

**T.C.**  
**BOLU ABANT İZZET BAYSAL ÜNİVERSİTESİ**  
**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**  
**İKTİSAT ANABİLİM DALI**  
**İKTİSAT BİLİM DALI**

**BOLU İLİNDE KADIN İSTİHDAMININ ÖNÜNDEKİ**  
**ENGELLER**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**Hazırlayan**  
**Ersel ERTÜRK**

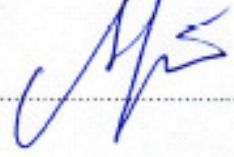


**Danışman**  
**Doç. Dr. Aytekin GÜVEN**

**BOLU 2019**

**Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğüne,**

**Ersel ERTÜRK'e ait "Bolu İlinde Kadın İstihdamının Önündeki Engeller"** adlı çalışma, jürimiz tarafından **İktisat** Anabilim Dalında **Yüksek Lisans Tezi** olarak oy birliğiyle / ~~oy çokluğuyla~~ kabul edilmiştir.

11.06.2019

Unvan, Adı, Soyadı	İmza
Üye (Tez Danışmanı): Doç. Dr. Aytekin GÜVEN	
Üye : Doç. Dr. Emel MEMİŞ PARMAKSIZ	
Üye : Doç. Dr. Yusuf Volkan TOPUZ	

**Sosyal Bilimler Enstitüsü Onayı**



**Doç. Dr. Yaşar AYYILDIZ**

**Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürü**

## ETİK UYGUNLUK BEYANI

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum, “**Bolu İlinde Kadın İstihdamının Önündeki Engeller**” başlıklı çalışmanın yazılmasında, bilimsel ve etik kurallara uyulduğunu, başvurulan kaynaklardan yapılan alıntılarının adlarının bilimsel kurallara uygun olarak metin içinde, dipnotlarda ve kaynaklarda gösterildiğini, kullanılan verilerde herhangi bir tahrifat yapılmadığını, tezin tamamının ya da bir kısmının bu üniversite veya başka bir üniversitede bir tez çalışması olarak sunulmadığını beyan ederim.

**Ersel ERTÜRK**

**11.06.2019**

## ÖN SÖZ

Bu çalışma boyunca bana rehberlik eden, yardımseverliği ve kişiliğiyle örnek olan, çalışmanın her aşamasını titizlikle inceleyen, bilgi ve birikimini paylaşmaktan kaçınmayan değerli hocam ve danışmanım Doç. Dr. Aytekin GÜVEN'e, lisans ve yüksek lisans eğitimim boyunca aktardıkları bilgi ve tecrübeyle başarıya ulaşmamı sağlayan tüm değerli hocalarıma,

Yüksek lisans eğitimim boyunca fikir alışverişinde bulunduğum arkadaşlarım Barış ÇETİNKAYA, Merve TAN, Pevrül Erdi ALTIN ve Tolga ÇELİK'e, karamsarlığa düştüğüm durumlarda bana yol gösteren Aslıhan DOĞAN'a,

Desteğini her daim hissettiğim, bana inanan ve güvenen sevgili annem Badegül ERTÜRK'e, kararlarımı sorgulamadan, sabırla yanımda duran sevgili babam Sinan ERTÜRK'e, kendisini sıkça ihmal ettiğim sevgili kardeşim Ensar ERTÜRK'e ve bu süreçte manevi ve özellikle maddi desteğini benden esirgemeyen, bana sabırla katlanan sevgili ağabeyim Ersin ERTÜRK'e sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

**Ersel ERTÜRK**

**11.06.2019**

## ÖZET

### **BOLU İLİNDE KADIN İSTİHDAMININ ÖNÜNDEKİ ENGELLER**

**Ersel ERTÜRK**

**Yüksek Lisans Tezi**

**İktisat Anabilim Dalı**

**Danışman: Doç. Dr. Aytekin GÜVEN**

**Haziran 2019, 118 + xiv Sayfa**

Kadınların işgücüne katılımı, ekonomik büyüme ve sosyal kalkınma için önemli bir faktördür. Yüksek kadın işgücü; daha fazla verimlilik, yüksek ekonomik büyüme ve olumlu sosyal değişimler sağlar. Bununla birlikte, erkeklerin işgücüne katılımı gelişmekte olan ülkelerdeki kadınlardan daha fazladır. Kadınların işgücüne katılım oranlarının düşük olmasının temel nedenleri; yeterli iş olanağının sağlanamaması gibi ekonomik güçlükler, sosyal normlar ve kültür, evlilik, doğurganlık, kadınların ev içerisinde üstlendikleri rol, çocuk ve yaşlı bakımı, toplumun eğitim düzeyi ve kurumsal yapısıdır.

Türkiye'deki kadınların işgücüne katılım oranları OECD ülkeleriyle karşılaştırıldığında çok düşük olduğu görülmektedir. Bu çalışmanın amacı, düşük olan kadın işgücüne katılım oranlarının Bolu ili için temel sebeplerini araştırmaktır. Çalışma, 400 gönüllü işsiz kadın ile yapılan anket verilerine dayanmaktadır. Ampirik yöntem olarak faktör analizi kullanılmıştır. Faktör analizinin sonuçları, kadın işsizliğinin temel faktörü olarak istihdam olanaklarını göstermektedir. Diğer faktörler ise; işverenlerin talepleri, öz yeterlilik, öz saygı, iletişim ve yeti eksikliği, olumsuz ve dışsal koşullar, iş arama motivasyonu, toplumsal düşünce yapısı ve işgücü piyasası koşulları olarak sıralanmaktadır.

**Anahtar kelimeler:** Kadın İstihdamı, Faktör Analizi, Bolu İli

## **ABSTRACT**

### **BARRIERS FOR WOMEN'S EMPLOYMENT IN BOLU PROVINCE**

**Ersel ERTÜRK**

**Master Thesis**

**Department of Economics**

**Advisor: Assoc. Prof. Dr. Aytekin GÜVEN**

**June 2019, 118 + xiv Pages**

Female labor force participation is an important factor of economic growth and social development. High female labor force provides more productivity, high economic growth and positive social changes. However men are more likely to participate in labor force than women in developing countries. The main reasons of low female labor force participation are economic fluctuations, social norms and culture, such as influencing marriage, fertility, and women's role inside the household, childcare and nursing of old person at home, education level of society and institutional settings.

Female labor force participation is so low in Turkey comparing to OECD countries. The aim of this study is to investigate the main reasons of the low FLFP for Bolu province. The study is based on a questionnaire survey with 400 voluntary unemployed women. Factor analysis is used for the empirical methodology. The results of the factor analysis indicate that the main factor of female unemployment is employment opportunities. The other factors are the demand of employers, self-insufficiency, self respect, lack of competence, negative conditions, motivation for job-seeking, social norms, exogenous problems and circumstances of labor markets.

**Key words:** Women Employment, Factor Analysis, Bolu Province



*Annem ve Babam' a...*

## İÇİNDEKİLER

<b>ONAY SAYFASI</b> .....	<b>ii</b>
<b>ETİK UYGUNLUK BEYANI</b> .....	<b>iii</b>
<b>ÖN SÖZ</b> .....	<b>iv</b>
<b>ÖZET</b> .....	<b>v</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>vi</b>
<b>İÇİNDEKİLER</b> .....	<b>viii</b>
<b>TABLolar LİSTESİ</b> .....	<b>xi</b>
<b>GRAFİKLER LİSTESİ</b> .....	<b>xiii</b>
<b>KISALTMALAR LİSTESİ</b> .....	<b>xiv</b>
<b>GİRİŞ</b> .....	<b>1</b>

### I. BÖLÜM

<b>1. KAVRAMSAL VE KURAMSAL ÇERÇEVE</b> .....	<b>3</b>
1.1. Çalışma Çağındaki Nüfus Kavramı .....	3
1.2. Aktif Nüfus Kavramı .....	4
1.3. İşgücü Kavramı .....	5
1.3.1. İşgücü Kavramının Tanımı.....	5
1.3.2. İşgücüne Katılma Oranı .....	6
1.3.3. İşgücü Piyasasında Denge .....	6
1.4. İstihdam İle İlgili Kavramlar .....	8
1.4.1. İstihdam Kavramının Tanımı .....	8
1.4.2. İstihdam Oranı .....	9
1.4.3. İstihdam Türleri .....	10
1.4.3.1. Tam İstihdam.....	10
1.4.3.2. Eksik İstihdam.....	11
1.4.3.3. Aşırı İstihdam .....	12



1.5. İşsizlik Kavramı .....	13
1.5.1. İşsizlik Türleri .....	15
1.5.1.1. Açık İşsizlik.....	16
1.5.1.1.1. Mevsimlik İşsizlik.....	16
1.5.1.1.2. Friksiyonel İşsizlik .....	16
1.5.1.1.3. Yapısal İşsizlik .....	17
1.5.1.1.4. Konjonktürel İşsizlik.....	17

## II. BÖLÜM

<b>2. KADIN İSTİHDAMININ ÖNEMİ.....</b>	<b>20</b>
2.1. Kadın İstihdamını Arttırmaya Yönelik Uluslararası Sözleşmeler .....	22
2.2. Dünyada Kadın İstihdamının Genel Görünümü .....	24
2.3. Türkiye’de Kadının Konumlandırılışı: Sosyo – Ekonomik .....	32
2.4. Türkiye’de Kadın İstihdamının Tarihçesi .....	35
2.4.1. Cumhuriyet Öncesi Dönem Kadın İşgücü .....	35
2.4.2. Cumhuriyet Döneminde Kadın İşgücü .....	38
2.4.3. Günümüz Türkiye’inde Kadın İstihdamının Görünümü .....	42
2.4.3.1. Kadınların İşgücüne Katılma Oranı .....	42
2.4.3.2. Kadın İstihdamının Sektörel Dağılımı .....	47
2.4.3.3. Kadın İstihdamının Meslek Gruplarına Göre Dağılımı.....	49
2.4.3.4. Kadın İstihdamının İşteki Durumuna Göre Dağılımı.....	50
2.4.3.5. Kadın İşgücünün Kayıtlılık Durumu .....	51
2.4.3.6. Kadın İstihdamının Eğitim Durumuna Göre Dağılımı.....	52
2.5. Kadın İstihdamını Konu Alan Ampirik Çalışmalar .....	54

## III. BÖLÜM

<b>3. BOLU İLİ HAKKINDA .....</b>	<b>59</b>
3.1. Bolu İlinin Demografik Yapısı .....	61
3.2. Bolu İli İşgücü Piyasasının Özellikleri .....	62
3.3. Anket Çalışmasının Konusu ve Amacı .....	72
3.4. Anket Çalışmasının Kapsamı.....	74
3.5. Veri Seti Ve Yöntem.....	75

3.6.Analiz Sonuçları.....	76
---------------------------	----

#### **IV. BÖLÜM**

<b>4. SONUÇ VE ÖNERİLER.....</b>	<b>98</b>
----------------------------------	-----------

<b>KAYNAKLAR .....</b>	<b>102</b>
------------------------	------------

#### **EKLER**

Ek 1: Değişim Oranları Tablosu .....	111
Ek 2: Varyans Açıklama Oranları.....	112
Ek 3: Anket Formu.....	113
Ek 4: Etik Kurul Onay Belgesi .....	117

<b>ÖZ GEÇMİŞ .....</b>	<b>118</b>
------------------------	------------

## TABLOLAR LİSTESİ

<b>Tablo 2.1:</b> Dünya genelinde işgücü piyasası göstergeleri (*milyon kişi).....	25
<b>Tablo 2.2:</b> Dünyada kadın ve erkek işgücüne katılım oranları .....	26
<b>Tablo 2.3:</b> Dünya genelinde kadın ve erkek istihdamının işteki durumuna göre dağılımı .....	28
<b>Tablo 2.4:</b> Dünya’da kadın ve erkek istihdamının sektör bazında dağılımı .....	30
<b>Tablo 2.5:</b> 1913 ve 1915 yıllarında sanayi sayımının yapıldığı sektörler.....	38
<b>Tablo 2.6:</b> 1955-1980 yılları arasında Türkiye’de cinsiyete göre işgücüne katılım oranı .....	40
<b>Tablo 2.7:</b> Çalışan kadınların üretim faaliyetleri itibariyle dağılımı (%) .....	40
<b>Tablo 2.8:</b> Çalışan kadınların sektörel dağılımı.....	41
<b>Tablo 2.9:</b> Türkiye’de kadın istihdamının sektörel dağılımı (%) .....	48
<b>Tablo 2.10:</b> Kadın istihdamının meslek gruplarına göre dağılımı (bin kişi) (15+ yaş).....	49
<b>Tablo 2.11:</b> Kadın istihdamının işteki durumuna göre dağılımı (bin kişi) .....	50
<b>Tablo 2.12:</b> Kayıt dışı istihdam oranları (%) .....	52
<b>Tablo 2.13:</b> Kadınların eğitim durumuna göre işgücüne katılma oranı (%).....	53
<b>Tablo 3.1:</b> Bolu’da ilçelere ve cinsiyete göre nüfus dağılımı .....	61
<b>Tablo 3.2:</b> Yıllara ve yaş gruplarına göre Bolu nüfusu .....	62
<b>Tablo 3.3:</b> Bolu’da en fazla açık iş olan bazı meslekler (2017) .....	63
<b>Tablo 3.4:</b> Bolu’daki işyerlerinin sektörel dağılımı.....	66
<b>Tablo 3.5:</b> Bolu ilinde meslek grupları ve cinsiyete göre çalışan sayıları .....	70
<b>Tablo 3.6:</b> Katılımcıların yaş aralığına göre dağılımı.....	77
<b>Tablo 3.7:</b> Katılımcıların eğitim seviyesine göre dağılımı .....	77
<b>Tablo 3.8:</b> Katılımcıların medeni durumuna göre dağılımı .....	78
<b>Tablo 3.9:</b> Katılımcıların sahip olduğu çocuk sayılarının dağılımı .....	78
<b>Tablo 3.10:</b> Katılımcıların bakmakla yükümlü olduğu kişi sayısının dağılımı .....	79
<b>Tablo 3.11:</b> Katılımcıların hane halkı sayısına göre dağılımı .....	79

<b>Tablo 3.12:</b> Katılımcıların gelir kaynaklarına göre dağılımı .....	80
<b>Tablo 3.13:</b> Katılımcıların aylık ortalama hane gelirlerine göre dağılımı .....	81
<b>Tablo 3.14:</b> Katılımcıların çalışmama sebeplerine göre dağılımı .....	81
<b>Tablo 3.15:</b> Katılımcıların ailelerine ait kadınların çalışma durumlarıyla ilgili görüşlerinin dağılımı .....	83
<b>Tablo 3.16:</b> Katılımcılara göre toplumdaki kadın çalışanlara bakış açısı.....	83
<b>Tablo 3.17:</b> Katılımcıların iyileştirilmesi gereken faktörler hakkındaki görüşlerinin dağılımı .....	84
<b>Tablo 3.18:</b> Katılımcıların iş bulma konusunda referanslara ilişkin görüşlerinin dağılımı .....	84
<b>Tablo 3.19:</b> Katılımcıların kadının asli görevi hakkındaki görüşlerinin dağılımı .....	85
<b>Tablo 3.20:</b> Katılımcıların, kadınların çalışmasıyla ilgili görüşlerine dair dağılım .....	85
<b>Tablo 3.21:</b> Katılımcılara göre yaşadıkları işsizliğe eğitim ve tecrübe eksikliğinin etkisi .....	86
<b>Tablo 3.22:</b> Katılımcıların, yaşadıkları yer ile iş yeri arasındaki mesafenin işsizliğe etkisiyle ilgili görüşlerinin dağılımı .....	86
<b>Tablo 3.23:</b> İşgücü talebi yetersizliği nedeniyle işsizlik olduğunu düşünen katılımcıların dağılımı .....	87
<b>Tablo 3.24:</b> İşsizlik üzerinde ekonomik durumun etkisi olduğunu düşünenlerin dağılımı .....	88
<b>Tablo 3.25:</b> Katılımcılara göre ücretlerin işsizliğe olan etkisi.....	88
<b>Tablo 3.26:</b> KMO ve Bartlett küresellik testi sonuçları.....	89
<b>Tablo 3.27:</b> Değişim oranları .....	89
<b>Tablo 3.28:</b> Varyans açıklama oranları .....	91
<b>Tablo 3.29:</b> Dönüştürülmüş faktör yükleri .....	92
<b>Tablo 3.30:</b> Detaylı faktör analizi sonuçları .....	93

## GRAFİKLER LİSTESİ

<b>Grafik 2.1:</b> 2000-2018 yılları arasında Türkiye'de işgücüne katılım oranları (%) .....	43
<b>Grafik 2.2:</b> 2000-2013 yılları arasında kırsal-kent ayrımında kadınların işgücüne katılım oranı .....	46
<b>Grafik 3.1:</b> Bolu'da yıllara göre açık iş sayıları (2010-2017) .....	63
<b>Grafik 3.2:</b> Bolu'da yıllar itibariyle cinsiyete göre kayıtlı işsiz sayısı .....	64
<b>Grafik 3.3:</b> Bolu'da sektörlere göre yarı zamanlı çalışanı olan işyerlerinin oranı .....	67
<b>Grafik 3.4:</b> Bolu ilinde sektörlere göre ihracat yapma oranı (2018) .....	68
<b>Grafik 3.5:</b> Bolu ilinde gelecek bir yıl içinde planlanan yatırım oranı.....	69
<b>Grafik 3.6:</b> Bolu ilinde açık işlerdeki cinsiyet tercihi .....	71
<b>Grafik 3.7:</b> Bolu ilindeki açık işlerin cinsiyet ve eğitim düzeyine göre dağılımı .....	72

## KISALTMALAR LİSTESİ

<b>AB</b>	: Avrupa Birliği
<b>ADNKS</b>	: Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi
<b>BKSGM</b>	: Bakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü
<b>BM</b>	: Birleşmiş Milletler
<b>CEDAW</b>	: Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi
<b>DB</b>	: Dünya Bankası
<b>DPT</b>	: Devlet Planlama Teşkilatı
<b>EDAM</b>	: Ekonomi ve Dış Politika Araştırma Derneği
<b>EUROSTAT</b>	: Avrupa Birliği İstatistik Ofisi
<b>GSYM</b>	: Gayri Safi Yurtiçi Hasıla
<b>ILO</b>	: Uluslararası Çalışma Örgütü
<b>İKO</b>	: İşgücüne Katılma Oranı
<b>İŞKUR</b>	: Türkiye İş Kurumu
<b>OECD</b>	: Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü
<b>SGK</b>	: Sosyal Güvenlik Kurumu
<b>TSO</b>	: Ticaret ve Sanayi Odası
<b>TÜİK</b>	: Türkiye İstatistik Kurumu

## GİRİŞ

Ekonomik kalkınmanın sağlanması ve refah düzeyinin artırılabilmesi için üretim faktörlerinin etkin bir şekilde kullanılması önem arz etmektedir. Üretim faktörlerinin belki de en önemlisi olan emek faktörü az gelişmiş ülkelerde etkin kullanılmamaktadır. Özellikle kadın emeğinin üretim sürecinde yer alması noktasında ciddi sıkıntılar söz konusudur.

Kadınların istihdamda etkin bir şekilde yer almaya başlaması neredeyse 18. yüzyılın ikinci yarısına denk gelmektedir. Bu gelişmeyle beraber iş yaşamında ve toplumsal hayatta hızlı bir değişim süreci yaşanmıştır. Sanayi Devrimi sayesinde ortaya çıkan işgücü talebine karşılık verebilmek için çalışma hayatına katılmak zorunda kalan kadınların bu süreçte önemli kazanımlar elde ettiği de bir gerçektir. Elde edilen en önemli kazanımlar arasında işgücü olarak talep edilmeye başlanmaları olsa da günümüzde de geçerli olmak üzere, erkek çalışanlara göre daha kısıtlı kariyer olanakları, sosyal haklar ve ücret farklılıklarıyla karşı karşıyadırlar. Kadınlar için söz konusu olan bu dezavantajlı durumun, sosyal ve kültürel sebepler başta olmak üzere birçok sebebi mevcuttur. Üstelik bu durum ülke ekonomileri için de olumsuz sonuçlar doğurmaktadır. Genel itibarıyla bakıldığında, gelişmiş olarak adlandırılan ülkelerde kadın istihdam oranlarının yüksek olduğu görülmektedir. Ancak az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde, erkek ve kadın istihdamı oranları arasında ciddi farklar göze çarpmaktadır. Buradan yola çıkarak, ülkelerin gelişmişlik düzeyleri üzerinde kadın istihdam oranlarının doğrudan etkisinin olduğunu söylemek mümkündür. Literatürde yer alan birçok çalışma da bu söylemi destekler niteliktedir.

Dolayısıyla kadın istihdamının önündeki engellerin belirlenip ortan kaldırılmaya çalışılması, ekonomik ve toplumsal fayda açısından önemli bir uğraştır. Bu çalışma

yerel bazda kadın istihdamının önündeki engelleri araştırarak literatüre katkı sağlamayı amaçlamaktadır.

Bu amaç doğrultusunda kullanılan veriler, çeşitli devlet kurumlarının derlediği istatistiklerden ve Bolu ilinde anket yöntemi kullanılarak 400 kadın katılımcı sayesinde elde edilmiştir. Toplanan veriler ile faktör analizleri SPSS paket programı kullanılarak yapılmıştır.

Bu çalışma genel hatlarıyla 4 bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde istihdamla ilgili kavramsal tanımlamalara yer verilmiştir. İkinci bölümde, kadın istihdamının önemine değinilmiş, dünyada ve Türkiye’de kadın istihdamının ne durumda olduğu açıklanmaya çalışılmıştır. Üçüncü bölümde, çalışmanın merkezini oluşturan Bolu ili hakkında genel bilgilere yer verilmiş, işgücü piyasasının özellikleri anlatılmış ve elde edilen veriler sayesinde faktör analizi gerçekleştirilmiştir. Dördüncü ve son bölümde ise analizler sonucunda ulaşılan; Bolu ilinde kadın istihdamını engelleyen faktörlerin neler olduğu belirtilmiş, çeşitli çözüm önerileri sunulmuş ve ileride yapılacak olan çalışmalara tavsiyelerde bulunulmuştur.



## I. BÖLÜM

Kadınların istihdam edilme meselesi, çeşitli bakış açıları çerçevesinde insanlık tarihi kadar eski ve önemli bir konudur. İktisadi kalkınma sorunu olarak kadın istihdamı son dönemlerde üzerinde çokça çalışılan bir konu haline gelmiştir. Çünkü tüm dünyada yaklaşık olarak emek faktörünün yarısını kadın istihdamı oluşturmaktadır. Türkiye’de ise kadınların iş gücüne katılma oranı erkeklerin yaklaşık yarısı kadardır. Bu nedenle sorunun daha yakından ele alınması ve incelenmesi gerekir.

Bu çalışma, Bolu ili özelinde kadın istihdamının belirleyicilerini araştırmayı amaçlamaktadır. Bu amaç doğrultusunda, ilerdeki bölümlere ışık tutması adına çalışmanın bu bölümünde işgücü, istihdam ve işsizlik türleri ele alınacaktır.

### 1. KAVRAMSAL VE KURAMSAL ÇERÇEVE

Bu bölümde ilk olarak çalışma çağındaki nüfus kavramından bahsedilecektir. Daha sonra aktif nüfus kavramına değinilecek ve işgücü ile ilgili tanımlamalar yapılacaktır. İstihdam kavramı ve türlerinden bahsedildikten sonra ise işsizlik kavramı ve türlerine yer verilecektir.

#### 1.1. Çalışma Çağındaki Nüfus Kavramı

Bir ülke için toplam nüfus, emek arzı bakımından önemli olmasına rağmen yeterli değildir. İşgücü açısından en önemli kaynak, toplam nüfus içerisinde çocuk ve yaşlı nüfusun çıkarılmasıyla elde edilen çalışma çağındaki nüfustur. Buna bağlı olarak çocuk veya yaşlı nüfusu fazla olan ülkelerde çalışma çağındaki nüfus oranı azalacaktır (Murat ve Şahin 2011: 122).

Her ülkenin çalışma çağındaki nüfusu farklılık göstermektedir. Bu farklılığın nedeni yasal olarak belirlenen zorunlu temel eğitim ve emeklilik süresindeki farklılıklardır. Ancak dünya genelinde çalışma çağındaki nüfusun yaş aralığı genel olarak 15-64 yaşdır. Türkiye'deki çalışma çağındaki nüfus için yasal yaş aralığı da 15-64 yaş aralığı olarak belirlenmiştir.

Türkiye'de 15-64 yaş grubunda bulunan çalışma çağındaki nüfus 2018 yılında 2017 yılına göre %1,4 artış göstermiştir. Buna göre çalışma çağındaki nüfus oranı %67,8'dir. Çocuk yaş grubu olarak tanımlanan 0-14 yaş grubundaki nüfus oranı %23,4, 65 ve daha yukarı yaştaki nüfus oranı ise %8,8 olarak hesaplanmıştır (TÜİK 2018).

## 1.2. Aktif Nüfus Kavramı

Faal nüfus kavramı olarak da kullanılan aktif nüfus, 15 ve üzeri yaş grubundaki kurumsallaşmamış nüfustan meydana gelmektedir. Diğer bir deyişle kurumsal olmayan çalışma çağındaki nüfus, aktif nüfus kavramıyla ifade edilmektedir (Doğan 2015: 24). Türkiye İstatistik Kurumu'nun (TÜİK) tanımına göre kurumsallaşmamış nüfus; okul, yurt, otel, çocuk yuvası, huzurevi, özel nitelikli hastane, hapisane, kışla ve ordu evi gibi yerlerde ikamet edenler ile yabancı uyrukluların dışında kalan nüfusu ifade etmektedir (TÜİK 2006).

Aktif nüfus kavramı istihdam edilenleri ve herhangi bir işe sahip olmayıp iş arayan kişileri kapsadığı gibi iş gücüne dahil olmayanları da ifade etmektedir (Doğan 2015: 25).

Türkiye'de Kasım 2018 verilerine göre aktif nüfus, 30 milyon erkek ve 30,7 milyon kadın olmak üzere yaklaşık 60,8 milyondur. 32 milyon kişi istihdama dahil olurken yaklaşık 28 milyon kişi istihdamın dışında kalmaktadır. İşgücüne dahil olamayan nüfusun 8,3 milyonunu erkekler ve 20,2 milyonunu ise kadınlar oluşturmaktadır. Bu kadınların istihdama dahil olmama sebeplerinden birisi, %39,1 oranla ev işleriyle meşgul değildir. 20 milyon kadının %16'sı işgücüne dahil olmama

sebebi olarak eğitim/öğretimi gerekçe gösterirken, %16,5'i emekli olduğu için işgücü piyasasına dahil olmadığını belirtmektedir. Kadınlardaki aktif nüfusun %13,7'si de çalışamaz durumda oldukları için işgücü piyasasının dışında kalmaktadır (TÜİK 2018).

### 1.3. İşgücü Kavramı

Çalışmanın bu kısmında işgücü kavramının tanımı yapılacak, işgücüne katılım oranından bahsedilecek ve işgücü piyasasında nasıl dengeye ulaşıldığı anlatılacaktır.

#### 1.3.1. İşgücü Kavramının Tanımı

Çalışma çağındaki nüfus ve bu nüfusun oranı önemli olmakla beraber emek arzını belirlemek için yeterli değildir. Çünkü çalışma çağındaki insanların bir bölümü iş hayatına katılmak istemezler. Örneğin çeşitli sebeplerle maddi durumları iyi olduğu için çalışma hayatında yer almayan bireyler ve ev hanımları bu gruba dahildir. Veya bazı insanlar çalışmak için yeterli sağlık koşullarına sahip olmayabilir. Yatağa bağlı hastalar ve iş kazası sonucunda daimi iş göremez durumuna düşen bir işçi bu durumdadır. Buna karşılık bazı kimseler çalışma çağı dışında olduğu halde iş hayatına atılabilirler. Örneğin 15 yaşından küçük çocuk işçilerle, 65 yaşını geçtiği halde çalışmaya devam edenler de bu durumdadır. Tüm bunların toplamına ise işgücü denilmektedir. Bir ülkede emek arzını insan sayısı yönünden ifade eden kavram işgücüdür (Zaim 1990: 110).

Çalışma çağındaki insanların bir bölümü işgücüne dahil olmadığı halde, çalışma çağı dışındaki bazı insanlarda işgücüne katılabilmektedir. Çalışma çağında olduğu halde işgücü piyasasına dahil olmayanların önemli bir bölümünü ise çalışma çağındaki ev kadınları oluşturmaktadır. Dolayısıyla nüfusun içerisindeki kadınların oranı ve ev kadınlarının işgücü piyasasına dahil olmaması çalışma çağındaki nüfus miktarında önemli bir etkiye sahiptir. Çalışma çağındaki ev kadınları fazla olduğu ölçüde çalışma çağındaki nüfus ile işgücü arasındaki fark artış gösterecektir. Buna karşılık ekonomik ve sosyal sebeplerle 15 yaşından küçük çocukların işgücü piyasasına katılma oranları arttıkça çalışma çağındaki nüfus ile işgücü arasındaki fark azalma eğilimine girecektir.

İşgücü, bir ülkedeki nüfusun çalışabilir durumda olan ve iktisadi faaliyetlere katılan kısmı demektir. Diğer bir ifadeyle çalışma arzu ve gücünde olan insanların, gelir getirici bir işte çalışanların toplamına işgücü denilmektedir (Zaim 1990: 111).

Kasım 2018 verilerine göre Türkiye’de toplam işgücü 32 milyon 295 bindir. Bu sayının 21,7 milyonunu erkekler oluştururken, 10,5 milyonunu ise kadınlar oluşturmaktadır (TÜİK 2018). Arada görülen yaklaşık %50 oranındaki fark kadınların erkekler kadar işgücü piyasasına dahil olamadığını göstermektedir.

### 1.3.2. İşgücüne Katılma Oranı

İşgücüne katılma oranı (İKO), işgücünün kurumsal olmayan çalışma çağındaki nüfusa oranını ifade eden bir kavramdır. İşgücüne katılma oranını etkileyen bazı demografik, sosyolojik ve ekonomik faktörler bulunmaktadır. Demografik faktörler, doğurganlık ve ölüm oranları, ortalama yaşam süresi ve nüfusun yaş dağılımı olarak sıralanabilir. Sosyolojik faktörleri ise geleneksel toplum yapısı, toplumsal cinsiyet rolleri, beklentiler ve toplumsal değer yargıları olarak özetlemek mümkündür. İşsizlik seviyesi ve iş bulma umudu ise işgücüne katılma oranını etkileyen ekonomik faktörlerdir (Ataman 2016: 23).

Türkiye’de işgücüne katılma oranı Kasım 2018 itibariyle erkeklerde %72,4, kadınlarda ise %34,1 olarak hesaplanmıştır (TÜİK 2018). Aynı oran OECD ülkeleri ortalaması için erkeklerde %80,2, kadınlarda ise %64’dür. Ancak tek tek ülke rakamlarına bakıldığında Türkiye, kadın işgücüne katılım oranında OECD ülkeleri içinde %37,6 ile son sırada yer almaktadır. Türkiye’ye en yakın ülke ise %46,7 ile Meksika’dır (OECD 2018).

### 1.3.3. İşgücü Piyasasında Denge

İşgücü piyasası, ücretlerin ve istihdamın belirlenmeye çalışıldığı, arz ve talep güçlerine bağlı olarak çeşitli iş sözleşmeleri aracılığıyla gerçek hayatta mevcut olan veya olmayan bir buluşma noktası olarak tanımlanabilir. Arz kısmında, iş arayanlar

olarak çalışmaya istekli ve uygun insanlar; talep kısmında ise üretimi gerçekleştirebilmek amacıyla işgücü arayan işverenler bulunmaktadır.

Bireyler ücret veya maaş elde etmeyi planladıkları için bu piyasaya dahil olmaya çalışırken, işverenler de üretimlerini gerçekleştirip kar elde etmeyi amaçlamaktadır. İş arayanlar genellikle çalıştıkları saat karşılığında hesaplanan günlük, haftalık veya aylık ücret karşılığında hizmet verip gelir elde etmeyi amaçlayarak hizmet verirler. Çalışılan süre ve elde edilen ücret genellikle çalışma şartlarının belirlenmesinde önemli rol oynar. Bununla birlikte piyasadaki ücret oranları ne kadar düşükse işverenlerin işgücü talebi de o kadar çok olur. Benzer şekilde işgücü piyasasında söz konusu ücretler ne kadar yüksekse bireyler emeklerini sunmak için o oranda piyasaya girmek isteyecek ve işgücü arzını artıracaktır.

Piyasada oluşan denge ücret düzeyinin üzerinde daha yüksek bir seviyede bireyler piyasaya girmeye devam ederlerse piyasada işgücü arz fazlalığı oluşacaktır. Bu durumda iş arayan birçok kişinin olduğu varsayımı altında işverenlerin bu fazlalığı eritecek kadar işgücü talebi olmayabileceğini söylemek mümkündür. Bu noktada iş arayanların bir kısmı bir süre daha işsiz kalmaya devam edecektir. Bununla beraber ücretler işgücü arz fazlalığı sebebiyle düşme eğilimine girecektir.

Bahsedilen bu durumun tersi de pekala mümkündür. Piyasada arz ve talebin eşitlenmesiyle oluşan denge ücret düzeyinin altında bir ücret seviyesi söz konusu olursa, yani ücretler düşerse işverenlerin işgücü talebi artmaya başlayabilir ve piyasaya sunulan işgücü arzını aşabilir. Bu durum işgücü arz eksikliğine yol açacaktır. Bireylerin işgücü piyasasına dahil olmalarını sağlamak için bu sefer ücretler artış eğilimine girecektir. Bu artışın denge ücret düzeyine ulaşana kadar devam etmesi beklenir. Denge ücret düzeyine gelindiğinde iş arayanların sayısı ile işverenlerin işgücü ihtiyacı birbirine eşitlenecektir.

İş arayanların ve işverenlerin bir araya geldiği bu piyasanın etkin bir şekilde çalışması durumunda piyasa dengesinin oluşumundan bahsedilebilir. Eğer işgücü arzı işgücü talebine eşitlenebilirse piyasa dengesinin oluştuğu söylenebilir.

#### 1.4. İstihdam İle İlgili Kavramlar

Bu bölüm içerisinde istihdam kavramı ile ilgili temel bilgilere yer verilecektir. İlk olarak istihdamın ne anlama geldiğine değinilecek, istihdam oranından bahsedilecek ve istihdamın türleri anlatılacaktır.

##### 1.4.1. İstihdam Kavramının Tanımı

İstihdam, bir ülkedeki çalışan insanların sayısını ifade etmektedir. İstihdam seviyesi ise çalışma düzeyini belirtmekte olup, istihdam edilenlerin işgücüne oranlanmasıyla elde edilmektedir. Ülkelerin ekonomik yapısında istihdam meselesi önemli bir konuma sahiptir (Kocacık 2000: 72). Herhangi bir ülkedeki istihdam seviyesi, işgücünü birebir etkileyen nüfus, teknoloji, iş hayatı ve çalışma mevzuatı, hukuksal yapı ve sosyal alışkanlıklar dışında faiz, enflasyon, yatırım gibi parasal konularda da değişikliklere sebep olmaktadır. Bu yüzden ülkeler istihdamın yarattığı etkileri kontrol altında tutmak ve mevcut işgücünün tamamını istihdam edebilmeyi amaçlamaktadır (Gül, Ekinci ve Konya 2009: 9).

Üretim faktörlerinden biri olan emek faktörü diğer faktörlerden farklı özelliklere sahiptir. Bahsedilen emek çalışan bireye bağlı olduğu için çalışılmayan günlerin çalışma gücünün biriktirilmesi veya devredilmesi söz konusu olmadığından birey emeğini satamadığında yani işsiz kaldığında bir takım sosyal sorunlar gün yüzüne çıkmaya başlayacaktır. Bu sorunlara işsizlik ile ilgili bölümde değinilecektir.

İstihdam kavramı bütün üretim faktörlerini kapsayan bir içeriğe sahip olmasına karşın, daha çok işgücünün üretime katılması anlamında kullanılmaktadır. Herhangi bir ekonomide mevcut işgücü ve sermaye stoğunun tamamı her daim fiili olarak üretime katılmıyor olabilir. Üretim faktörlerinin fiili olarak istihdama katılmasına istihdam denilmektedir. Ancak buradaki vurgu işgücüne yapılmıştır. Çünkü işgücü istihdam edildiği takdirde diğer üretim faktörlerinin de istihdam edildiği kabul edilmektedir (Yıldırım, Karaman ve Taşdemir 2013: 21).

İstihdam kavramından bahsederken anlam karışıklığına yol açmamak için istihdam kavramını iki farklı anlamda ele almak daha doğru olur. Bunlardan birincisi “geniş anlamda istihdam” kavramıdır. Geniş anlamda istihdam kavramından, bütün üretim faktörlerinin yani doğal kaynaklar, emek, sermaye ve girişim faktörlerinin üretim sürecinde kullanılması anlaşılmalıdır. İkincisi ise “dar anlamda istihdam” kavramıdır. Burada da sadece emek faktörünün üretim sürecinde bir girdi olarak kullanıldığı anlaşılmalıdır (Doğan 2015: 25).

TÜİK ise istihdamı tanımlarken iki kavramdan yararlanmaktadır. Bunlar, “iş başında olanlar” ve “iş başında olmayanlar”dır. İş başında olanlar; ücretli, maaşlı, yevmiyeli, kendi hesabına, işveren yada ücretsiz aile işçisi olarak referans dönemi içerisinde en az bir saat bir iktisadi faaliyette bulunanları temsil ederken, iş başında olmayanlar; iş ile bağlantısı devam ettiği halde referans haftası içerisinde çeşitli nedenlerle işinin başında olmayan, kendi hesabına veya işveren olarak çalışan kişileri ifade etmektedir. Bu iki kavrama dayanarak TÜİK’in yaptığı istihdam tanımı; iş başında olanlar ve iş başında olmayanlar grubuna dahil olan kurumsal olmayan çalışma çağındaki nüfustur (TÜİK 2018).

TÜİK’in 2018 yılı Kasım ayında açıkladığı verilere göre Türkiye’deki toplam istihdam 28,3 milyondur. Bu sayının 19,3 milyonunu erkekler oluştururken 8,9 milyonunu kadınlar oluşturmaktadır. Kadınların istihdamdaki payı %29,1 iken erkeklerin payı %64,3’dür (TÜİK 2018). İstihdamın yapısı hakkında daha detaylı bilgilere çalışmanın Türkiye ile ilgili bölümünde yer verilecektir.

#### 1.4.2. İstihdam Oranı

İstihdam oranı TÜİK’in yaptığı tanımlamaya göre; istihdamın, kurumsal olmayan çalışma çağındaki nüfus (kurumsal olmayan nüfus içerisindeki 15 ve daha yukarı yaş grubu) içindeki oranıdır (TÜİK 2018b).

15 yaş ve daha yukarı yaştaki nüfus içinde istihdam edilenlerin ağırlığını gösteren istihdam oranı, bir ülke için büyüme oranları, enflasyon ve işsizlik oranları

kadar ekonominin seyri hakkında fikir veren önemli bir göstergedir. İstihdam oranlarının kadınlar ve erkekler için artıyor olması ekonominin açık iş yaratma potansiyeline sahip olduğunu ifade edebilir. Veya istihdam oranlarının belirli yaş ve eğitim grupları için –örneğin 45 yaş ve üstü nitelikli çalışanlar için– azalma eğilimine girmiş olması refah ve çalışma/boş zaman tercihlerindeki değişme olarak yorumlanabilmektedir (Lordoğlu ve Özkaplan 2014: 24).

