

Türkiye’de Çalışma Yaşamında Kadının Konumu ve Sorunları

[The Status and Problems of Women in Working Life in Turkey]

ÖZET

Çalışma hayatında yer alan kadınların durumu, ekonomik, sosyal, biyolojik, kültürel birçok faktörle ilişkili olarak incelenmesi gereken çok boyutlu bir halk sağlığı konusudur. Kadınlar tarih boyunca üretimin her aşamasında çalışmasına rağmen, hala dezavantajlı bireyler olarak değerlendirilmektedir. Türkiye’de son günlerde çalışma yaşamıyla ilgili birçok yeni yasal düzenleme yapılmaktadır. Kadınların işgücüne katılımı, sürdürülebilir kalkınmanın, sosyal gelişmişliğin ve toplumsal refahın önemli bir unsuru olarak kabul edilmektedir. Bununla birlikte, Türkiye’de kadınların işgücüne katılım oranlarının, özlenen rakamlarda olmadığı gözlenmektedir. Kadınların çalışma ortamında karşılaştıkları sorunların nedenleri yakından incelendiğinde, cinsiyete dayalı mesleki ayrımcılığın önde geldiği görülmektedir. Çalışma ortamında kadınların genel sağlık ve üreme sağlığına zararlı etkileri olduğu bilinen çok sayıda fiziksel, kimyasal, biyolojik, psikososyal etmen bulunmaktadır. Bu etmenlerin bilinmesi, sağlık riski yaratan bu etmenleri önlemeye yönelik program ve politikalar geliştirebilmek açısından önemlidir. Bir ülkenin ekonomik ve sosyal açıdan refahı ve kalkınmışlığı yönünden, kadınların çalışma koşullarının iyileştirilmesi ve iş olanaklarının artırılması en önemli konulardan birisidir. Kadın emeğinin karşılığını aldığı, mutlu olduğu bir işte çalıştığında aile bütçesine katkıda bulunmasının yanı sıra, gelirin ve zamanının büyük bir kısmını çocukları için harcamaktadır. Dolayısıyla bu da gelecek nesillerin daha sağlıklı ve eğitilmiş olmasına olanak sağlamaktadır. Kadınların işteki durumunun iyileştirilmesi amacıyla, kanun ve kurallara eksiksiz olarak uygulanmalı, tüm ilgili taraflar üzerine düşeni yapmalı, sorumluluklarını bütünüyle yerine getirmelidir. Öncelikle, kadınlara rahatsızlık duymayacakları çalışma ortamları sunulmalı, işyerlerinde sürekli verilecek mesleki eğitimlerle destek olunmalı, her konuda bilinçlenmelerine, kendilerini geliştirmelerine olanak sağlanmalıdır.

SUMMARY

The situation of woman in working life is a multidimensional public health issue and should be investigated related with many factors such as economic, social, biological, cultural factors. Women have been working in each step of production through history, but are still evaluated as a disadvantaged group. Nowadays, many new legal arrangements for regulating the working life have been made in Turkey. The participation of women to the labor force is accepted to be an important element of sustainable progress, social development and prosperity of the community, however, women participation ratios in the manpower in Turkey are not yet at desired level. Attentively, evaluation of the problems women encounter in working life indicates that occupational discrimination due to gender inequality is one of the leading problems. The working environment consists of many physical, chemical, biological and psychological factors known to be harmful to the general and reproductive health of women. Recognizing of these factors, which affect the health, is important for developing programs and policies intending to prevent them. Improvement of the working conditions of women and enhancing the employment opportunities are the most important steps for the economic and social prosperity of a country. A woman working happily in good conditions and earning her own money contributes the family budget, also spends most of her income and her spare time on her children, so that it will contribute to more healthy and educated generations. In order to improve of working conditions for women, all the rules and laws should be applied totally, and all concerned sides should carry out their responsibilities completely. Firstly, the working conditions should be offered to women with the least discomfort. Also, they should be supported with continuous occupational education, opportunities for their awareness and self-development should be created.

Gönderme Tarihi/Date of Submission: 28.03.2013 , Kabul Tarihi/Date of Acceptance: 20.05.2013

DOI:10.5455/pmb 1-1364365029

GİRİŞ VE AMAÇ

Çalışma hayatında yer alan kadınların konumu, ekonomik, sosyal, biyolojik, kültürel birçok faktörle

ilişkili olarak incelenmesi gereken çok boyutlu bir halk sağlığı sorunudur. Bu sorun, ülkelerin gelişmişlik durumu ile de yakından ilişkili olup,

Hülya Gül¹,
Nilgül Yalçınoglu¹,
Zahide Ceren Atlı²

¹Istanbul University

²University of California,
Berkeley

Anahtar Kelimeler:

İş sağlığı, Kadın İstihdamı,
Çalışan Kadın, İş Gücü,
Toplumsal Cinsiyet

Key Words:

Occupational Health,
Women Employment,
Working Women, Manpower,
Gender

Sorumlu yazar/

Corresponding author:

