

ÇALIŞMA YAŞAMI ve KADIN SAĞLIĞI



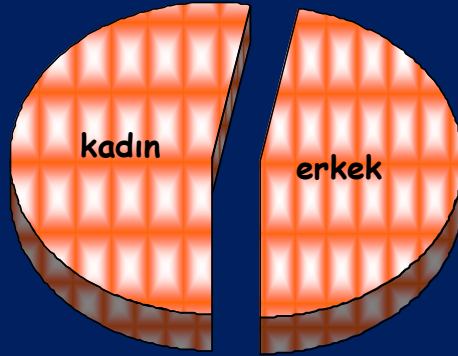
Prof. Dr. Şevkat Bahar-Özvarış

Dünya nüfusunun yarısını oluşturan kadınlar;

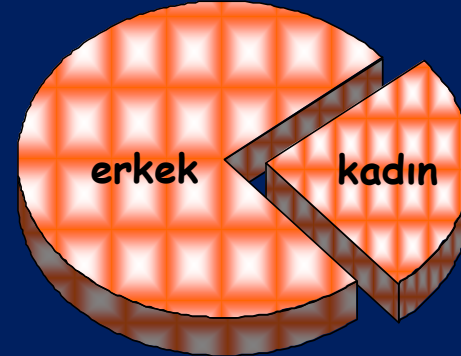
- Çalışan nüfusun üçte biri,
- Dünya gelirinin onda birine,
- Yeryüzündeki mal varlığının yüzde birine sahip

KADININ STATÜSÜ

NÜFUS

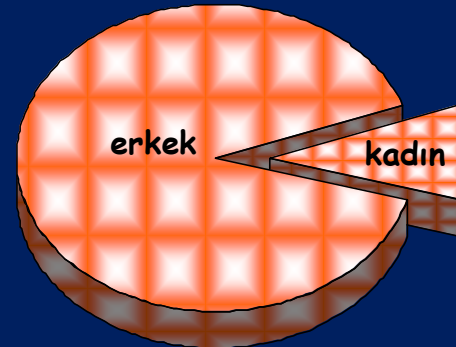
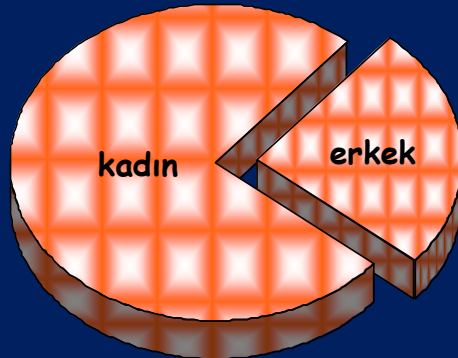


İLKOKUL
ÖĞRENİMİ



GELİR

ÇALIŞMA
SÜRESİ



MÜLKİYET

ÇALIŞAN KADIN SAYISI

- Dünyada 40 yıl önce ücretli işlerdeki erkek sayısı kadınların 2 katından fazlayken, bugün her 3 erkeğe karşı 2'den fazla kadın çalışmakta
- Çalışan kadın sayısı 900 milyonu geçiyor.
 - Gelişmiş Ü'de **hizmet sektöründe**
 - Gelişmekte olan Ü'de ise **tarım sektöründe:**
 - Afrikalı kadınların %80'i,
 - Asyalı kadınların %73'ü tarım alanında çalışmakta

(devam)

- GÜ ise, sanayide çalışan her 4 kişiden 1'i kadın
- Danimarka'da kadınların % 45'i,
- İngiltere'de % 43'ü,
- Fransa'da % 42'si ücretli veya bağımsız bir işte çalışmakta

Dünyada en son/güç işe alınan ve en önce/kolay işten atılan kadınlar.

Çünkü:

- Kadınlar, genellikle eğitim ve uzmanlaşma gerektirmeyen, makinalarca yapılabilecek işlerde çalışmakta
- Genellikle sendikalı değiller
- Genellikle geçici/yarı zamanlı işlerde çalışmakta
- Doğum nedeniyle işlerini bırakmak zorundalar, çalışabilecek duruma gelince iş bulamamaktadırlar.

İNSAN HAKLARI EVRENSEL BİLDİRGESİ (1948)

MADDE 23:

- Herkesin çalışma, işini özgürce seçme, adil ve elverişli koşullarda çalışma ve işsizliğe karşı korunma hakkı vardır..
- Herkesin kendisi ve ailesi için insan onuruna yaraşır ve gereğinde başka toplumsal koruma yoluyla desteklenmiş bir yaşam sağlayacak adil ve elverişli bir ücrete hakkı vardır..