İstihdam oranı ülkeler arası karşılaştırmalarda da kullanılan önemli bir veridir. Ülkeler arasındaki gelişmişlik farkının nedenlerinden biri olarak istihdam yapılarına, ekonomik büyüklüklerine dair önemli fikirler sunmaktadır. Örneğin Avrupa Birliği ülkelerinde istihdam oranı ortalama olarak 2017 yılı için %72,2 (Eurostat 2019) olarak gerçekleşirken Türkiye’de aynı oran %46,5 (TÜİK 2018) olarak hesaplanmıştır. Aradaki farkı, Türkiye ekonomisinin AB ülkeleri ekonomileriyle olan gelişmişlik seviyesindeki farkın sebeplerinden biri olarak yorumlamak mümkündür.

#### 1.4.3. İstihdam Türleri

İstihdam türlerinin incelenmesi emek faktörüyle yakından ilgilidir ancak diğer üretim faktörleri (toprak, sermaye ve girişim) kesinlikle göz ardı edilmemelidir. Zira üretimde esas olan üretim faktörü yani emek, diğer üretim faktörlerinin tamamlayıcısıdır. Emek faktörü üretime katılıyorsa bu sadece diğer üretim faktörlerinin de üretime katılmasıyla olacaktır (Dinler 2017: 496).

İktisadi açıdan, istihdam meselesinin yarattığı etkileri kontrol altında tutabilmek ve sorunları sağlıklı bir şekilde analiz edebilmek için istihdam kavramını tam, eksik ve aşırı istihdam olmak üzere üç başlık olarak sınıflamakta fayda vardır.

##### 1.4.3.1. Tam İstihdam

Tam istihdam, cari ücret seviyesinde yani ekonomideki geçerli ücret düzeyinde çalışmak isteyen herkesin iş bulabildiği istihdam düzeyini ifade etmektedir (Öcal 2007: 8).



Eğer bir ekonomide üretim faktörlerinin tamamı üretime katılıyorsa bu ekonominin tam istihdam durumunda olduğunu veya tam istihdama ulaştığını söyleyebiliriz. Tam istihdam seviyesine ulaşmış bir ekonomide, mevcut çalışma koşullarında ve cari ücret düzeyinde çalışma isteğinde bulunan her bireyin iş bulabildiği gibi ülkede bulunan mevcut sermaye mallarının ve doğa faktörünün de tamamen üretim sürecine dahil olduğundan bahsedebiliriz. Bu sayede ülkenin üretim kapasitesi tam anlamıyla kullanılmakta ve atıl kapasite kalmamaktadır.

Bu durum tam istihdamın teorik çerçevesini ifade etmektedir. Pratikte tüm faktörlerin üretime katıldığı bir durum gerçeği yansıtmayabilir. Bu nedenle tam istihdama ulaştığı söylenen bir ekonomide %2 veya %3 gibi düşük bir oranda işsizlik görülebilir. Buna bağlı olarak da bir takım sermaye veya doğa faktörü de kullanılmıyor olabilir. Tam istihdam için önemli olan nokta açık iş yerleri sayısının o anda iş arayanlardan daha fazla olmasıdır (Pekin 2005: 99).

Tam istihdama ulaştığı ve bütün üretim faktörlerinin üretime dahil edildiği varsayılan bir ekonomide istihdam sorunu çözülmüş olsa bile başka problemler ortaya çıkmaktadır. Bunlardan ilki verimlilik sorunudur. Üretim faktörlerinden her biri üretime sağlayacağı maksimum faydayı ortaya çıkarabilecek pozisyonlarda çalışmıyor olabilir. İnsanlar uzmanlık alanlarının dışında başka işlerde çalışmak zorunda kalıyorsa burada kaynak verimsizliğinden veya kaynak savurganlığından söz edilebilir. Bunun için yapılması gereken üretime dahil olan tüm faktörlerin en verimli olabilecekleri yerlerde çalıştırılmasıdır. Bu şekilde kaynakların etkin kullanımı sağlanmış olacaktır. Bu sonunun yanında ikinci büyük problem de bölüşüm problemidir. Üretim sürecinde ortaya çıkan gelirin, üretime katılan her faktöre üretime katıldıkları oranda adil bir şekilde dağıtılması gerekmektedir. Bu, hem üretim sürecinin sağlıklı bir şekilde devam etmesi için hem de iş etiği açısından gereklidir.

#### 1.4.3.2. Eksik İstihdam

Piyasaya sunulan üretim faktörlerinin bir kısmının çalıştırılmaması ve talep yetersizliğinden dolayı bazı insanların işsiz kalması eksik istihdam olarak adlandırılabilir (Türkbal 1993: 384).

Başka bir değişle, eğer bir ekonomide mevcut üretim faktörlerinin sadece bir kısmı üretime katılıyorsa o ekonomide eksik istihdam olduğundan söz edilebilir. Eksik istihdamda üretim faktörlerinin bir kısmı boşta durmaktadır yani atıl kapasite söz konusudur. Bazı işçiler mevcut çalışma koşulları ve piyasadaki geçerli ücret düzeyinde çalışmak istemelerine rağmen iş bulamamaktadır. Dolayısıyla bazı sermaye malları ve doğa faktörü üretim sürecinin dışında kalmaktadır. Bunun doğal sonucu olarak da ekonomide üretilen mal ve hizmet miktarı, potansiyel olarak üretilmesi mümkün olan mal ve hizmet miktarının gerisinde kalmaktadır. Diğer bir ifadeyle eğer atıl durumda bekleyen bu faktörlerin de üretime katılması sağlanabilirse ekonomide üretilen mal ve hizmet miktarı yani reel milli gelir de o oranda fazla olur (Pekin 2005: 100).

Bu bilgiler göz önünde bulundurularak eksik istihdamın boyutları şu şekilde ifade edilebilir;

- Kişi, çalıştığı işin gerektirdiğinden daha fazla okul eğitime sahiptir.
- Kişi, öğrenim hayatında aldığı eğitim dışındaki bir alanda gönülsüz olarak çalışmaktadır.
- Kişi, çalıştığı işin gerektirdiğinden daha fazla iş tecrübesine ve niteliğine sahiptir.
- Kişi, mecbur kaldığı için yarı zamanlı, geçici veya kesintili istihdamdadır.
- Kişi, bir önce ki işinde elde ettiği gelirden %20 veya daha az kazanmaktadır (Doğan 2015: 30).

#### 1.4.3.3. Aşırı İstihdam

Aşırı istihdam, eksik istihdam koşullarının zıttı bir durumu ifade etmektedir. Bir ülke ekonomisinde bütün işgücünün tam faaliyette olması durumunda işgücüne yine de talep varsa o ülke ekonomisinin aşırı istihdam koşulları içinde olduğu söylenebilir (Eyüboğlu 2003: 12).

Benzer şekilde herhangi bir ekonomide mevcut üretim faktörlerinin tümü üretim sürecine dahil olduğu halde üretilen mal ve hizmet miktarı toplam talebi karşılamak için

yeterli gelmiyorsa bu durumda aşırı istihdamın varlığından söz edilebilir. Aşırı istihdam durumunda ortaya çıkan talep fazlasını karşılayabilmek için üreticiler üretim tesislerinin kapasitesini aşmaya çalışacaklardır. Bunun içinde eğer şartlar uygunsa çalışanların çalışma sistemini vardiya sistemine uyarlayarak daha fazla mal ve hizmet üretmeye çabalayacaktır. Bu da daha fazla üretim faktörü talep etmeleri anlamına gelmektedir. Ancak ülke sınırları içerisinde üretim faktörlerini sınırsız bir şekilde arttırma olanakları olmadığından çevre ülkelerden gerekli faktörlerin temini yoluyla artan talebe cevap vermeye çalışacaklardır.

Bu doğrultuda aşırı istihdam durumunun geçerli olduğu bir ekonomide enflasyonist baskıların ortaya çıkması kaçınılmazdır. Çünkü toplam talebin toplam arzdan fazla olması yani üretilen mal ve hizmet miktarı toplamının talebi karşılayamaması, mal ve hizmetleri kıt hale getirip fiyatlarının artmasına sebep olacaktır. Bu mekanizma yoluyla ortaya çıkan enflasyon türüne talep enflasyonu denilmektedir. Öte yandan üretim faktörlerine artan talep de kısa vadede söz konusu faktörlerin fiyatlarını yükseltecektir. Bu durumda da fiyatlar genel düzeyi artacak ve maliyet enflasyonu denilen olgu ortaya çıkacaktır (Pekin 2005: 101). Belki aşırı istihdam durumunda istihdam sorunu ortadan kalkabilir fakat enflasyonist baskılarla yeni sorunlar da ortaya çıkabilir.

### 1.5. İşsizlik Kavramı

İşsizlik kavramsal olarak farklı şekillerde tanımlanmaktadır. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (İLO) kullandığı işsizlik tanımına göre; referans dönemi içerisinde istihdam halinde olmayan yani kar karşılığı, yevmiyeli, ücretli ya da ücretsiz olarak hiçbir işte çalışmamış ve böyle bir iş ile bağlantısı da olmayan kişilerden iş aramak için son üç ay içerisinde iş arama kanallarından en az birini kullanmış ve 15 gün içerisinde iş başı yapabilecek durumda olan kurumsal olmayan çalışma çağındaki bütün kişiler işsiz olarak tanımlanır.

Cahit Talas ise işsizliği kişi ve toplum bakımından olmak üzere iki farklı şekilde tanımlamaktadır. Toplum bakımından işsizlik; üretim faktörlerinin, başta işgücü olmak üzere, bir bölümünün kullanılmaması boşa harcanması anlamını taşımaktadır (Talas 1953, Aktaran: Talas 1997: 58).

Kişi bakımından işsizlik ise çalışma yeteneğinde, çalışma isteğinde ve çalışmaya uygun bir durumda olup da gelir sağlayan bir işe sahip olmama durumunu belirtir. Bu noktada işsizlik durumunun yaşanması için bir araya gelmesi gereken unsurlar olduğunu görmekteyiz. Öncelikle çalışma yeteneğinin olması gerekmektedir. Bedensel çalışma yeteneğine sahip olmayan bir kişinin çalışmaması işsizlik olarak kabul edilmemektedir. İkinci olarak kişinin çalışma isteğine sahip olması gerekmektedir. Kişisel kararı olarak çalışmayı tercih etmeyen birisi gerçek anlamda işsiz sayılmamaktadır. Üçüncü unsur kişinin çalışmaya hazır olmasıdır. Kişi kendisine yapılan iş teklifini kabul etmeye hazır konumda olmalıdır. Son olarak da yeteneğine uygun ve gelir getirici bir iş bulamama durumunun yaşanmasıdır (Talas 1997: 129).

Çalışma isteğinde ve yeteneğinde olduğu halde bireyin işsiz kalması veya iş bulamaması bireyin yaşamı üzerinde ekonomik, sosyal ve psikolojik etkiler bırakabileceği aşikardır. Özellikle bir işi ve geliri olan bireyin bunlardan bir anda mahrum kalması daha ağır sonuçlar doğurabilir. Bu nedenden dolayı işsizlikle mücadele günümüz toplumlarının ve devlet yöneticilerinin en önemli görevlerinden biri haline gelmiştir. İşsizliğe karşı duyarsız kalmak veya işsiz hale gelenleri kendi başlarına bırakmak çağımızın sosyal devlet anlayışıyla bağdaşmamaktadır (Talas 1997: 128).

İşsizliğin, azaltılması gereken önemli bir sorun olarak algılanmasının altında hem ekonomiye hem de kişinin kendisine ve ailesine çeşitli maliyetler yüklemesi yatmaktadır (Biçerli 2004: 5).

Farklı bir bakış açısıyla işsizlik, ekonomide kıt olarak bulunan üretim faktörlerinden emek faktörünün atıl tutularak potansiyel üretim gücünün değerlendirilememesi olarak da tanımlanabilir. İşsizlik oranıyla milli hasıla arasında ki ilişkiyi tespit eden Amerikalı iktisatçı Arthur Okun, işsizlik oranında ki %1' lik bir

artışın GSYM'nin olması gerekenden %2,5 oranında daha düşük bir seviyede gerçekleştiğini ortaya koymuştur. İşsizlik oranının yükselmesi aynı zamanda ekonominin resesyona girdiğinin de bir göstergesi olabilir. Uzun süreli yaşanan işsizlikler mesleki becerilerin körelmesine yol açabileceği gibi buna bağlı olarak da verimlilik kaybının neden olabilir (Biçerli 2004: 6).

mek faktörünün atıl durumda kalması sadece ekonomiyi değil kişiyi ve ailesini de olumsuz etkiler. İşsizlik ile suç oranları arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmacıların başında gelen Ehrlich' in modeline göre kişiler vakitlerini yasal faaliyetler ve riskli yasa dışı faaliyetler arasında paylaştırmaktadırlar. Eğer suçun potansiyel getirisine oranla yasal faaliyetlerden gelir elde etme imkanları zorlaşmışsa suç oranları artış eğilimine girecektir. Bu açıdan işsizlik oranlarının artması suç oranlarını artıran unsurlar arasındadır (Biçerli 2004: 6).

Bu konuda yapılan birçok ampirik çalışma mevcuttur. Bu çalışmalardan bir tanesi Raphael ve Ebmer'e aittir. Raphael ve Ebmer işsizlik oranında yaşanan %2' lik bir azalmanın soygun oranlarını %9, araç hırsızlığını %13, cinayet ve taciz suçlarını %14 ve saldırıya dayalı suçları da %30 oranında düşürdüğünü ifade etmişlerdir (Raphael ve Ebmer 2001: 23).

### 1.5.1. İşsizlik Türleri

İşsizlik olgusu bireyler ve toplum üzerinde ağırlığını fazlasıyla hissettiren sosyal bir mesele olmasına rağmen her zaman aynı sebeplerden ötürü ortaya çıkması ve benzer sonuçlar doğurması beklenmemelidir. Bu yüzden ki işsizlik konusunda bir sınıflama yapma gereği duyulmuştur. Bireyin talebi bakımından işsizlik, iradi ve gayri iradi olarak ikiye ayrılmaktadır. İradi işsizlik, kişinin mevcut çalışma koşullarını beğenmemesi, ücret düzeyini yeterli bulmaması gibi sebeplerle çalışmayı reddetmesidir. Kişinin maddi varlık sahibi olmasından dolayı çalışmak istememesi de bu kapsam içindedir. Gayri iradi işsizlik ise, bütünüyle kişinin tercihleri dışında ortaya çıkan gerekçelerin sebep olduğu açık bir işsizliği ifade etmektedir (Türkan 2015: 383).

İşsizlik türleri, açık işsizlik ve gizli işsizlik olmak üzere iki ana başlık altında incelenecektir.

#### 1.5.1.1. Açık İşsizlik

Açık işsizlik, gayri iradi bir işsizlik türüdür. Bireyin çalışma istek ve gücünde olmasına ve piyasa koşullarını kabul ederek cari ücret düzeyinde iş aramasına rağmen bulamaması durumu açık işsizliği tanımlamaktadır. Açık işsizlikle resmi istatistiklerin kapsamında olan işsizlik de anlaşılmaktadır (Biçerli 2011: 439).

Açık işsizlik; geçici işsizlik, konjonktürel işsizlik, mevsimlik işsizlik ve yapısal işsizlik olmak üzere dört başlık altında incelenecektir.

##### 1.5.1.1.1. Mevsimlik İşsizlik

İktisadi faaliyetlerin yılın belirli dönemlerinde yoğunluklarını kaybetmelerinden dolayı oluşan işsizliğe mevsimlik işsizlik denilmektedir. Bazı sektörlerde üretilen mal veya hizmetlerin mevsimlere göre taleplerinde dalgalanmalar olabilmektedir. Talepte meydana gelen artışlar sonucunda yoğun şekilde çalıştırılan işçiler taleplerin azaldığı dönemlerde işsizlikle yüz yüze kalabilmektedirler. Bu işsizlik türü en belirgin haliyle özellikle tarım sektöründe görülür. Hasat zamanlarında kişi sayısı bakımından yoğun bir çalışma söz konusuken yılın geri kalan kısmında aynı kişiler işsizlikle yüzleşmek zorunda kalmaktadır (Köklü 1984: 74). Diğer belirgin örnekleri ise inşaat ve turizm sektöründe görülmektedir.

##### 1.5.1.1.2. Friksiyonel İşsizlik

Geçici işsizlik olarak da adlandırılan friksiyonel işsizlik, bireylerin kendi istekleri doğrultusunda iş değiştirmeleri veya yeni bir işe girmeyi beklerlerken çalışmamalarından doğan bir işsizlik türüdür. İnsanların daha iyi şartlarda iş bulabilmeyi umarak bekledikleri süre zarfı olarak tanımlamakta mümkündür. Friksiyonel işsizliğe, bireylerin kendi ekonomik refah düzeylerini geliştirme sürecinde

katlandıkları bedel gözüyle bakılırsa “iyi işsizlik” demek de mümkün olacaktır (Tunay 2014: 47).

#### 1.5.1.1.3. Yapısal İşsizlik

Yapısal işsizlik, toplumun ekonomik yapısında meydana gelen değişmelere bağlı bir işsizlik türüdür. Yeni ürünler veya üretim yöntemleri, teknolojik gelişmeler, uluslararası rekabet ve sermaye yetersizlikleri bu türdeki işsizliğin nedenlerindedir (Parasız ve Bildirici 2002: 7).

İşsizlik türleri içerisinde en ciddi sorun teşkil eden yapısal işsizlik türüdür. Yapısal işsizliğin en önemli sebebi uzmanlaşma, beceri ve yetenek gerektiren belirli işler için tek bir iş piyasası yerine çok fazla sayıda alt iş piyasalarının bulunmasıdır. İş arayan kişilerle açık işler arasındaki ilişkilerin çoğu bahsedilen bu alt piyasalarda gerçekleşir. Bu piyasalar arasında kısa dönemde geçiş görece kapalı olduğu gibi uzun dönemde de piyasalar arası mobilite pek kolay ve maliyetsiz değildir. Bu sebeple bazı piyasalarda işsiz sayısından fazla açık iş bulunmasına rağmen bazı piyasalarda iş arayanların sayısı açık iş sayılarından fazladır. Emek piyasalarında açık işler ile iş arayanların aynı anda bulunuyor olmaları ve bir araya gelememeleri ile oluşan işsizlik yapısal işsizliktir. Teknolojik yenileme veya fabrika kapanması nedeniyle oluşan bu uzun süreli işsizlik türünde insanların iş arama süreçleri çoğu zaman aylarca sürebilmektedir (Biçerli 2011: 448).

#### 1.5.1.1.4. Konjonktürel İşsizlik

Konjonktür, bir ülkenin ekonomik durumunu belirli bir an için açıklayan unsurların tamamını ifade etmektedir. Şüphesiz bu unsurların arasına işsizlik de dahildir. Devri işsizlik olarak adlandırılan konjonktürel işsizlikte durgunluk veya gerileme dönemlerinde ortaya çıkan bir işsizlik türüdür (Lordoğlu ve Özkaplan 2014: 181). Özellikle piyasa da yetersiz talebin olduğu dönemlerde meydana gelen konjonktürel işsizlik de üretimde daralma yaşanması sonucunda birçok kişi işlerini

kaybeder ve ekonominin tekrar canlanıp talebin artış göstereceği döneme kadar işsizlik yaşanmaya devam eder.

Ekonominin tam istihdama yaklaştığı, yatırımların arttığı ve sermaye verimliliğinin yükselme eğilimine girdiği dönemlere “yüksek konjonktür”, üretim faktörleri istihdamının daraldığı ve kredi taleplerinin düştüğü dönemlere ise “alçak konjonktür” dönemleri denmektedir. Bu noktada konjonktürel işsizliğin sebebi olarak alçak konjonktür dönemlerinde mallarını satamayan girişimlerin üretimlerini kısımaları ve işçi çıkarımlarına yönelmeleri gösterilebilir. İşlerine son verilen işçilerin gelirleri azaldığı için üretilen mal ve hizmetlere yönelik taleplerini olumsuz olarak etkiler ve nihayetinde ekonomideki toplam talep daralmaya başlar. Bu nedenden ötürü firmalar üretimlerini artıramaz ve bu durum yüksek konjonktür dönemine girilinceye kadar devam eder (Gül, Ekinci ve Konya 2009: 21).

Konjonktürel işsizliğin ortaya çıkmasındaki en önemli sebep, nitelikli işgücü veya sermaye eksikliğinden ziyade bahsedildiği gibi ekonomik durgunluktur. Bu işsizlik türünden en çok etkilenen sektör ise kuşkusuz imalat sanayidir. Dayanaklı üretim malları üreten sektörlerin dayanıksız tüketim malları üreten sektörlerle göre daha fazla etkilendiği görülmektedir. Üretilen ürünün dayanıklılığı ne kadar yüksek olursa ürünün tüketim süresi de o miktarda uzayacağından gerileme döneminde istihdam süresi o oranda kısa olacaktır. Ancak ekonomide yapısal ve friksiyonel işsizlik kaçınılmaz bir olgudur. Konjonktürel işsizlik ise ekonominin toparlanma sürecine girmesiyle giderilebilecek bir sorundur. Bu aşamada önemli olan nokta gereken ekonomi politikası araçlarının etkin bir şekilde kullanılmasıdır (Demirci, Arıkan ve Erdoğan 1998: 303).

#### 1.5.1.2. Gizli İşsizlik

Gizli işsizlik, bir kişinin açık bir şekilde işsiz görünmemesine rağmen, gerçekte üretime hiçbir katkısının bulunmadığını ifade etmektedir (Yıldırım, Karaman ve Taşdemir 2013: 314). Başka bir ifade ile çalışır gözükep de üretim kapasitesine katkısı olmayanlar gizli işsiz olarak adlandırılır.



Örneğin, yirmi işçinin istihdam edildiği bir firma da herhangi bir teknolojik yenilik yapılmamasına rağmen, çalışanlardan bir kaçının işten çıkarılması durumunda elde edilen çıktı miktarında bir önceki duruma göre değişiklik yoksa bu firmada gizli işsizlik olduğu söylenebilir. Hatta bazı çalışanların işten çıkarılması durumunda firmanın hasılasında artış yaşanabilir. Bu paradoksun sebebi ise istihdam edilen kişilerin çalışma esnasında işin yapılmasını engelleyecek kadar kalabalık bir ortam oluşturmasıdır (Korkmaz ve Mahiroğulları 2007: 39) . Böyle bir ortamda herkes çalışıyor olarak görünmektedir. Fakat bahsedildiği gibi bazı çalışanların üretime hiçbir katkısı yoktur. Bir diğer ifadeyle firmadaki gizli işsizlerin marjinal verimliliğinin sıfır olduğu söylenebilir (Pekin 2005: 108). Bu işsizlik türü yağın olarak tarım sektöründe ve kamu sektöründe kendisini göstermektedir.

## II. BÖLÜM

Birinci bölümde ele alınan konular ışığında ikinci bölümde kadın istihdamı meselesinin detaylarına yoğunlaşılacaktır. Bu çerçevede ilk olarak Türkiye'deki kadın istihdamının tarihsel süreçteki durumu ve geçirdiği değişimler konu edilecektir. Daha sonra Türkiye'deki kadın istihdamı durumunun daha iyi anlaşılmasına yardımcı olacak bir bakış açısıyla işgücü piyasasında ki kadınların hangi sektörlerde istihdam edildiğine, hangi meslek kollarında daha çok yer bulabildiklerine, kayıtlılık durumlarına ve çalışan kadınların eğitim düzeylerine dair bilgiler sunulacaktır. Sonrasında Türkiye'deki kadın istihdamının hangi seviyelerde ve ne durumda olduğunu net bir şekilde görebilmek adına ise dünya genelinde ve ülke grupları bazında kadın istihdamının genel bir değerlendirmesi yapılacaktır. Bölümün sonuna gelindiğinde ise kadın istihdamı konusunda daha önce yapılmış ampirik çalışmalar ve bu çalışmaların sonuçlarına yer verilecektir.

### 2. KADIN İSTİHDAMININ ÖNEMİ

Kadınların iktisadi olarak büyüme ve kalkınma sürecindeki önemi dünya genelinde 1970'li yıllar itibariyle toplumların çeşitli kesimlerinde irdelenmeye başlanmış ve bu konuda çeşitli çalışmalar hayata geçirilmiştir (Özgen ve Ufuk: 12 Nisan 2018' de erişildi).

Kadınların işgücüne katılımı hem ekonomik hem de sosyal açıdan kalkınmaya etki eden ve yoksulluğun azaltılmasında önemli rol oynayan etkenlerden bir tanesidir. Bunula birlikte işgücü piyasasında istihdam edilen ve böylece ekonomik özgürlüklerinin yanı sıra kendine güven ve toplumsal saygı kazanan kadınların hem kendileri ve aileleri

için hem de toplum için sosyal kazanımlar sağlayacağını da söylemek mümkündür. Ayrıca kadınların işgücü piyasasına dahil olmalarının ülkelerin ekonomik kalkınma düzeyini artıracığına ilişkin yaygın bir görüş hakimdir. Kadın istihdamı ve ekonomik büyüme ilişkisi teorisini destekleyen ampirik kanıtlar da mevcuttur. Bu çalışmaların en önemli sonuçlarından biri kadınların işgücüne katılımı ve ekonomik gelişme arasında pozitif bir ilişki saptanmış olması ve kadın erkek ayrımcılığının fazla olduğu ülkelerde bu durumun ülke kalkınma düzeyine ve ekonomik büyümeye olumsuz olarak yansımalarıdır (Kılıç ve Öztürk 2014: 108).

Kadınlar, bazı nitelik ve işlevleri nedeniyle aile ve toplum içerisinde farklı bir önem ve değere sahiptir. Kadınların istihdamı olumlu ve olumsuz taraflarıyla yalnızca kendilerini değil; sahip olduğu çocuklarının hayatını, ailelerini ve bütün toplumu etkileyebilecek derecede önemlidir. Bu sebeptir ki kadın çalışanlar, çoğu toplumda toplumsal bir olgu olarak önem kazanmakta ve kadın istihdamı konusu birçok toplumsal düzenlemede yer almaktadır. Kadın çalışanları; ücret, çalışma koşulları ve annelik görevleri açısından korumaya dönük yasalar bu düzenlemelerin tipik birer örneğidir. (Acar 1992: 65).

Kadınlar gelir getirici bir işe girseler bile hane içi çalışmaları devam etmektedir. Nakdi gelir elde edememelerinden bağımsız bir şekilde kadınlar, ev içerisinde yiyecek hazırlığı, temizlik işleri, çocuk ve varsa hasta bakımı gibi işlerin büyük bir kısmıyla meşgul olmaktadır. Gündelik hayatın bu tip işler yapılmadan sürdürülemeyeceği de açıktır. Fakat karşılığı maddi olarak ödenmeyen bu çalışma biçimi “üretken” sayılmamaktadır. Kadınların üretime katkı yaparak çalışmasını, piyasada gelir getirici çalışmayla özdeş tutan iktisat politikacıları ve erkekler tarafından küçümsenmekte, taşıdığı ekonomik değer ve piyasa ekonomisinin bu tip karşılıksız emekten sağladığı yarar göz ardı edilmektedir (Toksöz 2011: 86).

Kadın istihdamının, ekonominin belli sektörlerinde, ev aletleri ve aile-çocuk hizmetleri gibi, bir talep artışına yol açabileceğini söylemek mümkündür. Kadınların ev dışında ücret getirici bir işte istihdamı, bir yandan işgücünün diğer yandan mal ve hizmet piyasasındaki talebin şeklini değiştirici bir etkiye sahiptir (Acar 1992: 66).

Kadın ve kalkınma arasındaki ilişki karşılıklı etkileşim içerisinde. Ekonomik kalkınma hız kazandıkça kadının ekonomik gücü ve bağımsızlığı buna bağlı olarak sosyal ve toplumsal statüsü sağlanacaktır (Şimşek 2008: 8).

### 2.1. Kadın İstihdamını Arttırmaya Yönelik Uluslararası Sözleşmeler

Dünya genelinde sanayileşme ile birlikte değişen üretim ve istihdam yapısı, kadınların iş yaşamında daha fazla yer edinmesini sağlamıştır. Fakat kanunlar karşısında tüm erkek ve kadınlar aynı haklara sahip olsalar da iş hayatında böyle bir durumdan söz etmek mümkün değildir. Kadınlar ve erkeklerin iş hayatında aynı haklara sahip olmadıkları bilinmektedir. Ulusal ve uluslararası istatistiklerde de görüldüğü üzere kadınlar, erkeklere göre; ücret, eğitim, işgücüne katılma ve istihdam edilme konularında daha düşük oranlara sahiptir. İş yerindeki sorumlulukların yanı sıra iş ve aile arasında denge kurmaya da çalışan kadınlar erkeklere oranla daha fazla zorlanmaktadır. Bu kapsamda iş hayatındaki dengesizlikleri ortadan kaldırmayı amaçlayan ve kadınların evlerde üstlendikleri sorumluluklar sebebiyle iş hayatında mağdur edilmemeleri için hazırlanan ve yürürlüğe konulan çeşitli sözleşmeler mevcuttur. Bu konuda hazırlanan en kapsamlı sözleşmeler, Birleşmiş Milletler tarafından hazırlanan “Kadınlara Karşı Her Türü Ayrımcılığın Önlenmesi” sözleşmesi ve Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından hazırlanmış 100, 111, 156 ve 183 sayılı sözleşmelerdir.

ILO tarafından 1951 yılında önerilen 100 sayılı Eşit Ücret Sözleşmesi'nin birinci maddesinde, eşit değerde iş için erkek ve kadın işçiler arasında ücret eşitliği ilkesi vurgulanmaktadır. Cinsiyet esasına dayanan bir ücret ayırımının ortadan kaldırılması gerektiği ifade edilmektedir. 100 sayılı sözleşme sadece cinsiyet odaklı değil hiçbir grubu ayırt etmeksizin, ırk, dil, din ve renk gibi farklılıklara karşı ayrımcılığın yapılmaması gerektiğini de belirtir. Sözleşmenin üçüncü maddesine göre ise ücret eşitliğinin sağlanması için yapılan işlerin tarafsız olarak değerlendirilmesi gerektiği ifade edilmektedir (Tüzünkan 2016: 5).

ILO tarafında önerilen bir diğere sözleşme, 1958 yılında hazırlanan 111 sayılı iş ve meslek odaklı Ayrımcılık Sözleşmesi'dir. Sözleşme kapsamında cinsiyet, ırk, renk, siyasal ve dini inanç gibi farklılıklar sebebiyle yapılan iş ve meslek edinmede eşitliği ortadan kaldırıcı etkisi olan her türlü ayrımcılık yasaklanmıştır. Sözleşmenin ikinci ve üçüncü maddesinde ise sözleşmeyi kabul eden ülkelerin söz konusu eşitliği geliştirecek ulusal bir politika tespit etmesi ve işçi ve işveren kuruluşlarını bu politikaların takibi için işbirliğine davet etmesini hükme bağlamaktadır (Tüzünkan 2016: 5).

Bu konu hakkında hazırlanan diğere sözleşme ise Birleşmiş Milletlere (BM) aittir. Birleşmiş Milletler tarafından 1979 yılında "Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi (CEDAW)" hakkında hazırlanan ve onaylanan sözleşmeye, Türkiye 1985 yılında dahil olmuş ve bugün 192 ülke tarafından kabul edilmiştir. Sözleşmenin temel amacı, kadınlar için engel oluşturan cinsiyet ayrımcılığını önlemek ve üye ülkelerde bu konu hakkında bir duyarlılık oluşmasını sağlamaktır. Herkese ait olan insan haklarının kadınlar tarafından da eşit ve özgürce kullanılması amaçlanmaktadır. Kadınların eğitim ve çalışma yaşamına katılması, evlilik ve aile kurumundaki yeri, siyaset ve karar organlarında temsil edilmesi açısından kadının eşit olanaklara sahip olmasını ve toplumdaki konumunun iyileştirilmesine yönelik "pozitif ayrımcılık" denilen farklı uygulamalara gidilmesi ilke olarak da benimsenmiştir. Ancak uluslararası sözleşmeler ile ulusal düzenlemeler yapmak mümkün olsa da toplum yapısını ve ona bağlı değerleri kısa sürede değiştirmek çok zordur. Az gelişmiş ülkelerin CEDAW' ı kabulünden sonra içselleştirmesi ve benimsemesi uzun zamanların gerekli olduğunu düşündürmektedir (Koray 2018: 334-335).

ILO'nun önerdiği diğere sözleşme ise 1981 yılında düzenlenen 156 sayılı aile sorumlulukları bulunan işçiler hakkındaki sözleşmedir. Bu sözleşmeyi kabul eden ülkeler, aile sorumluluğu olan çalışanların cinsiyete dayalı ayrımcılığa maruz kalmaları durumunda bu sorunu yasal düzenlemelerle ortadan kaldırmakla yükümlü kılınmıştır. Sözleşme, iş hayatındaki kadınların herhangi bir ayrımcılığa maruz kalmadan, çalışma hayatı ile ailesel sorumluluklarıyla arasında bir tercih yapma mecburiyetinde bırakılmadan işgücü piyasasında kalabilmelerini düzenlemektedir. Sözleşme kapsamında, iş yerlerinde yeterli kapasitede çocuk bakım hizmetlerinin sağlanması,

çocuk sahibi ailelere sosyal destek hizmetlerinin sunulması, doğum söz konusu ise baba için de doğum izni verilmesi ve ailevi sebeplerle işten ayrılan bireylerin istediklerinde tekrar işe dönebilmesine olanak sağlayan düzenlemelerle kadını ve aileyi koruyan ve istihdam güvencesi getiren hükümler yer almaktadır (Tüzükan 2016: 5).

Söz konusu bir diğer sözleşme yine ILO tarafından 2000 yılında önerilmiştir. 183 sayılı sözleşme, kadının doğum ve doğum sonrasında çalışması hakkındadır. Kadınlara verilen doğum izninin 14 haftadan az olamayacağı belirtilmiş ve doğum sonrasında verilecek olan iznin 6 haftadan az olmaması kararlaştırılmıştır. Hamilelik sebebiyle işten ayrılan kadınlar çalışmaya devam etmek istediklerinde aynı pozisyonda çalışmalarına imkan sağlanmaktadır. Sözleşme kapsamında kadınlara tanınan bir diğer imkan ise çalışma esnasında günde bir veya daha fazla emzirme olanağıdır. Ayrıca sözleşmeye taraf ülkelerce, doğum sonrasında kadınlara hastalık yardımı sunulması ve kadınların hamilelik veya doğum sebebiyle işten çıkarılması yasaklanacaktır (Tüzükan 2016: 5).

Bahsedilen uluslararası sözleşmelerin çoğuna Türkiye dahil olmuş olsa da ILO tarafından hazırlanan 156 ve 183 sayılı sözleşmeler Türkiye tarafından onaylanmamıştır. Ancak çeşitli mevzuatlarla aynı içeriğe sahip düzenlemeler yapılmış ve uygulamaya konulmuştur.

## 2.2. Dünyada Kadın İstihdamının Genel Görünümü

Kadınların, ekonomik ve sosyal hayatta bunun yanı sıra toplumsal gelişme sürecinde üstlendikleri rol hızla gelişen dünyada önemli bir etkiye sahip olduklarını göstermektedir. İlkel şartların hakim olduğu dönemlerden günümüze kadar her aşamada ve dünyanın her yerinde kadınlar ekonomik yaşamın içerisinde bulunmuşlardır. Önceleri tarım sektörü ile çalışma alanı sınırlı olan kadınlar, sanayi devrimiyle birlikte geniş bir iş yelpazesinde ücretli olarak çalışma imkanına kavuşmuştur (Erbay ve Tuncay 2006: 27). II. Dünya Savaşı ve sonrasında yaşanan küreselleşme süreci de sanayi

devrimi gibi kadınların emek piyasasında edindikleri yeri sağlamlaştıran ve sayılarını arttıran önemli gelişmelerdendir (Özer ve Biçerli 2004).

Aşağıda, işgücü piyasasının dünya genelinde ne durumda olduğunu anlamamıza yardımcı olacak temel göstergeler kadın ve erkek ayrımıyla tablo halinde sunulmaktadır.

**Tablo 2.1:** Dünya genelinde işgücü piyasası göstergeleri (\*milyon kişi)

	2000			2010			2018		
	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam
<b>İşgücü*</b>	1680,1	1096,5	2776,7	1934,3	1242,7	3177	2120,9	1357	3477,8
<b>İşgücüne katılma oranı (%)</b>	78,5	50,9	64,7	76	48,8	62,4	74,9	47,9	61,4
<b>İşsizlik oranı (%)</b>	5,2	5,8	5,5	5,2	5,9	5,5	4,7	5,4	5
<b>İşsizlik*</b>	1592,1	1032,4	2624,5	1833,3	1169,5	3002,7	2022	1283,3	3305,3
<b>Çalışma çağındaki nüfus*</b>	2086,4	2095,4	4181,4	2481,2	2489,1	4970,3	2862,2	2906,4	5768,6
<b>İstihdam (%)</b>	74,4	47,9	61,1	72,1	45,9	59	71,4	45,3	58,4

**Kaynak:** ILO, World Employment Social Outlook 2019

Tabloda yer alan işgücü piyasaları ile ilgili temel göstergelere bakıldığında kadın işgücü sayısının artmasına rağmen kadın işgücüne katılım oranlarında son 18 yıl için %3'lük bir azalmanın olduğu görülmektedir. Aynı durum erkekler için de geçerli olmakla beraber dünya genelinde erkek ve kadınların işgücüne katılım oranları arasında kadınların lehine yaklaşık olarak %28'lik bir fark söz konusudur.

Ülkeden ülkeye aradaki fark değişse de dünya genelinde erkek istihdamı ile kadın istihdamı oranları arasında ciddi farklar bulunduğunu eldeki verilere bakarak söylemek mümkündür. 2000 yılında dünya genelinde erkekler için %74,4 olan istihdam oranı aynı yıl için kadınlarda %47,9 olarak gerçekleşmiştir. 2010 yılına gelindiğinde oranlar sırasıyla %72,1 ve %45,9'dur. 2018 yılı için açıklanan veriler durumun pek değişmediğini, aradaki farkın hala devam ettiğini göstermektedir. Ancak tablodan da anlaşılacağı üzere çalışma çağındaki nüfusta yani potansiyel işgücünde erkek ve kadınlar için geçerli olan bir artış söz konusudur. Atıl vaziyette bekleyen potansiyel

işgücünün de üretime dahil olması ülkelerin gelişmişlik düzeylerine etki edecek önemli bir unsurdur.

Bahsedildiği gibi ülkeler arasında kadınların işgücüne katılım oranlarında ciddi farklılıklar göze çarpmaktadır. Ülkelerin gelişmişlik düzeyi ve kadınların işgücüne katılma oranları arasında doğrusal bir ilişkinin varlığı düşünülerek hazırlanan ülke grupları özelinde kadın ve erkek işgücüne katılım oranları Tablo 2.2’de sunulmaktadır.

**Tablo 2.2:** Dünyada kadın ve erkek işgücüne katılım oranları

İşgücüne Katılım Oranı (%) Bölgeler	Kadın			Erkek		
	2000	2010	2018	2000	2010	2018
Kuzey Afrika	20,5	21,8	21,6	74,1	73,9	71,2
Sahra-Altı Afrika	63,4	62,7	63	75,9	74,1	73
Kuzey Amerika	59	58	56,5	74	70,1	68,4
Latin Amerika ve Karayipler	47,3	50,9	51,7	79,6	78,3	77
Arap Ülkeleri	17,3	17	18,3	76,3	75,8	77,2
Doğu Asya	67,7	61,9	60,1	82,1	77,1	75,4
Güneydoğu Asya ve Pasifik	57,1	56,5	55,8	81,3	80,2	78,8
Güney Asya	29,1	26,5	25,9	83	80,4	78,9
Kuzey, Güney ve Batı Avrupa	47,3	50,6	51,8	66,4	65,1	63,9
Doğu Avrupa	52,7	52	51,7	66,7	66,7	67,3
Orta ve Batı Asya	41,5	42,2	44,9	72,5	71,3	73,4
Dünya	50,9	48,8	47,9	78,5	76	74,9

Kaynak: ILO, World Employment Social Outlook 2019

Yukarıdaki tabloda kadın ve erkeklerin bölgeler bazında işgücüne katılım oranları 2000, 2010 ve 2018 yılları için karşılaştırmalı olarak sunulmaktadır. 2018 yılı verilerine göre %63'lük işgücüne katılım oranıyla Sahra-Altı Afrika ülkeleri kadın istihdamı konusunda en yüksek orana sahiptir. Ancak bu ülke grubu için tarım sektörünün önemi büyüktür. Öyle ki Tablo 2.4’de de görüleceği gibi istihdam edilen kadınların büyük bir bölümü (%55,1) tarım sektöründe istihdam edilmektedir. Bunların %27’si de ücretsiz aile statüsünde yer almaktadır.

