



T.C.
ÜSKÜDAR ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ANABİLİM DALI
İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI
YÜKSEK LİSANS TEZİ

**AKADEMİSYENLERİN KADIN ÇALIŞANLARIN İŞ SAĞLIĞI VE
GÜVENLİĞİ HAKLARI KONUSUNDA FARKINDALIĞININ
DEĞERLENDİRİLMESİ**

Büşra ÇAVUŞ

Tez Danışmanı
Dr. Öğr. Üyesi Müge ENSARİ ÖZAY

İSTANBUL-2021

T.C.
ÜSKÜDAR ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ANABİLİM DALI
İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI
YÜKSEK LİSANS TEZİ

**AKADEMİSYENLERİN KADIN ÇALIŞANLARIN İŞ SAĞLIĞI VE
GÜVENLİĞİ HAKLARI KONUSUNDA FARKINDALIĞININ
DEĞERLENDİRİLMESİ**

Büşra ÇAVUŞ

Tez Danışmanı
Dr. Öğr. Üyesi Müge ENSARİ ÖZAY

İSTANBUL-2021

ÖZET

AKADEMİSYENLERİN KADIN ÇALIŞANLARIN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ HAKLARI KONUSUNDA FARKINDALIĞININ DEĞERLENDİRİLMESİ

Kadın çalışanlar için işverenlerin birçok sorumluluğu vardır. Bu sorumluluklar analık hali, gebelik durumu, emzirme durumu, işyeri ortamı, çalışma koşulları ile ilgilidir. Bu yükümlülükler hakkında bütün kadın çalışanların bilgisinin olması oldukça önemlidir.

Bu çalışmanın amacı, kadın çalışanların iş sağlığı ve güvenliğine yönelik hakları hakkında bilgi sorularının analizini tespit etmektir. Buna ek olarak ileride yapılacak çalışmalarda bu konuda eğitimler verilmesi için kaynak doküman oluşturulması amaçlanmıştır. Kadın çalışanlarla ilgili yönetmelikler bu çalışma çerçevesinde incelenmiş ve bu yönetmeliklerden 9 adet demografik özellikleri belirleyen anket sorusu, 31 adet kadın çalışanların hakları hakkında bilgi sorularını içeren anket sorusu hazırlanmıştır. Anket çalışması google anket aracılığı ile katılımcılara ulaştırılmıştır. Ankete katılan 73 akademisyen katılmıştır. Anket sorularının ilk 18 tanesi SPSS 26.0 programı yardımıyla analiz edilmiştir. Çalışmanın sonunda katılımcıların analık izni, emzirme dönemi ve doğum izni ile ilgili bilgi eksikliklerinin olduğu görülmüştür. Elde edilen sonuçlara göre çalışmada katılımcıların bilgi eksikliği olan noktalar üzerine eğitimlerinin artırılması ve rehber hazırlama çalışmalarının yapılması önerilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Analık Hali, İş Sağlığı ve Güvenliği, İşveren, Kadın Çalışan, Süt İzni

ABSTRACT

OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY IN TERMS OF FEMALE EMPLOYEES: A CASE STUDY IN THE UNIVERSITY

Employers have many responsibilities for female employees. These responsibilities relate to the state of maternity, the state of pregnancy, the state of breastfeeding, the workplace environment, working conditions. It is very important that all female employees have information about these obligations.

The purpose of this study is to determine the level of knowledge about the rights of women employees to occupational health and safety. In addition, it is aimed to create a resource document for conducting trainings on this subject in future studies. The regulations related to female employees were examined within the framework of this study and a survey question was prepared that determined the demographic characteristics of 9 of these regulations and a survey question containing information questions about the rights of 31 female employees was prepared. The survey study was delivered to the participants via google survey. 73 Academicians participated in the survey. The first 18 of the survey questions were analyzed using the SPSS 26.0 program. At the end of the study, it was seen that the participants had information deficiencies related to maternity leave, breastfeeding period and maternity leave. According to the results obtained, in the study, it was proposed to increase the training of the participants on the points of lack of knowledge and to carry out guide preparation studies.

Keywords: Maternity Leave, Occupational Health and Safety, Employer, Female Employee, Milk Leave

TEŞEKKÜR

Tez çalışma dönemlerim içerisinde yardımlarını esirgemeyen danışman hocam Dr. Öğr. Üyesi Müge Ensari Özay’a, tüm eğitim öğretim hayatım boyunca maddi ve manevi olarak her zaman yanımda olan aileme ve çalışmama katkı sağlayan katılımcılara sevgi, saygı ve sonsuz teşekkürlerimi sunarım.



İÇİNDEKİLER

ÖZET	i
ABSTRACT.....	ii
TEŞEKKÜR	iii
İÇİNDEKİLER	iv
TABLOLAR DİZİNİ.....	vi
ŞEKİLLER DİZİNİ.....	vii
SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ	x
1. GİRİŞ	1
2. GENEL BİLGİLER.....	3
2.1.2. Kadın çalışanlar açısından iş sağlığı ve güvenliği	7
2.1.3. İlgili yönetmeliklerde kadın çalışanlara yönelik düzenlenen analık hali ile gebe ve emziren çalışanların hakları, çalışma ortam ve şartları, işverenin kadın çalışanlara karşı sorumlulukları.....	11
3. GEREÇ VE YÖNTEM.....	17
3.1. Araştırmanın Tipi ve Modeli	17
3.2. Araştırmanın soruları	17
3.3. Araştırmanın yeri ve zamanı	18
3.4. Araştırmanın evren ve örnekleme	19
3.5. Veri toplama araçları ve analizi	19
4. BULGULAR.....	20
4.1. Araştırmaya Katılan Çalışanların Demografik Bilgileri	20
5.TARTIŞMA.....	65
6. SONUÇ VE ÖNERİLER.....	71
KAYNAKLAR	75
EKLER	77

Ek 1. Anket	77
-------------------	----



TABLÖLAR DİZİNİ

	<u>Sayfa</u>
Tablo 1: TÜİK Nüfus Kayıt Sistemi Sonuçları.....	6
Tablo 2: İşgücü Oranları.....	7
Tablo 3: Katılımcıların Demografik Bilgileri.....	23
Tablo 4: Bilgi Sorularına Verilen Yanıtların Frekans Analizleri.....	29
Tablo 5: Anketin Güvenilirlik Analizi.....	50
Tablo 6: Soruların Cronbach's Alpha Değeri ve Ortalaması.....	51
Tablo 7: Anketin Normallik Testi.....	52
Tablo 8: Araştırmaya katılan çalışanların medeni durumları ile bilgi düzeyi soruları arasında anlamlı fark var mıdır? (Mann-Whitney Test Sonuçları).....	53
Tablo 9: Araştırmaya katılan çalışanların yaş grubu ile bilgi düzeyi soruları arasında anlamlı fark var mıdır?(Kruskal Wallis Testi Sonuçları).....	55
Tablo 10: Araştırmaya katılan çalışanların çalışma durumları ile bilgi düzeyi soruları arasında anlamlı fark var mıdır?(Kruskal Wallis Testi Sonuçları).....	58
Tablo 11: Araştırma sorusu 3'ün Çoklu Karşılaştırmalar Analizi.....	60
Tablo 12: Araştırmaya katılan çalışanların eğitim durumları ile bilgi düzeyi soruları arasında anlamlı fark var mıdır?(Kruskal Wallis Test Sonuçları).....	62
Tablo 13: Araştırma sorusu 4'ün Çoklu Karşılaştırmalar Analizi.....	65

ŞEKİLLER DİZİNİ

	<u>Sayfa</u>
Şekil 1: Cinsiyet dağılımı grafiği	25
Şekil 2: Yaş dağılımı grafiği.....	25
Şekil 3: Medeni durum grafiği.....	26
Şekil 4: Eğitim durumu grafiği.....	26
Şekil 5: Görev yapılan üniversite grafiği.....	27
Şekil 6: Akademik unvan grafiği.....	27
Şekil 7: Mesleki çalışma süresi grafiği.....	28
Şekil 8: Görev yapılan fakülte grafiği.....	28
Şekil 9: Çalışanların “ Çalışma durumunuz nedir?” sorusuna verdikleri yanıtların dağılım grafiği.....	29
Şekil 10: Çalışanların “Sağlık durumu çalışmaya elverişli olan kadın çalışan, doğuma kadar çalışmaya devam edebilir mi?” sorusuna verdikleri yanıtların dağılım grafiği....	32
Şekil 11: Çalışanların “Doğum öncesi ve doğum sonrasındaki doğum izni süreleri arttırılabilir mi?” sorusuna verdikleri yanıtların dağılım grafiği.....	33
Şekil 12: Çalışanların “ Evlat edinme halinde analık izni hakkı doğar mı?” sorusuna verdikleri yanıtların dağılım grafiği.....	33
Şekil 13: Çalışanların “ İşveren doğum izni süresi içinde işe gelmeyen kadın çalışanın iş akdini devamsızlık nedeniyle feshedebilir mi?” sorusuna verdikleri yanıtların dağılım grafiği.....	34
Şekil 14: Çalışanların “ Kadın çalışanın yarı zamanlı çalışma koşullarına ilişkin düzenleme var mıdır?” sorusuna verdikleri yanıtların dağılım grafiği.....	34
Şekil 15: Çalışanların “ Kadın çalışanın doğum izni süreleri yıllık ücretli izin süresinin hesaplanmasında dikkate alınır mı?” sorusuna verdikleri yanıtların dağılım grafiği.....	35
Şekil 16: Çalışanların “ Kadın çalışan doğum nedeniyle ücretsiz izin kullanabilir mi?”	
Şekil 17: Çalışanların “ İşveren, kadın çalışana hamilelik süresince periyodik kontroller için izin vermek zorunda mıdır?” sorusuna verdikleri yanıtların dağılım grafiği.....	36
Şekil 18: Çalışanların “ Kadın çalışanın süt izni kullanması nedeniyle ücretinden kesinti yapılabilir mi?” sorusuna verdikleri yanıtların dağılım grafiği.....	36
Şekil 19: Çalışanların “Kadın çalışana doğum izni sırasında işverenin ücret ödeme yükümlülüğü var mıdır?” sorusuna verdikleri yanıtların dağılım grafiği.....	37

Şekil 20: Çalışanların “Gebe çalışan gece postalarında çalışabilir mi?” sorusuna verdikleri yanıtların dağılım grafiği.....	37
Şekil 21: Çalışanların “Emziren kadın çalışan gece postalarında çalışabilir mi?” sorusuna verdikleri yanıtların dağılım grafiği.....	38
Şekil 22: Çalışanların “Kadın çalışanlar gece postalarında çalışabilir mi?” sorusuna verdikleri yanıtların dağılım grafiği.....	38
Şekil 23: Çalışanların “ İşveren, gece postalarında çalışan çalışanları evlerine götürüp getirmek için servis imkanı sağlamak zorunda mıdır?” sorusuna verdikleri yanıtların dağılım grafiği.....	39
Şekil 24: Çalışanların ‘ İşveren kanunda yer alan koruyucu düzenlemeler nedeniyle kadın çalışanın ücretinde kesinti yapabilir mi?” sorusuna verdikleri yanıtların dağılım grafiği.....	40
Şekil 25: Çalışanların “ Kadın çalışanın cinsiyeti nedeniyle hizmet akdi feshedilebilir mi?” sorusuna verdikleri yanıtların dağılım grafiği.....	40
Şekil 26: Çalışanların “ İşyerinde emzirme odalarının olması zorunlu mudur?” sorusuna verdikleri yanıtların dağılım grafiği.....	41
Şekil 27: Çalışanların “Analık halinde geçici iş göremezlik ödeneği verilir mi?” sorusuna verdikleri yanıtların dağılım grafiği.....	41
Şekil 28: Çalışanların “Kadın çalışanın doğum izni kaç haftadır?” sorusuna verdikleri yanıtların dağılım grafiği.....	42
Şekil 29: Çalışanların “Kadın çalışanın erken doğum yapması halinde doğumdan önce kullanamadığı çalıştırılamayacak süreler nasıl kullanılır?” sorusuna verdikleri yanıtların dağılım grafiği.....	43
Şekil 30: Çalışanların “Doğum sırasında veya doğum sonrasında annenin ölmesi halinde doğum sonrası kullanılması gereken analık izni süreleri nedir?” sorusuna verdikleri yanıtların dağılım grafiği.....	43
Şekil 31: Çalışanların “Kadın çalışanın yarı zamanlı çalışma hakkından yararlanma koşulları nelerdir?” sorusuna verdikleri yanıtların dağılım grafiği.....	44
Şekil 32: Çalışanların “Doğum yapan çalışan günde kaç saat süt izni kullanabilir?” sorusuna verdikleri yanıtların dağılım grafiği.....	45
Şekil 33: Çalışanların “Gebe, yeni doğum yapmış ve emziren çalışan günde kaç saate kadar çalışabilir?” sorusuna verdikleri yanıtların dağılım grafiği.....	45

Şekil 34: Çalışanların “Kadın çalışanın eşinin de postalar halinde yürütüldüğü bir işyerinde çalışması halinde işveren, kadın çalışanın gece çalışmasını nasıl düzenler?” sorusuna verdikleri yanıtların dağılım grafiği.....	46
Şekil 35: Çalışanların “Kadın çalışanın eşinin de postalar halinde yürütüldüğü bir işyerinde çalışması halinde işveren, kadın çalışanın gece çalışmasını nasıl düzenler?” sorusuna verdikleri yanıtların dağılım grafiği.....	46
Şekil 36: Çalışanların “Çocuk bakım yurtlarının kurulması için işyerinde kaç çalışanın çalışıyor olması gerekir?” sorusuna verdikleri yanıtların dağılım grafiği.....	47
Şekil 37: Çalışanların “Emzirme odası ve çocuk bakım yurtlarının kurulması için gerekli sayının hesabında kimler dikkate alınır?” sorusuna verdikleri yanıtların dağılım grafiği.....	47
Şekil 38: Çalışanların “Emzirme odaları ve çocuk bakım yurtlarından kimler faydalanır?” sorusuna verdikleri yanıtların dağılım grafiği.....	48
Şekil 39: Çalışanların “Analık halinde geçici iş göremezlik ödeneği nasıl hesaplanır?” sorusuna verdikleri yanıtların dağılım grafiği.....	49
Şekil 40: Çalışanların “Emzirme ödeneğine hak kazanma şartları nedir?” sorusuna verdikleri yanıtların dağılım grafiği.....	49

SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ

İSG : İş Sağlığı ve Güvenliği

İLO : Uluslararası Çalışma Örgütü

WHO : Dünya Sağlık Örgütü

TBK : Türk Borçlar Kanunu

TÜİK : Türkiye İstatistik Kurumu



1. GİRİŞ

İş sağlığı ve güvenliği çalışmaları işyerinde işin yapılması aşamasında çeşitli durumlardan kaynaklanan sağlığa zararlı olabilecek durumlardan korunmak amacıyla yapılan planlı çalışmalardır (ILO, WHO, 1950). İçinde bulunduğumuz dönemde de iş sağlığı güvenliği bilinciyle çalışanın güvenlik sağlama çalışmalarına katılımı oldukça önemlidir. Bu sebeple çalışanlar işyeri çalışma koşullarına, işyeri ilişkilerine ve çalıştıkları sektörleri hakkında bilgi sahibi olmalıdır. Çalışma ortamlarını çok iyi benimsemeliler. Kişisel eğitimlerine çok dikkate etmelidir. İşyeri ortamında kendinin ve işyerinde bulunan iş yeri arkadaşlarının sağlık ve güvenliklerini zarara sokan tehlike, risk ve hakları hakkında bilgi sahibi olmalılardır. TÜİK Haziran 2020 verilerine göre aynı nüfusun işgücüne katkıda bulunanlarının sayısı 30 milyon 632 bin kişi iken, bu sayının 9 milyon 718 binini kadın çalışanların, 20 milyon 914 binini ise erkek çalışanların oluşturduğu bilinmektedir (TÜİK, 2020). 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (2012) çalışma ortamındaki kişilerin sağlık ve güvenliğini koruma altına almak için önlem alınmasını sağlamak nedeniyle uyulacak kuralları ve düzenlemeleri ayarlar. İşyerindeki çalışan kişileri koruma altına almak amacıyla iş sağlığı ve güvenliği aşamalarını düzenler. Son zamanlarda kadın çalışanlar, iş hayatında daha fazla yer edinmektedir. Eğitim seviyesine bağlı olarak büyük bir alanda iş hayatında kadın çalışanlar yer almaktadır. Türkiye’deki işleyişe göre iş hayatında kadının özellikleri gereği pek çok düzenleme yapılmıştır. Örneğin kadınların gece postalarında çalışma koşulları hakkında yönetmeliğinin amacı on sekiz yaşını doldurmuş kadın çalışanların gece işlerinde çalıştırılmalarına ilişkin gereklilikleri düzenlemektir. Hamile veya emziren kadınların çalıştırılma koşullarıyla emzirme odaları ve çocuk bakım yurtlarına dair yönetmeliğin amacı, hamile, doğumu yeni gerçekleştirmiş veya emziren çalışanın işyerlerindeki sağlık ve güvenliğinin oluşturulması ve gelişmesini sağlayacak çalışmaların yapılması ve bu çalışanların hangi işlerde çalıştırılmalarının sakıncalı olduğunu, çalıştırılabileceği işlerde hangi şart ve kurallara uyulacağını, emzirme odalarının ya da çocuk bakım yurtlarının nasıl oluşturulacağını ve ne gibi koşulları taşıyacağını belirlemektir (28737 sayılı, Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik, 2013).

Bu düzenlemeler 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu sorumluluğunda kadın çalışan çalıştıran işyerlerine uygulanır. Kadın çalışanlara yönelik, 6663 sayılı Gelir Vergisi Kanunu ile Bazı Kanunlarda Farklılık Yapılmasına Dair Kanun'un (2016) 22.maddesi ile 4857 sayılı İş Kanunu (2013) 74. Maddesinin içerisinde, sorumlu yönetmeliklerde kadın çalışanlar için düzenlenmiş olan analık hali ile hamile ve emziren çalışanların hakları, çalışma ortamı, çalışma şartları, işverenin kadın çalışanlara göre sorumlulukları üzerinde durulmaktadır. Bu yükümlülükler hakkında bütün kadın çalışanların bilgisinin olması büyük önem bulundurmaktadır.

Bu çalışmanın amacı, kadın çalışanların iş sağlığı ve güvenliği açısından hakları hakkında bilgi sorularını analiz etmek ve kadın çalışanların haklarının yönetmelikler baz alınarak hangi alanlarda bilgi eksikliğinin olduğunu belirlemeye çalışmaktır. Buna ek olarak ileride yapılacak çalışmalarda bu konuda eğitimler verilmesi için kaynak doküman oluşturulması amaçlanmaktadır. Yapılan yönetmelik incelemeleri sonucunda demografik özellikleri belirleyen ve bilgi düzeyi soruları bulunan anket soruları hazırlanmıştır. Çalışmanın sonunda anket verileri değerlendirilmiş ve elde edilen anket analiz sonuçlarına göre önerilerde bulunulmuştur.

2. GENEL BİLGİLER

2.1. İş Sağlığı ve Güvenliği

Genel olarak iş sağlığı ve güvenliği; “çalışma yerlerinde işin yapılması nedeniyle oluşan tehlikelerden kaçmak ve sağlığa zararlı olabilecek durumlardan kurtarmak, daha iyi bir çalışma yeri sağlamak için yapılan planlı çalışmalar” olarak belirtilmektedir (Adasağ OSGB, 2021).

Çalışanların sağlığı ve güvenliği ile ilgilenen alana iş sağlığı ve güvenliği denir. İş yerlerinde işlerin yapılması sırasında, birçok nedenden dolayı tehlike ve risklere karşı çalışanların hem sağlığını hem de güvenliğini koruma amacı olan düzenli planlamalardır. Gereken önlemlerin alınmama durumu karşısında, çalışanların sağlığı ve güvenliği ile ilgili risk yaratan olaylar ile karşı karşıya kalınabilme durumu vardır. İş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasında risklerin öncelik sıralamasının yapılıp daha sonra değerlendiriliyor olması çok büyük önem taşımaktadır. Çalışma ortamındaki makine ve ekipmanların yaratabileceği riskler nedeniyle çalışanlar kendilerini güvensiz durumda hissedebilir ve yapılan işten kaynaklı sağlıklarının bozulma durumu olabilir. Bu durumu bilmeleri nedeniyle, bu durum ruhsal olarak önemli sıkıntılara sebep olabilir. Çalışanlar için durumu olumlu duruma getirmek için çalışılan yerlerdeki tehlikelerden kaynaklanan riskleri gözlem altına almak, çalışma ortamını tehlike ve riskten uzak bir bölge haline getirebilmek veya riskleri en az seviyeye düşürmek gerekir (Akkaya, 2007).

İşyerleri büyük öneme sahiptir. Çünkü çalışma yaşamı çok önemlidir ve çalışanların en az sekiz saati çalışma ortamında yani işyerinde geçmektedir. İnsan sağlığını ve güvenliğini negatif yönde etkileyenler arasında kötü işyeri şartları vardır. İşveren, çalışanlarının sağlığını işyerlerinde oluşabilecek iş kazası ve meslek hastalıklarına karşı korumakla sorumludur. Bir çalışma merkezinde güvenli ortam oluşturmakla sorumludur.

İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili koşulların yerine getirilmemesi ya da yetersizliği çalışanların iş kazaları ve meslek hastalıkları ile karşı karşıya kalmaları durumunu ortaya çıkarır. İş kazalarına ya da meslek hastalıklarının etkisinde kalan çalışan, iş kuvvetinin tamamını veya bir kısmını, belirli süreli olarak ya da sürekli olarak kaybedebilir. Belirli süreli ya da sürekli iş kaybı, çalışanlar için ekonomik olarak gelirinin yetersiz olmasına, gelirinin tamamının ya da bir kısmının sürekli veya belirli süreli kayıp olmasına neden olur. Çalışanın farklı bir bütçesi olmadığı varsayıldığında yaşayacağı durumun ailesi,

kendisi ve bakmakla sorumlu olduğu bireyler açısından önemi oldukça fazladır. En kötü durumlardan biri ise iş kazaları ve meslek hastalıkları nedeniyle çalışanın vefat etmesidir. İş sağlığının gayeleri aşağıda maddelerde açıklanmıştır (Akkaya, 2007):

- Çalışanların sağlık koşullarını en iyi düzeyde bulundurmak
- Çalışma halinin negatif şartları sebebiyle sağlığın kötü koşullarda olmasını engellemek
- Bütün çalışanların vucüt yapısına göre ve psikolojilerine göre uygun işlerde çalıştırılmasını düzenlemek
- Yapılan iş ile çalışan arasında bir düzen oluşturarak, çalışanı fazla yormadan verimli bir çalışma sonucuna ulaşmaktır.

İş sağlığı ve güvenliği, çalışanların fiziksel, zihinsel ve sosyal durumunu amaçlamaktadır. İşyerleri, insanlar için çok önemlidir. Çünkü günün en az sekiz saati çalışma alanında geçmektedir. Kötü çalışma yeri koşulları, insan güvenliğini ve sağlığını negatif tarafta etkilemektedir.

İş sağlığı ve güvenliğinde amaçlananlar şu şekildedir (İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, 2012) :

- Tüm çalışanların her yönden refahının artırılması,
- Çalışma koşullarının olumsuzluğunun engellenmesi
- Çalışanların risklere karşı koruma altına alınması
- Bedensel ve psikolojik ihtiyaçlara göre düzenlenmiş çalışma ortamında çalışanların eğitilmesi ve bakımının yapılması,
- Yapılan işin çalışana uygun konumlandırılması,
- Ortaya çıkacak meslek hastalıklarının engellenmesi,
- İşyeri ile çalışanın uyumunun sağlanmasıdır.

İş Sağlığı ve Güvenliğinin getirdiği faydalar şunlardır (Orta Doğu Belgelendirme, 2021):

- İş kazalarının yüzdesini düşürür,
- Çalışanlara, en sağlıklı çalışma ortamı oluşturur,
- Çalışma yerlerinde aktif çalışmayı ayrıca üretimi artırır,
- Firmanın geliri artar,
- Çalışanlar ve aileleri mutlu olur,
- İşyerinin çalışma hırsını yükseltir,
- İş kazaları yüzünden meydana gelmiş zararlar azalır,
- Çalışan kişiler işyerini benimser,

- Çalışma ortamında işe gelmemeler ve hastalık oranlarını düşürür,
- Çalışanların sağlığını ve güvenliğini korur,
- Sigorta ve yasal cezaların gideri olmaz,
- Çalışma ortamında çalışanlara yapılan baskıyı düşürür,
- Firmanın güvenini artırır,
- Çalışanların motivasyonunu yükseltir,
- Çalışanın giriş çıkışlarını düşürür .

İş sağlığı ve güvenliğinin oluşturulması, işveren için olduğu kadar çalışan için de büyük öneme sahiptir. İş sağlığı ve güvenliği yokluğu kapsamında oluşan iş kazası ya da meslek hastalıkları işveren için üretimin gerilemesi ya da bitmesi, işgücünün sürekli olarak veya kısmi süreli kaybı, iş veriminin düşmesi gibi eksikliklere sebep olmaktadır. İş sağlığı ve güvenliğinin eksiksiz sağlanması ile meydana gelebilecek iş kazası ya da meslek hastalıkları en düşük düzeye indirecek ve bu durumlardan kaynaklanacak eksiklikler önlenecektir. Böylelikle üretimde başka bir eksilme yaşanmayacak, çalışanın motivasyonun artırılması ile en üst noktada verim sağlanabilecektir.

