Bu Proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti
tarafından finanse edilmektedir

MUŞ TİCARET VE SANAYİ ODASI

MUŞ'TA KADIN İSTİHDAMI, SORUNLAR VE STRATEJİK ÇÖZÜM ÖNERİLERİ

ARAŞTIRMA RAPORU

"Muş İlinde Kayıtlı İstihdamın Desteklenmesi Projesi" İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesi Operasyonel Programı-Kayıtlı İstihdamın Desteklenmesi II Çağrısı kapsamında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı-Avrupa Birliği ve Mali Yardımlar Dairesi Başkanlığı tarafından sağlanan mali katkı ile yürütülmektedir.

Muş 2016

İNSAN KAYNAKLARININ GELİŞTİRİLMESİ PROGRAM OTORİTESİ

ÇSGB
T.C. ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI

Bu Proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti
tarafından finanse edilmektedir

Bir toplum, cinslerden yalnız birinin yüzyılımızın gerektirdiklerini elde etmesiyle yetinirse, o toplum yarı yarıya zayıflamış olur. Bizim toplumumuzun uğradığı başarısızlıkların sebebi, kadınlarımıza karşı ihmal ve kusurdur.

M. Atatürk

Bu çalışma, Makro Global Danışmanlık tarafından Muş Ticaret ve Sanayi Odası adına "Muş İlinde Kayıtlı İstihdamın Desteklenmesi İçin Güç Birliği Projesi" kapsamında hazırlanmıştır. *© 2016*

İNSAN KAYNAKLARININ GELİŞTİRİLMESİ PROGRAM OTORİTESİ

ÇSGB
T.C. ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI

Bu Proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti
tarafından finanse edilmektedir

İçindekiler Tablosu

Şekiller 7

Tablolar 7

Grafikler 9

1. ARAŞTIRMANIN AMACI, KAPSAMI VE YÖNTEMİ 15

1.1 Araştırmanın Amacı ve Kapsamı 15

2. DÜNYADA KADIN İŞGÜCÜ MEVCUT DURUM ANALİZİ 17

2.1. Kadın İşgücünün Önemi ve Kalkınmadaki Rolü 17

2.2. Dünyada Kadın İşgücünün Yapısı 19

2.2.1. Dünyada Bölgesel Düzeyde Kadın İşgücü 20

2.3 Kadın İşgücünün Tarihsel Gelişimi 20

2.4 Kadının İşgücü Arzı, İstihdam ve İşsizliğin Yapısı 22

2.4.1 Kadın İşgücü Arzı 23

2.4.2 Kadın İstihdamı 24

2.4.3 Kadınlarda İşsizlik 26

2.5 Kadının İşgücüne Katılımını Etkileyen Faktörler 27

3. TÜRKİYE'DE KADIN İŞGÜCÜNÜN YAPISI 29

3.1. Kadın İşgücünün Tarihsel Gelişimi 29

3.2 Kadının İşgücü Arzı, İstihdam ve İşsizliğin Yapısı 32

3.2.1 Kadın İşgücü Arzı 32

3.2.2 Kadın İstihdamı 34

3.2.3 Kadınlarda İşsizlik 38

3.3. Kadının İşgücüne Katılımını Etkileyen Faktörler 41

3.3.1 Eğitim Düzeyi 41

Bu Proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti
tarafından finanse edilmektedir

3.3.2 Yaş 43
3.3.3 Yasal Düzenlemeler 46
3.3.4 Medeni Durum 47
3.4. Türkiye'de İstihdamın Bölgesel Dağılımı 47
3.5 Üst Ölçekli Planlarda Kadın İstihdamının Yeri 53
4. MUŞ'UN SOSYO-EKONOMİK DURUMU 55
4.1 Tarih 55
4.2 Nüfus 56
4.3 Gelişmişlik Düzeyi 58
4.4 Kentleşme ve Göç 59
4.5 Doğurganlık Hızı 61
4.6 Ekonomik Yapı 62
4.6.1 Muş'un Sanayi Yapısı 63
4.6.2 Muş'u Ticaret Yapısı 63
4.7 Eğitim 65
4.8 Muş'ta İşgücü Piyasası 66
4.9 Muş'ta Kadın İstihdamı 68
4.9.1 Kadının İşgücüne Katılım Oranı ve Belirleyici Faktörler 68
4.9.2 İşsizlik 69
4.10 Yatırım Ortamı 70
5. ANKET ANALİZ SONUÇLARI 71
5.1 Kadınlar İle Yapılan Anket Analiz Sonuçları 71
5.1.1 Yaş Durumu 71
5.1.2 Doğum Yeri 73
5.1.3 Eğitim Durumu 74
5.1.4 Medeni Durum 74

Bu Proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti
tarafından finanse edilmektedir

5.1.5 Çocuk Sayısı 75
5.1.6 Hanede Yaşayan Kişi Sayısı 75
5.1.7 Hanede Çalışan Kadın Sayısı 76
5.1.8 Hanede Çalışan Erkek Sayısı 76
5.1.9 Meslek Grupları 77
5.1.10 Mesleki Bilgi ve Kişisel Beceriler 77
5.1.11 İş Arama ve İş Arama Süresi İle İlgili Bilgiler 78
5.1.12 Kadınların Çalışmak İstediği Pozisyon 78
5.1.13 Kadınların Çalışmak İstedikleri Çalışma Şekli 79
5.1.14 İş Arama Yöntemleri 79
5.1.15 İş Bulamama Nedeni 80
5.1.16 İş Arama Sebebiyle Çevreden Gelen Tepki 80
5.1.17 Daha Önce Bir İşte Çalışma Durumu ve Çalışma Süresi 81
5.1.18 Maaş 81
5.1.19 İşten Ayrılma Nedeni 82
5.1.20 Sosyal Güvence 82
5.1.21 Emeklilik Zamanı 83
5.1.22 Kadının İş Hayatındaki Yeri 83
5.1.23 Kadının Konumu 84
5.1.24 Yapmak ya da Değiştirmek İstenilen En Önemli Şey 85
5.1.25 Kadın Çalışan Sayısının Az Olmasının Nedeni 85
5.2 İşletmeler İle Yapılan Anketlerin Analiz Sonuçları 86
5.2.1 İşletmelerin Kuruluş Yılları 86
5.2.2 İşletmelerin Faaliyet Gösterdikleri Sektörler 87
5.2.3 İşletmelerin Hukuki Yapısı 88
5.2.4 İşletmelerin Faaliyet Yeri 88

5.2.5 Kadın Personel Sayısı 89
5.2.6 Erkek Personel Sayısı 89
5.2.7 Personel Sayısı 90
5.2.8 İşe Alımda Cinsiyet Tercihi 90
5.2.9 Arama Yöntemi 91
5.2.10 Kadının İş Hayatındaki Yeri 91
5.2.11 Kadınların İşgücüne Katılım Oranının Az Olmasının Nedeni 92
5.2.12 Bilgisayar Kullanmasını Bilen Kadın Personel Sayısı 93
5.2.13 Mesleki Sertifikası Olan Kadın Personel Sayısı 93
5.2.14 Yabancı Dil Bilen Kadın Personel Sayısı 94
5.2.15 Cinsiyete Göre Maaş Farkı 94
5.2.16 Personellerin Çalıştıkları Bölümler 95
5.2.17 Kadın Personel Arama Durumu 95
5.2.18 Kadın Personel İstihdam Etme Şekli 96
5.2.19 Personel Bulmada Sıkıntı Yaşama Durumu 97
5.2.20 Kadın Personel İstihdam Edilmek İstenen Bölümler 97
5.2.21 Kadın Personel Alımındaki Önem Durumları 98
5.2.22 Kadın Personel Çalıştırmama Nedenleri 101
5.2.23 Personel Arama Durumu 105
5.2.24 Ne Şekilde Personel istihdam Etmek İstiyorsunuz 106
5.2.25 Kadın Personel Bulmada Sıkıntı Yaşama Durumu 106
5.2.26 Kadın Personel İstihdam Edilmek İstenilen Bölümler 107
5.2.27 Kadın Personel Alımındaki Önem Durumları 107
6. MUŞ'TA KADIN İSTİHDAMI, SORUNLAR VE STRATEJİK ÇÖZÜM ÖNERİLERİ 111
6.1 Muş'ta Kadınların Çalışma Yaşamına Katılımı İçin Yürütülen Faaliyetler 111
6.2 Muş'ta Kadınların İşgücüne Katılımının Önündeki Engeller 112

Bu Proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti
tarafından finanse edilmektedir

6.2.1 Kadın Anketleri Uygulama Sonuçları 112
6.2.2 İşletme Anketleri Uygulama Sonuçları 114
6.3 Muş'ta Kadınların İşgücü Piyasasına Katılım Sorunları ve Çözüm Önerileri Çalıştayı 118
KAYNAKÇA 143
EKLER 148
Ek 1: Kadın Anketi 148
Ek 2: İşletme Anketi 150

Şekiller

Şekil 1. Bölgesel Bazda Kadınların İşgücüne Katılma Oranları (%, 2015) 50
Şekil 2 Tarım Dışı İşgücüne Katılma Oranı (%, Kadın, 2015) 52
Şekil 3. Muş'taKadın İstihdamında Karşılaşılan Temel Sorun Başlıkları 131
Şekil 4. Muş'ta Kadın İstihdamını Artırmaya Yönelik Strateji Başlıkları 142

Tablolar

Tablo 1. Farklı Bölgelerde Kadın İşgücü 23
Tablo 2.Yıllar İtibarıyla Kadınların Tarım ve Tarım-dışı İstihdam Oranları (%) 30
Tablo 3.Yıllar İtibarıyla Türkiye'de Kadın İşgücüne Katılım Oranları (%) 32
Tablo 4. Yıllar İtibarıyla Türkiye'de İstihdam Edilen Kadın Sayısı (Bin Kişi) 35
Tablo 5.Meslek Gruplarına göre İstihdam Edilen Kadınlar (Bin Kişi, 15+ yaş, 2015) 36
Tablo 6. İktisadi Faaliyet Koluna göre İstihdam Edilenler (Bin kişi, 15+ Yaş, Kadın, 2015) 37
Tablo 7. Türkiye'de Yıllar İtibarıyla Kadın İşsizlik Oranları 39
Tablo 8. Yıllar İtibarıyla Kadınların Tarım Dışı İşsizlik Oranı, Kadın (%) 40
Tablo 9. İşgücüne Dâhil Olmama Nedenleri (2015) 41
Tablo 10. Eğitim Düzeyine göre Kadın Çalışanların Oranları (2014) 42
Tablo 11. Eğitim Durumuna Ve Dönemlere Göre İşgücüne Katılma Oranı (%)(15 + yaş) 43
Tablo 12. Yaş Grubuna Ve Dönemlere Göre Kadınların İşgücüne Katılma Oranı (%) 44
Tablo 13. Medeni Duruma Göre İstihdam Oranı (Kadın, %, 2015) 47

Bu Proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti
tarafından finanse edilmektedir

Tablo 14. İstatistiki Bölge Birimleri Sınıflandırmasına göre İşgücüne Katılım Durumu (2014) 48
Tablo 15. Düzey 2 Sınıflandırmasına Göre Kadın Katılım Oranları (%, 2015) 49
Tablo 16. Düzey 2 Sınıflandırmasına Göre Tarım Dışı Kadın İşsizlik Oranları(%, 2015) 51
Tablo 17. Yıllar İtibariyle Muş ve TRB2 Bölgesi'nin Nüfusu 56
Tablo 18. Yıllar İtibarıyla Muş'un Kadın-Erkek Nüfusu 57
Tablo 19. İller Arası Rekabetçilik Endeksi Alt Değerleri Muş Sıralamaları (2010) 58
Tablo 20. Muş Yıllara İlişkin Nüfus Projeksiyonu 60
Tablo 21. Annenin Yaş Grubuna Göre Yapılan Doğumlar, Muş 61
Tablo 22. TRB2 Bölgesi'nde Sektörel İstihdam (2015) 62
Tablo 23. Muş Eğitim Durumu 65
Tablo 25. Muş Temel İşgücü Göstergeleri (Bin kişi, 15+ Yaş, Muş, 2015) 66
Tablo 26. Yıllar İtibarıyla Kayıt Dışı İstihdam 67
Tablo 27. TRB2 Bölgesi Kadın-Erkek İşgücüne Katılım Oranları (15+ Yaş, %) 67
Tablo 28. Eğitim Durumuna göre İstihdama Katılma Oranı, Kadın, TRB2 Bölgesi (%) 68
Tablo 29. Yaşa Göre İşgücüne Katılma Oranı, Kadın, TRB2 (%) 69
Tablo 30. TRB2 Bölgesi Eğitim Durumuna Göre İşsizlik Oranları (%, 2015) 69
Tablo 31. Kadınların Yaş Durumu 72
Tablo 32. Kadınların Mesleki Bilgi ve Kişisel Beceriler 77
Tablo 33- İşletme Kuruluş Yılları 86
Tablo 34. Türkiye'de Kadınların İstihdamda Yeterince Yer Alamamasının Nedenleri 125
Tablo 35. Meslek Gruplarına göre İstihdam Edilen Kadınlar (Bin Kişi, 15+ yaş, 2014) 129

Bu Proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti
tarafından finanse edilmektedir

Grafikler

Grafik 1. OECD Ülkeleri Kadın ve Erkek İstihdam Oranları 22
Grafik 2. OECD Ülkeleri Kadın İstihdam Oranları 25
Grafik 3. OECD Ülkeleri Kadın-Erkek İşsizlik Oranları 27
Grafik 4. Yıllar İtibarıyla Kadınların İşgücüne Katılım Oranları (%) 33
Grafik 5. Türkiye'de Cinsiyete Göre İşgücüne Katılım Oranı (%) 34
Grafik 6. Yıllar İtibarıyla Kadın-Erkek İstihdamı (Bin Kişi) 35
Grafik 7. Kadın-Erkek İşsizliği (%) 39
Grafik 8. Yıllara Göre Kadın-Erkek İşsizlik Oranları 40
Grafik 9. Yaş Grubuna ve Dönemlere Göre İşgücüne Katılma Oranı, Erkek (%) 45
Grafik 10. Yaş Grubuna Ve Dönemlere Göre İşgücüne Katılma Oranı, Kadın (%) 45
Grafik 11. Muş'ta Yıllara Göre Kadın/Erkek/Toplam Nüfus 57
Grafik 12. Muş 2008-2013 Yılları Göç Durumu 59
Grafik 13. Muş Net Göç Hızı Grafiği 60
Grafik 14. TRB2 Bölgesinde Sektörel İstihdam Oranları 62
Grafik 15. Kadınların Doğum Yeri (%) 73
Grafik 16. Kadınların Eğitim Durumu (%) 74
Grafik 17. Kadınların Medeni Durumları 74
Grafik 18- Çocuk Sayısı 75
Grafik 19- Hanede Yaşayan Kişi Sayısı 75
Grafik 20- Hanede Çalışan Kadın Sayısı 76
Grafik 21- Hanede Çalışan Erkek Sayısı 76
Grafik 22- Meslek Grupları 77
Grafik 23- İş Arama Durumu ve İş Arama Süresi 78
Grafik 24. Kadınların Çalışmak İstediği Pozisyon 78
Grafik 25. Kadınların Çalışmak İstedikleri Çalışma Şekilleri (%) 79
Grafik 26. Kadınların İş Arama Yöntemleri 79
Grafik 27- Kadınların iş Bulamama Nedeni 80
Grafik 28- Çevre Tepkisi 80
Grafik 29- Daha Önce Çalışma Durumu ve Çalışma Süresi 81
Grafik 30- Maaş Bilgisi 81

İKG PRO İNSAN KAYNAKLARININ GELİŞTİRİLMESİ PROGRAM OTORİTESİ

ÇSGB T.C. ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI

Bu Proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti
tarafından finanse edilmektedir

Grafik 31- İşten Ayrılma Nedeni 82
Grafik 32- Sosyal Güvence 82
Grafik 33- Emeklilik Zamanı 83
Grafik 34- Kadının İş Hayatındaki Yeri 1 83
Grafik 35- Kadının İş Hayatındaki Yeri 2 84
Grafik 36- Kadının Konumu 84
Grafik 37- Yapmak ya da Değiştirmek İstenen En Önemli Şey 85
Grafik 38- Kadın Çalışan Sayısının Az Olmasının Nedeni 85
Grafik 39- Faaliyet Gösterilen Sektör 87
Grafik 40- Hukuki Yapı 88
Grafik 41- Faaliyet Yeri 88
Grafik 42- Kadın Personel Sayısı 89
Grafik 43- Erkek Personel Sayısı 89
Grafik 44- Toplam Personel Sayısı 90
Grafik 45- Cinsiyet Tercihi 90
Grafik 46- Personel Arama Yöntemi 91
Grafik 47- Kadının İş Hayatındaki Yeri 1 91
Grafik 48- Kadının İş Hayatındaki Yeri 2 92
Grafik 49- Kadınların İşgücüne Katılımının Az Olmasının Nedeni 92
Grafik 50- Bilgisayar Kullanmasını Bilen Kadın Personel Sayısı 93
Grafik 51- Mesleki Sertifikası Olan Kadın Personel Sayısı 93
Grafik 52- Yabancı Dil Bilen Kadın Personel Sayısı 94
Grafik 53- Cinsiyete Göre Maaş Farkı 94
Grafik 54- Kadın Personellerin Çalıştıkları Bölümler 95
Grafik 55- Kadın Personel Arama Durumu 1 95
Grafik 56- Kadın Personel Arama Durumu 2 96
Grafik 57- Kadın Personel İstihdam Etme Şekli 96
Grafik 58- Kadın Personel Bulmada Sıkıntı Yaşama Durumu 97
Grafik 59- Kadın Personel İstihdam Edilmek İstenen Bölümler 97
Grafik 60- Bilgisayar Bilgisi 98
Grafik 61- Mesleki Sertifikalar 98
Grafik 62- Medeni Durum 99
Grafik 63- Seyahat Durumu 99
Grafik 64- Yabancı Dil Bilgisi 100

Bu Proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti
tarafından finanse edilmektedir

Grafik 65- Deneyim 100
Grafik 66- Çocuk Durumu 101
Grafik 67- Nedeni Yok 101
Grafik 68- Kadın Personelle Çalışmak İstemediğim İçin 102
Grafik 69- İş Koşulları Kadın Personele Uygun Olmadığı İçin 102
Grafik 70- Kadın Personel Başvuruda Bulunmadığı İçin 103
Grafik 71- Kadınların Eğitimi/Tecrübesi Yetersiz Olduğu İçin 103
Grafik 72- Çevrem Kadın Çalıştırılmasına Olumsuz Baktığı İçin 104
Grafik 73- Diğer 104
Grafik 74- Kaç Kadın Personel Arıyorsunuz 105
Grafik 75- Ne Zamandır Kadın Personel Arıyorsunuz 105
Grafik 76- Ne Şekilde Personel İstihdam Etmek İstiyorsunuz 106
Grafik 77- Kadın Personel Bulmada Sıkıntı Yaşama Durumu 106
Grafik 78- Kadın Personel İstihdam Edilmek İstenilen Bölümler 107
Grafik 79- Bilgisayar Bilgisi 107
Grafik 80- Mesleki Sertifika 108
Grafik 81- Medeni Durum 108
Grafik 82- Seyahat Durumu 109
Grafik 83- Yabancı Dil Bilgisi 109
Grafik 84- Deneyim 110
Grafik 85- Çocuk Durumu 110

Bu Proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti
tarafından finanse edilmektedir

EKİP ÖZGEÇMİŞLERİ

BEKİR ÖCAL

1980 yılında Kayseri'de doğan Bekir ÖCAL, Erciyes Üniversitesi İşletme Bölümü mezunudur. 2001-2009 yılları arasında dış ticaret şirketlerinde çeşitli görevlerde bulunmuştur. 2009 yılından bu yana ise Türkiye'deki hibe programları, yerel kalkınma ve yatırım alanlarında danışmanlık yapmaktadır. Halen Türkiye'nin birçok bölgesinde yerel yönetimlere, oda ve borsalara, sivil toplum kuruluşlarına ve KOBİ'lere bu alanlarda eğitim ve danışmanlık hizmeti veren Makro Global Danışmanlık Şirketinin Genel Müdürlüğünü yapmaktadır. Bekir ÖCAL çok iyi derecede İngilizce bilgisinin yanı sıra orta düzeyde Almanca, İspanyolca ve İtalyanca bilmektedir.

AHMET SUNGUR

1975 yılında Sivas'ta doğmuştur. 1997 yılında Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümünden mezun olmuştur. Master eğitimini ise University of Hertfordshire-Business School-Executive Mba bölümünde tamamlamıştır. Üniversite yıllarından itibaren Avrupa Birliği hibe programları kapsamındaki projelerin yürütülmesinde koordinatör ve uzman gibi çeşitli pozisyonlarda görev almıştır. Özellikle bölgesel kalkınma konusunda saha araştırmaları ve çalışmaları yürütmüştür. 1997 yılından itibaren çeşitli firmalarda dış ticaret temsilciliği ve çevirmenlik görevlerinde de bulunan Ahmet SUNGUR çok iyi derecede İngilizce ve orta düzeyde Fransızca bilmektedir.

BETÜL YÖRDEM

1992 yılında Ankara'da doğmuştur. 2014 yılında Kırıkkale Üniversitesi Mühendislik Fakültesi Endüstri Mühendisliği Bölümünden mezun olmuştur. Aynı bölümde 2014 yılında yüksek lisans eğitimine başlamıştır. İnovasyon, IPARD, KOSGEB girişimcilik, TÜBİTAK ARGE projeleri alanında ve araştırma çalışmaları kapsamında aktif olarak sahada çalışmış olan Betül YÖRDEM aynı zamanda finans, pazarlama ve organizasyon alanlarında da yetkinliklere sahiptir. İyi derecede İngilizce bilmektedir.

Bu Proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti
tarafından finanse edilmektedir

ÖNSÖZ

Muş Ticaret Odası olarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı-Avrupa Birliği ve Mali Yardımlar Dairesi Başkanlığının mali desteği ile yürüttüğümüz ‘’Muş İlinde Kayıtlı İstihdamın Desteklenmesi İçin Güç Birliği’’ projesi ile Muş’ta düşük seviyelerde olan kadın istihdamının nedenlerini ve yaşanılan mevcut sorunları anlamayı ve çözüm yolları geliştirmeyi hedeflemekteyiz.

Mevcut durumun doğru tespiti için sorunun muhatabı olan kadınlar ve yerel düzeyde faaliyet gösteren işletmelerle bir dizi çalışma yürütülmüş, yapılan bu çalışmanın sonuçları yerel paydaşların katıldığı bir çalıştayda paylaşılmıştır. Yerelde faaliyet gösteren sivil toplum kuruluşlarının, kamu kurumlarının ve işletmelerin temsilcileri ile bu sorun detaylıca tartışılmış, çözüm önerileri geliştirilmiştir. Toplantıda en çok gündeme getirilen sorunlar toplumun kadın istihdamına olumsuz bakışı, kadınlar tarafından da benimsenen toplumsal cinsiyet rolleri, bu rollere bağlı olarak kadınların eğitimden yeterince yararlanamaması, ekonominin istihdam arzı konusunda yetersiz kalması ve işverenlerin işe alım sürecinde cinsiyet ayrımcılığı yapması sayılabilir.

Kadınların istihdama yetersiz katılmaları dışında işgücüne dâhil olduklarında da sorun yaşamaya devam ettikleri gözlemlenmektedir. Kayıt dışı ve güvencesiz çalıştırılma, yoğun emek sömürüsü ve ikincil konumdaki işlerde görevlendirilme kadının işgücünde yoğun olarak karşılaştığı sorunlardır.

Toplumda kadının güçlenmesi ve ekonomik özgürlük kazanması sadece cinsiyet eşitliği açısından değil, sürdürülebilir kalkınma, ekonomik büyüme, barış ve güvenliğin temini noktasında da büyük önem arz etmektedir. Bu sebeptendir ki kadınların işgücüne katılımı siyasi, ekonomik ve sosyal boyutlarıyla uzmanlar, siyasetçiler ve karar alma mekanizmasında görev alanların gündeminde yer almalı ve sivil toplum kuruluşları bu konuyu çeşitli mecralarda tartışmaya açmalıdır.

Avrupa Birliği tarafından desteklenen bu projemizin muhatap kurumların karar alma süreçlerine rehber olması dileği ile öncelikle sosyal sorumluluk anlamında üstlendiği rolden ötürü Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı-Avrupa Birliği ve Mali Yardımlar Dairesi Başkanlığına, bizlere çalışmanın yürütülme sürecinde destekte bulunan kamu ve sivil toplum kuruluşlarına, işletmelere ve özveri ile çalışmamıza destekte bulunan Makro Global Danışmanlık Şirketi çalışanlarına teşekkür ederiz.

Fatih CENGİZ

Muş Ticaret ve Sanayi Odası Başkanı

İKG PRO İNSAN KAYNAKLARININ GELİŞTİRİLMESİ PROGRAM OTORİTESİ

ÇSGB T.C. ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI

Bu Proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti
tarafından finanse edilmektedir

YÖNETİCİ ÖZETİ

Bir ülke ya da bölge gelişmişliğinin en önemli göstergelerinden olan ekonomik ve sosyal kalkınmayı sadece erkek işgücü ile gerçekleştirmek mümkün değildir. Tam bir kalkınma sağlanması için sanayi ve hizmet alanındaki işgücüne kadının da katılması gerekmektedir. Türkiye'nin gelişimi ve Avrupa ile olan uyumu açısından kadın istihdamı büyük önem taşımaktadır.

Türkiye'de kadının evdeki görevlerini yerine getirmekten sıyrılıp sanayi ve hizmet alanındaki işgücüne katılımı ancak 1950'li yıllardan sonra kırsal kesimden kente doğru başlayan göç ile mümkün olmuştur. Göç sürecinde ve sonrasında kadının işgücü piyasasındaki konumu, elde ettikleri değişime uğramış olsa da günümüzde düşük kadın istihdamı ve istihdam edilmiş kadının sorunları güncel sorunlar olarak karşımıza çıkmaktadır.

Sanayileşme hızı her geçen gün yükselen Türkiye'yi Avrupa ülkeleri ile karşılaştırdığımızda Türkiye'nin kadınların işgücüne katılımı açısından ne kadar geride kaldığını görebiliriz. Kadın istihdamı konusundaki bu geride kalmışlık, kadının hem ekonomik hem de sosyal olarak toplumdan ne kadar dışlanmış olduğunun da bir göstergesidir.

Muş ilini kadın istihdamı konusunda ele aldığımızda Türkiye genelinde gördüğümüz sorunları mikro düzeyde inceleyebiliriz. Kadının çalışma yaşamına dâhil olamama nedenleri değerlendirildiğinde bu nedenlerin ekonomik olduğu kadar kültürel kökenli olduğunu da görebiliriz. Bu noktada ekonomik nedenlerin irdelenmesinin yanı sıra kültürel olarak adlandırılan, ancak kadını çalışma yaşamından ve sosyal yaşamdan tümüyle koparan nedenler de değerlendirilmeli ve bunların çözümüne yönelik çalışmalarda bulunulmalıdır.

Bu çalışma kadın istihdamının içinde bulunduğu durumu tespit etmeye yönelik istatistik çalışmalarını ve düşük kadın istihdamının nedenlerinin ortadan kaldırılması yönündeki çözüm önerilerini Muş ilinde yapılan araştırmalarla sunmaktadır. Araştırma çalışmaları literatür taraması, anket uygulaması ve çalıştay olarak 3 ana koldan yürütülmüş olup çalışma sonuçları kapsamında Muş'ta kadın istihdamının artırılmasına yönelik aile ve çevre, çalışma hayatı/işveren ve kadın çalışanlar olmak üzere 3 farklı eksende çözüm önerileri ortaya konmuştur. Aile ve çevre ekseninde kadına yönelik geleneksel bakış açısı, aile ve çevre baskıları, göç, iş arama olanaklarının yetersizliği ve iş arama yılgınlığı sorunları ön plana çıkarken çalışma hayatı/işveren ekseninde kayıt dışılık, cinsiyetçi yaklaşımlar, kadın personele yatırım yapmak istenmemesi ve eşit işe eşit ücret ödenmemesi temel sorun başlıkları olarak belirlenmiştir. Kadın çalışanlar ekseninde ise mesleksizlik olgusu, mesleki eğitimlerin iş bulmada beklenen katkısının düşük olması, çalışan kadınların yaşadığı rol çatışması, çocuk ve yaşlı bakımı gibi hizmetlerin yetersiz olması, kadın çalışanlara yönelik düzenlemelerin olmaması ve ayırımcılık sorunları ön plana çıkmıştır. Muş Ticaret ve Sanayi Odası koordinasyonunda yürütülen "Muş'ta Kadın İstihdamı, Sorunlar ve Stratejik Çözüm Önerileri" çalışmasının bölge için bir örnek olacağına ve hayata geçirilecek önerilerle birlikte bölgesel kalkınmayı hızlandırıcı bir etki yaratacağına inanıyoruz.

İKG PRO İNSAN KAYNAKLARININ GELİŞTİRİLMESİ PROGRAM OTORİTESİ

ÇSGB T.C. ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI

Bu Proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti
tarafından finanse edilmektedir

1. ARAŞTIRMANIN AMACI, KAPSAMI VE YÖNTEMİ

1.1 Araştırmanın Amacı ve Kapsamı

Bir ülkenin ekonomik kalkınması ve dolayısı ile gelişmişliği arkasında yatan en önemli etken üretimdir. Üretimin yalnızca erkek tarafından yapılıyor olmasının ise doğurabileceği birçok sonuç vardır. Bunların başında kadının ekonomik ve sosyal olarak toplumdan dışlanıyor olması ele alınabilir. Kadının iş hayatındaki yeri her ne kadar tarih içinde değişiklik göstermişse de tüm bu değişimler kadının yerinin iş hayatında erkek ile eşit olmasını sağlayamamıştır.

Günümüzde kadının işgücüne katılım oranı gelişmiş ülkelerde oldukça yüksek iken ülkemizde bu türden bir gelişmişlik sağlanması için yapılması gereken birçok şey olduğu göz önündedir. Kadının eğitiminden başlayarak toplumsal alandaki cinsiyet ayrımını kaldırmaya kadar uzanan gereklilikler yerine getirildiğinde ülkemizde de kadının üretime etkili olarak katılımı sağlanarak ülkemizin de gelişmişlik düzeyinin yükseltilebileceği söylenebilir.

Ülkemizde kadın istihdamı alanında yürütülmesi gereken araştırma çalışmalarının Muş ilinde de gerçekleştirilmesi bu ilde yaşayan kadınların üretime katılmasını ve dolayısı ile ilin gelişmesini sağlayacaktır. Bu düşünceyle Muş Ticaret ve Sanayi Odası Muş'ta kadın istihdamı konusunda bir çalışma yürütme kararı almış ve bu planını Avrupa Birliği'nin finansal desteği ile hayata geçirmiştir.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı-Avrupa Birliği ve Mali Yardımlar Dairesi Başkanlığının desteğiyle projelendirilen bu çalışmanın temel amacı Muş ilindeki kadın istihdamını artırmak ve ilin sosyal ve ekonomik gelişmişlik düzeyine katkıda bulunmaktır. Proje kapsamında Muş'ta düşük seviyede seyreden kadın istihdam oranlarının altında yatan nedenler ildeki kadınlarla ve işletmelerle görüşmek suretiyle belirlenmiş olup ortak akıl arama çalıştayı ile çözüme yönelik stratejiler geliştirilmiştir.

1.2. Araştırmanın Yöntemi

1.2.1. Veri Toplama Yöntemi

Projede literatür araştırması, anket çalışması ve ortak akıl arama çalıştayı yöntemleri ile veri toplanmıştır. Veri toplama yöntemleri ile ilgili detaylı açıklamalar aşağıda yer almaktadır.

- Literatür Araştırması: Kadın istihdamı, kadının işgücüne katılımını sınırlayıcı faktörler ve geliştirilen politikalar başlıklarının dünyada, Türkiye'de ve Muş'ta nasıl değerlendirildiğini tespit etmek üzere internet ortamında geniş çaplı bir kaynak taraması yapılmıştır. Bu alana ait teorik çalışmalardan, istatistiklerden, bölgesel ve ulusal

kalkınma planlarının dokümanlarından, işgücü piyasa analizlerinden, eylem planlarından, çalıştaylardan, doktora tezlerinden, uygulamalı proje ve araştırmalardan yararlanılmıştır. Başlıca başvurulan veri kaynakları Kalkınma Bakanlığı, TÜİK, ILO, BM, OECD, Kalkınma Ajansları gibi kuruluşlar tarafından gerçekleştirilmiş ilgili tüm yayın, raporlama, veri ve ortak akıl platformlarıdır.

- Anket Çalışması: Muş'ta ikamet eden 200 kadın ve il merkezinde faaliyet gösteren 100 işletme ile sahada rassal (Tesadüfi) seçim ile anket çalışması gerçekleştirilmiştir. Kadınlar ve işletmelerle yüz yüze görüşmelerde kullanılmak üzere 2 farklı anket formu hazırlanmıştır. Sahada anket çalışmasında yer alacak anketörlerin seçimi aday anketör başvurularının araştırma ekibi tarafından objektif kriterler doğrultusunda değerlendirilmesi ile gerçekleştirilmiştir. Kaliteli veriler elde etmek amacıyla seçilen 11 deneyimli anketöre 1 günlük anket formu uygulama eğitimi verilmiştir.

- Ortak Akıl Çalıştayı: Çalıştayda çeşitli sivil toplum kuruluşlarından, kamu kurumlarından ve kentte faaliyet sürdüren işletmelerden, ayrıca Muş Alparslan Üniversitesinden katılımcılar yer almıştır. Çalıştay 3 oturumda gerçekleştirilmiştir. İlk oturumda kadının işgücüne katılımına dair bakış açılarına yer verilmiştir. Bu bölümde kadın istihdamının neden önemli olduğu, kadına ve makro düzeyde ülkeye ne gibi faydalar sağlayabileceği konuşulmuştur. İkinci oturumda ise bölgedeki ve Muş'taki düşük kadın istihdam oranları ele alınmıştır. Katılımcıların farklı alanlardaki uzmanlıkları sayesinde düşük kadın istihdam oranlarının nedenleri birçok açıdan irdelenmiştir. Her bir katılımcı Muş'ta görev yaptığı ve yaşadığı için çalıştay sırasında ilin diğer şehirlerden farklı olarak kendine özgü ne gibi sorunlara sahip olduğu tartışılmıştır. Son oturumda ise düşük kadın işgücü katılım oranlarının ne şekilde artırılabileceği üzerinde konuşulmuştur. Bu hususta bölgede ve ülkede ne gibi politikalar izlenebileceği tartışılmış ve çözüm önerileri getirilmiştir.

1.2.2. Analiz Ölçeği

Muş merkezde yaşayan tüm kadınlar ile il merkezinde faaliyet gösteren tüm işletmeler anakütle olarak kabul edilmiştir. Uygun istatistiksel yöntemlerle kadın anketleri için örnek çapı 200, işletmeler için örnek çapı 100 olarak tespit edilmiştir. Kadınlara ve rastgele seçilen işletmelere farklı sorular içeren birer anket soru formu uygulanmıştır. Kadınlar için olan anket formu kadınların demografik ve hane bilgilerini, iş arama durumlarını ve nedenlerini, iş aradıkları mesleki alanları, mesleki bilgi ve becerilerini, toplumsal cinsiyet eşitsizliğine bakış açılarını tespit etmek amacı ile sorulan sorulardan oluşturulmuştur. İşletmeler için hazırlanmış olan anket formunda ise işletmelerin sektör bilgilerini, kadın personel istihdam durumlarını, kadın personel istihdam tercihlerini ve nedenlerini, kadın personele ihtiyaç durumlarını belirlemeye yönelik sorular yer almıştır

Bu Proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti
tarafından finanse edilmektedir

2. DÜNYADA KADIN İŞGÜCÜ MEVCUT DURUM ANALİZİ

2.1. Kadın İşgücünün Önemi ve Kalkınmadaki Rolü

Dünyadaki işgücü piyasaları, farklı üretim araçlarının ve modellerinin gelişmesi ve değişen toplumsal ve siyasal koşullar gibi faktörlerin etkisiyle sürekli bir yeniden yapılanma süreci içinde olmuştur. Bunların en önemlilerinden biri ise kadının istihdamdaki yeri konusundaki değişimdir. Nitekim hem kadının iş hayatındaki yeri ve önemi artmış hem de konumu ve yaptığı iş değişmiştir. İktisatçılar kadın istihdamının ülke ekonomileri için önemine vurgu yapmaya başlamış ve bu alandaki çalışmalar hız kazanmıştır. Siyasi makamlar bu çerçevede politika geliştirmeye başlamış ve kadın istihdamı öncelikli politika araçlarından biri haline gelmiştir.[1]

Kadın istihdamının bir diğer önemli boyutu ise cinsiyet ayrımcılığı ile mücadeledir. İstihdamda görülen cinsiyet ayrımcılığına karşı mücadele birçok ülkede gündeme getirilmiş ve çeşitli düzenlemeler uygulamaya konulmuştur. İstihdamda cinsiyet ayrımcılığı birçok ülkede üzerinde durulan ve düzenlemeler getirilmeye çalışılan bir konudur. 1944 yılında ILO tarafından kabul edilen Philadelphia Bildirisine göre "Tüm insanlar ırk, din ya da cinsiyet farkı gözetmeksizin

[1]Zihnioğlu, Ö. Kadının Güçlendirilmesi ve İstihdam 2013, Küresel Eğilimler Serisi Çalışma Kâğıdı No.8.

Bu Proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti
tarafından finanse edilmektedir

özgürlük ve itibar, ekonomik güvence ve fırsat eşitliği şartlarında, hem maddi refahlarını, hem de manevi gelişmelerini sağlama hakkına sahiptir(ILO, Dünya Kalkınma Raporu).”[2]

Küreselleşme ile işgücü piyasası dinamiklerinde değişimler yaşanmış, bu değişimlere karşı ülkeler entegrasyon süreci içine girmiştir. Küreselleşme ile rekabet ön plana çıkmış, rekabet edebilmek için de emek piyasasının modernizasyonu kaçınılmaz olmuştur.[3]

Kadın istihdamına verilen bu önemin pek çok nedeni vardır. Öncelikle kadının ekonomiye tam entegrasyonu eşitlik ve etkinlik açısından önemlidir.[4] Eşitlik açısından kadının kendisine kazandıracağı fayda ön plana çıkmaktadır. Erkek istihdamı karşısında genel itibarıyla düşük kalan kadın istihdamı, kadın ve erkek arasında eşitsizlik yaratmaktadır. İstihdamda sağlanacak eşitliğin kadına kazandıracağı faydalar ise ekonomik özgürlük, gelişen güven, karar alma süreçlerinde daha fazla söz sahibi olma ve kişisel gelişim şeklinde özetlenebilir. Etkinlik açısından ise kadın istihdamı makro düzeyde ülkenin kalkınma potansiyeline katkıda bulunacak ve üretim faktörlerinin tam kapasite kullanımını sağlayacaktır.[5] Nitekim ekonomik kalkınmanın olmazsa olmaz koşulu üretim faktörlerinin olabildiğince üst düzeyde ve verimlilikte kullanılmasıdır.[6] Bu da göstermektedir ki kadınların işgücüne düşük katılımı ekonomideki potansiyelden yararlanma oranını da düşürmektedir. Emeğin eksik istihdamında önemli yer tutan kadın emeğinin sistem dışında bırakılmasının engellenmesi ülkelerin ekonomik gayrisafi milli hasılasının artırılması için kaçınılmazdır.[7]

Aynı zamanda kadının istihdama katılımı sürdürülebilir kalkınmanın da önemli araçlarından biri olarak kabul edilmektedir.[8] Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü Raporunda belirtildiği üzere dünyadaki kadın nüfusunun

---

[2]Özdemir, Z., Yalman, İ. & Bayraktar, S. (2012) *Employment of Women and Economic Development: An Example of Transition Economies* [Kadın İstihdamı ve Ekonomik Kalkınma: Geçiş Ekonomileri Örneği] International Conference on Eurasian Economies [Avrasya Ekonomileri Uluslararası Konferansı].

[3]A.g.e.

[4]Tansel, A. (2002) *Economic Development and Female Labour Force Participation in Turkey: Time-Series Evidenceand Cross-Province Estimates* [Ekonomik Kalkınma ve Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılımı: Zaman Serisi Kanıtlar ve Bölgeler Arası Tahminler] EconomicResearch Center Working Papers, 01/05.

[5]A.g.e.

[6]Özer, M., & Biçerli, K. (2003-2004) Türkiye’de Kadın İşgücünün Panel Veri Analizi, *Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*.

[7] Prof. Dr. Özdemir, Z., Doç. Dr. Yalman, İ.,Bayraktar, S. Employment of Women and Economic Development: An Example of Transition Economies [*Kadın İstihdamı ve Ekonomik Kalkınma: Geçiş Ekonomileri Örneği*] 2012, International Conference on Eurasian Economies [Avrasya Ekonomileri Uluslararası Konferansı].

[8]A.g.e.

istihdama dönük daha iyi kullanımı, ekonomik büyüme sağlayacak, yoksulluğu azaltacak, toplumsal refahı güçlendirecek ve sürdürebilir kalkınma sağlayacaktır.[9]

Bu nedenledir ki Avrupa Birliği uzun süredir kadın istihdamının artırılmasını kadın-erkek eşitliği, istihdam ve kalkınma gibi nedenlerle öncelikli politika olarak benimsemiştir. Avrupa Birliğindeki kadın katılım oranları dünyadaki diğer ülkelerle karşılaştırıldığında genel olarak iyi düzeyde olmasına rağmen birlik içindeki ülkeler arasındaki farklılıkları ortadan kaldırmak, kadınlarda görülen seviyeyi erkeklerin düzeyine çıkarmak ve aradaki farkı azaltmak için yoğun çaba sarf edilmektedir. Avrupa Birliği son dönemlerde benimsediği politikalar ile kadın istihdamının artırılmasını hem ekonomik fayda hem de kadın-erkek eşitliği noktasında değerlendirmektedir.

2.2. Dünyada Kadın İşgücünün Yapısı

Dünyadaki istihdamın son yirmi yıllık analizi yapıldığında cinsiyetler arası yoğun bir sektörel ayrışma görülmektedir. Gerek gelişmiş gerekse gelişmekte olan ülkeler incelendiğinde kadınların hizmet sektörüne yoğun bir katılımı söz konusudur. İstihdam seçimleri incelendiğinde kadınların sektörel anlamda daha dar bir tercih skalasına sahip oldukları görülmektedir. Söz konusu sektörel ayrışma zamanla artmış, gelişmekte olan ülkelerde tarım sektöründen, gelişmiş ülkelerde ise sanayi sektöründen ayrılan kadın istihdamı hizmet sektörüne yönelmiştir.[10] 2015'deki kadın işgücünün yapısı incelendiğinde kadınların 1/3'ünün tarım sektöründe, yaklaşık yarısının hizmet sektöründe, 1/6'sının da sanayi sektöründe çalıştığı görülmektedir.

Dünyada son verilere göre 72 milyon kadın işsizken 1,2 milyar kadın istihdamdadır. Kadın-erkek istihdam oranları karşılaştırılmalı olarak değerlendirildiğinde 2008'de yaşanılan küresel krizle birlikte kadınların aleyhine kötüleşme yaşandığı görülmektedir. Nitekim hem krizin meydana geldiği ve en çok hissedildiği gelişmiş ülkelerde hem de Asya ve Afrika'da kriz kadın-erkek işsizlik farkını artırmıştır.

[9]OECD (2008) *Gender and Sustainable Development Maximising the Economic, Social and Environmental Role of Women* [Toplumsal Cinsiyet ve Sürdürülebilir Kalkınma Kadının Ekonomik, Sosyal ve Çevresel Rolünün Yükseltilmesi].

[10]ILO (Uluslararası Çalışma Örgütü) (2012) Global Employment Trends for Women [Kadınlara Yönelik Küresel İstihdam Yönelimleri] Cenevre.

Bu Proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti
tarafından finanse edilmektedir

2.2.1. Dünyada Bölgesel Düzeyde Kadın İşgücü

Kadın işgücündeki gelişime bölgesel açıdan bakıldığında da çeşitli farklılıklar göze çarpmaktadır. Bu nedenle gelişmeleri bölgesel açıdan incelemekte fayda vardır. Örneğin Orta ve Doğu Avrupa'da görülen artış kurumsal sebeplere dayanmaktadır. Piyasa ekonomisine geçiş ve sosyal güvenlik korumalarındaki azalmalar bu artışa etki etmiştir. Bütün Dünya ülkeleri arasında en düşük kadın istihdamına sahip Orta Doğu ve Kuzey Afrika ülkelerinde ise sosyal normlar ters yönlü bir etki yaratmaktadır. Ancak kadınların bu ülkelerdeki artan eğitim düzeyleri işgücüne katılımları konusunda pozitif bir etki yaratmaktadır. Önemli bir artış elde eden Latin Amerika ve Karayipler'de ise bu ilerleme artan beşeri sermaye birikimi ile açıklanmaktadır.[11] Sahra Altı Afrika'daki yüksek kadın işgücü katılım oranları ve görülen artış ise üstesinden gelinemeyen açlık ve yoksulluk ile ilgilidir.[12]

2.3 Kadın İşgücünün Tarihsel Gelişimi

[11]Chioda, L. Garcia-Verdú, R. Muñoz Boudet, A.M (2011). Work and Family: Latin American Women in Search of a New Balance [İş ve Aile: Yeni Denge Arayışındaki Latin Amerikalı Kadınlar] Washington DC, Office of the Chief Economist and Poverty Gender Group, LAC, World Bank).

[12]ILO (Uluslararası Çalışma Örgütü) (2012) Global Employment Trends for Women [Kadınlara Yönelik Küresel İstihdam Yönelimleri] Cenevre.

Bu Proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti
tarafından finanse edilmektedir

Sanayi devrimi kadın işgücü açısından en önemli dönüm noktalarından biridir. Sanayi devrimi ile birlikte kadınlar geleneksel rollerinin dışına çıkarak işçi statüsünde ve ücret karşılığında çalışmaya başlamışlardır.[13] Sanayi devrimi ile birlikte kadın ücretsiz aile işçiliği ya da ev temizliği, çocuk bakımı gibi rolleri icra eden birey olmaktan çıkarak emek piyasasına katılmıştır. Ancak kadının işgücü piyasasında sanayi devrimi ile tercih edilmiş olmasının en önemli nedeni ucuz işgücü sağlıyor olmasıdır. Nitekim sermaye sahipleri maliyetleri düşürerek karlarını yükseltme arayışında olduklarından ucuz işgücü bu talebi karşılamıştır. Ayrıca sanayi devrimi ile kırdan kente göç de artmıştır. Kırda tarım sektöründe ücretsiz aile işçisi olarak çalışan kadın kente göç ettikten sonra farklı iş kollarında çalışmaya başlamıştır.

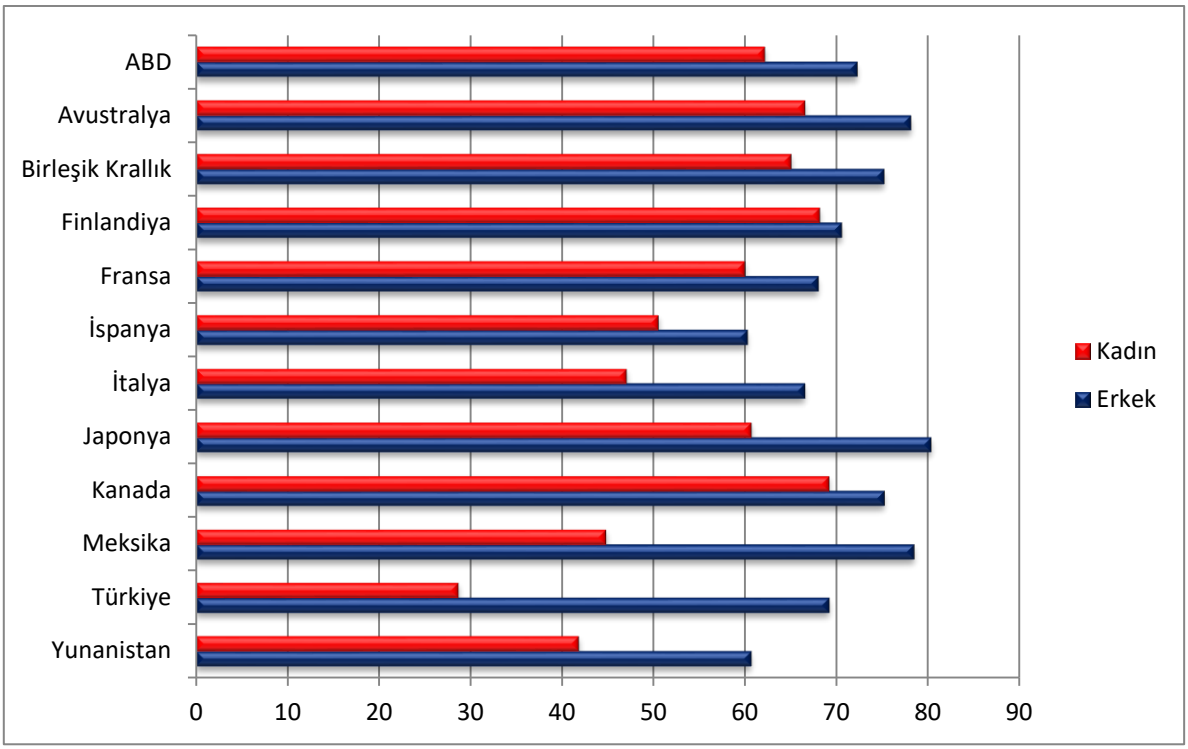
Son dönemlerde ise kadınların istihdamda artan bir şekilde yer almaları dünyada genelinde gözlemlenen bir durumdur.[14] Bu durum bazı istisnalar dışında (Türkiye de bu istisnalara dâhildir.) gerek gelişmiş gerekse gelişmekte olan ekonomilerde rastlanan bir durumdur. Gelişmiş ülkelerde artan kadın istihdamı gelişmekte olan hizmet sektörüyle ve toplumda değişen kadın-erkek rolleriyle ilişkilendirilirken[15] gelişmekte olan toplumlarda benzeri durum ihracata yönelik büyüyen tekstil sektörü ile açıklanmaktadır. Gelişmekte olan ülkelerde kadın istihdamının tercih edilmesinin sebebi ise kadının ucuz işgücü sağlıyor olmasındandır.[16]

[13]Özer, M., & Biçerli, K. (2003-2004) Türkiye'de Kadın İşgücünün Panel Veri Analizi, *Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*.
[14]Bishop, K., Heim, B. & Mihaly, K. (2009). Single Women's Labor Supply Elasticities: Trends and Policy Implications [Bekar Kadınların İşgücü Arzı Esnekliği: Yönelimler ve Politik Çıkarımlar], *Industrial and Labor Relations Review*,63(1), 146.
[15]Anxo, D. & Fagan, C. (2000) Service Employment: A Gender Perspective [Hizmet Sektörü İstihdamı: Toplumsal Cinsiyet Bakış Açısı]. Anxo, D. & Storrie, D. (Ed.), The Job Creation Potential of the Service Sector in Europe [Avrupa'da Hizmet Sektörünün Meslek Oluşturma Potansiyeli]. Luxemburg: European Commission.
[16]Sadasivam, B. (2001) Widening Women's Choices: The Case for Childcare in the Era of Globalisation [Kadınların Seçimlerini Artırmak: Küreselleşme Döneminde Çocuk Bakım Durumu]. Cornia, G.A. (Ed.), Harnessing Globalisation for Children: a report to UNICEF [Çocuklar için Küreselleşmeden Yararlanmak: UNICEF'e Rapor] Innocenti Research Centre.

Bu Proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti
tarafından finanse edilmektedir

2.4 Kadının İşgücü Arzı, İstihdam ve İşsizliğin Yapısı

Grafik 1. OECD Ülkeleri Kadın ve Erkek İstihdam Oranları



Kaynak: OECD Veri Tabanı, Cinsiyete Göre Katılım Oranları 2015

Grafik 1'de 12 OECD ülkesinin 2015 yılı kadın ve erkek istihdam oranları verilmiştir. Bu 12 ülke arasından en yüksek erkek istihdam oranına sahip ülke Japonya'dır. En düşük erkek istihdam oranına sahip ülke ise İspanya'dır. Kadın ve erkek istihdam karşılaştırması ülkelerdeki cinsiyet eşitsizliğinin durumunu ortaya koymaktadır. Buna göre kadın ve erkek istihdam oranları arasındaki farkın en yüksek olduğu ülke olan Türkiye istihdamdaki en büyük eşitsizliğe de sahiptir. Farkın en düşük olduğu ülke ise Finlandiya olarak gözükmektedir. Finlandiya'nın da içinde bulunduğu Kuzey Avrupa Bölgesinde kadınlar istihdama yüksek katılım göstermektedir. Erkeklerin de yüksek oranda istihdam edilebildiği bölgede kadın ve erkek arasındaki eşitsizlik asgari düzeydedir.

Bu Proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti
tarafından finanse edilmektedir

2.4.1 Kadın İşgücü Arzı

Kadın istihdamının yaklaşık son on yılda dünyadaki durumu bölgesel olarak Tablo 1'de gösterilmiştir. Tablodan da görüldüğü üzere ihracata dönük tekstil sektörü gelişmiş olan Doğu Asya, Güneydoğu Asya ve Pasifik Bölgesinin kadın istihdamı diğer bölgelere göre daha yüksektir. Kadın istihdamının yüksek olduğu bir başka bölge olan Avrupa Birliğinde ise farklı bir sektörel yapılanma göze çarpmaktadır. Nitekim 19'uncu yüzyılın sonunda tarıma dayalı ekonomiden sanayiye dayalı ekonomiye geçen bu ülkeler 20'nci yüzyılda hem tarımın hem de sanayinin ekonomideki payını küçültmüş, bankacılığı da kapsayan hizmet sektörü ağırlıklı bir yapılanma içine girmiştir.

