KADIN ÇALIŞANLARDA İŞ KAZALARI: TÜRKİYE VE AVRUPA BİRLİĞİ ÜLKELERİN KARŞILAŞTIRILMASI

Esra Yalçın*

Giriş

Kadınlar, ekonomik yapının dinamik bir bileşeni ve çalışma yaşamının temel aktörleri arasında yer almaktadır. Sürdürülebilir büyüme ve kalkınma süreçlerinde, nüfusun yaklaşık yarısını oluşturan kadınların iş gücüne katılımı, sosyal adaletin tesisi ile ekonomik istikrarın sağlanması açısından da temel bir gereklilik olarak öne çıkmaktadır. Ekonomik büyüme ile toplumsal cinsiyet eşitliği arasındaki ilişki, karşılıklı etkileşimlerle şekillenen çok katmanlı bir yapı sergilemektedir. Kadınların yaşam alanları içinde üstlendiği ücretsiz bakım sorumlulukları, üretken katkıların çoğu zaman görünür olmamasına ve ekonomik faaliyetler dışında değerlendirilmesine neden olmaktadır. İş gücüne eşit koşullarda erişim, bireysel kazanımların ötesinde, toplumsal cinsiyet eşitliğini destekleyen ve kapsayıcı kalkınma anlayışını güçlendiren bir unsur olarak öne çıkmaktadır. Buna karşılık, ekonomik büyümenin toplumsal cinsiyet ilişkilerine etkisi ülkeler arasında farklılık göstermektedir. Bu etkileşimin düzeyi, büyümenin hızı, büyümenin niteliği ve devletin eşitliği gözeten politika üretme kapasitesiyle doğrudan ilişkilidir. Kadınların kolektif örgütlenme deneyimleri ve toplumsal hareketler aracılığıyla yürüttüğü

* Dr. Öğr. Üyesi, İstanbul Gelişim Üniversitesi, İstanbul Gelişim Meslek Yüksekokulu, İş Sağlığı ve Güvenliği Pr.
İstanbul Gelişim Üniversitesi, İş Sağlığı ve Güvenliği, Eğitim Uygulama ve Araştırma Merkezi, İstanbul, esyalcin@gelisim.edu.tr, ORCID: orcid.org/0000-0003-3436-1093

hak temelli mücadele, toplumsal cinsiyet adaletini destekleyen dönüşüm süreçlerine anlamlı katkılar sunmaktadır. Bu çerçevede, kadınların ekonomik yaşamdaki yeri; bireysel tercihlerle sınırlı olmayan, sosyal, kültürel ve yapısal koşulların kesiştiği çok yönlü bir sürecin ürünü olarak değerlendirilmelidir (Kabeer, 2015: 317).

Kadınların çalışma yaşamında korunmasına yönelik anayasal güvenceler, Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın 50. maddesinde açık biçimde tanımlanmıştır. Bu maddede, kimsenin yaşına, cinsiyetine ve fiziksel gücüne uymayan işlerde çalıştırılamayacağı belirtilmekte; kadınların çalışma koşulları bakımından özel olarak korunacağı ifade edilmektedir (T.C. Anayasası, 1982). Bu anayasal yaklaşım, iş sağlığı ve güvenliği alanında kadın çalışanların fiziksel ve biyolojik özelliklerine uygun çalışma ortamlarının oluşturulmasını esas almakta, cinsiyete duyarlı bir istihdam politikasının yasal temelini oluşturmaktadır.

Türkiye'de kadın iş gücünün çalışma koşulları ve iş kazalarına ilişkin veriler, bölgesel kültürel benzerliklere sahip ülkelerle karşılaştırıldığında daha tutarlı ve anlamlı değerlendirmelere olanak tanımaktadır. Özellikle ekonomik birlikler bünyesindeki diğer üye ülkelerle yapılan karşılaştırmalar, kadın çalışanların iş sağlığı ve güvenliği alanındaki konumunun analiz edilmesi ve gelişiminin izlenmesi açısından önemli bir dayanak teşkil etmektedir. Bu tür karşılaştırmalar, kadınların maruz kaldığı risklerin ve iş kazalarının önlenmesine yönelik politika ve uygulamaların etkinliğini artırmaktadır. Türkiye'de kadın çalışanlara yönelik mevcut koruyucu önlemlerin kapsamı ve uygulama düzeyi, uluslararası deneyimler ışığında değerlendirilmekte ve geliştirilmesi yönünde adımlar atılmaktadır. Kadın iş gücünün güvenliğinin sağlanması ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi, iş sağlığı perspektifinden, toplumsal cinsiyet

eşitliği ve sürdürülebilir kalkınma hedefleri doğrultusunda da ele alınması gereken öncelikli bir konudur.

Bu çalışmada, Türkiye ile Avrupa Birliği ülkelerinde kadın istihdamı ve kadın çalışanların karşılaştığı iş kazaları karşılaştırmalı olarak değerlendirilmiştir.

Türkiye'de ve AB Ülkelerinde Kadın İstihdamı

İstihdam-nüfus oranı, çalışan bireylerin, toplam çalışma çağındaki nüfusa oranını ifade eden temel göstergelerden biridir. Bu oran, iş gücü piyasasına katılan bireylerle birlikte ekonomik olarak faal nüfusun genel durumu hakkında da önemli ipuçları sunar. Uluslararası Çalışma Örgütü'ne (ILO) göre bu gösterge, iki temel kategoride yer alan bireyleri kapsar: i) Ücretli istihdamda olanlar (fiilen işte bulunanlar veya işte olmamakla birlikte bir işi bulunanlar) ve ii) Kendi hesabına çalışanlar (aktif olarak çalışanlar ya da işinin başında olmamakla birlikte faaliyetini sürdürenler) (ILOSTAT, 2025).

Kadınların küresel nüfus içindeki önemli payına karşın, ekonomik faaliyetlere katılım düzeyleri genel olarak yetersiz kalmaktadır. Çeşitli toplumlarda kadınların, erkeklere göre toplumsal ve ekonomik gelişim süreçlerinden daha az yararlandığı görülmektedir. Kadınların yaşamın çeşitli alanlarında ikinci planda kalmasının temelinde toplumsal ve kültürel dinamikler yatmaktadır. Toplumsal cinsiyet eşitsizliği, kadınların biyolojik farklılıkları temel alınarak yapılan toplumsal kurgularla şekillenmekte ve bu durum eğitim fırsatlarına erişimde kısıtlamalar, kadınlara yönelik yasal düzenlemelerde eksiklikler ve hatalara zemin hazırlamaktadır. Ayrıca, kadınlar kayıt dışı ekonomide geçici, günlük, yarı zamanlı, sözleşmeli ve evde çalışma gibi esnek ancak güvencesiz istihdam biçimlerine yönelmekte; standart işlerde çalışma imkânı sınırlı kalmakta, ücretsiz aile

işçiliği ile ücretlendirme ve terfi süreçlerinde ayrımcılığa maruz kalmaktadır (Kocacık ve Ayan, 2011: 465).