İlk başta işverenlerin iş sağlığı ve güvenliği için yapacağı yatırım ve harcamalar üretim giderlerinde artışa sebep olabilecek gibi bir düşünce ortaya çıkarsa da uzun zamanda oluşabilecek iş kazası ve meslek hastalıklarının sebep olacağı zararların ortadan kaldırılması ya da en alt seviyeye getirilmesi daha büyük bedel kazancına sebep olacaktır. İş sağlığı ve güvenliğinin uygulanmadığı ya da eksik kaldığı durumlarda iş kazası ve meslek hastalıkları meydana gelebilir.

İş kazasının literatürde pek çok tanımı bulunmaktadır. Uluslararası Çalışma Örgütü iş kazası kavramını “belirli bir zarara ya da yaralanmaya sebep olan beklenmeyen ve önceden planlanmamış bir olaydır” olarak tanımlamaktadır (ILO, 2021). Dünya Sağlık Örgütü ise “önceden planlanmamış, birçok kez kişisel yaralanmalara, makinaların, araç ve ekipmanların zarara uğramasına, üretimin bir süre aksamasına yol açan bir olaydır” şeklinde açıklamaktadır (WHO, 2020).

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu (2006) 13. maddesinde iş kazasının tanımı: “Çalışanın çalıştığı yerde bulunduğu süre içerisinde, işveren tarafından yapılan işten dolayı ya da sorumluluğu nedeniyle, sigortalı kendi adına has çalışıyorsa yaptığı iş veya çalışma konusu nedeniyle çalışma ortamı dışında, bir işverene bağlı olarak çalışan sigortalının, yetkili olarak işyeri haricinde diğer bir yere gönderilmesi sebebiyle gerçek işini yapmadan geçen zamanlarda, emziren kadın

çalışanın, çocuğuna süt vermek için ayrılan sürelerde, çalışan sigortalıların, işverence sağlanan bir servisle işin yapıldığı yere gidip gelmesi durumunda ortaya çıkan ve çalışanı hemen veya sonradan vücutta ya da ruhen kusura sebep olan olaydır.” şeklinde yapılmıştır.

Meslek hastalığı ise 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu (2006) on dördüncü maddesine göre, sigortalının çalıştığı ya da yaptığı işin özelliğinden dolayı tekrarlanan bir nedenle ya da işin ilerleme nedenleri yüzünden gerçekleşen süresiz veya sürekli hastalık, bedensel veya psikolojik kusur durumlarıdır.

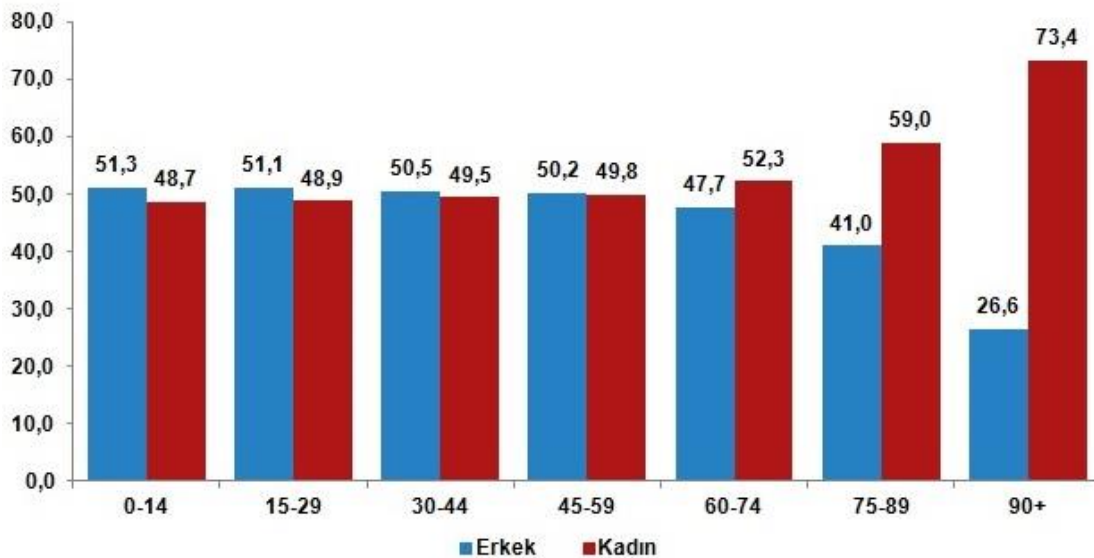
Çalışanın çalıştığı işten kaynaklı meslek hastalığına yakalanmasının;

a) Yetkili sağlık hizmeti görevlileri tarafından düzenlenen sağlık kurulu raporu ve tıbbi belgelerin incelenmesi,

b) Gerekli görüldüğü durumlarda, çalışma yerindeki çalışma şartlarını ve buna bağlı sağlık sonuçlarını gösteren denetim belgeleri ve gereken diğer belgelere bakılması ve sonucun Kurumun Sağlık Kurulu tarafından tespit edilmesi mecburdur (5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, 2006).

2.1.1. Türkiye’de kadın çalışan verileri

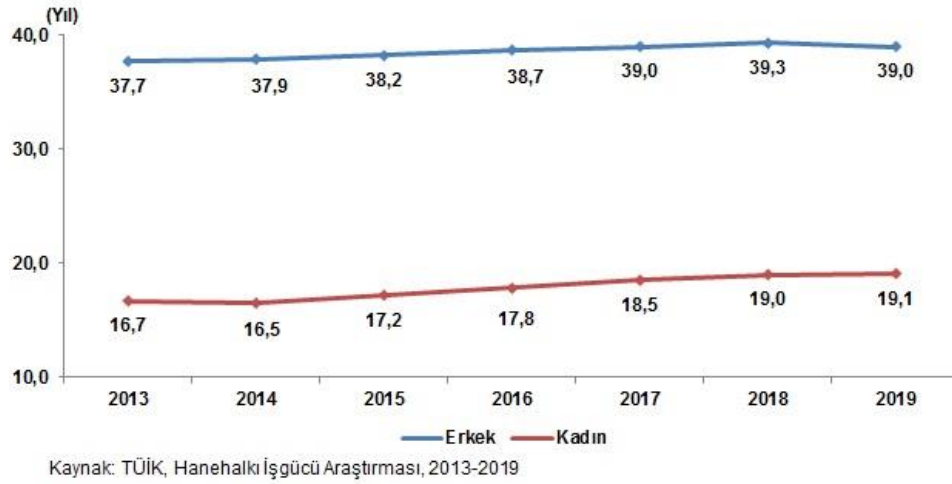
Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi (ADNKS) sonuçlarına göre; 2020 yılında, kadın nüfus 41 milyon 698 bin 377 kişi iken erkek nüfusun 41 milyon 915 bin 985 kişi olduğu görüldü. Diğer bir ifadeyle; toplam nüfusun %49,9'unu kadınlar, %50,1'ini ise erkekler oluşturdu (TÜİK, 2021).



Kaynak: TÜİK, Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi Sonuçları, 2020

Tablo 1: TÜİK Nüfus Kayıt Sistemi Sonuçları

İş yaşamında kalma süresi, bir insanın yaşamı süresince işgücü piyasasında aktif olması gereken sene sayısı olarak tanımlanır. Hanehalkı işgücü araştırması sonuçlarına göre; çalışma yaşamında kalma süresi, 2013 yılında 15 yaşından büyük kadınlarda 16,7 yıl, erkeklerde 37,7 yıl iken 2019 yılında çalışma yaşamında kalma süresi kadınlarda 19,1 yıl, erkeklerde 39,0 yıl oldu. Hayat memnuniyeti araştırması verilerine göre; 2020 yılında çalışanların %62,0'ı işe geliş gidiş için harcanan zamandan memnun olduğunu belirtirken kadın çalışanlarda bu oranın %64,6, erkek çalışanlarda ise %61 olduğu görüldü (TÜİK, 2021).



Tablo 2: İşgücü Oranları

2.1.2. Kadın çalışanlar açısından iş sağlığı ve güvenliği

Türkiye Cumhuriyeti Anayasası çalışanların yaşına, cinsiyetine ve kuvvetine uymayan işlerde bulunamayacağını ve yaşça küçükler ile kadınların bedeni ve ruhi eksikliği olanların çalışma koşulları olarak özel koşullarda korunacağını belirtmektedir (Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, 1982). Ayrıca İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (2012)'nda yaşlı, engelli, gebe veya emziren çalışanlar özel koruma yapılması gereken kişiler ile kadın çalışanların durumunun risk analizinde büyük önemle dikkate alınacağı belirtilmiştir. Bu özelliklere sahip çalışanların önemle korunması büyük önem taşımaktadır.

Bir işte çalışanların sağlık ve güvenliğini koruma altına almak için önlem alınmasını sağlamak nedeniyle uygulanacak genel kurallar 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda (2012) yer alır. Çalışma ortamındaki çalışanlarının sağlık ve güvenliğini korumak amacıyla çalışmalar yaparak düzenlemeler yapar.

Çalışanların sağlığını korumak, ilgili yönetmeliklerde devlet, işveren ve çalışan sorumluluğunda olacak şekilde belirtilmiştir. İlgili yönetmeliklerde devlet, işveren ve çalışanın üzerine düşen sorumluluklar belirtilmiştir.

İşverenin yükümlülükleri aşağıdaki gibidir (6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, 2012).

- İşveren çalışanın sağlığını ve güvencesini sağlamak için yükümlülük almak zorundadır.
- Risklerin değerlendirmesini yapmak amacıyla değerlendirme planları hazırlama yükümlülüğündedir.
- Tespit etmiş olduğu riskleri öncelik sırasına göre değerlendirip önlemini almak durumundadır.
- Önlem sağlanmasına karşın meydana gelebilecek önemli tehlikelere göre hazırlıklı olunması hakkında bilgi vermek; bu nedenle, çalışanların tehlikeli bölgeden hızlıca kaçıp, güvenli bir bölgede toplanmaları ve işyerini güvenli bir şekilde terk etmeleri için uygun kaçış aşamalarını ve toplanma bölgelerini evvelden belirlemek zorundadır.
- Acil bir tehlikeye karşı görevi hakkında eğitilmiş görevlilerin müdahalesi için planlama yapmak durumundadır.
- Acil tehlike durumlarında yaralanma olma olasılığına karşı acil müdahale hastanelerini belirlemelidir.
- Çalışmayla ilgili olan ve sağlık ve güvenliği tetikleyen bütün konularda çalışanların bilgilendirilmelerini ve eğitim almalarını sağlamak durumundadır ve bu nedenle güzel bir iletişim ve eğitim yapısı oluşturmak yükümlülüğündedir.
- İş sağlığını ve güvenliğinde çalışanlarla ilgili her konuda düşüncelerinin, fikirlerinin istenmesini ve karar alma, uygulama ve analiz etme aşamalarında fikir ve düşüncelerini katmalarını sağlamak durumundadır.
- Çalışanlarının sağlık ve güvenliği için dışarıdan destek alınması gerekliyse bunu sağlamakla yükümlüdür.

Çalışanların Hakları:

- Çalışanlar içerisinde iş sağlığı ve güvenliği olan her konuda eğitim almak isteme hakkında sahiptir.
- Çalışanlar tehlike oluşup kendilerini risk altında hissettikleri aşamada çalışmama hakkına sahiptirler.
- Çalışanlar sağlık ve güvenliği sağlanması amacıyla yapılan çalışmalarda fikir ve düşüncelerini belirtebilme hakkına sahiptirler.
- Çalışanlar işin yapılması sırasında oluşan tehlike ve riskten dolayı sağlıklarında bir kusur hissettiklerinde bunun kontrolünü talep edebilirler. Bu talabi işverende kabul etmek zorunluluğundadır.

Hamile, doğumu yeni gerçekleştirmiş veya emziren kadın çalışanlar; fiziksel faktörlerden, biyolojik faktörlerden, kimyasal faktörlerden hususi olarak korunmalıdırlar (28737 sayılı, Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik, 2013).

Hamile ya da emziren kadın çalışanların sağlık ve güvenlikleri için bir kusur tespit edilmesi durumunda; İşveren, kadın çalışanların çalışma şartlarını ve çalışma zamanlarını düzenlemek; bunun yapılmasının kolay olmadığı durumlarda ise çalışanı bir başka işe göndermek durumundadır. Bunun yapılmasında kolay değil ise isteği durumda çalışanı ücretli izinli göstermek durumundadır. Gebe çalışan doktor raporu ile sağlığına uygun bir işte çalıştırılmalıdır.

Hamile, doğumu yeni gerçekleştirmiş veya emziren kadın çalışanlara verilen bireysel koruyucuların çalışanların durumuna uygun sağlanması önemlidir. Çalışanların hareketlerinde kısıtlama yapmamalıdır. Gebe çalışanın değişen vücut yapısına göre yeni kişisel koruyucular sağlanmalıdır. Risk analizine göre kişisel koruyucu donanım kullanılmasının önemli görüldüğü çalışmalarda uygun kişisel koruyucu donanımların sağlanamadığı durumlarda kadın çalışan bu işlerde çalıştırılmamalıdır (28737 sayılı, Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik, 2013).

Hamile, doğumu yeni gerçekleştirmiş veya emziren kadın çalışanların sağlık ve güvenliklerini korumak amacıyla alınması gereken önlemler (28737 sayılı, Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik, 2013);

- Çalışanların fiziksel veya zihni yorgunluğunun en aza indirilmesi için çalışma süreleri ve mola süreleri yeniden ayarlanır.
- Kadın çalışanın durumuna göre çalışma koşulları uygun hale getirilmelidir.
- Kadın çalışanın hamilelik durumunda duruş problemleri yaşamaması amacıyla düzenlemeler yapılmalıdır. Oturarak çalışmasını sağlayacak düzenlemeler yapılmalıdır.
- Çalışanın düşmesini engelleyici prosedürler yapılmalıdır.
- Gebe çalışanın yalnız kalmaması için düzenlemeler yapılmalı eğer bu düzenleme yapılamıyorsa da iletişim kuvvetli bir şekilde ayarlanmalıdır.
- Çalışma şartları, çalışma süreleri, müşterilerle iletişim, iş ağırlığı ve benzeri stres koşullarına karşı koruyucu çalışmalar yapılmalıdır.
- Çalışanın her zaman ayakta ya da oturarak çalışmasını engelleyici düzenlemeler yapılmalıdır, bu gibi durumlar meydana gelmemesi için dinlenme molaları oluşturulmalıdır.
- Gebe çalışanın gerektiğinde uzanarak dinlenebileceği sağlıklı ortamlar oluşturulmalıdır.
- Gebe çalışanın tuvalet ihtiyacını karşılayacağı alanların hijyen koşullarına özellikle dikkat edilmelidir. Enfeksiyon riskine karşı önlemler arttırılmalıdır.
- Gebe, doğumu yeni olmuş kadın çalışanların ihtiyaçları düşünülerek yemek araları, su içme ve benzer ihtiyaçları için gerekli çalışmalar yapılmalıdır.

İşyeri bina ve ek yerlerinde kadın çalışanlara yönelik alınacak sağlık ve güvenlik önlemleri (28710 sayılı İşyeri bina ve eklentilerinde alınacak sağlık ve güvenlik önlemlerine ilişkin yönetmelik, 2013);

- Kadın ve erkek çalışanların iş kıyafetleri giyme durumu olduğu yerlerde kadın ve erkek çalışana ayrı giyinime ortamlarının olması gereklidir.
- Gerçekleşen işe göre duş alma durumu olması halinde kadın çalışanlara ve erkek çalışanlara özel ayrı duş kabinleri oluşturulmalı ve hijyen kurallarına çok dikkat edilmelidir.
- Bütün çalışanların kıyafetlerini saklayabilecekleri kilitli dolaplarının olması gerekmektedir.

- Çalışanların bulunduğu alanlarda hijyene çok dikkat edilerek yeterli sayıda duş, lavabo ve tuvalet bulundurulmalıdır.

- Gereken işin özelliği sebebi ile çalışan kişilerin sağlığı ve güvenliği için önemli durumlarda veya ondan fazla çalışanın iş yaptığı çalışma yerlerinde uygun bir mola alanı oluşturulmalıdır. Mola alanları yeteri kadar büyük alana sahip olmalıdır. Bu alanlarda çalışanlara yetecek kadar sayıda rahat oturma yerleri ve masalar bulunmalıdır.

2.1.3. İlgili yönetmeliklerde kadın çalışanlara yönelik düzenlenen analık hali ile gebe ve emziren çalışanların hakları, çalışma ortam ve şartları, işverenin kadın çalışanlara karşı sorumlulukları

Kadın çalışanlar on hafta doğum izni kullanırlar. Bu sürenin yarısı doğum öncesi yarısı ise doğum sonrası olarak kullanılmaktadır. Ancak çoğul gebelik durumu olduğunda bu süre on sekiz hafta olarak kullanılır. Bu süreler doğum öncesinde on hafta, doğum sonrasında sekiz hafta olarak kullanılır (Analık İzni veya Ücretsiz İzin Sonrası Yapılacak Kısmi Süreli Çalışmalar Hakkında Yönetmelik, 2016).

Doktorunun onayı olması koşuluyla çalışanın sağlık durumu çalışmasına uygun olduğu takdirde doğum gerçekleşmeden evvel üç haftaya kadar çalışma ortamında çalışabilir. Kadın çalışanın çalışarak kullandığı bu süre doğumdan sonra ayrılacağı izin sürelerine eklenir (Analık İzni veya Ücretsiz İzin Sonrası Yapılacak Kısmi Süreli Çalışmalar Hakkında Yönetmelik, 2016).

Doktor tarafından rapor alındığı takdirde, kadın çalışanın yaptığı işin durumuna göre izin süreleri değişebilir. Erken doğum yaşanması durumunda, kadın çalışanın kullanması gereken izin süreleri doğum sonrası sürece eklenir. Doğumda ya da doğumdan sonra annenin vefatı durumunda, doğumdan sonra alınması gereken izin süreleri baba tarafından kullanılır.

Üç yaşını tamamlamamış çocuk evlat alanlar da doğum sonrası izin sürelerinden yararlanmaktadır. Üç yaşını tamamlamamış çocuğu evlat alan ebeveynlerden biri doğum sonrası kullanılabilecek sekiz haftalık analık iznini kullanabileceklerdir. Bu iznin evlat alan bireylere kullandırılıyor olmasının nedeni ise çocuk ile ebeveynin yakın iletişim kurmasına yardımcı olmasıdır. Evlat edinen aile analık iznini işlemler resmi olarak tamamlandıktan sonra kullanılabilmektedir.

Kadın çalışanın doğum gerçekleşmeden önce sekiz ve doğum gerçekleşikten sonra sekiz hafta izin süresi vardır. Ancak çoğul gebelik durumunda bu durum doğumdan önce on doğumdan sonra sekiz hafta süreyle çalıştırılmaları yasak şeklinde düzenlenmiştir. Kadın çalışanın çalıştırılmasının hatalı olduğu bu süre içinde iş sözleşmesi işe gelmediği düşüncesiyle iptal edilemez (Analık İzni veya Ücretsiz İzin Sonrası Yapılacak Kısmi Süreli Çalışmalar Hakkında Yönetmelik, 2016).

Kadın çalışanların yarı zamanlı çalışmasına ilişkin düzenleme 4857 sayılı İş Kanunumuzda (2003) belirtilmektedir. Çalışanların isteği dahilinde kadın çalışanların analiz izninin dolmasından sonra ilk doğumda altmış gün, ikinci doğumda 120 gün, üçüncü doğumda ise yüz seksen gün ücretsiz izin hakkı verilebilir. Aynı durum evlat edinilen 3 yaşını doldurmamış çocuk ebeveynleri içinde geçerlidir. Çoğul doğum halinde bu zamanlara otuzar gün daha eklenmektedir. Engelli bir çocuğun dünyaya gelmesi halinde bu süre bir yıl olarak işleme alınmaktadır. Doğum gerçekleşikten sonra yarı zamanlı çalışma durumunda olan kadın çalışanlar süt izni ile ilgili kurallardan yararlanamamaktadır (Analık İzni veya Ücretsiz İzin Sonrası Yapılacak Kısmi Süreli Çalışmalar Hakkında Yönetmelik, 2016).

Kadın çalışanların yarı zamanlı çalışma koşullarında, Kadın çalışanlar normal haftalık çalışma süresi ne ise o sürenin yarısı kadar çalışacaktır. Çalışan yarı zamanlı çalışma durumunu hergün yarım çalışarak ya da haftanın çalıştığı günlerinin yarısı kadar kullanacaktır. İşveren böyle bir durumda ücretin yarısını ödeyecektir. Çalışanın maaşının geri kalanı ise devlet, işsizlik fonundan ödemektedir.

Kadın çalışanın yarı zamanlı çalışma durumundan yararlanmasının şartları (23810 sayılı, 4447 İşsizlik Sigortası Kanunu, 1999);

- ❖ Çalışanın son üç yıl içerisinde en az altıyüz gün sigorta priminin yatırılmış olması gereklidir.
- ❖ Kadın çalışanın haftalık çalışma zamanının yarısı kadar çalışıyor olması önemlidir.
- ❖ Analık izni kullanan kişinin en geç 30 gün içinde başvuru yapılması gerekmektedir (23810 sayılı, 4447 İşsizlik Sigortası Kanunu, 1999).

Kadın çalışanların doğumdan önce ve doğumdan sonra çalışmasının yasak olduğu zamanlar, çalışma yapılmış gibi sayılır. Bu günlerin ücretli izin hesabında dikkate alınması esastır. Kadın çalışanın istekte bulunmasına göre analık iznini kullandıktan

sonra on altı haftalık ücretsiz izine ayrılabilir. Eğer bu durum çoğul gebelik halinde yaşanır bu süre on sekiz hafta olarak kullandırılmaktadır. İzin, üç yaşına kadar çocuğu evlat edinme durumunda anne babadan birisine veya evlat edinen çalışana verilir. Senelik ücretli izin hesaplanırken çalışanın isteği dahilindeki bu izin dikkate alınmaz.

Kadın çalışan doğumundan sonra ücretsiz izne çıkmak istediğinde ve işveren böyle bir duruma onay vermediğinde, kadın çalışan kendi kararı ile sadece işverene bilgi vererek ücretsiz izne ayrılabilir. Kanunlar incelendiğinde bu durumun işverenin insiyatifinde olmadığı açıkça belirtilmiştir. Çalışan altı aya kadar ödemesiz izin kullanabilmektedir (Analık İzni veya Ücretsiz İzin Sonrası Yapılacak Kısmi Süreli Çalışmalar Hakkında Yönetmelik madde7, 2016).

Hamilelik süresi boyunca kadın çalışana dönemsel muayeneler için ücretli izin kullandırılmak zorundadır. Kadın çalışanın dönemsel muayeneler nedeni ile izin kullandığı gerekçesiyle ücretinden eksiltme yapılamaz.

Kadın çalışanların süt izni süreleri günde bir buçuk saattir. Kadın çalışanların bu izinden yararlanabilmesi için çocuğunun bir yaşını geçmemiş olması gerekmektedir. Kadın çalışan günlük bir buçuk saat süresi olan süt iznini gün içinde ya da çalışma günlerinde nasıl kullanacağını belirleme hakkına sahiptir. Bu süreler çalışma zamanlarından sayılmaktadır. Yani süt iznini kullanmak isteyen kadınların maaşlarından herhangi bir kesinti yapılamaz. Bu onların yasal hakkıdır.

Kadın çalışana doğum izni süresince işverenin ücret ödeme gibi bir yükümlülüğü bulunmamaktadır. 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunun (2006) da doğum yapan kadın çalışana geçici iş göremezlik ödemesi yapılacağına ilişkin madde olması sebebiyle doğum izni boyunca kadın işçinin ödemesi devlet tarafından geçici iş göremezlik tahsisatından ödenecektir (5510 Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, 2006).

Kadın çalışanın hamilelik durumu hakkında işverene bilgi verme yükümlülüğü İş Kanunumuzda açıkça yer almamaktadır. Ama çalışmasına engel bir durumla karşı karşıya ise hemen işverenin haberi olmalıdır. Bu durumda hamilelik durumu da kadın çalışanın çalışmasını zorlayıcı kılan durumlardan olduğu için işverene bu durum hakkında hemen bilgi verme yükümlülüğü vardır. Koruyucu düzenlemelerden bir kadın çalışanın yararlanıyor olması için işverenin böyle bir durumdan yani hamilelik durumundan

haberdar olmalıdır (28737 sayılı, Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik, 2013).

Kadın çalışan gebelik durumunu resmi olarak belgeledikten sonra gece işlerinde çalıştırılması yasaktır (Kadın Çalışanların Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik, 2013). Emziren kadın çalışanlarda bu duruma dahildir. Onlarda bir yıl boyunca gece işlerinde çalıştırılmazlar. Bu süre doktorun önerisiyle altı ay daha uzatılabilmektedir (Kadın Çalışanların Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik, 2013). Hamile, doğumu yeni gerçekleştirmiş ve emziren çalışanlar, günde yedi buçuk saatten uzun çalıştırılmazlar.