AVRUPA BİRLİĞİ

- Avrupa Topluluğu Antlaşması;
 - 2. madde: kadın erkek eşitliğinin sağlanması
 - 13. madde: cinsiyet de dâhil, her türlü ayrımcılıkla mücadele
 - 141. madde: kadın ve erkek için **eşit işe eşit ücret politikası**
- **Avrupa'da kadınlar ;**
 - erkeklerden % 15 oranında daha az maaş almaktadır.
 - kariyer açısından erkeklerin gerisindedir.
 - istihdamı, erkeklerinkinden % 14,4 oranında düşüktür.

1994 ULUSLAR ARASI NÜFUS VE KALKINMA KONFERANSI-KAHİRE

- ▶ ICPD'nin eylem planında;
 - ▶ *bireylerin üreme haklarının işverenlerce ihlal edilmemesi için gerekli önlemlerin alınması ve işgücü piyasasında yer alan kadınların gebelik ve doğum nedeniyle ihtiyaç duyacakları hizmetlere erişimlerinin sağlanması”*
- ▶ Bu öneriler ile, işverenlerin doğum kontrolü yöntemlerinin kullanımı, gebelik durumunu araştırmaları gibi ayrımcı uygulamaların ortadan kaldırılması



Toplumsal cinsiyet eşitsizliği indeksi (GII), 2013

(Gender Inequality Index - 186 Ülke)

Ülkeler	Ülke sıralaması
Danimarka	1
İsveç	2
İsviçre	3
Yunanistan	23
Türkiye	68

Anne ölüm oranı, adolesan gebelik hızı, parlamento temsiliyeti, ortaöğrenime devam, işgücüne katılım, kontraseptif kullanım hızı, antenatal bakım, sağlık personeli yardımıyla doğum, toplam doğurganlık hızı

Kaynak: UNDP, Human Development Report, 2013

Dünya Ekonomik Forumu

The Global Gender Gap Report-2012

Türkiye, 135 ülke arasında 124. sırada

➤ Ekonomik katılım ve fırsatlar	129. sırada
➤ Eğitime erişim	108. sırada
➤ Sağlık	62. sırada
➤ Politik güçlenme	98. sırada

Ekonomik katılım ve fırsatlar : Çalışma yaşamında kadınların erkeklere oranı ve eşit işe eşit ücret, düşük ücretli, vasıfsız işlerle sınırlı olmayan emek piyasasına erişim

Politik güçlenme: Kadınların karar verici yapılarda temsil edilmesi

Eğitime erişim: Kadınların ilk, orta ve yüksek öğretimdeki oranları

Sağlık: Üremeye yönelik sağlık hizmetlerine erişim ve doğumda beklenen yaşam umudu

TÜRKİYE'DE TARİHÇE

- 1850'lerde dokuma sanayiinde çalışmaya başlamıştır
- 1908'de kadınların, güzel sanatların dışında da her türlü mesleğe girme hakkı gündeme gelmiştir
- 1913-1915'deki ilk sanayi sayımına göre; sanayide çalışanların %30'u kadın (dokuma ve gıda sanayii)

(devam)

- 1. Dünya Savaşı ve Kurtuluş Savaşı sırasında çalışma hayatına katılan kadınların sayısı artmıştır
- 1921’de kadınlar öğretmenlik için üniversiteye kabul edilmiştir
- 1923 İzmir İktisat Kongresi’nde kadınların madenlerde çalıştırılması yasaklanmış, her ay 3 gün izin, doğum öncesi ve sonrası 8 haftalık ücretli izin kabul edilmiştir.

(devam)

- 1924 “Tevhid-i Tedrisat Kanunu” ile eğitimde eşitlik
- 1926 Medeni Kanun ile evlenme, boşanma, veraset gibi konularda eşitlik
- 1927’de ilk Tıp Fakültesi mezunu kadınlar göreve başlamıştır
- 1930 UHK, kadın işçileri korumak üzere düzenlemeleri içermektedir

(devam)

- 1934, kadınlara seçme-seçilme hakkı, medeni kanun,
- 1936, İş Kanunu ve ILO Sözleşmesinin benimsenmesi (erkek, kadın ve çocukların çalışma koşullarının düzenlenmesi)
- 1945, Sigorta Kanunu
- 1961 Anayasası, çalışan kadınları koruyucu pekçok uluslararası sözleşme-antlaşma ülkemiz tarafından onaylanmıştır.

