

T.C.
KIRKLARELİ ÜNİVERSİTESİ
FEN BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ANA BİLİM DALI

KADIN İŞ GÜVENLİĞİ UZMANLARININ SORUNLARI



YÜKSEK LİSANS TEZİ

Sümeyye ÖZDEMİR

OCAK - 2021

T.C.
KIRKLARELİ ÜNİVERSİTESİ
FEN BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ANABİLİM DALI

KADIN İŞ GÜVENLİĞİ UZMANLARININ SORUNLARI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

SÜMEYYE ÖZDEMİR

Tez Danışmanı: Dr. Öğt. Üyesi Evren ÇAĞLARER

OCAK - 2021

ETİK BEYAN

Kırkırelı Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü Tez ve Proje Yazım Kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmasında; tez içinde sunduğum bilgileri, verileri ve dokümanları, değişik sonuç verebilecek şekilde araştırma araç gereçleri kullanmadan, işlem veya kayıt sonuçlarını değiştirmeden akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi, bilimsel etik ve ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu, tez çalışmasında yararlandığım eserlerin tümüne uygun atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimi, bu tezde sunduğum çalışmanın özgün olduğunu bildirir, aksi bir durumda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimi beyan ederim.

İmza

Sümeyye ÖZDEMİR

...../...../.....

ÖZET

KADIN İŞ GÜVENLİĞİ UZMANLARININ SORUNLARI

Sümeyye ÖZDEMİR

Yüksek Lisans Tezi

Kırklareli Üniversitesi

Fen Bilimleri Enstitüsü

Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Evren ÇAĞLARER

Ocak 2021, 55 sayfa

Günümüzde çalışan kadınların tespit edilen sorunları arasında en önemlileri olarak çalışma hayatındaki cinsiyet, ücret eşitsizliği, çalışma şartları, mesleki zorluklar gibi birçok alan incelenmektedir. Kadınların iş hayatındaki sorunları, yaşadığı zorluklar önceden yapılmış olan (makale, tez, dergi ve yazılan rapor gibi) çalışmalar incelenip değerlendirilmiştir. Çalışmada iş güvenliği uzmanı olarak aktif çalışmakta olan veya önceden çalışmış kadın uzmanlara yönelik anket çalışması yapılmıştır. Yapılan anket çalışmasında kadın çalışanların sorun olarak değerlendirdikleri konuları anket sorusu şeklinde sorularak tespit edilmeye çalışılmıştır. Araştırmanın sonucunda ulaşılmak istenen verilere, yorum ve önerilere yer verilmiştir. Araştırmada tarama metodu kullanılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Cinsiyet, Çalışan sorunları, Çalışma hayatında kadın, Kadın iş güvenliği uzmanı,

ABSTRACT

PROBLEMS OF FEMALE OCCUPATIONAL SAFETY PROFESSIONALS

Sümeyye ÖZDEMİR

MSc Thesis

Kirklareli University

Institute of Science

Supervisor: Doctorate Professor Evren Çağlarer

January 2021, 55 pages

Today, among the most important problems of working women, many areas in working life such as gender, wage inequality, working conditions and occupational difficulties are examined. The problems and difficulties faced by women in business life were examined and evaluated in previous studies (such as articles, theses, journals and reports). In the study, a survey was conducted for women experts who are actively working as occupational safety experts or who have worked before. In the survey study, the issues that women employees consider as problems were tried to be determined by asking them in the form of questionnaires. The data, comments and suggestions to be reached at the end of the research were included. The scanning method was used in the research.

Key Words: Gender, Employee problems, Woman in working life, Female occupational safety specialist,

TEŞEKKÜR

Kadın iş güvenliği uzmanlarının sorunları adlı tez çalışma sürecimde bana yol gösteren değerli bilgileriyle çalışmama katkıda bulunan değerli danışman hocam Sayın Dr. Öğr. Üyesi Evren ÇAĞLARER 'e, yüksek lisansa başlamamda ve bana lisans öğrenim yıllarında sevgisini ve desteğini esirgemeyen Sayın Öğt. Gör. Fatma DAĞLI ERDOĞAN hocama ve tüm eğitim-öğretim hayatım boyunca bugünlere gelmemi sağlayan bütün hocalarıma sonsuz teşekkürlerimi sunarım. Her zaman yanımızda olan yardımlarını eksik etmeyen saygı değer büyüğüm Öğr. Gör. Bilal ÖZDEMİR amcama da yürekten teşekkür ediyorum.

Tez hazırlama sürecinde ve bu süreç dışında benden maddi ve manevi desteklerini esirgemeyen babam Mehmet ÖZDEMİR, annem Mükerrerem ÖZDEMİR ve kardeşim Merve ÖZDEMİR' e teşekkür ederim. Bu yoğun ve uzun süreçte motivasyonumu sağlayan ve tez hazırlama sürecinde katkısı bulunan sevgili nişanlım Sercan KARACAN' a teşekkür ederim. Manevi desteğini esirgemeyen yüksek lisans arkadaşım Hatice DEMİR' e teşekkür ederim.

Ek olarak tez çalışmamda anket formunu dolduran, gönüllü katılan katılımcılara teşekkürlerimi sunarım.

İÇİNDEKİLER

ÖZET	iv
ABSTRACT	v
TEŞEKKÜR.....	vi
İÇİNDEKİLER.....	vii
ÇİZELGELER LİSTESİ	ix
ŞEKİLLER LİSTESİ	x
SEMBOLLER VE KISALTMALAR	xi
1. GİRİŞ.....	1
2. KADININ ÇALIŞMA HAYATINDAKİ YERİ	7
2.1. Çalışma Yaşamında Kadın	7
2.2. Tarihsel Süreçte Kadın İşgücü.....	9
2.3.Dünya'da ve Türkiye'de Kadınların Çalışma Hayatındaki Yeri	11
2.4. Çalışan Kadınların Karşılaştıkları Sorunlar.....	13
2.4.1. İş hayatında karşılaşılan sorunlar	13
2.4.1.1. Eğitim eşitsizliği.....	16
2.4.1.2. İş bulma / çıkarılma ile ilgili sorunlar	17
2.4.1.3. İşyerinde karşılaştığı psikolojik taciz	17
2.4.2. Aile yaşamında karşılaşılan sorunlar	18
2.5. İş Sağlığı ve Güvenliği	19
2.5.1. İş güvenliği uzmanı ve tanımı.....	20
2.5.2. İş güvenliği uzmanlarının görevleri	21
2.5.3. İş sağlığı ve güvenliğinin amacı ve önemi.....	21
2.5.4. İş sağlığı ve güvenliği uzmanlarının genel sorunları	23
3. KADIN İŞ GÜVENLİĞİ UZMANLARININ SORUNLARININ ARAŞTIRILMASI	25

3.1. Araştırma Yöntemi ve Metodoloji.....	25
3.1.1. Araştırmanın amacı ve önemi	25
3.1.2. Araştırmanın kapsamı/sınırları	25
3.1.3. Yöntem.....	25
3.1.4. Araştırmanın evreni ve örnekleme	25
3.1.5. Veri toplama araçları	26
3.1.6. Veri analizi.....	27
3.2. Bulgular ve Yorumlar	27
3.2.1. Demografik bilgiler.....	27
3.2.2. Mesleki sorunlar	30
3.2.3. Meslek öncesi sorunlara yönelik bulgular ve yorumlar.....	34
3.2.4. Cinsiyete dayalı yaşanan sorunlara yönelik bulgular ve yorumlar	36
3.2.5. İş dışında yaşanan sorunlara yönelik bulgular ve yorumlar.....	40
3.2.6. Hukuki sorunlara yönelik bulgular ve yorumlar.....	42
3.2.7. Yönetici olarak yaşanan sorunlara yönelik bulgular ve yorumlar	43
4. SONUÇ VE DEĞERLENDİRME	45
KAYNAKLAR.....	49
ÖZGEÇMİŞ	55

ÇİZELGELER LİSTESİ

Çizelge 1.1. Gözden geçirilen çalışmalar	5
Çizelge 2.1. Türkiye’de kadın ve erkek işgücüne katılım, istihdam ve işsizlik oranı ...	9
Çizelge 3.1. 2019 İGU kadınların sahip olduğu belge kolları ve aktiflik ve pasiflik durumları.	26
Çizelge 3.2. Demografik bilgiler	28
Çizelge 3.3. Hangi alanda eğitim aldınız sorusuna verilen cevaplar	29
Çizelge 3.4. Katılımcıların mesleki sorunlara verdikleri yüzdelik değerleri.....	32
Çizelge 3.5. İş güvenliği uzmanı olarak iş bulmanız kolay oldu mu sorusuna verilen cevaplar	34
Çizelge 3.6. İş güvenliği uzmanlığı mesleğine yönelik aldığınız eğitimlerin yeterli düzeyde olduğunu düşünüyor musunuz sorusuna verilen cevaplar	35
Çizelge 3.7. Kadın/Erkek ayrım konusunda sorusuna verilen cevaplar	37
Çizelge 3.8. İş başvurusu yaparken önyargıyla karşılaşan kişi sayısı	37
Çizelge 3.9. Kadınların iş hayatına zaman zaman ara vermeleri (evlilik, doğum, gibi) yükselmelerini engellediğini düşünüyor musunuz sorusuna verilen cevaplar	38
Çizelge 3.10. Çalışmakta olduğunuz yerde kadın olduğunuz için iş işleyişi sırasında geri planda bırakıldığınız oluyor mu sorusuna verilen cevaplar.....	39
Çizelge 3.11. Erkek meslektaşlarınız ile aynı görevlerde ve aynı koşullarda çalışabildiğinizi, eşit performans gösterdiğinizi düşünüyor musunuz sorusuna verilen cevaplar	39
Çizelge 3.12. Mesleğin kişilik özelliğine uygunluğu	41
Çizelge 3.13. Çalıştığınız iş yerinde sosyal haklarınızı (yıllık izin, hafta tatili, ücretli ve ücretsiz izinler emzirme izni vb.) kullanabiliyor musunuz sorusuna verilen cevaplar	42
Çizelge 3.14. Çalışma mevzuatında kadın çalışanların hakları ile ilgili yeterli bilgiye sahip misiniz sorusuna verilen cevaplar	43
Çizelge 3.15. Kadın olmanızın genel olarak çalışma yaşamınıza ve terfi/primlere olumlu veya olumsuz etkisi var mı sorusuna verilen cevaplar	44
Çizelge 3.16. Kişisel bakım ve özenin işe alım ve terfilerde bir tercih olduğunu düşünüyor musunuz sorusuna verilen cevaplar	44

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 2.1. Disk-Ar kadın işçi gerçeği raporu	15
Şekil 3.1. İş güvenliği uzmanlığı sertifikasını hangi yolla aldınız sorusuna verilen cevapların dağılımı.....	30
Şekil 3.2. Çalıştığınız işyerinde iş güvenliği uzmanı arayışı olduğundan hangi kanal üzerinden haberdar oldunuz sorusuna verilen cevapların dağılımı.....	35
Şekil 3.3. Cinsiyete göre ücretlendirmede eşitsizlik olduğu fikrine katılıyor musunuz sorusuna verilen cevapların dağılımı	40
Şekil 3.4. Çalıştığınız iş yerinde kadınlar erkeklere oranla daha fazla problemle karşılaşır sorusuna verilen cevapların dağılımı.....	40
Şekil 3.5. Kariyer planı kadın için aile hayatını zorlayan bir seçim değildir sorusuna verilen cevapların dağılımı	41
Şekil 3.6. Bilgi ve deneyimlerinizi artırmak amacıyla gösterdiğiniz kişisel çabanızın önündeki en önemli engel hangisidir sorusuna verilen cevapların dağılımı..	42
Şekil 3.7. Kadınların çalışma yaşamlarını düzenleyen yasaların yeterli olduğunu düşünüyor musunuz sorusuna verilen cevapların dağılımı	43

SEMBOLLER VE KISALTMALAR

Bu çalışmada kullanılmış semboller ve kısaltmalar, açıklamaları ile birlikte aşağıda sunulmuştur.

AB	Avrupa Birliği
ÇSGB	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
Disk-Ar	Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu Araştırma Ens.
İGU	İş Güvenliği Uzmanı
İLO	Uluslararası Çalışma Örgütü
İSG	İş Sağlığı ve Güvenliği
İSGK	İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu
İSG KATİP	İş Sağlığı ve Güvenliği Kayıt Takip ve İzleme Programı
İK	İş Kazası
İYH	İşyeri Hekimi
KKD	Kişisel Koruyucu Donanım
OHSAS	İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi
OSGB	Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimi
SGK	Sosyal Güvenlik Kurumu
Ss	Standart Sapmaa
TÜİK	Türkiye İstatistik Kurumu
WHO	Dünya Sağlık Örgütü
%	Yüzde

1. GİRİŞ

Günümüz küresel dünyasında, gelişmiş ya da az gelişmiş ülkelerde yaşayan insanlar, yaşam şartlarının iyileştirilmesi ve yaşam kalitesinin yükseltilmesi için toplumsal mücadelenin içinde olmuşlar ve onu desteklemişlerdir. Bu itibarla ihracat temelli endüstrileşme ve günümüz endüstri yapıları ve bunu destekleyen tarım ve bilgi ekonomileri istihdamın da temel kaynağı haline gelmiştir. Çağdaş, demokratik ve uygar toplum seviyesine yükselmek, eşit statü ve haklara sahip, emek veren ve üreten bireylerin hak ve hukukunun korunmasını zorunlu hale gelmiştir.

Türkiye’de çalışan kadınların, işgücüne katılımları oransal olarak oldukça düşük; işsizlik oranları da bir hayli yüksektir. Ancak şehir kültüründe çalışan kadınların sayısı gün geçtikçe artmaktadır. Bu artışın getirisi olarak çalışan ve iş güvenliği uzmanlığı görevini üstlenen personelin mevzuatlar, işveren ve diğer personellerden kaynaklanan sorunları gün geçtikçe çeşitlenmekte ve çözüm beklemektedir. Bu sorunlar, yasal mevzuatlar açısından düzenlemeler, sosyal politikada kadın emeğini koruyucu uygulamaları da beraberinde getirmektedir. Bununla birlikte tüm ülkelerde, kadın çalışanların erkeklere göre daha olumsuz şartlar içinde oldukları da ayrı bir gerçektir.

Buna göre bu çalışmanın amacı; söz konusu bu olumsuzluklara neden olan etkenlerin açık bir şekilde tespit edilmesi ve sorunların çözümüne yönelik etkili ve yeterli tedbirlerin alınması açısından öneriler sunmaktır. Çalışmanın sonucuna göre kadın çalışanların iş güvenliği ve diğer alanlarda tespit edilen sorunları arasında en önemlileri olarak çalışma hayatındaki eşitsizlik, cinsiyet ayrımcılığı ve çalışma şartlarındaki çeşitli olumsuzluklara dikkat çekilmiştir.

Literatür Araştırması

Zahid, Abbasi, Ujan ve Anwar çalışanların cinsiyet ayrımcılığı ile moral ve motivasyonları üzerine anket çalışması yapmışlardır. Bu anket; Pakistan’ın Haydarabad ve Jamshoro illerinde bulunan kamu ve özel sektörde alt, orta ve üst sınıf çalışanlara uygulanmıştır. Çalışmaya kadın erkek toplam 526 kişi katılmış ve kapalı uçlu sorular sorulmuştur. Çalışma sonucunda, özel sektördeki kadınların kamu sektörüne göre daha

fazla ayrımcılığa maruz kaldığı sonucuna varmışlardır. Cinsiyet ayrımcılığı yaşayan kadınlarda moral ve motivasyonun düştüğü, işe bağlılıklarının azaldığı, stres düzeylerinin ise arttığı sonucuna varmışlardır (Zahid vd., 2011).

Flippin ve Lchino Milano'daki Bocconi üniversitesi işletme ve ekonomi bölümünde okuyan öğrenciler ile mezunlarından oluşan kişilerle anket çalışması yürütmüşlerdir. Okula devam eden öğrencilere mezun olduktan sonra çalışma hayatında almayı bekledikleri ücretin ne olduğu sorulmuştur. Mezun öğrencilere de aldıkları ücret sorulmuştur. Toplanan tüm veriler incelendiğinde kadın ve erkeklerin almış oldukları ücretlerin farklı olduğu görülmüştür. Mezunların aldıkları ücretle öğrencilerin beklentileri arasında farkların olduğu da görülmektedir. Mezun öğrencilerin iş hayatları incelendiğinde, kadınların zor iş bulduğu erkeklerin ise kolay iş buldukları tespit edilmiştir. Kadın ve erkekler aynı pozisyonda çalışmalarına rağmen erkeklerin daha yüksek ücret aldığı görülmüştür (Filippin ve Lchino, 2005).

Glick ve Sahn kamu ve özel sektörde toplam çalışan 1725 kadının aile ve iş düzenini incelemek üzere anket çalışması yapmışlardır. Bu anket sonucuna göre; özel sektörde çalışan kadınların doğum, annelik gibi durumlarında işyerinde inisiyatif sağlanamaması kadınları işi bırakma eğilimine yöneltmiştir. Kamu da çalışan kadınlar için işi bırakma gibi bir sorun gözlenmemiştir (Glick ve Sahn, 2005).

Waller, iş yerlerinde kadın ve erkeklerin karşılaştıkları sorunları tespit etmeye yönelik anket çalışması yapmıştır. Yapmış olduğu araştırmada, erkeklerin kadınlara göre daha erken terfi ettiklerini tespit etmiştir. Kadınların ise cinsiyet ayrımcılığına uğradıkları, terfi almakta güçlük çektikleri ve düşük ücretle çalıştıklarını gözlemlemiştir (Waller, 2016).

