılan görüşmelerde kadın çalışanlardan iş yerlerinde iş kazası yaşamamaları adına kendilerinin ne tür önlemler aldıkları sorulmuştur. Kadın çalışanların vermiş oldukları yanıtlar ile ortaya çıkan sonuçlar Tablo 5'te yer almaktadır.

Tablo 5: İş Yerinde İş Kazası Yaşanmaması için Kadın Çalışanların Aldığı Önlemler

Sıra No	Kodlanmış Cevaplar	Cevap Verenler	Sayı
1	Dikkatli davranırım	G1, G2,G3, G4, G5, G6, G9, G10, G12,G14, G15,	11
2	Yorgun hissettiğimde dinlenirim	G2,G3,G4, G10	4
3	İş güvenliği müfredatına uygun çalışır, kurallara uyarım	G6,G13	2
4	Bilgim ve eğitimim olmayan makinelere müdahale etmem	G6,G11	2
5	Gerekli hijyen önlemlerini alırım	G7,G9	2
6	Eğitim ve tatbikatlara katılırım	G7	1
7	Rahat giyinirim	G9	1
8	İşe başlarken konsantrasyonumu toplarım	G12	1
9	İşimi çok aceleye getirmemeye çalışırım	G15	1
10	Önlem almıyorum	G8	1

11 görüşmeci, iş yerinde kendi güvenliğini sağlamak ve tehlikelerden korunmak amacıyla çalışma esnasında dikkatli davrandığını dile getirmiştir. Kadın çalışanların verdikleri cevaplar incelendiğinde “dikkatli davranırım” ifadesi en fazla verilen cevap olduğu görülmüştür. Bu ifadeler şöyledir:

“İşyeri içerisinde dolaplardan dosya alırken kontrolümü kaybetmemek için çok sayıda dosya almamaya, merdivenlerden inerken daha dikkatli olmaya, zımba delgeç tellerler ile meşgul olurken özenli olmaya dikkat ederim. (G1)”

“Kesici ve delici aletler kullanırken daha fazla dikkatli davranıyorum. Kan alırken damar yolu açarken elime iğne batmaması için iğne kutusu ile birlikte tedavi etmeye çalışıyorum. (G2)”

“İşim gereği kesici ve yanıcı aletlerle fazla uğraşıyorum. Bu sebeple kesici ve yanıcı aletleri kullanırken daha dikkatli ve özenli olurum. Sıcak su ocak tencere ne varsa daha fazla dikkat etmeye çalışırım.(G3)”

“Aldığım önlemler genel olarak her işe başlarken sonuçlarını düşünerek işin başına geçiyorum o an yapmam gerekiyorsa yine çok özen göstererek önlemleri alarak dikkatli davranarak yaparım.(G4)”

“Yeni temizlenen yerlerde vakit geçirmemeye dikkat ederim gösteririm. Merdivenlerden inerken korkuluklara tutunurum. Ellerim cebimde yürümem.(G5)”

“Çalışma esnasında acil durum ve molalar haricinde işimin başından ayrılmam. Sürekli farklı yerlerde bulunup savsaklamam. Yaptığım işte dikkatli olurum.(G6)”

“Çay ocağında ya da dosya taşıma sırasında birçok tehlikeyle karşı karşıya kalıyoruz. Daha dikkatli olmaya çalışıyorum.(G9)”



“Delgeç ve zımba kullanırken özellikle dikkatli olmaya çalışırım. En fazla kağıt keşiği yaşadığımız için özellikle dikkat etmeye çalışırım.(G10)”

“İşe başlarken tüm konsantrasyonumu işe veririm. Rafların aralarından geçerken oldukça dikkatli olurum. Çarpıp yaralanmaya ya da bir kazaya sebebiyet vermemek için. (G12)”

“Hep kendi sağlığımı ön planda tutarak davranmaya çalışırım. Dolaplardan dosya alırken ya da başka odaya dosya taşırken dikkatli olur ve az miktarda taşırım. (G14)”

“Siparişleri masalara götürürken ve aynı şekilde masadaki boşları toplarken tepsimi çok fazla doldurmam. Cam bardak tabak taşırken ve ya sıcak yiyecek ya da içecek taşırken ekstra dikkatli davranırım.(G15)”

Görüşmecilerden 4 kişi iş yerinde iş kazası yaşamamak için yorgun hissettiği zamanlarda mola vererek dinlendiğini belirtmiştir. Bu açıklamaya örnek ifadeler şöyledir:

“Kendimi çok yorgun ve dalgın hissettiğimde dinlenme odasında dinlenmeye özen gösteririm.(G2)”

“Yorgun ve dalgın olduğumda kaza riskim artacağı için dinlenerek çalışırım.(G3)”

“Yorgunsam kısa süreli de olsa dinlenebileceğim bir alan yaratırım.(G4)”

“Dalgın ve yorgun olduğum anlarda balkonda iki dakika hava alır dinlenir gelirim.(G10)”

Görüşmecilerden 2’si iş yerinde iş kazası yaşamamak adına iş güvenliği müfredatına uygun çalışıp, kuralların dışına çıkmadığını ifade etmiştir. Bu ifadeler şöyledir:

“İş güvenliği müfredatına uygun çalışırım. Çalışma esnasında acil durum ve molalar haricinde işimin başından ayrılmam. Sürekli farklı yerlerde bulunup savsaklamam.(G6)”

“İş yerinin verdiği imkanları kullanıp bütün kurallara uyarım. Dikkatimi işime veririm.(G13)”

Görüşmecilerden ikisi iş yerinde iş kazası yaşamamak için bilgisi ve eğitimi olmayan makinelere müdahale etmediğini dile getirmiştir. Bu açıklamaya örnek ifadeler şöyledir:

“İş güvenliği müfredatına uygun çalışırım. Bilgim olmayan ve eğitimi almadığım hiçbir makineye müdahalede bulunmam.(G6)”

“Makineleri kullanım kılavuzu dışında kullanmam, servis veya yetkili kişi olmadan kimse yaklaşılamaz. Çıkabilecek bütün sorunlara önceden müdahale ederim. (G11)”

Görüşmecilerden ikisi iş yerinde iş sağlığı ve güvenliğini sağlamak adına gerekli hijyen önlemlerini aldığını ifade etmiştir. Bu açıklamaya örnek ifadeler şöyledir:

“Gerekli hijyen önlemleri alırım. (G7)”

“Çöp toplarken tuvaletleri temizlerken ve mutfakta vakit geçirirken hijyenik olmaya dikkat ederim.(G9)”

Görüşmecilerden biri iş yerinde iş sağlığı ve güvenliğini sağlamak adına iş yeri tarafından online yada yüz yüze olan eğitimlere katıldığını dile getirmiştir. Aynı zamanda iş sağlığı ve güvenliği çerçevesinde yapılan iş ile alakalı tatbikatlara katıldığını da ifade etmiştir. Bu açıklamaya örnek ifadeler şöyledir:

“Gerekli eğitimlere ve tatbikatlara düzenli olarak katılırım. Eğitimlerimiz bazen yüz yüze bazen online oluyor. Yüz yüze olan eğitimler belirli aralıklarla veriliyor ve katılım zorunlu oluyor. Ama online eğitimler öyle değil online eğitimleri izlemek zorunlu tutulmuyor.(G7)”

Görüşmecilerden biri iş yerinde iş kazası yaşamamak için rahat hareket edebilmesi gerektiğini bu sebeple de işe gelirken rahat kıyafetler giyindiğini ifade etmiştir. Bu ifadeler şöyledir:

“Çay ocağında ya da dosya taşıma sırasında birçok tehlikeyle karşı karşıya kalıyoruz. Daha dikkatli olmaya çalışıyorum. İş yerinde spor ve rahat edebileceğim ayakkabılar giyerim mesela. Kış mevsiminde işe botla gelirim ancak iş yerinde spor ayakkabı buldurur ve değiştiririm. Rahat giyinmeye özen gösteririm dikkatimin dağılmaması ve iş kazası yaşamamam açısından rahat hareket etmem önemli. Çöp toplarken tuvaletleri temizlerken ve mutfakta vakit geçirirken hijyenik olmaya dikkat ederim. (G9)”

Görüşmecilerden 1 kişi iş yerinde iş kazası yaşamamak için işe başlarken konsantrasyonunu topladığını ve kendini işine odakladığını dile getirmiştir. Bu açıklamaya örnek ifadeler şöyledir:

“İşe başlarken tüm konsantrasyonumu işe veririm (G12).”

Görüşmecilerden 1 kişi iş yerinde iş kazası yaşamamak için işini çok aceleye getirmediğini sakın ama verimli bir şekilde çalıştığını dile getirmiştir. Bu açıklamaya örnek ifadeler şöyledir:

“İşimi çok aceleye getirmemeye çalışırım. Acele davrandığım zaman hata yapacağımı bilirim bu sebeple sakın ama verimli çalışırım.(G15)”

Görüşmecilerden 1 kişi ise iş yerinde iş kazası yaşamamak için herhangi bir tedbir almadığını dile getirmiştir. Çalışmış olduğu sektör ve iş yerini tehlikeli bir durumda görmeyen görüşmeci bu konuda alınacak pek fazla önlem olmadığını da dile getirmiştir. Bu açıklamaya örnek ifadeler şöyledir:

“Tehlikeli bir çalışma ortamımız olmadığı için herhangi bir önlem aldığımı söyleyemem. Önlem almıyorum diyebilirim bu soruya.(G8)”

## 2.5. Kadın Çalışanların Önerileri

Yapılan görüşmelerde kadın çalışanlara Türkiye’de iş kazası yaşanmaması için ne gibi önlemler alınmasını gerektiğini ve önerilerinin neler olduğu sorulmuştur. Kadın çalışanların vermiş oldukları yanıtlar ile ortaya çıkan sonuçlar Tablo 6’da yer almaktadır.