Hülya Gül,
Istanbul University
hulyagul@istanbul.edu.tr

çalışan kadına yönelik konular güncelliğini arttırarak sürdürmektedir. Çalışma yaşamında kadınlar, cinsiyetlerinden dolayı yaşlılar ve çocuklar gibi dezavantajlı grupta değerlendirilmektedir. Bu makalenin amacı, günümüzde düzenlenen yeni yasalar ve değişen sosyal roller ışığında, kadının çalışma yaşamındaki yerini, konumunu, sosyal ve sağlık durumlarını güncel rakamlarla ortaya koymak, soruna dikkat çekmek ve çözüm önerilerini tartışmaktır. Çalışma, derleme niteliğinde olup konu güncel yerli ve yabancı kaynaklar ışığında irdelenmiştir.

TÜRKİYE'DE YASALARDA ÇALIŞMA YAŞAMINDA KADIN

Tarihsel gelişim

Kadınlar, tarih boyunca üretimin her aşamasında çalışmışlardır. Türk kadını, ilk kez 1843'de aldığı ebelik eğitimiyle çalışma yaşamında yerini almıştır. 1897'de iş yaşamına ücretli işçi olarak katılan kadınlara, 1913 yılında da devlet memuru olma hakkı verilmiştir. Bunun ardından bir yıl sonra kadınlar, tüccar ve esnaf olarak da iş hayatına girmişlerdir. 1923 yılında Cumhuriyetin ilanını izleyen ilk on yılda gerçekleştirilen reformlar, kadınların eşit yurttaşlar olarak haklarını kazanmasını ve toplumun yeniden yapılanmasını sağlamıştır. Kadınların eğitim, çalışma yaşamı, siyaset gibi kamu alanlarına girmesi mümkün kılınmış, eşitlikçi kamu politikaları ile devlet bu katılımı özendirmiş ve desteklemiştir. Türk kadınları, yerel ve genel seçimlerde seçme ve seçilme hakkına 1930 ve 1934 yıllarında kavuşmuştur. Son seçimler itibarıyla belediye başkanlarının %0,91'i kadın, %99,01'i erkektir. 2.948 belediye başkanının yalnızca 27'si kadındır.

Süreç içerisinde yasalarımız, kadın erkek eşitliği açısından tekrar gözden geçirilmiş ve Anayasa, Türk Medeni Kanunu, Türk Ceza Kanunu, İş Kanunu, 4320 sayılı Ailenin Korunmasına Dair Kanun ve Belediyeler Kanununda gerekli düzenlemeler yapılmıştır. Devlet Planlama Teşkilatı'nda 1987 yılında kurulan Kadına Yönelik Politikalar Danışma Kurulu kadınlarla ilgili çalışmalar sürdürmüştür. 1990 yılında kurulmuş olan Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, 2004 yılında yürürlüğe giren

Teşkilat Kanunu ile yeniden yapılandırılmıştır. 2011 yılından beri de Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığının ana hizmet birimlerinden biri olarak çalışmalarını sürdürmektedir (1-9).

Güncel durum

Türkiye'de son yıllarda çalışma yaşamıyla ilgili birçok yasal düzenleme yapılmış, bu süreç 30.06.2012 tarih ve 28339 sayılı Resmî Gazete'de yayınlanan 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile günümüze kadar süregelmiştir. 1475 sayılı İş Kanunu'nu yürürlükten kaldıran, 4857 sayılı İş Kanunu 10.06.2003 tarih ve 25134 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir (10,11). Bununla çalışma hayatına getirilen düzenlemelerden en önemlileri; çağrı üzerine çalışma, geçici iş ilişkisi, telafi çalışması, belirli süreli çalışma, kısa süreli çalışma gibi esnek çalışma biçimleridir. Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla, Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik" ve "Kadın İşçilerin Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik" de diğer önemli düzenlemelerdir. Ayrıca, ev içi üretimden elde edilen gelirlerde vergiden muafiyet, aktif işgücü programları, Avrupa İstihdam Stratejisi ile uyumlu Ulusal İstihdam Stratejisi hazırlıkları, 2007-2013 dönemini kapsayan Dokuzuncu Kalkınma Planı'nda yer alan önlemler, kadın girişimciliğinin desteklenmesi ve yaygınlaştırılması amacıyla bankalar tarafından verilen kredi programları da diğer önemli gelişmelerdir. 4857 sayılı İş Kanunu ile kadın işçilere analık ve emzirme durumunda tanınan haklarda ilerleme sağlanmıştır. Kadın işçilerin doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam on altı haftalık süre için çalıştırılmamaları esas alınmıştır. Çoğul gebelik halinde doğumdan önce çalıştırılmayacak sekiz haftalık süreye iki hafta süre eklenmesi kabul edilmiştir. Ancak, sağlık durumu uygun olduğu takdirde, doktorun onayı ile kadın işçi isterse doğumdan önceki üç haftaya kadar işyerinde çalışabilir. Bu durumda, kadın işçinin çalıştığı süreler doğum sonrası sürelerle eklenir. Yukarıda öngörülen süreler işçinin sağlık durumuna ve işin özelliğine göre doğumdan önce ve sonra gerekirse artırılabilir. Bu süreler hekim raporu ile belirtilir. Hamilelik süresince kadın işçiye periyodik kontroller için ücretli