Türkiye İstatistik Kurumu'nun Mayıs 2025 dönemine ait verilerinin yer aldığı Tablo 1'e göre, kadınların istihdam oranının erkeklere kıyasla oldukça düşük seyrettiğini göstermektedir. Kadınlar, çalışma çağındaki nüfusun yarısından fazlasını oluştursa da istihdam edilen her üç kişiden biri kadındır; toplam istihdam oranının %50'nin altında seyretmesi, ekonomik yaşama katılımın cinsiyete dayalı sınırlamalarla şekillendiğini göstermektedir. Bu tablo, kadınların iş gücüne katılımında yapısal eşitsizliklerin hâlâ etkili olduğunu ve toplumsal cinsiyet temelli farkların sürdüğünü göstermektedir.

Tablo 1. Mevsim Etkisinden Arındırılmış TÜİK Verileri (Mayıs, 2025)

Temel Göstergeler	Kadın	Erkek	Toplam
15 ve daha yukarı yaştaki nüfus	33.519.000	32.810.000	66.330.000
İstihdam	10.780.000	21.739.000	32.519.000
İstihdam oranı %	32.2	66.3	49.0

Avrupa Birliği ülkeleri ile Türkiye'nin karşılaştırıldığı Tablo 2'de yer alan uluslararası verilere bakıldığında, kadın ve erkek istihdam oranları arasında belirgin farklar göze çarpmaktadır. Özellikle kadın istihdamı, ülkeler arasındaki yapısal ve kültürel farklılıkların bir sonucu olarak önemli ölçüde değişkenlik göstermektedir.

Tablo 2. Ülkeler istihdam nüfus oranları % (ILOSTAT, 2024)

Ülke	Kadın	Erkek	Toplam
Almanya	55.0	64.4	59.6
Avusturya	54.1	62.8	58.3
Belçika	48.0	56.1	52.0
Bulgaristan	47.6	59.4	53.2
Kıbrıs	57.3	66.9	61.9
Hırvatistan	46.8	55.8	51.2
Danimarka	56.9	65.6	61.2
İspanya	46.5	56.6	51.4
Estonya	58.2	66.3	62.0
Finlandiya	53.3	58.0	55.6
Fransa	49.1	56.0	52.4
Yunanistan	39.5	55.9	47.4
Macaristan	52.9	65.3	58.8
İrlanda	58.3	67.8	63.0
İtalya	38.4	55.3	46.6
Letonya	52.7	62.0	56.9
Litvanya	59.0	64.0	59.0
Lüksemburg	55.3	61.3	58.3
Malta	56.8	72.1	65.0
Hollanda	61.8	70.6	66.2
Polonya	57.1	64.2	57.1
Portekiz	51.2	59.0	54.9
Çekya	57.3	66.6	59.0
Romanya	40.6	58.5	49.2
Slovakya	52.7	64.0	58.2
Slovenya	51.8	61.3	56.6
İsveç	59.0	64.3	61.7
Türkiye	32.4	66.8	49.4

Veriler incelendiğinde, kadın istihdam-nüfus oranının en yüksek olduğu ülkeler arasında Hollanda (%61,8), İsveç (%59,0), Estonya (%58,2), Litvanya (%59,0) ve İrlanda (%58,3) yer almaktadır. Bu ülkelerde kadınların iş gücü piyasasına katılım oranı yüksek düzeydedir; cinsiyetler arasındaki fark da görece olarak daha düşüktür. Buna karşılık, kadın istihdam oranının en düşük seviyelerde olduğu ülkeler

arasında Türkiye (%32,4), İtalya (%38,4), Yunanistan (%39,5) ve Romanya (%40,6) bulunmaktadır. Türkiye'de erkeklerin istihdam oranı %66,8 iken kadınların istihdam oranı %32,4'tür. Türkiye'de kadınların istihdam oranı oldukça düşüktür. OECD ülkeleri arasında, kadın iş gücüne katılımının en düşük olduğu ülke konumundadır (Özvurmaz ve Aksu, 2017: 155). Türkiye'de nüfusun yarısını oluşturan kadınların iş gücüne katılım oranı, erkeklerle karşılaştırıldığında oldukça düşük düzeydedir ve kadın işsizliği zaman içinde artış eğilimi göstermektedir. Bu durumun başlıca nedenlerinden biri, toplumsal yapının kadınlara özellikle aile içi sorumluluklar karşısında yüklediği geleneksel rollerle ilgilidir. Sanayi Devrimi ile cinsiyete dayalı iş bölümü, toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin pekişmesine zemin hazırlamış; kadınları ev içi ücretsiz emek ve bakım sorumluluklarıyla sınırlandırırken, erkekleri ise ücretli çalışma yaşamına yönlendirmiştir (Campos-Serna vd., 2013: 2) Çocuk bakımı, yaşlıların desteklenmesi ve ev içi işler gibi sorumluluklar büyük ölçüde kadınlar tarafından üstlenilmekte, bu da istihdama katılım kararlarını önemli ölçüde zorlaştırmaktadır (Aksoy vd., 2019: 148). Nitekim yapılan araştırmalarda, kadınların iş gücüne katılımını sınırlandıran en yaygın gerekçenin "ev işleriyle meşguliyet" olduğu belirtilmektedir (Özvarış ve Ecin, 2020: 269). Kadınların iş ve aile yaşamı arasında daha dengeli kararlar alabilmesi için, bu sorumlulukların toplumsal cinsiyet eşitliği temelinde paylaşılması ve devletin destekleyici sosyal politikalarla sürece katkı sunması gerekmektedir.