Tablo 1. Farklı Bölgelerde Kadın İşgücü

Bölge	2002	2007	2015
Dünya	48,6	49,0	47,8
Gelişmiş Ekonomiler&Avrupa Birliği	47,7	49,5	48,4
Orta&Güneydoğu Avrupa (AB üyesi olmayan) &Bağımsız Devletler Topluluğu	44,4	45,2	46,0
Güney Asya	34,2	33,6	30,4
Latin Amerika&Karayipler	43,9	47,2	48,8
Orta Doğu	13,7	15,1	15,3
Kuzey Afrika	16,6	19,7	19,7
Sahraaltı Afrika	57,4	58,9	59,2
Doğu Asya	66,4	65,6	64,0
Güneydoğu Asya & Pasifik	54,7	55,1	56,0

Kaynak: ILO (Uluslararası Çalışma Örgütü) 2015

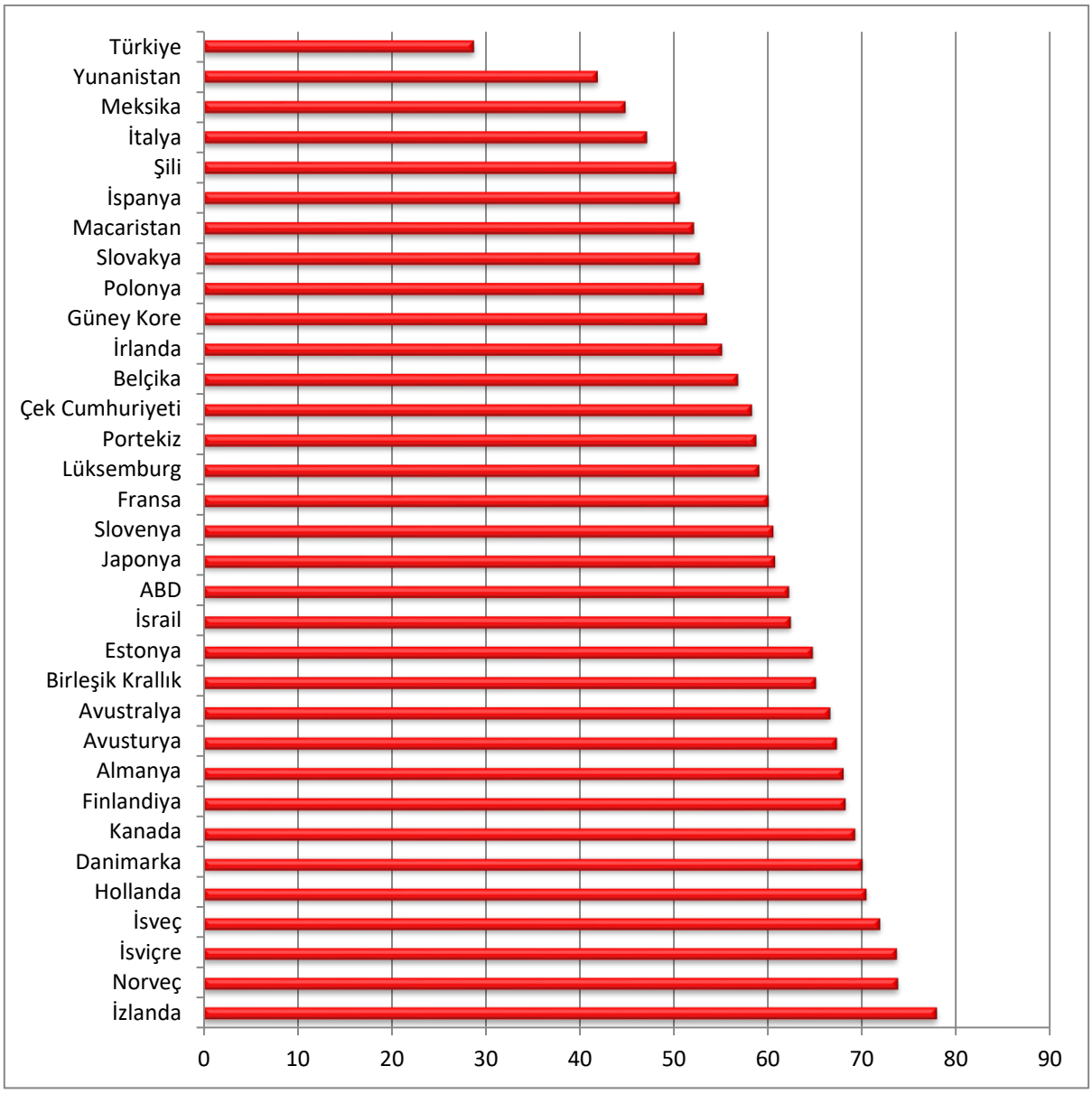
2.4.2 Kadın İstihdamı

Hizmet sektörü bilindiği üzere kadın istihdamını destekleyici niteliktedir. Bu anlamda hizmet sektörünün ağırlık kazandığı ülkelerde kadın istihdamında da paralel bir artış görülmektedir. Bu durum "U-eğrisi" adlı bir teori ile açıklanmaktadır. Bu teoriye göre bir ülke U eğrisinde ilerledikçe belirli sektörlerde daralma, diğer sektörlerde ise genişleme yaşamaktadır. Eğrinin yükselen kısmında ise hizmet sektörüne dayalı bir sistem geliştiği için kadın istihdamı da bundan olumlu etkilenmektedir.

Kadın istihdamını ülkeler bazında değerlendirmek için Grafik 2'de gösterilen OECD ülkeleri incelendiğinde istihdam farklılıklarının OECD ülkeleri arasında da bölgesel nitelik taşıdığı görülmektedir. Nitekim Kuzey Avrupa diğer Avrupa ve Dünya ülkelerine göre daha yüksek kadın istihdam oranlarına sahipken İspanya, İtalya, Yunanistan gibi Güney Avrupa ülkeleri alt sıralarda yer almaktadır. Tablo göstermektedir ki Türkiye her ne kadar son birkaç yılda artış gösterse de OECD ortalamasının oldukça altındadır.

Bu Proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti
tarafından finanse edilmektedir

Grafik 2. OECD Ülkeleri Kadın İstihdam Oranları



Kaynak: OECD Veri Tabanı, Cinsiyete Göre Katılım Oranları 2015

Yukarıda bahsedildiği üzere Dünya'da genel olarak kadın istihdamı artmaktadır. Bu artışın uluslararası ve ulusal düzeyde pek çok nedeni vardır. Bunların başında ekonomik büyüme, artan eğitim seviyesi, azalan doğurganlık oranları

ve diğer yapısal ve kurumsal değişiklikler gelmektedir.[17] Bunlara ek olarak teknolojik bir takım gelişmeler de kadınların işgücü piyasasına daha yoğun bir şekilde katılmasını sağlamıştır. Örneğin ev üretim teknoloji ile ev temizliği için harcanılan çaba ve zaman azalmıştır ve bu durum da kadınların istihdama katılımını desteklemiştir.[18]

2.4.3 Kadınlarda İşsizlik

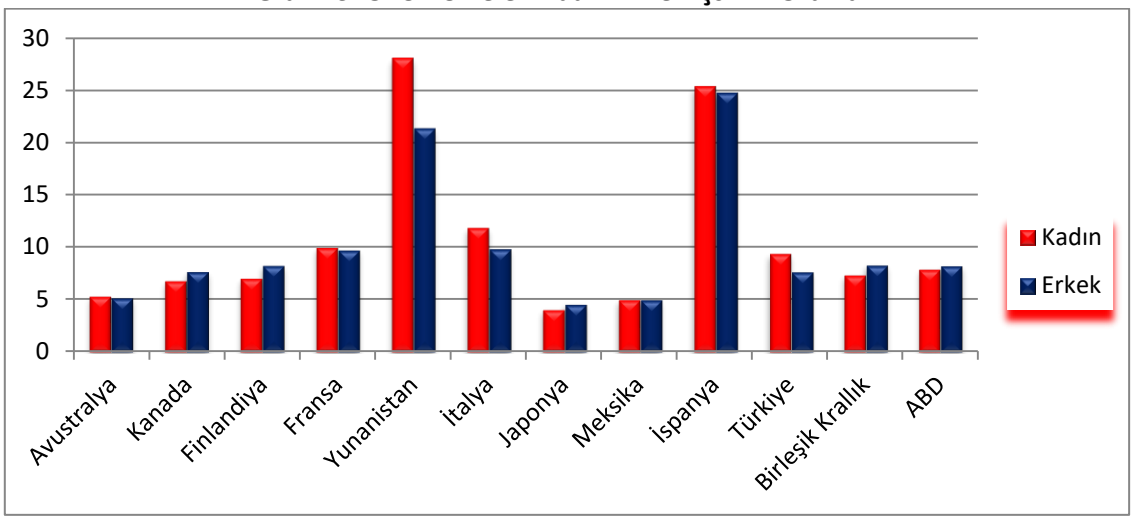
Aşağıda (Grafik 3) 12 OECD ülkesinde 2015 yılına ait kadın ve erkek işsizlik oranları karşılaştırılmıştır. Grafikte öne çıkan ülkelerden biri bütün ülkelerden yüksek işsizlik oranına sahip olduğu için İspanya'dır. Grafikte görüldüğü üzere İspanya'da hem kadın hem de erkek işsizlik oranları yüksektir. İspanya'nın genç işsizlik oranları da oldukça yüksek kalmakta ve Avrupa ortalamasının oldukça üzerinde seyretmektedir. Bunun en büyük nedeni ise İspanya'da işsizliğin işgücü piyasası içinde kronik bir problem olması ve İspanya'nın makro düzeyde uzun süredir bu problemi çözme noktasında önemli bir başarı elde edememiş olmasıdır. Grafiğe dair bir diğer önemli nokta ise Yunanistan'daki yüksek kadın işsizliğidir. Diğer ülkelerde kadın ve erkek işsizlikleri birbirine yakın olmasına rağmen Yunanistan'da arada epeyce bir fark vardır. Bunun en büyük sebebi ise kadınların son dönemde artan bir şekilde işgücü piyasasına dâhil olma yönündeki talepleridir. Nitekim kadınlar işgücü piyasasına dâhil olmaya istekli olmadıklarında veya iş aramadıklarında işsiz statüsünde değerlendirilmemektedir. Türkiye'de kadın işsizliğinin düşük olmasının nedeni de budur.

[17]Goldin, C. (2006) The Quiet Revolution Tha Ttransformed Women's Employment, Education and Family [Kadın İstihdamını, Eğitimini ve Ailesini Değiştiren Sessiz Devrim] National Bureau of Economic Research [Ulusal Ekonomik Araştırma Bürosu] (NBER), Çalışma Kağıdı No. 11953, Ocak.

[18]ILO (Uluslararası Çalışma Örgütü) (2012) Global Employment Trends for Women [Kadınlara Yönelik Küresel İstihdam Yönelimleri] Cenevre.

Bu Proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti
tarafından finanse edilmektedir

Grafik 3. OECD Ülkeleri Kadın-Erkek İşsizlik Oranları



Kaynak: OECD Veri Tabanı, Cinsiyete Göre İşsizlik Oranları 2015

2.5 Kadının İşgücüne Katılımını Etkileyen Faktörler

Kadın istihdamını etkileyen çeşitli değişkenler üzerine yapılan araştırmaların başında eğitim gelmektedir. Eğitimin kadın istihdamı üzerindeki etkisini inceleyen araştırmalar yüksek bir çoğunlukla pozitif yönlü etkiden söz etmektedir.[19] Aysıt Tansel'e göre bu pozitif etkinin iki nedeni vardır.[20] Birincisi işgücüne katılım eğitim masraflarının karşılanması açısından gereklidir. İkincisi ise yüksek kazanç potansiyeli düşünüldüğünde çalışmamanın fırsat maliyeti yüksektir.

Bir diğer önemli faktör ise aile ve iş yaşantısı uyumlaştırma politikalarıdır. Ülkeler istihdamda kadın-erkek eşitliği sağlanmasına yönelik hedeflerin gerçekleştirilmesinde bu politikalara özel önem vermektedir. Nitekim bu uyumlaştırma politikaları işgücünde kadına daha çok fırsat oluşturulması için önkoşul olarak gözükmektedir.[21] Ne yazık

[19] Nelson, M., & Stephens, J.D. (2008) Welfare State Regimes and Women's Employment [Refah Devleti Rejimleri ve Kadın İstihdamı]"Political Economy of the Service Transition" [Hizmet Geçişinin Politik İktisadı] Çalıştayı için hazırlanmış çalışma, [pdf] Institute for International Integration Studies [Uluslararası Entegrasyon Çalışmaları Enstitüsü] Dublin: Trinity College. https://www.tcd.ie/iiis/documents/archive/conferencepapers/MN-JDS-Dublin1.pdf

[20] Tansel, A. (2002) *Economic Development and Female Labour Force Participation in Turkey: Time-Series Evidenceand Cross-Province Estimates* [Ekonomik Kalkınma ve Türkiye'de Kadınların İşgücüne Katılımı: Zaman Serisi Kanıtlar ve Bölgeler Arası Tahminler] Economic Research Center Working Papers, 01/05.

[21]Misra, J., Budig, M. & Moller, S. (2007) Reconciliation Policies and the Effects of Motherhood on Employment, Earnings and Poverty [Uyumlaştırma Politikaları ve Anneliğin İstihdam, Kazançlar ve Fakirlik Üzerindeki Etkileri],*Journal of Comparative Policy Analysis: Research and Practise,* 9(2).

Bu Proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti
tarafından finanse edilmektedir

ki çalışma saatleri, evden çalışma imkânının getirilmesi, esnek çalışma biçimlerinin oluşturulması gibi politikalar aslında kadının üzerinde geleneksel rollerin bir yük olmaya devam ettiğini göstermektedir. Toplumsal cinsiyet rolleri anlamında yaşanılan değişikliklere ve erkeklerin çocuk bakımında ve ev işlerinde daha fazla yer almalarına rağmen kadın daha fazla yükü üstlenmektedir.[22] Bu açıdan kadın istihdamında ilerleme kaydedilebilmesi için öncelikli olarak toplumdaki kadın-erkek rollerinde değişim elde edilmelidir. Ev işleri ve çocuk bakımı sadece kadınlar tarafından üstlenilen görevler olmaktan çıkmalıdır. Bu gibi işlerin paylaşımı kadın ve erkek arasında eşit olarak gerçekleştirilmelidir.

Karşılanabilir çocuk bakımı, ücretli annelik izni ve çocuk hastayken işten ayrılabilme kolaylığı gibi kadın dostu politikaların kadın istihdamını destekleyici etkisini inceleyen önemli akademik çalışmalar vardır.[23] Örneğin doğum izni konusunda yapılan çalışmalar sınırlı olumlu etkiden bahsetmektedir. Araştırmalara göre ücretli izin kadın katılımını artırmaktadır; ancak çok uzun süreli izinler ters etki yaratabilmektedir.[24]

[22]Smith, A.J. & Williams, D.R. (2007) Father-friendly Legislation and Paternal Time Across Western Europe [Babaya Uygun Yasama ve Batı Avrupa'daki Babalık İzni Süreleri]. *Journal of Comparative Policy Analysis: Research and Practise*, 9(2).

[23]Esping-Andersen, G. (2002) Why We Need a New Welfare State? [Neden Yeni Bir Refah Devletine İhtiyacımız var?], Oxford: Oxford University Press.

[24]Henau, J.D., Meulders, D. & O'Dorchai, S. (2010) Maybe Baby: Comparing Partnered Women's Employment and Child Policies in the EU-15 [Bir İhtimal Bebek: 15 AB Ülkesinde Eşli Kadın İstihdamı ve Çocuk Politikaları Karşılaştırması]*Feminist Economics,* 16(1).

Bu Proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti
tarafından finanse edilmektedir

3. TÜRKİYE'DE KADIN İŞGÜCÜNÜN YAPISI

3.1. Kadın İşgücünün Tarihsel Gelişimi

Kadın istihdamı dünya genelinde özellikle 1970'lerden sonra farklı gelir gruplarındaki bütün ülkelerde büyük artış göstermiştir.[25] Ancak Türkiye bu çalışma içinde yapılan karşılaştırmalardan da anlaşılacağı üzere farklı bir gelişim tecrübe etmiştir. Bu durumun çeşitli nedenleri vardır. Aşağıda alt başlıklarda bu nedenler değerlendirilecektir. Fakat bunlardan en önemlisi ve bu bölümde üzerinde durulacak olan ekonomik yapılanmaya bağlı sektörel değişimlerdir. Kadın istihdamı özelinde değerlendirildiğinde tarıma dayalı istihdam kentleşmeyle birlikte sürekli bir azalma göstermekte, tarım-dışı sektörde de buna bağlı olarak artış yaşanmaktadır. Tablo-2'de görülebileceği üzere 2004 yılında tarımda kadın istihdamı %50,8 iken 2011'de bu oran %39,8' e gerilemiştir. Aynı şekilde tarım-dışı istihdam oranlarında da gözle görülür bir artış yaşanmıştır. 2004 yılında tarım-dışı kadın istihdamı %49,2 iken bu oran 2011'de %57,8'e yükselmiştir. Türkiye'de kentleşme 1950'lerden sonra gelişim kaydetse de esas yükseliş 1980'ler sonrasında yaşanmıştır.[26] 1980'lerden sonra elde edilen bu hızlı artış ile Türkiye'de kent nüfus oranı %70'leri geçmiş ve Avrupa ülkelerindeki oranlar yakalanmıştır.

[25]Buğra, A (2010). Toplumsal Cinsiyet, İşgücü Piyasaları ve Refah Rejimleri: Türkiye'de Kadın İstihdamı. TÜBİTAK Proje No: 108K524.
[26]UN (Birleşmiş Milletler) (2011) World Urbanization Prospects: The 2011 Revision [Dünya Kentleşme Beklentileri: 2011 için Gözden Geçirme].

Bu Proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti
tarafından finanse edilmektedir

Tablo 2.Yıllar İtibarıyla Kadınların Tarım ve Tarım-dışı İstihdam Oranları (%)

Yıllar	Tarım	Tarım-dışı
2004	50,8	49,2
2005	46,3	53,7
2006	43,6	56,4
2007	42,7	57,3
2008	42,1	57,9
2009	41,7	58,3
2010	42,4	57,6
2011	42,2	57,8
2012	39,3	60,7

Kaynak: TÜİK 2013, Konularına Göre İstatistikler-İstihdam, İşsizlik ve Ücret

Kadın istihdamının yapısı incelendiğinde ise Türkiye'de kadın istihdamının tarıma dayalı olduğu görülmektedir. Tarımın payı kentleşmeye bağlı olarak azalsa da tarım hala Türkiye ekonomisinin önemli bir parçasıdır. Buna bağlı olarak tarımda yaşanan azalmalar doğrudan kadın istihdamını etkilemekte ve kente bu çıkış farklı sektörlere katılımla dengelenmediği için hızlı düşüşler yaşanmaktadır. Örneğin 1988-2007 tarihleri arasında tarım istihdamında görülen azalma toplam kadın istihdamında %32,1'den %23'e düşüşe neden olmuştur.[27] Kent ve kırsal kesim istihdamları ayrı ayrı değerlendirildiğinde 1995-2005 arasında kırsal alanda kadın istihdamı %49,3'ten %33,7'ye düşerken kentsel alandaki istihdam %17,1'den %19,3'e yükselmiştir.[28] Görüldüğü gibi 10 yıllık dönemde tarımda ciddi bir kayıp

[27]Buğra, A. & Yakut-Çakar, B. (2010) Structural Change, Social Policy Environment and Female Employment in Turkey [Yapısal Değişim, Sosyal Politika ve Türkiye'de Kadın İstihdamı], *Development and Change*, 41(3), 517-538.

[28]Toksöz, G. (2007a) İşgücü Piyasasının Toplumsal Cinsiyet Perspektifinden Analizi ve Bölgeler Arası Dengesizlikler, *Çalışma ve Toplum*, 4. http://www.calismatoplum.org/sayi15/toksoz.pdf

Bu Proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti
tarafından finanse edilmektedir

yaşanırken diğer sektörlerde önemli bir artış elde edilememiştir. Kadın ve erkek istihdamı karşılaştırmasıyla değerlendirildiğinde ise tarımda yaşanılan kaybın kadınları erkeklerden daha çok etkilediği görülmektedir.[29] Nitekim erkekler tarım dışı sektöre daha kolay geçiş sağlarken tarımdaki istihdamdan çıkan kadınlar ya kayıt dışı çalışmaya başlamış ya da işgücünden tamamen ayrılmıştır.[30]

Tarihsel gelişim sanayi ve hizmet sektörü açısından incelendiğinde ise yine farklı bir resim ortaya çıkmaktadır. Örneğin sanayi sektörü diğer ülkelerde genel olarak düşerken Türkiye'de sürekli artmaktadır. Nitekim sanayi sektörünün toplam kadın istihdamındaki payı 1980 yılında %4,7 iken 2008 yılında %14,7'ye ulaşmıştır.[31] Bu oran tarım ve hizmet sektörleriyle karşılaştırıldığında yüksek kalmaktadır; ancak gelişmiş ülkelerde sanayi sektörünün payı ile değerlendirildiğinde fazladır. İlginç bir diğer durum ise hizmet sektöründeki kadın istihdamının oranıdır. Diğer ülkelerde sektörel bazlı kadın-erkek istihdamı karşılaştırmaları yapıldığında hizmet sektöründe kadın istihdamının ağırlığı göze çarpmaktadır. Kadınların erkeklere oranı ülkeden ülkeye değişmesine rağmen genel olarak gözlemlenen durum hizmet sektöründe kadın istihdamının erkek istihdamından fazla olmasıdır. Ancak Türkiye'de hizmet sektörüne erkekler kadınlardan daha fazla katılmaktadır. Türkiye'de hizmet sektöründe kadın-erkek oranı 0,34'tür.[32] Yunanistan'da da hizmet sektöründe erkekler kadınlardan daha fazla yer almaktadır. Ancak kadınların katılımı Türkiye ile karşılaştırıldığında 0,89 ile oldukça yüksek kalmaktadır.[33]

Türkiye'deki kadın işgücünün tarihsel gelişimi incelendiğinde çoğu araştırmacı U eğrisi teorisinin Türkiye'de doğrulanabilir olduğu üzerinde hemfikirdir. Uzun bir süreçte yapılan incelemeler göstermektedir ki Türkiye'de kadın istihdamı hızlı bir düşüş yaşamış, sonrasında ise bu düşüşün hızı yavaşlamıştır.[34] Bu teoriye bağlı olarak yukarı yönlü hareket yakın zamanda beklenebilir. Ancak Türkiye diğer ülkelerle karşılaştırıldığında bu geçişi çok uzun süreli yaşamıştır. Bu durum da tarımdan çıkan kadın işgücünün diğer sektörlerdeki katılımla dengelenemediğini göstermektedir. Kalkınmada kapasitenin tam kullanılması ve etkinlik açısından kadın istihdamının önemi dikkate

[29]Özar, Ş. (1994) Some Observations on the Position of Women in the Labor Market in the Development Process of Turkey [Türkiye'nin Kalkınma Sürecindeki İşgücü Piyasasında Kadının Rolü Üzerine Bazı Gözlemler] *Boğaziçi Journal Review of Social, Economic and Administrative Studies*, 8(1-2), 21-43.

[30]A.g.e.

[31]Buğra, A (2010). Toplumsal Cinsiyet, İşgücü Piyasaları ve Refah Rejimleri: Türkiye'de Kadın İstihdamı. TÜBİTAK Proje No: 108K524.

[32]Buğra, A (2010). Toplumsal Cinsiyet, İşgücü Piyasaları ve Refah Rejimleri: Türkiye'de Kadın İstihdamı. TÜBİTAK Proje No: 108K524.

[33] Buğra, A (2010). Toplumsal Cinsiyet, İşgücü Piyasaları ve Refah Rejimleri: Türkiye'de Kadın İstihdamı. TÜBİTAK Proje No: 108K524.

[34] Tansel, A. (2002) *Economic Development and Female Labour Force Participation in Turkey: Time-Series Evidenceand Cross-Province Estimates* [Ekonomik Kalkınma ve Türkiye'de Kadınların İşgücüne Katılımı: Zaman Serisi Kanıtlar ve Bölgeler Arası Tahminler] Economic Research Center Working Papers, 01/05.

alındığında Türkiye'nin uzun dönemde yaşadığı düşük katılım oranları ekonomik gelişimi önünde önemli bir engeldir. İktisatçı Şevket Pamuk'un da belirttiği gibi eğer Türkiye işgücü piyasası nüfusunun yarısını kullanmamaya devam ederse Avrupa Birliği Gayri Safi Yurtiçi Hâsıla ortalamasına hiçbir zaman ulaşamayacaktır.[35]

3.2 Kadının İşgücü Arzı, İstihdam ve İşsizliğin Yapısı

3.2.1 Kadın İşgücü Arzı

Türkiye'de yukarıda üzerinde durulduğu gibi kadın istihdam oranı düşüktür. Ancak bu konuda yoğun olarak yürütülen çalışmalar ve artan eğitim düzeyi gibi pek çok nedenle az da olsa artış sağlanmıştır. 2007-2015 yılları arasındaki işgücüne katılım oranları incelendiğinde erkek katılım oranının %70,3'ten %71'e yükseldiği, kadın katılım oranının ise %23,3'ten %29,5'e çıktığı görülmektedir.[36] Kentte 2015 yılında kadınların işgücüne katılım oranı %26,1 iken kırsal alanda bu oran %36,9'dur. Erkeklerde ise kentte katılım %71,0 iken kırda bu oran %71,2'dir.[37] Görüldüğü gibi erkeklerde kentte ve kırda katılım oranları birbirine yakınken kadınlarda kentteki katılım ile kırdaki katılım arasında önemli farklar vardır.

Tablo 3.Yıllar İtibarıyla Türkiye'de Kadın İşgücüne Katılım Oranları (%)

Yıllar	İşgücüne Katılma Oranı %
2007	23,3
2008	23,3
2009	23,6
2010	23,6
2011	24,5
2012	26,0

[35]Pamuk, Ş. (2009) *Kişi başına düşen gelirin son iki yüz yılı: Türkiye*. Ankara: ODTÜ İktisat Bölümü'nün Ellinci yılı çağrılı konuşması (Aralık).

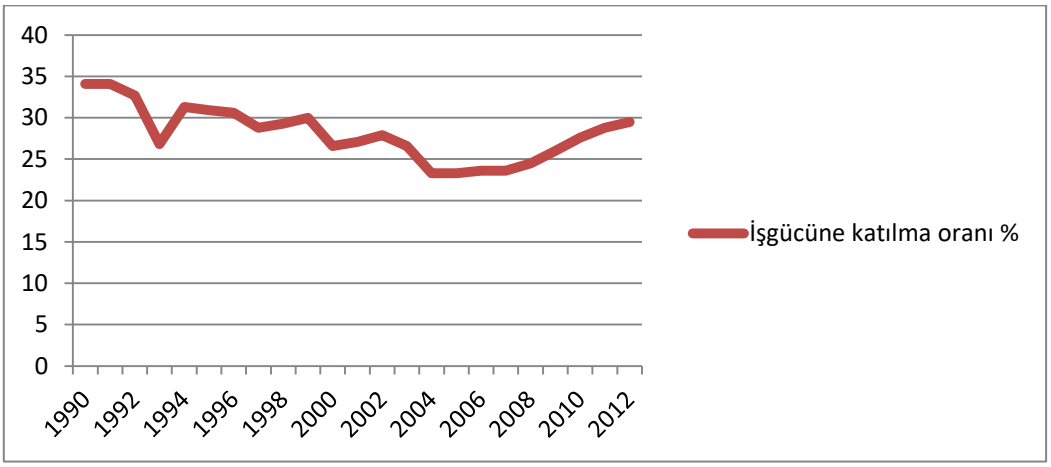
[36]TÜİK (2015) İstatistiklerle Kadın, http://www.tuik.gov.tr/Kitap.do?metod=KitapDetay&KT_ID=11&KITAP_ID=238 (Erişim: 27/12/2016)

[37]TÜİK (2015) İstatistiklerle Kadın, http://www.tuik.gov.tr/Kitap.do?metod=KitapDetay&KT_ID=11&KITAP_ID=238 (Erişim: 27/12/2016).

2013	27,6
2014	28,8
2015	29,5

Kaynak: TÜİK 2013, Konularına Göre İstatistikler-İstihdam, İşsizlik ve Ücret

Grafik 4. Yıllar İtibarıyla Kadınların İşgücüne Katılım Oranları (%)

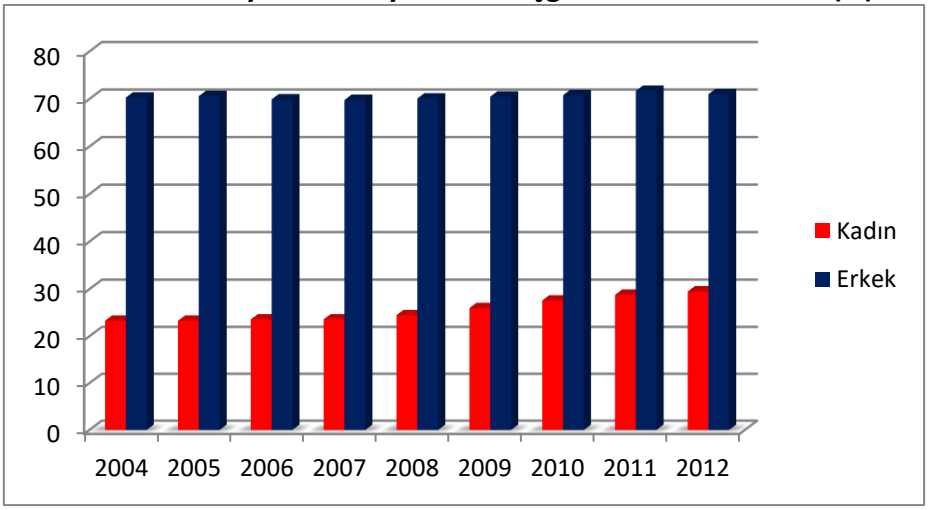


Kaynak: TÜİK 2013, Konularına Göre İstatistikler-İstihdam, İşsizlik ve Ücret

Grafik 4'te yıllar itibariyle Türkiye'de kadın işgücüne katılım oranlarındaki değişim gösterilmiştir. Grafik yukarıda üzerinde durulan kadın istihdamında sürekli görülen azalışı ortaya çıkarmaktadır. Nitekim 1990'lı yıllardan 2004'e gelene kadar işgücüne katılım genel olarak azalan bir seyir izlemiştir. Bu dönem içinde ara ara artmalar görülse de katılım oranı 2004'e gelindiğinde ciddi bir düşüşle karşılaşmıştır. 2004 sonrasında ise birkaç yıllık dönem içinde pek bir değişim yaşanmamış, 2008 sonrasında ise yükseliş tecrübe edilmiştir.

Bu Proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti
tarafından finanse edilmektedir

Grafik 5. Türkiye'de Cinsiyete Göre İşgücüne Katılım Oranı (%)



Kaynak: TÜİK 2013, Konularına Göre İstatistikler-İstihdam, İşsizlik ve Ücret

Grafik 5'te ise bu dönem içinde kadın ve erkek katılım oranları karşılaştırılmıştır. Grafik açık bir şekilde kadın ve erkek katılım oranları arasındaki uçurumu göstermektedir. Son dönemde kadın katılım oranlarında az da olsa yükseliş gerçekleştiği için 2008 yılından itibaren aradaki farkta azalmalar olduğu görülmektedir.

3.2.2 Kadın İstihdamı

Tablo 4'te yıllar itibarıyla istihdam edilen kadın sayıları verilmiştir. Yukarıda verilen grafiklerde görüldüğü gibi 2004 yılından itibaren sürekli bir artış yaşanmıştır. Ancak 2004 yılından 2008'e kadar olan süreçte kadınların katılımı durağan bir çizgide gerçekleşmiştir. İstihdama katılan kadın sayısından da görüldüğü gibi fark edilir düzeyde bir artıştan 2008'e kadar söz etmek mümkün değildir. Yine de toplam kadın istihdamında bu dönemde yaşanan artış ise umut vermektedir. Nitekim 2007-2015 yılları arasında yaklaşık 2,5 milyon kadın istihdama katılmıştır.

Bu Proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti
tarafından finanse edilmektedir

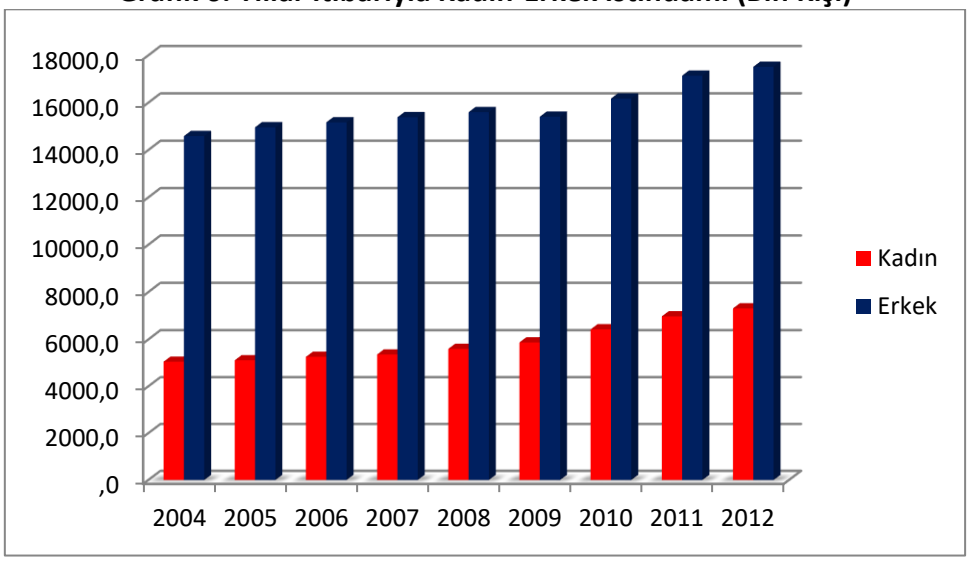
Tablo 4. Yıllar İtibarıyla Türkiye'de İstihdam Edilen Kadın Sayısı (Bin Kişi)

Yıllar	İstihdam Edilenler (Bin)
2007	5.047
2008	5.108
2009	5.258
2010	5.356
2011	5.595
2012	5.871
2013	6.425
2014	6.973
2015	7.309

Kaynak: TÜİK 2015, Konularına Göre İstatistikler-İstihdam, İşsizlik ve Ücret

Bu dönemde erkeklerde yaşanan istihdam artışını gözlemlemek açısından kadın erkek karşılaştırması yapmak önemlidir. Bu açıdan Grafik 6'da 2004-2012 yılları arasında istihdam edilen kadın sayısı istihdam edilen erkek sayısı ile karşılaştırılmıştır. Kadınlarda yukarıda bahsedilen istihdam artışı erkeklerde de aynı dönem içinde elde edilmiştir. Kadın ve erkek istihdamında paralel gerçekleşen artış ekonomide işgücü talebindeki büyümeye işarettir.

Grafik 6. Yıllar İtibarıyla Kadın-Erkek İstihdamı (Bin Kişi)



Kaynak: TÜİK 2013, Konularına Göre İstatistikler-İstihdam, İşsizlik ve Ücret

Bu Proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti
tarafından finanse edilmektedir

Tablo 5.Meslek Gruplarına göre İstihdam Edilen Kadınlar (Bin Kişi, 15+ yaş, 2015)

Meslek Grupları	İstihdam Edilenler
Kanun Yapıcılar, Üst Düzey Yöneticiler ve Müdürler	220
Profesyonel Meslek Mensupları	780
Yardımcı Profesyonel Meslek Mensupları	535
Büro ve Müşteri Hizmetlerinde Çalışan Elemanlar	775
Hizmet ve Satış Elemanları	867
Nitelikli Tarım, Hayvancılık, Avcılık, Ormancılık ve Su Ürünleri Çalışanları	2.101
Sanatkârlar ve İlgili İşlerde Çalışanlar	321
Tesis ve Makine Operatörleri ve Montajcılar	251
Nitelik Gerektirmeyen İşlerde Çalışanlar	1.459
Toplam İstihdam	7.309

Kaynak: TÜİK , Hanehalkı İşgücü İstatistikleri, 2015

Kadın istihdamını daha iyi anlamak açısından Tablo 5'te meslek gruplarına göre sınıflandırma yapılmıştır. Tabloda görüldüğü gibi tüm Türkiye'de kadınlar en çok "Nitelikli tarım, hayvancılık, avcılık, ormancılık ve su ürünleri" meslek grubunda istihdama katılmaktadır. Burada düşüş göstermesine rağmen yüksek bir paya sahip olan tarım istihdamı öne çıkmaktadır. Kadınların en düşük katılım gösterdikleri "Kanun yapıcılar, üst düzey yöneticiler ve müdürler" meslek grubunda tüm Türkiye'de 220.000 kadın istihdam edilmektedir. Bu durum ise kadınların işgücünde karşılaştıkları bir diğer problemi ortaya çıkarmaktadır. Nitekim kadın istihdama katılsa bile erkeğe göre ikincil konumda yer almakta, üst düzey pozisyonlarda görev yapamamaktadır. Bu durumun başlıca sebepleri, kadına yüklenen ev ve çocuk bakımı yükümlülükleri ve işgücü piyasasında maruz kalınan cinsiyet ayrımcılığıdır. Kadın istihdamdan belli aralıklarla ayrıldığında ve istihdama dönüşü uzun sürdüğünde kariyerinde kaçınılmaz bir şekilde geri kalmaktadır. Aynı zamanda, kadının üst düzey görevlerde bulunmasına karşı işverenler tarafından uygulanan ayrımcı politikalar da bu seviyelere kadınların yükselmesi önünde engel teşkil etmektedir.

Bu Proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti
tarafından finanse edilmektedir

Kadınların işgücü piyasasındaki faaliyetlerinin daha ayrıntılı bir şekilde incelendiği Tablo-6'da ise iktisadi faaliyet kollarına göre gruplandırma yapılmıştır. Kırdaki katılım bekleneceği gibi en çok tarım, ormancılık ve balıkçılıkta gerçekleşmiştir. Kırda bu faaliyet kolunda istihdam edilen kadın sayısı yaklaşık 2.552.000'dir. Kırdaki en düşük katılım ise madencilik ve taş ocakçılığında görülmektedir. Kentteki en yüksek katılım ise 860.000 ile imalat sanayindedir. Bunun en büyük nedeni kırdan kente gerçekleşen göçte eğitim seviyesi düşük olan kadınların ihracata yönelik imalat gerçekleştiren işletmelerde istihdama katılmasıdır. Bir diğer yüksek katılım ise 655.000 ile toptan ve perakende ticarette gerçekleşmektedir. Bu grubu 527.000 kişi ile eğitim takip etmektedir. Kırdaki katılım ile aynı şekilde kentteki en düşük katılım da madencilik ve taş ocakçılığındadır.

Tablo 6. İktisadi Faaliyet Koluna göre İstihdam Edilenler (Bin kişi, 15+ Yaş, Kadın, 2015)

İktisadi Faaliyet Kolları	Kent	Kır
Tarım, Ormancılık ve Balıkçılık	319	2.552
Madencilik ve Taş Ocakçılığı	1	1
İmalat	860	152
Elektrik, Gaz, Buhar, Su ve Kanalizasyon	15	2
İnşaat	52	5
Toptan ve Perakende Ticaret	655	96
Ulaştırma ve Depolama	60	5
Konaklama ve Yiyecek Hizmeti Faaliyetleri	199	43
Bilgi ve İletişim	58	4
Finans ve Sigorta Faaliyetleri	116	5
Gayrimenkul Faaliyetleri	30	3
Mesleki, Bilimsel ve Teknik Faaliyetler	167	11

İdari ve Destek Hizmet Faaliyetleri	268	27
Kamu Yönetimi ve Savunma	195	26
Eğitim	527	65
İnsan Sağlığı ve Sosyal Hizmet Faaliyetleri	420	89
Kültür, Sanat, Eğlence, Dinlence ve Spor	23	2
Diğer Toplumsal Hizmetler	230	27

Kaynak: TÜİK , Hanehalkı İşgücü İstatistikleri, 2015

3.2.3 Kadınlarda İşsizlik

İşgücü analizinin doğru tespiti açısından işsizlik oranlarına baktığımızda ise kadınların işsizlik oranının erkeklerden daha fazla olduğunu görülmektedir. 2007 yılında kadın işsizlik oranı %11 iken 2015 yılında %13,2 ile benzer seviyede kalmıştır. Erkeklerde ise 2007 yılında işsizlik oranı %10,8 iken bu oran 2015 yılında %11,1'e yükselmiştir.[38] Genç işsizlik oranlarına bakıldığında da kadınlarda erkeklerden daha yüksek bir oran göze çarpmaktadır. Nitekim 2015 yılında 15-24 grubundaki kadınların %19,9'u, aynı yaş grubundaki erkeklerin ise %16,3'ü işsizdir.[39]

Tablo 7'de yıllara göre kadın işsizlik oranlarındaki değişim verilmiştir. Tabloya göre 2011 yılından sonra 2012 ve 2013 yıllarında kadın işsizlik oranlarında gözle görülür bir artış yaşanmıştır. Nitekim 2011'de kadın işsizliği %11,6 iken bu oran 2012'de birden %14,3'e yükselmiştir.

[38] TÜİK (2015) İstatistiklerle Kadın, http://www.tuik.gov.tr/Kitap.do?metod=KitapDetay&KT_ID=11&KITAP_ID=238 (Erişim: 27/12/2016).
[39] TÜİK (2015) İstatistiklerle Kadın, http://www.tuik.gov.tr/Kitap.do?metod=KitapDetay&KT_ID=11&KITAP_ID=238 (Erişim: 27/12/2016).

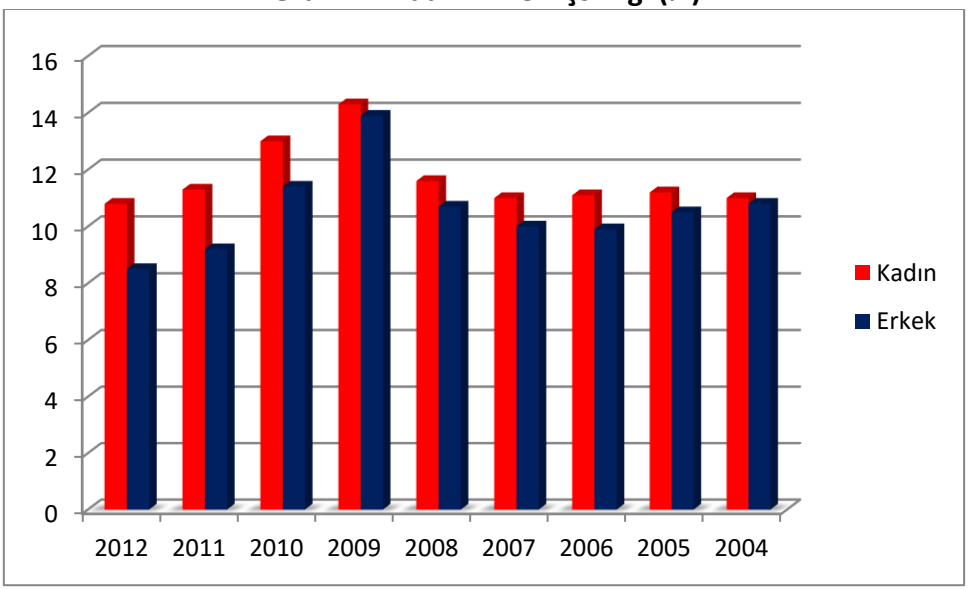
Bu Proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti
tarafından finanse edilmektedir

Tablo 7. Türkiye'de Yıllar İtibarıyla Kadın İşsizlik Oranları

Yıllar	İşsizlik oranı %
2007	11,0
2008	11,2
2009	11,1
2010	11,0
2011	11,6
2012	14,3
2013	13,0
2014	11,3
2015	13,2

Kaynak: TÜİK , Konularına Göre İstatistikler-İstihdam, İşsizlik ve Ücret, 2015

Grafik 7. Kadın-Erkek İşsizliği (%)



Kaynak: TÜİK 2013, Konularına Göre İstatistikler-İstihdam, İşsizlik ve Ücret

İşsizliğe dair bir diğer önemli gösterge ise tarım dışı işsizlik göstergeleridir. 2005 yılında %18,7 olan tarım dışı işsizlik oranı 2009 yılında artış göstermiş ve %21,9'a yükselmiştir. 2010 ve 2011 yıllarında ise azalma yaşanmıştır. 2011 yılında ise bu oran % 17,7'ye gerilemiştir.

Bu Proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti
tarafından finanse edilmektedir

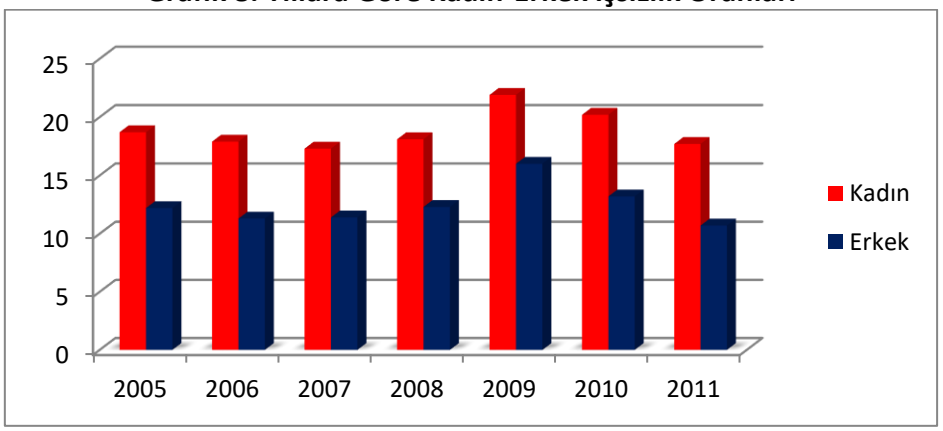
Tablo 8. Yıllar İtibarıyla Kadınların Tarım Dışı İşsizlik Oranı, Kadın (%)

Yıllar	Tarım dışı işsizlik oranı %
2009	18,7
2010	17,9
2011	17,3
2012	18,1
2013	21,9
2014	20,2
2015	17,7

Kaynak: TÜİK 2015, Konularına Göre İstatistikler-İstihdam, İşsizlik ve Ücret

Grafik 8'de ise yıllara göre kadın-erkek işsizlik oranları karşılaştırmalı olarak verilmiştir. 2005 ve 2011 yılları arasındaki işsizlik oranlarını gösteren grafikten de anlaşılacağı üzere kadın ve erkek işsizliği arasındaki farkta önemli bir değişim olmamıştır. Ancak aradaki farkta değişim görülmemesine rağmen kadın ve erkek işsizlik oranları aynı dönemde düşmüş ve aynı dönemde yükselmiştir. Örneğin 2008'den 2009'a geçişte hem kadın hem erkek işsizliğinde yükselme yaşanmış, 2010 yılında ise her ikisinde de düşme görülmüştür. Grafikte dikkat edilmesi gereken bir diğer husus ise bu dönemde kadın işsizliğinin erkek işsizliğinden devamlı olarak yüksek olmasıdır. Bu da işsizliğin kadınlar için daha önemli bir problem olduğunu göstermektedir.

Grafik 8. Yıllara Göre Kadın-Erkek İşsizlik Oranları



Kaynak: TÜİK 2013, Konularına Göre İstatistikler-İstihdam, İşsizlik ve Ücret

3.3. Kadının İşgücüne Katılımını Etkileyen Faktörler

Türkiye'de TÜİK'in kadınların işgücüne dâhil olmama nedenlerini anlamaya yönelik yaptığı araştırma %61,3 ile ev işleriyle meşgul sonucunu çıkarmıştır. Bunun haricinde öğrenimine devam etmek ve çalışamaz halde olmak bir diğer işgücüne dâhil olmama nedeni olarak gözükmektedir. Erkeklerin dâhil olmama nedenine bakıldığında ise %37,9 ile başlıca nedenin emekli olmak olduğu anlaşılmaktadır.

Tablo 9. İşgücüne Dâhil Olmama Nedenleri (2015)

Nedenler	Kadın	Erkek
İş Aramayıp Çalışmaya Hazır Olanlar	5,4	12,1
Mevsimlik Çalışanlar	0,2	0,3
Ev İşleriyle Meşgul	61,3	0
Öğrenci	11,0	29,0
Emekli	4,3	37,9
Çalışamaz Halde	11,1	16,3
Diğer	6,7	4,5

Kaynak: TÜİK, İstatistik Göstergeler-Bölgesel İstatistikler- İşgücü İstatistikleri, 2015

Türkiye'de düşük kadın istihdamının nedenlerine bakıldığında ise makro ve mikro düzeyde pek çok unsur göze çarpmaktadır. Aşağıdaki alt başlıklarda ise bu faktörler ve ne şekilde kadın istihdamı üzerinde etkili oldukları üzerinde durulacaktır.

3.3.1 Eğitim Düzeyi

Kadın istihdamını belirleyici faktörler üzerine dünya genelinde yapılan araştırmalar eğitim düzeyinin olumlu etkisinden söz etmektedir. Nitekim eğitim seviyesi yükseldikçe, özellikle kadın üniversite derecesini elde ettiğinde işgücü piyasasına yüksek oranda katılım göstermektedir. Türkiye açısından ise düşük kadın istihdamını kadınların düşük eğitim seviyelerine bağlamak mümkündür. Diğer faktörlerin de etkisi göz önünde bulundurulduğunda salt bir etkiden söz

edilemez. Ancak Tablo 10'da görüldüğü üzere en çok katılım yüksekokul ve üstü eğitim düzeyine sahip kadınlardadır. Erkeklerin işgücüne katılımı her eğitim düzeyinde "şart" olarak algılandığı ve toplumda erkeğin çalışmasının öncelikli olduğu düşünüldüğü için alt eğitim düzeylerinde de yüksek katılım gerçekleşmektedir.

Tablo 10. Eğitim Düzeyine göre Kadın Çalışanların Oranları (2014)

Eğitim Düzeyi	Kadın	Erkek
İlkokul ve Altı	17.7	27.4
İlköğretim ve Ortaokul	13.5	19.9
Lise	26.3	23.7
Meslek Lisesi	7.3	10.8
Yüksekokul ve Üstü	35.3	18.2

Kaynak: TÜİK 2015, Konularına Göre İstatistikler-İstihdam, İşsizlik ve Ücret

Tablo 11'de ise yıllara göre eğitime bağlı olarak işgücüne katılımda görülen değişimlere yer verilmiştir. Buna göre 2000 yılında okuma-yazma bilmeyenlerin katılım oranı %25,2 iken 2014 yılında bu oran %16,7'ye gerilemiştir. Kriz döneminde az da olsa artış yaşanmasına rağmen genel olarak okuma-yazma bilmeyen kadınların işgücüne katılım oranı yıllar itibarıyla azalan bir seyir izlemiştir. Okuma yazma bilen fakat bir okul bitirmeyen kadınların işgücüne katılımı ise 2004 yılına kadar düşüş göstermiş, 2005 yılından itibaren az da olsa azalma, 2008 yılından itibaren ise artış yaşamıştır. Diğer eğitim gruplarında ise bu gruba benzer değişimler yaşanmıştır. Oranlara bakılarak değerlendirme yapıldığında ise yüksekokul veya fakülte mezunu kadınların yüksek bir oranda katılım gösterdikleri anlaşılmaktadır. Nitekim bu grupta yer alan kadınların işgücüne katılımları hep yüksek ve istikrarlı olmuştur.

Bu Proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti
tarafından finanse edilmektedir

Tablo 11. Eğitim Durumuna Ve Dönemlere Göre İşgücüne Katılma Oranı (%)(15 + yaş)

Yıllar	Okuma-yazma bilmeyen	Okuma yazma bilen fakat bir okul bitirmeyen	İlkokul	Ortaokul veya dengi meslek okul	Genel lise	Lise dengi meslek okul	Yüksekokul veya fakülte	İlköğretim
2002	25,2	22,2	24,5	15,3	28,1	42,4	70,1	7,9
2003	24,8	24,2	26	15,7	27,2	40,3	70,8	6,7
2004	24,4	22,4	26,7	18,4	28,5	39	71,5	10,7
2005	23,6	21,1	24,8	19,9	25,2	36,4	69,5	11,9
2006	16,6	17,9	21,4	20,6	26,1	39,4	70,3	10,4
2007	15,6	18,2	20,9	22,7	26,9	36,8	69,1	12
2008	14,7	18	21,1	22,9	27,9	36,2	68,8	13,5
2009	14,4	17,3	20,5	22,7	28,4	36,4	69,4	16
2010	14,5	18,5	21,1	21,6	29,1	38,3	70	16,9
2011	15	19,2	23,3	22,8	30,4	39,1	70,8	18
2012	16,3	20,4	25,7	24,6	30,4	39,8	71	19,9
2013	17,1	21,4	27,5	25,4	30,3	39,2	70,8	21,1
2014	16,7	20,7	28,3	27,9	30,6	38,1	70,9	20,7

Kaynak: TÜİK, Konularına Göre İstatistikler-İstihdam, İşsizlik ve Ücret, 2015

3.3.2 Yaş

Yaş düzeylerine göre kadınların işgücüne katılım oranlarını incelendiğinde önemli farklar göze çarpmaktadır. En yüksek katılım, 25-29 ve 35-39 yaş aralığında görülürken, en düşük katılım yüksek genç işsizliğinin de etkisiyle 15-19 ve 65+ yaş gruplarındadır.

Tablo 12'de yıllar itibarıyla yaş gruplarına göre katılım oranları verilmiştir. 2012 yılında en yüksek katılım %40,3 ile 25-29 yaş grubu arasındaki kadınlardadır. Aynı şekilde 2011 yılında da %38,3 ile 25-29 yaş aralığındaki kadınlar en yüksek katılımı göstermişlerdir. Genel olarak 2000-2012 dönemi incelendiğinde ise benzer bir tablo ortaya çıkmaktadır. Buradan varılacak sonuç ise 25-29 yaş grubunun işgücüne katılmaya daha çok eğilimli olduğudur. Yıllara göre

Bu Proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti
tarafından finanse edilmektedir

değerlendirme yapıldığında ise görülen önemli bir değişim 15-19 yaş grubunda yaşanan azalmaya karşı 20-49 yaş aralığındaki bütün gruplarda ciddi artışların elde edilmiş olmasıdır.

