

“İnsan topluluğu kadın ve erkek denilen iki cinsten oluşur. Kabil midir bu kütlenin bir parçasını ilerletelim, ötekini ihmal edelim de kütlenin bütünü ilerleyebilsin? Mümkün müdür ki bir cismin yarısı toprağa bağlı kaldıkça, öteki yarısı göklere yükselebilsin?”

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 1. Ülkelere Göre Kadın İş Gücü Dağılımı	23
---	----

TABLolar DİZİNİ

Tablo 1. İstihdamın Dünyada Ve Bölgeler Bazında Dağılımı, Kadın (%)	24
Tablo 2. Ülkeler Bazında Kadın İşgücü Katılım Oranları (15-64 Yaş), %	26
Tablo 3. 2011 Sektörel İstihdam Gelişmeleri	29
Tablo 4. Eğitim Durumuna ve İşgücü Durumuna Göre Kurumsal Olmayan Kadın Nüfus (Bin)	33
Tablo 5. Kayıt Dışı İstihdam	35
Tablo 6. Türkiye’de Kadının Çalışmamasının Altında Yatan Faktörler	38
Tablo 7. Bölgelere Göre Kadının Çalışmama Nedenleri	38
Tablo 8. Bölgesel İstihdam Oranları % (Eğitim Düzeyi Açısından)	40
Tablo 9. Şanlıurfa Nüfus Bilgileri	43
Tablo 10. Şanlıurfa İli Yaş Grupları	44
Tablo 11. Şanlıurfa İli Doğurganlık Hızı	45
Tablo 12. Şanlıurfa İli Bitirilen Eğitim Düzeyi, Cinsiyet ve Yaş Gruplarına Göre İl/İlçe Merkezleri Nüfusu 2010	47
Tablo 13. Eğitim Kurumlarına Göre Kurum, Kursiyer ve Derslik Sayısı	48
Tablo 14. 2011 Yılı Şanlıurfa İlinin Aldığı ve Verdiği Göç	51
Tablo 15. Şanlıurfa İlinin Yerleşim Yerlerine Göre Aldığı Göç, 2000	51
Tablo 16. Şanlıurfa İlinin Yerleşim Yerlerine Göre Verdiği Göç, 2000	52
Tablo 17. Şanlıurfa İline Ait Genel ve Alt Düzey Rekabetçilik Sıralaması	54
Tablo 18. Genel Endeks’e Ait Sıralamalarda Yıllar İtibarıyla Sırası Devamlı Yükselen İller	54
Tablo 19. TRC 2 Bölgesi Faaliyet Kollarına Göre Kadın ve Erkek İşgücü Dağılımı	55
Tablo 20. Çalışanların Sektörlere Göre Dağılımı	57
Tablo 21. Türkiye, Bölge ve Şanlıurfa İlinde Kişi Başına Düşen GSYİH (Cari, \$)	60
Tablo 22. Gelire Dayalı Görelî Yoksulluk Sınırlarına Göre Bölgesel Yoksul Sayıları ve Yoksulluk Oranı	61
Tablo 23. Bölgelere Göre Eşiyile Tanışma Biçimi (%) -2006	62
Tablo 24. İlk Evlenme Yaşı	62
Tablo 25. Bölgelere Göre Başlık Parası Uygulaması Oranı (%)	62

Tablo 26. Bölgelere Göre Türkiye'nin AB Üyelikinin Aile Yapısını Ne Yönde Etkileyeceği İle İlgili Görüşler (%)	63
Tablo 27. Kadınların Eğitim Durumu	65
Tablo 28. Kadınların Medeni Durumu	65
Tablo 29. Kadınların Hane Bilgileri	66
Tablo 30. Kadınların Meslek Grupları	67
Tablo 31. Kadınların Mesleki ve Kişisel Bilgileri	68
Tablo 32. Kadınların İş Aradığı Pozisyonlar	68
Tablo 33. Kadınların İş Arama Yöntemleri	72
Tablo 34. Kadınların Daha Önceki Çalışma Durumları	73
Tablo 35. Daha Önce Bir İşte Çalışan Kadınların Aldıkları Maaşlar	75
Tablo 36. Daha Önce Bir İşte Çalışan Kadınların Ücret Düzeyleri	75
Tablo 37. Daha Önce Bir İşte Çalışan Kadınların İşten Ayrılma Nedenleri	76
Tablo 38. Kadınların Sosyal Güvence Durumu	76
Tablo 39. Kadınların Emeklilik Durumları	77
Tablo 40. Kadının İş Hayatındaki Yeri	77
Tablo 41. Kadınların İş Hayatında Yerinin Olmasını Gerektiren Nedenler	79
Tablo 42. Kadınların Hayatlarında Yapmak İstedikleri Şeyler	80
Tablo 43. Kadın Çalışan Sayısının Erkek Çalışan Sayısına Göre Az Olmasının Nedenleri	81
Tablo 44. İşletmelerin Kuruluş Yılları	84
Tablo 45. İşletmelerin Faaliyet Gösterdikleri Sektörler	84
Tablo 46. İşletmelerin Personel Sayıları	86
Tablo 47. İşletmelerin Personel Arama Yöntemleri	87
Tablo 48. Kadınların İşgücüne Katılımı	89
Tablo 49. Kadın Personelin Mesleki Bilgileri	89
Tablo 50. Kadın Personellerin Çalıştıkları Departmanlar	90
Tablo 51. Kadın Personel İstihdam Bilgileri	90
Tablo 52. Kadın Personel İstihdam Etmek İstenilen Departmanlar	91
Tablo 53. Kadın Personel İstihdam Etmeme Nedenleri	93

GRAFİKLER DİZİNİ

Grafik 1. Şanlıurfa İli Sektörel Faaliyet Dağılımı	52
Grafik 2. Kadınların Yaş Grupları	64
Grafik 3. Kadınların Doğum Yeri	64
Grafik 4. Kadınların Medeni Durumları ile Yaşlarının Karşılaştırması	66
Grafik 5. Kadınların Yaş Grupları ile Çocuk Sayılarının Karşılaştırması	67
Grafik 6. İş Arayan Kadınlar ile Mesleklerinin Karşılaştırması	69
Grafik 7. İş Arayan Kadınlar ile Eğitim Durumlarının Karşılaştırması	69
Grafik 8. İş Arayan Kadınlar ile Medeni Durumlarının Karşılaştırması	70
Grafik 9. İş Arayan Kadınlar ile Çocuk Sayılarının Karşılaştırması	70
Grafik 10. İş Arayan Kadınlar ile Bilgisayar Becerilerinin Karşılaştırması	71

Grafik 11. İş Arayan Kadınlar ile Sahip Oldukları Sertifikaların Karşılaştırması	71
Grafik 12. Kadınların Çalışmak İstedikleri Sektör Türleri	72
Grafik 13. Kadınların Çalışmak İstedikleri Çalışma Şekilleri	72
Grafik 14. Kadınların İş Bulamama Nedenleri	73
Grafik 15. Daha Önce Bir İşte Çalışan Kadınların Çalışma Süreleri	74
Grafik 16. Daha Önce Bir İşte Çalışan Kadınların Çalıştıkları Sektörler	74
Grafik 17. Daha Önce Bir İşte Çalışan Kadınların İş Arama Durumları	75
Grafik 18. Daha Önce Bir İşte Çalışan Kadınların Ücretleri ile Çalışma Süreleri	76
Grafik 19. Kadının İş Hayatında Yerinin Olmadığını Düşünen Bireylerin Eğitim Durumları	78
Grafik 20. Kadının İş Hayatında Yerinin Olmadığını Düşünen Bireylerin Yaş Grupları	78
Grafik 21. Daha Önce Bir İşte Çalışmamış Kadınların Kadının İş Hayatındaki Yeri Hakkındaki Görüşleri	79
Grafik 22. Daha Önce Bir İşte Çalışmış Kadınların Kadının İş Hayatındaki Yeri Hakkındaki Görüşleri	79
Grafik 23. Çalışan Kadının Toplumdaki Konumu	80
Grafik 24. Kadınların Eğitim Seviyeleri ile Hayatlarında Yapmak İstedikleri Şeyler	81
Grafik 25. İş Arayan Kadınlar ile Kadın Çalışan Sayısının Az Olmasının Nedenleri	82
Grafik 26. Kadın Çalışan Sayısının Erkek Çalışan Sayısına Göre Az Olmasının Nedenleri ile Eğitim Durumu	82
Grafik 27. Kadın Çalışan Sayısının Erkek Çalışan Sayısına Göre Az Olmasının Nedenleri ile Yaş Grupları	83
Grafik 28. İşletmelerin Hukuki Yapıları	85
Grafik 29. İşletmelerin Faaliyet Gösterdikleri Yerler	85
Grafik 30. İşletmelerin Faaliyet Yerleri İle Erkek Ve Kadın Personel Sayıları	86
Grafik 31. İşletmelerin Personel Tercihleri	87
Grafik 32. İşletmelerin Personel Tercihleri ile Faaliyet Yerleri	87
Grafik 33. Kadının İş Hayatındaki Yeri	88
Grafik 34. İşletmelerin Kadının İş Hayatında Yeri Olmadığı Konusundaki Görüşleri	88
Grafik 35. İşletmelerin Kadının İş Hayatında Yeri Olması Konusundaki Görüşleri	89
Grafik 36. Kadın Personelin Çalışma Bilgileri	90
Grafik 37. Kadın Personel İstihdam Etmek İstenen Çalışma Şekli	91
Grafik 38. Kadın Personel İstihdamında Yaşanan Sıkıntı	92
Grafik 39. Kadın Personel İstihdam Edilmek İstenen Departmanlar	92
Grafik 40. Kadın Personel Alımında Dikkat Edilen Hususlar	92
Grafik 41. Kadın Personel İstihdamı	93
Grafik 42. Kadın Personel İstihdam Sorunları	94
Grafik 43. Kadın Personel İstihdamında Dikkat Edilen Unsurlar	94

EKİP ÖZGEÇMİŞLERİ

ADNAN HACİBEBEKOĞLU



1981 yılında Kahramanmaraş'ta doğan Adnan HACİBEBEKOĞLU, Erciyes Üniversitesi İşletme Bölümü mezunudur. 2000-2004 yılları arasında mobilya ve finans

sektörlerinde çeşitli görevlerde bulunmuştur.2004 yılından bu yana ise Türkiye’deki hibe programları, yerel kalkınma ve yatırım alanlarında danışmanlık yapmaktadır. Halen Türkiye’nin birçok bölgesinde yerel yönetimlere, oda ve borsalara, sivil toplum kuruluşlarına ve KOBİ’lere bu alanlarda eğitim ve danışmanlık hizmeti veren Progem Danışmanlık’ın Genel Müdürlüğü’nü yapmaktadır. Aynı zamanda birçok sivil toplum kuruluşuna üyeliği bulunan HACİBEBEKOĞLU, 2009 yılından bu yana Ekonomik ve Sosyal Gelişim Derneği’nin Yönetim Kurulu Başkanlığı görevini yürütmektedir. Yerel, ulusal ve uluslararası yayın organlarında çok sayıda makaleleri ve raporları yayınlanan HACİBEBEKOĞLU iyi derecede İngilizce bilmektedir.

MELİHA HACİBEBEKOĞLU



1981 yılında Kayseri’de doğmuştur. 2004 yılında Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü’nden mezun olmuştur. Üniversite yıllarından itibaren Avrupa Birliği hibe programları kapsamındaki projelerin yürütülmesinde koordinatör ve uzman gibi çeşitli pozisyonlarda görev almıştır. Özellikle bölgesel kalkınma konusunda saha araştırmaları ve çalışmaları yürütmüştür. Kadın Girişimciler ve Yöneticiler Derneği ile Ekonomik ve Sosyal Gelişim Derneği’nin kurucu üyeleri arasında yer almakta olup, halen Ekonomik ve Sosyal Gelişim Derneği’nin yönetim kurulunda saymanlık görevini yürütmektedir. 2007 yılından bu yana Progem Danışmanlık’ta proje uzmanı olarak görev yapmakta olup, Türkiye genelindeki birçok kurum, kuruluş ve firmaya hibe danışmanlığı hizmeti vermekte ve çeşitli araştırma çalışmalarında uzman olarak görev almaktadır. İyi derecede İngilizce ve temel düzeyde Almanca bilmektedir.

GÜLŞAH OĞUZ YİĞİTBAŞI



1981 yılında Konya’da doğmuştur. Lisans eğitimini 2003 yılında Orta Doğu Teknik Üniversitesi Sosyoloji Bölümü’nden mezun olarak tamamlamıştır.2003-2006 yılları arasında Hacettepe Üniversitesi Nüfus Etütleri Enstitüsü Ekonomik ve Sosyal Demografi Anabilim Dalında yüksek lisans eğitimi almıştır. Lisans ve yüksek lisans eğitimi sürecinde Türkiye genelinde yürütülen

çeşitli projelerde Anketör, Veri Giriş Sorumlusu, Veri Giriş Denetmeni, Proje Asistanı, Saha Ekibi Sorumlusu, Koordinatörlük, Raporlama Sorumlusu vb. görevlerde rol almıştır. 2006 yılından bu yana hibe danışmanlığı ve araştırma çalışmaları sektöründe görev yapmaktadır. 2008 yılından bu yana ise Progem Danışmanlık'ta Proje ve Araştırma Birimi Koordinatörü olarak çalışmaktadır. 2009 yılından kurulan Ekonomik ve Sosyal Gelişim Derneği'nin kurucu üyeleri arasında bulunmakta olup aynı zamanda dernek Genel Sekreterliği görevini yürütmektedir. İyi derecede İngilizce bilmektedir.



DUYGU BOZKIR

1988 yılında İstanbul'da doğan Duygu BOZKIR, 2006 yılında Ankara Gölbaşı Anadolu Lisesi'nden mezun olmuştur. Gazi Üniversitesi İstatistik bölümünü 2011 yılında tamamlamıştır. Eğitiminin bir yılına İspanya'nın Salamanca Üniversitesi'nde devam eden BOZKIR, yazılım ve sigortacılık alanlarında uzun dönemli stajlar yapmıştır. Duygu BOZKIR, 2011 yılından bu yana Progem Danışmanlık şirketinde Saha Araştırma Sorumlusu olarak görev yapmaktadır. İyi derecede İngilizce ve İspanyolca bilmektedir.

- **ÖNSÖZLER**



Derneğimizin, Karacadağ Kalkınma Ajansına sunduğu ve Doğrudan Faaliyet Mali Destek Programı kapsamında hibe almaya hak kazanmış olan ‘‘Şanlıurfa İş Hayatında Kadının Yeri, Sorunlar ve Çözüm Önerileri’’ projemizin kitapçığı vesilesi ile sizlere şahsım, derneğim ve takım arkadaşlarım adına seslenmenin mutluluğunu yaşıyorum.

Sosyologların özellikle son zamanlarda vurguladığı bir kavram var. Zamanın ruhunu okumak... Evet, bugün dünyanın en başarılı ülke, kurum ve kişilerine baktığımızda bu unsurların ortak noktasının zamanın ruhunu okumak olduğu görülecektir. Zaman değişken bir yapıdır. Ve her zaman farklı gerçekliklerle karşımıza çıkar. Ona hükmedebilmek, onu anlayabilmek başarılı olmayı doğurmaktadır. Diğer bir deyişle zamanın ruhunu okuyamamak başarısızlık demektir.

İçinde bulunduğumuz zaman diliminde, gerçekleşen teknolojik ve bilimsel devrim, insanlığın edinmiş olduğu binlerce yıllık birikim, bizim bazı tercihleri yapmamızı, geçmişte aldığımız bazı kararları gözden geçirmemizi salık vermektedir. Aksi takdirde başarılı olmak, zamana hükmetmek mümkün olmayacaktır.

İşte bizler de Şanlıurfa'da yaşayan ve bu coğrafyaya, bu coğrafyanın insanına inanan cesur yürek kadınlar olarak bir araya gelerek zamanın ruhunu okuma girişimde bulduk ve bu vesile ile 2007 yılında derneğimizi kurduk.

Yeryüzünde önemli, özel ve kadim şehirler vardır. Bu şehirler, geçmişten günümüze tarih, bilim, hukuk, inanç, kültür, sanat, edebiyat, medeniyet gibi insanlık kültürünün oluşumuna ve gelişimine mekân olmuş önemli merkezlerdir. Bu şehirler batıda Atina ve Roma; doğuda ise Mekke, Medine, Kudüs, İskenderiye ve Urfa'dır...

Dünyanın gözbebeği ve en eski kenti olan ilimizde girişimci kadın sayısını arttırmak, ülke ekonomisine katkıda bulunmak, kadınlarımıza istihdam alanları oluşturacak girişimlere destek olmak ve kadının sosyo-ekonomik statüsünü yükseltmek için takım arkadaşlarımızla birlikte bu yola çıktık. Derneğimizde iş fikri olan, iş kurmak isteyen veya mevcut işini geliştirmek isteyen kadınlarımıza eğitim ve danışmanlık faaliyetleri ile destek vererek kendi alanında model bir dernek olmasını amaçlıyoruz.

Takım arkadaşlarımızla birlikte 2007 yılından bu yana büyük emek ve özveri ile çalışmaktayız. Göstermiş oldukları özverili çalışmalarından dolayı bütün arkadaşlarıma bu vesile ile bir daha yürekten teşekkür ediyorum.

Bu vizyoner çalışmaların güzel halkalarından biri olarak biz Şanlıurfa Girişimci İş Kadınları Derneği, Karacadağ Kalkınma Ajansına "Şanlıurfa İş Hayatında Kadının Yeri, Sorunlar ve Çözüm Önerileri" adlı bir proje sunduk. Ve projemiz Doğrudan Faaliyet Mali Destek Programı kapsamında hibe almaya hak kazanmış oldu. Projemizin startını göğsümüzü kabartacak bir katılımı paydaşlarımız, üyelerimiz, resmi erkân ve gönüldeşlerimizle birlikte vermiştik.

Şimdi de kitapçığımızın vesilesi ile bir daha sizlerle karşılaşmanın mutluluğu içerisindeyiz.

Peki, bizler bu proje için neleri amaçlıyorduk? Proje sayesinde; Şanlıurfa'nın kadın işgücü piyasa analizi yapıldı. Şanlıurfa'da işletmelerin yanı sıra bölgede bulunan kayıtlı 2.606 ve kayıtsız tahmini 8.000 kadın işsizlerden örneklem alınarak 500 anket yapıldı. Bu anketlerin analizlerinin sonucunda, bölgedeki işletmelerin ihtiyaç duyduğu kadın çalışan profili ve işsiz kadın nüfusunun nitelik olarak

dağılımı çıkarıldı. Böylece bölgede açılacak eğitim programları için hem Şanlıurfa Girişimci İş Kadınları Derneği'ne hem de bu konuyla ilgili hizmet veren kamu kurum ve kuruluşlara sunulmak üzere nitelikli bir kaynak oluşturulmuş oldu. Bu sayede insan kaynaklarının bölge ihtiyaçlarına ve potansiyellerine göre gelişimi sağlanacaktır. Bu durumda orta vadede Şanlıurfa'nın kalkınma hızına da ivme kazandırılacaktır.

Öncelikli amacımızın ticari girişimden önce, bilinçlerde bir girişim ruhu oluşturabilmek olduğunu önemle vurgulamak istiyoruz. Bizce devrim önce niyetle başlar, kararda devam eder ve eylemde sona erer. İşte bizim bu kente kattığımız en önemli girdi; büyük ihtimalle kadınlarımızın kendilerine olan inançlarını artırmamız, onların içlerindeki güce onları inandırmamız ve onları cesaretlendirmemizdir. Girişimcilik dediğimiz şey de aslında bundan başka bir şey değildir.

Kadın işgücü analizinin yapılması sayesinde bölgedeki kadın işsizlerin etkin olarak istihdamının sağlanması bizim nihai amacımız olacaktır. Varlık nedenimiz olan girişimcilik ve istihdam da daha mutlu insanlar demek olacağından, şimdiden hep birlikte mutluluğun tadını çıkarabiliriz.

Bu kitapçık vesilesi ile her zaman yanımızda olan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanımız Sayın Faruk Çelik Bey'e, kıymetli milletvekillerimize, kısa sürede şehrimizin gönlünde taht kuran ve her zaman destekleri ile yanımızda olan saygıdeğer Valimiz Celalettin Güvenç'e, paydaş Karacadağ Kalkınma Ajansının yönetici ve personeline ve elbette ki gecesi ve gündüzleriyle yoğun emek ve alın teriyle her zaman yanımızda olan takım arkadaşlarımız ve üyelerimize sonsuz teşekkür ediyorum.

Cevahir

Asuman

YAZMACI

Şanlıurfa Girişimci İş Kadınları Derneği (ŞUGİŞKAD)

Yönetim Kurulu Başkanı

• YÖNETİCİ ÖZETİ

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

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

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

GAP Bölgesi içerisinde yer alan Şanlıurfa ilinde özellikle son yıllarda kadınların istihdamına yönelik çok sayıda mesleki eğitim ve girişimcilik projeleri uygulanmakta ve çeşitli bilinçlendirme kampanyaları yürütülmektedir. Bunun da etkisiyle ildeki kadın istihdam sayısı artış gösterse de, henüz istenilen seviyelere ulaşamamıştır. Bu nedenle toplumsal cinsiyet eşitliğine duyarlı projelerin geliştirilmesini sağlamak, ildeki işsiz kadınları aktif işgücü piyasası programlarına yönlendirerek istihdam edilebilirliklerini artırmaya yönelik çalışmalara hız kesilmeden devam edilmelidir.

Bu çalışma, değişen ekonomik ve sosyal yapı ile birlikte kadınların işgücü piyasasında daha fazla yer aldığı günümüzde, Şanlıurfa ilinde kadın istihdamının ne durumda olduğunu tespit etmeye yönelik istatistik çalışmalarını ve kadın istihdamının önündeki engellerin aşılması yönündeki çözüm önerilerini bölgesel düzeyde yapılan araştırmalarla sunmaktadır.

Şanlıurfa Girişimci İş Kadınları Derneği koordinasyonunda yürütülen “Şanlıurfa İş Hayatında Kadının Yeri, Sorunlar ve Çözüm Önerileri” çalışmasının bölge için bir örnek teşkil etmesini ve hayata geçirilecek önerilerle birlikte bölgesel kalkınmayı hızlandırıcı bir etki yaratmasını ümit ediyoruz.

Adnan HACİBEBEKOĞLU

Progem Eğitim Danışmanlık Ltd. Şti.

Genel Müdür

• **ARAŞTIRMANIN AMACI, KAPSAMI VE YÖNTEMİ**

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 %26 iken, erkeklerin işgücüne katılım oranı %70 civarındadır. 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 katetmesi gereken uzun bir yol bulunmaktadır. Şanlıurfa ili kendine has dinamikleri ve geleneksel yapısı ile bu yolda öncelikli olarak önem atfedilmesi ve çalışmalar yürütülmesi gereken illerimiz arasındadır.

Bu kanı doğrultusunda Şanlıurfa Girişimci İş Kadınları Derneği (ŞUGİŞKAD), Şanlıurfa ilinde kadın istihdamı konusunda bir çalışma yürütme kararı almış ve bu planını Karacadağ Kalkınma Ajansı'nın finansal desteği ile hayata geçirmiştir. Bu projenin önemi de Türkiye'nin kadın istihdamı probleminin çözümüne Şanlıurfa düzeyinde gerçekleştirilen araştırma çalışması ile bir katkı sağlanmış olmasından gelmektedir.

Ajans'ın 2011 Yılı Doğrudan Faaliyet Desteği Programı çerçevesinde finanse edilen ve projelendirilen bu çalışmanın temel amacı Şanlıurfa ilinde kadın istihdamının yaygınlaştırılması vasıtasıyla ilin sosyal

ve ekonomik kalkınmasına bölgesel ve ulusal planlar doğrultusunda katkı sağlamaktır. Proje kapsamında Şanlıurfa ilinde 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.

Araştırmanın Yöntemi

• **Veri Toplama Yöntemi**

Bu çalışma kapsamında başvuru veri toplama yöntemleri şu şekildedir:

- Literatür Araştırması: Dünyada, Türkiye’de ve Şanlıurfa ilinde kadın istihdamı 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: Şanlıurfa merkezde ikamet eden 509 adet işgücüne dahil olmayan kadın ve Şanlıurfa merkezde sanayi ve hizmet sektöründe faaliyet gösteren 68 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 düzeyini arttırmak için deneyimli anketörler ile çalışılmış, anketörlere 1 günlük anket formu uygulama eğitimi verilmiş ve gerçekleştirilen her anket formu kontrol süzgecinden geçirilmiştir.

- **Analiz Ölçeđi**

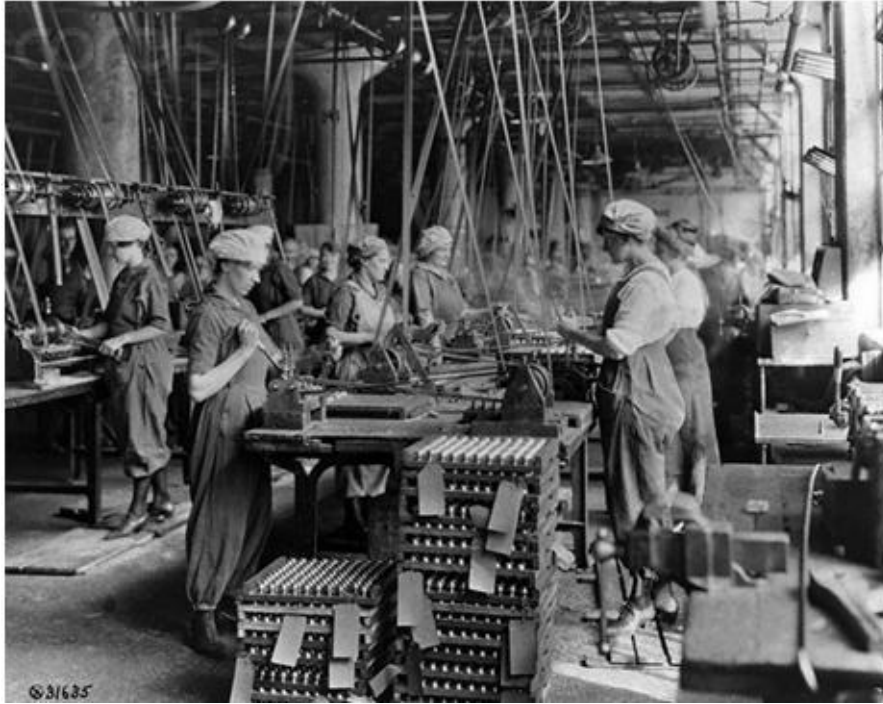
Şanlıurfa merkezde yaşıyan işgücü piyasası dışındaki tüm kadınlar ile sanayi ve hizmet sektörlerinde faaliyet gösteren tüm işletmeler anakütle olarak kabul edilmiştir. Uygun istatistiksel yöntemlerle, kadın anketleri için örnek çapı 500 ve işletmeler için örnek çapı 60 olarak tespit edilmiştir. Rastgele 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.

- **Verilerin Analiz Yöntemi**

Anket formlarının analiz kısmında IBM SPSS İstatistik 20 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.

- **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 teşkil etmiştir. Ancak kadınların ekonomik yaşama katılımları ile toplumsal ve ekonomik kalkınmadan yararlanma düzeyleri, nüfusları ile doğru orantılı 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 bakımındır.

Kadınlar tarihin her döneminde dönemlerin 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.

2.2 Dünyada Kadın İşgücünün Yapısı



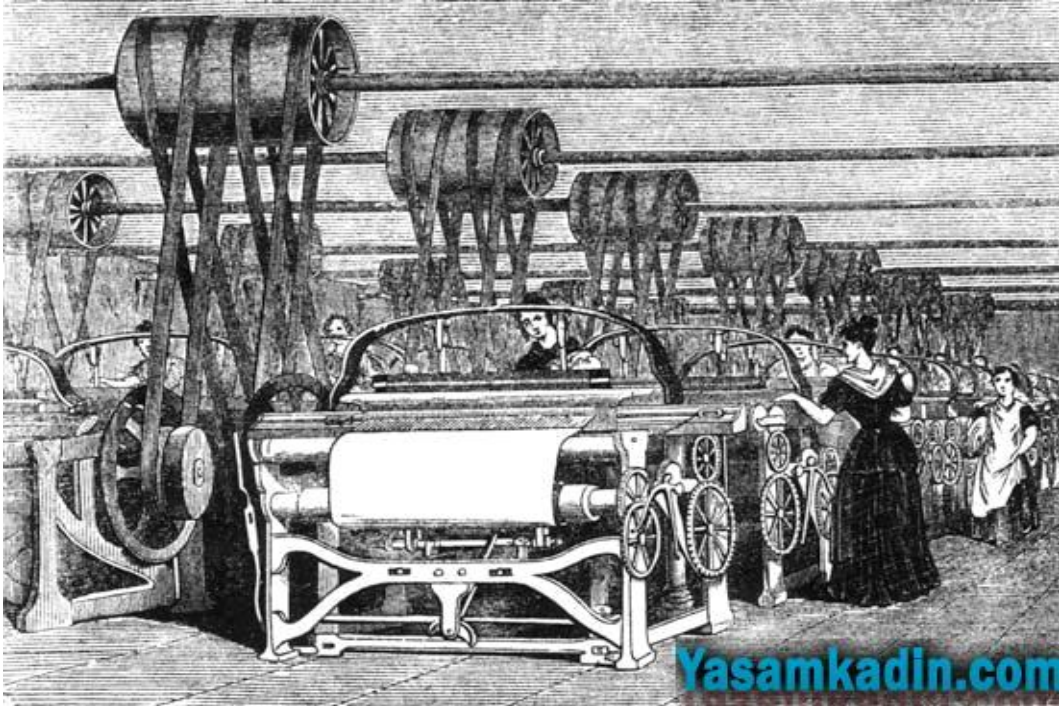
• 2.2.1 Kadın İşgücünün Tarihsel Gelişimi

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 uzaklaşamamıştır. 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 konumlarında 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 bulunma konumuna gelmiştir. 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 çevrenmesi 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.

