



# **Safranbolu Esnaf ve Sanatkarlar Odası Kadın İş Gücü Sorunlar ve Çözümler Araştırması Projesi Raporu**



**Safranbolu 2014**

Bu çalışma, Batı Karadeniz Kalkınma Ajansı tarafından yürütülen 2014 Yılı Doğrudan Faaliyet Desteği Programı çerçevesinde Safranbolu Esnaf ve Sanatkârlar Odası tarafından uygulanan “Kadın İş Gücü Sorunlar ve Çözümler Araştırması Projesi” kapsamında hazırlanmıştır.

Bu araştırmanın içeriğinden Safranbolu Esnaf ve Sanatkârlar Odası sorumludur. Bu içeriğin herhangi bir şekilde Batı Karadeniz Kalkınma Ajansı'nın veya TC. Kalkınma Bakanlığı'nın görüş ya da tutumunu yansıttığı mütalaa edilemez.

### **HAZIRLAYANLAR**

Adnan HACİBEBEKOĞLU

Gülşah OĞUZ YİĞİTBAŞI

Tuğçe KAYNAR

Çağatay ERGİN

Ece BEYAZIT

# İÇİNDEKİLER

<b>ŞEKİLLER DİZİNİ</b> .....	<b>5</b>
<b>TABLOLAR DİZİNİ</b> .....	<b>5</b>
<b>EKİP ÖZGEÇMİŞLERİ</b> .....	<b>7</b>
<b>ÖNSÖZ</b> .....	<b>9</b>
<b>YÖNETİCİ ÖZETİ</b> .....	<b>11</b>
<b>1. ARAŞTIRMANIN AMACI, KAPSAMI VE YÖNTEMİ</b> .....	<b>12</b>
<b>1.1. Araştırmanın Amacı ve Kapsamı</b> .....	<b>12</b>
<b>1.2. Araştırmanın Yöntemi</b> .....	<b>13</b>
1.2.1. Veri Toplama Yöntemi .....	13
1.2.2. Analiz Ölçeği .....	14
1.2.3. Verilerin Analiz Yöntemi.....	14
<b>2. KADIN İŞGÜCÜ MEVCUT DURUM ANALİZİ</b> .....	<b>16</b>
<b>2.1. Kadın İşgücünün Önemi ve Kalkınmadaki Rolü</b> .....	<b>16</b>
<b>2.2. Dünyada Kadın İşgücünün Yapısı</b> .....	<b>18</b>
2.2.1. Dünyada Kadın İşgücünün Tarihsel Gelişimi .....	18
2.2.1.1 . Sanayi Devrimi ve Kadın İşgücü.....	18
2.2.1.2 .Sanayi Devrimi Sonrası Kadın İşgücü .....	20
2.2.1.3 .Küreselleşme ile Gelişen Kadın İşgücü.....	21
2.2.2. Dünyada Kadının İşgücüne Katılım Oranı.....	24
2.2.3. Dünyada Kadının İşgücüne Katılımını Etkileyen Faktörler.....	28
<b>2.3. Türkiye’de Kadın İşgücünün Yapısı</b> .....	<b>29</b>
2.3.1. Türkiye’de Kadın İşgücünün Tarihsel Gelişimi .....	29
2.3.2. Türkiye’de Kadının İşgücüne Katılım Oranı .....	31
2.3.3. Türkiye’de Kadının İşgücüne Katılımını Etkileyen Faktörler .....	33
2.3.3.1. Ücretsiz Aile İşçiliği .....	34
2.3.3.2. Eğitim Düzeyi .....	35
2.3.3.3. Kayıt Dışı İstihdam .....	35
2.3.3.4. Yaş .....	37
2.3.3.5. Yasal Düzenlemeler .....	39
2.3.3.6. Medeni Durum .....	39
2.3.4. Türkiye’de İstihdamın Bölgesel Dağılımı.....	43
<b>3 SAFRANBOLU’NUN SOSYAL VE EKONOMİK DURUMU</b> .....	<b>46</b>
<b>3.1. Coğrafi Konum ve Tarih</b> .....	<b>46</b>
<b>3.2. Nüfus</b> .....	<b>47</b>

<b>3.3. Eğitim .....</b>	<b>48</b>
<b>3.4. Kentleşme ve Göç .....</b>	<b>49</b>
<b>3.5. Ekonomik Yapı ve İş Gücü.....</b>	<b>51</b>
<b>3.6. Turizm.....</b>	<b>54</b>
<b>4. ANKET ANALİZ SONUÇLARI .....</b>	<b>55</b>
<b>4.1. İşgücüne Dâhil Olmayan Kadınlar ile Yapılan Anket Analiz Sonuçları .....</b>	<b>55</b>
4.1.1. Yaş Durumu .....	55
4.1.2. Doğum Yeri.....	55
4.1.3. Eğitim Durumu .....	56
4.1.4. Medeni Durum .....	56
4.1.5. Hane Demografik Bilgileri.....	57
4.1.6. Meslek Grupları .....	58
4.1.7. Mesleki ve Kişisel Beceriler .....	58
4.1.8. İş Arama ve Daha Önce Çalışmış Olma Durumu ile İlgili Bilgiler .....	59
4.1.9. Sosyal Güvence ve Emeklilik Durumu .....	66
4.1.10. Kadının İş Hayatındaki Yeri .....	67
4.1.11. Kadın ve Erkek İstihdamı.....	70
<b>4.2. İşletmeler ile Yapılan Anketlerin Analiz Sonuçları .....</b>	<b>71</b>
4.2.1. İşletmelerin Bilgileri .....	71
4.2.2. İşletmelerin Personel Sayısı .....	72
4.2.3. İşletmelerin Personel Tercihleri .....	73
4.2.4. Personel Arama Yöntemleri.....	74
4.2.5. Kadının İş Hayatındaki Yeri .....	75
4.2.6. Kadınların İşgücüne Katılımının Az Olmasının Nedenleri.....	76
4.2.7. Kadın Personel Çalıştıran İşletmelere Yönelik Analizler .....	76
4.2.8. Kadın Personel Çalıştırmayan İşletmelere Yönelik Analizler .....	79
<b>5. SAFRANBOLU KADIN İŞ GÜCÜ GZFT ANALİZİ .....</b>	<b>82</b>
<b>6. Safranbolu’DA KADIN İSTİHDAMI, SORUNLAR VE ÇÖZÜM STRATEJİLERİ.....</b>	<b>84</b>
<b>6.1.Safranbolu’da Kadınların İşgücüne Katılımının Önündeki Engeller .....</b>	<b>85</b>
6.1.1. Eğitim ve Mesleki Beceriler.....	85
6.1.2. Sosyo-Kültürel Faktörler.....	86
6.1.3. Medeni Durum .....	88
6.1.4. İstihdam Olanakları.....	89
<b>6.2. Safranbolu’da Kadınların İstihdama Katılımını Arttıracak Çözüm Stratejileri .....</b>	<b>93</b>
<b>6.2.1. Yerel Düzeyde Kadın İstihdam Planlarının Oluşturulması.....</b>	<b>94</b>
<b>6.2.2. Toplumsal Düzeyde Zihniyet Değişiminin Sağlanması.....</b>	<b>94</b>

6.2.3. Kadınların Eğitim Düzeyinin Arttırılması.....	97
6.2.4. Kadınların Girişimcilik ve Mesleki Becerilerinin Geliştirilmesi .....	98
6.2.5. İstihdamı Olumsuz Etkileyen İkincil Faktörlerin Ortadan Kaldırılması .....	102
6.3. Benzer Çalışmalar İle Sonuçların Kıyaslanması.....	105
<b>EKLER.....</b>	<b>106</b>
<b>EK 1: KADIN ANKETLERİ .....</b>	<b>106</b>
<b>EK 2: İŞLETME ANKETLERİ .....</b>	<b>108</b>
<b>KAYNAKÇA .....</b>	<b>111</b>

## ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 1. Ülkelere Göre Kadın İş Gücü Dağılımı .....	28
---	----

## TABLolar DİZİNİ

Tablo 1. İstihdamın Dünyada ve Bölgeler Bazında Dağılımı, Kadın (%) .....	25
Tablo 2. İstihdamın Dünyada ve Bölgeler Bazında Dağılımı, Kadın (%) .....	26
Tablo 3. İstihdamın Dünyada ve Bölgeler Bazında Dağılımı, Kadın (%) .....	26
Tablo 4. Ülkeler Bazında Kadın İşgücü Katılım Oranları (15-64 Yaş)(%) .....	27
Tablo 5. Sektörel İstihdam Gelişmeleri .....	32
Tablo 6. Kayıt Dışı İstihdam .....	37
Tablo 7. Türkiye’de 15- 49 Yaş Arası Kadının Temel Çalışmama Nedenleri .....	40
Tablo 8. Bölgelere Göre Kadının Çalışmama Nedenleri (Bin) .....	41
Tablo 9. Bölgesel İstihdam Oranları (Binde) (Eğitim Düzeyi Açısından) .....	44
Tablo 10. Safranbolu Nüfus Bilgileri .....	47
Tablo 11. Safranbolu Kadın- Erkek Nüfus Bilgileri .....	48
Tablo 12. Safranbolu İlçesi Yaş Grupları .....	48
Tablo 13. Safranbolu İlçesi Okuma-Yazma Bilen Sayıları .....	48
Tablo 14. Safranbolu İlçesinin Tarım Alanı Kullanımı (Hektar) .....	52
Tablo 15. Sosyo-Ekonomik Göstergeler .....	53
Tablo 16. Gelire Dayalı Görelî Yoksulluk Sınırlarına Göre Bölgesel Yoksul Sayıları ve Yoksulluk Oranı, Batı Karadeniz Bölgesi .....	53
Tablo 17. 2013 ve 2014 Yılı İlk 9 Aylık Dönemlerindeki Turist Sayıları .....	54
Tablo 18. Kadınların Hane Bilgileri .....	57
Tablo 19. Kadınların Mesleki ve Kişisel Bilgileri .....	59
Tablo 20. Kadınların İş Aradığı Pozisyonlar .....	59
Tablo 21. Kadınların İş Arama Yöntemleri .....	62
Tablo 22. Daha Önce Bir İşte Çalışan Kadınların Ücret Düzeyleri .....	65
Tablo 23. Kadınların Sosyal Güvence Durumu .....	66
Tablo 24. Kadınların İş Hayatında Yerinin Olmasını Gerektiren Nedenler .....	69
Tablo 25. Kadın Çalışan Sayısının Erkek Çalışan Sayısına Göre Az Olmasının Nedenleri .....	70
Tablo 26. İşletmelerin Kuruluş Yılları .....	71
Tablo 27. İşletmelerin Faaliyet Gösterdikleri Sektörler .....	71
Tablo 28. İşletmelerin Kadın ve Erkek Personel Durumları .....	72
Tablo 29. İşletmelerin Personel Sayıları .....	73
Tablo 30. İşletmelerin Personel Arama Yöntemleri .....	75
Tablo 31. Kadın Personel İstihdam Bilgileri .....	78
Tablo 32. Kadın Personel Alımında Dikkat Edilen Hususlar .....	79
Tablo 33. Kadın Personel İstihdamında Dikkat Edilen Unsurlar .....	81

## GRAFİKLER DİZİNİ

Grafik 1. İşgücüne Katılma Oranı.....	32
Grafik 2. OECD Ülkelerinin Kayıt Dışı Ekonomi Durumu (%).....	36
Grafik 3. Kadınların Yaş Grupları .....	55
Grafik 4. Kadınların Doğum Yeri .....	55
Grafik 5. Kadınların Eğitim Durumu .....	56
Grafik 6.Kadınların Medeni Durumu.....	56
Grafik 7. Kadınların Medeni Durumları ile Yaşlarının Karşılaştırması.....	57
Grafik 8. Kadınların Yaş Grupları ile Çocuk Sayılarının Karşılaştırması .....	58
Grafik 9. Kadınların Meslek Grupları.....	58
Grafik 10. İş Arayan Kadınlar ile Mesleklerinin Karşılaştırması .....	60
Grafik 11. İş Arayan Kadınlar ile Eğitim Durumlarının Karşılaştırması.....	60
Grafik 12. İş Arayan Kadınlar ile Medeni Durumlarının Karşılaştırması.....	61
Grafik 13. İş Arayan Kadınlar ile Çocuk Sayılarının Karşılaştırması.....	61
Grafik 14. Kadınların Çalışmak İstedikleri Sektör Türleri .....	62
Grafik 15. Kadınların İstedığı Çalışma Şekilleri.....	62
Grafik 16. Kadınların İş Bulamama Nedenleri .....	63
Grafik 17. Kadınların Daha Önceki Çalışma Durumları.....	64
Grafik 18. Daha Önce Bir İşte Çalışan Kadınların Çalışma Süreleri.....	64
Grafik 19. Daha Önce Bir İşte Çalışan Kadınların Çalıştıkları Sektörler .....	65
Grafik 20. Daha Önce Bir İşte Çalışan Kadınların Aldıkları Maaşlar .....	65
Grafik 21. Daha Önce Bir İşte Çalışan Kadınların İşten Ayrılma Nedenleri.....	66
Grafik 22. Kadınların Emeklilik Durumları.....	67
Grafik 23. Kadının İş Hayatında Yerinin Olup Olmadığını Düşünen Bireylerin Eğitim Durumları.....	68
Grafik 24. Kadının İş Hayatında Yerinin Olup Olmadığını Düşünen Bireylerin Yaş Grupları..	68
Grafik 25. Çalışan Kadının Toplumdaki Konumu .....	69
Grafik 26. Kadınların Hayatlarında Yapmak İstedikleri Şeyler.....	70
Grafik 27. İşletmelerin Hukuki Yapıları .....	72
Grafik 28. İşletmelerin Faaliyet Gösterdikleri Yerler .....	72
Grafik 29. İşletmelerin Faaliyet Yerleri ile Erkek ve Kadın Personel Sayıları.....	73
Grafik 30. İşletmelerin Personel Tercihleri.....	74
Grafik 31. İşletmelerin Personel Tercihleri ile Faaliyet Yerleri.....	74
Grafik 32. Kadının İş Hayatındaki Yeri .....	75
Grafik 33. İşletmelerin Kadının İş Hayatında Yeri Olması Konusundaki Görüşleri .....	76
Grafik 34. Kadınların İşgücüne Katılımının Az Olmasının Nedenleri .....	76
Grafik 35. Kadın Personelin Çalışma Bilgileri .....	77
Grafik 36. Kadın Personellerin Çalıştıkları Departmanlar .....	77
Grafik 37. Kadın Personelin İstihdam Edilmek İstendiği Çalışma Şekli.....	78
Grafik 38. Kadın Personel İstihdamında Yaşanan Sıkıntı.....	78
Grafik 39. Kadın Personel İstihdam Edilmek İstenen Departmanlar .....	79
Grafik 40. Kadın Personel İstihdam Etmeme Nedenleri.....	80
Grafik 41. Kadın Personel İstihdamı.....	80
Grafik 42. Kadın Personel İstihdam Sorunları .....	81

# 1. ARAŞTIRMANIN AMACI, KAPSAMI VE YÖNTEMİ

## 1.1. Araştırmanın Amacı ve Kapsamı

Bir ülkenin ekonomik kalkınmasının en önemli göstergesi üretimdir. Ülkenin üretim faaliyetlerinin kapasitesi ne kadar büyük ve verimli ise gelişmişliği de o kadar fazladır. Üretimin tüm kollarında kadının katılımı tüm çağlarda yüksek olmuştur. Sanayi devriminden önce aile işçisi ya da aylık bir maaşı olmadan çalışan kadınların durumu devrimden sonra değişmiş, kadın işçiler erkek işçiler ile aynı konumda tutulmaya başlanmıştır. Günümüzde ise, kadın işçilerin gelişmiş ülkelerde işgücüne katılım oranı %70 civarındadır. Bu rakamların, erkek işgücü katılım oranına çok yakın değerler olduğu görülmektedir.

Anadolu'da ortaçağda kadın ve erkek toplum önünde hemen hemen tüm konularda eşit seviyede tutulurken, Osmanlı Dönemi'nde bu durum değişmiştir. Kadınlar ikinci plana atılmış, aile işçisi statüsünde çalıştırılarak emeklerinin karşılığını alamamışlardır. Cumhuriyet döneminde ise, kadınların eğitim almasının daha çok desteklenmesiyle bu durum değişse de Osmanlı Dönemi'nin etkileri tamamen ortadan kaldırılamamıştır. Günümüz Türkiye'sinde kadınların işgücüne katılım oranı erkeklerin iş gücüne katılım oranının üçte biridir. Diğer taraftan Anadolu'da kadınların yaklaşık %80'inin üretime ücretsiz aile işçisi olarak katıldığı bilinmektedir.

Kadın istihdamı tüm toplumlarda tartışılan güncel bir konu olarak önemini her zaman korumuştur. Türkiye'nin de gelişmekte olan ve AB'ye uyum süreci içerisinde yer alan bir ülke olarak kadın istihdamı alanında kat etmesi gereken uzun bir yol bulunmaktadır. Karabük ili Safranbolu ilçesi de kendine has geleneksel yapısı ile bu yolda öncelikli olarak önem atfedilmesi ve çalışmalar yürütülmesi gereken ilçelerimiz arasındadır.

Bu kanı doğrultusunda Safranbolu Esnaf ve Sanatkârlar Odası, Karabük ili Safranbolu ilçesinde kadın istihdamı konusunda bir çalışma yürütme kararı almış ve bu planını Batı Karadeniz Kalkınma Ajansı'nın finansal desteği ile hayata geçirmiştir. Bu projenin önemi de Türkiye'nin kadın istihdamı probleminin çözümüne Safranbolu düzeyinde gerçekleştirilen araştırma çalışması ile bir katkı sağlanmış olmasından gelmektedir.

Ajansın 2014 Yılı Doğrudan Faaliyet Desteği Programı çerçevesinde finanse edilen ve projelendirilen bu çalışmanın temel amacı bölgedeki kadınların iş gücü piyasasındaki



etkinliklerini artırarak TR81 bölgesinin sosyal ve ekonomik kalkınma süreçlerine katkı sağlamaktır. Proje kapsamında Karabük ili Safranbolu ilçesinde kadınların işgücüne katılımını engelleyen belirleyici faktörler tespit edilmiş ve bu faktörlerin etkisini ortadan kaldırmaya yönelik çözüm stratejileri oluşturulmuştur.

Proje kapsamında oluşturulan bu kaynak yerel düzeyde kadın istihdamının artırılması için yapılması gereken girişimlere ve bundan sonraki aşamada yapılacak daha kapsamlı araştırma çalışmalarına referans olacak düzeydedir.

## **1.2. Araştırmanın Yöntemi**

### **1.2.1. Veri Toplama Yöntemi**

Bu çalışma kapsamında başvuru veri toplama yöntemleri şu şekildedir:

- Literatür Araştırması: Dünyada, Türkiye’de, Karabük ilinde ve Safranbolu ilçesinde kadın istihdamının mevcut durumunun, kadının işgücüne katılımını sınırlayıcı faktörlerin ve geliştirilen politikaların tespiti için internet ortamında geniş çaplı bir kaynak taraması yapılmıştır. Bu çerçevede gerçekleştirilen teorik çalışmalardan, istatistiklerden, bölgesel ve ulusal kalkınma planları dokümanlarından, işgücü piyasa analizlerinden, eylem planlarından, çalıştaylardan, doktora tezlerinden, uygulamalı proje ve araştırmalardan yararlanılmıştır. Başvuru veri kaynakları Kalkınma Bakanlığı, TÜİK, ILO, BM, Kalkınma Ajansları gibi kurum ve kuruluşlar tarafından şimdiye dek gerçekleştirilen ilgili tüm yayın, raporlama, veri ve ortak akıl platformlarıdır.
- Anket Çalışması: Karabük ili Safranbolu ilçesinde ikamet eden farklı yaş gruplarındaki 150 kadın ve Safranbolu’da farklı sektörlerde faaliyet gösteren 40 işletme ile sahada anket çalışması gerçekleştirilmiştir. Anket çalışması için öncelikle araştırma ekibi tarafından kadınlara ve işletmelere ayrı uygulanmak üzere 2 farklı anket soru formu oluşturulmuştur. Anket formlarının tümü yüz yüze görüşme vasıtasıyla uygulanmıştır. Bunun için bir anketör ekip oluşturulmuştur. Anketörlerin seçimi için bir başvuru formu oluşturularak çeşitli mecralarda ilanlar yayınlanmıştır. Alınan başvurular araştırma ekibi tarafından objektif kriterler doğrultusunda değerlendirilerek uygun bulunan adaylar ile mülakatlar yapılmış ve 7 anketör tespit edilmiştir. Verilerin kalite

düzenini arttırmak için deneyimli anketörler ile çalışılmış, anketörlere 1 günlük anket formu uygulama eğitimi verilmiş ve gerçekleştirilen her anket formu kontrol süzgecinden geçirilmiştir.

- GZFT Toplantısı: Toplantı, bölgede kadın istihdam alanlarıyla ilgili sivil toplum örgütleri, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları, kamu kurumu yetkilileri ve karar alıcılar olmak üzere 22 kişinin katılımıyla gerçekleştirilmiştir. Toplantı süresince kadın işgücü piyasasının mevcut durumundan yola çıkılarak kadın istihdamında güçlü ve zayıf taraflar analiz edilmiştir. Ayrıca kadınların işgücü piyasasına girişlerindeki fırsat ve tehditler ele alınarak, çözüm önerileri doğrultusunda ilgili kurumların konu hakkındaki fikir ve görüşleri raporlanmıştır.

### **1.2.2. Analiz Ölçeği**

Karabük ili Safranbolu ilçesinde yaşayan farklı yaş gruplarında olan kadınlar ile farklı sektörlerde faaliyet gösteren tüm işletmeler ana kütle olarak kabul edilmiştir. İstatistiksel yöntemlerle %95 güven aralığında ve duyarlılık =(güvenirlilik)x(standart hata) olmak üzere, yığın oranı (P) için kadın anketlerinde örnek çapı 150, işletme anketlerinde örnek çapı 40 olarak tespit edilmiştir. Rastgele seçilen işletmelere ve işgücü piyasası dışındaki kadınlara farklı sorular içermek üzere birer anket soru formu uygulanmıştır. İşletmeler için olan form; işletmelerin sektör bilgilerini, kadın personel istihdam durumlarını, kadın personel istihdam tercihlerini ve nedenlerini, kadın personele ihtiyaç durumlarını tespit etmeye yönelik sorular içermektedir. Kadın anketlerinde ise; kadınların demografik ve hane bilgilerini, iş arama durumlarını ve nedenlerini, iş aradıkları mesleki alanları, toplumsal cinsiyet eşitsizliğine bakış açılarını tespit etmeye yönelik sorular yer almıştır.

### **1.2.3. Verilerin Analiz Yöntemi**

Anket formlarının analizi için SPSS programı kullanılmıştır. Anketle elde edilen verilerin elektronik ortama geçirilmesi ve yapılacak analizlere uygun hale dönüştürülmesi için kod planı hazırlanmış ve anket sonuçları SPSS programına girilmiştir.

Bilimsel araştırmalarda değişkenler arasındaki ilişki düzeylerini belirleyebilmek amacıyla çeşitli tanımlayıcı istatistik teknikleri yaygın olarak kullanılmaktadır. Verileri özetlemek için sınıflama ya da sıralama ölçek türleri kullanıldığı zaman çapraz tablolardan, eşit aralıklı ya da oranlı ölçek türleri kullanıldığı zaman ise ortalamalardan yararlanılmaktadır. Bu anket çalışmasının analiz aşamasında da bahsi geçen istatistik tekniklerine başvurulmuştur.

## 2. KADIN İŞGÜCÜ MEVCUT DURUM ANALİZİ



### 2.1. Kadın İşgücünün Önemi ve Kalkınmadaki Rolü

Dünyadaki nüfusun yaklaşık yarısını kadınlar oluşturmaktadır. Dolayısıyla tarihin her döneminde ekonomik ve toplumsal yaşamın bir yanını kadınlar, diğer yanını da erkekler oluşturmaktadır. Ancak kadınların ekonomik yaşama katılımları ile toplumsal ve ekonomik kalkınmadan yararlanma düzeyleri, nüfusları ile doğru orantılı bir şekilde gerçekleşmemiştir. Bu durum her ne kadar ülkelerin gelişim düzeyleriyle ilişkilendirilse de genelde kadınların tüm toplumlarda erkeklerin gerisinde kaldıkları görülmektedir.

Sürdürülebilir büyüme ve kalkınma, tüm ülkelerin temel amaçları arasındadır. Toplumun refah seviyesinin korunması ya da refah seviyesinin yükseltilebilmesi için ülkeler değişik metotlara başvurmaktadır. Kalkınmayı sağlamada en önemli araçlardan biri de toplum üyelerinin cinsiyet ayrımı gözetmeden üretimin her aşamasına katılmasını sağlamaktır. Ekonomik kalkınmışlık seviyesinin yüksek düzeylerde olması için üretim faktörlerinin olabilecek en yüksek verimlilikte kullanılması gerekmektedir. Bu faktörlerin başında ise işgücü yer almaktadır. Dolayısı ile sürdürülebilir bir büyüme için insan kaynaklarına yatırım yapmak şarttır. Ekonomik kalkınmada insan vazgeçilmez bir unsur olduğuna göre kadın olmadan kalkınmayı sağlamak mümkün değildir.

Kadın ve kalkınma arasındaki bağlantı karşılıklı etkileşim içerisindedir. Ekonomik kalkınma hızlandıkça, kadının ekonomik ve buna bağlı olarak toplumsal statüsü

güçlenecektir. Öte yandan, kadınların gerek ekonomik gerekse toplumsal anlamda daha güçlü olmaları, ekonomik kalkınmanın artmasına neden olacaktır.

Sürdürülebilir kalkınmanın gerçekleşmesi ve yoksulluğun azaltılabilmesi için kadınların daha üretken hale gelmesi gerekmektedir. Ancak işgücünün kullanımında tüm dünyada cinsiyet eşitsizliği mevcuttur. Kadın ve kalkınma kavramı kadının üretim ve ekonomik yapı içerisindeki önemini vurgulamaktadır. Kadın ve erkeklerin ekonomiye yaptıkları katkıya bakıldığında erkekler statü ve güç bakımından kadından üstün görülmekte ve kadınlar ekonomik yaşamdan uzak tutulmaktadır.

Kadınlar, tarihin ilk dönemlerinden beri, ekonomik hayatın faal birer ögesidir. Fakat kadınların faaliyetleri, önceleri savaş dönemleri haricinde tarım kesiminde, çoğunlukla da kendi işletmeleri ile sınırlı kalmıştır. Kadına geleneksel yapı içinde yüklenen temel görevler üreme ile ev ve ailenin bakımındadır.

Kadınlar tarihin her döneminde dönemin koşul ve niteliklerine göre değişen biçim ve statülerde ekonomik faaliyetlere katılmışlardır. Ancak ücretli olarak çalışma hayatında yer almalarında sanayi devriminin önemli rolü olmuştur.

Günümüzde dünyada ve Türkiye’de kadın emeğinin önemli oranda ev içinde kullanıldığı bir gerçektir. Bu nedenle kadının ekonomik yaşama gerektiği kadar dâhil edilmemesi her zaman tartışma konusu olmuştur. Sürdürülebilir sosyal ve ekonomik kalkınmayı sağlamak için kadınların konumunu güçlendirmek toplumların önemli hedefleri arasında yer almalıdır. Kadının eğitimi ve işgücüne katılımı üzerinde durulması gereken önemli faktörlerdir.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Niğde Üniversitesi İİBF Dergisi. (2009). Cilt:2, Sayı: 2, s.116-131

## 2.2 . Dünyada Kadın İşgücünün Yapısı



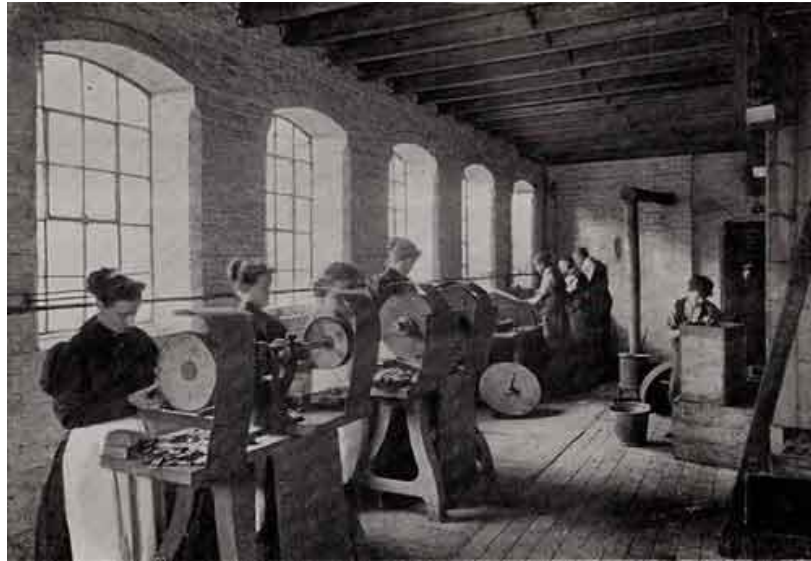
### 2.2.1. Dünyada Kadın İşgücünün Tarihsel Gelişimi

Kadın işgücünün tarihsel gelişimdeki dönüm noktalarından biri Sanayi Devrimi ile yaşanmıştır. Sanayi Devrimi öncesi kadınların işgücüne katılımları aile işletmeleri ve ev zanaatları ile sınırlı kalmış, kadınlar geleneksel çalışma ortamlarından uzaklaşmamıştır. Kadınların ücret karşılığı “işçi” statüsünde istihdam edilmeye başlanması Sanayi Devrimi ile gerçekleşmiştir. Sanayi Devrimi sonrası II. Dünya Savaşı ve son dönemde küreselleşmenin hız kazanması ile birlikte kadınların emek piyasalarında yer alma konularında gelişmeler kaydedilmiştir.

#### 2.2.1.1 . Sanayi Devrimi ve Kadın İşgücü

Sanayi Devrimi ile sanayi sektörünün hızlı gelişimi ve seri üretim şeklinin yerleşmesi sonucu emek gücüne olan gereksinim oldukça artmıştır. Yoğun emek ihtiyacı sonucu emek piyasalarında kadın ve çocukların oranı artış göstermiş, ücretli işçi olarak görece ucuz işgücü temini nedeniyle kadın ve çocuk işgücü talep görmeye başlamıştır. Bu dönemde kadın, ev ve aile işletmeleri dışında çalışma imkânı elde etmiş, çalışma karşılığı edindiği ücret ile aile bütçesine katkıda bulunmuştur. Dünya nüfusunun yarısını oluşturan kadınlar işgücü piyasasının vazgeçilmez unsuru olmasına ve kadının işgücüne katılım durumu iyileşme kaydetmesine karşın, emek piyasalarında erkek işgücüne

kıyasla ikincil konumda bulunmaktadır. Burada önem kazanan faktörler, geleneksel ve cinsiyete dayalı iş bölümüdür. Toplumlar arası farklılıklara rağmen, kadının iş gücü piyasalarında ikincil konumda bulunmasının altında, kadının çocuk doğurmak, ev işleriyle ilgilenmek gibi domestik görevlerle çevrelenmesi yatmaktadır. Birincil konumda bulunan erkek işgücünün toplumsal algılama biçimlerine göre, piyasada çalışarak para kazanması esas görev olarak sunulmaktadır. “Kadının ve erkeğin görevleri” üzerine oluşmuş algı biçimleri dolayısıyla benimsenen iş bölümü anlayışı 1750’lerden itibaren, özellikle 1782 yılında buharlı makinenin icadı ile gelişen süreçte değişime uğramıştır. Ayrıca tarımsal alanda istihdam edilen ücretsiz kadın işgücü, sanayi sektöründe çalıştırılmak üzere işgücüne katılmıştır. İlk kez İngiltere’de yaşanan bu gelişme ile kitle üretim süreci başlamış, kentlere göç eğilimi artış göstermiştir. Belirtilen tarihlerde ilk aşamalarını yaşayan sanayileşme süreci ile kadın işgücü, ağırlıklı olarak tekstil sektöründe istihdam edilmeye başlanmış, ancak kadınlar düşük ücret, uzun mesai saatleri ve kötü çalışma koşulları altında çalışmak durumunda kalmıştır. İmalat sanayinde çalışan kadın istihdamı istatistiklere, 1841 yılında %35, 1851 yılında ise %45 olarak yansımıştır. Sanayi Devrimi ertesinde, tarım sektöründen elde edilen işgücü potansiyeli, imalat sanayinde gereken işgücü ihtiyacını aşar hale gelmiştir. Bu nedenle, kadın işgücünün %40 gibi önemli bir kısmı göç ettikleri kentlerde hizmet sektörüne yönelmiş ve çoğunlukla temizlikçi olarak istihdam edilmiştir. İngiltere’de başlayan sanayileşme ve kadın istihdamı yapısal değişimi, ilerleyen zamanlarda Fransa başta olmak üzere diğer Avrupa ülkeleri arasında hızla yayılmıştır.



Sanayileşme süreci yalnızca Avrupa ile sınırlı kalmayıp Amerika Birleşik Devletleri'nde de değişimlere neden olmuştur. Sanayileşme sürecinde nitelikli işgücü yerini niteliksiz işgücüne bırakmış, ABD'de önceki dönemlerde ücretsiz tarım işçisi olarak çalışan kadınlar, sanayi sektöründe istihdam edilmeye başlamıştır. 1820 yılında ABD'de sanayi sektöründe çalışan kadın oranı %9 iken, 1932 yılında bu oran %33'e yükselmiştir. Sanayi sektöründe yaşanan gelişmeler, bu sektörde faaliyet gösteren firmaların hacmini genişletmiş, kadınlar bu sürece bağlı olarak yalnızca imalat sanayinde değil, tezgâhtarlık, sekreterlik, muhasebecilik gibi hizmet sektöründe de istihdam edilmeye başlanmıştır.<sup>2</sup>

### **2.2.1.2 .Sanayi Devrimi Sonrası Kadın İşgücü**

18. yüzyılda ticaretin gelişmesi ile birlikte, üretilen ürünlerin satılabilmesi için gerekli olan pazar alanları genişlemiş, ulusal ve uluslararası düzeylerde mal akışının hızlanması ile birlikte imalat süreçlerinde ve üretim yöntemlerinde büyük değişiklikler meydana gelmiştir. Bu değişikliklerden en önemlisi, endüstrilerin insan işgücüne olan gereksinimlerinin artış göstermesidir. Makineleşme ile birlikte insan emeği ikincil planda kalmış, kadın erkek ayrımı gözetmeden işgücüne olan ihtiyacın artması ile birlikte işçi aile üyeleri ücretli statüde çalışma hayatında yer edinmiştir. Endüstri Devrimi ile birlikte üretimin kentlere kayması ile yaşanan büyük göçler ve işçilerin kent alanlarında yaşamak için ücretlerin düşük olması, ailelerin geçimine yetmemesine ve kadın ve çocukların işgücüne katılımına ortam hazırlamıştır. Kadınların ev ortamı ile sınırlandırılmış yaşam alanı, ücretli işlerde istihdam edilmeleri ile birlikte toplum içindeki konumunun değişmeye başladığını göstermektedir. Endüstrileşme ile kadınların kapalı aile ekonomisi içinde dikkate alınmayan ekonomik etkinlikleri ev dışı alanlara taşmaya başlamış, kadınların çalışma hayatına katılmaları ile birlikte işçi statüsünde yer almaya başlamasına yol açmıştır. Kadının iş yaşamına katılmasının bir diğer önemli sonucu da, daha önce yer almadığı sosyal ve kamusal alanlarda var olmaya başlamasıdır. Kadınların çalışma hayatına katılımı aile içinde özgürleşmelerine yol açarken, iş yaşamında kadınlara yönelik iş tanımını beraberinde getirmiştir. Kadın işgücü istihdamının artış göstermesi ile birlikte, geleneksel olarak tarım sektöründe çalışan kadınların sanayi ve hizmet sektöründe de var olmaya başladıkları görülmüştür. Yine bu dönemde, kadınların işgücüne katılımları ile eğitim seviyeleri arasında güçlü

---

<sup>2</sup> Tilly ve Scott, 1978, s.64,68-69



bir bağlantı olduğu tespit edilmiştir. Eğitim seviyesi düşük olan kadınlar hizmet sektöründe yalnızca eğitim gerektirmeyen fırın, et ve süt mamullerinin satışında görevlendirilmiştir. Endüstrileşme ayrıca eğitimin nitelikli hale gelmesinde önemli rol oynamış, işgücünün uzmanlaşması ile birlikte yüksek standartlı eğitim talebi ortaya çıkmıştır. Bu sayede genel okuryazarlık oranı artış göstermiştir.

Dünyada bu gelişmeler izlenirken, kadınların işçi statüsünde çalışmasından önce yürüttüğü işler piyasadan karşılanmaya başlandığından çocuk / hasta bakımı, gündelik ev işleri ve konservecilik işleri ücretli iş kapsamına girmiştir. Büyük şirketlerin çoğalması ile pazarlama, dağıtım, defter tutma, daktilo işleri ve sekreterlik işlerinde kadın işgücü tercih edilmeye başlanmıştır. Böylelikle, kadınların işgücüne katılımları erkeklerin yerini almaktan çok endüstrielleşme ile birlikte gereksinimi artan alt düzey işleri gerçekleştirme amacıyla artış göstermiştir. Kadınların endüstride yoğun olarak çalışmalarında I. Dünya Savaşı'na taraf olan ülkelerdeki erkeklerin yerini almaları etkili olmuştur. Kadınlar en az erkekler kadar çalışmalarına rağmen, daha ucuza çalıştırıldıklarından, erkek işgücünün ucuz ikamesi olarak tercih edilmiştir. Savaş koşulları, kadınların tarım dışı sektörlerde çalışmalarını artırıcı sebeplerin başını çekmektedir.

1930 ve 1940'lı yıllarda kadının çalışma hayatına katılımını artıran önlemler geliştirilmiştir. Bu dönemde kadının biyolojik açıdan zayıf olduğu hamilelik dönemi korunma altına alınmış ve yapılan düzenlemeler ile kadının istihdam edilebilmesine yönelik iyileştirmeler yapılmıştır. Savaş koşulları ve kadın istihdamını artıran önlemler, çalışma hayatında kadın işgücünün değerini geçici de olsa ön plana çıkartmıştır.

### **2.2.1.3 .Küreselleşme ile Gelişen Kadın İşgücü**

Fordist üretim modeli olarak bilinen ve ilk kez ABD'de uygulanmaya başlayan "İş Bölümüne Dayalı Üretim Şekli" vasıfsız işçi istihdamına ve sınırları belirlenmiş görev tanımına dayanmaktadır. Bu üretim modeli yalnızca ABD'de değil, kısa zamanda tüm Avrupa ülkelerinde benimsenmiştir. Bu sistem ile birlikte istihdam edilen işçiler, belirlenen görev tanımı içerisinde, üretilen ürünün bütününe hâkim olmadan, yalnızca kendisine verilen kısmı ile ilgilenmekte, bu nedenle vasıflı olmayan işgücü ile de üretimin devamlılığı sağlanabilmektedir. Gerek iş organizasyonu, gerekse üretim biçimi olarak yepyeni bir üretim şekli olan Fordist üretim çerçevesinde standart tüketim

maddeleri üretilmekte ve yenilikçi olmayan yöntemlerle ürünlerin pazarlanması gerçekleştirilmektedir.

