TR81 Bölgesindeki KADINLARIN İstihdamdaki Durumu



BAKKA
BATI KARADENİZ KALKINMA AJANSI
WESTERN BLACK SEA DEVELOPMENT AGENCY

1. Kadın İşgücünün Ekonomideki Yeri

Dünya nüfusunun yaklaşık yarısını oluşturan kadınlar işgücü anlamında önemli bir potansiyel haline gelmiştir. Kadın işgücü geçmişten günümüze ekonomide hep var olmuştur. Kadınların işgücüne katılımı sürdürülebilir kalkınmanın önemli bir unsuru olarak kabul edilmekle birlikte, özellikle gelişmekte olan ülkelerde bunun düşük olduğu görülmektedir. Kadın istihdamındaki artış bir ülkenin sektörel bazda katma değerlerine de katkı sağlayacağından, ekonomik kalkınma sürecine olumlu yönde etki edecektir.. Kadınlara eğitim vb. yollarla beceri kazandırılması, emeklerini kullanarak gelir elde etmelerini ve ekonomiye daha fazla katkı yapmalarını sağlamaktadır.

2. Kadınların İşgücüne Katılım ve İşsizlik Oranları

Türkiye'de kadınların işgücüne katılım oranı ve istihdamı son 10 yılda hızla artış göstermiştir. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün ülkelerin yaptıkları hane halkı işgücü anketlerinin derlendiği istatistik veri tabanı ILOSTAT' tan elde edilen verilere göre 79 ülke içinde Türkiye 2007-2015 yılları arasında kadınların işgücüne katılım oranının yüzde 31,4'e yükselmesiyle en fazla arttığı yedinci ülke olmuştur. Ancak ne yazık ki Türkiye %57,6 olan Avrupa Birliği ortalamasının çok altında yer almaktadır.

Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) resmi internet sitesinden alınan verilere göre yaklaşık bir milyon nüfusa sahip TR81 Bölgesinde (Zonguldak, Karabük ve Bartın) 15 yaş ve üzeri kadınlar için aşağıdaki sonuçlar elde edilmiştir.

	TR81 Batı Karadeniz Bölgesi	Türkiye
Kadın Nüfus Sayısı	519.990	40.275.390
Kadın İşgücü Sayısı	140.990	9.637.000
Kadın İşgücüne Katılım Oranı	%35,1	%32,5
Kadın İşsiz Sayısı	16.990	1.324.000
Kadın İşsizlik Oranı	%11,1	%13,7
Kadın İstihdamı	124.000	8.312.000
Kadın İstihdam Oranı	%31,2	%28
İşgücüne Dahil Olmayan Kadınlar	379.000	20.052.000

Kaynak: TÜİK



Zonguldak, Karabük ve Bartın Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüklerine kayıtlı kadın işsiz sayısı aşağıda gösterilmektedir.

Kayıtlı Kadın İşsiz Sayısı		
Zonguldak	Karabük	Bartın
12.543	5.442	3.911

Kaynak: İŞKUR



BAKKA
BATI KARADENİZ KALKINMA AJANSI
WESTERN BLACK SEA DEVELOPMENT AGENCY

Zonguldak Karabük Bartın

2.1. Kadın işgücünün yoğun olduğu sektörler

Türkiye'de istihdam edilen kadınların yüzde 39,2'si tarımda, yüzde 45'i hizmetler sektöründe, yüzde 14,8'i de sanayi sektöründe çalışmaktadır. İmalat sanayinin bazı sektörlerinde kadınlar daha fazla çalışırken, bazı sektörlerde ise neredeyse hiç yoklar.

Giyim ve tekstil sektörlerinde çalışan her iki kişiden neredeyse biri kadınken, sermaye yoğun ilaç, kimya, elektronik, beyaz eşya ve otomotiv gibi sektörlerde kadınların varlığı oldukça azdır.

TR81 Batı Karadeniz Bölgesinde kadınların en çok istihdam edildiği sektörler genel Türkiye geneli uyumluluk göstermektedir.

Sektörler	TR81 Batı Karadeniz Bölgesi				Türkiye			
	Kadın	(%)	Erkek	(%)	Kadın	(%)	Erkek	(%)
Tarım	65.000	52	53.000	22	2.384.000	28,7	2.920.000	15,5
Sanayi	11.000	9,3	76.000	31,3	1.322.000	15,9	5.961.000	31,6
Hizmet	48.000	38,7	113.000	46,7	4.606.000	55,4	10.011.000	53

Kaynak: TÜİK



Zonguldak, Karabük ve Bartın Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlükleri tarafından hazırlanan İşgücü Piyasası Araştırması sonuçlarına göre Zonguldak'ta toplam çalışanların %21'i, Karabük'te toplam çalışanların %21'i ve Bartın'da toplam çalışanların %27'si kadındır. Zonguldak'ta istihdam edilen kadınların %47,9'u, Karabük'te kadınların %54'ü ve Bartın'da kadınların %43,6'sı imalat sektöründe çalışmaktadır.