On sekiz yaş üzeri kadın çalışanlar doktorun kabul etmesiyle birlikte gece postalarında çalışmaya başlayabilirler. Kadın çalışanlar her koşulda, gece çalışmalarında 7,5 saatten uzun iş yapamazlar (Kadın Çalışanların Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik, 2013). İşverenler gece çalışmaları yaptıracakları kadın çalışanlara servis imkanı sağlamak zorundadır. Yardımcı olacakları uygun araçlarla adreslerine en yakın alandan çalışma yerine götürüp getirmek amacıyla yol imkanı sağlamak durumundadır (Kadın Çalışanların Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik, 2013). Eşler aynı işyerinde çalışıyorsa ve gece çalışması varsa aynı zamanda çalışmak istedikleri durumda işverenden istekte bulunabilirler. İşverence olanaklar uygunsa bu istek karşılanır. Kadın çalışanın eşinin çalıştığı işyerinde yapılan çalışmalar postalar halinde ilerliyorsa, kadın çalışanın isteği durumunda gece çalışması eşinin çalıştığı gece vardiyasına denk gelmeyecek durumda ayarlanır (Kadın Çalışanların Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik, 2013).

İşverenin çalışan gebe ve yeni doğum yapmış çalışanlar için uygun dinlenme alanları oluşturması gerekmektedir. Ayrıca tuvaletlerin herhangi bir enfeksiyon ya da başka bir rahatsızlığa karşı hijyenik olması sağlanır. Hamile veya emziren çalışanın, kendi gereksinimleri göz önüne alınarak yemek araları ve dinlenme araları belirlenir.

Gebe, yeni doğumu gerçekleştirmiş ve emziren çalışanlar için işverenin alması gereken önlemler (Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik-Ek 1, 2013);

- ❖ Hamile ve emziren çalışanın, çalışma düzenleri yeniden ayarlanmalı ve çalışma sürelerinin geceye denk gelmemesi için çalışmalar yürütülmelidir.

- ❖ Daha sağlıklı çalışma pozisyonları oluşturulmalı ve uygun dinlenme araları düzenlenmelidir.
- ❖ Gebe ve emziren çalışanların yüksel platformlu yerlerde çalışmasını engelleyici çalışmalar yapılmalıdır.
- ❖ Çalışma saatleri ve hızları kadın çalışanın önerileride dikkate alınarak düzenlenmelidir.
- ❖ Gebe ve yeni doğum yapan çalışanların tek çalıştırılmaması gereklidir. Ancak bu durum gerçekleşmiyorsa gebe ya da yeni doğum yapan çalışanın iş arkadaşlarıyla iletişim hatlarının güçlü olması gerekmektedir. Bu acil durumlar için oldukça önemlidir.
- ❖ İşten kaynaklanan stres faktörlerine yönelik çalışmalar yapmak önemlidir.
- ❖ Gebe çalışanın sürekli oturarak ya da sürekli ayakta çalışarak kendini yorması engellenmelidir. Bunların yapılamadığı durumlarda dinlenme araları çoğaltılmalıdır (28737 sayılı, Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik-Ek 1, 2013).

Kadın çalışan sayısının 100-150 olduğu bir işyerinde, emziren kadın çalışanların çocuklarını emzirebilmeleri amacıyla yetkili tarafından, çalışma ortamlarından farklı ve çalışma yerine en fazla iki yüz elli metre mesafede emzirme odasının oluşturulması mecburdur (28737 sayılı, Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik, 2013). Kadın çalışan sayısının yüz elliden fazla olduğu işyerlerinde çalışma yerine yakın bir yurdun kurulması mecburidir. Bu yurtlar 0-6 yaşındaki çocukların durması, bakımının yapılması ve emziren çalışanların çocuklarını emzirebilmeleri amacıyla işveren tarafından, çalışma yerlerinden ayrı bir konumda olmalıdır. Yurt, çalışma yerine 250 metre mesafeden daha uzaksa işveren ulaşım sağlamakla sorumludur. Oda ve yurt açmak, işverenin belediye alan sınırları içinde bulunan tüm işyerlerindeki kadın çalışanların toplam sayısı dikkate alınarak yapılır. Emzirme odası ya da yurt kurulması için gerekli kadın çalışan sayısının üzerine annesi vefat etmiş çocukların babalarının sayısı ve evlat edinen ebeveynlerin de sayısı dikkate alınır. Yurt ve odalardan, kadın çalışanların çocukları ile erkek çalışanların annesi ölmüş veya velayeti babada olan çocuklar faydalanırlar. Odalar 0-1 yaşındaki, yurtlara velisinin isteği doğrultusunda ilkokula kaydedilemeyen altmışaltı aylığa kadar

çocuklar içindir (28737 sayılı, Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik, 2013).

Hamile ya da doğum yapmış kadın çalışanın yasal haklarını yerine getirmeyen işverene idari para cezası verilebilir. Kadın çalışanları koruyucu yasa kurallarına ters olarak yapılan iş sözleşmeleri, kanunun hüküm kurallarına ters olduğundan 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu kuralları uyarınca kesin olarak yasaktır (27836 sayılı, 6098 Türk Borçlar Kanunu, 2011). Kadın çalışanların özel olarak korunuyor ve onlara özel düzenlemelerin yapılıyor olması ücretinde kesinti yapılabileceği anlamına gelmemektedir. Düşük ücret ödenmesini öneren yazılar geçersizdir (25134 sayılı, 4857 İş Kanunu, 2003).

İşveren renk, ırk, medeni hal, hamilelik, siyasi fikir, cinsiyet, din, doğum izni kullanması şeklinde sebeplerden dolayı iş sözleşmesini iptal edemez (25134 sayılı, 4857 İş Kanunu, 2003).

3. GEREÇ VE YÖNTEM

Bu çalışmada kadın çalışanların iş sağlığı ve güvenliği açısından hakları hakkında bilgi sorularını analiz etmek amacıyla kadın çalışanlarla ilgili yönetmelikler incelenerek bilgi sorularını içeren anket soruları oluşturulmuştur. Hazırlanan anketler Google anket aracılığı ile katılımcılara ulaştırılmıştır. Elde edilen anket verileri SPSS 26 programı ile analiz edilmiştir.

3.1. Araştırmanın Tipi ve Modeli

Hazırlanan anket soruları 2 kısımdan oluşmaktadır. Anketin ilk kısımda kadın çalışanların demografik özelliklerini gösteren 8 soru bulunmaktadır. Anketin ikinci kısımda iş sağlığı ve güvenliği açısından kadın çalışanların haklarını içeren 31 soru bulunmaktadır. Sorulardan araştırmanın analizi için yeterli olan ilk 18 sorunun cevapları evet, hayır, bilmiyorum şeklindedir.

Bağımsız değişken, katılımcının bağımlı değişken üzerinde etkisini analiz etmek istediği değişkenin adıdır. Bağımlı değişken ise üzerinde bağımsız değişkenin etkisi araştırılan değişkendir. Bağımlı değişken, katılımcının kişiler ya da gruplar arası değişkenliğinin incelediği değişken, çözmeye çalıştığı sorundur. Bu çalışmanın bağımsız değişkeni ise çalışanların demografik özellikleridir. Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği hakları konusundaki bilgi düzeyini ölçmek için sorulmuş olan sorular da bu çalışmanın bağımlı değişkenleridir.

Yapılan ankette nicel(kantitatif) araştırma tipi kullanılmıştır. Nicel araştırmalar istatistiksel sonuçlar çıkarılmasına, sayısal yorumda bulunulmasına imkan sağlayan araştırma tipidir (İstanbul Üniversitesi auzef, 2021).

3.2. Araştırmanın soruları

Bu tez çalışmasında 4 adet araştırma sorusu belirlenmiştir.

Soru 1: Araştırmaya katılan çalışanların medeni durumları ile bilgi soruları arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?

H0. Araştırmaya katılan çalışanların medeni durumları ile bilgi soruları arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

H1. Araştırmaya katılan çalışanların medeni durumları ile bilgi soruları arasında anlamlı bir farklılık vardır.

Soru 2: Araştırmaya katılan çalışanların yaş grubu değişkeni ile bilgi soruları arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?

H0. Araştırmaya katılan çalışanların yaş grubu değişkeni ile bilgi soruları arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

H1. Araştırmaya katılan çalışanların yaş grubu değişkeni ile bilgi soruları arasında anlamlı bir farklılık vardır.

Soru 3: Araştırmaya katılan çalışanların çalışma durumu ile bilgi soruları arasında anlamlı farklılık var mıdır?

H0. Araştırmaya katılan çalışanların çalışma durumu ile bilgi soruları arasında anlamlı farklılık yoktur.

H1. Araştırmaya katılan çalışanların çalışma durumu ile bilgi soruları arasında anlamlı farklılık vardır.

Soru 4: Araştırmaya katılan çalışanların eğitim durumları ile bilgi soruları anlamlı farklılık göstermekte midir?

H0. Araştırmaya katılan çalışanların eğitim durumları ile bilgi soruları arasında anlamlı farklılık yoktur.

H1. Araştırmaya katılan çalışanların eğitim durumları ile bilgi soruları arasında anlamlı farklılık vardır.

3.3. Araştırmanın yeri ve zamanı

Bu araştırma etik kurul izninin 28.04.2021 tarihinde onaylanmasıyla birlikte üniversite çalışanlarına 14.06.2021 ve 30.08.2021 tarihleri arasında uygulanmıştır. Hazırlanmış olan anket Google anket aracılığıyla katılımcılara ulaştırılmıştır.

3.4. Araştırmanın evren ve örnekleme

Bu çalışmanın evrenini üniversitede çalışan akademisyenler oluşturmaktır. Bu kapsamda çalışanın örneklemini ise İstanbul ilinde üniversitelerin çalışanları oluşturmaktadır. Üniversitelerin akademisyenlerine gönderilen anket çalışmasına 73 akademisyen katılmıştır.

3.5. Veri toplama araçları ve analizi

Çalışmada veri bulma şekli olarak anket yönteminden yararlanılacaktır. Hazırlanmış olan anket soruları 2 kısımdan oluşmaktadır. Anketin ilk kısımda kadın çalışanların demografik özelliklerini gösteren 8 soru bulunmaktadır. Anketin ikinci kısımda iş sağlığı ve güvenliği açısından kadın çalışanların haklarını içeren 31 soru bulunmaktadır. Çalışanlara google anket yoluyla anket dağıtımı yapılmıştır. Anketin gönderildiği çalışan sayısı 250'dir. Ankete geri dönüş yapan çalışan sayısı 73 olmuştur. Çalışanlardan ankette kendilerine uygun buldukları seçenekleri işaretlemeleri istenmiştir. Bu çalışmada anket yoluyla ulaşılan veriler, SPSS 26 programı ile analiz edilerek kullanılmıştır.

4. BULGULAR

Kadın çalışanlar açısından iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili anket çalışmamıza 73 çalışan katılım sağlamıştır. Bu nedenle ön çalışma niteliğindedir. Araştırma sorularına cevap aramak için yapılan istatistikler bu bölümde verilmiştir.

4.1. Araştırmaya Katılan Çalışanların Demografik Bilgileri

Ankete katılan katılımcıların cinsiyet, medeni durum, yaş, görev yaptıkları fakülte, akademik ünvanı, eğitim durumları ve çalışma durumları hakkında verdikleri yanıtların analizleri Tablo 3'te verilmiştir.

Tablo 3: Katılımcıların Demografik Bilgileri

Cinsiyet				
	Frekans	Yüzde%	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Kadın	48	65,8	65,8	65,8
Erkek	25	34,2	34,2	100,0
Toplam	73	100,0	100,0	
Yaş				
	Frekans	Yüzde%	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
26-35	25	34,2	34,2	34,2
36-45	27	37,0	37,0	71,2
46-55	12	16,4	16,4	87,7
55 yaş üzeri	9	12,3	12,3	100,0
Toplam	73	100,0	100,0	
Medeni Durum				
	Frekans	Yüzde%	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Evli	48	65,8	65,8	65,8
Bekar	25	34,2	34,2	100,0
Toplam	73	100,0	100,0	
Eğitim Durumu				
	Frekans	Yüzde%	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Ön Lisans	1	1,4	1,4	1,4

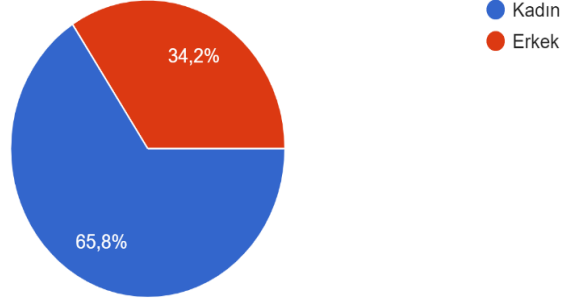
Lisans	8	11,0	11,0	12,3
Yüksek Lisans	29	39,7	39,7	52,1
Doktora	35	47,9	47,9	100,0
Toplam	73	100,0	100,0	

Tablo 3. (Devam)

Akademik Unvan				
	Frekans	Yüzde%	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Öğretim Görevlisi	31	42,5	42,5	42,5
Dr. Öğretim Üyesi	16	21,9	21,9	64,4
Doç. Dr	3	4,1	4,1	68,5
Diğer	23	31,5	31,5	100,0
Toplam	73	100,0	100,0	
Görev Yapılan Fakülte				
	Frekans	Yüzde%	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
İletişim fakültesi	2	2,7	2,7	2,7
Mühendislik ve Doğa Bilimleri Fakültesi	10	13,7	13,7	16,4
Sağlık Bilimleri Fakültesi	16	21,9	21,9	38,4
Tıp Fakültesi	7	9,6	9,6	47,9
Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu	15	20,5	20,5	68,5
Diğer	23	31,5	31,5	100,0
Toplam	73	100,0	100,0	
Çalışma Durumu				
	Frekans	Yüzde%	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Tam zamanlı	58	79,5	79,5	79,5
Yarı zamanlı	10	13,7	13,7	93,2
Ders saat ücretli	5	6,8	6,8	100,0
Toplam	73	100,0	100,0	

Cinsiyet

73 yanıt

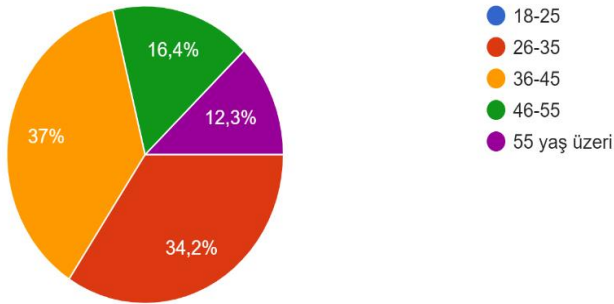


Şekil 1:Cinsiyet dağılımı grafiği

Şekil 1 de ankete katılan çalışanların cinsiyetine bakıldığında %65,8 oranı ile kadın çalışan,%34,2 oranı ile erkek çalışan katılımı vardır. Dolayısı ile kadın çalışan katılımı daha fazladır.

Yaşınız nedir?

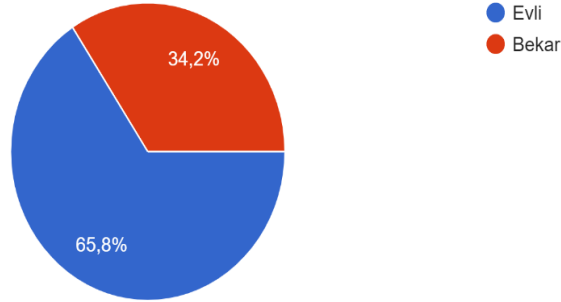
73 yanıt



Şekil 2: Yaş dağılımı grafiği

Şekil 2’de araştırmaya katılan katılımcıların yaş dağılımına baktığımızda %37 oranıyla 36-45 yaş arası katılımcının daha fazla olduğu görülmektedir. Daha sonra %34,2 oranı ile 26-35 yaş arası katılımcı olduğu, diğer yaş oranlarının da yakın olduğu görülmektedir.

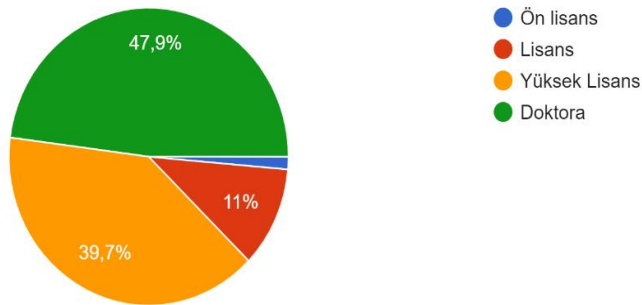
Medeni durumunuz nedir?
73 yanıt



Şekil 3: Medeni durum grafiği

Şekil 3'te ankete katılan çalışanların medeni durum oranlarına bakıldığında, ankete katılan katılımcıların %65,8'inin evli %34,2'sinin ise bekar olduğu görülmektedir.

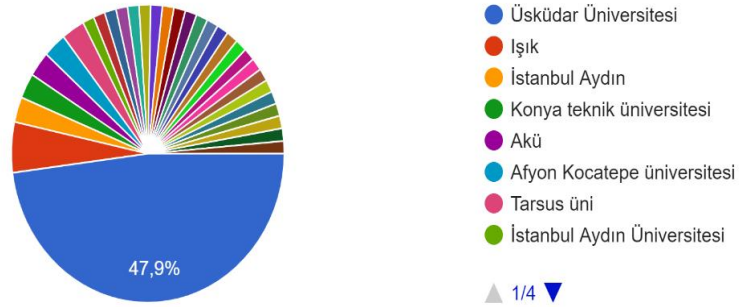
Eğitim durumunuz nedir?
73 yanıt



Şekil 4: Eğitim durumu grafiği

Şekil 4'te katılımcıların eğitim durumuna bakıldığında, ankete katılanların %47,9'unun doktora mezunu çalışan oldukları görülmektedir. Daha sonra %39,7 oranı ile yüksek lisans mezunu çalışan çoğunluğu vardır.

Görev yaptığınız üniversite nedir?
73 yanıt



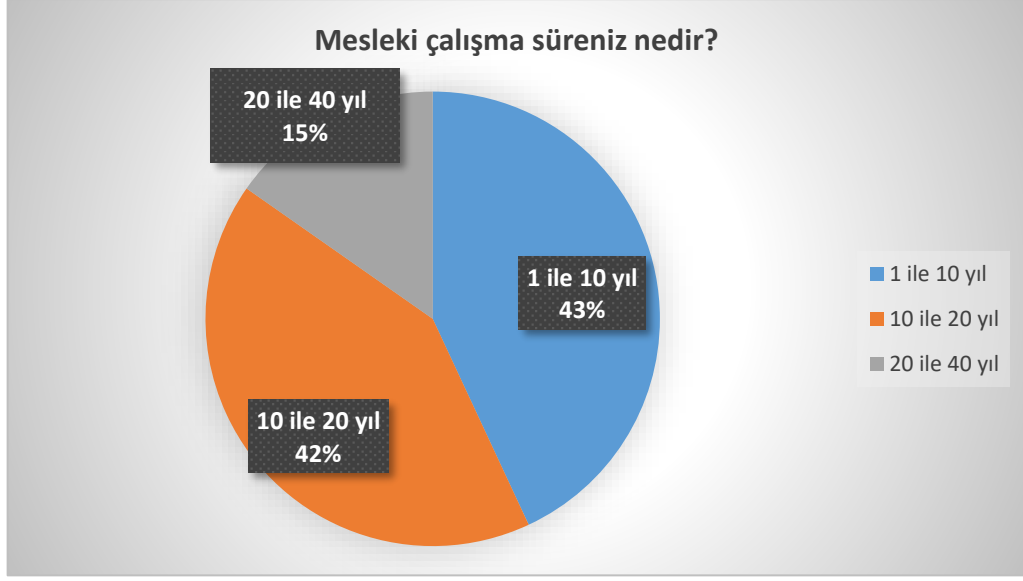
Şekil 5: Görev yapılan üniversite grafiği

Şekil 5'te katılımcıların görev yaptığı üniversite oranları görülmektedir. Anket çalışmasına fazla katılım gösteren (%47,9) üniversite çalışanlarının Üsküdar üniversitesinde görev yaptığı görülmektedir.



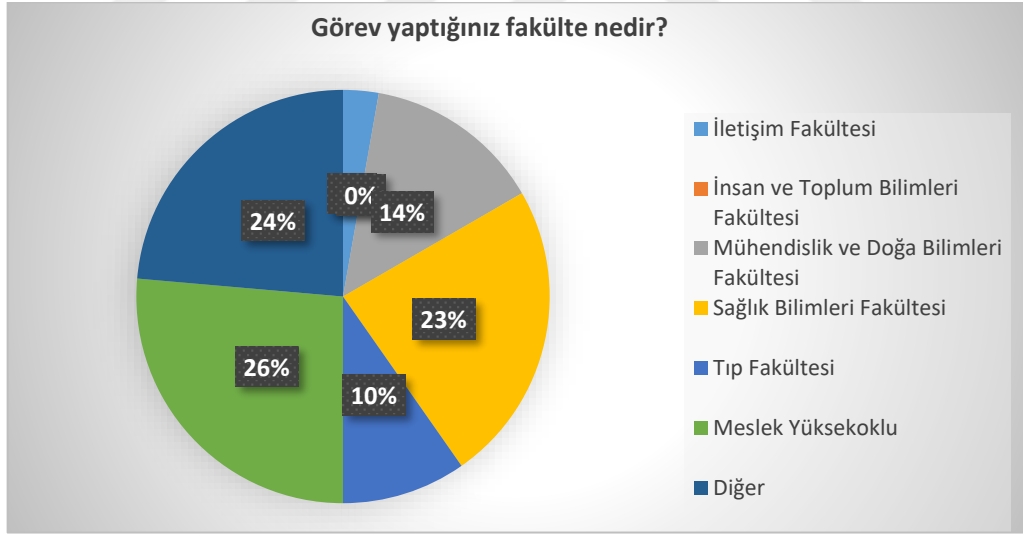
Şekil 6: Akademik unvan grafiği

Şekil 6'daki akademik unvan grafiğine bakıldığında araştırmaya katılan çalışanların %42,5'inin öğretim görevlisi olduğu görülmektedir.



Şekil 7: Mesleki çalışma süresi grafiği

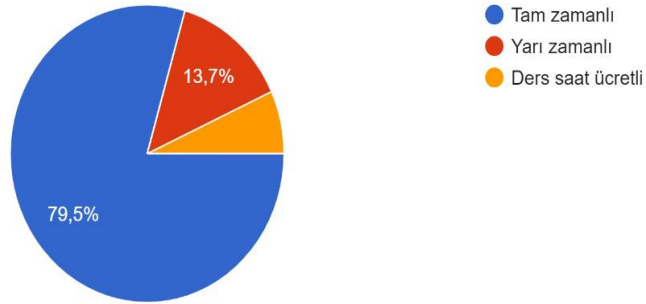
Şekil 7’de katılımcıların mesleki çalışma sürelerinin oranı görülmektedir. Katılımcıların çoğunun 10 yıl ve üzeri çalıştığı görülmektedir.



Şekil 8: Görev yapılan fakülte grafiği

Şekil 8’de anket katılımcılarının görev yaptıkları fakültelerin oranı görülmektedir. Katılımcıların çoğunun meslek yüksekokulunda görev yaptıkları görülmektedir.

Çalışma durumunuz nedir?
73 yanıt



Şekil 9: Çalışma durumu grafiği

Şekil 9’da araştırmaya katılan çalışanların “Çalışma durumunuz nedir?” sorusuna verdikleri yanıtlara bakıldığında %79,5 oranında tam zamanlı çalışanın katıldığı görülmektedir.

4.2. Araştırmaya katılan çalışanların bilgi sorularına verdikleri yanıtların analizleri

Bu bölümde ankete katılan katılımcıların bilgi sorularına vermiş olduğu yanıtların frekans analizleri görülmektedir. Tablo 4’te katılımcıların tüm anket sorularına verdikleri yanıtların oranları görülmektedir.