Fordist üretim biçiminin geniş uygulama alanı, 1970'lerin başında, verimlilikte yaşanan düşüşlerin kaydedilmesi nedeniyle daralmaya başlamıştır. Küreselleşmeye bağlı olarak ürün temini yerel kaynaklara bağımlı olmaktan kurtulmuş, Fordist sistemde üretilen standart ürünlerden daha çok özelliğe sahip ürünlere doğru talep eğilimi artmıştır. Tüm bu sebepler Fordist üretim biçiminin terk edilerek, esnek üretim biçimlerine geçişi sağlamıştır. Esnek üretim biçimi, Fordizm' deki planlama ve uygulama süreçleri gereği mal çeşidinin az, üretim miktarının çok olması nedeniyle tercih sebebi olmuştur. Esnek üretim sistemi, “yarı zamanlı çalışma”, “çağrı üzerine çalışma”, “ev eksenli çalışma” modellerine verilen ad olup bu üretim biçiminin temel özelliği çalışma sürelerinin sabit olmayışıdır. Fordist sistemde yer alan katı iş bölümü, yerini işçilerin birçok alanda yetkin konuma getirilmesi sistemine bırakmıştır. Bir diğer deyişle, istihdam edilen işçilerin belirlenen saatler içerisinde üretim yerinde bulunmaya zorlanmasına dayanan katı çalışma saatleri uygulaması terk edilmiş, işçiler fabrika içinde farklı görevler almaya başlamıştır. Bu sistemde, işverenler işçilerin çalışma saatlerini yalnızca giriş, çıkış ve teneffüs zamanları şeklinde çerçeve olarak belirlemektedir. Fordist üretim modeli, söz gelimi “vida sıkmakla görevli işçi her bir vidayı 3 saniyede sıkmakla yükümlüdür” gibi algoritmik belirlemeler koymaktadır. Bunun aksi yönünde örgütlenen esnek üretim sistemi sayesinde işçiler günlük veya haftalık tam zamanlı çalışma zorunluluğundan kurtulmaktadır.<sup>3</sup> Esnek üretim biçimi, ürünlerin kitlesel olarak üretiminden, parçalar halinde üretimine geçişini, standart ürünlerden çok, ürünlerin çeşitlenmesini ifade etmektedir. Üretimin esnekleşmesi, üretim yapan işletmelerin tam zamanlı çalışan sayısını azaltarak, yarı zamanlı veya geçici personele yönelmesini beraberinde getirmektedir. Esnek üretim biçiminin kadın istihdamına yansımaları incelendiğinde, aile içi görevler ile çevrilmiş kadınların yarı zamanlı ya da geçici olarak işgücüne katılım oranının artış gösterdiği tespit edilmektedir. Biçilen toplumsal roller nedeniyle aile içi işlere bakmakla yükümlü olan kadın, bu üretim biçimi ile emek piyasalarına katılır hale gelebilmektedir. Esnek üretim biçiminin başarılı sonuçlar doğurduğu düşüncesi Fordist üretim biçimini benimseyen ülkelerin de bu yönetime geçişi ile sonuçlanmıştır. Bunun yanı sıra, fason üretimin yaygınlaşması ile evde üretim

---

<sup>3</sup> Metin, Ş. (2011). Kayıt Dışı İstihdam ve Esnek Üretim Sürecinde Kadın Emeğinin Durumu: Türkiye’de Ev-Eksenli Çalışma, T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü

uygulamasına dönmüştür. Fason üretim sayesinde, üretim maliyetleri düşmüş, hâlihazırda küresel rekabet ortamında düşük maliyetli üretimin tercih edilmesi nedeniyle de önemini tekrar kazanmış ve kadınların işgücüne katılım oranı artmıştır.

Esnek üretim modeli aynı zamanda işçilerin uzmanlaşmaları konusunda da esneklik sağlamaktadır. Diğer bir anlatımla, firmaların standart ürün üretimini terk edip çeşitli malların üretimine yönelmesi sonucu, değişen müşteri taleplerini karşılayabilmek adına işçilerin sabit konumuna son verilip esnek uzmanlaşmaya ağırlık verilmiştir. Esnek uzmanlaşma ile nitelikli işgücünün yanı sıra, görece düşük nitelikli işler için istihdam sağlanmaktadır. Bu nedenle esnek uzmanlaşma kadınların işgücüne katılımını artıran yöntemler arasında sayılmaktadır.

Kadın istihdamı konusunda yapılan çalışmalar küreselleşme ile birlikte kadın işgücünün istihdamında önemli bir artış meydana geldiğini ortaya koymaktadır. Küreselleşme ile sermaye açısından en kayda değer gelişme esnekleşen emek yapısıdır. Emegın esnekleşmesi iktisadi açıdan işveren kurum ve kuruluşların büyümesi ile sonuçlanmıştır. Emegın esnekleşmesi ve yaşanan iktisadi büyüme yeni iş olanaklarını mümkün kılmıştır. Esneklik ile tartışılmaya başlanan bir diğer konu ise emegın feminizasyonudur. Kadınların emek gücüne kolaylıkla girip çıkabilmeleri resmi istihdam sayısında önemli bir artışa yol açmıştır. Kadınların işgücü içerisinde yer almaya başlamaları emek gücü ile diğer işleri bir arada yürütebilmelerine ve ilerleyen yaşlarına rağmen işgücüne katkıda bulunmalarına sebep olmuştur. 1990'lı yıllarda ihracata yönelik büyüme yaşanırken, kadın emeği üretim sürecinde daha fazla yer almaya başlamıştır.

Küreselleşme ile birlikte kadınlar daha fazla istihdam olanağı buluyormuş gibi görünse de, bu işlerin çoğunluğu düşük ücretli, sosyal güvence ve yasal korumadan yoksun işlerdir. Küresel sosyoekonomik eğilimlerin bir sonucu olarak birçok kadın, işlerini daha nitelikli erkek işçilere bırakırken, daha teknik bilgi gerektiren iş fırsatlarından yararlanamamaktadır.

Küreselleşme ile değişen istihdam yapılarında, kadının emeği esnek ve ucuz olduğundan önem kazanarak, kadınlar yedek işgücü olarak ve daha ziyade enformel işgücü piyasalarında istihdam edilmektedir. Enformel sektörde çalışanların

çoğunluğunu kadınların oluşturmasının nedeni, daha yoksul ve daha az eğitilmiş olmalarıdır.

### 2.2.2. Dünyada Kadının İşgücüne Katılım Oranı



Kadının işgücüne katılımını belirleyen tarihsel olayların yanı sıra, 1980 yılından günümüze kadının işgücüne katılım oranlarındaki değişim önem taşımaktadır. Bu nedenle bu bölümde dünyada kadın istihdamı yıllara göre karşılaştırmalı olarak verilmiştir.

Kadınların işgücüne katılım oranı ülkelerin gelişmişlik seviyesine göre farklılık göstermekte olup kadınların işgücüne katılımında dünya geneli ortalaması %47,6'dır. AB-28 ülkelerinde bu oran %51,4 iken, Türkiye'de %30,8 ile sınırlıdır. Genel anlamda işgücüne katılım oranları incelendiğinde, erkeklerin işgücüne katılım oranı, kadın işgücü katılım oranından fazladır. Bunun yanı sıra, gelişmiş ülkelerin istihdama kazandırdığı kadın oranı, gelişmekte olan ülkelerle kıyaslandığında daha yüksektir.

Cinsiyetler arası işgücü katılım oranı farkının en fazla olduğu ülkeler, 2000 yılı verileri temel alınarak yapılan incelemelerde; İslam ülkeleri, Latin Amerika ülkeleri ve ayrıca Akdeniz ülkeleri olarak belirlenmiştir. Cinsiyetler arası farkın birbirine oldukça yakın olduğu ülkeler, Kuzey Avrupa ülkeleri, eski Doğu Bloku ülkeleri olarak istatistiklere yansımaktadır. İşgücü katılım oranı üzerine yapılan araştırmalarda, cinsiyetler arası

istihdam oranındaki değişimlerin altında yatan temel sebeplerin; dini ve kültürel faktörler, kamu politikaları ve sermaye seviyelerindeki farklar olduğu tespit edilmiştir.<sup>4</sup> Kuzey Avrupa ülkelerinde kadınların eğitim seviyelerinin yüksek oluşu, yarı zamanlı olarak işgücüne katılımın sayıca az olması gibi nedenler dolayısıyla erkekler ve kadınlar arasındaki işgücüne katılım oranı birbirine çok yakındır. Öte yandan, eski Sovyetler Birliği ülkelerinde kadın istihdam oranının yüksek oluşu, kreş hizmetlerinin parasız olarak sunulması ve geçmiş dönemde kamuda tam istihdam geleneğinin piyasada çalışma geleneğine evrilmesi ile ilintilidir.<sup>5</sup>

Birleşmiş Milletler dünya ölçeğinde toplumsal cinsiyete dayalı iş verilerine göre kadınlar, dünyadaki toplam işlerin 2/3'ünü yapmakta, buna karşın kadınlar toplam gelirin yalnızca 1/10'unu kazanmaktadır. Ayrıca okuryazar olmayan kadınlar toplam nüfusun 2/3'ünü oluşturmakta ve özel mülkiyetin ancak 1/100'üne sahip bulunmaktadır.<sup>6</sup>

**Tablo 1. İstihdamın Dünyada ve Bölgeler Bazında Dağılımı, Kadın (%)**

<b>Tarım</b>	<b>1998</b>	<b>2003</b>	<b>2004</b>	<b>2005</b>	<b>2006</b>	<b>2007</b>	<b>2008</b>
<b>Dünya</b>	42,9	40,6	39,4	38,4	37,5	36,4	35,4
<b>Gelişmiş Ekonomiler ve AB</b>	5,0	3,8	3,5	3,4	3,3	3,1	2,9
<b>Merkez ve Güney Avrupa</b>	27,0	22,2	21,6	20,7	19,8	18,7	17,9
<b>Doğu Asya</b>	51,6	50,6	48,2	45,9	43,5	41,2	38,9
<b>Güney Asya ve Pasifik</b>	51,3	48,3	46,4	45,9	45,0	43,9	43,0
<b>Güney Asya</b>	74,4	66,9	66,5	65,8	65,5	65,1	64,5
<b>Latin Amerika ve Karayipler</b>	12,6	11,0	11,0	11,0	10,3	9,7	9,2
<b>Orta Doğu</b>	26,1	32,2	32,1	32,2	32,2	32,0	32,0
<b>Kuzey Afrika</b>	31,3	31,6	36,8	38,8	39,3	38,9	38,1
<b>Aşağı Sahra - Afrika</b>	71,0	68,1	66,8	65,3	66,0	65,1	64,3

Kaynak: ILO, Eğilimler ve Ekonometrik Modeller, 2009.

<sup>4</sup> ILO. (2007).

<sup>5</sup> OECD. (2001).s. 39

<sup>6</sup> BM. (2009). Dünya Ölçeğinde Toplumsal Cinsiyete Dayalı İş Verileri

**Tablo 2. İstihdamın Dünyada ve Bölgeler Bazında Dağılımı, Kadın (%)**

Endüstri	1998	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Dünya	17,0	16,2	16,4	16,9	17,3	17,8	18,3
Gelişmiş Ekonomiler ve AB	16,3	13,9	13,5	13,1	12,9	12,8	12,7
Merkez ve Güney Avrupa	21,8	18,3	17,8	17,8	17,4	17,1	16,8
Doğu Asya	23,5	21,2	23,6	23,6	25,0	26,5	27,9
Güney Asya ve Pasifik	12,7	14,9	15,3	15,3	15,8	16,3	16,8
Güney Asya	11,5	15,7	16,4	16,4	16,4	16,8	17,3
Latin Amerika ve Karayipler	13,9	14,6	14,8	14,8	14,6	14,3	14,1
Orta Doğu	21,6	18,6	17,8	17,8	17,6	17,6	17,6
Kuzey Afrika	15,9	13,1	14,0	14,0	14,9	15,7	16,6
Aşağı Sahra - Afrika	6,4	5,9	6,7	6,7	6,2	6,4	6,6

Kaynak: ILO, Eğilimler ve Ekonometrik Modeller, 2009.

**Tablo 3. İstihdamın Dünyada ve Bölgeler Bazında Dağılımı, Kadın (%)**

Hizmet	1998	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Dünya	40,1	43,2	44,2	44,7	45,2	45,9	46,3
Gelişmiş Ekonomiler ve AB	78,6	82,3	83,0	83,5	83,8	84,1	84,4
Merkez ve Güney Avrupa	51,1	59,5	60,5	61,5	62,8	64,1	65,3
Doğu Asya	25,0	28,2	29,7	30,6	31,5	32,3	33,2
Güney Asya ve Pasifik	36,0	36,8	38,7	38,8	39,2	39,8	40,2
Güney Asya	14,1	17,4	17,5	17,8	18,0	18,1	18,2
Latin Amerika ve Karayipler	73,5	74,4	74,2	74,3	75,2	75,9	76,7
Orta Doğu	52,4	49,2	49,8	50,1	50,1	50,4	50,4
Kuzey Afrika	52,8	55,3	49,7	47,2	45,8	45,5	45,3
Aşağı Sahra – Afrika	22,6	26,0	27,1	28,0	27,8	28,5	29,0

Kaynak: ILO, Eğilimler ve Ekonometrik Modeller, 2009.

Tabloda yer alan bilgiler incelendiğinde, dünyada tarım sektöründe istihdam edilen kadınların oranı 1988- 2008 periyodunda %7,5 azalmıştır. Gelişmiş ülkelerde tarımsal istihdam oranı cinsiyet ayrımından bağımsız şekilde düşüktür. Ancak gelişmekte olan ülkelerde de tarımda istihdam edilen kadınların oranı düşüş eğilimindedir. Buna örnek olarak, Doğu Asya ülkelerinde tarımsal işgücü %12,7'lik bir azalma kaydetmiştir. Güney Asya ülkelerinde de durum pek farklı olmamakla birlikte, tarımsal işgücü katılım oranında %9,9 azalma yaşanmıştır. Öte yandan, Orta Doğu ülkeleri gibi geleneksel üretim modellerini benimseyen ülkelerde tarımsal faaliyetlerde istihdam edilen kadın işgücü oranında %5,9'luk bir artış söz konusudur.

Endüstri sektöründe istihdam edilen kadın işgücü oranında dünya genelinde %1,3'lük bir artış yaşanmıştır. Bu oransal yükselişte genel olarak gelişmekte olan ülkelerin kaydetmiş olduğu artış etkilidir. Bu tabloda kayda değer olan veri, gelişmiş ekonomiler

ve AB'ne üye ülkelerin endüstriyel kadın işgücü katılım oranında 10 yılda yaşanan %3,6'lık gerilemedir. Merkez ve Güney Avrupa ülkelerinde de durum pek farklı değildir. Öte yandan, Orta Doğu ülkelerinde de %4'lük bir gerileme kaydedilmiştir.

Son yıllarda önemi artan sektörlerden biri haline gelen hizmet sektöründe ise durum şöyledir: Dünya çapında hizmet sektöründe istihdam edilen kadın oranında %6,2'lik bir artış yaşanmıştır. Gelişmiş ülkeler ve AB ülkeleri kategorisinde yer alan ülkelerdeki kadın işgücü katılım oranı artışı %5,8'i bulmuştur. Hizmet sektöründe kadının istihdam edilmesi oranında kaydedilen en büyük gelişme, Merkez ve Güney Avrupa ülkelerinde yaşanan %14,2'lik artıştır. Hizmet sektöründe yaşanan kan kaybının en çarpıcı örneği Kuzey Afrika ülkelerinde yaşanmakta olup kadınların hizmet sektöründe yıllara göre istihdam oranı %7,5 düşüş kaydetmiştir.

**Tablo 4. Ülkeler Bazında Kadın İşgücü Katılım Oranları (15-64 Yaş)(%)**

Ülkeler	1996	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
<b>Kanada</b>	56,8	60,1	61,1	61,2	60,9	61,2	61,9	62,1	61,9	61,8	61,7	61,6
<b>Çek Cumhuriyeti</b>	51,7	51,1	50,9	50,6	50,6	50,5	49,8	49,3	49,5	49,2	49,4	50,1
<b>Finlandiya</b>	55	57,1	56,5	56,3	56,8	57,3	57,6	57,5	57,1	56,2	55,9	56
<b>Fransa</b>	48,2	48,2	49,6	49,5	49,9	50	50,3	50,5	50,9	50,9	50,8	50,9
<b>Almanya</b>	48	49,6	49,6	50,2	50,6	51,4	52	52,1	52,5	52,7	53,5	53,5
<b>Yunanistan</b>	37,9	40,2	40,8	42	42,1	42,5	42,4	42,5	43,5	44,1	43,9	44,2
<b>Japonya</b>	50,1	48,6	48,5	48,3	48,4	48,4	48,5	48,5	48,7	49,4	48,1	48,1
<b>Polonya</b>	50,5	48,2	47,9	47,6	47,5	46,6	46,4	46,7	47,4	48,3	48,5	48,9
<b>Portekiz</b>	50	54,1	54,6	54,6	55,4	55,8	56,2	56,1	56	56,3	55,3	55,4
<b>İngiltere</b>	52,7	54,5	54,5	54,8	55	55,5	55,1	55,5	55,5	55,5	55,5	55,7
<b>Abd</b>	58,2	58,6	58,5	58,2	58,3	58,4	58,3	58,5	58,2	57,6	57	56,8
<b>Türkiye</b>	<b>30,6</b>	<b>27,9</b>	<b>26,6</b>	<b>23,3</b>	<b>23,3</b>	<b>23,6</b>	<b>23,6</b>	<b>24,5</b>	<b>26</b>	<b>27,6</b>	<b>28,8</b>	<b>29,5</b>

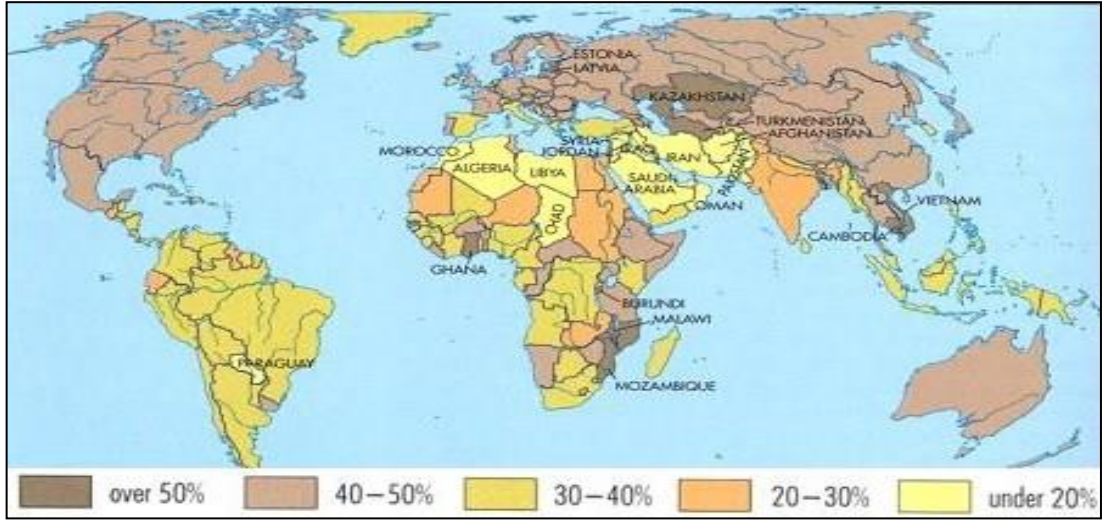
Kaynak: TÜİK Uluslararası Seçilmiş Göstergeler,2012.

<http://tuikapp.tuik.gov.tr/SecilmisUluslararasıGostergeler/tabloYilSutunGetir.do?durum=yillariGetir&menuNo=74&altMenuGoster=0&tabloNo=8>

Tabloda yer alan veriler incelendiğinde, kadın işgücüne katılım oranlarındaki değişim verilerini ülkeler bazında elde etmek mümkündür. Örneğin, Almanya'da 1996 yılından 2012 yılına kadar geçen sürede kadın istihdamında %5,5'lik bir artış söz konusudur.

Portekiz de ise 16 yıllık dönem süresince %5,4'lük bir kadın istihdamı artışı ile Almanya'dan sonra, kadın işgücü açısından en yüksek katılım oranına sahip ülkedir. Türkiye, bu tabloda %29,5 oranı ile OECD ülkeleri arasında en düşük kadın işgücüne katılım oranına sahip ülke olmuştur. Dikkat çeken bir diğer nokta ise, Türkiye'nin 1996 - 2012 yılları arasında kadın istihdam oranında düşüş yaşanmasıdır. Bu durumun nedenleri Türkiye'de kadın işgücü başlığı altında ayrıntılı olarak ele alınacaktır.

**Şekil 1. Ünelere Göre Kadın İş Gücü Dağılımı**



### 2.2.3. Dünyada Kadının İşgücüne Katılımını Etkileyen Faktörler

Kadınların çalışma yaşamında kadın olmaları dolayısıyla, bir diğer ifade ile cinsiyet faktörüne bağlı olarak karşılaştıkları sorunlar ele alındığında, kadınların iş yaşamında ve aile yaşamında olmak üzere iki ana alanda sorunlarla karşılaştığı sonucuna varmak mümkündür.

İş ve aile yaşamının çatışması kadınların işgücüne katılımını büyük ölçüde etkilemektedir. Dünya genelinde eğitim ve mesleki eğitim olanaklarının kadınlara sunulmasında yaşanan eksiklikler, kadınların nitelikli işgücüne katılımında yaşanan sorunların başlıca sebebidir. Yeterli eğitim olanaklarından faydalanamayan kadınların iş bulma ve buldukları işlerde yükselme olanakları, yüksek eğitim görme imkânı bulabilmiş nitelikli erkek işgücüne oranla çok daha düşük seviyelerdedir. Eğitim görmüş ve nitelikli işgücü statüsüne erişmiş erkeklerin yüksek ücretler ile istihdam edilmesi, küreselleşme ile ihtiyaç duyulan ucuz işgücünün kadınlar tarafından karşılanması sonucunu doğurmuştur. Nitelikli erkek işgücünün ikamesi olarak görülen kadın işgücü, ücretlendirmede eşitsizlik ile karşı karşıya kalmaktadır. Dünya çapında



kadınların fırsat maliyeti analizine göre düşük ücretlerle çalışmak yerine, ev işleriyle ilgilenmeye yönelmesi işgücü katılım oranını düşürmektedir.

Öte yandan, kadınlar çalıştırıldıkları işlerde çoğunlukla kayıt dışı istihdam edilmektedir. Bu nedenle, kadınların çalışma karşılığı elde etmeleri gereken sosyal haklardan yararlanamadıkları görülmektedir. Dünyada kadına biçilen toplumsal roller nedeniyle kadının ev işlerinden sorumlu olduğu düşüncesi, evde ve işte çalışmak durumunda kalan kadın için zorlu şartları beraberinde getirmektedir. Bu nedenle düşük ücretler ve ağır çalışma koşulları kadınları yalnızca ev işleri ile uğraşmaya yöneltmektedir. Bunun yanı sıra hem anne olup hem de çalışma hayatında yer alan kadınlar, çocuk bakımı sorunu ile karşı karşıya kaldıklarından, özellikle gelişmemiş ülkelerde çocuk bakımı sosyal güvence çerçevesi içinde yer almadığından, çalışan annelerin işgücüne katılım oranı oldukça düşüktür.

### 2.3. Türkiye’de Kadın İşgücünün Yapısı



#### 2.3.1. Türkiye’de Kadın İşgücünün Tarihsel Gelişimi

Her alanda köklü değişikliklerin yapıldığı ve yeni bir dönemin başladığı Cumhuriyet dönemine geçişle birlikte, kadınlarla ilgili de pek çok yenilik getirilmiştir. Osmanlı İmparatorluğu döneminde toplumsal yaşamdan uzak kalmak zorunda kalan Türk kadını için cumhuriyetin ilanı bir dönüm noktası olmuştur. Cumhuriyet ilan edilmeden önce, yeni devletin alt yapısını oluşturmak ve sorunları belirlemek amacıyla, Atatürk tarafından 1923 yılında İzmir’de İktisat Kongresi gerçekleştirilmiştir. Savaş döneminden sonra ortaya çıkan ağır ekonomik koşullar ve yetişkin erkek işgücünün

azalması, kadınların doğrudan istihdama katılmasını zorunlu kılmış, dolayısıyla kadın işçi sayısı da artmaya başlamıştır. Bu durum, toplanan İzmir İktisat Kongresi'ne de yansımıştır. Kongrede kadın işçilere doğum öncesinde ve sonrasında 8 hafta ve ayda üç gün ücretli izin verilmesi için yasa hazırlanması kararı alınmıştı. Bu karar, günün koşulları içinde düşünüldüğünde kadın çalışanları korumaya yönelik önemli bir adımdır.

Uygulanan ekonomik sistemin liberal olarak nitelendirildiği ilk dönemlerde hızlı ekonomik kalkınmayı sağlayabilmek amacıyla yerli sanayinin kurulması ve geliştirilmesi için özel kesime ayrıcalık verilmiştir. Ancak 1930'lardan sonra 1929 yılında yaşanan ekonomik bunalımın da etkisi ile devlet, doğrudan yatırımcı olarak tekstil, çimento, madencilik, şeker sanayi gibi alanlara yönelmiş ve devletçi bir ekonomi politikası izlenmiştir. Kadın işçi sayısının da artmasına neden olan bu gelişmelerin yanı sıra hukuksal alanda da kadınlar lehine düzenlemeler yapılmıştır. 1924 tarihli Teşkilat-ı Esasiye Kanunu ile tüm Türk çocukları için ilköğrenim zorunlu hale getirilmiş, böylece kadınların eğitiminde ilk ve önemli bir adım atılmıştır. Daha sonraki yıllarda kadınlar için açılan öğretmen, ebe, hemşire okulları ile kız sanat enstitüleri kadınların bir meslek sahibi olmalarında etkili olmuştur. Yaşanan bu değişimler sayesinde 1927 yılında sanayi sektöründe çalışan işçilerin yaklaşık  $\frac{1}{4}$ 'ünü kadınların oluşturduğu tahmin edilmektedir.

Cumhuriyetin ilk dönemlerinde kadınlar, kendilerine sağlanan bu hakları bir mücadele sonucu elde etmemişler, haklar doğrudan yeni devletin amaçları doğrultusunda kadınlara verilmiştir. Bu nedenle bu dönemde bir "devlet feminizm" politikası uygulandığını söylemek de mümkündür.

Sosyal devlet kavramı da, Cumhuriyetle birlikte çağdaş anlamına kavuşmuştur. Bunun ilk adımı da 1930 tarihli 1593 sayılı umumi Hıfzıssıhha Kanunu'dur. Bu kanun, Türkiye'de devletin sosyal politika alanında kadın işçileri koruma amaçlı ilk müdahalesidir. Kanun; kadın, çocuk ve genç işçilerin çalışma yaşı, süreleri, işin özelliği, kadın ve çocuk işçilerin bedensel nitelikleri yönünden çalışma koşullarına ilişkin düzenlemeler içermektedir. Devletin çalışma yaşamına kapsamlı olarak ilk müdahalesi ise 1936 yılında çıkarılan 3008 sayılı ilk İş Kanunu ile başlamıştır.

Cumhuriyetle birlikte başlayan sanayileşme ve kalkınma çabaları sürerken 1940'lı yıllarda İkinci Dünya Savaşı çıkmıştır. Türkiye savaşa doğrudan katılmamasına rağmen, seferberlik nedeniyle erkeklerin önemli bir bölümü orduya alınmıştır. Bundan dolayı iş

gücünde bir azalma olmuş ve bu eksiklik de kadın ve çocuklar istihdam edilerek giderilmeye çalışılmıştır.

Tarımda makineleşmenin yaygınlaşması 1950’li yıllardan itibaren köyden kente göçü hızlandırmıştır. 1970’lere kadar sanayinin göreceli olarak büyümesi, kente göç eden yeni iş gücünü istihdam edebiliyor ve yeni kentli kadınlara istihdam alanları yaratıyordu. Bu yıllarda kentsel istihdamdaki kadın oranı her yıl ortalama %1,1 oranında büyümüştür. Ancak, 1980’ler sonrasında sanayileşme yavaşlamış ve kentte oluşan işgücü, formel istihdam kapasitesinden hızlı arttığı için formel işgücüne katılım oranı azalmaya başlamıştır. Kente göçle gelen kadınların vasıfsız olmaları, onlara olan formel istihdamdaki talebi azaltmış, çalışmak zorunda kalan kadınların önemli bir kısmı da kayıt dışı istihdama yönelmiştir. Kayıt dışı istihdam miktarı da resmi istatistiklere yansımadığından kadınların işgücüne katılım oranları daha da düşük çıkmaktadır.

Kadınların Cumhuriyet yönetimi ile birlikte pek çok kazanımlar elde ettiği Türkiye’de istihdam alanında aynı gelişmelerin yaşandığı söylenememektedir. Kadınların bu yarışa çok gerilerden başlamış olması, erkeklerle aralarındaki mesafenin kapanmasını da geciktirmektedir. Kadınların çalışma yaşamındaki durumlarına değişik kriterler açısından bakıldığında farklılıklar daha net görülebilecektir.<sup>7</sup>

### **2.3.2. Türkiye’de Kadının İşgücüne Katılım Oranı**

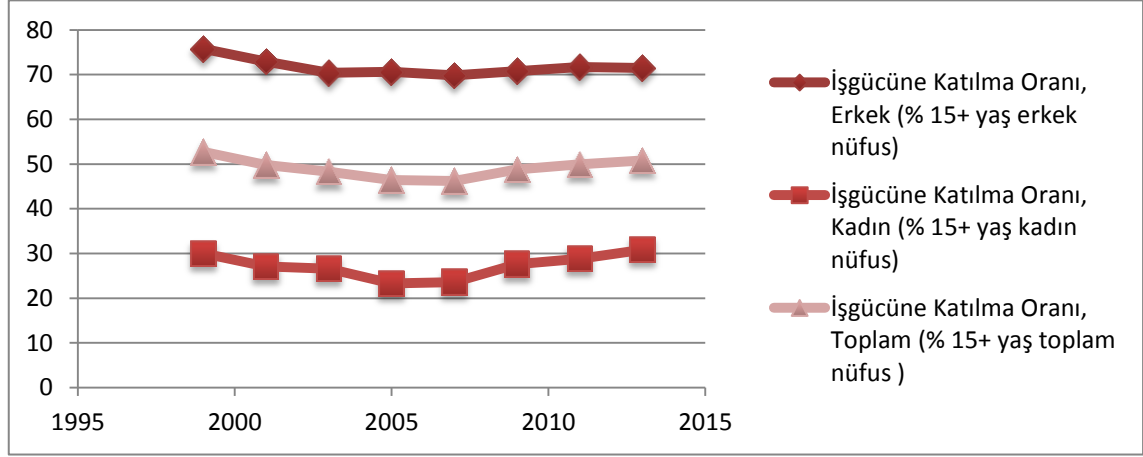
Aşağıdaki grafik incelediğinde, Türkiye’de kadınların işgücüne katılma oranlarının oldukça düşük seviyelerde seyrettiği görülmektedir. Bunun nedenleri; eğitim sürelerinin uzaması, emeklilik yaşının aşağılara çekilmesi, işgücünün tarım dışı sektörlerde yoğunlaşması, kadının ev işlerine yönelmesi ve cinsiyet ayrımcılığı olarak belirlenmektedir. İşgücü katılım grafiğine dayanarak kadın ve erkek istihdam oranı karşılaştırıldığında, erkeklerin 1988– 1990 yılları arasında ortalama %80 oranında işgücüne katılım oranı bulunmaktadır. Bu oran 2007 yılına gelindiğinde %70 seviyelerine düşmektedir. Kadın işgücü açısından ise 1988 yılında ortalama %35 olan istihdam oranı, 2007 yılına gelindiğinde %27 seviyelerine gerilemiştir. İncelenen yıllar itibarıyla kadın– erkek istihdam oranı karşılaştırıldığında, erkeklerin işgücüne katılım oranları kadınların katılım oranından yüksek olmuştur. Kadın işgücüne katılım oranının

---

<sup>7</sup> Yılmaz, G. (2006). “Küreselleşme ve Küreselleşmenin Kadınların Çalışma Yaşamına Etkisi”. T.C. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

bu denli düşük seviyelerde seyretmesi, Türkiye'nin genel istihdam oranının düşüklüğünün altında yatan en önemli sebeptir.

**Grafik 1. İşgücüne Katılma Oranı**



Kaynak: TÜİK 2013 <http://tuikapp.tuik.gov.tr/SecilmisUluslararasıGostergeler/tabloOlustur.do>

**Tablo 5. Sektörel İstihdam Gelişmeleri**

<b>Tarım Sektöründe Çalışan Erkek Oranı(%)</b>	17,8
<b>Tarım Sektöründe Çalışan Erkek Sayısı</b>	3.186
<b>Tarım Sektöründe Çalışan Kadın Oranı(%)</b>	37
<b>Tarım Sektöründe Çalışan Kadın Sayısı</b>	2.826
<b>Sanayi Sektöründe Çalışan Erkek Oranı(%)</b>	31,1
<b>Sanayi Sektöründe Çalışan Erkek Sayısı</b>	5.566
<b>Sanayi Sektöründe Çalışan Kadın Oranı(%)</b>	15,3
<b>Sanayi Sektöründe Çalışan Kadın Sayısı</b>	1.171
<b>Hizmet Sektöründe Çalışan Erkek Oranı(%)</b>	51
<b>Hizmet Sektöründe Çalışan Erkek Sayısı</b>	9.127
<b>Hizmet Sektöründe Çalışan Kadın Oranı(%)</b>	47,7
<b>Hizmet Sektöründe Çalışan Kadın Sayısı</b>	3.644
<b>Tarım Sektöründe Çalışan Oranı(%)</b>	23,6
<b>Sanayi Sektöründe Çalışan Oranı(%)</b>	26,4
<b>Hizmet Sektöründe Çalışan Oranı(%)</b>	50

Kaynak: TÜİK, HİA Verileri, 2013

<http://tuikapp.tuik.gov.tr/SecilmisUluslararasıGostergeler/tabloOlustur.do>

TÜİK Hane Halkı İşgücü Anketi verilerine göre, %47,7 işgücü katılım oranı ile kadınların ağırlıklı olarak hizmet sektöründe istihdam edildiği tespit edilmiştir. Hizmet sektörünü takiben, tarım sektöründe kadın işgücü katılım oranı %37 olup sanayi sektöründe istihdam edilen kadın işgücü katılım oranı ise %15,3'tür. Kadınların en düşük oranla istihdam edildiği sektör ise inşaat sektörü olarak istatistiklere yansımaktadır. Kentlerde ikamet eden kadınların işgücüne katılım oranları %26,1 iken,

kırsal yerleşim yerlerinde yaşayan kadınların işgücüne katılımı %36,9'dur. Kırsal yerleşim bölgelerinde, kentlere kıyasla kadın işgücü katılım oranının fazla olmasının nedeni, kırsalda tarım sektöründe çalışan kayıt dışı ve aile işletmelerinde çalışan ücretsiz işçi statüsündeki kadınların çokluğudur. Kentlerde ikamet eden kadınların eğitim sürelerinin uzun olması ve ücretli işlerde çalışmak yerine ev zanaatları gibi alanlara yönelmeleri işgücüne katılım oranını düşürmektedir.

Kadınların işgücüne katılım eğilimleri ve kayıt dışı istihdamdaki payları karmaşık ve köklü bir sorunu ortaya koymaktadır. Türkiye, 30 OECD ülkesi arasında kadınların işgücüne katılım oranı açısından %29,5 ile en düşük orana sahip ülkedir. Kadınlar 20'li yaşların sonuna doğru işgücünden ayrılma eğilimi göstermekte, kadın işgücü katılım oranı giderek düşmektedir.<sup>8</sup> Toplum nezdinde kadınların işgücüne katılımları geleneksel yapıya tezat oluşturmaktadır. Bu nedenle kadınların istihdamda kalma süreleri etkilenmekte ve kısalmaktadır. Evlilik kurumunun iktisadi bir yapılanma olarak algılanması nedeniyle; kadınların medeni durumlarının evli olması ile işgücü katılım oranının azlığı doğru orantılıdır. Medeni durumun işgünü etkilemesinin bir diğer nedeni ise aile sorumluluğunun kadının üstünde olmasıdır. Bu toplumsal algılayışa göre, kadının başat görevi evi ile ilgilenmek, ailevi sorumlulukları yerine getirmektir. Öte yandan evli ve çocuk sahibi kadınların çocuk bakımı problemi ile karşı karşıya kalması, yeterli kreş bulamaması gibi sebepler kadın işgücüne katılım oranını etkilemektedir.

Kız çocuklarının eğitim düzeyinin artmasının, orta ve uzun vadede kadın işgücü katılım oranını yükselteceği öngörülmektedir. Zira kadın, çağrı merkezleri, finansal sektörler, sağlık ve eğitim sektörlerinde istihdam edilmeye başlanmış, işgücü katılım hacmi büyük ölçüde genişleme kaydetmiştir. Buna karşın, kadınların işgücüne katılım oranının Türkiye'de halen %30'lar seviyesinde olması, AB ülkeleri seviyesine ulaşabilmek için uzun vadeli politikaların oluşturulması gerekliliğini ortaya koymaktadır.<sup>9</sup>

### **2.3.3. Türkiye'de Kadının İşgücüne Katılımını Etkileyen Faktörler**

Türkiye'de kadının işgücüne katılımını etkileyen pek çok sebep bulunmaktadır. Bu sebeplerin bir kısmı birbiriyle yakından ilintili olup bazı etkenler ise diğer nedenlerden bağımsız olarak, tek başlarına kadın işgücüne katılım oranını etkilemektedir. Bu

---

<sup>8</sup> Kalkınma Bakanlığı. (2009). Türkiye'de Kadınların İşgücüne Katılımı

<sup>9</sup> TÜİK (2013).

faktörler başlıklar halinde; ücretsiz aile işçiliği, eğitim düzeyi, kayıt dışı istihdam, yaş, yasal düzenlemeler ve medeni durum olarak sıralanabilir.

Öte yandan, sektörel istihdam dağılımında kaydedilen değişimler önem arz etmektedir. Çünkü bir ülkedeki istihdamın sektörel dağılımı o ülkenin gelişmişlik düzeyiyle yakından ilişkilidir. Tarım sektöründe istihdam edilenlerin sayısında gözlenen azalış söz konusu ülkenin kalkınma seviyesindeki gelişmeye işaret etmektedir. Tarım dışı sektörlerde kadın istihdamının artması da yine aynı şekilde kalkınma seviyesinin artışı ile ilintilidir. Gelişmekte olan ülkelerde kadın işgücü katılım oranı tarım sektöründe yoğunlaşmıştır. Bu ülkelerde kadının istihdam edildiği sektörler incelendiğinde, yoğun olarak hizmet sektöründe istihdam edildiği bilinmektedir. Kadın, aile işletmelerinde ücretsiz olarak istihdam edilmezken, ücretli çalışan olarak işgücüne katkı sağlamaktadır. Gelişmekte olan ülkelerdeki kadınların eğitim seviyesi nitelikli işgücü ihtiyacını karşılayamamakta ve yeterli iş deneyimine sahip olmamaları, onları düşük ücretlere tabi olmak zorunda bırakmaktadır. Kadın; uzun iş saatleri, düşük ücretler ve kötü çalışma koşullarına rağmen yine de işgücünde yerini almıştır. Kadın işgücü bu anlamda erkek işgücünün ucuz ikamesi olarak görülmüştür. Gelişmekte olan ülke statüsünde yer alan Türkiye’de sanayileşme süreci devam ederken, bu sektörde çalışan kadınlar niteliksiz işgücü statüsünde düşük ücretlere tabiidir.

Türkiye’deki kadın istihdam verilerine bakıldığında sanayileşmenin ve gelişmişlik düzeyinin artması ile birlikte işgücüne katılma oranında yaşanan azalma, sosyal refahın gelişimi, eğitim olanaklarının artması sonucu kadınların eğitim sürelerinin uzaması ve emeklilik yaşının aşağı seviyelere çekilmesi unsurları ile ilintilidir.