**Tablo 6: Türkiye’de İş Kazası Yaşanmaması için Ne gibi Önlemler Alınmalıdır? Önerileriniz Nelerdir?**

Sıra No	Kodlanmış Cevaplar	Cevap Verenler	Sayı
1	Çalışanlara dinlenme imkanı sunulmalı	G1, G2, G3, G4, G7,G8,G10, G11,G12, G15	10
2	Çalışanlara eğitim ve bilgi verilmeli	G3, G4, G5, G7, G9,G12, G13,	7
3	Uygun çalışma ortamı sağlanmalı	G1, G7, G9,G10, G14,G15	6
4	Denetim yapılmalı ve caydırıcı cezalar verilmeli	G3, G5, G11, G13, G14	5
5	Çalışma ortamında huzur ve motivasyon sağlamak	G1,G9,G10	3
6	Mesai saatleri düzenlenmeli	G2, G4, G9	3
7	Gerekli materyallerin temininin sağlanması ve vergi levhası verilirken zorunluluk esaslı olması gerekmektedir	G5, G7,G9	3
8	Uyarı levhaları kullanılmalı	G1, G8,G10	3
9	İSG Uzmanı, iş yeri hekimleri, hemşireleri olmalıdır	G8, G14	2
10	İşyerlerinde yaşanabilecek kazalar üzerine analizler yapılmalı, oluşan kazalar oranında işyerlerine derecelendirme yapılmalı ve teşviklerden faydalandırılmamalıdır.	G5	1
12	İş güvenliği ve uzmanının devlet tarafından atanması gerekmektedir	G8	1

Kadın çalışanlardan 10 kişi çalıştıkları süreçte dinlenme imkanı bulamadıklarından yakınmış olup izinlerinin az olduğunu ifade etmişlerdir. Bu nedenle çalışanların dikkatlerini ve odaklarını toparlayabilmeleri ve iş kazası yaşamamaları için işveren tarafından çalışanlara dinlenme imkanı sunulması gerektiğini önermişlerdir. Bu açıklamalara örnek ifadeler şöyledir:

“Yetişmeyen işler varsa personel sayısını artırmalı ve verimi artırmalıdır. Çalışanlara eşit davranılmalı ve dinlenebilecekleri mola süreli daha uzun tutulmalıdır. Benim önerim bu kadar (G1).”

“Çalışanlara daha çok izin verilmeli dalgınlıktan kaynaklı kazalar olmaması için mesai saatleri düzenlenmeli. Nöbetlere kaldığımız zamanlarda çok kez kaza tehlikesi atlatıyoruz. Henüz kaza yaşamadım ama birçok kez ucundan döndüm diyebilirim. Mutlu ve dinlenmiş bir çalışan işini düzgün ve dikkatli yapacaktır diye düşünüyorum bu yüzden buna önem verilmeli (G2).”

“İşyerleri denetlenmeli. Çalışanlara eğitimler verilmeli ve bu sık sık desteklenmelidir. Çalışanların yorgun ve dalgın çalışmaması için dinlenebilecekleri kadar izin verilmeli (G3).”

“İş kazalarının önüne geçilebilmesi için gerekli tedbirlerin alınıp herkesin bilgilendirilmesi ve eğitim verilmesi gerektiğini düşünüyorum. Dalgınlıkla iş yapılmamalı yorgun ve dinlenememiş çalışanlara ek dinlenme süresi ya da izin verilmesi gerektiğini düşünüyorum. Küçük çocuğu olan kadın çalışanların çalışma saatlerinin düzenlenmesi ve inisiyatif gösterilmesi gerektiğini düşünüyorum (G4).”

“Öncelikli olan eğitim ve bilinçlendirmedir. Gerekli ekipmanlar her iş gurubuna uygun olarak tedarik edilmeli ve çalışanların güvenliği her türlü maddi çıkarım üzerinde tutulmalıdır. Eğitimler düzenli olarak tekrarlanmalıdır (G7).”

“Şöyle bir şey önerebilirim çok fazla yoğunluğun olduğu dönemlerde iş kazası yaşamamak adına mola süreleri arttırılabilir. Dinlenme saatleri artırılabilir çalışanlar için. Çünkü şöyle oluyor iş yoğunluğu fazla olunca bu defa dikkat dağılması çok fazla oluyor (G8).”

“...Fizyolojik önlemler elbet alınmalı ama psikolojik önlemler de alınmalı. Dinlenebilmeleri için daha fazla zaman tanınmalı sürekli mesaiye çağırılmamalı (G10).”

“Çalışanlara dinlenebileceği ve dikkatlerini toplayabileceği bir alan sağlanmalı (G11).”

“Dinlenebilmeleri için daha fazla zaman tanınmalı sürekli işe çağırılmamalı (G12).”

“Yoruluyoruz. Dinlenebilirsek kaza olmaz (G15).”

Görüşmecilerden 7 kişi çalışanlara işverenleri tarafından eğitim verilmesi gerektiğini ifade etmiştir. Bu açıklamalara örnek ifadeler şöyledir:

“Çalışanlara eğitimler verilmeli ve bu sık sık desteklenmelidir. Eğitimi olmayan çalışanlar hata yapmaya her zaman açıktır. Bu nedenle eğitim konusuna gereken hassasiyet gösterilmeli.(G3)”

“...İş kazalarının önüne geçilebilmesi için gerekli tedbirlerin alınıp herkesin bilgilendirilmesi ve eğitim verilmesi gerektiğini düşünüyorum .(G4)”

“...Öncelikle iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili tüm işyerlerinde işe giriş esnasında eğitimler verilmeli ve bunlar ile ilgili mülakatlar yapılmalıdır.(G5)”