Gard'ın incelenen çalışmasında Hindistan'da kayıt dışı olarak çalışan toplam 600 kadınla anket yapılmıştır. Çalışmasındaki amaç kadınların mesleki yaşamlarını incelemek, kadın işçilere yönelik ayrımcılığı analiz etmek ve işyerinde karşılaştığı diğer sorunları bulmaktır. Kadın işçilerin %92,83'ü öngörülen saatten fazla çalıştığını tespit etmiştir. Çalışanların %0,2 lik kısmına fazla mesai ücreti ödenirken, %99,8'i fazla mesai ücreti ödenmemektedir. Bu çalışmaya katılan kadın işçiler %95,3'ü çalışma ortamının düzensizliği nedeniyle sağlık sorunu yaşadığını söylemişlerdir. Çocuklu kadınlar için çalıştıkları yerde kreş ve bakımevi bulunmadığı, hamile kadınlar iş sırasında zorlansalar da çalışmak zorunda olduğu ve bunlar için bir düzenleme bulunmadığı tespit edilmiştir.

Sonuç olarak; kadın işçilere fazla mesai ücretleri ödenmeli, çocuğu olan veya hamile olan kadınların çalışmasında imkânlar sağlanması gerektiği görülmüştür (Garg, 2019).

Abbas, Mali, Abbasi Pakistan’da çalışan kadınların sorunlarını ve toplumun çalışan kadına olan düşüncelerini incelemişlerdir. İşyerinde kadınlara yönelik taciz, cinsiyet ayrımcılığı, ücret eşitsizliği tespit etmişlerdir. Pakistan’da çalışan her kadını toplum yargılamaktadır çünkü evlilik ve annelik, hayatlarının tek önemli yönü olarak kabul edilmiştir. İşyerinde kadınlar kılık kıyafetleriyle de yargılandığı görülmüştür. Kadınların gerek işyerinde gerekse toplumun önyargısına karşı savaşılabilmesi için önce kendi haklarını bilmesi ve değerini anlaması gerekmektedir. Sonuç olarak, kadının adaletsiz davranışlara karşı sessiz kalmasının nedenlerinden bir tanesi kadın hakları konusunda kendisinin bilinçsiz olduğu kanısına varılmıştır (Abbas vd., 2019).

Hasanhanogulları, işyerinde çalışan kadın ve erkek iş güvenliği uzmanlarının çalışma hayatlarında cinsiyet ve mesleki ayrımcılığın yapıp yapılmadığına ve kadın iş güvenliği uzmanlarının işteki yetkilerini kullanabilirliğini incelemiştir. İş güvenliği kadın çalışanların işyerlerinde kendini yalnız hissetme, destek görmeme gibi durumlarla karşılaştıklarını ve ayrıca cinsiyet ayrımcılığı yapıldığını tespit etmiştir (Hasanhanogulları, 2020).

Yılmaz, Alp, Çınar, Öz çalışmalarında iş güvenliği uzmanlarının çalışma koşulları ve ücretlendirmeye yönelik araştırma yapmışlardır. Araştırma sonucunda uzmanların düşük ücretle çalıştığı, çalışma koşullarının kötü olduğu ve hatta güvencesiz çalıştığı görülmüştür. İş güvenliği uzmanlarının mevzuatlardan kaynaklanan haklarından da mahrum bırakıldıklarını tespit etmişlerdir (Yılmaz vd., 2019).

Ö.E. Aşkın ve U.A yaptıkları çalışmada Tokat ilinde bankacılık sektöründe çalışan kadınlara yönelik anket çalışması yapmışlardır. Çalışmada iş yaşamında gerçekleşen mobbingi, oluş sıklığı ve nedenlerini incelemişlerdir. Mobbing genellikle yöneticiler tarafından yapıldığını ve yükselme noktasında, eşit pozisyonlarda olan çalışanların karşılıklı olarak birbirlerine mobbing uygulandığı gözlenmiştir. İşyerinde cinsiyete bağlı olarak %92,1 oranda mobbinge maruz kalanların kadın oldukları görülmüştür. Kadınlara yapılan bu mobbing, eşitsizlik ve ayrımcılık toplumun dayatmış olduğu yapının bir göstergesi olarak ortaya koymuşlardır (Aşkın E.Ö & Aşkın U., 2018).

Türel ve Dolmacı Süleyman Demirel Üniversitesinde yaptıkları çalışmada üniversitede çalışan idari ve akademik personelin işyerinde ayrımcılık ve mobbinge maruz kalıp kalmadıklarını araştırmışlardır. Araştırmalarını anket ve yüz yüze şeklinde yapmışlardır. Sonucunda ise, kadın çalışanların işyerinde ayrımcılığa uğradıkları tespit edilmiştir. Anket çalışmasında mobbing maruziyeti sorulmuş olsa da yüz yüze görüşmelerde az da olsa mobbing maruziyetine rastladıkları gözlenmiştir (Türel & Dolmacı, 2013).



Çizelge 1.1 Gözden geçirilen çalışmalar

	Yayın yılı	Yazarlar	Çalışmanın Adı	Yayınlandığı Yer	Araştırma Yöntemi		Araştırmada Çalışılan Konular			
					Anket	Röportaj	Ayrımcılık	Mobbing	Ücret	Terfi
1	2011	CHANNAR ZAHİD, ALİ ABBASSİ, ZAREEN UJAN, IMRAN ANWAR	Gender Discrimination İn Workforce And İts İmpact On The Employees	Pakistan Journal Of Commerce And Social Sciences	X		X			
2	2005	ANTONIO FİLİPPİN, ANDREAL LCHİNO	Gender Wage Gap in Expectations and Realizations	Labour Economics	X		X		X	
3	2005	PETER GLİCK, DAVİD SAHN	Intertemporal Female Labor Force Behavior in a Developing Country: What Can We Learn From a Limited Panel	Labour Economics	X		X			
4	2016	NIKKI WALLER	How Men And Women See The Workplace Differently	The Wall Street Journal	X					X
5	2019	NEERU GARG	Working Conditions Of Women Workers In Informal Sector: A Case Study Of Malwa Region Op Punjab	International Journal Of Economics And Social Sciences Research			X			

6	2019	IQRA ABBAS, SHEHNİLA MALİ, ABDUL MALİK ABBASİ	Exploring The Problems Of Women At Workplace	Journal Of Social Sciences And Media Studies	X		X		X	
7	2020	CİHANDAR HASANHANOĞUL LARI	Türkiye’de Kadın İş Güvenliği Uzmanlarının Mesleki Ve Cinsiyet Ayrımcılığına Yönelik Yaklaşımları, Görevsel Performansları Ve Sorunları	Uluslararası Sosyal Bilimler Akademik Araştırmalar Dergisi	X		X			
8	2019	FATİH YILMAZ, SELÇUK ALP, ULAŞ ÇINAR, BEYTULLAH ÖZ	İş Sağlığı Ve Güvenliği Profesyonellerinin Ücret Ve Çalışma Koşullarının Analizi	Ohs Academy	X				X	
9	2018	ELİF ÖZLEM AŞKIN, UMUR AŞKIN	Çalışma Yaşamında Kadına Yönelik Mobbing: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma	Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Elektronik Dergisi	X			X		
10	2013	NESRİN ŞALVARCI TÜRELİ, NİLGÜN DOLMACI	İş Yaşamında Kadın Çalışanlara Yönelik Ayrımcı Bakış Açısı Ve Mobbing Üzerine Ampirik Bir Çalışma	Ekonomi Ve Yönetim Araştırmaları Dergisi	X	X	X	X		

2. KADININ ÇALIŞMA HAYATINDAKİ YERİ

2.1. Çalışma Yaşamında Kadın

Kadınların ücretli olarak çalışma hayatlarına katılmasıyla olumlu ve olumsuz birtakım sorunlara yol açmıştır. Kadınların çalışma hayatına sağladığı faydalar belirtilirken diğer yandan aile yaşantısındaki sorunları da beraberinde getirmiştir. Yapılan araştırmalarda; kadınların ev işlerinin yanında çalışma hayatlarında da birtakım sorunlarla mücadele ettiği görülmektedir (Güner, 2008: 11). Çalışma hayatına katılan kadınlar annelik ve ev hamını olarak bir takım sorumluluğu varken diğer taraftan iş hayatında yaşadığı zorluklar ve toplumun baskıları nedeniyle üzerindeki yükler artmıştır. Bu durum çalışan kadına çifte sorumluluk yüklemiştir (Güner, 2008: 11).

Kadınlar çalışma hayatında birtakım sorunlarla karşılaşmaktadır. Bu sorunlar toplumun beklentileriyle çalışma yaşamının bağdaşmamasıdır. Kadın eviyle ilgilenen çocuklarına bakan bir rol model olarak görülmektedir. Çocuklu bir kadının çalışmasında işyerlerinin bakımevi, kreş gibi desteği vermemeleri veya alınacak bu hizmetleri almak istediklerinde yüksek fiyatlı olması, belirli işlerin kadınlara yazılı olan ve olmayan kurallara göre kapalı yaptırılması, iş hayatlarında kadınların terfi olanaklarının kısıtlanması şeklinde sorunlarla karşılaşmaktadır (Gelegen, 2001: 30).

Toplumlarda çalışma hayatında kadınlara yönelik belirli cinsiyet önyargıları, kadınların işyerinde yetkilerini kullanma şeklini etkilemekte ve liderlik pozisyonlarına ulaşmalarını zorlaştırmaktadır. Pek çok kadın erkeksi bir tavır benimsiyor ya da iş hayatından farklı bir tutum gerektiren daha demokratik, esnek ve katılımcı bir profil çizmeye çalışmaktadır. Eril toplumlarda kadınların yaptıkları işler önemsiz olarak görülmekte ve erkeklerle aynı işleri yapmalarına rağmen düşük ücretlerle çalışmaktadırlar. Kadınlar çalışma hayatlarından daha çok ev işi, çocuk bakımı rollerine üstlenmiştir. Toplumda kadın erkek rolleri belirgin bir şekilde ayrılmış olsa da iş hayatında erkekler ön planda görülmektedir (Temel, Yakın ve Misci 2006).

Kadınlar bu konuma geçmişten günümüze kadar zor uğraşlar sonucunda bugünkü konumlarına gelmiştir. (Parlaktuna, 2010: 1217). Buna rağmen hala kadın işgücü arka

plana atılmakta, değersiz görülmekte ve ikinci sınıf işgücü olarak değerlendirilmektedir (Kırel, Kocabaş ve Özdemir 2010: 6-7).

Teknolojinin gelişmesi ülkeler arası rekabetin artmasıyla çalışan kadına duyulan ihtiyaç ile kadınların işgücüne katılımları da artmıştır. Kadınlar erkeklere oranla çalışma hayatlarında daha az desteklenen ve kayıt dışı olarak çalışan olarak görülmüştür (Kılınç, 2015).

Günümüzde, kadınların işgücüne katılımı ve istihdamı 2007-2016 yılları arasında ILO İstatistik Veri Tabanından elde edilen bilgilerde artış görülmektedir. Son 10 yılda Türkiye, 78 ülke içerisinde üçüncü ülke olmuştur. 2007-2016 yılları arasında Türkiye’de kadınların işgücüne katılımı 8,9 puan artmıştır fakat Türkiye, AB ortalamasının (%51,6) oldukça gerisinde olduğunu söylemek gerekir (Karadeniz & Yılmaz, 2007).

Çizelge 2.1. Türkiye’de kadın ve erkek işgücüne katılım, istihdam ve işsizlik oranı

Türkiye’de Kadın ve Erkek İşgücüne Katılım, İstihdam ve İşsizlik Oranı (15+yaş %)						
	İş güc. Kat. Oranı (%)		İstihdam Oranı (%)		İşsizlik Oranı (%)	
	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek
2007	23,6	69,8	21,0	62,7	11,0	10,0
2008	24,5	70,1	21,6	62,6	11,6	10,7
2009	26,0	70,5	22,3	60,7	14,3	13,9
2010	27,6	70,8	24,0	62,7	13,0	11,4
2011	28,8	71,7	25,6	65,1	11,3	9,2
2012	29,5	71,0	26,3	65,0	10,8	8,5
2013	30,8	71,5	27,1	65,2	11,9	8,7
2014	30,3	71,3	26,7	64,8	11,9	9
2015	31,5	71,6	27,5	65	12,6	9,2
2016	32,5	72	28	65,1	13,7	9,6
2017	33,6	72,5	28,9	65,6	14,1	9,4
2018	34,2	72,7	29,4	65,7	13,9	9,5
2019	34,4	72	28,7	63,1	16,5	12,4

Türkiye’de çalışan kadınların yıllara göre istihdam, işsizlik, işgücüne katılım oranları çizelge 2.1’de verilmiştir. Yapılan istatistiğe göre 2007-2019 yıllarında kadınların istihdam, işsizlik, işgücüne katılım oranları yıllara göre nisbi artış göstermemekle beraber erkeklerin gerisinde kalmıştır (TUİK,2020). Bugüne kadar yapılan araştırmalarda kadınlar çalışma hayatlarında karşı cinse göre daha az istihdam edildiği, işe daha az alındığı ve iş gücüne katılım oranlarının düşük olduğunu göstermektedir.

Karabıyık’e (2012:241) göre kadınların çalışma hayatındaki istihdamının düşük olmasının belli başlı nedenleri vardır. Bu nedenler önem sırasına göre sıralayacak olursak; aile yapısı, toplumun yargıları, işe alımların düşük olması, kadına verilen belli işlerin dışına çıkılmaması, kadının doğası gereği annelik ve doğum halleri, ev işleri çocuk bakımı, eğitim düşüklüğü şeklinde sıralanabilir.

2.2. Tarihsel Süreçte Kadın İşgücü

Tarihi süreç içerisinde, kadının toplumdaki yerine baktığımızda ‘’annelik’’ vasfının özelliğinden dolayı çalışma yaşamında arka plana atıldığını görmek mümkündür. Bu gibi

nedenlerle kadın, doğası gereği; hamilelik, çocuk doğurmak, sağlıklı bir şekilde yetiştirmek ve evin düzenini korumakla görevli olduğu görülür (Gözener, 2012). Tarihi süreç incelendiğinde kadın, ev düzenini sağlama yanında aile işletmesinde ücretsiz işçi olarak çalıştığı (hayvancılık ve tarım) görülmektedir. Bu uğraşı günümüzde de hala devam etmektedir. Zamanla kadın, yakın çevresindeki çiftliklerde tarım işçisi olarak çalışmaya başlamış ve 19. yüzyıldan itibaren bütün sektörlerde kadın çalışanları görmek mümkün hale gelmiştir.

Kadınların ekonomik kalkınmadan yararlanma ve katkı durumları, ülkelerin gelişmişlik düzeyleri ile ilişkilendirilse de genel anlamda bütün toplumlarda erkeklerin gerisinde kaldıkları bilinen bir gerçektir. Ancak, günümüze kadar gelen süreçte kadının işgücüne katılımının gelişmiş ve az gelişmiş ülkelerde artan bir eğilim izlediği bilinmektedir. Kadınlar, sanayi devriminden sonra işgücü piyasasında ön plana çıkmaya başladılar. İngiltere'de dönemin ekonomik koşullarına uygun olamasa da kadının çalışma hayatındaki yerini düzenleyen ilk kanunlar çıkarıldı (Kocacık ve Gökkaya, 2005: 196).

Günümüzde ekonomik kalkınma ve zenginleşme bilimsel gelişmelerin hem nedeni hem sonucu haline gelmiştir. Bu nedenle eğitimli insan gücüne daha çok ihtiyaç duyulmuştur. Sanayi devriminden önce kadınlar geleneksel faaliyetlerin dışına çıkamamışlar, ücret karşılığında “işçi” statüsü ile çalışmaları sanayi devrimi ile mümkün olabilmıştır (Özer ve Biçerli, 2003: 56,57).

Sanayi Devrimi, sadece ticari ve ekonomik yapıyı değil, insan hayatının her alanını derinden etkilemiştir. Sanayi faaliyetlerinin gelişmesiyle birlikte “kadına uygun” görülen işler belirlenmeye başlanmış. Bu belirleme sonucunda “erkek işi” ve “kadın işi” adlandırmalar söz konusu olmuştur. Ancak fiziksel güç dikkate alınarak yapılan bu belirlemede feministler tarafından ortaya atılan “eşit işe eşit ücret” talebi dünyada kabul görmemiştir (Ansal, 1996, s:45-56). İçinde bulunduğumuz zamanda üretimin küreselleşmesi ve uluslararası rekabetin artması, insan kaynağı ve ekonomilerin değişime olan esnekliğine dikkatleri çekerek cinsiyete dayanan mesleki ayrımcılık konusuna odaklanmıştır. Yapılan araştırmalar ve istatistiksel veriler, cinsiyete dayalı mesleki ayrımcılık konusunda çoğunlukla kadınların daha dezavantajlı durumda olduğunu göstermektedir (Parlaktuna, 2010, s:1218).

Kadınların çalışma hayatlarına katılımı tarım toplumlarında yüksektir. Bununla birlikte kadınların işgücüne katılımı gelişen sanayi ve teknolojiyle önce azalan sonra da

kadınların eğitim düzeyleri, bilgi ve becerileriyle artarak işe katılım oranlarında etki yapmıştır (Işığışok, 2010).

Kadının çalışma hayatındaki yeri, esas olarak toplumların sosyo-kültürel yapıları ve bu ülkedeki emeğin arz ve talebini etkileyen makroekonomik faktörler tarafından belirlenmektedir. Kadınların yaşamlarının cinsiyet algısına paralel olarak şekillendiği görülmektedir. Örneğin ataerkil yapının çok önemli olduğu toplumlarda kadınlar eğitim ve istihdam açısından yeterli desteği alamamaktadır.

Bu temelde, kadınların işgücü piyasasına katılımını etkileyen ana faktörler şunlardır: a) sosyo-kültürel özellikler (erkeklerin tutumu, medeni durumu ve eğitim düzeyi), b) sosyo-ekonomik özellikler (kırdan kente göç ve ücret eşitsizliği), c) demografik özellikler (çocuk sayısı) ve kadınların yaş aralığı, eğitim düzeyi ve d) kadın istihdamını artırmaya yönelik yasal hükümlerin yetersizliği (Korkmaz ve Korkut, 2012: 60).