### **2.3.3.1. Ücretsiz Aile İşçiliği**

Kadınların işgücüne katılım statüleri incelendiğinde, önemli bir kısmının ücretsiz aile işçisi olarak adlandırıldığı görülmektedir. Sanayi sektörünün gelişme kaydedemediği ve yoğunlukla kırsal bölgelerde kadınlar ücretsiz aile işçisi olarak istihdam edilirken, kentsel yerleşim yerlerinde kadınlar nadiren ücretsiz işçi statüsünde bulunmaktadır. Kentsel yerleşim bölgelerinde kadınların ücretli işçi olarak istihdam edilmesi, kadın işgücüne katılım oranını etkilemekte, kırsal işgücü katılım oranına kıyasla kentsel istihdam seviyesinin düşük olması sonucunu doğurmaktadır. Kırsal alanda kadınlar işgücüne katılarak emek piyasasına katkıda bulunmalarına rağmen, kentsel alanlarda

ücretli iş bulmakta zorlanmaktadırlar. Öte yandan, kentsel alanlardaki kadın işgücü oranında büyük değişimler yaşanmaması, tarım sektöründe istihdam edilen kadınların kentsel işgücüne katılımının gerçekleşmediği sonucunu doğurmaktadır.<sup>10</sup>

### **2.3.3.2. Eğitim Düzeyi**

Eğitim seviyesi işgücüne katılım oranını iki yönden etkilemektedir. Birincisi, eğitim seviyesi yüksek bireyler yüksek ücretlerle istihdam edilebilmekte, dolayısıyla işgücüne katılmamaları durumunda fırsat maliyeti yükselmektedir. Bu nedenle bireylerin işgücüne katılım oranları da artmaktadır. Öte yandan eğitime yapılan geri dönüşü uzun vadeli yatırımların maliyetini karşılayabilmek, emek piyasasında uzmanlık alanına göre istihdama katılmak ile mümkündür. Bu yönüyle de eğitim faaliyetleri işgücü katılım oranını artıran bir faktördür. Ancak Türkiye’de fakülte mezunu kadınların iş gücüne katılım oranı Haziran 2012’de %68,9 iken Haziran 2013’te %71,6 olarak gerçekleşmiştir. Kadınların istihdam oranı Haziran 2013’te bir önceki yılın aynı dönemine göre 0,8 puan artarak %28,5’e çıkmıştır. Kadın istihdamındaki söz konusu artışın tamamı sanayi ve hizmetler sektöründen kaynaklanmaktadır. Bu durum kadın istihdamının sektörel dağılımında bir değişim olduğunu göstermektedir. Geçmiş yıllarda kadınların büyük bir kısmı tarım sektöründe istihdam edilirken son yıllarda sanayi ve hizmetler sektörüne geçiş başlamıştır.<sup>11</sup>

TÜİK hane halkı işgücü istatistiklerine göre kadın işgücünün yıllar içinde eğitim seviyesi yükselse de, halen ortalama eğitim seviyesi oldukça düşüktür. Eğitim seviyesi düşük olan kırsal alanlarda aile işletmelerinde ücretsiz olarak istihdam edilen kadın, kente göç ettiğinde “ev kadını” statüsünde kalmaktadır. Burada çarpıcı olan, Türkiye’de gerek kırsal kesimde, gerekse kentlerde örgün eğitim görmemiş olmak, erkek işgücü katılımında, kadınların aksine, caydırıcı bir etken değildir.

### **2.3.3.3. Kayıt Dışı İstihdam**

Türkiye’de istihdamın büyük bölümü kayıt dışı istihdamdan oluşmaktadır. Tarım sektöründe sosyal güvencesi olmadan, ücretsiz olarak aile işçisi statüsünde işgücüne katılan kadınların sayısı, tarım sektörünün toplam işgücü içindeki payının yüksek olması sebebiyle bir hayli yüksektir. Kayıt dışı istihdam 1980’li yıllarda oldukça

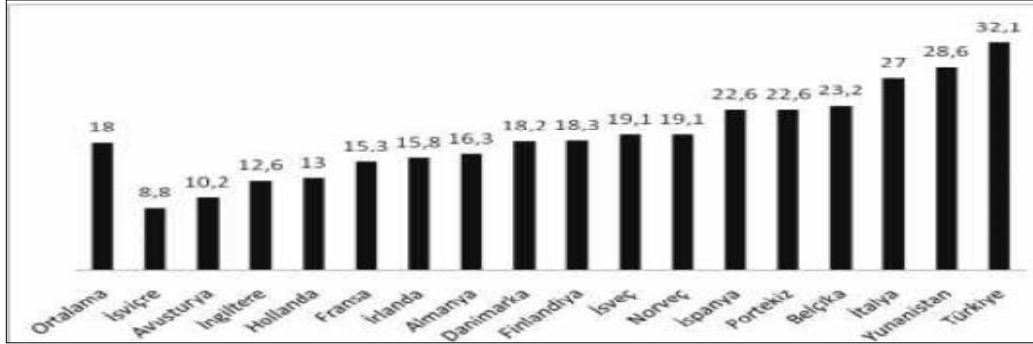
---

<sup>10</sup> Özer, M. ve Biçerli, K. (2003). Anadolu Üniversitesi, İİBF Sosyal Bilimler Dergisi

<sup>11</sup> Maliye Bakanlığı. (2013).Yıllık Ekonomik Rapor

artmıştır. Bunun nedeni, kırsal kesimlerden kentsel yerleşim alanlarına doğru yaşanan göçlerdir.

**Grafik 2. OECD Ülkelerinin Kayıt Dışı Ekonomi Durumu (%)**



Kaynak: Gelir İdaresi Başkanlığı, 2009.

Yukarıdaki grafikte görüldüğü gibi OECD ülkeleri ortalama kayıt dışı ekonomi büyüklükleri %18 iken, Türkiye'nin kayıt dışı ekonomisinin büyüklüğü %32,1'lik bir oran ile ciddi boyutlarda ulaştığını gözler önüne sermektedir. Enformel sektörün büyüklüğü 1980'li yıllarda %60 oranlarında iken, 1990'lı yılların ortalarına gelindiğinde bu oran %44 seviyelerine inmiştir. Köyden kentlere doğru yaşanan göç hareketi ile yeniden yükselişe geçen kayıt dışı ekonomi oranı, son yıllarda sosyal güvenlik yasalarının yeniden yapılandırılması, prim borçlarına getirilen af düzenlemeleri ve eğitim seviyesinin yükselişi ile beraber kayıt dışı ekonomi 2009 yılı itibarıyla %32,1 seviyesine gerilemiştir. Ancak mevcut durum itibarıyla halen enformel sektörün büyüklüğü kadının emek piyasasında ücretsiz olarak çalıştırılmasına neden olmaktadır. Yasal çerçeve dışında çalıştırılan çocuklar ile kayıt dışı istihdam rakamlarının yansıtılandan fazla olduğu belirtilmektedir.



**Tablo 6. Kayıt Dışı İstihdam**

2012 Aralık									
	Toplam			Erkek			Kadın		
	Toplam İstihdam (Bin)	Kayıt Dışı İstihdam (Bin)	Kayıt Dışı (%)	Toplam İstihdam (Bin)	Kayıt Dışı İstihdam (Bin)	Kayıt Dışı (%)	Toplam İstihdam (Bin)	Kayıt Dışı İstihdam (Bin)	Kayıt Dışı (%)
<b>Toplam</b>	<b>24.766</b>	<b>9.255</b>	<b>37,4</b>	<b>17.467</b>	<b>5.484</b>	<b>31,4</b>	<b>7.299</b>	<b>3.772</b>	<b>51,7</b>
<b>Tarım</b>	<b>5.686</b>	<b>4.774</b>	<b>84,0</b>	<b>3.086</b>	<b>2.255</b>	<b>73,1</b>	<b>2.600</b>	<b>2.518</b>	<b>96,8</b>
Ücretli ve Yevmiyeli	515	416	80,8	342	257	75,1	173	159	91,9
İşveren	72	49	68,1	62	40	64,5	11	9	81,8
Kendi Hesabına	2.513	1.862	74,1	2.125	1.485	69,9	387	377	97,4
Ücretsiz Aile İşçisi	2.586	2.447	94,6	557	474	85,1	2.029	1.973	97,2
<b>Tarım Dışı</b>	<b>19.080</b>	<b>4.482</b>	<b>23,5</b>	<b>14.381</b>	<b>3.228</b>	<b>22,4</b>	<b>4.699</b>	<b>1.253</b>	<b>26,7</b>
Ücretli ve Yevmiyeli	15.352	2.856	18,6	11.344	2.085	18,4	4.008	771	19,2
İşveren	1.157	182	15,7	1.065	167	15,7	92	14	15,2
Kendi Hesabına	2.148	1.132	52,7	1.762	817	46,4	386	314	81,3
Ücretsiz Aile İşçisi	423	312	73,8	210	159	75,7	213	153	71,8

Kaynak: TÜİK Hanehalkı İşgücü Araştırması, Ağustos 2012.

Tablodaki TÜİK verilerine göre, Türkiye’de herhangi bir sosyal güvenlik kaydı bulunmadan çalışanların oranı %37,4 iken, tarım dışı sektörlerde bu oran %23,5 olarak kayıtlara geçmiştir. Tarım sektöründe herhangi bir sosyal güvenlik kaydı olmadan çalışanların oranı %84’tür. Tarım sektöründe ücretsiz aile işçisi olarak işgücüne katılanların oranı %94,6 ile en büyük paya sahiptir. Öte yandan, tarım dışı sektörlerde ücretsiz aile işçisi olarak istihdam edilenlerin kayıt dışılık oranı %73,8’dir. Tarım dışı sektörde çalışanlarda kayıt dışılık %52,7 iken, ücretli çalışanlarda kayıt dışı çalışma oranı %18,6’dır.

#### 2.3.3.4. Yaş

Kadının işgücüne katılımını etkileyen önemli unsurlardan biri yaş faktörüdür. 20-24 yaş gruplarında kadın istihdam oranı en yüksek seviyeye ulaşmakta, 30’lu yaşların başından itibaren düşüşe geçmektedir. Kadınların 40’lı yaşlarda işgücüne katılım oranı tekrar yükselişe geçmekte, 40-54 yaşları arasında tekrar tavan yapmaktadır.<sup>12</sup>

Kadınların işgücüne katılım oranında yaşanan düşüş ve artışların temel sebebi kadınların doğum süreçleriyle ilintilidir. Yaş grupları itibarıyla kadın istihdamı

<sup>12</sup> Kalkınma Bakanlığı. (Kasım 2009)

incelendiğinde 30'lu yaşların başında işgücüne katılım oranında yaşanan düşüşün sebebi, anne olan kadınların 0-6 yaş grubu çocukların bakımını üstlenmek amacıyla piyasa dışına çıkmalarıdır.<sup>13</sup>

2009 hane halkı işgücü araştırma verilerine göre, kadınların yaşı arttıkça eksik istihdam oranı azalmaktadır. Örneğin 15-24 yaş grubu içerisinde yer alan kadınların işgücüne katılım oranları, diğer yaş gruplarına göre daha düşük seviyelerdedir. Öte yandan araştırma verileri incelendiğinde, okul çağında çocuğu olan kadınların işgücüne katılımının düşük olması 30'lu yaş grubundaki kadınların işgücüne katılım oranının düşük olmasını açıklamaktadır. Anne olan kadınların işgücüne katılmaları ile doğan çocuk bakımı boşluğunun çalışma fırsat maliyetinden yüksek olması işgücü katılım oranını düşürmektedir.<sup>14</sup> TÜİK evlenme istatistiklerine göre, kadınların evlenme yaşı 24,3 olarak belirlenmiştir.<sup>15</sup> Bu yaşlarda çocuk sahibi olan kadınların işgücüne katılım oranı, diğer yaş gruplarına göre düşük seviyelerdedir.

---

<sup>13</sup> The Economics of Work and Family. (1994). s. 25

<sup>14</sup> TÜİK. (2013). Hanehalkı İşgücü İstatistikleri

<sup>15</sup> TÜİK. (2013). Evlenme İstatistikleri

### 2.3.3.5. Yasal Düzenlemeler

Kadın işçileri korumak adına çıkarılan yasa ve düzenlemeler bir yandan kadınları işgücüne katılmaları için teşvik ederken, öte yandan özellikle kentli kadın nüfusunu çalışma yaşamından uzaklaştırıcı öğeler içermektedir. Buna en iyi örnek, 2002 yılına kadar Medeni Kanunumuzda bulunan “Evin reisi erkektir” hükmüdür. Bunun yanı sıra, evlendikten sonra, eşleri çalışmalarına “izin” vermediği takdirde tazminat alarak ayrılma hakkının kadınlara sunulmasıdır. Bu iki ibarenin kanun tarafınca kadınlara sunulmasının kadın işgücü katılım oranı üzerinde ciddi sonuçları vardır. Evli kadınların çalışma kararının evli olduğu erkeğin inisiyatifine bırakılması hem toplumsal rollerin yeniden üretilmesine, hem de kadınların ikincil planda kalmasına yol açmaktadır. Kadın işgücüne istihdam sağlayan işletmelerin 100-150 arası kadın işçi çalıştırması durumunda “emzirme odası”, 150 kadın işçiden fazla çalıştırması halinde “yuva-kreş” açma zorunluluğu, işveren kurumların kadın işçi tercih etmemesine ya da en fazla 100 kadın işgücü istihdam etme yoluna gitmesine yol açmaktadır.

4857 Sayılı İş Kanunu’nun 73. maddesi gereğince “Maden ocakları ile kablo döşemesi, kanalizasyon ve tünel inşaatı gibi yer altında veya su altında çalışılacak işlerde on sekiz yaşını doldurmamış erkek ve **her yaştaki kadınların** çalıştırılması yasaktır”. Dolayısıyla kadınların bazı sektörlere işgücü katılımı engellenmiştir. Yine aynı sayılı kanunun 74. maddesinde yer alan, kadınların sanayi işlerinde gece çalıştırılmasına yönelik düzenlemeler, kadınların korunması amacıyla oluşturulsa da, onların korunmaya muhtaç cinsiyet olarak algılanmasını beraberinde getirmektedir. Öte yandan bu düzenlemeler, kadınların yüksek ücretli işlere girişini engellemektedir.

### 2.3.3.6. Medeni Durum

Kadınların medeni halleri ile işgücüne katılım oranları arasındaki bağıntı incelendiğinde, hiç evlenmemiş kadınların işgücüne katılımı, boşanan kadınlara oranla 1,5 kat daha düşük olduğu görülmektedir. Bunun sebebi, boşanmış kadınların eş baskısı faktörünü elimine etmelerinin çalışma yaşamına katılımlarını kolaylaştırmasıdır. OECD verilerine göre, eşi olan annelerin işgücüne katılım oranı, boşanmış annelerin katılım oranından düşüktür. 2007 verilerine göre, 27 OECD ülkesi arasında Türkiye, tek anne ve eşi olan annelerin ücretli olarak istihdam edilme oranı bakımından, %30 ile en düşük orana sahip ülkedir. Ayrıca Türkiye’de eşi olan annelerin işgücüne katılım oranı

yalnızca %26,3'tür.<sup>16</sup> 2005 yılında yapılan Hane Halkı Bütçe Araştırması bulgularına göre, kentsel alanda ikamet eden kadınların işgücü piyasasına katılım kararı, eşinin gelir seviyesine göre belirlenmektedir. Türkiye'de evli kadınların işgücü piyasasına katılımlarını engelleyen nedenler arasında çalışmalarının eşlerinin iznine bağlı olması faktörü yer almaktadır. İstihdamda yer almayan kadınların %27'si aileden izin alamamaları sebebiyle işgücüne katılmadıklarını ifade etmiştir.<sup>17</sup>

**Tablo 7. Türkiye'de 15- 49 Yaş Arası Kadının Temel Çalışmama Nedenleri**

	<b>Kent</b>	<b>Kırsal</b>
<b>Öğrenci</b>	%17,8	%9,6
<b>Ev Kadını</b>	%20,5	%28,0
<b>Emekli</b>	%0,7	%0,2
<b>Hasta/Engelli</b>	%3,5	%4,8
<b>Yaşlı Bakımı</b>	%1,7	%2,0
<b>Çocuk Bakımı</b>	%20,2	%14,3
<b>İş Arıyor/ İşsiz</b>	%6,3	%6,0
<b>Eşi/ Ailesi İzin Vermiyor</b>	%14,4	%16,7
<b>Taşındı/ Göç Etti</b>	%0,2	%0,1
<b>İhtiyacı Yoktu/ Çalışmak İstemedi</b>	%8,6	%7,2
<b>Hamile/ Yeni Doğum Yaptı</b>	%2,0	%1,8
<b>Diğer</b>	%3,8	%8,7

Kaynak: Türkiye Nüfus ve Sağlık Araştırması, 2013

Türkiye'de kadınların çalışmamasının altında yatan sebepler yukarıdaki tabloda incelenmiştir. Buna göre, kırsal yerleşim yerlerinde kadınların %28,0'ı, kentsel yerleşimde yaşayan kadınların %20,5'i ev kadını olmayı seçtikleri için iş gücüne katılmamaktadır. Kentsel yerleşim bölgelerinde kadınların iş hayatına katılmamalarının 2. en yüksek nedeni ise %20,2 oranıyla çocuk bakımı olmuştur. Bu oran kırsal kesimde 14,3'tür.

<sup>16</sup> OECD. (2010). Aile Veri Tabanı Verileri

<sup>17</sup> Türkiye Nüfus ve Sağlık Araştırması (2013). Hacettepe Üniversitesi Nüfus Etütleri Enstitüsü

**Tablo 8. Bölgelere Göre Kadının Çalışmama Nedenleri (Bin)**

2013 Yılı	İşgücüne Dâhil Olmayan Nüfus	İş Bulma Ümidi Olmayanlar	Diğer	Mevsimlik Çalışanlar	Ev İşleriyle Meşgul	Eğitim/ Öğretim	Emekli	Çalışamaz Halde	Diğer
<b>Toplam</b>	<b>19.523</b>	<b>237</b>	<b>956</b>	<b>37</b>	<b>11.463</b>	<b>2.221</b>	<b>831</b>	<b>2.360</b>	<b>1.419</b>
<b>İstanbul</b>	3.497	8	107	1	2.034	418	241	224	464
<b>Batı Marmara</b>	895	7	53	2	459	79	61	148	85
<b>Ege</b>	2.372	24	113	13	1.279	240	175	361	166
<b>Doğu Marmara</b>	1.907	5	31	7	1.260	219	112	180	95
<b>Batı Anadolu</b>	1.974	12	123	1	1.242	253	101	163	79
<b>Akdeniz</b>	2.488	97	230	4	1054	271	63	431	338
<b>Orta Anadolu</b>	1.011	5	33	3	685	122	16	119	27
<b>Batı Karadeniz</b>	1.122	14	65	2	594	112	31	227	77
<b>Doğu Karadeniz</b>	668	7	14	1	368	96	16	151	13
<b>Kuzeydoğu Anadolu</b>	448	3	26	-	285	60	2	62	10
<b>Ortadoğu Anadolu</b>	902	31	82	1	526	108	5	121	29
<b>Güneydoğu Anadolu</b>	2.240	24	79	1	1.677	243	8	173	36

Kaynak: TÜİK, Hanehalkı İşgücü Anketi Sonuçları, 2013

Türkiye’deki kadın işgücü piyasasının en belirgin özelliklerinden biri kadınların işgücüne katılma oranlarının oldukça düşük olmasıdır. Türkiye’de kadınların işgücüne katılmama sebepleri ile ilgili araştırmalar dikkate alındığında, kadınların çoğunun çalışma hayatına katılmak istedikleri, ancak çalışmalarını engelleyen bazı koşulların bulunduğu tespit edilmektedir. Tüm bu bilgiler sonucunda kentlerdeki eğitim düzeyi düşük kadınların işgücüne katılımının önündeki engeller şu şekilde özetlenebilir:

- **Sosyal ve Kültürel Engeller:** “Başkaları ne der endişesi”, güvenlik, güvensizlikler, ailenin izin vermemesi, bakım sorumluluğu.
- **Ekonomik Engeller:** Yüksek kayıt dışılık oranı, yetersiz eğitim, düşük ücretler, uzun çalışma saatleri, karşılanabilir çocuk bakım olanaklarının olmayışı.

Türkiye’de, kadınların işgücüne katılımını kolaylaştırabilecek önemli yapısal ve sosyal dönüşümler yaşanmıştır. Bunların başında, kadınların iş yaşamına katılımına karşı

tutumun değişmesi gelmektedir. Öte yandan, kadınların eğitim alma oranları oldukça yükselmiş, evlilik yaşları ilerlemiştir. Doğurganlık oranlarında ise büyük düşüşler yaşanmıştır. Ancak bu faktörlere rağmen Türkiye’de işi olan veya iş arayan kadın oranının düşmekte olması şaşırtıcıdır. Katılımın düşmesinde rol oynayan faktörler arasında, kentleşme oranında artış ve tarımsal istihdamdaki azalma, Türkiye’de işi olan veya iş arayan kadınların oranındaki düşüşe katkıda bulunmuş iki temel faktördür. Kentleşme, kadın istihdamının kalitesinde iyileşmeye katkıda bulunmuştur. Ancak kentlerde yaşadığı halde eğitim seviyesi düşük olan kadınlar arasında da işgücüne katılım oranı oldukça düşük seviyelerdedir ve iyileşme kaydedilememektedir.<sup>18</sup>

Türkiye’de kadınların işgücüne katılımının uluslararası standartlara kıyasla düşük olmasının sebebi, kentsel nüfus içindeki düşük eğitim seviyesine sahip kadınların işgücüne katılımının oldukça düşük olmasıdır. Kentsel alanlarda ikamet eden düşük eğitim seviyesine sahip kadınların, işgücü piyasasına katılımını engelleyen sebepler arasında kültürel ve ekonomik değişkenler yer almaktadır.

Onuncu Kalkınma Planı’nda, toplumsal cinsiyet eşitliği bağlamında, kadınların sosyal, kültürel ve ekonomik yaşamdaki rolünün güçlendirilmesi, aile kurumunun korunarak statüsünün geliştirilmesi ve toplumsal bütünleşmenin kuvvetlendirilmesi temel amaç olarak ifade edilmiştir. Dokuzuncu Plan döneminde başta kadının işgücüne katılımı ve karar alma süreçlerindeki etkinliğinin artması olmak üzere toplumsal cinsiyet eşitliği alanında önemli adımlar atıldığı, ancak bu alanlar öncelikli olmak üzere kadının güçlendirilmesi ihtiyacının devam etmekte olduğu tespit edilmektedir. 2023 yılında dünyanın en büyük ekonomileri arasında yer alma hedefine ulaşmak için, işgücü potansiyelinin diğer yarısını da harekete geçirilmesi gerektiği, bu süreçte kadınların işgücüne katılma oranında meydana gelecek artışın büyük rol oynayacağı dile getirilmektedir. Ayrıca, Türkiye’nin 2030 yılına kadar işgücü potansiyeli açısından demografik fırsat penceresinden yararlanabilecek ender ülkeler arasında olduğu, bu fırsat penceresinden faydalanmak içinse nitelikli insan gücüne dönük eğitim-sanayi işbirliği politikalarını kadınların işgücüne katılma oranının artırılmasına dönük tedbirlerle güçlendirmesi gerektiği ortaya konmuştur.

---

<sup>18</sup> Dünya Bankası. (2010). Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılımı İle İlgili Eğilimler, Belirleyici Faktörler

Onuncu Kalkınma Planı'nda kadınların işgücüne katılım oranınının 2018 yılında %34,9'a, istihdam oranınınınsa %31'e yükseltilmesi hedeflenmiştir. İşgücü Piyasasının Etkinleştirilmesi Programı'nın Kadınların İşgücüne ve İstihdama Katılımının Artırılması bileşeni altında, kadınlara yönelik istihdam teşviklerinin etkinleştirilmesi, çocuk, hasta ve yaşlı bakımı hizmetlerinin yaygınlaştırılması ve kadın girişimcilere özel bütüncül bir destek programının uygulanması hedefleri yer almaktadır.

#### **2.3.4. Türkiye'de İstihdamın Bölgesel Dağılımı**

Türkiye'de, ücretli çalışma, işgücüne katılım oranı ve işsizlik gibi faktörler bölgesel dinamiklerin etkisiyle değişkenlik göstermektedir. Kentler ve kırsal bölgeler arasındaki gelişmişlik düzeyindeki farklılıklar, ücretli işgücü istihdam oranını doğrudan etkilemektedir. Aşağıdaki tabloda yer alan TÜİK verilerine göre, ücretli çalışanların yoğunlaştığı bölgeler İstanbul, Akdeniz ve Ege Bölgeleri olmuştur. Bu bölgelerde ücretli olarak istihdam edilenlerin toplamı 11.665.000'i bulmaktadır. Öte yandan, Kuzey Doğu Anadolu, Doğu Karadeniz bölgelerinde ücretli olarak çalışanların toplam oranı yalnızca 1.656.000 kişidir. Söz konusu bölgelerde eğitim seviyesinin artışı ile birlikte işgücüne katılım oranları düşmektedir. Bunun sebebi, bu bölgelerde işgücünün ağırlıklı olarak tarım sektöründe istihdam edilmesidir.

**Tablo 9. Bölgesel İstihdam Oranları (Binde) (Eğitim Düzeyi Açısından)**

Yıl	Bölge Adı	Okuryazar Olmayan/ Toplam	Okuryazar Olmayan/ Erkek	Okuryazar Olmayan/ Kadın	Lise Altı Eğitimliler/ Toplam	Lise Altı Eğitimliler/ Erkek	Lise Altı Eğitimliler/ Kadın	Lise ve Dengi Meslek Mezunu/ Toplam	Lise ve Dengi Meslek Mezunu/ Erkek	Lise ve Dengi Meslek Mezunu/ Kadın	Yükseköğretim Mezunu/ Toplam	Yükseköğretim Mezunu/ Erkek	Yükseköğretim Mezunu/ Kadın
2013	Kuzeydoğu Anadolu	86	16	69	420	304	117	107	92	14	85	59	26
	Ortadoğu Anadolu	187	51	136	651	502	149	175	149	26	125	86	39
	Güneydoğu Anadolu	152	61	92	1078	930	147	276	235	41	239	173	66
	İstanbul	43	19	24	2287	1817	470	1111	807	304	1217	707	509
	Batı Marmara	22	7	15	760	522	237	280	214	66	218	135	82
	Ege	128	33	95	2402	1640	763	655	480	175	610	378	232
	Doğu Marmara	55	13	42	1444	1008	437	65	514	145	567	374	193
	Batı Anadolu	32	7	26	1155	890	265	550	435	116	687	426	261
	Akdeniz	130	36	94	1927	1381	546	630	487	143	525	342	183
	Orta Anadolu	71	14	57	741	538	204	234	196	38	225	154	71
Batı Karadeniz	117	25	92	1033	676	357	268	215	53	201	143	59	
Doğu Karadeniz	88	12	76	552	344	207	187	146	40	132	90	41	

Kaynak: TÜİK Hane Halkı İş Gücü İstatistikleri, 2013. <http://tuikapp.tuik.gov.tr/Bolgesel/tabloOlustur.do#>



Bölgelere göre kadın istihdamının sektörel dağılımı incelendiğinde, kadın istihdamının mevcut durum itibarıyla yoğun olarak Marmara Bölgesi'nde istihdam edildiği tespit edilmiştir. Bu bölgeleri Ege Bölgesi izlerken, en düşük kadın istihdamı Güney Doğu Anadolu Bölgesi'nde görülmektedir.

Bölgelere göre kadının istihdam edildiği sektörler de değişiklik göstermektedir. Gelişmekte olan bölgelerde kadın işgücü tarım sektöründe yoğunlaşırken, gelişmiş bölgelerde hizmet sektöründe istihdam edilen kadınların oranı artış göstermektedir. Türkiye'de bölgelerdeki kadın istihdamının sektörlerle ve işteki durumlarına göre dağılımına bakıldığında, İç Anadolu ve Marmara Bölgeleri haricindeki bölgelerde tarım sektöründe çalışan kadınlar çoğunluktadır. İç Anadolu ve Marmara Bölgelerinde ise kadınlar daha çok hizmet sektöründe istihdam edilmektedir. Kadın istihdamının en yoğun olduğu Karadeniz Bölgesi'nde kadınların %85,4'ü, Güney Doğu Anadolu Bölgesinde istihdam edilen kadınların %84,1'i, Doğu Anadolu Bölgesi'nde %87,4'ü tarım sektöründe çalışmaktadır. Marmara Bölgesi'nde ise bu oran yalnızca %25,4 ile sınırlı kalmıştır. Marmara Bölgesi'nde çalışan kadınların %42,6'sının hizmetler sektöründe çalıştığı tespit edilmiştir.

Kadın istihdam dağılımının bölgesel olarak farklılık göstermesinin en temel sebebi, bölgelerin gelişmişlik düzeylerindeki farklılıklardır. Öte yandan, bölgeler arası sosyal ve kültürel farklılıklar, kadınların istihdam edilme oranını ve hangi sektörlerde istihdam edildiğini belirleyen önemli sebeplerin başında gelmektedir.<sup>19</sup>

---

<sup>19</sup> Türkiye'de Kadın İstihdamı: Ülke ve Bölge Düzeyinde Sektörel Analiz. (2008).

### 3 SAFRANBOLU'NUN SOSYAL VE EKONOMİK DURUMU

#### 3.1. Coğrafi Konum ve Tarih

Batı Karadeniz bölgesinde Karabük iline bağlı bir ilçe olan Safranbolu'nun yüzölçümü 1013 kilometrekaredir. İlçenin kuzeyinde Bartın ili, doğusunda Eflani ilçesi, güneydoğusunda Kastamonu ile Çankırı illeri, güneyinde Karabük ve batıda Yenice ilçesiyle çevrilidir. İlçe toprakları akarsu vadileriyle parçalanmış olan dağlık bir alanda yer alır. İlçe sınırları içindeki dağların yüksekliği 2000 metreyi geçmez. Ormanlar ilçe yüzölçümünün yüzde otuz beşini kaplamaktadır. Kaynakları ilçe topraklarında olan sular, Karadeniz'e doğru akmaktadır. İlçe topraklarından doğu batı doğrultusunda geçen Araç Çayı, Karabük Şehri'nde Soğanlı çayı ile birleşerek Filyos'ta Karadeniz'e dökülmektedir. İlçenin kuzey kesiminde Ovacuma yöresinin suları da Bartın çayının başlangıç kollarını toplamaktadır.<sup>20</sup>

Şehir eski çağlarda Homeros'un İlyada destanında geçen Paflagonya bölgesinde yer almaktadır ve bilinen tarihi M.Ö. 3000 yıllarına kadar gider. M.Ö. 3000 ve 4000 tarihli Tümülüsler, Safranbolu'nun insan yerleşimi açısından uzun bir tarihi olduğunu göstermektedir. Şehir Flaviopolis, Theodoropolis, Hadrianopolis, Germia ve Dadibra (Dadybra) gibi antik kasabalarla yorumlanmıştır. Bölgede sırası ile Hititler, Frigler, dolaylı yoldan Lidyalılar, Persler, Helenistik Krallıklar (Pondlar), Romalılar (Bizans), Selçuklular, Çobanoğulları, Candaroğulları ve Osmanlılar egemenlik kurmuşlardır.<sup>21</sup>

Safranbolu 1196 tarihinde Selçuklu Sultanı II. Kılıç Arslan'ın oğlu Muhiddin Mesut Şah zamanında Türklerin eline geçmiştir. Tarihi süreç içerisinde ise 1213-1280 tarihleri arasında Çobanoğullarının, 1326-1354 tarihleri arasında Candaroğullarının, 1354-1402 ve 1423 yılından itibaren de Osmanlıların egemenliğine girmiştir. Safranbolu 14. yüzyılın ortalarında ilk defa Osmanlı kontrolüne geçmiştir ve bu tarihten 1416'da tamamen fethedilene kadar Osmanlı Devleti ile Candaroğulları arasında bir sınır bölgesi olmuştur. 18. yüzyılın ortalarında ismi Zağfiran Borlu olarak kullanılmaya başlanmıştır ve daha sonra 19. yüzyılın ortasında kısa bir süre için Zağfiran Benderli olarak

<sup>20</sup> Gümüsoğlu, M. Z. (2006). Safranbolu Kazasının Sosyo-Ekonomik Yapısı.

<sup>21</sup> www.turkcebilgi.com/safranbolu/ansiklopedi (26.11.2014).

kullanılmıştır fakat 19. yüzyılın son çeyreğinde Zağfiran Bolu olarak değişmiştir. En son olarak ise Zafranbolu ve daha sonra Safranbolu şekline dönüşmüştür.<sup>22</sup>

Safranbolu, geleneksel Türk toplum yaşamının özelliklerini yaşatan, tarihi ve kültürel eserlerini tüm insanlara sunan örnek bir kenttir. Sahip olduğu zengin kültürel miras ve bu mirasın korumadaki başarısı Safranbolu'yu bir dünya kenti ününe kavuşturmuş ve UNESCO tarafından Dünya Miras Listesi'ne alınmasını sağlamıştır. 1300'ü koruma altında olan sayısız kültürel eseri bulunan Safranbolu, bugün kent ölçeğinde en iyi korunan yer olarak anılmaktadır. Safranbolu da korunan bu eserler, ülkede koruma altına alınmış yaklaşık elli bin eserin büyük bir kısmını oluşturmaktadır. Bu başarısı kente "Korumanın Başkenti" unvanını kazandırmıştır.<sup>23</sup>

### 3.2. Nüfus

Safranbolu'nun nüfusu, TÜİK verileri nüfus istatistiklerine göre, yıllar itibarıyla sürekli bir artış göstermiştir.

**Tablo 10. Safranbolu Nüfus Bilgileri**

		2013	2012	2011	2009	2008	2007	2000
	<b>Safranbolu</b>	<b>Toplam</b>	58.373	54.129	52.111	51.088	48.814	49.821
<b>İlçe ve İlçe Merkezi</b>		42.813	45.049	43.862	39.669	37.092	38.334	31.697
<b>Belde ve Köy</b>		15.560	9.080	8.249	11.419	11.722	11.487	15.560
<b>İl ve İlçe Merkezleri ve Belde ve Köyler Nüfusunun Toplam Nüfus İçindeki Oranı (%)</b>	<b>İlçe ve İlçe Merkezleri</b>	73,3	83,2	84,2	77,6	75,9	76,9	67,07
	<b>Belde ve Köyler</b>	26,7	16,8	15,8	22,4	24,1	23,1	32,93

Kaynak: TÜİK Nüfus Sayımı Sonuçları ve ADNKS Verileri,2013.

Safranbolu'da son 5 yıl içerisinde erkek nüfusunda %3'lük bir artış meydana gelmiştir. Kadın nüfusundaki 5 yıllık artış miktarı ise %2'dir.

<sup>22</sup> <http://www.karabukkulturturizm.gov.tr/TR,63695/safranbolu.html> (26.11.2014).

<sup>23</sup> Arca, D. (2010). Tarihi Yapıların Kayıt Altına Alınması ve Korunmasına Yönelik Tarihi Kent Bölge Sistemi Oluşturulması: Safranbolu Örneği.

**Tablo 11. Safranbolu Kadın- Erkek Nüfus Bilgileri**

	2013	2012	2011	2009	2008	2007	2000
<b>Erkek</b>	29.710	26.969	26.799	26.099	23.990	25.312	23.342
<b>Kadın</b>	28.663	27.160	25.312	24.989	24.824	24.509	23.915

Kaynak: TÜİK 2010 Nüfus Sayımı Sonuçları ve ADNKS Verileri

Safranbolu nüfusu yaş gruplarına göre incelendiğinde ise; nüfusun çoğunluğunu %41,8 oranıyla 15- 39 yaş grubundaki bireyler oluşturmaktadır. Yani Safranbolu'nun genç bir nüfusa sahip olduğu ifade edilebilir.

**Tablo 12. Safranbolu İlçesi Yaş Grupları**

Yaş Grubu	Toplam	Erkek	Kadın	Yaş Grubu	Toplam	Erkek	Kadın
<b>0-4</b>	3.220	1.600	1.620	<b>50-54</b>	3.716	1.783	1.933
<b>5-9</b>	3.228	1.657	1.571	<b>55-59</b>	3.551	1.746	1.805
<b>10-14</b>	3.417	1.729	1.688	<b>60-64</b>	2.872	1.431	1.441
<b>15-19</b>	4.994	2.328	2.666	<b>65-69</b>	2.213	1.062	1.151
<b>20-24</b>	7.015	4.597	2.418	<b>70-74</b>	1.591	738	853
<b>25-29</b>	4.128	2.220	1.908	<b>75-79</b>	1.102	450	652
<b>30-34</b>	4.168	2.108	2.060	<b>80-84</b>	984	404	580
<b>35-39</b>	4.113	2.035	2.078	<b>85-89</b>	394	120	274
<b>40-44</b>	3.956	1.926	2.030	<b>90+</b>	100	34	66
<b>45-49</b>	3.611	1.742	1.869	<b>Toplam</b>	58.373	29.710	28.663

Kaynak: TÜİK Seçilmiş Göstergelerle Karabük, 2013.

### 3.3. Eğitim

**Tablo 13. Safranbolu İlçesi Okuma-Yazma Bilen Sayıları**

	Toplam	Erkek	Kadın
<b>Okuma Yazma Bilmeyen</b>	2.230	371	1.859
<b>Okuma Yazma Bilen Fakat Bir Okul Bitirmeyen</b>	2.288	964	1.324
<b>İlkokul Mezunu</b>	12.126	4.877	7.249
<b>İlköğretim Mezunu</b>	8.611	5.221	3.390
<b>Ortaokul veya Dengi Okul Mezunu</b>	2.165	1.383	782
<b>Lise veya Dengi Okul Mezunu</b>	12.485	6.914	5.571
<b>Yüksek okul veya Fakülte Mezunu</b>	6.860	3.944	2.916
<b>Yüksek Lisans Mezunu</b>	561	341	220
<b>Doktora Mezunu</b>	208	152	56
<b>Bilinmeyen</b>	762	451	311
<b>Toplam</b>	<b>48.296</b>	<b>24.618</b>	<b>23.678</b>

Kaynak: TÜİK Seçilmiş Göstergelerle Karabük,2013.

Safranbolu, Karabük iline bağılı merkez ilçe dışında kalan tüm ilçelerinden lise veya dengi okul mezunu kişi sayısının fazla olmasıyla gelişmişlik göstermektedir. Okuma yazma bilenlerin sayısı ilçede bulunan altı yaş üstü birey sayısının %94'ünü oluşturmaktadır. Son yıllarda gerek halkın eğitim ve öğretimin önemini idrak etmeye başlaması, gerekse devletin bu yönde yaptığı yatırım ve teşviklerin artması ile eğitim seviyesinde artış giderek yükselmektedir.

Türkiye'nin ilkokul net okullaşma oranı %99,57, ortaokul net okullaşma oranı %94,52, ortaöğretim net okullaşma oranı %76,65'tir. Karabük ilinin ise; ilkokul net okullaşma oranı %99,31 ile 56. , Ortaokul net okullaşma oranı %97,17 ile 9. , ortaöğretim(lise) net okullaşma oranı ise %90,94 ile 9. sıradadır. Geçmiş yıllara göre eğitim alanında hızla ilerleme gösteren il, okullaşma oranı ile ilk 10 arasında yer almaktadır.

Safranbolu ilçesinde Milli Eğitim Bakanlığı'na bağılı 15 ilkokul, 14 ortaokul, 12 lise ve 3 özel eğitim merkezi ve 1 halk eğitim merkezi bulunmaktadır. Safranbolu'da bulunan ilkokullarda 2.627, ortaokullarda 2.489, liselerde 3.286 öğrenci öğrenimini devam ettirmektedir. İlçede bulunan halk eğitim merkezinde ise; 2013–2014 Eğitim öğretim yılında; 288 Genel (Sosyal-Kültürel) kurs, 197 mesleki ve teknik kurs, 26 okuma yazma kursu olmak üzere toplam 511 kurs açılmış, 5.060 kadın, 4.393 erkek olmak üzere toplam 9.453 kişi kurslara kayıt yaptırmıştır. Ayrıca halk eğitiminin 206 kadın, 89 erkek olmak üzere toplam 295 açık öğretim ortaokuluna, 237 kadın 266 erkek olmak üzere toplam 503 açık öğretim lisesine olmak üzere Açık öğretim kurumlarına kayıtlı toplam 798 öğrencisi bulunmaktadır. Safranbolu'da Karabük Üniversitesi'ne bağılı Safranbolu Turizm Fakültesi, Safranbolu Meslek Yüksek Okulu ve Safranbolu Fethi Toker Güzel Sanatlar ve Tasarım Fakültesi bulunmaktadır.

