



# DİYARBAKIR'DA İŞ KADINI VE KADIN ELİYLE İŞ DURUMU ARAŞTIRMASI

Kalkınma Bakanlığı'nın genel koordinasyonu altında Karacadağ Kalkınma Ajansı 2011 yılı Doğrudan Faaliyet Mali Destek Programı kapsamında finanse edilen TRC2 -11- DFD-28 referans numaralı "Diyarbakır'da İş Kadını ve Kadın Eliyle İş Durumu Projesi" Diyarbakır İş Kadınları Derneği tarafından uygulanmıştır.

Proje kapsamında hazırlanan bu yayının içeriği, Karacadağ Kalkınma Ajansı ve/veya Kalkınma Bakanlığı'nın görüşlerini yansıtmamakta olup içerik ile ilgili sorumluluk Diyarbakır İş Kadınları Derneği'ne aittir.



## DİYARBAKIR'DA İŞ KADINI VE KADIN ELİYLE İŞ DURUMU ARAŞTIRMASI

DİYARBAKIR İŞ KADINLARI DERNEĞİ YAYINLARI-1

**KOORDİNATÖR**  
NURDOĞAN SAKA

**RAPORU HAZIRLAYANLAR**  
ABBAS BÜYÜKTAŞ  
ABDULKADİR SAKA  
CENGİZ ÇİFTÇİ  
M.TAHİR DADAK  
NİYAZİ KAVAR

**EDİTÖR**  
AYLİN ÖRNEK

**BASKI**  
ATALAY MATBAACILIK SAN. VE TİC. LTD. ŞTİ.  
BÜYÜK SANAYI 1.CADDE ELİF SOKAK NO: 7/236-237  
TEL: (0312) 384 41 82 İSKİTLER-ANKARA  
SERTİFİKA NO: 15689

NİSAN 2012

**TASARIM**  
LİS BASIN-YAYIN  
ORGANİZASYON REKLAM SAN. TİC. LTD. ŞTİ.  
KOOPERATİFLER MAH. ÖĞRETMENLER SOK. FERAY APT.  
NO: 1 YENİŞEHİR-DİYARBAKIR  
TELEFON / FAX: 0 412 228 97 76  
E-MAIL: WESANENLIS@YAHOO.COM  
WWW.WESANENLIS.COM



## İÇİNDEKİLER

Tablolar.....	5
Önsöz.....	9
Sunuş.....	11
Araştırma Amaç, Yöntem ve Alanı.....	13
Diyarbakır'da Kadının Girişimcilik ve İstihdam Alanındaki Durumu.....	17
1. Diyarbakır'da Nüfus Yapısı ve Kadın.....	17
2. Diyarbakır'da Eğitim Yapısı İçinde Kadının Durumu.....	20
3. Diyarbakır'ın ekonomik Hayatında Kadın.....	21
3.1. Girişimci Olarak Diyarbakır'da Kadının Durumu.....	24
3.2. Ücretli Çalışan Olarak Diyarbakır'da Kadının Durumu.....	27
Diyarbakır'da Kadın Girişimciliği ve İstihdamı Araştırma Analizi.....	33
1. Diyarbakır'da Kadın İstihdamı Araştırması Analiz Raporu.....	33
2. Diyarbakır'da Kadın Girişimciler Araştırması Analiz Raporu.....	58
Kadın Girişimciliği ve Kadın İstihdamına İlişkin Çıkarımlar/Öneriler.....	84
1. Kadın Girişimciliği.....	85
2. Kadın İstihdamı.....	93
Diyarbakır Ticaret ve Sanayi Odası'nın Kadın Girişimciliği ve Kadın İstihdamı Çalışma Raporu.....	101
Diyarbakır'da Yapılan Çalışmalar.....	104
Kaynaklar.....	109





## TABLolar

### DİYARBAKIR'DA KADININ GİRİŞİMCİLİK VE İSTİHDAM ALANINDAKİ DURUMU

- Tablo 1- Diyarbakır'ın Demografik Göstergeleri  
 Tablo 2- Kadın-Erkek Ayrımına Göre Nüfus  
 Tablo 3- Diyarbakır'ın İktisaden Faal Nüfusu  
 Tablo 4- Diyarbakır'da Eğitim Düzeyi ve Cinsiyete Göre Nüfus  
 Tablo 5- Diyarbakır'da Okuma Yazma Bilmeyen Kadınların Yaş Gruplarına Göre Oranı  
 Tablo 6- Türkiye ve TRC2 Bölgesi 2004-2010 Yılları Arası İşgücü ve İstihdam Verileri  
 Tablo 7- 2010 Yılı İçin Türkiye'de İşgücüne Dâhil Olmayan Nüfusun Kadın-Erkek Karşılaştırması  
 Tablo 8- 2010 Yılı TRC2 Bölgesi İçin İşgücüne Dâhil Olmayan Nüfusun Kadın-Erkek Karşılaştırması  
 Tablo 9- İş Kayıtlarına Göre Girişim Sayıları, 2009  
 Tablo 10- Kurulan ve Kapanan Şirket ve Kooperatifler ile Ticaret Ünvanlı İşyeri Sayıları, 2009  
 Tablo 11- Aktif Sigortalıların Dağılımı  
 Tablo 12- KESK (Kamu Emekçileri Sendikaları Konfederasyonu)  
 Tablo 13- MEMUR-SEN (Memur Sendikaları Konfederasyonu)

### DİYARBAKIR'DA KADIN GİRİŞİMCİLİĞİ VE İSTİHDAMI ARAŞTIRMA ANALİZİ

#### 1. DİYARBAKIR'DA KADIN İSTİHDAMI ARAŞTIRMASI ANALİZ RAPORU

- Tablo 1- Anket Yapılan Yer  
 Tablo 2- Deneklerin Bitirdikleri Yaş  
 Tablo 3- Eğitim Durumu  
 Tablo 4- Deneğin Çalışmaya Başladığı Tarih  
 Tablo 5- Çalışıyor Olduğu İşe Başlama Tarihi  
 Tablo 6- Çalışılan İşin Kurumsal Durumu  
 Tablo 7- Medeni Hal



- Tablo 8- Daha Önce Başka Yerde Çalışıldı mı?  
Tablo 9- Kaç İş Değiştirdi?  
Tablo 10- İş Değiştirme Nedeni  
Tablo 11- Çalıştığı İşin Sektörü  
Tablo 12- Mevcut İşte Çalışan Kişi Sayısı  
Tablo 13- Çalışılan İşte Kaç Kadın Çalışıyor?  
Tablo 14- İşyerinde Çalışan Erkek Sayısı  
Tablo 15- Çalışanın Niteliği  
Tablo 16- Bu İş Seçim Nedeni  
Tablo 17- İşin Sosyal Etkileri  
Tablo 18- İş Sürecinde Karşılaşılan Güçlükler  
Tablo 19- İş Yerinde Ayrımcılık Var mı?  
Tablo 20- Cinsiyet Ayrımcı Ücretlendirme Politikası  
Tablo 21- Gelirin Tatmin Düzeyi  
Tablo 22- Geliri Kullanma Biçimi  
Tablo 23- İş Sürecinde Destek Sağlayanlar  
Tablo 24- İşin Getirdiği Olumlu Değişiklikler  
Tablo 25- İşin Olumsuz Etkisi  
Tablo 26- İşin Genel Ortamı  
Tablo 27- Nasıl Bir İşte Çalışmayı Tercih Edersiniz?  
Tablo 28- Ne Kadar Süre Daha Çalışmayı Planlıyorsunuz?  
Tablo 29- Hangi Nedenden Dolayı İş Bırakırsınız?  
Tablo 30- Kadın İstihdamının Önündeki Engeller  
Tablo 31- Kadın İstihdamının Artırılması İçin Neler Yapılmalı?

## 2. DİYARBAKIR'DA KADIN GİRİŞİMCİLER ARAŞTIRMASI ANALİZ RAPORU

- Tablo 1- Bitirdiği Yaş  
Tablo 2- Medeni Hal  
Tablo 3- Eğitim Durumu  
Tablo 4- Kendi İşini İlk Ne Zaman Kurdu?  
Tablo 5- İşletmenin Yasal Yapısı  
Tablo 6- İşyeri Mülkiyet Durumu  
Tablo 7- Finansman Kaynağı  
Tablo 8- Mevcut İşin Yatırım Maliyeti  
Tablo 9- Mevcut İşte Çalışan Kişi Sayısı





- Tablo 10- Aile İçinden Yanında İstihdam Etme  
Tablo 11- Ailede Girişimcinin Kendisi Dışında İş Kuran Sayısı  
Tablo 12- Girişimcinin Sektörü  
Tablo 13- Seçim Nedeni  
Tablo 14- Kadın Girişimcilerin Karşılaştığı Güçlükler  
Tablo 15- Girişim Sürecinde Destek Sağlayanlar  
Tablo 16- İş Süreçlerinde Yaşanan Sıkıntılar  
Tablo 17- İşin Geliştirilmesinde Destek  
Tablo 18- İşin Geliştirilmesinde İhtiyaç Duyduğu Destek  
Tablo 19- Teknoloji Kullanım Düzeyi  
Tablo 20- Gelirin Tatmin Düzeyi  
Tablo 21- Hangi Sektörlere Yatırım Yapmak İster?  
Tablo 22- İşletmenin Geleceği Hakkında Fikirler  
Tablo 23- İş Kurmanın Olumlu Yönü  
Tablo 24- İşin Olumsuz Etkisi  
Tablo 25- Kadın Girişimciliğinin Önündeki Engeller  
Tablo 26- Kadın Girişimciliği Nasıl Geliştirilir?

## DIYARBAKIR TİCARET VE SANAYİ ODASI'NIN KADIN GİRİŞİMCİLİĞİ VE KADIN İSTİHDAMI ÇALIŞMA RAPORU

Tablo 1- Kadın ve Erkek Çalışanların Eğitim Durumuna Göre Dağılımı, Eğitim Durumuna Göre Kayıt Dışı İstihdam Oranı (Tarım Dışı Sektörler, 2010)

Tablo 2- Kadın Çalışanların Sektörlere Göre Dağılımı ve Sektörlerde Kayıt Dışı İstihdam Oranı (Tarım Dışı Sektörler, 2010)

Tablo 3- Ölçek – Boş Pozisyon Durumu

Tablo 4- Eğitim Kurumlarına Göre Mezunların Görev Alacakları İş İçin Hazır Olma Düzeyleri







## ÖNSÖZ

Kadın girişimciliği, kadın istihdamı gibi konularda yapılan çalışmaların, çok derin bir geçmişe sahip olmamakla beraber, günden güne arttığı görülmektedir. Güneydoğu Anadolu Bölgesi'nde son yıllarda yaşanan gelişmeler -göç ve şehirleşme, sektörel gelişmeler, ekonomik büyüme, kalkınmışlık düzeyi, eğitim koşulları- kadının ev dışına çıkmasında, ekonomik yaşam ve iş hayatında aktif bir aktör haline gelmesinde etkili olmuştur. Toplumsal olarak yaşanan bu gelişmelerle birlikte ev kadını statüsünün dışında *çalışan* ya da *girişimci kadın* profili öne çıkmaya başlamıştır. İş dünyasında kadının artan rolü, toplumsal statülerin eşitlik ilkesi çerçevesinde önemli ölçüde değişmesine yol açmıştır.