Toplumda, çocuk ve yaşlı bakımı ve ev işi gibi aile ortamlarında kadınlara yüklenen sorumlulukların, karşı cinsten daha az eğitim almış ve mesleki veya teknik becerisi daha az olan kadınların işini zorlaştırdığı gözlemlenmektedir (Kılınç, 2015). Benzer şekilde ücretli çalışan kadınların da hem evde hem de işte sorun yaşadığı bu anlamda her iki siperişte de kadınların bir tür "çift vardiya" sistemiyle çalıştıkları, fiziksel ve zihinsel olarak yıprandıkları görülmektedir (Kocacık ve Gökkaya, 2005: 204-205).

Ülkemizde kadın istihdam oranının düşük olması, ağırlıklı olarak kültürel faktörler, kırsaldan kente göç ve ekonomik yapının yarattığı zayıf istihdam kapasitesi ile açıklanmıştır. Sonuç olarak kadınlara yönelik çalışmalar iş bulmak ve kadın girişimcileri desteklemekle sınırlı kalmıştır. Kadınların iş hayatındaki sorunlar nedeniyle çalışma hayatına girme veya çalışma hayatında kalma konusunda isteksiz olduklarını, bunun da esas olarak kadınların benzer nedenlerden veya farklı olaylardan etkisiz kaldıkları için durumu değiştiremeyecekleri inancından kaynaklandığını belirtiyor (Dedeoğlu, 2009: 42).

2.3. Dünya'da ve Türkiye'de Kadınların Çalışma Hayatındaki Yeri

Kadınların çalışma hayatına katılımı, kadının sosyal ve ekonomik yaşamdaki statüsünün yansırı tarihsel süreç içinde çeşitli dönemlerden geçmiştir. II. Dünya savaşı ve Sanayi devrimi gibi tarihi dönemlerde kadınların çalışma hayatlarındaki yeri daha da artmıştır. Sanayi devrimini takip eden yıllarda dokuma sektöründeki gelişmeler sayesinde kadın

alışan istihdamında artış görülmektedir. İlerleyen yıllarda teknik gelişmelerle kadın çalışanların sayısı giderek artmıştır. Buna rağmen kadın işçiler düşük ücret ve fazla sürelerle çalışmışlardır (Kocacık ve Gökkaya 2005: 198). Liberal iktisat anlayışı nedeniyle kadınlar üretimde ezilmiştir.

Tarım ve el sanatları dışında kadınlar çalışma hayatına sanayi devrimiyle ilk defa işçi statüsünde katılmışlardır. Sanayi devriminden sonra kadına ekonomik ve sosyal anlamda ev hanımı, annelik rollerinden sonra ücret alıp çalışacağı çalışma ortamları sağlanmıştır ( nder, 2013). II. Dünya savaşından sonra kadınların çalışma hayatlarına katılımları hızlı bir şekilde artmıştır. Özellikle İngiltere ve Amerika Birleşik Devletleri gibi sanayileşmiş ülkelerde kadın çalışanlar ekonominin ikinci faktörü haline gelmiştir.

Gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde 1950’li yıllardan sonra kadın çalışanlar tarım ve sanayi sektöründen hizmet sektörüne yöneldiği görülmektedir. Bu yıllarda çalışma hayatına aktif olarak katılan kadınlarda 15-64 yaş grubunda olanların %50’si, gelişmekte olan ülkelerde, %47’si ise gelişmiş ülkelerde görülmektedir. Bununla birlikte gelişmekte olan ülkelerde tarım sektörünün %87’si aktif olarak çalışan kadınlardan oluşmaktadır (Koray, 1993). 1970’lerden sonra ticaretin serbestleşmesiyle, çok uluslu şirketlerin sayılarının artması neticesinde, düşük ücretle işçi çalıştırılma sorunu ortaya çıkmıştır. Bu durumda kadınların işgücü emeğinin karşılığında düşük ücretle alıştırılmasına neden olmuştur (Doğan ve Kaya, 2014: 94).

Dünyadaki artışa paralel olarak, Türkiye’de kadın çalışanların sayısı 1950’li yıllardan sonra artmaya başlamıştır. Kadınlar, 1950’li yıllarda tarım ve sanayi işçisi olarak çalışırken daha sonraki yıllarda hizmet sektöründe de yoğunlaştığı görülmektedir. Kentlerde nüfus yoğunluğunun artmasıyla birlikte çalışma hayatına katılmak isteyen kadınların sayısı da artmış, 1970’lerden sonra yoğun bir şekilde sanayi ve hizmet sektöründe kadın çalışan sayısında artış görülmektedir. 1980’de sanayi sektörünün gelişmesiyle kadın iş gücü istihdamına fazla imk n tanınmamıştır (Kocacık ve Gökkaya, 2005: 201).

Kadın işçi sayısındaki artış, tüketicici harcamalarını doğrudan etkileyen, seyahat ve hizmet gibi sektörleri besleyen ve bu anlamda verimliliği artırarak işsizliğin etkisini azaltan bir olgu olmasına rağmen, günümüzde birçok toplumda kadına yönelik eşitsizlik devam etmektedir (G l & Oktay, 2009: 25). Küresel bir değerlendirme yaptığımızda kadınlar mesleki ayrımcılığa maruz kaldığı ve yönetim bazında katılımın çok düşük olduğu

görülmektedir (İnandı vb., 2009: 78). Dünyada olduğu gibi ülkemizde de kadın ve erkekler aynı yasalar altında eşit bir şekilde çalışıyor olsa da diğer ülkelerde olduğu gibi erkeklerin kadınlardan daha fazla çalışma hayatında yer aldığı görülmektedir (Erdoğan, 2013:149). Bu ayrımcılık kadın çalışanların aleyhine görünse de kadınların çalışma hayatına katılımları topluma fayda sağlamaktadır.

Türk kültüründe önemli bir yer tutan aile birleşimi ve çocuk bakımı gibi faktörler sosyal bir değere sahip olmasına rağmen, kadınların mesleki becerilerine yönelik eğitim ve etkinlikler yapılarak iş hayatına katılımları sağlanmaya çalışılmaktadır. Günümüzde kadın çalışanlar bazı sektörlerde çalışamazken birçok iş alanında erkeklerden daha fazla kadın çalışan görmek mümkündür. Örneğin inşaat ve maden gibi sahalarda erkekler ağırlıklı olarak çalışırken, eğitim ve sağlık alanında kadınların daha çok çalıştığı görülmektedir. Bu temelde bazı çevrelerce, kadınların iş hayatına katılımlarının olumsuz (ev işi, çocuk bakımı gibi) görülmesine rağmen genel itibariyle ekonomiye yaptığı katkı, toplumla bütünleşme gibi faktörlerle olumlu değerlendirilmektedir (Dikili, 2012: 481).

2.4. Çalışan Kadınların Karşılaştıkları Sorunlar

Günümüzde kadınlar ücretliler listesine giderek daha fazla katılmakta, bu da olumlu ve olumsuz yönleriyle sayısız tartışma ve yoruma yol açmaktadır. Kadınlar çalışma yaşamıyla ilgili sorunlarla karşılaşmışlardır. Bununla birlikte kadının iş hayatından başka aile hayatındaki sorumlulukları çözüme ulaştırılması gereken konular olarak sunulmuştur.

Literatürde genel olarak, kadın işçilerin çalışma hayatındaki karşılaştıkları sorunlar iki ana grupta yer almaktadır. Bunlar; iş hayatındaki sorunlar ve aile hayatındaki sorunlar.

2.4.1. İş hayatında karşılaşılan sorunlar

Çalışma hayatındaki sorunlar gün geçtikçe artmaktadır. Çalışma hayatında ki temel sorunlar çalışanların emeğinin karşılığı olmayan düşük ücret, işyerinde kayıt dışı çalıştırılmasıdır. Çalışma hayatında kadınların sık olarak karşılaştığı sorunlar ağırlıklı olarak; cinsiyet ayrımcılığı, düşük ücret, mesleki ayrımcılık, mobbing, işten çıkarılma önceliği, kayıtsız çalışma sorunları gibi başlıklar altında incelenmektedir. İş yerinde kadınlar bilgi aktarımı, paylaşımı, sözünün dinlenilmemesi, ciddiye alınmaması gibi durumlarda motivasyonlarının düşmesine neden olmaktadır.

Çalışma hayatında kadınların temizlik işleri, çocuk bakıcılığı, ev kadınlığı gibi işlerin kadın işleri olduğunu ve hafife alındığı görülmüştür. Kadınların yaptığı bazı işler yetenek ve deneyim gerektiren kadın işi olarak görüldüğü için erkeklerden daha düşük ücret almaktadır (Palaz, 2003).

Cinsiyet ayrımcılığı sorunu kadınlar için Türkiye'de olduğu kadar diğer ülkelerinde sorunu olmuştur. Kadınlar kendilerine sunulan eğitim imkânları doğrultusunda iş hayatındaki nitelikleri daha iyi karşılayabilmektedir. Kadınlar çalışma hayatlarına girdikten sonra hiç tecrübe sahibi olmamış hiç çalışmamış gibi yönetilmektedir. Ülkemizde çalışan kadınlara işveren haklarını kullandırmadığı için genellikle evlendikten sonra veya çocuk sahibi olduktan sonra işlerini bırakmaya yönelmektedir (Bozkurt vd., 2008: 44).

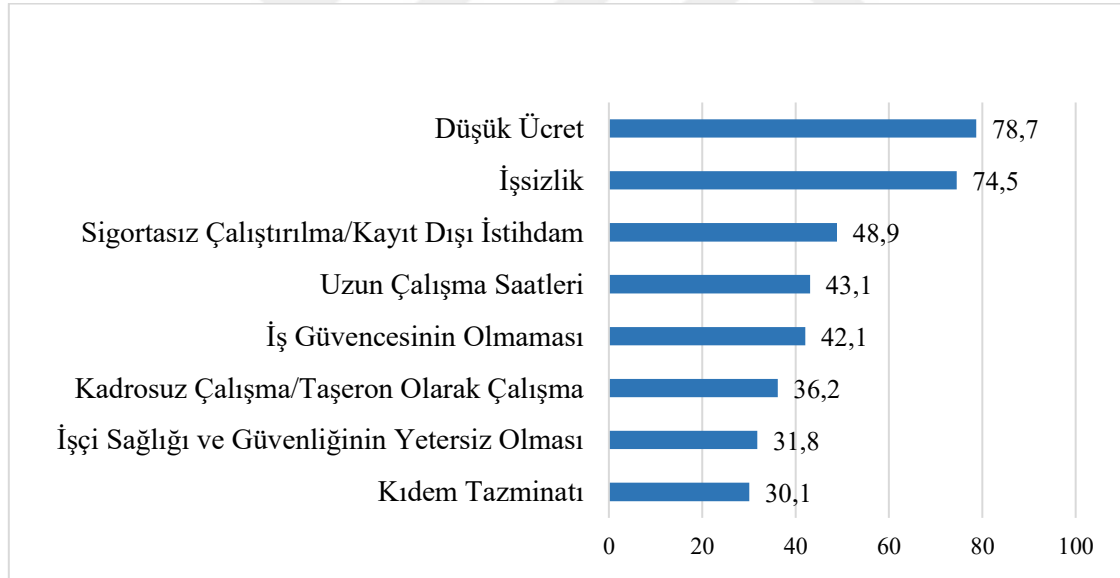
İnsanlar emeğinin karşılığını, işte gösterdikleri çaba ve performanslarının karşılığını almak isterler. Çalışanlara yaptıkları işlerde aldıkları ücretlerde adil davranılmalı eşit değerde iş için kadın ve erkek çalışanlara ayırım gözetmeksizin eşit ücretlendirilmelidir. Emeğinin karşılığının alınmaması tatminsizliğe yol açtığı gibi çalışanın verimini de düşürmektedir (Hekim, 2002).

Kadın ve erkeğe uygulanan ücret aynı konumda olan insanlarla eşit ücrete tabi olunmamasıdır. Eğitimli bir kadın yüksek statü ve ücret alırken eğitim düzeyi düşük olan kadınlar ise düşük statü ve ücrete tabi olurlar. Kadınlar iş hayatlarında ikincil konumda (düşük ücret, düşük statü, güvencesiz çalışma) olmaları ve iyi olmayan çalışma şartları bulunmaktadır (Ecevit, 1998).

Eğitim alan kadınlar bir üst seviyede ücret alırken alt gelir düzeyindeki kadınlar erkeklere oranla fazla işgücüyle çalıştırılmasına rağmen düşük ücretlendirilme yapılmıştır. Kadınlar düşük ücretlerle, sosyal sigortası olmayan işlerde çalıştırılmış kadın emeği hiçe sayılmıştır (Bolcan, 2006). Kadınların yükselmelerinde herhangi bir engel bulunmaması ve en az erkekler kadar eşit düzeyde eğitimli olmalarına rağmen üst kademelerde daha az yer almaktadır (Aktaş, Algür ve Cengiz, 2009). Kadın ve erkek eşit niteliklere sahip olmasına rağmen üst pozisyonlarda da daha az tercih edilmektedir. Araştırmalara göre, cam tavanın kadınların kariyer gelişiminde üst düzey seviyesine çıkma kabiliyetine sahip olmalarına rağmen hiyerarşik yükselişin önündeki engeldir (De Alwis ve Bombuwela, 2013).

Kadınların işe alımlarında bekâr ve evli konumlarına bakılmaktadır. Evli bir kadın çocuk yapmayı planladığı için işe alımlarda pek tercih sebebi olarak görülmemektedir. Bunun yanında hamile bir kadın iş hayatında işten çıkarılanlar arasında ilk sıralarda yer almaktadır. Kadınlar iş hayatlarında mobbing, sözel ve cinsel tacizlere de maruz kalmaktadır. Çalışan kadınlar fazla çalıştırılmaları nedeniyle iş ve özel yaşam dengesinde zorlanmaktadır. Çalışma hayatında kadınlar mesleki ayrımcılığa da (kadın-erkek işi) maruz kalmıştır. İşyerinde kadınlardan işten ziyade çalışılan ortamın temizliği, çay yapması gibi beklentilerde olmaktadır.

Bunlarla birlikte kadınların evlilik, doğum gibi hallerinde işe alımlarında daha zor olması, işten çıkarılma konusunda öncelikli olarak işten çıkarılan konusunda ilk sıralarda kadınların olması, düşük ücretlendirme ve kadın-erkek ayrımcılığına maruz kaldığı, yönetimde kararlara katılma (söz hakkının) ve üst pozisyonlarda daha az çalıştırıldığı, düşük nitelik gerektiren, gerektiğinde ailesine yardım için sosyal güvencesiz ve tekrara dayalı meslek ve sektörlerde çalıştığı görülmektedir (Özçatal, 2009).



Şekil 2.1. Disk-Ar kadın işçi gerçeği raporu

Türkiye’de kadın işçi gerçeği raporu Disk-Ar şekil 2.1’e göre, kadınların çalışma hayatındaki en önemli sorunları emeğinin karşılığı alamadığı düşük ücret, kayıt dışı çalıştırılmaları ve işsizlik yer almaktadır. Yapılan araştırmada kadınların çalışma hayatındaki en önemli sorunlardan birincisi %78,7 ile düşük ücretle çalıştırılması, ikinci olarak %74,5’i işsizliği sorun olarak belirtmiştir. Kadınların %48,9’u sigortasız çalıştırılma (kayıt dışı istihdam) olarak görülmüştür. Sosyal haklar içerisinde yer alan

sosyal güvenlik kavramı 1996 yılı verilerine göre çalışma hayatına katılan kadınların %79,6'sı, erkeklerin ise %42,7'si herhangi bir SGK güvencesi olmadan kayıtsız bir şekilde çalışmaktadır. Buna göre çalışma hayatına katılan kadınların dörtte üçünden fazlası herhangi bir SGK'ya kayıtlı olmadan çalışmalarını sürdürmüşlerdir. Türkiye için sosyal haklardan yararlanmak adına ciddi bir sorun olan sigortasız çalışma, kadınlar için önemli bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır (Sayar 2008: 49).

Küçük (2015:7) yaptığı bir araştırmada çalışma hayatındaki kadınların karşılaştığı sorunları incelemiştir. Çalışmasında işverene bağlı olarak çalışan emekçi kadınlara ilişkin 11 farklı sektörden 45 kadın ile 8 soru sorularak yapmıştır. Elde edilen verilere göre sorunlardan bazıları önem sırasına göre:

- Fazla çalıştırılmasına rağmen emeğinin karşılığını alamaması
- Yeterli niteliklere sahip olmalarına rağmen terfilerde sıkıntı yaşamaları
- Fazla mesai yaptırıldığı zaman aileye ve çocuklara ayrılan zamanın az olması
- İş yerinde cinsiyet ayrımcılığı, mobbing, zorbalık, tacize maruz kalmaları
- Hamilelik bahane edilerek işe alım yapılmaması, kadınların daha kolay işten çıkarılması işi kaybetme korkusu
- Sosyal güvenceden yoksun çalıştırılmaları
- Niteliğine uygun olmayan işlerde çalıştırılması şeklinde tespit edilmiştir.

2.4.1.1. Eğitim eşitsizliği

Kadınların eğitim seviyesi ne kadar yüksek olursa, işgücüne katılma fırsatları da o kadar artar. Ülkenin dört bir yanındaki erkekler eğitim seviyelerine bakılmaksızın işgücüne katılırken, kadınların eğitim düzeyi ile işgücüne katılımı arasında güçlü bir korelasyon vardır. Kız çocuklarının tüm eğitim kademelerinde yaşadıkları eşitsizliği ortadan kaldırmak için, örgün eğitimin yanı sıra bilgi ve becerilerin de geliştirilmesi için yaygın eğitimin yaygınlaştırılması gerekmektedir (Çubukçu, 2006).