(devam)

- 1990 -1994 VI. Beş Yıllık Kalkınma Planı uyarınca, 1991 yılında “Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü’nün kurulması
- **BUNLARA RAĞMEN,**
 - kadınların eğitim olanaklarından yararlanmada eşitsiz konumları (bölgelerarası ve kent/kır farklılığı),
 - geleneksel yapı (ailedeki konumu, çocuk bakımı) **kadının çalışma yaşamına katılmasını önemli ölçüde engellemiştir.**

Günümüzde Türkiye’de kadının işgücüne katılması

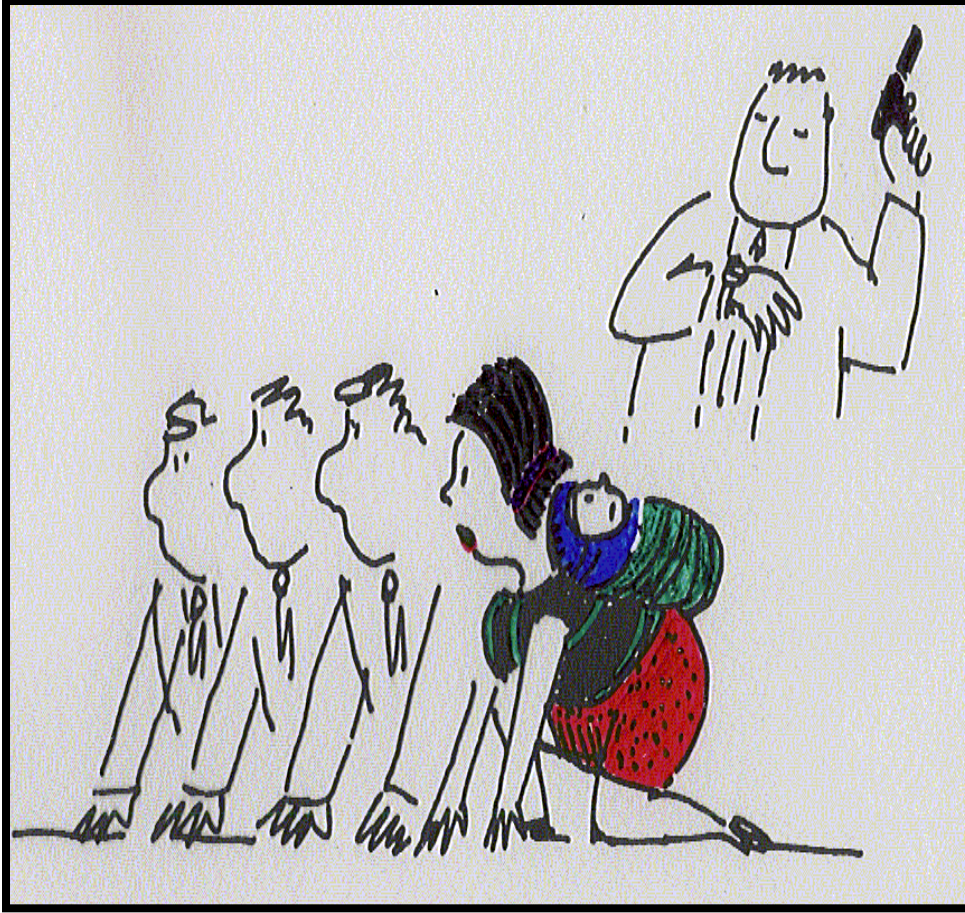
- Günümüzde; kadınların işgücüne katılma oranı
- **2012 yılında %27**
- **2014’te %30.8 (!)**
- Kırsal alanda %48, kentsel alanda %15
- Tarım sektöründe ücretsiz aile işçisi,
- Ücretli çalışanlar ise; hizmet sektöründe ve daha az sanayide (tekstil, hazır giyim vb.)

Kadınların İşgücüne Katılma Oranı (15–24 Yaş)