İş arayanların kadınların, internet üzerinden ya da Kurum İl Müdürlüklerine doğrudan yaptıkları başvurular aşağıdaki tabloda gösterilmektedir.

Mesleklere Göre Kadın Başvuru Sayısı (2016)

Meslekler	Zonguldak	Karabük	Bartın
Beden İşçisi (Genel)	1.072	318	363
Beden İşçisi (Temizlik)	423	742	661
Satış Danışmanı	631	223	201
Makineci (Dikiş)	-	-	222
Büro Memuru (Genel)	628	359	162
Temizlik Görevlisi	1.711	1.161	212
Garson (Servis Elemanı)	165	87	71
Aşçı Yardımcısı	-	359	139
Sekreter	510	274	-
Ön Muhasebeci	322	167	98
Toplam	5.462	3.690	2.129

Kaynak: İŞKUR



Aşağıdaki tabloda ise Zonguldak, Karabük ve Bartın'da bulunan kayıtlı kadın işsizlerin mesleklere göre dağılımı gösterilmektedir. Kayıtlı İşsizler, işsiz olup İŞKUR'a iş aramak için başvuruda bulunan kişileri kapsamaktadır.

Mesleklere Göre Kayıtlı Kadın İşsiz Sayısı (2016)

Meslekler	Zonguldak	Karabük	Bartın
Beden İşçisi (Genel)	1.083	260	371
Beden İşçisi (Temizlik)	429	645	831
Satış Danışmanı	607	211	182
Makineci (Dikiş)	-	-	100
Büro Memuru (Genel)	688	329	137
Temizlik Görevlisi	1.851	1.008	262
Garson (Servis Elemanı)	173	54	65
Aşçı Yardımcısı	-	315	181
Sekreter	570	279	-
Ön Muhasebeci	376	155	-
Bulaşıkçı	-	-	124
Toplam	5.777	3.256	2.253

Kaynak: İŞKUR

Aşağıdaki tabloda ise Zonguldak, Karabük ve Bartın'da mesleklere göre açık iş sayıları gösterilmektedir. Açık iş, en basit tanımlama ile İŞKUR'a işverenler tarafından verilen işgücü talebidir.

Mesleklere Göre Açık İş Sayıları (2016)

Zonguldak	Karabük	Bartın
708	2.027	636
-	580	491
292	247	136
283	317	310
664	698	141
310	453	299
-	289	-
214	-	-
-	-	158
-	283	-
-	230	-
2.471	5.124	2.171



3. Kadınların İşgücüne Katılımını Etkileyen Faktörler

Geleneksel aile yapısı, toplumsal değer yargıları, cinsiyet temelli işbölümü, kırsal kesimden kente yönelen göç hareketi, tarımsal üretim yapısındaki çözülme, genel ve özellikle mesleki alanda kadın eğitim düzeyinin düşüklüğü, kadının doğurganlığı, ev işleri ve çocuk bakımının kurumsallaşamamış olması kadınların işgücüne katılımını engelleyen unsurlar arasında yer almaktadır.

TR81 Batı Karadeniz Bölgesi (Zonguldak, Karabük, Bartın) dâhilinde kadınların işgücüne katılımını etkileyen önemli faktörler aşağıda sıralanmıştır:

Eğitim Durumu; *Türkiye'de kadının işgücüne katılımının düşük seviyede olmasının başlıca nedenlerinden birisi, kadının yeteri düzeyde eğitime ulaşamamasıdır. Kadınların eğitim imkânlarından yeterince yararlanamamaları sonucu eğitim düzeylerinin düşük olması, bir işte çalışmaları durumunda elde edebilecekleri ücretin düşük ve çalışmanın fırsat maliyetinin yüksek olmasına yol açmaktadır. Çocuk bakımı, yaşlı bakımı gibi konularda kamusal destek ve hizmetlerin azlığı ve bunların kadının bireysel düzeyde çözmesi gereken problemler olarak görülmesi, bu hizmetlerin piyasadan temin edilmesi ölçüsünde çalışmanın fırsat maliyetlerini yükseltmektedir.*

Gelir Durumu; *kadının çalışması ile elde edeceği ücret ev işleri, çocuk, yaşlı bakımında çalışacak kişilerin ücretini veya kreş masraflarını karşılamayacak durumda olduğunda kadınlar işgücüne katılmaktan vazgeçmektedirler. Kadının işgücüne katılabilmesi için elde edeceği ücret düzeyinin, geleneksel aile sistemi içerisinde kadına yüklenen çocuk, yaşlı bakımı, ev işlerinde kadının yerine çalışacak kişiyi ya da kreş masraflarını karşılaması gerekmektedir.*

