

T.C.  
MARMARA ÜNİVERSİTESİ  
ORTA DOĞU VE İSLAM ÜLKELERİ ARAŞTIRMALARI ENSTİTÜSÜ  
ORTADOĞU EKONOMİ POLİTİĞİ ANABİLİM DALI

**ORTADOĞU ÜLKELERİNDE KADIN İSTİHDAMI  
İRAN VE TÜRKİYE ÖRNEĞİ**

Doktora Tezi

Pelin YANTUR

İstanbul, 2017

T.C.  
MARMARA ÜNİVERSİTESİ  
ORTA DOĞU VE İSLAM ÜLKELERİ ARAŞTIRMALARI ENSTİTÜSÜ  
ORTADOĞU EKONOMİ POLİTİĞİ ANABİLİM DALI

**ORTADOĞU ÜLKELERİNDE KADIN İSTİHDAMI  
İRAN VE TÜRKİYE ÖRNEĞİ**

Doktora Tezi

Pelin YANTUR





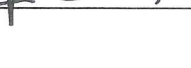
Danışman: Prof. Dr. Erişah ARICAN

İstanbul, 2017

## TEZ ONAYI

Marmara Üniversitesi Orta Doğu ve İslam Ülkeleri Araştırmaları Enstitüsü Ortadoğu Ekonomi Politikası Anabilim Dalında Doktora öğrenimi gören 706212002 no'lu Pelin YANTUR'un hazırladığı "Ortadoğu Ülkelerinde Kadın İstihdamı: Türkiye ve İran örneği" konulu DOKTORA TEZİ ile ilgili TEZ SAVUNMA SINAVI, M.Ü. Lisansüstü Öğretim ve Sınav Yönetmeliği uyarınca 26.04.2017 tarihinde saat 15.30 da yapılmış, sorulara alınan cevaplar sonucunda adayın tezinin '...kabulu...' ne OYBİRLİĞİ/OYÇOKLUĞUYLA karar verilmiştir.

Tez tarafımızdan okunmuş, kapsam ve kalite yönünden Doktora Tezi olarak kabul edilmiştir.

JÜRİ ÜYESİ	KANAATI	İMZA
Prof. Dr Erişah ARICAN	Kabul	
Prof. Dr Ahmet TABAKOĞLU	Kabul	
Prof. Dr Ahmet İNCEKARA	Kabul	
Doç. Dr Başak TANINMIŞ YÜCEMEMİŞ	Kabul	
Doç. Dr Elif HAYKIR HOBİKOĞLU	Kabul	

Yukarıdaki jüri kararı Enstitü Yönetim Kurulu'nun 25.05.2017 tarih ve 2017/19-34 sayılı kararı ile onaylanmıştır.

Prof. Dr. Ahmet TABAKOĞLU  
Orta Doğu ve İslam Ülkeleri Araştırmaları  
Enstitüsü Müdürü

-Sınav evrakları 3 iş günü içinde ıslak imzalı 3(üç) kopya halinde Enstitüye teslim edilmelidir.

## GENEL BİLGİLER

İsim ve Soyadı	: Pelin Yantur
Anabilim Dalı	: Ortadoğu Ekonomi Politigi
Tez Danışmanı	: Prof. Dr. Erişah Arıcan
Tez Türü ve Tarihi	: Doktora - 2016
Anahtar Kelimeler	: Kadın, İşgücü, İran, Türkiye, Ortadoğu

### ÖZET

1980’li yıllardan itibaren dünyada yaşanan değişimlerle birlikte küreselleşme olgusu ön plana çıkmış olup toplumlarda başta ekonomik olmak üzere siyasal ve sosyo kültürel değişimler meydana gelmiştir. Yaşanan değişimlerin sonucunda ekonomik verimliliğin sağlanabilmesi adına tüm üretim faktörlerinin üretim sürecine dahil edilmesi ve potansiyel milli gelire ulaşılması hedeflenmektedir. Dünya nüfusunun yaklaşık yarısına yakını oluşturan kadınların üretim sürecine dahil edilmesi konu bakımından önem arz etmektedir. Yaşanan değişimlerle kadınlara daha fazla eğitim imkanı verilmiş, ilgili alanda yeni hukuki düzenlemeler yapılmış olmasına rağmen Ortadoğu ülkeleri perspektifinde İran ve Türkiye’de kadının işgücüne katılım oranı erkeğin işgücüne katılım oranından daha düşük seviyelerde gerçekleşmiştir.

Bu çalışmanın amacı, Ortadoğu ülkeleri perspektifinde İran ve Türkiye’nin kadın işgücü piyasasının niceliğini ekonomik verilerle analiz etmek, aynı zamanda da İran ve Türkiye’de çalışma yaşamında olan kadınların karşılaştıkları sorunları işgücü piyasasının niteliği açısından incelemektir. Literatüre kazandırılan bu çalışmanın ilgili ülkelerde kadın işgücünün yaşadığı sorunların aşılmasına rehber olması umulmaktadır. Çalışmada iki tür araştırma yapılmıştır. İlk araştırmada, İran ve Türkiye’de kadın istihdamı üzerinde etken olan faktörleri incelemek amacıyla çok değişkenli regresyon yönteminden faydalanılmıştır. Çok değişkenli regresyon modeli, İran ve Türkiye verileri için ayrı ayrı analiz edilmiş olup, veriler 1990- 2015 yılları arası dikkate alınarak incelenmiştir. Kadın nüfusunun, 25 yaş üzerindeki eğitimsiz kadınların

yüzdesinin, kadınlarda ortalama evlilik yaşının ve ekonomik büyümenin kadın istihdamı üzerindeki etkisi araştırılmıştır. Türkiye’de kadınların evlilik yaşının kadın istihdamına katkısı yokken sabit fiyatlarla gayri safi yurtiçi hasılanın, 25 yaş üzeri eğitimsiz kadınların ve kadın nüfusunun modele anlamlı bir katkı sağladığı görülmektedir. İran sonuçlarına göre ise, kadınlarda evlilik yaşının, sabit fiyatlarla gayri safi yurtiçi hasılanın, 25 yaş üzeri eğitimsiz kadınların ve kadın nüfusunun kadın istihdamı üzerinde anlamlı bir katkı sağladığı ortaya çıkmaktadır. Yapılan ikinci araştırmada ise, İran ve Türkiye’de kadınların iş hayatına katılımını zorlaştıracak sorunları belirlemek amacıyla yapılan anket çalışması istatistiki açıdan analiz edilmiştir. Uygulamanın ana kitlesini tüm sektörlerde çalışan Türkiye’deki 250 kadın ile İran’daki 252 kadın oluşturmaktadır. Maddi tatminsizlik, ev-iş sorumluluğunun birlikte yürütülememesi, terfi zorluğu, taciz durumları, yasaların yetersizliği, çalışma saatlerinin yoğunluğu, hükümet politikalarının eksikliği, eğitim ve ücrette cinsiyet ayrımcılığı, iki ülke içinde kadının iş hayatına katılımını zorlaştıran etkenler olarak ortaya çıkmaktadır. Buna ilave olarak, İran’da iş memnuniyetsizliği, dini inanç, sosyal güvencesiz çalışma, işten çıkarmalarda uygulanan cinsiyet ayrımcılığı, Türkiye’de ise toplumsal baskının olması kadının iş hayatına katılımını zorlaştıran etkenler olarak ortaya çıkmaktadır.

## **GENERAL KNOWLEDGE**

Name and Surname : Pelin Yantur  
Field : The Political Economy of the Middle East  
Supervisor : Professor Erisah Arican  
Degree Awarded and Date : Doctorate - 2016  
Keywords : Woman, Labor Force, Iran, Turkey, Middle East

### **ABSTRACT**

Since the 1980s, globalization has come into prominence through the changes experienced in the world and primarily economic and then political and socio-cultural changes have occurred in societies. As a result of the changes experienced, it is aimed to include all production factors to the production process in order to ensure economic efficiency and to realize potential national income. It has become more of an issue to include women who constitute almost half of the world's population to the production process. Women has been given more training opportunities through these changes and although there have been new legal arrangements addressing this issue, it appears that the participation rate of women compared to men in Iran and Turkey occurs at low levels within the perspective of Middle East countries.

The aim of this study is to analyze the quantity of woman labor market in Iran and Turkey within the perspectives of Middle East countries and at the same time to analyze the problems encountered by women in working life in Turkey and Iran. This study is expected to be a guide to overcoming the problems regarding women employment in the aforementioned. Two types of research were conducted in the study. In the first research, multivariate regression analysis was used to examine the factors affecting women employment in Iran and Turkey. Multivariate regression model was analyzed separately for Iran and Turkey and data range was restricted between 1990 and 2015. The affect of female population, percentage of uneducated women over 25 years of age, average marriage age in women and economic growth on female employment

were investigated. While there is no contribution of the marriage age of women in Turkey, it is seen that Gross Domestic Product at constant prices, uneducated women over 25 and woman population has a significant contribution to the model. According to the results from Iran, uneducated women over 25 years of age, marriage age of women, Gross Domestic Product at constant prices and female population has an impact on women employment. In the second research conducted, the questionnaire study was conducted in order to determine the problems that would make the participation of women in business life difficult in Iran and Turkey. The main population of the implementation is composed of 250 women in Turkey and 252 women in Iran working in all sectors. Material dissatisfaction, lack of coordination between home and work responsibility, difficulty in promotion, harassment cases, inadequacy of laws, intensity of working hours, deficiency of government policies, gender discrimination in education and wage are the emerging factors which make it difficult for women to participate in business life. In addition, job dissatisfaction in Iran, religious beliefs, work without social security, gender discrimination in dismissals, and social pressure existing in Turkey appears as the factors which make it difficult for women to participate in business life.

# İÇİNDEKİLER

Sayfa No.

ÖZET .....	i
ABSTRACT .....	iii
İÇİNDEKİLER .....	v
TABLolar LİSTESİ .....	ix
GRAFİKLER LİSTESİ .....	xii
KISALTMALAR .....	xiv

1. GİRİŞ .....	1
----------------	---

## 2. İSTİHDAMA VE İŞSİZLİĞE İLİŞKİN KAVRAMSAL VE TEORİK ÇERÇEVE

2.1. İstihdam ve İşsizliğe İlişkin Kavramsal Çerçeve .....	5
2.1.1 İşgücü Kavramı .....	5
2.1.2 İstihdam Kavramı .....	7
2.1.3 İşgücüne Katılma Oranı .....	11
2.1.4 Bağımlılık Oranı (Yükü) .....	11
2.1.5 Nüfus ve Gelir Dağılımı (Gini Katsayısı) .....	12
2.1.6 İşsizliğin Tanımı .....	12
2.1.7 İşsizlik Türleri .....	14
2.1.8 İstihdamı Belirleyen Faktörler .....	17
2.1.8.1 Gelişmişlik Düzeyi ve Kentleşme .....	17
2.1.8.2 Eğitim Durumu .....	18
2.1.8.3 Nüfus Artış Hızı .....	19
2.1.8.4 Ekonomik Büyüme .....	19
2.2. İstihdama İlişkin Teoriler .....	20
2.2.1 Klasik İstihdam Teorisi .....	20
2.2.2 Keynesyen İstihdam Teorisi .....	25

## 3. ORTADOĞU ÜLKELERİNDE İŞGÜCÜNÜN YAPISI VE KADIN İŞGÜCÜ PİYASASI

3.1. Ortadoğu Ülkelerinde İşgücünün Yapısı .....	27
3.1.1 İşsizlik Durumu .....	28
3.1.2 İstihdam Durumu .....	30
3.1.3 İşgücüne Katılma Durumu .....	33
3.1.4 Nüfusun Bağımlılık Oranı .....	35
3.1.5 Nüfusun Gelir Dağılımı Durumu (Gini Katsayısı) .....	36
3.1.6 İstihdamın Sektörel Dağılımı .....	37
3.1.7 Kırsal ve Kentsel Nüfusun Dağılımı .....	40
3.1.8 Kayıtdışı İstihdamın Durumu .....	43
3.2 Ortadoğu Ülkelerinde Kadın İşgücü Piyasası .....	44
3.2.1 Kadınların ve Genç Kadınların İşgücüne Katılma Durumu .....	44



3.2.2 Kadın İşgücü ve Genç Kadın İşgücünün İstihdam Durumu.....	46
3.2.3 Sektörlere Göre Kadın İstihdamı.....	48
3.2.4 Kadın İşgücünün İşsizlik Durumu.....	49
3.2.5 Eğitim Durumuna Göre Kadın İşgücünde İşsizlik .....	52
3.2.6 İşteki Durumuna Göre Kadın İşgücü.....	52

#### **4. TÜRKİYE'DE İŞGÜCÜNÜN YAPISI VE KADIN İŞGÜCÜ PİYASASI**

4.1. Türkiye’de İşgücünün Yapısı.....	55
4.1.1 İşsizlik Durumu .....	56
4.1.2 İstihdam Durumu .....	58
4.1.3 İşgücüne Katılma Durumu.....	60
4.1.4 İşgücünün Eğitim Düzeyi .....	62
4.1.5 İstihdamın Sektörel Dağılımı.....	63
4.1.6 Nüfusun Bağımlılık Durumu .....	65
4.1.7 Nüfusun Gelir Dağılımı Durumu (Gini Katsayısı).....	66
4.1.8 İşgücünün İşteki Durumu .....	67
4.1.9 Kayıtdışı İstihdam.....	68
4.2. Türkiye’de Kadın İşgücü Piyasası .....	72
4.2.1 Kadın İşgücünün Tarihsel Gelişimi .....	72
4.2.2 Kalkınma Planları Kapsamında Kadın İşgücü.....	76
4.2.3 Kadın İşgücünün İstihdam Durumu .....	80
4.2.4 Eğitim Durumuna Göre Kadın İşgücü.....	81
4.2.5 Sektörlere Göre Kadın İstihdamı.....	82
4.2.6 Kent- Kır Ayrımına Göre Kadın İşgücü .....	83
4.2.7 Yaş Gruplarına Göre Kadın Nüfusu ve İstihdamı .....	84
4.2.8 Medeni Durumuna Göre Kadın İstihdamı .....	86
4.2.9 İşteki Durumuna Göre Kadın İşgücü.....	87
4.2.10 Bölgelere Göre Kadın İstihdamı.....	89
4.2.11 Kadın İşgücünün İşsizlik Durumu .....	90
4.3. Türkiye’de Yasal Çerçeve Kapsamında Kadın İşgücü .....	93
4.3.1 Türkiye Cumhuriyeti Anayasası’nda (1982) Kadın İşgücü.....	93
4.3.2 4857 Sayılı Türkiye Cumhuriyeti İş Kanunu’nda Kadın İşgücü.....	95

#### **5. İRAN'DA İŞGÜCÜNÜN YAPISI VE KADIN İŞGÜCÜ PİYASASI**

5.1. İran’da İşgücünün Yapısı.....	99
5.1.1 İşsizlik Durumu .....	101
5.1.2 İstihdam Durumu .....	101
5.1.3 İşgücüne Katılım Durumu .....	102
5.1.4 İşgücünün Eğitim Düzeyi .....	104
5.1.5 İstihdamın Sektörel Dağılımı.....	105
5.1.6 Nüfusun Bağımlılık Durumu .....	106
5.1.7 Nüfusun Gelir Dağılımı Durumu (Gini Katsayısı).....	107
5.1.8 İşgücünün İşteki Durumu .....	108
5.1.9 Kayıtdışı İstihdamın Durumu .....	110
5.2. İran’da Kadın İşgücü Piyasası.....	111

5.2.1 Kadın İşgücünün Tarihsel Gelişimi .....	111
5.2.2 Kalkınma Planları Kapsamında Kadın İşgücü.....	118
5.2.3 Kadın İşgücünün İstihdam Durumu .....	122
5.2.4 Eğitim Durumuna Göre Kadın İşgücü.....	123
5.2.5 Sektörlere Göre Kadın İstihdamı .....	125
5.2.6 Kent- Kır Ayrımına Göre Kadın İşgücü .....	126
5.2.7 Yaş Gruplarına Göre Kadın Nüfusu ve İstihdamı .....	127
5.2.9 İşteki Durumuna Göre Kadın İşgücü.....	128
5.2.10 Bölgelere Göre Kadın İstihdamı.....	130
5.2.11 Kadın İşgücünün İşsizlik Durumu .....	131
5.3. İran İslam Cumhuriyeti'nde Yasal Çerçeve Kapsamında Kadın İşgücü .....	133
5.3.1 İran İslam Cumhuriyeti Anayasası'nda (1979) Kadın İşgücü .....	133
5.3.2 İran İslam Cumhuriyeti Medeni Kanunu'nda (1928) Kadın İşgücü.....	135
5.3.3 İran İslam Cumhuriyeti İş Kanunu'nda (1991) Kadın İşgücü.....	136

## **6. ORTADOĞU ÜLKELERİ PERSPEKTİFİNDE KADIN İSTİHDAMI: İRAN VE TÜRKİYE ÖRNEĞİ ÜZERİNE EKONOMETRİK MODEL VE ANKET UYGULAMASI**

6.1. Ortadoğu Ülkeleri Perspektifinde Kadın İstihdamı: İran ve Türkiye Örneği Üzerine Ekonometrik Model Uygulaması .....	139
6.1.1 Uygulamanın Amacı .....	139
6.1.2 Uygulamanın Metodolojisi .....	140
6.1.3 Uygulamanın Örnekleme .....	141
6.1.4 Uygulamanın Sınırlılıkları .....	141
6.1.5 Uygulamanın Hipotezleri .....	141
6.1.6 Uygulamanın Modeli .....	142
6.1.7 Uygulamanın Bulguları .....	143
6.1.7.1 Uygulamanın Türkiye'ye İlişkin Bulguları .....	143
6.1.7.2 Uygulamanın İran'a İlişkin Bulguları .....	149
6.1.8 Uygulamanın Sonuçları ve Hipotezlerin Değerlendirilmesi .....	155
6.2. Ortadoğu Ülkeleri Perspektifinde Kadın İstihdamı: İran ve Türkiye Örneği Üzerine Anket Uygulaması.....	158
6.2.1 Uygulamanın Amacı .....	158
6.2.2 Uygulamanın Metodolojisi .....	158
6.2.3 Uygulamanın Örnekleme .....	159
6.2.4 Uygulamanın Sınırlılıkları .....	159
6.2.5 Uygulamanın Hipotezleri .....	160
6.2.6 Uygulamanın Modeli .....	160
6.2.7 Uygulamanın Bulguları .....	161
6.2.7.1 Uygulamanın Güvenilirlik Analizi .....	161
6.2.7.2 Frekans Tablolarının Değerlendirilmesi .....	161
6.2.7.3 Hipotezlerin Değerlendirilmesi .....	173
6.2.8 Uygulamanın Sonuçları ve Hipotezlerin Değerlendirilmesi .....	203

## 7. SONUÇ VE ÖNERİLER

<b>EKLER</b> .....	223
Ek -1 Ekonometrik Analizde Kullanılan İnan Verileri.....	223
Ek -2 Ekonometrik Analizde Kullanılan Türkiye Verileri.....	224
Ek -3 Türkiye’de Uygulanan Anket Formu .....	225
Ek - 4 İnan’da Uygulanan Anket Formu .....	229
<b>KAYNAKÇA</b> .....	233



## TABLolar LİSTESİ

	Sayfa No.
<b>Tablo 1.</b> Kadın İşgücünün Türkiye’de Tarihsel Gelişimi .....	76
<b>Tablo 2.</b> Türkiye’de Bölgelere Göre Kadın İşgücü Katılım Oranları (%) .....	89
<b>Tablo 3.</b> Türkiye’de Yasal Çerçeve Kapsamında Kadın İşgücü .....	98
<b>Tablo 4.</b> İran’da Kadın İşgücünün Gelişimi.....	117
<b>Tablo 5.</b> İran’da Yaşa Göre Kadın Nüfusu .....	127
<b>Tablo 6.</b> İran’da Ostan’lara Göre Kadın İşgücü Katılım Oranları (%) .....	131
<b>Tablo 7.</b> İran İslam Cumhuriyeti’nde Yasal Çerçeve Kapsamında ve İslam İlkeleri Doğrultusunda Kadın İşgücü .....	138
<b>Tablo 8.</b> Türkiye’de Bağımlı ve Bağımsız Değişken Betimsel İstatistikleri.....	144
<b>Tablo 9.</b> Türkiye’ye İlişkin ADF(Augmented Dickey-Fuller) Test İstatistikleri.....	146
<b>Tablo 10.</b> Türkiye’ye İlişkin Regresyon Tahmini.....	147
<b>Tablo 11.</b> Türkiye’ye İlişkin Nihai Regresyon Tahmini.....	147
<b>Tablo 12.</b> İran’da Bağımlı ve Bağımsız Değişken Betimsel İstatistikleri.....	150
<b>Tablo 13.</b> İran, ADF(Augmented Dickey-Fuller) Test İstatistikleri .....	152
<b>Tablo 14.</b> İran Örneği Regresyon Tahmini .....	153
<b>Tablo 15.</b> Ekonometrik Model Uygulamasının Hipotezleri ve Sonuçları (Türkiye-İran).....	157
<b>Tablo 16.</b> Uygulamanın Güvenilirlik Tablosu .....	161
<b>Tablo 17.</b> Katılımcıların Özellikleri Bakımından Dağılımları .....	162
<b>Tablo 18.</b> Kadınların İş Hayatındaki İş Memnuniyeti, Dini İnançın Etkisi, İşsizlik ve Yasal Düzenlemelerin Yeterliliği Durumuna İlişkin Görüşleri.....	165
<b>Tablo 19.</b> İşten Ayrılma Nedenleri.....	167
<b>Tablo 20.</b> Çalışma Hayatına Yönelik Genel Görüşler .....	169
<b>Tablo 21.</b> Yaş Değişkeni ve Genel Görüş Farklılığı (Türkiye).....	175
<b>Tablo 22.</b> Yaş Değişkeni ve Genel Görüş Farklılığı (İran) .....	176
<b>Tablo 23.</b> Medeni Durum Durum ve Genel Görüş Farklılığı (Türkiye) .....	176
<b>Tablo 24.</b> Medeni Durum Değişkeni ve Genel Görüş Farklılığı (İran).....	177
<b>Tablo 25.</b> Yaşam Alanı Değişkeni ve Genel Görüş Farklılığı (Türkiye).....	178

<b>Tablo 26.</b> Yaşam Alanı Değişkeni ve Genel Görüş Farklılığı (İran) .....	178
<b>Tablo 27.</b> Sosyal Güvence Değişkeni ve Genel Görüş Farklılığı (Türkiye) .....	179
<b>Tablo 28.</b> Sosyal Güvence Değişkeni ve Genel Görüş Farklılığı (İran) .....	180
<b>Tablo 29.</b> Çocuk Sayısı Değişkeni ve Genel Görüş Farklılığı (Türkiye).....	181
<b>Tablo 30.</b> Çocuk Sayısı Değişkeni ve Genel Görüş Farklılığı (İran).....	182
<b>Tablo 31.</b> Öğrenim Durumu Değişkeni ve Genel Görüş Farklılığı (Türkiye) .....	183
<b>Tablo 32.</b> Öğrenim Durumu Değişkeni ve Genel Görüş Farklılığı (İran).....	184
<b>Tablo 33.</b> Çalışma Süresi Değişkeni ve Genel Görüş Farklılığı (Türkiye).....	185
<b>Tablo 34.</b> Çalışma Süresi Değişkeni ve Genel Görüş Farklılığı (İran) .....	186
<b>Tablo 35.</b> Çalışma Şekli Değişkeni ve Genel Görüş Farklılığı (Türkiye).....	187
<b>Tablo 36.</b> Çalışma Şekli Değişkeni ve Genel Görüş Farklılığı (İran).....	188
<b>Tablo 37.</b> Yaş Grubu ve İş Memnuniyeti Çapraz Tablosu (Türkiye) .....	190
<b>Tablo 38.</b> Yaş Grubu ve İş Memnuniyeti Çapraz Tablosu (İran).....	190
<b>Tablo 39.</b> Medeni Durum ve İş Memnuniyeti Çapraz Tablosu (Türkiye) .....	191
<b>Tablo 40.</b> Medeni Durum ve İş Memnuniyeti Çapraz Tablosu (İran) .....	191
<b>Tablo 41.</b> Yaşam Alanı ve İş Memnuniyeti Çapraz Tablosu (Türkiye).....	192
<b>Tablo 42.</b> Yaşam Alanı ve İş Memnuniyeti Çapraz Tablosu (İran).....	192
<b>Tablo 43.</b> Sosyal Güvence ve İş Memnuniyeti Çapraz Tablosu (Türkiye).....	193
<b>Tablo 44.</b> Sosyal Güvence ve İş Memnuniyeti Çapraz Tablosu (İran) .....	193
<b>Tablo 45.</b> Çocuk Sayısı ve İş Memnuniyeti Çapraz Tablosu (Türkiye).....	194
<b>Tablo 46.</b> Çocuk Sayısı ve İş Memnuniyeti Çapraz Tablosu (İran).....	194
<b>Tablo 47.</b> Eğitim Durumu ve İş Memnuniyeti Çapraz Tablosu (Türkiye).....	195
<b>Tablo 48.</b> Eğitim Durumu ve İş Memnuniyeti Çapraz Tablosu (İran).....	196
<b>Tablo 49.</b> Çalışma Süresi ve İş Memnuniyeti Çapraz Tablosu (Türkiye).....	196
<b>Tablo 50.</b> Çalışma Süresi ve İş Memnuniyeti Çapraz Tablosu (İran).....	197
<b>Tablo 51.</b> Çalışma Şekli ve İş Memnuniyeti Çapraz Tablosu (Türkiye) .....	198
<b>Tablo 52.</b> Çalışma Şekli ve İş Memnuniyeti Çapraz Tablosu (Türkiye) .....	199
<b>Tablo 53.</b> Aylık Gelir Düzeyi ve İş Memnuniyeti Çapraz Tablosu (Türkiye).....	200
<b>Tablo 54.</b> Aylık Gelir Düzeyi ve İş Memnuniyeti Çapraz Tablosu (İran).....	200
<b>Tablo 55.</b> İnanç Nedeniyle Sorun Yaşayanlar ve Dini İnanç Türü Çapraz Tablo (Türkiye) .....	202

<b>Tablo 56.</b> İnanç Nedeniyle Sıkıntı Yaşayanlar ve Dini İnanç Türü Çapraz Tablo (İran) .....	203
<b>Tablo 57.</b> Anket Uygulmasının Sonuçları (Türkiye- İran).....	207
<b>Tablo 58.</b> Anket Uygulmasının Hipotezleri ve Sonuçları (Türkiye- İran).....	212



## GRAFİKLER LİSTESİ

<b>Grafik 1.</b>	Ortadoğu Ülkelerinde Toplam İşsizlik Oranları (%).....	29
<b>Grafik 2.</b>	Ortadoğu Ülkelerinde Toplam İstihdam Oranları (%) .....	31
<b>Grafik 3.</b>	Ortadoğu Ülkelerinde Cinsiyete Göre İstihdam Oranları (%).....	32
<b>Grafik 4.</b>	Ortadoğu Ülkelerinde Cinsiyete Göre İşgücüne Katılım Oranları (%).....	34
<b>Grafik 5.</b>	Ortadoğu Ülkelerinde Nüfusun Bağımlılık Oranları (%).....	36
<b>Grafik 6.</b>	Ortadoğu Ülkelerinde Gelir Dağılımları(%) .....	37
<b>Grafik 7.</b>	Ortadoğu Ülkelerinde Sektörlere Göre İstihdam Oranları (%) .....	38
<b>Grafik 8.</b>	Ortadoğu Ülkelerinde Yaşam Alanına Göre Nüfus Oranları (%) .....	41
<b>Grafik 9.</b>	Ortadoğu Ülkelerinde 15-24 Yaş Kadın İşgücüne Katılım Oranları (%)..	46
<b>Grafik 10.</b>	Ortadoğu Ülkelerinde 15-24 Yaş Arası Kadın İstihdam Oranları (%).....	47
<b>Grafik 11.</b>	Ortadoğu Ülkelerinde 15-64 Yaş Kadın İşgücünün İşsizlik Oranları (%).....	50
<b>Grafik 12.</b>	Ortadoğu Ülkelerinde 15-24 Yaş Kadın İşgücünün İşsizlik Oranları (%).....	51
<b>Grafik 13.</b>	Türkiye’de Yıllara Göre İşsizlik Oranları (%) .....	57
<b>Grafik 14.</b>	Türkiye’de Yıllara Göre İstihdam Oranları (%).....	59
<b>Grafik 15.</b>	Türkiye’de İşgücü Katılım Oranları (%).....	61
<b>Grafik 16.</b>	Türkiye’de İşgücünün Eğitim Düzeyine Göre İşgücüne Katılım Oranları (%).....	63
<b>Grafik 17.</b>	Türkiye’de Toplam İşgücünün Sektörlere Göre Dağılımı (%).....	64
<b>Grafik 18.</b>	Türkiye’de Nüfusun Bağımlılık Oranları (%).....	66
<b>Grafik 19.</b>	Türkiye’de Gelir Dağılımları.....	67
<b>Grafik 20.</b>	Türkiye’de İşteki Durumuna Göre Toplam İşgücü Oranları (%).....	68
<b>Grafik 21.</b>	Türkiye’de Cinsiyete Göre Kayıtdışı İstihdam Oranları (%) .....	69
<b>Grafik 22.</b>	Türkiye’de Sektörlere Göre Kayıtdışı İstihdam Oranları (%).....	70
<b>Grafik 23.</b>	Türkiye’de Cinsiyete Göre Sosyal Güvencesiz İstihdam Oranları (%).....	71
<b>Grafik 24.</b>	Yıllara Göre Türkiye’de Kadın İstihdam Oranları (%) .....	80
<b>Grafik 25.</b>	Türkiye’de Eğitim Durumuna Göre Kadın İşgücü Oranları (%).....	82
<b>Grafik 26.</b>	Türkiye’de Sektörlere Göre Kadın İstihdam Oranları (%).....	83

<b>Grafik 27.</b> Türkiye’de Kentsel ve Kırsal Alanda Kadın İşgücü Katılım Oranları (%).....	84
<b>Grafik 28.</b> Türkiye’de Yaşa Göre Kadın Nüfusu (%).....	85
<b>Grafik 29.</b> Türkiye’de İstihdam Edilen Kadın İşgücünün Yaş Dağılım Oranları (%).....	86
<b>Grafik 30.</b> Türkiye’de Medeni Duruma Göre İstihdam Oranı (%).....	87
<b>Grafik 31.</b> Türkiye’de İşteki Durumuna Göre Kadın İşgücü Oranları (%).....	88
<b>Grafik 32.</b> Türkiye’de Kadın İşgücünün İşsizlik Oranları (%).....	91
<b>Grafik 33.</b> Türkiye’de Eğitim Durumuna Göre Kadın İşgücünün İşsizlik Oranları (%).....	92
<b>Grafik 34.</b> İran’da Yıllara Göre İşsizlik Oranları (%).....	101
<b>Grafik 35.</b> İran’da Yıllara Göre İstihdam Oranları (%).....	102
<b>Grafik 36.</b> İran’da İşgücü Katılım Oranları (%).....	103
<b>Grafik 37.</b> İran’da Kırsal ve Kentsel Alanda İşgücü Katılım Oranları (%).....	104
<b>Grafik 38.</b> İran’da Eğitim Düzeyine Göre İşgücü Katılım Oranları (%).....	105
<b>Grafik 39.</b> İran’da Toplam İşgücünün Sektörlere Göre Dağılımı (%).....	106
<b>Grafik 40.</b> İran’da Nüfusun Bağımlılık Oranları (%).....	107
<b>Grafik 41.</b> İran’da Gelir Dağılımları.....	108
<b>Grafik 42.</b> İran’da İşteki Durumuna Göre Toplam İşgücü Oranları (%).....	109
<b>Grafik 43.</b> İran’da Cinsiyete Göre Sosyal Güvencesiz İstihdam Oranları (%).....	110
<b>Grafik 44.</b> İran’da Kadın İstihdam Oranları (%).....	123
<b>Grafik 45.</b> İran’da Eğitim Düzeyine Göre Kadın İşgücü Oranları (%).....	124
<b>Grafik 46.</b> İran’da Sektörlere Göre Kadın İstihdam Oranları (%).....	125
<b>Grafik 47.</b> İran’da Kentsel ve Kırsal Alanda Kadın İşgücü Katılım Oranları (%)...	126
<b>Grafik 48.</b> İran’da İstihdam Edilen Kadın İşgücünün Yaş Dağılımı Oranları (%)...	128
<b>Grafik 49.</b> İran’da İşteki Durumuna Göre Kadın İşgücü Oranları (%).....	129
<b>Grafik 50.</b> İran’da Kadın İşgücünün İşsizlik Oranları (%).....	132
<b>Grafik 51.</b> İran’da Eğitim Durumuna Göre Kadın İşgücünün İşsizlik Oranları (%)	132
<b>Grafik 52.</b> Değişken Seyir Grafikleri.....	145
<b>Grafik 53.</b> İran’da Değişken Seyir Grafikleri.....	151



## KISALTMALAR

<b>ABD</b>	Amerika Birleşik Devletleri
<b>ANOVA</b>	Varyans Analiz
<b>BAE</b>	Birleşik Arap Emirliği
<b>Bkz.</b>	Bakınız
<b>DPT</b>	Devlet Planlama Teşkilatı
<b>F</b>	Frekans
<b>GSYH</b>	Gayri Safi Yurtiçi Hasıla
<b>H.Ş.</b>	Hicri Şemsi
<b>İKO</b>	İşgücüne Katılma Oranı
<b>ILO</b>	Uluslararası Çalışma Örgütü (International Labour Organization)
<b>MENA</b>	Ortadoğu ve Kuzey Afrika (Middle East and North Africa)
<b>OECD</b>	İktisadi İşbirliği ve Gelişme Teşkilatı (Organisation for Economic Co-operation and Development)
<b>OPEC</b>	Petrol İhraç Eden Ülkeler Örgütü (Organization of Petroleum Exporting Countries)
<b>Ort.</b>	Ortalama
<b>Sig.</b>	Anlamlılık
<b>SPSS</b>	Sosyal Bilimler Dalında İstatistiksel Analiz (Statistical Package For Social Sciences)
<b>TÜİK</b>	Türkiye İstatistik Kurumu
<b>Vd</b>	Ve diğerleri

# 1. GİRİŞ

Dünyada 1980'lerden itibaren yaygınlaşan küreselleşmeyle beraber ülkeler arası işbirliği artmış, buna bağlı olarak uluslararası ticaretin büyümesi söz konusu olmuştur. Uluslararası ticarete yaşanan artış, kimi ülkelerin üretim seviyesinin düşmesine ve yapısının değişmesine sebep olurken kimi ülkelerin üretim seviyesinin yükselmesini sağlamıştır. Üretim yapısında ve hacminde yaşanan bu değişim üretim için gerekli olan üretim faktörlerini de etkilemektedir. Ülkelerde yaşanan değişim süreci, üretim için temel faktör olan emeği etkilemekle birlikte ülkelerdeki istihdamın niteliğinde ve oranında da değişime neden olmaktadır.

Ulusal bir unsur olmaktan çok uluslararası anlam kazanan istihdam kavramı niteliği ve yapısıyla ülkelerin ekonomik gelişmişliğinin önemli bir göstergesi haline gelmektedir. Dolayısıyla ülkeler işgücünü en etkin şekilde üretim sürecine dahil ederek, üretimde maksimum verimlilik elde edip, ekonomik anlamda gelişmişlik kazanmalıdır.

Refah seviyesinin göstergesi olan ekonomik gelişmişlik, ülkenin milli gelirine bağlı olarak gerçekleşmektedir. Milli gelir hesaplamasında ise emek faktörünün etkin bir rolü bulunmaktadır. Ülkenin istihdamını oluşturan emek faktörü, sermaye, doğal kaynak ve girişimciyle birlikte üretim sürecine dahil olmakta, ülkenin üretimini ve dolayısıyla milli gelirini ortaya çıkarmaktadır.

İstihdamın etkinliğini belirleyen temel faktör nüfustur. Dünya nüfusu 7,3 milyar insandan oluşmaktadır. İstihdamda etkili olan 15-64 yaş nüfus ise toplam nüfusun %66'sını kapsamaktadır. Dünya nüfusunun %49,5'ini kadın nüfus oluştururken, Ortadoğu bölgesinde yer alan İran ve Türkiye'deki kadın nüfus oranı dünya oranına benzerlik göstermektedir. Kadın nüfusu İran'daki nüfusun %49,6'sını oluştururken, Türkiye'deki nüfusun %49,8'ini meydana getirmektedir. Bu bilgilerden yola çıkarak kadının, işgücüne katılması oldukça büyük önem arz etmektedir. Aksi halde ülke potansiyel milli gelir düzeyinden ve üretim hacminden uzaklaşacak, ekonomik maliyetler yükselecektir. Bu nedenle kadın-erkek tüm işgücü üretime etkin bir şekilde katılmalıdır.

Son yıllarda küresel dönüşümle birlikte işgücü arasında gelenekselleşmiş cinsiyet rolleri belirginleşmekte ve bununla birlikte kadın işgücünde bir artış meydana geldiği gözlemlenmektedir. Fakat kadın istihdamı seyri halen istenilen seviyeyi yakalayamamakta, ülkelerarası oranlar farklılık göstermektedir.

Dünya petrol rezervlerinin ortalama üçte ikisine, doğalgaz rezervlerinin ise yaklaşık yarısına sahip olan Ortadoğu ülkeleri, dünya enerji ihtiyacının yaklaşık %68'ini karşılamaktadır. Kaynak bakımından zengin olan Ortadoğu, gelişmiş ülkeler grubunda yer alması gerekirken az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkeler grubunda yer almaktadır. Dolayısıyla gelişmişlik açısından kaynak zenginliğinin haricinde işgücünün yapısı, oranı ve niteliği de büyük önem taşımaktadır. Ülkelerin nitelikli ve yeterli oranda işgücüne sahip olup, üretime etkin bir şekilde katılmalarını sağlama gereği ortaya çıkmaktadır.

Bu çerçevede, Ortadoğu bölgesindeki ülkelerin sahip olduğu zengin kaynaklara rağmen istihdam seyri tam istihdam dengesine yakın olmamakla birlikte kadın istihdamı istenilen seviyede gerçekleşmemektedir. Karma ekonomik sisteme tabi olan Türkiye ve İran ise diğer bölge ülkeleriyle bu konuda benzerlik göstermekte olup, iki ülkenin de sahip olduğu kadın istihdam seviyesi ekonomik, sosyal ve kültürel etkenler nedeniyle batıya oranla geride kalmaktadır. Çalışma hayatında cinsiyet ayrımcılığının hissedilir düzeyde olduğu bölge ülkelerinde, dünya ortalamasının üzerinde seyreden OECD ülkelerine kıyasla, kadın yaşamına yönelik görüşler ve sağlanan koşullar nedeniyle kadın istihdamı sınırlı kalmakta, bölgede ekonomik etkinlik ve üretimde verimlilik gerçekleşmemektedir.

Ortadoğu ülkelerinin toplam nüfusunun yarısına yakını kadın nüfusu oluşturmaktadır. Bölge ülkelerinde 15 yaş ve üzeri olan kadının işgücüne katılma oranlarına bakıldığında zaman katılım oranı, 2000 yılında ortalama %18 seviyesindeyken 2013 yılında bu oran hafif bir yükselmeye birlikte ortalama %20 oranında gerçekleşmiştir. Bu oranlar 2000 yılında %52, 2013 yılında %50 olan dünya ortalamasının oldukça altında bir seviye gösterirken, bu ülkelerde etkin ve verimli bir üretimden uzak kalınmaktadır. Dolayısıyla bölgede kadın-erkek tüm işgücünün nitelikli olup, etkin bir şekilde üretime katılması gerekmektedir.

Çalışmada Ortadoğu'nun yeraltı kaynakları ve nüfus bakımından zengin bir ülkesi olan İran, tarihsel süreç içerisinde ekonomik gelişmişliği, eğitim düzeyi ve kadın haklarına verdiği önem nedeniyle özellikle seçilip incelenmiştir. Bu nedenle, bölgenin lideri konumunda olan Türkiye ile ortak tarihsel geçmişinden dolayı İran kadın istihdamı, eğitim düzeyi ve işgücü piyasalarında kadın rolü açısından verilerle karşılaştırılmıştır. Dolayısıyla bu çalışmanın amacı, 1979 devrimi ile İran'ın değişen politikaları, yönetim sistemi ve rejimi ile kadın istihdamının işgücü piyasalarında nasıl şekillendiğini ve hangi faktörlerden etkilendiğini Türkiye ile mukayese ederek teorik ve uygulamalı bir şekilde incelemektir. Yapılan ilk araştırma doğrultusunda çok değişkenli regresyon modelinden faydalanarak Ortadoğu ülkeleri perspektifinde İran ve Türkiye'de kadın nüfusunun, eğitim düzeyinin, evlilik durumunun ve ekonomik büyümenin kadın istihdamı üzerindeki etkisini ortaya çıkarmak hedeflenmektedir. Çalışmanın amacı, yapılan ikinci çalışmada ise, Ortadoğu ülkeleri perspektifinde İran ve Türkiye'nin işgücü ve kadın işgücü piyasasının niceliğini ekonomik verilerle analiz etmekte olup bu iki ülkede kadının iş hayatına katılımını zorlaştıracak sorunları ve kadın işgücünün niteliğini, çalışan kadınlar üzerinde yapılan anket uygulamasıyla araştırarak değerlendirmek ve öneriler getirmektir. Çalışmanın kadın istihdamı ile ilgili olan diğer çalışmalardan farkı, işgücü piyasası açısından benzer özelliklere sahip ancak yönetim şekli farklı olan İran ve Türkiye'nin karşılaştırmalı olarak araştırılması ve iki ülkede kadınların iş hayatına katılımını zorlaştıran etkenleri ortaya çıkarmak adına anketin uygulanmasıdır. Bu çalışmanın kadın istihdamına yönelik iyileştirici politikaların tasarlanması esnasında rehberlik etmesi ve gelecekte benzer konuda çalışma yapacak araştırmacılara fayda sağlaması yanında yeni çalışmalara zemin teşkil etmesi beklenmektedir.

Çalışmada araştırmaya konu olan tüm veriler halen yayınlanmadığından, araştırılan verilerin bir kısmı 2013, 2014 ile sınırlı tutulmuş, bir kısmı ise güncel veri olan 2015 yılı ile çalışılarak düzenlenmiştir.

Çalışma yedi bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde giriş bölümüne yer verilmiş olup, ikinci bölümde istihdam ve işsizlik konuları, kavramsal ve kuramsal çerçeve

yönünden incelenmektedir. İkinci bölüm kapsamında istihdamı etkileyen faktörler üzerinde durulmaktadır.

Üçüncü bölümde ilk olarak Ortadoğu ülkeleri işgücü piyasası oranları analiz edilip, eğitim düzeyine, kent-kır ayrımına, sektörler, yaş gruplarına, kayıtlılık durumuna göre kadın işgücü piyasası ekonomik veriler ışığında işlenmektedir.

Dördüncü bölümde ise, Türkiye'deki işgücü ve kadın işgücü durumu ele alınmış olup, yıllara göre kadın işgücünün yapısı ekonomik verilerle ayrıntılı olarak analiz edilmektedir. Veriler dışında, Türkiye Cumhuriyeti Anayasa'sının ve 4857 Sayılı İş Kanunu'nun kadın çalışma hayatı üzerine bakışı incelenmektedir. Bölüm kapsamında devletin hazırlamış olduğu beşer yıllık kalkınma planlarının kadın işgücüne yaklaşımı ele alınmaktadır.

Çalışmanın beşinci bölümünde İran konu alınarak yıllara göre ekonomik veriler ışığında İran'daki işgücü yapısı ve kadın işgücünün gelişimi incelenmektedir. Bölümde, İran İslam Cumhuriyeti'nin hazırlamış olduğu beş yıllık kalkınma planlarının kadın işgücüne bakışı irdelenmiştir. İran İslam Cumhuriyeti Anayasası, İş Kanunu ve Medeni Kanunu kadın işgücü açısından analiz edilmiştir. İran İslam Cumhuriyeti yasalarına kılavuzluk eden İslam ilkelerinin kadın işgücüne yaklaşımı bölümde yer almaktadır.

Altıncı bölümde, kadın istihdamı üzerinde etken olan faktörler çok değişkenli regresyon analizinden faydalanılarak Türkiye ve İran için ayrı ayrı analiz edilmektedir. Ayrıca bölümde İran ve Türkiye'de kadınların iş hayatına katılımını zorlaştıracak sorunları belirlemek amacıyla çalışan kadınlara yönelik yapılan anket çalışması analiz edilmekte ve bulgulara yer verilmektedir.

Son bölümde ise, örneğini İran ve Türkiye'nin oluşturduğu, kadın istihdamını konu edinen çalışmanın sonuç ve önerilerine yer verilmektedir.

## 2. İSTİHDAMA VE İŞSİZLİĞE İLİŞKİN KAVRAMSAL VE TEORİK ÇERÇEVE

### 2.1. İstihdam ve İşsizliğe İlişkin Kavramsal Çerçeve

Ortaçağ döneminde feodalitenin etkin olmasıyla birlikte, feodaller toprakları çevreleyerek kendi malikânelerinin çevrelerine yurtlar oluşturmaya başlamış ve burada üretimin gerçekleşmesinde etkili rol oynayan serfler üretimi de feodal bey adına üstlenmişlerdir. Serflerin üretimiyle kazanılan tarımsal artık değer ileri boyutta başka yatırımların yapılmasını sağlamıştır. Serfler, sadece kendisi için değil bir başkası adına üretim yapmakta olup, ücretli emeğin göstergesi haline gelmişlerdir. 19. yy' da İngilizlerin buhar makinesi keşifleriyle sanayi devrimi yaşanmış, böylece tarım işçileri sanayii işçisi olarak da çalışmaya başlamıştır (Matherly, 1925: 175). Dolayısıyla işgücü piyasası teorik ve kavramsal incelenmeye ve literatüre girmeye başlamıştır. Bu bölümde istihdam kavramı ele alınarak istihdama dair teorik yaklaşımlar incelenecektir.

#### 2.1.1 İşgücü Kavramı

Genel nüfus üzerinde çalışmak isteyen ve çalışabilir durumda olanlarla birlikte işsizlerin de ifade edildiği nüfusa işgücü adı verilmektedir (Zandweghe, 2012:6). Bir ülke ekonomisinde belirli yıl boyunca iş arayanlar ve çalışanların istihdam edeceği emeklerin toplamına işgücü denilmektedir. İşgücü, 14-65 yaş arası olan, kazanç hedefleyen kendisine ve ailesine bakmakla sorumlu olan aktif nüfusun oluşturduğu kesim diye adlandırılabilir. Faal nüfus olarak da isimlendirilen işgücü kavramında kalıcı hastalığı olup, sakatlık yaşayanlar kapsam dışı bırakılırken, cari ücret düzeyinde çalışmak istemeyenler de tanımlamaya dahil edilmemektedir (Handbook of International Labor Force, 2009: 41).

Uluslararası kuruluşlar işgücü kavramını şu şekilde tanımlamaktadır:

**Dünya Bankası'nın tanımına göre;** uluslararası çalışma örgütünün tanımına uyan, ekonomik olarak aktif 15 yaş ve üzeri nüfus işgücünü içerir. Belirli bir dönem süresinde mal ve hizmet üretiminde emek arzında olan işsiz ve çalışanlardan oluşan tüm insanlar tanımın içerisine girmektedir. Kavram ulusal uygulamalara göre değişiklik

göstermektedir. Örneğin, silahlı kuvvetler, mevsimsel ve yarı zamanlı çalışanlar olarak kendi içerisinde gruplandırılmaktadır. Genel olarak işgücü silahlı kuvvetleri, işsizleri ve iş arayanları kapsarken, ev hanımlarını, diğer resmi olmayan ücretsiz bakıcıları ve işçileri kapsam dışı bırakır (World Bank, <http://data.worldbank.org>).

**İktisadi İşbirliği ve Gelişme Teşkilatı'nın (OECD) tanımına göre;** toplam işgücü ve faal nüfus olarak isimlendirilen kavram, belirli bir dönem boyunca çalışan nüfusu ve işsiz olan tüm insanları kapsamaktadır (<https://stats.oecd.org>).

14- 65 yaş arası olarak belirlediğimiz nüfus haricinde, 15 yaşının altında olup, çalışmakta olan çocuk işgücü ile emekliliği geçmiş olmasına rağmen çalışan yaşlı nüfusa sivil işgücü denilmektedir. İşgücüne dahil olan nüfus grupları ile işgücüne dahil olmayan nüfus grupları şu şekilde belirtilmektedir (Eurostat, IMF ve United Nations, 1993:124);

- **İşgücüne dahil olan nüfus grupları:** Ücretliler, işverenler, kendi hesabına çalışanlar, ücretsiz aile yardımcıları, işsizler, gelir karşılığı bilfiil çalışanlar.
- **İşgücüne dahil olmayan nüfus grupları:** Çocuklar, yaşlılar, ev hanımları, çalışması mümkün olmayan engelliler.

**Türkiye İstatistik Kurumu'nun tanımına göre;** “*Referans dönemi içinde ekonomik mal ve hizmetlerin üretimi için emek arzında bulunan çalışma çağındaki nüfusu kapsar. İşgücü, istihdamda olanlar ile işsizlerin toplamı olarak ifade edilmektedir.*” TÜİK, işgücüne dahil olmayan nüfusu ise şu şekilde gruplandırmaktadır (<http://www.tuik.gov.tr>);

- İş aramayan fakat çalışmaya hazır olanlar
- İş bulma ümidi olmayanlar
- Mevsimlik çalışmasından dolayı iş aramayanlar
- Kendi evinde temizlik vs. işiyle uğraşanlar
- Eğitim ve öğretimine devam edenler
- Emekli olup iş aramayanlar
- Engelli olduğundan çalışamaz durumda olanlar

- Diğer nedenlerle iş aramayanlar

İşgücü, çalışma zorunluluk halleri yönünden birincil ve ikincil işgücü olarak ikiye ayrılmaktadır (Wilcock, Sobel, 1995: 522);

**Birincil İşgücü:** Sürekli çalışmak zorunda olan evin reisi birincil olan işgücünde görülmektedir.

**İkincil İşgücü:** Temel yükümlülüğü çalışma olmayan evli kadınlar ve eğitim gören gençler bu grupta yer almaktadır.

### 2.1.2 İstihdam Kavramı

Girişimciler genel anlamda insanların ihtiyaçları için mal ve hizmet üretmek üzere faaliyette bulunurlar. Üretim süresinde üretim faktörlerini kullanırken emeğe karşı yaratılan değer istihdamı ifade etmektedir. Üretim sürecinde yer alan emek, üretim karşılığında saygınlık ve gelir elde etmekte olup sürekliliği içinde barındırmalıdır (Işığök, 2014:30). Üretim sonucu ülkenin yıllık toplam hasılatı ortaya çıkarken faktör gelirleri de varlığını göstermektedir. Faktör gelirleri emekten oluşuyorsa, bu duruma istihdam adı verilir. İstihdam, kısa vadede sayı olarak değiştirilip (üretim sürecine ne kadarının katılıp, ne kadarının da katılmayacağını) milli geliri etkilerken, uzun dönemde verimliliğini artırarak da milli geliri etkileyebilmektedir (Ülgener, 1991:73-74). İstihdam kavramı tam istihdam, eksik istihdam ve kayıtdışı istihdam olmak üzere üç şekilde gruplandırılmaktadır;

**Tam İstihdam:** Tüm üretim faktörlerinin eksiksiz olarak üretim sürecine dahil edilmesidir. Tam istihdam kavramı, iş arayanların tümünün cari ücret düzeyinde iş bulup, istihdam edildiği durum olarak adlandırılabilir (Sablik, 2013: 10). İşten yeni ayrılmış ve bu nedenle iş arayan friksiyonel işsizlerin tam istihdam kavramını etkilememeleriyle beraber, çalışma isteğinde olan işgücünün tamamının üretime katıldığı durum tam istihdamı meydana getirmektedir (Ülgener, 1991: 127). Tanımlamalar ışığında çalışmak isteyip de iş bulabilen işgücü nüfusun artışından olumsuz etkilenmektedir. Çalışma hayatına katılanların sayısı arttıkça iş bulabilmek bir önceki duruma göre daha güç olup, tam istihdamın sağlanması zorlaşmaktadır.



**Eksik İstihdam:** İşgücünün daha fazla çalışabilecek gücü ve isteği olduğu halde çalışmıyorsa, çalışma şartları iyileştiği takdirde veya daha etkin üretim yapabileceği mesleğe geçtiği zaman bireyin üretkenliği ve elde edeceği gelir artıyorsa, eksik istihdam kavramı ortaya çıkmaktadır (Friedland, Price, 2003: 34).

Eksik istihdam üç farklı şekilde gerçekleşmektedir. İlk olarak çalışması gereken saatten daha az süre çalışanlar eksik istihdama neden olmaktadır. Bunun yanında, mesleği dışında başka işlerde çalışanlar ve çalıştığı halde işinden memnun olmayıp iş arayanlarda eksik istihdam tanımı içine girerler. Bu tür istihdam işgücünü çalışır durumda gösterdiğinden dolayı sorunlu bir istihdam türü olarak kabul edilmektedir. Eksik istihdam, gelişmekte olan ülkelerin bir gerçeği olmaktadır. İşsizlik sigortasının bulunmadığı veya sınırlı olduğu ülkelerde birey işsiz kalmamak adına niteliğine ve eğitimine uymasa da elde edeceği gelir potansiyel gelirin altında olsa da çalışmak istemektedir. Bunun sonucunda işsizlik meydana gelmese dahi sorunlu bir istihdam ortaya çıkmış olmaktadır (Domfe, Osei, Ackah, 2013: 35- 36).

Eksik istihdam üretkenliğin ve verimliliğin düşmesinde etkindir. İktisatçılardan Zvankoviç eksik istihdamı, bireyin son gelirinin bir önceki işten elde ettiği gelirinden daha düşük düzeyde olması olarak tanımlamaktadır. Zvankoviç yaptığı analiz sonuçları doğrultusunda bireyin bir önceki işinden %20 daha az kazandığını ileri sürmektedir (Zvankoviç, 1988: 166). Zvankoviç ile konuyu aynı yönden değerlendiren Elder, “Depresyon Döneminde Eksik İstihdam” adlı çalışmasında eksik istihdamdaki en önemli unsurun gelir kaybı olduğunu ifade etmektedir. Bu sorunlu istihdamda gelir kaybının %33 oranında gerçekleştiğini ortaya koymaktadır (Feldman, 1996: 387).

Eksik istihdamda birey isteği dışında çalışma süresinin standart çalışma sürelerinden daha kısa olması sebebiyle potansiyel üretimini gerçekleştirilmeyip, etkinlik kazanamamaktadır. Bu durum görülebilir eksik istihdam türü olarak ortaya çıkmaktadır. Bireyin meşgul olduğu işin, sahip olduğu yeteneğinin çok daha altında bir seviyede olması veya kazanması gereken gelirin çok daha altında gelir elde etmesi gizli eksik istihdamı meydana getirmektedir (Golub, Hayat, 2014: 4).

Livingstone eksik istihdamın nedenini bireyin aldığı eğitimle yaptığı iş arasındaki uyumsuzluğa bağlamaktadır. Bu durumu eğitim- iş boşluğu (education- job gap) olarak isimlendirmektedir. Birey öğrendiği işin gerektirdiğinden çok daha fazla yeteneği olduğunu ileri sürmektedir (Livingstone, 2009: 51-52).

2009 yılında gerçekleştirilen uluslararası bir çalışmada eksik istihdam kavramı; zamana dayalı eksik istihdam ve yetersiz istihdam başlığı altında iki grup halinde tanımlanmış ve değiştirilmiştir (ICLS, 1998: 9).

- **Zamana dayalı eksik istihdam:** Standart çalışma süresinden az çalışıp ek bir işle çalışmaya istekli bir bireyin durumudur.

- **Yetersiz istihdam:** Eksik istihdam türü olan yetersiz istihdam kendi içerisinde üçe ayrılmaktadır. Birincisi, bireyin sahip olduğu yeteneğinin altında performans gerektiren bir işte çalışması niteliğe dayalı yetersiz istihdamdır. İkincisi, bireyin çalışma süresi içerisinde çalışıp kazancının çok düşük olması olarak tanımlanan gelire dayalı yetersiz istihdam türüdür. Üçüncüsü ise, aşırı çalışmaya yönelik yetersiz istihdam türüdür. Aşırı istihdam halinde olan bireyler gelirlerinin azalması sonucunu verecek olsa dahi, referans dönemininkinden daha az süre çalışmak istemektedirler. Ülkede makine- teçhizat yetersizliği mesleki yeteneklerin yetersiz ve yanlış kullanımına neden olmakta, bu nedenle aşırı çalışmaya dayalı yetersiz istihdam ortaya çıkmaktadır.

**Kayıtdışı istihdam:** İlk kez 1970 yılında Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) hazırladığı Dünya İstihdam Programı Kenya raporunda enformel sektör başlığı altında ortaya atılmıştır. Raporda kayıtdışı istihdam kayıtlı sektörün karşılayamadığı açık işsizliğin kayıtdışı sektör tarafından emildiği bir istihdam türü olarak belirtilmiştir(Güloğlu, 2005:2). Kayıtdışı istihdamın tanımlaması OECD'ye göre ise, gerçekleştirilen bir ekonomik faaliyetin/işin bir kuruma bildirilmemesi şeklinde olmaktadır (OECD, Employment Outlook, 2004:233).

Resmi makamların bilgisi dışında işçi çalıştırılması anlamına gelen kayıtdışı istihdamın ortaya çıkışı 1900'lerin başında ABD'de, İkinci Dünya Savaşı sonrası ise Batı Avrupa ülkelerinde uygulanmaya başlayan Fordist üretim sisteminin 1970'de yaşanan krizden dolayı sona ermesiyle olmuştur. O dönemlerde uygulanan Fordist

Üretim sisteminde kitlesel üretim mevcut olup, çalışanlar tam zamanlı olarak çalışmakta ve ücret artışı işçinin verimine baēlı olmaktadır. İşverenler ve işçiler ücret ve sosyal haklar konusunda sendika aracılıēıyla anlaşmaktadır. 1970'lere gelindiēinde yaşanan ekonomik kriz Fordist sistemin çökmesine neden olmuş olup yerine esnek çalışma modelleri ortaya atılmıştır. Esnek alışma modelleri (ofis dışında elektronik araçlarla çalışma, ev eksenli çalışma, aērı üzerine çalışma vb.) ise sosyal güvencesiz çalışmayı doēurmuř, olası kayıtdışı istihdama sebep olmuştur (Metin, 2011: 4-7).

Sosyal güvence kişiler için temel bir ihtiyaç olup, kişilerin kendilerini güvence altında hissetmesiyle daha mutlu bireyler olmalarını saēlamaktadır. Böylece mutlu olan bireyler ekonomik olarak daha verimli olmaktadır. Gelişmiş ülkelerde sosyal devlet ilkesi nedeniyle kişilerin mutluluēu ön planda tutulmuş, bu nedenle sosyal güvenlik sisteminin düzgün işlemesine dikkat edilmiştir. Az gelişmiş ülkelerde ise geleneksel yaşamın kuralları uygulandıēından bireyler sosyal güvenlik hizmetinin yerine yerel dayanışma, güçlü aile baēları ve yardımlaşmayla kendini güvence altına alma yoluna gitmişlerdir (Gülçubuk vd., 2008: 5- 6).

Kayıtdışı istihdam baēımlı ve baēımsız çalışanların resmi kuruluşlara hiç bildirilmemesi veya eksik ücret/gün ile bildirilmesi olarak tanımlanırken sosyal güvencesiz çalışma şekli bu durumun bir parçası olarak ortaya çıkmıştır (Canbay, Demir, 2013: 306).

Kayıtdışı istihdamda büyük payı olan sosyal güvencesiz çalışma biçimi, işçinin düzensiz, belirli sureli ve tek bir işverene baēlı olmadan çalışma biçimidir. Sosyal güvencesiz çalışma biçimine evde çalışma, ofis dışında elektronik araçlarla çalışma, aērı üzerine çalışma, kısmi sureli çalışma, kendi adına veya hesabına baēımsız çalışma şekilleri örnek verilebilir (Karadeniz, 2011:85). Güvencesiz çalışmada kısmi süreli istihdamın yanı sıra düşük istihdam güvencesi ile düşük ücret de söz konusudur (Lavery, 2014: 7). ILO'nun 2008 yılı raporuna göre sosyal güvencesiz işlerde daha çok kadınlar çalışmaktadır (ILO,2008:3). Kentlerde sosyal güvence kapsamında nitelikli kadın işgücü çalışırken kayıtdışı sektörlerde, sosyal güvence yoksunu işlerde daha çok niteliksiz kadın işgücüne rastlanılmaktadır (akır, 2008: 37-38).

### 2.1.3 İşgücüne Katılma Oranı

İşgücünü oluşturan istihdamda olan nüfus ile işsiz nüfusun toplamının aktif nüfusa olan oranına işgücüne katılma denir. Bu nedenle, işgücüne katılma oranı hesaplanırken sadece iş arayan nüfus değil, işi olup çalışan nüfus da dikkate alınır. (TÜİK, <http://www.tuik.gov.tr>).

İşgücüne katılma oranı farklı şekillerde gruplandırılabilir. Örneğin, kent-kır ayrımına, yaş gruplarına, cinsiyete ve eğitim durumuna göre işgücü ayrılabilir.

$$\text{İşgücüne Katılma Oranı} = (\text{İşgücü (Çalışan+İşsizler)} / \text{Aktif Nüfus}) \times 100$$

### 2.1.4 Bağımlılık Oranı (Yükü)

Bağımlılık oranı (yükü), 15 yaş altı çocuk nüfusu ile 64 yaş üstü yaşlı nüfusun toplamının 15-64 yaş arası çalışma çağındaki nüfusa oranıdır (World Bank, <http://data.worldbank.org>).

Bağımlılık oranı çocuk bağımlılık oranı ve yaşlı bağımlılık oranı olarak iki ayrı grupta hesaplanmaktadır (Population Division, United Nation, <http://www.un.org>):

- Çocuk bağımlılık oranı, 0-14 yaş nüfusu 15- 64 yaş nüfusa oranı olarak hesaplanırken,
- Yaşlı bağımlılık oranı, 65 ve üzeri nüfusun 15-64 yaş nüfusa oranı olarak hesaplanmaktadır.

Bağımlılık oranı, çalışma çağındaki olmayan nüfusun çalışma çağındaki nüfusa karşı ne kadar bağımlı olduğunu göstermektedir. Bağımlı nüfus tüketici konumunda olup, cari potansiyel gelir yaratmamaktadır (Özkaplan, 1999: 61-62). Bu nedenle, gelişmekte olan ülkeler ve gelişmiş ülkelerde bağımlılık oranı farklılık göstermektedir. Gelişmiş ülkelerde yaş ortalaması gelişmekte olan ülkelere oranla yüksek olduğundan yaşlı nüfus oranı yüksek seviyededir. Böylece yaşlı bağımlılık oranı da fazla olmaktadır. Doğum oranı açısından incelendiği zaman ise, gelişmekte olan ülkelere

gelişmiş ülkelere göre doğum oranı yüksek olduğu için 0-14 yaş arası nüfus yüksek olduğundan çocuk bağımlılık oranı fazla çıkmaktadır.

### 2.1.5 Nüfus ve Gelir Dağılımı (Gini Katsayısı)

20. yy'ın sonlarına doğru ivme kazanan küreselleşmeyle birlikte gelir dağılımı eşitsizliği artış göstermiş olup, beraberinde ekonomik ve sosyal sorunları getirmiştir (Worldbank, 2000/2001: v-vi). Süreç doğrultusunda burjuva sınıfının karlarının yükselip işçilerin ücretlerinin yükselmemesi ve hatta düşmesi gelir eşitsizliğine neden olmuştur (Aksu, 1993: 1)

Gelir eşitsizliğini belirlemede önemli olan Gini katsayısı değeri, milli gelir ve nüfus arasındaki dengeyi gösteren Lorenz Eğrisi\* üzerinden bulunan bir oran ortaya çıkmaktadır. Gini katsayısının değeri 0 ile 1 arasında değişmektedir. Katsayının yükselmesi durumu ülkede gelir eşitsizliği arttığını gösterirken, katsayının düşmesi durumu ülkedeki gelir eşitsizliğinin azaldığı anlamına gelmektedir (Deininger, Squire, 1996: 567).

### 2.1.6 İşsizliğin Tanımı

İşsizlik ulusal ve uluslararası kuruluşlar tarafından şu şekilde tanımlanmaktadır;

- **Dünya Bankası** (2011) tanımına göre: “İş olmayan ancak çalışmaya uygun olan ve iş arayan işgücü oranına karşılık gelir” (<http://data.worldbank.org>).
- **ILO (1982)**'da işsizliğin tanımı 13. ILO Cenevre'de yapılmıştır. Tanımlamaya göre; belirli bir süre içerisinde belirli bir yaş grubunu oluşturan; bir işe sahip olmayan (ücretli çalışanlar ve kendi işini yapanlar); çalışmaya elverişli olan; iş arayan kimseler işsiz grubunu oluşturmaktadır (<http://laborsta.ilo.org>)
- **TÜİK** (2011) tanımına göre “Referans dönemi içinde istihdam halinde olmayan (kar karşılığı, yevmiyeli, ücretli yada ücretsiz olarak hiçbir işte çalışmamış ve böyle bir iş bağlantısı da olmayan) kişilerden iş aramak için son üç ay içinde iş

---

\* Lorenz Eğrisi: Toplam gelirin kümülatif oranları ile gelir elde edenlerin kümülatif oranlarının karşılaştırıldığı geometrik bir ifadedir. Eğri, en fakir kişiden zengine doğru giderek gelir dağılımı eşitsizliğini ölçmek için kullanılmaktadır ( <http://stats.oecd.org>).

*arama kanallarından en az birini kullanmış ve 15 gün içinde iş başı yapabilecek durumda olan kurumsal olmayan çalışma çağındaki tüm kişiler işsiz nüfusa dahildirler”* (<http://www.tuik.gov.tr>).

Yukarıdaki tanımlamaları göz önünde bulundurursak işsizlik, belirli bir ücret karşılığında çalışmak isteyip, iş arayan ve bulamayan 15- 64 yaş arası nüfusun oluşturduğu durumdur.

İşsizlik tanımlamasında şunlara dikkat edilmektedir:

- Birey çalışma isteğinde olmazsa veya yürüteceği iş için fiziksel/ zihinsel engeli varsa, işsiz sayılmamaktadır.
- Birey, piyasanın üzerinde bir ücret isterse ve yüksek ücretten dolayı iş arayıp ta bulamazsa işsiz nüfusun içerisinde sayılmamaktadır.
- Birey, yasaların belirlemiş olduğu çalışma saatlerinin süreleri dışında ve üzerinde iş arayıp da bulamazsa işsiz sayılmamaktadır (Ülgener, 1991: 113).

İşsizlik, üretim faktörü olan emeğin etkin bir şekilde üretim sürecine katılmamasıyla üretim kaybına neden olurken, aynı zamanda emeğin elde edeceği geliri elde edememesiyle gelir kaybına neden olmaktadır. Üretim ve gelir kaybı toplum için genel bir sorun teşkil etmektedir (Biçerli, 2014: 427).

İşsizlik Oranı, işsizlerin toplam işgücüne olan oranı olarak tanımlanmaktadır. Bu nedenle, ülkede üretim sürecinde verimliliğin elde edilebilmesi ve gelir kaybının toplum açısından sorun teşkil etmemesi adına toplam işgücünde yer alan işsiz nüfusun oranı düşük seviyelerde olması gerekmektedir.

Bir ekonomide işsizlik oranı sıfır düzeyinde de gerçekleşmemektedir. Çünkü, iş arayanların bir bölümü asgari ücret düzeyinde iş bulmasına rağmen işi yapamamakta, bir bölümü ücreti beğenmeyip iş aramaya devam etmekte, diğer bir bölümü ise iş değiştirme sürecinde yeni bir iş ararken işsiz sayıldığından bir ekonomide işsizlik oranı %0 olamamakta, %3- 4'lük işsizlik normal seviye olarak kabul edilmektedir (İyibozkurt, 1999: 126).

$$\text{İşsizlik Oranı} = (\text{İşsiz} / \text{Toplam İşgücü}) \times 100$$

### **2.1.7 İşsizlik Türleri**

İşsizlik, yapısındaki farklılıklardan dolayı çeşitlilik göstermektedir. İşsizlik yapısındaki farklılıklardan dolayı gizli işsizlik ve açık işsizlik olmak üzere iki genel gruba ayrılmaktadır.

#### **a. Gizli İşsizlik**

Üretim sürecinde yer alan işgücünün üretimden çekildiğinde toplam çıktı miktarının önemli bir bölümünde azalma gerçekleşmiyorsa gizli işsizlik ortaya çıkmaktadır (Campbell,1968:819). Gizli işsizlik türünde işgücünün işten ayrılmasıyla beraber işgücü maliyetinde bir düşüş meydana gelmekte ve toplam maliyetler azalmaktadır. Maliyetlerin azalmasının yanında üretim sürecinde görev alan diğer işgücü tam kapasite çalışmakta ve toplam gelirden de bir artış yaşanmaktadır (Aydın, 2012: 124). Söz konusu işsizlik türünde işgücü, toplam üretime katkı yapmadığından ve bundan dolayı marjinal verimliliği sıfır olduğundan işgücü gizli işsiz olarak adlandırılmaktadır (Dasgupta, 1956: 1011).

Gizli işsizlik, gelişmekte olan ülkelerde tarım, sanayi ve kamu sektöründe görülürken gelişmiş ülkelerde sanayi ve kamu sektöründe görülmektedir. Özellikle ülkeler işsizlik kaygısını ve sosyal bunalımları engellemek adına tarım sektöründeki ücretsiz aile işçileri ile kamu sektöründe çalışanlar üzerinde istihdam yaratma yoluna gitmektedirler (Tokol, 2000:100).

#### **b. Açık İşsizlik**

Açık işsizlik, cari ücret düzeyinde çalışmak isteyip de iş arayıp bulamayanların oluşturduğu işsiz nüfustur (Zaim, 1997: 188- 189). Bu işsizlik türünde işgücü arzı olduğu halde yeteri kadar işgücü talebi yoktur. Talep yetersizliğinden dolayı bireyler üretim sürecine dahil olamadığı için atıl duruma düşmektedir. Atıl durumda etkin bir üretim süreci gerçekleşmediğinden dolayı açık işsizlik iktisadi açıdan önemli bir sorun teşkil etmektedir. Açık işsizlik kendi içerisinde farklı gruplara ayrılmaktadır. Bunlar;

friksiyonel (geçici, arızı) yapısal (strüktürel), teknolojik, konjonktürel, mevsimlik ve doğal işsizliktir.

- **Friksiyonel İşsizlik (Geçici, Arızı):** Friksiyonel işsizlik türü, piyasa mekanizmasının işleyişindeki aksaklıklardan kaynaklanmaktadır. İşgücü ve işveren piyasa hakkında gerekli bilgiye sahip olmadığından işgücü nerede ne iş olduğunu bilmemekte, işveren ise piyasa koşulları hakkında yeterli bilgiye sahip olmamaktadır. Bunun yanında işgücü çalıştığı yeri değiştirmek istediğinde bu durumun kendisine maddi manevi maliyetli olduğunu düşünerek işgücünün mobilitesini de zayıflatmaktadır (Eyüpoğlu, 2003: 16).

Emek arzı ve talebi arasında yaşanan kısa vadeli dengesizliklerden kaynaklanan işsizlik türüdür. İşten ayrılan kişinin iş bulma sürecinde düştüğü durumdur (Libsey, 1994:134). İşgücüne yeni katılanlar, sahip olduğu becerilerine uygun iş bulamayıp iş arayanlar, işgücü piyasasındaki bilgi eksikliğinden dolayı işsiz kalanlar bu işsizlik türüne dahil olup, ekonomide sağlanan genel dengeyle uyumlu olan işsizlik türüdür (Linbeck, 1999: 1-2).

- **Yapısal İşsizlik (Strüktürel):** Yapısal İşsizlik, ekonomik yapıda ve toplam talepte yaşanan şiddetli değişim nedeniyle ortaya çıkan işsizliktir. Ekonominin tarımdan sanayiye geçişi, sanayiden bilgi toplumuna geçişiyle beraber talepte değişim yaşanmış ve yeni sektörler ortaya çıkmıştır. Yeni sektörlerde ortaya çıkan işler ile iş arayanlar arasında niteliksel farklılıklar oluşmuştur. Yapısal işsizlikte işgücünün mesleki bilgisi, işgücünün mobilitesi, nitelikleri yeni oluşan sektörlerde ortaya çıkan işlerle uyum göstermemektedir (Kökocak vd., 2015: 110).

Yapısal işsizlik ekonomik büyüme, endüstriyel ve teknolojik gelişmelerden dolayı ortaya çıkarken, hükümetin yürütmekte olduğu politikalar da bu işsizlik türüne neden olmaktadır (Gül, Ekinci ve Konya, 2009: 18- 19). Yapısal işsizlik aynı zamanda coğrafi konum, mesleki yetenek ve endüstri açısından emek arzı ile talebi arasındaki farklılıktan dolayı kaynaklanan işsizlik türü olarak da tanımlanmaktadır (Lipsey, 1994: 315).



- **Teknolojik İşsizlik:** Teknolojinin gelişmesiyle beraber üretim sürecinde işgücünün yerini daha çok makinelerin almasıyla teknolojik işsizlik ortaya çıkmaktadır. Bu işsizlik türü kısa dönem için geçerli olmaktadır. Çünkü uzun vadede gelişen teknolojiyle beraber farklı çalışma alanları ortaya çıkmakta, işsiz kalan nüfus yan çalışma alanlarında istihdam edilmektedir (Kanca, 2012: 3). Üretimde yeni tekniklerin bulunması ve makinelerin kullanılmasıyla beraber üretimde yer alan işgücüne ihtiyaç kalmamakta, açığa çıkan işgücü işsiz duruma düşmektedir (Feldmann, 2013: 1100-1101).

- **Konjonktürel İşsizlik:** Ekonomik dalgalanmalardan dolayı ortaya çıkan işsizlik türüdür. Ekonomi, duraklama veya kriz dönemlerinde efektif talep eksikliğine maruz kalmaktadır. Efektif talep eksikliğiyle beraber üretim seviyesi azalmakta ve işgücü bu durumdan olumsuz etkilenip işsiz durumuna düşmektedir (Arslan, 2009: 32).

- **Mevsimlik İşsizlik:** Ekonomide mal ve hizmet üretim seviyesi mevsimsel nedenden dolayı artıp azalmaktadır. Bazı sektörlerin ekonomik faaliyetleri belirli dönemlerde azalırken belirli dönemlerde artmaktadır. Ekonomik faaliyetlerin arttığı dönemde istihdam oranı artarken faaliyetlerin durduğu dönemde istihdam azalmakta, böylece mevsimlik işsizlik ortaya çıkmaktadır. Mevsimsel koşulların yanında dini bayram dönemlerinde de işsizlik ortaya çıkmaktadır. Örneğin Noel tatillerinde mevsimlik işsizlik ortaya çıkmaktadır (Grady, Kapsolis, 2012: 3).

- **Doğal İşsizlik:** Doğal işsizlik, ülkede ekonomik politikalarla müdahale edilemeyen işsizlik türüdür. Ekonomide doğal işsizliğin önüne geçmek için müdahalede bulunulduğunda ülkede enflasyon artışı yaşanmaktadır. Bu nedenle mutlak suretle olan işsizlik türüdür. Nüfusun yapısı, asgari ücret, işsizlik sigortası, sektörel büyümeler doğal işsizliği etkilemektedir (Cafer, 2001: 351).

Doğal işsizlik kavramı 1968 yılında Milton Friedman tarafından ortaya atılmıştır. Enflasyon oranlarını yükseltmeden yaşanan en düşük seviyedeki işsizlik türüdür (Friedman, 1968: 8). Para ve maliye politikaları aracılığıyla beraber doğal işsizlik oranlarıyla oynanabilmekte, ancak doğal işsizlik oranının düşürülmeye çalışması enflasyona neden olabilmektedir. Fakat bu politikalar enflasyona yol açmaktadır (Friedman, 1976: 458 ).

## 2.1.8 İstihdamı Belirleyen Faktörler

Bir ülkede istihdam oranının yükselmesi önem arz etmektedir. Ülkenin gelişmişlik düzeyi, kentleşme, eğitim düzeyi, nüfus artış hızı istihdamı oranını belirleyici unsurlar olarak ortaya çıkmaktadır.

### 2.1.8.1 Gelişmişlik Düzeyi ve Kentleşme

Ülkenin doğal yapısı, maddi yapısı, kurumsal yapısı ve beşeri yapısı gelişmişliği etkilemektedir.

- Doğal yapı: Şehrin kurulu olduğu doğanın şartlarıdır. Örneğin; su kaynakları, arazi yapısı, iklimi ülkenin ekonomik faaliyetlerini belirlemektedir.
- Maddi yapı: Ülkede gerçekleştirilen eğitim, sağlık, yol, ulaşım, haberleşme, enerji yatırımlarıdır.
- Kurumsal yapı: Ülkede gerçekleşen ekonomik faaliyetlerin uygulanması, koordine edilmesi, kontrolü, düzenlemeleri ve örgütlenme biçimidir.
- Beşeri yapı: Eğitim düzeyi, sağlık durumu, kültürel faaliyetleri ve ARGE çalışmalarıdır (Koç, Gökfidan, 2007: 38-39).

Ülkeler için gelişmişlik düzeyi hesaplanırken sahip olduğu doğal sermaye (doğal alt yapı) olarak kabul edilen toprak, gaz, petrol önem kazanmaktaydı. Hatta geçmişte doğal sermaye ülkeler arasında büyük farklılıklar yaratmaktaydı. Fakat bugün durum aynı olmamakta ekonomik gelişmişlik için üretkenlik ön plana çıkmaktadır. Hedeflenen üretkenlikten dolayı fiziksel sermaye, beşeri sermaye ve doğal sermaye önem kazanmaktadır (Development Report of Worldbank, 2004:12). Yani doğal sermaye tek başına gelişmişliğin göstergesi olmaya artık yeterli değildir. Doğal sermayenin yanısıra, ekonomik faaliyet kapsamında yer alan beşeri sermayenin nitelikleriyle, fiziksel sermayenin gelişmişliği de önem kazanmaktadır. Bunun yanısıra, kurumsal yapı da finansal piyasaların yeniden şekillenmesinde, gelişiminde ve denetiminde etkili olduğundan gelişmişlik açısından önemli bir rolü bulunmaktadır.

Ülkenin gelişmişlik düzeyini belirleyen temel göstergeler arasında kadınların ortalama evlilik yaşı önemli bir faktör olarak ortaya çıkmaktadır. 2000 yılında Birleşmiş

Milletler İktisadi ve Toplumsal İşler Birimi tarafından hazırlanan Evlilik Modellemeleri Araştırması'na göre gelişmiş ülkelerde ortalama evlilik yaşının az gelişmiş ülkelere oranla daha büyük olduğu belirtilmektedir (World Marriage Patterns, United Nations, <http://www.un.org>). Dolayısıyla istihdamı etkileyen faktör olarak kabul edilen gelişmişlik düzeyinde ülkedeki ortalama evlilik yaşı da bir gösterge olmaktadır.

Ülkedeki kişi başına düşen gelir, krediler, rekabet ortamı, imalat sanayi, hizmet ve sanayi sektörünün gelişmesi ekonomik gelişmişliğin göstergesiyken, ülkenin demografik yapısı(sektörlerdeki işgücü oranları, kadın işgücü...) sağlık yapısı (hastanelerin gelişmişliği, sağlık personellerinin sayısı ve niteliği...) eğitim düzeyi (okullaşma oranı, ülkedeki eğitim yapısı...), ortalama evlilik yaşı sosyal gelişmişliğin bir göstergesi olmaktadır. Dolayısıyla sosyo ekonomik yönden gelişmiş olan ülkenin istihdam oranı gelişmemiş veya gelişmekte olan ülkeye göre daha yüksek seviyelerde seyredecektir.

### **2.1.8.2 Eğitim Durumu**

Üretim faktörlerinden olan işgücünün özellikleri üretim süresi boyunca önem arz etmektedir. Bir ülkenin ekonomik faaliyeti kapsamında yer alan işgücü üretici olarak konumlanırken aynı zamanda farklı bir aşamada tüketici olarak da karşımıza çıkmaktadır. Bu süreçte işgücünün almış olduğu eğitim hem üretim hem de tüketim aşamasında etkili olmaktadır. Eğitim, işgücünün iş yapma kapasitesini geliştirmekle beraber girişimci yapısına da sahip olmasını sağlamaktadır (Adak, 2005: 97).

Bilgiler ışığında, ülkedeki işgücünün eğitim durumu ülkenin istihdam yapısını doğrudan etkilemektedir. Eğitim seviyesi yüksek olan bir toplumda iş konumlandırması ve işgücünün kapasitesini kullanmasıyla beraber istihdam oranı da artış göstermektedir. Gelişmiş olan ülkelerin eğitim durumlarıyla gelişmekte olan veya gelişmemiş ülkelerin eğitim durumları karşılaştırıldığı zaman, birbirleriyle farklılık göstermekte ve bu durum istihdam oranına yansımaktadır.

### 2.1.8.3 Nüfus Artış Hızı

Nüfus, bir ülkenin ekonomik ve politik yapısını yakından etkilemektedir. Nüfus artış hızının yüksek olması ülkedeki kaynakların yetersiz kalmasından dolayı ekonomik, sosyal ve siyasi problemleri ortaya çıkarmaktadır. Ülkenin sahip olduğu kaynaklar ile nüfus arasında optimum denge hedeflenmektedir. Kaynakların nüfustan fazla olması ülkede atıl durumu, az olması ise işsizlik olgusunu ortaya çıkarmaktadır. (Malthus, 1973: 10- 11)

Nüfusun ekonomik açıdan bir problem teşkil edebileceğini ilk kez Thomas Robert Malthus ifade etmiştir. Malthus'a göre, geçimlik vasıtalar arttığında nüfusa engellerle müdahale edilmiyorsa nüfus artar. Malthus, nüfus artışına sadece ahlaki kayıtlarla (evlenmelerin geciktirilmesi, çocuk sayısının indirilmesi) müdahale edilebileceğini savunmaktadır. Bunun dışında nüfus artışının devam edeceğini ifade ederken, dengesizliğin artacağını ileri sürmektedir. (Glass, 1953: 27- 30)

Sonuç olarak, nüfus artış hızının az veya fazla olması beraberinde bir takım ekonomik ve sosyal sorunlar getirmektedir.

### 2.1.8.4 Ekonomik Büyüme

Arthur M. Okun 1962 yılında ekonomik büyüme ile işsizlik ilişkisini incelemiş olup, Okun Yasası'nı ortaya çıkarmıştır. İlişkiyi ele alan formül aşağıdaki gibi gösterilmektedir:

$$\Delta u = -\beta (y - y^*)$$

$$\Delta u = -0,5 * (y - 2,25)$$

Yasaya göre, ülkede büyüme hızı %2,25'in üzerine çıktığında yaşanan her %1'lik ekonomik büyüme işsizlik oranını 0,5 puan azaltmaktadır. Örneğin, milli gelirde %4,5'lik artış meydana geldiği zaman işsizlik oranında %1'lik düşüş yaşanmaktadır (Dornbush, Fischer, 1998: 19). Bunun yanısıra ABD, İngiltere ve Kanada'da işsizlik ile üretim arasındaki ilişki Phillips eğrisine göre gerçekleşmektedir. Üretim miktarında yaşanan artışla ülkedeki işsizlik seviyesi düşmekte, üretim miktarındaki azalmayla ise

ülkede işsizlik oranı artmaktadır. Çıktıda yaşanan %0.664'lık bir artış işsizlik oranında %1'lik bir düşüşü sağlamaktadır (Apel, Jansson, 1998: 5).

Sonuç olarak, ekonomik büyüme kapsamında ülkede üretim seviyesi artmakta ve üretim sürecinde görev alacak olan işgücü de bu oranda artış göstermektedir. Böylece ülkede istihdam oranı ekonomik büyüme ile doğru orantılı olarak gerçekleşmektedir.

## **2.2. İstihdama İlişkin Teoriler**

İstihdam teorileri kendi içerisinde ikiye ayrılmaktadır. Bunlar, klasik istihdam teorisi ve keynesyen istihdam teorisidir.

### **2.2.1 Klasik İstihdam Teorisi**

18. yüzyılda İngiltere'de yaşanan sanayi devriminden dolayı üretimde sanayileşme yolunda adım atılarak buhar gücüne geçilmiş olup, üretim hacminde artış yaşanmıştır. Üretim miktarındaki artış, ülkeleri yeni pazar arayışına itmiş, böylece serbest piyasa ekonomisi anlayışının benimsenmesine sebep olmuştur. Bunun sonucu olarak İngiltere'de sanayi devrimiyle beraber Klasik iktisat okulu ortaya çıkmıştır (Christodoulakis, 2012: 88- 89).

Klasik iktisat düşüncesinin temelinde, ekonomide devlet müdahalesinin olmaması ve ekonominin kendi içinde piyasa ekonomisi düzenini benimsemesi görüşü bulunmaktadır. Ekonominin kendi kendini dengeye getireceği görüşünde olan Klasik iktisatçılar ekonomiye yapılacak herhangi bir müdahalede ekonominin tam istihdam seviyesinden uzaklaşacağını düşünmektedirler (Robbins: 1978: 11). Serbest piyasa anlayışını benimseyen klasik iktisatçılar, istihdamın hacmine (ne kadarının çalışmakta olduğuna) değil, çalışan bireylerin sağladığı katkı ile dağılım oranlarını inceleyip gelir paylaşımıyla ilgilenmiştir. Çünkü, onlara göre tam istihdam kendi kendine dengeye gelecektir (Keynes, 1936:4). Kısacası, piyasa ekonomisi sisteminde, olası ekonomik sorunlar devletin müdahalesi olmaksızın kendi kendine çözülecek ve ekonomi dengeye gelecektir. “Görünmez el” prensibiyle birlikte fiyat istikrarı sağlanacak ve tam istihdam seviyesi gerçekleştirilecektir (Smith, 2014: 12).

Tam istihdamın kendiliğinden gerçekleşeceğini savunan Klasik istihdam teorisi kapsamında emek arzı ve talebi, ücretlere karşı esnektir. Ücret seviyelerinde artış sağlandığında emek arzında da artış yaşanmaktadır. Aralarında pozitif yönlü ilişki vardır. Emek talebinde ise bu ilişki negatif yönlü olup, ücretlerdeki herhangi bir artış emek talebinde düşüşe neden olmaktadır. Ücretlerin değişmesiyle yaşanan emek arzı fazlalığında (işsizlik durumunda) işçiler daha düşük ücret seviyesinde çalışmaya razı olacak, böylece ekonomide emek arz ve talebinde denge sağlanacaktır. Ortaya çıkan bu durum “görünmez el” prensibini açıklamaktadır (Bekiroğlu, 2010: 16).

Mahreçler kanunu, faiz teorisi, ücret teorisi ve klasik fiyat teorisi klasik istihdam teorilerini kapsayan ana akım teoriler olarak kabul edilmektedir.

#### **a. Mahreçler Kanunu**

Klasik teorinin temellerinden sayılan Mahreçler Kanunu, Jean Baptiste Say tarafından ortaya atılmıştır. Say’a göre, mallar para ile değil, başka mallarla satın alınmaktadır veya değişimi sağlanmaktadır. Bu süreç içerisinde para bir örtü olup, sadece mübadele aracıdır. Üreticiler kendi ürünlerini satarak elde ettikleri parayı, ihtiyaç duydukları ancak başkasının sattığı ürünü alarak transfer etmiş olacaktırlar (Say, 1880: 56). Ekonomik bir dengenin kendiliğinden gerçekleşeceğini savunan Say, malın malla değişimi sonucunda üretilen her malın piyasada bir alıcısının olacağı görüşündedir. Dolayısıyla “*Her arz kendi talebini yaratır.*” düşüncesini benimseyen kanuna göre, üreticiler ürettikleri mal karşılığında gelir elde etmektedir. Gelir, üretim faktörlerinin elde ettiği gelire göre isimlendirilip ücret, faiz, kâr ve rant olarak ortaya çıkmaktadır. Serbest rekabet ortamında elde edilen gelir üretilen malın bedeline eşittir. Elde edilen gelire başka bir malın satın alma işlemi gerçekleşmektedir. Elde edilen gelir üç şekilde dağıtılır. Harcamalar arttırılabilir, üretken şekilde kullanılabilir (yeni yatırımlar yapılabilir, yeni iş ortamları yaratılabilir), ya da yeni iş ortamları yaratacak kişilere ödünç verilebilir. Böylece arz ve talep birbirine eşitlenmekte ve piyasa dengeye gelmektedir. Tam istihdam durumu ortaya çıkmaktadır (Ricardo, 2007: 252-253).