### **3.4. Kentleşme ve Göç**

Ülkemizde alışagelmiş bir şekilde "Nüfus Birikimi" olarak algılanmış olan kent kavramı asıl olarak modernizasyonu ve sosyal değişimi ifade etmektedir. Bu yanlış algılayışın asıl nedeni göçlerin çok hızlı olması ve değişimi sağlayacak erkeklerin bu değişimi sağlayacak dinamikleri harekete geçirememiş olmasıdır. Göçle kente gelen bireyler göç ettikleri yeri seçerken genel olarak iki ana unsuru göz önünde bulundurmaktadır.

1.Unsur: Bireyler iş imkânlarının fazla olacağını düşündükleri metropollerini seçmektedir. Bu tür göçte çarpık kentleşme ve gecekondulaşma yaygın olarak görülmektedir. Bu tür içerisinde göçler, genelde hızlı ve yoğun bir şekilde olur ve kent erklerinin göçen bireyleri kentlilik kavramı içinde asimile etmesi zaman almaktadır. Göç eden bireyler kendilerine has kültür unsurlarını gelmiş oldukları kentte devam ettirirler.

2.Unsur: Bireyler kültür yabancılığı çekmeyecekleri bölgelere göç etmektedir. Elinde bir miktar parası olan bireyler iş imkânı fazla olan bölgeleri değil de kendini yabancı hissetmeyeceği bölgeleri seçmektedir. Bu bireyler gelmiş oldukları kentlerde ticaret hayatını da canlandırarak işi olmayan bireyler içinde kenti çekim merkezi haline getirmektedir. Bu tür göçlerin olduğu bölgelerde kent yönetiminin kentsel değişim dinamiklerini harekete geçirmede ve modernizasyon değişimi gerçekleştirmedikleri takdirde 1.unsur göçte olduğu gibi gecekondulaşma ve çarpık kentleşme yoğun bir şekilde görülmektedir.

Kentleşme açısından 2.unsur göçü 1. unsur göçten ayıran en önemli özellik; 1.unsur göçte göçlerin hızlı ve yoğun olması kentlileşmenin zamanla gerçekleşmesidir. 2.unsur göçte ise göçler normal seyrinde olduğu halde erkler kentsel değişim dinamiklerini harekete geçirmede için kentin değişimi gerçekleşmemekte ve kent yönetimi çıkara dayalı kurumlar olarak göze çarpmaktadır.

Bu bağlamda Safranbolu ilçesi ele alındığında, 2.unsur göç yoğun bir şekilde gerçekleşmiştir. 2012- 2013 yılları için Karabük ili %8,62 net göç hızı ile göç alması nedeniyle iller arasında 11. sırada yer almaktadır. Son dönemlerde Karabük nüfusunun artması ve Karabük'te yaşanan değişimler ile kentin yaşanabilir düzeyi göç almada etkin rol oynarken, özellikle şehirlerarası ulaşımı, Karabük Üniversitesi ve turizm açısından başta Safranbolu gibi ilçelere sahip olması bu artışta önemli rol oynamıştır. Karabük'ün idari fonksiyonunun gelişimine bağlı olarak tekrar göçler için çekim gücü oluşturacağı muhtemeldir. Böylesi bir hareketliliğin mekânsal yansıması Karabük'ün kontrolünde ancak Safranbolu istikametinde oluşması kaçınılmaz olacaktır. Zira Safranbolu, Karabük'ün konut talebinin karşılandığı bir mekân parçası halindedir. Bunun en önemli nedeni Karabük'ün topoğrafik şartlar bakımından en elverişli gelişme ekseninin Safranbolu doğrultusunda olmasıdır.

### 3.5. Ekonomik Yapı ve İş Gücü

Safranbolu'da şehrin 19. yüzyılın sonuna kadar geçen dönem içinde ekonomik özellikleri incelendiğinde, tarımsal üretim bakımından önemli bir merkez durumunda olduğu görülmektedir. Daha çok Araç ve Soğanlı nehirlerinin alüvyal dolgu sahalarında yapılan sulamalı tarımın yanında, plato alanlarında yer alan köylerde üretilebilen safran bitkisi, Safranbolu'yu karakterize etmektedir. Ayrıca Eflâni'ye kadar uzanan geniş bir alt bölgenin hayvancılık faaliyetleri de Safranbolu tarafından yürütülmüştür.

Safranbolu'da kerestecilik tarih boyunca daima yürütülen bir iş koludur. Ayrıca yörede bulunan ev mimarilerinin, özgün karakterlerinin ortaya çıkmasında ahşap malzemenin katkısı da oldukça büyüktür.

Safranbolu'da iktisadi hayatın işleyişi Lonca sistemine göre yürütülmüştür. Her meslek grubu kendi içinde bir birlik oluşturarak örgütlenmiştir. Şehrin yerleşme düzeni içinde ayrı ayrı sokaklara konuşlanarak, o sokağa da kendi isimlerini vermişlerdir. Safranbolu'da lonca sisteminin uygulanmış olmasının birçok bakımdan şehrin gelişiminde olumlu etkileri olmuştur. Zanaat dallarında ihtisaslaşmayı ve ülke hatta ülkeler arası pazarlarda söz sahibi olmayı sağlamıştır. Safranbolu'da 17.yy'dan itibaren temel üretim kolu dericilik olmuştur. Safranbolu'da dericiliğin ne zaman başladığı bilinmemekle birlikte uzun yıllar boyunca dönemin Avrupa'sından etkilenmeyerek ayakta durabilen bir sektör olmuştur. Dericiliğin yanında yemenicilik de Safranbolu'da önemli bir sektör olmuştur.<sup>24</sup>

Safranbolu'da 19. yüzyılın sonuna kadar olan dönem içinde, safran ve bağcılık önemli bir düzeyde yer almıştır. Safran bitkisi yetiştirme şartları bakımından elverişli bir ortam olan Safranbolu'da ticari özelliği olan bir sanayi bitkisi olarak yetiştirilmiştir. Sonbaharda yaprak sürerek, mor çiçek açan ve soğanlı bir bitki olan safran; doğal boya maddesi olarak kullanıldığı gibi ilaç yapımında ve yemeklerde renk ve tat vermesi sebebiyle kullanılır. Safranbolu'da bağcılık ise uzun ve köklü bir geçmişe sahiptir. İklim ve toprak yapısı itibarıyla sofralık üzüm yetiştiriciliği geniş alanlara yayılmıştır. Safranbolu'nun hemen hemen tüm köylerinde bağcılık yüzlerce yıl eskilere dayanarak günümüzde de yaygın olarak yapılmaktadır. Yapılan kazı çalışmalarında gün yüzüne

---

<sup>24</sup> Hacısalihoğlu, İ. (1995). Geleneksel Türk Şehri: Safranbolu

çıkan taş kabartmalarda, üzüm figürlerine rastlanması, geçmiş dönemlerden günümüze aktarıldığını kanıtlamaktadır.

**Tablo 14. Safranbolu İlçesinin Tarım Alanı Kullanımı (Hektar)**

İşlenen Tarım Alanı				Uzun Ömürlü Bitkiler						
Toplam İşlenen Tarım Alanı ve Uzun Ömürlü Bitkiler Alanı	Toplam İşlenen Tarım Alanı	Tahıllar ve Diğer Bitkisel Ürünlerin Alanı		Sebze Bahçeleri Alanı	Süs Bitkileri Alanı	Toplam	Diğer Meyveler, İçecek ve Baharat Bitkileri Alanı	Bağ Alanı	Zeytin Ağaçlarının Kapladığı Alan	Yem Bitkileri Alanı
		Ekilen	Nadas							
9.424	9.153	4.095	4.744	314	-	271	184	87	-	45

Kaynak: TÜİK, Seçilmiş Göstergelerle Karabük, 2013.

Safranbolu 1940'larda Karabük Demir Çelik Fabrikası'nın kurulması ile ekonomideki eski gücünü kaybetmeye başlamış, işgücünün fabrikaya yönelmesi ile dericilik gibi üretim sektörleri ve üzümçülük, safran üretimi gibi tarımsal ve hayvansal üretim de etkilenmiştir. 1970'lerden sonra şehrin ekonomisi turizm ile tekrar canlanmaya başlamıştır. Günümüzde ise; tarımsal açıdan ormancılık ve tahıl ekimi başta gelir. Hayvancılıkta ise ağırlıklı olarak büyük baş hayvancılık yapılmaktadır.<sup>25</sup>

Safranbolu tarih boyunca idari ve ticari bir merkez olmuştur. Safranbolu'nun ticaret işlevinin önemli bir seviyede bulunmuş olması, büyük ölçüde ulaşım imkânlarına bağlıdır. Safranbolu İpek Yolu'na Sinop limanını bağlayan kervan yolu üzerinde yer almaktadır. Osmanlı devrinde ipek yolu üzerinde olması ve üretilen malların İstanbul'da satılması Safranbolu'nun ticarete uzun yıllar etkili olmasına yardımcı olmuştur.

Karabük ili Safranbolu ilçesinde Safranbolu Ticaret ve Sanayi Odası'na kayıtlı 8 meslek grubuna dâhil büyüklü küçüklü 750 işletme bulunmaktadır. Safranbolu Esnaf ve Sanatkârlar Odası'nda 295 kadın girişimci, 1.079 erkek girişimci esnaf bulunmakta olup ilçedeki esnafların %21,47'sini kadın girişimciler, %78,53'ünü erkek girişimciler oluşturmaktadır.

2004 yılında Kalkınma Bakanlığı tarafından yapılan İlçelerin Sosyo- Ekonomik Gelişmişlik Sıralaması Araştırması'na göre Safranbolu 2. gelişmişlik grubunda olup 872 ilçe içerisinde gelişmişlik sıralamasında 109. sırada yer almaktadır.

<sup>25</sup> <http://tr.wikipedia.org/wiki/Safranbolu>



Safranbolu nüfus artış hızı olan %9,87 ile 872 ilçe arasında 336. sıradadır. Safranbolu’da bireylerin sektörlerde çalışma durumunun analizi yapıldığında %42,32 hizmetler sektöründe çalışanlar ilk sırada yer almaktadır. Daha sonra sırasıyla %38,59 ile tarım, %16,08 ile sanayi sektörüne dağılım saptanmıştır. İşsizlik oranı ise %6,55 ile 312. sırada yer almaktadır.

TÜİK’in seçilmiş göstergelerle Karabük araştırmasına göre 2013 yılında Safranbolu ilçesinde okuma yazma oranı kadınlar için %93, erkekler için %98,6, Safranbolu ilçe geneli için ise %95,8’dir.

**Tablo 15. Sosyo-Ekonomik Göstergeler**

<b>Şehirleşme Oranı(%)</b>	67,07
<b>Nüfus Artış Hızı(%)</b>	9,87
<b>Nüfus Yoğunluğu</b>	47
<b>Nüfus Bağımlılık Oranı(%)</b>	46,21
<b>Ortalama Hane Halkı Büyüklüğü</b>	3,81
<b>Tarım Sektöründe Çalışanlar Oranı(%)</b>	38,59
<b>Sanayi Sektöründe Çalışanlar Oranı(%)</b>	16,08
<b>Hizmetler Sektöründe Çalışanlar Oranı(%)</b>	45,32
<b>İşsizlik Oranı(%)</b>	6,55
<b>Bebek Ölüm Oranı (%)</b>	33,53
<b>Fert Başına Genel Bütçe Geliri (Bin TL)</b>	79.565
<b>Vergi Gelirlerinin Ülke İçindeki Payı (%)</b>	0,02185
<b>Tarımsal Üretimin Ülke İçindeki Payı (%)</b>	0,03287

Kaynak: Kalkınma Bakanlığı, İlçelerin Sosyo-Ekonomik Gelişmişlik Sıralaması Araştırması,2004.

2013 yılı sonuçlarına göre medyan gelirin<sup>26</sup> % 50'si kullanıldığında, Batı Karadeniz Bölgesi’nde yaşayanların %11,1’i bu bölge için belirlenen yoksulluk sınırının altındadır. Medyan gelirin % 60’ı kullanıldığında, Karadeniz Bölgesi’nde yaşayanların %18,8’i bu bölge için belirlenen yoksulluk sınırının altındadır.

**Tablo 16. Gelire Dayalı Göreli Yoksulluk Sınırlarına Göre Bölgesel Yoksul Sayıları ve Yoksulluk Oranı, Batı Karadeniz Bölgesi**

<b>Yoksulluk Riski</b>	<b>Yoksulluk Sınırı (TL)</b>	<b>Yoksul Sayısı (Bin Kişi)</b>	<b>Yoksulluk Oranı (%)</b>
<b>% 50 - 50%</b>	4.737	484	11,1
<b>% 60 - 60%</b>	5.685	823	18,8

Kaynak: TÜİK, Gelir ve Yaşam Koşulları Araştırması, 2006-2013.

<sup>26</sup> Medyan gelir, 100 kişiden oluşan bir popülasyonda, kişileri en düşük 0 gelirliden, en yüksek 100 geliriye kadar bir sıraya koyduğunuzda, 50. kişinin geliri demektir.

### 3.6. Turizm

Turizm faaliyetleri açısından Karabük'ün en gelişmiş ilçesi Safranbolu'dur. İlçenin isminin duyulmasına yardımcı olan Safranbolu evleri 18. ve 19. yy Türk tarihinin kültürünü, ekonomisini ve yaşama biçimini yansıtan mimarlık bilgisi ile yapılmışlardır. Yaklaşık 2000 geleneksel Türk evi bulunmaktadır. Bu evlerin yaklaşık 800'ü yasal koruma altındadır. 3000 yıllık tarihe sahip olan Safranbolu pek çok uygarlığa ev sahipliği yapmış olup özellikle Osmanlı döneminden kalma han, hamam, cami, çeşme, köprü ve eşsiz konaklar bulunmaktadır.<sup>27</sup> 1975 yılında Yüksek Anıtlar Kurulu'nun Safranbolu'yu "Kentsel Sit" ilan etmesiyle, akademik düzeyde başlayan kente olan ilgi zamanla tüm dünyaya yayılmıştır. 90'lı yılların başından günümüze kadar küçük ve orta ölçekli tesis sınıfına giren işletmelerin oluşumu ile turizm il ve ilçe ekonomisinde önemli yer tutmaya başlamıştır. Safranbolu sahip olduğu kültürel mirası ve bu mirası korumada göstermiş olduğu başarısı nedeniyle 1994 yılında UNESCO tarafından "Dünya Miras Kenti" unvanını almıştır. Her yıl artan sayıda turist gelmektedir.

2014 yılı ilk 9 ayında Safranbolu'yu ziyaret eden yerli ve yabancı turist sayısında 2013 yılına kıyasla önemli sayılabilecek bir artış olduğu gözlenmiştir. Bu artışlar bir önceki yıla oranlandığında yerli turistlerde %8,4, yabancı turistlerde %13,4 ve genel toplamdaki turist sayılarında ise %9,35'tir.<sup>28</sup>

**Tablo 17. 2013 ve 2014 Yılı İlk 9 Aylık Dönemlerindeki Turist Sayıları**

2013 Yılı İlk 9 Ayı		2014 Yılı İlk 9 Ayı	
<b>Yerli Turist</b>	152.164	<b>Yerli Turist</b>	164.931
<b>Yabancı Turist</b>	36.276	<b>Yabancı Turist</b>	41.130
<b>Genel Toplam</b>	188.440	<b>Genel Toplam</b>	206.061

Kaynak: T.C. Kültür ve Turizm Bakanlığı, Safranbolu Turizm Danışma Bürosu, 2014.

<sup>27</sup> Safranbolu Belediyesi, 2014.

<sup>28</sup> T.C. Kültür ve Turizm Bakanlığı, Safranbolu Turizm Danışma Bürosu,2014.

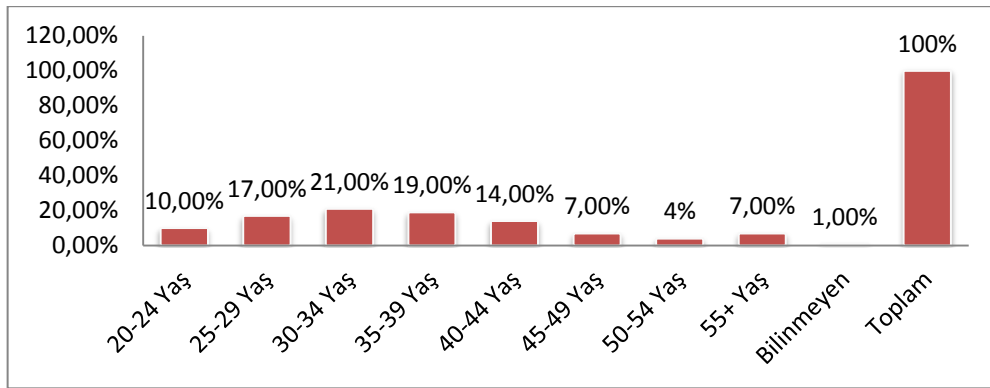
## 4. ANKET ANALİZ SONUÇLARI

### 4.1. İşgücüne Dâhil Olmayan Kadınlar ile Yapılan Anket Analiz Sonuçları

#### 4.1.1. Yaş Durumu

Ankete katılan 150 kadın bireyin yaş durumları incelendiğinde en küçük yaş 20 ve en yüksek yaş 61 olarak tespit edilmiştir. Yaş grupları incelendiğinde ise, %21 ile 30-34 yaş grubunda yer alan kadınların sayısının en yüksek orana, 50-54 yaş grubunda bulunan kadınların sayısının ise en düşük orana sahip olduğu tespit edilmiştir.

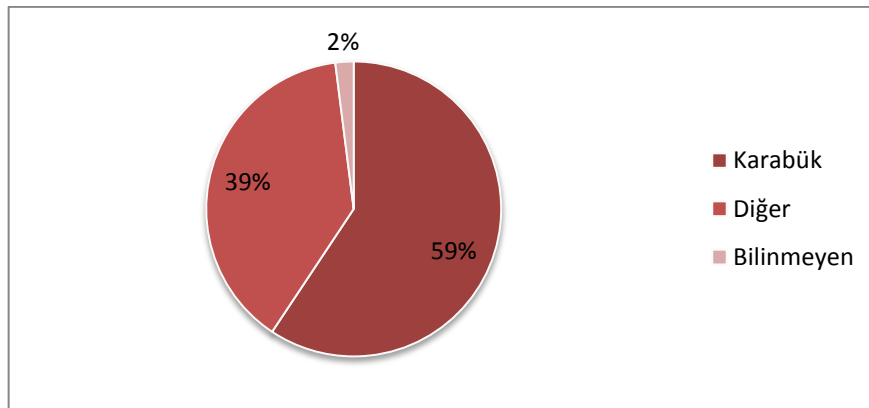
**Grafik 3. Kadınların Yaş Grupları**



#### 4.1.2. Doğum Yeri

Ankete katılan kadınların doğum yerlerini tespit etmek amacıyla sorulan anket sorusuna alınan cevaplara göre kadınların %59'unun doğum yeri Karabük, %39'unun ise diğer şehirlerdir.

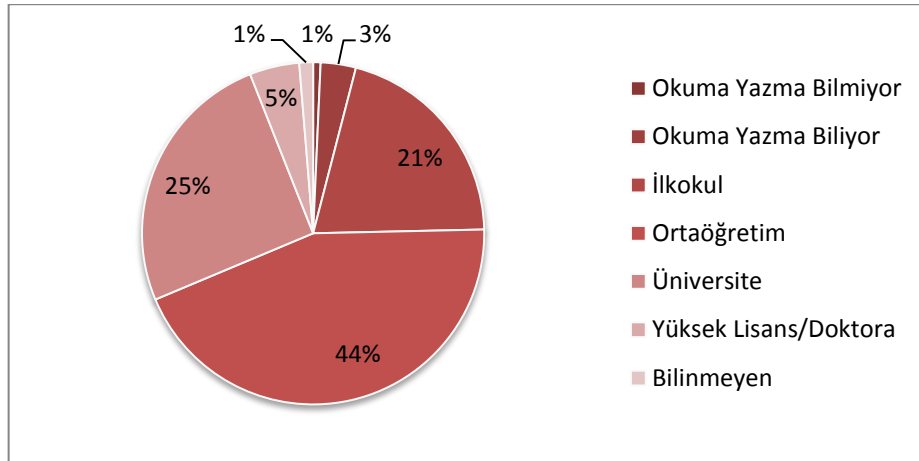
**Grafik 4. Kadınların Doğum Yeri**



#### 4.1.3. Eğitim Durumu

Ankete katılan bireylerin eğitim durumlarını tespit etmek için sorulan soruya alınan cevaplara göre; ortaöğretim mezunu kadınların oranı %44 ile en yüksek orana sahiptir. Üniversite mezunu kadınların oranı %25 ile en yüksek ikinci orana sahip iken, okuma yazma bilmeyenlerin oranı %1 ile en düşük orana sahiptir. Görüşülen kadınlar arasında yüksek lisans/doktora düzeyinde eğitime sahip olan 7 kadın bulunmaktadır.

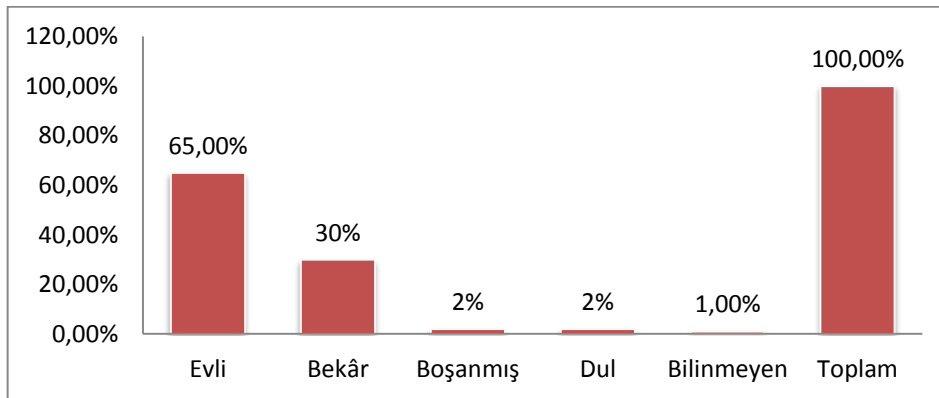
**Grafik 5. Kadınların Eğitim Durumu**



#### 4.1.4. Medeni Durum

Görüşülen kadınların medeni durumları incelendiğinde; %65'i evli, %30'u bekâr, %2'si boşanmış ve %2'si dul olduğunu beyan etmiştir.

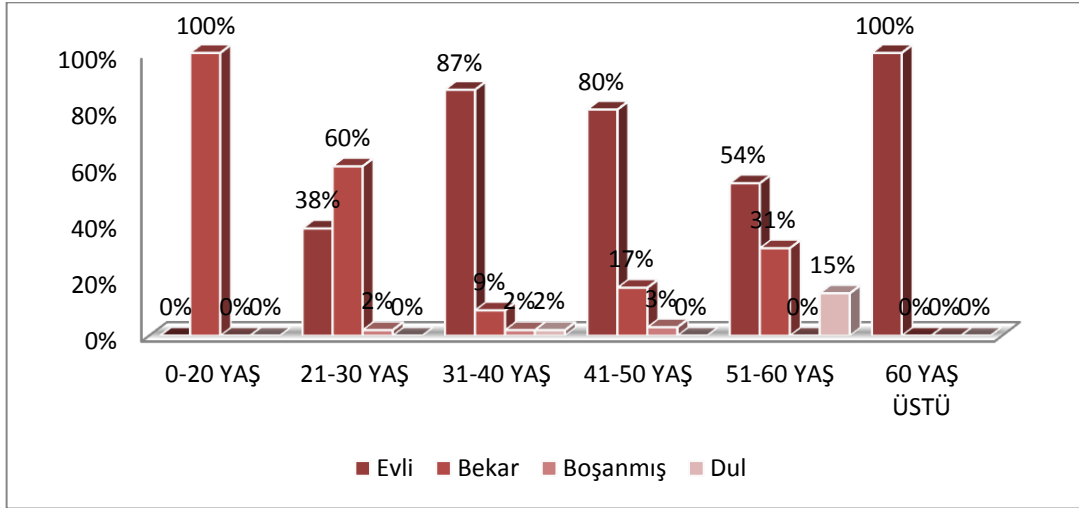
**Grafik 6. Kadınların Medeni Durumu**



Kadınların medeni durumları ile yaşlarının karşılaştırması yapıldığında, evli olan kadın sayısının en fazla 31-40 yaş grubu içerisinde yer aldığı tespit edilmiştir. Medeni durumu bekâr olan kadın oranının en fazla olduğu yaş grubu 0-20 iken, 51 ve üzeri yaş

grubunda boşanmış kadın bulunmamaktadır. Ayrıca her yaş grubunda boşanma oranının oldukça az olduğu dikkat çekmektedir.

**Grafik 7. Kadınların Medeni Durumları ile Yaşlarının Karşılaştırması**



#### 4.1.5. Hane Demografik Bilgileri

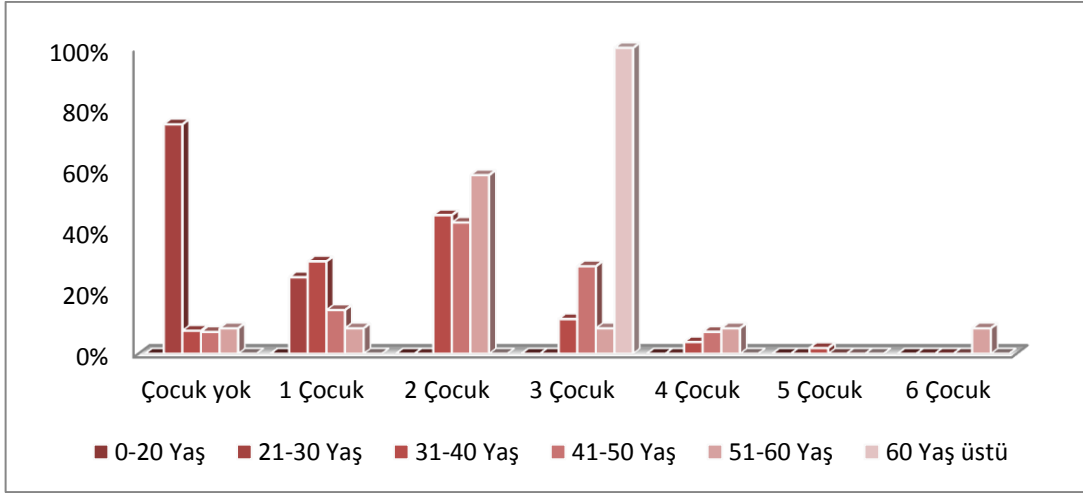
Kadınların hane demografik bilgilerini öğrenmek amacıyla sorulan sorulara alınan cevaplara göre; bir hanede yaşayan ortalama birey sayısı 3,2 olarak tespit edilmiştir. Çocuk sayısı ortalama 1,5 olurken, bir kadının sahip olduğu en fazla çocuk sayısı 6'dır. Ankete katılan kadınların hanelerinin birçoğunda kadın çalışan bulunmadığı, çalışan erkek sayısı ortalamasının ise hane başına 1,02 olduğu görülmektedir.

**Tablo 18. Kadınların Hane Bilgileri**

	En Düşük	En Yüksek	Ortalama
<b>Çocuk Sayısı</b>	0	6	1,5
<b>Hanede Yaşayan Birey Sayısı</b>	1	7	3,2
<b>Hanede Çalışan Kadın Sayısı</b>	0	3	0,7
<b>Hanede Çalışan Erkek Sayısı</b>	0	3	1,02

Kadınların yaş grupları ile çocuk sayılarının karşılaştırması yapıldığında, kadınların yaşları ilerledikçe, sahip oldukları çocuk sayısında da bir artış olduğu tespit edilmiştir. 55 ve üstü yaş grubunda bulunan kadınların hemen hemen hepsi çocuk sahibi iken, 21-30 yaş gruplarında bulunan kadınların çocuk sahibi olmama oranı diğer gruplara göre en yüksektir.

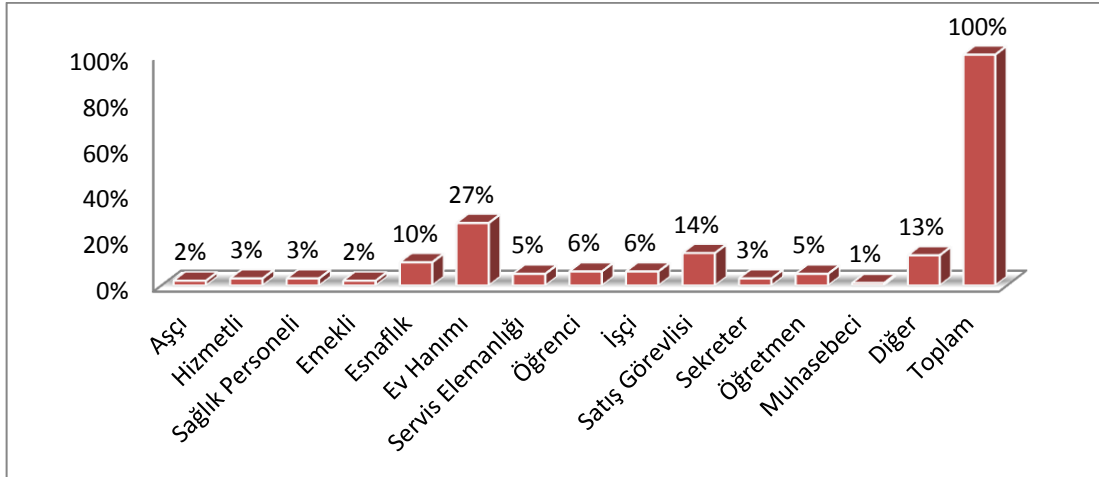
**Grafik 8. Kadınların Yaş Grupları ile Çocuk Sayılarının Karşılaştırması**



#### 4.1.6. Meslek Grupları

Ankete katılan 150 kadının mesleklerini öğrenmek amacıyla sorulan soruya alınan cevaplara göre; katılım sağlayan kadınların %27'si ev hanımı olduğunu beyan etmiştir. Kadınların en fazla yer aldığı meslek gruplarının ise satış görevlisi, esnaflık, seriş elemanlığı ve öğretmenlik olduğu görülmektedir.

**Grafik 9. Kadınların Meslek Grupları**



#### 4.1.7. Mesleki ve Kişisel Beceriler

Ankete katılan kadınların mesleki ve kişisel becerilerini tespit edebilmek için kadınlara çeşitli sorular yöneltilmiştir. Tüm bireysel ve kurumsal işlemlerin bilgisayar teknolojisi ile yapıldığı günümüzde, ankete katılan her beş kadından birinin bilgisayar kullanabildiği tespit edilmiştir. Günümüzde gerek iş yaşamında, gerekse sosyal hayatta yabancı bir dil bilmenin önemi gittikçe artmaktadır. Safranbolu'da yaşayan kadınların

yabancı dil bilme oranı ise %23,3'tür. Herhangi bir yabancı dil bilen kadınların %94'ü İngilizce, %2,8'i hem İngilizce hem Almanca, %2,8'i ise hem İngilizce hem de Çinceyi yabancı dil olarak kullandığını beyan etmiştir. Herhangi bir mesleki sertifikaya sahip olan kadın sayısının oranı ise %40,6'dır. Sahip oldukları sertifika çeşitleri incelendiğinde ise; mesleki sertifikası olan kadınların %26,2'sinin bilgisayar sertifikası olduğu tespit edilmiştir.

**Tablo 19. Kadınların Mesleki ve Kişisel Bilgileri**

		<b>Evet</b>	<b>Hayır</b>	<b>Bilinmeyen</b>	<b>Toplam</b>
<b>Bilgisayar Kullanabilme</b>	<b>Sayı</b>	98	49	3	150
	<b>Yüzde (%)</b>	65,30	32,60	2	100,00
<b>Yabancı Dil Bilme</b>	<b>Sayı</b>	35	115	-	150
	<b>Yüzde (%)</b>	23,40	76,60	-	100,00
<b>Mesleki Sertifikaya Sahip Olma</b>	<b>Sayı</b>	61	86	3	150
	<b>Yüzde (%)</b>	40,70	57,30	2	100,00

#### 4.1.8. İş Arama ve Daha Önce Çalışmış Olma Durumu ile İlgili Bilgiler

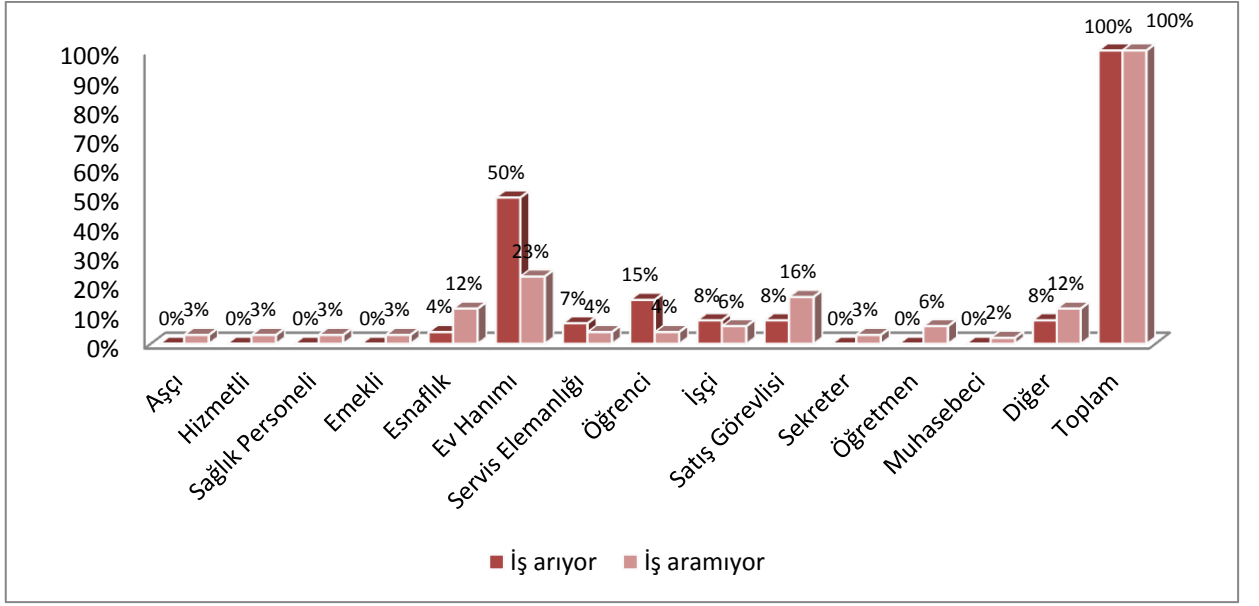
Ankete katılan kadınların iş arayıp aramadığını öğrenmek amacıyla sorulan soruya alınan cevaplara göre; kadınların 120'si iş aramadığını beyan ederken 26'sı iş aradığını beyan etmiştir. İş arayan kadınların ağırlıklı olarak çalışmak istediği pozisyonun işçilik olduğu dikkat çekmektedir.

**Tablo 20. Kadınların İş Aradığı Pozisyonlar**

	<b>Sayı</b>	<b>Yüzde</b>
<b>İş Aramıyor</b>	120	80,00
<b>Servis Elemanı</b>	2	7,70
<b>İşçi</b>	5	19,23
<b>Ofis Elemanı</b>	2	19,23
<b>Satış Görevlisi</b>	2	19,23
<b>Diğer</b>	15	57,70

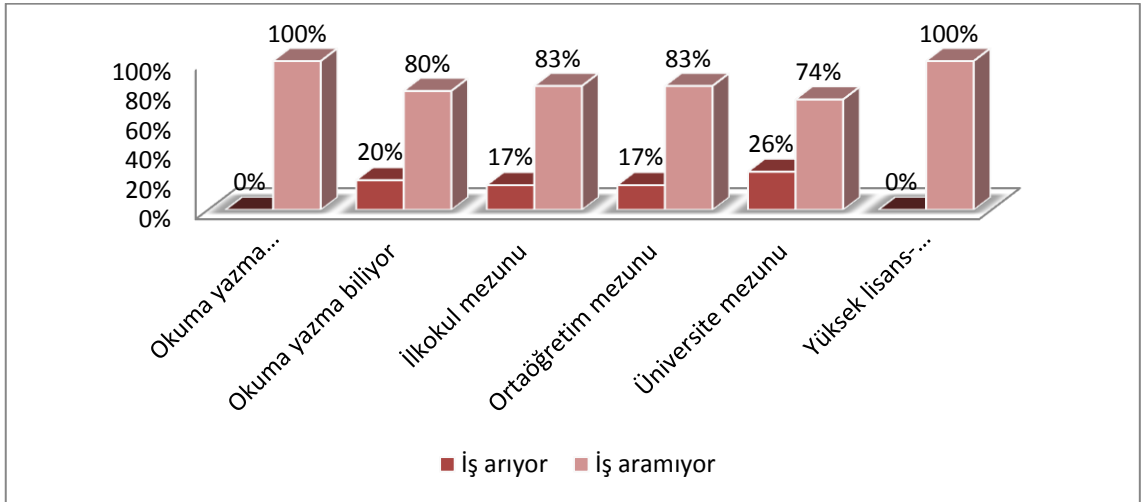
Meslek sahibi olma durumu ile iş arama durumunun karşılaştırması yapıldığında aşağıdaki grafikte görüldüğü üzere iş arayanların yarısını ev hanımı olduğunu beyan eden kadınlar oluşturmaktadır. Halen öğrenci olduğunu beyan edenlerin çoğunluğu da iş aramaktadır.

**Grafik 10. İş Arayan Kadınlar ile Mesleklerinin Karşılaştırması**



Eğitim seviyesi ile iş arama durumunun karşılaştırması yapıldığında aşağıdaki grafikte görüldüğü üzere kadınların eğitim seviyesi arttıkça iş arama oranı artmaktadır. Okuma yazma bilmeyen ve yüksek lisans mezunu kadınların hiçbirisi iş aramazken, diğer eğitim seviyelerinde kadınların %30'lara yaklaşan oranlarda iş aradığı görülmektedir.

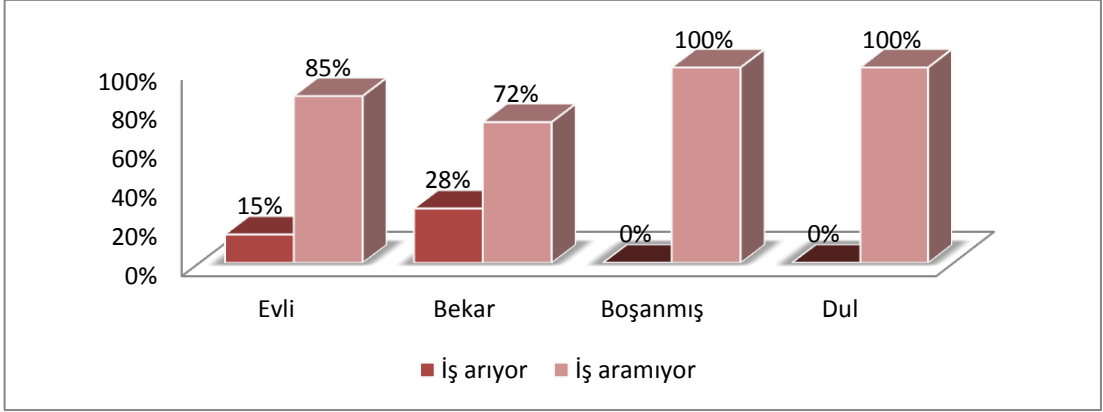
**Grafik 11. İş Arayan Kadınlar ile Eğitim Durumlarının Karşılaştırması**



Ankete katılan kadınların iş arama durumları ile medeni durumlarının istatistiksel karşılaştırması yapılmıştır. Bekâr kadınlarda iş arama oranı yükselmektedir.