Kayıt Dışı İstihdam Faktörü; *çalışma hayatında kadınlar erkeklere göre daha fazla kayıt dışı çalışmaktadırlar. Bu durum, kadınların geleceğe yönelik beklentilerini azaltarak işgücüne katılımı azaltan önemli bir nedendir.*

Göç Faktörü; *kadınların işgücüne katılım oranının düşmesinin en önemli nedenlerinden biri son yıllarda artan kırsal bölgelerden kentlere yaşanan göçtür. Kırdan kente yaşanan göçle birlikte önceleri ücretsiz aile işçisi olarak çalışan kadınlar, kentlerde işgücü piyasasında yer edinememişler ve bu durum genel olarak kadınların işgücüne katılım oranının düşmesine neden olmuştur. Bu durum ise yaşanan göçlerin kadın emeği üzerindeki etkisini açıkça göstermektedir.*

Medeni Durum; *istihdama katılma oranlarını etkileyen önemli faktörlerden biri nüfusun medeni durum yapısıdır. Türkiye'de medeni durum yapısındaki değişiklikler özellikle kadınların istihdama katılımını daha fazla etkilemektedir. Kadınların istihdama katılma oranları medeni durum itibariyle ele alınıp incelendiğinde genel olarak artış eğilimindedir. Özellikle bekâr olan ve boşanmış kadınların istihdama katılım oranlarında belirgin artışların olmasına rağmen, evli kadınlarda genel olarak düşük oranlarda da olsa artış trendi izlenmektedir.*

4. Kadın İşgücünün Problemleri

Bu problemler kimi zaman cinsiyetin getirdiği dezavantajın yansıması kimi zaman da çalışma şartlarına uyum sağlamda kendini göstermektedir.

Zaman Sıkıntısı; çalışan kadınlar için en büyük problem zaman sıkıntısıdır. Bunun sebebi de kadın için farklı zamanlarda farklı mesai olarak adlandırılabilecek süreçlerdir. Esnek çalışma saatlerinin ve kreşlerin yaygın olmaması kadınlar üzerinde baskı oluşturmaktadır. Ev işleri, evde varsa yaşlı ve hasta bakımı ve çocukların bakımının sorumluluğu genellikle kadına yüklenmektedir.

Ücretlendirmede Eşitsizlik; sektöre, işteki statüye, eğitim durumuna göre kadın ve erkek ücretleri arasında fark bulunmaktadır. İş yerlerinde kadınlarla erkekler arasında ücret eşitliğinin olmaması, çocuğu olan kadın çalışanlar için ilave desteklerin olmaması kadınların işgücüne katılımını olumsuz etkilemektedir.

İkinci Planda Kalma; kadın yöneticilerinin sayısının az olması, büyük ölçüde geleneksel cinsiyet ayrımcılığına dayalı tutumlarının eğitim alanına da yansıması sonucu, eğitimde fırsat eşitliğinin tam anlamıyla gerçekleştirilememesi ile bunun doğal sonucu olarak kadınların, yöneticilik anlamında ikinci planda kalmalarına sebep olmaktadır.

Cinsel ve Duygusal Taciz; işyerinde cinsel tacize maruz kalan kadın çalışanları, genellikle, genç, evli olmayan, örgüt içerisinde alt kademelerde yer alan ya da geçici bir süreyle işe alınan kadınlar oluşturmaktadır. Meslek grupları açısından bakıldığında da polislerin, otobüs-taksi şoförlerinin, garsonların, hemşirelerin ve tezgâhtarların en yoğun olarak cinsel tacize maruz kalan grupları oluşturdukları belirlenmiştir.

İşyerinde cinsel tacizin yanı sıra duygusal tacize de rastlanılmaktadır. Modern iş yaşamında mobbing diye adlandırılan duygusal taciz çalışma yaşamının çok önemli sorunlarından biridir. Duygusal tacize en çok maruz kalan kesimi kadın çalışanlar oluşturmaktadır. Kadınların erkeklere oranla daha duygusal olmaları, onların bu tarz davranışlardan daha fazla etkilenmelerine sebep olmaktadır. Çalışanı yeterince çaba göstermediği için suçlamak, işlerin gerçekleştirilmesi mümkün olmayan tarihlerde bitirilmesini istemek, çalışanlara sürekli olarak yaptığı hataları hatırlatmak, çalışma arkadaşlarının önünde küçük düşürmek, işten atmakla tehdit etmek, aşırı iş yükü vermek, deneyimsiz olduğu gerekçesiyle aşağılamak gibi davranışlar işyerinde duygusal tacize örnek teşkil etmektedir