Bu gelişmeler yaşanırken, kadınlar bu yeni durumun geleneksel yapı, aile içinde ve/veya toplumda benimsenmemesi, kabullenmemesi gibi engellerle yüz yüze gelmek durumunda kalmışlardır. Bu gelişmeler, toplumun yarısını oluşturan kadınlara yönelik mevcut durum tespit ve değerlendirmeleriyle birlikte alınması gereken önlemler ve destekleyici politikalara ilişkin birtakım çalışmaların yapılmasını da beraberinde getirmiştir. Bu çalışmalar, süreç içerisinde makro politikaları etkileyen bir hal almaya başlamıştır. Bunun yanında, kadınlara yönelik yapılan çalışmaların sadece raflarda yer alan kitaplarda saklı kalmaması, bunun yerine başarıyla uygulanan projelere kaynak teşkil etmesi arzulanan bir durumdur.

Çalışan ve girişimci kadının ekonomik hayattaki ve toplumdaki durumunu gözler önüne sermeyi ve mevcut durumun iyileştirilmesi ve geliştirilmesine yönelik öneriler geliştirmeyi hedefleyen Diyarbakır İş Kadınları Derneği, Karacadağ Kalkınma Ajansı tarafından uygulanan 2011 yılı Doğrudan Faaliyet Mali Destek Programı kapsamında desteklenen *Diyarbakır'da İş Kadını ve Kadın Eliyle İş Durumu Projesi* çerçevesinde anket, panel, seminer gibi çeşitli faaliyetler gerçekleştirmiştir. Bu projeden elde edilen veriler ve bulgular kitap haline getirilmiştir. Bu çalışmanın bölgemizdeki kadınların iş hayatındaki ve toplumdaki durumlarının geliştirilmesine yönelik yapılacak çalışmalara ışık tutmasını diliyor, emeği geçenleri tebrik ediyorum.

**Dr. İlhan KARAKOYUN**  
Karacadağ Kalkınma Ajansı  
Genel Sekreteri



## SUNUŞ

Diyarbakır İş Kadınları Derneği olarak uyguladığımız *Diyarbakır'da İş Kadını ve Kadın Eliyle İş Durumu Projesi*'nin amacı; Diyarbakır İlinde kadın istihdamı ve kadın girişimciliğinin geliştirilerek toplumsal refahın artırılması, cinsiyetler arasındaki eşitsizliğin azaltılması ve kadınların ekonomik yaşama daha aktif katılımlarının sağlanmasıdır.

Ekonomik göstergeler incelendiğinde, Türkiye'de erkeklerin işgücüne katılım oranı %76,2 iken kadınlarda bu oran % 26,5'tir. İllerin sosyo-ekonomik gelişmişlik sıralamasına baktığımızda Diyarbakır'ın 63. sırada yer aldığını görmekteyiz. Diyarbakır'ın sosyo-ekonomik göstergeler açısından alt sıralarda yer almasının nedenlerinden biri de bölgede kadın istihdamı ve girişimciliğinin yetersiz olmasıdır. Bölgede, özellikle nitelikli işlerde kadın istihdamının ve kadın girişimciliğinin geliştirilmesi bölgenin gelişmesine katkı sağlayacaktır. Bu bağlamda, toplumsal cinsiyet dengesinin gözetilerek ekonomik gelişmenin sağlanmasında bu boyutun da dikkate alınması büyük önem taşımaktadır.

Proje, özellikle toplumsal yaşamın birçok alanında olduğu gibi ekonomik yaşam alanlarında da ihmal ve göz ardı edilen kadınların durum ve sorunlarının irdelenerek ekonomik yaşama ve bunun bir araç olarak ele alınıp toplumsal yaşama daha aktif katılımlarının sağlanmasına yönelik çabaları içermektedir.

Bu yaklaşım, eşitlik ve hakkaniyet unsurları içermesi nedeniyle toplum temelli kalkınma açısından da yararlar sağlayacaktır.

Dünyanın gelişmiş ülkelerinde gelişmişlik göstergeleri genel olarak bir bütün olarak ele alınmakta olup, cinsiyet ayırımı yapılmadan toplumun tüm bireyleri eşit olarak ekonomik ve sosyal yaşama dâhil edilmeye çalışılmaktadır. Toplumsal refahın idealize edilmesinin önemli standartlarından birisi de budur.

Ekonomik gelişmenin sağlanması için toplumdaki tüm bireylerin bu sürece aktif katılımları büyük önem taşımaktadır. Bu yaklaşım toplumsal gelişmenin daha adaletli bir şekilde sağlanması açısından da önem taşımaktadır.

Ülkemizde, Devlet Planlama Teşkilatı Kalkınma Bakanlığı TÜİK, ticaret ve sanayi odaları, çeşitli STK'lar durum tespitlerine yönelik analizler yaparak ihtiyaçları ortaya koymaktadırlar. Ancak özellikle bölgemizde ve ilimizde kadın yatırımcıların sorunlarına ilişkin veriler,

yapılan analiz ve önermeler oldukça sınırlı düzeydedir ve mevcut olanlar da güncel değildir.

Projenin hedef grubunu, Diyarbakır'da çalışan kadınlar ve kadın girişimciler oluşturmaktadır. Bu kapsamda, öncelikle konuya ilişkin olarak hazırlanmış olduğumuz anketleri birebir kadınlara uyguladık. Girişimci ve çalışan kadınlar olmak üzere iki grup halinde odak çalışması ve iki oturum halinde çalıştay yaptık. Çalışan ve girişimci kadınlar ile kamu kurumu yetkilileri ve STK'ların katılımıyla *Kadının Diyarbakır'da İş Hayatındaki Yeri* konulu paneli gerçekleştirerek veri topladık.

Proje sonucunda hedef gruplara ilişkin envanter çalışmasının ortaya konulmasının yanı sıra bu gruplara ilişkin önerme ve politikalar geliştirilmesi ve söz konusu hedef gruplara ilişkin kamuoyu oluşturulması hedeflenerek orta vadede kapsamlı bir araştırma raporunun ortaya konulması, uzun vadede ise kadın istihdamının ve kadın girişimci sayısının artırılması beklenmektedir. Bu çalışmanın orta ve uzun vadede kadın istihdamının ve kadın girişimciliğinin geliştirilmesi için destekleyici nitelik taşımasını temenni ediyoruz.

Proje ile elde edilecek çıktıların Diyarbakır'daki girişimci ve yatırımcı kadınların sorunlarının çözülmesi, gerekli strateji ve politikaların oluşturulması noktasında önemli bir dayanak haline geleceğini düşünmekteyiz.

Projenin gerçekleştirilmesinde gerek maddi, gerekse proje uygulama dönemlerinde manevi desteklerini esirgemeyen Karacadağ Kalkınma Ajansı Yönetim Kurulu Başkan ve üyeleri ile çalışanlarına verdikleri tüm destekler için müteşekkirimiz.

Bu kapsamda proje ortağımız Diyarbakır Ticaret ve Sanayi Odası'na (DTSO), Proje Koordinatörü Nurdoğan SAKA'ya, DTSO Genel Sekreter Yardımcısı Meryem ÖZDEMİR AYDIN'a, anket çalışmalarına bizzat katılarak saha çalışmasında manevi desteklerini esirgemeyen derneğimizin yönetim kurulu üyelerine, anket uygulamaları, odak grup çalışmaları, çalıştay ve panelimize katılarak fikirlerini bizlerle paylaşan Doğu ve Güneydoğu Anadolu Sanayici ve İş Kadınları Derneği'ne (DOGÜNKAD), TOBB İl Kadın Girişimciler Kurulu başkan ve üyelerine, ilgili STK'lara, kadın çalışanlara ve kadın girişimcilere ayrı ayrı teşekkür ederiz.

DİYARBAKIR İŞ KADINLARI DERNEĞİ

## ARAŞTIRMA AMAÇ, YÖNTEM VE ALANI

M.Tahir DADAK

### 1. ARAŞTIRMANIN AMACI VE ARAŞTIRMA İLE ELDE EDİLMESİ HEDEFLenen ÇIKTILAR

Gerçekleştirilen araştırma çalışması ile Diyarbakır İlinde kadın istihdamı ve girişimciliğinin geliştirilerek cinsiyetler arasındaki eşitsizliğin azaltılması, böylece kadınların ekonomik yaşama daha aktif katılımlarının sağlanarak toplumsal refahın artırılmasına katkı sunulması amaçlanmaktadır. Bu genel amacın yanı sıra;

- İstihdam edilen kadınların ve kadın girişimcilerin profillerinin ortaya konulması, bunun eğitim ve sosyo-kültürel değerler ile olan ilişkisinin irdelenmesi,
- Kadın girişimciliğinin öz sermaye ile olan bağlantısının ele alınması,
- Kadın istihdamı ve girişimciliğinin geliştirilmesi konusunda eğitim ve sosyo-kültürel değerlerin etki düzeyinin ortaya çıkarılması,
- Kadın istihdamı ve girişimciliğinin geliştirilmesinin önündeki temel sorun alanlarının belirlenmesi,
- Kadın istihdamı ve girişimciliği konusunda istatistikî verilerin ortaya konulması ve bunun arka planındaki nedenlerin irdelenerek politikalar geliştirilmesine rehberlik edilmesi,
- Kadın istihdamı ve girişimciliği konusunda potansiyellerin belirlenerek buna yönelik politikaların geliştirilmesine temel teşkil edecek önerilerin geliştirilmesi ve stratejilerin belirlenmesi,
- Kadınların işgücü piyasalarındaki durumu ile ilgili uzun dönemli politika geliştirme süreçleri için ana karşılaştırma verileri oluşturulması özel amaçlarına ulaşılması hedeflenmiştir.<sup>1</sup>

1-Temel verisi oluşturmak sonuç odaklı izlemeye imkân veren bir yaklaşımdır. Bu yaklaşımla belirli bir alan ile ilgili yapılan çalışmaların etkisinin ölçümüne imkân veren ana karşılaştırma verisinin oluşturulması amaçlanmaktadır. Temel veri süreç içindeki araştırma ve uygulamaların karşılaştırılması için bir referans noktası oluşturarak toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik gelişmelerin izlenmesine ve değerlendirmesine sonuç üzerinden ulaşmaya imkân vermektedir.

## 2. ARAŞTIRMA YÖNTEMİ

Araştırma kapsamında anket, odak grup görüşmeleri, çalıştay ve panel çalışmaları gerçekleştirilerek bu çalışmalardan elde edilen sonuçlar bu yayına yansıtılmaya çalışılmıştır.

Çalışma kapsamında, proje ekibi tarafından Diyarbakır İli özelinde kadın girişimciliği ve kadın istihdamına ilişkin veriler derlenerek bölge ve ülke genelindeki durum ile karşılaştırmalar yapılmıştır.