Tablo 12. Yaş Grubuna Ve Dönemlere Göre Kadınların İşgücüne Katılma Oranı (%)

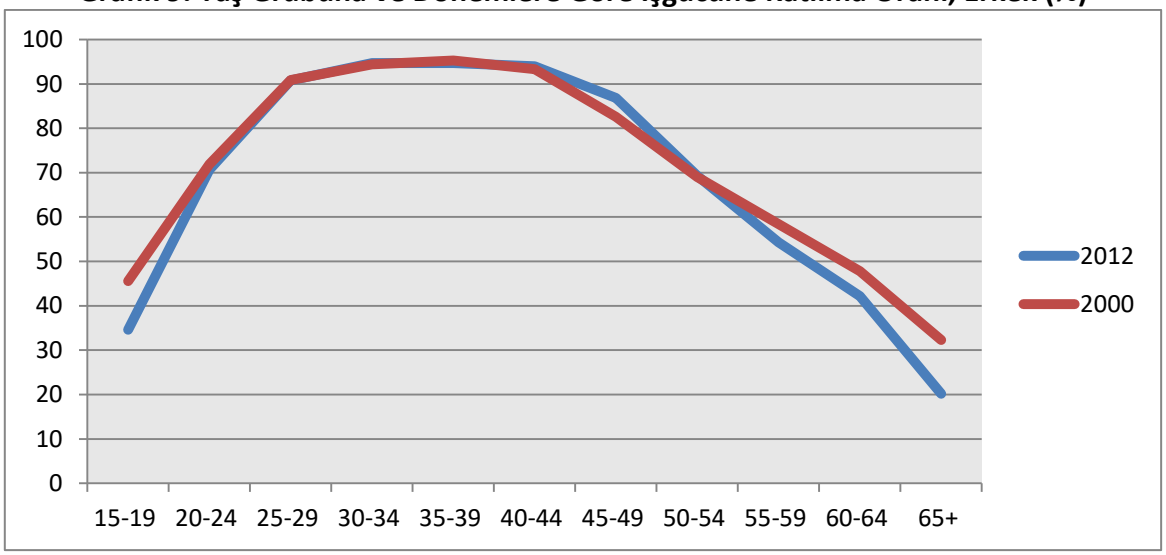
Yıllar	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65+
2000	24,4	31,5	31,7	29,4	29,7	28,3	25,5	25,6	24,3	18,6	11,3
2001	23,1	33,5	30,9	30,9	30,5	29,4	27,1	26,2	23,1	19,7	12,4
2002	23,1	34,5	32,6	32,4	31,2	30,2	28,5	25,5	23,2	22,6	11,5
2003	20,9	32,3	32,1	31	31,1	29,5	27,1	23,7	23,1	19,4	10,5
2004	17,6	32,1	30,5	28	29,1	26,1	22,7	19,2	18	15	7,3
2005	17,1	31,7	31,3	28,2	29,5	27,2	23,6	19,4	16	13,3	6,5
2006	17,3	31,3	31,9	29,7	30,5	28,1	23	19,8	16,6	12,9	5,7
2007	16,6	32,1	31,8	30,3	30,7	28	23,1	19,3	15,9	13,3	5,8
2008	17,1	33,2	33,3	31,5	32,4	28,7	24,7	20,3	16,4	13,1	5,8
2009	17,3	34,5	35,8	34,8	34,1	32,1	25,7	21,7	17,8	14,4	5,9
2010	17	36	38	35,7	37,4	36	28,7	23,4	19,1	15	5,9
2011	17	37,1	38,3	37,5	39	37,7	32,5	25,1	20,2	15,7	6,6
2012	15,8	36,7	40,3	39,6	40	39,9	33,3	26,4	20,1	16	6,4

Kaynak: TÜİK 2013, Konularına Göre İstatistikler-İstihdam, İşsizlik ve Ücret

Grafik 9 ve Grafik 10 kadın ve erkek katılım oranlarının yaş gruplarına göre 2000 ve 2012 değişimlerinin görülmesi için verilmiştir. İki grafik yaş grubuna göre kadın ve erkek katılım oranlarında 2000-2012 arasında farklı değişimlerin yaşandığını ortaya koymaktadır. Grafik 9'da gösterilen yaş grubuna göre erkek katılım oranlarına bakıldığında en önemli değişimin 15-19 ve 65+ gruplarında görüldüğü anlaşılmaktadır. 2012'ye gelindiğinde 15-19 yaş aralığında ciddi bir düşüş yaşanırken 65 yaş ve üstü grubunda tam tersi artış yaşanmıştır. Bir diğer önemli nokta ise erkeklerde 20-54 yaş aralığında 2000 yılıyla karşılaştırıldığında 2012 yılında neredeyse hiç değişimin yaşanmamış olmasıdır. Grafik 10'da ise aynı göstergeler kadın katılım oranlarına göre yansıtılmıştır. Kadınların yaşa göre katılım durumlarına bakıldığında 12 sene içinde büyük değişimler yaşandığı görülmektedir. 2012 yılına gelindiğinde genç nüfusun katılım eğilimi daha yüksek, yaşlı nüfusun ise düşük olmuştur.

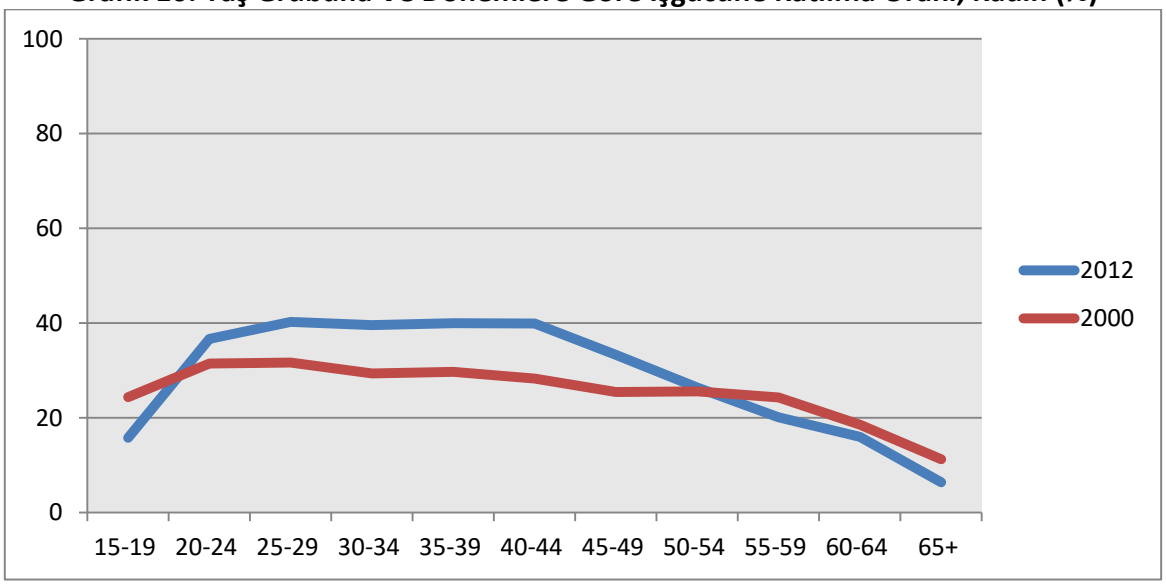
Bu Proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti
tarafından finanse edilmektedir

Grafik 9. Yaş Grubuna ve Dönemlere Göre İşgücüne Katılma Oranı, Erkek (%)



Kaynak: TÜİK 2013, Konularına Göre İstatistikler-İstihdam, İşsizlik ve Ücret

Grafik 10. Yaş Grubuna Ve Dönemlere Göre İşgücüne Katılma Oranı, Kadın (%)



Kaynak: TÜİK 2013, Konularına Göre İstatistikler-İstihdam, İşsizlik ve Ücret

Bu Proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti
tarafından finanse edilmektedir

3.3.3 Yasal Düzenlemeler

Türkiye'de işgücünde kadın-erkek eşitliğini sağlamaya yönelik yasal düzenlemeler özellikle Avrupa Birliği uyum süreci kapsamında gerçekleşmiştir. Bu düzenlemelerden ön plana çıkan ve önem arz edenler şu şekildedir[40]:

- 1961 yılında imzalanan Avrupa Sosyal Şartı'nın 1999 yılında onaylanmıştır.
- Bakanlar Kurulunun 2003 yılında aldığı kararla Avrupa Birliği'nin Sosyal Politika Programları arasında yer alan Cinsiyet Eşitliği Topluluk Programı'na katılmıştır.
- 2003 yılında 4857 sayılı yeni iş kanunu kabul edilmiştir.
- 2004 tarihli ve "Personel Temininde Eşitlik İlkesine Uygun Hareket Edilmesi" konulu Başbakanlık Genelgesinde; kamu kurum ve kuruluşlarının personel alımında hizmet gerekleri dışında cinsiyet ayrımı yapılmaması gerektiği bildirilmiştir.
- Kadın istihdamının arttırılması ve kayıt dışı istihdamın önlenmesi amacıyla 15.05.2008 tarih ve 5763 sayılı İş kanununda ve bazı kanunlarda değişiklik yapılması hakkında kanun çıkarılmıştır.

Gelişmiş toplumlarda çocuk bakımı ve ev işlerinin yürütülmesi eşlerin ortak görevi olarak algılanırken Türkiye'de hala ev işlerini kadınların yürütmesi gerektiği algısı hâkimdir. Özellikle ekonomik yetersizlik nedeniyle iş hayatına atılan kadınların hem ev kadını hem de anne olarak karşılaştığı sorunlar beraberinde olumsuz iş koşullarının ve toplumsal baskıların üzerlerinde bıraktığı olumsuz etkiler, geleneksel toplum yapısı içinde çalışan kadının çok yönlü sorumluluklar ve sorunlar altında kalmasına yol açmaktadır (Aytaç, 1999). Kadının küçük bir çocuğa bakarken aynı anda işgücü piyasasında yer alması neredeyse imkânsızdır. Dolayısıyla anne çalışıyorsa o işteyken çocuğuna bir başkasının bakması gerekmektedir. Gelişmiş toplumlarda çocuk bakımı ve eğitimi ile ilgili kurumların yaygın oluşu annenin bu sorununu önemli ölçüde azaltmaktadır. Ancak Türkiye'de özel ya da kamuya ait bu kurumlar yetersiz olduğu için çalışan anneler doğumdan sonra ya çalışma hayatına son vermekte ya da çocuk bakımlarını genelde diğer aile fertleri, komşu, akraba gibi üçüncü şahıslar aracılığı ile sağlamaktadır.[41]

2012 yılında Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı tarafından kreş yardım paketi çalışmaları başlatılmış olup bu kapsamdaki çalışmalar kanun teklifi olarak meclise sunulmuş ve kabul edilmiştir. Teklif ile bünyesinde çocuk bakım evi bulunmayan kamu idarelerinde çalışan ve 0-6 yaş arası çocuğu bulunan devlet memurlarına her bir çocuk için 4000 gösterge rakamının aylık katsayısı ile çarpımı sonucu elde edilecek miktar üzerinden kreş yardımı yapılması; 50'den çok işçi

[40]Zihnioğlu, Ö (2013). *Kadının Güçlendirilmesi ve İstihdam*, Küresel Eğilimler Serisi Çalışması No.8.
[41]Kakıcı, H., Emeç, H., Üçduğrak Ş. (2007) Türkiye'de Çalışan Kadınların Çocuk Bakım Tercihleri, *Ekonometri ve İstatistik Dergisi*, 5.

çalıştırılan iş yerlerinde işveren tarafından çocuk bakım evi kurulmasının zorunlu kılınması ve bu imkânın bulunmadığı durumlarda 0-6 yaş arası çocuğu bulunan işçilere yine her bir çocuk için net asgari ücretin yarısı tutarında kreş yardımı yapılması öngörülmektedir. Kanun teklifi ile kadınların çocuk bakımı nedeniyle istihdam dışına çıkmasının önüne geçilmesi amaçlanmaktadır.

3.3.4 Medeni Durum

Medeni duruma göre kadın istihdam oranları incelendiğinde ise evliliğin negatif yönlü etkisi görülmektedir. Nitekim kent ve kırı kapsayacak şekilde genel istihdam oranlarına bakıldığında boşanmış ve hiç evlenmemiş kadınlara göre evli kadınların daha düşük bir yüzdeyle istihdama katıldıkları ortaya çıkmaktadır. Bu durum da kadına yüklenen ev ve çocuk bakımı yükümlülüklerinin kadın istihdamına etkisini göstermektedir. Nitekim boşanmış kadınların istihdama katılımı %41,2 ile gerçekleşirken evli kadınların katılım oranı %27,3'tür.

Tablo 13. Medeni Duruma Göre İstihdam Oranı (Kadın, %, 2015)

Medeni Durum	Genel	Kent	Kır
Hiç Evlenmedi	28,9	29	28,6
Evli	27,3	20,5	41,7
Boşandı	41,2	42,0	37,1
Eşi öldü	9	5,5	14,3

Kaynak: TÜİK 2015, Konularına Göre İstatistikler-İstihdam, İşsizlik ve Ücret

3.4. Türkiye'de İstihdamın Bölgesel Dağılımı

Türkiye'de özellikle kadın istihdam oranları bölgesel düzeyde önemli farklılık göstermektedir. Bu nedenledir ki kadın istihdam oranları değerlendirildiğinde bölgesel farklılıklara vurgu yapılmaktadır. Nitekim kadın istihdamına yönelik yapılacak çalışmalarda ise öncelikli bölgelere yönelik farklı stratejiler geliştirilmelidir.

TÜİK'in yaptığı gruplandırmaya bağlı olarak (Tablo 14) en yüksek katılımın %43,1 ile Doğu Karadeniz bölgesinde olduğu görülmektedir. Bunun en önemli nedeni bölgede önemini koruyan tarım faaliyetleridir. En düşük katılım ise %9,8 ile

Bu Proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti
tarafından finanse edilmektedir

Güneydoğu Anadolu'dadır. Güneydoğu Anadolu'da Türkiye ortalamasının oldukça altında katılım gerçekleşmesinin en önemli nedeni ise kadının çalışmasına karşı olan muhafazakâr tutum ve düşük eğitim seviyesidir.

Tablo 14. İstatistiki Bölge Birimleri Sınıflandırmasına göre İşgücüne Katılım Durumu (2014)

Bölgeler	Kadın	Erkek
İstanbul	28,6	73,5
Batı Marmara	32,3	70,0
Ege	37,0	72,9
Doğu Marmara	30,3	72,1
Batı Anadolu	26,8	71,4
Akdeniz	31,2	72,9
Orta Anadolu	28,0	71,4
Batı Karadeniz	36,8	68,0
Doğu Karadeniz	43,1	68,9
Kuzeydoğu Anadolu	30,5	73,0
Ortadoğu Anadolu	26,6	69,9
Güneydoğu Anadolu	9,8	62,2

Kaynak: TÜİK 2014, Konularına Göre İstatistikler-İstihdam, İşsizlik ve Ücret

Bölge değerlendirmelerinde Düzey 2 sınıflandırması daha çok tercih edildiği için Tablo 15'te katılım oranları bu sınıflandırmaya göre de verilmiştir. 2014 yılında %45,6 ile en yüksek katılım Zonguldak, Karabük ve Bartın illerini kapsayan TR81'de görülmüştür. Bu bölgeyi %43,1 ile TR90 Bölgesi (Trabzon, Ordu, Giresun, Rize, Artvin, Gümüşhane) ve %41,4 ile TR32 Bölgesi (Aydın, Denizli, Muğla) takip etmektedir. Bu sınıflandırmaya göre en düşük katılım oranı ise %6,4 ile Şanlıurfa ve Diyarbakır illerini kapsayan TRC2 Bölgesinde görülmektedir. %7,5 kadın katılım oranlarına sahip TRC3 Bölgesi (Mardin, Batman, Şırnak, Siirt) ise bir diğer düşük katılımlı bölgedir.

Bu Proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti
tarafından finanse edilmektedir

Tablo 15. Düzey 2 Sınıflandırmasına Göre Kadın Katılım Oranları (%, 2015)

Düzey 2 Bölgeleri	İşgücüne katılma oranı %
TR81 (Zonguldak, Karabük, Bartın)	45,6
TR90 (Trabzon, Ordu, Giresun, Rize, Artvin, Gümüşhane)	43,1
TR32 (Aydın, Denizli, Muğla)	41,4
TR82 (Kastamonu, Çankırı, Sinop)	41,0
TR61 (Antalya, Isparta, Burdur)	39,0
TR33 (Manisa, Afyon, Kütahya, Uşak)	36,3
TR31 (İzmir)	34,3
TR21 (Tekirdağ, Edirne, Kırklareli)	34,2
TRA2 (Ağrı, Kars, Iğdır, Ardahan)	33,7
TR42 (Kocaeli, Sakarya, Düzce, Bolu, Yalova)	32,8
TR83 (Samsun, Tokat, Çorum, Amasya)	32,0
TRB1 (Malatya, Elazığ, Bingöl, Tunceli)	31,4
TR22 (Balıkesir, Çanakkale)	30,4
TR72 (Kayseri, Sivas, Yozgat)	30,3
TR10 (İstanbul)	28,6
TR62 (Adana, Mersin)	28,5
TR41 (Bursa, Eskişehir, Bilecik)	28,1
TR51 (Ankara)	27,3
TRA1 (Erzurum, Erzincan, Bayburt)	27,2
TR63 (Hatay, Kahramanmaraş, Osmaniye)	27,1
TR52 (Konya, Karaman)	25,8
TR71 (Kırıkkale, Aksaray, Niğde, Nevşehir)	24,7
TRB2 (Van, Muş, Bitlis, Hakkâri)	21,9
TRC1 (Gaziantep, Adıyaman, Kilis)	15,8
TRC3 (Mardin, Batman, Şırnak, Siirt)	7,5
TRC2 (Şanlıurfa, Diyarbakır)	6,4
Toplam	**29,5**

Kaynak: TÜİK 2015, Konularına Göre İstatistikler-İstihdam, İşsizlik ve Ücret

Bu Proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti
tarafından finanse edilmektedir

İşgücüne katılım oranlarının bölgesel bazdaki durumunun daha açık bir şekilde ortaya konulması için aşağıdaki harita verilmiştir. Açıktan koyuya gidildikçe katılım oranları artmaktadır. En düşük katılım oranlarına sahip ve en açık renkte gösterilen bölgelerdeki oran %6-%26 arasındadır.

Şekil 1. Bölgesel Bazda Kadınların İşgücüne Katılma Oranları (%, 2015)

Kaynak: TÜİK 2015, Konularına Göre İstatistikler-İstihdam, İşsizlik ve Ücret

İNSAN KAYNAKLARININ GELİŞTİRİLMESİ PROGRAM OTORİTESİ
ÇSGB T.C. ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI

Bu Proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti
tarafından finanse edilmektedir

Tablo 16'da ise bölgesel düzeyde tarım dışı kadın işsizlik oranları verilmiştir. Bu tabloya göre en yüksek tarım dışı işsizlik oranına sahip bölge %31,7 ile TRB2 Bölgesi'dir (Van, Muş, Bitlis, Hakkâri). Bu bölgeyi %27,3 ile TR72 Bölgesi (Kayseri, Sivas, Yozgat) takip etmektedir. Tarım dışı işsizlik oranlarının en düşük olduğu bölge ise %6,6 ile TRC2 Bölgesi'dir. Bölgede kadın işgücünden çekildiği için istihdam oranı düşük gözükmektedir. Aynı zamanda TRC2 Bölgesi yukarıda bahsedildiği gibi en düşük katılımın görüldüğü bölgedir. Bu nedenle bölgede kadın işsizliğinin düşük olması yanıltıcı olmamalıdır. Bölgedeki esas problem düşük katılım oranıdır. Bölgede kadınlar işgücüne katılım eğilimi göstermedikleri için işsizlik düşük kalmaktadır.

Tablo 16. Düzey 2 Sınıflandırmasına Göre Tarım Dışı Kadın İşsizlik Oranları(%, 2015)

Düzey 2 Bölgeleri	Tarım dışı işsizlik oranı %
TRB2 (Van, Muş, Bitlis, Hakkâri)	31,7
TR72 (Kayseri, Sivas, Yozgat)	27,3
TR31 (İzmir)	24,6
TRB1 (Malatya, Elazığ, Bingöl, Tunceli)	24,4
TR42 (Kocaeli, Sakarya, Düzce, Bolu, Yalova)	22,4
TR62 (Adana, Mersin)	22,3
TR63 (Hatay, Kahramanmaraş, Osmaniye)	20,6
TR82 (Kastamonu, Çankırı, Sinop)	20,4
TRA2 (Ağrı, Kars, Iğdır, Ardahan)	20
TR81 (Zonguldak, Karabük, Bartın)	19,3
TR90 (Trabzon, Ordu, Giresun, Rize, Artvin, Gümüşhane)	18,9
TR32 (Aydın, Denizli, Muğla)	18,7
TR61 (Antalya, Isparta, Burdur)	18,7
TR71 (Kırıkkale, Aksaray, Niğde, Nevşehir)	18,1
TR52 (Konya, Karaman)	17,9
TRC1 (Gaziantep, Adıyaman, Kilis)	17,9
TR21 (Tekirdağ, Edirne, Kırklareli)	17,4
TRC3 (Mardin, Batman, Şırnak, Siirt)	15,9
TR83 (Samsun, Tokat, Çorum, Amasya)	15,7
TR10 (İstanbul)	15,2
TR51 (Ankara)	13,1

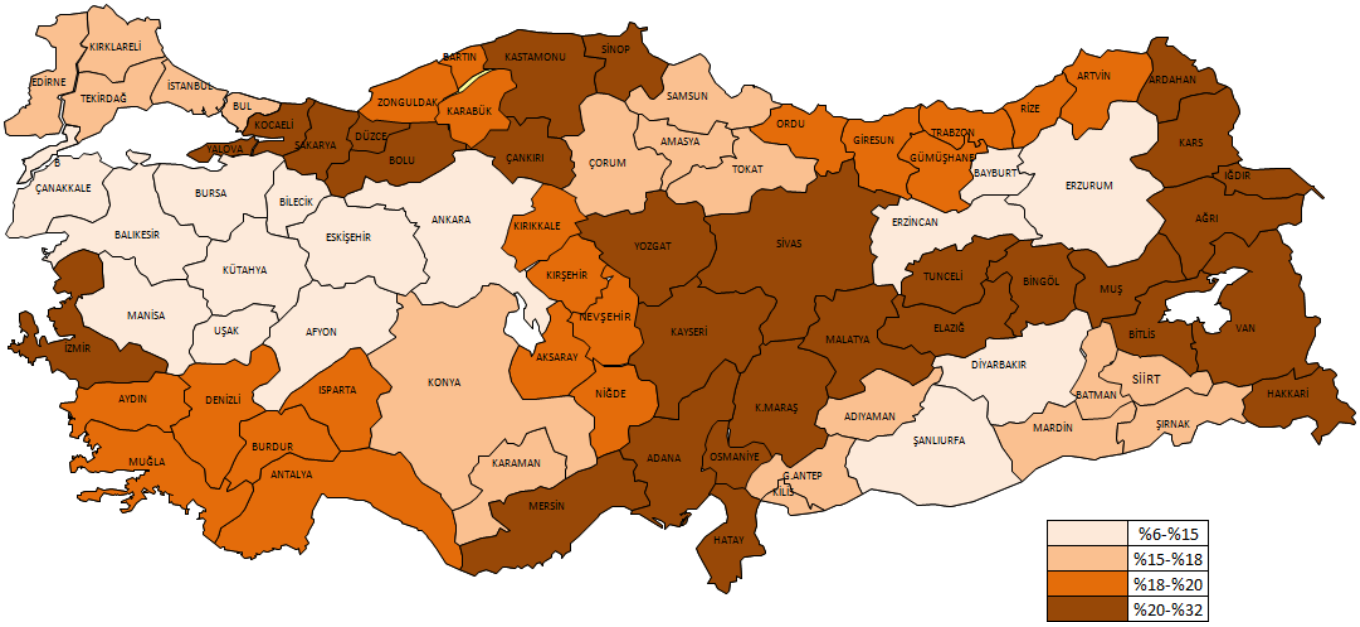
Bu Proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti
tarafından finanse edilmektedir

TR33 (Manisa, Afyon, Kütahya, Uşak)	12,9
TR41 (Bursa, Eskişehir, Bilecik)	12,6
TR22 (Balıkesir, Çanakkale)	12,4
TRA1 (Erzurum, Erzincan, Bayburt)	11,4
TRC2 (Şanlıurfa, Diyarbakır)	6,6
Toplam	**17,7**

Kaynak: TÜİK 2015, Konularına Göre İstatistikler-İstihdam, İşsizlik ve Ücret

Şekil 2'de ise kadınların tarım dışı işgücüne katılım oranları bölgesel düzeyde yansıtılmıştır. %6-%15 aralığında kadın işgücüne katılım oranlarına sahip bölgeler en açık renkte belirtilmiştir. Güney Marmara, Ankara, Şanlıurfa, Diyarbakır gibi şehirler en düşük tarım dışı kadın işgücüne sahiplerdir. En yüksek tarım dışı katılım oranlarına sahip şehirlerden bazıları ise İzmir, Kocaeli, Hakkâri ve Hatay'dır.

Şekil 2 Tarım Dışı İşgücüne Katılma Oranı (%, Kadın, 2015)



Kaynak: TÜİK 2015, Konularına Göre İstatistikler-İstihdam, İşsizlik ve Ücret

Bu Proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti
tarafından finanse edilmektedir

3.5 Üst Ölçekli Planlarda Kadın İstihdamının Yeri

Üst ölçekli planlarda da öncelikli politikalardan biri olarak kadın istihdamı önemli yer tutmaktadır. 2014-2018 dönemlerini kapsayan Onuncu Kalkınma Planında kadın istihdamına yönelik belirlenen politikalar aşağıda yer almaktadır.

Madde 251: Kadınların karar alma mekanizmalarında daha fazla yer almaları, istihdamının artırılması, eğitim ve beceri düzeylerinin yükseltilmesi sağlanacaktır.

Madde 314: Bölgesel, yerel ve sektörel işgücü dinamikleri dikkate alınarak başta kadın ve gençler olmak üzere tüm kesimler için nitelikli istihdam imkânları geliştirilmeye devam edilecektir.

Madde 351: Genç ve dinamik nüfus yapısının korunması ve doğurganlıktaki hızlı düşüşün önüne geçilebilmesi için kadınlara yönelik iş ve aile yaşamını uyumlaştırıcı nitelikte uygulamalar ile çalışanlar için doğuma bağlı izin ve haklar geliştirilecek, kreşler teşvik edilecek, esnek çalışma imkânları sağlanacaktır.

Madde 422: 2023 yılında dünyanın en büyük ekonomileri arasında yer alma hedefinin işgücü potansiyelinin ancak yarısını harekete geçirebilen bir ekonomik yapıyla başarılması mümkün değildir. Nüfusun daha büyük bir bölümünün üretim sürecine katılması gereklidir. Bu süreçte kadınların işgücüne katılma oranında meydana gelecek artış büyük rol oynayacaktır. Sermaye ve işgücü faktörlerinin nicelik artışının yanı sıra verimlilik düzeylerinin artması da yüksek ve istikrarlı büyüme açısından elzemdir. Ayrıca hâlihazırda ciddi farklılıklar sergileyen bölgesel işgücü göstergelerinin iyileştirilmesi de büyümeye önemli katkıda bulunacaktır.

Ayrıca Onuncu Kalkınma Planı'nda İşgücü Piyasasının Etkinleştirilmesi Programı kapsamında "Hedef kitlesi işsizler, işgücü piyasası dışındaki kadınlar, kayıt dışı çalışanlar ve işverenler olan bu programla işgücü piyasası daha etkin hale getirilerek, rekabetçi bir ekonominin gerektirdiği nitelikli ve insana yaraşır istihdamın artırılması, işsizliğin azaltılması, işgücü verimliliğinin yükseltilmesi" amaçlanmaktadır. Kadın işgücüne katılım ve istihdam oranlarında ise dönem sonunda sırasıyla %34,9 ve %31'lik hedef belirlenmiştir.[42]

Ulusal İstihdam Stratejisi Eylem Planı'nda (2012-2014) "Özel Politika Gerektiren Grupların İstihdamının Artırılması" ekseni çerçevesinde kadınların işgücüne katılım oranı ve istihdamın artırılmasına yönelik 11 alt tedbir belirlenmiştir. Bu tedbirlerin arasında kadınların işgücüne katılımının ve istihdamının önündeki kültürel engellerin azaltılması amacıyla, toplumun ilgili kesimlerine yönelik bilinçlendirme çalışmaları yapılmasına yönelik çalışmalar da yer almaktadır.[43]

---

[42] Kalkınma Bakanlığı, Onuncu Kalkınma Planı (2014-2018) http://www.dpt.gov.tr/DocObjects/view/15089/Onuncu_Kalk%C4%B1nma_Plan%C4%B1.pdf, (Erişim: 29/12/2016).

[43] Ulusal İstihdam Stratejisi Eylem Planı (2012-2014), *Özel Politika Gerektiren Grupların İstihdamının Artırılması,* http://www.genel-is.org.tr/upresimler/resim6/ozel.pdf (Erişim: 29/12/2016).

Bu Proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti
tarafından finanse edilmektedir

Kadınların öncelikli alanlara olan erişimini ve katılımını geliştirmek için Türkiye'deki kadınların ve erkeklerin mevcut durumuna ilişkin olarak Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planında (2008–2013) kapsamlı bir analiz yapılarak eylem hedefleri ve stratejileri belirlenmiştir. Toplumsal cinsiyet eşitliğinin geliştirilmesi kapsamında belirlenen hedefler şunlardır;

Hedef 1: Kadınların ilerlemesini sağlayacak kurumsal mekanizmalar oluşturulacak, var olan mekanizmaların kapasiteleri güçlendirilecektir.

Hedef 2: Toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması konusunda erkeklerin duyarlılığı ve farkındalığı artırılacaktır." şeklindedir.[44]

"Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı'nın Türkiye Sanayi Strateji Belgesinde kadın istihdamına yönelik olarak kadınların işgücüne katılımını artırmak amacıyla aktif işgücü politikaları uygulama kapasitesinin güçlendirileceği ve sanayi politikasıyla uyumunun sağlanacağından bahsedilmektedir. Aynı zamanda belgede kadın girişimciliğinin teşvik edileceğinden ve kadınların iş hayatına katılımının destekleneceğinden söz edilmektedir.[45]

[44] Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı, 2008–2013, Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, http://www.kadininstatusu.gov.tr/upload/kadininstatusu.gov.tr/mce/eski_site/Pdf/TCEUlusaleylemplani.pdf (Erişim: 29/12/2016).

[45] Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı (2012) 81 İl Durum Raporu Ankara: Sanayi Genel Müdürlüğü, https://www.sanayi.gov.tr/Files/Documents/81-il-durum-raporu-2012-11052012113452.pdf (Erişim: 29/12/2016).

Bu Proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti
tarafından finanse edilmektedir

4. MUŞ'UN SOSYO-EKONOMİK DURUMU

4.1 Tarih

Asur kaynaklarına göre Muş yöresi M.Ö. 13. yüzyılda Urartulara bağlı Nairi ülkesinin sınırları içinde yer almaktaydı. Daha sonra yazılan kaynaklarda Taron ismiyle anılan yöre sırasıyla İskit, Med, Pers, Makedon, Selevkos, Roma, Part, Arsakes ve Bizans yönetiminde kalmıştır. Romalılar ile Partlar ve Bizanslılar ile Sasaniler arasında el değiştiren şehir sonrasında Emevilerin ve Abbasilerin egemenliğine girmiştir. Abbasilerin egemenliğini takip eden süreçte göçebe Türkmen toplulukları yöreye yerleşmeye başlamıştır.

Malazgirt Meydan Muharebesinden sonra Selçuklu yönetimine giren şehir Sökmenoğulları (Ahlatşahlar) ve Eyyubiler egemenliğine de girerek çeşitli toplumlara ev sahipliği yapmıştır. Şehir 13. yüzyılda Anadolu Selçuklularınca imar edilmiştir. Kısa süre sonra Moğollar (İlhanlılar) tarafından yağmalanan şehir sonrasında Timurlularca yağmalanmıştır. Karakoyunlu ve Akkoyunlu egemenliğinin ardından kısa süreliğine Safevilere bağlanan kent Safevilerin 1514'de Osmanlı egemenliğine girmiştir. Şehir 19. yüzyıl sonlarında Bitlis vilayetine bağlanmıştır. 1916-1917 yılında Rusların ve Ermenilerin nüfuz bölgesi olan Muş Cumhuriyetin ilanıyla il merkezi yapılmıştır. İl merkezi olmasını takip eden süreçte kısa süreliğine tekrar Bitlis'e bağlanan şehir 1929'da tekrar il merkezi haline getirilmiştir.

4.2 Nüfus

2015 yılı verilerine göre Muş'un toplam nüfusu 408.728'dir. Tablo 17 incelendiğinde görülmektedir ki 1970'dan itibaren nüfus yaklaşık 2 kat artmıştır. Şehir yoğun olarak batıya göç vermektedir. 70li yıllardan itibaren görülen 2 katlık nüfus artışına rağmen Muş 2000 yılından günümüze kadar önemli bir nüfus kaybı yaşamıştır.

Tablo 17. Yıllar İtibariyle Muş ve TRB2 Bölgesi'nin Nüfusu

Yıllar	Muş	TRB2 Bölgesi
1970	234.250	847.798
1980	302.406	1.184.423
1990	376.543	1.516.570
2000	453.654	1.956.437
2015	408.728	2.123.401

Kaynak: TÜİK 2015, Konularına Göre İstatistikler-Nüfus ve Demografi- ADNKS

Muş'un nüfus artış hızı ise %-0,61'dir. Türkiye genelinde bu oran %9,8 iken TRB2 Bölgesi'nde %5'dir. %-0,61 ile Muş Türkiye ortalamasının altında bir yıllık nüfus artışına sahiptir.

Aşağıdaki tabloda Muş'un nüfusu detaylı bir şekilde verilmiştir. Tabloya göre 2015 yılında ildeki kadın nüfusu 200.399, erkek nüfusu ise 208.329'dur. Aynı yılda il/ilçe merkezleri toplam nüfusu 209.575 iken belde ve köylerdeki toplam nüfus 199.153'tür. 2007 yılına göre 2015 verileri değerlendirildiğinde önemli değişimler görülmektedir. Örneğin; 2007 yılında toplam il/ilçe merkezleri nüfusu 176.106, toplam belde ve köy nüfusu ise 225.403'tür. 2015 yılına gelindiğinde toplam il/ilçe merkez nüfusunun toplam belde ve köy nüfusunu geçtiği görülmektedir.

Bu Proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti
tarafından finanse edilmektedir

Tablo 18. Yıllar İtibarıyla Muş'un Kadın-Erkek Nüfusu

	TOPLAM		
Yıllar	Toplam İl/İlçe Merkezleri	Toplam Belde Ve Köyler	Toplam İl Nüfusu
2007	176.106	225.403	401.509
2015	209.575	199.153	408.728

Kaynak: TÜİK 2013, Konularına Göre İstatistikler-Nüfus ve Demografi- ADNKS

Grafik 11. Muş'ta Yıllara Göre Kadın/Erkek/Toplam Nüfus

Kaynak: TÜİK 2015, Konularına Göre İstatistikler-Nüfus ve Demografi- ADNKS

Grafik 11'de 2011-2015 yılları arasında yıllara göre kadın, erkek ve toplam nüfus verilmiştir. Yıllar itibarıyla ilin toplam nüfusunda dalgalanmalar yaşanmıştır. Ancak bu dönemde kadın-erkek nüfus oranları neredeyse hiç değişmemiştir. Muş'un şehir-kır nüfus oranlarına bakıldığında son yıllarda şehirleşmenin arttığı görülmektedir. Şehirleşme oranı %51,2 olan ilde şehir merkezinde yaşayan toplam nüfus 209.575'dir. Muş sahip olduğu şehir nüfus oranı ile Türkiye ortalamasının oldukça altında yer almaktadır.

Bu Proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti
tarafından finanse edilmektedir

4.3 Gelişmişlik Düzeyi

Muş'un sosyoekonomik gelişmişlik düzeyi incelendiğinde ilde 2014 yılı verilerine göre kişi başına Gayri Safi Yurtiçi Hasıla'nın (GSYİH) 2.743 dolar olduğu görülmektedir. Muş bu oran ile Türkiye'de 80. sırada bulunmaktadır. Bölgeye yapılan kamu yatırımları değerlendirildiğinde ise 2012 yılından sonra önemli bir artış görülmektedir. Nitekim TRB2 Bölgesinin kamu yatırımları bakımından Türkiye içindeki payı 2008 yılında %1,8 iken bu oran 2012'de %3'e çıkmıştır.

2012 yılı verilerine göre TRB2 bölgesinde 2002-2011 yılları arasında yaşanan ihracat artışı (Yaklaşık 56 kat) Türkiye ihracatında yaşanan ihracatın (Yaklaşık 3,75 kat) oldukça üzerindedir. Muş 2012 yılında yapmış olduğu ihracat ile iller bazında 69'uncu sırada yer almıştır. İlde kişi başına düşen ihracat miktarı ise 34 dolar olarak gerçekleşmiştir.

Muş'un sosyoekonomik gelişmişlik düzeyine ise Türkiye sıralaması açısından bakmakta yarar vardır. Kalkınma Bakanlığı 2012 yılında illeri sosyoekonomik gelişmişlik düzeyine göre sıralamıştır. Bu sıralamaya göre Muş -1.7329 endeks değeri ile Türkiye'de son sırada yer almaktadır. Görüldüğü gibi Muş'ta sosyoekonomik gelişmişlik açısından Türkiye'deki diğer illerin hızı yakalanamamakta ve il son sırada yer almaktadır. Düzey 2 sınıflandırması ile bölgeye bakıldığında ise TRB2 Bölgesi'nin -1,4927 endeks değeri ile son sırada yer aldığı görülmektedir.

Tablo 19. İller Arası Rekabetçilik Endeksi Alt Değerleri Muş Sıralamaları (2010)

	Muş Türkiye Sıralaması
Genel Endeks	70
Beşeri Sermaye ve Yaşam Kalitesi Alt Endeksi	78
Markalaşma Becerisi ve Üretim Potansiyeli Alt Endeksi	71
Erişilebilirlik Alt Endeksi	60

Kaynak: URAK İller Arası Rekabetçilik Endeksi Raporu, 2010 yılı

URAK 2010 yılı İller Arası Rekabetçilik Endeksine bakıldığında Muş'un genel endeks sıralaması 32'dir. İl beşeri sermaye ve yaşam kalitesi açısından ise 78'inci sıradadır. Markalaşma becerisi ve üretim potansiyeli açısından 71'inci sırada olan il erişilebilirlik açısından ise 60'ıncı sıradadır. Ekonomi ve Dış Politika Araştırma Merkezi (EDAM) Türkiye İçin Bir Rekabet Endeksi Çalışmasında ise Muş rekabet endeksi sıralamasında 81 il arasında son sırada yer almaktadır. İl bu çalışmaya göre ekonomik etkinlik ve canlılık endeksinde 79, emek piyasaları endeksinde 81, insani sermaye endeksinde 79, yaratıcı sermaye endeksinde 56, sosyal sermaye endeksinde 81, fiziki altyapı endeksinde 77'nci sıradadır.[46]

[46]Ekonomi ve Dış Politika Araştırmalar Merkezi (2009), Türkiye İçin Bir Rekabet Endeksi, http://www.deloitte.com/assets/Dcom-Turkey/Local%20Assets/Documents/Turkey-tr_cf_RekabetEndeksi_090309.pdf (Erişim: 29/12/2016).

Bu Proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti
tarafından finanse edilmektedir

4.4 Kentleşme ve Göç

Sanayileşme ve ekonomik gelişmeye bağlı olarak kent sayısının artması ve bugünkü kentlerin büyümesi sonucunu doğuran toplum yapısında artan oranda örgütlenme, işbölümü ve uzmanlaşma yaratan, insan davranış ve ilişkilerinde kentlere özgü değişikliklere yol açan bir nüfus birikim sürecine kentleşme denir.[47] Özellikle gelişmekte olan ülkelerde kentleşme hızı daha yüksek ve kentleşme süreçleri daha hızlı gerçekleşmektedir. Bu durum kentlerde aşırı yığılmalara ve çok boyutlu sorunlara sebep olmaktadır. Sosyal, kültürel ve ekonomik açıdan Doğu Anadolu Bölgesinde yer alan ve çevresindeki iller ile birlikte yaşam kalitesi endekslerinde düşük sıralarda yer alan Muş kentleşme ve nüfus artışı sorunlarıyla birlikte çarpık kentleşme ve birtakım hizmet sorunlarının yaşandığı bir kent haline gelmiştir. İlde nüfus artışı ve hızlı kentleşme olgularının olumsuz sonuçlarına tedbir amacıyla kentsel dönüşüm politikalarının yaşanabilirlik kavramı, sosyoekonomik kalkınma ve yerel kalkınma politikaları çerçevesinde iyileştirme, geliştirme ve dönüşüm çalışmaları yapılmaktadır.

Özellikle 2000'li yıllardan itibaren nüfusu hızla artan Muş'ta konut ihtiyaçları karşılanamamış ve çarpık kentleşme sorunu ortaya çıkmıştır. Muş'ta kırsaldan kente göçte etkili olan temel unsurlar ekonomik nedenler, kan davaları, sosyo-kültürel hizmetlerin yetersiz olması, güvenlik sorunu, hızlı nüfus artışı ve geleneksel aile yapısıdır. Özellikle 1990'lı yıllarda ilin kırsal kesimlerinde artan terör olayları güvenlik ve ekonomik açıdan kente göçü hızlandırmıştır.

Orta ve uzun vadede göç alan bir şehir grafiği çizen Muş'un geçtiğimiz 5 yıl için bir takım siyasi ve ekonomik nedenlerden dolayı göç verdiği görülmektedir. 2008-2013 yılları itibarıyla Muş son 50 yıllık genel nüfus ve göç grafiğiyle örtüşmeyen istatistiklere sahiptir. İlin yıllar itibariyle net göç oranları şu şekildedir:

Grafik 12. Muş 2008-2013 Yılları Göç Durumu

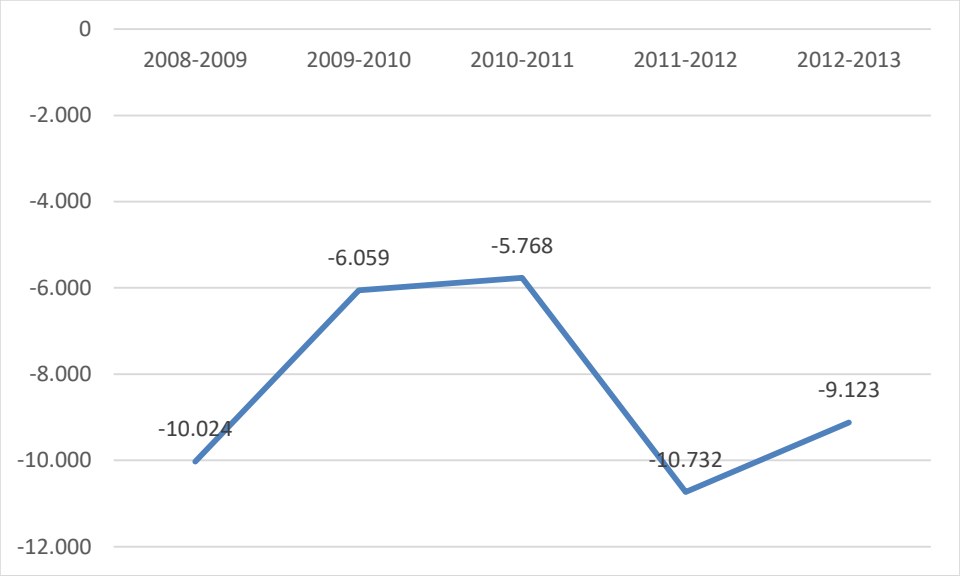
Muş Net Göç Hızı Tablosu					
Yıllar	**ADNKS Nüfusu**	**Aldığı Göç**	**Verdiği Göç**	**Net Göç**	**Net Göç Hızı(%)**
2008-2009	404.484	10.158	20.182	-10.024	-24,48
2009-2010	406.886	11.782	17.841	-6.059	-14,78
2010-2011	414.706	12.895	18.663	-5.768	-13,81
2011-2012	413.260	9.914	20.646	-10.732	-25,64
2012-2013	412.553	11.070	20.193	-9.123	-21,87

Kaynak: TÜİK 2013, Konularına Göre İstatistikler-Nüfus ve Demografi- ADNKS

[47]Metin Erten, Nasıl Bir Yerel Yönetim, Anahtar Kitaplar Yayınevi, İstanbul,1999, s.31

Bu Proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti
tarafından finanse edilmektedir

Grafik 13. Muş Net Göç Hızı Grafiği



Kaynak: TÜİK 2013, Konularına Göre İstatistikler-Nüfus ve Demografi- ADNKS

Tablo 20. Muş Yıllara İlişkin Nüfus Projeksiyonu

2010	2013	2018	2023
386.845	358.135	303.076	238.884

Kaynak: TÜİK 2015, Konularına Göre İstatistikler-Nüfus ve Demografi- ADNKS

2015 yılında 408.728 olan Muş nüfusunun TÜİK nüfus projeksiyonuna göre 2023 yılında 238.884'e düşmesi beklenmektedir.

Her yıl net göç hızı eksi seviyede seyreden Muş'un 2023 itibariyle nüfusunun yarısını kaybedeceği öngörülmektedir. Bu durumda ilin gelişmişlik seviyesinde artış beklenmemesi önemli bir faktördür.

Bu Proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti
tarafından finanse edilmektedir

4.5 Doğurganlık Hızı

Tablo 21. Annenin Yaş Grubuna Göre Yapılan Doğumlar, Muş

Annenin Yaş Grubu	2009	2010	2011	2012	2013
<15	30	19	19	14	12
15-19	1.873	1.743	1.492	1.501	1.374
20-24	3.614	3.760	3.654	3.852	3.456
25-29	3.226	3.138	3.009	2.872	2.981
30-34	1.814	1.998	2.055	2.175	2.132
35-39	942	1.028	917	895	960
40-44	354	269	236	252	269
45-49	102	104	88	86	60
50+	33	40	23	17	14
Bilinmeyen	21	25	14	14	16
Toplam	12.009	12.124	11.507	11.678	11.274

Kaynak: TÜİK 2013, Seçilmiş Göstergelerle Muş

Yukarıdaki tabloda annenin yaş grubuna göre sınıflandırılması yapılarak ilde gerçekleşen doğum sayıları verilmiştir. Tabloya göre Muş'ta 15 yaş altında yapılan doğum sayısı 2009 yılında 30 iken bu sayı 2013 yılında 12'ye düşmüştür. Bu düşüşte genç yaşta evlendirilme ve çocuk yaşta gebelikle mücadele konusunda geliştirilen politikalar etkili olmuştur. 15 yaş altı grubun doğum sayılarında son yıllarda düşüş yaşanması bu problemin çözüldüğü anlamına gelmemelidir. Nitekim Muş'ta 15-19 yaş aralığında gebelik ve doğum oldukça yüksektir. 15-19 yaş aralığında 2009 yılında 1.873 anne doğum yapmışken 2013 yılında bu rakam 1.374'e gerilemiştir. Bu rakamlar bölgede hâkim olan geleneklerin kız çocukları üzerindeki etkisini göstermektedir. İşgücüne katılma fırsatı yakalayamadan kendini küçük yaşta anne olarak bulan kızların istihdama girişleri imkânsız hale gelmektedir.

Doğum verilerinin yıllara göre değişimlerinin karşılaştırmalı olarak yapılabilmesi için veriler grafik olarak sunulmuştur. 2009 yılında en çok doğum 20-24 yaş aralığındaki kadınlarda görülürken 2012 yılında bu durum değişmiş ve annelik yaşı büyümüştür. 2012 yılına gelindiğinde en yüksek doğuma sahip yaş aralığı 25-29 olmuştur. Bu iki grubu bütün bu dönem içerisinde 30-34 yaş aralığındaki kadınlar izlemiştir.

Bu Proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti
tarafından finanse edilmektedir

4.6 Ekonomik Yapı

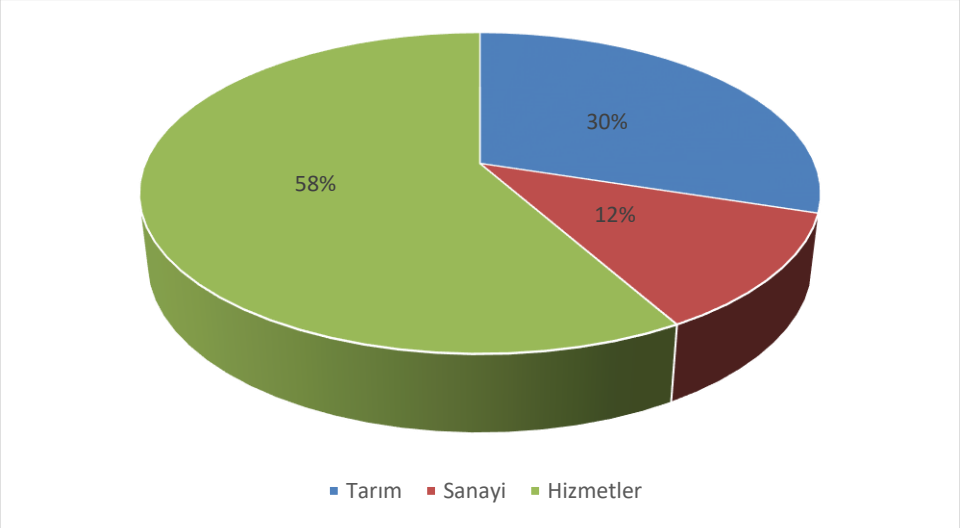
Muş'un içinde bulunduğu TRB2 Bölgesi'nin ekonomik yapısı sektörel olarak incelendiğinde hizmet sektörünün ön plana çıktığı görülmektedir. Bölgede hizmet sektörünün ekonomideki payı %61,8, tarım sektörünün payı %23, sanayi sektörünün payı ise %15,2'dir.

Tablo 22. TRB2 Bölgesi'nde Sektörel İstihdam (2015)

Bölge Kodu	Toplam (1000)	Tarım (1000)	Sanayi (1000)	Hizmetler (1000)	Tarım (%)	Sanayi (%)	Hizmetler (%)
TRB2 (Van, Muş, Bitlis, Hakkari)	569	191	115	263	29,9	11,9	58,2

Kaynak: TÜİK 2013, İstatistiksel Göstergeler- Bölgesel İstatistikler- İşgücü

Grafik 14. TRB2 Bölgesinde Sektörel İstihdam Oranları



Kaynak: TÜİK 2015, İstatistik Göstergeler- Bölgesel İstatistikler- İşgücü

Bu Proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti
tarafından finanse edilmektedir

4.6.1 Muş'un Sanayi Yapısı

İllerin iktisadi yapısındaki gelişimlerinin önemli bir göstergesi sanayi sektörüdür. Sanayinin birer alt yapısını teşkil eden coğrafi konum, yer altı ve yer üstü zenginlikleri, ulaşım, tarım, turizm, ticaret ve hizmet sektörlerinin gelişmişliği ilin sosyoekonomik durumunu da gösteren önemli parametrelerdir.

Muş'un ekonomisi tarım, hayvancılık, sanayi, ticaret ve hizmet sektörlerine dayalıdır. Bölge coğrafi konumu, ucuz iş gücü, yöresel hammadde potansiyeli ve Ortadoğu ile Türki Cumhuriyetlerinin pazarına yakın olması ile yatırımcılar için önemli avantajlar sağlamasına rağmen geçmiş dönemlerde meydana gelen olumsuzluklar ildeki sermaye akışını yavaşlatmış ve girişimcilerin yatırımlarını diğer bölgelere kaydırmasına neden olmuştur. Ancak son yıllarda Muş'ta güven ortamının tesis edilmesiyle özel sektöre dayalı ekonomide gelişme sağlanmıştır. Bu güven ortamının devamı halinde orta ve uzun vadede ekonomideki gelişimin daha da artması beklenmektedir.

Bölgede yaşanan ekonomik bunalıma rağmen ilde ve bölgede sağlanan güven ortamından dolayı son yıllarda sermaye akışının başladığı ve sanayi yatırımlarının yapıldığı gözlenmektedir. 2001 yılı ekonomik krizinden dolayı o yıllarda firmaların kurulmasında bir yavaşlama hatta yer yer azalma olmakla beraber 2003 ten itibaren tekrar yukarıya doğru ivme kazandığı görülmektedir. Muş bölgedeki diğer iller olan Bitlis, Van ve Hakkari'ye nazaran daha büyük ölçekli sanayi işletmelerine ev sahipliği yapmaktadır. Büyük ölçekli sanayi işletmelerinin oranı Bitlis ve Hakkâri'de %0 Van'da %1 iken Muş'ta %2'dir.

Devlet teşvikleri hem bölge hem de Muş sanayisi için önemli bir fırsattır. Sanayi altyapısının geliştirilmesi ile sosyal ve ekonomik kalkınmanın hedeflendiği teşvikler kapsamında planlanan yatırımların tamamlanması ile üretimde meydana gelecek artışın bölgede sanayinin gelişimini hızlandırması beklenmektedir.