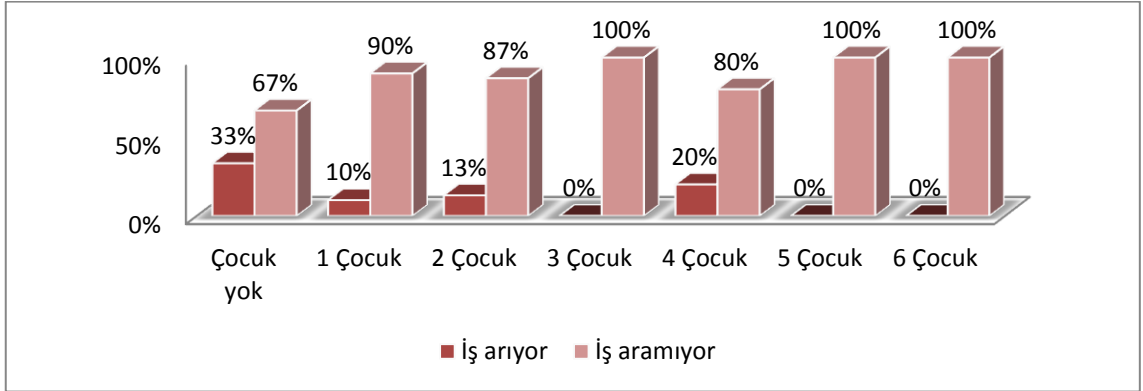


**Grafik 12. İş Arayan Kadınlar ile Medeni Durumlarının Karşılaştırması**



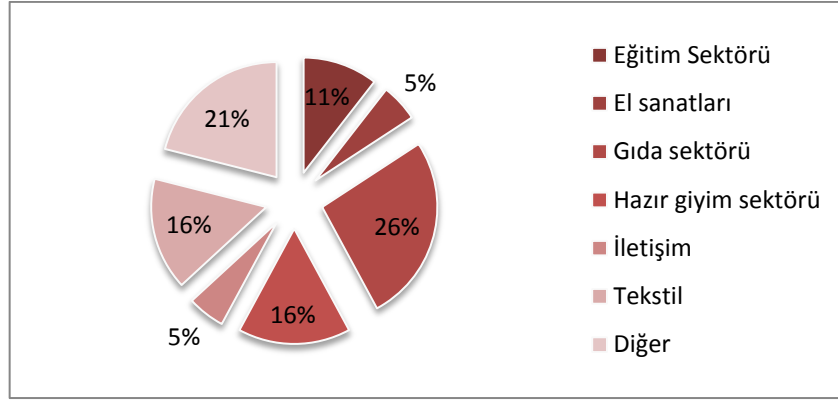
Ankete katılan kadınların çocuk sayıları ile iş arama durumlarının istatistiksel karşılaştırması yapılmıştır. Aşağıdaki grafik incelendiğinde, çocuğu olmayan kadınlarda iş arama oranının arttığı görülmektedir. Çocuk sayısı arttıkça iş arama oranı giderek azalmaktadır.

**Grafik 13. İş Arayan Kadınlar ile Çocuk Sayılarının Karşılaştırması**



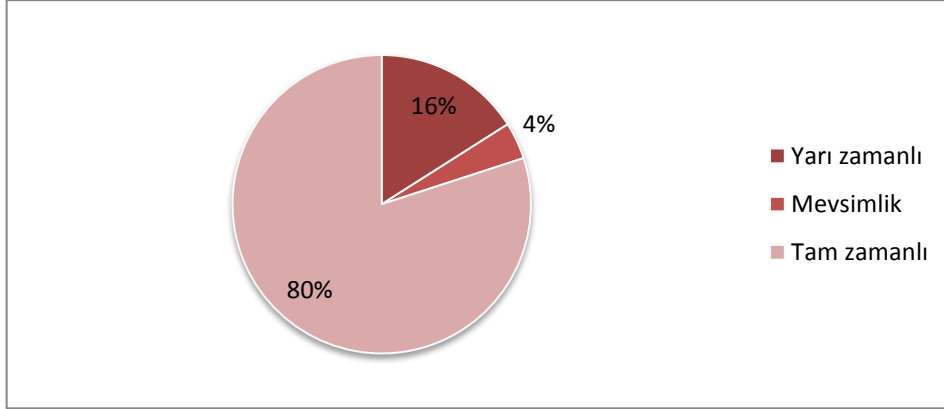
İş arayan 26 kadının ortalama 6,4 aydır iş aradığı tespit edilmiştir. Kadınların %26'sı gıda, %16'sı tekstil, %11'i eğitim sektöründe çalışmak istediklerini belirtmişlerdir.

**Grafik 14. Kadınların Çalışmak İstedikleri Sektör Türleri**



26 kadının %80'i tam zamanlı iş ararken, %4'ü mevsimlik ve %16'sı yarı zamanlı iş aramaktadır.

**Grafik 15. Kadınların İstedığı Çalışma Şekilleri**



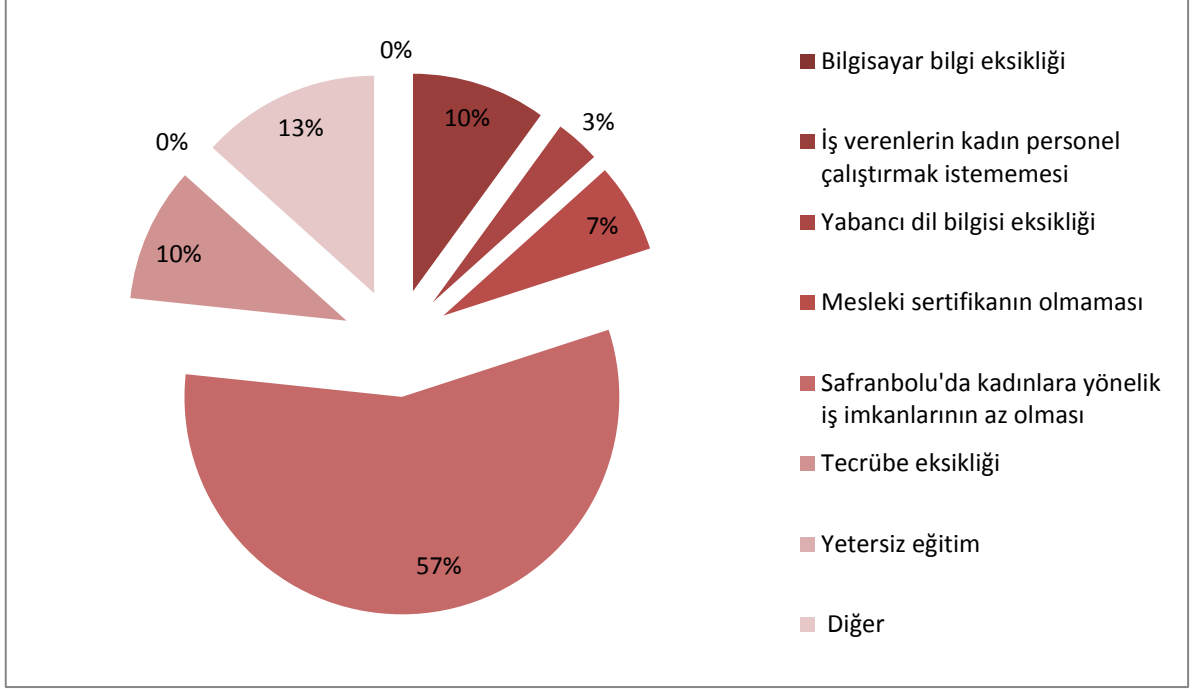
İşverenlerin daha kolay personel bulabilmesi, iş arayanların da daha hızlı iş bulabilmesi için iş arama yöntemlerinin önemi her geçen gün artmaktadır. Safranbolu'da bu anket çalışmasına katılan ve iş arayan kadınlarının %69,23'ü tanıdık aracılığı ile %50'si internet aracılığı ile % 42,30'u ise İŞKUR aracılığı ile iş aramaktadır.

**Tablo 21. Kadınların İş Arama Yöntemleri**

	Yüzde	Sayı
İnternet aracılığı ile	50,00%	13
İŞKUR aracılığı ile	42,30%	11
Gazete aracılığı ile	7,69%	2
Muhtar aracılığı ile	7,69%	2
Tanıdık aracılığı ile	69,23%	18
Diğer	7,69%	2

Ankete katılan ve iş arayan kadınların iş bulamama nedenleri araştırıldığında; kadınların %57'si Safranbolu'daki iş imkânlarının az olmasının en önemli iş bulamama nedeni olduğunu ifade etmiştir. İşverenlerin kadın personel çalıştırmak istememeleri, tecrübe eksikliği gibi nedenler diğer faktörler arasında yer almaktadır.

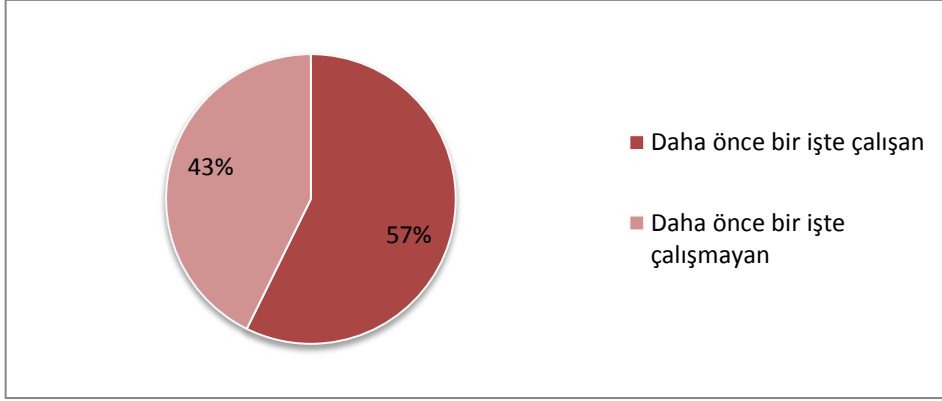
**Grafik 16. Kadınların İş Bulamama Nedenleri**



İş arayan kadınların, iş ararken çevrelerinden tepki alıp almadığını belirlemek için sorulan soruya alınan cevaplara göre; kadınların %86,2'si tepki almadığını, %13,8'i ise tepki aldığını ifade etmiştir.

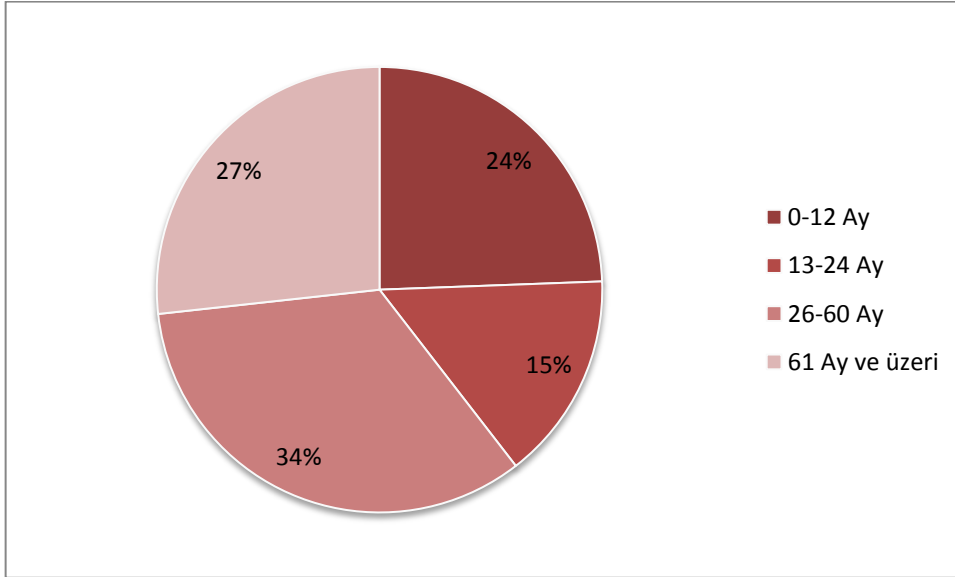
Ankete katılan 150 kadının daha önce bir işte çalışıp çalışmadığını tespit etmek amacıyla sorulan sorulardan alınan cevaplara göre; kadınların %57'sinin daha önce bir işte çalıştığı, %43'ünün ise daha önce bir işte çalışmadığı tespit edilmiştir. Daha önce bir işte çalışan kadınların en fazla yer aldığı ilk 2 meslek satış elemanı ve servis elemanlığı meslekleridir.

**Grafik 17. Kadınların Daha Önceki Çalışma Durumları**



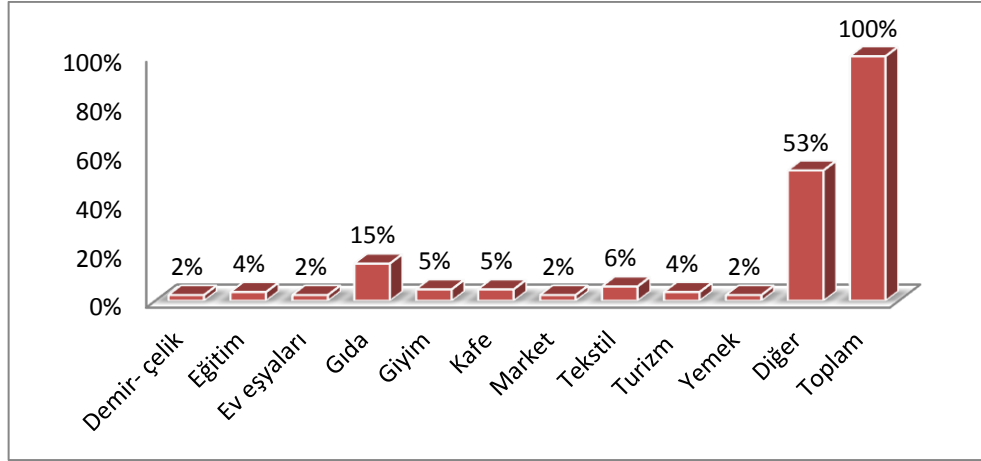
Daha önce bir işte çalışan kadınların çalışma süreleri ile ilgili anket sorusu analiz edilmiştir. Buna göre; daha önce bir işte çalışan kadınların yaklaşık yarısı en fazla 3 yıl çalıştığını beyan etmiştir. Kadınların yaklaşık dörtte birinin çalışma süresinin en fazla 1 yıl olduğu tespit edilmiştir.

**Grafik 18. Daha Önce Bir İşte Çalışan Kadınların Çalışma Süreleri**



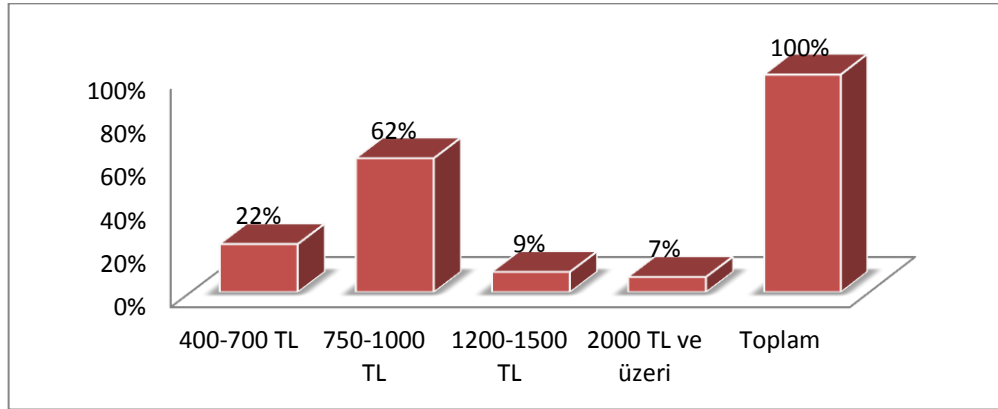
Daha önce bir işte çalışan kadınların ağırlıklı olarak gıda, tekstil ve perakende sektörlerinde çalıştığı görülmektedir.

**Grafik 19. Daha Önce Bir İşte Çalışan Kadınların Çalıştıkları Sektörler**



TUIK Şubat 2013 verilerine göre dört kişilik bir ailenin açlık sınırınının 1.007 TL ve yoksulluk sınırınının 3.280 TL olduğu günümüz Türkiye’inde, Safranbolu ilçesinde daha önce bir işte çalışan kadınların %84’ü 1.000 TL ve altında bir maaş almaktadır.

**Grafik 20. Daha Önce Bir İşte Çalışan Kadınların Aldıkları Maaşlar**



Ankete katılan daha önce bir işte çalışmış kadınların maksimum ve minimum ücretleri incelendiğinde; en düşük ücretin 400 TL ve en yüksek ücretin ise 9.000 TL olduğu tespit edilmiştir.

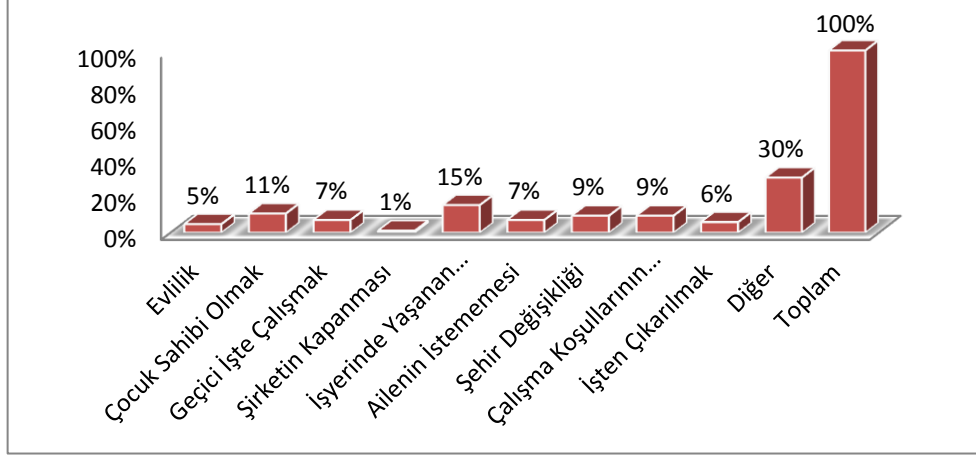
**Tablo 22. Daha Önce Bir İşte Çalışan Kadınların Ücret Düzeyleri**

	En az	En yüksek
Ücret (TL)	400	9.000

Daha önce bir işte çalışan kadınların, işten ayrılma nedenleri incelendiğinde ise; çalışan kadınların %15’inin iş yerinde yaşanan sorunlar sonrası işten ayrıldığı tespit edilmiştir. Çocuk sahibi olmak, işten ayrılmak için en önemli ikinci neden olurken, şehir

değişikliği ve çalışma koşullarının ağır olması nedeniyle işten ayrılmak diğer en önemli nedenlerdir.

**Grafik 21. Daha Önce Bir İşte Çalışan Kadınların İşten Ayrılma Nedenleri**



#### 4.1.9. Sosyal Güvence ve Emeklilik Durumu

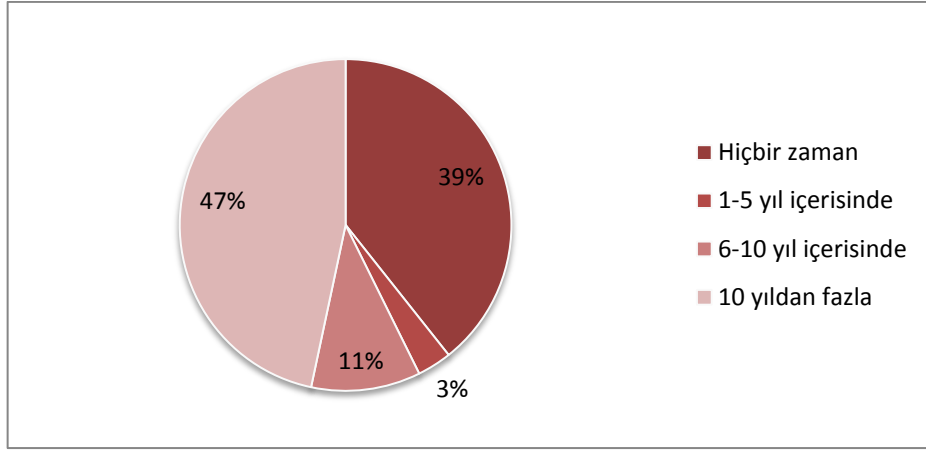
Ankete katılan 150 kadının sosyal güvencelerinin olup olmadığını öğrenmek amacıyla sorular sorulmuştur. Ankete katılan kadınlardan sosyal güvencesi olanların oranı %83,5'tir.

**Tablo 23. Kadınların Sosyal Güvence Durumu**

	Sayı	Yüzde (%)
<b>Emekli Sandığı</b>	4	2,66
<b>SSK</b>	65	43,35
<b>Bağ- Kur</b>	22	14,66
<b>Eşimin/Babamın Sağlık Güvencesinden Yararlanıyorum</b>	30	20,00
<b>Yok</b>	24	16,00
<b>Bilinmeyen</b>	5	3,33
<b>Toplam</b>	150	100,00

Kadınlara ne zaman emekli olmayı planladıkları sorulduğunda, %47'sinin 10 yıldan fazla süre sonra emekli olmayı planladıkları tespit edilmiştir.

**Grafik 22. Kadınların Emeklilik Durumları**

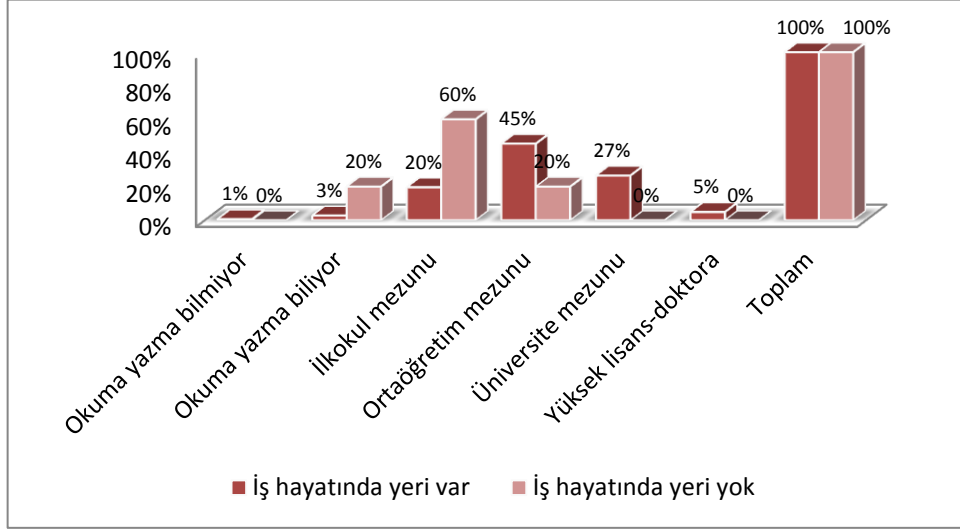


#### **4.1.10. Kadının İş Hayatındaki Yeri**

Ankete katılan kadınlara kadının iş hayatında yeri olup olmadığı konusundaki görüşlerini belirlemek amacıyla sorulan sorulara alınan cevaplara göre; kadınların %95,33'ü kadının iş hayatında yeri olduğunu belirtirken, %4,67'si iş hayatında yeri olmadığını belirtmiştir. Kadının iş hayatında yeri olmadığını düşünen 7 kadına, bu düşüncelerinin nedenleri sorulmuştur. Alınan cevaplara göre; kadının iş hayatında yeri olmamasının en önemli nedeni olarak çocukların mağdur olacağı düşüncesi ve çalışmanın kadını yıpratacağı düşüncesi tespit edilmiştir.

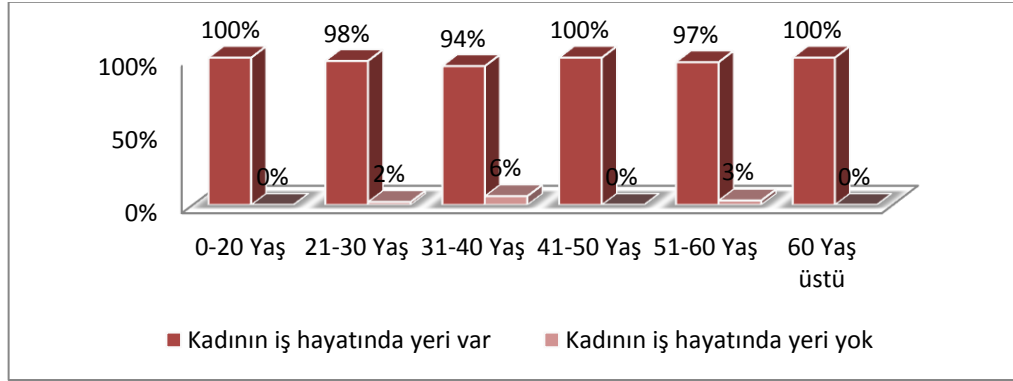
Kadının iş hayatında yeri olmadığını düşünen anket katılımcılarının eğitim seviyeleri incelendiğinde, üniversite mezunu hiçbir kadının bu görüşe katılmadığı tespit edilmiştir. Kadının iş hayatında yerinin olmadığını düşünen kadınlar daha çok eğitim seviyesi düşük olan kadınlardır. Bunun nedenine yönelik yapılan analize göre ise; kadının iş hayatında yeri olmadığını düşünen kadınlar en çok çocuklarının mağdur olacağı düşüncesine sahiptirler.

**Grafik 23. Kadının İş Hayatında Yerinin Olup Olmadığını Düşünen Bireylerin Eğitim Durumları**



Kadınların iş hayatında yeri olmadığını düşünen kadınların yaş grupları incelendiğinde, tüm yaş gruplarındaki kadınların çoğunun kadının iş hayatında yerinin olduğunu görüşünü savunduğu görülmektedir.

**Grafik 24. Kadının İş Hayatında Yerinin Olup Olmadığını Düşünen Bireylerin Yaş Grupları**



Kadının iş hayatında yeri olduğunu düşünen kadınlara nedenleri sorulduğunda, en önemli birinci nedenin aile bütçesine katkıda bulunmak olduğu, en önemli ikinci nedenin ise ekonomik özgürlük olduğu tespit edilmiştir. Kadının çalıştığı için elde ettiği manevi tatmin ise kadının iş hayatında yer alması gerektiğini düşünen kadınlar tarafından en az desteklenen neden olarak tespit edilmiştir. Bununla birlikte daha önce bir işte çalışmamış olan kadınlar ekonomik nedenleri daha fazla ön plana çıkarırken, daha önce bir işte çalışmış olan kadınların ekonomik nedenler ile birlikte manevi tatmin kategorisine de daha fazla katıldıkları görülmektedir.

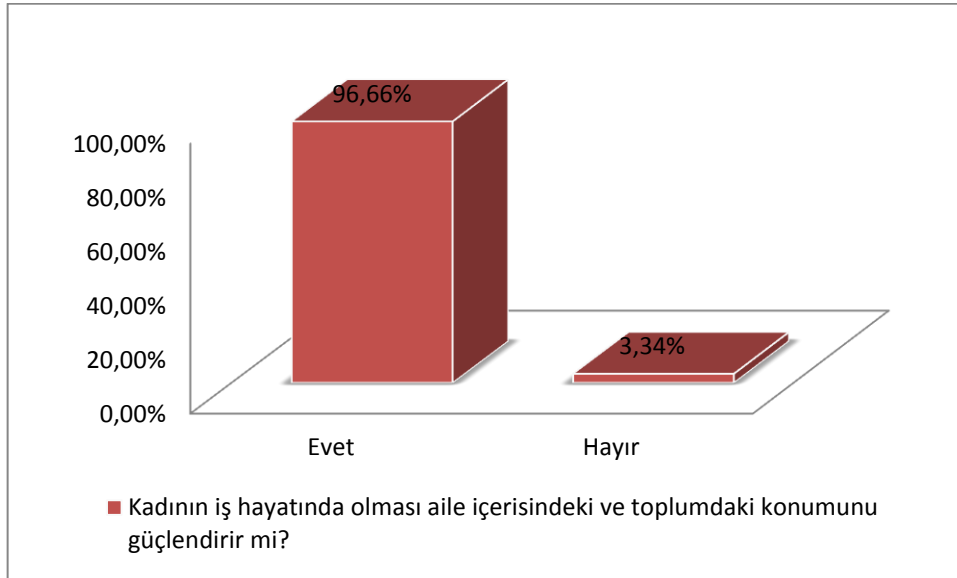


**Tablo 24. Kadınların İş Hayatında Yerinin Olmasını Gerektiren Nedenler**

	Sayı	Yüzde (%)
<b>Ekonomik Özgürlük</b>	80	56,30
<b>Aile Bütçesine Katkıda Bulunmak</b>	81	61,40
<b>Sosyal Güvence</b>	63	47,70
<b>Manevi Tatmin</b>	18	13,60
<b>Diğer</b>	4	3,00

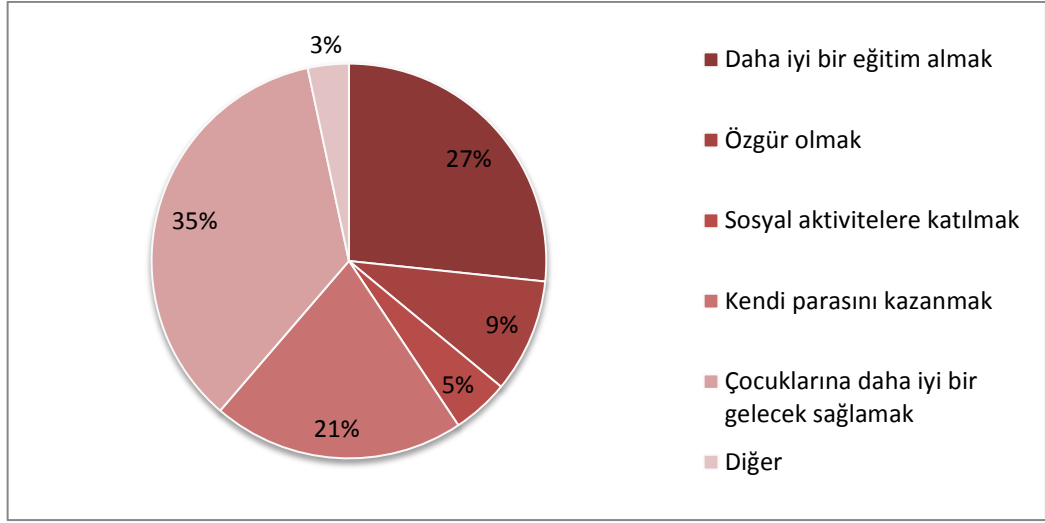
Ankete katılan 150 kadına kadının iş hayatında yeri olmasının sonuçlarıyla ilgili sorular sorulmuştur. Alınan cevaplara göre; kadının iş hayatında olmasının kadının aile içerisinde ve toplumdaki konumunu güçlendireceğini düşünen kadınların oranı yaklaşık %97'dir.

**Grafik 25. Çalışan Kadının Toplumdaki Konumu**



Ankete katılan 150 kadına hayatlarında yapmak istedikleri veya değiştirmek istedikleri en önemli şeyin ne olduğu hakkında bilgi almak amacıyla sorular sorulmuştur. Alınan cevaplara göre; kadınların %35'i çocuklarına daha iyi bir gelecek sağlamak istediğini belirtirken, %27'si daha iyi bir eğitim almak istediğini belirtmiştir.

**Grafik 26. Kadınların Hayatlarında Yapmak İstedikleri Şeyler**



Kadınların hayatlarında yapmak ve/veya değiştirmek istedikleri konular ile eğitim durumlarının istatistiksel karşılaştırmaları yapılmıştır. İlkokul, ortaöğretim ve üniversite mezunlarının en çok istedikleri çocuklarına daha iyi bir gelecek sağlamak olarak tespit edilmiştir.

#### 4.1.11. Kadın ve Erkek İstihdamı

Ankete katılan kişilere iş hayatındaki kadın çalışan sayısının, erkek çalışan sayısına göre az olmasının nedenleri sorulmuştur. Alınan cevaplar sonucunda; yetersiz eğitim %46,3 oranıyla en yüksek neden olarak tespit edilmiştir. Kadınlar iş olanaklarının azlığı, evlilik, aile büyüklerinin karşı olması gibi konuların diğer en önemli nedenler olduğunu belirtmişlerdir.

**Tablo 25. Kadın Çalışan Sayısının Erkek Çalışan Sayısına Göre Az Olmasının Nedenleri**

	Sayı	Yüzde (%)
Aile büyüklerinin karşı olması	29	19,70
Çevreden gelen tepkiler	24	16,30
Evlilik	48	32,70
Yetersiz eğitim	68	46,30
İş olanaklarının azlığı	61	41,50
Diğer	8	5,50

## 4.2. İşletmeler ile Yapılan Anketlerin Analiz Sonuçları

### 4.2.1. İşletmelerin Bilgileri

İşletmelerin kuruluş yılları incelendiğinde, ankete katılan işletmelerin %42,5'i 2009-2013 yılları arasında kurulmuş iken, %25'i 2003-2008 yılları arasında ve %7'si 1996 yılı ve öncesinde kurulmuştur.

**Tablo 26. İşletmelerin Kuruluş Yılları**

	Sayı	Yüzde (%)
<b>2014</b>	1	2,50
<b>2009-2013</b>	17	42,50
<b>2003-2008</b>	10	25,00
<b>1997-2002</b>	5	12,50
<b>1996 ve Öncesi</b>	7	17,50
<b>Toplam</b>	40	100,00

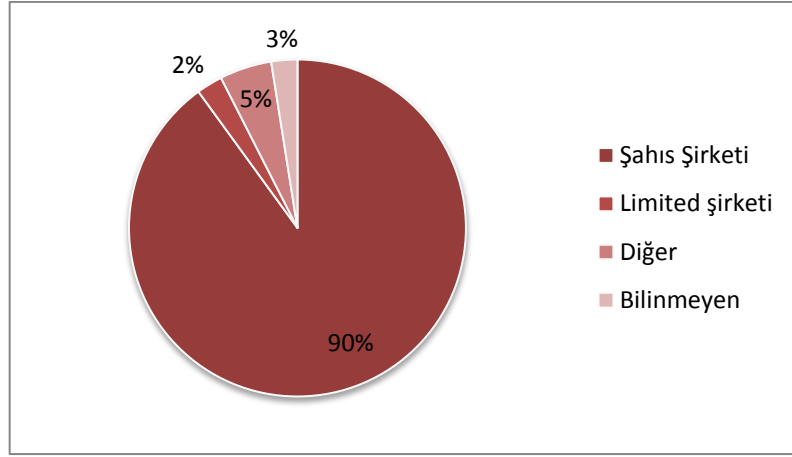
İşletmelerin faaliyet gösterdikleri sektörleri belirlemek amacıyla anket sorusu sorulmuştur. Alınan cevaplara göre; işletmelerin %50'si gıda sektöründe %15'i hediyelik eşya sektöründe faaliyet göstermektedir.

**Tablo 27. İşletmelerin Faaliyet Gösterdikleri Sektörler**

	Sayı	Yüzde (%)
<b>Kafe</b>	1	2,50
<b>Çiçek</b>	1	2,50
<b>Fotoğrafçılık</b>	1	2,50
<b>Gıda</b>	20	50,00
<b>Giyim</b>	1	2,50
<b>Hediyelik Eşya</b>	6	15,00
<b>İlaçlama Sektörü</b>	1	2,50
<b>Kalaycı</b>	1	2,50
<b>Oyun Salonu</b>	1	2,50
<b>Pansiyon</b>	1	2,50
<b>Şekerleme</b>	2	5,00
<b>Tekstil</b>	1	2,50
<b>Tuhafiye</b>	1	2,50
<b>Turizm</b>	1	2,50
<b>Toplam</b>	40	100,00

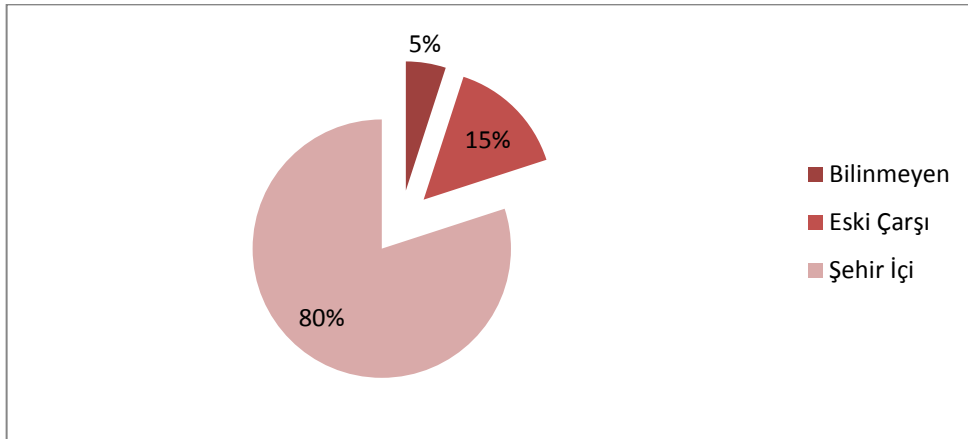
İşletmelerin hukuki yapıları incelendiğinde ise; %90'ı şahıs şirketi iken %2'si limited şirketi, %5'i diğer şirketlerdir.

**Grafik 27. İşletmelerin Hukuki Yapıları**



Ankete katılan işletmelerin faaliyet gösterdikleri yerleri öğrenmek amacıyla anket sorusu sorulmuştur. Alınan cevaplara göre; işletmelerin %15'i eski çarşıda, %80'i ise şehir içinde faaliyet göstermektedir.

**Grafik 28. İşletmelerin Faaliyet Gösterdikleri Yerler**



#### 4.2.2. İşletmelerin Personel Sayısı

Anket kapsamında görüşülen işletmelere personel durumları ile ilgili sorular yöneltilmiştir.

**Tablo 28. İşletmelerin Kadın ve Erkek Personel Durumları**

	Sayı	Yüzde (%)
Kadın Personel Çalıştıran İşletme	28	70,00
Kadın Personel Çalıştırmayan İşletme	9	22,50
Bilinmeyen	3	7,50
<b>Toplam</b>	<b>40</b>	<b>100,00</b>

İşletmelerin erkek ve kadın personel sayılarının karşılaştırması yapıldığında, bir işletmede çalışan en düşük erkek ve kadın sayısı eşit ve sıfır olarak tespit edilmiştir. Bir işletmede çalışan en yüksek erkek sayısı 9 olurken, en yüksek kadın sayısı ise 4'tür. Her işletme ortalama 1,32 kadın personel çalıştırırken, ortalama 1,6 erkek personel çalıştırmaktadır.