Bu çalışma bir *temel alan araştırması* niteliğinde olup il genelini kapsamlı olarak temsil edebilecek sayıda örnekleme içermemekte, ancak *kadın girişimciliği ve kadın istihdamı* çalışmaları için önemli bir başlangıç özelliğini taşımaktadır. Araştırma kapsamında nicel verilerin yanı sıra nitel yöntemlere de ağırlık verilerek mevcut durum, önemli sorun alanları ve gerçekleştirilen tartışmalar sonucunda öneriler alınmış ve ilgili bölümlerde çalışmaya yansıtılmıştır.

### Anket Çalışması

Anket çalışması kadın girişimciler ve kadın çalışanlar olmak üzere farklı iki gruba gerçekleştirilmiştir.

Öncelikle, araştırma çalışmasının amaçları ve bu çalışmadan elde edilmesi hedeflenen çıktuları içerecek formlar hazırlanmıştır. Çalışma farklı iki grubu kapsamış olması nedeniyle her grubun özelliği dikkate alınarak hazırlanmıştır. Anket çalışması öncesinde, anket uygulayıcılarına yönelik olarak, ilgili uzman tarafından bir günlük “uygulamalı anket eğitimi” gerçekleştirilmiştir. Kadın çalışanlar için 51, kadın girişimciler için ise 29 olmak üzere toplamda 80 anket uygulaması yapılmıştır. Anketlerin tamamlanmasının ardından anketler ilgili uzman tarafından SPSS yöntemi ile analiz edilerek raporlanmıştır.

Araştırma çalışmasında kadın girişimler örnekleme kartopu yaklaşımı ile oluşturulmuştur. Bunun temel nedeni gerçek kadın girişimcilere ulaşılabilmesi için aile merkezli işletmelerin dışarıda bırakılma isteğidir. Kadın çalışanlar araştırmasında ise basit rasgele örneklem yöntemi kullanılmıştır. Her iki araştırmada da sektörel ağırlıklandırma yapılmamıştır. Temel olarak işe başlama ve iş kurma süreçleri, toplum, kültür, aile, kamu ve özel sektör etkileri,

kişisel tercihler gibi alanlara odaklanılarak süreç analizi üzerine yoğunlaşmıştır.

Anket çalışmaları DİKAD üyeleri tarafından gerçekleştirilmiştir.

### **Odak Grup Çalışmaları**

Odak grup çalışmaları araştırma çalışmasının güçlendirilmesi amacıyla kadın girişimciler ve çalışan kadınlar ile iki ayrı grup halinde gerçekleştirilmiştir. Her grup için hazırlanan rehber sorular eşliğinde odak grup çalışmaları gerçekleştirilmiştir. Odak grup çalışmalarında seçilen katılımcıların ilgili kesimi iyi temsil edebilecek düzeyde niteliklerde olmasına dikkat edilmiştir. Odak grup çalışmasından elde edilen sonuçlar ayrı olarak raporlanmış ve araştırmanın ilgili bölümlerine yansıtılmıştır.

### **Çalıştay**

Gerçekleştirilen araştırma çalışması hakkında ilgili kesimleri bilgilendirmek ve araştırma çalışması kapsamında gerçekleştirilen anket çalışmasının sonuçlarının paylaşılma amacıyla çalıştay gerçekleştirilmiştir. Bu çalıştay ile bizzat işin içinde yer alan kesimlerin görüşlerinin alınması ve gerçekleştirilen tartışmalar sonucunda ortaya çıkan önerilerin çalışmamıza yansıtılması hedeflenmiştir.

Çalıştay, kadın girişimciler ve kadın istihdamı konusunda olmak üzere iki ayrı oturum halinde gerçekleştirilmiştir. Her oturumda ilgili gruba ilişkin anket çalışmasının sonuçları da paylaşılmıştır.

Gerçekleştirilen çalıştayın sonuçları raporlanmış ve araştırma çalışmasının ilgili bölümlerine yansıtılmıştır.

### **Panel**

Araştırma çalışmasının son aşamasında, araştırma kapsamında gerçekleştirilen tüm çalışmaların paylaşılması amacıyla kadın girişimciler, çalışan kadınlar, ilgili kamu ve özel sektör temsilcileri ile sivil toplum örgüt temsilcilerinin de katılım sağladığı bir panel gerçekleştirilmiştir.

Panel kapsamında Diyarbakır İline özgü bir araştırma olan ve Dicle Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İktisat Bölümü öğretim üyelerinden Yrd . Doç. Dr. Bahar Burtan Doğan ta-

rafından Diyarbakır İlinde ağırlıklı olarak özel sağlık sektöründe çalışan kadınlara yönelik gerçekleştirmiş olan çalışmanın sonuçlarına ilişkin sunum da yapılmıştır.

Panelde ayrıca Diyarbakır Ticaret ve Sanayi Odası'nın (DTSO) özellikle kadın girişimciliğine ilişkin gerçekleştirmiş olduğu muhtelif çalışmaların derlemesinin sunumu yapılmış ve bu çalışmaya yayınıımızda da yer verilmiştir.

### Hikâyeler

Araştırma süresince gerçekleştirilen çalışmalar kapsamında konunun içeriği ve kapsamıyla ilgili süreçleri oldukça iyi şekilde özetler nitelikteki bazı kadın girişimci ve çalışan kadınların iş yaşamı veya çalışma yaşamına ilişkin gerçek hikâyelerine de yer verilmiştir. Bu hikâyelerin, ilgili kişiler tarafından anlatıldığı haliyle olduğu gibi yayına yansıtılmasına önem verilmiştir.

### 3. ARAŞTIRMA ALANI

Araştırma çalışmasının alanını Diyarbakır merkezi ve Bismil, Çınar, Eğıl, Ergani, Lice ilçeleridir. Anket çalışmasının ilçelerde de yapılmasının temel nedeni konuya ilişkin sorunların farklılık gösterdiği daha alt yerleşimlerde de durumun irdelenmesiydi. Beş ilçenin seçiminde Diyarbakır İlinin farklı özelliklerinin temsil edilmesine özen gösterilmiştir.

Tüm araştırma boyunca karşılaşılan en önemli sorunlardan biri ilgili kurumlarda gerek kadın girişimciliği gerekse kadın istihdamına yönelik verilerin sınırlı olmasıdır.

Bu tür bir çalışmanın gerçekleştirilmiş olmasının konuya ilişkin sağlıklı verilerin elde edilmesi, sorun ve potansiyellerin ortaya konulması ile nihayetinde kadın istihdamı ve kadın girişimciliğinin geliştirilmesi bağlamında olumlu sonuçlar elde edilmesi için zemin hazırlaması dileğiyle.



## DİYARBAKIR'DA KADININ GİRİŞİMCİLİK VE İSTİHDAM ALANINDAKİ DURUMU

Abdulkadir SAKA  
Niyazi KAVAR

Diyarbakır İlinde kadın istihdamı ve girişimciliğinin geliştirilerek, cinsiyetler arasındaki eşitsizliğin azaltılması ve kadınların ekonomik yaşama daha aktif katılımlarının sağlanmasıyla toplumsal refahın artırılmasına katkı sunulması genel amaçlı *Diyarbakır'da İş Kadını ve Kadın Eliyle İş Durumu Projesinin* özel amaçları arasında; istihdam edilen kadınların ve kadın girişimcilerin profillerinin ortaya konularak bunun eğitim ve sosyo-kültürel değerler ile olan ilişkisinin irdelenmesi, kadın girişimciliğinin öz sermaye ile olan bağlantısının ele alınması, kadın istihdamı ve girişimciliğinin geliştirilmesi konusunda eğitim ve sosyo-kültürel değerlerin etki analizinin yapılması, kadın istihdamı ve girişimciliğinin geliştirilmesi konusunda temel sorun alanlarının belirlenmesi, kadın istihdamı ve girişimciliği konusunda istatistikî verilerin ortaya konulması ve bu verilerin arka planındaki nedenlerin irdelenerek politikalar geliştirilmesine rehberlik edilmesi, kadın istihdamı ve girişimciliği konusunda potansiyellerin belirlenerek buna yönelik politikaların geliştirilmesine temel teşkil edecek önerilerin geliştirilmesi ve stratejilerin belirlenmesini sayabiliriz.

Proje, özellikle toplumsal yaşamın birçok alanında olduğu gibi ekonomik alanda da ihmal ve göz ardı edilen kadınların durum ve sorunlarının irdelenerek ekonomik yaşama, bunun sonucunda da toplumsal yaşama aktif katılımlarının sağlanmasına yönelik çabaları içermektedir.

### 1. DİYARBAKIR'DA NÜFUS YAPISI ve KADIN

Diyarbakır nüfus büyüklüğü açısından Türkiye'nin 12. ili olup, illerin sosyo-ekonomik gelişmişlik sıralamasında ise 63. sıradadır (bkz Tablo 1). Yani il nüfus büyüklüğü ile örtüşmeyen bir gelişmişlik düzeyine sahiptir.



**Tablo 1- Diyarbakır'ın Demografik Göstergeleri**

	Diyarbakır	Türkiye
Toplam nüfus (TÜİK/ADNKS-2010)	1.528.958	73.722.988
Sosyo-ekonomik gelişmişlik sıralaması (DPT-2003)	63	-
Nüfus yoğunluğu (kişi/km <sup>2</sup> ) (TÜİK/ADNKS-2010)	102	96
Ortalama hane halkı büyüklüğü (TÜİK/ADNKS-2010)	6,76	4,50

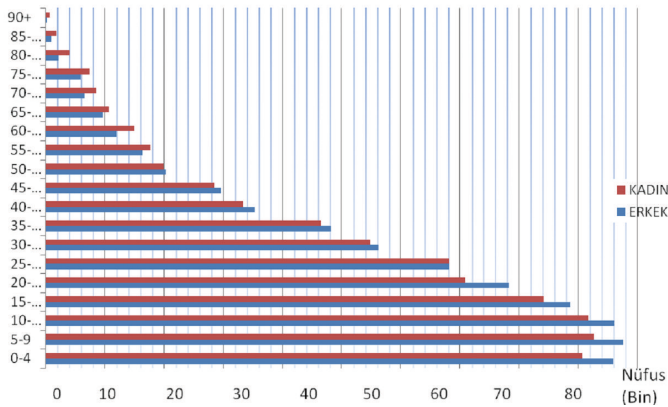
Diyarbakır'da kadın nüfusun toplam nüfusa oranı % 49,80 olup, Türkiye kadın nüfus oranına (%49,75) oldukça yakındır. (bkz. Tablo 2)

**Tablo 2- Kadın-Erkek Ayrımına Göre Nüfus**

	Diyarbakır	Türkiye
Kadın nüfusu	761.455	36.679.806
Erkek nüfusu	767.503	37.043.182
Kadın nüfusunun toplam nüfus içindeki oranı	% 49,80	% 49,75
<b>TOPLAM</b>	<b>1.528.958</b>	<b>73.722.988</b>

Diyarbakır yaş ve cinsiyet grubuna göre nüfus dağılımı (yaş piramidi) incelendiğinde önceki yıllara oranla çocuk nüfusunda azalma, orta yaş nüfusunda ise artma olduğu görülmektedir (bkz. Grafik 1). Bu yapı ile Diyarbakır'ın nüfus yapısının ülke nüfusuna benzemeye başladığını söyleyebiliriz.