Yönetimde Yükselme; *kadınların eğitim alanında da erkekler ile eşit bir şansa ve/veya fırsata sahip olmaması sonucu ortaya çıkan eğitim eksikliği kadınlarla erkekler arasında üst yönetim kadrolarında da eşitsizliğe neden olmaktadır. Son yıllarda kız çocukların okula gitmeleri ve iyi bir eğitim görmeleri yönünde önemli çalışmalar gerçekleştirilmiş olmasına rağmen, kadın iyi eğitim geçmişine ve iş tecrübesine sahip olmasına rağmen üst yönetim kadrolarına erişimlerinde engeller bulunmaktadır. Toplumda kadına karşı var olan önyargılar, işe alınmada ve yükselmede kadınların karşısına çıkmaktadır. Kadınların toplumsal statülerinden hareket edilerek, ev ve çocuk sorumluluğunun kadınların görevleri arasında sayılması, aynı eğitim ve yetenek düzeyinde olunsa da, kadınların erkeklere göre işe kabul edilmede ve yükselmede geri planda kalmasına sebep olmaktadır.*

Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) resmi internet sitesinden alınan en güncel verilere göre 2014 yılında yerel yönetimler görev alan kadın yöneticilerin sayısı aşağıdaki tabloda görülmektedir.

	Yerel Yönetimlerde Kadın Sayısı			
	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın Oranı
Belediye Başkanı	40	1.356	1.396	2,87
Belediye Meclis Üyesi	2.198	18.300	20.498	10,72
İl Genel Meclis Üyesi	60	1.191	1.251	4,80
Köy Muhtarı	58	18.085	18.143	0,32
Köy İhtiyar Heyeti	1.007	79.689	80.696	1,25
Mahalle Muhtarı	622	31.013	31.635	1,97
Mahalle İhtiyar Heyeti	3.419	134.362	137.781	2,48

Kaynak : TÜİK



Batı Karadeniz Kalkınma Ajansının Kadın İstihdamına Yönelik Çalışmaları

Batı Karadeniz Kalkınma Ajansının 2017 yılında gerçekleştirdiği Sosyal Etki Değerlendirme Raporu kapsamında Ajans destek mekanizmalarının sosyal etkileri incelenmiştir.

'Genç işsizler, engelli ve kadınlar başta olmak üzere insan kaynaklarının eğitim yoluyla hizmet ve turizm sektörü alanlarında işgücü piyasasına kazandırılması' önceliği ile 2011 yılı Sosyal Kalkınma Mali Destek Programından etkilenen kadınların oranı %28 olmuştur ve program kapsamında 77 kadının istihdam edilmesine destek verilmiştir.

2013 yılı Küçük Ölçekli Altyapı Mali Destek Programının temel önceliği altyapı projeleri olmasına rağmen programdan etkilenenler arasında kadın, çocuk, yaşlı ve engelliler gibi dezavantajlı kesim yer alırken kadınların oranı %15,4 olmuştur.

2014 yılı Sosyal Kalkınma Mali Destek Programından etkilenen kadınların oranı ise %29 olmuştur. Rapor sonuçlarına göre program kapsamında proje sunanlara yönelik olarak gerçekleştirilen anket çalışmasında programın dezavantajlı kesimin istihdam edilmesine katkı sağladığını söyleyenlerin oranı ise %25 olmuştur.

Girişimcilik Eğitimleri; *kadın girişimciliğinde kadınların işveren olması önem arz etmektedir.*

Batı Karadeniz Kalkınma Ajansı tarafından Zonguldak, Karabük ve Bartın'da girişimcilik kültürünün gelişmesi, ildeki girişimci kadın sayısının artması, dezavantajlı kesimin iş hayatına yönelmesi amacıyla KOSGEB ile işbirliği halinde Uygulamalı Girişimcilik Eğitimleri düzenlenmektedir. 2012 yılından itibaren işbirliği kapsamında girişimci adaylara Uygulamalı Girişimcilik Programları eğitimleri verilmektedir. Bu kapsamda Zonguldak, Karabük ve Bartın'da 2012 yılından bu yana 436 kadın girişimci adayına girişimcilik eğitimleri verilerek KOSGEB UGE Sertifikası alınması sağlanmıştır.

BAKKA
BATI KARADENİZ KALKINMA AJANSI
WESTERN BLACK SEA DEVELOPMENT AGENCY

Güney Mah. Zonguldak Yolu Cad.
No:36 67600 Kozlu/ZONGULDAK

0(372) 257 74 70
0(372) 257 74 72

bilgi@bakka.gov.tr
www.bakka.gov.tr