4.6.2 Muş'un Ticaret Yapısı

Muş'ta ihracat yapan KOBİ ve büyük sanayi kuruluşu 5 adettir. Ekonomik faaliyetlere göre ihracata bakıldığında en büyük payı imalat sektörünün oluşturduğu görülmektedir.
Muş'taki firmalar ağaç mamulleri ve orman ürünleri, çimento, cam ve seramik, çelik, demir, deri ve deri mamulleri, elektrik-elektronik, iklimlendirme sanayi, kimyevi maddeler ve mamuller, maden ve metaller, makine ve aksamları gibi alanlarda ihracat yapmaktadır.
Muş 2014 yılında gerçekleştirdiği 4.808.000 dolar ihracat ile 81 il içinde 73. olmuştur. İlin ithalatı ise 1.732.000 dolar olarak gerçekleşmiştir. 2014 yılında ihracatın ithalatı karşılama oranı %278 olmuştur.

Bu Proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti
tarafından finanse edilmektedir

Tarım ve hayvancılık il ekonomisinin temel sektörüdür. Ancak tarım sanayi ile entegre olmadığı için yeterince gelişmemiştir. Muş Türkiye'nin en büyük ovalarından birine sahip olmasına rağmen ovadan yeterince fayda sağlanamamaktadır. Son yıllarda yapımı devam eden projelerden Karasu Islah Projesi tamamlandığında ovadaki taşkın ve erozyon tehdidi ortadan kalkacaktır. Alparslan 2 Barajı Muş Ovası Sulama Projesinin tamamlanmasıyla ise Muş ovasının tamamı sulanacaktır. İl'de oluşan kalkınma hamlesi ve yakın zamanda bitirilmesi planlanan büyük projelerle Muş'un özellikle tarım ve sanayi sektöründe ülkenin GSYİH içindeki payı artacaktır.

İlde tarla olarak kullanılan alanlarda çoğunlukla hububat, şeker pancarı ve ayçiçek ekimi yapılmaktadır. İlde üretilen temel bitkisel ürün ise buğdaydır.

Muş sanayileşme göstergeleri bakımından son sıralarda yer alan illerdendir. Sanayileşmedeki geriliğin temel nedenleri tarıma dayalı kapalı ekonominin uzun yıllardır bölgeye hâkim olması, sermaye birikiminin olmaması, girişimcilik kültürünün yetersizliği, iklim koşulları ve yeraltı kaynaklarının kısıtlı oluşudur. Bütün bu olumsuz gelişmelere rağmen son yıllarda özel sektör girişimleriyle küçük ölçekli sanayi işletmeleri kurulmaya başlanmıştır. Bu işletmelerin çeşitli teşvik unsurlarıyla desteklenmesi halinde ilde sanayinin gelişmesine önemli katkısı olacaktır. İlin sanayisi ağırlıklı olarak orta ve küçük işletmelerden meydana gelmektedir. Büyük ölçekli sanayi işletmesi olarak Muş Şeker Fabrikası ve Çimento fabrikası, Berce Tarım İşletmesi; Orta ölçekli işletmesi olarak barut fabrikası, tuğla fabrikası, süt fabrikası, tuz fabrikası, mermer fabrikası, tekstil fabrikası, ayakkabı fabrikası ve muhtelif gıda, plastik ve metal eşya fabrikaları vardır.

Bu Proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti
tarafından finanse edilmektedir

4.7 Eğitim

Tablo 23. Muş Eğitim Durumu

Eğitim Durumu	Kişi Sayısı
Okuma Yazma Bilmeyen	31.880
Okuma Yazma Bilen Fakat Bir Okul Bitirmeyen	46.381
İlkokul Mezunu	42.729
İlköğretim Mezunu	63.793
Ortaokul veya Dengi Okul Mezunu	5.904
Lise veya Dengi Okul Mezunu	33.686
Yüksekokul veya Fakülte Mezunu	15.587
Yüksek Lisans Mezunu	688
Doktora Mezunu	165
Bilinmeyen	13.079
Toplam	253.892

Kaynak: TÜİK 2013, Seçilmiş Göstergelerle Muş

Yukarıdaki tablo incelendiğinde Muş'un eğitim düzeyi noktasında ne kadar geride kaldığı görülmektedir. İl nüfusu eğitim durumuna göre incelendiğinde en yüksek orana ilköğretim mezunlarının sahip olduğu anlaşılmaktadır. Hiç okuma yazma bilmeyenlerin sayısı da azımsanamayacak kadar fazladır. En çok kişinin içinde bulunduğu ilköğretim mezunu eğitim durumunu sırasıyla okuma yazma bilen fakat bir okul bitirmeyenler ve ilkokul mezunları takip etmektedir. Bu oranlar ile Muş Türkiye ortalaması ile karşılaştırıldığında kötü bir tablo çizmektedir. Nitekim okuma yazma bilmeyenlerin oranı Türkiye genelinde %4,73, yüksekokul veya fakülte mezunlarının oranı ise %8,20'dir. Muşta ise okuma yazma bilmeyenlerin oranı %12,5, yüksekokul veya fakülte mezunlarının oranı %6,1'dir.

Bu Proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti
tarafından finanse edilmektedir

Muş'ta 2011-2013 yılları arasında okuma yazmayan nüfusta düşüş elde edilmiştir. Ancak bütün bu dönemde okuma yazma bilmeyen kadın sayısı, erkek sayısının oldukça üzerinde olmuştur. Okuma yazma bilen fakat bir okul bitirmeyen kadın ve erkek sayılarına bakıldığında ise daha yakın bir durum görülmektedir. Burada dikkat edilmesi gereken husus bölge halkı son dönem içerisinde okul bitirmeden okuma yazma öğrenmeye başlamıştır. Nitekim okuma yazma bilip bir okul bitirmeyen kadın sayısı 2011'den 2013'e kadar olan süreçte artmıştır. Bu sayı 2011'de 26.276 iken 2013 yılında 29.710 olmuştur. Görüldüğü gibi, okuma yazma bilmeyenler kategorisindeki kadınlardan ikinci kategoriye geçiş olmuştur. Yüksekokul veya fakülte mezunu sayısı ise 2 yıl içinde yaklaşık %25 atmıştır. Toplam nüfusta 2011 yılında yüksekokul veya fakülte mezunu sayısı 11.509 iken 2013 yılında bu sayı 15.587'ye yükselmiştir. Ancak bu kategoride erkekler çoğunluğu oluşturmaktadır.

4.8 Muş'ta İşgücü Piyasası

Muş'ta 15 ve üzeri yaştaki nüfus 257.769'dur. İldeki toplam işsizlik oranı ise 2015 verilerine göre %10,3'tür. Şehir için 2015 yılı verilerine göre toplam işsiz sayısı yaklaşık 40.800 olarak belirlenmiştir.

Tablo 24. Muş Temel İşgücü Göstergeleri (Bin kişi, 15+ Yaş, Muş, 2015)

Göstergeler	Kişi Sayısı/Oranlar
15 ve Daha Yukarı Yaştaki Nüfus	257
İşgücü	287
İstihdam	135
İşsiz	40
İşgücüne Katılım Oranı	50,3
İstihdam Oranı	46,3
İşsizlik Oranı	10,3

Kaynak: TÜİK 2015, Nüfus ve Konut Araştırması

Bu Proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti
tarafından finanse edilmektedir

Şehir %50,3'lük işgücüne katılım oranı ile diğer illerle karşılaştırıldığında Türkiye genelinde alt sıralardadır. (TÜİK, Nüfus ve Konut Araştırması, 2015). Ancak ilin 2008 yılında %26,9 olan işgücüne katılım oranı önemli bir artış göstermiş ve 2015 yılında bu oran elde edilmiştir. Yine de Türkiye ortalaması ile karşılaştırıldığında elde edilmiş olan bu oran yeterli değildir. Nitekim TRB2 Bölgesi diğer bölgelerle karşılaştırıldığında alt sıralardadır.

Kayıt dışı istihdam oranlarına bakıldığında da bölgede yüksek oranlar görülmektedir. Kayıt dışı istihdam genel olarak bütün Türkiye'de yüksek olmasına rağmen bölgedeki oran Türkiye ortalamasının oldukça üzerindedir. 2005 yılında Türkiye'de kayıt dışı istihdam oranı %48,2 iken bu oran TRB2 Bölgesinde %76,2'dir. 2015 verilerine göre ise bölgedeki kayıt dışı istihdam oranı %50,3'e gerilemesine rağmen %33,6 olan Türkiye ortalamasının hala üzerindedir.

Tablo 25. Yıllar İtibarıyla Kayıt Dışı İstihdam

Yıllar	TRB2 Bölgesi	Türkiye
2005	76,2	48.2
2010	64.5	43.3
2015	50,3	33,6

Kaynak: Doğu Anadolu Kalkınma Ajansı, İstatistiklerle 2015

İşgücü piyasasının iyi bir analizini ortaya çıkarmak için istihdamın sektörel dağılımına bakmak kaçınılmazdır. Türkiye ortalamaları ile TRB2 Bölgesi karşılaştırıldığında sanayi ve tarımın payları açısından farkların olduğu görülmektedir. Türkiye'de sektörel paylara bakıldığında sanayi %26 ile tarımın önünde yer alırken bölgede sanayi %12 ile en düşük paya sahip sektördür. Gerek Türkiye ortalamasında gerekse de bölgede hizmet sektörü yaklaşık olarak istihdamın yarısına sahiptir. Tarım sektörü ise Türkiye ortalaması ile karşılaştırıldığında %30 ile hala güçlü bir konumdadır.

Tablo 26. TRB2 Bölgesi Kadın-Erkek İşgücüne Katılım Oranları (15+ Yaş, %)

	2011	2012	2013	2014	2015
Toplam	38,9	41,5	43,9	47,3	45,8
Erkek	67,6	69,6	71,2	72,9	70,2
Kadın	12,2	13,7	17,4	22,7	21,9

Kaynak: TÜİK 2013, Konularına Göre İstatistikler-İstihdam, İşsizlik ve Ücret

Doğu Anadolu Bölgesi yukarıdaki tablodan da görülebileceği gibi %21,9 ile en düşük kadın işgücüne katılım oranına sahip bölgelerdendir. Muş'un da içinde bulunduğu TRB2 Bölgesine baktığımızda 2011 yılında bu oranın %12,2 olduğu görülmektedir. Bölgedeki erkek katılım oranının 2015 yılında %70,2 olduğu göz önüne alındığında aradaki büyük fark ortaya çıkmaktadır. Bölgedeki düşük kadın katılım oranı aynı zamanda toplam işgücüne katılım oranlarını da etkilemektedir.

2011 yılından 2015 yılına katılım oranları incelendiğinde ise işgücüne katılım oranlarının 2014'e kadar sürekli artış gösterdiği, 2015'de ise düşüş gösterdiği görülmektedir.

4.9 Muş'ta Kadın İstihdamı

4.9.1 Kadının İşgücüne Katılım Oranı ve Belirleyici Faktörler

Tablo 27'de yıllar itibarıyla TRB2 Bölgesi'nde kadın-erkek işgücüne katılım oranları verilmiştir. Bölgedeki katılım oranının %12,2'ye kadar gerilediği görülmektedir. Bölgede hem kadın hem erkek işgücüne katılım oranları 2015'de bir önceki yıla göre gerilemiştir. Ancak 2011'de %38,9 olan genel katılım oranı 2014'e kadar sürekli artış göstererek %47,3 olmuştur. Kadınların katılım oranı da 2014'e kadar sürekli artmış, 2015 yılında gerilemiştir.

Eğitim kadın istihdamının en önemli belirleyicilerindendir. Kadının eğitim seviyesi yükseldikçe istihdama katılma eğilimi artmaktadır. Bölgede eğitim durumuna göre istihdama katılma oranları incelendiğinde ise önemli farklar göze çarpmaktadır. Yükseköğretim mezunlarının yarısı şehirde istihdama katılmaktadır. Okuma yazma bilmeyen kadınların ise yalnızca %4,8'lik kısmı istihdama katılmaktadır. Bu oran lise altı eğitime sahip ve lise mezunlarında da yine düşüktür.

Tablo 27. Eğitim Durumuna göre İstihdama Katılma Oranı, Kadın, TRB2 Bölgesi (%)

Okuma yazma Bilmeyen	Lise Altı	Lise ve Dengi Meslek Okulu	Yükseköğretim
4.8	5.1	7,1	50,1

Kaynak: TÜİK 2015, Konularına Göre İstatistikler-İstihdam, İşsizlik ve Ücret

TRB2 Bölgesi'nde yaşa göre işgücüne katılım oranlarını incelendiğinde 15-19 yaş arasındaki kadın nüfusunun %7,3'ünün, 20-24 yaş aralığındaki kadın nüfusunun %11,9'unun işgücüne katıldığı görülmektedir. En yüksek katılım oranı ise %14 ile 25-34 yaş aralığındaki yaş grubunundur.

Bu Proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti
tarafından finanse edilmektedir

Tablo 28. Yaşa Göre İşgücüne Katılma Oranı, Kadın, TRB2 (%)

	15-19	20-24	25-34	35-54	55+
2015	6,0	7,9	9,2	5,5	2,8

Kaynak: TÜİK 2015, Konularına Göre İstatistikler-İstihdam, İşsizlik ve Ücret

4.9.2 İşsizlik

2015 itibariyle Muş İŞKUR İl Müdürlüğüne kayıtlı 10.587 işsiz vardır.[48] İldeki işsizlik oranı %10,3 ve işsiz sayısı yaklaşık 40.000'dir.

Eğitim durumuna göre işsizlik oranları incelendiğinde ise en yüksek işsizlik oranlarının %8,1 ile lise altı eğitim seviyesine sahip grupta olduğu görülmektedir. En düşük işsizlik oranı ise %0,9 ile yükseköğretim mezunlarındadır. Kadın ve erkeklerdeki duruma ayrı ayrı bakıldığında ise kadın işsizliğinin en yüksek lise ve dengi meslek okulu mezunlarında, erkeklerde ise % 8,6 ile lise altı eğitim seviyesine sahip grupta olduğu görülmektedir.

Tablo 29. TRB2 Bölgesi Eğitim Durumuna Göre İşsizlik Oranları (%, 2015)

	Okuma Yazma Bilmeyen	Lise Altı	Lise ve Dengi Meslek Okulu	Yükseköğretim
Toplam	4.7	8.1	6.6	0.9
Kadın	0.0	1.3	3.0	1.1
Erkek	7.6	8.6	6.9	0.8

Kaynak: TÜİK 2015, Konularına Göre İstatistikler-İstihdam, İşsizlik ve Ücret

[48] İŞKUR(2015) İşgücü Piyasası Araştırması Muş İli Sonuç Raporu, http://statik.iskur.gov.tr/tr/isgucu_piyasasi/isgucu_piyasasi_analiz_sonuc_2011/iller/D%C4%MUS.pdf (Erişim: 26/12/2016).

4.10 Yatırım Ortamı

Medeniyetlere ev sahipliği yapan, dünyada tarımın ilk yapıldığı bölgede yer alan ve verimli tarım topraklarını barındıran Muş ticaret merkezlerine ulaşımda stratejik öneme sahip konumu, dinamik ve genç nüfusu, ucuz iş gücü potansiyeli, sahip olduğu verimli toprakları ve turizm potansiyelinden dolayı çeşitli yatırım fırsatlarına sahiptir.

Cumhuriyet tarihinin en önemli bölgesel kalkınma projesi olan GAP alanına yakın bir konumda yer alan Muş projeden etkinlikle faydalanmayı beklemektedir. Bölgenin su ve toprak kaynakları potansiyelinin değerlendirilerek yaşam standartlarının yükseltilmesi ve sosyoekonomik kalkınmanın gerçekleştirilmesi amaçlanan GAP'tan Muş'un da doğrudan ve dolaylı olarak yararlanması ilin gelişmişlik düzeyini artıracak önemli faktörlerden biridir. GAP'a ek olarak bölgeye yapılacak diğer kamu ve özel sektör teşvikleri özelikle tarım ve hayvancılık alanında önemli gelişmelere yol açacaktır. Yapılacak teşvikler ile yakın gelecekte Muş'ta tarıma dayalı sanayide çok sayıda işletme ve fabrikanın açılacağı öngörülmektedir. Teşvikler sonucunda artacak yatırımların katma değeri ise bölgesel ve ulusal düzeyde çok sayıda yan sektör ve sanayinin gelişmesini sağlayacaktır. Verimli topraklara sahip olan Muş'ta sulama sistemlerinin geliştirilmesi önem arz etmektedir. Sulama sistemlerinin geliştirilmesiyle tarımsal üretim ve ihracat artacak, Muş ili tahıl, baklagiller ve yem ürünleri üretiminde daha fazla söz sahibi duruma gelecektir. Muş'ta tarıma elverişli arazi miktarı 344.842 hektardır. Ancak bu arazinin küçük bir kısmı sulanmaktadır. GAP projesinin dolaylı faydaları ve sağlanacak teşvikler ile sulamaya elverişli arazinin sulanmaya başlanarak üretime uygun hale getirilmesinin planlanması, tarım sektöründeki yatırım fırsatının büyüklüğünü ortaya koymaktadır.
2015 verilerine göre 89.854 turiste ev sahipliği yapmış Muş'ta turizm sektörü dalgalı bir seyir izlemektedir. İle yıllar itibariyle gelen turist sayısı 2008'de 64.237, 2009'da 75.407, 2010'da 79.376, 2011'de 96.555, 2012'de 75.364, 2013'de 73.541, 2014'te 80.059, 2015'te 89.854'tür. İlde 2014 verilerine göre 13 adet 3 yıldızlı, 8 adet 2 yıldızlı otel faaliyet göstermekte olup toplam yatak kapasitesi 771'dir.

Genel Teşvikler ve Bölgesel Teşvik Sistemi kapsamında 6. Bölgede bulunan Muş için 500.000 TL ve üzeri yatırım yapacak girişimciler için "vergi indirimi, işveren sigorta payı desteği, yatırım yeri tahsisi ve faiz desteği" gibi kolaylıklar ve destekler sağlanmaktadır.[49] Ayrıca Yeni Teşvik Sistemi'ne göre 6. Bölgede yer alan Muş'ta asgari sabit yatırım tutarının üzerinde gerçekleştirilecek yatırımlar sektör ayrımı yapılmaksızın bölgesel desteklerden yararlanabilmektedir. Bu çerçevede söz konusu bölgede yatırım yapacak yatırımcıların tüm destek unsurlarından azami miktarda yararlanmaları temin edilmektedir.[50] Bölgelere göre sağlanan sigorta primi işveren hissesi desteği 6. Bölgede yatırımın başlangıç tarihine bağlı olarak 10 yıla kadar çıkmaktadır. Muş bu konuda Türkiye'deki en avantajlı bölgede bulunmaktadır.

[49] http://www.dtajans.com/sectiginiz-il-icin-tesvikler/yatirimlarda-devlet-tesvikleri-genel-tesvikler
[50] http://www.incgirisim.com.tr/haber-240-yeni-tesvik-sistemi-aciklandi.aspx

Bu Proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti
tarafından finanse edilmektedir

5. ANKET ANALİZ SONUÇLARI

Araştırma çalışmasında Muş'ta kadın istihdamının mevcut durum analizini yapmak, kadınların istihdama düşük katılımının nedenlerini tespit etmek, Muş'ta faaliyet gösteren işletmelerin kadın istihdamına bakış açılarını ortaya koymak amacıyla 200 kadın ve 100 işletme ile anket yapılmıştır. Kadınlara uygulanan anketler ile eğitim seviyesi, medeni durum, yaş gibi çeşitli unsurlar özelinde analiz yapılmış, kadın istihdamına yönelik kadınların sorun, beklenti ve önerileri tespit edilmiştir. İşletmelere yapılan anketler ile istihdamın talep tarafına dair analiz yapılması hedeflenmiştir. Bu şekilde Muş'ta işverenlerin kadın istihdamına bakış açıları, tutumları ve algıları değerlendirilmiştir.

Kadınlarla yapılan anketlerde öncelikle eğitim düzeyi, yabancı dil bilgisi, sertifika sahibi olma durumu gibi kişisel bilgilere yer verilmiştir. Diğer bölümlerde ise kadın istihdamına dair görüşler alınarak kadın istihdamına atfedilen önemi ve bu alanda tanımlanan sorunları anlamaya yönelik sorular yöneltilmiştir. İşletmelere uygulanan anketlerde ise ilk bölümde çalışan personel sayısı, kuruluş yılı gibi konularda sorulara yer verilmiştir. Aynı zamanda bu bölümde işverenlerin personel tercihleri ve düşük kadın istihdamının nedenlerine dair kişisel görüşleri alınmıştır. Diğer bölümlerde ise kadın personel çalıştıran ve çalıştırmayan işletmelere ayrı ayrı sorular yöneltilmiştir. Yapılan bu anket çalışmaları sonuç bölümüne katkı sağlamak ve Muş'ta kadın istihdamı noktasında önem arz eden konularda değerlendirmede bulunmak amacıyla aşağıda sunulmuştur.

5.1 Kadınlar İle Yapılan Anket Analiz Sonuçları

5.1.1 Yaş Durumu

Ankete katılan 200 kadın bireyin yaş durumları incelendiğinde en yüksek orana 10 kişi ile 24 yaşındaki kadınların sahip olduğu görülmüştür. Bunu 9'ar kişi ile 29, 30, 34 ve 42 yaşındaki kadınların takip ettiği görülmektedir.

Bu Proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti
tarafından finanse edilmektedir

Tablo 30. Kadınların Yaş Durumu

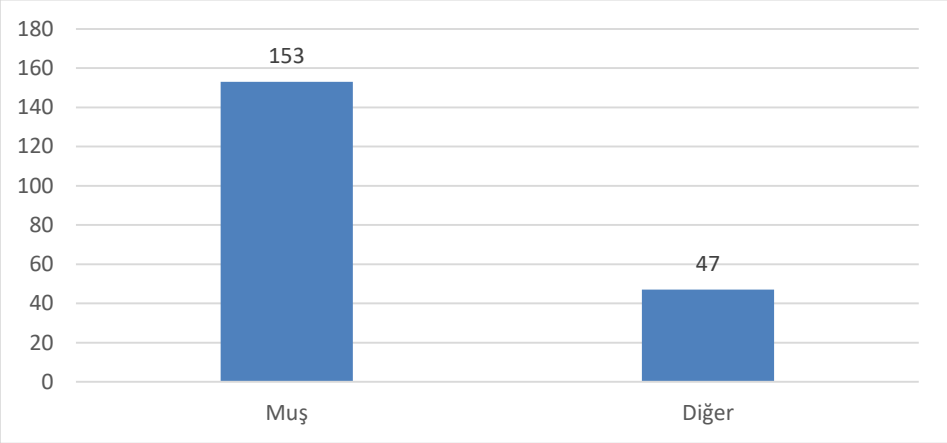
Yaş	Kişi Sayısı
18	5
19	8
20	5
21	4
22	5
23	3
24	10
25	7
26	5
27	6
28	6
29	9
30	9
31	7
32	5
33	7
34	9
35	7
36	5
37	7
38	5
39	4
40	7
41	5
42	9
43	3
44	2
45	2

46	0
47	5
48	7
49	1
50	5
51	3
52	5
53	1
54	3
55	1
56	0
57	0
58	1
59	0
60	2

5.1.2 Doğum Yeri

Ankete katılan kadınların doğum yeri bilgileri incelendiğinde %76,5'inin doğum yerinin Muş, %23,5'inin doğum yerinin diğer şehirler olduğu tespit edilmiştir.

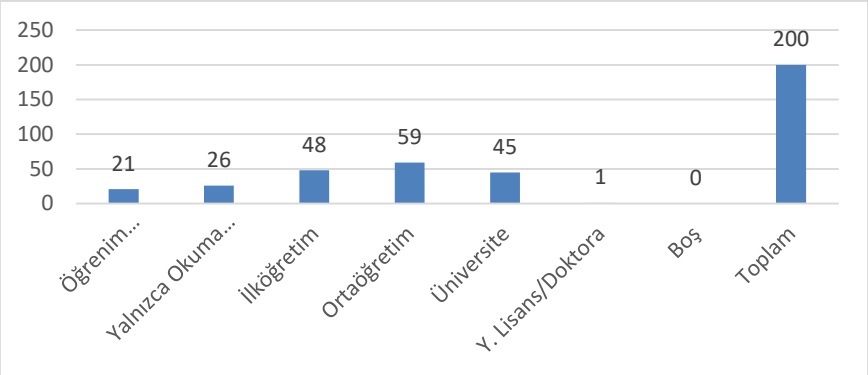
Grafik 15. Kadınların Doğum Yeri (%)



Bu Proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti
tarafından finanse edilmektedir

5.1.3 Eğitim Durumu

Grafik 16. Kadınların Eğitim Durumu (%)

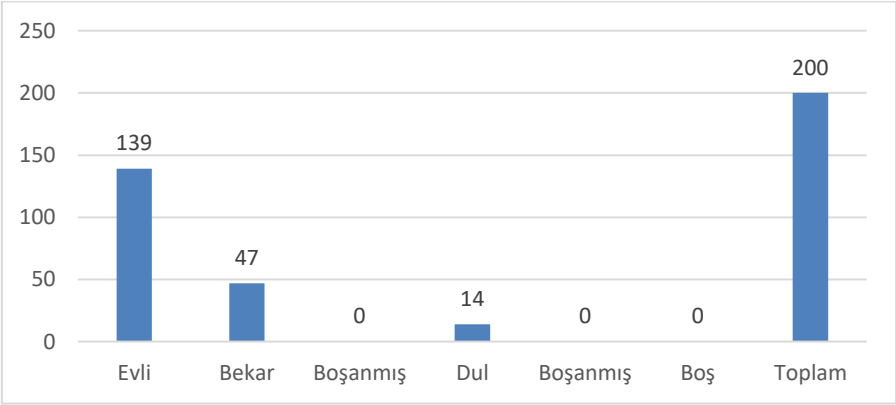


Anket çalışması gerçekleştirilen kadınların eğitim durumu incelendiğinde ağırlıklı olarak ortaöğretim (%29,5), ilköğretim (%24) ve üniversite (%22,5) mezunu olduğu görülmektedir. En az orana sahip kadın grubunu ise yüksek lisans/doktora mezunları oluşturmaktadır.

5.1.4 Medeni Durum

Ankete katılan kadınların medeni durumunu tespit etmek amacıyla sorulan soruda 139 kadın evli, 47 kadın bekâr ve 14 kadın dul olduğunu beyan etmiştir. Dolayısıyla anket çalışmasının % 69,5 oranla ağırlıklı olarak evli kadınlar üzerinde uygulandığı görülmektedir.

Grafik 17. Kadınların Medeni Durumları

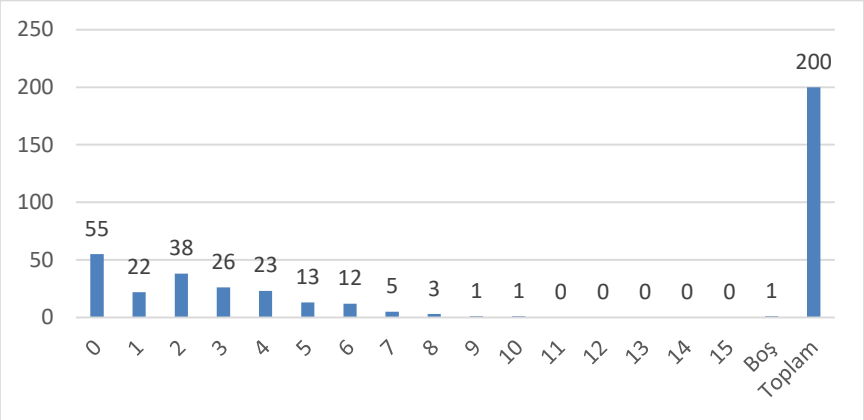


Bu Proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti
tarafından finanse edilmektedir

5.1.5 Çocuk Sayısı

Ankete katılan kadınların çocuk sayısı incelendiğinde %27,5 ile çocuk sahibi olmayan kadınların ön planda olduğu görülmektedir. Bu grubu %19 ile 2 çocuk sahibi kadınlar, %13 ile 3 çocuk sahibi kadınlar ve %11,5 ile 4 çocuk sahibi kadınlar takip etmektedir. Ankete göre en fazla çocuğa sahip olan kadının ise 10 çocuğu bulunmaktadır.

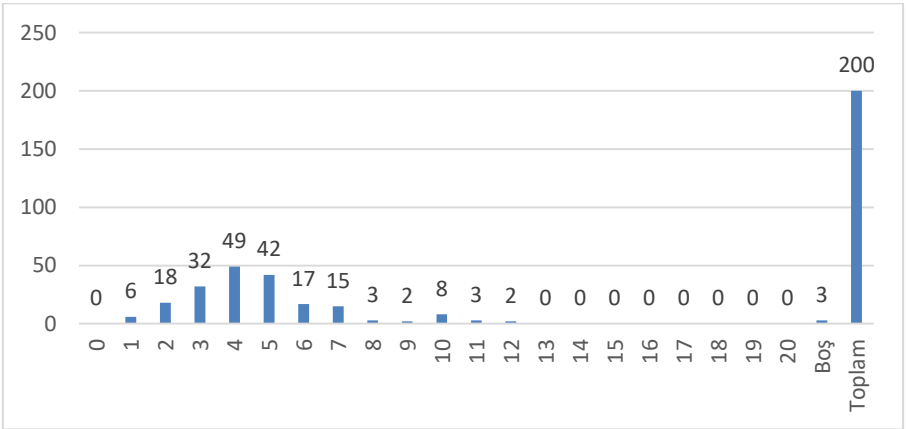
Grafik 18- Çocuk Sayısı



5.1.6 Hanede Yaşayan Kişi Sayısı

Ankete katılan kadınlara hanelerinde kaç kişi yaşadığı sorulmuştur. Buna göre kadınların %24,5'inin hanesinde 4 kişi, %21'inin hanesinde 5 kişi, %16'sının hanesinde ise 3 kişi yaşadığı görülmüştür. Hanede yaşayan birey sayısına verilen en yüksek cevap ise 12 kişi olmuştur.

Grafik 19- Hanede Yaşayan Kişi Sayısı

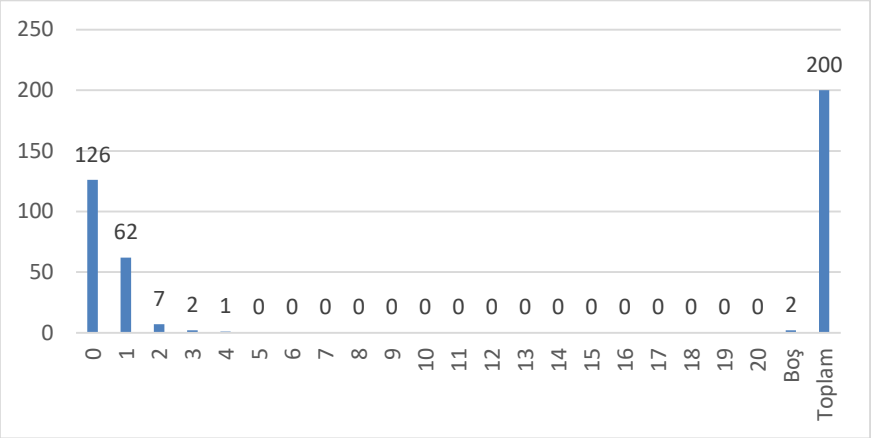


Bu Proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti
tarafından finanse edilmektedir

5.1.7 Hanede Çalışan Kadın Sayısı

Kadınlara hanelerinde kaç kadın çalıştığı sorulmuştur. Kadınların %63 gibi büyük bir çoğunluğu hanelerinde çalışan kadın olmadığını beyan etmiştir. Kadınların %31'i hanelerinde bir kadın çalıştığını beyan ederken %3,5'i 3 kadın çalıştığını belirtmiştir.

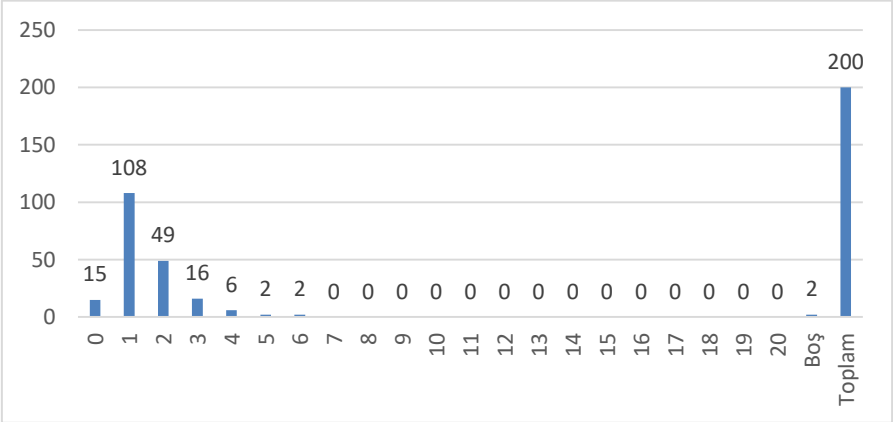
Grafik 20- Hanede Çalışan Kadın Sayısı



5.1.8 Hanede Çalışan Erkek Sayısı

Ankete katılan kadınlara hanelerinde çalışan kadın sayısının yanı sıra erkek sayısı da sorulmuştur. Buna göre kadınların %54'ü hanelerinde bir erkek çalıştığını, %24,5'i 2 erkek çalıştığını, %8'i 3 erkek çalıştığını belirtmiştir. Kadınların %7,5'i hanelerinde çalışan erkek olmadığını belirtmiştir.

Grafik 21- Hanede Çalışan Erkek Sayısı

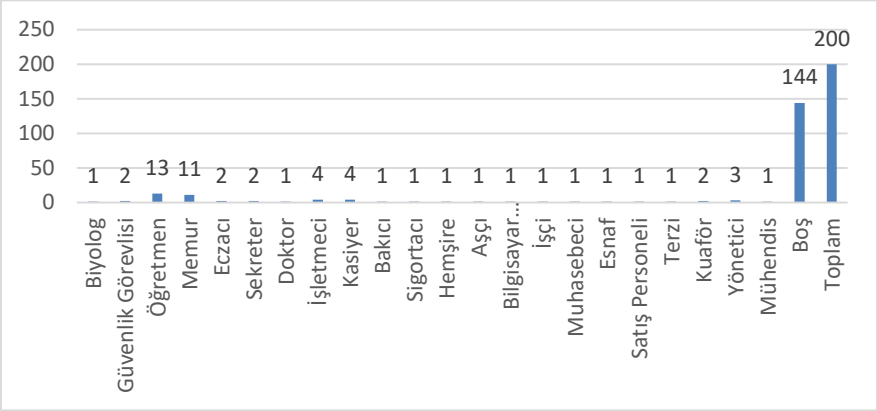


Bu Proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti
tarafından finanse edilmektedir

5.1.9 Meslek Grupları

Ankete katılan kadınların meslek gruplarını tespit edebilmek amacıyla sorulan soruya alınan cevaplara göre katılımcıların %72'sinin herhangi bir mesleğe sahip olmadığı görülmüştür. En fazla orana sahip meslek gruplarını %6,5 ile öğretmenlik ve %5,5 ile memurluk oluştururken diğer meslek gruplarında belirgin bir yığılma görülmemektedir.

Grafik 22- Meslek Grupları



5.1.10 Mesleki Bilgi ve Kişisel Beceriler

Ankete katılan 200 kadının mesleki ve kişisel bilgilerini öğrenmek amacıyla sorulan sorularda 98 kadın bilgisayar kullanabildiğini, 38 kadın yabancı dil bildiğini ve 26 kadın mesleki sertifikaya sahip olduğunu bildirmiştir.

Tablo 31. Kadınların Mesleki Bilgi ve Kişisel Beceriler

		Evet	Hayır	Toplam
Bilgisayar Kullanabilme	**Sayı**	98	102	200
	Yüzde (%)	49	51	100,0
Yabancı Dil Bilme	**Sayı**	38	162	200
	Yüzde (%)	19	81	100,0
Mesleki Sertifikaya Sahip Olma	**Sayı**	26	174	200
	Yüzde (%)	13	87	100,0

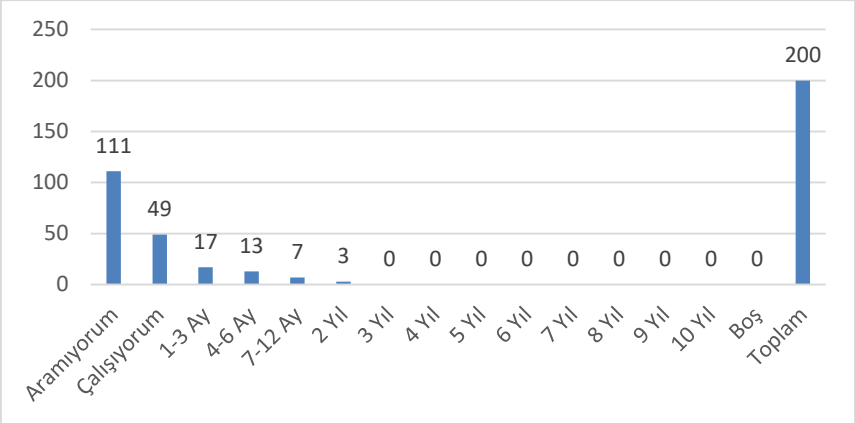
Ankete katılan kadınların mesleki bilgi ve kişisel beceriler dağılımı incelendiğinde bilgisayar kullanabilme kadınlar arasında daha yaygın iken yabancı dil bilme ve mesleki sertifikaya sahip olma oranlarının daha düşük olduğu görülmektedir.

Bu Proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti
tarafından finanse edilmektedir

5.1.11 İş Arama ve İş Arama Süresi İle İlgili Bilgiler

Ankete katılan kadınların iş arayıp aramadığını öğrenmek amacıyla sorulan soruya alınan cevaplara göre kadınların %55,5i iş aramadığını, %24,5'i zaten çalıştığını belirtmiştir. Kadınların yalnızca %20'si aktif olarak iş aradığını bildirmiştir.

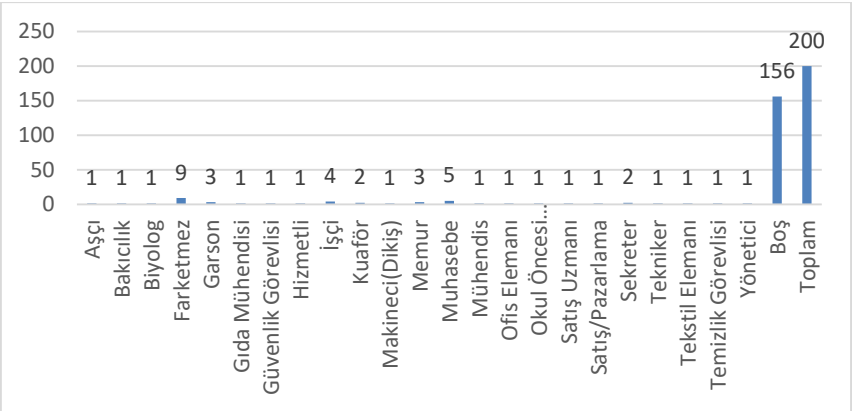
Grafik 23- İş Arama Durumu ve İş Arama Süresi



İş arayan kadınların iş arama sürelerine bakıldığında ise %8,5'inin 1-3 aydır, %6,5'inin 4-6 aydır, %3,5'inin 7-12 aydır, %1,5'inin ise 2 yıldır iş aradığı görülmektedir.

5.1.12 Kadınların Çalışmak İstediği Pozisyon

Grafik 24. Kadınların Çalışmak İstediği Pozisyon

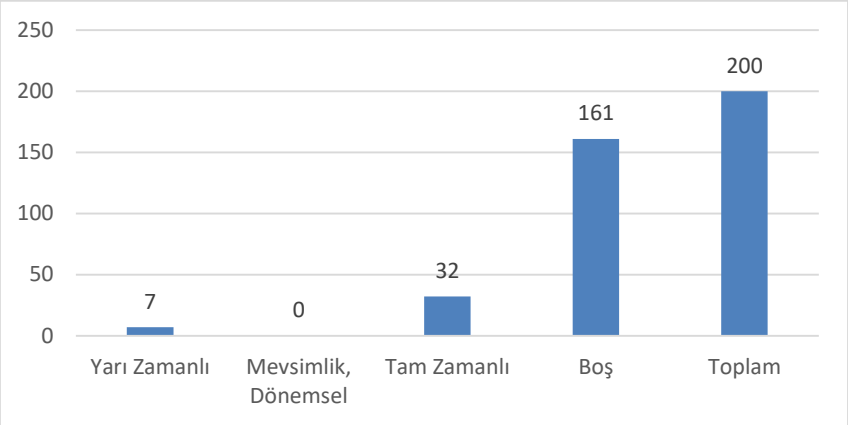


200 kadına uygulanan ankette çalışmak istediğini beyan eden kadınların 9'u hangi pozisyonda çalışmak istersiniz sorusuna fark etmez yanıtı vermiştir. Kadınların 5'i muhasebe, 4'ü işçi, 3'ü memur ve diğer 3'ü garson pozisyonunda çalışmak istediğini belirtmiştir.

Bu Proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti
tarafından finanse edilmektedir

5.1.13 Kadınların Çalışmak İstedikleri Çalışma Şekli

Grafik 25. Kadınların Çalışmak İstedikleri Çalışma Şekilleri (%)

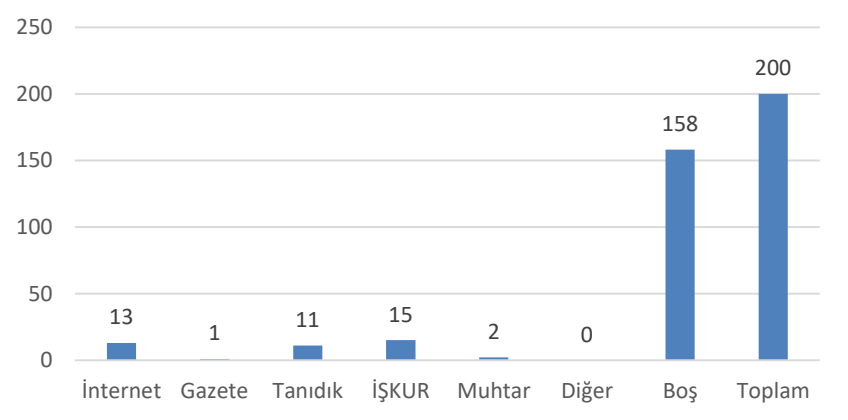


Kadınlara çalışmak istedikleri çalışma şekli sorulduğunda %16'sı tam zamanlı, %3,5'i yarı zamanlı çalışmak istediğini belirtmiştir. Kadınlar arasında mevsimlik, dönemsel çalışmak istediğini belirten olmamıştır.

5.1.14 İş Arama Yöntemleri

İş arayan kadınların tercih ettikleri iş arama yöntemleri aşağıdaki grafik doğrultusunda incelendiğinde kadınların 15'inin İŞKUR, 13'ünün internet, 11'inin tanıdık, 2'sinin muhtar ve 1'inin gazete aracılığıyla iş aradığını belirttiği görülmektedir.

Grafik 26. Kadınların İş Arama Yöntemleri

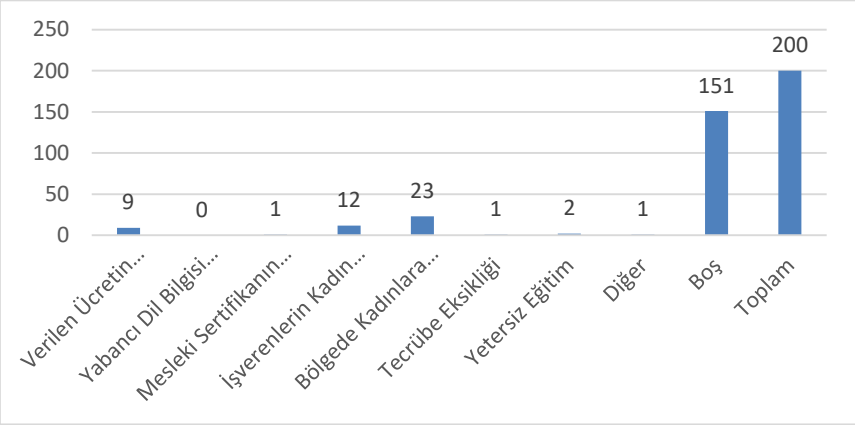


Bu Proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti
tarafından finanse edilmektedir

5.1.15 İş Bulamama Nedeni

Ankette iş bulamama nedenleri sorulduğunda kadınların %11,5'i en önemli nedenin bölgede kadınlara yönelik iş imkânlarının az olduğunu belirtmiştir. Ardından %6 ile işverenlerin kadın işçi çalıştırmak istememesi en önemli 2. neden olarak belirtilmiştir. %4,5 ile en önemli 3. neden ise verilen ücretlerin yetersizliği olarak beyan edilmiştir.

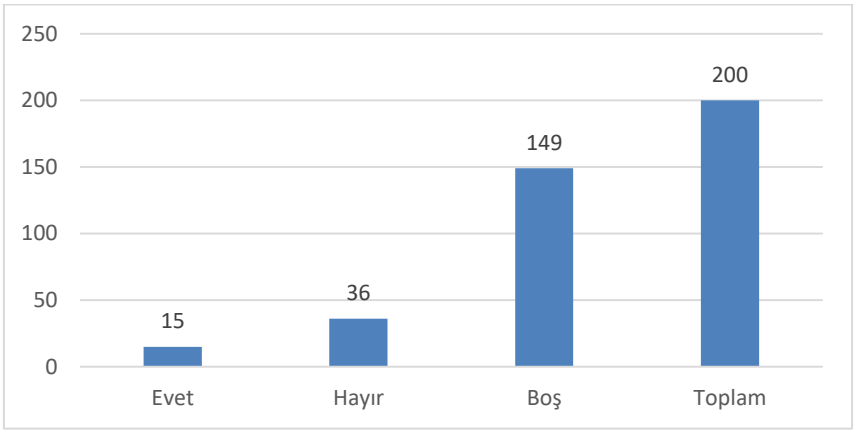
Grafik 27- Kadınların iş Bulamama Nedeni



5.1.16 İş Arama Sebebiyle Çevreden Gelen Tepki

Ankete katılan kadınlara iş aradıkları için evreden tepki alıp almadıkları sorulmuştur. Kadınların %7,5'i tepki aldığını belirtirken %18'i tepki almadığını belirtmiştir. Kadınların geri kalan kısmı iş aramadığı için soruyu yanıtsız bırakmıştır.

Grafik 28- Çevre Tepkisi

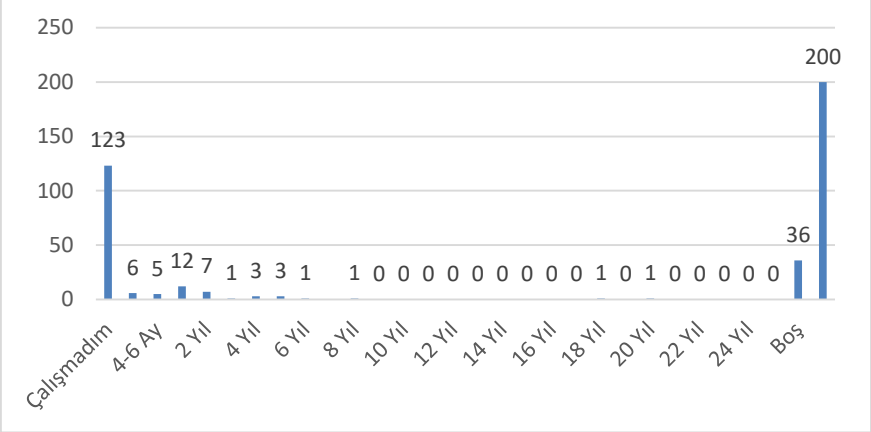


Bu Proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti
tarafından finanse edilmektedir

5.1.17 Daha Önce Bir İşte Çalışma Durumu ve Çalışma Süresi

Kadınlara daha önce bir işte çalışıp çalışmadıkları ve çalıştılarsa ne kadar süre çalıştıkları sorulmuştur. Kadınların %61,5'i daha önce herhangi bir işte çalışmadığını belirtmiştir. Çalıştığını beyan eden kadınların ise %6'sı 7-12 ay, %3,5'i 2 yıl, %3'ü ise 1-3 ay çalıştığını belirtmiştir.

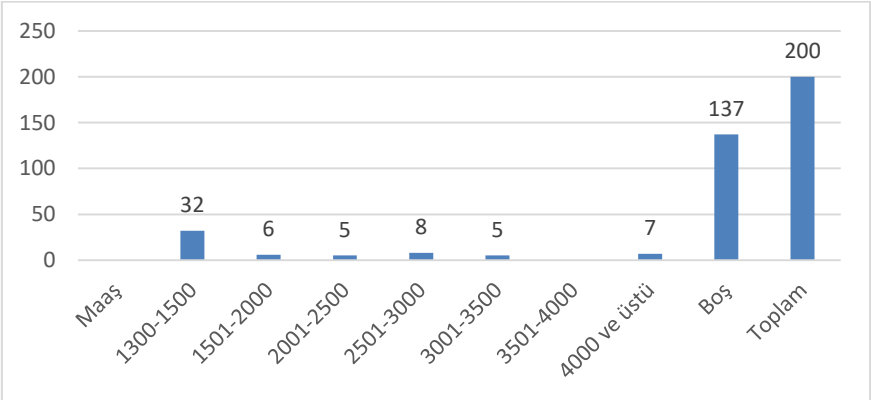
Grafik 29- Daha Önce Çalışma Durumu ve Çalışma Süresi



5.1.18 Maaş

Kadınlara şu an çalışıyor olmaları ya da daha önce çalışmış olmaları ayrımı yapılmadan maaş tutarları sorulmuştur. Kadınların %68,5'i hiç maaş almadığını bildirmiştir. %16'sı maaş tutarını 1.300-1.500 TL arası, %4'ü 2501-3000 TL arası, %3,5'i 4000 TL ve üstü, %3'ü 1501-2000 TL arası olarak bildirmiştir.

Grafik 30- Maaş Bilgisi

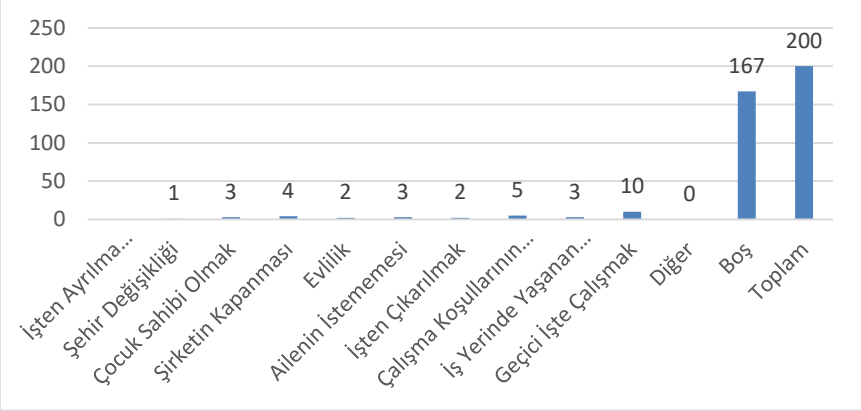


Bu Proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti
tarafından finanse edilmektedir

5.1.19 İşten Ayrılma Nedeni

Kadınların işten ayrılma nedenlerini tespit edebilmek amacıyla hangi nedenle çalıştıkları işi bıraktıkları sorulmuştur. Ankete katılan kadınların %83,5'i daha önce herhangi bir işten ayrılmadıkları için soruyu yanıtsız bırakmıştır. Diğer kadınların %5'i geçici bir işte çalıştığı için, %2,5'i çalışma koşulları ağır olduğu için, %2'si çalıştığı şirket kapandığı için işten ayrıldığını belirtmiştir.

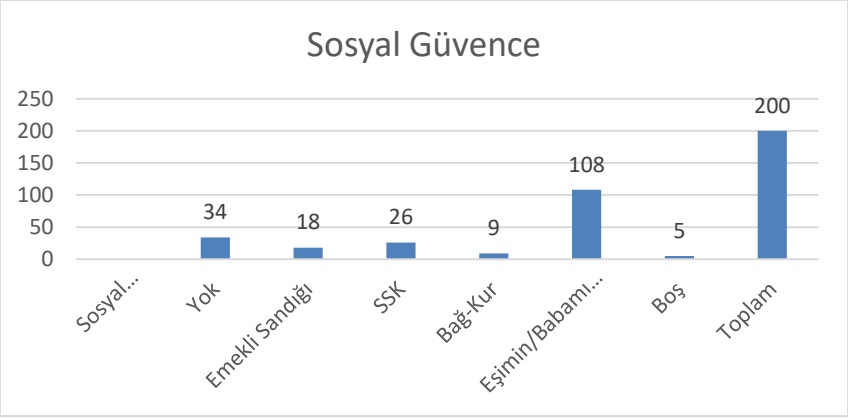
Grafik 31- İşten Ayrılma Nedeni



5.1.20 Sosyal Güvence

Ankete katılan kadınlara sosyal güvence durumları sorulmuştur. Kadınların %54'ü eşinin ya da babasının üzerinden sosyal güvence altında olduğunu belirtmiştir. %17'si ise herhangi bir sosyal güvencesi olmadığını belirtmiştir.

Grafik 32- Sosyal Güvence

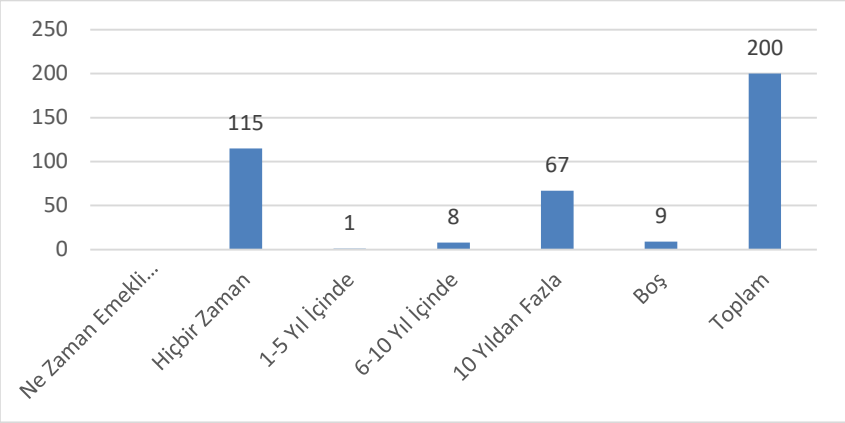


Bu Proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti
tarafından finanse edilmektedir

5.1.21 Emeklilik Zamanı

Kadınlara ankette ne zaman emekli olmayı planladıkları sorulmuştur. Kadınların %57,5'i hiçbir zaman emekli olamayacağını söylerken %33,5'i 10 yıldan fazla bir sürede emekli olabileceğini söylemiştir. %4'ü 6-10 yıl içinde emekli olabileceğini söylemiştir.

