



Bu Proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir

## YAKUTIYE BELEDİYESİ

### ERZURUM KADIN İŞGÜCÜ PİYASASI ARAŞTIRMA RAPORU



“Erzurum Yakutiye’li Girişimci Kadınlar Projesi” Dezavantajlı Kişilerin Sosyal Entegrasyonu İle İstihdam Edilebilirliklerinin Geliştirilmesi programı kapsamında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı-Avrupa Birliği ve Mali Yardımlar Dairesi Başkanlığı tarafından sağlanan mali destek ile yrtlmektedir.

Erzurum/Yakutiye 2017



İNSAN KAYNAKLARININ  
GELİŞTİRİLMESİ  
PROGRAM OTORİTESİ



ÇSGB  
T.C. ÇALIŞMA VE  
SOSYAL GÜVENLİK  
BAKANLIğI



Bu Proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir

Bu araştırma raporu Makro Global Danışmanlık tarafından Yakutiye Belediyesi adına “Erzurum Yakutiye’li Girişimci Kadınlar Projesi” kapsamında hazırlanmıştır.

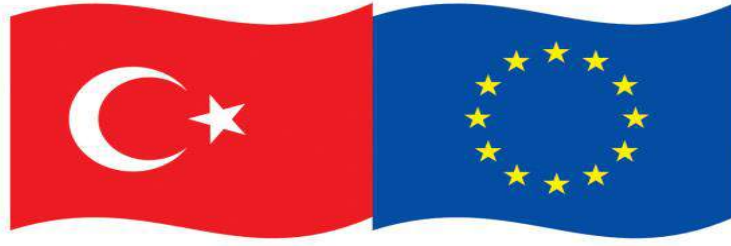
© 2017



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 .....  | 8         |
| <b>1. ARAŞTIRMANIN AMACI, KAPSAMI VE YÖNTEMİ .....</b>           | <b>14</b> |
| <b>1.1 Araştırmanın Amacı ve Kapsamı .....</b>                   | <b>14</b> |
| <b>2. TÜRKİYE’DE KADIN İŞGÜCÜ.....</b>                           | <b>16</b> |
| <b>2.1 Kadın İşgücünün Tarihsel Gelişimi .....</b>               | <b>16</b> |
| <b>2.2 Kadın İşgücü Arzı, İstihdam ve İşsizliğin Yapısı.....</b> | <b>18</b> |
| 2.2.1 Kadın İşgücü Arzı .....                                    | 18        |
| 2.2.2 Kadın İstihdamı.....                                       | 19        |
| 2.2.3 Kadınlarda İşsizlik .....                                  | 22        |
| <b>2.3 Kadının İşgücüne Katılımını Etkileyen Faktörler .....</b> | <b>24</b> |
| 2.3.1 Eğitim Düzeyi.....   | 25        |
| 2.3.2 Yaş .....  | 26        |
| 2.3.3 Yasal Düzenlemeler .....                                   | 27        |
| 2.3.4 Medeni Durum .....   | 28        |
| <b>2.4 Türkiye’de İstihdamın Bölgesel Dağılımı .....</b>         | <b>29</b> |
| <b>2.5 Üst Ölçekli Planlarda Kadın İstihdamının Yeri.....</b>    | <b>34</b> |
| <b>3. YAKUTİYE VE ERZURUM’UN SOSYOEKONOMİK DURUMU .....</b>      | <b>36</b> |
| <b>3.1 Tarih.....</b>  | <b>36</b> |
| <b>3.2 Nüfus.....</b>  | <b>37</b> |
| 3.2.1 Yakutiye’nin Nüfusu .....                                  | 38        |
| <b>3.3 Gelişmişlik Düzeyi .....</b>                              | <b>39</b> |
| <b>3.4 Göç ve Kentleşme .....</b>                                | <b>39</b> |
| <b>3.5 Doğurganlık Hızı.....</b>                                 | <b>41</b> |



İNSAN KAYNAKLARININ  
GELİŞTİRİLMESİ  
PROGRAM OTORİTESİ



ÇSGB  
T.C. ÇALIŞMA VE  
SOSYAL GÜVENLİK  
BAKANLIğI



Bu Proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir

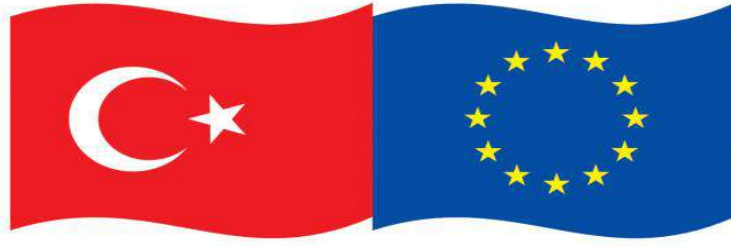
|   |           |
|---|-----------|
| <b>3.6 Ekonomik Yapı</b> .....                                      | <b>42</b> |
| 3.6.1 Erzurum'un Sanayi Yapısı .....                                | 42        |
| 3.6.2 Erzurum'un Ticaret Yapısı .....                               | 43        |
| <b>3.7 Eğitim</b> .....   | <b>44</b> |
| <b>3.8 Erzurum'da İşgücü Piyasası</b> .....                         | <b>45</b> |
| <b>3.9 Erzurum'da Kadın İstihdamı</b> .....                         | <b>47</b> |
| 3.9.1 Kadının İşgücüne Katılım Oranı ve Belirleyici Faktörler ..... | 47        |
| 3.9.2 İşsizlik .....  | 48        |
| <b>3.10 Erzurum'da Yatırım Ortamı</b> .....                         | <b>49</b> |
| <b>4. ANKET ANALİZ SONUÇLARI</b> .....                              | <b>52</b> |
| <b>4.1 Kadınlar İle Yapılan Anket Analiz Sonuçları</b> .....        | <b>52</b> |
| 4.1.1 Yaş Durumu .....  | 52        |
| 4.1.2 Kadınların Doğum Yeri.....                                    | 53        |
| 4.1.3 Kadınların Eğitim Durumu .....                                | 54        |
| 4.1.4 Kadınların Medeni Durumu.....                                 | 55        |
| 4.1.5 Çocuk Sayıları .....  | 55        |
| 4.1.6 Hanede Yaşayan Kişi Sayısı.....                               | 56        |
| 4.1.7 Hanede Çalışan Kadın Sayısı.....                              | 56        |
| 4.1.8 Hanede Çalışan Erkek Sayısı .....                             | 57        |
| 4.1.9 Kadınların Meslek Grupları.....                               | 57        |
| 4.1.10 Kadınların Mesleki Bilgisi ve Kişisel Becerileri .....       | 58        |
| 4.1.11 Kadınların İş Arama Süresi .....                             | 58        |
| 4.1.12 Hangi Pozisyonda Çalışmak Üzere İş Arıyorsunuz? .....        | 59        |
| 4.1.13 Kadınların İstedikleri Çalışma Şekli.....                    | 59        |
| 4.1.14 Kadınların İş Arama Yöntemleri .....                         | 60        |
| 4.1.15 Kadınların İş Bulamama Nedeni .....                          | 60        |



İNSAN KAYNAKLARININ  
GELİŞTİRİLMESİ  
PROGRAM OTORİTESİ



ÇSGB  
T.C. ÇALIŞMA VE  
SOSYAL GÜVENLİK  
BAKANLIğI



Bu Proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir

|  |           |
|--|-----------|
| 4.1.16 İş Arama Sebebiyle Çevreden Gelen Tepki .....                       | 61        |
| 4.1.17 Daha Önce Bir İşte Çalışma Durumu ve Çalışma Süresi .....           | 61        |
| 4.1.18 Eski İşlerindeki Maaş Tutarı.....                                   | 62        |
| 4.1.19 Eski İşlerinden Ayrılma Nedeni .....                                | 62        |
| 4.1.20 Sosyal Güvence Durumu .....   | 63        |
| 4.1.21 Beklenen Emeklilik Tarihi .....                                     | 63        |
| 4.1.22 Kadının İş Hayatındaki Yeri.....                                    | 64        |
| 4.1.23 Kadının Toplumsal Konumu .....                                      | 65        |
| 4.1.24 Hayatınızda Yapmak veya Değiştirmek İstediğiniz En Önemli Şey ..... | 65        |
| 4.1.25 Kadın Çalışan Sayısının Az Olmasının Nedeni.....                    | 66        |
| <b>4.2 İşletmeler İle Yapılan Anketlerin Analiz Sonuçları.....</b>         | <b>66</b> |
| 4.2.1 Kuruluş Yılları.....   | 66        |
| 4.2.2 İşletmelerin Hukuki Yapısı .....                                     | 67        |
| 4.2.3 İşletmelerin Kadın Personel Sayısı .....                             | 68        |
| 4.2.4 İşletmelerin Erkek Personel Sayısı.....                              | 69        |
| 4.2.5 Toplam Personel Sayısı.....  | 69        |
| 4.2.6 İstihdamda Cinsiyet Tercihi .....                                    | 70        |
| 4.2.7 Personel Arama Yöntemi .....   | 70        |
| 4.2.8 Kadının İş Hayatındaki Yeri. Cevap Hayır İse .....                   | 71        |
| 4.2.9 Kadınların İşgücüne Katılım Oranının Az Olmasının Nedeni .....       | 72        |
| 4.2.10 Bilgisayar Kullanabilen Kadın Personel Sayısı.....                  | 72        |
| 4.2.11 Mesleki Sertifikası Olan Kadın Personel Sayısı .....                | 73        |
| 4.2.12 Yabancı Dil Bilen Kadın Personel Sayısı .....                       | 73        |
| 4.2.13 Kadın ve Erkek Personel Arasında Maaş Farkı .....                   | 74        |
| 4.2.14 Kadın Personellerin Görev Aldıkları Bölümler.....                   | 74        |
| 4.2.15 Kadın Personel Arama Durumu.....                                    | 75        |



İNSAN KAYNAKLARININ  
GELİŞTİRİLMESİ  
PROGRAM OTORİTESİ



ÇSGB  
T.C. ÇALIŞMA VE  
SOSYAL GÜVENLİK  
BAKANLIğI



Bu Proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir

|   |            |
|---|------------|
| 4.2.16 Kadın Personel İstihdam Etme Planı .....   | 76         |
| 4.2.17 Personel Bulmada Sıkıntı Yaşama Durumu .....   | 76         |
| 4.2.18 Kadın Personel İstihdam Edilmek İstlenen Bölümler .....                              | 77         |
| 4.2.19 Kadın Personel Alımındaki Önem Durumları .....                                       | 77         |
| 4.2.20 Kadın Personel Çalıştırmama Nedenleri .....  | 81         |
| <b>5. ERZURUM'DA KADIN İSTİHDAMINI ARTIRMAYA YÖNELİK ÇÖZÜM ÖNERİLERİ .....</b>              | <b>83</b>  |
| <b>5.1 Erzurum'da Kadınların Çalışma Yaşamına Katılımı İçin Yürütülen Faaliyetler .....</b> | <b>83</b>  |
| <b>5.2 Erzurum'da Kadınların İşgücüne Katılımının Önündeki Engeller .....</b>               | <b>84</b>  |
| 5.2.1 Kadın Anketleri Sonuçları .....   | 84         |
| 5.2.2 İşletme Anketleri Sonuçları .....   | 86         |
| <b>5.3 Paydaş Görüşmeleri .....</b>   | <b>88</b>  |
| 5.3.1 Erzurum Esnaf ve Sanatkâr Odaları Birliği .....                                       | 89         |
| 5.3.2 Erzurum Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü .....                                       | 90         |
| 5.3.3 Erzurum SGK İl Müdürlüğü .....  | 90         |
| 5.3.4 KOSGEB Erzurum İl Müdürlüğü .....   | 91         |
| 5.3.5 Erzurum Aile ve Sosyal Politikalar İl Müdürlüğü .....                                 | 91         |
| <b>5.4 Erzurum Çalışan Kadınlar Çalıştayı .....</b>   | <b>92</b>  |
| <b>5.5 Erzurum'da Kadınların İstihdama Katılımında Karşılaşılan Temel Sorunlar .....</b>    | <b>94</b>  |
| <b>5.6 Erzurum'da Kadınların İstihdama Katılımını Artıracak Çözüm Önerileri .....</b>       | <b>96</b>  |
| 5.6.1 Toplumsal Bakış Açısı Ve Aile .....   | 97         |
| 5.6.2 İşveren İlişkileri Ve Çalışma Hayatı .....  | 99         |
| 5.6.3 Çalışan Kadınlar .....  | 102        |
| <b>KAYNAKÇA .....</b>   | <b>106</b> |
| <b>EKLER .....</b>  | <b>111</b> |
| <b>Ek 1: Kadın Anketi .....</b>   | <b>111</b> |
| <b>Ek 2: İşletme Anketi .....</b>   | <b>112</b> |

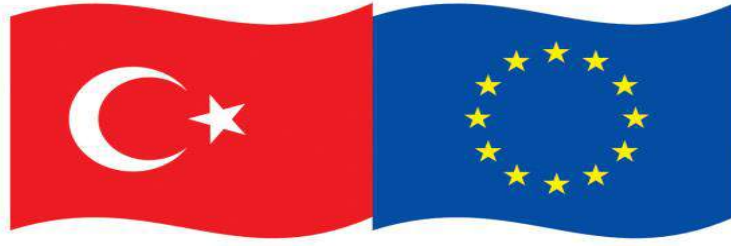


İNSAN KAYNAKLARININ  
GELİŞTİRİLMESİ  
PROGRAM OTORİTESİ



ÇSGB  
T.C. ÇALIŞMA VE  
SOSYAL GÜVENLİK  
BAKANLIğI





Bu Proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir

## Şekiller

|   |    |
|---|----|
| Şekil 1. Bölgesel Bazda Kadınların İşgücüne Katılma Oranları (% , 2015) ..... | 32 |
| Şekil 2 Tarım Dışı İşgücüne Katılma Oranı (% , Kadın, 2015) .....             | 34 |

## Tablolar

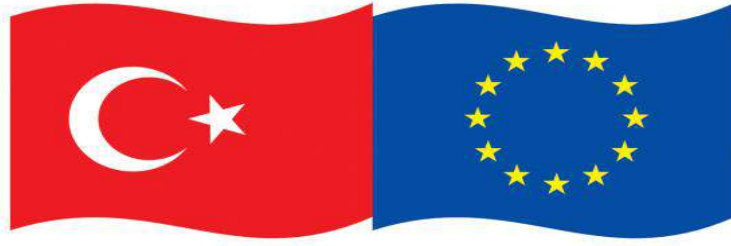
|   |    |
|---|----|
| Tablo 1.Yıllar İtibarıyla Kadınların İstihdam Oranları (%).....                                   | 17 |
| Tablo 2.Yıllar İtibarıyla Türkiye’de Kadın İşgücüne Katılım Oranları (%).....                     | 18 |
| Tablo 3. Yıllar İtibarıyla Türkiye’de İstihdam Edilen Kadın Sayısı (Bin Kişi) .....               | 19 |
| Tablo 4.Meslek Gruplarına göre İstihdam Edilen Kadınlar (Bin Kişi, 15+ yaş, 2016) .....           | 20 |
| Tablo 5. İktisadi Faaliyet Koluna göre İstihdam Edilenler (Bin kişi, 15+ Yaş, Kadın, 2016) .....  | 21 |
| Tablo 6. Türkiye’de Yıllar İtibarıyla Kadın İşsizlik Oranları .....                               | 23 |
| Tablo 7. Yıllar İtibarıyla Kadınların Tarım Dışı İşsizlik Oranı, Kadın (%) .....                  | 23 |
| Tablo 8. İşgücüne Dâhil Olmama Nedenleri (2016) .....   | 24 |
| Tablo 9. Eğitim Düzeyine göre Kadın Çalışanların Oranları (2016) .....                            | 25 |
| Tablo 10. Eğitim Durumuna Ve Dönemlere Göre İşgücüne Katılma Oranı (%) ( 15 + yaş) .....          | 26 |
| Tablo 11. Yaş Grubuna Ve Dönemlere Göre Kadınların İşgücüne Katılma Oranı (%) .....               | 27 |
| Tablo 12. Medeni Duruma Göre İstihdam Oranı (Kadın, %, 2015) .....                                | 29 |
| Tablo 13. İstatistiki Bölge Birimleri Sınıflandırmasına göre İşgücüne Katılım Durumu (2015) ..... | 29 |
| Tablo 14. Düzey 2 Sınıflandırmasına Göre Kadın Katılım Oranları (% , 2015) .....                  | 30 |
| Tablo 15. Düzey 2 Sınıflandırmasına Göre Tarım Dışı Kadın İşsizlik Oranları(% , 2015) .....       | 32 |
| Tablo 16. Yıllar İtibarıyla Erzurum’un Nüfusu .....   | 37 |
| Tablo 17. Yıllar İtibarıyla Erzurum’un Kadın-Erkek Nüfusu .....                                   | 37 |
| Tablo 18- Yıllar İtibarıyla Yakutiye'nin Kadın-Erkek Nüfusu.....                                  | 38 |
| Tablo 19. İller Arası Rekabetçilik Endeksi Alt Değerleri Erzurum Sıralamaları (2013-2014).....    | 39 |
| Tablo 20- Erzurum 2008-2013 Yılları Göç Durumu .....  | 40 |



İNSAN KAYNAKLARININ  
GELİŞTİRİLMESİ  
PROGRAM OTORİTESİ



ÇSGB  
T.C. ÇALIŞMA VE  
SOSYAL GÜVENLİK  
BAKANLIĞI



Bu Proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir

|  |    |
|--|----|
| Tablo 21. Erzurum Yıllara İlişkin Nüfus Projeksiyonu.....                            | 40 |
| Tablo 22. Annenin Yaş Grubuna Göre Yapılan Doğumlar, Erzurum .....                   | 41 |
| Tablo 23. TRA1 Bölgesinde Sektörel İstihdam (2013).....                              | 42 |
| Tablo 24. Erzurum Eğitim Durumu.....   | 44 |
| Tablo 25. Erzurum Temel İşgücü Göstergeleri (Bin kişi, 15+ Yaş, Erzurum, 2015) ..... | 45 |
| Tablo 26. Yıllar İtibarıyla Kayıt Dışı İstihdam.....                                 | 46 |
| Tablo 27. TRA1 Bölgesi Kadın-Erkek İşgücüne Katılım Oranları (15+ Yaş, %) .....      | 47 |
| Tablo 28. Eğitim Durumuna göre İstihdama Katılma Oranı, Kadın, TRA1 Bölgesi (%)..... | 48 |
| Tablo 29. Yaşa Göre İşgücüne Katılma Oranı, Kadın, TRA1 (%) .....                    | 48 |
| Tablo 30. TRA1 Bölgesi Eğitim Durumuna Göre İşsizlik Oranları (% , 2015).....        | 49 |
| Tablo 31. Kadınların Yaş Durumu.....   | 52 |
| Tablo 32. Kadınların Mesleki Bilgisi ve Kişisel Becerileri.....                      | 58 |
| Tablo 33- İşletme Kuruluş Yılları .....  | 66 |

### Grafikler

|  |    |
|--|----|
| Grafik 1- Kadınların Doğum Yeri (%) .....                        | 54 |
| Grafik 2- Kadınların Eğitim Durumu (%).....                      | 54 |
| Grafik 3. Kadınların Medeni Durumları.....                       | 55 |
| Grafik 4- Çocuk Sayıları .....                                   | 55 |
| Grafik 5- Hanede Yaşayan Kişi Sayısı.....                        | 56 |
| Grafik 6- Hanede Çalışan Kadın Sayısı.....                       | 56 |
| Grafik 7- Hanede Çalışan Erkek Sayısı .....                      | 57 |
| Grafik 8- Kadınların Meslek Grupları.....                        | 57 |
| Grafik 9- Kadınların İş Arama Süresi .....                       | 58 |
| Grafik 10. Hangi Pozisyonda Çalışmak Üzere İş Arıyorsunuz? ..... | 59 |
| Grafik 11. Kadınların İstedikleri Çalışma Şekli (%).....         | 59 |
| Grafik 12. Kadınların İş Arama Yöntemleri.....                   | 60 |
| Grafik 13- Kadınların İş Bulamama Nedeni .....                   | 60 |
| Grafik 14- İş Arama Sebebiyle Çevreden Gelen Tepki .....         | 61 |
| Grafik 15- Daha Önce Çalışma Durumu ve Çalışma Süresi .....      | 61 |
| Grafik 16- Eski İşlerindeki Maaş Tutarı.....                     | 62 |



İNSAN KAYNAKLARININ  
GELİŞTİRİLMESİ  
PROGRAM OTORİTESİ



ÇSGB  
T.C. ÇALIŞMA VE  
SOSYAL GÜVENLİK  
BAKANLIĞI





Bu Proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir

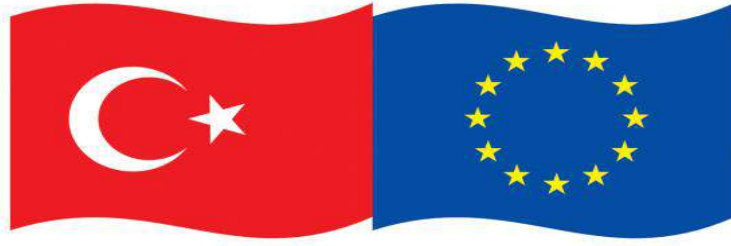
|   |    |
|---|----|
| Grafik 17- Eski İşlerinden Ayrılma Nedeni .....                               | 62 |
| Grafik 18- Sosyal Güvence Durumu .....  | 63 |
| Grafik 19- Beklenen Emeklilik Tarihi .....                                    | 63 |
| Grafik 20- Kadının İş Hayatındaki Yeri. Cevap Hayır İse .....                 | 64 |
| Grafik 21- Kadının İş Hayatındaki Yeri. Cevap Evet İse .....                  | 64 |
| Grafik 22- Kadının Toplumsal Konumu .....                                     | 65 |
| Grafik 23- Hayatınızda Yapmak veya Değiştirmek İstediğiniz En Önemli Şey..... | 65 |
| Grafik 24- Kadın Çalışan Sayısının Az Olmasının Nedeni.....                   | 66 |
| Grafik 25- İşletmelerin Kadın Personel Sayısı .....                           | 68 |
| Grafik 26- İşletmelerin Erkek Personel Sayısı.....                            | 69 |
| Grafik 27- Toplam Personel Sayısı.....  | 69 |
| Grafik 28- İstihdamda Cinsiyet Tercihi .....                                  | 70 |
| Grafik 29- Personel Arama Yöntemi .....                                       | 70 |
| Grafik 30- Kadının İş Hayatındaki Yeri. Cevap Hayır İse .....                 | 71 |
| Grafik 31- Kadının İş Hayatındaki Yeri. Cevap Evet İse .....                  | 71 |
| Grafik 32- Kadınların İşgücüne Katılımının Az Olmasının Nedeni .....          | 72 |
| Grafik 33- Bilgisayar Kullanabilen Kadın Personel Sayısı .....                | 72 |
| Grafik 34- Mesleki Sertifikası Olan Kadın Personel Sayısı .....               | 73 |
| Grafik 35- Yabancı Dil Bilen Kadın Personel Sayısı .....                      | 73 |
| Grafik 36- Kadın ve Erkek Personel Arasında Maaş Farkı .....                  | 74 |
| Grafik 37- Kadın Personellerin Görev Aldıkları Bölümler.....                  | 74 |
| Grafik 38- Kadın Personel Arama Durumu.....                                   | 75 |
| Grafik 39- Kadın Personel Arama Süresi .....                                  | 75 |
| Grafik 40- Kadın Personel İstihdam Etme Planı .....                           | 76 |
| Grafik 41- Kadın Personel Bulmada Sıkıntı Yaşama Durumu .....                 | 76 |
| Grafik 42- Kadın Personel İstihdam Edilmek İstlenen Bölümler .....            | 77 |
| Grafik 43- Bilgisayar Bilgisi .....   | 77 |
| Grafik 44- Mesleki Sertifikalar.....  | 78 |
| Grafik 45- Medeni Durum .....   | 78 |
| Grafik 46- Seyahat Durumu .....   | 79 |
| Grafik 47- Yabancı Dil Bilgisi.....   | 79 |



İNSAN KAYNAKLARININ  
GELİŞTİRİLMESİ  
PROGRAM OTORİTESİ



ÇSGB  
T.C. ÇALIŞMA VE  
SOSYAL GÜVENLİK  
BAKANLIğI



Bu Proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir

|   |    |
|---|----|
| Grafik 48- Deneyim .....  | 80 |
| Grafik 49- Çocuk Sahibi Olma Durumu .....                         | 80 |
| Grafik 50- Nedeni Yok .....                                       | 81 |
| Grafik 51- İş Koşulları Kadın Personele Uygun Olmadığı İçin ..... | 81 |
| Grafik 52- Kadın Personel Başvuruda Bulunmadığı İçin .....        | 82 |
| Grafik 53- Kadınların Eğitim Düzeyi Yetersiz Olduğu İçin .....    | 82 |
| Grafik 54- Diğer .....  | 83 |



İNSAN KAYNAKLARININ  
GELİŞTİRİLMESİ  
PROGRAM OTORİTESİ



ÇSGB  
T.C. ÇALIŞMA VE  
SOSYAL GÜVENLİK  
BAKANLIğI



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, İPARD, 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.



İNSAN KAYNAKLARININ  
GELİŞTİRİLMESİ  
PROGRAM OTORİTESİ



ÇSGB  
T.C. ÇALIŞMA VE  
SOSYAL GÜVENLİK  
BAKANLIğI



Bu Proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir

## ÖNSÖZ

Yakutiye Belediyesi olarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı-Avrupa Birliği ve Mali Yardımlar Dairesi Başkanlığının mali desteği ile yürüttüğümüz “Erzurum Yakutiye’li Girişimci Kadınlar Projesi” ile Yakutiye ilçe merkezi ve Erzurum genelinde kadın istihdamının düşük olmasının nedenlerini ve yaşanan mevcut sorunları analiz ederek yapıcı çözümler üretmeyi amaçlamaktayız.

Durumun doğru tespit edilebilmesi için çalışma kapsamında sorunun muhatabı olan kadınlar ve yerel düzeyde faaliyet gösteren işletmelerle bir dizi çalışma yürütölmüş, 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 yürütölmeye sürecinde destekte bulunan kamu ve sivil toplum kuruluşlarına, işletmelere ve özveri ile çalışmamıza destekte bulunan Makro Global Danışmanlık Şirketi çalışanlarına teşekkür ederiz.

**Ali Korkut**

**Yakutiye Belediye Başkanı**



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 ülkenin veya bölgenin ekonomik ve sosyal kalkınmasına öncülük eden unsurların başında kadınlar gelmektedir. Kadınlar ne ölçüde sosyal hayatın içine dâhil olursa ve çalışma hayatında yer alırsa toplum da o ölçüde gelişme gösteriyor demektir. Nüfusunun yarısı kadın olan ülkemizde kadınların işgücü piyasasına daha çok katılımını sağlamak ve bu katılımın kalitesini yükseltmek, Türkiye'nin hızlı gelişimi ve Avrupa ile uyumu açısından büyük önem taşımaktadır.

1950'li yıllardan sonra kırsaldan kente yönelik göçün beraberinde getirdiği kentleşme sonucunda kadınlar işgücü piyasası içinde daha fazla yer almaya başlamıştır. Zaman içinde kadınların işgücü piyasasındaki konumları ve çalışma biçimleri değişime uğramış olsa da, işgücüne katılım ve istihdam oranlarının düşüklüğü halen istihdam alanındaki en önemli sorunlardan birisidir.

Türkiye genelinde her on kadından sadece ikisinin, Avrupa ülkelerinde ise iki kadından birisinin işgücü piyasasında olduğu görülmektedir. Kadınların işgücüne katılımı açısından Türkiye sadece Avrupa ülkelerinin gerisinde değil, aynı zamanda hızla sanayileşen Asya ve Latin Amerika ülkelerinin de gerisinde bulunmakta ve daha ziyade Kuzey Afrika ve Ortadoğu ülkelerine yakınlık göstermektedir.

Erzurum'u 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 Yakutiye'de yapılan araştırmalarla sunmaktadır. Araştırma çalışmaları literatür taraması, anket uygulaması, paydaş görüşmeleri ve çalıştay olarak 4 ana koldan yürütülmüş olup çalışma sonuçları kapsamında Yakutiye'de kadın istihdamının artırılmasına yönelik aile ve çevre, çalışma hayatı/işveren ve kadın çalışanlar olmak üzere 3 farklı eksen de 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 ayrımcılık sorunları ön plana çıkmıştır. Yakutiye Belediyesi koordinasyonunda yürütölen Erzurum Kadın İşgücü Piyasası Araştırma Raporunun bölge için bir örnek olacağına ve hayata geçirilecek önerilerle birlikte bölgesel kalkınmayı hızlandırıcı bir etki yaratacağına inanıyoruz.



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 toplumdaki 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 Yakutiye’de de gerçekleştirilmesi Erzurum’da yaşayan kadınların üretime katılmasını ve dolayısıyla ilin gelişmesini sağlayacaktır. Bu düşünceyle Yakutiye Belediyesi bölgede 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 Yakutiye’deki kadın istihdamını artırmak ve ilin sosyal ve ekonomik gelişmişlik düzeyine katkıda bulunmaktır. Proje kapsamında Erzurum’da düşük seviyede seyreden kadın istihdam oranlarının altında yatan nedenler bölgedeki kadınlarla ve işletmelerle görüşmek suretiyle belirlenmiş olup kadın istihdamı çalışmaları ile çözüme yönelik stratejiler geliştirilmiştir.

### 1.2. Araştırmanın Yöntemi

#### 1.2.1. Veri Toplama Yöntemi

Projede literatür araştırması, anket çalışması ve kadın istihdamı çalışmaları 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 Türkiye’de ve Erzurum’da nasıl değerlendirildiğini tespit etmek üzere internet ortamında geniş çaplı bir kaynak taraması yapılmıştır. Bu alana ait teorik çalışmalardan, istatistiklerden, bölgesel ve ulusal



İNSAN KAYNAKLARININ  
GELİŞTİRİLMESİ  
PROGRAM OTORİTESİ



ÇSGB  
T.C. ÇALIŞMA VE  
SOSYAL GÜVENLİK  
BAKANLIĞI





Bu Proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir

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

- Anket Çalışması: Yakutiye’de ikamet eden 200 kadın ve bölgede faaliyet gösteren 100 işletme ile sahada 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.
- Paydaş Görüşmeleri: Paydaş görüşmeler kapsamında Erzurum Esnaf ve Sanatkâr Odaları Birliği, Erzurum Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü, Erzurum SGK İl Müdürlüğü, KOSGEB Erzurum İl Müdürlüğü ve Erzurum Aile ve Sosyal Politikalar İl Müdürlüğü ziyaret edilmiştir. Kurumlarda görüşülen yetkililere Erzurum’daki genel işsizlik durumu, kadın ve erkek işsizlik oranları arasındaki farkın nedenleri, kadın personel istihdamının az olmasının nedenleri, Erzurum’da kadın çalışanlara bakış açısı ve kadın istihdamının artırılması için neler yapılabileceği gibi sorular yöneltilmiştir. Kurum yetkililerinden alınan cevaplar derlenerek araştırma raporunun öneriler bölümünde kullanılmıştır.
- Erzurum Çalışan Kadınlar Çalıştayı: Çalıştayda çeşitli sivil toplum kuruluşlarından, kamu kurumlarından ve kentte faaliyet sürdüren işletmelerden, ayrıca Erzurum Atatürk 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 bölge genelindeki ve Yakutiye’deki düşük kadın istihdam oranları ele alınmıştır. Katılımcıların farklı alanlardaki uzmanlıkları sayesinde düşük kadın istihdam oranlarının nedenleri birçok açıdan irdelenmiştir. Her bir katılımcı Erzurum’da 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 artırılabilceği üzerinde konuşulmuştur. Bu hususta bölgede ve ülkede ne gibi politikalar izlenebileceği tartışılmış ve çözüm önerileri getirilmiştir.

### 1.2.2. Analiz Ölçeği

Erzurum’da 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



İNSAN KAYNAKLARININ  
GELİŞTİRİLMESİ  
PROGRAM OTORİTESİ



ÇSGB  
T.C. ÇALIŞMA VE  
SOSYAL GÜVENLİK  
BAKANLIğI



Bu Proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir

edilmiştir. Kadınlara ve rastgele seçilen işletmelere farklı sorular içeren birer anket soru formu uygulanmıştır. Kadınlara için olan anket formu kadınlara demografik ve hane bilgilerini, iş arama durumlarını ve nedenlerini, iş aradıkları mesleki alanları, mesleki bilgi ve becerilerini, toplumsal cinsiyet eşitsizliğine bakış alarını 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.

## 2. TÜRKİYE'DE KADIN İşGüCü



### 2.1 Kadın İşgücünün Tarihsel Gelişimi

Kadın istihdamı dünya genelinde özellikle 1970'lerden sonra farklı gelir gruplarındaki bütün ülkelerde büyük artış göstermiştir. 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 değerimlerdir. Kadın istihdamı özelinde değerlendirildiğinde tarıma dayalı istihdam kentleşmeyle birlikte sürekli bir azalma göstermekte, tarım-dış 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-dış istihdam oranlarında da gözle görülür bir artış yaşanmıştır. 2004 yılında tarım-dış 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.



İNSAN KAYNAKLARININ  
GELİŞTİRİLMESİ  
PROGRAM OTORİTESİ





Bu Proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir

1980'lerden sonra elde edilen bu hızlı artış ile Türkiye'de kent nüfus oranı %70'leri geçmiş ve Avrupa ülkelerindeki oranlar yakalanmıştır.

**Tablo 1.Yıllar İtibarıyla Kadınların İstihdam Oranları (%)**

| Yıllar | Kadın İstihdam Oranı |
|--------|----------------------|
| 2011   | 26,1                 |
| 2012   | 26,3                 |
| 2013   | 27,1                 |
| 2014   | 26,7                 |
| 2015   | 27,5                 |
| 2016   | 27,8                 |

Kaynak: TÜİK 2016, 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 katılımı dengelenmediği için hızlı düşüşler yaşanmaktadır. Örneğin 1990-2011 tarihleri arasında tarım istihdamında görülen azalma toplam kadın istihdamında %32,1'den %26,1'e düşüşe neden olmuştur. 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. Görüldüğü gibi 10 yıllık dönemde tarımda ciddi bir kayıp yaşanırken diğer sektörlerde önemli bir artış elde edilememiştir. Kadın ve erkek istihdamı karşılaştırmasıyla değerlendirildiğinde ise tarımda yaşanan kaybın kadınları erkeklerden daha çok etkilediği görülmektedir. Nitekim erkekler tarım dışı sektöre daha kolay geçiş sağlarken tarımdaki istihdamdan çıkan kadınlar ya kayıt dışı çalışmaya başlamış ya da işgücünden tamamen ayrılmıştır.

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. Bu oran tarım ve hizmet sektörleriyle



İNSAN KAYNAKLARININ  
GELİŞTİRİLMESİ  
PROGRAM OTORİTESİ



ÇSGB  
T.C. ÇALIŞMA VE  
SOSYAL GÜVENLİK  
BAKANLIğI



Bu Proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir

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. Yunanistan’da da hizmet sektöründe erkekler kadınlardan daha fazla yer almaktadır. Ancak kadınların katılımı Türkiye ile karşılaştırıldığında 0,89 ile oldukça yüksek kalmaktadır. Kadınların istihdam oranı genel itibariyle artış eğilimi göstermektedir. Yalnızca 2014 yılında bir önceki yıla göre 0,4 puanlık bir azalma meydana gelmiştir. 2016 itibariyle Türkiye’de kadınların istihdam oranı %27,8 olarak gerçekleşmiştir.