- **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 katılmaları ile eğitim seviyeleri arasında güçlü 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 endüstriyelleşme 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.

- **Küreselleşme İle 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. 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 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.

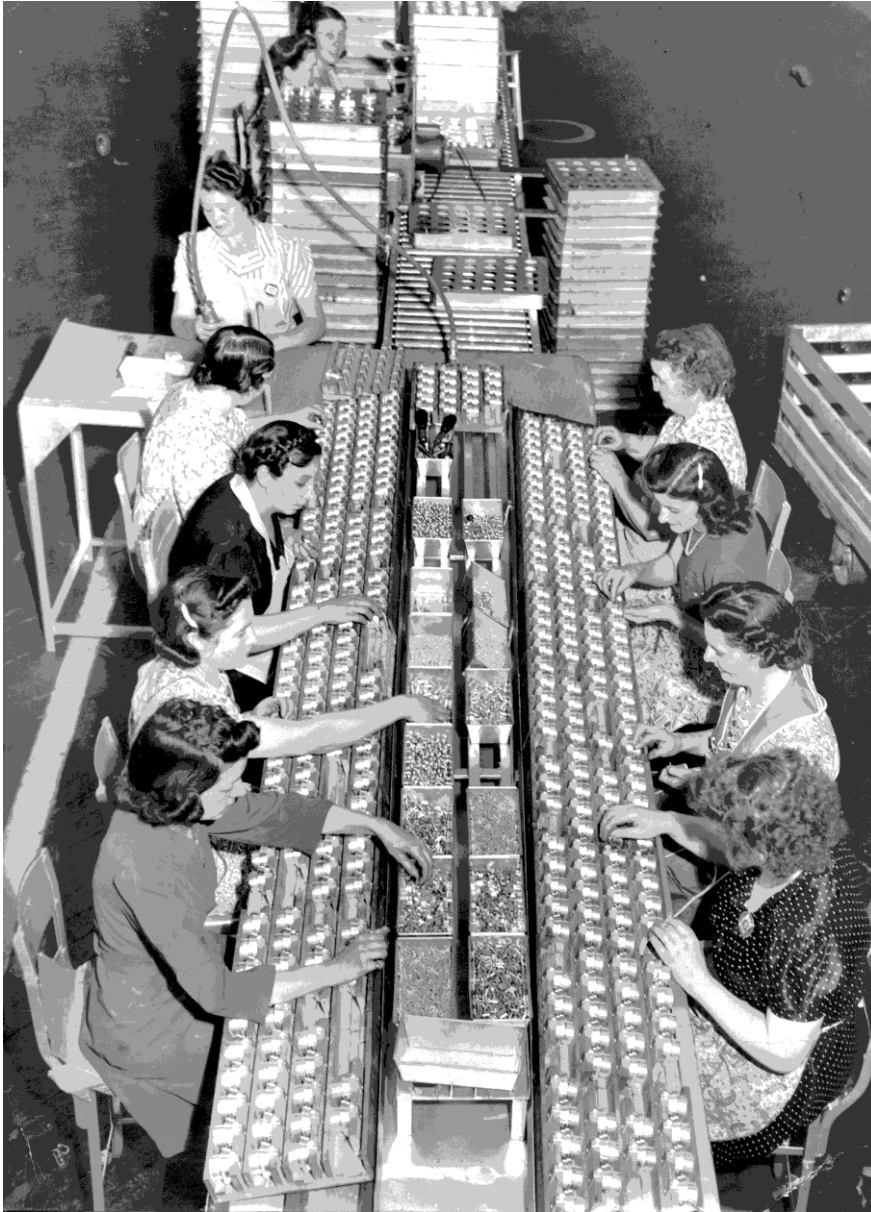
Kadın istihdamı konusunda yapılan çalışmalar küreselleşme ile birlikte kadın işgücünün istihdamında önemli bir artış meydana geldiğini ortaya koymaktadır. Küreselleşme ile sermaye açısından en kayda değer gelişme esnekleşen emek yapısıdır. Emegın esnekleşmesi iktisadi açıdan işveren kurum ve kuruluşların 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.

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 %49,1'dir. AB-25 ülkelerinde bu oran %58,6 iken, Türkiye'de %22,2 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. 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.

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.⁵

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

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

ENDÜSTRİ	1998	2003	2004	2005	2006	2007	2008
-----------------	-------------	-------------	-------------	-------------	-------------	-------------	-------------

<i>Dünya</i>	17,0	16,2	16,4	16,9	17,3	17,8	18,3
<i>Gelişmiş Ekonomiler ve AB</i>	16,3	13,9	13,5	13,1	12,9	12,8	12,7
<i>Merkez ve Güney Avrupa</i>	21,8	18,3	17,8	17,8	17,4	17,1	16,8
<i>Doğu Asya</i>	23,5	21,2	23,6	23,6	25,0	26,5	27,9
<i>Güney Asya ve Pasifik</i>	12,7	14,9	15,3	15,3	15,8	16,3	16,8
<i>Güney Asya</i>	11,5	15,7	16,4	16,4	16,4	16,8	17,3
<i>Latin Amerika ve Karayipler</i>	13,9	14,6	14,8	14,8	14,6	14,3	14,1
<i>Orta Doğu</i>	21,6	18,6	17,8	17,8	17,6	17,6	17,6
<i>Kuzey Afrika</i>	15,9	13,1	14,0	14,0	14,9	15,7	16,6
<i>Aşağı Sahra - Afrika</i>	6,4	5,9	6,7	6,7	6,2	6,4	6,6
HİZMET	1998	2003	2004	2005	2006	2007	2008
<i>Dünya</i>	40,1	43,2	44,2	44,7	45,2	45,9	46,3
<i>Gelişmiş Ekonomiler ve AB</i>	78,6	82,3	83,0	83,5	83,8	84,1	84,4
<i>Merkez ve Güney Avrupa</i>	51,1	59,5	60,5	61,5	62,8	64,1	65,3
<i>Doğu Asya</i>	25,0	28,2	29,7	30,6	31,5	32,3	33,2
<i>Güney Asya ve Pasifik</i>	36,0	36,8	38,7	38,8	39,2	39,8	40,2
<i>Güney Asya</i>	14,1	17,4	17,5	17,8	18,0	18,1	18,2
<i>Latin Amerika ve Karayipler</i>	73,5	74,4	74,2	74,3	75,2	75,9	76,7
<i>Orta Doğu</i>	52,4	49,2	49,8	50,1	50,1	50,4	50,4
<i>Kuzey Afrika</i>	52,8	55,3	49,7	47,2	45,8	45,5	45,3
<i>Aşağı Sahra – Afrika</i>	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.

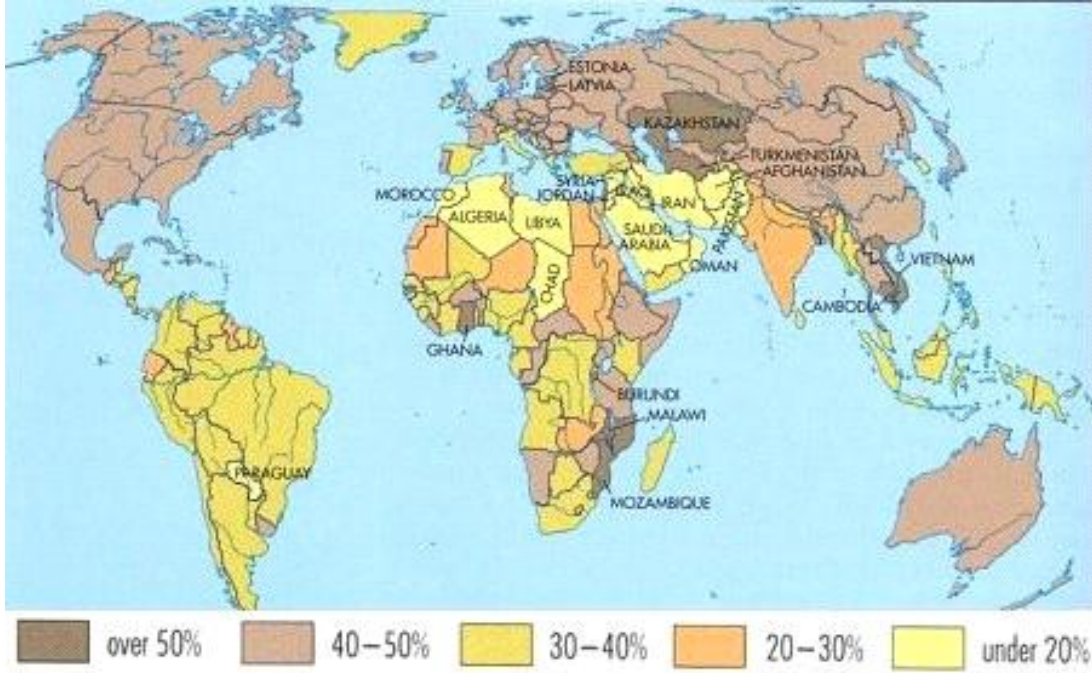
Son yıllarda önemini artan sektörlerden biri haline gelen hizmet sektöründe ise durum şöyledir: Dünya çapında hizmet sektöründe istihdam edilen kadın oranında % 6,2'lik bir artış yaşanmıştır. Gelişmiş ülkeler ve AB ülkeleri kategorisinde yer alan ülkelerdeki kadın işgücü katılım oranı artışı % 5,8'i 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 . Ülkeler Bazında Kadın İşgücü Katılım Oranları (15-64 Yaş), %

Ülkeler	1994	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
<i>Kanada</i>	67,8	72,1	73,2	73,4	73,1	73,5	74,1	74,3	74,3	74,2
<i>Çek Cumhuriyeti</i>	64,4	62,8	62,5	62,2	62,4	62,3	61,5	61,0	61,5	61,5
<i>Finlandiya</i>	69,1	72,7	72,1	72	72,9	73,2	73,9	74,0	73,5	72,5
<i>Fransa</i>	59,3	62,1	63,4	63,8	63,8	63,9	65,3	65,6	66,2	66,3
<i>Almanya</i>	60,9	64,2	64,5	65,8	66,9	68,5	69,4	69,7	70,4	70,8
<i>Yunanistan</i>	43,2	51	52,1	54,1	54,6	55	54,9	55,1	56,5	57,6
<i>Japonya</i>	58,3	59,7	59,9	60,2	60,8	61,3	61,9	62,2	62,9	63,2
<i>Polonya</i>	62,1	58,9	58,4	58,2	58,3	56,8	56,5	57,0	57,8	59,0
<i>Portekiz</i>	60	65	65,6	67	67,9	68,4	68,8	68,9	69,0	69,9
<i>İngiltere</i>	67,1	69,3	69,2	69,6	69,9	70,3	69,8	70,2	70,2	70,2
<i>ABD</i>	69,4	70,1	69,7	69,2	69,2	69,3	69,1	69,3	69,0	68,4
<i>Türkiye</i>	33,2	29,5	28,1	27	26,5	26,7	25,7	26,7	28,4	30,2

Kaynak: OECD Employment Outlook 2011, 241.

Tabloda yer alan veriler incelendiğinde, kadın işgücüne katılım oranlarındaki değişim verilerini ülkeler bazında elde etmek mümkündür. Örneğin, Kanada'da 1994 yılından 2010 yılına kadar geçen sürede kadın istihdamında %6,4'lük bir artış söz konusudur. Refah seviyesi yüksek ülkelerden biri olan Finlandiya'da 16 yıllık dönem süresince %3,4'lük bir kadın istihdamı artışı ile, Kanada'dan sonra, kadın işgücü açısından en yüksek katılım oranına sahip ülkedir. Türkiye, bu tabloda %30,2 oranı ile OECD ülkeleri arasında en düşük kadın işgücüne katılım oranına sahip ülke olmuştur. Dikkat çeken bir diğer nokta ise, Türkiye'nin 1994 - 2010 yılları arasında kadın istihdam oranında düşüş yaşanmasıdır. Bu durumun nedenleri Türkiye'de kadın işgücü başlığı altında ayrıntılı olarak ele alınacaktır.



Şekil . Ülkelere Göre Kadın İş Gücü Dağılımı

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.

- **TÜRKİYE'DE KADIN İŞGÜCÜNÜN YAPISI**



- 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 ¼’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.

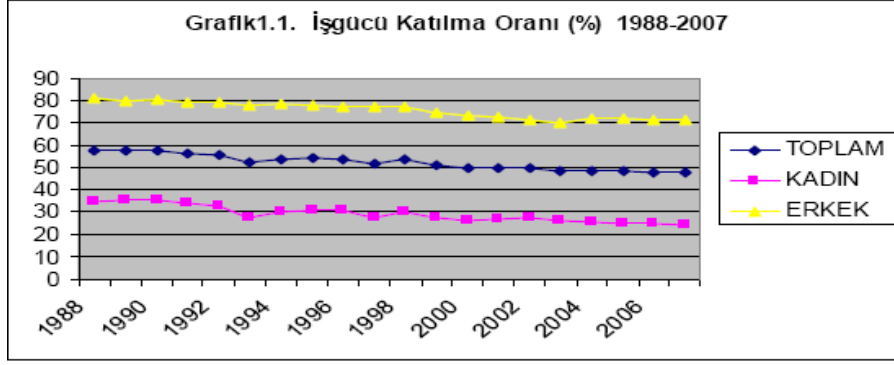
Tarımda makineleşmenin yaygınlaşması 1950'li yıllardan itibaren köyden kente göçü hızlandırmıştır. 1970'lere kadar sanayinin göreceli olarak büyümesi, kente göç eden yeni iş gücünü istihdam edebiliyor ve yeni kentli kadınlara istihdam alanları yaratıyordu. Bu yıllarda kentsel istihdamdaki kadın oranı her yıl ortalama %1,1 oranında büyümüştür. Ancak, 1980'ler sonrasında sanayileşme yavaşlamış ve kette 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 söylenemez. 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.

Kadının İşgücüne Katılım Oranı

Aşağıdaki grafik incelediğinde, Türkiye'de kadınların işgücüne katılma oranlarına bakıldığında istihdam 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. Genel itibarıyla kadın – erkek istihdam oranı karşılaştırıldığında, erkeklerin işgücüne katılım oranları kadınların katılım oranından, incelenen yıllar itibarıyla yüksek olmuştur. Kadın işgücüne katılım oranının bu denli düşük seviyelerde seyretmesi, Türkiye'nin genel istihdam oranının düşüklüğünün altında yatan en önemli sebeptir.

Grafik 1. İşgücüne Katılma Oranı



Kaynak: Aran, Çapar ve Diğerleri, 2009

Tablo . 2011 Sektörel İstihdam Gelişmeleri

	Erkek	Kadın	Toplam
Tarım	3,359	3,346	6,705
<i>Yüzde (%)</i>	50,1	49,9	100
Sanayi	3,732	978	4,710
<i>Yüzde (%)</i>	79,2	20,8	100
İnşaat	1,824	55	1,879
<i>Yüzde (%)</i>	97	3	100
Hizmetler	8,707	2,951	11,659
<i>Yüzde (%)</i>	75	15	100
Toplam	17,623	7,330	24,953
Tarım Dışı	14,264	3,984	18,248
<i>Yüzde (%)</i>	78	22	100
Kent	11,884	3,915	15,800
Kırsal	5,739	3,415	9,153

Kaynak: TÜİK, HİA Verileri, 2011.

TÜİK Hane Halkı İşgücü Anketi verilerine göre, % 49,9 işgücü katılım oranı ile kadınların ağırlıklı olarak tarım sektöründe istihdam edildiği tespit edilmiştir. Tarım dışı sektörlerde istihdam edilen kadınların oranı % 22 ile sınırlı kalmıştır. Tarım sektörünü takiben, sanayi sektörüne kadın işgücü katılım oranı % 20,8 olup hizmetler sektöründe istihdam edilen kadın işgücü katılım oranı ise % 15'tir.

Kadınların en düşük oranla istihdam edildiği sektör ise inşaat sektörü olarak istatistiklere yansımaktadır. Kentlerde ikamet eden kadınların işgücüne katılım oranları %25 iken, kırsal yerleşim yerlerinde yaşayan kadınların işgücüne katılımı %37'dir. 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 % 26,5 ile en düşük orana sahip ülkedir. Kadınlar 20'li yaşların sonuna doğru işgücünden ayrılma eğilimi göstermekte, kadın işgücü katılım oranı giderek düşmektedir. Toplum nezdinde kadınların işgücüne katılımları geleneksel yapıya tezat oluşturmaktadır. Bu nedenle kadınların istihdamda kalma süreleri etkilenmekte, 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 % 60'lar seviyesinde olması, AB ülkeleri seviyesine ulaşabilmek için uzun vadeli politikaların oluşturulması gerekliliğini ortaya koymaktadır.

Kadının İşgücüne Katılımını Etkileyen Faktörler

Türkiye'de kadının işgücüne katılımını etkileyen majör ve minör 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 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.

- **Ücretsiz Aile İşçiliği**

Kadınların işgücüne katılım statüleri incelendiğinde, kadınların 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 zorlanmaktadır. Kırsal alanda işgücü içinde ücretsiz olarak katılan kadınların oranı % 75-85 seviyelerini bulurken, kentsel alanlarda bu oran % 9-13 ile sınırlıdır. Kırsal yerleşim yerlerinde kadın işgücüne katılım oranı 1988 yılından bu yana % 54’ten % 40 düzeyine düşmüştür. Öte yandan, kentsel alanlardaki kadın işgücü oranında büyük değişimler yaşanmaması, tarım sektöründe istihdam edilen kadınların kentsel işgücüne katılımının gerçekleşmediği sonucunu doğurmaktadır.

- **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 oranı 15 yıl içerisinde %7,7’lik bir artış gösterirken işgücüne katılım oranlarının düşmesi, ülkemizde yüksek eğitim görmüş kadın işgücünün yeterince istihdam edilememesi ile ilintilidir. Ayrıca bu durum kentsel ve kırsal alanlardaki kadın işgücü katılım oranı farklılıkları ile de yakından ilgilidir.⁶

Tablo . Eğitim Durumuna ve İşgücü Durumuna Göre Kurumsal Olmayan Kadın Nüfus (Bin)

	Kurumsal olmayan çalışma çağındaki nüfus	İşgücü	İstihdam edilenler	Zamana bağlı eksik istihdam	Yetersiz istihdam	İşsiz	İşgücüne katılım oranı (%)	İşsizlik oranı (%)	Tarım dışı işsizlik oranı (%)	İstihdam oranı (%)	İşgücüne dâhil olmayan nüfus
Okuma-yazma bilmeyen	272	44	42	2	-	2	16,3	4,1	23,3	15,6	227
Okuma yazma bilen fakat bir okul bitirmeyen	728	159	144	4	0	15	21,9	9,3	19,2	19,8	569
İlkokul	58	17	16	1	1	2	29,8	8,8	25,7	27,1	41
Ortaokul veya dengi meslek okul	11	4	3	0	-	1	32,2	16,6	23,6	26,9	7
Genel lise	996	257	187	4	5	70	25,8	27,3	30,6	18,8	739
Lise dengi meslek okul	434	194	141	3	5	53	44,8	27,3	29,1	32,6	240
Yüksekokul veya fakülte	411	292	188	3	8	104	71,1	35,6	36,4	45,8	119
İlköğretim	2.983	609	529	11	5	81	20,4	13,3	21,5	17,7	2.374
Toplam	5.893	1.578	1.251	28	24	327	26,8	20,7	28,1	21,2	4.316

Kaynak: TÜİK İşgücü İstatistikleri, 2011

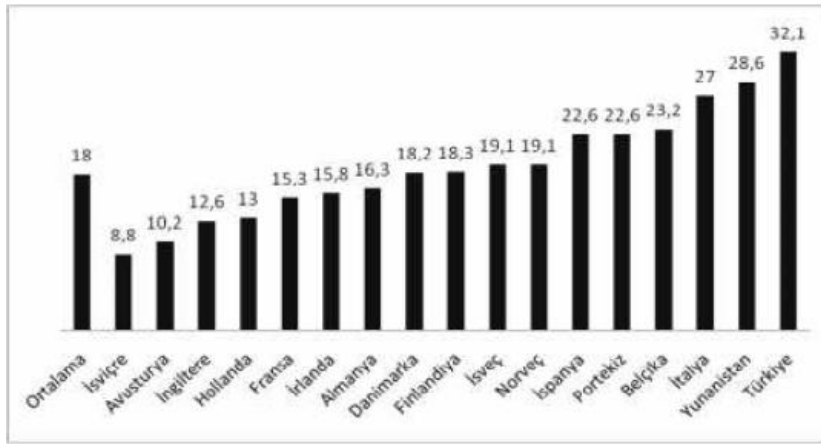
Yukarıdaki tabloda görüldüğü üzere, okuma yazma bilmeyen kadınların işgücüne katılım oranı % 16,3 ile kısıtlıdır. Ancak yüksekokuldan mezun olan kadınların işgücüne katılım oranları % 71,1 ile ortalamanın üstünde bir değer taşımaktadır. Yüksekokul veya fakülte mezunu kadınların istihdam oranı % 45,8 iken işsizlik oranı % 35,6’dır. Kentsel bölgelerde yüksek eğitim görmüş kadınların işsizlik oranı % 13,8 ile diğer eğitim seviyeleri arasında en düşük değeri taşımakta olup eğitim seviyesi düşük kadınların kentsel bölgelerdeki işsizlik oranı % 37,3 seviyelerine ulaşmaktadır.

Kadın işgücünün emek piyasalarına katılamama nedenlerinin başında toplumsal cinsiyet anlayışının biçtiği “ev kadınlığı” rolü gelmektedir. Kentsel alanlarda ev kadınlarının oranı toplam kadın nüfusuna oranı % 55-56 iken, bu oran kırsal alanlarda % 29-46 arasında değişmektedir. 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.

- **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 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 yansıtılardan fazla olduğu belirtilmektedir.

Tablo . Kayıt Dışı İstihdam

	Toplam İstihdam 2010			Erkek İstihdamı 2010			Kadın İstihdamı 2010		
	Toplam İstihdam	Kayıt Dışı İstihdam	Kayıt Dışı (%)	Toplam İstihdam	Kayıt Dışı İstihdam	Kayıt Dışı (%)	Toplam İstihdam	Kayıt Dışı İstihdam	Kayıt Dışı (%)
Toplam	23.195	10.383	44,8	16.559	6.367	38,5	6.636	4.016	60,5
Ücretli	13.983	3.779	27	10.736	2.882	26,8	3.247	897	27,6
İşveren	1.219	327	26,8	1.135	300	26,4	84	26	31
Kendi Hesabına	4.515	3.067	67,9	3.718	2.346	63,1	797	721	90,5
Ücretsiz Aile İşçisi	3.478	3.210	92,3	971	839	86,4	2.507	2.371	94,6
Tarım	6.178	5.306	85,9	3.133	2.373	75,7	3.045	2.933	96,3
Ücretli	636	564	88,7	361	301	83,4	275	263	95,6
İşveren	104	71	68,3	93	62	66,7	11	9	81,8
Kendi Hesabına	2.415	1.808	74,9	1.966	1.369	69,6	448	439	98
Ücretsiz Aile İşçisi	3.023	2.863	94,7	712	641	90	2.311	2.222	96,1
Tarım Dışı	17.017	5.078	29,8	13.426	3.994	29,7	3.591	1.083	30,2
Ücretli	13.347	3.215	24,1	10.375	2.582	24,9	2.972	634	21,3
İşveren	1.116	256	22,9	1.042	238	22,8	73	17	23,3
Kendi Hesabına	2.100	1.259	60	1.751	977	55,8	349	283	81,1
Ücretsiz Aile İşçisi	455	347	76,3	259	198	76,4	196	150	76,5

Kaynak: TÜİK Hanehalkı İşgücü Araştırması, Ağustos 2010

Tablodaki TÜİK verilerine göre, Türkiye’de herhangi bir sosyal güvenlik kaydı bulunmadan çalışanların oranı % 44,8 iken, tarım dışı sektörlerde bu oran % 29,8 olarak kayıtlara geçmiştir. Tarım sektöründe herhangi bir sosyal güvenlik kaydı olmadan çalışanların oranı % 85,9’dur. Bu oranın yaklaşık % 49,9’unu kadınlar oluşturmaktadır. Tarım sektöründe ücretsiz aile işçisi olarak işgücüne katılanların oranı % 94,7 ile en büyük paya sahiptir. Öte yandan, tarım dışı sektörlerde ücretsiz aile işçisi olarak istihdam edilenlerin kayıt dışılık oranı % 76,3’tür. Tarım dışı sektörde çalışanlarda kayıt dışılık % 60 iken, ücretli çalışanlarda kayıt dışı çalışma oranı % 24,1’dir.

- **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.

Kadınların işgücüne katılım oranında yaşanan düşüş ve artışların temel sebebi kadınların doğum süreçleriyle ilintilidir. Yaş grupları itibarıyla kadın istihdamı incelendiğinde 30'lu yaşların başında işgücüne katılım oranında yaşanan düşüşün sebebi, anne olan kadınların 0-6 yaş grubu çocukların bakımını üstlenmek amacıyla piyasaya dışına çıkmalarıdır.

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. TÜİK evlenme istatistiklerine göre, kadınların evlenme yaşı 24,3 olarak belirlenmiştir. Bu yaşlarda çocuk sahibi olan kadınların işgücüne katılım oranı, diğer yaş gruplarına göre düşük seviyelerdedir.

- **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.

- **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.¹⁴ 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. 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 çalışmalarınıneşlerinin iznine bağlı olması faktörü yer almaktadır. İstihdamda yer almayan kadınların % 27'si aileden izin alamamaları sebebiyle işgücüne katılmadıklarını ifade etmiştir.

Tablo . Türkiye'de Kadının Çalışmamasının Altında Yatan Faktörler

	Kırsal	Kent	Toplam	
	Düşük Vasıflı	Yüksek Vasıflı	Düşük Vasıflı	Yüksek Vasıflı
Ev Kadını	%67,9	%54,7	%56,8	%38,9
Çocuklara Bakıyor	%6,7	%12,2	%8,7	%19,6
Eşi / Ailesi Çalışmasını İstemiyor	%3,0	%12,7	%7,1	%7,2
İş Arıyor	%4,6	%5,5	%6,3	%10,7
Engelli / Hasta/ Çok Yaşlı	%10,8	%0,0	%5,8	%1,5
Öğrenci	%1,6	%2,9	%4,1	%2,4
Diğer	%5,4	%9,3	%11,0	%19,7

Kaynak: Türkiye Nüfus ve Sağlık Araştırması, 2003

Türkiye'de kadınların çalışmamasının altında yatan sebepler yukarıdaki tabloda incelenmiştir. Buna göre, kırsal yerleşim yerlerinde düşük vasıflı kadınların % 67,9'u, yüksek vasıflı kadınların ise % 54,7'si ev kadını olmayı seçtikleri için işgücüne katılmamaktadır. Kentsel yerleşim bölgelerinde ise bu

durum, düşük vasıflı kadın işgücünün % 56,8'inin ev kadını olması sebebiyle istihdam edilememesi olarak belirlenmiştir. Öte yandan, kentsel nüfusun yüksek vasıflı kadın işgücü grubunda yer alanların %38,9'u ev kadını olması sebebiyle işgücüne katılmamaktadır.