Tablo 4: Bilgi sorularına verilen yanıtların frekans analizleri

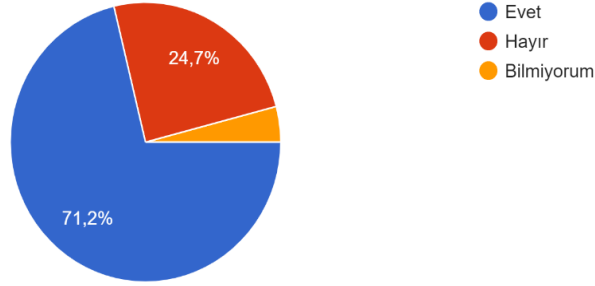
Sağlık durumu çalışmaya elverişli olan kadın çalışan, doğuma kadar çalışmaya devam edebilir mi?				
	Frekans	Yüzde%	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Evet	52	71,2	71,2	71,2
Hayır	18	24,7	24,7	95,9
Bilmiyorum	3	4,1	4,1	100,0
Toplam	73	100,0	100,0	
Doğum öncesi ve doğum sonrasındaki doğum izni süreleri arttırılabilir mi?				
	Frekans	Yüzde%	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Evet	61	83,6	83,6	83,6
Hayır	10	13,7	13,7	97,3

Bilmiyorum	2	2,7	2,7	100,0
Toplam	73	100,0	100,0	
Evlat edinme halinde anahk izni hakkı doğar mı?				
	Frekans	Yüzde%	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Evet	50	68,5	68,5	68,5
Hayır	1	1,4	1,4	69,9
Bilmiyorum	22	30,1	30,1	100,0
Toplam	73	100,0	100,0	
İşveren doğum izni süresi içinde işe gelmeyen kadın çalışanın iş akdini devamsızlık nedeniyle feshedebilir mi?				
	Frekans	Yüzde%	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Evet	1	1,4	1,4	1,4
Hayır	70	95,9	95,9	97,3
Bilmiyorum	2	2,7	2,7	100,0
Toplam	73	100,0	100,0	
Kadın çalışanın yarı zamanlı çalışma koşullarına ilişkin düzenleme var mıdır?				
	Frekans	Yüzde%	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Evet	39	53,4	53,4	53,4
Hayır	8	11,0	11,0	64,4
Bilmiyorum	26	35,6	35,6	100,0
Toplam	73	100,0	100,0	
Kadın çalışanın doğum izni süreleri yıllık ücretli izin süresinin hesaplanmasında dikkate alınır mı?				
	Frekans	Yüzde%	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Evet	15	20,5	20,5	20,5
Hayır	37	50,7	50,7	71,2
Bilmiyorum	21	28,8	28,8	100,0
Toplam	73	100,0	100,0	
Kadın çalışan doğum nedeniyle ücretsiz izin kullanabilir mi?				
	Frekans	Yüzde%	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Evet	73	100,0	100,0	100,0
İşveren, kadın çalışana hamilelik süresince periyodik kontroller için izin vermek zorunda mıdır?				
	Frekans	Yüzde%	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Evet	63	86,3	86,3	86,3
Hayır	1	1,4	1,4	87,7
Bilmiyorum	9	12,3	12,3	100,0
Toplam	73	100,0	100,0	
Kadın çalışanın süt izni kullanması nedeniyle ücretinden kesinti yapılabilir mi?				
	Frekans	Yüzde%	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Hayır	68	93,2	93,2	93,2
Bilmiyorum	5	6,8	6,8	100,0

Toplam	73	100,0	100,0	
Kadın çalışana doğum izni sırasında işverenin ücret ödeme yükümlülüğü var mıdır?				
	Frekans	Yüzde%	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Evet	56	76,7	76,7	76,7
Hayır	9	12,3	12,3	89,0
Bilmiyorum	8	11,0	11,0	100,0
Toplam	73	100,0	100,0	
Gebe çalışan gece postalarında çalışabilir mi?				
	Frekans	Yüzde%	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Evet	6	8,2	8,2	8,2
Hayır	53	72,6	72,6	80,8
Bilmiyorum	14	19,2	19,2	100,0
Toplam	73	100,0	100,0	
Emziren kadın çalışan gece postalarında çalışabilir mi?				
	Frekans	Yüzde%	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Evet	5	6,8	6,8	6,8
Hayır	52	71,2	71,2	78,1
Bilmiyorum	16	21,9	21,9	100,0
Toplam	73	100,0	100,0	
Kadın çalışanlar gece postalarında çalışabilir mi?				
	Frekans	Yüzde%	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Evet	50	68,5	68,5	68,5
Hayır	13	17,8	17,8	86,3
Bilmiyorum	10	13,7	13,7	100,0
Toplam	73	100,0	100,0	
İşveren, gece postalarında çalışan çalışanları evlerine götürüp getirmek için servis imkanı sağlamak zorunda mıdır?				
	Frekans	Yüzde%	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Evet	45	61,6	61,6	61,6
Hayır	10	13,7	13,7	75,3
Bilmiyorum	18	24,7	24,7	100,0
Toplam	73	100,0	100,0	
İşveren kanunda yer alan koruyucu düzenlemeler nedeniyle kadın çalışanın ücretinde kesinti yapabilir mi?				
	Frekans	Yüzde%	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Evet	4	5,5	5,5	5,5
Hayır	47	64,4	64,4	69,9
Bilmiyorum	22	30,1	30,1	100,0
Toplam	73	100,0	100,0	
Kadın çalışan sayısının 50 olduğu bir işyerinde emzirme odasının olması zorunlu mudur?				

	Frekans	Yüzde%	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Evet	45	61,6	61,6	61,6
Hayır	10	13,7	13,7	75,3
Bilmiyorum	18	24,7	24,7	100,0
Toplam	73	100,0	100,0	
Analık halinde geçici iş göremezlik ödeneği verilir mi?				
	Frekans	Yüzde%	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Evet	18	24,7	24,7	24,7
Hayır	17	23,3	23,3	47,9
Bilmiyorum	38	52,1	52,1	100,0
Toplam	73	100,0	100,0	
Kadın çalışanın cinsiyeti nedeniyle hizmet akdi feshedilebilir mi?				
	Frekans	Yüzde%	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Hayır	69	94,5	94,5	94,5
Bilmiyorum	4	5,5	5,5	100,0
Total	73	100,0	100,0	

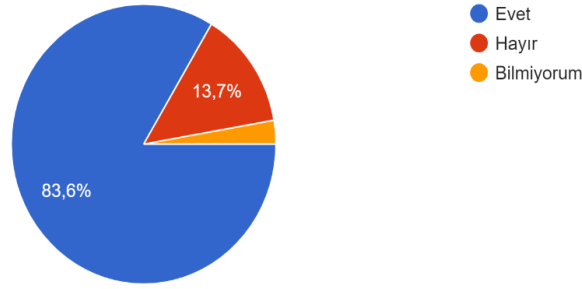
Sağlık durumu çalışmaya elverişli olan kadın çalışan, doğuma kadar çalışmaya devam edebilir mi?
73 yanıt



Şekil 10: Çalışanların “Sağlık durumu çalışmaya elverişli olan kadın çalışan, doğuma kadar çalışmaya devam edebilir mi?” sorusuna verdikleri yanıtların dağılım grafiği

Şekil 10’da araştırmaya katılan çalışanların “Sağlık durumu çalışmaya elverişli olan kadın çalışan, doğuma kadar çalışmaya devam edebilir mi?” sorusuna verdikleri yanıtlara bakıldığında katılımcıların %71,2’sinin evet cevabını verdiği görülmektedir. Katılımcıların %4’ü bilmiyorum cevabını vermiştir. Bu oranlara bakıldığında katılımcıların %71,2’sinin bu konuda doğru bilgisinin olduğunu göstermektedir.

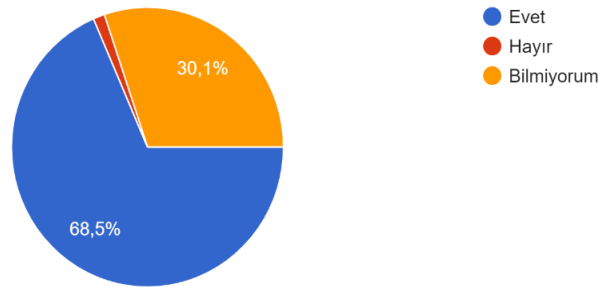
Doğum öncesi ve doğum sonrasındaki doğum izni süreleri arttırılabilir mi?
73 yanıt



Şekil 11: Çalışanların “Doğum öncesi ve doğum sonrasındaki doğum izni süreleri arttırılabilir mi?” sorusuna verdikleri yanıtların dağılım grafiği

Şekil 11’de araştırmaya katılan çalışanların “Doğum öncesi ve doğum sonrasındaki doğum izni süreleri arttırılabilir mi?” sorusuna verdikleri yanıtlara bakıldığında katılımcıların %83,6’sı evet yanıtını vererek doğum öncesi ve doğum sonrasındaki doğum izni sürelerinin arttırılabileceği yanıtını vermiştir. Oranlara bakıldığında evet yanıtını veren %83,6 oranındaki katılımcının bu konuda doğru bilgisinin olduğu görülmektedir.

Evlat edinme halinde analık izni hakkı doğar mı?
73 yanıt



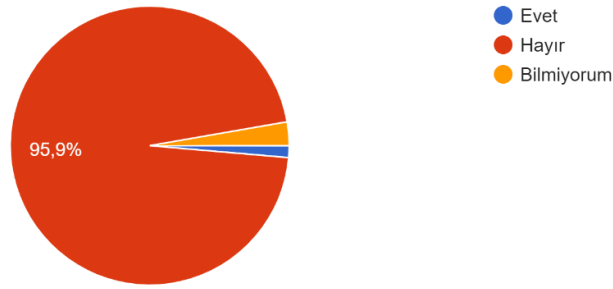
Şekil 12: Çalışanların “ Evlat edinme halinde analık izni hakkı doğar mı?” sorusuna verdikleri yanıtların dağılım grafiği

Şekil 12’de araştırmaya katılan çalışanların “ Evlat edinme halinde analık izni hakkı doğar mı?” sorusuna verdikleri yanıtlara bakıldığında katılımcıların %68,5’inin evet

yanıtı verdiğini, %30,1'inin ise bilmiyorum yanıtını vererek evlat edinme halinde analık izni hakkında bilgilerinin olmadığı görülmektedir. Bu konuda %68,5 oranındaki katılımcının evet yanıtını vererek doğru bilgi sahibi olduğu görülmektedir.

İşveren doğum izni süresi içinde işe gelmeyen kadın çalışanın iş akdini devamsızlık nedeniyle feshedebilir mi?

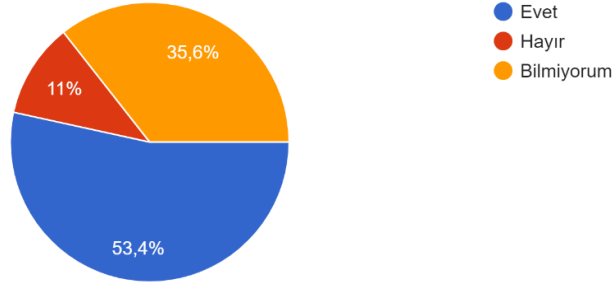
73 yanıt



Şekil 13: Çalışanların “ İşveren doğum izni süresi içinde işe gelmeyen kadın çalışanın iş akdini devamsızlık nedeniyle feshedebilir mi?” sorusuna verdikleri yanıtların dağılım

Şekil 13'te araştırmaya katılan çalışanların “ İşveren doğum izni süresi içinde işe gelmeyen kadın çalışanın iş akdini devamsızlık nedeniyle feshedebilir mi?” sorusuna verdikleri yanıtlara bakıldığında katılımcıların %95,9'unun hayır yanıtını verdiği görülmektedir. Bu orana bakıldığında %95,9 oranındaki katılımcının hayır yanıtını vererek bu konuda doğru bilgi sahibi olduğu görülmüştür.

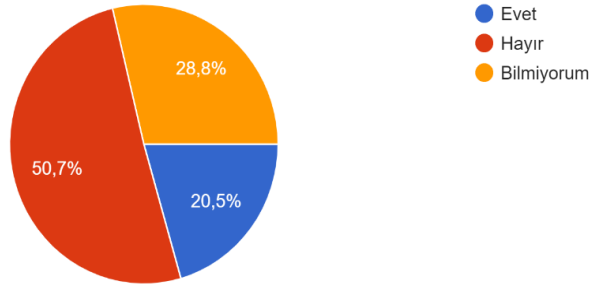
Kadın çalışanın yarı zamanlı çalışma koşullarına ilişkin düzenleme var mıdır?
73 yanıt



Şekil 14: Çalışanların “ Kadın çalışanın yarı zamanlı çalışma koşullarına ilişkin düzenleme var mıdır?” sorusuna verdikleri yanıtların dağılım grafiği

Şekil 14’te araştırmaya katılan çalışanların “ Kadın çalışanın yarı zamanlı çalışma koşullarına ilişkin düzenleme var mıdır?” sorusuna verdikleri yanıtlara bakıldığında katılımcıların %53,4’ü evet,%11’i hayır, %35,6’sı bilmiyorum yanıtını vermiştir. Bu oranlara bakıldığında %53,4 oranında evet yanıtı veren katılımcıların bu konuda doğru bilgi sahibi olduğu görülmektedir.

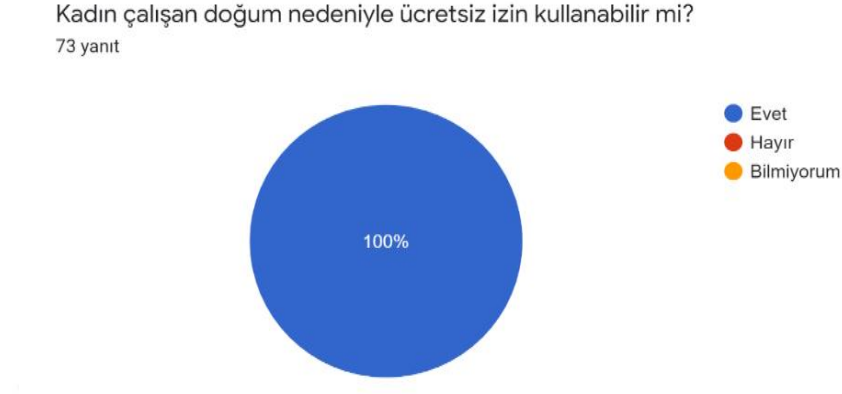
Kadın çalışanın doğum izni süreleri yıllık ücretli izin süresinin hesaplanmasında dikkate alınır mı?
73 yanıt



Şekil 15: Çalışanların “ Kadın çalışanın doğum izni süreleri yıllık ücretli izin süresinin hesaplanmasında dikkate alınır mı?” sorusuna verdikleri yanıtların dağılım grafiği

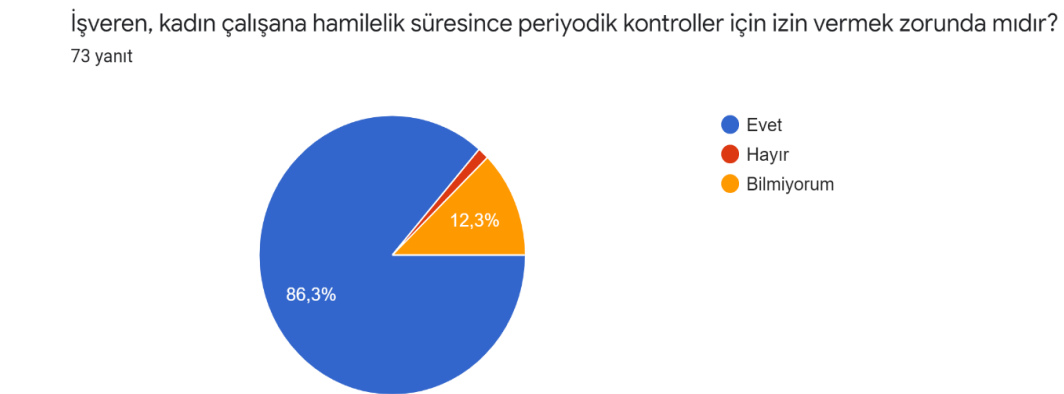
Şekil 15’te araştırmaya katılan çalışanların “Kadın çalışanın doğum izni süreleri yıllık ücretli izin süresinin hesaplanmasında dikkate alınır mı?” sorusuna verdikleri yanıtlara bakıldığında katılımcıların %50,7’sinin hayır yanıtı, %20,5’inin evet yanıtı,%28,8’inin bilmiyorum yanıtı verdikleri görülmektedir. Bu oranlara bakıldığında

bu soru için %20,5 oranında evet yanıtını vererek bilgi sahibi oldukları görülmektedir. Yani %50,7 oranında hayır cevabı verenler ve %28,8 oranında bilmiyorum cevabını verenlerin bu konuda doğru bilgi sahibi olmadıkları görülmektedir.



Şekil 16: Çalışanların “Kadın çalışan doğum nedeniyle ücretsiz izin kullanabilir mi?” sorusuna verdikleri yanıtların dağılım grafiği

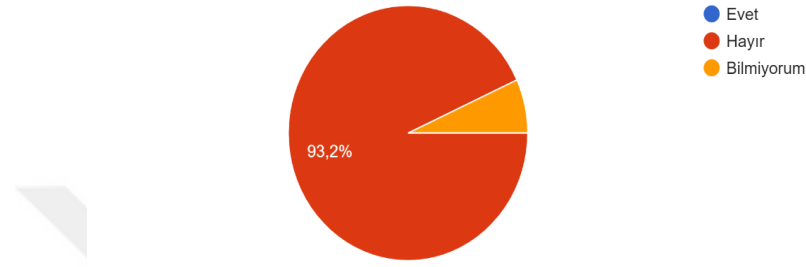
Şekil 16’da araştırmaya katılan çalışanların “Kadın çalışan doğum nedeniyle ücretsiz izin kullanabilir mi?” sorusuna verdikleri yanıtlara bakıldığında katılımcıların %100’ünün evet yanıtını verdikleri görülmektedir. Bu durumda bütün katılımcıların doğru bilgi sahibi olduğu görülmektedir.



Şekil 17: Çalışanların “İşveren, kadın çalışana hamilelik süresince periyodik kontroller için izin vermek zorunda mıdır?” sorusuna verdikleri yanıtların dağılım grafiği

Şekil 17’de araştırmaya katılan çalışanların “İşveren, kadın çalışana hamilelik süresince periyodik kontroller için izin vermek zorunda mıdır?” sorusuna verdikleri yanıtlara bakıldığında %86,3 oranında katılımcının evet yanıtı verdikleri,%12,3 oranında katılımcının bilmiyorum yanıtı verdikleri görülmektedir. Bu oranlara bakıldığında %86,3 oranındaki katılımcının evet yanıtını vererek doğru bilgi sahibi oldukları görülmektedir.

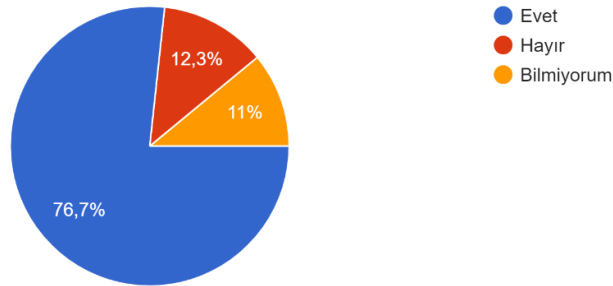
Kadın çalışanın süt izni kullanması nedeniyle ücretinden kesinti yapılabilir mi?
73 yanıt



Şekil 18: Çalışanların “ Kadın çalışanın süt izni kullanması nedeniyle ücretinden kesinti yapılabilir mi?” sorusuna verdikleri yanıtların dağılım grafiği

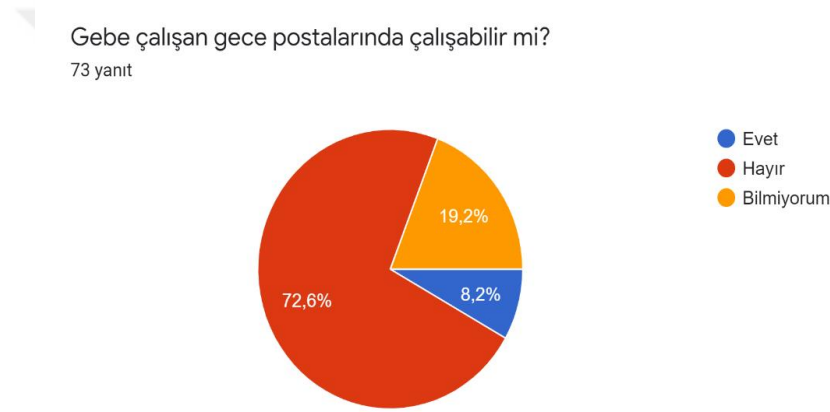
Şekil 18’de araştırmaya katılan çalışanların “Kadın çalışanın süt izni kullanması nedeniyle ücretinden kesinti yapılabilir mi?” sorusuna verdikleri yanıtlara bakıldığında katılımcıların yaklaşık %7’sinin bilmiyorum yanıtı,%93,2’sinin hayır yanıtı verdikleri görülmektedir. Bu oranlara bakıldığında %93,2 oranındaki katılımcının hayır yanıtını verdiği ve bu konuda doğru bilgi sahibi olduğu görülmektedir.

Kadın çalışana doğum izni sırasında işverenin ücret ödeme yükümlülüğü var mıdır?
73 yanıt



Şekil 19: Çalışanların “Kadın çalışana doğum izni sırasında işverenin ücret ödeme yükümlülüğü var mıdır?” sorusuna verdikleri yanıtların dağılım grafiği

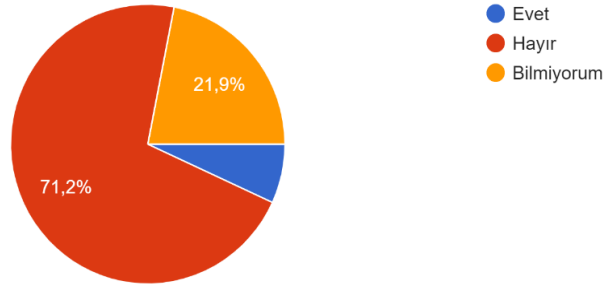
Şekil 19’da araştırmaya katılan çalışanların “Kadın çalışana doğum izni sırasında işverenin ücret ödeme yükümlülüğü var mıdır?” sorusuna verdikleri yanıtlara bakıldığında katılımcıların %76,7’si evet yanıtını, %12,3’ü hayır yanıtını, %11’i bilmiyorum yanıtını vermiştir. Bu oranlara bakıldığında %12,3 oranındaki katılımcının hayır yanıtını vererek doğru bilgi sahibi oldukları görülmektedir. %76,7 oranında evet yanıtını veren ve %11 oranında hayır yanıtını veren katılımcıların bu konuda bilgi sahibi olmadıkları görülmektedir.



Şekil 20: Çalışanların “Gebe çalışan gece postalarında çalışabilir mi?” sorusuna verdikleri yanıtların dağılım grafiği

Şekil 20’de araştırmaya katılan çalışanların “Gebe çalışan gece postalarında çalışabilir mi?” sorusuna verdikleri yanıtlara bakıldığında katılımcıların %8,2’si evet yanıtını, %72,6’sı hayır yanıtını, %19,2’si bilmiyorum yanıtını vermiştir. Bu oranlara bakıldığında %72,6 oranında katılımcının hayır yanıtını vererek doğru bilgi sahibi oldukları görülmektedir.

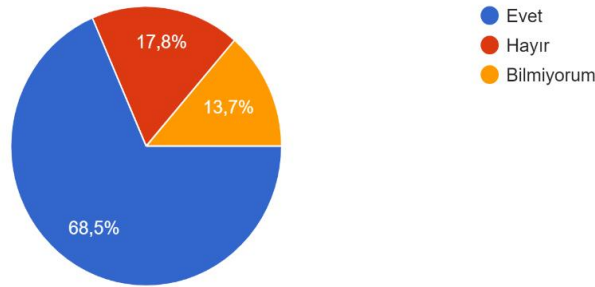
Emziren kadın çalışan gece postalarında çalışabilir mi?
73 yanıt



Şekil 21: Çalışanların “Emziren kadın çalışan gece postalarında çalışabilir mi?” sorusuna verdikleri yanıtların dağılım grafiği

Şekil 21’de araştırmaya katılan çalışanların “Emziren kadın çalışan gece postalarında çalışabilir mi?” sorusuna verdikleri yanıtlara bakıldığında katılımcıların %71,2’sinin hayır yanıtı verdiklerini ve %21,9’unun bilmiyorum yanıtı verdikleri görülmektedir. Bu oranlara bakıldığında %71,2 oranındaki katılımcının hayır yanıtını vererek doğru bilgi sahibi oldukları görülmektedir.

Kadın çalışanlar gece postalarında çalışabilir mi?
73 yanıt

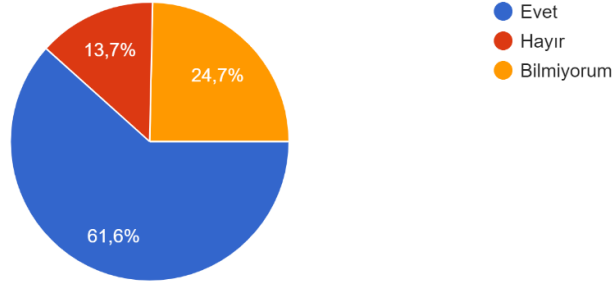


Şekil 22: Çalışanların “Kadın çalışanlar gece postalarında çalışabilir mi?” sorusuna verdikleri yanıtların dağılım grafiği

Şekil 22’de araştırmaya katılan çalışanların “Kadın çalışanlar gece postalarında çalışabilir mi?” sorusuna verdikleri yanıtlara bakıldığında katılımcıların %68,5’inin evet yanıtı, %17,8’inin hayır yanıtı, %13,7’sinin bilmiyorum yanıtını verdikleri görülmektedir. Bu oranlara bakıldığında %68,5 oranıyla evet yanıtını veren katılımcıların bu konuda doğru bilgi sahibi oldukları görülmektedir.

İşveren, gece postalarında çalışan çalışanları evlerine götürüp getirmek için servis imkanı sağlamak zorunda mıdır?