Kanun kapsamında piyasanın dengeye gelmesiyle birlikte üretim fazlasının ortaya çıkmayacağı görüşü savunulmakta ve dolayısıyla “görünmez el” prensibine vurgu yapılmaktadır.

### **b. Faiz Teorisi**

İstihdamı etkileyen faiz oranları temel olarak kabul edilmiştir. Klasik iktisat görüşünde, bekleme ve zaman tercihi gibi kavramlarla açıklanarak tam istihdam ile ilişkilendirilmiştir. Ülkede tüketim malları için harcama yapan kesim, yapacağı yeni harcamalar için bir bedel karşılığında bekletilmekte ve yeni yapılacak harcamanın tüketim malları yerine yatırım mallarına yapılması planlanmaktadır. Bunun sonucunda yatırım mallarının üretimine aktarılacak üzere tüketiminden bir süreliğine vazgeçen ekonomik kesime ödenen bedel olarak faiz ortaya çıkmaktadır (Dillard, 1957:161-162).

Genel faiz teorisine göre, faiz haddi ödünç verilebilir fonların arz ve talebine bağlıdır. Ödünç verilebilir fonların arzını hane halklarının ve firmaların tasarrufları oluşturmaktadır. Hane halklarının ve firmaların verdikleri fon, faizden etkilenmektedir. Faiz oranları arttıkça hane halkları ve firmaların eline geçen kazanç arttığından, faiz haddi arttıkça fon arzı da artmaktadır. Ödünç verilebilir fonların talebini ise, hane halklarının yatırım ve tüketim mallarını satın alma isteği, firmaların yatırımları ve devletin gelir ve gider arasındaki açığı belirlemektedir. Fon talebi de faiz haddi tarafından belirlenmektedir. Faiz haddi arttıkça sermayenin karlılığı düşeceğinden, ödünç verilebilir fon talebi de düşecektir (Dinler, 2012: 150- 151). Fonu ödünç alan, sermaye olarak kullanırsa değeri kârla birlikte yeniden üreten üretken işçilerin beslenmesinde kullanır. Kullanılan sermaye geri getirilip, başka bir gelir kaynağı da yaratılmış olmaktadır (Smith, 2014: 380). Dolayısıyla bu durum yeni istihdam kaynakları da yaratacaktır. Bu nedenle, faiz oranları yapılan tasarruflarla gerçekleştirilen yatırımları birbirine eşitlemektedir. Ekonomide girişimcilere tasarruf sahiplerinden faiz karşılığında fon sağlanmış olup, yatırım malları üretilmekte ve harcama yapılması sağlanmaktadır. Böylece ekonomik faaliyet gerçekleşmekte ve harcama azlığı gibi durumlara rastlanmamakta, istihdam ise bu durumdan pozitif yönde etkilenmektedir.

### c. Ücret Teorisi

Klasik istihdam teorisi kapsamında işgücü ücretinin istihdama olan etkisini açıklayan ücret teorisi de mevcuttur. Klasik iktisadın işgücü ücretinin nasıl oluştuğunu anlatan teorisi, 5' e ayrılmaktadır. Bunlar; ücret tunç kanunu, ücret fonu teorisi, marjinal verimlilik teorisi, artık değer teorisi, pazarlık gücü teorisidir.

- **Ücret Tunç Kanunu:** Klasik iktisatçılara göre emek arzı ve talebinin kesiştiği denge noktası ücret seviyesini ve oluşan istihdam düzeyini belirlemektedir. Klasiklere göre oluşan denge noktası tam istihdam seviyesini belirlemektedir (Ricardo, 1997:85-86). Teoriye göre belirlenen ücret düzeyi, asgari ücret düzeyi olmakta ve ücret düzeyi bu seviyenin altında belirlenmemektedir. Ücretler asgari geçim seviyesinin altında seyrettiği takdirde işgücü ihtiyaçlarını karşılayamayacağından, evlilik oranlarında azalma yaşanacağı ve bunun sonucunda nüfus artmayacağı varsayılarak emek arzı emek talebi karşısında yetersiz kalacaktır. Böylece ücretler genel seviyesi tabii seviyeye gelmiş olacaktır. Emeğin ücreti tabii seviyenin üzerinde oluşursa; işgücünün iyi koşullarda yaşam sürdüreceği varsayılarak meydana gelen evlilik artışı, nüfus artışı üzerinde bir etki yaratacaktır. Bunun sonucunda, emek arzında artış yaşanacağından işsizlik kavramı ortaya çıkacaktır. İşsizlikle beraber ücretler genel seviyesi, tabii ücret seviyesine inecektir (Attarian, 2001: 2).

- **Ücret Fonu Teorisi:** Ücret Tunç Kanunu, ücretlerin belirlenmesinde emek arzının önemine değinirken, ücret fonu teorisi emek talebinin önemini vurgulamaktadır. Dolayısıyla ücret fonu teorisi klasik teorinin talep yönünü açıklamaktadır. Ücretlerin seviyesini, ekonomideki ücretler için ayrılan fonların büyüklüğü ve nüfus etkilemektedir. İşverenler sermayelerinin belirli bir bölümünü ücretler için ayırmaktadır. Ücret fonu olarak adlandırılan fon, emeğin talebini ve ücretlerin seviyesini belirlemektedir. Ücret düzeyi, fonun büyüklüğünün işçi sayısına bölünmesiyle ortaya çıkmaktadır. Fonun büyüklüğü ise işverenlerin daha önce yapmış olduğu üretimlerinden elde ettiği kâr ve tasarruf oranı sonucunda belirlenmektedir (Mill, 1848:1).

- **Marjinal Verimlilik Teorisi:** Teoriye göre, emeğin ücreti marjinal verimlilik tarafından belirlenmektedir. Marjinal emek biriminden elde edilen mal ve



hizmetin değeri emeğin ücret seviyesini belirlemektedir. İstihdam miktarında bir birim azalma yaşandığı zaman ortaya çıkan kayıp değer emeğin ücret seviyesini belirlemektedir (Keynes, 2010: 16). Eğer ücretler işçinin marjinal verimliliğinden yüksek ise, ücretinden daha düşük üretim yapan işçi işten çıkartılmaktadır. Dolayısıyla istihdam edilen son işçinin ürettiği mal ve hizmetin değeri işçinin ücretine eşit olmak durumundadır (Clark, 1883: 354). Böylece firmalar, kârını maksimize etmek istediği vakitte işçinin marjinal getirisi ile marjinal maliyetini eşitleyene kadar işçi alıp istihdam etmek isteyeceklerdir.

- **Artık Değer Teorisi:** Karl Marx tarafından ortaya konulan bu teori, işverenin, emek sahibi üzerinden artı değer elde ettiğini ileri sürmektedir. Marx'a göre, işveren işçinin emeğini ücret karşılığında üretime çevirmektedir. Ortaya çıkan malı maliyetinden daha yüksek bir bedelden satarak kâr elde etmektedir. Böylece işverenin elde ettiği kâr artık bir değerden kaynaklanmakta ve işverenin işçiyi sömürme sürecinin bir göstergesi olarak ortaya çıkmaktadır (Marx, 2000: 150-158). Üretilen malın satılması sonucunda ortaya çıkan değerin tamamının işçiye ücret olarak ödenmesi gerekirken işveren işçinin geçimi için asgari bir ücret düzeyi belirleyip geriye kalan değeri kendisi sahiplenmektedir (Brunhoff, 1992:15-16). İşçiler önce kendi tüketimlerine eş bir değer üretmekte ardından üretimi devam ettirmekte ve işvereni için artı bir değer oluşturmaktadır. İşverenin de tüketimini karşılamakta ve bunun yanında işleri genişleterek ve büyüterek artı bir değer oluşturmaktadır. Sonuç olarak işçi sadece kendisi için üretmekle kalmayıp, işveren için de artı bir değer yaratmaktadır (Marx, 1951: 45- 46).

- **Pazarlık Gücü Teorisi:** Teori John Davidson tarafından geliştirilmiştir. Teoriye göre, işgücü ücretleri sadece piyasada arz ve talep mekanizmasının işleyişi sonucunda oluşmamakta, aynı zamanda işveren ve işçiler arasında olan müzakere gücü tarafından da belirlenmektedir. Belirlenen ücret düzeyi, işgücünün kabul ededeği en düşük ücret ile işverenin belirlediği en yüksek ücret arasındaki alanda şekillenmektedir. (Parasız, 1991: 94- 95) Ücretleri belirleyen unsur olarak ortaya çıkan pazarlık gücü ise, ülkedeki ekonomik konjoktüre, emek talep esnekliğine, yasaların sendikalaşmayı özendirip özendirmediğine ve pazarlık yapan tarafların yeteneklerine göre şekillenmektedir (Manzini, 1998:1).

- **Klasik Fiyat Teorisi:** Teoriye göre, para arzında artış yaşandığı zaman, harcama oranlarında da artış yaşanmaktadır. Ekonomi tam istihdam seviyesinde olduğu takdirde üretim seviyesi artmayacağından, artan harcama oranlarıyla beraber ülkede fiyatlar genel düzeyi yükselmektedir. Sonuçta enflasyon artmakta, bu durum istihdam için yeni üretim imkanlarının artışı engellemektedir (Savaş, 2000: 305).

## 2.2.2 Keynesyen İstihdam Teorisi

John Maynard Keynes 1936 yılında yazdığı “İstihdam, Faiz ve Paranın Genel Teorisi (The General Theory of Employment, Interest and Money)” adlı kitabıyla klasik iktisat düşüncesine karşı çıkmış, efektif talep ilkesini benimsemiştir.

1929 yılında yaşanan dünya krizi Büyük Buhran ile birlikte 1930’da klasik iktisatçıların getirdiği piyasa ekonomisinin kendi kendine ekonomik düzeni sağlayacağı anlayışı yıkılmış, yerine devlet müdahalesini savunan Keynesyen ekonomi politikası 1960’lara kadar egemen olmuştur (Skidelsky, 2016: 78).

Efektif talep ilkesini benimseyen Keynesyen teori, parasal ücretin değişmesiyle beraber işçinin istihdam miktarını değiştirebileceği düşüncesinde olan klasik teoriyi eleştirmektedir. Ücretlerin düşmesi istihdam miktarının artmamasına her zaman neden olmamaktadır. İstihdam düzeyini, emeğin marjinal verimini ve işgücü reel ücretini belirleyen efektif taleptir (Keynes, 1967: 55). Keynes, efektif talebi ülkede varolan üretim faktörlerinden elde edilen gelir olarak tanımlamaktadır. Bu nedenle tüketim, tasarruf ve yatırımlar efektif talebi oluşturmaktadır (Keynes, 1967: 104). Sonuç olarak, Keynes, istihdam miktarının emek arzı değil, emek talebi yönünden belirlendiğini vurgulamaktadır. Eğer parasal ücret sabit kalırsa ve fiyatlar yükselirse, reel ücret düşecektir. Keynes reel ücret düşmesine rağmen, cari ücret düzeyinde sunulan emek arzının fiyat artışı olmadan önceki fiili istihdam miktarının altına inmeyeceğini vurgulamaktadır (Keynes, 2010: 21-22). Sonuç olarak istihdam miktarını belirleyen emek arzı değil emek talebi olmaktadır.

Keynesyen iktisat görüşüne göre, sermayenin hacmi ve faiz oranı yatırımı belirlerken, likidite tercihi ve para miktarı faiz oranını etkilemekte, yatırım hacmi ise istihdamı belirlemektedir. Ekonomide kendiliğinden tam istihdamın gerçekleşmeyeceği

düşüncesinde olan ve konuya arz yönüyle değil talep eksenli olarak inceleyen Keynes' e göre, toplam talebi arttırıcı iktisat politikaları desteklenmelidir. Toplam talebi arttıran unsurlar ise özel tüketim, yatırım, devlet harcamaları ve net ihracat olarak sıralanmaktadır. Keynesyen'e göre; ülkede belirsizlik hakim olduğu zaman, toplam harcama oranlarında azalma olduğu için toplam talep oranları da düşecektir. Bu yüzden hükümet belirsizlik dönemlerinde ekonomiye müdahale edip, otonom yatırımları arttırma yoluna gitmelidir (Akalin vd., 2012: 112- 113). Bu nedenle, devletin ekonomiye müdahalesiyle tam istihdam sağlanabilmektedir. Ekonomide yaşanacak eksik istihdam durumunda devlet üretim sürecinde kaynakların dağılımına müdahale edebilmesi, olası eksik istihdamı engelleyebilmektedir (Arıcan, 2005: 79).

Ancak Keynes'e göre istihdam oranını belirleyici unsur beklentidir. İşletmeler karar alırken iki tür beklenti oluşur. İlki, imalatçının üretim fikri doğduğunda nihai çıktının fiyatına ilişkin beklentidir. Diğeri ise girişimcinin sermayesine eklemek üzere satın aldığı (ya da imal ettiği) veya umduğu kazançtır. İlk beklenti kısa dönem beklentiyi oluşturmakta, ikincisi ise uzun dönem çıktısı olmaktadır. İstihdam miktarı söz konusu iki tür beklenti tarafından gerçekleştirilmektedir (Keynes, 2010: 49-50).

### 3. ORTADOĞU ÜLKELERİNDE İŞGÜCÜNÜN YAPISI VE KADIN İŞGÜCÜ PİYASASI

#### 3.1. Ortadoğu Ülkelerinde İşgücünün Yapısı

Ortadoğu ülkelerini Ürdün Haşimi Krallığı, Lübnan Cumhuriyeti, İran İslam Cumhuriyeti, Yemen Cumhuriyeti, Suriye Arap Cumhuriyeti, Irak Cumhuriyeti, Suudi Arabistan Krallığı, Katar Devleti, Umman Sultanlığı, Birleşik Arap Emirlikleri, Kuveyt Devleti, Bahreyn Krallığı, Filistin Devleti (Batı Şeria ve Gazze) ve İsrail Devleti oluşturmaktadır. Petrol ihraç eden ülkeler örgütünün (Organization of Petroleum Exporting Countries-OPEC) 6 üye ülkesi (İran, Irak, Kuveyt, Katar, Suudi Arabistan, Birleşik Arap Emirlikleri) bu bölgede bulunmaktadır. Bölge, petrol rezervlerinin üçte ikisine doğal gaz rezervlerinin ise yaklaşık yarısına sahiptir. (Richards, Waterbury, 1996: 52)

Ortadoğu ülkeleri doğal kaynakları ve nüfusu açısından üç gruba ayrılmaktadır:

- Doğal kaynaklar bakımından fakir ve yüksek nüfuslu (Ürdün, Lübnan ve Filistin)
- Doğal kaynaklar bakımından zengin ve yüksek nüfuslu (İran, Irak, Suriye ve Yemen)
- Doğal kaynaklar bakımından zengin fakat nüfusu yetersiz (Bahreyn, Kuveyt, Umman, Katar, Suudi Arabistan, Birleşik Arap Emirlikleri) (Genç, 2011: 15).

Ortadoğu coğrafi konumu ve sahip olduğu doğal kaynaklar nedeniyle dünya üzerinde önemli bir yere sahiptir. 2000’li yılların başından itibaren dünyada yükselen pazarlar sebebiyle petrol ihtiyacı artmış, bu durum petrol ihraç eden ülkelerin büyümesini hızlandırmıştır. Bölgede petrol ihraç eden ülkelerde kişi başına düşen gelir ile tarım ve düşük teknoloji ürünleri ihraç eden ülkelerin kişi başına düşen geliri arasında büyük farklar mevcuttur. (Çetin, 2014). Örneğin, 2014 yılında petrol ihraç eden Katar, Suudi Arabistan ve Birleşik Arap Emirlikleri’nde kişi başına düşen gelir sırasıyla 92.320 dolar, 44.640 dolar ve 25.500 dolar iken, petrol zengini olmayan

Filistin, Ürdün ve Lübnan'da sırasıyla 3.060 dolar, 4.831 dolar ve 8.148 dolar şeklindedir (World Bank, World Indicators, 2014).

Bölge ekonomisi son 15 yılda yaklaşık 3 kat büyüklüğe ulaşmıştır. 2000 yılında bölge genelinde gayri safi yurtiçi hasıla 966 milyar dolar iken 2015 yılında 3,1 trilyon dolar olmuştur. Yine bölge genelinde kişi başına düşen milli gelir 2000 yılında 3.065 dolar iken 2015 yılında 7.407 dolara erişmiştir. Sektörler arasında en çok hizmet sektörü üretimde katma değer yaratırken, onu sanayi ve tarım sektörü sırasıyla takip etmektedir. 2015 yılında hizmet sektörünün ürettiği katma değer tutarı yaklaşık 1 trilyon 815 milyar dolar olurken, sanayi sektörü yaklaşık 1 trilyon 246 milyar dolar, tarım sektörü ise 172 milyar dolar katma değer üretmiştir. Bölgede 2015 yılına kadar dış ticaret fazlalığı yaşanırken 2015 yılında dış ticaret açığı yaşanmaktadır. Bölgede 2000 yılında 363,5 milyar dolarlık ihracat, 289,8 milyar dolarlık ithalat yapılır, 2015 yılında 1 trilyon 252 milyar dolarlık ihracat, 1 trilyon 264 milyar dolarlık ithalat gerçekleşmiştir (Worldbank, World Indicators, 2015).

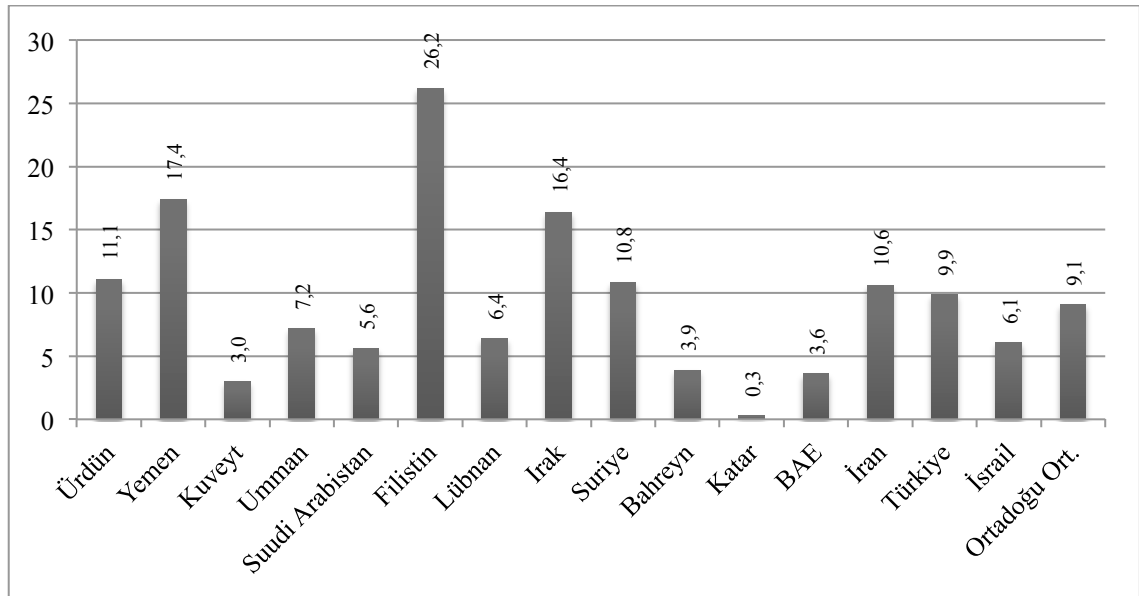
### **3.1.1 İşsizlik Durumu**

Ortadoğu'da, halkın gerçekleştirdiği Arap Baharı ile bölgede yaşanan fakirliğe, yoksulluğa, politik-ekonomik ayrımcılığa dikkat çekilmiştir. Bölge ekonomisinin batıya oranla geri kalması, Arap eğitim sisteminin modern küresel yaklaşımı benimsememiş olması, yaşanan yoksulluk ve yolsuzluk, var olan yasamanın sorunları gidermede yetersiz oluşu gibi nedenler, işsizliğin patlamasına ve sayılan tüm bu nedenlerin Arap Baharının yaşanmasına neden olmuştur (Pollack, 2011: 2-3).

1980'lerden itibaren dünyanın genelinde olduğu gibi Ortadoğu ülkelerinde de artan işgücü karşısında kamu istihdamı yetersiz kalmıştır. Bölgede çözüm olarak özel sektörün ağırlığının artırılması ve böylece istihdam olanaklarının yaratılması planlanmıştır. Hatta kamu yatırımları (eğitim, sağlık ve altyapı) için gerekli kaynağın özel sektör tarafından elde edilen gelirden yaratılacağı düşüncesine dahi geçilmiştir. Fakat, bölgede özel sektörün ağırlığı önceki yıllara göre artmasına rağmen bölgede ekonomik büyümenin sağlanabilmesi için özel sektör önemli bir güce sahip değildir.

Özel girişimler yetersiz kalmakta ve işsizlik oranları ülkelerin çoğunda yüksek seviyelerde gerçekleşmektedir (Oktar vd., 2010: 58).

Bölge yaklaşık 417 milyonluk nüfusuyla dünya nüfusunun yaklaşık %6'sını barındırmaktadır. Yıllık nüfus artış hızı dünyada %1,2 oranında iken bölgede %2,0 oranında gerçekleşmektedir (World Bank, World Development Indicators, 2014). Nüfus artış hızının artmasıyla toplam işgücü büyüme oranında artış meydana gelmiş, bu durum beraberinde işsizliği getirmiştir. Ortadoğu ülkelerinde 2014 yılında, Türkiye ve İran'da 2015 yıllarında görülen işsizlik oranı grafik 1'de verilmektedir.



**Grafik 1. Ortadoğu Ülkelerinde Toplam İşsizlik Oranları (%) (2014)**

**Kaynak:** World Bank, World Development Indicators, 2014, OECD Data, Employment Rate Total % of Labour Force, Turkey, 2015, Statistical Centre of Iran, Yearbook, 1394.

\* İran için 2014- 2015 (1394) yılı verileri kullanılmıştır.

Ortadoğu ülkelerinde 2005 yılında %9,6 olan işsizlik oranı, 2009 yılında %8,6 ile en düşük seviyesine ulaşmış, takip eden yıllarda yükselmiş ve 2014 yılında %9,1'e ulaşmıştır (World Bank, World Development Indicators, 2014).

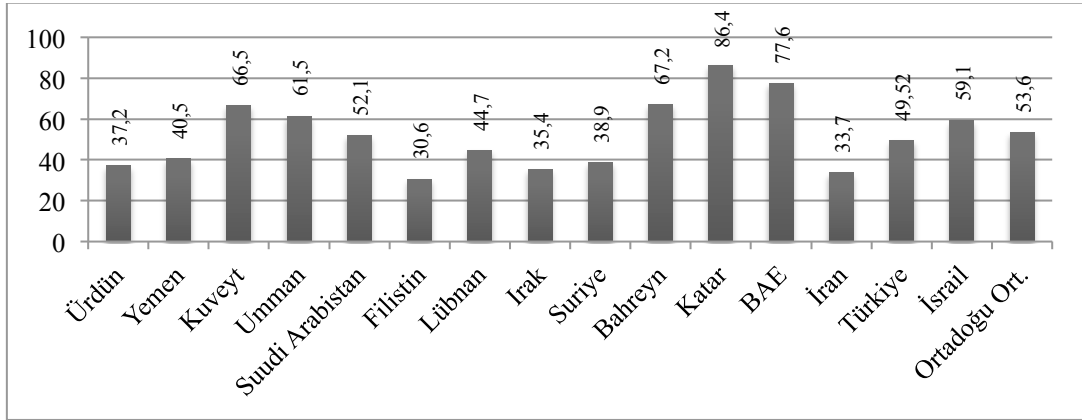
Ortadoğu ülkelerinde en fazla işsizliğin görüldüğü üç ülke sırasıyla Filistin, Yemen ve Irak'tır. Doğal kaynak bakımından fakir ve yüksek nüfusa sahip olan Filistin'de %26,2 oranında işsizlik yaşanırken, kaynak bakımından zengin ancak yüksek nüfusa sahip olan Yemen ve Irak'ta sırasıyla %17,4 ve %16,4 oranında işsizlik görülmektedir. En az işsizliğin yaşandığı üç ülke ise sırasıyla Katar, Kuveyt ve Birleşik

Arap Emirlikleri'dir. Bu üç ülke daha önce belirtildiği gibi doğal kaynaklar bakımından zengin, nüfusu yetersiz olan ülkelerdir. Katar'da işsizlik oranı %0.3 iken, Kuveyt'te %3.0, Birleşik Arap Emirlikleri'nde ise %3.6'dır. Bölgede işsizlik oranı yüksek olan ülkeler Irak, İran, Ürdün, Suriye, Umman, Lübnan, İsrail, Suudi Arabistan ve Bahreyn'dir.

### **3.1.2 İstihdam Durumu**

Bölgede yaşanan hızlı nüfus artışıyla birlikte işgücü oranı artmış ve bölgede yeni istihdam alanlarının yaratılması zorunlu hale gelmiştir. Yeni istihdam imkanlarının yaratılması, yüksek tasarrufların olmasına, yatırımların yapılmasına ve ekonomik büyümeye bağlı olmaktadır. Fakat bölge genelinde 1980'lerden itibaren yeni istihdam alanlarının yaratılmasında zorluk yaşanmaktadır (Oktar vd., 2010: 67)

Son yıllarda Ortadoğu ülkelerinde yaşanan ekonomik ve siyasi gelişmelerden dolayı Ortadoğu ülkelerinin ekonomileri değişim içerisindedir. Ortadoğu ülkelerinde petrol gelirlerinin artmasıyla beraber alt yapı yatırımları da artış göstermiş, enerji hatları projeleri ortaya çıkmış ve ekonomik gelişmeler yaşanmıştır (Acaravcı vd., 2015: 120). Yaşanan ekonomik gelişmelerle beraber petrol zengini olan ülkelere istihdam oranlarında genel olarak bir artış olduğu görülmektedir. Siyasi karışıklıktan dolayı artış görülmeyen Suriye haricinde, Irak, Yemen, Bahreyn, Umman, Katar, Suudi Arabistan ve BAE'de 2014 yılı istihdam oranları 2005 yılına oranla artış göstermiştir (World Bank, World Development Indicators, 2014). Fakat buna rağmen istihdam oranları istenilen düzeyde gerçekleşmemektedir.



**Grafik 2.** Ortadoğu Ülkelerinde Toplam İstihdam Oranları (%) (2014)

**Kaynak:** World Bank, World Development Indicators, 2014, OECD Data, Employment Rate Total % of Labour Force, Turkey, 2015, Statistical Centre of Iran, Yearbook, 1394.

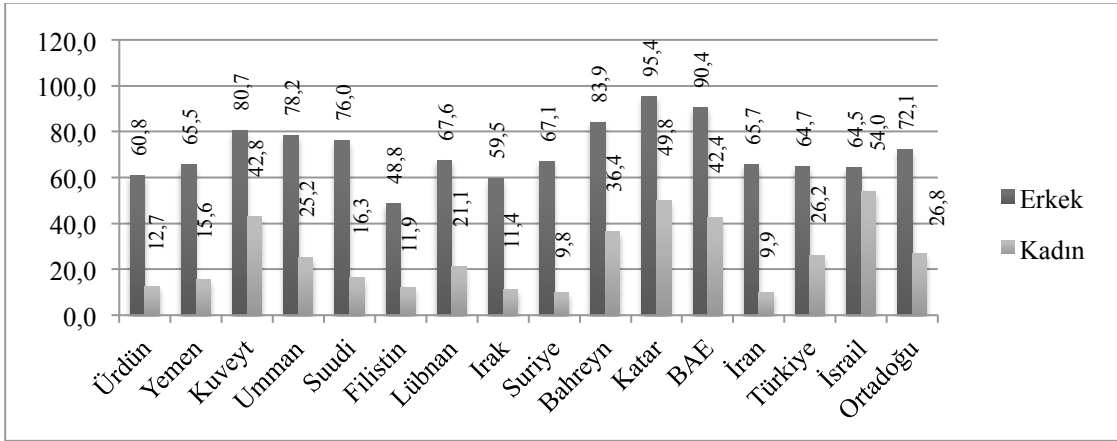
\* İran için 2014- 2015 (1394) yılı verileri kullanılmıştır.

Ortadoğu ülkelerinde ortalama olarak istihdam oranı yaklaşık %50'lerde seyretmektedir. Suriye hariç yıllara göre artış gösteren bölge ülkelerindeki istihdam oranı 2005 yılında %50,4 iken, 2014 yılında %53,6' ya ulaşmıştır (World Bank, World Development Indicators, 2014). Grafik 2'deki veriler ışığında bölgede istihdam oranının yüksek olduğu ülkeler ise sırasıyla %86.4 ile Katar olurken %77.6 ile Birleşik Arap Emirlikleri ve %67.2 ile Bahreyn olmuştur. Üç ülkenin de ortak özelliği doğal kaynaklar bakımından zengin fakat nüfuslarının yetersiz olmasıdır.

Bölgede en düşük istihdam oranı ise, %30,6 ile Filistin, %33,7 ile İran ve %35,4 ile Irak' a aittir. Bu üç ülkenin ortak özelliği yüksek nüfusa sahip olmalarıdır. Doğal olarak yüksek nüfusa sahip olmaları istihdam oranının yükselmesini zorlaştırmaktadır.

Toplumsal cinsiyet rollerinde kadınlar annelik ve eşlerine eşlik ünvanları ile tanımlanırken, erkekler mesleklerindeki ünvanları ile tanımlanmaktadır (Payne, 1997: 255). Sosyal bir devlet anlayışında toplumda eşitlik yaratmak var olan eşitsizliği ortadan kaldırmak gibi bir yönetim modeli vardır (Ruggie, 1984: 11). Genellikle batılı ülkelerin benimsediği bu yaklaşım doğrultusunda toplumsal cinsiyet eşitliği hedef alınmaktadır. Sosyal devlet anlayışından uzak olan Ortadoğu bölgesinde cinsiyete göre istihdam oranları büyük farklılık göstermektedir.





**Grafik 3.** Ortadoğu Ülkelerinde Cinsiyete Göre İstihdam Oranları (%) (2014)

**Kaynak:** World Bank, World Development Indicators, 2014, Statistical Centre of Iran, Yearbook, 1394.  
\* İran için 2014- 2015 (1394) yılı verileri kullanılmıştır.

2005-2014 yılları arasında Suriye hariç diğer Ortadoğu ülkelerinde kadın ve erkek istihdam oranı bir artış göstermiştir (World Bank, World Development Indicators, 2014). Bölgede erkek istihdam oranları ortalama istihdam oranının üzerinde bir seyir göstermekte, en fazla kadın ve erkek istihdam oranı ise yine Katar'da görülmektedir. Katar'ın yanısıra, Birleşik Arap Emirlikleri ve Bahreyn erkek istihdamında en fazla orana sahip olan üç ülkedir. 2014 yılında Katar'da erkeklerin istihdam oranı %95.4 iken Birleşik Arap Emirlikleri %90.4 ile ikinci sırada yer almaktadır. Üçüncü sırada yer alan Bahreyn'de ise istihdam oranı %83.9'dur. Erkek istihdam oranının en düşük olduğu üç ülke ise, Filistin (%48,8), Irak (%59,5), Ürdün'dür (%60,8).

Dünya nüfusunun yaklaşık yarısını oluşturan kadınların işgücü piyasalarında önemli bir yer edinmesi ve üretimin vazgeçilmez bir parçası olması gerekirken kadın piyasada ikincil işgücü olarak anılmaktadır. Her toplumda düzey olarak farklı da olsa cinsiyete göre işbölümü atfedilmiş olup, kadınların birincil görevi çocuk doğurmak ve bakmak, ev işleriyle ilgilenmek iken erkeklerin temel görevi işgücü piyasasında aktif olarak rol alıp para kazanmaktır (Özer, Biçerli, 2003: 57).

Ortadoğu bölgesinde kadınların geleneksel rolleri çok daha önceliklidir. Erkek istihdam oranlarının yüksek olduğu bölgelerde kadın istihdam oranları erkek işgücünün oldukça gerisinde ve düşük seviyede gerçekleşmektedir. Ortadoğu'da 2005 yılında ortalama %23,8 olan kadın işgücü istihdam oranı yıllar içinde %3,0'lük bir artış

göstermiş ve 2014 yılında %26,8 düzeyine ulaşmıştır (World Bank, World Development Indicators, 2014).

Bölgede en yüksek kadın istihdamının gerçekleştiği ülkeler sırasıyla %54,0 ile İsrail, %49,8 ile Katar ve %42,8 ile Kuveyt'tir. Bölgede en düşük kadın istihdamının gerçekleştiği üç ülke ise; doğal kaynak bakımından zengin olsa da yüksek nüfusa sahip olan Suriye, İran ve Irak'tır. Irak, toplam istihdam oranında da erkek istihdam oranında da en düşük istihdamın yaşandığı ülke olarak öne çıkmaktadır. Suriye'de kadın istihdam oranı %9.8 seviyesindeyken, İran'da %9,9, Irak'ta ise %11.4 düzeyindedir.

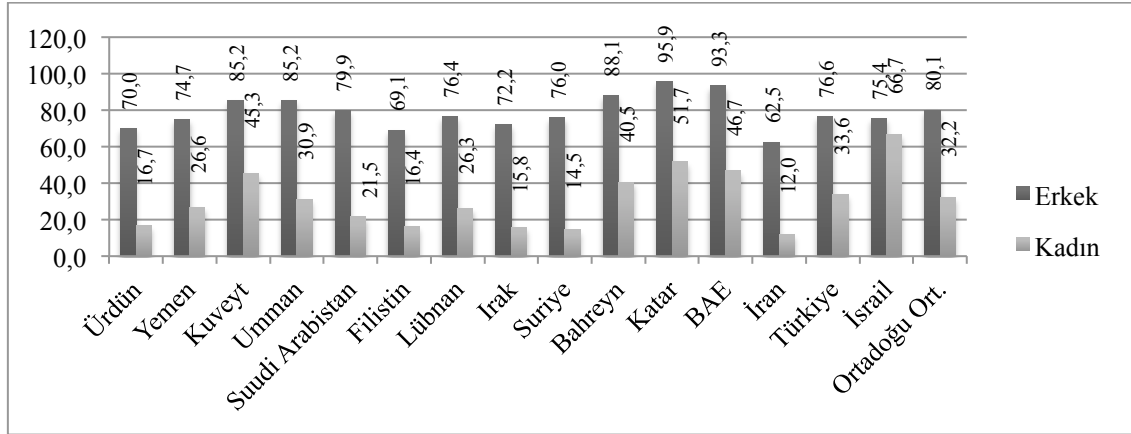
### 3.1.3 İşgücüne Katılma Durumu

Gerçekleşen kadın ve erkek istihdamının yanında bölgede kadın ve erkek işgücüne katılım oranı da önem arz etmektedir. Bölge ülkelerinde erkek ve kadın işgücüne katılım oranında büyük farklar görülmektedir. Kadın işgücüne katılım oranı erkek işgücüne kıyasla oldukça düşüktür (Grafik 4).

Kadınların iş ve toplumsal hayata katılımı ülkelerin gelişmişlik ve az gelişmişlik düzeyi ile değerlendirilebilse de tüm dünyada kadının iş hayatına katılımının erkeklerin gerisinde kaldığı bir gerçektir (Kakıcı vd., 2007:21). Kadının iş gücüne katılımının düşük olmasının nedenleri; var olan geleneksel ve ataerkil yapının yanında küçük çocukları olan kadınların, çocuklarının bakımlarını tek başlarına üstlenmeleri, kadınların, erkeklerin altı katı kadar daha fazla süreyi ev işlerine ayırıyor olmaları, kadınların eğitim düzeylerinin düşüklüğü, nüfus artış hızının yüksek olması, yeni yaratılan işlerin az olması, kayıtdışı istihdamın fazlalığı, iş bulma ümidini kaybedenlerin varlığı, piyasa şartlarının elverişli olmayışı, ücretlerin düşüklüğü, yasal düzenlemelerin yetersizliği, gelenek ve göreneklerdeki değişimin kadının lehine yavaş ilerlemesi şeklinde sıralanmaktadır (Kızılgöl, 2012: 91-92). Bunun yanı sıra kayıtdışı istihdamın yaygınlığından dolayı sosyal güvencesiz istihdamın kadının çalışma isteğini olumsuz yönde etkilemesi, köyden kente göç ile birlikte kadın işgücünün piyasadan uzaklaşması, kadının eğitim ve meslek edinmede maruz kaldığı fırsat eşitsizliği, işe alınma ve işten çıkartılmada uygulanan ayrımcılık, iş hayatındaki kadına karşı yapılan

cinsel, duygusal ve psikolojik tacizler, kadının işgücüne katılımını olumsuz yönde etkileyen etkenler olarak kabul edilebilir (Erdut, 2006: 3-4).

Ortadoğu’da cinsiyete göre işgücüne katılım oranları Grafik 4’ te yer almaktadır.



**Grafik 4.** Ortadoğu Ülkelerinde Cinsiyete Göre İşgücüne Katılım Oranları (%) (2014)

**Kaynak:** World Bank, World Development Indicators, 2014, TÜİK 2014 ve Statistical Centre of Iran, Yearbook, 1394

\* İran için 2014- 2015 (1394) yılı verileri kullanılmıştır.

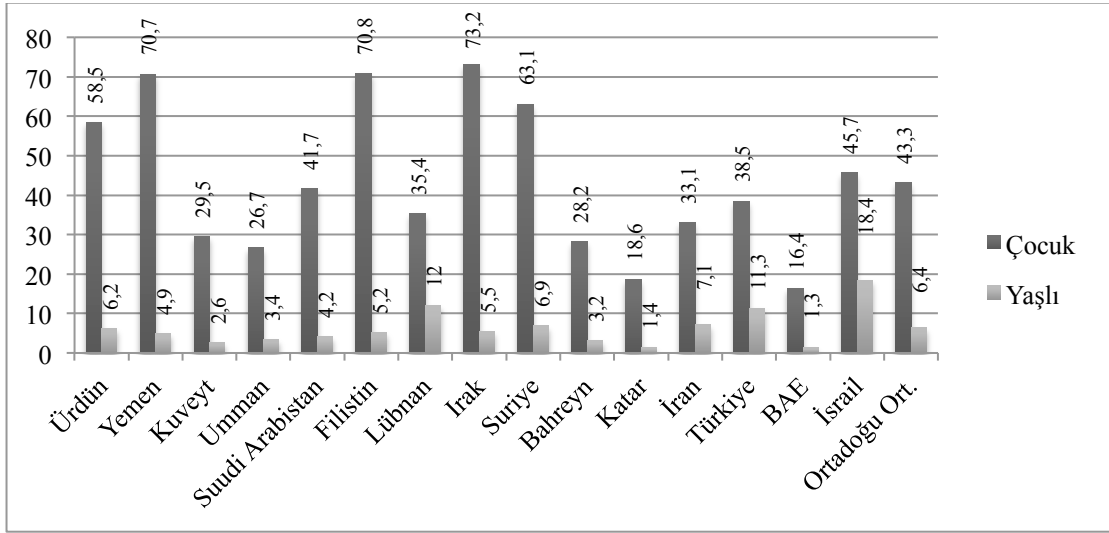
Bölge ülkelerinde en yüksek erkek işgücüne katılımın gerçekleştiği üç ülke istihdamda, erkek istihdamında ve toplam işgücüne katılımında en fazla paya sahip olan Katar, Birleşik Arap Emirlikleri ve Bahreyn’ e aittir. Katar’da erkek işgücüne katılım %95.9 oranında iken, Birleşik Arap Emirlikleri’ nde %93,3, Bahreyn’de %88.1’dir. Bölge ülkeleri arasında erkek işgücüne katılımında en düşük paya sahip olan üç ülke ise sırasıyla İran, Filistin ve Ürdün olarak ortaya çıkmaktadır. İran’da %62,5 oranında erkek işgücüne katılımı gerçekleşirken, Filistin’de %69,1, Ürdün’de ise %70,0 seviyesindedir. Erkek işgücüne katılımında birbirlerine oranla daha düşük paya sahip olan ülkeler sırasıyla Irak, Yemen, Türkiye, İsrail, Suriye, Lübnan, Suudi Arabistan, Kuveyt ve Umman’dır.

Bölgede erkek ve kadın işgücüne katılım, istihdam oranında olduğu gibi büyük farklar içermektedir. Kadın istihdamının düşük olduğu bölge ülkelerine benzer şekilde işgücüne katılım oranında da oldukça düşük seviyede olduğu görülmektedir.

Bölge ülkelerinde kadın işgücüne katılımında en yüksek paya sahip olan üç ülke sırasıyla İsrail, Katar ve Birleşik Arap Emirlikleri' dir. Katar ve Birleşik Arap Emirlikleri istihdamda, erkek istihdamında, toplam işgücüne katılımında ve erkek işgücüne katılımında en fazla paya sahip olan ülkeler olup, kadın işgücüne katılımında da öne çıkmaktadırlar. İsrail en fazla kadın istihdamının olduğu ülke olmakla birlikte kadın işgücüne katılım oranında da en fazla olduğu ülke konumundadır. İsrail'de %66.7 oranında kadın işgücüne katılımı gerçekleşirken Katar'da %51,7, Birleşik Arap Emirlikleri' nde ise %46.7 düzeyindedir. Ülkeler arasında en düşük kadın işgücüne katılımın yaşandığı İran'da oran %12,0 iken, ikinci sırada yer alan Suriye'de %14,5, üçüncü sırada olan Irak'ta ise %15.8 seviyesindedir. Bölgede ortalama olarak kadın işgücüne katılım oranı %30'larda seyrederken erkek işgücüne katılım oranı %80'lerdedir. Son 10 yıl içerisinde işgücüne katılım oranı nispi olarak artış göstermiştir. 2005 yılında erkek işgücüne katılım oranı %78,2 iken yıllara göre artış göstererek 2014 yılında %80,1 düzeyine, kadın işgücüne katılım oranı ise 2005 yılında %28,9 iken 2014 yılında %32,2 seviyesine yükselmiştir. (World Bank, World Development Indicators, 2014)

#### **3.1.4 Nüfusun Bağımlılık Oranı**

Gelişmiş ülkelerde yaş ortalaması yüksek olduğundan toplam nüfustaki yaşlı nüfusun payı gelişmekte olan ve az gelişmiş ülkelere oranla daha yüksek gerçekleşmektedir. Gelişmekte olan veya az gelişmiş ülkelerde ise doğum oranı yüksek olduğundan çocuk bağımlılık oranı daha yüksek seviyelerde çıkmaktadır. Aşağıda grafik 5'te Ortadoğu ülkelerinin çocuk ve yaşlı bağımlı nüfus oranları yer almaktadır.



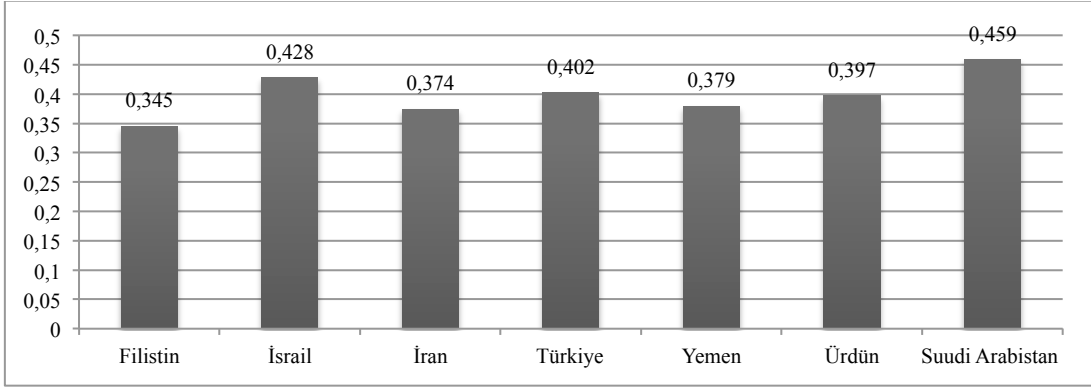
**Grafik 5.** Ortadoğu Ülkelerinde Nüfusun Bağımlılık Oranları (%) (2015)

**Kaynak:** World Bank, World Development Indicators, 2015.

Bölge ülkeleri arasında 0-14 yaş nüfusun 15-64 yaş nüfusa oranının en fazla olduğu ülkeler yüksek nüfusa sahip olan Irak, Filistin ve Yemen iken en az çocuk bağımlılık oranın görüldüğü ülkeler ise yetersiz nüfusa sahip olan Birleşik Arap Emirlikleri ve Katar olmuştur. 2015 yılı verilerine göre, çocuk bağımlı nüfus oranı Irak'ta %73,2, Filistin'de %70,8, Yemen'de ise %70,7 seviyesinde gerçekleşmiş, buna karşın Birleşik Arap Emirlikleri'nde %16,4, Katar'da ise %18,6 düzeyinde gerçekleşmiştir. Gelişmiş ülkelerde daha fazla görülen yaşlı bağımlı nüfus oranı bölge ülkeleri arasında en fazla İsrail'de görülmektedir. İsrail'e yakın bir yaşlı bağımlılık oran sergileyen ülkenin bulunmamasıyla birlikte Ortadoğu ülkelerinin ortalama seviyesi %6,4 düzeyinde oluşmuştur. İsrail'e en yakın yaşlı bağımlılık oranı ise %12,0 ile Lübnan'a ve onu takiben %11,3 ile Türkiye'ye aittir.

### 3.1.5 Nüfusun Gelir Dağılımı Durumu (Gini Katsayısı)

Gelir dağılımı eşitsizliğini belirleyen ölçütlerden olan Gini Katsayısı, Ortadoğu bölgesi ülkelerinden Filistin, İsrail, Yemen, Türkiye, Ürdün, Suudi Arabistan ve İran için incelenmiştir. Söz konusu ülkelerin bazı yıllara ait verilerine ulaşılabilmiş olup bölge ülkelerinin Gini Katsayılarına grafik 6'da yer verilmiştir.



**Grafik 6.** Ortadoğu Ülkelerinde Gelir Dağılımları (%)

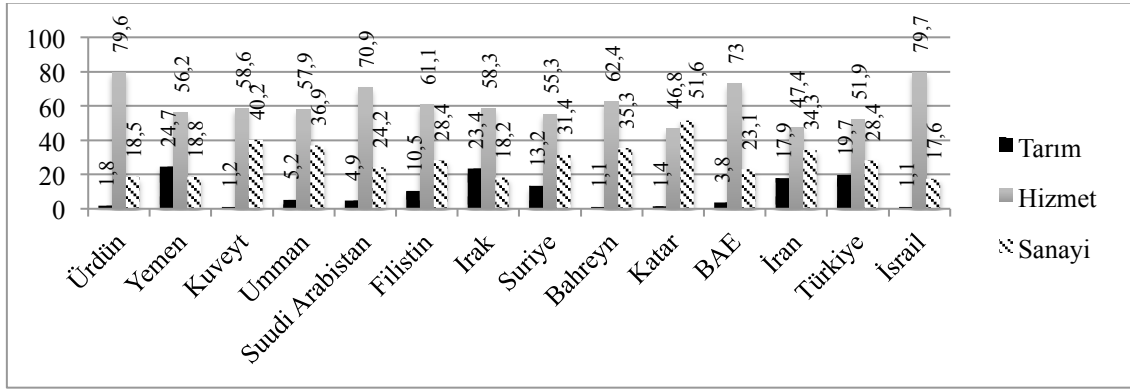
**Kaynak:** Central Intelligence Agency, The World Factbook Distribution of Family Income, 2015.

Bölge ülkelerinden Filistin'in Gini Katsayısı, 0,345 (2009 yılı) iken bu orana en yakın olan ülke 0,374 (2013 yılı) ile İran'dır. Filistin grafikte yer alan ülkeler arasında gelir dağılımı eşitliğinin en fazla görüldüğü ülkedir. Bölgede Gini Katsayı 1'e en yakın ülke, yani gelir dağılımı eşitsizliğinin en fazla yaşandığı ülke ise 0,459 (2013 yılı) ile Suudi Arabistan'dır. Suudi Arabistan'a oran olarak yakın olan 0,428 (2013 yılı) ile İsrail ve 0,402 (2010 yılı) ile Türkiye'dir. Ürdün'de ise katsayısı 0,397 (2007 yılı) olarak gerçekleşirken, Yemen'de 0,379 (2009) seviyesinde seyretmiştir.

### 3.1.6 İstihdamın Sektörel Dağılımı

Bölgesel istihdamın sektörel dağılımı, ülkenin gelişmişliği açısından önem arz etmektedir. Ülkedeki kalkınmayla beraber istihdam tarım sektöründe azalırken tarım dışı sektörlerde artmaktadır. Gelişmekte olan ülkelerde işgücü tarım sektöründe yoğunlaşırken, gelişmiş ülkelerde ise hizmet sektöründe yoğunlaşmaktadır. Bunun sonucunda gelişmiş ülkelerde ücretsiz aile işçisinin yerini ücretli olarak çalışan işgücü almaktadır (Berber, Yılmaz, 2008: 2).

Grafik 7' de Ortadoğu bölgesinin tarım, sanayi ve hizmet sektöründe gerçekleşen istihdam oranları yer almaktadır. Lübnan'ın sektörel istihdam verilerine ulaşılamamakla birlikte, diğer ülkelerin verilerinde de yıl bazında kısıtlar mevcuttur. Bu nedenle Ortadoğu ülkeleri ortalaması sağlıklı bir sonuç vermeyeceğinden grafikte gösterilmemektedir.



**Grafik 7.** Ortadoğu Ülkelerinde Sektörlere Göre İstihdam Oranları (%)

**Kaynak:** World Bank, World Development Indicators, 2014, Statistical Centre of Iran, Yearbook, 1394.

Bölge ülkelerinin tarım sektöründeki toplam istihdam oranları analiz edildiğinde Yemen, Irak, Türkiye ve İran'ın istihdam yapısında tarım sektörünün ağırlığının diğer ülkelere oranla fazla olduğu görülür. Bölge ülkelerinde tarımsal istihdamda en fazla paya sahip olan ülke Yemen olurken, onu Irak takip etmektedir. Türkiye ve İran da diğer ülkelere oranla büyük paya sahiptir. 2008 yılında Yemen'in tarım sektöründeki toplam istihdam oranı %24,7 (2010 yılı) iken, Irak'ın %23,4 (2008 yılı) düzeyindedir. Türkiye'de de aynı yıl %19,7 iken, İran'da oran %17,9 seviyesinde gerçekleşmiştir. Fakat genel olarak bölge ülkelerinde tarım sektöründe istihdam oranı düşük seviyelerde gerçekleşmektedir. Bölgede tarım sektöründeki toplam istihdam oranının en düşük olduğu ülkeler ise İsrail, Bahreyn, Kuveyt, Katar ve Ürdün'dür. 2013 yılında İsrail'in toplam istihdamında tarım sektörünün ağırlığı %1,1 iken, Katar'da %1,4 seviyesinde gerçekleşmektedir. 2014 yılı verilerine göre tarım sektörünün toplam istihdamdaki payı Kuveyt'te %1,2, Ürdün'de ise %1,8'dir. Bölgenin istihdamında tarım sektörünün payı yıllara göre azalış göstermektedir.

Bölgedeki su kaynaklarının yetersizliği, çöl ve çolak arazilerin tarıma açılması ve bilinçsizce gerçekleştirilen sulama sanayileşmenin yanı sıra bölgede su sorunu nuda öne çıkarmaktadır. Dünya Gözlem Enstitüsü tarafından yapılan bir çalışmada, dünyada su sorunu yaşayan 26 ülkenin 14'ünün Ortadoğu ülkesi olduğu ifade edilmiştir. ABD'de, Kanada'da kişi başına düşen yıllık su miktarı sırasıyla 10.000 m<sup>3</sup> ve 12.000 m<sup>3</sup> iken, İsrail'de 460 m<sup>3</sup> ve Ürdün'de 260 m<sup>3</sup>'tür (Acar, 2008: 44). Bölge ülkeleri sahip oldukları su miktarına göre tarım sektöründeki durumları şekillenmektedir. Örneğin tarım sektöründe en düşük orana sahip olan İsrail' de ciddi bir su sorunu ortaya

çıkmaktadır. İsrail ile Ürdün, Filistin, Lübnan ve Suriye arasında Ürdün Nehri için çözüme kavuşturulmamış su problemi bulunmakta ve bölgeyi saran kuraklık önemli bir sorun teşkil etmektedir. 2001 yılında nehir su seviyesi 215 m altına düşmüştür. Bu azalış İsrail açısından önem teşkil etmektedir. Çünkü, Nehir'deki yaşanacak her 30 cm'lik azalış İsrail'in yıllık su tüketiminin %10'una denk gelmektedir. (Pamukçu, 2003: 47) Tarım sektöründe ağırlığı düşük olan diğer ülkelerde de (Bahreyn, Katar ve Kuveyt) benzer özelliklere rastlanılmaktadır. Bölgede görülen düşük yağışlar nedeniyle, çöllerle kaplı olan bölgeler tarıma elverişsizdir (Tiryaki, 1994: 153- 154) Tarım sektöründe diğer ülkelere oranla daha yüksek paya sahip olan Irak ve Yemen'de ise, güncel bir su problemi yaşanmamaktadır. Yarı kurak iklimin görüldüğü Irak'ta toplam su ihtiyacı 66 milyar m<sup>3</sup> iken ülkenin sahip olduğu su miktarı 77,65 milyar m<sup>3</sup>'tür (Maden, Kılıç, 2012: 85).

Grafik 7'deki verilere göre Ürdün, Filistin, Irak, Suriye, Türkiye, İran, Birleşik Arap Emirlikleri ve İsrail'de hizmet sektöründe toplam istihdam oranları yıllara göre artış gösterirken, Kuveyt, Suudi Arabistan ve Katar'da düşüş görülmüştür. Bölge ülkeleri arasında hizmet sektöründe en fazla istihdamın yaşandığı ülke İsrail, Ürdün ve Suudi Arabistan iken bu sektörde en az istihdam oranı Katar, İran ve Türkiye'de gerçekleşmiştir. Bölge ülkeleri arasında hizmet sektöründeki en fazla istihdam oranına sahip ülke %79,7 (2014 yılı) ile İsrail iken, onu %79,6 (2014 yılı) ile Ürdün ve %70,9 (2013 yılı) ile Suudi Arabistan takip etmiştir.

Kuweyt, Suudi Arabistan, Filistin, İran, Türkiye, Suriye ve Katar'da sanayi sektöründeki toplam istihdam oranları yıllara göre artış gösterirken, Ürdün, Birleşik Arap Emirlikleri ve İsrail'de düşüş göstermiştir (World Bank, World Development Indicators, 2014). Bölge ülkeleri arasında sanayi sektöründe en fazla istihdamın görüldüğü ülke Katar ve Kuveyt olurken, İsrail, Ürdün ve Yemen'de ise en az istihdam oranı gerçekleşmiştir. Hizmet sektöründe en yüksek paya sahip olan İsrail ve Ürdün, sanayi sektöründe en az istihdamın görüldüğü ülkeler arasında yer almışlardır. Yemen ise sanayi sektöründe en az istihdama sahip olan üçüncü ülke olarak görülür. Sanayi sektöründe en fazla istihdam oranına sahip olan Katar'da %51.6 (2013 yılı) seviyesinde istihdam gerçekleşirken, Kuveyt'te %40.2 (2014 yılı) düzeyinde gerçekleşmiştir.



Bölgede sanayi sektöründe en az istihdam oranına sahip olan İsrail’de %17.6 (2014 yılı) seviyesinde istihdam gerçekleşirken Ürdün’de %18.5, Yemen’de de %18.8 (2010 yılı) düzeyinde gerçekleşmiştir.

Ortadoğu ülkelerinde petrol ihraç eden ülkelerin temel zenginliği sanayi sektöründen gelmektedir. Fakat buna rağmen bu ülkelerde var olan sanayi sektörü batı ekonomilerinden daha farklıdır. Bu ülkelerde görülen sanayi sektörü petrol ve türevlerine bağımlı olduğundan tam olarak sanayileşmemiştir (Sözen, 2010: 95)

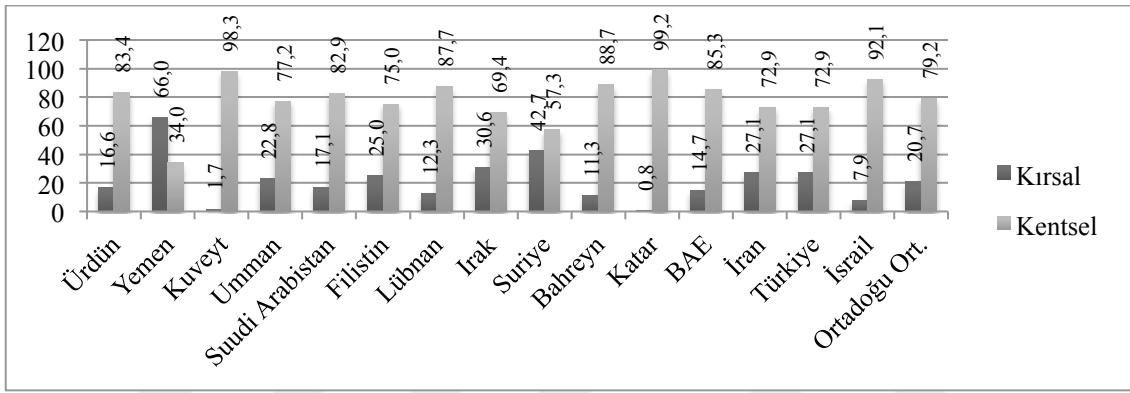
Bölgedeki istihdam yapısında hizmet sektörünün ağırlığı diğer iki sektöre oranla fazladır. Sanayi ve tarım sektörü %20’lerde seyrederken hizmet sektörünün oranı %70’lerdedir. Ortadoğu bölgesi genelinde 2006 yılında istihdam oranı tarım sektöründe %11,0, sanayi sektöründe %25,7, hizmet sektöründe ise %66,0 düzeyinde gerçekleşmiştir. Hizmet sektöründeki istihdam oranı yıllara göre artış gösterirken tarım sektöründe azalma yaşanmıştır. Bölgede 2014 yılında tarım sektöründe istihdam oranı %1,5’e gerilerken, hizmet sektöründe istihdam oranı %73,6’ya yükselmektedir. Bölgede nüfus fazlalığı istihdam yapısında hizmet sektörünün ağırlığını arttırmıştır. (World Bank, World Development Indicators, 2014)

### **3.1.7 Kırsal ve Kentsel Nüfusun Dağılımı**

Sektörel istihdamın belirlenmesinde kırsal ve kentsel nüfusun payı önemli rol oynamaktadır. Kırsal nüfusun varlığı tarım sektöründeki istihdamı belirlerken kentsel nüfusun artması yada azalması sanayi ve hizmet sektöründeki istihdam oranını etkilemektedir.

Kırsal alandaki nüfusun varlığı, bu nüfusun tarım sektöründe istihdam etmesine ve dolayısıyla işgücünün eğitim seviyesinin düşük olmasına, niteliksiz işgücünün varlığına işaret etmektedir. Böylece işgücü düşük ücretlerle katma değeri az olan işlerle uğraşmaktadır (Berber, Yılmaz, 2008: 6). Bu nedenle kırdan kente göç, ekonomik bir gelişmenin göstergesi olarak ortaya çıkmaktadır. Kırsal alanda tarım sektöründe görev alan işgücünün marjinal verimliliği oldukça düşüktür. Kırdan kente göç ile birlikte işgücü zamanla sanayi sektöründe görev almakta ve ekonomik gelişmenin sağlanmasına katkıda bulunmaktadır (Liu, 2008:521).

Kırsal ve kentsel nüfusun payı ülkelerin ekonomik gelişmişliği açısından önem arz etmektedir. Grafik 8’de Ortadoğu ülkelerindeki kırsal ve kentsel nüfusun toplam nüfusa olan oranı verilmiştir. Yıllara göre kırsal nüfusun payı azalırken kentsel nüfusun payı artmaktadır. 2005 yılında kırsal nüfusun payı %22,8 iken, %77,2’sini kentsel nüfus oluşturmaktadır. Kırsal nüfusun payı her geçen yıl azalmış, 2014 yılında %20,7 seviyesine gerilemiştir. Kentsel nüfusun toplam nüfustaki payı ise giderek artmış, 2014 yılında %79,2 seviyesine ulaşmıştır. (World Bank, World Development Indicators, 2014).



**Grafik 8.** Ortadoğu Ülkelerinde Yaşam Alanına Göre Nüfus Oranları (%) (2014)

**Kaynak:** World Bank, World Development Indicators, 2014.

Bütün bölge ülkelerinde kırsal nüfusun oranı azalmaya devam etmektedir. Örneğin, kırsal nüfusta en büyük paya sahip olan Yemen’de dahi azalma yaşanmış, 2005 yılında toplam nüfusun %71,1’ini kırsal nüfusu oluştururken 2014 yılında bu oran %66,0’ya gerilemiştir. Bölgede kırsal nüfusun en yüksek olduğu ülkeler sırasıyla Yemen ve Suriye’dir. 2014 yılı verilerine göre Yemen’de toplam nüfusun %66,0’sını, Suriye’de %42,7’sini kırsal nüfus oluşturmaktadır. Bölgede kırsal nüfusun en düşük olduğu ülkeler ise sanayi sektöründe en fazla istihdam oranını barındıran Katar ve Kuveyt ile hizmetler sektöründeki istihdam oranı büyük olan İsrail’dir. Bölgenin en az kırsal nüfusuna sahip olan Katar’da bu oran %0,8 düzeyindedir. Kuveyt’te nüfusun %1,7’sini kırsal nüfus oluştururken İsrail’de bu oran %7,9 seviyesindedir.

2005-2014 yılları arasında bütün bölge ülkelerinde kentsel nüfus oranı artmaya devam etmiştir. Örneğin, kentsel nüfusta en düşük paya sahip olan Yemen’de dahi kentsel nüfus artmış, 2005 yılında toplam nüfusun %28,9’unu kırsal nüfus oluştururken

2014 yılında bu oran %34,0'e yükselmiştir (World Bank, World Development Indicators, 2014). Bölgede kentsel nüfusun en yüksek olduğu ülkeler sırasıyla Katar, Kuveyt ve İsrail'dir. 2014 yılı verilerine göre Katar'da toplam nüfusun %99,2'sini, Kuveyt'te %98,3'ünü, İsrail'de %92,1'ini kentsel nüfus oluşturmaktadır. Bölgede kentsel nüfusun en düşük olduğu ülkeler sırasıyla %34,0 ile Yemen ve %57,3 ile Suriye'dir.

1980 yılında, Ortadoğu bölgesinde kırsal nüfus kentsel nüfustan daha fazla orana sahipti. Ancak 1990 yılında oran değişmiş ve kentsel nüfus kırsal nüfusun üzerine çıkmıştır. Bölgede petrol üreten ve ihraç eden Suudi Arabistan, Birleşik Arap Emirlikleri, Kuveyt ve Katar'da nüfusun büyük bir bölümü kentlerde yaşamaktadır. Bölgede kırsal nüfusun kentsel nüfustan fazla olduğu tek bir ülke Yemen'dir. Bölgede kentsel nüfusun yıllara göre azaldığı tek ülke ise Irak'tır. 2001 yılında ABD'nin Irak'ı işgal etmesiyle kentte yaşanan güvenlik sorunu nedeniyle tesine göçü etkilemiştir (Oktar vd., 2010: 25).

Katar ve Kuveyt'te kentsel nüfusun çok daha fazla orana sahip olmasının nedeni, ekonominin enerjiye dayalı olmasının yanında yürütülen bir takım politikalarından kaynaklanabilmektedir. Örneğin, Katar'da düşük nüfus ve yüzölçümüne rağmen doğal gaz endüstrisinin gelişmesi ile ekonomi büyüyen bir yapıya sahiptir. Katar, ekonomide dış dünyaya açılma eğilimi izlerken ekonomik projelerin yanında kültürel ve sportif atılımlarıyla da öne çıkmaktadır. Qatar Foundation tarafından oluşturulan Education City, Amerikan ve diğer üniversitelerin kampüsleri ülkede bulunmaktadır (DEİK, Katar Ülke Bülteni, 2014: 3). Kuveyt'te de aynı durum geçerli olup, ekonomi petrole dayalı olmanın yanında ekonomiyi özel girişim ve sanayi canlı tutmaktadır. Bunun yanısıra ülkede artan işyeri ve yatırım amaçlı emlak talebi, 11 Eylül sonrası ülkeye dönen yatırımların konut sektörüne yönelmesi, inşaat ve gayrimenkul sektörünün gelişmeye devam etmesi, ülkede artan istikrar ve sanayileşme politikaları mevcuttur (DEİK, Kuveyt Ülke Bülteni, 2014: 7). İki ülkede de görülen kentsel nüfusun ağırlığı sıralanan bu gerekçelerle bağdaştırılabilir.

### 3.1.8 Kayıtdışı İstihdamın Durumu

Bölgede işsizlik oranlarının yüksek olması, işsizlik sigortasının genellikle olmaması nedeniyle özellikle taksi şoförleri, inşaat işçileri, ev işlerinde çalışanlar, pazarcılar, terziler, kuaförler, işportacılar, el işleriyle uğraşanlar, küçük iş yeri sahipleri kayıtdışı istihdama yönelmektedir. Bunun yanı sıra bölgede kayıtdışı istihdam sadece mavi yakalı çalışanlarda görülmeyip beyaz yakalı veya vasıflı işgücünde de görülmektedir. Kayıtdışı istihdamdaki işgücünün büyük çoğunluğu asgari ücretlerin altında çalışmakta ve sosyal güvenceleri bulunmamaktadır (Genç, 2011: 84)

Ortadoğu ülkelerinde sosyal güvencesi olmadan istihdam edilenlerin oranları farklılık göstermektedir. Bir ülkede %50'ler düzeyinde seyreden sosyal güvencesiz istihdam oranı bazı ülkelerde %2.0'ler düzeyinde olabilmektedir. Bölgede sosyal güvence olmadan istihdam edilenlerin oranının en yüksek olduğu ülke %32.9 (2011 yılı) ile Suriye'dir. Bölgede yer alan Yemen, Lübnan ve Filistin'de de sosyal güvencesiz istihdam edilenlerin payı azımsanmayacak ölçüde olup, %20'ler düzeyinde seyretmektedir. Ortadoğu bölgesinde sosyal güvence olmadan istihdam edilenlerin en az olduğu ülke %0.2 (2013 yılı) oranıyla Katar'dır. Katar'dan sonra Birleşik Arap Emirlikleri, Kuveyt ve Bahreyn de sosyal güvencesiz istihdam oranının en düşük olduğu ülkelerdir. Sosyal güvence olmadan istihdam edilenlerin oranı Birleşik Arap Emirlikleri'nde %1.0 (2009 yılı), Kuveyt'te %2.2 (2011 yılı), Bahreyn'de %2.0 (2010 yılı) seviyesindedir (World Bank, World Development Indicators, 2014).

Kayıtdışı istihdamda cinsiyet ayrımcılığı öne çıkmaktadır. Kadınların kayıtdışı istihdamdaki payı erkeklere oranla yüksek seviyededir. Tarım, tekstil, hazır giyimde çalışan kadınlar bu sektörlerin özelliklerinden dolayı kayıtdışı istihdama dahil olabilmektedirler. Kayıtdışı istihdam, sigortasız, güvencesiz ve düşük ücretli ev üretimi şeklinde çalışma olarak ortaya çıkabilmektedir. Kentlerde nitelikli kadın işgücü sosyal güvenceli işlerde çalışırken niteliksiz kadın işgücü kayıtdışı olarak çalışabilmektedir (Çakır, 2008: 36-38).

Ortadoğu ülkelerinde de sosyal güvencesiz istihdam edilen kadın işgücü oranı erkeklere oranla daha fazladır. Sosyal güvencesiz çalışma kapsamında İran ve Türkiye

bölge ülkeleri arasında en yüksek orana sahip ülkelerdir. İran ve Türkiye'yi takip eden diğer iki ülke ise tarım sektöründe istihdam oranı diğer ülkelere göre daha fazla olan Yemen ve Filistin'dir. Sosyal güvencesiz çalışan kadınların oranı İran'da %48,8 (2010-2011 yılları), Türkiye'de %48,4 (2014 yılı), Yemen'de %40.2 (2010 yılı), Filistin'de %33.3 (2013 yılı) seviyesindedir. Sosyal güvencesiz çalışan erkek işgücünün oranı ise kadınlara göre daha düşük seviyede olup İran'da %38,8 (2010-2011 yılları), Yemen'de %28.7 (2010 yılı), Türkiye'de %29,15 (2014 yılı), Filistin'de %24.1 (2013 yılı) seviyesindedir. Birleşik Arap Emirlikleri, Bahreyn, Kuveyt ve Ürdün sosyal güvencesiz çalışma oranında hem kadın hem de erkek işgücünde en düşük orana sahip olan ülkelerdir (World Bank, World Development Indicators, 2014).

### **3.2 Ortadoğu Ülkelerinde Kadın İşgücü Piyasası**

#### **3.2.1 Kadınların ve Genç Kadınların İşgücüne Katılma Durumu**

Dünyada kadın işgücü kavramının tarihçesi sanayi devrimine kadar dayanmaktadır. Devrimden önce kadın, çocuk doğurup büyütme ve ev işleriyle ilgilenmek gibi geleneksel rollere bürünürken, para kazanmak erkeğin görevi olarak kabul edilmiştir. 1750'lerden itibaren sanayileşmenin başlamasıyla beraber buhar makinesinin bulunması ve demir çelik üretiminin de yaygınlaşmasıyla işgücü ihtiyacı doğmuş, kırsal alanlardan kentlerdeki emek piyasalarına kadın işçiler dahil olmak üzere göç etmişlerdir. Sanayi devrimiyle beraber tekstil sektörü için İngiltere'nin çitleme harekâtı kadın işgücünün artmasını sağlamıştır. Tekstil sektörünün hammaddesini oluşturan hayvancılığın gelişmesi adına verimsiz toprakları meraya dönüştüren İngiltere'de tarımla uğraşan kadın işgücü açığa çıkmıştır. Bu çitleme harekâtı kapsamında kadın işgücü kentlerde emek piyasalarında görev almaya başlamıştır (Özer, Biçerli, 2003: 57).

Dünyada kadınların işgücüne katılımı II. Dünya Savaşı'ndan itibaren artmıştır. 1999 yılından itibaren ise kadının işgücüne katılım oranı %60'lar seviyesinde gerçekleşmiştir. Eğitimli kadın işgücü oranı ise 1970'den 2012'ye kadar olan süreçte 3 kat artış göstermiştir. 1979 yılında kadın işgücünün kazancı erkeğin kazancının %62'si

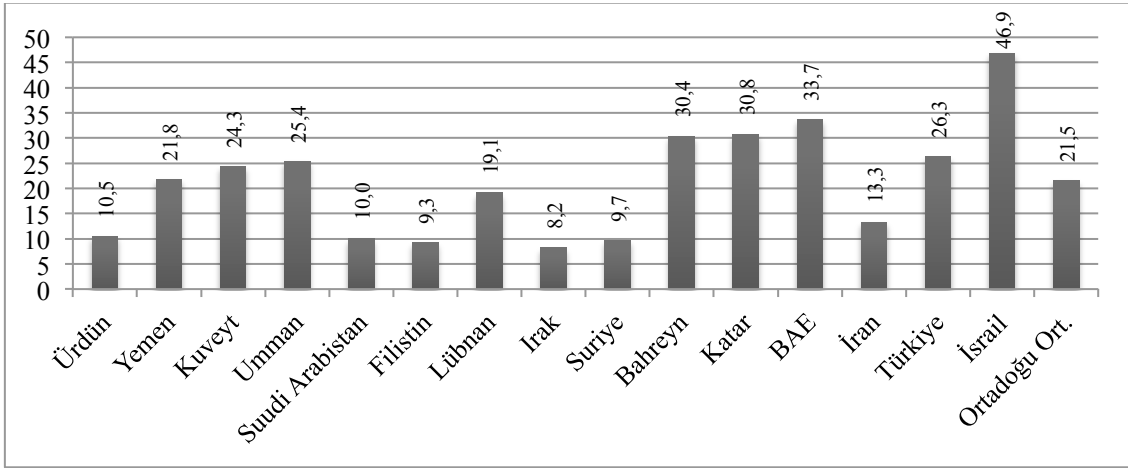
kadarken 2012 yılında %81' e yükselmiştir (U.S. Breau of Labor Statistics Report, 2014: 1).

1980'lerden itibaren Ortadoğu'da kadının işgücüne katılımı giderek artmıştır. Ancak asıl değişim 1990'lardan itibaren tarım toplumu olmayan Katar ve Kuveyt'te gerçekleşmiş ve geleneksel yapı değişmiş, kadın işgücünün ağırlığı artmıştır. Kırsal kesimin dışındaki bölge ülkelerinde kadın işgücünün artmasının nedeni, sağlanan eğitim imkanlarındaki iyileştirmelerdir (Oktar vd., 2010: 75).

Kadın işgücüne katılım Ortadoğu bölgesinde ise yıllara göre artış gösterse de yüksek oranda olmayıp, 2014 yılında %23.2 seviyesine ulaşmıştır. Bölgede kadının işgücüne katılımında en yüksek katılım oranına sahip olan ülkeler İsrail, Katar ve Birleşik Arap Emirlikleri iken, en düşük orana sahip olan ülkeler ise Suriye, Irak, Filistin'dir (bkz. Grafik 4).

Genç nüfus, dinamik ve yaratıcı yapısından dolayı bir ülkenin kalkınmasındaki temel itici güçtür. Yeni fikirlere açık, enerjik olan gençler ekonomik büyümeye destek olmaktadır (Kenar, 2011:7).Bu nedenle, Ortadoğu ülkeleri kadın işgücü piyasasının analizi açısından işsizlik, toplam istihdam, erkek ve kadın istihdamı, istihdamın sektörel analizi, kırsal ve kentsel nüfusun payının yanında kadın genç işgücüne katılım oranı ile istihdam oranı da önem arz etmektedir.

Veriler ışığında 15-24 yaş kadın işgücüne katılım oranı 2005 yılında %19,6 iken her geçen yıl yükselmiş, 2014 yılında ise %21,5 seviyesinde gerçekleşmiştir (bkz. Grafik 9). İşgücüne katılma oranının yanında genç kadın işgücünün istihdam oranları da bölgede düşük seviyelerdedir. 2005 yılında genç kadın istihdam oranı %14,8 seviyesinde gerçekleşirken, 2014 yılında ise %15,9 oranında gerçekleşmiştir (World Bank, Development Indicators, 2014).



**Grafik 9.** Ortadoğu Ülkelerinde 15-24 Yaş Kadın İşgücüne Katılım Oranları (%) (2014)  
**Kaynak:** World Bank, World Development Indicators, 2014.

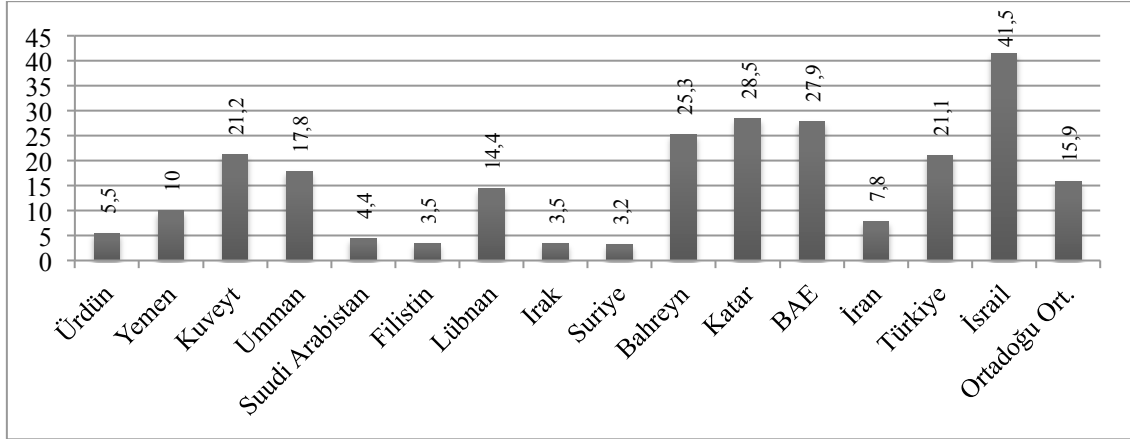
Toplam işgücüne katılım oranında 15-24 yaş kadın işgücüne katılımın payı ülkelere göre farklılık göstermektedir. Bölge ülkeleri kapsamında genç kadın işgücüne katılım oranında en yüksek paya sahip olan ülkeler sırasıyla İsrail ve Birleşik Arap Emirlikleri'dir. Kadın işgücüne katılım oranında en yüksek paya sahip ülkeler arasında yer alan İsrail ve Birleşik Arap Emirlikleri genç kadın işgücüne katılımında da ilk sıralarda yer almaktadır. 2014 yılında genç kadın işgücüne katılım oranı İsrail'de %46.9 ve Birleşik Arap Emirlikleri'nde %33.7'dir. Bölge ülkelerinde genç kadın işgücüne katılımında en düşük orana sahip olan üç ülke aynı zamanda toplam kadın işgücüne katılımında da düşük seviye gösteren Irak, Filistin ve Suriye'dir. 2014 yılında bölgede en düşük genç kadın işgücüne katılımın görüldüğü Irak'ta oran %8.2, Filistin'de %9.3, Suriye'de ise %9.7 düzeyindedir.

### 3.2.2 Kadın İşgücü ve Genç Kadın İşgücünün İstihdam Durumu

Ortadoğu bölgesinde kadın işgücüne katılım oranlarına karşılık gerçekleşen kadın istihdam oranı yıllara göre artış gösterse de oldukça düşük seviyededir. 2014 yılında bölge ortalaması %26,8 olan kadın istihdam oranı en yüksek İsrail, Katar ve Kuveyt'te yaşanırken, en düşük oran Irak, Suriye ve Filistin'de görülmektedir (bkz. Grafik 3).

Genç kadın istihdamında ise, Ortadoğu ülkeleri oranlarında farklılıklar mevcuttur. Genç kadın işgücüne katılım oranında bölge ülkelerine göre yüksek orana

sahip olan İsrail, Katar ve Birleşik Arap Emirlikleri genç kadın istihdamında da ilk üçte yer alan ülkelerdir.



**Grafik 10.** Ortadoğu Ülkelerinde 15-24 Yaş Arası Kadın İstihdam Oranları (%) (2014)  
**Kaynak:** World Bank, World Development Indicators, 2014.

2014 yılında en çok genç kadın istihdamının yaşandığı İsrail’de oran yıllara göre artış göstermiş, 2005 yılında %28.5 seviyesinde iken 2014 yılında %41.5’e yükselmiştir. Katar’da %28.5 olan genç kadın istihdamı Birleşik Arap Emirlikleri’nde %27.5 seviyesindedir. Bölge ülkeleri içerisinde genç kadın istihdamının en az yaşandığı üç ülke aynı zamanda en düşük genç kadın işgücü oranına sahip olan Suriye, Filistin ve Irak’tır. Suriye’de genç kadın istihdam oranı %3.2 seviyesindeyken, Filistin ve Irak’ta %3.5’tir. Suriye ve Filistin’de yıllara göre bir azalma olurken, Irak’ta ise bir artış yaşanmıştır. Suriye’de 2005 yılında %8.9 oranında genç kadın istihdamı yaşanırken 2014 yılında oran %3.2’ye gerilemiştir. Filistin’deki genç kadın istihdamı 2005 yılında %4.4 iken 2014 yılında %3.5’e gerilemiştir (World Bank, World Development Indicators, 2014).

Genç nüfusun işgücüne katılım oranlarının karşısında istihdam oranlarının düşük seviyede gerçekleşmesi bölgede genç işsizliği doğurmaktadır. Ülkelerin dinamik ve yaratıcılığının temel taşı olan genç işgücünün işgücü piyasasında tam anlamıyla yer edinememesi bölgenin ekonomik gelişmişliğinin önünde büyük bir engel teşkil etmektedir. Dünya Bankası’nın 2013 yılında yayımladığı “Jobs” raporuna göre genç işsizliğin nedenleri dört grupta toplanmaktadır. Genç nüfusunun artmasıyla beraber işgücü piyasasında da arz artmaktadır. Bu durum genç işgücünde işsizliğe neden



olmaktadır. Diğer bir neden ise iş arayan gençlerin piyasada ki iş fırsatlarından haberdar olmayışlarıdır. İşgücü piyasasında işgücü arzı ve talebi arasında bir bilgi eksikliği vardır. Gençlerin sosyal ve kişisel ağlarının geniş olmayışı işsizliği arttıran diğer bir etkidir. Gençlerin sadece aile ve akrabaları yoluyla işe yerleştirilmeleri, kendilerinin etkin bir sosyal ağa sahip olmayışları işsizliğe neden olan durumlardan biridir. Bu durum Ortadoğu ülkelerinde oldukça yaygın görülmektedir. Genç işsizliğe neden olan diğer bir etken ise, firmaların nitelikli işgücü açığından dolayı yatırım yapmamalarıdır. Ortadoğu ülkelerinde yatırım yapacak olan firmalar nitelikli işgücü bulmakta zorluk çekmektedir. Çünkü bölge ülkelerindeki genç işgücü devlet memurluğu yapmakta ve kamu kuruluşlarında çalışmaktadır. Hatta bölgedeki eğitim kurumları dahi bu kurum ve kuruluşlarda çalışmaya yönelik eleman yetiştirmek üzerine kuruludurlar (World Bank, 2013: 207).

### **3.2.3 Sektörlere Göre Kadın İstihdamı**

Kadın işgücü geliştirmekte olan ülkelerde ağırlıklı olarak tarım sektöründe aktif rol alırken, gelişmiş ülkelerde hizmet sektöründe çalışmaktadır. Geliştirmekte olan ülkelerde tarım sektöründe çalışan kadın çoğunlukla ücretsiz aile işçisi olarak görev alırken gelişmiş ülkelerde ücretli veya yevmiyeli işgücü şeklinde çalışmaktadır (Koray vd., 1999: 25).

Ortadoğu bölgesi kadın işgücü piyasasının analizi açısından kadın istihdamının sektörel dağılımı önem arz etmektedir. Dünya Bankası'nın sektörel kadın istihdamı verileri incelendiğinde; bölgedeki kadın istihdam oranı hizmet sektöründe yoğunluk göstermektedir. Fakat tarım sektörünün de payı azımsanmayacak düzeydedir. Kadınların tarım sektöründe en fazla istihdam edildiği ülke Irak'tır. Tarım sektöründe en az kadın istihdamının görüldüğü ülkeler ise Katar, Kuveyt, Birleşik Arap Emirlikleri ve Suudi Arabistan'dır. Bölge ülkelerinde gerçekleşen tarım sektöründeki toplam istihdam oranı azalış gösterdiği gibi kadınların tarımsal istihdamında da yıllara göre düşüş meydana gelmektedir. Bölge ülkeleri kapsamında toplam istihdamda büyük pay sahibi olan hizmet sektörünün de kadın istihdamında yüksek oranlar sergilediği görülmektedir. Birleşik Arap Emirlikleri, Suudi Arabistan, Katar ve Kuveyt tarım sektöründe en düşük kadın istihdamına sahip olan ülkeler olmalarına karşın hizmet

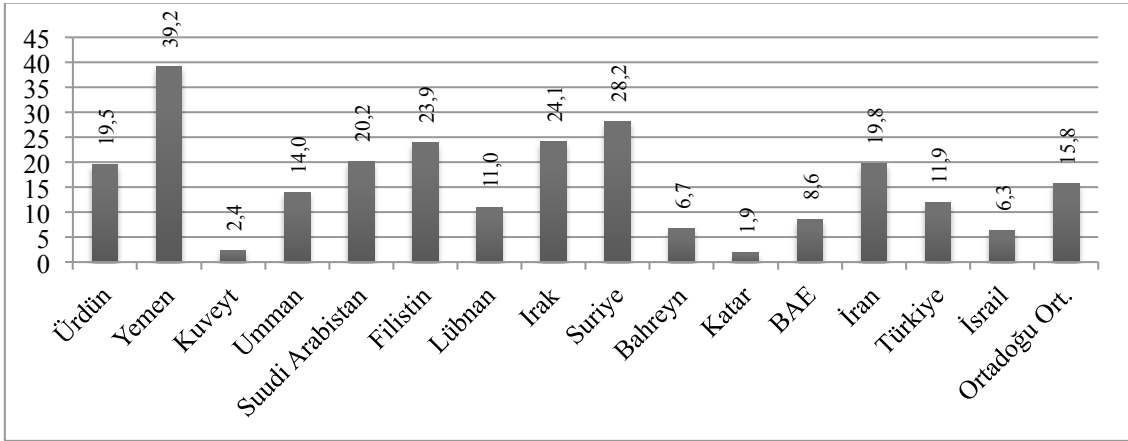
sektöründe en yüksek kadın istihdamının görüldüğü ülkeler arasındadır. Hizmet sektöründe en düşük kadın istihdamının görüldüğü ülkeler ise tarım sektöründe büyük pay sahibi olan Irak'tır, ancak Irak' ta hizmet sektörünün payı yıllara göre artış göstermektedir. Sanayi sektöründe ise en yüksek kadın istihdamı Yemen'de görülmektedir. Sanayi sektöründe istihdam edilen kadın işgücünde en düşük paya sahip olan ülkeler ise sırasıyla Suudi Arabistan, Kuveyt ve Irak'tır. (World Bank, World Development Indicators, 2014).

Belirli bölge ülkelerinde tarım sektöründe görev alan kadın işgücünün payının yüksek olması bölgenin gelişmişliği açısından dezavantaj olarak görülmekte ve ücretsiz aile işçisinin varlığına işaret etmektedir.

### **3.2.4 Kadın İşgücünün İşsizlik Durumu**

İşsizlik her toplumun önemli bir sorunu olup her ülkede farklı düzeylerde gerçekleşmektedir. Ülkelerin tarım ülkesi olarak niteliğinin devam etmesi, yaşanan hızlı nüfus artışı, sanayi sektöründeki yatırım miktarlarının azlığı, tarım sektöründe çalışan işgücü fazlalığının tarım dışı sektörlerde istihdam edilememesi işsizliğin temel nedenleri olarak sıralanabilmektedir (Aydemir, 2013:116).

Nüfus artış hızının yüksek olduğu, sanayi sektörünün payının az olduğu Ortadoğu Bölgesi'nde kadın işgücünün işsizlik oranı bölge açısından önemli bir sorundur. Grafik 11- 12'de 15-64 yaş kadın işgücü işsizlik oranı ile 15-24 yaş genç kadın işgücü işsizlik oranı yer almaktadır.



**Grafik 11.** Ortadoğu Ülkelerinde 15-64 Yaş Kadın İşgücü İşsizlik Oranları (%) (2014)

**Kaynak:** World Bank, World Development Indicators, 2014, Statistical Centre of Iran, Yearbook, 1394, TÜİK, 2014.

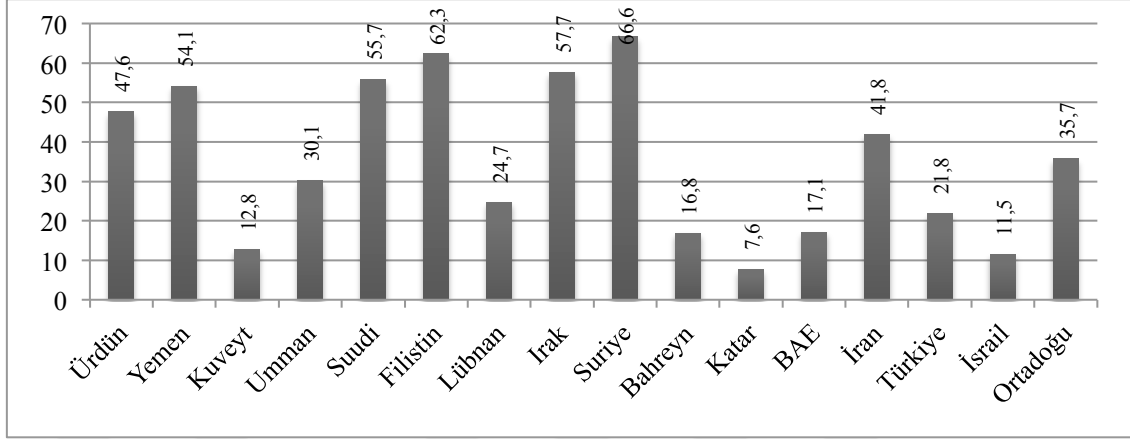
\* İran için 2014- 2015 (1394) yılı verileri kullanılmıştır.