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. 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 katılımı dengelenemediğini göstermektedir. Kalkınmada kapasitenin tam kullanılması ve etkinlik açısından kadın istihdamının önemi dikkate 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.

## 2.2 Kadın İşgücü Arzı, İstihdam ve İşsizliğin Yapısı

### 2.2.1 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. 2007-2016 yılları arasındaki işgücüne katılım oranları incelendiğinde erkek katılım oranının %70,3’ten %71’e yükseldiği, kadın katılım oranının ise %23,3’ten %34,6’ya çıktığı görülmektedir. Kentte 2016 yılında kadınların işgücüne katılım oranı %28,1 iken kırsal alanda bu oran %38,9’dur. Erkeklerde ise kentte katılım %71,0 iken kırsal alanda bu oran %71,2’dir. Görüldüğü gibi erkeklerde kentte ve kırsal alanda katılım oranları birbirine yakınken kadınlarda kentteki katılım ile kırsal alandaki katılım arasında önemli farklar vardır.

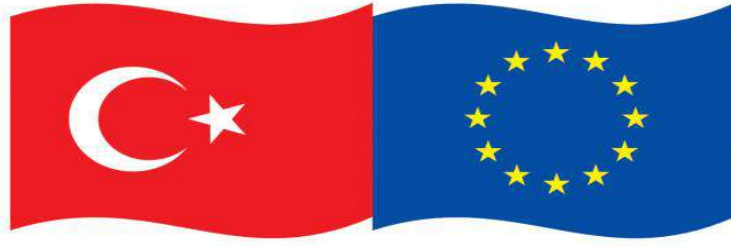
**Tablo 2.Yıllar İtibarıyla Türkiye’de Kadın İşgücüne Katılım Oranları (%)**



İNSAN KAYNAKLARININ  
GELİŞTİRİLMESİ  
PROGRAM OTORİTESİ



ÇSGB  
T.C. ÇALIŞMA VE  
SOSYAL GÜVENLİK  
BAKANLIĞI



Bu Proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir

| Yıllar | İşgücüne Katılma Oranı % |
|--------|--------------------------|
| 2007   | 23,3                     |
| 2008   | 23,3                     |
| 2009   | 23,6                     |
| 2010   | 23,6                     |
| 2011   | 24,5                     |
| 2012   | 26,0                     |
| 2013   | 27,6                     |
| 2014   | 28,8                     |
| 2015   | 33,3                     |
| 2016   | 34,6                     |

Kaynak: TÜİK 2016, Konularına Göre İstatistikler-İstihdam, İşsizlik ve Ücret

Türkiye’de kadın işgücüne katılım oranlarındaki değişim incelendiğinde kadın istihdamında sürekli bir artış görüldüğü ortaya çıkmaktadır. 2007-2008 ve 2009-2010 yıllarında kadınların işgücüne katılım oranı sabit kalırken 2010’dan sonra kadınların işgücüne katılımında sürekli bir artış yaşanmış ve 2015 itibariyle bu oran %30’un üzerine çıkmıştır.

## 2.2.2 Kadın İstihdamı

Tablo 3’te yıllar itibarıyla istihdam edilen kadın sayıları verilmiştir. Yukarıda verilen grafiklerde görüldüğü gibi 2004 yılından itibaren kadın istihdamında sürekli bir artış yaşanmıştır. Ancak 2007 yılından 2011’e kadar olan süreçte kadınların katılımı durağan bir çizgide gerçekleşmiştir. İstihdama katılan kadın sayısından da görüldüğü gibi fark edilir düzeyde bir artıştan 2011’e kadar söz etmek mümkün değildir. Yine de toplam kadın istihdamında bu dönemde yaşanan artış umut vermektedir. Nitekim 2007-2016 yılları arasında yaklaşık 3,2 milyon kadın istihdama katılmıştır.

**Tablo 3. 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                    |

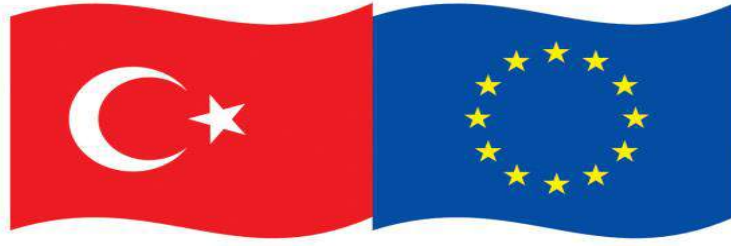


İNSAN KAYNAKLARININ  
GELİŞTİRİLMESİ  
PROGRAM OTORİTESİ



ÇSGB  
T.C. ÇALIŞMA VE  
SOSYAL GÜVENLİK  
BAKANLIğI





Bu Proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir

|             |       |
|-------------|-------|
| <b>2012</b> | 5.871 |
| <b>2013</b> | 6.425 |
| <b>2014</b> | 6.973 |
| <b>2015</b> | 7.309 |
| <b>2016</b> | 7.962 |

Kaynak: TÜİK 2016, Konularına Göre İstatistikler-İstihdam, İşsizlik ve Ücret

Bu dönemde erkeklerde yaşanan istihdam artışını gözlemek açısından kadın erkek karşılaştırması yapmak önemlidir. Bu noktada 2004-2016 yılları arasında istihdam edilen kadın sayısı istihdam edilen erkek sayısı ile karşılaştırıldığında kadınlarda yukarıda bahsedilen istihdam artışının erkeklerde de aynı dönem içinde elde edildiği görülmektedir. Kadın ve erkek istihdamında paralel gerçekleşen artışın işgücü talebindeki büyümeye ve istihdam seferberliği ile sağlanan teşviklere bağlı olarak geliştiği söylenebilir.

**Tablo 4.Meslek Gruplarına göre İstihdam Edilen Kadınlar (Bin Kişi, 15+ yaş, 2016)**

| 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              |
| <b>Toplam İstihdam</b>   | <b>7.309</b>       |



İNSAN KAYNAKLARININ  
GELİŞTİRİLMESİ  
PROGRAM OTORİTESİ



ÇSGB  
T.C. ÇALIŞMA VE  
SOSYAL GÜVENLİK  
BAKANLIğI





Bu Proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir  
Kaynak: TÜİK, Hanehalkı İşgücü İstatistikleri, 2016

Kadın istihdamını daha iyi anlamak açısından Tablo 4’te meslek gruplarına göre sınıflandırma yapılmıştır. Tabloda görüldüğü gibi tüm Türkiye’de kadınlar en gök “Nitelikli tarım, hayvancılık, avcılık, ormancılık ve su ürünleri” meslek grubunda istihdama katılmaktadır. Burada düşüş göstermesine rağmen yüksek bir paya sahip olan tarım istihdamı ne gkmaktadır. 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 gkarmaktadır. Nitekim kadın istihdama katılsa bile erkeğe göre ikincil konumda yer almakta, üst düzey pozisyonlarda görev yapamamaktadır. Bu durumun başlıca sebepleri, kadına yüklenen ev ve gocuk 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.

Kadınların işgücü piyasasındaki faaliyetlerinin daha ayrıntılı bir şekilde incelendiği Tablo 5’te ise iktisadi faaliyet kollarına göre gruplandırma yapılmıştır. Kırdaki katılım bekleneceği gibi en gök tarım, ormancılık ve balıkılıktadır. Kırdaki en düşük katılım ise madencilik ve taş ocakılığında görülmektedir. Kentteki en yüksek katılım ise 860.000 ile imalat sanayindedir. Bunun en büyük nedeni kırdan kente gerçekleşen ggte eğitim seviyesi düşük olan kadınların ihracata yönelik imalat gerçekleştiren işletmelerde istihdama katılmasıdır. Bir diğer yüksek katılım ise 655.000 ile toptan ve perakende ticarete gerçekleşmektedir. Bu grubu 527.000 kişi ile eğitim takip etmektedir. Kırdaki katılım ile aynı şekilde kentteki en düşük katılım da madencilik ve taş ocakılığındadır.

**Tablo 5. İktisadi Faaliyet Koluna göre İstihdam Edilenler (Bin kişi, 15+ Yaş, Kadın, 2016)**

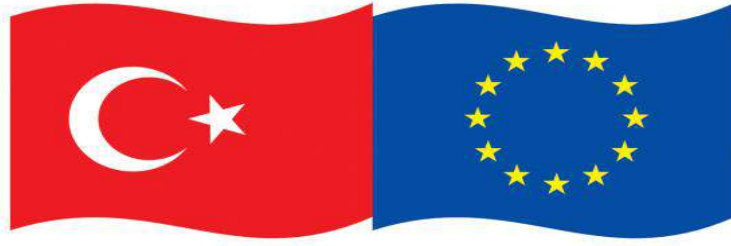
| İktisadi Faaliyet Kolları                | Kent | Kır   |
|--|------|-------|
| Tarım, Ormancılık ve Balıkçılık          | 319  | 2.552 |
| Madencilik ve Taş Ocakçılığı             | 1    | 1     |
| İmalat                                   | 860  | 152   |
| Elektrik, Gaz, Buhar, Su ve Kanalizasyon | 15   | 2     |
| İnşaat                                   | 52   | 5     |
| Toptan ve Perakende Ticaret              | 655  | 96    |



İNSAN KAYNAKLARININ  
GELİşTİRİLMESİ  
PROGRAM OTORİTESİ



ÇSGB  
T.C. GLIşMA VE  
SOSYAL GÜVENLİK  
BAKANLIğI



Bu Proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir

|   |     |    |
|---|-----|----|
| 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, Dinlenme ve Spor    | 23  | 2  |
| Diğer Toplumsal Hizmetler                   | 230 | 27 |

Kaynak: TÜİK , Hanehalkı İşgücü İstatistikleri, 2015

### 2.2.3 Kadınlarda İşsizlik

İşgücü analizinin doğru tespiti açısından işsizlik oranlarına baktığımızda ise kadınların işsizlik oranının erkeklerden daha fazla olduğunu görölmektedir. 2007 yılında kadın işsizlik oranı %11 iken 2016 yılında %13,2 ile benzer seviyede kalmıştır. Erkeklerde ise 2007 yılında işsizlik oranı %10,8 iken bu oran 2016 yılında %10,3'e gerilemiştir. Genç işsizlik oranlarına bakıldığında da kadınlarda erkeklerden daha yüksek bir oran göze çarpmaktadır. Nitekim 2016 yılında 15-24 grubundaki kadınların %20,5'i, aynı yaş grubundaki erkeklerin ise %18,4'ü işsizdir.

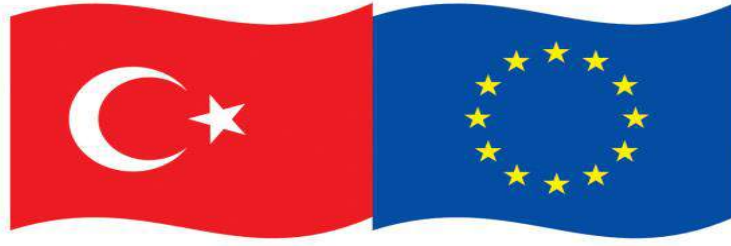
Tablo 6'da yıllara göre kadın işsizlik oranlarındaki değişim verilmiştir. Tabloya göre 2011 yılından sonra 2012 ve 2013 yıllarında kadın işsizlik oranlarında gözle görölr bir artış yaşanmıştır. Nitekim 2011'de kadın işsizliği %11,6 iken bu oran 2012'de birden %14,3'e yükselmiştir.



İNSAN KAYNAKLARININ  
GELİşTİRİLMESİ  
PROGRAM OTORİTESİ



ÇSGB  
T.C. ÇALIşMA VE  
SOSYAL GÜVENLİK  
BAKANLIğI



Bu Proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir

**Tablo 6. 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   | 13,4             |
| 2016   | 13,0             |

Kaynak: TÜİK, Konularına Göre İstatistikler-İstihdam, İşsizlik ve Ücret, 2016

İşsizliğe dair bir diğer önemli gösterge ise tarım dışı işsizlik göstergeleridir. Kadınlarda 2009 yılında %18,7 olan tarım dışı işsizlik oranı 2013 yılında önemli ölçüde artış göstererek %21,9’a yükselmiştir. 2010 ve 2011 yıllarında ise kadınların tarım dışı işsizlik oranlarında azalma yaşanmıştır. 2016 yılında bu oran %16,8’e gerileyerek son 10 yıldaki en düşük seviyeye inmiştir.

**Tablo 7. 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   | 17,3                        |
| 2016   | 16,8                        |

Kaynak: TÜİK 2016, 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

Yıllara göre kadın-erkek işsizlik oranları incelendiğinde ise 2005 ve 2012 yılları arasındaki işsizlik oranlarında kadın ve erkek işsizliği arasındaki farkta önemli bir değişim olmadığı görülmektedir. 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. Bu hususta dikkat edilmesi gereken bir diğer nokta ise bu dönemde kadın işsizliğinin erkek işsizliğinden devamlı olarak yüksek olmasıdır. Bu da işsizliğin kadınlar için daha önemli bir problem olduğunu göstermektedir.

### 2.3 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 8. İşgücüne Dâhil Olmama Nedenleri (2016)

| 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, 2016

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.



İNSAN KAYNAKLARININ  
GELİŞTİRİLMESİ  
PROGRAM OTORİTESİ



ÇSGB  
T.C. ÇALIŞMA VE  
SOSYAL GÜVENLİK  
BAKANLIğI



Bu Proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir

### 2.3.1 Eğitim Düzeyi

Kadın istihdamını belirleyici faktörler üzerine dünya genelinde yapılan araştırmalar eğitim düzeyinin olumlu etkisinden söz etmektedir. Nitekim eğitim seviyesi yükseldikçe, özellikle kadınlar üniversite derecesi 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 9'da görüldüğü üzere işgücüne en çok katılım yüksekokul ve üstü eğitim düzeyine sahip kadınlardır. Erkeklerin işgücüne katılımı her eğitim düzeyinde şart olarak algılandığı ve toplumda erkeğin çalışmasının öncelikli olduğu düşünöldüğü için alt eğitim düzeylerinde de yüksek katılım gerçekleşmektedir.

**Tablo 9. Eğitim Düzeyine göre Kadın Çalışanların Oranları (2016)**

| 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  |

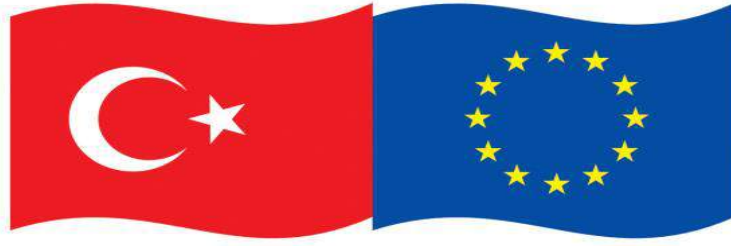
Kaynak: TÜİK 2016, Konularına Göre İstatistikler-İstihdam, İşsizlik ve Ücret

Tablo 10'da ise yıllara göre eğitime bağlı olarak işgücüne katılımda görölen 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 2009 yılına kadar düşüş göstermiş, 2010 yılından itibaren az da olsa azalma, 2011 yılından itibaren ise artış yaşamıştır. Diğer eğitim gruplarında ise bu gruba benzer değişimler yaşanmıştır. Oranlara bakılarak değerlendirme yapıldığında ise yüksekokul veya fakölte mezunu kadınların yüksek bir oranda katılım gösterdikleri anlaşılmaktadır. Nitekim bu grupta yer alan kadınların işgücüne katılımları hep yüksek ve istikrarlı olmuştur.



İNSAN KAYNAKLARININ  
GELİŞTİRİLMESİ  
PROGRAM OTORİTESİ





Bu Proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir

**Tablo 10. 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 |
|--------|----------------------|---|---------|---------------------------------|------------|------------------------|-------------------------|------------|
| 2004   | 25,2                 | 22,2  | 24,5    | 15,3                            | 28,1       | 42,4                   | 70,1                    | 7,9        |
| 2005   | 24,8                 | 24,2  | 26      | 15,7                            | 27,2       | 40,3                   | 70,8                    | 6,7        |
| 2006   | 24,4                 | 22,4  | 26,7    | 18,4                            | 28,5       | 39,0                   | 71,5                    | 10,7       |
| 2007   | 23,6                 | 21,1  | 24,8    | 19,9                            | 25,2       | 36,4                   | 69,5                    | 11,9       |
| 2008   | 16,6                 | 17,9  | 21,4    | 20,6                            | 26,1       | 39,4                   | 70,3                    | 10,4       |
| 2009   | 15,6                 | 18,2  | 20,9    | 22,7                            | 26,9       | 36,8                   | 69,1                    | 12         |
| 2010   | 14,7                 | 18  | 21,1    | 22,9                            | 27,9       | 36,2                   | 68,8                    | 13,5       |
| 2011   | 14,4                 | 17,3  | 20,5    | 22,7                            | 28,4       | 36,4                   | 69,4                    | 16         |
| 2012   | 14,5                 | 18,5  | 21,1    | 21,6                            | 29,1       | 38,3                   | 70                      | 16,9       |
| 2013   | 15                   | 19,2  | 23,3    | 22,8                            | 30,4       | 39,1                   | 70,8                    | 18         |
| 2014   | 16,3                 | 20,4  | 25,7    | 24,6                            | 30,4       | 39,8                   | 71                      | 19,9       |
| 2015   | 17,1                 | 21,4  | 27,5    | 25,4                            | 30,3       | 39,2                   | 70,8                    | 21,1       |
| 2016   | 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, 2016

### 2.3.2 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 11'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 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.

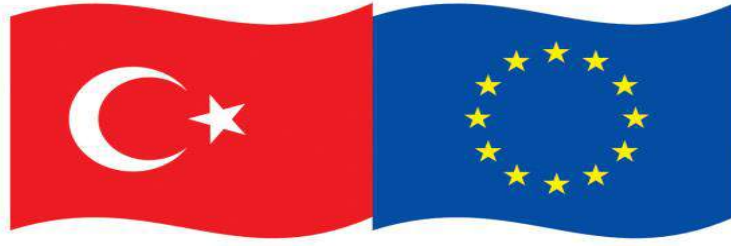


İNSAN KAYNAKLARININ  
GELİŞTİRİLMESİ  
PROGRAM OTORİTESİ



ÇSGB  
T.C. ÇALIŞMA VE  
SOSYAL GÜVENLİK  
BAKANLIğI





Bu Proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir

**Tablo 11. 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.

### 2.3.3 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:



İNSAN KAYNAKLARININ  
GELİŞTİRİLMESİ  
PROGRAM OTORİTESİ



ÇSGB  
T.C. ÇALIŞMA VE  
SOSYAL GÜVENLİK  
BAKANLIĞI



Bu Proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir

- 1961 yılında imzalanan Avrupa Sosyal Şartı 1999 yılında onaylanmıştır.
- Bakanlar Kurulunun 2003 yılında aldığı kararla Avrupa Birliğinin Sosyal Politika Programları arasında yer alan Cinsiyet Eşitliği Topluluk Programına 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 artırılması ve kayıt dışı istihdamın önlenmesi amacıyla 15.05.2008 tarih ve 5763 sayılı iş 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. Kadının küçük bir çocuğa bakarken aynı anda işgücü piyasasında yer alması neredeyse imkânsızdır. Dolayısıyla anne çalışıyorsa o isteyken 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.

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 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.

### 2.3.4 Medeni Durum

Medeni duruma göre kadın istihdam oranları incelendiğinde ise evliliğin negatif yönlü etkisi görülmektedir. Nitekim kent ve kırsal kapsayacak şekilde genel istihdam oranlarına bakıldığında boşanmış ve hiç evlenmemiş kadınlara göre evli



İNSAN KAYNAKLARININ  
GELİŞTİRİLMESİ  
PROGRAM OTORİTESİ



ÇSGB  
T.C. ÇALIŞMA VE  
SOSYAL GÜVENLİK  
BAKANLIĞI



Bu Proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir

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 iken kadınların katılım oranı %27,3'tür.

**Tablo 12. 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

## 2.4 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 13) 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 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 13. İstatistiki Bölge Birimleri Sınıflandırmasına göre İşgücüne Katılım Durumu (2015)**

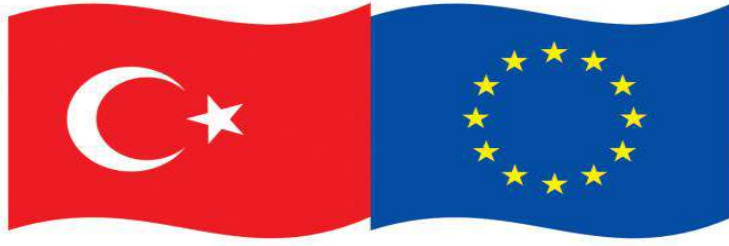
| Bölgeler     | Kadın | Erkek |
|--------------|-------|-------|
| İstanbul     | 28,6  | 73,5  |
| Batı Marmara | 32,3  | 70,0  |
| Ege          | 37,0  | 72,9  |



İNSAN KAYNAKLARININ  
GELİŞTİRİLMESİ  
PROGRAM OTORİTESİ



ÇSGB  
T.C. ÇALIŞMA VE  
SOSYAL GÜVENLİK  
BAKANLIğI



Bu Proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir

|                          |      |      |
|--------------------------|------|------|
| <b>Doğu Marmara</b>      | 30,3 | 72,1 |
| <b>Batı Anadolu</b>      | 26,8 | 71,4 |
| <b>Akdeniz</b>           | 31,2 | 72,9 |
| <b>Orta Anadolu</b>      | 28,0 | 71,4 |
| <b>Batı Karadeniz</b>    | 36,8 | 68,0 |
| <b>Doğu Karadeniz</b>    | 43,1 | 68,9 |
| <b>Kuzeydoğu Anadolu</b> | 30,5 | 73,0 |
| <b>Ortadoğu Anadolu</b>  | 26,6 | 69,9 |
| <b>Güneydoğu Anadolu</b> | 9,8  | 62,2 |

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

Bölge değerlendirmelerinde Düzey 2 sınıflandırması daha çok tercih edildiği için Tablo 14'te katılım oranları bu sınıflandırmaya göre de verilmiştir. 2015 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 katılımı bölgedir.

**Tablo 14. Düzey 2 Sınıflandırmasına Göre Kadın Katılım Oranları (% , 2015)**

| <b>Düzey 2 Bölgeleri</b>                               | <b>İşgücüne katılma oranı %</b> |
|--|---------------------------------|
| 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                            |



İNSAN KAYNAKLARININ  
GELİŞTİRİLMESİ  
PROGRAM OTORİTESİ



ÇSGB  
T.C. ÇALIŞMA VE  
SOSYAL GÜVENLİK  
BAKANLIğI



Bu Proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir

|  |             |
|--|-------------|
| 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, Erzurum, Bitlis, Hakkâri)         | 21,9        |
| TRC1 (Gaziantep, Adıyaman, Kilis)            | 15,8        |
| TRC3 (Mardin, Batman, şırnak, Siirt)         | 7,5         |
| TRC2 (şanlıurfa, Diyarbakır)                 | 6,4         |
| <b>Toplam</b>                                | <b>29,5</b> |

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

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.



İNSAN KAYNAKLARININ  
GELİşTİRİLMESİ  
PROGRAM OTORİTESİ



ÇSGB  
T.C. ÇALIşMA VE  
SOSYAL GÜVENLİK  
BAKANLIğI





Bu Proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir

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



Kaynak: TÜİK

Tablo 15'te ise bölgesel düzeyde tarım dışı kadın işsizlik oranları verilmiştir. Bu tabloya göre en yüksek tarım dışı işsizlik oranına sahip bölge %31,7 ile TRB2 Bölgesidir (Van, Erzurum, 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 gözükmemektedir. 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 15. Düzey 2 Sınıflandırmasına Göre Tarım Dışı Kadın İşsizlik Oranları(% , 2015)**

| Düzey 2 Bölgeleri                    | Tarım dışı işsizlik oranı % |
|--------------------------------------|-----------------------------|
| TRB2 (Van, Erzurum, Bitlis, Hakkâri) | 31,7                        |
| TR72 (Kayseri, Sivas, Yozgat)        | 27,3                        |

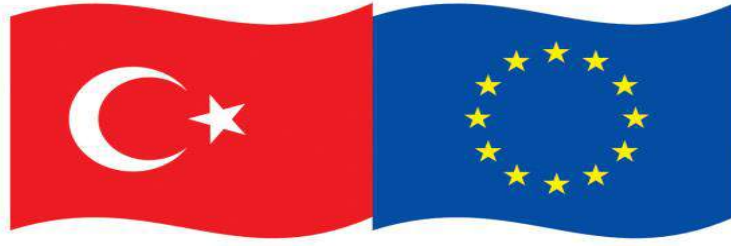


İNSAN KAYNAKLARININ  
GELİŞTİRİLMESİ  
PROGRAM OTORİTESİ



ÇSGB  
T.C. ÇALIŞMA VE  
SOSYAL GÜVENLİK  
BAKANLIĞI





Bu Proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir

|  |             |
|--|-------------|
| 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        |
| 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         |
| <b>Toplam</b>  | <b>17,7</b> |

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

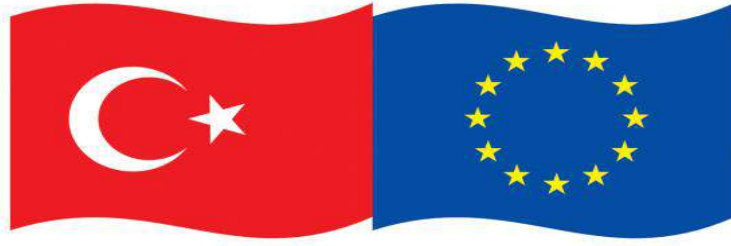
Şekil 2’de ise kadınların tarım dışı işgücüne katılım oranları bölgesel düzeyde yansıtılmıştır. %6-%15 aralığında kadın işgücüne katılım oranlarına sahip bölgeler en açık renkte belirtilmiştir. Güney Marmara, Ankara, Şanlıurfa, Diyarbakır gibi şehirler en düşük tarım dışı kadın işgücüne sahiplerdir.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



İNSAN KAYNAKLARININ  
GELİŞTİRİLMESİ  
PROGRAM OTORİTESİ

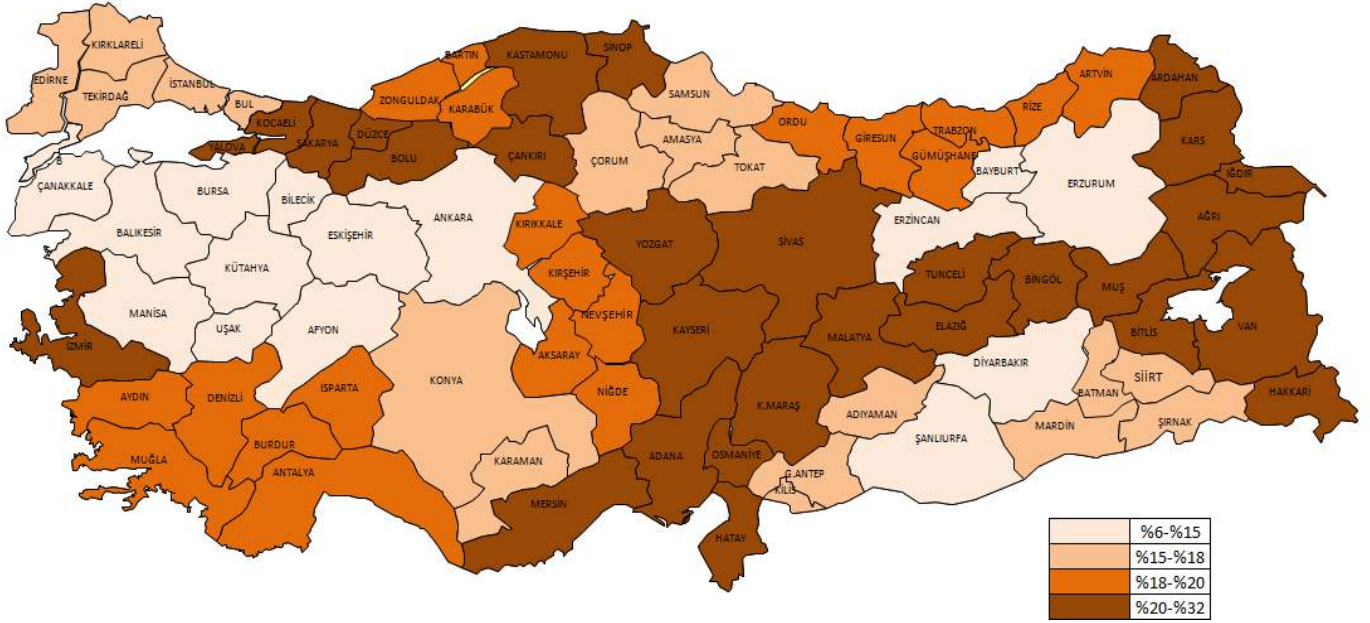


ÇSGB  
T.C. ÇALIŞMA VE  
SOSYAL GÜVENLİK  
BAKANLIĞI



Bu Proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir

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



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

## 2.5 Üst Ölçekli Planlarda Kadın İstihdamının Yeri

Üst ölçekli planlarda da öncelikli politiklardan 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.



İNSAN KAYNAKLARININ  
GELİŞTİRİLMESİ  
PROGRAM OTORİTESİ





Bu Proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir

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 Planında 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.

Ulusal İstihdam Stratejisi Eylem Planında (2012-2014) “Özel Politika Gerektiren Grupların İstihdamının Artırılması” eksenini 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.

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.

“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.



İNSAN KAYNAKLARININ  
GELİŞTİRİLMESİ  
PROGRAM OTORİTESİ



ÇSGB  
T.C. ÇALIŞMA VE  
SOSYAL GÜVENLİK  
BAKANLIğI



Bu Proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir

### 3. YAKUTİYE VE ERZURUM'UN SOSYOEKONOMİK DURUMU



#### 3.1 Tarih

Doğu Anadolu'nun en büyük kenti olan Erzurum'un MÖ 4900 yıllarında kurulduğu tahmin edilmektedir. Erzurum'u da içine alan bölge tarih boyunca Urartular, Kimmerler, İskitler, Medler, Persler, Parftlar, Romalılar, Sasaniler, Araplar, Selçuklular, Bizanslılar, Sasaniler, Moğollar, İlhanlılar ve Safeviler gibi çok çeşitli kavim ve milletler tarafından idare edilmiştir.1514 yılında şehir ve çevresini fetheden Osmanlılar Türkiye Cumhuriyeti'nin kurulduğu 1923 yılına kadar bu topraklarda hüküm sürmüşlerdir.

Osmanlı Devletinin son yıllarını yaşadığı bir dönemde ise milli mücadele, milli birlik ve bağımsızlık hareketinin temelini atıldığı Kongre 23 Temmuz 1919'da Erzurum'da toplanmıştır. Milli mücadelenin başlaması ve Türkiye Cumhuriyetinin kuruluşunda büyük öneme sahip bu kongrenin önemi Ulu Önder Mustafa Kemal Atatürk'ün "Tarih şüphesiz bu kongreyi ender ve büyük bir eser sayarak bağrına basacaktır" sözüyle daha iyi anlaşılmaktadır. Tarih boyunca Türk yurdu olan, uğradığı işgallere ve saldırılara bağımsızlık ve vatan sevgisiyle karşılık veren Erzurum günümüzde de Doğu Anadolu'nun en büyük ve sosyoekonomik açıdan en önemli kenti olma özelliğini korumaktadır.

Erzurum'un merkez ilçesi olan Yakutiye ise 1994 yılında ilçe teşkilatı haline getirilerek belediyeye kavuşmuştur. Yakutiye Medresesi başta olmak üzere birçok tarihi esere ev sahipliği yapan ilçe tarihi dokusu ile dikkat çekmektedir.



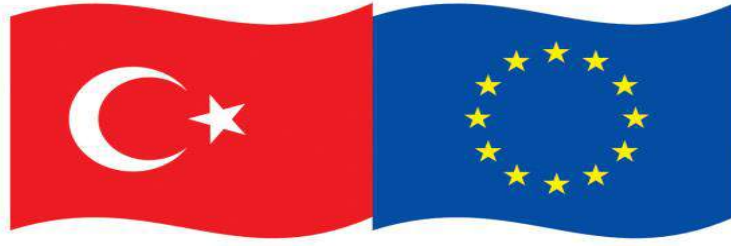
İNSAN KAYNAKLARININ  
GELİŞTİRİLMESİ  
PROGRAM OTORİTESİ



ÇSGB

T.C. ÇALIŞMA VE  
SOSYAL GÜVENLİK  
BAKANLIğI





Bu Proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir

### 3.2 Nüfus

2016 yılı verilerine göre Erzurum'un toplam nüfusu 762.021'dir. Tablo 16 incelendiğinde görölmektedir ki 2012'den itibaren nüfus her geçen yıl azalmaktadır. Şehir yoğun olarak batı bölgelerine göç vermektedir. 1970'li yıllardan itibaren görölen nüfus artışına rağmen Erzurum 2000 yılından günümüze kadar önemli bir nüfus kaybı yaşamıştır.

**Tablo 16. Yıllar İtibariyle Erzurum'un Nüfusu**

| Yıllar | Toplam İl Nüfusu |
|--------|------------------|
| 2012   | 778.195          |
| 2013   | 766.729          |
| 2014   | 763.620          |
| 2015   | 762.321          |
| 2016   | 762.021          |

Kaynak: TÜİK 2016, Konularına Göre İstatistikler-Nüfus ve Demografi- ADNKS

Aşağıdaki tabloda Erzurum'un nüfusu detaylı bir şekilde verilmiştir. Tabloya göre 2016 yılında ildeki kadın nüfusu 380.883, erkek nüfusu ise 381.138'dir.

**Tablo 17. Yıllar İtibariyle Erzurum'un Kadın-Erkek Nüfusu**

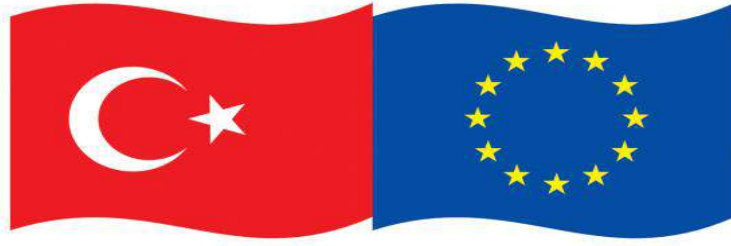
| Yıllar | Kadın Nüfusu | Erkek Nüfusu | Toplam İl Nüfusu |
|--------|--------------|--------------|------------------|
| 2009   | 384.446      | 389.761      | 774.207          |
| 2010   | 384.455      | 384.630      | 769.085          |
| 2011   | 387.766      | 393.081      | 780.847          |
| 2012   | 386.905      | 391.290      | 778.195          |
| 2013   | 382.714      | 384.015      | 766.729          |



İNSAN KAYNAKLARININ  
GELİŞTİRİLMESİ  
PROGRAM OTORİTESİ



ÇSGB  
T.C. ÇALIŞMA VE  
SOSYAL GÜVENLİK  
BAKANLIğI



Bu Proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir

|             |         |         |                |
|-------------|---------|---------|----------------|
| <b>2014</b> | 378.964 | 384.356 | <b>763.320</b> |
| <b>2015</b> | 380.158 | 382.163 | <b>762.321</b> |
| <b>2016</b> | 380.883 | 381.138 | <b>762.021</b> |

Kaynak: TÜİK 2016, Konularına Göre İstatistikler-Nüfus ve Demografi- ADNKS

Tablo 17’de Erzurum’un 2009-2016 yılları arasında sahip olduğu kadın, erkek ve toplam nüfus verilmiştir. Yıllar itibarıyla ilin toplam nüfusunda dalgalanmalar yaşanmıştır. Ancak bu dönemde kadın-erkek nüfus oranları neredeyse hiç değişmemiştir.