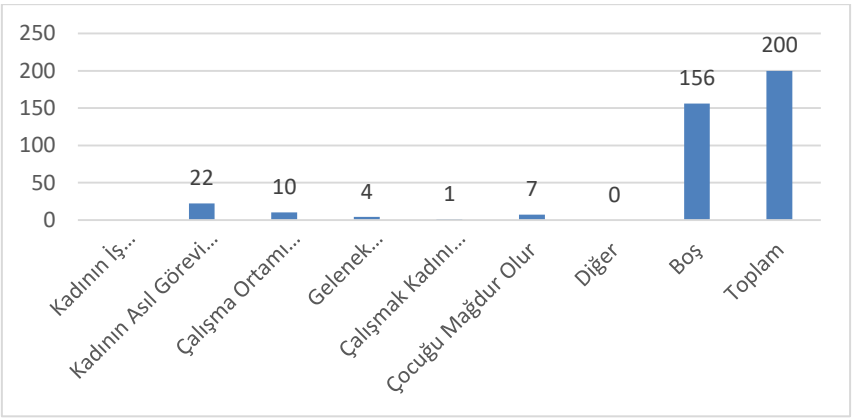
Grafik 33- Emeklilik Zamanı



5.1.22 Kadının İş Hayatındaki Yeri

Ankete katılan kadınlara kadının iş hayatında yeri olup olmadığı sorulmuştur. Kadınlardan cevabı hayır olanların gerekçesi aşağıdaki grafikte yer almaktadır. Buna göre kadınların %11'i kadının asıl görevinin çocuk bakımı ve ev işleri olduğunu düşünmektedir. %5'i çalışma ortamının kadınlar için güvenli olmadığını, %3,5'i ise çocuğun mağdur olacağını düşünmektedir.

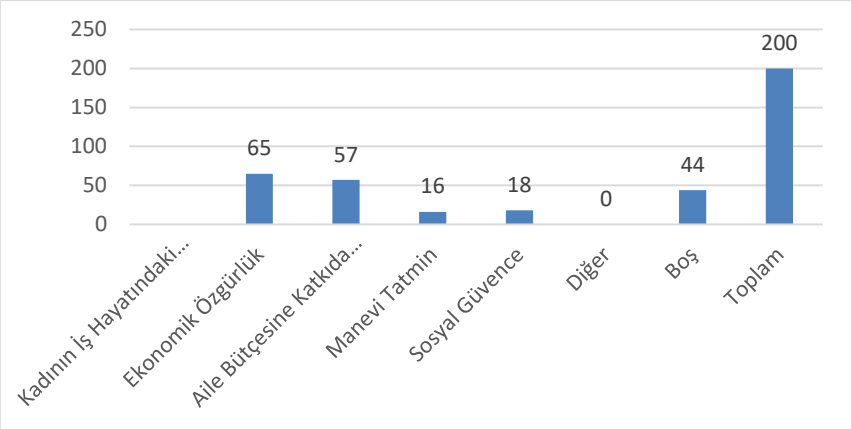
Grafik 34- Kadının İş Hayatındaki Yeri 1



Bu Proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti
tarafından finanse edilmektedir

Kadınlardan kadının iş hayatında yeri var mı sorusunu evet olarak cevaplandıranların gerekçeleri ise aşağıdaki grafikte yer almaktadır. Buna göre kadınların %32,5'i ekonomik özgürlük, %28,5'i aile bütçesine katkı, %9'u sosyal güvence, %8'i manevi tatmin gerekçesiyle kadının iş hayatında yeri olduğunu belirtmiştir.

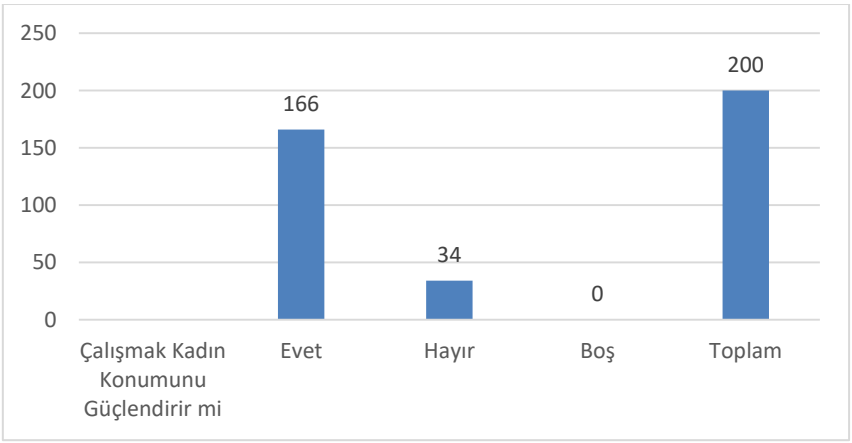
Grafik 35- Kadının İş Hayatındaki Yeri 2



5.1.23 Kadının Konumu

Ankette çalışmanın aile içinde ve toplumda kadının konumunu güçlendirip güçlendirmediğiyle ilgili fikirleri sorulmuştur. Soruyu yanıtlayan kadınların %83'ü çalışmanın kadının konumunu güçlendireceğini belirtirken %17'si çalışmanın kadının konumunu güçlendirmeyeceğini belirtmiştir.

Grafik 36- Kadının Konumu

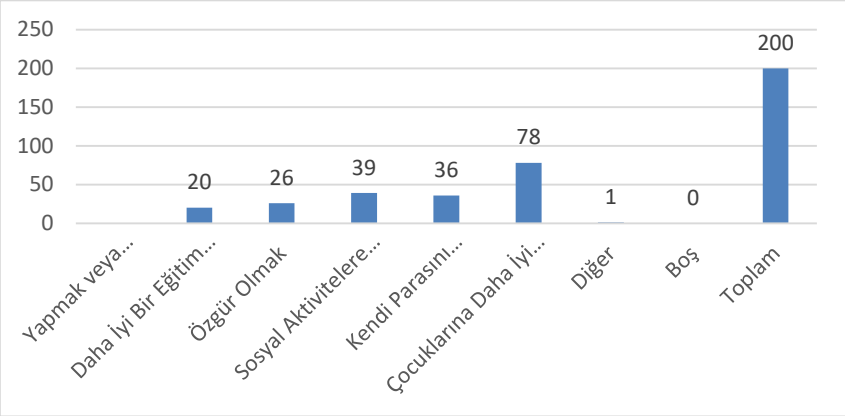


Bu Proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti
tarafından finanse edilmektedir

5.1.24 Yapmak ya da Değiştirmek İstenilen En Önemli Şey

Anketi yanıtlayan katılımcılara bir kadın olarak hayatınızda yapmak istediğiniz veya değiştirmek istediğiniz en önemli şey nedir sorusu yöneltilmiştir. Kadınların %39'u çocuklarına daha iyi bir gelecek sağlamak, %19,5'i sosyal aktivitelere katılmak, %18'i kendi parasını kazanmak, %13'ü ise özgür olmak istediğini belirtmiştir.

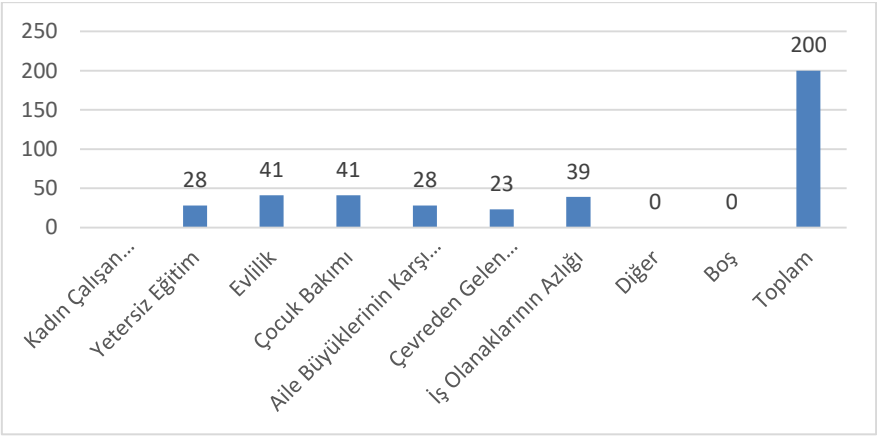
Grafik 37- Yapmak ya da Değiştirmek İstenen En Önemli Şey



5.1.25 Kadın Çalışan Sayısının Az Olmasının Nedeni

Kadınlara yönelik düzenlenen ankette son olarak kadın çalışan sayısının erkek çalışan sayısından az olmasının nedeni sorulmuştur. Ankete katılan kadınlar bu soruya %20,5 evlilik, %20,5 çocuk bakımı, %19,5 iş olanaklarının azlığı, %14 aile büyüklerinin karşı olması ve %14 yetersiz eğitim cevabı vermiştir.

Grafik 38- Kadın Çalışan Sayısının Az Olmasının Nedeni



Bu Proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti
tarafından finanse edilmektedir

5.2 İşletmeler İle Yapılan Anketlerin Analiz Sonuçları

5.2.1 İşletmelerin Kuruluş Yılları

İşletmelerin kuruluş yılları incelendiğinde ankete katılan işletmelerin %75'inin son 10 yılda kurulduğu görülmektedir. Ankete katılan işletmeler arasında faaliyet yılı en eski olan işletmenin kuruluş tarihi 1980'dir.

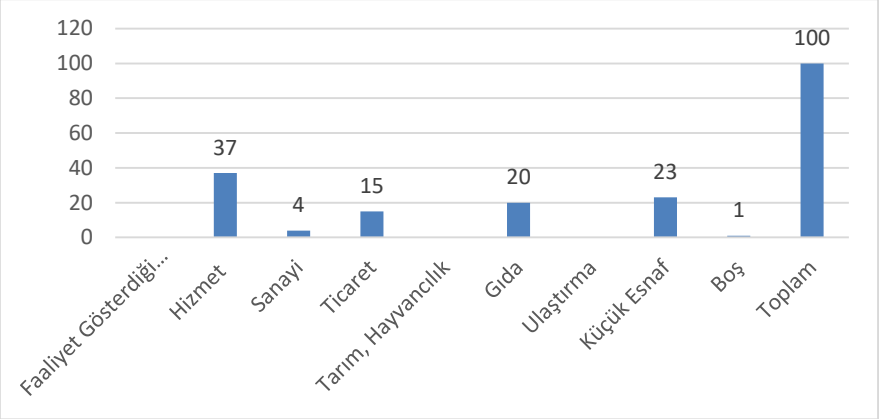
Tablo 32- İşletme Kuruluş Yılları

Kuruluş Yılı	Şirket sayısı
1980	1
1981	0
1982	0
1983	0
1984	0
1985	0
1986	0
1987	0
1988	0
1989	0
1990	2
1991	0
1992	0
1993	1
1994	1
1995	2
1996	2
1997	0
1998	1
1999	0
2000	6
2001	4
2002	0

2003	1
2004	2
2005	2
2006	3
2007	3
2008	3
2009	4
2010	10
2011	6
2012	7
2013	11
2014	5
2015	12
2016	11

5.2.2 İşletmelerin Faaliyet Gösterdikleri Sektörler

Grafik 39- Faaliyet Gösterilen Sektör



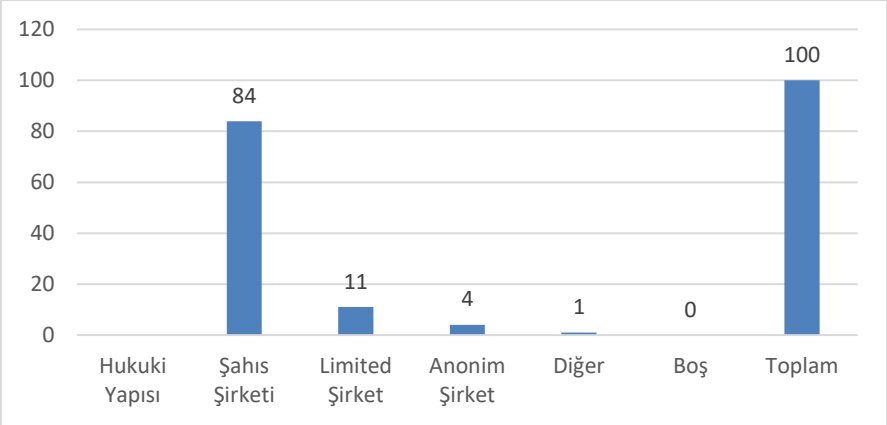
Ankete katılan işletmelerin faaliyet gösterdikleri sektörler incelendiğinde %37'sinin hizmet sektöründe faaliyet gösterdiği, %23'nün kendini küçük esnaf olarak tanımladığı, %20'sinin gıda sektöründe, %15'inin ise ticaret alanında faaliyet gösterdiği görülmektedir.

Bu Proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti
tarafından finanse edilmektedir

5.2.3 İşletmelerin Hukuki Yapısı

İşletmelerin hukuki yapıları incelendiğinde %84'ünün şahıs şirketi olduğu görülmektedir. Ankete katılan işletmelerin %11'i limited şirket, %4'ü anonim şirket olduğunu belirtirken %1'i diğer seçeneğini işaretlemiştir.

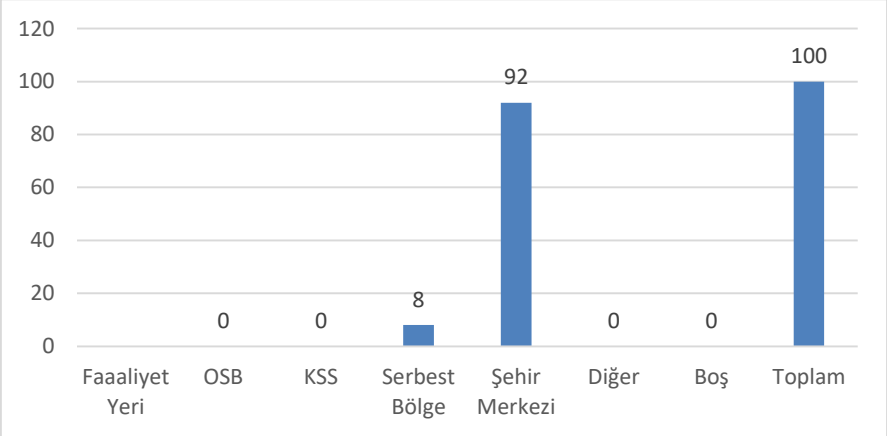
Grafik 40- Hukuki Yapı



5.2.4 İşletmelerin Faaliyet Yeri

Ankete katılan işletmelere faaliyet yerleri sorulmuştur. Buna göre işletmelerin %92 gibi büyük bir çoğunluğu şehir merkezinde faaliyet göstermektedir. Diğer %8'i ise serbest bölgede faaliyetlerini sürdürmektedir.

Grafik 41- Faaliyet Yeri

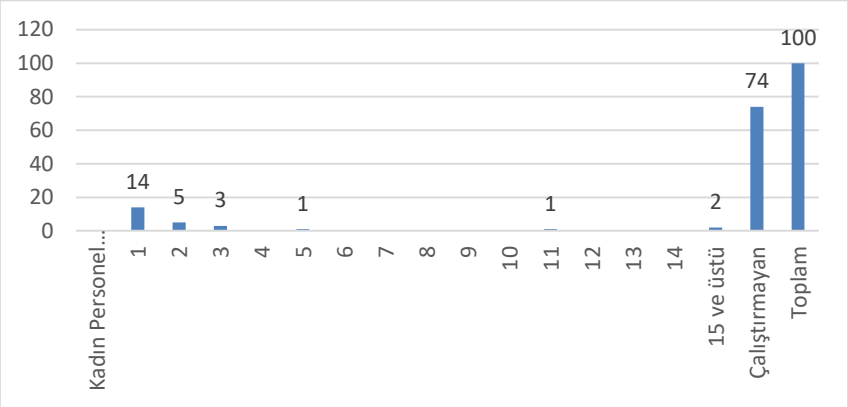


Bu Proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti
tarafından finanse edilmektedir

5.2.5 Kadın Personel Sayısı

İşletmelerin çalıştırdığı kadın personel sayısı aşağıdaki grafikte yer almaktadır. Buna göre işletmelerin %74'ü kadın personel çalıştırmamaktadır. Kadın personel çalıştıran işletmelerin ise %14'ü 1, %5'i 2, %3'ü 3 kadın personel çalıştırmaktadır.

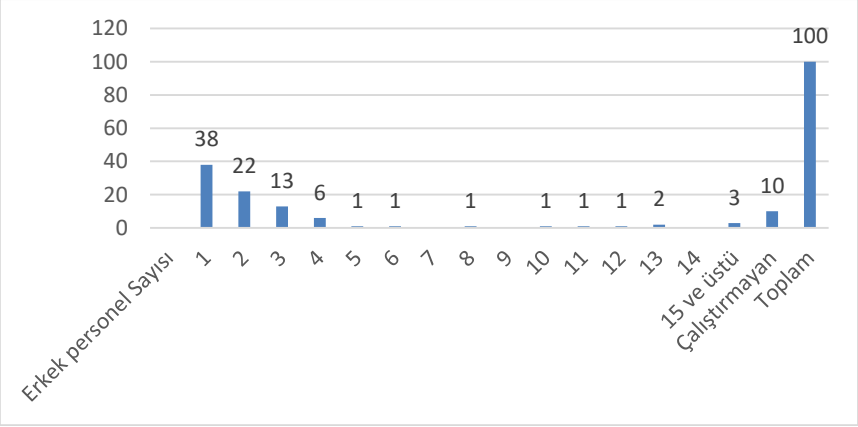
Grafik 42- Kadın Personel Sayısı



5.2.6 Erkek Personel Sayısı

Ankete katılan işletmelere çalıştırdıkları kadın personel sayısına ek olarak çalıştırdıkları erkek personel sayısı da sorulmuştur. Anket verilerine göre işletmelerin %10 erkek personel çalıştırmamaktadır. İşletmelerin %38'i bir erkek personel çalıştırırken %22'si 2, %13'ü 3, %6'sı 4 erkek personel çalıştırmaktadır.

Grafik 43- Erkek Personel Sayısı

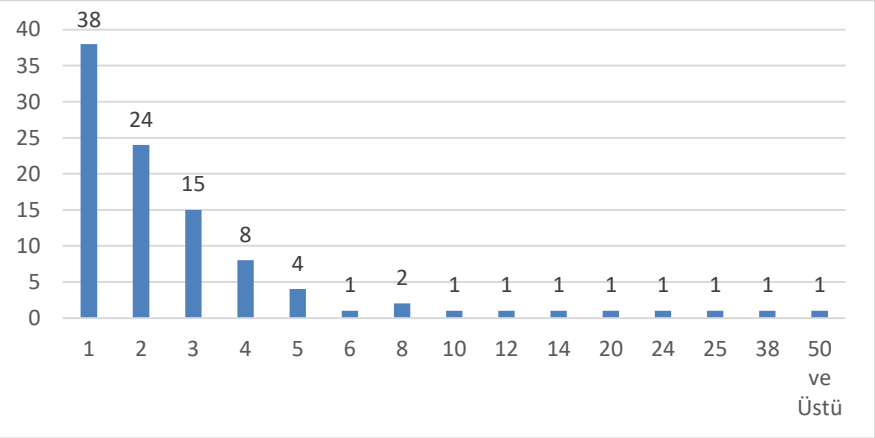


Bu Proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti
tarafından finanse edilmektedir

5.2.7 Personel Sayısı

Ankete katılan işletmelerin çalıştırdığı toplam personel sayısına bakıldığında ise %38'inin bir, %24'ünün 2, %15'inin 3, %8'inin 4, %4'ünün ise 5 erkek personel çalıştırdığı görülmektedir. Ankete katılan işletmelerden yalnızca bir tanesi 50 ve üzerinde personel çalıştırmaktadır.

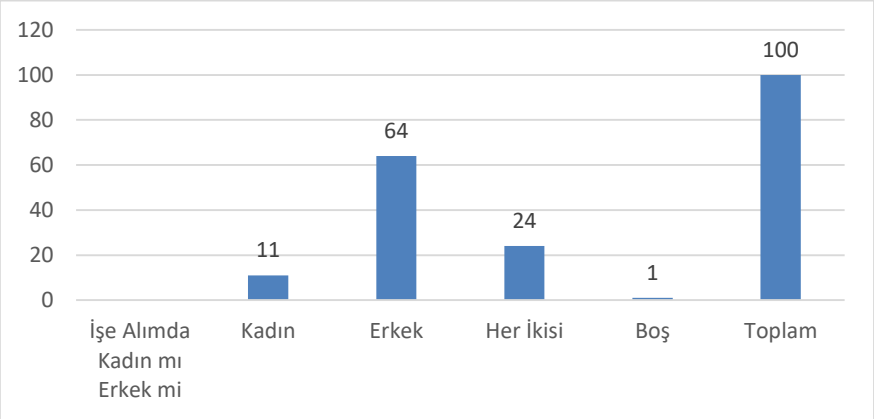
Grafik 44- Toplam Personel Sayısı



5.2.8 İşe Alımda Cinsiyet Tercihi

Ankete katılan işletmelere işe alımlarda cinsiyet tercihi yapıp yapmadıkları sorulmuştur. İşletmelerin %64'ü işe alımda erkek personel tercih ettiğini, %11'i ise kadın personel tercih ettiğini belirtmiştir. İşletmelerin %24'ü cinsiyet tercihi yapmadığını ve her ikisini de çalıştırdığını belirtmiştir.

Grafik 45- Cinsiyet Tercihi

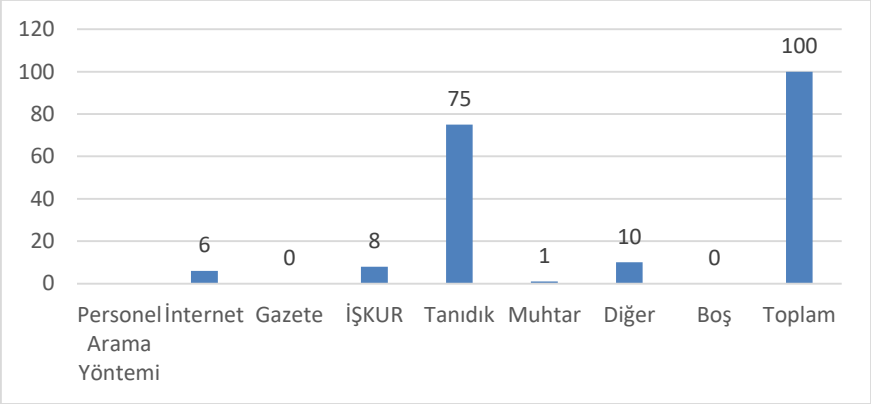


Bu Proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti
tarafından finanse edilmektedir

5.2.9 Arama Yöntemi

Ankette işletmelerin personel arama yöntemleri sorulmuştur. Ankete katılan işletmelerin %75'i tanıdık vasıtasıyla, %10'u diğer yöntemlerle, %8'i İŞKUR vasıtasıyla, %6'sı internet vasıtasıyla personel aradığını beyan etmiştir.

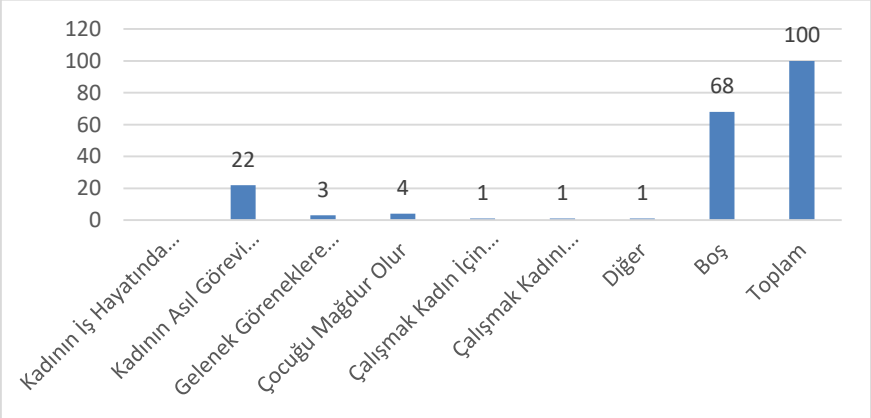
Grafik 46- Personel Arama Yöntemi



5.2.10 Kadının İş Hayatındaki Yeri

Ankette işletmelere kadının iş hayatında yeri olup olmadığı sorulmuştur. Kadının iş hayatında yeri olmadığını söyleyen işletmelerin gerekçeleri aşağıdaki grafikte yer almaktadır. Buna göre işletmelerin %22'si kadının asıl görevinin çocuk bakımı ve ev işleri olduğunu belirtirken %4'ü çocuğun mağdur olacağını, %3'ü ise gelenek göreneklere aykırı olduğunu beyan etmiştir. Kadının asıl görevinin çocuk bakımı ve ev işleri olduğunu beyan edenlerin oranı diğer gerekçelerin oldukça üzerinde yer almaktadır.

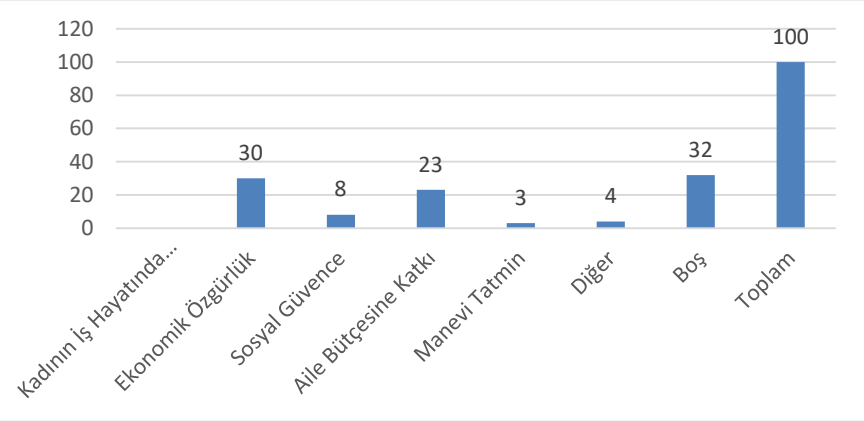
Grafik 47- Kadının İş Hayatındaki Yeri 1



Bu Proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti
tarafından finanse edilmektedir

Kadının iş hayatında yeri var mı sorusuna evet cevabını verenlerin gerekçeleri aşağıdaki grafikte yer almaktadır. Buna göre işletmelerin %30'u ekonomik özgürlük, %23'ü aile bütçesine katkı, %8'i sosyal güvence nedeniyle kadının iş hayatında yeri olduğunu beyan etmiştir.

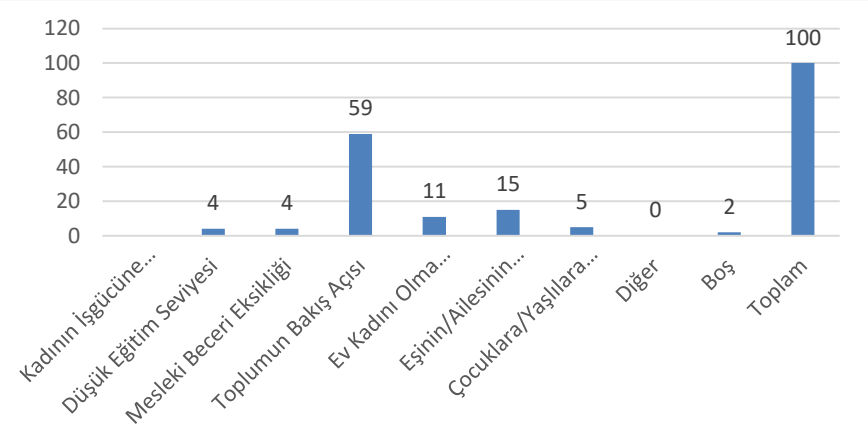
Grafik 48- Kadının İş Hayatındaki Yeri 2



5.2.11 Kadınların İşgücüne Katılım Oranının Az Olmasının Nedeni

Ankete katılan işletmelere kadınların işgücüne katılma oranının az olmasının en önemli nedeninin ne olduğu sorulmuştur. İşletmelerin %59 ile büyük bir çoğunluğu bu durumun nedeni olarak toplumun bakış açısını göstermiştir. %15'i eşinin/ailesinin istememesi, %11'i ev kadını olma yükümlülüğü, %5'i ise çocuklara/yaşlılara bakma yükümlülüğünü belirtmiştir.

Grafik 49- Kadınların İşgücüne Katılımının Az Olmasının Nedeni

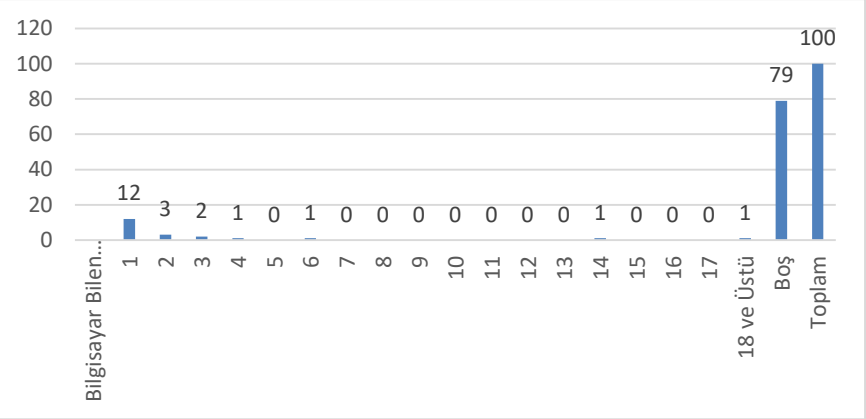


Bu Proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti
tarafından finanse edilmektedir

5.2.12 Bilgisayar Kullanmasını Bilen Kadın Personel Sayısı

İşletmelere bilgisayar bilen kadın personel çalıştırıp çalıştırmadıkları ve çalıştırıyorlarsa kaç kişi çalıştırdıkları sorulmuştur. İşletmelerin %79'u bünyesinde bilgisayar kullanmasını bilen kadın personel olmadığını belirtmiştir. %12'si 1 kadın personelinin, %3'ü 2 kadın personelinin, %2'si 3 kadın personelinin bilgisayar kullanmasını bildiğini belirtmiştir.

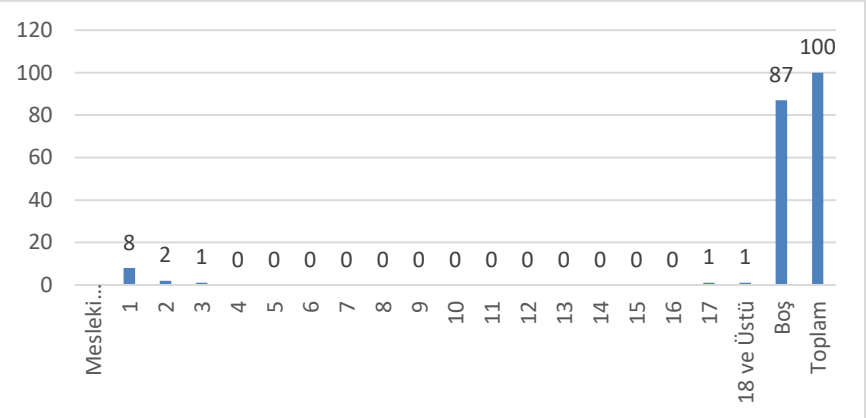
Grafik 50- Bilgisayar Kullanmasını Bilen Kadın Personel Sayısı



5.2.13 Mesleki Sertifikası Olan Kadın Personel Sayısı

İşletmelere bilgisayar kullanmasını bilen kadın personel sayısının yanı sıra mesleki sertifika sahibi kadın personel sayısı da sorulmuştur. Buna göre işletmelerin %87'si mesleki sertifikası olan kadın personeli olmadığını beyan etmiştir. %8'i bir kadın personelinin mesleki sertifika sahibi olduğunu beyan ederken %2'si 2 kadın personelinin mesleki sertifika sahibi olduğunu beyan etmiştir.

Grafik 51- Mesleki Sertifikası Olan Kadın Personel Sayısı

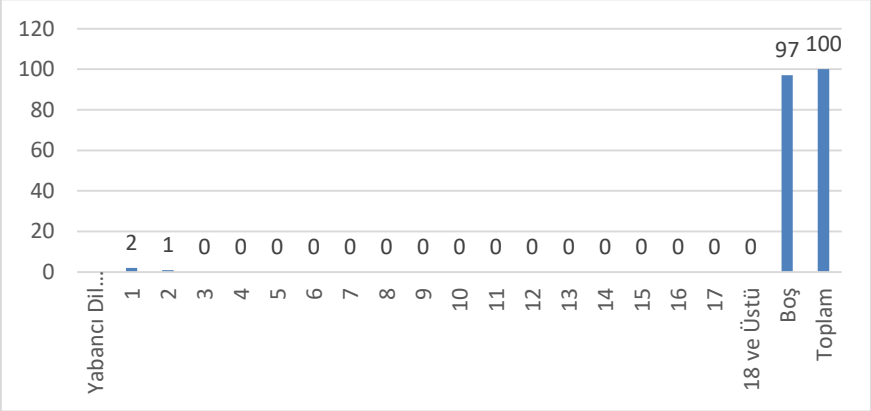


Bu Proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti
tarafından finanse edilmektedir

5.2.14 Yabancı Dil Bilen Kadın Personel Sayısı

İşletmelere çalıştırdıkları kadın personellerin vasıflarıyla ilgili sorulan son soru yabancı dil bilgileri olmuştur. Aşağıdaki grafikte görülebileceği üzere ankete katılan işletmelerin %97'si yabancı dil bilen kadın personel çalıştırmadığını belirtmiştir. İşletmelerin %2'si yabancı dil bilen bir kadın personel çalıştırdığını belirtirken yalnızca %1'i yabancı dil bilen 2 kadın personel çalıştırdığını belirtmiştir.

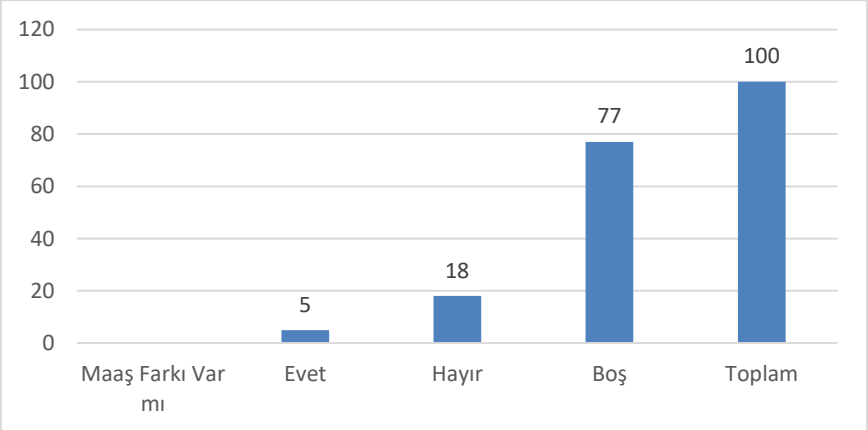
Grafik 52- Yabancı Dil Bilen Kadın Personel Sayısı



5.2.15 Cinsiyete Göre Maaş Farkı

İşletmelere aynı konumdaki kadın ve erkek personelleri arasında maaş farkı olup olmadığı sorusu yöneltilmiştir. İşletmelerin %77'si soruyu yanıtsız bırakırken %18'i aynı konumdaki kadın ve erkek personelleri arasında maaş farkı bulunmadığını bildirmiştir. İşletmelerin yalnızca %5'i maaş farkı bulunduğunu bildirmiştir.

Grafik 53- Cinsiyete Göre Maaş Farkı

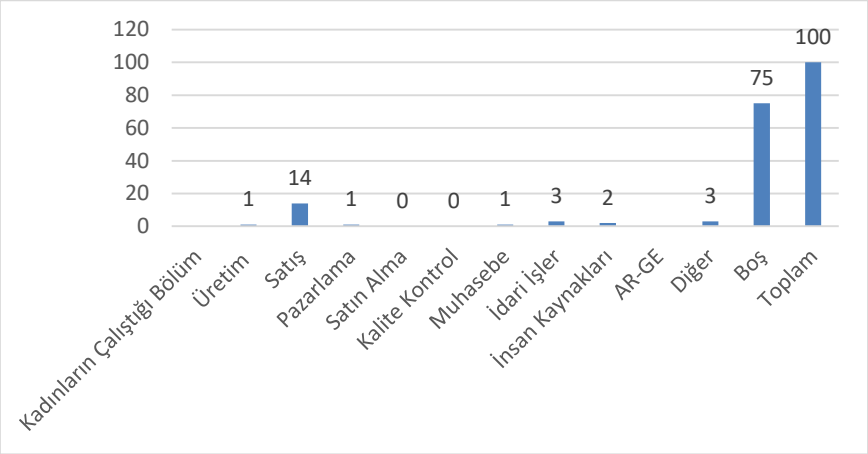


Bu Proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti
tarafından finanse edilmektedir

5.2.16 Personellerin Çalıştıkları Bölümler

Kadın personellerin çalıştıkları bölümler sorulan işletmelerin %75'i soruyu yanıtlamamıştır. %14'ü kadın personellerin satış bölümünde, %3'ü idari işlerde, %2'si insan kaynakları bölümünde çalıştıklarını beyan etmiştir.

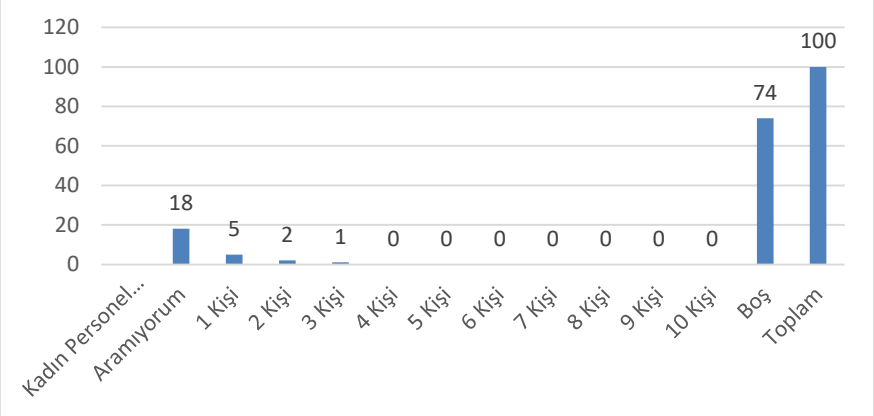
Grafik 54- Kadın Personellerin Çalıştıkları Bölümler



5.2.17 Kadın Personel Arama Durumu

İşletmelere kadın personel arayıp aramadıkları ve arıyorlarsa kaç kişi ve ne kadar süredir aradıkları sorulmuştur. İşletmelerin %92'si kadın personel aramadığını belirtmiştir. %5'i 1 kişi aradığını belirtirken %2'si 2 kişi aradığını belirtmiştir.

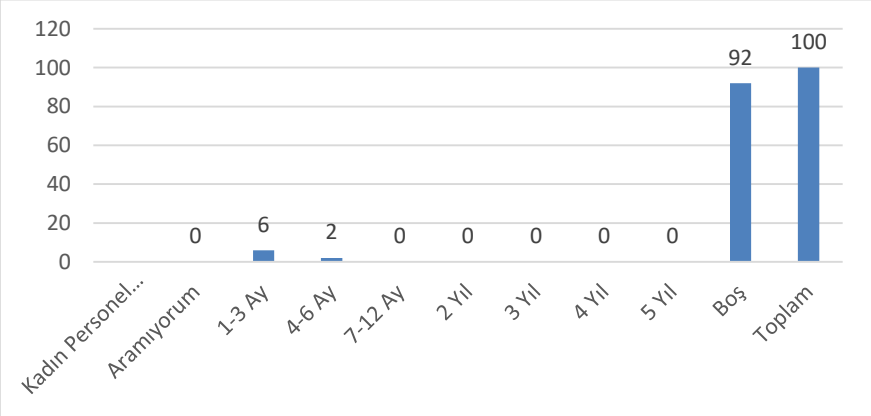
Grafik 55- Kadın Personel Arama Durumu 1



Bu Proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti
tarafından finanse edilmektedir

İşletmelere kadın personel arama durumlarının ardından ne kadar süredir kadın personel aradıkları sorulmuştur. Ankete katılan işletmelerin %6'sı 1-3 aydır kadın personel aradığını belirtirken yalnızca %2'si 4-6 aydır kadın personel aradığını belirtmiştir.

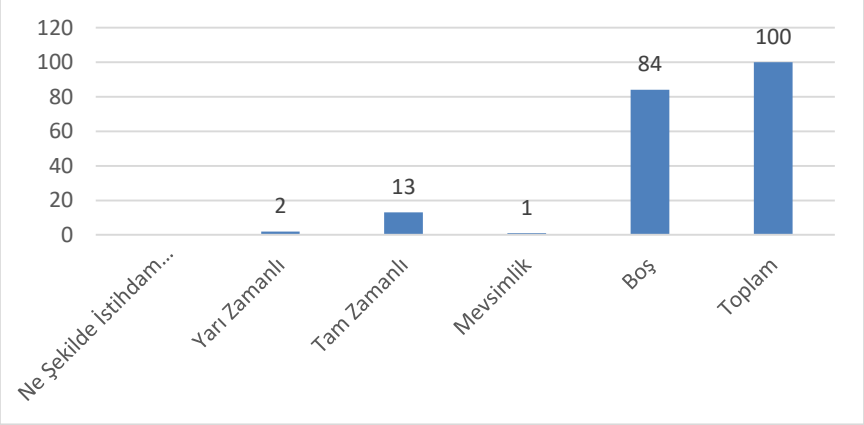
Grafik 56- Kadın Personel Arama Durumu 2



5.2.18 Kadın Personel İstihdam Etme Şekli

Ankete katılan işletmelere kadın personelleri ne şekilde istihdam etmeyi planladıkları sorulmuştur. İşletmelerin %84'ü soruyu yanıtsız bırakırken %13'ü tam zamanlı, %2'si yarı zamanlı, %1'i mevsimlik kadın personel çalıştırmak istediğini beyan etmiştir.

Grafik 57- Kadın Personel İstihdam Etme Şekli

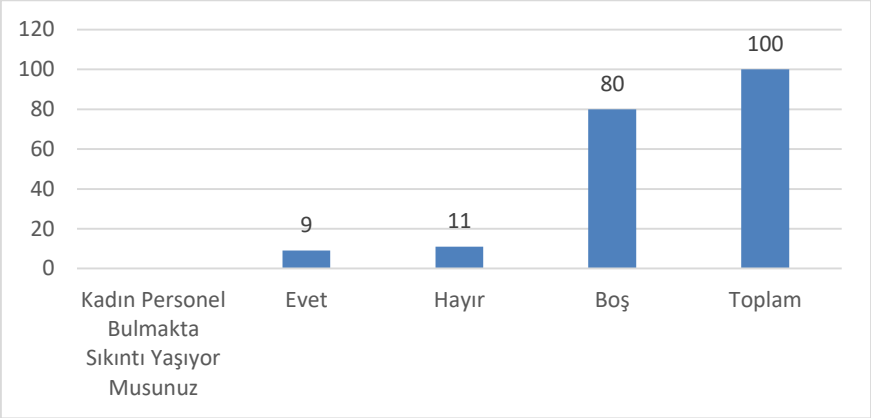


Bu Proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti
tarafından finanse edilmektedir

5.2.19 Personel Bulmada Sıkıntı Yaşama Durumu

İşletmelere kadın personel bulmakta sıkıntı yaşayıp yaşamadıkları sorusu yöneltilmiştir. Buna göre işletmelerin %11'i kadın personel bulmakta sıkıntı yaşamadığını belirtirken %9'u sıkıntı yaşadığını belirtmiştir.

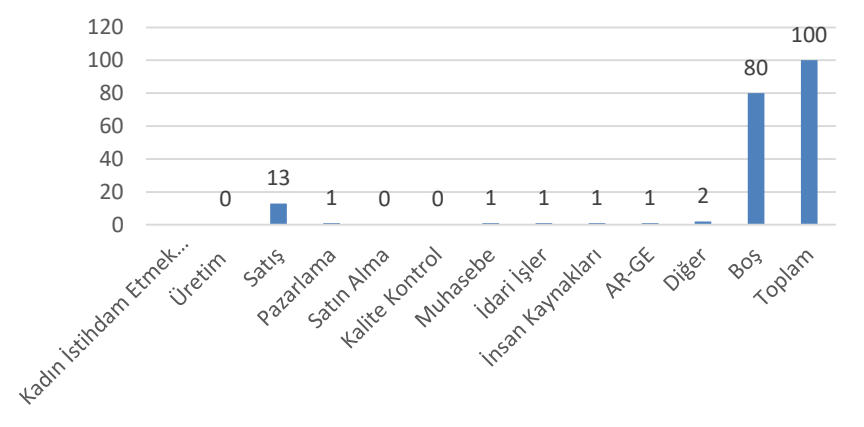
Grafik 58- Kadın Personel Bulmada Sıkıntı Yaşama Durumu



5.2.20 Kadın Personel İstihdam Edilmek İstenen Bölümler

İşletmelere kadın personel istihdam etmek istedikleri bölümler sorulmuştur. Ankete katılan işletmelerin %80'i soruyu yanıtsız bırakırken %13'ü satış bölümüne istihdam yapmak istediğini belirtmiştir. Satış bölümü %13'lük tercih oranı ile diğer bölümlerin oldukça üzerinde yer almaktadır.

Grafik 59- Kadın Personel İstihdam Edilmek İstenen Bölümler



Bu Proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti
tarafından finanse edilmektedir

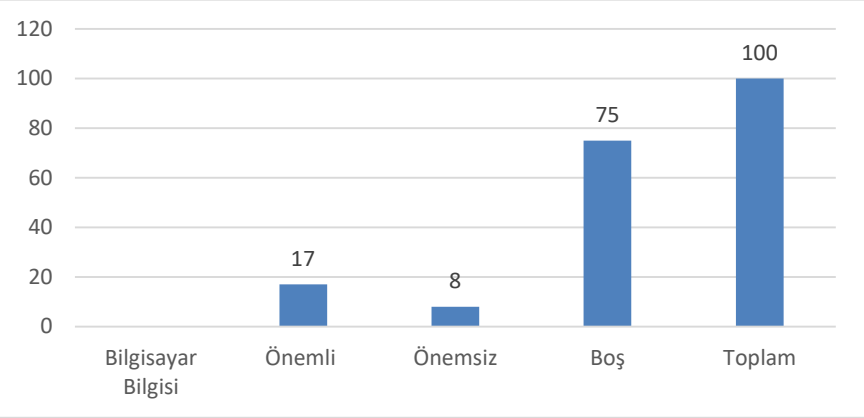
5.2.21 Kadın Personel Alımındaki Önem Durumları

İşletmelere kadın personel alımlarındaki önem durumları sorulmuştur. İşletmelerin yanıtları şu şekildedir:

Bilgisayar Bilgisi

İşletmelerin %17'si kadın personel alımında bilgisayar bilgisinin önemli olduğunu belirtmiştir. %8'i ise bu durumu önemsiz bulduğunu belirtmiştir.

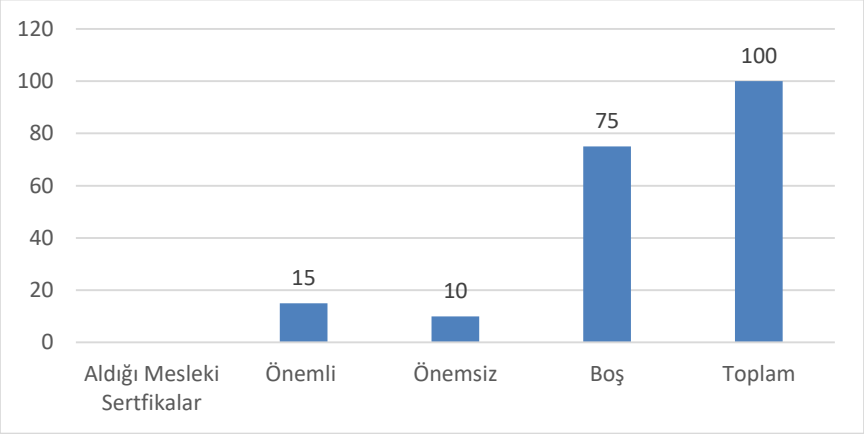
Grafik 60- Bilgisayar Bilgisi



Mesleki Sertifikalar

Ankete katılan işletmelerin %15'i kadın personel işe alırken mesleki sertifikasının olmasına önem verdiğini belirtmiştir. %10'u ise kadın personel alımında mesleki sertifikaya önem vermediğini belirtmiştir.

Grafik 61- Mesleki Sertifikalar

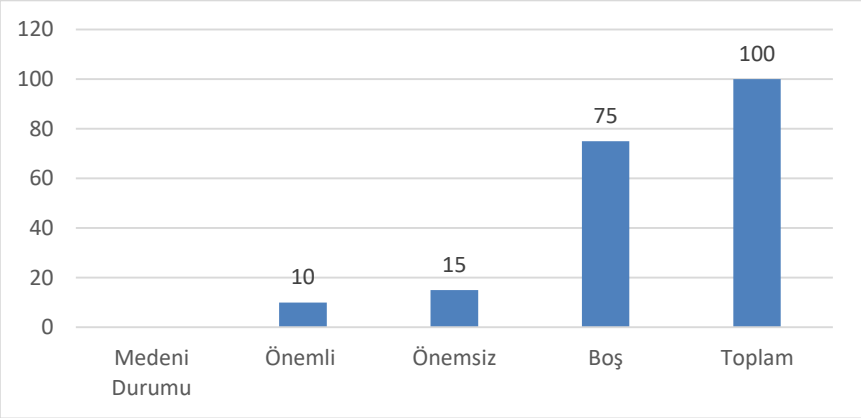


Bu Proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti
tarafından finanse edilmektedir

Medeni Durum

İşletmelerin %10'u medeni durumu önemsediğini belirtmiştir. %15'i ise bu durumun önemsiz olduğunu belirtmiştir.

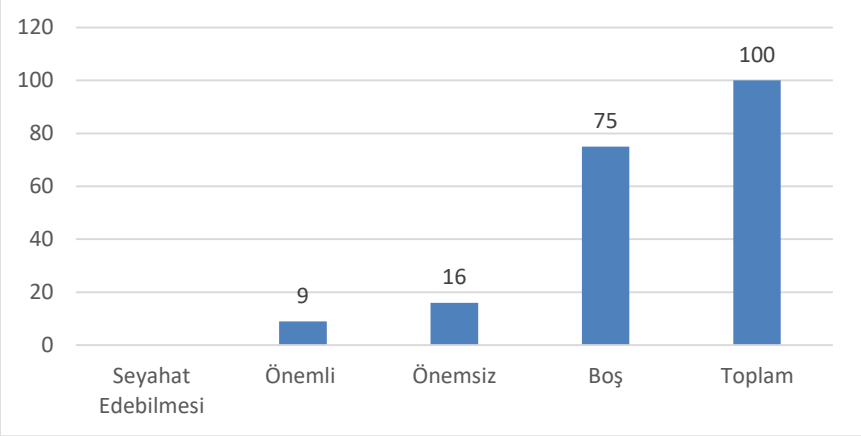
Grafik 62- Medeni Durum



Seyahat Durumu

Ankete katılan işletmelerin %9'u işe alacağı kadın personelin seyahat engeli olmamasının önemli olduğunu beyan etmiştir. İşletmelerin %16'sı ise kadın personelin seyahat durumunu önemsemediğini belirtmiştir.

Grafik 63- Seyahat Durumu

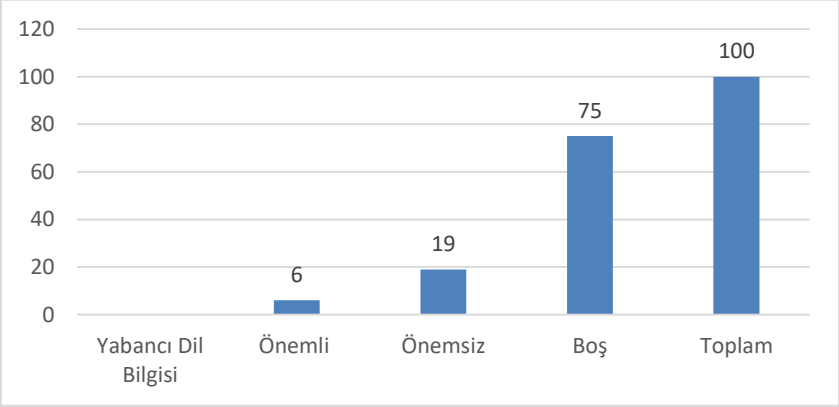


Bu Proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti
tarafından finanse edilmektedir

Yabancı Dil Bilgisi

Yabancı dil bilgisi işletmelerin kadın personel işe alımındaki önem durumları açısından en az öneme sahip vasıf olmuştur. İşletmelerin %6'sı işe alacağı kadın personellerde yabancı dil bilgisine önem verdiğini belirtirken %19'u bu duruma önem vermediğini belirtmiştir.