Bölge ülkelerinde işsizlik oranı cinsiyete göre farklılık gösterebilir. Toplam işgücünde yüksek işsizlik oranına sahip ülkeler kadın işsizlik oranında da yüksek pay sahibidir. Bu ülkelerde kadın erkek ayrımı olmaksızın yüksek işsizliğin yaşanmasının en önemli nedeni, ülkelerde yaşanan iç ve dış çatışmalardır (Oktar vd., 2010: 84)

Bölge ülkelerinde Yemen, Kuveyt, Suudi Arabistan, Filistin, İran, Türkiye, Lübnan ve Suriye’de yıllara göre kadın işsizliği artarken, Ürdün, Umman, Irak ve Bahreyn’de azalmıştır. 2014 yılında bölgede en yüksek kadın işsizliğinin görüldüğü ülkeler Yemen, ve Suriye’dir. Yemen’de görülen işsizlik oranı %39,2 iken Suriye’de %28,2 düzeyindedir. Bölgede en düşük kadın işsizliğine sahip olan ülkeler ise Katar, Kuveyt ve İsrail’dir. 2014 yılında Katar’da gerçekleşen kadın işsizlik oranı %1,9 seviyesindeyken Kuveyt’te %2,4, İsrail’de %6,3’tür. Bölge ortalaması ise 2014 yılında 15,8 düzeyindedir.

Yetersiz altyapı yatırımları, düşük büyüme oranları, yaşanan sosyo- politik istikrarsızlık, işsizliğin ve genç işsizliğin artmasına neden olmuştur. Ortadoğu ülkelerinde meydana gelen işsizlik oranı dünyadaki işsizlik oranından iki kat daha fazla gerçekleşmiştir. Genç kadın işgücü işsizliğinde farklılık daha da artmakta Ortadoğu ülkelerinde dünya ortalamasının üç katı kadar işsizlik yaşanmaktadır. Bölge ülkelerinde beşeri sermayeyi geliştirecek sağlık ve eğitim yatırımların yanında bilgi teknolojileri ve

diğer altyapı yatırımlarının yapılması gerekir. Sosyo- politik ve ekonomik düzenlemelerde demokratikleşme sürecine ihtiyaç vardır (<http://orsam.org.tr>).



**Grafik 12.** Ortadoğu Ülkelerinde 15-24 Yaş Kadın İşgücü İşsizlik Oranları (%) (2014)

**Kaynak:** World Bank, World Development Indicators, 2014, Statistical Centre of Iran, Yearbook, 1394

\* İran için 2014- 2015 (1394) yılı verileri kullanılmıştır.

Bölge ülkelerinden Yemen, Kuveyt, Umman, Türkiye, İran, Suudi Arabistan, Filistin, Lübnan, Suriye ve Birleşik Arap Emirlikleri' nde yıllara göre 15-24 yaş kadın işsizliğinde artış yaşanırken, Ürdün, Irak, Bahreyn, Katar ve İsrail'de azalma yaşanmaktadır. 2014 yılında bölgede en yüksek genç kadın işsizliğinin yaşandığı ülke Suriye'dir. Suriye'de görülen 15-24 yaş kadın işsizlik oranı %66,6'dır. Bölgede en düşük genç kadın işsizliğine sahip olan ülkeler ise Katar, İsrail ve Kuveyt'tir. 2014 yılında Katar'da gerçekleşen genç kadın işsizlik oranı %7,6 seviyesindeyken İsrail'de %11,5, Kuveyt'te %12,8'dir. Genç kadın işsizliğinde bölge ortalaması ise 2014 yılında %35,7 düzeyindedir.

Genç kadın işsizliği toplam kadın işgücü işsizlik oranından çok daha yüksektir. Bu durum iki nedene bağlı olarak gerçekleşebilmektedir. İlk olarak gençlerin eğitim seviyesi ile işgücü talebi arasındaki uyumsuzluk genç işsizlik oranlarını yükseltebilmektedir. Aldığı eğitim dahilinde iş arayan nitelikli genç işgücü bu süreçte daha seçici davranabilmektedir. İkinci olarak ise sahip olduğu niteliklerinin üzerinde ücret talep eden genç işgücü bu süreçte piyasada iş bulamayıp işsiz kalmaktadır (Bayraktar, İncekara, 2013: 14-15).

### **3.2.5 Eğitim Durumuna Göre Kadın İşgücünde İşsizlik**

Ortadoğu bölgesinde işsizlik probleminin en başında eğitilmiş gençlerin işsizliği gelmektedir. Bölgede yaşanan işsizlik oranları kadınların eğitim seviyelerine göre farklılık göstermektedir. Ortadoğu bölgesinde en çok ortaöğretim mezunu kadın işsizler mevcuttur, yükseköğretim mezunu kadınlar takip eder. İşsizlikte en düşük paya sahip olanlar ise vasıfsız veya niteliksiz işgücü olan ilköğretim mezunu kadın işgücüdür. Eğitim durumuna göre kadın işgücünün işsizliğine yönelik Umman, Yemen ve Irak'ın verilerine ulaşılamamaktadır. Bölge ülkelerindeki kadın işsizlik oranları analiz edildiğinde ise niteliksiz işgücünden sayılan ilköğretim mezunlarının toplam işsizlikteki payı Türkiye'de ve Lübnan'da daha fazla Filistin ve Suudi Arabistan'da ise daha düşüktür. Ortaöğretim mezunlarının toplam işsizlikteki payı Bahreyn ve İsrail'de fazlayken Filistin ve Lübnan'da düşük orandadır. Nitelikli işgücünden sayılan yükseköğretim mezunlarının toplam işsizlikteki payı ise Filistin, İran, Suudi Arabistan ve Ürdün'de fazlayken Suriye, Kuveyt ve Bahreyn'de düşük orandadır (World Bank, World Development Indicators, 2014).

Ortadoğu bölgesinde eğitim düzeyi yüksek olan işgücünün işsizlik oranının fazla olması, bölgede özel sektöre yapılan yoğun düzenlemelere ve insan kaynaklarının etkin şekilde dağılımının sağlanamamasından kaynaklanmaktadır. Bölgede yürütülen eğitim sistemi kamu sektörünün cevap vermekte, eğitim sürecinde edinilen bilgiler ekonomik büyümeye yönelik olmamaktadır. Bunun yanı sıra özel sektörün yoğun düzenlemelere maruz kalması yetenekli çalışanları işe almasını ve onları eğitmesini engellemektedir (Genç, Sayım, 2011: 85). Böylece bölgedeki işsizlik sorununun çözümü; işgücünün niteliğini arttırmaya ve özel sektörün isteklerini karşılamaya yönelik işgücü eğitim sisteminin düzenlenmesi ve bu doğrultuda politikaların yapılmasında yatmaktadır (Bhattacharya, 2009: 15).

### **3.2.6 İşteki Durumuna Göre Kadın İşgücü**

Kadın işgücü piyasasının analizi açısından kadınların işteki durumları önem arz etmektedir. Kadınların işteki durumları; ücretsiz aile işçisi olarak kadın işgücü, işveren

olarak kadın işgücü, kendi hesabına çalışan kadın işgücü, ücretli veya yevmiyeli çalışan kadın işgücü olarak sınıflandırılabilir.

İşteki durumuna göre işgücü oranları bölgenin gelişmişlik düzeyi açısından önem arz etmektedir. Ücretli veya yevmiyeli olarak çalışanların payının yüksek olması ülkenin gelişmişliği açısından önemli bir gösterge haline gelmektedir. Gelişmemiş ülkelerde ise ücretli veya yevmiyeli işgücü sınırlı iken ücretsiz aile işçisi olarak çalışan işgücünün oranı yüksek seviyede gerçekleşmektedir (Karabıyık, 2012: 244-245).

Bu doğrultuda Ortadoğu ülkelerindeki kadın işgücünün işteki durumu ortalama olarak incelendiğinde, ücretli veya kadın işgücünün payı yüksek olmasına rağmen ücretsiz aile işçisi olarak çalışan kadın işgücünün payı da azımsanmayacak boyuttadır. Ücretsiz aile işçisi olarak çalışan kadın işgücünün payı yıllara göre azalış gösterse de 2012 yılı verisine göre %22,7 seviyesindedir. Bölgede 2012 yılında ücretli veya yevmiyeli çalışan kadın işgücünün oranı %57,3 iken kendi hesabına çalışan kadın işgücünün oranı %19,0'dur Bölge ülkeleri, gelişmiş ekonomilerle karşılaştırıldığında kadın işgücünün işteki durumlarında belirgin farklılıklar ortaya çıkmaktadır. Gelişmiş ekonomilerde ücretli veya yevmiyeli çalışan kadınların oranı büyük çoğunluğu oluşturmakta ve %89,8 seviyelerinde seyretmektedir. Gelişmiş ekonomilerin aile işçisi kadın işgücü oranları Ortadoğu'ya göre çok daha düşük seviyelerdedir. Gelişmiş ekonomilerde %2,1 oranında ücretsiz aile işçisi olarak çalışan kadın mevcuttur. Kendi hesabına çalışan kadınlarda ise bu durum bölge ülkelerine göre daha düşük oranda seyretmektedir. Gelişmiş ülkelerde %6,3 oranında kendi hesabına çalışan kadın işgücü görülmektedir (ILO, 2012: 23). Bölge ülkelerinde işveren kadın işgücünün oranı oldukça düşük seviyelere sahip olup, %1'lerde seyretmektedir (World Bank, World Development Indicators, 2014). Bölgede işveren olarak çalışan kadın ve erkek işgücü oranları oldukça düşük seviyelerde gerçekleşmektedir.

Bölgede işveren olarak çalışanların oranının düşük olmasının sebepleri şu şekilde sıralanabilir (Chamlou, 2008: 48);

- İş kurmadaki resmi sürecin zor olması
- Kayıtlı çalışmanın maliyetinin yüksek olması

- Toplumsal kurallar
- İş kurmanın maliyetinin yüksek olmasının yanında gerekli olan prosedürlerin zor ve uğraştırıcı olması

Sıralanan nedenlerden dolayı bölgedeki işverenlerin oranı oldukça düşük düzeyde gerçekleşmektedir. Dolayısıyla kadın işverenlerin oranlarında görülen düşük seviyeler bu nedenlerden kaynaklanabilir. Bunun yanı sıra kadın işveren üzerinde etkili olan diğer olumsuz nedenler de şu şekilde sıralanabilir (Gürol, Marşap, 2007: 100- 101)

- Rol model olarak alınacak kadın girişimci sayısının azlığı
- Bağımsızlığın olmaması
- İş tatmininin yaşanmaması
- Fırsatlara erişilememesi
- Statü ve prestijin elde edilememesi

İfade edilen bu nedenlerden ötürü kadın işverenlerin seviyeleri düşük düzeyde gerçekleşmektedir.

Ortadoğu ülkelerinde kadın işgücünün işteki durumu incelendiğinde, ücretli veya yevmiyeli olarak çalışan işgücü toplamının yaklaşık %90' ı en fazla Bahreyn, Suudi Arabistan, Katar, Birleşik Arap Emirlikleri, İsrail, Kuveyt, Ürdün ve Umman'a aitken, en az oran, tarım sektöründe de kadın istihdamının yüksek olduğu Yemen'e aittir. Yemen'de ücretsiz aile işçisi olarak çalışan kadınların toplam işgücüne oranı %57,8'dir (2010 yılı). En düşük aile işçisi orana sahip olan ülkeler ise İsrail, Birleşik Arap Emirlikleri, Ürdün, Kuveyt, Bahreyn ve Suriye'dir. Bu ülkelerde oran %1'in altında seyretmektedir. Kendi hesabına çalışan işgücünde ise en yüksek oran, en az ücretli veya yevmiyeli olarak çalışan kadın işgücünün olduğu Yemen'dedir. Yemen'de kendi hesabına çalışan işgücü oranı %42,2 (2013 yılı) seviyesindedir. Kendi hesabına çalışan kadın işgücünün en az olduğu ülkeler ise ücretli veya yevmiyeli çalışan işgücünde en yüksek orana sahip olan Birleşik Arap Emirlikleri, Katar, Bahreyn, Suudi Arabistan, Kuveyt, Ürdün ve Umman'dır. Bölge ülkelerinde işveren kadın işgücü oldukça düşük düzeydedir (World Bank, World Development Indicators, 2014).

## 4. TÜRKİYE’DE İŞGÜCÜNÜN YAPISI VE KADIN İŞGÜCÜ PİYASASI

### 4.1. Türkiye’de İşgücünün Yapısı

Türkiye Cumhuriyeti ulus devleti niteliğini taşıyan merkezîyetçi, hukuk devleti olup laiklik ilkesini benimsemiş üniter bir devlettir. Merkezi yönetim cumhurbaşkanlığı, başbakanlık ve bakanlar kurulu makamları üzerinden gerçekleştirilmektedir (Sayan, 2013:1).

Türkiye Cumhuriyeti 1923’ten itibaren yaklaşık 13,6 milyon nüfusu ile sanayileşme çabalarını gerçekleştirmeye çalışmıştır. Türkiye, kalkınma dönemini 1930’lu yıllarda devlet öncülüğüyle yaşarken 1950- 1960’lı yıllarda özel sektör aracılığıyla ilerletmek istemiştir. Türkiye Cumhuriyeti, 1960’lı yıllardan günümüze kadar olan süreçte sanayi alanında önemli gelişmeler kaydederken, 1970 ve 1980’li yıllarda teknoloji ve rekabet gücü açısından gelişmiş/kalkınmış ülkelerin gerisinde kalmıştır (Eşiyok, 2006: 50)

Türkiye ekonomisi son kırk yılda yaklaşık 46 kat büyümüştür. 1970’lerde gayri safi milli hasıla 17 milyar dolar iken 2014 yılında 789,2 milyar dolara erişmiştir. Kişi başına düşen gelir 1970 yılında 560 dolar iken 2014 yılında 10.830 dolar olmuştur (<http://databank.worldbank.org>).

Sektörler arasında en çok hizmet sektörü üretimde katma değer yaratırken bunu sanayi ve tarım sektörü sırasıyla takip etmektedir. 2014 yılında hizmet sektörünün ürettiği katma değer 460,9 milyar dolar iken, sanayi sektörünün yarattığı katma değer 192,6 milyar dolar, tarım sektörünün ise 56,9 milyar dolardır (<http://databank.worldbank.org>).

Türkiye dış ticaret açığının yaşandığı bir ülkedir. 1970 yılında 1.086 milyar dolar ithalat, 756 milyon dolarlık ihracat yaparken 2014 yılında 221,4 milyar dolarlık ihracat 256,9 milyar dolarlık ithalat gerçekleştirmiştir. (World Bank, Export and Import of Goods and Services) (<http://databank.worldbank.org>).



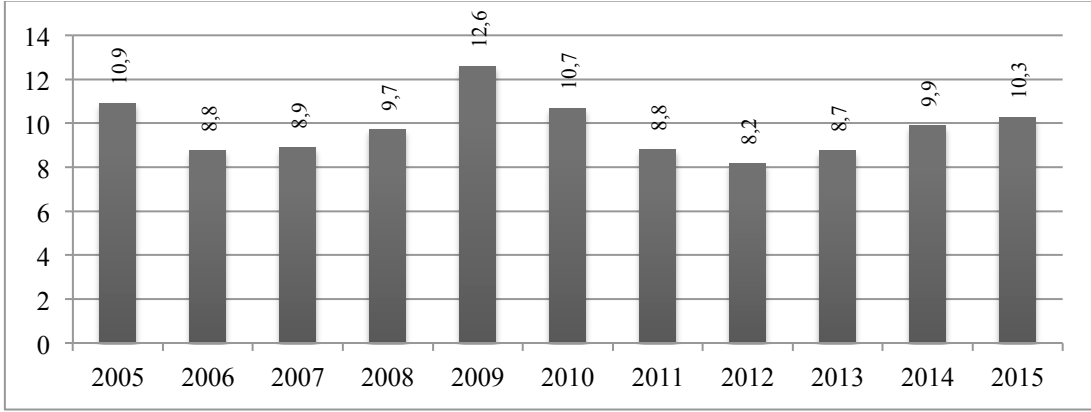
Türkiye’de artan ekonomik büyümeye rağmen işgücü piyasasında işsizlik devam etmektedir. İşsizlik dünya genelinde bir ekonomik sorun olmaya devam etmiş, 1990’lardan itibaren yaşanan ulusal/uluslararası krizlerle birlikte artış göstermiştir. Krizler sonucu talepte azalmış, üretim hacmi daralmış ve işsizlik seviyesi yükselmiştir. Üretim hacminin azalmasıyla üretim sürecine dahil olan emek faktörü atıl durumda kalmaktadır. Kaynakların atıl duruma düşmesiyle ülkenin ekonomik büyümesi olumsuz etkilenmekte ve milli gelir düzeyi azalmaktadır. İşsizlik verdiği ekonomik zararlarının yanında sosyal kayıplara da neden olur. Örneğin, işsiz kalan birey statü kaybetmekte ve psikolojik olarak olumsuz etkilenmektedir.

#### **4.1.1 İşsizlik Durumu**

Türkiye’nin makro ekonomik düzeydeki problemlerinin başında işsizlik sorunu gelmektedir. Türkiye’deki işgücü piyasasında, hızlı nüfus artışına bağlı olarak işgücü arzı fazlalığı ortaya çıkmaktadır. İşgücü arzı fazlalığı yüksek işsizlik oranlarına sebep olmaktadır. 1990’lı yıllardan itibaren tarım sektöründe makineleşmenin artması nedeniyle oluşan düşük ücretler ve sektöre sağlanan sübvansiyonların azalması sonucunda kırsal alandan kentlere göç olmuş ve açığa çıkan emek arzı işsizliğin artmasına sebep olmuştur. Türkiye’de işsizlik kentsel bir problem olarak ortaya çıkarken gençlerde, kadınlarda ve eğitim düzeyi düşük olan kesimlerde oran daha yüksek seviyelerde gerçekleşmektedir. (Seta Analiz, Şubat 2013: 51- 52)

Türkiye’de yaşanan işsizlik sorununun temelinde hızlı artış oranına sahip olan genç nüfusa istihdam imkanlarının sağlanamaması, yatırım miktarlarında sürekliliğin olmaması, tarım sektöründeki işgücü fazlasının tarımdışı sektörlerde yeterli düzeyde istihdam edilememesi gibi etkenler yatmaktadır. (Aydemir, 2013: 116)

Aşağıdaki grafikte yıllara göre Türkiye’nin yaşadığı işsizlik oranları yer almaktadır.



**Grafik 13.** Türkiye’de Yıllara Göre İşsizlik Oranları (%)

**Kaynak:** OECD Data, Unemployment Rate Total % of Labour Force, Turkey, 2015.

Verilere göre, Türkiye’de işsizlik oranı yıllara göre farklılık göstermektedir. İşsizlik oranı 2005 yılında %10,90 seviyesinde gerçekleşmiş, takip eden yıllarda düşmüş, ancak 2008 yılında artış göstererek %9,73 seviyelerinde gerçekleşmektedir. 2009 yılı ise en yüksek işsizliğin yaşandığı yıl olmuştur. 2008 yılında yaşanan küresel krizle birlikte işsizlik oranı %12,58 seviyesine yükselmiştir. Kriz sonucunda Türkiye’nin ihracat yaptığı ülkelerdeki talep daralmasından kaynaklanan ihracat oranlarındaki azalma nedeniyle işsizlik oranları yükseliş göstermiştir. İşsizlik oranı takip eden yıllarda azalarak 2012 yılında %8,2’ye düşmüştür. 2012 yılından sonra tekrar artan işsizlik oranı 2013 yılında %8.74, 2014 yılında %9.88, 2015 yılında %10.25 seviyesinde oluşmuştur. Türkiye, İktisadi ve Gelişme Teşkilatı ( Organisation for Economic Co- operation and Development- OECD) ülkelerinde görülen işsizlik seviyesinin üzerinde bir ortalama sergilemektedir. OECD ülkelerinin işsizlik oranı sıralamasında Kore %3,6, Japonya %3,4, Norveç %4,3 ile en düşük işsizliğin yaşandığı ülkeler olurken Güney Afrika %25,4 oranıyla en yüksek işsizliğin görüldüğü ülke olmuştur. Güney Afrika’yı takiben en yüksek işsizliğin yaşandığı diğer ülkeler ise Yunanistan ve İspanya’dır. İşsizlik oranı Yunanistan’da %24,9, İspanya’da %22,1 seviyesindedir. Türkiye ise, işsizlik oranı ortalaması %6,8 olan OECD ülkelerinin üzerinde bir oran seyrederek %10,2 seviyesinde işsizlik yaşayan bir ülke olmuştur (OECD Data, Unemployment Rate Total % of Labour Force, 2015).

Türkiye’deki işsizlik oranlarında 15-24 yaş işgücü önemli bir paya sahiptir. Bu yaş grubu işsizlik sorunundan en fazla etkilenen grup olmuştur. Bu durumun sebebi

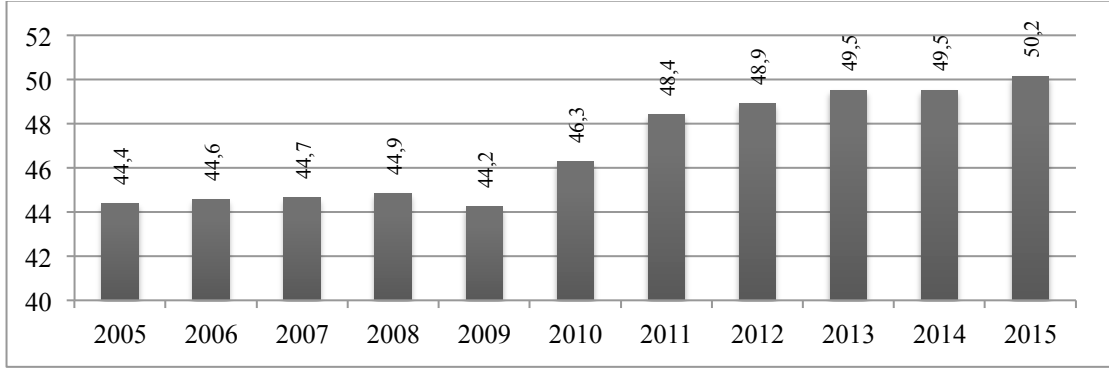
nüfusun büyük çoğunluğunun genç bir nüfus yapısına sahip olmasıdır (Gündoğan, 2001: 112- 113).

#### **4.1.2 İstihdam Durumu**

1990'lı yıllardan 2005 yılına kadar olan süreçte Türkiye'de ekonomik büyüme istikrardan uzak kalmakta olup, bu dönemde büyüme üç defa %-6'nın altında gerçekleşmiştir. Yaşanan istikrarsızlık nedeniyle yatırımcılar çekimser kalmış, ülkede kalıcı bir istihdam artışı yaşanmamıştır. Meydana gelen bu durum Dünya Bankası raporlarına yansımış, Türkiye "büyüyen ama istihdam yaratamayan ekonomi" olarak geçmiştir. (Özdemir vd., 2006: 113- 114)

Türkiye'de istihdam oranı, 2008 küresel krizinin etkisinin görüldüğü 2009 yılı haricinde yıllara göre artış göstermektedir. Küresel krizin neden olduğu olumsuzluklardan kurtulmak için birtakım tedbirler alınmış, istihdam oranları 2010 yılından itibaren tekrar yükselişe geçmiştir. Krizin etkisinden kurtulup ekonomik faaliyeti canlandırmak adına; kısa çalışma ödeneği ve işsizlik sigortası ödeme koşulları iyileştirilip, vergi kolaylıkları sağlanıp, işveren sigorta primini düşürücü düzenlemeler yapılarak istihdamı iyileştirici etkilerin çıkması sağlanmıştır. (Seta Analiz, Şubat 2013: 53),

2009 yılı haricinde yıllara göre artış gösteren toplam istihdam oranı, 2005 yılında %44,40 seviyesinde gerçekleşmiş, 2009 yılında ise yaşanan küresel krizin etkisiyle toplam istihdam oranı %44.23 seviyesinde gerçekleşmektedir. 2009 yılı sonrasında tekrar yükselişe geçen istihdam oranı 2015 yılında %50,2 seviyesine ulaşmıştır.



**Grafik 14.** Türkiye’de Yıllara Göre İstihdam Oranları (%)

**Kaynak:** OECD Data, Employment Rate Total % of Labour Force, Turkey, 2015.

Türkiye’de istihdam düzeyi yıllara göre artış gösterse dahi OECD ülkeleri ortalamasının çok daha altında bir düzeye sahiptir. İşgücü piyasasında bir sorun olarak ortaya çıkmaktadır. OECD ülkelerinde İzlanda %84,7, İsviçre %80,2, İsveç %75,5 ile en yüksek istihdamın gerçekleştiği ülkeler olurken, Türkiye %50,2 oranıyla en düşük istihdamın yaşandığı ülke olmuştur. Türkiye’yi takiben en düşük istihdamın yaşandığı diğer ülkeler ise Yunanistan ve İspanya’dır. İstihdam oranı Yunanistan’da %50,8, İspanya’da %57,8 seviyesindedir. OECD ülkelerinin istihdam oranlarının ortalaması %66,2 iken Türkiye %50,2 ile bu oranın çok daha altında bir oran seyretmektedir (OECD Data, Total Labour Force Participation, 2015).

Türkiye’nin işgücü yapısında yaşanan sorunlar şu nedenlere dayandırılabilir:

- Nüfus artış hızına bağlı olarak artan genç nüfus istihdam seviyesini azaltmaktadır.
- Kadın istihdam oranının düşük olması ülkenin toplam istihdam seviyesini düşürmektedir.
- Eğitim seviyesi lise ve altı olan vasıfsız işgücü nüfusunun toplam işgücündeki payının yüksek olması istihdam seviyesini ve yapısını olumsuz yönde etkilemektedir.
- Tarım sektörünün işgücündeki payının yüksek olması sebebiyle kayıtdışılık fazla olmaktadır. Bu durum istihdam seviyesini düşüren bir etken olmuştur (T.C. Maliye Bakanlığı Strateji Geliştirme Başkanlığı Araştırma Raporu, 2011: 4)

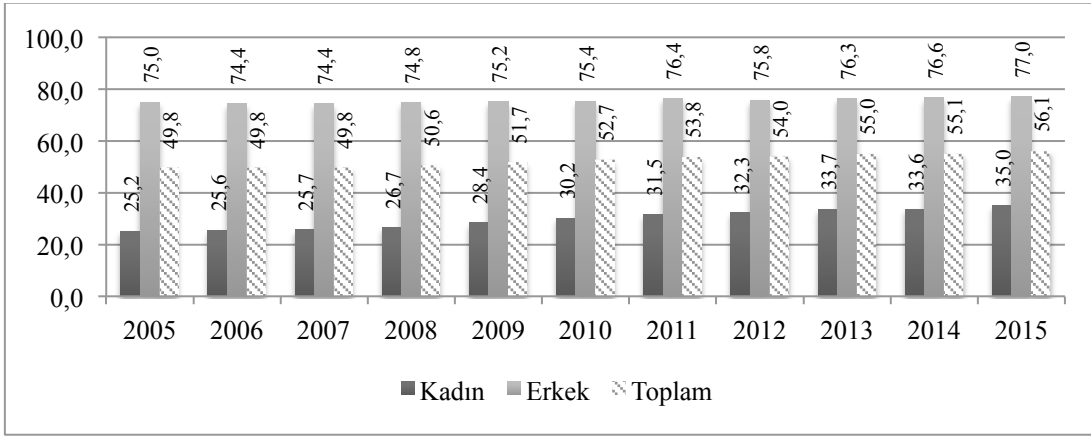
Türkiye’de nüfus artış hızı 2013 yılında %13,7 iken, 2014- 2015 yılında %13,4’e gerilemiştir. Böylece 0-14 yaş arasındaki çocuk nüfus %24,3’e gerilerken, çalışma çağındaki 15-64 yaş arası nüfus önceki yıllara oranla yükselmiş, toplam nüfusa oranı %67,8 olarak gerçekleşmiştir. Ayrıca il ve ilçelerde yaşayan nüfus oranı %91,3 iken %91,8’e yükselmiştir (TÜİK, Yıllara Göre İllerin Yıllık Nüfus Artış Hızı ve Nüfus Yoğunluğu, 2015).

Türkiye’de nüfus artış hızı azalmasına rağmen nüfus yine de artmaktadır. Artan nüfus çalışma çağındaki nüfusa eklenerek iş arayan nüfusun oranını arttırmaktadır.

#### **4.1.3 İşgücüne Katılma Durumu**

Gelişmekte olan ülke özelliklerine sahip olan Türkiye’de işgücü piyasasında hızlı nüfus artışına bağlı olarak artan işgücü arzı fazlalığı, işgücüne düşük katılım, düşük istihdam, yüksek işsizlik, farklı ücret düzeyleri şeklinde negatif sonuçlar görülmektedir. İşgücü yapısında meydana gelen olumsuzluklar; kayıtdışılığın fazla olmasından, sektörel istihdamda tarım sektörünün payının hala yüksek seyretmesinden ve eğitim düzeyinin düşük olmasından kaynaklanmaktadır. (Karabıyık, 2012:1284)

Türkiye’de nüfus artış hızı azalarak devam etmesine rağmen yine de nüfus artmaktadır. Artan nüfus çalışma çağındaki nüfusa eklenerek iş arayan nüfusun oranını arttırmaktadır. Bu durumda toplam işgücüne katılım oranı yıllara göre artış göstermektedir.



**Grafik 15. Türkiye’de İşgücü Katılım Oranları (%)**

**Kaynak:** OECD Data, Labour Force Participation Statistics, 2014 ve TÜİK 2015.

Grafik 15’te yer alan veriler incelendiğinde Türkiye’de kadınların işgücüne katılım oranlarının, erkeklerin işgücüne katılım oranlarından çok düşük olduğu görülür. 2005 yılında kadınların işgücüne katılım oranları %25,2 iken erkeklerde bu oran %75,0 olarak gerçekleşmiştir. Ülkede istihdam oranı %44,4’tür. (istihdam oranı için; bkz. grafik 14) Hem kadınların hem de erkeklerin işgücüne katılım oranı her geçen yıl yükselmiştir. 2015 yılına gelindiğinde işgücüne katılım kadınlarda %35,0’e erkeklerde %77,0’ye yükselmiş toplam istihdam ise %50,2 düzeyinde gerçekleşmiştir. Veriler analiz edildiğinde, erkeklerin işgücüne katılımlarının kadınların katılımlarından tam üç kat daha fazla olduğu gözlemlenmektedir. Yıllara göre Türkiye’de kadınların işgücüne katılımları artış gösterse dahi artış oranları erkeklerin işgücüne katılım oranlarının altında kalmalarını engellemeye yetmemektedir.

2014 yılında Türkiye’deki kadın işgücüne katılım oranı, OECD ülkelerindeki kadın işgücüne katılım oranlarıyla karşılaştırıldığında; kadın işgücüne katılım oranında İzlanda %84,2, İsveç %79,3, İsviçre %79 ile en yüksek orana sahip üç ülke arasında yer alırken, Güney Afrika Cumhuriyeti %50,7, İtalya %55,2, Türkiye %33,6 ile en düşük kadın işgücüne katılım oranının görüldüğü üç ülke olmuştur. OECD ülkeleri arasında Türkiye en düşük kadın işgücüne katılımın gerçekleştiği ülke sıralamasında son sırada yer almaktadır. Türkiye’nin, en düşük orana sahip ikinci ülke olan Güney Afrika Cumhuriyeti’yle dahi arasında %17,1 oranında fark bulunmaktadır. Türkiye’de kadın işgücünün katılım oranının düşük olması nedeniyle ülkedeki toplam istihdam oranları

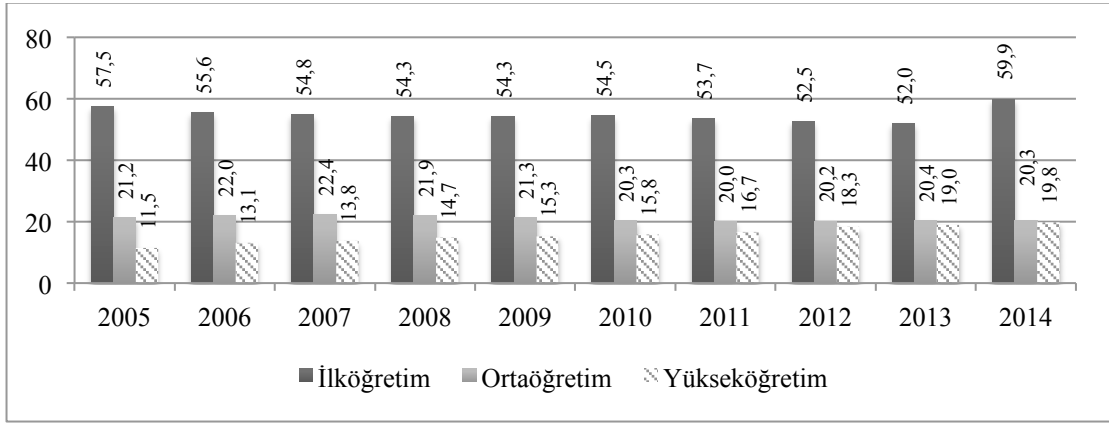
da olumsuz etkilenmekte ve düşük seviyelerde gerçekleşmektedir (OECD Data, Total Labour Force Participation Statistics, 2014).

#### 4.1.4 İşgücünün Eğitim Düzeyi

Eğitim düzeyi işgücünün verimliliğini arttırmaya yönelik bir faktör olarak ortaya çıkarken, 2. Dünya Savaşı'ndan sonra milli geliri etkileyen bir unsur haline gelmiştir. Eğitim düzeyi, bilim ve teknolojinin gelişmesini sağlayarak fiziki ve beşeri üretim unsurlarını arttırmakta, böylece milli gelirin artışında önemli rol oynamaktadır. (Mosino, 2002: 3) Ancak, eğitim seviyesi düşük olan nüfusun toplam işgücündeki oranı fazlaysa ülkenin işgücü yapısı ve seviyesi durumdan olumsuz etkilenmektedir.

1980'li yıllardan itibaren artan küreselleşmeyle birlikte dünyada hızlı değişimler yaşanmıştır. Yaşanan hızlı değişim süreci, eğitimin zorunluluğunu öne çıkarmıştır. Küresel anlamda artan rekabet, üretimin niteliği ve artan dış ticaret hacmi Türkiye'de de eğitimin daha etkili bir araç olarak kullanılmasını zorunlu hale getirmiştir. Türkiye'de Cumhuriyet'in ilk yıllarında eğitim sistemi dünyada örnek alınacak durumdayken zamanla eğitim kalitesi düşmüştür. 2014 yılında OECD ülkelerinde GSMH'nın %4,8'i eğitim harcamalarına ayrılırken, Türkiye'de oran %2,6'da kalmıştır. (World Bank, World Development Indicators, 2015)

Türkiye'de istihdam edilebilirlik fırsatı, eğitim seviyesine bağlı olarak artmaktadır. Eğitim düzeyi ile işgücüne katılım arasında pozitif yönlü bir ilişki olup, kadınlar için bu ilişki daha kuvvetli iken erkek işgücünde kadınlara nazaran daha az önem taşımaktadır. (Çakır, 2008: 31) Aşağıdaki grafikte Türkiye'de işgücünün eğitim seviyesi görülmektedir.



**Grafik 16.** Türkiye’de İşgücünün Eğitim Düzeyine Göre İşgücüne Katılım Oranları (%)  
**Kaynak:** World Bank, World Development Indicators, 2014.

Grafikteki veriler ışığında, 2005 yılında Türkiye’de işgücüne katılanların %57,5’inin ilköğretim mezunu olduğu, sadece %11,5’inin ise yükseköğretim mezunu olduğu görülür. OECD üye ülkelerinde ise, işgücüne katılanların %34,9’u ilköğretim mezunuyken, %27,2’si yükseköğretim mezunudur. 2014 yılına gelindiğinde Türkiye’de işgücüne katılanların %59,9’unun ilköğretim, %20,3’ünün ortaöğretim, %19,8’inin ise yükseköğretim mezunu olduğu görülür. OECD üye ülkelerinde ise 2014 yılında %15,6’sı ilköğretim, %49,1’i ortaöğretim, %32,7’si yükseköğretim mezunudur. Türkiye’de işgücüne katılanların eğitim düzeyleri OECD ülkelerine oranla çok daha düşüktür. Türkiye’de vasıfsız işgücünün toplam işgücü içindeki payının yüksek olması nedeniyle ülkede üretimin niteliği ve rekabet gücü düşük kalmaktadır (World Bank, World Development Indicators, 2014).

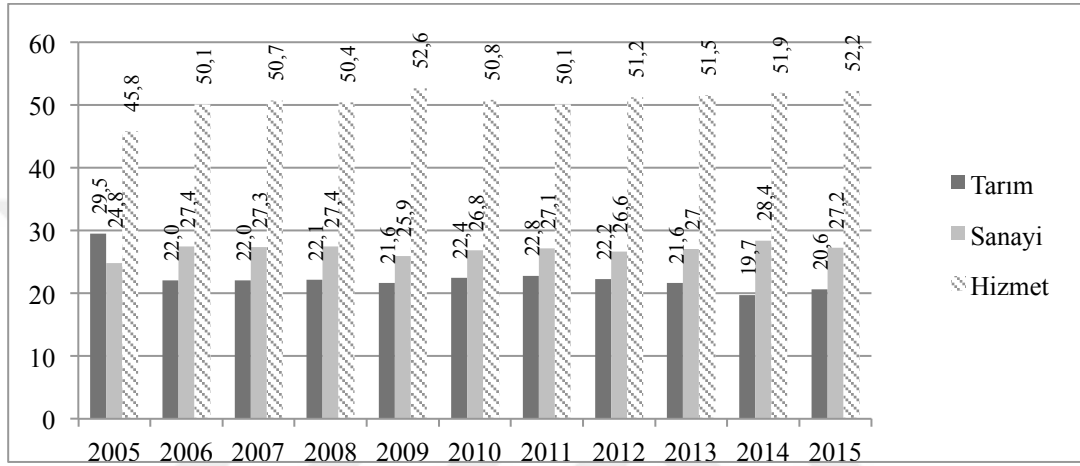
#### 4.1.5 İstihdamın Sektörel Dağılımı

Ülkenin istihdam yapısını ve seviyesini belirleyen diğer bir etken ise sektörlerdeki işgücü dağılımıdır. İstihdamdaki sektörel dağılım ülkenin kalkınmışlık düzeyini belirlemektedir. Kalkınmanın yaşandığı ülkede hizmetler ve sanayi sektörlerindeki istihdam oranları artarken tarım sektöründe istihdam oranı azalmaktadır (Biçerli, 2000:135). İşgücünün tarım sektöründeki payının yüksek olması kayıtdışı istihdamın artmasına neden olmaktadır. Türkiye’de de kayıtdışılığın en fazla yaşandığı sektör tarım ve inşaat sektörüdür. Türkiye’de tarım sektöründe kayıtdışı çalışanların oranı %82,3 iken tarım dışı sektörlerde bu oran %22,3’tür. Tarım dışı sektörlerde kayıtdışılığın en fazla görüldüğü sektör ise %36,6 ile inşaat sektörüdür. Bu oranı takip



eden sektörler ise, %21,1 ile hizmetler sektörü iken %20,3 ile sanayi sektörüdür (TÜİK, 2015, <http://tuik.gov.tr>).

Türkiye’deki işgücünün sektörel dağılımı analiz edilirse istihdama olan etkisi de ortaya çıkacaktır. Bu nedenle grafik 17’de Türkiye’nin toplam işgücünün sektörlere göre dağılımı verilmektedir.



**Grafik 17.** Türkiye’de Toplam İşgücünün Sektörlere Göre Dağılımı (%)

**Kaynak:** World Bank, World Development Indicators, 2014, TÜİK, 2015.

Türkiye’de istihdamın en fazla gerçekleştiği sektör hizmet sektörüdür. 2005 yılından 2015 yılına kadar geçen sürede toplam istihdam oranında tarım sektörünün payı azalırken hizmet ve sanayi sektörünün payının arttığı görülür. Toplam istihdam oranında hizmet sektörü en büyük paya sahip iken sanayi sektörü ikinci, tarım sektörü ise son sırada yer almaktadır. 2015 yılında hizmetler sektörünün istihdamdaki payı %52,2 oranında gerçekleşirken, tarım sektörünün %20,6, sanayi sektörünün ise %27,2 oranında gerçekleştiği görülür. Zamanla hizmetler sektöründe istihdam edilen işgücünün payı artsada, hâlâ tarım sektöründe istihdam edilen işgücü önemli paya sahiptir ve OECD ülkelerine göre yüksek bir seyir izlemektedir.

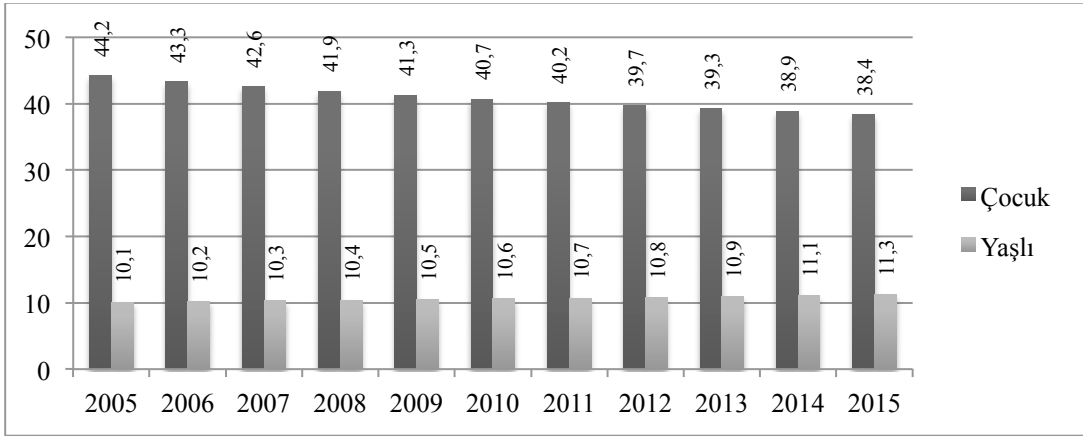
OECD’ye üye ülkelerde en düşük istihdam oranının yaşandığı sektör tarım sektörüdür. İstihdam oranının en yüksek görüldüğü sektör ise hizmetler sektörüdür. 2005 yılında istihdamın %5,6’sı tarım sektöründe, %68,7’si ise hizmetler sektöründe yer almıştır. 2014 yılına gelindiğinde ise, her iki sektörde de ufak çaplı bir artış yaşanmış, toplam istihdam edilen nüfusun %6,0’sı tarım sektöründe görülürken,

%69,1'i hizmetler sektöründe yer almıştır. Türkiye ile OECD üye ülkelerinin arasında tarım sektöründe istihdam edilen nüfus açısından büyük fark bulunmaktadır. Zamanla Türkiye'de istihdam edilen nüfus tarım sektöründen hizmetler sektörüne kaysa dahi OECD'ye üye ülkelerinin gerisinde kalmaktadır. OECD'ye üye ülkelere oranla istihdam edilen nüfus Türkiye'de tarım sektöründe ciddi bir yer kaplamaktadır (OECD Data Indicators, Total Labour Force Participation Statistics, 2015). Bu durum Türkiye'de tarım sektörünün yeterince sanayileşemediğinin, emeğe dayalı üretimin devam ettiğinin, aynı zamanda da ülkede sanayileşme düzeyinin yetersiz olduğunun bir göstergesi olarak kabul edilebilir.

#### **4.1.6 Nüfusun Bağımlılık Durumu**

Dünyada doğum oranlarının azalıp, ölüm oranlarının düşmesiyle genel nüfusun yaşlandığı gözlemlenmektedir. Bu durum, demografik dönüşümün yaşanmasına neden olmaktadır. Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) tarafından hazırlanan “İstatistiklerle Yaşlılar, 2013” isimli çalışmaya göre, Türkiye'de yaşlı nüfusun daha da artacağı ve böylece yaşlı bağımlı nüfusun yükseleceği gözlemlenmektedir. Çalışmaya göre, 65 yaş ve üzeri nüfus 2013 yılında, %7,7 seviyesindeyken 2023 yılında %10,2'ye, 2050 yılında %20,8'e, 2075 yılında %27,7'ye yükseleceği tahmin edilmektedir (TÜİK, 2013, <http://tuik.gov.tr>).

Daha önce belirtildiği gibi nüfusun bağımlılık oranı yaşlı ve çocuk bağımlılık oranı olarak ikiye ayrılmaktadır. Gelişmekte olan ülkelerde çalışma çağına olmayan çocuk bağımlılık oranı yüksek görülürken, yaşlı bağımlılık oranı daha düşük seviyelerde gerçekleşmektedir. Çocuk nüfus oranının yüksek seviyede gerçekleştiği Türkiye'de yaşlı ve çocuk bağımlılık oranları grafik 18'de yer almaktadır.



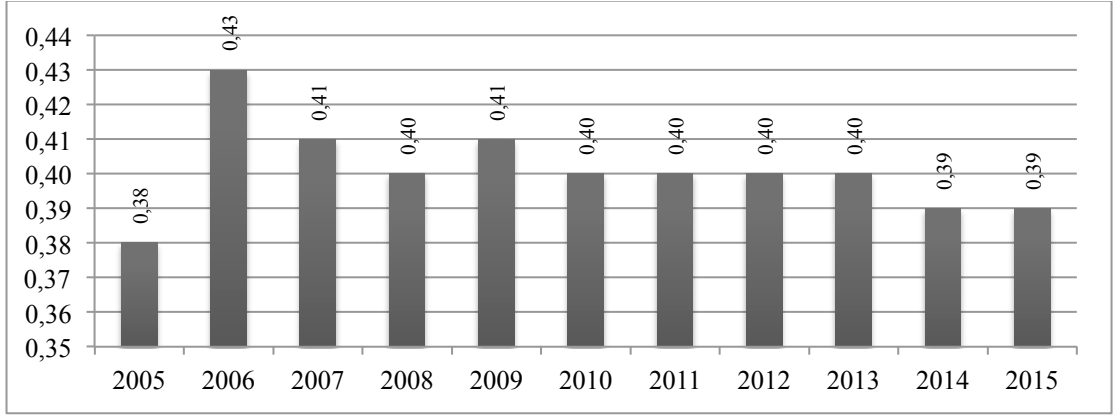
**Grafik 18.** Türkiye’de Nüfusun Bağımlılık Oranları (%)

**Kaynak:** World Bank, World Development Indicators, 2015.

Türkiye’de çocuk bağımlılık oranında yıllara göre azalma görülürken yaşlı bağımlılık oranında artış görülmektedir. 2005 yılında %44,2 olan çocuk bağımlılık oranı 2015 yılında %38,4 seviyesine gerilemiştir. Yaşlı bağımlılık oranında ise yıllara göre artış yaşanmakta olup 2005 yılında %10,1 seviyesindeyken 2015 yılında %11,3 seviyesine yükseldiği görülür. Gelişmekte olan ülkelerin bir özelliği olarak ortaya çıkan çocuk bağımlı nüfus fazlalığı, Türkiye’de de yaşlı nüfusa oranla yüksek çıkmaktadır. Yıllara göre azalış gösterse dahi azımsanmayacak düzeyde gerçekleşmektedir.

#### 4.1.7 Nüfusun Gelir Dağılımı Durumu (Gini Katsayısı)

Türkiye’de 2000 yılı öncesine kadar gelir dağılımında yaşanan yüksek orandaki eşitsizlik, ülkede sosyal ve ekonomik sorunların yaşanmasına sebep olmuştur. 2002 yılı sonrasında hükümet tarafından uygulanan kalkınma programları, teşvikler, rekabeti sınırlandıran davranışları yasaklayan düzenlemeler, enflasyonu azaltıcı uygulamalar ile gelir dağılımı eşitsizliğinin düzeltilmesi konusunda önemli adımlar atılmıştır. 2002 yılında 0,44 düzeyinde olan Gini katsayısı 2015 yılında 0,39 seviyesine gerilemiştir. Sonuç olarak son yıllarda yaşanan hızlı ve istikrarlı ekonomik büyüme ile gelir dağılımı üzerinde olumlu gelişmeler görülmektedir. (Seta Analiz, 2013: 60- 61) Gelir dağılımındaki adaletsizliği ölçen Gini katsayısının Türkiye’de yıllara göre değişimi Grafik 19’da yer almaktadır.



**Grafik 19.** Türkiye’de Gelir Dağılımları

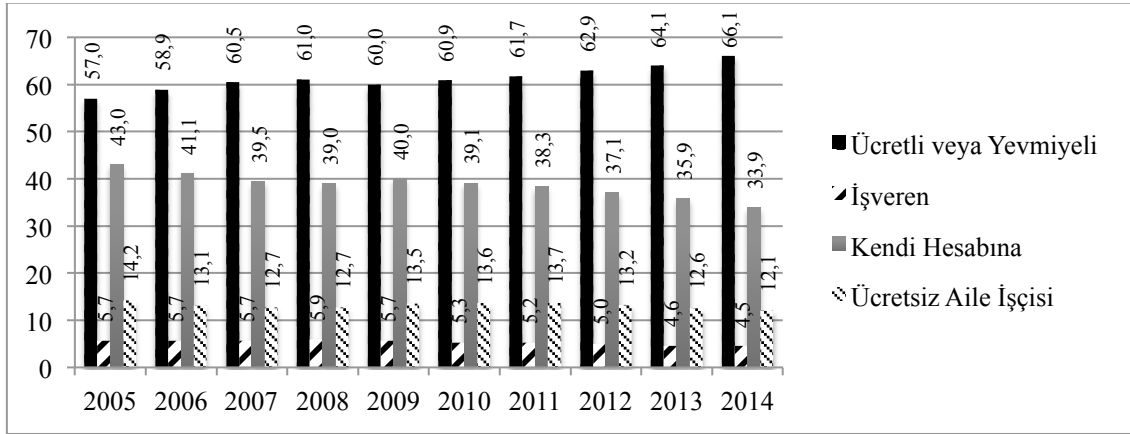
**Kaynak:** TÜİK, Gelir ve Yaşam Koşulları Araştırması, 2015.

Türkiye’de gelir dağılımı dengesi %40’larda seyretmektedir. Son 10 yıl içerisinde gelir dağılımında en büyük eşitsizliğin yaşandığı yıl 2006 olarak ortaya çıkmaktadır. 2006 yılında oran 0,43 seviyesinde gerçekleşmiştir.

#### 4.1.8 İşgücünün İşteki Durumu

Daha önce belirtildiği gibi işgücünün işteki durumu, istihdamın yapısını etkileyen faktör olarak ortaya çıkmaktadır. Türkiye’de işgücünün işteki durumu ücretli veya yevmiyeli, işveren, kendi hesabına çalışan ve ücretsiz aile işçisi olarak sınıflandırılabilir.

Sanayileşmiş ülkelerde işgücünün yaklaşık %80’i ücretli veya yevmiyeli olarak çalışmaktadır. Gelişmekte olan ülke grubunda yer alan Türkiye’de de ücretli veya yevmiyeli olarak çalışan işgücünde son yıllarda artış yaşanmıştır. Bu artış sanayi sektöründeki büyüme etkisine bağlanabilmektedir. Bunun yanı sıra işveren oranlarının düşük olması ülkedeki girişimcilik faaliyetlerinin eksikliğinin bir göstergesidir. Bu doğrultuda ülkede girişimcilerin iş kurarak istihdam yaratmasına ihtiyaç duyulmaktadır (Şentürk, 2015: 133).



**Grafik 20.** Türkiye’de İşteki Durumuna Göre Toplam İşgücü Oranları (%)

**Kaynak:**TÜİK, Hanehalkı İşgücü Anketi, 2014.

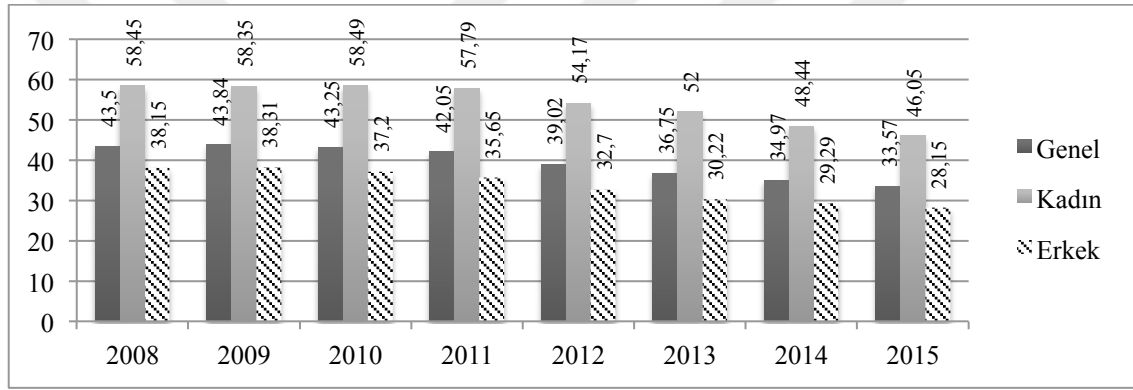
Türkiye’de istihdam edilenlerin büyük çoğunluğu ücretli veya yevmiyeli olarak çalışanlardır. 2005 yılında ücretli veya yevmiyeli olarak çalışanların oranı %57,0 seviyesinde gerçekleşmiş olup yıllara göre artış göstermiştir. 2014 yılında %66,1’e ulaşmıştır. Türkiye’de ücretli veya yevmiyeli çalışanların dışında kendi hesabına çalışanlar da büyük orana sahiptir. Ücretli veya yevmiyeli çalışanların oranı yıllara göre artarken kendi hesabına çalışan işgücünün oranı yıllara göre düşüş göstermektedir. Gerçekleşen azalışa rağmen kendi hesabına çalışanların oranı, işveren ve ücretsiz aile işçisi oranlarının üzerinde bir seyir izlemektedir. Kendi hesabına çalışanların oranı 2005 yılında %43,0 iken 2014 yılında %33,9 seviyesine gerilemiştir. Türkiye’de ücretsiz aile işçisi olarak çalışanların oranı, işveren olarak çalışanların oranından daha fazladır. Ücretsiz aile işçisi olarak çalışanların oranı 2005 yılında %14,2 iken 2014 yılında %12,1 seviyesine gerilemiştir. Türkiye’de istihdam edilen nüfus arasında en düşük paya sahip olanlar ise işverenlerdir. İşveren olarak çalışanların oranı 2005 yılında %5,7 iken 2014 yılında %4,5 seviyesine gerilemiştir.

#### 4.1.9 Kayıtdışı İstihdam

Türkiye’de istihdam yapısını olumsuz etkileyen bir etken de kayıtdışılıktır. Gelişmekte olan ülkelerde olduğu gibi Türkiye’de de kayıtdışı istihdam oranı, 1980’lerden itibaren ekonomide en temel sorunlardan biri haline gelmiş, ülkenin sosyo ekonomik düzenini olumsuz etkilemiştir. 1980’lerden itibaren vergilerin ve sigorta primlerinin arttırılması, düzenlenen erken emeklilik uygulamaları, artan işsizlik gibi

nedenler kayıtdışı istihdamın ortaya çıkmasında önemli rol oynamıştır (Schneider, Enste, 2000: 82)

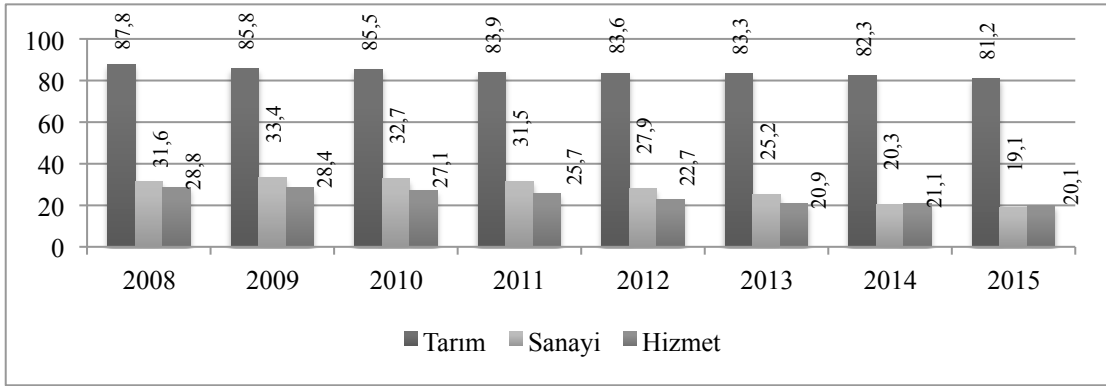
Türkiye’de kayıtdışı istihdam ağırlıklı olarak tarım sektöründe yaşanmaktadır. Tarım sektörünün dahil olduğu genel kayıtdışı istihdam oranı tarım dışı alanlara oranla daha fazladır. 2008 yılında genel kayıtdışı istihdam oranı %43,50 iken tarım dışı alanlarda %23,67 ile daha düşük seviyededir. Zamanla her iki alanda da kayıtdışı istihdam azalsa da hâlâ oldukça yüksektir. 2015 yılında genel olarak kayıtdışı istihdam oranı %33,57 iken tarım dışı alanlarda %20,60 seviyesinde gerçekleşmiştir (SGK, Bilgi Portalı, 2015).



**Grafik 21.** Türkiye’de Cinsiyete Göre Kayıtdışı İstihdam Oranları (%)

**Kaynak:** Sosyal Güvenlik Kurumu Bilgi Portalı, 2015.

Türkiye’de kayıtdışı istihdam cinsiyete göre farklılık göstermektedir. Kadın istihdamında görülen kayıtdışılık erkeklere göre çok daha yüksek seviyededir. Yıllara göre kayıtdışı istihdam oranları azalış gösterse de kayıtdışı çalışan kadınların oranı toplam kayıtdışı istihdam oranının üzerinde gerçekleşmektedir. 2008 yılında kayıtdışı çalışan kadınların oranı %58,45 iken erkeklerin oranı %38,15’dir. Kayıtdışı istihdam oranı yıllara göre her iki cinsiyet için de azalış gösterse de kadın işgücünde kayıtdışı istihdam erkeğe oranla çok daha fazladır. 2015 yılında kayıtdışı çalışan kadın işgücünün oranı %46,05 iken erkek işgücünün oranı %28,15’dir.



**Grafik 22.** Türkiye’de Sektörlere Göre Kayıtdışı İstihdam Oranları (%)

**Kaynak:** Sosyal Güvenlik Kurumu Bilgi Portalı, 2015.

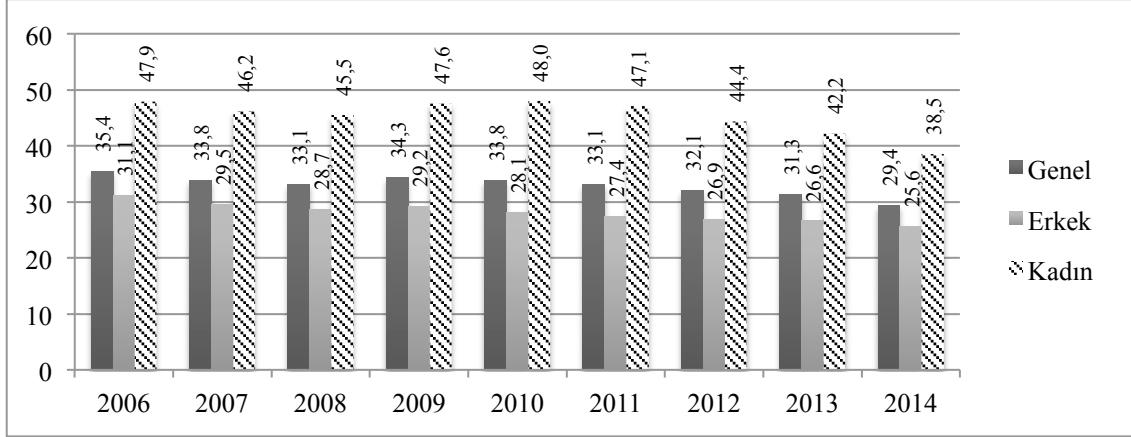
Kayıtdışı çalışma sektörlerine göre farklılık göstermektedir. Grafik 22’de Türkiye’de kayıtdışı istihdamın en fazla olduğu sektör tarım sektörü olarak görülür. 2015 yılında tarım sektöründe kayıtdışı istihdam oranı %81,16 olarak gerçekleşmiştir. Kayıtdışı istihdamın en fazla görüldüğü ikinci sektör ise hizmet sektörüdür. Hizmet sektöründe %20,09 oranında kayıtdışı istihdam yaşanırken, sanayi sektöründe kayıtdışı istihdam %19,13 oranında gerçekleşmiştir.

Yaş dağılımına göre kayıtdışı istihdam oranı incelendiği zaman en yüksek kayıtdışılığın yaşandığı yaş grubu 65 ve üzeri sivil işgücünde görülmektedir. 60-64 yaş grubunda en yüksek ikinci kayıtdışı istihdam görülürken, en yüksek üçüncü kayıtdışı istihdam 15-19 yaş grubunda gerçekleşmiştir. En düşük kayıtdışı istihdamın gerçekleştiği grup ise 30-34 yaş grubudur (SGK, Bilgi Portalı, 2015).

Kayıtdışı istihdam oranı eğitim düzeylerine göre de farklılık göstermektedir. Türkiye’de en yüksek kayıtdışı istihdam okuma yazma bilmeyen kesimde görülürken, onu okuma yazma bilip herhangi bir okuldan mezun olmayan işgücü grubu takip etmektedir. Kayıtdışı istihdamın en az görüldüğü işgücü grubu ise yüksekokul ve fakülte mezunu olan işgücünde yaşanmaktadır.

Kayıtdışı istihdamda işgücü büyük oranda sosyal güvence olmadan çalışmaktadır. Türkiye’de yıllara göre sosyal güvence olmadan çalışanların oranı grafik 23’te yer almaktadır. Sosyal güvencesiz çalışanların oranı 2006 yılında %35,4 iken, geçen yıllar içinde azalmış ve 2014 yılında %29,4 ile en düşük seviye’ye ulaşmıştır.

Grafik 23'te erkek ve kadın işgücünde gerçekleşen sosyal güvencesiz istihdam oranları da yer almaktadır.



**Grafik 23.** Türkiye’de Cinsiyete Göre Sosyal Güvencesiz İstihdam Oranları (%)

**Kaynak:** World Bank, World Development Indicators, 2014.

Türkiye’de kadın istihdamında sosyal güvence olmadan çalışma oranı erkeklere göre çok daha yüksek seviyededir. Yıllara göre sosyal güvencesiz istihdam oranları azalsa da sosyal güvencesiz çalışan kadınların oranı toplam sosyal güvencesiz çalışma oranının üzerinde gerçekleşmektedir. 2006 yılında güvencesiz çalışan kadınların oranı %47,9 iken erkeklerin oranı %31,1’dir. 2014 yılına gelindiğinde ise sosyal güvencesiz çalışan kadınlar %38,5, erkekler ise %25,6 seviyesine gerilemiştir.

Türkiye’de İşgücü yapısını etkileyen faktörler analiz edildiğinde, nüfus artış hızının yüksekliği, kadın istihdam oranının düşüklüğü, işgücüne katılan nüfusun eğitim seviyesinin düşüklüğü ve vasıfsız işçinin fazla oluşu, işgücünün sektörel dağılımında tarım sektörünün önemli bir yer kaplaması ve kayıtdışı istihdamın yaşanması işgücü piyasasında görülen temel sorunlar olarak kabul edilmektedir. Türkiye’de kadın istihdamı ise işgücü yapısını etkileyen diğer faktörler arasında daha da belirgin bir sorun teşkil etmektedir. Türkiye’de 2014 yılında kadın istihdam oranı %33,6 iken, OECD ülkelerinde bu oran iki katı olup %62,8 olarak gerçekleşmiştir. Türkiye’de OECD ülkelerine oranla kadının ekonomide etkinliğinin düşük olması belirgin bir istihdam sorununu da beraberinde getirmektedir. Türkiye’de geçmişten günümüze kadın istihdamı gerek çalışma şartları gerekse işgücüne katılım açısından hep sorun olmaya devam etmiştir.



## 4.2. Türkiye’de Kadın İşgücü Piyasası

### 4.2.1 Kadın İşgücünün Tarihsel Gelişimi

13. yüzyıldan 16. yüzyılın sonlarına kadar (klasik dönem) Osmanlı kadını kırsal kesimde (tarla, bahçe, iplik eğirme, dokumacılık gibi alanlarda) geleneksel özgürlüğünü sürdürürken, İstanbul’da yönetim merkezi olması nedeniyle sosyo kültürel anlamda (cami, hamam, giyim kuşam gibi konularda) padişah buyrukları ile daha baskı altında olmuşlardır. Müslüman Türk kadını diğer etnik gruplara göre ekonomik bağımsızlıklarını kazanabilmek adına, en çok çaba sarfeden kesim olarak ortaya çıkmıştır. Daha çok tarımsal alanlarda yapılan üretimlerde yer alan kadın işgücü başta iplik eğirmeciliği ve dokumacılık olmak üzere tarım dışı alanlarda da faaliyet göstermiştir. Kesinlikle erkek işgücünün gerisinde kalmamıştır. Yapılan üretimlerde ücret konu olmamakla birlikte kadının ürettiği ürünün aile fertleri tarafından satılmasıyla elde edilen bir kazanç söz konusudur (Oktar, 1998: 18- 19).

Osmanlı döneminde kadın konusunda yapılan iyileştirmeler Tanzimat Dönemi ile birlikte yoğun bir şekilde görülmektedir. Bu dönemde askeri ve bürokratik alanlarda yapılan reformların yanında kısıtlı olsa da kadının eğitimi ile ilgili düzenleme yapılarak kadının toplum hayatına katılımına çalışılmıştır (Özkerem, Aslanel, 2011: 2).

Osmanlı Devleti’nde 1869 yılında hazırlanan Maarif-i Umumiye Nizamnamesi ile kız çocuklarının eğitime yönelik büyük bir gelişme yaşanmıştır. Maarif- i Umumiye Nizamnamesi ile Osmanlı Devleti’nde kız çocukları için öğretmen okulu açılması, rüştiye sayısının artırılması kararı alınmıştır (Kurnaz, 2013: 20- 21).

Tanzimat Dönemi’nde kız çocuklarına meslek edindirmek için ilk çalışmalar yapılmış olup, ebelik, öğretmenlik ve sanat eğitimleri verilmiştir. 1843 yılında Mekteb-i Tıbbiye- i Adliye- i Şahane’de kadınların ebelik eğitimleri başlamıştır. 1845 yılında 10 Müslüman, 26 Hristiyan kadın ebe diploması almıştır. Dönemde kız rüştiyelerinde kadın hocaların ders verme zorunluluğu olduğundan kadın öğretmen yetiştirmek için 1870 yılında özellikle Müslüman kızlara yönelik Darülmuallimat (Kız Öğretmen Okulu) açılmıştır. 1872- 1873 yılında okulun ilk mezunlarının tamamı Müslüman kadın olup, okul yönetiminde yer alan ilk kadın 1881 yılında Refika Hanım (Musiki

Muallimesi) olmuştur. Sanat eğitimi ise, Islahhane’lerde verilmiş ve kadınlar dikimhane niteliğinde olan Kız Sanayi Mektebi’nde eğitim almışlardır. Bu okulda kadınların öğretmen olarak çalıştıklarına rastlanmıştır (Oktar, 1998: 33- 40).

Bu dönem kadının sahip olduğu sınıfsal ve toplumsal konumu, işgücüne katılımını etkilemiştir. Eğitim almış olan kadınlar daha iyi koşullarda çalışma yaşamındayken, kentte yaşayan geliri düşük olan kadınlar ise atölyelerde günlük 14- 15 saat çalışma performansı göstermişlerdir (Önder, 2013: 38).

II. Meşrutiyet Dönemi’nde 1914 yılında İstanbul’da yüksek öğrenim veren okul olan İnas Darülfünunu’n açılmasıyla kadınların eğitimlerine daha da önem verilmiştir. Bu okulda kadınlara tabii bilimler, matematik ve edebiyat alanlarında yüksek öğrenim görme olanağı sağlanmıştır. Bu dönem aynı zamanda kadınların sosyal yaşamlarında da değişikliğin görüldüğü dönem olarak da ortaya çıkmıştır. Kadınlar hükümetin de desteğini alarak çeşitli cemiyetler kurmuş ve bu cemiyetlerde aktif olarak rol oynamışlardır (Özger, 2012: 423).

Kurulan cemiyetlerle kadınların haklarını savunmak ve eğitim olanaklarını sağlamak hedeflenmiştir. Kadın istihdamına yönelik oluşturulan cemiyet, kentsel alanda yaşayan kadınlara yönelik olup, Naciye Sultan’ın himayesinde Kadınları Çalıştırma Cemiyet- i İslamiyesi adı altında 1916 yılında oluşturulmuştur. Kırsal alanda yaşayan kadınlar tarım ekonomisinde aktif olarak yer aldığından cemiyet, şehir kadınları için oluşturulmuş ve çalışmak isteyen kadınlara iş bulmak için kurulmuştur. Cemiyet; kadınlara kendi kuruluşlarında veya anlaşma yaptıkları özel ve resmi kuruluşlarda iş imkanı sağlamış, 1917 yılında çalıştırdığı kadın sayısı 24.254’ü bulmuştur (Kurnaz, 2015: 169- 170).

Meşrutiyet döneminde kadınların aktif olarak faaliyet gösterdiği gazete/ dergi sayısı 40’a ulaşmış olup, yapılan yayınlarda kadının toplumdaki yerine, sahip olduğu siyasi haklara, ekonomik bağımsızlığına dikkat çekilmiştir. Dergide, kadınların bu alanlardaki durumlarını iyileştirmeye yönelik çalışmalar öne çıkmıştır. Örneğin, Müdafaa- i Hukuk- ı Nisvan Cemiyeti, çıkardığı “Kadınlar Dünyası” isimli dergide

kadın sorunlarına dikkat çekmiş, kadının toplumsal hayata katılımını iyileştirmeye yönelik çalışmalar yürütmüştür (Konan, 2010: 8- 9).

Aynı dönemde, savaşların yaşanmasıyla yaşam koşulları değişmiş, kadınlar önceki dönemlerde sahip oldukları meslekler dışında da çalışmaya başlamışlardır. Erkeklerin savaşa katılmaları nedeniyle kadınlar boşalan kadrolara atanmışlardır. Hastane, postahane, tekel idaresi, laboratuvar gibi işlerde çalışan kadın işgücünde artış yaşanmış, yol yapımı, maden işçiliği, atölyeler, sokak temizliği gibi işlerde de kadın işgücünün faaliyet gösterdiği görülmüştür (Özgiraz, Aslanel, 2011: 5).

Savaşlar sonrasında erkek işgücünün çalışma hayatına dönmesiyle yerlerinde faaliyet gösteren kadın işgücünün önemli bir kısmı çalışma yaşamından çekilirken bir kısmı sürdürdükleri ekonomik faaliyetin geçici olmadığını savunarak sürekliliğini vurgulamış ve faaliyet göstermeye devam etmişlerdir. Kadınların bu düşüncelerinde hükümet politikaları, cemiyetler, dergiler ve gazeteler rol oynamıştır. Kadının toplumsal hayata katılımı ile ilgili yapılan bu çalışmalar Müslüman kadınların ekonomik faaliyetlerini sürdürmesinde bir süre etkin olmuştur (Oktar, 1998: 132- 134).

Kadınların bu dönemde üretimin içerisinde yer alarak ticaret yapmaları, memur olarak çalışmaları, yaşanan zaruretler nedeniyle başlasa da kadınlar bu süreçte önemli tecrübe kazanmışlardır. Bu durum Cumhuriyet döneminde yapılacak yeniliklere de örnek olmuştur (Kurnaz, 2013: 190).

Cumhuriyet döneminde ise, 1924 yılı Anayasası'nda kadın erkek eşitliği esas alınarak gerekli düzenlemelere başlanılmıştır. Ardından 1924 Anayasası'ndaki "On sekiz yaşını ikmal eden her erkek Türk mebusan intihabına iştirak etmek hakkını haizdir.." şeklindeki 10. madde, 1934 Anayasası'nda "Yirmi iki yaşını bitiren kadın, erkek her Türk mebus seçmek hakkını haizdir." şeklinde değiştirilmiştir. Kadınlara seçme hakkı veren anayasada 11. madde kapsamında "Otuz yaşını bitiren kadın, erkek her Türk mebus seçilebilir." seçilme hakkı da verilmiştir (Teşkilati Esasiye Kanunu).

Bu dönemde, kadın işçiler sanayi yönünden daha çok gelişmiş şehirlerde yoğun olarak görülmektedir. Sonuç olarak, erken Cumhuriyet dönemi, kadın istihdamının artış gösterdiği dönem iken kadınların kötü koşullarda çalıştığı bir dönem olarak da ortaya

çıkılmaktadır. Dönemde kadın işgücünün çalışma süreleri uzun, iş güvenliği açısından koşullar kötü, kreş ve yuva olanakları ise sınırlıdır (Makal, 2010: 36).

Cumhuriyet döneminden sonra ise, tarım dışı gelişmelerin yaşanması ve kırsal alandan kentsel alanlara göçün başlamasıyla beraber kadınların işgücüne katılım oranları düşmektedir. İç göçün başlamasıyla beraber tarım sektöründe çalışan ücretsiz aile işçisi olan kadınlar geleneksel rollerine bürünüp, ev kadınlığı yapmaya başlamışlardır. Böylece kırsal alanlarda işgücüne dahil olan kadınların kentsel alanlara göç etmesiyle ilk süreçte işgücüne katılım oranları da düşüş göstermiştir (Makal, 2001: 122- 123). Fakat zamanla değişen ekonomik ve sosyal yapıyla birlikte kadın işgücüne olan talep ve kadın işgücü arzı artış göstermektedir.

Anlatılan kadın işgücünün Türkiye'deki tarihsel gelişimi aşağıdaki tablo 1'de özetlenmektedir.

**Tablo 1**  
**Kadın İşgücünün Türkiye’de Tarihsel Gelişimi**

Tanzimat Dönemi Öncesi	<ul style="list-style-type: none"><li>• Genellikle tarımsal alanlarda faaliyet gösteren kadın işgücü, iplik eğirmeciliği ve dokumacılık gibi tarımdışı alanlarda da yer almıştır.</li><li>• Yapılan üretimlerde ücret konu olmamakla birlikte kadının ürettiği ürünün aile fertleri tarafından satılmasıyla bir kazanç söz konusudur.</li><li>• Sanat dalında kadının emeği büyüktür.</li></ul>
Tanzimat Dönemi	<ul style="list-style-type: none"><li>• Kadınların eğitimi ile ilgili düzenlemeler yapılarak toplum hayatına katılımına çalışılmıştır.</li><li>• Rüştüye ve darümuallimat açılarak ilk kez ilköğretim üzerinde bir eğitim imkanı sağlanmıştır.</li><li>• Meslek sahibi kadınlar sınıfı bu dönemde görülmüştür.</li><li>• Kadın resmen çalışma hayatına girerek öğretmen olarak görev almıştır.</li><li>• Miras dağılımında kadın ve erkek arasında eşitlik sağlanmıştır.</li></ul>
Meşrutiyet Dönemi	<ul style="list-style-type: none"><li>• Tanzimat döneminin kadınlara verdiği imkanların geliştirilmesinde etkili bir dönem olmuştur.</li><li>• Kadınlara açılan İnas Darülfünunu okuluyla yüksek öğrenim görme olanağı sağlanmıştır.</li><li>• Kadın haklarını ve eğitim olanaklarını sağlamak adına cemiyetler kurulmuştur.</li><li>• Çalışmak isteyen kadınlara yönelik Çalıştırma Cemiyet-i İslamiyesi kurulmuş olup, çalışmak isteyen kadınlara iş bulmak gibi faaliyetlerde bulunulmuştur.</li><li>• Erkeklerin savaşa gitmesiyle farklı meslek grubunda da (yol yapımı, maden işçiliği, sokak temizliği...) yer almışlardır.</li><li>• Basılan dergilerle kadının toplumsal hayata katılımına dikkat çekilmiştir.</li></ul>
Cumhuriyet Dönemi Sonrası	<ul style="list-style-type: none"><li>• Erken Cumhuriyet döneminde kadın istihdam oranı artış gösterse de çalışma koşulları olumsuz gerçekleşmiştir.</li><li>• Cumhuriyet dönemi tarımdışı gelişmelerin yaşanmasıyla kadınlar geleneksel ev rollerine bürünmüş olup, kadın işgücü oranında düşüş yaşanmıştır.</li><li>• 1985’lere kadar kadın işgücü genellikle ev rollerine uygun mesleklerde görülmektedir.</li><li>• 1990’lardan sonra kadının tarım dışı sektörlerde istihdam edilmesi gerekliliği vurgulanmıştır.</li><li>• 2000’lerden itibaren kadın çalışma hayatlarının iyileştirilmesine yönelik aktif pasif politikalara yer verilmektedir.</li></ul>

**Kaynak:** Çalışmanın 2.4.1 numaralı başlıkta yer alan bilgilerden yararlanılarak tarafımızca hazırlanmıştır.

#### 4.2.2 Kalkınma Planları Kapsamında Kadın İşgücü

Kadın istihdamına yönelik iyileştirmeler hükümetlerin hazırlamış oldukları kalkınma planlarında yer almaya başlamıştır. Beşer Yıllık Kalkınma Planları

Kapsamında Kadın İşgücü; kadın istihdam oranlarının artırılması ve koşullarının iyileştirilmesi ve gerekli hakların korunması kalkınma paketlerinde yer almaktadır.

Devlet Planlama Teşkilatı'nın 1963-1967 yılları için hazırlamış olduğu ilk Kalkınma Planı Paketi'nde "... Kadınların toplum hayatında eşit haklar elde etmeleri, ... Kadınların iş hayatına atılmaları, ... Kadınları yapılarına uygun mesleklere hazırlama" (DPT, 1963: 15, 228, 468) gibi cümlelere yer verilmiştir. Bu dönemde kadın işgücü açısından ayrıntılı ve kapsamlı bir çalışmaya yer verilmemiştir. Plan kapsamında kız öğrencilerine iyi bir ev kadını rolü biçmiş olup, ev kadınlığı ve sadece kadınına uygun meslekler ortaya çıkartılmıştır. Bu nedenle bu dönemde hazırlanan kalkınma paketinde kadın işgücünü artırıcı belirgin gelişmelere rastlanılmamaktadır.

İkinci beş yıllık kalkınma planı kapsamında (1968-1972) kadın işgücüne yönelik kız sanat enstitüsü programlarının geliştirilmesi amaçlanmıştır (DPT, 1968: 167). Planda eğitim yoluyla kadın istihdamını geliştirici hedefler konmuş olup, bu dönemde de büyük değişimlere ve yasal düzenlemelere gidilmemiştir.

Üçüncü beş yıllık kalkınma planı kapsamında (1973-1977) ise, meslek liselerinde değişikliğe gidilmesi hedeflenmiştir. Ev kadınlığı işlerini öğreten meslek liseleri yerine çağdaş mesleklere yönlendiren liselerin yer alması amaçlanmaktadır. (DPT, 1973: 759)

Dördüncü beş yıllık kalkınma planında (1979-1983) ise, 1950- 1975 dönemleri arasında çocuk ve kadın işgücünün bir düşüş sergilediğini vurgulasa da bu konuda gerekli ve ciddi düzenlemeler ve hedefler konulmamıştır (DPT, 1979: 39).

Beşinci beş yıllık kalkınma planında (1985-1989), sanayileşmenin yaşanmasıyla beraber kadın işgücünün artış gösterdiğine dikkat çekilmiş, bu planda çalışan kadınların çocukları için kreş ve bakım evlerinin artırılması hedefi konulmuştur. Plan kapsamında kadın da dahil olmak üzere genç işsizliğe vurgu yapılmış olup, istihdam artırıcı projelerin gerçekleşmesi gerektiği belirtilmiştir (DPT, 1985: 156). Bu kalkınma paketinde çalışma standartları ve şartlarıyla alakalı olarak gerekli düzenleme hedefleri konulmamıştır.

Altıncı beş yıllık kalkınma planında (1990-1994) kadın başlı başına aile, kadın ve çocuk başlığı altında işlenmiştir. Bu paketten önce kalkınma planları kadını özel olarak işlememiş olup, sadece değinmiştir. Bu pakette ise, kadının eğitim ve istihdam sorunlarının sürdüğüne dikkat çekilmektedir. Kadınların ekonomik ve sosyal kalkınmanın nimetlerinden faydalanması ile kadın istihdam oranlarının artırılması gerektiği vurgulanmıştır. Paket kapsamında kadının statüsünün iyileştirilmesi hedeflenmiştir. Kadınların eğitimlerinin geliştirilip, tarım dışı alanlarda da istihdam oranlarının artırılması hedeflenmiştir (DPT, 1990: 341, 353, 287).

Yedinci beş yıllık kalkınma planında ise (1996-2000) kadın altıncı planda da olduğu gibi özel olarak işlenmiştir. Kadının eğitiminin iyileştirilmesi hedefi bu pakette yer alırken kadının ülkedeki ekonomik kalkınmada katkısı olması gerektiğine vurgu yapılmıştır. Pakette nüfus ve aile planlaması kapsamında kadın erkek eşitliğine vurgu yapılmış olup, çalışan kadınlara annelik görevlerini yerine getirebilmeleri için gerekli izinlerin sağlanması düzenlemesi getirilmiştir. Böylece anne olan kadın çalışanlar çalışma yaşamından geri kalmayıp istihdam edileceklerdir. Tarım sektöründe çalışanların %60'ı ücretsiz aile işçisi olup, bu oranın %80'nini kadının oluşturduğuna dikkat çekilmiştir. Kentlerde yaşayan kadınların ise işgücüne oranının %17 şeklinde gerçekleştiğine ve bu oranın oldukça düşük olduğuna vurgu yapılmıştır (DPT, 1996: 50, 234, 26, 62).

Ülke, 6. ve 7. kalkınma paketlerindeki hedefleri üzerinde çalışmalar göstermiş, bundan sonraki süreçte de aynı amaçlarla politikalarını yürütmüştür. Türkiye'de 1999 yılında kadın işgücünün toplam işgücüne oranı artış göstererek %31,1 oranında gerçekleşmiştir. %16,9'u kentlerde çalışırken %49,6'sı kırsal alanlarda çalışmaktadır. 2000 yılına kadar kadınların istihdam imkânları araştırılmış olup, beceri kursları düzenlenmiştir. Bu dönemde Kadın Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü tarafından bir merkez oluşturularak kadınlar kazanç sağlayıcı faaliyetlere yönlendirilmiş ve kadın girişimciliğin ön plana çıkartılması sağlanmıştır. 193 sayılı Gelir Vergisi Kanunu'nda değişiklik yapılarak kadının ayrı bir şekilde gelir vergisi mükellefi olması sağlanmıştır (DPT, 2000: 93, 94).

Uzun Vadeli Strateji ve sekizinci kalkınma planında, (2001- 2005) işsizliğe vurgu yapılmış, kadınların, gençlerin ve özürlülerin işsizliğiyle mücadele edileceği hedefi konulmuştur. İşsizlikle mücadelede aktif pasif politikaların uygulanacağı belirtilmiştir. Kadınların iş hayatına katılımlarının daha aktif olacağı ve toplumun önyargıları konusunda örgün ve yaygın eğitimin yanı sıra yazılı ve görsel iletişim araçlarından daha fazla yararlanılacağı belirtilmiştir. Kadınlar ve çocuklara çalışma hayatında gerekli özenin gösterileceği paket içerisinde yer almaktadır (DPT, 2001: 104, 94).

2007-2013 yıllarını kapsayan dokuzuncu kalkınma planında ise, Türkiye’de kadınların parlamentoda temsili oranlarının AB ülkelerine oranla eksik olduğu vurgulanmıştır. Kadınlar için fırsat eşitliğinin sağlanması gerektiği, kadınlar ve gençler için aktif işgücü politikalarının geliştirilmesi amaçlanmıştır. Kadın ve erkeklerin eşit haklara sahip olduğu belirtilmiştir(DPT, 2006: 43, 39).

2014-2018 yıllarını kapsayan onuncu kalkınma planında da kadınların işgücüne ve istihdamına katılım oranının düşüklüğüne değinmiş olup, bu durumun işgücü piyasasının etkinliğini azalttığı vurgulanmıştır. İşgücü piyasasının ve kadınların daha etkin hale getirilmesi amaç edinilmiş olup, kadın istihdamına yönelik teşvikler etkinleştirilmek istenmiştir. Kadın girişimcilere yönelik özel bütüncül bir destek programının sunulması öngörülmüştür. Kadınların karar alma mekanizmalarında daha fazla yer alması amaçlanmıştır. İşgücü piyasasına yönelik yapılan politikalar sayesinde kadınların işgücüne katılım oranının % 2,7 artışla toplamda %53,8 şeklinde gerçekleşmesi hedeflenmiştir. Ayrıca kadın erkek eşitliğinde kadınlara uygulanan pozitif ayrımcılığın eşitlik ilkesini bozmayacağı belirtilmiştir (DPT, 2013: 164, 46, 40, 63, 38).

İlk olarak 1963 yılında Devlet Planlama Teşkilatı tarafından hazırlanan birinci kalkınma planı ile şu an geçerliliğini koruyan onuncu kalkınma planı karşılaştırıldığında kadın işgücüne bakış ve yapılan uygulamalar arasında ciddi farklılıklar gözlemlenmektedir. İlk yıllarda kadın işgücüne ev kadını profili ile bakılarak kadını geleneksel ev rolleriyle özdeşleştirip, tarım dışı alanlarda çalışmalarına fırsat verici çalışmalar yapılmamıştır. O dönemde tarım sektöründe faaliyet gösteren kadın

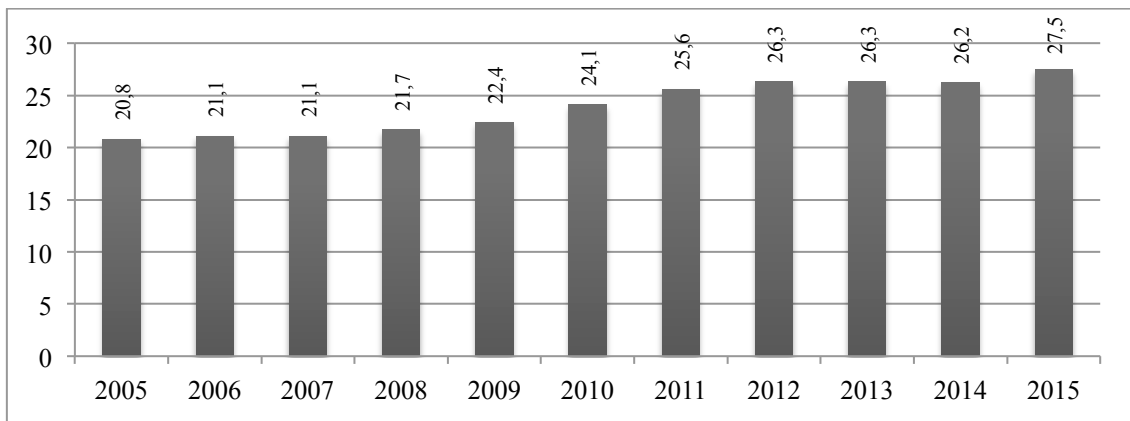


işgücünün ise büyük bir oranı ücretsiz aile işçisi olarak karşımıza çıkmıştır. Ülkede sadece planlanan kurslar ve eğitimler uygulanmış, herhangi ciddi bir değişiklik ve düzenleme yapılmamıştır. Kalkınma planları incelendiğinde Türkiye’de kadın işgücüne dair iyileştirmelerin ve kadına verilen önemin 1990 yılından sonra altıncı kalkınma planı ile ortaya çıktığı görülür. 1990 yılında hazırlanan altıncı kalkınma planında kadın özel olarak incelenmiş olup, günümüz politikasında da önemini korumaya devam etmiştir.

1955-2000 döneminde ekonomik açıdan aktif kadın işgücü sayısında artış meydana gelmiştir. 1975 yılına kadar artış oranı çok daha azken, o tarihten itibaren büyük oranlarda artış olmuş ve süreklilik kazanmıştır. 1990’larda ise kadın işgücü oranları düşmeye başlamıştır. Öğrenimde geçirilen sürenin uzaması, zorunlu eğitimin beş yıldan sekiz yıla çıkması üniversitede okuyanların sayısının artması, kırsal alandan kente göçeden kadının eğitimsiz, deneyimsiz olması ve işgücüne dahil olamaması kadın işgücü oranlarının düşük seviyelerde olmasına neden olmuştur (Berber, Eser, 2008: 3-4).

#### 4.2.3 Kadın İşgücünün İstihdam Durumu

Türkiye’de yıllara göre gerçekleşen kadın istihdam oranları aşağıdaki şekilde verilmektedir.