Toplumların büyük çoğunluğunda ev işleri ve çocuk bakımının kadınlara ait sorumluluklar olarak görülmesi, buna karşılık ailenin geçimini sağlamanın erkeklere özgü bir görev olarak kabul edilmesi yaygın bir anlayıştır. Bu toplumsal bakış açısı, mesleki ayrışmayı yatay ve dikey olmak üzere iki

temel boyutta açıklamaktadır. Yatay mesleki ayrışma, kadınların genellikle düşük statülü, geçici, güvencesiz ve niteliksiz işlerde yoğunlaşmasıyla birlikte, mesleklerin "kadın işi" ve "erkek işi" şeklinde toplumsal olarak ayrışmasını ifade etmektedir. Dikey mesleki ayrışma ise, kadınların aynı meslek grubunda yer alsalar bile erkeklerle aynı konumlarda bulunamaması, benzer yetkinlik ve eğitime sahip olmalarına rağmen daha alt pozisyonlarda görev almaları şeklinde tanımlanmaktadır. Günümüzde kadınlar iş yaşamında daha fazla rol üstleniyor olsalar da üst düzey yönetim pozisyonlarına erkeklerle aynı oranda erişemedikleri dikkat çekmektedir. Bu eşitsiz durumu tanımlamak için kullanılan "cam tavan" kavramı, cinsiyete dayalı mesleki ayrışmanın görünmez ama etkili sınırlarını ifade etmektedir (Parlaktuna, 2010: 1222).

Kadınların iş gücü piyasasına katılımının düşük olmasında çok sayıda sosyoekonomik faktör etkili olmaktadır. Özellikle kırsal kesimden kentlere göç eden, yeterli eğitim imkânı bulamayan kadınların istihdama dahil olma oranı sınırlı kalmaktadır. Çocuk sayısındaki artış, yetersiz çocuk bakım hizmetleri ve bakım yükünün büyük oranda kadınlara yüklenmesi, kadınların çalışma hayatına katılımını olumsuz etkilemektedir. Bunun yanı sıra, ekonomik krizler, yüksek işsizlik, istihdam yaratmadaki eksiklikler ve erken emeklilik uygulamaları durumu daha karmaşık hale getirmektedir. Türkiye'de toplumsal cinsiyete dayalı iş bölümü ve kadınların ev içi rollerle tanımlanması ile sınırlı kamu bakım hizmetleri, kadınların iş arama ve istihdama erişimini zorlaştırmaktadır. Bu koşullar altında, kadınların iş gücüne katılımındaki düşük seviyenin bireysel ya da kültürel faktörlerle açıklanamayacağı; esas olarak ekonomik politikaların istihdam yaratmadaki yetersizliğiyle ilişkili olduğu görüşü ön

plana çıkmaktadır (Dedeoğlu, 2009: 42; Karabıyık, 2012: 235).

Kadınların istihdam edilme oranı, büyük ölçüde eğitim düzeyiyle ilişkilidir. Okuryazar olmayan kadınların yüzde 15'i istihdamda yer alırken, lise altı eğitim düzeyine sahip olanlarda bu oran yüzde 19'a, lise mezunlarında yüzde 23'e, meslek lisesi mezunlarında yüzde 30'a çıkmaktadır. Yüksekokul ve fakülte mezunu kadınlarda ise istihdam oranı yüzde 60'a ulaşmaktadır (Şahan vd., 2020: 229). Üniversite eğitimi, kadın istihdamını en fazla etkileyen eğitim düzeyidir. Eğitim seviyesi yükseldikçe kadınların iş gücüne katılımı artmakta, ancak üniversite mezuniyetiyle birlikte bu artış dikkat çekici bir ivme kazanmaktadır (Akgeyik, 2017: 49).

Türkiye'de Çalışan Kadınlarda Yaşanan İş Kazaları

Türkiye'de iş sağlığı ve güvenliği alanındaki temel yasal düzenlemelerden biri olan 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, iş kazasını "iş yerinde veya işin yürütümü sırasında meydana gelen, ölüme yol açan ya da çalışanın beden veya ruh sağlığını olumsuz etkileyerek engellilik durumuna neden olan olay" olarak tanımlamaktadır (İSG Kanunu, 2012). 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 13. maddesinde iş kazası kapsamı ayrıntılı şekilde tanımlanmış, bunun yanında kadınlara özgü olarak emzirme sürecine ilişkin çalışma halleri de bu kapsama dahil edilmiştir. Özellikle, emziren kadın sigortalının süt izni sırasında meydana gelen kazaların iş kazası sayılması, kadınların biyolojik özelliklerinden ve toplumsal rollerinden kaynaklanan durumların mevzuat içerisinde dikkate alındığını göstermektedir (SGK, 2006).

Türkiye'de 2013–2023 yıllarını kapsayan on bir yıllık dönemde sigortalı kadın sayısı, iş kazası geçiren kadın sayısı

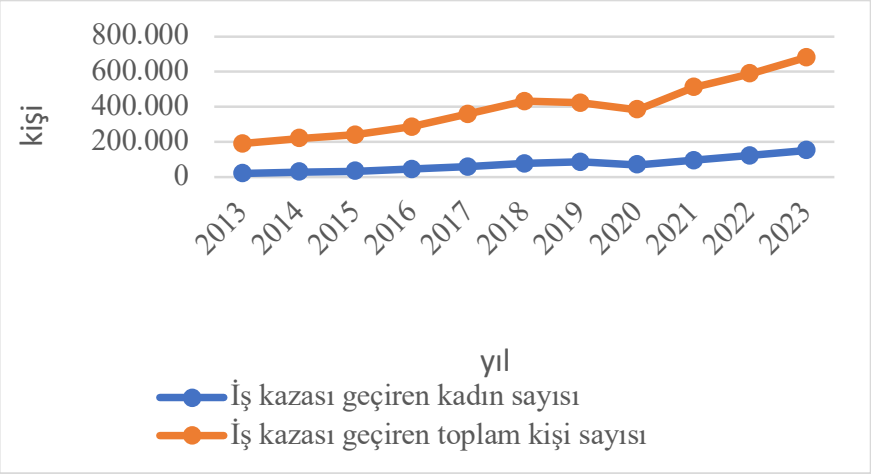
ve iş kazası sonucu yaşamını yitiren kadın sayılarında dikkat çekici değişimler yaşanmıştır. Tablo 3'te yer alan veriler, kadın istihdamındaki artışa paralel olarak, kadınların maruz kaldığı iş kazalarının sayısında da belirgin bir yükseliş olduğunu ortaya koymaktadır.