“Öncelikli olan eğitim ve bilinçlendirmedir. Gerekli ekipmanlar her iş gurubuna uygun olarak tedarik edilmeli ve çalışanların güvenliği her türlü maddi çıkarım üzerinde tutulmalıdır. Eğitimler düzenli olarak tekrarlanmalıdır.(G7)”

“İş yerinde bulunan işyeri doktoru iş yeri güvenlik uzmanı tarafından eğitimler düzenlenmelidir.(G12)”

“İş yerlerinde iş güvenliği yeterince önemsenmeli ve bununla beraber işverenler işçilerini takip edip tüm kurallara kendi can sağlığı ve güvenliği için uyması gerektiğini kabul ettirmelidir. Bunu zorunlu tutmalıdır. Çalışanın bilgilendirilmesi ve eğitilmesinden işveren sorumludur.(G13)”

Görüşmecilerden 1 kişi ise eğitim konusunda verilen online eğitimlerin yeterince faydalığı olmadığını ifade ederek eğitimlerin online olmaması yönünde bir öneride bulunmuştur. Bu ifade şöyledir:

“Ayrıca eğitimlerde online olmamalı bence. Çünkü online eğitimler yeterince ciddiye alınmadığından fayda sağlamıyor diye düşünüyorum.(G9)”

Görüşmecilerden 7 kişi çalışanların rahat ve dikkatli çalışabilecekleri bir ortamda işlerini yürütmeleri gerektiğini savunarak uygun çalışma ortamı sağlanması yönünde önerilerde bulunmuştur. Bu ifade şöyledir:

“Çalışanları koruyacak donanımlar artırılabilir, çalışma ortamı daha düzenli ve temiz tutulabilir. Uyku eksikliği ve hasta olan çalışanlar için iyi niyeti suistimal etmemek suretiyle iyileşip uykularını alabilmeleri için istirahat etme imkanı verilebilir. Uyarı ve levhalar artırılabilir.(G1)”

“...Gerekli ekipmanlar her iş gurubuna uygun olarak tedarik edilmeli ve çalışanların güvenliği her türlü maddi çıkarın üzerinde tutulmalıdır (G7).”

“Çalışma ortamında kazayı engelleyecek ve kolaylık sağlayacak alet ve edevatlar olmalı. Örneğin ben sürekli ağır dosyalar taşıyorum. Bunu kolayca sağlayabileceğim bir tekerlekli araba olsa daha az tehlikeli olurdu. Bu ve bunun gibi kazayı engelleyecek malzemeler gerekli.(G9)”

“Kablolar açıkta bırakılmamalı. Kaza yaşanmaması adına daha ergonomik bir ortam sunulmalı. Çalıştığımız odalardaki eşya daha az olmalı ve çalışanlar ferah bir ortamda çalışmalı. Yerler silindiğinde levha konulmalı (G10).”

“Her şeyden önce iş yerlerinde iş sağlığı ve güvenliği önemli bir konu olmalı ve bu konunun ciddiyeti anlaşılmalıdır. Maliyetten kaçılmamalı ve ergonomik çalışma ortamı sunulmalı. İş güvenliği uzmanı bulunmalı ve çalışanlar ile ilgilenilmelidir (G14).”

“İş yerinde iş kıyafetleri vb metaryeller olmalı. Özellikle de çalışanların rahat çalışabilecekleri kıyafet, ayakkabı ve önlük olmalıdır. Aksi halde konsantre olamayan ve rahat çalışamayan çalışanların iş kazası geçirme riski fazladır ve zaten buna örneklerde oldukça fazladır. Patronların acele iş yapılması konusunda çalışanları sürekli baskılamaması gerekir. Yetişmeyen işler varsa personel sayısını artırmalı ve verimi artırmalıdır. Çalışanlara eşit davranılmalı ve dinlenebilecekleri mola süreli daha uzun tutulmalıdır. Benim önerim bu kadar.(G15)”

Görüşmecilerden 5 kişi iş yerlerine ve çalışanlara denetim yapılmasını ve denetime uymayanlara ise caydırıcı cezalar verilmesini önermiştir. Bu ifadeler şöyledir:

“İşyerleri ve çalışanlar sık sık denetlenmeli. Kurallara uyup uyulmadığına bakılmalıdır. Yoksa çalışanlar rehavete kapılabilirler.(G3)”

“Denetimler çoğaltılmalı ve eksiklikler konusunda caydırıcı cezalar verilmelidir. İşyerlerinde yaşanabilecek kazalar üzerine analizler yapılmalı ve analiz sonuçlarına göre gerekli tedbirler alınmalıdır.(G5)”

“İşverenler sıkı denetim altında olmalı. Oluşabilecek rüşvet vs. şeylerin önüne geçmeli. Sadece işçiye değil doğayı da hesaba katarak hareket etmeli.(G11)”

“İş yerlerinde iş güvenliği yeterince önemsenmeli ve bununla beraber işverenler işçilerini takip edip tüm kurallara kendi can sağlığı ve güvenliği için uyması gerektiğini kabul ettirmelidir. Bunu zorunlu tutmalıdır (G13).”