**Grafik 24.** Yıllara Göre Türkiye’de Kadın İstihdam Oranları (%)

**Kaynak:** World Bank, World Development Indicators, 2014 ve TÜİK, 2015.

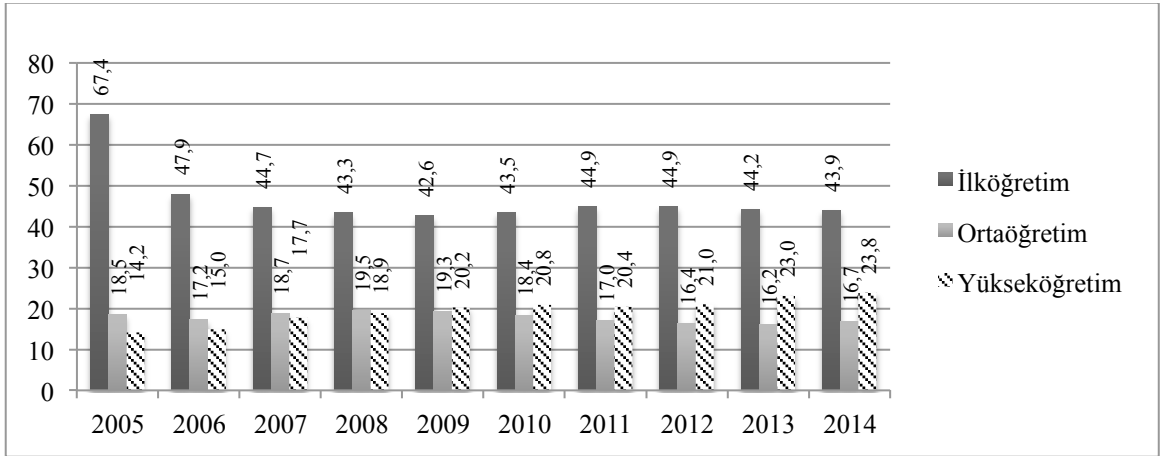
Türkiye’de toplam nüfusta istihdam edilen kadınların oranı yıllara göre artış gösterse de dünya ortalamasının altında kalmaktadır. 2005 yılında Türkiye’deki kadın

istihdam oranı %20,8 iken dünya ortalaması %48,5 seviyesinde gerçekleşmiştir. 2014 yılında ise Türkiye’de %26,2 seviyesinde gerçekleşmiş, dünya ortalaması ise aynı yıl %47,1 oranında gerçekleşmiştir (World Bank, World Development Indicators, 2014).

OECD ülkelerinde de gerçekleşen kadın istihdamı oranı dünya ortalamasına yakındır. OECD ülkelerinde 2005 yılında kadın istihdam oranı %46,3 olarak gerçekleşirken, 2014 yılında %47,1 oranında gerçekleşmiştir. Türkiye’de kadın istihdamı yıllara göre artış gösterse dahi OECD ülkelerinin ve dünya ortalamasının çok altında bir seyir izlemiştir (World Bank, World Development Indicators, 2014).

#### **4.2.4 Eğitim Durumuna Göre Kadın İşgücü**

Türkiye’de yıllara göre çalışan kadınların eğitim seviyelerinde bir artış görülmektedir. Grafik 25’teki veriler ışığında, 2005 yılında kadın işgücünün %67,4’ünü ilköğretim, %18,5’ini ortaöğretim, %14,2’sini yükseköğretim mezunları oluşturmaktadır. 2006 yılında toplam kadın işgücündeki ilköğretim mezunlarının oranı %47,9’a ortaöğretim mezunlarının oranı %17,2’ye düşmüş olup, yükseköğretim mezunlarının oranı ise, %15,0’e yükselmiştir. 2005 yılından 2014 yılına kadar toplam kadın işgücünde ilköğretim mezunlarının oranı %43,9’a düşerken yükseköğretim mezunlarının oranı %23,8’e yükselmiştir. Fakat hâlâ toplam kadın işgücündeki eğitim seviyesinde yükseköğretim mezunlarının oranının düşük seviyelerde gerçekleştiği görülür. Başka bir ifadeyle toplam kadın işgücünde vasıfsız ve eğitimsiz nüfusun varlığı ciddi bir sorun olmaya devam etmektedir. Eğitimsiz ve vasıfsız nüfusun varlığı sektörlerdeki istihdam oranını etkilemekle birlikte kadın işgücünün işteki durumunu da belirlemektedir.



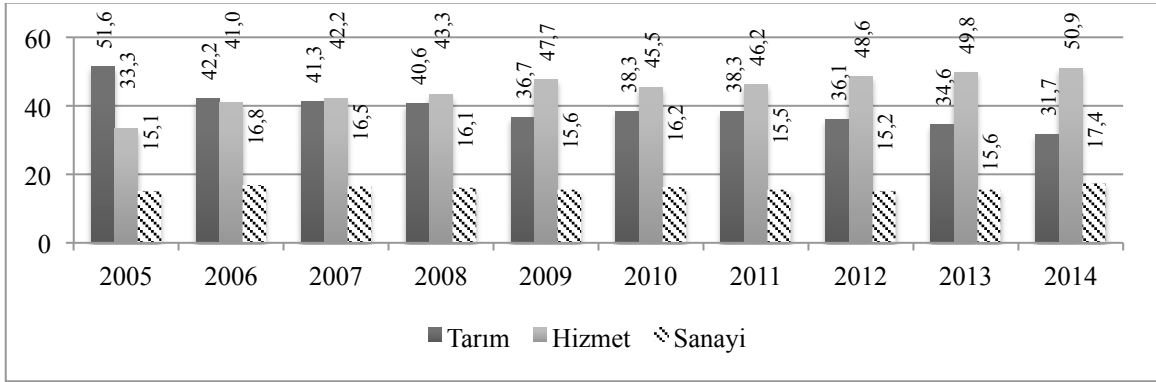
**Grafik 25.** Türkiye’de Eğitim Durumuna Göre Kadın İşgücü Oranları (%)

**Kaynak:** World Bank, World Development Indicators, 2014.

#### 4.2.5 Sektörlere Göre Kadın İstihdamı

Sektörel istihdam bir ülkenin kalkınmışlık düzeyini belirlemektedir. Gelişmiş ülkelerde kalkınmayla birlikte istihdamda sektörel dağılımda önem kazanmaktadır. Daha önce ifade edildiği gibi, kalkınmayla birlikte hizmet ve sanayi sektöründe istihdam oranı artarken tarım sektöründeki istihdam oranı azalmaktadır (Biçerli, 2000:135).

Türkiye’deki kadın istihdamı oranlarında tarım sektörünün ağırlığı azımsanmayacak seviyededir. Kadın istihdamındaki sektörel dağılımı, kadına karşı geleneksel bakış açısı şekillendirmektedir. Bu bakış açısında, kadının öncelikli rolünün ev işleriyle ilgilenmesi ve çocuk bakması anlayışı yer alırken, bu bakışı açısı kadının geleneksel rollerine benzer işleri yürütebileceği tarım sektöründe çalışmasını normal karşılamaktadır. Fakat bu görüş artan eğitimle birlikte giderek kaybolmakta ve hizmet sektörünün ağırlığı artmaktadır (Berber, Eser, 2008: 10)



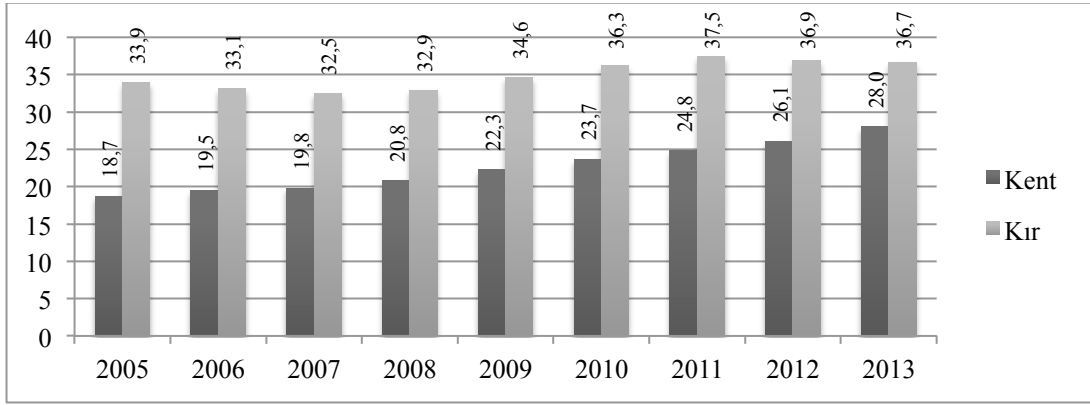
**Grafik 26.** Türkiye’de Sektörlere Göre Kadın İstihdam Oranları (%)

**Kaynak:** World Bank, World Development Indicators, 2014 ve TÜİK, 2015.

Türkiye’de 1990’larda kırsal alandan kentsel alana gerçekleştirilen göçle birlikte sektörlerdeki toplam istihdam oranlarında değişim yaşanırken Grafik 26’da görüldüğü gibi kadın istihdamında da farklılıklar görülmüştür. 1990 yılında kadınların tarım sektöründe istihdam oranı %75,8 iken, hizmet sektöründe %14,4, sanayi sektöründe %9,7 olarak gerçekleşmiştir. 2000’lere gelindiğinde kadınların tarımsal istihdamında ciddi bir oranda düşüş yaşanmış, hizmet sektöründeki istihdamında belirgin bir oranda artış yaşanmıştır. 2005 yılında tarım sektöründe çalışan kadınların oranı %51,6 olurken hizmet sektöründe %33,3, sanayi sektöründe ise %15,1 oranında gerçekleşmiştir. 2007’de hizmet sektöründe istihdam edilen kadınların oranı tarım sektöründeki çalışan kadınların oranını geçmiştir. 2007’de kadın istihdamının %41,3’ü hizmet sektöründe gerçekleşirken, %42,2’si tarım sektöründe gerçekleşmiştir. 2014 yılında kadınların hizmet sektöründeki istihdam oranı ile tarım sektöründeki istihdam oranı arasında belirli bir fark meydana gelmiştir. 2014 yılında, kadın istihdamının hizmet ve sanayi sektöründeki oranı artarken tarım sektöründe azalmıştır. İstihdam oranı tarım sektöründe %31,7’ye düşerken, hizmet sektöründe %50,9’a ve sanayi sektöründe %17,4’e yükselmiştir.

#### 4.2.6 Kent- Kır Ayrımına Göre Kadın İşgücü

Kentsel ve kırsal alana göre işgücüne katılım, kadının tarım ve tarım dışı alanlarda faaliyetinin belirlenmesi açısından önem taşımaktadır.



**Grafik 27.** Türkiye’de Kentsel ve Kırsal Alanda Kadın İşgücü Katılım Oranları (%)

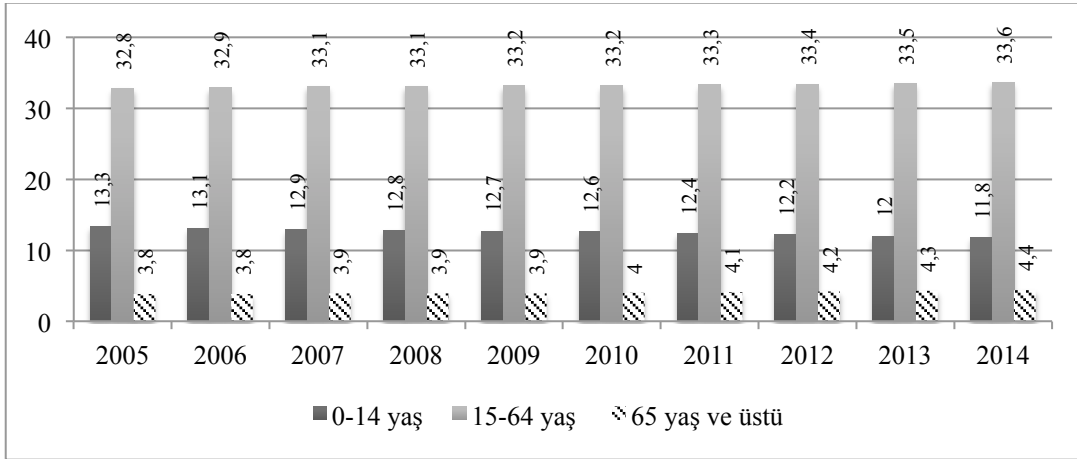
**Kaynak:** TÜİK, Kent- Kır ve Cinsiyet Ayrımında İşgücünde Hanehalkı İşgücü Anketi

\*2014 yılından önce işgücü göstergeleri kent- kır ayrımında verilebilmekteydi. 2014 yılından itibaren ise yeni idari bölünüş yapısı nedeniyle kent- kır ayrımında işgücü ile herhangi bir gösterge verilememektedir.

1990’dan sonra kırsal alandan kentsel alana yapılan göç kadın işgücü oranlarına yansımaktadır. 1990 yılında kentsel alandaki kadın işgücünün oranı %13,1 iken kırsal alandaki kadın işgücünün oranı %50,2’dir. 2000’li yıllara gelindiği zaman kentsel alanda kadın işgücü oranında artışlar görülse de kentteki kadın işgücünün kırsal alandaki kadın işgücünden daha düşük seviyelerde gerçekleştiği görülür (TÜİK, 2014). Bu durum köyde yaşayan beşeri sermayeye sahip olmayan kadının kentteki işgücü piyasasında yer edinemediğini göstermektedir. Gerek eğitim seviyesinin düşük olması gerek tarım dışı sektörlerdeki istihdam oranlarının azlığı kentsel ve kırsal alanda işgücüne katılım oranlarını etkilemektedir. 2013 yılında kentteki kadın işgücü oranı %28,0 iken, kırdaki kadın işgücü oranı %36,7 seviyesinde gerçekleşmiştir. Kentte yaşayan kadın işgücünün oranı Türkiye’deki kadın işgücü oranından daha düşüktür.

#### 4.2.7 Yaş Gruplarına Göre Kadın Nüfusu ve İstihdamı

İşgücü açısından ülkedeki nüfusun yaş dağılımı önem arz etmektedir. Daha önce ifade edildiği gibi, 15 yaş altı nüfus ile 65 yaş üstü nüfus sivil işgücünü oluştururken, 15-64 yaş arası nüfus aktif işgücünü meydana getirmektedir.

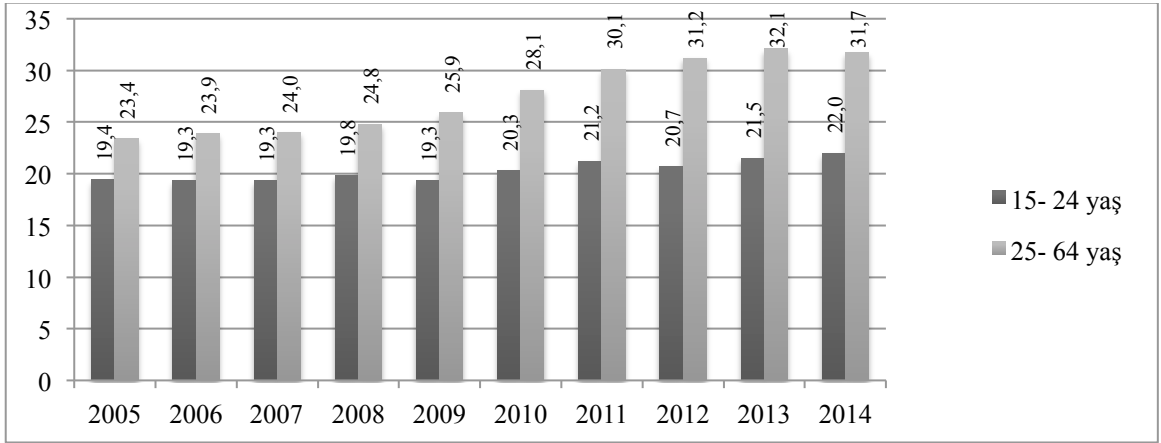


**Grafik 28.** Türkiye’de Yaşa Göre Kadın Nüfusu (%)

**Kaynak:** OECD Data, Total Labour Force Participation Statistics, 2014.

Grafik 28’de Türkiye’de 15 yaş altı kadın nüfusun toplam nüfusa oranı yıllara göre azalış göstermektedir. 2000 yılında 15 yaş altı kadın nüfusun toplam nüfusa oranı %14,4 olarak gerçekleşirken, 2005 yılında %13,3’e, 2014 yılında ise %11,8’e gerilemiştir. 15- 64 yaş arası kadın aktif nüfus oranı ise yıllara göre artış göstermektedir. 2000 yılında 15-64 yaş kadın nüfusun toplam nüfusa oranı %31,8 oranında gerçekleşirken, 2005 yılında %32,8’e, 2014 yılında ise %33,6’ya çıkmıştır. 65 yaş ve üstü nüfus da yıllara göre artış göstermektedir. 2000 yılında 65 yaş ve üstü kadın nüfusu toplam nüfusun %3,8’ini oluştururken, oran 2007 yılında %3,9’a, 2014 yılında ise %4,4’e yükselmiştir. 15- 64 yaş arası nüfusun 15 yaş altı nüfus ve 65 yaş üstü toplam nüfustan fazla olması aktif nüfusun ağırlığını ön plana çıkarmaktadır. Kadın nüfusun büyük çoğunluğunu oluşturan 15-64 yaş arası nüfusta kadın işgücüne katılım oranı hâlâ düşük seviyededir.

Türkiye’de yaşa göre işgücüne katılım farklılık göstermekte ve özellikle 15-24 yaş işgücünün katılımı düşük seviyelerde gerçekleşmektedir. Bu durum 25-64 yaş işgücüne katılımını öne çıkartırken, 15-24 yaş genç işgücünün daha düşük seviyelerde gerçekleşmesine yol açmaktadır. Türkiye’de özellikle 15-24 yaş işgücü katılımını olumsuz etkileyen etkenler, üniversitelerde eğitim gören kişi sayısının artması ve eğitim süresinin 5 yıldan 8 yıla çıkartılması olarak sıralanabilir. İşgücünün zamanla tarımsal faaliyetlerden tarım dışı faaliyetlere kaydırılması da diğer bir etken olarak ortaya çıkmaktadır. Tarımda çalışan işgücü, eğitimsiz ve deneyimsiz olduğundan kısa sürede işgücü piyasasına katılamamaktadır (Tansel, 2002:5)

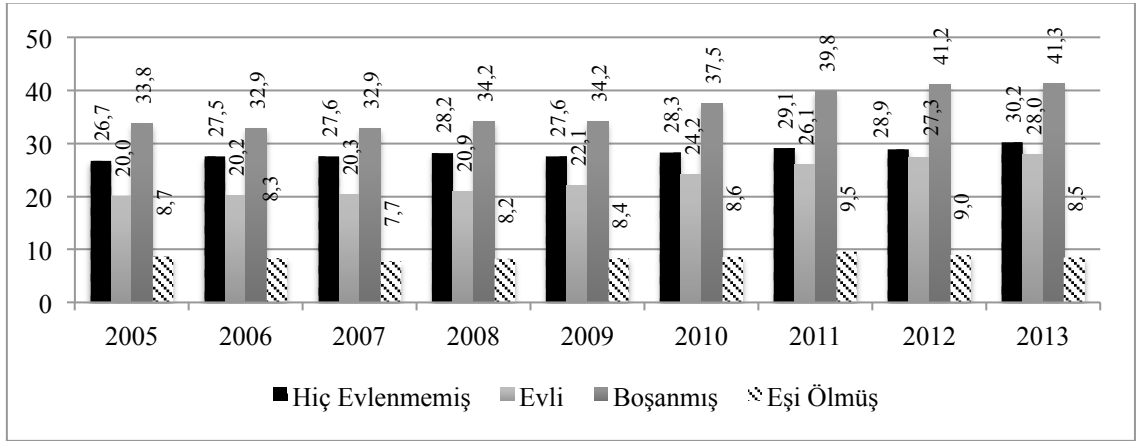


**Grafik 29.** Türkiye’de İstihdam Edilen Kadın İşgücünün Yaş Dağılım Oranları (%)  
**Kaynak:**World Bank, World Development Indicators, 2014.

Türkiye’de istihdam edilen kadın işgücünün toplam nüfusa oranı analiz edildiğinde 25-64 yaş kadın istihdam oranının 15-24 yaş istihdamına göre daha fazla olduğu Grafik 29’da görülür. İstihdam edilen 15-24 yaş genç nüfusun toplam nüfusa oranı, 2000 yılında %24,8 iken 2005 yılında %19,4’e gerilemiştir. 2009 yılına kadar istihdam edilen genç kadın nüfusu azalmaya devam etmiştir. 2010 yılında yükselişe geçmiş, 2014 yılında %22,0’ye yükselmiştir. 25- 64 yaş kadın nüfusu yetişkin nüfusu ifade etmektedir. İstihdam edilen kadın yetişkin nüfusun toplam nüfusa oranı 2000 yılında %26,8 olurken 2005 yılında oran azalmış, %23,4 oranında gerçekleşmiştir. 2005 yılından sonra kadın yetişkin nüfusun toplam nüfusa oranı giderek artmaya devam etmiş, 2014 yılında %31,7 düzeyinde gerçekleşmiştir.

#### 4.2.8 Medeni Durumuna Göre Kadın İstihdamı

Kadının çalışma hayatını etkileyen önemli bir faktör de medeni durumudur. Kadının medeni durumuna göre istihdam oranlarında farklılıklar gözlemlenmektedir.



**Grafik 30.** Türkiye’de Medeni Duruma Göre İstihdam Oranı (%)

**Kaynak:**TÜİK, Hanehalkı İşgücü Anketi, 2014.

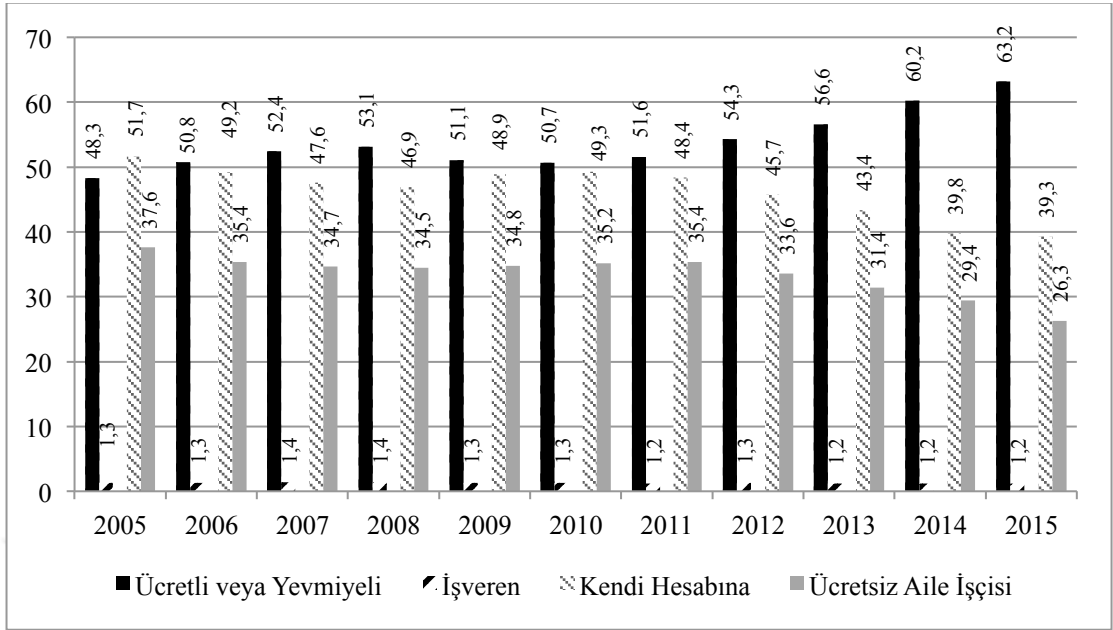
Hiç evlenmemiş kadınların istihdam oranları, evlilere, boşanmışlara ve eşi ölmüş kadınlara göre farklılık arz etmektedir. Türkiye’de 2005 yılında hiç evlenmemiş kadınların istihdam oranı %26,7 iken evlilerin oranı %20,0, boşanmışların oranı %33,8, eşi ölmüş kadınların oranı ise %8,7 olmuştur. Boşanmış kadınlar istihdam oranında en büyük paya sahip olan kesimken, ikinci sırada hiç evlenmemiş kadınlar gelmektedir. Onu evli olan kadınlar takip ederken, istihdam oranında en son sırada olan kesim ise eşi ölmüş olan kadın işgücüdür. Medeni duruma göre kadın istihdam oranları yıllara göre artış göstermektedir. 2013 yılında boşanmış kadın işgücünün %41,3’ü istihdam edilirken, hiç evlenmemiş kadın işgücü %30,2, evli kadın işgücü %28,0, eşi ölmüş kadın işgücü ise %8,5 oranında istihdam edilmektedir.

Boşanmış ve hiç evlenmemiş kadınların istihdam oranının, eşi ölmüş ve evli kadın işgücüne göre daha fazla olmasının nedeni bu kadınların ailelerini ve çocuklarını geçindirme yükümlülüğü ile bağdaştırılabilir (Tansel, 2002: 7).

#### 4.2.9 İşteki Durumuna Göre Kadın İşgücü

Türkiye’de kadın işgücü işteki durumlarına göre ücretli veya yevmiyeli, işveren, kendi hesabına ve ücretsiz aile işçisi olarak çalışan işgücü olmak üzere dört gruba ayrılmaktadır.





**Grafik 31.** Türkiye’de İşteki Durumuna Göre Kadın İşgücü Oranları (%)

**Kaynak:**TÜİK, Hanehalkı İşgücü Anketi, 2015.

Türkiye’dek kadın işgücü işteki durumuna göre yıllar itibariyle farklılık göstermektedir. 2005 yılında kendi hesabına çalışan kadınların oranı fazlayken, 2014 yılında ücretli veya yevmiyeli olarak çalışan kadınlarının oranı daha fazla olduğu Grafik 31’de görülür. Güncel verilere göre ücretli veya yevmiyeli olarak çalışan kadın işgücünün oranı büyük çoğunluğu oluştururken kendi hesabına çalışanlar ikinci sıraya gerilemiştir. Ücretsiz aile işçisi olarak çalışan kadınlar üçüncü sırada yer alırken en düşük paya sahip olanlar ise işveren olarak çalışan kadınlardır. Ücretli veya yevmiyeli çalışan kadınların oranı 2005 yılında %48,3, 2015 yılında ise %63,2 düzeyindedir. Kendi hesabına çalışanların oranı 2005 yılında %51,7, 2015 yılında ise %39,2 seviyesindedir. Ücretsiz aile işçisi kadınların oranı, yıllara göre azalış gösterse de ücretsiz erkek işgücü oranından çok daha fazladır. Ücretsiz aile işçisi olarak çalışan kadın işgücü oranı 2005 yılında %37,6, 2015 yılında ise %26,3’tür. Türkiye’de çalışan kadınlarda en az paya sahip olanlar ise işveren olarak çalışan kadınlardır. Kadın işverenlerin oranları ortalama olarak %1’lerde seyretmektedir. Kadın işverenlerin oranı yıllar itibariyle çok değişmemiş, 2015 yılında %1,2 seviyesinde gerçekleşmiştir.

Kadın çalışanlar erkek çalışanlarla mukayese edildiğinde; ücretli veya yevmiyeli olarak çalışan erkeklerin oranının 2014 yılında %68,5 seviyesinde olduğu,

kendi hesabına çalışan erkeklerin oranının ise yıllara göre azalış gösterdiği ve 2014 yılında %31,5 düzeyinde olduğu bilinmektedir. Türkiye’de işveren olarak çalışan erkeklerin oranı, kendi hesabına çalışanlar ile ücretli veya yevmiyeli çalışanların oranının çok daha gerisinde kalmakta ve işteki durumuna göre üçüncü sırada yer almaktadır. İşveren olarak çalışan erkek işgücü 2014 yılında %5,9 seviyesinde gerçekleşmiştir. Erkek işgücünde en düşük paya sahip olanlar ise ücretsiz aile işçisi olarak çalışanlardır. Türkiye’de ücretsiz aile işçisi olarak çalışan erkeklerin oranı yıllara göre azalış göstermekte olup, 2014 yılında %4,9 seviyesinde gerçekleşmiştir (World Bank, World Development Indicators, 2014).

#### 4.2.10 Bölgelere Göre Kadın İstihdamı

Türkiye’de kadının işgücüne katılım oranı, işsizlik oranı ve istihdam düzeyi bölgelere göre farklılık göstermektedir.

**Tablo 2**  
**Türkiye’de Bölgelere Göre Kadın İşgücü Katılım Oranları (%)**

Bölgeler	İşgücüne Katılma Oranı %	İşsizlik Oranı %	İstihdam Oranı %
İstanbul	33,4	17,0	27,7
Batı Marmara	34,0	9,0	31,0
Ege	36,1	12,2	31,7
Doğu Marmara	32,7	12,1	28,8
Batı Anadolu	31,1	15,2	26,3
Akdeniz	29,4	15,1	25,0
Orta Anadolu	29,2	12,9	25,4
Batı Karadeniz	36,1	8,0	33,2
Doğu Karadeniz	39,7	4,4	38,0
Kuzey Doğu Anadolu	34,8	3,0	33,7
Ortadoğu Anadolu	27,5	6,2	25,8
Güneydoğu Anadolu	17,8	14,0	15,3

**Kaynak:**TÜİK,Bölgelere Göre Kadın İşgücü Durumu Hanehalkı İşgücü Anketi, 2015.

Kadının işgücüne katılma oranının en yüksek seviyede gerçekleştiği bölge Doğu Karadeniz bölgesi olmuştur. 2015 yılında bölgede işsizlik oranı %4,4 iken gerçekleşen kadın istihdamı %38,0’dır. Kadın işgücüne katılım oranının en fazla olduğu ikinci bölge olarak Batı Karadeniz Bölgesi ve Ege Bölgesi %36,1 ile eşit paya sahiptir. Fakat Batı Karadeniz Bölgesi’nde Ege Bölgesi’ne göre işsizlik oranı daha düşük istihdam oranı ise daha yüksek seviyede gerçekleşmektedir. Batı Karadeniz Bölgesi’nde kadın istihdam oranı %33,2, işsizlik oranı ise %8,0 seviyesindedir. Ege Bölgesi’nde

işsizlik oranı %12,2 iken istihdam oranı %31,7'dir. İşsizlik oranının en yüksek olduğu bölgeler %17,0 ile İstanbul, %15,2 ile Batı Anadolu, %15,1 ile Akdeniz Bölgesi'dir. İşsizliğin en düşük olduğu bölgeler ise %3,0 ile Kuzey Doğu Anadolu, %6,2 ile Ortadoğu Anadolu, %9,2 ile Batı Marmara Bölgesi'dir.

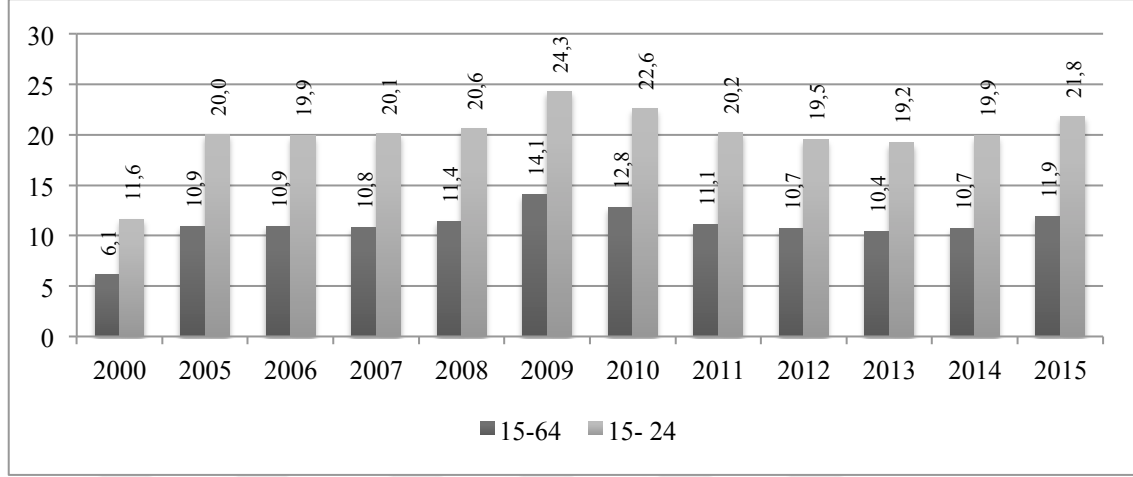
Kadın istihdam oranının en yüksek olduğu bölgeler ise, %38,0 ile Doğu Karadeniz, %33,7 ile Kuzey Doğu Anadolu, %33,2 ile Batı Karadeniz Bölgesi'dir. En düşük kadın istihdam oranının görüldüğü bölgeler ise, %15,3 ile Güneydoğu Anadolu Bölgesi, %25,0 ile Akdeniz, %25,4 ile Ortadoğu Anadolu Bölgesi'dir.

Türkiye'de en düşük kadın istihdamının yaşandığı Güneydoğu Anadolu Bölgesi'ndeki işgücü piyasasında cinsiyete yönelik temel ayrışma giderek belirginleşmektedir. Bölgede kimya, inşaat, otomotiv, makine sektörlerinde kadın işgücü yok denecek kadar azdır. Bu bölgede kadına yönelik geleneksel, ataerkil, muhafazakâr tutumların olması nedeniyle kadının çalışma hayatına girişi engellenmektedir. Bunun yanı sıra "eve iş alma" "tarım işçiliği" gibi geleneksel faktörler nedeniyle bölgede kayıtdışı istihdam kapsamında kadın işgücünün varlığına da rastlanılmaktadır (Yıldız, 2013: 107- 108) Güneydoğu Anadolu Bölgesi'nde işsizliğin görülmesinin bir diğer nedeni ise arazi yapısı ve bölgede yaşanan terör sorunudur. Bölgede görülen olumsuz koşullar nedeniyle işgücü piyasasında bir gelişme yaşanmamaktadır. Doğu Karadeniz ve Batı Karadeniz Bölgesi'nde ise görülen istihdam oranı Türkiye ortalamasının üzerindeyken işsizlik oranı Türkiye ortalamasının altında seyretmektedir. Bunun nedeni, bölgede tarım ve hayvancılık ile ilgili işletmelerin yaygın olmasıdır. Bölgede tarım sektöründe kadın istihdamının fazlalığı dikkat çekmektedir (Kamacı, 2016: 27- 29).

#### **4.2.11 Kadın İşgücünün İşsizlik Durumu**

Türkiye'de işsizlik oranı %10,3 ile OECD ülkelerine göre yüksek düzeyde gerçekleşmektedir. İşsizlik oranı içerisinde kadın işgücünün 15- 64 yaş arası işsizlik oranı dikkate alındığında ise; 2000 yılında ülkede kadın işgücünün işsizlik oranı %6,1 iken 2005 yılında bu oran artmış %10,9 seviyesinde gerçekleşmiştir. Kadın işgücünde

işsizlik oranının en yüksek olduğu yıl 2009 yılı olup %14.1'dir. Takip eden yıllarda işsizlik oranı gerilemiş ve 2015 yılında %11.9 seviyesinde gerçekleşmiştir.



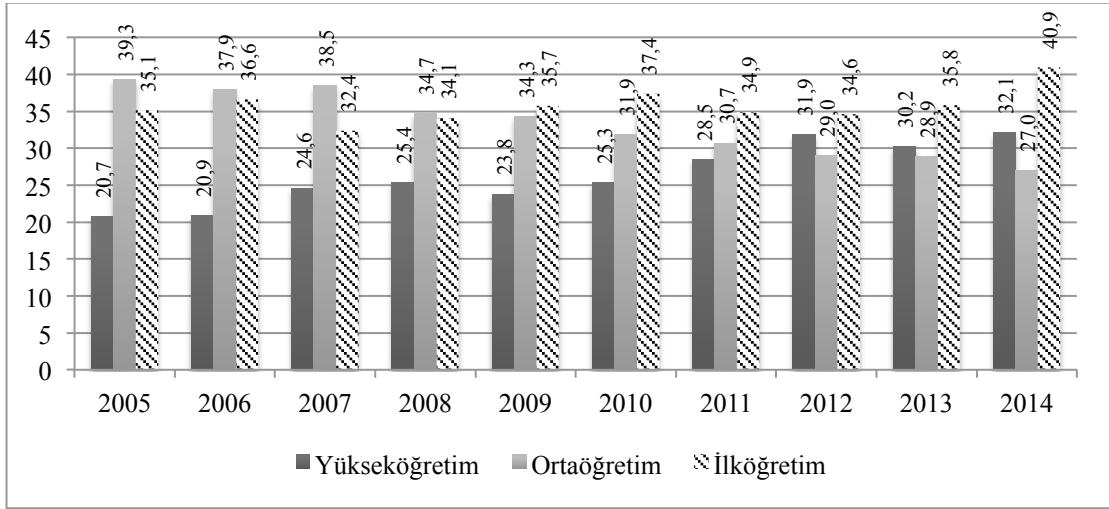
**Grafik 32.** Türkiye’de Kadın İşgücünün İşsizlik Oranları (%)

**Kaynak:** World Bank, World Development Indicators, 2014 ve TÜİK 2015.

Ülkenin işsizlik yapısında genç nüfus işsizlik oranının fazlalığı öne çıkmaktadır. 15-24 yaş genç kadın işgücünün işsizlik oranı toplam kadın işgücünün işsizlik oranından çok daha fazladır. 2000 yılında 15-24 yaş kadın işgücünün işsizlik oranı %11,6 iken, 2009 yılına kadar oran artmış ve 2009 yılında %24,3 seviyesinde gerçekleşmiştir. Genç kadın nüfusun işsizlik oranı takip eden yıllarda gerilemesine rağmen 2015 yılında hala yüksek seviyelerde (%21,8) seyretmektedir. Genç kadın işsizlik oranı toplam işsizlik oranına göre yüksek çıkmaktadır.

Genç işsizlik oranının yetişkin işsizlik oranlarından daha yüksek seviyelerde gerçekleşmesinin nedeni, gençlerin ilk işlerini bırakma olasılıklarının yüksek olmasına bağlanabilir. Çünkü, gençlerin aldıkları ücreti düşük bulması, çalıştıkları iş ile niteliğinin uyuşmaması veya farklı nedenlerle işten çıkarılması yetişkin işgücüne oranla daha muhtemeldir (İzgi, 2017: 297). Bu nedenle genç kadın işgücünde işsizlik oranları yetişkin işgücüne göre yüksek seviyelerde seyretmektedir.

İşsiz kadınların eğitim seviyeleri işsizliğin yapısı açısından önem arz etmektedir. Böylece vasıflı- vasıfsız işgücünün işsiz kalma durumu ortaya çıkmaktadır. Aşağıdaki grafikte eğitim durumlarına göre işsizlik oranları yer almaktadır. (Bkz. Grafik 33)



**Grafik 33.** Türkiye’de Eğitim Durumuna Göre Kadın İşgücünün İşsizlik Oranları (%)  
**Kaynak:** World Bank, World Development Indicators, 2014.

Türkiye’de 2012 yılına kadar en düşük kadın işsizlik oranı yükseköğretim mezunu kadınlarda görülürken, 2012 yılından itibaren ortaöğretim mezunları en düşük işsizlik oranına sahiptir. İlköğretim mezunu kadınlar ise en yüksek işsizliği yaşayan kesimdir. 2000 yılında yükseköğretim mezunu kadın işgücünün işsizlik oranı %16,3 iken, ortaöğretim mezunu kadının işsizlik oranı %38,5, ilköğretim mezunu kadın işgücünün işsizlik oranı ise %34,6 şeklinde gerçekleşmiştir. 2014 yılında ise en yüksek işsizliğin yaşandığı kesim ilköğretim mezunu kadınlar olmuştur. İlköğretim mezunu kadın işgücünün işsizlik oranı %40,9 iken, ortaöğretim mezununun oranı %27,0, yükseköğretim mezununun oranı ise %32,1 seviyesinde gerçekleşmiştir. İşsizlik seviyesinin en yüksek olduğu kesim vasıfsız işgücü kesimidir. İlköğretim mezunu kadın işgücü, vasıfsız işgücünü oluştururken Türkiye’de toplam kadın işgücünde vasıfsız işgücü %58,1 ile en büyük paya sahiptir.

Geçen yıllar içinde sanayi ve hizmet sektöründe daha kalifiye işgücünün tercih edilmesi, ilköğretimin zorunlu hale gelmesi, yükseköğretime verilen önemin artması neticesinde vasıfsız kadın işgücünün işsizlik oranı yükselmiştir. Ayrıca 2008 küresel krizinin ardından dünya genelindeki ekonomik daralmanın ve Türkiye’deki ekonomik belirsizliğin etkisiyle eğitilmiş kadın işgücünün işsizlik oranının yükseldiği görülür.

Grafik 33’teki bilgiler ışığında Türkiye’de kadın istihdamı konusunda kısmen iyileşmeler görülsede Dünya Ekonomik Forumu raporlarında Türkiye sıralaması

oldukça düşük düzeydedir. 2015 Dünya Ekonomik Forumu Küresel Cinsiyet Eşitsizliği Raporu'na göre Türkiye, cinsiyet ayrımcılığının en fazla yaşandığı ülkelerden birisidir. Cinsiyet eşitliği sıralamasında 145 ülke arasında 130. sırada yer almaktadır. Kadın ve erkeklerin iktisadi katılımında fırsat eşitliği sıralamasında 131. sıradadır. Siyasal katılımında 105. sırada olan Türkiye, eğitime erişimde 105. sırada yer almaktadır. Kadın kanun yapıcılarının ve üst düzeyde çalışan kadınların varlığı sıralamasında 109. sırada bulunmaktadır. Türkiye, parlamentoda görev alan kadın üyelerin varlığı açısından 145 ülke arasında 86. sıradadır. Bakan kadınların varlığı açısından ise 139. sırada yer almaktadır (World Economic Forum, 2015). Kayıtdışı istihdamda en sık görülen çalışma şekli sosyal güvencesiz çalışmadır. 2013 yılına verilerine göre tarım sektöründe gerçekleşen kayıtdışı istihdamın %84.3'ü sosyal güvence olmadan çalışanlar tarafından oluşmaktadır. Tarım dışı sektörlerde ise kayıtdışı istihdamın %22.3'ünü yine sosyal güvencesiz çalışanlar meydana getirmektedir.

#### **4.3. Türkiye'de Yasal Çerçeve Kapsamında Kadın İşgücü**

Türkiye Cumhuriyeti Devleti, yasalarında kadın işgücünün sorumluluklarını işlemiş, sınırlarını ve yasal haklarını belirlemiştir. Kadın işgücünün sorumlulukları Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nda ve 4857 Sayılı İş Kanunu'nda işlenmiş, ancak 4721 Sayılı Türk Medeni Kanunu'nda kadın işgücüne yer verilmemiştir.

##### **4.3.1 Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nda (1982) Kadın İşgücü**

Kadın işgücü, Türkiye Cumhuriyeti Devleti 1982 Anayasası'nda "Kanun Önünde Eşitlik", "Çalışma ve Sözleşme Hürriyeti", "Çalışma Şartları ve Dinlenme Hakkı" başlığı altında işlenmektedir. Eşitlik ilkesine önem veren T.C. Devleti, madde 10 kapsamında kanun önünde eşitlik başlığı altında kadın ve erkek işgücüne değinmektedir.

*"Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür (Türkiye Cumhuriyeti Anayasası,1982, m.10).*

Anayasada kadın erkek ile eşitliğe sahip olup, bu eşitliğin sağlanması devletin yükümlülüğüne bırakılmıştır. Türkiye Cumhuriyeti'nde haklar yönünden erkeğe

üstünlük verilmemiş, kadın erkek eşit tutulmuştur. Türkiye Cumhuriyeti Anayasası eşitlik ilkesi dışında çalışma ve sözleşme hürriyeti başlığı altında kadın işgücüne yönelik belirli haklar tanımaktadır. T. C. Anayasası'nın 49. maddesine göre;

*“Çalışmak herkesin hakkı ve ödevidir”* (T.C. Anayasası, 1982, m. 49).

Söz konusu maddede istihdam konusu cinsiyet yönünden ayrılmamış, kadın ile erkeği bir tutarak ve genelleme yaparak herkes kelimesi kullanılmıştır. 49. madde, kadın ve erkeğe çalışma konusunda sorumluluk yüklemiş, bu durum için de devletin yapması gerekenleri sıralamıştır. Devletin yerine getirmesi gereken yükümlülükler ise şu şekilde sıralanmaktadır;

*“Devlet, çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları ve işsizleri korumak, çalışanları desteklemek, işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam yaratmak ve çalışma barışını sağlamak için gerekli tedbirleri alır”* (T. C. Anayasası, Değişik: 3.10.2001-4709/m.19).

Madde kapsamında istihdamı arttırıcı ortamların yaratılması devletin sorumluluğuna bırakılmış, işsizliği azaltmak ve önlemek adına ekonomik faaliyetin gerekliliğine vurgu yapılmıştır. Madde kapsamında kadın özel olarak da işlenmektedir. Anayasada yer alan maddeler kapsamında kadın istihdamını iyileştirici ve geliştirici bir hedefi olduğu söylenebilmektedir. Anayasada kişilerin çalışma şartları ve dinlenme haklarına da değinilmektedir. Bu haklar Anayasa'nın 50. maddesinde “Çalışma şartları ve dinlenme hakları” başlığı altında işlenmektedir. Maddeye göre;

*“Kimse, yaşına, cinsiyete ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılamaz. Küçükler ve kadınlar ile bedeni ve ruhi yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar. Dinlenmek çalışanların hakkıdır. Ücretli hafta ve bayram tatili ile ücretli izin hakları ve şartları kanunla düzenlenir”* (T.C. Anayasası, 1982, m. 50).

Türkiye Cumhuriyeti Anayasası 50. madde kapsamında çalışılacak işlere sınırlama getirerek yapılacak işin yapan kişiyle uyumuna dikkat çekilmektedir. Eğer kişi, yaşı gereği uygunsuz bir meslek grubunda aktif rol alıyorsa, sahip olduğu cinsiyete uygun bir iş yapmıyorsa veya yaptığı iş, kişinin gücüyle orantısız ise bu durum madde 50 çerçevesinde yasaklanmıştır. Tüm bu kurallar Türkiye Cumhuriyeti İş Kanunu'nda

yer almaktadır. Kadın istihdamını iyileştirici bir güç olarak ortaya çıkarılabilmektedir. Kadınlar, tıpkı bedeni ve ruhi yetersizliği olanlarla küçükler gibi çalışma şartları bakımından korunmaktadırlar. Madde 50 kapsamında özel olarak değinilmektedir. Madde’de dinlenme hakkına da yer verilmektedir. Dinlenme hakkının tüm çalışanların hakkı olduğu vurgulanmakla birlikte çalışanların ücretli izin ve tatil haklarına da değinilmektedir. Konu kadın-erkek yönünden ayrı ayrı ele alınmamıştır. Anayasada yer alan tüm bu düzenlemeler 4857 sayılı Türkiye Cumhuriyeti İş Kanunu’nda da ayrıntılı olarak yer almaktadır.

#### **4.3.2 4857 Sayılı Türkiye Cumhuriyeti İş Kanunu’nda Kadın İşgücü**

Türkiye Cumhuriyeti Anayasası 50. maddede yer alan yaşa, cinsiyete ve güce göre iş kriteri, 4857 sayılı Türkiye Cumhuriyeti İş Kanunu 72. maddesinde ayrıntılı olarak düzenlenmektedir. Madde’ye göre;

*“Maden ocakları ile kablo döşemesi, kanalizasyon ve tünel inşaatı gibi yer altında veya su altında çalışılacak işlerde 18 yaşını doldurmamış erkek ve her yaştaki kadınların çalıştırılması yasaktır” (4857 Sayılı İş Kanunu, 2003, m.72).*

Yapılışı açısından ağır olan işlerde erkek işgücüne yaş sınırlaması getirilirken, bu tarz işlerde kadın işgücü çalıştırma yasağı mevcuttur. Kadınların çalışacağı işlerde sınırlama getirilmektedir. Kadınların yer altı veya su altı işlerde çalışmaları madde kapsamında yasaklanmıştır. Kadınların çalışmalarına getirilen bir diğer yasak ise gece çalışma yasağı olup, m. 73’de yer almaktadır.

*“Sanayiye ait işlerde on sekiz yaşını doldurmamış çocuk ve genç işçilerin gece çalıştırılması yasaktır. Onsekiz yaşını doldurmuş kadın işçilerin gece postalarında çalıştırılmasına ilişkin usul ve esaslar Sağlık Bakanlığının görüşü alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca hazırlanacak bir yönetmelikte gösterilir” (4857 Sayılı İş Kanunu, 2003, m. 73).*

Gece mesaisi için erkeklerde sadece on sekiz yaş şartı aranırken kadınlarda on sekiz yaş şartının yanında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’nın “Kadın Çalışanların Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik” rol oynamaktadır. Kadın çalışanların gece çalışma koşulları yönetmeliğin ikinci ve üçüncü



bölümde kadın çalışanların gece postasında çalıştırılma süresi, işyerine ulaşım, sağlık gözetimi, kadın çalışanların eşlerinin de gece postasında çalışması durumu, gebelik ve analık durumunda çalıştırılma yasağı ve saklama yükümlülüğü düzenlenmektedir.

Yönetmeliğe göre, 5. maddede kadın çalışanların gece postasında çalıştırılma süresi yedi buçuk saat ile sınırlandırılmıştır. 6. maddede ise merkezden uzakta bulunan işyerinin gece postasında çalışan kadın çalışanın ulaşımının işveren tarafından karşılanma zorunluluğu getirilmiştir. 7. maddede işyerinde sağlık gözetimi yapılarak kadın çalışanın gece çalışmasında sağlığının elverişli olduğunu gösteren rapor zorunluluğu getirilmiştir. Gece postasında çalışan kadınların eşlerinin de gece postasında çalışma durumu olduğu zaman işveren tarafından kadının isteği göz önünde bulundurulmak zorundadır. Madde 8’de düzenlenen konu kapsamında, kadın ile kocasının gece postasında çalışması aynı güne denk geliyorsa kadının isteği üzerine bu düzen değiştirilerek kocasıyla çalışmaları denk gelmeyecek şekilde düzenlenebilir. Madde 9’da ise gebelik ve analık durumunda olan kadınların gece postalarında çalışmaları ise yasaklanmıştır (28717 Sayılı T.C. Resmi Gazete, 2013, Kadın Çalışanların Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik, m.5, m.6, m.7, m.8).

Anne olan kadın çalışanlar için Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik’te gerekli kolaylıklar sağlanmaktadır. En az 150 kadın çalışmanı olan bir işverene, işyerinin en çok 250 metre uzağında çocuk bakım odası ve yurt açma yükümlülüğü getirilmektedir. Madde 13’te belirtilen yurt yükümlüğünün yanında 100-150 kadın çalışana sahip olan işyerinin en fazla 250 metre uzağında emzirme odasını da sağlama zorunluluğu getirilmektedir (28737 Sayılı T.C. Resmi Gazete, 2013, Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik, m. 13).

Gece postalarında çalışan kadınlar ile gebe veya emziren annelere yönelik sağlanan kolaylıklar kadın istihdamını geliştirici bir etken olarak ortaya çıkmaktadır. Sağlanan kolaylıklarla birlikte gebe ve emziren anneler çalışma hayatından kopmamış olacak, gece postasında çalışan kadınlar içinse getirilen yönetmelikle çalışma hayatının

devamı sağlanabilecektir. Gece postasında çalışan kadınlar için getirilen yönetmelikle, çalışmalarına engel olan etmenler ortadan kaldırılmaya çalışılarak işgücüne katılımlarının devamını sağlanması hedeflenmektedir.

Yönetmeliğin dışında 4857 Sayılı İş Kanunu madde 74 kapsamında anne olan kadınların çalışma ve süt izinleri düzenlenmektedir.

*“Kadın işçilerin doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam on altı haftalık süre için çalıştırılmamaları esastır. Hamilelik süresince kadın işçiye periyodik kontroller için ücretli izin verilir. Hekim raporu ile gerekli görüldüğü takdirde, hamile kadın işçi sağlığına uygun daha hafif işlerde çalıştırılır. Bu halde işçinin ücretinde bir indirim yapılmaz. İsteği halinde kadın işçiye, on altı haftalık sürenin tamamlanmasından veya çoğul gebelik halinde on sekiz haftalık süreden sonra altı aya kadar ücretsiz izin verilir. Bu süre, yıllık ücretli izin hakkının hesabında dikkate alınmaz. Kadın işçilere bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam bir buçuk saat süt izni verilir. Bu sürenin hangi saatler arasında ve kaç bölünerek kullanılacağını işçi kendisi belirler. Bu süre günlük çalışma süresinden sayılır”* (4857 Sayılı İş Kanunu, 2003, m. 74).

Madde 74’te düzenlenen analık durumundaki izinler kadın işçinin lehine olup, kadın çalışmasını kolaylaştırıcı şekilde bir etken olarak ortaya çıkmaktadır. Çünkü kadın çocuk doğurduğu zaman edindiği izin haklarını kullanacak olup, çalışma yaşamından tamamen kopmamış olacaktır. Kadın işçinin yararına olan gelişmeyle birlikte hem aile düzeni hem de kadının çalışma yaşamı devam etmektedir.

Bunun yanı sıra 4857 İş Kanunu madde 85 kapsamında ağır ve tehlikeli sayılan işlerde kadınların çalışmasına sınırlama getirilmektedir. Madde’de;

*“Ağır ve tehlikeli işlerde çalışan kadınların yalnızca Sağlık Bakanlığı’nın da görüşü alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’na hazırlanan rapor dahilinde çalıştırılabileceği”* ifade edilmektedir (4857 İş Kanunu, 2003, m.85).

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’na hazırlanan “Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliği” kapsamında kadınlar petrol, tabii gaz, su, her çeşit maden ve sondaj işlerinde; taş ocaklarında her çeşit madenin çıkartılması; çimento fabrikalarında, taş ocaklarında, metal ve alaşımlarının sıcak ve soğuk olarak şekillendirme işlerinde; gemi

inşaat ve tamiratında, iskele, köprü, makinaların ve kazanların montajı ve işletilmesi gibi ağır işlerde çalışamaz. Ancak madde 4 kapsamında kadınlar ağır ve tehlikeli işlerle alakalı ihtisas ve meslek eğitimi veren okulları bitirip kendilerine meslek olarak edinirlerse yasak ortadan kalkar. Eğitimini almış kadın mesleğini yerine getirebilir (25494 Sayılı T.C. Resmi Gazete, 2004, Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliği, Ek-I, m.4).

**Tablo 3**  
**Türkiye’de Yasal Çerçeve Kapsamında Kadın İşgücü**

Yasalar	Taninan Haklar
<b>Türkiye Cumhuriyeti Anayasası (1982)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kadınların erkeklerle eşit haklara sahip olduğu belirtilmektedir.</li> <li>• Kadınlara çalışma hakkı tanınmaktadır.</li> <li>• Kadınların yaşına ve gücüne uygun işlerde çalıştırılabileceği ifade edilmektedir.</li> <li>• Kadın işgücünün dinlenme hakkına yer verilmiş olup, ücretli ve tatil hakları belirtilmektedir.</li> </ul>
<b>4857 Sayılı Türkiye Cumhuriyeti İş Kanunu (2003)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Yer altı ve sualtı işlerinde kadın işgücünün çalıştırılmasının yasak olduğu ifade edilmektedir.</li> <li>• Gece mesaisinde çalıştırılan kadın işgücünün çalışma süresi 7.5 saat ile sınırlandırılmış olup, işveren tarafından kadın işgücünün ulaşımının sağlanması gerekliliği düzenlenmektedir.</li> <li>• Gece mesaisinde görev alan kadının sağlığı elverişli olduğu sürece çalıştırılabileceği vurgulanmaktadır.</li> <li>• Gece postalarında çalışan kadınların eşleri de gece mesailerinde çalışıyorsa kadın işgücünün görüşleri de alınarak bu mesai türlerinde çalıştırılabileceği belirtilmektedir.</li> <li>• Anne olan kadın işgücüne çalışma ve süt izni hakkı tanınmaktadır.</li> <li>• Ağır ve tehlikeli işlerde çalışmaları yasak olan kadın işgücü, bu mesleklerin eğitimini almış ve kendine meslek olarak edinmişse yasağın ortadan kalkabileceği ifade edilmektedir.</li> <li>• İşverenin, anne olan kadın işgücüne yurt ve emzirme odası sağlama yükümlülüğü olduğu belirtilmektedir.</li> </ul>

**Kaynak:** Çalışmanın 4.3. mumaralı başlığı altında yer alan bilgilerden yararlanılarak tarafımızca hazırlanmıştır.

## 5. İRAN'DA İŞGÜCÜNÜN YAPISI VE KADIN İŞGÜCÜ PİYASASI

### 5.1. İran'da İşgücünün Yapısı

İran İslam Cumhuriyeti, Pers İmparatorluğu'nun mirasçısı olup coğrafi konumu ve sahip olduğu enerji kaynaklarından dolayı Ortadoğu bölgesinde stratejik öneme sahiptir. İran, 1906 yılında meşrutiyet olarak kurulmuş, 1979 yılında İslam devrimi sonucunda İslam Cumhuriyeti haline gelmiştir. Humeyni'nin gerçekleştirdiği devrimle beraber İslami hükümet kurulmuş olup Velayeti Fakih benimsenmiştir. Velayeti Fakih inancına göre, hükümet fakihlerin (din bilgini, alimi) denetimindedir. Halk tarafından seçilen lider ile din alimi olan dini lider olmak üzere iki lider vardır. Dini lider en üst rütbede olan liderdir (Roskin, 2009: 684- 685).

İran ekonomisi, son 44 yılda yaklaşık olarak 51 kat büyüklüğe sahip olmuştur. 1970'te gayri safi milli hasıla 10 milyar 870 milyon dolar iken 2013 yılında 512 milyar 851 milyon dolar olmuştur. Kişi başına düşen gelir 1970 yılında 400 dolar iken 2013 yılında 7120 dolardır. İran'da sektörler arasında en çok hizmet sektörü üretimde katma değer yaratırken, onu sanayi ve tarım sektörü sırasıyla takip etmektedir. 2014 yılında hizmet sektörünün ürettiği katma değer 218,4 milyar dolar iken, sanayi sektörünün katma değer tutarı 159,3 milyar dolar, tarım sektörünün ise 38,9 milyar dolardır (World Bank, World Development Indicators, 2015). İran, dış ticaret fazlasının yaşandığı bir ülkedir. 1970 yılında 2,32 milyar dolar ihracat 2,02 milyar dolar ithalat yaparken, 2014 yılında 102,8 milyar dolar ihracat 80,3 milyar dolar ithalat gerçekleştirmiştir. (World Bank, Export and Import of Goods and Services)

İran'ın nüfusunun %50,4'ünü erkekler oluştururken %49,6'sını kadınlar oluşturmaktadır. %99,4'ü Müslüman olan nüfusun %0,6'sı Yahudi, Hristiyan ve Zerdüşst vs.... gibi diğer dinlere mensuptur. Müslüman olan nüfusun %90'ı Şii iken %10'u Sünni'dir (Population and Housing Census, 2011). Dolayısıyla işgücünün büyük çoğunluğunu Müslüman Şii nüfus oluşturmaktadır.

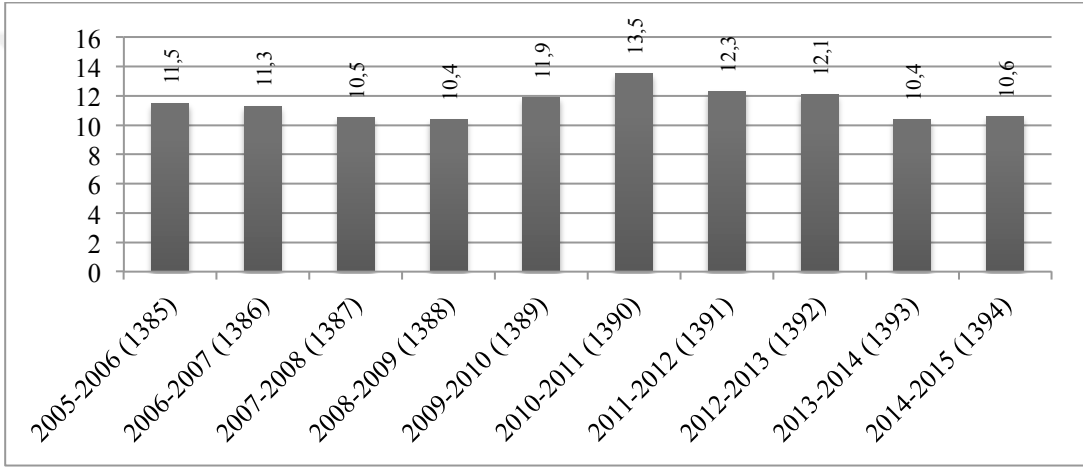
Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), İran İslam Cumhuriyeti için hazırladığı raporda (An Employment Strategy for the Islamic Republic of Iran, 2005) ülkenin istihdam yapısına dair şu bilgilere yer vermektedir:

İran İslam Cumhuriyeti'nde istihdam konusu hızla artan işgücü (1975-2000) ve 15-25 yaş arası genç nüfus için önem arz etmektedir. Erkeklerde yaklaşık %62 olan işgücüne katılma oranı kadınlarda %12'lerde olup düşük seviyelerde gerçekleşmektedir. Hâlbuki İran, işgücü piyasasına yeni girişleri sağlayarak muazzam derecede üretkenliği arttırabilir ve kazançlı, verimli bir istihdam yapısı yaratabilir. 1990'da İran'daki istihdamda görülen %1,8'lik artış, %3,8'lik ekonomik büyümenin gerçekleşmesinde etkili olmuştur. 1990'larda kadınlar için meslek sayılarının arttırılmasının mümkün olmasına rağmen %26 ile eğitilmiş işsiz kadın sayısı oldukça yüksektir. Bundan dolayı genç eğitilmiş kadınlar için yeni meslek yaratılmasına ihtiyaç vardır. Devlet kırsal alanlarda sosyo-ekonomik düzenlemeler yapmalıdır. Ülke genç nüfus için yeni ekonomik fırsatlar yaratıp ekonomik büyümeyi gerçekleştirmeli ve zenginliği elde etmelidir. Genç kadın ve erkeğin emek piyasasına girişlerini kolaylaştırıp istihdam ve işgücü piyasasının hacmini genişletmelidir. Hükümet özel sektörde düzenleme yaparak meslek yaratma yoluna gitmelidir. İran'ın 3. ve 4. beşer yıllık planında kuşak/nesil istihdamına önem verilmiştir. İran Hükümeti istihdamın üzerindeki baskıları azaltmak için yeni politikalar inşa etmektedir. 4. milli kalkınma planında yoksulluğu engellemek, özel sektörde sosyal diyalogu geliştirmek ve katılımı iyileştirmek için istihdam konusuna önem verilmiştir. Bunun için ihracata yönelik kontrolleri gevşetmek, rahatlatmak ve yabancı yatırımcıları çekmek için hedefler konulmuştur (ILO, 2005:1-2).

İran'ın işgücü ve kadın işgücü yapısını analiz etmek için ülkede yaşanan işsizlik oranlarına, istihdam oranlarına, kırsal ve kentsel alanda işgücüne katılım oranlarına, eğitim düzeyine göre işgücüne katılım oranlarına ve işgücünün sektörel dağılımına bakmak gerekmektedir. Söz konusu bilgilere bölüm içerisinde yer verilmiştir. İran, Ay yılını esas alan ve yılın başlangıç tarihini 21 Mart olarak kabul eden Hicri Şemsi Takvim'i kullanmaktadır. Bu nedenle, çalışmanın sınırı olarak belirlenen 2005- 2015 yılları Hicri Şemsi Tavkim'e çevrildiğinde, bölümde yer alan grafiklerdeki yıllar 2005- 2006 (H.Ş. 1385) ile 2014- 2015 (H.Ş. 1394) şeklinde gösterilmiştir.

### 5.1.1 İşsizlik Durumu

İran'da işsizlik oranı Grafik 34'te görüldüğü gibi yıllara göre değişiklik göstermektedir. 2005-2006 yılında işsizlik oranı %11,5 iken, 2006-2007 yılında işsizlik oranı %11,3'tür. 2007-2008 yıllarında işsizlik oranında düşüş yaşanmakta olup %10,5 seviyesinde gerçekleşmiştir. 2008-2009 yılında %10,4 oranında gerçekleşen işsizlik oranı 2010-2011 yılında %13,5'e yükselmiştir. Taki eden yıllarda gerileyen işsizlik oranı 2014-2015 yılında %10,6 seviyesinde gerçekleşmiştir. İran'da işsizlik oranı, Türkiye'deki %10,3'lük işsizlik oranına yakın bir seviyededir.

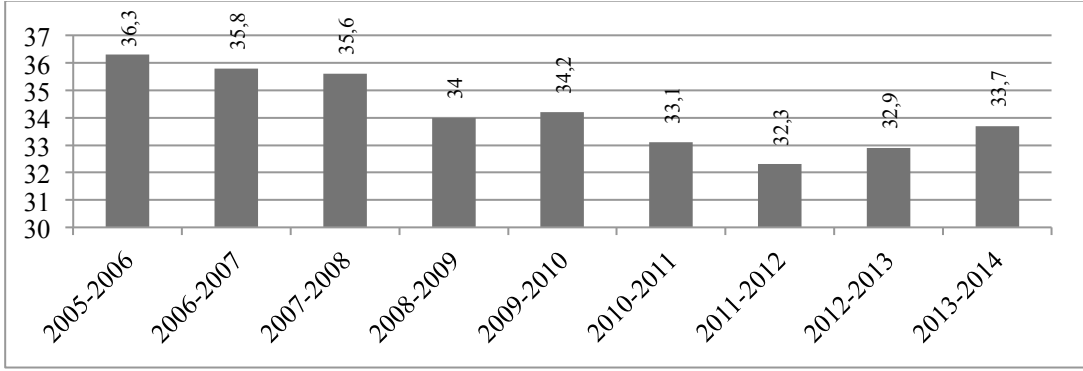


**Grafik 34.** İran'da Yıllara Göre İşsizlik Oranları (%)

**Kaynak:**Statistical Centre of Iran, Yearbook, 1394.

### 5.1.2 İstihdam Durumu

İşsizlik ve istihdam oranı ülkedeki işgücü açısından önem arz ettiğinden işsizlik oranının düşük, istihdam oranının ise yüksek olması istenilen ve hedeflenen bir sonuçtur.



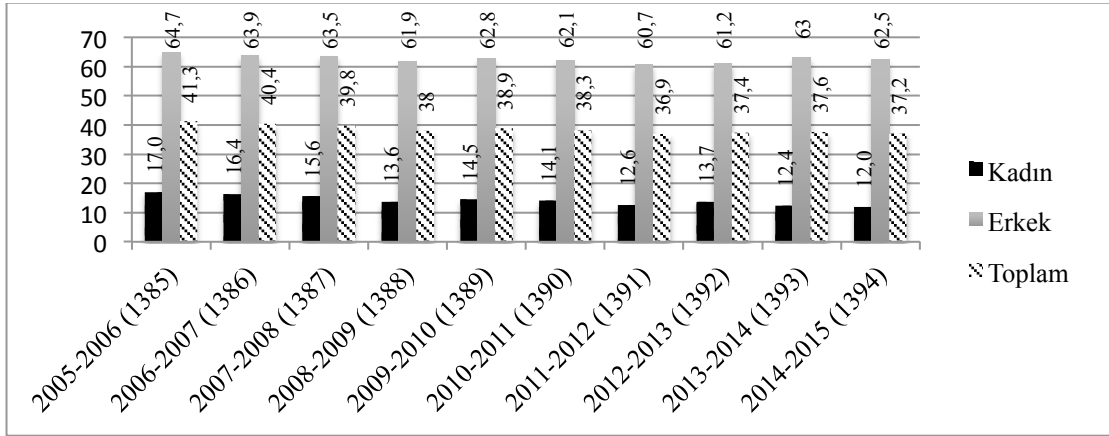
**Grafik 35.** İran’da Yıllara Göre İstihdam Oranları (%)

**Kaynak:** Statistical Centre of Iran, Yearbook, 1394.

Grafik 35’te yıllara göre İran işgücü piyasasının istihdam oranları yer almaktadır. 2013- 2014 yılındaki İran’da istihdam seviyesi Türkiye’de 2014 yılında gerçekleşen %49,5’lik istihdam oranının gerisindedir. 2005-2006 yılında %36,3 oranındaki istihdam takip eden yıllarda gerilemiş, 2011-2012 yılında ise %32,3 ile en düşük seviyesine ulaşmıştır. İran’da istihdam oranı son yıllarda çok küçük yükselme kaydederek, 2013-2014 yıllarında %33,7 seviyesine yükselmiştir.

### 5.1.3 İşgücüne Katılım Durumu

İstihdam oranında kadın ve erkeğin işgücüne katılım oranı önem arz etmektedir. Ülkelerde tam istihdam seviyesine yakın bir oran yakalayabilmek adına erkek ve kadının işgücüne katılım oranının yüksek seviyelerde gerçekleşmesi hedeflenen bir durumdur. Grafik 36’da İran’da kadın ve erkeğin işgücüne katılım oranları yer almaktadır.



**Grafik 36.** İran'da İşgücü Katılım Oranları (%)

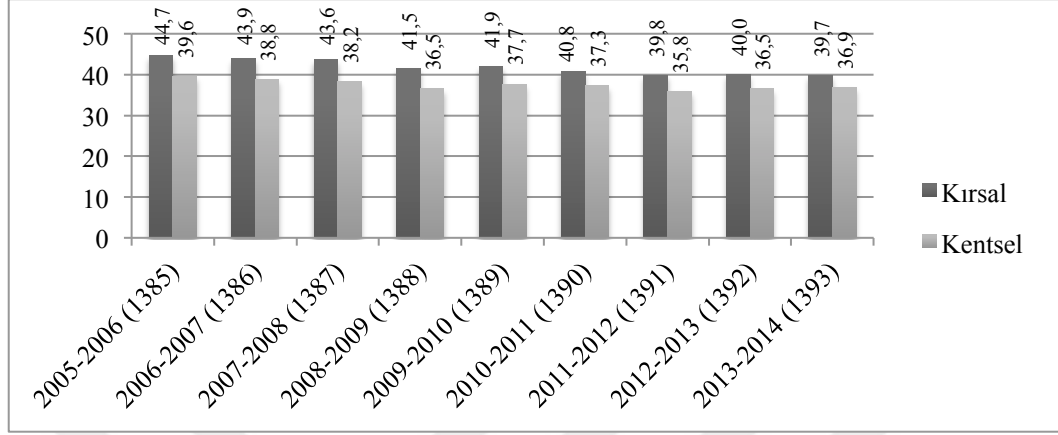
**Kaynak:** Statistical Centre of Iran, Yearbook, 1394.

İran'da kadınların işgücüne katılım oranı erkeklere göre çok daha düşük seviyede gerçekleşmektedir. Aynı zamanda İran'da kadın ve erkek işgücüne katılım oranı yıllara göre bir azalış göstermektedir. 2005-2006 döneminde toplam işgücüne katılım oranı %41,3 iken, bu oranın %64,7'sini erkekler, %17,0'sini ise kadınlar oluşturmaktadır. 2014-2015 yılında ise toplam işgücüne katılım oranı %37,2 olurken, erkeklerin %62,5'i, kadınların ise %12,0'si işgücüne katılım göstermiştir. 2005 yılına göre kadın ve erkek dahil olmak üzere toplam işgücüne katılım oranında azalma meydana gelmiştir. Türkiye ile İran'da kadının işgücüne katılım oranı kıyaslandığında Türkiye'de kadınların ve erkeklerin işgücüne katılım oranlarının İran'a göre fazla olduğu gözlemlenmektedir. Türkiye'de kadınların işgücüne katılım oranı İran'daki kadın işgücüne katılım oranının yaklaşık 3 katı daha fazladır. Erkek işgücüne katılım oranı ise 2014 yılında İran'da %63,0 iken Türkiye'de bu oran %76,6'dır. Fakat büyük fark kadın işgücüne katılım oranında görülür.

Kırsal ve kentsel alanda işgücüne katılım oranı daha önceki bölümlerde ifade edildiği gibi, ülke ekonomisinin tarıma dayalı olup olmadığı, işbölümü ve uzmanlaşmanın gelişip gelişmediği konusunda bilgi vermektedir. Kırsal alanda işgücüne katılım oranının yüksek olması uzmanlaşma ve işbölümünün görülmediği ve tarıma dayalı ülke ekonomisi profilini sunmaktadır. Kentsel alanda işgücüne katılım oranı artış gösterdiğinde ise modernleşme artmakta, geniş akrabalık ilişkileri çözülmekte ve ücretsiz aile işçisi yerine iş ilişkileri bireyselleşmektedir. Kentsel alanda eğitime yönelim artmakta ve kamusal hizmetlerden daha çok yararlanılmaktadır. Kırsal



alandaki kayıtdışılık daha fazla görülürken, kentsel alanda kayıtdışılığa daha az rastlanılmaktadır (Aydemir, 2013: 133).



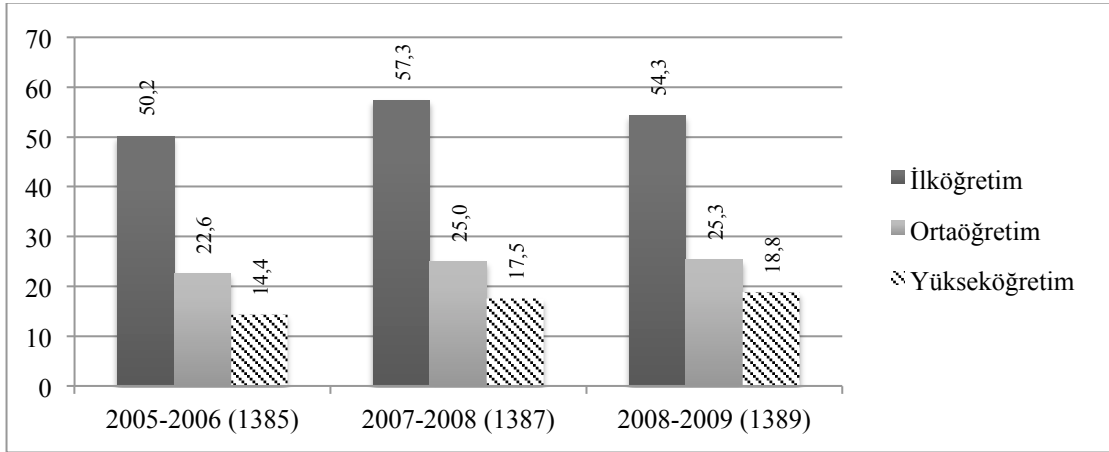
**Grafik 37.** İran’da Kırsal ve Kentsel Alanda İşgücü Katılım Oranları (%)

**Kaynak:** Statistical Centre of Iran, Yearbook, 1394.

Grafik 37’de İran’daki kırsal ve kentsel alanda işgücüne katılım oranı verilmiştir. İran’da kırsal alandaki işgücüne katılım oranı, kentsel alandaki işgücüne katılım oranından daha fazladır. 2005-2006 döneminde kırsal alanda işgücüne katılım oranı %44,7 olurken kentsel alanda %39,6 olmuştur. Takip eden yıllarda kırsal ve kentsel alana işgücüne katılım oranı gerilemiş, 2013-2014 döneminde ise kırsal alanda işgücüne katılım oranı %39,7, kentsel alanda ise %36,9 olarak gerçekleşmiştir.

#### 5.1.4 İşgücünün Eğitim Düzeyi

İşgücünün niteliği açısından işgücüne katılanların eğitim durumu önem arz etmektedir. Daha önce ifade edildiği gibi nitelikli ve uzman işgücü ülkenin ekonomik siyasi ve kültürel kalkınmasındaki önemli bir unsurdur. Eğitimin cinsiyete göre dağılımı ve seviyeleri işgücü piyasasında önemli bir etkidir. Eğitim düzeyinin yüksek olması ekonomik refahı arttıran bir olgu olarak karşımıza çıkmaktadır (Radmard, 2013: 82).



**Grafik 38.** İran’da Eğitim Düzeyine Göre İşgücü Katılım Oranları (%)

**Kaynak:** World Bank, World Development Indicators, 2014.

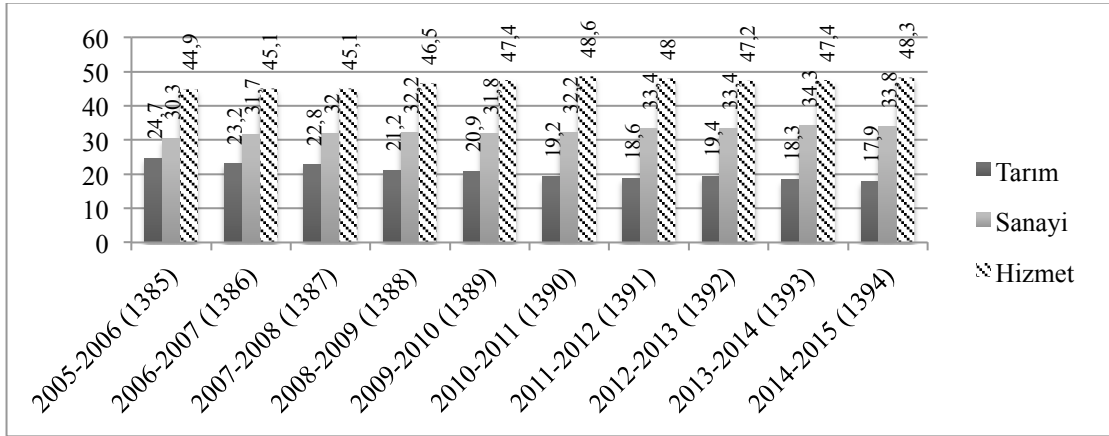
\*Son yıllara ait verilere ulaşılamamaktadır.

Grafik 38’de eğitim durumuna göre toplam işgücüne katılanların oranı yer almaktadır. İran’da ilköğretim mezunu işgücünün oranı ortaöğretim ve yükseköğretim mezunlarına göre çok daha fazladır. 2005- 2006 yılında işgücüne katılanların %50,2’si ilköğretim mezunuyken, %22,6’sı ortaöğretim, %14,4’ü ise yükseköğretim mezunudur. 2008- 2009 yılında ise ilköğretim mezununun işgücüne katılım oranı bir önceki yıla göre azalış gösterirken ortaöğretim ve yükseköğretim mezununun işgücüne katılımı artış göstermiştir. 2008- 2009 yılında da en büyük paya sahip olan ilköğretim mezunlarının işgücüne katılım oranı %54,3’e gerilerken, ortaöğretim mezunlarının oranı %25,3’e, yükseköğretim mezunlarının işgücüne katılım oranı ise %18,8’e yükselmiştir.

Türkiye’de ise 2008 yılında ilköğretim mezunlarının işgücüne katılım oranı %33,9 iken, yükseköğretim mezunlarının işgücüne katılım oranı %28,5’tir. Bu durumda Türkiye’de toplam işgücüne katılımda eğitim düzeyinin İran’a göre çok daha yüksek olduğu söylenebilir.

### 5.1.5 İstihdamın Sektörel Dağılımı

İşgücü yapısında önemli diğer etken ise sektörler göre istihdam oranıdır. Aşağıdaki tabloda İran’da yıllara göre sektörlerdeki istihdam oranları yer almaktadır.



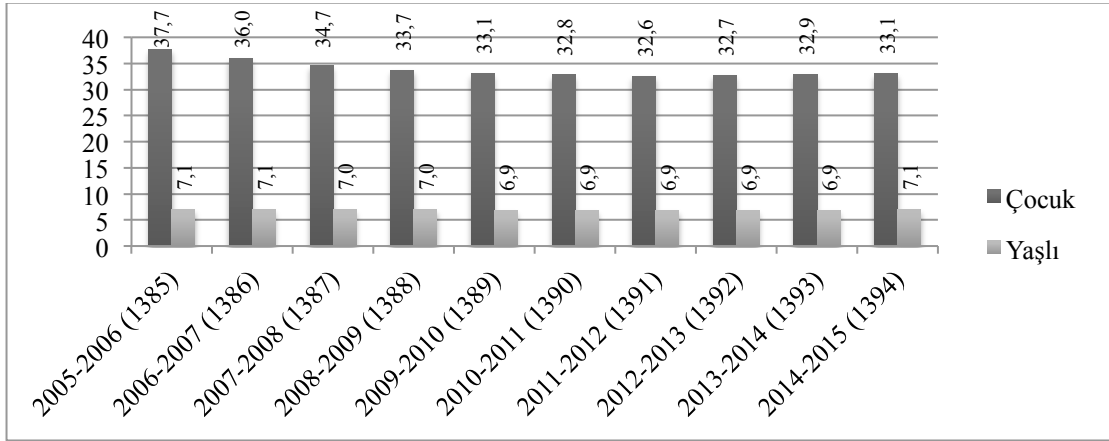
**Grafik 39.** İran’da Toplam İşgücünün Sektörlere Göre Dağılımı (%)

**Kaynak:** Statistical Centre of Iran, Yearbook, 1394.

İran’da toplam istihdam oranında en büyük paya sahip olan sektör hizmet sektörüdür. Sanayi sektörü ikinci sırada yer alırken, tarım sektörü en düşük orana sahip olmaktadır. Yıllara göre işgücünün tarım sektöründeki istihdam oranı düşerken hizmet ve sanayi sektöründe oran artış göstermektedir. 2005-2006 döneminde işgücünün tarım sektöründeki istihdam oranı %24,7 iken, sanayi sektöründe oran %30,3, hizmet sektöründe ise %44,9 olmuştur. 2014-2015 döneminde ise işgücünün tarım sektöründeki oranı %17,9’a düşerken, sanayi sektöründe %33,8’e, hizmet sektöründe ise %48,3’e yükselmiştir.

### 5.1.6 Nüfusun Bağımlılık Durumu

Gelişmekte olan ülkelerin bir özelliği olarak ortaya çıkan çocuk bağımlı nüfus fazlalığı İran’da da Türkiye ile benzerlik göstermekte olup, yaşlı nüfus bağımlılığı karşısında büyük paya sahiptir. İran’ın sahip olduğu yaşlı ve çocuk bağımlı nüfus oranları aşağıda grafik 40’ta yer almaktadır.



**Grafik 40.** İran’da Nüfusun Bağımlılık Oranları (%)

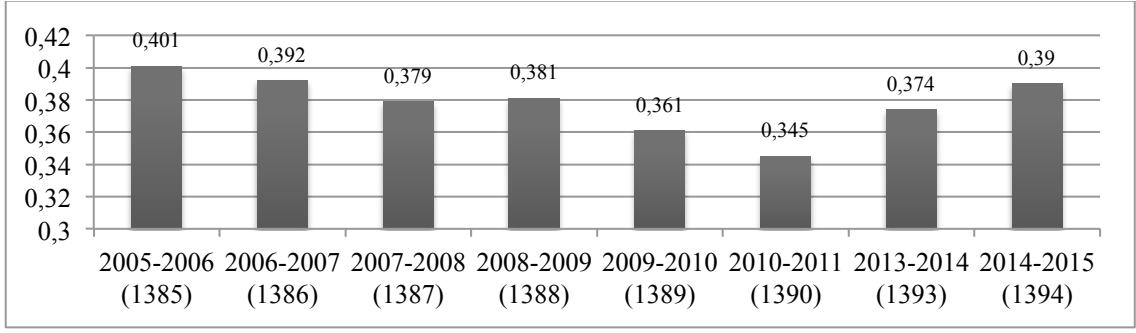
**Kaynak:** World Bank, World Development Indicators, 2014.

İran’da çocuk bağımlı nüfusta 2005- 2006 dönemine göre yıllar içerisinde azalış yaşanırken, yaşlı bağımlı nüfusta değişiklik görülmemektedir. 2007-2014 yılları arasında hafif bir düşüş gösteren yaşlı bağımlı nüfus 2014- 2015 döneminde tekrar yükselmiş ve 2005-2006 dönemindeki %7,1’lik düzeyine tekrar ulaşmıştır. Bu durum İran’da doğum oranlarının yavaş yavaş düşmeye başladığına işaret etmektedir.

### 5.1.7 Nüfusun Gelir Dağılımı Durumu (Gini Katsayısı)

Ekonomilerde gelir dağılımı eşitsizliği, çeşitli sosyal sorunları beraberinde getirdiğinden, eşitsizliğin azaltılması ve sonlandırılması hedeflenmektedir. Zengin ve yoksul halk arasında gelir farklılığının artması daha önce ifade edildiği üzere gini katsayısının yükselmesine neden olmaktadır. (Kafai, Dorostkar, 2007: 54)

İran’daki gelir dağılımı dengesi Türkiye ile benzerlik gösterse de yıllara göre Türkiye’ye nazaran daha iyi durumdadır. Türkiye’de gini katsayısı 2014 ve 2015 yılları haricinde 0,4’lerde gerçekleşirken İran’da genel olarak 0,3’lerde seyretmektedir. Grafik 41’de İran’da yıllara göre hesaplanan gini katsayısı yer almaktadır. Ancak İran için 1391 (2011- 2012) ile 1392 (2012- 2013) verilerine ulaşamamıştır.



**Grafik 41. İran'da Gelir Dağılımları**

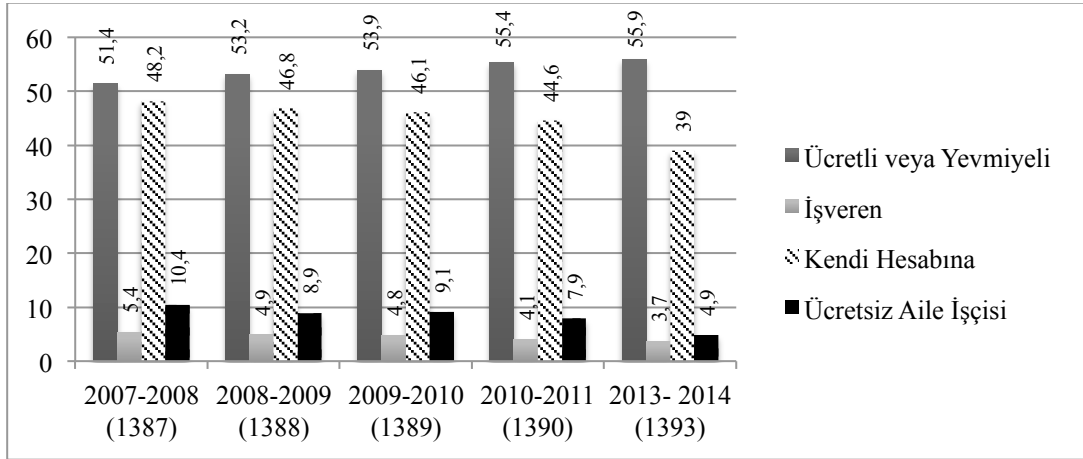
**Kaynak:** Statistical Centre of Iran, Yearbook, 1394.

Son 10 yıl içerisinde gelir dağılımında en büyük eşitsizliğin yaşandığı dönem 2005- 2006 olarak görülmektedir. 2005- 2006 yılında oran 0,401 seviyesinde gerçekleşmiştir. 2010- 2011 yılında 0, 345 düzeyine kadar inen gini katsayısı 2013- 2014 yılında tekrar yükselerek 0,374 düzeyine ulaşmıştır. İran'da 2014- 2015 yılı verisi bir önceki yıla göre artış göstermiş olup oran, 0,390 düzeyinde gerçekleşmiştir. İran'da gelir dağılımı dengesi %30'larda seyretmektedir.

Dünyada gelir dağılımı en iyi olan ülkeler İskandinav ve doğu bloku ülkeleri olup gini katsayıları 0,25 ile 0,35 arasında gerçekleşmektedir. Gelir dağılımı en bozuk ülkeler arasında ise 0,60'ın üzerinde orana sahip olan Güney Afrika ülkeleri yer almaktadır. İran gelir dağılımı eşitsizliği konusunda İskandinav ülkeleri katsayılarının üzerinde bir orana sahip olsa da çok büyük adaletsizliğin olduğu söylenilmemektedir.

### 5.1.8 İşgücünün İşteki Durumu

Burada da işgücü, işteki durumlarına göre ücretli veya yevmiyeli, işveren, kendi hesabına, ücretsiz aile işçisi olmak üzere dört gruba ayrılmıştır. Grafik 42'de İran'ın işteki durumlarına göre 1387, 1388, 1389, 1390 ve 1393 yılı işgücü oranları yer almaktadır.



**Grafik 42. İran'da İşteki Durumuna Göre Toplam İşgücü Oranları (%)**

**Kaynak:** World Bank, World Development Indicators, 2014.

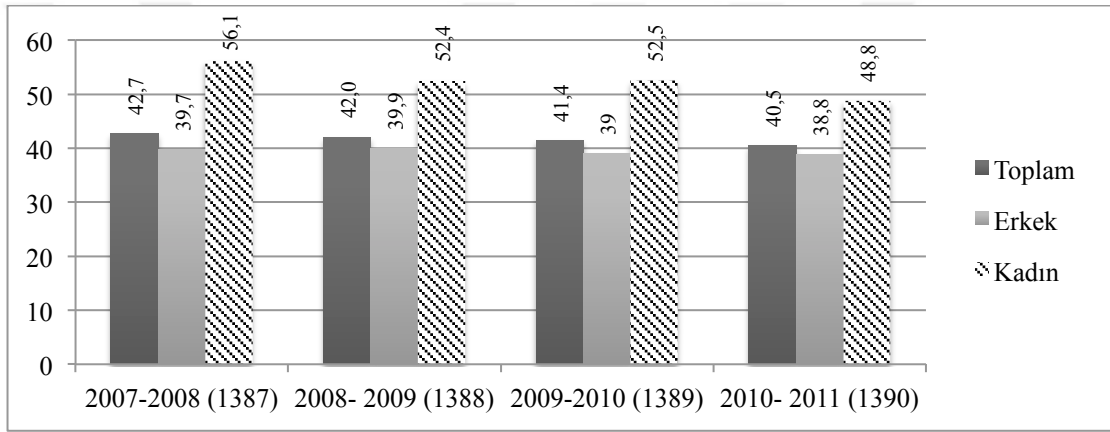
\*1385, 1386, 1391, 1392 yılı verilerine ulaşılamamıştır.