Tablo 3. İş Kazası Geçiren ve Ölen Sigortalı Kadın Çalışan Sayısı (SGK 2013-2023)

Yıl	Kadın Sigortalı Sayısı	İş Kazası Geçiren Kadın Sayısı	İş Kazası Geçiren Toplam	İş Kazası Ölen Kadın Sayısı	İş Kazası Ölen Toplam
2013	3.186.904	20.745	191.389	24	1.360
2014	3.497.127	28.174	221.366	37	1.626
2015	3.865.696	34.625	241.547	33	1.252
2016	3.825.218	44.953	286.068	36	1.405
2017	4.088.222	58.883	359.653	29	1.633
2018	4.333.469	76.677	430.985	46	1.541
2019	4.438.834	85.355	422.463	21	1.147
2020	4.629.120	69.365	384.262	34	1231
2021	5.123.546	94.006	511.084	32	1382
2022	5.676.438	123.054	588.823	39	1517
2023	5.534.982	151.631	681.401	59	1966

2012-2022 yılları arasında kadın sigortalı sayısında istikrarlı bir artış gözlemlenmiş, toplamda yaklaşık %74'lük bir artış gerçekleşmiştir. Bu artış 2023 yılı itibarıyla hafif bir gerileme gösterse de genel eğilim yukarı yönlü olmuştur. Söz konusu artış, kadınların iş gücü piyasasındaki temsilinin güçlendiğine işaret etmektedir. Ancak bu niceliksel büyümenin, kadınların çalışma koşullarına ve iş güvenliği düzeylerine nasıl yansıdığı, istihdam verileriyle ve iş kazalarına ilişkin göstergelerle birlikte ele alındığında daha anlamlı bir çerçeve sunmaktadır. Kadın sigortalı sayısındaki artış, iş kazası geçiren kadın sayısına da yansımış; fakat artış oranı sigortalı sayısındaki artışı aşarak çok daha dik bir eğilim göstermiştir. 2013 yılında 20.745 olan iş kazası geçiren kadın

çalışan sayısı, 2023 yılında 151.631'e yükselmiştir. Bu, on yıllık süreçte yaklaşık %631'lik bir artış anlamına gelmektedir. Aynı dönemde toplam iş kazası sayısı da 191.389'dan 681.401'e çıkarak %256 oranında artmıştır. Bu veriler, kadınların iş kazalarına maruz kalma sıklığında görece daha hızlı bir artış yaşandığını ortaya koymaktadır. Kadınların toplam iş kazaları içindeki oranı da artış göstermiştir: 2013 yılında tüm iş kazalarının yaklaşık %10,8'i kadın çalışanlara aitken, bu oran 2023 yılında %22,2'ye yükselmiştir. Bu artış, kadın istihdamındaki büyümeyle açıklanamayacak ölçüde belirgindir ve kadınların giderek daha fazla tehlikeli, korunmasız veya denetimden yoksun iş kollarında istihdam edildiğine işaret etmektedir.



Şekil 1. Türkiye'de İş Kazası Geçiren Toplam Kişi ve Kadın Sayılarının Değişim Grafiği (2013-2023)

2012–2023 yılları arasındaki verilere göre, Tablo 3'te toplam 390 kadın işçinin iş kazaları sonucunda yaşamını yitirdiği görülmektedir. Ceylan ve Kaplan (2024: 241) tarafından İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Meclisi verilerine dayanarak yürütülen çalışmada, 2012–2021 yılları arasında toplam 1305 kadın işçinin iş kazaları sonucu yaşamını yitirdiği ve bu sayının tüm işçi ölümlerinin yaklaşık %7'sine

karşılık geldiği belirtilmiştir. Araştırmada, bu oranın beklenenden düşük görünmesinin nedenlerinden birinin, özellikle tarım sektöründe yaygın olan kayıt dışı istihdam biçimleri nedeniyle birçok kadın ölümünün resmi kayıtlara yansımaması olduğu ifade edilmiştir. Çalışmada ayrıca, erkek işçilerin kadınlara kıyasla çok daha yüksek oranda ölümcül iş kazalarına maruz kaldığı vurgulanmaktadır. Bu farklılığın temel nedenleri arasında, erkeklerin iş gücüne katılım oranının daha yüksek olması, bazı tehlikeli iş kollarında kadın istihdamının yasal olarak sınırlandırılması, gebe ve emziren kadın işçilere yönelik özel düzenlemeler ile kültürel olarak kadınların ağır ve riskli işlerde çalışmasının sınırlı olması gösterilmektedir. Bu faktörlerin bir arada değerlendirilmesi, erkeklerin tehlikeli sektörlerde yoğunlaşmasının ve dolayısıyla ölümcül kazalara daha fazla maruz kalmasının yapısal bir durumu yansıttığını ortaya koymaktadır.

Türkiye'de Kadın Çalışanların İş Kazalarına Maruz Kaldığı Sektörler



Şekil 2. Türkiye'de İş Kazası Geçiren Kadın Sayılarının Sektörel Dağılımı İlk 10 (SGK, 2013-2023)

2013–2023 yılları arasında iş kazası geçiren kadın çalışanların sektörel dağılımına ilişkin veriler, Şekil 2'de sunulmuştur. En fazla kazanın sağlık hizmetleri alanında

meydana geldiği; bunu gıda ürünleri imalatı, yiyecek-içecek hizmetleri ve perakende ticaret gibi sektörlerin izlediği görülmektedir. Söz konusu on yıllık dönemde toplam 881.474 kadın çalışan iş kazası geçirmiştir. Bu kazaların 554.052'si, en yüksek kaza sayısına sahip ilk on sektörde meydana gelmiştir. Bu durum, toplam iş kazalarının yaklaşık %62,85'inin belirli sektörlerde yoğunlaştığını göstermekte ve kadın çalışanların ağırlıklı olarak bu alanlarda istihdam edildiğini ortaya koymaktadır. Dolayısıyla, iş sağlığı ve güvenliği politikalarının sektör odaklı olarak ele alınması, özellikle kadın istihdamının yoğunlaştığı alanlarda daha hedefli müdahaleler geliştirilmesi gerektiğini göstermektedir.

İş sağlığı ve güvenliği açısından yüksek risk taşıyan alanlardan biri olan insan sağlığı hizmetleri sektöründe, çalışanlar fiziksel, kimyasal, biyolojik ve psikososyal pek çok risk etmenine maruz kalmaktadır. Kadın çalışanların en fazla iş kazası geçirdiği sektörlerin başında gelen insan sağlığı hizmetleri alanında, kesici ve delici alet yaralanmaları sağlık çalışanları arasında en sık rastlanan iş kazası türü olarak rapor edilmiştir (Akgün, 2015: 69: Kurttekin ve Taçgın, 2019: 138).