“Denetim burada çok önemlidir. Denetim olmadan çalışanlar rehavete kapılabilir ve iş kazası geçirebilirler (G14).”

Görüşmecilerden 5 kişi iş yerlerine huzur ve çalışanlarda motivasyon olmazsa iş kazalarının yaşanma ihtimalinin yüksek olduğunu savunmuştur. Örnek ifadeler şöyledir:

“Günlük çalışma saati içerisinde çalışanların işinde daha huzurlu daha mutlu ve daha sakin olabileceği bir ortam yaratılabilir (G1).”

“Hepsinden önce çalışanlara değer verilmeli ki çalışma motivasyonu olsun. Çalışma saatleri düzenlenmeli çalışanlar dinlenebilmeli. Çalışma ortamında kazayı engelleyecek ve kolaylık sağlayacak alet ve gereçler olmalı. Örneğin ben sürekli ağır dosyalar taşıyorum. Bunu kolayca sağlayabileceğim bir tekerlekli araba olsa daha az tehlikeli olurdu (G9).”

“İş yeri ortamında öncelikle çalışanlara değer verilmeli. Çalıştığımız sandalyeler odalardaki masa sayısı ve dolap sayısı daha az olmalı ve çalışanlar ferah bir ortamda çalışmalı. Ve en önemlisi baskı ve mobbing olmamalı her çalışana değerli olduğu hissettirilip emekleri yok sayılmamalı (G10).”

“İşverenin ve çalışanların birbirleriyle sık sık iletişim halinde olmalıdır. Çalışma saatleri düzenlenmeli ve fazla çalıştırılmamalıdır. Çalışmalarım karşılığı maddi ve manevi olarak verilip motivasyon sağlanmalıdır (G12).”

Görüşmecilerden 3 kişi mesai saatlerinin fazla olmasının çalışanların motivasyonunu düşündüğü bu nedenle iş kazalarını artırdığını ifade etmiştir. Bu nedenle mesai saatlerinin düzenlenmesi önerilmiştir. Bu ifadeler şöyledir:

“Çalışanlara daha çok izin verilmeli dalgınlıktan kaynaklı kazalar olmaması için mesai saatleri düzenlenmeli. Nöbetlere kaldığımız zamanlarda çok kez kaza tehlikesi atlatıyoruz. Henüz kaza yaşamadım ama bir çok kez ucundan döndüm diyebilirim (G2).”

“Dalgınlıkla iş yapılmamalı yorgun ve dinlenememiş çalışanlara ek dinlenme süresi ya da izin verilmesi gerektiğini düşünüyorum. Küçük çocuğu olan kadın çalışanların çalışma saatlerinin düzenlenmesi ve inisiyatif gösterilmesi gerektiğini düşünüyorum (G4).”

“Çalışma saatleri düzenlenmeli çalışanlar dinlenebilmeli (G9).”

Görüşmecilerden 3 kişi çalışanlara gerekli materyallerin sağlanmasının iş kazası risklerini azaltacağı dile getirilerek işverenlerin bu şartları sağlamsından önermiştir. Örnekler şöyledir:

“İş kazası ve güvenliği hususunda gerekli materyallerin temininin sağlanması, hatta vergi levhası verilirken zorunluluk esaslı olması gerekmektedir (G5).”

“Gerekli gereçler her iş gurubuna uygun olarak tedarik edilmeli ve çalışanların güvenliği her türlü maddi çıkarım üzerinde tutulmalıdır (G7).”

“Çalışma ortamında kazayı engelleyecek ve kolaylık sağlayacak alet ve edevatlar olmalı. Örneğin ben sürekli ağır dosyalar taşıyorum. Bunu kolayca sağlayabileceğim bir tekerlekli araba olsa daha az tehlikeli olurdu. Bu ve bunun gibi kazayı engelleyecek malzemeler gerekli (G9).”

Görüşmecilerden 3 kişi çalışanlara çalışma esnasında dikkatini toparlayabilmesi iş güvenliği ile ilgili dikkat çekici levhaların bulunması ve iş kazasının engellenmesi gerektiğini dile getirmiştir. Bu ifadeler şöyledir:

“Ben bazen çok yorulduğumda dikkatimi toplayamıyorum ve birkaç kez kaza tehlikesi atlattım. Bu yüzden bence iş kazasını azaltmanın en büyük faktörü dikkattir. Çalışanları koruyacak donanımlar artırılabilir, çalışma ortamı daha düzenli ve temiz tutulabilir. Uyarı ve levhalar artırılabilir (G1).”

“Onun dışında uyarıcı şeyler asılabilir duvarlara odağı toplamak adına (G8).”

“Yerler silindiğinde levha konulmalı (G10).”

Görüşmecilerden 2 kişi iş yerinde iş sağlığı ve güvenliği takibinin yapılabilmesi adına İSG Uzmanı, iş yeri hekimleri olması gerektiğini dile getirmiştir. Bu ifadeler şöyledir:

“Belli bir sınıfta ise uzman iş yeri hekimleri ve hemşireleri olmalıdır. Ekstra olarak iş güvenlik uzmanlarını düzenli eğitimler ile kişileri bilgilendirmeli (G8).”