	Okuma- yazma bilmeyen	Okuma yazma bilen fakat bir okul bitirmeyen	İlkokul	Ortaokul veya dengi meslek okul	Genel lise	Lise dengi meslek okul	Yüksekokul veya fakülte	İlköğretim
2012	13,0	20,3	33,5	-	23,1	42,3	70,3	19,5
2011	16,3	21,9	29,8	32,2	25,8	44,8	71,1	20,4
2010	14,9	21,6	27,3	33,6	26,9	45,6	70,3	19,5
2009	14,3	20,1	24	29,9	28,2	47,6	74,2	17,8
2008	14,9	19,9	22,5	29,5	25,6	46,3	74,5	16,8
2007	13,0	17,3	22	30,3	24,8	44,6	75,2	15,9
2006	12,9	17,7	24,5	28	23,9	42,3	74,2	13,5
2005	16,5	16,4	25,1	28,5	22,9	42,8	72,8	12
2004	16,8	15,8	26,9	23,9	22,9	46,1	78,1	10,4
2003	22,1	12,5	29,8	19,3	22,5	40	72,3	11,8
2002	19,4	14,7	32,9	17,1	26,4	45	73,8	10,7
2001	23,1	24,6	32,2	14,2	26	45,7	70	6,8
2000	25,4	15	30,5	13,6	26,3	48,5	69,7	7,9

Kaynak: TÜİK

devam;



- İç göç, kırsal alanda tarımda çalışan kadınları eve kapatmıştır (ev kadını olma)
- Kentlerde çalışan kadınların **%59'unun sosyal güvencesi yok**
- İşçi statüsünde çalışan kadınların sadece **%10-15'i sendikalı**

ÇALIŞMA YAŞAMINDA EŞİTSİZLİKLER

- Ekonomik alanda, çalışma yaşamı olarak tanımlanan alanlarda, özne olarak “örtülü bir şekilde” erkek cinsiyeti ele alınmaktadır.
- Ücretli işgücü piyasalarında, aynı mesleği yürüten kadın ve erkekten, erkek olan tercih edilmektedir,

ÇALIŞMA YAŞAMINDA KADIN

- Kadın ve erkeğe ait işlerin ne olduğuna dair toplumsal cinsiyet kalıp yargıları
- Kadın ve erkek işgücünün farklı mesleklere yönelmesine
- Ülkeden ülkeye ve işten işe değişebilen mesleki cinsiyet ayrımcılığına yol açmakta

ÇALIŞMA YAŞAMINDA KADIN

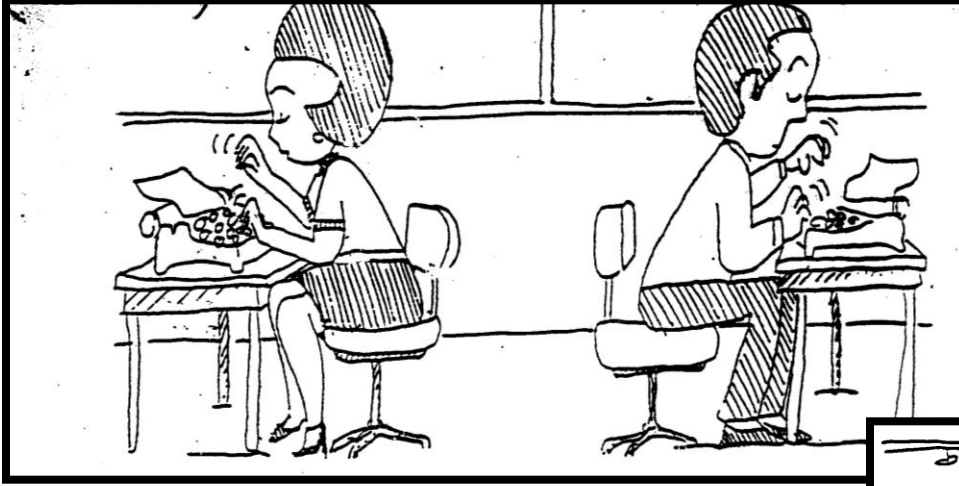
- **Yatay mesleki ayrımcılık**
- **Dikey mesleki ayrımcılık**
- **Cam tavan**

(devam)