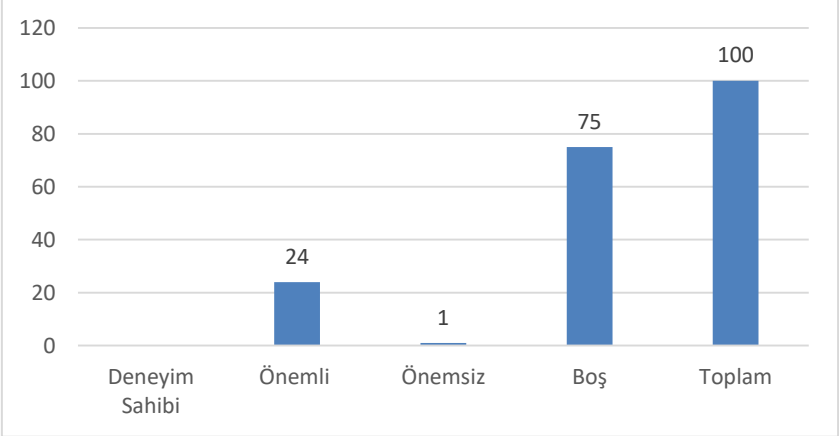
Grafik 64- Yabancı Dil Bilgisi



Deneyim

İşletmelerin en önem verdiği durum deneyim olmuştur. Ankete katılan işletmelerin %24'ü kadın personel alımında deneyime önem verdiğini belirtirken yalnızca %1'i bu durumun önemsiz olduğunu belirtmiştir.

Grafik 65- Deneyim

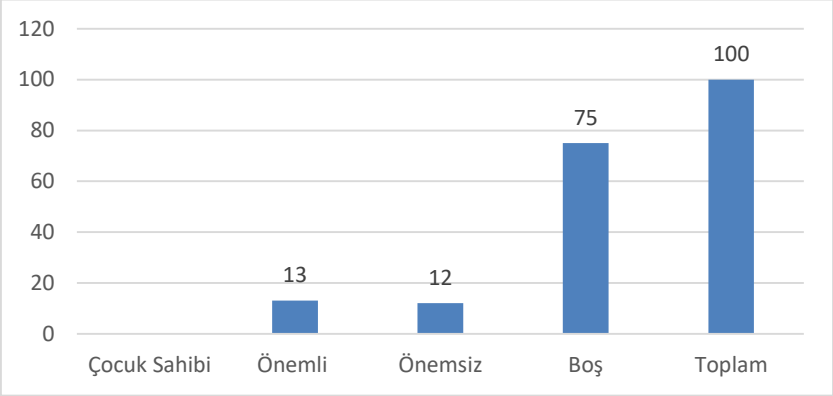


Bu Proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti
tarafından finanse edilmektedir

Çocuk Durumu

Ankete katılan işletmelerin %13'ü çocuk durumunun kadın personel işe alımında önemli bir ölçüt olduğunu belirtmiştir. %12'si ise bu durumun önemsiz olduğunu belirtmiştir.

Grafik 66- Çocuk Durumu



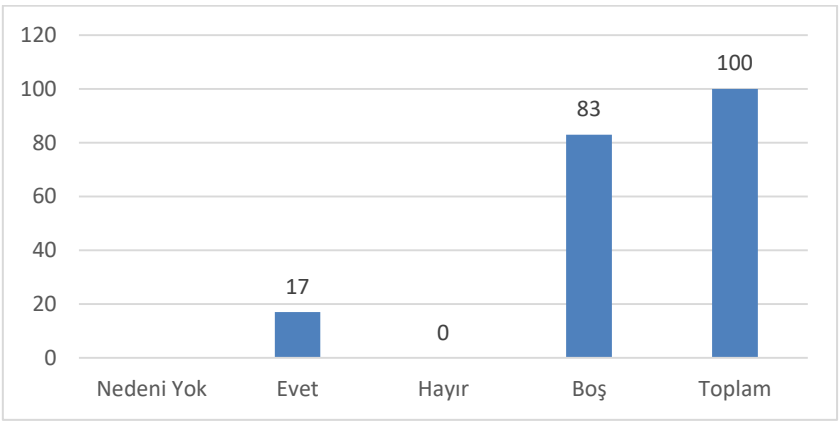
5.2.22 Kadın Personel Çalıştırmama Nedenleri

Kadın Personel Çalıştırmayan İşletmelere bu durumun nedeni sorulmuştur. İşletmelerin verdiği cevaplar aşağıdaki gibidir:

Nedeni Yok

İşletmelerin %17'si kadın personel çalıştırmamalarını herhangi bir nedene bağlamayarak bu soruya nedeni yok cevabı vermiştir.

Grafik 67- Nedeni Yok

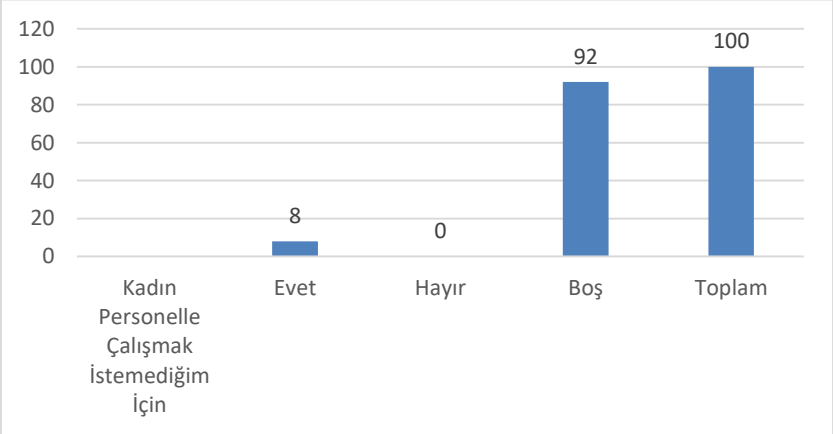


Bu Proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti
tarafından finanse edilmektedir

Kadın Personelle Çalışmak İstemediğim İçin

Ankete katılan işletmelerin %8'i kadın personel çalıştırmama nedeni olarak kadın personelle çalışmak istememesini göstermiştir.

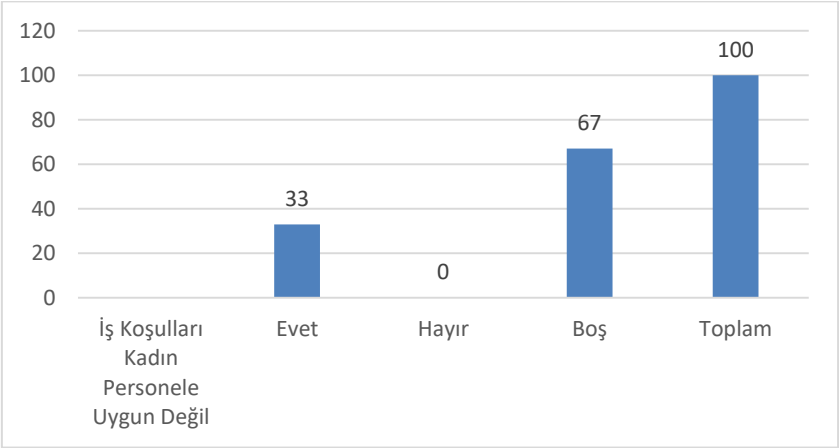
Grafik 68- Kadın Personelle Çalışmak İstemediğim İçin



İş Koşulları Kadın Personele Uygun Olmadığı İçin

Ankete katılan işletmeler kadın personel çalıştırmama nedeni olarak en yüksek oranda iş koşullarının kadın personele uygun olmamasını göstermiştir. İşletmelerin bu seçeneği tercih etme oranı %33'tür.

Grafik 69- İş Koşulları Kadın Personele Uygun Olmadığı İçin

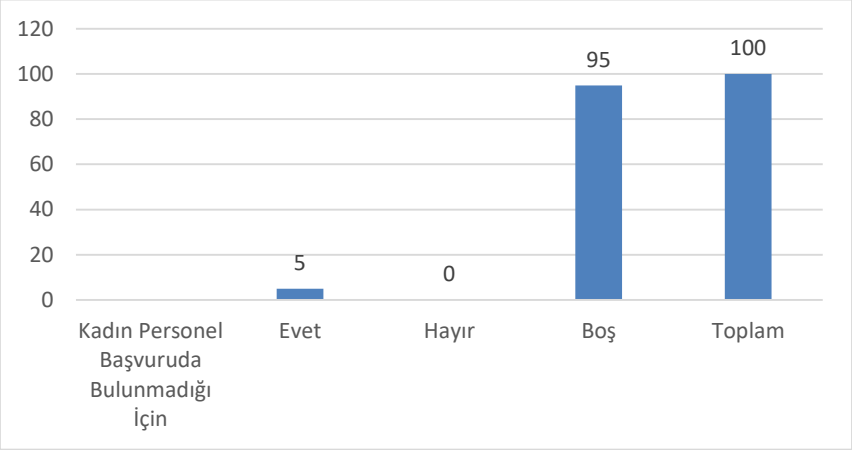


Bu Proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti
tarafından finanse edilmektedir

Kadın Personel Başvuruda Bulunmadığı İçin

İşletmelerin %5'i kadın personel çalıştırmama nedeni olarak kadın personellerin başvuruda bulunmamasını göstermiştir.

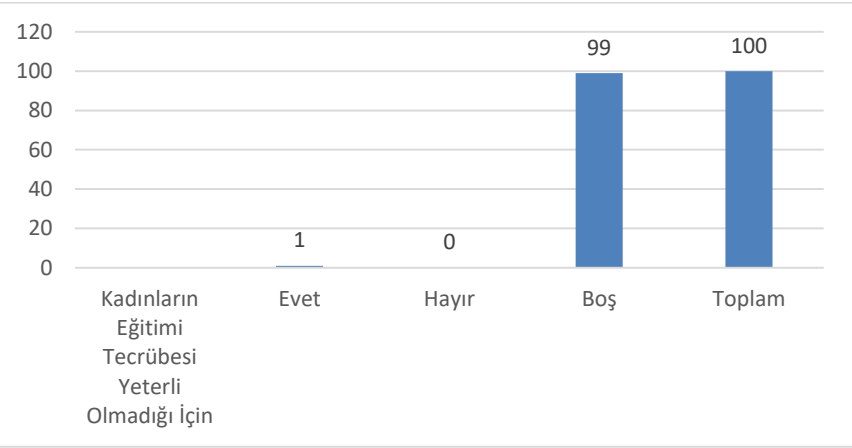
Grafik 70- Kadın Personel Başvuruda Bulunmadığı İçin



Kadınların Eğitimi/Tecrübesi Yetersiz Olduğu İçin

Kadın personel çalıştırmama nedenleri arasında en az tercih edilen seçenek kadınların eğitiminin/tecrübesinin yetersiz olması seçeneği olmuştur. Bu durumu kadın personel çalıştırmama nedeni olarak gösteren işletmelerin oranı yalnızca %1'dir.

Grafik 71- Kadınların Eğitimi/Tecrübesi Yetersiz Olduğu İçin

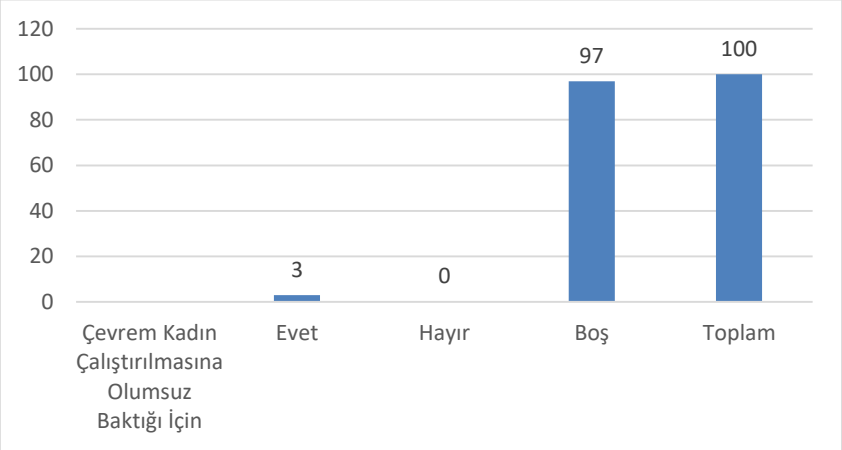


Bu Proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti
tarafından finanse edilmektedir

Çevrem Kadın Çalıştırılmasına Olumsuz Baktığı İçin

Ankete katılanlar arasında kadın personel çalıştırmama nedeni olarak çevresinin kadın çalıştırmasına olumsuz bakmasını gösteren işletmelerin oranı %3'tür.

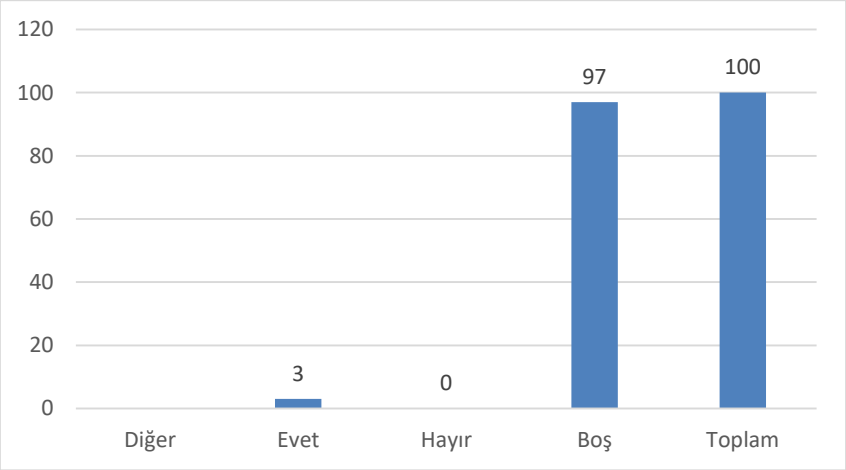
Grafik 72- Çevrem Kadın Çalıştırılmasına Olumsuz Baktığı İçin



Diğer

Ankete katılan işletmelerin %3'ü kadın personel çalıştırmama nedeni olarak diğer seçeneğini tercih etmiştir.

Grafik 73- Diğer



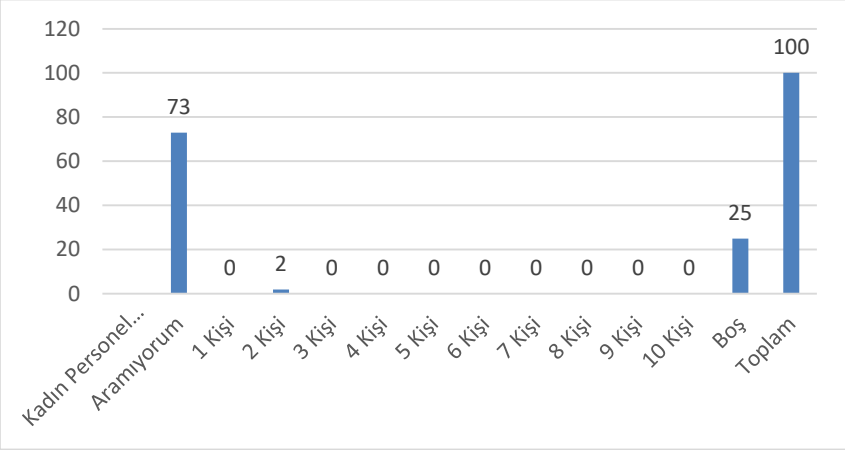
Bu Proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti
tarafından finanse edilmektedir

5.2.23 Personel Arama Durumu

Kaç Kişi Arıyorsunuz

İşletmelere kadın personel arayıp aramadıkları ve arıyorlarsa kaç kişi aradıkları sorulmuştur. Anketi cevaplayan işletmelerin %73'ü kadın personel aramadığını belirtirken yalnızca %2'si 2 kadın personel aradığını belirtmiştir.

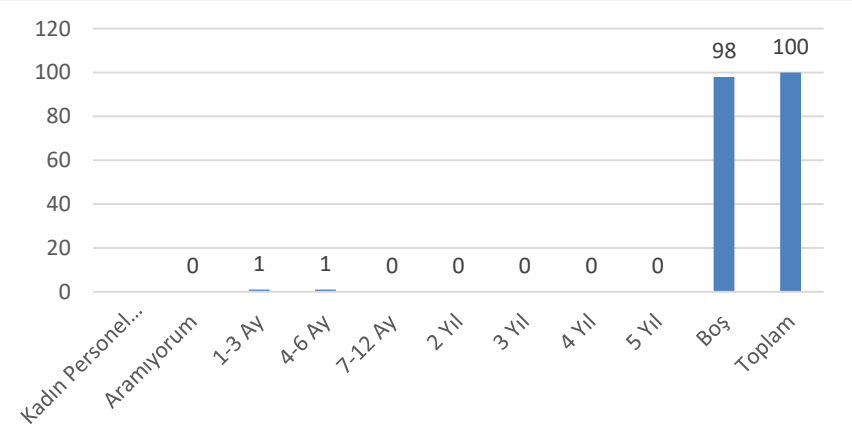
Grafik 74- Kaç Kadın Personel Arıyorsunuz



Ne Zamandır Arıyorsunuz

İşletmelere ne zamandır kadın personel aradıkları sorulmuştur. Buna göre işletmelerin %1'i 1-3 aydır, diğer %1'i ise 4-6 aydır kadın personel aradığını belirtmiştir.

Grafik 75- Ne Zamandır Kadın Personel Arıyorsunuz

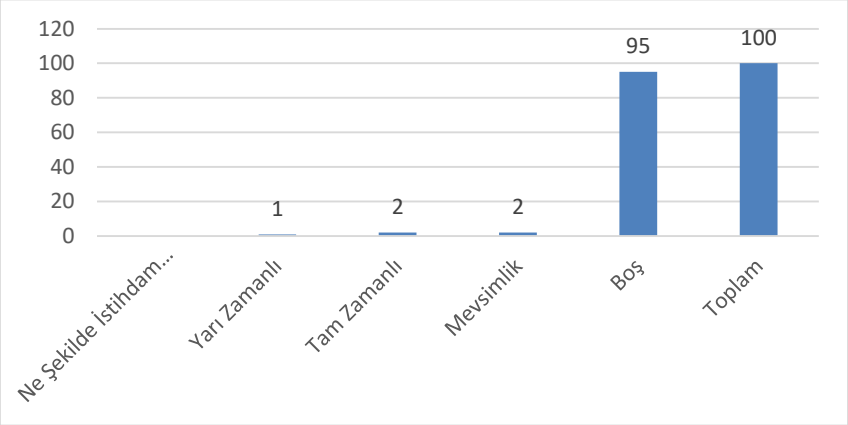


Bu Proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti
tarafından finanse edilmektedir

5.2.24 Ne Şekilde Personel istihdam Etmek İstiyorsunuz

Kadın personel çalıştırmayan işletmelere ne şekilde kadın personel istihdam etmek istedikleri sorulmuştur. Ankete katılan işletmelerin %95'i soruyu yanıtsız bırakırken %2'si mevsimlik, diğer %2'si tam zamanlı, %1'i yarı zamanlı personel istihdam etmek istediğini belirtmiştir.

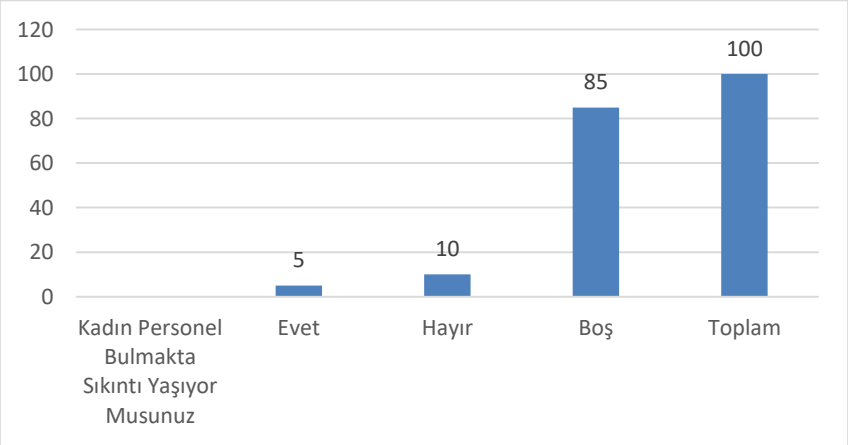
Grafik 76- Ne Şekilde Personel İstihdam Etmek İstiyorsunuz



5.2.25 Kadın Personel Bulmada Sıkıntı Yaşama Durumu

Kadın personel çalıştırmayan işletmelere kadın personel bulmada sıkıntı yaşayıp yaşamadıkları sorulmuştur. İşletmelerin %85'i soruyu yanıtsız bırakırken %10'u kadın personel bulmada sıkıntı yaşamadığını belirtmiştir. %5'i ise kadın personel bulmada sıkıntı yaşadığını ifade etmiştir.

Grafik 77- Kadın Personel Bulmada Sıkıntı Yaşama Durumu

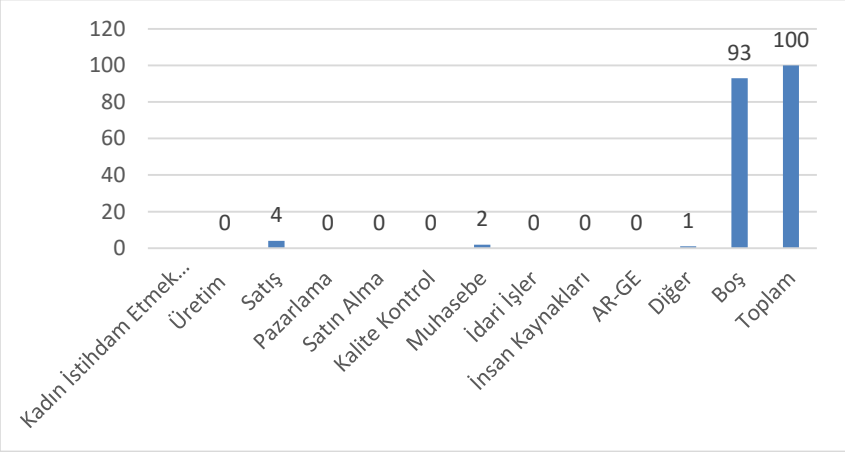


Bu Proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti
tarafından finanse edilmektedir

5.2.26 Kadın Personel İstihdam Edilmek İstenilen Bölümler

Kadın personel çalıştırmayan işletmelere kadın personel istihdam etmek istedikleri bölümler sorulmuştur. İşletmelerin %93'ü soruyu yanıtlamamıştır. %4'ü soruya satış bölümü olarak cevap verirken %2'si muhasebe, %1'i diğer olarak cevap vermiştir.

Grafik 78- Kadın Personel İstihdam Edilmek İstenilen Bölümler



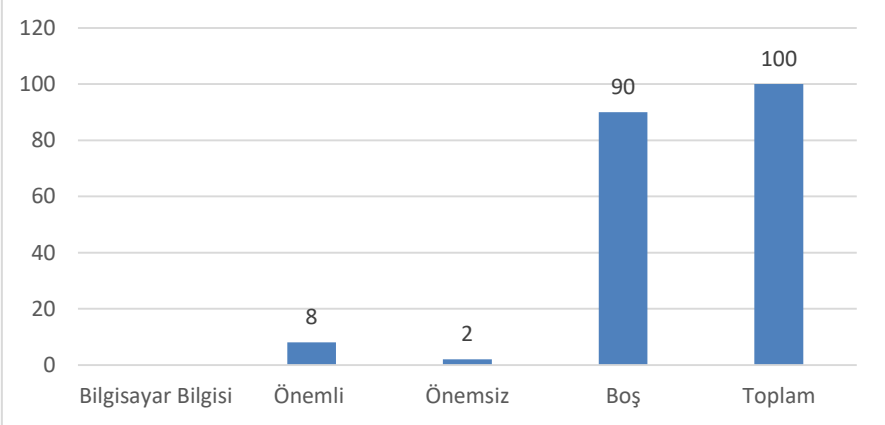
5.2.27 Kadın Personel Alımındaki Önem Durumları

Kadın personel çalıştıran işletmelere ek olarak kadın personel çalıştırmayan işletmelere de kadın personel almaları durumundaki önem durumları sorulmuştur. İşletmelerin sorulara verdiği cevaplar şu şekildedir:

Bilgisayar Bilgisi

İşletmelerin %8'i bilgisayar bilgisinin önemli olduğunu ifade ederken %2'si bu durumun önemli olmadığını ifade etmiştir.

Grafik 79- Bilgisayar Bilgisi

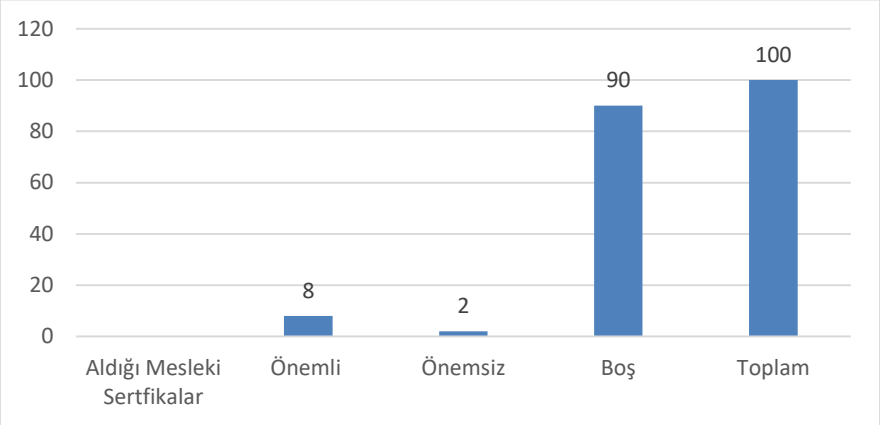


Bu Proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti
tarafından finanse edilmektedir

Mesleki Sertifika

Mesleki sertifika sahibi olma durumunun önemli olduğunu belirten işletmelerin oranı %8 olmuştur. Bu durumun önemsiz olduğunu belirten işletmelerin oranı ise %2'dir.

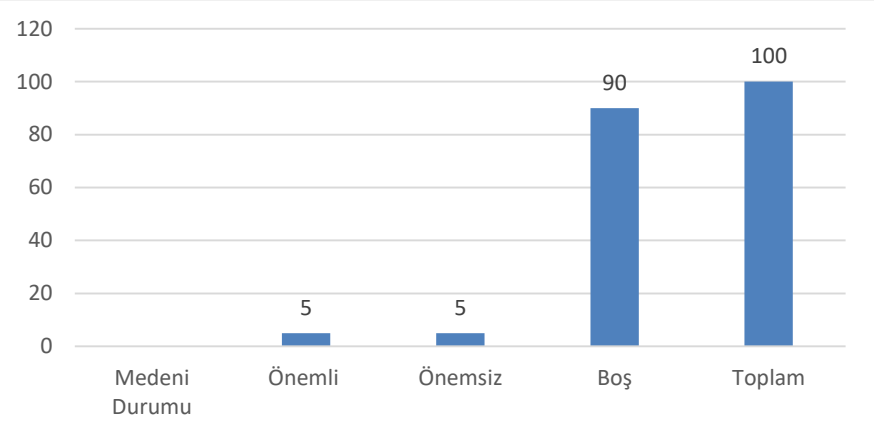
Grafik 80- Mesleki Sertifika



Medeni Durum

İşletmelerin %5'i medeni durumun kadın personel alımında önemli olduğunu belirtirken %5'i bu durumun önemli olmadığını belirtmiştir.

Grafik 81- Medeni Durum

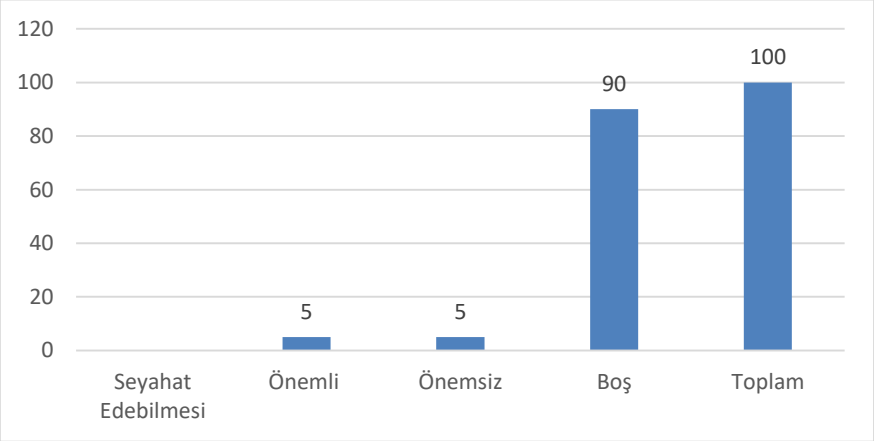


Bu Proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti
tarafından finanse edilmektedir

Seyahat Durumu

Kadın personel işe alırken seyahat durumunun önemli olduğunu belirten ve önemsiz olduğunu belirten işletmelerin oranı %5'tir.

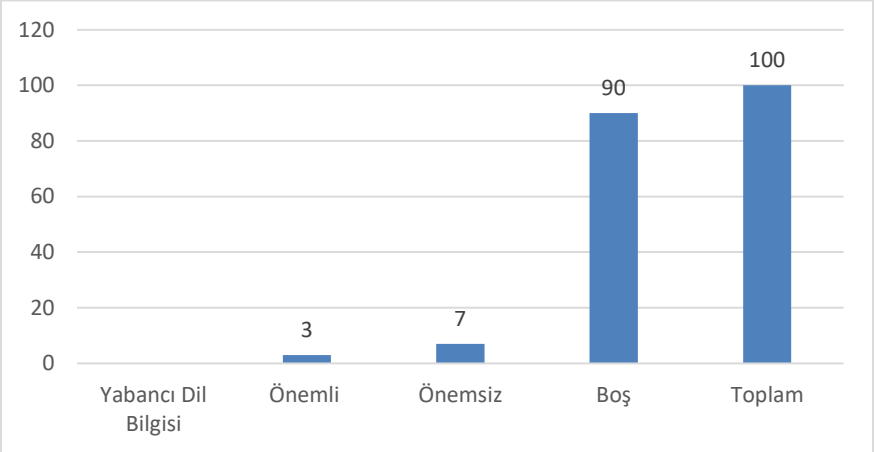
Grafik 82- Seyahat Durumu



Yabancı Dil Bilgisi

Yabancı dil bilgisinin önemli olduğunu ifade eden işletmelerin oranı %3'tür. Yabancı dil bilgisinin önemsiz olduğunu belirtenlerin oranı ise %7'dir.

Grafik 83- Yabancı Dil Bilgisi

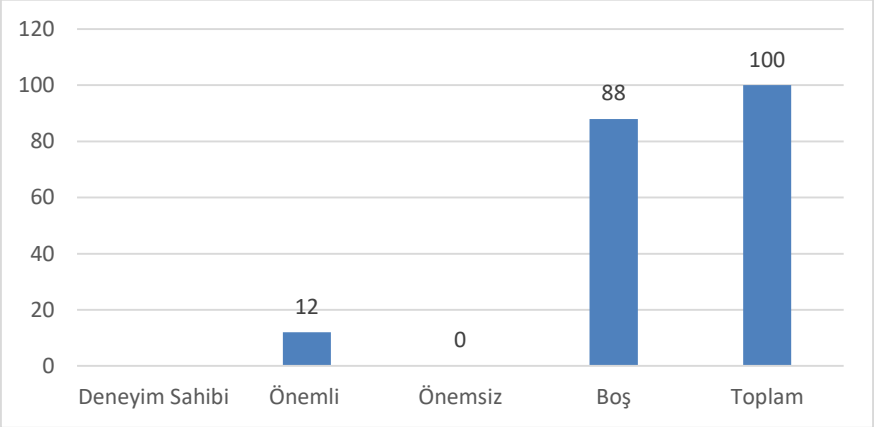


Bu Proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti
tarafından finanse edilmektedir

Deneyim

İşletmelerin %12'sine göre deneyim kadın personel işe alımında önemli bir etkendir. %12'lik oranı ile deneyim seçeneği kadın personel çalıştırmayan işletmelerin kadın personel alımında önem verdiği etkenlerin başında gelmektedir. Deneyimin önemsiz olduğunu belirten işletme bulunmamaktadır.

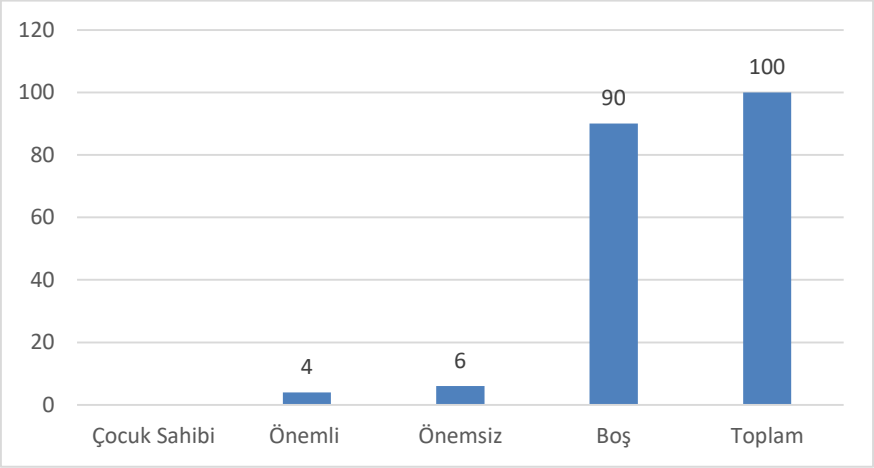
Grafik 84- Deneyim



Çocuk Durumu

Çocuk durumunun kadın personel alımında önemli bir etken olduğunu belirten işletmelerin oranı %4'tür. Çocuk durumunun önemsiz olduğunu belirten işletmelerin oranı ise %6'dır.

Grafik 85- Çocuk Durumu



Bu Proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti
tarafından finanse edilmektedir

6. MUŞ'TA KADIN İSTİHDAMI, SORUNLAR VE STRATEJİK ÇÖZÜM ÖNERİLERİ

6.1 Muş'ta Kadınların Çalışma Yaşamına Katılımı İçin Yürütülen Faaliyetler

Türkiye'de kadın istihdamının görece düşük düzeyi göz önüne alındığında kadın erkek eşitliğini hedefleyen kalkınma ve kamusal destek politikalarının kadınlara yönelik özel önlemler gerektirdiği açıktır. Ancak bölgeler itibarıyla kadınların işgücüne katılımlarının farklı düzeyleri politikaların ve önlemlerin farklılaşmasını gerektirmektedir. Gelişmiş bölgelerde kadınların daha çok mesleki eğitim ağırlıklı önlemlerle niteliklerinin artırılması öncelikli iken, kadın istihdamının son derece düşük oranlarda olduğu Doğu Anadolu'da bunun yeterli olmayacağı açıktır ve kadın işgücüne talebi artırıcı önlemler gereklidir.[51]

Muş'ta kadın girişimciliğini artırmaya yönelik KOSGEB tarafından "Girişimcilik Destek Programı" kapsamında uygulamalı girişimcilik eğitim verilerek kadın girişimcilere %70 oranında hibe desteği sağlanmaktadır.

Bölgede son yıllarda Türkiye'nin çeşitli illerinde olduğu gibi girişimci kadın veya iş kadını dernekleri kurulmaktadır. Bu dernekler kadınlara çeşitli alanlarda beceri kazandırıcı kursların yanı sıra girişimcilik eğitimi vermekte, kadınların evde ürettikleri el ürünlerini sergileyip satışa sundukları tezgâhlar ve pazarlar açmaktadırlar. Belediyelerin sunduğu özellikle satış yeri tahsisi şeklindeki katkı girişimcilik faaliyetlerinin sürdürülebilirliği açısından büyük önem taşımaktadır. Özellikle Muş'ta bazı belediyelere bağlı kadın merkezleri de kadın eğitimine ve istihdamına yönelik çalışmalar yürütmektedir. Kadınlara yönelik çalışmalar yürüten dernekler ise bölgede töre ve namus cinayetlerinin engellenmesi, çocuk yaşta evlilikle mücadele ve kadın istihdamının artırılması gibi konularda faaliyetlerini sürdürmektedir.

Mevcut durumda Muş'ta faaliyet gösteren kadın eksenli sivil toplum kuruluşlarının kadınların çalışma yaşamına katılımı için yürüttüğü faaliyetler; mesleki eğitim ve girişimcilik kursları düzenleme, işe yönlendirme/yerleştirme, kadın istihdamına yönelik araştırmalar yürütme ve çeşitli projeler yoluyla kadın istihdamının arttırılmasına katkıda bulunma olarak özetlenebilir.

İldeki İŞKUR'un kadın istihdamı ile ilgili faaliyetleri mesleki eğitimler, girişimcilik eğitimleri, işe yönlendirme/yerleştirme şeklindedir. İŞKUR aynı zamanda sığınaklardaki kadınlar için de birtakım çalışmalar yürütmektedir. Muş Belediyesi ve ilçe belediyeler tarafından kadınların istihdamına yönelik mesleki eğitim kursları ve kooperatifçilik faaliyetleri düzenlenmektedir.

[51]Prof. Dr. Gülay Toksöz, İşgücü Piyasasının Toplumsal Cinsiyet Perspektifinden Analizi ve Bölgeler Arası Dengesizlikler, Çalışma ve Toplum, 2007/4.

Bu Proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti
tarafından finanse edilmektedir

6.2 Muş'ta Kadınların İşgücüne Katılımının Önündeki Engeller

Muş'ta kadınların işgücüne katılımının önündeki engelleri tespit edebilmek için araştırma kapsamında geniş çaplı literatür taraması ve anket çalışması gerçekleştirilmiştir. Anket uygulaması kapsamında Muş'ta ikamet eden 200 kadın (işgücüne dâhil olan ve olmayan) ve 100 işletme ile yüz yüze görüşmeler yapılmıştır. Bu yöntemler doğrultusunda elde edilen verilere dayanılarak Muş ilinde kadın istihdamının önündeki engeller sınıflandırılarak irdelenmiştir.

6.2.1 Kadın Anketleri Uygulama Sonuçları

Muş'ta 200 kadına uygulanan anket sonuçları temel başlıklarına göre aşağıda özetlenmiştir.

1. Anket çalışması gerçekleştirilen kadınların ağırlıklı olarak 24-42 yaş aralığında olduğu görülmektedir.
2. Anket çalışması gerçekleştirilen kadınların ağırlıklı olarak Muş doğumlu oldukları görülmektedir.
3. Anket çalışması gerçekleştirilen kadınların eğitim durumu incelendiğinde kadınların ağırlıklı olarak ortaöğretim, ilköğretim ve üniversite mezunu olduğu görülmektedir.
4. Anket sorusunu cevaplayan 200 kadının medeni durumu incelendiğinde %69,5'inin evli, %23,5'ini bekâr, %7'sinin dul olduğu görülmektedir. Evli kadın oranının yaş grubu arttıkça arttığı belirlenmiştir.
5. Ankete yanıt veren 200 kadın arasında en büyük grubu %72 ile mesleği olmayanlar oluşturmaktadır. Ankete katılan kadınların meslek gruplarını tespit edebilmek amacıyla sorulan soruya alınan cevaplara göre katılımcıların en yüksek orana sahip olan meslek grupları %6,5 ile öğretmenlik ve %5,5 ile memurluk olarak tespit edilmiştir
6. Ankete yanıt veren 200 kadın arasında en büyük grubu %49 ile bilgisayar kullanımı yeterliliği oluşturmaktadır. Ankete katılanların %19'u yabancı dil bilmekteyken %13'ü mesleki yeterliliklerini gösteren sertifikaya sahiptir.
7. Ankete yanıt veren 200 kadın arasında çocuk sahibi olmada en çok görülen durum %27,5 ile çocuk sahibi olmamadır. Diğer durumlar ise sırasıyla 2, 3, 4 ve 1 çocuk sahibi olanlardır. 33-43 ve 44-54 yaş aralığındaki kadınların çocuk sahibi olma oranı diğer yaş gruplarına göre daha yüksektir.
8. Ankete katılan 200 kadının sosyal güvencelerinin olup olmadığını öğrenmek amacıyla sorulan sorularda kadınların %80,5 oranında sosyal güvenceye sahip olduğu belirlenmiştir.
9. Anket sonuçlarının analizine göre 200 kadının %55,5'i iş aramamakta, %24,5'i ise mevcut durumda çalışmaktadır. Bu durumda iş arayan kadın oranının %20 olduğu görülmektedir.
10. Ankette kadınların tercih ettikleri çalışma şekillerinin %16 oranında tam zamanlı, %3,5 oranında yarı zamanlı olduğu tespit edilmiştir. Ankete göre mevsimlik çalışmak istediğini belirten kadın bulunmamaktadır.
11. İş arayan kadınların tercih ettikleri iş arama yöntemleri incelendiğinde kadınların %7,5'inin İŞKUR, %6,5'inin internet, %5,5'inin tanıdık, %1'inin ise muhtar aracılığı ile iş aradığı görülmektedir.

Bu Proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti
tarafından finanse edilmektedir

12. Ankete katılan kadınlar iş bulamama nedenleri sorulduğunda %11,5 ile en önemli nedenin bölgede kadınlara yönelik iş imkânının az olması olduğunu ifade etmiştir. İşverenlerin kadın personel çalıştırmak istememesi ve verilen ücretin yetersizliği diğer en önemli nedenler arasındadır.
13. Kadınların daha önceki iş tecrübelerini öğrenmek amacı ile sorulan soruda kadınların %61,5'i iş tecrübesi olmadığını ifade etmiştir.
14. Daha önce bir işte çalışmış olan kadınların çalışma süreleri ile ilgili yapılan analizde kadınların %6'sının 7-12 ay, %3,5'inin 2 yıl, %3'ünün 1-3 ay çalıştığı tespit edilmiştir.
15. Çalışan kadınların en fazla yer aldığı ilk 2 mesleğin %6,5 ile öğretmenlik ve %5,5 ile memurluk olduğu tespit edilmiştir.
16. Daha önce bir işte çalışmış olan ve mevcut durumda çalışan kadınların almış oldukları maaşlara bakıldığında 1300-1500 TL arası maaşın %16 ile en yüksek orana sahip olduğu tespit edilmiştir.
17. Kadınların işten ayrılma nedenleri incelendiğinde en yüksek oranın %5 ile geçici işte çalışmak olduğu tespit edilmiştir. Çalışma koşullarının ağır olması ve şirketin kapanması diğer en fazla belirtilen seçeneklerdir.
18. Ankete katılan 200 kadına kadının iş hayatında yeri olup olmadığına dair düşünceleri sorulmuştur. Kadınların %78'i kadının iş hayatında yeri olduğunu düşünürken %22'si bu düşüncede değildir. Kadının iş hayatında yeri olmadığını düşünen kadınlara bunun gerekçeleri sorulmuştur. Alınan cevaplara göre kadının iş hayatında yeri olmamasının en önemli nedenleri olarak kadının asıl görevinin çocuk bakımı ve ev işleri olması (%11) ve çalışma ortamının kadın için güvenli olmaması (%5) olarak gösterilmiştir. Çalışan kadının çocuğunun mağdur olacağı düşüncesi de %3,5 oran ile bu nedenler arasında üçüncü sırada yer almıştır. Kadının asıl görevinin çocuk bakımı ve ev işleri olduğunu düşünen kadınların eğitim durumları incelendiğinde bu düşünceyi savunma oranının eğitim düzeyi arttıkça azaldığı görülmektedir.
19. Çalışma ortamının kadın için güvenli olup olmadığını ifade eden kadınların eğitim düzeylerinde karşılaştırma yapıldığında bunu ifade eden kadın oranının eğitim düzeyi arttıkça azaldığı görülmüştür. Ortaöğretim, üniversite ve yüksek lisans/doktora mezunlarının tamamı çalışma ortamının kadın için güvenli olduğunu ifade etmiştir. Ortaöğretim, üniversite ve yüksek lisans/doktora mezunlarının tamamı çalışmanın gelenek ve göreneklere aykırı olmadığını ifade etmiştir. Kadının iş hayatında yeri olmadığını çalışma hayatının kadını yıprattığı düşüncesi ile gerekçelendiren kadınların eğitim düzeyleri karşılaştırıldığında yalnızca okuma-yazma bilen, ortaöğretim mezunu ve yüksek lisans/doktora sahibi kadınlar çalışma hayatının kadını yıpratmadığını ifade etmiştir.
20. Ankete katılan tüm kadınlara iş hayatında kadının yerinin olmasını gerektiren nedenler sorulduğunda en önemli nedenin %32,5 ile ekonomik özgürlük, ikinci nedenin ise %28,5 ile aile bütçesine katkıda bulunmak olduğu tespit edilmiştir. Ankete katılan daha önce çalışmamış ve daha önce çalışmış kadınlar için de aynı tespitler geçerli olmuştur.

21. Ankete katılan kadınlara hayatlarında yapmak istedikleri ya da değiştirmek istedikleri şeyin ne olduğu konusunda bilgi almak amacıyla sorulan sorudan alınan cevaplarda kadınların %39'u çocuklarına daha iyi bir eğitim sağlamak istediğini belirtmiştir. İkinci ve üçüncü en çok tercih edilen seçenekler ise sırasıyla sosyal aktivitelere katılmak ve kendi parasını kazanmak olmuştur. Kadınların hayatlarında yapmak veya değiştirmek istedikleri konular ile eğitim durumlarının karşılaştırmasında okuma-yazma bilmeyen kadınların en çok yapmak istediği daha iyi bir eğitim almak iken bu istek eğitim seviyesi üniversiteye ulaşana kadar artmaktadır.
22. Ankete katılan kadınlara iş hayatındaki kadın çalışan sayısının, erkek çalışan sayısına göre az olmasının nedenleri sorulmuştur. Alınan cevaplar sonucunda evlilik ve çocuk bakımı seçenekleri %20,5 oranlarıyla en yüksek nedenler olarak tespit edilmiştir. Yetersiz eğitim, çevreden gelen tepkiler, bölgede iş olanaklarının azlığı ve aile büyüklerinin karşı olması da önemli nedenler arasında yer almaktadır.
23. Katılımcılara çalışmanın aile içinde ve toplumda kadının konumunu güçlendirip güçlendirmeyeceği sorulmuştur. Kadınların büyük bir çoğunluğu (%83) çalışmanın konumunu güçlendireceğini ifade etmiştir.

6.2.2 İşletme Anketleri Uygulama Sonuçları

Muş'ta 100 işletmeye uygulanan anket sonuçları temel başlıklarına göre aşağıda özetlenmiştir.

1. Ankete katılan işletmelerin %75'i son 10 yılda kurulmuştur.
2. İşletmelerin %37'si hizmet sektöründe, %20'si gıda sektöründe, %15'i ise ticaret alanında faaliyet göstermektedir.
3. İşletmelerin %84'ü şahıs şirketi iken %11'i limitet şirketi, %4'ü anonim şirketidir.
4. İşletmelerin %92'si şehir merkezinde, %8'i serbest bölgede faaliyet göstermektedir.
5. Görüşülen işletmelerin %74'ünde kadın personel istihdam edilmemektedir. Kadın personel çalıştıran işletmelerin ise %14'ü 1, %5'i 2, %3'ü 3 kadın personel çalıştırmaktadır.
6. Ankete katılan işletmelere çalıştırdıkları kadın personel sayısına ek olarak çalıştırdıkları erkek personel sayısı da sorulmuştur. Anket verilerine göre işletmelerin %10 erkek personel çalıştırmamaktadır. İşletmelerin %38'i bir erkek personel çalıştırırken %22'si 2, %13'ü 3, %6'sı 4 erkek personel çalıştırmaktadır. Ankete katılan işletmelerin çalıştırdığı toplam personel sayısına bakıldığında ise %38'inin bir, %24'ünün 2, %15'inin 3, %8'inin 4, %4'ünün ise 5 erkek personel çalıştırdığı görülmektedir. Ankete katılan işletmelerden yalnızca bir tanesi 50 ve üzerinde personel çalıştırmaktadır.
7. Ankete katılan işletmelere işe alımlarda cinsiyet tercihi yapıp yapmadıkları sorulmuştur. İşletmelerin %64'ü işe alımda erkek personel tercih ettiğini, %11'i ise kadın personel tercih ettiğini belirtmiştir. İşletmelerin %24'ü cinsiyet tercihi yapmadığını ve her ikisini de çalıştırdığını belirtmiştir.

Bu Proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti
tarafından finanse edilmektedir

8. Ankette işletmelerin personel arama yöntemleri sorulmuştur. Ankete katılan işletmelerin %75'i tanıdık vasıtasıyla, %10'u diğer yöntemlerle, %8'i İŞKUR vasıtasıyla, %6'sı internet vasıtasıyla personel aradığını beyan etmiştir.
9. Ankette işletmelere kadının iş hayatında yeri olup olmadığı sorulmuştur. Kadının iş hayatında yeri olmadığını söyleyen işletmelerin gerekçeleri aşağıdaki grafikte yer almaktadır. Buna göre işletmelerin %22'si kadının asıl görevinin çocuk bakımı ve ev işleri olduğunu belirtirken %4'ü çocuğun mağdur olacağını, %3'ü ise gelenek göreneklere aykırı olduğunu beyan etmiştir. Kadının asıl görevinin çocuk bakımı ve ev işleri olduğunu beyan edenlerin oranı diğer gerekçelerin oldukça üzerinde yer almaktadır.
10. Kadının iş hayatında yeri var mı sorusuna evet cevabını verenlerin gerekçeleri aşağıdaki grafikte yer almaktadır. Buna göre işletmelerin %30'u ekonomik özgürlük, %23'ü aile bütçesine katkı, %8'i sosyal güvence nedeniyle kadının iş hayatında yeri olduğunu beyan etmiştir.
11. Ankete katılan işletmelere kadınların işgücüne katılma oranının az olmasının en önemli nedeninin ne olduğu sorulmuştur. İşletmelerin %59 ile büyük bir çoğunluğu bu durumun nedeni olarak toplumun bakış açısını göstermiştir. %15'i eşinin/ailesinin istememesi, %11'i ev kadını olma yükümlülüğü, %5'i ise çocuklara/yaşlılara bakma yükümlülüğünü belirtmiştir.
12. İşletmelere bilgisayar bilen kadın personel çalıştırıp çalıştırmadıkları ve çalıştırıyorlarsa kaç kişi çalıştırdıkları sorulmuştur. İşletmelerin %79'u bünyesinde bilgisayar kullanmasını bilen kadın personel olmadığını belirtmiştir. %12'si 1 kadın personelinin, %3'ü 2 kadın personelinin, %2'si 3 kadın personelinin bilgisayar kullanmasını bildiğini belirtmiştir.
13. İşletmelere bilgisayar kullanmasını bilen kadın personel sayısının yanı sıra mesleki sertifika sahibi kadın personel sayısı da sorulmuştur. Buna göre işletmelerin %87'si mesleki sertifikası olan kadın personeli olmadığını beyan etmiştir. %8'i bir kadın personelinin mesleki sertifika sahibi olduğunu beyan ederken %2'si 2 kadın personelinin mesleki sertifika sahibi olduğunu beyan etmiştir.
14. İşletmelere çalıştırdıkları kadın personellerin vasıflarıyla ilgili sorulan son soru yabancı dil bilgileri olmuştur. Aşağıdaki grafikte görülebileceği üzere ankete katılan işletmelerin %97'si yabancı dil bilen kadın personel çalıştırmadığını belirtmiştir. İşletmelerin %2'si yabancı dil bilen bir kadın personel çalıştırdığını belirtirken yalnızca %1'i yabancı dil bilen 2 kadın personel çalıştırdığını belirtmiştir.
15. İşletmelere aynı konumdaki kadın ve erkek personelleri arasında maaş farkı olup olmadığı sorusu yöneltilmiştir. İşletmelerin %77'si soruyu yanıtsız bırakırken %18'i aynı konumdaki kadın ve erkek personelleri arasında maaş farkı bulunmadığını bildirmiştir. İşletmelerin yalnızca %5'i maaş farkı bulunduğunu bildirmiştir.
16. Kadın personellerin çalıştıkları bölümler sorulan işletmelerin %75'i soruyu yanıtlamamıştır. %14'ü kadın personellerin satış bölümünde, %3'ü idari işlerde, %2'si insan kaynakları bölümünde çalıştıklarını beyan etmiştir.