### 3.2.1 Yakutiye’nin Nüfusu

TÜİK ADNKS 2016 verilerine göre merkez Yakutiye ilçesinin toplam nüfusu 191.863’tür. İlçenin nüfusu 2013’ten günümüze kadar her yıl artış göstermiştir. İlçenin 2009-2016 yılları arasında sahip olduğu kadın, erkek ve toplam nüfus oranları Tablo 18’de yer almaktadır.

**Tablo 18- Yıllar İtibariyle Yakutiye'nin Kadın-Erkek Nüfusu**

| Yıllar      | Kadın Nüfusu | Erkek Nüfusu | Toplam İlçe Nüfusu |
|-------------|--------------|--------------|--------------------|
| <b>2009</b> | 89.084       | 89.587       | <b>178.671</b>     |
| <b>2010</b> | 88.999       | 87.502       | <b>176.501</b>     |
| <b>2011</b> | 91.928       | 91.572       | <b>183.500</b>     |
| <b>2012</b> | 92.752       | 91.922       | <b>184.674</b>     |
| <b>2013</b> | 92.436       | 89.777       | <b>182.213</b>     |
| <b>2014</b> | 90.956       | 92.976       | <b>183.932</b>     |
| <b>2015</b> | 96.257       | 94.671       | <b>190.928</b>     |

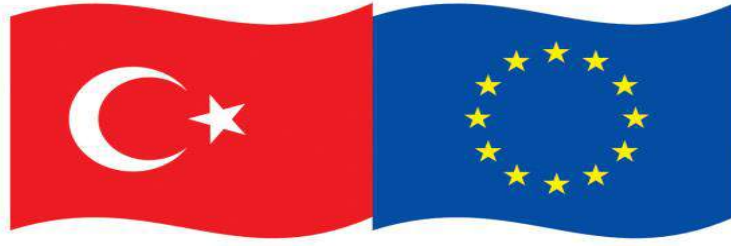


İNSAN KAYNAKLARININ  
GELİŞTİRİLMESİ  
PROGRAM OTORİTESİ



ÇSGB  
T.C. ÇALIŞMA VE  
SOSYAL GÜVENLİK  
BAKANLIğI





Bu Proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir

|      |        |        |         |
|------|--------|--------|---------|
| 2016 | 97.553 | 94.310 | 191.863 |
|------|--------|--------|---------|

### 3.3 Gelişmişlik Düzeyi

Erzurum'un sosyoekonomik gelişmişlik düzeyi incelendiğinde ilde 2014 yılı verilerine göre kişi başına Gayri Safi Yurtiçi Hasıla'nın (GSYİH) 5,579 dolar olduğu görülmektedir. Erzurum bu oran ile Türkiye'de 51. sırada bulunmaktadır. Bölgeye yapılan kamu yatırımları değerlendirildiğinde ise 2012 yılından sonra önemli bir artış görülmektedir. Nitekim TRA1 Bölgesinin kamu yatırımları bakımından Türkiye içindeki payı 2008 yılında %2,2 iken bu oran 2014'te %4,3'e çıkmıştır.

Erzurum'un sosyoekonomik gelişmişlik düzeyine ise Türkiye sıralaması açısından bakmakta yarar vardır. Kalkınma Bakanlığı 2012 yılında illeri sosyoekonomik gelişmişlik düzeyine göre sıralamıştır. Bu sıralamaya göre Erzurum -0,4327 endeks değeri ile 59. sırada yer almaktadır. Görüldüğü gibi Erzurum'da sosyoekonomik gelişmişlik açısından Türkiye'deki diğer illerin hızı yakalanamamakta ve alt sıralarda yer almaktadır. Düzey 2 sınıflandırması ile bölgeye bakıldığında ise TRA1 Bölgesinin -0,3751 endeks değeri ile 22. sırada yer aldığı görülmektedir.

**Tablo 19. İller Arası Rekabetçilik Endeksi Alt Değerleri Erzurum Sıralamaları (2013-2014)**

|   | Erzurum Türkiye Sıralaması |
|---|----------------------------|
| <b>Genel Endeks</b>                                 | 40                         |
| <b>Beşeri Sermaye ve Yaşam Kalitesi Alt Endeksi</b> | 51                         |
| <b>Yenilikçilik Alt Endeksi</b>                     | 40                         |
| <b>Üretim ve Ticaret Alt Endeksi</b>                | 46                         |
| <b>Yaşanabilirlik Alt Endeksi</b>                   | 32                         |

Kaynak: URAK İller Arası Rekabetçilik Endeksi Raporu, 2013-2014

URAK 2016 yılı İller Arası Rekabetçilik Endeksi raporuna göre Erzurum'un 2013-2014 arası genel endeks sıralaması 40'dır. İl beşeri sermaye ve yaşam kalitesi açısından ise 51'inci sıradadır. İl yenilikçilik alt endeksinde 40, üretim ve ticaret alt endeksinde 46, yaşanabilirlik alt endeksinde 32. sırada bulunmaktadır.

### 3.4 Göç ve Kentleşme

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 denilmektedir. Özellikle gelişmekte olan



İNSAN KAYNAKLARININ  
GELİŞTİRİLMESİ  
PROGRAM OTORİTESİ



ÇSGB  
T.C. ÇALIŞMA VE  
SOSYAL GÜVENLİK  
BAKANLIğI



Bu Proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir

lkelerde 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 illere nazaran yaşam kalitesi endekslerinde yüksek sıralarda yer alan Erzurum 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.

Son 40 yılda nüfusu hızla artan Erzurum'da konut ihtiyaçları karşılanamamış ve çarpık kentleşme sorunu ortaya çıkmıştır. Erzurum'da kırsaldan kente göçte etkili olan temel unsurlar ekonomik nedenler, sosyal ve kültürel hizmetlerin yetersiz olması, hızlı nüfus artışı ve geleneksel aile yapısıdır.

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

**Tablo 20- Erzurum 2008-2013 Yılları Göç Durumu**

| Erzurum Net Göç Hızı Tablosu |              |            |             |         |                 |
|------------------------------|--------------|------------|-------------|---------|-----------------|
| Yıllar                       | ADNKS Nüfusu | Aldığı Göç | Verdiği Göç | Net Göç | Net Göç Hızı(%) |
| 2008-2009                    | 774.207      | 24.830     | 33.681      | -8.851  | -11,37          |
| 2009-2010                    | 769.085      | 23.294     | 35.711      | -12.417 | -16,02          |
| 2010-2011                    | 780.847      | 27.719     | 33.599      | -5.880  | -7,50           |
| 2011-2012                    | 778.195      | 22.551     | 33.234      | -10.683 | -13,63          |
| 2012-2013                    | 766.729      | 23.398     | 39.997      | -16.599 | -21,42          |

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

**Tablo 21. Erzurum Yıllara İlişkin Nüfus Projeksiyonu**

| 2010    | 2016    | 2018    | 2023    |
|---------|---------|---------|---------|
| 744.843 | 762.021 | 597.331 | 483.059 |

Kaynak: TÜİK 2016, Konularına Göre İstatistikler-Nüfus ve Demografi- ADNKS

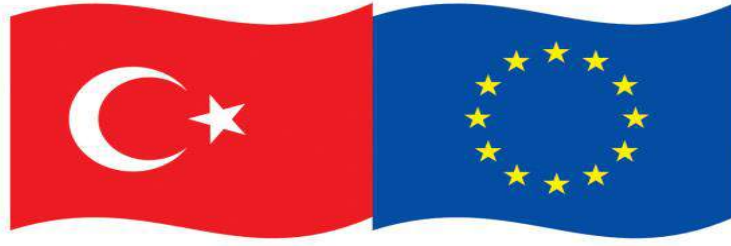
2016 yılında 762.021 olan Erzurum nüfusunun TÜİK nüfus projeksiyonuna göre 2023 yılında 483.059'a düşmesi beklenmektedir.



İNSAN KAYNAKLARININ  
GELİŞTİRİLMESİ  
PROGRAM OTORİTESİ



ÇSGB  
T.C. ÇALIŞMA VE  
SOSYAL GÜVENLİK  
BAKANLIğI



Bu Proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir

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

### 3.5 Doğurganlık Hızı

Tablo 22. Annenin Yaş Grubuna Göre Yapılan Doğumlar, Erzurum

| Annenin Yaş Grubu | 2009          | 2010          | 2011          | 2012          | 2013          |
|-------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| <15               | 21            | 17            | 7             | 8             | 6             |
| 15-19             | 1.660         | 1.661         | 1.595         | 1.445         | 1.315         |
| 20-24             | 4.786         | 4.604         | 4.352         | 4.359         | 4.052         |
| 25-29             | 5.004         | 4.846         | 4.813         | 4.708         | 4.676         |
| 30-34             | 2.786         | 2.955         | 3.376         | 3.458         | 3.507         |
| 35-39             | 1.470         | 1.449         | 1.444         | 1.481         | 1.503         |
| 40-44             | 293           | 297           | 308           | 397           | 392           |
| 45-49             | 63            | 64            | 55            | 57            | 40            |
| 50+               | 18            | 10            | 12            | 6             | 6             |
| Bilinmeyen        | 33            | 36            | 21            | 28            | 25            |
| <b>Toplam</b>     | <b>16.134</b> | <b>15.939</b> | <b>15.983</b> | <b>15.947</b> | <b>15.552</b> |

Kaynak: TÜİK 2013, Seçilmiş Göstergelerle Erzurum

Yukarıdaki tabloda annenin yaş grubuna göre sınıflandırılması yapılarak ilde gerçekleşen doğum sayıları verilmiştir. Tabloya göre Erzurum'da 15 yaş altında yapılan doğum sayısı 2009 yılında 21 iken bu sayı 2013 yılında 6'ya 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 Erzurum'da 15-19 yaş aralığında gebelik ve doğum oldukça yüksektir. 15-19 yaş aralığında 2009 yılında 1.660 anne doğum yapmışken 2013 yılında bu rakam 1.315'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.

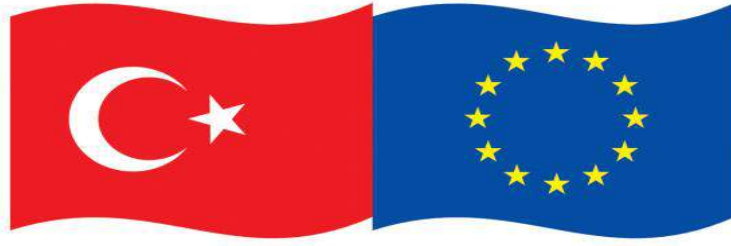
Doğum verilerinin yıllara göre değişimlerinin karşılaştırmalı olarak yapılabilmesi için veriler grafik olarak sunulmuştur. 2009-2013 yılları arasında en çok doğum 25-29 yaş aralığındaki kadınlarda görülmüştür. Bu yaş grubunu bütün bu dönem içinde 20-24 yaş aralığındaki kadınlar izlemiştir.



İNSAN KAYNAKLARININ  
GELİŞTİRİLMESİ  
PROGRAM OTORİTESİ



ÇSGB  
T.C. ÇALIŞMA VE  
SOSYAL GÜVENLİK  
BAKANLIĞI



Bu Proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir

### 3.6 Ekonomik Yapı

Erzurum'un içinde bulunduğu TRA1 Bölgesinin ekonomik yapısı sektörel olarak incelendiğinde hizmet sektörünün ön plana çıktığı görülmektedir. Bölgede hizmet sektörünün ekonomideki payı %44,5, tarım sektörünün payı %44,3, sanayi sektörünün payı ise %11,2'dir.

**Tablo 23. TRA1 Bölgesinde Sektörel İstihdam (2013)**

| Bölge Kodu                           | Toplam<br>(1000) | Tarım<br>(1000) | Sanayi<br>(1000) | Hizmetler<br>(1000) | Tarım<br>(%) | Sanayi<br>(%) | Hizmetler<br>(%) |
|--------------------------------------|------------------|-----------------|------------------|---------------------|--------------|---------------|------------------|
| TRA1 (Erzurum,<br>Erzincan, Bayburt) | 313              | 139             | 35               | 139                 | 44,3         | 11,2          | 44,5             |

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

#### 3.6.1 Erzurum'un Sanayi Yapısı

İllerin iktisadi yapısındaki gelişmelerinin 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.

Erzurum'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 bölgede güven ortamının tesis edilmesi ve altyapı yatırımlarının hız kazanmasıyla 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 yapılan altyapı yatırımlarından dolayı son yıllarda sermaye akışının başladığı ve sanayi yatırımlarının yapıldığı gözlenmektedir. 2001 ekonomik krizinden dolayı o yıllarda firmaların kurulmasında bir yavaşlama hatta yer yer azalma olmakla beraber 2003'ten itibaren tekrar yukarıya doğru ivme kazandığı görülmektedir. Erzurum TRA1 bölgesindeki diğer iller olan Erzincan ve Bayburt'a nazaran daha büyük



İNSAN KAYNAKLARININ  
GELİŞTİRİLMESİ  
PROGRAM OTORİTESİ





Bu Proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir

ölçekli sanayi işletmelerine ev sahipliği yapmaktadır. Geçmişten bugüne Doğu Anadolu'nun en büyük ve en gelişmiş ili olma özelliğini koruyan Erzurum sanayi yatırımları açısından büyük potansiyel taşımaktadır.

Devlet teşvikleri hem bölge hem de Erzurum 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.

### 3.6.2 Erzurum'un Ticaret Yapısı

Erzurum'da dış ticaret yapan toplam 84 KOBİ ve büyük sanayi kuruluşu bulunmaktadır. Ekonomik faaliyetlere göre ihracata bakıldığında en büyük payı imalat sektörünün oluşturduğu görülmektedir.

Erzurum'daki firmalar sırasıyla en çok ağaç mamulleri ve orman ürünleri, çelik, kimyevi maddeler ve mamulleri, demir ve demir dışı metaller ve çimento cam seramik ve toprak ürünleri alanlarında ihracat yapmaktadır.

Erzurum 2014 yılında gerçekleştirdiği 35.235.000,00 Dolar ihracat ile 81 il içinde 56. olmuştur. İlin ithalatı ise aynı yıl için 80.212.000,00 Dolar olarak gerçekleşmiştir. Bu veriler ilde ihracat yapan 39, ithalat yapan 45 firma tarafından elde edilmiştir.

Tarım ve hayvancılık il ekonomisinin temel sektörüdür. Ancak tarım sanayi ile entegre olmadığı için yeterince gelişmemiştir. Erzurum verimli ve geniş ovalara sahip olmasına rağmen ovalardan yeterince fayda sağlanamamaktadır. İlde faal nüfusun %80'i tarım, hayvancılık ve ormancılıkla uğraşmaktadır. 1969'dan beri açılan "Doğu Fuarı" bölgenin ekonomik gelişmesini dünyaya duyurmakta, turizme hizmet etmektedir. 650 bin metrekarelik sahada kurulan fuara her yıl 300'den fazla kuruluş katılmakta ve 500 binden fazla kişi ziyaret etmektedir.

Erzurum tarımında hayvancılık tarla ürünlerinden önce gelmektedir. İklim çok sert olduğu için yetişen ürünler sayılıdır. İlde genellikle buğday, arpa, çavdar, fiğ (Hayvan yemi), mercimek, pancar, ayçiçeği, korunga yetişmektedir. Yetişen sebze yeterli olmayıp ihtiyacın önemli bir kısmı güney illerinden gelmektedir. Meyve olarak elma, armut, erik, vişne, kiraz, ceviz, ayva, kayısı ve kızılık yetişmektedir. Erzurum ve Pasinler ovasında sulama tesisleri yapılmıştır. Sulu tarım ile verim artmıştır. Hayvancılık Erzurum ekonomisinin bel kemiğidir. Nüfusun büyük kısmı hayvancılıkla uğraşmaktadır. İlin sahip olduğu geniş çayır, mera ve yaylalar hayvancılığın gelişmesini sağlamıştır. Genellikle koyun, sığır ve kıl keçisi beslenmektedir. Arıcılığın da geliştiği ilde 60 bine yakın kovan bulunmaktadır.

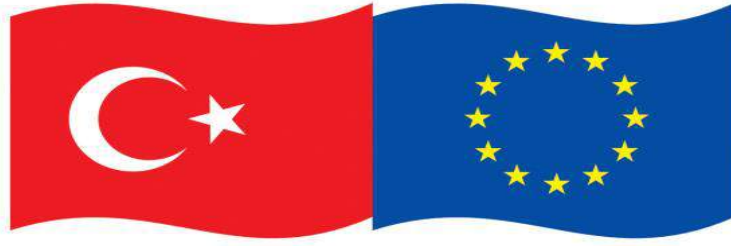
Erzurum soğuk iklimi sebebiyle sanayi bakımından az gelişmiş illerimizdendir. Başlıca sanayi kuruluşları şunlardır: Et Kombinasyonu, Şeker Fabrikası, Pasinler Tuğla ve Kiremit Fabrikası, Erzurum Yün İşletmesi, Yem Fabrikası, Aşkalet Çimento



İNSAN KAYNAKLARININ  
GELİŞTİRİLMESİ  
PROGRAM OTORİTESİ



ÇSGB  
T.C. ÇALIŞMA VE  
SOSYAL GÜVENLİK  
BAKANLIğI



Bu Proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir

Fabrikası, Süt Fabrikası, Nebati Yağ Fabrikası, Deri ve Ayakkabı Fabrikası, Bütangaz Dolum Tesisleri, Sümerbank Yünlü Sanayi ve Yapağı Yıkama Tesisleri, İspir Ayakkabı Fabrikası. Son yıllarda alınan kararlarla doğuda yatırımlar teşvik edilmiştir. Bu kapsamda faaliyete geçen Organize Sanayi Bölgesi il sanayisinin gelişmesi için önemli bir yatırım olmuştur.

İlin orman varlığı zengin değildir. Erzurum il sınırları içinde yaklaşık 200 bin hektar orman alanı bulunmaktadır. Ormanlar iklim ve hava koşulları nedeniyle verimsizdir. İle bağlı 107 köy orman içinde ve kenarında bulunmaktadır. Orman arazilerinden her sene ortalama 42 bin metreküp sanayi odunu ile 22 bin ster yakacak odun elde edilmektedir. İlde ağaçlandırma faaliyetleri devam etmekte olup son 30 yılda milyonlarca ağaç dikilmiştir.

Erzurum maden kaynakları bakımından da zengin değildir. İlde linyit, bakır, cıva, maden kömürü, kurşun, çinko, perlit, krom, mangenez ve alçıtaşı rezervleri mevcuttur. Şark linyitleri işletmesinde 60 bin ton linyit ile az miktarda krom ve alçıtaşı istihsal edilmektedir. Yeni maden kaynakları arama çalışmaları devam etmektedir.

### 3.7 Eğitim

Tablo 24. Erzurum Eğitim Durumu

| Eğitim Durumu                               | Kişi Sayısı |
|---|-------------|
| Okuma Yazma Bilmeyen                        | 45.386      |
| Okuma Yazma Bilen Fakat Bir Okul Bitirmeyen | 46.031      |
| İlkokul Mezunu                              | 130.505     |
| İlköğretim Mezunu                           | 113.462     |
| Ortaokul veya Dengi Okul Mezunu             | 22.735      |
| Lise veya Dengi Okul Mezunu                 | 108.412     |
| Yüksekokul veya Fakülte Mezunu              | 54.376      |
| Yüksek Lisans Mezunu                        | 3.948       |

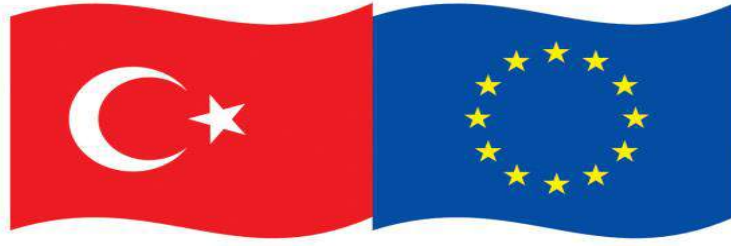


İNSAN KAYNAKLARININ  
GELİŞTİRİLMESİ  
PROGRAM OTORİTESİ



ÇSGB  
T.C. ÇALIŞMA VE  
SOSYAL GÜVENLİK  
BAKANLIğI





Bu Proje Avrupa Birliğı ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir

|                       |        |
|-----------------------|--------|
| <b>Doktora Mezunu</b> | 1.841  |
| <b>Bilinmeyen</b>     | 18.233 |

Kaynak: TÜİK 2013, Seçilmiş Göstergelerle Erzurum

Yukarıdaki tablo incelendiğinde Erzurum'un eğitim düzeyi noktasında batı illerinin gerisinde kaldığı görülmektedir. İl nüfusu eğitim durumuna göre incelendiğinde en yüksek orana ilkokul mezunlarının sahip olduğu anlaşılmaktadır. Hiç okuma yazma bilmeyenlerin sayısı da azımsanamayacak kadar fazladır. En çok kişinin içinde bulunduğu ilkokul mezunu eğitim durumunu sırasıyla ilköğretim ve lise ve dengi okul mezunları takip etmektedir. Bu oranlar ile Erzurum Türkiye ortalaması ile karşılaştırıldığında kötü bir tablo çizmektedir. Nitekim okuma yazma bilmeyenlerin oranı Türkiye genelinde %4,73, yüksekokul veya fakülte mezunlarının oranı ise %11,3'tür. Erzurum'da ise okuma yazma bilmeyenlerin oranı %8,3, yüksekokul veya fakülte mezunlarının oranı %9,9'dur. İl Türkiye ortalamasının altında olmasına rağmen eğitimde Doğu Anadolu illeri arasında ilk sıralarda yer almaktadır.

Erzurum'da 2011-2013 yılları arasında okuma yazma bilmeyen 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 halkının son dönemlerde okul bitirmeden okuma yazma öğrenmeye başlamış olmasıdır. Nitekim okuma yazma bilip bir okul bitirmeyen kadın sayısı 2011'den 2012'ye kadar olan süreçte artmıştır. Bu sayı 2011'de 29.128 iken 2012 yılında 30.720 olmuştur. 2014'te ise 2012'ye yakın bir biçimde bu rakam 30.521 olmuştur. Görüldüğü gibi okuma yazma bilmeyenler kategorisindeki kadınlardan ikinci kategoriye geçiş olmuştur. Yüksekokul veya fakülte mezunu sayısı ise 2 yıl içinde yaklaşık %20 atmıştır. Toplam nüfusta 2011 yılında yüksekokul veya fakülte mezunu sayısı 46.010 iken 2013 yılında bu sayı 54.376'ya yükselmiştir. Ancak bu kategoride erkekler çoğunluğu oluşturmaktadır.

### 3.8 Erzurum'da İşgücü Piyasası

Erzurum'da 15 ve üzeri yaştaki nüfus 623.553'tür. İldeki toplam işsizlik oranı ise 2015 verilerine göre %6,6'dır. Şehir için 2015 yılı verilerine göre toplam işsiz sayısı yaklaşık 41.155 olarak belirlenmiştir.

**Tablo 25. Erzurum Temel İşgücü Göstergeleri (Bin kişi, 15+ Yaş, Erzurum, 2015)**

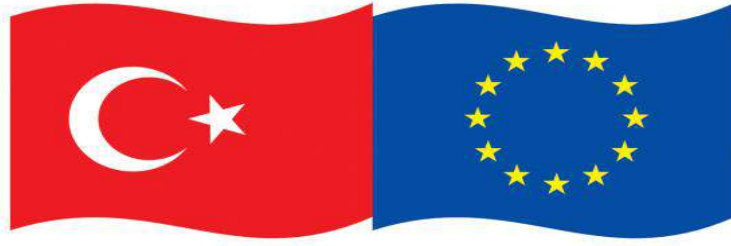
| Göstergeler                            | Kişi Sayısı/Oranlar |
|--|---------------------|
| <b>15 ve Daha Yukarı Yaştaki Nüfus</b> | 257                 |



İNSAN KAYNAKLARININ  
GELİŞTİRİLMESİ  
PROGRAM OTORİTESİ



ÇSGB  
T.C. ÇALIŞMA VE  
SOSYAL GÜVENLİK  
BAKANLIĞI



Bu Proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir

|                               |      |
|-------------------------------|------|
| <b>İşgücü</b>                 | 311  |
| <b>İstihdam</b>               | 291  |
| <b>İşsiz</b>                  | 41   |
| <b>İşgücüne Katılım Oranı</b> | 50,0 |
| <b>İstihdam Oranı</b>         | 46,7 |
| <b>İşsizlik Oranı</b>         | 6,6  |

Kaynak: TÜİK 2015, Nüfus ve Konut Araştırması

şehir %50'lik işgücüne katılım oranı ile diğer illerle karşılaştırıldığında Türkiye genelinde alt sıralardadır. (TÜİK, Nüfus ve Konut Araştırması, 2015). Ancak ilin 2008 yılında %31,2 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 TRA1 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. 2009 yılında Türkiye'de kayıt dışı istihdam oranı %43,8 iken bu oran TRA1 Bölgesinde %59,4'tür. 2016 verilerine göre ise bölgedeki kayıt dışı istihdam oranı %48,8'e gerilemesine rağmen %33,5 olan Türkiye ortalamasının hala üzerindedir.

**Tablo 26. Yıllar İtibarıyla Kayıt Dışı İstihdam**

| Yıllar      | TRA1 Bölgesi | Türkiye |
|-------------|--------------|---------|
| <b>2009</b> | 59,4         | 43,8    |
| <b>2012</b> | 49,3         | 39,0    |
| <b>2016</b> | 48,8         | 33,4    |

Kaynak: TÜİK, 2016. Hanehalkı İşgücü İstatistikleri

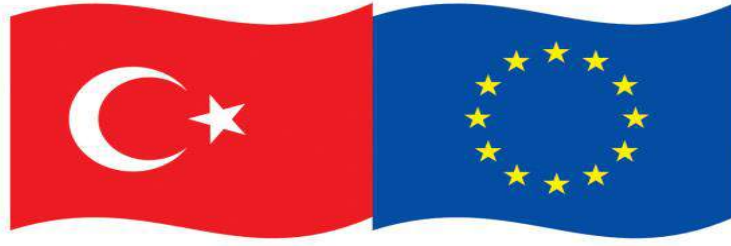
İşgücü piyasasının iyi bir analizini ortaya çıkarmak için istihdamın sektörel dağılımına bakmak kaçınılmazdır. Türkiye ortalamaları ile TRA1 Bölgesi karşılaştırıldığında sanayi ve tarımın payları açısından farkların olduğu görülmektedir.



İNSAN KAYNAKLARININ  
GELİşTİRİLMESİ  
PROGRAM OTORİTESİ



ÇSGB  
T.C. ÇALIşMA VE  
SOSYAL GÜVENLİK  
BAKANLIğI



Bu Proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir

Türkiye’de sektörel paylara bakıldığında sanayi %26 ile tarımın önünde yer alırken bölgede sanayi %11,2 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 %44,3 ile hala güçlü bir konumdadır.

**Tablo 27. TRA1 Bölgesi Kadın-Erkek İşgücüne Katılım Oranları (15+ Yaş, %)**

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

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

Kuzeydoğu Anadolu Bölgesi yukarıdaki tablodan da görülebileceği gibi %21,9 ile en düşük kadın işgücüne katılım oranına sahip bölgelerdendir. Erzurum’un da içinde bulunduğu TRA1 Bölgesine baktığımızda 2011 yılında bu oranın %12,2 olduğu görülmektedir. Bölgedeki erkek katılım oranınının 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.

### 3.9 Erzurum’da Kadın İstihdamı

#### 3.9.1 Kadının İşgücüne Katılım Oranı ve Belirleyici Faktörler

Tablo 27’de yıllar itibarıyla TRA1 Bölgesinde kadın-erkek işgücüne katılım oranları verilmiştir. Bölgede kadın işgücüne katılım oranınının %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.

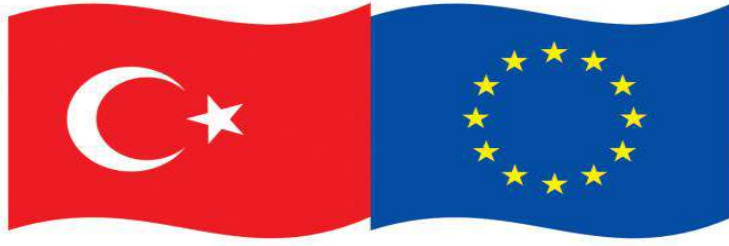
Eğitim kadın istihdamının en önemli belirleyicilerindendir. Kadının eğitim seviyesi yükseldikçe istihdama katılım eğilimi artmaktadır. Bölgede eğitim durumuna göre istihdama katılma oranları incelendiğinde ise önemli farklar göze



İNSAN KAYNAKLARININ  
GELİŞTİRİLMESİ  
PROGRAM OTORİTESİ



ÇSGB  
T.C. ÇALIŞMA VE  
SOSYAL GÜVENLİK  
BAKANLIğI



Bu Proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir

çarpmaktadır. Yükseköğretim mezunlarının yarısı şehirde istihdama katılmaktadır. Okuma yazma bilmeyen kadınların ise yalnızca %4,3'lük kısmı istihdama katılmaktadır. Bu oran lise altı eğitime sahip ve lise mezunlarında da yine düşüktür.

**Tablo 28. Eğitim Durumuna göre İstihdama Katılma Oranı, Kadın, TRA1 Bölgesi (%)**

| Okuma yazma Bilmeyen | Lise Altı | Lise ve Dengi Meslek Okulu | Yükseköğretim |
|----------------------|-----------|----------------------------|---------------|
| 4,3                  | 6,1       | 8,4                        | 53,3          |

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

TRA1 Bölgesinde yaşa göre işgücüne katılım oranlarını incelendiğinde 15-19 yaş arasındaki kadın nüfusunun %7,1'inin, 20-24 yaş aralığındaki kadın nüfusunun %11,2'sinin işgücüne katıldığı görülmektedir. En yüksek katılım oranı ise %15,1 ile 25-34 yaş aralığındaki yaş grubundur.

**Tablo 29. Yaş Göre İşgücüne Katılma Oranı, Kadın, TRA1 (%)**

|      | 15-19 | 20-24 | 25-34 | 35-54 | 55+ |
|------|-------|-------|-------|-------|-----|
| 2015 | 7,1   | 11,2  | 15,1  | 6,8   | 2,9 |

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

### 3.9.2 İşsizlik

2015 itibariyle İldeki işsizlik oranı %6,6 ve işsiz sayısı yaklaşık 42.000'dir.

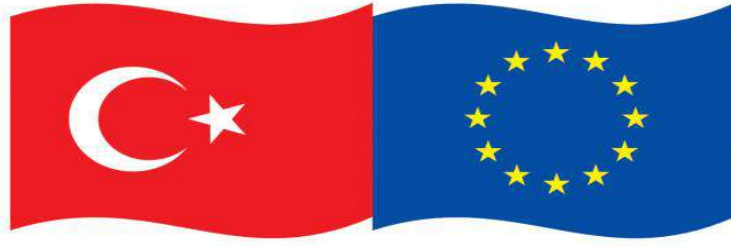
Eğitim durumuna göre işsizlik oranları incelendiğinde ise en yüksek işsizlik oranlarının %8,1 ile lise altı eğitim seviyesine sahip grupta olduğu görülmektedir. En düşük işsizlik oranı ise %0,9 ile yükseköğretim mezunlarındadır. Kadın ve erkeklerdeki duruma ayrı ayrı bakıldığında ise kadın işsizliğinin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



İNSAN KAYNAKLARININ  
GELİŞTİRİLMESİ  
PROGRAM OTORİTESİ



ÇSGB  
T.C. ÇALIŞMA VE  
SOSYAL GÜVENLİK  
BAKANLIĞI



Bu Proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir

**Tablo 30. TRA1 Bölgesi Eğitim Durumuna Göre İşsizlik Oranları (% , 2015)**

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

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

### 3.10 Erzurum'da Yatırım Ortamı

Erzurum, Türkiye'nin Kuzeydoğu Anadolu Bölgesinin en önemli kentlerinden bir tanesidir. Tarihin ilk dönemlerinden beri önemli uygarlık ve medeniyet merkezlerine yakınlığı ile bilinen Erzurum tarih boyunca bölgesinin ticaret ve üretim merkezi olmuştur. Tarih boyunca farklı medeniyetlere ev sahipliği yapan Erzurum bu nedenle önemli bir kültür mirasına da ev sahipliği yapmaktadır.

Erzurum'da yatırım yapılması için birçok neden bulunmaktadır. Bunlardan bazıları şu şekildedir:

- Gelişmiş altyapı ve lojistik imkânı,
- Kuzeydoğu Anadolu'nun merkezinde yer alması, 2 – 3 saatlik mesafede 10'dan fazla şehre (Yaklaşık 5 milyon insana) kolay ulaşım,
- Bünyesinde barındırdığı 2 üniversite ve 100.000'e yakın öğrenci ile kaliteli ve kalifiye işgücü,
- Kafkaslar, Orta Asya ve Ortadoğu pazarına kolay erişim,
- Altyapı yatırımları tamamlanmış 2 adet Organize Sanayi Bölgesi ve lojistik merkez,
- Türkiye'nin en gelişmiş kış sporları altyapısı,
- Kış turizminde 150 günden fazla devam eden sezon,
- Türkiye'nin en önemli doğa sporları merkezlerinden biri olma özelliği,
- Türkiye iller sıralamasında büyükbaş hayvan sayısı bakımından 2., büyükbaş hayvanlardan elde edilen süt miktarı bakımından 3. sırada yer alması,
- Hayvancılık ve organik tarım için uygun arazi yapısı, iklim şartları ve coğrafi koşullara sahip olması.



İNSAN KAYNAKLARININ  
GELİŞTİRİLMESİ  
PROGRAM OTORİTESİ



ÇSGB  
T.C. ÇALIŞMA VE  
SOSYAL GÜVENLİK  
BAKANLIğI



Bu Proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir

Erzurum uzun yıllardır Doğu Anadolu'nun en gelişmiş ili olma özelliğini korumaktadır. İl karayolu ve demiryolu ulaşımının geliştirilmesiyle Doğu Anadolu'dan diğer bölgelere transit geçiş ve ticaret imkânı sunarak coğrafi konumunu daha işlevsel kullanabilecektir. Bu kapsamda yürütölen OVİT tüneli, Kop Dağı Geçişı gibi projeler Erzurum'un Karadeniz ve Güney Doğu Anadolu bölgeleriyle olan etkileşimini güçlendirmiştir. Ayrıca ildeki uluslararası uçuşlara da açık Erzurum Havalimanı yılda 2 milyon yolcu kapasitesiyle hizmet vermektedir. Mevcut durumda Ankara ve İstanbul gibi metropol kentlerle demiryolu bağlantısı bulunan Erzurum'un yürütölen yüksek hızlı tren çalışmalarının tamamlanmasıyla İstanbul ve Ankara ile olan ulaşım süresi önemli ölçüde azalacaktır.

Erzurum'u diğer illerden ayıran önemli yatırım unsurlarından biri de biyogaz potansiyelidir. İl 2015 itibariyle sahip olduğu 670.000 büyükbaş hayvan ile Türkiye'de en fazla büyükbaş hayvana sahip 2. il konumundadır. Bu sayı itibariyle biyogaz tesisinde kullanılması durumunda bu hayvanların gübrelerinden yılda toplam 80 milyon metreküp biyogaz üretilmesi mümkündür. Bu miktardaki biyogaz ile yaklaşık 40 milyon metreküp doğalgazın ikame edilmesi mümkündür. Ayrıca bu biyogaz tesisinden çıkacak gübreler organik olarak değerlendirilebilecektir. Bu veriler değerlendirildiğinde ilde yıllık 2,5 milyon ton organik gübre üretme kapasitesinin olduğu görölmektedir.