Kadınların işgücüne katılım oranının en düşük olduğu bölge ise %18,3'lük bir oranla Irak, Suudi Arabistan, Katar ve Yemen gibi ülkelerin bulunduğu Arap Ülkeleri bölgesine aittir. Kuzey Afrika ülkeleri ise %21,6'lık katılım oranıyla en düşük orana sahip ikinci bölgeyi oluşturmaktadır.



Tablodaki en dikkat çeken hareketlilik ise Çin, Japonya ve Kore gibi ülkelerin bulunduğu Doğu Asya grubunda göze çarpmaktadır. 2000 yılında %67,7 olan kadın işgücüne katılım oranı 2018 yılında %60,1'e gerilemiştir. Diğer ülke gruplarında bu denli bir hareketlilik görülmemektedir. Yıllar içerisinde işgücüne katılım oranlarında dalgalı bir seyir izlenmiş olsa da 2000 ve 2018 yıllarına ait veriler birbirlerine yakındır.

2018 yılına ait verilerden yola çıkarak erkek ve kadın işgücüne katılım oranlarında aradaki farkın en yüksek olduğu ülke gruplarını şu şekilde sıralamak mümkündür. %54 oranında farkla Arap Ülkeleri grubu ilk sıradayken %53'lük oran farkıyla Güney Asya Ülkeleri ve %49,6 oranında farkla Kuzey Afrika Ülkeleri farkın en fazla olduğu ülke gruplarını oluşturmaktadır. Yine aynı yılın verilerine bakarak Sahra-Altı Afrika Ülkelerinde kadın ve erkek işgücüne katılım oran farklarının %10 olduğunu görmek mümkündür. Görülen bu fark oranı en az fark olması nedeniyle önemlidir. %11,9'luk farkla ikinci ülke grubu Kuzey Amerika'dır. Kuzey, Güney ve Batı Avrupa Grubu ise farkın en az olduğu üçüncü ülke grubudur.

Dünya genelinde kadın ve erkek istihdamının irdeleneceği bir başka konu da istihdamın işteki durumuna göre dağılımı olacaktır. Bu amaçla hazırlanan Tablo 2.3'de dünya genelinde istihdam edilen kadın ve erkekler yine bölgeler bazında ele alınmış ve ücretli çalışan, işveren, kendi hesabına çalışan ve ücretsiz aile işçisi olarak çalışanlar olmak üzere dört ana gruba ait oranlara yer verilmiştir.

**Tablo 2.3:** Dünya genelinde kadın ve erkek istihdamının işteki durumuna göre dağılımı

Kadın	Ücretli veya Maaşlı Çalışanlar			İşverenler			Kendi Hesabına Çalışanlar			Ücretsiz Aile İşçisi Olarak Çalışanlar		
	1997	2007	2017	1997	2007	2017	1997	2007	2017	1997	2007	2017
Kuzey Afrika	46,1	49,1	54	2,1	2,1	1,6	22,9	18,9	17,1	28,9	29,8	27,3
Sahra-Altı Afrika	18,5	20	22,6	0,8	0,9	1	55,9	47,6	45,8	24,9	31,5	30,6
Kuzey Amerika	90,5	91,8	92,4	2,6	2,2	2	6,7	5,9	5,5	0,3	0,1	0,1
Latin Amerika ve Karayip	60,3	64,5	65,3	2,6	2,8	2,6	25,9	23,9	25,3	11,2	8,8	6,8
Arap Ülkeleri	65,7	76,2	77,2	1	1,4	1,2	17	12,7	14,6	16,3	9,7	7
Doğu Asya	45,6	57,4	65,5	0,9	0,9	0,9	19,1	22,8	25,4	34,4	18,9	8,1
Güneydoğu Asya ve Pasifik	31,6	36,7	44,4	1,2	1,5	1,5	22,5	28,6	30,3	44,6	33,2	23,8
Güney Asya	11,2	14,6	18,2	0,5	0,5	0,6	43,5	44,6	50,1	44,8	40,2	31
Kuzey, Güney ve Batı Avrupa	86,2	88	88,6	3,1	2,6	2,4	6,9	7,3	7,7	3,9	2,2	1,3
Doğu Avrupa	84,6	85	88,7	3,9	3,7	1,3	7,9	9,2	8,3	3,6	2,1	1,7
Orta ve Batı Asya	49,5	59,5	65,9	0,6	1,1	1,7	27,8	25,2	18,4	22	14,1	13,9
Dünya	46,5	51,7	55,4	1,5	1,4	1,3	24,5	26,3	28,4	27,5	20,6	14,9
<b>Erkek</b>	<b>1997</b>	<b>2007</b>	<b>2017</b>	<b>1997</b>	<b>2007</b>	<b>2017</b>	<b>1997</b>	<b>2007</b>	<b>2017</b>	<b>1997</b>	<b>2007</b>	<b>2017</b>
Kuzey Afrika	56,7	59,5	62,8	9,5	9,6	8,4	23,6	22,7	23,5	10,2	8,2	5,3
Sahra-Altı Afrika	34,3	32,9	36,3	2,4	2,7	2,8	50,9	47,6	46,9	12,3	16,8	14
Kuzey Amerika	84,6	86,3	87,6	6,1	5,2	4,9	9,2	8,4	7,5	0,1	0,1	0
Latin Amerika ve Karayip	58,5	62,3	62,6	5,8	5,9	5,6	29,7	27,2	28,6	6	4,6	3,1
Arap ülkeleri	71	75,7	79,2	4,2	4,6	3,7	19,8	16,3	15,2	5	3,4	1,9
Doğu Asya	52,6	62,4	69,3	3,9	2,9	2,4	34,7	30,3	26	8,7	4,3	2,2
Güneydoğu Asya ve Pasifik	37,2	41,6	49	3,8	4,1	3,8	41,6	41,8	39,6	17,4	12,5	7,7
Güney Asya	22	22,7	26,8	1,4	1,6	1,4	62,3	63,8	63,5	14,3	12	8,2
Kuzey, Güney ve Batı Avrupa	79,3	80,3	80,9	7,5	6,6	5,9	11,8	12,2	12,5	1,4	0,8	0,7
Doğu Avrupa	84,6	83,3	85	4	4,5	2,6	9,8	11,2	11,5	1,6	1	0,9
Orta ve Batı Asya	53,5	63,2	67,5	4,9	4,9	4,8	34,4	27,4	23,1	7,2	4,5	4,5
Dünya	48,4	51,4	54,4	3,9	3,6	3,2	38,2	37,5	37	9,6	7,6	5,5

**Kaynak:** ILO, World Employment Social Outlook 2017

Tablo 2.3’de 1997, 2007 ve 2017 yılları için verilen erkek ve kadın istihdamının işteki durumuna göre dağılımı incelendiğinde ücretli veya maaşlı çalışan kadınların sayısında dünya geneli için bir artış olduğu göze çarpmaktadır. Ülke gruplarına göre

farklı artış oranları gerçekleşmiş olsa da tüm ülke gruplarında gerçekleşen artışı olumlu bir gelişme olarak yorumlamak mümkündür. İşveren olarak çalışan kadınların durumunda ise 1997 ve 2017 yılları arasında ciddi bir fark gözlemlenmemektedir. Orta ve Batı Asya Grubunda meydana gelen yaklaşık %1'lik artış dünya geneli için hesaplanan orana etki edememiş, Doğu Avrupa Grubundaki yaklaşık %2,5'lük azalmayla beraber 1997 yılında %1,5 olan istihdamdaki kadın işverenlerin payı 2017 yılında %1,3'e gerilemiştir. Kendi hesabına çalışarak istihdama dahil olan kadınlarda ise dünya genelinde yaklaşık %4'lük bir artış göze çarpmaktadır. Buradaki en önemli pay ortalama %7'lik artış oranıyla üç Asya Grubundaki ülkelere aittir. Ancak kadınlar için tablodaki en önemli gösterge ücretsiz aile işçisi statüsünde çalışan kadınların istihdamındaki azalmadır. Bazı ülke gruplarında %70'e varan azalma oranıyla beraber dünya genelinde 1997 yılında %27,5 olan ücretsiz aile statüsündeki kadınların istihdam oranı 2017 yılında %14,9'a gerilemiştir. Kadınların ücret elde edebilecekleri bir işe geçmeleri şeklinde yorumlanabilecek bu iyileşme kadınlar için önem arz etmektedir. Düzenli ve sabit bir gelir elde etmeye başlayan kadınlar ekonomik özgürlüklerine kavuşma imkanı yakalamıştır.

Tablo 2.3'de dünya genelinde ücretli veya maaşlı çalışan kadın ve erkek istihdam oranlarının birbirlerine yakın olduğu da görülmektedir. Bunun yanı sıra işveren statüsündeki erkeklerin istihdamdan aldıkları pay neredeyse kadınların iki katı kadardır. Ancak bundan daha önemli bir sorun ücretsiz aile işçiliği statüsünde karşımıza çıkmaktadır. Dünya genelinde 1997, 2007 ve 2017 yıllarında ücretsiz aile işçisi olarak çalışan kadınların oranı sırasıyla %27,5, %20,6 ve %14,9 iken aynı oran yine sırasıyla erkekler için %9,6, %7,6 ve %5,5'tir. Bu durum, kadına yüklenen toplumsal kadın kimliğinin dünya genelinde de yaygın olabileceğini gösteren kötü bir örnek olarak yorumlanabilir.

**Tablo 2.4:** Dünya’da kadın ve erkek istihdamının sektör bazında dağılımı

Kadın	Tarım			Sanayi			Hizmetler		
	2000	2010	2018	2000	2010	2018	2000	2010	2018
Kuzey Afrika	43,8	42,1	38,1	13,8	11,4	10,8	42,4	46,5	51,1
Sahra-Altı Afrika	63,9	59,6	55,1	7,4	7,6	8	28,7	32,9	36,9
Kuzey Amerika	0,9	0,8	0,8	12,6	8,5	8,5	86,5	90,8	90,7
Latin Amerika ve Karayip	12	10,2	7,4	14,8	12,8	12	73,1	77	80,5
Arap Ülkeleri	30,7	12	9,3	7,1	7,4	6,8	62,2	80,6	83,9
Doğu Asya	42,9	31,1	22,5	25,8	26,8	26,3	31,3	42,1	51,2
Güneydoğu Asya ve Pasifik	47,7	37,5	28,9	13,9	15,2	16,7	38,5	47,4	54,4
Güney Asya	73,5	65,7	58,5	11,9	16,3	17,6	14,7	18	23,8
Kuzey, Güney ve Batı Avrupa	4,6	3	2,3	15,5	11,1	10,5	79,9	85,9	87,2
Doğu Avrupa	16,6	10,1	7,1	21,1	17,9	16,7	62,4	72,1	76,2
Orta ve Batı Asya	46,6	35,4	28,6	12,4	13,8	13,8	41	50,7	57,6
Dünya	39,8	32,6	27,6	17,8	17,4	17	42,5	50,1	55,4
<b>Erkek</b>	<b>2000</b>	<b>2010</b>	<b>2018</b>	<b>2000</b>	<b>2010</b>	<b>2018</b>	<b>2000</b>	<b>2010</b>	<b>2018</b>
Kuzey Afrika	30,4	25,2	23,2	23,5	28,2	28,7	46,1	46,2	48,1
Sahra-Altı Afrika	60,8	58,2	55,1	11,8	12,3	13,9	27,4	29,5	31,1
Kuzey Amerika	2,4	2,1	2	34,1	29,6	28,8	63,5	68,3	69,2
Latin Amerika ve Karayip	25,1	21,2	18,4	26	27,1	27,2	49	51,6	54,5
Arap Ülkeleri	17,4	11,3	11,7	25,5	28,3	28,1	57,1	60,4	60,3
Doğu Asya	46,6	35,2	26,2	24,3	27,4	29,3	29,1	37,4	44,6
Güneydoğu Asya ve Pasifik	47,6	39,7	32,8	18,6	22	25,5	33,8	38,3	41,7
Güney Asya	52,6	44	37,8	18,1	23,6	26	29,4	32,4	36,2
Kuzey, Güney ve Batı Avrupa	6,2	4,7	4,2	38,4	34,3	31,9	55,4	61	63,9
Doğu Avrupa	19,8	13,1	10,7	36,9	38,4	38,6	43,3	48,5	50,7
Orta ve Batı Asya	31,7	24,5	20,8	27,2	30	31,3	41,1	45,5	47,9
Dünya	40,3	33,6	28,7	23,5	25,6	26,8	36,2	40,8	44,5

**Kaynak:** ILO, World Employment Social Outlook 2017

Kadın istihdamında önemli olan bir diğer nokta da kadınların istihdam edildiği sektörlerdir. Ülkelerin gelişmişlik düzeyi hakkında yorum yapabilmemizi sağlayan istihdamın cinsiyete göre sektörel dağılımı Tablo 2.4 ile sunulmaktadır.

Tablo 2.4’de görüldüğü gibi kadın istihdamının en yüksek olduğu ülke grubu 2018 yılı itibariyle Güney Asya (%58,5) ve Sahra-Altı Afrika (%55,1) ülkeleridir. Tarım sektöründe kadınların en az istihdam edildiği ülke grubu ise %0,8’lik oranla Kuzey Amerika ülkeleridir. Kuzey, Güney ve Batı Avrupa Grubu ülkeler ise %2,3’lük oranla kadınların en az istihdam edildiği ikinci ülke grubudur.

Sanayi sektöründe ise kadın istihdamı tarım ve hizmetler sektörüne göre oldukça kısıtlıdır. Dünya genelinde çalışan kadınların sadece %17’si sanayi sektöründe istihdam edilmektedir. Ancak hizmetler sektöründe durum farklıdır. Dünya genelinde çalışan kadınların neredeyse yarısı bu sektörde istihdam edilmektedir. 2010 yılında %50,1 olan istihdam oranı 2018 yılında %55,4’e yükselmiştir.

Tablodan çıkarılacak bir başka sonuç ise dünya genelinde tarım sektöründe çalışan kadınların yıllar itibariyle azalmış olmasıdır. 2000 yılında %39,8 olan kadın istihdamı 2018 yılına gelindiğinde %27,6’ya gerilemiştir. Kırdan kente yaşanan göç sonucunda tarım sektöründe çalışan kadınların hizmetler sektörüne dahil olmaya başladıkları tablo hakkında yapılabilecek yorumlar arasındadır. Öyle ki 2000 yılında dünya genelinde %42,5 olan hizmetler sektöründeki kadın istihdamı 2018 yılında %55,4’e yükselmiştir.

Dünya genelinde erkek istihdamının sektörel dağılımına bakıldığında ise çeşitli ülkelerde görülen sektörler arası kadın erkek istihdam oranlarındaki aşırı farkların olmadığı göze çarpmaktadır. Hizmetler sektörü hariç dünya genelinde tarım ve sanayi sektörlerinde istihdam edilen kadın ve erkek oranlarının birbirine yakın olduğu görülmektedir. Erkekler için sektörler arasında daha dengeli bir dağılım söz konusuken kadın istihdamında bazı sektörlerde yoğunluk olduğu görülmektedir. Çalışma şartlarının iyileştirilmesi, nitelikli eğitim seviyesinin artırılması, esnek çalışma koşullarının iş yaşamına dahil edilmesi gibi uygulamalarla atıl vaziyette bekletilen kadın işgücü, işgücü piyasasına dahil edilerek sektörler arasındaki dengesizlik giderilebilir. Ve böylece hem ülkelerin gelişmişlik seviyesinde artış meydana gelebilir hem de gelir elde etmeye başlayan yeni bireyler sayesinde kişisel refah artışı söz konusu olabilir.

Genel olarak bakıldığında, hemen hemen her bölgede kadın işgücüne katılımının erkeklerden daha düşük olduğu görülebilmektedir. Hem orta gelirli hem de yüksek gelirli ülkelerde kadınların toptan ve perakende satış işleri ile eğitim ve sağlık hizmetlerinde yoğunlaştığını söylemek mümkündür. Bunun gibi yardımcı büro işleri başka bir ifadeyle “pembe yakalı işler” kadınlar için daha uygun görülmekte ve hizmet sektöründeki kadınların çoğu bu tip işlerde çalışmaktadır. Bunun yanı sıra eldeki veriler, ücret karşılığında çalışanların toplam çalışanların neredeyse yarısını oluşturduğunu da göstermektedir. Kadınlar, ekonomik büyüme dönemlerinde işe alınan ve kriz dönemlerinde çıkarılan “yedek işgücü ordusu” muamelesi ile karşı karşıyadır. Çalışılan işlerdeki pozisyonlar yükseldikçe ücret açığının arttığı da bir gerçektir. Tüm ülke ve tüm meslek gruplarında aynı işi yapan erkeklere göre kadınlar daha az ücret almaktadır. Öyle ki aradaki fark %15 ile %30 arasında seyretmektedir. Ücret adaletsizliği ile beraber kadınların mücadele ettiği başka bir problemde “cam tavan” diye adlandırılan görünmez engellerdir. Genç ve bekar kadınların işte yükselmeleri kolay olurken, evli ve çocuk sahibi olanlar için yükselmek pek kolay olmamaktadır (Koray 2018: 342-344).

Şüphesiz bahsedilen tüm bu ayrımcılık sadece istihdam ile ilgili değildir. Kadının gelir ve servet paylaşımındaki eşitsiz konumu, başta siyaset olmak üzere her alanda var olan karar alma organlarındaki düşük temsili ve toplumsal-kültürel değerlerin sebep olduğu sorunlar gibi pek çok alana taşmaktadır. Ancak kadının ekonomik ve toplumsal açıdan güçlenmesi için istihdamdaki konumunun önemi yadsınamaz bir gerçektir. Bu sebeple, hem kadının eğitim, nitelik ve istihdamdaki konumunun iyileştirilmesi hem de çalışma yaşamındaki ayrımcılıkların ve eşitsiz koşulların ortadan kaldırılması gerekmektedir. Tüm bunlar, sosyal devlet anlayışını ve sorumluluklarını da değişime zorlamaktadır (Koray 2018: 346).

### 2.3. Türkiye’de Kadının Konumlandırılması: Sosyo – Ekonomik

Kadın konusu özelinde bakıldığında Türkiye Cumhuriyeti diğer ülkelere göre daha farklı bir tarihsel süreç / gelişme yaşamıştır. Günümüzde uygulanan, kadınların iş yaşamında ve sosyal hayatta daha etkin bir konuma gelmesine yardımcı olacak karar ve

politikalarda bahsedilen tarihsel gelişmenin zemin hazırladığı yadsınamaz bir gerçektir. 1923 yılında Cumhuriyetin kurulmasıyla beraber hayata geçirilen reformlar, kadınların vatandaşlık haklarına kavuşmasını sağlarken toplumu yeniden şekillendirmiş ve toplumsal değişimin önünü açmıştır. 1924 yılında kabul edilen ve kadınlar ile erkeklere eşit eğitim hakkı sağlayan Tevhid-i Tedrisat Kanunu kadınlar üzerinde en önemli etkiye sahip reformların başında gelmektedir. 1926 yılında kabul edilen Türk Medeni Kanunu ise kadınların yasal çerçevede edindiği yeri tamamiyle değiştirerek toplumdaki herkes ile eşit haklara sahip olmalarını sağlamıştır. Bu eşitliğin bir diğer önemli unsuru da siyasi hakların kadınlara da tanınmasıdır. Türkiye Cumhuriyeti'nde 1930 yılında kadınlara yerel, 1934 yılında ise genel seçimlerde seçme ve seçilme hakkı çoğu batılı ülkelerden önce tanınmıştır (BKSGM, 2007).

Ancak günümüzde, bahsedilen bu reformların kadınların çalışma yaşamındaki yerini pek iyileştirdiği söylenemez. Çalışma yaşamı denildiğinde, akıllara ilk gelen şey genellikle ev haricinde gelir getirici bir faaliyet içerisinde yer almaktır. Ancak toplumda kadınlara yönelik olumsuz bakış açısı ve ataerkil eğilimler kadınları ev harici gelir getirici yapıların dışında tutmaktadır (Tutar ve Yetişen 2009: 124). Çalışma hayatında yer bulamayan kadınlar ekonomik bağımsızlıklarını elde edemedikleri gibi sosyal ve siyasal yaşamda da etkili olma şanslarını yitirmektedir. Aile yaşantısında da erkeğe maddi olarak bağımlı hale gelen kadın psikolojik sorunlarla yüz yüze kalabilmektedir.

Türkiye'de istihdamın yapısına bakıldığında yaklaşık olarak her üç kadından birinin işgücüne katılabildiğini söylemek mümkündür. Geri kalan üçte ikilik kısım ise hayatlarını gelir getirici bir işte çalışmak yerine ev hanımı olarak sürdürmektedir. İstihdam açısından bakıldığında uzun yıllardır süre geldiği gibi Türkiye'nin hala bir tarım ülkesi konumunda olduğunu söylemek de mümkündür. Kırsal kesimlerde yaşayan insanlar küçük çapta üreticilik ve ücretsiz aile işçiliğiyle meşgulken, kentlerde yaşayan insanlar daha çok sanayi ve hizmet sektöründe kendi hesabına çalışarak yaşamlarını sürdürmektedir. Ancak gelişmiş ülkelerde durum bundan daha farklıdır. Bu tip ülkelerde ücretli çalışma oranları daha yüksektir. Ücretsiz aile işçiliği ve kendi hesabına çalışma şeklinde sürekli bir gelir akışının garantisi olmadığı gibi sarf edilen emeğin karşılığının alınıp alınmayacağı da kesin değildir. Bunların ötesinde, Türkiye' de iş

bulma olanağı herkes için sınırlı, çalışılan işlerin çoğu zor ve ağır şartlara sahip olmasının yanı sıra işsizlik önemli bir sorun teşkil etmektedir. Ancak yadsınamaz bir gerçek olarak tüm bu olumsuz şartlar altında kadınlar çoğu kez erkeklere nazaran daha da kötü şartlarla karşı karşıya kalmaktadır (Toksöz vd. 2001).

Türkiye nüfusunun yaklaşık yarısını kadınların oluşturduğunu göz önünde bulundurursak, kadın işgücünün erkek işgücüne oranla yaklaşık yarısı kadar olması, Türkiye'nin büyüme potansiyeli açısından önemli bir sorun teşkil etmektedir. Çünkü işgücünün büyümeye yapacağı katkı en az diğer üretim faktörleri kadar önem arz etmektedir. Bir nevi atıl olarak bekletilen kadın işgücünün üretim sürecine dahil olamaması büyümeye yapılacak katkıyı azaltmaktadır. Kadınların üretim sürecine dahil olamamasının en önemli sebebi ise eğitim ve kadının yapması beklenerek üzerine yüklenen diğer görevlerin varlığıdır. Bu sebeple kadınların üzerine yüklenen sorumlulukların en azından hafifletilmesiyle, kadın işgücü ve erkek işgücü arasındaki farkın, kadın işgücünün daha fazla istihdam edilmesi yoluyla kapatılması gerekmektedir (Tutar ve Yetişen 2009: 126).

Türkiye'de kadınların işgücüne katılım oranlarının erkek işgücüne katılım oranlarının yarısı kadar olmasının diğer sebebi ise kadın işgücüne olan talebin düşüklüğüdür. Bu durum kadınlara yönelik cinsiyet ayrımcılığı olduğunun göstergesidir. Bunun yanı sıra kadın işgücü arzında da sorunlar olduğunu söylemek mümkündür. Yukarıda bahsedilen sebeplerden ötürü kadınların uzman işgücü olma özelliğinin zayıflaması sebebiyle kadın işgücü arzına yeterli derecede talep oluşmamaktadır. Bunun da sebebi yine eğitim eksikliğine dayanmaktadır (Tutar ve Yetişen 2009: 127).

Eğitim eksikliği gibi benzer sebeplerle çalışma yaşamından dışlanan veya uzaklaşan kadın sosyal hayattan da kendisini soyutlamaktadır. Kişilerin toplumla bütünleşmesinde önemli bir rolü olan sosyal, ekonomik ve siyasal sistemlerin tamamından kısmen veya bütünüyle uzaklaşması "sosyal dışlanma" olarak ifade edilmektedir (Alan ve Walker 1997: 1284). 1960'lı yıllarda ilk olarak Fransa'da toplumdaki dezavantajlı grupları belirtmek için kullanılan sosyal dışlanma kavramı



1980' li yıllara gelindiğinde daha çok eşitsizlik, yoksulluk ve işsizlik kavramlarını ifade etmek için kullanılmaya başlanmıştır. Bu anlamdaki sosyal dışlanma ile en fazla kayıt dışı sektörlerde iş bulan ve yoksulluk sınırında yaşamını sürdüren kadınlar karşı karşıya kalmaktadır ( Yopez del Castillo, 1994: 619).

#### 2.4. Türkiye’de Kadın İstihdamının Tarihçesi

Türkiye’de kadın işgücünün günümüzdeki durumunu daha iyi kavrayabilmek ve elde edilen istatistiki verilerin neler ifade ettiğini, bir ilerleme veya gerileme söz konusuysa hangi boyutta olduğunu net bir şekilde anlayabilmek adına konuya tarihsel bir bakış açısı getirmek gerekmektedir. Türkiye’de ve dünyada kadın istihdamı konusundaki gelişmeler benzer kırılma noktalarından ilham alsa da toplumların içinde buldukları sosyal yapı, kültür, dini inanışlar gelişmelerde etkili olmuştur. Bu konuya Türkiye özelinde yaklaşıldığında en büyük kırılmanın Cumhuriyetin ilanı ile birlikte yaşandığını söylemek mümkündür. Bu sebeptendir ki tarihsel gelişim bölümünde Cumhuriyetin ilanı referans noktası kabul edilerek öncesi ve sonrasındaki kadın istihdamı meselesi analiz edilmeye çalışılacaktır.

##### 2.4.1. Cumhuriyet Öncesi Dönem Kadın İşgücü

Kadınların işgücü piyasasına ücretli olarak dahil olması ve işçi statüsünde yer almaya başlaması 18. yüzyılın ikinci yarısında sanayileşmenin meydana getirdiği toplumsal değişme ile olmuştur. Türkiye’de kadınların işgücü piyasasına dahil olması ise yine sanayileşme sayesinde. Ancak Osmanlı Devletinde, bu gelişme 19. Yüzyılın ilk yıllarına denk gelmektedir (Çakmak 2001: 40).

Yaşanan bu gecikmenin sebebi, Avrupa’da sanayi devrimi başlarken manifaktürün meydana getirdiği 300 yıllık ticari sermaye birikimine sahip olunmasıdır. Sanayi Devrimiyle beraber de bahsedilen birikim en yüksek seviyeye ulaşmıştır. Aynı dönemde Osmanlı Devleti’ndeki üretim tarzı ise daha ziyade el emeğine dayalı lonca sistemi ve gedik tarzındaki üretim biçiminin yaygın olduğu bir üretim şekliydi. İlk

bakışta Avrupa ile çelişen bir sistem olarak gözükmeye rağmen aslında kapitalist sistem için tamamlayıcı bir rol oynayarak bütünlük bir düzen halini almıştır. Ulusal bir sanayisi olmayan Osmanlı Devleti, bu yoksunluk sebebiyle sanayileşmiş ülkelerin sadık bir müşterisi olmuş ve onlara ekonomik açıdan bağımlı bir hale gelmiştir. Ülke genelinde yürütülen ekonomik faaliyetlerin dini inanışlar sebebiyle neredeyse tamamının azınlıklar tarafından yürütülüyor olması bu bağımlılığı pekiştiren bir unsur olmuştur (Çelikel 2006: 128).

Osmanlı Devletinde kadına yönelik bakış açısının tamamen din temelli olması nedeniyle yönetici sınıflar, kadınları toplumsal hayatın dışında tutabilmek adına çeşitli kararlar almışlardır. Kadınların ekonomik faaliyetlerden alıkonulması, kılık kıyafetlerine müdahale edilmesi ve hatta haftanın belirli günleri sokağa çıkmalarını önleyen fermanlar yayımlanmıştır. Toplumsal statü bakımından üst sınıflara dahil olan kadınlar bile toplumdaki izole bir şekilde yaşamlarına devam etmek mecburiyetinde bırakılmıştır (Tekeli 1983: 1191).

Kadın statüsünde gözlemlenen bu durağanlık 19. yüzyılda Tanzimat hareketiyle birlikte değişmeye başlamıştır. Batılı toplumlarda kapitalizm ile birlikte ortaya çıkan hızlı gelişme süreci karşısında geleneksel kurumlarını koruyarak varlığını devam ettiremeyeceğini anlayan Osmanlı Devleti, toplumsal yapıyı düzenleyici bir takım kararlar almaya başlamıştır. Osmanlı Devletinin varlığını devam ettirebilmek adına dahil olduğu “batılılaşma süreci” kadının statüsü açısından bir takım iyileşmeleri beraberinde getirmiştir. Örneğin, 1847 yılında kölelik ve cariyeleşimin ortadan kaldırılması için bir padişah fermanı yayımlanmıştır. 1857 yılında ise veraset haklarında kız ve erkek çocuklarının eşit bir statüye erişmesini sağlayan başka bir ferman yayımlanmıştır (Tekeli 1983: 1991).

Neredeyse elli yıl boyunca, 1. Dünya Savaşı'nın patlak vermesine kadar kadınların çalışma hayatıyla ilgili köklü bir değişiklik olmamış veya toplumsal bakış açısı değişmemiştir. Ancak 1. Dünya Savaşı'nda Osmanlı Devleti'nin yenilgiye uğraması, ardından gelen işgaller ve başlayan Kurtuluş Savaşı, kadınların günlük yaşamındaki hukuki statülerini zorlamalarına olanak sağlayan değişikliklere yol

açmıştır. Çok sayıda kadın, cepheye giden erkeklerin görevlerini üstlenerek işçi ve memur olarak çalışma hayatına dahil olmuştur. Bununla birlikte ilk iş hakları kadın işçileri konu alacak şekilde planlanmıştır (Tekeli 1983: 1192).

Balkan Savaşı ve 1. Dünya Savaşı ile beraber çalışma hayatına dahil olan kadınlar, savaşa katılan erkeklerin yerini doldurabilmek için düzenli taburlar oluşturmuşlardır. 1913 yılında sanayi sektöründe çalışan kadınların oranı %20 iken, 1915 yılında aynı oran %30'a yükselmiştir. Yaklaşık olarak 20 bin kadın Ticaret Nezaretinde oluşturulan Kadın Amele Ordusuna katılmıştır. Urfa'daki çorap imalathanesinde 1000, Konya, İzmir ve Sivas' da ki halı dokuma tezgahlarında 4780, Aydın' da ki tekstil işletmelerinde 11 bin, Kütahya ve Eskişehir' deki işletmelerde ise 1550 kadın istihdam edilmiştir (Minibaş 1998: 56). 1913 ve 1915 yıllarında yapılan ilk sanayi sayımına göre çalışanların 3'de 1'ini kadınların oluşturduğu belirtilmektedir. Daha çok dokuma sanayisinde istihdam edilen kadın çalışanlar, ham ipek imalatında çalışanların %95'ini, konserve üretiminde çalışanların %71'ini, ipek dokumacılığında çalışanların %63'ünü oluşturmaktadır. Bu sektörlerin yanı sıra kibrit, tütün ve iplik fabrikalarında da kadın emeği yoğun bir şekilde kullanılmaktadır (Aydın 1999: 73).

Kadınların istihdama katılmaya başlamış olmalarını olumlu bir gelişme olarak yorumlamak mümkün olmakla beraber erkek çalışanlar ile aynı işi yapmalarına rağmen kadın çalışanların elde ettikleri gelir veya ücretlerin eşit olmadığını vurgulamak gerekmektedir.

**Tablo 2.5:** 1913 ve 1915 yıllarında sanayi sayımının yapıldığı sektörler

	Yıl	Kurum Sayısı	İşçi Sayısı	Kadın Sayısı	Kadın Oranı (%)	Günlük Ücret (Kuruş)		Çalışma Saati
						Erkek	Kadın	
Gıda	1913	18	324	77	24	15-20	3-6	9-11 saat
	1915	13	95	15	16	17-25	8-10	1 saat tatil
Konserve	1913	7	274	194	71	13-20	4-6	
	1915	5	65	43	66	25-30	8-10	-
Pamuk İpliği ve Dokuma	1913	3	604	302	50	-	-	
	1915	4	1227	859*	70*	10-13	4-6	-
Ham İpek İmalatı	1913	32	3684	3500	95	4	4	14 saat
	1915	20	2316	2200	95	Ort. 4	Ort. 4	2 saat tatil
İpek Dokuma	1913	4	806	508	63	6,85	6,85	
	1915	2	367	158	43	Ort. 7,6	Ort. 7,6	-
Sair Dokuma	1913	8	297	208	70	5,04	5,04	
	1915	4	95	70*	74*	Ort. 5,04	Ort. 5,04	-
Sigara Kağıdı	1913	9	520	-	-	10-15	2-6	
	1915	9	340	-	-	10-15	2-6*	-
Sabun İmalatı	1913	2	85	26	30	12-15	2-6	
	1915	2	84	25	30	12-15	2-6	-

Not: (\*) çocuk sayılarını da içerir.

Kaynak: Aydın 1999: 75

Döneme ilişkin belgelerde; Rumeli ve Anadolu'daki halı tezgahlarında istihdam edilen kadınların yılda 400 kuruş kazandıkları yer almaktadır. Tablo 2.5'e bakıldığında gıda sanayisinde erkek çalışanların gündelik ücretlerinin 17-30 kuruş arasında belirlendiği, aynı işi yapan kadın işçilerin ücretlerinin ise 8-10 kuruş arasında değiştiği görülmektedir. Konserve üretiminde çalışan erkek işçilerin gündelikleri 25-30 kuruş arasındayken kadın işçilerin 8-10 kuruş arasında gündelik ücret kazandıkları anlaşılmaktadır. Sabun imalatında ise durum farklı değildir. Erkek işçilerin gündelik ücretleri 12-15 kuruş arasında seyrederken yine aynı şartlar altında aynı işi yapan kadın işçilerin 2-6 kuruş arasında gündelik ücret elde ettikleri belirtilmektedir (Aydın 1999: 74). Tablo 2.5'den de anlaşıldığı üzere kadınlara özel durumlarda izin imkanı tanınmaktadır. Ancak günlük 11 saate varan uzun mesai süreleriyle ağır çalışma koşullarının hakim olduğunu da söylemek mümkündür.

#### 2.4.2. Cumhuriyet Döneminde Kadın İşgücü

Cumhuriyetin ilk yıllarına ait çalışan kadınların sayısı ve çalıştıkları sektörlerdeki yoğunluklarına ilişkin bilgiler Osmanlı Dönemi'nde olduğu gibi sınırlıdır. Ücretli bir işte çalışan kadınların oranlarına yönelik en önemli bilgiler, ülkedeki tüm sanayi kuruluşlarının dahil edildiği 1927 yılındaki sanayi sayımı sonuçlarıyla elde

edilmiştir. Bu sayımda, 14 yaş ve üzeri grupta toplam çalışan 124.444 kişinin 29.533'ünü (%22,73) kadınlar oluştururken 14 yaş ve altı grubunda çalışanların %35,74'ünü genç kız çocuklarının oluşturduğu görülmektedir. Her iki grup birlikte değerlendirildiğinde kadın çalışan oranının %25,58 olduğu yani her dört çalışan kişiden birinin kadın olduğunu söylemek mümkün hale gelmektedir (Makal 2010: 21).

1927 yılında yapılan sanayi sayımının sonuçlarından bir tanesi de, kadın istihdamının geleneksel sektörlerde yoğunlaşıyor olmasıdır. 14 yaş ve üzeri kadın işçilerin %43,7'sinin tarımsal kaynaklı ürünlerin üretildiği sanayi tesislerinde, %48,1'nin dokumacılıkla ilgili sektörlerde çalıştıkları görülmektedir. 14 yaşından küçük kız çocuklarının ise %70,1'nin tarımsal ürün üreten sanayi dallarında çalıştığı, %24,5'nin dokumacılık alanında istihdam edildiği anlaşılmaktadır (Toksöz 2012: 53).

Cumhuriyet ile tanışan Türkiye'de kadın istihdamının düşük seviyelerde kalmasında ve uzun yıllar boyunca belirgin artışların gözlenmemesinde etkili olan şey, yeni kurulan ülkenin kuruluşundan itibaren izlenen ithal ikameci kalkınma stratejisi olmuştur. Osmanlı Devleti'nden tarım toplumu olarak devralınan ülkenin tarımsal üretim kapasitesini artıramamış olması ve yeteri kadar özel sermaye birikiminin olmaması ithal ikameci stratejinin uygulanmasında etkin bir role sahiptir. Bu dönemde benimsenen strateji doğrultusunda kadınlar üretimin hem ilk aşamasında hem de ikinci aşamasında kendilerine yer bulamamıştır. Bunun sebebi; üretimin ilk aşaması olan temel tüketim malları üretiminde kadınların yeterli eğitim düzeyine sahip olmamasıdır. Bu nedenle büyük çapta üretim yapan sanayilerde yer alamamışlardır. İkinci olarak ise üretimin ikinci aşaması olan dayanıklı tüketim malları üreten sermaye yoğun ve ithal ikameci sektörlerde gereken vasıfları karşılayamadıkları için çalışma hayatına dahil olamamışlardır (Toksöz 2012: 221).

Kadın istihdam oranlarının düşük seviyelerde seyretmesinin başka bir nedeni de köylerden kentlere doğru yapılan göçlerdir. 1960-1980 arası dönem göç olgusunun yoğun şekilde yaşandığı bir dönemdir. Gerçekleşen göç hareketiyle birlikte kadın işsizliğinde artış gözlemlenmiştir. Bu artışta hem devletin benimsediği ithal ikameci politikalar hem de köy yaşantısındaki ağır iş yükü sonucunda şehirde tercih edilen "ev

hanımlığı” pozisyonu sebep olmuştur. Bunun dışında iş yaşamına dahil olabilen kadınların ise daha çok dokumacılık ve giyim gibi sektörlerde yoğunlaştıkları göze çarpmaktadır (Toksöz 2012: 223).

**Tablo 2.6:** 1955-1980 yılları arasında Türkiye’de cinsiyete göre işgücüne katılım oranı

Yıl	Erkek	Kadın
1955	95,4	72
1960	93,6	65,4
1965	91,8	56,6
1970	79,5	50,3
1975	80,9	47,3
1980	79,8	45,8

**Kaynak:** TÜİK Hane Halkı İşgücü Anketleri 1955-1980

Tablo 2.6’den da anlaşıldığı üzere 1955-1980 yılları arasında erkekler ve kadınların işgücüne katılma oranlarında bir azalış söz konusudur. Ancak kadınların işgücüne katılma oranlarındaki azalış erkeklere göre daha fazladır. Kadının çalışmasına yönelik toplumsal bakış açısı bu hızlı azalmanın sebepleri arasındadır. Kadının çalışması, ailesinin ekonomik durumuna bağlı olarak şekillenmektedir. Eğer aile ekonomik zorluk yaşıyorsa kadın destek olmak amacıyla bir işte çalışabilir ancak ekonomik zorluk atlatıldıktan sonra kadının çalışmasına gerek olmadığı düşüncesi hakim bir düşünce biçimidir. İşgücüne katılımın azalmasına yönelik başka bir sebep ise kırdan kente doğru yaşanan göç ile birlikte ağırlıklı olarak istihdam edildikleri tarım sektöründen uzaklaşmalarıdır (Bildirici ve Anafarta 2001: 58). Fakat yine aynı dönemde çalışan kadınların büyük çoğunluğunun tarım sektöründe istihdam edildiği de görülmektedir.