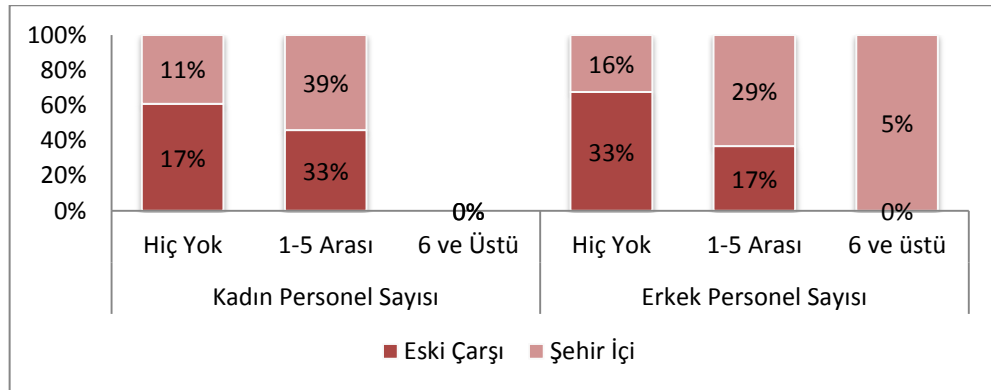
**Tablo 29. İşletmelerin Personel Sayıları**

	Minimum	Maksimum	Ortalama
<b>Kadın Personel Sayısı</b>	0	4	1,32
<b>Erkek Personel Sayısı</b>	0	9	1,6

#### 4.2.3. İşletmelerin Personel Tercihleri

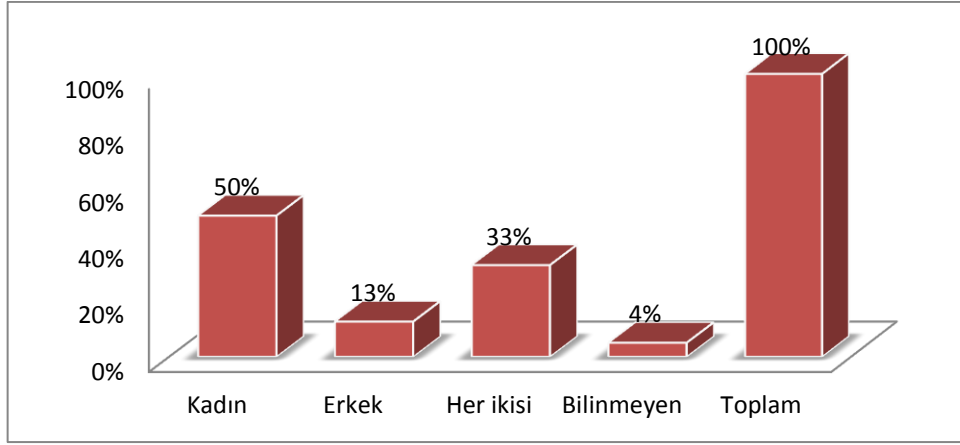
Erkek personel çalıştırma durumları incelendiğinde ise; eski çarşı ve şehir içinde bulunan işletmelerin %49'unun erkek personel çalıştırmadığı tespit edilmiştir.

**Grafik 29. İşletmelerin Faaliyet Yerleri ile Erkek ve Kadın Personel Sayıları**



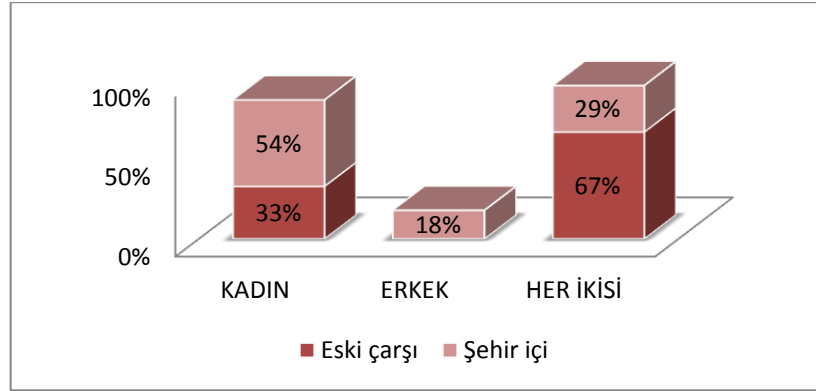
İşletmelerin personel alımlarındaki tercihlerini öğrenmek amacıyla anket sorusu sorulmuştur. Alınan cevaplara göre, işletmelerin %50'si kadın personelle çalışmak istediğini belirtirken, %13'ü erkek personelle ve %33'ü de her iki personel grubuyla çalışmak istediğini belirtmiştir.

**Grafik 30. İşletmelerin Personel Tercihleri**



İşletmelerin faaliyet gösterdikleri yerler ile personel alımında tercih ettikleri cinsiyet grubu arasında %95 olasılıkla anlamlı istatistiksel karşılaştırmalar yapılmıştır. Buna göre eski çarşı ve şehir içinde bulunan işletmelerin büyük bir kısmı, her iki personel grubu ile de çalışmayı tercih ederken, kadın personeli tercih etmelerindeki oranın da yüksek olduğu tespit edilmiştir.

**Grafik 31. İşletmelerin Personel Tercihleri ile Faaliyet Yerleri**



#### 4.2.4. Personel Arama Yöntemleri

Ankete katılan işletmelerin personel arama yöntemlerini belirlemek amacıyla sorular sorulmuştur. Cevaplar incelendiğinde; Safranbolu'da faaliyet gösteren işletmelerin en fazla tanıdık aracılığı ile personel aradığı tespit edilmiştir. İŞKUR aracılığı ile personel aramanın tanıdık yönteminden sonra en çok tercih edilen diğer seçenek olduğu görülmektedir.

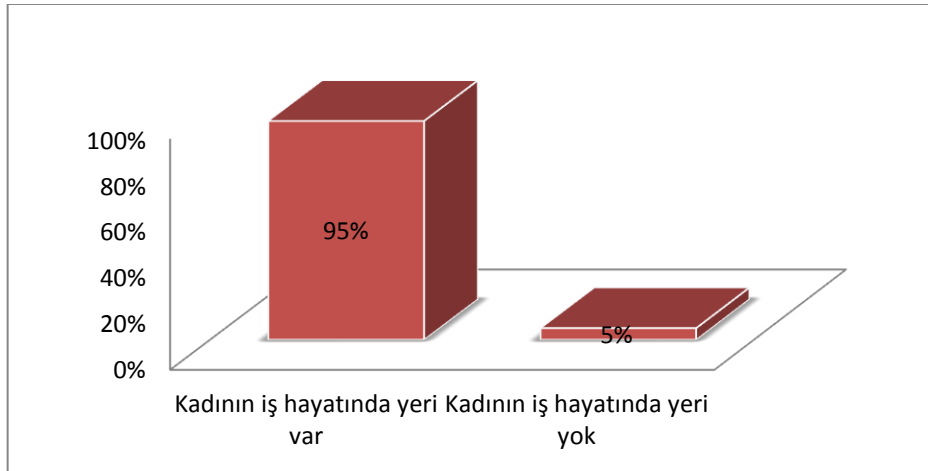
**Tablo 30. İşletmelerin Personel Arama Yöntemleri**

	Sayı	Yüzde (%)
Tanıdık Aracılığı İle	25	62,50
İŞKUR Aracılığı İle	5	12,50
İnternet Aracılığı İle	2	5,00
Gazete Aracılığı İle	1	2,50
Diğer	6	15,00
Bilinmeyen	1	2,50
<b>Toplam</b>	<b>40</b>	<b>100,00</b>

#### 4.2.5. Kadının İş Hayatındaki Yeri

Ankete katılan işverenlere kadının iş hayatındaki yeri hakkında görüşlerini öğrenmek için soru sorulmuştur. Alınan cevaplara göre; %95'i kadının iş hayatında yeri olduğunu düşünürken, %5'inin bu fikre katılmadığı tespit edilmiştir.

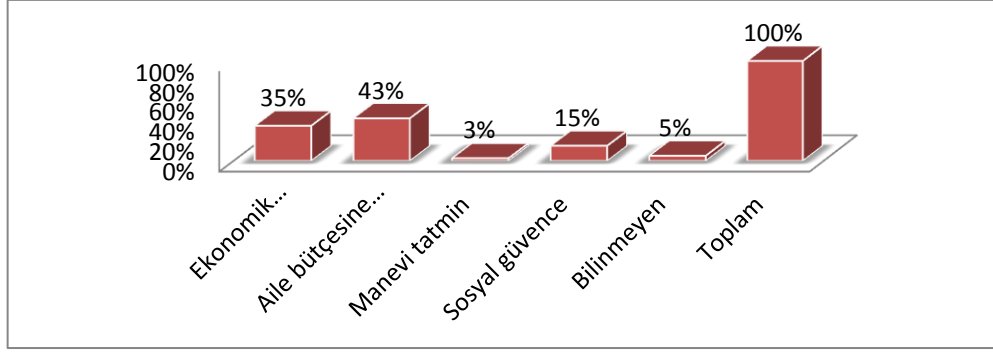
**Grafik 32. Kadının İş Hayatındaki Yeri**



Kadının çalışmaması gerektiğini düşünen işverenlere bunun nedenleri sorulduğunda; kadının asıl görevinin çocuk bakımı ve ev işleri olduğu düşüncesi ifade edilen neden olmuştur.

Kadının iş hayatında yeri olduğunu düşünen işletmelerin cevapları incelendiğinde; aile bütçesine katkıda bulunma en fazla belirtilen nedendir. Bunun dışında ekonomik özgürlük ve sosyal güvence diğer önemli nedenlerdir.

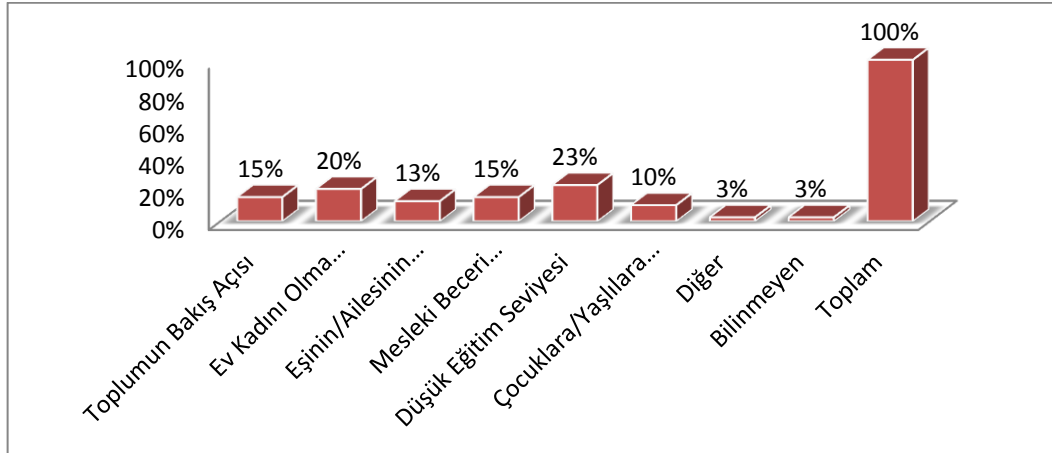
**Grafik 33. İşletmelerin Kadının İş Hayatında Yeri Olması Konusundaki Görüşleri**



#### 4.2.6. Kadınların İşgücüne Katılımının Az Olmasının Nedenleri

Kadınların işgücüne katılım oranının az olmasının nedenlerini öğrenmek için sorulan anket sorusuna verilen cevaplara göre; düşük eğitim seviyesi nedeniyle kadın istihdamının az gerçekleştiğini belirten işletmelerin oranı %23 ile en yüksektir. Bunu %20'i ile ev kadını olma yükümlülüğü takip etmektedir.

**Grafik 34. Kadınların İşgücüne Katılımının Az Olmasının Nedenleri**



#### 4.2.7. Kadın Personel Çalıştıran İşletmelere Yönelik Analizler

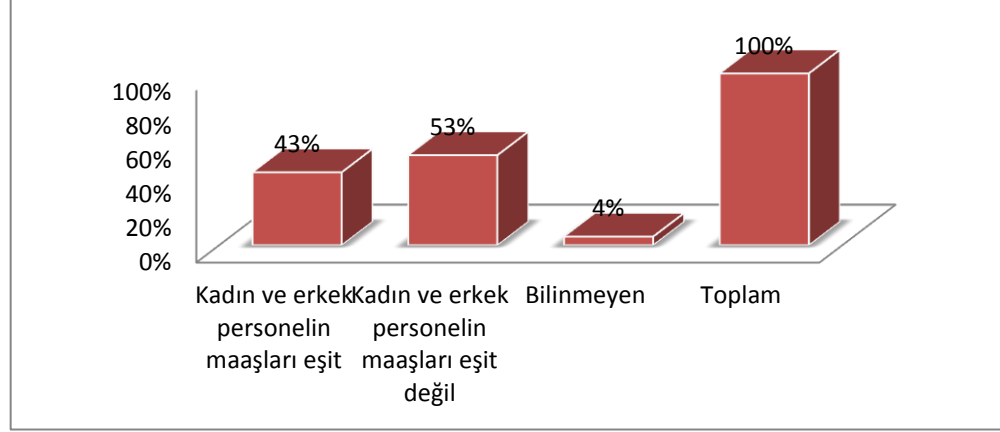
İşletmelerde çalışan kadın personelin mesleki bilgilerini öğrenmek amacıyla işverenlere soru sorulmuştur. Alınan cevaplara göre; bir işletme başına 1,07 kadın personel bilgisayar kullanmasını bilirken, 0,52 kadın personelin mesleki sertifikası bulunmaktadır. Yabancı dil bilen personel sayısı ise işletme başına 0,44 olarak tespit edilmiştir.

Aynı konumdaki kadın maaşı ile erkek personel maaşı arasında fark olup olmadığını belirlemek amacıyla sorulan sorulara verilen cevaplara göre; işletmelerin %53'ü eşit



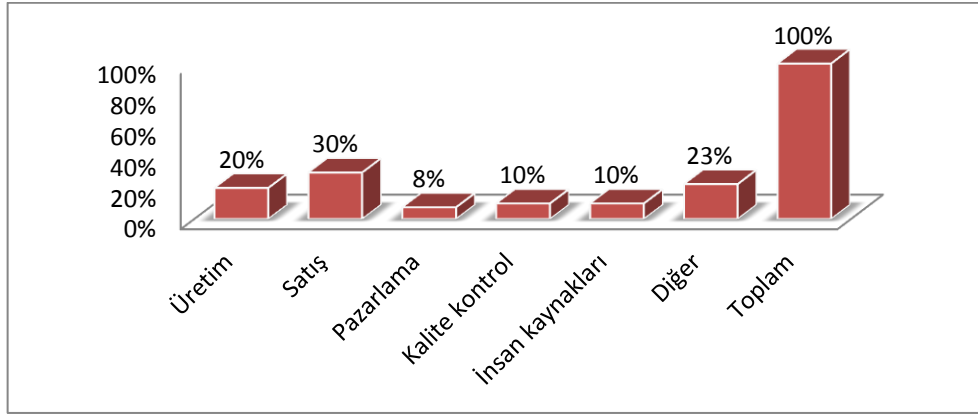
ücret vermemektedir. Ücret eşitsizliğinde kadın personelin aleyhine bir durum söz konusudur.

**Grafik 35. Kadın Personelin Çalışma Bilgileri**



Kadın personel çalıştıran işletmelerin, kadın personelleri hangi departmanlarda çalıştırdığını öğrenmeye yönelik anket sorusu sorulmuştur. Bununla birlikte işletmelerin %30'u kadın personeli satış bölümünde istihdam ettiğini beyan etmiştir. Bunu %20 ile üretim takip etmektedir.

**Grafik 36. Kadın Personellerin Çalıştıkları Departmanlar**



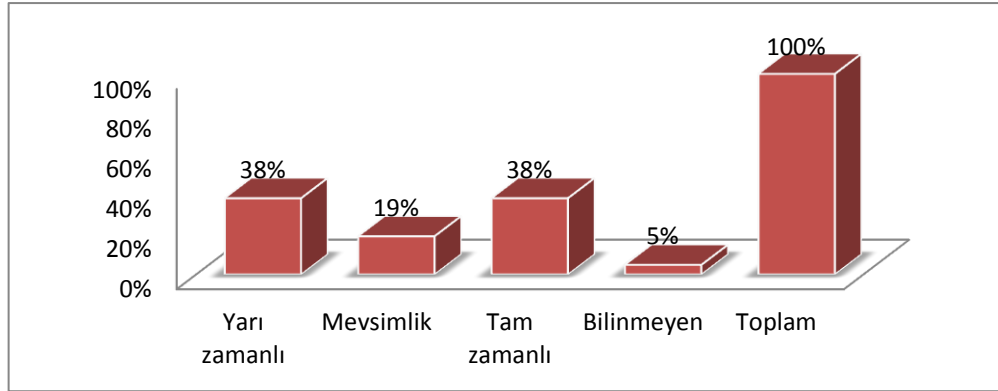
Kadın personel istihdam eden işletmelerin, %52,5'i kadın personel ararken, %17,5'i yeni bir kadın personel istihdam etmeyi düşünmemektedir. İşletmelerin kadın personel arama süresi ortalama 3,8 ay ve istihdam edecekleri kadın personel sayısı ortalama 1'dir.

**Tablo 31. Kadın Personel İstihdam Bilgileri**

	En Düşük	En Yüksek	Ortalama
İstihdam Edilmek İstenen Kadın Personel Sayısı	0	21	1,0
Kadın Personel Arama Süresi (Ay)	0	7	3,8

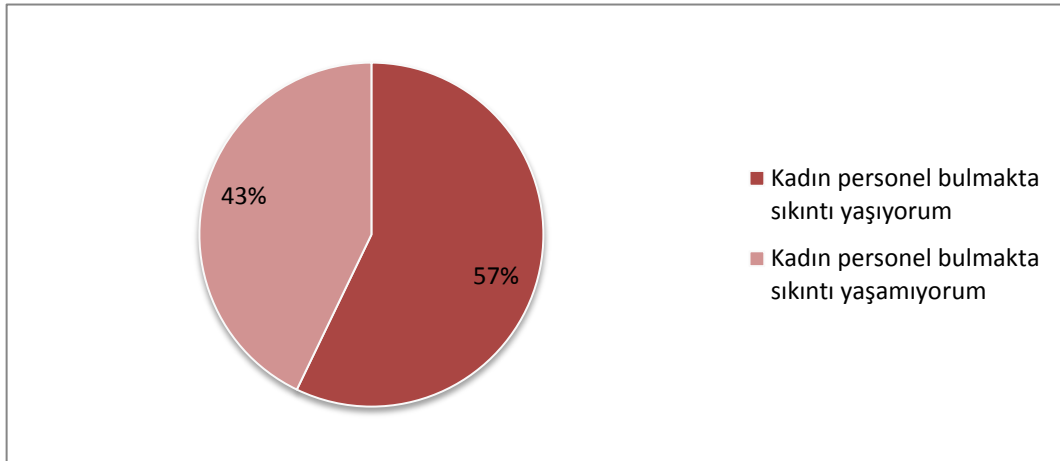
İşletmelerin kadın personel istihdamını hangi şekilde yapacağını öğrenmek için sorulan sorulardan alınan cevaplara göre; %19'u mevsimlik istihdam etmeyi planlarken, %38'i yarı zamanlı istihdam etmeyi planlamaktadır.

**Grafik 37. Kadın Personelin İstihdam Edilmek İstendiği Çalışma Şekli**



Kadın personel arayan işletmelerin, bu süreçte personel bulma sıkıntısı yaşayıp yaşamadığını öğrenmek amacıyla sorulan sorulardan alınan cevaplara göre; %57'si sıkıntı yaşadığını, %43'ü ise sıkıntı yaşamadığını beyan etmiştir.

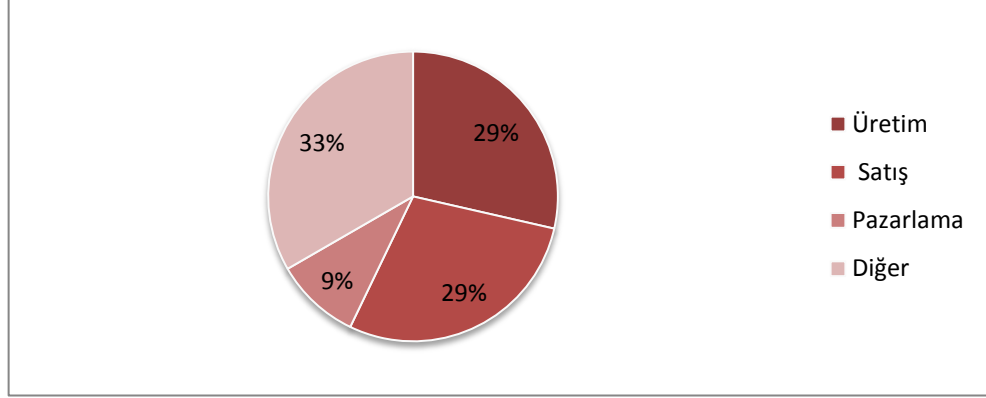
**Grafik 38. Kadın Personel İstihdamında Yaşanan Sıkıntı**



İşletmelerin kadın personel istihdam etmek istedikleri departmanları belirlemek amacıyla sorular sorulmuştur. Alınan cevaplara göre; %29'u üretim bölümünde, %9'u

pazarlama ve %33'ü ise diğer departmanlarda istihdam etmeyi planladıklarını belirtmişlerdir.

**Grafik 39. Kadın Personel İstihdam Edilmek İstenen Departmanlar**



İşletmelere kadın personel alımında dikkat ettikleri noktaları tespit etmek amacıyla sorular sorulmuştur. Alınan cevaplara göre; işverenlerin kadın personel alımında dikkat ettikleri en önemli konu mesleki deneyim sahibi olma durumlarıdır. Dikkat edilen bir diğer konu ise potansiyel kadın personelin sahip olduğu yabancı dil bilgisidir.

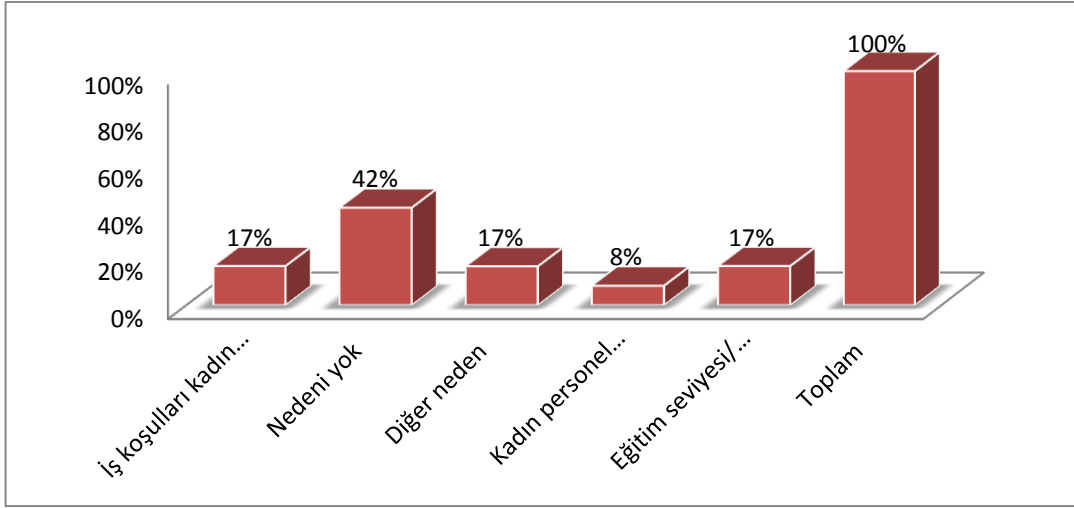
**Tablo 32. Kadın Personel Alımında Dikkat Edilen Hususlar**

	Yüzde	Sayı
<b>Bilgisayar bilgisi</b>	54%	15
<b>Yabancı dil bilgisi</b>	61%	17
<b>Sahip olduğu mesleki sertifikalar</b>	46%	13
<b>Deneyim sahibi olması</b>	96%	27
<b>Medeni durumu</b>	32%	9
<b>Çocuk sahibi olma durumu</b>	36%	10
<b>Seyahat edebilme durumu</b>	25%	7

#### **4.2.8. Kadın Personel Çalıştırmayan İşletmelere Yönelik Analizler**

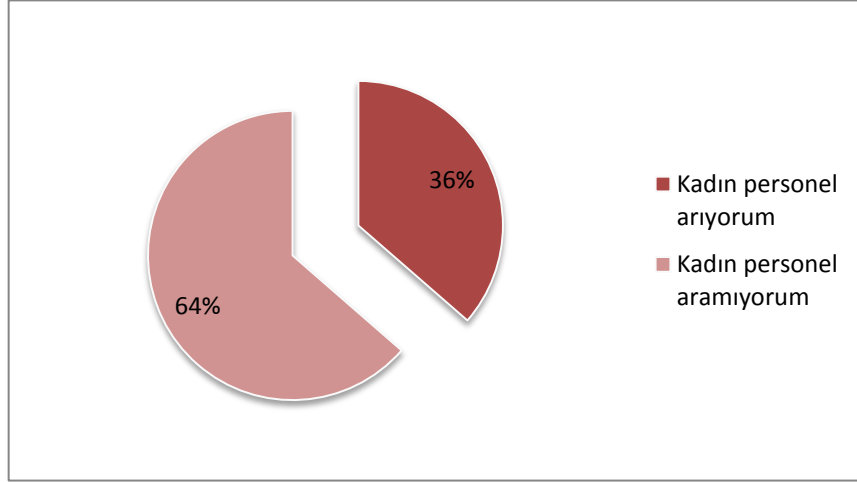
Kadın personel çalıştırmayan işletmelerin, kadın personel istihdam etmeme nedenlerini öğrenmek amacıyla anket sorusu sorulmuştur. Alınan cevaplara göre; işletmelerin %42'si kadın personel çalıştırmamasının nedeni olmadığını belirtmiştir.

**Grafik 40. Kadın Personel İstihdam Etmeme Nedenleri**



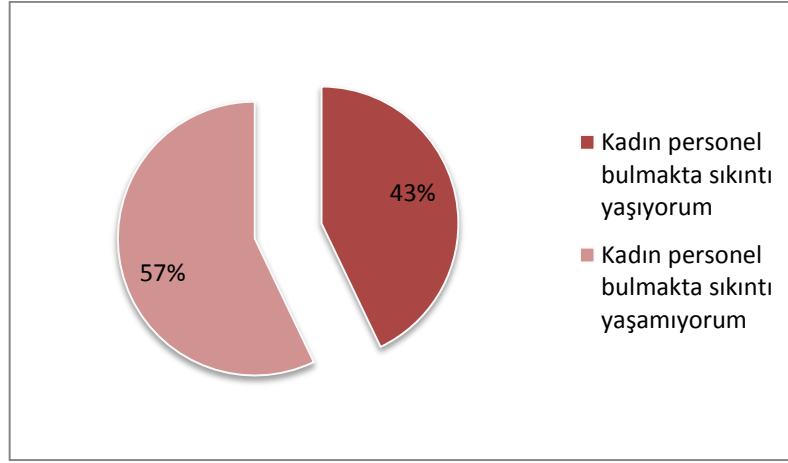
İşletmelerin kadın personel arayıp aramadığının tespiti için anket soruları sorulmuş ve cevaplar incelenmiştir. Buna göre; kadın personel çalıştırmayan işletmelerin %36'sı kadın personel ararken, %64'ü kadın personel aramamaktadır.

**Grafik 41. Kadın Personel İstihdamı**



Kadın personel arayan işletmeler, ortalama 3,5 aydır personel arayışı içerisinde. İstihdam edilecek personel sayısı ortalaması yaklaşık olarak 0,10'dur. İşletmelerin %40'ı kadın personeli satış bölümünde ve %20'si üretim bölümünde istihdam etmeyi planlamaktadır. Kadın personel istihdam etmek isteyen firmaların %60'ı kadınları mevsimlik, %40'ı ise tam zamanlı olarak çalıştırmak istediklerini belirtmiştir. Personel arayan işletmelerin %43'ü kadın personel bulmada sıkıntı yaşarken, %57'si sıkıntı yaşamamaktadır.

**Grafik 42. Kadın Personel İstihdam Sorunları**



İşletmelerin kadın personel alımında dikkat ettikleri konular hakkında anket soruları sorulmuş ve cevaplar analiz edilmiştir. Buna göre; kadın personelin deneyim sahibi olmasının işe alımlarda en önemli etken olduğu belirtilmiştir. Bunun dışında, sahip olduğu mesleki sertifikalar, bilgisayar bilgisi ve yabancı dil bilgisi diğer önemli etkenlerdir.

**Tablo 33. Kadın Personel İstihdamında Dikkat Edilen Unsurlar**

	Yüzde	Sayı
<b>Bilgisayar bilgisi</b>	41,66%	5
<b>Yabancı dil bilgisi</b>	50,00%	6
<b>Sahip olduğu mesleki sertifikalar</b>	41,66%	5
<b>Deneyim sahibi olması</b>	66,66%	8
<b>Medeni durumu</b>	16,66%	2
<b>Çocuk sahibi olma durumu</b>	8,33%	1
<b>Seyahat edebilme durumu</b>	0,00%	0

## 5. SAFRANBOLU KADIN İŞ GÜCÜ GZFT ANALİZİ

Safranbolu’da kadın iş gücünün durumu, GZFT analizi yöntemi ile incelenmiş, mevcut durum ve potansiyeller ortaya konulmaya çalışılmıştır. Safranbolu’daki paydaşlar ile görüşülerek onların bilgi ve tecrübelerine başvurulmuştur. Analiz neticesinde Safranbolu’nun kadın iş gücü açısından güçlü ve zayıf yönleri ile önündeki fırsat ve tehditler belirlenmiştir.

Toplantı 11.10.2014 tarihinde 22 kişinin katılımı ile gerçekleştirilmiştir. Toplantıdan elde edilen verilerin analizi neticesinde Safranbolu’da kadın istihdamı GZFT analiz sonuçları aşağıdaki şekildedir.

### Güçlü Yönler

- Turizm sektörünün gelişmiş olması
- Kültürel olarak kadının çalışmasına olumlu bakış açısının varlığı

### Zayıf Yönler

- Kurumlar arası işbirliği eksikliği
- İlçede kadınlara yönelik sağlanan mesleki eğitimlerin iş piyasasının ihtiyaçları ile örtüşmemesi
- Kadınların işgücü piyasası için becerilerinin yetersiz olması veya piyasa ihtiyaçları ile örtüşmemesi
- Çalışan kadınların ev işleri yükümlülüğü ile birlikte ağır bir yük altında bulunması
- Çocuk sahibi kadınların çocuklarına yönelik bakım imkânlarının yetersizliği
- Kadınlar arasında girişimcilik kültürünün zayıflığı

### Fırsatlar

- Kadınların eğitim düzeyinin yükselmesi
- Kadınlarda evlilik yaşının yükselmesi
- Kadınlarda doğurganlık oranının azalması
- Kadınların istihdama katılıma ilişkin bilinç düzeyinin artması
- İşletmelerin kadın istihdamına yönelik olumlu bakış açısı

## **Tehditler**

- Kayıt dışı ekonominin ve kayıt dışı istihdamın yüksekliği
- İşsizliğin artması
- İlçedeki toplam yatırımların işgücü piyasasındaki kişilerin tümünü kapsayacak yeterliliğe ve kapasiteye sahip olamaması
- Kapanan şirket sayısında önceki yıllara kıyasla artış olması

## 6. SAFRANBOLU'DA KADIN İSTİHDAMI, SORUNLAR VE ÇÖZÜM STRATEJİLERİ

Gelişmekte olan ülkelerin ekonomilerini büyütmek için yeni kaynaklar, yeni ürünler ve yeni pazarlar yaratmak zorunda olduğu küresel rekabet ortamında, yaratıcı ve yetenekli işgücüne erişmek ve bu işgücünü geliştirerek ekonomik katkıya dönüştürebilmek en önemli ihtiyaç olarak öne çıkmaktadır. Bu koşullar altında hiçbir ülke, nüfusunun yarısını oluşturan kadınların işgücünün yarattığı katma değeri kullanmama şansına sahip değildir. Kadınların işgücüne katılımının yarattığı potansiyeli en iyi şekilde kullanan ekonomiler bu rekabetçi ortamda öne geçmektedir. Birleşmiş Milletler verilerine göre, kadınların istihdama erkeklerle aynı oranda katılması durumunda gelişmekte olan en büyük 15 ekonomide kişi başı gelir 2020'ye kadar %14, 2030'a kadar %20 oranında artacaktır.

Gelişmiş ülkelerde kadınların işgücüne katılım oranı %80'lere varmakta iken; gelişmekte olan ülkelere bu oran %50'nin altındadır. Türkiye, kadınların işgücüne katılım oranı ortalaması %62,6 olan OECD üyeleri arasında en son sırada yer almaktadır.

Kadın ve erkekler arasında cinsiyete dayalı ayrımcılık yapılması sosyo-ekonomik kalkınmayı etkileyen bir olgu olarak Türkiye genelinde toplumsal yaşamın en önemli sorunlarından birisini teşkil etmektedir. Kadınların en fazla ayrımcılıkla karşılaştıkları alan çalışma yaşamı olmaktadır. Ülke genelinde kadınların işgücüne katılım oranının yanı sıra, düzenli ve sürekli bir işte çalışma oranları da oldukça düşük seviyededir. Kadınların düzenli gelir karşılığı güvenceli bir işte çalışma imkânlarının yanı sıra uzun süreli ve istikrarlı çalışma olanakları da erkeklere göre daha kısıtlıdır. Özellikle çalışma yaşamında görülen bu eşitsizliğin çözümü için ulusal düzeyde çeşitli girişimler yapılsa da sorun güncelliğini korumakta, kanunlar önünde kadın ve erkek tartışmasız olarak eşit kabul edilmekteyse de uygulamada sorunların halen devam ettiği görülmektedir.

Bu rapora kaynak teşkil eden anket sonuçlarına göre Safranbolu işgücü piyasası dışındaki her 10 kadından sadece 2'si ücretli bir işte çalışmak üzere iş aramaktadır. İşletme başına düşen kadın personel sayısı ortalaması 1,3 iken, erkek personel sayısı 1,6'dır. İlçe, sosyal, ekonomik ve kültürel yapısı çerçevesinde kadın istihdamı



konusunda kendine has iç dinamiklere sahiptir. Bu araştırma kapsamında ilçenin kendi iç dinamikleri çerçevesinde kadın istihdam yapısı incelenmiştir. Çalışma, ilçede kadın istihdamının arttırılmasının önündeki engellerin tespitinin yanı sıra bu sorunlara çözüm sağlayacak stratejiler sunması açısından önem arz etmektedir.

### **6.1. Safranbolu’da Kadınların İşgücüne Katılımının Önündeki Engeller**

Safranbolu’da kadınların işgücüne katılımının önündeki engelleri tespit edebilmek için araştırma kapsamında geniş çaplı bir literatür taraması, bir anket çalışması ve GZFT analizi gerçekleştirilmiştir. Anket çalışmasında yarı yapılandırılmış formlar vasıtası ile Safranbolu ilçesinde ikamet eden ve işgücü piyasası dışında yer alan **150** kadınla ve ilde faaliyet gösteren **40** işletme ile yüz yüze görüşmeler yapılmıştır. Bu yöntemler doğrultusunda elde edilen verilere göre Safranbolu ilçesinde kadın istihdamının önündeki engelleri aşağıdaki şekilde gruplandırmak ve açıklamak mümkündür.

#### **6.1.1. Eğitim ve Mesleki Beceriler**

Safranbolu ilçesi Türkiye’nin Batı Karadeniz kesiminde bulunan ve sosyo-ekonomik bakımdan daha gelişmiş olan batı il ve ilçelerine kıyasla genel eğitim seviyesinin daha düşük olduğu bir ilçedir. İlçe nüfusunun eğitim düzeyine dair bilgiler bu raporun 4. bölümünde detaylı olarak verilmiştir. Anket sonuçlarına göre işgücü piyasası dışındaki kadınların %44’ü ortaöğretim mezunu, %25’i üniversite mezunu, %21’i ise ilkokul mezunudur.

Eğitim düzeyi kadınların ve erkeklerin işgücüne katılma oranlarını ileri düzeyde etkilemekte ve daha da önemlisi, eğitimin kadınların ücretli bir işte çalışma kararlarını vermedeki belirleyici rolü, erkeklerle kıyaslandığında çok daha güçlü olmaktadır. Bugüne kadar yapılan tüm çalışmalar kadının eğitim seviyesinin yükseldikçe işgücüne katılım oranının da arttığını ortaya çıkarmıştır. Proje kapsamında yapılan anket çalışması Safranbolu’da işgücü piyasası dışındaki kadınların %70’inin üniversite altı eğitim seviyesine sahip olduğunu göstermektedir. Eğitim seviyesi ile iş arama durumunun karşılaştırması yapıldığında kadınların eğitim seviyesi arttıkça iş arama oranının da artış tespit edilmiştir. Ortaöğretim ve üniversite mezunu kadınlar arasında iş arama oranı %30’lara kadar çıkmaktadır. Ayrıca kadının eğitim seviyesinin yükselmesi kadının iş hayatında yeri olup olmadığı konusuna bakış açısını da olumlu yönde etkilemektedir. Anket sonuçlarına göre üniversite ve yüksek lisans mezunu olduğunu

belirten tüm kadınlar, kadının iş hayatında yeri olduğunu savunmaktadır. Kadının iş hayatında yeri olmadığı görüşü en fazla ilkökul ve altı eğitim seviyesine sahip kadınlar arasında yaygındır.

Eğitim ile birlikte bir mesleki beceriye sahip olma durumu da kadınların iş aramasında ve iş yaşamına dâhil olmasında belirleyici bir etkidir. Yukarıda belirtildiği üzere, Safranbolu’da işgücü piyasası dışındaki her 10 kadından sadece 2’si ücretli bir işte çalışmak üzere iş aramaktadır. Bu veriler doğrultusunda anket sonuçlarının daha önce yapılan çalışmaları desteklediği görülmektedir.

İşgücü piyasası dışındaki kadınlarla yapılan anket görüşmelerinin sonuçlarına göre; Safranbolu’da 150 kadından 61’i (Yaklaşık %41) bir mesleki sertifikaya sahip olduğunu beyan etmiştir. Ancak mesleki sertifika türleri incelendiğinde bilgisayar becerilerinin gelişimine yönelik sertifika sahipliği ilk sırada gelmektedir.

Eğitim seviyesi düşük kadınlar işgücüne katılsa dahi çoğunlukla işgücü piyasasında “kötü işler” olarak adlandırılan kayıt dışı, sosyal güvenceden yoksun ve düşük ücretli işlerde istihdam edilmektedir. Bu durum kadınların birçoğunun çalışmak yerine ev kadını olarak kalmayı tercih etmelerine sebep olmaktadır. Nitekim işletmeler ile gerçekleştirilen anket sonuçları incelendiğinde; kadın personel çalıştıran işletmelerin %53’ünde kadın ve erkek personel maaşları arasında kadının aleyhine bir fark olduğu tespit edilmiştir.

Bu bulgular kadın istihdamını arttırmanın yolunun kadının eğitim seviyesinin ve mesleki becerilerinin arttırılmasından geçtiğini vurgular niteliktedir.

### **6.1.2. Sosyo-Kültürel Faktörler**

Kadının yüksek eğitime erişimi istihdamında belirleyici bir faktör olmakla birlikte, kadının istihdama katılımını engelleyen tek sebep düşük eğitim seviyesi ile mesleki beceri yoksunluğu değildir. Birçok durumda kadın eğitim imkânlarına erişse bile istihdamını engelleyen diğer sosyolojik etmenlerin varlığı ortaya çıkmaktadır.

Türkiye’de çoğu zaman evde, tarlada çalışmak, kadınlık ve annelik rolü için önemli bir sorun yaratmazken, kentsel alanlarda ev dışında çalışan kadının toplumdaki geleneksel yeri sorgulanmaktadır. Toplumsal yaşam açısından büyük önemi olan çocukların yetiştirilmesi, ailenin yaşlı, hasta ve engelli bireyleri gibi bakıma muhtaç bireylerinin

bakımı ve tüm aile bireylerinin tükettiği ev hizmetlerinin sağlanması gibi ev içi üretimde, kadın ve erkek arasında eşit bir paylaşımın olmaması; diğer yandan işveren tarafının bakım hizmetleri konusunda hiçbir yükümlülük almaması, kadınların işgücüne katılımını ve işe devamlarını olumsuz yönde etkilemektedir. Kadının çalışması durumunda dahi kadın ve erkek arasındaki evdeki üretime yönelik görev paylaşımı algısı ve sosyal rol dağılımı değişmemektedir. Kadın ev dışında çalışsa bile ev işleri ve çocuk/yaşlı bakımı yine kadının yapması gereken işler olarak algılanmaktadır. Bu durumda ise pek çok kadın ev dışı istihdama katılımı tercih etmemektedir.

Anket çalışması sonuçlarına göre; görüşülen kadınların hanelerinde ortalama çocuk sayısı 1,5 ve hanede yaşayan ortalama birey sayısı 3,2'dir. Buna karşılık hanelerde çalışan kadın sayısı ortalaması 0,7, çalışan erkek sayısı ortalaması ise 1,02 olarak tespit edilmiştir. Bu sonuçlar Safranbolu ilçesinde kadınların daha çok hane halkının bakımı ve ev içi üretimden sorumlu olduğunu göstermektedir.