Erzurum bölgesi madencilik konusunda endüstriyel hammadde, metaller ve değerli madenler bakımından zengindir. Bölgedeki işlenmemiş yer altı kaynaklarının varlığı, yüksek miktardaki bakır, perlit, pomza taşı, mermer, krom ve demir varlığı bölgenin gelişme sürecini destekleyici önemli fırsatlar sunmaktadır. Bu nedenle başta madenler olmak üzere bölgenin yer altı kaynaklarının işlenerek endüstriye kazandırılması ilin gelişim süreci açısından önem arz etmektedir.

Erzurum yüzölçümü ve mera alanlarının genişliğinin yanı sıra gerek meraların ölkemizin diğer bölgelerine oranla daha az tahrip olması gerekse bu alanlarda çok fazla kimyasal faaliyet yürütölmemiş olması nedeniyle avantajlıdır. 2015 itibariyle bitkisel üretim değeri 332 milyon TL, canlı hayvan değeri 1,6 milyar TL, hayvansal ürünler değeri 560 milyon TL olan Erzurum bu açıdan büyükbaş ve küçükbaş hayvancılık, arıcılık, organik tarım ve hayvancılık, su ürünleri üretimi, gıda ve yem üretimi alanlarında yatırım yapılabilecek kapasiteye sahiptir.

İl büyükbaş hayvan sayısı bakımından Türkiye'de 2., büyükbaş hayvanlardan elde edilen süt miktarı bakımından 3. sıradadır. Erzurum'da senede yaklaşık 750.000 ton süt, 11.500 ton kırmızı et üretimi gerçekleştirilmektedir. Ancak Erzurum'da üretilen sütün büyük kısmı Erzurum dışında işlenmektedir. Üretilen etin ise büyük bir kısmı karkas et olarak piyasaya sunulmaktadır. Bu nedenle Erzurum süt ürünleri üretimine ve işlenmiş et üretimine yönelik yapılabilecek yatırımlar için büyük bir potansiyel barındırmaktadır.



İNSAN KAYNAKLARININ  
GELİŞTİRİLMESİ  
PROGRAM OTORİTESİ



ÇSGB  
T.C. ÇALIŞMA VE  
SOSYAL GÜVENLİK  
BAKANLIğI





Bu Proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir

İl Ekonomi Bakanlığı Teşvik Sistemi Uygulamalarından Genel Teşvik Uygulamaları, Bölgesel Teşvik Uygulamaları, Büyük Ölçekli Yatırımların Teşviki ve Stratejik Yatırımların Teşviki programlarından yararlanmaktadır. Teşvik Sistemi kapsamında 5. bölgede değerlendirilen Erzurum'da yatırımcılar vergi desteği, faiz desteği, KDV istisnası, gelir vergisi stopajı desteği, yatırım yeri tahsisi, sigorta primi desteği, sigorta primi işveren hissesi desteği, KDV iadesi, gümrük vergisi muafiyeti gibi teşviklerden yararlanabilmektedir. Bu bağlamda Erzurum yatırım yapılabilecek potansiyel barındıran sektörleri ve devletin sağladığı teşvikler sayesinde yatırım yapmaya uygun bir il konumundadır. İlin her geçen gün gelişen altyapısı ve yatırımcılara sağlanan kolaylıklar neticesinde Doğu Anadolu'nun en gelişmiş ili olan Erzurum'un büyüme sürecinin hızlanarak sadece bölgesinin değil Türkiye'nin en gelişmiş illerinden biri olması beklenmektedir.



İNSAN KAYNAKLARININ  
GELİŞTİRİLMESİ  
PROGRAM OTORİTESİ



ÇSGB  
T.C. ÇALIŞMA VE  
SOSYAL GÜVENLİK  
BAKANLIğI



Bu Proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir

## 4. ANKET ANALİZ SONUÇLARI

Araştırma çalışmasında Erzurum'da kadın istihdamının mevcut durum analizini yapmak, kadınların istihdama düşük katılımının nedenlerini tespit etmek, Erzurum'da 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 Erzurum'da işverenlerin kadın istihdamına bakış açıları, tutumları ve algıları değerlendirilmiştir.

Kadınlara 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 Erzurum'da kadın istihdamı noktasında önem arz eden konularda değerlendirmede bulunmak amacıyla aşağıda sunulmuştur.

### 4.1 Kadınlar İle Yapılan Anket Analiz Sonuçları

#### 4.1.1 Yaş Durumu

Ankete katılan 200 kadının yaş durumları incelendiğinde en yüksek sayıya 17 kişi ile 50 ve üzeri yaştaki kadınların sahip olduğu görülmüştür. Bunu 12 kişi ile 25 yaşındaki ve 10 kişi ile 40 yaşındaki kadınların takip ettiği görülmektedir. Diğer yaş gruplarındaki ise benzer sayılarda kadına ulaşılarak her yaş grubunun görüşünün alındığı görülmektedir.

Tablo 31. Kadınların Yaş Durumu

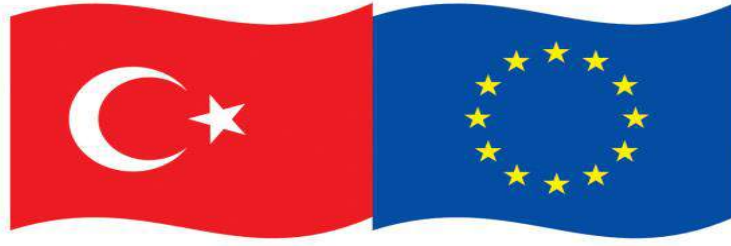
| Yaş | Kişi Sayısı |
|-----|-------------|
| 18  | 2           |
| 19  | 3           |
| 20  | 4           |
| 21  | 2           |
| 22  | 1           |



İNSAN KAYNAKLARININ  
GELİŞTİRİLMESİ  
PROGRAM OTORİTESİ



ÇSGB  
T.C. ÇALIŞMA VE  
SOSYAL GÜVENLİK  
BAKANLIĞI



Bu Proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir

|                |    |
|----------------|----|
| 23             | 8  |
| 24             | 7  |
| 25             | 12 |
| 26             | 7  |
| 27             | 6  |
| 28             | 7  |
| 29             | 6  |
| 30             | 7  |
| 31             | 6  |
| 32             | 7  |
| 33             | 6  |
| 34             | 7  |
| 35             | 9  |
| 36             | 8  |
| 37             | 5  |
| 38             | 5  |
| 39             | 3  |
| 40             | 10 |
| 41             | 5  |
| 42             | 3  |
| 43             | 6  |
| 44             | 7  |
| 45             | 5  |
| 46             | 5  |
| 47             | 2  |
| 48             | 1  |
| 49             | 1  |
| 50 ve üstü     | 17 |
| Yanıt Vermeyen | 10 |

#### 4.1.2 Kadınların Doğum Yeri

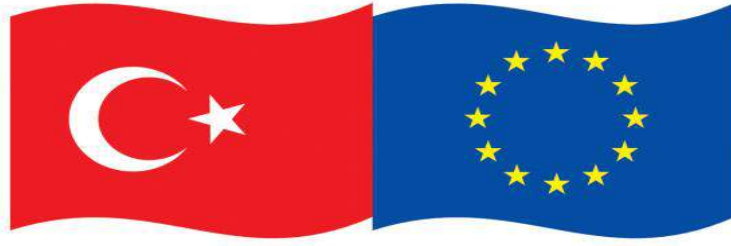
Ankete katılan kadınların doğum yeri bilgileri incelendiğinde %89'unun doğum yerinin Erzurum, %11'inin doğum yerinin diğer şehirler olduğu görülmektedir.



İNSAN KAYNAKLARININ  
GELİŞTİRİLMESİ  
PROGRAM OTORİTESİ

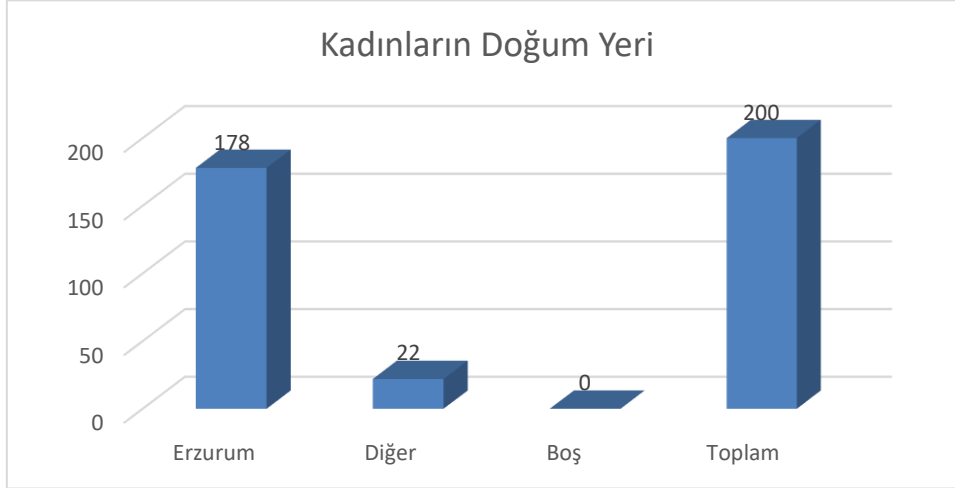


ÇSGB  
T.C. ÇALIŞMA VE  
SOSYAL GÜVENLİK  
BAKANLIğI



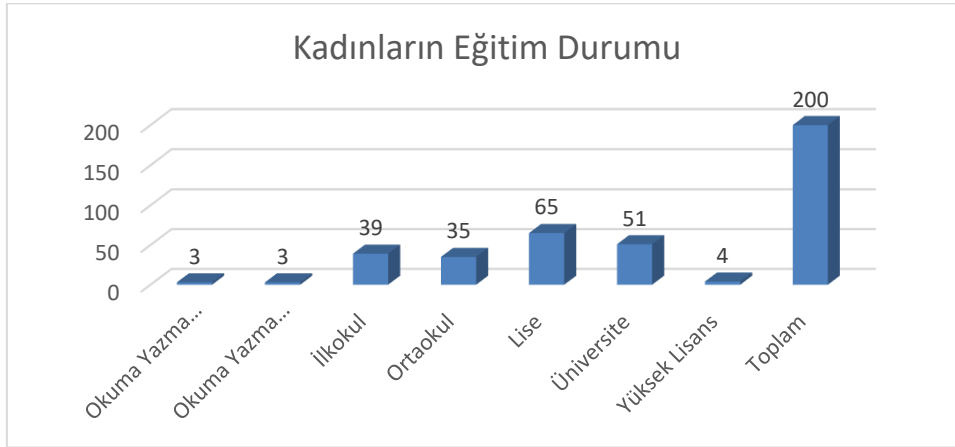
Bu Proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir

**Grafik 1- Kadınların Doğum Yeri (%)**



#### 4.1.3 Kadınların Eğitim Durumu

**Grafik 2- Kadınların Eğitim Durumu (%)**



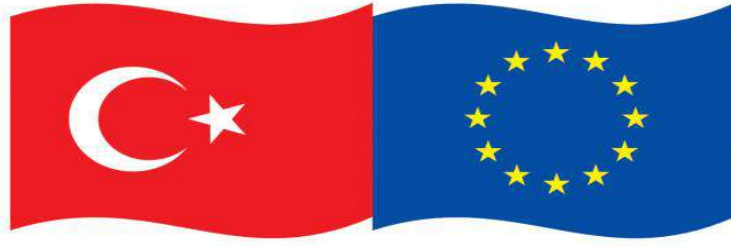
Ankete katılan kadınların eğitim durumu incelendiğinde sırasıyla lise (%32,5), üniversite (%25,5) ve ilkokul (%19,5) mezunlarının ağırlıkta olduğu görülmektedir.



İNSAN KAYNAKLARININ  
GELİŞTİRİLMESİ  
PROGRAM OTORİTESİ



ÇSGB  
T.C. ÇALIŞMA VE  
SOSYAL GÜVENLİK  
BAKANLIğI

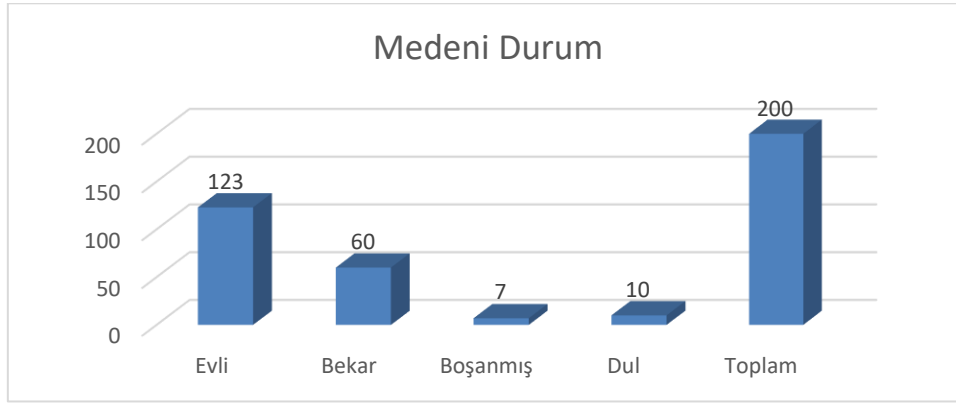


Bu Proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir

#### 4.1.4 Kadınların Medeni Durumu

Ankete katılan kadınların medeni durumunu öğrenmek amacıyla sorulan soruda 123 kadın evli, 60 kadın bekâr ve 10 kadın dul, 7 kadın boşanmış olduğunu beyan etmiştir. Bu veriler ışığında anket çalışmasına katılan kadınların %61,5'inin evli olduğu görülmektedir.

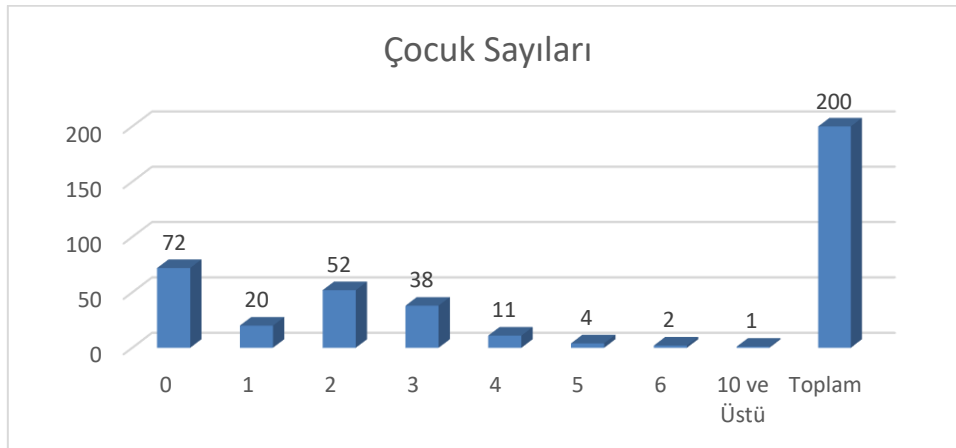
**Grafik 3. Kadınların Medeni Durumları**



#### 4.1.5 Çocuk Sayıları

Ankete katılan kadınların çocuk sayısı incelendiğinde %36 ile çocuk sahibi olmayan kadınların ön planda olduğu görülmektedir. Bu grubu %26 ile 2 çocuk sahibi kadınlar, %19 ile 3 çocuk sahibi kadınlar ve %10 ile 1 çocuk sahibi kadınlar takip etmektedir. Ankete göre 10 ve üzeri çocuğu sahip ise 1 kadın bulunmaktadır.

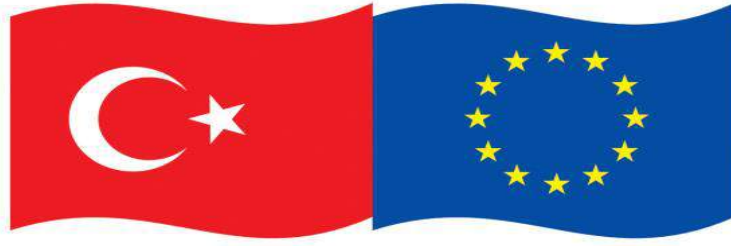
**Grafik 4- Çocuk Sayıları**



İNSAN KAYNAKLARININ  
GELİŞTİRİLMESİ  
PROGRAM OTORİTESİ



ÇSGB  
T.C. ÇALIŞMA VE  
SOSYAL GÜVENLİK  
BAKANLIğI

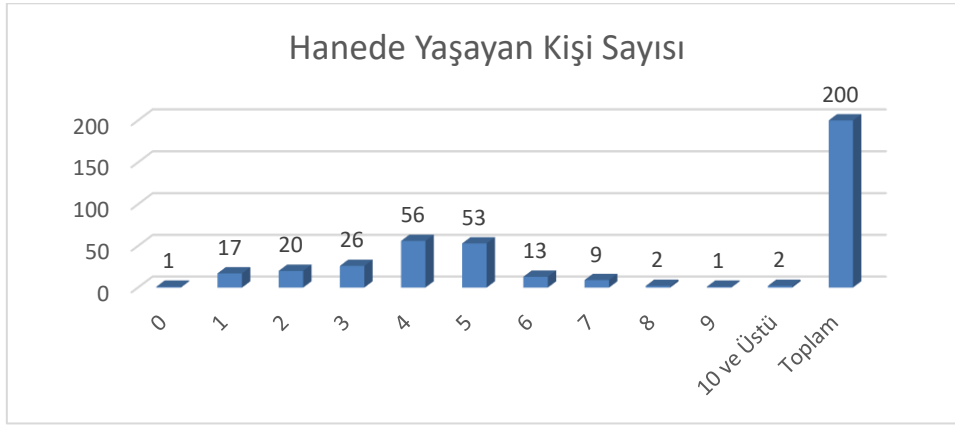


Bu Proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir

#### 4.1.6 Hanede Yaşayan Kişi Sayısı

Kadınlara hanelerinde kaç kişinin yaşadığı sorulmuştur. Verilen cevaplara göre kadınların %28'inin hanesinde 4 kişi, %26,5'inin hanesinde 5 kişi, %13'ünün hanesinde ise 3 kişi yaşadığı görülmektedir. Hanede yaşayan birey sayısına verilen en yüksek cevap ise 10 ve üzeri olmuştur.

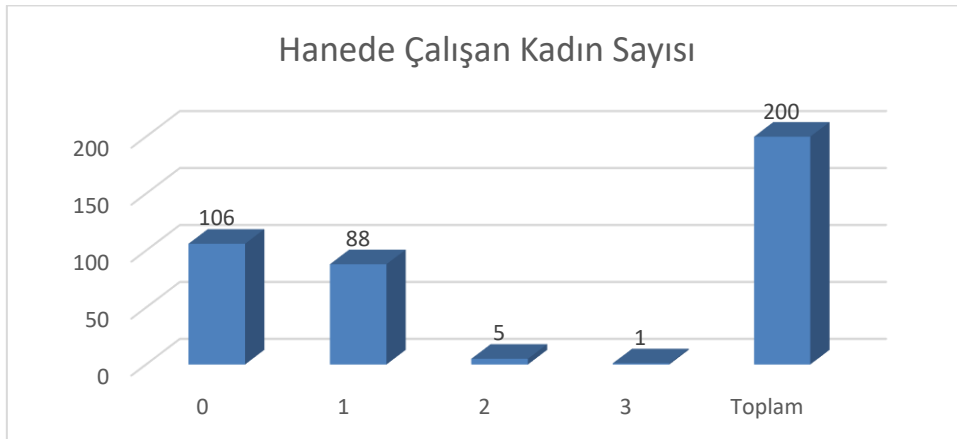
**Grafik 5- Hanede Yaşayan Kişi Sayısı**



#### 4.1.7 Hanede Çalışan Kadın Sayısı

Erzurumlu kadınlara hanelerinde kaç kadının çalıştığı sorulmuştur. Kadınların %53'ü hanelerinde çalışan kadın olmadığını belirtmiştir. Buna karşın kadınların %44'ü hanelerinde bir kadın çalıştığını belirtmiştir.

**Grafik 6- Hanede Çalışan Kadın Sayısı**

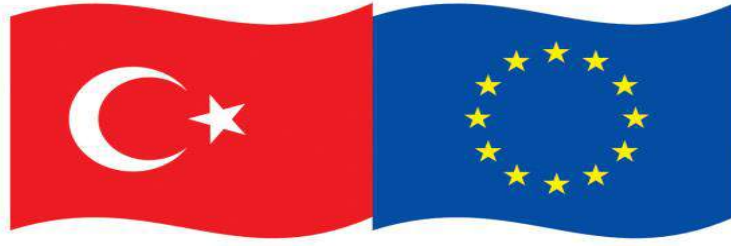


İNSAN KAYNAKLARININ  
GELİŞTİRİLMESİ  
PROGRAM OTORİTESİ



ÇSGB  
T.C. ÇALIŞMA VE  
SOSYAL GÜVENLİK  
BAKANLIĞI



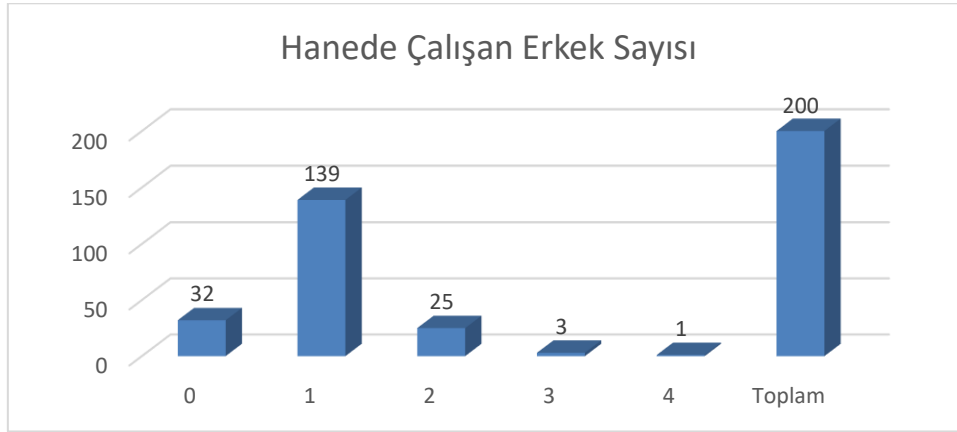


Bu Proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir

#### 4.1.8 Hanede Çalışan Erkek Sayısı

Ankete katılan kadınlara hanelerinde çalışan erkek sayısı sorulmuştur. Buna göre kadınların %69,5'i hanelerinde bir erkek çalıştığını, %12,5'i ise 2 erkek çalıştığını belirtmiştir. Kadınların %16'sı hanelerinde çalışan erkek olmadığını belirtmiştir.

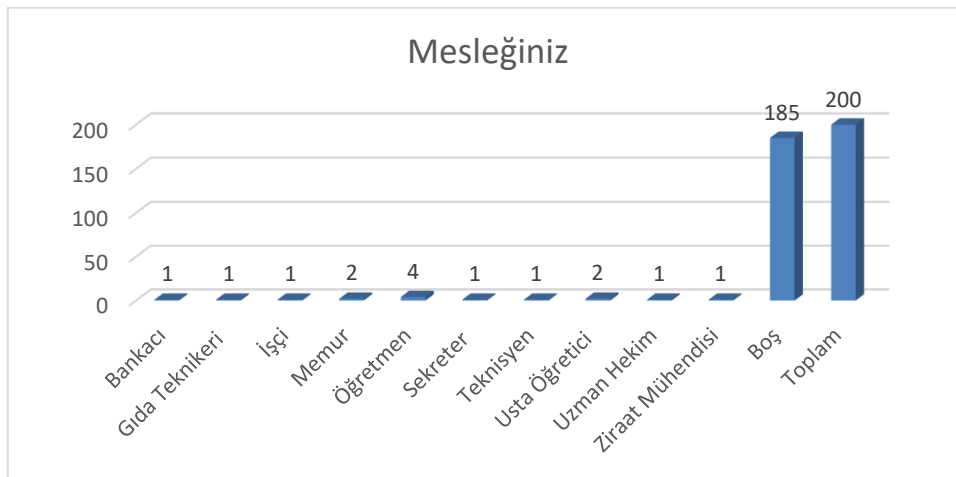
Grafik 7- Hanede Çalışan Erkek Sayısı



#### 4.1.9 Kadınların Meslek Grupları

Ankete katılan kadınların meslek gruplarını tespit edebilmek amacıyla sorulan soruya alınan cevaplara göre katılımcıların %92,5'i herhangi bir mesleği olmadığını belirtmiştir. En fazla sayıya sahip meslek gruplarını öğretmenlik ve memurluk oluştururken diğer meslek gruplarında belirgin bir yığılma görülmemektedir.

Grafik 8- Kadınların Meslek Grupları

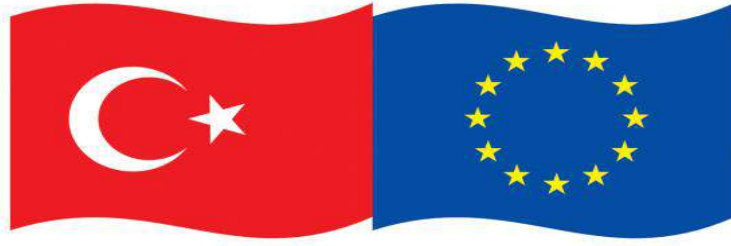


İNSAN KAYNAKLARININ  
GELİŞTİRİLMESİ  
PROGRAM OTORİTESİ



ÇSGB

T.C. ÇALIŞMA VE  
SOSYAL GÜVENLİK  
BAKANLIğI



Bu Proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir

#### 4.1.10 Kadınların Mesleki Bilgisi ve Kişisel Becerileri

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 32. Kadınların Mesleki Bilgisi ve Kişisel Becerileri**

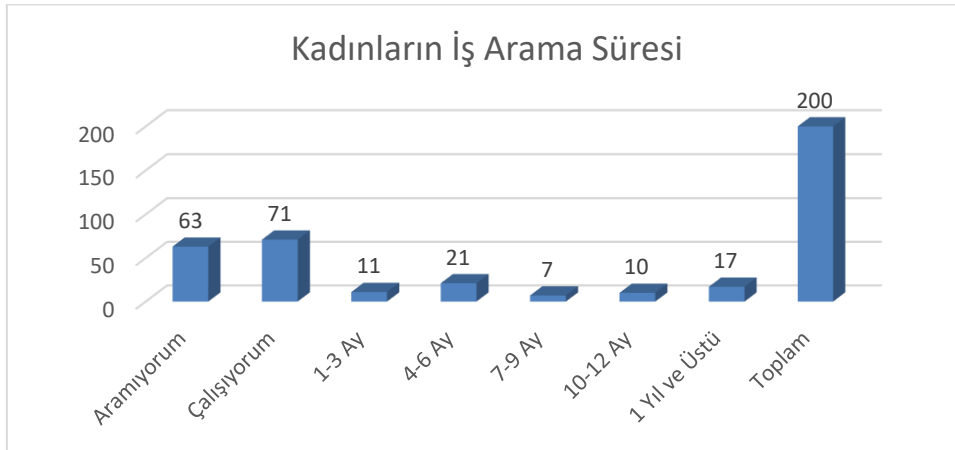
|                                       |                  | Evet | Hayır | Toplam |
|---------------------------------------|------------------|------|-------|--------|
| <b>Bilgisayar Kullanabilme</b>        | <b>Sayı</b>      | 129  | 71    | 200    |
|                                       | <b>Yüzde (%)</b> | 64,5 | 35,5  | 100,0  |
| <b>Yabancı Dil Bilme</b>              | <b>Sayı</b>      | 47   | 153   | 200    |
|                                       | <b>Yüzde (%)</b> | 23,5 | 76,5  | 100,0  |
| <b>Mesleki Sertifikaya Sahip Olma</b> | <b>Sayı</b>      | 66   | 134   | 200    |
|                                       | <b>Yüzde (%)</b> | 33   | 67    | 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. Yabancı dil bildiğini beyan eden kadınların %87,2'si İngilizce bilmektedir.

#### 4.1.11 Kadınların İş Arama Süresi

Ankete katılan kadınların iş arayıp aramadığını öğrenmek amacıyla sorulan soruya verilen cevaplara göre kadınların %31,5'i iş aramamakta, %35,5'i ise hali hazırda çalışmaktadır. Kadınların %33'ü aktif olarak iş aramaktadır.

**Grafik 9- Kadınların İş Arama Süresi**



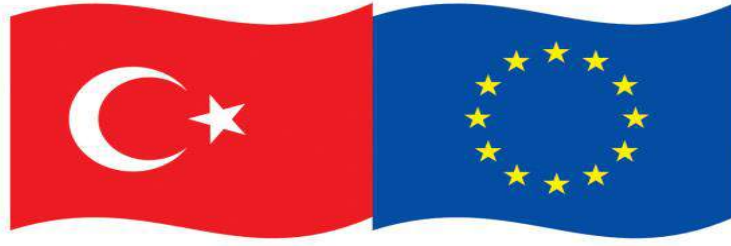
Kadınların iş arama sürelerine bakıldığında ise %10,5'inin 4-6 aydır, %8,5'inin 1 yıl ve üzerinde, %5,5'inin ise 1-3 aydır iş aradığı görülmektedir.



İNSAN KAYNAKLARININ  
GELİŞTİRİLMESİ  
PROGRAM OTORİTESİ



ÇSGB  
T.C. ÇALIŞMA VE  
SOSYAL GÜVENLİK  
BAKANLIĞI



Bu Proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir

#### 4.1.12 Hangi Pozisyonda Çalışmak Üzere İş Arıyorsunuz?

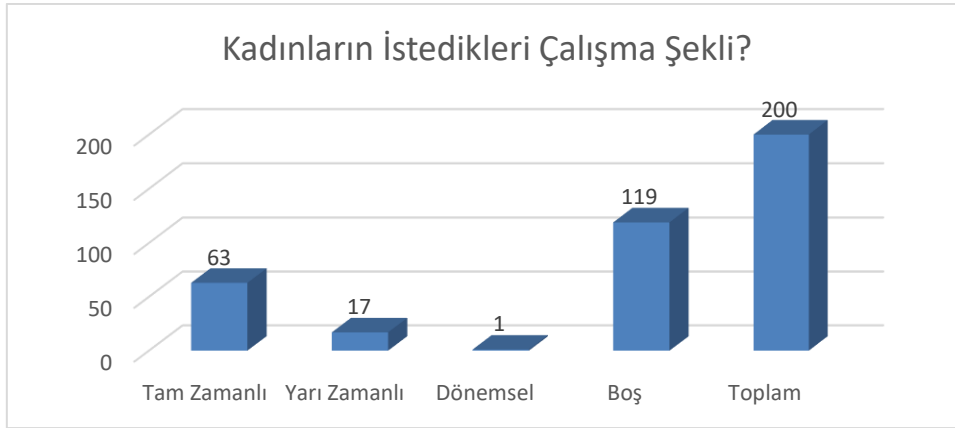
Grafik 10. Hangi Pozisyonda Çalışmak Üzere İş Arıyorsunuz?



200 kadına uygulanan ankette kadınların %93'ü soruyu yanıtızs bırakmıştır. Çalışmak istediğini beyan eden kadınların ise 5'i öğretmen, 2'si sekreter, 2'si aşçı pozisyonunda çalışmak istediğini belirtmiştir.

#### 4.1.13 Kadınların İstedikleri Çalışma Şekli

Grafik 11. Kadınların İstedikleri Çalışma Şekli (%)



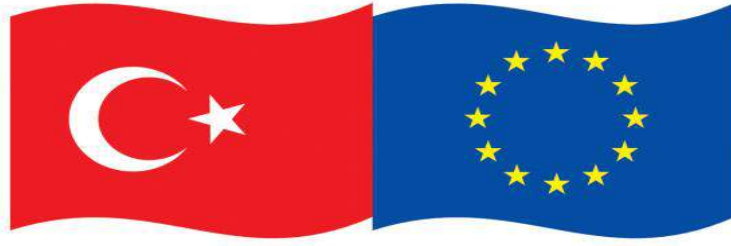
Kadınlara istedikleri çalışma şekli sorulduğunda %31,5'i tam zamanlı, %8,5'i yarı zamanlı çalışmak istediğini belirtmiştir. Kadınlar arasında mevsimlik, dönemsel çalışmak istediğini belirten 1 kişi olmuştur.



İNSAN KAYNAKLARININ  
GELİŞTİRİLMESİ  
PROGRAM OTORİTESİ



ÇSGB  
T.C. ÇALIŞMA VE  
SOSYAL GÜVENLİK  
BAKANLIğI

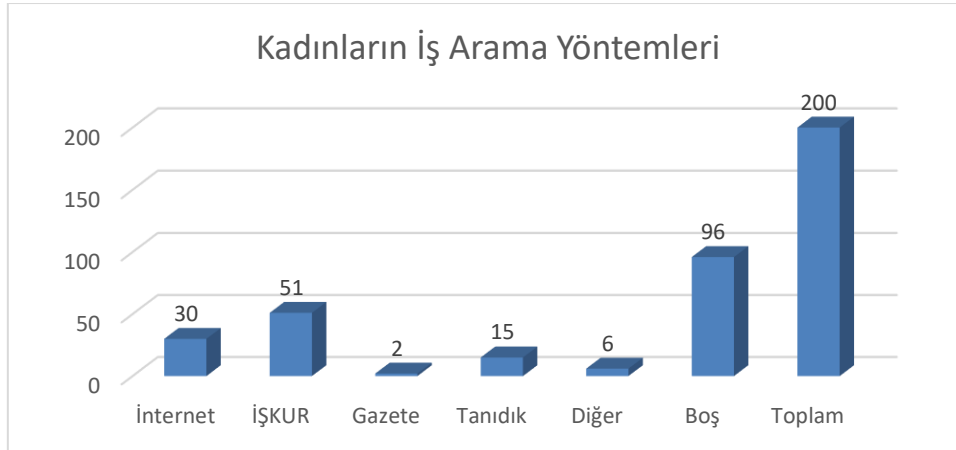


Bu Proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir

#### 4.1.14 Kadınların İş Arama Yöntemleri

Erzurum'daki kadınların tercih ettikleri iş arama yöntemleri aşağıdaki grafik doğrultusunda incelendiğinde %25,5'inin İŞKUR, %15'inin internet, %7,5'inin tanıdık aracılığıyla iş aradığı görülmektedir.