Tablo . Bölgelere Göre Kadının Çalışmama Nedenleri

2011 YILI	İşgücüne dahil olmayan nüfus	İş bulma ümidi olmayanlar	Diğer	Mevsimlik çalışanlar	Ev işleriyle meşgul	Eğitim/ Öğretim	Emekli	Çalışamaz halde	Diğer
TOPLAM	19.414	271	821	50	11.872	2.043	772	2.174	1.410
İstanbul	3.673	7	61	2	2.224	406	223	225	526
Batı Marmara	878	26	74	1	440	67	39	141	91
Ege	2.460	30	120	17	1.414	241	181	326	131
Doğu Marmara	1.838	3	25	13	1.324	192	90	149	42
Batı Anadolu	1.965	18	98	2	1.256	223	97	163	107
Akdeniz	2.292	81	191	6	979	235	64	407	328
Orta Anadolu	1.032	15	28	1	734	109	13	109	23
Batı Karadeniz	1.052	15	43	2	573	120	35	201	64
Doğu Karadeniz	554	6	17	2	278	74	15	148	12
Kuzeydoğu Anadolu	486	4	13	1	323	61	2	68	14
Ortadoğu Anadolu	932	33	100	1	552	93	5	97	51
Güneydoğu Anadolu	2.252	34	51	2	1.774	221	7	141	22

Kaynak: TÜİK, Hanehalkı İşgücü Anketi Sonuçları, 2011

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 işgücüne katılım oranı oldukça düşük seviyelerdedir ve iyileşme kaydedilememektedir.¹⁷

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. Bu durumun önüne geçebilmek adına yapılan çalışmalar arasında **9. Kalkınma Planı** bulunmaktadır. Bu plan çerçevesinde Türk Hükümeti aktif olarak istihdam edilen kadınların sayısını artırmaya yönelik hedefler belirlemiştir. Buna ilaveten ilk kez iş arayanlar için iş fırsatlarının yaratılması, parasal açıdan karşılanabilir çocuk bakımı ve eğitime yapılan yatırımların sürdürülmesi projeleri yer almaktadır. Bunun yanı sıra, “**Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı**”nda yer alan iyileştirme planları arasında, kadınların istihdamını artırmaya yönelik çalışmaların hızlandırılması, kadınların kırsal alanlardaki ekonomik konumunun iyileştirilmesi ve işgücü piyasasında toplumsal cinsiyet ayrımcılığı ile mücadele edilmesi başlıkları yer almaktadır.

-
-

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, Doğu Marmara ve Ege Bölgeleri

olmuştur. Bu bölgelerde ücretli olarak istihdam edilenlerin oranı % 68'i bulmaktadır. Öte yandan, Kuzey Doğu Anadolu, Orta Anadolu, Doğu Karadeniz ve Güney Doğu Anadolu bölgelerinde ücretli olarak çalışanların toplam oranı yalnızca % 6,3'tür. Söz konusu bölgelerde eğitim seviyesinin artışı ile birlikte işgücüne katılım oranları düşmektedir. Bunun sebebi, bu bölgelerde işgücünün ağırlıklı olarak tarım sektöründe istihdam edilmesidir.

Tablo . Bölgesel İstihdam Oranları % (Eğitim Düzeyi Açısından)

Bölgeler	Okuma Yazma Bilmeyenler	Lise Altı Öğretim	Lise ve Dengi Okullar	Yüksek Öğretim
<i>İstanbul</i>	6,1	36,5	47,2	68,7
<i>Batı Marmara</i>	14,3	43,6	50,6	70,3
<i>Ege</i>	11,1	39,0	48,3	66,9
<i>Doğu Marmara</i>	10,1	39,1	55,7	70,2
<i>Batı Anadolu</i>	10,5	36,1	46,9	68,2
<i>Akdeniz</i>	17,5	43,1	47,1	69,4
<i>Orta Anadolu</i>	10,4	33,6	44,1	74,7
<i>Batı Karadeniz</i>	35,8	51,1	53,8	73,1
<i>Doğu Karadeniz</i>	40,7	59,5	57,7	76,8
<i>Kuzey Doğu Anadolu</i>	36,6	49,0	52,6	79,3
<i>Orta Doğu Anadolu</i>	17,6	35,8	45,3	69,5
<i>Güney Doğu Anadolu</i>	12,1	34,8	43,3	71,7

Kaynak: TÜİK Hanehalkı İşgücü İstatistikleri, 2011.

Bölgelere göre kadın istihdamının sektörel dağılımı incelendiğinde, kadın istihdamının mevcut durum itibarıyla yoğun olarak Karadeniz Bölgesi'nde istihdam edildiği, bunu izleyen bölgenin Marmara olduğu 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 sektörlere 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.

Hizmet sektöründe istihdam edilen kadınların en fazla olduğu bölge İç Anadolu Bölgesi'dir. Sanayi sektöründe ise durum; Marmara Bölgesi'nde % 31,2'lik oranla en yüksek olup Doğu Anadolu

Bölgesi'nde sanayi sektöründe istihdam edilen kadınların oranı yalnızca % 0,8'dir. İnşaat sektöründe istihdam edilen kadınların oranı genelde de oldukça düşük olmakla birlikte % 1,1 oranı ile en çok İç Anadolu Bölgesi'nde yer almaktadır. Karadeniz ve Doğu Anadolu Bölgeleri'nde inşaat sektöründe istihdam edilen kadınların oranı yalnızca % 0,2'dir.¹⁰

2005 yılı verilerine göre, kadınların bölgelere göre işteki durumları incelendiğinde, ücretli ve yevmiyeli olarak çalışan kadınların oranı İstanbul'da % 89,9 ile en yüksek seviyededir. Batı Anadolu %70 ile, Doğu Marmara %58 ile İstanbul'da ücretli olarak çalışan kadın oranını izlemektedir. Ücretsiz aile işçisi olarak istihdam edilen kadınların oranı % 77,1 ile Kuzey Doğu Anadolu Bölgesinde yoğunlaşmıştır. Bu oran İstanbul'da yalnızca % 3,9 ile en düşük seviyededir. İşgücüne katılan kadınlar arasında işveren olup kendi hesabına çalışan kadınların oranı oldukça düşüktür. Doğu Karadeniz Bölgesi'nde çalışan kadınların % 25,2'si işveren olup kendi hesabına çalışmaktadır. Türkiye'de kadın istihdamı mevcut durum analizi yapıldığında, kadınlar sırasıyla tarım, hizmet, sanayi ve inşaat sektörlerinde istihdam edilmektedirler.¹⁰

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.

• ŞANLIURFA SOSYO-EKONOMİK DURUMU

4.1 Tarih

Şanlıurfa, jeopolitik konumu nedeniyle, tarihte birçok medeniyet ve topluma beşiklik etmiş bir kenttir. İki nehir arasında (Mezopotamya) olmasından dolayı, çeşitli milletler tarafından hep savaş unsuru olarak algılanmıştır. Bir sınır şehri olması, bu durumu daha da arttırmıştır.

Şanlıurfa'nın tarihi hakkında yapılan arkeolojik çalışmalar şehrin Milattan Önce 8000 yıllarından itibaren yerleşim birimi olarak kullanıldığını ortaya koymaktadır. Çok eski zamanlardan itibaren insanların yerleştiği bir şehir olan Şanlıurfa'nın 3000 yıllık bir geçmişinin olduğu söylenmektedir. İslam tarihçisi Ebul Farac'a göre, Şanlıurfa, tufandan sonra Hz. Nuh'un kurduğu 18 şehirden biridir.

Şanlıurfa ve Harran civarında birçok devlet hüküm sürmüştür. Bunlar; Sümer, Akad, Hitit, Babil, Kalde, Hurri, Mitanni, Aram, Med ve Pers'lerden oluşan devletlerdir. Şanlıurfa'nın coğrafi ve siyasi konjonktüründen dolayı, sürekli el değiştirmesi buradaki kültür ve değerlerin zenginleşmesini doğurmuştur. "Urfa" adı, bölgede hâkimiyet kurmuş olan Sümerlere dayanmaktadır. Sümerler'de, şehirlere veya etrafı sur veya hendekle çevrili kentlere UR denmekteydi. Şanlıurfa Kalesi etrafı derin hendeklerle çevrili yüksek surlara sahiptir. Kurtuluş Savaşında, bölgedeki halkın Fransızlara karşı verdiği mücadeleden dolayı Türkiye Büyük Millet Meclisi tarafından Urfa'ya "Şanlı" unvanı verilmiş böylece şehrin adı "Şanlıurfa" olarak değişmiştir.

Bölgede Şanlıurfa aynı zamanda "Peygamberler Şehri" olarak da anılmaktadır. Bunun sebebi, Âdem peygamberin Harran'da yaşayıp toprağı ilk Harran'da sabanla sürdüğü, Hz. Eyyüb'ün, Hz. İsa'nın Şanlıurfa'ya geldiği, Hz. İbrahim'in Şanlıurfa'da doğup Nemrut'la mücadele ettiği, Hz. Şuayp ve Hz. Musa'nın da Harran'da bir süre yaşadıkları inancı ve tarihi kalıntılardır. Bu nedenle Şanlıurfa toplumsal yapısında din olgusu baskın bir öğedir. Şanlıurfa tarihinin bu akışı, Şanlıurfa toplum ve kültürü hakkında ipuçları vermektedir.

Nüfus

Şanlıurfa'nın nüfusu, TÜİK verileri nüfus istatistiklerine göre, yıllar itibarıyla sürekli bir artış göstermiştir. 1927-2000 yılları aralığında yapılan nüfus sayımlarında Türkiye'nin nüfusu 5 kat artarken, Şanlıurfa'nın nüfusunda 7 kat artış tespit edilmiştir. İlin yıllık nüfus artış hızı %36,6 olarak belirlenirken, 1950'li yıllardan bu yana nüfusta sürekli bir artış gözlenmiştir.

TÜİK Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi sonuçlarına göre Şanlıurfa ili 2011 yılı nüfusu 1.716.254'tür. Nüfusun % 56'sı kentsel bölgede, % 44'ü kırsal bölgede ikamet etmektedir. İl ve ilçe merkezlerindeki nüfus artış hızı % 25 olurken, belde ve köylerde bu oran % 36,9'dur.

Tablo . Şanlıurfa Nüfus Bilgileri

	İl/İlçe merkezi			Belde/Köy			Toplam		
	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın
1927	207 487	103 116	104 371	60 085	30 621	29 464	147 402	72 495	74 907
1935	229 614	114 704	114 910	64 721	32 295	32 426	164 893	82 409	82 484
1940	245 398	125 876	119 522	72 352	37 969	34 383	173 046	87 907	85 139
1945	263 855	133 595	130 260	74 673	37 119	37 554	189 182	96 476	92 706

1950	298 394	152 111	146 283	81 856	41 235	40 621	216 538	110 876	105 662
1955	348 199	178 635	169 564	102 450	52 292	50 158	245 749	126 343	119 406
1960	401 919	205 907	196 012	123 916	64 228	59 688	278 003	141 679	136 324
1965	450 798	230 612	220 186	150 383	77 892	72 491	300 415	152 720	147 695
1970	538 131	274 765	263 366	205 524	107 087	98 437	332 607	167 678	164 929
1975	597 277	312 415	284 862	264 119	139 746	124 373	333 158	172 669	160 489
1980	602 736	311 717	291 019	282 419	149 372	133 047	320 317	162 345	157 972
1985	795 034	410 918	384 116	401 450	212 636	188 814	393 584	198 282	195 302
1990	1 001 455	515 980	485 475	551 124	289 900	261 224	450 331	226 080	224 251
2000	1 443 422	748 929	694 493	842 129	442 783	399 346	601 293	306 146	295 147
2007	919.832	457.320	462.512	603.267	299.335	303.932	1.523.099	756.655	766.444
2008	885.929	445.429	440.500	688.295	342.849	345.446	1.574.224	788.278	785.946
2009	899.774	454.108	445.666	713.963	355.114	358.849	1.613.737	809.222	804.515
2010	922.539	463.515	459.024	740.832	367.867	372.965	1.663.371	831.382	831.989
2011	951.925	478.982	472.943	764.329	379.427	384.902	1.716.254	858.409	857.845

Kaynak: TÜİK ADNKS

Şanlıurfa nüfusu yaş gruplarına göre incelendiğinde ise; nüfusun en yüksek çoğunluğunu % 42 oranıyla 0-14 yaş grubundaki bireyler oluşturmaktadır. Yani Şanlıurfa'nın genç bir nüfusa sahip olduğu ifade edilebilir.

Tablo . Şanlıurfa İli Yaş Grupları

Yaş grubu	Toplam	Erkek	Kadın
0-4	258.126	132.432	125.694
5-9	234.637	120.702	113.935
10-14	225.060	115.212	109.848
15-19	189.257	96.620	92.637
20-24	150.658	70.577	80.081
25-29	139.117	69.039	70.078
30-34	120.778	59.994	60.784
35-39	92.375	46.028	46.347
40-44	67.714	34.910	32.804
45-49	69.584	35.139	34.445
50-54	45.022	21.337	23.685
55-59	36.870	18.634	18.236
60-64	28.894	13.290	15.604
65-69	20.356	9.388	10.968
70-74	16.140	7.116	9.024
75-79	10.948	4.581	6.367
80-84	6.648	2.380	4.268
85-89	2.724	712	2.012

90+	1.346	318	1.028
Toplam	1.716.254	858.409	857.845

Kaynak: TÜİK ADKS, 2011

Doğurganlık Hızı

TÜİK 2011 verilerine göre Türkiye genelindeki doğurganlık hızı %71,5 olurken, Güneydoğu Anadolu Bölgesi'nde %119,2'dir. Türkiye'de her kadının doğurma süresi içerisinde sahip olduğu ortalama çocuk sayısı 2 iken, Güneydoğu Anadolu Bölgesi'nde bu sayı 3,46'dır. Şanlıurfa ilindeki 15 yaş ve altı kadınların doğurma hızlarının yıllar itibarıyla azaldığı görülmektedir. Son yıllarda kadınların doğurganlık yaşlarında değişiklik olduğu ve erken yaşlardaki doğum hızının azaldığı tespit edilmiştir.

Tablo . Şanlıurfa İli Doğurganlık Hızı

	<15	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50+	Bilinmeyen	Toplam
2010	7	4206	14056	15491	10540	6307	2087	623	77	187	53581
2009	26	4517	13819	15463	10118	5929	2289	593	76	185	53015
2008	31	4658	13427	15216	10195	5563	2672	620	83	127	52592
2007	57	4577	13063	15129	9994	5502	2965	654	110	116	52167
2006	75	4715	13360	14633	10392	5374	3559	640	122	106	52976
2005	106	4691	13437	13286	10385	5747	3140	733	128	73	51726
2004	114	4533	13326	12575	9745	5843	3026	660	146	66	50034

Kaynak: TÜİK ADKS, 2011

Eğitim

Şanlıurfa, Türkiye'nin diğer illerine göre eğitim seviyesi düşük seyreden bir ildir. Okuma yazma bilmeyenler oldukça önemli bir oran teşkil etmekte, ilde herhangi bir yükseköğretim kurumundan mezun olanların azlığı bu veriyi doğrulamaktadır. Son yıllarda gerek halkın eğitim ve öğretimin önemini idrak etmeye başlaması, gerekse devletin bu yönde yaptığı yatırım ve teşviklerin artması ile eğitim seviyesinde artış kaydedilmiştir.

Aşağıdaki tablo incelendiğinde, Şanlıurfa'da okuma yazma bilmeyen kadınların sayısının yaşın ilerlemesi ile artış gösterdiği görülmektedir. Öte yandan, okuma yazma bilmeyen kadınların sayısı ile erkeklerin sayısı arasında belirgin bir fark bulunmakta ve erkeklerin okuma yazma oranı kadınlara göre daha yüksek seviyededir. Okuma yazma bildiği halde herhangi bir eğitim seviyesini tamamlamamış olan kadınların sayısı yine erkeklerden yüksek olup bu fark 18-21 yaş grubu içinde artış göstermektedir. Bir diğer deyişle, 18 -21 yaş grubunda okuma yazma bildiği halde okul

bitirmemiş olan kadınlar erkeklere oranla diğer yaş grupları ile karşılaştırıldığında daha yüksektir. 22-24 yaş grubunda ilkököl mezunu kadın sayısı 2.666 iken, ilkököl mezunu erkeklerin sayısının 929 olması, erkeklerin öğrenimine ilkökolden sonra da devam ettiklerini, kadınların ise eğitim ve öğretim sürecini terk ettiklerini göstermektedir. İleriki yaş gruplarında yükseköğretimden mezun olan kadınların sayısı, yükseköğöl mezunu erkek sayısından çok daha azdır.

Türkiye'nin okullaşma oranı % 66,14 olurken, Şanlıurfa ilinin okullaşma oranı % 28,64 olmaktadır. Geçmiş yıllara göre okullaşma oranında bir artış olsa da, Şanlıurfa ili okullaşma oranı en düşük 5 il içerisinde yer almaktadır.

Şanlıurfa ilinin eğitim kurumları incelendiğinde genel olarak kurum sayısının Türkiye ortalamasına yakın olduğu tespit edilmiştir. TÜİK 2011 verilerine göre; Türkiye genelinde toplam 13.452 adet eğitim kurumu varken, Şanlıurfa ilinde bu sayı 186 olmaktadır. Şanlıurfa ilindeki 186 eğitim kurumunun %29'u özel dershaneler olurken, %25'i motorlu taşıt kursları ve %21'i de özel rehabilitasyon merkezleridir. Tüm kurumlarda erkek sayısı kadın sayısında fazladır. Fakat motorlu taşıt kursuna katılan erkek ile kadın bireylerin sayısı arasında çok büyük fark vardır.

Tablo 12. Şanlıurfa İli Bitirilen Eğitim Düzeyi, Cinsiyet ve Yaş Gruplarına Göre İl/İlçe Merkezleri Nüfusu 2010

Yaş grubu	Cinsiyet	Okuma yazma bilmeyen	Okuma yazma bilen fakat bir okul bitirmeyen	İlköğöl mezunu	İlköğretim mezunu	Ortaokul veya dengi okul mezunu	Lise veya dengi okul mezunu	Yükseköğöl veya fakülte mezunu	Yüksek lisans mezunu	Doktora mezunu	Bilinmeyen	Toplam
06-13	Erkek	98	96.888		950						459	98.395
	Kadın	361	91.167		1.098						737	93.363
14-17	Erkek	303	13.246		29.356		206				463	43.574
	Kadın	1.267	15.031		23.202		268				1.205	40.973
18-21	Erkek	879	5.389		15.816		11.112	141			1.419	34.756
	Kadın	3.719	10.288		11.608		7.624	115			3.254	36.608
22-24	Erkek	805	3.730	929	7.125		8.585	1.068	15		3.238	25.495
	Kadın	3.481	6.282	2.666	5.001		4.707	866	9		3.019	26.031
25-29	Erkek	1.403	4.060	5.912	7.518	1.075	9.060	3.655	146	10	5.765	38.604

	Kadın	5.905	6.634	10.434	3.802	733	4.777	2.681	128	11	4.369	39.474
30-34	Erkek	1.383	2.950	7.653	5.536	2.072	7.561	3.621	292	56	2.510	33.634
	Kadın	5.762	5.322	10.877	2.297	1.227	2.929	1.789	135	26	2.788	33.152
35-39	Erkek	819	1.957	8.004	4.959	2.162	4.778	2.363	179	64	1.182	26.467
	Kadın	5.289	4.770	9.205	1.628	1.151	1.637	825	64	35	1.769	26.373
40-44	Erkek	700	1.576	6.379	3.466	2.140	3.030	1.406	154	77	620	19.548
	Kadın	4.577	3.791	5.551	858	772	993	377	29	25	1.079	18.052
45-49	Erkek	1.074	1.814	7.099	2.969	2.012	3.407	1.060	98	66	603	20.202
	Kadın	6.295	4.259	5.657	685	621	799	181	11	16	1.381	19.905
50-54	Erkek	928	1.328	4.272	1.144	1.006	1.811	874	67	29	529	11.988
	Kadın	5.117	2.577	2.946	231	264	345	139	5	3	1.036	12.663
55-59	Erkek	1.291	1.604	3.815	647	754	1.024	697	43	18	570	10.463
	Kadın	5.048	1.899	1.790	85	135	182	103	5	3	1.036	10.286
60-64	Erkek	1.459	1.306	2.596	250	462	538	323	20	9	531	7.494
	Kadın	4.886	1.406	984	36	68	88	52	5	4	967	8.496
65 +	Erkek	5.007	2.794	3.048	116	366	363	253	14	12	1.284	13.257
	Kadın	11.304	2.140	1.008	15	68	73	29	1	5	3.149	17.792
	Toplam	79.160	294.208	100.825	130.398	17.088	75.897	22.618	1.420	469	44.962	767.045

Kaynak: TÜİK, 2010

Tablo . Eğitim Kurumlarına Göre Kurum, Kursiyer ve Derslik Sayısı

	Kurum Sayısı	Başlayan kursiyer			Bitiren kursiyer			Öğretmen			Derslik
		Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	
Halk Eğitim Merkezi	12	69.347	29.039	40.308	66.752	27.982	38.770	70	55	15	39
Mesleki Eğitim Merkezi	4	5.625	5.127	498	5.625	5.127	498	53	47	6	26
3308 sayılı kanuna göre açılan	-	819	741	78	336	266	70	-	-	-	-

meslek kursları											
Pratik Kız Sanat Okulu	5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Olgunlaşma Enstitüsü	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Turizm Eğitim Merkezi	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Yetişkinler Teknik Eğitim Merkezi	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Özel Dershane	54	13.646	8.390	5.256	13.646	8.390	5.256	560	462	98	531
Motorlu Taşıt Sürücü Kursu	46	28.056	23.918	4.138	28.056	23.918	4.138	412	393	19	111
Muhtelif Kurslar	11	210	157	53	185	139	46	9	6	3	24
Özel Eğitim ve Rehabilitasyon Merkezi	39	5.212	3.136	2.076	5.212	3.136	2.076	341	180	161	391
Özel Eğitim	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Özel Etüt Eğitim Merkezi	8	588	306	282	588	306	282	21	16	5	27
Rehberlik Araştırma Merkezi	3	-	-	-	-	-	-	34	16	18	-
Özel Eğitim Toplamı	2	71	46	25	71	46	25	4	4	-	7
Bilim Sanat Merkezi	1	41	19	22	41	19	22	4	4	-	7
Öğretilebilir Zihinsel Eng. İş Eğit. Mrk.	1	30	27	3	30	27	3	-	-	-	-
Otistik Çocuklar İş Eğitim Merkezi	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TÜRKİYE	13.452	7.786.303	4.035.324	3.750.979	7.562.911	3.948.202	3.614.709	101.901	59.423	42.478	87.459

Kaynak: TÜİK

Kentleşme ve Göç

Ülkemizde alışagelmış 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 erklerin 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 kentleşmenin 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 Urfa kenti ele alındığında, Urfa kentinde 2.unsur göç yoğun bir şekilde gerçekleşmiş, kent yönetim erkleri değişim dinamiklerini harekete geçirmede için kent, modernizasyon açısından geri planda kalmıştır. Kentleşme bilinci oluşmamış, çarpık kentleşme ve gecekondulaşma yoğun olarak görülmüştür. Ancak Urfa kentinin özellikle son 5 yıl içinde geçirmiş olduğu gelişme göz ardı edilemez bir boyuttadır. Kent değişimi ve modernizasyon için gerekli olan kentsel dinamikler harekete geçmeye başlamıştır.

1995 yılından itibaren, Atatürk Barajı’ndan sulamanın başlaması ile beraber, önceleri Türkiye’nin diğer bölgelerine çalışmaya giden insanların geriye dönmeye başlamış olmasına karşın, bu “tersine göç” nüfusun artış hızını etkileyecek kadar yüksek değildir. Çünkü göç hareketinin etkileri kısa sürelerde görülmemektedir. Şanlıurfa bölgesinde yaşayan insanlar, daha önceleri, Adana ve Gaziantep gibi yerlere ekonomik amaçlı göç etmişlerdir. 1995’te GAP’ın devreye girmesi ise bölge için önemli

bir olaydır. Bunun “tersine göç” gibi sosyal boyuttaki olaylara geç tesir etmesi de gayet doğaldır. Bölge dışına göç eden insanlar göç ettikleri yerlerde ekonomik faaliyetlerini sürdürdüğü gibi buralardan genellikle geriye dönmek istememektedir. Çünkü geriye döndükleri zaman tekrar geldikleri yerlere uyum sağlamaları da geç olacak ve buna bağlı olarak da kurulu düzenleri bozulacaktır. Türkiye’de son yıllarda yaşanan, ülke genelindeki ekonomik çıkmazın da tersine göçe olumsuz etkisi olduğu söylenebilir. Bu sebeple, son yıllarda artması beklenen tersine göç, yukarıda belirtilen nedenlerle yavaş ve az gerçekleşmektedir.

TUİK 2011 verilerine göre; Şanlıurfa nüfusu 1 milyon 716 bin 254’dir. Aldığı Göç 35,888 ve verdiği göç ise 41,57 kişidir. Verilen göç sayısı alınan göçe göre daha fazla ve net göç sayısı -5,682’dir. Net göç hızı ise -3,31’dir. Bu rakamlar Şanlıurfa’nın halen göç veren bir il olduğunu göstermektedir. Şanlıurfa ilinin en çok göç aldığı şehirler Gaziantep ve İstanbul olurken, yine en çok göç verdiği yerler bu şehirler olmaktadır.

Tablo . 2011 Yılı Şanlıurfa İlinin Aldığı ve Verdiği Göç

	Aldığı göç	Verdiği göç
Türkiye	35.888	41.570
Gaziantep	4.156	7.057
İstanbul	4.000	5.271

Kaynak:

TUİK 2000 yılı verilerine göre Şanlıurfa ilinin 2000 yılında aldığı göçün % 56’sı şehir merkezlerinden olurken, % 20’si köy ve beldelerden merkeze göç etmiştir. Köyler arası göçün oranı ise % 6’dır. Aşağıdaki tablo incelendiğinde erkek bireylerin göç oranının kadın bireylerin göç oranına göre daha fazla olduğu görülmektedir.

Tablo . Şanlıurfa İlinin Yerleşim Yerlerine Göre Aldığı Göç, 2000

	Toplam			Kentten Kente		Kırdan Kente	
	Toplam	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın
Şanlıurfa	66 354	39 798	26 556	22 074	14 496	8 176	4 765
	Kentten Kıra			Kırdan Kıra			
	Erkek	Kadın		Erkek		Kadın	
	7 588	5 525		1 960		1 770	

Kaynak; TUİK

Şanlıurfa ilinin verdiği göç incelendiğinde ise; göç eden bireylerin %48’i başka şehir merkezlerine göç ederken, %19’u Şanlıurfa köylerinden başka şehirlere göç etmektedir. Göç eden erkek birey sayısının yine göç eden kadın birey sayısına göre fazla olduğu tespit edilmiştir.

Tablo . Şanlıurfa İlinin Yerleşim Yerlerine Göre Verdiği Göç, 2000

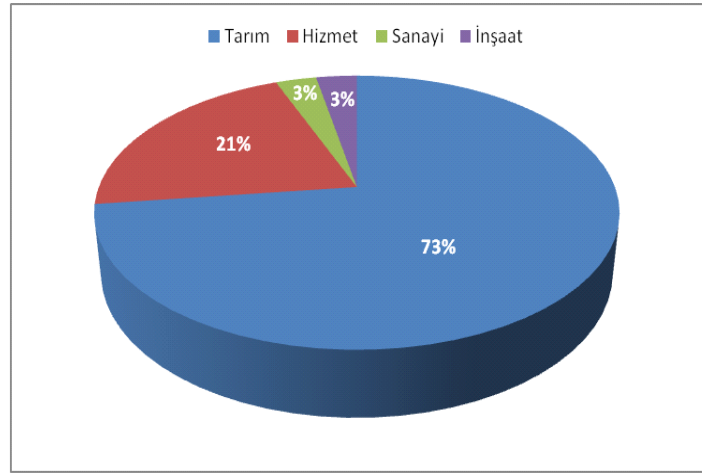
	Toplam			Kentten Kente		Kırdan Kente	
	Toplam	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın
Şanlıurfa	115 667	65 790	49 877	32 003	23 135	13 189	8 327
	Kentten Kıra			Kırdan Kıra			
	Erkek	Kadın		Erkek		Kadın	
	14 129	12 098		6 469		6 317	

Kaynak; TÜİK

Ekonomik Yapı, İstihdam ve İşsizlik

Şanlıurfa ili sınırlarında tarım, hizmet, sanayi ve inşaat sektörleri sırasıyla önemli ekonomik faaliyet alanlarıdır. Tarım sektörü toplam ekonomik faaliyetler içerisinde % 72,8'lik bir hacme sahipken, hizmet sektöründe % 20,8, sanayi sektöründe % 3,5 ve inşaat sektöründe ise % 2,9'luk bir oran söz konusudur.

Grafik . Şanlıurfa İli Sektörel Faaliyet Dağılımı



Kaynak: TÜİK

Bölgede geliştirilen Güney Doğu Anadolu Projesi (GAP) kapsamında adı geçen sektörlerde dikkat çekici gelişmeler kaydedilmiştir. Bu sektörlerden en dikkat çeken sıçramayı yapan tarım sektörüdür. Projenin geliştirilmesinden önce tahıl üretimine dayalı sürdürülen tarımsal faaliyetler proje ile birlikte sektör haline almış ve tahıl dışı ürünlerin üretimine başlanmıştır.