Bu Proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti
tarafından finanse edilmektedir

17. İşletmelere kadın personel arayıp aramadıkları ve arıyorlarsa kaç kişi ve ne kadar süredir aradıkları sorulmuştur. İşletmelerin %92'si kadın personel aramadığını belirtmiştir. %5'i 1 kişi aradığını belirtirken %2'si 2 kişi aradığını belirtmiştir.
18. İşletmelere kadın personel arama durumlarının ardından ne kadar süredir kadın personel aradıkları sorulmuştur. Ankete katılan işletmelerin %6'sı 1-3 aydır kadın personel aradığını belirtirken yalnızca %2'si 4-6 aydır kadın personel aradığını belirtmiştir.
19. Ankete katılan işletmelere kadın personelleri ne şekilde istihdam etmeyi planladıkları sorulmuştur. İşletmelerin %84'ü soruyu yanıtsız bırakırken %13'ü tam zamanlı, %2'si yarı zamanlı, %1'i mevsimlik kadın personel çalıştırmak istediğini beyan etmiştir.
20. İşletmelere kadın personel bulmakta sıkıntı yaşayıp yaşamadıkları sorusu yöneltilmiştir. Buna göre işletmelerin %11'i kadın personel bulmakta sıkıntı yaşamadığını belirtirken %9'u sıkıntı yaşadığını belirtmiştir.
21. İşletmelere kadın personel istihdam etmek istedikleri bölümler sorulmuştur. Ankete katılan işletmelerin %80'i soruyu yanıtsız bırakırken %13'ü satış bölümüne istihdam yapmak istediğini belirtmiştir. Satış bölümü %13'lük tercih oranı ile diğer bölümlerin oldukça üzerinde yer almaktadır.
22. Kadın personel çalıştıran işletmelere personel tercihlerinde bazı konulardaki önem durumları sorulmuştur. İşletmelerin %17'si kadın personel alımında bilgisayar bilgisinin önemli olduğunu belirtmiştir. %8'i ise bu durumu önemsiz bulduğunu belirtmiştir. Ankete katılan işletmelerin %15'i kadın personel işe alırken mesleki sertifikasının olmasına önem verdiğini belirtmiştir. %10'u ise kadın personel alımında mesleki sertifikaya önem vermediğini belirtmiştir. İşletmelerin %10'u medeni durumu önemsediğini belirtmiştir. %15'i ise bu durumun önemsiz olduğunu belirtmiştir. Ankete katılan işletmelerin %9'u işe alacağı kadın personelin seyahat engeli olmamasının önemli olduğunu beyan etmiştir. İşletmelerin %16'sı ise kadın personelin seyahat durumunu önemsemediğini belirtmiştir. Yabancı dil bilgisi işletmelerin kadın personel işe alımındaki önem durumları açısından en az öneme sahip vasıf olmuştur. İşletmelerin %6'sı işe alacağı kadın personellerde yabancı dil bilgisine önem verdiğini belirtirken %19'u bu duruma önem vermediğini belirtmiştir. İşletmelerin en önem verdiği durum deneyim olmuştur. Ankete katılan işletmelerin %24'ü kadın personel alımında deneyime önem verdiğini belirtirken yalnızca %1'i bu durumun önemsiz olduğunu belirtmiştir. Ankete katılan işletmelerin %13'ü çocuk durumunun kadın personel işe alımında önemli bir ölçüt olduğunu belirtmiştir. %12'si ise bu durumun önemsiz olduğunu belirtmiştir.
23. Kadın personel çalıştırmayan işletmelere kadın personel çalıştırmama nedenleri sorulmuştur. İşletmelerin %17'si kadın personel çalıştırmamalarını herhangi bir nedene bağlamayarak bu soruya nedeni yok cevabı vermiştir. Ankete katılan işletmelerin %8'i kadın personel çalıştırmama nedeni olarak kadın personelle çalışmak istememesini göstermiştir. Ankete katılan işletmeler kadın personel çalıştırmama nedeni olarak en yüksek oranda iş koşullarının kadın personele uygun olmamasını göstermiştir. İşletmelerin bu seçeneği tercih etme oranı %33'tür. İşletmelerin %5'i kadın personel çalıştırmama nedeni olarak kadın personellerin

başvuruda bulunmamasını göstermiştir. Kadın personel çalıştırmama nedenleri arasında en az tercih edilen seçenek kadınların eğitiminin/tecrübesinin yetersiz olması seçeneği olmuştur. Bu durumu kadın personel çalıştırmama nedeni olarak gösteren işletmelerin oranı yalnızca %1'dir. Ankete katılanlar arasında kadın personel çalıştırmama nedeni olarak çevresinin kadın çalıştırmasına olumsuz bakmasını gösteren işletmelerin oranı %3'tür. Ankete katılan işletmelerin %3'ü kadın personel çalıştırmama nedeni olarak diğer seçeneğini tercih etmiştir.

24. İşletmelere kadın personel arayıp aramadıkları ve arıyorlarsa kaç kişi aradıkları sorulmuştur. Anketi cevaplayan işletmelerin %73'ü kadın personel aramadığını belirtirken yalnızca %2'si 2 kadın personel aradığını belirtmiştir.
25. İşletmelere ne zamandır kadın personel aradıkları sorulmuştur. Buna göre işletmelerin %1'i 1-3 aydır, diğer %1'i ise 4-6 aydır kadın personel aradığını belirtmiştir.
26. Kadın personel çalıştırmayan işletmelere kadın personel bulmada sıkıntı yaşayıp yaşamadıkları sorulmuştur. İşletmelerin %85'i soruyu yanıtsız bırakırken %10'u kadın personel bulmada sıkıntı yaşamadığını belirtmiştir. %5'i ise kadın personel bulmada sıkıntı yaşadığını ifade etmiştir.
27. Kadın personel çalıştırmayan işletmelere kadın personel istihdam etmek istedikleri bölümler sorulmuştur. İşletmelerin %93'ü soruyu yanıtlamamıştır. %4'ü soruya satış bölümü olarak cevap verirken %2'si muhasebe, %1'i diğer olarak cevap vermiştir.
28. Kadın personel çalıştıran işletmelere ek olarak kadın personel çalıştırmayan işletmelere de kadın personel almaları durumundaki önem durumları sorulmuştur. İşletmelerin %8'i bilgisayar bilgisinin önemli olduğunu ifade ederken %2'si bu durumun önemli olmadığını ifade etmiştir. Mesleki sertifika sahibi olma durumunun önemli olduğunu belirten işletmelerin oranı %8 olmuştur. Bu durumun önemsiz olduğunu belirten işletmelerin oranı ise %2'dir. İşletmelerin %5'i medeni durumun kadın personel alımında önemli olduğunu belirtirken %5'i bu durumun önemli olmadığını belirtmiştir. Kadın personel işe alırken seyahat durumunun önemli olduğunu belirten ve önemsiz olduğunu belirten işletmelerin oranı %5'tir. Yabancı dil bilgisinin önemli olduğunu ifade eden işletmelerin oranı %3'tür. Yabancı dil bilgisinin önemsiz olduğunu belirtenlerin oranı ise %7'dir. İşletmelerin %12'sine göre deneyim kadın personel işe alımında önemli bir etkendir. %12'lik oranı ile deneyim seçeneği kadın personel çalıştırmayan işletmelerin kadın personel alımında önem verdiği etkenlerin başında gelmektedir. Deneyimin önemsiz olduğunu belirten işletme bulunmamaktadır. Çocuk durumunun kadın personel alımında önemli bir etken olduğunu belirten işletmelerin oranı %4'tür. Çocuk durumunun önemsiz olduğunu belirten işletmelerin oranı ise %6'dır.

Bu Proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti
tarafından finanse edilmektedir

6.3 Muş'ta Kadınların İşgücü Piyasasına Katılım Sorunları ve Çözüm Önerileri Çalıştayı

Çalışma kapsamında yürütülen faaliyetlerden en önemlileri arasında yer alan ***Muş'ta Kadınların İşgücü Piyasasına Katılım Sorunları ve Çözüm Önerileri Çalıştayı*** 1 Aralık 2016 tarihinde proje ekibi ve danışman firma temsilcileri dışında 32 kişilik katılımcı grubu ile gerçekleştirilmiştir. Anket çalışmasının ardından kadın istihdamının artırılmasına yönelik stratejileri ve eylem planlarını belirlemek üzere ildeki yerel paydaşların katılımı ile düzenlenen çalıştayın amacı projede oluşturulacak araştırma raporunun katılımcılık ilkesi ile düzenlenmesini sağlamaktır. Çalıştayda anket sonuçlarının analizleri paylaşılarak bu sonuçlar üzerinden kadın istihdamını artırmaya yönelik stratejiler ve eylem planları geliştirilmiştir. Çalıştaya Muş'taki yerel yönetim ve ilgili kamu kurumu yetkilileri, sivil toplum örgütleri ve işletmeler davet edilmiştir. Çalıştaydan elde edilen sonuçlar bölgede kadın istihdamının artırılmasına katkı sağlayıcı ve eylem planlarının belirlenmesinde önemli rol oynayıcı niteliktedir.

Çalıştay sırasında araştırma ve anket sonuçlarını içeren sunumun ardından Muş özelinde çalışma hayatına katılan/katılmayan kadınların yaşadığı sorunlar ele alınmış, anket sonuçları irdelenmiş, ilgili kurumların görüşleri dinlenmiş, ele alınan sorunların çözümüne yönelik olarak ileriki dönemlerde neler yapılması gerektiği hakkında çeşitli görüşler belirtilmiştir. Tespit edilen diğer bulgular ve önerilen çözüm yolları şu şekildedir:

- ✓ Kadının ekonomik olarak güçlenmesi kadının kendisi için önemli olduğu kadar sosyoekonomik kalkınma açısından da vazgeçilmez bir olgudur.

- ✓ Çalışma hayatına katılan kadının evi ve işi arasında yaşadığı rol çatışmasına değinilerek aile ve toplumsal desteğin önemi vurgulanmıştır. Özellikle bölgede kadının toplumsal rolüne ilişkin geleneksel bakış açılarının kadın istihdamının artırılması yönünde ciddi bir engel oluşturduğu saptaması üzerinde durularak konuya ilişkin çeşitli farkındalık ve eğitim çalışmalarının yürütülmesi gereği belirtilmiştir.

- ✓ Son 20 yılda Muş merkeze yaşanan göçün kadınlar üzerinde yarattığı etkilerin araştırılması gereği üzerinde durulmuştur.

- ✓ Kadın mesleği olarak adlandırılan alanlarda bölgede iş olanaklarının azlığının yarattığı meslek sahibi işsizlik olgusuna değinilmiştir.

- ✓ İşverenlerin geleneksel bakış açılarından uzaklaşamadıkları, kayıt dışı istihdamın yaygın olduğu saptaması üzerinde durularak bu durumun kadın istihdamına yönelik olumsuz etkileri vurgulanmıştır.

- ✓ İŞKUR tarafından kadınlara dönük olarak mesleki eğitimlerin beklenen olumlu etkileri sağlayamadığı belirtilmiştir. Bunun üzerine iş hayatında geçerli olabilecek eğitim alternatiflerinin belirlenerek, eğitime katılanların izlenmesi, verimsizliğin nedenlerinin belirlenerek yeniden tasarlanması önerileri geliştirilmiştir.

- ✓ Kadının üstlendiği birden fazla rolün daha rahat yerine getirilerek kadının çalışma hayatı içinde kalmasının sağlanması amacıyla esnek çalışma modellerinin özellikle bölgesel düzeyde geliştirilmesi gereği üzerinde durulmuştur.

- ✓ Kadın çalışanların erkek çalışanlara göre benzer pozisyonlarda daha düşük ücretlerle çalışmak zorunda kalması nedeniyle eşin gelir düzeyinin yüksekliğine de bağlı olarak kadınların çalışma hayatından çekildiklerine dikkat çekilmiştir.

- ✓ İŞKUR'un iş ve işçi arayan tarafları buluşturmada daha etkin bir rol üstlenmesi üzerinde durulmuştur.

- ✓ Çalışma hayatında yer alan kadının geleneksel sorumluluklarını yerine getirmesini kolaylaştırıcı bazı hizmetlerin (Kreş, yaşlı bakım olanakları gibi) yetersizliği üzerinde durularak bu alanda çalışmaların hızlandırılması gereği belirtilmiştir.

- ✓ Bölgede uygulanan "Mikro Kredi Sisteminin" desteklenmesi, geliştirilmesi, bu krediden yararlanan kadınların rol model olarak sunulması gereği üzerinde durulmuştur.

- ✓ Girişimciliğin özendirilmesi amacıyla KOSGEB, Ticaret ve Sanayi Odası'nın kadınlara yönelik bürokratik engelleri kaldırarak özendirici tedbirler alınmasının yardımcı olacağı saptanmıştır.

6.4 Muş'ta Kadınların İstihdama Katılımında Karşılaşılan Temel Sorunlar

Raporun önceki bölümlerinde anket ve çalıştay sonuçlarına ilişkin olarak verilen analiz sonuçlarına dayanılarak Muş'ta kadınların istihdama katılımlarında karşılaştıkları sorunlar 3 temel yönden toplam 15 başlıkta irdelenebilir. İlk olarak kadın istihdamına etki eden ve çözüme yönelik stratejilerin belirleneceği eksenler 3 ana grupta sınıflandırılmıştır.

1. Aile ve çevre
2. Çalışma hayatı/işveren
3. Kadın çalışanlar

Bu 3 ana eksene ilişkin olarak ise temel sorun noktaları aşağıdaki gibi tespit edilmiştir.

Bu Proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti
tarafından finanse edilmektedir

1.Eksen: Aile ve Çevre

Aile ve çevre kadının çalışma hayatına katılma ve/veya katılmama kararında en önemli ekseni oluşturmaktadır. "Kadınlar ev işleri, aile ve çocuklardan sorumludur, erkek dışarıda çalışır ve para kazanır" şeklindeki geleneksel yaklaşım kadınların çalışma yaşamına ya hiç katılmamaları ya da katılsalar bile evdeki tüm işleri tıpkı çalışmadıkları dönemdeki gibi, aile üyeleriyle paylaşmadan yapmaya devam etmeleri sonucunu doğurmaktadır. Bu eşitsiz iş bölümü, kadın-erkek işgücü katılımları arasındaki uçurumun, belirli meslek ve iş kollarının kadınlara kapalı olmasının, ücret eşitsizliklerinin, kadınların yönetici kademelerde daha düşük oranlarda temsil edilmesinin önemli bir nedenidir.

1.1. Kadına yönelik geleneksel bakış açısı

Kadın istihdamının gelişmesinin önünde geleneksel toplum yapısı ve dini yaklaşımlara bağlı olarak yaşanılan sorunlar ağır basmaktadır. Kadının çalışmasına ilişkin toplumsal değer yargılarının yanında din de toplumumuzda bireyleri etkileyen bir üst yapı kurumudur. Dini yönelim arttıkça kadının çalışması yönünde geleneksel kural ve uygulamaların arttığı söylenebilir.[52] Konu kapsamında gerçekleştirilen çeşitli araştırma sonuçlarına dayanılarak, eğitim düzeyi yükseldikçe kadının çalışmasına karşı olumlu tutumların arttığını ve dini yönelim düzeyinin etkisinin azaldığını söylemek mümkündür.

Yapılan anket sonuçlarına bakıldığında seçilen örneklem grubunda benzer eğilimler gözlenebilmektedir. Buna göre kadının asıl görevinin çocuk bakımı ve ev işleri olduğunu düşünen kadınların eğitim durumları incelendiğinde bu düşünceyi savunma oranı eğitim düzeyi arttıkça azalmaktadır. Eğitim düzeyi arttıkça gelenek göreneğe dair düşüncelerin de değiştiği görülmektedir.

1.2. Aile ve çevre baskıları

Aile kadın istihdamını şekillendirmede kilit bir konumdadır. Çünkü aile hem kadınların çalışmaya ilişkin kararlar almalarında hem de onların emek piyasasına sundukların emeğin niteliğinin belirlenmesinde bir dizi önemli rol oynamaktadır. Sosyal bir kurum olarak aile son yıllarda iktisatçı, antropolog, sosyolog ve feminist kuramcıların artan oranda ilgi alanı içine girmeye başlamıştır. Özellikle ailenin yaşamsal devamlılığını sağlayacak ekonomik kaynaklara

[52]Kuzgun, Y. & Sevim, S.A. (2004) Kadınların Çalışmasına Karşı Tutum ve Dini Yönelim Arasındaki İlişki, *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 37(1).

ulaşması ve ulaşılan kaynakların hane halkı içindeki bölüşümü son zamanlarda farklı disiplinlerin yoğunlaştığı konular olmuştur.[53] Kadın istihdamı üzerindeki tek belirleyici etkiyi aile yaşantısı ve ilişkileri olarak tanımlamak bir eksikliğe işaret etmekle birlikte diğer taraftan ailenin kadının çalışmasına değişik ve çok boyutlu etkileri olduğu bir gerçektir. Türkiye'de çalışan kadınlar üzerine yapılan çalışmaların ortak bulgularından biri ailenin erkek üyelerinin kadınların çalışmasına izin vermemesidir. Bu durum kadınların emek piyasasına katılmalarının önünde önemli bir engel olarak durmakta ve kadınları ücretli bir iş aramaktan alıkoymaktadır.

Kadının toplumdaki yeri asırlardır ev ile sınırlandırılarak işlevi ev işi ve çocuk yetiştirme olarak belirlenmiştir. 19. yüzyıldan itibaren hızla gelişen endüstrileşme geleneksel tarım toplumlarında ailenin ücretsiz işçisi olarak ağır iş yükü taşıyan kadına eğitim görme ve ev dışında ücretli çalışma olanakları sağlamıştır. Kadınlar eğitim düzeyinin yükselmesi ve toplumdaki işlevinin çeşitlenmesi ile sosyal haklarını genişletmek için mücadeleye başlamıştır. Toplumsal yaşamda süregelen toplumsal cinsiyete dayalı ayrımcılık eğitimden çalışma yaşamına ve siyasi temsile kadar her alanda kadınların ikincil olarak görülmesine neden olmakta, bu çerçevede erkeklerin kazancı birincil olarak değerlendirilmektedir. Gerek aile içi gerekse iş yaşamı ilişkileri var olan bu rol dağılımı üzerinden yapılandırılmaktadır.

1.3. Bölgede yaşanan yoğun göç ve olağanüstü koşulların kadını çalışma yaşamından uzaklaştırması

Türkiye'de kadınların istihdam statüleri incelendiğinde, istihdam edilen kadınların önemli bir kısmının ücretsiz aile işçisi statüsünde bulunduğu görülmektedir. Ücretsiz aile işçiliği kırsal yerleşim alanlarında oldukça yaygın iken kentsel emek piyasalarında düşük oranlarda görülmekte, bu durum kırsal-kentsel alanlar arasında kadınların işgücüne katılım oranlarının farklılaşmasına sebep olmaktadır. Bu gerçekten hareketle kadın işgücünün tarım sektörünün ağırlıkta olduğu kırsal alanlarda ücretsiz aile işçisi olarak emek piyasalarında yer almasına karşılık ücretli ve yevmiyeli işlerin çoğunlukta olduğu kentsel alanlarda emek piyasalarına giremedikleri ifade edilebilir. Kırsal alanda çalışan kadınlar kentte iktisaden faal nüfus dışına çıkmaktadır.

Türkiye'de kadınların işgücüne katılım oranı 1989-2014 yılları arasında %36,2'den %29,5 seviyesine kadar gerilemiştir. Bu düşüşün en büyük nedeni kentleşmedir. Tarımdan tarım dışına işgücü göçü gerçekleştikçe, kadınların ücretsiz aile işçisi olarak yoğun biçimde istihdam edildiği tarımın istihdamdaki payı azalmış, kadın katılım oranı düşüş eğilimine girmiştir.[54] Benzer gelişmeler Muş ilinde de son 15-20 yıl içinde yaşanan kente göç olgusu ile birlikte görülmektedir.

[53]Dedeoğlu, S. (2000) Toplumsal Cinsiyet Rolleri Açısından Türkiye'de Aile ve Kadın Emeği, *Toplum ve Bilim Dergisi*.
[54]Gürsel, S. & Uysal-Kolaşin, G. (2010) *İstihdamda Dezavantajlı Grupların İşgücüne Katılımını Artırmak*, BETAM.

Bu Proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti
tarafından finanse edilmektedir

1.4. Bölgede kadına yönelik iş olanaklarının yetersizliği

Ülkelerin işgücü piyasaları analiz edildiğinde mesleklerin cinsiyete göre ayrıştığı gözlemlenebilir. Mesleki ayrışmadan kast edilen belli mesleklerde kadınların ya da erkeklerin daha fazla yoğunlaşmasıdır. Toplumsal cinsiyet temel alınarak yapılan çalışmalar toplumsal ilişkilerin işyerindeki üretim ve üretim dışı her türlü ilişkiyi belirleyerek kadınların bazı mesleklerde ve işlerde yoğunlaştığını ve çalışma koşullarını belirlediğini göstermiştir. Buna göre toplumsal cinsiyet ayrışması bir meslek veya iş içinde bir defa kristalleştikten sonra cinsiyete göre sınıflanıp tanımlanmakta, bundan sonra piyasa üzerinde kuvvetli bir normatif baskı oluşmakta, arz ve ücret koşulları değişse bile kadınların erkeklerin yerini almasına karşı konulmaktadır. Toplumsal cinsiyete göre sınıflama da işe alma süreçlerini normatif olarak etkilemekte, kadın ve erkeklerin bir işi yapabilmek için yetenekli olup olmadıklarına bakılmaktan çok onlar için uygunluğu ve uygun olmaması vurgulanmaktadır. Mesleklerin cinsiyetlere göre sınıflandırılması mesleki kimlikler ile cinsel kimliklerin birbirine girmesine neden olmakta, kadınların olabildiğince kendilerine uygun görülen işlerde çalışmalarını desteklenmektedir. Ayrıca bu sınıflama çerçevesinde erkek işleri yapan kadınların erkeksi tavırlar göstermesi ve hatta kadınlığını kaybetmiş kişiler olması beklenmektedir. Toplumsal mekanizmalarla tarihsel olarak üretilmiş olan bu değerler, yargılar ve sonuçlar işgücü piyasasına yeni girecek olan kadın ve erkeklerin davranışlarını etkileyecek biçimde nesilden nesile taşınmaktadır.[55]

Türkiye genelinde kadınların iş kollarına bakılacak olursa bankacılık, eğitim, sağlık ve ardından tekstil sektörlerinin öncelikli sektörler olduğunu söyleyebiliriz. Muş'ta da benzer bir durum söz konusudur. Ancak Muş'ta tekstil atölyelerinin varlığı ülke geneli ile karşılaştırıldığında oldukça sınırlıdır. Bölgede özel sektörün istihdam yaratma potansiyeli düşük olduğundan dolayı kadınların çalışma alanları sınırlı ve düşük ücretli işlere yönelik olmaktadır. Bu nedenle aile içinde geleneksel sorumlulukları devam eden kadınların düşük ücretlerle uzun çalışma sürelerinde çalışma hayatına katılmaları mümkün olmamaktadır.

1.5. Bölgedeki yüksek işsizliğin yarattığı iş arama yılgınlığı

Uzun süreli işsizler bir yıl ve daha uzun süredir işsiz olanlar şeklinde tanımlanır. Uzun süreli işsizler işsizliğin yapısıyla ilgili önemli ipuçları vermektedir. İşsizlik süresi arttıkça işsizlerin istihdam edilebilirliği azaldığından işsizliği düşürmek zorlaşmaktadır. İşgücü arzı yönünden incelendiğinde işsizlik süresi arttıkça işçinin sahip olduğu vasıfları yitirme ihtimali güçlenmekte ve tekrar benzer vasıflar gerektiren bir iş bulma şansı azalmaktadır. İşgücü talebi yönünden bakılırsa işverenler uzun süreli işsizlik dönemi nedeniyle vasıflarını kaybetme ihtimali yüksek olan bireyleri işe almada tereddüt

[55]Ecevit, Y. (2007) Türkiye'de Kadın Girişimciliğine Eleştirel Bir Yaklaşım, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO).

yaşamaktadır. Bu nedenle işsizlik kemikleşmekte ve politika yapıcısı açısından işsizlik oranını azaltmak güçleşmektedir. Dolayısıyla bu grupta aktif istihdam politikalarının etkinliği de azalmaktadır.

İŞKUR verilerine göre Muş'un 40.000 civarındaki işsizi dikkate alındığında nüfusa ve iş yeri sayısına göre işsizlik oranının Türkiye ortalamasının çok üzerinde olduğu görülmektedir. Yüksek işsizlik ortamında kişilerin (özellikle kadınların) iş bulmaktan ümitlerini kesip iş aramaktan tamamen vazgeçmeleri de kadın işsizlik oranının yüksek olmasında bir etken olarak karşımıza çıkmaktadır.

2.Eksen: Çalışma Hayatı/ İşveren

2.1. Özellikle küçük işletmelerde kadın istihdamında kayıt dışılığın yaygın olması

Türkiye'de kadınların çalışma hayatına dâhil olmasını etkileyen ve kentsel emek piyasalarında kadının işgücüne katılma oranlarının düşük olmasına neden olan bir başka unsur da boyutları son yıllarda büyüyen kayıt dışı ekonomidir. Önceki bölümlerde de belirtildiği Muş ilinde kayıt dışı istihdam oranı Türkiye ortalamasının oldukça üzerindedir. Kayıt dışılığın bölgede görece yüksek olmasının önde gelen nedeni demografiktir. Göreli yüksek nüfus artışı, düzenlemelerin dışında bulunan tarım sektöründeki yetersiz geçim imkânlarının sonucunda ortaya çıkan iç göç ve göçün doğurduğu işsizlik ile çarpık kentleşme kayıt dışı istihdama ortam hazırlamaktadır. Diğer nedenler ise şöyle sıralanabilir:

- ⇒ Vergilerin, sosyal güvenlik primlerinin ve yüklerin fazlalığı,
- ⇒ İstihdamı geliştirme ve kayıt dışı istihdamın önlenmesi ile ilgili konularda hükümet kuruluşları arasında eşgüdüm eksikliği,
- ⇒ Uzun süreli işsizlik/eksik istihdam oranlarının yüksekliği,
- ⇒ Vasıfsız işçilerin işgücü içindeki payının görece fazlalığı,
- ⇒ İşgücü piyasasına yeni girenlerin sayısının görece daha hızlı artması,
- ⇒ Kayıtlı istihdama nasıl girileceği konusunda bilgi ve bilgilendirme yetersizliği,
- ⇒ Düzenleyici çerçevelerde yetersizlik (Denetim yetersizliği, vergi toplama ve izleme sistemlerindeki yetersizlikler, sistem içine alınamama, kayıt sırasında bürokratik işlemlerin fazlalığı, kurallaştırılamamış alanların varlığı),
- ⇒ Ödenmeyen prim borçlarına yönelik sık çıkartılan aflar,
- ⇒ İşverenlerin kayıt dışı istihdamda düşük işgücü maliyetlerine dayanmaları,
- ⇒ Alternatif işletme verimliliği hakkında bilgi yetersizliği,
- ⇒ Düşük verimlilik / küresel rekabettir.

Bölgede kayıt dışı ekonomideki işverenler genellikle emek yoğun mal ve hizmetleri düşük kalitede üreten küçük ölçekli işyerlerine sahiptir. Mevcut teknolojiler ve yönetim tekniklerinden gereğince yararlanamayan işletmeler, rekabet güçlerini koruyabilmek için en başta düşük işgücü maliyetleriyle vergi ve benzeri masraflardan kaçınmaya umut bağlamışlardır. Düşük maliyet işverenleri kayıt dışı ekonomiye girmeye ya da burada kalmaya özendirebilirken, kayıt dışı istihdamın ülkedeki genel verimlilik düzeyi üzerinde de olumsuz etkileri bulunmaktadır.

2.2. İşverenlerin personel alımından başlayan cinsiyetçi yaklaşımları

Toplumsal yapı bir bütün olarak ele alındığında, cinsiyet temelli eşitliğin sağlanması ekonomik ve sosyal gelişmişlik açısından büyük önem taşımaktadır. Gelişmiş ülkeler ile karşılaştırıldığında Türkiye'de kadınlar aleyhine cinsiyet temelinde ayırımcılığın büyük derinlikler içerdiğini söylemek mümkündür. Doğu Anadolu Bölgesi ve Muş özelinde bu eşitsizlik durumu daha da derinleşmektedir. Aile içinde olduğu gibi iş yaşamında da cinsiyete dayalı ayrımcılık bütün şiddetiyle kendini göstermektedir. Kadınlara açık olan işler büyük çoğunlukla düşük ücretli, sosyal güvencesiz ve ağır çalışma koşullarına tabi işlerdir. Kadınların işe girerken ve işte çalışırken karşılaştıkları ayrımcılığın önlenmesine ve toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasına yönelik girişimlerde bulunacak ve bu konudaki gelişmeleri izleyecek mekanizmalar bulunmamaktadır.

2.3. İşverenlerin evlenince/çocuğu olunca ayrılacağı düşüncesiyle kadın personele yatırım yapmak istememesi

Kadın ve gençlerin istihdamını artırmak amacıyla firmalara yönelik önceki dönemlerde istihdam teşvikleri uygulanmış olup teşvik çalışmaları halen devam etmektedir. SGK işveren payının desteklenmesi şeklinde uygulanan teşviklerin etkisi de sınırlı olmuştur. Türkiye İnsan Yönetimi Derneğinin (PERYÖN) 8 Mart Kadınlar Günü nedeniyle 2012 yılında başlattığı "İşyerinde Kadın" anketlerinin ikincisine[56] göre Türkiye'de kadın istihdamının düşük olmasının en büyük nedeni "işverenlerin doğum, annelik gibi sorumluluklarından dolayı kadın adaylardan çok erkekleri tercih etmesidir (%60). İşverenlerin çalışma ortamı ve/veya işin niteliği (Ağır fiziksel koşullar, seyahat gibi) gibi nedenlerle erkek çalışanları tercih etmesi ise ikinci sırada yer almaktadır (%50). Bir önceki yıl ilk sırada çıkan "İş ile evdeki sorumluluklar arasında tercih yapma baskısı" ise kadınları istihdamdan uzaklaştıran üçüncü neden olarak görülmektedir (%40). Çocuk sahibi olduktan sonra işten ayrılma ise bu üç nedeni izlemektedir (%34).

[56] http://www.dunya.com/kadin-istihdami-dusuk-cunku-isveren-erkekleri-tercih-ediyor-183893h.htm

Bu Proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti
tarafından finanse edilmektedir

Tablo 33. Türkiye'de Kadınların İstihdamda Yeterince Yer Alamamasının Nedenleri

Kadınlar işgücü piyasasında neden yeterince yer alamıyor?*	%
İşverenin Doğum, Annelik gibi Sorumluluklarından Dolayı Kadın Adaylar Yerine Erkeklerin Öncelikli Olarak Tercih Etmesi	60
İşveren Tarafından Çalışma Ortamı ve/veya İşin Niteliği (Ağır Fiziksel Koşullar, Seyahat Gerektirme vs. gibi) Nedeniyle Erkek Çalışanların Tercih Edilmesi	50
İş ile Evdeki Sorumluluklar Arasında Tercih Yapma Baskısı	40
Çocuk Sahibi Olduktan Sonra İşten Ayrılma	34
Ailelerin Kız ve Erkek Çocuklara Kariyer Konusunda Farklı Eğitim Vermesi, Yönlendirmesi	32
Eğitim Sisteminde Fırsat Eşitliği Olmaması	22
Koca veya Aile Büyüklerinin İzin Vermemesi	19
(Evli Olanlarda) Eşinin Kazancını Yeterli Bularak Çalışmamak	17
Evlenerek İşten Ayrılma	16
Ulaşım Sorunu (Karanlıkta Sokakta Yürüyememe, İş-Ev Mesafesinin Uzunluğu gibi)	14
Bakım Hizmetlerinin Olmaması veya Yetersizliği	14
Düşük Ücretler	13
Belli bir Kademeden Sonra Yükselemeyip İşten Ayrılma	12
Kriz Dönemlerinde “Öncelikle” İşten Çıkarılmak	7
Düşük Ücretler	
Cinsel Taciz Korkusu	3
Mahalle Baskısına Karşı Koyamamak	2

Kaynak: Türkiye İnsan Yönetimi Derneği, İkinci “İşyerinde Kadın” Anket Çalışması Sonuçları

*Kişiler birden fazla şıkka yanıt verebildiği için yüzde değerlerinin toplamı % 100'ün üzerindedir.

Bu Proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti
tarafından finanse edilmektedir

2.4. Kadın çalışanlara eşit işe eşit ücret ödenmemesi

Türkiye'de işe alınmada cinsiyete dayalı ayrımcılıkla yaygın olarak karşılaşılmaktadır. CEDAW'a[57] sunulan 4 ve 5'inci STK Gölge Raporunda[58] Türkiye pratiklerinde özellikle erkek yoğun sektörlerde (Mühendislik, inşaat ve madencilik gibi) cinsiyete dayalı ayrımcılığın yaygın olduğunu ve bankacılık gibi kadın yoğun sektörlerde bile işe alınmadan önce kadınların evlilik ve çocuk sahibi olma niyetleri hakkında sorgulandıklarını göstermektedir.[59] Bu durum üzerine 2004 yılında Başbakanlık Personel Temininde Eşitlik İlkesine Uygun Hareket Edilmesi adında bir genelge yayınlanarak kamuda personel alımında cinsiyet eşitliğinin gözetilmesini istenmiştir. Eşit değerde işe eşit ücret ilkesine gelince kadın örgütlerinin 2006 yılında yaptığı basın açıklamasına göre[60] Türkiye genelinde kadınlar erkeklerin kazancının yaklaşık %46'sını kazanmaktadır. Cinsler arasındaki gelir farklılığının bu kadar büyük olması kadınların gelirinin hala ailenin temel geçim kaynağı değil bir ek gelir olarak algılandığının da göstergesidir. Anılan %46 oranı her sektörde ve iş kolundaki durumu yansıtmasa bile kadınların ve erkeklerin yaptıkları işlerin birbirinden köklü bir şekilde ayrılmış olduğunu doğrulamakta, eşit işe eşit ücret prensibinin uygulanmasını zorlaştırmaktadır.

3.Eksen: Kadın Çalışanlar

3.1. Eğitim düzeyinin düşüklüğünden kaynaklanan "mesleksizlik" olgusu

Türkiye'de nüfusun ve işgücünün genel eğitim düzeyi çok düşüktür. 2015 Hane Halkı İşgücü İstatistiklerine göre kurumsal olmayan çalışma çağındaki nüfus içerisinde kadınların %12,1'i, erkeklerin %2,2'si, okuma-yazma bilmemektedir. Türkiye kadın okuryazarlığı ve kız çocuklarının okula devamı bakımından benzer gelişmişlik düzeyindeki ülkelere göre gerilerdedir. Okullaşma oranı yıllar itibariyle artış eğilimi içinde olsa da hala düşüktür. Bu durum kadınların işgücüne katılma oranları ve işgücü piyasasına katılım biçimlerini de belirlemektedir.

[57] CEDAW-The Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women: Kadına Karşı Her türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi

[58] Ülkemiz Birleşmiş Milletler Kadına Karşı Her türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesine (CEDAW) taraftır. Bu çerçevede 1986 yılından beri CEDAW ilgili maddesi uyarınca, 4 yılda bir CEDAW Komitesine ülke raporu sunulmaktadır.

[59]Dedeoğlu, S. (2009) Eşitlik mi Ayrımcılık mı? Türkiye'de Sosyal Devlet, Cinsiyet Eşitliği Politikaları ve Kadın İstihdam, *Çalışma ve Toplum*, 2.

[60]Toksöz, G. (2007b) *Türkiye'de Kadın İstihdam Durumu Raporu*, Ankara: ILO.

Nüfusun eğitim düzeyi özellikle okuma yazma oranları açısından Türkiye'de bölgeler arasında büyük farklılık göstermekte, bu farklılık ülkenin batısı ve doğusu arasında kadınlar açısından çarpıcı bir hal almaktadır. TÜİK 2015 yılı ADNKS verilerine göre 15 yaş üzeri kadın nüfusun içinde okuma yazma bilmeyenlerin oranı Türkiye'de %6,2 iken bu aran TRB2 Bölgesinde %17,3'tür.

Eğitim seviyesi düşük kadınlar işgücüne katılsa dahi çoğunlukla işgücü piyasasında kayıt dışı, sosyal güvenceden yoksun ve düşük ücretli işlerde istihdam edilmektedir. Bu durum kadınların birçoğunun çalışmak yerine ev kadını olarak kalmayı tercih etmelerine neden olmaktadır. Nitekim işletmeler ile gerçekleştirilen anket sonuçları incelendiğinde kadın personel çalıştıran işletmelerin bazılarında kadın ve erkek personel maaşları arasında fark olduğu ve bu farkın kadın personel aleyhine olduğu tespit edilmiştir. Bu bulgular kadın istihdamını artırmanın yolunun kadının eğitim seviyesinin ve mesleki becerilerinin artırılmasından geçtiğini vurgular niteliktedir.

3.2. İŞKUR eğitimlerinin iş bulmada beklenen katkısının düşük olması

Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Eylem Planında[61] açıklandığı üzere kadınların eğitim düzeyinin düşük olması iş bulma imkânlarını azaltmakta, daha niteliksiz, özel bir yetenek gerektirmeyen, düşük ücretli işlerde çalışmalarına neden olmaktadır. Bu nedenle kadınların istihdam edilebilirliğinin mesleki eğitim çalışmaları ile desteklenmeleri planlanmıştır. Bu amaçla pek çok ilde çeşitli fonlar ile projeler desteklenmiş veya İŞKUR ve mesleki eğitim kurumları bünyesinde kadınlara yönelik eğitim programları geliştirilmiştir.[62] Ancak yürütülen projeler kadınların taleplerine dayanmamakta olup eğitim programları istihdam çalışmaları için yeterli olmamıştır. Söz konusu projeler ve eğitim çalışmaları birbirinden kopuk, kurumlar arası işbirliğinden uzak, tekil ve etkileri yaygın olmayan projeler olarak kalmıştır. Bu nedenle kadın istihdamı konusunda beklenen etki yaratılamamıştır.

3.3. Çalışma hayatına giren kadınların yaşadığı "rol çatışması"

Türkiye'de tarım kesimi dışında ücretli olarak ev dışında çalışan kadın sayısının azlığı çalışan kadınlarda geleneksel rollerini sürdürebilecekleri, aile sorumluluklarıyla bağdaşabilen meslekleri yeğlemelerine yol açmaktadır. Balkır'ın (1989) kadının kendini algılaması ile ilgili yaptığı bir çalışmada[63] ***"başarılı kadın"*** deyince iyi eş ve iyi anne akla geldiği belirlenmiştir. Erkeklere göre de başarılı kadın olabilmek için önce ev işlerinin aksatılmaması gerekmektedir. Kadınlar

[61] http://www.kadininstatusu.gov.tr/upload/kadininstatusu.gov.tr/mce/eski_site/Pdf/TCEUlusaleylemplani.pdf
[62] Ulusal İstihdam Stratejisi Eylem Planı (2012-2014), *Özel Politika Gerektiren Grupların İstihdamının Artırılması,* "1.8 İller bazında yapılacak işgücü piyasası analizlerinden hareketle kadın istihdamı için ön plana çıkan sektörlere yönelik işgücü yetiştirme kurslarına öncelik verilecektir"
[63] Balkır, A. (1989) *Kadınların Kendini Algılaması*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

iyi eş, iyi ev kadını ve iyi anne gibi geleneksel rol beklentileriyle toplumsallaştırılmaktadır. Kadınların meslek ve yaşam rollerinin zaman içinde değişip değişmediğini inceleyen araştırmalarda yeni kuşağın mesleki değerlerinin anlamlı ve olumlu yönde değiştiği ancak ev içi rollerin değişmediği belirlenmiştir. Araştırmalara göre mesleklere yüklenen değerin artması kadınların meslek-ev ikileminde yaşadıkları çatışmayı artırmaktadır.

3.4. Çocuk ve yaşlı bakımı gibi kadının geleneksel yükümlülükleri ile ilgili hizmetlerin yetersizliği

Geleneksel cinsiyet rollerine dayalı aile içi iş bölümü çerçevesinde çocuk, hasta, yaşlı bakımı ve ev işleri gibi hizmetlerin esas olarak kadınların sorumluluğu olarak görülmesi onların iş yaşamına girerken ve kariyer basamaklarında yükselirken önlerine çıkan en önemli engeldir. Özellikle evli kadınların çalışma yaşamı çok daha güç koşulları içermektedir. Bu kadınların çocuk sahibi olmaları işi daha da güçleştiren bir faktör olarak karşımıza çıkmaktadır. İşyerlerinde kreş olmaması önemli bir problemdir. Çalışan çoğu kadın çalıştıkları işlerden elde ettikleri gelir ile özel kreşlerin ücretlerini karşılamalarının güç olduğunu belirtilmektedir. İşyerlerinde kreş bulunmaması çoğu kadının işlerine yoğunlaşamamasına neden olmaktadır. Bazı çocuklu kadınlar çocuklarına daha rahat bakmak için az gelirli ama daha esnek işleri tercih edebilmektedir.

3.5. Çalışma ortamında kadın çalışanlara yönelik düzenlemelerin olmaması

4857 sayılı İş Kanununun 88. maddesi gereği hazırlanan Gebe ve Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik kadın işçi çalıştıran işyerlerinde okul öncesi eğitim çağındaki çocuklar için eğitim kurumları ve kreşler açılmasını düzenleyen hükümler içermektedir. Bu yönetmeliğe göre 100 ile 150 kadın işçisi olan işyerleri bakım odaları kurmak, 150'den fazla işçisi olanlar ise kreş açmak zorundadır. Yasal düzenleme çocukları sadece kadınların bakımına tabiymiş gibi görmekte, erkeklerin çocuk bakımı sorumluluklarını göz ardı etmektedir. İşte bu bakış açısının işletmeleri kadın çalışanı işe almakta caydırıcı bir yanı olduğunu düşünebiliriz. Ayrıca kadın çalışan sayısının yeterli olduğu işletmelerde bile bu hizmetlerin sağlanmadığı, işletmelerin herhangi bir teftiş halinde kendilerine verilecek cezayı ödemeyi tercih ettikleri vurgulanmaktadır. İşverenler açısından yükümlülüklerin yerine getirilmemesine yönelik bir başka çözüm de kadın işçi sayılarıyla belirlenen bu değerlere ulaşıldığının bildirilmemesidir.

2008'de yürürlüğe giren İstihdam Yasası ile işyerlerinin kreş ve emzirme odaları açma yükümlülükleri kaldırılarak bu hizmetleri özel sektörden satın almasına imkân tanınmıştır. İşyerinin ve kreşin birbirinden ayrı mekânlarda olması kadınların gün içinde gidip çocuklarını görmesine engel olacağı gibi işyerine gelmeden kreşe gitmek, çocuklarını bırakmak ve gün bitiminde almak kadınların zaten kısıtlı olan zamanları üzerine ayrı bir baskı yaratmaktadır. Bu alandaki düzenlemelerin kadınların çalışma hayatında varlıklarını ciddi bir biçimde etkilediğinin diğer göstergeleri ise Muş'ta

işletmelerin büyük çoğunluğunun 9'dan az işçi çalıştırıyor olmaları, kadın çalışanların genel olarak bu küçük ölçekli işletmelerde çalışmaları ve bu çalışanların büyük çoğunluğunun da kayıt dışı çalıştırılmakta olmalarıdır.

3.6. Kadın çalışanların kariyer planlarına dek uzanan ayırımcılığa maruz kalması

Resmi istatistiklere göre profesyonel mesleklerde kadınların çalışma oranı (%11) görece yüksek olmasına rağmen kadınların yükselmesinin önündeki görünür ve görünmeyen engellerin kırılması mümkün olmamaktadır. Kadınlar ancak orta ve alt düzey yönetici konumunda yer almaktadır. 2014 yılında kanun yapıcılar, üst düzey yöneticiler ve müdürler başlığı altında istihdam edilen erkeklerin oranı %13,2 iken kadınların oranı yalnızca %3,4'tür.

Tablo 34. Meslek Gruplarına göre İstihdam Edilen Kadınlar (Bin Kişi, 15+ yaş, 2014)

Meslek Grupları	İstihdam Edilenler	% Payı
Kanun Yapıcılar, Üst Düzey Yöneticiler ve Müdürler	220	3,00%
Profesyonel Meslek Mensupları	780	10,70%
Yardımcı Profesyonel Meslek Mensupları	535	7,30%
Büro ve Müşteri Hizmetlerinde Çalışan Elemanlar	775	10,60%
Hizmet ve Satış Elemanları	867	11,90%
Nitelikli Tarım, Hayvancılık, Avcılık, Ormancılık ve Su Ürünleri Çalışanları	2.101	28,70%
Sanatkârlar ve İlgili İşlerde Çalışanlar	321	4,40%

Tesis ve Makine Operatörleri ve Montajcılar	251	3,40%
Nitelik Gerektirmeyen İşlerde Çalışanlar	1.459	20,00%
Toplam İstihdam	**7.309**	**100,00%**

Kaynak: TÜİK 2014, Hane Halkı İşgücü İstatistikleri

Kadınların çalışma yaşamında karşılarına çıkan en önemli sorunlardan biri tüm dünyada olduğu gibi Türkiye'de de cinsiyete dayalı ayrımcılıktır. Kadınlar çocukluk yıllarından itibaren çalışma yaşamında yer almayacakmış gibi yönlendirilmekte ve eğitim almaları aileleri tarafından engellenerek işgücü piyasasının ihtiyaç duyduğu niteliklerde yetişmelerine fırsat tanınmamaktadır. Çalışan kadınların büyük bir çoğunluğunun evlendikten ya da çocuk sahibi olduktan sonra işten ayrıldığı ülkemizde kadın çalışanların işgücüne katılımları ile ilgili istatistiklere bakıldığında bu durum daha net biçimde anlaşılmaktadır.

Bu Proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti
tarafından finanse edilmektedir

Şekil 3. Muş'ta Kadın İstihdamında Karşılaşılan Temel Sorun Başlıkları

AİLE VE ÇEVRE

- Kadına yönelik geleneksel bakış açısı
- Aile ve çevre baskıları
- Bölgede yaşanan göç ve olağanüstü koşulların kadını çalışma yaşamından uzaklaştırması
- Bölgede kadına yönelik iş olanaklarının yetersizliği
- Bölgedeki yüksek işsizliğin yarattığı iş arama "yılgınlığı"

ÇALIŞMA HAYATI/ İŞVEREN

- Özellikle küçük işletmelerde kadın istihdamında kayıt dışılığın yaygın olması
- İşverenlerin personel alımından başlayan "cinsiyetçi" yaklaşımları
- İşverenlerin evlenince/çocuğu olunca ayrılacağı düşüncesiyle kadın personele yatırım yapmak istememesi
- Kadın çalışanlara "eşit işe eşit ücret" ödenmemesi

KADIN ÇALIŞANLAR

- Eğitim düzeyinin düşüklüğünden kaynaklanan "mesleksizlik" olgusu
- İŞKUR eğitimlerinin iş bulmada beklenen katkısının düşük olması
- Çalışma hayatına giren kadınların yaşadığı "rol çatışması"
- Çocuk ve yaşlı bakımı gibi kadının geleneksel yükümlülükleri ile ilgili hizmetlerin yetersizliği
- Çalışma ortamında kadın çalışanlara yönelik düzenlemelerin olmaması
- Kadın çalışanların kariyer planlarına dek uzanan ayırımcılığa maruz kalması

İKG PRO İNSAN KAYNAKLARININ GELİŞTİRİLMESİ PROGRAM OTORİTESİ

ÇSGB T.C. ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI

Bu Proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti
tarafından finanse edilmektedir

6.5 Muş'ta Kadınların İstihdama Katılımını Arttıracak Çözüm Stratejileri

Türkiye'nin Avrupa Birliğine aday ülke olarak kabul edilmesiyle başlayan süreçte cinsiyet eşitliği politikaları alanında ciddi adımlar atılmıştır. 2001 ve 2004 yıllarında yapılan Anayasa değişiklikleri eşitlik ilkesini sağlamakta devleti ön plana çıkarmaktadır. Bununla beraber hem Medeni Kanunda hem de Ceza Kanununda kadınlara karşı ayrımcılığın yok edilmesine ilişkin ciddi değişiklikler yapılmıştır. Örneğin aile reisliği kavramının kaldırılması, eşlerin eşit hak ve yükümlülüklerinin güvence altına alınması, evlilik birliği sırasında edinilmiş malların eşit paylaşılması gibi alanlarda kadınlar lehine düzenlemeler getirilmiştir. 2003 yılında 4857 sayılı İş Kanunu ile işgücü piyasalarında kadın erkek eşitliğini destekleyen AB direktiflerine uyum sağlanmaya çalışılmıştır.

Kadın istihdamı gibi çok yönlü bir konuda yaşanan sorunların çözümü için öncelikle makro düzeyde gerekli politikalar üretilmelidir. Bu güne değin kadın istihdamı konusunda Türkiye'de çeşitli yasal düzenlemeler yapılmıştır. Ancak yasal düzenlemeler dışında kadın istihdamını artırmaya yönelik yerel ve ulusal düzeyde ek politikalara da ihtiyaç duyulmaktadır. Toplumsal cinsiyet bakış açısını içeren işsizlik sorununu çözmeye yönelik aktif istihdam politikalarının geliştirilmesi ve kadın erkek eşitliği yaklaşımının istihdam politikalarına dâhil edilmesi önde gelen taleplerdendir. Bu taleplerin hayata geçirilmesi için de kapsamlı, zaman planlı ve somut hedefli kadın istihdamı politikalarının ilgili kurumların ortaklığında oluşturulması gerekmektedir. Söz konusu politikaların geliştirilip uygulanması, hatta kamuoyunda kabul görmesi ve yerleştirilmesi için yerel yönetimlerden, sivil toplum örgütlerine ve sendikalara kadar bütün ilgili kuruluşların desteği ve katılımı önemlidir.[64]

Çalışmanın bu bölümünde Muş'ta kadınların istihdama katılımını artırıcı yönde etki sağlaması beklenen stratejilere yer verilmiştir. Çözüm stratejileri oluşturulurken bu çalışmada gerçekleştirilen anket ve çalıştay sonuçları referans alınmış, bununla birlikte geniş çaplı bir literatür taraması yapılarak bölgesel/ulusal düzeyde yapılmış çalışmalara ulaşılmış ve yararlanılan kaynaklar bu çalışmanın kaynakça bölümünde belirtilmiştir. Önceki bölümde sorunların sınıflandırılmasında kullanılan üç ana eksen çerçevesinde belirlenen çözüm önerileri aşağıda verilmektedir.

[64] Yarıkkaya, Altan, P. (2007), Türkiye'de Kadınların Çalışma Hayatındaki Yeri, Tek Gıda-İş Sendikası, http://www.tekgida.org.tr/Dosya/Bilgi-Dosyalari/Tekg%C4%B1da_i%C5% 9FKadinRaporu.pdf (Erişim: 27/12/2016)

Bu Proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti
tarafından finanse edilmektedir

I- AİLE VE ÇEVRE

1. Toplumsal cinsiyet ayrımcılığına yönelik eğitim ve farkındalık çalışmaları yapılması

Ataerkil normlar ve bu normlar etrafında şekillenen kurumsal ve kültürel yapılar kadınları erkekler karşında ikincil konuma itmekte ve geleneksel iş bölümünün sonucu olarak kadınlara ev işi ve annelik rolleri yüklenmektedir. Sosyal politika ve refah devleti uygulamaları kadınların bu ikincil konumlarından kurtulmaları ve toplumsal katkılarının karşılık bulması anlamında önemli politika araçları olarak karşımıza çıkmaktadır. Cinsiyet eşitliği politikaları da bu anlamda önemli araçlardan biridir.

Ülke geneli ve özellikle bölge için önemli bir sorun olarak görülen toplumsal cinsiyet eşitsizliği yaşamın birçok alanında kendisini hissettirmekte ve beraberinde ciddi sorunlara neden olmaktadır. Gerek kamu kurumları gerekse kadın odaklı çalışan birçok sivil toplum kuruluşu kadın istihdamının geliştirilmesinin toplumsal gelişmeye katkı sağlayacağını düşünmekte, bu nedenle cinsiyet eşitsizliğinin giderilmesini amaçlayan çalışmalar gerçekleştirmektedir. Bu yaklaşımın temelini kadınların ekonomik olarak güçlenmelerinin toplumsal hayata aktif katılımlarının yolunu açacağı ve statülerinde olumlu etki yaratacağı düşüncesi oluşturmaktadır.

Kadınların ekonomik yaşama daha aktif katılımlarının sağlanmasına yönelik kısıtlayıcı faktörlerin (Geleneksel yapı, dini engeller, yasal engeller gibi) azaltılması için erkeklerde de bilinç ve duyarlılık geliştirmeye yönelik faaliyetler gerçekleştirilmelidir.

2. Çalışan kadının geleneksel rollerinde eş ve ailenin yardım/ desteğinin artırılmasına yönelik çalışmalar yapılması

Kadının çalışma yaşamına girmesiyle evdeki rollerine işle ilgili roller de eklenmiştir. Bu nedenle kadının aile ve iş yaşamı birbirini etkileyen iki önemli alandır. Çalışan kadından evinde iyi bir eş ve anne, işyerinde ise özverili bir çalışan olması beklenmektedir. Kadınlar içinde bulundukları gerilimi azaltmak için daha esnek çalışma sağlayan iş kollarına veya yarı zamanlı çalışmaya yönelmekte, bu sayede işlerinden artırdıkları zamanı aileleriyle kullanmaktadır. Ancak yarı zamanlı çalışma iş piyasasına girerek özgürleşmeye başlayan ve geleneksel rollerini değiştirmeye çalışan kadın için önemli bir engeldir. Çünkü yarı zamanlı çalışma kadının geleneksel rollerinin değişmesine değil devam etmesine yardımcı olmaktadır. Bu nedenle bazı gelişmiş ülkeler aile içi işbölümünün eşit ve demokratik bir zemine oturabilmesi için yarı zamanlı işleri özendirici hale getirmek yerine aile politikalarıyla buna çözüm bulmaya çalışmaktadır. Çocuk bakımının politik bir sorun olarak görüldüğü ülkelerde toplum kamu kurumlarının, ebeveynin ve işverenin rolleri tartışılmakta,

öncelikli sorumluluğun ise sadece annede değil anne ile babada eşit olduğu kabul edilmektedir.[65] Fakat geleneksel ilişkilerin kısmen de olsa etkisinin devam ettiği toplumlarda bu sorumluluk babadan ziyade anneye verilmektedir. Türk toplumunda da kadının çalışmaya başlaması ve para kazanması onun ev içi rollerinden tamamen sıyrılması neden olmamış, gerginlikleri de beraberinde getirmiştir. Kadının ev dışında çalışmasıyla birlikte ailedeki rolünün yanında iş yaşamında da bir rol üstlenmesi söz konusu olmuştur. Böylece çalışan kadından hem iyi bir eş ve anne hem de iyi bir çalışan olması beklenmiştir. Bu iki farklı göreve ayrılacak zaman ve enerjinin her zaman dengeli olmaması kadın üzerinde gerginliğe yol açabilmektedir. Türkiye'de ne tamamen geleneksel normların ne de tamamen modern değerlerin egemen olmaması kadını iş ve aile arasına sıkıştırmıştır. Özellikle çocuk bakımı ile ilgili kurumsallaşmanın çok iyi olmadığı toplumumuzda çocuk bakımı önemli problemlerin başında gelmektedir. Bu sorunların çözümü cinsiyetler arası eşitliğin sağlanarak, devletin aileyi politikalarıyla desteklemesiyle mümkün gözükmektedir. Çalışan kadınların genel beklentisi ve önerisi, aile içindeki diğer bireylerin de ev işlerine yardımcı olması, eşit düzeylerde görev almasıdır. Gerek aile içinde gerekse toplum içinde bu bilincin yerleştirilmesi için aile içi eğitimden başlayarak eğitimin her kademesinde bu yaklaşımı destekleyici uygulamalara yer verilmesi gerekmektedir.