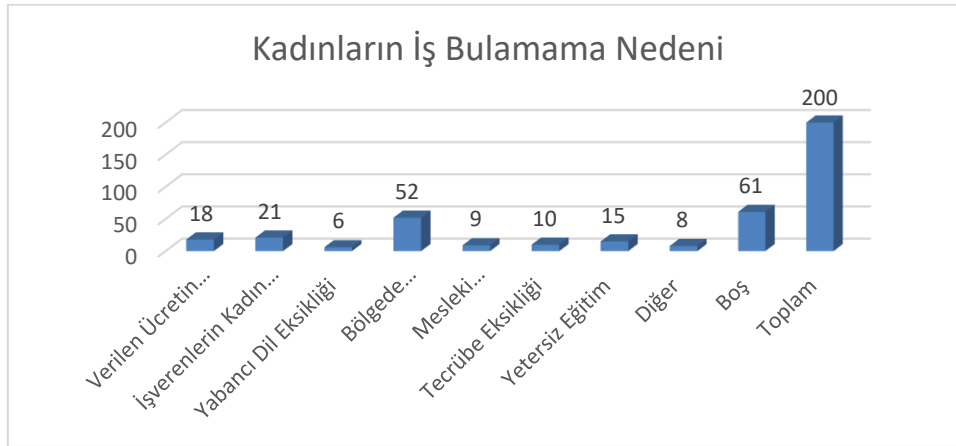
**Grafik 12. Kadınların İş Arama Yöntemleri**



#### 4.1.15 Kadınların İş Bulamama Nedeni

Ankette iş bulamama nedenleri sorulduğunda kadınların %26'sı en önemli nedenin bölgede kadınlara yönelik iş imkânlarının az olduğunu belirtmiştir. Ardından %10,5 ile işverenlerin kadın işçi çalıştırmak istememesi en önemli 2. neden olarak belirtilmiştir. %9 ile en önemli 3. neden ise verilen ücretlerin yetersizliği olarak beyan edilmiştir.

**Grafik 13- Kadınların İş Bulamama Nedeni**



İNSAN KAYNAKLARININ  
GELİŞTİRİLMESİ  
PROGRAM OTORİTESİ



T.C. ÇALIŞMA VE  
SOSYAL GÜVENLİK  
BAKANLIĞI

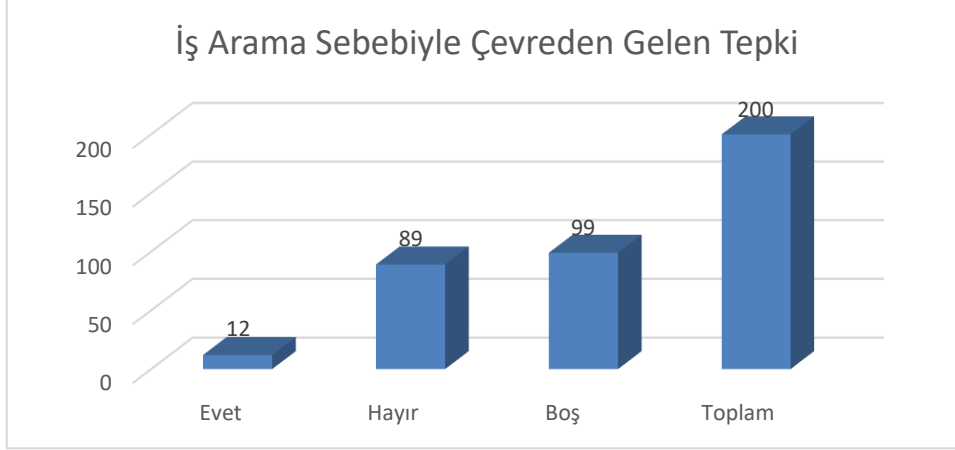


Bu Proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir

#### 4.1.16 İş Arama Sebebiyle Çevreden Gelen Tepki

Ankete katılan kadınlara iş aradıkları için evreden tepki alıp almadıkları sorulmuştur. Kadınların %6'sı tepki aldığını belirtirken %44,5'i tepki almadığını belirtmiştir. Kadınların geri kalan kısmı soruyu yanıtızsız bırakmıştır.

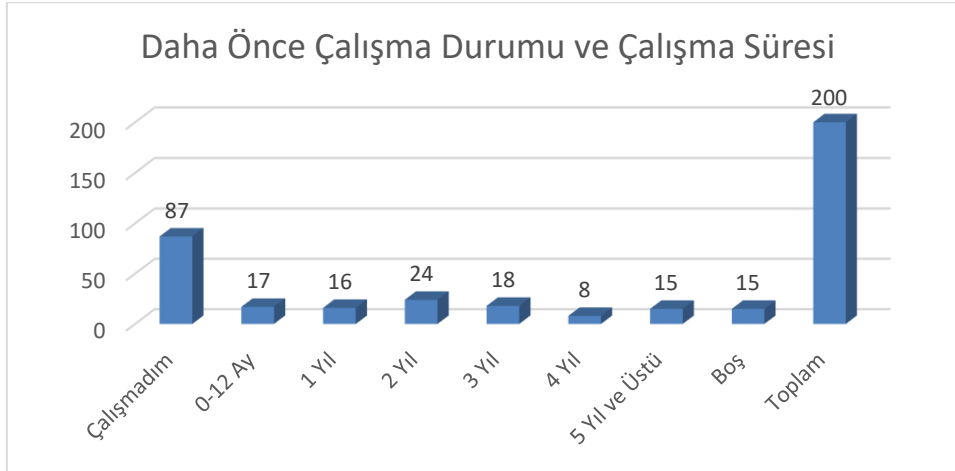
**Grafik 14- İş Arama Sebebiyle Çevreden Gelen Tepki**



#### 4.1.17 Daha Önce Bir İşte Çalışma Durumu ve Çalışma Süresi

Kadınlara daha önce bir işte çalışıp çalışmadıkları ve çalıştırsa ne kadar süre çalıştıkları sorulmuştur. Kadınların %43,5'i daha önce herhangi bir işte çalışmadığını belirtmiştir. Çalıştığını beyan eden kadınların ise %12'si 2 yıl, %9'u 3 yıl, %8,5'i ise 0-12 ay çalıştığını belirtmiştir.

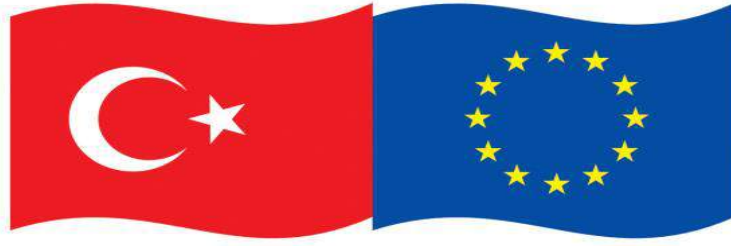
**Grafik 15- Daha Önce Çalışma Durumu ve Çalışma Süresi**



İNSAN KAYNAKLARININ  
GELİŞTİRİLMESİ  
PROGRAM OTORİTESİ



ÇSGB  
T.C. ÇALIŞMA VE  
SOSYAL GÜVENLİK  
BAKANLIĞI

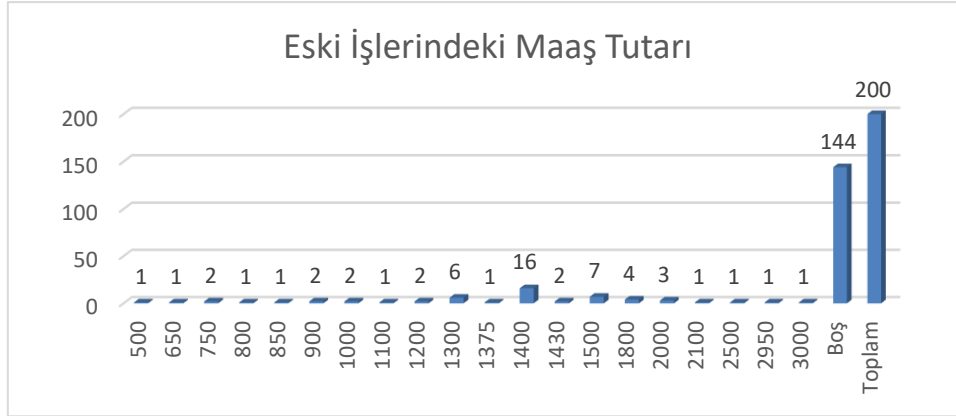


Bu Proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir

#### 4.1.18 Eski İşlerindeki Maaş Tutarı

Erzurumlu kadınlara daha önce çalışmış oldukları işyerlerinden aldıkları maaş tutarları sorulmuştur. Aşağıdaki tablodan da görüleceği üzere kadınların en fazla asgari ücret düzeyinde çalıştığı görülmektedir.

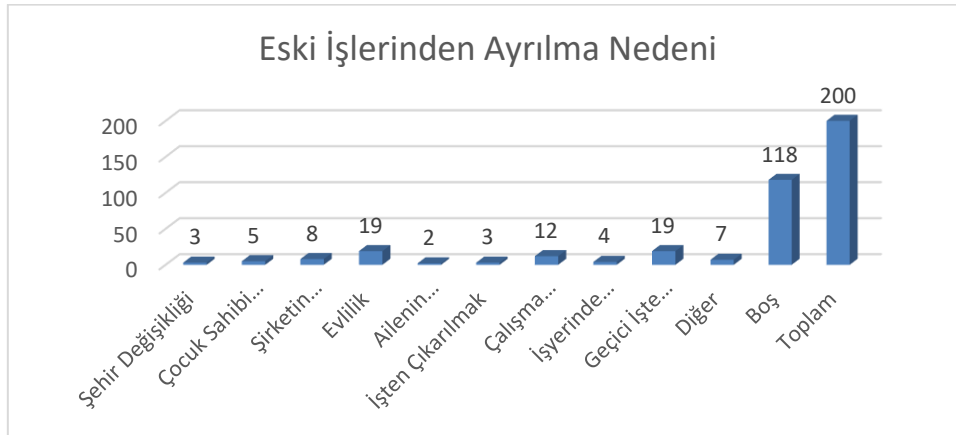
**Grafik 16- Eski İşlerindeki Maaş Tutarı**



#### 4.1.19 Eski İşlerinden Ayrılma Nedeni

Kadınların işten ayrılma nedenlerini tespit edebilmek amacıyla hangi nedenle çalıştıkları işten ayrıldıkları sorulmuştur. Ankete katılan kadınların %59'u soruyu yanıtsız bırakmıştır. Diğer kadınların %9,5'i evlilik ve geçici bir işte çalışma nedeniyle, %6'sı çalışma koşullarının ağır olması nedeniyle, %4'ü ise çalıştıkları kurumun kapanması nedeniyle işten ayrıldığını belirtmiştir.

**Grafik 17- Eski İşlerinden Ayrılma Nedeni**



İNSAN KAYNAKLARININ  
GELİŞTİRİLMESİ  
PROGRAM OTORİTESİ



ÇSGB  
T.C. ÇALIŞMA VE  
SOSYAL GÜVENLİK  
BAKANLIğI



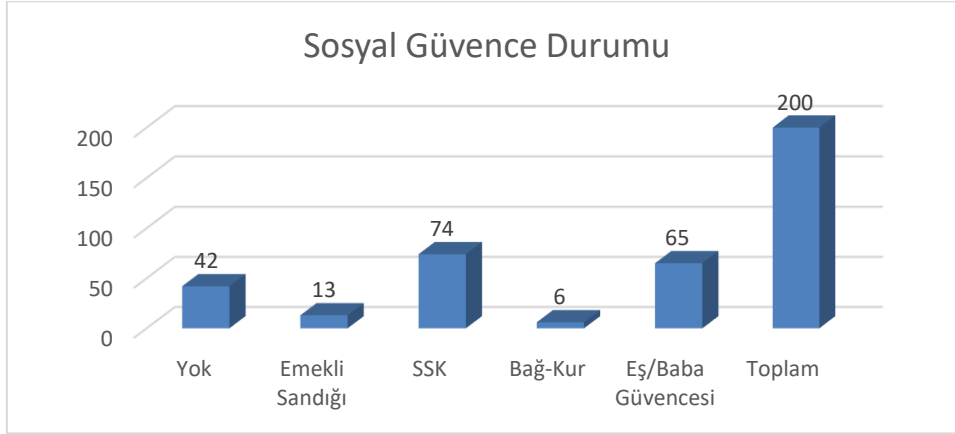


Bu Proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir

#### 4.1.20 Sosyal Güvence Durumu

Ankete katılan kadınlara sosyal güvence durumları sorulmuştur. Kadınların %37'si SSK'lı olduğunu, %32,5'i eşinin ya da babasının üzerinden sosyal güvence altında olduğunu belirtmiştir. Verilen cevaplara göre kadınların %21'inin herhangi bir sosyal güvencesi olmadığı görülmektedir.

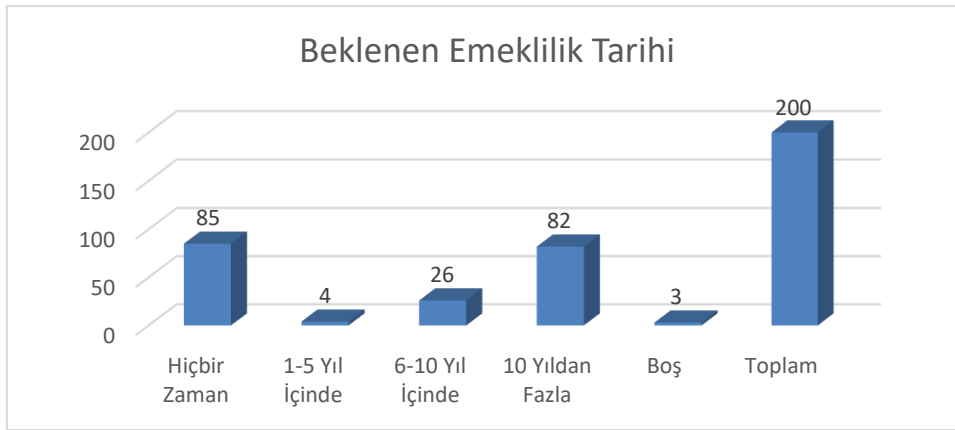
**Grafik 18- Sosyal Güvence Durumu**



#### 4.1.21 Beklenen Emeklilik Tarihi

Kadınlara ankette ne zaman emekli olmayı planladıkları sorulmuştur. Kadınların %42,5'i hiçbir zaman emekli olamayacağını söylerken %41'i 10 yıldan fazla bir sürede emekli olabileceğini söylemiştir. Kadınların %13'ü ise 6-10 yıl içinde emekli olabileceğini belirtmiştir.

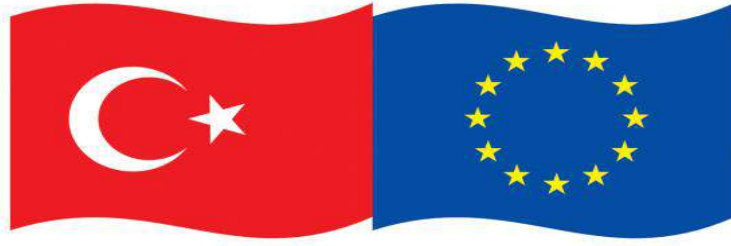
**Grafik 19- Beklenen Emeklilik Tarihi**



İNSAN KAYNAKLARININ  
GELİŞTİRİLMESİ  
PROGRAM OTORİTESİ



ÇSGB  
T.C. ÇALIŞMA VE  
SOSYAL GÜVENLİK  
BAKANLIĞI

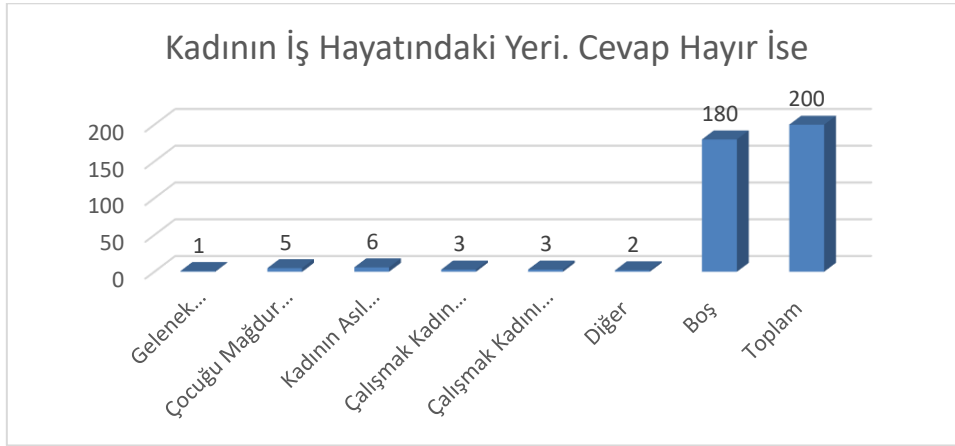


Bu Proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir

#### 4.1.22 Kadının İş Hayatındaki Yeri

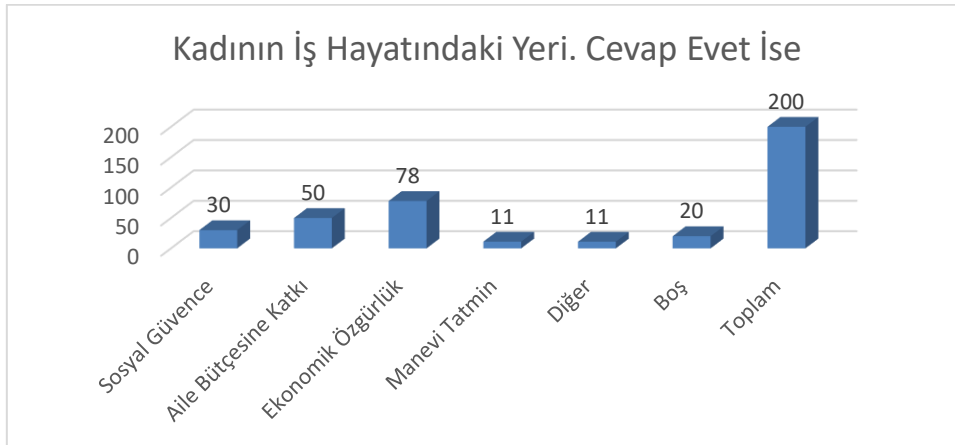
Ankete katılan kadınlara kadının iş hayatında yeri olup olmadığı sorulmuştur. Kadınlardan cevabı hayır olanların gerekçesi aşağıdaki grafikte yer almaktadır. Buna göre kadınların %3'ü kadının asıl görevinin çocuk bakımı ve ev işleri olduğunu düşünmektedir. %2,5'i ise çocuğun mağdur olacağını düşünmektedir.

**Grafik 20- Kadının İş Hayatındaki Yeri. Cevap Hayır İse**



Kadının iş hayatında yeri var mı sorusunu evet olarak cevaplandıranların gerekçeleri ise aşağıdaki grafikte yer almaktadır. Buna göre kadınların %39'u ekonomik özgürlük, %25'i aile bütçesine katkı, %15'i sosyal güvence gerekçesiyle kadının iş hayatında yeri olduğunu belirtmiştir.

**Grafik 21- Kadının İş Hayatındaki Yeri. Cevap Evet İse**



İNSAN KAYNAKLARININ  
GELİŞTİRİLMESİ  
PROGRAM OTORİTESİ



ÇSGB  
T.C. ÇALIŞMA VE  
SOSYAL GÜVENLİK  
BAKANLIğI

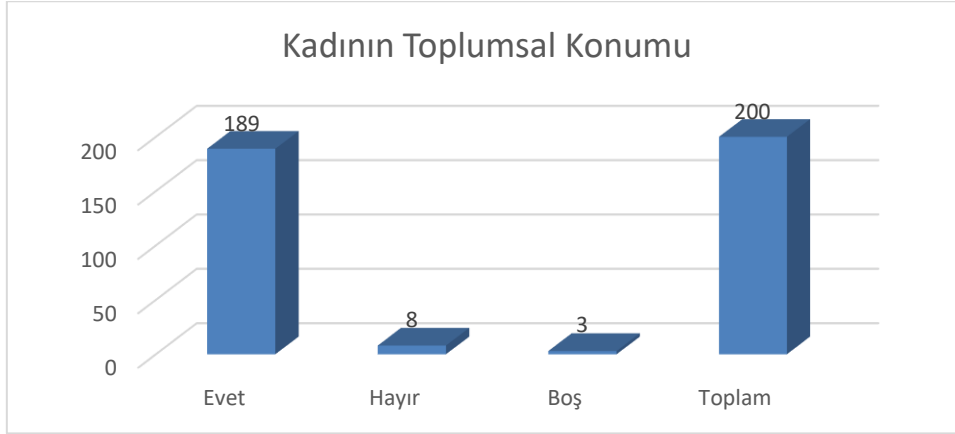


Bu Proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir

#### 4.1.23 Kadının Toplumsal Konumu

Ankete katılanlara çalışmanın aile içinde ve toplumda kadının konumunu güçlendirip glendirmediiyle ilgili fikirleri sorulmuştur. Soruyu yanıtlayan kadınların %94,5'i çalışmanın kadının konumunu güçlendireceğini belirtirken %4' çalışmanın kadının konumunu glendirmeyeceğini belirtmiştir.

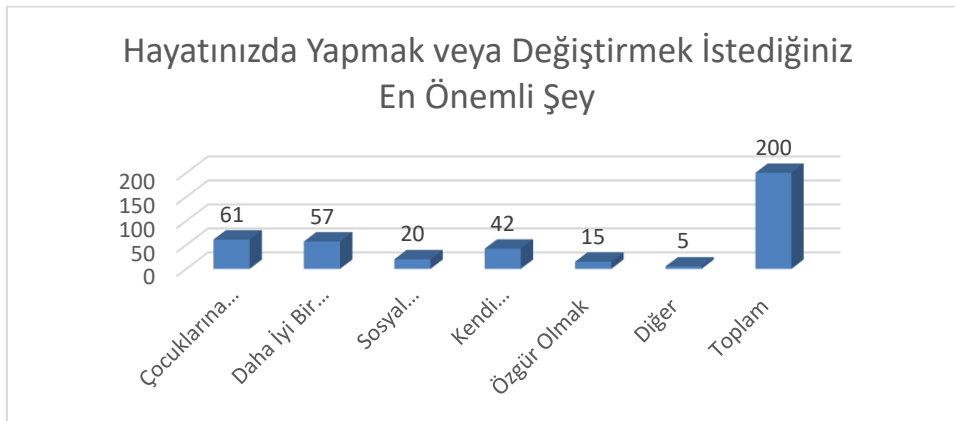
**Grafik 22- Kadının Toplumsal Konumu**



#### 4.1.24 Hayatınızda Yapmak veya Değiştirmek İstediiğiniz En önemli şey

Anketi yanıtlayan katılımcılara bir kadın olarak hayatınızda yapmak veya değiştirmek istediğiniz en önemli şey nedir sorusu yneltiimiştir. Kadınların %30,5'i çocuklarına daha iyi bir gelecek sağlamak, %28,5'i daha iyi bir eğitim almak, %21'i kendi parasını kazanmak, %10'u ise sosyal aktivitelere katılmak istediğini belirtmiştir.

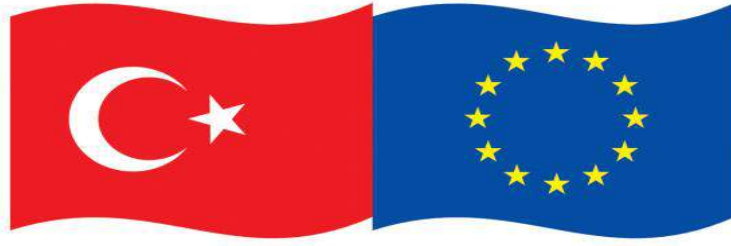
**Grafik 23- Hayatınızda Yapmak veya Değiştirmek İstediiğiniz En önemli şey**



İNSAN KAYNAKLARININ  
GELİşTİRİLMESİ  
PROGRAM OTORİTESİ



ÇSGB  
T.C. ÇALIşMA VE  
SOSYAL GÜVENLİK  
BAKANLIĞI

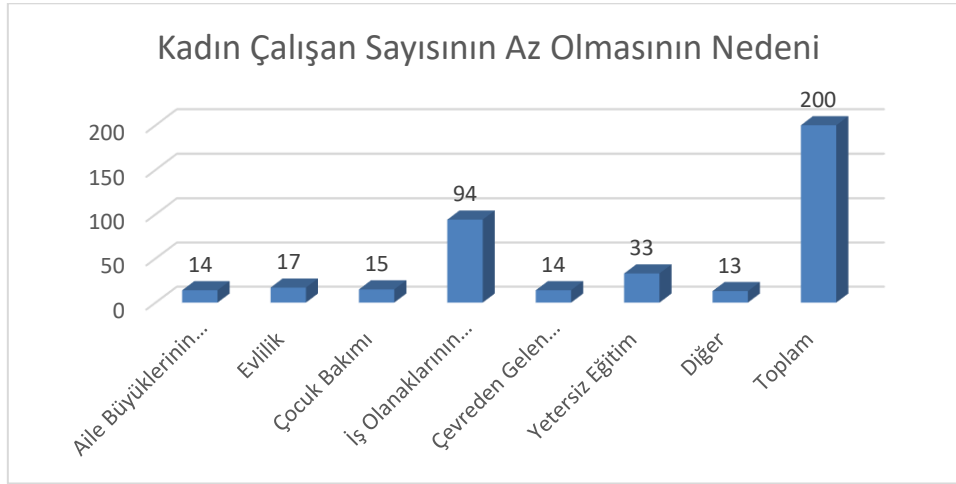


Bu Proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir

#### 4.1.25 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 %47 iş olanaklarının azlığı, %16,5 yetersiz eğitim, %8,5 evlilik cevabı vermiştir.

**Grafik 24- Kadın Çalışan Sayısının Az Olmasının Nedeni**



#### 4.2 İşletmeler İle Yapılan Anketlerin Analiz Sonuçları

##### 4.2.1 Kuruluş Yılları

İşletmelerin kuruluş yılları incelendiğinde son 10 yılda kurulan işletmelerin oranının %26 görülmektedir. Buradan hareketle ankete katılan işletmelerin genellikle uzun yıllardır faaliyet gösteren köklü kuruluşlar olduğu anlaşılmaktadır.

**Tablo 33- İşletme Kuruluş Yılları**

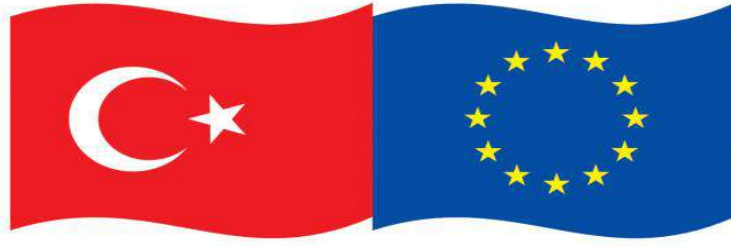
| Kuruluş Yılı | Şirket sayısı |
|--------------|---------------|
| 1980 ve altı | 12            |
| 1981         | 2             |
| 1984         | 1             |
| 1985         | 4             |
| 1986         | 2             |
| 1988         | 1             |



İNSAN KAYNAKLARININ  
GELİŞTİRİLMESİ  
PROGRAM OTORİTESİ



ÇSGB  
T.C. ÇALIŞMA VE  
SOSYAL GÜVENLİK  
BAKANLIĞI



Bu Proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir

|      |    |
|------|----|
| 1990 | 1  |
| 1992 | 1  |
| 1993 | 2  |
| 1995 | 5  |
| 1996 | 2  |
| 1997 | 2  |
| 1998 | 3  |
| 1999 | 1  |
| 2000 | 3  |
| 2001 | 5  |
| 2002 | 5  |
| 2004 | 3  |
| 2005 | 2  |
| 2006 | 1  |
| 2007 | 5  |
| 2008 | 4  |
| 2009 | 3  |
| 2010 | 6  |
| 2011 | 7  |
| 2012 | 5  |
| 2013 | 1  |
| 2014 | 3  |
| 2015 | 4  |
| 2016 | 11 |
| 2017 | 3  |

#### 4.2.2 İşletmelerin Hukuki Yapısı

Ankete katılan işletmelerin hukuki yapıları incelendiğinde %87'sinin şahıs şirketi olduğu görülmektedir. İşletmelerin %8'i limitet şirket, %5'i ise anonim şirket olduğunu belirtmiştir.

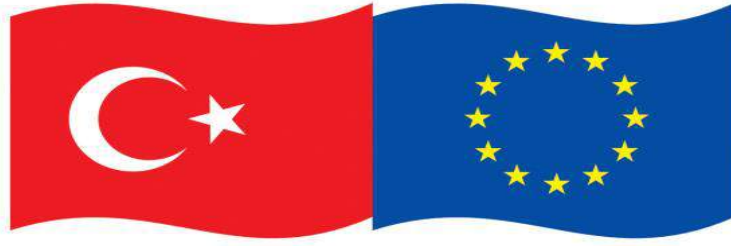
Grafik 41- İşletmelerin Hukuki Yapısı



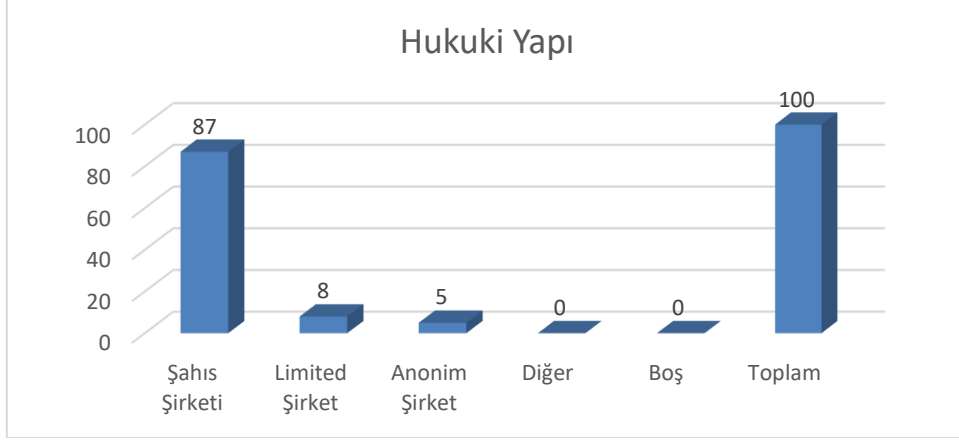
İNSAN KAYNAKLARININ  
GELİŞTİRİLMESİ  
PROGRAM OTORİTESİ



ÇSGB  
T.C. ÇALIŞMA VE  
SOSYAL GÜVENLİK  
BAKANLIğI



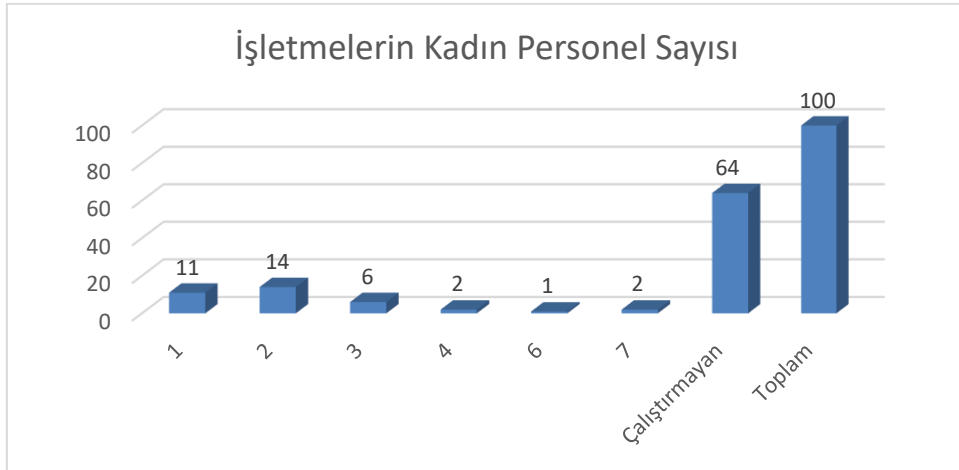
Bu Proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir



#### 4.2.3 İşletmelerin Kadın Personel Sayısı

İşletmelerin çalıştırdığı kadın personel sayısı aşağıdaki grafikte yer almaktadır. Buna göre ankete katılan işletmelerin %64'ü kadın personel çalıştırmamaktadır. Kadın personel çalıştıran işletmelerin ise %14'ü 2, %11'i 1, %6'sı 3 kadın personel istihdam etmektedir.

Grafik 25- İşletmelerin Kadın Personel Sayısı



İNSAN KAYNAKLARININ  
GELİŞTİRİLMESİ  
PROGRAM OTORİTESİ



ÇSGB  
T.C. ÇALIŞMA VE  
SOSYAL GÜVENLİK  
BAKANLIğI



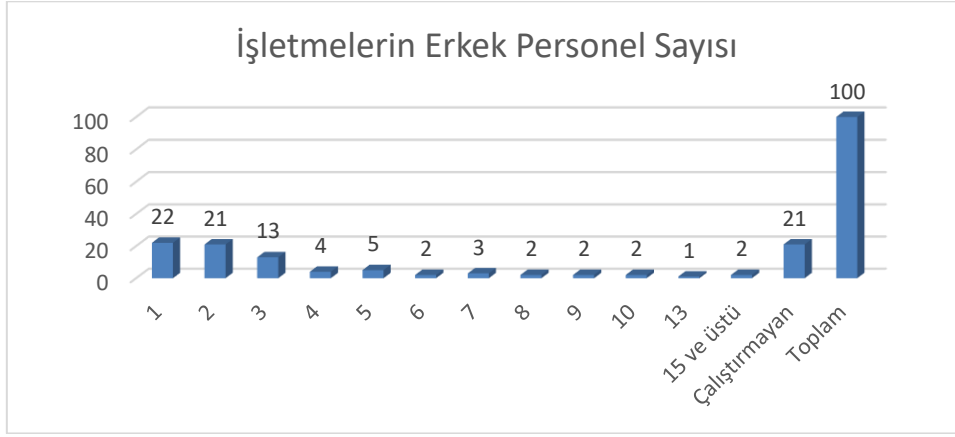


Bu Proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir

#### 4.2.4 İşletmelerin Erkek Personel Sayısı

Ankete katılan işletmelere çalıştırdıkları kadın personel sayısının yanı sıra çalıştırdıkları erkek personel sayısı da sorulmuştur. Buna göre işletmelerin %21'i erkek personel çalıştırmamaktadır. %22'si bir erkek personel çalıştırırken %21'i 2, %13'ü 3, %5'i 5 erkek personel çalıştırmaktadır.

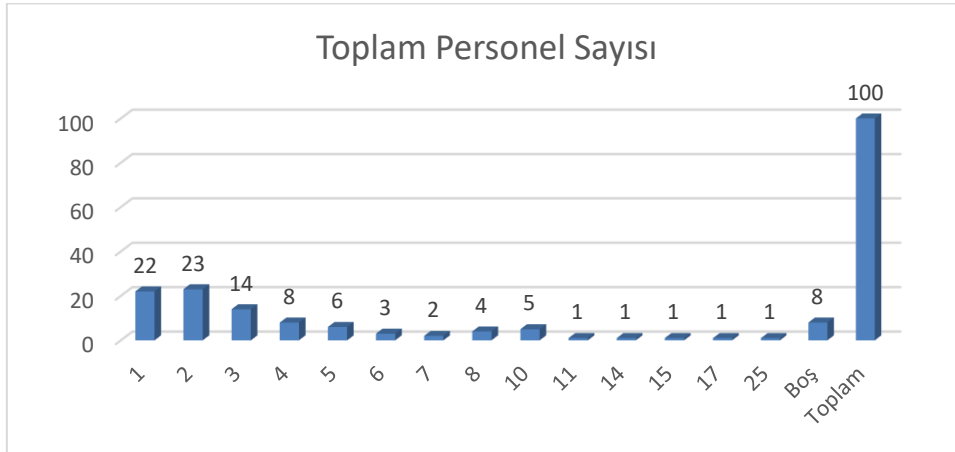
**Grafik 26- İşletmelerin Erkek Personel Sayısı**



#### 4.2.5 Toplam Personel Sayısı

Ankete katılan işletmelerin çalıştırdığı toplam personel sayısına bakıldığında %23'ünün 2, %22'sinin bir, %14'ünün 3, %8'inin 4, %6'sının ise 5 erkek personel çalıştırdığı görülmektedir. Ankete katılan işletmelerden yalnızca bir tanesi 25 ve üzeri sayıda personel çalıştırmaktadır.