Şanlıurfa ilinde hayvancılık faaliyetlerinde de modernleşme söz konusudur. Modern hayvancılığın gelişmesi ile birlikte ilde büyükbaş hayvancılık faaliyetleri hız kazanmıştır. Ancak hayvancılık küçük aile işletmeleri tarafından sürdürülen bir faaliyet olduğundan, halen sektörel gelişmesini tamamlayamamıştır.

Öte yandan sanayi sektörü, tekstil ve tarıma dayalı sanayi alanında gelişmeler kaydetmiş olsa da Şanlıurfa ili Türkiye’de sanayi bakımından en az gelişmiş iller arasında yer almaktadır. GAP’ın merkezi konumunda yer alan il için sanayi ve gıda sektörünün bu denli az gelişmiş olması sorun teşkil etmektedir. Bu nedenle, KOSGEB Şanlıurfa’da “Yatırım Geliştirme Merkezi” kurarak yatırımcılar için uygun yatırım kaynaklarının belirlenmesi ve girişimcilerin yatırım konusunda bilgilendirilmesi, uygun yatırımlar için proje ve fizibilitelerin sunulması, yatırımlar için gerekli olan teknolojik araştırmalara ve üretim, kalite, pazar araştırmalarına yönelik destek sağlamak ve mali konulardaki sıkıntılara çözüm üretmektedir. Öte yandan, sanayide çalışanların bilgi ve donanımlarını artırmaya yönelik gelişen teknolojilere uyumu sağlayacak bilgilendirmeler vererek GAP’ın ihtiyaç duyduğu teknik eleman yetiştirilmesi sürecinde eğitim programları ve seminer organizasyonları düzenlemektedir. Ekonomik faaliyetini sürdüren işletmelere de kolay bilgi ulaşımı sağlamak, enformasyon hizmeti sunmaktadır. Ayrıca uluslararası koordinasyon hizmeti bu merkez tarafından verilmektedir.

Tüm bu sektörlerin gelişebilmesi adına GAP’ın önemi, projenin yeni iş kollarının oluşturmasından ve ilden dışa göçlerin büyük ölçüde azalmasından ileri gelmektedir. Söz gelimi tarımsal sanayi faaliyetlerinde proje sayesinde dikkat çeken ilerlemeler kaydedilmiştir.

İşgücü ve Yatırım Dağılımı

Şanlıurfa ilinin gelişmesinin önündeki engeller incelendiğinde, yatırım sorunu başı çekmektedir. Ekonomik kalkınma seviyesini belirleyen dış yatırımlar az gelişmiş toplumlarda yaygın problem olduğu gibi, Şanlıurfa ilinin de ekonomisini olumsuz etkileyen en önemli unsurdur. Ayrıca ortaklık halindeki yerel şirketlerin sayıca az oluşu, yeterli sermayenin aktarılmaması bu unsurlardan biridir. Ancak Şanlıurfa ilinin kapsam içinde olduğu GAP ile birlikte yeni ortaklık çalışmaları hızlanmakta, Şanlıurfa dışı yatırımlar artmakta, rekabet ortamı yaratılmaktadır. Rekabet ortamının artması ve ekonominin canlılık kazanması istihdam oranını da aynı ölçüde artırmaktadır.

İller Arası Rekabetçilik Endeksi Genel Endeks sıralamasında yıllar içinde devamlı olarak yükselen Şanlıurfa, 2007-2008’de 41. sırada yer alırken, 2008-2009’da 1 sıra ilerleyerek 40. olmuştur. İl, 2009-2010 Genel Endeks değerine göre Türkiye’nin 81 ili arasında en rekabetçi 39. il olmuştur. 17,33 Genel Endeks değerine sahip olan Şanlıurfa’nın rekabet gücünü meydana getiren alt endeksler incelendiğinde; Erişilebilirlik Alt Endeksi’nin payının % 51,85 olduğu, bunu sırasıyla % 32,89 oranındaki payı ile Ticaret Becerisi ve Üretim Potansiyeli Alt Endeksi’nin ve % 15,06’lık payı ile Beşeri Sermaye ve Yaşam Kalitesi Alt Endeksi’nin takip ettiği saptanmıştır. Markalaşma Becerisi ve Yenilikçilik Alt Endeksi’nin ilin rekabetçiliğine katkısı ise % 0,20 oranındadır.

Tablo . Şanlıurfa İline Ait Genel ve Alt Düzey Rekabetçilik Sıralaması

	2009-2010	2008-2009	2007-2008
Genel	39	40	41
Beşeri Sermaye ve Yaşam Kalitesi	74	68	69
Markalaşma Becerisi ve Yenilikçilik	51	46	45
Ticaret Becerisi ve Üretim Potansiyeli	7	26	20
Erişebilirlik	37	35	36

Kaynak: URAK

Tablo . Genel Endekse Ait Sıralamalarda Yıllar İtibarıyla Sırası Devamlı Yükselen İller

	2007-2008	2008-2009	2009-2010
Diyarbakır	39	36	32
Edirne	26	25	24
Erzurum	28	27	25
Isparta	24	22	18
Mersin	16	15	14
Mardin	64	62	60
Tunceli	78	77	74
Şanlıurfa	41	40	39
Zonguldak	20	20	13

Kaynak: URAK

İşsizlik ve İstihdam

Türkiye'nin il farkı gözetmeksizin gündeminde olan ve en acil çözüm bekleyen sorunlarından birisi işsizliktir. İşsizlik ekonomik sonuçlarının yanı sıra birtakım toplumsal sorunlara da yol açmaktadır. Bu çerçevede, işsizlik, gelir yoksunluğu nedeniyle ekonomik açıdan yoksulluğa neden olurken, diğer yönüyle bireyler üzerindeki olumsuz sosyal-psikolojik etkileriyle sosyal dışlanmaya neden olmaktadır. İşsizlik, gelir eşitsizliği ve yoksulluğu artırırken, insan kaynaklarının atıl kalmasına yol açarak kalkınmayı yavaşlatmaktadır.

Şanlıurfa ili için işgücüne katılma oranı 2009 yılında % 36,2 iken 2010 yılında 0,7 puanlık düşüşle % 35,5 olarak gerçekleşmiştir. Hem 2009 hem de 2010 yıllarında işgücüne katılma oranı Türkiye genelinin altında kalmıştır. İstihdam oranı 2009 yılında % 30 iken 2010 yılında 1,1 puanlık artışla % 31,1 olmuştur. Hem 2009 hem de 2010 yıllarında istihdam oranı Türkiye geneli oranının altında gerçekleşmiştir.

Bunun yanı sıra işsizlik oranı 2009 yılında % 17 iken 2010 yılında 4,6 puanlık düşüşle % 12,4 olmuştur. İşsizlik oranı Şanlıurfa ilinde hem 2009 yılında hem de 2010 yıllarında Türkiye geneli işsizlik oranının üzerinde gerçekleşmiştir.

Sosyal Güvenlik Kurumu verilerine göre Türkiye genelinde 2012 Ocak ayında toplam 1 milyon 316 bin 795 işyeri varken, Şanlıurfa ilinde 7 bin 75 işyeri bulunmaktadır. Bunun yanında 4/a kapsamındaki zorunlu sigortalı sayısı Türkiye genelinde toplam 9 milyon 960 bin 858 kişi iken Şanlıurfa ilinde 74 bin 928 kişi olarak görülmektedir.

2010 yılı sonunda İŞKUR Şanlıurfa İl Müdürlüğüne kayıtlı 16 bin 903 işsiz bulunmaktadır. Yıl içerisinde 3 bin 201 açık iş alınmış olup, bin 950 kişi işe yerleştirilmiştir.

Şanlıurfa ilinde toplam nüfusun % 63,6'sını oluşturan 12 yaş üstü nüfusun % 54,7'si istihdama katılırken, işsizlik oranı % 14,5 olarak belirlenmiştir. İşgücüne katılanların % 67,8'i erkek iken, kadınlarda bu oran % 40,8'dir. Ancak daha önce de ortaya konduğu gibi istihdama katılan kadınların büyük çoğunluğu aile işletmelerinde ücretsiz aile işçisi olarak çalışmaktadır.

Tablo . TRC 2 Bölgesi Faaliyet Kollarına Göre Kadın ve Erkek İşgücü Dağılımı

	Tarım (%)	Hizmet (%)	Sanayi (%)
Erkek	23,8	55,3	20,9
Kadın	57,0	40,2	2,7

Kaynak: TÜİK, Hanehalkı İşgücü İstatistikleri, 2011

Tablo 19'da görüldüğü üzere, faaliyet kollarına göre kadın ve erkek işgücü dağılımında farklılıklar bulunmaktadır. Örneğin, tarım sektöründe kadınların % 57'si istihdam edilirken, erkeklerin % 23,8'i istihdam edilmektedir. Öte yandan, hizmet sektöründe çalışan kadınların oranı erkeklerin katılım oranından 5,1 puan az olup % 40,2 seviyesindedir. Ancak sanayi sektöründe kadın istihdam oranı oldukça düşüktür ve bu sektörde erkek istihdamı baskındır. Bahsi geçen sektörlerde erkeklerin ağırlıklı olarak istihdam edilmesinin altında Şanlıurfa ilinin sosyal yapısı oldukça etkilidir. Sanayi sektörünün çalışma alanı evden uzak yerlerde bulunabilmekte, bu koşullar kadınların bu sektörlerde istihdam edilmesine engel teşkil etmektedir. Şanlıurfa ilinin sosyal yapısı gereği ataerkil bir aile yapısına sahip oluşu, kadınların yalnızca aile işletmelerinde ücretsiz işçi olarak çalıştırılmasına izin verilen bir yapılanmayı doğurmaktadır.

Tablo . Çalışanların Sektörlere Göre Dağılımı

SEKTÖR ADI	TOPLAM				1-9 İSTİHDAMLI İŞ YERİ SAYISI				10+ İSTİHDAMLI İŞ YERİ SAYISI			
	İŞ YERİ SAYISI	ERKEK	KADIN	TOPLAM	İŞ YERİ SAYISI	ERKEK	KADIN	TOPLAM	İŞ YERİ SAYISI	ERKEK	KADIN	TOPLAM
Diğer Sosyal, Toplumsal ve Kişisel Hizmet Faal. ve Kişisel Hizmet Faal.	158	2.095	190	2.285	96	241	27	268	62	1.854	163	2.017

İnşaat	143	3.497	78	3.575	58	226	10	236	85	3.271	68	3.339
Toptan ve Perakende Ticaret	140	1.912	230	2.142	74	222	17	239	66	1.690	213	1.903
Başka Yerde Sınıflandırılmamış İmalatlar	86	522	38	560	64	151	12	163	22	371	26	397
Tekstil ve Tekstil Ürünleri İmalatı	76	1.816	169	1.985	18	61	5	66	58	1.755	164	1.919
Gıda Ürünleri, İçecek ve Tütün İmalatı	62	1.002	35	1.037	35	121	1	122	27	881	34	915
Sağlık İşleri ve Sosyal Hizmetler	55	844	290	1.134	21	64	16	80	34	780	274	1.054
Ulaştırma, Depolama ve Haberleşme	54	812	25	837	35	102	3	105	19	710	22	732
Eğitim	34	1.326	222	1.548	2	3	0	3	32	1.323	222	1.545
Tarım, Avcılık ve Ormancılık	28	1.643	30	1.673	12	34	1	35	16	1.609	29	1.638
Oteller ve Lokantalar	28	332	29	361	11	38	4	42	17	294	25	319
Kamu Yönetimi ve Savunma, Zorunlu Sosyal Güv.	24	2.146	75	2.221	2	6	1	7	22	2.140	74	2.214
Mali Aracı Kuruluşların Faaliyetleri	22	442	110	552	7	18	5	23	15	424	105	529
Elektrik, Gaz, Buhar ve Sıcak Su Üretimi ve Dağ.	18	1.137	30	1.167	5	12	1	13	13	1.125	29	1.154
Elektrikli ve Optik Donanım İmalatı	14	230	8	238	5	14	0	14	9	216	8	224
Makine ve Teçhizat İmalatı	14	137	5	142	7	18	4	22	7	119	1	120
Plastik ve Kauçuk Ürünleri İmalatı	13	135	7	142	5	20	4	24	8	115	3	118
Gayrimenkul, Kiralama ve İş Faaliyetleri	13	677	197	874	8	23	4	27	5	654	193	847
Kok Kömürü, Rafine Edilmiş Petrol Ür. ve Nükleer	10	89	9	98	5	17	1	18	5	72	8	80
Kimyasal Madde ve Ürünler İle Suni Elyaf İmalatı	6	189	8	197	1	1	0	1	5	188	8	196
Metalik Olmayan Diğer	5	104	5	109	1	3	1	4	4	101	4	105

Mİneral Ürünlerin İmalatı												
Ana Metal ve Fabrikasyon Metal Ürünleri İmalatı	5	203	3	206	0	0	0	0	5	203	3	206
Ulaşım Araçları İmalatı	4	37	8	45	2	3	3	6	2	34	5	39
Enerji Üreten Maddeler Hariç Madencilik	3	70	3	73	0	0	0	0	3	70	3	73
Deri ve Deri Ürünleri İmalatı	2	18	0	18	1	1	0	1	1	17	0	17
Kağıt Hamuru, Kağıt ve Kağıt Ürünleri İmalatı	2	3	7	10	2	3	7	10	0	0	0	0
Ağaç Ürünleri İmalatı	2	6	0	6	2	6	0	6	0	0	0	0
Enerji Veren Madenlerin Madencilığı ve Taş ocak.	1	11	2	13	0	0	0	0	1	11	2	13
Ev İçi Personel Çalıştıran Hanehalkları	1	1	0	1	1	1	0	1	0	0	0	0
Balıkçılık	1	1	1	2	1	1	1	2	0	0	0	0
TOPLAM	1.024	21.437	1.814	23.251	481	1.410	128	1.538	543	20.027	1.686	21.713

Kaynak: İŞKUR İşgücü Piyasası Araştırması Şanlıurfa İli Sonuç Raporu

Şanlıurfa ilinde ikamet edenlerin eğitim durumlarına göre işgücüne katılım oranları dikkate alındığında, okuma yazma bilmeyenlerin işgücüne katılım oranı % 10,7 olarak istatistiklere yansımıştır. Öte yandan, okuma yazma bilen fakat bir okul bitirmeyenlerin oranı % 27,1 olup ortaokul veya dengi meslek okulu bitirenlerin işgücüne katılım oranı % 60,2'dir. Bu oran, genel liselerden mezun olanlar için % 50,2 iken lise ve dengi meslek yüksekokulları için % 64'tür. Son olarak Yüksekokul veya fakülte bitirenlerin il içinde işgücüne katılım oranı % 79 olarak tespit edilmiştir.²²

2001 yılı GSYİH rakamlarına göre Şanlıurfa'nın GSYİH'sı 1 milyar 481 Milyon ABD Doları olup toplam gelir içinde aldığı pay % 1'dir. Kişi başına düşen gelir ise 1.301 ABD dolarıdır.

Tablo . Türkiye, Bölge ve Şanlıurfa İlinde Kişi Başına Düşen GSYİH (Cari, \$)

Yıllar	Türkiye	Bölge		Şanlıurfa		
		Milyar TL	%Türkiye	Milyar TL	%Bölge	%Türkiye
1987	74.722	3.906	5,2	486	12,5	0,7
1988	76.306	4.245	5,6	555	13,1	0,7

1989	76.498	3.987	5,2	531	13,3	0,7
1990	83.578	4.514	5,4	597	13,2	0,7
1991	84353	4.816	5,7	597	12,4	0,7
1992	89.401	4.988	5,6	674	13,5	0,8
1993	96.590	5.336	5,5	794	14,9	0,8
1994	91.321	4.917	5,4	912	18,6	0,9
1995	97.888	5.064	5,2	867	17,1	0,9
1996	104.745	5.422	5,2	931	17,2	1,0
1997	112.631	5.965	5,3	1138	19,1	1,0
1998	116.114	6.135	5,3	1167	19,0	1,0
1999	110.646	5.750	5,2	1110	19,3	1,0
2000	118.789	6.068	5,1	1250	20,6	1,1

Kaynak: TÜİK, İl İstatistikleri, Yılı.

2010 yılı sonuçlarına göre medyan gelirin % 50'si kullanıldığında, Güneydoğu Anadolu Bölgesi'nde yaşayanların % 11,5'i bu bölge için belirlenen yoksulluk sınırının altındadır. Medyan gelirin %60'ı kullanıldığında, Güneydoğu Anadolu Bölgesi'nde yaşayanların % 20'si bu bölge için belirlenen yoksulluk sınırının altındadır.

Tablo . Gelire Dayalı Görelî Yoksulluk Sınırlarına Göre Bölgesel Yoksul Sayıları ve Yoksulluk Oranı, Güneydoğu Anadolu Bölgesi

Yoksulluk Riski	Yoksulluk Sınırı (TL)	Yoksul Sayısı (Bin kişi)	Yoksulluk Oranı (%)
% 50 - 50%	1 817	863	11,5
% 60 - 60%	2 180	1 495	20,0

Kaynak: TÜİK, 2010.

Aile ve Kültürel Yapı

Bir tarım ve sınır şehri olan Şanlıurfa'da, toplumsal yapıya uygun tarıma dayalı gelişen ilişki biçimlerini görmek mümkündür. Şanlıurfa, bir yanı ile tarım kenti diğer yanı ile de gelişmekte olan bir sanayi kentidir. Bu bağlamda kır ve kent ayrımı yöredeki mevcut toplumsal kategorileri tanımlayıcı kavramlardır. Bu ayrım salt coğrafi bir ayrım olmayıp aynı zamanda sosyo-kültürel bir farklılaşma da taşımaktadır. Sosyal hayatta bu realitenin yansımalarını görmek mümkündür. Toplumdaki hâkim değer ve normlar da sözü edilen yapıya paralel olarak geçerliliğini korumaktadır. Bu anlamda Şanlıurfa sosyal yapısında evlenme adetleri ve çökeşli evliliği belirleyen üç temel öğeden

bahsedilebilir. Bunlar din, gelenek ve coğrafyadır. Sosyal hayatın tüm alanlarını derinden etkileyen bu üç faktör, yöredeki evlilik uygulamalarında da belirleyici etken olmaktadır. Bu nedenle evliliklerin büyük kısmı, geleneğin etkisi altında gerçekleşmektedir. Yörede resmi nikâha oranla imam nikahı daha yaygındır. Fakat son yıllarda yerel yönetimlerin katkılarıyla resmi nikâh yaygınlık kazanmaya başlamıştır.

Şanlıurfa bölgesindeki yöreye özgü şartlar nedeni ile ortaya çıkan çokeşlilik olgusu günümüzde halen belirli sebeplere bağlı olarak varlığını korumaktadır. Nitekim Pınar İlkaracan'ın "Doğu Anadolu'da Kadın ve Aile" adlı makalesinde bildirdiğine göre çokeşlilik ve kuma olgusu ülkemizde halen var olan bir olgudur. Bu tür evliliklerin üçte ikisi % 64 oranında Güneydoğu Anadolu bölgesinde, üçte biri de % 36 oranında Doğu Anadolu'da görülmektedir.

Şanlıurfa yöresindeki çokeşlilik hakkında kent ile kırsal arasında bir karşılaştırma yapmak gerekirse; kentteki çokeşli evliliklerin çocuksuzluk, şiddetli geçimsizlik, ağır hastalık hali vb. nedenlere bağlı olarak yapıldığı ancak bunun yanında kırsal kesimdeki çokeşlilik nedenlerinin farklılaştığı söylenebilir. Çünkü kırsalda yapılan evliliklerin büyük kısmı ataerkil yapının bir sonucu olarak nüfus, daha fazla işgücü, kalabalık aile ve bunun neticesinde sosyal ve siyasi nüfuz-prestij elde etmek amacıyla yapılmaktadır.

TUİK verilerine göre Güneydoğu Anadolu Bölgesi'nin eşleriyle tanışma biçimleri istatistikleri incelendiğinde bireylerin % 94,7'sinin aile ve komşu çevresinden tanıdık bireylerle evlendikleri tespit edilmiştir.

Tablo . Bölgelere Göre Eşiyle Tanışma Biçimi (%)

	Aile, komşu çevresinden	Okul çevresinden	İş çevresinden	Arkadaş çevresinden	İnternet/evlilik ajansı	Diğer
Türkiye	84	2,5	5	7,7	0,1	0,9
Güneydoğu Anadolu Bölgesi	94,7	1,4	1,6	1,7	0	0,6

Kaynak: TUİK, 2006.

İlk evlenme yaşları incelendiğinde ise; % 58,6 ile büyük çoğunluğun 18-24 yaşları arasında ilk evliliklerini yaptıkları tespit edilmiştir. Bu oran, Türkiye genel oranı ile hemen hemen aynıdır.

Tablo . İlk Evlenme Yaşı

	-18	18-24	25-29	30-34	35+
Türkiye	19,8	58,5	17,5	3,1	1,2
Güneydoğu Anadolu	26,3	58,6	12,4	2	0,7

Kaynak: TUİK, 2006 mı?

Günümüzde hala başlık parası uygulamasını devam ettiren aileler bulunmaktadır. Türkiye’de başlık parası uygulayan ailelerin oranı % 16,8 olurken, Güneydoğu Anadolu Bölgesi’nde bu oran % 42,3’tür.

Tablo . Bölgelere Göre Başlık Parası Uygulaması Oranı (%)

Türkiye	16,8
Güneydoğu Anadolu	42,3

Kaynak: TÜİK, 2006 mı?

Türkiye’nin AB üyeliğine kabul edilme süreci hala devam etmektedir. Avrupa Birliği’ne üyeliğin gerçekleşmesiyle ülkemizde birçok değişiklik gerçekleşmesi beklenmektedir. Aile yapısı konusu incelendiğinde ise; Türkiye’de yaşayan bireylerin % 23,3’ü aile yapısında olumlu yönde bir değişiklik olacağını beklerken, Güneydoğu Anadolu Bölgesi’nde bu oran % 47,4 olmaktadır. Olumlu yönde değişiklik olacağını düşünen bireylerde en yüksek orana sahip bölge, bu bölgedir.

Tablo . Bölgelere Göre Türkiye'nin AB Üyeliğinin Aile Yapısını Ne Yönde Etkileyeceği İle İlgili Görüşler (%)

	Olumlu yönde	Etkisi olmaz	Olumsuz yönde	Fikri yok
Türkiye	23,3	19,6	29	28,1
İstanbul	21,5	22,9	27,3	28,3
Batı Marmara	22,1	19,6	27,6	30,8
Ege	20	23	32,1	24,9
Doğu Marmara	21,4	25,9	32,2	20,5
Batı Anadolu	17,2	19,6	32,3	31
Akdeniz	21,7	17,6	30,6	30,2
Orta Anadolu	20,5	18,1	29	32,4
Batı Karadeniz	21,3	18,4	25,9	34,5
Doğu Karadeniz	17,4	19	30,2	33,4
Kuzeydoğu Anadolu	32,2	13,4	27,6	26,8
Ortadoğu Anadolu	29,4	10,2	34,8	25,6
Güneydoğu Anadolu	47,4	12,7	15,6	24,4

Kaynak: TÜİK, 2006 mı?

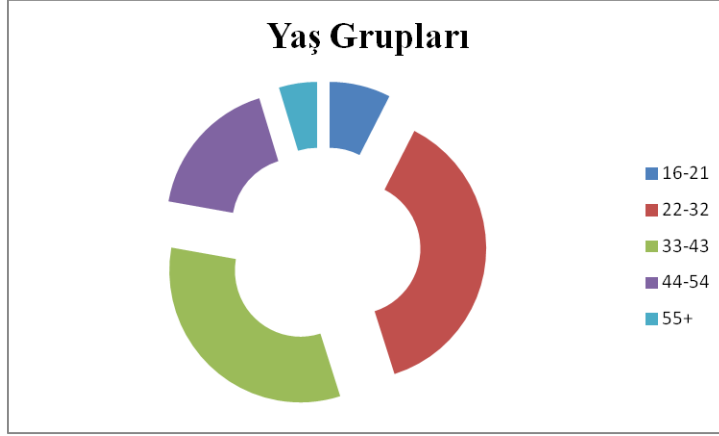
- **ANKET ANALİZ SONUÇLARI**

İşgücüne Dâhil Olmayan Kadınlar ile Yapılan Anket Analiz Sonuçları

- **Yaş Durumu**

Ankete katılan 509 kadın bireyin yaş durumları incelendiğinde ortalama yaş 35, en küçük yaş 16 ve en yüksek yaş 59 olarak tespit edilmiştir. Yaş grupları incelendiğinde ise, % 37,6 ile 22-32 yaş grubunda yer alan kadınların sayısının en yüksek orana, 55 ve üstü yaş grubunda bulunan kadınların sayısının ise en düşük orana sahip olduğu tespit edilmiştir.

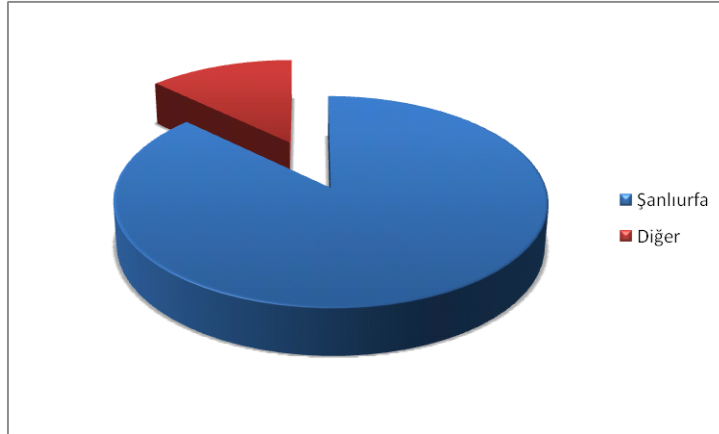
Grafik 2. Kadınların Yaş Grupları



- **Doğum Yeri**

Ankete katılan kadınların doğum yerlerini tespit etmek amacıyla sorulan anket sorusuna alınan cevaplara göre kadınların % 87'sinin doğum yeri Şanlıurfa, % 13'ünün ise diğer şehirlerdir.

Grafik 3. Kadınların Doğum Yeri



- **Eğitim Durumu**

Ankete katılan bireylerin eğitim durumlarını tespit etmek için sorulan soruya alınan cevaplara göre; ilköğretim mezunu kadın sayısı % 28,7 ile en yüksek orana sahiptir. Okuma yazma bilmeyen kadın sayısı % 25,1 ile en yüksek ikinci orana sahip iken, üniversite mezunu sayısı % 9,2 ile en düşük orana sahiptir. Görüşülen kadınlar arasında yüksek lisans/doktora düzeyinde eğitime sahip olan bulunmamaktadır.

Tablo . Kadınların Eğitim Durumu

	Sayı	Yüzde (%)
Okuma yazma bilmiyor	128	25,1
Okuma yazma biliyor	102	20

İlköğretim	146	28,7
Ortaöğretim	84	16,5
Üniversite	47	9,2
Yüksek lisans/doktora	0	0,0
Toplam		

- **Medeni Durum**

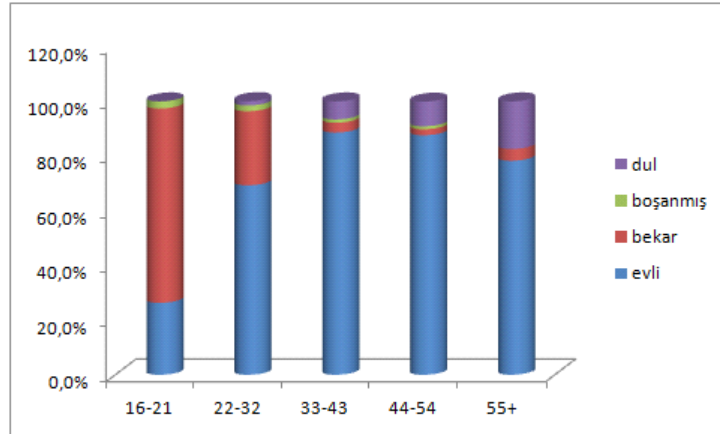
Görüşülen kadınların medeni durumları incelendiğinde; %75,8'i evli, %1,6'sı boşanmış ve %5,1'i dul olduğunu beyan etmiştir.

Tablo . Kadınların Medeni Durumu

	Sayı	Yüzde (%)
Evli	386	75,8
Bekar	88	17,3
Boşanmış	8	1,6
Dul	26	5,1
Toplam		

Kadınların medeni durumları ile yaşlarının karşılaştırması yapıldığında, evli olan kadın sayısının en fazla 33-43 yaş grubu içerisinde yer aldığı tespit edilmiştir. Medeni durumu bekâr olan kadın sayısının en fazla yer aldığı yaş grubu 16-21 iken, boşanmış kadın sayısı en fazla olan grup yine 16-21 yaş grubudur. 55 ve üzeri yaş grubunda boşanmış kadın bulunmamakla birlikte, her yaş grubunda boşanma oranının oldukça az olduğu dikkat çekmektedir.