Türkiye'de ve Avrupa Birliği Ülkelerinde Kadın İş Kazaları

Avrupa Birliği'nde (AB) iş sağlığı ve güvenliği (İSG) politikaları, başlangıçta ekonomik bütünleşme çerçevesinde ele alınmış, ancak zamanla sosyal politika alanında yasal yetki kazanarak gelişmiştir. 1987 Avrupa Yasası ile çalışma koşullarının iyileştirilmesi ve sağlıklı, güvenli iş ortamlarının önemi vurgulanmış; ardından Amsterdam ve Lizbon Antlaşmaları ile İSG mevzuatının dayanağı güçlendirilmiştir. Lizbon Stratejisi kapsamında, kaliteli ve güvenli çalışma ortamlarının ekonomik kalkınma ve istihdama katkısı kabul görmüştür. Bu süreçte Avrupa Birliği, tüm üye ülkelerde

geçerli olacak şekilde önlem odaklı, asgari gereklilikleri belirleyen ortak bir İSG çerçevesi oluşturmuştur. Avrupa Birliği'nde iş sağlığı ve güvenliği politikaları, 153. maddeye dayanarak yayımlanan direktiflerle şekillenmekte ve üye devletlerce ulusal hukuka uyarlanarak uygulanmaktadır. Bu direktifler, asgari standartları belirlerken, daha ileri önlemlere izin vermekte ancak koruma düzeyinin düşürülmesini yasaklamaktadır. 1980'lerden itibaren, birçok AB ülkesinde kural koyucu yaklaşımdan vazgeçilerek işveren sorumluluğunu esas alan "kendi kendini yönetme" modeline geçilmiş, bu da çeşitli İSG yönetim sistemlerinin gelişmesini sağlamıştır (Gültekin vd., 2020: 69).

EUROSTAT, ülkeler ve bölgeler arasında karşılaştırma yapılmasına olanak sağlayan istatistiksel veriler yayımlayan geçmişi çok eskiye dayanan bir kuruluştur (Koçak ve Koray, 2018: 1786). Bu doğrultuda hazırlanan Tablo 4'te, 2022 yılına ait Avrupa Birliği ülkelerinde meydana gelen kadın iş kazaları, toplam iş kazaları ve kadınların toplam kazalar içerisindeki oranlarına ilişkin veriler yer almaktadır. Türkiye'ye ilişkin veriler ise karşılaştırma yapılabilmesi amacıyla Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) istatistiklerinden alınmıştır (Eurostat, 2022; SGK, 2025).

Tablo 4. 2022 Yılı Avrupa Birliği Ülkeleri ve Türkiye'de Kadın İş Kazaları, Toplam İş Kazaları ve Kadınların Oranı (Eurostat, 2022; SGK, 2025)

Ülke	Kadın Kaza	Toplam Kaza	Kadın/Toplam Kaza %
Almanya	208.211	791.319	26.31
Avusturya	12.210	55.152	22.13
Belçika	18.460	61.164	30.18
Bulgaristan	711	2.044	34.78
Kıbrıs	334	1.326	25.18
Hırvatistan	3.756	10.068	37.30
Danimarka	68.429	110.668	61.83

İspanya	157.504	497.832	31.63
Estonya	1.574	5.301	29.69
Finlandiya	11.995	35.743	33.55
Fransa	241.009	622.538	38.71
Yunanistan	1.394	4.824	28.89
Macaristan	9.259	25.289	36.61
İrlanda	7.264	20.404	35.60
İtalya	120.223	330.131	36.41
Letonya	837	2.319	36.09
Litvanya	1.697	4.699	36.11
Lüksemburg	1.475	6.447	22.87
Malta	320	1.564	20.46
Hollanda	30.288	84.831	35.70
Polonya	25.806	66.397	38.86
Portekiz	37.899	125.607	30.17
Çekya	11.830	36.029	32.83
Romanya	988	3.173	31.13
Slovakya	2.847	7.925	35.92
Slovenya	6.796	16.023	42.41
İsveç	19.928	44.829	44.45
Türkiye	123.054	588.823	20.89

Avrupa Birliği ülkeleri ile Türkiye'nin kadınlara ilişkin iş kazası verileri incelendiğinde, ülkeler arasında dikkat çekici düzeyde farklılıklar bulunmaktadır. Kadınların toplam iş kazaları içindeki oranının en yüksek olduğu ülke %61,83 ile Danimarka'dır. Danimarka'yı %44,45 ile İsveç ve %42,41 ile Slovenya takip etmektedir. Bu üç ülkede kadınların iş kazalarına yüksek oranda maruz kaldığı görülmektedir. Fransa, Polonya, Hırvatistan, Macaristan, İtalya, Litvanya, Hollanda, Slovakya, Letonya ve İrlanda gibi ülkelerde ise kadınların iş kazalarındaki oranı %35'in üzerindedir. Bu ülkelerde kadınlar, toplam kazaların üçte birinden fazlasında yer almaktadır. Kadın iş kazalarının toplam kazalara oranının %30 ile %35 arasında olduğu ülkeler arasında Estonya, Romanya, İspanya, Çekya, Finlandiya, Yunanistan, Bulgaristan ve Portekiz yer almaktadır. Oranın %30'un

altında olduğu ülkeler arasında Belçika, Kıbrıs, Almanya, Lüksemburg, Avusturya, Malta ve Türkiye bulunmaktadır. Bu ülkelerde kadınların toplam kazalar içindeki oranı daha düşüktür. Türkiye'de kadın iş kazalarının toplam içindeki oranı %20,89'dur. Bu oran, Avrupa ülkeleri ile karşılaştırıldığında en düşük oranlar arasında yer almaktadır.

Yapılan bir çalışmada, 2014 yılı verileri doğrultusunda Avrupa Birliği ve Türkiye'de, en az dört iş günü kaybıyla sonuçlanan iş kazalarının cinsiyete göre dağılımı incelenmiştir. Çalışmanın bulgularına göre, AB ülkelerinde kadınların iş kazasına uğrama oranı %31,3 iken, Türkiye'de bu oran %8,5 olarak belirlenmiştir. Elde edilen veriler, AB ile karşılaştırıldığında Türkiye'de kadın çalışanların iş kazalarına daha düşük oranda maruz kaldığını ortaya koymaktadır. Bu durumun olası nedenleri arasında, Türkiye'de kadın istihdam oranlarının düşük olması ve kadınların kayıt dışı istihdamda erkeklere kıyasla daha yüksek oranda yer alması gösterilmektedir (Şen vd., 2018: 1175). İspanya'da 2008-2014 yılları arası da yapılan bir araştırmada kadın çalışanların iş kazalarına erkek meslektaşlarına kıyasla daha yüksek oranda maruz kaldığı ve bu kazaların ardından yaşanan iş göremezlik sürelerinin anlamlı düzeyde daha uzun olduğu saptanmıştır. Elde edilen bulgular, iş kazalarının kadın çalışanlar üzerinde daha ağır sonuçlar doğurabileceğine ve cinsiyete özgü farklılıkların iyileşme süreci üzerinde etkili olabileceğine işaret etmektedir. Özellikle yaş ilerledikçe, kadınlarda istirahat süresinin belirgin şekilde uzadığı gözlemlenmiştir. Bu durum, yaşla birlikte artan fizyolojik hassasiyetlerin ve iş gücüne dönüş sürecindeki olası zorlukların kadınlar açısından daha belirgin hale geldiğini düşündürmektedir. Haftanın günlerine göre yapılan değerlendirmede, kadın çalışanlarda istirahat süresinin pazartesiden başlayarak cuma gününe kadar