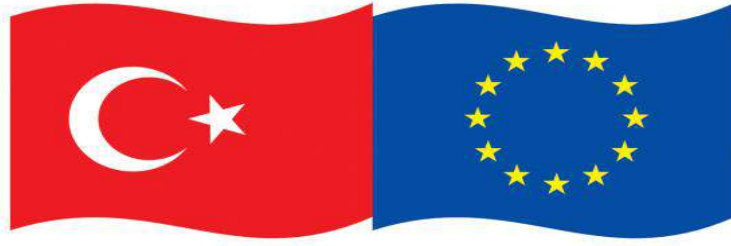
**Grafik 27- Toplam Personel Sayısı**



İNSAN KAYNAKLARININ  
GELİŞTİRİLMESİ  
PROGRAM OTORİTESİ



ÇSGB  
T.C. ÇALIŞMA VE  
SOSYAL GÜVENLİK  
BAKANLIĞI

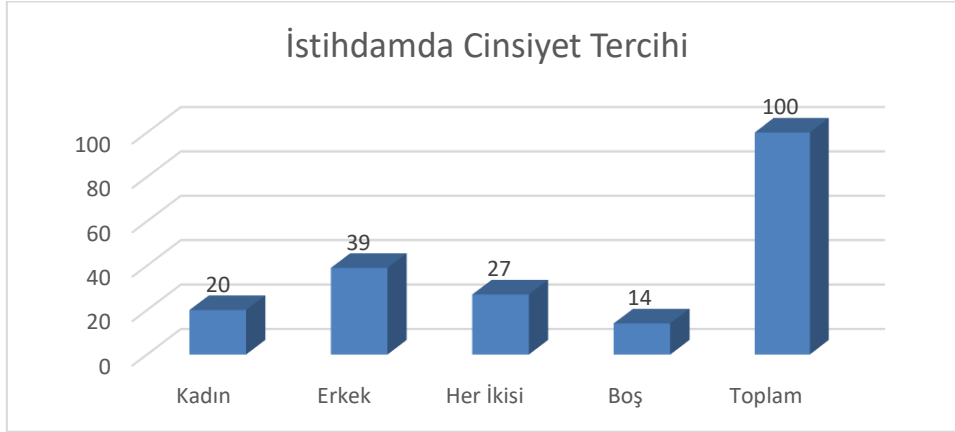


Bu Proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir

#### 4.2.6 İstihdamda Cinsiyet Tercihi

Ankete katılan işletmelere işe alımlarda cinsiyet tercihi yapıp yapmadıkları sorulmuştur. İşletmelerin %39'u işe alımda erkek personel tercih ettiğini, %20'si ise kadın personel tercih ettiğini belirtmiştir. İşletmelerin %27'si cinsiyet tercihi yapmadığını ve hem erkek hem kadın personel istihdam ettiğini belirtmiştir.

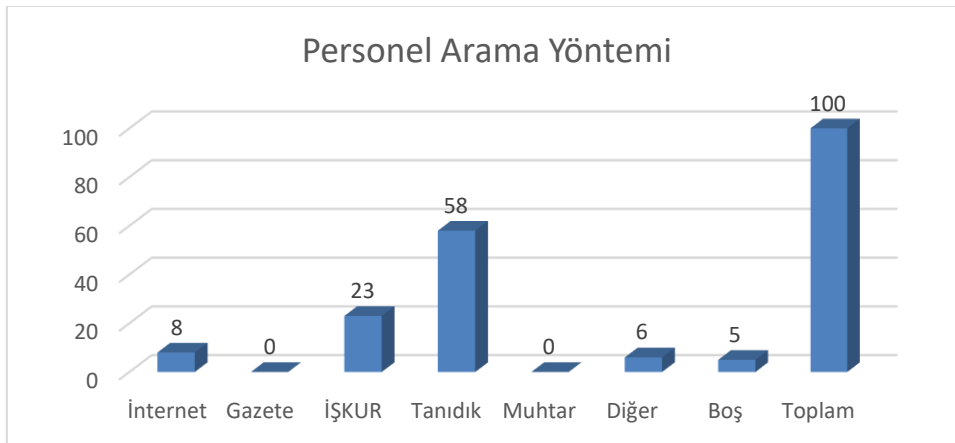
**Grafik 28- İstihdamda Cinsiyet Tercihi**



#### 4.2.7 Personel Arama Yöntemi

Ankete işletmelerin personel arama yöntemleri sorulmuştur. Ankete katılan işletmelerin %58'i tanıdık vasıtasıyla, %23' İşKUR vasıtasıyla, %8'i ise internet vasıtasıyla personel aradığını bildirmiştir.

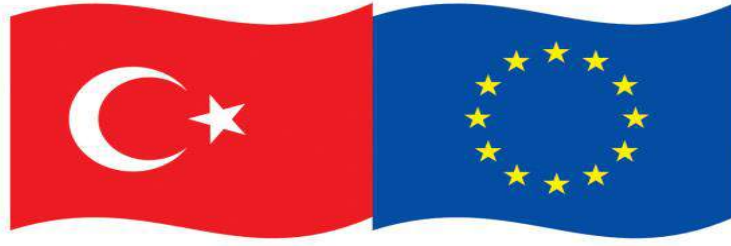
**Grafik 29- Personel Arama Yöntemi**



İNSAN KAYNAKLARININ  
GELİşTİRİLMESİ  
PROGRAM OTORİTESİ



ÇSGB  
T.C. ÇALIşMA VE  
SOSYAL GÜVENLİK  
BAKANLIğI

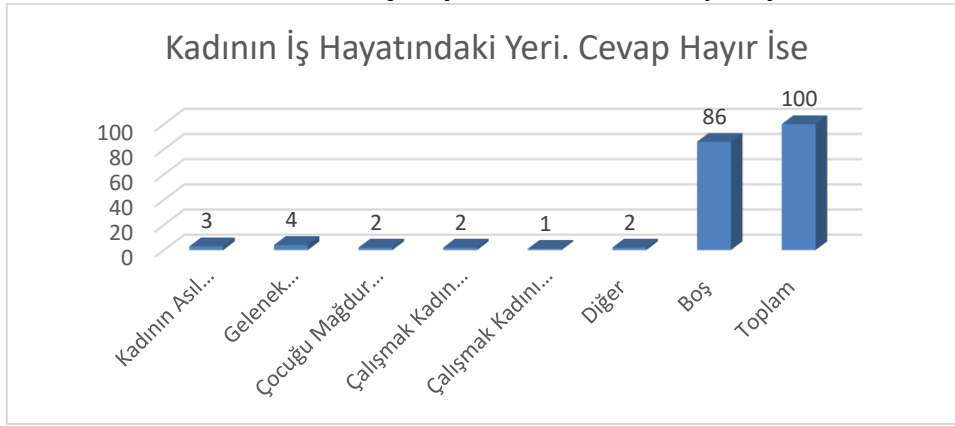


Bu Proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir

#### 4.2.8 Kadının İş Hayatındaki Yeri. Cevap Hayır İse

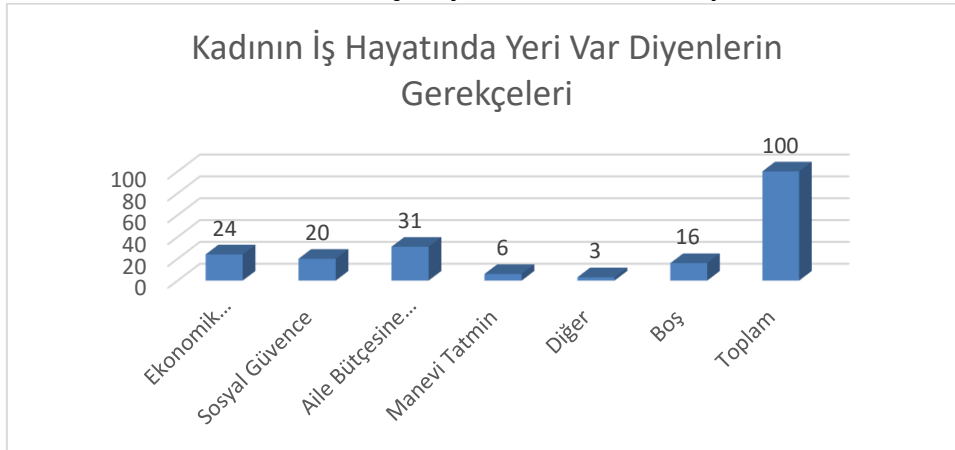
Ankette işletmelere kadının iş hayatında yeri olup olmadığı sorulmuştur. Kadının iş hayatında yeri olmadığını söyleyen işletmelerin gerekçeleri aşağıdaki grafikte yer almaktadır. Buna göre işletmelerin 86'sı soruyu yanıtızsız bırakarak tam aksi düşüncede olduğunu belirtmiştir. %4'ü kadının çalışmasının gelenek göreneklere aykırı olduğunu belirtirken %3'ü kadının asıl görevinin çocuk bakımı ve ev işleri olduğunu belirtmiştir.

**Grafik 30- Kadının İş Hayatındaki Yeri. Cevap Hayır İse**



Kadının iş hayatında yeri var mı sorusuna evet cevabı veren işletmelerin gerekçeleri aşağıdaki grafiktedir. Buna göre işletmelerin %31'i aile bütçesine katkı, %24'ü ekonomik özgürlük, %20'si sosyal güvence nedeniyle kadının iş hayatında yeri olduğunu beyan etmiştir.

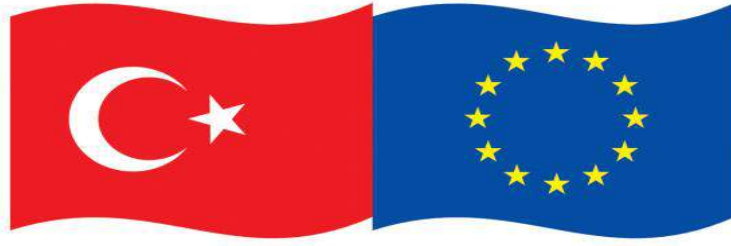
**Grafik 31- Kadının İş Hayatındaki Yeri. Cevap Evet İse**



İNSAN KAYNAKLARININ  
GELİŞTİRİLMESİ  
PROGRAM OTORİTESİ



ÇSGB  
T.C. ÇALIŞMA VE  
SOSYAL GÜVENLİK  
BAKANLIğI

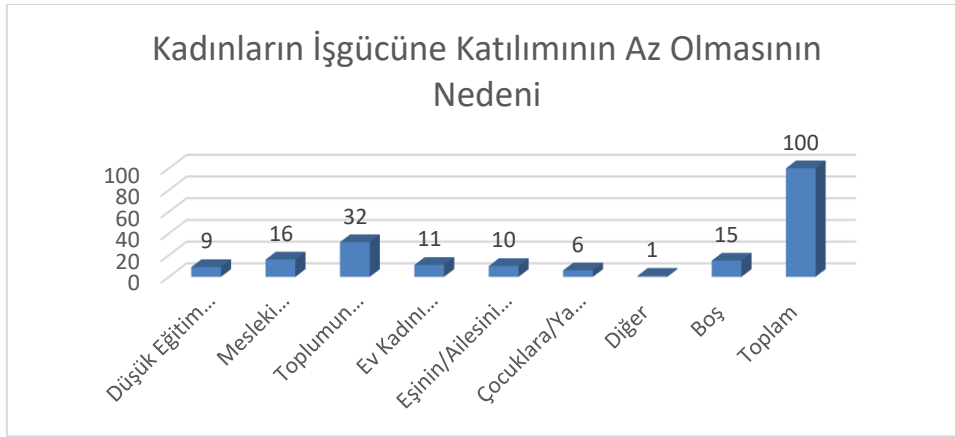


Bu Proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir

#### 4.2.9 Kadınların İşgücüne Katılım Oranının Az Olmasının Nedeni

Ankete katılan işletmelere kadınların işgücüne katılma oranının az olmasının en önemli nedeninin ne olduğu sorulmuştur. İşletmelerin %32 ile büyük çoğunluğu bu durumun nedeni olarak toplumun bakış açısını göstermiştir. %16'sı mesleki beceri eksikliği, %11'i ev kadını olma yükümlülüğü, %10'u ise eşinin/ailesinin istememesini belirtmiştir. %16'sı mesleki beceri eksikliği, %11'i ev kadını olma yükümlülüğü, %10'u ise eşinin/ailesinin istememesini belirtmiştir.

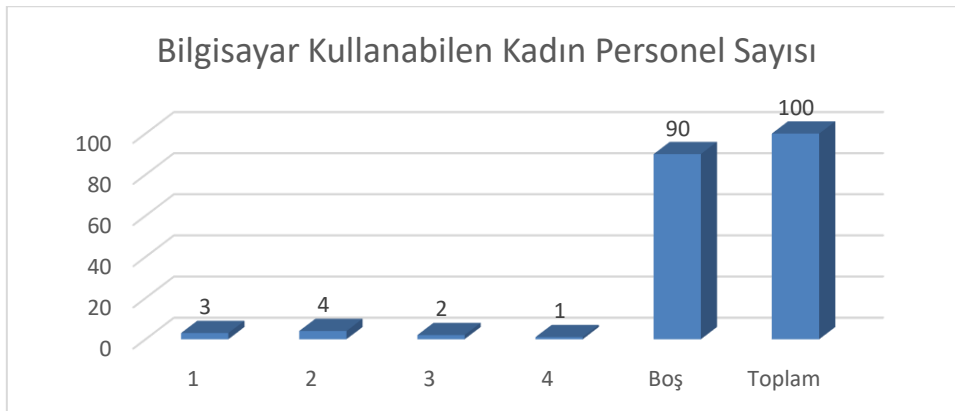
**Grafik 32- Kadınların İşgücüne Katılımının Az Olmasının Nedeni**



#### 4.2.10 Bilgisayar Kullanabilen Kadın Personel Sayısı

İşletmelere bilgisayar bilen kadın personel çalıştırıp çalıştırmadıkları ve çalıştıyorlarsa kaç kişi çalıştırdıkları sorulmuştur. İşletmelerin %90'ı bünyesinde bilgisayar kullanmasını bilen kadın personel olmadığını belirtmiştir. %4'ü 2 kadın personelinin, %3'ü 1 kadın personelinin, %2'si 3 kadın personelinin bilgisayar kullanmasını bildiğini belirtmiştir.

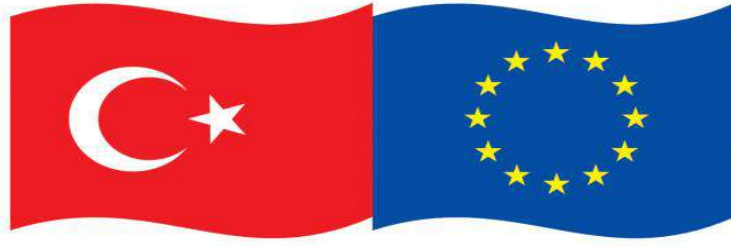
**Grafik 33- Bilgisayar Kullanabilen Kadın Personel Sayısı**



İNSAN KAYNAKLARININ  
GELİŞTİRİLMESİ  
PROGRAM OTORİTESİ



ÇSGB  
T.C. ÇALIŞMA VE  
SOSYAL GÜVENLİK  
BAKANLIĞI



Bu Proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir

#### 4.2.11 Mesleki Sertifikası Olan Kadın Personel Sayısı

Ankete katılan işletmelere mesleki sertifika sahibi kadın personel sayısı sorulmuştur. İşletmelerin %96'sı mesleki sertifikası olan kadın personeli olmadığını belirtmiştir. %3'ü bir kadın personelinin mesleki sertifika sahibi olduğunu beyan ederken %1'i 2 kadın personelinin mesleki sertifika sahibi olduğunu beyan etmiştir.

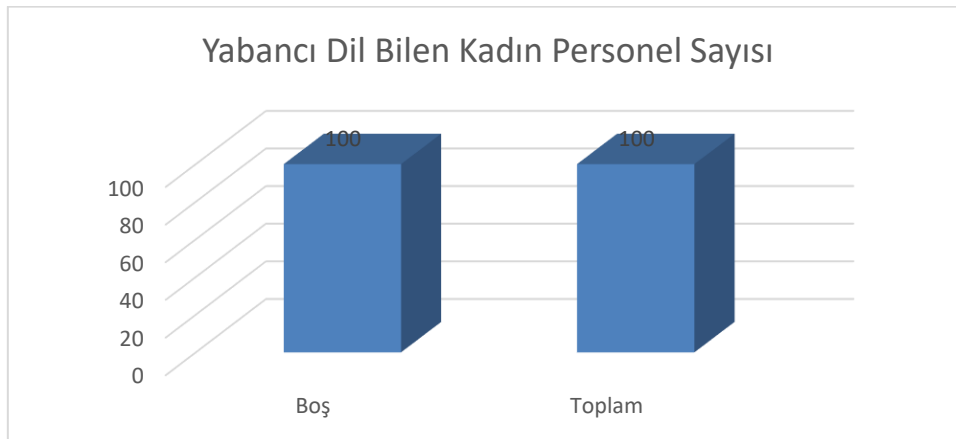
**Grafik 34- Mesleki Sertifikası Olan Kadın Personel Sayısı**



#### 4.2.12 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 hiç birinde yabancı dil bilen personel çalışmadığı görülmektedir.

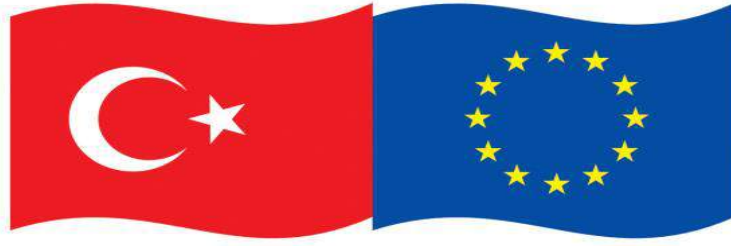
**Grafik 35- Yabancı Dil Bilen Kadın Personel Sayısı**



İNSAN KAYNAKLARININ  
GELİŞTİRİLMESİ  
PROGRAM OTORİTESİ



ÇSGB  
T.C. ÇALIŞMA VE  
SOSYAL GÜVENLİK  
BAKANLIğI

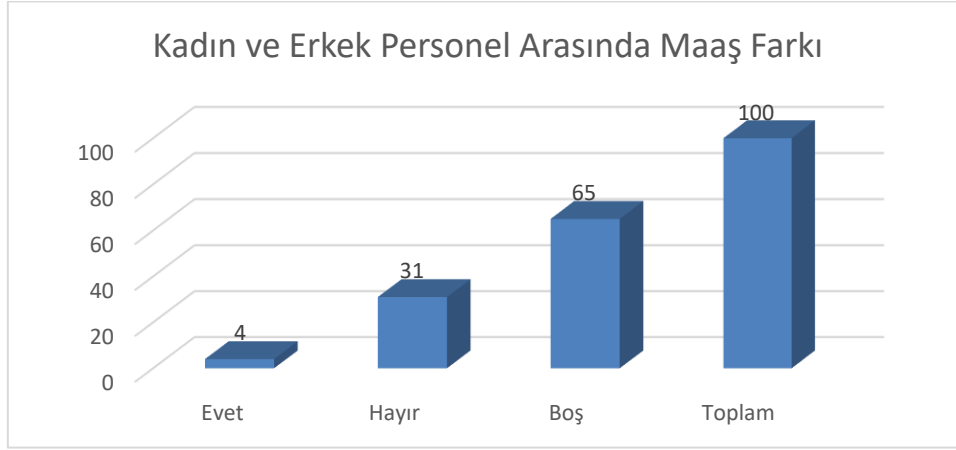


Bu Proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir

#### 4.2.13 Kadın ve Erkek Personel Arasında Maaş Farkı

İşletmelere aynı konumdaki kadın ve erkek personelleri arasında maaş farkı olup olmadığı sorulmuştur. İşletmelerin %65'i soruyu yanıtızsız bırakırken %31'i aynı konumdaki kadın ve erkek personelleri arasında maaş farkı bulunmadığını bildirmiştir. İşletmelerin yalnızca %4'ü maaş farkı bulunduğunu bildirmiştir.

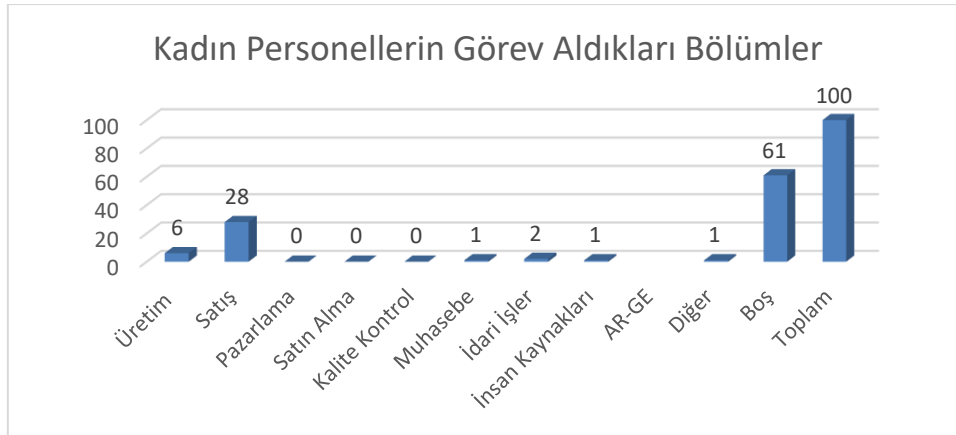
**Grafik 36- Kadın ve Erkek Personel Arasında Maaş Farkı**



#### 4.2.14 Kadın Personellerin Görev Aldıkları Bölümler

Kadın personellerin çalıştıkları bölümler sorulan işletmelerin %61'i soruyu yanıtlamamıştır. %28'i kadın personellerin satış bölümünde, %6'sı üretim bölümünde, %2'si idari işlerde çalıştıklarını beyan etmiştir.

**Grafik 37- Kadın Personellerin Görev Aldıkları Bölümler**

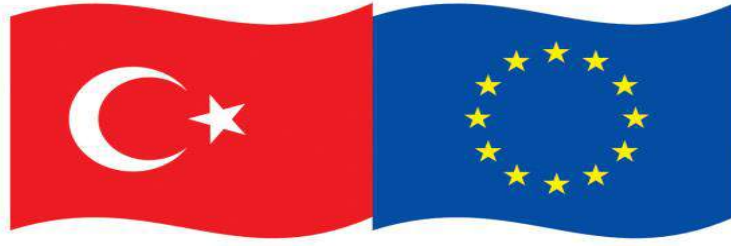


İNSAN KAYNAKLARININ  
GELİŞTİRİLMESİ  
PROGRAM OTORİTESİ



ÇSGB  
T.C. ÇALIŞMA VE  
SOSYAL GÜVENLİK  
BAKANLIĞI



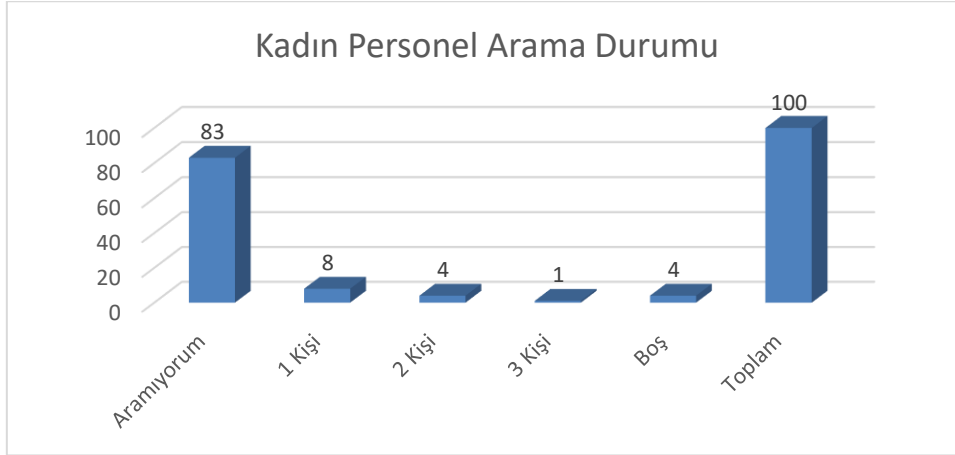


Bu Proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir

#### 4.2.15 Kadın Personel Arama Durumu

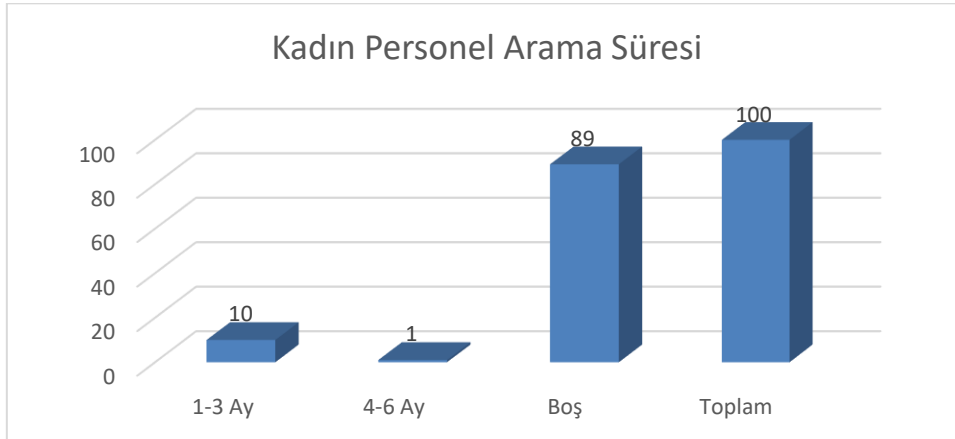
İşletmelere kadın personel arayıp aramadıkları ve arıyorlarsa kaç kişi aradıkları sorulmuştur. İşletmelerin %83'ü kadın personel aramadığını belirtmiştir. %8'i 1 kişi aradığını belirtirken %4'ü 2 kişi aradığını belirtmiştir.

**Grafik 38- Kadın Personel Arama Durumu**



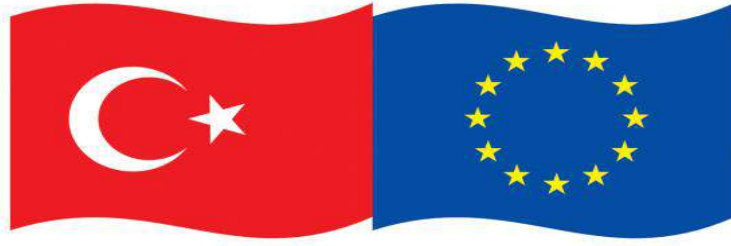
İşletmelere kadın personel arama durumlarının ardından ne kadar süredir kadın personel aradıkları sorulmuştur. Ankete katılan işletmelerin %10'u 1-3 aydır kadın personel aradığını belirtirken yalnızca %1'i 4-6 aydır kadın personel aradığını belirtmiştir.

**Grafik 39- Kadın Personel Arama Süresi**



İNSAN KAYNAKLARININ  
GELİŞTİRİLMESİ  
PROGRAM OTORİTESİ



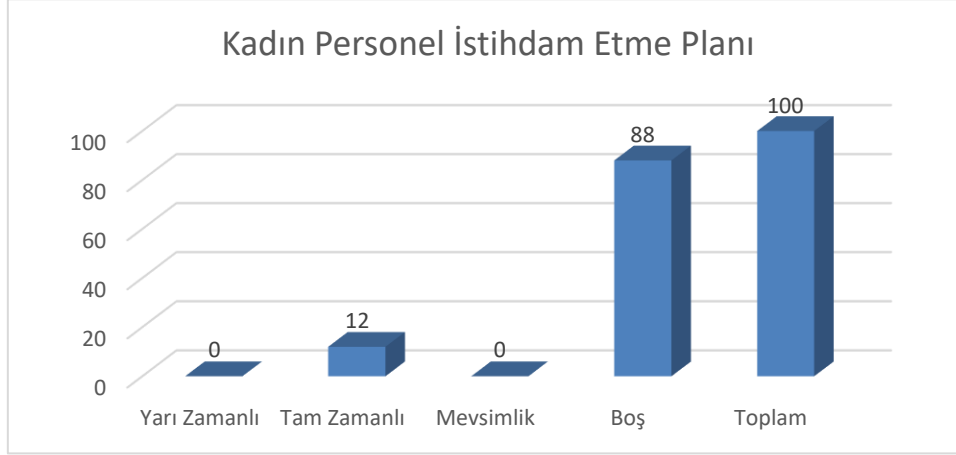


Bu Proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir

#### 4.2.16 Kadın Personel İstihdam Etme Planı

Ankete katılan işletmelere kadın personelleri ne şekilde istihdam etmeyi planladıkları sorulmuştur. İşletmelerin %88'i soruyu yanıtızsız bırakırken %12'si tam zamanlı kadın personel çalıştırmak istediğini beyan etmiştir.

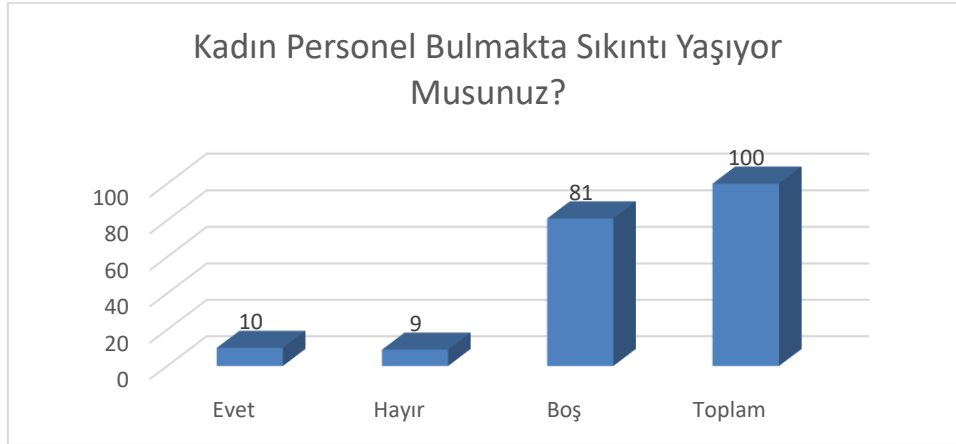
**Grafik 40- Kadın Personel İstihdam Etme Planı**



#### 4.2.17 Personel Bulmada Sıkıntı Yaşama Durumu

İşletmelere kadın personel bulmakta sıkıntı yaşıyıp yaşamadıkları sorusu yöneltilmiştir. Buna göre işletmelerin %10'u kadın personel bulmakta sıkıntı yaşadığını belirtirken %9'u sıkıntı yaşamadığını belirtmiştir.

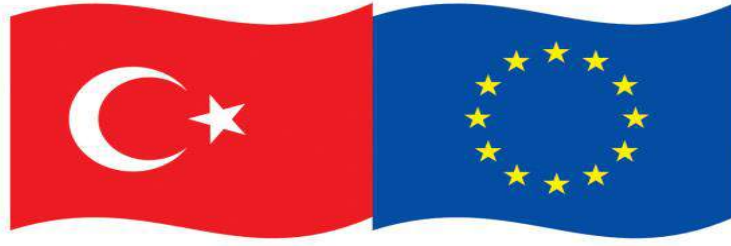
**Grafik 41- Kadın Personel Bulmada Sıkıntı Yaşama Durumu**



İNSAN KAYNAKLARININ  
GELİŞTİRİLMESİ  
PROGRAM OTORİTESİ



ÇSGB  
T.C. ÇALIŞMA VE  
SOSYAL GÜVENLİK  
BAKANLIğI

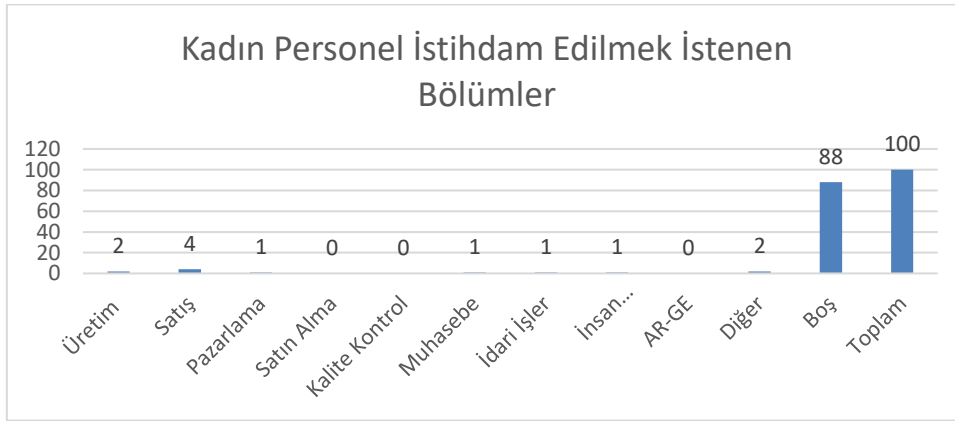


Bu Proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir

#### 4.2.18 Kadın Personel İstihdam Edilmek İstenen Bölümler

İşletmelere kadın personel istihdam etmek istedikleri bölümler sorulmuştur. Ankete katılan işletmelerin %88'i soruyu yanıtızsız bırakırken %4'ü satış bölümüne istihdam yapmak istediğini belirtmiştir. Bu bölümün ardından %2 ile üretim bölümü yer almaktadır.

**Grafik 42- Kadın Personel İstihdam Edilmek İstenen Bölümler**



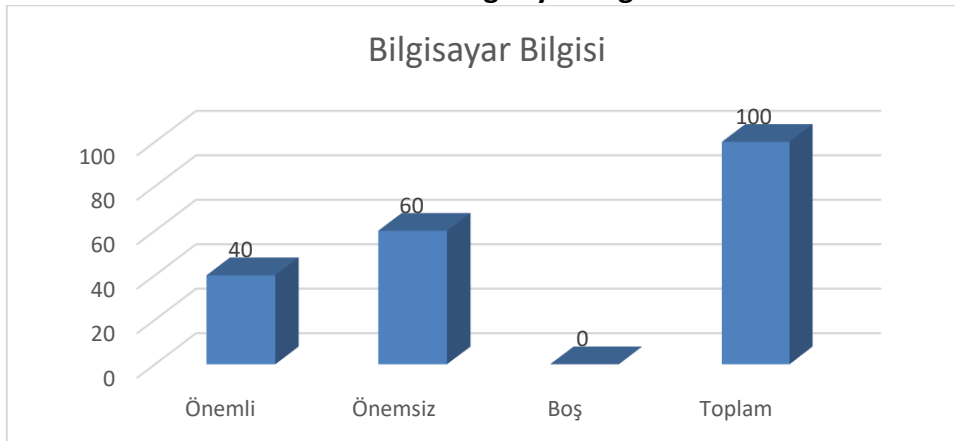
#### 4.2.19 Kadın Personel Alımındaki Önem Durumları

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

##### Bilgisayar Bilgisi

İşletmelerin %40'ı kadın personel alımında bilgisayar bilgisinin önemli olduğunu belirtmiştir. %60'ı ise bu durumu önemsiz bulduğunu belirtmiştir.