Grafik 4. Kadınların Medeni Durumları İle Yaşlarının Karşılaştırması



- **Hane Demografik Bilgileri**

Kadınların hane demografik bilgilerini öğrenmek amacıyla sorulan sorulara alınan cevaplara göre; bir hanede yaşayan ortalama birey sayısı 5,63 olarak tespit edilmiştir. Çocuk sayısı ortalama 3,11 olurken, bir kadının sahip olduğu en fazla çocuk sayısı 14'tür. Ankete katılan kadınların hanelerinin

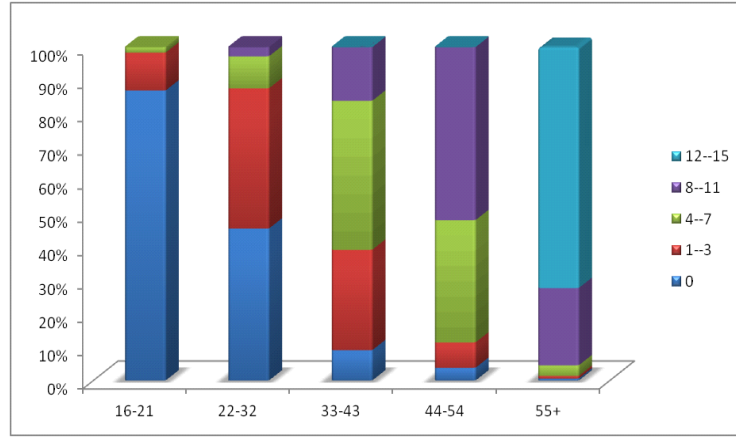
birçoğunda kadın çalışan bulunmadığı, çalışan erkek sayısı ortalamasının ise hane başına 1,26 olduğu görülmektedir.

Tablo . Kadınların Hane Bilgileri

	En düşük	En yüksek	Ortalama
Çocuk Sayısı	0	14	3,11
Hanede yaşayan birey sayısı	1	18	5,63
Hanede çalışan kadın sayısı	0	5	0,17
Hanede çalışan erkek sayısı	0	9	1,26

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, 16-21 ve 22-32 yaş gruplarında bulunan kadınların çocuk sahibi olmama oranı diğer gruplara göre en yüksektir.

Grafik 5. Kadınların Yaş Grupları İle Çocuk Sayılarının Karşılaştırması



• Meslek Grupları

Ankete katılan 509 kadının mesleklerini öğrenmek amacıyla sorulan soruya alınan cevaplara göre; katılım sağlayan kadınların % 80'i bir meslek sahibi olmadığını beyan etmiştir. Kadınların en fazla yer aldığı meslek gruplarının ise öğretmenlik, kuaförlük, terzi, tarım işçiliği ve kasiyerlik olduğu görülmektedir.

Tablo . Kadınların Meslek Grupları

	Sayı	Yüzde (%)
Mesleği Yok	407	80
Öğretmen	22	4,3
Terzi	17	3,3
Tarım İşçisi	16	3,1
Kuaför	10	2

Kasiyer	5	1,0
Muhasebeci	5	1,0
Satış Elemanı	4	0,8
Halkla İlişkiler	4	0,8
Mühendis	3	0,6
Hemşire	2	0,4
Sekreter	2	0,4
Diğer	12	2,4
Toplam		

- **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. Şanlıurfa’da yaşayan kadınların yabancı dil bilme oranı ise %15,5’dir. Herhangi bir yabancı dil bilen kadınların % 56,8’i Türkçeyi, % 9,5’i Kürtçeyi, % 16,2’si Arapçayı, % 16,2’si ise İngilizceyi yabancı dil olarak kullandığını beyan etmiştir. Herhangi bir mesleki sertifikaya sahip olan kadın sayısının oranı ise % 7,6’dır. Sahip oldukları sertifika çeşitleri incelendiğinde ise; mesleki sertifikası olan kadınların % 41’inin dikiş-nakiş sertifikası ve % 15,3’ünün kuaförlük sertifikası olduğu tespit edilmiştir.

Tablo .Kadınların Mesleki Ve Kişisel Bilgileri

		Evet	Hayır
Bilgisayar kullanabilme	Sayı	122	382
	Yüzde (%)	24	75
Yabancı dil bilme	Sayı	79	430
	Yüzde (%)	15,5	84,5
Mesleki sertifikaya sahip olma	Sayı	39	470
	Yüzde (%)	7,6	92,4

- **İş Arama ve Daha Önce Çalışmış Olma Durumu ile İlgili Bilgiler**

Ankete katılan 509 kadının iş arayıp aramadığını öğrenmek amacıyla sorulan soruya alınan cevaplara göre; kadınların % 13,4’ü iş ararken, % 89,2’si iş aramamaktadır. İş arayan kadınların en fazla iş aradığı pozisyonlar ise öğretmenlik, kuaförlük, yönetici asistanlığı ve terzi olarak tespit edilmiştir.

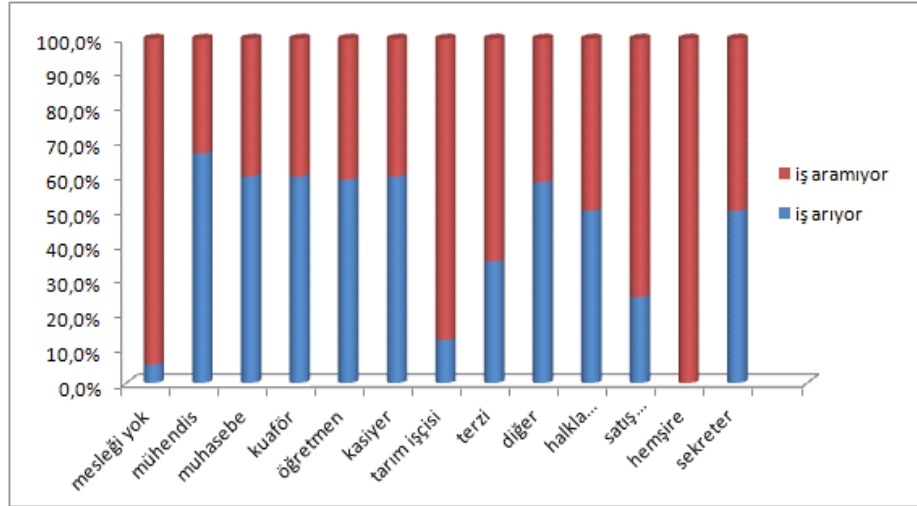
Tablo . Kadınların İş Aradığı Pozisyonlar

	Sayı	Yüzde (%)
İş Aramıyor	441	89,2
Öğretmen	14	2,8
Kuaför	7	1,4

Yönetici Asistanı	5	0,8
Terzi	4	0,4
Mühendis	2	0,4
Muhasebe	2	0,4
Çocuk Bakımı	2	0,4
Kasiyer	2	0,4
Diğer	30	5,9
Toplam		

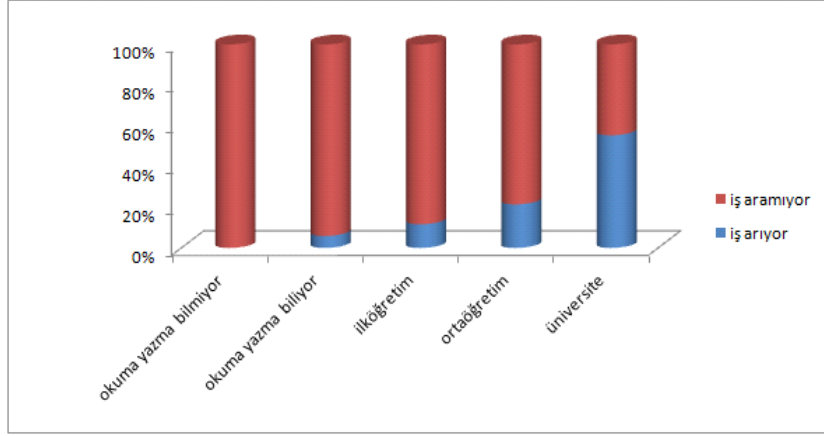
Meslek sahibi olma durumu ile iş arama durumunun karşılaştırması yapıldığında aşağıdaki grafikte görüldüğü üzere bir meslek sahibi olan kadınların yarıya yakınının herhangi bir iş aramadığı görülmektedir. Meslek sahibi olmadığını beyan eden her 5 kadından 4'ü ise bir iş aramaktadır. En çok kadının iş aradığı ilk 5 meslek grubu ise sırası ile mühendislik, muhasebecilik, kuaförlük, kasiyerlik ve öğretmenliktir.

Grafik 6. İş Arayan Kadınlar ile Mesleklerinin Karşılaştırması



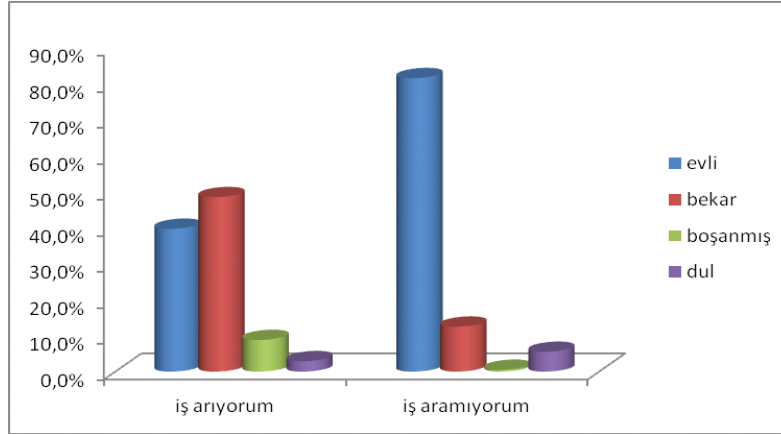
Eğitim seviyesi ile iş arama durumunun karşılaştırması yapıldığında aşağıdaki grafikte görüldüğü üzere kadınların eğitim seviyesi arttıkça iş arama oranı da artmaktadır. Okuma yazma bilmeyen kadınların hiçbirisi iş aramazken, üniversite mezunu olan kadınların %55,3'ünün iş aradığı tespit edilmiştir.

Grafik 7. İş Arayan Kadınlar İle Eğitim Durumlarının Karşılaştırması



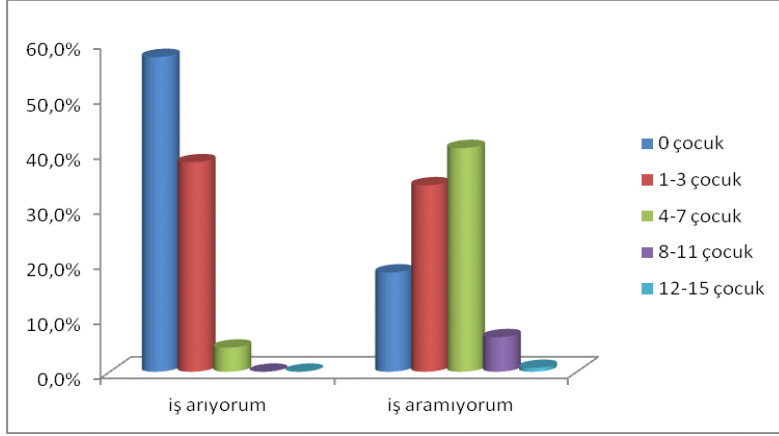
Ankete katılan kadınların iş arama durumları ile medeni durumlarının istatistiksel karşılaştırması yapılmıştır. Bu karşılaştırma sonucuna göre; iş aramayan kadınların büyük bir kısmını medeni durumu evli olan kadınlar, iş arayan kadınların büyük bir kısmını ise bekar kadınlar oluşturmaktadır.

Grafik 8. İş Arayan Kadınlar İle Medeni Durumlarının Karşılaştırması



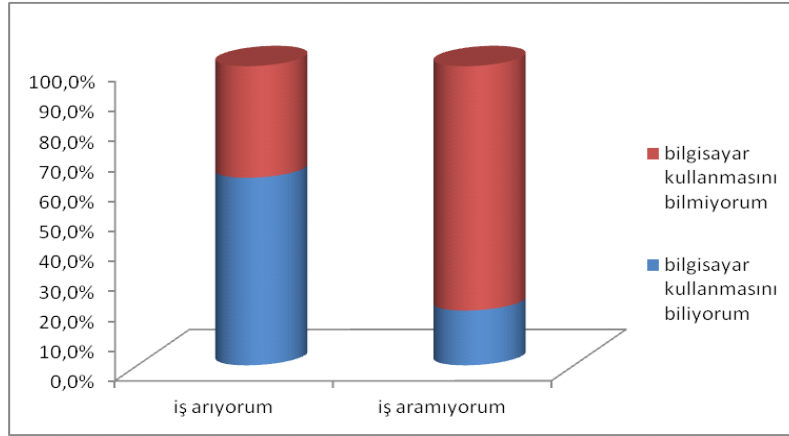
Ankete katılan kadınların çocuk sayıları ile iş arama durumlarının istatistiksel karşılaştırması yapılmıştır. Buna göre; iş arayan kadınların % 57,4'ü çocuk sahibi değilken, % 38,2'si 1-3 çocuk sahibi ve % 4,4'ü de 4-7 çocuk sahibidir. İş aramayan kadınların çocuk sayıları incelendiğinde, çocuk sayısı arttıkça iş arayan kadın sayısında bir azalma olduğu tespit edilmiştir. Aşağıdaki grafik incelendiğinde, iş aramayan kadınların sadece % 18,1'inin çocuk sahibi olmadığı, geri kalan %80'inin çocuk sahibi olduğu görülmektedir.

Grafik 9. İş Arayan Kadınlar İle Çocuk Sayılarının Karşılaştırması



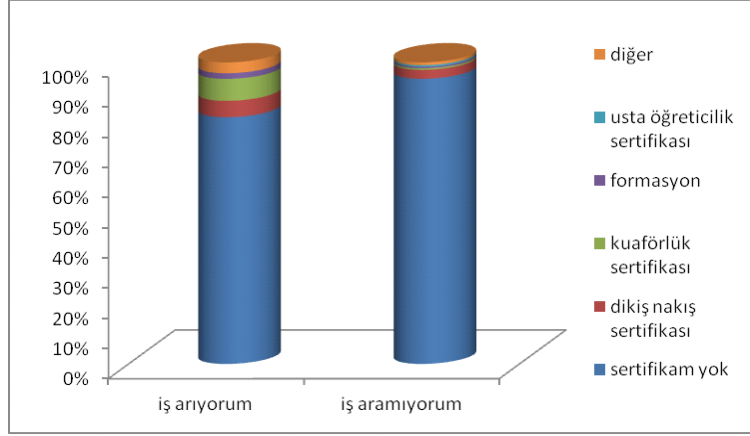
Ankete katılan kadınların iş arama durumları ile bilgisayar bilgilerinin istatistiksel karşılaştırmaları yapılmıştır. Buna göre; iş arayan kadınların % 62,7'si bilgisayar kullanmasını bilirken, iş aramayan kadınların % 81,7'si bilgisayar kullanmasını bilmemektedir.

Grafik 10. İş Arayan Kadınlar İle Bilgisayar Becerilerinin Karşılaştırması



Ankete katılan kadınların iş arama durumları ile sahip oldukları mesleki sertifikaların karşılaştırması yapıldığında, iş arayan kadınların % 66,2'sinin bir sertifikası yokken, bu oran iş aramayan kadınlarda % 92,5 olmaktadır.

Grafik 11. İş Arayan Kadınlar İle Sahip Oldukları Sertifikaların Karşılaştırması



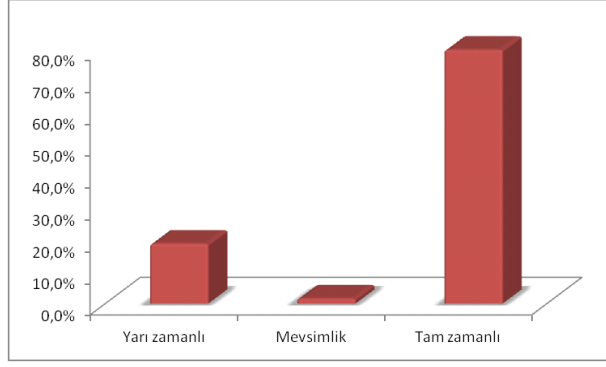
İş arayan 68 kadının ortalama 8 aydır iş aradığı tespit edilmiştir. Kadınların % 62,5'i özel sektörde çalışmak isterken, % 20,3'ü kamu sektöründe ve % 17,2'sinin de her iki sektörde çalışmak istediği tespit edilmiştir.

Grafik 12. Kadınların Çalışmak İstedikleri Sektör Türleri



68 kadının % 79,7'si tam zamanlı iş ararken, % 1,6'sı mevsimlik ve % 18,8'i yarı zamanlı iş aramaktadır.

Grafik 13. Kadınların Çalışmak İstedikleri Çalışma Şekilleri



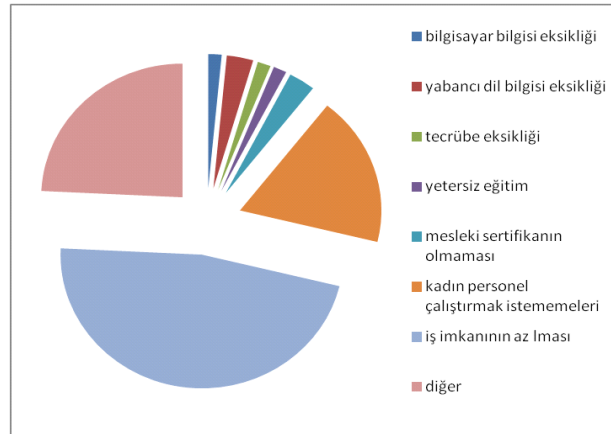
İşverenlerin daha kolay personel bulabilmesi, iş arayanların da daha hızlı iş bulabilmesi için iş arama yöntemlerinin önemi her geçen gün artmaktadır. Şanlıurfa’da bu anket çalışmasına katılan ve iş arayan 68 kadının % 50’si tanıdık aracılığı ile iş ararken, % 19,7’si internet aracılığı, % 7,6’sı İŞKUR, % 1,5’i de muhtarlık aracılığı ile iş aramaktadır. Diğer kategorisi içerisinde yer alan tüm kadınların kamu sınavları ile atama bekledikleri tespit edilmiştir.

Tablo . Kadınların İş Arama Yöntemleri

	Sayı	Yüzde (%)
Tanıdık aracılığı ile	33	50
İnternet aracılığı ile	13	19,7
İŞKUR aracılığı ile	5	7,6
Muhtar aracılığı ile	1	1,5
Diğer	14	21,2

Ankete katılan ve iş arayan kadınların iş bulamama nedenleri araştırıldığında alınan cevaplara göre; kadınların % 47’si Şanlıurfa’daki iş imkânlarının az olmasının en önemli iş bulamama nedeni olduğunu ifade etmiştir. Şanlıurfa’da faaliyet gösteren firmaların işverenlerinin kadın personel çalıştırmak istememesi belirtilen en önemli ikinci neden olurken, yetersiz eğitim en etkisiz görülen neden olarak tespit edilmiştir.

Grafik 14. Kadınların İş Bulamama Nedenleri



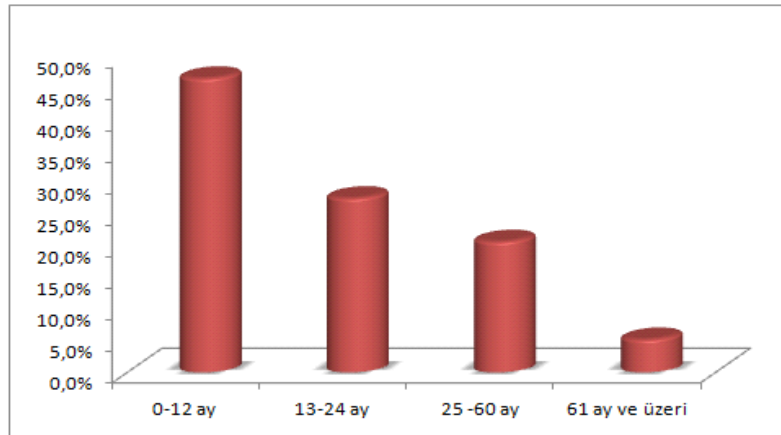
İş arayan kadınların, iş ararken çevrelerinden tepki alıp almadığını belirlemek için sorulan soruya alınan cevaplara göre; kadınların % 76,6'sı tepki almadığını, % 23,4'ü ise tepki aldığını ifade etmiştir.

Ankete katılan 509 kadının daha önce bir işte çalışıp çalışmadığını tespit etmek amacıyla sorulan sorulardan alınan cevaplara göre; kadınların %17,9'unun daha önce bir işte çalıştığı, % 82,1'inin ise daha önce bir işte çalışmadığı tespit edilmiştir. Daha önce bir işte çalışan kadınların en fazla yer aldığı ilk 3 meslek öğretmenlik, kuaförlük ve kasiyerliktir.

Tablo . Kadınların Daha Önceki Çalışma Durumları

	Sayı	Yüzde (%)
Çalışmadım	417	82,1
Öğretmen	14	2,8
Kuaför	7	1,4
Kasiyer	6	1,2
Terzi	5	1
Satış Elemanı	5	1
Yönetici Asistanı	3	0,6
Muhasebeci	2	0,4
Çocuk Bakımı	2	0,4
Diğer	44	8,6

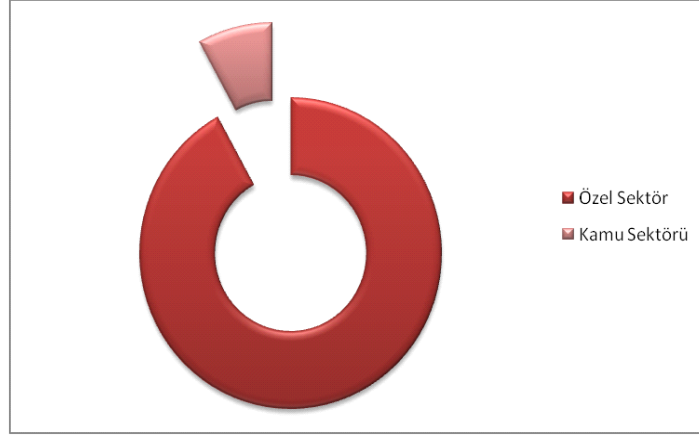
Daha önce bir işte çalışan kadınların çalışma süreleri ile ilgili anket sorusu analiz edilmiştir. Buna göre; daha önce bir işte çalışan kadınların yaklaşık yarısı en fazla 1 yıl çalıştığını beyan etmiştir. Kadınların yaklaşık dörtte birinin çalışma süresinin en fazla 2 yıl olduğu tespit edilmiştir. 5 yıl üzeri süre ile çalışan kadın sayısı oldukça az seviyededir.



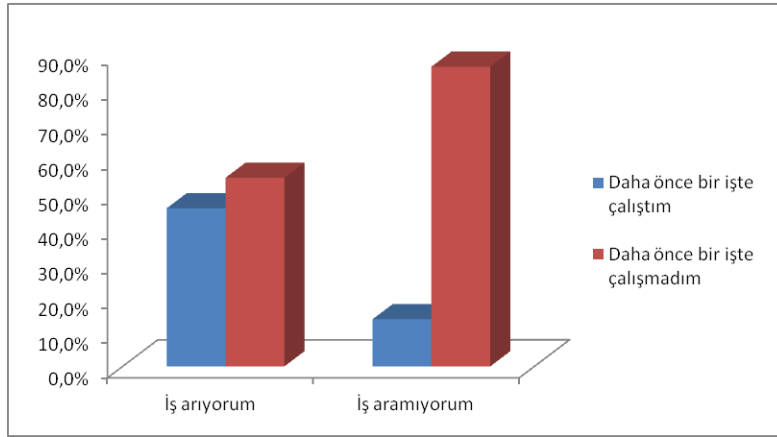
Grafik . Daha Önce Bir İşte Çalışan Kadınların Çalışma Süreleri

Daha önce bir işte çalışan 92 kadının %92'si özel sektörde çalışırken, %8'i kamu sektöründe çalışmıştır.

Grafik 16. Daha Önce Bir İşte Çalışan Kadınların Çalıştıkları Sektörler



Daha önce bir işte çalışan kadınlar ile iş arayan kadınların istatistiksel karşılaştırması % 95 olasılıkla anlamlıdır. Sonuçlara göre; daha önce bir işte çalışan kadınların % 45,6'sı çalışmak üzere iş aramaktadır.



Grafik . Daha Önce Bir İşte Çalışan Kadınların İş Arama Durumları

TÜİK Şubat 2012 verilerine göre dört kişilik bir ailenin açlık sınırının 974 TL ve yoksulluk sınırının 3.171 TL olduğu günümüz Türkiye'sinde, Şanlıurfa ilinde daha önce bir işte çalışan kadınların %29,9'u ortalama asgari ücret alırken, % 4,5'inin 250 TL'den daha az bir maaş aldığı tespit edilmiştir.

Tablo . Daha Önce Bir İşte Çalışan Kadınların Aldıkları Maaşlar

Maaş Aralığı	Sayı	Yüzde (%)
0-250 TL	3	4,5
251-500 TL	19	28,4

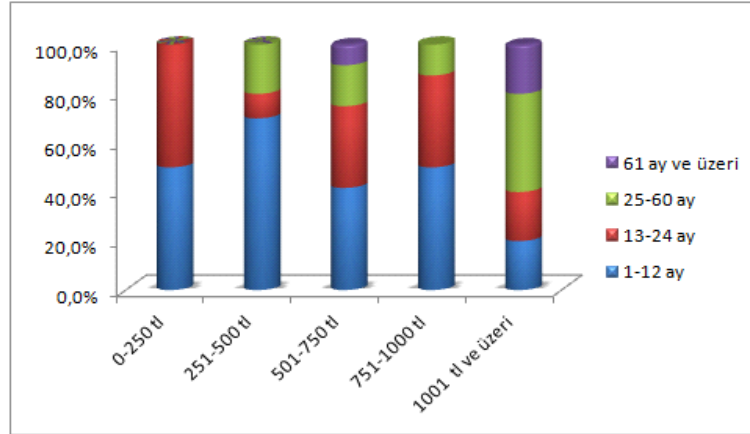
501-750 TL	20	29,9
751-1.000TL	13	19,4
1.001 TL +	12	17,9

Ankete katılan daha önce bir işte çalışmış 97 kadının maksimum ve minimum ücretleri incelendiğinde; en düşük ücretin 150 TL ve en yüksek ücretin ise 2.600 TL olduğu tespit edilmiştir.

Tablo . Daha Önce Bir İşte Çalışan Kadınların Ücret Düzeyleri

	En az	En yüksek	Ortalama
Ücret (TL)	150	2.600	756

Daha önce bir işte çalışan kadınların aldıkları ücretler ile çalışma sürelerinin istatistiksel karşılaştırması %95 olasılıkla anlamlıdır. Aşağıdaki grafik incelendiğinde, 0-250 TL ücret alan kadınların çalışma sürelerinin kısa olduğu görülmektedir. Yapılan analize göre, alınan ücret arttıkça kadınların çalışma süresinin de arttığı tespit edilmiştir. Bu verilere göre, kadınların çalışma süreleri ile aldıkları ücret tutarları arasında doğru orantılı bir ilişki olduğu ifade edilebilir.



Grafik . Daha Önce Bir İşte Çalışan Kadınların Ücretleri İle Çalışma Süreleri

Daha önce bir işte çalışan kadınların, işten ayrılma nedenleri incelendiğinde ise; çalışan kadınların % 23'ünün evlilik sonrası işten ayrıldığı tespit edilmiştir. Çocuk sahibi olmak, işten ayrılmak için en önemli ikinci neden olurken, işyerinde yaşanan kadına yönelik istismarlar yüzünden işten ayrılmak diğer en önemli nedenlerden biridir.

Tablo . Daha Önce Bir İşte Çalışan Kadınların İşten Ayrılma Nedenleri

	Sayı	Yüzde (%)
Evlilik	20	23
Çocuk sahibi olmak	11	12,6
Geçici işte çalışmak	11	12,6
Şirketin kapanması	7	8

İşyerinde yaşanan sorunlar	7	8
Ailenin istememesi	6	6,9
Şehir değişikliği	5	5,7
Çalışma koşullarının ağır olması	5	5,7
İşten çıkarılmak	4	4,6
Diğer	11	12,6

- **Sosyal Güvence ve Emeklilik Durumu**

Ankete katılan 509 kadının sosyal güvencelerinin olup olmadığını öğrenmek amacıyla sorular sorulmuştur. Ankete katılan kadınlardan sosyal güvencesi olanların oranı % 67,3'tür.

Tablo . Kadınların Sosyal Güvence Durumu

	Sayı	Yüzde (%)
Emekli Sandığı	55	10,8
SSK	236	46,5
Bağ-Kur	50	9,9
Yok	166	32,7
Toplam		

Kadınlara ne zaman emekli olmayı planladıkları sorulduğunda, % 90,3'ünün hiçbir zaman emekli olmayı planlamadıkları tespit edilmiştir.