2.4.1.2. İş bulma / çıkarılma ile ilgili sorunlar

İşe alım süreçlerinde işverenler, ekonomik nedenlerle en büyük karı sağlayan ve bu nedenle uzun saatler çalışan üretken çalışanı tercih etmektedir. Toplumda kadınlara karşı daha az verimli oldukları ve daha düzensiz çalıştıkları yönünde bir önyargı var. Bu önyargı, işverenlerin işe alım süreçlerini de etkilemektedir. Kadınların iş hayatında erkekler kadar güvenilir olmadığı şeklindeki klişenin temel nedeni, kadınların evlendikten veya çocuk sahibi olduktan sonra işlerini bırakmaları veya evdeki sorumlulukları nedeniyle işlerini aksatmalarıdır. Bu tamamen kâr amaçlı ekonomik ayrımcılıktır. Ayrıca Türkiye'de kadınların oynadığı bazı geleneksel roller vardır ve bu rollere dayalı beklentiler vardır. Bu rollere göre erkek evin başıdır ve eve ekmek getirir ve kadının asıl rolü anne ve eş olmaktır. Bu geleneksel sosyal roller, kadınların işe alım sürecinde arka planda olmasının bir başka nedenidir (Palaz, 2003: 57).

2.4.1.3. İşyerinde karşılaştığı psikolojik taciz

Psikolojik taciz veya mobbing işyerinde kişinin yöneticiden, astlarından, arkadaşlarından ve çevresinden etik olmayan zorba davranış görmesi, kişiyi çaresiz ve savunmasız bırakması olarak tanımlanır. Mobbing davranışları haftada en az bir kere ve altı aydan uzun süren davranışlar olması sebebiyle mağdurlarda ciddi zihinsel durumlara, psikolojik sorunlara ve fiziksel tükenmişliğe yol açar (Altuntaş, 2010:2995).

Mobbing'in davranışsal belirtilerine baktığımız zaman şu şekilde sıralanabilir (Tınaz, 2006:26):

- İşyerinde çalışana ait eşyaların nedensiz kaybolması ve bozulması
- Kişi, arkadaşlarının yanına gittiği zaman konu değiştirilir.
- Kişi, iş işleyişi sırasında geri plana itilir. Kişinin arkasından söylentiler çıkar.
- Kişiye becerilerinin çok altında işler verilir.
- Kişi, yaptığı her işte gözlerinin üzerinde olduğunu hisseder.
- Kişinin işe geliş saatleri kontrol edilir, molalarda geçirdiği zamanlara bakılır.
- Kişi çalışmasıyla, konuşmasıyla, hal ve hareketlerinde sürekli eleştirilir ve küçük düşürülür.
- Kişi, sorduğu sorularda yanıt alamaz cevapsız bırakılır.
- Kişi, arkadaşları tarafından kışkırtılır.
- Kişi, işyerinde yapılacak olan her türlü etkinlikten dışlanır, haberi olmaz.

- Kişinin giyim tarzıyla konuşmasıyla alay edilir.
- Kişinin işle ilgili görüşleri dinlenmez önerileri kabul edilmez.
- Kişi kendinden daha alt seviyedeki çalışanlardan düşük ücret alır şeklindedir.

Cinsel taciz algısındaki cinsiyet ve kültürel farklılıklar, cinsel tacizi tanımlamayı zorlaştıran faktörlerdir. Cinsel tacizi Türk ceza hukuku anlamında araştıran Artuk'a göre cinsel taciz, bireylerin karşı cins tarafından istenmeyen ve bireyin namus ve iffetine yönelik yıkıcı, hoş gitmeyen davranışlardır. İşyerinde cinsel taciz mağdurlarının çoğu kadın ve cinsel tacizin faillerinin çoğu erkektir. İş yerinde cinsel tacize uğramış erkek oranı%15, kadın oranı ise %42'dir. Tacize uğrayan kadınlar için bazı durumlar bu durumu kolaylaştırıyor gibi görünmektedir. Boşanmak, dul kalmak, yalnız yaşamak, iş hayatında deneyimsiz olmak, ekonomik zorluklarla karşılaşmak, düşük ücretli, düşük eğitilmiş işlerde çalışmak ve erkek ağırlıklı bir çalışma ortamında iş yapmak, bunlara örnek olarak gösterilebilir (Gerni, 2001: 56).

Fiziksel şiddet veya taciz, kişinin fiziksel bütünlüğüne yönelik sert, acı verici eylemler olarak tanımlanmaktadır (Büyükbayram ve Okçay, 2013: 53). Dünya Sağlık Örgütü kadına yönelik şiddeti "kadın sağlık sorunları" olarak görüyor. Kadınlara yöneltilen bu fiziksel şiddet işyerinde kadınlara yapılan cinsiyet ayrımcılığıyla değerlendirilmektedir.

2.4.2. Aile yaşamında karşılaşılan sorunlar

Bireylerin yaşamlarında birçok farklı rolü vardır. Bu rollerden birinin yoğunluğu veya bu rollerden birinin başarı veya başarısızlık durumu da diğer rolleri etkiler. Birey, sorumlu olduğu diğer kişilerle sosyal ilişkilerini düzenlemek ve aynı zamanda iş hayatının sorumluluğunu yerine getirmekle yükümlüdür. Bu durum bazen iş ve aile arasında bir çatışmaya neden olabilir. Çalışma hayatındaki sorunlar, aile ve iş hayatının birlikte yürütülmesi, ev ve çocuk bakımı gibi çeşitli sorunlarla mücadele etmektedir. Çalışan kadınların işyerindeki sıkıntıları aile yaşantısına yansımaktadır. İş yoğunluğundan çalışanın ailesine ayrılan zamanın az olması ve sosyal ve kültürel faaliyetlere katılamamasıdır.

Kadınların yaşadığı sorunlardan bir tanesi de iş, aile dengesini oluşturmaktır. Çalışan kadın hem işini hem ailesini idare edebilmelidir ancak bu ikisi arasında çatışma yaşamaktadır. Yapılan araştırmalara göre ikisi arasında yüksek bir korelasyon vardır. İş ve aile arasındaki çatışmada cinsiyetin etkisini inceleyen araştırmalar, kadınların

erkeklerden daha fazla bu ev/iş çatışması yaşadığını göstermiştir. Çocuk sayısı, iki eşinde çalışması, eşlerin birbirini desteklememesi bu durumu daha da tetiklemektedir (Çelik ve Turunç, 2011: 11).

Ataerkil toplumum etkisiyle, çalışan kadınların aile hayatları iş hayatlarının önüne geçmesi kariyer planlarını geriye itmiştir. Bu durum çalışan kadınlarda aslında aile iş çatışmasından çok iş ve aile arasında bir çatışma yaşadığı söylenebilir. Ayrıca literatürde iş-aile çatışmaları ile kadınların kişilik özelliklerinde güvensizlik, huzursuzluk ve kaygı bozukluğuna yol açmıştır (Taşdelen vd., 2016: 47). İş aile dengesini kuran birey için şunlar söylenebilir:

- İşini verimli bir şekilde yerine getirir
- Yaşam kalitesi artar
- Bireyin kendine güveni gelir
- İşe devamsızlık yapmaz.

Özellikle düşük ücretli işlerde çalışan kadınlar için kamu hizmeti kurumlarının olmayışı, çocuk ve yaşlı bakım hizmetlerinin yetersizliği sorununu bireysel düzeyde aile büyüklerinin yardımıyla çözebilenler dışında evde kendilerine kalması anlamına geliyor. Son yıllarda kamu kurumlarında açılan kreş ve gündüz bakım merkezlerinin sayısında keskin bir düşüş yaşanmaktadır. Benzer şekilde kadınlar, huzurevlerinin ve huzurevlerinin sayı ve kapasitesinin yetersizliği nedeniyle çalışma hayatında büyük zorluklar yaşamakta veya çalışma hayatını bırakmak zorunda kalmaktadır (Toksöz, 2012: 296).

2.5. İş Sağlığı ve Güvenliği

İş sağlığı, çalışma ortamından kaynaklanabilecek çalışan sağlığının bozulmasında tehlike oluşturan durumlara karşı tedbirlerin alınmasıdır. Dünya Sağlık Örgütüne (WHO) göre sağlığın tanımı: “*Sadece hastalık veya sakatlığın olmayışı değil aynı zamanda beden, ruhen ve sosyal yönden tam bir huzur ve iyilik halidir*” ifadesi şeklindedir. Bu manada “iş sağlığı” çalışan hangi işte çalışırsa çalışsın çalışma koşullarının en iyi seviyede tutulması ve sağlıklarının korunmasını amaçlamaktadır (Benjamin, 2001).

Sağlıklı bir bireyin beden ve ruhen iyi olması ülkenin de sosyo-ekonomik boyutunun bir göstergesidir (Yeğinboy, 1993). Dolayısıyla sağlıklı kişi bedensel olarak hastalık,

yaralanmaya ve kazaya; zihinsel ve ruhsal olarak sorunları olmayan kişilerdir (Bingöl, 2010).

İş güvenliği ise; işyerinde faaliyetlerin gösterildiği esnada iş işleyişi sırasında kaynaklanabilecek kullandığı malzeme veya ekipman kullanımından oluşabilecek tehlikeli durum veya durumlara karşı alınması gereken tedbirlerdir (Aktay, 2011). İş güvenliği hakkı öncelikle, çalışan yaşamını ve sağlığını korumayı amaçlar. İş işleyişi sırasında çalışanın risk ve tehlikelerden uzak bir iş ortamında çalışmasını mümkün kılar (Eyrenci, Ömer vd., 1987). İSG kavramı; emek gücü üretimden sanayileşme sürecinden başlayarak, günümüze kadar olan süreçte çalışanın işyeri ortamının iyileştirilmesiyle meydana gelmiştir. Çalışma ortamında meydana gelebilecek risk etmenleri (fiziksel, kimyasal, biyolojik, ergonomik), çalışma ortamından kaynaklanan çalışanların etkileneceği risk ve tehlikelerin minimum seviyeye indirilmesi ve ortadan kaldırılmasını amaçlamaktadır (Balkır, 2012). İSG tüm çalışanlara çalışana sağlıklı ve güvenli çalışma ortamı gerçekleştirmeyi hedeflemektedir (Korkmaz ve Avsallı 2012).

2.5.1. İş güvenliği uzmanı ve tanımı

6331 sayılı İSGK'nın 3. maddesinde yer alan iş güvenliği uzmanı tanımı şu şekildedir: "Bakanlık tarafından iş güvenliği yeterlilik belgesi ile iş güvenliği alanında görev yapmak üzere yetkilendirilmiş kararnamede, iş güvenliği alanında görev yapan müfettişler ile ilgili usul ve esaslarla belirlenmiştir. Bunlar, Bakanlık ve diğer kurumlara bağlı mühendislik veya mimarlık eğitimi veren fakültelerden mezun kişilerdir" (İSG Dergisi, 2020).

Ayrıca "teknik öğretmenler, fizikçiler, kimyagerler ve biyologlar ile üniversitenin İSG programı mezunları" tanımına uyanlar ve aynı maddenin değişik fıkralarında yer alan "teknik personel" sayılanlar da sağlık ve güvenlik uzmanı olarak görev yapabilirler.

İş güvenliği uzmanı, iş güvenliği hizmetlerinin teknik boyutu ile ilgili çalışmalar yapmak, incelemelerde bulunmak, eksiklikleri gidermek için çalışanlara tavsiyelerde bulunan kişidir. İş güvenliği uzmanı işini profesyonel bir şekilde yapmalıdır. İşyerinde ortamdaki riskleri belirlemeli işten kaynaklanabilecek her türlü İK'nı tespit etmeli ve çalışanları meslek hastalıklarından korunmak için işyeri hekimiyle birlikte iş birliği içinde çalışmalıdır.

İş güvenliği uzmanları, çalışanlarının ortamdan veya işle ilgili oluşabilecek her türlü tehlikeye karşı farkındalığı doğru algılamak, çalışanlara işe uygun kişisel koruyucu donanım vermek, işyeri içinde işaretleme ve güvenlik tavsiyeleri vermekle yükümlüdür.

İş güvenliği uzmanları, mesleklerini işverenden bağımsız olarak yürütürler. İşin doğası gereği, işverenler iş güvenliği uzmanlarına emir ve talimat verebilir, ancak bu yalnızca işin doğası gereğidir. İş sağlığı ve güvenliği uzmanı ile işveren sözleşme kapsamında birbirine bağlıdır (Medeni, 2014).

İş sağlığı ve güvenliği alanında iş güvenliği uzmanı olabilmek için atanacak kişinin İGU belgesine sahip olması gerekmektedir.

2.5.2. İş güvenliği uzmanlarının görevleri

İş güvenliği uzmanlarının en temel görevi risk değerlendirmesi yapmaktır. İş güvenliği uzmanları, işyerinde tehlikeleri belirlemek, işe uygun KKD seçimini yapmak, risk etmenlerini belirlemek ve bu konularda çözüm önerileri üreterek işverene yazılı ve sözlü olarak bildirimde bulunması gerekmektedir. İş güvenliği uzmanlarının yetkileri oldukça geniş kapsamlıdır. İş güvenliği uzmanlarının görevleri; rehberlik, risk değerlendirmesi, çalışma ortam gözetimi, eğitim bilgilendirme ve kayıt bu görevleri ilgili birimle iş birliği içerisinde yürütür.

2.5.3. İş sağlığı ve güvenliğinin amacı ve önemi

Globalleşen dünyada yaklaşık 270 milyondan fazla insan her yıl iş kazası ve meslek hastalığına yakalanmaktadır. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (İLO) tahminlerine göre Dünyada yaklaşık 2 milyon insanda meslek hastalığı meydana gelmiştir. İş kazası ve meslek hastalığı maliyetleri oldukça yüksektir. İş kazası ve kazaların hepsi önlenabilir faktörlerden kaynaklanmaktadır (Alli, 2008). Türkiye'deki iş kazaları ve meslek hastalıklarına bakacak olursak; SGK verilerine göre, meydana gelen iş kazası sayısı 286.068'dir. Bu iş kazalarının yüzde 30,52'si (87.318) 50'den az çalışanı olan işyerinde yine bunlardan yüzde 60,85'i de (855) işyerinde hayatını kaybeden çalışanlardan oluşmaktadır (Biyik, 2018). 2017 yılı verilerine göre; **5510 sayılı Kanunun dördüncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi** sigortalı olarak çalışan iş kazası ve meslek hastalığı sonucu hayatını kaybeden erkek 1604, kadın 29 kişidir. 5510 sayılı kanunu (b) bendine göre bağımsız olarak çalışanların iş kazası sonucunda hayatını kaybedenlerin

verisine ulaşılamamıştır. İşyerinde kaçak çalışmalar ve sigortasız işçi çalıştırma, işten atılma korkusuyla işçinin kendi hastalığını saklaması gibi nedenlerden dolayı verilerin gerçeği yansıtmadığı görülmektedir (İSG Raporu, 2020). Çalışma yaşamlarında işçiler birçok iş kazası, meslek hastalıkları ve işsizlik gibi tehlikelerle karşılaşmaktadır. Ortamdan kaynaklanabilecek yani makine, araç ve gereçlerden oluşan kazalar çalışanda işgücü seviyesinde düşüklüğe yol açabilir ve işçiyi gelirinden mahrum bırakabilir. İş kazası ve meslek hastalıkları işçinin yaralanması, sakat kalması veya ölümlere yol açabilir (Gerek, 1989). İş güvenliği önlemlerini almak çalışma koşullarının iyileştirilmesine ekonomik ve toplumsal boyutta iş verimini ve güveni artıracaktır. İşveren boyutunda bu önlemleri almak ilk etapta maliyetli bir iş olarak görünse de çalışma ortamında alınan önlemler oluşabilecek iş kazası ve meslek hastalıklarının önüne geçecektir. İşçi boyutunda ise iyi bir ortamda çalışmak moral ve motivasyonu yükselttiği gibi verimliliğe de etkisi olmaktadır.

İş sağlığı ve güvenliğinin genel olarak amacı çalışanı olumsuzluklardan korumak, üretim güvenliği ve işletme güvenliğini sağlamaktır. Çalışanın olumsuz koşullarda çalışmasına engel olmaktır. Örneğin; yetersiz ışıklandırma, tozlu ortamda havalandırma eksikliğinin olması, ortamın soğuk olması, gürültülü ortamda çalışmanın yapılmaması için çalışana uygun ortamı hazırlamak gerekmektedir (Sayıntürk, 2014). Üretim güvenliği çalışma ortamının iyileştirilmesiyle verimde artış sağlanmaktadır. İş sağlığı ve güvenliğine önem vermeyen işyerlerinde işgünü kayıpları, işgücü kayıpları, üretimin aksaması gibi problemlere rastlanmaktadır (Coşkun, 2007). İş sağlığı ve güvenliğinin bir diğer amacı ise; işletme güvenliğinde olası iş kazasına karşı elektriksel olaylar, yangın çıkma durumu, patlama, makine ve teçhizatın arızalanması gibi benzer durumların ortadan kaldırılması ve önlemlerin alınması işletme güvenliğini artıracaktır.

İş sağlığı ve güvenliği, sektörlerde tam anlamıyla uygulanabilmesi için Uluslararası Standartlar çerçevesinde çalışmaların yürütülmesi OHSAS 18001 kapsamında iş sağlığı ve güvenliği çalışmalarla yasal ve mevzuata uygun bir şekilde risklerin belirlenmesi, analiz edilmesi, değerlendirilmesi ve önlem alınarak tehlikelerin en aza indirilmesiyle mümkündür. Bununla birlikte çalışanlar acil durumlara gerektiği şekilde müdahale edilebilmesi için; iş güvenliği faaliyetlerinde iyileştirmeye gidilmesi, kontrol edilmesi ve dokümanter edilmesi ancak iş sağlığı ve güvenliğine değer veren bir yönetim anlayışıyla sağlanabilir (OHSAS, 2020). İş kazası ve meslek hastalıklarının azaltılması, işyerinde iş

güvenliği kurallarına uyulması İSG kültürünün benimsenmesiyledir. İş yerinde İSG kültürünün benimsenmesinde işverene büyük görevler düşmektedir (Kayabaşı, 2019).

2.5.4. İş sağlığı ve güvenliği uzmanlarının genel sorunları

Türkiye’de 2012 yılında 6331 sayılı İSGK yürürlüğe girmiştir. Bu kanunla tüm işyerlerine (kamu ve özel) iş sağlığı ve güvenliği hizmetini alma zorunluluğu getirilmiştir. İşyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin uygulanması, sadece çok tehlikeli işlerde önlemlerin alınmasını sağlayan bir uygulama değildir. İş sağlığı ve güvenliği her alanda (az tehlikeli, tehlikeli, çok tehlikeli), her çalışanı kapsayan insanların sağlığını koruyan ve güvenli bir çalışma ortamı oluşturulmasını amaçlayan uygulamalardır (Taşkiran, 2016).