**Tablo 2.7:** Çalışan kadınların üretim faaliyetleri itibariyle dağılımı (%)

Üretim	1955	1960	1965	1970	1975	1980
Tarım	95,6	95,0	94,1	89,0	88,9	84,7
Sanayi	2,3	2,7	1,5	5,1	3,5	4,7
Hizmetler	1,6	1,9	2,6	5,0	7,4	6,2
Diğer	0,5	0,4	1,8	0,9	0,2	4,4

**Kaynak:** Tekeli 1983: 1200

Türkiye’de 1980’li yıllarda kadınlar faal nüfusun yaklaşık %35’ini oluşturmaktaydı. Üretim sürecine dahil olan kadınların büyük bölümü ise (1980 sayımına göre 5 milyon) ücretsiz aile işçisi statüsündeydi ve tarım sektöründe yer

almaktaydılar. Ancak bu kadınların üretime doğrudan bir katkısı bulunmamaktaydı. Ev dışındaki gelir getirici işlerde çalışan bireylerin ev işini yapmakla meşgul olan kadın için bu tarz bir çalışmanın özgürleştirici etkisinden bahsetmesi olanaksızdır. Aksine aileye bağımlılık artmaktadır. Zira tarımda makineleşme arttıkça bu kadınlar üretimden uzaklaşmaktadır. Kadınlar 1980 yılında tarım işçilerinin neredeyse %35'ini oluştururken bunların yalnızca %4'ü yani 220.000 kadarı ücret karşılığında çalışmaktaydı. Ne var ki bu oran kadınların bir sektörde ulaşabildikleri en yüksek ücretli çalışma oranıdır. Kadınların en yüksek ücretlilik oranına güvencesiz ve ağır şartlarda çalışarak ve düşük ücretleri kabul etmeleri çalışma hayatındaki düşük statülerinin bir başka göstergesi olarak karşımıza çıkmaktadır. Tarım sektörünün dışında sanayi ve hizmetler sektöründe ücretli olarak çalışan kadınlar ise 1980 yılında toplam çalışan kadınların %8'ini ve bu kesimlerdeki toplam çalışanların %10'unu oluşturmaktaydı. Diğer taraftan tarım sektörü dışında çalışan kadınların toplam çalışanlar arasındaki payına yıllar bazında bakıldığında %10 oranının neredeyse sabit olduğu görülmektedir. Bu noktada önemli bir çelişki karşımıza çıkmaktadır. Zaman içerisinde ekonomik yapı gelişmiş, istihdam yapısı değişmiş ve kişi başına düşen milli gelir artmışken tarım dışı kesimlerde çalışan kadın oranı artmamıştır. Kadınların ekonomik gelişmelerden yararlanamamalarının yanı sıra kentleşme ve sanayileşme nedeniyle çalışan kadınların oranı da azalmıştır. Özellikle kırdan kente göç ederek gelen ve eğitim eksikliği ile vasıfsız konuma düşen kadınların iş bulma olanakları en aza inmiştir (Tekeli 1983: 1200).

**Tablo 2.8:** Çalışan kadınların sektörel dağılımı

Üretim	1990	1996	1999
Tarım	82,07	74,80	72,21
Sanayi	6,75	8,33	9,40
Hizmetler	11,18	16,38	25,76

Kaynak: Çakmak 2001: 47

Ancak Tablo 2.8'den de anlaşılacağı üzere 1990'lı yıllarla beraber hizmetler sektörünün gelişmesiyle bağlantılı olarak kadın çalışanların hizmet sektöründe edindiği yer artmıştır. Tarım sektöründe istihdam edilen kadın çalışanların sayısı ise azalma eğilimine girmiştir.

### 2.4.3. Günümüz Türkiye’inde Kadın İstihdamının Görünümü

Genel olarak bir ülkenin gelişmiş bir olarak adlandırılabilmesi için o ülkede yaşayan kadınların etkin ve üretken bir biçimde çalışma yaşamı içerisinde bulunması gerekmektedir. Kadınların çalışma hayatında yer almaları toplumdaki çağdaşlıkla paraleldir. Ancak Türkiye’de kadınlara yönelik bakış açısı 1980’li yıllara kadar bu durumun gerçekleşmesini zorlaştırmıştır. Toplum, erkeği eve gelir getirici bir birey olarak kabul ederken, kadını da ev işleriyle ilgilenmesi gereken bir birey olarak değerlendirir. 1980’li yıllarla beraber başlayan küreselleşme beraberinde ekonomik krizleri de getirmiştir. Bu krizleri ekonomik olarak en hafif şekilde atlatabilmek için kadınların da gelir getirici bir işte çalışmasına olumlu bakılmaya başlanmıştır. Bir nevi mecburiyetle çalışma hayatına dahil olan kadın, yoksullukla mücadelede önemli bir rol oynamaya başlamıştır. Hanesine gelir anlamında da yardım etmeye başlayan kadın, ev içinde daha fazla söz sahibi olmaya başlamış ve yetenek ve becerilerini çalışma ortamında da sergileme fırsatı bulmuştur (Karabıyık 2012: 240).

Kadınların çalışma hayatı içerisinde yer almasının ekonomik olarak pek çok faydasının bulunmasına rağmen Türkiye’de kadın istihdamı oranları oldukça düşük seviyededir. Çalışmanın bu bölümünde kadınların işgücüne katılma oranları incelenecek ve iş piyasasında ki konumları irdelenecektir.

#### 2.4.3.1. Kadınların İşgücüne Katılma Oranı

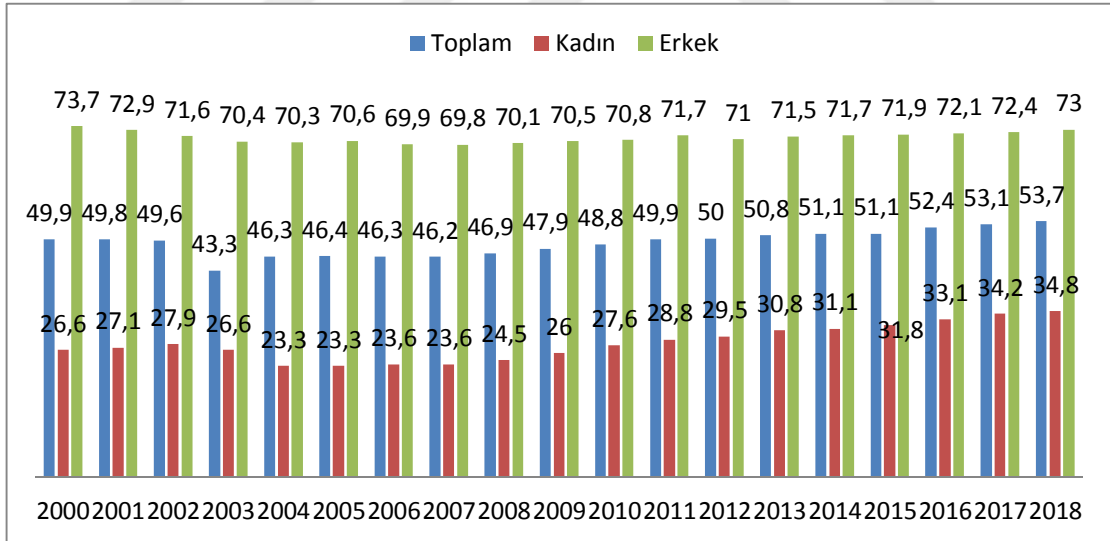
Kadınların işgücü piyasasında edindikleri konumun en net şekilde anlaşılmasını sağlayacak gösterge işgücüne katılım oranıdır. Bu oran hem kadınlar için hem de ülkedeki genel işgücüne katılım için oldukça önemlidir. 2018 yılı TÜİK verilerine göre Türkiye’deki toplam işgücüne katılım oranı 15 yaş ve üstü nüfus için %53,7 olarak hesaplanmıştır. Erkeklerin işgücüne katılım oranına bakıldığında %73 olduğu görülürken kadınlarda bu oran neredeyse erkek işgücünün yarısı kadar yani %34,8 olduğu belirtilmektedir. Kadınlar için düşük seyreden işgücüne katılma oranı ülke çapındaki işgücüne katılım oranını olumsuz etkilemektedir. Üretim faktörlerinden birisi



olan emek faktörünün bir nevi atıl durumda bulunması ülke ekonomisini de olumsuz yönde etkilemektedir.

İşgücüne katılımın düşük olmasının nedeni olarak eğitim eksikliği ön plana çıkmaktadır. Nitelikli eğitim düzeyinin artışı kuşkusuz bu oranlara olumlu etki edecektir. Kırsal ve kentlerde görülen işgücüne katılım oranlarındaki farklılık bu düşünceyi destekler niteliktedir. Kırsal kesimlerde kadınların işgücüne katılım oranı kentlerde elde edilen sonuçlara göre bir hayli fazladır. Kırsal kesimlerde ücretsiz aile işçisi olarak istihdam edilen kadınlar eğitim eksikliğinin olumsuz yönlerini bu anlamda pek yaşamazlar bile şehirlerde yaşayan kadınlar nitelikli eğitim eksikliği sonucu işgücü piyasalarının dışında kalabilmektedir.

Aşağıda yer alan Grafik 2.1’de Türkiye’deki işgücüne katılım oranları belirli yıllar itibariyle genel, erkek ve kadın ayrımlarıyla gösterilmiştir. Erkek ve kadın işgücüne katılım oranları arasındaki farkı net bir şekilde görebilmek mümkündür.



**Grafik 2.1:** 2000-2018 yılları arasında Türkiye’de işgücüne katılım oranları (%)

**Kaynak:** TÜİK Hane Halkı İşgücü İstatistikleri 2000-2018

Grafik 2.1’den de anlaşılacağı üzere 2000-2018 yılları arasında hem toplam işgücüne katılım oranında hem de erkek ve kadın işgücüne katılım oranlarında benzerlik göze çarpmaktadır. Erkek işgücüne katılım oranlarında yıllar itibariyle büyük değişiklikler olmasa da kadın işgücüne katılım oranlarında nispi bir artış söz konusudur.

Bununla beraber toplam işgücüne katılım oranında da bir artış göze çarpmaktadır. Ancak belirli dönemlerde özellikle 2003 yılında işgücüne katılım oranlarında ciddi bir düşüş yaşandığını da söylemek mümkündür. Bu düşüşün sebebi olarak 2001 yılında Türkiye’de yaşanan ve ağır sonuçlar doğuran ekonomik kriz gösterilebilir. Onun dışında genel eğilim artış yönündedir. Ancak kadınların işgücüne katılım oranı erkeklere göre neredeyse yarı yarıyadır. Kadınların yeterli düzeyde işgücü piyasalarına dahil olamadıkları anlaşılmaktadır. Başka bir ifadeyle ücretli çalışma hayatı kadınlar arasında yaygınlaşmamıştır.

Erkekler ile kadınlar arasındaki işgücüne katılma oranında görülen neredeyse yarı yarıya farkın sebebini açıklamaya çalışan iki farklı yaklaşım vardır. İlk görüş durumu sosyolojik açıdan ele alırken diğer görüş ağırlıklı olarak ekonomik kavramlarla açıklamaya çalışmaktadır. Konuyu sosyolojik açıdan değerlendiren yaklaşım sorunun temeli olarak toplumsal yapıyı ve bileşenlerini göstermektedir. Toplumsal cinsiyet kavramıyla özetlenebilecek bu yaklaşım kadına yakıştırılan iş alanlarının –ki bunlar çocuk bakımı, ev temizliği, yemek yapımı vb. gibi işgücüne katılım olarak kabul edilmeyen olanlardır- aslında kadın ile bir ilgisinin olmadığını, yalnızca toplumsal cinsiyet kimliği olarak kadınla ilişkilendirilebileceğini söylemektedir. Başka bir ifadeyle toplumsal cinsiyet kimliği olan “kadın” değişme gösterdikçe kadınların işgücüne katılımının artacağını söylemek mümkündür (Celasun 2014: 4).

Sorunu ekonomik kavramlarla açıklamaya çalışan görüşe göre ise, kadınların işgücüne erkeklerle aynı oranda katılmıyor oluşunun nedeni politik ve piyasa hataları temellidir. Kadın ve erkek arasında verimlilik haricinde herhangi bir ayırım kriterinin kullanılması ekonomik gerçeklikle bağdaşmayacak ve bu nedenle de piyasa hatalarına neden olacaktır (Celasun 2014: 4).

Bu durumda piyasa dengesini sağlayabilmek adına toplumsal cinsiyet kimliklerinin ortadan kaldırılması gerekmektedir. Ancak tarih boyunca oluşmuş bu kimliklerin yıkımı da uzun zamanlar gerektirmektedir. Aynı zamanda bu kimliklerin dinamik oldukları ve günümüze kadar da sürekli değişim içinde oldukları göz ardı edilmemelidir. 20. yüzyılın başlarında kadının seçimlerde oy kullanmak için yeterli

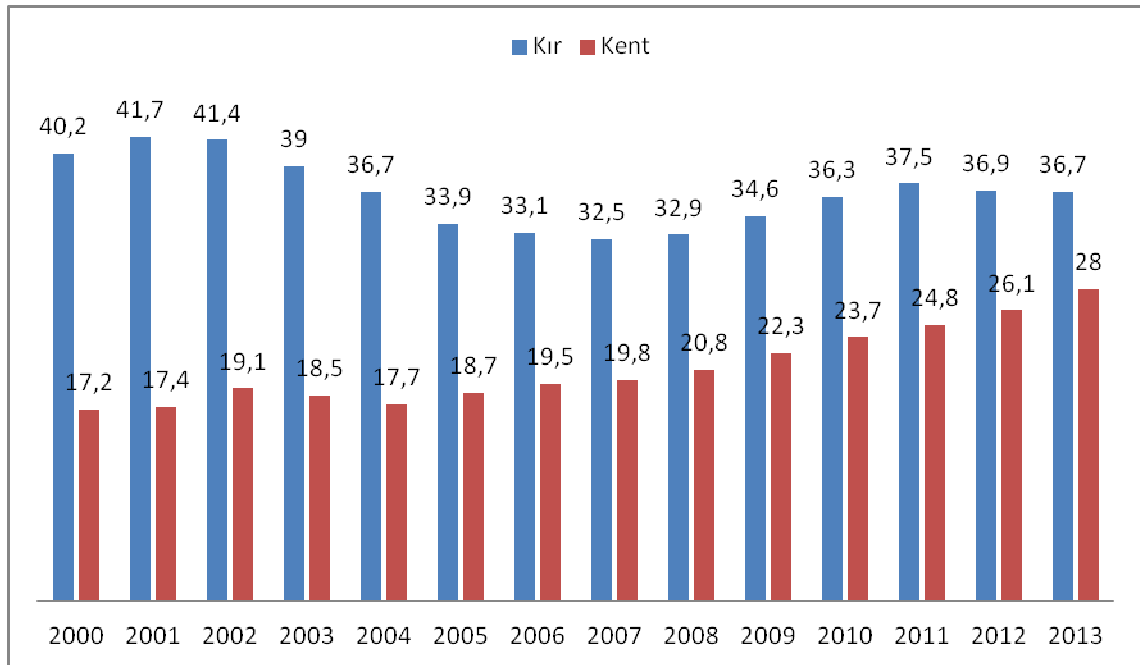
yetkinlikte görülüyor oluşu günümüzde ortadan kalkmıştır. Benzer şekilde kadının çalışma yaşamının dışında kalması gerektiği yaklaşımı da yavaş da olsa bu kimliğin dışına itilmeye başlamıştır (Celasun 2014: 5).

Bahsedilen politik hataların temelinde de bu düşünce bulunmaktadır. Politikacılar kendi ideolojilerine ve düşüncelerine göre genellemeler yaparak politika üretmeye çalışmaktadırlar. Genelleme yapılmadan politika oluşturmak kaçınılmazdır fakat kullanılan genellemelerin açık uçlu şekillendirilmesiyle yaşanacak politik hataları azaltmak mümkündür (Celasun 2014: 6).

Türkiye’de kadınların hayatları boyunca işgücü piyasalarında kalmıyor olmaları meselenin başka bir boyutunu oluşturmaktadır. 15-19 yaş grubundaki kadınların sadece eğitim, 20-24 yaş grubundaki kadınların hem eğitim hem de çalışma yaşamında aktif oldukları görülmekteyken 25-29 yaş grubundaki kadınlar sadece iş hayatına yoğunlaşmaktadırlar. 30 yaşından itibaren ise ne işgücünde nede eğitim hayatında yer aldıkları gözlemlenmektedir. Yani kadınlar genç yaşlarda işgücü piyasalarından uzaklaşma eğilimi taşımaktadır. Bu durumu düzeltmede nitelikli eğitim seviyesinin artırılması etkili olacaktır ancak tek başına yeterli değildir. Geliştirilecek devlet politikaları, esnek çalışma süreleri, yaygın hale getirilecek çocuk bakım hizmetleri kadınların toplumsal kadın kimliğinden sıyrılmasına yardımcı olarak işgücüne katılım oranlarını artıracaktır (Dublen 2014: 58).

Türkiye genelinde kadınların işgücüne katılım ortalamalarının düşük olmasında kır ve kentlerdeki işgücüne katılım oranlarının dengesiz dağılımı da etkilidir. Bu sebeple kadınların işgücüne katılım oranlarını kır ve kent ayrımı yaparak incelemek durumun daha net anlaşılmasına yardımcı olacaktır. Ancak TÜİK hane halkı işgücü araştırmalarında 2014 yılı Şubat ayı itibariyle Avrupa Birliğine tam uyum sağlanmasına yönelik yeni düzenlemelere geçildiğini duyurmuştur. Yapılan değişiklikte yeni nüfus projeksiyonu ve idari bölünüş temel alınmıştır. Yani büyükşehir olan illerdeki köylerin kente geçmesinden dolayı kır ve kent ayrımında önemli farklılıklar oluşmuş, eski yapıdaki kır ve kent yerleşim yerleri ile karşılaştırılabilirliği ortadan kaldırmıştır. Bu sebeple TÜİK 2014 yılından itibaren kır ve kent ayrımında sonuçlar

yayımlanmayacağını duyurmuştur. Çalışmanın bu kısmında bahsedilen sebeplerden ötürü 2014 yılı ve sonrası için veri bulunmadığından incelemeye dahil edilmemiştir.



**Grafik 2.2:** 2000-2013 yılları arasında kır-kent ayrımında kadınların işgücüne katılım oranı  
**Kaynak:** TÜİK Hane Halkı İşgücü İstatistikleri 2000-2013

Elde edilen veriler ışığında Grafik 2.2'ye bakıldığında 2000-2013 yılları arasında kırdaki kadın işgücüne katılım oranının tüm yıllar için kentteki kadın işgücüne katılım oranından yüksek olduğu görülmektedir. Ancak kırdaki kadın işgücüne katılım oranında yıllar itibariyle bir dalgalanma göze çarpıyor olsa da kentte durum böyle değildir. Genel eğilim kentteki kadın işgücüne katılım oranlarının arttığını göstermektedir. Öyle ki 2000 yılında %17,2 olarak tespit edilen kentte kadın işgücüne katılım oranı 2013 yılında %28 seviyesine yükselmiştir. Bununla birlikte konu kır ve kent özelinde incelendiğinde işgücüne katılım oranlarındaki ciddi fark göze çarpmaktadır. Bunun en önemli sebebi kırdan kente yaşanan göç olgusudur. Nitelikli eğitime sahip olmayan bireyler şehirlere geldiklerinde istenilen nitelikleri karşılayamadıkları için işgücü piyasalarının dışında kalmaktadır. Diğer bir neden ise kadınlar kırdaki ücretsiz aile işçisi olarak işgücü piyasasına dahil olurken kentlerdeki kadınların büyük bölümünün ev hanımlığı statüsünde yer almasıdır. Yeniden üretim sürecinde büyük önemi olan ev hanımlarının gelir getirici bir işte çalışmıyor olması yani bu tip bir hizmetin ücretli çalışma standartlarına uymamasından dolayı işgücü

piyahasına dahil sayılmıyor olmaları, kıır ve kentte kadın işgücüne katılım oranlarında farkı artırıcı bir etki yaratmaktadır.

#### 2.4.3.2. Kadın İstihdamının Sektörel Dağılımı

Kadınların işgücü piyasasına dahil olmaları ve hangi sektörlerde kendilerine yer bulacakları sadece ekonomik süreçteki gelişmelere bağlı değildir. Kadınların toplumsal yaşamda edindikleri konum ülkenin kalkınmışlık düzeyi ile alakalı önemli bir göstergedir. Ancak kadınların istihdam edileceği sektörler eğitim düzeyleriyle de doğrudan ilişkilidir. Öyle ki kadınların eğitim düzeyindeki artışa bağlı olarak enformel sektörlerden formel sektörlere, tarımda ücretsiz aile işçisi olarak çalışırken hizmetler veya sanayi sektörüne ücretli işgücü olarak geçtikleri gözükmektedir (Kocacık ve Gökkaya 2005:196).

2018 yılı TÜİK verilerine bakıldığında istihdam edilen kadınların %26,2'sinin tarım sektöründe, %14,7'sinin sanayi sektöründe, %0,8'inin inşaat sektöründe ve %58,3'ünün de hizmetler sektöründe istihdam edildiği görülmektedir. Hizmetler sektörü toplam istihdam içerisinde en fazla istihdamın sağlandığı sektör konumundadır.

Kadınların sektörler bazında edindikleri konumları daha net kavrayabilmek için sektörel bazda erkek istihdam rakamlarıyla karşılaştırmak daha doğru olacaktır. Aşağıdaki Tablo 2.9'da yıllık oranları verilen erkek ve kadın istihdamının sektörel dağılımı yıllar itibariyle yaşanan değişimleri de inceleyebilmemize olanak sağlamaktadır.

**Tablo 2.9:** Türkiye’de kadın istihdamının sektörel dağılımı (%)

	1990	2000	2010	2018
<b>Tarım</b>	45,9	36	25,2	18,5
Kadın	75	60,4	42,4	26,2
Erkek	32,8	27	18,3	15
<b>Sanayi</b>	15,9	17,1	19,9	19,7
Kadın	9,5	12,5	15	14,7
Erkek	18,7	19,5	21,8	22
<b>İnşaat</b>	4,9	6,9	6,3	6,7
Kadın	0,3	0,7	0,9	0,8
Erkek	7,1	8,5	8,6	9,5
<b>Hizmet</b>	33,3	40	48,6	55
Kadın	15,2	26,4	41,7	58,3
Erkek	41,4	45	51,3	53,5

**Kaynak:** TÜİK Hane Halkı İşgücü Anket Sonuçları

Yukarıdaki Tablo 2.9; 1990, 2000, 2010 ve 2018 yıllarına ait TÜİK verileriyle hazırlanmıştır. 15 yaş ve üzeri kurumsal olmayan nüfusun istihdamdaki sektörel dağılımı kadın ve erkek ayrımı dikkate alınarak sunulmuştur. Tablo incelendiğinde kadın ve erkeklerin yıllar itibarıyla tarım sektöründen uzaklaştıkları göze çarpmaktadır. 1990 yılında tarım sektöründeki kadın ve erkek istihdamı %72 ve %32,8 iken 2018 yılında aynı veri sırasıyla %26,2 ve %15 olarak hesaplanmıştır. Bununla birlikte sanayi ve hizmetler sektöründeki kadın ve erkek istihdam oranlarının 1990 yılından 2018 yılına kadar artış yaşadığı da gözlenebilmektedir. İnşaat sektöründe ise kadın istihdamında görece bir artış söz konusuysen erkek istihdamında 28 yılda sadece %2,4'lük bir artış meydana gelmiştir. Bahsedilen sektörlerde kadın istihdamının artmış olması kadınların eğitim seviyelerinin arttığı ve belirli bir ücret karşılığında çalışmaya başladıkları şeklinde yorumlamak mümkündür.

2018 yılına ait veriler Tablo 2.7'deki 1955 yılına ait verilerle karşılaştırıldığında, sektörel dağılım bazında ciddi bir dönüşüm olduğu göze çarpmaktadır. Tarım sektöründe kadın istihdamı 1955 yılında %95,6 iken 2018 yılında aynı oran %26,2'ye kadar gerilemiştir. Sanayi sektöründe 1955 yılında çalışan kadınların %2,3'ü istihdam edilirken 2018 yılında bu oran %14,7'ye ulaşmıştır. Hizmetler sektöründe de benzer bir durum söz konusudur. 1955 yılında %1,6 olan kadın istihdam oranı 2018 yılında %58,3'e yükselmiştir. Sanayi ve hizmetler sektöründe gözlenen artış oranını iyi bir gelişme olarak yorumlamak mümkün olsa bile tarım sektöründeki kadın istihdamının azalışı kaygı yaratacak düzeydedir. Bunun en temel sebebi, yaşanan göç olgusunun

istihdamın sektörel dağılımında da kendisini gösteriyor olmasıdır. Ayrıca tarım sektöründeki istihdamda gözlenen azalış sadece kadınlar özelinde değil erkek istihdamında da aynı durum görece mevcuttur.

#### 2.4.3.3. Kadın İstihdamının Meslek Gruplarına Göre Dağılımı

Bir ülkenin gelişmişlik düzeyi ile istihdamın sektörel dağılımı arasında var olan ilişki istihdamın meslek gruplarına göre dağılımında da mevcuttur. Gelişmiş ülkelerde bireylerin sahip oldukları eğitim düzeyine göre elde ettikleri mesleklerin toplam istihdam içerisindeki payı yüksek seyrederken, az gelişmiş ülkelerdeki kadınlar eğitim imkanlarından yeteri kadar yararlanamadıkları için daha çok nitelik gerektirmeyen işlerde çalışmak zorunda kalmaktadır (Karabıyık 2012: 243).

Aşağıdaki Tablo 2.10'da da görüldüğü gibi kadınların meslek gruplarına göre dağılımı toplum tarafından kadınlara atfedilen cinsiyete dayalı iş bölümünün bir yansıması şeklindedir. Dağılımda tarımsal faaliyetlerle ilgili olan iş kolları en çok kadın çalışana sahipken sanayi sektöründe de nitelik gerektirmeyen işlerde kadınların daha çok istihdam edildiği görülmektedir. Bunun yanı sıra nitelik gerektiren işlerde ise tercih kadınlardan ziyade daha çok erkekler olmaktadır.

**Tablo 2.10:** Kadın istihdamının meslek gruplarına göre dağılımı (bin kişi) (15+ yaş)

	Kadın	%	Erkek	%
<b>Yöneticiler</b>	212	2,48	1175	6,2
<b>Profesyonel meslek mensupları</b>	1346	15,79	1496	7,92
<b>Yardımcı profesyonel meslek grupları</b>	425	4,92	1201	6,36
<b>Büro hizmetlerinde çalışan elemanlar</b>	831	9,75	1147	6,07
<b>Hizmet ve satış elemanları</b>	1717	20,15	3564	18,89
<b>Nitelikli tarım, orman ve su ürünleri çalışanları</b>	1474	17,3	2188	11,59
<b>Sanatkarlar ve ilgili işlerde çalışanlar</b>	464	5,44	3350	17,75
<b>Tesis ve makine operatörleri ve montajcılar</b>	297	3,48	2364	12,53
<b>Nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar</b>	1753	20,57	2381	12,62
<b>Toplam</b>	8520	100	18866	100

**Kaynak:** TÜİK Merkezi Dağıtım Sistemi 2018

Tablo 2.10'dan da anlaşıldığı üzere niteliğin yanı sıra yüksek eğitim seviyesi ve fiziksel güç gerektiren işlerde daha çok erkeklerin yer aldığı görülmektedir. Sosyal ilişkilerin önem kazandığı işlerde ise tercih daha çok kadınlardan yana olmaktadır.

Örneğin, 2017 verilerine göre Türkiye’de kadınların %20,57’si temizlik, kapıcılık ve basit montaj işleri gibi niteliğin fazla aranmadığı işlerde istihdam edilirken erkeklerde bu oran sadece %12,62’dir. Ancak kanun yapıcılık ve üst düzey yöneticilik gibi sorumluluk bilincinin yüksek olduğu iş alanlarında kadınların istihdam oranı %2,4 iken erkeklerin istihdam oranı ise %6,2’dir.

#### 2.4.3.4.Kadın İstihdamının İşteki Durumuna Göre Dağılımı

Bir ülkenin gelişmişlik göstergelerinden bir tanesi de ülke içerisinde belirli bir ücret karşılığında çalışan bireylerin sayısının fazla olmasıdır. Aşağıda yer alan Tablo 2.11’de 2000 ve 2018 yılları arasında erkek ve kadınların işteki durumlarına göre dağılımları verilmiştir. Tablodan da anlaşıldığı üzere ücretli ve işveren olarak çalışan kadınların sayısı yıllar itibariyle artmıştır. Bunun yanı sıra kendi hesabına ve ücretsiz aile işçisi olarak çalışan kadınların sayısında ise bir azalma söz konusudur. Ancak tabloda ki en önemli husus yıllar içerisinde azalmış olsa dahi ücretsiz aile işçisi olarak çalışma hayatı içerisinde yer alan kadınların neredeyse istihdam edilen tüm kadınların yarısını oluşturmasıdır. Bu tip bir çalışma tarzı, kadınların ücret gelirinden yoksun olmalarına sebep olduğu gibi sosyal güvenlik ve emeklilik gibi haklardan da faydalanamamalarına neden olmaktadır.

**Tablo 2.11:** Kadın istihdamının işteki durumuna göre dağılımı (bin kişi)

İşteki Durum	Cinsiyet	Yıllar								
		2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Ücretli veya yevmiyeli	Erkek	10552	11277	11652	12152	12391	12788	12841	13516	13730
	Kadın	3260	3599	3967	4401	4763	5160	5251	5788	6048
	Toplam	13762	14876	15619	16553	17153	17948	18093	19304	19778
İşveren	Erkek	1120	1157	1145	1149	1044	1083	1107	1127	1187
	Kadın	83	87	93	95	92	95	108	121	117
	Toplam	1203	1244	1238	1244	1136	1178	1216	1249	1304
Kendi hesabına	Erkek	3725	3871	3907	4005	3796	3807	3822	4034	3977
	Kadın	822	816	788	895	693	720	743	903	809
	Toplam	4547	4687	4695	4900	4489	4527	4565	4937	4786
Ücretsiz aile işçisi	Erkek	823	832	808	824	799	749	790	767	850
	Kadın	2260	2472	2460	2609	2065	2046	2005	2031	2153
	Toplam	3083	3034	3268	3434	2864	2795	2795	2798	3002

**Kaynak:** TÜİK İşgücü İstatistikleri 2010-2018

2010 ve 2018 yılları arasında kadın ve erkek istihdamının işteki durumuna göre dağılımı verilen Tablo 2.11’de ücretli veya yevmiyeli olarak çalışan kadınların sayısının



net ve istikrarlı bir şekilde arttığı görülmektedir. Öyle ki 2018 yılına gelindiğinde 2010 yılına göre yaklaşık iki kat artış söz konusudur. İşveren statüsünde çalışan kadınların sayısına bakıldığında dalgalı bir seyir izlediği görülse de 2018 yılı itibariyle 2010 yılına kıyasla %40'lık bir artış meydana gelmiştir. Kendi hesabına ve ücretsiz aile işçisi olarak çalışan kadınların sayısında ise yine dalgalı fakat düzensiz bir seyir yaşanmış olduğu görülmektedir. 2018 yılında bu sektörlerde çalışan kadınların sayısının azaldığı anlaşılmaktadır. Erkekler ise ücretli veya yevmiyeli, işveren ve kendi hesabına olarak kadınlara göre daha çok istihdam edilmektedir. Ancak ücretsiz aile işçiliği statüsünde durum farklıdır. Burada kadınlar erkeklere göre üç kat daha fazla istihdam edilmektedir. Bu durumu kadına yönelik toplumsal bakış açısının bir yansıması olarak yorumlamak mümkündür. Erkeklerin istihdam edilme durumu toplum nezdinde daha önemli bir olgudur.

#### 2.4.3.5. Kadın İşgücünün Kayıtlılık Durumu

Yıllardır sürdürülen mücadelelere rağmen, kayıt dışı ekonominin büyüklüğüne bağlı olarak, kayıt dışı istihdam Türkiye'de halen ciddi ekonomik bir sorundur. Bu durumun en büyük mağdurlarından biri de yine kadınlardır. Öyle ki 2018 yılı TÜİK verilerine göre Türkiye'de 28 milyon 870 bin kişi çeşitli sektörlerde istihdam edilmesine rağmen bunun 9 milyon 728 bini kayıt dışı olarak çalıştırılmaktadır. Yani yaklaşık olarak toplam istihdamın üçte biri kayıt dışı istihdam edilmektedir. Ancak söz konusu kadın istihdamı olduğunda aynı oran 2018 yılı için %41'e çıkmaktadır. Neredeyse istihdam edilen her iki kadından biri kayıt dışı olarak istihdam edilmektedir.

Kayıt dışı istihdam, ülke ekonomileri için ciddi sorunlar teşkil ettiği gibi işgücü piyasasında kırılganlığı da arttırmaktadır. Kayıt dışı çalışma biçimlerinin denetimlerden uzak oluşu, çoğu işçinin güvencesiz, düşük ücret ve sağlığa elverişsiz çalışma koşullarında istihdam edilmelerine neden olmaktadır. Ailede gelir kazanma görevinin erkeğe yüklendiği ve kadının daha çok ek gelir unsuru olarak görüldüğü geleneksel düşüncenin etkisiyle kadınlar maruz kaldıkları bu durumu kabullenmekte ve en fazla zarara da onlar uğramaktadır (Metin 2008: 67).

**Tablo 2.12:** Kayıt dışı istihdam oranları (%)

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
<b>Kadın</b>	57,1	53	51,7	49	45,8	43,3	42,7	42,5	41,5
<b>Erkek</b>	36,1	33,7	31,4	28,1	27,9	27,2	28,3	29,1	30,1
<b>Toplam</b>	42,2	39,2	37,4	34,3	33,2	32,1	32,7	33,3	33,7

**Kaynak:** TÜİK İşgücü İstatistikleri 2010-2018

Yukarıdaki Tablo 2.12’de 2010 ve 2018 yılları arasında kadın ve erkeklerin kayıt dışı istihdam oranları verilmiştir. Kadın istihdamında kayıtlılık oranının giderek arttığı göze çarpmaktadır. Kadın istihdamında kayıtlılık oranının giderek arttığı göze çarpmaktadır. 2010 yılında kadınlar için %57,1 olan kayıt dışı istihdam oranı 2018 yılında %41,5’e gerilemiştir. Erkeklerde ise durum yine benzerdir fakat 2010 yılına göre 2018 yılında görece daha düşük bir kayıt dışı oranında azalma söz konusudur. Kadın istihdamında görülen kayıtlı çalışmadaki artış toplam kayıt dışı çalışma oranlarına da etki ederek %42,2’den %33,7’ye gerilemesini sağlamıştır. Ancak buradaki en önemli husus kayıt dışı çalışma oranlarının bu derece fazla olmasının yanı sıra özellikle kadın istihdam oranlarındaki kayıt dışılığın erkeklere oranla ortalama 15 puan fazla olmasıdır.

Kayıt dışılığın Türkiye’de bu denli yüksek olmasının en önemli nedeni demografik sorunlardır. Görece yüksek nüfus artışı, yasal düzenlemelerin dışında olan tarım sektöründeki yetersiz geçim olanaklarının sonucunda oluşan iç göç ve göçün sebep olduğu işsizlik ile çarpık kentleşme kayıt dışı istihdama zemin hazırlamaktadır (Lordoğlu ve Minibaş 1999: 92).

#### 2.4.3.6. Kadın İstihdamının Eğitim Durumuna Göre Dağılımı

Bir ülkede yer alan üretim faktörlerinin niteliği ve niceliği o ülkenin ekonomik performansını ve buna dayalı olarak refah düzeyini belirleyen en temel unsurlardır. İşgücünün niteliği ve niceliği de emek faktörünün verimli bir şekilde üretim sürecinde yer almasında etkilidir. Bahsedilen işgücünün niteliği ise emeğin eğitim düzeyiyle doğrudan ilişkilidir. Özellikle kadın işgücünün aktif olarak çalışma yaşamında yer alabilmesi, iş gücüne katılabilmesi büyük ölçüde eğitim seviyesine bağlıdır. Kadınların eğitim seviyesinin yükselmesi sadece ekonomik açıdan değil sosyal hayatta da toplumsal cinsiyet eşitliğinin gerçekleşmesinde büyük öneme sahiptir. Bu açıdan

kadınların çalışma hayatında aktif ve kesintisiz dahil olmasında etkili pek çok unsurun yanı sıra eğitim faktörü önemli bir unsur olarak karşımıza çıkmaktadır (Yumuşak 2009: 65).

Eğitim seviyelerinde yaşanan artışların kadın ve erkek işgücüne katılım oranlarında olumlu bir etkiye sahip olduğu bilinmektedir. Teorik olarak eğitim seviyesinin işgücüne katılım oranlarına etkisini iki açıdan ele almak mümkündür: ilki, bireylerin eğitim seviyeleri arttıkça bir işte çalışarak elde edecekleri gelir yükselecektir. Bu durum çalışma hayatının dışında kalmanın maliyetini arttıracaktır. Ve işgücüne katılım oranları buna bağlı olarak artacaktır. İkicisi ise eğitim hayatı boyunca kişilerin katlandıkları maliyetlerle ilgilidir. Bu maliyetler ekonomik maliyetler olabileceği gibi psikolojik yıpranmayı da dahil etmek mümkündür. Bu tip maliyetlerin üstesinden gelmek çalışma hayatında aktif bir şekilde yer alarak mümkün olacaktır (Özer ve Biçerli 2004: 66).