73 yanıt

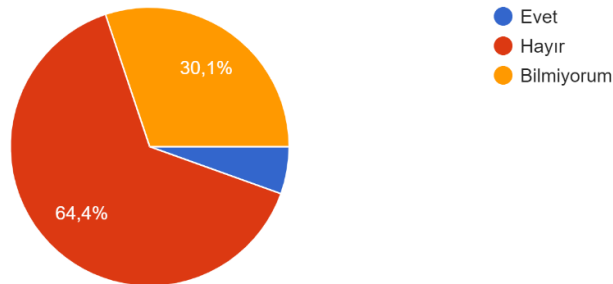


Şekil 23: Çalışanların “ İşveren, gece postalarında çalışan çalışanları evlerine götürüp getirmek için servis imkanı sağlamak zorunda mıdır?” sorusuna verdikleri yanıtların dağılım grafiği

Şekil 23’te araştırmaya katılan çalışanların “ İşveren, gece postalarında çalışan çalışanları evlerine götürüp getirmek için servis imkanı sağlamak zorunda mıdır?” sorusuna verdikleri yanıtlara bakıldığında katılımcıların %61,6’sının evet yanıtını,%13,7’sinin hayır yanıtını,%24,7’sinin bilmiyorum yanıtını verdikleri görülmektedir. Bu oranlara bakıldığında %61,6 oranında evet yanıtını veren katılımcıların bu konuda doğru bilgi sahibi oldukları görülmektedir.

İşveren kanunda yer alan koruyucu düzenlemeler nedeniyle kadın çalışanın ücretinde kesinti yapabilir mi?

73 yanıt



Şekil 24: Çalışanların “ İşveren kanunda yer alan koruyucu düzenlemeler nedeniyle kadın çalışanın ücretinde kesinti yapabilir mi?” sorusuna verdikleri yanıtların dağılım grafiği

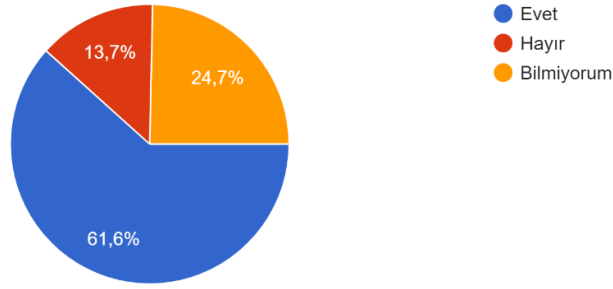
Şekil 24'te araştırmaya katılan çalışanların “ İşveren kanunda yer alan koruyucu düzenlemeler nedeniyle kadın çalışanın ücretinde kesinti yapabilir mi?” sorusuna verdikleri yanıtlara bakıldığında katılımcıların %64,4'ü hayır yanıtı verirken %30,1'inin bilmiyorum yanıtını verdikleri görülmektedir. Bu oranlara bakıldığında %64,4 oranında hayır yanıtını verenlerin doğru bilgi sahibi oldukları görülmektedir.



Şekil 25: Çalışanların “ Kadın çalışanın cinsiyeti nedeniyle hizmet akdi feshedilebilir mi?” sorusuna verdikleri yanıtların dağılım grafiği

Şekil 25'te araştırmaya katılan çalışanların “ Kadın çalışanın cinsiyeti nedeniyle hizmet akdi feshedilebilir mi?” sorusuna verdikleri yanıtlara bakıldığında katılımcıların %94,5'i kadın çalışanın cinsiyeti nedeniyle hizmet akdinin feshedilemeyeceği onaylayarak hayır cevabını verdikleri görülmektedir. Bu oranlara bakıldığında %94,5 oranıyla hayır yanıtını veren katılımcıların bu konuda doğru bilgi sahibi oldukları görülmektedir.

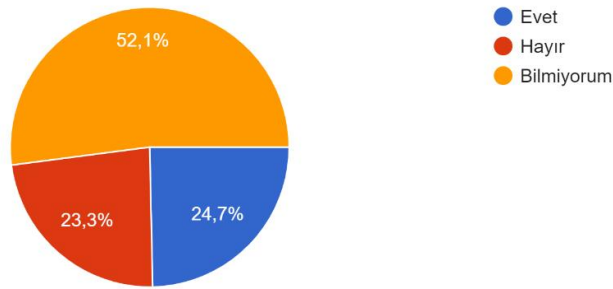
Kadın çalışan sayısının 50 olduğu bir işyerinde emzirme odasının olması zorunlu mudur?
73 yanıt



Şekil 26: Çalışanların “Kadın çalışan sayısının 50 olduğu bir işyerinde emzirme odasının olması zorunlu mudur?” sorusuna verdikleri yanıtların dağılım grafiği

Şekil 26’da araştırmaya katılan çalışanların “Kadın çalışan sayısının 50 olduğu bir işyerinde emzirme odasının olması zorunlu mudur?” sorusuna verdikleri yanıtlara bakıldığında katılımcıların %61,6’sı evet yanıtını, %13,7’si hayır yanıtını, %24,7’si bilmiyorum yanıtını vermiştir. Bu oranlara bakıldığında %13,7 oranıyla hayır yanıtını veren katılımcıların doğru bilgi sahibi olduğu görülmektedir. %61,6 oranıyla evet yanıtı verenler ve %24,7 oranıyla hayır yanıtı verenlerin bu konuda bilgi sahibi olmadıkları görülmektedir.

Analık halinde geçici iş göremezlik ödeneği verilir mi?
73 yanıt



Şekil 27: Çalışanların “Analık halinde geçici iş göremezlik ödeneği verilir mi?” sorusuna verdikleri yanıtların dağılım grafiği

Şekil 27’de araştırmaya katılan çalışanların “Analık halinde geçici iş göremezlik ödeneği verilir mi?” sorusuna verdikleri yanıtlara bakıldığında katılımcıların %24,7’sinin evet, %23,3’ünün hayır, %52,1’inin bilmiyorum yanıtını verdikleri görülmektedir. Bu

oranlara bakıldığında %24,7 oranıyla evet yanıtını veren katılımcılar bu konuda doğru bilgi sahibidir.%52,1 oranıyla bilmiyorum yanıtını verenler ve %23,3 oranıyla hayır yanıtını veren katılımcıların bu konuda doğru bilgi sahibi olmadıkları görülmektedir.



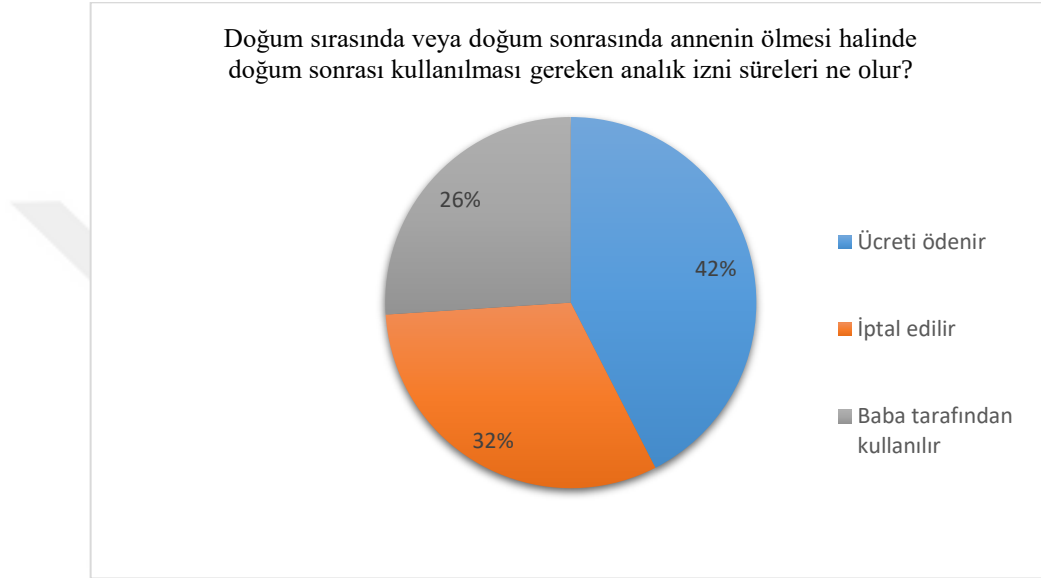
Şekil 28: Çalışanların “Kadın çalışanın doğum izni kaç haftadır?” sorusuna verdikleri yanıtların dağılım grafiği

Şekil 28’de araştırmaya katılan çalışanların “Kadın çalışanın doğum izni kaç haftadır?” sorusuna verdikleri yanıtlara bakıldığında %67 oranında 16 hafta cevabının verildiği görülmektedir. Bu oranlara bakıldığında %67 oranıyla 16 hafta yanıtını veren katılımcıların bu konuda doğru bilgi sahibi oldukları görülmektedir.



Şekil 29: Çalışanların “Kadın çalışanın erken doğum yapması halinde doğumdan önce kullanamadığı çalıştırılmayacak süreler nasıl kullanılır?” sorusuna verdikleri yanıtların dağılım grafiği

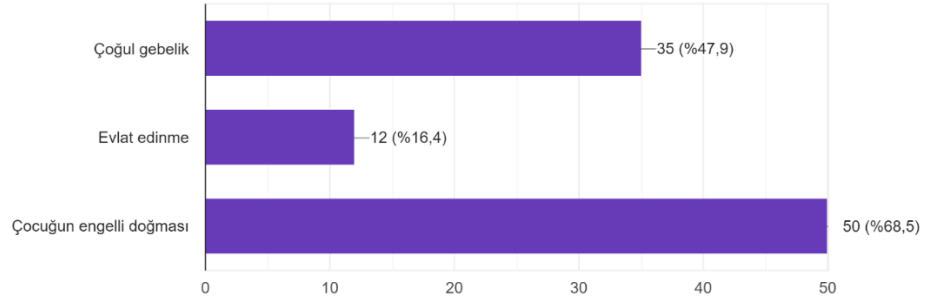
Şekil 29’da araştırmaya katılan çalışanların “ Kadın çalışanın erken doğum yapması halinde doğumdan önce kullanamadığı çalıştırılmayacak süreler nasıl kullanılır?” sorusuna verdikleri yanıtlara bakıldığında katılımcıların %82’sinin “doğumdan sonra kullanılır” yanıtını verdikleri görülmektedir. Bu oranlara bakıldığında “doğumdan sonra kullanılır” yanıtını veren %82 oranındaki katılımcının bu konuda doğru bilgi sahibi olduğu görülmektedir.



Şekil 30: Çalışanların “Doğum sırasında veya doğum sonrasında annenin ölmesi halinde doğum sonrası kullanılması gereken analık izni süreleri ne olacaktır?” sorusuna verdikleri yanıtların dağılım grafiği

Şekil 30’da araştırmaya katılan çalışanların “Doğum sırasında veya doğum sonrasında annenin ölmesi halinde doğum sonrası kullanılması gereken analık izni süreleri ne olacaktır?” sorusuna verdikleri yanıtlara bakıldığında katılımcıların %42’sinin ücreti ödenir yanıtını verdikleri görülmektedir. Bu oranlara bakıldığında katılımcıların sadece %26’sının “baba tarafından kullanılır.” yanıtını vererek bu konu hakkında doğru bilgi sahibi olduğu görülmektedir.

Kadın çalışanın yarı zamanlı çalışma hakkından yararlanma koşulları nelerdir?
73 yanıt



Şekil 31: Çalışanların “Kadın çalışanın yarı zamanlı çalışma hakkından yararlanma koşulları nelerdir?” sorusuna verdikleri yanıtların dağılım grafiği

Şekil 31’de araştırmaya katılan çalışanların “Kadın çalışanın yarı zamanlı çalışma hakkından yararlanma koşulları nelerdir?” sorusuna verdikleri yanıtlar Şekil 31’deki gibidir. Katılımcıların bu soruda çoklu işaretleme yapabilecekleri belirtilmiştir ve katılımcılar bilgi sahibi oldukları yanıtları işaretlemiştir. Buna göre katılımcılardan %47,9 oranında yanıt “çoğul gebelik”, %16,4 oranında yanıt “evlat edinme”, %68,5 oranında yanıt ise “çocuğun engelli olması” yanıtını vermiştir. Bu soruda bütün yanıtlar doğru olduğu için katılımcıların en çok bilgi sahibi oldukları noktanın “çocuğun engelli olması” yanıtı olduğu görülmektedir. 73 anket katılımcısının 7 tanesi tüm yanıtları işaretleyerek doğru yanıt vermiştir.



Şekil 32: Çalışanların “Doğum yapan çalışan günde kaç saat süt izni kullanabilir?” sorusuna verdikleri yanıtların dağılım grafiği

Şekil 32’de araştırmaya katılan çalışanların “Doğum yapan çalışan günde kaç saat süt izni kullanabilir?” sorusuna verdikleri yanıtlara bakıldığında katılımcıların %51’i 1,5 saat yanıtını vermiştir. Bu oranlara bakıldığında %51 oranında katılımcının “1,5 saat” yanıtını vererek doğru bilgiye sahip oldukları görülmektedir.



Şekil 33: Çalışanların “Gebe, yeni doğum yapmış ve emziren çalışan günde kaç saate kadar çalışabilir?” sorusuna verdikleri yanıtların dağılım grafiği

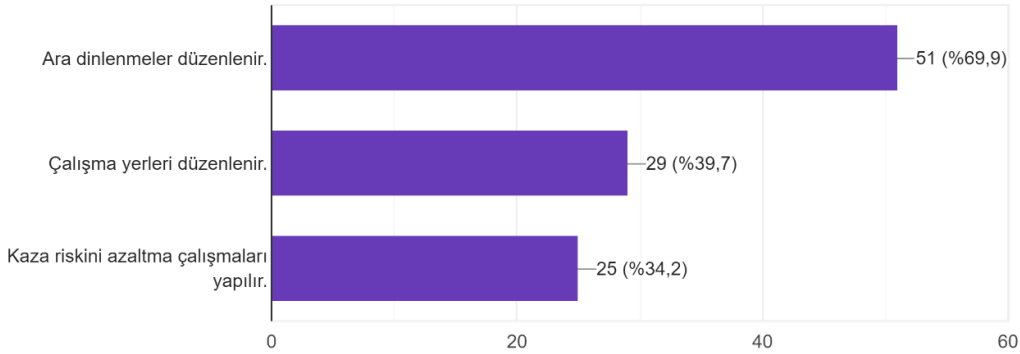
Araştırmaya katılan çalışanların “Gebe, yeni doğum yapmış ve emziren çalışan günde kaç saate kadar çalışabilir?” sorusuna verdikleri yanıtlar Şekil 33’teki gibidir. Oranlara bakıldığında %23 oranında katılımcının “7,5 saat” yanıtını vererek bu konuda doğru bilgi sahibi oldukları görülmektedir. Bu durumda katılımcıların %77’si bu konuda bilgi sahibi değildir.



Şekil 34: Çalışanların “Kadın çalışanın eşinin de vardiya şeklinde yürütüldüğü bir işyerinde çalışması halinde işveren, kadın çalışanın gece çalışmasını nasıl düzenler?” sorusuna verdikleri yanıtların dağılım grafiği

Araştırmaya katılan çalışanların “Kadın çalışanın eşinin de postalar halinde yürütüldüğü bir işyerinde çalışması halinde işveren, kadın çalışanın gece çalışmasını nasıl düzenler?” sorusuna verdikleri yanıtlar Şekil 34’teki gibidir. Oranlara bakıldığında %64 oranında katılımcının “Eşinin postalarına rastlamayacak şekilde düzenler.” yanıtını vererek doğru bilgi sahibi oldukları görülmektedir.

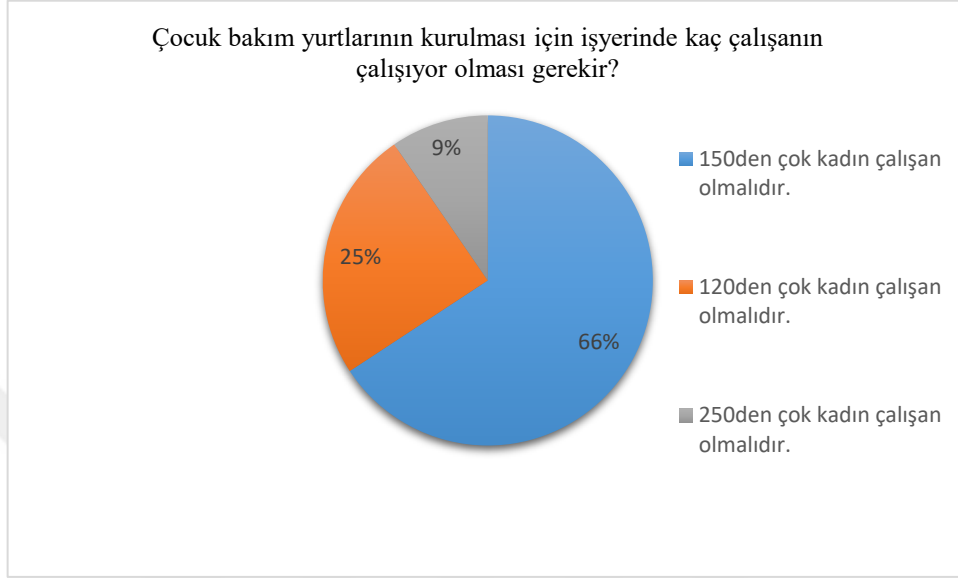
Gebe, yeni doğum yapmış ve emziren çalışanlar için işverenin alması gereken önlemler nedir?
73 yanıt



Şekil 35: Çalışanların “Gebe, yeni doğum yapmış ve emziren çalışanlar için işverenin alması gereken önlemler nedir?” sorusuna verdikleri yanıtların dağılım grafiği

Araştırmaya katılan çalışanların “Gebe, yeni doğum yapmış ve emziren çalışanlar için işverenin alması gereken önlemler nedir?” sorusuna verdikleri yanıtlar Şekil 35’teki gibidir. Bu soruda tüm yanıtlar doğrudur ve katılımcılardan bilgi sahibi oldukları tüm

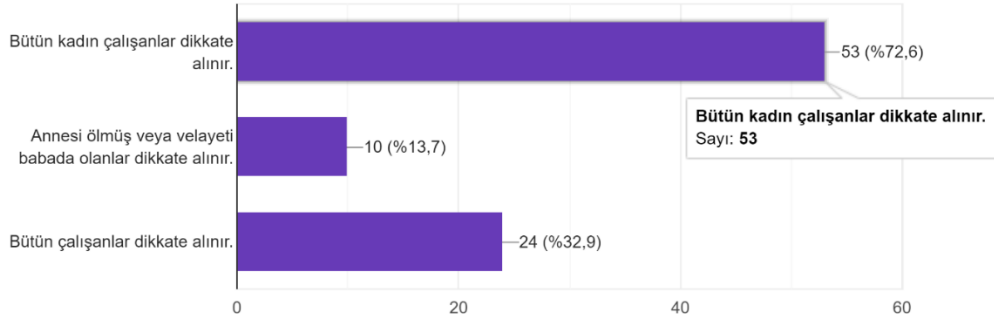
cevapları yanıtlamaları istenmiştir. Oranlara bakıldığında en çok bilgi sahibi oldukları yanıtın %69,9 oranıyla “ara dinlenmeler düzenlenir” yanıtı olduğu görülmektedir. 73 katılımcı arasından sorunun tüm yanıtlarına doğru cevap veren kişi sayısı ise 14’tür.



Şekil 36: Çalışanların “Çocuk bakım yurtlarının kurulması için işyerinde kaç çalışanın çalışıyor olması gerekir?” sorusuna verdikleri yanıtların dağılım grafiği

Araştırmaya katılan çalışanların “Çocuk bakım yurtlarının kurulması için işyerinde kaç çalışanın çalışıyor olması gerekir?” sorusuna verdikleri yanıtlar Şekil 36’daki gibidir. Oranlara bakıldığında doğru cevap olan “150’den çok kadın çalışan olmalıdır” yanıtını veren katılımcı oranının %66 olduğu görülmektedir. Yani %66 oranındaki katılımcılar doğru bilgiye sahiptir.

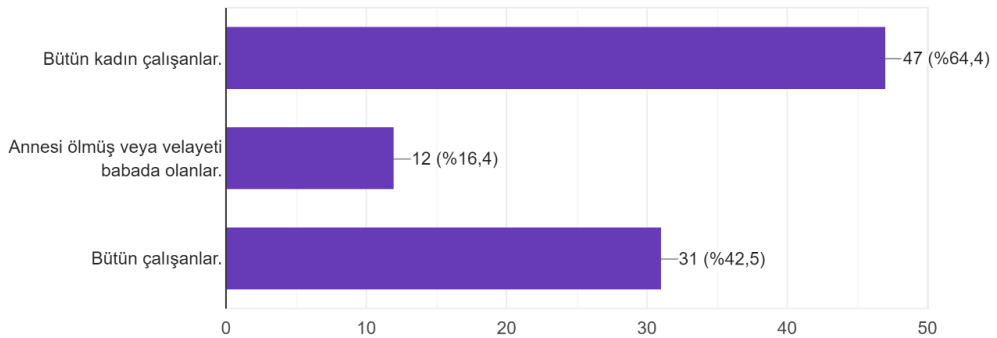
Emzirme odası ve çocuk bakım yurtlarının kurulması için gerekli sayının hesabında kimler dikkate alınır?
73 yanıt



Şekil37:Çalışanların “Emzirme odası ve çocuk bakım yurtlarının kurulması için gerekli sayının hesabında kimler dikkate alınır?” sorusuna verdikleri yanıtların dağılım grafiği

Araştırmaya katılan çalışanların “Emzirme odası ve çocuk bakım yurtlarının kurulması için gerekli sayının hesabında kimler dikkate alınır?” sorusuna verdikleri yanıtlar Şekil 37’deki gibidir. Bu soruda çalışanlardan doğru cevabın olduğu tüm yanıtların işaretlenmesi istenmiştir. Sorunun doğru yanıtının “bütün kadın çalışanlar dikkate alınır” ve “annesi ölmüş veya velayeti babada olanlar dikkate alınır” yanıtları olmasına rağmen “bütün çalışanlar dikkate alınır” yanıtını seçerek %32,9 oranında yanlış cevap verildiği görülmüştür. Ankete katılan 73 kişiden sorunun doğru yanıtının “bütün kadın çalışanlar dikkate alınır” ve “annesi ölmüş veya velayeti babada olanlar dikkate alınır” yanıtlarını işaretleyen 10 kişi olduğu görülmektedir.

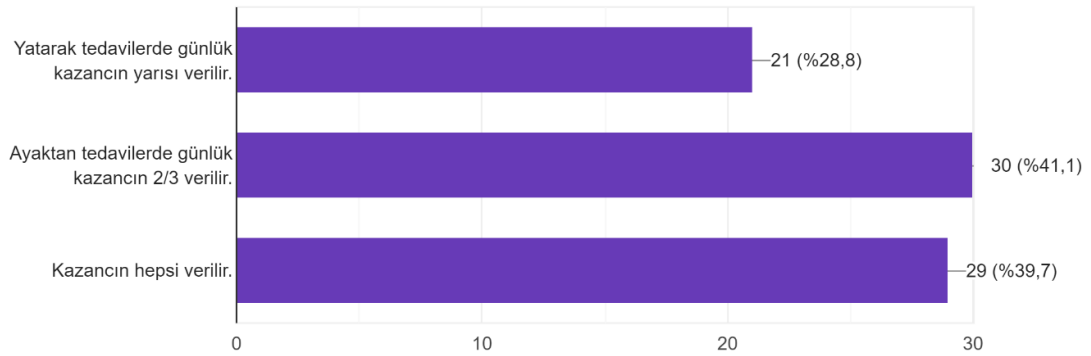
Emzirme odaları ve çocuk bakım yurtlarından kimler faydalanır?
73 yanıt



Şekil 38:Çalışanların “Emzirme odaları ve çocuk bakım yurtlarından kimler faydalanır?” sorusuna verdikleri yanıtların dağılım grafiği

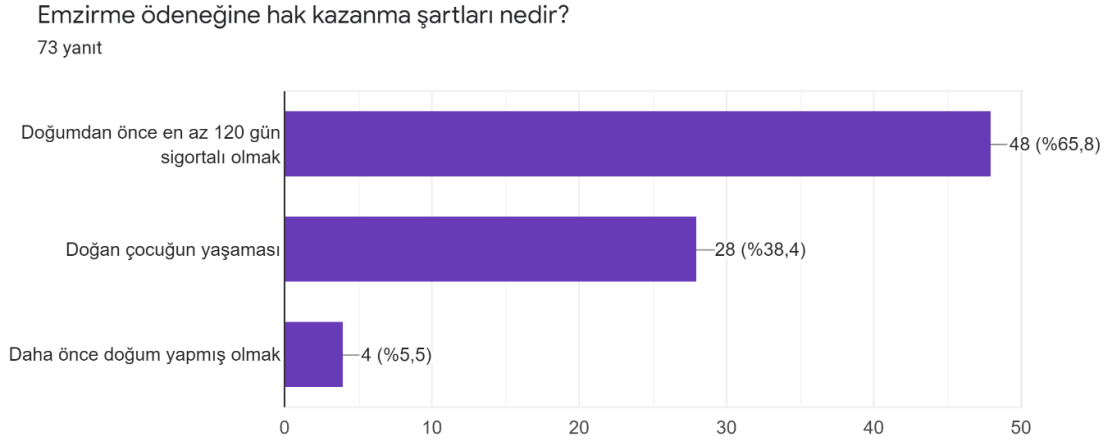
Araştırmaya katılan çalışanların “Emzirme odaları ve çocuk bakım yurtlarından kimler faydalanır?” sorusuna verdikleri yanıtlar Şekil 38’deki gibidir. Bu soruda çalışanlardan doğru cevabın olduğu tüm yanıtların işaretlenmesi istenmiştir. Sorunun doğru yanıtının “bütün kadın çalışanlar” ve “annesi ölmüş veya velayeti babada olanlar” yanıtları olmasına rağmen “bütün çalışanlar” yanıtını seçerek %42,5 oranında yanlış cevap verildiği görülmektedir. Ankete katılan 73 kişi arasında sorunun doğru yanıtı olan “bütün kadın çalışanlar” ve “annesi ölmüş veya velayeti babada olanlar” yanıtlarını veren kişi sayısının 10 olduğu görülmektedir.