“Her şeyden önce iş yerlerinde iş sağlığı ve güvenliği önemli bir konu olmalı ve bu konunun ciddiyeti anlaşılmalıdır. Maliyetten kaçılmamalı ve ergonomik çalışma ortamı sunulmalı aynı zamanda iş güvenliği uzmanı bulunmalı ve çalışanlar ile ilgilenilmelidir (G14).”

Görüşmecilerden 1 kişi işyerlerinde oluşan kazaların incelenmesi ve kaza oranına göre iş yerlerinin derecelendirilerek teşviklerden ona göre faydalandırılması gerektiğini ifade etmiştir:

“İşyerlerinde oluşan kazalar oranında işyerlerine derecelendirme yapılmalı ve teşviklerden faydalandırılmamalıdır. (G5)”

Görüşmecilerden 1 kişi işyerlerine alınan İSG uzmanlarının daha sağlıklı ve dürüst çalışabilmesi adına işveren tarafından işe alınmasından ziyade devlet tarafından atama yolu ile tedarik edilmesi gerektiğini ifade etmiştir. Bu ifade şöyledir:

“Bir de benim şöyle bir şey dikkatimi çekmişti. İş yerlerinde iş güvenliği uzmanlarının genelde maaşlarını işverenler ödüyor. İşverenler aslında iş güvenliği uzmanlarının maaşını ödediği için iş güvenliği uzmanları çok fazla işverene sözünü geçirememiş oluyor. Yani buradaki adaleti sağlayabilmek adına aslında bu iş güvenlikçilerin maaşlarının işverenler tarafından ödenmemesi gerektiğini düşünüyorum. Devlet tarafından iş güvenliği ve uzmanının atanması gerektiğini düşünüyorum. Çünkü herhangi bir iş güvenliği eğitiminde ya da aksi bir durumda işverenini şikâyet edemeyeceği için iş güvenlik uzmanı aslında iş güvenlik kurallarını göz ardı edebildiği durumlar oluyor. Yani kişi maaşını veren kişiyi şikâyet edemez diye düşünüyor. Bu da iş güvenliği alanında aslında aksatmalara sebep oluyor olabilir (G8).”

## SONUÇ

Yapılan araştırmada Ankara ilinde ikamet eden ve hizmet sektöründe çalışan 15 kadın çalışanın vermiş olduğu cevaplara bakıldığında, çalışılan iş yerlerinde iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alındığı, ancak bu önlemlerin yeterli düzeyde olmadığı tespit edilmektedir. Yapılan görüşmelerde kadınların çalışma alanlarında kendi önlemlerini alma konusunda hassas davrandığı görülmüştür. Verilen cevaplardan, çoğunluğunun iş sağlığı ve güvenliği hakkında bilgi sahibi olduğu, bu nedenle dikkatli ve özverili çalıştıkları kanaatine varılmıştır. Görüşmeciler, iş kazası yaşamasa dahi, çevresinde iş kazası yaşayan bir tanıdıklarının olduğunu, aynı zamanda kendilerinin de çok kez kaza tehlikesi atlattıklarını ifade etmişlerdir. Bunun temel nedenleri ise mesai saatlerinin fazlalığı, dinlenme sürelerinin yetersiz olması ve denetim yetersizliği olarak belirtilmiştir. Sonuç olarak, görüşmecilerin iş sağlığı ve güvenliği tanımını yaparken en fazla “önlem almak”, “güvenli ortam” ve “sağlıklı ortam” ifadelerini kullandıkları tespit edilmiştir. Kadın çalışanların iş sağlığı ve güvenliğine yönelik bilgi düzeylerinin yeterli seviyede olduğu, bu nedenle iş kazası yaşama durumlarından kaçındıkları görülmüştür (15 görüşmeciden 12 kişi daha önce hiç iş kazası yaşamamış). Görüşmecilerin iş kazası yaşama sayısının düşük seviyede olması, çalıştıkları ortamda iş kazası yaşanmaması için çoğunlukla dikkatli davrandıkları, gerektiğinde dinlenmeleri ve kurallara uymaları ile ilintili olabilmektedir. Görüşmelerde, kadın çalışanların iş kazalarının olmaması için önerileri, sırasıyla “ çalışana dinlenme imkanı sunulması”, “eğitim verilmesi” ve “kişiyeye uygun çalışma ortamı sağlanması” olarak ifade edilmiştir.