kademeli bir artış gösterdiği belirlenmiştir. Bu bulgu, haftanın ilerleyen günlerinde artan iş yükünün ve yorgunluğun kadın çalışanlar üzerinde daha belirgin etkiler yarattığını göstermektedir. Ayrıca, rutin dışı görevlerde ya da olağan çalışma alanı dışında görev alan kadınların iş kazası sonrası iyileşme sürecinin daha uzun olması, iş organizasyonları ve görev dağılımı süreçlerinde cinsiyet temelli farklılıkların dikkate alınması gerektiğini ortaya koymaktadır (Fontaneda vd., 2019: 26).

Kadınlar birçok ülkede "dezavantajlı grup" kapsamında değerlendirilmekte ve kadın çalışanların korunmasına yönelik "pozitif ayrımcılık" içeren yasal düzenlemeler bulunmaktadır. Risk değerlendirme süreçlerinde, kadınların bu kapsamdaki durumu dikkate alınarak özel önlemler öngörülmekte; hamilelik dönemine özgü fazla mesai ve izin uygulamaları ile bazı yüksek riskli ve ağır işlerde kadın istihdamının sınırlandırılması gibi düzenlemelere yer verilmektedir. Ancak gerek gelişmekte olan gerekse gelişmiş ülkelerde kadın çalışanların karşı karşıya kaldığı iş kazalarında gözlenen artış, mevcut mevzuatın koruyucu etkisinin sınırlı kaldığını ortaya koymaktadır (Yılmaz, 2023: 356).

Avrupa Birliği hukukunda, kadınların çalışma yaşamında korunmasına yönelik düzenlemelere, özellikle hamilelik ve annelik süreçleriyle sınırlı olmak üzere, belirli koşullarda izin verilmektedir. Bu kapsamda, geçmişte bazı üye ülkelerde yürürlükte olan mevzuat, gece çalışması, madencilik, yer kazısı, basınçlı ortamda çalışma ve ağır kaldırma gibi riskli işlerde kadınların istihdamını sınırlandırmıştır. Koruma amaçlı bu düzenlemeler, kimi ülkelerde gebelik dönemini kapsarken, bazı örneklerde annelik ya da ebeveynlik sorumluluklarıyla ilişkilendirilmiş; bazı yerlerde ise tüm kadınları kapsayacak şekilde daha genel biçimde

uygulanmıştır. Söz konusu düzenlemelerin kapsamı ülkeden ülkeye değişiklik göstermektedir. Örneğin, Orta ve Doğu Avrupa ülkelerinde kapsamlı bir koruma mevzuatı bulunurken, İskandinav ülkelerinde bu tür yasal sınırlamalar oldukça sınırlıdır. Danimarka, hamilelik ve annelik dışındaki gerekçelerle kadınlar için özel koruma önlemleri kabul etmeme konusunda köklü bir geleneğe sahiptir. Bu farklılıkların, ülkelerin sosyolojik yapıları ve tarihsel gelişimleriyle yakından ilişkili olduğu düşünülmektedir. Ancak zaman içinde bazı koruyucu uygulamalar, Avrupa Birliği hukukuna aykırı bulunarak yargı denetimine tabi tutulmuş ve Avrupa Birliği Adalet Divanı'nın (CJEU) kararları doğrultusunda kaldırılmıştır. Örneğin, Fransa'da kadınların gece çalışmasına yönelik yasağın 2001'e kadar yürürlükte kalması bu sürece örnek teşkil eder. CJEU, kadınlara yönelik koruma önlemlerinin hamilelik ve doğum gibi biyolojik risklerle sınırlı olması gerektiğini vurgulamıştır. Kadınların erkeklerle eşit şekilde karşılaştığı riskler nedeniyle iş gücünden dışlanmaları, AB hukukuyla bağdaşmaz. Bu durum, tüm koruyucu düzenlemelerin yasaklandığı anlamına gelmemekle birlikte, mevcut cinsiyet eşitliği mevzuatına göre bu tür önlemlerin belirli hukuki çerçeveler içinde uygulanabileceğini göstermektedir. Bu çerçeveler arasında, çalışanın cinsiyetinin işin niteliği açısından belirleyici olduğu durumlar, hamilelik ve annelikle bağlantılı özel korumalar ile "Hamile İşçiler Direktifi" kapsamında yer alan düzenlemeler bulunmaktadır (Burri ve Eijken, 2014: 17).

Türkiye'de kadın çalışanların iş yaşamında karşı karşıya kaldıkları risklerin azaltılmasına yönelik olarak ulusal mevzuatta çeşitli düzenlemeler yer almaktadır. Bu düzenlemeler, kadınlara özgü durumları doğrudan ele alan hükümleri ve genel iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları

kapsamında kadınların özel koşullarını dikkate alan yaklaşımları kapsamaktadır. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 10. maddesi, işverenin işyerinde risk değerlendirmesi yapma veya yaptırma yükümlülüğünü açıkça ortaya koymaktadır. Risk değerlendirmesi sürecinde "genç, yaşlı, engelli, gebe veya emziren çalışanlar gibi özel politika gerektiren gruplar ile kadın çalışanların durumu"nun göz önünde bulundurulması gerektiği belirtilmektedir. Bu hüküm, kadınların işyerinde maruz kalabilecekleri risklerin sistematik biçimde analiz edilmesi ve bu risklere yönelik koruyucu-önleyici tedbirlerin alınmasını zorunlu kılmaktadır. Ayrıca, "Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik" uyarınca işverenlerin, hamile ya da emziren kadın çalışanların sağlığını ve güvenliğini korumak amacıyla, tehlikeli kabul edilen kimyasal, fiziksel ve biyolojik etkenlerin yanı sıra çalışma sürelerinin olası etkilerini değerlendirerek uygun önlemleri alması gerekmektedir. Kadın çalışanların ağır ve tehlikeli işlerde istihdam edilmesi de sınırlandırılmıştır. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 72. maddesi, kadınların maden ocaklarında, kablo döşemesi, kanalizasyon ve tünel inşaatı gibi yer altı veya su altı işlerinde çalıştırılmalarını yasaklamaktadır. Aynı Kanunun 73. maddesinde, kadın çalışanların gece vardiyalarında yedi buçuk saati aşan sürelerle çalıştırılamayacağı belirtilmiş; 74. maddede ise gebelik halinde doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam 16 hafta süreyle çalıştırılmamaları gerektiği ifade edilmiştir. Kadın çalışanlara yönelik bu yasal düzenlemeler, onların dezavantajlı konumlarını dikkate alan önleyici bir yaklaşımın ürünüdür. Bu düzenlemelerin işyerlerinde eksiksiz şekilde uygulanması yasal bir zorunluluktur ve aksi durumlarda hukuki ve cezai yaptırımlar gündeme gelebilmektedir. Kadın çalışanların iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasına yönelik

bu kapsamlı yasal çerçeve, iş kazalarının önlenmesi ve kadınların çalışma yaşamında korunması açısından temel bir dayanak oluşturmaktadır.