izin verilir. Hekim raporu ile gerekli görüldüğü takdirde, hamile kadın işçi sağlığına uygun daha hafif işlerde çalıştırılır. Bu halde işçinin ücretinde bir indirim yapılmaz. İsteği halinde kadın işçiye, on altı haftalık sürenin tamamlanmasından veya çoğul gebelik halinde on sekiz haftalık süreden sonra altı aya kadar ücretsiz izin verilir. Bu süre, yıllık ücretli izin hakkının hesabında dikkate alınmaz. Kadın işçilere bir yaşımdan küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam bir buçuk saat süt izni verilir. Bu sürenin hangi saatler arasında ve kaç bölünerek kullanılacağını işçi kendisi belirler. Bu süre günlük çalışma süresinden sayılır. Yeni İş Kanunu ile çalışma hayatına giren başka bir düzenleme ise kadın işçilerin gece çalıştırılmalarına olanak sağlayan bir hükmün yer almasıdır. Gece çalıştırma ile ilgili olarak 1475 sayılı Kanunun 69. maddesinde her yaştaki kadınlar için getirilen yasak, kadın erkek eşitliği ve bu konuda günümüzdeki gelişmeler dikkate alınarak kaldırılmıştır. İşe Başvurmada, Mesleki Eğitim ve İşte Yükselmede ve Çalışma Koşullarında Kadın ve Erkek için Eşit Muamele İlkesinin Yürürlüğe Konmasına Dair Direktif, işe başvuruda eşit muamele ilkesini ve kadınların korunmasının hamilelik ve doğumla bağlantılı olarak yer verilmesini ortaya koymaktadır. İş Kanunu'nun 72. maddesi uyarınca maden ocakları ile kablo döşemesi, kanalizasyon ve tünel inşaatı gibi yer altında veya su altında çalışılacak işlerde kadınların çalışması yasaklanmıştır. Ancak özellikle madenlerle ilgili olarak 161 ve 176 sayılı ILO Sözleşmeleri kadın-erkek ayrımı olmadan tüm çalışanların madenlerde çalışabileceğini yazmaktadır. İş Kanunu 73 ve 85. maddeler uyarınca gece çalışması ile ağır ve tehlikeli işlerde kadınların çıkarılan yönetmeliklerde gösterilen işlerde çalışması yasaklanmaktadır. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 6331 sayılı Kanunun uygulanmasının kolaylaştırılması, ortaya çıkabilecek yasal boşlukların ortadan kaldırılması ve ayrıntılı özel düzenlemelerin gerektiği düşüncesinden hareketle "Kadın Çalışanların Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında" Yönetmelik Taslağı hazırlayıp tarafların önerilerine sunmuştur. Yine benzer gerekçelerle Avrupa Birliğinin bu konudaki direktifi olan 92/85/EEC sayılı Direktif ile de uyumlu "Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla

Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik" hazırlanmıştır (12).

CİNSİYET AYRIMCILIĞI

Toplumsal cinsiyet eşitliği, kadın ve erkeklerin cinsiyetlerinden bağımsız olarak toplumda eşit hak, fırsat ve sorumluluklara sahip olması anlamına gelmektedir. Kadınların çalışma ortamında karşılaştıkları sorunların nedenleri yakından incelendiğinde, farklı düzeylerde de olsa, en başta cinsiyete dayalı mesleki ayrımcılığın geldiği görülmektedir. 2003 yılında yürürlüğe giren 4857 sayılı İş Kanununun "eşit davranma ilkesi" başlıklı beşinci maddesinde bu konu işlenmiştir. Buna göre; İş ilişkisinde dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz. Aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılamaz. İşçinin cinsiyeti nedeniyle özel koruyucu hükümlerin uygulanması, daha düşük bir ücretin uygulanmasını haklı kılmaz. Ancak, halen her kademede kadınlar için cinsiyet eşitsizliği söz konusu olabilmektedir. Kadınların durumlarını iyileştirmek amacıyla sivil toplum örgütleri, resmi kurum ve kuruluşlar uzun yıllardır birlikte çalışmalarını sürdürmektedirler. Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılması Sözleşmesi (CEDAW- Convention on the Elimination of all Forms of Discrimination against Women), 1979 yılında Birleşmiş Milletler Genel Kurulu tarafından, kabul edilmiştir. Türkiye'de ise bu sözleşmeye katılımın uygun bulunduğu kanun, 14 Ekim 1985 tarih 18898 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak 19 Ocak 1986 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Türkiye, o tarihten beri CEDAW Sözleşmesine taraf devletlerden biridir. Dünya kadın konferanslarının ilki 1975 yılında Mexico City'de, ikincisi 1980 yılında Kopenhag (Danimarka)'da, üçüncüsü de 1985 yılında Nairobi (Kenya)'da gerçekleştirilmiştir. 1995 yılında da Pekin (Çin)'de, 189 ülke temsilcilerinin katılımıyla dördüncü Dünya Kadın Konferansı yapılmıştır. Burada Pekin Deklarasyonu ve Eylem Platformu başlıklı iki belge yayınlanmıştır. Türkiye bu belgeleri olduğu gibi onaylamıştır. Pekin Deklarasyonu hükümetleri kadınların durumlarının geliştirilmesi konusunda yükümlü kılmaktadır. Eylem