Analık halinde geçici iş göremezlik ödeneği nasıl hesaplanır?
73 yanıt



Şekil 39: Çalışanların “Analık halinde geçici iş göremezlik ödeneği nasıl hesaplanır?” sorusuna verdikleri yanıtların dağılım grafiği

Araştırmaya katılan çalışanların “Analık halinde geçici iş göremezlik ödeneği nasıl hesaplanır?” sorusuna verdikleri yanıtlar Şekil 39’daki gibidir. Bu soruda çalışanlardan doğru cevabın olduğu tüm yanıtların işaretlenmesi istenmiştir. Sorunun doğru yanıtının “yatarak tedavilerde günlük kazancın yarısı verilir” ve “ayaktan tedavilerde günlük kazancın 2/3’ü verilir” yanıtları olmasına rağmen %39,7 oranında “kazancın hepsi verilir” yanıtı ile yanlış cevap verildiği görülmektedir. 73 katılımcı arasında sorunun doğru yanıtı olan “yatarak tedavilerde günlük kazancın yarısı verilir” ve “ayaktan tedavilerde günlük kazancın 2/3’ü verilir” seçeneklerini seçen katılımcı sayısı 7’dir.



Şekil 40: Çalışanların “Emzirme ödeneğine hak kazanma şartları nedir?” sorusuna verdikleri yanıtların dağılım grafiği

Araştırmaya katılan çalışanların “Emzirme ödeneğine hak kazanma şartları nedir?” sorusuna verdikleri yanıtlar Şekil 40’taki gibidir. Bu soruda çalışanlardan doğru cevabın olduğu tüm yanıtların işaretlenmesi istenmiştir. Sorunun doğru yanıtının “doğumdan önce en az 120 gün sigortalı olmak” ve “doğan çocuğun yaşaması” yanıtları olmasına rağmen %5,5 oranında “daha önce doğum yapmış” yanıtı ile yanlış cevap verildiği görülmektedir. 73 katılımcı arasından sorunun doğru yanıtı olan “doğumdan önce en az 120 gün sigortalı olmak” ve “doğan çocuğun yaşaması” yanıtlarını veren 7 kişi olduğu görülmektedir.

4.3. Araştırma sorularının istatistik analizleri

Bu bölümde anketimizde bulunan araştırma sorularının analiz sonuçları bulunmaktadır. Anket sorularından hipotezimiz için yeterli olan ilk 18 soru analiz edilmiştir. Diğer 13 soru ise anketimizin tartışma kısmında yorumlanmıştır.

Anketin güvenilirliğini belirlemek amacıyla Cronbach Alfa (α) güvenilirlik katsayısı hesaplanmıştır ve bu çalışma da güvenilirlik analizinde hesaplanan Cronbach’s alfa katsayısı; 0,60’ın üzerinde ise çalışma güvenilir kabul edilir (Kılıç, 2016).

Yapılan istatistiklere göre anketin analiz yapılacak 18 sorusu için güvenilirlik katsayısı hesaplanmış ve bu sayı 0,774 olarak bulunmuştur. Tablo 5’te görüldüğü gibi anketin oldukça güvenilir olduğu ortaya çıkmıştır.

Tablo 5:Anketin Güvenilirlik Analizi

Cronbach's Alpha	N of Items
,774	18

Tablo 6: Soruların cronbach's alpha değeri ve ortalaması

Anket Soruları	Ortalama	Standard Sapma	N	Cronbach's Alpha
Soru1	1,33	,554	73	,792
Soru2	1,19	,461	73	,775
Soru3	1,62	,922	73	,754
Soru4	2,01	,204	73	,773
Soru5	1,82	,933	73	,775
Soru6	2,08	,702	73	,754
Soru7	1,00	,000	73	,776
Soru8	1,26	,667	73	,760
Soru9	2,07	,254	73	,764
Soru10	1,34	,671	73	,747
Soru11	2,11	,515	73	,752

Tablo 6: Soruların cronbach's alpha değeri ve ortalaması(devam)

Soru12	2.15	,518	73	,750
Soru13	1,45	,727	73	,758
Soru14	1,63	,858	73	,757
Soru15	2,25	,547	73	,770
Soru16	2,05	,229	73	,774
Soru17	1,63	,858	73	,749
Soru18	2,27	,838	73	,750

Yapılan çalışmada, demografik bilgilerini içeren sorular hariç diğer soruların ölçek güvenilirliğine ait Cronbach's Alpha değerleri ve ortalamaları bulunmuş olup Tablo 6'da verilmiştir. En yüksek Cronbach's Alpha değerlerine sahip soru 1.sorudur. Yani soru 1'i anket çalışmasından çıkardığımızda güvenilirlik düzeyi ,792 olacaktır.

Tablo 7: Anketin normallik testi

Anket Soruları	Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.
Sağlık durumu çalışmaya elverişli olan kadın çalışan, doğuma kadar çalışmaya devam edebilir mi?	,609	73	,000
Doğum öncesi ve doğum sonrasındaki doğum izni süreleri arttırılabilir mi?	,463	73	,000
Evlat edinme halinde analık izni hakkı doğar mı?	,590	73	,000
İşveren doğum izni süresi içinde işe gelmeyen kadın çalışanın iş akdini devamsızlık nedeniyle feshedebilir mi?	,243	73	,000
Kadın çalışanın yarı zamanlı çalışma koşullarına ilişkin düzenleme var mıdır?	,691	73	,000
Kadın çalışanın doğum izni süreleri yıllık ücretli izin süresinin hesaplanmasında dikkate alınır mı?	,804	73	,000
Kadın çalışan doğum nedeniyle ücretsiz izin kullanabilir mi?	.	73	.
İşveren, kadın çalışana hamilelik süresince periyodik kontroller için izin vermek zorunda mıdır?	,408	73	,000
Kadın çalışanın süt izni kullanması nedeniyle ücretinden kesinti yapılabilir mi?	,275	73	,000
Kadın çalışana doğum izni sırasında işverenin ücret ödeme yükümlülüğü var mıdır?	,548	73	,000
Gebe çalışan gece postalarında çalışabilir mi?	,689	73	,000
Emziren kadın çalışan gece postalarında çalışabilir mi?	,691	73	,000
Kadın çalışanlar gece postalarında çalışabilir mi?	,633	73	,000
İşveren, gece postalarında çalışan çalışanları evlerine götürüp getirmek için servis imkanı sağlamak zorunda mıdır?	,669	73	,000
İşveren kanunda yer alan koruyucu düzenlemeler nedeniyle kadın çalışanın ücretinde kesinti yapabilir mi?	,715	73	,000
Kadın çalışanın cinsiyeti nedeniyle hizmet akdi feshedilebilir mi?	,239	73	,000
Kadın çalışan sayısının 50 olduğu bir işyerinde emzirme odasının olması zorunlu mudur?	,669	73	,000
Analık halinde geçici iş göremezlik ödeneği verilir mi?	,736	73	,000

Çalışmaya normallik testi yapılmıştır ve test sonuçları tablo 7’dedir. Tablo 7’de "Shapiro-Wilk" testinin "Sig." değerleri 0.05' den küçük olduğu için tüm sorular için normal dağılım göstermediği kabul edilmiştir.

Araştırma sorusu 1: Araştırmaya katılan çalışanların medeni durumları ile bilgi düzeyi soruları arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?

Tablo 8: Araştırmaya katılan çalışanların medeni durumları ile bilgi düzeyi soruları arasında anlamlı fark var mıdır? (Mann-Whitney Test Sonuçları)

	Medeni durumun uz nedir?	N	Mean Rank	Mann-Whitney U	Wilcoxon W	Z	Asymp.Sig.(2-tailed)
Sağlık durumu çalışmaya elverişli olan kadın çalışan, doğuma kadar çalışmaya devam edebilir mi?	Evli	48	36,93	596,500	1772,500	-,052	,959
	Bekar	25	37,14				
	Toplam	73					
Doğum öncesi ve doğum sonrasındaki doğum izni süreleri arttırılabilir mi?	Evli	48	37,78	562,500	887,500	-,677	,498
	Bekar	25	35,50				
	Toplam	73					
Evlat edinme halinde analık izni hakkı doğar mı?	Evli	48	36,05	554,500	1730,500	-,655	,512
	Bekar	25	38,82				
	Toplam	73					
İşveren doğum izni süresi içinde işe gelmeyen kadın çalışanın iş akdini devamsızlık nedeniyle feshedebilir mi?	Evli	48	35,76	540,500	1716,500	-2,011	,044
	Bekar	25	39,38				
	Toplam	73					
Kadın çalışanın yarı zamanlı çalışma koşullarına ilişkin düzenleme var mıdır?	Evli	48	38,48	529,000	854,000	-,922	,356
	Bekar	25	34,16				
	Toplam	73					
Kadın çalışanın doğum izni süreleri yıllık ücretli izin süresinin hesaplanmasında dikkate alınır mı?	Evli	48	35,35	521,000	1697,000	-1,004	,316
	Bekar	25	40,16				
	Toplam	73					
Kadın çalışan doğum nedeniyle ücretsiz izin kullanabilir mi?	Evli	48	37,00	600,000	925,000	,000	1,000
	Bekar	25	37,00				
	Toplam	73					
İşveren, kadın çalışana hamilelik süresince periyodik kontroller için izin vermek zorunda mıdır?	Evli	48	35,85	545,000	1721,000	-1,072	,284
	Bekar	25	39,20				
	Toplam	73					
Kadın çalışanın süt izni kullanması nedeniyle ücretinden kesinti yapılabilir mi?	Evli	48	34,50	480,000	1656,000	-3,188	,001
	Bekar	25	41,80				
	Toplam	73					
Kadın çalışana doğum izni sırasında işverenin ücret ödeme yükümlülüğü var mıdır?	Evli	48	35,63	534,000	1710,000	-1,039	,299
	Bekar	25	39,64				
	Toplam	73					

Gebe çalışan gece postalarında çalışabilir mi?	Evli	48	35,34	520,500	1696,500	-1,183	,237
	Bekar	25	40,18				
	Toplam	73					
Emziren kadın çalışan gece postalarında çalışabilir mi?	Evli	48	36,09	556,500	1732,500	-,638	,523
	Bekar	25	38,74				
	Toplam	73					
Kadın çalışanlar gece postalarında çalışabilir mi?	Evli	48	37,44	579,000	904,000	-,298	,766
	Bekar	25	36,16				
	Toplam	73					
İşveren, gece postalarında çalışan çalışanları evlerine götürüp getirmek için servis imkanı sağlamak zorunda mıdır?	Evli	48	37,09	595,500	920,500	-,060	,952
	Bekar	25	36,82				
	Toplam	73					
İşveren kanunda yer alan koruyucu düzenlemeler nedeniyle kadın çalışanın ücretinde kesinti yapabilir mi?	Evli	48	35,03	505,500	1681,500	-1,308	,191
	Bekar	25	40,78				
	Toplam	73					
Kadın çalışanın cinsiyeti nedeniyle hizmet akdi feshedilebilir mi?	Evli	48	36,52	577,000	1753,000	-,678	,498
	Bekar	25	37,92				
	Toplam	73					
Kadın çalışan sayısının 50 olduğu bir işyerinde emzirme odasının olması zorunlu mudur?	Evli	48	33,35	425,000	1601,000	-2,352	,019
	Bekar	25	44,00				
	Toplam	73					
Analık halinde geçici iş göremezlik ödeneği verilir mi?	Evli	48	35,44	525,000	1701,000	-,956	,339
	Bekar	25	40,00				
	Toplam	73					

Tablo 8'e göre yapılan Mann-Whitney testi sonucunda medeni durum ile "İşveren doğum izni süresi içinde işe gelmeyen kadın çalışanın iş akdini devamsızlık nedeniyle feshedebilir mi?" sorusu için $p < ,05$ düzeyinde anlamlı fark tespit edilmiştir. Ortalamalar incelendiğinde bekar katılımcıların evli katılımcılara göre anlamlılık oranlarının daha fazla olduğu görülmektedir.

Tablo 8'e göre Mann-Whitney testi sonucunda medeni durum ile "Kadın çalışanın süt izni kullanması nedeniyle ücretinden kesinti yapılabilir mi?" sorusu için $p < ,05$ düzeyinde anlamlı fark tespit edilmiştir. Ortalamalar incelendiğinde bekar katılımcıların evli katılımcılara göre anlamlılık oranının daha fazla olduğu görülmektedir.

Tablo 8'e göre Mann-Whitney testi sonucunda medeni durum ile “ Kadın çalışan sayısının 50 olduğu bir işyerinde emzirme odasının olması zorunlu mudur?” sorusu için $p<,05$ düzeyinde anlamlı fark tespit edilmiştir. Ortalamalara bakıldığında bekar katılımcıların evli katılımcılara göre anlamlılık oranlarının daha fazla olduğu görülmektedir.

Araştırma sorusu 2 : Araştırmaya katılan çalışanların yaş grubu ile bilgi düzeyi soruları arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?

Tablo 9:Araştırmaya katılan çalışanların yaş grubu ile bilgi düzeyi soruları arasında anlamlı fark var mıdır?(Kruskal Wallis Testi Sonuçları)

	Yaşınız nedir?	N	Mean Rank	Chi-Square	df	Asymp. Sig.
Sağlık durumu çalışmaya elverişli olan kadın çalışan, doğuma kadar çalışmaya devam edebilir mi?	26-35	25	32,52	6,913	3	,075
	36-45	27	35,96			
	46-55	12	47,79			
	55 yaş üzeri	9	38,17			
	Toplam	73				
Doğum öncesi ve doğum sonrasındaki doğum izni süreleri arttırılabilir mi?	26-35	25	35,50	1,152	3	,765
	36-45	27	39,11			
	46-55	12	36,92			
	55 yaş üzeri	9	34,94			
	Toplam	73				
Evlat edinme halinde analık izni hakkı doğar mı?	26-35	25	34,38	5,087	3	,166
	36-45	27	35,09			
	46-55	12	47,08			
	55 yaş üzeri	9	36,56			
	Toplam	73				
İşveren doğum izni süresi içinde işe gelmeyen kadın çalışanın iş akdini devamsızlık nedeniyle feshedebilir mi?	26-35	25	37,94	3,504	3	,320
	36-45	27	37,83			
	46-55	12	33,54			
	55 yaş üzeri	9	36,50			
	Toplam	73				
Kadın çalışanın yarı zamanlı çalışma koşullarına ilişkin düzenleme var mıdır?	26-35	25	36,46	3,527	3	,317
	36-45	27	38,48			
	46-55	12	42,21			
	55 yaş üzeri	9	27,11			
	Toplam	73				
Kadın çalışanın doğum izni süreleri yıllık ücretli izin süresinin hesaplanmasında dikkate alınır mı?	26-35	25	37,04	2,452	3	,484
	36-45	27	37,67			
	46-55	12	41,75			
	55 yaş üzeri	9	28,56			
	Toplam	73				

	Toplam	73				
Kadın çalışan doğum nedeniyle ücretsiz izin kullanabilir mi?	26-35	25	37,00	,000	3	1,000
	36-45	27	37,00			
	46-55	12	37,00			
	55 yaş üzeri	9	37,00			
	Toplam	73				
İşveren, kadın çalışana hamilelik süresince periyodik kontroller için izin vermek zorunda mıdır?	26-35	25	42,16	7,575	3	,056
	36-45	27	36,11			
	46-55	12	32,00			
	55 yaş üzeri	9	32,00			
	Toplam	73				
Kadın çalışanın süt izni kullanması nedeniyle ücretinden kesinti yapılabilir mi?	26-35	25	38,88	2,561	3	,464
	36-45	27	37,20			
	46-55	12	34,50			
	55 yaş üzeri	9	34,50			
	Toplam	73				
Kadın çalışana doğum izni sırasında işverenin ücret ödeme yükümlülüğü var mıdır?	26-35	25	41,56	5,195	3	,158
	36-45	27	35,15			
	46-55	12	38,04			
	55 yaş üzeri	9	28,50			
	Toplam	73				
Gebe çalışan gece postalarında çalışabilir mi?	26-35	25	43,72	6,949	3	,074
	36-45	27	34,98			
	46-55	12	33,00			
	55 yaş üzeri	9	29,72			
	Toplam	73				
Emziren kadın çalışan gece postalarında çalışabilir mi?	26-35	25	41,02	2,640	3	,450
	36-45	27	34,83			
	46-55	12	37,17			
	55 yaş üzeri	9	32,11			
	Toplam	73				
Kadın çalışanlar gece postalarında çalışabilir mi?	26-35	25	39,14	1,619	3	,655
	36-45	27	38,13			
	46-55	12	33,38			
	55 yaş üzeri	9	32,50			
	Toplam	73				
İşveren, gece postalarında çalışan çalışanları evlerine götürüp getirmek için servis	26-35	25	37,92	2,850	3	,415
	36-45	27	37,83			
	46-55	12	40,25			
	55 yaş üzeri	9	27,61			

imkanı sağlamak zorunda mıdır?	Toplam	73				
İşveren kanunda yer alan koruyucu düzenlemeler nedeniyle kadın çalışanın ücretinde kesinti yapabilir mi?	26-35	25	38,38	2,712	3	,438
	36-45	27	37,61			
	46-55	12	39,50			
	55 yaş üzeri	9	28,00			
	Toplam	73				
Kadın çalışanın cinsiyeti nedeniyle hizmet akdi feshedilebilir mi?	26-35	25	37,92	1,694	3	,638
	36-45	27	37,70			
	46-55	12	35,00			
	55 yaş üzeri	9	35,00			
	Toplam	73				
Kadın çalışan sayısının 50 olduğu bir işyerinde emzirme odasının olması zorunlu mudur?	26-35	25	40,12	2,389	3	,496
	36-45	27	36,81			
	46-55	12	36,83			
	55 yaş üzeri	9	29,11			
	Toplam	73				
Analık halinde geçici iş göremezlik ödeneği verilir mi?	26-35	25	41,10	1,776	3	,620
	36-45	27	35,33			
	46-55	12	34,92			
	55 yaş üzeri	9	33,39			
	Toplam	73				

Tablo 9'a göre Kruskal Wallis testi sonucunda yaş grupları ile sorular arasında $p<,05$ düzeyinde anlamlı fark tespit edilememiştir.

Araştırma sorusu 3: Araştırmaya katılan çalışanların çalışma durumları ile bilgi düzeyi soruları arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?

Tablo 10: Araştırmaya katılan çalışanların çalışma durumları ile bilgi düzeyi soruları arasında anlamlı fark var mıdır?(Kruskal Wallis Testi Sonuçları)

	Çalışma durumunuz nedir?	N	Mean Rank	Chi-Square	df	Asymp. Sig.
Sağlık durumu çalışmaya elverişli olan kadın çalışan, doğuma kadar çalışmaya devam edebilir mi?	Tam zamanlı	58	37,30	,237	2	,888
	Yarı zamanlı	10	37,00			
	Ders saat ücretli	5	33,50			
	Toplam	73				

Doğum öncesi ve doğum sonrasında doğum izni süreleri arttırılabilir mi?	Tam zamanlı	58	35,49	3,672	2	,159
	Yarı zamanlı	10	41,65			
	Ders saat ücretli	5	45,20			
	Toplam	73				
Evlat edinme halinde analık izni hakkı doğar mı?	Tam zamanlı	58	36,98	,268	2	,875
	Yarı zamanlı	10	35,45			
	Ders saat ücretli	5	40,30			
	Toplam	73				
İşveren doğum izni süresi içinde işe gelmeyen kadın çalışanın iş akdini devamsızlık nedeniyle feshedebilir mi?	Tam zamanlı	58	37,13	,089	2	,957
	Yarı zamanlı	10	36,50			
	Ders saat ücretli	5	36,50			
	Toplam	73				
Kadın çalışanın yarı zamanlı çalışma koşullarına ilişkin düzenleme var mıdır?	Tam zamanlı	58	35,70	1,433	2	,488
	Yarı zamanlı	10	40,90			
	Ders saat ücretli	5	44,30			
	Toplam	73				
Kadın çalışanın doğum izni süreleri yıllık ücretli izin süresinin hesaplanmasında dikkate alınır mı?	Tam zamanlı	58	39,97	6,659	2	,036
	Yarı zamanlı	10	26,50			
	Ders saat ücretli	5	23,60			
	Toplam	73				
Kadın çalışan doğum nedeniyle ücretsiz izin kullanabilir mi?	Tam zamanlı	58	37,00	,000	2	1,000
	Yarı zamanlı	10	37,00			
	Ders saat ücretli	5	37,00			
	Toplam	73				
İşveren, kadın çalışana hamilelik süresince periyodik kontroller için izin vermek zorunda mıdır?	Tam zamanlı	58	38,29	2,950	2	,229
	Yarı zamanlı	10	32,00			
	Ders saat ücretli	5	32,00			
	Toplam	73				
Kadın çalışanın süt izni kullanması nedeniyle ücretinden kesinti yapılabilir mi?	Tam zamanlı	58	37,65	1,369	2	,504
	Yarı zamanlı	10	34,50			
	Ders saat ücretli	5	34,50			
	Toplam	73				
Kadın çalışana doğum izni sırasında işverenin ücret ödeme yükümlülüğü var mıdır?	Tam zamanlı	58	38,64	3,657	2	,161
	Yarı zamanlı	10	28,50			
	Ders saat ücretli	5	35,00			
	Toplam	73				
Gebe çalışan gece postalarında çalışabilir mi?	Tam zamanlı	58	39,05	4,751	2	,093
	Yarı zamanlı	10	27,10			
	Ders saat ücretli	5	33,00			
	Toplam	73				
	Tam zamanlı	58	37,65	3,399	2	,183

Emziren kadın çalışan gece postalarında çalışabilir mi?	Yarı zamanlı	10	29,20			
	Ders saat ücretli	5	45,10			
	Toplam	73				
Kadın çalışanlar gece postalarında çalışabilir mi?	Tam zamanlı	58	36,72	1,062	2	,588
	Yarı zamanlı	10	41,25			
	Ders saat ücretli	5	31,80			
	Toplam	73				
İşveren, gece postalarında çalışan çalışanları evlerine götürüp getirmek için servis imkanı sağlamak zorunda mıdır?	Tam zamanlı	58	40,15	8,595	2	,014
	Yarı zamanlı	10	23,00			
	Ders saat ücretli	5	28,50			
	Toplam	73				
İşveren kanunda yer alan koruyucu düzenlemeler nedeniyle kadın çalışanın ücretinde kesinti yapabilir mi?	Tam zamanlı	58	39,33	4,814	2	,090
	Yarı zamanlı	10	28,00			
	Ders saat ücretli	5	28,00			
	Toplam	73				
Kadın çalışanın cinsiyeti nedeniyle hizmet akdi feshedilebilir mi?	Tam zamanlı	58	37,52	1,079	2	,583
	Yarı zamanlı	10	35,00			
	Ders saat ücretli	5	35,00			
	Toplam	73				
Kadın çalışan sayısının 50 olduğu bir işyerinde emzirme odasının olması zorunlu mudur?	Tam zamanlı	58	37,53	12,984	2	,002
	Yarı zamanlı	10	23,00			
	Ders saat ücretli	5	58,90			
	Toplam	73				
Analık halinde geçici iş göremezlik ödeneği verilir mi?	Tam zamanlı	58	38,08	4,091	2	,129
	Yarı zamanlı	10	26,50			
	Ders saat ücretli	5	45,50			
	Toplam	73				

Tablo 10'a göre yapılan Kruskal Wallis testi sonucunda katılımcıların çalışma durumu ile "Kadın çalışanın doğum izni süreleri yıllık ücretli izin süresinin hesaplanmasında dikkate alınır mı?" sorusu için $p < ,05$ düzeyinde anlamlı fark tespit edilmiştir. Ortalamalar incelendiğinde tam zamanlı çalışmanlı çalışanların yarı zamanlı ve ders saat ücretli çalışanlara göre "Kadın çalışanın doğum izni süreleri yıllık ücretli izin süresinin hesaplanmasında dikkate alınır mı?" sorusuna karşı daha anlamlı olduğu fark edilmiştir. "Kadın çalışanın doğum izni süreleri yıllık ücretli izin süresinin hesaplanmasında dikkate alınır mı?" sorusunu çalışma durumlarına göre çoklu

karşılaştırma analizi yaptığımızda tam zamanlı, yarı zamanlı, ders saat ücretli çalışma durumları arasında anlamlı fark olmadığı görülmektedir (Tablo 11).