**Grafik 1- Diyarbakır'ın Cinsiyet ve Yaş Grubuna Göre Nüfus Dağılımı**



TÜİK'in 2010 verilerine göre Diyarbakır'ın 15-65 yaş arası (iktisaden faal) nüfusu 901.644 kişidir. Bunun 450.629'u yani % 49,98'i kadındır (bkz. Tablo 3).

**Tablo 3- Diyarbakır'ın İktisaden Faal Nüfusu**

Yaş Grubu	Kadın	Erkek	Toplam
15-19	84.865	89.299	174.164
20-24	72.633	67.756	140.389
25-29	67.513	67.245	134.758
30-34	59.764	60.455	120.219
35-39	47.126	47.903	95.029
40-44	32.243	34.431	66.674
45-49	31.485	33.485	64.970
50-54	20.346	19.854	40.200
55-59	18.844	18.186	37.030
60-64	15.810	12.401	28.211
<b>TOPLAM</b>	<b>450.629</b>	<b>451.015</b>	<b>901.644</b>

(Kaynak: TÜİK/ADNKS-2010)

Türkiye'nin 15-30 yaş arası nüfusunun toplam nüfusa oranı % 25,75 iken Diyarbakır için bu oran % 29,39'dur. Benzer bir şekilde Türkiye'nin 15-30 yaş arası kadın nüfusunun toplam kadın nüfusuna oranı % 25,32 iken Diyarbakır için bu oran % 29,55'dir. Yani Diyarbakır, Türkiye ortalamasının üzerinde bir oranda genç ve genç kadın nüfusuna sahiptir.

## 2. DİYARBAKIR'DA EĞİTİM YAPISI İÇİNDE KADININ DURUMU

Diyarbakır'da okuma yazma bilmeyenlerin % 80,45'ini, okuma yazma bilenlerin ise % 45,20'sini kadınlar oluşturmaktadır (bkz Tablo 4). Buradan eğitim alanında da kadınların durumunun iç açıcı olmadığını söyleyebiliriz.

**Tablo 4- Diyarbakır'da Eğitim Düzeyi ve Cinsiyete Göre Nüfus**

Bitirilen Eğitim Düzeyi	Kadın	Erkek	Toplam
Okuma yazma bilmeyen	131.740	32.017	163.757
Okuma yazma bilen fakat bir okul bitirmeyen	236.774	213.212	449.986
İlkokul mezunu	75.055	91.813	166.868
İlköğretim mezunu	97.788	133.382	231.170
Ortaokul veya dengi okul mezunu	9.026	21.979	31.005
Lise veya dengi okul mezunu	53.479	99.105	152.584
Yüksekokul veya fakülte mezunu	15.214	29.906	45.120
Yüksek lisans mezunu	904	2.007	2.911
Doktora mezunu	300	912	1.212
Bilinmeyen	31.672	27.600	59.272
<b>TOPLAM</b>	<b>651.952</b>	<b>651.933</b>	<b>1.303.885</b>

(Kaynak: TÜİK/ADNKS-2010)

Okuma yazma bilmeyenlerin oranı küçük yaşlarda çok düşük iken yaş büyüdükçe bu oran artmaktadır (bkz. Tablo 5). Buradan, son yıllarda kadınların okullarını teşvik edici politikaların başarılı bir şekilde uygulandığı ve olumlu sonuçlar alındığı sonucunu çıkarabiliriz. Bunun yanında, TÜİK/ADNKS-2010 verilerine göre, 14-29 yaş arası genç kadınlarda okuma yazma bilmeyenlerin oranının % 12 gibi (genç erkekler için bu oran % 2,5'dur) azımsanmayacak bir büyüklükte olduğunu söyleyebiliriz. Türkiye genelinde ise 14-29 yaş arası okuma yazma bilmeyen genç kadınların oranı % 2,9'dur (genç erkeklerde bu oran 0,8'dir). İktisaden faal nüfusun en aktif kesimi olan genç kadınlarda okuma yazma bilmeyen kadın sayısının bu büyüklükte olması olumsuz bir durumu ortaya koyar. Bu alanda daha fazla çabanın harcanması, özellikle okuma yazma kurslarının yoğunluklu olarak uygulanması gerektiği açıktır.

**Tablo 5- Diyarbakır'da Okuma Yazma Bilmeyen Kadınların Yaş Gruplarına Göre Oranı**

Yaş grubu	Okuma yazma bilmeyen kadın sayısı	Toplam kadın nüfusu	Oranı (%)
06-13	458	148.794	0,3
14-17	2.743	69.164	4,0
18-21	7.270	63.578	11,4
22-24	6.879	42.148	16,3
25-29	12.302	67.496	18,2
30-34	11.968	59.735	20,0
35-39	10.854	47.113	23,0
40-44	10.118	32.234	31,4
45-49	11.596	31.480	36,8
50-54	9.574	20.338	47,1
55-59	10.942	18.843	58,1
60-65	10.727	15.808	67,9
65+	26.309	35.221	74,7
<b>TOPLAM</b>	<b>131.740</b>	<b>651.952</b>	

(Kaynak: TÜİK/ADNKS-2010)

### 3. DİYARBAKIR'IN EKONOMİK HAYATINDA KADIN

Diyarbakır illerin sosyo-ekonomik sıralamasında 63. sırada (DPT-2003) ve kişi başına yurtiçi milli hasılda 1.313 \$ ile 54. sırada (TÜİK-2001) yer almaktadır. Diyarbakır'ın mevcut ekonomik verileri ilin az gelişmiş iller kategorisinde olduğunu göstermektedir. Bu nedenle il Devlet Planlama Teşkilatı tarafından kalkınmada öncelikli iller grubuna dâhil edilmiştir.

İşgücünün önemli bir göstergesi olan işgücüne katılma oranına bakıldığında, 2010 yılında Diyarbakır İli % 31,8 ile en düşük işgücüne katılma oranına sahip il konumundadır. Diyarbakır'ı % 33,3 ile Siirt ve % 35,5 ile Şanlıurfa takip etmektedir. İşgücüne katılma oranının en yüksek olduğu iller ise sırasıyla, % 61,8 ile Rize, % 60,8 ile Artvin ve % 59,1 ile Burdur'dur (TÜİK-2010).

TÜİK'in 2010 verilerine göre, istihdam oranında benzer bir durumla Diyarbakır % 27,5 ile en düşük il statüsündedir. Diyarbakır'ı sırasıyla % 29,1 ile Siirt ve % 31,1 ile Şanlıurfa izlemektedir. İstihdam oranının en yüksek olduğu iller ise sırasıyla Rize (% 58,1), Artvin (% 57,3) ve Gümüşhane (% 55,4)'dir.

Yine TÜİK'in 2010 yılı işsizlik oranı verilerine göre, Diyarbakır % 13,5 ile işsizliğin en yüksek olduğu 15. il durumundadır. İşsizliğin en yüksek olduğu iller % 19,1 ile Adana, % 17,4 ile Hakkari ve % 17,2 ile Van'dır. İşsizliğin en düşük olduğu iller ise % 4,7 ile Bayburt, % 5,7 ile Artvin ve % 5,8 ile Gümüşhane'dir.

TÜİK tarafından yapılan hane halkı işgücü araştırmasında elde edilen diğer veriler, il düzeyinde yayınlanmadığı için sadece Diyarbakır'a ait veriler yerine, bu bölümde Diyarbakır ve Şanlıurfa'dan oluşan TRC2 bölgesi verileri analiz edilecektir. Bu veriler aynı zamanda kadın erkek ayrımını da içermektedir.

**Tablo 6- Türkiye ve TRC2 Bölgesi 2004-2010 Yılları Arası İşgücü ve İstihdam Verileri**

Yılı	İşgücüne katılma oranı (%)				İstihdam oranı (%)			
	TRC2 Bölgesi			Türkiye	TRC2 Bölgesi			Türkiye
	Kadın	Erkek	Toplam		Kadın	Erkek	Toplam	
2004	11,2	63,7	37	46,3	10,4	55,6	32,6	41,3
2005	8,3	61,7	34,4	46,4	8	54,4	30,7	41,5
2006	5,5	59,3	31,5	46,3	5,2	51,7	27,7	41,5
2007	5,8	57,6	30,8	46,2	5,3	49,3	26,5	41,5
2008	8,1	58	31,8	46,9	7,7	49	27,3	41,7
2009	8,6	61,4	34,4	47,9	7,7	49,1	27,9	41,2
2010	9,8	58,7	36	48,8	9,3	50,2	29,1	43

(Kaynak: TÜİK-Hane Halkı İşgücü Araştırması)

Tablo 6'da da görüldüğü gibi, TRC2 bölgesinde işgücüne katılma oranı ve istihdam oranı 2004-2007 yılları arası azalan bir seyir izlerken, 2008'den itibaren yükselen bir eğilim göstermektedir. Türkiye genel verileri için böyle belirgin bir değişim söz konusu değildir. İşgücüne katılım oranı ile istihdam oranında TRC2 verilerinin Türkiye ortalamasının altında bir seyir izlediği görülmektedir. Bu veriler malumun ilanıdır. Malum olan Diyarbakır'ın da içinde bulunduğu doğu ve güneydoğu illerinin gelişmişlik düzeylerinin Türkiye ortalamasının altında oluşudur. Burada asıl önemli sorun kadınların durumudur. Tablodan kadınların durumlarının katmerli olarak Türkiye ortalamalarının altında olduğunu görebilmekteyiz.

**Tablo 7- 2010 Yılı İçin Türkiye'de İşgücüne Dâhil Olmayan Nüfusun Kadın-Erkek Karşılaştırması**

	Kadın	Erkek	Toplam
15 ve daha yukarı yaştaki nüfus	26.740.000	25.801.000	52.541.000
İşgücüne dâhil olmayan nüfus	19.357.000	7.544.000	26.901.000
İşgücüne dâhil olmayan nüfusun 15 ve daha yukarı yaştaki toplam nüfusa oranı (%)	72,4	29,2	51,2

(Kaynak: TÜİK-Hane Halkı İşgücü Araştırması)

**Tablo 8- 2010 Yılı TRC2 Bölgesi İçin İşgücüne Dâhil Olmayan Nüfusun Kadın-Erkek Karşılaştırması**

	Kadın	Erkek	Toplam
15 ve daha yukarı yaştaki nüfus	995.000	937.000	1.932.000
İşgücüne dâhil olmayan nüfus	898.000	387.000	1.285.000
İşgücüne dâhil olmayan nüfusun 15 ve daha yukarı yaştaki toplam nüfusa oranı (%)	90,2	41,3	66,5

(Kaynak: TÜİK-Hane Halkı İşgücü Araştırması)

Tablo 7 ve 8'e bakıldığında, TRC2 Bölgesinin işgücüne dâhil olmayan nüfusun toplam iktisaden faal nüfusa oranında hem erkeklerde hem de kadınlarda Türkiye ortalamalarının altında kaldığı görülmektedir. TRC2 Bölgesi verilerini kendi içinde ele aldığımızda kadınların aleyhine bir durumun olduğu gerçeğini görmekteyiz. TRC2 Bölgesinde işgücüne dâhil olmayan kadınların % 83'ünün ev işleriyle meşgul oldukları anlaşılmaktadır. Türkiye için bu oran % 61,5'dir. Buradan, özellikle TRC2 Bölgesindeki kadınları evlerinden çıkaracak ve ekonomik hayata katacak formüllere acilen ihtiyaç olduğu sonucu çıkmaktadır.