Tablo . Kadınların Emeklilik Durumları

	Sayı	Yüzde (%)
1-5 yıl içerisinde	4	0,8
6-10 yıl içerisinde	1	0,2
10 yıldan fazla süre sonra	37	7,3
Emekliyim	7	1,4
Toplam	458	90,3

-

- **Kadının İş Hayatındaki Yeri**

Ankete katılan kadınlara kadının iş hayatında yeri olup olmadığı konusundaki görüşlerini belirlemek amacıyla sorulara alınan cevaplara göre; kadınların % 82'si kadının iş hayatında yeri olduğunu belirtirken, % 18'i iş hayatında yeri olmadığını belirtmiştir. Kadının iş hayatında yeri olmadığını düşünen 89 kadına, bu düşüncelerinin nedenleri sorulmuştur. Alınan cevaplara göre; kadının iş hayatında yeri olmamasının en önemli nedeni kadının asıl görevinin çocuk bakımı ve ev işleri olması olurken, çalışma ortamının kadın için güvenli olmaması en önemli ikinci neden olarak tespit edilmiştir.

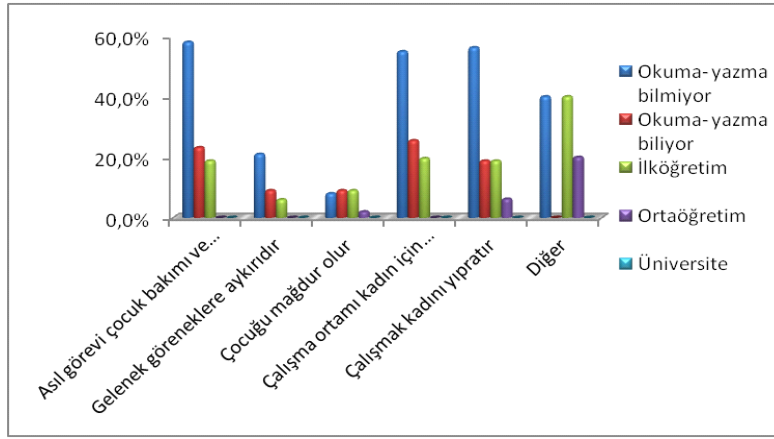
Tablo . Kadının İş Hayatındaki Yeri

	Sayı	Yüzde (%)
Kadının asıl görevi çocuk bakımı ve ev işleridir	69	13,6
Çalışma ortamı kadın için güvenli değildir	51	10
Gelenek göreneklere aykırıdır	36	7,1

Çocuğu mağdur olur	28	5,5
Çalışmak kadını yıpratır	16	3,1
Diğer	5	1
Toplam		

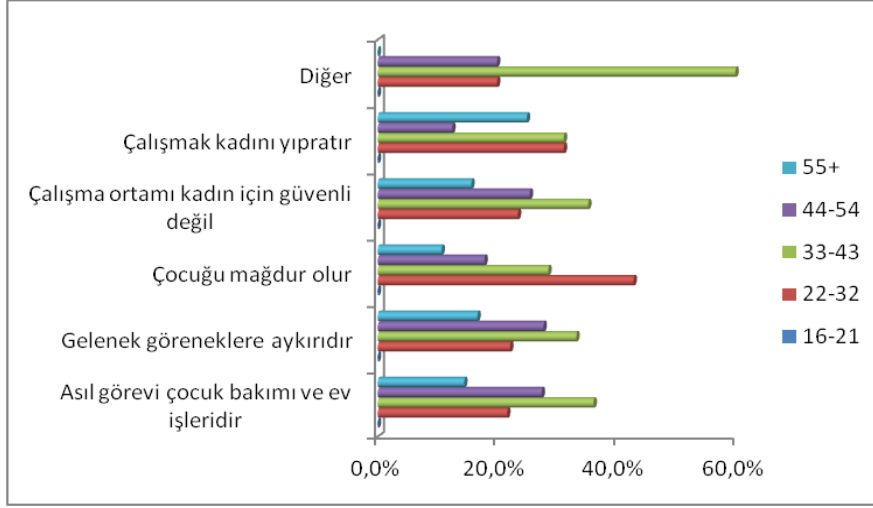
Kadının iş hayatında yeri olmadığını düşünen anket katılımcılarının eğitim seviyeleri incelendiğinde, üniversite mezunu hiçbir kadının bu görüşe katılmadığı tespit edilmiştir. Okuma yazma bilmeyen kadınların ise %37,5'i kadının iş hayatında yeri olmadığını düşünmektedir. Bunun nedenine yönelik yapılan analize göre ise; kadının iş hayatında yeri olmadığını düşünen kadınların en fazla ileri sürdüğü neden kadının asıl görevinin çocuk bakımı ve ev işleri olması yükümlüğüdür.

Grafik 19. Kadının İş Hayatında Yerinin Olmadığını Düşünen Bireylerin Eğitim Durumları



Kadınların iş hayatında yeri olmadığını düşünen kadınların yaş grupları incelendiğinde, 16-21 yaş grubunda bulunan ve ankete katılan tüm kadınlar, kadının iş hayatında yeri olmadığı görüşüne karşıdır. Bunun haricinde tüm yaş gruplarındaki birçok kadın, kadının iş hayatında yeri olmadığı görüşünü savunmaktadır.

Grafik 20. Kadının İş Hayatında Yerinin Olmadığını Düşünen Bireylerin Yaş Grupları

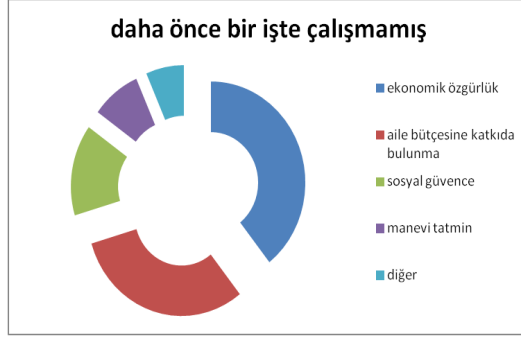


Kadının iş hayatında yeri olduğunu düşünen 420 kadına nedenleri sorulduğunda, en önemli birinci nedenin ekonomik özgürlük, en önemli ikinci nedenin ise aile bütçesine katkıda bulunmak olduğu tespit edilmiştir. Kadının çalıştığı için elde ettiği manevi tatmin ise kadının iş hayatında yer alması gerektiğini 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.

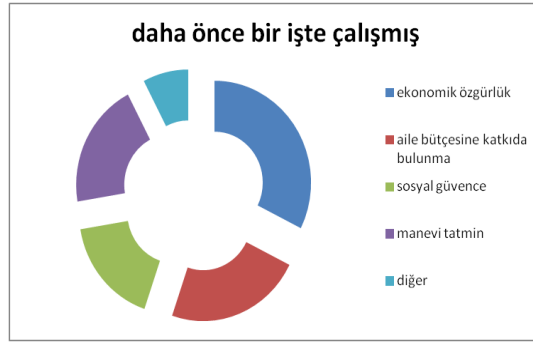
Tablo . Kadınların İş Hayatında Yerinin Olmasını Gerektiren Nedenler

	Sayı	Yüzde (%)
Ekonomik özgürlük	314	61,8
Aile bütçesine katkıda bulunmak	242	47,6
Sosyal güvence	127	25,0
Manevi tatmin	95	18,7
Diğer	57	11,2
Toplam		

Grafik 21. Daha Önce Bir İşte Çalışmamış Kadınların Kadının İş Hayatındaki Yeri Hakkındaki Görüşleri



Grafik 22. Daha Önce Bir İşte Çalışmış Kadınların Kadının İş Hayatındaki Yeri Hakkındaki Görüşleri



Ankete katılan 509 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 sayısının oranı % 81,8’dir.



Grafik . Çalışan Kadının Toplumdaki Konumu

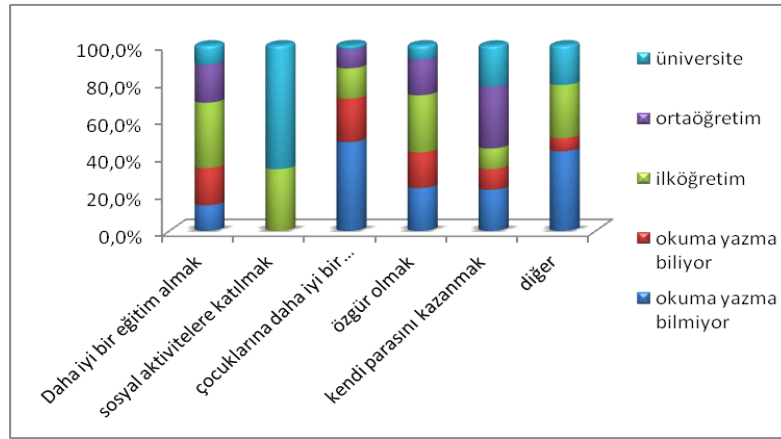
Ankete katılan 509 kadına hayatlarında yapmak istedikleri veya değiştirmek istedikleri en önemli şeyin ne olduğu hakkında bilgi almak amacıyla sorular sorulmuştur. Alınan cevaplara göre; kadınların % 59,2’si daha iyi bir eğitim almak istediğini belirtirken, % 28,7’si de çocuklarına daha iyi bir gelecek sağlamak istediğini belirtmiştir.

Tablo . Kadınların Hayatlarında Yapmak İstedikleri Şeyler

	Sayı	Yüzde (%)
Daha iyi bir eğitim almak	300	59,2
Çocuklarına daha iyi bir gelecek sağlamak	146	28,7
Özgür olmak	26	5,1
Sosyal aktivitelere katılmak	9	1,8
Kendi parasını kazanmak	9	1,8
Yok	3	0,6
Diğer	14	2,8

Kadınların hayatlarında yapmak ve/veya değiştirmek istedikleri konular ile eğitim durumlarının istatistiksel karşılaştırmaları yapılmıştır. Üniversite mezunlarının en çok istedikleri sosyal aktivitelere katılmak olurken, ilköğretim mezunları daha iyi bir eğitim almak istemektedir. Okuma yazma bilmeyen kadınlar ise, kendileri yerine çocuklarının daha iyi bir eğitim almasını tercih etmektedir.

Grafik 24. Kadınların Eğitim Seviyeleri İle Hayatlarında Yapmak İstedikleri Şeyler



• Kadın ve Erkek İstihdamı

Ankete katılan kişilere iş hayatındaki kadın çalışan sayısının, erkek çalışan sayısına göre az olmasının nedenleri sorulmuştur. Alınan cevaplar sonucunda; aile büyüklerinin karşı çıkması % 65,5 oranıyla en yüksek neden olarak tespit edilmiştir. Çevreden gelen tepkiler, evlilik, yetersiz eğitim gibi konuların diğer en önemli nedenler olduğunu belirten kadınların, en az önem derecesi ile beyan ettikleri faktör ise Şanlıurfa'daki iş olanaklarının az olmasıdır.

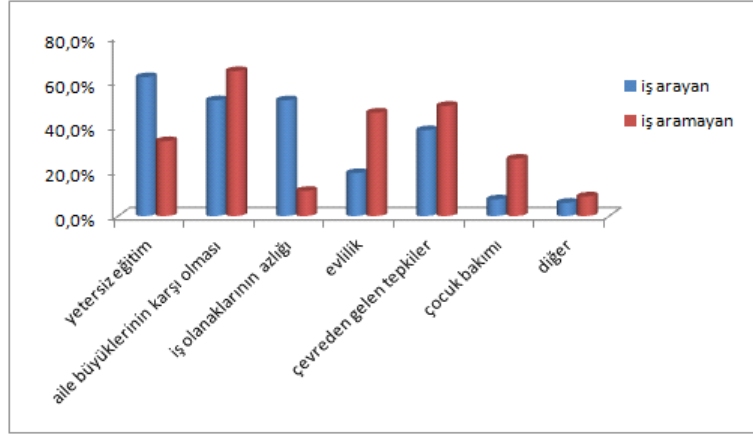
Tablo . Kadın Çalışan Sayısının Erkek Çalışan Sayısına Göre Az Olmasının Nedenleri

	Sayı	Yüzde (%)
Aile büyüklerinin karşı olması	318	65,5
Çevreden gelen tepkiler	241	47,3

Evlilik	215	42,2
Yetersiz eğitim	188	37,1
Çocuk bakımı	117	23
İş olanaklarının azlığı	84	16,5
Diğer	42	8,3
Toplam		

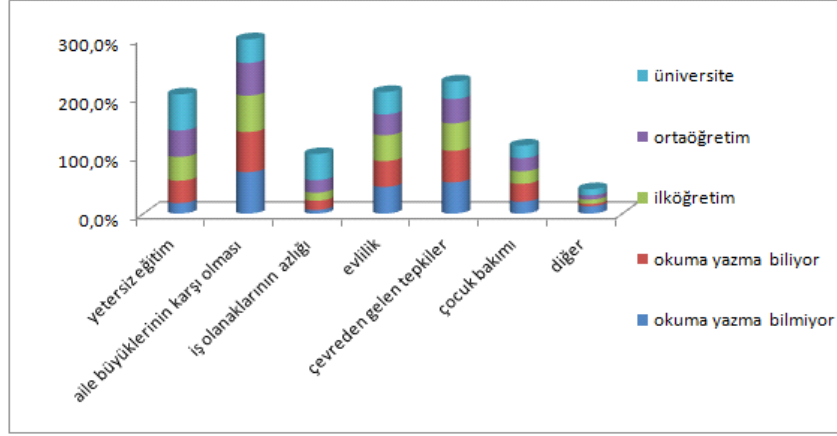
Kadın çalışan sayısının erkek çalışan sayısına göre az olmasının nedenlerinin tespitine yönelik soruya verilen cevaplar kadının iş arama durumu ile karşılaştırıldığında aşağıdaki grafikte görüldüğü üzere bakış açısı en fazla iş olanaklarının azlığı, evlilik ve çocuk bakımı nedenlerinde farklılaşmaktadır. İş arayan kadınlar iş aramayan kadınlara göre iş olanaklarının azlığının ve yetersiz eğitimin daha önemli olduğunu düşünürken, evliliğin ve çocuk bakımının daha önemsiz olduğunu düşünmektedir.

Grafik 25. İş Arayan Kadınlar İle Kadın Çalışan Sayısının Az Olmasının Nedenleri



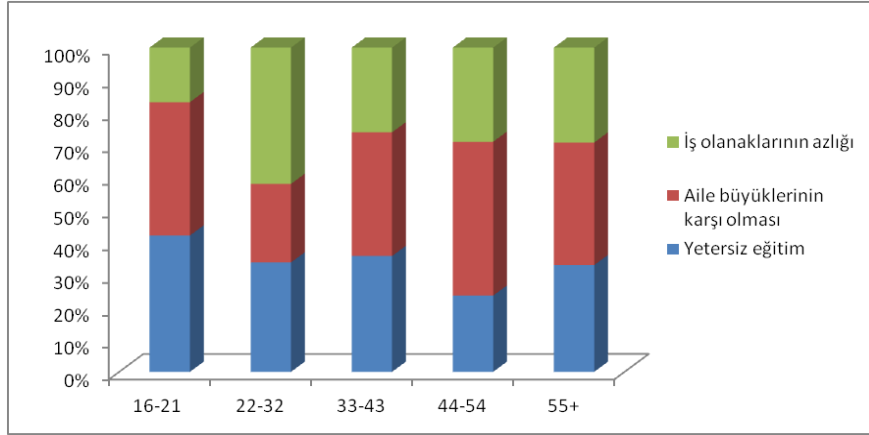
Kadınların eğitim durumları ile iş hayatındaki kadın çalışan sayısının erkek sayısına göre az olmasının nedenlerinin istatistiksel karşılaştırması yapılmıştır. Eğitim seviyesi ne olursa olsun ankete katılan tüm kadınlar, kadın çalışan sayısının az olmasının nedeninin aile büyüklerinin karşı olması olduğunu beyan etmişlerdir. Okuma yazma bilmeyen kadınlar çocuk bakımı, evlilik, çevreden gelen tepkiler gibi nedenleri daha çok savunurken, eğitim seviyesinin yetersiz olmasının önemli bir neden olmadığı görüşünü benimsemişlerdir.

Grafik 26. Kadın Çalışan Sayısının Erkek Çalışan Sayısına Göre Az Olmasının Nedenleri İle Eğitim Durumu



Kadınların yaş grupları ile yapılan istatistiksel karşılaştırmaların sonuçlarına göre; özellikle 16-21 ve 44-54 yaş gruplarında ağırlıklı olmak üzere, tüm yaş gruplarındaki kadınlar, aile büyüklerinin karşı çıkmasının kadın çalışan sayısının erkek çalışan sayısına göre az olmasının en önemli nedeni olduğunu ifade etmişlerdir.

Grafik 27. Kadın Çalışan Sayısının Erkek Çalışan Sayısına Göre Az Olmasının Nedenleri İle Yaş Grupları



İşletmeler İle Yapılan Anketlerin Analiz Sonuçları

• İşletmelerin Bilgileri

İşletmelerin kuruluş yılları incelendiğinde, ankete katılan işletmelerin % 37,6'sı 2006-2010 yılları arasında kurulmuş iken, % 22,7'si 2001-2005 yılları arasında ve % 10,3'ü 1990 yılı ve öncesinde kurulmuştur.

Tablo . İşletmelerin Kuruluş Yılları

	Sayı	Yüzde (%)
2011	4	6,1
2006-2010	25	37,6
2001-2005	15	22,7
1996-2000	9	13,6
1991-1995	6	9,1
1990 ve öncesi	7	10,3
Toplam		

İşletmelerin faaliyet gösterdikleri sektörleri belirlemek amacıyla anket sorusu sorulmuştur. Alınan cevaplara göre; işletmelerin % 23,8'i turizm ile uğraşmaktadır. % 14,7'si tekstil ile uğraşırken, % 16,1'i mobilya sektöründe faaliyet göstermektedir.

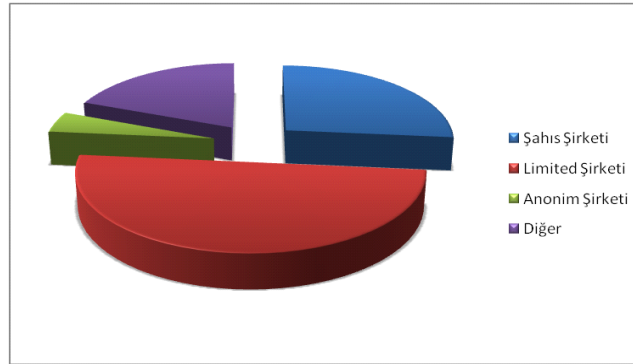
Tablo . İşletmelerin Faaliyet Gösterdikleri Sektörler

	Sayı	Yüzde (%)
Turizm hizmetleri	19	23,8
Sağlık ve güzellik hizmetleri	11	16,1
Tekstil ürünleri imalatı	10	14,7

Oyuncak imalatı	2	2,9
Endüstriye Mutfak İmalatı	1	1,4
Plastik ürünler imalatı	2	2,9
Soğutma	1	1,4
Trafo üretimi	1	1,4
Metal ürünler imalatı	1	1,4
Makine teçhizat imalatı	4	5,9
Petrol ürünleri satışı	4	5,9
Mobilya ürünleri imalatı	3	4,4
Otomotiv ürünleri imalatı	3	4,4
Gıda ürünleri imalatı	1	1,4
Eğitim hizmetleri	1	1,4
Kalıp imalatı	1	1,4
Lastik kaplama	1	1,4
Yağ üretimi	1	1,4
Dalgıç pompa üretimi	1	1,4
Toplam		

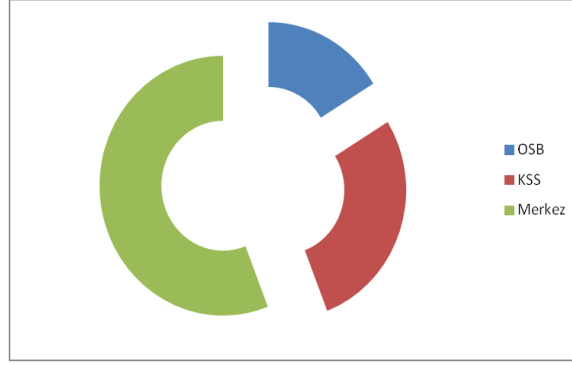
İşletmelerin hukuki yapıları incelendiğinde ise; %50'si limited şirketi iken, %26,5'i şahıs şirketi ve %4,4'ü anonim şirkettir.

Grafik 28. İşletmelerin Hukuki Yapıları



Ankete katılan işletmelerin faaliyet gösterdikleri yerleri öğrenmek amacıyla anket sorusu sorulmuştur. Alınan cevaplara göre; işletmelerin %16,2'si OSB, %27,9'u KSS ve %5,9'u OSB ve KSS dışındaki yerlerde faaliyet göstermektedir.

Grafik 29. İşletmelerin Faaliyet Gösterdikleri Yerler



- **İşletmelerin Personel Sayısı**

Anket kapsamında görüşülen işletmelere personel durumları ile ilgili sorular yöneltilmiştir. Yapılan analizler görüşülen her 2 işletmeden 1’inde kadın personel istihdam edildiğini göstermektedir.

Tablo 29. İşletmelerin Kadın ve Erkek Personel Durumları

	Sayı	Yüzde (%)
Kadın Personel Çalıştıran İşletme	34	50
Kadın Personel Çalıştırmayan İşletme	34	50

İşletmelerin erkek ve kadın personel sayılarının karşılaştırması yapıldığında, bir işletmede çalışan en düşük erkek ve bayan sayısı eşit ve sıfır olarak tespit edilmiştir. Bir işletmede çalışan en yüksek erkek sayısı 100 olurken, en yüksek kadın sayısı ise 30’dur. Her 1 işletme ortalama 2,54 kadın personel çalıştırırken, ortalama 20,24 erkek personel çalıştırmaktadır.

Tablo 46. İşletmelerin Personel Sayıları

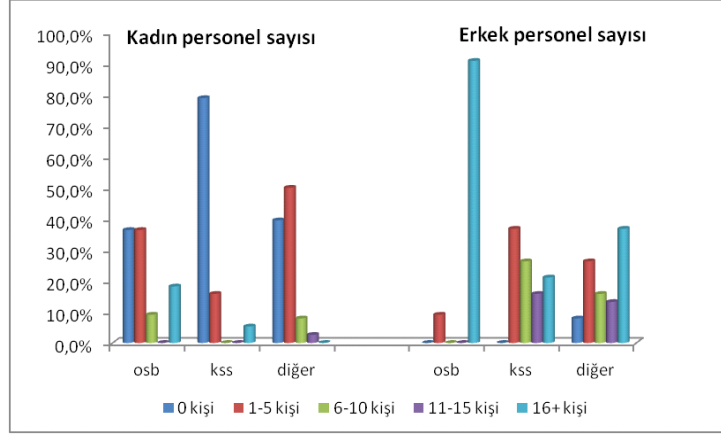
	Minimum	Maksimum	Ortalama
Kadın personel sayısı	0	30	2,54
Erkek personel sayısı	0	100	20,24

- **İşletmelerin Personel Tercihleri**

İşletmelerin faaliyet gösterdikleri yerler ile kadın ve erkek personel sayılarının % 95 olasılıklı istatistiksel karşılaştırması yapılmıştır. Buna göre; organize sanayi bölgesinde görüşülen işletmelerin % 36,4’ü kadın personel çalıştırmazken, bu oran küçük sanayi sitesinde % 78,9 düzeyindedir. OSB, KSS dışındaki yerlerde faaliyet gösteren işletmeler incelendiğinde ise, bu işletmelerin % 39,5’i kadın personel çalıştırmamaktadır.

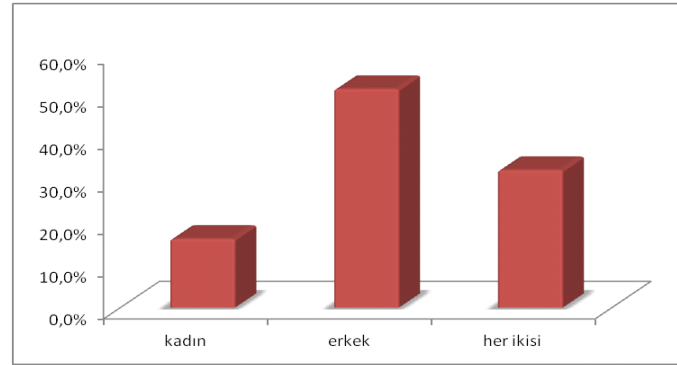
Erkek personel çalıştırma durumları incelendiğinde ise; küçük sanayi sitesi ve organize sanayi bölgesinde, erkek personel çalıştırmayan işletme bulunmazken, diğer yerlerdeki işletmelerin %7,9 gibi az bir kısmı erkek personel çalıştırmamaktadır.

Grafik 30. İşletmelerin Faaliyet Yerleri İle Erkek Ve Kadın Personel Sayıları



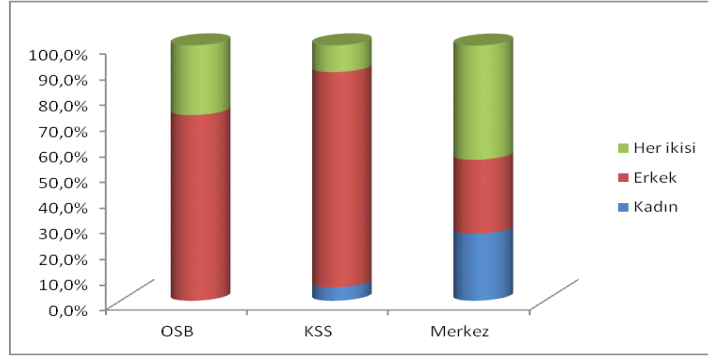
İşletmelerin personel alımlarındaki tercihlerini öğrenmek amacıyla anket sorusu sorulmuştur. Alınan cevaplara göre, işletmelerin % 51,4'ü erkek personelle çalışmak istediğini belirtirken, % 16,2'si kadın personelle ve % 32,4'ü de her iki personel grubuyla çalışmak istediğini belirtmiştir.

Grafik 31. İşletmelerin Personel Tercihleri



İşletmelerin faaliyet gösterdikleri yerler ile personel alımında tercih ettikleri cinsiyet grubu arasında % 95 olasılıkla anlamlı istatistiksel karşılaştırmalar yapılmıştır. Buna göre organize sanayi bölgesinde ve küçük sanayi sitesinde bulunan işletmelerin büyük bir kısmı, erkek personelle çalışmayı tercih ederken, diğer yerlerde bulunan işletmelerin % 44,7'sinin her iki personel grubu ile de çalışmayı tercih ettiği tespit edilmiştir.

Grafik 32. İşletmelerin Personel Tercihleri İle Faaliyet Yerleri



- **Personel Arama Yöntemleri**

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

Tablo . İşletmelerin Personel Arama Yöntemleri

	Sayı	Yüzde (%)
Tanıdık aracılığı ile	29	42,6
İŞKUR aracılığı ile	13	19,1
Muhtar aracılığı ile	10	14,7
İnternet aracılığı ile	4	5,8
Gazete aracılığı ile	3	4,4
Diğer	9	13,2
Toplam		

- **Kadının İş Hayatındaki Yeri**

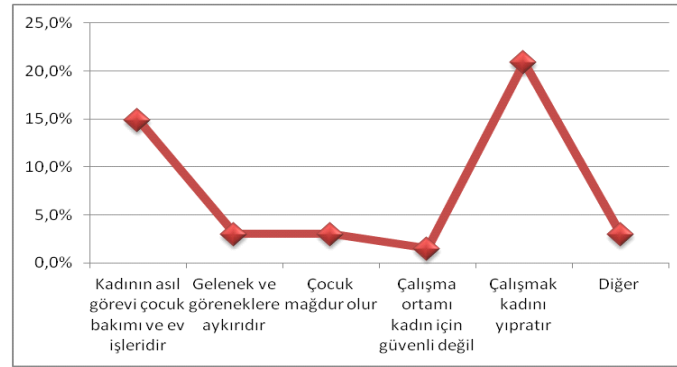
Ankete katılan işverenlere kadının iş hayatındaki yeri hakkında görüşlerini öğrenmek için soru sorulmuştur. Alınan cevaplara göre; % 77,1'i kadının iş hayatında yeri olduğunu düşünürken, % 22,1'inin bu fikre katılmadığı tespit edilmiştir.