Günümüzde ev içi üretim sürecine katılım (Ev işleri, çocuk, yaşlı vb. aile bireylerinin bakımı gibi) birçok kadın tarafından bir “meslek” olarak algılanmaktadır. Bunun en çarpıcı sonucu anket formunda yer alan “Mesleğiniz nedir?” sorusuna bir mesleği olmayan kadınlar “Mesleğim yok” cevabı yerine “Ev kadını, ev hanımı” gibi cevaplar vermesidir. Soruya ağırlıklı olarak bu cevabın verilmesi kadınların ev işleri ile meşguliyeti bir meslek olarak ne derece içselleştirdiklerini göstermekte ve bu durum toplumsal normlar tarafından da beslenmektedir. Örneğin, TÜİK Hane Halkı İşgücü Araştırması “İşgücüne dâhil olmayanların nedene göre dağılımı” verileri incelendiğinde, kadınların yüzde 62,3'ü “Ev işleriyle meşgul” yanıtını vermiştir. Kadın ve erkek arasında ev içindeki keskin işbölümü istatistiklere de yansımakta; erkeklerin çalışmama nedenleri arasında “Ev işleriyle meşgul” yanıtı bir kategori olarak yer almamaktadır. Günümüz Türkiye'sinde “Ev işleriyle meşgul olma” erkeklerin işgücüne dâhil olmama nedeni olarak kabul edilmezken, diğer taraftan kadınların istihdam dışında kalmasının en önemli nedeni olarak görülmektedir. Bu durumun aynı zamanda kadınlar tarafından da benimsenen bir neden olduğu görülmektedir. Yine anket sonuçlarına göre “Kadının iş hayatında yeri vardır” görüşünü savunan kadınların neden bu düşünceyi savundukları analiz edilmiştir. Buna göre kadınlar bir kadının çalışmasına ekonomik özgürlük ve aile bütçesine katkı temelinde bakmakta, “Manevi tatmin” yalnızca küçük bir azınlık için motivasyon oluşturmaktadır. Bu sonuç kadınlar arasında bir kadının manevi tatminden

ziyade daha çok maddi koşullarını iyileştirmek için çalışması gerektiği görüşünün yaygın olduğunu göstermektedir.

Diğer bir anket sonucu ise kadınların “Kadın çalışan sayısının erkek çalışan sayısına göre az olmasının nedenlerini” sorgulayan soruya verdikleri cevaplardır. Alınan cevaplar incelendiğinde kadınlar kadın çalışan sayısının az olmasını daha çok “Yetersiz Eğitime” bağlamaktadır. Ayrıca iş arayan kadınlara iş aradıkları için çevrelerinden tepki alıp almadıkları sorusu yöneltilmiştir. Ankete katılan kadınların sadece %14’ü çevresindeki insanlardan tepki aldığını beyan etmiştir. Diğer taraftan, Safranbolu’da görüşülen işletmelerin %95’i kadının iş hayatında yerinin olduğunu düşünmektedir. Kadının işgücüne katılımının neden az olduğu sorusu işletmelere de yöneltilmiş ve işverenler arasında “düşük eğitim seviyesinden ötürü kadınların daha az oranda işgücüne katılımda bulunduğu görüşünün” en yaygın neden olduğu belirlenmiştir.

Her ne kadar kadınlar ev hanımı rolünü içselleştirse ve kadının çalışmasının temel nedenini manevi tatminden ziyade ekonomik özgürlük ve aile bütçesine katkı şeklinde yorumlasa da kadın çalışan sayısının düşük olmasının asıl nedenini yetersiz eğitim olarak görmektedir. İşletmeler de kadınlara benzer şekilde temel neden olarak yetersiz eğitimi işaret etmektedir. Ayrıca işletmelerin nerdeyse tamamının kadın istihdamına olumlu bakış açısı sergilediği dikkat çekmektedir. Bu sonuçlar ilçe kadınının eğitim seviyesinin yükseltilmesi durumunda istihdamda artışın olacağını ortaya koymaktadır.

### **6.1.3. Medeni Durum**

Kadın istihdamına yönelik literatür, evli olan ve olmayan kadınların iş ararken farklı önceliklere sahip olduğunu ortaya koymaktadır. Çocuk bakımı imkânlarının evli kadınların işgücüne dâhil olmasında belirleyici temel faktör olduğu, evli olmayan kadınların ise öncelikle sosyal güvence imkânlarının sağlandığı işleri tercih ettiği görülmektedir. Evli olmak ile kadının işgücüne katılımı arasında doğrusal olmayan olumsuz bir ilişki söz konusudur. Bu ilişkinin etkisi kentsel alanlarda daha baskın olmaktadır.

Safranbolu’da yapılan anketin sonuçları bu bulguları doğrular niteliktedir. Anket verilerine göre görüşülen her 10 kadından yaklaşık 7’si evli olduğunu beyan etmiştir. Ankete katılan kadınların iş arama durumları ile medeni durumlarının istatistiksel karşılaştırması yapılmıştır. İş aramayan kadınların büyük çoğunluğunu evli kadınlar

oluşturmaktadır. Anket kapsamında kadınların daha önce bir işte ücretli olarak çalışıp çalışmadığı ve çalıştı ise işten ayrılma nedenleri sorgulanmıştır. Alınan cevaplara göre; ankete katılan her 10 kadından 6'sı daha önce bir işte çalıştığını beyan etmiştir. Daha önce bir işte çalışan kadınların, işten ayrılma nedenleri incelendiğinde ise; çalışan kadınların %15'inin iş yerinde yaşanan sorunlar nedeniyle işten ayrıldığı verisine ulaşılmıştır. İş yerinde yaşanan sorunlar işten ayrılmak için en önemli neden olurken, çocuk sahibi olmak ikinci sırada gelmektedir.

#### **6.1.4. İstihdam Olanakları**

Son dönemdeki yüksek büyüme hızlarına karşın Türkiye, istihdam yaratma alanında aynı başarıyı gösterememiştir. İstihdamın yıllık artış hızı çalışma çağındaki nüfusun yıllık artış hızının gerisinde kaldığından istihdamın çalışabilir nüfusa oranı sürekli düşmektedir. İstihdam artışı tarımdaki azalmayı bile karşılayacak düzeyde değildir. Söz konusu düşüş bir yandan işsizlik sorununa, diğer yandan işgücüne katılma oranındaki düşmeyi yansıtan bir diğer önemli soruna işaret etmektedir. Bu da ekonominin istihdam yaratma potansiyelinin sınırlılığını yansıtmaktadır.

Toplumsal cinsiyet eşitsizliğinden ötürü istihdam alanında ayrımcılıkla yüz yüze olan kadınların işgücüne dâhil olması istihdam olanaklarının sınırlı olduğu ortamlarda erkeklerin istihdam imkânını sınırlayan bir durum olarak algılanmaktadır.

Safranbolu, Türkiye'nin batısında yer alan gelişmiş illere kıyasla istihdam yaratma olanaklarının nispeten daha sınırlı olduğu bir ilçedir. Bu durum eğitim, mesleki beceri eksikliği, evlilik, çocuk sahibi olma gibi etmenlerle birleşince kadın istihdamını daha da azaltan bir sonuca neden olmaktadır. Nitekim Safranbolu'da kadın ve işletmeler ile gerçekleştirilen anket sonuçları da bu bulguyu destekler niteliktedir.

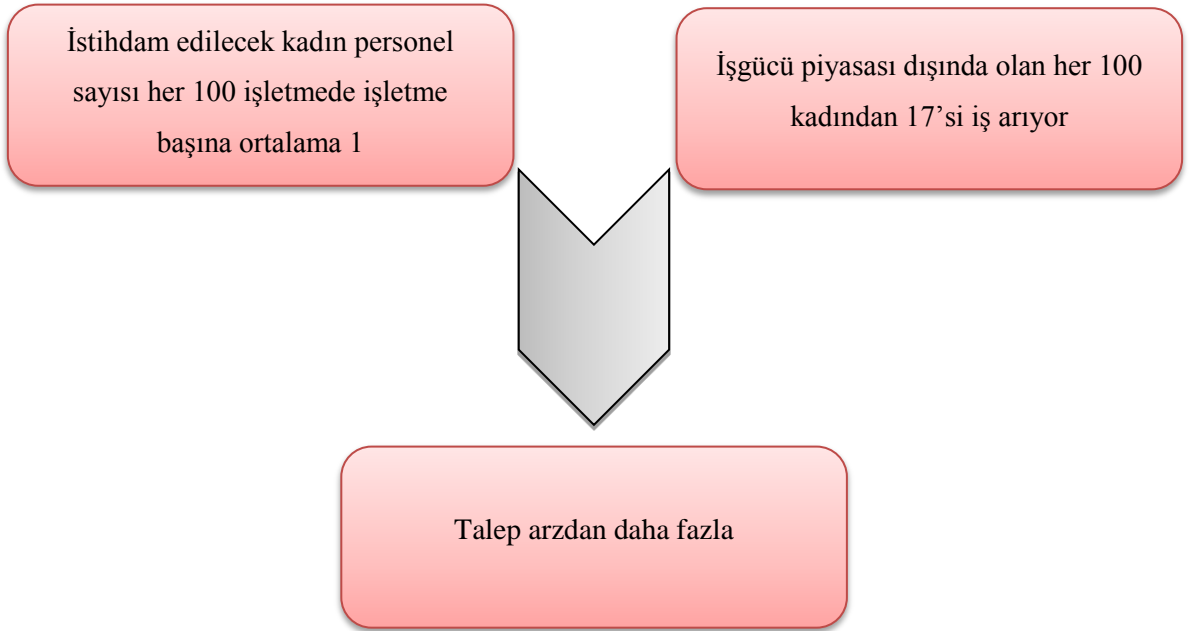
Ankete katılan ve iş arayan kadınların iş bulamama nedenleri araştırıldığında alınan cevaplara göre; kadınların %57'si iş imkânlarının az olmasının en önemli iş bulamama nedeni olduğunu ifade etmiştir.

İşletmelere personel alımlarındaki tercihlerini öğrenmek amacıyla anket çalışması kapsamında çeşitli sorular yöneltilmiştir. İşletmelerin %33'ü hem erkek hem de kadın personel ile çalışabileceğini belirtirken, %50'si kadın personelle çalışmayı tercih ettiğini

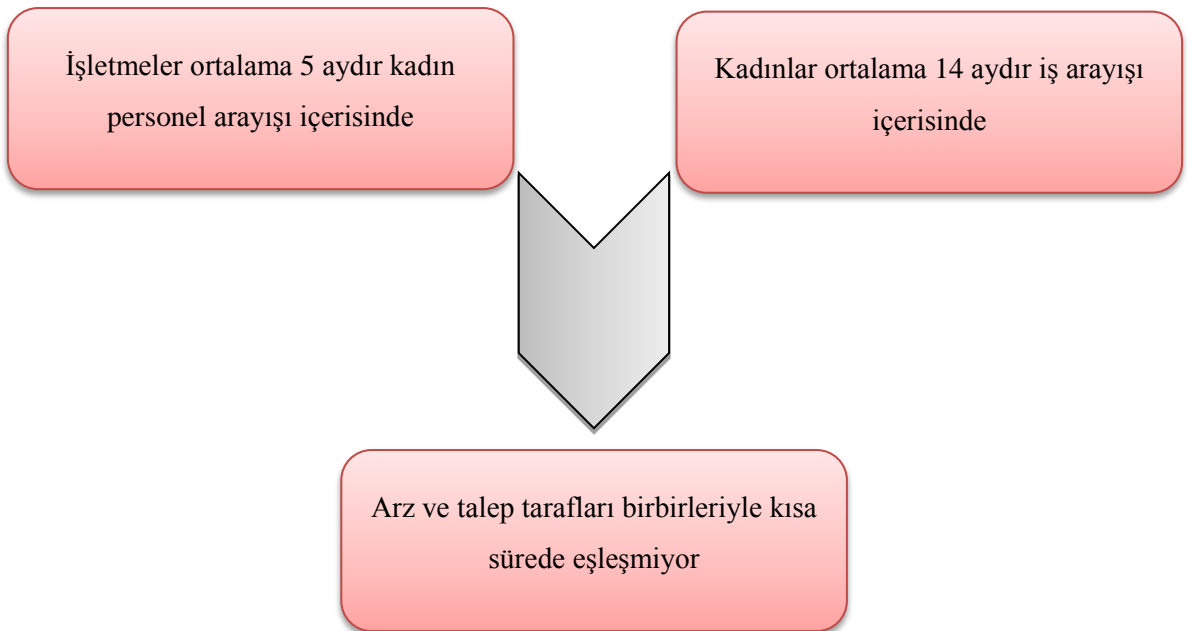
beyan etmiştir. Hâlihazırda bu veri ile örtüşen bir başka veri anket görüşmesi yapılan işletmelerin %70'inin kadın personel çalıştırdığının tespiti.

Çalışmanın bu bölümünde Safranbolu ilçesindeki kadınlara yönelik istihdam olanaklarını tespit edebilmek için işgücü dışında yer alan kadınlarla ve işletmelerle yapılan anketlerin sonuçları karşılaştırmalı olarak analiz edilmiştir. Yapılan analizler sonucunda elde edilen tespitler aşağıda özetlenmiştir.

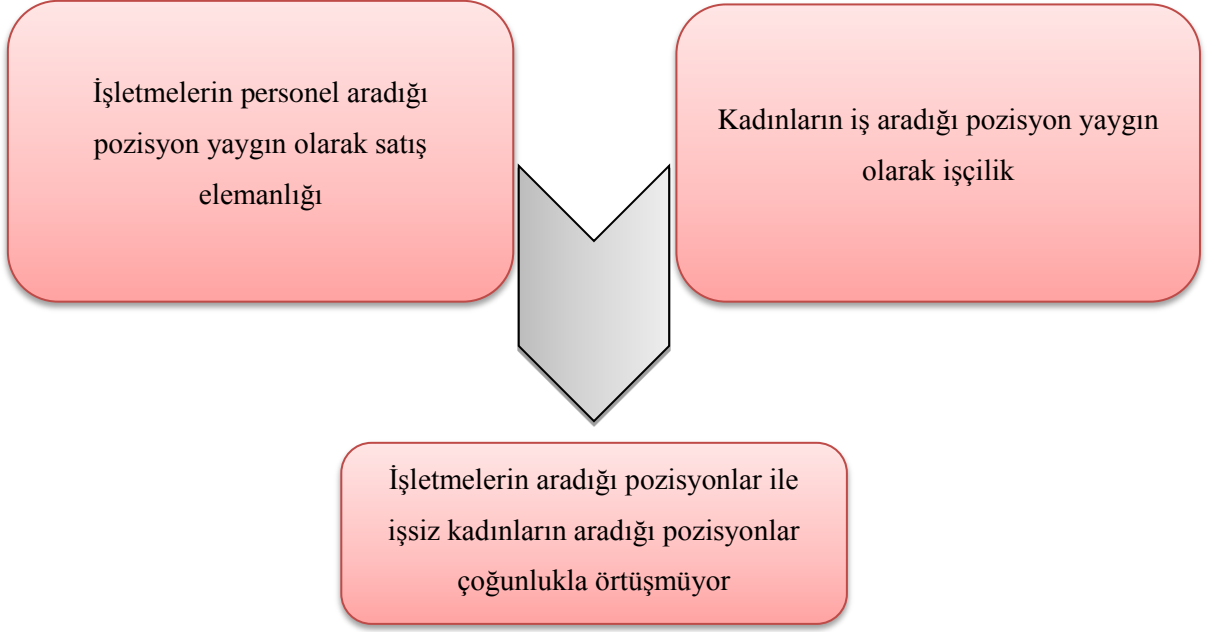
### Tespit 1:



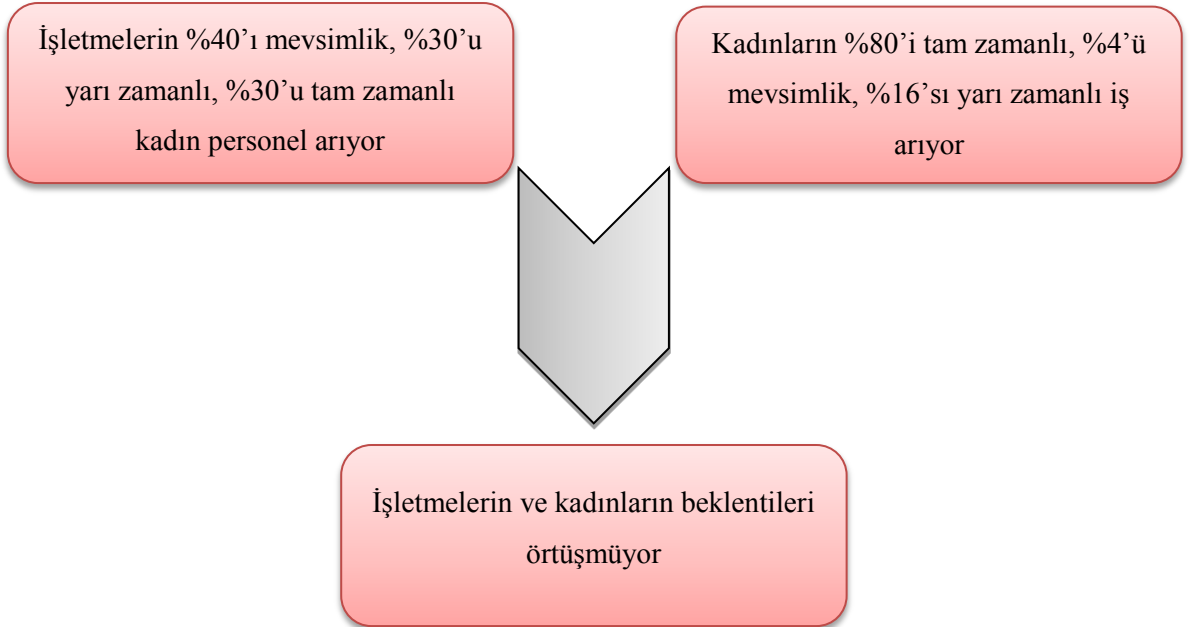
### Tespit 2:



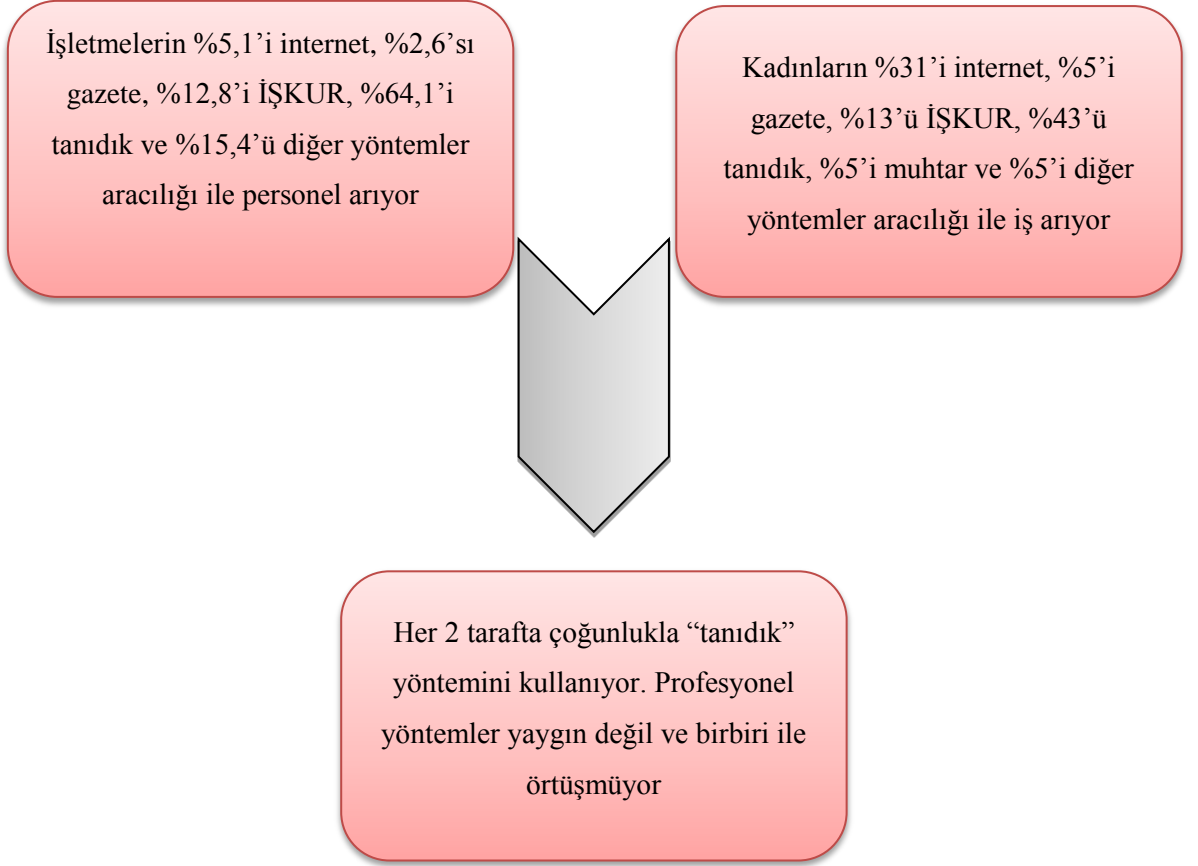
### Tespit 3:



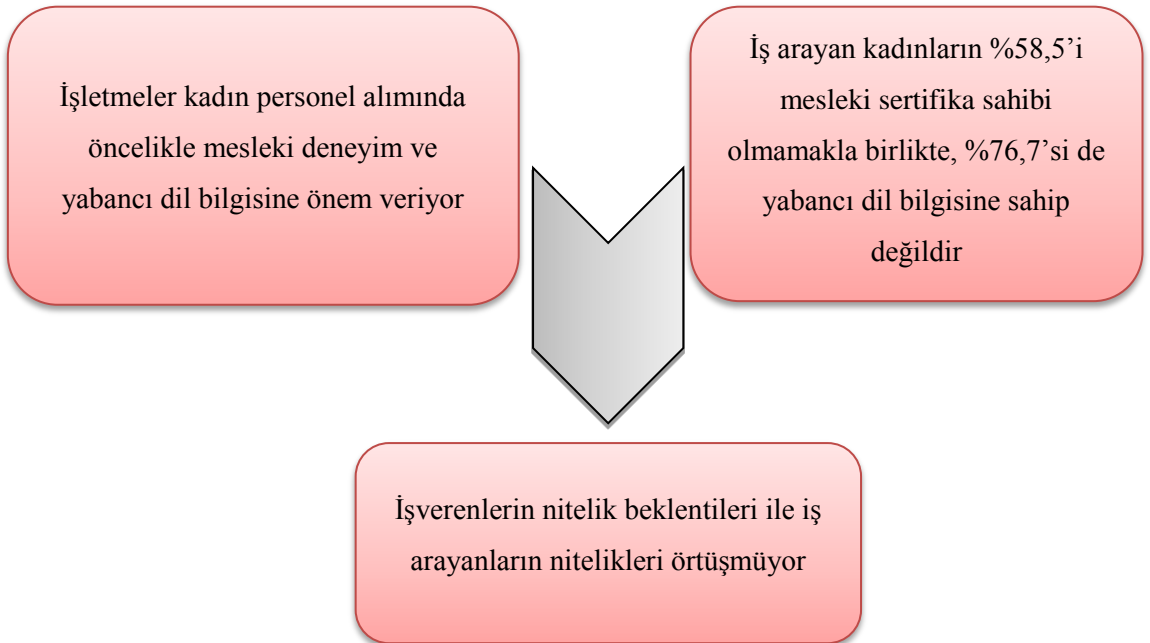
### Tespit 4:



### Tespit 5:



### Tespit 6:





## 6.2. Safranbolu’da Kadınların İstihdama Katılımını Arttıracak Çözüm Stratejileri

Kadın istihdamı çok yönlü bir konudur. Bu sorunun çözümü için öncelikle makro düzeyde gerekli politikalar üretilmelidir. Kadın istihdamı konusunda Türkiye’de çeşitli yasal düzenlemeler yapılmıştır. Ancak yasal düzenlemeler dışında kadın istihdamını arttırmaya yönelik yerel ve ulusal düzeyde ek politikalara 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 ilgili bütün kuruluşların desteği ve katılımı önemlidir. Ancak ilgili süreçteki en önemli aktörlerin başında medya gelmektedir. Türkiye’nin kalkınmasının önündeki önemli engellerden biri olan kadın istihdamının düşüklüğü ve çalışma koşullarının olumsuzluğu sosyal sorunların da başında gelmektedir. Bu konuda kamuoyunu bilgilendirmek, yeni gelişmeleri ve gerekli tedbirlerin alınmasını teşvik etmek medyanın üstlenmesi gereken önemli bir sorumluluktur.<sup>29</sup>

Safranbolu ilçesinde kadın istihdam durumunu kısaca özetlemek gerekirse; toplumsal cinsiyete dayalı işbölümü ve bu işbölümünü esas alan cinsiyet rolleri gibi sosyal-kültürel etmenler yüzünden çocuk bakımı ve ev işleri gibi görevler hemen hemen bütünüyle kadınlara düşmekte, bu da kadınların işgücü piyasasına katılmalarını engellemektedir. En önemlisi kadınlar toplumsal cinsiyete dayalı işbölümünü içselleştirmiş görünmekte ve ev kadınlığını bir meslek gibi görme eğilimi içerisindedir. Evlilik ve özellikle çocuk sahibi olma kadının iş aramasını engelleyen ve çalışıyor ise işini bırakmasına neden olabilecek faktörlerdir. Kadının eğitim seviyesinin nispeten düşük ve mesleki becerilerden yoksun olması, özel sektörün beklentileri ile iş arayanların beklentilerinin uyuşmaması ile birlikte ilçede istihdam olanaklarının kısıtlılığı işverenler arasında kadın personel tercih etme görüşünün yaygın olmasına rağmen kadınların iş gücüne katılımını sınırlandırmaktadır.

---

<sup>29</sup> Yarıkkaya, P. A. (2010). Türkiye’de Kadınların Çalışma Hayatındaki Yeri, Tek Gıda-İş Sendikası.

Çalışmanın bundan sonraki bölümünde Safranbolu’da kadın istihdamının önündeki bu engellerin etkisini azaltmak ve/veya ortadan kaldırmak için çözüm sağlayacağı öngörülen stratejilere yer verilmiştir. Çözüm stratejileri makro ölçekli politikalardan ve mevzuat düzenlemelerinden ziyade kısa vadede ve yerel düzeyde ilgili kurum ve kuruluşlar tarafından yürütülebilecek somut çalışmalara odaklanmıştır. Çözüm stratejileri oluşturulurken bu çalışma kapsamında gerçekleştirilen anket ve GZFT analiz sonuçları referans alınmış, bununla birlikte geniş çaplı bir literatür taraması yapılarak ulusal düzeyde yapılmış çalışmalara ulaşılmış ve yararlanılan kaynaklar bu çalışmanın kaynakça bölümünde belirtilmiştir.

### **6.2.1. Yerel Düzeyde Kadın İstihdam Planlarının Oluşturulması**

Safranbolu ilçesinde kadınların işgücüne katılımını arttırabilmek için yürütülmesi gereken öncelikli çalışma ilçede faaliyet gösteren tüm tarafların (Kaymakamlık, Belediye, İŞKUR, KOSGEB, HEM, Kalkınma Ajansı, sivil toplum örgütleri, meslek örgütleri, üniversite, sendikalar vb.) aktif katılımı ile yapılacak **Kadın İstihdam Çalıştayları** vasıtasıyla yerel bir **Safranbolu Kadın İstihdamı Eylem Planı** oluşturulmasıdır. Bu eylem planı ile 2023 yılında Safranbolu’nun kadın istihdamında ne noktada olmak istediği belirlenmeli, somut ve vizyoner hedefler ve öneriler oluşturulmalıdır. Kadın istihdamını arttırmak üzere yapılabilecek tüm çalışmalar detaylı bir biçimde bu eylem planında ortaya konulmalı, faaliyetlere yönelik sorumlu taraflar belirlenmeli ve zaman planlaması yapılmalıdır.

Teorik düzeyde bu tür bir eylem planının yapılandırılması ve oluşturulacak altyapı ile planın uygulamada desteklenmesi, yapılacak çalışmaların mükerrerliklerini önleyecek, işbirliğini teşvik edecek, zaman ve maliyet faydası sağlayacak ve sonuçta verimliliği arttıracaktır. Dolayısı ile ilçede kadının işgücüne katılımını teşvik etmek için öncelikle planlama düzeyinde detaylı bir çalışma yapılmasına ve altyapının oluşturulmasına ihtiyaç bulunmaktadır.

### **6.2.2. Toplumsal Düzeyde Zihniyet Değişiminin Sağlanması**

Kadın hakları ve cinsiyet eşitliği konusunda toplumsal düzeyde zihniyet dönüşümünün sağlanması ve geleneksel yapının kırılması kadının toplumsal yaşama ve dolayısı ile istihdama katılımının sağlanmasında atılması gereken ilk adımdır. Yerel düzeyde istihdam olanaklarının arttırılması, iş piyasasının hazır hale getirilmesi ve kadının

eğitim düzeyinin, girişimciliğinin ve mesleki becerilerinin arttırılması ancak geleneksel bakış açısını içeren etmenlerin ortadan kaldırılması halinde kadın istihdamını arttırmanın belirleyici faktörleri olabilecektir.

Toplumun kültürel kodlarının ve kadınlık-erkeklik rollerinin değiştirilmesi hedef olarak konulmadıkça kadın istihdamının artırılması mümkün görünmemektedir. Bu nedenle, zihniyet dönüşümü çalışmaları kapsamında iş hayatında da ev hayatında da kadın ve erkeklerin eşit bireyler olduğu, kadınların istihdama katılabilmesi için ev hayatındaki işlerin erkeklerle paylaşılması gerektiği anlayışı yaygınlaştırılmalıdır. “Kadının ncelikli sorumluluğu ev içinde, erkeğinki ise ev dışındadır.” şeklindeki toplumsal cinsiyet rollerine dayalı görüş değişmedikçe, istihdamda ve iş gücü piyasasında kadın ve erkekler arasındaki eşitsizlikler devam edecektir.

Kadınların istihdama katılımının artırılması, kadının kendisine ve topluma ilişkin algısının değişmesiyle mümkün olacaktır. Bu nedenle kadınlara ilişkin yapılacak çalışmalarda **kapasite artırımını ve farkındalığı geliştirmeyi hedefleyen “Gclendirme (Empowerment) Programları”nın** uygulanması sağlanmalıdır. Bu konuda TEPAV’ın liderliğinde ve AB finansmanı ile gerçekleştirilen “Amasya’da Kadın İstihdamının Artırılmasına Destek Projesi” rnek alınması gereken başarılı bir uygulamadır. Proje kapsamında 300 kadına öncelikle gclendirme eğitimleri verilmiş, ardından mesleki ve girişimcilik becerilerini geliştirmeye yönelik eğitimler sunulmuştur. Başarılı bir diğer proje ise Diyarbakır Bağlar Belediyesi tarafından gerçekleştirilen “Değişim ve Gelişim İçin Kadınlar Meslek Ediniyor Projesi”dir. Proje kapsamında g mağduru 120 kadına gclendirme eğitimleri ile mesleki eğitimler sunulmuştur. Bu projeler çerçevesinde sunulan gclendirme eğitimlerinin amaçları şu şekildedir:

- Ev içine sıkışmış, ne yapabileceğinden emin olmayan kadınlara, kapasitelerinin farkına varmaları, “yapabilirim” duygusu oluşturmaları sürecinde destek olmak,
- Duygu ve düşüncelerini anlatmakta/aktarmakta zorlanan ya da çekinen kadınların kendilerini ifade etme yollarını görmelerini sağlamak, iletişim kurma becerilerini artırmak, yeni bir dil oluşturmayı desteklemek,
- Kadının aile, akrabalık ve komşuluk bağlarıyla sınırlı ilişkilerin dışına çıkmasında destek olmak, aile içi ilişkilerde kadının konumunun olumlu yönde değişmesine katkı sağlamak,

- Göçle gelen kadınlara kentsel yaşama uyum sağlamalarında rehberlik etmek,
- Deneyim aktarımı, diğer kadınlarla ortak yönlerin açığa çıkarılması yoluyla yalnız olmadığı duygusunu pekiştirmek ve dayanışmayı artırmak, buna bağlı olarak örgütlenme bilincinin gelişmesine katkı sunmak,
- İstihdama katılım, ekonomik bağımsızlığın önemi ya da bağımlılık ilişkileri dışında yaşamın sürdürülmesi konusunda bilinç geliştirilmesine destek sunmak,
- Yasal haklar hakkında bilgilendirmek,
- Kadınların aile içinde ve aile dışında karşılaştıkları sorunlar ve çözüm önerileri konusunda tartışma yürütmek, farklı sorunlara ilişkin destek alınabilecek kurumlara ilişkin bilgilendirme yapmak,
- Sosyal yaşama katılım ve “kamusal” alanda görünme noktasında kadına destek vermektir.

Proje çerçevesinde gerçekleştirilen güçlendirme eğitimlerinin içeriği şu şekilde tasarlanmıştır: Toplumsal Cinsiyet Rollerini, İletişim/Çatışma Çözme, Çalışma Yaşamında Kadın, Ev Eksenli Çalışma, Kadına Yönelik Şiddet, Hukuksal Yardım ve Hak Arama Bilinci, Üreme Sağlığı ve Cinsel Sağlık, Kadın Hareketi ve Örgütlenmesi, Karar Mekanizmalarına Katılım.

Proje tamamlandıktan sonra TEPAV tarafından gerçekleştirilen etki analizi çalışması pek çok kadının projeden sonra hayata bakış açısının değiştiğini, Amasya’da kadınların istihdama ve toplumsal yaşama katılımlarının arttığını ortaya koymuştur. **Safranbolu’da kamu kurumları, yerel yönetimler ve sivil toplum örgütleri tarafından bu tür başarılı uygulamalar örnek alınarak ulusal ve uluslararası hibe programları vasıtasıyla kadın istihdamını içeren sosyal kalkınma projeleri yürütülmesine ağırlık verilmelidir.**

İlçede kadının çalışmasına olumsuz bir bakış açısı bulunmasa da iş gücü piyasası dışındaki kadınların çoğunluğunun ev hanımlığını içselleştirmesi, ev işleri ve çocuk bakımı konularında kadınların yalnız bırakılmasına neden olan geleneksel tutumlar kadın istihdamının artmasını engellemektedir. Safranbolu ilçesinde geleneksel bakış açısının kırılması için işverenlere ve kadınlara ve erkeklere yönelik bilinçlendirici ve farkındalık oluşturuvcu bir programın uygulanması etkili olacaktır. **Bu programın uygulanmasında ilçedeki tüm ilgili tarafların (KOSGEB, İŞKUR, Batı Karadeniz Kalkınma Ajansı, Kaymakamlık, sivil toplum örgütleri, yerel yönetimler, meslek**

örgütleri vb.) işbirliği yapması ve programın eğitim, görünürlük, savunuculuk, ödüllendirme gibi birden fazla etkili ve planlı faaliyetler bütünü ile yürütülmesi yararlı olacaktır. Bu noktada çalışmaların görünür kılınması ve hedef kitleye en kolay şekilde ulaşılması için özellikle **medyanın** kullanılması önerilmektedir. **Yerel televizyon kanallarında ve gazetelerde kadın istihdamının önemine değinen çalışmaların yapılması, kadınların, işverenlerin ve erkeklerin bilinçlenmesi açısından yararlı olabilecektir. Özellikle yeni nesillerin geleneksel bakış açısının kısılcısından kurtulması için ilköğretim ve ortaöğretim okullarında toplumsal cinsiyet eşitliğine ve kadın istihdamının önemine vurgu yapan birtakım yarışmalar, faaliyetler ve etkinlikler düzenlenmesi farkındalık oluşturmak açısından fayda sağlayacaktır.**

Başta İŞ-KUR, HEM ve KOSGEB olmak üzere kamu kurumları, meslek örgütleri, yerel yönetimler, sivil toplum örgütleri tarafından kadınlara yönelik yapılan meslek eğitimleri veya girişimcilik destek programları sadece işgücü piyasası becerilerine ilişkin teknik içerikten oluşmaktadır. **Kadının istihdama katılması, ekonomik olarak güçlenmesi için önemli bir yoldur. Ancak kadının istihdama katılmasının sağlanması ve çalışma yaşamına katıldığında da haklarını etkin olarak kullanabilmesi, sosyal ve psikolojik açıdan da çok yönlü bir güçlenme sürecini gerektirmektedir. Bu nedenle, tüm meslek kurslarının içerisine, toplumsal cinsiyet eşitliği bakış açısına sahip uzmanlar tarafından geliştirilmiş, toplumsal cinsiyet eşitliği hakkında bilgi ve farkındalık sağlayacak modüllerin yerleştirilmesine ihtiyaç duyulmaktadır.**

### **6.2.3. Kadınların Eğitim Düzeyinin Arttırılması**

Safranbolu'da kadın işgücünün eğitim düzeyi çok düşük olmamakla birlikte, daha da yükseltilmesinin teşvik edilmesi gerektiğini gerçekleştirilen anket çalışması da ortaya koymaktadır. Sorunun çözümünde ise **kadınların ortaöğretime ve yükseköğretime erişebilirliklerinin sağlanması yoluyla eğitim seviyesinin yükseltilmesi ve kadın işgücüne vasıf kazandırıcı mesleki eğitim faaliyetlerinin yürütülmesi** yatmaktadır.

HEM, gerek kamu kaynaklarını gerekse **ulusal ve uluslararası hibe kaynaklarını kullanarak kadınların mesleki becerilerinin arttırılmasına yönelik etkinlikler ve proje bazlı çalışmalar** yürütmelidir. Diğer taraftan ilçedeki sivil toplum kuruluşları, MEB, HEM işbirliği içerisinde kız çocukları ve kadınların eğitiminin sağlayacağı

yararlar ve mesleki eğitimin önemi konusunda, **Safranbolu halkını bilgilendirmek amacıyla topluma dönük kampanyalar yürütmeli, rol model ve rehberlik programlarının geliştirilmesi, toplum öğrenme merkezleri, ikinci fırsat okulları, akşam sınıfları, mobil sınıflar gibi pek çok kız çocuğunun ve kadının eğitim gereksinimlerini karşılayacak alternatif öğrenim programlarının ilçede faaliyete geçirilmesi ve konu hakkında engelleri aşmak için çeşitli girişimlerin başlatılması şeklinde çalışmalar gerçekleştirmelidir.**

Okullar ile iş birliği içerisinde eğitimine devam edemeyen ve/veya eğitimini yarıda bırakma riski olan kız çocukları tespit edilerek, bu kız çocuklarının aileleri ile görüşmeler yapılmalı ve okulu terk etme nedenleri öğrenilerek nedenler doğrultusunda çeşitli tedbirler alınmalıdır. Ayrıca, eğitimin her kademesinde kız çocuklarının okullaşma oranlarının artırılması için **burs, kredi imkânlarının geliştirilmesi, ekonomik ve sosyal destek sağlanması yönünde altyapı oluşturulmalıdır. Meslek okulları ile işbirliği içerisinde meslek okullarının önemi ailelere aktarılmalı ve kız çocuklarının bir meslek edinmeleri için meslek liselerine ve mesleki yükseköğretim kurumlarına kayıtları teşvik edilmelidir.**

#### **6.2.4. Kadınların Girişimcilik ve Mesleki Becerilerinin Geliştirilmesi**

Safranbolu ilçesinde işgücünün mesleki beceri düzeyinin görece düşüklüğü göz önüne alındığında **mesleki eğitim kursları** aracılığıyla seçilmiş hedef gruplara eğitim verilmesi, **vasıflı işgücü ihtiyacının karşılanması** açısından bir zorunluluktur. Safranbolu'da kadınlara yönelik açılan mesleki eğitim kurslarının süresi, içeriği ve etkinliği yeterli değildir. Bu kurslar açılırken ilçe genelindeki iş fırsatları değerlendirilmemekte, hedef grupların ve işveren kesiminin görüşleri alınmamaktadır. Bu eğitimlerin gerçekten nitelikli olması, işletmelerin ihtiyaç duyduğu becerileri kazandırması ve istihdam garantili olması sağlanmalıdır. Bu nedenle eğitimler tasarlanmadan önce mesleki eğitim uzmanlarının yanı sıra ilgili alanlardan işveren temsilcilerinin görüşlerinin alınması fayda sağlayacaktır.