Grafikteki verilere göre İran'da kendi hesabına çalışan işgücü ile ücretli veya yevmiyeli olarak çalışan işgücünün payı, diğer durumlara göre fazladır. İran'da işveren olarak çalışan işgücü ise en az paya sahip olmaktadır. Kendi hesabına çalışanların oranı yıllara göre azalış gösterirken ücretli veya yevmiyeli çalışanların oranları yıllara göre artış göstermektedir. 2007- 2008 döneminde yılında ücretli veya yevmiyeli olarak çalışanların oranı %51,4 iken kendi hesabına çalışanların oranı %48,2'dir. 2013- 2014 döneminde ise ücretli veya yevmiyeli çalışanların oranı artmış, %55,9 seviyesine ulaşmıştır. Aynı dönemde kendi hesabına çalışanların oranı ise %39,0 düzeyinde gerçekleşmiştir. Ülkede ücretsiz aile işçisi olarak çalışanların oranları yıllara göre azalış göstermektedir. Ücretsiz aile işçisi olarak çalışanların oranı 2007- 2008 döneminde %10,4 iken, 2013- 2014 döneminde %4,9 düzeyine gerilemiştir. Ülkede işveren olarak istihdam edilenlerin oranı ise en düşük orandır. Ülkede 2007- 2008 dönemine göre istihdam edilenlerin sadece %5,4'ü işveren olarak çalışan kadınlardır. İşveren olarak çalışanların oranı yıllara göre azalmış 2013- 2014 döneminde ise %3,7 seviyesinde gerçekleşmiştir. Ülkede istihdam edilenlerin büyük çoğunluğunu ücretli veya yevmiyeli çalışanlar oluşturmaktadır. İran'daki işgücünün işteki durumu ile Türkiye'deki işgücünün işteki durumubenzelik göstermektedir. Türkiye'de de İran'daki gibi toplam işgücünde ücretli veya yevmiyeli çalışanlar büyük çoğunluğu oluştururken, kendi hesabına çalışanlar da diğer büyük pay sahibi olan kesimdir. Türkiye'de İran'a oranla ücretsiz aile işçisi olarak çalışanların oranı fazla olsa da her iki ülkede de toplam işgücünün işteki durumu sıralamasında üçüncü sırada yer almaktadır. Türkiye'de de

İran’da olduğu gibi işverenler en düşük paya sahip olanlardır. Türkiye’de İran’a oranla daha fazla işveren görülse de her iki ülke de de toplam işgücünde en az görülen kesimdir.

### 5.1.9 Kayıtdışı İstihdamın Durumu

Yapılan araştırma sonucunda İran İslam Cumhuriyeti’nin kayıtdışı istihdam verilerine ulaşılammış, ancak kayıtdışılığın türü olan sosyal güvencesiz istihdam verilerine erişilebilmiştir. Kayıtdışı istihdama da neden olabilen sosyal güvence olmadan çalışma oranları Grafik 43’te yer almaktadır.



**Grafik 43.** İran’da Cinsiyete Göre Sosyal Güvencesiz İstihdam Oranları (%)

**Kaynak:** World Bank, World Development Indicators, 2014.

İran’da sosyal güvencesiz çalışma oranı yıllara göre azalsa da hala oldukça yüksek düzeydedir. İran’da 2007- 2008 döneminde gerçekleşen sosyal güvencesiz çalışma oranı toplamda %42,7 iken, 2010- 2011 döneminde ise ancak %40,5 seviyesine gerileyebilmiştir.

İran’da sosyal güvencesiz çalışma cinsiyete göre farklılık göstermektedir. Kadın istihdamında görülen güvencesiz çalışma oranı yıllar itibariyle ciddi şekilde düşüş gösterse de erkeklere göre çok daha yüksek seviyededir. Sosyal güvencesiz çalışan kadınların oranı toplam oranın üzerinde gerçekleşmiştir. 2007- 2008 döneminde sosyal güvencesiz çalışan kadınların oranı %56,1 iken erkeklerin oranı %39,7’dir. 2010-2011 döneminde ise kadınlar %48,8’e gerilerken erkeklerin güvencesiz çalışma oranı sadece %38,8 seviyesine gerileyebilmiştir.

## 5.2. İran’da Kadın İşgücü Piyasası

### 5.2.1 Kadın İşgücünün Tarihsel Gelişimi

İran Ortadoğu’nun en köklü medeniyetlerinden biri olup, binlerce yıllık geçmişe sahiptir. İran’da çeşitli değişimler ve dönüşümler yaşanmıştır. Medler, Pers İmparatorluğu, Sasaniler ve Safeviler devletleri kurulmuş, 1796 yılında Kaçar Hanedanı yönetimi ele almıştır (Abrahamian, 2009: 12). Kaçar Hanedanı döneminde batının İran’daki etkisi ve Rusya’yla İngiltere’nin İran’ı üs olarak kullanması, milliyetçileri harekete geçirmiş, İran’ın tekrar bir dönüşüme girmesine neden olmuştur (<http://www.orsam.org.tr>). 1925 yılında Kaçar Şahı Ahmet Kaçar’dan yönetim alınmış, Rıza Şah Pehlevi gerçekleştirdiği darbeyle birlikte İran Şahı olmuştur. Rıza Şah, 1979 Devrimi’ne kadar süren Pehlevi dönemini başlatmıştır (Abrahamian, 2009: 85).

İran, 2500 yıl monarşi ile yönetildikten sonra 1979 yılında Humeyni’nin İslam devrimini gerçekleştirmesinden sonra İslam Cumhuriyeti’ne dönüşmüştür. Ülkeyi yöneten iki lider bulunmaktadır. Bunlar; halk tarafından seçilen lider ile ömür boyu yönetimde kalan din adamları tarafından seçilen dini liderdir (Roskin, 2012: 684- 685). Değişen sistemle birlikte toplumda 1979 İslam Devrimi öncesi ve sonrasında kadının statüsünde ve rolünde farklılık gözlemlenmektedir.

İran’da kadının çalışma hayatı da zamanla ve değişen yönetimle değişiklik göstermektedir. İran’ın Kaşan şehri Siyalek tepesinde yapılan arkeolojik çalışmalar sonucunda İran tarihinde kadın işgücüne ait bulgulara rastlanmıştır. Bölgede ilamdan önce kadın işgücü tarımda, yemek pişirmede ve toprak çanak yapımında görülmektedir. Şiraz’da yapılan başka bir araştırmaya göre, İslam öncesi İran’da kadın manevi bir değere sahiptir. Kadın siyasi, toplumsal ve iktisadi açıdan önemlidir. Erkek sadece askeri işlerde kadından önce gelmektedir. O dönemde kadın erkek eşitliği söz konusudur. İran toplumu anaerkil bir toplum olarak karşımıza çıkmaktadır. İran’ın Zagros dağlarında yapılan diğer bir arkeolojik çalışmaya göre 3500 yıl öncesinde kadın hükümdarlar mevcuttur. Kazı çalışması sırasında rastlanan Napirasu kraliçesi heykeli bu bulgu kadının gücüne işaret etmektedir. Fakat zamanla kadının rolü değişmiş, erkek işgücü ön plana çıkmıştır. Sanat ve sanayi işlerinde erkek işgücü önem kazanmıştır.



Kadınlar genellikle ev işleriyle meşgul olmuşlardır (Jarollahi, 1372: 251-252).

Kadının işgücüne katılımı yetersizdir ve eğitim koşulları dahi erkeklere göre farklılık göstermektedir. Bu dönemde İran'ın toplumsal yapısı geleneksel ve dinîdir. Kadınlar ev işleri yapmakta, ancak toplumda bir yerleri bulunmamaktadır. Fakat Kaçar döneminde İran batıyla ilişkiler içerisine girmeye başlayınca toplumun yapısında değişiklikler meydana gelmeye başlamıştır. Bunun sonucunda başkentte kadınların toplumsal yapısı da değişmeye başlamıştır (Homayun, 1354: 29). Köylerin şehirlere dönmesiyle beraber yeni iş ortamları ortaya çıkmış, toplumsal yapı değişmeye başlamıştır. Yeni ekonomik birimlerin, fabrikaların ve şirketlerin oluşması, iç ve dış yatırımların varlığı işgücü ihtiyacını ortaya çıkarmıştır. Kentte yaşayan işgücü, eğitim almak adına batıya giderken batılıların da İran'a gelmesiyle toplumsal modernleşme başlamıştır. Bu da kadınların erkekler gibi eğitim almaya başladıklarını göstermektedir. 19. yy'ın ortasından itibaren Amerikalılar, İngilizler ve Fransızlar İran'da okullar tesis edip karma eğitimi sağlamışlardır (Homayun, 1354: 37-42). Böylece geçmişe göre kadınlar toplumda daha aktif rol almışlardır. Örneğin, Reşt şehrindeki ipek fabrikasında 150 işçinin tamamını kadın işgücü oluşturmaktadır. İran'ın kuzeyinde balıkçılık sektöründe kadın işgücü çok sayıda mevcuttur. Halı sektöründe de kadın işgücü önemlidir. İngiltere ve Rusya İran'daki ucuz kadın işgücüne halı dokutup kendi ülkelerinde bu halıları pahalıya satarak büyük bir kâr elde etmektedir (Yef, 1360:103).

Nasreddin Şah döneminde batıyla ilişkileri devam eden İran'da kadın işgücünün etkin olduğu görülür. Nasreddin Şah'ın annesi Mahde Olya ve eşi Anisaddoleh kadın işgücü konusunda etkin birer isim olmuşlar, kadın siyasi hayatta da rol almaya başlamıştır. Anisaddoleh, Şah ve diğer kişilerin arasında olan yazışmaların bekçiliğini yapmıştır. O dönemde bu kadınlar kendi derecelerine göre 100 ile 750 tümen ücret alırken, ev işlerinden sorumlu değillerdir (Homayun, 1354: 32-33).

İran'da meşrutiyet yönetimi 1905 yılından sonra diktatörlüğün yıkılıp, meclisin açılması ve kanun hakimiyetinin sağlanmasıyla ortaya çıkmıştır (Tabriz, 2004:92). İran'da ilk kadın hareketi Kaçar döneminde 1905-1911 yıllarında anayasanın değişmesi için gerçekleşmiştir. Kadınlar, bu süreçte anayasanın kadın haklarını koruması ve bunun için yeniden düzenlenmesi talebiyle ayaklanmaya dahil olmuşlardır. İran'da kadınlar

eşitlik, eğitim hakkı ve dernek kurmayı talep etmiş, erken yaşta evlendirilmeye karşı gelerek anayasa hareketine katılmışlardır (Sinkaya, 2010: 48- 49). Meşrutiyet Devrimi'nin yaşanmasıyla kadın işgücünün rolü daha da artmıştır. O dönemde gazeteler kadın haklarına dikkat çekmiş, hatta kadın özgürlüğü adı altında 60 üyesi bulunan bir topluluk oluşturulmuştur. Topluluk, kadın ve erkeğin eşitsizliğine dikkat çekmekte ve adaletsizliğe neden olan şeyin cehalet olduğuna vurgu yaparak, eğitimin önemine dikkat çekmektedir. Böylece batının okullarının haricinde İran kendi okullarını da açmaya başlamıştır (Jarollahi, 1372: 263- 264).

İran'da modernleşme süreci Kaçar Hanedanı'ndan sonra 1925 yılında Pehlevi döneminde Rıza Şah'ın başa gelmesiyle başlamış olup, oğlu Muhammed Rıza Şah Pehlevi'nin devrilişine kadar devam etmiştir. Yani Pehlevi dönemi boyunca da modernleşme süreci devam etmiştir (Sinkaya, 2010: 49). İran'da Kaçar döneminden sonra Rıza Şah dönemiyle beraber kadınlar artık hedeflerinin çoğuna erişebilmişlerdir. Kadınlar için liseler açılmış, kadınlar Tahran Üniversitesi'nde okuma fırsatı bulmuşlardır. Geleneksel aileler dahi kız çocuklarının eğitimine önem vermeye başlamışlardır (Jarollahi, 1372: 265- 266). 1931 yılında modernleşme adına meclis, yeni bir medeni kanun oluşturup, kadınlara belirli şartlar altında boşanma talebi hakkını tanımıştır. Kadınların toplum içerisinde çarşaf giymesi yasaklanmış, başlarının açılması ve Avrupalı giyim zorunlu hale getirilmiştir. Kadın ve erkek eğitimi eşit kılınmıştır. 1936 yılında kadınlar ilk kez Tahran Üniversitesi'ne girmişlerdir. Kadınlar üniversitelerde öğretim görevlisi olarak çalışmışlardır (Price, 2000: 4- 5). Ancak bu ilerlemelere rağmen kadın ve erkek arasında ciddi ayrımlar sürmüştür. Çünkü bu ilerlemeler oldukça yavaş gerçekleşmiştir (Jarollahi, 1372: 266). Yapılan reformlarla medeni kanun seküler bir yapıdan oluşmasına rağmen, aileler içerisinde uygulanan kurallar şeriat kuralları olmuştur (Price, 2000: 4-5).

1962 yılında ABD desteğiyle İran'da Beyaz Devrim yaşanmıştır. Beyaz Devrim adı altında kadınlara oy hakkı verilip eğitim ve yasal konularda iyileştirmeler yapılmıştır. Kadınlar için evlilik, çocuk velayeti ve boşanma konularında Şii şeriat kuralları uygulanıyorken, 1967 yılında Aile Koruma Kanunu çıkarılmıştır. 1975 yılında ise kadın konusunda daha da ileri boyutta iyileştirmeler yapılmıştır (Keddie, 2000: 405- 406).

1975 yılında ilk kez Mahnaz Afkhami kadından sorumlu kadın bakan olmuştur. 1978 yılında ise üniversite öğrencilerinin %33'ü kadındır. Aynı zamanda 2 milyon kadın işgücü mevcuttur. Üniversite mezunu 190 bin kadın profesyonel biçimde iş hayatında yer almışlardır. Yerel mecliste 33, ulusal mecliste ise 22 kadın temsilci yer almıştır (Price, 2000: 6).

Muhammed Rıza Şah Pehlevi merkezi yönetimle yönetilen ve batıyla ilişkileri kuvvetli olan modern bir İran Devleti hedeflemiştir. Fakat modern devlet inşası için yapılan reformlar baskıcı bir şekilde gerçekleştirilmiştir. Planlanan reformlara sadece İran devleti merkezi yönetimi tarafından karar verilmiştir. Dolayısıyla planlanan kadın haklarına yönelik iyileştirmeler Şah'ın kararlarının dışına çıkmamıştır. İran'ın modernleşme projesi kapsamında Batı ile ilişkiler kurması da bir grup insanı ayaklandırmıştır. Bu milliyetçi grup Batı'nın kültürel emperyalizmine karşı çıkmış olup, modernitenin ve ilerlemenin yerel ve otantik İslami modelini inşa etmek istemişlerdir. Bu durumda reformlara karşı çıkan İslamcı grupların yanında milliyetçi, seküler devrimciler Rıza Şah'a karşı ayaklanma başlatmışlardır. Bundan dolayıdır ki, yerel ve otantik İslami model gösterimi için başörtüsünü yasaklayan Şah'a karşı tepki vermek amacıyla kara çarşafa bürünerek ayaklanmışlardır. 1979'da farklı ideolojilere sahip devrimciler bir araya gelip mutlak monarşiyi yıkmayı başarmışlardır. Devrimci grup içerisinde İslamcılar öne çıkmış, İslam devletinin kurulmasını sağlamışlardır (Sinkaya, 2010: 50).

İran'da 1979 yılında din adamlarının siyasi rejimi devirmesi ve iktidarı ele geçirmesiyle beraber Velayeti Fakih yönetim modeli ortaya konulmuştur. Velayeti Fakih, siyasi yönetimin meşruiyet temelini hem halka hem de İslam inancına dayandırmaktadır (Gündoğan, 2011: 95). Demokrasi- teokrasi karışımı olan sistemde din adamlarının oluşturduğu ulema, Batılı devletlerdeki anayasa koruma kurullarının görevine benzer bir sorumluluk üstlenmektedir. Aradaki fark, Batılı kurulların hukuk normları çerçevesinde daha çok kişi hak ve özgürlüklerini korurken din adamlarından oluşan ulemanın İslam'ın ve İran'ın ulusal çıkarlarına öncelik vermesidir. "Ne Doğu Ne Batı Sadece İslam" sloganıyla hareket etmektedir (Gündoğan, 2011:97).

Ayetullah Humeyni, Şah'ın benimsediği modernleşme hareketini İslam'a aykırı bir hareket olarak adlandırmış ve Şah'ın izlediği politikanın ABD, İngiltere ve İsrail yanlı bir politika olduğunu düşünmüştür. Populist İslamcı muhalefet ile birlikte antiemperyalist düzeni hedeflemiş, bunun için İslam ilkelerine dönmeyi amaçlamıştır. İslamcı hareket kapsamında Batılı anlayıştaki kadın erkek eşitliğine karşı çıkmıştır. Kadın erkek eşitliğini savunan gruplar dahi İslamcı hareketle birlikte ilerlemişlerdir. Çünkü asıl amaç Batılı güçlere karşı çıkmak olmuştur. Bundan dolayı Şah'ın diktatörlüğüne ve Batıya karşı direnmek için cinsiyet eşitliğini ön plana çıkarmamışlardır. Devrime destek olan laik solcular, şehirli laik kadınlar, dinciler, liberaller İslam devrimine dahil olmuş ve devrimle birlikte siyasal açıdan hakimiyet kazanacaklarını düşünmüşlerdir. Fakat devrimden sonra bu gruplar etkilerini kaybetmiş ve hükümetten uzaklaştırılmışlardır. Şah döneminde yasaklanan çarşaf geri gelmiş, İslamlaşmanın ve Batılı güçlere karşı gelmenin simgesi olmuştur (Arın, 2001: 5).

İslam Cumhuriyeti'nin 1979'da kurulmasıyla beraber Şah döneminde çıkartılan "Aile'yi Koruma Yasası" yürürlükten kaldırılmış, kadınların mahkemelerde hakim olması yasaklanmıştır. Kamuda çalışan kadın işgücü için İslami ilkelere göre giyinme zorunluluğu getirilmiştir. Evlilik yaşı tekrar 13'e düşürülmüştür. 1980 yılında örtünme zorunluluğu getirilmiştir. Kadınlara yönelik dini okullar açılmış, bu okullarda sadece kadın hocaların çalışmasına izin verilmiştir. Kadınlara yönelik yapılan yeni yasalar tepki çekmiş, binlerce kadın protesto etmiştir. Fakat protesto etseler dahi devlet başkaldırmaları şiddet kullanarak engellemiştir (Mojab, 1998:21).

Ayetullah Humeyni, İran toplumunda emperyalist güçlerin etkisinden arındırılmış ideal Müslüman kadın modelini hedeflemiştir. Kadının toplumdaki rollerini yeniden belirlemek için bu konuda İslami İlkelerin yol gösterici olacağı düşünülmüştür. Kadının geleneksel ev rolleri ve işgücüne katılma durumlarının belirlenmesi İran'da görüş ayrılıklarının doğmasına neden olmuştur.

Gelenekselciler, yeni gelenekselciler ve modernistler farklı görüşler bildirmişlerdir. Gelenekselcilere göre kadın geleneksel rolünden çıkmayıp ev işleriyle meşgul olmalıyken erkekler ekonomik faaliyeti yürütmelilerdir. Kadın erkek arasındaki farklılığı savunmaktadır. Yeni gelenekselciler ise kadın erkek eşitliğine yeni bir

yorumlama getirmektedir. Kadın ve erkek yaratılış yönünden eşit olsa da toplumdaki rolleri açısından aralarında bir farklılık vardır. Fakat bu farklılığın olması kadının erkeğin gerisinde olduğu anlamına gelmez. Yeni gelenekselciler şeriatın eşitlikçi bakış açısını savunur. Modernistler ise, 1990'ların başında ortaya çıkmıştır. Modernite ile İslam'ı bir arada tutmuştur. Kadın rolünün İslam'ın değerlerini kaybetmeyerek Batının değeri olan moderniteyle bir uyum içerisinde şekillenmesini savunmaktadır (Sinkaya, 2010: 54). Şeriat kanunları oluşturulurken yeni gelenekselci bakışın yanında geleneksel değerler ve modern yaklaşımlara da yer verilmiştir. Medeni kanunda şeriat kuralları katı bir şekilde düzenlenmiş, kadınlara devrim öncesi verilen haklar geri alınmıştır. Fakat kadınlar kurallar kapsamında çalışma hayatından tamamen men edilmemiştir. Düzenleme kapsamında seçme ve seçilme hakkına sahip olan kadınlar cumhurbaşkanı seçilememektedir. Yargıç olmaları engellenen kadınların üniversitelerde belirli alanlarda da eğitim görmeleri engellenmiştir (Sinkaya, 2010: 55).

1979 İslam Devrimi'yle beraber İran'da cumhurbaşkanı olarak görev yapan isimler sırasıyla 1980-1981 dönemi Ebu'l Hasan Beni Sadr, 1981 Muhammed Ali Recai, 1981-1989 Ali Hamaney, 1989-1997 Haşimi Rafsancani, 1997-2005 Muhammed Hatemi, 2005-2013 Mahmud Ahmedinejad ve 2013 yılında göreve başlayıp devam eden Hasan Ruhani'dir.

Ebu'l Hasan Beni Sadr, İran'ın dış ülkelere karşı korumacı politika benimsemesine karşı çıkmaktaydı. Bunun yerine İran'ın yeni rejim düzenini kabul eden ülkelerle ilişkilerin devam etmesini savunan cumhurbaşkanı Batıya eğilimliydi. Humeyni ile ters düşünce İslami güçler tarafından görevden alındı. (Halhalli, 2014:83) Ardından gelen Muhammed Ali Recai ise cumhurbaşkanı seçildikten sonra ulusal güvenlik konseyine yapılan saldırıda hayatını kaybetmiş, görevde politika izleyeceği bir süreç geçirmemiştir. İran'da Ahmedinejad dönemine gelene kadar olan süreçte daha ılımlı politikalar yürütülürken Ahmedinejad'la birlikte hem iç hem de dış siyasette daha katı politikalar izlenmiştir. Örneğin, Haşimi Rafsancani İran'ın dünyaya açılımını amaçlamaktadır. Avrupa ülkeleriyle ekonomik ilişkileri geliştirmeyi hedeflemenin yanında komşu ülkeleri ve Basra Körfez devletleriyle de ılımlı ilişkiler kurmayı istemiştir. 1997 yılında göreve gelen Muhammed Hatemi de dış politika kapsamında

ılımlı ve yumuşak bir politika izlemiştir (Sarıkaya, 2012: 19-22).

2005 yılında göreve gelen Ahmedinejad kendinden önceki cumhurbaşkanlarından hem iç hem de dış ilişkilerde daha katı bir politika izlemiştir. Ahmedinejad dünyayı emperyalistler ve sömürülenler diye ikiye ayırmıştır. Biçimlendirdiği politikasında Batıyla olan ilişkilerini askıya alarak daha kapalı ve korumacı bir yaklaşımda bulunmuştur (Sandıklı, Emeklier, 2014: 437- 438) Ahmedinejad devrimle büyümüş olan muhafazakar bir kuşaktan gelmiştir. Velayeti Fakih ve Şii itikat esaslarına sıkı sıkıya bağlıdır. Ahmedinejad’la birlikte bütün temel kurumlar muhafazakarların kontrolüne geçmiştir. Ahmedinejad’ın ardından 2013 yılında göreve gelen Hasan Ruhani ise daha ılımlı olup, hem Doğu hem de Batıyla ilişkileri canlandırmayı hedeflemiştir (Gürkaş, 2005: 2).

İran’da var olan yönetimlerin kadın işgücü piyasasında uygulamaları da farklı olmaktadır. İran’daki yönetimin kadın işgücünün gelişimine dair uygulamaları Tablo 4’te özetlenmektedir.

**Tablo 4**  
**İran’da Kadın İşgücünün Gelişimi**

İran Yönetimi Dönemleri	Kadın İşgücünün Durumu
<b>Kaçar Hanedanı Dönemi (1796-1925)</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Kadın işgücünün etkin olduğu dönemdir.</li><li>• Batıyla olan ilişkiler güçlüdür, fakat kadınlar ucuz işgücü olup, Rusya ve İngiltere’ye hizmet etmekteydiler.</li><li>• Kadın işgücü etkin olmasına rağmen kadına karşı adaletsiz uygulamalar mevcuttur.</li></ul>
<b>Pehlevi Dönemi (1925-1979)</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Modernleşme süreci başlamıştır.</li><li>• Medeni Kanun kapsamında kadınlara belirli haklar verilmiştir.</li><li>• Kadın erkek için eğitim eşitliği sağlanmıştır.</li><li>• Kadınlar için liseler açılmıştır.</li><li>• Kadınlara üniversitelerde okuma fırsatı sunulmuştur.</li><li>• Kadınların başlarının açılması zorunlu hale getirilmiştir.</li></ul>
<b>İslam Cumhuriyeti Dönemi (1979-...)</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Batılılaşma karşıtı hareket benimsenmiştir.</li><li>• Kadın erkek eşitliğine karşı çıkmıştır.</li><li>• Antiemperyalist bakış açısı izlenmiştir.</li><li>• İslam ilkeleri benimsenmiştir.</li><li>• Kadınlara örtünme zorunluluğu getirilmiştir.</li><li>• Kadına geleneksel rol yüklenmiştir.</li></ul>

**Kaynak:** Çalışmanın 5.2.1 numaralı başlığında yer alan bilgilerden yararlanılarak tarafımızca hazırlanmıştır.

### 5.2.2 Kalkınma Planları Kapsamında Kadın İşgücü

İran’da hazırlanan beşer yıllık kalkınma planları kapsamında kadına ve kadın işgücüne yer verilmiştir. Kadın işgücü dördüncü kalkınma planından sonra daha ayrıntılı olarak kalkınma planlarında yer almaktadır. İran’da altı adet kalkınma paketi mevcuttur.

Birinci kalkınma paketi 1988- 1993 yıllarında geçerlidir. Paketteki genel hedeflerden 3. ve 18. hedefte kadına yer verilmiştir. Pakette kadının topluma, eğitime, sosyal ve iktisadi katılımının güçlendirilmesi hedeflenmektedir. Fakat bu hedefin İran’da ailenin ve kadının asıl değerlerini zedelemeyecek ölçüde olmasına vurgu yapılmıştır (İran 1. Kalkınma Planı, 1988- 1993: 8). İlk kalkınma paketinde kadına genel bir hedef koymuş olsada, ayrıntılı bir şekilde işlememiştir. Aksine aile ve kadının asıl değerlerine vurgu yapılarak kadının ev işleriyle uğraşmak, çocuk bakmak gibi geleneksel rollerine dikkat çekilmiştir. Kadının işgücüne dahil olması aile kavramının ve asıl rollerinin sınırlarında kalmıştır.

İkinci kalkınma planı ise 1994- 1999 yıllarında geçerlidir. Pakette yer alan genel hedefler kapsamında kadına sağlanan yardım fonu, kadının sosyal statüsü ve kadının hayata katılımı işlenmektedir. Madde 12’de 4800 milyar riyal çocuklara, evli olan askerlere, cezaevlerinde olanlara, maaşı az olan ailelere ve kadınlara tahsis edilmek üzere destek fonu mevcuttur. (İran 2. Kalkınma Planı, 1994- 1999: 4) Maddede kadına verilen fonun ne için verileceği açıkça belirtilmemiş olup, madde 65’te kadının sosyal statüsünün korunmasına dikkat çekilmiştir. Fakat bu statünün korunmasının İslam kanunlarına göre uygulanması gerektiği dile getirilmiştir. Örneğin, kadınların spor faaliyetlerini yapabileceği spor tesislerinin inşa edilmesi gerektiği, ancak bu spor tesisinin özel, erkeklerden ayrı ve kapalı bir yerde olması gerektiği vurgulanmıştır. İkinci kalkınma planında temel politikalar kapsamında birinci kalkınma planındaki politika yinelenmiş, kadının toplumsal, eğitim ve iktisadi katılımının güçlendirilmesi gibi benzer cümlelere yer verilmiştir (İran 2. Kalkınma Planı, 1994- 1999: 22).

İkinci kalkınma planında da kadın işgücü ayrıntılı olarak işlenmemiştir. Spor tesisi inşası hedefiyle kadının sosyal katılımı üzerinde durulmuş, ancak bu durumun

İslami kurallar çerçevesinde olması gerektiği vurgulanmıştır.

1999- 2004 yıllarında geçerli olan üçüncü kalkınma planında madde 56, anayasanın 43. maddesinin 2. paragrafına atıfta bulunmuştur. Maddeye göre bankalar aile reisi olan işsiz kadınlara ve kırsal alanda yaşayan işsizlere faizsiz kredi verilmesini sağlamalıdır. Kredi hacmini 10 milyon riyal olarak belirlemektedir. Kredinin alınmasında meslek okullarında eğitim alan öğrencilere öncelik tanınmaktadır (İran 3. Kalkınma Planı, 1999- 2004: 14). Ailesine bakmakla yükümlü olan kadınlara sağlanan fonlar diğer kadınlar için geçerli olmamaktadır. Alınan bu karar kadın istihdamını iyileştirici nitelik taşımasından çok ailelerin geçimini sağlamak adına yardım fonu olarak düzenlenmiştir.

Üçüncü kalkınma paketinde madde 71/n'de kadınların işgücüne katılımlarıyla ilgili olarak 1. ve 2. paketteki yazılanlar yinelenmiş ve eklemelerde bulunulmuştur. Kadınların toplumsal, eğitim, sosyal ve iktisadi katılımlarının güçlendirilmesinin yanında sadece kadınları değil, gençleri ve devlet için gönüllü olarak Besic\* çalışanlarını da madde kapsamına almıştır. Kadınların, gençlerin ve besic çalışanlarının toplumda sosyal, toplumsal ve iktisadi katılımının güçlendirilmesini hedeflemişlerdir (İran 3. Kalkınma Planı, 1999- 2004: 19).

3. planda madde 158 kapsamında kadının rolünün doğru konumlandırılması ve aile çekirdeğinin güçlendirilmesine dikkat çekilmiştir. Kadının konumlandırılmasıyla ilgili olarak; bilgiler pakette şu şekilde geçmiştir (İran 3. Kalkınma Planı, 1999- 2004: 47):

- a) İslam'ın prensipleri korunarak kadının eğitim, spor ve kültürel ihtiyaçlarının tanınması ve uygulamaya geçilmesi önerilmektedir.
- b) Kadına yönelik yeni iş fırsatlarının yaratılmasına dikkat çekmiştir. Bunun için gerekli programların yaratılması gerektiği ifade edilmiştir.
- c) Hukukî ve adli işlerin kadınlar için kolaylaştırılması gerektiği savunulmuştur.

---

\* Besic, 26 Kasım 1979 tarihinde, İsrail İslam Devrimi'nin sonrasında kurulmuş, İran İslam Devrimi'ni tehditlere karşı koruyan silahlı bir güce sahip olan gönüllü milis hareketidir. Besic, kültürel saldırılarla mücadele ve devrimci kültür yaratmakla da görevlidir (Yeğin, 2016: 14).



- d) Kendi kendini geçindiren kadınlara, yetim kadınlara, gelişmemiş ve az gelişmiş bölgelerde yaşayan kadınlara, camiadan mahrum olan gruplara programlarda öncelik tanınmasına karar verilmiştir.

2004- 2009 yıllarında geçerli olan 4. kalkınma planında kadına diğer planlara göre daha fazla yer verilmiştir. Pakette yer alan 54. maddede kadınların iş becerilerini ve verimliliğini arttırmak için özel eğitimlerin düzenlenmesi gerektiğine dikkat çekilmiştir. Bu eğitimlerin işgücüne dahil olması nedeniyle kısa süreli olması gerektiği belirtilmiştir (İran 4. Kalkınma Planı, 2004- 2009: 98). Madde 71 kapsamında önceki pakette yer alan kadınların iktisadi, toplumsal, eğitim ve sosyal katılımlarının güçlendirilmesi gerektiği tekrar vurgulanmıştır (İran 4. Kalkınma Planı, 2004- 2009: 105). Madde 96/c'de aile reisi olan kadınlar ve kimsesiz insanlar için özel sigorta tanımlanması gerektiği belirtilmiştir. Madde 97/y'de aile reisi olan kadınlar ve kendi başına geçinen kadınlar için diğer kurumlarla işbirliği içerisinde olarak bu kadınların güçlendirilmesi hedeflenmiştir. Bu sürecin paketin ilk altı ayında gerçekleşmesi gerektiği vurgulanmıştır. Madde 97/l'de aile reisi olan kadınlar ve ihtiyaç durumunda olan aileler için ücretlerin asgari ücretten %40 daha fazla olması gerektiği ve hedeflediği belirtilmiştir. Madde 98/h'de kadın haklarını savunan ve güçlendiren bir ana planın olması gerektiği savunulmuştur. Bu kapsamda kadınların iktisadi, hukuki ve toplumsal açıdan haklarının iyileştirilmesi hedeflenmiştir (İran 4. Kalkınma Planı, 2004- 2009: 120).

4. planda madde 100/d'de kadınların ve çocukların haklarının korunması için toplumsal örgütlerin özgürlüğünün ve güvenliğinin sağlanması gerektiği belirtilmiş, böylece toplumsal örgütlerin önemi ortaya konulmuştur (İran 4. Kalkınma Planı, 2004- 2009: 121).

Yine 4. planda madde 101/a'da işin temel hakları başlığı altında kadın ve erkeklerin ücret ayrımcılığına dikkat çekmiştir. Bunun iyileştirilmesi için gerekli uygulamaların yapılması gerektiği pakette yer almıştır. Plana göre aynı değerde olan ve aynı işte çalışan erkek ile kadının ücretleri aynı düzeyde olmalıdır. İstihdam ve meslekî açıdan ayrımcılık olmamalıdır (İran 4. Kalkınma Planı, 2004- 2009: 121).

Aynı planda madde 101/c’de sosyal desteğin geliştirilmesi başlığı altında engellilerin güçlendirilmesi ve kadın erkek koşullarının eşitlenmesi, kadınlara uygun meslekî fırsatların yaratılması gerektiği vurgulanmıştır. Aslında madde kapsamında “kadınlara uygun meslek” kavramına vurgu yapılması kadın istihdamında iyileştirmeyi sağlasa da yanında meslekî ayrımcılığa yol açmaktadır (İran 4. Kalkınma Planı, 2004-2009: 121).

Pakette yer alan 111. madde ise sadece kadınlara yönelik oluşturulmuştur. Devletin toplumda kadın rolünün güçlendirilmesi için şu eylemleri yapması gerektiği vurgulanmıştır (İran 4. Kalkınma Planı, 2004- 2009: 131):

- a) Kadınların katılımının güçlendirilmesi için bir program yazılıp onaylanması gerekmektedir.
- b) Toplumun ihtiyaçlarına yönelik kadın işgücü becerilerinin şekillendirilmesi, geliştirilmesi gerekmektedir. Kadınların toplumdaki yaşam kalitesini geliştirmek için toplumun genel inançlarının değiştirilmesi hedeflenmiştir.
- c) Kadına karşı şiddetin ortadan kaldırılması için şiddeti engelleyici kanunların olması gerektiğini savunulmuştur.

Madde 130/h’de ise, İran Anayasası 20. maddeye atıfta bulunmaktadır. Anayasa’ya göre kadın erkek kanun karşısında iktisadi, insani, siyasi, toplumsal ve kültürel açılarından eşit hakka sahiptir. Fakat bu eşitlik İslami kriterlere uygun olmak koşuluyla geçerli olmaktadır. Planlar kapsamında İran’da İslami kriterler tüm kriterlerden çok daha önde gelmektedir. Dolayısıyla İran’da kadının konumunu şer-î hükümler yani İslamî prensipler belirlemektedir (İran 4. Kalkınma Planı, 2004- 2009: 144).

2010- 2015 yıllarında geçerli olan 5. kalkınma planında, kadın işgücü ayrıntılı olarak çok fazla işlenmemiştir. Paket kapsamında madde 39/c’de aile reisi olan kadınların ve muhtaç özürülülerin, yetimlerin sosyal sigortalarının devlet tarafından sağlanması hedeflenmiştir. Bunun haricinde madde 196/t’de kadın besic topluluğunun güçlendirilmesi özellikle hicap, iffet kültürünün yaygınlaştırılması, aile çekirdeğinin güçlendirilmesi planlanmıştır (İran 5. Kalkınma Planı, 2010- 2015: 103). 5. pakette

kadın çalışmasını iyileştirici ayrıntılı bilgilere rastlanmamıştır.

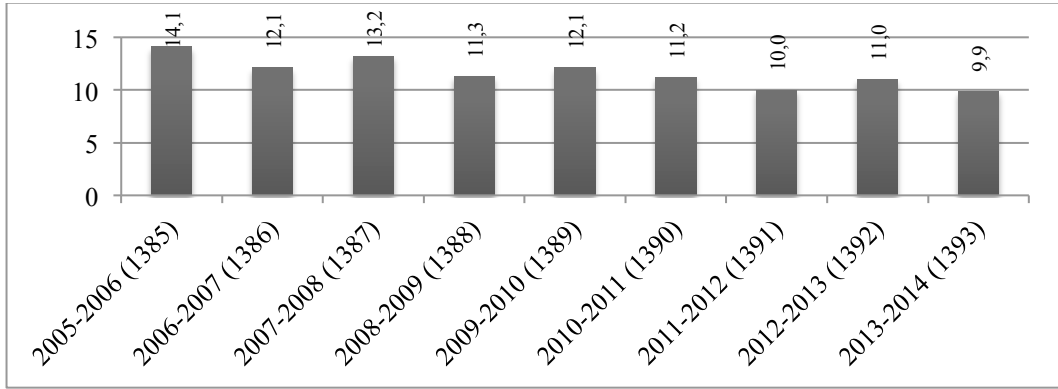
2016- 2021 yıllarında gerçekleşmesi planlanan 6. kalkınma paketi henüz tamamlanmamıştır. Paket yenilenmekte ve güncellenmektedir. Şuan ki süreçte pakette kadına yer verilmemiştir.

İran’da kalkınma paketleri kapsamında kadının iktisadi, sosyal, kültürel ve siyasal konumunun güçlendirilmesi gerektiği vurgulansa da Dünya Ekonomik Forumu raporlarında İran’ın sıralaması oldukça düşük düzeydedir. 2015 Dünya Ekonomik Forumu Küresel Cinsiyet Eşitsizliği Raporu’na göre İran, cinsiyet ayrımcılığının en fazla yaşandığı ülkelerden birisidir. Cinsiyet eşitliği sıralamasında 145 ülke arasında 141. sırada yer almaktadır. Kadın ve erkeklerin iktisadi katılımında fırsat eşitliği sıralamasında 141. sıradadır. Siyasal katılımında 137. sırada olan İran, eğitime erişimde 106. sıradayken kadın kanun yapıcıların ve üst düzeyde çalışan kadınların varlığı sıralamasında 106. sırada bulunmaktadır. İran, parlamentoda görev alan kadın üyelerin varlığı açısından 145 ülke arasında 139. sıradadır. Bakan kadınların varlığı açısından ise 114. sırada yer almaktadır (World Economic Forum, 2015).

Sonuç olarak, İran’da yaşanan İslam devrimiyle beraber İslam ilkeleri benimsenmiş olup, kadına yüklenen geleneksel rol nedeniyle kadın işgücüne kısıtlamalar getirilmiştir. Devrimle birlikte İran’da kadınların çalışma ve sosyal haklarına getirilen kısıtlamalar nedeniyle, kadın işgücü oranlarının düşük seviyelerde seyretmesine neden olmuştur. Devrimden sonraki dönemlerin etkisiyle ve 2005 yılı ve sonrası, Ahmedinejad’ın daha katı bir politika izlemesi nedeniyle kadın istihdamı İran’da oldukça sınırlı kalmıştır.

### **5.2.3 Kadın İşgücünün İstihdam Durumu**

Aşağıdaki tabloda 2005-2014 yılları arasında İran’daki kadınların istihdam oranları verilmektedir.



**Grafik 44.** İran’da Kadın İstihdam Oranları (%)

**Kaynak:** Statistical Centre of Iran, Yearbook, 1394.

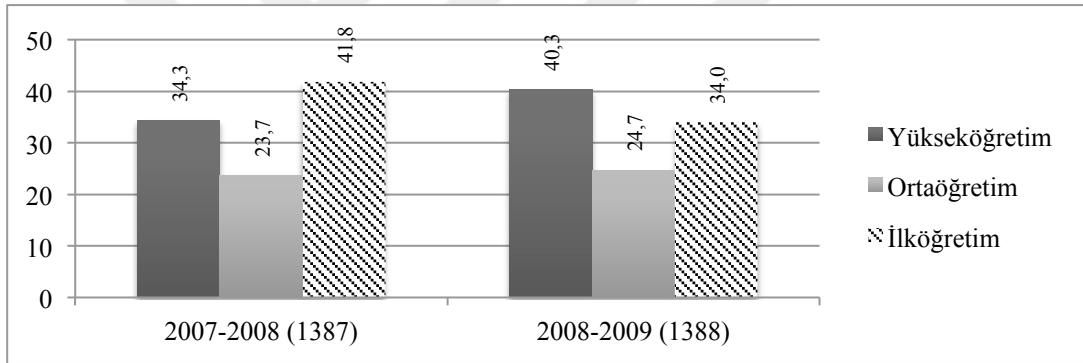
Grafik 44’e göre yıllar itibariyle kadın istihdam oranlarında düşüş yaşanmıştır. 2005-2006 yılında kadın istihdam oranı %14,1 iken, 2013-2014 yılında %9,9 seviyesine gerilemiştir. İran’da kadın istihdam oranı dünya ve OECD ülkeleri ortalamasının (%47,1) gerisinde kalan Türkiye’ye göre çok daha düşük seviyede gerçekleşmiştir. Daha önce ifade edildiği gibi Türkiye’de 2014 yılında %26,2 oranında kadın istihdamı mevcutken İran’da bu oran sadece %9,9 düzeyinde gerçekleşmiştir.

#### 5.2.4 Eğitim Durumuna Göre Kadın İşgücü

Kadınların işgücüne katılma durumunun ve istihdam oranının düşük olduğu İran’da kadın işgücünün niteliği açısından eğitim düzeyi önem arz etmektedir. İslam devrimiyle beraber bazı üniversitelerin kapatılması, kadınların bazı bölümlere girişinin engellenmesi ve bazı mesleklerde çalışmasının yasaklanması vasıflı işgücünün azalmasına neden olmaktadır. Kadınlar bu süreçte zarar görmüş, ikinci sınıf rollere bürünmek zorunda kalmışlardır. Geleneksel kültürü benimseyen İran’da kadın yalnızca ev işi yaparken ve çocuk bakarken baş roledir. Ortaöğretim mezunu kadın oranı 1976’da %28.2 iken 1986’da %18.9’a gerilemiştir. Fakat 1993 yılında kadınların yükseköğretim hakları üzerindeki kısıtlamaların iyileştirilmesiyle ve kadınlarında bilincinin artmasıyla 1997-1998 yılında ortaöğretim mezunları %57,6’ya ulaşmıştır. 2002-2003 yılında ilk kez kadın öğrenciler %50,38 ile erkek öğrencilerin üzerine çıkmıştır. Nedeni üniversitelere olan talebin fazla olması olarak gösterilmektedir (Radmard, 2013: 85-86).

İran’da kadınların üniversitelerde belirli bölümlere girişleri engellenmektedir. Genellikle mühendislik bölümlerini kapsayan kısıtlamalar fen ve ziraat bölümleri içinde geçerli olmaktadır. Mashregh Gazetesi’nde yer alan bilgiye göre örneğin; Arak Üniversitesi İngilizce Edebiyatı bölümüne, kimya, inşaat, endüstri, bilgisayar, makine, metalurji mühendisliği bölümlerine kadın öğrenci kabul etmemektedir. Orumiyeh Üniversitesi ise tarım ve maden mühendisliği bölümlerine kadın öğrenci engeli koymaktadır. Isfahan Üniversitesi siyaset, muhasebe, işletme yönetimi, kamu yönetimi bölümlerine kadın öğrenci almamaktadır. İlam üniversitesi ise tarım mühendisliği bölümüne kadın öğrenci alımı gerçekleştirilmemektedir (<http://www.mashreghnews.ir>).

Grafik 45’te İran’da yükseköğretim, ortaöğretim ve ilköğretim mezunu kadın işgücünün oranları yer almaktadır.



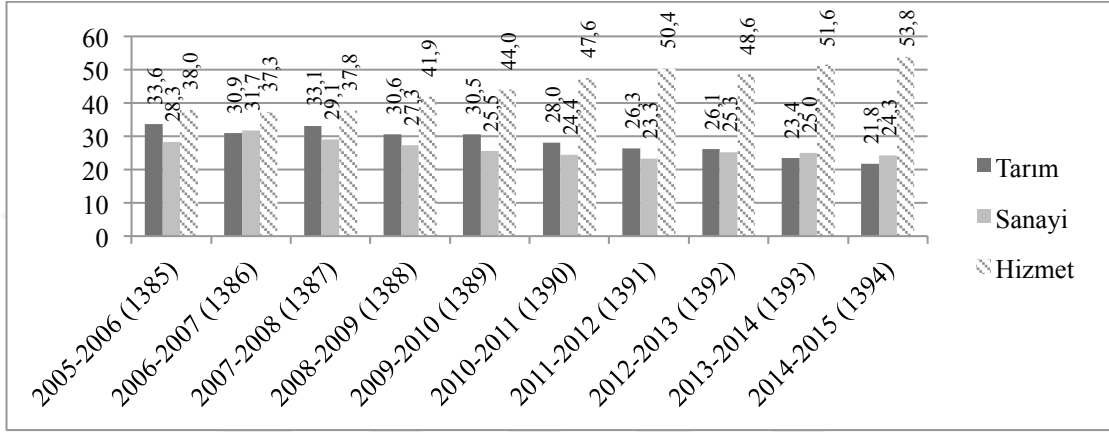
**Grafik 45.** İran’da Eğitim Düzeyine Göre Kadın İşgücü Oranları (%)

**Kaynak:** World Bank, World Development Indicators, 2014.

İran’da 2007-2008 yılında yükseköğretim mezunu kadın işgücü oranı %34,3’tür. Ortaöğretim mezunu kadın işgücü %23,7 iken, %41,8 ile en fazla paya sahip olan ilköğretim mezunudur. 2008- 2009 yılında ise yükseköğretim mezunu kadın işgücünde artış yaşanmış, ilköğretim mezunu kadın işgücünde azalma meydana gelmiştir. 2008-2009 yılında yükseköğretim mezunu kadın işgücü oranı %40,3’ye, ortaöğretim mezunu kadın işgücü ise %24,7’ye yükselirken, ilköğretim mezunu kadın işgücü oranı %34,0’e düşmüştür. Türkiye’de ise 2008 yılında ilköğretim düzeyinde olup da işgücüne katılanların oranı %54,3, ortaöğretim düzeyi ile işgücüne katılanların oranı %21,9, yükseköğretim düzeyi ile işgücüne katılanların oranı da %14,7 düzeyinde gerçekleşmiş İran’a karşı geride kalmış ve Türkiye’de eğitimsiz işgücünün fazlalığı dikkat çekmiştir.

### 5.2.5 Sektörlere Göre Kadın İstihdamı

Kalkınmışlık düzeyi sektörel istihdam düzeyini belirlemektedir. Önceki bölümlerde ifade edildiği gibi, kalkınmış ülkelerde sanayi ve hizmet sektörlerindeki istihdamın payı daha fazlayken tarım sektörünün payı daha düşük seviyelerde gerçekleşmektedir.



**Grafik 46.** İran'da Sektörlere Göre Kadın İstihdam Oranları (%)

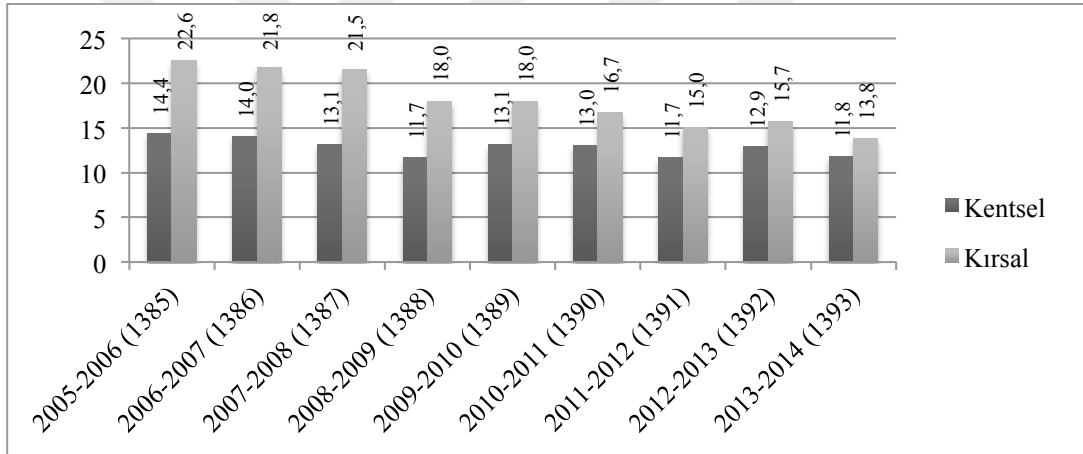
**Kaynak:** Statistical Centre of Iran, Yearbook, 1394.

Grafik 46'da İran'da kadın işgücünün tarım, hizmet ve sanayi sektöründeki istihdam oranları yer almaktadır. Kadın işgücünün yıllara göre tarım ve sanayi sektöründeki istihdam oranları azalmakta, buna karşın hizmet sektöründe artmaktadır. 2005-2006 döneminde kadın işgücünün en fazla istihdam edildiği sektör hizmet sektörü ikinci sırada tarım sektörü, son sırada ise sanayi sektörü gelmiştir. Fakat yıllara göre tarım ve sanayi sektörünün sıralamasında değişiklik meydana gelmiştir. 2014-2015 yılında kadın işgücünün en fazla istihdam edildiği sektör yine hizmet sektörüyken, ikinci sırada sanayi sektörü, üçüncü sektör ise tarım sektörü yer almıştır. 2005-2006 yılında işgücünün tarım sektöründeki istihdam oranı %33,6 iken, sanayi sektöründe %28,3, hizmet sektöründe ise %38'dir. 2014- 2015 döneminde ise kadının tarım sektöründeki oranı azalmış, %21,8 seviyesinde gerçekleşmiştir. Sanayi sektöründe kadın işgücünün istihdamı sıralamada tarımın önüne geçse de istihdam oranında azalma meydana gelmiş olup, %24,3 seviyesinde gerçekleşmiştir. En fazla kadın işgücünün istihdam edildiği sektör olan hizmet sektöründeki istihdam oranı ise %53,8'e yükselmiştir. Kalkınmış ülkelerde hizmet sektörünün yanı sıra sanayi sektöründe de istihdam artışı gerçekleşmesine rağmen, İran'da sanayi sektöründe istihdamın azalması,

İran’da mevcut sanayinin makineleştiğinin, insan gücüne olan ihtiyacın azaldığının ve ülkede sanayileşmede çeşitliliğe ve ürün farklılaştırmasına gidilmediğinin bir göstergesi olabilir. 2014 yılı verilerine göre Türkiye’de de kadın istihdamında hizmetler sektörü birinci sırada yer alırken, tarım sektörü ikinci sırada, sanayi sektörü ise üçüncü sırada yer almıştır. Aynı yıl Türkiye’de kadın işgücünün hizmet sektöründeki istihdam oranı %50,9 iken, tarım sektöründe %31,7, sanayi sektöründe ise %17,4 olmuş ve tarım hariç sanayi ve hizmet sektöründe Türkiye, İran’ın gerisinde kalmıştır.

### 5.2.6 Kent- Kır Ayrımına Göre Kadın İşgücü

Kentsel ve kırsal alana göre işgücüne katılım kadının tarım ve tarımdışı alanlarda faaliyetinin belirlenmesi açısından önem arz etmektedir.



**Grafik 47.** İran’da Kentsel ve Kırsal Alanda Kadın İşgücü Katılım Oranları (%)

**Kaynak:** Statistical Centre of Iran, Yearbook, 1393.

Grafik 47’de İran’da 2005-2014 yılları arasında kentsel ve kırsal alanda kadın işgücüne katılım oranı yer almaktadır. İran’da kırsal alanda kadın işgücüne katılım oranı kentsel alana göre daha fazladır. Kentsel alanda kadın işgücüne katılım oranı 2005-2006 döneminde %14,4 iken, 2013-2014 döneminde %11,8 seviyesinde gerçekleşmiştir. Kırsal alanda da kadın işgücüne katılım oranında azalma meydana gelmiştir. 2005-2006 döneminde %22,6 olan kadın işgücüne katılım oranı, 2013-2014 döneminde %13,8 seviyesine gerilemiştir.

Kırsal ve kentsel alanda kadın işgücü oranındaki azalmalar, kadının toplam işgücüne katılım oranının yıllara göre azalmasının bir sonucu olarak ortaya çıkmaktadır.

Yasalarda kadını dezavantajlı kılan değişikliklerin yapılması, eğitim, meslek ve bürokrasilerde kadına yönelik getirilen sınırlamalar, toplumsal cinsiyet açısından kadını dezavantajlı konuma getirecek bazı normatif ve ideolojik yaptırımların uygulanmaya başlanması kadının çalışma hayatına katılımını olumsuz yönde etkileyecek nedenler olarak sıralanabilmektedir (Günlü vd., 2014: 134).

### 5.2.7 Yaş Gruplarına Göre Kadın Nüfusu ve İstihdamı

İran'daki sivil işgücü olarak adlandırılan 15 yaş altı ile 65 yaş ve üzeri kadın nüfus tablo 5'te yer alırken, aktif nüfus olarak adlandırılan 15-64 yaş arası kadın nüfusun bilgileri de aynı tabloda mevcuttur.

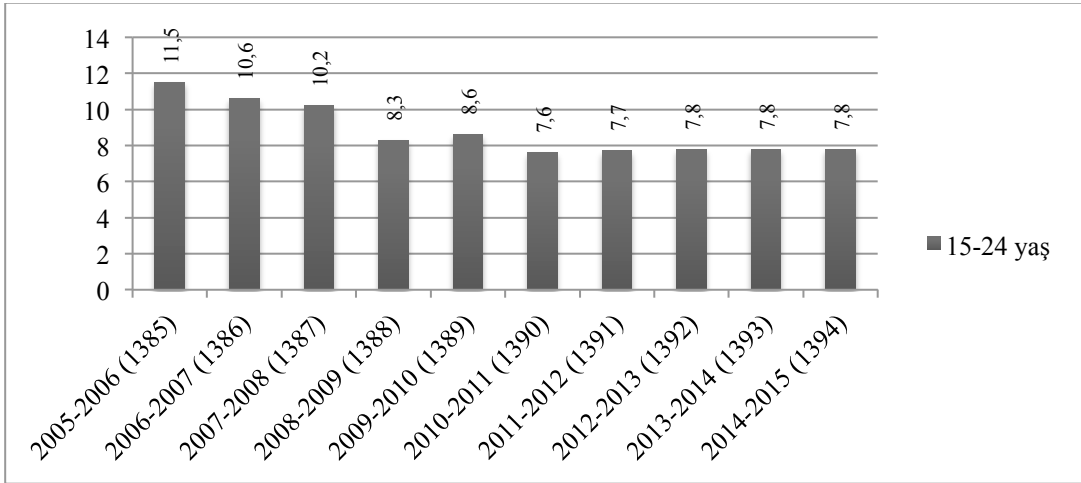
**Tablo 5**  
**İran'da Yaşa Göre Kadın Nüfusu**

	2009-2010 (1389)	2013-2014 (1393)
0-14 yaş	8.618.292	8.582.519
15-64 yaş	24.282.921	26.488.668
65 yaş ve üstü	1.728.207	2.155.009
<b>Toplam</b>	<b>34.629.420</b>	<b>37.244.000</b>

**Kaynak:** Statistical Centre of Iran, Yearbook, 1394.

Yıllara göre 0-14 yaş grubu kadın nüfusunda bir azalma görülmektedir. Bunun yanı sıra 15-64 yaş arası nüfus artarken, 65 yaş ve üzeri nüfusta da artış izlenmektedir. Toplam nüfus ise yıllara göre düşüş göstermektedir. 2009- 2010 döneminde 0-14 yaş arası kadın nüfusu 8,6 milyon iken 2013-2014 yılında 8,5 milyona gerilemiştir. Kadınlarda 15- 64 yaş arası aktif nüfus ise 2009-2010 döneminde 24,2 milyon olmuş, 2013-2014 döneminde 26,4 milyona yükselmiştir. 65 yaş ve üzeri olan tasarruf emici nüfusun da yıllara göre artış gösterdiği, 2009- 2010 döneminde 1,7 milyon iken, 2013-2014 döneminde 2,1 milyona yükseldiği görülmüştür. 15-64 yaş arası nüfusun artış göstermesi ise istihdamın toplam nüfusa göre oranının düşük kalmasına neden olmaktadır. Çünkü istihdam olanakları ülkede çok fazla genişlememektedir. İstihdam edilen 15-24 yaş genç kadın işgücünün toplam nüfusa oranı Grafik 48'de yer almaktadır.





**Grafik 48.** İran’da İstihdam Edilen Kadın İşgücünün Yaş Dağılımı Oranları (%)

**Kaynak:** Statistical Centre of Iran, Yearbook, 1394.

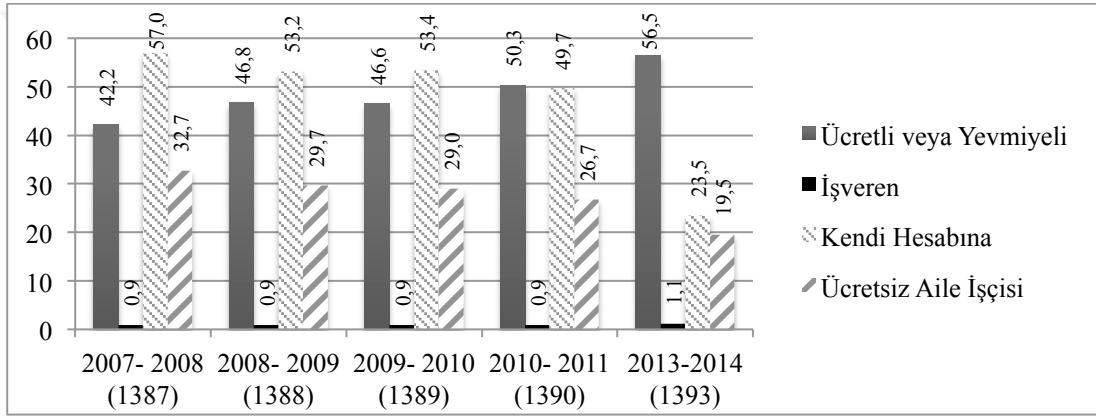
Grafikte yer alan bilgiler dahilinde genç kadın işgücü oranında yıllara göre azalma meydana geldiği görülür. Toplam kadın işgücüne katılım oranı ile karşılaştırıldığı zaman genç kadın işgücü oranı daha düşük seviyede gerçekleşmektedir. 2005-2006 döneminde 15-24 yaş kadın işgücünün toplam nüfusa oranı %11,5 iken, 2014-2015 döneminde %7,8 seviyesine gerilemiştir. Bu durum İran’da genç kadın nüfusun işgücüne katılımının düşük seviyede gerçekleştiğini göstermektedir.

Türkiye’de ise 15-24 yaş arası genç kadın nüfusun istihdam oranı İran’a göre yüksek seviyede olup, 2014 yılında %22 civarındadır. İran’da yıllara göre 0-14 yaş arası genç nüfusun azalması, aynı zamanda 15-24 yaş arası işgücü oranının azalması ülkenin gelecekteki işgücü potansiyeli açısından yetersizlik yaşayabileceği şeklinde değerlendirilebilir.

### 5.2.9 İşteki Durumuna Göre Kadın İşgücü

İran’da kadın işgücü daha önce yapılan ayrımlarda olduğu gibi işteki durumlarına göre ücretli veya yevmiyeli, işveren, kendi hesabına, ücretsiz aile işçisi olmak üzere dört gruba ayrılmaktadır. İran’da kadın işgücünün işteki durumu yıllara göre farklılık göstermektedir. 2007 yılında kadın işgücünün büyük çoğunluğu kendi hesabına çalışırken ücretli veya yevmiyeli çalışanlar ikinci sırada yer almaktadır. Kendi hesabına çalışan kadınların oranı %57,0 iken ücretli veya yevmiyeli çalışanların oranı %42,2 olmuştur. Fakat yıllara göre ücretli veya yevmiyeli kadın işgücünün oranı

artarken kendi hesabına çalışan kadınların oranları azalmıştır. 2013- 2014 döneminde kendi hesabına çalışan kadın işgücü oranı %23,5 iken, ücretli veya yevmiyeli olarak çalışan kadın işgücü oranı %56,5 seviyesinde gerçekleşmiştir. Ülkede ücretsiz aile işçisi olarak çalışan kadın işgücü ise oldukça fazladır. Ücretsiz aile işçisi olarak çalışan kadın işgücü oranı 2007- 2008 döneminde %32,7 iken, takip eden yıllarda gerilemiş 2013- 2014 döneminde %19,5 seviyesine düşmüştür. İran’da kadın işgücünün işteki durumuna göre en düşük paya sahip olanlar ise işveren olarak çalışan kadınlardır. Kadın işverenlerin oranı 2007- 2008 döneminde ve takip eden yıllarda %0,9 seviyesinde gerçekleşmiş, 2013- 2014 döneminde ise %1,1 seviyesine ulaşmıştır.



**Grafik 49.** İran’da İşteki Durumuna Göre Kadın İşgücü Oranları (%)

**Kaynak:** World Bank, World Development Indicators, 2014.

İşteki durumlarına göre kadın işgücü oranları erkek işgücü oranlarına kıyasla farklılık göstermektedir. 2007- 2008 döneminde kadın işgücünün büyük çoğunluğu kendi hesabına çalışan kadın iken erkek işgücünün büyük çoğunluğunu ücretli veya yevmiyeli olarak çalışanlar oluşturmuştur. Ücretli veya yevmiyeli olarak çalışan erkeklerin oranı 2007- 2008 döneminde %53,4 iken yıllar içinde artmış, 2013- 2014 döneminde %55,8 seviyesine yükselmiştir. Yıllara göre azalış gösterse de kendi hesabına çalışan erkek işgücü oranı ikinci sırada gelmektedir. Kendi hesabına çalışan erkeklerin oranı 2007- 2008 döneminde %46,2 iken, 2013- 2014 döneminde %41,7 seviyesinde gerçekleşmiştir. Kadın işgücünde işveren olarak çalışan kadınlar en düşük paya sahipken erkek işgücünde en düşük paya sahip olanlar ücretsiz aile işçileridir. Erkek işveren oranı 2007- 2008 döneminde %6,4 olmuş, 2013- 2014 döneminde ise %4,1 seviyesinde gerçekleşmiştir. Ücretsiz aile işçilerinin oranları ise 2007- 2008

döneminde erkekler için %5,4, 2013- 2014 döneminde ise %2.5 seviyesinde gerçekleşmiştir (World Bank, World Development Indicators, 2014).

### **5.2.10 Bölgelere Göre Kadın İstihdamı**

İran'da 31 tane "Ostan" adı verilen eyalet mevcuttur. Ülkede eyalet sistemi uygulanmakta ve ülke yerel yönetimler tarafından yönetilmektedir. Herbir ostanın kendi özerkliği vardır. Tablo 6'da 31 ostandaki kadınların işgücüne katılım oranları mevcuttur. Tablo 6'ya göre; 2009-2010 döneminde en yüksek kadın işgücüne katılım oranına sahip eyaletler sırasıyla Erdebil, Doğu Azerbaycan, Zencan ve Güney Horosan'dır. Erdebil'de işgücüne katılım oranı %24,8, Doğu Azerbaycan'da %23, Zencan'da %22,5, Güney Horosan'da ise %21,3'tür. Yıllar itibariyle kadının işgücüne katılım oranında düşüş yaşandığı bilinmektedir. 2013-2014 döneminde kadının işgücüne katılım oranının en fazla olduğu üç eyalet sırasıyla Kuzey Horosan, Güney Horosan ve Erdebil olmuştur. Kuzey Horosan'da kadın işgücünün katılım oranı %19,0 iken, Güney Horosan'da %18,6, Erdebil'de ise %17,8'dir. İran'ın başkenti Tahran'da ise kadının işgücüne katılım oranı aynı yıl %10,8 olmuş ve düşük seviyede gerçekleşmiştir. 2013-2014 yılında kadın işgücüne katılımın en düşük seviyede gerçekleştiği eyaletler ise sırasıyla Hürmüzgan, Kohgiluye ve Buyer Ahmed, Sistan Belucistan'dır. Hürmüzgan'da kadın işgücüne katılım oranı %7,6 iken Kohgiluye ve Buyer Ahmed'de %7,5, Sistan ve Belucistan'da ise %8,5 olmuştur.

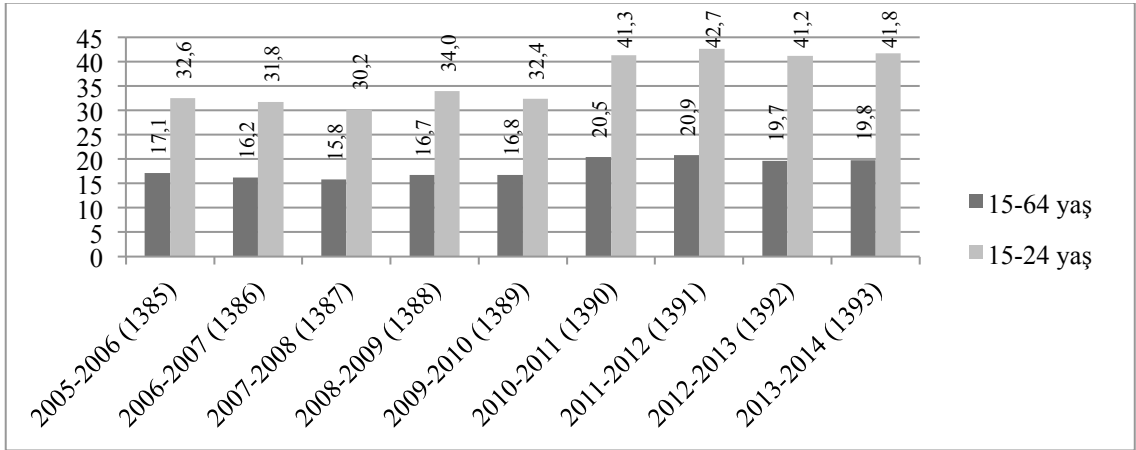
**Tablo 6**  
**İran'da Ostan'lara Göre Kadın İşgücü Katılım Oranları (%)**

	2009-2010 (1388)	2010-2011 (1389)	2011-2012 (1390)	2012-2013 (1391)	2013-2014 (1392)
<b>Doğu Azerbaycan</b>	23	19.1	14.4	17.6	16.3
<b>Batı Azerbaycan</b>	19	17.3	16.4	18.5	15.3
<b>Erdebil</b>	24.8	21.0	18.3	18.4	17.8
<b>İsfahan</b>	16.1	15.5	14.3	15.0	13.8
<b>Albroz</b>	-			10.6	10.1
<b>İlam</b>	18.5	17.2	16.1	13.5	12.9
<b>Buşehr</b>	11.8	10.9	10.3	11.8	13.0
<b>Tahran</b>	9.8	11.8	11.0	13.3	10.8
<b>Çaharmahal ve Bahtiyari</b>	14.8	13.2	10.5	10.8	9.2
<b>Güney Horosan</b>	21.3	16.4	18.2	19.3	18.6
<b>Razavi Horosan</b>	17.9	17.5	13.1	17.4	13.4
<b>Kuzey Horosan</b>	16.8	13.6	16.7	15.4	19.0
<b>Huzistan</b>	14	12.0	9.4	9.7	10.4
<b>Zencan</b>	22.5	21.9	18.0	19.3	14.2
<b>Simnan</b>	12.2	11.7	10.1	9.3	14.2
<b>Sistan ve Belucistan</b>	11.6	9.5	6.3	8.7	8.5
<b>Fars</b>	15.9	15.0	14.3	12.2	11.5
<b>Kazvin</b>	9.6	12.7	13.9	13.6	14.4
<b>Kum</b>	8.8	9.4	9.1	9.9	9.1
<b>Kürdistan</b>	12.7	14.2	14.3	14.3	10.9
<b>Kirman</b>	11.0	10.4	10.0	10.0	9.9
<b>Kirmanşah</b>	12.2	12	9.4	13.5	12.7
<b>Kohgiluye ve Buyer Ahmed</b>	7.3	8.0	7.0	5.8	7.5
<b>Gülistan</b>	18.8	17.9	16.9	14.2	15.3
<b>Gilan</b>	18.6	19.5	17.0	17.3	16.4
<b>Luristan</b>	14.0	12.0	13.7	12.0	11.3
<b>Mazenderan</b>	11.3	13.1	13.8	13.3	14.4
<b>Merkezi</b>	13.4	11.4	10.4	13.1	10.4
<b>Hürmüzgan</b>	8.8	8.7	9.1	8.9	7.6
<b>Hamedan</b>	17.2	14.6	12.4	13.0	8.9
<b>Yezd</b>	12.8	10.7	11.2	11.5	9.9

**Kaynak:** Statistical Centre of Iran, Yearbook, 1393.

### 5.2.11 Kadın İşgücünün İşsizlik Durumu

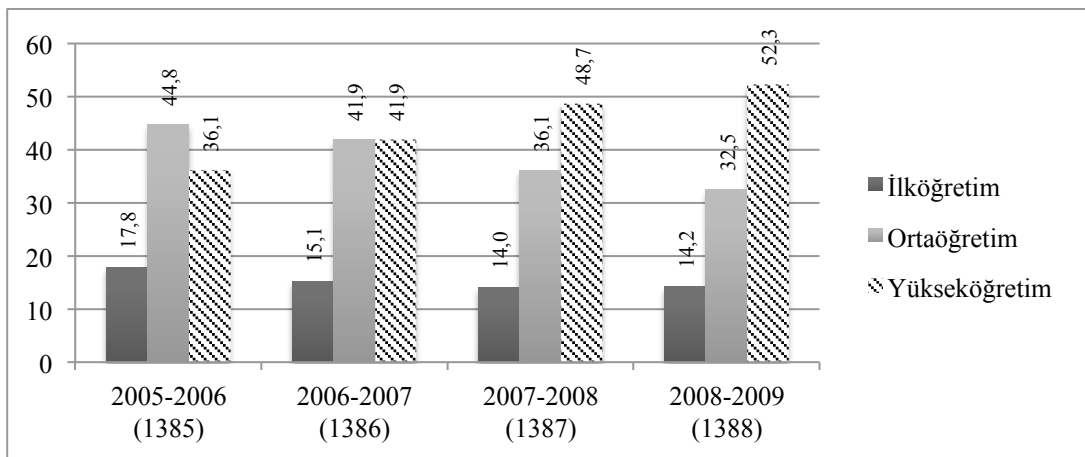
İran'da 15-64 yaş kadın işgücünün işsizlik oranı ve 15-24 yaş genç kadın işsizlik oranı Grafik 50'de yer almaktadır.



**Grafik 50.** İran’da Kadın İşgücünün İşsizlik Oranları (%)

**Kaynak:** Statistical Centre of Iran, Yearbook, 1393.

İran’da kadın işgücünün işsizlik oranı Türkiye’ye göre daha yüksek seviyelerde oluşmuştur. 2014 yılında Türkiye’de kadın işgücünün işsizlik oranı %10,7 iken, İran’da bu oran yıllar içinde %19,8’e yükselmiştir. Yıllara göre azalan istihdam ve işgücüne katılım oranının yanında işsizliğin arttığı görülmektedir. İran’da genç kadın işgücünün işsizlik oranı toplam kadın işgücünün işsizlik oranından çok daha fazladır. 15-24 yaş kadın işgücünün işsizlik oranı da yıllara göre artış göstermiştir. İran’da genç kadın işgücündeki işsizlik oranı Türkiye’ye oranla daha fazladır. 2013-2014 yılında İran’da %41,8 oranında olan 15-24 yaş kadın işgücündeki işsizlik Türkiye’de %19,9 seviyesinde gerçekleşmiştir.



**Grafik 51.** İran’da Eğitim Durumuna Göre Kadın İşgücünün İşsizlik Oranları (%)

**Kaynak:** World Bank, World Development Indicators, 2014.

Grafik 51’de kadın işsizlerin eğitim düzeylerinin oranları mevcuttur. Veriler dahilinde İran’da yükseköğretim mezunlarının işsizlik oranı ortaöğretim ve ilköğretim mezunlarına göre daha fazladır. 2005- 2006 yılında ortaöğretim mezunlarının işsizlik oranı yükseköğretim ve ilköğretim mezunlarına oranla daha yüksekken zamanla yükseköğretim mezunlarının işsizlik oranı fazla hâle gelmiştir. İlköğretim mezunlarının işsizlik oranı diğer iki eğitim düzeyine göre daha düşük seviyededir. 2005- 2006 döneminde ilköğretim mezunlarının işsizlik oranı %17,8 iken, ortaöğretim mezunlarının oranı %44,8, yükseköğretim mezunlarının oranı ise %36,1 olmuştur. 2008- 2009 döneminde ise %14,2 olan ilköğretim mezunlarının işsizlik oranı, ortaöğretimde %32,5, yükseköğretimde %52,3 seviyesinde gerçekleşmiştir. Türkiye’de ise 2014 yılında en fazla kadın işgücü işsizliğinin görüldüğü eğitim düzeyi ilköğretim seviyesidir. İran’da en fazla kadın işgücü işsizliği yükseköğretim mezunlarında görülürken, Türkiye’de en fazla kadın işsizliği vasıfsız işgücü olarak sayılan ilköğretim mezunlarında %32,1 seviyesinde görülmüştür.

### **5.3. İran İslam Cumhuriyeti’nde Yasal Çerçeve Kapsamında Kadın İşgücü**

#### **5.3.1 İran İslam Cumhuriyeti Anayasası’nda (1979) Kadın İşgücü**

Bir ülkenin anayasasında kadının konumlandırıldığı pozisyon o ülkedeki kadının toplumsal, sosyal, siyasal ve iktisadi hayata katılımını etkilemektedir. İran İslam Cumhuriyeti Anayasası’nda (1979- H.Ş. 1358) kadının iktisadi katılımıyla ilgili olan konular madde 3, madde 20 ve madde 21’de geçmektedir.

Madde 3 kapsamında İran İslam Cumhuriyeti anayasasında kadın ve erkek arasındaki eşitlik ilkesine yer verilmiştir. Anayasanın 3. Maddesi 14. Bendi şu şekildedir;

*“Bütün vatandaşların kadın ya da erkek her yönden haklarının temsil edilmesi ve kanunda herkesin yasal haklarının eşit olarak sağlanması gerekmektedir.”* (İran İslam Cumhuriyeti Anayasası, 1979, m. 3/14).

Madde 3 kapsamında kadına iktisadi hayatta sağlanan hakların yasalarla korunması gerektiği vurgulanmış olup, hakların eşitlik ilkesi kapsamında olması gerektiği ifade edilmiştir. İslam kurallarında geçerli olan eşitlik ilkesine İran İslam Cumhuriyeti Anayasası'nda da yer verilmektedir. Eşitlik ilkesinin vurgulandığı diğer bir madde ise 20. madde olup, İslam'a göre kadın ve erkeğin eşit olması başlığı altındadır. Eşitlik ilkesi 20. maddede şu şekilde işlenmektedir;

*“(İslam'a Göre Kadın ve Erkeğin Eşit Olması) Bütün vatandaşlar kanunda eşitlerdir. İslam kanunları sınırları dahilinde bütün insanlar, siyasi, iktisadi, toplumsal ve kültürel haklar yönünden eşit hakka sahiptirler.”* (İran İslam Cumhuriyeti Anayasası, 1979, m. 20)

20. madde de eşitlik ilkesi her ne kadar önem arz etse de İslam kanunları sınırları olduğu için kadın ve erkek eşitliğinden bahsetmek mümkün olmamaktadır. İslam kuralları çerçevesinde erkeğin kadından üstün olduğu belirtilmiş olup bu kurallar İran İslam Cumhuriyeti Anayasası'na da yansımıştır. Başka bir ifadeyle eşitlik ilkesi esasında kadın ile kadın arasındaki eşitliği kapsamakta, erkek- kadın arasında eşitliğin sağlanması durumunu ise çok fazla açıklamamaktadır.

İran İslam Cumhuriyeti'nde kadına yönelik verilen hakların İslam kanunlarına uygun olması gerektiği vurgulanmış, bu haklara anayasanın 21. maddesinin a,b,c,d ve e bentlerinde yer verilmiştir.

*“(Kadın Hakları) Devletin İslam kanunları çerçevesinde kadın haklarını aşağıda yazılı olan bentlere göre temin etmesi gerekmektedir:*

- a) Kadının maddi ve manevi haklarının iyileştirilmesi*
- b) Anne haklarının korunması. Bilhassa hamilelik ve doğum sırasında korunması*
- c) Ailenin korunması için yetkili mahkemelerin görevlendirilmesi*
- d) Dul, yaşlı ve yetim kadınlar için sigorta sağlanması*
- e) Çocuğun yasal vasisi olmazsa annenin hakkettiği takdirde çocuğunun velayetini alabilmesi”* (İran İslam Cumhuriyeti Anayasası, 1979, m. 21)

Madde 21/a'da kadının maddi ve manevi haklarına atıfta bulunularak haklarının iyileştirilmesi ve bunun devlet tarafından uygulanması gerektiğine vurgu yapılmıştır. Maddi ve manevi hakların yine İslam kanunları kapsamında olması gerekmektedir. Ancak anayasada maddi ve manevi hakların ne olduğu ayrıntılı bir şekilde işlenmemektedir. Anayasanın 21. maddesinin b bendinde kadının anne hakları işlenmiş olup hamilelik ve doğum sürecinde haklarının sağlanması ve korunmasına yer verilmiştir. Ayrıntılı bir bilgiye yer verilmemiştir. Aynı maddenin c bendinde ise ailenin korunmasına önem vermiş, bu konuda yetkili mahkemeler tayin edilmiştir. Maddenin d bendinde ise dul, yaşlı ve yetim kadınlara destek sağlanması amacıyla sigorta zorunluluğu getirilmiştir. Devletin bu kadınlara sigorta yükümlülüğü bulunmaktadır. Maddenin e bendinde ise, bir kadının çocuğunun velayetini alabileceği duruma atıfta bulunulmuştur. İran'da çocuğun velayeti babaya verilmektedir. Fakat mahkemelerde kadının çocuğun velayetini almayı hak ettiği düşünülürse kadına bu hakkın verilebileceği savunulmaktadır. Bu durumdan da anlaşılacağı gibi kadının çocuğunun üzerinde babadan sonra hakkı bulunmaktadır. Aslında bu durum eşitlik ilkesini zedelemektedir.

Sonuç olarak İran İslam Cumhuriyeti Anayasası İslam kurallarına atıfta bulunmakta, yasaların temelini İslami ilkelere dayandığı vurgulanmaktadır. Anayasa kapsamında kadına sağlanan hakların eşit bir şekilde uygulanması gerektiği belirtilmiş, kadının iktisadî haklarına dair ayrıntılı bir bilgi verilmemiştir. Kadının ailedeki yerine daha çok değinen anayasa kadının iktisadi hayattaki haklarını oldukça yüzeysel olarak açıklamıştır.

### **5.3.2 İran İslam Cumhuriyeti Medeni Kanunu'nda (1928) Kadın İşgücü**

İran İslam Cumhuriyeti Medeni Kanunu (1928- H.Ş. 1307) oluşturulurken İslami ilkeler esas alınmıştır. Kadının çalışma hayatına fazla yer verilmeyen medeni kanunda kadının erkek karşısında konumlandırılması yapılmaktadır. Medeni kanunda kadının çalışma hayatını etkileyen iki madde yer almaktadır. Bunlar 1105 ve 117. maddeleridir. Maddelere göre;



“*Erkek ailenin reisidir.*” (İran İslam Cumhuriyeti Medeni Kanunu, 1928, m. 1105)

“*Erkek kadını çalışmaktan men edebilir*” (İran İslam Cumhuriyeti Medeni Kanunu, 1928, m. 117)

Medeni Kanun kapsamında erkeğin üstünlüğüne değinilmiş olup, kadın üzerindeki hakimiyetinden bahsedilmektedir. Erkeğin ailenin reisi olduğu belirtilerek ailenin yükümlülüğü erkeğe verilmektedir. Kadın ikinci planda konumlandırılmaktadır. Madde 117 kapsamında ise erkeğin isterse kadını çalışma hayatından alıkoyabileceği belirtilmektedir. Bu durumda İran İslam Cumhuriyeti’nde kadın istihdamı erkeğin kararına bağlı kalmaktadır. Bu durum kadın istihdamını sınırlayıcı bir etken olarak kabul edilebilir. İran İslam Cumhuriyeti Medeni Kanunu’nda yer alan iki madde dışında kadının iktisadi hayatına dair başka bir madde yer almamaktadır.

### **5.3.3 İran İslam Cumhuriyeti İş Kanunu’nda (1991) Kadın İşgücü**

İran İslam Cumhuriyeti İş Kanunu 1991 (H.Ş. 1369) yılında düzenlenmiştir. İş kanunu kapsamında kadın işgücü, birinci bölüm ve üçüncü bölümde özel olarak incelenmektedir. İran İslam Cumhuriyeti Anayasası’nda da yer alan eşitlik ilkesi, İran İslam Cumhuriyeti İş Kanunu 1. bölüm 6. madde de yer almaktadır.

Maddeye göre, “*Kadın ve erkek kanun himayesinde eşittir.*” (İran İslam Cumhuriyeti İş Kanunu, 1991, Bölüm 1, m. 6)

İran İslam Cumhuriyeti Devleti, anayasasında öne çıkardığı eşitlik ilkesi iş kanununda da belirtilmiştir. Fakat konu olan eşitlik ilkesi yine İslam kuralları çerçevesinde olmak durumundadır. Çünkü İran İslam Cumhuriyeti Devleti daha önce ifade edildiği gibi, anayasada eşitlik ilkesine yer verirken 20. madde de kadın ve erkek arasındaki eşitliğin islam ilkeleri sınırlarında olması gerektiğini vurgulamıştır.

İran İslam Cumhuriyeti İş Kanunu’nun 3. bölümünde kadın işgücünün ücreti, izin süreleri ve yapacağı işin sınırları işlenmektedir. 3. bölüm madde 38’de kadın işgücünün ücretine değinilmektedir.

Madde'ye göre, "*Aynı koşullarda ve aynı işi yapan kadın ve erkek aynı ücrete tabii tutulmalıdır.*" (İran İslam Cumhuriyeti İş Kanunu, 1991, Bölüm 3, Madde 38)

Madde kapsamında kadın ve erkek işgücü ücretinde eşitlik ilkesine vurgu yapılmaktadır. Kanun, kadınların ücret konusunda ayrımcılığa maruz kalmalarını engellemeyi hedeflemektedir. İlgili madde kadın işgücünü koruyucu bir nitelik taşımaktadır.

İran İslam Cumhuriyeti İş Kanunu'nda kadın işgücü için düzenlenen diğer bir konu ise kadınların yapacağı işin sınırlılıklarıdır. 3. Bölüm 4. Müzakere'de "Kadınların İş Koşulları" başlığı altında madde 75 ve madde 77'de kadınların yapacağı işin türüne kısıtlama getirilmektedir.

Madde'ye göre, "*Kadınların tehlikeli, ağır, sert ve zarar görecekları işlerde çalışmaları yasaktır.*" (İran İslam Cumhuriyeti İş Kanunu, 1991, Bölüm 3, m. 75)

Yapılacak olan işin, kadın işgücüne uygun olması gerektiğine dikkat çeken İş Kanunu, olası durumlarda Sosyal Güvenlik Merkezi raporu zorunluluğu getirmektedir. Raporun gerekliliğini 3. Bölüm Madde 77'de düzenlemektedir.

Madde'ye göre, "*Kadına yüklenen işin ağır olduğuna Sosyal Güvenlik Merkezi'nin raporuyla karar verilirse, işveren kadına uygun işi yaptırmak zorundadır.*" (İran İslam Cumhuriyeti İş Kanunu, 1991, Bölüm 3, m. 77)

Kadın işgücünün yaptığı işin koşullarına sınırlama getirilen kanunda, kadın işgücünün hamilelik sürelerinde elde ettiği haklar da düzenlenmektedir. Madde 76 ve madde 78'de hamile olan işgücünün haklarına yer verilmektedir.

Maddeye göre, "*Kadın işgücü için hamilelik izni ücretli olarak 90 gündür. Bu iznin 45 günü doğumdan sonra kullanılmalıdır. Not 1: Doğum izninden sonra kadın işgücü kendi işine geri döner. Kullanılan izin süresi, kadının çalıştığı süreye dahil edilir. Not 2: İzin sürecinde kadın işgücüne maaş ödenir.*" (İran İslam Cumhuriyeti İş Kanunu, 1991, Bölüm 3, m. 76)

Madde 76, kadına hamilelik sürecinde ve sonrasında sağladığı izin haklarıyla, kadının iş hayatından çıkmamasına vesile olmaktadır. Kanuna göre kadın, hamilelik sürecinde çalışmasına ara verecek olup, izin süreleri bittiği vakitte işine devam edebilecektir. Böylece hamilelik sürecinde verilen haklarla kadın işgücünün devamlılığı sağlanmaktadır. İzin süreleri bitip, işine geri dönen kadın işgücü için de süt iznine ve kreş gerekliliğine kanun kapsamında yer verilmektedir. Süt izni ve kreş konusu madde 78’ de yer almaktadır.

Madde’ye göre, “Doğum sonrasında işine geri dönen anneye, iki yıl boyunca her üç saatte bir süt izni verilmesi gerekmektedir.İş yerinde çalışan annelerin çocuk sayılarına ve yaşlarına göre kreş sağlanmalıdır.” (İran İslam Cumhuriyeti İş Kanunu, 1991, Bölüm 3, m. 78)

Doğum sonrasında kadın işgücüne sağlanan süt izni ve kreş gerekliliği ile kadının hem annelik görevini yerine getirmesini sağlamakta hem de kadının işinden uzaklaşmamasını düzenlemektedir. Böylece kadın, geleneksel rolünden de uzaklaşmayarak ekonomik hayatın içinde yer almaya devam edebilecektir.

**Tablo 7**  
**İran İslam Cumhuriyeti’nde Yasal Çerçeve Kapsamında ve İslam İlkeleri Doğrultusunda Kadın İşgücü**

<b>Yasalar</b>	<b>Taninan Haklar ve Getirilen Kısıtlamalar</b>
<b>İran İslam Cumhuriyeti Anayasası (1979- H.Ş. 1358)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• İslam kanunları sınırları dahilinde eşitlik ilkesine yer verilmektedir.</li> <li>• Kadınların maddi ve manevi haklarının iyileştirilmesi öne çıkartılmaktadır.</li> <li>• Hamilelik ve annelik haklarının korunması gerektiği vurgulanmaktadır.</li> <li>• Kadınlara sağlanan hakların belirlenebilmesinde islam kurallarının temel gösterge olabileceği ifade edilmektedir.</li> </ul>
<b>İran İslam Cumhuriyeti İş Kanunu (1991- H.Ş. 1369)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Erkeğin, ailenin reisi olduğunu belirtmekte olup, kadını çalışmaktan men edebileceği vurgulanmaktadır.</li> </ul>
<b>İran İslam Cumhuriyeti Medeni Kanunu (1928- H.Ş. 1307)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kadın ve erkek arasındaki eşitliğin islam ilkeleri çerçevesinde olabileceği belirtilmektedir.</li> <li>• Aynı işi yapan ve aynı koşullarda çalışan kadın ve erkeğin aynı ücrete tabii tutulması gerektiği ifade edilmektedir.</li> <li>• Kadınların geleneksel rollerinden uzaklaşmaması adına hamilelik ve annelik izinlerine yer verilmektedir.</li> <li>• Kadın işgücünün ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılmasının yasak olduğu vurgulanmaktadır.</li> </ul>

**Kaynak:** Çalışmanın 5.3 numaralı başlığında yer alan bilgilerinden yararlanılarak tarafımızca hazırlanmıştır.

## 6. ORTADOĞU ÜLKELERİ PERSPEKTİFİNDE KADIN İSTİHDAMI: İRAN VE TÜRKİYE ÖRNEĞİ ÜZERİNE EKONOMETRİK MODEL VE ANKET UYGULAMASI

### 6.1. Ortadoğu Ülkeleri Perspektifinde Kadın İstihdamı: İran ve Türkiye Örneği Üzerine Ekonometrik Model Uygulaması

#### 6.1.1 Uygulamanın Amacı

Çalışmada Ortadoğu ülkeleri perspektifinde İran ve Türkiye'deki kadın işgücü piyasasının gelişimi nicel olarak ortaya konulmuştur. Bu kapsamda oransal olarak bazı ülkelerden daha düşük bir paya sahip olan Türkiye ve bu çerçevede daha düşük oranlara sahip olan İran'daki kadın istihdamını etkileyen faktörlerin belirlenmesi analizin temel araştırma konusu olarak belirlenmiştir.