Grafik 33. Kadının İş Hayatındaki Yeri



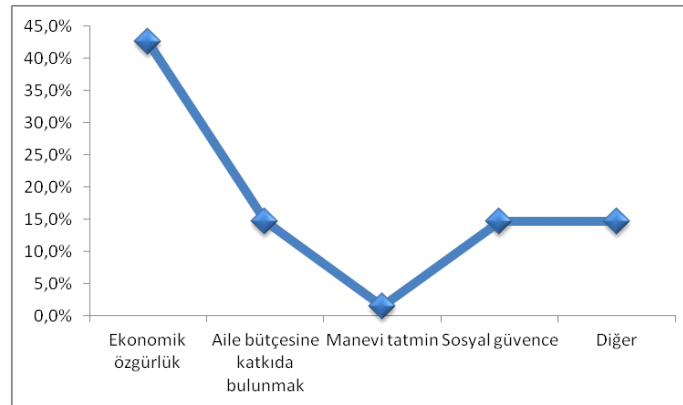
Kadının çalışmaması gerektiğini düşünen işverenlere bunun nedenleri sorulduğunda; çalışmanın kadını yıpratıcı düşüncesi en çok ifade edilen neden olmuştur. Bunun yanı sıra, çocuk bakımı ve ev işlerinin sadece kadının görevi olduğunu düşünen işverenlerin oranı % 50'den fazladır.

Grafik 34. İşletmelerin Kadının İş Hayatında Yeri Olmadığı Konusundaki Görüşleri



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

Grafik 35. İşletmelerin Kadının İş Hayatında Yeri Olması Konusundaki Görüşleri



- **Kadınların İşgücüne Katılımının Az Olmasının Nedenleri**

Kadınların işgücüne katılım oranının az olmasının nedenlerini öğrenmek için sorulan anket sorusuna verilen cevaplara göre; toplumun bakış açısı nedeniyle kadın istihdamının az gerçekleştiğini belirten işletme sayısının oranı % 44,8 ile en yüksektir.

Tablo . Kadınların İşgücüne Katılımı

	Sayı	Yüzde (%)
Toplumun bakış açısı	30	44,8
Ev kadını olma yükümlülüğü	10	14,9
Eşinin/ailesinin istememesi	9	13,4
Mesleki beceri eksikliği	7	10,4
Düşük eğitim seviyesi	5	7,5
Çocuklara/yaşlılara bakma yükümlülüğü	3	4,4
Diğer	3	4,4
Toplam		

- **Kadın Personel Çalıştıran İşletmelere Yönelik Analizler**

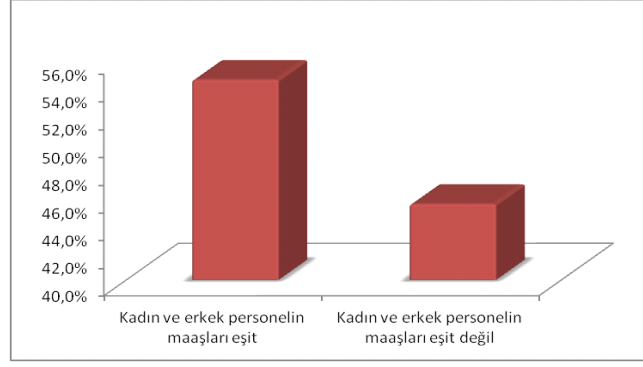
İşletmelerde çalışan kadın personelin mesleki bilgilerini öğrenmek amacıyla işverenlere soru sorulmuştur. Alınan cevaplara göre; bir işletme başına 2,35 kadın personel bilgisayar kullanmasını bilirken, 1,78 kadın personelin mesleki sertifikası bulunmaktadır. Yabancı dil bilen personel sayısı ise işletme başına 0,85 olarak tespit edilmiştir.

Tablo . Kadın Personelin Mesleki Bilgileri

	En düşük	En yüksek	Ortalama
Bilgisayar kullanabilen kadın personel sayısı	0	20	2,35
Mesleki sertifikası olan kadın personel sayısı	0	20	1,78
Yabancı dil bilen kadın personel sayısı	0	10	0,85

Aynı konumdaki kadın maaşı ile erkek personel maaşı arasında fark olup olmadığını belirlemek amacıyla sorulan sorulara verilen cevaplara göre; işletmelerin % 52,9'u eşit bir dağılım uygularken, % 44,1'i eşit ücret vermemektedir. Ücret eşitsizliğinde kadın personelin aleyhine bir durum söz konusudur.

Grafik 36. Kadın Personelin Çalışma Bilgileri



Kadın personel çalıştıran işletmelerin, kadın personelleri hangi departmanlarda çalıştırdığını öğrenmeye yönelik anket sorusu sorulmuştur. Ankete katılan işletmelerin büyük kısmı mikro ve küçük ölçekli işletmeler olup departmanlaşmaya gidilmemiştir. Bununla birlikte işletmelerin % 50'si kadın personeli satış bölümünde istihdam ettiğini beyan etmiştir.

Tablo . Kadın Personellerin Çalıştıkları Departmanlar

	Sayı	Yüzde (%)
Satış	17	50,0
Üretim	10	29,4
İdari işler	5	14,7
Muhasebe	4	11,8
Pazarlama	3	8,8
Satın alma	2	5,9
Diğer	9	25,5
Toplam		

Kadın personel istihdam eden işletmelerin, % 23,5'i kadın personel ararken, % 76,4'ü yeni bir kadın personel istihdam etmeyi düşünmemektedir. İşletmelerin kadın personel arama süresi yaklaşık 1 ay ve istihdam edecekleri kadın personel sayısı ortalama 1'dir.

Tablo . Kadın Personel İstihdam Bilgileri

	En düşük	En yüksek	Ortalama
İstihdam edilmek istenen kadın personel sayısı	0	25	1,0
Kadın personel arama süresi (ay)	0	6	0,91

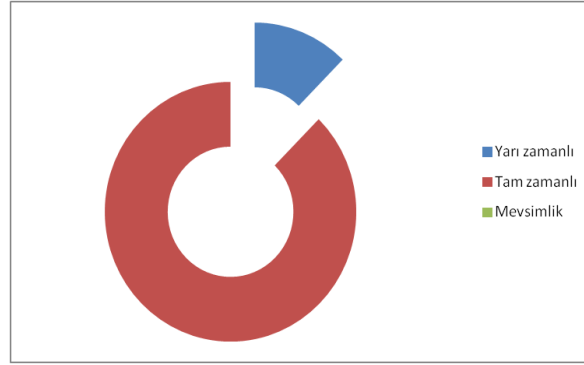
İstihdam edilmek istenen kadın personelin hangi pozisyonda istihdam edilmek istendiğini belirlemek için sorulan soruya verilen cevaplara göre; % 11,8'i üretim alanında istihdam etmek isterken, % 17,7'si resepsiyon, satış ve müşteri ilişkileri pozisyonunda istihdam etmeyi planlamaktadır.

Tablo . Kadın Personel İstihdam Etmek İstenilen Departmanlar

	Sayı	Yüzde (%)
Üretim	4	11,8
Müşteri ilişkileri	2	5,9
Resepsiyon	2	5,9
Satış	2	5,9
Eğitim	1	2,9
Sağlık	1	2,9
Toplam		

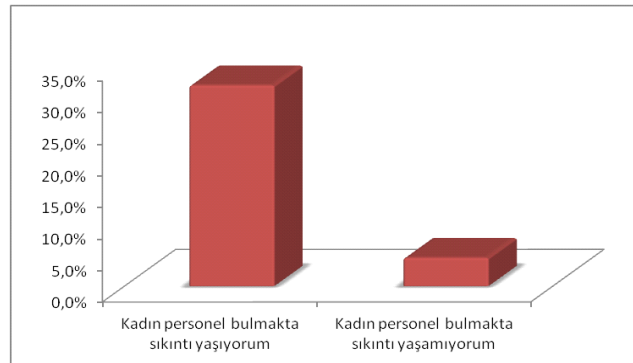
İşletmelerin kadın personel istihdamını hangi şekilde yapacağını öğrenmek için sorulan sorulardan alınan cevaplara göre; % 87,5'i tam zamanlı istihdam etmeyi planlarken, % 12,5'i yarı zamanlı istihdam etmeyi planlamaktadır.

Grafik 37. Kadın Personel İstihdam Etmek İstenen Çalışma Şekli



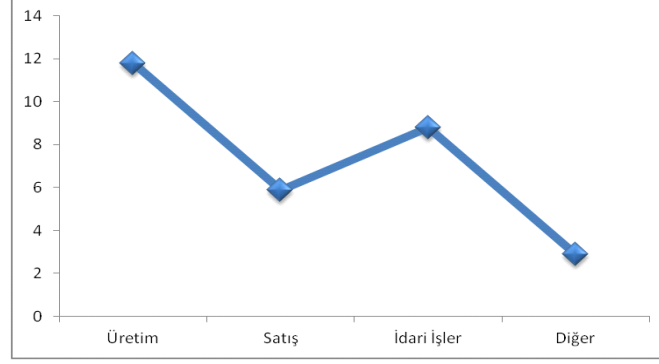
Kadın personel arayan işletmelerin, bu süreçte personel bulma sıkıntısı yaşayıp yaşamadığını öğrenmek amacıyla sorulan sorulardan alınan cevaplara göre; % 87,5'i sıkıntı yaşadığını, % 12,5'i ise sıkıntı yaşamadığını beyan etmiştir.

Grafik 38. Kadın Personel İstihdamında Yaşanan Sıkıntı



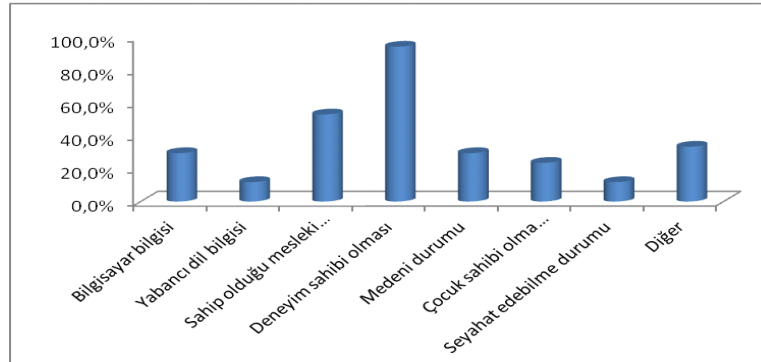
İşletmelerin kadın personel istihdam etmek istedikleri departmanları belirlemek amacıyla sorular sorulmuştur. Alınan cevaplara göre; % 11,8'inin üretim bölümünde, % 8,8'inin idari işler ve % 5,9'unun satış departmanında istihdam etmeyi planladıkları tespit edilmiştir.

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 mesleki sertifikalardır.

Grafik 40. Kadın Personel Alımında Dikkat Edilen Hususlar



• Kadın Personel Çalıştırmayan İşletmelere Yönelik Analizler

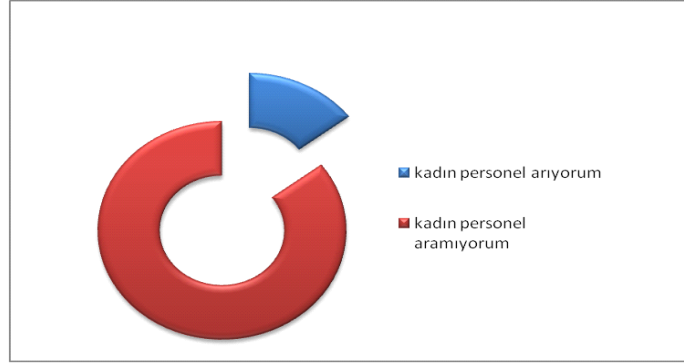
Kadın personel çalıştırmayan işletmelerin, kadın personel istihdam etmeme nedenlerini öğrenmek amacıyla anket sorusu sorulmuştur. Alınan cevaplara göre; iş koşullarının kadın personele uygun olmadığını düşünen işletmelerin sayısı % 61,8 ile en yüksek orana sahiptir.

Tablo . Kadın Personel İstihdam Etmeme Nedenleri

	Sayı	Yüzde (%)
İş koşulları kadın personele uygun olmadığı için	21	61,8
Nedeni yok	11	32,4
Diğer neden	6	16,2
Kadın personel çalıştırmak istemiyorum	2	5,9
İş çevresi kadın personel çalıştırmasına olumsuz baktığı için	1	2,9
Kadın personel başvuruda bulunmadığı için	0	0,0
Eğitim seviyesi yetersiz olduğu için	0	0,0

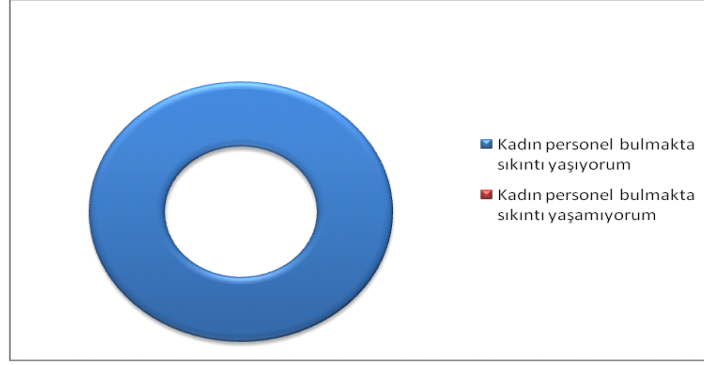
İşletmelerin kadın personel arayıp aramadığının tespiti için anket soruları sorulmuş ve cevaplar incelenmiştir. Buna göre; kadın personel çalıştırmayan işletmelerin % 14,7'si kadın personel ararken, % 85,3'ü kadın personel aramamaktadır.

Grafik 41. Kadın Personel İstihdamı



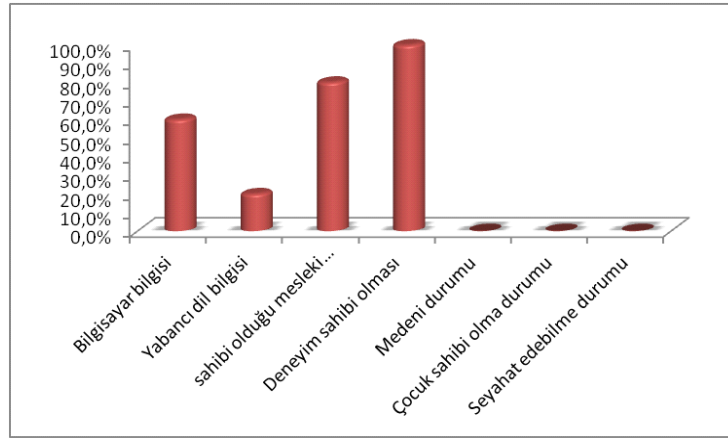
Kadın personel arayan işletmeler, ortalama 4 aydır personel arayışı içerisinde. İstihdam edilecek personel sayısı ortalaması yaklaşık olarak 0,20'dir. İşletmelerin % 40'ı kadın personeli resepsiyon bölümünde ve % 20'si muhasebe bölümünde istihdam etmeyi planlamaktadır. Kadın personel istihdam etmek isteyen firmaların hepsinin kadın personeli tam zamanlı olarak çalıştırmak istedikleri tespit edilmiştir. Personel arayan işletmelerin tümü kadın personel bulma konusunda sıkıntı yaşadıklarını ifade etmişlerdir.

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 ve bilgisayar bilgisi diğer önemli etkenlerdir. İşletmelerle yapılan görüşmeler sonucunda, kadın personelin medeni durumu ve çocuk sahibi olma durumu iş hayatını etkilemediği sürece personel alımında önemli bir etken olmadığı beyan edilmiştir.

Grafik 43. Kadın Personel İstihdamında Dikkat Edilen Unsurlar



• ŞANLIURFA'DA KADIN İSTİHDAMI, SORUNLAR VE ÇÖZÜM STRATEJİLERİ

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.

Şanlıurfa ili Türkiye genelinde kadınların işgücüne katılımının en düşük olduğu illerden birisidir. Bu rapora kaynak teşkil eden anket sonuçlarına göre Şanlıurfa işgücü piyasası dışındaki her 10 kadından sadece 1'i ücretli bir işte çalışmak üzere iş aramaktadır. Her 2 işletmeden 1'i kadın personel istihdam etmemektedir. Aynı zamanda, işletme başına düşen kadın personel sayısı ortalaması 2,5 iken, erkek personel sayısı 20'dir. İl, sosyal, ekonomik ve kültürel yapısı çerçevesinde kadın istihdamı konusunda kendine has iç dinamiklere sahiptir. Bu araştırma kapsamında ilin kendi iç dinamikleri çerçevesinde kadın istihdam yapısı incelenmiştir. Çalışma, ilde kadın istihdamının artırılmasının önündeki engellerin tespitinin yanı sıra bu sorunlara çözüm sağlayacak stratejiler sunması açısından Şanlıurfa için bir ilk olarak nitelendirilebilir.

6.1 Şanlıurfa'da Kadınların İşgücüne Katılımının Önündeki Engeller

Şanlıurfa'da kadınların işgücüne katılımının önündeki engelleri tespit edebilmek için araştırma kapsamında geniş çaplı bir literatür taraması ve bir anket çalışması gerçekleştirilmiştir. Bu anket çalışmasında Şanlıurfa ilinde ikamet eden ve işgücü piyasası dışında yer alan **509** kadınla ve ilde faaliyet gösteren **68** işletme ile yüz yüze görüşmeler yapılmıştır. Bu yöntemler doğrultusunda elde edilen verilere göre Şanlıurfa ilinde kadın istihdamının önündeki engelleri aşağıdaki şekilde gruplandırmak ve açıklamak mümkündür.

• **6.1.1 Eğitim ve Mesleki Beceriler**

Şanlıurfa ili Türkiye'nin batı kesiminde bulunan ve sosyo-ekonomik bakımdan görece daha gelişmiş olan batı illerine oranla genel eğitim seviyesinin ve özellikle kadınlar arasında eğitim seviyesinin düşük olduğu bir ildir. İl nüfusunun eğitim düzeyine dair bilgiler bu raporun 4. bölümünde detaylı olarak verilmiştir. Anket çalışmasında elde edilen veriler ise literatür verilerini destekler niteliktedir. Anket sonuçlarına göre görüşülen işgücü piyasası dışındaki her 4 kadından 1'i okuma yazma bilmezken, her 5 kadından 1'i bir okul bitirmemekle birlikte okuma yazma bilmektedir. Her 4 kadından 1'i ise ilköğretim mezunudur. Görüşülen her 10 kadından sadece biri üniversite mezunu olduğunu beyan etmiştir.

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. Nitekim proje

kapsamında yapılan anket çalışması Şanlıurfa'da işgücü piyasası dışındaki kadınların % 75'inin ilköğretim ve altı eğitim seviyesine sahip olduğunu göstermektedir. Eğitim seviyesi ile iş arama durumunun karşılaştırması yapıldığında kadınların eğitim seviyesi arttıkça iş arama oranının da arttığı tespit edilmiştir. Okuma yazma bilmeyen kadınların hiçbirisi iş aramazken, üniversite mezunu olan her 10 kadından 5'inin iş aradığı tespit edilmiştir. Ayrıca kadının eğitim seviyesinin yükselmesi kadının iş hayatında yeri olup olmadığı konusuna bakış açısını da olumlu yönde etkilemektedir. Anket sonuçlarına göre üniversite mezunu olduğunu belirten tüm kadınlar kadının iş hayatında yeri olduğunu savunmaktadır. Kadının iş hayatında yeri olmadığı görüşü en fazla okuma yazma bilmeyen 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, Şanlıurfa'da işgücü piyasası dışındaki her 10 kadından sadece 1'i ücretli bir işte çalışmak üzere iş aramaktadır. Bu oran meslek sahibi olan kadınlarda 5 katına çıkmaktadır. Bu veriler doğrultusunda anket sonuçlarının daha önce yapılan çalışmaları desteklediği görülmektedir.

Çeşitli çalışmalara göre Türkiye'de kırdan kente göç 15 yıl içerisinde büyük ölçüde tamamlanacak ve yaklaşık 12 milyon insan daha, kentlere göç edecektir. Kırdan kente göç Türkiye'de her bölgenin yaşadığı önemli ve çok yönlü (sosyal, ekonomik, psikolojik, kültürel vb.) bir olgudur. Kırsal kesimde kadınlarda okuryazarlığın, erkeklerde ise ilkokul mezunu olmanın medyan eğitim düzeyi olduğu Türkiye işgücü piyasasında, bu eğitim düzeyindeki vasıfsız kişilere kentlerde iş yaratabilmek ise en büyük problem olarak görülmektedir. Kırdan kente göç eden insanların çoğu tarım sektöründen gelmekte; tarımın yapılmadığı kentlerde ise ne hizmetler ne de sanayi alanında becerisi olmadığı için iş bulamamaktadır. Şanlıurfa ili de yoğun olarak kırdan kente göçün yaşandığı bir ildir. TÜİK verilerine göre ilin aldığı toplam göç içerisinde kırdan kente olan göçün oranı % 25 seviyesindedir.

İşgücü piyasası dışındaki kadınlarla yapılan anket görüşmelerinin sonuçlarına göre; Şanlıurfa'da her 10 kadından 8'i bir meslek sahibi değildir. 100 kadından sadece 7'si bir mesleki sertifikaya sahip olduğunu beyan etmiştir. Bu istatistik kadınların eğitim seviyesinin düşük olması yanında bir mesleki becerisinin de bulunmadığını ve dolayısı ile iş yaşamına dâhil olamadığını göstermektedir. Kırdan kente göç "ücretsiz aile işçisi" statüsünde dahi olsa kırdan üretken olan kadının üretime ve ekonomiye katkısını tamamen sınırlandırmakta ve bu haliyle kadın istihdamı alanında erkek istihdamına oranla daha büyük bir sorun oluşturmaktadır.

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 yarıya yakınında kadın ve erkek personel maaşları arasında fark olduğu ve bu farkın kadın personel aleyhine 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 3,11 ve hanede yaşayan ortalama birey sayısı 5,63’tür. Buna karşılık hanelerde çalışan kadın sayısı ortalaması 0,17, çalışan erkek sayısı ortalaması ise 1,26 olarak tespit edilmiştir. Bu sonuçlar Şanlıurfa ilinde hanehalkı sayısının büyük olduğunu ve kadınların daha çok hanehalkının bakımı ve ev içi üretimden sorumlu olduğunu göstermektedir. Bunun başlıca sebebi ise Şanlıurfa’da halen erkeğin evin reisi ve tedarikçisi olarak görüldüğü ataerkil kültürün yaygınlığının devam etmesidir.

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 kadınların tümünün “Mesleğim yok” cevabı yerine “Ev kadını, ev hanımı” gibi cevaplar vermesidir. Tüm kadınların bu cevabı vermesi 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 bu istatistiklere de yansımakta; erkeklerin çalışmama nedenleri arasında “Ev işleriyle meşgul” yanıtı bir kategori olarak yer almamaktadır. Günümüz Türkiye’inde “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 her 5 kadından 1’i, kadının iş hayatında yeri olmadığını düşünmektedir. Bu düşüncenin nedenleri incelendiğinde ise birinci sırada “Kadının asıl görevi çocuk bakımı ve ev işleridir.” kanısının yer aldığı görülmektedir. “Kadının iş hayatında yeri vardır” görüşünü savunan kadınların da neden bu düşüncelyi 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 özgürlük ya da manevi tatminden ziyade daha çok maddi koşullarını iyileştirmek için çalışması gerektiği görüşünün yaygın olduğunu göstermektedir.

Bu analizler Şanlıurfa ilinde yaşayan ve işgücü piyasası dışında yer alan kadınların ataerkil aile yapısı normlarını içselleştirdiğinin ve toplum tarafından kendisine biçilen rolleri benimsediğinin önemli bir göstergesidir. İçinde hiyerarşi ve eşitsizlik barındıran "aile" kurumu, muhafazakâr özelliklerinden ötürü kadının ev dışı ekonomiye katılımını sınırlamaktadır.

Diğer bir çarpıcı anket sonucu ise kadınların “Kadın çalışan sayısının erkek çalışan sayısına göre az olmasının nedenleri”ni sorgulayan soruya verdikleri cevaplardır. Alınan cevaplar incelendiğinde kadınlar kadın çalışan sayısının az olmasını daha çok “Aile büyüklerinin karşı olması ve çevreden gelen tepkilere” bağlamaktadır. Ayrıca iş arayan kadınlara iş aradıkları için çevrelerinden tepki alıp almadıkları sorusu yöneltilmiştir. Her 4 kadından 1’i iş aradığı için çevresindeki insanlardan tepki aldığını beyan etmiştir. Diğer taraftan, Şanlıurfa’da görüşülen her 5 işletmeden 1’i kadının iş hayatında yeri olmadığını düşünmektedir. Kadının çalışmaması gerektiğini düşünen işverenlere bunun nedenleri sorulduğunda; çalışmanın kadını yıpratdığı düşüncesi en çok ifade edilen neden olmuştur. Bunun yanı sıra, işverenlerin yarısından fazlası çocuk bakımı ve ev işlerinin sadece kadının görevi olduğunu düşünmektedir. Kadının işgücüne katılımının neden az olduğu sorusu işletmelere de yöneltilmiş ve işverenler arasında “toplumun bakış açısından ötürü kadınların daha az oranda işgücüne katılımda bulunduğu görüşünün” en yaygın neden olduğu, ikinci sırada ise kadının “ ev kadını olma yükümlülüğü” bakış açısının yer aldığı belirlenmiştir. Bu sonuçlar Şanlıurfa ilinde sosyal yapının kadının çalışmasına dair hâlen muhafazakâr bir bakış açısı sergilediğini göstermektedir.

- **Medeni Durum**

Kadın istihdamına yönelik literatür, evli olan ve olmayan kadınların iş ararken farklı önceliklere sahip olduğunu ortaya koymaktadır. Çocuk bakımı imkanlarının evli kadınların işgücüne dahil olmasında belirleyici temel faktör olduğu, evli olmayan kadınların ise öncelikle sosyal güvence imkanlarının 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.

Şanlıurfa'da yapılan anketin sonuçları bu bulguları doğrular niteliktedir. Anket verilerine göre görüşülen her 10 kadından 8'i evli olduğunu beyan etmiştir. Ankete katılan kadınların iş arama durumları ile medeni durumlarının istatistiksel karşılaştırması yapılmıştır. Bu karşılaştırma sonucuna göre; her 3 bekâr kadından yaklaşık 2'si iş aramaktadır. İş aramayan kadınların çoğunluğunu ise evli kadınlar oluşturmaktadır. Anket kapsamında işsiz kadınların daha önce bir işte ücretli olarak çalışıp çalışmadığı ve çalıştı ise işten ayrılma nedenleri sorgulanmıştır. Alınan cevaplara göre; ankete katılan her 10 kadından 2'si daha önce bir işte çalıştığını beyan etmiştir. Daha önce bir işte çalışan kadınların, işten ayrılma nedenleri incelendiğinde ise; çalışan kadınların %36'sının evlendikten ve/veya çocuk sahibi olduktan sonra işten ayrıldığı verisine ulaşılmıştır. Evlilik işten ayrılmak için en önemli neden olurken, çocuk sahibi olmak ikinci sırada gelmektedir. Bu sonuçlara göre, Şanlıurfa'da evlilik olgusu kadının işgücüne katılımını engellemekle birlikte, işgücüne dâhil olmuş kadınların işten ayrılmalarına da neden olmaktadır.

- **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. Bu algı işgücü piyasasında kadınlara oranla erkeklerin daha fazla tercih edilmesi sonucunu doğurmaktadır. Bununla birlikte işgücü piyasasında kadınlara geleneksel meslekler (Öğretmenlik, hemşirelik, dikiş-nakış, kuaförlük vb.) ve daha az beceri gerektiren vasıfsız işler uygun görüldüğünden ve kadınların bu tür mesleklere yönelimi teşvik edildiğinden kadınlar için istihdam olanakları daha da sınırlı hale gelmektedir.

Şanlıurfa, Türkiye'nin batısında yer alan nispeten gelişmiş illere kıyasla istihdam yaratma olanaklarının daha sınırlı olduğu bir ildir. Bu durum eğitim, sosyolojik yapı, evlilik gibi etmenlerle birleşince kadın istihdamını daha da azaltan bir sonuca neden olmaktadır. Nitekim Şanlıurfa ilinde 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; her 2 kadından 1'i Şanlıurfa'daki iş imkânlarının az olmasının en önemli iş bulamama nedeni olduğunu ifade etmiştir. Şanlıurfa'da faaliyet gösteren işletmelerin işverenlerinin kadın personel çalıştırmak istememesi belirtilen en önemli ikinci neden durumundadır.

İşletmelere personel alımlarındaki tercihlerini öğrenmek amacıyla anket çalışması kapsamında çeşitli sorular yöneltilmiştir. Alınan cevaplara göre, her 2 işletmeden 1'i erkek personelle çalışmayı tercih ettiğini belirtmiştir. Hâlihazırda bu veri ile örtüşen bir başka veri anket görüşmesi yapılan her 2 işletmeden 1'inin kadın personel istihdam ediyor olmasıdır. Her 3 işletmeden 1'i hem kadın hem erkek personel ile çalışabileceğini belirtirken, her 5 işletmeden 1'i kadın personelle çalışmayı tercih ettiğini beyan etmiştir. Özellikle sanayi sektöründe faaliyet gösteren işletmeler arasında erkek personel istihdam etme tercihi çok daha yaygındır.