Bilindiği üzere, ekonomik hayata katılım, kendi işinin sahibi olma, bir başkasının yanında ücretli çalışma veya ücretsiz aile işçisi şeklinde gerçekleşmektedir. Diyarbakır'da kadının ekonomik hayata katılımlarını hem kendi işinin sahibi olma (girişimci) açısından, hem de bir başkasının yanında ücretli olarak çalışan açısından irdelemeye çalışacağız.

### 3.1. Girişimci Olarak Diyarbakır'da Kadının Durumu

TÜİK tarafından Gelir İdaresi Başkanlığı'ndan derlenen verilerle hazırlanan aşağıdaki tabloda Diyarbakır, Diyarbakır ve Şanlıurfa'dan oluşan TRC2 Bölgesi ve Türkiye'deki iş girişimlerinin 2009 yılı sayıları verilmektedir. Tablo 9'a bakıldığında, Diyarbakır'da iş girişimlerinin çok sınırlı sayıda kaldığı, girişimlerin Türkiye genelinde de olduğu gibi toptan ve perakende ticaret ile ilgili alanlarda yoğunlaştığı görülmektedir.

Tabloda kadın erkek ayrımı olmadan toplam iş girişim sayıları bulunmaktadır. Kadınlara ait verilerin erkeklere ait verilerden çok daha düşük olduğunu tahmin etmek hiç de zor değildir.

Yine Diyarbakır, TRC2 Bölgesi ve Türkiye'de açılan ve kapanan şirket ve kooperatifler ile ticaret unvanlı işletmeler hakkındaki 2009 yılı karşılaştırmalı verilerini Tablo 10'da görebiliriz.





**Tablo 9- İş Kayıtlarına Göre Girişim Sayıları, 2009**

	Diyarbakır	TRC2 Bölgesi	Türkiye
Madencilik ve taş ocakçılığı	72	111	5.684
İmalat	2.913	6.821	405.873
Elektrik, gaz, buhar ve sıcak su üretimi ve dağıtımı	9	22	1.867
İnşaat	2.219	3.740	165.887
Toptan ve perakende ticaret	14.706	35.387	1.281.315
Oteller ve lokantalar	3.072	4.924	261.867
Ulaştırma, depolama ve haberleşme	7.461	22.749	559.157
Mali aracı kuruluşların faaliyetleri	338	620	51.142
Gayrimenkul kiralama ve iş faaliyetleri	1.798	3.350	219.327
Eğitim	179	306	12.957
Sağlık işleri ve sosyal hizmetler	369	751	45.819
Diğer sosyal, toplumsal ve kişisel hizmet faaliyetleri	2.309	4.126	214.567
<b>TOPLAM</b>	<b>35.445</b>	<b>82.907</b>	<b>3.225.462</b>

(KAYNAK: TÜİK Bölgesel Göstergeler 2010, TRC2 Şanlıurfa, Diyarbakır)

**Tablo 10-Kurulan ve Kapanan Şirket ve Kooperatifler ile Ticaret Ünvanlı İşyeri Sayıları, 2009**

	Diyarbakır	TRC2 Bölgesi	Türkiye
Kurulan şirket ve kooperatif sayısı	589	1.123	44.472
Kapanan şirket ve kooperatif sayısı	51	78	10.395
Kurulan ticaret ünvanlı işyeri sayısı	246	570	44.050
Kapanan ticaret ünvanlı işyerleri sayısı (*)	5.564	5.711	32.419

(\*)2008-2009 yılında kapanan ticaret ünvanlı işyerlerine re'sen kapanan işyerleri de dâhil edilmiştir.

(KAYNAK: TÜİK Bölgesel Göstergeler 2010, TRC2 Şanlıurfa, Diyarbakır)



TÜİK ADNKS 2010 verilerine göre Diyarbakır'ın 15 yaş ve üstü toplam nüfusu 963.572 iken bu çağdaki erkek toplam nüfusu 477.719 ve kadın toplam nüfusu ise 485.853'tür. TÜİK hane halkı işgücü anketi verilerine göre, TRC2 Bölgesinde kadınlar için istihdam oranı % 9,3'tür. Yani bu çağdaki kadın toplam nüfusunun % 9,3'ü ekonomik faaliyetin içindedir. Bu oranın Diyarbakır için de doğru olduğunu düşünürsek, bu hesaplama Diyarbakır'daki 15 yaş ve üstü toplam kadın nüfusun yaklaşık 45.000'i doğrudan ekonomik faaliyetin içinde yer almaktadır (erkeklerde bu oran % 55,6'dır, yani yaklaşık 265.000 kişi). Diyarbakır'da doğrudan ekonomik faaliyetin içinde yer alan kadınların % 60,2'si tarım, % 2,2'si sanayi ve % 37,6'sı ise hizmet sektöründe faaliyetlerini sürdürmektedirler (erkeklerin % 21,7'si tarım, % 20,2'si sanayi ve %58,1'i hizmet sektöründe yer almaktadırlar). Hizmet ve özellikle de sanayi sektöründe çalışan kadınların oranının erkek çalışanların oranından çok düşük olduğu görülmektedir. Kadınların özellikle pamuk başta olmak üzere, çapa ve ürün toplama işlerinde yoğunluklu çalıştıklarını, bu yüzden tarımda çalışan kadın oranının yüksek olduğunu söyleyebiliriz.

Yine TÜİK hane halkı işgücü anketi verilerine göre, ekonomik faaliyetin içinde doğrudan yer alan kadınların % 12,9'u yani yaklaşık 5.800'ü girişimci, % 55,9'u yani yaklaşık 25.000'i ücretle çalışan, % 31,2'si yani yaklaşık 14.000'i ise ücretsiz aile işçisi konumundadır (erkeklerin % 29,8'i girişimci, % 64'ü ücretle çalışan ve % 6,2'si ücretsiz aile işçisidir). Görüldüğü gibi Diyarbakır'da erkek girişimci oranı kadın girişimci oranının iki katından fazladır. Ücretsiz aile işçisi konumunda ise daha katmerli bir şekilde kadınların aleyhine bir durum söz konusudur (ücretsiz kadın aile işçisi oranı erkeklerin beş katından fazladır).

Bu verilerden hareketle, kadın girişimci sayısının 15 yaş ve üstü toplam kadın nüfusu içindeki payının % 1,2 gibi çok küçük bir orana tekabül ettiğini söyleyebiliriz. Türkiye için bu oran % 3 civarındadır.

Diyarbakır Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) İl Müdürlüğü verilerine göre, Diyarbakır'da sosyal güvenlik kapsamında (SSK'lı, Bağ-Kur'lu ve Emekli Sandığı üyesi) aktif çalışanların toplam sayısı 173.588'dir. TÜİK/ADNKS 2010 verilerine göre ise yaklaşık

310.000 kişi işyeri sahibi veya ücretle çalışan (yani iktisaden faal) konumundadır. SGK kayıtlarının düşük olması çalışanların önemli bir kısmının sosyal güvenlikten yoksun bir halde çalışma hayatına dâhil olduklarını göstermektedir.

Bağ-Kur'lu (kadın, erkek toplam) sayısı Ağustos 2011 tarihi itibarıyla 25.930'dur. Bağ-Kur'lular kendi hesabına çalışanlar, yani işyeri sahibi esnaf veya şirket ortağı, yani girişimci konumundaki kişilerdir. SGK kayıtlarından Bağ-Kurluların içindeki kadın sayısı ve oranı verilerine ulaşılammıştır. Ancak, bunun yaklaşık % 85 ile % 90 arasında bir kısmının erkek olduğunu, kadınların oranının % 10 ile % 15 arasında kaldığını tahmin etmek mümkündür.

**Tablo 11- Aktif Sigortalıların Dağılımı**

	Aktif Sigortalı Sayısı
SSK'lı (4/a)	97.765
Bağ-Kur'lu (4/b)	25.930
Emekli Sandığına Tabi (4/c)	49.893
<b>T O P L A M</b>	<b>173.588</b>

(Kaynak: SGK Diyarbakır İl Müdürlüğü)

### 3.2. Ücretli Çalışan Olarak Diyarbakır'da Kadının Durumu

TÜİK 2010 yılı hane halkı işgücü anketi sonuçlarına göre, TRC2 Bölgesinde ekonomik faaliyetin içinde doğrudan yer alan kadınların % 55,9'u ücretle çalışan konumundadır. Bu oranın Diyarbakır için de geçerli olduğunu düşünürsek ve Diyarbakır'da ekonomik faaliyette bulunan nüfusun yukarıdaki bölümde belirtildiği üzere yaklaşık 45.000 olduğunu kabul edersek Diyarbakır'da ücretle çalışan kadınların nüfusu yaklaşık 25.000'dir. Bu da belirtilen çağ nüfusu olan 485.853'ün % 5,1'ine tekabül etmektedir (erkeklerde bu oran % 35,5'dir). Diyarbakır'da iktisaden faal erkek nüfusunun ücretli olarak çalışan kesimi aynı durumdaki kadın nüfusunun yaklaşık 7 katıdır. Bu çok büyük bir farktır. Yani ücretli

çalışanlar içinde de kadınlar erkeklerin çok çok gerisinde ve dezavantajlı konumdadırlar.

Yukarıdaki bölümde SGK verilerinin TÜİK hane halkı işgücü anketi verilerine göre düşük sayıda olduğu ve bunun da ekonomideki genel kayıt dışılık sorununun sonucu olduğu belirtilmişti. Ancak yine de Diyarbakır'daki ücretle çalışanın durumu hakkında bir fikir vermesi açısından SGK Diyarbakır İl Müdürlüğü verilerini analiz etmenin yararlı olduğu düşünülmektedir.

SGK Diyarbakır İl Müdürlüğü kayıtlarına göre, tablo 11'de de görüldüğü gibi, SSK'ya (yani genel tabiri ile işçi) ve Emekli Sandığına bağlı olarak çalışanların (yani genel tabiri ile memur) toplam sayısı (ki bu kesim ücretle çalışan kesimdir) 147.658'dir. Yani bu rakam kamu ve özel sektörde ücretle çalışanların toplam sayıdır.