**Tablo 2.13:** Kadınların eğitim durumuna göre işgücüne katılma oranı (%)

Eğitim Durumu	Cinsiyet	Yıllar									
		2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	
Okur-yazar olmayanlar	Erkek	35,8	34,3	34	32,5	33,5	29,3	29,3	32,7	33,3	
	Kadın	15,5	15,3	16,1	15,7	15	14,3	15,1	16,4	16,5	
	Toplam	18,9	18,5	19,1	18,4	18,1	16,8	17,6	19,1	19,3	
Lise altı eğitilmişler	Erkek	68,7	68,4	68,8	68,9	68	68,1	68,4	69,4	69,6	
	Kadın	23,1	23,1	24,8	25,4	25	26,3	26	28,7	28,7	
	Toplam	46,3	46,1	47,2	47,4	46,8	47,6	47,6	49,5	49,5	
Lise	Erkek	66,5	68,3	69	67,9	69,7	70	70	71,3	72,3	
	Kadın	30	29,9	32,4	31,4	30,2	33,2	34,8	32,6	33,2	
	Toplam	50,4	51,3	52,6	51,6	51,7	53,4	53,9	54,3	54,6	
Mesleki veya teknik lise	Erkek	79,8	79,4	79,1	79,2	78,6	80	79,5	79,9	81,3	
	Kadın	39,6	38,1	37,6	37,6	40,9	39,8	42,8	42,6	43,8	
	Toplam	64,7	63,7	63	62,9	64,5	64,9	65	65,2	66,4	
Yükseköğretim	Erkek	85,8	85,6	86,1	85,2	89,9	85,7	87,4	86,3	86,2	
	Kadın	72,5	70,4	74	71,5	73,6	71,7	71,7	73,3	72,8	
	Toplam	80,4	79,3	80,9	79,3	81,2	79,6	80,4	80,4	80	

**Kaynak:** TÜİK İşgücü İstatistikleri 2010-2018

Yukarıdaki Tablo 2.13’de 2010 ve 2018 yılları arasında Türkiye’deki kadın ve erkeklerin eğitim durumlarına göre işgücüne katılma oranları TÜİK verileri yardımıyla sunulmaktadır. Tablodan da anlaşılacağı üzere özellikle kadınların işgücüne katılma oranları ile eğitim seviyeleri arasında pozitif yönlü ve güçlü bir ilişki söz konusudur. Eğitim düzeylerinde yaşanan artış net bir şekilde işgücüne katılım oranlarına

yansımaktadır. Tablo yıllar itibariyle incelendiğinde işgücüne katılım oranlarının en yüksek olduğu eğitim seviyesinin yükseköğretim mezunu olan kadınların sahip olduğu göze çarpmaktadır. Öyle ki bir alt grup olan mesleki lise veya teknik lise grubuyla arasında neredeyse yüzde yüz pozitif bir fark söz konusudur. Örneğin 2012 yılında mesleki veya teknik lise mezunu kadınların işgücüne katılım oranı %37,6 iken aynı yıl için yükseköğretim mezunu kadınların işgücüne katılma oranı %74 olarak gerçekleşmiştir. Arada oluşan fark diğer yıllar için de benzer şekildedir. Ancak tüm eğitim gruplarında ortak bir nokta daha söz konusudur. Tablo yıllar itibariyle kendi grupları içerisinde değerlendirildiğinde işgücüne katılma oranlarının bazen artıp bazen azaldığı gözükse de neredeyse sabit kaldığı görülmektedir. Bu durum kadınların işgücüne katılımında tek etkenin eğitim seviyesi olmadığını bize göstermektedir. Eğitim seviyesinin ötesinde kadınların çalışma yaşamına dahil olmasını engelleyen toplumsal yapının, ataerkil düzenin ve kadınlara yüklenen çeşitli sorumlulukların en yüksek eğitim düzeyinde bile olumsuz etki yarattığı gözlemlenmektedir. Ancak şu da yadsınamaz bir gerçektir ki eğitim seviyesi gruplar bazında ciddi farklar yaratmaktadır. Neredeyse mevcut katılım oranlarının iki kat artmasını sağlamaktadır. Bu da eğitim faktörünün kadın istihdamında ne denli önemli olduğunu göstermektedir.

## 2.5. Kadın İstihdamını Konu Alan Ampirik Çalışmalar

Dünya genelinde gelişmiş ve gelişmekte olan ülkeler için kadın istihdamını konu alan çok sayıda ampirik çalışma literatüre kazandırılmıştır. Özellikle Avrupa ülkelerinde kadın istihdamını artırmaya yönelik bilimsel çalışmalar ve projeler yürütülmektedir. Bu kapsamda bazı önlemler alınarak ve iyileştirmeler yapılarak kadınların daha kolay iş hayatına katılmalarını sağlamak hedeflenmektedir. İşe alım sübvansiyonları, çalışma saatlerinin esnekleştirilmesi, kadın girişimcilerin yeni bir iş kurmasını desteklemek amacıyla sunulan teşvikler ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi bahsedilen hedef doğrultusunda yapılan iyileştirmeler ve alınan önlemler olarak sıralamak mümkündür.

Gerçekleştirilen ampirik çalışmaların sonuçları buna benzer sosyal iyileştirmelerin kadınların işgücüne katılımını pozitif yönde etkilediğini göstermektedir (Kılıç ve Öztürk 2014: 116).

Bu amaç doğrultusunda Schmid (2010: 12-34) tarafından 2010 yılında yapılan çalışmada 24 Avrupa Birliği (AB) üyesi ülke incelenmiştir. Çalışmanın temelinde kadınların işgücüne katılımının nasıl arttırılacağı üzerine yoğunlaşmıştır. Çalışmada kadınların yarı zamanlı ve kendi hesabına çalışma şekli gibi standart olmayan istihdam biçimlerini tercih ettiği savunulmaktadır. Buna bağlı olarak da standart olmayan çalışma imkanlarının çoğalması durumunda kadın işgücüne katılım oranlarının artacağı belirtilmektedir. Kadınların işgücüne katılım oranlarını olumsuz etkileyen önemli unsurların başında kadın ve erkek için uygulanan farklı vergi oranını ve yaşlı ve çocuk bakımı gibi konuların olduğu ileri sürülen çalışmada bu sebeplere dayanarak kadınların çalışmamayı veya esnek saat dilimleri içerisinde çalışmak istedikleri belirtilmektedir.

Kadınların işgücüne katılım oranlarının artışı sağlayan temel sebeplerin araştırıldığı bir diğer çalışma ise Baller vd. (2009: 16-22) tarafından beş AB üye ülkesi ele alınarak yapılmıştır. Bu çalışmaya göre kadınların işgücüne katılımında en önemli unsurlar olarak; vergi uygulaması, sendikal faaliyetler, sahip olunan çocuk sayısı, işsizlik durumunda ödenen sigorta, demografik özellikler ve yaş grubu gibi faktörlerin etkili olduğu belirtilmiştir.

Yine bir Avrupa ülkesi olan Almanya'nın ele alındığı, Croda vd. (2011: 5-17) tarafından hazırlanan başka bir ampirik çalışmada sahip olunan çocuk sayısının kadınların işgücüne katılımını engelleyen en önemli unsur olduğu savunulmaktadır. Kadınların eşlerinin elde ettiği gelirin ise oldukça düşük bir etkisinin olduğu belirtilmektedir.

Herbst-Barnow'un (2008: 138-147) hazırladığı ve Amerika Birleşik Devletleri'nin ele alındığı başka bir çalışmada ise kreş hizmetinin varlığı ve bunun maliyeti ayrıca yaşanan yere olan uzaklığı kadınların çalışma hayatına dahil olmasında önemli bir faktör olduğu belirlenmiştir.

O'Sullivan (2012: 228-231) tarafından 2012 yılında İrlanda için yapılan diğer bir çalışmada kadınların iş hayatına dahil olması toplumdaki kadına yönelik tutumda bir iyileşmeye neden olduğu saptanmıştır.

Gelişmekte olan ülkelerde yapılan ampirik çalışmalarda ise gelişmiş ülkelerin tersine kadınların işgücüne katılım oranlarının çok düşük olma sebepleri araştırılmıştır (Kılıç ve Öztürk 2014:116). Contreas-Plaza (2010: 31-36) tarafından Şili için yapılan çalışmada kadınların işgücüne katılımını olumsuz etkileyen faktörler, yaş, eğitim seviyesi, sahip olunan çocuk sayısı, kişilerin medeni durumu ve toplumsal etkenler olarak ifade edilmiştir. Çalışmadan elde edilen sonuçlarda, toplumun sahip olduğu değer yargıları ile kadınların işgücüne katılım oranları arasında yüksek bir korelasyon olduğu vurgulanmaktadır.

Türkiye'de yapılan ampirik çalışmalara bakıldığında ise daha çok kadınların işgücüne katılımını belirleyen unsurlara değinildiği ve iş yaşamındaki cinsiyet ayrımcılığı üzerinden analizlerin gerçekleştirildiği görülmektedir.

1994 yılında Yamak ve Topbaş (2004: 149-153) tarafından kadın emeği ve cinsiyet ayrımcılığı temel alınarak hazırlanan çalışmada özel sektörde istihdam edilen kadınların karşılaştığı ücret ayrımcılığı incelenmiştir. Çalışma sonucunda cinsiyete dayalı ücret ayrımcılığının %60 dolaylarında olduğu belirtilmektedir.

Özer ve Biçerli'nin 2004 yılında yayımlanan çalışması, Türkiye'de kadınların işgücüne katılımına etki eden unsurları ele alması bakımından önem arz etmektedir. 1988-2001 döneminin konu edildiği panel veri analizinde ücret, işsizlik, enflasyon ve boşanma oranı gibi makro değişkenlerin kadın işgücüne doğrudan bir etkisinin olmadığı ifade edilmektedir. Fakat mikro değişkenler olan emeklilerin, ücretsiz aile işçiliğinin ve ev kadınlarının oranı ile toplamdaki kadın işgücü arasındaki ilişkinin anlamlı olduğu anlaşılmıştır. Makro değişkenlerin ortaya çıkardığı dolaylı etkinin kadınların işgücü piyasasına katılımına olumsuz yansıdığı elde edilen sonuçlar arasındadır. Ekonominin istikrarlı bir şekilde büyümesi ise kadınların işgücüne katılımını olumlu etkileyeceği de vurgulanmaktadır.

Başlevent ve Onaran (2004) tarafından yapılan başka bir ampirik çalışmada ise ihracata dayalı büyümenin kadın işgücü ve istihdamına etkisi ele alınmıştır. Çalışmada, ihracata dayalı büyüme stratejisinin kadın işgücü ve istihdamına güçlü bir etki etmediği sonucuna ulaşılmıştır. 1988 ve 1994 yıllarına ait TÜİK verilerin kullanıldığı analizde bahsedilen etkinin ancak uzun dönemde olabileceği saptanmış ve bu ilişkinin anlamlı ve pozitif olduğu vurgulanmıştır.

Kadınların işgücüne katılımını belirleyen unsurların irdelendiği çalışmalarda ise genel sonuçlar; kadınların medeni durumunun, eğitim seviyelerinin, sosyo-kültürel faktörlerin ve kırsal-kent ayrımının kadın işgücüne katılım oranlarında en etkili faktörler olarak ortaya çıktığı anlaşılmaktadır (Dayıoğlu ve Kasnakoğlu 1997; Berber ve Eser 2008).

İnce (2010) tarafından yapılan başka bir çalışmada, kadın işgücüne yönelik olan talebin belirleyicileri ve işverenlerin kadın çalışanlar arasında tercih yaparken hangi faktörleri dikkate aldığı araştırılmıştır. Çalışmanın sonucuna göre, başvuruda bulunan kadınların yaşları, eğitim seviyeleri, doğurganlık durumları ve istenilen ücretler arasındaki farklılığın işgücüne olan talep üzerinde önemli bir etkisinin olduğu anlaşılmıştır.

Göksel (2010) tarafından hazırlanan başka bir çalışmada ise kadın işgücüne katılımının belirleyicileri irdelenmiştir. Türkiye'deki kadın işgücüne katılımının düşük olma sebepleri üzerinde durulan çalışmada 2006 yılına ait TÜİK verileri kullanılmıştır. Çalışmada, geleneksel bakış açısı, erkeğin kendinde bulduğu karar verme yetkisi ve tutuculuk gibi faktörlerin; kadının işgücü piyasasında yer almasını olumsuz olarak etkilediği sonucuna ulaşılmıştır.

Kızılgöl (2012) tarafından hazırlanan ampirik bir çalışmada ise, 2002-2008 döneminde Türkiye genelinde kırsal ve kent ayrımı yapılarak evli ve bekar kadınların işgücüne katılımını belirleyen unsurların neler olabileceği araştırılmıştır. Kent özelinde elde edilen sonuca göre sahip olunan çocuk sayısının işgücüne katılımı olumsuz etkilediği, kırsalda ise olumlu etki yarattığı tespit edilmiştir. Evli ve bekar kadınların ise genel olarak işgücü piyasasında yer almalarında hane geliri, eğitim seviyesi, bağımlılık

oranı, ikamet edilen konutun mülkiyet durumu ve yaş faktörünün etkili olduğu belirtilmiştir.

Türkiye’de yapılan az sayıdaki ampirik çalışmaların yanı sıra Türkiye’de kadınların işgücüne katılımının temel belirleyicilerine yönelik Devlet Planlama Teşkilatı (DPT) ve Dünya Bankası (DB) tarafından hazırlanan çalışma Türkiye’de kadınların çalışma isteğinde olduğunu fakat çalışma hayatına girişte ve iş yaşamı boyunca ciddi zorluklarla yüz yüze geldiklerini tespit etmiştir. Elde edilen sonuç üzerine kadınların çalışma hayatına katılmasına imkan sağlayacak, eğitim seviyesinin artırılması, çocuk bakım hizmetlerinin sağlanması ve yaygınlaştırılması, kadınların istihdam edilme süreçlerine olumlu müdahalelerde bulunulması gibi politika önerileri yapılmıştır (Kılıç ve Öztürk 2014: 120).

Tüm sonuçları özetlemek gerekirse, kadınların işgücüne dahil olma süreçlerinde önlerine çıkan sorunları genel hatlarıyla şu şekilde sıralamak mümkündür: kadınların medeni durumu, elde ettikleri toplam hane geliri, doğurganlık faktörü, eğitim düzeyi ve kadına yönelik toplumsal bakış açısı kadın istihdamı önündeki en temel sorunlardır.



### III. BÖLÜM

İlk iki bölümünde kavramsal tanımlamaların yapıldığı ve dünya ile Türkiye'deki kadın istihdamının durumu incelenen çalışmanın bu kısmında, çalışmanın esas konusu olan Bolu ili özelinde bilgilere yer verilmiştir. Bu kapsamda TÜİK, SGK, İŞKUR ve Bolu Ticaret ve Sanayi Odası'ndan (TSO) elde edilen istatistiki verilerden yararlanılmıştır. Bu verilere dayanarak Bolu ili ve nüfus yapısı hakkında bilgiler sunulmuştur. Sonrasında Bolu ili işgücü piyasasının genel özellikleri incelenmiştir. Bu bölümün son kısmında ise çalışmanın ampirik kısmına geçilecek ve 400 denegın katılımıyla elde edilen anket verilerinden yola çıkarak analizler yapılacaktır.

#### 3. BOLU İLİ HAKKINDA

Türkiye'nin Batı Karadeniz Bölgesi'nde yer alan Bolu ili 8458 km<sup>2</sup> yüzölçümüne sahiptir. Batısında; Sakarya ve Düzce, güneybatısında; Bilecik ve Eskişehir, güneyinde; Ankara, kuzeyinde; Zonguldak ve doğusunda Çankırı ve Karabük illeri yer almaktadır. Bolu ilinin merkez ilçesi haricinde 8 ilçesi, 4 beldesi ve 487 köyü bulunmaktadır. İl arazisinin yaklaşık %18'ini tarım alanları oluştururken, %57'sini ise orman alanları oluşturmaktadır. Bolu ili bu oranla Türkiye ormanları içerisinde %2,55'lik bir paya sahiptir. Çayır ve meraların kapladığı alan yaklaşık %15 iken tarım dışı olarak kabul edilen arazi ise %10'dur (Bolu TSO: 13).

Bolu ili, eğitim seviyesi bakımından gelişmiş denebilecek bir konumdadır. Öyle ki okuma-yazma oranı %95 dolaylarındadır. İldeki en önemli yükseköğretim kurumu Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi iken toplamdaki okul sayısı ise, çeşitli düzeylerde olmak üzere, 206'dır. 2260 dersliğe sahip olan Bolu, 48 bin öğrenciye de eğitim

vermektedir. Derslik başına düşen öğrenci sayısı ise ilköğretimde 24, ortaöğretimde 27, mesleki ve teknik liselerde 25'tir (Bolu TSO: 13).

Ekonomisi tarım ve hayvancılığa bağlı olan Bolu'nun son yıllarda sanayi ve turizm sektörü de gelişme göstermiştir. İldeki toplam brüt gelirin neredeyse yarısı (%46) tarım sektöründen elde edilmektedir. Buna karşılık faal nüfusun %80'i tarım sektöründe istihdam edilmektedir. Ayrıca Kalkınma Bakanlığı tarafından 2011 yılında yayımlanan İllerin ve Bölgelerin Sosyo-Ekonomik Gelişmişlik Sıralaması Araştırması'na göre Bolu ili 11.sırada yer almaktadır. Ekonomi ve Dış Politika Araştırma Derneği (EDAM) tarafından yapılan başka bir araştırmaya göre ise Bolu ili, sosyal sermaye endeksinde 19. sırada yer alırken rekabet endeksinde Türkiye genelinde 15. sırada yer almaktadır (Bolu TSO: 13).

Bir tarım bölgesi olarak tanımlamanın mümkün olduğu Bolu ilinde buğday, arpa, çavdar, fasülye, tütün, şekerpancarı, patates, pirinç ve fındık başlıca yetiştirilen ürünler arasındadır. Bolu'da üretilen toplam tahılların ve diğer bitkisel ürünlerin hasat edilen alanlarına bakıldığında 2013 yılı verilerine göre %69 ile en fazla payı tahıllar almaktadır. Saman ve yem bitkileri ise tarım alanlarının yaklaşık %20'lik kısmında üretilmektedir. Üretilen toplam tarımsal ürünlerin değeri de 2017 yılı TÜİK verilerine göre yaklaşık 1,7 milyon TL'dir.

Hayvancılık sektörüyle ilgili olarak Bolu ili, kanatlı hayvan üretimiyle ön plana çıkmaktadır. Bu anlamda ülke üretiminin yaklaşık %35'ini gerçekleştirmektedir. Bunun yanı sıra küçükbaş hayvancılık ve arı yetiştiriciliği de yaygın olarak yapılmaktadır (Bolu TSO: 14).

Bolu ilindeki sanayi büyük ölçüde küçük ve orta ölçekli işletmelerden oluşmaktadır. Faaliyet gösteren en önemli sanayi dalları ise; gıda, orman ürünleri ve mobilya, metal sanayi, cam sanayi, giyim ve deri sektörleridir. 2018 yılı TÜİK verilerine göre Bolu ilinde 143 milyon \$ ihracat, 180 milyon \$ ithalat yapılmıştır. Plastik ürünleri, metal eşya ve ağaç hammaddeli ürünler ihracatı en fazla olan

ürünlerdir. Kanatlı hayvan ticareti de önemli bir kalem olarak ihracat rakamları içerisinde yer almaktadır (Bolu TSO: 19).

### 3.1. Bolu İlinin Demografik Yapısı

TÜİK tarafından yayımlanan Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi (ADNKS) sonuçlarına göre Bolu ilinin nüfusu 2018 yılı itibariyle 311.810'dur. Nüfusun yaklaşık %35'ü köy ve beldelerde ikamet ederken, yaklaşık %65'i de şehir merkezinde yaşamaktadır. 2017-2018 yılları arasında gerçekleşen nüfus artış hızı ise %28,1 olarak hesaplanmıştır. Bunun yanı sıra şehirde göç olgusundan da bahsetmek mümkündür. Bolu ilinin 2018 yılı verilerine göre aldığı göç 18.307'dir. Verdiği göç ise 14.827 olarak hesaplanmıştır. Net göç rakamı 3.480 olarak gerçekleşirken, net göç hızı da %11,22'dir.

**Tablo 3.1:** Bolu'da ilçelere ve cinsiyete göre nüfus dağılımı

İlçeler	2017			2018			Nüfus Artış Hızı (%)
	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	
<b>Merkez</b>	199702	98979	100723	205525	101710	103815	28,7
<b>Dörtdivan</b>	6185	2994	3241	7139	3466	3673	143,4
<b>Gerede</b>	33511	16557	16954	34277	17023	17254	22,6
<b>Göynük</b>	15184	7559	7585	15423	7771	7652	15,6
<b>Kıbrısçık</b>	3111	1523	1588	3220	1606	1614	34,4
<b>Mengen</b>	13940	7062	6878	14355	7228	7127	29,3
<b>Mudurnu</b>	19066	9547	9519	19327	9734	9593	13,6
<b>Seben</b>	5226	2512	2714	5250	2504	2746	4,6
<b>Yeniçağa</b>	7259	3660	3599	7294	3669	3625	4,8
<b>Toplam</b>	<b>303184</b>	<b>150383</b>	<b>152801</b>	<b>311810</b>	<b>154711</b>	<b>157099</b>	<b>28,1</b>

Kaynak: TÜİK 2017-2018

Yukarıdaki Tablo 3.1'de de gözüktüğü gibi Bolu ilinde kadın ve erkek nüfusu neredeyse eşit bir dağılıma sahiptir. 2018 yılında erkek nüfusu toplam nüfusun %49,6'sını oluştururken kadın nüfusu %50,4'ünü oluşturmaktadır. Aynı yıldaki kadın ve erkek nüfus artış oranına bakıldığında ise kadın nüfusunun %2,81, erkek nüfusunun %2,87 oranında arttığı görülmektedir.

Bolu ilindeki nüfus yapısının daha iyi anlaşılması için yaş gruplarına göre dağılımı Tablo 3.2 ile aşağıda sunulmaktadır. Tabloda Bolu nüfusunun yaklaşık

%70'inin çalışma çağında olduğu gözükmektedir. Ancak yaşlı nüfusu (64+) yıllar itibariyle artmaktadır. İlin gelişmesi adına bu durum olumsuz bir gösterge olarak karşımıza çıkmaktadır.

**Tablo 3.2:** Yıllara ve yaş gruplarına göre Bolu nüfusu

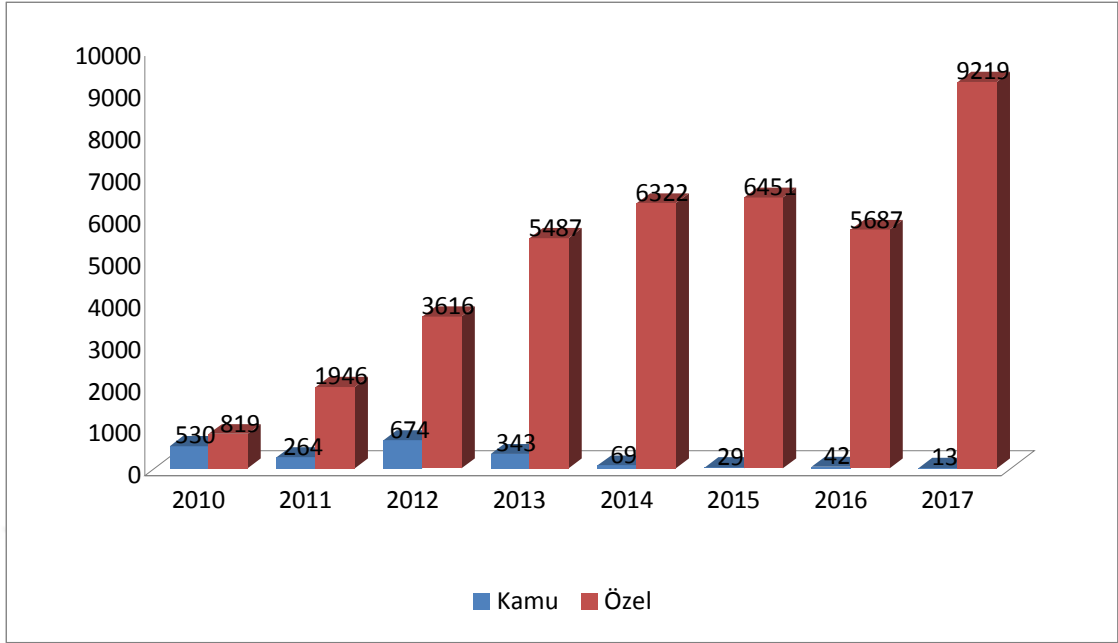
Yıl	Toplam Nüfus	Yaş Grupları		
		0-14	15-64	64+
2007	270417	%20,5	%68,1	%11,4
2008	268882	%20,4	%68,3	%11,3
2009	271545	%20	%68,5	%11,5
2010	271208	%19,8	%68,2	%12
2011	276506	%19,4	%68,7	%11,9
2012	281080	%19,1	%69	%11,9
2013	283496	%18,8	%68	%12,2
2014	284789	%18,8	%68,5	%12,7
2015	291095	%18,4	%68,7	%12,9
2016	299896	%18	%69,3	%12,7
2017	303184	%17,9	%69,2	%12,9
2018	311810	%17,8	%69	%13,1

Kaynak: TÜİK 2007-2018

### 3.2. Bolu İli İşgücü Piyasasının Özellikleri

Bolu ilinin nüfus yapısı ile ilgili bilgiler verdikten sonra çalışmanın bu kısmında işgücü piyasasının yapısı incelenecektir. Bu amaç doğrultusunda Bolu işgücü piyasasının gerek arz gerekse talep yönü ile mevcut durumu ortaya konacak ve piyasanın olumlu ve olumsuz yanları sergilenecektir.

Bu amaçlar doğrultusunda Bolu ili işgücü arz verilerine baktığımızda önemli olan ilk verinin açık işler ile ilgili olduğunu söylemek mümkündür. Açık işler; işverenlerin, ihtiyaç duyduğu işgücünü karşılamak için ilan ettikleri işgücü taleplerini ifade etmektedir.



**Grafik 3.1:** Bolu'da yıllara göre açık iş sayıları (2010-2017)  
Kaynak: İŞKUR 2018

Bolu'da, 2010 yılında 1349 kişilik işgücü talebi söz konusuysen bu sayı 2017 yılına gelindiğinde 9232 kişiye yükselmiştir. Grafik 3.1'de açık iş sayıları yıllar içerisinde dalgalı bir seyir izlemiş olsa da özellikle özel sektör için 2010 yılından 2015 yılında kadar artış eğiliminde olduğu görülmektedir. 2016 yılındaki açık iş sayısı bir önceki yıla göre yaklaşık %12 oranında azalmıştır. Ancak 2017 yılı itibariyle ilan edilen açık işler en yüksek noktaya ulaşmış ve bir önceki yıla göre yaklaşık %62 oranında artmıştır. Açık işler sektör bazında incelendiğinde ise özellikle 2012 yılından sonra özel sektöre ait işlerde önemli bir artışın yaşandığı görülmektedir. Ancak kamuda bariz bir düşüş olduğu da görülmektedir.

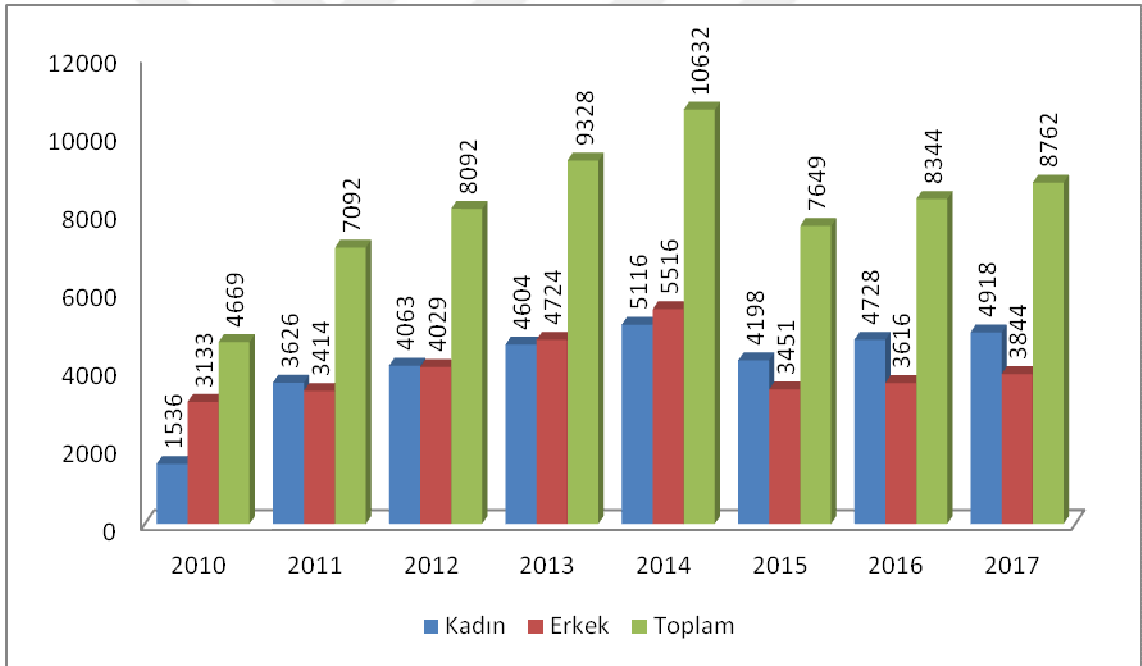
**Tablo 3.3:** Bolu'da en fazla açık iş olan meslekler (2017)

Meslek	Açık İş Sayısı
Beden işçisi (genel)	2302
Piliç kesim ve işleme elemanı	1204
Makineci (dikiş)	776
Satış danışmanı/uzmanı	564
Garson (servis elemanı)	409
Temizlik görevlisi	274
Reyon görevlisi	194
İnşaat işçisi	187
Kasiyer	184
Şoför-Yük taşıma	127

Kaynak: İŞKUR 2018

Bolu ilinde 2017 yılı itibariyle 9232 kişilik ilan edilen açık işlerin sektörel dağılımına baktığımızda ilk sırada 2302 kişilik açık işle Beden İşçisi (genel) mesleğinin bulunduğu Tablo 3.3'den görülmektedir. Bu sayı toplam açık iş sayısının %24,9'unu oluşturmaktadır. Bu mesleği Piliç Kesim ve İşleme Elemanı ve Makineci (dikiş) mesleklerinin takip ettiği görülmektedir.

İŞKUR'dan derlenen verilere göre Bolu ilindeki kayıtlı işsizlik ise 2017 yılı itibariyle 8762'dir. Kayıtlı işsizlik, hali hazırda herhangi bir gelir getirici işte çalışmayıp İŞKUR'a iş arama maksadı ile başvuran kişileri ifade etmektedir. Tanımdan da anlaşılacağı gibi işsiz olup da iş arama kanallarına başvurmayan kişiler bu sayıya dahil değildir.



**Grafik 3.2:** Bolu'da yıllar itibariyle cinsiyete göre kayıtlı işsiz sayısı  
Kaynak: İŞKUR 2018

2010 yılında Bolu ilinde İŞKUR'a kayıtlı 4669 işsiz 3113'ü erkek, 1536'sı kadın iken 2017 yılında aynı veriler sırasıyla 3844 ve 4918'dir. Grafik 3.2'de 2010 yılından 2014 yılına kadar olan süreçte toplam kayıtlı işsiz sayısındaki artış dikkat çekmektedir. Ancak 2015 yılında bir önceki yıla göre yaklaşık 3 bin kayıtlı işsiz

sayısında azalma söz konusudur. Bunun sebebi 2015 yılı itibariyle kayıtlı işsiz sorgulamalarında SGK kayıtlarının baz alınması yöntemine geçilmiş olmasıdır.

Grafik 3.2’de dikkat çeken bir başka konu ise kayıtlı işsiz kadınların sayısındaki artıştır. Yıllar itibariyle kadın ve erkek dağılımları incelendiğinde kadınların iş bulmak adına İŞKUR’a kayıt olmaya başladıklarını söylemek mümkündür. 2010 yılında Bolu’da 1536 kayıtlı kadın işsiz bulunmakta iken bu sayı 2017 yılında büyük ölçüde artarak 4918’e yükselmiştir. Buradaki önemli nokta kadın işsizlik sayısının artmış olmasından ziyade kadınların iş aramak için harekete geçmiş olmasıdır.

Bolu ilinde mesleklere göre kayıtlı işsiz sayıları incelendiğinde en fazla kayıtlı işsiz olduğu mesleğin Beden İşçiliği olduğu görülmektedir. Bu meslek dalında Bolu ilinde toplam kayıtlı işsiz sayısının %21’ini oluşturan 1845 işçi bulunmaktadır. Beden İşçiliğini ise Satış Danışmanı/Uzmanı ve Piliç Kesim ve İşleme Elemanı meslekleri takip etmektedir. Kadın kayıtlı işsizlerde de aynı durum söz konusudur. Kadınlarda en çok Beden İşçisi, Satış Danışmanı/Uzmanı, Temizlik Görevlisi gibi mesleklerin yanı sıra Büro Memuru (genel) ve Makineci (dikiş) gibi mesleklerde de kayıtlı işsiz bulunmaktadır (İŞKUR 2018: 9). Açık işlerde aranan nitelikler ile iş arayanların özelliklerinin büyük ölçüde benzeşmesine rağmen işe yerleştirme konusunda sıkıntıların olduğu anlaşılmaktadır.

Bolu ilindeki işgücü piyasasının talep kısmında işyerlerinin sektörel dağılımı önem arz etmektedir. Bu amaçla İŞKUR verileri yardımıyla hazırlanan Tablo 3.4 aşağıda yer almaktadır.

Türkiye’deki imalat sektörünün önemi Bolu ilinde de kendisini göstermektedir. Bolu ilindeki işyerlerinin %31,4’ü Tablo 3.4’den de anlaşılacağı üzere imalat sektöründe yer almaktadır. Türkiye geneli ile karşılaştırılacak olursak; Türkiye genelinde 20 ve daha fazla istihdam sağlayan imalat sektöründeki işyerlerinin ağırlığı %29,1’dir. Bu noktada, Bolu’daki durumun Türkiye ortalamasıyla benzerlik taşıdığını söylemek mümkündür. İmalat sektöründen sonra en fazla işyeri %17,3’lük oranla toptan ve perakende sektöründe faaliyet göstermektedir. Bu sektördeki Türkiye ortalaması ise

%18,4'dür (İŞKUR 2018: 17). Bolu'daki en az işyeri ise bilgi iletişim, elektrik, gaz, buhar ve iklimlendirme üretimi ve dağıtımı ve bilgi ve iletişim sektörleridir. Finans ve sigorta faaliyetleri yürütülen sektörlerde ise işyeri bulunmamaktadır. Ancak İŞKUR tarafından derlenen bu verilerde 20 ve daha fazla istihdamı olan işyerlerinin araştırma kapsamına dahil olduğu göz önünde bulundurulmalıdır.

**Tablo 3.4:** Bolu'daki işyerlerinin sektörel dağılımı

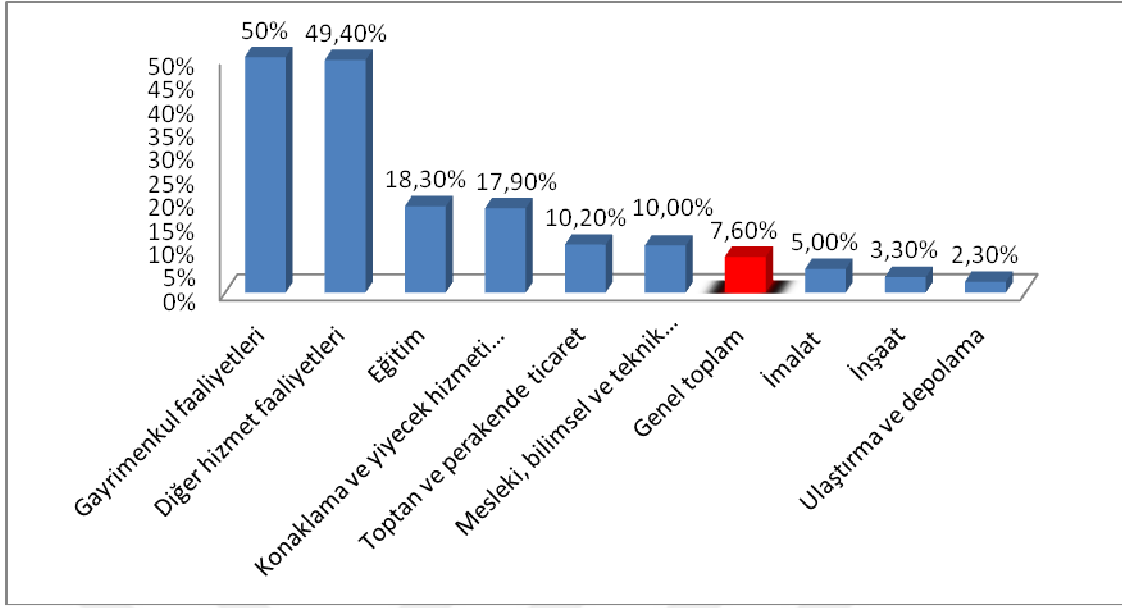
Sektörler	İşveren Sayısı
İmalat	102
Toptan ve perakende ticaret	61
Ulaştırma ve depolama	45
İnşaat	31
Konaklama ve yiyecek hizmeti faaliyetleri	29
İdari ve destek hizmet faaliyetleri	16
Eğitim	11
Mesleki, bilimsel ve teknik faaliyetler	10
Madencilik ve taş ocakçılığı	4
İnsan sağlığı ve sosyal hizmet faaliyetleri	4
Diğer hizmet faaliyetleri	4
Kültür, sanat, eğlence ve spor faaliyetleri	2
Gayrimenkul faaliyetleri	2
Su temini; kanalizasyon, atık yönetimi ve iyileştirme faaliyetleri	1
Bilgi ve iletişim	1
Elektrik, gaz, buhar ve iklimlendirme üretimi ve dağıtımı	1
Finans ve sigorta faaliyetleri	0
<b>Genel toplam</b>	<b>325</b>

**Kaynak:** İŞKUR 2018

İşgücü piyasalarında yarı zamanlı çalışma biçimi istihdamı arttırmak adına önemli bir faktördür. Özellikle kadın çalışanlar için yarı zamanlı çalışabilme imkanı son derece önemlidir. Bolu ilinde yarı zamanlı çalışma imkanı sunulan sektörleri görebilmek için Grafik 3.3 İŞKUR verileri yardımıyla hazırlanmıştır.

Grafik 3.3.'den de anlaşıldığı üzere, Bolu ili genelinde yarı zamanlı çalışma olanağı sunan işyerleri oranı %7,6 olarak hesaplanmıştır. Türkiye genelinde en çok yarı zamanlı iş imkanı sunan sektör, %41'lik oranla insan sağlığı ve sosyal hizmet faaliyetleri sektörü olmuştur. Bolu ilinde ise ilk sırada %50'lik oranla gayrimenkul faaliyetleri sektörü yer almaktadır. Diğer hizmet faaliyetleri sektörü (ayakkabı boyama hizmeti, nikah salonları hizmeti, fal ve astroloji hizmetleri v.b.) %49,4'lük oranla ikinci sıradayken %18,3'lük oranla eğitim sektörü de üçüncü sırada yer almaktadır

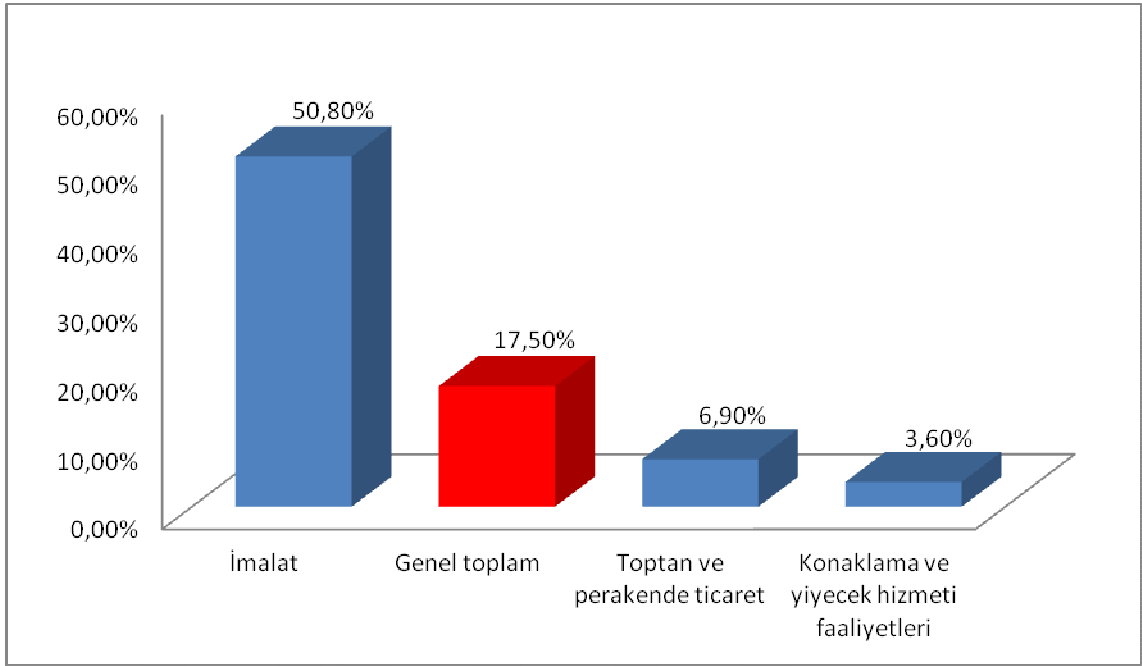




**Grafik 3.3:** Bolu’da sektörlere göre yarı zamanlı çalışanı olan işyerlerinin oranı

Yarı zamanlı çalışma yapma durumlarına göre Bolu ili verileri incelendiğinde işyerlerinde yarı zamanlı çalışan kadınların oranı %32,5 olarak tespit edilmiştir. Yarı zamanlı çalışma olanağının olmadığı iş yerlerinde kadın çalışma oranı %26,7’dir. Aynı konuda Türkiye verilerine bakıldığında yarı zamanlı çalışma imkanının sunulduğu işyerlerinde kadın çalışanların oranı %33 iken yarı zamanlı çalışma imkanının sunulmadığı işyerlerinde çalışan kadınların oranı %24,9 olduğu görülmektedir (İŞKUR 2018: 19). Bu veriler, yarı zamanlı iş imkanlarının artması halinde kadınların istihdama daha yoğun bir şekilde katılacağını göstermektedir.