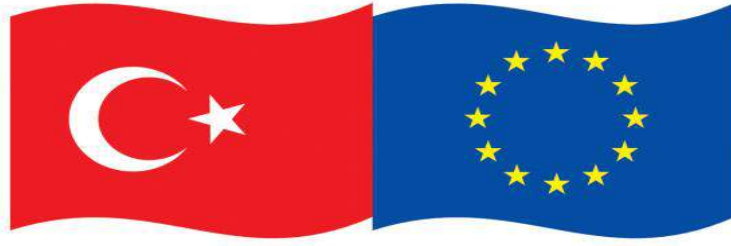
**Grafik 43- Bilgisayar Bilgisi**



İNSAN KAYNAKLARININ  
GELİŞTİRİLMESİ  
PROGRAM OTORİTESİ



ÇSGB  
T.C. ÇALIŞMA VE  
SOSYAL GÜVENLİK  
BAKANLIĞI

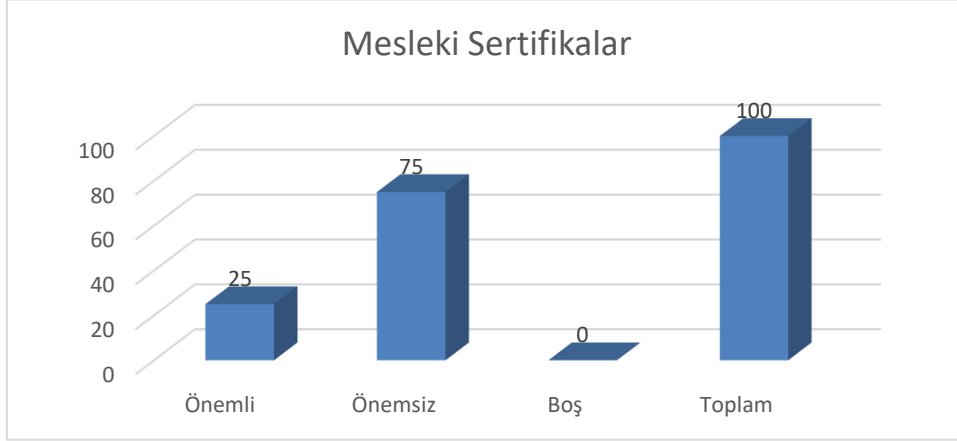


Bu Proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir

### Mesleki Sertifikalar

Ankete katılan işletmelerin %25'i kadın personel işe alırken mesleki sertifikasının olmasına önem verdiğini belirtmiştir. %75'i ise kadın personel alımında mesleki sertifikaya önem vermediğini belirtmiştir.

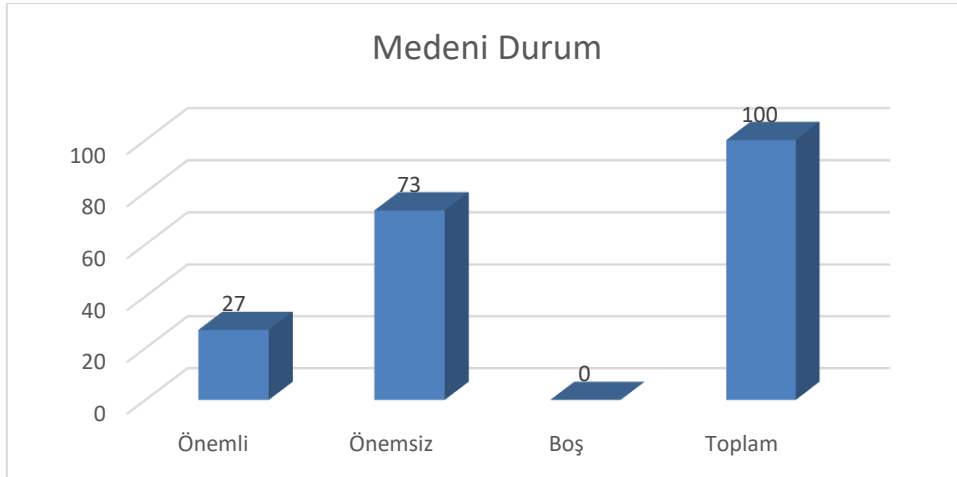
**Grafik 44- Mesleki Sertifikalar**



### Medeni Durum

İşletmelerin %27'si medeni durumu önemsedüğünü belirtmiştir. %73'ü ise bu durumun önemsiz olduğunu belirtmiştir.

**Grafik 45- Medeni Durum**



İNSAN KAYNAKLARININ  
GELİŞTİRİLMESİ  
PROGRAM OTORİTESİ



ÇSGB  
T.C. ÇALIŞMA VE  
SOSYAL GÜVENLİK  
BAKANLIĞI

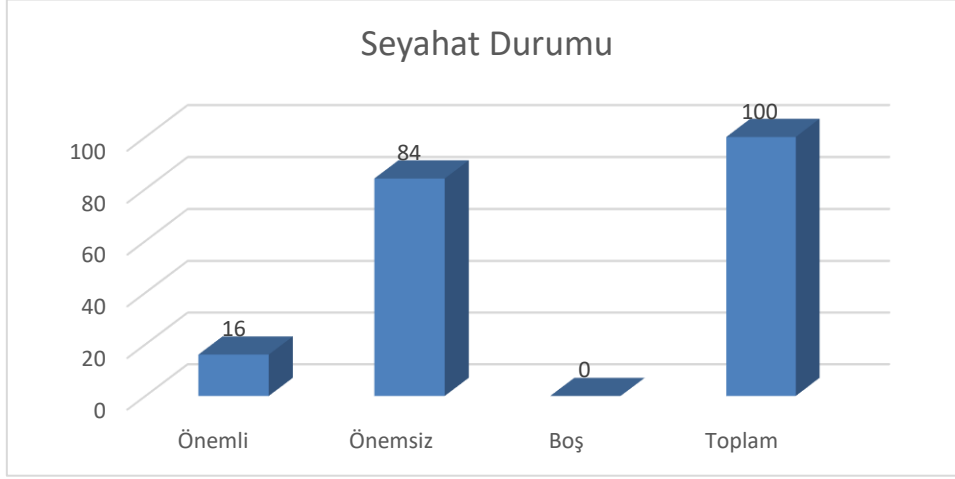


Bu Proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir

### Seyahat Durumu

Ankete katılan işletmelerin %16'sı işe alacağı kadın personelin seyahat engeli olmamasının önemli olduğunu beyan etmiştir. %84' ise kadın personelin seyahat durumunu önemsemediğini belirtmiştir.

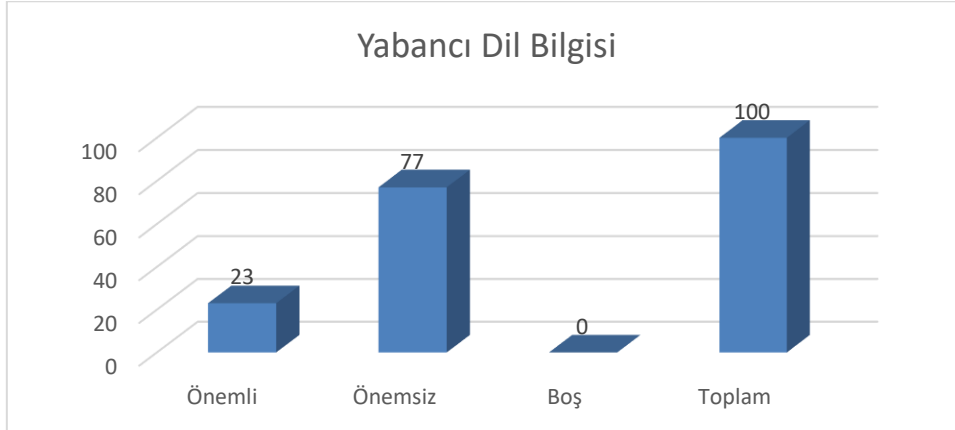
**Grafik 46- Seyahat Durumu**



### Yabancı Dil Bilgisi

işletmelerin %23' işe alacağı kadın personellerde yabancı dil bilgisine önem verdiğini belirtirken %77'si bu duruma önem vermediğini belirtmiştir.

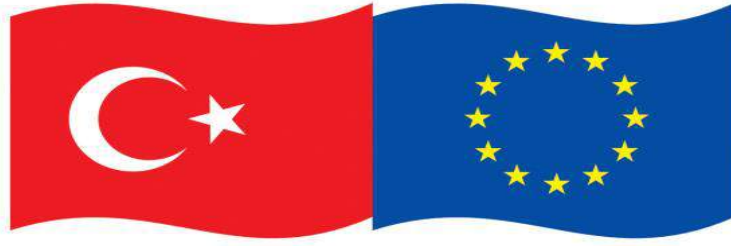
**Grafik 47- Yabancı Dil Bilgisi**



İNSAN KAYNAKLARININ  
GELİşTİRİLMESİ  
PROGRAM OTORİTESİ



ÇSGB  
T.C. ÇALIşMA VE  
SOSYAL GÜVENLİK  
BAKANLIğI

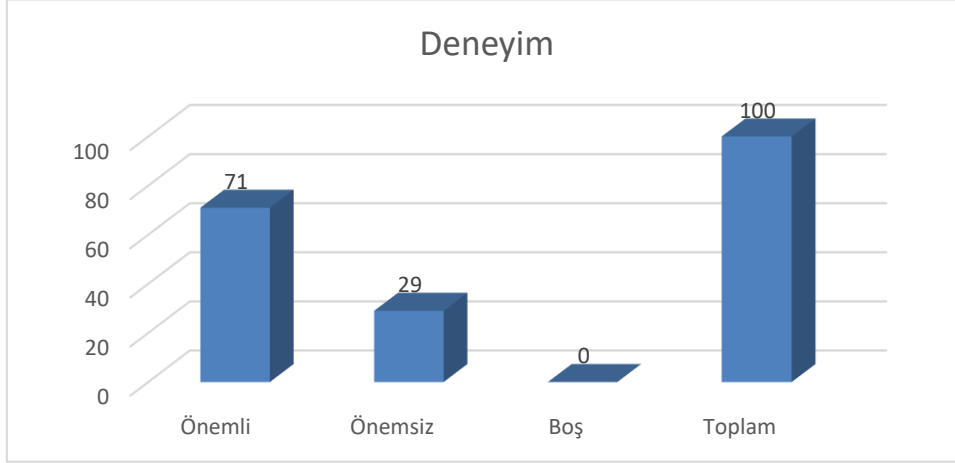


Bu Proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir

## Deneyim

İşletmelerin en önem verdiği durum deneyim olmuştur. Ankete katılan işletmelerin %71'i kadın personel alımında deneyime önem verdiğini belirtirken %29'u bu durumun önemsiz olduğunu belirtmiştir.

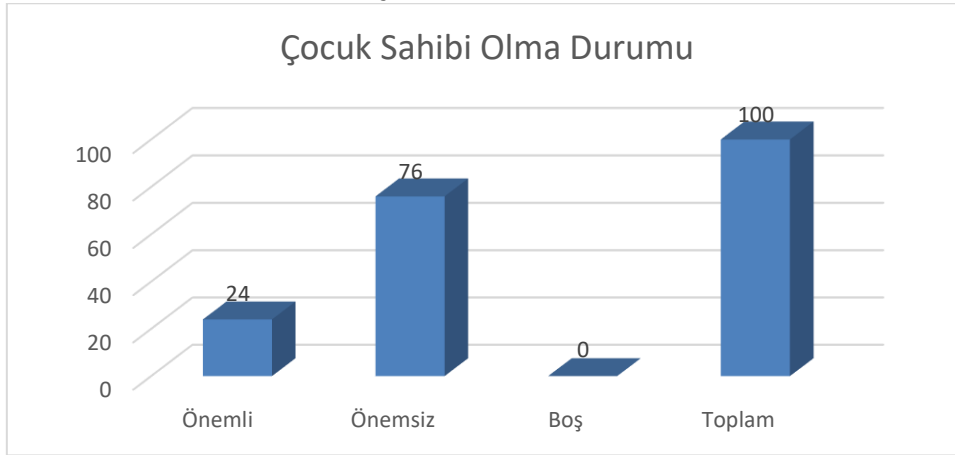
**Grafik 48- Deneyim**



## Çocuk Sahibi Olma Durumu

Ankete katılan işletmelerin %24'ü çocuk sahibi olma durumunun kadın personel işe alımında önemli bir ölçüt olduğunu belirtmiştir. %76'sı ise bu durumun önemsiz olduğunu belirtmiştir.

**Grafik 49- Çocuk Sahibi Olma Durumu**

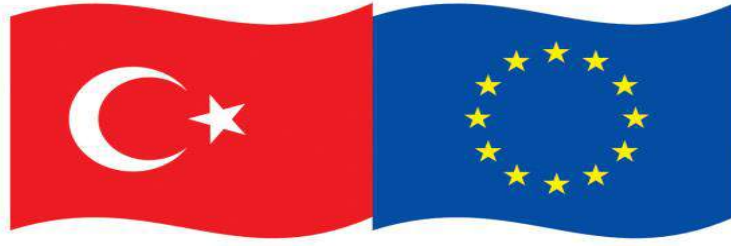


İNSAN KAYNAKLARININ  
GELİşTİRİLMESİ  
PROGRAM OTORİTESİ



ÇSGB  
T.C. ÇALIşMA VE  
SOSYAL GÜVENLİK  
BAKANLIğI





Bu Proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir

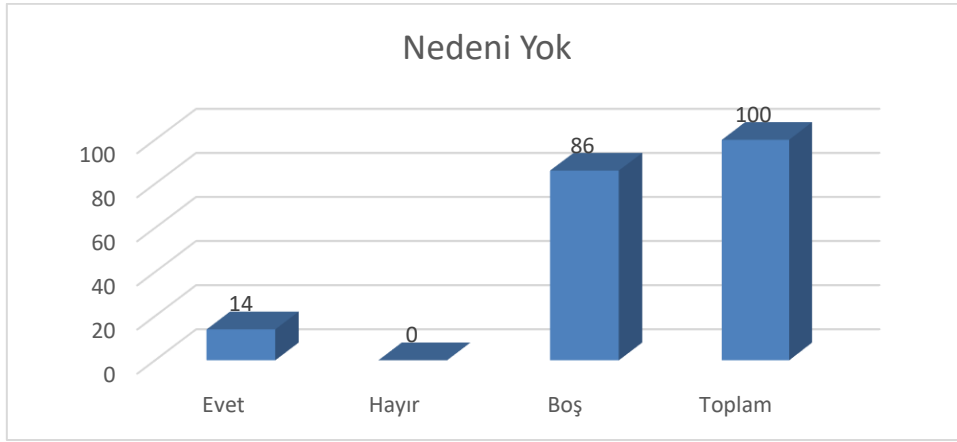
#### 4.2.20 Kadın Personel alıştırmama Nedenleri

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

##### Nedeni Yok

İşletmelerin %14'ü kadın personel alıştırmamalarını herhangi bir nedene bağlamayarak bu soruya nedeni yok cevabı vermiştir.

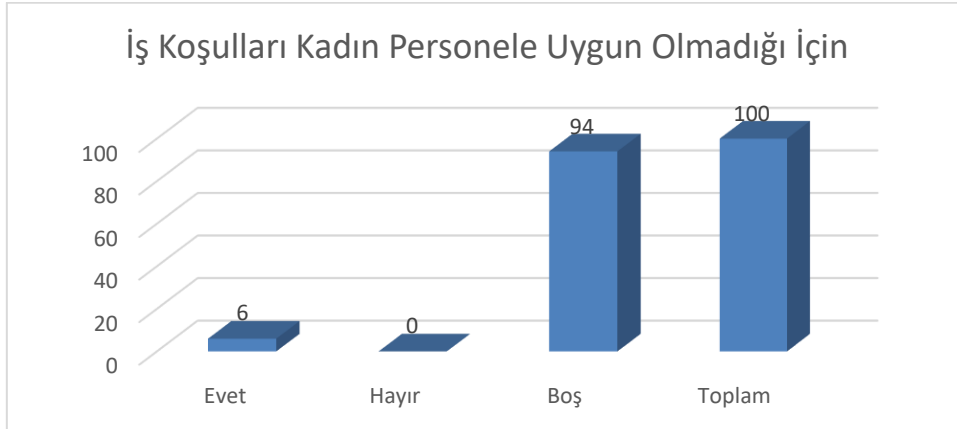
Grafik 50- Nedeni Yok



##### İş Koşulları Kadın Personele Uygun Olmadığı İçin

Ankete katılan bazı işletmeler kadın personel çalıştırmama nedeni olarak iş koşullarının kadın personele uygun olmamasını göstermiştir. İşletmelerin bu seçeneği tercih etme oranı %6'dır.

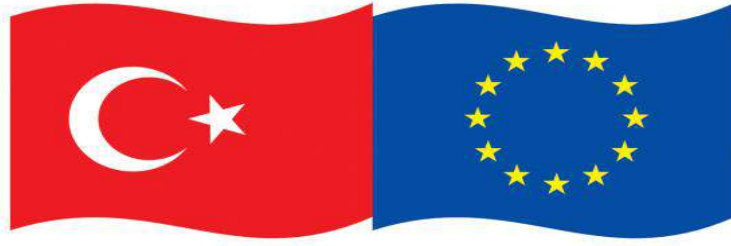
Grafik 51- İş Koşulları Kadın Personele Uygun Olmadığı İçin



İNSAN KAYNAKLARININ  
GELİşTİRİLMESİ  
PROGRAM OTORİTESİ



ÇSGB  
T.C. ÇALIşMA VE  
SOSYAL GÜVENLİK  
BAKANLIğI

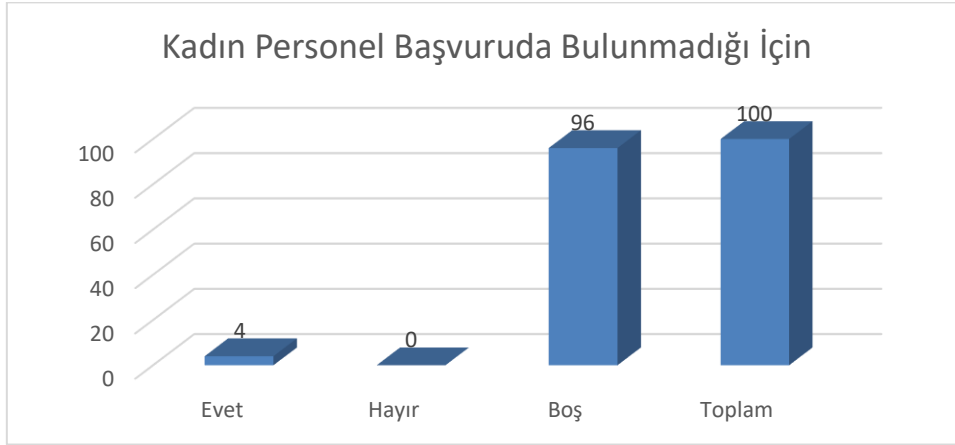


Bu Proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir

### Kadın Personel Başvuruda Bulunmadığı İçin

İşletmelerin %4'ü kadın personel çalıştırmama nedeni olarak kadın personellerin başvuruda bulunmamasını göstermiştir.

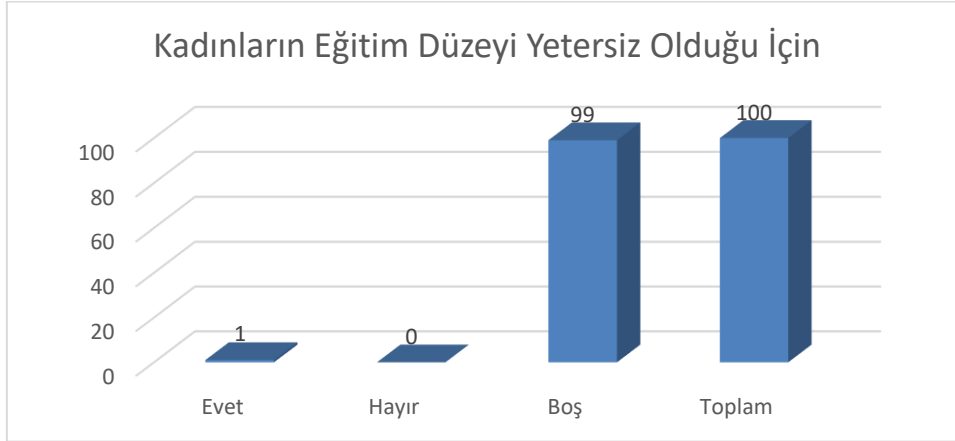
**Grafik 52- Kadın Personel Başvuruda Bulunmadığı İçin**



### Kadınların Eğitim Düzeyi 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 53- Kadınların Eğitim Düzeyi Yetersiz Olduğu İçin**



İNSAN KAYNAKLARININ  
GELİŞTİRİLMESİ  
PROGRAM OTORİTESİ



ÇSGB  
T.C. ÇALIŞMA VE  
SOSYAL GÜVENLİK  
BAKANLIĞI

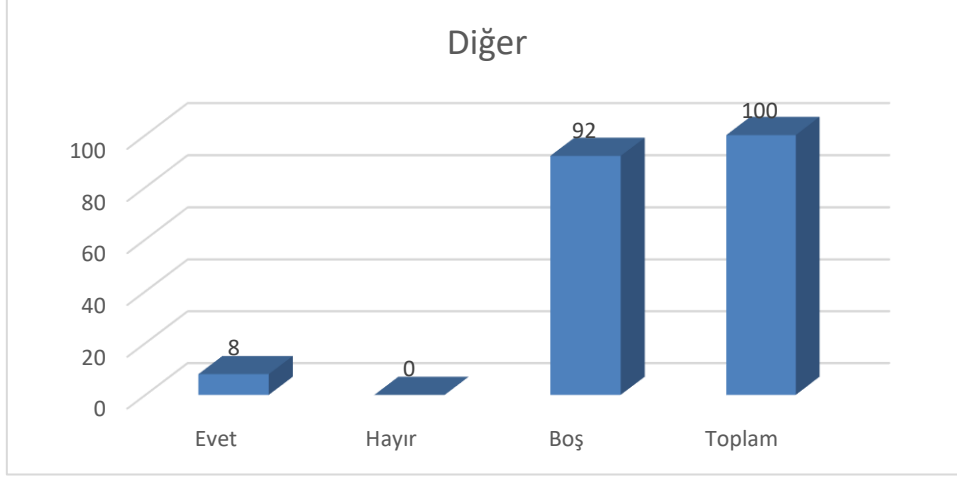


Bu Proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir

## Diğer

Ankete katılan işletmelerin %8'i kadın personel çalıştırmama nedeni olarak diğer seçeneğini tercih etmiştir.

**Grafik 54- Diğer**



## 5. ERZURUM'DA KADIN İSTİHDAMINI ARTIRMAYA YÖNELİK ÇÖZÜM ÖNERİLERİ

### 5.1 Erzurum'da Kadınların Çalışma Yaşamına Katılımı İçin Yürütölen 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.

Erzurum'da kadın girişimciliğini artırmaya yönelik KOSGEB tarafından "Girişimcilik Destek Programı" kapsamında uygulamalı girişimcilik eğitim verilerek kadın girişimcilere hibe desteği sağlanmaktadır.



İNSAN KAYNAKLARININ  
GELİŞTİRİLMESİ  
PROGRAM OTORİTESİ



ÇSGB  
T.C. ÇALIŞMA VE  
SOSYAL GÜVENLİK  
BAKANLIğI



Bu Proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir

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 tahsisli şeklindeki katkı girişimcilik faaliyetlerinin sürdürülebilirliği açısından büyük önem taşımaktadır. Özellikle Erzurum'da bazı belediyelere bağlı kadın merkezleri de kadın eğitime 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 Erzurum'da faaliyet gösteren kadın eksenli sivil toplum kuruluşlarının kadınların çalışma yaşamına katılımı için yürüttüğu faaliyetler; mesleki eğitim ve girişimcilik kursları düzenleme, işe yönlendirme/yerleştirme, kadın istihdamına yönelik araştırmalar yürütme ve çeşitli projeler yoluyla kadın istihdamının artırılmasına 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. Erzurum Büyükşehir Belediyesi ve ilçe belediyeler tarafından kadınların istihdamına yönelik mesleki eğitim kursları ve kooperatifçilik faaliyetleri düzenlenmektedir.

## 5.2 Erzurum'da Kadınların İşgücüne Katılımının Önündeki Engeller

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

### 5.2.1 Kadın Anketleri Sonuçları

Erzurum'da 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 Erzurum doğumlu oldukları görülmektedir.
3. Anket çalışması gerçekleştirilen kadınların eğitim durumu incelendiğinde kadınların ağırlıklı olarak lise, üniversite ve ilkokul mezunu olduğu görülmektedir.



İNSAN KAYNAKLARININ  
GELİŞTİRİLMESİ  
PROGRAM OTORİTESİ



ÇSGB  
T.C. ÇALIŞMA VE  
SOSYAL GÜVENLİK  
BAKANLIğI



Bu Proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir

4. Anket sorusunu cevaplayan 200 kadının medeni durumu incelendiğinde %61,5'inin evli, %30'unun bekâr, %5'inin dul olduğu gör÷lmektedir. Evli kadın oranının yaş grubu arttıkça arttığı belirlenmiştir.
5. Ankete yanıt veren 200 kadın arasında en büyük grubu %92,5 ile mesleği olmayanlar oluşturmaktadır. Ankete katılan kadınların meslek gruplarını tespit edebilmek amacıyla sorulan soruya alınan cevaplara göre katılımcıların en yüksek orana sahip olduğu meslek grupları öğretmenlik ve memurluk olarak tespit edilmiştir.
6. Ankete yanıt veren 200 kadın arasında en büyük yeterliliği %64,5 ile bilgisayar kullanımı oluşturmaktadır. Ankete katılanların %23,5'i yabancı dil bilmekteyken %33'ü mesleki yeterliliklerini gösteren sertifikaya sahiptir.
7. Ankete yanıt veren 200 kadın arasında çocuk sahibi olmada en çok gör÷len durum %36 ile çocuk sahibi olmamadır. Diğer durumlar ise sırasıyla 2, 3, 1 ve 4 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 %79 oranında sosyal güvenceye sahip olduğu belirlenmiştir.
9. Anket sonuçlarının analizine göre 200 kadının %31,5'i iş aramamakta, %34,5'i ise mevcut durumda çalışmaktadır. Bu durumda iş arayan kadın oranının %34 olduğu gör÷lmektedir.
10. Ankette kadınların tercih ettikleri çalışma şekillerinin %31,5 oranında tam zamanlı, %8,5 oranında yarı zamanlı olduğu tespit edilmiştir. Ankete göre dönemsel çalışmak istediğini belirten 1 kadın bulunmaktadır.
11. Iř arayan kadınların tercih ettikleri iş arama yöntemleri incelendiğinde kadınların %25,5'inin IşKUR, %15'inin internet, %7,5'inin tanidik aracılığı ile iş aradığı gör÷lmektedir.
12. Ankete katılan kadınlar iş bulamama nedenleri sorulduğunda %26 ile en önemli nedenin bölgede kadınlara yönelik iş imkânının az olması olduğunu ifade etmiştir. Işverenlerin kadın personel çalıştırmak istememesi ve verilen ücretin yetersizliği diğer önemli nedenler arasındadır.
13. Kadınların daha önceki iş tecrübelerini öğrenmek amacı ile sorulan soruda kadınların %56,5'i iş tecrübesi olduğunu ifade etmiştir.
14. Daha önce bir işte çalışmış olan kadınların çalışma süreleri ile ilgili yapılan analizde kadınların %12'sinin 2 yıl, %9'unun 3 yıl, %8,5'inin 0-12 ay çalıştığı tespit edilmiştir.
15. Daha önce çalışan kadınların en fazla yer aldığı ilk 2 mesleğin temizlik görevlisi, kasiyerlik ve çağrı merkezi müşteri temsilciliği olduğu tespit edilmiştir.
16. Daha önce bir işte çalışmış olan kadınların almış oldukları maaşlara bakıldığında en fazla 1300-1500 TL aralığında maaş alındığı gör÷lmektedir.
17. Kadınların işten ayrılma nedenleri incelendiğinde en yüksek oranın %9,5 ile evlilik ve geçici işte çalışmak olduğu tespit edilmiştir. Çalışma koşullarının ağır olması ve şirketin kapanması diğer en fazla belirtilen seğıeneklerdir.
18. Ankete katılan 200 kadına kadının iş hayatında yeri olup olmadığına dair düşünceleri sorulmuştur. Kadınların %90'ı kadının iş hayatında yeri olduğunu düşünürken %10'u bu düşüncede değildir. Kadının iş hayatında yeri olmadığını düşünen kadınlara bunun gerekçeleri sorulmuştur. Alınan cevaplara göre kadının iş hayatında yeri



İNSAN KAYNAKLARININ  
GELİşTİRİLMESİ  
PROGRAM OTORİTESİ



ÇSGB  
T.C. ÇALIşMA VE  
SOSYAL GÜVENLİK  
BAKANLIğI



Bu Proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir

olmamasının en önemli nedenleri olarak kadının asıl görevinin çocuk bakımı ve ev işleri olması ve çocuğunun mağdur olacağı düşüncesi yer almaktadır. Kadının asıl görevinin çocuk bakımı ve ev işleri olduğunu düşünen kadınların eğitim durumları incelendiğinde bu düşüncüyü 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 yıpratdığı 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 %39 ile ekonomik özgürlük, ikinci nedenin ise %25 ile aile bütçesine katkıda bulunmak olduğu tespit edilmiştir. Ankete katılan daha önce çalışmamış ve daha önce çalışmış kadınlar için de aynı tespitler yapılmıştır.
21. Ankete katılan kadınlara hayatlarında yapmak istedikleri ya da değiştirmek istedikleri şeyin ne olduğu konusunda bilgi almak amacıyla sorulan sorudan alınan cevaplarda kadınların %30,5'i çocuklarına daha iyi bir eğitim sağlamak istediğini belirtmiştir. İkinci ve üçüncü en çok tercih edilen seçenekler ise sırasıyla daha iyi bir eğitim almak 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 iş olanaklarını az olması ve yetersiz eğitim önemli nedenler arasında yer almaktadır.
23. Katılımcılara çalışmanın aile içinde ve toplumda kadının konumunu güçlendirip güçlendirmeyeceği sorulmuştur. Kadınların büyük bir çoğunluğu (%94,5) çalışmanın kadının toplumdaki konumunu güçlendireceğini ifade etmiştir.

## 5.2.2 İşletme Anketleri Sonuçları

Erzurum'da 100 işletmeye uygulanan anket sonuçları temel başlıklarına göre aşağıda özetlenmiştir.

1. Ankete katılan işletmelerin %87'si şahıs şirketi iken %8'i limitet şirket, %5'i anonim şirkettir.



İNSAN KAYNAKLARININ  
GELİŞTİRİLMESİ  
PROGRAM OTORİTESİ



ÇSGB  
T.C. ÇALIŞMA VE  
SOSYAL GÜVENLİK  
BAKANLIĞI





Bu Proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir

2. Görüşülen işletmelerin %64'ünde kadın personel istihdam edilmemektedir. Kadın personel çalıştıran işletmelerin ise %14'ü 2, %11'i 1, %6'sı 3 kadın personel çalıştırmaktadır.
3. Ankete katılan işletmelere çalıştırdıkları kadın personel sayısına ek olarak çalıştırdıkları erkek personel sayısı da sorulmuştur. Anket verilerine göre işletmelerin %21'i erkek personel çalıştırmamaktadır. İşletmelerin %22'si bir erkek personel çalıştırırken %21'i 2, %13'ü 3, %5'i 5 erkek personel çalıştırmaktadır. Ankete katılan işletmelerin çalıştırdığı toplam personel sayısına bakıldığında ise %23'ünün 2, %22'sinin bir, %14'ünün 3 erkek personel çalıştırdığı görülmektedir. Ankete katılan işletmelerden yalnızca bir tanesi 25 ve üzeri sayıda personel çalıştırmaktadır.
4. Ankete katılan işletmelere işe alımlarda cinsiyet tercihi yapıp yapmadıkları sorulmuştur. İşletmelerin %39'u işe alımda erkek personel tercih ettiğini, %20'si ise kadın personel tercih ettiğini belirtmiştir. İşletmelerin %27'si cinsiyet tercihi yapmadığını ve her iki cinsiyetten de personel çalıştırdığını belirtmiştir.
5. Ankette işletmelere personel arama yöntemleri sorulmuştur. Ankete katılan işletmelerin %58'i tanidik vasıtasıyla, %23'ü İŞKUR vasıtasıyla, %8'i internet vasıtasıyla personel aradığını beyan etmiştir.
6. Ankette işletmelere kadının iş hayatında yeri olup olmadığı sorulmuştur. Buna göre işletmelerin %4'ü kadının çalışmasının gelenek göreneklere aykırı olduğunu belirtirken %3'ü kadının asıl görevinin çocuk bakımı ve ev işleri olduğunu belirtmiştir.
7. Kadının iş hayatında yeri var mı sorusuna evet cevabını verenlerin gerekçeleri %31 aile bütçesine katkı, %24 ekonomik özgürlük, %20 sosyal güvencedir.
8. Ankete katılan işletmelere kadınların işgücüne katılma oranının az olmasının en önemli nedeninin ne olduğu sorulmuştur. İşletmelerin %32 ile büyük bir çoğunluğu bu durumun nedeni olarak toplumun bakış açısını göstermiştir. %16'sı mesleki beceri eksikliği, %11'i ise ev kadını olma yükümlülüğünü belirtmiştir.
9. İşletmelere bilgisayar bilen kadın personel çalıştırıp çalıştırmadıkları ve çalıştırmıyorlarsa kaç kişi çalıştırdıkları sorulmuştur. İşletmelerin %90'ı bilgisayar kullanmasını bilen kadın personelleri olmadığını bildirmiştir.
10. İşletmelere bilgisayar kullanmasını bilen kadın personel sayısının yanı sıra mesleki sertifika sahibi kadın personel sayısı da sorulmuştur. Buna göre işletmelerin %96'sı mesleki sertifikası olan kadın personeli olmadığını beyan etmiştir.
11. İşletmelere çalıştırdıkları kadın personellerin vasıflarıyla ilgili sorulan son soru yabancı dil bilgileri olmuştur. Ankete katılan işletmelerin hiç birinde yabancı dil bilen kadın personel çalışmadığı görülmektedir.
12. İşletmelere aynı konumdaki kadın ve erkek personelleri arasında maaş farkı olup olmadığı sorusu yöneltmiştir. İşletmelerin %65'i soruyu yanıtızsız bırakırken %31'i aynı konumdaki kadın ve erkek personelleri arasında maaş farkı bulunmadığını bildirmiştir. İşletmelerin yalnızca %4'ü maaş farkı bulunduğunu bildirmiştir.
13. Kadın personellerin çalıştıkları bölümler sorulan işletmelerin %61'i soruyu yanıtlamamıştır. %28'i kadın personellerin satış bölümünde, %6'sı üretimde, %2'si idari işler bölümünde çalıştıklarını beyan etmiştir.