SSK'lı olarak çalışanlardan 84.403'ü erkek ve 13.362'si kadındır. Yani kadın SSK'lıların toplam SSK'lı içindeki oranı 13,7'dir. Türkiye genelinde bu oran % 23,4'tür. Yani Diyarbakır için bu oran Türkiye ortalamasının yarısı kadardır. Kadınların SSK'lı çalışanlar içindeki varlığı açısından da bir dengesizlik ve kadınlar aleyhine bir durum söz konusudur.

Emekli sandığına bağlı olarak çalışanların (yani memurların) sayısı, tablo 11'de görüldüğü gibi, 49.893'tür. Bunun ne kadarının kadın olduğu konusunda SGK Diyarbakır İl Müdürlüğünden bilgi alınamamıştır. Bununla beraber emekli sandığına bağlı çalışanlar içindeki kadın çalışan oranının SSK'lı çalışanlar içindeki orandan yüksek olduğunu gözlemleyebilmekteyiz. Diyarbakır için ise bu oranın Türkiye genel ortalamasının altında olduğu tahmin edilmektedir.

Türkiye genelinde kadınların en çok iş buldukları ve çalıştıkları iş kollarına baktığımızda bunların başında bankacılık, eğitim, sağlık ve ardından tekstil atölyeleri gelmektedir. Diyarbakır'da da benzer bir durum söz konusudur. Ancak Diyarbakır'da tekstil atölyelerinin azlığı nedeniyle bu iş kolundan bahsetmemiz mümkün değildir. Bunun yerine tarımda (özellikle toprağı çapalama ve ürün toplama işlerinde) çalışan kadınların önemli sayıda olduğunu söyleyebiliriz.

Türkiye Bankalar Birliği'nin 2010 yılı verilerini içeren *Banka-*

*larımız* adlı raporda belirtildiği üzere, Türkiye genelinde bankacılık iş kolunda kadın çalışanların oranı % 50 civarındadır. Kamu sermayeli bankalarda kadın çalışan oranı % 40 iken, özel sermayeli bankalar ile yabancı sermayeli bankalarda bu oran % 55'e kadar çıkmaktadır. Diyarbakır'daki bankacılık iş kolu için de benzer bir durumun söz konusu olduğunu söyleyebiliriz. Yine aynı rapora göre Diyarbakır'daki bankalarda çalışanların toplam sayısı 1.121 kişidir (Kaynak: www.tbb.org.tr).

Diyarbakır Sağlık İl Müdürlüğü verilerine göre, Diyarbakır'da sağlık sektöründe çalışan kadınların, toplam çalışan içindeki oranı % 58,7'dir. Doktorlar için bu oran % 24, hemşireler için ise % 84'tür. Sağlık iş kolunda idareci kadın oranı % 25'dir. Görüldüğü gibi, sağlık iş kolunda toplam çalışan içindeki kadının avantajlı konumu idareciler arasında korunamamıştır (Kaynak: Diyarbakır Sağlık Müdürlüğü).

Diyarbakır Milli Eğitim Müdürlüğü verilerine göre, Diyarbakır'da eğitim sektöründe çalışan tüm kadınların toplam çalışan içindeki oranı % 41, toplam öğretmenler içindeki kadın öğretmenlerin oranı % 49,5'dur. Buradan özellikle öğretmenlik mesleğinde çalışan kadınların sayısının tatmin edici bir durumda olduğunu söyleyebiliriz. Eğitim camiasındaki idareciler arasındaki kadın idareci oranının ise % 13'lerde kaldığı, yine Milli Eğitim İl Müdürlüğü'nden aldığımız verilerden anlaşılmaktadır. İdareciler arasında erkek egemenliğinin hüküm sürdüğü görülmektedir. Bu sonuç Türkiye'de hâkim olan erkek egemen toplum düzeni ile uyum göstermektedir. Bu durumun düzeltilmesi, kadınların idareciler arasında daha çok yer almaları için gerekli tedbirlerin yöneticilerce alınması ve bu doğrultuda politikaların geliştirilmesi gerektiği açıktır (Kaynak: Diyarbakır Milli Eğitim Müdürlüğü).

Eğitim sektöründeki Türkiye verilerine bakacak olursak; Milli Eğitim İstatistiklerine göre, 2009-2010 öğretim yılında öğretmenlerde kadın oranı, okul öncesi eğitimde % 95, ilköğretimde % 52 ve ortaöğretimde % 42'dir (Kaynak: Milli Eğitim İstatistikleri).

Buradan, kadınların okul öncesi eğitimde öğretmen olarak çok yoğun çalıştıkları, ilköğretimde öğretmenler arasında kadın erkek dengesinin kurulduğu ve orta öğretimde ise bu dengenin kadın aleyhine bozulduğu anlaşılmaktadır. Okul öncesi çağıdaki çocuk-

ların eğitimlerine öğretmen olarak kadınların daha uygun olduğu şeklinde bir toplumsal anlayışın varlığı ve bu anlayışın baskın olduğu anlaşılmaktadır. Diyarbakır için de benzer bir durumun söz konusu olduğu tahmin edilmektedir.

Yükseköğretimde, Türkiye genelinde, toplam akademisyenlerin % 41'i, profesör unvanlıların % 28'i, doçent unvanlıların % 32'si, yardımcı doçent unvanlıların % 35'i, öğretim görevlilerinin % 39'u, okutmanların %60'ı, araştırma görevlilerin %48'i kadındır (Kaynak: Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı). Görüldüğü gibi, akademisyenler arasında kadın oranı profesör düzeyinde azken, daha alt kademelere inildikçe artmaktadır. Buradan ileriki yıllarda denge sağlamaya doğru bir gidişatın olduğu anlamı çıkmaktadır. Diyarbakır için de benzer bir durumun söz konusu olduğu tahmin edilmektedir.

Diyarbakır'da kadınların sendika üyeliklerine bakıldığında ise, kadınlar arasında özellikle kamu sektöründe sendikalaşmanın daha ağırlıklı olduğu göze çarpmaktadır. Yapılan araştırmalarda birçok sendikanın üye dağılımları bile cinsiyet temelinde ayrılmamaktadır. Bu nedenle sendikalı kadın sayısına ait bilgiler de güvenilir değildir.

Kadınların yoğun olduğu iş kollarından sağlık ve eğitim hizmetlerinde daha çok sendikal örgütlenmeye gidildiği görülmektedir. Özellikle *Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu* kapsamında faaliyet yürüten 8 konfederasyonun 11 farklı iş kolunda sendikal faaliyet gösterdiği bilinmektedir. Üst düzey karar mekanizmalarında KESK'e bağlı Eğitim-Sen ve SES Sendikası'nda kadın kotası koyulduğu, ancak diğer sendikal örgütlenmelerde kadınların karar mekanizmalarında yer almadığı görülmektedir.

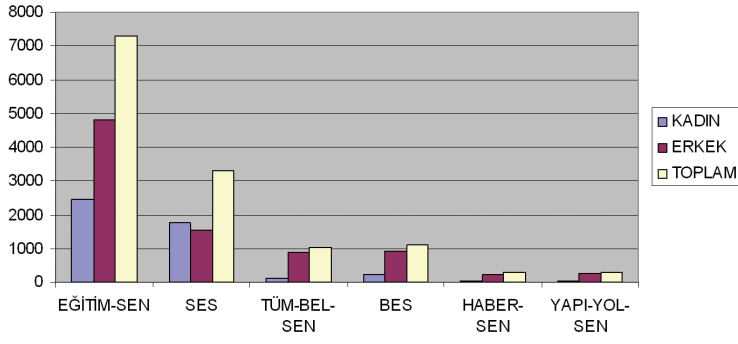
Diyarbakır'da faaliyet içinde bulunan sendikaların toplam üye dağılımları ise aşağıdaki tablolarda gösterilmektedir.



**Tablo 12- KESK (Kamu Emekçileri Sendikaları Konfederasyonu)**

	Kadın	Erkek	Toplam
EĞİTİM-SEN	2469	4824	7293
SES	1767	1545	3312
TÜM-BEL-SEN	127	891	1018
BES	205	910	1115
HABER-SEN	55	221	276
YAPI-YOL-SEN	34	255	289

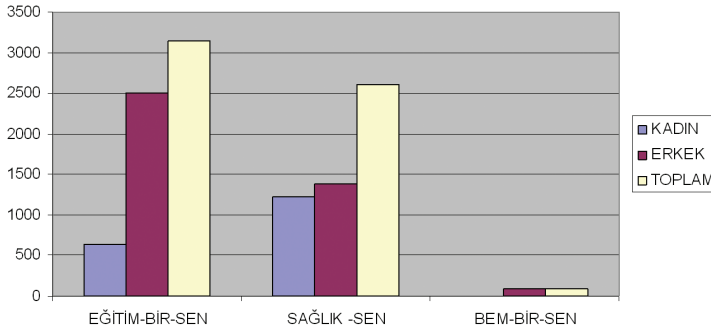
Kaynak: KESK



**Tablo 13- MEMUR-SEN (Memur Sendikaları Konfederasyonu)**

	Kadın	Erkek	Toplam
EĞİTİM-BİR-SEN	641	2504	3145
SAĞLIK -SEN	1223	1378	2601
BEM-BİR-SEN	6	90	96

Kaynak: MEMUR SEN





## BAŞARI ÖYKÜSÜ/1

### Kuaför İşletmesi, Diyarbakır

1980 doğumluyum ve ilkokul mezunuyum. 1992'den bu yana kuaför salonlarında çalışıyorum. İş hayatına Balıkesir'de bir kuaför salonunda temizlik işlerini yaparak başladım. Dört kardeşiz. Diğer kardeşlerim avukat ve doktor oldular. Benim okumamış olmam ailemden değil benden kaynaklıydı, okumak istemedim. Yıllar sonra bazı şeylerin kıymetini anladım ve ortaokul, lise diplomasını dışarıdan aldım. Mesleki eğitimlerle kalfalık ve ustalık belgelerini de aldım. Aynı zamanda şehir dışında birçok mesleki eğitime katıldım. 2003'ten bu yana Diyarbakır'da çalışıyorum. 2003–2008 yılları arasında Diyarbakır'da bir kuaför salonunda çalıştım. 2008'de iş yerindeki iki arkadaşımınla kendi salonumuzu açmaya karar verdik. Yeterli sermayemiz olmadığından paranın neredeyse tamamını borçlanarak bulduk. Borcu akrabalarımızdan ve dostlarımızdan temin ettik. Finans kuruluşlarının ağır faiz yükü altına girmek istemedik. Zaten istediğimiz kredi tutarları için gereken teminatları gösterme şansımız da pek yoktu. 2008 den bu yana kendi kuaför salonumuzu işletiyoruz. Tüm borçlarımızı kapatmış ve kâra geçmiş durumdayız.