Bu kısımdaki uygulamanın amacı, Ortadoğu ülkeleri perspektifinde İran ve Türkiye'nin işgücü ve kadın işgücü piyasasının niceliğini ekonomik verilerle analiz etmek ve kadın istihdamını etkileyen faktörlerin etkisini araştırarak değerlendirmek ve öneriler getirmektir.

Literatürde yer alan ekonomik değişkenler dışında işgücü piyasası açısından benzerlik gösteren İran ve Türkiye'de kadın istihdamını etkilediği düşünülen eğitim, evlilik yaşı, ekonomik büyüme ve nüfus değişkenleri çalışmada çok değişkenli regresyon yöntemi ile araştırılmıştır.\* Ortadoğu ülkeleri ile Türkiye ve İran'da nüfusun yaklaşık yarısını oluşturan kadınların çalışma hayatlarına katılımı ülke ekonomisi açısından önem teşkil etmektedir. Bu bilgilerden yola çıkarak, Ortadoğu bölgesinde yer alan ülkelerde sahip olunan zengin kaynaklara rağmen istihdam seyri tam istihdam dengesine yakın olmamakla birlikte kadın istihdamı istenilen seviyede

---

\* Devlet Planlama Teşkilatı ve Dünya Bankası (2009) tarafından gerçekleştirilen çalışmada kadınların eğitim düzeylerinin ve medeni durumlarının işgücüne katılımında etkili olduğu belirtilmiştir. Dornbush, Fisher (1998), Apel, Jonsson (1998) tarafından gerçekleştirilen çalışmalarda ise istihdam ve ekonomik büyüme üzerindeki etkiler sınanmıştır. Mahmud (2015) tarafından yapılan çalışmada nüfus artışı ile istihdam arasındaki ilişki ortaya konmuştur. Yapılan bu çalışmalardan yararlanılarak araştırma konusu olan kadın istihdamını etkileyen faktörler bu doğrultuda belirlenmiş ve model bu çerçevede oluşturulmuştur.

gerçekleşmemiştir. Karma ekonomik sisteme tabi olan Türkiye ve İran'da kadın istihdamı seviyesi batıya oranla ekonomik, sosyal ve kültürel etkenler nedeniyle geride kalmış olup, ekonomik etkinlik ve üretimde verimlilik gerçekleşmemiştir. Uygulama, Ortadoğu ülkeleri perspektifinde Türkiye ile İran'da kadın istihdamını etkileyen faktörleri analiz etme açısından önem arz etmektedir.

### **6.1.2 Uygulamanın Metodolojisi**

Araştırmanın uygulama kısmında birincil ve ikincil verilerden yararlanılmıştır. Ekonometrik model uygulamasında çok değişkenli regresyon teknikleri yönteminden faydalanılmıştır. Türkiye ve İran verileri aynı dönem ve aynı değişkenlerle iki ayrı regresyon yöntemi ile tahmin edilmeye çalışılmıştır. Modelde kullanılan veriler Dünya Bankası Databank'tan elde edilmiş olup, bağımlı değişken Türkiye ve İran'daki kadın işgücüne katılım oranını oluştururken bağımsız değişkenler, Türkiye ve İran'daki kadınların ortalama evlilik yaşı, kadın nüfusu, eğitim ve ekonomik büyüme şeklinde ele alınmıştır.\* Türkiye ve İran'a yönelik yapılan çalışmada sınırlı verilere Dünya Bankası'ndan ulaşılmış bu nedenle gözlem sayısı sınırlı kalmıştır. Bu durum en azından nicel verilerin yetersiz olduğu bir ülke olan İran ve 1990 yılı öncesi 25 yaş üzerinde eğitimsiz kadın oranı verisine ulaşamayan Türkiye açısından yapılan anket çalışmasını destekler nitelikte ekonometrik bir analizle test edilerek bulgular güçlendirilmeye çalışılmıştır.

Ekonometrik model uygulamasında elde edilen veriler için Jarque- Bera testi yapılmış ve serilerin normal dağıldığı sonucuna varılmıştır. Serilerde Augmented Dickey- Fuller testi ile birim kök analizi yapılmış ve serilerin durağan olmadığına rastlanılmıştır. Seriler birinci farkları alınarak durağan hale getirilmiştir. Araştırma kapsamında regresyon analizi yapılarak en küçük kareler yöntemiyle bağımsız değişkenlerin bağımlı değişken üzerindeki etki düzeyi ve yönü açıklanmaya çalışılmıştır.

---

\* Bu değişkenler literatürde (bir önceki sayfada) belirtilen modellerden yararlanılarak uygulamaya konmuştur.

### 6.1.3 Uygulamanın Örnekleme

Uygulamanın örneklemini, Dünya Bankası Databank'tan elde edilen 1990-2015 yıllarında gerçekleşen yıllık kadın işgücüne katılım oranı, kadın nüfusu, 25 yaş üzerinde eğitimsiz kadınların oranı, kadınlarda ortalama evlilik yaşı ve sabit fiyatlarla gayri safi yurtiçi hasıla oranı oluşturmaktadır.

### 6.1.4 Uygulamanın Sınırlılıkları

İran'ın 2005 yılında göreve başlayan Ahmedinejad'la daha sıkı, kapalı ve korumacı bir politikaya girmesi, 2005 yılının ülke açısından önem arz etmesine neden olmuştur. Bunun yanında Türkiye'nin 2005 yılında AB ile müzakerelere başlaması tarihin dış ilişkiler adına önem arz etmesine neden olmaktadır. Bu nedenle çalışmanın üçüncü, dördüncü ve beşinci bölümlerinde incelenen işgücü piyasası verileri 2005 ile 2014 yılları arasında sınırlı tutulmuştur. Altıncı bölümde yer alan ilk araştırmada yapılan ekonometrik çalışmada ise kullanılan çok değişkenli regresyon yönteminin analiz yapısına daha elverişli olduğundan analizde bu yöntem kullanılmıştır. Modelde kullanılan değişkenlerden bazılarının orjinal ve çalışmaya özgün olması nedeniyle Dünya Bankası'ndan elde edilen 1990- 2015 dönemi veri seti kullanılmıştır.

### 6.1.5 Uygulamanın Hipotezleri

Araştırmanın hipotezleri aşağıdaki gibi kurulmuştur.

#### ***Hipotez 1:***

$H_0$ : Kadın nüfusunun kadın istihdamı üzerinde etkisi yoktur.

$H_a$ : Kadın nüfusunun kadın istihdamı üzerinde etkisi vardır.

#### ***Hipotez 2:***

$H_0$ : 25 yaş üzerinde eğitimsiz kadınların kadın istihdamı üzerinde etkisi yoktur.

$H_a$ : 25 yaş üzerinde eğitimsiz kadınların kadın istihdamı üzerinde etkisi vardır.

### ***Hipotez 3:***

H<sub>0</sub>: Kadınlarda ortalama evlilik yaşının kadın istihdamı üzerinde etkisi yoktur.

H<sub>a</sub>: Kadınlarda ortalama evlilik yaşının kadın istihdamı üzerinde etkisi vardır.

### ***Hipotez 4:***

H<sub>0</sub>: Ekonomik büyüme oranının kadın istihdamı üzerinde etkisi yoktur.

H<sub>a</sub>: Ekonomik büyüme oranının kadın istihdamı üzerinde etkisi vardır.

## **6.1.6 Uygulamanın Modeli**

Bu araştırma kapsamında Ortadoğu ülkelerinde kadın istihdamı üzerinde etken olan faktörler incelenmek istenmiştir. Araştırma modelinde istihdamı etkileyen faktörlere ek olarak, ortadoğu gerçekleriyle uyumlu kadın istihdamını etkileyeceği düşünülen çalışmaya özgü değişkenler eklenmiştir. Araştırmada çok değişkenli regresyon yönteminden faydalanılmıştır. Analiz kapsamında Türkiye ve İran verileri ayrı ayrı analiz edilmiştir. Araştırmanın veri kısıtlılığı yüzünden Türkiye ve İran İslam Cumhuriyeti verileri aynı regresyon içinde panel veri analizi ile analiz edilmemiş bunun yerine aynı dönem ve aynı değişkenler ile iki ayrı çok değişkenli regresyon yöntemiyle tahminlenmiştir. Analiz için tasarlanan genel regresyon denklemi şu şekildedir;\*

$$\mathbf{labfemalet} = C + \beta_1(\mathbf{gdpt}) + \beta_2(\mathbf{popfemalet}) + \beta_3(\mathbf{edufemalet}) + \beta_4(\mathbf{marfemalet}) + \epsilon t$$

Modelde yer alan değişkenlere ait kaynak ve açıklama aşağıdaki tabloda yer almaktadır.

---

\* Bu denklemde kullanılan ortalama evlilik yaşı ve 25 yaş üzerinde eğitimsiz kadınların oranı değişkenleri, kadınların eğitim düzeylerinin ve medeni durumlarının işgücüne katılımında etkili olduğu bulgusuna erişen Devlet Planlama Teşkilatı ve Dünya Bankası (2009) tarafından gerçekleştirilen çalışmadan yararlanılarak oluşturulurken, sabit fiyatlarla gayri safi yurtiçi hasıla değişkeni, ekonomik büyüme ve istihdam ilişkisini inceleyen Dornbush, Fisher (1998), Apel, Jonsson (1998) tarafından gerçekleştirilen çalışmalardan, nüfus değişkeni ise, nüfus artışı ve istihdam ilişkisini inceleyen Mahmud (2015) tarafından gerçekleştirilen çalışmadan yararlanılarak oluşturulmuştur.

<b>Bağımlı Değişken</b>		
<b>Değişken</b>	<b>Kaynak</b>	<b>Simge</b>
Kadın İşgücü Oranı	Word Bank Data	labfemale
<b>Bağımsız Değişkenler</b>		
<b>Değişken</b>	<b>Kaynak</b>	<b>Simge</b>
Kadın Nüfus Oranı	Dünya Bankası Databank	popfemale
25 Yaş Üzerinde Eğitimli Kadın Oranı	Dünya Bankası Databank	nonedufemale
Kadınlarda Ortalama Evlilik Yaşı	Dünya Bankası Databank	marfemale
Sabit fiyatlar ile gayri safi yurtiçi hasıla oranı	Dünya Bankası Databank	gdp

### 6.1.7 Uygulamanın Bulguları

#### 6.1.7.1 Uygulamanın Türkiye'ye İlişkin Bulguları

Türkiye’de kadın istihdam oranı üzerine etken faktörlerin inceleneceği model;

$$\text{labfemale}_{tt} = C + \beta_1(\text{gdp}_{tt}) + \beta_2(\text{popfemale}_{tt}) + \beta_3(\text{nonedufemale}_{tt}) + \beta_4(\text{marfemale}_{tt}) + \varepsilon_t \text{ şeklindedir.} \quad (1)$$

Modelde yer alan değişkenleri indisleri dikkate alarak tanımlayacak olursak;

**labfemale<sub>tt</sub>**: Türkiye’de t zamanında istihdam edilen kadınların toplam istihdama oranı,

**gdp<sub>tt</sub>**: Türkiye’de t zamanında sabit fiyatlar ile gayri safi yurtiçi hasıla,

**popfemale<sub>tt</sub>**: Türkiye’de t zamanında kadın nüfusunun toplam nüfusa oranı,

**edufemale<sub>tt</sub>**: Türkiye’de t zamanında 25 yaş üstü eğitimli kadınların toplam kadın nüfusuna oranı,

**marfemale<sub>tt</sub>**: Türkiye’de t zamanında kadınların ilk evliliklerini gerçekleştirdikleri ortalama evlenme yaşı,

$\varepsilon_t$  : Artık terimler( Kalıntılar)



Modelde yer alan değişkenlere logaritmik dönüşüm uygulanmıştır. Logaritmik dönüşüm sonucunda tahminlenmek istenen model şu şekildedir;

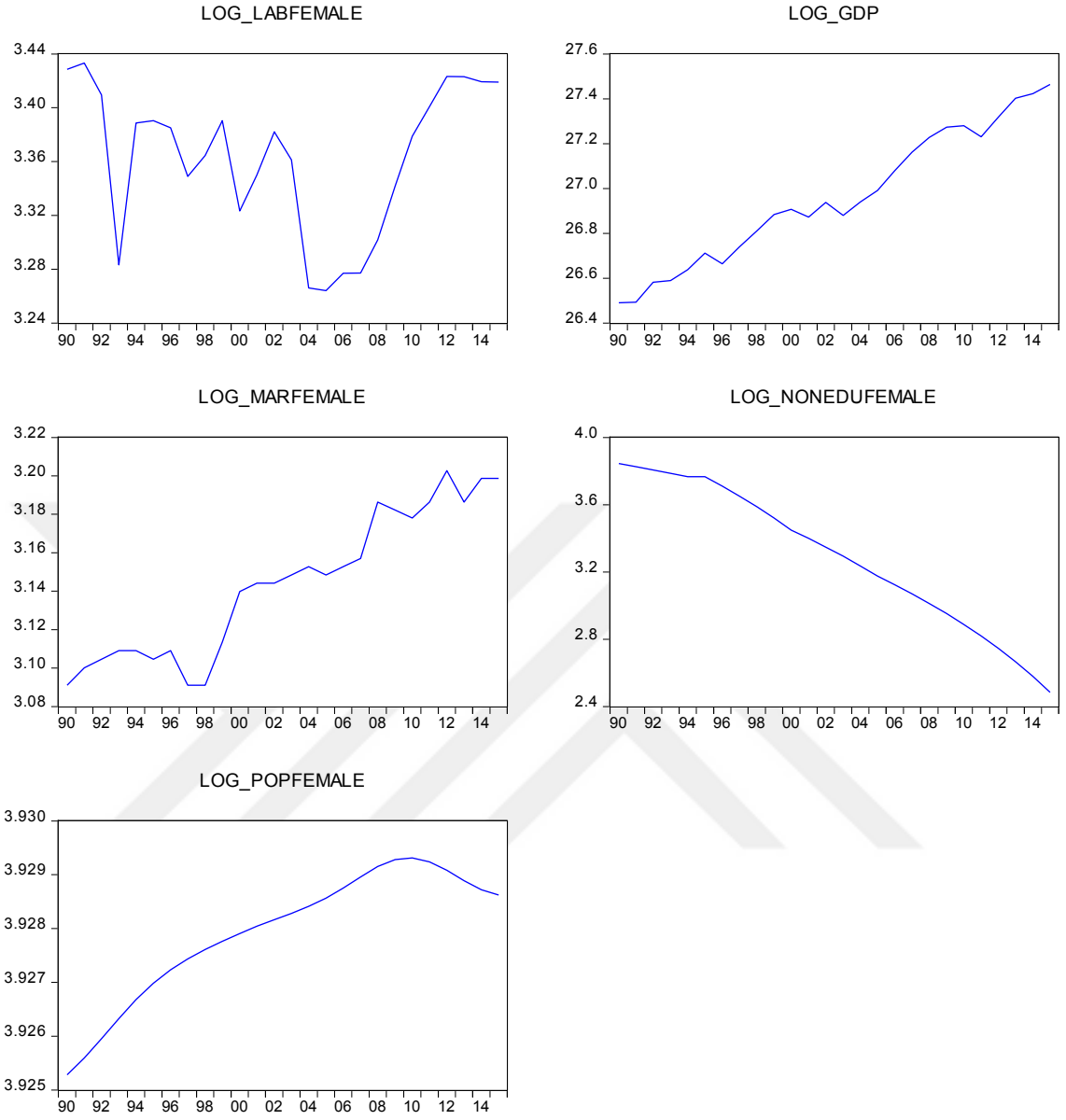
$$\text{Log(labfemale}_{tt}) = C + \beta_1(\text{Log(gdp}_{tt})) + \beta_2(\text{Log(popfemale}_{tt})) + \beta_3(\text{Log(nonedufemale}_{tt})) + \beta_4(\text{Log(marfemale}_{tt})) + \varepsilon_t \quad (2)$$

Modelde yer alan değişkenlerin logaritmik dönüşüm sonucuna ait bazı betimsel istatistikler ve Jarque -Berra olasılığı aşağıdaki tabloda sunulmuştur.

**Tablo 8**  
**Türkiye’de Bağımlı ve Bağımsız Değişken Betimsel İstatistikleri**

	Log_Labfemale	Log_Gdp	Log_Marfemale	Log_Nonedufemale	Log_Popfemale
Ortalama	3.362.760	2.696.119	3.143.462	3.288.707	3.927.933
Medyan	3.380.499	2.692.257	3.146.303	3.320.702	3.928.222
Maksimum	3.433.205	2.746.409	3.202.746	3.845.456	3.929.314
Minimum	3.264.041	2.649.027	3.091.042	2.484.073	3.925.282
Standart Sapma	0.055175	0.300632	0.037864	0.426961	0.001186
Çarpıklık	-0.546772	0.094479	0.079119	-0.288092	-0.789742
Basıklık	2.001.198	1.823.046	1.631.075	1.856.811	2.569.466
Jarque-Bera	2.376.234	1.539.335	2.057.244	1.775.441	2.903.470
Olasılığı	0.304795	0.463167	0.357499	0.411593	0.234164
Toplam	8.743.176	7.009.908	8.173.002	8.550.638	1.021.262
Hata Kareleri Toplamı	0.076107	2.259.488	0.035841	4.557.386	3.51E-05

Modelde yer alan tüm değişkenlerin Jarque-Berra olasılığının 0,05 den büyük olduğu görülmektedir. Söz konusu değişkenlerin normal dağılıma uyduğu söylenebilir ( $p < 0,05$ ). Modelde yer alan değişkenler için oluşturulan seyir grafikleri aşağıdaki şekildeki gibidir;



**Grafik 52.** Değişken Seyir Grafikleri

Değişkenlerin zaman içindeki değişimleri Grafik 52’de gösterilmiştir.

**Tablo 9**  
**Türkiye'ye İlişkin ADF(Augmented Dickey-Fuller) Test İstatistikleri**

Değişken	Boş Model		Sabit Terimli Model		Sabit Terimli ve Trendli Model		Durağanlık Durumu
	t-istatistiği	p	t-istatistiği	p	t-istatistiği	p	
<b>labfemale</b>	-0.075051	0.6479	-2.257704	0.1925	-2.132259	0.5041	D.Değil
<b>d(labfemale)</b>	-5.588058	0.0000	-5.466155	0.0002	-5.658978	0.0006	Durağan
<b>gdp</b>	4.166125	0.9999	-	0.9333	-2.922926	0.1725	D.Değil
<b>d(gdp)</b>	-3.396164	0.0016	-5.670580	0.0001	-5.534291	0.0008	Durağan
<b>marfemale</b>	1.921037	0.9841	-0.655067	0.8405	-2.617346	0.2762	D.Değil
<b>d(marfemale)</b>	-4.427009	0.0001	-4.896162	0.0007	-4.796949	0.0042	Durağan
<b>nonedufemale</b>	-1.386528	0.1496	5.778974	1.0000	4.005778	1.0000	D.Değil
<b>d(nonedufemale)</b>	-5.746435	0.0000	-6.025441	0.0001	-5.881319	0.0004	Durağan
<b>popfemale</b>	-1.274831	0.1802	-2.380212	0.1587	-0.011839	0.9930	D.Değil
<b>d(popfemale)</b>	-2.028768	0.0431	-6.629806	0.0000	-6.493032	0.0001	Durağan

\* d(x)=x değişkenin birinci farkını temsil etmektedir.

Adf birim kök testinde Schwarz bilgi kriteri ile maksimum 5 gecikme uzunluğu ile işlem yapıldığında Tablo 9 daki bulgulara ulaşılmıştır. Yukarıdaki tablo incelendiğinde değişkenlerin tamamının düzey değerlerde durağan değil iken, birinci farklarında durağan oldukları görülmektedir. Bu durumda söz konusu değişkenler ile regresyon yapılmadan önce değişkenlerin birinci farkları alınmalıdır. Durağanlık durumları dikkate alınarak değişkenlerin birinci farkları kullanılarak tahmin edilmek istenen nihai model şu şekilde ortaya çıkmaktadır;

$$d(\text{Log}(\text{labfemale}_{tt}))=C+\beta_1d((\text{Log}(\text{gdp}_{tt}))) + \beta_2(d(\text{Log}(\text{popfemale}_{tt}))) + \beta_3(d(\text{Log}(\text{nonedufemale}_{tt}))) + \beta_4(d(\text{Log}(\text{marfemale}_{tt}))) + \varepsilon_t \quad (3)$$

Olağan en küçük kareler tahmin yöntemi ile modele ait tahmin istatistikleri aşağıdaki tabloda sunulmaktadır.

**Tablo 10**  
**Türkiye'ye İlişkin Regresyon Tahmini**

Bağımlı Değişken: LABFEMALE		Örneklem: 1990- 2015		
Değişken	Katsayı	Std. Hata	t- istatistiği	p
MARFEMALE	-0.116601	0.892816	-0.130599	0.8973
NONEDUFEMALE	-0.208782	0.015353	-0,537242	0.0020*
POPFEMALE	0.80872	0.73536	-0,432597	0.0014*
GDP	0.141920	0.104244	-1.361420	0.0256*
C	271.4153	73.46251	3.694610	0.0013**
R-Kare		0.415314		
Düzeltilmiş R-Kare		0.303945		
F-İstatistiği		3.729177		
F istatistik Olasılığı		0.019139*		

\* % 95 güven düzeyinde istatistiksel anlamlılığı simgelerken, \*\* % 99 Güven düzeyinde istatistiksel anlamlılığı simgelemektedir.

Regresyon tahmininde istatistiksel olarak anlamlı bir katkısı bulgulanamayan kadınların ortalama evlilik yaşı regresyon dışında bırakılıp regresyon tekrara tahminlendiğinde tahmin istatistikleri aşağıdaki gibidir.

**Tablo 11**  
**Türkiye'ye İlişkin Nihai Regresyon Tahmini**

Bağımlı Değişken: LABFEMALE		Örneklem: 1990- 2015		
Değişken	Katsayı	Std. Hata	t- istatistiği	p
d(NONEDUFEMALE)	-0.340100	0.122708	-0,204536	0.0016*
d(POPFEMALE)	0.35213	0.855860	-0,731049	0.0012*
d(GDP)	0.247701	0.205640	-1.204536	0.0241*
C	273.0273	70.78195	3.857301	0.0009**
R-Kare		0.414839		
Düzeltilmiş R-Kare		0.335044		
F-İstatistiği		5.198831		
F istatistik Olasılığı		0.007247*		

Kadın istihdamı üzerine etkilerin Türkiye'de 1990- 2015 yıllık verileri ile araştırıldığı bu bölümde tahmin edilen nihai regresyon sonuçları incelenecek olursa;

Kurulan modelin bütün olarak anlamlılığı f istatistiği olasılık değerine göre %95 güven düzeyinde anlamlı olarak hesaplanmıştır ( $p=0,015<0,05$ ). Modelde yer alan bağımsız değişkenlerin birlikte bağımlı değişkeni açıklayabilme oranı yaklaşık olarak %33 olarak ortaya çıkmaktadır.

Modelde yer alan bağımsız değişken ülkedeki 25 yaş üstündeki eğitimsiz kadınların oranını simgeleyen nonedufemale değişkeni % 95 güven düzeyinde modele

anlamli katkı sağlamaktadır. ( $p < 0,05$ ). Ülkedeki kadın nüfus oranını temsil eden popfemale değişkeni % 95 güven düzeyinde modele istatistiksel olarak anlamli katkı yapmaktadır. Ülkedeki sabit fiyatlar ile gayri safi yurt içi hasıla değişkeninin de % 95 güven düzeyinde modele katkısı istatistiksel olarak anlamlidir.

Türkiye’de modele katkısı anlamli bulgularan kadın eğitim düzeyinin bir göstergesi olan 25 yaşı üzeri eğitimsiz kadın oranı (nonedufemale) ile ülkedeki kadın sayısının genel nüfusa oranı (popfemale) ve sabit fiyatlar ile gayri safi yurt içi hasıla (gdp) değişkenlerinin katsayıları incelenmelidir.

Ülkedeki eğitimsiz kadın oranı ile kadın iş gücü oranı arasında negatif yönlü -0,34 katsayısı ile tanımlı ve % 95 güven düzeyinde istatistiksel olarak anlamli bir regresyon ilişkisi mevcuttur. Daha açık bir ifade ile diğer bütün şartlar ve değişkenler sabit iken ülkedeki 25 yaşı üstü eğitimsiz kadın oranının 1 birim artması, ülkedeki kadın işgücünü 0,34 birim azaltmaktadır. Benzer şekilde ülkedeki 25 yaşı üzeri eğitimsiz kadın oranının 1 birim azalması, ülkedeki kadın istihdamı 0,34 birim arttırmaktadır.

Ülkedeki kadın nüfus oranını simgeleyen popfemale değişkeni ile kadın istihdam oranı arasında anlamli ve yaklaşık 0,35 katsayısı ile tahmin edilen pozitif yönlü bir ilişki mevcuttur. Ülkedeki kadın nüfusu artıkça istihdama katılan kadın oranı da artmaktadır. Tahmin edilen katsayı üzerinden bu ilişki şu şekilde de tanımlanabilir; Diğer bütün şartlar ve değişkenler sabit iken ülkedeki kadın nüfusunun 1 birim artması, ülkedeki kadın istihdam oranını yaklaşık olarak 0,35 birim arttırmaktadır. Veya tersi bir durum olarak ülkedeki kadın nüfusunun 1 birim azalması ülkedeki kadın istihdam oranını yaklaşık olarak 0,35 birim azaltmaktadır.

Gayri safi yurt içi hasıla (sabit) değişkeni kadın istihdam oranını istatistiksel olarak anlamli ve yaklaşık 0,24 katsayısı ile etkilemektedir. Ülkedeki gayri safi yurt içi hasıla artıkça kadınların istihdama katılma oranı da artmaktadır. Katsayı üzerinden bu tahmin değeri şu şekilde yorumlanabilir: Diğer bütün şartlar sabit iken, ülkedeki gayri safi yurt içi hasılanın bir birim artması sonucu kadınların istihdama katılım oranı yaklaşık olarak 0,24 birim artmaktadır.

Kadın istihdam oranı üzerinde etkili değişkenlerin analizinin yapılmasının amaçladığımız ekonometrik modelin kesme terimi (c) % 99 güven düzeyinde istatistiksel olarak anlamlıdır.

Kadın istihdam oranını etkileyen değişkenlerin Türkiye’de 1990- 2015 yıllık verileri ile incelendiği bu çalışmada söz konusu değişkenlerden ülkedeki kadınların ortalama evlenme yaşı modele anlamlı katkı sağlamamaktadır. Söz konusu değişkenlerin modele anlamlı katkı sağlamaması bu değişkenlerin kadın istihdam oranı üzerinde bir etkisinin olmadığı gibi bir genel kanı yaratılması için yeterli değildir. Türkiye’de kadınların evlenme yaşının kadın istihdamı üzerinde bir etkisinin bulunmaması iktisadî olarak şu şekilde yorumlanabilir. Türkiye’de evlilik artık özel hayatın bir belirleyicisi olarak algılanmaya başlanmış, iş ve özel hayat birbirinden ayrılmış, ayrıca yaşam güçlükleri nedeniyle erkekler çalışan eşleri tercih etmeye başlamışlar şeklinde yorumlanabilir. Bu çalışma mümkün olan en geniş zaman aralığında yapılmasına rağmen veri kaynaklarının kıt olması bakımından gözlem sayısı sınırlı kalmıştır. Veri setinin artırılabilmesi durumunda kadın istihdamında etken olduğu düşünülen, fakat modelde katkısı anlamsız bulgularan değişkenlerin kadın istihdamı üzerine etkilerinin olabileceği düşünülebilir.

#### 6.1.7.2 Uygulamanın İran’a İlişkin Bulguları

İran İslam Cumhuriyeti’nde kadın istihdam oranı üzerine etken faktörlerin inceleneceği model şu şekildedir;

$$\mathbf{labfemale}_{it} = C + \beta_1(\mathbf{gdp}_{it}) + \beta_2(\mathbf{popfemale}_{it}) + \beta_3(\mathbf{nonedufemale}_{it}) + \beta_4(\mathbf{marfemale}_{it}) + \varepsilon_t \quad (4)$$

Modelde yer alan değişkenlerin indisleri dikkate alınarak yapılan tanımları aşağıdaki gibidir;

**labfemale<sub>it</sub>**: İran İslam Cumhuriyeti’nde t zamanında istihdam edilen kadınların toplam istihdama oranı

**gdp<sub>it</sub>**: İran İslam Cumhuriyeti’nde t zamanında sabit fiyatlar ile gayri safi yurtiçi hasıla

**popfemale<sub>it</sub>**: İnan İslam Cumhuriyetin’de t zamanında kadın nufusunun toplam nufusa oranı

**nonedufemale<sub>it</sub>**: İnan İslam Cumhuriyetin’de t zamanında 25 yaş üstü eğitimsiz kadınların toplam kadın nufusuna oranı

**marfemale<sub>it</sub>**: İnan İslam Cumhuriyetin’de t zamanında kadınların ilk evliliklerini geręekleřtirdikleri ortalama evlenme yaşı

$\epsilon_t$ : Artık terimler ( Kalıntılar)

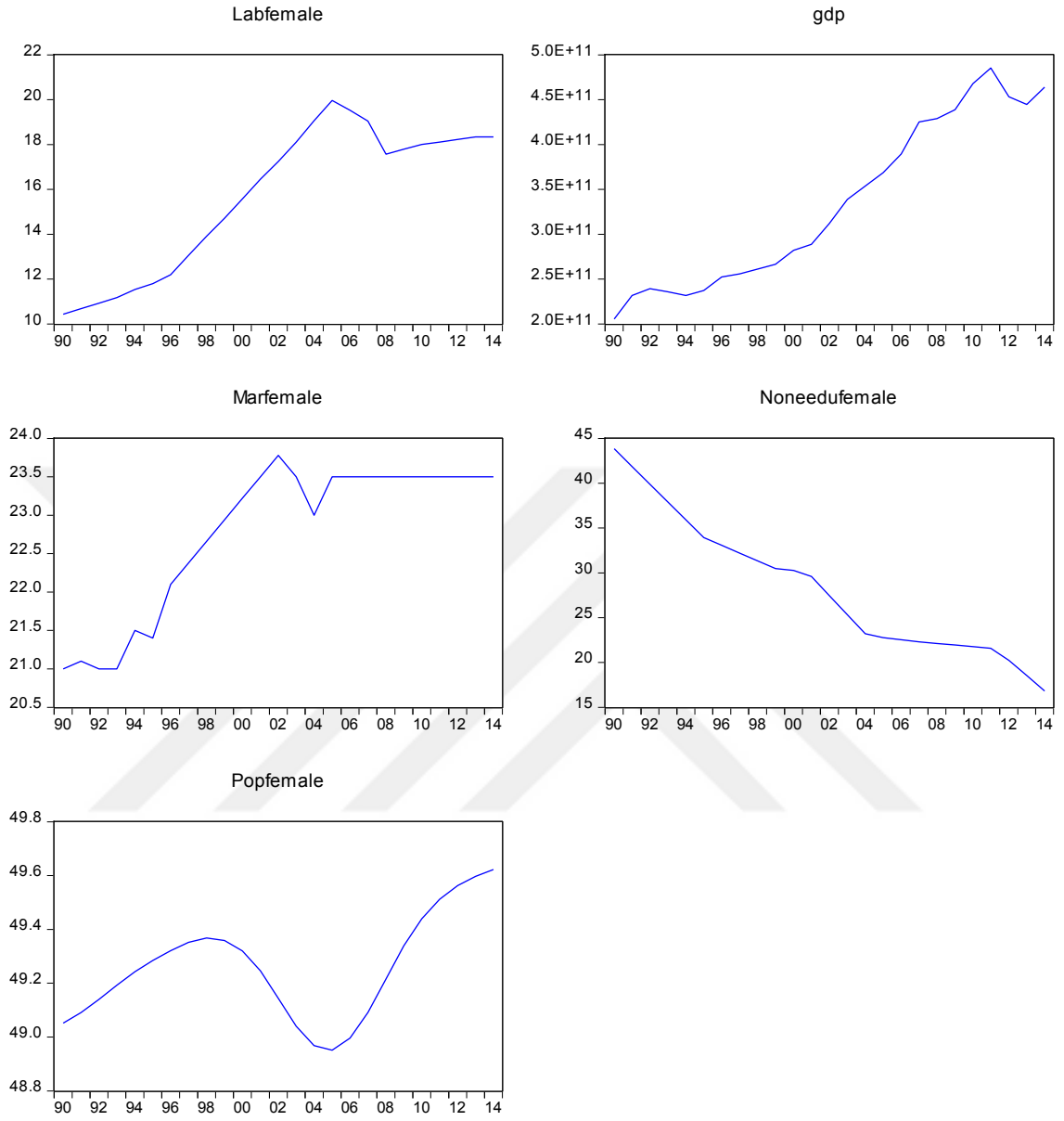
Modeldeki değişkenler için İnan 1990-2015 verilerinin tamamı normal dağılmaktadır. Regresyon modelindeki değişkenlere logaritmik dönüşüm uygulanması yapılmamıştır. Değişkenlere ait betimsel istatistikler ve Jarque -Berra olasılığı aşağıdaki tabloda sunulmuştur.

**Tablo 12**

**İnan’da Bağımlı ve Bağımsız Değişken Betimsel İstatistikleri**

	LABFEMALE	GDP	MARFEMALE	NONEEDUFEMALE	POPFEMALE
Ortalama	1.566.982	3.34E+11	2.276.320	2.827.448	4.925.794
Medyan	1.724.132	3.12E+11	2.350.000	2.746.578	4.924.570
Maksimum	1.996.102	4.85E+11	2.378.000	4.384.358	4.962.273
Minimum	1.043.421	2.06E+11	2.100.000	1.681.811	4.895.105
Standart Sapma	3.263.203	9.36E+10	0.999761	7.617.648	0.194826
Çarpıklık	-0.403780	0.256770	-0.850200	0.466389	0.227741
Basıklık	1.575.078	1.497.247	2.064.258	2.141.211	2.166.557
Jarque-Bera	2.794.329	2.627.072	3.923.930	1.674.576	0.939677
Olasılığı	0.247297	0.268868	0.140582	0.432883	0.625103
Toplam	3.917.454	8.36E+12	5.690.800	7.068.619	1.231.448
Hata Kareleri Toplamı	2.555.638	2.10E+23	2.398.854	1.392.685	0.910968

Modelde yer alan tüm değişkenlerin Jarque -Berra olasılığı 0,05 den büyük olduğu görünmektedir. Söz konusu değişkenlerin normal dağılıma uyduğu söylenebilir. ( $p < 0,05$ ). Modelde yer alan değişkenler için oluşturulan seyir grafikleri aşağıda yer almaktadır.



**Grafik 53.** İran’da Değişken Seyir Grafikleri

İran’a ait verilerin zaman içindeki değişimleri Grafik 53’te gösterilmiştir.



**Tablo 13**  
**İran, ADF(Augmented Dickey-Fuller) Test İstatistikleri**

Değişken	Boş Model		Sabit Terimli Model		Sabit Terimli ve Trendli Model		Durağanlık Durumu
	t-istatistiği	p	t-istatistiği	p	t-istatistiği	p	
<b>Labfemale</b>	0.712150	0.8620	-1.645580	0.4443	-1.334293	0.8528	D.Değil
<b>d(labfemale)</b>	-5.914767	0.0000	-5.774932	0.0001	-5.659682	0.0008	Durağan
<b>Gdp</b>	4.104077	0.9999	-1.786493	0.3758	-2.070524	0.5299	D.Değil
<b>d(gdp)</b>	-2.016967	0.0445	-1.952246	0.0034	-5.909146	0.0006	Durağan
<b>marfemale</b>	1.874034	0.9823	-1.753489	0.3931	-0.859290	0.9448	D.Değil
<b>d(marfemale)</b>	-4.051188	0.0003	-4.540230	0.0017	-4.970056	0.0031	Durağan
<b>nonedufemale</b>	-2.521839	0.0143	-1.251334	0.6327	-3.180026	0.1128	D.Değil
<b>d(nonedufemale)</b>	-3.991036	0.0004	-3.896186	0.0076	-3.941463	0.0275	Durağan
<b>popfemale</b>	0.868855	0.8894	-2.055429	0.2630	-4.249307	0.0172	D. Değil
<b>d(popfemale)</b>	-2.165900	0.0323	-2.107031	0.0440	-5.589449	0.0010	Durağan

\* d(x)=x değişkeninin birinci farkını temsil etmektedir.

Adf birim kök testinde Schwarz bilgi kriteri ile maksimum 5 gecikme uzunluğu ile işlem yapıldığında Tablo 13 deki bulgulara ulaşılmıştır. Tablo 13 incelendiğinde değişkenlerin tamamının düzey değerlerde durağan değil iken birinci farklarında durağan oldukları görülmektedir. Bu durumda söz konusu değişkenler ile regresyon yapılmadan önce değişkenlerin birinci farkları alınmalıdır. Durağanlık durumları dikkate alınarak değişkenlerin birinci farkları kullanılarak tahmin edilmek istenen nihai model şu şekilde ortaya çıkmaktadır.

$$\begin{aligned}
 \mathbf{d(labfemale}_t) &= C + \beta_1(\mathbf{d(gdp}_t)) + \beta_2(\mathbf{d(popfemale}_t)) + \beta_3(\mathbf{d(nonedufemale}_t)) \\
 &+ \beta_4(\mathbf{d(marfemale}_t)) + \varepsilon_t
 \end{aligned}
 \tag{5}$$

Olağan en küçük kareler tahmin yöntemi ile modele ait tahmin istatistikleri aşağıdaki tabloda sunulmaktadır.

**Tablo 14**  
**İran Örneği Regresyon Tahmini**

Bağımlı Değişken: LABFEMALE		Örneklem: 1990- 2015		
Değişken	Katsayı	Std. Hata	t- istatistiği	p
d(MARFEMALE)	1.257618	0.228026	5.515245	0.0000**
d(NONEEDUFEMALE)	-0.228625	0.047816	-4.781387	0.0001**
d(GDP)	0.860102	0.127162	2.164899	0.0427*
d(POPFEMALE)	4.569042	0.526321	-8.681094	0.0000**
C	210.7756	32.65575	6.454470	0.0000**
R-Kare		0.983899		
Düzeltilmiş R-Kare		0.980678		
F-İstatistiği		305.5309		
F istatistik Olasılığı		0.000000**		

\* % 95 güven düzeyinde istatistiksel anlamlılığı simgelerken, \*\* % 99 Güven düzeyinde istatistiksel anlamlılığı simgelemektedir.

İran İslam Cumhuriyeti'nde kadın istihdamı üzerine etken olan faktörleri araştırdığımız çok değişkenli regresyon modeli anlamlılık bakımından incelendiğinde f istatistiği olasılık değerinin  $0,000 < 0,05$  olduğu, yani modelin % 99 anlamlılık düzeyinde tüm değişkenler ile birlikte istatistiksel olarak anlamlı olduğu görünür. Modelin hesaplanan düzeltilmiş r-kare si yaklaşık olarak 0,98 dir. Daha açık bir ifade ile modelde yer alan bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkendeki değişimleri açıklayabilme oranı yaklaşık % 98 dir. R kare ve f istatistiği olasılık değerleri birlikte değerlendirildiğinde modelin açıklama düzeyinin yüksek olduğu söylenebilir.

Modelde yer alan bağımsız değişkenlerin bağımlı değişken üzerindeki etkilerinin anlamlılıkları incelendiğinde; İran İslam Cumhuriyeti'nde ortalama ilk evlilik yaşını temsil eden marfemale bağımsız değişkenin, İran İslam Cumhuriyeti'nde kadın istihdam oranını temsil eden labfemale bağımlı değişkeni üzerindeki etkisi % 99 güven düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı ve yaklaşık pozitif 1,25 katsayısı ile tahmin edilmiştir ( $p < 0,01$ ). Daha açık bir ifade ile İran İslam Cumhuriyeti'nde kadınların evlenme yaşı arttıkça, kadın istihdam oranı anlamlı bir şekilde artmaktadır. İran İslam Cumhuriyetinde diğer bütün şartlar ve değişkenler sabit iken, kadınların ortalama ilk evlilik yaşı bir yaş artığında, kadınların istihdamı 1,25 birim artmaktadır, tersi bir durumda ise İran İslam Cumhuriyeti'nde kadınların ilk evlenme yaşı ortalama bir yaş azaldığında, ülkedeki kadın istihdamı 1,25 birim azalmaktadır. Söz konusu aynı yönlü ilişki İran'da evliliğin kadın istihdamını azaltıcı bir etki yaptığının kanıtı olarak değerlendirilebilir.

Çalışmada kadın istihdam oranını açıklamak için kullanılan bir diğer bağımlı değişken ise ülkedeki eğitimsiz kadın oranını simgeleyen nonedufemale değişkenidir. Eğitimsiz kadın oranı değişkeninin kadın istihdam oranı üzerine etkisi % 99 güven düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı ve negatif katsayı ile yaklaşık - 0,22 olarak tahmin edilmiştir.( $p<0,01$ ). Daha açık bir ifade ile İran İslam Cumhuriyeti'nde eğitimsiz kadınların oranı artıkça kadınların istihdama katılma oranı düşmektedir. Tahminlenen katsayıya göre İran İslam Cumhuriyeti'nde diğer bütün şartlar ve değişkenler sabit iken, eğitimsiz kadınların oranı bir birim artığında kadınların istihdama katılımı 0,22 birim azalmaktadır. Tersine bir durumda İran İslam Cumhuriyeti'nde eğitimsiz kadınların oranı 1 birim azaldığında, ülkedeki kadınların istihdama katılımı 0,22 birim artmaktadır. Ülkedeki eğitimsiz kadın sayısı azaldıkça, istihdama katılan kadın sayısının artması teorik çerçeveye de uyumludur.

Kadın istihdam oranını açıklamakta kullanılan bir diğer bağımlı değişken de ülkedeki kadın nüfus oranını simgeleyen popfemale değişkenidir. Ülkedeki kadın nüfus oranı değişkeninin kadın istihdam oranı üzerine etkisi % 99 güven düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif katsayı ile yaklaşık 4,5 olarak tahmin edilmiştir ( $p<0,01$ ). Daha açık bir ifade ile İran İslam Cumhuriyeti'nde kadınların oranı artıkça kadınların istihdama katılma oranı da artmaktadır. Tahminlenen katsayıya göre, İran İslam Cumhuriyeti'nde diğer bütün şartlar ve değişkenler sabit iken, kadın nüfus oranı bir birim arttığında kadınların istihdama katılımı 4,5 birim artmaktadır. Aksi bir durumda İran İslam kadın nüfus oranı 1 birim azaldığında, ülkedeki kadınların istihdama katılımı 4,5 birim azalmaktadır. Ülkedeki kadın nüfusu arttıkça istihdama katılan kadın sayısının da artması teori ile uyumludur.

İktisat teorisine göre ülkede istihdam üzerinde etken olduğu bilinen sabit fiyatlarla gayri safi yurtiçi hasıla değişkeni, kadın istihdamı bağımlı değişkeni üzerindeki etkileri İran İslam Cumhuriyeti için değerlendirildiğinde % 95 güven düzeylerinde istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ( $p>0,05$ ). Gdp değişkeninin katsayısı pozitif ve yaklaşık olarak 0,86 olarak tahminlenmiştir. Katsayı işaret ve büyüklüğüne göre, İran İslam Cumhuriyeti'nde sabit fiyatlarla gayri safi yurtiçi hasıla bir birim artarsa ülkede kadınların istihdama katılımı 0,86 birim artmaktadır. Aynı

şekilde ülkedeki sabit fiyatlar ile gayri safi yurt içi hasıla bir birim azaldığında ülkedeki kadınların istihdama katılımı 0,86 birim azalmaktadır.

### **6.1.8 Uygulamanın Sonuçları ve Hipotezlerin Değerlendirilmesi**

Uygulama kapsamında İran ve Türkiye’de kadın istihdamı üzerinde etken olan faktörler incelenmiş olup, İran ve Türkiye verileri çok değişkenli regresyon yönteminden faydalanılarak çözümlenmiştir. Kadın nüfus oranının, eğitim düzeyinin, evlilik durumunun ve ekonomik büyümenin kadın istihdamı üzerindeki etkisine bakılarak aşağıdaki bulgulara rastlanmıştır.

**Hipotez 1** için kadın nüfusunun kadın istihdamı üzerindeki etkisinin bulunup bulunmadığına yönelik yapılan regresyon analizi sonuçları şu şekildedir.

Çalışmanın birinci bölümünde istihdamı etkileyen faktörlerden nüfus artış hızının yüksek olması durumunda kaynakların yetersiz kalmasından ötürü sosyal ve ekonomik bir problem yaşanabileceği açıklanmıştır. Çıkan regresyon sonuçlarına göre Türkiye ve İran’da diğer bütün şartlar sabitken kadın nüfus artışı karşısında kaynakların yetersiz kalmayıp kadın istihdamına pozitif yönlü bir katkı sağladığı görülmektedir. Her iki ülkede de kadın nüfusu arttıkça kadın istihdamına katılan kadın oranı da artmaktadır. Fakat görülen bu artışın optimum denge kapsamında kalması gerekmekte olup, ülkedeki kaynakların ne atıl ne de yetersiz durumunda olmaması gerekmektedir. Türkiye’de kadın nüfusunda görülen 1 birimlik artış kadın istihdamını 0,35 birim arttırırken, İran’da 4,5 birim arttırmaktadır. Böylece İran’daki etkinin Türkiye’den daha fazla olduğu görülmüştür.

**Hipotez 2** için 25 yaş üzerinde eğitimsiz kadınların kadın istihdamı üzerinde etkisinin bulunup bulunmadığına yönelik yapılan regresyon analizine ilişkin sonuçlar aşağıdaki gibidir.

İstihdamı etkileyen faktörlerden bir diğeri de literatürde ülkedeki eğitim durumu olarak ortaya çıkmıştır. Literatürde geçen bilgilere göre eğitim seviyesi yüksek olan bir toplumda iş konumlandırması ve işgücünün kapasitesini kullanmasıyla beraber istihdam oranı da bu doğrultuda artış göstermektedir. Türkiye ve İran sonuçlarına göre, her iki

ülkede de diğer bütün şartlar sabitken eğitim seviyesinin artışı istihdamı olumlu yönde etkilemektedir. İran'da 25 yaş üzeri eğitimsiz kadın nüfusunun 1 birim azalması istihdamı 0,22 birim arttırmaktadır. Türkiye'de bu durum daha da etkili olarak ortaya çıkmaktadır. Türkiye'de 25 yaş üzeri eğitimsiz kadın nüfusunun 1 birim azalması istihdamı 0,34 birim arttırmaktadır. Buna göre Türkiye'de eğitim seviyesindeki artışın istihdam üzerinde yarattığı etki İran'dan daha yüksektir.

**Hipotez 3** için kadınlarda ortalama evlilik yaşının kadın istihdamı üzerinde etkisinin bulunup bulunmadığına yönelik yapılan regresyon analizinin sonuçları aşağıdaki gibidir.

Literatürde gelişmişlik düzeyinin istihdamı etkilediği öne sürülmüş olup, ülkedeki ortalama evlilik yaşı ile gelişmişlik düzeyi arasında ilişki olduğu Birleşmiş Milletler İktisadi ve Toplumsal İş Birimi tarafından hazırlanan Evlilik Modellemeleri Araştırması referansıyla öne sürülmüştür. Çıkan regresyon sonuçlarına göre diğer bütün şartlar sabitken İran analizinde ortalama evlilik yaşı ile kadın istihdamı arasında anlamlı bir ilişki bulunurken, Türkiye'de bu durum anlamlı bir sonuç vermemiştir. İran'da kadınlarda ortalama evlilik yaşı 1 yaş arttığı zaman kadın istihdam oranı 1,25 birim artmaktadır. Çıkan sonuç doğrultusunda, İran'da kadın istihdamını evliliklerin de etkileyebileceği kanısına varılabilir. Türkiye'de ise analizin anlamlı bir sonuç vermediği kanısına erişmek faktörün kadın istihdamı üzerinde bir etkisi olmadığı gibi bir teori geliştirmek için yeterli değildir. Veri sayısının genişletilmesi halinde ekonometrik analizin Türkiye'de farklı sonuçlar verebileceği tahmin edilebilir.

**Hipotez 4** için ekonomik büyüme oranının kadın istihdamı üzerinde etkisinin bulunup bulunmadığına yönelik yapılan nihai regresyon sonuçları aşağıdaki gibidir.

Literatürde incelenen teorilere göre, ülkede istihdam üzerinde etken olduğu bilinen ekonomik büyümenin bir göstergesi olan sabit fiyatlarla ölçülen gayri safi yurtiçi hasıla değişkenindeki değişimler diğer bütün şartlar sabitken yapılan modelde anlamlı sonuçlar vermiştir. Türkiye ve İran sonuçlarına göre, her iki ülkede de diğer bütün şartlar sabitken sabit fiyatlarla ölçülen gayri safi yurtiçi hasıla değişkenindeki artış istihdamı olumlu yönde etkilemektedir. Türkiye'de sabit fiyatlarla ölçülen gayri

safi yurtiçi hasıla değişkeninde görülen 1 birimlik artış istihdamı 0,24 birim arttırırken, İran’da bu durum daha da etkili olarak ortaya çıkarak 0,86 birim arttırmaktadır.

**Tablo 15**  
**Ekonometrik Model Uygulamasının Hipotezleri ve Sonuçları (Türkiye- İran)**

	<b>Hipotezler</b>	<b>Türkiye</b>	<b>İran</b>
<b>Hipotez 1</b>	H <sub>0</sub> : Kadın nüfusunun kadın istihdamı üzerinde etkisi yoktur.	x	x
	H <sub>a</sub> : Kadın nüfusunun kadın istihdamı üzerinde etkisi vardır.	✓	✓
<b>Hipotez 2</b>	H <sub>0</sub> : 25 yaş üzerinde eğitimsiz kadınların kadın istihdamı üzerinde etkisi yoktur.	x	x
	H <sub>a</sub> : 25 yaş üzerinde eğitimsiz kadınların kadın istihdamı üzerinde etkisi vardır.	✓	✓
<b>Hipotez 3</b>	H <sub>0</sub> : Kadınlarda ortalama evlilik yaşının kadın istihdamı üzerinde etkisi yoktur.	✓	x
	H <sub>a</sub> : Kadınlarda ortalama evlilik yaşının kadın istihdamı üzerinde etkisi vardır.	x	✓
<b>Hipotez 4</b>	H <sub>0</sub> : Ekonomik büyüme oranının kadın istihdamı üzerinde etkisi yoktur.	x	x
	H <sub>a</sub> : Ekonomik büyüme oranının kadın istihdamı üzerinde etkisi vardır.	✓	✓

Sonuç olarak, Türkiye’de kadın istihdamı üzerinde kadınların nüfusu, ülkenin ekonomik büyümesi ve eğitim faktörü etkili olurken, İran’da kadın nüfusunun, ekonomik büyümenin ve eğitim faktörünün yanında ortalama evlilik yaşının da kadın istihdamı üzerinde etkisinin olduğu bulgusuna erişilmiştir.

## **6.2. Ortadoğu Ülkeleri Perspektifinde Kadın İstihdamı: İran ve Türkiye Örneği Üzerine Anket Uygulaması**

### **6.2.1 Uygulamanın Amacı**

Bu kısımda Ortadoğu ülkeleri perspektifinde İran ve Türkiye'deki kadın işgücü piyasasının gelişimi, çalışan kadınların düşünce yapıları ve karşılaştıkları sorunları yansıtan veriler ile bir anket uygulaması yapılmaya çalışılmıştır. Uygulamada, işgücü piyasası açısından benzerlik gösteren İran ve Türkiye'de çalışan kadınların çalışma yaşamına yönelik görüşleri ve karşılaştıkları sorunlar, dini temel alan yasaların kadın işgücüne etkisi ve kadın işgücü piyasasının demografik özelliklere göre farklılık gösterip göstermediği yapılan anket çalışması ile araştırılmıştır.

Bu çalışmanın amacı, Ortadoğu ülkeleri perspektifinde İran ve Türkiye'nin işgücü ve kadın işgücü piyasasının niceliğini ekonomik verilerle analiz etmek ve bu iki ülkede kadının iş hayatına katılımını zorlaştıracak sorunları ve kadın işgücünün niteliğini, çalışan kadınlar üzerinden araştırarak değerlendirmek ve öneriler getirmektir.

Ortadoğu bölgesi ülkelerinde sahip olunan zengin kaynaklara rağmen kadın istihdamı batıya oranla düşük seviyelerde seyretmektedir. Benzer şekilde karma ekonomik sisteme tabi olan İran ve Türkiye'de de kadın istihdam düzeyi batıya oranla ekonomik, sosyal ve kültürel nedenlerden dolayı düşük seviyelerde seyretmektedir. Uygulama, Ortadoğu ülkeleri perspektifinde Türkiye ve İran'da kadınların istihdam yapısını ve sorunlarını belirlemek adına önem arz etmektedir.

### **6.2.2 Uygulamanın Metodolojisi**

Uygulamada, İran ve Türkiye'de çalışan kadınlar üzerinde anket çalışması yürütülmüştür. Araştırmada kullanılan kadının çalışma yaşamına yönelik anket formu, Yalova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, İnsan Kaynakları ve Çalışma İlişkileri Programı'nda "Çalışma Hayatında Kadın İşgücü Sorunları: Yalova Örneği" başlığıyla yazılan yüksek lisans tezinden

yararlanılarak geliştirilmiştir.\* 32 sorudan oluşan anket, katılımcıların demografik bilgilerini, çalıştıkları işteki memnuniyetlerini, dini inançlarının istihdama olan etkisini, işsiz kalma kaygılarını ve nedenlerini, hükümetin istihdam adına yaptığı yasal düzenlemelere karşı görüşlerini, işten ayrılma sebeplerini, çalışma hayatına yönelik genel görüşlerini kapsayan sorulardan oluşmaktadır.

Uygulama sonucunda elde edilen veriler bir istatistik programı kullanılarak analiz edilmiştir. Verilerin değerlendirilmesinde tanımlayıcı istatistiksel metotlar kullanılmıştır. Ankette yer alan sorular için, Türkiye ve İran sonuçlarının oransal olarak karşılaştırılması amacıyla frekans tabloları oluşturulmuştur. Nicel verilerin karşılaştırılmasında iki grup arasındaki farkı araştırmak amacıyla t-testi, ikiden fazla grup olması durumunda ise parametrelerin gruplar arası karşılaştırmalarında kullanılan Tek Yönlü (One Way) Anova testlerine yer verilmiştir. Ayrıca Chi-Square testi ile çalışmada araştırılan hipotezler sınanmıştır.

### **6.2.3 Uygulamanın Örnekleme**

Uygulamanın örneklemini tarım, hizmet ve sanayi sektöründe 15- 65 yaş grubunda çalışan Türkiye'deki 250 kadın ile İran'da ki 252 kadın oluşturmaktadır.

### **6.2.4 Uygulamanın Sınırlılıkları**

Araştırmada gerçekleştirilen anket formu, İran ve Türkiye'de yaşayan ve sadece çalışan kadınlar üzerinde uygulanmıştır. Uygulama kapsamında İran'da 252 kadın işgücüne ulaşıldığından ve araştırma kapsamında elde edilen veriler Türkiye ile karşılaştırıldığından, çalışmanın daha tutarlı sonuç vermesi adına anket çalışması Türkiye'de de 250 kadın işgücü ile sınırlı tutulmuştur.

---

\* Tezin danışmanı Doç. Dr. Orhan Koçak ve tezi hazırlayan Sn. Neslihan İçin'den gerekli izinler alınarak uygulama kapsamında kullanılmıştır.



### 6.2.5 Uygulamanın Hipotezleri

Araştırmanın hipotezleri aşağıdaki gibi kurulmuştur.

#### ***Hipotez 1:***

H<sub>0</sub>: Kadınların çalışma yaşamına yönelik görüşleri demografik özelliklere göre farklılık göstermemektedir.

H<sub>a</sub>: Kadınların çalışma yaşamına yönelik görüşleri demografik özelliklere göre farklılık göstermektedir.

#### ***Hipotez 2:***

H<sub>0</sub>: Kadınların iş memnuniyeti ile demografik özellikleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır.

H<sub>a</sub>: Kadınların iş memnuniyeti ile demografik özellikleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

#### ***Hipotez 3:***

H<sub>0</sub>: Kadınların dini inancı ile işyerinde yaşadıkları sorunlar arasında anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır.

H<sub>a</sub>: Kadınların dini inancı ile işyerinde yaşadıkları sorunlar arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

### 6.2.6 Uygulamanın Modeli

Demografik Özellikler (Bağımsız Değişkenler)		Kadının İş Hayatındaki Durumu (Bağımlı Değişkenler)
Yaş, Medeni Durum, Yaşam Alanı, Sosyal Güvence Durumu, Çocuk Sayısı, Öğrenim Durumu, Çalışma Süresi, Çalışma Şekli, Aylık Gelir, Dini İnanç	→	Kadınların Çalışma Yaşamına Yönelik Genel Görüşler
Dini inanca	→	İş Memnuniyeti
	→	İşyerinde Yaşanılan Sorunlar

## 6.2.7 Uygulamanın Bulguları

### 6.7.2.1 Uygulamanın Güvenilirlik Analizi

Güvenilirlik analizi, ankette yer alan soruların birbiriyle olan tutarlığını ölçmek ve anket için kullanılan ölçeğin araştırılan konuyu ne ölçüde yansıttığını saptamak amacıyla önemlidir. Alpha katsayısına bağlı olarak ölçeklerin güvenilirlik katsayıları aşağıdaki aralıklarda (Şeref, 2008: 405):

- $\leq \alpha < 0.40$  ölçek güvenilir değildir.
- $0.40 \leq \alpha < 0.60$  ölçek güvenilirliği düşük
- $0.60 \leq \alpha < 0.80$  ölçek oldukça güvenilir
- $0.80 \leq \alpha < 1.00$  ölçek yüksek derecede güvenilir bir ölçektir

**Tablo 16**  
**Uygulamanın Güvenilirlik Tablosu**

Türkiye		İran	
Cronba ch's Alpha	N of Items	Cronbach's Alpha	N of Items
,816	21	,855	21

Cronbach Alfa değeri Türkiye’de 0,816, İran’da 0,855 olduğu için araştırmada kullanılan ölçekler yüksek derecede güvenilir düzeyde çıkmıştır. Yani ankette yer alan sorular birbiriyle tutarlı olup, ölçek konuyu yansıtmaktadır.

### 6.2.7.2 Frekans Tablolarının Değerlendirilmesi

#### a. Katılımcıların Demografik Özellikleri

Türkiye ve İran’daki katılımcıların yaşını, medeni durumunu, yaşam alanını, sosyal güvence durumunu, çocuk sayısını, eğitim düzeyini, çalışma süresini, çalışma şeklini, elde ettiği aylık net ücretini ve dini inancını konu alan anket sorularına verilen cevapların yüzdeleri tablo 17’de verilmiştir.

**Tablo 17**  
**Katılımcıların Özellikleri Bakımından Dağılımları**

Değişkenler		Türkiye		İran	
		Frekans (n)	Yüzde (%)	Frekans (n)	Yüzde (%)
Yaş	15-25	73	29,20	30	11,90
	26-35	103	41,20	107	42,46
	36-45	52	20,80	86	34,13
	46-65	22	8,80	28	11,11
	Cevap yok	0	0,00	1	0,40
Medeni Durum	Bekar	155	62,00	204	80,95
	Evli	95	38,00	47	18,65
	Cevap yok	0	0,00	1	0,40
Yaşam Alanı	Kırsal	5	2,00	220	87,30
	Kentsel	245	98,00	32	12,70
Sosyal Güvence	S. Güvenceli	226	90,40	192	76,2
	S. Güvencesiz	24	9,60	57	22,6
	Cevap Yok	0	0,00	3	1,2
Çocuk Sayısı	Çocuksuz	166	66,40	103	40,87
	1-3	75	30,00	138	54,76
	4-6	6	2,40	10	3,97
	7 ve üzeri	-	0	-	0
	Cevap yok	3	1,20	1	0,40
Eğitim Düzeyi	İlkokul, Ortaokul	24	9,60	25	9,92
	Lise, Meslek Lisesi	62	24,80	65	25,79
	Lisans	101	40,40	119	47,22
	Lisansüstü	63	25,20	43	17,06
Çalışma Süresi	1 yıldan az	37	14,80	20	7,94
	1- 4 yıl	76	30,40	62	24,60
	5- 8 yıl	42	16,80	79	31,35
	9 yıl ve üzeri	94	37,60	90	35,71
	Cevap yok	1	0,40	1	0,40
Çalışma Şekli	Ücretli, maaşlı, yevmiyeli	210	84,00	218	86,51
	İşveren	17	6,80	13	5,16
	Ücretsiz Aile İşçisi	9	3,60	11	4,37
	Kendi Hesabına	13	5,20	9	3,57
	Cevap Yok	1	0,40	1	0,40
Aylık Net Ücret	0-1300 TL	61	24,40	74	29,37
	1301- 2000 TL	66	26,40	128	50,79
	2001- 5000 TL	95	38,00	41	16,27
	5001 ve üzeri	25	10,00	6	2,38
	Cevap Yok	3	1,20	3	1,19
Dini İnanç	Müslüman (Şii)	30	12,00	226	89,68
	Müslüman (Sunni)	180	72,00	21	8,33
	Hristiyan	6	2,40	3	1,19
	Yahudi	1	0,40	1	0,40
	Diğer	27	10,80	0	0,00
	Cevap Yok	6	2,40	1	0,40

“Hangi yaş grubundasınız?” sorusuna verilen cevapların yüzdeliği incelendiği zaman, anket katılımcılarının Türkiye örneği için çoğunluğu %41,20 ile 26-35 yaş aralığında iken, İran örneği için de aynı yaş aralığında en fazla katılımcı bulunup, bu

oran %42,46' dır. Türkiye' de ikinci sırada %29,20 oranla 15-25 yaş grubunda iken, İran' da %34,13 oranla 36-45 yaş aralığında katılımcı bulunmaktadır. Türkiye' de en az orana sahip yaş aralığı %8,80 ile 46-65 iken, İran' da 15-25 yaş aralığı %11,90' dır.

**“Medeni durumunuz?”** sorusuna verilen cevapların yüzdeleri doğrultusunda ise, Türkiye' deki anket katılımcılarının %62' si bekar, %38' i evlidir. İran için ise %80,95' i bekar, %18,65' i evlidir.

**“Kırsal alanda mı kentsel alanda mı yaşıyorsunuz?”** sorusuna verilen cevaplar sonucunda ise, Türkiye' deki kadınların %2' si kırsal alanda yaşarken, %98' i kentsel alanda yaşamaktadır. İran' da ise kırsal alanda yaşayanların oranı daha yüksek olup, %87,3 olarak bulunmuştur. İran' daki kadınların %12,7' si de kentsel alanda yaşamaktadır.

**“Sosyal güvenceniz var mı?”** sorusuna verilen cevaplara ilişkin yüzdeler kapsamında anket katılımcılarından Türkiye' de bulunan kadınlardan sosyal güvencesi olanların oranı %90,40 iken, İran' da bu oran %76,2 olarak bulunmuştur. Sosyal güvencesi olmayanların oranı ise Türkiye için %9,6, İran için %22,6' dır.

**“Çocuk sayınız?”** sorusuna ilişkin cevap yüzdelerinde, Türkiye' deki kadınların çoğunluğu çocuk sahibi değilken, İran'daki kadınların çoğunluğu %54,76 oranla 1-3 sayıda çocuğa sahiptir. Sonuçlardan görülüyor ki her iki ülke için kadın katılımcıların “7 ve üzeri” sayıda çocuğu yoktur.

**“Eğitim durumunuz?”** sorusuna verilen cevapların yüzdelerine göre, eğitim durumu Türkiye' deki kadınlar için en çok %40,4 oranla lisans iken, İran' da bu oran %47,22 olarak bulunmuştur. Katılımcıların küçük bir kısmı İlkokul, Ortaokul mezunudur, Türkiye ve İran için bu oranlar sırasıyla; %9,6 ve %9,92 şeklindedir.

**“Kaç yıldır çalışma yaşamı içindediniz?”** sorusuna verilen cevapların yüzdeleri doğrultusunda, Türkiye' deki katılımcıların %37,60' ı ve İran için %35,71' i “9 yıl ve üzeri” çalışmaktadır. Ayrıca Türkiye için “1 yıldan az” çalışanlar %14,8 oranla en az orana sahip iken, İran için bu oran %7,94 olarak bulunmuştur.

**“Çalışma şekliniz nedir?”** sorusuna verilen cevaplara ilişkin yüzdelerine göre, Türkiye’deki katılımcıların %84’ü en çok oranla *“ücretli, maaşlı veya yevmiyeli”* çalışırken; İran için bu oran %86,51 olarak bulunmuştur. Türkiye için sırasıyla işveren, ücretsiz aile işçisi, kendi hesabına çalışan katılımcıların oranları; %6,8, %3,6 ve %5,2’dir. İran için ise bu oranlar; %5,16, %4,37 ve %3,57 şeklindedir.

**“Aylık elde ettiğiniz net ücretiniz ne kadardır?”** sorusuna verilen cevapların yüzdelerine göre, Türkiye için katılımcıların çoğunluğu %38’lik oranla 2001-5000 TL, İran için %50,79’u 1301-2000 TL gelire sahiptir. 1300 TL nin altında maaş alanlar İran’da daha fazla iken, 5001 TL ve üzeri geliri olanlar da Türkiye için daha fazla orana sahiptir. Buradan iki ülkeyi kıyaslayacak olursak, Türkiye’deki katılımcılarının aylık gelir düzeyinin daha yüksek olduğu söylenebilir.

**“Hangi dine mensupsunuz?”** sorusuna verilen cevapların yüzdelerine göre, Türkiye için çoğunluk %72 oranla Müslüman (Sünni) iken, İran’da %89,68 oranla Müslüman (Şii) dinine mensuptur.

Türkiye ve İran’daki katılımcıların işinden duydukları memnuniyet düzeyine, dini inançlarının istihdamı etkilemesine dair görüşlerine, dini inançlarından dolayı çalıştıkları yerde sorun ile karşılaşma durumlarına, katılımcıların işsiz kalma nedenlerine, sahip oldukları işi kaybetme korkularına ve hükümetin düzenlemelerine ilişkin görüşlerine yönelik anket sorularına verdikleri cevaplar doğrultusunda ortaya çıkan yüzde değerler tablo 18’de yer almaktadır.

**Tablo 18**  
**Kadınların İş Hayatındaki İş Memnuniyeti, Dini İnancın Etkisi, İşsizlik ve Yasal Düzenlemelerin Yeterliliği Durumuna İlişkin Görüşleri**

İfadeler		Türkiye		İran	
		Frekans (n)	Yüzde (%)	Frekans (n)	Yüzde (%)
İş memnuniyeti düzeyi	Hiç Memnun Değilim	0	0,00	0	0,00
	Memnun Değilim	29	11,60	118	46,83
	Memnunum	144	57,60	106	42,06
	Çok Memnunum	28	11,20	18	7,14
	Kararsızım	45	18,00	10	3,97
	Cevap Yok	4	1,60	0	0,00
Dini İnancın İstihdamı Etkilemesi	Evet	131	52,40	154	61,11
	Hayır	114	45,60	98	38,89
	Cevap Yok	5	2,00	0	0,00
Dini inancıtan dolayı sorun ile karşılaşma	Karşılaştım	31	12,40	187	74,21
	Karşılaşmadım	215	86,00	65	25,79
	Cevap Yok	4	1,60	0	0,00
İşsiz Kalma Durumları	Evet	110	44,00	97	38,49
	Hayır	137	54,80	151	59,92
	Cevap Yok	3	1,20	4	1,59
İşsiz kalma nedenleri	Piyasada iş bulamadım	61	24,40	37	14,68
	Mesleğim mevsimlik	21	8,40	29	11,51
	Teknolojik gelişme	7	2,80	13	5,16
	Ekonomik kriz	20	8,00	20	7,94
	Diğer	141	56,40	153	60,71
İşi kaybetme korkusu	Evet	82	32,80	112	44,44
	Hayır	164	65,60	140	55,56
	Cevap Yok	4	1,60	0	0,00
Hükümetin düzenlemelerini beğenme	Evet	61	24,40	123	48,81
	Hayır	184	73,60	125	49,60
	Cevap Yok	5	2,00	4	1,59

*“Çalıştığınız işten memnun musunuz”* sorusuna verilen cevapların yüzdesel dağılımına göre; Türkiye’deki katılımcıların %57,6’ sı çalıştığı işten memnun, %18’i kararsız, %11,6’ sı memnun değil ve %11,2’ si çok memnundur. Dolayısıyla Türkiye için katılımcıların büyük bir kısmının işinden memnun olduğunu söyleyebiliriz. İran’daki sonuçlara göre %46,83’ ü memnun değil, %42,06’ sı memnun, %7,14’ ü çok memnun ve %3,97’ si kararsızdır.

*“Dini inancın kadın istihdamını etkilediğini düşünüyor musunuz?”* sorusu için verilen yanıtların yüzdesel dağılımına göre; Türkiye’deki katılımcıların %52,4’ü dini inancın kadın istihdamını etkilediğini düşünürken, %45,6’sı etkilemediğini düşünmektedir. İran için bu oranlar %61,11 ve %38,89 olarak bulunmuştur. Buna göre

İran'daki katılımcıların da çoğunluğu dini inancın kadın istihdamını etkilediğini düşünmektedir.

**“Çalıştığınız yerde dini inancınızdan dolayı bir sıkıntı ile karşılaştınız mı?”** sorusuna verilen cevaplara göre; Türkiye’deki katılımcıların %86’sı dini inancından dolayı işyerinde bir sorun ile karşılaşmazken, %12,4’ü dini inancı sebebiyle işyerinde sorun yaşamıştır. İran’da ise sonuçlar tam tersi durumdadır, çoğunluk %74,21 oranında sorun yaşarken, %25,79’u sorun yaşamamıştır.

**“Hiç işsiz kaldınız mı?”** sorusu için yüzdesel dağılımına göre; Türkiye’deki katılımcıların %44’ü, İran’daki katılımcıların %38,49’u işsiz kalmıştır. İşsizlik sorunu yaşamayanların oranı ise, Türkiye için %54,8 ve İran için %59,92’dir.

**“İşsiz kalmanızın nedeni hangisidir?”** sorusu için yüzdesel dağılım sonuçlarına göre; Türkiye’deki katılımcıların %24,4’ü piyasada iş bulamadığı için, %8,4’ü mesleğinin mevsimlik olması sebebi ile %2,8’i teknolojik gelişmelerden dolayı insan gücüne ihtiyacın azalması sebebiyle ve %8’i ekonomik kriz sebebiyle işsiz kalmıştır. İran için ise piyasada iş bulamama sebebi %14,68, mevsimlik meslek %11,51, teknolojik gelişme %5,16, ekonomik kriz %7,94 oranında işsiz kalmaya sebep olmuştur.

**“İşinizi kaybetme korkusu yaşıyor musunuz?”** sorusuna ilişkin yüzdesel dağılımda katılımcılardan ‘Evet’ diyenler Türkiye için %32,8, İran için %44,44 oranındadır. ‘Hayır’ diyenlerin oranı ise her iki ülke için daha yüksek bulunmuştur, bu oranlar Türkiye için %65,6, İran için %55,56 seviyesinde gerçekleşmiştir.

**“Hükümetin kadın istihdamına yönelik yasal düzenlemelerini beğeniyor musunuz?”** sorusuna ilişkin yüzdesel dağılıma göre; hükümetin kadın istihdamına yönelik yasal düzenlemelerini beğenen Türk katılımcıların oranı %24,4 iken, İran için %48,81’dir. Bu soruya ‘hayır’ cevabını veren Türk ve İranlı katılımcıların oranları ise sırasıyla %73,6 ve %49,6 şeklinde çıkmıştır.

## **b. Katılımcıların Çalışma Hayatına Yönelik İfadelerinin Özellikleri**

Katılımcılara **“Çalıştığınız işten ayrılıyor olsaydınız bunun nedeni ne olurdu?”** sorusu yöneltilmiştir. Soruda nedenler **“maddi tatsizlik, ailenize yeterince**

*vakit ayıramamamız, iş yerinizde kadına yönelik tutumlar, yükselme imkanlarının olmaması, yaptığınız işi sevmiyor olmanız” şeklinde sıralanmıştır. Sorulara verilen cevapların yüzdelerle dağılımları tablo 19’da yer almaktadır.*

**Tablo 19**  
**İşten Ayrılma Nedenleri**

Değişkenler		Türkiye		İran	
		Frekans (n)	Yüzde (%)	Frekans (n)	Yüzde (%)
<b>Maddi Tatminsizlik</b>	Hiç Katılmıyorum	22	8,6	23	9,1
	Katılmıyorum	27	10,5	20	7,9
	Kararsızım	31	12,1	66	26,2
	Katılıyorum	99	38,5	61	24,2
	Çok Katılıyorum	58	22,6	82	32,5
	Cevap Yok	20	7,8	0	0,00
<b>Aileye Vakit Ayıramama</b>	Hiç Katılmıyorum	36	14,0	11	4,4
	Katılmıyorum	35	13,6	58	23,0
	Kararsızım	29	11,3	40	15,9
	Katılıyorum	86	33,5	95	37,7
	Çok Katılıyorum	48	18,7	48	19,0
	Cevap Yok	23	8,9	0	0,00
<b>İşyerinde Kadına Yönelik Tutumlar</b>	Hiç Katılmıyorum	56	21,8	39	15,5
	Katılmıyorum	51	19,8	54	21,4
	Kararsızım	42	16,3	74	29,4
	Katılıyorum	46	17,9	54	21,4
	Çok Katılıyorum	38	14,8	31	12,3
	Cevap Yok	24	9,3	0	0,00
<b>Yükselme İmkanlarının Olmaması</b>	Hiç Katılmıyorum	34	13,2	11	4,4
	Katılmıyorum	31	12,1	33	13,1
	Kararsızım	50	19,5	67	26,6
	Katılıyorum	68	26,5	92	36,5
	Çok Katılıyorum	34	13,2	11	4,4
	Cevap Yok	23	8,9	0	0,00
<b>Yapılan İş Sevme</b>	Hiç Katılmıyorum	49	19,1	38	15,1
	Katılmıyorum	40	15,6	32	12,7
	Kararsızım	42	16,3	69	27,4
	Katılıyorum	50	19,5	72	28,6
	Çok Katılıyorum	51	19,8	41	16,3
	Cevap Yok	25	9,7	0	0,00

**“Maddi Tatminsizlik”** nedeni için yüzdesel dağılıma göre; Türkiye’de yapılan anketteki katılımcıların büyük çoğunluğu işten ayrılmalarına neden olan maddi tatminsizlik etkenini “katılıyorum” şeklinde cevaplarırken İran’daki katılımcıların büyük çoğunluğu ise maddi tatminsizlik etkenini “çok katılıyorum” olarak cevaplamıştır. Türkiye ve İran’da bu oran sırasıyla %38,5 ve %32,5’tir. Türkiye’de en düşük oran



%8,6 ile “hiç katılmıyorum” cevabında gerçekleşirken İran’da %7,9 ile “katılmıyorum” cevabında gerçekleşmiştir.

**“Aile için yeterince vakit ayırlamaması”** nedeni için yüzdesel dağılıma göre, İran ve Türkiye’deki anket katılımcılarının büyük çoğunluğu “katılıyorum” cevabını vermiştir. İran’daki katılımcıların %37,7’i Türkiye’deki katılımcıların ise %33,5’i “katılıyorum” cevabını vermişlerdir. İki ülkenin oranları birbirine yakınlık seyretmiştir. En düşük oran ise Türkiye’de %11,3 ile “kararsızım” cevabında gerçekleşirken, İran’da %4,4 ile “hiç katılmıyorum” cevabında oluşmuştur.

**“İşyerinde kadına yönelik tutumlar”** nedeni ile işten ayrılma durumu için yüzdesel dağılımda İran’da %29,4 ile “kararsızım” cevabı çıkarken Türkiye’de %21,8 ile “hiç katılmıyorum” cevabı çıkmıştır. İki ülkenin cevapları birbirinden farklılık göstermektedir.

**“Yükselme imkanlarının olmaması”** nedeni ile işten ayrılma durumu için yüzdesel dağılıma göre; iki ülkedeki katılımcıların büyük çoğunluğu, “katılıyorum” yanıtını vermişlerdir. Türkiye ve İran’da bu oran sırasıyla %26,5 ve %36,5’dir. En düşük oran ise Türkiye’de “katılmıyorum” cevabında gerçekleşirken İran’da “hiç katılmıyorum” şeklinde gerçekleşmiştir.

**“Yaptığı işi sevmiyor olması”** nedeni ile işten ayrılma durumu için yüzdesel dağılıma göre; büyük çoğunluk Türkiye’de %19,8 ile “çok katılıyorum”, İran’da ise %28,6 ile “katılıyorum” cevabını vermişlerdir.

Araştırmada, anket katılımcılarının kadın çalışma hayatına yönelik genel görüşlerini analiz etmek adına ankette yer alan 19-32 sorularını, **“hiç katılmıyorum”**, **“katılmıyorum”**, **“kararsızım”**, **“katılıyorum”**, **“çok katılıyorum”** şeklinde cevaplandırmaları istenmiştir. Verilen cevapların frekans analizi ve yüzdelik dağılımı tablo 20’de yer almaktadır.

**Tablo 20**  
**Çalışma Hayatına Yönelik Genel Görüşler**

İfadeler		Türkiye		İran	
		Frekans (n)	Yüzde (%)	Frekans (n)	Yüzde (%)
<b>Evli ya da Çocuk Sahibi Olmanın Performansa Etkisi</b>	Hiç Katılmıyorum	29	11,3	23	9,1
	Katılmıyorum	73	28,4	59	23,4
	Kararsızım	30	11,7	56	22,2
	Katılıyorum	74	28,8	66	26,2
	Çok Katılıyorum	40	15,6	48	19,0
	Cevap Yok	11	4,3	0	0,00
<b>Kadın Çalışanlara Yönelik Mesleki İlerlemelerinde Ayrımcılık Uygulanması</b>	Hiç Katılmıyorum	9	3,5	9	3,6
	Katılmıyorum	46	17,9	21	8,3
	Kararsızım	55	21,4	59	23,4
	Katılıyorum	83	32,3	92	36,5
	Çok Katılıyorum	53	20,6	71	28,2
	Cevap Yok	11	4,3	0	0,00
<b>İş Hayatında Yaşanan Tacizler İle Karşılaşma Durumu</b>	Hiç Katılmıyorum	2	4,8	21	8,3
	Katılmıyorum	11	4,3	35	13,9
	Kararsızım	28	10,9	64	25,4
	Katılıyorum	93	36,2	83	32,9
	Çok Katılıyorum	112	43,6	49	19,4
	Cevap Yok	11	4,3	0	0,00
<b>Kadınların Maaş, Prim ve Statü Konularında Yaşadığı Ayrımcılık</b>	Hiç Katılmıyorum	26	10,1	17	6,7
	Katılmıyorum	58	22,6	40	15,9
	Kararsızım	46	17,9	52	20,6
	Katılıyorum	83	32,3	89	35,3
	Çok Katılıyorum	37	14,4	54	21,4
	Cevap Yok	7	2,7	0	0,0
<b>Kadınların İş Hayatında Başarılı Olmaları ile Sorumluluklarından Fedakarlık Etmesi Arasındaki İlişki</b>	Hiç Katılmıyorum	13	5,1	11	4,4
	Katılmıyorum	40	15,6	26	10,3
	Kararsızım	33	12,8	47	18,7
	Katılıyorum	99	38,5	68	27,0
	Çok Katılıyorum	63	24,5	100	39,7
	Cevap Yok	9	3,5	0	100,0
<b>İşten Çıkarmalarda Önceliğin Kadın İşçilerde Olması</b>	Hiç Katılmıyorum	9	5,1	13	7,6
	Katılmıyorum	45	25,4	20	11,7
	Kararsızım	38	21,5	46	26,9
	Katılıyorum	44	24,9	49	28,7
	Çok Katılıyorum	20	11,3	43	25,1
	Cevap Yok	21	11,9	0	0,00
<b>Kadınlara Çalışma Saatlerinde Esneklik Sağlanması ve İşgücüne Katılım Kolaylığı</b>	Hiç Katılmıyorum	6	2,3	12	4,8
	Katılmıyorum	17	6,6	29	11,5
	Kararsızım	18	7,0	49	19,4
	Katılıyorum	102	39,7	92	36,5
	Çok Katılıyorum	107	41,6	70	27,8
	Cevap Yok	7	2,7	0	0,00
<b>Kadınların Çalışma Yaşamını Düzenleyen Yasaların Yeterlilik Görüşü</b>	Hiç Katılmıyorum	66	25,7	37	14,7
	Katılmıyorum	69	26,8	76	30,2
	Kararsızım	57	22,2	63	25,0
	Katılıyorum	41	16,0	56	22,2
	Çok Katılıyorum	15	5,8	20	7,9
	Cevap Yok	9	3,5	0	0,00

**Tablo 20'nin devamı;**

<b>Kadınların Çalışma ve Eğitim Hayatına Katılımında Toplumsal Baskının Varlığı</b>	Hiç Katılmıyorum	9	3,5	54	21,4
	Katılmıyorum	49	19,1	77	30,6
	Kararsızım	46	17,9	57	22,6
	Katılıyorum	103	40,1	38	15,1
	Çok Katılıyorum	43	16,7	26	10,3
	Cevap Yok	7	2,7	0	0,00
<b>Kadınların Yükselme İmkânı Düşük Olan Pozisyonlarda İşe Başlatılmasının Kariyere Etkisi</b>	Hiç Katılmıyorum	10	3,9	16	6,3
	Katılmıyorum	41	16,0	22	8,7
	Kararsızım	40	15,6	55	21,8
	Katılıyorum	109	42,4	93	36,9
	Çok Katılıyorum	50	19,5	66	26,2
	Cevap Yok	7	2,7	0	0,00
<b>Terfi Konularında Kadın Çalışanların Üstlerinden Destek Görememesi</b>	Hiç Katılmıyorum	12	4,7	13	5,2
	Katılmıyorum	48	18,7	38	15,1
	Kararsızım	76	29,6	73	29,0
	Katılıyorum	71	27,6	72	28,6
	Çok Katılıyorum	43	16,7	56	22,2
	Cevap Yok	7	2,7	0	0,00
<b>Yönetmelik Görev Eğitimlerinde Kadınlara Uygulanan Fırsat Eşitsizliği</b>	Hiç Katılmıyorum	11	4,3	17	6,7
	Katılmıyorum	47	18,3	30	11,9
	Kararsızım	52	20,2	69	27,4
	Katılıyorum	95	37,0	77	30,6
	Çok Katılıyorum	45	17,5	59	23,4
	Cevap Yok	7	2,7	0	0,00
<b>Kadınların Aile Sorumluluklarının Paylaşılmasının Mesleki Kariyerlerini Etkilemesi</b>	Hiç Katılmıyorum	5	1,9	15	6,0
	Katılmıyorum	19	7,4	21	8,3
	Kararsızım	30	11,7	44	17,5
	Katılıyorum	100	38,9	89	35,3
	Çok Katılıyorum	96	37,4	83	32,9
	Cevap Yok	7	2,7	0	0,00
<b>Kadın Engelli Çalışanlara Öncelik Tanınmaması</b>	Hiç Katılmıyorum	7	2,7	10	4,0
	Katılmıyorum	29	11,3	20	7,9
	Kararsızım	63	24,5	79	31,3
	Katılıyorum	86	33,5	82	32,5
	Çok Katılıyorum	64	24,9	61	24,2
	Cevap Yok	8	3,1	0	0,00

*“Kadınların evli ya da çocuk sahibi olmaları işyerindeki performanslarını olumsuz yönde etkiler.”* ifadesine Türkiye ve İran’daki anket katılımcılarının çoğunluğu, kadınların evli ya da çocuk sahibi olmasının işyerindeki performanslarını etkileyeceği görüşündedirler. Türkiye’de bu oran %28,8 seviyesindeyken İran’da %26,2’dir. Bunun yanı sıra iki ülkede de “katılmıyorum” cevabı “katılıyorum” cevabına yakın bir oran sergilemiştir.

***“Kadın çalışanlar mesleklerinde ilerleme konusunda erkeklere göre daha çok çalışmakta ve daha uzun süre beklemektedir.”*** ifadesine anket katılımcılarının çoğunluğu kadın çalışanların mesleklerinde ilerlemeleri konusunda erkeklere göre daha çok çalışmaları ve uzun süre beklemeleri gerektiği ifadesine katılıyorum şeklinde cevap vermişlerdir. İfade kapsamında “katılıyorum” cevabını verenlerin oranı Türkiye’de %32,3, İran’da %36,5’tir. İran ve Türkiye’de ifadede en düşük oranı sergileyen cevap ise “hiç katılmıyorum” şeklindedir.

***“Kadınlar iş yaşamında erkek yöneticilerin ve diğer çalışanların zaman zaman tacizlerine maruz kalırlar ve bu durum çalışma isteklerini olumsuz etkiler.”*** ifadesine anket katılımcılarının çoğunluğu, Türkiye’de %43,6 ile “çok katılıyorum”, İran’da ise %32,9 ile “katılıyorum” cevabını vermişlerdir.

***“Kadın çalışanlar maaş, prim, statü gibi konularda ayrımcılığa maruz kalırlar.”*** ifadesi için Türkiye ve İran’daki katılımcıların büyük çoğunluğu “katılıyorum” cevabını vermişlerdir. Türkiye’de bu oran %32,3 seviyesindeyken, İran’da %35,3 düzeyindedir. Türkiye’de ve İran’da en düşük orana sahip olan ifade ise “hiç katılmıyorum” ifadesidir. Türkiye’de %10,1 düzeyindeyken İran’da %6,7 seviyesinde gerçekleşmiştir.

***“Kadınların çalışma hayatında başarılı olabilmeleri için evdeki sorumluluklarından fedakarlık etmeleri gerekir.”*** ifadesine ankete katılanlar Türkiye’de %38,5 ile büyük çoğunluk “katılıyorum” seçeneğini, İran’da ise %39,7 ile “çok katılıyorum” seçeneğini işaretlemişlerdir. Kadınların Çalışma hayatı için evdeki sorumluluklarından fedakarlık etmeleri gerektiği konusunda “hiç katılmıyorum” seçeneğini seçenler ise Türkiye’de %5,1, İran’da ise %4,4 ile en düşük paya sahiptir.

***“Personel çıkarılması gerektiğinde (kriz döneminde vs. durumlarda) öncelikli olarak kadın çalışanlar işten çıkarılır.”*** görüşü için Türkiye ve İran’daki katılımcıların görüşleri farklılık göstermiştir. Türkiye’de bu ifadeye katılmayanlar %25,4 ile en yüksek orana sahipken, İran’da katılımcılar bu düşünceyi desteklemektedirler. İran’da %28,7 ile “katılıyorum” ifadesi en yüksek orana sahiptir.

**“Çalışma saatlerinde esneklik sağlanması kadınların çalışma yaşamına katılmasını kolaylaştırır.”** görüşüne yönelik Türkiye’deki anket katılımcılarının çoğunluğu %41,6 ile “çok katılıyorum” şeklinde cevap vermiştir. İran’da ise büyük çoğunluğu %36,5 oranıyla “katılıyorum” cevabını verenler oluşturmuştur. İki ülkede de en düşük orana sahip olan ifade “hiç katılmıyorum” ifadesidir.

**“Kadınların çalışma yaşamını düzenleyen yasalar yeterli düzeydedir.”** görüşü için ankette iki ülke için de büyük çoğunlukla “katılmıyorum” cevabı verilmiştir. Bu oran Türkiye’de %26,8 oranında gerçekleşirken İran’da %30,2’dir. Türkiye ve İran’da en az paya sahip olan ifade ise sırasıyla %5,8 ve %7,9 ile “çok katılıyorum” ifadesidir.