Takaoğlu, Kaya ve İri’nin yaptıkları çalışmada iş güvenliği uzmanlarının genel sorunları şu şekildedir:

- Ülkemizde iş sağlığı ve güvenliği kültürünün tam olarak benimsenmemiş olması
- OSGB’lerde çalışan uzmanların aylık çalışma saatlerini doldurmalarına rağmen baktıkları işletme sayısının fazla olması ve aylık çalışma saatlerinin üzerinden düşük ücretle çalışma yapmaya zorlanması
- İsteddiği zaman aralıklarında izin haklarını kullanamaması
- Erkek çalışanların fazla olduğu işyerlerinde kadın uzmana yönelik sözlü tacizin yapılması (Takaoğlu vd. 2018:1-9).

İş güvenliği uzmanları baktıkları tehlike sınıfları, işletmenin büyüklüğü, çalışan sayısına göre ücretleri belirlenmelidir. Baktığı işletmeden ücretini alan uzman için çalışılan yerin güvenliğine bakmak zordur çünkü işten çıkarılma korkusu oluşmaktadır. Bu yüzden iş güvenliği uzmanları bakanlığın belirlediği havuzdan ücretini almalıdır (Taşkiran, 2016).

İş güvenliği uzmanları bunların yanında işyerleri tehlike sınıflarına göre verilmesi gereken zorunlu eğitimlerde işverenin zaman kısıtlaması, çalışanların eğitime katılımlarındaki isteksizlik nedenleriyle sıkıntı yaşamaktadır. İş güvenliği uzmanının danışmanlık yapacağı işletmelerde yeteri kadar ilgilenememektedir. İşyerinde alınması gereken önlemlerde işverenin dikkate almamasıyla beraber uzmanın görevlerini kısıtlamakta bağımsız çalışmasına engel olmaktadır. Bu durum iş güvenliği uzmanı çalışana baskı oluşturmaktadır.



3. KADIN İŞ GÜVENLİĞİ UZMANLARININ SORUNLARININ ARAŞTIRILMASI

3.1. Araştırma Yöntemi ve Metodoloji

3.1.1. Araştırmanın amacı ve önemi

Günümüzde çalışan kadınların tespit edilen sorunları arasında en önemlileri olarak çalışma hayatındaki cinsiyet, ücret eşitsizliği, çalışma şartları, mesleki zorluklar gibi birçok alan incelenmektedir. Kadınların iş hayatındaki sorunları, yaşadığı zorluklar önceden yapılmış olan (makale, tez gibi) çalışmalar incelenip değerlendirilmiştir. Çalışmada iş güvenliği uzmanı olarak aktif çalışmakta olan veya önceden çalışmış kadın uzmanlara yönelik anket çalışması yapılmıştır. Yapılan anket çalışmasında kadın çalışanların sorun olarak değerlendirdikleri konuları anket sorusu şeklinde sorularak tespit edilmeye çalışılmıştır.

3.1.2. Araştırmanın kapsamı/sınırları

Araştırmanın kapsamı iş güvenliği uzmanı olan kadınların çalışma hayatlarındaki sorunlarla ilgilidir. Bu çalışmada elde edilen veriler 2019-2020 yılı ile sınırlıdır. Ayrıca mail yöntemiyle ulaşılan kadın iş güvenliği uzman sayısı 500 kişi olup yanıtlanan anket sayısı 180'dir.

3.1.3. Yöntem

Araştırmada anket yöntemi kullanılmıştır. Anket belli bir konu üzerinde sorunları ortaya koyan katılımcıların duygu, görüş ve önerilerini tespit etmek için kullanılan bir formdur (Nakip, 2013). Bu çalışmaya iş güvenliği uzmanı kadınların katılımıyla sorunların belirlenmesi amaçlanmıştır.

3.1.4. Araştırmanın evreni ve örnekleme

Araştırmanın evrenini önceden çalışmış veya çalışmakta olan iş güvenliği uzmanları oluşturmaktadır. Çalışma örnekleme, karma örneklemdir. Karma örnekleme, nicel ve nitel

iki verinin birleşimiyle çıkan sonuçlara göre kullanılan araştırmalardır. Nitel veriler, gözlem, mülakat gibi görüş ve fikirlerden oluşur. Nicel veriler anket ve deneysel gibi inkâr edilemez gerçeklerin toplanmasıdır. (Creswell & Sözbilir, 2017). Örneklem araştırmaya katılan 180 kadın iş güvenliği uzmanlarından oluşmaktadır. Anket 500 kişiye ulaşılmış olup 180 kişiyle sınırlı tutulmuştur.

İSG KATİP’ de A iş güvenliği uzman sayısı 12 761, B iş güvenliği uzmanı sayısı 18 444, C iş güvenliği uzmanı sayısı 38 526’dır. Toplamda uzman sayısı 69 731’dir. İş güvenliği uzman sayıları her geçen gün değişmektedir. ÇSGB’ den aldığımız verilere göre kadın iş güvenliği uzmanı olarak 2019 yılına ait kadın iş güvenliği uzmanlarının sahip olduğu belge kolları ile aktiflik ve pasiflik durumları çizelge 3.1’de gösterilmiştir.

Çizelge 3.1. 2019 İGU kadınların sahip olduğu belge kolları ve aktiflik ve pasiflik durumları

Sınıf	Aktif	Pasif	Toplam
A	1340	1559	2899
B	3352	2044	5396
C	3469	14310	17779
Toplam	8161	17 913	26 074

Çizelgeye göre 8161 aktif kadın iş sağlığı güvenliği uzmanından %16’sı A sınıfı, %41’i B sınıfı ve %43’ü de C sınıfı uzmanlık kadrosunda çalışmaktadır. Pasif kadın uzmanlar incelendiğinde; %9’u A sınıfı, %11’i B sınıfı ve %80’i C sınıfı uzman olduğu görülmektedir.

Toplamlar açısından incelendiğinde; A sınıfı kadın İSG uzman sayısı %11,14, B sınıfı uzman sayısı %20,7 ve C sınıfı uzman sayısının da %68,1 olduğu görülmektedir. Buna göre toplam İSG kadın uzman sayısına bakıldığında en yüksek grubun C sınıfı uzmanlardan oluştuğu söylenebilir.

3.1.5. Veri toplama araçları

Araştırma, çalışan veya önceden çalışmış iş güvenliği uzmanlarının sorunlarını belirlemek için anket yöntemiyle yapılmıştır. Anket soruları derlenirken konuyla alakalı literatür taramasından ve daha önce yapılmış benzer çalışmalardan yararlanılmıştır. Hazırlanan anket çalışmasında demografik bilgilerle kadın iş güvenliği uzmanlarının sorunlarını çözmek amacıyla açık uçlu, kapalı uçlu soru ve Likert Ölçeği kullanılmıştır.

Anket toplam 32 sorudan oluşmaktadır. Anket Google Anket Form ile yapılarak katılımcıların cevaplaması beklenmiştir.

3.1.6. Veri analizi

Toplanan nicel ve nitel veriler genel ve objektif olarak değerlendirmeye alınacaktır. Katılımcıların sosyo-demografik özelliklerini açıklamak ve toplanan verileri özetlemek için sayı, yüzde ve çizelge kullanılmıştır.

3.2. Bulgular ve Yorumlar

3.2.1. Demografik bilgiler

Çalışmaya katılan kadın uzmanların demografik özellikleri çizelge 3.2.'de verilmiştir. Çizelge geneli incelendiğinde; katılımcıların %22'si 26-35 yaş aralığındadır.

Anket çalışmasına katılan iş güvenliği uzmanlarının medeni hallerine bakıldığında zaman %51'i evli, %49'u bekârdır. Bekâr uzman sayısı evli uzman sayısına bir hayli yakındır.

Çalışmaya katılan İGU kadınların görevleri ise; C sınıfı İGU olarak katılan %45, B sınıfı İGU %41, A sınıfı İGU olarak katılım gösterenler ise %14 olarak görülmüştür.

Eğitim durumlarına bakıldığında zaman; Lisansüstü mezunu %43, Lisans mezunu %41, Önlisans mezunu %16'dır. A, B ve C sınıfı İGU gelir düzeyleri olan çizelgeye baktığımız zaman 2000-3000 arası %32, 3000-4500 arası %39, 4500-5000 arası %17, 5500 ve üstü alan %12'dir.

Ankete katılan iş güvenliği uzmanlarına “Kaç yıldır İş Güvenliği Uzmanı olarak çalışıyorsunuz?” sorusuna verilen cevaplar şöyledir; katılımcılardan 1 yıl ve altında çalışan %19, 1-3 yıl arası çalışan %23, 3-5 yıl arası çalışan %30, 5-10 yıl arası çalışan %27, 10 yılın altında ve 10 yılın üzerinde çalışanlar ise %2,2'dir.

Çizelge 3.2. Demografik bilgiler

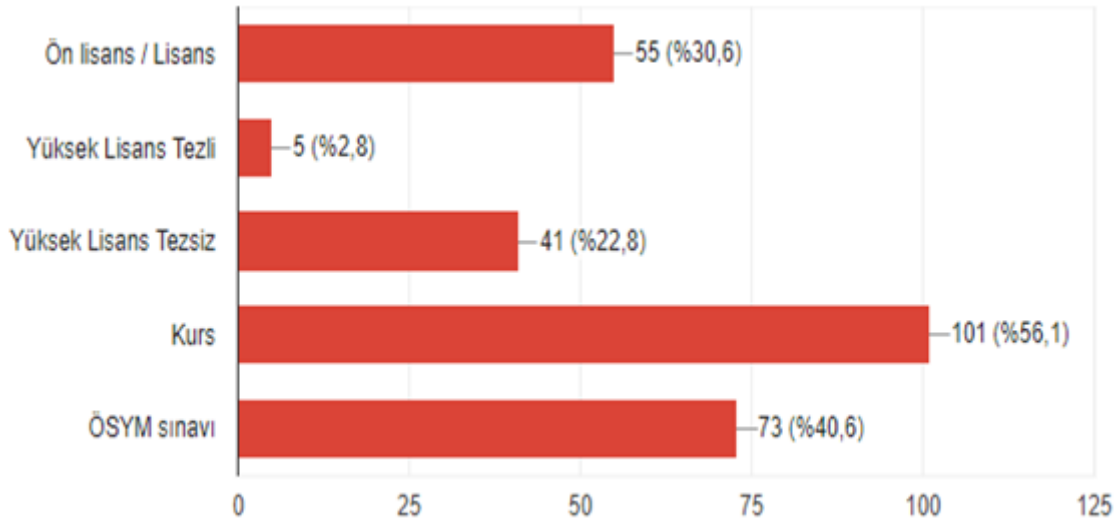
Soru	Seçenekler	Frekans	Yüzdesi
Yaş Aralığı	20-25	31	17%
	26-30	40	22%
	31-35	40	22%
	36-40	27	15%
	41-45	19	11%
	46-50	14	8%
	51-55	6	3%
	56-60	2	1%
	60+	1	1%
	Toplam	180	100%
Medeni Durumu	Evli	92	51%
	Bekar	88	49%
	Toplam	180	100%
Görevi	A Sınıfı	26	14%
	B Sınıfı	73	41%
	C Sınıfı	81	45%
	Toplam	180	100%
Eğitim Durumu	Ön Lisans	29	16%
	Lisans	74	41%
	Lisansüstü	77	43%
	Toplam	180	100%
Gelir Düzeyi	2000- 3000	55	32%
	3000+ - 4500	67	39%
	4500+ - 5500	30	17%
	5500+	21	12%
	Toplam	173	100%
İGU Çalışma Süresi	<1 yıl	35	19%
	1 - 3 yıl	42	23%
	3 - 5 yıl	54	30%
	5 - 10 yıl	49	27%
	Toplam	180	100%

Çalışmanın bir diğer sorusunda hangi alanda eğitim aldıkları sorulmaktadır. Mühendislik ve Mimarlık bölümünü işaretleyen %42,2, iş sağlığı ve güvenliği ön lisans bölümü %28,3, Fen- Edebiyat fakültesinin fizik, kimya ya da biyoloji bölümü %21,1, iş sağlığı ve güvenliği lisans bölümü %4,4 ve teknik öğretmen seçeneğini işaretleyenler ise %3,9'dur. Çizelge 3.3.'deki gibidir.

Çizelge 3.3. Hangi alanda eğitim aldınız sorusuna verilen cevaplar

Soru	Seçenekler	Frekans	Yüzde
Hangi alanda eğitim aldınız?	Fen- Edebiyat fakültesinin fizik, kimya ya da biyoloji bölümü	38	%21,1
	Teknik öğretmen	7	%3,9
	Mühendislik ve mimarlık bölümü	76	%42,2
	İş sağlığı ve güvenliği lisans bölümü	8	%4,4
	İş sağlığı ve güvenliği ön lisans bölümü	51	%28,3

İş güvenliği uzmanı olabilmek için belirtilen şartlar sağlanması gerekir. Bu şartları sağlayan direkt uzman olabilir veya alınması gereken eğitimi sağladıktan sonra iş güvenliği uzmanı olabilir. Bu alanda uzmanlara iş güvenliği sertifikasını hangi yolla aldıkları sorulmuş ve birden fazla şık seçme olanağı sunulmuştur. Soruya verilen cevaplara göre (Şekil 3.1.), kursa giderek sınava girenler %56,1, ÖSYM sınavına girenler %40,6, ön lisans ve lisans mezuniyetiyle belge elde edenler %30,6, tezsiz yüksek lisans %22,8 ve tezli yüksek lisans yaparak iş güvenliği uzmanlığı belgesini alanlar ise %2,8'dir.



Şekil 3.1. İş güvenliği uzmanlığı sertifikasını hangi yolla aldınız sorusuna verilen cevapların dağılımı

3.2.2. Mesleki sorunlar

Çalışmaya katılan katılımcıların mesleki hayatında yaşadığı sorunlar çizelge 3.4.’de gösterilmiştir. Katılımcılara “*İş Güvenliği Uzmanlığı mesleğini yapmaktan memnun musunuz?*” diye sorulmuştur. Katılımcıların %61,1 evet cevabını verirken, %38,9’u hayır cevabını vermiştir. Memnun olmayanların nedenlerine bakıldığı zaman:

- Düşük ücretle çalışma, fazla iş yükü ve sorumluluk
- Taban ücret politikasının olmaması
- OSGB’lerin ücret politikası (kendi aracını kullanma, elden ücret alınması gibi)
- Meslek saygınlığı ve yaptırım gücünün kabullenilmiş olmaması
- Yapılan işin riskine bağlı olarak yargılanma ve hapse girme korkusunun olması
- İşverenlerin iş güvenliğine önem vermeyişi para tuzağı olarak görmeleri
- Mobbing
- Mevzuat yetersizliği
- İşverenlerde İSG kültürünün olmayışından yakınılmaktadır.

“*Yaptığınız iş karşılığında aldığınız ücreti yeterli buluyor musunuz?*” diye sorulan soruya katılımcı iş güvenliği uzmanları yaptıkları işin karşılığını alamayan %92,8’i ve aldıklarını düşünenler ise %7,2’dir.

Katılımcılara “Çalıştığınız yerin koşulları ve size sağladığı şartlardan memnunuz musunuz?” sorusuna %48,9’u hayır, %51,1’i evet demiştir. Hayır diyenlerin nedenini incelediğimizde:

- Çalışma ortamının (şantiye) kadınlar için uygun alanların olmadığı
- İş güvenliği uzmanı olarak bağımsız bir şekilde işi ilerletmede işveren engeline takılma
- Yol ve yemek ücretinin olmaması
- Asgari ücretle çalışma, zamanında maaş alamama
- Haftalık çalışma saatinin fazla olması
- Resmî tatillerde çalışma yaptırılması
- İş güvenliği uzmanına ayrı bir odanın tahsis edilmeyişi
- İş yükünün fazla olması olanakların kısıtlı olması
- Sosyal hakların yetersizliği

“Mesleğiniz açısından yeterli düzeyde bilgi ve deneyime sahip olduğunuzu düşünüyor musunuz?” sorusunu %61,7’si kendini bilgi ve deneyim konusunda yeterli gördüğü %38,3’ünün ise görmediği incelenmiştir.

“İş Güvenliği Uzmanı olarak çalıştığınız işyerlerinde, çalışanlara karşı otorite ve yetkinizi kullanabiliyor musunuz?” diye sorulan soruya %72,8’i evet, %27,2’si ise hayır cevabını vermiştir. Bu soruya hayır diyenler ise:

- İşletmede kalıplaşmış çalışanların kendini dokunulmaz hissetmeleri
- Uzmana işverenin önem vermeyişi çalışanlar üzerindeki hâkimiyeti kurmakta zorlanma
- İş güvenliği uzmanları maaşlarını işverenden aldığı sürece yetkisini kullanamaması
- İşverenlerin iş güvenliği uzmanlarına karışmaları ve uzmanları prosedür gereği olarak görmeleri
- Çalışanlar tarafından umursanmama
- Yasaları tam uygulayamama
- İşverenlerde iş güvenliği kültürünün eksik olması
- İşveren müsaade ettiği ölçüde çalışanlara karşı yetki kullanabilme

Ankete katılanlara “OSGB yetkilisi tarafından kadın olduğunuz için mobbinge uğradığınız oldu mu?” sorusuna verilen cevaplar 147 kişi %81,7 oranda hayır demiştir. OSGB yetkilisi tarafından mobbinge uğrayan 33 kişi %18,3 oranda evet cevabını vermiştir.