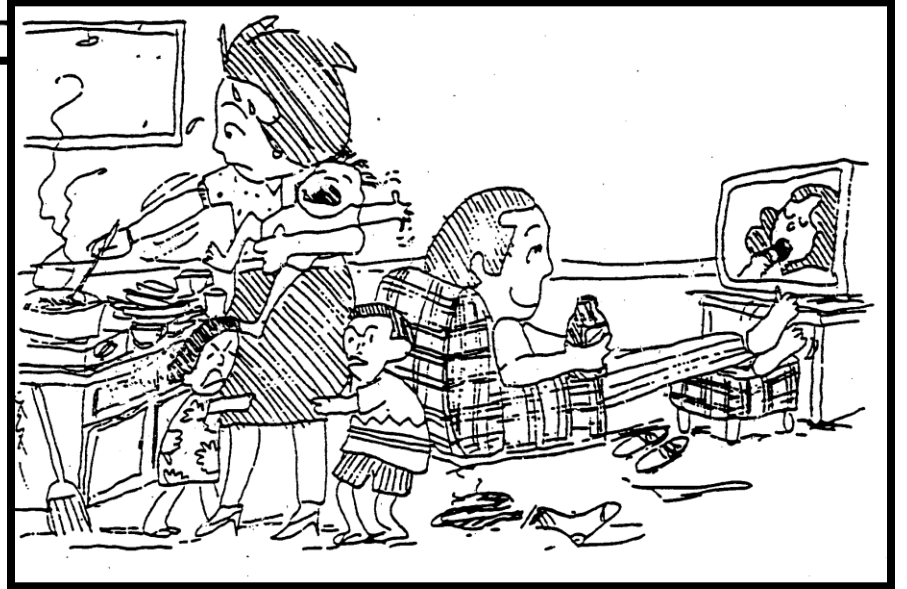
- **Yatay meslek ayrımcılığı** (erkeklerle göre düşük statülü mesleklerde çalışma)
- **Dikey meslek ayrımcılığı** (sahip oldukları mesleklerde de, kadınların erkeklerle göre eşit olmayan konumlarda çalışma) mevcuttur.

Çalışma süresi

GÜNDÜZ
İŞ YERİNDE
AYNI İŞİ YAPARKEN;



GECE
EVDE !??.....



Hacettepe Üniversitesi Öğretim Üye ve Görevlileri Arasında Akademik İlerleme ile Toplumsal Cinsiyet İlişkisi

İlknur GÖNENÇ

Şenay AKGÜN

Şevkat BAHAR ÖZVARİŞ

Tablo 1. Katılımcıların Sosyo-demografik Özelliklere Göre Dağılımları

Demografik Özellikler	Sayı	%
Yerleşke		
Beytepe	156	62.4
Sıhhiye	94	37.6
Cinsiyet		
Kadın	144	57.6
Erkek	106	42.4
Enstitü		
Sağlık	95	38.0
Sosyal	88	35.2
Fen	67	26.8

Tablo 1. (devam)

En Son Mezun Olunan Okul

Doktora	205	82.1
Yüksek Lisans	9	3.6
Lisans	1	0.4
Tıpta Uzmanlık	35	13.9

Mezun Olunan Üniversite*

Hacettepe Üniversitesi	194	77.6
Diğer	42	16.8

Şimdiki Ünvanı

Öğr.Gör.	52	20.8
Yar.doç	44	17.6
Doçent	65	26.0
Profesör	89	35,6

Toplam	250	100,0
---------------	------------	--------------

Tablo 4. Cinsiyete Göre İş Yerinde ve Evde Bilimsel Çalışmalara Ayrılan Zamanın Dağılımı, (Ankara, 2010)

		n	Ort.*	S.S.	Min.	Max.	Önemlilik testi
<u>İşyerinde</u> Bilimsel Çalışmalara Ayrılan Zaman (saat/hafta)**	K	128	8.42	9.40	0	50	t test=0,07 p<0,005
	E	95	12.74	14.18	0	48	
<u>Evde</u> Bilimsel Çalışmalara Ayrılan Zaman (saat/hafta)***	K	124	6.73	7.51	0	50	t test=0,00 p<0,005
	E	91	11.90	13.16	0	50	

*Ortalamalar soruya yanıt veren bireyler üzerinden hesaplanmıştır.