1. Başarılı çalışan kadın örneklerinin (Rol model) artırılarak topluma tanıtılması

Kadın istihdamının artırılması kapsamında kadın istihdamını olumsuz yönde etkileyen geleneksel bakış açısının değiştirilmesine yönelik çalışmalara olabildiğince yer vermek gerekmektedir. Bu konuyla ilgili çeşitli toplantılar, seminerler yapılmasının yanında uzun dönemi kapsayan planlı reklam kampanyaları yürütülmelidir. Düzenlenen toplantılarda hem kadınlar çalışmaları için cesaretlendirilmeli hem de toplumun diğer fertlerine kadınların çalışmaları halinde ailelerine ve topluma yapacakları olumlu yansımalar kavratılmalıdır. Kadın istihdamının özendirilmesi amacıyla başarılı rol modellerin artması, toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin azaltılmasına önemli düzeyde katkı sağlayacaktır.

2. Bölgede "Kadın işi" olarak tanımlanan iş alternatiflerinin geliştirilmesi

Yeni istihdam alanları yaratmak ve bunların kadınlara açık olmasını sağlamak devletin ve özel sektörün en başta gelen sorumlulukları arasındadır. Bu bağlamda özellikle bölgede yaşanan işsizliğin azaltılmasına yönelik aktif istihdam politikaları oluşturulmalı ve içine kapsamlı bir kadın istihdam politikası dâhil edilmelidir. Oluşturulacak politikaların en kısa zamanda uygulamaya konulması için somut ve zaman sınırlı hedeflerden oluşan bir planlama yapılmalı;

[65]Adak, N. (2007) Kadınların İkilemi: İş ve Aile Yaşamı, Sosyoloji Dergisi Ülgen Oskay'a Armağan Özel Sayısı, 2007.Alkan-Yarıkkaya, P. *Türkiye'de Kadınların Çalışma Hayatındaki Yeri, Tek Gıda-İş Sendikası*, http://www.tekgida.org.tr/Dosya/Bilgi-Dosyalari/Tekg%C4%B1da_i%C5% 9FKadinRaporu.pdf

belirlenecek eşitlik politikalarının hayata geçirilmesi için konu ile ilgili kurum ve mekanizmalar finans ve insan kaynağı açısından yeterli hale getirilmeli ve bunun için merkezi ve yerel bütçelerden ayrı bir kaynak ayrılmalıdır.

3. Bölgesel işsizliğin azaltılmasına yönelik desteklerin artırılması

Bölgede işsizlik ve istihdam oranları diğer bölgelere oranla daha fazla olumsuz bir tablo sergilemektedir. Güvenlik sorunları, bölge içine ve bölge dışına doğru yoğun göç, yatırım yetersizliği ve mesleki bilgi eksikliği gibi çok sayıda nedenin bir araya gelmesiyle bölgede ciddi bir işsizlik ve istihdam sorunu yaşanmaktadır. Bölgede sadece kamu yatırımları değil özel sektör yatırımları da diğer bölgelere göre oldukça düşük düzeylerde kalmıştır. Uzun zamandır güvenlik ve diğer nedenlerle bölge özel sektör yatırımlarını çekme açısından cazibesini kaybetmiştir.

Günümüzde son dönem sosyoekonomik gelişmişlik düzeyi artış gösteren birçok ilde (Denizli, Kahramanmaraş, Çorum ve Bilecik gibi) yeni kalkınma hamleleri özel sektör yatırımları tarafından gerçekleştirilmekte ve önemli başarılar elde edilmektedir. TRB2 Bölgesi için de aynı yolu izlemek esas olmalıdır. Özellikle bölgedeki yatırımcıların yatırımlarının batıda yer alan iller yerine kendi bölgelerine çekilmesi büyük önem arz etmektedir. Böylece hem kaynaklar yöreyi zenginleştirmek için kullanmış olacak hem de ülke düzeyinde daha dengeli bir kalkınmanın gerçekleşmesine katkı sağlanmış olacaktır.

II- ÇALIŞMA HAYATI / İŞVEREN

Devletin genel olarak işgücü piyasalarını düzenlemek ve özel olarak istihdam artışı sağlamak amacıyla işgücü piyasalarına müdahalesi iki ana koldan yürütülmektedir. Bunlar pasif işgücü piyasası politikaları ve aktif işgücü piyasası politikalarıdır. Pasif işgücü piyasası politikaları işgücü piyasasını düzenlemeye yönelik piyasa yapısına ilişkin önlemlerden oluşmaktadır. Aktif işgücü piyasası politikaları ise işgücü verimliliğini artırmak ve işgücü piyasasına erişimde fırsat eşitliğini geliştirmek için tasarlanmış önlemlerdir. İşgücü piyasasına etkinlik kazandırmak amacıyla aktif ve pasif politikaların birbirini tamamlar şekilde uygulanması gerekmektedir. Bu nedenle Avrupa Birliği ülkeleri başta olmak üzere birçok ülke işgücü piyasasındaki aksaklıkları gidererek işgücü piyasasının işlerliğini artırmak amacıyla dezavantajlı gruplar olarak kabul edilen genç, engelli, vasıfsız ve uzun dönemli işsizler için aktif işgücü piyasası politikaları geliştirmekte ve uygulamaktadır.[66]

Nüfusun büyük bir kısmını oluşturan dezavantajlı gruplar yasalar önünde diğer gruplarla eşit olmalarına rağmen işgücü piyasasında "kötü işler" olarak adlandırılan kayıt dışı ve düşük ücretli işlerde istihdam edilmekte, daha yüksek işsizlik

[66]Gürsel, S. & Uysal-Kolaşin, G. (2010) *İstihdamda Dezavantajlı Grupların İşgücüne Katılımını Artırmak*, BETAM.

riskine maruz kalmaktadırlar. İşgücü piyasasına katılamamak ya da olumsuz koşullarda istihdam edilmek bu gruplara mensup kişilerin yoksulluk riskini artırmakta, ekonomik ve toplumsal hayatın sınırında ya da dışında yaşamalarına neden olmaktadır. Dolayısıyla dezavantajlı gruplara özel istihdam stratejileri geliştirilmesi gerekmektedir. Bu gruplar arasında kadınların yeri farklıdır. Zira kadınların durumu gençlerde, iş bulma ümidini kaybedenlerde, uzun süreli işsizlerde ve engellilerde görece daha kötüdür.[67] Bu haliyle yatay kesen bir problem olan kadın katılımı ve istihdamı dezavantajlı gruplar dahilinde değerlendirilmektense ana çerçevede her politika ve programa entegre edilmelidir.

Ülkemizde İş Kanununun kapsamı kadın istihdamı açısından bakıldığında oldukça dardır. Kadın istihdamını sadece artırmak değil aynı zamanda çalışma koşullarını düzeltmek açısından da gerekli düzenlemelere ihtiyaç duyulmaktadır. Bu çerçevede işe alınma sürecinde uygulanan cinsiyet ayrımcılığını önlemek için İş Kanununda iş ilişkisi işe alma sürecini kapsayacak şekilde tanımlanmalıdır. Bu bağlamda çalışma hayatında kadın erkek arasında dengeli bir yapı oluşana kadar pozitif ayrımcılık uygulanmalıdır. Pozitif ayrımcılık uygulamasının devlet tarafından teşvik edilmesinde yarar görülmektedir. Muş özelinde kadın istihdamının artırılmasına yönelik olumlu etkilerde bulunması beklenen bölgesel istihdam tedbirleri 5 ayrı başlıkta irdelenmiştir.

1. Kayıtdışı personel çalıştırmaya yönelik yaptırımların artırılması

İldeki kayıt dışılık oranı ve kadın istihdam verileri incelendiğinde iki önemli çözüm öne çıkmaktadır. Bunlar; işgücü kalitesinin artırılması ve istihdam teşviklerinin uygulanmasıdır. Hâlihazırda uygulanan bu politikaların daha etkin bir şekilde uygulanması ve sunulan mesleki eğitim hizmetlerinin kalitesinin artırılması gerekmektedir.

Kayıt dışı ekonominin kısa vadede istihdam ve yatırım açısından geçici ve yanıltıcı bazı avantajlar sağladığı düşünülse de gerçekte ülke çıkarları ve ekonomisi açısından büyük olumsuzluklara neden olan bir paradokstur. Ekonominin yapısal bir parçası haline gelen ve mücadelesi gittikçe zorlaşan kayıt dışı ekonomiyi daraltmak için ise kısa vadeli tedbirler yerine orta ve uzun vadeli yapısal değişiklikler gereklidir.[68] Bu nedenle kayıt dışı ekonomi ile mücadelenin;

- Devlet politikası olarak benimsenmesi,
- Sürekli bir çalışma grubunun oluşturulması,
- Stratejik eylem planının hazırlanması,
- Kararlı ve sürekli olması,

[67] A.g.e
[68] Önder, M. *Türkiye'de Kayıt Dışı Ekonomi ve Uluslararası Uygulamalar Işığında Çözüm Önerileri*, Mesleki Yeterlilik Tezi, Ankara: Maliye Bakanlığı Strateji Geliştirme Başkanlığı)

- Kurumlar arası işbirliği ve eşgüdüm sağlanması,
- Etkin bir izleme ve değerlendirme sisteminin oluşturulması,
- Kayıt içi faaliyetlerin özendirilmesi,
- Denetim kapasitesinin güçlendirilmesi ve yaptırımların caydırıcılığının artırılması,
- Toplumsal mutabakatın sağlanması ve güçlendirilmesi gerekmektedir.

2. İşyerlerine yönelik kadın çalışan kotası uygulamasının desteklenmesi

Ekonomik, sosyal ve siyasal hayatta kadınlar için nihai eşitliği sağlayacak düzenlemelere ihtiyaç bulunmaktadır. Bunun için toplumsal yaşamda eşitliğe ulaşıncaya kadar geçici özel önlem politikaları uygulanmasında yarar görülmektedir. Kadınlar lehine kota uygulamaları kamu ve özel işyerinde işe alımlarda, atama ve yükseltmelerde de hayata geçirilmelidir. Kadınların karar alma mekanizmalarında yer almaları için en az %30 kota uygulaması siyasi partiler kanunu çerçevesinde kadınlar tarafından yıllardır talep edilmektedir.

3. Sağlanacak devlet destekleri ile işverenlerin kadın çalışanlarını artırmalarının özendirilmesi

Ücret ve istihdam destekleri özellikle uzun süreli işsizlerin, gençlerin, kadınların ya da işsizlik oranının yüksek olduğu bölgelerde işsiz olanların istihdamını finansal önlemlerle desteklemek ve bu grupların işgücü piyasası ile olan bağlarını güçlendirmek için uygulanmaktadır. Programın temel niteliği program kapsamında yer alan işsizleri istihdam ettiği için işletmeye finansal destek sağlanmasıdır. Bu yolla işletmelerin programa katılan işsizleri istihdam etmeleri teşvik edilmektedir.

Çalışana ödenen ücret tutarını azaltmaksızın işletmenin işgücü maliyetlerini azaltan ücret destekleri çok farklı biçimler alabilmektedir. Ücretin tümü ya da bir kısmı devlet tarafından işletmelere finansal destek olarak ödenebileceği gibi vergi indirimleri, sosyal güvenlik katkı oranının azaltılması gibi muafiyetler de sağlanabilir.

4. Kadınlar ve erkekler arasında ücret eşitsizliğinin giderilmesine yönelik yasal uygulamalara geçilmesi

Türkiye'de kadınlar erkeklerin kazancının yaklaşık %46'sını kazanmaktadır.[69] Bu ayrımcılığın önlenmesini sağlamak için bir ilk adım olarak eşdeğer işe eşit ücret prensibi uygulanmalıdır. Uygulama için ücretlerin dayandırıldığı nesnel bir iş

[69] http://www.keig.org/basinAciklamalari.aspx?id=3

sınıflandırma sistemi geliştirilmelidir. Ayrıca kadınlara kendilerini geçindirecek bir hane reisi erkeğin olduğu varsayımıyla yapılan keyfi düşük ücret ödeme uygulamaları denetlenmelidir.

5. İŞKUR eğitimlerinde kalite ve çeşitliliğin artırılması, sertifikalandırmanın işe girişte önceliği/öneminin artırılması

Kadın emeği ve istihdamına yönelik yürütülen faaliyetler son kalkınma planıyla paralel olarak aktif işgücü piyasası politikaları doğrultusunda ve özellikle işgücü yetiştirme faaliyetleri (İşgücü yetiştirme kursları, TYÇP, girişimcilik kursları gibi) ile işe yönlendirme/yerleştirme yoluyla yürütülmektedir.[70] Bu faaliyetler başta İŞKUR olmak üzere Halk Eğitim Merkezleri, KOSGEB, belediyeler, çeşitli odalar ve sivil toplum örgütleri gibi kurumlar tarafından düzenlenmektedir. Ayrıca hem kurslar hem de işe yerleştirme faaliyetleri kurumların çeşitli ortaklıklarla yürüttüğü projeler yoluyla gerçekleştirilmektedir. Bazı illerde el emeği ürünler üreten kadınların bu ürünleri satmaları için pazar alanı oluşturulmakta ya da var olan pazar alanlarında kadınlara yer ayrılmaktadır. Pazar alanları, belediyeler tarafından kadınlar için tahsis edilmekte ve stantlar ya ücretsiz olarak ya da uygun bir ücret karşılığında sağlanmaktadır.

İŞKUR tarafından düzenlenen mesleki eğitim kurslarından Türkiye genelinde 2015 yılında 238.874 kadın yararlanmıştır. Bu kurslara katılan kadınların yaklaşık %30'u işe yerleştirilmiştir. Kadınların mesleki eğitim kurslarına katılmalarına ve kimi zaman birden fazla sertifikaya sahip olmalarına rağmen iş bulmakta zorlandıkları yapılan görüşmelerde aktarılmıştır. Söz edilen bu durumda açılan her mesleki eğitim kursunun iş piyasası analizlerine göre yani kursların ildeki işyerlerinin ihtiyaç duyduğu mesleklere yönelik olarak düzenlenmemesi ve kadınların "Kadın işi" olarak görülen belli alanlardaki kurslara yönlendirilmeleri etkili olmaktadır. Çalışmaların yürütüldüğü tüm illerde hasta, yaşlı, çocuk, engelli bakımlarına yönelik kurslar yaygın olarak düzenlenmektedir. Ancak iş piyasası analizleri sonuçlarına göre belirlenmeyen bu kurslara katılan kadınların, kurs sonrasında bu alanlarda çalışmak istemedikleri gözlenmiştir. Mesleki eğitim kurslarıyla ilgili bir başka sorun da kursların düzenlendiği mekânlarda çocuk bakım hizmetinin genel olarak verilmemesidir. Bu durum kadınların kurslara katılımı önünde engel oluşturmaktadır. İstihdama katılabilen kadınların ise aynı işte uzun süre çalışamadıkları yapılan görüşmelerde aktarılmıştır. Ancak, işe devam edip etmedikleriyle ilgili İŞKUR ve ilgili kurumlara ait sürekli bir takip mekanizması bulunmamaktadır.

Anılan sıkıntılardan dolayı önümüzdeki dönemlerde yürütülecek olan mesleki eğitimler, kadın işi-erkek işi ayrımını kaldıracak bir perspektifle ve il bazında yürütülen işgücü ihtiyaç analizleri çerçevesinde düzenlenmelidir. Kadınlar sadece kadın işi olarak görülen alanlardaki kurslara değil ilde istihdam yaratan tüm iş alanlarına yönelik kurslara yönlendirilmelidir. Ayrıca tüm kursların içeriğine toplumsal cinsiyet eşitliği yaklaşımı yerleştirilmelidir.

[70]KEİG (Kadın Emeği ve İstihdamı Girişimi) (2015) *Türkiye'de Kadın Emeği ve İstihdamına Yönelik Politikalar*.

Bu Proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti
tarafından finanse edilmektedir

Bölgedeki sektörel potansiyel ve mevcut koşulları dikkate alan eğitimler ve meslek kurslarının hayata geçirilmesi kadınların çalışma yaşamına katılımına daha olumlu etkilerde bulunacaktır. Bu kursların uygulamalı olması pratikte istihdamı arttırıcı diğer bir unsur olabilecektir. Ayrıca kadın istihdamına yönelik faaliyetler mesleki eğitim kursları düzenlemekle sınırlı kalmamalı, kadınlara yönelik iş danışmanlığı ve işe yönlendirme/yerleştirme faaliyetleri yaygınlaştırılmalı, staj ve işbaşı eğitim programları hayata geçirilmelidir.

III- KADIN ÇALIŞAN

- ***Kadınlara yönelik olarak meslek edinme ve rehberlik çalışmalarının geliştirilmesi***

Üç büyük kent dışında yaşayan kadınların istihdam konusunda yaşadıkları sorunlardan biri de iş bulmak, işe başvurmak ve sonrası süreçte yaşadıkları sıkıntılardır. Bu sıkıntıların giderilebilmesi amacıyla ilgili merkezler (Kamu otoriteleri, yerel yönetimler, STK'lar) iş bulmak, işe başvurmak, iş görüşmeleri gerçekleştirmek, CV hazırlamak, özgüven kazandırmak, iş yeri açmak, proje hazırlamak, girişimcilik gibi konularda iş danışmanlığı merkezleri açarak kadınların istihdama katılımlarına destek olabilirler. Bu merkezlerde ayrıca kadınların evlerinde ürettikleri çeşitli ürünleri nasıl pazarlayacakları, kadınların bir araya gelerek kurabilecekleri üretim birimleri, kooperatifçilik gibi konularda kadınlara yol gösterici çeşitli eğitim ve danışmanlık hizmetleri verilebilir.

Anılan birimler kadınlara yönelik açılan diğer birimlerle (Kadın danışma merkezleri, aile merkezleri, kurs merkezleri, spor merkezleri, lokaller gibi) bir arada bulunacak biçimde planlanırsa daha yararlı ve ulaşılabilir olacaktır.

- ***Çocuk ve yaşlı bakım hizmet ve olanaklarının (Düşük gelirli çalışan kadınlar dikkate alınarak) iyileştirilmesi***

Kadınların işgücüne katılımını teşvik edecek önemli etkenlerden ilki eğitim, ikincisi ise çocuk bakım hizmetleridir. Eğitim seviyesi erkeklere göre (Aynı zamanda benzer gelir seviyesindeki diğer ülkelerdeki kadınlara göre) düşük olan ve kayıt dışı istihdam edilme olasılığı erkeklere göre daha yüksek olan Türkiye'deki kadınlar için dışarıda kazanılacak reel ücretler çocuk bakımını hizmet alımı yoluyla temin etmenin maliyetini karşılamamaktadır.[71]

[71]TEPAV (Türkiye Ekonomi Politikaları Araştırma Vakfı) (2011) Kadın İstihdamı ve Sorun Alanları, Kadın Emeği Konferansı, 3 Mayıs, Ankara

Bu Proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti
tarafından finanse edilmektedir

Kreş yardımlarının yaygınlaştırılmasının Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığının gündeminde üst sıralarda yer aldığı bilinmesine rağmen hükümetin 2023 programında ve 10. Kalkınma Planında durum tespiti ve çocuk bakım hizmetleri politikalarına ilişkin nasıl bir çerçeve tasarlandığı (Örneğin nakdi yardım ya da hizmetlerin ucuzlaştırılması yönündeki tercih) açık değildir. Bu konulardaki şeffaflığın artırılması ve tartışma zeminin yaygınlaştırılması daha başarılı politikalar açısından son derece önemlidir.

- ***Esnek çalışma olanaklarının geliştirilmesi***

Günümüzde esnek çalışma biçimlerinin kadın işgücü üzerindeki etkisi ile ilgili iki görüş bulunmaktadır. Bu görüşlerden ilki esnek çalışma biçimlerinin uygun koşullar sunduğu, aile ve çalışma yaşamında uzlaşma sağladığı için daha fazla kadının istihdama katılmasına olanak sağlayacağı görüşüdür. İkinci görüş ise esnek çalışma biçimlerinin kuralsız hale getirmeye, güvencesizliğe ve kazanılmış hakların kaybına yol açabileceği, bu tür çalışma biçimlerine özellikle kadınların yönlendirilmesinin toplumsal cinsiyete dayalı rollerin pekiştirilmesine neden olabileceğinden esnek çalışma biçimlerine dikkatle yaklaşılması gerektiği görüşüdür.[72]

Ülkemizde kadın istihdamı önünde var olan asıl engeller (Sosyal, ekonomik, kültürel gibi) düşünüldüğünde yarı zamanlı çalışma gibi esnek çalışma biçimlerinin yaygınlaştırılmasının kadın istihdamının artırılması üzerinde sınırlı bir etkisi olacağı göz ardı edilmemelidir. Ülkemiz açısından güvenceli esnek çalışma biçimleri özellikle genç kadın işsizliği ile mücadelede ve işgücüne dâhil olmayan ev kadınlarının işgücü piyasasına girişlerini sağlamada bir sıçrama tahtası olarak kullanılabilir. Yine söz konusu uygulamaların bir tercih olarak erişilebilir kılınması kariyerlerine çocuk bakımı nedeniyle ara vermek durumunda kalan kadınların belirli bir dönem için işgücü piyasasından uzak kalmalarını engelleyebilir. Bu durumda, gelişmiş ülkelerde olduğu gibi, Türkiye'de de esnek çalışma biçimleri adil ücret ve sosyal güvencenin varlığında kadın istihdamının artırılmasında diğer destek mekanizmalarıyla birlikte (Bakım hizmetleri, ebeveyn izni, aile içi sorumlulukların paylaşılması gibi) bir araç olarak kullanılabilir.

- ***İşyerlerinde kadınlara yönelik olarak çalışma koşulların iyileştirilmesi***

Türkiye ulusal düzeyde Anayasa ve yasalarıyla, uluslararası düzeyde onayladığı ILO sözleşmeleri ile Birleşmiş Milletler Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi ve üyesi olmayı hedeflediği Avrupa Birliği'ne uyum sürecinde iç mevzuata aktarması gereken kadın-erkek eşitliğini gözeten AB direktifleriyle bu doğrultuda politikalar geliştirmeyi, yasal düzenlemeler yapmayı ve yasalara işlerlik kazandıran somut uygulamalarda bulunmayı taahhüt etmiştir. Ancak bütün bunların taahhüt olarak kalmaması, somut biçimde karşılık bulması için kamu kurum ve

[72] Yeliz Filiz, a.g.e.

kuruluşları ile özel kurum ve kuruluşlara ve başta kadın örgütleri ve sendikalar olmak üzere sivil toplum örgütlerine görevler düşmektedir.

Bir ülkenin ekonomik açıdan refahı ve kalkınmışlığı yönünden kadının işgücü piyasası içinde yer alması son derece önemlidir. Şüphesiz kadının işgücü piyasası içinde hangi pozisyonda yer aldığı da konunun bir başka önemli boyutudur. Türkiye'de kadın istihdamının son yıllarda düşüş gösterdiği göz önüne alındığında hükümetin ve sivil toplum kuruluşlarının bu konuyla ilgili çalışmalarına hız kazandırması gerekliliği ortaya çıkmaktadır. Bu doğrultuda yapılacak düzenlemelerle işverenlerin işyerinde kadınlara erkeklerle eşit fırsatlar tanımaları sağlanmalıdır. Kadınlar için yeni iş sahaları yaratmaya çalışılmalı, bu konuyla ilgili olarak hükümet tarafından yatırımlar için teşvikler verilmelidir.

- ***İşyerinde yaşanan baskıların (Duygusal, fiziksel taciz gibi) önlenmesine yönelik kadın çalışanların bilinçlendirilmesi ve yasal süreçlerde haklarının korunması***

Türkiye'de kadınların işyerinde maruz kaldıkları taciz ve şiddete ilişkin ulusal ölçeği yansıtabilecek çalışma yoktur. Ancak konuya ilişkin yapılan bazı çalışmalar işyerinde kadına yönelik psikolojik ve cinsel taciz ile şiddetin yaygın ve dikkate alınması gereken bir sorun olduğunu ortaya koymaktadır.[73] Kadın çalışanların işyerlerinde erkeklerle yaşadıkları sıkıntılar çoğu kez paylaşılmamakta, bu durum devamlı bir hale dönüşerek kadın çalışan açısından ciddi rahatsızlıklara neden olabilmektedir. Bu durumun açık olarak paylaşılması, deşifre edilmesi ve yasal yollara başvurulması durumunda bu sorunlar azalabilecektir. Kamu ve özel sektör kurum/kuruluşları çalışanları arasında eşitliği sağlamak ve her türlü ayrımcılığa karşı mücadele etmek için kadınların işe alınma aşamasından meslek içi eğitime ve işte yükselmeye kadar her aşamada karşı karşıya kaldıkları cinsiyete dayalı ayrımcılığın sorgulanmasını ve dönüştürülmesini sağlayacak aktif mekanizmalar geliştirmelidir. Duygusal taciz gibi uygulamalar ile ilgili olarak kadın çalışanların bilinçlendirilmesi ve yasal süreçlerde haklarının korunması işyerini kadın çalışanlar açısından itici olmaktan çıkaracaktır. Bu bağlamda bünyelerinde cinsiyet ayrımcılığını ve işyerinde cinsel tacizi önlemeye yönelik kurumsal yapılar ivedilikle geliştirilmeli ve uygulamaya konulmalıdır.

[73] http://www.sosyal-is.org.tr/yayinlar/kadin_emegi_ve_istihdami.pdf

Bu Proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti
tarafından finanse edilmektedir

Şekil 4. Muş'ta Kadın İstihdamını Artırmaya Yönelik Strateji Başlıkları

Aile ve Çevre

- Toplumsal cinsiyet ayrımcılığına yönelik eğitim ve farkındalık çalışmaları yapılması,
- Çalışan kadının geleneksel rollerinde eş ve ailenin desteğinin artırılmasına yönelik çalışmalar yapılması,
- Başarılı çalışan kadın örneklerinin (Rol model) artırılarak topluma tanıtılması,
- Bölgede "Kadın işi" olarak tanımlanan iş alternatiflerinin geliştirilmesi,
- Bölgesel işsizliğin azaltılmasına yönelik desteklerin artırılmasıdır.

Çalışma Hayatı/İşveren

- Kayıtdışı personel çalıştırmaya yönelik yaptırımların artırılması,
- İşyerlerine yönelik kadın çalışan kotası uygulamasının desteklenmesi,
- Sağlanacak devlet destekleri ile işverenlerin kadın çalışanlarını artırmalarının özendirilmesi,
- İŞKUR eğitimlerinde kalite ve çeşitliliğin artırılması, sertifikalandırmanın işe girişte önceliği/öneminin artırılması,
- Kadınlar ve erkekler arasında ücret eşitsizliğinin giderilmesine yönelik yasal uygulamalara geçilmesidir.

Kadın Çalışanlar

- Kadınlara yönelik olarak meslek edinme ve rehberlik çalışmalarının geliştirilmesi,
- Çocuk ve yaşlı bakım hizmet ve olanaklarının (Düşük gelirli çalışan kadınlar dikkate alınarak) iyileştirilmesi,
- Esnek çalışma olanaklarının geliştirilmesi,
- İşyerlerinde kadınlara yönelik olarak çalışma koşulların iyileştirilmesi,
- İşyerinde yaşanan baskıların (Duygusal – fiziksel taciz gibi) önlenmesine yönelik kadın çalışanların bilinçlendirilmesi ve yasal süreçlerde haklarının korunmasıdır.

Bu Proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti
tarafından finanse edilmektedir

KAYNAKÇA

Adak, N. (2007) Kadınların İkilemi: İş ve Aile Yaşamı, Sosyoloji Dergisi Ülgen Oskay'a Armağan Özel Sayısı, 2007.Alkan-Yarıkkaya, P. *Türkiye'de Kadınların Çalışma Hayatındaki Yeri, Tek Gıda-İş Sendikası*, http://www.tekgida.org.tr/Dosya/Bilgi-Dosyalari/Tekg%C4%B1da_i%C5% 9FKadinRaporu.pdf

Anxo, D.&Fagan, C. (2000) Service Employment: A GenderPerspective [Hizmet Sektörü İstihdamı: Toplumsal Cinsiyet Bakış Açısı].Anxo, D.&Storrie, D. (Ed.), TheJobCreationPotential of the Service Sector in Europe [Avrupa'da Hizmet Sektörünün Meslek Oluşturma Potansiyeli]. Luxemburg: European Commission.

Balkır, A. (1989) *Kadınların Kendini Algılaması*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı (2010) Türkiye Sanayi Stratejisi Belgesi, http://www.sanayi.gov.tr/Files/Documents/sanayi_stratejisi_belgesi_2011_2014.pdf (Erişim: 29/12/2016).

Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı (2012) 81 İl Durum Raporu Ankara: Sanayi Genel Müdürlüğü, https://www.sanayi.gov.tr/Files/Documents/81-il-durum-raporu-2012-11052012113452.pdf (Erişim: 29/12/2016).

Bishop, K.,Heim, B. &Mihaly, K. (2009). SingleWomen'sLaborSupplyElasticities: TrendsandPolicyImplications [Bekar Kadınların İşgücü Arzı Esnekliği: Yönelimler ve Politika Çıkarımları], *IndustrialandLaborRelations Review*,63(1), 146.

Buğra, A (2010). Toplumsal Cinsiyet, İşgücü Piyasaları ve Refah Rejimleri: Türkiye'de Kadın İstihdamı. TÜBİTAK Proje No: 108K524.

Buğra, A. & Yakut-Çakar, B. (2010) StructuralChange, SocialPolicy Environment andFemaleEmployment in Turkey [Yapısal Değişim, Sosyal Politika ve Türkiye'de Kadın İstihdamı], *Development andChange*, 41(3), 517-538.

Burtan-Doğan, B.,Korkusuz, R.& Çelik, Y. (2011)Muş İlinde Özel Sektör Bünyesindeki Kadın İstihdamının Analizi.*Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(2).

Chioda, L.Garcia-Verdú, R. MuñozBoudet, A.M (2011). WorkandFamily: Latin AmericanWomen in Search of a NewBalance [İşve Aile:Yeni Denge Arayışındaki Latin Amerikalı Kadınlar]Washington DC, Office of theChief Economist andPovertyGenderGroup, LAC, World Bank).

Convention on theElimination of All Forms of DiscriminationagainstWomen (CEDAW)[Kadına Karşı Her türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi] (1979).

Dedeoğlu, S. (2000) Toplumsal Cinsiyet Rolleri Açısından Türkiye'de Aile ve Kadın Emeği, *Toplum ve Bilim Dergisi*.

İKG PRO İNSAN KAYNAKLARININ GELİŞTİRİLMESİ PROGRAM OTORİTESİ

ÇSGB T.C. ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI

Bu Proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti
tarafından finanse edilmektedir

Dedeoğlu, S. (2009) Eşitlik mi Ayrımcılık mı? Türkiye'de Sosyal Devlet, Cinsiyet Eşitliği Politikaları ve Kadın İstihdam, *Çalışma ve Toplum*, 2.

Ecevit, Y. (1998) *Türkiye'de Ücretli Kadın Emeğinin Toplumsal Cinsiyet Temelinde Analizi 75 Yılda Kadınlar ve Erkekler*, İstanbul: Türk Tarih Vakfı Yayını.

Ecevit, Y. (2007) Türkiye'de Kadın Girişimciliğine Eleştirel Bir Yaklaşım, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO).

Ekonomi ve Dış Politika Araştırmalar Merkezi (2009), Türkiye İçin Bir Rekabet Endeksi, http://www.deloitte.com/assets/Dcom-Turkey/Local%20Assets/Documents/Turkey-tr_cf_RekabetEndeksi_090309.pdf (Erişim: 30/12/2016).

Esping-Andersen, G. (2002)WhyWeNeed a NewWelfareState? [Neden Yeni Bir Refah Devletine İhtiyacımız Var?],Oxford: Oxford UniversityPress.

Goldin, C. (2006)TheQuietRevolutionThatTransformedWomen'sEmployment, EducationandFamily [Kadın İstihdamını, Eğitimini ve Ailesini Değiştiren Sessiz Devrim]NationalBureau of EconomicResearch [Ulusal Ekonomik Araştırma Bürosu] (NBER), Çalışma Kağıdı No. 11953, Ocak.

Gürsel, S. & Uysal-Kolaşin, G. (2010) *İstihdamda Dezavantajlı Grupların İşgücüne Katılımını Artırmak*, BETAM.

Henau,J.D.,Meulders, D.&O'Dorchai, S. (2010)MaybeBaby: ComparingPartneredWomen'sEmploymentand Child Policies in the EU-15 [Bir İhtimal Bebek: 15 AB Ülkesinde Eşli Kadın İstihdamı ve Çocuk Politikaları Karşılaştırması]*Feminist Economics,* 16(1).

ILO (Uluslararası Çalışma Örgütü) (2012) Global EmploymentTrendsforWomen [Kadınlara Yönelik Küresel İstihdam Yönelimleri,] Cenevre.

İİMEK (İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulu) (2012) Faaliyet Raporu

İŞKUR(2015) İşgücü Piyasası Araştırması Muş İli Sonuç Raporu, http://statik.iskur.gov.tr/tr/isgucu_piyasasi/isgucu_piyasasi_analiz_sonuc_2011/iller/D%C4%MUS.pdf.

Kakıcı, H., Emeç, H., Üçduğrak Ş. (2007) Türkiye'de Çalışan Kadınların Çocuk Bakım Tercihleri, *Ekonometri ve İstatistik Dergisi*, 5.

Kalkınma Bakanlığı, Onuncu Kalkınma Planı (2014-2018) http://www.dpt.gov.tr/DocObjects/view/15089/Onuncu_Kalk%C4%B1nma_Plan%C4%B1.pdf, (Erişim: 18/12/2016).

Kalkınma Merkezi Derneği (2010) Zorunlu Göç ve Muş, Yayın No: 3.

Bu Proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti
tarafından finanse edilmektedir

KEİG (Kadın Emeği ve İstihdamı Girişimi)(2009)*Türkiye'de Kadın Emeği ve İstihdamı Sorun Alanları ve Politika Önerileri,* KEİG Dizisi: Rapor.

KEİG(Kadın Emeği ve İstihdamı Girişimi) (2015)*Türkiye'de Kadın Emeği ve İstihdamına Yönelik Politikalar,* http://www.keig.org/content/kitaplar/genelge%20kitap%202013.pdf (Erişim: 22/12/2016).

Kuzgun, Y. & Sevim, S.A. (2004) Kadınların Çalışmasına Karşı Tutum ve Dini Yönelim Arasındaki İlişki, *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 37(1).

Misra, J.,Budig, M.&Moller, S. (2007)ReconciliationPoliciesandtheEffects of Motherhood on Employment, EarningsandPoverty [Uyumlaştırma Politikaları ve Anneliğin İstihdam, Kazançlar ve Fakirlik Üzerindeki Etkileri],*Journal of ComparativePolicy Analysis: ResearchandPractise,* 9(2).

Nelson, M.,&Stephens, J.D. (2008)WelfareStateRegimesandWomen'sEmployment [Refah Devleti Rejimleri ve Kadın İstihdamı]"PoliticalEconomy of the Service Transition" [Hizmet Geçişinin Politik İktisadı] Çalıştayı için hazırlanmış çalışma, [pdf] Institutefor International Integration Studies [Uluslararası Entegrasyon Çalışmaları Enstitüsü] Dublin: TrinityCollege. https://www.tcd.ie/iiis/documents/archive/conferencepapers/MN-JDS-Dublin1.pdf

OECD (2008)*GenderandSustainable Development MaximisingtheEconomic, SocialandEnvironmental Role of Women* [Toplumsal Cinsiyet ve Sürdürülebilir Kalkınma Kadının Ekonomik, Sosyal ve Çevresel Rolünün Maksimize Edilmesi].

Önder, M. *Türkiye'de Kayıt Dışı Ekonomi ve Uluslararası Uygulamalar Işığında Çözüm Önerileri*, Mesleki Yeterlilik Tezi, Ankara: Maliye Bakanlığı Strateji Geliştirme Başkanlığı)

Özar, Ş. (1994) SomeObservations on thePosition of Women in theLabor Market in the Development Process of Turkey [Türkiye'nin Kalkınma Sürecindeki İşgücü Piyasasında Kadının Rolü Üzerine Bazı Gözlemler] *Boğaziçi JournalReview of Social, EconomicandAdministrativeStudies*, 8(1-2),21-43.

Özdemir, Z., Yalman, İ. & Bayraktar, S. (2012) *Employment of WomenandEconomic Development: An Example of TransitionEconomies* [Kadın İstihdamı ve Ekonomik Kalkınma: Geçiş Ekonomileri Örneği] International Conference on EurasianEconomies [Avrasya Ekonomileri Uluslararası Konferansı].

Özer, M.,&Biçerli,K. (2003-2004) Türkiye'de Kadın İşgücünün Panel Veri Analizi,*Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*.

Pamuk, Ş. (2009)*Kişi başına düşen gelirin son iki yüz yılı: Türkiye*. Ankara: ODTÜ İktisat Bölümü'nün Ellinci yılı çağrılı konuşması (Aralık).

Sadasivam, B. (2001)WideningWomen'sChoices: The Case forChildcare in theEra of Globalisation [Kadınların Seçimlerini Artırmak: Küreselleşme Döneminde Çocuk Bakım Durumu]. Cornia, G.A. (Ed.),

Bu Proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti
tarafından finanse edilmektedir

HarnessingGlobalisationforChildren: a reportto UNICEF [Çocuklar için Küreselleşmeden Yararlanmak: UNICEF'e Rapor]InnocentiResearchCentre.

Smith, A.J.&Williams, D.R. (2007)Father-friendlyLegislationandPaternal Time Across Western Europe [Babaya Uygun Yasama ve Batı Avrupa'daki Babalık İzni Süreleri]. *Journal of ComparativePolicy Analysis: ResearchandPractise*, 9(2).

Tansel, A. (2002)*Economic Development andFemaleLabour Force Participation in Turkey: Time-Series Evidenceand Cross-ProvinceEstimates* [Ekonomik Kalkınma ve Türkiye'de Kadınların İşgücüne Katılımı: Zaman Serisi Kanıtlar ve Bölgeler Arası Tahminler] EconomicResearch Center WorkingPapers, 01/05.

TEPAV (Türkiye Ekonomi Politikaları Araştırma Vakfı) (2011)Kadın İstihdamı ve Sorun Alanları, Kadın Emeği Konferansı, 3 Mayıs, Ankara.

Toksöz, G. (2007a) İşgücü Piyasasının Toplumsal Cinsiyet Perspektifinden Analizi ve Bölgeler Arası Dengesizlikler, *Çalışma ve Toplum*, 4.http://www.calismatoplum.org/sayi15/toksoz.pdf

Toksöz, G. (2007b) Türkiye'de Kadın İstihdam Durumu Raporu, Ankara: ILO.

Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı, 2008–2013, Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, http://www.kadininstatusu.gov.tr/upload/kadininstatusu.gov.tr/mce/eski_site/Pdf/TCEUlusaleylemplani.pdf (Erişim: 26/12/2016).

TÜİK (2006) Aile Yapısı Araştırması,
http://www.ailetoplum.gov.tr/upload/athgm.gov.tr/mce/eskisite/files/AileYap%C4%B1s%C4%B1%202006%20.pdf (Erişim: 27/12/2016).

TÜİK (2015) İstatistiklerle Kadın, http://www.tuik.gov.tr/Kitap.do?metod=KitapDetay&KT_ID=11&KITAP_ID=238 (Erişim: 26/12/2016).

TÜİK(2015) Hanehalkı İşgücü İstatistikleri, http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=13455 (Erişim: 27/12/2016).

TÜİK (2013a) Konularına Göre İstatistikler-İstihdam, İşsizlik ve Ücret,
http://www.tuik.gov.tr/UstMenu.do?metod=kategorist (Erişim: 27/12/2016).

TÜİK (2013b) İstatistik Göstergeler-Bölgesel İstatistikler- İşgücü İstatistikleri,
http://tuikapp.tuik.gov.tr/Bolgesel/sorguSayfa.do?target=tablo (Erişim: 27/12/2016).

Ulusal İstihdam Stratejisi Eylem Planı (2012-2014), *Özel Politika Gerektiren Grupların İstihdamının Artırılması,* http://www.genel-is.org.tr/upresimler/resim6/ozel.pdf (Erişim: 20/12/2016).

Bu Proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti
tarafından finanse edilmektedir

UN (Birleşmiş Milletler) (2011) WorldUrbanizationProspects: The 2011 Revision [Dünya Kentleşme Beklentileri: 2011 için Gözden Geçirme].

Yarıkkaya, Altan, P. (2007), Türkiye'de Kadınların Çalışma Hayatındaki Yeri, Tek Gıda-İş Sendikası, http://www.tekgida.org.tr/Dosya/Bilgi-Dosyalari/Tekg%C4%B1da_i%C5% 9FKadinRaporu.pdf (Erişim: 25/11/2013)

Zihnioğlu, Ö (2013). *Kadının Güçlendirilmesi ve İstihdam*, Küresel Eğilimler Serisi Çalışması No.8.

http://www.muskulturturizm.gov.tr/Info/Details/Mu%C4%B1r_Tarihi/75

http://www.muskulturturizm.gov.tr /Info/Details/Mu%C4%B1r_Tarihi/75

http://www.dtajans.com/sectiginiz-il-icin-tesvikler/yatirimlarda-devlet-tesvikleri-genel-tesvikler

http://www.dunya.com/kadin-istihdami-dusuk-cunku-isveren-erkekleri-tercih-ediyor-183893h.htm

http://www.gap.metu.edu.tr/html/yayinlar/gapbolgesidegisimbeklentiSKalaycioglu.pdf

http://www.incgirisim.com.tr/haber-240-yeni-tesvik-sistemi-aciklandi.aspx

http://www.kadininstatusu.gov.tr/upload/kadininstatusu.gov.tr/mce/eski_site/Pdf/TCEUlusaleylemplani.pdf

http://www.kamer.org.tr/

http://www.keig.org/basinAciklamalari.aspx?id=3

http://www.sosyal-is.org.tr/yayinlar/kadin_emegi_ve_istihdami.pdf

http://www.tr.boell.org/downloads/Zorunlugoc_ve_Mus.pdf

http://www.tuik.gov.tr/ilGostergeleri/iller/MUS.pdf

İNSAN KAYNAKLARININ GELİŞTİRİLMESİ PROGRAM OTORİTESİ

ÇSGB
T.C. ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI

Bu Proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti
tarafından finanse edilmektedir

EKLER

Ek 1: Kadın Anketi

Anketör Adı Soyadı		**Anket No** *(Koordinatör tarafından doldurulacak)*	
1.1. Kadının Yaşı		**1.2. Doğum Yeri**	☐ Muş ☐ Diğer_____
1.3. Eğitim durumu	☐ Öğrenim görmedi. Okuma-yazma bilmiyor ☐ Yalnızca okuma-yazma biliyor ☐ İlköğretim ☐ Ortaöğretim ☐ Üniversite ☐ Yüksek Lisans/Doktora		
1.4. Medeni durumu	☐ Evli ☐ Bekâr ☐ Boşanmış ☐ Dul		
1.5. Çocuk sayısı		**1.6. Hanenizde kaç kişi yaşıyor**	
1.7. Hanenizde çalışan kadın sayısı		**1.8. Hanenizde çalışan erkek sayısı**	
1.9. Varsa Mesleğiniz		**1.10. Bilgisayar kullanmayı biliyor musunuz?**	☐ Evet ☐ Hayır
1.11. Yabancı bir dil biliyorsanız hangi dili biliyorsunuz?	☐ Evet ise belirtiniz _____ ☐ Bilmiyorum		
1.12. Mesleki sertifikanız var mı? Varsa hangileri?	☐ Yok ☐ Evet ise belirtiniz _____		
1.13. İş arıyorsanız ne kadar zamandır arıyorsunuz?	☐ Evet_____ Ay ☐ Aramıyorum		
1.14. Hangi pozisyonda çalışmak üzere iş arıyorsunuz?		**Çalışmak istediğiniz sektör**	
1.15. Ne tür bir iş arıyorsunuz?	☐ Yarı zamanlı ☐ Mevsimlik, yani dönemsel ☐ Tam zamanlı		
1.16. İş ararken hangi yöntemleri kullanıyorsunuz?	☐ İnternet aracılığı ile ☐ Gazete aracılığı ile ☐ Tanıdık aracılığı ile ☐ İŞKUR aracılığı ile ☐ Muhtar aracılığı ile ☐ Diğer_____		
1.17. Size göre iş bulamama nedenleriniz nelerdir?	☐ Verilen ücretin yetersizliği ☐ İşverenlerin kadın personel çalıştırmak istememesi ☐ Yabancı dil bilgisi eksikliği ☐ Bölgede kadınlara yönelik iş imkânlarının az olması ☐ Mesleki sertifikanın olmaması ☐ Tecrübe eksikliği ☐ Yetersiz eğitim ☐ Diğer_____		
1.18. İş aradığınız için çevrenizden tepki alıyor musunuz?	☐ Evet ☐ Hayır		
1.19. Daha önce bir işte çalıştıysanız ne kadar süre çalıştınız?	☐ Çalıştım _____ Ay ☐ Çalışmadım		
1.19.1. Çalıştığınız pozisyon_____	**1.19.2. Çalıştığınız Sektör** _____	**1.19.3. Maaşınız** _____TL	
1.19.4. İşten ayrılma nedeniniz?	☐ Şehir değişikliği ☐ Ailenin istememesi ☐ İşyerinde yaşanan sorunlar ☐ Çocuk sahibi olmak ☐ İşten çıkarılmak ☐ Geçici işte çalışmak ☐ Şirketin kapanması ☐ Çalışma koşullarının ağır olması ☐ Evlilik ☐ Diğer_____		
1.20. Herhangi bir sosyal güvenceniz var mı?	☐ Yok ☐ Emekli Sandığı ☐ SSK ☐ BAĞ-KUR ☐ Eşimin/Babamın sağlık güvencesinden yararlanıyorum		
1.21. Ne zaman emekli olmayı bekliyorsunuz?	☐ Hiçbir zaman ☐ 1-5 yıl içerisinde ☐ 6-10 yıl içerisinde ☐ 10 yıldan fazla		
1.22. Size göre kadının iş hayatında yeri var mı?			

Bu Proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti
tarafından finanse edilmektedir

1.22.1. Cevabınız hayır ise nedeni nedir?	☐ Kadının asıl görevi çocuk bakımı ve ev işleridir ☐ Çalışma ortamı kadın için güvenli değildir ☐ Gelenek göreneklere aykırıdır ☐ Çalışmak kadını yıpratır ☐ Çocuğu mağdur olur ☐ Diğer_____
1.22.2. Cevabınınız evet ise nedeni nedir?	☐ Ekonomik özgürlük ☐ Aile bütçesine katkıda bulunmak ☐ Manevi tatmin ☐ Sosyal güvence ☐ Diğer_____
1.23. Size göre çalışmak aile içerisinde ve toplumda kadının konumunu güçlendirir mi?	☐ Evet ☐ Hayır
1.24. Bir kadın olarak hayatınızda yapmak istediğiniz veya değiştirmek istediğiniz en önemli şey nedir?	☐ Daha iyi bir eğitim almak ☐ Özgür olmak ☐ Sosyal aktivitelere katılmak ☐ Kendi parasını kazanmak ☐ Çocuklarına daha iyi bir gelecek sağlamak ☐ Diğer_____
1.25. Size göre kadın çalışan sayısının erkek çalışan sayısına göre az olmasının nedenleri nelerdir?	☐ Yetersiz eğitim ☐ Evlilik ☐ Çocuk bakımı ☐ Aile büyüklerinin karşı olması ☐ Çevreden gelen tepkiler ☐ İş olanaklarının azlığı ☐ Diğer_____

Bu Proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti
tarafından finanse edilmektedir

Ek 2: İşletme Anketi

Anketör Adı Soyadı		**Anket No** *(Koordinatör tarafından doldurulacak)*	
Firmanın Adı			
Görüşülen Kişinin Adı Soyadı		**Telefonu**	

1. İşletmeniz için aşağıdaki soruları cevaplayınız

1.1. Kuruluş yılı		**1.2. Faaliyet gösterdiği sektör**	
1.3. Hukuki yapısı	☐ Şahıs Şirketi ☐ Limited Şirket ☐ Anonim şirket ☐ Diğer_____		
1.4. Faaliyet yeri?	☐ OSB ☐ KSS ☐ Serbest Bölge ☐ Diğer_____		
1.5. Personel sayısı	Kadın	Erkek	Toplam
1.6. İşe alımda kadın personel mi erkek personel mi tercih ediyorsunuz?	☐ Kadın ☐ Erkek ☐ Her ikisi		
1.7. Personel arama yöntemleriniz aşağıdakilerden hangisidir? ☐ İnternet ☐ Gazete ☐ İŞKUR ☐ Tanıdık vasıtasıyla ☐ Muhtar vasıtasıyla ☐ Diğer_____			
1.8. Size göre kadının iş hayatında yeri var mı?			
1.8.1. Cevabınız hayır ise nedeni nedir?	☐ Kadının asıl görevi çocuk bakımı ve ev işleridir ☐ Çalışmak kadın için güvenli değildir ☐ Gelenek göreneklere aykırıdır ☐ Çalışmak kadını yıpratır ☐ Çocuğu mağdur olur ☐ Diğer_____		
1.8.2. Cevabınınız evet ise nedeni nedir?	☐ Ekonomik özgürlük ☐ Aile bütçesine katkıda bulunmak ☐ Manevi tatmin ☐ Sosyal güvence ☐ Diğer_____		
1.9. Size göre kadınların işgücüne katılma oranının az olmasının en önemli nedeni nedir? ☐ Düşük eğitim seviyesi ☐ Mesleki beceri eksikliği ☐ Toplumun bakış açısı ☐ Ev kadını olma yükümlülüğü ☐ Eşinin/ailesinin istememesi ☐ Çocuklara/yaşlılara bakma yükümlülüğü ☐ Diğer_____			

2. Kadın personel çalıştıran işletmelere yönelik sorular

2.1. Bilgisayar bilen kadın personel sayısı	
2.2. Mesleki sertifikası olan kadın personel sayısı	
2.3. Yabancı dil bilen kadın personel sayısı	
2.4. Aynı konumdaki kadın personel maaşı ile erkek personel maaşı arasında fark var mı? ☐ Evet ☐ Hayır	
2.5. Kadın personeller işletmenizin hangi bölümlerinde çalışmaktadır? ☐ Üretim ☐ Satış ☐ Pazarlama ☐ Satın Alma ☐ Kalite Kontrol ☐ Muhasebe ☐ İdari İşler ☐ İnsan Kaynakları ☐ AR-GE ☐ Diğer_____	
2.6. Kadın personel arıyorsanız kaç kişi ve ne kadar süredir? ☐ Aramıyorum ☐ Arıyorum _____ kişi ____Ay	
2.7. Hangi pozisyonda istihdam etmek üzere kadın personel arıyorsunuz?_____	
2.8. Kadın personeli ne şekilde istihdam etmeyi planlıyorsunuz? ☐ Yarı zamanlı ☐ Mevsimlik ☐ Tam zamanlı	

İKG PRO İNSAN KAYNAKLARININ GELİŞTİRİLMESİ PROGRAM OTORİTESİ

ÇSGB T.C. ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI

Bu Proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti
tarafından finanse edilmektedir

2.9. Kadın personel bulmakta sıkıntı yaşıyor musunuz? ☐Evet ☐Hayır

2.10. Kadın personel istihdam etmek istediğiniz bölümler aşağıdakilerden hangisidir?

☐ Üretim ☐ Satış ☐ Pazarlama ☐ Satın Alma ☐ Kalite Kontrol ☐ Muhasebe
☐ İdari İşler ☐ İnsan Kaynakları ☐ AR-GE ☐ Diğer_____

2.11. Aşağıdaki seçenekleri kadın personel alımındaki önem durumuna göre cevaplayınız.

	Önemli	Önemsiz		Önemli	Önemsiz
2.11.1. Bilgisayar bilgisi			**2.11.5.** Yabancı dil bilgisi		
2.11.2. Aldığı mesleki sertifikalar			**2.11.6.** Deneyim sahibi olması		
2.11.3. Medeni durumu			**2.11.7.** Çocuk sahibi olma durumu		
2.11.4. Seyahat edebilmesi			**2.11.8.** Diğer_____		

3. Kadın personel çalıştırmayan işletmelere yönelik sorular

3.1. Aşağıdaki seçeneklerden hangisi işletmenizde kadın personel çalıştırmama nedeninizdir?

☐ Nedeni yok
☐ Kadın personelle çalışmak istemediğim için
☐ İş koşulları kadın personele uygun olmadığı için
☐ Kadın personel başvuruda bulunmadığı için
☐ Kadınların eğitimi/tecrübesi yeterli olmadığı için
☐ Çevrem kadın çalıştırılmasına olumsuz baktığı için
☐ Diğer_____

3.2. Kadın personel arıyorsanız kaç kişi ve ne kadar süredir? ☐ Aramıyorum ☐ Arıyorum _____ kişi ____Ay

3.3. Hangi pozisyonda istihdam etmek üzere kadın personel arıyorsunuz?_____

3.4. Kadın personeli ne şekilde istihdam etmeyi planlıyorsunuz? ☐Yarı zamanlı ☐ Mevsimlik ☐ Tam zamanlı

3.5. Kadın personel bulmakta sıkıntı yaşıyor musunuz? ☐Evet ☐Hayır

3.6. Kadın personel istihdam etmek istediğiniz bölümler aşağıdakilerden hangisidir?

☐ Üretim ☐ Satış ☐ Pazarlama ☐ Satın Alma ☐ Kalite Kontrol ☐ Muhasebe
☐ İdari İşler ☐ İnsan Kaynakları ☐ AR-GE ☐ Diğer_____

3.7. Aşağıdaki seçenekleri kadın personel alımındaki önem durumuna göre cevaplayınız.

	Önemli	Önemsiz		Önemli	Önemsiz
3.7.1. Bilgisayar bilgisi			**3.7.5.** Yabancı dil bilgisi		
3.7.2. Aldığı mesleki sertifikalar			**3.7.6.** Deneyim sahibi olması		
3.7.3. Medeni durumu			**3.7.7.** Çocuk sahibi olma durumu		
3.7.4. Seyahat edebilmesi			**3.7.8.** Diğer_____		