Çizelge 3.4. Katılımcıların mesleki sorunlara verdikleri yüzdelik değerleri

Sorular	Evet	Yüzde	Hayır	Yüzde	Varyans	Standart Sapma
İş Güvenliği Uzmanlığı mesleğini yapmaktan memnun musunuz?	110	%61,1	70	%38,9	0,238982	0,488858
Yaptığınız iş karşılığında aldığınız ücreti yeterli buluyor musunuz?	13	%7,2	167	%92,8	0,067381	0,259578
Çalıştığınız yerin koşulları ve size sağladığı şartlardan memnun musunuz?	92	%51,1	88	%48,9	0,251273	0,501271
Mesleğiniz açısından yeterli düzeyde bilgi ve deneyime sahip olduğunuzu düşünüyor musunuz?	111	%61,7	69	%38,3	0,237710	0,487555
İş Güvenliği Uzmanı olarak çalıştığınız işyerlerinde, çalışanlara karşı otorite ve yetkinizi kullanabiliyor musunuz?	131	%72,8	49	%27,2	0,199224	0,446345
OSGB yetkilisi tarafından kadın olduğunuz için mobbinge uğradığınız oldu mu?	33	%18,3	147	%81,7	0,150559	0,388019

Katılımcılara “İş Sağlığı ve Güvenliği sektöründe kadın İş Güvenliği Uzmanı olarak karşılaştığınız sorunları belirtiniz” şeklinde açık uçlu soru sorulmuştur. Katılımcıların verdikleri cevaplar ise şöyledir:

- Ücret düşüklüğü ve yaptırım gücünün olmaması.
- Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği konusunda farkındalıklarının eksik olması
- Erkeklerin yapabileceği ancak kadınların yapamayacağını düşünülmesi

- Kadınların her sektörde (inşaat, maden) çalışma yapamayacağı ve kadın olduğu için umursanmaması
- Erkekler tarafından farklı (uygunsuz teklifler) davranışlara maruz kalma
- Mobbing ve bazen sözlü tacizlerin olması
- Saha çalışmalarında kadın iş güvenliği uzmanlarını pek tercih edilmemesi
- Saha çalışanlarının çoğunluğunun erkek olmasıyla sıkıntı yaşanması
- Mavi yakalı çalışanların “Kadınların her dediği yapılmaz” düşüncesinin olması ve erkek uzmanlarla çalışmak istemeleri
- Kadınların daha duygusal olduğuna inanılması ve herhangi bir sorunla karşılaştığı zaman gözyaşını tutamaması
- Kaba söz ve davranışlar
- Cinsiyet ayrımcılığı
- Bazı firmaların kadın iş güvenliği uzmanlarını pek önemsememesi
- Bazı işlerde (inşaat) iş başvurularında erkek uzman tercih edilmesi
- Hizmet verilen firmalarda denetim ve gözetim alanlarının kısıtlanması ve kilitlenmesi
- Vardiyalı çalışmaya zorlanmak, düzensiz çalışma saatleri, mesailer, sosyal izin hakların kısıtlı olması, uzmanlık dışı ek işlerin de yaptırılması
- Denetim yapılan firmanın iş güvenliği uzmanı olmak, eksiklikleri söylemek ve denetim yaptığın firmadan maaşını alıyor olmakta zorlanma
- Kadın uzmanların çalışanlar tarafından otoriter güç olarak kabul edilmeyişi, iş güvenliği hizmetimin prosedürden öteye gidemeyişi, firma yetkililerinin iş güvenliği kültüründen yoksun oluşu ve bunun çalışanlara yansıtılması
- Cinsiyet kimliği iş kimliğinin önüne geçmesi
- İşverenlerin eğitim düzeylerinin düşük olması. İşe giderken kılık kıyafetine karışılması
- Tespit ve öneri defterine yazarken müdahale edilmesi
- Hizmet verilen firmalarda kadın bu işten ne anlar düşüncesinin oluşu
- Sahada iş güvenliğiyle ilgili uygunsuzlukları söylediğinde üstüne yürünmesi
- İş başvurularının değerlendirilmeye alınmaması evlilik bahane edilerek işten çıkarılma
- Tecrübeli uzmanların tecrübesiz uzmanları küçük görmesi, uzmanlık dışı işlerin yaptırılması, işlerine karışılması

- Evli ve çocuklu bir kadının iş yaşamında ikinci plana bırakılması
- Farklı sektörlerde birden fazla firma takibinin yapılması, iş yükünün çok olması, iş güvenliğine yeterli önem verilmemesiyle mesleki tatminsizlik
- Yetersiz bilgiye sahip olduğunun düşünülmesi
- Kadınların meslek ve ev hayatındaki dengeyi kuramayacağına inanılması

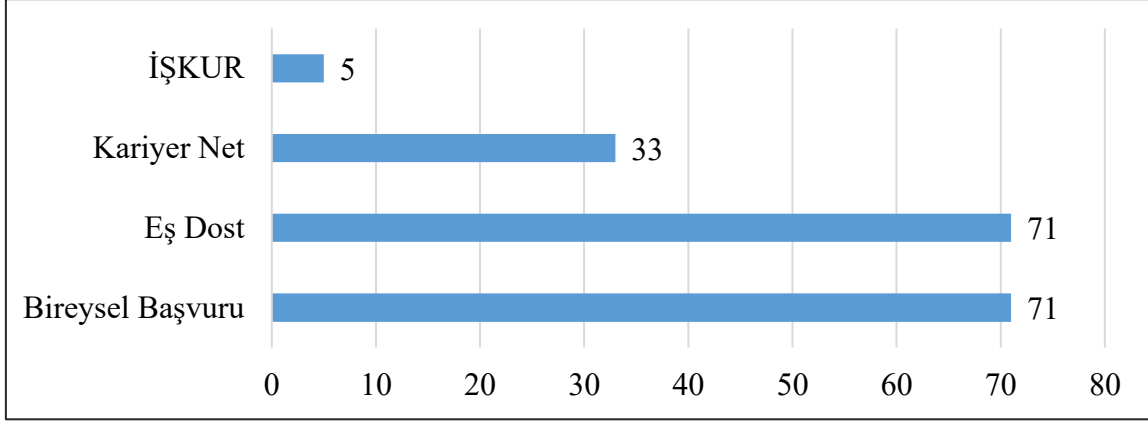
3.2.3. Meslek öncesi sorunlara yönelik bulgular ve yorumlar

“İş Güvenliği Uzmanı olarak iş bulmanız kolay oldu mu?” sorusuna katılımcılara göre %56,7’si kolay iş bulduğunu, %43,3’ünün ise iş bulmakta zorluk çektiği görülmektedir. Çizelge 3.5.’de gösterilmiştir.

Çizelge 3.5. İş Güvenliği Uzmanı olarak iş bulmanız kolay oldu mu sorusuna verilen cevaplar

Soru	Göreviniz			
	A Sınıfı İGU	B Sınıfı İGU	C Sınıfı İGU	Genel Toplam
Evet	19	43	40	102
Hayır	7	30	41	78
Genel Toplam	26	73	81	180

“Çalıştığınız işyerinde İş Güvenliği Uzmanı arayışı olduğundan hangi kanal üzerinden haberdar oldunuz?” sorusuna katılımcıların verdiği cevapları şekil 3.2.’ de verilmiştir. Buna göre Bireysel Başvuru ile haberdar olan %39,4, Eş Dost vasıtasıyla %39,4, Kariyer Net aracılığıyla %18,3 ve İŞKUR kanalıyla haberdar olan iş güvenliği uzmanı ise %2,8’dir.



Şekil 3.2. Çalıştığınız işyerinde İş Güvenliği Uzmanı arayışı olduğundan hangi kanal üzerinden haberdar olduğunuz sorusuna verilen cevapların dağılımı

“İş Güvenliği Uzmanlığı mesleğine yönelik aldığınız eğitimlerin (İş Güvenliği Uzmanlığı, kurs vb.) yeterli düzeyde olduğunu düşünüyor musunuz?” sorusunu sordüğümüzda çizelge 3.6’ya göre iş güvenliği uzmanlığı mesleğine yönelik aldığınız eğitimleri 132 kişi %73,3 oranla kendini yeterli düzeyde görmediği için hayır demiştir. Evet diyenler ise 48 kişinin oranı %26,7’dir.

Çizelge 3.6. İş Güvenliği Uzmanlığı mesleğine yönelik aldığınız eğitimlerin yeterli düzeyde olduğunu düşünüyor musunuz sorusuna verilen cevaplar

Soru	Frekans	Yüzde	Varyans	Ss
Evet	48	26,7%		
Hayır	132	73,3%	0,19665	0,44345
Toplam	180	100%		

“İşverenin sizi tercih etmesindeki temel etken size göre nedir?” sorusuna katılımcılara birden fazla seçenek işaretleme şeklinde sorulmuştur. Katılımcıların işaretledikleri seçeneklere göre beceri düzeyi %66,7, iş tecrübesi %60,6, eğitim durumu %53,3 talep ettiği ücret %26,7, genç olmam %24,4, yakın yerde oturmam %22,8 ve bekar olmam seçeneğini işaretleyenler ise %15,6’dır. Bunun yanında soruda diğer seçeneği bulunmaktadır. Diğer seçeneğinde verilen cevaplar ise şöyledir:

- Öğrenmeye açık ve çözüm odaklı olunması
- İş güvenliği alanında gerekli donanımına sahip olma
- Başkaları tarafından önerilmesi, referansının olması
- Çalışma koşullarının kötü olması ve çalıştırılacak personel bulunmaması

- Tecrübesizlik nedeniyle çok düşük ücretlerle çalışmanın kabul edilmesi
- Aktif araç kullanma ve insan ilişkilerinin iyi olması
- Daha önce o işyerinde çalışmış olmak
- Acil uzman arayışı şeklindedir.

3.2.4. Cinsiyete dayalı yaşanan sorunlara yönelik bulgular ve yorumlar

“Çalıştığınız işyerinde kadın-erkek ayrımı yapıldığını düşünüyor musunuz?” sorusuna çizelge 3.7’ye baktığımız zaman %78,9’u hayır, %21,1’i evet demiştir. Kadın erkek ayrımı yapıldığını düşünen katılımcılara nedeni sorulduğunda:

- Kadınların geri planda bırakılması
- İşe alımlarda erkek meslektaşlarına iş imkânlarında öncelik verilmesi
- İşlerin kadına veya erkeğe olarak planlanması
- Sektörel bazda iş ayrımcılığının yapılması
- Düşük maaş verilmesi
- Söz dinletmede zorlanma
- Uzak mesafelerde olan işyerlerine erkeklerin tercih edilmesi
- Hizmet verilen firmada kadın olarak kabul görmeme gibi nedenler vardır.

Bunun yanında maden inşaat gibi erkek egemen bir sektörde personeller kadından emir almak istememesidir. Erkeklerin daha başarılı olduklarını kadınların ev, çocuk vb. durumlarından dolayı işi ikinci plana attıkları ve yapı olarak kırılgan oldukları düşünüldüğü için kadın-erkek ayrımı yapıldığı düşünülmektedir.

Çizelge 3.7. Kadın/Erkek ayrımı konusunda sorusuna verilen cevaplar

Soru	Frekans	Yüzde	Varyans	Ss
Evet	38	21,1%		
Hayır	142	78,9%	0,167574	0,409358
Toplam	180	100%		

“Kadın olduğunuz için iş başvurusu yaparken ön yargı ile karşılaştınız mı?” sorusuna, çizelge 3.8.’e göre hayır diyenler %66,1, evet diyenler ise %33,9’u iş başvurularında önyargı ile karşılaşmışlardır.

Çizelge 3.8. İş başvurusu yaparken önyargıyla karşılaşan kişi sayısı

Soru	Frekans	Yüzde	Varyans	Standart Sapma
Evet	61	33,9		
Hayır	119	66,1	0,225381	0,474744
Toplam	180	100%		

“Kadınların iş hayatına zaman zaman ara vermeleri (evlilik, doğum, gibi) yükselmelerini engellediğini düşünüyor musunuz?” sorusuna çizelge 3.9’a baktığımız zaman katılımcıların %57,8 ‘i evet, %42,2’si hayır cevabını vermiştir. Evet cevabını verenlerin nedenleri ise şöyledir:

- Zaman kayıpları, meslekten uzaklaşma
- İşten çıkarılma, mobbing
- Bilgi kayıplarına neden olması
- İş hayatına ara vermenin işveren tarafından hoş karşılanmaması
- Alınan izinlerin yeterli gelmemesi ve uzatılan izinler sebebiyle yerine yeni personel alınması
- Çocuk doğduktan sonra iş hayatına ara verilmesiyle kariyer hayatına sıfırdan başlanması
- Evlilik ve doğumdan sonra sorumlulukların kat kat artması

- Hamilelik gibi izin gerektiren sorunların işten çıkarılma sebebinin olması ve her iş görüşmesinde çocuk yapmayı düşünüyor musunuz sorusunu sormaları
- Güven duygusunun sarsılması, işverenin çocuğuyla ilgileneceği düşüncesiyle işine fazla özen gösteremeyecek düşüncesi
- İşe alımlarda ara vermeler İşveren/İşveren Vekili tarafından bu tür olasılıklar göz önünde bulundurulur. “Doğumdan sonra çalışmaya devam eder mi? Çocuk işteki performansını etkiler mi? Geç saate kadar çalışabilir mi?” gibi düşüncelerle iş hayatındaki kadınlara bu şekilde bakılarak işe alımları engelleniyor.

Çizelge 3.9. Kadınların iş hayatına zaman zaman ara vermeleri (evlilik, doğum, gibi) yükselmelerini engellediğini düşünüyor musunuz sorusuna verilen cevaplar

Soru	Frekans	Yüzde	Varyans	Standart Sapma
Evet	104	57,8		
Hayır	76	42,2	0,245313	0,495291
Toplam	180	100%		

Bir diğer soru “Çalışmakta olduğunuz yerde kadın olduğunuz için iş işleyişi sırasında geri planda bırakıldığınız oluyor mu?” diye sordüğümüzda katılımcıların %84,4’ü hayır, %15,6’si evet demiştir. Çizelge 3.10’da gösterilmiştir. Katılımcıların %84,4’u bu konuda sıkıntı çekmediği görülmektedir. %15,6’lık kısmın nedenlerine baktığımız zaman;

- Firmada çalışan tek kadın olduğu için
- Kadının her şeyi yapamayacağına inanılması
- Kadın anlamaz, yapamaz düşüncesi
- Çalışma saatlerinden dolayı erkekleri tercih etmeleri
- Kadın iş güvenliği uzmanlarının geri planda kalmalarını istemeleri
- Kadınların masa başı işlere uygun olarak görmeleri

Çizelge 3.10. Çalışmakta olduğunuz yerde kadın olduğunuz için iş işleyişi sırasında geri planda bırakıldığınız oluyor mu sorusuna verilen cevaplar

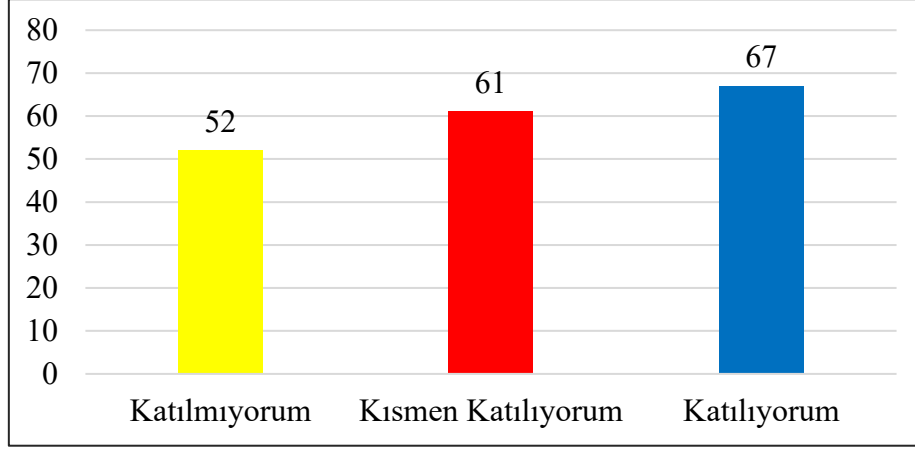
Soru	Frekans	Yüzde	Varyans	Standart Sapma
Evet	28	15,6		
Hayır	152	84,4	0,132092	0,363444
Toplam	180	100%		

“Erkek meslektaşlarınız ile aynı görevlerde ve aynı koşullarda çalışabildiğinizi, eşit performans gösterdiğinizi düşünüyor musunuz?” sorusunu sorduğumuz da çizelge 3.11’e göre katılımcıların çoğunluğu %84,4 oranla evet demiştir. Hayır diyenler ise %15,6’dır.

Çizelge 3.11. Erkek meslektaşlarınız ile aynı görevlerde ve aynı koşullarda çalışabildiğinizi, eşit performans gösterdiğinizi düşünüyor musunuz sorusuna verilen cevaplar

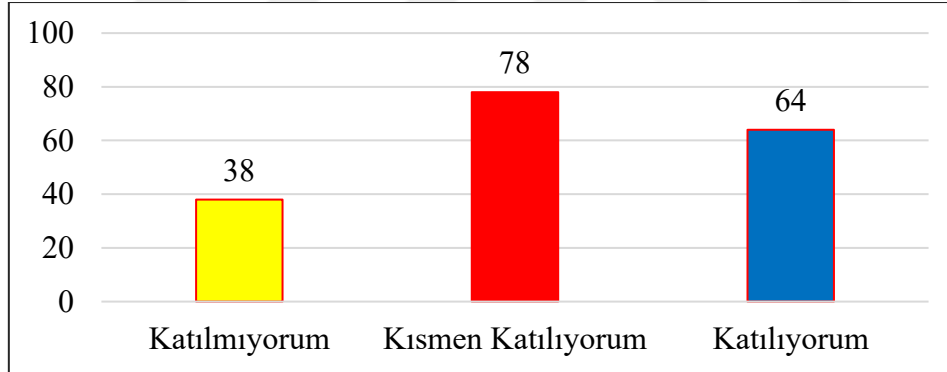
Soru	Frekans	Yüzde	Varyans	Standart Sapma
Evet	152	84,4		
Hayır	28	15,6	0,132092	0,363444
Toplam	180	100%		

“Cinsiyete göre ücretlendirmede eşitsizlik olduğu fikrine katılıyor musunuz?” sorusuna katılımcıların verdiği cevaplar şekil 3.3.’te verilmiştir. Katılımcıların %37’si ücretlendirmede kadın erkek ayrımı yapıldığını düşünmektedir. Kısmen katılan %34 ve %29’u ise bu duruma katılmamaktadır.