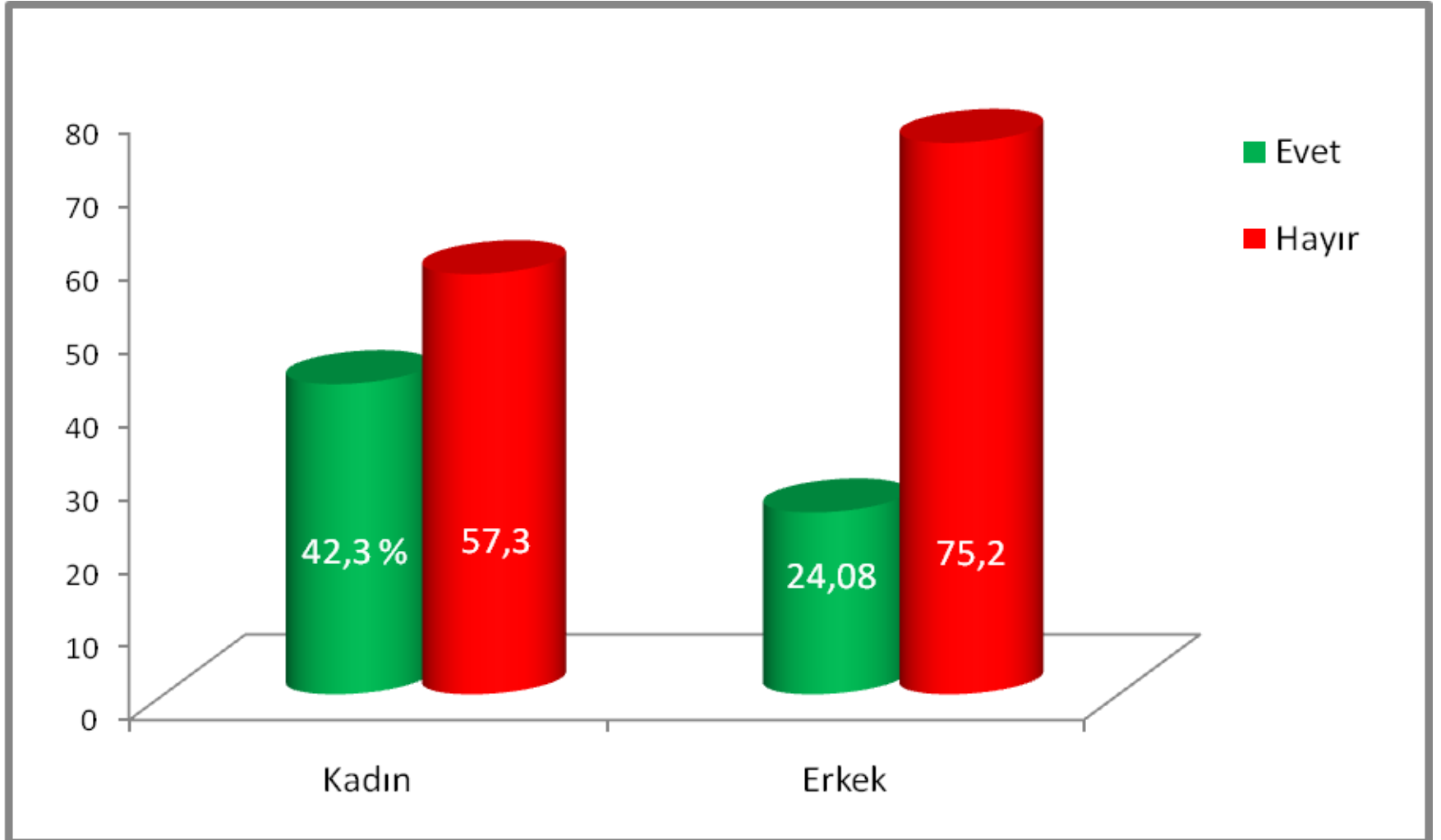
**27 kişi bu soruya yanıt vermemiştir.

*** 35 kişi bu soruya yanıt vermemiştir.

Kadınlar erkeklerden daha uzun süre çalışır

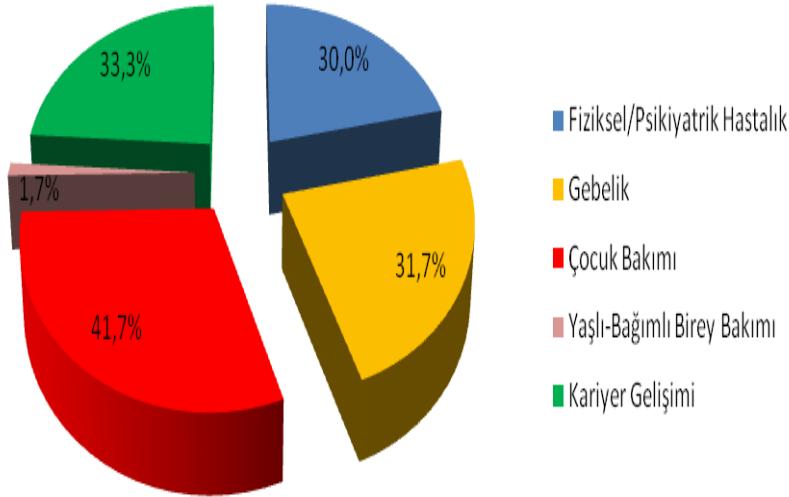
	Haftalık çalışma süresi	Haftalık dinlenme süresi	Günlük uyku süresi
Çalışan kadın	71 saat	13 saat	7 s. 5 d
Çalışan erkek	54 saat	20 saat	7 s. 19 d
Çalışmayan kadın	39 saat	16 saat	8 s. 35 d