Platformunda ise kadının önündeki engellerin ancak kadınların tüm platformlarda etkin olarak yer almaları yoluyla ortadan kaldırılabilmesine işaret edilmektedir. Eşitlik, kalkınma ve barış hedeflerine ulaşılabilmesi için acil tedbir alınması gerekli 12 kritik alan belirlenmiştir. Konferansta, ülkemiz 2000 yılına kadar anne ve çocuk ölümlerinin %50 azaltılması, zorunlu eğitimin sekiz yıla çıkarılması, kadın okuryazarlığının %100'e çıkarılması yönünde taahhütte bulunmuştur. 1997 yılında zorunlu eğitim 8 yıla çıkarılmış, anne ve çocuk ölümlerinde önemli düşüşler olmuş, düzenlenen okuma-yazma kursları ile kadın okuryazarlığı oranı yükselmiştir. Bunu takiben 2000 yılında, New York'ta "Kadın 2000: 21.Yüzyıl İçin Toplumsal Cinsiyet Eşitliği, Kalkınma ve Barış" konulu Birleşmiş Milletler Genel Kurul Özel Oturumu gerçekleştirilmiştir. Türkiye'nin de katıldığı Pekin+5 olarak adlandırılan bu süreç sonucunda bir Siyasi Bildirge ve Sonuç Belgesi kabul edilmiştir.

Ocak 2013'de açıklanan, Dünya Ekonomi Forumu (WEF) raporunda Türkiye, Küresel Cinsiyet Eşitsizliği Endeksi (Global Gender Gap Index)'ne göre 135 ülke arasında ortalama 124. sırada bulunmaktadır. Dünya nüfusunun %90'ını kapsayan rapor hazırlanırken, ekonomik hayata katılım, fırsat eşitliği, eğitim, sağlık ve politik hayata katılım olmak üzere beş ölçüt göz önüne alınmaktadır. Türkiye, 135 ülke arasında kadının eğitime katılımında, 108.'inci sırada, kanun yapıcılar arasında ise 98'inci sırada yer almaktadır (13-23).

TÜRKİYE'DE KADINLARIN İŞGÜCÜNE KATILIM RAKAMLARI

Kadınların işgücüne katılımı, sürdürülebilir kalkınmanın, sosyal gelişmişliğin ve toplumsal refahın önemli bir unsuru olarak kabul edilmekle birlikte, Türkiye'de kadınların işgücüne katılım oranları, özlenen rakamlarda olmayıp yıllara göre değişiklikler gözlenmektedir (1990'da %34,1, 2002'de %26,9, 2004'de %25,4). Kasım 2012'de 30,2 olan oran, Ocak 2013 verilerinde ise %29,3 olarak görülmektedir. Bu değişkenlikte çalışabilir durumda olan ancak çalışmayan bireylerin, ekonomik krizlerde bulabildiği iş ne olursa olsun zorunlu olarak çalışma hayatına katılmasının da rolü olup olmadığı tartışılmaktadır. Yapılan araştırmalar kadınların eşleri

işsiz kaldığında işgücü piyasasına girdiğini, ücretli olarak bir iş aradığını ortaya koymuştur. İstatistiklere göre, Türkiye'de yetişkin her on erkekten yedisi, kadınlardan ise yalnızca üçü ev dışındaki çalışmaktadırlar. Kadınların %71,3'ü kendisi üzerinden herhangi bir sosyal güvenlik kurumuna kayıtlı değildir. İşgücü içerisinde yer alan her on kadından yaklaşık yedisi ücretsiz aile işçisi olarak çalışırken, erkekler için aynı oran onda birdir. Türkiye'de çalışan kadınların %69,6'sı kentsel kesimde yaşamaktadır. TÜİK verilerine göre Türkiye genelinde işsizlik oranı Ocak 2013 için %10,6'dır. Kentte yaşayan en az lise mezunu nüfusta işsizlik oranı kadınlar için ortalama %33,3, erkekler için ise %23,6'dır. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) verilerine göre, dünya genelinde kadınların işgücüne katılım oranı %51,6 iken bu oran Avrupa Birliği ülkelerinde de %52,9' dur. Kadınların istihdam oranı dünya genelinde %48 iken, AB genelinde %48,3'e çıkmaktadır.

Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) Ocak 2013 istatistiklerine göre, Türkiye genelinde işgücüne katılım oranı %49,5'dir. Erkeklerde bu oran %70,4, kadınlarda ise %29,3 olarak bulunmuştur. Kasım 2012 döneminde, kurumsal olmayan çalışma çağındaki nüfus bir önceki yılın aynı dönemine göre 1 milyon107 bin artarak, 54 milyon 841 bin kişi olmuştur. Aynı dönemde işsizlik oranı bir önceki döneme göre 0,9 puan azalarak %9,0'a; tarım dışı işsizlik oranı ise 1,4 puan azalarak %11,1'e gerilemiştir. Çalışan kadınların yaklaşık %42,4'ü tarım sektöründe, %41,7'si hizmet sektöründe ve %15,9'u da sanayi sektöründe istihdam edilmektedir. %10,3'ü kendi hesabına, % 1,2'ü işveren konumunda, %53,4'si ücret veya yevmiye karşılığında, %35,1'i ücretsiz aile işçisi olarak çalışmaktadır. Dünyada ve Türkiye'de kadınların kayıt dışı olarak çalıştırılması, erkeklere göre daha fazladır. Kasım 2012 TÜİK istatistiklerine göre, kayıt dışı çalışma; Türkiye genelinde %38,5, tarım dışında %24,2'dir. Bu oranlar kırsalda %67,5 (kadında %87,5; erkekte %56,2), kentte %30,1 (kadında %35,3; erkekte %28,5) olarak gerçekleşmiştir. Kayıt dışılık, daha çok tarımsal faaliyetlerle uğraşanlarda özellikle de ücretsiz aile işçilerinde yoğunlaşmaktadır. 2012 yılında hayatını iş kazalarında kaybeden kadınların büyük çoğunluğunu mevsimlik olarak çalışan kadınlar oluşturmaktadır.

2008 yılı istatistiklerinde istihdam edilen kadınların %38'inin ücretsiz aile işçisi olarak, %42,8'inin ücretli olarak çalıştıkları görülmektedir. Kasım 2012 TÜİK verilerine göre ise kadınların %75,2'si, erkeklerin %24,8'i ücretsiz aile işçisi olarak çalışmaktadırlar. 2012 yılı Kasım döneminde Türkiye genelinde lise altı eğitimlilerde işgücüne katılma oranı, erkekler için %69,9; kadınlar için %25,8'dir. Yükseköğretim mezunu erkeklerde %85,8 olan işgücüne katılma oranı, kadınlarda %74,2 olmuştur. 2012 yılı Kasım döneminde lise altı eğitimlilerde erkek işsizlik oranı ve kadın işsizlik oranı sırasıyla %8,6 ve %8,4'tür. Lise mezunu erkek işsiz oranı %9,9 iken, kadınlarda bu oran %20,3'tür. Mesleki ve teknik lise mezunu erkek işsiz oranı %7,4 iken, kadınlardaki işsizlik oranı ise %19,6'dır. Yükseköğretim mezunu erkek işsiz oranı, aynı öğrenim durumundaki işsiz kadın oranından 9,0 puan daha düşük değerle %7,6'dır. Türkiye kadın ekonomik faaliyet oranı açısından, BM üyesi ülkeler arasında 2000'li yıllara ait veriler ile yapılan sıralamada altlarda yer almaktadır(24-35).

KADIN ÇALIŞANLARIN SAĞLIK SORUNLARI

Birçok farklı tanımlamaları yapılabilen sağlık, Dünya Sağlık Örgütü (DSÖ)'ne göre, sadece herhangi bir hastalık ve sağlıksızlık halinin olmaması değil, bedensel, zihinsel ve sosyal bakımdan tam bir iyi olma durumudur. Evde ve/veya işte çalışan her kadının toplumda bütünüyle sağlıklı bir birey olarak yaşamını sürdürme hakkı bulunmaktadır. Kadının ev ve iş yaşamı içindeki durumu sağlığını da doğrudan ya da dolaylı olarak yakından etkilemektedir. Çalışma yaşamında kadınlar, genel sağlıkları ve üreme sağlığına zararlı etkileri olduğu bilinen çok sayıda etmenle karşılaşmaktadır. Bu etmenleri ayrıntılı olarak bilmek, sağlık üzerine büyük risk yaratan bu etmenleri önlemeye yönelik etkin program ve politikalar geliştirebilmek açısından önemlidir. Kadınların fiziksel ve ruhsal sağlığını etkileyen fiziksel, biyolojik, kimyasal, ergonomik nitelikteki birçok olumsuz faktör çalışma ortamında bulunmaktadır (36-45).

Genellikle kadın sağlığı denildiğinde, ilk olarak akıllara üreme sağlığı ve aile planlaması gelmektedir. Oysa kadının sağlığı yalnızca bunlarla ilintili değildir.