Meslek hayatıma bakınca kendi salonumda daha çok yorulduğumu ve daha fazla stres altında olduğumu gördüm. Lakin kendi salonumdan aldığım hazrı da hiçbir çalıştığım salondan almadığımı farkındayım. Başka yerde çalışırken yaptığım tüm doğrular işverenime, tüm hatalar bana aitti. İyi şeyler için neredeyse hiç takdir görmediğimi fark ettim. Şimdi yaptığım her iyi şey de bana ait. İnsanın yaptığı işten dolayı başkasının değil de kendisinin takdir görmesi gerçekten çok başka bir duygu, insanı tüm yorgunluklara rağmen ayakta tutabilen güçlü bir motivasyon şekli. İşimi kurmakta geç kaldığımı düşünmüyorum ama iyi ki daha fazla beklememişim. Sanırım doğru zaman, doğru karar ve doğru insanlar bugün iş yerimin ayakta durabilmesinde en önemli etken oldu.



## DİYARBAKIR'DA KADIN GİRİŞİMCİLİĞİ VE İSTİHDAMI ARAŞTIRMA ANALİZİ

Cengiz ÇİFTÇİ

Diyarbakır İş Kadınları Derneği (DİKAD) kadın girişimciliği ve istihdamına yönelik olarak Diyarbakır merkezi ve ilçelerinde kadınların iş yaşamına katılımlarını araştırmak için iki anket çalışması gerçekleştirmiştir. Anket çalışmaları kadınların iş yaşamına katılımları çerçevesinde temel sorunlar, süreç, iş, aile, eğitim, insan kaynakları niteliği, kültür, gelenekler, sosyal yaşam, iş örgütleri, özel sektör ve kamu yaklaşımları ile kişisel tercihleri üzerinden yapılmıştır. Çalışma, esas olarak, politika önerileri geliştirmeye ve iş yaşamında kadınların temsilini sağlayacak temel verilere odaklanmıştır. Diyarbakır ve ilçelerinde kadın istihdamı ve iş yaşamında temsil iddiası olmayan araştırma gelecek çalışmalar için bir temel özelliği taşımayı hedeflemektedir.

Araştırma sırasında girişimci kadınlar anketinde kartopu örnekleme tercih edilirken, çalışan kadınlar anketinde rasgele örnekleme tercih edilmiştir. Araştırmanın saha çalışması DİKAD üyeleri tarafından yüz yüze görüşmeler şeklinde yapılmıştır. Girişimci kadınlar anketi 30 kadın girişimci ile yapılmış, örnekleme sektörel ağırlık tercih edilmemiştir. Çalışan kadınlar anketinde kamu sektörü ile özel sektörün eşit temsiline dikkat edilmiş, ancak iş alanlarındaki sektörlerde eşit bir temsil yaklaşımı geliştirilmemiştir. Çalışan kadınlar anketi 51 kadınla yapılmıştır..

### 1. DİYARBAKIR'DA KADIN İSTİHDAMI ARAŞTIRMASI ANALİZ RAPORU

Anketlerin geneline baktığımızda, kadınların istihdam süreçleri ile ilgili toplumsal yaklaşımların değişmeye başladığını ve istihdam sürecinde her yaştan kadının bulunduğunu söyleyebiliriz. Diyarbakır merkezi (% 56,9) ve ilçelerinde gerçekleştirilen araştırma kamu ve özel sektörde kadın istihdamının yaygınlaşmaya başladığını göstermektedir. Örneklem kadın istihdamı ile ilgili süreçlere ışık tutacak tanımsal verilere odaklanmıştır ve temel veri özelliğindedir.

**Tablo 1- Anket Yapılan Yer**

	Frekans	%
Diyarbakır (Merkez İlçe)	29	56,9
Çınar	4	7,8
Bismil	4	7,8
Lice	4	7,8
Ergani	6	11,8
Eğil	4	7,8
<b>TOPLAM</b>	<b>51</b>	<b>100,0</b>

Çalışan kadınların yaş profillerine bakıldığında (bkz. Tablo 2), genç yaştaki kadınların 35 yaş üstü kadınlara oranla daha fazla çalışma yaşamına katıldığı gözlemlenmiştir. 18–25 yaş gurubu (% 29,4) ve 26–30 yaş gurubundaki (% 27,4) kadınların oranının yüksek olması kadınların çalışma yaşamına katılımının arttığını göstermektedir. Yine anket sonuçlarına bakıldığında, onar yıllık dönemlerde kadın istihdamının arttığını ve toplumsal olarak kadınların çalışmasının normalleştiğini söyleyebiliriz. Kadın girişimciler araştırma verileri ile karşılaştırıldığında, genç kadın çalışanların sayısının görece yüksek olması toplumsal hareketlilikte kadınların istekli, toplumun ve sektörlerin istihdam süreçlerine açık olduğunu göstermektedir. İstihdam oranlarının düşüklüğü; sektörel zorluklar, insan kaynağının niteliği (eğitim, beceri vb), yerel istihdam aktörlerinin becerileri gibi alanlarla ilişkilidir.

**Tablo 2- Deneklerin Bitirdikleri Yaş**

	Frekans	%
Cevap yok	1	2,0
18–25	15	29,4
26–30	14	27,5
31–35	10	19,6
36–40	3	5,9
40–45	4	7,8
45–50	3	5,9
51–55	1	2,0
<b>TOPLAM</b>	<b>51</b>	<b>100,0</b>

Eğitim durumuna bakıldığında (bkz. Tablo 3), çalışan kadınların % 5,9'u okuryazar değilken, % 21,5'inin okuryazar ve ortaokul mezunu arası daha temel eğitim süreçlerine sahip olduğu görülmektedir. Kadın istihdamının en önemli özelliklerinden ve ön şartlarından birinin eğitim olduğu, sahip olunan eğitim düzeyinin yükselmesinin istihdamı kolaylaştırdığı açıktır. Eğitimli kadınların tamamının iş süreçlerinde başarılı olduğu yönünde bir çıkarsama yapmak doğru olmamakla birlikte istihdam süreçlerinde eğitimli kadınların diğer kadınlara göre avantajlı olduğunu söyleyebiliriz. Çalışan kadınların da lise ve üstü düzeyde eğitim almış olanlarının % 45'i kamu sektöründe çalışırken, özel sektör çeşitlilik bakımından kamu sektöründen farklılaşmaktadır. Kamu sektöründe nitelik ve işin özelliğine göre istihdam yaptığından daha çok eğitim düzeyi lise ve üstünde olanlara istihdam sağlanırken, özel sektör emek yoğun ve nitelikli işler arasındaki ölçekte farklı eğitim süreçlerine farklı ücret uygulamaları ile daha açık durumdadır. Eğitim düzeyleri lise ve altında olan kadınların (% 25,5) özel sektörde hizmet, imalat sanayi ve ticaret sektörlerinde çalıştıkları gözlemlenmiştir.

**Tablo 3- Eğitim Durumu**

	Frekans	%
<b>Okur-yazar Değil</b>	3	5,9
<b>Okur-yazar</b>	2	3,9
<b>İlkokul Mezunu</b>	4	7,8
<b>Orta Okul Mezunu</b>	5	9,8
<b>Lise Mezunu</b>	16	31,4
<b>Yüksek Okul Mezunu</b>	7	13,7

Deneklerin çalışmaya başladıkları döneme bakıldığında (bkz. Tablo 4), ağırlıklı olarak 1995 sonrası dönemde yoğunlaşma gözlemlenmiştir. İlk işe başlama tarihleri ile şu anda çalışılan işe başlama tarihlerine baktığımızda önemli bir iş değiştirme hareketliliğinin olmadığını söyleyebiliriz (bkz. Tablo 5). Görüşme yapılan 35 kadın (% 68,6) hala ilk başladığı işi yaparken 16 kadın (% 31,4) ilk başladığı işten farklı bir işe geçiş yapmıştır. Bu anlamı ile kadın çalışanların işte daha istikrarlı oldukları, risk almadıkları söylenebilir.



**Tablo 4- Deneğin Çalışmaya Başladığı Tarih**

	Frekans	%
1980–1985	1	2,0
1986–1990	2	3,9
1991–1995	2	3,9
1996–2000	14	27,5
2001–2005	9	17,6
2006–2010	16	31,4
2011–2012	6	11,8
Cevap yok	1	2,0
<b>TOPLAM</b>	<b>51</b>	<b>100,0</b>

**Tablo 5- Çalışıyor Olduğu İşe Başlama Tarihi**

	Frekans	%
1986–1990	1	2,0
1991–1995	2	3,9
1996–2000	6	11,8
2001–2005	9	17,6
2006–2010	21	41,2
2011–2012	11	21,6
Cevap yok	1	2,0
<b>TOPLAM</b>	<b>51</b>	<b>100,0</b>

Görüşme yapılan kadınların çalıştıkları sektörlere bakıldığında (bkz Tablo 6), % 47,1'i kamu sektöründe, % 49'u özel sektörde % 3,9'u ise kayıt dışı sektörde, ağırlıklı olarak gündelik işlerde çalışmaktadır. Bu araştırma ev eksenli ve kayıt dışı çalışan kadınların iş süreçleri ve çalışma yaşamında karşılaştıkları sorunlarla ilgili veri vermekten uzaktır. Bu anlamı ile değerlendirmeler ağırlıklı olarak özel sektör ve kamu sektöründe çalışan kadınların çalışma yaşamları ile ilgilidir.





**Tablo 6- Çalışılan İşin Kurumsal Durumu**

	Frekans	%
Ücretli Özel Sektör	24	47,1
Ücretli Maaşlı Kamu Sektörü	25	49,0
Geçici İşler	2	3,9
<b>TOPLAM</b>	<b>51</b>	<b>100,0</b>

Çalışanların medeni durumuna bakıldığında (bkz. Tablo 7), kadınların % 33,3'ü evli, % 62,7'si bekâr, % 3,9'u duldur. Çalışan kadınların medeni durumuna yönelik sonuçlar toplumsal algıları ve iş süreçlerindeki yaklaşımları verecek bir dağılım içermektedir.

**Tablo 7- Medeni Hal**

	Frekans	%
Evli	17	33,3
Bekâr	32	62,7
Dul	2	3,9
<b>TOPLAM</b>	<b>51</b>	<b>100,0</b>

Yukarıda kadınların % 68,6'sının ilk işe başladıkları yerde çalıştıklarını belirtmiştik. Buna rağmen çalışma yaşamı tarihine yönelik olarak deneklere daha önce başka işte çalışıp çalışmadıkları sorulduğunda kadınların ancak % 54,9'u daha önce başka işte çalışmadığını, % 43,1'i ise daha önce başka bir işte çalıştığını söylemiştir (bkz. Tablo 8). Anketler cevaplanırken kayıt dışı ve kısa süreli işlerin denekler tarafından anketlere aktarılmadığı varsayılabilir. Kamu sektöründekiler dışında, özel sektörde küçük yerde çalışmak, bildik sosyal çevre içinde iş bulmak gelir durumundan bağımsız olarak bir süreklilik güvencesi olarak algılanmaktadır. Bu anlamı ile emek pazarının gelişkin olduğu büyük kentlerin aksine Diyarbakır'da iş hareketliliğini sağlayacak emek pazarı imkânlarının sınırlı olduğu, ancak özel sektörden kamu sektörüne geçişin tercih edildiği söylenebilir. İş değiştirenlerin % 17,9'u işin ağırlığı, ulaşım, iş koşulları ile ilgili nedenlerle iş değiştirdiğini belirtmiştir.