Tablo 10'a göre yapılan Kruskal Wallis testi neticesinde katılımcıların çalışma durumu ile "İşveren, gece postalarında çalışan çalışanları evlerine götürüp getirmek için servis imkanı sağlamak zorunda mıdır?" sorusu için $p < ,05$ düzeyinde anlamlı fark tespit edilmiştir. Ortalamalar incelendiğinde tam zamanlı çalışanların yarı zamanlı ve ders saat ücretli çalışanlara göre "İşveren, gece postalarında çalışan çalışanları evlerine götürüp getirmek için servis imkanı sağlamak zorunda mıdır?" sorusuna karşı daha anlamlı olduğu görülmektedir. "İşveren, gece postalarında çalışan çalışanları evlerine götürüp getirmek için servis imkanı sağlamak zorunda mıdır?" sorusunu çalışma durumlarına göre çoklu karşılaştırma analizi yaptığımızda tam zamanlı çalışma durumu ile yarı zamanlı çalışma durumu arasında anlamlı fark ($p < ,05$) görülmektedir (Tablo 11).

Tablo 10'a göre yapılan Kruskal Wallis testi sonucunda katılımcıların çalışma durumu ile " Kadın çalışan sayısının 50 olduğu bir işyerinde emzirme odasının olması zorunlu mudur?" sorusu için $p < ,05$ düzeyinde anlamlı fark tespit edilmiştir. Ortalamalar incelendiğinde ders saat ücretli çalışanların tam zamanlı ve yarı zamanlı çalışanlara göre "Kadın çalışan sayısının 50 olduğu bir işyerinde emzirme odasının olması zorunlu mudur?" sorusuna karşı daha anlamlı olduğu görülmektedir. "Kadın çalışan sayısının 50 olduğu bir işyerinde emzirme odasının olması zorunlu mudur?" sorusunu çalışma durumlarına göre çoklu karşılaştırma analizi yaptığımızda tam zamanlı çalışması durumu ile yarı zamanlı çalışması durumu arasında anlamlı fark görülmektedir. Ayrıca ders saat ücretli çalışma durumu ile de yarı zamanlı çalışma durumu arasında anlamlı fark ($p < ,05$) görülmektedir (Tablo 11).

Araştırma sorusu 3'ün Post Hoc çoklu karşılaştırma testlerine bakıldığında,

Tablo 11: Araştırma sorusu 3'ün Çoklu Karşılaştırmalar Analizi

Çoklu Karşılaştırmalar					
Tamhane					
	Çalışma durumunuz nedir?	Çalışma durumunuz nedir?	Ortalama lar Farkı	Std. Hata	Sig.
Kadın çalışanın doğum izni süreleri yıllık ücretli izin süresinin	Tam zamanlı	Yarı zamanlı	,490	,232	,157
		Ders saat ücretli	,590	,261	,201
	Yarı zamanlı	Tam zamanlı	-,490	,232	,157
		Ders saat ücretli	,100	,325	,987

hesaplanmasında dikkate alınır mı?	Ders saat ücretli	Tam zamanlı	-,590	,261	,201
		Yarı zamanlı	-,100	,325	,987
İşveren, gece postalarında çalışan çalışanları evlerine götürüp getirmek için servis imkanı sağlamak zorunda mıdır?	Tam zamanlı	Yarı zamanlı	,776*	,118	,000
		Ders saat ücretli	,576	,232	,119
	Yarı zamanlı	Tam zamanlı	-,776*	,118	,000
		Ders saat ücretli	-,200	,200	,755
	Ders saat ücretli	Tam zamanlı	-,576	,232	,119
		Yarı zamanlı	,200	,200	,755
Kadın çalışan sayısının 50 olduğu bir işyerinde emzirme odasının olması zorunlu mudur?	Tam zamanlı	Yarı zamanlı	,655*	,114	,000
		Ders saat ücretli	-,945*	,270	,039
	Yarı zamanlı	Tam zamanlı	-,655*	,114	,000
		Ders saat ücretli	-1,600*	,245	,008
	Ders saat ücretli	Tam zamanlı	,945*	,270	,039
		Yarı zamanlı	1,600*	,245	,008
*. Ortalama fark 0,05 düzeyinde anlamlıdır.					

Araştırma sorusu 4: Araştırmaya katılan çalışanların eğitim durumları ile bilgi düzeyi soruları arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?

Tablo 12: Araştırmaya katılan çalışanların eğitim durumları ile bilgi düzeyi soruları arasında anlamlı fark var mıdır?(Kruskal Wallis Test Sonuçları)

	Eğitim durumunuz nedir?	N	Mean Rank	Chi-Square	df	Asymp. Sig.
Sağlık durumu çalışmaya elverişli olan kadın çalışan, doğuma kadar çalışmaya devam edebilir mi?	Ön Lisans	1	26,50	9,892	3	,020
	Lisans	8	30,88			
	Yüksek Lisans	29	31,33			
	Doktora	35	43,40			
	Toplam	73				
Doğum öncesi ve doğum sonrasındaki doğum izni süreleri arttırılabilir mi?	Ön Lisans	1	31,00	,335	3	,953
	Lisans	8	35,44			
	Yüksek Lisans	29	37,12			
	Doktora	35	37,43			
	Toplam	73				
Evlat edinme halinde analık izni hakkı doğar mı?	Ön Lisans	1	25,50	4,679	3	,197
	Lisans	8	25,50			
	Yüksek Lisans	29	39,14			
	Doktora	35	38,19			
	Toplam	73				

İşveren doğum izni süresi içinde işe gelmeyen kadın çalışanın iş akdini devamsızlık nedeniyle feshedebilir mi?	Ön Lisans	1	36,50	,497	3	,920
	Lisans	8	36,50			
	Yüksek Lisans	29	37,74			
	Doktora	35	36,51			
	Toplam	73				
Kadın çalışanın yarı zamanlı çalışma koşullarına ilişkin düzenleme var mıdır?	Ön Lisans	1	20,00	4,151	3	,246
	Lisans	8	25,88			
	Yüksek Lisans	29	39,55			
	Doktora	35	37,91			
	Toplam	73				
Kadın çalışanın doğum izni süreleri yıllık ücretli izin süresinin hesaplanmasında dikkate alınır mı?	Ön Lisans	1	63,00	3,096	3	,377
	Lisans	8	31,13			
	Yüksek Lisans	29	39,31			
	Doktora	35	35,69			
	Toplam	73				
Kadın çalışan doğum nedeniyle ücretsiz izin kullanabilir mi?	Ön Lisans	1	37,00	,000	3	1,000
	Lisans	8	37,00			
	Yüksek Lisans	29	37,00			
	Doktora	35	37,00			
	Toplam	73				
İşveren, kadın çalışana hamilelik süresince periyodik kontroller için izin vermek zorunda mıdır?	Ön Lisans	1	32,00	2,867	3	,413
	Lisans	8	32,00			
	Yüksek Lisans	29	39,66			
	Doktora	35	36,09			
	Toplam	73				
Kadın çalışanın süt izni kullanması nedeniyle ücretinden kesinti yapılabilir mi?	Ön Lisans	1	34,50	1,270	3	,736
	Lisans	8	34,50			
	Yüksek Lisans	29	38,28			
	Doktora	35	36,59			
	Toplam	73				
Kadın çalışana doğum izni sırasında işverenin ücret ödeme yükümlülüğü var mıdır?	Ön Lisans	1	28,50	3,025	3	,388
	Lisans	8	28,50			
	Yüksek Lisans	29	38,34			
	Doktora	35	38,07			
	Toplam	73				
Gebe çalışan gece postalarında çalışabilir mi?	Ön Lisans	1	33,00	,599	3	,897
	Lisans	8	33,00			
	Yüksek Lisans	29	37,62			
	Doktora	35	37,51			
	Toplam	73				
Emziren kadın çalışan gece postalarında çalışabilir mi?	Ön Lisans	1	31,50	1,800	3	,615
	Lisans	8	31,50			

	Yüksek Lisans	29	39,71			
	Doktora	35	36,17			
	Toplam	73				
Kadın çalışanlar gece postalarında çalışabilir mi?	Ön Lisans	1	25,50	5,159	3	,161
	Lisans	8	49,13			
	Yüksek Lisans	29	37,26			
	Doktora	35	34,34			
	Toplam	73				
İşveren, gece postalarında çalışan çalışanları evlerine götürüp getirmek için servis imkanı sağlamak zorunda mıdır?	Ön Lisans	1	23,00	10,710	3	,013
	Lisans	8	23,00			
	Yüksek Lisans	29	33,48			
	Doktora	35	43,51			
	Toplam	73				
İşveren kanunda yer alan koruyucu düzenlemeler nedeniyle kadın çalışanın ücretinde kesinti yapabilir mi?	Ön Lisans	1	62,50	9,251	3	0,26
	Lisans	8	45,25			
	Yüksek Lisans	29	41,09			
	Doktora	35	31,00			
	Toplam	73				
Kadın çalışanın cinsiyeti nedeniyle hizmet akdi feshedilebilir mi?	Ön Lisans	1	71,50	17,703	3	,001
	Lisans	8	35,00			
	Yüksek Lisans	29	36,26			
	Doktora	35	37,09			
	Toplam	73				
Kadın çalışan sayısının 50 olduğu bir işyerinde emzirme odasının olması zorunlu mudur?	Ön Lisans	1	23,00	2,192	3	,534
	Lisans	8	33,38			
	Yüksek Lisans	29	34,90			
	Doktora	35	39,97			
	Toplam	73				
Analık halinde geçici iş göremezlik ödeneği verilir mi?	Ön Lisans	1	9,50	6,451	3	,092
	Lisans	8	26,38			
	Yüksek Lisans	29	42,00			
	Doktora	35	36,07			
	Toplam	73				

Tablo 12’ye göre yapılmış olan Kruskal Wallis testi sonucuna göre katılımcıların eğitim durumları ile “Sağlık durumu çalışmaya elverişli olan kadın çalışan, doğuma kadar çalışmaya devam edebilir mi?” sorusu için $p < ,05$ düzeyinde anlamlı fark tespit edilmiştir. Ortalamalara bakıldığında doktora mezunu çalışanların ön lisans, lisans ve yüksek lisans

mezunu çalışanlara göre “Sağlık durumu çalışmaya elverişli olan kadın çalışan, doğuma kadar çalışmaya devam edebilir mi?” sorusuna karşı daha anlamlı olduğu fark edilmiştir. “Sağlık durumu çalışmaya elverişli olan kadın çalışan, doğuma kadar çalışmaya devam edebilir mi?” sorusu ile eğitim durumu arasında çoklu karşılaştırma analizi yaptığımızda doktora mezunu ile ön lisans mezunu arasında, yüksek lisans mezunu ile doktora mezunu arasında anlamlı fark ($p<,05$) olduğu fark edilmiştir (Tablo 13).

Tablo 12’ye göre yapılan Kruskal Wallis testi sonucunda katılımcıların eğitim durumları ile “İşveren, gece postalarında çalışan çalışanları evlerine götürüp getirmek için servis imkanı sağlamak zorunda mıdır?” sorusu için $p<,05$ düzeyinde anlamlı fark tespit edilmiştir. Ortalamalar incelendiğinde doktora mezunu çalışanların ön lisans, lisans ve yüksek lisans mezunu çalışanlara göre “İşveren, gece postalarında çalışan çalışanları evlerine götürüp getirmek için servis imkanı sağlamak zorunda mıdır?” sorusuna karşı daha anlamlı olduğu fark edilmiştir. “İşveren, gece postalarında çalışan çalışanları evlerine götürüp getirmek için servis imkanı sağlamak zorunda mıdır?” sorusu ile eğitim durumu arasında çoklu karşılaştırma analizi yaptığımızda doktora mezunu ile ön lisans mezunu arasında, doktora mezunu ile lisans mezunu arasında, yüksek lisans mezunu ile ön lisans mezunu arasında, yüksek lisans mezunu ile lisans mezunu arasında anlamlı fark ($p<,05$) olduğu görülmektedir (Tablo 13).

Tablo 12’ye göre yapılan Kruskal Wallis testi sonucunda katılımcıların eğitim durumları ile “İşveren kanunda yer alan koruyucu düzenlemeler nedeniyle kadın çalışanın ücretinde kesinti yapabilir mi?” sorusu için $p<,05$ düzeyinde anlamlı fark görülmüştür. Ortalamalara bakıldığında ön lisans mezunu çalışanların lisans, yüksek lisans ve doktora mezunu çalışanlara göre “İşveren kanunda yer alan koruyucu düzenlemeler nedeniyle kadın çalışanın ücretinde kesinti yapabilir mi?” sorusuna karşı daha anlamlı olduğu fark edilmiştir. “İşveren kanunda yer alan koruyucu düzenlemeler nedeniyle kadın çalışanın ücretinde kesinti yapabilir mi?” sorusu ile eğitim durumu arasında çoklu karşılaştırma analizi yaptığımızda anlamlı fark görülmemektedir (Tablo 13).

Tablo 12’ye göre yapılmış olan Kruskal Wallis testi sonucuna göre katılımcıların eğitim durumları ile “Kadın çalışanın cinsiyeti nedeniyle hizmet akdi feshedilebilir mi?” sorusu için $p<,05$ düzeyinde anlamlı fark tespit edilmiştir. Ortalamalara bakıldığında ön lisans mezunu çalışanların lisans, yüksek lisans ve doktora mezunu çalışanlara göre “Kadın çalışanın cinsiyeti nedeniyle hizmet akdi feshedilebilir mi?” sorusuna karşı daha anlamlı olduğu görülmektedir. “Kadın çalışanın cinsiyeti nedeniyle hizmet akdi

feshedilebilir mi?” sorusu ile eğitim durumu arasında çoklu karşılaştırma analizi yaptığımızda anlamlı fark görülmemektedir (Tablo 13).

Araştırma sorusu 4’ün Post Hoc çoklu karşılaştırma testlerine bakıldığında,

Tablo 13: Araştırma sorusu 4’ün çoklu karşılaştırmalar analizi

Çoklu Karşılaştırmalar					
Tamhane	Eğitim durumunuz nedir?	Eğitim durumunuz nedir?	Ortalama Farkı	Std. Hata	Sig.
Sağlık durumu çalışmaya elverişli olan kadın çalışan, doğuma kadar çalışmaya devam edebilir mi?	Ön Lisans	lisans	-,125	,125	,925
		yüksek lisans	-,138	,065	,233
		doktora	-,559*	,113	,000
	Lisans	ön lisans	,125	,125	,925
		yüksek lisans	-,013	,141	1,000
		doktora	-,434	,169	,104
	Yüksek Lisans	ön lisans	,138	,065	,233
		lisans	,013	,141	1,000
		doktora	-,421*	,131	,013
	Doktora	ön lisans	,559*	,113	,000
		lisans	,434	,169	,104
		yüksek lisans	,421*	,131	,013
İşveren, gece postalarında çalışan çalışanları evlerine götürüp getirmek için servis imkanı sağlamak zorunda mıdır?	Ön Lisans	lisans	,000	,000	.
		yüksek lisans	-,483*	,154	,024
		doktora	-,941*	,152	,000
	Lisans	ön lisans	,000	,000	.
		yüksek lisans	-,483*	,154	,024
		doktora	-,941*	,152	,000
	Yüksek Lisans	ön lisans	,483*	,154	,024
		lisans	,483*	,154	,024
		doktora	-,458	,216	,208
	Doktora	ön lisans	,941*	,152	,000
		lisans	,941*	,152	,000
		yüksek lisans	,458	,216	,208
İşveren kanunda yer alan koruyucu düzenlemeler nedeniyle kadın çalışanın ücretinde kesinti yapabilir mi?	Ön Lisans	lisans	,000	,535	1,000
		yüksek lisans	,121	,508	1,000
		doktora	,441	,509	,990
	Lisans	ön lisans	,000	,535	1,000
		yüksek lisans	,121	,210	,994
		doktora	,441	,211	,315
	Yüksek Lisans	ön lisans	-,121	,508	1,000

		lisans	-,121	,210	,994
		doktora	,320	,131	,101
	Doktora	ön lisans	-,441	,509	,990
		lisans	-,441	,211	,315
		yüksek lisans	-,320	,131	,101
Kadın çalışanın cinsiyeti nedeniyle hizmet akdi feshedilebilir mi?	Ön Lisans	lisans	,500	,500	,984
		yüksek lisans	,466	,501	,988
		doktora	,441	,502	,990
	Lisans	ön lisans	-,500	,500	,984
		yüksek lisans	-,034	,034	,906
		doktora	-,059	,041	,650
	Yüksek Lisans	ön lisans	-,466	,501	,988
		lisans	,034	,034	,906
		doktora	-,024	,054	,998
	Doktora	ön lisans	-,441	,502	,990
		lisans	,059	,041	,650
		yüksek lisans	,024	,054	,998
*. Ortalama fark 0,05 düzeyinde anlamlıdır.					

5.TARTIŞMA

Ankete katılan çalışanların çoğunun(%65,8) kadın çalışan olduğu görülmektedir. Katılımcıların çoğu(%37) 36-45 yaş aralığındadır. Katılımcıların %65'inin evli olduğu görülmektedir. En fazla mezuniyet durumunun doktora mezunu(%47,9) olduğu görülmektedir. Katılımcıların çoğu 10 yıl ve üzeri çalışma süresine sahiptir ve çoğu(%79,5) tam zamanlı çalışmaktadır. Çalışma sonucunda; demografik bilgiler dışındaki 18 bilgi düzeyi sorusu için güvenilirlik düzeyinin 0,774 olduğu görülmektedir. Bu sonuç anket sorularının güvenilir olduğunu göstermektedir.

Araştırma sorusu 1: Araştırmaya katılan çalışanların medeni durumları ile bilgi düzeyi soruları arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?

Katılımcıların medeni durumu ile “İşveren doğum izni süresi içinde işe gelmeyen kadın çalışanın iş sözleşmesini devamsızlık nedeniyle feshedebilir mi?” sorusu için $p<,05$ düzeyinde anlamlı fark tespit edilmiştir. Ortalamalar incelendiğinde bekar katılımcıların evli katılımcılara göre anlamlılık oranlarının daha fazla olduğu görülmektedir. Kadın çalışanların on altı hafta izin süresi vardır. Bunun sekizi doğum öncesi, sekizi doğum sonrasıdır. Eğer çoğul gebelik var ise bu süre on sekiz haftaya çıkmaktadır. İşveren bu sürelerde çalışanın iş sözleşmesini iptal edemez (Analık İzni veya Ücretsiz İzin Sonrası Yapılacak Kısmi Süreli Çalışmalar Hakkında Yönetmelik, 2016).

Katılımcıların medeni durumu ile “Kadın çalışanın süt izni kullanması nedeniyle ücretinden kesinti yapılabilir mi?” sorusu için $p<,05$ düzeyinde anlamlı fark tespit edilmiştir. Ortalamalar incelendiğinde bekar katılımcıların anlamlılık oranının evli katılımcılara göre daha fazla olduğu görülmektedir. Kadın çalışanların günlük süt izni süresi bir buçuk saattir ve bunun için çalışandan maaş kesintisi yapılamaz. Çünkü süt izni çalışma süresinden sayılır (Analık İzni veya Ücretsiz İzin Sonrası Yapılacak Kısmi Süreli Çalışmalar Hakkında Yönetmelik, 2016).

Katılımcıların medeni durumu ile “ Kadın çalışan sayısının 50 olduğu bir işyerinde emzirme odasının olması zorunlu mudur?” sorusu için $p<,05$ düzeyinde anlamlı fark tespit edilmiştir. Ortalamalara bakıldığında bekar katılımcıların anlamlılık oranlarının evli katılımcılara göre daha fazla olduğu görülmektedir. İşverenin 100-150 kadın çalışanı olduğunda emzirme odası kurması gereklidir (28737 sayılı, Gebe veya Emziren

Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik, 2013).

Araştırma sorusu 2: Araştırmaya katılan çalışanların yaşları ile bilgi düzeyi soruları arasında anlamlı bir fark var mıdır?

Katılımcıların yaşları ile bilgi düzeyi soruları arasında $p<,05$ düzeyinde anlamlı fark tespit edilememiştir.

Araştırma sorusu 3: Araştırmaya katılan çalışanların çalışma durumları ile bilgi düzeyi soruları arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?

Katılımcıların çalışma durumları ile “Kadın çalışanın doğum izni süreleri yıllık ücretli izin süresinin hesaplanmasında dikkate alınır mı?” sorusu için $p<,05$ düzeyinde anlamlı fark tespit edilmiştir. Ortalamalar incelendiğinde tam zamanlı çalışmanlı çalışanların yarı zamanlı ve ders saat ücretli çalışanlara göre “Kadın çalışanın doğum izni süreleri yıllık ücretli izin süresinin hesaplanmasında dikkate alınır mı?” sorusuna karşı daha anlamlı olduğu görülmektedir. Kadın çalışanların doğumundan önce ya da sonra kullandığı izinlerinin zamanı çalışılmış gibi kabul edilerek izinlerinin hesaplanmasında dikkate alınmaktadır (Analık İzni veya Ücretsiz İzin Sonrası Yapılacak Kısmi Süreli Çalışmalar Hakkında Yönetmelik madde7, 2016).

Katılımcıların çalışma durumu ile “İşveren, gece postalarında çalışan çalışanları evlerine götürüp getirmek için servis imkanı sağlamak zorunda mıdır?” sorusu için $p<,05$ düzeyinde anlamlı fark tespit edilmiştir. Ortalamalar incelendiğinde tam zamanlı çalışanların yarı zamanlı ve ders saat ücretli çalışanlara göre “İşveren, gece postalarında çalışan çalışanları evlerine götürüp getirmek için servis imkanı sağlamak zorunda mıdır?” sorusuna karşı daha anlamlı olduğu görülmektedir. İşverenler, vardiya değişim saatlerinde araçla gidip gelme zorluğu olan çalışma yerlerinde gece çalışması yapacak kadın çalışanları, sağlayacakları uygun servislerle ikametgahlarına en yakın alandan çalışma yerine götürüp getirmek durumundadır (Kadın Çalışanların Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik, 2013).

Katılımcıların çalışma durumu ile “ Kadın çalışan sayısının 50 olduğu bir işyerinde emzirme odasının olması zorunlu mudur?” sorusu için $p<,05$ düzeyinde anlamlı fark tespit edilmiştir. Ortalamalar incelendiğinde ders saat ücretli çalışanların tam zamanlı ve yarı zamanlı çalışanlara göre “Kadın çalışan sayısının 50 olduğu bir işyerinde emzirme

odasının olması zorunlu mudur?” sorusuna karşı daha anlamlı olduğu görülmektedir. İşverenin 100-150 kadın çalışanı olduğunda emzirme odası kurması gereklidir (28737 sayılı, Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik, 2013).

Araştırma sorusu 4: Araştırmaya katılan çalışanların eğitim durumları ile bilgi düzeyi soruları arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?

Katılımcıların eğitim durumları ile “Sağlık durumu çalışmaya elverişli olan kadın çalışan, doğuma kadar çalışmaya devam edebilir mi?” sorusu için $p < ,05$ düzeyinde anlamlı fark tespit edilmiştir. Ortalamalar incelendiğinde doktora mezunu çalışanların ön lisans, lisans ve yüksek lisans mezunu çalışanlara göre “Sağlık durumu çalışmaya elverişli olan kadın çalışan, doğuma kadar çalışmaya devam edebilir mi?” sorusuna karşı daha anlamlı olduğu görülmektedir. Doktor onayı alarak sağlıklı olduğunu kanıtlayan kadın çalışan doğuma kadar çalışabilir (Analık İzni veya Ücretsiz İzin Sonrası Yapılacak Kısmi Süreli Çalışmalar Hakkında Yönetmelik, 2016).

Katılımcıların eğitim durumları ile “İşveren, gece postalarında çalışan çalışanları evlerine götürüp getirmek için servis imkanı sağlamak zorunda mıdır?” sorusu için $p < ,05$ düzeyinde anlamlı fark tespit edilmiştir. Ortalamalar incelendiğinde doktora mezunu çalışanların ön lisans, lisans ve yüksek lisans mezunu çalışanlara göre “İşveren, gece vardiyalarında çalışan çalışanları evlerine götürüp getirmek için servis imkanı sağlamak zorunda mıdır?” sorusuna karşı daha anlamlı olduğu görülmektedir. İşverenler, vardiya değişim saatlerinde araçla gidip gelme zorluğu bulunan çalışma yerlerinde gece çalışması yapacak kadın çalışanları, sağlayacakları uygun servislerle ikametgahlarına en yakın alandan çalışma yerine götürüp getirmek durumundadır (Kadın Çalışanların Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik, 2013).

Katılımcıların eğitim durumları ile “İşveren kanunda yer alan koruyucu düzenlemeler nedeniyle kadın çalışanın ücretinde kesinti yapabilir mi?” sorusu için $p < ,05$ düzeyinde anlamlı fark tespit edilmiştir. Ortalamalara bakıldığında ön lisans mezunu çalışanların lisans, yüksek lisans ve doktora mezunu çalışanlara göre “İşveren kanunda yer alan koruyucu düzenlemeler nedeniyle kadın çalışanın ücretinde kesinti yapabilir mi?” sorusuna karşı daha anlamlı olduğu görülmektedir. Çalışanın cinsiyeti nedeniyle maaşında herhangi bir kesinti yapılamaz. Bu iş kanunumuzda belirtilmektedir (25134 sayılı, 4857 İş Kanunu, 2003).