Şekil 3.3. Cinsiyete göre ücretlendirmede eşitsizlik olduğu fikrine katılıyor musunuz sorusuna verilen cevapların dağılımı

Anketimizin bir diğer sorusu olan “*Çalıştığınız iş yerinde kadınlar erkeklere oranla daha fazla problemle karşılaşır.*” sorusunu sorduğumuz zaman şekil 3.4.’e göre %43’u kısmen katılıyorum seçeneğini işaretlerken, iş güvenliği uzmanların %36’si kadın çalışanların erkeklere oranla işyerinde daha fazla sorunlarla karşılaştığını ve %21’i ise bu duruma katılmadığı incelenmektedir.



Şekil 3.4. Çalıştığınız iş yerinde kadınlar erkeklere oranla daha fazla problemle karşılaşır sorusuna verilen cevapların dağılımı

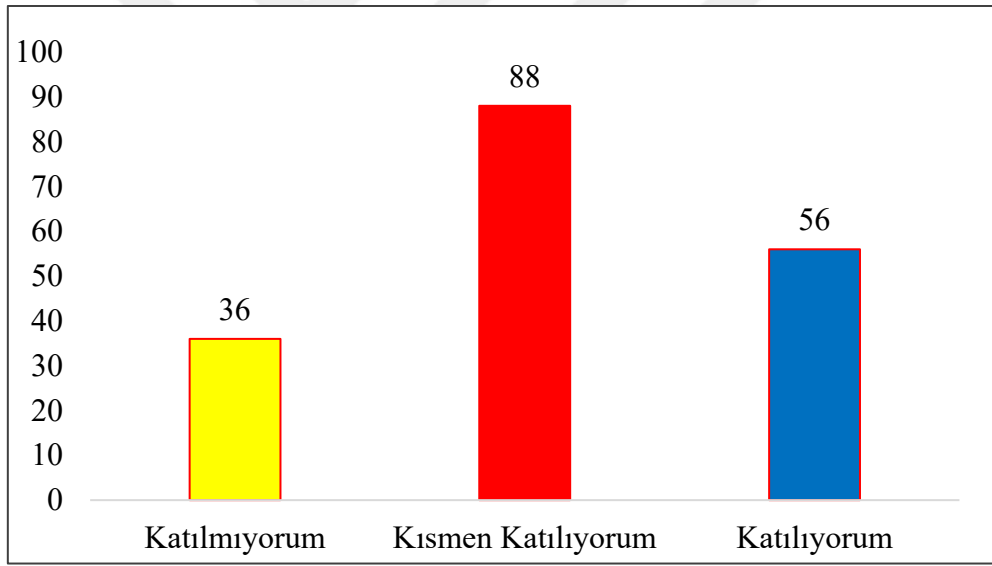
3.2.5. İş dışında yaşanan sorunlara yönelik bulgular ve yorumlar

Çalışmaya katılan uzmanlara “İş Güvenliği Uzmanı olarak yaptığınız mesleğin kişilik özelliklerinize (karakterinize) uygun olduğunu düşünüyor musunuz?” sorusunda çizelge 3.12.’ye göre katılımcılardan %85’i evet derken, %15’i hayır demiştir.

Çizelge 3.12. Mesleğin kişilik özelliğine uygunluğu

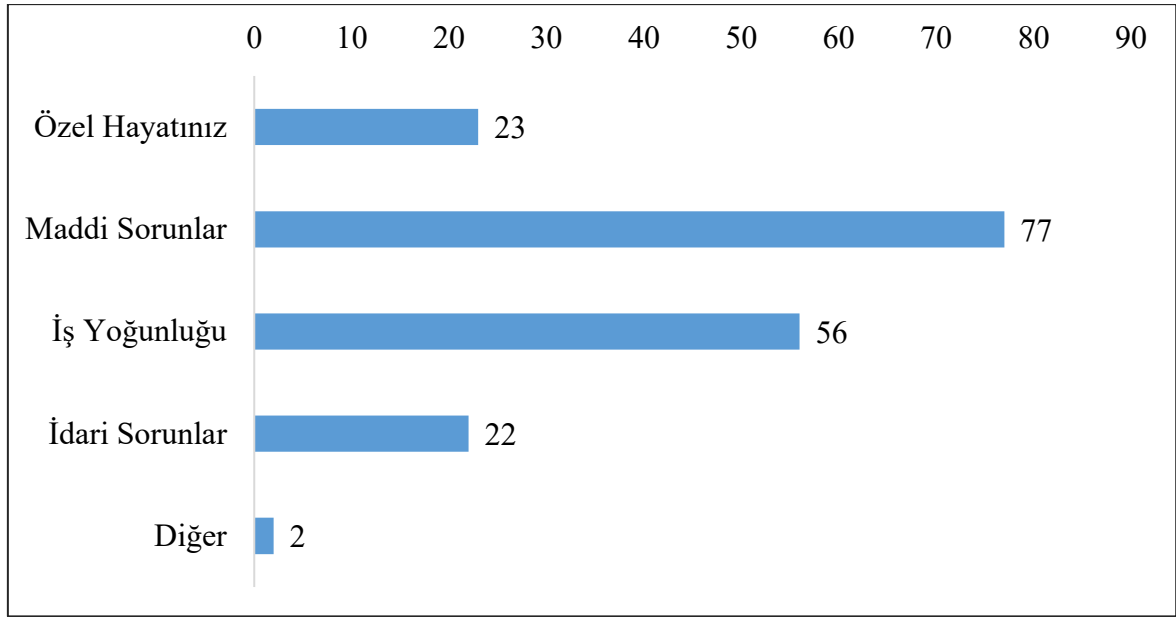
Soru	Frekans	Yüzde	Varyans	Standart Sapma
Evet	153	85		
Hayır	27	15	0,024605	0,156861
Toplam	180	100%		

“Kariyer planı kadın için aile hayatını zorlayan bir seçim değildir.” sorusuna katılımcıların verdiği cevabı şekil 3.5.’i incelediğimizde %48,8’i kısmen katıldığını, %31,1’i ise bu düşünceye katıldığını görülmektedir. Kadının iş-aile arasındaki dengeyi kurması gerekir. Evli ve çocuklu bir kadının iş yaşamında kariyer açısından ikinci planda bırakılması bir sorundur.



Şekil 3.5. Kariyer planı kadın için aile hayatını zorlayan bir seçim değildir sorusuna verilen cevapların dağılımı

“Bilgi ve deneyimlerinizi artırmak amacıyla gösterdiğiniz kişisel çabanızın önündeki en önemli engel hangisidir?” sorusuna katılımcıların verdiği cevaplara göre (Şekil 3.6.) maddi sorunlar %42,8, iş yoğunluğu %31,1, idari sorunlar %12,2 ve %12,8’i ise özel hayatını engel olarak görmektedir.



Şekil 3.6. Bilgi ve deneyimlerinizi artırmak amacıyla gösterdiğiniz kişisel çabanızın önündeki en önemli engel hangisidir sorusuna verilen cevapların dağılımı

3.2.6. Hukuki sorunlara yönelik bulgular ve yorumlar

“Çalıştığınız iş yerinde sosyal haklarınızı (yıllık izin, hafta tatili, ücretli ve ücretsiz izinler emzirme izni vb.) kullanabiliyor musunuz?” sorusuna katılımcıların büyük bir çoğunluğu %88,9’u evet demiştir. Hayır diyen %11,1’i ise sosyal haklarını kullanamamaktadır. Çizelge 3.13’de gösterilmiştir.

Çizelge 3.13. Çalıştığınız iş yerinde sosyal haklarınızı (yıllık izin, hafta tatili, ücretli ve ücretsiz izinler emzirme izni vb.) kullanabiliyor musunuz sorusuna verilen cevaplar

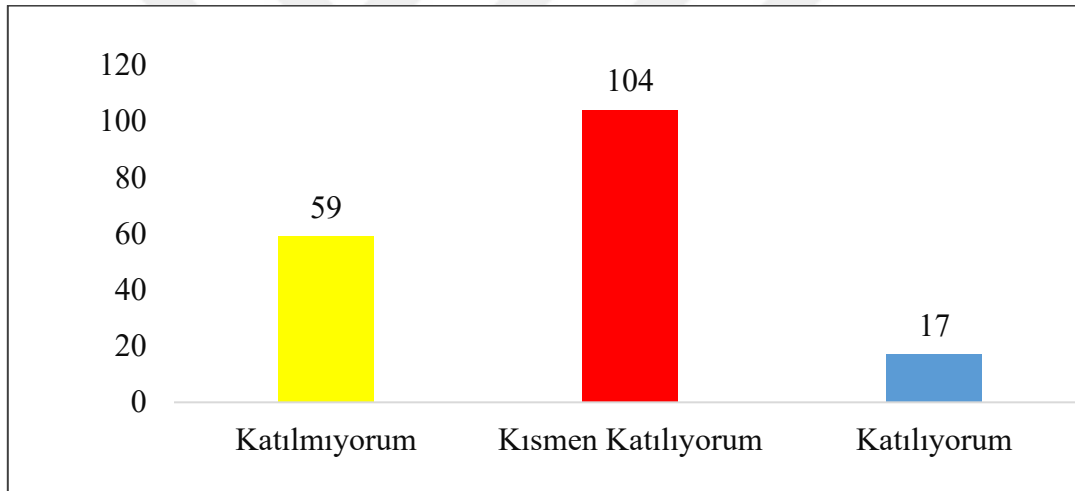
Soru	Frekans	Yüzde	Varyans	Standart Sapma
Evet	160	88,9		
Hayır	20	11,1	0,099317	0,315146
Toplam	180	100%		

Anketimizde yer alan “Çalışma mevzuatında kadın çalışanların hakları ile ilgili yeterli bilgiye sahip misiniz?” sorusuna katılımcıların büyük bir çoğunluğu %93,3’ü evet, %6,7’si hayır demiştir. Çizelge 3.14’de verilmiştir.

Çizelge 3.14. Çalışma mevzuatında kadın çalışanların hakları ile ilgili yeterli bilgiye sahip misiniz sorusuna verilen cevaplar

Soru	Frekans	Yüzde	Varyans	Standart Sapma
Evet	168	93,3		
Hayır	12	6,7	0,062570	0,250140
Toplam	180	100%		

“Kadınların çalışma yaşamlarını düzenleyen yasaların yeterli olduğunu düşünüyor musunuz?” sorusuna katılımcıların büyük çoğunluğu %58’i kısmen katılmaktadır. Yasaların yeterli olmadığını ve bu duruma katılmayan %33 ile bu durumun yeterli olduğu düşünenler ise %9’dur. Şekil 3.7.’de gösterilmiştir.



Şekil 3.7. Kadınların çalışma yaşamlarını düzenleyen yasaların yeterli olduğunu düşünüyor musunuz sorusuna verilen cevapların dağılımı

3.2.7. Yönetici olarak yaşanan sorunlara yönelik bulgular ve yorumlar

Ankete katılanlara “Kadın olmanızın genel olarak çalışma yaşamınıza ve terfi/primlere olumlu veya olumsuz etkisi var mı?” sorusuna katılımcıların verdiği cevaplar çizelge 3.15.’de verilmiştir. Buna göre %75,6’sı hayır, %24,4’ü evet demiştir. Evet, cevabını veren katılımcılara nedeni sorulmuştur. Cevaplar ise şöyledir:

- Bazı işyerlerinde erkek çalışanın tercih edilmesi
- Kadınların ikinci planda olması ve ayrımcılığın yapılması
- Saygı duyulmaması, kadınların yapamaz düşüncesinin olması

- Annelik durumlarından terfi alamamak, terfilerde erkek önceliğinin oluşması
- İş konusunda dezavantaj olup masa başı evrak işlerini kadınlara yüklenerek saha işinin erkeklere uygun görülmesi

Kadınlar güven kazanmak için daha fazla çalışmaktadır. Kadının iş, aile hayatı olarak toplumsal sorumluluğu daha fazladır. İş yükünü bu sorumluluklara ilave etmek işveren için belirsiz bir durum oluşturmaktadır. Bu durum işverenin gözünde erkek sürekli, kadın belirsiz süreli çalışandır. Katılımcıların bir kısmı olumsuz düşünürken diğer kısımların düşünceleri ise şöyledir:

- Kadınların daha ayrıntılı risk öngördüğü ve yönetimde daha lider olduğunu
- Çalışmalarını daha titiz şekilde ilerlettiği, kararlar alınırken üst yönetime istediklerini yaptırma kabiliyetinin olduğu şeklindedir.

Çizelge 3.15. Kadın olmanızın genel olarak çalışma yaşamınıza ve terfi/primlere olumlu veya olumsuz etkisi var mı sorusuna verilen cevaplar

Soru	Frekans	Yüzde	Varyans	Standart Sapma
Evet	44	24,4	0,253633	0,767498
Hayır	136	75,6		
Toplam	180	100%		

“Kişisel bakım ve özenin işe alım ve terfilerde bir tercih olduğunu düşünüyor musunuz?” sorusuna verilen cevaplar çizelge 3.16.’da gösterilmiştir. Katılımcıların %80,6’sı evet, %19,4’u hayır dediği görülmektedir. %80,6’lık oranın kişisel bakım ve özenin işe alımlarda önemli bir unsur olarak görmektedir.

Çizelge 3.16. Kişisel bakım ve özenin işe alım ve terfilerde bir tercih olduğunu düşünüyor musunuz sorusuna verilen cevaplar

Soru	Frekans	Yüzde	Varyans	Standart Sapma
Evet	145	80,6	0,132044	0,396876
Hayır	35	19,4		
Toplam	180	100%		

4. SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Birey, yaşam standardını ve toplum içerisindeki sosyal statüsünü devam ettirebilmek için çalışmak zorundadır. Çalışanların en önemli sorunları; kayıt dışılık/işi kaybetme korkusu, düşük ücret ve uzun çalışmalara razı olmaya zorlamaktadır. İşsiz insan sayısının artması ve gelişen sanayi olumsuz çalışma ortamını ve iş kazalarını da beraberinde getirmiştir. Bu olumsuzlukları gidermek için 6331 sayılı İSGK ile hem özel hem devlet sektöründe iş güvenliği hizmeti alma zorunluluğu getirilmiştir.

Çalışanın güvenliğini sağlamak, ergonomik ve verimli çalışma ortamı oluşturmak iş kazaları ve meslek hastalıklarında önlem alınması adına iş güvenliği uzmanlığı önemli bir meslek haline gelmiştir. Bununla birlikte iş güvenliği uzmanları birçok sorunlarla karşılaşmaktadır. Piyasada iş güvenliği uzmanı açığı bulunmasından dolayı mevcut işlerinden memnun olmayanlar ve işsiz olanlar için bir gelir kaynağı olmuştur. Bu durum meslekte niteliksiz eleman sayısının çoğalmasına yol açmıştır. İş güvenliği uzmanlığı mesleği işverenin yanında mesleki ilkelerine göre devam ettirememesi gibi durumlarla saygınlığını yitirmektedir.

Yaptığımız bu çalışmada kadınların mesleki hayatta karşılaştıkları sorunlar, yaşadıkları zorluklar tespit edilmeye çalışılmıştır. İSG sektöründe iş güvenliği uzmanı olarak çalışan kadınlara yönelik yaptığımız anket, 20-60 yaş aralığındaki kadınlara uygulanmıştır. Anket çalışması verilerine göre; İş güvenliği uzmanı olarak çalışan evli ve bekâr kadın oranları birbirlerine yakın değerdedir. Ancak evli olan kadınların iş bulmada sıkıntı yaşadıkları tespit edilmiştir. Kadının doğası gereği (evlilik, doğum gibi) olaylarda işten çıkarılma sebebi olabilmektedir. Evli olan kadın uzmanlar için işe alımlarda işveren daha tereddütlü davranmaktadır. Özel sektör, hamile kadınları işten çıkarılmada öncelikli personel olarak görüldükleri için bu sektörü dezavantajlı konumuna getirmektedir.

Kadın uzmanların %61,1'i iş güvenliği mesleğini yapmaktan memnundur. Mesleği sevmeyenlerin oranı %38,9'dur. Sevmeme nedenleri; ücret düşüklüğü, iş yükü ve sorumluluğun fazla olması, mevzuat yetersizliği, iş güvenliği uzmanlığı mesleğine saygınlığın yitirilmiş olması, iş yerinde mobbing uygulanması ve iş güvenliği kültür

bilincinin işveren ve çalışanlarda oturmamış olmasıdır. Ülkemizde genel anlamda iş güvenliği kültürü bilinci yerleşmemiştir. Bunun için küçük yaşlarda okulda derslerin verilmesi, çalışan kesim ve işverenlerinde eğitilmesi gerekmektedir.

Çalışmaya katılan iş güvenliği uzmanlarının büyük bir çoğunluğu iş yükü altında kalmakta, fazla çalışmakta ve çalıştığı işin karşılığını alamamaktadır. Kadın uzmanların %92,8' i bu durumdan memnun değildir. Ancak uzmanların %61,1'i işini severek yaptığı görülmüştür.

Ücretini aldığı işverene bağımlılık hissiyatından dolayı, iş güvenliği uzmanları işten atılma korkusuyla işlerinde aktif ve verimli olarak çalışamadıkları tespit edilmiştir. Uzmanlara verilen düşük ücret ve danışmanlık yapılacak yerlerin fazla olması, uzmanların yeterli ilgilenemeyişi iş kazalarına da yol açmaktadır.