Campos-Serna ve diğerleri (2013: 1) tarafından çoğunluğu Avrupa'da gerçekleştirilen çalışmalara dayalı olarak yapılan incelemede, kadın çalışanların iş yaşamında erkeklere kıyasla daha olumsuz koşullara maruz kaldığı ortaya konmuştur. Kadınların daha yüksek düzeyde iş güvencesizliği hissi yaşadığı, daha dezavantajlı sözleşmeli çalışma koşulları altında istihdam edildiği ve psikososyal açıdan daha olumsuz bir çalışma ortamına sahip olduğu belirtilmiştir. Bununla birlikte, kadınlar öznel fiziksel ve ruhsal sağlık durumlarını erkeklere oranla daha olumsuz değerlendirmektedir. Çalışmada, kadınların iş yerinde yüksek taleplerle karşılaştığı ancak bu taleplere karşılık daha düşük düzeyde kontrol sahibi oldukları vurgulanmaktadır. Bu bulgular, kadın çalışanların iş süreçlerine katılımı, karar alma mekanizmalarındaki konumu ve çalışma koşulları açısından toplumsal cinsiyet temelli eşitsizliklere daha fazla maruz kaldığını göstermektedir.

Kadınların iş gücüne katılımının artması, aile ve iş sorumluluklarını eş zamanlı yürütme gerekliliğini beraberinde getirmekte, bu durum ise iş-aile çatışmasına zemin hazırlamaktadır. İspanya'da 2004 yılında hafif iş kazası geçiren kadınlarla yapılan bir araştırma, bu çatışmanın kazaların oluşumundaki etkilerini incelemektedir. Araştırma bulgularına göre, çocuk sahibi kadınların yaklaşık yarısı, iş ve aile yükümlülüklerini dengeleme çabasının neden olduğu stres ve yorgunluğun kazaya katkıda bulunduğunu ifade etmiştir. Kazaların önemli bir kısmı işyerinden ziyade işe gidiş-geliş sırasında meydana gelmiş; bu süreçte kaza geçirenlerin %21'i, işyerinde kaza geçirenlerin ise %11'i ailevi nedenlerin etkili olduğunu belirtmiştir. Eğitim düzeyi ya da sektör fark etmeksizin, kazaya uğrayan birçok kadının

olay anında iş-aile çatışması kaynaklı bir baskı altında olduğu gözlemlenmiştir. Ayrıca, iş motivasyonunun düşük olması ve bu durumun çoğu zaman aile yaşamıyla uyumsuzlukla ilişkili olması, kazalara zemin hazırlayan bir diğer risk etmeni olarak ortaya çıkmaktadır (Martin-Fernandez vd., 2009: 192).

ABD'de 1857 yılında tekstil ve tütün sektöründe çalışan yaklaşık 40.000 kadın, daha iyi çalışma koşulları, günlük çalışma süresinin 12 saatten 8 saate düşürülmesi ve eşit işe eşit ücret talepleriyle greve gitmiştir. Grev sırasında çıkan yangında çoğu kadın olmak üzere 129 işçi yaşamını yitirmiştir. 1910 yılında düzenlenen II. Enternasyonal Kadın Konferansı'nda Clara Zetkin'in önerisiyle, bu yangında hayatını kaybeden kadın işçilerin anısına 8 Mart'ın "Internationaler Frauentag" (İngilizce: International Women's Day, Türkçe: Dünya Kadınlar Günü) olarak anılması kararlaştırılmıştır. Birleşmiş Milletler, 16 Aralık 1977'de aldığı kararla 8 Mart'ı tüm dünyada kadınlar günü olarak ilan etmiştir. Türkiye'de ise 1921 yılında bu gün, Emekçi Kadınlar Günü olarak anılmaya başlanmıştır. Günümüzde ulusal ve uluslararası düzeyde yapılan yasal düzenlemelerde, işyerlerinde ırk, din, dil ayrımıyla birlikte cinsiyet temelli ayrımcılığa da izin verilmemektedir (Yıldız ve Şahan, 2020: 46).

Sonuç

Elde edilen veriler, kadınların iş gücüne katılımı artsa da iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının bu artışı yeterince karşılayamadığını göstermektedir. Kadınların iş kazalarına daha sık maruz kalması, sayısal artışla açıklanamayacak daha derin yapısal ve toplumsal sorunların varlığına işaret etmektedir. Bu nedenle, kadınların yoğun olarak çalıştığı sektörlerin risk profilleri dikkatle incelenmeli ve bu alanlara özgü önlemler geliştirilmelidir.

İş sağlığı ve güvenliği politikaları, teknik çözümlerle sınırlı kalmayıp, kadınların iş ve aile yaşamları arasında yaşadığı zorlukları, psikososyal riskleri ve toplumsal cinsiyet rollerinden kaynaklanan ek yükleri de göz önünde bulundurmalıdır. Bu kapsamda, iş yerlerinde cinsiyete duyarlı risk analizleri yapılmalı, kadınların ihtiyaçlarına uygun iş düzenlemeleri ve aile dostu politikalar teşvik edilmelidir. Ayrıca, toplumsal cinsiyet eşitliğini temel alan düzenlemeler ve uygulamalar güçlendirilerek, kadın çalışanların karşılaştığı risklerin azaltılması hedeflenmelidir. Kadınlara yönelik verilerin cinsiyete göre ayrıştırılması ve bu verilerin politika geliştirmede etkin kullanılması, daha adil ve güvenli çalışma koşullarının sağlanmasına katkı verecektir.

Sonuç olarak, kadınların iş sağlığı ve güvenliği alanındaki sorunları çok boyutlu ve yapısal nitelikte olduğu için, sektör bazında ve toplumsal düzeyde kapsamlı ve bütüncül çözümler geliştirilmesi büyük önem taşımaktadır. Bu sayede, kadınların çalışma hayatındaki varlığı sürdürülebilir kılınabilir ve çalışma koşulları iyileştirilebilir.