**“Eğitim almaları ve çalışma hayatında bulunmaları ile ilgili olarak kadınlar üzerinde toplumsal bir baskı bulunmaktadır.”** görüşünde Türkiye ve İran’da bir farklılık bulunmaktadır. Türkiye’deki anket katılımcılarının %40,1’i toplumsal bir baskının var olduğu görüşüne “katılıyorum” ifadesini seçerken, İran’daki katılımcıların %30,6’sı “katılmıyorum” ifadesiyle çoğunlukta.

**“Kadınların yükselme imkanı düşük bölümlerde işe başlatılması kariyerlerini olumsuz yönde etkilemektedir.”** Görüşü iki ülkede de benzer şekilde cevaplanmıştır. İki ülkede de “katılıyorum” ifadesi büyük orandadır. Türkiye’de ankete katılanların %42,4’ü “katılıyorum” ifadesini kullanırken İran’da bu oran %36,9 seviyesinde çıkmıştır.

**“Terfi imkanlarına sahip olmaları bakımından kadın çalışanlar üstlerinden destek görmemektedir.”** görüşü için Türkiye ve İran’da benzer yanıtlar verilmiştir. İki ülkede de görüş için “kararsızım” ifadesi çoğunlukta. Türkiye’de “kararsızım” ifadesini seçenlerin oranı %29,6 iken, İran’da bu oran %29,0’dur. En az seçilen yanıt ise iki ülkede de “hiç katılmıyorum” ifadesidir.

**“Kadın çalışanlar yönetsel görevlere gelmelerini sağlayacak eğitim fırsatlarından erkeklerle eşit şekilde yararlanamamaktadır.”** görüşü için büyük çoğunlukla “katılıyorum” ifadesi seçilmiştir. Türkiye’de “katılıyorum” ifadesini seçenlerin oranı %37,0, İran’da %30,6’dır. En az seçilen ifade ise Türkiye’de %4,3 ile “hiç katılmıyorum” iken, İran’da da %6,7 ile “hiç katılmıyorum” yanıtı verilmiştir.

*“Aile yaşamında ev ve çocuk ile ilgili sorumlulukların paylaşılmasını kadın çalışanların mesleki kariyerlerini etkilemektedir.”* görüşü için İran ve Türkiye’deki anket katılımcılarının büyük çoğunluğu “katılıyorum” ifadesini kullanmışlardır. Türkiye’deki katılımcıların %38,9’u “katılıyorum” ifadesini kullanırken, İran’da bu oran %35,3’tür. İki ülke içinde en az seçilen ifade “hiç katılmıyorum” ifadesidir. Türkiye’de %1,9 oranındayken, İran’da %6,0’dır.

*“Kadın engelli çalışanlara öncelik verilmemektedir.”* görüşü için büyük çoğunlukla “katılıyorum” ifadesi kullanılmıştır. Türkiye’deki katılımcıların %33,5’i “katılıyorum” ifadesini kullanırken, İran’da bu oran %32,5’tir. En az tercih edilen ifade ise iki ülkede de “hiç katılmıyorum” ifadesidir. Türkiye’de bu oran %2,7 iken, İran’da %4,0’tür.

### **6.2.7.3 Hipotezlerin Değerlendirilmesi**

Uygulamada kadınların, çalışma yaşamına yönelik görüşlerinin demografik özelliklere göre farklılık gösterip göstermediği, iş memnuniyeti ile demografik özellikleri arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığı, dini inançları ile iş yerinde yaşadıkları sorunlar arasında anlamlı bir ilişkinin bulunup bulunmadığı çalışılmıştır. Bu kapsamda ortaya konan hipotezlerin değerlendirmeleri aşağıdaki gibidir.

#### **a. Hipotez 1**

H<sub>0</sub>: Kadınların çalışma yaşamına yönelik görüşleri demografik özelliklere göre farklılık göstermemektedir.

H<sub>a</sub>: Kadınların çalışma yaşamına yönelik görüşleri demografik özelliklere göre farklılık göstermektedir.

#### **Yaş için;**

Anova testi sonucu her bir yaş grubu için F istatistiğine dayanan Sig. P değeri > 0,05 olduğunda sıfır hipotezi kabul edilecektir. 0,05 anlamlılık düzeyinden küçük değerler aşağıdaki tablolarda gösterilmiştir.

Türkiye için yaş değişkeni;

Sonuçlara göre “Kadınlar iş yaşamında erkek yöneticilerin ve diğer çalışanların zaman zaman tacizlerine maruz kalırlar ve bu durum çalışma isteklerini olumsuz etkiler.” görüşündeki 21. soruya, Türkiye’deki kadın katılımcılardan 15-25 ile 26-35 yaş grubunun verdiği cevaplar 46-65 yaş grubuna göre farklılık göstermektedir. 15-25 yaş grubu ile 25-35 yaş grubu, kadınların iş yaşamında zaman zaman tacizlere maruz kaldığı ve bu durumun iş hayatına girme isteğini olumsuz etkilediği görüşünü kuvvetle desteklemektedir.

“Personel çıkarılması gerektiğinde (kriz döneminde vs. durumlarda) öncelikli olarak kadın çalışanlar işten çıkarılır.” görüşündeki 24. soruya, 15-25 yaş ile 26-35 yaş grubunun verdiği cevaplar farklılık göstermektedir. 26-35 yaş grubu görüşe daha çok katılmaktadır. Aynı görüş kapsamında 26-35 yaş grubu ile 36-45 yaş grubunun verdiği cevaplarda birbirinden farklılık göstermektedir. 36-45 yaş grubu ifadeyi daha fazla desteklemektedir.

“Çalışma saatlerinde esneklik sağlanması kadınların çalışma yaşamına katılmasını kolaylaştırır.” görüşündeki 25. soruya, 15-25 yaş grubu ile 26-35 yaş grubunun verdikleri cevaplar farklılık göstermektedir. 26-35 yaş grubu çalışma saatlerinde yapılacak esnekliğin kadınların çalışma yaşamına katılımını kolaylaştıracağını düşünmektedirler.

“Kadınların çalışma yaşamını düzenleyen yasalar yeterli düzeydedir.” görüşündeki 26. soruya 26-35 yaş grubu ile 36-45 yaş grubunun verdikleri cevaplar farklılık göstermektedir. 36-45 yaş grubu yasaların yeterli düzeyde olduğunu düşünmektedir.

“Eğitim almaları ve çalışma hayatında bulunmaları ile ilgili olarak kadınlar üzerinde toplumsal bir baskı bulunmaktadır.” görüşündeki 27. soruya 15-25 ile 26-35 yaş grubunun verdiği cevaplar 46-65 yaş grubuna göre farklılık göstermektedir. 46-65 yaş grubu eğitim ve çalışma hayatında kadınlar üzerinde toplumsal bir baskının olduğu görüşüne daha kuvvetli bir şekilde katılmaktadırlar.

**Tablo 21**  
**Yaş Değişkeni ve Genel Görüş Farklılığı (Türkiye)**

Türkiye Örneği							
Sorular	Değişkenler	N Değeri	Ortalama	Standart Sapma	F Değeri	P Değeri	Gruplar arası Fark
21)	(i) 15-25	72	4,2778	0,71645	3,27	0,022	i-iv
	(ii) 26-35	101	4,3069	0,96688			ii-iv
	(iii) 36-45	51	4,2353	0,78964			
	(iv) 46-65	22	3,6818	0,99457			
24)	(i) 15-25	73	2,9315	1,27289	3,762	0,011	i-ii
	(ii) 26-35	103	2,9417	1,08307			ii-iii
	(iii) 36-45	52	3,5385	1,09296			
	(iv) 46-65	22	3,3182	1,46015			
25)	(i) 15-25	73	3,9041	1,04302	3,186	0,024	i-ii
	(ii) 26-35	103	4,301	0,94801			
	(iii) 36-45	52	4,2885	0,74981			
	(iv) 46-65	22	3,9091	1,26901			
26)	(i) 15-25	73	2,4247	1,17754	4,277	0,006	ii-iii
	(ii) 26-35	101	2,2574	1,09228			
	(iii) 36-45	52	2,9808	1,32088			
	(iv) 46-65	22	2,4545	1,37069			
27)	(i) 15-25	73	3,3425	1,07004	3,092	0,028	i-iv
	(ii) 26-35	103	3,4757	1,07416			ii-iv
	(iii) 36-45	52	3,4423	1,17846			
	(iv) 46-65	22	4,1364	0,94089			

*İran için yaş değişkeni;*

İran'daki kadın katılımcıların “Kadın engelli çalışanlara öncelik verilmemektedir.” görüşündeki 32. soruya İran'daki kadın katılımcılardan 15-25 ile 36-45 yaş grubunun verdiği cevaplar 46-65 yaş grubuna göre farklılık göstermektedir. 46-65 yaş grubu, kadın engelli çalışanlara öncelik verilmediğinin düşüncesindedir. Türkiye’de yaş değişkeni için farklılık gösteren görüşler İran’da farklılık göstermemiş olup bu nedenle tablodaki sadece engellilere yönelik görüşe yer verilmiştir.



**Tablo 22**  
**Yaş Değişkeni ve Genel Görüş Farklılığı (İran)**

İran Örneği							
Sorular	Değişkenler	N Değeri	Ortalama	Standart Sapma	F Değeri	P Değeri	Gruplar arası Fark
32)	(i) 15-25	30	3,4667	1,13664	3,433	0,018	i-iv
	(ii) 26-35	107	3,6636	1,00887			iii-iv
	(iii) 36-45	86	3,5349	1,11353			
	(iv) 46-65	28	4,2143	0,73822			

**Medeni durum için;**

0,05 anlamlılık düzeyinden küçük değerler aşağıdaki tabloda gösterilmektedir. Gösterilen gruplarda hipotez reddedilmektedir.

Türkiye için medeni durum değişkeni;

Sonuçlara göre, Türkiye’deki kadın katılımcıların medeni durumu sadece “Kadınlar iş yaşamında erkek yöneticilerin ve diğer çalışanların tacizlerine maruz kalırlar ve bu durum çalışma isteklerini olumsuz etkiler.” görüşündeki 21. soruya verdikleri cevaplarda farklılık göstermektedir. Bekar kadın katılımcılar görüşü kuvvetle desteklemektedirler. Diğer sorular için bir farklılık bulunmamaktadır.

**Tablo 23**  
**Medeni Durum Durum ve Genel Görüş Farklılığı (Türkiye)**

Türkiye Örneği							
Sorular	Değişkenler	N Değeri	Ortalama	Standart Sapma	t	df	Sig. (2 Tailed)
21)	bekar	155	4,3548	0,80374	3,011	244	0,003
	evli	91	4,011	0,96026			

İran için medeni durum değişkeni;

İran’deki kadın katılımcıların medeni durumları “Kadınlar iş yaşamında erkek yöneticilerin ve diğer çalışanların tacizlerine maruz kalırlar ve bu durum çalışma isteklerini olumsuz etkiler.” görüşündeki 21. soruya verdikleri cevaplarda farklılık göstermektedir. Evli kadın katılımcılar görüşü kuvvetle desteklemektedir.

“Kadınların çalışma hayatında başarılı olabilmeleri için evdeki sorumluluklarından fedakarlık etmeleri gerekir.” görüşündeki 23. soruya bekar ve evli olanların verdikleri cevaplar farklılık göstermektedir. Evli kadın katılımcılar görüşü bekar katılımcılara göre daha çok desteklemektedirler.

“Kadınların yükselme imkanı düşük bölümlerde işe başlatılması kariyerlerini olumsuz yönde etkilemektedir.” görüşündeki 28. soruya verdikleri cevaplar bekar ve evli olma durumuna göre farklılık göstermektedir. Evliler görüşü daha çok desteklemektedir.

Bu grupta hipotez reddedilmektedir. Diğer sorularda medeni durum değişkeninin etkisi bulunmamaktadır.

**Tablo 24**  
**Medeni Durum Değişkeni ve Genel Görüş Farklılığı (İran)**

İran Örneği							
Sorular	Değişkenler	N Değeri	Ortalama	Standart Sapma	t	df	Sig. (2 Tailed)
21)	bekar	204	3,3431	1,1993	-1,984	249	0,048
	evli	47	3,7234	1,1171			
23)	bekar	204	3,7745	1,17366	-2,907	249	0,004
	evli	47	4,3191	1,08561			
28)	bekar	204	3,6029	1,12919	-2,281	249	0,023
	evli	47	4,0213	1,15136			

#### Yaşam alanı için;

0,05 anlamlılık düzeyinden küçük değerler aşağıdaki tabloda gösterilmektedir. Tablodaki gruplarda hipotez reddedilmektedir.

#### Türkiye için yaşam alanı değişkeni;

Sonuçlara göre, Türkiye’deki kadın katılımcıların yaşadıkları alanın kırsal alan ya da kentsel alan olması 25 ve 30. sorulara verdikleri cevaplarda etkili olmaktadır. “Çalışma saatlerinde esneklik sağlanması kadınların çalışma yaşamına katılmasını kolaylaştırır.” şeklindeki 25. soruya kentsel alanda yaşayanlar daha çok katılmaktadır.

“Kadın çalışanlar yönetsel görevlere gelmelerini sağlayacak eğitim fırsatlarından erkeklerle eşit şekilde yararlanamamaktadır.” olarak ifade edilen 30. soruya kırsal alanda yaşayanlar daha çok katılmaktadır. Diğer sorular için verdikleri cevaplarda etkili olmamaktadır.

**Tablo 25**  
**Yaşam Alanı Değişkeni ve Genel Görüş Farklılığı (Türkiye)**

Türkiye Örneği							
Sorular	Değişkenler	N Değeri	Ortalama	Standart Sapma	t	df	Sig. (2 Tailed)
25)	Kırsal alan	5	3,2	1,30384	-2,191	248	0,029
	Kentsel alan	245	4,1673	0,97118			
30)	Kırsal alan	5	4,6	0,89443	2,312	248	0,022
	Kentsel alan	245	3,4408	1,11324			

İran için yaşam alanı değişkeni;

İran’ daki kadın katılımcıların yaşadıkları alanın bulunduğu yer “Kadınların evli ya da çocuk sahibi olmaları işyerindeki performanslarını olumsuz yönde etkiler.” görüşündeki 19. soruya verdikleri cevaplar üzerinde etkili olmaktadır. Kentsel alanda yaşayan katılımcılar ilgili görüşü daha çok desteklemektedirler. Yaşam alanı değişkeni diğer sorular için etkili olmamaktadır.

**Tablo 26**  
**Yaşam Alanı Değişkeni ve Genel Görüş Farklılığı (İran)**

İran Örneği							
Sorular	Değişkenler	N Değeri	Ortalama	Standart Sapma	t	df	Sig. (2 Tailed)
19)	Kırsal alan	220	3,1545	1,26553	-2,396	250	0,017
	Kentsel alan	32	3,7188	1,08462			

**Sosyal güvence için;**

0,05 anlamlılık düzeyinden küçük değerler aşağıdaki tabloda gösterilmektedir. Gösterilen gruplarda hipotez reddedilmektedir.

Türkiye için sosyal güvence değişkeni;

Türkiye’ deki kadın katılımcıların sosyal güvencesinin olup olmaması 20, 24 ve 25. sorularda etkili olmaktadır.

“Kadın çalışanlar mesleklerinde ilerleme konusunda erkeklere göre daha çok çalışmakta ve daha uzun süre beklemektedir.” olarak ifade edilen 20. sorudaki görüşe sosyal güvencesiz olarak çalışanlar daha çok katılmaktadır.

“Personel çıkarılması gerektiğinde (kriz döneminde vs. durumlarda) öncelikli olarak kadın çalışanlar işten çıkarılır.” olarak ifade edilen 24. sorudaki görüşe sosyal güvencesiz olanlar daha çok katılmaktadır.

“Çalışma saatlerinde esneklik sağlanması kadınların çalışma yaşamına katılmasını kolaylaştırır.” görüşündeki 25. soruya verilen cevaplar üzerinde etkili olmaktadır.

Bu grupta hipotez reddedilmektedir. Sosyal güvence değişkeni diğer sorular için etkili olmamaktadır.

**Tablo 27**  
**Sosyal Güvence Değişkeni ve Genel Görüş Farklılığı (Türkiye)**

Türkiye Örneği							
Sorular	Değişkenler	N Değeri	Ortalama	Standart Sapma	t	df	Sig. (2 Tailed)
20)	Sosyal Güvenceli	222	3,455	1,13171	-2,261	244	0,025
	Sosyal Güvencesiz	24	4	1,02151			
24)	Sosyal Güvenceli	226	3,0133	1,16038	-3,42	248	0,001
	Sosyal Güvencesiz	24	3,875	1,2959			
25)	Sosyal Güvenceli	226	4,1991	0,9429	2,546	248	0,012
	Sosyal Güvencesiz	24	3,6667	1,23945			

İran için sosyal güvence değişkeni;

İran’ daki kadın katılımcıların sosyal güvencesinin olup olmaması, 19. ve 22. soruya verilen cevaplarda etkisini göstermektedir.

“Kadınların evli ya da çocuk sahibi olmaları işyerindeki performanslarını olumsuz yönde etkiler.” olarak ifade edilen 19. sorudaki görüşe sosyal güvencesiz olanlar daha çok katılmaktadır.

“Kadın çalışanlar maaş, prim, statü gibi konularda ayrımcılığa maruz kalırlar.” şeklindeki 22. sorudaki görüşe sosyal güvencesiz olanlar daha çok katılmaktadır.

Bu grupta hipotez reddedilmektedir. Diğer sorularda etkisi olmamaktadır.

**Tablo 28**  
**Sosyal Güvence Değişkeni ve Genel Görüş Farklılığı (İran)**

İran Örneği							
Sorular	Değişkenler	N Değeri	Ortalama	Standart Sapma	t	df	Sig. (2 Tailed)
19)	Sosyal Güvenceli	192	3,1302	1,26934	-2,494	247	0,013
	Sosyal Güvencesiz	57	3,5965	1,13168			
22)	Sosyal Güvenceli	192	3,3802	1,20914	-2,701	247	0,007
	Sosyal Güvencesiz	57	3,8596	1,05963			

#### Çocuk sayısı için;

0,05 anlamlılık düzeyinden küçük değerler aşağıdaki tabloda gösterilmektedir. Gösterilen gruplarda hipotez reddedilmektedir.

Türkiye için çocuk sayısı değişkeni;

Türkiye’deki kadın katılımcıların sahip olduğu çocuk sayısı 21, 26 ve 28. sorular üzerinde etkili olmaktadır.

“Kadınlar iş yaşamında erkek yöneticilerin ve diğer çalışanların zaman zaman tacizlerine maruz kalırlar ve bu durum çalışma isteklerini olumsuz etkiler.” görüşündeki 21. soruya, çocuksuz olanlar daha çok katılmaktadır.

“Personel çıkarılması gerektiğinde (kriz döneminde) öncelikli olarak kadın çalışanlar işten çıkarılır.” görüşündeki 24. soruya verilen cevaplarda çocuksuz olanlar ile 4-6 çocuğa sahip olanlar farklılık göstermektedir. 4-6 çocuğa sahip olanlar görüşü daha çok desteklemektedirler.

“Kadın çalışma yaşamını düzenleyen yasalar yeterli düzeydedir.” görüşündeki 26. soruya verdikleri cevaplar üzerinde etkilidir. Gruplar arasında farklılık gözlemlenmekte olup, 4-6 çocuğa sahip olanlar ifadeyi daha çok desteklemektedir.

Bu grupta hipotez reddedilmektedir. Çocuk sayısı değişkeninin diğer sorularda etkisi olmamaktadır.

**Tablo 29**  
**Çocuk Sayısı Değişkeni ve Genel Görüş Farklılığı (Türkiye)**

Türkiye Örneği							
Sorular	Değişkenler	N Değeri	Ortalama	Standart Sapma	F Değeri	P Değeri	Gruplar arası Fark
21)	(i) Çocuksuz	166	4,3795	0,77495	9,419	0,000	i-ii
	(ii) 1-3 Çocuk	72	3,9722	0,94901			i-iii
	(iii) 4-6 Çocuk	6	3,3333	1,21106			
24)	(i) Çocuksuz	166	3,012	1,17545	3,966	0,02	i-iii
	(ii) 1-3 Çocuk	75	3,2	1,21922			
	(iii) 4-6 Çocuk	6	4,3333	1,0328			
26)	(i) Çocuksuz	165	2,303	1,14989	7,798	0,001	i-ii
	(ii) 1-3 Çocuk	75	2,76	1,29281			i-iii
	(iii) 4-6 Çocuk	6	3,8333	0,75277			

İran için çocuk sayısı değişkeni;

İran’ daki kadın katılımcıların sahip oldukları çocuk sayısı 19, 28 ve 29. sorulara verilen cevaplarda etkili olmaktadır.

“Kadınların evli ya da çocuk sahibi olmaları işyerindeki performanslarını olumsuz yönde etkiler.” görüşündeki 19. soruya, 4-6 çocuğu olanlar ifadeyi daha çok destekler şekilde yanıt vermişlerdir.

“Kadın çalışma yaşamını düzenleyen yasalar yeterli düzeydedir.” görüşündeki 26. Soruya 4-6 çocuğu olanlar yasaların yeterli düzeyde olduğu ifadesiyle cevap vermişlerdir.

“Eğitim almaları ve çalışma hayatında bulunmaları ile ilgili olarak kadınlar üzerinde toplumsal bir baskı bulunmaktadır.” görüşündeki 27. soruya 4-6 çocuğu olanlar ifadeyi destekler şekilde yanıt vermişlerdir.

Bu grupta hipotez reddedilmektedir. Diğer sorularda etkisi olmamaktadır.

**Tablo 30**  
**Çocuk Sayısı Değişkeni ve Genel Görüş Farklılığı (İran)**

İran Örneği							
Sorular	Değişkenler	N Değeri	Ortalama	Standart Sapma	F Değeri	P Değeri	Gruplar arası Fark
19)	(i) Çocuksuz	103	3,2233	1,30558	3,295	0,039	i-iii
	(ii) 1-3 Çocuk	138	3,1522	1,2375			ii-iii
	(iii) 4-6 Çocuk	10	4,2	0,42164			
26)	(i) Çocuksuz	103	2,6602	1,08061	6,114	0,003	i-iii
	(ii) 1-3 Çocuk	138	2,7899	1,22893			ii-iii
	(iii) 4-6 Çocuk	10	4	0,8165			
27)	(i) Çocuksuz	103	2,3689	1,1461	7,21	0,001	i-iii
	(ii) 1-3 Çocuk	138	2,7246	1,30562			ii-iii
	(iii) 4-6 Çocuk	10	3,8	1,0328			

#### Öğrenim durumu için;

0,05 anlamlılık düzeyinden küçük değerler aşağıdaki tabloda gösterilmektedir. Gösterilen gruplarda hipotez reddedilmektedir.

Türkiye için öğrenim durumu değişkeni;

Türkiye’deki kadın katılımcıların öğrenim durumu 22 ve 29. sorularda etkili olmaktadır.

“Kadın çalışanlar maaş, prim, statü gibi konularda ayrımcılığa maruz kalırlar.” şeklinde ifade edilen 22. sorudaki görüşe lise düzeyindekiler ile lisansüstü

düzeyindekiler farklı cevap vermişlerdir. Lisansüstü eğitim düzeyine sahip olanlar görüşü daha çok desteklemektedirler.

“Terfi imkanlarına sahip olmaları bakımından kadın çalışanlar üstlerinden destek görmemektedir.” şeklinde ifade edilen 29. sorudaki görüşe lisans düzeyindekiler lisansüstü düzeyindekilere göre farklı cevap vermişlerdir. Lisansüstü eğitim düzeyine sahip olanlar görüşü daha çok desteklemektedir.

Bu grupta hipotez reddedilmektedir. Diğer sorularda etkisi olmamaktadır.

**Tablo 31**  
**Öğrenim Durumu Değişkeni ve Genel Görüş Farklılığı (Türkiye)**

Türkiye Örneği							
Sorular	Değişkenler	N Değeri	Ortalama	Standart Sapma	F Değeri	P Değeri	Gruplar arası Fark
22)	i-İlkokul-Ortaokul	24	3,4583	1,35066	2,838	0,039	ii-iv
	ii-Lise-M. lisesi	62	2,9194	1,19148			
	iii-Lisans	101	3,099	1,21248			
	iv-Lisansüstü	63	3,4921	1,24269			
29)	i-İlkokul-Ortaokul	24	3,2917	1,16018	3,128	0,026	iii-iv
	ii-Lise-M.lisesi	62	3,2742	1,17584			
	iii-Lisans	101	3,1683	1,06836			
	iv-Lisansüstü	63	3,6984	1,05700			

İran için öğrenim durumu değişkeni;

İran’ daki kadın katılımcıların öğrenim durumu 19 ve 32. soruda etkili olmaktadır.

“Kadınların evli ya da çocuk sahibi olmaları işyerindeki performanslarını olumsuz yönde etkiler.” görüşündeki 19. soruya ilkokul-ortaokul düzeyindekiler ile lise-meslek lisesi düzeyindekiler lisansüstü düzeyine göre farklı cevaplar vermişlerdir. Lisansüstü eğitim düzeyindekiler daha çok destekler şekilde yanıt vermişlerdir.



“Kadın engelli çalışanlara öncelik verilmemektedir.” görüşündeki 32. soruya lisans düzeyindekiler lisansüstü düzeyine göre farklı yanıtlamıştır. Lisansüstü düzeyindekiler ifadeyi daha çok desteklemektedir.

Bu grupta hipotez reddedilmektedir. Diğer sorularda etkisi olmamaktadır.

**Tablo 32**  
**Öğrenim Durumu Değişkeni ve Genel Görüş Farklılığı (İran)**

İran Örneği							
Sorular	Değişkenler	N Değeri	Ortalama	Standart Sapma	F Değeri	P Değeri	Gruplar arası Fark
19)	i-İlkokul-Ortaokul	25	3,6	1,35401	3,329	0,02	i-iv
	ii-Lise-M.lisesi	65	3,4308	1,23705			ii-iv
	iii-Lisans	119	3,2017	1,25266			
	iv-Lisansüstü	43	2,7674	1,13047			
32)	i-İlkokul-Ortaokul	25	3,64	0,99499	4,86	0,003	iii-iv
	ii-Lise-M.lisesi	65	3,7077	1,04168			
	iii-Lisans	119	3,4454	1,10237			
	iv-Lisansüstü	43	4,1395	0,8042			

#### Çalışma süresi için;

0,05 anlamlılık düzeyinden küçük değerler aşağıdaki tabloda gösterilmektedir. Gösterilen gruplarda  $H_0$  reddedilmektedir.

#### Türkiye için çalışma süresi değişkeni;

Türkiye’ deki kadın katılımcıların çalışma yaşamında buldukları süre 21, 27 ve 31. sorulara verdikleri cevapların farklı olmasında etkili olmuştur.

“Kadınlar iş yaşamında erkek yöneticilerin ve diğer çalışanların zaman zaman tacizlerine maruz kalırlar ve bu durum çalışma isteklerini olumsuz etkiler.” görüşündeki 21. soruya 1- 4 yıldır çalışma yaşamı içerisinde olanlar ile 5-8 yıldır çalışma yaşamı içerisinde olanlar farklı yanıt vermişlerdir. 1-4 yıldır çalışma içerisinde olanlar ifadeyi daha çok desteklemektedir.

“Eğitim almaları ve çalışma hayatında bulunmaları ile ilgili olarak kadınlar üzerinde toplumsal bir baskı bulunmaktadır.” görüşündeki 27. soruyu 1 yıldan az çalışanlarla 9 yıl ve üzeri çalışanlar farklı yanıtlamışlardır. 1-4 yıldır çalışanlar ile 5-8 yıldır çalışanların cevapları da farklılık göstermektedir. 9 yıl ve üzeri süredir çalışanlar ifadeyi daha çok desteklemektedirler.

“Aile yaşamında ev ve çocuk ile ilgili sorumlulukların paylaşılabilmesi kadın çalışanların mesleki kariyerlerini etkilemektedir.” görüşündeki 31. soruya 1-4 yıldır çalışanlar ile 5-8 yıldır çalışanlar farklı yanıtlar vermişlerdir. 1-4 yıldır çalışanlar ifadeye daha çok katılmaktadırlar.

Bu grupta hipotez reddedilmektedir. Çalışma süresinin diğer sorular üzerinde etkisi bulunmamaktadır.

**Tablo 33**  
**Çalışma Süresi Değişkeni ve Genel Görüş Farklılığı (Türkiye)**

Türkiye Örneği							
Sorular	Değişkenler	N Değeri	Ortalama	Standart Sapma	F Değeri	P Değeri	Gruplar arası Fark
21)	i-1 yıldan az	36	4,1944	0,66845	3,283	0,022	ii-iii
	ii-1-4 yıl	75	4,4	0,69749			
	iii-5-8 yıl	42	3,881	1,15193			
	iv-9 yıl ve üzeri	93	4,2581	0,90774			
27)	i-1 yıldan az	37	3,0811	0,92431	6,079	0,001	i-iv
	ii-1-4 yıl	76	3,6316	1,12951			
	iii-5-8 yıl	42	3,0714	0,94721			
	iv-9 yıl ve üzeri	94	3,734	1,10886			
31)	i-1 yıldan az	37	3,9459	0,9985	3,038	0,03	ii-iii
	ii-1-4 yıl	76	4,2105	0,91383			
	iii-5-8 yıl	42	3,6905	0,94966			
	iv-9 yıl ve üzeri	94	4,1489	1,02608			

İran için çalışma süresi etkisi;

İran’ daki kadın katılımcıların çalışma süresi, 19, 20 ve 21. sorularda etkili olmaktadır.

“Kadınların evli ya da çocuk sahibi olmaları işyerindeki performanslarını olumsuz yönde etkiler.” görüşündeki 19. soruya 1-4 yıldır çalışanlar, 9 yıl ve üzeri

çalışanlara göre farklı cevaplar vermişlerdir. 1-4 yıldır çalışanlar ifadeyi daha çok desteklemektedir.

“Kadın çalışanlar mesleklerinde ilerleme konusunda erkeklere göre daha çok çalışmakta ve daha uzun süre beklemektedir.” görüşündeki 20. soruya 1 yıldan az süredir çalışanlar, 9 yıl ve üzeri çalışanlara göre farklı cevaplar vermişlerdir. 1-4 yıldır çalışanlar ifadeyi daha çok desteklemektedir.

“Kadınlar iş yaşamında erkek yöneticilerin ve diğer çalışanların zaman zaman tacizlerine maruz kalırlar ve bu durum çalışma isteklerini olumsuz etkiler.” görüşündeki 21. soruya 1-4 yıldır çalışanlar, 5-8 yıl ile 9 yıl ve üzeri çalışanlardan daha farklı yanıtlamışlardır. 1- 4 yıldır çalışanlar görüşü daha çok desteklemektedir.

Bu grupta hipotez reddedilmektedir. Çalışma süresinin diğer sorular üzerinde bir etkisi bulunmamaktadır.

**Tablo 34**  
**Çalışma Süresi Değişkeni ve Genel Görüş Farklılığı (İran)**

İran Örneği							
Sorular	Değişkenler	N Değeri	Ortalama	Standart Sapma	F Değeri	P Değeri	Gruplar arası Fark
19)	i-1 yıldan az	20	3,65	1,22582	5,201	0,002	ii-iv
	ii-1-4 yıl	62	3,6613	1,08558			
	iii-5-8 yıl	79	3,1266	1,37157			
	iv-9 yıl ve üzeri	90	2,9444	1,16466			
20)	i-1 yıldan az	20	4,1	0,96791	4,019	0,008	i-iv
	ii-1-4 yıl	62	4,0968	0,95316			
	iii-5-8 yıl	79	3,557	1,19558			
	iv-9 yıl ve üzeri	90	3,7	0,92954			
21)	i-1 yıldan az	20	3,65	1,30888	3,405	0,018	ii-iii
	ii-1-4 yıl	62	3,7903	1,04233			ii-iv
	iii-5-8 yıl	79	3,2658	1,17352			
	iv-9 yıl ve üzeri	90	3,2556	1,2045			

**Çalışma şekli için,**

0,05 anlamlılık düzeyinden küçük değerler aşağıdaki tabloda gösterilmektedir. Gösterilen gruplarda hipotez reddedilmektedir.

Türkiye için çalışma şekli değişkeni;

Türkiye’deki kadın katılımcıların çalışma şekli, 27 ve 32. sorudaki yanıtlarda farklılık göstermektedir.

“Eğitim almaları ve çalışma hayatında bulunmaları ile ilgili olarak kadınlar üzerinde toplumsal bir baskı bulunmaktadır.” görüşündeki 27. soruya ücretli veya yevmiyeli çalışanlar ile işverenlerin verdiği cevaplar ve kendi hesabına çalışanların verdiği cevaplar farklılık göstermektedir. Kendi hesabına çalışanlar görüşü daha çok desteklemektedir.

“Kadın engelli çalışanlara öncelik verilmemektedir.” görüşündeki 32. soruda ücretli, maaşlı veya yevmiyeli çalışanların verdiği cevaplar ile kendi hesabına çalışanların cevapları farklılık göstermektedir. Kendi hesabına çalışanlar görüşü daha çok katılmaktadır.

27. ve 32. sorularda  $H_0$  reddedilmektedir. Çalışma şeklinin diğer sorular üzerinde ise etkisi olmadığı görülmektedir.

**Tablo 35**  
**Çalışma Şekli Değişkeni ve Genel Görüş Farklılığı (Türkiye)**

Türkiye Örneği							
Sorular	Değişkenler	N Değeri	Ortalama	Standart Sapma	F Değeri	P Değeri	Gruplar arası Fark
27)	i-Ücretli, maaşlı veya yevmiyeli	210	3,4667	1,07665	3,376	<b>0,019</b>	i-iv
	ii-İşveren	17	3,2353	1,39326			ii-iv
	iii-Ücretsiz aile işçisi	9	3,3333	1			
	iv-Kendi hesabına	13	4,3846	0,65044			
32)	i-Ücretli, maaşlı veya yevmiyeli	209	3,622	1,05871	2,79	<b>0,041</b>	i-iv
	ii-İşveren	17	3,8824	1,11144			
	iii-Ücretsiz aile işçisi	9	3,6667	1,32288			
	iv-Kendi hesabına	13	4,4615	0,66023			

İran için çalışma şekli değişkeni;

İran’deki kadın katılımcıların çalışma şekli, 26 ve 27. sorularda farklılık göstermektedir.

“Kadınların çalışma yaşamını düzenleyen yasalar yeterli düzeydedir.” görüşündeki 26. soruya ücretli, maaşlı veya yevmiyeli çalışanlar ile işverenlerin verdikleri cevaplar farklılık göstermektedir. İşverenler görüşü daha çok desteklemektedirler.

“Eğitim almaları ve çalışma hayatında bulunmaları ile ilgili olarak kadınlar üzerinde toplumsal bir baskı bulunmaktadır.” görüşündeki 27. soruya ücretli, maaşlı veya yevmiyeli çalışanların verdiği cevaplar ile kendi hesabına çalışanların verdiği cevaplar farklılık göstermektedir. Kendi hesabına çalışanlar toplumsal baskının olduğu düşüncesindedirler.

Bu grupta hipotez reddedilmektedir. Çalışma şeklinin diğer sorularda etkisi olmadığı görülmektedir.

**Tablo 36**  
**Çalışma Şekli Değişkeni ve Genel Görüş Farklılığı (İran)**

İran Örneği							
Sorular	Değişkenler	N Değeri	Ortalama	Standart Sapma	F Değeri	P Değeri	Gruplar arası Fark
26)	i-Ücretli, maaşlı veya yevmiyeli	218	2,6881	1,1456	5,154	0,002	i-ii
	ii-İşveren	13	3,7692	0,83205			
	iii-Ücretsiz aile işçisi	11	3	1,54919			
	iv-Kendi hesabına	9	3,5556	1,13039			
27)	i-Ücretli, maaşlı veya yevmiyeli	218	2,4908	1,20384	7,166	0	i-iv
	ii-İşveren	13	3,3077	1,03155			
	iii-Ücretsiz aile işçisi	11	3,4545	1,57249			
	iv-Kendi hesabına	9	3,8889	1,36423			

#### Aylık gelir düzeyi için;

Türkiye için aylık gelir düzeyi değişkeni incelendiği zaman, Türkiye’deki kadın katılımcıların aylık gelir düzeyinin 19-32 arası sorulara verdikleri cevaplar üzerinde etkisi bulunmadığı ortaya çıkmaktadır.

İran için aylık gelir düzeyi değişkeni analizlerinin sonuçlarına göre, İran' daki kadın katılımcıların aylık gelir düzeyinin 19-32 arası sorulara verdikleri cevaplar üzerinde etkisinin bulunmadığı görülmektedir.

### **Dini inanış için;**

Bu değişkene göre fark araştırılması istatistiksel açıdan anlamlı değildir. Sebebi, “*Hangi dine mensupsunuz?*” sorusuna verilen cevapların dağılımından kaynaklanıyor. Örneğin; Türkiye’deki kadınlara uygulanan anket sonuçlarına göre Hristiyan sayısı 6, Yahudi sayısı 1’dir. Bu da ortalama olarak farklılıkların hesaplanmasına imkân vermemektedir.

### **b. Hipotez 2**

H<sub>0</sub>: Kadınların iş memnuniyeti ile demografik özellikleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır.

H<sub>a</sub>: Kadınların iş memnuniyeti ile demografik özellikleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

Bu bölümde Ki-Kare bağımsızlık testi iki veya daha fazla değişken grubu arasında ilişki bulunup bulunmadığını incelemek amacıyla kullanılmıştır. Değişkenler arasındaki bağımsızlığı araştıran hipotez;

$Ki-Kare_{hesaplanan} > Ki-Kare_{beklenen}$  ise sıfır hipotezi red edilir.

veya

P.Değeri-Sig.  $>0,05$  olduğunda sıfır hipotezi kabul edilecektir. Dolayısıyla incelenen değişkenler arasında ilişki yoktur, değişkenler birbirinden bağımsızdır şeklinde yorum yapılır.

### **Yaş için;**

Aşağıdaki tabloda yaş gruplarına göre iş memnuniyeti sorularına verilen cevapların dağılımı bulunmaktadır.

Türkiye için yaş değişkeni;

**Tablo 37**  
**Yaş Grubu ve İş Memnuniyeti Çapraz Tablosu (Türkiye)**

			İş Memnuniyeti				
			Memnun değilim	Memnunum	Çok Memnunum	Kararsızım	Toplam
Yaş Grubu	15-25	Sayısı	7	49	7	10	73
		Yüzdeliği	9,6%	67,1%	9,6%	13,7%	100,0%
	26-35	Sayısı	10	56	12	22	100
		Yüzdeliği	10,0%	56,0%	12,0%	22,0%	100,0%
	36-45	Sayısı	10	25	6	10	51
		Yüzdeliği	19,6%	49,0%	11,8%	19,6%	100,0%
	46-65	Sayısı	2	14	3	3	22
		Yüzdeliği	9,1%	63,6%	13,6%	13,6%	100,0%
	Toplam	Sayısı	29	144	28	45	246
		Yüzdeliği	11,8%	58,5%	11,4%	18,3%	100,0%

**Ki-Kare Tablosu**

	Değeri	Serbestlik Derecesi (df)	P değeri
Pearson Chi-Square	7,515 <sup>a</sup>	9	,584

0,584>0,05 olduğu için sıfır hipotezi kabul edilir. Türkiye’deki katılımcılar için yaş değişkeni ile iş memnuniyeti soruları birbirinden bağımsızdır. Dolayısıyla bu iki değişken arasında ilişki yoktur.

İran için yaş değişkeni;

**Tablo 38**  
**Yaş Grubu ve İş Memnuniyeti Çapraz Tablosu (İran)**

			İş Memnuniyeti				
			Memnun değilim	Memnunum	Çok Memnunum	Kararsızım	Toplam
Yaş Grubu	15-25	Sayısı	18	11	1	0	30
		Yüzdeliği	60,0%	36,7%	3,3%	0,0%	100,0%
	26-35	Sayısı	47	52	5	3	107
		Yüzdeliği	43,9%	48,6%	4,7%	2,8%	100,0%
	36-45	Sayısı	39	29	11	7	86
		Yüzdeliği	45,3%	33,7%	12,8%	8,1%	100,0%
	46-65	Sayısı	14	13	1	0	28
		Yüzdeliği	50,0%	46,4%	3,6%	0,0%	100,0%
	Toplam	Sayısı	118	105	18	10	251
		Yüzdeliği	47,0%	41,8%	7,2%	4,0%	100,0%

**Ki-Kare Tablosu**

	Değeri	Serbestlik Derecesi (df)	P değeri
Pearson Chi-Square	16,506 <sup>a</sup>	9	,057

0,057>0,05 olduğu için sıfır hipotezi kabul edilmektedir. İran' daki kadın katılımcılar için yaş değişkeni ile iş memnuniyeti soruları birbirinden bağımsızdır. Sonuç olarak bu iki değişken arasında bir ilişki yoktur.

### Medeni durum için;

Türkiye'deki medeni durum için,

**Tablo 39**  
**Medeni Durum ve İş Memnuniyeti Çapraz Tablosu (Türkiye)**

			İş Memnuniyeti				Toplam
			Memnun değilim	Memnunum	Çok Memnunum	Kararsızım	
Medeni Durum	Bekar	Sayısı	16	90	20	27	153
		Yüzdeliği	10,5%	58,8%	13,1%	17,6%	100,0%
	Evli	Sayısı	13	54	8	18	93
		Yüzdeliği	14,0%	58,1%	8,6%	19,4%	100,0%
	Toplam	Sayısı	29	144	28	45	246
		Yüzdeliği	11,8%	58,5%	11,4%	18,3%	100,0%

### Ki-Kare Tablosu

	Değeri	Serbestlik Derecesi (df)	P değeri
Pearson Chi-Square	1,721	3	,632

0,632>0,05 olduğu için sıfır hipotezi kabul edilir. Türkiye'deki katılımcılar için medeni durum değişkeni ile iş memnuniyeti soruları birbirinden bağımsızdır. Dolayısıyla Türkiye örneği için medeni durum ile iş memnuniyeti arasında bir ilişki yoktur.

İran için medeni durum değişkeni;

**Tablo 40**  
**Medeni Durum ve İş Memnuniyeti Çapraz Tablosu (İran)**

			İş Memnuniyeti				Toplam
			Memnun değilim	Memnunum	Çok Memnunum	Kararsızım	
Medeni Durum	Bekar	Sayısı	96	84	15	9	204
		Yüzdeliği	47,1%	41,2%	7,4%	4,4%	100,0%
	Evli	Sayısı	22	21	3	1	47
		Yüzdeliği	46,8%	44,7%	6,4%	2,1%	100,0%
	Toplam	Sayısı	118	105	18	10	251
		Yüzdeliği	47,0%	41,8%	7,2%	4,0%	100,0%

### Ki-Kare Tablosu

	Değeri	Serbestlik Derecesi (df)	P değeri
Pearson Chi-Square	,663 <sup>a</sup>	3	,882



0,882>0,05 olduğu için sıfır hipotezi kabul edilmektedir. İran'daki katılımcılar için medeni durum değişkeni ile iş memnuniyeti soruları birbirinden bağımsızdır. Sonuç olarak, İran' daki katılımcılar için de medeni durum ile iş memnuniyeti arasında ilişki yoktur.

### Yaşam alanı için;

Türkiye için yaşam alanı değişkeni;

**Tablo 41**  
**Yaşam Alanı ve İş Memnuniyeti Çapraz Tablosu (Türkiye)**

			İş Memnuniyeti				
			Memnun değilim	Memnunum	Çok Memnunum	Kararsızım	Toplam
<b>Yaşam Alanı</b>	Kırsal	Sayısı	3	1	0	1	5
		Yüzdeliği	60,0%	20,0%	0,0%	20,0%	100,0%
	Kentsel	Sayısı	26	143	28	44	241
		Yüzdeliği	10,8%	59,3%	11,6%	18,3%	100,0%
	Toplam	Sayısı	29	144	28	45	246
		Yüzdeliği	11,8%	58,5%	11,4%	18,3%	100,0%

### Ki-Kare Tablosu

	Değeri	Serbestlik Derecesi (df)	P değeri
Pearson Chi-Square	11,947 <sup>a</sup>	3	<b>,008</b>

Sig.=0,008<0,05 olduğu için sıfır hipotezi red edilir. Dolayısıyla Türkiye' deki katılımcılar için yaşam alanı ile iş memnuniyeti değişkenleri bağımsız değildir. Bu iki değişken arasında bir ilişki vardır. Türkler'de kentsel alanda yaşayanlar işinden daha memnundur diyebiliriz.

İran için yaşam alanı değişkeni;

**Tablo 42**  
**Yaşam Alanı ve İş Memnuniyeti Çapraz Tablosu (İran)**

			İş Memnuniyeti				
			Memnun değilim	Memnunum	Çok Memnunum	Kararsızım	Toplam
<b>Yaşam Alanı</b>	Kırsal	Sayısı	101	94	15	10	220
		Yüzdeliği	45,9%	42,7%	6,8%	4,5%	100,0%
	Kentsel	Sayısı	17	12	3	0	32
		Yüzdeliği	53,1%	37,5%	9,4%	0,0%	100,0%
	Toplam	Sayısı	118	106	18	10	252
		Yüzdeliği	46,8%	42,1%	7,1%	4,0%	100,0%

### Ki-Kare Tablosu

	Değeri	Serbestlik Derecesi (df)	P değeri
Pearson Chi-Square	2,202 <sup>a</sup>	3	<b>,531</b>

0,531>0,05 olduğu için sıfır hipotezi kabul edilmektedir. Türkiye'deki katılımcılar için yaşam alanı değişkeni ile iş memnuniyeti soruları birbirinden bağımsızdır. Dolayısıyla İran' daki katılımcılar için yaşam alanı ile iş memnuniyeti arasında bir ilişki yoktur.

### Sosyal güvence için;

Türkiye için sosyal güvence değişkeni;

**Tablo 43**  
**Sosyal Güvence ve İş Memnuniyeti Çapraz Tablosu (Türkiye)**

			İş Memnuniyeti				Toplam
			Memnun değilim	Memnunum	Çok Memnunum	Kararsızım	
<b>Sosyal Güvence Durumu</b>	Sosyal Güvence	Sayısı	21	136	27	39	223
		Yüzdeliği	9,4%	61,0%	12,1%	17,5%	100,0%
	Sosyal Güvencesiz	Sayısı	8	8	1	6	23
		Yüzdeliği	34,8%	34,8%	4,3%	26,1%	100,0%
	Toplam	Sayısı	29	144	28	45	246
		Yüzdeliği	11,8%	58,5%	11,4%	18,3%	100,0%

### Ki-Kare Tablosu

	Değeri	Serbestlik Derecesi (df)	P değeri
Pearson Chi-Square	15,771 <sup>a</sup>	3	,001

Sig.=0,001<0,05 olduğu için sıfır hipotezi red edilir. Dolayısıyla Türkiye' deki katılımcılar için sosyal güvencenin olup olmaması ile iş memnuniyeti değişkenleri bağımsız değildir. Bu iki değişken arasında bir ilişki vardır. Türkler'de sosyal güvencesi olanlar işinden daha memnundur diyebiliriz.

İran için sosyal güvence değişkeni;

**Tablo 44**  
**Sosyal Güvence ve İş Memnuniyeti Çapraz Tablosu (İran)**

			İş Memnuniyeti				Toplam
			Memnun değilim	Memnunum	Çok Memnunum	Kararsızım	
<b>Sosyal Güvence Durumu</b>	Sosyal Güvence	Sayısı	92	82	14	4	192
		Yüzdeliği	47,9%	42,7%	7,3%	2,1%	100,0%
	Sosyal Güvencesiz	Sayısı	25	23	4	5	57
		Yüzdeliği	43,9%	40,4%	7,0%	8,8%	100,0%
	Toplam	Sayısı	117	105	18	9	249
		Yüzdeliği	47,0%	42,2%	7,2%	3,6%	100,0%

### Ki-Kare Tablosu

	Değeri	Serbestlik Derecesi (df)	P değeri
Pearson Chi-Square	5,657 <sup>a</sup>	3	,130

0,130>0,05 olduğu için sıfır hipotezi kabul edilmektedir. İran'daki katılımcılar için sosyal güvence değişkeni ile iş memnuniyeti soruları birbirinden bağımsızdır, yani aralarında bir ilişki yoktur.

### Çocuk sayısı için;

Türkiye için çocuk sayısı değişkeni;

**Tablo 45**  
**Çocuk Sayısı ve İş Memnuniyeti Çapraz Tablosu (Türkiye)**

			İş Memnuniyeti				Toplam
			Memnun değilim	Memnunum	Çok Memnunum	Kararsızım	
<b>Çocuk Sayısı</b>	Çocuksuz	Sayısı	18	98	19	29	164
		Yüzdeliği	11,0%	59,8%	11,6%	17,7%	100,0%
	1-3	Sayısı	8	41	8	16	73
		Yüzdeliği	11,0%	56,2%	11,0%	21,9%	100,0%
	4-6	Sayısı	3	3	0	0	6
		Yüzdeliği	50,0%	50,0%	0,0%	0,0%	100,0%
Toplam	Sayısı	29	142	27	45	243	
	Yüzdeliği	11,9%	58,4%	11,1%	18,5%	100,0%	

### Ki-Kare Tablosu

	Değeri	Serbestlik Derecesi (df)	P değeri
Pearson Chi-Square	9,986 <sup>a</sup>	6	,125

0,125>0,05 olduğu için sıfır hipotezi kabul edilmektedir. Türkiye'deki katılımcılar için çocuk sayısı değişkeni ile iş memnuniyeti birbirinden bağımsızdır. Sonuç olarak, bu iki değişken arasında bir ilişki görülmemiştir.

İran için çocuk sayısı değişkeni,

**Tablo 46**  
**Çocuk Sayısı ve İş Memnuniyeti Çapraz Tablosu (İran)**

			İş Memnuniyeti				Toplam
			Memnun değilim	Memnunum	Çok Memnunum	Kararsızım	
<b>Çocuk Sayısı</b>	Çocuksuz	Sayısı	58	39	3	3	103
		Yüzdeliği	56,3%	37,9%	2,9%	2,9%	100,0%
	1-3	Sayısı	53	64	14	7	138
		Yüzdeliği	38,4%	46,4%	10,1%	5,1%	100,0%
	4-6	Sayısı	6	3	1	0	10
		Yüzdeliği	60,0%	30,0%	10,0%	0,0%	100,0%
Toplam	Sayısı	117	106	18	10	251	
	Yüzdeliği	46,6%	42,2%	7,2%	4,0%	100,0%	

### Ki-Kare Tablosu

	Değeri	Serbestlik Derecesi (df)	P değeri
Pearson Chi-Square	11,361 <sup>a</sup>	6	,078

0,078>0,05 olduğu için sıfır hipotezi kabul edilmektedir. İran'daki katılımcılar için çocuk sayısı değişkeni ile iş memnuniyeti soruları birbirinden bağımsızdır. Dolayısıyla bu iki değişken arasında bir ilişki yoktur.

### Eğitim durumu için;

Türkiye için eğitim durumu değişkeni;

**Tablo 47**  
**Eğitim Durumu ve İş Memnuniyeti Çapraz Tablosu (Türkiye)**

			İş Memnuniyeti				Toplam
			Memnun değilim	Memnunum	Çok Memnunum	Kararsızım	
<b>Eğitim Durumu</b>	İlkokul-Ortaokul	Sayısı	5	14	3	2	24
		Yüzdeliği	20,8%	58,3%	12,5%	8,3%	100,0%
	Lise-M.Lisesi	Sayısı	7	36	5	13	61
		Yüzdeliği	11,5%	59,0%	8,2%	21,3%	100,0%
	Lisans	Sayısı	10	52	16	21	99
		Yüzdeliği	10,1%	52,5%	16,2%	21,2%	100,0%
	Lisansüstü	Sayısı	7	42	4	9	62
		Yüzdeliği	11,3%	67,7%	6,5%	14,5%	100,0%
	Toplam	Sayısı	29	144	28	45	246
		Yüzdeliği	11,8%	58,5%	11,4%	18,3%	100,0%

### Ki-Kare Tablosu

	Değeri	Serbestlik Derecesi (df)	P değeri
Pearson Chi-Square	9,865 <sup>a</sup>	9	,362

0,362>0,05 olduğu için sıfır hipotezi kabul edilmektedir. Türkiye'deki katılımcılar için eğitim durumu değişkeni ile iş memnuniyeti soruları birbirinden bağımsızdır. Dolayısıyla, Türkiye için eğitim durumu ile iş memnuniyeti arasında bir ilişki görülmemiştir.

İran için eğitim durumu değişkeni;

**Tablo 48**  
**Eğitim Durumu ve İş Memnuniyeti Çapraz Tablosu (İran)**

			İş Memnuniyeti				Toplam
			Memnun değilim	Memnunum	Çok Memnunum	Kararsızım	
<b>Eğitim Durumu</b>	İlkokul-Ortaokul	Sayısı	12	13	0	0	25
		Yüzdeliği	48,0%	52,0%	0,0%	0,0%	100,0%
	Lise-M.Lisesi	Sayısı	39	18	5	3	65
		Yüzdeliği	60,0%	27,7%	7,7%	4,6%	100,0%
	Lisans	Sayısı	51	53	10	5	119
		Yüzdeliği	42,9%	44,5%	8,4%	4,2%	100,0%
	Lisansüstü	Sayısı	16	22	3	2	43
		Yüzdeliği	37,2%	51,2%	7,0%	4,7%	100,0%
	Toplam	Sayısı	118	106	18	10	252
		Yüzdeliği	46,8%	42,1%	7,1%	4,0%	100,0%

**Ki-Kare Tablosu**

	Değeri	Serbestlik Derecesi (df)	P değeri
Pearson Chi-Square	11,671 <sup>a</sup>	9	,232

0,232>0,05 olduğu için sıfır hipotezi kabul edilmektedir. İran'daki katılımcılar için eğitim durumu değişkeni ile iş memnuniyeti soruları birbirinden bağımsızdır. Sonuç olarak, İran için eğitim durumu ile iş memnuniyeti arasında bir ilişki rastlanmamıştır.

**Çalışma süresi için;**

Türkiye için çalışma süresi değişkeni,

**Tablo 49**  
**Çalışma Süresi ve İş Memnuniyeti Çapraz Tablosu (Türkiye)**

			İş Memnuniyeti				Toplam
			Memnun değilim	Memnunum	Çok Memnunum	Kararsızım	
<b>Çalışma Süresi</b>	1 yıldan az	Sayısı	4	19	5	9	37
		Yüzdeliği	10,8%	51,4%	13,5%	24,3%	100,0%
	1-4	Sayısı	9	46	5	15	75
		Yüzdeliği	12,0%	61,3%	6,7%	20,0%	100,0%
	5-8	Sayısı	7	23	6	6	42
		Yüzdeliği	16,7%	54,8%	14,3%	14,3%	100,0%
	9 yıl ve üzeri	Sayısı	9	56	12	15	92
		Yüzdeliği	9,8%	60,9%	13,0%	16,3%	100,0%
	Toplam	Sayısı	29	144	28	45	246
		Yüzdeliği	11,8%	58,5%	11,4%	18,3%	100,0%

**Ki-Kare Tablosu**

	Değeri	Serbestlik Derecesi (df)	P değeri
Pearson Chi-Square	5,379 <sup>a</sup>	9	,800

0,800>0,05 olduğu için sıfır hipotezi kabul edilmektedir. Türkiye'deki katılımcılar için çalışma süresi değişkeni ile iş memnuniyeti soruları birbirinden bağımsızdır. Dolayısıyla, Türkiye için çalışma süresi ile iş memnuniyeti arasında bir ilişki kurulmamıştır.

İran için çalışma süresi değişkeni,

**Tablo 50**  
**Çalışma Süresi ve İş Memnuniyeti Çapraz Tablosu (İran)**

			İş Memnuniyeti				
			Memnun değilim	Memnunum	Çok Memnunum	Kararsızım	Toplam
<b>Çalışma Süresi</b>	1 yıldan az	Sayısı	14	5	1	0	20
		Yüzdeliği	70,0%	25,0%	5,0%	0,0%	100,0%
	1-4	Sayısı	37	23	2	0	62
		Yüzdeliği	59,7%	37,1%	3,2%	0,0%	100,0%
	5-8	Sayısı	32	40	4	3	79
		Yüzdeliği	40,5%	50,6%	5,1%	3,8%	100,0%
	9 yıl ve üzeri	Sayısı	35	37	11	7	90
		Yüzdeliği	38,9%	41,1%	12,2%	7,8%	100,0%
	Toplam	Sayısı	118	105	18	10	251
		Yüzdeliği	47,0%	41,8%	7,2%	4,0%	100,0%

**Ki-Kare Tablosu**

	Değeri	Serbestlik Derecesi (df)	P değeri
Pearson Chi-Square	21,193 <sup>a</sup>	9	,012

Sig.=0,012<0,05 olduğu sıfır hipotezi reddedilir. Dolayısıyla İran için çalışma süresi ile iş memnuniyeti arasında bir ilişki vardır.

### Çalışma şekli için;

Türkiye için çalışma şekli değişkeni,

**Tablo 51**  
**Çalışma Şekli ve İş Memnuniyeti Çapraz Tablosu (Türkiye)**

		İş Memnuniyeti					Toplam
		Memnun değilim	Memnunum	Çok Memnunum	Kararsızım		
Çalışma Şekli	Ücretli, maaşlı veya yevmiye	Sayısı	24	126	18	39	207
		Yüzdeliği	11,6%	60,9%	8,7%	18,8%	100,0%
	İşveren	Sayısı	0	8	6	3	17
		Yüzdeliği	0,0%	47,1%	35,3%	17,6%	100,0%
	Ücretsiz aile işçisi	Sayısı	3	3	2	1	9
		Yüzdeliği	33,3%	33,3%	22,2%	11,1%	100,0%
	Kendi hesabına	Sayısı	2	7	2	2	13
		Yüzdeliği	15,4%	53,8%	15,4%	15,4%	100,0%
	Toplam	Sayısı	29	144	28	45	246
		Yüzdeliği	11,8%	58,5%	11,4%	18,3%	100,0%

### Ki-Kare Tablosu

	Değeri	Serbestlik Derecesi (df)	P değeri
Pearson Chi-Square	18,614 <sup>a</sup>	9	,029

Sig. =0,029<0,05 olduğu için sıfır hipotezi reddedilir. Dolayısıyla Türkiye için çalışma şekli ile iş memnuniyeti arasında bir ilişki vardır. Özellikle ücretli, maaşlı veya yevmiyeli çalışanların iş memnuniyeti daha fazladır.

İran için çalışma şekli değişkeni,

**Tablo 52**  
**Çalışma Şekli ve İş Memnuniyeti Çapraz Tablosu (Türkiye)**

		İş Memnuniyeti					
		Memnun değilim	Memnunum	Çok Memnunum	Kararsızım	Toplam	
Çalışma Şekli	Ücretli, maaşlı veya yevmiye	Sayısı	103	91	14	10	218
		Yüzdeliği	47,2%	41,7%	6,4%	4,6%	100,0%
	İşveren	Sayısı	4	7	2	0	13
		Yüzdeliği	30,8%	53,8%	15,4%	0,0%	100,0%
	Ücretsiz aile işçisi	Sayısı	6	3	2	0	11
		Yüzdeliği	54,5%	27,3%	18,2%	0,0%	100,0%
	Kendi hesabına	Sayısı	5	4	0	0	9
		Yüzdeliği	55,6%	44,4%	0,0%	0,0%	100,0%
	Toplam	Sayısı	118	105	18	10	251
		Yüzdeliği	47,0%	41,8%	7,2%	4,0%	100,0%

**Ki-Kare Tablosu**

	Değeri	Serbestlik Derecesi (df)	P değeri
Pearson Chi-Square	7,438 <sup>a</sup>	9	,592

0,592>0,05 olduğu için sıfır hipotezi kabul edilmektedir. İran'daki katılımcılar için çalışma şekli değişkeni ile iş memnuniyeti soruları birbirinden bağımsızdır. Sonuç olarak, İran için çalışma şekli ile iş memnuniyeti arasında bir ilişki bulunmamaktadır.



### Aylık gelir düzeyi için;

Türkiye için aylık gelir düzeyi değişkeni,

**Tablo 53**  
**Aylık Gelir Düzeyi ve İş Memnuniyeti Çapraz Tablosu (Türkiye)**

			İş Memnuniyeti				Toplam
			Memnun değilim	Memnunum	Çok Memnunum	Kararsızım	
Aylık Gelir Düzeyi	0-1300	Sayısı	11	31	7	12	61
		Yüzdeliği	18,0%	50,8%	11,5%	19,7%	100,0%
	1301-2000	Sayısı	11	37	4	14	66
		Yüzdeliği	16,7%	56,1%	6,1%	21,2%	100,0%
	2001-5000	Sayısı	7	61	10	16	94
		Yüzdeliği	7,4%	64,9%	10,6%	17,0%	100,0%
	5001 ve üzeri	Sayısı	0	15	7	2	24
		Yüzdeliği	0,0%	62,5%	29,2%	8,3%	100,0%
	Toplam	Sayısı	29	144	28	44	245
		Yüzdeliği	11,8%	58,8%	11,4%	18,0%	100,0%

### Ki-Kare Tablosu

	Değeri	Serbestlik Derecesi (df)	P değeri
Pearson Chi-Square	19,141 <sup>a</sup>	9	<b>,024</b>

Sig. =0,024<0,05 olduğu için sıfır hipotezi reddedilir. Dolayısıyla Türkiye örneği için aylık gelir düzeyi ile iş memnuniyeti arasında bir ilişki vardır. Maaş düzeyi 2000-5000 TL arasında olan Türk katılımcılar işinden daha memnundur.

İran için aylık gelir düzeyi değişkeni,

**Tablo 54**  
**Aylık Gelir Düzeyi ve İş Memnuniyeti Çapraz Tablosu (İran)**

			İş Memnuniyeti				Toplam
			Memnun değilim	Memnunum	Çok Memnunum	Kararsızım	
Aylık Gelir Düzeyi	0-1300	Sayısı	41	26	4	3	74
		Yüzdeliği	55,4%	35,1%	5,4%	4,1%	100,0%
	1301-2000	Sayısı	60	54	9	5	128
		Yüzdeliği	46,9%	42,2%	7,0%	3,9%	100,0%
	2001-5000	Sayısı	11	24	4	2	41
		Yüzdeliği	26,8%	58,5%	9,8%	4,9%	100,0%
	5001 ve üzeri	Sayısı	5	1	0	0	6
		Yüzdeliği	83,3%	16,7%	0,0%	0,0%	100,0%
	Toplam	Sayısı	117	105	17	10	249
		Yüzdeliği	47,0%	42,2%	6,8%	4,0%	100,0%

### Ki-Kare Tablosu

	Değeri	Serbestlik Derecesi (df)	P değeri
Pearson Chi-Square	12,220 <sup>a</sup>	9	<b>,201</b>

0,201>0,05 olduğu için sıfır hipotezi kabul edilir. İnan'daki katılımcılar için aylık gelir düzeyi değişkeni ile iş memnuniyeti soruları birbirinden bağımsızdır. Dolayısıyla İnan için aylık gelir düzeyi ile iş memnuniyeti arasında bir ilişki yoktur.

### **c. Hipotez 3**

H<sub>0</sub>: Kadınların dini inancı ile işyerinde yaşadıkları sorunlar arasında anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır.

H<sub>a</sub>: Kadınların dini inancı ile işyerinde yaşadıkları sorunlar arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

P. Değeri-Sig. >0,05 ise sıfır hipotezi kabul edilecektir. Dolayısıyla incelenen değişkenler arasında ilişki yoktur, değişkenler birbirinden bağımsızdır.

Aşağıdaki tabloda dini inancına göre işyerinde dini inancından dolayı sorun yaşayanların dağılımı bulunmaktadır.

Türkiye için dini inanç ve işyerinde sorun yaşaması değeri;

Tablo 55'e göre, Türkiye'deki katılımcı kadın çalışanların büyük çoğunluğunu Müslüman Sunni'ler oluşturmaktadır. Katılımcıların cevapları doğrultusunda Müslüman Sunni'lerin %6,7'si dini inançtan ötürü işyerinde sorun yaşarken %93,3' sorun yaşamamaktadır. Müslüman şii'lerde de sorun yaşamayanların oranı daha fazla olmasına rağmen sorun yaşayanların oranı da toplam oran içerisinde azımsanmayacak büyüklüktedir. Türkiye'deki Müslüman şii'lerin %60,0'ı dini inançtan ötürü işyerinde sorun yaşamazken %40,0'ı işyerinde sorunla karşılaşmaktadır.

**Tablo 55**  
**İnanç Nedeniyle Sorun Yaşayanlar ve Dini İnanç Türü Çapraz Tablo (Türkiye)**

İş yerinizde dini inançtan dolayı sorun yaşadınız mı?	Dini inanç türü					Toplam
	Müslüman (Şii)	Müslüman (Sunni)	Hristiyan	Yahudi	Diğer	
Karşılaştım	12	12	2	0	5	31
	40,0%	6,7%	33,3%	0,0%	18,5%	12,8%
Karşılaşmadım	18	167	4	1	22	212
	60,0%	93,3%	66,7%	100,0%	81,5%	87,2%
Toplam	30	179	6	1	27	243
	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

**Ki-Kare Tablosu**

	Değeri	Serbestlik Derecesi (df)	P değeri
Pearson Chi-Square	29,132 <sup>a</sup>	4	,000

Sig. =0,000<0,05 olduğu için sıfır hipotezi reddedilir. Türkiye'deki dini inanç değişkeni ile iş yerinde yaşanan sorun birbirinden bağımsız değildir. Sonuç olarak bu iki değişken arasında ilişki bulunmaktadır.

İran için dini inanç ve işyerinde sorun yaşanması değeri;

Tablo 56'ya göre, İran'daki katılımcı kadın çalışanların büyük çoğunluğunu Müslüman Şii'ler oluşturmaktadır. Katılımcıların cevapları doğrultusunda Müslüman Şii'lerin %78,3'ü dini inançtan ötürü işyerinde sorun yaşarken, %21,7'si sorun yaşamamaktadır. İran'daki Müslüman Sunni'lerin %61,9'u dini inançtan ötürü işyerinde sorun yaşamazken, %38,1'i işyerinde sorunla karşılaşmaktadır. Cevaplara göre, İran'da Müslüman Şii'ler çok daha fazla sorunla karşılaşmaktadır. Bunun yanı sıra İran'da tüm inanç türlerine bakıldığı zaman dini inançtan dolayı işyerinde sorun yaşayanların oranı yaşamayanlara göre daha yüksek seviyede gerçekleşmektedir. İnançtan ötürü sorun yaşayanların toplam oranı %74,1 seviyesindeyken, sorun yaşamayanların oranı daha az seviyede gerçekleşmekte olup %25,9 oranındadır.

**Tablo 56**  
**İnanç Nedeniyle Sıkıntı Yaşayanlar ve Dini İnanç Türü Çapraz Tablo (İran)**

İş yerinizde dini inançtan dolayı sorun yaşadınız mı?	Müslüman (Şii)	Müslüman (Sünni)	Hristiyan	Yahudi	Toplam
Karşılaştım	177	8	0	1	186
	78,3%	38,1%	0,0%	100,0%	74,1%
Karşılaşmadım	49	13	3	0	65
	21,7%	61,9%	100,0%	0,0%	25,9%
Toplam	226	21	3	1	251
	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

#### Ki-Kare Tablosu

	Değeri	Serbestlik Derecesi (df)	P değeri
Pearson Chi-Square	25,215 <sup>a</sup>	3	,000

Sig.=0,000<0,05 olduğu için sıfır hipotezi reddedilir. İran'daki dini inanç değişkeni ile iş yerinde yaşanan sorun birbirinden bağımsız değildir. Dini inanç değişkeni ile işyerinde dini inançtan dolayı sorun yaşanması değişkeni arasında bir ilişki bulunmaktadır.

#### 6.2.8 Uygulamanın Sonuçları ve Hipotezlerin Değerlendirilmesi

Farklı meslek gruplarında çalışan Türkiye'de 250, İran'da 252 kadına yapılan anket çalışmasında aşağıdaki bulgulara ulaşılmıştır.

Anket katılımcılarının yaş aralığı incelendiğinde Türkiye'deki katılımcıların çoğunluğunu %41,20 ile 26-35 yaş grubu oluştururken, İran'da da aynı yaş grubu %42,46 oranıyla büyük çoğunluğu oluşturmaktadır. 36-45 yaş aralığı en çok katılım gösteren ikinci grup iken en az yüzdeliğe sahip olan grup ise 46-65 yaş aralığındakilerdir. Çıkan sonuca göre, yaş ilerledikçe her iki ülkede de çalışma yaşamına katılım azalmaktadır. Anket katılımcılarının medeni durumu analiz edildiğinde Türkiye ve İran'da bekar çalışan kadınların oranının evlilere oranla daha fazla olduğu ortaya çıkmaktadır. Türkiye'deki katılımcıların %62,0'si bekar iken %38,0'i evlidir. İran'da ise katılımcıların %80,95'i bekarken %18,65'i evlidir. Ankete göre her iki ülkede de çalışma hayatında olan kadınlarda evlilik oranı daha düşüktür. Türkiye'deki anket katılımcılarının %2,0'si kırsal alanda yaşıyorken, İran'da bu oran %87,30'dur. Ankete göre, Türkiye'de kırsal alanda kadın çalışma oranı kentsel alandaki çalışma oranına göre daha düşük bir seviyede gerçekleşmektedir. İran'da ise durum

farklıdır. İran'da kırsal alanda yaşayanların oranı yüksek olup %87,3 düzeyindedir. İki ülkede de çalışanların büyük çoğunluğu sosyal güvence kapsamında çalışmaktadır. Türkiye'de bu oran İran'a kıyasla daha yüksektir. Sosyal güvence altında çalışan kadınların oranı Türkiye'de %90,40 iken İran'da bu oran %76,2 seviyesindedir. Çocuk sayılarında iki ülke farklılık göstermektedir. Araştırma kapsamında Türkiye'de çalışan kadınların büyük çoğunluğu çocuksuzken, İran'da bu durum farklıdır. İran'da çalışan kadınların büyük çoğunluğu 1-3 sayıda çocuğa sahiptir. Katılımcıların eğitim durumu analiz edildiğinde Türkiye ve İran'da büyük çoğunluğunun eğitim düzeyi lisans düzeyi olup sırasıyla %40,40 ve %47,40'dir. Türkiye'de ikinci büyük çoğunluğu oluşturanlar %25,20 ile lisansüstü düzeyindeyken, İran'da ikinci sırayı %25,9 ile lisansüstü eğitim düzeyi oluşturmaktadır. İki ülkede de çalışan kadınların çalışma yaşam süresi büyük çoğunlukla 9 yıl ve üzerinde görülmektedir. Katılımcıların büyük çoğunluğunun ücretli veya yevmiyeli olarak çalıştığına rastlanılmıştır. Türkiye'deki oran %84,00 iken, İran'da bu oran %86,51 seviyesinde gerçekleşmiştir. Aylık net ücret konusunda iki ülke farklılık göstermektedir. Türkiye'de ankete katılan kadın çalışanların büyük çoğunluğu %38,0 ile 2001-5000 TL gelire, İran'da %50,79 ile 1301-2000 TL gelire çalışmaktadır. Türkiye ve İran'daki katılımcıların iş memnuniyeti farklılık göstermektedir. Türkiye'deki katılımcıların büyük çoğunluğu %57,60 oranıyla işinden memnunken, İran'daki katılımcıların %46,83'ü işinden memnun değildir. Türkiye ve İran'daki katılımcıların büyük çoğunluğu dini inancın kadın istihdamını etkilediğini düşünmektedir. İran'da kadın istihdamını etkileyen dini inanç için evet yanıtı verenlerin yüzdesi Türkiye'ye oranla daha yüksektir. Türkiye'de oran %52,40 iken, İran'da %61,11'dir. Türkiye'deki katılımcıların büyük çoğunluğunu %72,00 oranıyla Müslüman Sünniler oluştururken İran'da %89,68 ile Müslüman Şiiiler oluşturmaktadır. Dini inancından dolayı işyerinde sorun yaşayanların oranı Türkiye'de azınlıkken İran'da çoğunluktur. İran'da dini inancından dolayı sorun yaşayanların oranı %74,21 iken Türkiye'de %12,40 seviyesindedir. Türkiye ve İran'da çalışma hayatı boyunca işsiz kalanların oranı kalmayanlara göre daha düşük düzeydedir. Türkiye'de %44,00'ü işsiz kalırken İran'da oran %38,49 seviyesindedir. İşsiz kalma nedenleri içerisinde en fazla belirtilen durum piyasada iş bulamamaları olmuştur. İşini kaybetme korkusu yaşayanların oranı her iki ülkede de yaşamayanlara göre daha düşüktür. İki ülkede de hükümetin kadın istihdamına yönelik yaptığı yasal düzenlemeleri

beğenmeyenler büyük çoğunluğu oluşturmaktadır. Türkiye’deki katılımcıların %73.60’ı yasal düzenlemeleri beğenmiyorken, İran’da bu oran daha düşük %49.60 düzeyinde gerçekleşmiştir.

Çalıştığı işten ayrılma nedeni olarak maddi tatminsizlik etkeni İran’da ve Türkiye’de sırasıyla çok katılıyorum ve katılıyorum olarak çıkarken, aileye vakit ayıramamasına büyük çoğunluk katılıyorum şeklinde cevap vermiştir. İşten ayrılma sebebi olarak işyerindeki kadına yönelik tutumlar ifadesini Türkiye’deki katılımcıların büyük çoğunluğu hiç katılmıyorum şeklinde cevaplarırken, İran’daki katılımcıların büyük çoğunluğu kararsız kalmışlardır. İşten ayrılma sebebi olarak yükselme imkanlarının olmaması ifadesini ise iki ülkenin katılımcılarının çoğunluğu katılıyorum şeklinde cevaplamıştır. İşten ayrılma sebebi olarak yaptığı işi sevmiyor olması ifadesi için Türkiye’deki büyük çoğunluk çok katılıyorum şeklinde yanıtlarken İran’daki katılımcıların çoğunluğu bu görüşe katılmaktadırlar. İran’da yaptığı işi sevmeme görüşüne kararsızım şeklinde cevap verenlerin oranları ise bu görüşe katılanlara yakın düzeyde bir seyir gösterdiği için öne çıkmaktadır. Türkiye ve İran’daki katılımcıların büyük çoğunluğu kadınların evli veya çocuk sahibi olmaları nedeniyle işyerindeki performanslarının olumsuz şekilde etkilendiği düşüncesindedirler. Kadınların mesleklerinde ilerleme konusunda erkeklere oranla daha uzun süre beklemesi ve daha fazla performans göstermesi gerektiği ifadesini her iki ülke katılımcıları da onaylamaktadır. İran ve Türkiye’deki katılımcılar, iş yaşamında erkek yöneticilerin ve çalışanların tacizlerine maruz kalan kadınların çalışma isteklerinin olumsuz yönde etkilendiğini kabul etmektedirler. Çalışma yaşamında olan kadınların erkeklerle aynı ücrete tabii tutulmadıkları her iki ülkedeki katılımcılar tarafından da kabul edilmektedir. Bununla birlikte maaş, prim ve statü konularında da ayrımcılığa maruz kaldıkları ifadesi her iki ülke katılımcıları tarafından katılıyorum şeklinde cevap bulmuştur. Kadınların çalışma hayatında başarılı olabilmesi için evdeki sorumluklarından vazgeçmesi gerektiği ifadesi her iki ülke katılımcıları tarafından da kabul edilmektedir. Dolayısıyla çalışma hayatında olan kadının sorumluluğunun paylaşılmadığı her iki ülke için de geçerli olmaktadır. Üst düzey yöneticilik için erkeklere kadınlardan daha fazla fırsat sunulduğu ifadesi her iki ülke içinde geçerli olmaktadır. İşyerinde personel çıkarılması gerektiği durumlardan öncelikli olarak kadınların işten çıkarıldığı düşüncesi İran

katılımcıları tarafından onaylanırken, Türkiye'deki katılımcılar tarafından kabul görmemektedir. Kadınların çalışma saatlerinin esnetilmesiyle kadınların çalışma hayatına daha rahat girebileceği görüşü Türkiye'deki katılımcılar tarafından çok katılıyorum olarak cevap bulurken, İran katılımcıları da bu ifadeyi onaylayarak katılıyorum şeklinde cevap vermişlerdir. Her iki ülke katılımcıları da kadınların çalışma yaşamını düzenleyen yasaların yeterli düzeyde olmadığı düşüncesindedirler. Kadınların eğitim almaları ve çalışma hayatlarında var olmalarında bir toplumsal baskının varlığını Türkiye'deki katılımcılar onaylarken İran'daki katılımcıların büyük çoğunluğu böyle bir baskının olmadığı düşüncesindedirler. Kadınların yükselme imkanı düşük yerlerde işe başlatılmasının kadının kariyerini olumsuz yönde etkileyeceği iki ülkenin de katılımcıları tarafından büyük çoğunlukla onaylanmaktadır. Terfi imkanı bakımından kadın çalışanların üstlerinden destek görmemesi görüşü, iki ülkenin de katılımcılarının çoğunun kararsız kaldığı görüş olsa da her iki ülkede de bu görüşe katılanların oranı kararsızların oranına yakınlık göstermektedir. İran ve Türkiye'deki katılımcıların büyük çoğunluğu kadın çalışanların yönetsel görevlere gelmelerini sağlayacak eğitim fırsatlarından erkeklerle eşit şekilde yararlanamadığı düşüncesindedirler. Kadının çalışma hayatında başarılı olabilmesi için evdeki sorumluluklarından vazgeçmesi gerektiğini destekleyen her iki ülke katılımcıları, aile yaşamında ev ve çocuk ile ilgili sorumluluklarının paylaşılmaması nedeniyle kadınların kariyerlerinin olumsuz yönde etkilediği düşüncesini onaylamaktadırlar. Ayrıca katılımcıların büyük çoğunluğu ülkelerinde kadın engelli çalışanlara öncelik verilmediği kanısındadırlar.

**Tablo 57**  
**Anket Uygulmasının Sonuçları (Türkiye- İran)**

Soru Numarası	Uygulamada Katılımcılara Yöneltilen Sorular	Türkiye'deki katılımcıların büyük çoğunluğunun verdikleri cevaplar doğrultusunda ortaya çıkan sonuçlar	İran'daki katılımcıların büyük çoğunluğunun verdikleri cevaplar doğrultusunda ortaya çıkan sonuçlar
1.	Hangi yaş grubundasınız?	26-35 yaş	26- 35 yaş
2.	Medeni durumunuz?	Bekar	Bekar
3.	Kırsal alanda mı kentsel alanda mı yaşıyorsunuz?	Kentsel	Kırsal
4.	Sosyal güvenceniz var mı?	Evet	Evet
5.	Çocuk sayınız?	Çocuksuz	1-3 çocuk
6.	Eğitim durumunuz?	Lisans	Lisans
7.	Kaç yıldır çalışma yaşamı içindedesiniz?	9 yıl ve üzeri	9 yıl ve üzeri
8.	Çalışma şekliniz nedir?	Ücretli, maaşlı veya yevmiyeli	Ücretli, maaşlı veya yevmiyeli
9.	Aylık elde ettiğiniz ücret ne kadardır?	2001-5000 tl	1301- 2000 tl
10.	Çalıştığınız işten memnun musunuz?	Memnunum	Memnun değilim
11.	Dini inancın kadın istihdamını etkilediğini düşünüyor musunuz?	Evet	Evet
12.	Hangi dine mensupsunuz?	Müslüman Sunni	Müslüman Şii
13.	Çalıştığınız yerde dini inancınızdan dolayı bir sıkıntı ile karşılaştınız mı?	Hayır	Evet
14.	Hiç işsiz kaldınız mı?	Hayır	Hayır
15.	İşsiz kalmanızın nedeni hangisidir?	Cari ücret düzeyinde iş aramama rağmen piyasada iş bulamadım	Cari ücret düzeyinde iş aramama rağmen piyasada iş bulamadım
16.	İşinizi kaybetme korkusu yaşıyor musunuz?	Hayır	Hayır
17.	Hükümetin kadın istihdamına yönelik yasal düzenlemelerini beğeniyor musunuz?	Hayır	Hayır
18. a)	Çalıştığınız işten ayrılıyor olsaydınız bunun nedeni ne olurdu? Maddi tatminsizlik	Katılıyorum	Çok katılıyorum
18. b)	Çalıştığınız işten ayrılıyor olsaydınız bunun nedeni ne olurdu? Aileye vakit ayıramama.	Katılıyorum	Katılıyorum
18. c)	Çalıştığınız işten ayrılıyor olsaydınız bunun nedeni ne olurdu? Kadına yönelik tutumlar.	Hiç katılmıyorum	Kararsızım
18. d)	Çalıştığınız işten ayrılıyor olsaydınız bunun nedeni ne olurdu? Yükselme imkanlarının olmaması.	Katılıyorum	Katılıyorum
18. e)	Çalıştığınız işten ayrılıyor olsaydınız bunun nedeni ne olurdu? Yaptığınız işi sevmiyor olmanız.	Çok katılıyorum	Katılıyorum



**Tablo 57'nin devamı;**

Soru Numarası	Kadın Çalışma Yaşamına Yönelik Genel Görüş İfadeleri	Türkiye'deki katılımcıların verdikleri cevaplar doğrultusunda ortaya çıkan görüşler	İran'daki katılımcıların verdikleri cevaplar doğrultusunda ortaya çıkan görüşler
19.	Kadınların evli yada çocuk sahibi olmaları işyerindeki performanslarını etkiler.	✓	✓
20.	Kadın çalışanlar neslelerinde ilerleme konusunda erkeklere göre daha çok çalışmakta ve daha uzun süre beklemektedir.	✓	✓
21.	Kadınlar iş yaşamında erkek yöneticilerin ve diğer çalışanların zaman zaman tacizlerine maruz kalırlar ve bu durum çalışma isteklerini olumsuz etkiler.	✓	✓
22.	Kadın çalışanlar maaş, prim, statü gibi konularda ayrımcılığa maruz kalırlar.	✓	✓
23.	Kadınların çalışma hayatında başarılı olabilmeleri için evdeki sorumluluklarından fedakarlık etmeleri gerekir.	✓	✓
24.	Personel çıkarılması gerektiğinde (kriz döneminde) öncelikli olarak kadın çalışanlar işten çıkarılır.	x	✓
25.	Çalışma saatlerinde esneklik sağlanması kadınların çalışma yaşamına katılmasını kolaylaştırır.	✓	✓
26.	Kadınların çalışma yaşamını düzenleyen yasalar yeterli düzeydedir.	✓	✓
27.	Eğitim almaları ve çalışma hayatında bulunmaları ile ilgili olarak kadınlar üzerinde toplumsal bir baskı bulunmaktadır.	✓	x
28.	Kadınların yükselme imkanı düşük işlerde işe başlatılması kariyerlerini olumsuz yönde etkilemektedir.	✓	✓
29.	Terfi imkanlarına sahip olmaları bakımından kadın çalışanlar üstlerinden destek görmemektedir.	✓	✓
30.	Kadın çalışanlar yönetsel görevlere gelmelerini sağlayacak eğitim fırsatlarından erkeklerle eşit şekilde yararlanamamaktadır.	✓	✓
31.	Aile yaşamında ev ve çocuk ile ilgili sorumlulukların paylaşılabilmesi kadın çalışanların mesleki kariyerlerini olumsuz yönde etkilemektedir.	✓	✓
32.	Kadın engelli çalışanlara öncelik verilmemektedir.	✓	✓

**Hipotez 1** için demografik özellikler ile kadın çalışma yaşamına yönelik görüşler arasında anlamlı bir farklılık bulunup bulunmadığına yönelik yapılan Anova testi sonucu aşağıdaki gibidir.

Yaş ile kadın çalışma yaşamına yönelik görüşler arasında Türkiye’de anlamlı bir farklılık bulunmamış, İran için de aynı durum geçerli olmakla birlikte her iki ülkedeki yaş değişkeni için  $H_0$  reddedilmiştir.  $H_a$  kabul edilmiştir. Türkiye’de medeni durum ile kadın çalışma yaşamına yönelik görüşler farklılık göstermektedir. İran için de aynı durum geçerli olmakla birlikte her iki ülkedeki medeni durum için  $H_0$  reddedilmiştir.  $H_a$  kabul edilmiştir. Türkiye’de yaşam alanı ile kadın çalışma yaşamına yönelik görüşler arasında farklılık bulunmaktadır. İran için de aynı durum geçerli olmakla birlikte her iki ülkedeki yaşam alanı değişkeni için  $H_0$  reddedilmekte,  $H_a$  kabul edilmektedir. Türkiye’de sosyal güvence ile kadın çalışma yaşamına yönelik görüşler arasında farklılık bulunmaktadır. İran için de aynı durum geçerli olmakla birlikte her iki ülkedeki sosyal güvence değişkeni için  $H_0$  reddedilmekte,  $H_a$  kabul edilmektedir. Türkiye’de sahip olunan çocuk sayısı ile kadın çalışma yaşamına yönelik görüşler arasında farklılık bulunmaktadır. İran için de aynı durum geçerli olmakla birlikte her iki ülkedeki çocuk sayısı için  $H_0$  reddedilmekte,  $H_a$  kabul edilmektedir. Türkiye’de öğrenim durumu ile kadın çalışma yaşamına yönelik görüşler arasında farklılık bulunmaktadır. İran için de aynı durum geçerli olmakla birlikte her iki ülkedeki öğrenim durumu değişkeni için  $H_0$  red edilmekte,  $H_a$  kabul edilmektedir. Türkiye’de çalışma süresi ile kadın çalışma yaşamına yönelik görüşler arasında farklılık bulunmaktadır. İran için de aynı durum geçerli olmakla birlikte her iki ülkedeki çalışma süresi değişkeni için  $H_0$  red edilmekte,  $H_a$  kabul edilmektedir. Türkiye’de çalışma şekline göre kadın çalışma yaşamına yönelik görüşler arasında farklılık bulunmaktadır. İran için de aynı durum geçerli olmakla birlikte her iki ülkedeki çalışma şekli değişkeni için  $H_0$  red edilmekte,  $H_a$  kabul edilmektedir. Türkiye’de ve İran’da aylık gelir düzeyine göre kadın çalışma yaşamına yönelik görüşler arasında farklılık bulunmamaktadır. Her iki ülke için aylık gelir düzeyi değişkeni için  $H_0$  kabul edilmektedir.

**Hipotez 2** için kadınların iş memnuniyeti ile demografik özellikleri arasında anlamlı bir ilişki bulunup bulunmadığını incelemek amacıyla Ki-Kare bağımsızlık testi sonucu aşağıdaki gibidir.

Yaş ile iş memnuniyeti arasında anlamlı bir ilişki bulunup bulunmadığını çıkarmak üzere yapılan Ki-Kare testi sonuçlarına göre; Türkiye’de ve İran’da bir ilişki bulunmamaktadır. Medeni durum ile iş memnuniyeti arasında anlamlı bir ilişki bulunup bulunmadığını çıkarmak üzere yapılan Ki-Kare testi sonuçlarına göre; hem Türkiye’de hem de İran’da bir ilişki bulunmamaktadır. Yaşam alanı ile iş memnuniyeti arasında anlamlı bir ilişki bulunup bulunmadığını çıkarmak üzere yapılan Ki-Kare testi sonuçlarına göre; Türkiye’de yaşam alanı ile iş memnuniyeti arasında bir ilişki bulunmakta, analize göre, kentsel alanda yaşayanlar işinden daha memnun gözükülmektedirler. İran’da ise yaşam alanı ile iş memnuniyeti arasında bir ilişki bulunmamaktadır. Sosyal güvence ile iş memnuniyeti arasında anlamlı bir ilişki bulunup bulunmadığını çıkarmak üzere yapılan Ki-Kare testi sonuçlarına göre; Türkiye’de bir ilişki bulunmadığı, analize göre, sosyal güvencesi olanların işinden daha memnun olduğu görülmektedir. İran’da ise sosyal güvence ile iş memnuniyeti arasında bir ilişki bulunmamaktadır. Çocuk sayısı ile iş memnuniyeti arasında anlamlı bir ilişki bulunup bulunmadığını çıkarmak üzere yapılan Ki-Kare testi sonuçlarına göre; Türkiye’de anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır. İran’da da çocuk sayısı ile iş memnuniyeti arasında bir ilişki bulunmamaktadır. Eğitim durumu ile iş memnuniyeti arasında anlamlı bir ilişki bulunup bulunmadığını çıkarmak üzere yapılan Ki-Kare testi sonuçlarına göre; Türkiye’de bir ilişki bulunmamakta, İran için de Türkiye’ye benzer şekilde bir ilişki bulunmamaktadır. Çalışma süresi ile iş memnuniyeti arasında anlamlı bir ilişki bulunup bulunmadığını çıkarmak üzere yapılan Ki-Kare testi sonuçlarına göre; Türkiye’de bir ilişki bulunmamakta, İran’da ise bir ilişki bulunmaktadır. Çalışma şekli ile iş memnuniyeti arasında anlamlı bir ilişki bulunup bulunmadığını çıkarmak üzere yapılan Ki-Kare testi sonuçlarına göre; Türkiye’de anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Analize göre, Türkiye’de ücretli, maaşlı veya yevmiyeli çalışanların iş memnuniyeti daha fazladır. İran’da ise çalışma şekli ile iş memnuniyeti arasında bir ilişki bulunmamaktadır. Aylık gelir düzeyi ile iş memnuniyeti arasında anlamlı bir ilişki bulunup bulunmadığını çıkarmak üzere yapılan Ki-Kare testi sonuçlarına göre;

Türkiye’de bir ilişki bulunmaktadır. Analize göre, Türkiye’de aylık geliri 2001-5000 TL olanların iş memnuniyeti daha fazladır. İran’da ise aylık gelir ile iş memnuniyeti arasında bir ilişki bulunmamaktadır.