Litaratürde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışmaların çoğu zaman erkekler veya çoğunlukla temsil edildiği işyerleri ile ilgili olduğu görülmektedir (Atak and Kingma, 2011; Holmes et al., 1998). Oysa kadınların iş sağlığı ve güvenliğini araştıran çalışmalara ihtiyaç vardır. Kadınların işgücüne katılımı tüm gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde artmaktadır ve yapılan çalışmalarda kadın çalışanların çalışma ortamından kaynaklanan risklere daha fazla maruz kaldıkları ifade edilmiştir (Yıldız, 2022; De Sio et al. 2017; Öztürk ve Esin, 2011; Carpintero and Ramos, 2018). Diğer yandan kadın çalışanların iş sağlığı ve güvenliği açısından hassas yapısı ve kendilerine özgü sorunları birçok çalışmada dile getirilmiştir. Ayrıca cinsiyet temelli çalışmaların az olduğu ve daha fazla çalışmaya ihtiyaç duyulduğu vurgulanmaktadır (Hasan and Kamardeen 2022; Noman et al. 2021; Ahmed et al. 2018; Rubín de Celis et al. 2017, Botha and Cronje, 2015). Literatürde iş kazaları hususunda kadınların erkeklerden farklılıkları tespit edilmiştir. 2003-2008 yılları arasında İspanya'daki otomotiv onarım atölyelerinde iş kazalarından kaynaklanan yüzeysel yaralar, çıkıklar, burkulmalar, kemik kırıkları, sarsıntılar, iç kanamalar, yanıklar ve donma gibi yaralanma tiplerinin etkilerini analiz eden çalışmada, kadınların yanık ve yüzeysel yaralara daha az maruz kaldığı, buna karşılık kırık ve çıkık vakalarına daha fazla maruz kaldığı, ayrıca yabancı işçilerin sarsıntı ve iç kanama riski ile daha sık karşılaştıkları sonucuna ulaşılmıştır (Lopez-Arquillos ve Rubio-Romero, 2016). 2000-2014 yılları arasında Polonya'da ekonomik durum ile iş kazaları arasındaki ilişkiyi regresyon analizi ile inceleyen çalışmada, toplam iş kazası oranı, cinsiyete göre kazalar ve çalışan başına iş kazası nedeniyle iş görememe günleri kaza ölçütü olarak kullanılmıştır. Ekonomik durum ise kişi başına GSYİH, ortalama ücret, işsizlik oranı ve konut izni sayısı ile değerlendirilmiştir. Model tahmin sonuçlarına göre, ekonomik genişleme dönemlerinde iş kazalarının arttığı, bu artışın erkek iş



kazaları ile güçlü bir ilişki gösterdiği ve kadınların kaza oranları üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etki bulunmadığı tespit edilmiştir (Lyszczarz ve Nojszewska, 2018).

Kadın çalışanlara toplumun yüklediği roller, beraberinde özel hayatlarında ve iş hayatlarında yeterli olma çabaları, çalışmayı zorlu hale getirmektedir. Diğer yandan, moral ve motivasyonun düşük olması, sadece işine odaklanmış halde olamamak gibi hususlar dikkat dağınıklığına neden olmakta, bu durum ise kadınları iş kazası riskleriyle karşı karşıya bırakmaktadır. Bu nedenle kadın çalışanların iş-yaşam dengesini sağlayarak verimlilik gösterebilmesi ve tehlikelerden korunabilmesi için mesai saatlerinin ve mesai günlerinin yeniden düzenlenmesi önerilmektedir. Diğer taraftan kadınların hamilelik, çocuk bakımı, yaşlı bakımı gibi evde daha çok vakit geçirmesi gereken durumları olduğunda, stres ve yorgunluklarının azaltılması için evden çalışma veya esnek çalışma izinlerinin verilmesi gibi imkanlar tanınması faydalı olacaktır. İş kazalarının önlenmesi için toplumsal olarak kadının desteklenmesi iş hayatında daha sağlıklı ve güvenli biçimde yer almasını sağlayabilecektir.

### Kaynakça

- Ahmed I., Shaukat M.Z, Usman A., Nawaz M.M, & Nazir M. S. (2018) Occupational health and safety issues in the informal economic segment of Pakistan: a survey of construction sites. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics* 24 (2): 240-250.
- Ahmad, M., & Yasin, N. (2019). "Impact of diversity in safety management teams on safety performance in construction projects". *Journal of Construction in Developing Countries*, 24(2), 39-57.
- Atak, A. ve Kingma, S. (2011). Safety Culture in An Aircraft Maintenance Organisation: A View From The Inside, *Safety Science*, 49(2), 268-278.
- Beyhun, N. E. (2015). "Kadın ve İş Sağlığı". *Türkiye Klinikleri Public Health-Special Topic*, 1(1), 57-63.
- Botha, D. & Cronje, F. (2015) Occupational health and safety considerations for women employed in core mining positions: original research. *SA Journal of Human Resource Management*, 13 (1).
- Bozkurt Y. ve Naycı G. (2021), Metal Sektöründe Meydana Gelen İş Kazalarında Cinsiyet Faktörü, *Akademik Yaklaşımlar Dergisi*, 12(1), 174-191.
- Carpintero, E. C. & Ramos A. M.G. (2018) Accelerated researchers: Psychosocial risks in gendered institutions in academia. *Frontiers in Psychology*, 9: 1-13.
- Çavuş B. (2021), *Akademisyenlerin kadın çalışanların iş sağlığı ve güvenliği hakları konusunda farkındalığının değerlendirilmesi*, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Üsküdar Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İş Sağlığı Ve Güvenliği Anabilim Dalı, İstanbul.
- De Sio S, Cedrone F, Sanità D, Ricci P, Corbosiero P, Di Traglia M, Greco E, Stansfeld S. Quality of Life in Workers and Stress: Gender Differences in Exposure to Psychosocial Risks and Perceived Well-Being. *Biomed Res Int*. 2017 ; 2017:7340781.
- Dursun S. (2013) İş Güvenliği Kültürünün Çalışanların Güvenli Davranışları Üzerine Etkisi, *Sosyal Güvenlik Dergisi*, 3(2), 61-75.

- Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik, 16/08/2013 tarih ve 28737 sayılı Resmî Gazete.
- Hasan, A. ve Kamardeen, I. (2022) Occupational health and safety barriers for gender diversity in the Australian Construction Industry. *Journal of Construction Engineering and Management* 148 (9).
- Holmes, N., Gifford, S. M., & Triggs, T. J. (1998). Meanings of risk control in occupational health and safety among employers and employees. *Safety Science*, 28(3), 141-154.
- İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (İSG), Resmi Gazete 28339, Kanun No. 6331 (30.06.2012)
- Kaya C. (2009), Çalışma Yaşamında Kadın İşgücü Sorunları Ve Örgütlenme Eğilimleri, *Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi*, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Klinck, B. A. (2010). "The role of women in occupational health and safety: A review of the literature". *Journal of Safety Research*, 41(4), 291-298.
- Kumaş H. ve Çağlar A. (2011), Türkiye’de Kadın Eksik İstihdamını Belirleyen Faktörler: TÜİK 2009 Hane halkı İşgücü Anketi Ham Verileri İle Cinsiyete Dayalı Bir Karşılaştırma, *Çalışma Ve Toplum Dergisi*, 2(29), 249-289.
- Lamarche, L., Brun, J. P., & Tremblay, D. (2012). "Women in occupational health and safety in Canada: An update". *Policy and Practice in Health and Safety*, 10(2), 19-36.
- Lopez-Arquillos, A. & Rubio-Romero, J. C., (2016). "Analysis of Workplace Accidents in Automotive Repair Workshops in Spain", *Safety and Health at Work* (7), 231-236.
- Lyszczarz, B. & Nojszewska, E., (2018). "Economic Situation and Occupational Accidents in Poland: 2002-2014 Panel Data Regional Study", *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*, 31 (2), 151-164.
- Messing, K. (1997) Women's Occupational Health: A Critical Review and Discussion of Current Issues, *Women & Health*, 25:4, 39-68.
- Messing, K., & Punnett, L. (2003). "Occupational health and safety: Where have we been and where are we going?" *American Journal of Industrial Medicine*, 44(6), 565-575.
- Mubita, K., Milupi, I. & Monde, P. N. (2023). "The Role of Women in occupational Health and Safety Management: A Gender Perspective" *European Journal of Theoretical and Applied Sciences*, 1(4), 535-546.
- Noman, M, Mujahid, N, & Fatima, A. (2021) The assessment of occupational injuries of workers in Pakistan. *Safety and Health at Work* 12 (4):452-461.
- Okur M. (2021), *Tekstil Sektöründe Kadın Çalışanların Güvenlik Kültürü Ve İş Sağlığı Ve Güvenliği Konusundaki Algısı: Diyarbakır İli Örneği*, (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi), Hasan Kalyoncu Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, 2021.
- Özel, C. ve Güğercin, Ö. (2020). "Tarımda Çalışan Kadın İşçilerin İş Sağlığı ve Güvenliği Konusundaki Bilgi Düzeylerinin Algı Düzeylerine Etkisi: İzmir Örneği", *Ç.Ü. Fen ve Mühendislik Bilimleri Dergisi*, 39 (11), 87-96.

- Özeren A. (2019), *Çalışma Hayatında Kadın Çalışanların Kariyer Gelişimlerini Etkileyen Faktörler: Bir Kamu Sektörü Araştırması*, Yayınlanmış, (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi), Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. 2019.
- Öztürk, N. ve Esin, M. N. (2011) Investigation of musculoskeletal symptoms and ergonomic risk factors among female sewing machine operators in Turkey. *International Journal of Industrial Ergonomics*, 41 -(6): 585-591.
- Rubín de Celis IL, Bobadilla-Güémez SF, Alonso-Almeida MM, & Balmaseda EV (2017) Women's occupational health and safety management: An issue for corporate social responsibility. *Safety Science* 91: 61-70.
- Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası (SSGSS), Resmi Gazete (31.05.2006), Kanun No. 5510,
- Umutlu S. ve Öztürk M. (2020) İş Yaşamında Kadın Ve Karşılaştığı Sorunlar, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 25 (3), 297-306.
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H (2013). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. Seçkin Yayıncılık, Ankara.
- Yıldız, M. E. (2022). "İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Kadınlar ve Gençler", *Sakarya Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 10(2), 639-655.
- Yılmaz, F. (2010). "Türkiye'de Kadın Çalışanların Mesleki Sağlık Ve Güvenlik Koşulları", *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3(3), 265-284.
- Yılmaz, F. ve Tosun, S.B. (2018) Evaluation of safety trends in construction, mining and transportation sectors in Turkey. *Sigornost* 60 (1):13-23.
- Yiğit Y. ve Topkaya S. (2017), Türk İş Hukuku'nda Gebe Ve Emziren Anne İşçilerin Korunmasına İlişkin Düzenlemeler, *Emek ve Toplum Dergisi*, 6 (14), 48-67.
- 4857 Sayılı İş Kanunu, 10/6/2003 tarih ve 25134 sayılı Resmî Gazete.
- 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, 30/06/2012 tarih ve 28339 sayılı Resmî Gazete.