KAYNAKÇA

Akgeyik, T. (2017). Türkiye'de kadınların iş gücü piyasasına katılımını etkileyen faktörler: TÜİK verileri üzerine bir analiz. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi* (70), 31-53.

Akgün, S. (2015). Sağlık sektöründe iş kazaları. *Sağlık Akademisyenleri Dergisi*, *2*(2), 67-75.

Aksoy, N., Felek, Ş., Yayla, N., & Çeviş, İ. (2019). Türkiye'de kadın istihdamı ve etkileyen faktörler. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, *17*(3), 146-163.

Burri, S., & Eijken, H. V. (2014). Gender equality law ın 33 european countries: How are eu rules transposed ınto national law?. *Office for Official Publications of the European Communities,* https://tandis.odihr.pl/bitstream/20.500.12389/20827/1/06289.pdf

Campos-Serna, J., Ronda-Pérez, E., Artazcoz, L., Moen, B. E., & Benavides, F. G. (2013). Gender Inequalities In Occupational Health Related To The Unequal Distribution Of Working aAnd Employment Conditions: A Systematic Review. *International journal for equity in health*, 12(1), 1-18.

Ceylan, H., & Kaplan, A. (2024). Fatal occupational accidents in Turkey from a city and country perpective. *Kent Akademisi,* 17(1), 231-254.

Dedeoğlu, S. (2009). Eşitlik mi ayrımcılık mı? Türkiye'de sosyal devlet, cinsiyet eşitliği politikaları ve kadın istihdamı. *Çalışma ve Toplum, 2*(21), 41-54.

EUROSTAT. (2022). https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Accidents_at_work_statistics#Number_of_accidents

Fontaneda, I., López, M. A. C., Alcántara, O. J. G., & Ritzel, D. O. (2019). Gender differences ın lost work days due to occupational accidents. *Safety science*, 114, 23-29.

Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik. (2013). Resmî Gazete Sayısı: 28737 https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=18728&MevzuatTur=7&MevzuatTertip=5

Gültekin İ., Gedikli G., & Yıldız A.N., (2020). Avrupa Birliği ve Uluslararası Çalışma Örgütü İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatı. İçinde A. N. Yıldız ve A. Sandal (Editör). *İş Sağlığı ve Güvenliği Meslek Hastalıkları* (s.69-94). Ankara: Hacettepe yayınları.

International Labour Organization (ILOSTAT). (2025) Employment-to-population Ratio https://ilostat.ilo.org/data/snapshots/employment-to-population-ratio/

İSG Kanunu (2012). 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu. Resmi Gazete. Sayı 28339. https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=6331&MevzuatTur=1&MevzuatTertip=5

İş Kanunu (4857 sayılı) (2003). 25134 Sayılı Resmî Gazete. https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=4857&MevzuatTur=1&MevzuatTertip=5

Karabıyık, İ. (2012). Türkiye'de çalışma hayatında kadın istihdamı. *Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, *32*(1), 231-260.

Kabeer, N. (2015). Gender equality, economic growth, and women's agency: The "endless variety" and "monotonous similarity" of patriarchal constraints. *Feminist Economics*, 22(1), 295–321.

Kadın Çalışanların Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik. (2013). T.C. Resmî Gazete, 28717. https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=18628&MevzuatTur=7&MevzuatTertip=5

Kocacık, F., & Ayan, S. (2011). Türkiye'de tekstil alanında çalışan kadınlar ve sorunları: İstanbul-Adana-Denizli-Sivas ve Tekirdağ ili örnekleri. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi,* 8(1), 464-483.

Koçak, O., & Koray, N. (2018). İş sağlığı ve güvenliği konusunda Avrupa Birliği uygulamaları ve Türkiye'ye yansımaları. *OPUS International Journal of Society Researches*, 8(15), 1779-1811.

Kurttekin, A., ve Taçgın, E. (2019). Sağlık hizmetlerinde iş kazaları ve kesici-delici alet yaralanma araştırmaları üzerine bir değerlendirme. *Sağlıkta Performans ve Kalite Dergisi*, 17(2), 135-182.

Martin-Fernandez, S., de Los Rios, I., Cazorla, A., & Martinez-Falero, E. (2009). Pilot study on the ınfluence of stress caused by the need to combine work and family on occupational accidents ın working women. *Safety Science*, *47*(2), 192-198.

Özvarış Ş.B. ve Ecin S.M. (2020). Toplumsal cinsiyet, kadın ve çalışma hayatı. İçinde A. N. Yıldız ve A. Sandal (Editör). *İş sağlığı ve güvenliği meslek hastalıkları* (s.263-271). Ankara: Hacettepe yayınları.

Özvurmaz, S., & Aksu, H. (2017). Çalışma durumunun kadın sağlığına etkileri. *Arşiv Kaynak Tarama Dergisi*, 26(2), 153-162.

Parlaktuna, İ. (2010). Türkiye'de cinsiyete dayali mesleki ayrımcılığın analizi. *Ege Akademik Bakis*, 10(4), 1217-1230.

Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu 5510 Sayılı Kanun (2006). 26200 Sayılı Resmi Gazete. https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=5510&MevzuatTur=1&MevzuatTertip=5

Şahan C., Işıkhan V., & Yıldız A.N., (2020). Hassas (dezavantajlı) gruplar ve çalışma hayatı. İçinde A. N. Yıldız ve A. Sandal (Editör). *İş sağlığı ve güvenliği meslek hastalıkları* (s.217-248). Ankara: Hacettepe yayınları.

Şen, M., Dursun, S., ve Murat, G. (2018). Türkiye'de iş kazaları: Avrupa Birliği ülkeleri bağlamında bir değerlendirme. *OPUS International Journal of Society Researches*, 9(16), 1167-1190.

TÜİK, (2025). https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=isgucu-istatistikleri-mart-2025-235640&dil=1

Türkiye Cumhuriyeti Anayasası. (1982). T. C. Resmî Gazete, 17863 Mükerrer. https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/1.5.2709.pdf

Yıldız, A.N., & Şahan, C. (2020). İş sağlığı ve güvenliği temel kavramlar. İçinde A. N. Yıldız ve A. Sandal (Editör). *İş sağlığı ve güvenliği meslek hastalıkları* (s.19-67). Ankara: Hacettepe yayınları.

Yılmaz, F. (2023). A statistical analysis of work-related accidents ın women's employment. *Masyarakat, Kebudayaan & Politik*, 36(3), 356-365.