Katılımcıların eğitim durumları ile “Kadın çalışanın cinsiyeti nedeniyle hizmet akdi feshedilebilir mi?” sorusu için $p < ,05$ düzeyinde anlamlı fark tespit edilmiştir. Ortalamalar incelendiğinde ön lisans mezunu çalışanların lisans, yüksek lisans ve doktora mezunu çalışanlara göre “Kadın çalışanın cinsiyeti nedeniyle hizmet akdi feshedilebilir mi?” sorusuna karşı daha anlamlı olduğu görülmektedir. Renk, ırk, medeni hal, siyasi görüş, cinsiyet, din, hamilelik, doğum izni kullanması şeklinde sebeplerle sözleşmesini iptal edemez (25134 sayılı, 4857 İş Kanunu, 2003).

Benzer konuda yapılmış olan çalışmalar incelendiğinde,

Dalgakıranoglu ve Çetinel (2008) tarafından yapılan araştırmada kadın ve erkek işverenlerin cinsiyete dayalı ayrımcılık konusuna karşı davranışlarındaki değişiklikler incelenmiştir. İnceleme sonucunda erkek ve kadın işverenlerin işyerlerinde, cinsiyet ayrımcılığını reddettikleri, uygulamada kadın çalışanlara karşı farklı davranış gösterdikleri farkedilmiştir. Ayrıca erkek işverenlerin, iş yapıları konusunda kadınları daha yetersiz buldukları farkedilmiştir.

Sayar ve Özkan (2010)’ın yaptıkları çalışma sonucunda da kadın çalışanların ücretlerin belirlenmesinde halen cinsiyet gibi ayrımcı bir etkenin etkili olduğu görülmüştür. Kadın çalışanların ücretlerinin belirlenmesinde en önemli etkenlerin kadın çalışanın yaptığı iş, kişisel yeteneği ve eğitim seviyesi olduğu görülmüştür.

Literatürde yapılan bir araştırma sonucunda (MAKÜ İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi ss:66-81, 2015); Kadın çalışanların yasal hakları ile ilgili yetersiz bilgi sahibi olabilecekleri bu nedenle işverenleri tarafından bilgilendirilmeleri gerektiğine katılmaktadırlar. Bunların haricinde, cinsiyet olarak ücret farklılıklarının olmadığını, eğitim programlarından faydalanmada yine cinsiyet ayrımı yapılmadığını ifade etmektedirler. Ama kadının gebe olma durumu, evli ve çocuk sahibi olması işverenlerin kadın çalışanlara yönelik negatif bir davranış içerisinde olmalarına neden olduğu görülmektedir. Ankete katılanlara göre işe alımlarda çalışanın cinsiyeti belirleyici bir etkidir. Mesleklerde ve programlarda görevlerin erkek işi ve kadın işi olarak ayrılması gerektiği kanaatindedirler. Kadınların gebe olması, iş görüşmesinde katılımcıların tercihlerini negatif etkilemekte olduğu görülmektedir.

Yapmış olduğumuz araştırmada ise katılımcıların cinsiyet nedeniyle hizmet akdinde bir değişiklik yapılabilir mi sorusu hakkında doğru bilgiye sahip oldukları görülmüştür.

Köseoğlu, gece göneminde çalışmanın zor olması ve ailevi yaşantıda aksaklıklar yaşatacağı için düzenlemeler yapıldığını belirtmiştir (Köseoğlu,2016,100).

Mülayim, işverenlerin vardiya değişim saatlerinde araçla gidip gelme zorluğu bulunan çalışma yerlerinde gece çalışması yapacak kadın çalışanları, sağlayacakları uygun servislerle ikametgahlarına en yakın alandan çalışma yerine götürüp getirmek durumunda olduklarını belirtmiştir. (Mülayim,2016,233).

Kadın hakları ulusal sempozyum yayınında, işverenlerin vardiya değişim saatlerinde araçla gidip gelme zorluğu bulunan çalışma yerlerinde gece çalışması yapacak kadın çalışanları, sağlayacakları uygun servislerle ikametgahlarına en yakın alandan çalışma yerine götürüp getirmek durumundadır (Kadın-Gece Posta Yön. m.6). Böylece kadınlara erkek işçilere tanınmayan bir hak tanınmıştır. Yani görüleceği üzere Yönetmelik kadının gece döneminde evinden alınıp yine evine bırakılması biçiminde bir düzenleme öngörmemiş, ikametgahlarına en yakın merkezden alınıp yine en yakın merkeze bırakılması yükümlülüğü öngörmüştür. Ancak kanaatimizce işveren kadının bırakıldığı merkezden gecenin o döneminde evine gitme olanaklarının olup olmadığını da değerlendirmeli, yoksa ya evine bırakılmasını sağlamalı ya da kadını bu koşullarda gece döneminde çalıştırmamalıdır şeklinde yorumda bulunmuştur.

Yapmış olduğumuz çalışmada katılımcıların %61'inin gece çalışmalarında servis sağlanma zorunluluğu ile ilgili doğru bilgi sahibi olduğu görülmüştür.

Kurt ve Dayıoğlu, işverenin süt izni kullanan kadın çalışanın ödemesinden herhangi bir eksiltme yapamayacağını belirtmiştir(Kurt ve Dayıoğlu, 2017,142).

Yapılan araştırmada katılımcıların bu konuda doğru bilgi sahibi olduğu görülmüştür.

Tunçomağ ve Centelin araştırmasında kadın çalışana doğum öncesi ve doğum sonrası olmak üzere toplam 16 haftalık, çoğul gebeliklerde 18 haftalık süre zamanınca Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından geçici iş göremezlik ödemesi verileceği ve aksi anlaşmalarda belirtilmemişse işverenden ücretini isteme hakkı olmadığı belirtilmiştir (Tunçomağ ve Centel, 2016,187).

Yapılan bu çalışmada katılımcıların çoğunun analık halinde geçici iş göremezlik ödeneği almaları hakkında bilgi sahibi olmadığı görülmektedir.

Alparslan, Bozkurt ve Özgöz'ün yapmış olduğu bir çalışmada; Araştırmaya katılanlara göre kadınların çalışma ortamlarında karşılaştıkları en önemli problemin

Çalışma ortamında kreş olmaması ve ücretli-ücretsiz doğum izninin olduğunu belirtmişlerdir.

Fatoř Yorgancının yapmış olduğu bir çalışmada; işyerlerinde annelerin %3,7'sine emzirme odası sağlandığı, %96,3'ne ise sağlanmadığını bildirmiştir. Yapılan bu çalışma da ise katılımcıların büyük bir çoğunluğunun bu konuda bilgi sahibi olmadığı görülmektedir.



6. SONUÇ VE ÖNERİLER

Araştırmanın sonucunda katılımcıların %71,2'sinin sağlık durumu çalışmaya elverişli olan kadın çalışanların, doğuma kadar çalışabilmesi hakkında doğru bilgiye sahip olduğu görülmektedir.

Araştırma sonucunda katılımcıların %83,6'sının doğum öncesi ve doğum sonrasındaki doğum izni sürelerinin arttırılması hakkında doğru bilgiye sahip olduğu görülmektedir.

Araştırma sonucunda katılımcıların %68,5'inin evlat edinme halinde analık izni hakkı doğması hakkında doğru bilgiye sahip olduğu görülmektedir.

Araştırma sonucunda katılımcıların %95,9'unun işveren doğum izni süresi içinde işe gelmeyen kadın çalışanın iş akdini devamsızlık nedeniyle feshedememesi hakkında doğru bilgiye sahip olduğu görülmektedir.

Araştırma sonucunda katılımcıların %53,4'ünün kadın çalışanın yarı zamanlı çalışma koşullarına ilişkin düzenleme olmasıyla ilgili doğru bilgi sahibi olduğu görülmektedir.

Araştırma sonucunda katılımcıların %20,5'inin kadın çalışanın doğum izni süreleri yıllık ücretli izin süresinin hesaplanmasında dikkate alınması hakkında doğru bilgiye sahip olduğu görülmektedir.

Araştırma sonucunda katılımcıların %100'ünün kadın çalışanın doğum nedeniyle ücretsiz izin kullanabilmesi hakkında doğru bilgiye sahip olduğu görülmektedir.

Araştırma sonucunda katılımcıların %86,3'ünün işveren, kadın çalışana hamilelik süresince periyodik kontroller için izin vermesi hakkında doğru bilgiye sahip olduğu görülmektedir.

Araştırma sonucunda katılımcıların %93,2'sinin kadın çalışanın süt izni kullanması nedeniyle ücretinden kesinti yapamaması hakkında doğru bilgiye sahip olduğu görülmektedir.

Araştırma sonucunda katılımcıların %87,7'sinin kadın çalışana doğum izni sırasında işverenin ücret ödeme yükümlülüğünün olup olmaması hakkında doğru bilgi sahibi olmadıkları görülmektedir.

Araştırma sonucunda katılımcıların %72,6'sının gebe çalışan gece postalarında çalışamaması hakkında doğru bilgi sahibi olduğu görülmektedir.

Araştırma sonucunda katılımcıların %71,2'sinin emziren kadın çalışanın gece postalarında çalışamaması hakkında doğru bilgi sahibi olduğu görülmektedir.

Araştırma sonucunda katılımcıların %68,5'inin kadın çalışanların gece postalarında çalışabilmesi hakkında doğru bilgi sahibi olduğu görülmektedir.

Araştırma sonucunda katılımcıların %61,6'sının işverenin, gece postalarında çalışan çalışanları evlerine götürüp getirmek için servis imkanı sağlaması hakkında doğru bilgi sahibi olduğu görülmektedir.

Araştırma sonucunda katılımcıların %64,4'ünün işveren kanunda yer alan koruyucu düzenlemeler nedeniyle kadın çalışanın ücretinde kesinti yapamaması hakkında doğru bilgi sahibi olduğu görülmektedir.

Araştırma sonucunda katılımcıların %94,5'i kadın çalışanın cinsiyeti nedeniyle hizmet akdi feshedememesi hakkında bilgi sahibi olduğu görülmektedir.

Araştırma sonucunda katılımcıların %86,3'ünün kadın çalışan sayısının 50 olduğu bir işyerinde emzirme odasının olup olmaması hakkında bilgi olmadıkları görülmektedir.

Araştırma sonucunda katılımcıların %24,7'sinin analık halinde geçici iş göremezlik ödeneği verilmesi hakkında doğru bilgi sahibi olduğu görülmektedir.

Araştırma sonucunda katılımcıların %67,1'inin kadın çalışanın doğum izninin kaç hafta olduğuyla ilgili bilgi sahibi olduğu görülmektedir.

Araştırma sonucunda katılımcıların %82'sinin kadın çalışanın erken doğum yapması halinde doğumdan önce kullanamadığı çalıştırılmayacak süreler nasıl kullanılacağı ile ilgili doğru bilgi sahibi olduğu görülmektedir.

Araştırma sonucunda katılımcıların %26'sının doğum sırasında veya doğum sonrasında annenin ölmesi halinde doğum sonrası kullanılması gereken analık izni süreleri hakkında bilgi sahibi olduğu görülmektedir.

Araştırma sonucunda katılımcıların kadın çalışanın yarı zamanlı çalışma hakkından yararlanma koşulları hakkında en çok bilgi sahibi oldukları noktanın “çocuğun engelli olması” seçeneği olduğu görülmektedir.

Araştırma sonucunda katılımcıların %51'inin doğum yapan çalışanın günde kaç saat süt izni kullanabileceği hakkında doğru bilgi sahibi olduğu görülmektedir.

Araştırma sonucunda katılımcıların %23'ü gebe, yeni doğum yapmış ve emziren çalışanın günde kaç saate kadar çalışabileceği hakkında doğru bilgi sahibi olduğu görülmektedir.

Araştırma sonucunda katılımcıların %64'ünün kadın çalışanın eşinin de postalar halinde yürütüldüğü bir işyerinde çalışması halinde işverenin, kadın çalışanın gece çalışmasını düzenlemesi hakkında doğru bilgi sahibi olduğu görülmektedir.

Araştırma sonucunda katılımcıların gebe, yeni doğum yapmış ve emziren çalışanlar için işverenin alması gereken önlemler hakkında en çok bilgi sahibi olduğu noktanın “ara dinlenmeler düzenlenir” olduğu görülmektedir.

Araştırma sonucunda katılımcıların %66'sı çocuk bakım yurtlarının kurulması için işyerinde kaç çalışanın çalışıyor olması gerektiği hakkında doğru bilgi sahibi olduğu görülmektedir.

Araştırma sonucunda katılımcıların %32,9'unun emzirme odası ve çocuk bakım yurtlarının kurulması için gerekli sayının hesabında kimlerin dikkate alınacağı hakkında doğru bilgi sahibi olmadıkları görülmektedir.

Araştırma sonucunda katılımcıların %42,5'inin emzirme odaları ve çocuk bakım yurtlarından kimlerin faydalanabileceği ile ilgili doğru bilgi sahibi olmadıkları görülmektedir.

Araştırma sonucunda katılımcıların %39,7'sinin analık halinde geçici iş göremezlik ödeneğinin nasıl hesaplanacağı ile ilgili doğru bilgi sahibi olmadıkları görülmektedir.

Araştırma sonucunda katılımcıların %5,5'inin emzirme ödeneğine hak kazanma şartları hakkında doğru bilgi sahibi olmadığı görülmektedir.

Çalışma sonucu elde edilen sonuçlar ışığında öneriler;

- İşyerinde çalışanların yasal hakları hakkında bilgi sahibi olup olmadıklarının kontrol edilmesi önerilmektedir.
- İşe giriş eğitimlerinde kadın çalışanların sahip olduğu haklar hakkında daha çok eğitim verilmesi önerilmektedir.

- Kadın çalışanlara yönelik seminerler yapılması önerilmektedir.
- Yapılan analizler sonucunda ileride yapılacak çalışmalara kaynak doküman olması önerilmektedir.
- Kadın çalışanlara yönelik rehber oluşturulması önerilmektedir.
- Katılımcılara analık izni, emzirme dönemi ve doğum izniyle ilgili özellikle eğitimler verilmesi önerilmektedir.



KAYNAKLAR

5510 sayılı kanun (2006) Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu 16.06.2006 Tarihli 26200 Sayılı Resmi Gazete

6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Erişim
<https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.6331.pdf> Erişim Tarihi: 12.06.2021

Alparslan, A., Bozkurt, Ö., Özgöz, A., İşletmelerde Cinsiyet Ayrımcılığı ve Kadın Çalışanların Sorunları MAKÜ İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 2015, Cilt, 2, Yıl: 2, Sayı: 3, ss.: 66-81

Alparslan, Bozkurt ,MAKÜ İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi ss:66-81, 2015

Analık İzni veya Ücretsiz İzın Sonrası Yapılacak Kısmi Süreli Çalışmalar Hakkında Yönetmelik Erişim:
<https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2016/11/20161108-11.htm> Erişim Tarihi: 11.05.2021

Candır, H., İslamoğlu, E., Türkiye’de Kadın Çalışanların Sosyal Haklar Açısından Durumu, 2014 Çalışma ve sosyal güvenlik bakanlığı
Erişim:http://www3.csqb.gov.tr/csqbPortal/ShowProperty/WLP%20Repository/itkb/dosyalar/yayınlar/yayınlar2013/2011_38 Erişim Tarihi: 09.09.2021

Demirhan, F., Ekonomi, M., Türkiye’de kadın işçilerle ilgili koruyucu yasal düzenlemeler ve 4857 sayılı yeni İş Kanunu ile getirilen yenilikler. İtüdergisi.55-67

Ertürk, A., Kadın İşçilerin Çalışma Şartlarına İlişkin Türk İş Mevzuatının Öngördüğü Düzenlemelere Genel Bir Bakış

Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik 16.08.2013 Tarihli 28737 Sayılı Resmi Gazete

Gebe Veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik Erişim:
<https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=18728&MevzuatTur=7&MevzuatTertip=5> Erişim Tarihi: 05.05.2021

İş sağlığı ve güvenliği nedir? Erişim: <https://www.adasag.com.tr/bizden-haberler/is-sagligi-ve-guvenligi-nedir> Erişim Tarihi: 20.06.2021

İş sağlığı ve güvenliğinin faydaları nedir? Erişim: <https://www.isonedir.com/isg-nedir/> Erişim Tarihi: 06.05.2021

İşsizlik Sigortası Kanunu , 25/8/1999 Tarihli, 23810 Sayılı

İşyeri Bina ve Eklentilerinde Alınacak Sağlık ve Güvenlik Önlemlerine İlişkin Yönetmelik Temmuz 2013 Tarihli 28710 Sayılı Resmi Gazete

Kadın çalışanların Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik 23.07.2013 Tarihli 28717 Sayılı Resmi Gazete

Kadın Çalışanların Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik Erişim:
<https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2013/07/20130724-25.htm> Erişim Tarihi: 05.05.2021

Kadın Hakları Ulusal Sempozyumu Bildiri Kitabı, İstanbul Yeni Yüzyıl Üniversitesi 1 Mart 2020

Kılıç, S., (2016) Cronbach'ın Alfa Güvenirlik Katsayısı

Kılış, İ.,(2013) İş Sağlığı ve Güvenliğinde Yeni Dönem: 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (İSGK). "İş, Güç" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi,20-42.

Kurt, R., Türk İş Hukukunda Kadın Çalışanların Hakları, 2017

Mülayim, B., Fazla Çalışma Ücretinin Hesaplanması, 2019

Nicel araştırma Erişim:https://cdn-acikogretim.istanbul.edu.tr/auzefcontent/20_21_Guz/bilimsel_arastirma_teknikleri_isl_ao/6/index.html
Erişim Tarihi: 13.09.2021

Oğuz, Ö.,(2018) Türk İş Hukukunda Kadın Çalışanları Koruyucu Düzenlemeler. TBB Dergisi,568- 585.

Özkan, G., Karaaslan, A., Kadın İşçilerin Terfi Ettirilmelerinde Etkili Olan Faktörler ve İşgücü Piyasalarında Terfi Ayrıcalığı, 2015

Sar, E., (2021) Çalışma Hayatında Kadın İstihdamı ve Türkiye’de Yansımalar. Safran Kültür ve Turizm Araştırmaları Dergisi, 20-40.

Tunçomağ, K., Centel, T., İş Hukukunun Esasları,2015

TÜİK Kadın Çalışan Verileri <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Istatistiklerle-Kadin-2020-37221#:~:text=Adrese%20Dayal%C4%B1%20N%C3%BCfus%20Kay%C4%B1t%20Sistemi,915%20bin%20985%20ki%C5%9Fi%20oldu.&text=Kad%C4%B1n%20n%C3%BCfusun%20oran%C4%B1%2C%2060%2D74,grubunda%20%73%2C4%20oldu>, Erişim Tarihi:04.09.2021

Yavuz, K., Gece Çalışmasında İş Sağlığı ve Güvenliği, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi,2015

Yılmaz, E., Türk İş Hukukunda İş İzni, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi Cilt 26, Sayı 1, Haziran 2020

Yorgancı, F., Kadının Çalışma Durumunun Emzirmeye Etkisi,2012

EKLER

Ek 1. Anket

DEMOGRAFİK SORULAR

CİNSİYET: ERKEK ☐ KADIN ☐

YAŞ: 18-25 ☐ 26-35 ☐ 36-45 ARASI ☐ 46-55 ARASI ☐ 55 YAŞ ÜZERİ ☐

MEDENİ DURUM: EVLİ ☐ BEKAR ☐

EĞİTİM DURUMUNUZ: LİSANS ☐ YÜKSEK LİSANS ☐ DOKTORA ☐ Diğer.....

AKADEMİK UNVANINIZ: Öğretim Görevlisi ☐ Yrd. Doç. Dr. ☐ Doç. Dr. ☐ Diğer....

MESLEKİ ÇALIŞMA SÜRENİZ: (Lütfen yazınız)...

GÖREV YAPTIĞINIZ FAKÜLTE:

- ☐ İletişim Fakültesi
- ☐ İnsan ve Toplum Bilimleri Fakültesi
- ☐ Mühendislik ve Doğa Bilimleri Fakültesi
- ☐ Sağlık Bilimleri Fakültesi
- ☐ Tıp Fakültesi
- ☐ Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu

ÇALIŞMA DURUMU: Tam Zamanlı ☐ Yarı Zamanlı ☐ Ders Saat Ücretli ☐

SORU	Evet	Hayır	Bilmiyorum
1)Sağlık durumu çalışmaya elverişli olan kadın çalışan, doğuma kadar çalışmaya devam edebilir mi?			
2)Doğum öncesi ve doğum sonrasındaki doğum izni süreleri arttırılabilir mi?			
3)Evlat edinme halinde analık izni hakkı doğar mı?			
4)İşveren doğum izni süresi içinde işe gelmeyen kadın çalışanın iş akdini devamsızlık nedeniyle feshedebilir mi?			
5)Kadın çalışanın yan zamanlı çalışma koşullarına ilişkin düzenleme var mıdır?			
6)Kadın çalışanın doğum izni süreleri yıllık ücretli izin süresinin hesaplanmasında dikkate alınır mı?			
7)Kadın çalışan doğum nedeniyle ücretsiz izin kullanabilir mi?			
8)İşveren, kadın çalışana hamilelik süresince periyodik kontroller için izin vermek zorunda mıdır?			
9)Kadın çalışanın süt izni kullanması nedeniyle ücretinden kesinti yapılabilir mi?			
10)Kadın çalışana doğum izni sırasında işverenin ücret ödeme yükümlülüğü var mıdır?			
11)Gebe çalışan gece postalarında çalışabilir mi?			
12)Emziren kadın çalışan gece postalarında çalışabilir mi?			
13)Kadın çalışanlar gece postalarında çalışabilir mi?			
14)İşveren, gece postalarında çalışan çalışanları evlerine götürüp getirmek için servis imkanı sağlamak zorunda mıdır?			
15)İşveren kanunda yer alan koruyucu düzenlemeler nedeniyle kadın çalışanın ücretinde kesinti yapabilir mi?			
16)Kadın çalışanın cinsiyeti nedeniyle hizmet akdi feshedilebilir mi?			
17)İşyerinde emzirme odalarının olması zorunlu mudur?			
18)Analık halinde geçici iş göremezlik ödeneği verilir mi?			
19)Kadın çalışanın doğum izni kaç haftadır?		13 hafta	
		16 hafta	
		8 hafta	
20)Kadın çalışanın erken doğum yapması halinde doğumdan önce kullanamadığı çalıştırılmayacak süreler nasıl kullanılır?		İptal edilir.	
		Doğumdan sonra kullanılır.	
		Süt iznine çevirilir.	
21)Doğum sırasında veya doğum sonrasında annenin ölmesi halinde doğum sonrası kullanılması gereken analık izni süreleri nedir?		Baba tarafından kullanılır.	
		İptal edilir.	
		Ücreti ödenir.	
22)Kadın çalışanın yan zamanlı çalışma hakkından yararlanma koşulları nelerdir?(birden çok seçebilirsiniz.)		Çoğul gebelik	
		Evlat edinme	
		Çocuğun engelli doğması	
23)Doğum yapan çalışan günde kaç saat süt izni kullanabilir?		1.5 saat	
		2 saat	
		1 saat	
24)Gebe, yeni doğum yapmış ve emziren çalışan günde kaç saate kadar çalışabilir?		7.5 saat	
		8 saat	
		7 saat	
25)Kadın çalışanın eşinin de postalar halinde yürütüldüğü bir işyerinde çalışması halinde işveren, kadın çalışanın gece çalışmasını nasıl düzenler?		Eşinin gece postasına rastlamayacak şekilde düzenler.	
		Çalışmaz.	
		Eşiyile aynı postada çalışır.	
26)Gebe, yeni doğum yapmış ve emziren çalışanlar için işverenin alması gereken önlemler nedir?(birden çok seçebilirsiniz.)		Ara dinlenmeler düzenlenir.	
		Çalışma yerleri düzenlenir.	
		Kaza riskini azaltma çalışmaları yapılır.	
27)Çocuk bakım yurtlarının kurulması için işyerinde kaç çalışanın çalışıyor olması gerekir?		150den çok kadın çalışan olmalıdır.	
		120den çok kadın çalışan olmalıdır.	
		250den çok kadın çalışan olmalıdır.	
28)Emzirme odası ve çocuk bakım yurtlarının kurulması için gerekli sayının hesabında kimler dikkate alınır?(birden çok seçebilirsiniz.)		Bütün kadın çalışanlar dikkate alınır.	
		Annesi ölmüş veya velayeti babada olanlar dikkate alınır.	
		Bütün çalışanlar dikkate alınır.	
29)Emzirme odaları ve çocuk bakım yurtlarından kimler faydalanır?		Bütün kadın çalışanlar.	
		Annesi ölmüş veya velayeti babada olanlar.	
		Bütün çalışanlar.	
30)Analık halinde geçici iş göremezlik ödeneği nasıl hesaplanır?(birden çok seçebilirsiniz.)		Yatarak tedavilerde günlük kazancın yarısı	
		Ayaktan tedavilerde günlük kazancın 2/3	
		Kazancın hepsi verilir.	
31)Emzirme ödeneğine hak kazanma şartları nedir?(birden çok seçebilirsiniz.)		Doğumdan önce en az 120 gün sigortalı olmak	
		Doğan çocuğun yaşaması	
		Daha önce doğum yapmış olmak	