Bolu ili ekonomisi hakkındaki önemli bir gösterge de ihracat rakamlarıdır. Daha önceki bölümde belirtilen Bolu ilindeki 143 milyon \$’lık ihracatın sektörel dağılımı Grafik 3.4’de sunulmaktadır.

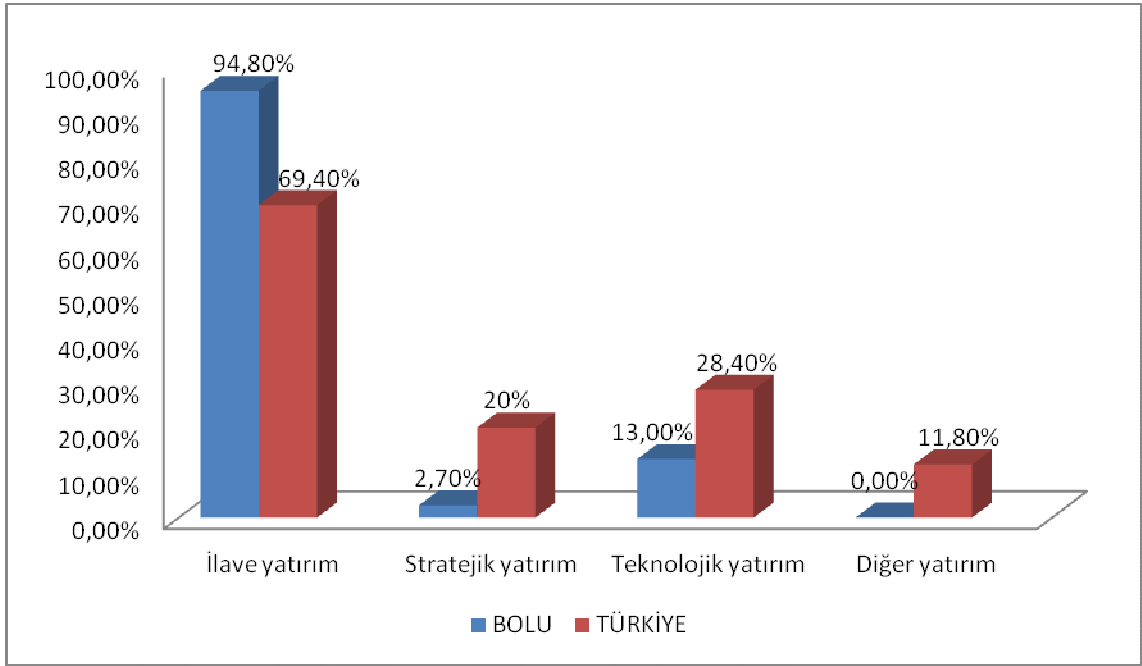


**Grafik 3.4:** Bolu ilinde sektörlere göre ihracat yapma oranı (2018)

**Kaynak:** İŞKUR 2018

Bolu ilinde bulunan 17 sektörden 3'ü ihracat yapma kapasitesine sahiptir. İmalat sektöründe bulunan işyerlerinin %50,8'i ihracat yapmaktadır. İkinci sırada %6,9'luk oranla toptan ve perakende ticaret sektörü bulunurken üçüncü sırada da %3,6'lık payla konaklama ve yiyecek hizmeti faaliyetleri yürüten işyerleri yer almaktadır.

Bir şehrin ekonomik büyümesinde ve istihdam yaratabilmesinde planlanan yatırımlar önem arz etmektedir. Bu amaçla, Bolu ilinde gelecek bir yıl içerisinde yatırım yapmayı planlayan işyerlerinin oranı Grafik 3.5'de sunulmaktadır.



**Grafik 3.5:** Bolu ilinde gelecek bir yıl içinde planlanan yatırım oranı  
**Kaynak:** İŞKUR 2018

Bolu ilinde gelecek bir yıl içerisinde yatırım yapmayı planlayan işyerlerinin yatırım türleri Grafik 3.5’de gösterilmektedir. 20 ve üzeri çalışanı olan işyerlerinin %94,8’i ilave yatırım, %13’ü teknolojik yatırım ve %2,7’si de stratejik yatırım yapmayı planlamaktadır. Diğer yatırımlar ise Bolu ilinde tercih edilen yatırım türleri arasında yer almamaktadır. Türkiye genelinde yatırım yapmayı planlayan işyerlerinin %69,4’ü ilave, %20’si stratejik, %28,4’ü teknolojik yatırım yapmayı planlarken %11,8’i de diğer yatırım türlerine yönelmeyi tercih etmiştir.

Bolu ilindeki işgücü piyasasının görünümünü daha iyi anlamak için çalışanların, çalıştıkları mesleklere göre dağılımını incelemek önemli bir unsurdur. Bu amaçla Tablo 3.5’de Bolu ilindeki çalışanların meslek gruplarına ve cinsiyete göre dağılımı sunulmaktadır.

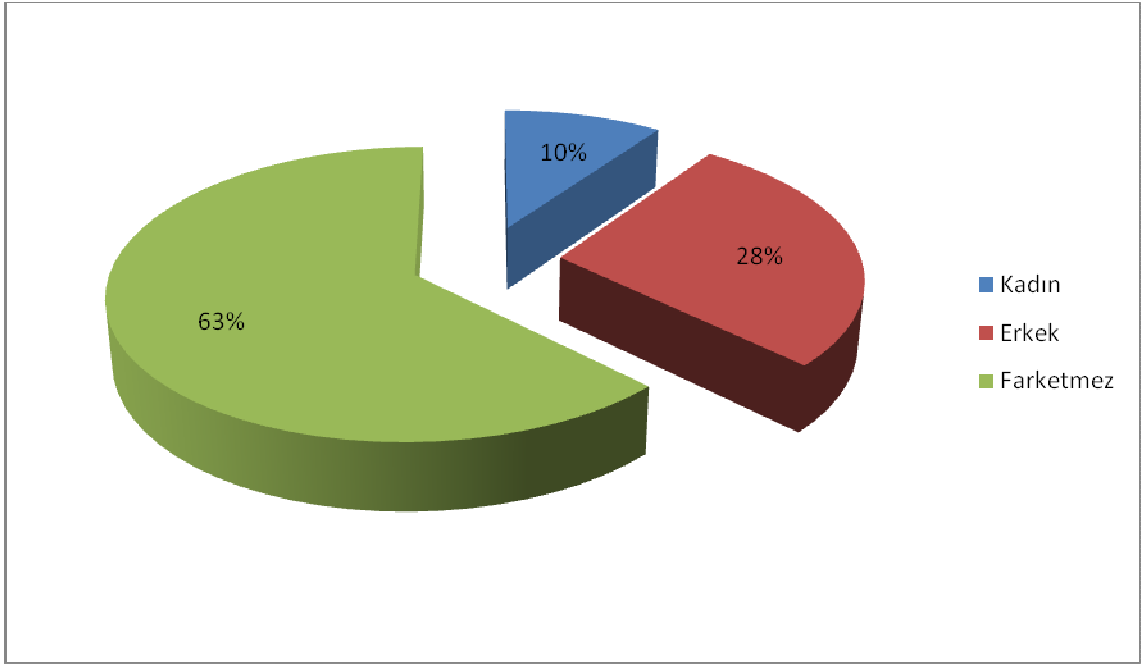
**Tablo 3.5:** Bolu ilinde meslek grupları ve cinsiyete göre çalışan sayıları

Meslek Grupları	Kadın Çalışan Sayısı	Erkek Çalışan Sayısı	Toplam Çalışan Sayısı
Sanatkarlar ve ilgili işlerde çalışanlar	3613	5835	9448
Tesis ve makine operatörleri ve montajcılar	1405	6044	7448
Hizmet ve satış elemanları	855	1491	2346
Nitelik gerektirmeyen meslekler	833	1421	2254
Büro hizmetlerinde çalışanlar	515	866	1381
Profesyonel meslek grupları	602	722	1324
Teknisyenler, teknikerler ve yardımcı profesyonel meslek mensupları	175	897	1072
Nitelikli tarım, ormancılık ve su ürünleri çalışanları	98	663	761
Yöneticiler	81	246	327
<b>Genel Toplam</b>	<b>8176</b>	<b>18185</b>	<b>26361</b>

**Kaynak:** İŞKUR 2018

Bolu ilinde toplam çalışanların içerisinde en büyük paya, sanatkarlar ile makine operatörleri mesleğinde çalışanlar sahiptir. Bu mesleklerde çalışanların oranı diğer meslek grupları ile karşılaştırıldığında önemli bir fark olduğu gözükmemektedir. Toplam çalışanların %35,8'i, erkek çalışanların %32,1'i ve kadın çalışanların %44,2'si sanatkarlar ve ilgili işlerde çalışanlar meslek grubunda bulunmaktadır. Tesis ve makine operatörleri ve montajcılar meslek grubu, çalışanların %28,3'ünü bünyesinde barındırarak ikinci sırada yer alırken, %8,9'luk oranla hizmet ve satış elemanı meslek grubu en çok çalışana sahip olan üçüncü meslek koludur.

Mevcut işlerdeki işverenlerin cinsiyet tercihi de kadın istihdamı konusunda önemli bir etkidir. İşverenler kadın çalışanları; medeni durumu, eğitim seviyesi yetersizliği, doğurganlık özellikleri gibi sebeplerle tercih etmemektedir. Bunun yansıması Bolu ilinde de kendisini göstermektedir.

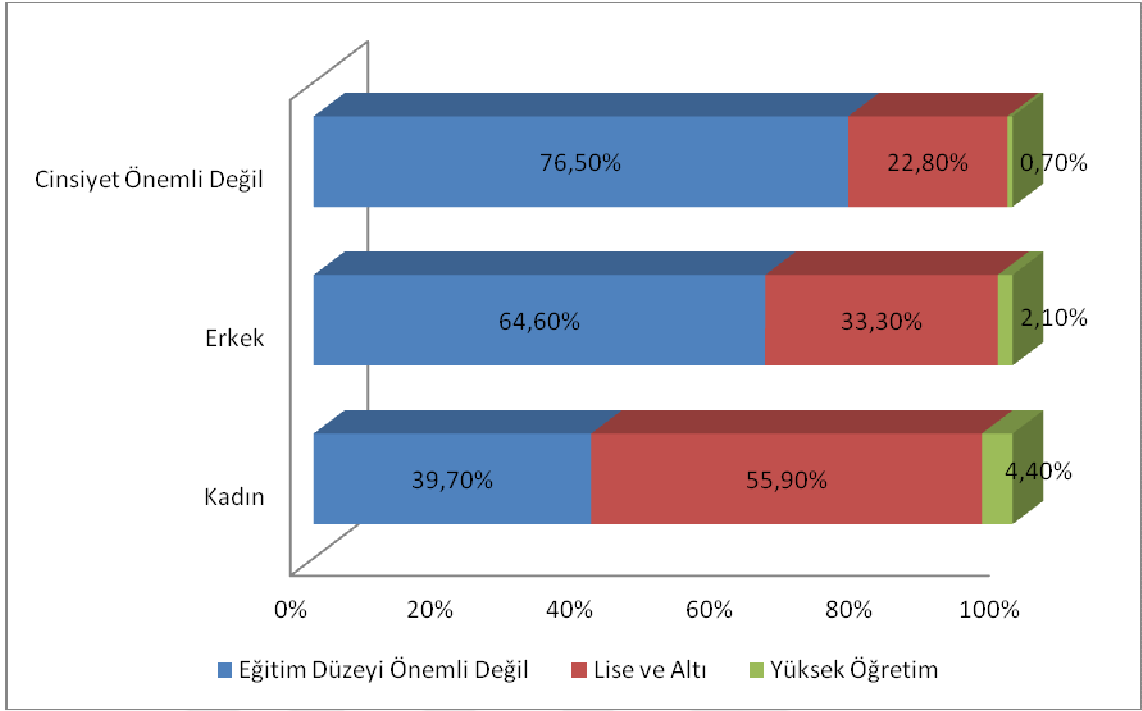


**Grafik 3.6:** Bolu ilinde açık işlerdeki cinsiyet tercihi

**Kaynak:** İŞKUR 2018

Grafik 3.6'da Bolu ilindeki 20 ve üzeri çalışanı bulunan işyerlerinin cinsiyet tercihleri gösterilmektedir. Bolu'daki açık işlerin %27'sinde erkek çalışan tercih edilirken bu oran Türkiye genelinde %39'dur. Kadın işgücü istihdam etme eğilimi Bolu'da %10 olarak hesaplanırken aynı oran Türkiye genelinde %9 olarak gerçekleşmiştir. Bolu ilindeki işverenlerin %63'ü açık işleri için cinsiyet tercihinde bulunmamıştır. Türkiye genelinde cinsiyet ayrımı yapmayan işyerlerinin oranı ise yaklaşık %50'dir.

Herhangi bir işte çalışabilmek için eğitim seviyesinin kıstas alındığı sıkça karşılaşılan bir durumdur. Eğitim seviyesi ile cinsiyet beraber düşünüldüğünde kadınların yadsınamaz bir dezavantajı ortaya çıkmaktadır. Bolu ilindeki istihdam yapısının eğitim seviyesi ve cinsiyete göre dağılımı Grafik 3.7'de sunulmaktadır.



**Grafik 3.7:** Bolu ilindeki açık işlerin cinsiyet ve eğitim düzeyine göre dağılımı

Grafik 3.7 incelendiğinde, cinsiyetin önemli olmadığı açık işlerde %76,5 oranında eğitim düzeyinin de önemli olmadığı görülmektedir. Lise ve altı eğitim seviyesinde %22,8 oranında işgücü tercih edilirken aynı oran yükseköğretim seviyesi için %0,7'dir. Erkeklerin tercih edildiği açık işlerde %64,6 oranında eğitim düzeyi önemli görülmezken kadınların tercih edildiği açık işlerde bu oran %39,7'dir. Erkek çalışanların tercih edildiği ve cinsiyetin önemli olmadığı açık işlerde eğitim düzeyinin de önemli olmadığı anlaşılmaktadır. Ancak kadınların tercih edildiği açık işlerde eğitim düzeyine verilen önem neredeyse iki kat fazladır. Grafik 3.7'den çıkarılabilecek bir başka sonuç ise işgücü talep edilirken, yükseköğretim seviyesine sahip kadınların (%4,4) erkeklere oranla (%2,1) daha fazla tercih edildiğidir. Böylece istihdam edilme meselesinde kadınlar için nitelikli eğitim seviyesinin ne denli önemli olduğunu bir kez daha ortaya çıkmıştır.

### 3.3. Anket Çalışmasının Konusu ve Amacı

İktisadi gelişmişlik seviyesinin artırılabilmesi için üretim faktörlerinin en yüksek düzeyde ve en verimli şekilde kullanılması oldukça önemlidir. Ancak üretim

faktörleri içerisinde en önemli faktör olan emek faktörünün kullanım seviyesi ve verimliliği konusunda dünyada ve Türkiye’de sorunlar mevcuttur. Kadın istihdam oranları erkek istihdam oranlarına göre oldukça düşük seviyelerdedir. Toplumsal cinsiyetçi bakış açısının hakim olduğu toplumlara ait ekonomilerde genellikle erkekler birinci aktör, kadınlar ise ikinci aktör olarak konumlandırılmaktadır. Bu konumlandırma sonucunda kadın, ekonomik anlamda erkeğe bağımlı hale gelmekte ve uğraşlarının ekonomik karşılığı olmamaktadır. Üretimin önemli bir kısmının kadınlar tarafından oluşturulmasına rağmen ekonomide genellikle yok sayılmaktadırlar. Bu bakış açısına sahip toplumlarda kadın istihdamını olumsuz etkileyecek bir takım engeller söz konusudur. Bu engellerden bazılarını; geleneksel aile yapısı, toplumsal cinsiyet odaklı işbölümü yapılanması, toplumsal değer yargıları, kırdan kente yaşanan göç olgusu, kadın emeğine olan talebin düşüklüğü, tarım sektöründe yaşanan daralmalar, kadın eğitim seviyesinin düşüklüğü, kadının doğurganlığı ve analığı, çocuk bakımının yanı sıra kurumsallaşmamış ev işlerinin varlığı ve kadının işgücü piyasalarına dahil olmasını kolaylaştırmak adına gereken mekanizmaların olmaması olarak belirtmek mümkündür.

Toplumların ilerlemesinde önemli etkisi olan kadınların, etkin ve üretken olması ile toplumların gelişmişlik seviyeleri arasında doğrusal bir ilişki bulunmaktadır. İşgücüne katılma oranı gelişmiş ülkelerde %80'lere kadar yükselmiş ve kadın ve erkek işgücüne katılma oranları birbirine yaklaşmaktadır. Ekonomik olarak gelişmiş veya gelişmekte olan toplumlarda kadınların işgücü piyasalarında yer almaya başlamaları insan ve insan emeğinin özgürleşmesine katkıda bulunmaktadır. Kadın istihdamının artmasıyla birlikte toplumların gelişmişlik düzeyleri pozitif etkilenmekte, kadın yoksulluğu giderilmekte dolayısıyla hane gelirleri artmakta ve yaşam standartları yükselmektedir.

Gelişmiş ekonomilerle karşılaştırıldığında Türkiye’de kadınların istihdama katılımı oldukça düşük düzeylerde seyretmektedir. 2018 yılı verilerine göre Türkiye’de işgücüne katılma oranı %53,7 iken erkeklerde bu oran %73, kadınlarda ise %34,8 olarak hesaplanmıştır. Bolu ili özelinde işgücüne katılma oranlarına ulaşmak mümkün olmamış olsa da Türkiye’de yer alan 26 Düzey 2 bölgesinden biri olan TR42 Düzey Bölgesi; Kocaeli, Sakarya, Düzce, Bolu ve Yalova illerine ait veriye göre erkek

işgücüne katılma oranı %81,4, kadın işgücüne katılma oranı ise %38,1'dir. Erkek işgücüne katılma oranı Türkiye geneline göre daha fazla olmasına rağmen TR42 Düzey Bölgesi'nde kadınlar için benzeşen oranlar söz konusudur.

Nihai olarak bu çalışmanın amacı, Bolu ilindeki kadınların işgücü piyasasına dahil olmak istediklerinde karşılaştıkları sorunları belirlemek ve bu sorunların ortadan kaldırılabilmesi için somut çözüm önerileri sunmaktır.

### 3.4.Anket Çalışmasının Kapsamı

Bu çalışmanın evrenini, Bolu ili Merkez ilçesinde ikamet eden, çalışma çağında olduğu halde herhangi bir işte ücretli veya yevmiyeli olarak çalışmayan fakat iş arayan kadınlar oluşturmaktadır. Sosyal Güvenlik Kurumu Bolu İl Müdürlüğü'nden elde edilen verilere göre 2018 yılı itibariyle Merkez ilçeye kayıtlı çalışma çağındaki kadınlardan 56.740'ı çalışmamaktadır. Örneklem büyüklüğü ise istatistiksel olarak;

$$n = N \cdot t^2 \cdot p \cdot q / d^2 \cdot (N-1) + t^2 \cdot p \cdot q$$

formülünden hareketle hesaplanmıştır. Buna göre;

Bolu ili merkez ilçeye kayıtlı çalışma çağındaki nüfus = 74524

N = 56740 (Bolu ili Merkez ilçeye kayıtlı çalışmayan kadın nüfusu)

p = 56740/74524= 0,76

q = 1-p

q = 1-0,76= 0,24

t (serbestlik derecesi) = 1,96

d = 0,05 (%95 güven aralığı)

n = 56740 x 1,96<sup>2</sup> x (0,76 x 0,24) / 0,05<sup>2</sup> x 56739 + 1,96<sup>2</sup> x (0,76 x 0,24)

n = 278,9136≅279'dur.

Örneklem büyüklüğü, formül yardımıyla 279 kişi olarak hesaplanmıştır. Ancak bu büyüklükte bir örneklem için Payne ve McMorris (1968), minimum örneklem



büyükliğünün 384 olması gerektiğini ifade etmektedir. Bu sayı, çalışmanın güven düzeyini yükseltmek adına daha da artırılıp 400'e çıkarılmıştır. Çalışmada 400 kadına ulaşılmış ancak hatalı anket formlarının bulunması sebebiyle analiz 395 anket üzerinden gerçekleştirilmiştir.

### 3.5. Veri Seti Ve Yöntem

Bu araştırma kapsamında nicel veri toplama tekniklerinden olan anket tekniği kullanılmıştır. Gönüllülük esasına dayanarak katılımcılar tesadüfi olmayan kolayda örnekleme yöntemiyle seçilmiştir. Alan çalışması gerçekleştirilmeden önce soruların işleyip işlemediğini anlayabilmek amacıyla, örneklem kapsamında yer alan katılımcılara pilot uygulama yapılmıştır. Bu uygulama sonucunda anlaşılmayan ve hatalı olduğu fark edilen sorular yeniden düzenlenmiş ve bazıları iptal edilerek anket formundan çıkarılmıştır.

Çalışma kapsamında hazırlanan anket formu sayesinde, 400 kadın katılımcıya doğrudan görüşme yoluyla 47 soru yöneltilmiştir. İlk 10 soruda katılımcıların demografik özelliklerinin belirlenmeye çalışıldığı anket formundaki diğer sorularla kadınların çalışmasıyla ilgili toplumda ve ailelerde var olan bakış açısı incelenmeye çalışılmıştır. Bunların yanı sıra işgücüne katılmayan kadınların neden katılmadıklarına dair düşüncelerini paylaşmaları istenmiştir. Katılımcıların iş hayatı ile ilgili tecrübe ve düşünceleri de analiz edilmeye çalışılmıştır.

Alan araştırması sonucunda elde edilen veriler, bilgisayar ortamında SPSS Nicel Veri Analiz Programı yardımıyla analiz edilmiştir. Temel veriler için frekans dağılımları tablolar halinde sunulmuş ve faktör analizi uygulanmıştır.

Sosyal bilimler alanında sıkça kullanılan faktör analizi çok değişkenli istatistiksel analizlerden bir tanesidir. Faktör analizindeki temel amaç, çok fazla sayıdaki sürekli değişkenden boyut indirgeyerek az sayıda faktörler elde edilmesidir. Değişkenlerden kendi aralarında anlamlı korelasyonlara sahip olanlar gruplanarak faktörler

oluşturulmaktadır. Böylelikle çok sayıda değişken bağımsız faktörlere indirgenmektedir. Dolayısıyla faktör analizinin en temel varsayımı değişkenler arasındaki korelasyon matrisinin birim matristen farklı olması gerektiğidir. Eğer ilgilenilen değişkenler arasında hiçbir şekilde anlamlı korelasyonlar yoksa boyut indirgenemeyecek ve faktörler elde edilemeyecektir (Mert 2016: 113). Faktör analizi genel olarak bir sürekli bağımlı değişkenin bulunmadığı ancak bir olguyu açıklayan faktörlerin analiz edildiği yöntemdir. Bu çalışmada kadın istihdamının önündeki engeller araştırılırken bağımlı değişken kullanılmamıştır. Kadın istihdamının önündeki engeller birer faktör olarak ele alındığı için faktör analizi uygulanmaktadır.

Verilerin faktör analizine uygunluğunu gösteren Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) istatistiği, değişkenler arasındaki korelasyon katsayısının kısmi korelasyon katsayılarına oranlanmasıyla elde edilmektedir. 0 ile 1 arasında değer alan bu istatistik 1'e ne kadar yakınsa elde edilen verilerin faktör analizine uygunluğu o derecede artmaktadır. 0,5'in altında olan KMO değeri için veri setinin faktör analizine uygun olmadığını söylemek mümkündür (Mert 2016: 113).

### 3.6. Analiz Sonuçları

Çalışmanın bu kısmında; Bolu ili Merkez ilçeye kayıtlı, çalışma çağında bulunan fakat çalışmayan, iş arayan kadınlara uygulanan ve kullanılabilir durumda olan 395 anketten elde edilen veriler incelenecektir. İlk olarak katılımcıların genel özelliklerini betimleyen veriler paylaşılacak, katılımcıların belirli konulardaki görüşlerinin dağılımları tablolar halinde sunulacak ve daha sonra Bolu ilinde kadın istihdamının önündeki engeller faktör analiz ile tespit edilmeye çalışılacaktır.

Yapılan çalışmadan elde edilen ilk veri katılımcıların yaş aralığıdır. Anket çalışmasına gönüllü olarak katılan kadınların yaş aralığı Tablo 3.6 ile sunulmaktadır.

**Tablo 3.6:** Katılımcıların yaş aralığına göre dağılımı

Yaş Grupları	Frekans Değeri	Oran (%)
18-24	121	30,6
25-29	81	20,5
30-34	55	13,9
35-39	49	12,4
40-44	37	9,4
45-49	29	7,3
50-54	12	3
55-59	6	1,5
60-64	5	1,3
<b>Toplam</b>	<b>395</b>	<b>100</b>

Bolu ilinde, halihazırda çalışmayan fakat çalışmak isteyen kadınlara uygulanan anket sonuçlarına göre katılımcıların %30,6'sının 18-24 yaş aralığında bulunduğu Tablo 3.6'dan anlaşılmaktadır. Katılımcıların %20,5'i ise 25-29 yaş aralığında iken %13,9'u 30-34 yaş aralığında yer almaktadır. Bireylerin yaşları ilerledikçe çalışma isteğinden vaz geçtikleri tablodan çıkarılabilecek bir sonuçtur. Daha çok 18 ile 30 yaş arasındaki katılımcıların iş aradığı belirlenmiştir.

İş arama sürecinde eğitim seviyesinin de önemli bir etken olduğu gerçeğinden hareketle katılımcıların eğitim seviyesine göre dağılımını gösteren Tablo 3.7 hazırlanmıştır.

**Tablo 3.7:** Katılımcıların eğitim seviyesine göre dağılımı

Eğitim Durumu	Frekans Değeri	Oran (%)
Okula gitmemiş	1	0,3
İlkokul	58	14,7
Ortaokul	51	12,9
Lise	168	42,5
Üniversite	110	27,8
Lisansüstü	7	1,8
<b>Toplam</b>	<b>395</b>	<b>100</b>

Tablo 3.7 incelendiğinde ankete dahil olan katılımcıların %42,5'inin lise mezunu bireyler olduğu görülmektedir. İkinci sırada %27,8'lik oranla üniversite mezunu bireyler yer almaktadır. Bunun yanı sıra ankete dahil olan 1 kişi hiç okula gitmediğini belirtmiştir. İlkokul ve ortaokul mezunu katılımcıların oranı ise sırasıyla %14,7 ve %12,9'dur. Tablodan, eğitim seviyesi düşük olan bireylerin iş aramaktan vaz geçme eğiliminde olduğu anlaşılmaktadır.

Anket çalışmasına dahil olan kadınların medeni durumu ise şu şekildedir:

**Tablo 3.8:** Katılımcıların medeni durumuna göre dağılımı

Medeni Durum	Frekans Değeri	Oran (%)
Evli	207	52,4
Bekar	182	46,1
Boşanmış	6	1,5
<b>Toplam</b>	<b>395</b>	<b>100</b>

Çalışmaya katılan kadınların %52,4'ü evli olduğunu belirtirken %46,1' de bekar olduğunu ifade etmiştir. Katılımcıların %1,5'i ise eşleriyle boşanmış olduklarını söylemiştir.

İşgücü piyasasında kadın çalışanlar için sahip olunan çocuk sayısı çoğu zaman işe başlamak veya devam etmek için önemli bir unsur olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu sebeple Tablo 3.9'da, Bolu ilinde yapılan çalışmaya katılan kadınların sahip olduğu çocuk sayılarına yer verilmiştir.

**Tablo 3.9:** Katılımcıların sahip olduğu çocuk sayılarının dağılımı

Çocuk Sayısı	Frekans Değeri	Oran (%)
Çocuğu olmayan	205	51,9
1 çocuk	64	16,2
2 çocuk	98	24,8
3 çocuk	25	6,3
4 ve üzeri çocuk	3	0,8
<b>Toplam</b>	<b>395</b>	<b>100</b>

Tablo 3.9'dan da anlaşılacağı üzere katılımcıların %51,9'u çocuk sahibi olmadığını belirtmiştir. 2 çocuk sahibi olan katılımcıların oranı ise %24,8'dir. Tek çocuk sahibi olan katılımcıların oranı da %16,2 olarak tespit edilmiştir. 3 çocuk sahibi olan katılımcıların oranı %6,3 iken 4 ve daha fazla çocuğu olan katılımcıların oranı %0,8'dir. Çocuk sayısı arttıkça iş arayan kadınların oranı beklendiği üzere azalmaktadır.

Kadınların çalışma hayatına dahil olmasının önündeki engellerden bir tanesi de yaşadıkları evde bakıma muhtaç kişilerin olup olmamasıdır. Evde yaşayan erkekler genellikle bakım görevini üstlenmediği için bu sorumluluk daha çok kadına yüklenmektedir. Dolayısıyla kadınlar bu tip bir sebeple de işgücü piyasasına katılmakta

zorlanabilmektedir. Bolu ilinde yapılan anket dahilinde katılımcıların bu konudaki durumunun ne olduğunu anlamak için Tablo 3.10 hazırlanmıştır.

**Tablo 3.10:** Katılımcıların bakmakla yükümlü olduğu kişi sayısının dağılımı

Hanedeki Bakıma Muhtaç Kişi Sayısı	Frekans Değeri	Oran (%)
Yok	371	93,9
1 kişi	19	4,8
2 kişi	5	1,3
<b>Toplam</b>	<b>395</b>	<b>100</b>

Tablo 3.10'da yer alan verilere göre, çalışmaya katılan kadınların %93,9'u bakmakla yükümlü olduğu hiç kimsenin bulunmadığını belirtmiştir. Katılımcıların %4,8'i bakmakla yükümlü olduğu 1 kişinin varlığını belirtirken, %1,3'ü 2 kişinin bakımıyla ilgilendiğini ifade etmiştir. İş arayanların çok büyük bir kısmının bakmakla yükümlü olduğu hiç kimsenin bulunmadığı tespit edilmiştir. Bakıma muhtaç kişi sayısı arttıkça kadınlar iş aramaktan vazgeçmektedir.

**Tablo 3.11:** Katılımcıların hane halkı sayısına göre dağılımı

Hanedeki Kişi Sayısı	Frekans Değeri	Oran (%)
1-3 arası	99	25,1
4-6 arası	282	71,4
7 ve üzeri	14	3,5
<b>Toplam</b>	<b>395</b>	<b>100</b>

Tablo 3.11'de ankete katılan kadınların hanelerindeki kişi sayıları verilmiştir. Tabloya göre katılımcıların %71,4'ü 4 ve 6 arasında kişi ile beraber yaşarken %25,1'i 1 ve 3 arasında kişi ile birlikte yaşamaktadır. 7 ve üzeri kişiyle yaşayan katılımcıların oranı ise %3,5'tir. Bolu ilinde yapılan anket çalışmasına verilen yanıtlara göre çalışmayan kadınların daha çok çekirdek aile yapısına sahip olduğu görülmektedir. 7 ve üzeri grup göz ardı edildiğinde hane halkı sayısı arttıkça gelire olan ihtiyaç arttığı için kadınlarda iş arama eğilimi artmaktadır. Genel olarak iki çocuklu ailelerin daha fazla iş aramaya giriştiklerini söylemek mümkünken çocuk sayısının artması iş arama sürecini olumsuz etkilemektedir.

Herhangi bir işte ücretli olarak çalışmayan kadınların geçim kaynağı da önemli bir husustur. Araştırma kapsamında, nasıl geçindikleri sorulan katılımcıların verdikleri yanıtlara göre dağılımı Tablo 3.12 ile sunulmaktadır.

**Tablo 3.12:** Katılımcıların gelir kaynaklarına göre dağılımı

Gelir Kaynağı	Frekans Değerleri	Oran (%)
Eşin geliri	182	46,1
Kira geliri	2	0,5
Sosyal yardımlar	16	4,1
Çocuklardan sağlanan gelir	4	1
Ebeveynlerden sağlanan gelir	182	46,1
Hiçbir gelirin olmaması	9	2,3
<b>Toplam</b>	<b>395</b>	<b>100</b>

Katılımcıların geçim kaynakları hakkında verdikleri bilgilere göre, eşlerinden ve ebeveynlerinden elde ettikleri gelir ile geçinen kadınların sayısı birbirine eşit çıkmıştır. Katılımcıların %92,2'si eşlerinden ve ebeveynlerinden elde ettikleri gelir ile yaşamlarını sürmektedir. Katılımcıların %4,1'i sosyal yardımlarla, %1'i çocuklarının yardımıyla geçinirken, %1'i de hiçbir gelirin olmadığını belirtmiştir.

Herhangi bir işte ücretli olarak çalışmayan kadınların hanelerindeki gelir düzeyi de çalışma kararında etkin bir rol oynamaktadır. 2018 yılında gerçekleştirilen anket çalışmasının sonuçlarına göre katılımcıların %3,3'ünün 0-810 TL ile en düşük hane gelirine sahip olduğu Tablo 3.13 yardımıyla anlaşılmaktadır. İkinci gelir seviyesi olan 811-1650 TL aralığında ise katılımcıların %21,5'i bulunmaktadır. En yoğun katılımcının bulunduğu gelir grubu ise %34,2'lik oranla 1651-3000 TL aralığıdır. Bunu izleyen en yoğun ikinci grup %27,1'lik oranla 3001-4000 TL aralığında yer almaktadır. 4001 TL ve üzerinde hane gelirine sahip olduğunu belirten katılımcıların oranı da %13,9'dur. Bu çalışmanın gerçekleştirildiği 2018 yılında Türkiye'deki net asgari ücretin 1603 TL olduğu göz önünde bulundurulursa Bolu ilindeki durum daha net anlaşılacaktır.

**Tablo 3.13:** Katılımcıların aylık ortalama hane gelirlerine göre dağılımı

Aylık Ortalama Hane Geliri	Frekans Değeri	Oran (%)
0-810 TL	13	3,3
811-1650 TL	85	21,5
1651-3000 TL	135	34,2
3001-4000 TL	107	27,1
4001 TL ve üzeri	55	13,9
<b>Toplam</b>	<b>395</b>	<b>100</b>

Belirli bir ücret karşılığında herhangi bir işte çalışmayan kadınlar üzerinde gerçekleştirilen bu çalışmanın en önemli noktalarından bir tanesi de bireylerin çalışmama sebeplerinin irdelenmesidir. Bu araştırma kapsamında katılımcılara yöneltilen “Herhangi bir ücretli işte çalışmama nedeniniz nedir?” sorusuna verilen yanıtların dağılımı Tablo 3.14 ile sunulmaktadır. Tabloya bakarak çok düşük gelirli kadınlar ile çok yüksek gelirli kadınların iş aramadığını söylememek mümkündür.

**Tablo 3.14:** Katılımcıların çalışmama sebeplerine göre dağılımı

Çalışmama Nedeni	Frekans Değeri	Oran (%)
Öğrenci	46	11,6
Ev hanımı	75	19
Emekli	6	1,5
Yaşlı	2	0,5
Engelli/hasta	5	1,3
İş bulamama	230	58,2
Ailevi ve kişisel nedenler	31	7,8
<b>Toplam</b>	<b>395</b>	<b>100</b>

Katılımcıların %11,6’sı öğrenci oldukları için çalışmak istedikleri halde iş bulamadıklarını belirtmiştir. Bu noktada yarı zamanlı çalışma şeklinin önemi daha net anlaşılmaktadır. Kadınlardaki genç işsizlik oranının %24’lere kadar çıktığı bir ekonomide yarı zamanlı çalışma gibi esnek çalışma biçimleriyle bu oranı iyileştirmek, hem istihdam artışı yoluyla ekonomik büyümeye hem de bireysel refah artışıyla kalkınmaya etki edecektir.

Katılımcıların %19’u ise ev hanımlığını çalışmama sebebi olarak görmektedir. Bu sonuç, ev içerisindeki sorumlulukların kadının üzerine yüklenmesiyle istihdama katılamaması durumunun somut bir örneğidir. Toplumun işleyişi bakımından önemi yadsınamaz olan ev işlerinin sadece kadının sorumluluğundaymış gibi gösterilmesi ve ev hanımlığı şeklinde adlandırılması, kadının emeğini görünmez kılmaktadır. Sarf

edilen bu emeğe, bir şekilde maddi karşılık yaratılarak emeklerinin karşılığı verilmeli ve kadınların işgücü piyasasına dahil edilmesi için yasal düzenlemelere gidilmelidir.

Katılımcıların %1,5'i emekli ve %0,5'i yaşlı oldukları için iş bulamadıklarını belirtirken %1,3'ü de engelli veya hasta oldukları için çalışamadıklarını ifade etmektedir. Çalışmama sebebi olarak ailevi ve kişisel nedenleri gösteren katılımcıların oranı ise %7,8'dir. Ancak Tablo 3.14'deki en çarpıcı sonuç katılımcıların %58,2'sinin iş bulamadığı için çalışmadığını belirtmesidir. Önceki bölümlerde yer alan ve Bolu ilindeki açık iş sayılarının verildiği Şekil 3.1'e göre toplam 9232 kişilik açık iş bulunmaktadır. Anlaşılmaktadır ki, mevcut açık işler ile işsizlik yaşayan bireylerin tercihleri arasında bir uyumsuzluk söz konusudur. Açık işler için; iş yerinin bulunduğu konum, sağlanan imkanlar, talep edilen yetenek veya tecrübeler bu uyumsuzluğun sebebi olabileceği gibi bireylerin işten beklentileri de uyumsuzluk yaratabilir ve açık işlerin tercih edilmeme sebebini oluşturabilir.

Katılımcılara yöneltilen bir başka soru ise iş arama sürecinde iş bulma ümitlerinin olup olmadığı ile ilgilidir. Tüm katılımcılar bu soruya cevap vermiş bulunmaktadır. Katılımcıların %73,4'ü (290 kişi) iş bulma ümitlerinin olduğunu belirtirken, %26,6'sı (105 kişi) iş bulma ümitlerinin olmadığını ifade etmiştir. Elde edilen sonuçlara göre, katılımcıların büyük bir çoğunluğunun geleceğe yönelik olumlu beklentiler içinde olduğu anlaşılmaktadır. Ancak katılımcıların yaklaşık 4'de 1'i iş bulma konusunda karamsarlık içerisindedir.

Araştırma kapsamında ele alınan bir başka konu da ailelerin çalışmayan kadın bireylere karşı tutumlarıdır. Yine tüm katılımcıların cevapladığı sorunun verilen yanıtlara göre dağılımı ise Tablo 3.15 ile sunulmaktadır.