Şekil 1. Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Kurumdan Üç Aydan Fazla Uzak Kalma Durumlarının Dağılımı (Ankara, 2010)

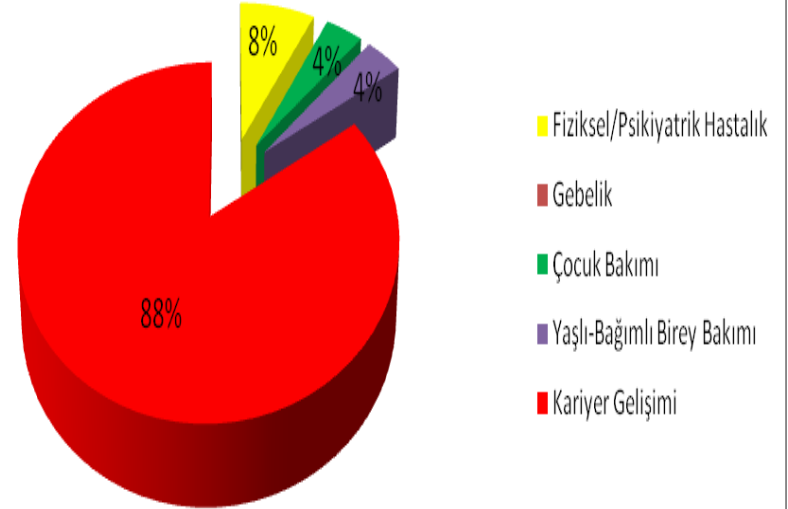


Tablo 6. Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Kurumdan Üç Aydan Fazla Uzak Kalma Nedenlerinin Dağılımları (Ankara, 2010)

Kadınların Kurumdan 3 Aydan Fazla Uzak Kalma Nedenleri



Erkeklerin Kurumdan 3 Aydan Fazla Uzak Kalma Nedenleri



Eksen kayması-Riskler

“Çalışma Yaşamında Eğretilik, Eğreti İstihdam ve Atipik İstihdam İlişkisi” Araştırması- KEİG -2014

- Esnek çalışma;
 - “*kadınların kendilerinin esnek çalışmak istedikleri*” yönündeki iddialar,
 - çocuğuna uzun bir dönem, evde, kendi başına bakmak isteyen “*iyi anne*” kurgusuna dayandırılarak sık sık gündeme getirilmektedir.
 - Kadınların anne olduklarında yaşamın diğer alanlarından çekilmelerini doğallaştıran ve “*annelik görevleri*”ni eksiksiz yerine getirme”lerini bekleyen bu kurgu yerine,
- Anneliğin bireysel bir seçim olarak yaşanmasını sağlayacak gerçek alternatiflerin yaratılması gerekmektedir.

(devam)

- Kadın istihdamını artırma politikaları kapsamında
- *“kırılgan, güvencesiz ve süreksiz olma eğilimindeki kadınlara ait var olan çalışma biçimleri kısmi düzenlemeler yapılarak kurumlaştırılmaktadır”*
 - Ev hizmetlerinde çalışanlara yönelik kısmi kapsayıcılık içeren sosyal güvenlik düzenlemeleri yapılmakta,
 - Tarımda çalışan kadınlar ve ev eksenli çalışan kadınların kooperatifleşmesi desteklenmekte,
 - “Hane içi bakım yükü nakit transferi” yoluyla istihdam benzeri bir statüde düzenlenmek istenmektedir.
- Bu işlere yönelik olarak, çalışanların istihdam statülerini yasal zeminde tanıyıp destekleyecek, meslek ve işçi kimliğini güçlendiren düzenlemelerin yapılması acil bir ihtiyaçtır.

ÇALIŞAN KADINLARIN SAĞLIK SORUNLARI

- **İşle bağlantılı olmayan**, toplumun genelini ilgilendiren yaygın hastalıklar
- **İşle ilgili hastalıklar:** Kr. Bronşit, KAH, Kr. ve dejeneratif Hast., Ülser, Psikosomatik Hast.lar (Etyoloji: Multifaktöriel)
- **Doğrudan işle ilgili sağlık sorunları:**
 - Riskler (Kimyasal, Biyolojik, fiziksel, Radyasyon, ergonomik ve psikolojik)
 - Meslek Hast. ve İş Kazaları