İlçede geçmiş yıllarda düzenlenen, kadınların ev içindeki toplumsal cinsiyet rollerinin devamı niteliğindeki dikiş-nakış, ahşap boyama ve benzeri kurslar yerine, istihdam için anlamlı beceriler geliştirmeye hizmet eden alanlarda mesleki eğitimlerin gittikçe yaygınlaşması sağlanmalıdır. Ancak istihdama yönelik meslek eğitimlerinin

planlanmasında hala gelişime açık hususlar bulunmaktadır. Mesleki eğitimlerin kadın-ışi olarak görülen (örneğin iş yaşamındaki cinsiyet temelli ayrımcılığı pekiştiren estetisyenlik, kuaförlük, çocuk ve hasta bakımı gibi) alanlara yoğunlaştığı görülmektedir. Eğitimi verilecek mesleklerin il ve ilçe bazında yapılmış güncel işgücü analizlerini esas alması önemli bir ihtiyaçtır. İşgücü analizleri sonucunda, kadın-ışi olarak görülmesi dahi kadınlara istihdam sağlayabilecek alanlar ortaya konulmaktadır.

Bu kapsamda Safranbolu ilçesi için yapılacak derinlemesine bir **Kadın İşgücü İhtiyaç Analizi'ne** ihtiyaç duyulmaktadır. Bu çalışmanın gerçekleştirilmesinde İŞKUR başta olmak üzere ilçedeki meslek örgütlerine, yerel yönetimlere ve sivil toplum örgütlerine sorumluluklar düşmektedir.

**Kadın İşgücü İhtiyaç Analizi** sonuçları doğrultusunda işgücü piyasasının ihtiyaç duyduğu alanlarda meslek örgütleri, sivil toplum örgütleri, yerel yönetimler ve işverenlerle işbirliği içerisinde Safranbolu'da kadınlara yönelik **istihdam garantili mesleki kurslar** düzenlenmelidir.

Kırdan kente göç eden kadınların işgücü piyasasına uyumlarını sağlamak üzere öncelikle bu kadınların sorunları, yapılacak araştırmalar ile tespit edilmeli, ardından araştırma sonuçları doğrultusunda kadınların sorunlarına yönelik **özel programlar** düzenlenmelidir.

**Kadın girişimciliğinin** teşviki, Safranbolu ilçesinde kadınların işgücüne katılımını arttıracak diğer bir destek mekanizması olarak görülmektedir. Safranbolu Esnaf ve Sanatkârlar Odası'nda 295 kadın girişimci, 1.079 erkek girişimci esnaf bulunmakta olup ilçedeki esnafların %21,47'sini kadın girişimciler, %78,53'ünü erkek girişimciler oluşturmaktadır. Safranbolu'da kadın girişimciliğinin **eğitim, finansman, danışmanlık ve altyapı hizmetleri** ile bütüncül bir planlama dâhilinde desteklenerek teşvik edilmesi önerilmektedir.

Girişimcilerin riskleri iyi analiz etmesi, sermayesini yönetmesi, fikirlerinin hayata geçirmesi ve başarı kazanması süreci uzun döneme yayılmakta; dolayısıyla girişime başladığı andan itibaren uzun dönemli danışmanlık desteğine de ihtiyaç duymaktadır. Kadınların girişimcilik eğitimlerinin sürdürülebilir ve yüksek karlı işler kurmalarına hizmet edebilmesi için, kursla sınırlı kalmayarak, başarılı katılımcılara **uzun vadeli iş geliştirme ve danışmanlık hizmetlerinin sağlanması** hedeflenmelidir. Bu alandaki

deneyimler, kadın girişimcilerin hedeflerine ulaşması için sadece ekonomik değil, sosyal ve psikolojik açıdan da güçlenmesini desteklemek gerektiğini; girişimcilik eğitimlerinin toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda bilgi ve farkındalık sağlayacak modüller içermesinin, başarılı girişimci kadınların bilgi ve deneyimlerinden faydalanabilecekleri danışmanlık ve destek mekanizmalarının geliştirilmesinin girişimlerin başarıya ulaşması için daha etkin sonuçlar sağlayacağını göstermektedir.

Eğitim ve danışmanlık hizmetleri sunumunda faaliyetler, yerel yönetimler, sivil toplum örgütleri, meslek örgütleri, Batı Karadeniz Kalkınma Ajansı, MEB ve İŞKUR sorumlulukları çerçevesinde yürütmelidir. Finansal destek ise Yeni Girişimci Destek Programı çerçevesinde KOSGEB ile yapılacak bir protokol ile sağlanabilir. Kadın kuruluşları gün geçtikçe KOSGEB veya İŞKUR gibi çalışmakta, fon bulup iş yaratmaktadır. Ancak kadın kuruluşları gereken mali desteği sunmakta her zaman başarılı olamayabilir. Bu nedenle girişimcilik konusunda **KOSGEB daha merkezi bir rol üstlenmeli**, sivil toplum kuruluşları ile işbirliği içinde “**Kadın Girişimci Merkezleri**” kuralmalıdır. Bu doğrultuda, bahsi geçen kuruluşlar KOSGEB ile olan ilişki ve işbirliğini güçlendirmeli ve kadın girişimciliğin desteklenmesi alanında daha fazla proje yürütmelidir. Bu noktada hem kurumların hem de kadınların KOSGEB destekleri konusunda bilgi seviyesinin artırılmasına ihtiyaç bulunmaktadır. Bu da KOSGEB’in yerine getirmesi gereken önemli bir çalışma olarak görülmektedir. Altyapı noktasında Safranbolu ilçesinde **kadın girişimcilere özel İŞGEM’lerin** kurulması öneriler arasında yer almaktadır.

Girişimcilik konusunda yetersiz bilgi ve birikim sonucu üretilen projeler hem fonların heba edilmesi, hem de kadınların daha da cesaretsizleşmesine neden olma riski taşımaktadır. Bu nedenle ilgili taraflar, **her kadına değil belli bir birikimi olan kadınlara destekler** vermelidir. Birikimi olmayan potansiyel kadın girişimcilere ise **mikrokredi programları** gibi destek mekanizmaları sağlanabilir. Türkiye Grameen Mikrofinans Programı Türkiye’nin kentsel ve kırsal kesimlerindeki düşük gelirli kadınlara, sürdürülebilir finansal hizmetler sağlamak üzere 2003 yılında Türkiye İsrافی Önleme Vakfı (TISVA) ile Grameen Trust arasında ortak bir girişim olarak kurulmuştur. Destek alan kadınların iş kurmadan önce iş tecrübesi edinmesi amacıyla bir **KOBİ’de çalışması** sağlanabilir ve **mentörlük** desteği sunulabilir. Aynı zamanda



kurulacak etkin bir koordinasyonla mal varlığı olmayan kadınların da finansal hizmetlerden daha kolay yararlanmaları sağlanmalıdır.

**Ulusal düzeyde kadın girişimciliğini arttırmak üzere uygulanmış ve/veya uygulanmakta olan projeler örnek alınarak bu uygulamalar Safranbolu ilçesine uyarlanmalıdır.** Bu noktada 2 projeden bahsetmek mümkündür. Örneklerden ilki KEDV'dir. Düşük gelirli kadınlara yaşam kalitelerini iyileştirmeleri için destek sağlamak, onların buldukları sosyal ortamlardaki rollerini güçlendirmek ve liderlik yeteneklerini kazanmalarına destek olmak amacıyla kurulan Kadın Emeğini Değerlendirme Vakfı (KEDV) 35 yerel kadın grubuna fon sağlamaktadır. KEDV'in girişimcilik eğitimlerinden 2.600 kadın yararlanmıştır. Vakıf İstanbul'da ülkenin her tarafından kadınların ürünlerini pazarlamalarına yardımcı olacak bir mekân (NAHİL Dükkânı) açmıştır. Kadınların ürünleri ayrıca internet sitesinde de sergilenmektedir. Vakfın bir diğer önemli çalışması kendi işini kurmak ve geliştirmek isteyen kadınlara mikro kredi vermesidir.

İkinci örnek olarak, Çağdaş Kadın ve Gençlik Vakfı tarafından 2004-2006 tarihleri arasında MATRA Programı tarafından desteklenen "Kadın İçin Kadın Projesi" uygulanmıştır. Başlıca hedefi Ankara'nın Mamak ilçesinde ağır işsizlik durumu yaşayan kadınların ekonomik durumunu iyileştirmek olan proje bir Kadın İstihdam Merkezi'nin oluşturulmasını, kadınların iş arama ve bulma kapasitelerinin artırılmasını, işverenler ve iş arayanlar için referans merkezi olmayı, kadınların işgücü piyasasındaki konumlarına ilişkin bilinç ve duyarlılık geliştirmeyi öngörmüştür. Bu doğrultuda 500 kadına yönelik özgüven oluşturma eğitimleri ve mesleki eğitim verilmiş ve bu kadınların 203'ü bir işe girmiştir. Girişimcilik eğitimine katılan 160 kadından 26'sı kendi işini kurmuştur. 2005'te dernek olarak kurulan Kadın Eğitim ve İstihdam Merkezi (KEİM) Mamaklı kadınların istihdamına yardımcı olmakta ve her yıl 120 kadının işe yerleştirilmesinde rol oynamaktadır. Proje çerçevesinde merkezde gerekli eğitimi almış kadınlardan 10'u iş danışmanı olarak işe alınmıştır. Aktiviteler ve projelere katılan kadın sayısı 4.000'e ulaşmıştır.

Kadın girişimciliği yaygınlaştırmak üzere hayata geçirilmiş bu tür iyi uygulama örnekleri referans alınarak ulusal ve uluslararası hibe fonlarının finansal desteği ile Safranbolu ilçesinde çeşitli projelerin hayata geçirilmesi ve bu projeyi yürüten kuruluşlardan tecrübe ve bilgi aktarımı yapılması Safranbolu ilçesinde kadının

istihdama katılımını teşvik edecek çözüm stratejilerinden birisi olarak tavsiye edilmektedir.

**İlçede kadın girişimci olarak başarı sağlayan figürlerin kadınları cesaretlendirmek adına daha fazla görünür kılınması sağlanmalıdır.** Bu noktada sivil toplum örgütlerinin medya işbirliği ile Safranbolu'da başarılı olmuş kadın girişimcileri tespit ederek **rol model olmaları yönünde röportaj, konferans katılımı vb.** çalışmaların yürütülmesini ve bu çalışmaların yerel gazete, radyo ve televizyon kanallarında yayınlanmasını sağlaması önerilmektedir.

#### **6.2.5. İstihdamı Olumsuz Etkileyen İkincil Faktörlerin Ortadan Kaldırılması**

Toplumsal cinsiyet ayrımcılığı, eğitim ve mesleki beceri yoksunluğu nedenlerine ek olarak kadının çalışma hayatına girişini engelleyen çok çeşitli ikincil faktörler bulunmaktadır. Bu ikincil faktörlerin ortadan kaldırılmasının Safranbolu ilçesinde kadın istihdamını teşvik edeceği öngörülmektedir. Bu çalışma kapsamında literatür, anket ve GZFT analiz sonuçlarına dayanılarak Safranbolu ilçesi için geçerli olduğu düşünülen kadın istihdamını engelleyici ikincil faktörlere yönelik stratejiler şu şekilde belirlenmiştir.

- Safranbolu ilçesinde kadınlara iş arama süreçlerinde destek olabilecek yapılanmalar yetersizdir. Kadınların **iş arama süreçlerine ilişkin danışmanlık ve rehberlik hizmetleri yaygınlaştırılmalı**, ilgili kuruluşlar bünyesinde kadınların bu hizmete erişimini kolaylaştıracak merkezler kurulmalı ve uzmanlar istihdam edilmelidir.
- İŞKUR ve sivil toplum örgütleri **kadın ve erkek meslekleri konusunda kalıplaşmış yargıları zayıflatmak** için ilçede çeşitli projeler yürütmelidir.
- Geleneksel aile kurumu içerisinde çocuk, yaşlı, engelli gibi hane bireylerinin bakımı kadınların bir görevi olarak algılanmakta ve bu sorumluluk tamamen kadına devredilmektedir. Özellikle çocuk sahibi olmanın kadınların işgücüne katılımında önemli bir engel olduğu bilinmektedir. Kadın istihdamının önündeki en önemli engellerden birinin bakım yükü olduğu, bu nedenle kreş ve çocuk bakım hizmetlerinin yaygınlaştırılması ihtiyacı, toplumsal cinsiyet eşitliği ve kadın istihdamının artırılmasına yönelik esas teşkil eden tüm ulusal plan ve strateji belgelerinde yer almaktadır. Kadınların istihdama katılmasına yönelik

müdahaleleri ev içi işler ve bakım hizmetleri ile birlikte düşünmek önem kazanmaktadır. Kadının işgücüne ve istihdama katılımını sağlamak için, bakım yükünün ve ev içi işlerin aile içinde erkeklerle eşit olarak paylaşılmasını teşvik etmek ve erişilebilir bakım hizmetlerini yaygınlaştırmak gerekmektedir. Safranbolu’da çocuk bakım hizmetleri sunumu yetersiz ve mevcut hizmetler yüksek ücretlidir. Tüm kadınların fiziksel ve ekonomik olarak ulaşabileceği, kaliteli ve kadınların çalışma saatlerine uyumlu kreşlere ihtiyaç duyulmaktadır. İstihdama katılmak isteyen kadınların da mesleki eğitim ve işe yerleştirme gibi hizmetlere erişebilmeleri için, eşzamanlı olarak çocuk bakımı hizmetlerinin sağlanması veya bu konuda kolaylaştırıcı önlemlerin alınmasına ihtiyaç duyulmaktadır.

**Bakım hizmetlerinin** toplumsal bir sorumluluk olduğunun bilinciyle başta ilçedeki yerel yönetimler olmak üzere yerel ve merkezi kamu idaresinin bu alanda hizmet sunması gerekmektedir. Bununla birlikte **özel sektörün bakım hizmetleri alanında yatırım yapması** desteklenmelidir. Bu alanda yatırım yapılmasını teşvik etmek üzere özel sektöre yönelik **yatırım fizibiliteleri** hazırlanabilir ve **finansal destek mekanizmaları** oluşturulabilir. Bu noktada KOSGEB ve Batı Karadeniz Kalkınma Ajansı öncülük etmelidir.

- Örgün veya yaygın eğitim yoluyla meslek sahibi olup istihdama katılmayan kadınların oranı oldukça yüksektir. Meslek sahibi kadınların istihdama katılmasını sağlamak; sürekli, ücretli ve güvenceli işlere yerleşmesi için mutlaka **iş danışmanlığı ve işe yönlendirme / yerleştirme hizmetlerinin** sağlanması gerekmektedir. Bu amaçla, meslek eğitimlerinin sadece kurslarla sınırlı kalmaması, mutlaka **staj, işbaşı eğitim, iş danışmanlığı, işe yönlendirme / yerleştirme hizmeti sağlanması, işverenlerle yapılan ortaklıklar dahilinde uzun süreli iş garantisi sunacak şekilde tasarlanmasına ihtiyaç duyulmaktadır.**
- Safranbolu ilçesinde kadınlar ve işverenler **profesyonel iş ve personel arama yöntemlerini çok sınırlı ölçüde kullanmakta**, genellikle tanıdığı aracılığı ile iş veya personel arama yöntemini tercih etmektedir. Bu durum işçi ile işverenin buluşmasını geciktirmekte veya engellemektedir. Bu problemin çözümü için iş arayan kadınlara ve işverenlere meslek örgütleri, sivil toplum örgütleri ve yerel yönetimler tarafından profesyonel iş arama ve personel arama yöntemleri üzerine **eğitimler** verilmelidir. Diğer taraftan, İŞKUR’un ilçede daha etkin bir

konuma geçmesi için iş arayan kadın ve işverenleri bünyesine çekecek daha fazla çalışma yürütmesi gerekmektedir.

- Bir bölgede istihdamın arttırılmasını etkileyen en önemli faktörlerden birisi de o bölgedeki **yatırımların arttırılması** ve bu yolla yeni iş olanaklarının sağlanmasıdır. Bu durum kadın istihdamının arttırılması için de belirleyici olmaktadır. İlçede turizm sektörünün gelişmiş olması kadınlar için bir fırsat olmakla birlikte istihdam olanaklarının sınırlılığı halen önemli bir problemdir. İlçeye potansiyel yatırımcıların çekilmesi ve yeni iş sahalarının açılması mutlak surette kadın istihdamının arttırılmasına katkı sağlayacaktır. Bu noktada Batı Karadeniz Kalkınma Ajansı, Karabük Yatırım Destek Ofisi, ticaret ve sanayi odaları, esnaf odaları, sivil toplum örgütleri gibi kurum ve kuruluşlara önemli görevler düşmektedir. Bu kurumların ilçeye yatırım çekecek çeşitli çalışmalar yürütmesi faydalı olacaktır. Örneğin; Safranbolu ilçesine **uygun yatırım alanlarının belirlenerek**, bu sektörlere yönelik **yatırım fizibilitelerinin** oluşturulması potansiyel yatırımcıların ilçeye çekilmesi ve kadınlar için yeni istihdam alanlarının yaratılması açısından etkili olabilecek çalışmalardan birisi olarak görülmektedir. Belirlenen bu öncelikli sektörlerdeki insan kaynağı niteliğinin tespit edilerek **kadınların bu nitelikler doğrultusunda mesleki becerilerinin geliştirilmesi** de yatırımların ilçeye çekilmesi ve devamlılığının sağlanması açısından uygulanabilecek destekleyici bir çalışma olarak görülmektedir.
- Kadınların ve erkeklerin eşit kariyer fırsatlarına sahip olmadığı bir iş hayatı, kadınların işgücüne ve istihdama katılımı için cesaretlendirici bir ortam yaratmaktan uzaktır. Cinsiyet eşitliği temelli prensipleri kabul eden ve uygulayan işyeri *kadın dostu işyeri* olarak tanımlanmaktadır. Kadın dostu bir istihdam ortamı yaratmak için sivil toplumun hem kamu hem de özel sektör ile işbirliğini mümkün kılan bir zemin oluşmaya başlamıştır. 2010 yılında Kadın İstihdamının Arttırılması ve Fırsat Eşitliğinin Sağlanması konulu Başbakanlık Genelgesinin yayınlanması, 2012 yılında Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı'nın iş dünyasından temsilcilerle birlikte İşte Eşitlik Platformu'nu kurması ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın her yıl Çalışma Hayatında Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ödülü vermesi gibi örnekler, kadın dostu uygulamaların yaygınlaşması için cesaret vericidir. Safranbolu'da iş dünyası ihtiyaç duyduğu kadın işgücüne ve kadınların sağlayacağı katma değere ancak iş

yaşamında cinsiyet eşitliğini sağlayarak ulaşabilir. Safranbolu ilçesinde en çok kadın personel istihdam eden işyerleri tespit edilerek bu işyerlerinin kamuoyunda görünür kılınması ve kadın istihdamına dikkat çekilmesi için çeşitli **ödüllendirme çalışmaları yürütülmeli**, bu çalışmalara medya mutlaka dâhil edilmelidir.

- Kadın yoksulluğu ile mücadele çerçevesinde Safranbolu ilçesinde kredi/mikro kredi uygulamalarının yaygınlaştırılması, erişilebilir kılınması, eşit dağılımının ve sürdürülebilirliğin sağlanması noktasında çeşitli projeler yürütülmelidir.

### 6.3. Benzer Çalışmalar İle Sonuçların Kıyaslanması

Literatür çalışması sonuçları kadın istihdamının önündeki engeller konusunda bu çalışmaya benzer nitelikte çalışmaların Şanlıurfa ve Diyarbakır illeri için gerçekleştirildiğini göstermektedir. 2012 ve 2013 yıllarında bölgedeki kadın sivil toplum örgütleri tarafından yürütülen benzer çalışmaların sonuçları incelendiğinde bu çalışma ile örtüşen sonuçlara ulaşıldığı görülmektedir.

Şanlıurfa ve Diyarbakır illerinde farklı dönemlerde yapılan çalışmalar **eğitim ve mesleki beceri eksikliği, istihdam olanaklarındaki sınırlılık, evlilik ve çocuk sahibi olma faktörlerinin** kadın istihdamında belirleyici olduğunu ortaya koyarak bu çalışma ile benzer sonuçlar üretmiştir. Ancak Şanlıurfa ve Diyarbakır'da yapılan çalışmaların bu çalışmadan farklılaşan noktası **bölgedeki kadın istihdamına yönelik olumsuz bakış açısının varlığının** kadın istihdamını azaltan önemli bir faktör olarak ortaya çıkmasıdır. Yapılan anket ve GZFT analiz sonuçları Safranbolu ilçesinde kadınların ve erkeklerin kadının çalışmasına olumsuz bir tavır ve engelleyici bir tutum sergilemediğini göstermektedir. Fakat Diyarbakır ve Şanlıurfa illerinde toplumsal cinsiyet eşitsizliği ve ataerkil yapı halen en ağır şekilde varlığını devam ettirmekte, kadının pek çok alanda olduğu gibi iş yaşamından da yoksun kalmasına neden olmaktadır.

Bu çalışmalar Türkiye'nin batısından doğusuna kadın istihdamı alanında ciddi problemleri bulunduğunu, bu problemlerin çözümüne yönelik makro ve mikro düzeyde gerekli tedbirlerin bir an önce alınması gerekliliğini bir kez daha ortaya koymaktadır.

## EKLER

### EK 1: KADIN ANKETLERİ

Anketör Adı Soyadı :	Anket No (Koordinatör tarafından doldurulacak) :
----------------------	--

1.1. Kadının Yaşı :	1.2. Doğum Yeri	<input type="checkbox"/> Karabük	<input type="checkbox"/> Diğer _____
1.3. Eğitim durumu	<input type="checkbox"/> Okuma-yazma bilmiyor	<input type="checkbox"/> Okuma-yazma biliyor	<input type="checkbox"/> İlköğretim
	<input type="checkbox"/> Ortaöğretim	<input type="checkbox"/> Üniversite	<input type="checkbox"/>
	Y.Lisans/Doktora		
1.4. Medeni durumu	<input type="checkbox"/> Evli	<input type="checkbox"/> Bekâr	<input type="checkbox"/> Boşanmış <input type="checkbox"/> 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. Mesleğiniz :	1.10. Bilgisayar kullanmayı biliyor musunuz?	<input type="checkbox"/> Evet	<input type="checkbox"/> Hayır
1.11. Yabancı bir dil biliyor musunuz? Biliyorsanız hangi dil?	<input type="checkbox"/> Evet _____	<input type="checkbox"/> Hayır	
1.12. Mesleki sertifikanız var mı? Varsa hangileri?	<input type="checkbox"/> Hayır <input type="checkbox"/> Evet	_____	
1.13. İş arıyor musunuz? Arıyorsanız ne kadar zamandır?	<input type="checkbox"/> Evet _____ Ay	<input type="checkbox"/> Hayır	
1.14. Hangi pozisyonda çalışmak üzere iş arıyorsunuz?	Çalışmak istediğiniz sektör :		
1.15. Ne tür bir iş arıyorsunuz?	<input type="checkbox"/> Yarı zamanlı	<input type="checkbox"/> Mevsimlik	<input type="checkbox"/> Tam zamanlı
1.16. İş ararken hangi yöntemleri kullanıyorsunuz?	<input type="checkbox"/> İnternet aracılığı ile	<input type="checkbox"/> Gazete aracılığı ile	<input type="checkbox"/> Tanıdık aracılığı ile
	<input type="checkbox"/> İŞKUR aracılığı ile	<input type="checkbox"/> Muhtar aracılığı ile	
	<input type="checkbox"/> Diğer _____		
1.17. Size göre iş bulamama nedenleriniz nelerdir?	<input type="checkbox"/> Bilgisayar bilgisi eksikliği	<input type="checkbox"/> İşverenlerin kadın personel çalıştırmak istememesi	
	<input type="checkbox"/> İşverenlerin kadın personel çalıştırmak istememesi	<input type="checkbox"/> Yabancı dil bilgisi eksikliği	
	<input type="checkbox"/> Yabancı dil bilgisi eksikliği	<input type="checkbox"/> Mesleki sertifikanın olmaması	
	<input type="checkbox"/> Mesleki sertifikanın olmaması	<input type="checkbox"/> Safranbolu'da kadınlara yönelik iş imkânlarının az olması	
	<input type="checkbox"/> Safranbolu'da kadınlara yönelik iş imkânlarının az olması	<input type="checkbox"/> Tecrübe eksikliği	
	<input type="checkbox"/> Tecrübe eksikliği	<input type="checkbox"/> Yetersiz eğitim	
	<input type="checkbox"/> Yetersiz eğitim	<input type="checkbox"/> Diğer _____	
	<input type="checkbox"/> Diğer _____		
1.18. İş aradığımız için çevrenizden tepki alıyor musunuz?	<input type="checkbox"/> Evet	<input type="checkbox"/> Hayır	
1.19. Daha önce bir işte çalıştınız mı?	<input type="checkbox"/> Evet <input type="checkbox"/> Hayır	1.19.1. Evet ise çalışma süreniz	_____ Ay
1.19.2. Çalıştığımız pozisyon _____	1.19.3. Çalıştığımız Sektör _____	1.19.4. Maaşınız _____ TL	
1.19.5. İşten ayrılma	<input type="checkbox"/> Şehir değişikliği		

<b>nedeniniz?</b>	<input type="checkbox"/> Ailenin istememesi <input type="checkbox"/> İşyerinde yaşanan sorunlar <input type="checkbox"/> Çocuk sahibi olmak <input type="checkbox"/> İşten çıkarılmak <input type="checkbox"/> Geçici işte çalışmak <input type="checkbox"/> Şirketin kapanması <input type="checkbox"/> Çalışma koşullarının ağır olması <input type="checkbox"/> Evlilik <input type="checkbox"/> Diğer _____	
<b>1.20. Herhangi bir sosyal güvenceniz var mı?</b>	<input type="checkbox"/> Yok	<input type="checkbox"/> Emekli Sandığı <input type="checkbox"/> SSK <input type="checkbox"/> BAĞ-KUR
<b>1.21. Ne zaman emekli olmayı bekliyorsunuz?</b>	<input type="checkbox"/> Hiçbir zaman <input type="checkbox"/> 1-5 yıl içerisinde <input type="checkbox"/> 6-10 yıl içerisinde <input type="checkbox"/> 10 yıldan fazla	
<b>1.22. Size göre kadının iş hayatında yeri var mı?</b>		
<b>1.22.1. Cevabınız hayır ise nedeni nedir?</b>	<input type="checkbox"/> Kadının asıl görevi çocuk bakımı ve ev işleridir <input type="checkbox"/> Çalışmak kadını yıpratır <input type="checkbox"/> Çalışma ortamı kadın için güvenli değildir <input type="checkbox"/> Gelenek göreneklere aykırıdır <input type="checkbox"/> Çocuğu mağdur olur <input type="checkbox"/> Diğer _____	
<b>1.22.2. Cevabınız evet ise nedeni nedir?</b>	<input type="checkbox"/> Ekonomik özgürlük <input type="checkbox"/> Aile bütçesine katkıda bulunmak <input type="checkbox"/> Manevi tatmin <input type="checkbox"/> Sosyal güvence <input type="checkbox"/> Diğer _____	
<b>1.23. Size göre çalışmak aile içerisinde ve toplumda kadının konumunu güçlendirir mi?</b>	<input type="checkbox"/> Evet <input type="checkbox"/> Hayır	
<b>1.24. Bir kadın olarak hayatınızda yapmak istediğiniz veya değiştirmek istediğiniz en önemli şey nedir?</b>	<input type="checkbox"/> Daha iyi bir eğitim almak <input type="checkbox"/> Özgür olmak <input type="checkbox"/> Sosyal aktivitelere katılmak <input type="checkbox"/> Kendi parasını kazanmak <input type="checkbox"/> Çocuklarına daha iyi bir gelecek sağlamak <input type="checkbox"/> Diğer _____	
<b>1.25. Size göre kadın çalışan sayısının erkek çalışan sayısına göre az olmasının nedenleri nelerdir?</b>	<input type="checkbox"/> Yetersiz eğitim <input type="checkbox"/> Evlilik <input type="checkbox"/> Çocuk bakımı <input type="checkbox"/> Aile büyüklerinin karşı olması <input type="checkbox"/> Çevreden gelen tepkiler <input type="checkbox"/> İş olanaklarının azlığı <input type="checkbox"/> Diğer _____	

## EK 2: İŞLETME ANKETLERİ

Anketör Adı Soyadı :	Anket No (Koordinatör tarafından doldurulacak) :
----------------------	--

Firmanın Adı :	Telefon Numarası :
Görüşülen Kişinin Adı Soyadı :	

### 1. İşletmeniz için aşağıdaki soruları cevaplayınız:

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

### 2. Kadın personel çalıştıran işletmelere yönelik sorular:



<b>2.1. Bilgisayar kullanmasını bilen kadın personel sayısı</b>	:		
<b>2.2. Mesleki sertifikası olan kadın personel sayısı</b>	:		
<b>2.3. Yabancı dil bilen kadın personel sayısı</b>	:		
<b>2.4. Aynı konumdaki kadın personel maaşı ile erkek personel maaşı arasında fark var mı?</b> <input type="checkbox"/> Evet <input type="checkbox"/> Hayır			
<b>2.5. Kadın personeller işletmenizin hangi bölümlerinde çalışmaktadır?</b> <input type="checkbox"/> Üretim <input type="checkbox"/> Satış <input type="checkbox"/> Pazarlama <input type="checkbox"/> Satın Alma <input type="checkbox"/> Kalite Kontrol <input type="checkbox"/> Muhasebe-Finans <input type="checkbox"/> İdari İşler <input type="checkbox"/> İnsan Kaynakları <input type="checkbox"/> AR-GE <input type="checkbox"/> Diğer__			
<b>2.6. Kadın personel arıyor musunuz? Arıyorsanız kaç kişi ve ne kadar süredir?</b> <input type="checkbox"/> Hayır <input type="checkbox"/> Evet_____ kişi _____Ay			
<b>2.7. Hangi pozisyonda istihdam etmek üzere kadın personel arıyorsunuz?</b>			
<b>2.8. Kadın personeli ne şekilde istihdam etmeyi planlıyorsunuz?</b> <input type="checkbox"/> Yarı zamanlı <input type="checkbox"/> Mevsimlik <input type="checkbox"/> Tam zamanlı			
<b>2.9. Kadın personel bulmakta sıkıntı yaşıyor musunuz?</b> <input type="checkbox"/> Evet <input type="checkbox"/> Hayır			
<b>2.10. Kadın personel istihdam etmek istediğiniz bölümler aşağıdakilerden hangisidir?</b> <input type="checkbox"/> Üretim <input type="checkbox"/> Satış <input type="checkbox"/> Pazarlama <input type="checkbox"/> Satın Alma <input type="checkbox"/> Kalite Kontrol <input type="checkbox"/> Muhasebe-Finans <input type="checkbox"/> İdari İşler <input type="checkbox"/> İnsan Kaynakları <input type="checkbox"/> AR-GE <input type="checkbox"/> Diğer__			
<b>2.11. Yandaki seçenekleri kadın personel alımındaki önemlilik durumuna göre cevaplayınız.</b>		<b>Önemli</b>	<b>Önemsiz</b>
	<b>2.10.1. Bilgisayar bilgisi</b>		
	<b>2.10.2. Yabancı dil bilgisi</b>		
	<b>2.10.3. Sahip olduğu mesleki sertifikalar</b>		
	<b>2.10.4. Deneyim sahibi olması</b>		
	<b>2.10.5. Medeni durumu</b>		
	<b>2.10.6. Çocuk sahibi olma durumu</b>		
	<b>2.20.7. Seyahat edebilme durumu</b>		
	<b>2.10.8. Diğer_____</b>		

### 3. Kadın personel çalıştırmayan işletmelere yönelik sorular:

<b>3.1. Aşağıdaki seçeneklerden hangisi işletmenizde kadın personel çalıştırmama nedeninizdir?</b> <input type="checkbox"/> Nedeni yok <input type="checkbox"/> Kadın personelle çalışmak istemediğim için <input type="checkbox"/> İş koşulları kadın personele uygun olmadığı için <input type="checkbox"/> Kadın personel başvuruda bulunmadığı için <input type="checkbox"/> Kadınlara eğitim seviyesi/tecrübesi yeterli olmadığı için <input type="checkbox"/> İş çevresi kadın personel çalıştırılmasına olumsuz baktığı için <input type="checkbox"/> Diğer_____
<b>3.2. Kadın personel arıyor musunuz? Arıyorsanız kaç kişi ve ne kadar süredir?</b>

<input type="checkbox"/> Hayır <input type="checkbox"/> Evet _____ kişi _____ Ay			
<b>3.3. Hangi pozisyonda istihdam etmek üzere kadın personel arıyorsunuz?</b>			
<b>3.4. Kadın personeli ne şekilde istihdam etmeyi planlıyorsunuz?</b> <input type="checkbox"/> Yarı zamanlı <input type="checkbox"/> Mevsimlik <input type="checkbox"/> Tam zamanlı			
<b>3.5. Kadın personel bulmakta sıkıntı yaşıyor musunuz?</b> <input type="checkbox"/> Evet <input type="checkbox"/> Hayır			
<b>3.6. Kadın personel istihdam etmek istediğiniz bölümler aşağıdakilerden hangisidir?</b> <input type="checkbox"/> Üretim <input type="checkbox"/> Satış <input type="checkbox"/> Pazarlama <input type="checkbox"/> Satın Alma <input type="checkbox"/> Kalite Kontrol <input type="checkbox"/> Muhasebe-Finans <input type="checkbox"/> İdari İşler <input type="checkbox"/> İnsan Kaynakları <input type="checkbox"/> AR-GE <input type="checkbox"/> Diğer _____			
<b>3.7. Yandaki seçenekleri kadın personel alımındaki önemlilik durumuna göre cevaplayınız.</b>		<b>Önemli</b>	<b>Önemsiz</b>
	<b>3.6.1. Bilgisayar bilgisi</b>		
	<b>3.6.2. Yabancı dil bilgisi</b>		
	<b>3.6.3. Sahip olduğu mesleki sertifikalar</b>		
	<b>3.6.4. Deneyim sahibi olması</b>		
	<b>3.6.5. Medeni durumu</b>		
	<b>3.6.6. Çocuk sahibi olma durumu</b>		
	<b>3.6.7. Seyahat edebilme durumu</b>		
	<b>3.6.8. Diğer _____</b>		

“Bu anket formu 2014 Yılı Doğrudan Faaliyet Mali Destek Programı kapsamında, Batı Karadeniz Kalkınma Ajansı tarafından finanse edilmiş olan “Kadın İş Gücü Sorunlar ve Çözümler Araştırması Projesi” kapsamında hazırlanmıştır.

## KAYNAKÇA

- Arca, D.(2010). Tarihi Yapıların Kayıt Altına Alınması ve Korunmasına Yönelik Tarihi Kent Bilgi Sistemi Oluşturulması: SAFRANBOLU Örneği.
- Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü. (2008). Kadın ve Ekonomi
- Berber Ağtaş, Ö. Türkiye’de Kadınlar İçin İnsana Yakışır İş İmkânları Sağlanması Yoluyla Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Gerçekleştirilmesine Yönelik Aktif İşgücü Piyasası Politikaları Pilot Projesi Final Raporu
- BM. (2009). Dünya Ölçeğinde Toplumsal Cinsiyete Dayalı İş Verileri
- Devlet Planlama Teşkilatı İlçelerin Sosyo- Ekonomik Gelişmişlik Sıralaması (2004).
- Dünya Bankası. (2010). Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılımı İle İlgili Eğilimler, Belirleyici Faktörler.
- Dünya Bankası. (2010).Türkiye Ülke Ekonomik Raporu.
- Gelir İdaresi Başkanlığı, 2009.
- Göçmener, S. Avrupa Birliği’ne Uyum Sürecinde Türkiye’de Kadın Erkek Eşitliği-
- Gümüšoğlu, M. Z.(2006). Safranbolu Kazasının Sosyo-Ekonomik Yapısı.
- Hacısalıhoğlu, İ. Y. (1995). Geleneksel Türk Şehri: Safranbolu.
- ILO. (2007).
- ILO.(2009). Eğilimler ve Ekonometrik Modeller.
- İlkkaracan, P. (1998). Doğu Anadolu’da Kadın ve Aile
- İnciroğlu , L. Kadınların İstihdama Katılımı ve Yaşanan Sorunlar
- Kalkınma Bakanlığı. (2009). Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılımı
- Kalkınma Bakanlığı. (Kasım 2009).
- Kültür ve Turizm Bakanlığı.(2014). Safranbolu Turizm Danışma Bürosu.
- Maliye Bakanlığı.(2013). Yıllık Ekonomik Rapor.
- Metin, Ş. (2011). Kayıt Dışı İstihdam ve Esnek Üretim Sürecinde Kadın Emeğinin Durumu: Türkiye’de Ev-Eksenli Çalışma, T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü
- Niğde Üniversitesi İİBF Dergisi. (2009). Cilt:2, Sayı: 2, s.116-131
- OECD. (2001).s. 39
- OECD. (2010). Aile Veri Tabanı Verileri
- Özer, M. ve Biçerli, K. (2003). Anadolu Üniversitesi, İİBF Sosyal Bilimler Dergisi
- Prof. Dr. Toksöz, G. Antalya İli İşgücü Piyasası Analizi
- Prof. Dr. Toksöz, G. Türkiye’de Kadın İstihdamının Durumu.

Safranbolu Belediyesi.(2014)

Şenel, Ü. TEPAV. Kadın Çalışmalarında Sosyal Etki Analizi Amasya'da Kadın İstihdamının Artırılmasına Destek Projesi

The Economics of Work and Family. (1994). s. 25

Tilly ve Scott, 1978, s.64,68-69

Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Eylem Planı. ( 2008 – 2013)

TÜİK. (2013). Uluslararası Seçilmiş Göstergeler.

TÜİK. (2012). Uluslararası Seçilmiş Göstergeler.

TÜİK.(2013). Hanehalkı İşgücü Anket Sonuçları.

TÜİK. (2013). Evlenme İstatistikleri

TÜİK. (2012). Hanehalkı İşgücü İstatistikleri

TÜİK. (2013). Hanehalkı İşgücü İstatistikleri

TÜİK.(2006-20013). Gelir ve Yaşam Koşulları Araştırması.

Türkiye Nüfus ve Sağlık Araştırması. (2013). Hacettepe Üniversitesi Nüfus Etütleri Enstitüsü

Türkiye'de Kadın İstihdamı: Ülke ve Bölge Düzeyinde Sektörel Analiz. (2008).

Türkiye'de Kadınlar İçin İnsana Yakışır İş İmkânları Sağlanması Yoluyla Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Gerçekleştirilmesine Yönelik Aktif İşgücü Piyasası Politikaları Pilot Projesi

Türkiye'de Kadınların İşgücüne Katılımı: Eğilimler, Belirleyici Faktörler ve Politika Çerçevesi

Yarıkkaya, P. A. (2010). Türkiye'de Kadınların Çalışma Hayatındaki Yeri, Tek Gıda-İş Sendikası.

Yılmaz, G. (2006). "Küreselleşme ve Küreselleşmenin Kadınların Çalışma Yaşamına Etkisi". T.C. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

URL-1 <http://www.turkcebilgi.com/safranbolu/ansiklopedi> (26.11.2014).

URL-2 <http://www.karabukkulturturizm.gov.tr/TR,63695/safranbolu.html> (26.11.2014).

URL-3 <http://tr.wikipedia.org/wiki/Safranbolu>(26.11.2014).