**Tablo 3.15:** Katılımcıların ailelerine ait kadınların çalışma durumlarıyla ilgili görüşlerinin dağılımı

Görüşler	Frekans Değeri	Oran (%)
Ekonomik şartlar ne olursa olsun kadının çalışmaması gerektiğini düşünenler	21	5,3
Ekonomik şartlar ne olursa olsun kadının çalışması gerektiğini düşünenler	29	7,3
Eğer ekonomik şartlar gerektiriyorsa kadının çalışması gerektiğini düşünenler	176	44,6
Kadınların kendilerini güvence altına alabilmeleri için çalışması gerektiğini düşünenler	68	17,2
Çalışıp çalışmamanın tamamen kadının kendi fikri olduğunu ve karışılmaması gerektiğini düşünenler	101	25,6
<b>Toplam</b>	<b>395</b>	<b>100</b>

Katılımcıların ailelerine ait, kadınların çalışmasıyla ilgili görüşlerine yer verilen Tablo 3.15’de, katılımcıların %44,6’sı ailelerinin sadece ekonomik şartlar gerektiriyorsa kadınların çalışması gerektiğini düşündüklerini ifade etmiştir. Bu durum, kadınların yedek işgücü olarak kabul edildiğinin somut bir göstergesidir. İkinci olarak en fazla tercih edilen düşünce biçimi ise %25,6’lık oranla çalışıp çalışmama kararının kadınlara ait olduğu ve karışılmaması gerektiği yönündeki düşüncedir.

Toplumdaki kadın çalışanlara yönelik bakış açısının sorgulandığı bir diğer soruya verilen yanıtların dağılımı ise Tablo 3.16 ile sunulmaktadır.

**Tablo 3.16:** Katılımcılara göre toplumdaki kadın çalışanlara bakış açısı

	Frekans Değeri	Oran (%)
İyi gözle bakılmıyor	117	29,6
İyi gözle bakılıyor	208	52,7
Kararsız	70	17,7
<b>Toplam</b>	<b>395</b>	<b>100</b>

Tablo 3.16’ya göre ankete katılan katılımcılar %29,6 oranında çalışan kadınlara toplumda iyi gözle bakılmadığını ifade etmiştir. Katılımcıların %52,7’si iyi gözle bakıldığını düşünürken %17,7’si de konu hakkında kararsız kalmıştır.

Kadın çalışanlar için çalışma şartlarının iyileştirilmesi gereken bir konu olduğu kabul edilen bir gerçektir. Anket çalışmasına katılan kadınların hangi faktörlerin iyileştirilmesi gerektiği konusundaki görüşlerini yansıtan veriler Tablo 3.17 ile sunulmaktadır.

**Tablo 3.17:** Katılımcıların iyileştirilmesi gereken faktörler hakkındaki görüşlerinin dağılımı

İfadeler	Frekans Değeri	Oran (%)
Geç saatlere kadar mesaiye bırakılma	178	45,1
Esnek çalışma saatleri	73	18,5
Kadının yapısına uygun bölümlerde çalıştırılması	81	20,5
İş yerlerinde kreş açılması	63	15,9
<b>Toplam</b>	<b>395</b>	<b>100</b>

Katılımcıların büyük bir bölümü yani %45,1'i geç saatlere kadar mesaiye bırakılmalarının düzeltilmesi gereken en önemli faktör olduğunu düşünmektedir. Esnek çalışma imkanlarının artırılması gerektiğini düşünen katılımcıların oranı ise %18,5'dir. Kadının yapısına uygun işlerde veya bölümlerde istihdam edilmesi gerektiğini düşünen katılımcıların oranı %20,5 iken iş yerlerinde kreş hizmeti sunulması gerektiğini düşünen katılımcıların oranı %15,9'dur. Gerekli şartların sağlanması durumunda kadın istihdamının artabileceği bu veriler ile anlaşılmaktadır.

Katılımcıların, iş bulma konusunda ayrımcılıkla karşı karşıya kalıp kalmadıklarını öğrenmek amacıyla sorulan bir diğer soruda ise işe girmek için referansların önemli olup olmadığı araştırılmıştır. Bu soruya verilen yanıtların dağılımı Tablo 3.18 ile sunulmaktadır.

**Tablo 3.18:** Katılımcıların iş bulma konusunda referanslara ilişkin görüşlerinin dağılımı

	Frekans Değeri	Oran (%)
<b>Katılıyorum</b>	341	86,3
<b>Katılmıyorum</b>	39	9,9
<b>Kararsız</b>	15	3,8
<b>Toplam</b>	<b>395</b>	<b>100</b>

Tablo 3.18'de de görüldüğü gibi katılımcıların büyük bir çoğunluğu iş bulma konusunda referansların önemli bir rol oynadığını düşünmektedir. Katılımcıların %86,3'ü iyi bir referansa sahip olduğu takdirde herhangi bir işe girebileceğine inanırken %9,9'u bu konuda referansların bir etkisi olmadığını düşünmektedir. Katılımcıların %3,8'i ise bu konuda kararsız olduğunu belirtmiştir.

Toplumsal düzende kadına yüklenen sorumluluklar bir dayatmanın ürünüdür. Ataerkil toplumsal yapı, belli başlı işlerin sadece kadınlar tarafından yapılması gerektiğini birçok kadına da kabul ettirmiştir. Bunun yansımaları, Bolu ilinde yapılan anket çalışmasının sonuçlarında da görülmektedir. Kadının asli görevinin çocuk bakımı ve ev işleri olduğunu belirten kadınların oranı %7,3 iken kararsız kalanların oranı %9,4'tür. Bu konudaki verilerin detaylı dağılımı Tablo 3.19 ile sunulmaktadır.

**Tablo 3.19:** Katılımcıların kadının asli görevi hakkındaki görüşlerinin dağılımı

	Frekans Değeri	Oran (%)
<b>Katılıyorum</b>	29	7,3
<b>Katılmıyorum</b>	329	83,3
<b>Kararsız</b>	37	9,4
<b>Toplam</b>	395	100

Tablo 3.19'da ankete dahil olan katılımcılara yöneltilen “Kadının asli görevi çocuk bakımı ve ev işleridir” ifadesine dair görüşlerinin dağılımına yer verilmiştir. Katılımcıların %83,3'ü bu görüşe katılmadıklarını ifade etse de, %7,3 oranında katılımcı kabul etmiş ve %9,4 oranında katılımcı da kararsız kalmıştır. İfadeyi onaylayan katılımcıların oranı az gibi gözükse de, toplumun bazı kesimlerinde var olan, kadının çalışmaması gerektiğine dair düşüncenin bazı kadınlar arasında da yer ettiğinin bir göstergesidir.

Katılımcılara, “Kadının çalışması gelenek ve göreneklerimize aykırıdır.” görüşü de sorulmuştur. Katılımcıların %7,3'ü çocuk bakımı ve işlerini kadının asli görevi olarak kabul etmesine rağmen, kadının çalışmasını gelenek ve göreneklere aykırı bulanların oranı daha azdır. Bu konudaki katılımcı görüşleri Tablo 3.20 ile sunulmaktadır.

**Tablo 3.20:** Katılımcıların, kadınların çalışmasıyla ilgili görüşlerine dair dağılım

	Frekans Değeri	Oran (%)
<b>Katılıyorum</b>	15	3,8
<b>Katılmıyorum</b>	367	92,9
<b>Kararsız</b>	13	3,3
<b>Toplam</b>	395	100

Tablo 3.20'deki verilere göre, katılımcıların %92,9'u kadının çalışmasını gelenek ve göreneklere aykırı bulmamaktadır.

Herhangi bir ücretli işe girme konusunda eğitim ve tecrübe önemli faktörlerdendir. Katılımcıların neden işe giremedikleri irdelenirken, kendilerine yöneltilen ifadelerden iki tanesi de bu faktörlerle ilgilidir. Eğitim ve tecrübe eksikliğinden dolayı işe girmekte sıkıntı yaşayıp yaşamadıkları sorulan katılımcıların verdikleri cevapların dağılımı Tablo 3.21’de sunulmaktadır.

**Tablo 3.21:** Katılımcılara göre yaşadıkları işsizliğe eğitim ve tecrübe eksikliğinin etkisi

	Eğitim Eksikliğinden		Tecrübe Eksikliğinden	
	Frekans	Oran (%)	Frekans	Oran (%)
<b>Katılıyorum</b>	198	50,1	222	56,2
<b>Katılmıyorum</b>	183	46,3	144	36,5
<b>Kararsız</b>	14	3,5	29	7,3
<b>Toplam</b>	395	100	395	100

Tablo 3.21’e göre, katılımcıların %50,1’i eğitim eksikliğinden dolayı işe giremediğini düşünmektedir. İşe girme sürecinde kendileri için eğitim eksikliğinin önemli bir unsur olmadığını, eğitim seviyelerinin olumsuz bir etki yaratmadığını düşünenlerin oranı ise %46,3’tür.

Diğer taraftan tecrübe eksikliğini işe girememe nedeni olarak düşünenlerin oranı %56,2 iken katılımcıların %36,5’i tecrübe eksikliğini işsizliğinin nedeni olarak görmemektedir. İşsizlik yaşadığını düşünmeyen veya sahip oldukları tecrübenin bir işe girmek için yeterli olduğunu düşünen katılımcıların oranı da %36,5’tir. Eğitim ve tecrübe eksikliğinin işe girmek için bir engel olduğu konusunda kararsızlık yaşayan katılımcıların oranı da sırasıyla %3,5 ve %7,3’tür.

Bireylerin yaşadıkları yer ile iş yerlerinin bulunduğu konum arasındaki mesafe de zaman zaman işin tercih edilmeme sebebi olabilmektedir. Ankete dahil olan katılımcıların bu konu hakkındaki görüşlerinin dağılımı Tablo 3.22’de yer almaktadır.

**Tablo 3.22:** Katılımcıların, yaşadıkları yer ile iş yeri arasındaki mesafenin işsizliğe etkisiyle ilgili görüşlerinin dağılımı

	Frekans Değeri	Oran (%)
<b>Katılıyorum</b>	209	52,9
<b>Katılmıyorum</b>	141	35,7
<b>Kararsız</b>	39	9,9
<b>Kayıp gözlem</b>	6	1,5
<b>Toplam</b>	395	100

Katılımcıların %52,9'u yaşadıkları yer ile iş arasındaki mesafeyi işsizliğin nedeni olarak düşünmektedir. Katılımcıların %35,7'si söz konusu mesafeyi işsizlik nedeni olarak görmemektedir. Yani açık olan ve şartları sağlanan bazı işler, yaşanan yer ile işyerinin konumu arasındaki mesafeden dolayı mecburen tercih edilememektedir. Bazen yol maliyetleri bazen de ulaşımda harcanan vakit en büyük sorun olmaktadır. Katılımcıların %9,9'u ise bu konuda kararsız kalmışlardır.

İşgücü piyasasında dengenin sağlanabilmesi için işgücü arzı ve talebinin birbirine eşit olması gerekmektedir. Bireyler belirli bir ücret karşılığında emeklerini sunmak istediklerinde işgücü arzı ortaya çıkarken, belirli bir ücret karşılığında arz edilen emeği kullanmak isteyen kamu veya özel sektör tarafından işgücü talebi oluşturulmaktadır. Eğer yeteri kadar işgücü talep edilmezse arz edilen işgücü boşa kalacak ve işsizlik olgusu ortaya çıkacaktır. Bolu ilinde yapılan anket çalışması kapsamında ele alınan konulardan bir tanesi de budur. Katılımcılara, kamunun ve özel sektörün yeterli iş imkanı yaratıp yaratamadığı sorulduğunda verilen yanıtların dağılımı Tablo 3.23 ile gösterilmiştir.

**Tablo 3.23:** İşgücü talebi yetersizliği nedeniyle işsizlik olduğunu düşünen katılımcıların dağılımı

	Kamu Kaynaklı		Özel Sektör Kaynaklı	
	Frekans	Oran (%)	Frekans	Oran (%)
<b>Katılıyorum</b>	207	52,4	169	42,8
<b>Katılmıyorum</b>	123	31,1	145	36,7
<b>Kararsız</b>	58	14,7	74	18,7
<b>Kayıp gözlem</b>	7	1,8	7	1,8
<b>Toplam</b>	395	100	395	100

Tablo 3.23'de katılımcıların var olan işgücü talebine yönelik görüşlerine yer verilmiştir. Buna göre, katılımcıların %52,4'ü yaşadıkları işsizliğin sebebi olarak kamu kesiminin yeterli iş olanağını yaratamamasını göstermiştir. Özel sektörün yeterli iş imkanı yaratamamasından dolayı işsizlik yaşadığını belirten katılımcıların oranı ise %42,8'dir. Kamu kesiminin yeterli iş imkanı sunabildiğini ve yaşadığı işsizlik sorununun bundan kaynaklı olmadığını belirten katılımcıların oranı ise %31,1'dir. Aynı oran özel sektör için %36,7 olarak hesaplanmıştır. Bu konuda kararsız kalan katılımcıların oranı da sırasıyla %14,7 ve %18,7'dir.

Yaşanan işsizliğin sebebi olarak Türkiye'deki ekonomik durumu gösteren katılımcıların dağılımı ise Tablo 3.24 ile sunulmaktadır.

**Tablo 3.24:** İşsizlik üzerinde ekonomik durumun etkisi olduğunu düşünenlerin dağılımı

	Frekans Değeri	Oran (%)
<b>Katılıyorum</b>	195	49,4
<b>Katılmıyorum</b>	135	34,2
<b>Kararsız</b>	59	14,9
<b>Kayıp Gözlem</b>	6	1,5
<b>Toplam</b>	395	100

Katılımcıların %49,4'ü Türkiye'deki ekonomik durumdan dolayı işsiz olduklarını belirtmiştir. Katılımcıların %34,2'si ise işsiz olmalarının ekonomik durumla bir ilişkisi olmadığını ifade etmiştir. %14,9 oranında katılımcı da Türkiye'deki ekonomik durumun işsizlik üzerine etkisi konusunda kararsız kalmıştır.

Çalışma kapsamında ele alınan bir diğer konu ise ücretlerdir. Katılımcılara göre Ücretlerin kadınların çalışma kararı üzerindeki etkisi tablo 3.25'de gösterilmiştir.

**Tablo 3.25:** Katılımcılara göre ücretlerin işsizliğe olan etkisi

	Frekans Değeri	Oran (%)
<b>Katılıyorum</b>	122	30,9
<b>Katılmıyorum</b>	226	57,2
<b>Kararsız</b>	41	10,4
<b>Kayıp Gözlem</b>	6	1,5
<b>Toplam</b>	395	100

Tablo 3.25'e göre katılımcıların %30,9'u verilen ücretlerden memnundur. Katılımcıların %57,2'si ise verilen ücretleri düşük bulduğunu ve ücretleri beğenmediği için bazı işlere başvurmadığını ifade etmiştir. Dolayısıyla işsiz olmalarının başka bir nedeni olarak da düşük ücretleri göstermektedirler. Katılımcıların %10,4'ü de bu konu hakkında kararsız kalmıştır.

Katılımcıların demografik özellikleri ve belirli konulardaki görüşlerinin dağılımı verildikten sonra bu kısımda, katılımcılara uygulanan anket formundaki likert ölçeğinden elde edilen veriler ile Bolu ilinde kadın istihdamının önündeki engeller belirlenecektir. Yöntem olarak ise daha önce bahsedilen faktör analizi kullanılacaktır.

Likert sorularında, 395 katılımcının neden işsiz olduklarına dair düşüncelerini paylaşmaları istenmiştir. 3'lü likert ölçeği (1. katılıyorum, 2. ne katılıyorum ne de katılmıyorum, 3. katılmıyorum) kullanılarak 30 ifade oluşturulmuş ve her bir ifade işsiz olma sebebi olarak hazırlanmış, katılımcıların ifadelere katılıp katılmadıkları sorulmuştur. Sonuç olarak, her biri katılımcıların işsiz olma sebebini gösteren 30 değişken oluşturulmuştur. Amacımız 30 değişkeni boyut indirgeyerek faktörler yardımıyla açıklamaktır. Örneğin; “Bolu ilinde kadın istihdamının önündeki en büyük engel nedir?” diye soracak olursak, bu sorunun cevabını varyans açıklama oranı en yüksek olan birinci faktör verecektir. Faktör analizi sayesinde 30 değişken kendi içinde anlamlı korelasyonları olan birbirinden bağımsız faktörlere ayrılacaktır.

**Tablo 3.26:** KMO ve Bartlett küresellik testi sonuçları

<b>Kaiser-Meyer-Olkin Örnekleme Yeterliliği Ölçümü</b>		<b>,755</b>
<b>Bartlett Küresellik Testi</b>	Yaklaşık Ki-Kare	3263,418
	df	351
	p Değeri (Sig.)	,000

Veri setinin faktör analizine uygunluğunu anlamak için yapılan KMO ve Bartlett küresellik testlerine ait veriler Tablo 3.26 ile sunulmuştur. Veri setimizin KMO değeri 0,755 olarak hesaplanmıştır. Elde edilen değer 0,5'den büyük olduğu için verilerin faktör analizine uygun olduğunu söylemek mümkündür. Aynı tabloda, Bartlett küresellik testi için test istatistiği 3263,418 ve p değeri (Sig.) 0,000 olarak hesaplanmıştır.  $p < 0,01$  olduğundan Bartlett testine göre de veri seti faktör analizine uygundur.

**Tablo 3.27:** Değişim oranları

<b>İfadeler</b>	<b>Başlangıç Değeri</b>	<b>İndirgenmiş Değer</b>
<b>Çalışma ortamı kadınlar için güvenli değildir.</b>	1,000	,625
<b>Çalışan kadının çocukları mağdur olur.</b>	1,000	,654
<b>Çok yaşlı olduğum için işe giremiyorum.</b>	1,000	,751
.	.	.
.	.	.
.	.	.
<b>Ailem ekonomik sıkıntı içerisinde olsa tüm olumsuz koşullara rağmen çalışmak isterim.</b>	1,000	,434

Ekstraksiyon Yöntemi: Temel Bileşen Analizi

Değişim oranlarına dair özet tablo 3.27’de yer almaktadır<sup>1</sup>. Bu tabloda analiz edilen her bir değişken için oransal değişimler bulunmaktadır. Boyut indirgenmeden önce yani başlangıçta her bir değişkenin bilgi miktarı 1 olarak kabul edilmektedir. Bu nedenle her bir değişken için başlangıç değerleri tabloda 1 olarak verilmiştir. Faktör analizi ile boyut indirgendikten sonra her değişkene ait bilgi miktarı indirgenmiş değer sütununda yer almaktadır. Böylece faktör analizi sonucunda her değişkenin ne derecede bilgi kaybına uğradığı, ne oranda açıklama gücünün kaldığı anlaşılmaktadır. Örneğin, tabloda yer alan ilk ifadenin başlangıçtaki bilgi düzeyi 1 iken faktör analiziyle boyut indirgendikten sonra bilgi düzeyi 0,625 olmuştur. Bunun anlamı, bahsedilen ifadenin 0,375 oranında bilgi kaybına uğramış olduğudur. İdeal olarak kabul edilen değer ise her değişken için indirgenmiş değer 1’e yakın olmasıdır. Bu ise her değişken için olabildiğince az miktarda bilgi kaybı anlamına gelmektedir. Yapılan ampirik çalışmalarda, varyans açıklama oranını yükseltmek adına bilgi kaybı 0,5’in üzerinde olan ifadeler analizden çıkarılarak faktör analizi yeniden yapılmaktadır. Özellikle bu çalışmada olduğu gibi açıklayıcı faktör analizi<sup>2</sup> uygulanıyorsa bilgi düzeyi yüksek faktörlerle analizlerin yapılması önem arz etmektedir (Mert 2016: 116).

Bir değişkenin bilgi düzeyinde meydana gelen çok fazla kayıp (0,5 gibi) esas olarak o değişkenin tam manasıyla ölçüm yapamadığı anlamına gelmektedir. Bu sebeple Tablo 3.27’de özet olarak yer alan ifadelerden; “Ailem ekonomik sıkıntı içerisinde olsa tüm olumsuz koşullara rağmen çalışmak isterim.” (0,434), “İş yerinde tanıdık kadın çalışanlar olsa çalışmak isterim.” (0,412) ve “Geçici hastalıklar nedeniyle işe giremiyorum.” (0,426) faktörleri (F04, F03, F10) 0,5’in altında indirgenmiş değere sahip olduğu için (açıklama gücü zayıf olduğu için) analizden çıkarılarak faktör analizi 27 madde ile gerçekleştirilmiştir.

Tablo 3.28’de özet varyans açıklama oranları yer almaktadır<sup>3</sup>. Tabloda, yapılan faktör analizi sonucu kaç faktör elde edildiği ve varyans açıklama oranlarına yer verilmiştir.

<sup>1</sup> Tablonun tamamı Ek 1’de sunulmaktadır.

<sup>2</sup> Açıklayıcı faktör analizi: Bir kitle ile ilgili geliştirilen yeni bir ölçek kullanılarak yapılan faktör analizidir.

<sup>3</sup> Tablonun tamamı Ek 2’de sunulmaktadır.



**Tablo 3.28:** Varyans açıklama oranları

Faktörler	Başlangıç Özdeğerleri (Initial Eigenvalues)			Yüklenen Faktörlerin Karelerinin Dağılımı (Extraction Sums of Squared Loadings)			Yüklenen Faktörlerin Karelerinin Rotasyonu (Rotation Sums of Squared Loadings)		
	Toplam	Varyans (%)	Birikimli (%)	Toplam	Varyans (%)	Birikimli (%)	Toplam	Varyans (%)	Birikimli (%)
1	4,712	17,451	17,451	4,712	17,451	17,451	3,528	13,068	13,068
2	2,453	9,086	26,536	2,453	9,086	26,536	2,024	7,495	20,563
3	2,252	8,340	34,877	2,252	8,340	34,877	1,951	7,224	27,787
4	1,825	6,759	41,636	1,825	6,759	41,636	1,826	6,764	34,551
5	1,395	5,165	46,801	1,395	5,165	46,801	1,812	6,712	41,263
6	1,266	4,688	51,488	1,266	4,688	51,488	1,696	6,281	47,544
7	1,147	4,249	55,738	1,147	4,249	55,738	1,551	5,743	53,287
8	1,048	3,883	59,621	1,048	3,883	59,621	1,422	5,266	58,553
9	<b>1,033</b>	<b>3,827</b>	<b>63,448</b>	<b>1,033</b>	<b>3,827</b>	<b>63,448</b>	<b>1,322</b>	<b>4,895</b>	<b>63,448</b>
10	,931	3,449	66,897						
.	.	.	.						
.	.	.	.						
.	.	.	.						
27	,059	,219	100,00						

Ekstraksiyon Yöntemi: Temel Bileşen Analizi

Varyans açıklama oranları ve faktör analizi sonucunda kaç faktör elde edildiğini gösteren Tablo 3.28'in ilk sütununda analiz edilen değişkenler yer almaktadır. "Başlangıç Özdeğerleri" kısmındaki "Toplam" sütununda elde edilen özdeğerlere yer verilmiştir. Faktör sayısı ise buradaki değerlere göre belirlenmektedir. 1'den büyük özdeğer sayısı kadar faktör elde edilmiştir. Dolayısıyla bu çalışma için elde edilen faktör sayısı 9'dur. Tablonun en sağındaki "Varyans" kısmında ise her bir faktörün varyans açıklama oranı, "Birikimli" kısmında da birikimli varyans açıklama oranlarına yer verilmiştir. Birinci faktör, %13,068 oranıyla açıklayıcı gücü en yüksek faktördür. Elde edilen 9 faktörle beraber toplam varyansın %63,448'i açıklanmaktadır.

Faktör analiziyle ilgili son ve en önemli tablo döndürülmüş faktör yüklerinin yer aldığı Tablo 3.29'dur. Bu tablo sayesinde her bir değişkenin hangi faktörde bulunacağı tespit edilmektedir. Analizin gerçekleştirildiği 27 ifadenin bahsedilen 9 faktöre dağılımı bu tabloda ifade edilmektedir.

Tablo 3.29'un ilk satırında elde edilen 9 faktöre yer verilmiştir. İlk sütunda ise analiz edilen 27 değişken yer almaktadır. Her bir değişkenin 9 faktördeki yükleri tabloda gösterilmektedir. Her bir değişken için faktör yükü mutlak değerce en büyük

olan, değişkenin atanacağı faktörü göstermektedir. Örneğin F26 değişkeninin 9 faktördeki yüklerine bakıldığında birinci faktördeki yükünün 0,910 olduğu görülmektedir. Ve bu 9 faktör içerisindeki en büyük değerdir. Dolayısıyla F26 değişkeni birinci faktör içerisinde yer almaktadır.

**Tablo 3.29:** Dönüştürülmüş faktör yükleri

	Faktör Grupları								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
<b>F26</b>	<b>,910</b>	,123	,035	,014	-,011	-,047	-,044	,053	,114
<b>F27</b>	<b>,898</b>	,113	,026	,049	-,002	-,049	-,032	,058	,111
<b>F25</b>	<b>,822</b>	,029	,016	-,010	,079	,057	-,044	-,055	,019
<b>F29</b>	<b>,674</b>	,010	-,016	,081	,058	,114	-,013	-,095	,129
<b>F28</b>	<b>,571</b>	,208	-,069	,134	,041	,209	-,041	-,272	,089
<b>F18</b>	,089	<b>,788</b>	-,018	,086	,104	,091	,036	-,011	,097
<b>F19</b>	,249	<b>,743</b>	-,021	,093	,089	,178	,008	-,077	,033
<b>F12</b>	-,006	-,054	<b>,932</b>	,054	-,001	,052	,027	,113	-,001
<b>F14</b>	,033	-,006	<b>,911</b>	,117	-,040	,019	,003	,129	,000
<b>F17</b>	,040	,262	-,042	<b>,712</b>	,201	-,025	-,057	,078	,126
<b>F11</b>	,034	,377	,181	<b>,606</b>	,181	,013	-,064	-,145	,040
<b>F13</b>	,127	-,320	,136	<b>,559</b>	,059	,230	-,072	,020	,049
<b>F16</b>	,022	,093	,144	<b>,510</b>	-,455	,039	,289	,031	-,084
<b>F08</b>	-,124	,139	-,041	,133	<b>,653</b>	-,084	,123	,277	,030
<b>F09</b>	,189	,183	,075	,111	<b>,652</b>	,061	-,041	,040	-,012
<b>F06</b>	,201	-,028	-,150	,153	<b>,591</b>	,203	,254	-,044	-,247
<b>F22</b>	,040	,089	,135	-,073	-,126	<b>,714</b>	,117	,049	,271
<b>F20</b>	-,068	,336	,086	,020	,169	<b>,610</b>	-,078	-,070	-,082
<b>F23</b>	,237	-,061	-,132	,390	,032	<b>,574</b>	-,044	,002	,127
<b>F21</b>	,220	,399	-,171	,198	,094	<b>,408</b>	-,103	,050	-,273
<b>F02</b>	-,081	,062	-,007	,029	,013	,052	<b>,787</b>	-,044	-,089
<b>F07</b>	-,013	-,069	,007	-,077	,077	-,059	<b>,648</b>	,272	,084
<b>F05</b>	-,104	-,019	,105	-,091	,466	-,073	<b>,502</b>	-,265	,192
<b>F15</b>	-,061	,075	,102	,066	,097	,010	-,010	<b>,825</b>	-,020
<b>F01</b>	,115	,311	-,217	,088	-,048	-,005	-,164	<b>-,589</b>	-,013
<b>F30</b>	,211	,072	-,022	,029	-,060	,007	,073	,010	<b>,716</b>
<b>F24</b>	,258	,015	,009	,200	,061	,304	-,095	-,040	<b>,660</b>

Ekstraksiyon Yöntemi: Temel Bileşen Analizi

Rotasyon Yöntemi: Kaiser Normalizasyonlu Varimax

Yapılan analizler sonucu, Bolu ilinde kadın istihdamının önündeki engeller 9 faktörlük bir ölçekle açıklanmıştır. Ölçeğin varyans açıklama oranı ise %63,448 olarak hesaplanmıştır. Bolu ilinde kadın istihdamının önündeki en önemli engeller, özel sektörün yeterli iş imkanı yaratamaması (F26), özel sektördeki iş sayısının azalması (F27), devletin yeterli iş olanağı yaratamaması (F25), Türkiye'deki ekonomik durum

(F29) ve işverenlerin eğitim ve tecrübe konusunda gerçekçi olmayan beklentileri (F28) (1. faktör) olarak sıralanmaktadır. Düşük maaş verilmesi (F30) ve çok fazla rekabetin yaşanması (F24) (9. faktör) ise dokuzuncu sıradaki engeller olarak belirlenmiştir.

Faktör analizinde geline son aşama ise elde edilen ölçeğin ne kadar güvenilir olduğunun ölçülmesidir. Bunun için ise sıkça kullanılan katsayı, Cronbach Alpha katsayısıdır. 0 ile 1 arasında değer alan Cronbach Alpha katsayısı 1'e yaklaştıkça faktör analizi ile elde edilen ölçeğin güvenilirlik seviyesi de artar. Bu çalışma için yapılan güvenilirlik analizi sonucunda hesaplanan Cronbach Alpha katsayısı 0,785'dir. 1'e oldukça yakın olan bu değere bakarak elde edilen ölçeğin güvenilir olduğunu söylemek mümkündür. Faktör analizi ile elde edilen detaylı rapor ve faktörlere verilen isimler ise Tablo 3.30 ile sunulmaktadır.

**Tablo 3.30:** Detaylı faktör analizi sonuçları

<b>Kaiser-Meyer-Olkin (KMO)</b>	0,755
<b>Bartlett Testi için Ki-Kare</b>	3263,418
<b>p</b>	0,000
<b>Toplam Varyans Açıklama Oranı</b>	63,448
<b>Cronbach Alpha</b>	0,785
<b>Faktör 1: Ekonomik Güçlükler ve İşveren Talepleri</b>	<b>İndirgenmiş</b>
<b>(Varyans Açıklama Oranı: %13,068, Cronbach Alpha: 0,862)</b>	<b>Değer</b>
F26: Özel sektörün yeterli iş imkanı sunamamasından dolayı işsizim	0,864
F27: Özel sektördeki iş sayısının azalmasından dolayı işsizim	0,841
F25: Devletin yeterli iş imkanı yaratamamasından dolayı işsizim	0,693
F29: Türkiye'deki ekonomik durumdan dolayı işsizim	0,503
F28: İşverenin eğitim ve tecrübe konusunda gerçekçi olmayan beklentilerinden dolayı işsizim	0,522
<b>Faktör 2: Öz Yeterlilik</b>	
<b>(Varyans Açıklama Oranı: 7,495, Cronbach Alpha: 0,701)</b>	
F18: Eğitim eksikliğim olduğu için işe giremiyorum	0,666
F19: Tecrübe eksikliğim olduğu için işe giremiyorum	0,669
<b>Faktör 3: Öz Saygı</b>	
<b>(Varyans Açıklama Oranı: 7,724, Cronbach Alpha: 0,901)</b>	
F12: Fiziksel kusurlarım yüzünden işe giremiyorum	0,890
F14: Kötü dış görünüme sahip olduğum için bir işe giremiyorum	0,863
<b>Faktör 4: İletişim ve Yeti Eksikliği</b>	
<b>(Varyans Açıklama Oranı: 6,764, Cronbach Alpha: 0,528)</b>	
F17: İş görüşmelerinde yeterince iyi olamadığım için işe giremiyorum	0,645
F11: Özel becerilerimin eksikliği nedeniyle işe giremiyorum	0,603
F13: İş konusunda seçici davrandığım için bir işe giremiyorum	0,514
F16: Çok genç olduğum için işe giremiyorum	0,590
<b>Faktör 5: Mağduriyet</b>	
<b>(Varyans Açıklama Oranı: 6,712, Cronbach Alpha: 0,585)</b>	
F08: Çalışan kadının çocukları mağdur olur	0,580
F09: Ücretli bir işte çalışmak kadını yıpratır	0,520
F06: Çalışma ortamları kadın için güvenli değildir	0,606

**Tablo 3.30 (devamı):** Detaylı faktör analizi sonuçları

<b>Faktör 6: İş Arama Motivasyonu</b>	
<b>(Varyans Açıklama Oranı: 6,281, Cronbach Alpha: 0,558)</b>	
F22: Çoğu iş sıkıcı ve monoton özellikler taşıdığı için başvurmuyorum	0,649
F20: Yeterince çabalamadığım için işe giremiyorum	0,543
F23: Şansız bir insan olduğumdan dolayı işe giremiyorum	0,577
F21: Bazı işlerin gidemeyeceğim kadar uzakta olmasından dolayı işe giremiyorum	0,540
<b>Faktör 7: Toplumsal Düşünce Yapısı</b>	
<b>(Varyans Açıklama Oranı: 5,743, Cronbach Alpha: 0,502)</b>	
F02: Aile ve sosyal çevremdeki, erkeklerle beraber aynı ortamda çalışmaya karşı olan tutumun çalışmamda bir engel olduğuna inanıyorum	0,643
F07: Kadının çalışması gelenek ve göreneklerimize aykırıdır	0,521
F05: Kadının asli görevi çocuk bakımı ve ev işleridir	0,611
<b>Faktör 8: Dışsal Güçlükler</b>	
<b>(Varyans Açıklama Oranı: 5,266, Cronbach Alpha: 0,927)</b>	
F15: Çok yaşlı olduğum için işe giremiyorum	0,715
F01: İyi bir referansa sahip olsam herhangi bir işe girebileceğime inanıyorum	0,541
<b>Faktör 9: İşgücü Piyasası Koşulları</b>	
<b>(Varyans Açıklama Oranı: 4,895, Cronbach Alpha: 0,545)</b>	
F30: Düşük maaş vermeleri nedeniyle işlere başvurmuyorum	0,573
F24: Çok fazla rekabet olmasından dolayı işe giremiyorum	0,649

Tablo 3.30'daki ilk satır, genel olarak tüm faktörlere ait analiz sonuçlarını içermektedir. Numaralı faktör gruplarıyla verilen değerler ise sadece o faktöre ait değerler olup ayrı analizlerle hesaplanmıştır. Her biri ait olduğu faktörün açıklama oranını ve güvenilirlik düzeyini ifade etmektedir.

Ekonomik güçlükler ve işverenlerin talepleri başlığı altında beş değişken bulunmaktadır. Bu değişkenler açıklama gücüne göre şu şekilde sıralanabilir. Özel sektörün yeterli iş imkânı yaratamaması, özel sektördeki iş sayısının azalması, devletin yeterli iş imkânı yaratamaması, Türkiye'deki ekonomik durum, işverenlerin eğitim ve tecrübe konusunda gerçekçi olmayan beklentileri yer almaktadır.

Kadın istihdamının önündeki engelleri açıklama gücü en yüksek olan ikinci faktör ise öz yeterlilikle ilgilidir. Öz yeterlilik faktörü eğitim eksikliği ve tecrübe eksikliğinden oluşmaktadır. Bu faktöre göre bireyler eğitim ve tecrübe eksikliği yaşadığı için bir işe giremediğini düşünmekte ve istihdama dâhil olamamaktadır.

Kadınların kendileri hakkındaki düşüncelerine dayanan öz saygı faktörü açıklama gücü en yüksek olan üçüncü faktördür. Bu faktör altında iki değişken yer almaktadır. İlk olarak kadınlar sahip oldukları fiziksel kusurların işe giriş sürecinde

kendilerine dezavantaj oluşturduğunu düşünmektedirler İkinci olarak kadınlar görüşlerinin beğenilmediği için bir işe giremediklerini belirtmektedirler.

Kadın istihdamını engelleyen faktörlerden dördüncüsü iletişim ve yeti eksikliği ile ilgilidir. Bu faktör altında açıklama gücü en yüksek olanı, kadınların iş görüşmelerinde kendilerini yeteri kadar iyi görmemeleridir. Bazı katılımcılar iş görüşmelerindeki performanslarından ötürü işe giremediklerini belirtmektedir. Bu başlık altındaki diğer engeller ise, özel beceriler, bazı kadınların iş konusunda seçici davranması ve kendilerini bazı işler için çok genç bulmalarındır.

Mağduriyet faktörü, kadın istihdamını engelleyen bir diğer faktördür. Bu faktör altında üç değişken yer almaktadır. Bunlardan en önemlisi, çalışan kadının çocukları mağdur olur düşüncesidir. Bazı katılımcılar bu sebeple çalışmaktan kaçındıklarını belirtmektedir. Çocukların bakımıyla ilgilenmenin, çalışma düşüncesinden baskın bir hal aldığı gözlenmiştir. İkinci değişken ise çalışma hayatının kadınları yıprattığı düşüncesidir. Bu noktada kadınların evlerde yüklenmek zorunda kaldıkları sorumluluklar gün yüzüne çıkmaktadır. Bazı kadınlar için ev işleri çalışmalarının önünde en büyük engel haline gelmiştir. Bir diğer önemli husus ise iş yerlerinin kadınlar için güvenli olmadığı düşüncesidir. Bu değişken kadın istihdamını engelleyen temel sorunlardan bir tanesidir. İş yerlerinde yaşanan taciz ve aşağılama gibi durumlar kadın istihdamının artışı olumsuz etkilemektedir.

En fazla açıklama gücüne sahip olan 6. Faktör ise iş arama motivasyonu ile ilgilidir. Bu faktör altında da dört değişken yer almaktadır. Açıklama gücü en yüksek olan birinci değişken, kişilerin bazı işleri sıkıcı ve monoton bulmalarını ifade etmektedir. Çalışmaya katılan bazı bireyler, çoğu işin sıkıcı ve monoton özelliklere sahip olması nedeniyle başvurmadıklarını belirtmiştir. Bu da istihdamın önünde bir engel olarak karşımıza çıkan değişkenlerdendir. Belirlenen ikinci değişkeni ise bireysel çabayla açıklamak mümkündür. Bazı bireyler yeterince çaba göstermedikleri için işe giremediklerini kabul etmektedir. Bunun yanı sıra diğer değişken şans faktörüyle ilişkilidir. Kimi bireyler şanssız oldukları için işe giremediklerini düşünmektedir. 6. Faktör altındaki son değişken ise kişilerin ikamet ettikleri yer ile işyerlerinin arasındaki

mesafedir. Bireyler gidemeyecekleri kadar uzakta olan işler için başvuru yapmadıklarını belirtmektedir.

Açıklama gücü en yüksek olan 7. Faktör toplumsal düşünce yapısı temellidir. Bu faktör altında üç değişken yer almaktadır. Bunlar içerisinde en önemlisi bireylerin ailelerine ait tutumlara dayanmaktadır. Bazı kadın bireyler iş yerlerinde erkeklerle beraber aynı ortamda çalışmanın aileleri tarafından hoş karşılanan bir durum olmadığını belirtmektedir. Erkeklerle beraber aynı ortamda çalışmak bazı kadın bireyler için ailevi sorunlara sebep olmaktadır. Dolayısıyla bu tür bir aile yapısına sahip olan kadınlar için istihdama katılmak zorlaşmaktadır. İkinci değişken ise kadınların çalışmasının gelenek ve göreneklere aykırı bulunmasıdır. Bu değişkenin bir benzeri ise üçüncü değişken olan kadının asli görevinin çocuk bakımı ve ev işleri olduğu yönündeki algıdır. Kadına dair ataerkil düşüncenin etkisini net bir şekilde yansıtan bu değişkenlerin her ne kadar açıklama gücü diğer faktör ve değişkenlere oranla düşük olsa da yine de kadın istihdamının önünde bir engel olarak tespit edilmiştir.