Anket çalışmasında İSG sektöründe kadın iş güvenliği uzmanı olarak karşılaştıkları sorunlardan diğer bir tanesi de, kadın uzmanlar gittikleri işyerlerinde denetim ve gözetim yerlerinin kısıtlandığını, kilitlendiğini belirtmektedir. İş güvenliği uzmanları danışmanlık yaptıkları işyerinde acil durdurmayı gerektiren veya yangın, patlama, sızıntı ve benzeri herhangi bir önlemin alınması gerektiğini işverene bildirdikten sonra durumun hala devam etmesiyle uzmanlar tedbirlerin alınmadığına dair şikâyetlerini yazılı olarak Bakanlığın ilgili birimine beyanda bulunmaları en doğal haklarıdır. Ancak bu durum, ücretini danışmanlık yaptığı firmadan alması, uzmanın işten çıkarılma korkusu nedeniyle görev ve yetkilerinde kısıtlamaya yol açtığı görülmektedir.

Çalışmaya katılan uzmanların büyük bir çoğunluğu %78,9'luk kısmı kadın erkek ayrımı yapılmadığını söylese de anketin diğer kısımlarında kadın erkek ayrımı yapıldığını, sektörlere göre kadın erkek uzman seçildiği belirtmektedir. İşe alımlarda aranan nitelikteki adayın erkek olması, erkek uzmanların daha avantajlı olduğunu sonucuna varılmıştır. Kadınların iş hayatlarına zaman zaman ara vermeleri (evlilik, doğum, 0-5 yaş arası çocukların varlığı gibi) bu durumu olumsuz yönde etkilemektedir. Kadınlar iş hayatlarında ara vermeleri işveren açısından olumsuz karşılanmaktadır. Kadınların doğum gibi uzun vadede ara vermeleri bilgi kayıplarına ve meslekten uzaklaşmasına sebep olmaktadır.

“Kariyer hayatı kadın için aile hayatını zorlayan bir seçim değildir.” Sorusuna katılımcıların %48,8'i kısmen katılmakta, %31,1'i katılmakta, %20,1'i ise

katılmamaktadır. Her ne kadar iş güvenliği uzmanları aile kariyer hayatlarını etkilemediğini düşünse de evlilik, doğum gibi durumlarda terfi alamadığını, hamilelikte işten çıkarıldığını, çocukları olduğunda evdeki iş yükünün daha da arttığını belirtmiştir.

İşyerinde kadınlar erkeklere oranla daha fazla sorunlarla karşılaşmaktadır. İş işleyişinde geri planda bırakılmakta, sözleri daha az dinlenmektedir.

Genel olarak inceleyecek olursak:

- Çalışmaya katılan uzmanların iş güvenliği uzmanlığı mesleğini %61,1'nin yapmaktan memnun olduğunu fakat ücretin yetersiz verildiğini, değer verilmeyen bir meslek olarak görüldüğünü ve mevzuatın yetersiz oluşundan yakınmaktadırlar. İş güvenliği uzmanlığı riskli bir meslek olmasına karşın işverenler uzmanlara işlerinde karışmaktadır. İşverenlerin gözünde iş güvenliği uzmanlığı para tuzağı olarak görülmektedir.
- İş yükü ve sorumluluğun fazla olması, fazla çalışma sürelerinin olması. Evlenen ve hamile olan kadınlarda bu iş yükü ve sorumluluğu işveren tarafından iş/aile dengesini kuramayacağına inanılmasıdır. İşverenler bu durumu göz önünde bulundurduğu zaman evli veya hamile kadını işe alımlarda tereddüt yaşamasına yol açmaktadır.
- İş güvenliği kültürünün gerek işverende gerekse çalışanda benimsenmemesi işi zorlaştırmaktadır. Bu kültürün insan doğduğu andan itibaren verilmesi gerekmektedir. Devlet, eğitim sistemi ve bireyler arasında denge kurulmadığı sürece iş sadece kâğıt üstünde risk analizi yapmaktan, KKD dağıtmaktan öteye geçmeyecektir.
- İş güvenliği alanında erkek adaylar daha kolay iş bulabilmektedir. İş güvenliği uzman çalıştırılmasında kadın erkek ayrımcılığının yapıldığı görülmektedir.

Kadın iş güvenliği uzmanlarının verimli bir şekilde çalışmalarını sağlayabilmek için çalışma hayatında sosyal şartları sağlayarak, iş ortamlarındaki yaşadıkları olumsuz şartları minimum seviyeye indirilmesiyle mümkün olacaktır.



KAYNAKLAR

- Abbasi, A. M., Abbas, I., & Malik, S.** (2019). Exploring The Problems Of Women At Workplace. *Journal of Social Sciences and Media Studies*, 3(1), 17-27.
- Aktaş, A., Algür, S., & Cengiz, F.** (2009). Turizm Sektöründeki Kadın Yöneticilerin Cam Tavan Sendromu Açısından Değerlendirilmesi: Antalya da Bulunan Konaklama İşletmelerin de Yapılan Bir Araştırma, 17. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı*, 270-276.
- Aktay, N.** (2011). İş sağlığı ve güvenliği eğitimi ile iş güvenliği kültürü arasındaki ilişki. *TC Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu Başkanlığı, İstanbul*.
- Alli, B. O.** (2008). Fundamental principles of occupational health and safety Second edition. *Geneva, International Labour Organization*, 15.
- Altuntaş, C.** “Mobing Kavramı ve Örnekleri Üzerine Uygulamalı Bir Çalışma”, *Journal of Yaşar University*, 5(18), 2010, s. 2995-3015.
- Ansal, H.** (1996). Yeni teknolojiler ve kadın istihdamı. *Kadın Araştırmaları Dergisi*, (4).
- Aşkın, E. Ö. Ö., & AŞKIN, U.** (2018). Çalışma yaşamında kadına yönelik mobbing: Bankacılık sektöründe bir araştırma. *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Elektronik Dergisi*, 9(24), 255-282.
- Balkır, Z. G.** (2012). İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkının Korunması: İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Organizasyonu. *SGD-Sosyal Güvenlik Dergisi*, 2(1).
- Benjamin, O.** (2001). Fundamental principles of occupational health and safety. *ILO*, 13(2).
- Bingöl, D.** (2010). *İnsan kaynakları yönetimi*. Beta.
- Biyik, F. Ö.** Küçük Sanayi Sitelerinde İş Sağlığı Ve Güvenliği Uygulamaları Üzerine Bir İnceleme Örnek Alan: Marmara Sanayi Sitesi. *Ohs Academy*, 1(3), 98-109.
- Bolcan, A. E.** (2006). Avrupa Birliği’ne Uyum Sürecinde Türkiye’de Çalışma Hayatında Kadının Yeri ve Kadın İşsizliği. *İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi Anabilim Dalı Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul*, 166.
- Bozkurt, Y.; Yılmaz, A.; İzci, F.** “Kamu örgütlerinde çalışan kadın iş görenlerin çalışma yaşamlarında karşılaştıkları sorunlar üzerine bir araştırma”, *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(2), 2008.
- Büyükbayram, A.; Okçay, H.** “Sağlık Çalışanlarına Yönelik Şiddeti Etkileyen Sosyo Kültürel Etmenler”, *Psikiyatri Hemşireliği Dergisi*, Sayı:4, 2013, s. 46-53.

- Channar, Z. A., Abbassi, Z., & Ujan, I. A.** (2011). Gender discrimination in workforce and its impact on the employees. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences (PJCSS)*, 5(1), 177-191.
- Creswell, J. W., & Sözbilir, M.** (2017). *Karma yöntem araştırmalarına giriş*. Pegem Akademi.
- Çelik, M.; Turunç, Ö.** “Duygusal emek ve psikolojik sıkıntı: iş–aile çatışmasının aracılık etkisi”, *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 40(2), 2011, s.226-250.
- Çoşkun, B.** (2007). Türkiye’de İşçi ve İşverenlerin, İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Görev ve Sorumlulukları. *Yayınlanmamış YL Tezi, TC Beykent Üniversitesi, İstanbul*.
- Çubukçu, N.** “Kadınların Eğitim Düzeyi Arttıkça, İşgücüne Katılım İmkânları Da Artmaktadır”, *Toprak İşveren Dergisi*, (69), 2006, s.
- De Alwis, A. C., & Bombuwela, P. M.** (2013). Effects of glass ceiling on women career development in private sector organizations–Case of Sri Lanka.
- Dedeoğlu, S.** “Eşitlik mi Ayrımcılık mı? Türkiye’de Sosyal Devlet, Cinsiyet Eşitliği Politikaları ve Kadın İstihdamı”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 2009, s. 41-54.
- Doğan, B.; Kaya, M.** “TRC Bölgesinde Kadın İstihdamı Sorunları ve Çözüm Önerileri”, *Uluslararası Sosyal ve Ekonomik Bilimler Dergisi*, 4 (2), 2014, s. 91-106.
- Dikili, A.** (2012). Yeni Kariyer Yaklaşımlarına İlişkin Değerlendirmeler. *Suleyman Demirel University Journal of Faculty of Economics & Administrative Sciences*, 17(2).
- Disk-Ar**, (7 Mart 2018). “Türkiye’de kadın işçi gerçeği: Daha fazla ayrımcılık, düşük ücret, güvencesiz istihdam”. 8 mart işçi gerçeği raporu. S:6
- Ecevit, Y.** (1998). Türkiye’de Ücretli Kadın Emeğinin Toplumsal Cinsiyet Temelinde Analizi, 75 Yılda Kadınlar ve Erkekler. *İstanbul: Tarih Vakfı Yayınları*, (267-284).
- Erdoğan, S.** Türkiye’de İşgücü, Türk İş Sendikası, Sendikacılık Akademisi Ders Notları 2., 2013.
- Eyrenci, Ö., Sağlam F., Taşkent S. ve Ulucan D.**, 1987, Çalışma Hayatımızın Güncel Sorunları, Emel Hukuk yayınları, İstanbul, 235s.
- Filippin, A., & Ichino, A.** (2005). Gender wage gap in expectations and realizations. *Labour Economics*, 12(1), 125-145.
- Garg, N.** (2019). Kayıt Dışı Sektörde Kadın İşçilerin Çalışma Koşulları: Malwa Bölgesi Op Punjab Örneği Örneği. *International Journal of Research in Economics and Social Sciences (IJRESS)*, 9 (5).
- Gelegen, Didem Gediz** (2001). “Çalışma Yaşamında Kadın Olmak”. *Türk Tabipleri Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi* :27 – 30.
- Gerni, M.** “İşyerinde cinsel taciz: Erzurum ilinde bankacılık sektörü üzerine bir uygulama”, *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 56(03), 2001, s.25-36.

- Gerek, N.** İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğinin Önemi Karşılaşılan Sorunların Nedenleri Ve Bu Konuda Alınması Gerekli Önlemler. *Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 7(1), 427-443.
- Gözener, E.** (2012). Ülkemizdeki Kadın İşgücü İstihdamının Dünya ve Avrupa Ülkeleriyle Karşılaştırılması: İstihdam Edilmiş Kadın İşgücüne İlişkin Bir Araştırma.
- Gül, H.; Oktay, E.** “Türkiye ve Dünya’da Kadınların Çalışma Hayatında Yaşadıkları Cam Tavan Algıları Üzerine Kavramsal Bir Çalışma”, SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, Cilt: 12, Sayı: 18, 2009, s. 421-436.
- Glick, P., & Sahn, D.** (2005). Intertemporal female labor force behavior in a developing country: what can we learn from a limited panel? *Labour Economics*, 12(1), 23-45.
- Güner, A.** (2008). Üniversitede çalışan kadınların “kadının çalışma yaşamındaki sorunları” na yönelik algıları.
- Hasanhanoglu, C.** (2020). Türkiye’de Kadın İş Güvenliği Uzmanlarının Mesleki ve Cinsiyet Ayrımcılığına Yönelik Yaklaşımları, Görevsel Performansları Ve Sorunları. *Uluslararası Sosyal Bilimler Akademik Araştırmalar Dergisi*, 4(1), 1-15.
- Hekim, Erdinç,** (2002), “İşletmelerde Çalışan Personelin is Tatmini ve 4 Nolu Sivas
- İşgüçök, Ö.** (2010). Küreselleşme sürecinde insana yakışır iş. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, (56).
- İSG Dergisi**, www.isgdergisi.com/pdf/lowr/35.pdf [Erişim tarihi: 05.10.2020].
- İSG Raporu**, http://sosyalhaklardernegi.org/shd-isci-sagligi-ve-is-guvenligi-raporu-gozden-gecirilmis-2019/#_Toc536279463 [Erişim Tarihi: 19.01.2020].
- Karabıyık, İ.** (2012). Türkiye’de çalışma hayatında kadın istihdamı. *Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 32(1), 231-260.
- Kayabaşı, R.** (2019). İş Yerinde Lider Yöneticinin İş Sağlığı Ve Güvenliği Üzerine Etkisi. *Mesleki Bilimler Dergisi (MBD)*, 8(1), 1-10.
- Kılınç, N. Ş.** (2015). Küresel Eğilimler Çerçevesinde Kadın İstihdamı. *Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 4(9), 120-135.
- Kirel, Çiğdem ve Koçabaş, Fatma ve Özdemir, Aytül Ayşe** (2010). “İşletmelerde Algılanan Cinsiyet Temelli Ayrımcılık: Eskişehir’de Özel Sektörde Bir Alan Araştırması”. *Çimento İşveren Dergisi*: 4 – 15.
- Kocacık, F., & Gökçaya, V. B.** (2005). Türkiye’de çalışan kadınlar ve sorunları. *CÜ İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 6(1), 195-219.
- Koray, M.** (1993). *Çalışma yaşamında kadın gerçekleri* (Vol. 23). Banka, Sigorta İşçileri Sendikası.
- Korkmaz, A., & Avsallı, H.** (2012). Çalışma hayatında yeni bir dönem: 6331 sayılı iş sağlığı ve güvenliği yasası. *Süleyman Demirel Üniversitesi Fen-Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2012(26), 153-167.
- Korkmaz, A.; Korkut, G.**, “Türkiye’de Kadının İşgücüne Katılımının Belirleyicileri”, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt: 17, Sayı: 2, 2012, s. 41-65.

- Küçük, M.** (2015). Çalışma hayatında kadınlar ve karşılaştıkları sorunlar: Bir işverene bağlı olarak çalışan emekçi kadınlara ilişkin bir araştırma. *Ekonomi Bilimleri Dergisi*, 7(1), 1-17.
- Medeni, D. B.** İSG Kapsamında Sorumluluk, Erciyes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Özel Hukuk Anabilim Dalı, Basılmış Yüksek Lisans Tezi, Kayseri, 2014.
- Nakip, M.** (2013), Pazarlama Araştırma Teknikleri, 3. Baskı, Ankara: Seçkin Yayıncılık s. 173.
- Ohsas,** (2020). <https://belgelendirme.ctr.com.tr/ohsas-18001-nedir.html> (Erişim Tarihi:19.01.2020)
- Önder, N.** (2013). Türkiye'de Kadın İşgücünün Görünümü. *Çalışma Dünyası Dergisi*, 1(1).
- Özcatal, Ö.** (2009). Kadınların işgücü piyasasına katılımını ve çalışma koşullarını etkileyen sosyo-demografik ve kültürel faktörler. *Uluslararası Disiplinlerarası Kadın Çalışmaları Kongresi, Bildiri Kitabı*, 1.
- Özer, M., & Biçerli, K.** (2003). Türkiye’de kadın işgücü panel veri analizi. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler*.
- Palaz, S.** (2003). Türkiye’de Cinsiyet Ayrımcılığı Analizinde Neo Klasik Yaklaşım Karşı Kurucu Yaklaşım: Eşitliği Sağlayıcı Politika Önerileri. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6(9), 87-109.
- Parlaktuna, İnci** (2010), “Türkiye’de Cinsiyete Dayalı Mesleki Ayrımcılığın Analizi”. *Ege Akademik Bakış Dergisi*. Cilt: 10. Sayı: 4: 1217 – 1230.
- Sayar, Gökçen** (2008). İşveren ve Yönetici Profili Açısından Cinsiyet Ayrımcılığı (Ücret, Terfi, İşe Alma): Gaziantep İli Örneği. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Doktora Bitirme Tezi*. Kütahya.
- Sayintürk, H.** (2014). *İş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerine aykırı davranan işveren karşısında işçilerin hakları* (Master's thesis).
- Takaoğlu, Z. B., Kaya, E. Ç., & İri, N. İ. Ö.** İş Güvenliği Uzmanlarının Yaşadığı Sorunlar. *Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 7(2), 1-9.
- Taşdelen, Karçkay, A.; Bakalım, O.; Yörük, C.** “İş-Aile Çatışmasını Yönetme Öz Yeterlilik Ölçeği: Türk Örnekleme İçin Psikometrik Özelliklerinin İncelenmesi”, *Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(1), 2016, s.79-92.
- Taşkıran, G.** (2016). Güvencesiz İş Güvenliği Uzmanları, Piyasalaşan İş Güvenliği: Bir Alan Araştırması. *Çalışma ve Toplum*, 51(4).
- Temel, Ayşen ve YAKIN, Mehmet ve MİSCİ Sema** (2006). “Örgütsel Cinsiyetlerin Örgütsel Davranışa Yansıması”. *Yönetim ve ekonomi Dergisi*. Cilt: 13. Sayı: 1: 27 – 38.
- Tınaz, P.** “İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)”, *Çalışma ve Toplum*, 4(11), 2006, s. 13-28.
- Toksöz, G.,** Kalkınmada Kadın Emeği, İstanbul: Varlık Yayınları, 2012, s. 295-301.
- Tüik** (<https://www.tuik.gov.tr/>) [Erişim tarihi: 06.11.2020]

- Türel, N. Ş., & Dolmacı, N.** (2013). İş yaşamında kadın çalışana yönelik ayrımcı bakış açısı ve mobbing üzerine ampirik bir çalışma. *Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 2(2), 83-104.
- Waller, N.** (2016). How men and women see the workplace differently. *The Wall Street Journal*, 27.
- Yeğinboy, E. Y.** (1993). *Ulusal düzeyde sağlık hizmetlerinin değerlendirilmesi*. EY Yeğinboy.
- Yılmaz, F., Selçuk, A. L. P., Çınar, U., & Beytullah, Ö. Z.** İş Sağlığı ve Güvenliği Profesyonellerinin Ücret Ve Çalışma Koşullarının Analizi. *Ohs Academy*, 2(1), 41-49