Kadın sağlığı çoğunlukla, toplumsal konumu, gelir durumu, kent ve kırsal ayrımı gibi içinde bulunduğu koşullarla şekillendirilmektedir. Beslenme yoksunluğu, çocuk yaşta gelin ve anne olmak, töre cinayetleri, aile içi şiddet, cinsel kaynaklı hastalıklar, doğumla ilintili sağlık sorunları, menopoza bağlı hastalıklar bunların bir kısmını oluşturmaktadır.

Kadınların işyeri ortam koşulları nedeniyle, hastalıklara yakalanma olasılıkları erkeklere oranla daha yüksek bulunmaktadır. Uzun süren çalışma saatleri kadınlar için zorlayıcı olup, erkeklere göre yorgunluk hissetmeleri daha kolay olmaktadır. Sürekli ayakta kalarak çalışmak kadınlar için sağlık açısından uygunsuz bir çalışma şeklidir. Varis, bel fıtığı, taban çökmesi, ayaklarda şekil bozukluğu gibi fiziksel sorunlara yol açabilir. Ayakta yapılan işlerde çalışan kadınlara oranla, oturarak çalışan kadınlarda menstruasyon düzensizlikleri daha az görülmektedir. Ayakta durarak çalışanlarda erken doğum olasılığı daha yüksektir. Kadınların hamilelik dönemlerinde işyerlerinde toksik içerikli etkenlere maruz kalmaları durumunda, anneyi etkileyen bu maddelerin aynı zamanda fetüsü de etkileyebileceği, düşüklere ve sakat doğumlara yol açtığı bilinmektedir. İşyeri ikliminden kaynaklı çeşitli psikososyal risk etmenleri (monoton iş, mobbing, stres v.b.) de gebelik ile ilgili komplikasyonlara, spontan düşük, erken doğum gibi sorunlara neden olmaktadır. Ağır metaller (Pb, Cd, Hg vb.) gibi bazı kimyasallara ve radyasyona maruz kalma, bebeklerin düşük tartılı doğma riskini arttırmaktadır. Doğum sonrası dönemde de, çalışma ortamında çeşitli zararlılara maruz kalma, bu maddelerin anne sütünden çocuğa da geçmesiyle, bebeğin gelişiminde çeşitli arazlar ortaya çıkarmaktadır. Çalışma ortamından ev ortamına farkına varılmadan giysi vb. ile taşınabilen maddeler de evde bulunan çocukların sağlığını olumsuz etkileyebilmektedir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Nüfusunun %49,8'i kadınlardan oluşan Türkiye'de, kadınların iş yaşamında içinde bulundukları olumsuz durumların ardında büyük ölçüde ekonomik ve kültürel nedenler vardır. Bir ülkenin ekonomik ve sosyal açıdan refahı ve kalkınmışlığı yönünden, kadınların çalışma koşullarının iyileştirilmesi ve iş

olanaklarının artırılması en önemli konulardan birisidir. Kadının üretkenliğini çalışma yaşamında kullanması, toplumsal yaşamda, karar mekanizmalarında kendi olarak var olabilmesi için yadsınamaz bir koşuldur.

Kadınların çalışma yaşamında karşılaştıkları engeller, çoğunlukla salt cinsiyetleri yüzünden önlerine çıkar. Bununla ilgili sorunlar, eşit işe eşit ücret alamamaktan, kadınların çocukların bakımından, ev işlerinden sorumlu görülen kişiler olarak üstlendikleri sosyal rollere kadar birçok değişik konuda sıralanabilir. Kadınlar evlendiklerinde toplum buna uygun bir statü ve davranış beklemektedir. Anne, ev hanımı, eş gibi birden fazla kimlik ve sorumlulukla birlikte çalışma yaşamında var olmaya çalışan kadınlar zorlanmaktadır. Eğitimdeki fırsat eşitsizliği ve işe alımlardaki toplumun geleneksel cinsiyetçi görüşleri de sorunun bir başka boyutudur. Eğitim seviyesi düşük olan kadınların özgüveni örselenmekte, buda hareket alanlarını kısıtlamaktadır. Kadınların eğitim düzeyi arttıkça nitelikli işgücüne katılımı da buna paralel olarak artmaktadır. Eğitim seviyesinin yüksekliği kadınların iş bulmasını daha fazla kolaylaştırırken, erkeklerde o kadar önem taşımamaktadır. Kadınların çalışma hayatına katılımlarını arttırmak için, öncelikle eğitimde fırsat eşitliği olanakları sağlanmalıdır. Hizmetlere erişimdeki eşitsizlikler, sağlıkta da farklı sorunlara neden olmaktadır. Toplumsal cinsiyet eşitsizliği kadın ve erkeklerin sağlık hizmetine erişimlerini etkilemektedir. Çalışan kadınların sağlığı birçok sosyal ve fiziksel değişkenle ilişkili olup, değerlendirmeler bu faktörler göz önüne alınarak yapılmalıdır. Kadınların iş yaşamındaki durumunun iyileştirilmesi amacıyla, tüm ilgili taraflar birbirlerini önyargısız dinlemeli, üzerine düşeni özveriyle yerine getirmelidir. Bunlar arasında kadınların mesleki gelişimini sağlayacak eğitim olanaklarının artırılması, cinsiyetçi geleneksel bakış açısını değiştirmeye yönelik uygulamalar yapılması, çalışma koşullarının kadınlara uygun hale getirilmesi, esnek çalışma uygulamalarının yaygınlaştırılması, vergi teşvikleri, çalışan kadınların aile içi sorumluluklarını paylaşmaya yönelik yasal düzenlemeler vb. sayılabilir. Eksiklikler zaman geçirmeden giderilerek, ekonomik, siyasal, toplumsal ve kültürel etmenlerin bir arada değerlendirildiği