**Hipotez 3** için kadınların dini inancı ile işyerinde yaşadıkları sorunlar arasında anlamlı bir ilişki bulunup bulunmadığını incelemek amacıyla Ki-Kare bağımsızlık testi sonucu aşağıdaki gibidir. Türkiye’de dini inanç ile işyerinde sorun yaşanması arasında bir ilişki bulunmaktadır. Türkiye’de Müslüman Sünni olanların %6,7’si işyerinde dini inançtan dolayı sorun yaşarken, sorun yaşayan Müslüman Şiiilerin oranı %40’dır. İran için de dini inanç ile işyerinde sorun yaşanması arasında bir ilişki bulunmaktadır. İran’da Müslüman Şii olanların %78,3’ü işyerinde dini inançtan dolayı sorun yaşarken, sorun yaşayan Müslüman Sünnilerin oranı %38,1’dir.

**Tablo 58**  
**Anket Uygulamasının Hipotezleri ve Sonuçları (Türkiye- İran)**

	<b>Hipotezler</b>	<b>İran</b>	<b>Türkiye</b>
<b>Hipotez 1</b>	H <sub>0</sub> : Kadınların çalışma yaşamına yönelik görüşleri demografik özelliklere göre farklılık göstermektedir.	Yaş, Medeni Durum, Yaşam Alanı, Sosyal Güvence, Çocuk Sayısı, Öğrenim Durumu, Çalışma Süresi, Çalışma Şekli	Yaş, Medeni Durum, Yaşam Alanı, Sosyal Güvence, Çocuk Sayısı, Öğrenim Durumu, Çalışma Süresi, Çalışma Şekli
	H <sub>a</sub> : Kadınların çalışma yaşamına yönelik görüşleri demografik özelliklere göre farklılık göstermemektedir.	Aylık Gelir Düzeyi	Aylık Gelir Düzeyi
<b>Hipotez 2</b>	H <sub>0</sub> : Kadınların iş memnuniyeti ile demografik özellikleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır.	Yaş, Medeni Durum, Yaşam Alanı, Sosyal Güvence Durumu, Çocuk Sayısı, Eğitim Durumu, Çalışma Şekli, Aylık Gelir Düzeyi	Yaş, Medeni Durum, Çocuk Sayısı, Eğitim Durumu, Çalışma Süresi
	H <sub>a</sub> : Kadınların iş memnuniyeti ile demografik özellikleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır.	Çalışma Süresi	Yaşam Alanı, Sosyal Güvence, Çalışma Şekli, Aylık Gelir Düzeyi
<b>Hipotez 3</b>	H <sub>0</sub> : Kadınların dini inancı ile işyerinde yaşadıkları sorunlar arasında anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır.	✓	✓
	H <sub>a</sub> : Kadınların dini inancı ile işyerinde yaşadıkları sorunlar arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.	x	x

## 7. SONUÇ VE ÖNERİLER

Bir ülkenin sahip olduğu beşeri sermaye ekonomik ve sosyal gelişmişlik düzeyi açısından önem taşımaktadır. Klasik iktisatçılar, ekonominin kendi düzeninde müdahale olmadan piyasa ekonomisi anlayışını benimsemesi gerektiğini ve bunun sonucunda da tam istihdamın yaşanacağını savunurken, Keynesyen ekonomik anlayış klasik iktisat düşüncesine karşı çıkmış olup, istihdam seviyesinin artırılması için devlet müdahalesini savunmaktadır. Klasikler istihdam konusuna arz yönlü bakarken Keynesyen ekonomik anlayış talep eksenli bakmaktadır. Klasikler ekonomide müdahale olmadığı takdirde tam istihdamın yaşanacağını belirtirken, Keynesyen anlayış özel tüketim, yatırım, devlet harcamaları ve net ihracatın artmasıyla istihdam seviyesinin artacağını savunmaktadır. Sonuç olarak, iki farklı anlayışın ortak hedefi istihdam seviyesinin artırılması olarak ortaya çıkmaktadır.

Dünya nüfusunun yaklaşık yarısına yakınına oluşturan kadınların üretim ve dağıtım sürecine katılmaları ülkelerin beşeri sermayesinin verimli kullanılmasını sağlamakta, böylece ülkenin kalkınmasındaki temel unsur yerine getirilmiş olmaktadır. Ortadoğu ülkeleri ile İran ve Türkiye’de kadın nüfusu toplam nüfusun yaklaşık yarısını oluşturmaktadır. Bölgede kadın iş hayatında cinsiyet ayrımcılığına maruz kalmakta ve üretim sürecine etkin bir şekilde dahil olamamaktadır. Dolayısıyla kadınların etkin bir şekilde iktisadi hayata katılamamaları nedeniyle bölge ülkelerinin istihdam yapıları da olumsuz etkilenmektedir.

Türkiye ve İran dahil olmak üzere Ortadoğu ülkelerinde ortaya çıkan işsizlik oranları OECD ülkelerindeki işsizlik oranlarından çok daha yüksek seviyelerde seyretmektedir. İşsizlik durumunda yaşanan olumsuz tablo toplam istihdam rakamlarında da geçerli olup, toplam istihdamda yüksek orana sahip olan OECD ülkeleri ortalaması, Türkiye, İran ve diğer bölge ülkeleri ortalamasının üzerinde bir seyir göstermektedir. Diğer bir ifadeyle, Türkiye ve İran’da yaşanan işsizlik düzeyi Ortadoğu ülkeleri ortalamasının üzerinde gerçekleşirken, sahip oldukları istihdam oranı ise Ortadoğu ülkeleri ortalamasının altındadır. Hatta İran, toplam istihdam oranında Ortadoğu bölgesinde Filistin’den sonra %33,7 oranıyla en düşük istihdamın yaşandığı ikinci ülke konumundadır. Toplam işgücüne katılımında da İran, bölgedeki en düşük

toplam işgücüne katılım oranının görüldüğü ülke olmuştur. Ülkelerde işgücüne katılım oranı cinsiyete göre farklılık göstermektedir. Kadın işgücüne katılım oranında, Ortadoğu bölgesi ortalaması %32,2 seviyesindeyken, Türkiye ortalamasının üzerinde olup, %33,6 seviyesine sahiptir. Ancak Türkiye %62,8 olan OECD ortalamasının altında bir seyir göstermektedir. İran'da ise, kadın işgücüne katılım oranı %12,0 seviyesinde gerçekleşmekte ve Ortadoğu bölgesinin en düşük seviyesini gösteren ülke olmaktadır. Söz konusu ülkeler için istihdamın ağırlıklı olarak yaşandığı sektör ise hizmet sektörüdür.

Kadın işgücü piyasasında İran, bölgede en düşük paya sahip olsa da eğitim durumuna göre kadın işgücünde Türkiye ve Ortadoğu bölgesine göre farklılık göstermektedir. İran'da kadın işgücünün büyük çoğunluğunu yükseköğretim düzeyindeki kadın işgücü oluştururken, Türkiye'de büyük çoğunluğu ilköğretim mezunları oluşturmaktadır. Kadın işgücünde Türkiye'de niteliksiz işgücü ağırlıktayken, İran'da nitelikli işgücünün varlığı öne çıkmaktadır. Buna bağlı olarak kadın işgücünde sektörel farklılıklar da ortaya çıkmaktadır. İran'da kadın istihdamının en düşük görüldüğü sektör tarım sektörü iken Türkiye'de kadın istihdamının gerçekleştiği en yüksek orana sahip ikinci sektör tarım sektörüdür. Kadın işgücü piyasasında Ortadoğu ülkeleri ile Türkiye ve İran'da ücretli veya yevmiyeli çalışan kadınların oranı büyük çoğunluğu oluştururken, kendi hesabına çalışan kadınlar istihdam kapsamında ikinci sırada yer almaktadır. Ücretsiz aile işçisi olarak çalışan kadınların oranı ise azımsanmayacak boyuttadır. İstihdamda en düşük paya sahip olanlar ise işveren olarak çalışan kadınlardır. İran ve Türkiye toplam sosyal güvencesiz çalışma oranının en yüksek görüldüğü Ortadoğu bölgesindeki üç ülke arasında yer almaktadır. Hatta İran en yüksek sosyal güvencesiz çalışma oranının görüldüğü ülke olmuştur. İran, erkek işgücünde de bölge ülkeleri arasında sosyal güvencesiz çalışma oranında en yüksek paya sahiptir. Türkiye ve İran'da sosyal güvence olmadan çalışan kadınların oranı da Ortadoğu bölgesi ülkeleri arasında en yüksek oranın gerçekleştiği ülkelerdir.

Çalışmada veriler analiz edildiğinde Ortadoğu bölgeleri perspektifinde İran ve Türkiye işgücü piyasasında; yaşanan hızlı nüfus artışı, kadın istihdam oranının düşük seviyede olması, işgücünde eğitim seviyesinin düşük olması, istihdamda vasıfsız

işücünün payının yüksek olması ile istihdamda tarım sektörünün payının hâlâ yüksek olması temel sorunlar olarak ortaya çıkmaktadır. Maliye Bakanlığı Strateji Geliştirme Başkanlığı'nın yaptığı bir araştırma da bu durumu desteklemektedir. Araştırmaya göre, nüfus artış hızına bağlı olarak artan genç nüfusla istihdam seviyesi düşmekte, ayrıca kadın istihdam seviyesinin düşük olması da toplam istihdam düzeyini düşürmektedir. Büyük çoğunluğu lise ve altı düzeyinde olan işgücüne sahip ülkelerin istihdam yapısı ve seviyesi olumsuz etkilenmektedir. Bunun yanı sıra tarım sektörünün işgücündeki payının yüksek olması ve sosyal güvencesiz çalışma şekli sebebiyle kayıtdışılığın fazlalığı, istihdam yapısını ve seviyesini olumsuz etkilenir. Çalışmada görüldüğü üzere İran ve Türkiye'de sosyal güvencesiz çalışma şeklinde büyük pay sahibi olan ücretsiz aile işçilerinin oranı bir hayli yüksektir. Tüm bu bilgiler ışığında Türkiye, İran ve Ortadoğu ülkelerinin istihdam yapısında sıkıntılar yaşandığı görülmektedir. Çalışmada konu alınan Türkiye ve İran hükümetleri tarafından yapılan düzenlemeler kadın işgücü piyasasında zaman zaman olumsuz bir etkiye neden olurken zaman zaman da iyileştirici ve geliştirici nitelikte olmaktadır.

Türkiye'de 1990'lerden sonra kadının tarımdışı sektörlerde çalışması gerektiği vurgulanmış, ancak 2000'lerden sonra aktif politikalar uygulanmaya başlanmıştır. Türkiye Cumhuriyeti Devleti'nin hazırlamış olduğu beşer yıllık kalkınma planları karşılaştırıldığı zaman büyük farklar görülmektedir. 1963 yılında hazırlanan ilk pakette kadına geleneksel ev rolleri verilmiş, ancak tarımdışı alanlarda fırsat verici çalışmalara yer verilmemiştir. Kadın o dönemde tarım sektöründe aile işçisi olarak karşımıza çıkmaktadır. 2006 yılından itibaren Türkiye'de kadınların işgücüne katılımına yönelik istikrarlı bir şekilde çalışılmaktadır. İran'da ise kadının durumu 1979'da din adamlarının siyasi rejimi devirmesiyle değişikliğe uğramıştır. Devrimle beraber gelen din adamlarının oluşturduğu ulema, İslamın ve İran'ın ulusal çıkarlarına önem vermektedir. Bununla birlikte İran'da hazırlanan ve uygulanan beşer yıllık kalkınma planlarında da kadının rolü değişikliğe uğramıştır. 1989 yılında İran'da paket kapsamında kadının asıl değerleri ön plana çıkartılmış, ev işleriyle uğraşmak ve çocuk bakmak kadının asıl rolleri olarak sunulmuştur. Yıllara göre paketlerde kadın işgücünü iyileştirici hedefler planlansa da İran'da kadın işgücü oranı bölge ülkeleri içerisinde hâlâ en düşük orana sahiptir. Kadının hicap ve iffet kültürünün yaygınlaştırılması gerektiği



hedefini belirleyen İran İslam Cumhuriyeti çalışma hayatında kadın-erkek eşitliğini İslam ilkelerine dayandırmıştır.

Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, madde 10 kapsamında kadın ve erkek eşitliğine önem verirken, İran İslam Cumhuriyeti Anayasası madde 3'te kadın ve erkeğin eşitliğinden söz etse de madde 20'de bu eşitliğin İslam ilkelerine göre olması gerektiğini savunmaktadır. Bunun yanı sıra İran'da kadın işgücünü sınırlayıcı bir durum olarak ortaya çıkan düzenleme İran İslam Cumhuriyeti Medeni Kanunu (1307) madde 117' de geçmektedir. Söz konusu maddeye göre erkekler, eşlerini gerektiği durumlarda çalışmaktan men edebilmektedirler. Dolayısıyla İran'da kadın istihdamı, kadınların geleneksel ev rollerinin arkasında kalmaktadır. Türkiye Cumhuriyeti yasalarında böyle bir duruma rastlanılmamaktadır. İki ülkede de kadın işçü için annelik ve süt izinleri düzenlenmiş olup, varolan uygulamalar kadın işgücünün işine devamı açısından pozitif uygulamalar olarak ortaya çıkmaktadır. Söz konusu uygulamalar kadın işgücünün devamlılığını sağlayan bir uygulama olma özelliğine sahiptir. İran kanunlarında İslam ilkeleri sınırları hakim iken, Türkiye yasalarında böyle bir durum söz konusu olmamaktadır.

Kadın işgücünü doğrudan olumsuz etkileyen diğer bir durum ise, eğitimde cinsiyete getirilen sınırlamalardır. Türkiye'de lisans eğitim giriş sınavlarında bölümlerde cinsiyete göre sınırlama getirilmemekten, İran'da meslek seçiminde cinsiyet sınırlaması getirilmekte dolayısıyla bu durum İran'da kadın işgücüne katılımı azaltan bir etken olarak ortaya çıkmaktadır.

Kadının iktisadi hayata katılımını kırsal- kentsel alan dağılımları, işteki durumları, eğitim durumları, sektörel yönden istihdam dağılımları, nüfusları, kayıtdışıları, sosyal güvencesiz çalışmaları etkilerken kadınlar cinsiyetlerinden dolayı da çeşitli sorunlarla karşılaşmaktadır. Bu durum işgücüne katılımını zorlaştırmaktadır. Dünya Ekonomik Forumu Küresel Cinsiyet Eşitsizliği Forumu Araştırma Raporu çalışmayı destekler niteliktedir. Rapora göre, cinsiyet eşitsizliği bakımından 145 ülke arasında Türkiye 130. sırada, İran 141. sırada; kadın ve erkeklerin iktisadi katılımında fırsat eşitliği bakımından ise Türkiye 130. sırada, İran ise 141. sırada; kadınların eğitime erişiminde Türkiye 105. sırada, İran 106. sırada; üst düzey

çalışan kadınların varlığı sıralamasında da Türkiye 109. sırada, İran ise 106. sırada yer almaktadır. Bazı kriterlerde Türkiye, bazılarında ise İran öne çıkmaktadır.

Bu çalışmada iki tür uygulama gerçekleştirilmiş olup, ilk uygulamada literatürde konu edilen kadın istihdamı üzerinde etken olan faktörler üzerine kurulmuş hipotezler çok değişkenli regresyon teknikleriyle analiz edilmiştir. İkinci uygulamada ise, İran ve Türkiye’de çalışan kadınlar üzerinde anket çalışması yapılarak kadınların iş hayatına katılımını zorlaştıran etkenler üzerine kurulu olan hipotezler sınanmıştır. Türkiye’de ve İran’da 1990- 2015 arası yıllık verilerden yola çıkılarak çok değişkenli regresyon teknikleriyle nüfusun, eğitimin, evlilik yaşının ve ekonomik büyümenin kadın istihdamı üzerinde etkili olup olmadığı sınanmıştır. Hipotez 1 kapsamında her iki ülkede de kadın nüfusundaki artış kadın istihdamına pozitif yönlü bir katkı sağlamaktadır. Kadın nüfus artışının kadın istihdamına etkisi İran’da daha büyük iken, Türkiye’de de etkinin yönü pozitif olarak gerçekleşmiş, ancak İran’dakinden daha düşük seviyede oluşmuştur. Hipotez 2 kapsamında ise her iki ülkede de eğitim faktörü kadın istihdamını etkiler nitelikte ortaya çıkmaktadır. Çalışmanın sonucunda Türkiye’de bu etkinin İran’dakinden çok daha fazla olduğu belirlenmektedir. 25 yaş üzeri eğitimsiz nüfusun azalması ile kadın istihdamı oranında artış gözlemlenmektedir. DPT ve Dünya Bankası, Refah ve Sosyal Politika Analitik Çalışma Programı Çalışma Raporu çalışmayı destekler niteliktedir. Raporda, kentsel alanlarda kadınların eğitim düzeylerinin işgücüne katılımlarında doğrudan etkili olduğu belirtilmektedir. Eğitimi olmayan kadınların işgücü piyasası girişlerinde zorluk yaşadığı ve işgücü piyasasına katılımlarının bu oranda düşük olduğu sonucuna varılmaktadır. Bu durumun cinsiyete göre farklılık gösterdiği belirtilmiş ve eğitimin kadınlarda erkeklere oranla daha etkin olduğu vurgulanmıştır. Hipotez 3 kapsamında ise, çıkan regresyon sonuçlarına göre, kadın istihdamı ile ortalama evlilik yaşı arasında İran’da anlamlı bir ilişkiye rastlanırken Türkiye’de aynı sonuçlara varılamamıştır. Türkiye’de evlilik durumunun anlamlı bir katkı sağlamadığı sonucuna erişmek faktörün kadın istihdamı üzerinde bir etkisi olmadığı gibi teori geliştirmek için yeterli değildir. Kısıtlı verilerin genişletilmesiyle aradaki anlamlı ilişkinin kanıtlanma olasılığı mevcuttur. Nitekim DPT ve Dünya Bankası tarafından Refah ve Sosyal Politika Analitik Çalışma Programı kapsamında hazırlanan raporda Türkiye’de kadının medeni durumunun işgücüne katılımında etkili

olduğu belirtilmektedir. Erkeklerde en yüksek işgücüne katılım evlilerde gözlemlenirken, kadınlarda en yüksek katılım bekârlarda gözlemlenmektedir. İran için yapılan uygulamada da bu durum kanıtlanmış olup, kadınlarda ortalama evlilik yaşının 1 yaş artması sonucu kadın istihdamında da 1,25 birimlik bir artışın yaşandığı gözlemlenmiştir. Bu durum sonucunda kadınlar için evliliğin getirdiği sorumluluklar ile iş hayatının birlikte yürütülmesinin zorluğu ortaya çıkmaktadır. Hipotez 4 kapsamında ise, iktisat teorisine göre istihdam üzerinde etkili olduğu bilinen sabit fiyatlarla gayri safi yurtiçi hasıla değişkenindeki yüzdesel değişimler İran ve Türkiye’de istatistiksel olarak anlamlı olarak bulgulanmıştır. Gayri safi yurtiçi hasıla artışının kadın istihdamına etkisi İran’da daha fazla iken, Türkiye’de etkinin yönü pozitif olarak gerçekleşmiş, ancak İran’dakinden daha düşük seviyede oluşmuştur.

İkinci uygulamada ise, Türkiye’de ve İran’da çalışan kadınların genel görüşlerini saptamak ve iş hayatına katılımını zorlaştıran etkenleri çıkarmak adına yapılan anket çalışması doğrultusunda; Hipotez 1 kapsamında aylık gelir düzeyi hariç olmak üzere katılımcıların yaşı, medeni durumu, yaşam alanı, sosyal güvence durumu, sahip olduğu çocuk sayısı, öğrenim durumu, çalışma şekli, aylık gelir düzeyi ve dini inancı iş hayatına yönelik genel görüşler üzerinde etkilidir. Demografik özellikleri farklılaştıkça genel görüşler üzerindeki cevaplar da farklılık göstermektedir. Hipotez 2 kapsamında ise, Türkiye’de kentsel alanda yaşayan, sosyal güvencesi olan, 2001-5000 TL gelire sahip, ücretli veya yevmiyeli olarak çalışan katılımcılar işlerinden daha memnundur. İran’da ise sadece çalışma süresi ile iş memnuniyeti arasında ilişki çıkmış olup, 5 ve daha fazla yıldır çalışanların iş memnuniyeti bulunmaktadır. Diğer demografik özellikler ile iş memnuniyeti arasında herhangi anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Hipotez 3 doğrultusunda ise, dini inanç ile iş yerinde yaşanan sıkıntı arasında anlamlı bir ilişki ortaya çıkmıştır. Türkiye ve İran’da iş hayatında sorun yaşayan Müslüman Şii’lerin oranı azımsanmayacak ölçüdedir. Uygulama sonucunda Türkiye ve İran’da kadınların çalışma yaşamında cinsiyet ayrımcılığından ötürü bir takım sorunlarla karşı karşıya kaldığı ortaya çıkmıştır. Bu durum kadınların iş hayatına katılımını zorlaştırmaktadır. İş hayatına katılımını zorlaştıran sebepler şu şekilde sıralanabilmektedir; kadınların iş hayatlarındaki maddi tatminsizliği, işyerlerinde yükselememeleri, evdeki sorumluluklar ile iş hayatını birlikte yürütememeleri,

kariyerlerinde ilerlemede erkeklere oranla şanslarının daha düşük olması, işyerinde karşılaştıkları erkek yöneticilerin ve çalışanların tacizleri, ücretlerin erkeklere oranla daha düşük seviyelerde olması, çalışma saatlerinin yoğunluğu, çalışma yaşamını düzenleyen yasaların yetersizliği, yükselme imkanlarının olmadığı pozisyonlarda işe başlatılması, hükümetlerin yaptığı politikanın beğenilmeyişi, yönetsel görevler için sağlanan eğitime erişimde cinsiyet ayrımcılığı, engelli kadın çalışanlara öncelik verilmemesi her iki ülkede de sorun olarak ortaya çıkmaktadır. Bunun yanı sıra İran'da kadınların yaptıkları işten memnun olmayışı, dini inançtan dolayı sıkıntının çok fazla yaşanması, sosyal güvencesiz çalışmanın fazlalığı, işletmenin işten eleman çıkarması gerektiğinde öncelikle kadın işçileri çıkarması gibi nedenler kadınların iş hayatına katılımını zorlaştıran diğer nedenler olarak ortaya çıkmaktadır. Bunun dışında Türkiye'de kadınların çalışma hayatlarında ve eğitim almalarında toplumsal baskının varlığı iş hayatına katılımlarını zorlaştırmaktadır.

Kadınların iş hayatına katılım oranlarının artırılması ve işgücü yapısının düzeltilmesi adına İran ve Türkiye'de birtakım iyileştirmeler yapılmalıdır.

Türkiye'de yapılması gereken iyileştirmeleri aşağıdaki şekilde özetlemek mümkündür.

- Kadınlara iş bulamamaları dahilinde yeni iş fırsatları yaratılmalı, iş sahaları genişletilmelidir. Bunun adına kamu kuruluşlarının faaliyetlerinin artırılması gerekmektedir.
- Hükümetler politikalarını revize edip kadınlara yönelik daha etkin işleyen aktif politikalar yürütmelidir. Yapılan politikaların hayata geçirilmesi adına devletin kontrol mekanizmalarını güçlendirmesi gerekmektedir.
- Ücret farklılığını önlemek adına ücretler yeniden düzenlenmeli, cinsiyete göre değil konumlarına göre farklılık göstermelidir. Yasalarla kontrol altına alınmalıdır.
- Yönetsel görevlerde çalışan kadınların oranlarını arttırmak adına şirketlerde bu kadrolar için belirli sayıda kadın çalıştırma zorunluluğu getirilmelidir.
- Kadınların, işyerinde yaşanan tacizlere maruz kalmamaları adına yasaların ve toplumsal değerlerin iyileştirilmesi gerekmektedir.

- Eğitimlere kolay bir şekilde erişilebilmesi sağlanmalıdır. Kız öğrencilere yönelik teşvikler, karşılıksız burslar sağlanmalıdır.
- Kadınların aile sorumlulukları ile iş hayatını bir arada yürütebilmesi adına çalışma saatlerinin esnetilmesi gerekmektedir. En azından özel sektörlerin genelinde çalışma cumartesi günleri kadınlar için tatil olarak kabul edilmelidir.
- Kadınların mesleklerinde ilerlemeleri konusunda erkeklere oranla daha fazla beklmelerini engellemek adına, terfilerin ayrımcılık gözetilmeden yapılabilmelidir. Bu amaçla işletmelerde sene içerisinde yapılan performans değerlendirme tabloları terfilerde dikkate alınmalıdır.
- Kadınların eğitim ve iş hayatlarında toplumsal baskıda kalmamaları için medya kuruluşları toplumsal bilinci arttırmak adına konuyu daha aktif bir şekilde işlemelidir.
- Nitelikli işgücü oranlarının artırılması için eğitim süresi boyunca kız öğrencilere sağlanan burs oranlarının yükseltilmesi gerekmektedir.
- Kadın engelli çalışanların artırılması adına hükümet tarafından işyerlerine teşvikler uygulanmalıdır.
- Kayıtdışılığa neden olan yüksek orandaki ücretsiz aile işçisi olarak çalışan kadınların tarım sektöründen daha çok hizmet ve sanayi sektöründe çalıştırılması hedeflenmeli ve bunun adına sektörlere sübvansiyonlar uygulanmalıdır.
- Mesleği olmayan ev kadınlarına yönelik meslek edindirme kursların sayısının ve bu kurslarda düzenlenen eğitimlerin çeşitliliği artırılmalıdır.

İran'da yapılması gereken iyileştirmeleri ise aşağıdaki şekilde özetlemek mümkündür.

- İşten çıkarılma durumlarında kadınlara karşı uygulanan cinsiyet ayrımcılığının engellenmesi adına profesyonel yönetim anlayışının belirlenmesi gerekmekte, buna ek olarak bu gibi durumlarda devletin yasalarının kadını koruyacak nitelikte olması sağlanmalıdır.
- Kadınların iş memnuniyetini arttırmak adına meslek seçimlerinde kısıtlamalar kaldırılmalı, bireylere özgür seçimler yapabileceği ortamlar sağlanmalıdır.

- Kayıtdışılığı engellemek ve sosyal güvenceli çalışan kadınların sayısını arttırmak adına devlet kontrol mekanizmalarının işlerliğinin sağlanması gerekmektedir.
- Evli kadınların iş hayatına katılımını arttırmak adına devlet tarafından ücretsiz çocuk bakım evleri desteği sağlanmalıdır.
- İran'da bekar kadınlar çalışanların çoğunluğunu oluşturmasına rağmen 1-3 çocuğa sahip olanlar iş hayatındaki çoğunluğu oluşturmaktadır. Bu nedenle evlilik ile iş hayatının birlikte yürütülebilmesi adına hükümetin evlilere yönelik aktif politikalar üretmesi gerekmektedir.
- Kadınların düşük düzeyde gerçekleşen ücret seviyeleri arttırılmalı ve eşit işe eşit ücret politikası benimsenmelidir.
- Dini inanç ile yaşanan sıkıntıyı azaltmak adına toplumsal bilincin arttırılması gereklidir.
- Yapılan yasal düzenlemelerin kadınlar üzerinde yapılan bilimsel çalışmalardan esinlenerek ve kadınların fikirleri alınarak düzenlenmelidir.
- Kadınlar için yeni iş sahalarının yaratılması gerekmektedir.
- Aile ve iş sorumluluğunun birlikte yürütülmesi adına çalışma saatlerinde kadınlara yönelik pozitif ayrımcılığın uygulanması gereklidir.
- Eğitimde cinsiyet ayrımcılığının giderilmesi adına kamu kuruluşları faaliyetleri arttırılmalıdır.
- Kadın çalışanların sayısını arttırmak için hükümet tarafından işyerlerinde ki erkek çalışanların sayısına yüzdelik kotalar konarak kadın işgücü çalıştıran işyerlerine teşvikler uygulanmalıdır.
- Kadınların ilerlemesini sağlamak ve düşük olan pozisyonlarda işe başlatılmasını engellemek amacıyla cinsiyet ayrımcılığının önüne geçilmelidir. Bu sebeple işe alımların aday çalışanlara uygulanacak objektif değerlendirme ölçütüne sahip sınavlarla olması gerekmektedir.
- Kadın engelli çalıştıran işyerlerine hükümet tarafından teşvikler sağlanmalıdır.
- Herhangi mesleği olmayan ev kadınlara yönelik meslek edindirme kurslarının sayısının ve çeşitliliğinin arttırılması gerekmektedir.

İran ve Türkiye için önerilen iyileştirmeler sayesinde ülkelerde kadın işgücüne katılım oranı yükselecek, böylece beşeri sermaye verimliliği artırılmış olacaktır. Kadın işgücü, üretim ve dağıtım sürecinde daha fazla yer alacak, ülkenin ekonomik açıdan büyümesi sağlanmış olacaktır. Yapılan çalışma ile Türkiye ve İran’da kadın istihdamına yönelik sorunların aşılmasına ışık tutularak ülkenin ekonomik büyümesinde, üretimde verim artışının sağlanmasında ve tüm dünyada çok önemli hale gelen beşeri sermayenin özellikle kadın işgücü perspektifinde geliştirilmesinde yol gösterici olacağı düşünülmektedir.



## EKLER

### Ek -1 Ekonometrik Analizde Kullanılan İnan Verileri

Year	Labfemale	Noneedufemale	Marfemale	Popfemale	Gdp (constant 2010 US\$)
1990	10,43420529	43,84357834	21	49,05166	205,513,632,859.5
1991	10,6818316	41,86131134	21,1	49,09114	231,647,051,483.3
1992	10,92198447	39,87904434	21	49,13961	239,286,729,358.4
1993	11,16983375	37,89677734	21	49,19253	235,766,794,094.2
1994	11,5354707	35,91451035	21,5	49,24289	231,762,799,359.7
1995	11,79450439	33,93224335	21,4	49,28482	237,327,527,424.7
1996	12,19514551	33,06579437	22,1	49,32083	252,399,073,803.4
1997	13,05810142	32,1993454	22,38	49,35153	255,807,469,064.4
1998	13,90858701	31,33289642	22,66	49,36788	261,128,294,555.8
1999	14,71048413	30,46644745	22,94	49,35911	266,357,901,072.9
2000	15,56930126	30,26669767	23,22	49,32033	281,927,925,364.0
2001	16,45750903	29,59999847	23,5	49,2457	288,672,128,262.3
2002	17,24132223	27,46578471	23,78	49,14361	311,993,456,682.9
2003	18,10629676	25,33157094	23,5	49,03987	338,947,502,385.5
2004	19,05948418	23,19735718	23	48,96835	353,646,523,406.4
2005	19,96101538	22,75997925	23,5	48,95105	368,530,410,531.6
2006	19,52780397	22,53263092	23,5	48,99596	389,552,313,541.3
2007	19,04208719	22,30528259	23,5	49,09152	425,064,554,149.1
2008	17,5644014	22,1248951	23,5	49,21606	428,990,857,822.1
2009	17,79368977	21,9445076	23,5	49,33923	438,920,754,764.0
2010	18,00904222	21,7641201	23,5	49,43959	467,790,215,915.5
2011	18,10334934	21,5837326	23,5	49,51206	485,330,901,134.4
2012	18,22613016	20,24416351	23,5	49,56309	453,256,899,727.8
2013	18,33865212	18,53113556	23,5	49,59728	444,592,553,889.8
2014	18,33515519	16,8181076	23,5	49,62273	463,902,735,245.9

\*İnan için 2015 verilerine ulaşamamıştır.



**Ek -2 Ekonometrik Analizde Kullanılan Türkiye Verileri**

<b>Year</b>	<b>Labfemale</b>	<b>Nonedufemale</b>	<b>Marfemale</b>	<b>Popfemale</b>	<b>Gdp (constant 2010 US\$)</b>
1990	30,83408715	46,78	22	50,66735834	350,205,824,913.0
1991	30,97575582	45,885	22,2	50,6831112	352,728,284,092.2
1992	30,24958614	44,99	22,3	50,70127047	370,490,392,798.1
1993	26,66153688	44,095	22,4	50,72036385	398,837,595,257.1
1994	29,62725362	43,2	22,4	50,7383034	380,219,268,587.3
1995	29,67914853	43,2	22,3	50,75367996	410,173,957,282.4
1996	29,52013294	40,85	22,4	50,76627182	440,443,419,097.5
1997	28,4744323	38,5	22	50,77669502	473,818,739,954.4
1998	28,91953808	36,15	22	50,78543156	484,755,488,023.2
1999	29,67566867	33,8	22,5	50,79321552	468,441,798,306.9
2000	27,74973155	31,45	23,1	50,80059336	500,176,178,702.9
2001	28,50455794	29,946	23,2	50,80739677	471,678,758,495.7
2002	29,43221613	28,442	23,2	50,81351519	500,752,280,629.5
2003	28,82540867	26,938	23,3	50,81955875	527,118,216,719.3
2004	26,20802908	25,434	23,4	50,82627904	576,471,281,250.6
2005	26,15502922	23,93	23,3	50,8340574	625,904,195,440.4
2006	26,49733645	22,736	23,4	50,84346387	667,981,899,522.3
2007	26,50180317	21,542	23,5	50,85401827	699,167,161,504.2
2008	27,16151988	20,348	24,2	50,86382409	703,773,547,723.8
2009	28,26898539	19,154	24,1	50,87035802	669,810,311,108.7
2010	29,33874646	17,96	24	50,87207215	731,144,536,446.5
2011	29,99063949	16,766	24,2	50,86832295	795,285,991,687.8
2012	30,67035194	15,572	24,6	50,86029725	812,205,388,686.6
2013	30,6623602	14,378	24,2	50,85045467	846,257,175,525.2
2014	30,54999171	13,184	24,5	50,84196608	871,815,142,613.0
2015	30,54199997	11,99	24,5	50,83689831	906,443,161,883.4

### Ek -3 Türkiye’de Uygulanan Anket Formu

Bu anket çalışması Marmara Üniversitesi Ortadoğu Araştırmaları Enstitüsü, Ortadoğu’nun Ekonomi Politikası Anabilim Dalı’nda yapılmakta olan “Ortadoğu Ülkelerinde Kadın İstihdamı: İran ve Türkiye Örneği” başlıklı doktora tezine veri sağlamak amacıyla sadece kadınlar üzerinde yapılmaktadır. Vereceğiniz cevaplar gizli tutulacak ve hiç kimseyle paylaşılmayacaktır. Çalışmaya yapacağınız değerli katkılarınızdan dolayı şimdiden teşekkür ederim.

PELİN YANTUR

DANIŞMAN: PROF. DR. ERİŞAH ARICAN

#### 1. Hangi yaş grubundasınız?

- 1) 15-25 yaş ( )
- 2) 26-35 yaş ( )
- 3) 36-45 yaş ( )
- 4) 46-65 yaş ( )

#### 2. Medeni durumunuz?

- 1) Bekar ( )
- 2) Evli ( )

#### 3. Kırsal alanda mı kentsel alanda mı yaşıyorsunuz?

- 1) Kırsal alan ( )
- 2) Kentsel alan ( )

#### 4. Sosyal güvenceniz var mı?

- 1) Evet ( )
- 2) Hayır ( )

#### 5. Çocuk sayınız?

- 1) Çocuksuz( )
- 2) 1-3( )
- 3) 4-6( )
- 4) 7 ve üzeri( )

#### 6. Eğitim durumunuz?

- 1) İlkokul, Ortaokul( )
- 2) Lise- Meslek Lisesi( )
- 3) Lisans ( )
- 4) Lisansüstü( )

**EK 3'ün Devamı,**

**7. Kaç yıldır çalışma yaşamı içindesiniz?**

- 1) 1 yıldan az( )
- 2) 1-4 yıl ( )
- 3) 5-8 yıl ( )
- 4) 9 yıl ve üzeri( )

**8. Çalışma şekliniz nedir?**

- 1) Ücretli, maaşlı veya yevmiyeli( )
- 2) İşveren( )
- 3) Ücretsiz aile işçisi ( )
- 4) Kendi hesabına( )

**9. Aylık elde ettiğiniz net ücretiniz ne kadardır?**

- 1) 0-1300 TL( )
- 2) 1301-2000 TL( )
- 3) 2001- 5000 TL( )
- 4) 5001 TL ve üzeri( )

**10. Çalıştığınız işten memnun musunuz?**

- 1) Memnun değilim ( )
- 2) Memnunum( )
- 3) Çok memnunum( )
- 4) Kararsızım( )

**11. Dini inancının kadın istihdamını etkilediğini düşünüyor musunuz?**

- 1) Evet ( )
- 2) Hayır ( )

**12. Hangi dine mensupsunuz?**

- 1) Müslüman (Şii) ( )
- 2) Müslüman (Sünni) ( )
- 3) Hristiyan ( )
- 4) Yahudi ( )
- 5) Diğer, açıklayınız.(.....)

**13. Çalıştığınız yerde dini inancınızdan dolayı bir sıkıntı ile karşılaştınız mı?**

- 1) Karşılaştım ( )
- 2) Karşılaşmadım ( )

**EK 3'ün Devamı,**

**14. Hiç işsiz kaldınız mı?**

- 1) Evet ( )  
2) Hayır ( ) (Cevabınız evet ise 15. soruyu yanıtlayınız.)

**15. İşsiz kalmanızın nedeni hangisidir?**

- 1) Cari ücret düzeyinde iş aramama rağmen piyasada iş bulamadım. ( )  
2) Sahip olduğum meslek mevsimlik ve geçici süreli olduğu için iş bulamadım. ( )  
3) İşyerimde teknolojik gelişmenin yaşanmasıyla fazla işgücüne ihtiyaç kalmadı, işten çıkartıldım. ( )  
4) Ülke ekonomisinde yaşanan krizle işimi kaybettim. ( )

**16. İşinizi kaybetme korkusu yaşıyor musunuz?**

- 1) Evet ( )  
2) Hayır ( )

**17. Hükümetin kadın istihdamına yönelik yasal düzenlemelerini beğeniyor musunuz?**

- 1) Evet ( )  
2) Hayır ( )

		HİÇ KATILMIYORUM	KATILMIYORUM	KARARSIZIM	KATILYORUM	ÇOK KATILYORUM
	<b>18. Çalıştığınız işten ayrılıyor olsaydınız bunun nedeni ne olurdu? (Lütfen her bir şıkkı katılım ölçünüze göre değerlendiriniz.)</b>					
a)	Maddi tatsizlik.	( )	( )	( )	( )	( )
b)	Ailenize yeterince vakit ayıramamanız.	( )	( )	( )	( )	( )
c)	İş yerinizde kadına yönelik tutumlar.	( )	( )	( )	( )	( )
d)	Yükselme imkanlarının olmaması.	( )	( )	( )	( )	( )
e)	Yaptığınız işi sevmiyor olmanız.	( )	( )	( )	( )	( )

**EK 3'ün Devamı,**

Aşağıda verilen ifadelere ne ölçüde katıldığınızı, karşılarında verilmiş olan ölçek üzerinde işaretleyiniz.

SIRA NO	KADIN ÇALIŞMA YAŞAMINA YÖNELİK GENEL GÖRÜŞ İFADELERİ	HİÇ KATILMIYORUM	KATILMIYORUM	KARARSIZIM	KATILYORUM	ÇOK KATILYORUM
19	Kadınların evli ya da çocuk sahibi olmaları işyerindeki performanslarını olumsuz yönde etkiler.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
20	Kadın çalışanlar mesleklerinde ilerleme konusunda erkeklere göre daha çok çalışmakta ve daha uzun süre beklemektedir.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
21	Kadınlar iş yaşamında erkek yöneticilerin ve diğer çalışanların zaman zaman tacizlerine maruz kalırlar ve bu durum çalışma isteklerini olumsuz etkiler.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
SIRA NO	İFADELER	HİÇ KATILMIYORUM	KATILMIYORUM	KARARSIZIM	KATILYORUM	ÇOK KATILYORUM
22	Kadın çalışanlar maaş, prim statü gibi konularda ayrımcılığa maruz kalırlar.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
23	Kadınların çalışma hayatında başarılı olabilmeleri için evdeki sorumluluklarından fedakarlık etmeleri gerekir.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
24	Personel çıkarılması gerektiğinde (kriz döneminde) öncelikli olarak kadın çalışanlar işten çıkarılır.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
25	Çalışma saatlerinde esneklik sağlanması kadınların çalışma yaşamına katılmasını kolaylaştırır.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
26	Kadınların çalışma yaşamını düzenleyen yasalar yeterli düzeydedir.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
27	Eğitim almaları ve çalışma hayatında bulunmaları ile ilgili olarak kadınlar üzerinde toplumsal bir baskı bulunmaktadır.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
28	Kadınların yükselme imkanı düşük bölümlerde işe başlatılması kariyerlerini olumsuz yönde etkilemektedir.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
29	Terfi imkanlarına sahip olmaları bakımından kadın çalışanlar üstlerinden destek görmemektedir.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
30	Kadın çalışanlar yönetsel görevlere gelmelerini sağlayacak eğitim fırsatlarından erkeklerle eşit şekilde yararlanamamaktadır.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
31	Aile yaşamında ev ve çocuk ile ilgili sorumlulukların paylaşılabilmesi kadın çalışanların mesleki kariyerlerini etkilemektedir.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
32	Kadın engelli çalışanlara öncelik verilmemektedir.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## Ek - 4 İnan'da Uygulanan Anket Formu

### فرم پرسشنامه

این پرسشنامه در موسسه تحقیقات خاورمیانه ی دانشگاه مازارای در شهر استانبول ترکیه در زمینه اقتصاد سیاسی خاورمیانه انجام شده است. این تحقیق در رابطه با جمع آوری اطلاعات از میزان استخدام زنان در کشورهای ایران و ترکیه برای انجام تز دکترا صورت گرفته است. اطلاعات و داده ها به صورت محرمانه نگاه داشته خواهد شد. از همکاری شما از بسیار متشکرم .

#### 1. در کدام گروه سنی قرار دارید؟

- (1) بین 15 25 سال ( )
- (2) بین 26 35 سال ( )
- (3) بین 36 45 سال ( )
- (4) بین 45 65 سال ( )

#### 2. وضعیت تاهل؟

- (1) متاهل ( )
- (2) مجرد ( )

#### 3. در شهر یا روستا زندگی می کنید؟

- (1) شهر ( )
- (2) روستا ( )

#### 4. بیمه ی کاری هستید؟

- (1) شهر ( )
- (2) روستا ( )

#### 5. فرزند دارید؟

- (1) بدون فرزند ( )
- (2) بین 1 3 فرزند ( )
- (3) بین 3 6 فرزند ( )
- (4) بین 6 بیشتر ( )

#### 6. وضعیت تحصیلی شما؟

- (1) دبستان، راهنمایی ( )
- (2) دبیرستان، دبیرستان حرفه ای ( )
- (3) لیسانس ( )
- (4) فوق لیسانس دکترا ( )

#### 7. چند سال است که مشغول به کار هستید؟

**EK 4'ün Devamı,**

(1) کمتر از یک سال ( )

(2) بین 1 و 5 سال ( )

(3) بین 5 و 9 سال ( )

(4) 10 سال و بیشتر

**8. نوع کار و دستمزد شما کدام است؟**

(1) حقوق به گیر ماهیانه و یا یومیه ( )

(2) صاحب کار ( )

(3) کار در خانواده بدون دریافت دستمزد ( )

(4) خود اشتغالی ( )

**9. دستمزد شما چقدر است؟**

(1) 0 تا 720 هزار تومان ( )

(2) 720 هزار تا 1.500.000 تومان ( )

(3) 1.500.000 تا 5.000.000 تومان ( )

(4) 5.000.000 تومان و بیشتر ( )

**10. از کارتان رضایت دارید؟**

(1) راضی نیستم ( )

(2) راضی هستم ( )

(3) خیلی راضی هستم ( )

(4) نمیدانم ( )

**11. به نظر شما اعتقادات دینی استخدام زنان را تحت تاثیر قرار میدهد؟**

(1) بله ( )

(2) خیر ( )

**12. دین و مذهب شما چیست؟**

(1) مسلمان (شیعه) ( )

(2) مسلمان (سنی) ( )

(3) مسیحی یهودی ( )

(4) دیگر ( ).....

**13. آیا تاکنون در جایی که کار می کنید به دلیل اعتقادات دینی با مشکل مواجه شده اید؟**

(1) بله ( )

(2) خیر ( )

**14. آیا تاکنون بیکار مانده اید؟**

(1) بله ( )

(2) خیر ( )

**EK 4'ün Devamı,**

(اگر جوابتان بله می باشد به سوال 15 جواب دهید.)

**15. دلیل بیکاریتان چیست؟**

- (1) با وجود جستجوی فراوان در سطح دستمزد جاری شغلی پیدا نکردم. ( )
- (2) به دلیل اینکه شغلی که دارم فصلی و یا موقت میباشد نتوانستم کاری ثابت پیدا کنم. ( )
- (3) به دلیل استفاده وسیع از تکنولوژی در محل کار نیازی به نیروی کار نماند و از کار برکنار شدم. ( )
- (4) به دلیل بحران اقتصادی کشور شغلم را از دست دادم. ( )

**16. آیا ترس از دست دادن کارتتان را دارید؟**

(1) بله ( )

(2) خیر ( )

**17. قوانین شرعی دولت در راستای استخدام زنان را می پسندید؟**

(1) بله ( )

(2) خیر ( )

	اصلاً موافق نیستم	موافق نیستم	بی طرف	موافقم	کاملاً موافقم
<b>18. اگر از کاری که هم اکنون در آن مشغول هستید جدا می شدید دلیل اصلی آن به نظر شما چه چیزی بود؟</b>					
1 نارضایتی مالی	( )	( )	( )	( )	( )
2 به اندازه کافی برای خانواده زمان نمی گذارم	( )	( )	( )	( )	( )
3 نگرش نادرست به زنان در محیط کاری.	( )	( )	( )	( )	( )
4 نبود ارتقا.	( )	( )	( )	( )	( )
5 دوست نداشتن کاری که انجام می دهید	( )	( )	( )	( )	( )



EK 4'ün Devamı,

تا چه اندازه با توضیحات زیر موافق هستید با علامت نشان دهید.

ردیف	توضیحات	اصلا موافق نیستم	موافق نیستم	بی طرف	موافقم	کاملا موافقم
		( )	( )	( )	( )	( )
19	ازدواج و داشتن فرزند در میزان عملکرد زنان در محیط کار تاثیر منفی می گذارد.	( )	( )	( )	( )	( )
20	کارکنان زن نسبت به کارکنان مرد در بهتر شدن شرایط کاری بیشتر تلاش میکنند و مدت زمان طولانی تری منتظر هستند.	( )	( )	( )	( )	( )
21	آزار و اذیت از طرف همکاران و مدیران مرد تاثیر منفی بر فعالیت زنان در محیط کاری دارد.	( )	( )	( )	( )	( )
ردیف	توضیحات	اصلا موافق نیستم	موافق نیستم	بی طرف	موافقم	کاملا موافقم
22	کارکنان زن در زمینه های میزان دستمزد، حق بیمه و مواردی مانند این مورد تبعیض هستند.	( )	( )	( )	( )	( )
23	کارکنان زن برای موفق شدن در زمینه کاری باید در محیط خانه تمامی مسئولیت های خود را با فداکاری تام انجام دهند.	( )	( )	( )	( )	( )
24	در صورت لزوم اخراج پرسنل (در زمان بحران) در درجه اول زنان اخراج می شوند.	( )	( )	( )	( )	( )
25	انعطاف پذیری ساعات کاری مشارکت زنان در محیط کاری را تسهیل میکند.	( )	( )	( )	( )	( )
26	قوانین مربوط به زندگی کاری زنان کافی می باشد.	( )	( )	( )	( )	( )
27	نه در محیط آموزشی و نه در محیط کاری هیچ فشار اجتماعی بر زنان وجود ندارد.	( )	( )	( )	( )	( )
28	استخدام زنان در بخش هایی که امکان ارتقا شان کم میباشد، حرفه ی آنان را به شدت تحت تاثیر قرار میدهد.	( )	( )	( )	( )	( )
29	در هنگام ترفیع زنان از هیچ حمایتی از مدیران خود برخوردار نمی باشند.	( )	( )	( )	( )	( )
30	زنان به میزان مردان از فرصت ها و آموزش های یکسان در جهت انجام وظایف اداری برخوردار نیستند.	( )	( )	( )	( )	( )
31	تقسیم نامساوی مسئولیت فرزند و خانه بین زن و شوهر، حرفه ی زنان را تحت تاثیر قرار میدهد.	( )	( )	( )	( )	( )
32	به زنان معلول در محیط کاری اولویت داده نمی شود.	( )	( )	( )	( )	( )

## KAYNAKÇA

- Acaravcı, A., C. Bozkurt. ve S. Erdoğan. (2015). MENA ülkelerinde Demokrasi-Ekonomik Büyüme İlişkisi. *İşletme ve İktisat Çalışmaları Dergisi*, 34, 119-129.
- Acar, M.A. (2008). Dünyada Artan Su Sorununun Türkiye ve Ortadoğu Açısından Değerlendirilmesi. Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, *Yüksek Lisans Tezi*.
- Adak, N. (2005). Kırsal/Kentsel Kesimde Eğitim ve İstihdam. *Akademik Araştırmalar Dergisi*, 24, 97-108.
- Akalın, S. U., A. İncekara ve G. Akalın. (2012). *Keynes'in Genel Teorisi Üzerine*. İstanbul: Kalkedon Yayınları.
- Aksu, Ö. (1993). Gelir ve Servet Dağılımı. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Yayınları.
- Apel, M. and P. Jansson. (1998). A Theory- Consistent System Approach for Estimating Potential Output and the NAIRU. *Sveriges Riksbank Working Paper Series*. 74.
- Arıcan, E. (2005). Ricardocu Denklik Teoremi ve Teorilerde Kamu Açıklarına İlişkin Yaklaşımlar: Türkiye Ekonomisine İlişkin Bir Uygulama. *Marmara Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*. 20.1, 77-94.
- Arın, T. (2001). İran'da İslam Devleti ve Kadınlara Karşı Anayasal Şiddet. *Kadın Araştırmaları Dergisi*. 10.7, 1-19.
- Arslan, H. (2009). Kriz-Büyüme- İstihdam Üçgeninde 1994 ve 2001 Krizleri, *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*. 68.2, 32- 42.
- Aslan, O. E. (2006). Cumhuriyet ve Kadın Memurlar. *Amme İdaresi Dergisi*. 39.4, 117-149.
- Attarian, J. (2001). The Myth of the Iron Law of Wages. *Economic Bulletin*. 42.3, 1- 8.

- Aydemir, C. (2013). Türkiye’de İşgücü Yapısı, İşsizlik ve Kırsal Alan. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*. 27. 1, 115- 138.
- Aydın, N. (2012). İşsizlik, Beveridge Eğrisi ve Türkiye İşgücü Piyasasına İlişkin Bir Değerlendirme. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 2.32, 119-134.
- Bayrakdar, S. ve A. İncekara. (2013). Türkiye’nin Genç İşsizlik Profili. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 41, 15-38.
- Bekiroğlu, C. (2010). Türkiye’de İşsizlik Sorununun Çözümlemesinde Uygulanan Ekonomi Politikalarının Analizi, Kadir Has Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, *Yüksek Lisans Tezi*.
- Berber, M. ve B. Y. Eser. (2008). Türkiye’de Kadın İstihdamı: Ülke ve Bölge Düzeyinde Sektörel Analiz. “İş, Güç” *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*. 10.2, 1-16.
- Bhattacharya, R. and H. Wolde. (2010). Constraints on Growth in the MENA Region, IMF Working Paper, *Middle East and Central Asia Department*. JEL Classification. 9.4, 10-30.
- Biçerli, K. M. (2014). *Çalışma Ekonomisi*. 8. Baskı. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Biçerli, M. K. (2000). *Çalışma Ekonomisi*, İstanbul: Beta Basım A.Ş.
- Brunhoff, S. D. (1992). *Devlet ve Sermaye*. 1. Baskı. Kuvvet Lordoğlu (çev.). Ankara: İmge Kitabevi.
- Buğra, A. (2014). *Akdeniz’de Kadın İstihdamının Seyri*. Ayşe Buğra ve Yalçın Özkan (drl.), İstanbul: İletişim Yayınları.
- Bulut, S. (2010). Türkiye’de Aktif İstihdam Politikası Aracı Olarak Düzenlenen İşgücü Eğitim Kurslarının İstihdam Açısından Belirleyiciliği, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, *Yüksek Lisans Tezi*.

- Campbell, D. R. (1968). The Measurement of Disguised Unemployment. *The Canadian Journal of Economics*, 44, 819-822
- Canbay, T. ve M. Demir. (2013). Türkiye’de Sosyal Güvenlik Açıkları ve Sosyal Güvenlik Ahlakı. *Yönetim ve Ekonomi*. 20.2, 303-315.
- Chamlou, N. (2008). The Environment for Women’s Entrepreneurship in the Middle East and North Africa, *The World Bank*, Washington, 48.
- Christodoulakis, N. (2012). *How Crises Shaped Economic Ideas and Policies*, Athens: Kritiki Publications.
- Çakır, Ö. (2008). Türkiye’de Kadının Çalışma Yaşamından Dışlanması. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 31, 25-47.
- Daniel, S.F. and R. Price. (2003). Underemployment: Consequences for the Health and Well- Being of Workers. *American Journal of Community Psychology*. 32.1/2, 33-45.
- Dasgupta, A. K. (t.y.). Disguised Unemployment and Economic Development. *Economic & Political Weekly*, 8, 43-44.
- Deininger, K., L. Squire. (1996). A New Data Set Measuring Income Inequality. *The World Bank Economic Review*, 10.3, 565- 591.
- Dillard, D. (1957). *The Economics of John Maynard Keynes: The Theory of Monetary Economy*. 7. Basım. Englewood Cliffs N.J: Prentice Hall Inc.
- Dinler, Z. (2012). *İktisat*. 5. Basım. Bursa: Ekin Basım Yayın Dağıtım.
- Domfe, G., R. Osei and C. Ackah. (2013). Determinants of Types of Underemployment in the MIDA Intervention Zones of Ghana. *Developing Countries Studies*, 3.12, 33- 47.
- Dornbusch, R., S. Fischer. (1998). *Makro Ekonomi*. İstanbul: McGraw Hill- Akademi.

- Eğilmez, M. (2013). *Makro Ekonomi Türkiye'den Örneklerle*. 5. Basım. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Erdut, T. (2006). İşgücü Piyasasında Ayrımcılık. İkinci Ulusal Sosyal Politika Kongresi (Ankara/23-24 Kasım 2006), *Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu ve Friedrich Ebert Vakfı*. Ankara.
- Eşiyok, B. A. (2006). İktisadi Dönemler İtibariyle Türkiye Ekonomisinde Kalkınma (1923- 2004). *Türkiye Kalkınma Bankası A.Ş. Ekonomik Araştırmalar Müdürlüğü*. Ankara.
- Eyüpoğlu, D. (2003). *2001 Kriz Sonrasında İşsizlik ve Çözüm Yolları*. Ankara: Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları.
- Feldman, D. C. (1996). The Nature, Antecedents and Consequences of Underemployment. *Journal of Management*. 22.3, 385- 407.
- Feldmann, H. (2013). Technological Unemployment in Industrial Countries. *Journal of Evolutionary Economics*, 23.5, 1099-1126.
- Friedman, M. (1968). The role of monetary policy. *American Economic Review* 59.1, 1–17.
- Friedman, M. (t.y.). Nobel Lecture: Inflation and Unemployment. *Journal of Political Economy*. 85.3, 451- 472.
- Genç, H. ve F. Sayım. (2011). *Ortadoğu ve Kuzey Afrika Ülkelerinin Ekonomik Yapısı*. Bursa: MKM Yayınları.
- Ghose Ajit K., N. Majid ve C. Ernst. (2010). *Küresel İstihdam Sorunu*. Ömer Faruk Çolak (çev). Ankara: Efil Yayınevi.
- Glass, D. V. (1953). *Introduction to Malthus*. London: Watts and Co.
- Golub, S. and F. Hayat. (2014). Employment, unemployment, and underemployment in Africa. Wider Working Paper 014. United University.

- Grady, P. (2012). Constantine Kapsolis. The Approach to Seasonal Unemployment in the Nordic Countries: A Comparison with Canada, *MPRA Paper Final Raporu*. S. 2991.
- Gül, E., A. Ekinci ve S. Konya. (2009). *Türkiye’de İstihdam Politikaları: Yapısal Bir Analiz*. Bursa: Ekin Yayınevi.
- Güloğlu, T. (2005). The Reality of Informal Employment in Turkey, *International Programs Visiting Fellow Working Papers*, Cornell University.
- Gülten, K. (2012). *İktisadi Düşünce veya Politik İktisadın Evrimi*. 18. Basım. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Gündoğan, Ü. (2011). Geçmişten Bugüne İran İslam Devrimi: Genel Değerlendirme. *Ortadoğu Analiz*. 3.29, 93-99.
- Günlü, E., T. Pala ve R. Rahimi. (2014). Toplumsal Değerlerin ve Dinin Kadınların Kariyer Yaşantılarına Etkileri: Türkiye- İran Karşılaştırması, *Amme İdare Dergisi*. 4.1, 131- 151.
- Gürol, M.A., A. Marşap. (2007). Geçmişte ve Günümüz Yaşamında Ücretsiz ve Ücretli İşgücü Olarak Kadın. *Bilig Türk Dünyası Sosyal Bilimler Dergisi*, 42, 95- 109.
- Hançerlioğlu, O. (2012). *Ekonomi Sözlüğü*. 12. Basım. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Işığök, Ö. (2014). *İstihdam ve İşsizlik*. 2. Baskı. Bursa: Dora Yayınevi.
- İyibozkurt, E. (1999). *İktisada Giriş*. 4. Basım. Bursa: Ezgi Kitabevi Yayınları.
- İzgi, B.B. (2017). Genç İşsizliği ve Eğitim İle Olan İlişkisi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*. 11.41, 295- 310)
- Jarollahii, A. (1372). Tarihçeye Eşteğaf Zan Dar Iran. *Allame Tabatabaei Üniversitesi Olume İctimai Dergisi*. 4.3, 249-268. (Orjinali Farsça)
- Kafai, S. M. A. ve I. Dorostkar. (2007). İranda Gelir Dağılımı Üzerinde Resmi Eğitimin Etkisi. *İran Ekonomi Araştırmalar Dergisi*. 30, 53- 76.

- Kakıcı, H., H. Emeç ve Ş. Üçdoğruk. (2007). Türkiye’de çalışan kadınların çocuk bakım tercihleri. *İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Ekonometri ve İstatistik Dergisi*. 5, 20-40.
- Kamacı, A., (2016). Doğu Karadeniz’de İşgücü ve İstihdam. *Bartın University Institute of Social Sciences*. 1.1, 14- 32.
- Kanca, O. C. (2012). Türkiye’de İşsizlik ve İktisadi Büyüme Arasındaki Nedenselliğin Amprik Bir Analizi. *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 21.2, 1- 18.
- Karabıyık, İ. (t.y.). Türkiye’de Çalışma Hayatında Kadın İstihdamı. *Marmara Üniversitesi İİBF Dergisi*. 30.3, 231- 260.
- Karabıyık, İ. (2012). İşgücü Piyasasının Yapısal Özellikleri ve Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılma Sorunu. *International Journal of Human Sciences*. 9.2, 1282-1310.
- Karadeniz, O. (2011). Türkiye’de Atipik Çalışan Kadınlar ve Yaygın Sosyal Güvencesizlik. *Çalışma ve Toplum*. 2, 83-127
- Karaman, H. (1991). Kadının Şahitliği, Örtünmesi ve Kamu Görevi. *İslami Araştırmalar*. 5.4, 284-291.
- Keddie, N. R. (2000). Women in Iran Since 1979. *Social Research*. Vol. 67.2, 405- 519.
- Keynes, J. M. (2010). *Genel Teori*. Prof. Dr. Uğur Selçuk Akalın (çev.). İstanbul: Kalkedon Yayınları.
- Keynes, J. M. (1967). *The General Theory of Employment, Interest and Money*. 7<sup>th</sup> Edition. London: Mcmillion.
- Konan, B. (2010). *Türk Kadınının Siyasi Hakları Kzanma Süreci, Kadın ve Gençlik Platformu Derneği*. “Politikada Kadın” Paneli, 157- 174.
- Kökocak, A., M.Yılmaz ve N. Demirci. (2015). İşsizlik Olgusu ve İstihdam Arttırıcı Stratejiciler. *Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*. 7.1, 109- 121.

- Köse, S. (2016). *İslam Hukuku Açısından Emek*. İslam İktisadı ve Emek, III. İslam İktisadı Atölyesi (İstanbul/ 4- 5 Nisan 2015), İGİAD Türkiye İktisadi Girişim ve İş Ahlakı Derneği, 1- 21.
- Kurnaz, Ş. (2013). *Osmanlı Kadınının Yükselişi*. İstanbul: Ötüken Neşriyat A.Ş.
- Kurnaz, Ş. (2015). *Yenileşme Sürecinde Türk Kadını 1839- 1923*. 2. Basım. İstanbul: Ötüken Neşriyat A.Ş.
- Lavery, S. (2014). The Politics of Precarious Employment in Europe: Zero Hour Contracts and The Commodification of Work. Precarious Employment in Europe, *FEPS Young Economics Network Working Paper*, Brussels, 6-16.
- Linbeck, A. (1999). Unemployment-Structural. *Institute For Economic Studies Stockholm University Seminar Paper*.
- Lipsey, G. R. vd. (1994). *İktisat 2*. Ahmet Çakmak (çev.). İstanbul: Bilim Teknik Yayınevi.
- Liu, Z. (2008). Human Capital Externalities and Rural-Urban Migration: Evidence from Rural China. *China Economic Review*, 19.3, 521-535.
- Livingstone, D. W. (2009). The Education- Jobs Gap Underemployment or Economic Democracy, *University of Toronto Press*.
- Maden, T.E. ve S. Kılıç. (2012). Irak'ta Su Kaynakları Sorunları ve Yönetimi. *Ortadoğu Analiz*, 4.43, 84- 97.
- Mahmud, M. A. (2015). Econometric Model on Population Growth and Economic Development in India: An Empirical Analysis. *Proceedings of the International Symposium Emerging Trends in Social Science Research*, Chennai, India, 3- 5 April 2015, Paper ID: C539.
- Makal, A. (2001). Türkiye'de 1950- 1965 Döneminde Ücretli Kadın Emegine İlişkin Gelişmeler. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*. 56.2, 117- 155



- Makal, A. (2010). Türkiye’de Erken Cumhuriyet Dönemi’nde Kadın Emeği. Çalışma ve Toplum. 25.11. *Ulusal Sosyal Bilimler Kongresi Emek Tartışmaları Özel Sayısı*. 2, 13- 41.
- Malthus, T. R. (1973). *Principle of Population*. London: J. M. Dent And Sons Ltd.
- Manzini, P. (t.y.). Game Theoretic Models of Wage Bargaining. *Journal of Economic Surveys*, 12.1, 1-41.
- Mardin, N. B. (2000). Sağlık Sektöründe Kadın. *T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü*. Ankara.
- Marx, K. (1951). *Theories of Surplus Value*. 4.Baskı. London: Lawrence& Wishart.
- Marx, K. (2000). *Kapital*. Üçüncü Cilt. 6. Basım. Alaaddin Bilgi (çev.). Ankara: Sol Yayınları.
- Matherly, W. J. (1925). Social Industrial Relationship The Emergence of Factory Labor. *Social Forces*, 4.1, 175-183.
- Metin, Ş. (2011). Kayırdışı İstihdam ve Esnek Üretim Sürecinde Kadın Emeğinin Durumu: Türkiye’de Ev Eksenli Çalışma. *T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü*. Ankara.
- Mojab, S. (1998). Muslim Women and Western Feminist : The Debate on Particulars and Universals. *Monthly Review*, December, 5.2, 201-205.
- Mosino, A. (2002). *Education, Human Capital Accumulation and Economic Growth*. Lausanne: University Lausanne.
- Motahhari, M. (1357). *Nezame Hağuşe Zan Dar İslam*. Gom: Sadra Yayınevi. (Orjinali Farsça)
- Oktar, T. (1998). *Osmanlı Toplumunda Kadının Çalışma Yaşamı Osmanlı Kadınları Çalıştırma Cemiyet- i İslamiyesi*. 1. Basım. İstanbul: Bilim Teknik Yayınevi.

- Oktar, T., H. Genç ve A. Varlı. (2010). *Ortadoğu ve Kuzey Afrika Ülkelerinde Ekonomik Dönüşüm*. İstanbul Ticaret Odası Yayınları, Yayın No: 2010- 73.
- Orhan, O. Z. ve S. Erdoğan. (2007). *Para Politikası*. 4. Baskı. Ankara: Yazıt Yayın Dağıtım.
- Önder, N. (2013). Türkiye’de Kadın İşgücünün Görünümü. *ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi*. 1.1, 35- 61.
- Özdemir, S., H.Y. Ersöz. ve İ. Sarioğlu. (2006). İşsizlik Sorununun Çözümünde Kobilerin Desteklenmesi. İstanbul Ticaret Odası Yayınları. Yayın No: 2006-45. İstanbul.
- Özer, M. ve K. Biçerli. (2003). Türkiye’de Kadın İşgücü’nün Panel Veri Analizi. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 3.1, 55- 86.
- Özer, M. ve K. Biçerli. (2003). Türkiye’de Kadın İşgücünün Panel Veri Analizi. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 3.1, 55-86.
- Özger, Y. (2012). Osmanlı’da Kadınların Memuriyette İstihdamı Meselesi Ve Sicill- i Ahvalde Kayıtlı Memurelerin Resmi Hal Tercümelere. *History Studies*. 4.1, 419- 447.
- Özkaplan, N. (1999). İşgücü Piyasasına Ait Kavramların Sorgulanması. *Ekonomik Yaklaşım*. 10.32, 61-85.
- Özlem, A. K. (2012). Kadın İşgücünün Belirleyicileri: Ekonometrik Bir Analiz. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 13.1, 88-101.
- Öztürk, N., ve D. Durgut. (2011). Faiz Oranlarının Belirleyicileri: Türkiye İçin Ampirik Bir Analiz. *Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*. 3.1, 117-144.
- Öztürkler, H. (2009). Ortadoğu Ülkelerinin Ekonomik Yapılarının Temel Özellikleri. *Ortadoğu Analiz*. 1.6, 65-71.

- Pamukçu, K. (2003). İsrail- Türkiye İlişkilerinde Yeni Bir Boyut: Su. İstanbul Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi, 29, 45- 61.
- Parasız, İ. (1994). *Ücret Teorisi*. Bursa: Ezgi Kitabevi Yayınları.
- Parasız, İ. ve M Bildirici. (2002). *Modern Emek Ekonomisi*. 1. Baskı. Bursa: Ezgi Kitabevi.
- Payne, M. (t.y.). *Modern Social Work Theory*, Second Edition, Lyceum Book, Chicago.
- Pollack, K. M. (2011). *Understanding the Arab Awakening. Kenneth M. Pollack [et al.]*, *The Arab Awakening: America And The Transformation Of The Middle East*, A Saban Center at the Brookings Institution Book, Brookings Institution Press, Washington. 1-9
- Radmard, S. (2013). Kadınlar, Yükseköğretim ve İşgücü Piyasası: İran Örneği. *Mehmet Akif Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 5.9, 82-92.
- Ricardo, D. (2007). *Ekonomi Politikin ve Vergilendirmenin İlkeleri*, Çev. Tayfun Erten, İstanbul: İstanbul Belge Yayınları.
- Richards, A. ve J. Waterbury. (1998). *A Political Economy Of The Middle East*. 2. Basım. Oxford: Westview Press.
- Robbins, L. (1978). *The Theory of Economic Policy*. Second Edition. London and Basingstoke: The Macmillan Press.
- Roskin, M. G. (2012). *Çağdaş Devlet Sistemleri*, Çev. Bahattin Seçilmişoğlu, Ankara: Adres Yayınları.
- Ruggie, M. (1984). *The State and Working Women: A Comparative Study of Britain and Sweden*. Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Sablik, T. (2013). Jargon Alert: Full Employment. *Econ Focus. Federal Reserve Bank of Richmond*. 17.2, 10.
- Sakaloğlu, N. (1991). *Osmanlı Eğitim Tarihi*. İstanbul: İletişim Yayınları.

- Savaş, V. (2000). *İktisat'ın Tarihi*. 4. Basım. Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Say, J. B. (2001). *A Treatise on Political Economy: or The Production, Distribution and Consumption of Wealth*, 4. Basım. Philadelphia: Batoche Books.
- Sinkaya, A. P. (2010). İran İslam Cumhuriyeti'nde Kadın Meselesi ve İslami Feminist Hareket. *Akademik Orta Doğu Dergi*. 5.1, 43- 67.
- Schneider, ve H. Enste Dominik. (2000). Shadow Economies: Size, Causes, and Consequences. *Journal of Economic Literature*. 38, 77- 114.
- Skidelsky, R. (2016). The Influence of the Great Depression on Keynes's General Theory. *History of Economics Review*. 25.1, 78- 87.
- Smith, A. (2014). *Milletlerin Zenginliği*. IX. Basım. İstanbul: Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları.
- Sözen, İ., K. Uslu ve V. Öngel. (2010). Ortadoğu ve Kuzey Afrika Ülkelerinin Rantiyeci Ekonomi Yapıları. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 19, 89- 107.
- Şentürk, F. (2015). Türkiye'de İşgücü Piyasası ve İstihdamın Yapısı. *Sosyal Güvençe Dergisi*. 7.3, 113- 143.
- Tansel, A. (2002). İktisadi Kalkınma ve Kadınların İşgücüne Katılımı: Türkiye'den Zaman Serisi Kanıtları ve İllere Göre Yatay Kesit Kestirimleri. *ERC Working Papers in Economics*, 01/05T.
- Tabriz, A. A. (2004). Aydınların, Dini Liderler ve Esnafın İran'ın Yakın Dönem Toplumsal Hareketlerindeki ve Devrimlerindeki Rollerinin İncelenmesi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, *Doktora Tezi*.
- Tiryaki, O. (1994). *Sınır Aşan Sular ve Ortadoğu'da Su Sorunu*. İstanbul: Harp Akademileri Komutanlığı Yayınları.
- Tokol, A. (2000). *Sosyal Politika*. Bursa: Vipaş.

- Unay, C. (2001). *Makro Ekonomi*. Bursa: Vipaş A.Ş. Yayınları.
- Ülgener, S. F. (1991). *Milli Gelir, İstihdam ve İktisadi Büyüme*. 7. Basım. İstanbul: Der Yayınları.
- Wilcock, R. C., I. Sobel. (1955). Secondary Labor Force Mobility in Four Midwestern Shoe Town. *Industrial and Labor Relations Review*. 4.4, 520- 540.
- Yeğın, A. (2016). *İran'ın Sert Gücü*. SETA Analiz, 150.
- Yef, A. (1360). *Kargarane Iran Der Avahere Kaçar*, Çev. Marniya Kazemzadeh Ketabe Agah Basım Yeri. (Orjinali Farsça)
- Yıldız, Ö. (2013). İşverenlerin Bakış Açısından Türkiye’de Kadın İstihdamı: Bir Alan Araştırması. *Dokuz Eylül Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi*. 2.3, 95- 110.
- Zaim, S. (1997). *Çalışma Ekonomisi*. 10. Baskı. İstanbul: Filiz Kitapevi.
- Zandweghe, W. V. (2012). Interpreting the Recent Decline in Labor Force. *Economic Review*, First Quarter.
- Zvankovic, A. M. (1988). Underemployment: Individual and Marital Adjustment to Income Loss. *Lifestyles*. 9.1, 161- 178.

## İNTERNET KAYNAKLARI

4857 Sayılı İş Kanunu, <https://www.tbmm.gov.tr/kanunlar/k4857.html>, (21.08.2015)

Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliği; 25494 Sayılı T.C. Resmi Gazete, 2004  
<http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2004/06/20040616.htm#8>, (27.08.2015)

Berna Gürkaş, Mahmud Ahmedinejad ve İran Dış Politikası, Tasam, 2005,  
[http://www.tasam.org/tr-TR/Icerik/278/mahmud\\_ahmedinejad\\_ve\\_iran\\_dis\\_politikasi](http://www.tasam.org/tr-TR/Icerik/278/mahmud_ahmedinejad_ve_iran_dis_politikasi), (15.07.2015)

Central Intelligence Agency, The World Factbook, Distribution of Family Income- Gini Index  
<https://www.cia.gov/library/publications/the-world-factbook/rankorder/2172rank.html>, (11.12.2016)

Clark, John Bates, Recent Theories of Wages, (1883),  
<http://cdl.library.cornell.edu/cgi-bin/moa/sgml/moa-idx?notisid=ABQ0722-0042-52>, (29.08.2015)

Çetin, B. (2014). Türkiye'nin Ortadoğu ve Kuzey Afrika Ülkelerine Yaptığı İhracatın Analizi, Üretim Ekonomisi Kongresi.  
[http://www.iku.edu.tr/upp/8562/files/Buket-Çetin\(1\).pdf](http://www.iku.edu.tr/upp/8562/files/Buket-Çetin(1).pdf), (15.06.2015)

DEİK, Katar Ülke Bülteni, 2014,  
<https://www.deik.org.tr/ulke-bultenleri-katar-ulke-bulteni-2014>, (15.03.2017)

DEİK, Kuveyt Ülke Bülteni, 2014,  
<https://www.deik.org.tr/ulke-bultenleri-kuveyt-ulke-bulteni-2014>, (15.03.2017)

Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik; 28737 Sayılı T.C. Resmi Gazete, 2013,  
<http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2013/08/20130816-8.htm>, (22.08.2015)

Gürkaş, B. (2005). Mahmud Ahmedinejad ve İran Dış Politikası, Tasam,

<http://www.tasam.org/tr->

TR/Icerik/278/mahmud\_ahmedinejad\_ve\_iran\_dis\_politikasi, (01.06.2016)

Handbook on Measuring The Economically Active Population and Related Characteristics in Population Censuses, International Labor Office, 2009, <http://unstats.un.org/unsd/demographic/sources/census/Entire%20Handbook.pdf>, (24.06.2015)

<http://laborsta.ilo.org/STP/guest>, (29.06.2015)

<http://parents.berkeley.edu/madar-pedar/womenhistory.html>

<http://www.amar.org.ir/english/Statistics-by-Topic/Labor-force#2222533-releases>, (12.06.2015)

ILO, Global Employment Trends for Women Brief, 2012,

[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms\\_195447.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_195447.pdf) (20.03.2017)

Informal Employment And Promoting The Transition To A Salaried Economy, Oecd Employment Outlook, 2004,

<https://www.oecd.org/employment/emp/34846912.pdf>, (29.07.2015)

International Labour Organization, Definiton of Unemployment ,

<http://laborsta.ilo.org/applv8/data/c3e.html>, (20.10.2015)

International Labour Organization, *Global employment trends for women*,

[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms\\_091225.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_091225.pdf), (10.10.2015)

Islamic Republic of Iran, GNI Per Capita, World Bank, 2015),

<http://databank.worldbank.org/data/reports.aspx?source=2&country=&series=NY.GDP.MKTP.CD&period>

İran İslam Cumhuriyeti Anayasası (Orjinali Farsça) <http://www.divan-edalat.ir/show.php?page=base>,(25.07.2016)





- Kadın Çalışanların Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik;  
28717 Sayılı Resmi Gazete, 2013,  
<http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2013/07/20130724-25.htm>, (19.06.2016)
- Mashregh Gazetesi, Üniversite Bölümlerinde Kız Öğrencilere Getirilen Sınırlama,  
<http://www.mashreghnews.ir/fa/news/144163/دختران-برای-ممنوع-ه-ای-رشته>  
جدول, (25.01.2017)
- Mill, John Stuart, Principles of Political Economy (1848), [http://www.untagsmd.ac.id/files/Perpustakaan\\_Digital\\_2/POLITICAL%20ECONOMY%20John%20Stuart%20Mill%20%20principles%20of%20political%20economy%20with%20applications%20to%20social%20p.pdf](http://www.untagsmd.ac.id/files/Perpustakaan_Digital_2/POLITICAL%20ECONOMY%20John%20Stuart%20Mill%20%20principles%20of%20political%20economy%20with%20applications%20to%20social%20p.pdf), (10.07.2016)
- OECD Data, Employment Rate Total % of Labour Force, Turkey, 2014,  
<https://data.oecd.org/emp/employment-rate.htm>, (29.06.2016)
- OECD Data, Employment Rate Total % of Working Age Population ,  
<https://data.oecd.org/emp/employment-rate.htm>, (11.06.2016)
- OECD Data, Labour Force Participation, 2014  
Statistics,2014.[https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=LFS\\_SEXAGE\\_I\\_R](https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=LFS_SEXAGE_I_R), (05.06.2016)
- OECD Data, Lorenz Curve,  
<http://stats.oecd.org/glossary/detail.asp?ID=4843> , (21.02.2017)
- OECD Data, Unemployment Rate Total % of Labour Force, 2014,  
<https://data.oecd.org/unemp/unemployment-rate.htm>, (11.08.2016)
- OECD Data, Unemployment Rate Total % of Labour Force, Turkey, 2014.,  
<https://data.oecd.org/unemp/unemployment-rate.htm>, (09.06.2016)
- Organisation for Economic Co-operation and Development, 2015,  
<https://stats.oecd.org/glossary/detail.asp?ID=2719> (18.11.2016)

ORSAM, Ortadoğu ve Kuzey Afrika Ülkelerinde Genç İşsizlik Sorunu,

<https://www.orsam.org.tr/index.php/Content/Analiz/5003?c=orsam|turkish>  
(21.03.2017)

Population Division, Desa, United Nation,

<http://www.un.org/esa/population/publications/worldageing19502050/pdf/95anexi.pdf>, (02.01.2016).

Price, M. (2000). Women's Movement in Iran 1850-2000,  
<http://www.iranian.com>, (02.02.2016)

Sandıklı, A. Ve B. Emeklier, (2014). İran'ın Dış Politika Vizyonu ve Jeopolitik Hedefleri, Bilgesam,

<http://www.bilgesam.org/Images/Dokumanlar/0-173-2014120952iran.pdf>,  
(01.04.2017)

Sayan, Ö. İ. (2013). Türkiye'de İdari Sistem ve Örgütlenme,

[http://www.kas.de/wf/doc/kas\\_34517-1522-12-30.pdf?130529081937](http://www.kas.de/wf/doc/kas_34517-1522-12-30.pdf?130529081937),  
(03.08.2016).

Selected Findings of the 2011 National Population and Housing Census, Statistical Center of Iran,  
<http://www.amar.org.ir/Portals/1/Iran/census-2.pdf>, (15.06.2016)

Seta Analiz, Akparti Dönemi Türkiye Ekonomisi, Şubat 2013

[http://file.setav.org/Files/Pdf/20130304144535\\_ak\\_parti\\_donemi\\_turkiye\\_ekonomisi\\_web.pdf](http://file.setav.org/Files/Pdf/20130304144535_ak_parti_donemi_turkiye_ekonomisi_web.pdf), (26.12.2015)

Sixteenth International Conference of Labour Statisticians, Report of Conference,

1998  
<http://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/download/16thicls/reponf.pdf>  
(24.12.2015)

Sosyal Güvenlik Kurumu Bilgi Portalı, 2014,

[http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/calisan/kayitdisi\\_istihdam/kayitdisi\\_istihdam\\_oranlari](http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/calisan/kayitdisi_istihdam/kayitdisi_istihdam_oranlari), (01.08.2016)

- Statistical Centre of Iran, Yearbook, 2015,  
<http://amar.org.ir/Portals/1/yearbook/1388/3.pdf>, (14.08.2016)
- System of National Account 1993, Eurostat, IMF, OECD, United Nation, World Bank,  
1993, <http://unstats.un.org/unsd/nationalaccount/docs/1993sna.pdf>,  
(11.06.2016)
- T.C. Maliye Bakanlığı Strateji Geliştirme Başkanlığı Araştırma Raporu, Ekonomik ve  
Sektörel Analiz Dairesi, 2011,  
<http://www.maliye.gov.tr/EADD%20alma%20Platformu/Arastirma%20Raporlari/Turkiye'de%20Isgucu%20Piyasasi%20Sorunlari%20ve%20Cozum%20Onerileri.pdf>,(19.06.2016)
- Teşkilati Esasiye Kanunu, 1924 – 1934, Anayasası,  
<http://www.anayasa.gov.tr/icsayfalar/mevzuat/anayasalar/1924.html>,  
(29.06.2016)
- Tübitak, Vizyon 2023, Türkiye’de Eğitimin Mevcut Durumu,  
[https://www.tubitak.gov.tr/tubitak\\_content\\_files/vizyon2023/eik/EK1.pdf](https://www.tubitak.gov.tr/tubitak_content_files/vizyon2023/eik/EK1.pdf),  
(28.12.2016)
- TÜİK, Bölgelere Göre Kadın İşgücü Durumunda Hanehalkı İşgücü Anketi, 2015  
[http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt\\_id=1007](http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1007), (10.07.2016)
- TÜİK, İstatistiklerle Yaşlılar, 2013,  
<http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=16057> (10.07.2016)
- TÜİK, İşgücüne Katılma Oranı, 2013,  
[http://www.tuik.gov.tr/basinOdasi/Tekzipler/Tekzip\\_04012013.pdf](http://www.tuik.gov.tr/basinOdasi/Tekzipler/Tekzip_04012013.pdf),  
(12.07.2016)
- Türkiye Cumhuriyeti Anayasası <https://www.tbmm.gov.tr/anayasa/anayasa82.htm>,  
(29.06.2016)

- Türkiye Cumhuriyeti Devlet Planlama Teşkilatı, Dünya Bankası, Refah ve Sosyal Politika Analitik Çalışma Programı, Çalışma Raporu, No. 485508- TR, 2009, [http://www3.kalkinma.gov.tr/DocObjects/View/12884/DPT\\_DB\\_Kadınların\\_İşgücü\\_Piyasasına\\_Katılımı.pdf](http://www3.kalkinma.gov.tr/DocObjects/View/12884/DPT_DB_Kadınların_İşgücü_Piyasasına_Katılımı.pdf), (23.01.2017)
- Türkiye Cumhuriyeti Kalkınma Bakanlığı, Beş Yıllık Kalkınma Planları, <http://www.kalkinma.gov.tr/Pages/KalkinmaPlanlari.aspx>, (24.08.2016)
- Türkiye İstatistik Kurumu, İstatistiklerle Kadın, 2014 <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=18619> (29.06.2016)
- Türkiye İstatistik Kurumu, İşgücü İstatistikleri Mikro Veri Seti, 2014, [http://www.tuik.gov.tr/MicroVeri/Hia\\_2014/turkce/metaveri/tanim/index.html](http://www.tuik.gov.tr/MicroVeri/Hia_2014/turkce/metaveri/tanim/index.html) (29.06.2016)
- Türkiye İstatistik Kurumu, İşsizlik Tanımı [http://www.tuik.gov.tr/MicroVeri/Hia\\_2011/turkce/metaveri/tanim/index.html](http://www.tuik.gov.tr/MicroVeri/Hia_2011/turkce/metaveri/tanim/index.html)(20.10.2015)
- Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), An Employment Strategy for the Islamic Republic of Iran, 2005, [http://www.ilo.org/newdelhi/whatwedo/publications/WCMS\\_124326/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/newdelhi/whatwedo/publications/WCMS_124326/lang--en/index.htm), (17.07.2016)
- Underemployment, Sixteenth International Conference of Labour Statisticians, 1998, [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/meetingdocument/wcms\\_088362.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/meetingdocument/wcms_088362.pdf), (10.06.2016)
- Women in the Labor Force: A Databank, U.S. Bureau of Labor Statistics Report 1049, 2014, [http://www.bls.gov/opub/reports/cps/womenlaborforce\\_2013.pdf](http://www.bls.gov/opub/reports/cps/womenlaborforce_2013.pdf),(11.06.2016)
- World Bank, (2013) Jobs, The World Development Report 2013, World Bank, <http://econ.worldbank.org/external/default/main?contentMDK=23044836&theSitePK=8258025&piPK=8258412&pagePK=8258258&1534->

D83A\_1933715A=fde125ea3232e4ebdd7cf2d9dd232b1ace38a21c,  
(12.07.2016)

World Bank, Comparing Level of Development,  
[http://www.worldbank.org/depweb/beyond/beyondco/beg\\_02.pdf](http://www.worldbank.org/depweb/beyond/beyondco/beg_02.pdf) 22.01.2016,  
(11.11.2015)

World Bank, World Development Report 2000/2001: Attacking Poverty,  
<https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/11856>

World Bank, Comparing Levels of Development, 2004,  
[http://www.worldbank.org/depweb/english/beyond/beyondco/beg\\_02.pdf](http://www.worldbank.org/depweb/english/beyond/beyondco/beg_02.pdf),  
(27.01.2016)

World Bank, Definition of Unemployment,  
<http://data.worldbank.org/indicator/SL.UEM.TOTL.ZS>, (20.10.2015)

World Bank, Dependency Rate, 2015 ,  
<http://data.worldbank.org/indicator/SP.POP.DPND>, (22.12.2015)

World Bank, Gender Statistics, (Ekonometrik Analiz Verileri),  
<http://databank.worldbank.org/data/reports.aspx?source=gender-statistics&Type=TABLE&preview=on>, (04, 01, 2017)

World Bank, Labor Force, 2015 <http://data.worldbank.org/indicator/SL.TLF.TOTL.IN>  
(18.11.2015)

World Bank, Rural Population, Urban Population (% of total population)  
<http://databank.worldbank.org/data/reports.aspx?source=2&country=&series=SP.RUR.TOTL&period=International Labour Statistics Database>, (25.06.2015)

World Bank, World Development Indicators, 2015, Adjusted saving: education expenditure (% of GNI),

<http://databank.worldbank.org/data/reports.aspx?source=world-development-indicators>, (10.03.2017)

World Bank, World Development Indicators, 2014, Employment in sectors (% of female employment),  
<http://databank.worldbank.org/data/reports.aspx?source=2&country=&series=SL.EMP.TOTL.SP.ZS&period=>, (11.08.2016)

World Bank, World Development Indicators, 2014, Labor force with education (% of female labour force),  
<http://databank.worldbank.org/data/reports.aspx?source=2&Topic=4>,  
(11.06.2016)

World Bank, World Development Indicators, 2014 Employment in sectors (% of female employment),  
<http://databank.worldbank.org/data/reports.aspx?source=2&country=&series=SL.EMP.TOTL.SP.ZS&period=>, (12.08.2016)

World Bank, World Development Indicators, World Databank, 2014,  
[http://databank.worldbank.org/data/reports.aspx?Code=SL.UEM.TOTL.ZS&id=af3ce82b&report\\_name=Popular\\_indicators&populartype=series&ispopular=y](http://databank.worldbank.org/data/reports.aspx?Code=SL.UEM.TOTL.ZS&id=af3ce82b&report_name=Popular_indicators&populartype=series&ispopular=y), (29.06.2016)

World Bank, World Development Indicators: Women in development, 2015,  
<http://wdi.worldbank.org/table/1.5> (29.06.2016)

World Economic Forum İnan, 2015. The Global Gender Gap Report 2015,  
<http://www3.weforum.org/docs/GGGR2015/IRN.pdf>, (14.06.2016)

World Economic Forum Türkiye, 2015 .The Global Gender Gap Report 2015.  
<http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2015/economies/#economy=TUR>,(29.06.2016)

World Marriage Patterns, United Nations, Population Division, Department of Economic and Social Affairs, 2000,

[www.un.org/esa/population/publications/worldmarriage/worldmarriagepatterns2000.pdf](http://www.un.org/esa/population/publications/worldmarriage/worldmarriagepatterns2000.pdf), (12.03.2016)