İNSAN KAYNAKLARININ  
GELİŞTİRİLMESİ  
PROGRAM OTORİTESİ



ÇSGB  
T.C. ÇALIŞMA VE  
SOSYAL GÜVENLİK  
BAKANLIĞI



Bu Proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir

14. İşletmelere kadın personel arayıp aramadıkları ve arıyorlarsa kaç kişi aradıkları sorulmuştur. İşletmelerin %83'ü kadın personel aramadığını belirtmiştir.
15. İşletmelere kadın personel arama durumlarının ardından ne kadar süredir kadın personel aradıkları sorulmuştur. Ankete katılan işletmelerin %10'u 1-3 aydır kadın personel aradığını belirtirken yalnızca %1'i 4-6 aydır kadın personel aradığını belirtmiştir.
16. Ankete katılan işletmelere kadın personelleri ne şekilde istihdam etmeyi planladıkları sorulmuştur. İşletmelerin %88'i soruyu yanıtızsız bırakırken %12'si tam zamanlı kadın personel çalıştırmak istediğini beyan etmiştir.
17. İşletmelere kadın personel bulmakta sıkıntı yaşıyıp yaşamadıkları sorusu yöneltilmiştir. Buna göre işletmelerin %10'u kadın personel bulmakta sıkıntı yaşadığını belirtirken %9'u sıkıntı yaşamadığını belirtmiştir.
18. İşletmelere kadın personel istihdam etmek istedikleri bölümler sorulmuştur. Ankete katılan işletmelerin %88'i soruyu yanıtızsız bırakırken %4'ü satış bölümüne istihdam yapmak istediğini belirtmiştir. İşletmelerin satış bölümü tercihi diğer bölümlerin üzerinde yer almaktadır.
19. Kadın personel çalıştıran işletmelere personel tercihlerinde bazı konulardaki önem durumları sorulmuştur. İşletmelerin %40'ı kadın personel alımında bilgisayar bilgisinin önemli olduğunu belirtmiştir. İşletmelerin %25'i kadın personel işe alırken mesleki sertifikasının olmasına önem verdiğini belirtmiştir. İşletmelerin %27'si medeni durumu önemseydiğini belirtirken %16'sı seyahat durumunun önemli olduğunu belirtmiştir. İşletmelerin en çok önem verdiği nokta ise %71 ile deneyim olmuştur. Bu durumlara ek olarak işletmelerin işe alımda önem verdiği diğer durumlar %23 ile yabancı dil ve %24 ile çocuk sahibi olma durumu olmuştur.
20. Kadın personel çalıştırmayan işletmelere kadın personel çalıştırmama nedenleri sorulmuştur. İşletmelerin %14'ü kadın personel çalıştırmamalarını herhangi bir nedene bağlamayarak bu soruya nedeni yok cevabı vermiştir. Ankete katılan işletmeler kadın personel çalıştırmama nedeni olarak ileri sürdüğü bir diğer neden iş koşullarının kadın personele uygun olmamasıdır. İşletmelerin bu seçeneği tercih etme oranı %6'dır. İşletmelerin %4'ü kadın personel çalıştırmama nedeni olarak kadın personellerin başvuruda bulunmamasını göstermiştir. Kadın personel çalıştırmama nedenleri arasında tercih edilen bir diğer seçenek kadınların eğitim düzeyinin yetersiz olması seçeneği olmuştur. Bu durumu kadın personel çalıştırmama nedeni olarak gösteren işletmelerin oranı %1'dir. Ankete katılan işletmelerin %8'i ise kadın personel çalıştırmama nedeni olarak diğer seçeneğini tercih etmiştir.

### 5.3 Paydaş Görüşmeleri

Araştırma çalışmaları kapsamında paydaş görüşmeleri gerçekleştirilmiştir. İldeki işgücü ve istihdam politikalarında belirleyici rol üstlenen kurumlara bu görüşmeler kapsamında kadınların istihdam durumuyla ilgili çeşitli sorular yöneltilmiştir. Kurumlara yöneltilen sorular şu şekildedir:

*-Erzurum'daki Genel İşsizlik Durumunu Nasıl Değerlendiriyorsunuz?*



İNSAN KAYNAKLARININ  
GELİŞTİRİLMESİ  
PROGRAM OTORİTESİ



T.C. ÇALIŞMA VE  
SOSYAL GÜVENLİK  
BAKANLIğI



Bu Proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir

*-Kadınlardaki ve Erkeklerdeki İşsizlik Oranlarını Nasıl Değerlendiriyorsunuz?*

*-İşverenler Neden İşe Alımlarda Kadın Personel Tercih Etmiyor?*

*-Erzurum'da Kadın Personel İstihdam Edilen Sektörler Hangileridir?*

*-Erzurum'da Kadın Çalışanlara Bakış Açısı Nasıldır?*

*-Erzurum'da Kadın Personeller İşyerlerinde Daha Çok Hangi Birimlerde Görevlendirilmektedir?*

*-Erzurum'da Kadınların İş Bulabilmesi İçin Gerekli Altyapı Çalışmaları Ne Durumdadır?*

Kurumların bu sorulara verdikleri yanıtlar aşağıda yer almaktadır:

### **5.3.1 Erzurum Esnaf ve Sanatkâr Odaları Birliği**

Kurum adına görüşmeyi Genel Sekreter Cüneyt Acır gerçekleştirmiştir. Görüşmede ilk olarak Erzurum'un genel işsizlik oranıyla ilgili durum sorulmuştur. Cüneyt Acır Erzurum'da genel itibariyle işsizlik sorunu bulunmadığını düşündüklerini belirtmiştir. Kurumun genel görüşüne göre mevcut işler işsizler tarafından beğenilmemekte ve bu durum hem işsizliğe hem de iş gücü talebine neden olmaktadır. Bu durumun oluşmasındaki diğer bir neden ise verilen ücretlerin işlerin niteliğinin yanında yetersiz olmasıdır. Bunun sonucunda insanlar düşük ücretler karşılığında emek yoğun işlerde çalışmak yerine çalışmamayı tercih etmektedir.

Kuruma göre Erzurum'da kadın istihdamı son zamanlarda artış göstermiştir. Bu nedenle kadınların istihdam edilebileceği sektörler hala sınırlıdır. Ancak kadınların girişimci olmasına yönelik çalışmalar yoğun bir şekilde sürdürülmektedir.

Erzurum'da kadınların erkeklere göre iş gücü piyasasında daha az tercih edilmesinin nedeni olarak beden kuvveti gerektiren işlerin yoğunluğu ve geleneksel toplumsal bakış açısı gösterilmektedir. Kurum son yıllarda özellikle perakende satış ve çağrı merkezlerinde kadın istihdamının arttığını vurgulamaktadır. Kadın personel istihdam eden sektörlerin başında ise tekstil atölyeleri, perakende satış yapan firmalar ve çağrı merkezleri gelmektedir. Kadınlar genelde satış, üretim ve müşteri temsilcisi pozisyonlarında görev almaktadır.

Kadın istihdamında en büyük sorun işverenlerin kadın işçilere düşük maaş teklif etmesidir. Çalışmak zorunda olan kadınlar mecburen düşük ücret düzeyinden istihdam edilmeyi kabul etmektedir. Bu sorunun çözümü için kurumun çalışmaları sürmektedir.



İNSAN KAYNAKLARININ  
GELİŞTİRİLMESİ  
PROGRAM OTORİTESİ



ÇSGB  
T.C. ÇALIŞMA VE  
SOSYAL GÜVENLİK  
BAKANLIğI



Bu Proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir

Erzurum Esnaf ve Sanatkârlar Odaları Birliği kadınlara yönelik mesleki eğitimlerin yetersiz olduğunu düşünmektedir. Açılan kurslara ve faaliyetlere ise yeterince ilgi gösterilmediği belirtilmektedir. Bu nedenle kuruma göre mesleki eğitim ağı geliştirilmeli ve bu konuda tanıtım çalışmalarına ağırlık verilmelidir.

### 5.3.2 Erzurum Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü

Kurum adına görüşmeler Şube Müdürleri Kadir Mutlu ve Münir Aktepe ile gerçekleştirilmiştir. Erzurum'daki genel işsizlik durumuyla ilgili yetkililerden somut veriler alınmıştır. Buna göre Erzurum'da 2017 yılı Mayıs ayı itibariyle 15.306 erkek, 8.404 kadın iş arayan bulunmaktadır. 370 civarında da açık iş bulunmaktadır. Ancak işsiz bireyler daha çok resmi kurumlarda çalışmak istediği için iş beğenmeme durumu ortaya çıkmakta ve açık işlerin sayısı da işsiz sayısı ile birlikte artmaktadır.

Kadınların istihdam edilme ve işsizlik oranları il genelinde erkeklere nazaran fazladır. Bu durumun oluşmasındaki en büyük nedenler Erzurum'daki toplumsal yapı nedeniyle kadınların iş hayatında yer almak istememeleri ve çalışma şartlarının kadınlara uygun olmasını istemeleridir. İlde çocukların aile dışında bakımıyla ilgili yaygın kurum kültürünün oluşmaması bu duruma etki eden diğer nedeni oluşturmaktadır.

Kurum kadınların işgücü piyasasında daha az tercih edilmesinin nedenini çocuk sahibi olmaları, yaşlılara bakma yükümlülüğü ve daha fazla izin ihtiyaçlarının olması olarak sıralamaktadır. İlde kadınlar genellikle tekstil mağazaları ve çağrı merkezlerinde istihdam edilmektedir. Son 10 yılda il genelinde sayıları artış gösteren çağrı merkezleri kadın istihdamında önemli artışlar yaşanmasını sağlamıştır. İlde yaşayan 5.000 civarında kadın çağrı merkezlerinde istihdam edilmektedir.

Kuruma göre ilde mesleki eğitim ağı ve altyapısı gelişmiş durumdadır. 2016 boyunca il genelinde 1.160 kişiye mesleki eğitim verilmiştir. Bunların 850'si kadındır. Özellikle kadınların istihdam edilebilirliklerinin artırılmasına yönelik mesleki eğitim programlarına ağırlık verilmektedir.

### 5.3.3 Erzurum SGK İl Müdürlüğü

Kurum adına görüşme Müdür Yardımcısı H. İbrahim Coşkun ile gerçekleştirilmiştir. Kurum ilde işsizlik oranının fazla olduğunu, kayıt dışı istihdamın yaygın olduğunu ve insanlarda çalışma isteğinin az olduğunu belirtmektedir. Özellikle kadınlarda çalışma isteğinin az olmasının ildeki kadın işsiz sayısının fazla olmasının en önemli nedenlerinden olduğu vurgulanmaktadır.



İNSAN KAYNAKLARININ  
GELİşTİRİLMESİ  
PROGRAM OTORİTESİ



ÇSGB  
T.C. ÇALIşMA VE  
SOSYAL GÜVENLİK  
BAKANLIğI



Bu Proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir

Kurumun elde ettiği bilgilere göre işverenlerin kadın personel tercih etmemesinin en önemli nedeni kadınların ocuk bakma yükümlülüğüdür. Bu durum kadınların fazla izin talep etmesine yol açmakta ve beklenen düzeyde verim alınmamaktadır.

İlde ğrenci yurtları, ağrı merkezleri ve sağlık merkezlerinde kadın istihdamı fazladır. Kadınlar bu kurumlarda halkla ilişkiler, ağrı merkezi müşteri temsilcisi, muhasebe gibi birimlerde görev almaktadır. Kuruma göre Erzurum'un sosyoekonomik yapısı kadınların işgücü piyasasında aktif olarak yer almasının önünde engel oluşturmaktadır. İldeki işverenler toplumsal algılar ve geleneksel bakış açıları nedeniyle kadın personel çalıştırmaya olumlu yaklaşmamaktadır.

Kurum ildeki mesleki eğitim ve kurs sayısının az olduğunu düşünmektedir. İlin nüfusu ve işgücü potansiyeli göz önüne alındığında kadınların istihdam edilebilirliklerinin artırılmasına yönelik daha fazla çalışma yürütülmesi gerektiği vurgulanmaktadır.

#### 5.3.4 KOSGEB Erzurum İl Müdürlüğü

Kurumla yapılan görüşmede ildeki işsizlik oranının fazla olduğu ancak Erzurum'un işgücü potansiyeli göz önüne alındığında yapısal çözümler üretilmesiyle bu sorunun aşılabileceği vurgulanmıştır. İlde işsizlik oranının fazla olmasının nedeni kurum yetkililerine göre mesleki beceri eksikliği ve iş arayanların masa başı olarak tabir edilen işlerde istihdam edilmek istemesidir.

İl genelinde kadın istihdamı özellikle son yıllarda faaliyete geçen ağrı merkezleri sayesinde artış göstermiştir. ağrı merkezlerinin müşteriler ile bire bir iletişim gerektirmemesi ve tüm işlemlerin telefon yoluyla yürütülmesi kadınlar arasında tercih edilmesinde önemli bir etken olmuştur.

Kurum yetkilileri kadınların işverenler tarafından daha az tercih edilmesinin nedeni olarak ildeki toplumsal yapıyı göstermektedir. İşverenlerin yanı sıra kadınların aileleri de aile mensubu kadınların çalışmasına sıcak bakmamaktadır. Kadınlara yönelik iş olanaklarının artırılmasıyla hem işverenlerin hem de ailelerin bu konudaki düşüncelerinin esnetilmesinin mümkün olduğu belirtilmektedir.

Özellikle KOSGEB tarafından düzenlenen uygulamalı girişimcilik eğitimlerinin kadınlar için önemli bir fırsat olduğu vurgulanmıştır. İş hayatında kadınlara yönelik uygulanan pozitif ayrımcılık girişimcilik destek programlarında da sürdürülmektedir. Bu noktada kadınlara destek oranları daha fazla uygulanmaktadır. Ancak KOSGEB'in çalışmaları tek başına yeterli olmamakta, diğer kurumların da kadın istihdamıyla ilgili çalışmalara ağırlık vermesi gerekmektedir.

#### 5.3.5 Erzurum Aile ve Sosyal Politikalar İl Müdürlüğü



İNSAN KAYNAKLARININ  
GELİşTİRİLMESİ  
PROGRAM OTORİTESİ



ÇSGB  
T.C. ÇALIşMA VE  
SOSYAL GÜVENLİK  
BAKANLIğI





Bu Proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir

Kurum yetkilileriyle yapılan görüşmede özellikle kadınların Erzurum'daki konumlarıyla ilgili görüşleri alınmıştır. Kurum yetkilileri Erzurum'daki işsizlik oranlarının bölge geneline göre normal olduğunu belirtmiştir. Açık iler göz önüne alındığında etkin çözüm yolları üretilmesiyle işsizliğin azaltılabileceği gr belirtilmiştir.

Kadınlara yönelik politikalar geliştirmekle sorumlu olan kurum kadınların toplumdaki konumlarının geliştirilmesine yönelik çalışmalar yürütmektedir. Bu çalışmaların en önemlileri arasında yer alan istihdam politikaları kurumun doğrudan faaliyet alanına girmemekle birlikte yetkililer bu konuda diğer kurumlara destek verildiğini belirtmektedir.

Kurum yetkilileri Erzurum'da kadın istihdam oranlarının düşük olduğunu belirtmektedir. Aynı zamanda bölgedeki işverenlerin kadın istihdam etmek istemediği, aynı şekilde kadınların da çalışmak istemediği vurgulanmaktadır. Bu duruma neden olan etkenlerin ise geleneksel bakış açısı ve kadınların ev ileriyle ilgilenmesi gr olduğu belirtilmektedir.

Kurum yetkilileri ildeki kadınların genellikle ağrı merkezlerinde ve perakende satış gerçekleştirilen işletmelerde çalıştığını belirtmektedir. Erzurum genelinde açılan ağrı merkezlerinin kadın istihdamında önemli bir dönüm noktası olduğu vurgulanmaktadır.

Kurum yetkilileri Erzurum Aile ve Sosyal Politikalar İl Müdürlüğünün kadınlara yönelik çalışmalarını sürdürürken diğer kurumların da bu çalışmalara destek olması gerektiğini düşünmektedir. İlde kadınların i bulabilmesi için gereken alt yapının olduğu ancak özellikle mesleki eğitim faaliyetlerinin geliştirilmesi gerektiği düşünülmektedir.

#### 5.4 Erzurum alıan Kadınlar alıtayı

Çalışma kapsamında yrtlen faaliyetlerden en önemlileri arasında yer alan Erzurum alıan Kadınlar alıtayı 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 alıtayı 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. alıtaya Erzurum'daki yerel yönetim ve ilgili kamu kurumu yetkilileri, sivil toplum örgütleri ve işletmeler davet edilmiştir. alıtaydan elde edilen sonuçlar bölgede kadın istihdamının artırılmasına katkı sağlayıcı ve eylem planlarının belirlenmesinde önemli rol oynayıcı niteliktedir.

alıtay sırasında araştırma, paydaş görüşmeleri ve anket sonuçlarını içeren sunumun ardından Erzurum zeline 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 ekildedir:



İNSAN KAYNAKLARININ  
GELİŞTİRİLMESİ  
PROGRAM OTORİTESİ



ÇSGB  
T.C. ÇALIŞMA VE  
SOSYAL GÜVENLİK  
BAKANLIğI





Bu Proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir

- ✓ 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 kırsal kesimden Erzurum 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 uzaklaşmadıkları, 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.



İNSAN KAYNAKLARININ  
GELİŞTİRİLMESİ  
PROGRAM OTORİTESİ



ÇSGB  
T.C. ÇALIŞMA VE  
SOSYAL GÜVENLİK  
BAKANLIğI



Bu Proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir

- ✓ 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 Odasının kadınlara yönelik bürokratik engelleri kaldırarak özendirici tedbirler alınmasının yardımcı olacağı saptanmıştır.

### 5.5 Erzurum'da Kadınların İstihdama Katılımında Karşılaşılan Temel Sorunlar

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

1. Toplumsal Bakış Açışı ve Aile
2. İşveren İlişkileri ve Çalışma Hayatı
3. Çalışan Kadınlar

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



İNSAN KAYNAKLARININ  
GELİşTİRİLMESİ  
PROGRAM OTORİTESİ



ÇSGB  
T.C. ÇALIşMA VE  
SOSYAL GÜVENLİK  
BAKANLIğI



Bu Proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir

### Toplumsal Bakış Açısı ve Aile

- 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 yıldınlığı.

### İşveren İlişkileri ve Çalışma Hayatı

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

### Çalışan Kadınlar

- 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 ayrımcılığa maruz kalması.



İNSAN KAYNAKLARININ  
GELİşTİRİLMESİ  
PROGRAM OTORİTESİ



ÇSGB  
T.C. ÇALIşMA VE  
SOSYAL GÜVENLİK  
BAKANLIğI



Bu Proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir

## 5.6 Erzurum'da Kadınların İstihdama Katılımını Artıracak Çözüm Önerileri

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.

Çalışmanın bu bölümünde Erzurum'da kadınların istihdama katılımını artırıcı yönde etki sağlaması beklenen stratejilere yer verilmiştir. Çözüm stratejileri oluşturulurken bu çalışmada gerçekleştirilen anket, paydaş görüşmesi 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. Sorunların sınıflandırılmasında kullanılan üç ana eksen çerçevesinde belirlenen çözüm önerileri aşağıda verilmektedir.



İNSAN KAYNAKLARININ  
GELİŞTİRİLMESİ  
PROGRAM OTORİTESİ



ÇSGB  
T.C. ÇALIŞMA VE  
SOSYAL GÜVENLİK  
BAKANLIğI



Bu Proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir

## 5.6.1 Toplumsal Bakış Açısı Ve Aile

### 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 konularından 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 buldukları 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. Fakat geleneksel



İNSAN KAYNAKLARININ  
GELİŞTİRİLMESİ  
PROGRAM OTORİTESİ



ÇSGB  
T.C. ÇALIŞMA VE  
SOSYAL GÜVENLİK  
BAKANLIğI



Bu Proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir

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 olmamiş, gerginlikleri de beraberinde getirmiştir. Kadının ev dışında çalışmasıyla birlikte ailedeki rolünün yanında iş yaşamında da bir rol üstlenmesi söz konusu olmuştur. Böylece alışan 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. alışan kadınların genel beklentisi ve nerisi, 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 alışan kadın rneklerinin (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; 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 btlerden ayrı bir kaynak ayrılmalıdır.

### **3. Bölgesel işsizliğin azaltılmasına yönelik desteklerin artırılması**



İNSAN KAYNAKLARININ  
GELİŞTİRİLMESİ  
PROGRAM OTORİTESİ



ÇSGB  
T.C. ÇALIŞMA VE  
SOSYAL GÜVENLİK  
BAKANLIğI





Bu Proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir

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. TRA1 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.

## 5.6.2 İşveren İlişkileri Ve Çalışma Hayatı

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.

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 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. Bu haliyle yatay kesen bir problem olan kadın katılımı ve istihdamı dezavantajlı gruplar dahilinde değerlendirilmektense ana çerçevede her politika ve programa entegre edilmelidir.



İNSAN KAYNAKLARININ  
GELİŞTİRİLMESİ  
PROGRAM OTORİTESİ



ÇSGB  
T.C. ÇALIŞMA VE  
SOSYAL GÜVENLİK  
BAKANLIğI



Bu Proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir

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. Erzurum özelinde kadın istihdamının artırılmasına yönelik olumlu etkilerde bulunması beklenen bölgesel istihdam tedbirleri 5 ayrı başlıkta irdelenmiştir.

### **1. Kayıt dışı 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. Bu nedenle kayıt dışı ekonomi ile mücadelenin;

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



İNSAN KAYNAKLARININ  
GELİŞTİRİLMESİ  
PROGRAM OTORİTESİ



T.C. ÇALIŞMA VE  
SOSYAL GÜVENLİK  
BAKANLIğI



Bu Proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir

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. Bu ayrımcılığın önlenmesini sağlamak için bir ilk adım olarak eşdeğer işe eşit ücret prensibi uygulanmalıdır. Uygulama için ücretlerin dayandırıldığı nesnel bir iş 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 yürütölen 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 yürütölmektedir. 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 yürüttüğu 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.



İNSAN KAYNAKLARININ  
GELİŞTİRİLMESİ  
PROGRAM OTORİTESİ



ÇSGB  
T.C. ÇALIŞMA VE  
SOSYAL GÜVENLİK  
BAKANLIğI



Bu Proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir

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 çalışmadıkları 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.

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 artırıcı 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.

### 5.6.3 Çalışan Kadınlar

- ***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



İNSAN KAYNAKLARININ  
GELİŞTİRİLMESİ  
PROGRAM OTORİTESİ



ÇSGB  
T.C. ÇALIŞMA VE  
SOSYAL GÜVENLİK  
BAKANLIĞI



Bu Proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir

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.

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 kurlsız 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.

Ülkemizde kadın istihdamı önünde var olan asıl engeller (Sosyal, ekonomik, kültürel gibi) düşünöldüğünde 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



İNSAN KAYNAKLARININ  
GELİŞTİRİLMESİ  
PROGRAM OTORİTESİ



ÇSGB  
T.C. ÇALIŞMA VE  
SOSYAL GÜVENLİK  
BAKANLIğI





Bu Proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir

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 koşullarının iyileştirilmesi***

Türkiye ulusal düzeyde Anayasa ve yasalarıyla, uluslararası düzeyde onayladığı ILO sözleşmeleri ile Birleşmiş Milletler Kadınlara Karşı Her Türü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi ve üyesi olmayı hedeflediği Avrupa Birliği’ne uyum sürecinde iç mevzuata aktarması gereken kadın-erkek eşitliğini gözeterek 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 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. 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



İNSAN KAYNAKLARININ  
GELİŞTİRİLMESİ  
PROGRAM OTORİTESİ



ÇSGB  
T.C. ÇALIŞMA VE  
SOSYAL GÜVENLİK  
BAKANLIğI





Bu Proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir

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. 3 ana başlık altında önerilen çözüm önerileri özetle aşağıdaki gibidir:

### Toplumsal Bakış Açısı ve Aile

- 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.

### İşveren İlişkileri ve Çalışma Hayatı

- Kayıt dışı 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.

### Çalışan Kadınlar

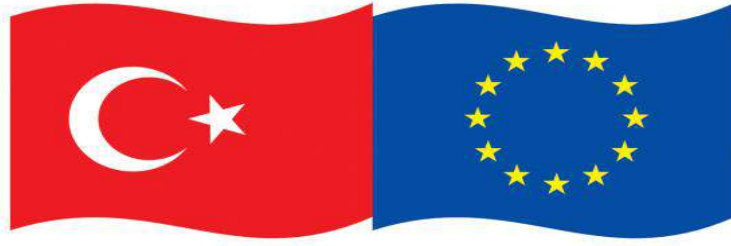
- Kadınlara yönelik olarak meslek edinme ve rehberlik çalışmalarının geliştirilmesi,
- Çocuk ve yaşlı bakım hizmet ve olanaklarının (Düşük gelirli çalışan kadınlar dikkate alınarak) iyileştirilmesi,
- Esnek çalışma olanaklarının geliştirilmesi,
- İşyerlerinde kadınlara yönelik olarak çalışma koşulların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



İNSAN KAYNAKLARININ  
GELİŞTİRİLMESİ  
PROGRAM OTORİTESİ



ÇSGB  
T.C. ÇALIŞMA VE  
SOSYAL GÜVENLİK  
BAKANLIğI



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](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](http://www.sanayi.gov.tr/Files/Documents/sanayi_stratejisi_belgesi_2011_2014.pdf).

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

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) Erzurum 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).

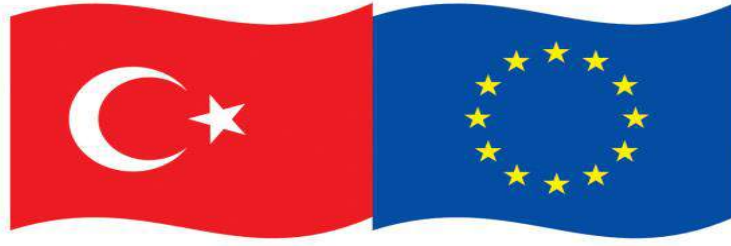
Dedeoğlu, S. (2000) Toplumsal Cinsiyet Rollerini Açısından Türkiye'de Aile ve Kadın Emegi, *Toplum ve Bilim Dergisi*.



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](http://www.deloitte.com/assets/Dcom-Turkey/Local%20Assets/Documents/Turkey-tr_cf_RekabetEndeksi_090309.pdf).

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

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

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

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).

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

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

İŞKUR (2016) İşgücü Piyasası Araştırması Erzurum İli Sonuç Raporu, [http://statik.iskur.gov.tr/tr/isgucu\\_piyasasi/isgucu\\_piyasasi\\_analiz\\_sonuc\\_2011/iller/D%C4%ERZURUM.pdf](http://statik.iskur.gov.tr/tr/isgucu_piyasasi/isgucu_piyasasi_analiz_sonuc_2011/iller/D%C4%ERZURUM.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](http://www.dpt.gov.tr/DocObjects/view/15089/Onuncu_Kalk%C4%B1nma_Plan%C4%B1.pdf).



İNSAN KAYNAKLARININ  
GELİŞTİRİLMESİ  
PROGRAM OTORİTESİ



T.C. ÇALIŞMA VE  
SOSYAL GÜVENLİK  
BAKANLIğI



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>.

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/iis/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 Bölümünün Ellinci yılı çağrılı konuşması (Aralık).

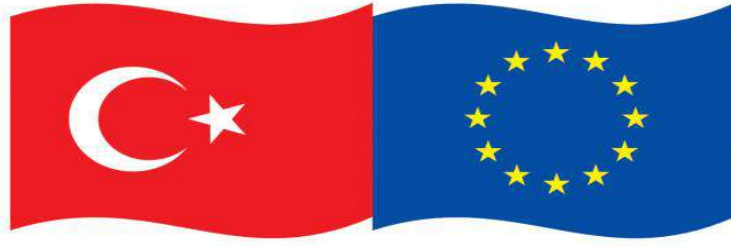
Sadasivam, B. (2001)WideningWomen’sChoices: The Case forChildcare in theEra of Globalisation [Kadınların Seçimlerini Artırmak: Küreselleşme Döneminde Çocuk Bakım Durumu]. Cornia, G.A. (Ed.),



İNSAN KAYNAKLARININ  
GELİŞTİRİLMESİ  
PROGRAM OTORİTESİ



ÇSGB  
T.C. ÇALIŞMA VE  
SOSYAL GÜVENLİK  
BAKANLIĞI



Bu Proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir

Harnessing Globalisation for Children: a report to UNICEF [Çocuklar için Küreselleşmeden Yararlanmak: UNICEF'e Rapor] Innocenti Research Centre.

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).

Tansel, A. (2002) *Economic Development and Female Labour Force Participation in Turkey: Time-Series Evidence and 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.

TEPAV (Türkiye Ekonomi Politikaları Araştırma Vakfı) (2011) Kadın İstihdamı ve Sorun Alanları, Kadın Emegi 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](http://www.kadininstatusu.gov.tr/upload/kadininstatusu.gov.tr/mce/eski_site/Pdf/TCEUlusaleylemplani.pdf).

TÜİK (2006) Aile Yapısı Araştırması, <http://www.ailetoplum.gov.tr/upload/athgm.gov.tr/mce/eskisine/files/AileYap%C4%B1s%C4%B1%202006%20.pdf>.

TÜİK (2015) İstatistiklerle Kadın, [http://www.tuik.gov.tr/Kitap.do?metod=KitapDetay&KT\\_ID=11&KITAP\\_ID=238](http://www.tuik.gov.tr/Kitap.do?metod=KitapDetay&KT_ID=11&KITAP_ID=238).

TÜİK (2015) Hanehalkı İşgücü İstatistikleri, <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=13455>.

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

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

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

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



İNSAN KAYNAKLARININ  
GELİŞTİRİLMESİ  
PROGRAM OTORİTESİ



ÇSGB  
T.C. ÇALIŞMA VE  
SOSYAL GÜVENLİK  
BAKANLIĞI



Bu Proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir

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](http://www.tekgida.org.tr/Dosya/Bilgi-Dosyalari/Tekg%C4%B1da_i%C5%9FKadinRaporu.pdf).

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

<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/TCEUlusaleytemplani.pdf](http://www.kadininstatusu.gov.tr/upload/kadininstatusu.gov.tr/mce/eski_site/Pdf/TCEUlusaleytemplani.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.sosyal-is.org.tr/yayinlar/kadin_emegi_ve_istihdami.pdf)

<http://www.tuik.gov.tr/ilGostergeleri/iller/ERZURUM.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. Yaşınız \_\_\_\_\_

1.2. Doğum Yeri

Erzurum  Diğer \_\_\_\_\_

1.3. Eğitim durumunuz?

Okuma yazma bilmiyor  
 Üniversite

Okuma-yazma biliyor  
 Yüksek Lisans/Doktora

İlkokul

Ortaokul

Lise

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  Çalışıyorum  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 nede iş bulamıyorsunuz (Tek bir seçenek işaretleyiniz)?

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 içinde

6-10 yıl içinde

10 yıldan fazla

1.22. Size göre kadının iş hayatında yeri var mı?



İNSAN KAYNAKLARININ  
GELİŞTİRİLMESİ  
PROGRAM OTORİTESİ



ÇSGB  
T.C. ÇALIŞMA VE  
SOSYAL GÜVENLİK  
BAKANLIĞI



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. Cevabınız evet ise nedeni nedir?

- Ekonomik özgürlük  Aile bütçesine katkıda bulunmak  Manevi tatmin  
 Sosyal güvence  Diğer \_\_\_\_\_

1.23. Size göre çalışmak kadının konumunu aile içinde ve toplumda güçlendirir mi?

- Evet  Hayır

1.24. Hayatınızda yapmak veya değiştirmek istediğiniz en önemli şey nedir (Tek seçenek işaretleyiniz)?

- Çocuklarına daha iyi bir gelecek sağlamak  Daha iyi bir eğitim almak  
 Sosyal aktivitelere katılmak  Kendi parasını kazanmak  
 Özgür olmak  Diğer \_\_\_\_\_

1.25. Size göre kadın çalışan sayısının erkek çalışan sayısından az olmasının sebebi nedir (Tek seçenek işaretleyiniz)?

- Aile büyüklerinin istememesi  Evlilik  Çocuk bakımı  
 İş olanaklarının yetersiz olması  Çevreden gelen tepkiler  
 Yetersiz eğitim  Diğer \_\_\_\_\_

## Ek 2: İşletme Anketi



İNSAN KAYNAKLARININ  
GELİŞTİRİLMESİ  
PROGRAM OTORİTESİ



ÇSGB  
T.C. ÇALIŞMA VE  
SOSYAL GÜVENLİK  
BAKANLIĞI



Bu Proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir

Anketör Adı Soyadı

Anket No (Koordinatör tarafından doldurulacak)

Firmanın Adı

Telefonu

Görüşülen Kişinin Adı Soyadı

## 1. İşletmeniz için aşağıdaki soruları yanıtlayınız

### 1.1. Kuruluş yılı

### 1.2. Faaliyet gösterdiği sektör

### 1.3. Hukuki yapısı

Limited Şirket  Anonim şirket  Şahıs şirketi  Diğer \_\_\_\_\_

### 1.4. Faaliyet yeri?

OSB  KSS  Serbest Bölge  Diğer \_\_\_\_\_

### 1.5. Personel sayısı

Kadın Erkek Toplam

### 1.6. İşe alımda erkek personel mi kadın personel mi tercih ediyorsunuz?

Kadın  Erkek  Her ikisi

### 1.7. Personel arama yöntemleriniz aşağıdakilerden hangisidir (Tek seçenek işaretleyiniz)?

İnternet  Muhtar vasıtasıyla  İŞKUR  Tanıdık vasıtasıyla  Diğer \_\_\_\_\_

### 1.8. Size göre kadının iş hayatında yeri var mıdır?

1.8.1. Cevabınız hayır ise nedeni nedir?  Gelenek göreneklere aykırıdır  Çalışmak kadın için güvenli değildir  
 Çocukları mağdır olur  Çalışmak kadını çabuk yıpratır  
 Kadının asli görevi çocuk bakımı ve ev işleridir  Diğer \_\_\_\_\_

### 1.8.2. Cevabınız evet ise nedeni nedir?

Sosyal güvence  Aile bütçesine katkı  Ekonomik özgürlük   
Manevi tatmin  Diğer \_\_\_\_\_

### 1.9. Size göre kadınların işgücüne katılma oranının az olmasının nedeni nedir (Tek seçenek işaretleyiniz)?

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

### 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



İNSAN KAYNAKLARININ  
GELİŞTİRİLMESİ  
PROGRAM OTORİTESİ



ÇSGB  
T.C. ÇALIŞMA VE  
SOSYAL GÜVENLİK  
BAKANLIĞI



Bu Proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir

İdari İşler  İnsan Kaynakları  AR-GE  Diğer \_\_\_\_\_

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

2.11.1. Bilgisayar bilgisi  
2.11.2. Aldığı mesleki sertifikalar  
2.11.3. Medeni durumu  
2.11.4. Seyahat edebilmesi

| Önemli | Önemsiz |
|--------|---------|
|        |         |
|        |         |
|        |         |
|        |         |

2.11.5. Yabancı dil bilgisi  
2.11.6. Deneyim sahibi olması  
2.11.7. Çocuk sahibi olma durumu  
2.11.8. Diğer \_\_\_\_\_

| Önemli | Önemsiz |
|--------|---------|
|        |         |
|        |         |
|        |         |
|        |         |

**3. Kadın personel çalıştırmayan işletmelere yönelik sorular**

**3.1. Aşağıdaki seçeneklerden hangisi işletmenizde kadın personel çalıştırmama nedeninizdir (Tek seçenek işaretleyiniz)?**

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?**

İnsan Kaynakları  Muhasebe  Pazarlama  Satın Alma  Kalite Kontrol  Üretim  
 İdari İşler  Satış  AR-GE  Diğer \_\_\_\_\_

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

3.7.1. Seyahat edebilmesi  
3.7.2. Çocuk sahibi olma durumu  
3.7.3. Medeni durumu  
3.7.4. Yabancı dil bilgisi

| Önemli | Önemsiz |
|--------|---------|
|        |         |
|        |         |
|        |         |
|        |         |

3.7.5. Aldığı mesleki sertifikalar  
3.7.6. Deneyim sahibi olması  
3.7.7. Bilgisayar bilgisi  
3.7.8. Diğer \_\_\_\_\_

| Önemli | Önemsiz |
|--------|---------|
|        |         |
|        |         |
|        |         |
|        |         |



İNSAN KAYNAKLARININ  
GELİŞTİRİLMESİ  
PROGRAM OTORİTESİ



ÇSGB  
T.C. ÇALIŞMA VE  
SOSYAL GÜVENLİK  
BAKANLIĞI