uzun vadeli etkin programlar yapılmalı, kadın dolayısıyla toplum sağlığı için birlikte hareket edilmelidir.

KAYNAKLAR

1. Oğuz Yaktıl, G.(Ed). Toplumsal Yaşamda Kadın, 5. Baskı, A.Ü.A.Ö.F Yayınları, Eskişehir, 2011.
2. TBMM: Kadın ve Aile Bireylerine Yönelik Şiddet İnceleme Raporu, TBMM İnsan Haklarını İnceleme Komisyonu, Ankara, 2011.
3. Aksoy H.H, Şahin F. Dünya'da Kadın Konferansları ve Yansımaları, Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara, 2003.
4. Timisi N. Birleşmiş Milletler Kadının Statüsü Komisyonu 47. Dönem Toplantısı, Etkinlik Değerlendirmeleri, 2003; 1(1): 145-150.
5. Eylem Platformu ve Pekin Deklarasyonu, T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü yayını md. 14, s.4, Ankara 1996. <http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/platform/human>.
6. Gökçimen S. Ülkemizde Kadınların Siyasal Hayata Katılım Mücadelesi, Yasama Dergisi, Sayı: 10, Eylül-Ekim-Kasım-Aralık 2008.
7. Konan B. Türk Kadınının Siyasi Hakları Kazanma Süreci AUHFD, 2011;60 (1):157-174.
8. Özdemir G. Türk Kadınının Toplumsal Konumunun Gelişim Süreci, Sosyal Bilimler Metinleri 03 / 2009, Namık Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Tekirdağ 2006.
9. UNICEF. Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Uluslararası Sözleşmesi, http://www.unicef.org/turkey/pdf/_gi18.pdf (erişim tarihi: 14.02. 2013).
10. ÇSGB. 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü, Art Ofset Matbaacılık Ltd. Şti. Kasım 2012 Ankara.
11. TBMM. İş Kanunu, <http://www.tbmm.gov.tr/kanunlar/k4857.html> (erişim tarihi: 14.02. 2013).
12. ÇSGB.Duyurular, <http://www.cs.gb.gov.tr/cs.gbPortal/isggm.portal?pa ge=duyurular> (erişim tarihi: 14.02. 2013).