İşverenlerin kadının iş hayatında olmasına bakış açılarını tespit etmek amacıyla yöneltilen soru analiz edildiğinde, her 5 işverenden 1'inin kadının iş hayatında yeri olmadığını düşündüğü belirlenmiştir. Elde edilen veri diğer açıdan okunduğunda, her 5 işverenden 4'ü kadının iş hayatında yeri olduğunu düşünmektedir. Ancak buna rağmen her 2 işletmeden 1'inin kadın personel istihdam etmemesi ve erkek personel ile çalışmayı tercih etmesinin işverenlerin kendi işyerlerindeki "iş koşullarının kadın personele uygun olmaması" görüşünden kaynaklandığı düşünülmektedir. Nitekim anket sonuçları her 5 işletmeden 3'ünün kendi işyerlerindeki iş koşullarının kadın personele uygun olmadığını düşündüğünü ortaya koymaktadır.

Çalışmanın bu bölümünde Şanlıurfa ilindeki 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:

Şanlıurfa'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.

Şanlıurfa ilinde 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 büyük ölçüde engellemektedir. En önemlisi kadınlar toplumsal cinsiyete dayalı işbölümünü içselleştirmiş görünmekte ve ev kadınlığını bir meslek gibi görme eğilimi içerisinde. Evlilik kadının iş aramasını engelleyen ve çalışıyor ise işini bırakmasına neden olan belirleyici bir faktördür. Kadının eğitim seviyesinin düşük ve mesleki becerilerden yoksun olması, özel sektörün beklentileri ile iş arayanların beklentilerinin uyuşmaması ile birlikte ilde istihdam olanaklarının kısıtlılığı ve işverenler arasında erkek personel tercih etme görüşünün yaygın olması kadınların iş gücüne katılımını daha da sınırlandırmaktadır.

Çalışmanın bundan sonraki bölümünde Şanlıurfa'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 sonuçları referans alınmış, bununla birlikte geniş çaplı bir literatür taraması yapılarak ulusal düzeyde yapılmış çalışmalara ulaşılmış ve yararlanılan kaynaklar bu çalışmanın kaynakça bölümünde belirtilmiştir.

- **Yerel Düzeyde Kadın İstihdam Planlarının Oluşturulması**

Şanlıurfa ilinde kadınların işgücüne katılımını arttırabilmek için yürütülmesi gereken öncelikli çalışma ilde faaliyet gösteren tüm tarafların (Valilik, Belediye, İŞKUR, KOSGEB, ÇATOM, HEM, GAP İdaresi, Kalkınma Ajansı, sivil toplum örgütleri, meslek örgütleri, üniversite, sendikalar vb.) aktif katılımı ile yapılacak **Kadın İstihdam Çalıştayları** vasıtasıyla yerel bir **Şanlıurfa Kadın İstihdamı Eylem Planı** oluşturulmasıdır. Bu eylem planı ile 2023 yılında Şanlıurfa'nın kadın istihdamında ne noktada olmak istediği belirlenmeli, somut ve vizyoner hedefler ve öneriler konmalıdır. 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 dolayısı ile verimliliği arttıracaktır. Dolayısı ile ilde kadının işgücüne katılımını teşvik etmek için öncelikle planlama düzeyinde detaylı bir çalışma yapılmasına ve altyapının oluşturulmasına ihtiyaç bulunmaktadır.

- **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 artırılması, iş piyasasının hazır hale getirilmesi ve kadının eğitim düzeyinin, girişimciliğinin ve mesleki becerilerinin artırılması ancak geleneksel bakış açısını içeren etmenlerin ortadan kaldırılması halinde kadın istihdamını artırmanın 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 öncelikli 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 artırımı ve farkındalığı geliştirmeyi hedefleyen “Güçlendirme Programları”**nın uygulanması sağlanmalıdır. Bu konuda TEPAV’ın liderliğinde ve AB finansmanı ile gerçekleştirilen “Amasya’da Kadın İstihdamının Artırılmasına Destek Projesi” örnek alınması gereken başarılı bir uygulamadır. Proje kapsamında 300 kadına öncelikle güçlendirme eğitimleri verilmiş, ardından mesleki ve girişimcilik becerilerini geliştirmeye yönelik eğitimler sunulmuştur. Bu proje kapsamında sunulan güçlendirme 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/ÇatışmaÇözme, 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. **Şanlıurfa’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.**

Kadın istihdamının artırılmasında kadının ekonomik ve sosyal yaşama katılımını kısıtlayan zihniyet, geleneksel yapı ve diğer engellerin azaltılması için sadece kadınların değil, **erkeklerin ve işverenlerin de katılımı ile toplumsal bilincin yükseltilmesi gerekmektedir.** Bölgede sadece kadının eğitimi kadın istihdamının artırılması için bir sonuç vermeyecektir. Bu yüzden toplumun tümünün eğitilmesinde büyük fayda görülmektedir. Bölgedeki sivil toplum örgütleri, eğitim kurumları bu amaca ulaşmada işbirliği yapmalıdır. **Üniversitenin toplumun eğitime bakışı konusunda yapacağı önemli çalışmalar bulunmaktadır. Bunların başında, kız çocuklarını eğitim ve öğretime kazandırmak, eğitimin her aşamasının toplumun tüm katmanlarına yayılmasını sağlayarak toplumun sosyalleşmesini sağlamak gelmektedir.**

Şanlıurfa ilindeki geleneksel bakış açısının kırılması için işverenlere ve erkeklere yönelik bilinçlendirici ve farkındalık oluşturuvcu bir programın uygulanması etkili olacaktır. **Bu programın uygulanmasında ildeki tüm ilgili tarafların (KOSGEB, İŞKUR, Karacadağ Kalkınma Ajansı, Valilik, sivil toplum örgütleri, yerel yönetimler, meslek örgütleri, ÇATOM 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. **Ancak kadınların işgücüne katılımları için işgücü piyasasına yönelik spesifik becerileri elde etmeleri ile birlikte, toplumsal cinsiyet rollerinin getirdiği çoğu zaman içselleştirilmiş kısıtlamalar hakkında farkındalıklarının ve temel insan haklarını savunmaya yönelik becerilerinin geliştirilmesi de önem kazanmaktadır. Bu nedenle, kadınlara yönelik yürütülen meslek eğitim veya girişimcilik destek programlarına kadını insan hakları ve toplumsal cinsiyet eşitsizliği konusunda bilgilendirici ve güçlendirici bir modülün eklenmesi de bu tür kursların başarıya ulaşması açısından yararlı olacaktır.**

- **Kadınların Eğitim Düzeyinin Arttırılması**

Şanlıurfa'da kadın işgücünün eğitim düzeyinin düşük olduğunu, bütün istatistikler ile birlikte bu araştırma kapsamında 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.

Kız çocuklarının ortaöğretime ve yükseköğretime erişebilirliklerinin sağlanması için **ailelere yönelik bilinçlendirme çalışmaları** yapılmalıdır. Bu noktada ilde faaliyet gösteren HEM'e ve sivil toplum kuruluşlarına önemli görevler düşmektedir.

HEM gerek kamu kaynaklarını gerekse **ulusal ve uluslararası hibe kaynaklarını kullanarak kız çocuklarının okullaşmasının artırılmasına yönelik etkinlikler ve proje bazlı çalışmalar** yürütmelidir. Okullar ile iş birliği içerisinde eğitimine devam etmeyen 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. Örneğin maddi imkânsızlıklar nedeni ile kız çocuğunu okutmak istemeyen aileler ulusal düzeyde yürütülen **“Baba beni okula gönder”, “Haydi kızlar okula”** gibi programlara yönlendirilebilir. Ayrıca, eğitimin her kademesinde kız çocuklarının okullaşma oranlarının artırılması için **burs, kredi imkânlarının geliştirilmesi, ekonomik ve sosyal destek sağlanması yönünde altyapı** oluşturulmalıdır. Diğer taraftan kız çocuğunu okulda başarı eksikliğinden ötürü okutmak istemeyen ailelerin çocuklarına derslerinde yardımcı olmak üzere **ücretsiz destek eğitimleri** sağlanabilir. Okula **geleneksel tutumlardan** ötürü dönmeme riski olan **kız çocuklarının aileleri farkındalık çalışmaları ile ikna edilmeli, okula dönme imkânı kalmamış kız çocukları ise açık liselere kayıt yaptırmak veya bir meslek edinmek üzere mesleki kurslara yönlendirilmelidir. 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.**

Diğer taraftan ildeki sivil toplum kuruluşları kız çocuklarının eğitiminin sağlayacağı yararlar konusunda **Şanlıurfa halkını bilgilendirmek amacıyla topluma dönük kampanyalar yürütmeli, rol model ve rehberlik programlarının geliştirilmesi, toplum öğrenme merkezleri, ikinci fırsat okulları, akşam sınıfları gibi pek çok kız çocuğunun eğitim gereksinimlerini karşılayacak alternatif öğrenim programlarının ilde faaliyete geçirilmesi, okul çağındaki kız çocuklarının neden okula gitmediklerini belirlemek üzere katılımcı araştırmalar yürütülmesi ve bu konudaki engelleri aşmak için çeşitli girişimlerin başlatılması şeklinde çalışmalar gerçekleştirmelidir.**

Kız çocuklarının ortaöğretimde ve yükseköğretimde okullaşma oranının artırılmasına yönelik etkinliklerin yanı sıra, **okul çağı dışındaki okuryazar olmayan kadınların tespitinin yapılması ve bir veri tabanı oluşturulması çalışmaları Şanlıurfa ili için önem arz eden çalışmalardan birisidir.** İlde kadın okuryazarlığının artırılması için MEB, yerel yönetimler ve STK'lar arasında mevcut işbirliğinin güçlendirilmesi ve yaygınlaştırılması gerekmektedir. **Okuryazar olmayan kadınlara yönelik kurslar açılmalı, kadınlar medyanın da dâhil olduğu yoğun bir kampanya kapsamında bu kurslar hakkında bilgilendirilmeli ve kurslara katılım teşvik edilmelidir.**

- **Kadınların Girişimcilik ve Mesleki Becerilerinin Geliştirilmesi**

Şanlıurfa ilinde işgücünün eğitim düzeyinin görece düşüklüğü göz önüne alındığında **mesleki eğitim kursları** aracılığıyla seçilmiş hedef gruplara eğitim verilmesi, **vasıflı işgücü ihtiyacının karşılanması**

açısından bir zorunluluktur. Şanlıurfa genelinde kadınlara yönelik açılan mesleki eğitim kurslarının süresi, içeriği ve etkinliği yeterli değildir. Bu kurslar açılırken il 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. Bu kapsamda Şanlıurfa ili için yapılacak derinlemesine bir **Kadın İşgücü İhtiyaç Analizi Araştırması'na** ihtiyaç duyulmaktadır. Bu çalışmanın gerçekleştirilmesinde İŞKUR başta olmak üzere ildeki meslek örgütlerine, yerel yönetimlere ve sivil toplum örgütlerine sorumluluklar düşmektedir.

Kadın İşgücü İhtiyaç Analizi Araştırması sonuçları doğrultusunda iş piyasasının ihtiyaç duyduğu alanlarda meslek örgütleri, sivil toplum örgütleri, yerel yönetimler ve işverenlerle işbirliği içerisinde Şanlıurfa'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, Şanlıurfa ilinde kadınların işgücüne katılımını arttırabilecek diğer bir destek mekanizması olarak görülmektedir. Şanlıurfa ilinde kadın girişimciliğinin **eğitim, finansman ve danışmanlık hizmetleri** ile bütüncül bir planlama dâhilinde desteklenerek teşvik edilmesi önerilmektedir. Eğitim ve danışmanlık hizmetleri sunumunda faaliyetler, yerel yönetimler, sivil toplum örgütleri, meslek örgütleri, Karacadağ Kalkınma Ajansı, ÇATOM, MEB, İŞKUR ve GAP İdaresi Başkanlığı 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**" kurmalıdır. Bu doğrultuda, bahsi geçen kuruluşlar KOSGEB ile olan ilişki ve işbirliğini güçlendirmeli ve kadın girişimciliğinin desteklenmesi alanında daha fazla proje yürütmelidir. Bu noktada hem kurumların hem de kadınların KOSGEB destekleri konusunda bilgi seviyesinin arttırılmasına ihtiyaç bulunmaktadır. Bu da KOSGEB'in yerine getirmesi gereken önemli bir çalışma olarak görülmektedir.

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. Destek alan

kadınların iş kurmadan önce iş tecrübesi edinmesi amacıyla bir **KOBİ’de çalışması** sağlanabilir. 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 Şanlıurfa iline 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 Dükânı) 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 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 4000’e ulaşmıştır.

Kadın girişimciliği yaygınlaştırmak üzere hayata geçirilmiş bu tür iyi uygulama örnekleri referans alınarak ulusal ve uluslararası hibe fonlarının finansal desteği ile Şanlıurfa ilinde çeşitli projelerin hayata geçirilmesi ve bu projeyi yürüten kuruluşlardan tecrübe ve bilgi aktarımı yapılması Şanlıurfa ilinde kadının istihdama katılımını teşvik edecek çözüm stratejilerinden birisi olarak tavsiye edilmektedir.

İlde kadın girişimci olarak başarı sağlayan figürlerin kadınları cesaretlendirmek adına daha fazla görünür kılınması sağlanmalıdır. Bu noktada sivil toplum örgütlerinin medya işbirliği ile Şanlıurfa’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.

- **İstihdamı Olumsuz Etkileyen İkincil Faktörlerin Ortadan Kaldırılması**

Toplumsal cinsiyet eşitsizliği, eğitim ve mesleki beceri yoksunluğu nedenlerine ek olarak kadının çalışma hayatına girişini engelleyen çok çeşitli ikincil faktörler bulunmaktadır. Bu ikincil faktörlerin ortadan kaldırılmasının Şanlıurfa ilinde kadın istihdamını teşvik edeceği öngörülmektedir. Bu çalışma kapsamında literatür ve anket verilerine dayanılarak Şanlıurfa ili için geçerli olduğu düşünülen kadın istihdamını engelleyici ikincil faktörlere yönelik stratejiler şu şekilde belirlenmiştir.

- Şanlıurfa ilinde 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 hem **kadın ve erkek meslekleri konusunda kalıplaşmış yargıları zayıflatmak** hem de **işverenleri kadın işçi istihdamına teşvik etmek** için ilde 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. Bakım ile ilgili hizmetlerin yaygınlaştırılmasının ve maliyetlerinin düşürülmesinin Şanlıurfa ilindeki kadınların işgücüne katılımını ve istihdamını artırmaya olumlu etki yapacağı düşünülebilir. **Bakım hizmetlerinin** toplumsal bir sorumluluk olduğunun bilinciyle başta ildeki 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 Karacadağ Kalkınma Ajansı öncülük etmelidir.
- Şanlıurfa ilinde 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 ilde 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. Şanlıurfa, yatırım ve iş olanaklarının sınırlı olduğu, hizmetler ve sanayi sektörleri yapısı bakımından erkek işgücü baskın özellik sergileyen bir ildir. İle potansiyel yatırımcıların çekilmesi ve yeni iş sahalarının açılması mutlak surette kadın istihdamının arttırılmasına katkı sağlayacaktır. Bu noktada ilde faaliyet gösteren Karacadağ Kalkınma Ajansı Şanlıurfa Yatırım Destek Ofisi, ticaret ve sanayi odaları, esnaf odaları, sivil toplum örgütleri gibi kurum ve kuruluşlara önemli görevler düşmektedir. Bu kurumların ile yatırım çekecek çeşitli çalışmalar yürütmesi faydalı olacaktır. Örneğin; Şanlıurfa iline **uygun yatırım alanlarının belirlenerek**, bu sektörlerle yönelik **yatırım fizibilitelerinin** oluşturulması potansiyel yatırımcıların ile 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 ile çekilmesi ve devamlılığının sağlanması açısından uygulanabilecek destekleyici bir çalışma olarak görülmektedir.
- Şanlıurfa ilinde 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.
- İş Kanunu'nda, aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha **düşük ücret** kararlaştırılmayacağı, işçinin cinsiyeti nedeniyle özel koruyucu hükümlerin uygulanmasının, daha düşük bir ücretin uygulanmasını haklı kılmayacağı hükme bağlanmıştır. Bu çalışma kapsamında yapılan analizler Şanlıurfa ilinde kadın personel aleyhine bir ücret eşitsizliği mevcudiyetine dikkat çekmektedir. **Ancak ilde kadınlar ve erkekler arasında eşit işte farklı ücret uygulamalarına ilişkin detaylı verilerin üretilmesi noktasında TÜİK, üniversite gibi kurumlara önemli görevler düşmektedir.** Veri temininden sonra ilde kadınlar ve erkekler arasında ücret farklılıklarının giderilmesine yönelik çalışmalar yapılmalı ve stratejiler üretilmelidir. Aynı zamanda, ilgili kurumlar tarafından Şanlıurfa ilinde bu konudaki **denetimler** arttırılmalıdır.

- Kadın yoksulluğu ile mücadele çerçevesinde Şanlıurfa ilinde kredi/mikro kredi uygulamalarının yaygınlaştırılması, erişilebilir kılınması, eşit dağılımının ve sürdürülebilirliğin sağlanması noktasında çeşitli projeler yürütülmelidir.
- Türkiye Hükümeti kısa süre önce, yeni işe alınan kadınlar için **sosyal güvenlik primi işveren hissesini 5 yıla kadar sübvans** eden bir program uygulamaya koymuştur. Buna benzer programlar özellikle sağlıklı ekonomik performans dönemlerinde kadınların istihdam oranını arttırmaya katkıda bulunabilir. Şanlıurfa ilindeki işletmelerin bu tür yasal uygulamalar ve teşvikler konusunda bilgilendirilmesi, ilde kadın istihdamının arttırılmasına destek sağlayabilecek çalışmalardan birisidir. Bu noktada, Karacadağ Kalkınma Ajansı Şanlıurfa Yatırım Destek Ofisi'nin, kadın istihdamı ve kadın girişimciliğinin desteklenmesine yönelik teşvik mekanizmalarının tanıtılmasına yönelik çalışmalar yapması tavsiye edilmektedir.

• EKLER

EK 1: KADIN ANKETLERİ

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

• Kadının Yaşı	:	• Doğum Yeri	Şanlıurfa Diğer _____
• Eğitim durumu	Okuma-yazma bilmiyor Ortaöğretim	Okuma-yazma biliyor Üniversite	İlköğretim Y.Lisans/Doktora
• Medeni durumu	Evli Bekâr	Boşanmış	Dul
• Çocuk sayısı	:	• Hanenizde kaç kişi yaşıyor	:
• Hanenizde çalışan kadın sayısı	:	• Hanenizde çalışan erkek sayısı	:

• Mesleğiniz :	• Bilgisayar kullanmayı biliyor musunuz?	Evet	Hayır
• Yabancı bir dil biliyor musunuz? Biliyorsanız hangi dil?	Evet _____ Hayır		
• Mesleki sertifikanız var mı? Varsa hangileri?	Hayır Evet _____		
• İş arıyor musunuz? Arıyorsanız ne kadar zamandır?	Evet _____ Ay Hayır		
• Hangi pozisyonda çalışmak üzere iş arıyorsunuz?	:	Çalışmak istediğiniz sektör	:
• Ne tür bir iş arıyorsunuz?	Yarı zamanlı Mevsimlik Tam zamanlı		
• İş ararken hangi yöntemleri kullanıyorsunuz?	İnternet aracılığı ile Gazete aracılığı ile Tanıdık aracılığı ile İŞKUR aracılığı ile Muhtar aracılığı ile Diğer _____		
• Size göre iş bulamama nedenleriniz nelerdir?	Bilgisayar bilgisi eksikliği İşverenlerin kadın personel çalıştırmak istememesi Yabancı dil bilgisi eksikliği Mesleki sertifikamın olmaması Şanlıurfa'da kadınlara yönelik iş imkânlarının az olması Tecrübe eksikliği Yetersiz eğitim Diğer _____		
• İş aradığımız için çevrenizden tepki alıyor musunuz?	Evet Hayır		
• Daha önce bir işte çalıştınız mı?	Evet Hayır	• Evet ise çalışma süreniz	_____ Ay
• Çalıştığımız pozisyon _____	• Çalıştığımız Sektör _____	• Maaşımız _____ TL	
• İşten ayrılma nedeniniz?	Şehir değişikliği Ailenin istememesi İşyerinde yaşanan sorunlar Çocuk sahibi olmak İşten çıkarılmak Geçici işte çalışmak Şirketin kapanması Çalışma koşullarının ağır olması Evlilik Diğer _____		
• Herhangi bir sosyal güvenceniz var mı?	Yok Emekli Sandığı SSK BAĞ-KUR		
• Ne zaman emekli olmayı bekliyorsunuz?	Hiçbir zaman 1-5 yıl içerisinde 6-10 yıl içerisinde 10 yıldan fazla		
• Size göre kadının iş hayatında yeri var mı?			
• Cevabımız hayır	Kadının asıl görevi çocuk bakımı ve ev işleridir		

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

EK 2: İŞLETME ANKETLERİ

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

Firmanın Adı :	Görüşülen Kişinin Adı Soyadı :	Telefon Numarası :
-----------------------	---------------------------------------	---------------------------

- İşletmeniz için aşağıdaki soruları cevaplayınız:

• Kuruluş yılı :	• Faaliyet gösterdiği sektör :
• Hukuki yapısı	Şahıs Şirketi Limited Şirket Anonim şirket Diğer

• Nerede faaliyet gösteriyor?	OSB KSS Serbest Bölge Diğer_____
• Personel sayısı	Kadın: _____ Erkek: _____ Toplam: _____
• Personel alımında kadın personel mi yoksa erkek personel mi tercih ediyorsunuz?	Kadın Erkek Her ikisi
• Personel arama yöntemleriniz aşağıdakilerden hangisidir? İnternet vasıtasıyla Gazete vasıtasıyla İŞKUR vasıtasıyla Tanıdık vasıtasıyla Muhtar vasıtasıyla Diğer_____	
• Size göre kadının iş hayatında yeri var mı?	
• Cevabımız hayır ise nedeni nedir?	Kadının asıl görevi çocuk bakımı ve ev işleridir Çalışma ortamı kadın için güvenli değildir Gelenek göreneklere aykırıdır Çalışmak kadını yıpratır Çocuğu mağdur olur Diğer_____
• Cevabımız evet ise nedeni nedir?	Ekonomik özgürlük Aile bütçesine katkıda bulunmak Manevi tatmin Sosyal güvence Diğer_____
• Size göre kadınların işgücüne katılma oranının az olmasının en önemli nedeni nedir? Düşük eğitim seviyesi Mesleki beceri eksikliği Toplumun bakış açısı Ev kadını olma yükümlülüğü Eşinin/ailesinin istememesi Çocuklara/yaşlılara bakma yükümlülüğü Diğer_____	

• Kadın personel çalıştıran işletmelere yönelik sorular:

• Bilgisayar kullanmasını bilen kadın personel sayısı	:
• Mesleki sertifikası olan kadın personel sayısı	:
• Yabancı dil bilen kadın personel sayısı	:
• Aynı konumdaki kadın personel maaşı ile erkek personel maaşı arasında fark var mı? Evet Hayır	
• Kadın personeller işletmenizin hangi bölümlerinde çalışmaktadır? Üretim Satış Pazarlama Satın Alma Kalite Kontrol Muhasebe-Finans İdari İşler İnsan Kaynakları AR-GE Diğer__	
• Kadın personel arıyor musunuz? Arıyorsanız kaç kişi ve ne kadar süredir? Hayır Evet_____ kişi _____Ay	
• Hangi pozisyonda istihdam etmek üzere kadın personel arıyorsunuz?_____	
• Kadın personeli ne şekilde istihdam etmeyi planlıyorsunuz? Yarı zamanlı Mevsimlik Tam zamanlı	

<ul style="list-style-type: none"> Kadın personel bulmakta sıkıntı yaşıyor musunuz? Evet Hayır 			
<ul style="list-style-type: none"> Kadın personel istihdam etmek istediğiniz bölümler aşağıdakilerden hangisidir? Üretim Satış Pazarlama Satın Alma Kalite Kontrol Muhasebe-Finans İdari İşler İnsan Kaynakları AR-GE Diğer__ 			
<ul style="list-style-type: none"> Yandaki seçenekleri kadın personel alımındaki önemlilik durumuna göre cevaplayınız. 		Önemli	Önemsiz
	2.10.1. Bilgisayar bilgisi		
	2.10.2. Yabancı dil bilgisi		
	2.10.3. Sahip olduğu mesleki sertifikalar		
	2.10.4. Deneyim sahibi olması		
	2.10.5. Medeni durumu		
	2.10.6. Çocuk sahibi olma durumu		
	2.20.7. Seyahat edebilme durumu		
	2.10.8. Diğer_____		

- Kadın personel çalıştırmayan işletmelere yönelik sorular:**

<ul style="list-style-type: none"> Aşağıdaki seçeneklerden hangisi işletmenizde kadın personel çalıştırmama nedeninizdir? Nedeni yok Kadın personelle çalışmak istemediğim için İş koşulları kadın personele uygun olmadığı için Kadın personel başvuruda bulunmadığı için Kadınların eğitim seviyesi/tecrübesi yeterli olmadığı için İş çevresi kadın personel çalıştırılmasına olumsuz baktığı için Diğer_____
<ul style="list-style-type: none"> Kadın personel arıyor musunuz? Arıyorsanız kaç kişi ve ne kadar süredir? Hayır Evet_____ kişi _____Ay
<ul style="list-style-type: none"> Hangi pozisyonda istihdam etmek üzere kadın personel arıyorsunuz? _____
<ul style="list-style-type: none"> Kadın personeli ne şekilde istihdam etmeyi planlıyorsunuz? Yarı zamanlı Mevsimlik Tam zamanlı
<ul style="list-style-type: none"> Kadın personel bulmakta sıkıntı yaşıyor musunuz? Evet Hayır
<ul style="list-style-type: none"> Kadın personel istihdam etmek istediğiniz bölümler aşağıdakilerden hangisidir? Üretim Satış Pazarlama Satın Alma Kalite Kontrol Muhasebe-Finans İdari İşler İnsan Kaynakları AR-GE Diğer_____

	Önemli	Önemsiz
<p>• Yandaki seçenekleri kadın personel alımındaki önemlilik durumuna göre cevaplayınız.</p>	3.6.1. Bilgisayar bilgisi	
	3.6.2. Yabancı dil bilgisi	
	3.6.3. Sahip olduğu mesleki sertifikalar	
	3.6.4. Deneyim sahibi olması	
	3.6.5. Medeni durumu	
	3.6.6. Çocuk sahibi olma durumu	
	3.6.7. Seyahat edebilme durumu	
	3.6.8. Diğer _____	

“Bu anket formu 2011 Yılı Doğrudan Faaliyet Mali Destek Programı kapsamında, Karacadağ Kalkınma Ajansı tarafından finanse edilmiş olan “Şanlıurfa İş Hayatında Kadının Yeri, Sorunlar ve Çözüm Önerileri Projesi” kapsamında hazırlanmıştır.

Sözleşme No: TRC2-11-DFD-34

Bu belgenin içeriğinden sadece Şanlıurfa Girişimci İş Kadınları Derneği sorumludur ve bu içeriğin herhangi bir şekilde Kalkınma Bakanlığı'nın veya Karacadağ Kalkınma Ajansı'nın görüş ya da tutumunu yansıttığı mütalaa edilemez.”

KAYNAKÇA

- Prof. Dr. Toksöz, Gülay. Antalya İli İşgücü Piyasası Analizi
- Prof. Dr. Toksöz, Gülay. Türkiye’de Kadın İstihdamının Durumu
- Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü. Kadın Ve Ekonomi 2008,
- GAP Bölgesinin Sosyo-Ekonomik Kalkınmasında Kadın İstihdamının Yeri: Şanlıurfa Örneği

- Şenel, Ülker. TEPAV. Kadın Çalışmalarında Sosyal Etki Analizi Amasya'da Kadın İstihdamının Artırılmasına Destek Projesi
- Berber Ağtaş, Özge. Kadınlar İçin Daha Çok İnsana Yakışır İş İmkânı
- İnciroğlu, Lütfi. Kadınların İstihdama Katılımı ve Yaşanan Sorunlar
- “Kadınların İşgücüne Katılımını Belirşeyen Etmenler ve İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulları İçin Öneriler: Ankara, Gaziantep ve Konya”
- Duruel, Mehmet. Avrupa Birliği Uzun Dönemli İşsizliğe Karşı Uygulanan İstihdam Politikaları
- 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
- Berber Ağtaş, Özge Türkiye’de Kadınlar İçin İnsana Yakışır İş İmkânları Sağlanması Yoluyla Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Gerçekleştirilmesine Yönelik Aktif İşgücü Piyasası Politikaları Pilot Projesi Final Raporu
- Türkiye’de Kadınların Çalışma Hayatındaki Yeri ???kim yazmış, ne zaman yazmış, yayın türü nedir?