ÇALIŞAN KADINLARIN ÜREME SAĞLIĞINA İLİŞKİN SORUNLARI

- Gebelik açısından işyeri riskleri
 - Toksik madde maruziyeti, teratojenik faktörlere maruziyet (Solventler, Gazlar, Radyasyon, Kemoterapetik ve biyolojik ajanlar)
- Dismenore (işgücünde %10'luk azalma, devamsızlık, absenteizm)
- Doğum izni
- Emzirme sorunu
- Çocuk bakımı

(devam)

- Doğum izni (İş Kanunu'na göre; doğum öncesi ve sonrası 8 hafta)
 - Almanya'da 14 hafta,
 - Fransa'da 32 hafta,
 - İngiltere'de 52 hafta,
 - Türkiye'de ise 16 hafta olduğunu biliyoruz.
- Bu konuda ebeveyn izni önemli bir sosyal politika
- Emzirme sorunu ve çocuk bakımı ???

(devam)

Bu konularda dikkatli olmak gerekir!

- Anne ve bebek için gerekli minimum süreyi içermeli, ancak kadının iş bulmasını olumsuz etkileyecek uzunlukta olmamalı
- Kadının ve bebeğin sağlığı desteklenmeli, sosyal olanaklar (kreş, ana okulu, çocuk bakımı için eş izni vb.) yaygınlaştırılmalı

TÜRKİYE’DE YASAL DURUM

24/07/2013 tarihinde yayınlanan “**Kadın Çalışanların Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmeliği**”

- ▶ Kadın çalışanlar her ne şekilde olursa olsun gece postasında **yedi buçuk saatten fazla çalıştırılmaz.**
- ▶ Kadın çalışanlar, **gebe** olduklarının doktor raporuyla tespitinden **itibaren doğuma kadar, emziren kadın çalışanlar ise doğum tarihinden başlamak üzere kendi mevzuatlarındaki hükümler saklı kalmak kaydıyla bir yıl süre ile gece postalarında çalıştırılmazlar.**

TÜRKİYE’DE YASAL DURUM

- ▶ 16/08/2013’de yayınlanan “Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmeliği”
- ▶ **Kadın çalışan çalıştıran işyerlerinde;**
- ▶ Kadın çalışanlar, gebe olduklarının sağlık raporuyla tespitinden itibaren doğuma kadar geçen sürede **gece çalışmaya zorlanamazlar.**
- ▶ **Yeni doğum yapmış** çalışanın doğumu izleyen **bir yıl boyunca gece çalıştırılması yasaktır.** Bu sürenin sonunda sağlık ve güvenlik açısından sakıncalı olduğunun sağlık raporu ile belirlendiği dönem boyunca gece çalıştırılmaz.

TÜRKİYE'DE YASAL DURUM

- ▶ 657 sayılı Kanun'un 101 inci maddesinin ikinci fıkrasında
- ▶ **Kadın memurlara; hekim raporunda belirtilmesi halinde hamileliğin 24. haftasından önce ve her halde hamileliğin 24. haftasından itibaren ve doğumdan sonraki 2 yıl süreyle gece nöbeti ve gece vardiyası görevi verilemez”.**
- ▶ **Engelli memurlara da isteği dışında gece nöbeti ve gece vardiyası görevi verilemez”.**

TÜRKİYE'DE YASAL DURUM

- 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 104 üncü maddesinin (D) fıkrasında düzenlenen
- **"Kadın memura, çocuğunu emzirmesi için doğum sonrası analık izni süresinin bitim tarihinden itibaren**
 - ilk 6 ayda günde 3 saat,
 - ikinci 6 ayda günde 1.5 saat **süt izni** verilir.
- **Süt izninin hangi saatler arasında ve günde kaç kez kullanılacağı hususunda, kadın memurun tercihi esastır”.**

Türkiye -10.Kalkınma Planı'nda; (!)

“Ailenin ve Dinamik Nüfus Yapısının Korunması Programı” hedefleri arasında;

- “Toplam doğurganlık hızının artırılması”na ve
- “Çalışan kadınlarda toplam doğurganlık hızı” gibi göstergelere yer verilmesi,

kadınların üreme kararına yapılmaya çalışılan bir müdahaledir.

Bitirirken;

- Çalışan kadının sorunlarının toplumsal cinsiyete duyarlı bir bakışla ele alınması
- Çalışma yaşamında cinsiyete duyarlı bakış açısı ile veri toplanması ve,
- Kadınların iş sağlığı ve iş güvenliği açısından özel risklerinin göz önüne alınarak
 - Fiziksel, mental ve sosyal açıdan tam bir iyilik halinin sağlanması ve geliştirilmesi gerekir.

*“Yaşamın, emeğin ve aşkın
yarısı bizim” !*