13. Yumuş A. Kalkınma Planları Çerçevesinde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Anlayışının Ekonomik, Toplumsal ve Siyasal Boyutları, Uzmanlık Tezi, T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, 2011, Ankara.
14. Parlaktuna İ. Türkiye’de Cinsiyete Dayalı Mesleki Ayrımcılığın Analizi (Analysis of Gender-Based Occupational Discrimination in Turkey), Ege Akademik Bakış (Ege Academic Review, 2010; 10 (4):1217 – 1230.
15. Yenisey D. İş Hukukunda Eşitlik İlkesi ve Ayrımcılık Yasağı, Çalışma ve Toplum Dergisi, Cilt. 4, 2006.
16. Gürsel S, Uysal-Kolaşın G. ve Acar A. Toplumsal değerler kadınların işgücüne katılmalarına engel, Betam Araştırma Notu, 2011.
17. Ecevit Y. Toplumsal Cinsiyetle Yoksulluk İlişkisi Nasıl Kurulabilir? Bu İlişki Nasıl Çalışılabilir? C. Ü. Tıp Fakültesi Dergisi 2003;25(4): 83-88.
18. Elde S, Smith A, Bourmpoula E. Women in labour markets: Measuring progress and identifying challenges, International Labour Office (ILO), Geneva, 2010.
19. Yumuş A. Kalkınma Planları Çerçevesinde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Anlayışının Ekonomik, Toplumsal ve Siyasal Boyutları, Uzmanlık Tezi, T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, 2011, Ankara.
20. Hausmann R, Tyson LD, Bekhouche Y, Zahidi S. The Global Gender Gap Index 2012, World Economic Forum (WEF), 2012.
21. Duruoğlu T. Emek piyasasında cinsiyetçi ücret ayrımı: Bursa organize sanayi bölgesinde bir araştırma, İletişim Kuram ve Araştırma Dergisi, 2007;24:61-76,
22. Demirbilek S. Cinsiyet Ayrımcılığının Sosyolojik Açidan İncelenmesi, Finans Politik & Ekonomik Yorumlar 2007;44 (511).
23. ILO. ABC of women workers’ rights and gender equality, Second edition, International Labour Organization 2007.
24. Aran M, Çapar, S, Hüsamoğlu M, Sanalmış D, Uraz A. Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılımında Son Eğilimler, Dünya Bankası ve T.C. Başbakanlık Devlet Planlama Teşkilatı, 2009, Ankara.
25. DPT. Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılımı: Eğilimler, Belirleyici faktörler ve Politika Çerçevesi, Dünya Bankası, Uluslararası İmar ve Kalkınma Bankası, World Bank, Rapor No:48508-TR, 2009, Ankara.
26. ILO, Türkiye’de Kadın İstihdamının Durumu. <http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/areas/wstat2009.pdf>.
27. TOBB: Gözden Geçirme Notları, 2012 Yılı Kasım Ayı Hane halkı İşgücü İstatistikleri Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği, İktisadi Raporlama ve İstatistik Müdürlüğü, Sayı: S.14.25/401, 15.02.2013, ANKARA www.tobb.org.tr.
28. TÜİK, Hane Halkı İşgücü İstatistikleri, <http://www.tuik.gov.tr/Gosterge.do?id=3570&sayfa=giris&metod=ilgiliGosterge> (Erişim Tarihi. 14 Şubat 2013).
29. T.C. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, Türkiye’de Kadının Durumu, Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü 2012, Ankara.
30. Karabıyık İ. Türkiye’de Çalışma Hayatında Kadın İstihdamı, Marmara Üniversitesi, İİ. B.F. Dergisi, 2012;32(2):231-260.
31. Tan M. Eğitimde Kadın-Erkek Eşitliği ve Türkiye Gerçeği, Kadın-Erkek Eşitliğine Doğru Yürüyüş: Eğitim, Çalışma Yaşamı ve Siyaset, İstanbul, TÜSİAD Yayın No: 2000-12/290, 2000: 262-264.
32. Ercan H, Hoşgör AG, Yılmaz Ö. Kadınların İşgücüne Katılımını Belirleyen Etmenler ve İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulları İçin Öneriler: Ankara, Gaziantep ve Konya raporu ILO Ankara Ofisi, 2010.
33. Yetim N. Sosyal Sermaye Olarak Kadın Girişimciler: Mersin İli Örneği, Ege Akademik Bakış, 2002; 2(2):79-92.
34. ILO. Women in Labor Markets: Measuring Progress and Identifying Challenges, ILO Publication, 2010.
35. ILO. Global Employment Trends For Women, International Labor Office, Geneva, 2012.
36. Çelik Y. Sürdürülebilir kalkınma kavramı ve sağlık. Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi, . 2006; 9 (1), 19-37. 22.08.2009. www.sid.hacettepe.edu.tr/Makale/2.82.pdf.
37. Çağlayan Ç, Etiler N. Türkiye’de Kadın İşçilerin Mesleki Sağlık. Türk Tabipler Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi. Temmuz-Ağustos-Eylül 2009:24-32.

38. Türmen T. Toplumsal cinsiyet ve kadın sağlığı. 2003. [www.huksam.hacettepe.edu.tr/Turkce/ Sayfa Dosya/toplumsal cinsiyet ve kadın](http://www.huksam.hacettepe.edu.tr/Turkce/SayfaDosya/toplumsal_cinsiyet_ve_kadin).
39. Bilir N, Yıldız AN. İş Sağlığı ve Güvenliği, Hacettepe Üniversitesi, Ankara, 2004.
40. Demiral Y, Hale Arik H, Toğrul UB. The Association Between Employment Status and Metabolic Syndrome in Women: Modifying Effect of Education, *Women & Health*, 2012;52(8): 755-770.
41. Nishikitani M, Nakao M, Tsurugano S, et al. The possible absence of a healthy-worker effect: a cross-sectional survey among educated Japanese women. *BMJ Open* 2012. Doi:10.1136/bmjopen-2012-000958.
42. Bilhartz TD, Bilhartz P. Occupation as a Risk Factor for Hypertensive Disorders of Pregnancy, *J Womens Health (Larchmt)* 2013.
43. Slopen N, Glynn RJ, Buring JE, Lewis TT, Williams DR, et al. Job Strain, Job Insecurity, and Incident Cardiovascular Disease in the Women's Health Study: Results from a 10-Year Prospective Study. *PLoS ONE* 2012: 7(7). Doi:10.1371/journal.pone.0040512.
44. Toivanen S. Social Determinants of Stroke as Related to Stress at Work among Working Women: A Literature Review, *Stroke Research and Treatment*, Article ID873678, 10 pages, 2012. Doi:10.1155/2012/873678.
45. Allweiler SI and Kogan LR. Inhalation anesthetics and the reproductive risk associated with occupational exposure among women working in veterinary anesthesia *Veterinary Anaesthesia and Analgesia*, 2013.. Doi: 10.1111/vaa.12014.