Faktör analizi sonucunda elde edilen 8. Faktörü dışsal güçlükler olarak adlandırmak mümkündür. Bu faktör altında ise iki değişken yer almaktadır. Bunlardan ilki kişilerin kendilerini yaşlı bulmasıyla ilgilidir. Bazı işler için yaşlı olduğunu düşünen bireyler işe giremediklerini ifade etmektedir. İkinci değişken de referanslarla ilintilidir. Bazı katılımcılar iyi bir referansa sahip oldukları takdirde bir işe girebileceğine inanmaktadır. Referans sahibi olmayan bireyler ise istihdama katılamama sebebi olarak bu eksikliği ifade etmektedir.

Elde edilen faktörlerden sonuncusu ve açıklama gücü en düşük olan 9. Faktör işgücü piyasası koşullarıyla ilgilidir. Bu faktör altında da iki değişken bulunmaktadır. Bunlardan ilki verilen ücretlerin miktarıdır. Bazı katılımcılar verilen düşük maaşlar sebebiyle işlere başvurmadıklarını ifade etmektedir. Dolayısıyla verilen ücretler istihdamın atmasına engel olabilmektedir. İkinci değişken ise iş bulma konusundaki rekabettir. Bazı katılımcılar işgücü piyasasında çok fazla rekabet olduğunu ve bu sebeple piyasaya dahil olmadığını, istihdama katılamadığını belirtmektedir.

Elde edilen bulguları özetlemek gerekirse, Bolu ilinde kadın istihdamının önündeki en temel engelin 1. Faktör altındaki değişkenler olduğunu söylemek mümkündür. Ancak geriye kalan sekiz faktörün de en az birinci faktör kadar önemli olduğunu belirtmekte fayda vardır.



## IV. BÖLÜM

### 4.SONUÇ VE ÖNERİLER

İstihdamın önemli bir parçası olan kadınların işgücüne katılımı ülkelerin hem iktisadi hem de sosyal kalkınması açısından son derece önemlidir. Kadınların işgücüne katılımının düşük olduğu ülkelerde, üretimde, verimlilikte ve milli gelirden ciddi kayıplar yaşandığı gibi, kadınların sosyal statüsünde gerileme, toplumsal cinsiyet eşitsizliğinde artışlar görülmektedir. Diğer gelişmekte olan ülkeler gibi Türkiye’de de kadınların işgücüne katılım oranı oldukça düşüktür. Bu sorunun temelinde işgücü piyasasının durumu (ekonomik daralmalar), toplumsal gelişmişlik ve eğitim düzeyi, kadınlara yönelik sosyal tutum, çalışan kadınların bakmakla yükümlü oldukları çocuk ve yaşlıların devlet tarafından yeterince sosyal koruma altına alınamaması, işverenlerin cinsiyet ayrımcılığı yapması gibi faktörler yatmaktadır.

Bu çalışmada, Türkiye genelinde kadın istihdamını engelleyen faktörleri Bolu ili özelinde araştırmak amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda birinci bölümde istihdam ile ilgili kavramsal açıklamalara yer verilmiş, kadın emeğinin önemi anlatılmış, dünyada ve Türkiye’de kadın istihdamının durumu çeşitli istatistiklerle sunulmaya çalışılmıştır. Daha sonra çalışmanın merkezini oluşturan Bolu ilinin işgücü piyasasına yönelik bilgiler paylaşılmıştır. Üçüncü bölümde Bolu il merkezinde 400 gönüllü katılımcıyla anket yöntemi kullanılarak alan çalışması gerçekleştirilmiştir. Çalışmamızda faktör analizi yöntemi kullanılmıştır.

Faktör analizi sonucunda Bolu ilinde kadın istihdamının önündeki engelleri açıklayan dokuz faktör tespit edilmiştir. Bu faktörler önem sırasına göre; iş olanakları ve işverenlerin talepleri, öz yeterlilik, öz saygı, iletişim ve yeti eksikliği, mağduriyet, iş



arama motivasyonu, toplumsal düşünce yapısı, dışsal güçlükler ve işgücü piyasası koşullarıdır.

Çalışmaya katılan kadınların anket sorularına verdiği yanıtlardan, ekonominin içinde bulunduğu durumun kadın istihdamının önündeki en büyük engel olduğu anlaşılmaktadır. Bu anlamda gerek özel sektörün gerekse kamu sektörünün yeni işler yaratamaması önemli bir sorundur. Bu noktadan hareketle, özel sektörün yeni yatırımlar yapması ve istihdam olanaklarının artırılması için devlet tarafından adımlar atılabilir. Yine devletin bizzat kendisi bölgede yapacağı kamu yatırımları ile kadın istihdamının artırılmasında etkin rol oynayabilir. Kamunun yapacağı yatırımlar arasında özellikle çocuk ve yaşlı bakım evlerinin olması, hem bakıma muhtaç kişilerle ilgilenen kadınların işgücüne katılımını arttıracak gibi hem de bu kurumlarda kadınlara istihdam olanağı yaratılabilir.

Eğitim eksikliği ve tecrübe eksikliğinden oluşan öz yeterlilik faktörü kadın istihdamının önündeki bir diğer engeldir. Bu perspektiften bakıldığında devlet kadınlara nitelik kazandırıcı eğitimler konusunda etkin rol oynayabilir. Meslek edindirme kurslarının günün ihtiyaçlarını karşılayacak şekilde daha nitelikli hale getirilmesi ve yaygınlaştırılması eğitim ve tecrübe eksikliğini gidermede faydalı olabilir.

Kadınlar, sahip oldukları fiziksel kusurların işe giriş sürecinde kendilerine dezavantaj oluşturduğunu düşünmektedirler. Bu nedenle engelli istihdamını artırıcı tedbirler alınmalıdır. Bu alandaki yasa (4857 sayılı Kanunun 30 uncu maddesi. Özürlü ve eski hükümlü çalıştırma zorunluluğu) gözden geçirilerek daha etkin hale getirilebilir.

Bazı katılımcılar iş görüşmelerindeki performanslarından ötürü işe giremediklerini belirtmektedir. Meslek edindirme kursları mülakat ve işe giriş sınavlarına dair eğitimler sunarak bu sorunun aşılmasında rol alabilirler.

Çalışan kadının çocuklarının mağdur olacağı, çalışma hayatının kadınları yıpratması ve iş yerlerinin kadınlar için güvenli olmadığı düşüncesi kadın istihdamını azaltmaktadır. Bu noktada yukarıda değinildiği gibi kreş ve gündüz bakımevlerinin

yaygınlaştırılması, aile-iş, iş-aile çatışmalarının önüne geçici tedbirlerin alınması, iş yerindeki psikolojik ve cinsel taciz olaylarının önlenmesi konusunda devlete görevler düşmektedir. Yasalarla kadınlara tanınan doğum ve emzirme izinleri uygulanabilir hale getirilmeli ve işverenler için bu konuda sıkı bir denetim mekanizması kurulmalıdır. Kadınlar doğum yaptıktan sonra işe geri dönebileceğine kesin gözüyle bakabilmelidir.

Kadınlar, ikamet ettikleri yer ile işyerleri arasındaki mesafenin fazla olmasını istihdamın önünde engel olarak görmektedirler. Katılımcılar gidemeyecekleri kadar uzakta olan işler için başvuru yapmadıklarını belirtmektedir. Personel servislerinin ve toplu ulaşımın çalışanların işyerine ulaşımını kolaylaştırıcı şekilde düzenlenmesi bu sorunun önlenmesi açısından etkili olabilir.

Çalışmaya katılan kadınlardan bazıları erkeklerle beraber aynı ortamda çalışmanın aileleri tarafından hoş karşılanmayacağını belirtmektedir. Benzer şekilde kadınların çalışmasının gelenek ve göreneklere aykırı olduğunu düşünen katılımcılar da mevcuttur. Katılımcılardan küçük bir kısmı da kadının asli görevinin çocuk bakımı ve ev işleri olduğunu düşünmektedir. Bu ataerkil toplumsal düşünce yapısının değiştirilmesi hususunda üniversiteler, sivil toplum örgütleri, yerel yönetimler ve kamu otoritesi adımlar atmalıdır.

Bunların yanı sıra cinsiyetçi iş bölümüne ve cinsiyetçi ideolojilere karşı kanunlarla destekli bir biçimde mücadele edilmelidir. Kamu ve özel sektör başta olmak üzere işgücü piyasasında faaliyet gösteren tüm kesimler aracılığıyla çalışan kişiler için cinsiyet ayrımı konularında farkındalık sağlanmalı, gerekirse seminerler düzenlenmelidir. Milli eğitim müfredatı kapsamında yer alan ders kitapları incelenmeli ve cinsiyetçi ifadeler tespit edilip yayınlardan çıkarılmalıdır.

Bazı katılımcılar düşük ücretler sebebiyle iş başvurusu yapmadıklarını ifade etmektedir. Gerçekten de Türkiye'deki düşük asgari ücretler kadınların istihdama katılımını olumsuz etkilemektedir. Çocuk sahibi kadınların mevcut asgari ücretle çalışmaları durumunda kazanacakları ücret, çocuk baktırma masrafları, işe ulaşım gibi

temel harcamalarını karşılamaya yetmeyecek düzeydedir. Bu anlamda asgari ücret düzeyi çocuklu kadınlar lehine anlamlı bir oranda arttırılabilir.

Bolu ilinde elde edilen sonuçlar, Türkiye geneli ile karşılaştırıldığında kadın istihdamının önünde benzer engellerin söz konusu olduğu görülmektedir. Önder'in (2013) belirttiğine göre Türkiye'de kadın istihdamının önündeki engelleri sosyal ve ekonomik olarak ayırmak mümkündür. Ekonomik faktörler, düşük ücret ve sosyal güvenlikten yoksunluk olarak sıralanırken; sosyal faktörler, düşük eğitim seviyesi, toplumsal cinsiyet anlayışı ve ataerkil zihniyet olarak özetlenmektedir. Türkiye geneli için ifade edilen bu faktörler Bolu ilinde yapılan çalışmanın sonuçlarıyla da örtüşmektedir.

Elde edilen bulgular TÜİK verileriyle de benzerlik taşımaktadır. Hanehalkı işgücü anketlerinin sonuçlarına göre 2018 yılı için Türkiye'de kadınların işgücüne katılımını engelleyen en temel unsur ev ve aile sorumlulukları olarak belirtilmektedir (TÜİK 2018). Bolu için yapılan çalışmada da böyle bir unsurun istihdam önünde bir engel oluşturduğu tespit edilmiştir. Genel olarak, Bolu ilinde kadın istihdamının önünde var olan engellerin Türkiye genelinde görülen engellerle büyük oranda benzerlik taşıdığını söylemek mümkündür.

Bu çalışma sonucunda her ne kadar tutarlı ve geçerli sonuçlar elde edilmiş olsa da bu alanda yapılacak daha fazla çalışmaya ihtiyaç vardır. Din faktörünün ve dini inanışların kadın istihdamı üzerindeki etkilerini inceleyen çalışmalar bu alandaki sorunların çözümüne önemli ipuçları sağlayabilir.

## KAYNAKLAR

- Acar, A. Cevat (1992). *Kadınların İşletmelerde İstihdamı ve Kadınları Çalışmasına Karşı Tutumlarla İlgili Bir Araştırma*. Yayımlanmamış Doktora Tezi. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Ataman, B. Ceylan (2016). *Çalışma Ekonomisi*. Ankara: İmaj Yayıncılık
- Alan, Walker ve Wolder, Carol (1997). *Britian Divided: The Growth of Social Exclusion in the 1980s and 1990s*. London: Child Poverty Action Group, 1282-1286.
- Aydın, M. Olcay (1999). “Yasal Açıdan Kadın İşgücü”. *Türkiye’de Kadın İşgücü Seminerleri I,II*. Ankara: TİSK Yayınları.
- Baller, Almut vd. (2009). “Labour Force Participation In The Euro Area: A Cohort Based Analysis”. *European Central Bank Working Paper Series 1049*.
- Başlevent, Cem ve Onaran, Özlem (2004). “The Effect of Export-Oriented Growth on Female Labor Market Outcomes in Turkey”. *World Development 32(8)*: 1375-1393.
- Berber, Metin ve Eser, Y. Burçin (2008). “Türkiye’de Kadın İstihdamı: Ülke Ve Bölge Düzeyinde Sektörel Analiz”. *İş Güç Endüstri İlişkileri Ve İnsan Kaynakları Dergisi 10(2)*: 1-16.
- Biçerli, M. Kemal (2004). *İşsizlikle Mücadelede Aktif İstihdam Politikaları*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.

- Biçerli, M. Kemal (2011). *Çalışma Ekonomisi*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Bildirici, M ve Anafarta, N. (2001). “Türkiye’de Kadın Emeği Üzerine Bir Araştırma”. *İktisat, İşletme Ve Finans Dergisi* 16 (179): 55-72.
- Bolu Ticaret Ve Sanayi Odası (2016). “*Stratejik Plan 2016-2019*”. ([http://www.bolutso.org.tr/dosyalar/bolutso\\_24\\_06\\_2016.pdf](http://www.bolutso.org.tr/dosyalar/bolutso_24_06_2016.pdf), 25 Şubat 2019’da erişildi.)
- Celasun, D. Tan (2014). “Kadınların İşgücüne Katılımı Ve Büyüme: OECD Ülkeleri Ve Türkiye”. *TOBB Ekonomi Ve Teknoloji Üniversitesi*.
- Contreas, Dante ve Plaza, Gonzalo (2010). “Cultural Factors In Women’s Labor Force Participation In Chile”. *Feminist Economics* 16(2): 27-46.
- Croda, Enrica vd. (2011). “*Intertemporal Labor Force Participation Of Married Women In Germany: A Panel Data Analysis*”. Ca’Foscari University Of Venice Department Of Economics Working Papers 17.
- Çakmak, Radiye (2001). *Kadın işgücü Ve Yönetim Kadrolarında Kadın istihdamı*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Çelikel, İ. Yağcıoğlu (2006). *Küreselleşme Sürecinde Dünyada Ve Türkiye’de Kadın Emeğinin Konumu*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Dayıoğlu, Meltem ve Kasnakoğlu, Zehra (1997). “Kentsel Kesimde Kadın Ve Erkeklerin İşgücüne Katılımları Ve Kazanç Farklılıkları”. *METU Studies In Development* 24(3): 329-361.
- Demirci, Rasih vd. (1998). *Genel Ekonomi: Mikro-Makro*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Dinler, Zeynel (2017). *İktisada Giriş*. Bursa: Ekin Yayınevi.

- Doğan, Harun (2015). “Çalışma Ekonomisine Giriş ve Temel Kavramlar”. *Çalışma Ekonomisi*. Ed. Hüseyin M. Yüceol ve Fatma Fidan. İstanbul: Lisans Yayıncılık. 15-35.
- Dublen, Yağmur (2014). *Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılımı Ve Belirleyicileri*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Erbay, Ercüment ve Tuncay, Tarık (2006). “Sosyal Hizmet Bakışıyla Kadın İstihdamı”. *Toplum Ve sosyal Hizmet Dergisi 17( 2): 25-39*.
- Eurostat (2019). “Employment Rate By Sex.” ([https://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=t2020\\_10&plugin=1](https://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=t2020_10&plugin=1), 2 Ocak 2019’ da erişildi).
- Eyüboğlu, Dilek (2003). *2001 Krizi Sonrasında İşsizlik ve Çözüm Yolları*. Ankara: Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları.
- Göksel, İdil (2010). “Conservatism And Female Labor Force Participation In Turkey”. *Bocconi University, Department Of Economics. Job Market Paper*.
- Gül, Ekrem vd. (2009). *Türkiye’de İstihdam Politikaları: Yapısal Bir Analiz*. Bursa: Ekin Yayınevi
- Herbest, M. Chris ve Barnow, S. Burt (2008). “Close To Home: A Simultaneous Equations Model Of The Relationship Between Child Care Accesibility And Female Labor Force Participation”. *Journal Of Family And Economic Issues 29(1): 128-151*.
- ILO, (2017). “World Employment Social Outlook: Trend 2019”. *International Labour Office*. Page: 59.

ILO, (2019). “World Employment Social Outlook: Trend 2019”. *International Labour Office*. Page: 62.

İnce, Meltem (2010). *Kadın İstihdamı Ve Kadın İşgücüne Olan Talep Türkiye Örneği*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

İŞKUR (2018): Bolu İşgücü Piyasası Araştırma Raporu.

Karabıyık, İlyas (2012). “Türkiye’de Çalışma Hayatında Kadın İstihdamı”. *Marmara Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi I*: 231-260.

Kılıç, Dilek ve Öztürk, Selcen (2014). “Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılımı Önündeki Engeller ve Çözüm Yolları: Ampirik Bir Uygulama”. *Ankara: Anne İdaresi Dergisi 47 (1)*: 107-130.

Kızılgöl, Ö. Ayvaz (2012). “Kadınların İşgücüne Katılımının Belirleyicileri: Ekonometrik Bir Analiz”. *Doğuş Üniversitesi Dergisi 13 (1)*: 88-101.

Kocacık, Faruk (2000). *Çalışma Sosyolojisi*. Sivas: Dilek Ofset Matbaacılık.

Kocacık, Faruk ve Gökkaya, B. Veda (2005). “Türkiye’de Çalışan Kadınlar Ve Sorunları”. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi 6(1)*: 195-219.

Koray, Meryem (2018). *Sosyal Politika*. Ankara: İmge Kitapevi Yayınları.

Korkmaz, Adem ve Mahiroğulları, Adnan 2007. *İşsizlikle Mücadelede Emek Piyasası Politikaları*. Bursa: Ekin Yayınevi.

Köklü, Aziz (1984). *Makro İktisat*. Ankara: S Yayınları.

- Lordoğlu, Kuvvet ve Minibaş, Türkel (1999). *Çalışmaya Hazır İşgücü Oarak Kentli Kadın Ve Değişimi*. Ankara: T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü Ve Sorunları Genel Müdürlüğü Yayınları.
- Lordoğlu, Kuvvet ve zkaplan, Nurcan (2014). *Çalışma İktisadına Giriş*. Kocaeli: Umuttepe Yayınları.
- Makal, Ahmet (2010). "Türkiye'de Erken Cumhuriyet Döneminde Kadın Emeği". *Çalışma Ve Toplum Dergisi 2: 13-39*.
- Makal, Ahmet (2012). "Türkiye'de Kadın Emeğinin Tarihsel Kökenleri: 1920-1960". *Geçmişten Günümüze Türkiye'de Kadın Emeği*. Ed. Ahmet Makal ve Gülay Toksöz. Ankara: Ankara Üniversitesi Yayınları. 38-115.
- Mert, Mehmet (2016). *SPSS, STATA Yatay Kesit Veri Analizi Bilgisayar Uygulamaları*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Metin, şahin (2008). *Kayıt Dışı İstihdam Ve Esnek retim Sürecinde Kadın Emeğinin Durumu: Türkiye'de Ev Eksenli Çalışma*. Uzmanlık Tezi. Ankara: Kadın Statüsü Genel Müdürlüğü.
- Minibaş, Türkel (1998). "Türkiye'nin Kalkınma Sürecinde Kadın İşgücü". *Aydınlanmanın Kadınları*. Ed. Necla Arat. İstanbul: Cumhuriyet Kitapları. 45-98.
- Murat, Sedat ve şahin, Levent (2011). *AB'ye Uyum Sürecinde Genç İşsizliği*. İstanbul: İstanbul Ticaret Odası Yayınları.
- Payne, A. David ve McMorris, F. Robert (1968). "Educational And Psychological Measurement: Contributions To Theory And Practice". *Blaisdell Publishing Company Psychology In The Schools Volume 5:2*.



- OECD (2018). Labor Market Data. [https://stats.oecd.org/viewhtml.aspx?datasetcode=LFS\\_SEXAGE\\_I\\_R&lang=en#](https://stats.oecd.org/viewhtml.aspx?datasetcode=LFS_SEXAGE_I_R&lang=en#), 2 Ocak 2019'da erişildi).
- O'Sullivan, Sara (2012). "All Changed, Changed Utterly? Gender Role Attitudes And The Feminisation Of The Irish Labour Force". *Women's Studies International Forum* 35(4): 223-232.
- Öcal, Tezer (2007). *Makro İktisat*. Ankara: Arıkan Yayıncılık.
- Önder, Nurcan (2013). "Türkiye'de Kadın İşgücünün Görünümü". *ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi* 1 (1): 35-61.
- Özer, Mustafa ve Biçerli M. Kemal (2004): "Türkiye'de Kadın İşgücünün Panel Veri Analizi". *Sosyal Bilimler Dergisi* 7: 56-78
- Özgen, Özlen ve Ufuk, Hatun. Kırsal Kesimde Kadın Eğitimi ([http://www.zmo.org.tr/resimler/ekler/6121d1f782d29b6\\_ek.pdf?tipi](http://www.zmo.org.tr/resimler/ekler/6121d1f782d29b6_ek.pdf?tipi) 12 Nisan 2018'de erişildi.)
- Parasız, İlker ve Bildirici, Melike (2002). *Modern Emek Ekonomisi*. Bursa: Ezgi Kitapevi.
- Pekin, Tefik (2005). *Makro Ekonomi*. İzmir: Zeus Kitapevi.
- Raphael, Steven ve Ebmer, Rudolf (2001). Identifying the Effect of Unemployment on Crime. The Booth School of Business, University of Chicago: *The Journal of Law & Economics* 44: 259-283.
- Schmid, Günther (2010). "Non-Standard Employment And Labour Force Participation: A Comparative View Of The Recent Development In Europe". *IZA Discussion Paper Series* 5087.
- Şimşek, Mevlüde (2008). *Küreselleşen Dünyada Kadının Ekonomik Konumu ve Diğer Dünya Ülkelerinden Örneklerle Kadın Sorunlarının Ekonomik Boyutu ve Kadın Yoksulluğu*. Bursa: Ekin Yayınevi.

- Talas, Cahit (1997). *Toplumsal Ekonomi : Çalışma Ekonomisi*. Ankara: İmge Kitapevi.
- Tekeli, Şirin (1983). *Cumhuriyet Dönemi Türkiye Ansiklopedisi*. V. Cilt. İstanbul: İletişim Yayınları.
- TC BKSGM (Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü) (2007). *Stratejik Plan 2008-2012*. Ankara: Afşaroğlu Matbaası.
- Toksöz, Gülay vd. (2001). *Kadınlar, Kalkınma ve Sosyal Adalet*. Ankara: Ankara Üniversitesi Kadın Sorunları Araştırma ve Uygulama Merkezi. (<https://docplayer.biz.tr/7681134-Kadinlar-kalkinma-ve-sosyal-adalet.html>, 17 Eylül 2017' de erişildi.)
- Toksöz, Gülay (2011). *Kalkınmada Kadın Emeği*. İstanbul: Varlık Yayınları.
- Toksöz, Gülay (2012). *Kalkınmada Kadın Emeği*. Ankara: Varlık Yayınları.
- Tutar, Filiz ve Yetişen, Handan (2009). "Türkiye' de Kadının Ekonomik Kalkınmadaki Rolü". *Niğde Üniversitesi İİBF Dergisi 2 (2)*: 116-131.
- Tunay, K. Batu (2014). *Makro Ekonomi: Teori ve Politika*. Ankara: Nobel Yayınları.
- TÜİK (2018). *Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi Sonuçları*. (<http://www.tuik.gov.tr/HbGetirHTML.do?id=27587>, 12 Kasım 2018' de erişildi).
- TÜİK (2018). *Merkezi Dağıtım Sistem Verileri*. (<https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=95&locale=tr>, 17 Aralık 2018' de erişildi).
- TÜİK (2006). *Hanehalkı İşgücü Araştırması Mikro Veri Seti*. ([http://www.tuik.gov.tr/MicroVeri/Hia\\_2006/turkce/metaveri/tanim/index.html](http://www.tuik.gov.tr/MicroVeri/Hia_2006/turkce/metaveri/tanim/index.html), 10 Aralık 2018' de erişildi).
- TÜİK (2018b). *İşgücü İstatistikleri*. (<http://www.tuik.gov.tr/HbGetirHTML.do?id=27587>, 2 Ocak 2019' da erişildi).

- Türkan, Ö. Umut (2015). “Çalışma Ekonomisine Giriş ve Temel Kavramlar”. *Çalışma Ekonomisi*. Ed. Hüseyin M. Yüceol ve Fatma Fidan. İstanbul: Lisans Yayıncılık. 369-423.
- Türkbal, Aydın (1993). *İktisada Giriş*. Diyarbakır: Dicle Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları.
- Tüzünkan, Demet (2016). “Kadın İşgücüne Yönelik ILO Sözleşmeleri Ve Uygulanırlığı: Mevzuatlar Açısından Türkiye-İtalya Karşılaştırması”. *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi 12*: 312-324.
- Yamak, Nuriye ve Topbaş, Ferhat (2004). “Kadın Emeği Ve Cinsiyete Dayalı Ücret Ayrımcılığı”. *Karadeniz Teknik Üniversitesi İ.İ.B.F Dergisi 18(3-4)*: 143-156.
- Yepez del Castillo, Isabel (1994). “A Comporative Approach to Social Exdusion”. *İnternatiol Labour Review 133*: 613-633.
- Yıldırım, Kemal vd. (2013). *Makro Ekonomi*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Yumuşak, İ. Güran (2009). *Kadın Eğitiminin İktisadi Analizi*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Zaim, Sabahattin (1990). *Çalışma Ekonomisi*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Yayınları.



**EKLER**

### Ek 1: Değişim Oranları Tablosu

Faktörler	Başlangıç Değeri	İndirgenmiş Değer
İyi bir referansa sahip olsam herhangi bir işe girebileceğime inanıyorum.	1,000	,541
Aile ve sosyal çevremde ki, erkeklerle beraber çalışmaya karşı olan tutumun çalışmam da bir engel olduğuna inanıyorum.	1,000	,643
Gelenek ve göreneklerimize aykırı.	1,000	,521
Çalışan kadının çocukları mağdur olur.	1,000	,580
Ücretli bir işte çalışmak kadını yıpratır.	1,000	,520
Özel becerilerimin eksikliği nedeniyle işe giremiyorum.	1,000	,603
Fiziksel kusurlarım yüzünden işe giremiyorum.	1,000	,890
İş konusunda seçici davrandığım için bir işe giremiyorum.	1,000	,514
Kötü dış görünüme sahip olduğum için bir işe giremiyorum.	1,000	,863
Çok yaşlı olduğum için işe giremiyorum.	1,000	,715
Çok genç olduğum için işe giremiyorum.	1,000	,590
İş görüşmelerinde yeterince iyi olamadığım için işe giremiyorum.	1,000	,645
Eğitim eksikliğim olduğu için işe giremiyorum.	1,000	,666
Tecrübe eksikliğim olduğu için işe giremiyorum.	1,000	,669
Yeterince çabalamadığım için işe giremiyorum.	1,000	,543
Bazı işlerin gidemeyeceğim kadar uzakta olmasından dolayı işe giremiyorum.	1,000	,540
Çoğu iş sıkıcı ve monoton özellikler taşıdığı için başvurmuyorum.	1,000	,649
Şansız bir insan olduğumdan dolayı bir işe giremiyorum.	1,000	,577
Çok fazla rekabet olmasından dolayı işe giremiyorum.	1,000	,649
Devletin yeterli iş imkânı yaratamamasından dolayı işsizim.	1,000	,693
Özel sektörün yeterli imkânı sunamamasından dolayı işsizim.	1,000	,864
Özel sektördeki iş sayısının azalmasından dolayı işsizim.	1,000	,841
İşverenin eğitim ve tecrübe konusunda gerçekçi olmayan beklentilerinden dolayı işsizim.	1,000	,522
Türkiye' deki ekonomik durumdan dolayı işsizim.	1,000	,503
Düşük maaş vermeleri nedeniyle işlere başvurmuyorum.	1,000	,573
Kadının asli görevi çocuk bakımı ve ev işleridir.	1,000	,611
Çalışma ortamları kadın için güvenli değildir.	1,000	,606
Ekstraksiyon Yöntemi: Temel Bileşen Analizi		

**Ek 2: Varyans Açıklama Oranları**

Faktörler	Başlangıç Özdeğerleri (Initial Eigenvalues)			Yüklenen Faktörlerin Karelerinin Dağılımı (Extraction Sums of Squared Loadings)			Yüklenen Faktörlerin Karelerinin Rotasyonu (Rotation Sums of Squared Loadings)		
	Toplam	Varyans (%)	Birikimli (%)	Toplam	Varyans (%)	Birikimli (%)	Toplam	Varyans (%)	Birikimli (%)
1	4,712	17,451	17,451	4,712	17,451	17,451	3,528	13,068	13,068
2	2,453	9,086	26,536	2,453	9,086	26,536	2,024	7,495	20,563
3	2,252	8,340	34,877	2,252	8,340	34,877	1,951	7,224	27,787
4	1,825	6,759	41,636	1,825	6,759	41,636	1,826	6,764	34,551
5	1,395	5,165	46,801	1,395	5,165	46,801	1,812	6,712	41,263
6	1,266	4,688	51,488	1,266	4,688	51,488	1,696	6,281	47,544
7	1,147	4,249	55,738	1,147	4,249	55,738	1,551	5,743	53,287
8	1,048	3,883	59,621	1,048	3,883	59,621	1,422	5,266	58,553
9	1,033	3,827	63,448	1,033	3,827	63,448	1,322	4,895	63,448
10	,931	3,449	66,897						
11	,840	3,111	70,009						
12	,780	2,888	72,897						
13	,738	2,733	75,630						
14	,720	2,665	78,295						
15	,686	2,541	80,836						
16	,629	2,328	83,164						
17	,598	2,216	85,380						
18	,562	2,080	87,460						
19	,554	2,051	89,512						
20	,528	1,955	91,467						
21	,477	1,765	93,232						
22	,454	1,682	94,914						
23	,449	1,662	96,577						
24	,365	1,352	97,928						
25	,341	1,262	99,190						
26	,160	,591	99,781						
27	,059	,219	100,000						

Ekstraksiyon Yöntemi: Temel Bileşen Analizi

**Ek 3: Anket Formu**

.. /.. / 2018

**BOLU ABANT İZZET BAYSAL ÜNİVERSİTESİ SOSYAL BİLİMLER  
ENSTİTÜSÜ İKTİSAT ANABİLİM DALI İKTİSAT BÖLÜMÜ YÜKSEK  
LİSANS YEZİ ANKET FORMU**

**Sayın Katılımcı,**

Bu çalışmanın amacı, Bolu ilinde kadın işgücü istihdamının analizini yaparak kadın istihdamının önünde ki engelleri tespit etmektir.

Bu amaçla elde edilecek kısıtlı bilgiler kesinlikle gizli tutulacak, hiçbir şekilde üçüncü kişilerle paylaşılmayacak ve sadece “Bolu ilinde kadın istihdamının önündeki genel engeller.” isimli yüksek lisans tez çalışmasında isim belirtilmeden kullanılacaktır.

Vereceğiniz samimi cevaplar için teşekkür eder, iyi çalışmalar dileriz.

**Doç.Dr. Aytakin Güven**  
Abant İzzet Baysal Üniversitesi  
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi  
İktisat Bölümü  
Öğretim Üyesi  
guven\_a1@ibu.edu.tr

**Ersel Ertürk**  
Abant İzzet Baysal Üniversitesi  
Sosyal Bilimler Enstitüsü  
İktisat Anabilim Dalı  
Yüksek Lisans Öğrencisi  
ersel.ert@gmail.com

**Anket Soruları****1. Yaşınız:**

- 18-24 arası     25-29 arası     30-34 arası     35-39 arası     40-44 arası     45-49 arası
- 50-54 arası     55-59 arası     60-64 arası     65 ve üstü

**2. Eğitim Durumunuz: (Son bitirdiğiniz okul)**

- Okula gitmemiş     ilkokul     Ortaokul     Lise     Üniversite     Lisansüstü

**3. Medeni Durumunuz:**

- Evli                       Bekar                       Boşanmış                       Dul

**4. Kaç Çocuğunuz Var? :**

- Çocuk yok (7.soruya geçiniz)     1 çocuk                       2 çocuk                       3 çocuk                       4 ve üzeri çocuk

**5. Siz isteyken çocuklarınızı bırakabileceğiniz bir yer olsa çalışmak ister misiniz?**  
( Kreş, yuva, aile yanı gibi)

- Evet                       Hayır

**6. Hane içinde bakıma muhtaç olan kişi sayısı:**

- Yok                       1 kişi                       2 kişi                       3 kişi                       4 ve üzeri kişi

**7. Hane içinde kaç kişi yaşıyorsunuz?**

- 1-3 arası     4-6 arası                       7 ve üzeri

**8. Hanenizin gelir kaynağı nedir? ( Birden fazla seçenek işaretleyebilirsiniz )**

- Eşimin geliri  
 Kira geliri  
 Sosyal yardımlar  
 Çocuklarımdan gelen bir gelir  
 Ek bir işte çalışarak elde ettiğim gelir  
 Gelir gelmiyor  
 Diğer ( Lütfen Belirtiniz) .....

**9. Ailenizin Toplam Geliri:**

- 0-810 TL arası     811-1650 TL arası     1651-3000 TL                       3001-4000 TL  
 4000 TL ve üzeri



**10. Herhangi bir ücretli işte çalışmama nedeniniz nedir?**

- Öğrenci                       Ev hanımı                       Emekli                       Yaşlı  
 Engelli/hasta                       Çalışmak istemiyorum                       İş bulamıyorum  
 Ailevi ve kişisel nedenler                       Diğer.....

**11. İş arıyor musunuz?**

- Evet                       Hayır (15. Soruya geçiniz)

**12. Ne kadar süre iş aradınız?**

- 1-3 ay     4-6 ay                       7-9 ay                       10-12 ay                       1 yıl üzeri

**13. İş bulma ümidiniz var mı?**

- Evet                       Hayır

**14. Çalışma şekli sizin için uygun olsa çalışmak ister misiniz? (Yarı zamanlı işler gibi)**

- Evet                       Hayır

**15. Ailenizin çalışmamanıza karşı tutumu nedir?**

- Ekonomik şartlar ne olursa olsun çalışmam gerektiğini düşünüyorlar.  
 Ekonomik şartlar ne olursa olsun çalışmam gerektiğini düşünüyorlar.  
 Ekonomik şartlar gerektiriyorsa çalışmalı yoksa çalışmama gerek olmadığını düşünüyorlar.  
 Kadın olarak kendimi güvence altına alabilmem için çalışmam gerektiğini düşünüyorlar.  
 Çalışıp çalışmamamın kendi kararım olduğunu ve karışılmaması gerektiğini düşünüyorlar.  
 Diğer .....

**16. Sizce toplumda çalışan kadınlara nasıl bir gözle bakılıyor?**

- İyi gözle bakılmıyor  
 İyi gözle bakılıyor  
 Ne iyi bakılıyor nede kötü bakılıyor  
 Diğer .....

**17. Kadın çalışanlar için bir iş yerinde düzenlenmesi gereken en önemli husus sizce nedir?**

- Geç saatlere kadar mesaiye bırakılmama
- Esnek çalışma saatleri
- Kadının yapısına uygun bölümlerde çalıştırılması
- İş yerinde kreş açmak
- Diğer ( Lütfen Belirtiniz) .....

**Açıklama:** Aşağıdaki her ifadeyi okuyarak, bu ifadelerin sizin için ne derece geçerli olduğunu karşılarında yer alan ölçeklere işaretleyerek belirtiniz.

	Katılıyorum	Ne katılıyorum ne katılmıyorum	Katılmıyorum
18. İyi bir referansa sahip olsam herhangi bir işe girebileceğime inanıyorum.			
19. Aile ve sosyal çevremde ki, erkeklerle beraber çalışmaya karşı olan tutumun çalışmam da bir engel olduğuna inanıyorum.			
20. İş yerinde tanıdık kadın çalışanlar olsa çalışmak isterim.			
21. Ailem ekonomik sıkıntı içerisinde olsa tüm olumsuz koşullara rağmen çalışmak isterim.			
22. Kadının asli görevi çocuk bakımı ve ev işleridir.			
23. Çalışma ortamları kadın için güvenli değildir.			
24. Gelenek ve göreneklerimize aykırı.			
25. Çalışan kadının çocukları mağdur olur.			
26. Ücretli bir işte çalışmak kadını yıpratır.			
27. Geçici hastalıklar nedeniyle işe giremiyorum.			
28. Özel becerilerimin eksikliği nedeniyle işe giremiyorum.			
29. Fiziksel kusurlarım yüzünden işe giremiyorum.			
30. İş konusunda seçici davrandığım için bir işe giremiyorum.			
31. Kötü dış görünüme sahip olduğum için bir işe giremiyorum.			
32. Çok yaşlı olduğum için işe giremiyorum.			
33. Çok genç olduğum için işe giremiyorum.			
34. İş görüşmelerinde yeterince iyi olamadığım için işe giremiyorum.			
35. Eğitim eksikliğim olduğu için işe giremiyorum.			
36. Tecrübe eksikliğim olduğu için işe giremiyorum.			
37. Yeterince çabalamadığım için işe giremiyorum.			
38. Bazı işlerin gidemeyeceğim kadar uzakta olmasından dolayı işe giremiyorum.			
39. Çoğu iş sıkıcı ve monoton özellikler taşıdığı için başvurmuyorum.			
40. Şansız bir insan olduğumdan dolayı bir işe giremiyorum.			
41. Çok fazla rekabet olmasından dolayı işe giremiyorum.			
42. Devletin yeterli iş imkânı yaratamamasından dolayı işsizim.			
43. Özel sektörün yeterli imkânı sunamamasından dolayı işsizim.			
44. Özel sektördeki iş sayısının azalmasından dolayı işsizim.			
45. İşverenin eğitim ve tecrübe konusunda gerçekçi olmayan beklentilerinden dolayı işsizim.			
46. Türkiye' deki ekonomik durumdan dolayı işsizim.			
47. Düşük maaş vermeleri nedeniyle işlere başvurmuyorum.			

**NOT:**

**Araştırmamızla ilgili olarak belirtmek istediğiniz herhangi bir konu varsa lütfen buraya yazınız.**

Anketimize katıldığınız için teşekkür ederiz.

## Ek 4: Etik Kurul Onay Belgesi



**Abant İzzet Baysal Üniversitesi**  
**Sosyal Bilimlerde İnsan Araştırmaları Etik Kurulu**

Ersel ERTÜRK  
Abant İzzet Baysal Üniversitesi  
Sosyal Bilimleri Enstitüsü  
İktisat ABD

Sayın Ersel ERTÜRK,

**"Bolu İlinde Kadın İstihlamlarını Önündeki Genel Engeller"** konulu araştırmanız ile ilgili olarak Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimlerde İnsan Araştırmaları Etik Kuruluna 19.03.2018 tarihli yapmış olduğunuz başvuru 2018/04 ve 27.03.2018 tarihli toplantıda (Protokol NO: 2018/87) kurulumuz tarafından uygun bulunmuştur. Bilgilerinize sunarız.

  
Prof. Dr. Hamit COŞKUN (Başkan)

  
Prof. Dr. Mehmet ERYİĞİT (Üye)

  
Prof. Dr. Alçay EREN (Üye)

  
Doç. Dr. H. Birel YALÇIN (Üye)

  
Doç. Dr. Seval ALKOY (Üye)

  
Doç. Dr. Abdullah DURAKOĞLU (Üye)

  
Av. Zuhal Demirci (Üye)

## ÖZ GEÇMİŞ

**Adı ve Soyadı** : Ersel ERTÜRK

**Doğum Tarihi** : 05.01.1993

**Doğum Yeri** : İstanbul

**Eğitim Durumu** : 2016 – 2019 **Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi İktisat Anabilim Dalı İktisat Yüksek Lisans Eğitimi.**

2012 – 2016 **Abant İzzet Baysal Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İktisat Lisans Eğitimi.**

2008 – 2012 **H. Hatice Bayraktar Lisesi (İstanbul).**

2000- 2008 **Hüseyin Temizel İlköğretim Okulu (İstanbul).**

**Yabancı Dil** : İngilizce