**Tablo 8- Daha Önce Başka Yerde Çalışıldı mı?**

	Frekans	%
Cevap yok	1	2
Evet	22	43,1
Hayır	28	54,9
<b>TOPLAM</b>	<b>51</b>	<b>100,0</b>

İş değiştirme sıklığına bakıldığında (bkz. Tablo 9), en az iki defa iş değiştirenlerin toplam iş değiştirenler içindeki oranı % 27,4'tür. İş değiştirenlere bakıldığında, kamu sektöründe çalışanların % 63,7'si daha önce başka bir işte çalıştığını belirtirken, özel sektörde çalışanların % 51'i daha önce başka bir işte çalıştığını belirtmiştir. Kamu sektörüne geçişte bu sektörün bir tercih olması öne çıkarken özel sektöre geçişte farklı nedenler gündeme gelmiştir.

**Tablo 9- Kaç İş Değiştirdi?**

	Frekans	%
İş Değiştirmede	28	54,9
1,00	4	7,8
2,00	10	19,6
3,00	4	7,8
4,00	4	7,8
9,00	1	2,0
<b>TOPLAM</b>	<b>51</b>	<b>100,0</b>

İş değiştirme nedenlerinin detaylarına bakıldığında (bkz. Tablo 10), kadınların % 13,7'si çalıştığı işin geçici olduğunu belirtirken % 13,7'si işyerinin kapandığını, % 9,8'i ailesinin istemediğini ve işyeri koşullarının rahatsız edici olduğunu, % 47,1'i işten çıkartıldığını dile getirmiştir. Bu bağlamda iş değiştirme nedenleri sosyal olgulardan ziyade işin emek pazarı sürecindeki niteliklerinden kaynaklanmakta, iş değiştirme süreçlerinde sosyal-kültürel nedenlerin etkisi sınırlı olmaktadır.



Tablo 10- İş Değiştirme Nedeni

	Frekans	%
İşin Fiziki Ağırlığı	1	2,0
İşyeri Fiziki Koşullarının Rahatsız Edici Olması	1	2,0
Ailem, Eşim Bu İşyerinde Çalışmamı İstemedi	4	7,8
İşveren ile Anlaşamadım	2	4,0
Çalıştığım İş Geçiciydi	7	13,8
İşyerine Ulaşım Güçtü	1	2,0
Çalışma Saatleri Fazlaydı	3	5,9
Ücretler Çok Düşüktü	4	7,8
Düzenli Ücret Alamıyordum	1	2,0
İşyeri Kapandı	7	13,8
İşten Çıkartıldım	24	47,1

Çalışan kadınların çalıştıkları sektörlere bakıldığında (bkz. Tablo 11), bir çeşitlenme olmakla birlikte emek pazarı özelliklerinin etkin olduğu görülmektedir. Hizmet sektörünün yaygın olması bu sektörün kadınların ilk çalışabilecekleri alan olarak öne çıkmasından, emek yoğun süreçlerde insan kaynakları niteliğinin düşük olabilmesinden ve düşük ücretlerden kaynaklanmaktadır. Bu anlamı ile görüşme yapılan kadınların % 41,2'si hizmet, % 13,7'si eğitim, % 9,8'i ticaret, % 7,8'i imalat sektörlerinde çalışmaktadır. İnsan kaynakları niteliğine göre; bilişim, finans ve gayrimenkul alanlarında çalışanların olması emek piyasasındaki gelişmelere bağlı olarak kadınların farklı alanlarda çalışabileceklerini göstermektedir. Ancak, düşük eğitimli kadınlar açısından işgücü ve istihdam pazarlarında hizmet ve temel nitelik gerektirmeyen ticaret gibi alanlarda yoğunlaşmanın hâkim olduğu söylenebilir.



Tablo 11- Çalıştığı İşin Sektörü

	Frekans	%
Bitkisel Üretim	1	2,0
İnşaat	1	2,0
İmalat	4	7,8
Ticaret	5	9,8
Bilişim	2	3,9
Finans ve Gayrimenkul	1	2,0
Hizmet	21	41,2
Öğretmen	7	13,7
Sağlık	3	5,9
Belediye	5	9,8
Sigortasız Gündelikçi	1	2,0
<b>TOPLAM</b>	<b>51</b>	<b>100,0</b>

Çalışma yaşamının özelliklerine bakıldığında (bkz. Tablo 12), görüşme yapılan kadınların daha çok küçük ve orta işletmelerde çalıştığı görülmektedir. Kamu sektörünün daha fazla istihdam olanağı sağladığı, ancak özel sektörde ağırlığın % 25,5 ile 1-5 arası çalışanın olduğu işletmelerde toplandığı, bunu % 19,6 ağırlıkla kamu kurumları olmak üzere 30-100 çalışanın olduğu kurumların izlediği ve % 15,7 ile 26-30 çalışanın olduğu işletmeler izlemektedir. Bu anlamı ile çalışan kadınların hem sektörel hem de işletme büyüklüğü açısından farklı kurumlarda çalışabildikleri söylenebilir.

Tablo 12- Mevcut İşte Çalışan Kişi Sayısı

	Frekans	%
1-5	13	25,5
6-10	7	13,7
11-15	4	7,8
16-20	1	2,0
21-25	1	2,0
26-30	8	15,7
101-500	7	13,7
30-100	10	19,6
<b>TOPLAM</b>	<b>51</b>	<b>100,0</b>







**Tablo 13- Çalışılan İşte Kaç Kadın Çalışıyor?**

	Frekans	%
1-10	32	62,7
11-20	5	9,8
21-30	5	9,8
31-40	1	2,0
41-50	5	9,8
100 ve üzeri	3	5,9
<b>TOPLAM</b>	<b>51</b>	<b>100,0</b>

Çalışılan iş yerindeki cinsiyet profiline bakıldığında (bkz. Tablo 13 ve 14), hem erkek hem de kadın çalışanların yoğun olduğu gözlemlenmiştir. 1-10 arası kadının çalıştığı işletme ve kurumların oranı % 62,7 iken 1-10 erkeğin çalıştığı işletme ve kurumlarda çalışan kadınların oranı % 56,9'dur. Sektörel olarak, hizmet alanındaki işletmelerde kadın çalışan yoğunluğunun erkek çalışanlara göre daha yüksek olduğu söylenebilir. Gerek kamuda gerekse özel sektörde hizmet alanlarındaki kadın yoğunluğu diğer sektörler için daha fazladır. Her iki tabloya bakıldığında, kadınların hem erkek hem de kadın çalışanların bulunduğu işletmelerde çalışabildiği bu anlamı ile işyerinin cinsiyet profiline bir sorun oluşturmadığı söylenebilir. Kamu özel sektör ayrımına bakıldığında, kamu sektöründe çalışanlarda karma işyerlerinde çalışmanın bir sorun teşkil etmediği söylenebilir. Özel sektör açısından ise özellikle emek yoğun ve vasıfsız işlerde kadın çalışanların tercih edilmesinin düşük ücret politikası ile ilişkisi güçlüdür. Özel sektörün bu yaklaşımı kadın çalışanlar tarafından görülen ve tercih edilen özelliklerdendir. Kadınlar, çoğu zaman emek piyasasına girmek için özel sektör işlerinde emek yoğun ve düşük ücretli işleri değerlendirmişlerdir.

**Tablo 14- İşyerinde Çalışan Erkek Sayısı**

	Frekans	%
1-10	29	56,9
11-20	7	13,7
21-30	3	5,9
31-40	3	5,9
50-100	4	7,8
100 ve üzeri	5	9,8
<b>TOPLAM</b>	<b>51</b>	<b>100,0</b>



Tablo 15- Çalışanın Niteliği

	Frekans	%
Düz İşçi	16	31,4
Vasıflı İşçi	21	41,2
Yönetici	7	13,7
Doktor	1	2,0
Kamuda Öğretmen	5	9,8
Doktor	1	2,0
TOPLAM	51	100,0

Kadın çalışanların niteliğine bakıldığında (bkz. Tablo 15), % 41,2'sinin vasıflı, % 31,4'ünün düz işçi olduğu görülmektedir. Düz işçilerin sektörlere göre dağılımına bakıldığında imalat (% 4), ticaret (% 9,8), hizmet (% 13,7) sektörleri ile kayıt dışı çalışmanın öne çıktığı görülmektedir. Vasıfsız işçilere bakıldığında tamamının özel sektörde çalıştığı, kamunun benzer alanlarında çalışanların ise kendilerini vasıflı saydıkları görülmüştür. Bu anlamı ile kişisel algının dışında, özel sektörün kadın istihdamı açısından önemi ve sağladığı fırsat işin niteliğinden bağımsız olarak kamuya göre daha belirleyici ve önemlidir. İşgücü ve istihdam piyasasında toplumsal cinsiyet eşitliğinin temel göstergelerinden biri olan kadın yöneticilerin oranı % 13,7 gibi düşük bir düzeydedir. Yöneticilerin % 4'ü hizmet sektöründe geri kalanı eğitim sektöründe ve yerel yönetimlerde çalışmaktadır. Yöneticilik dağılımına bakıldığında kamu ve özel sektörün bir farklılık göstermediği, bu alanlardaki temel sıkıntılarının işyeri hareketliliğiyle benzer olduğu söylenebilir.

Tablo 16- Bu İş Tercih Nedeni

	Frekans	%
Aile İş	1	2,0
Aldığım Eğitim Bu İşle İlgili	16	31,4
Bu iş İle İlgili Kurslara Katıldım	8	15,7
Bu İş İle İlgili Becerilerim Var	13	25,5
Girdiğim Kamu Sınavı Sonucu Bu İşe Girdim	4	7,8
Özel Sektör İçin Başvurdum	4	7,8
Sevdiğim İçin Tercih Eттіm	12	23,5
Başka Bir İş Bulamadım	10	19,6
Aile Bütçesine Katkı Yapmak Zorundaydım	16	31,4
Kendi Kişisel Masraflarımı Karşılama İçin	6	11,8
Diğer	4	7,8

İşin tercih edilme nedenlerine bakıldığında (bkz. Tablo 16), deneklerin % 25,5'i yaptıkları işin temel becerisi olduğunu söylerken, % 7,8'si kamu sınavı sonucunda işe girdiğini, % 31,4'i aldığı eğitimin yaptığı işle ilgili olduğunu, % 15,8'i ise ilgili kurslara katıldığını belirtmiştir. Bu anlamı ile temel nitelikleri sağlama bakımından iş gücü ve emek piyasası koşullarının yerine getirilmesine yönelik bir gelişme olduğunu söyleyebiliriz.

Başka bir iş bulamadım diyenlerin tamamı (% 19,6) özel sektörde çalışmaktadır. Dolayısıyla, özel sektör çalışmanın zaruri olduğu durumlarda öncelikli sektör olmaktadır. İş seçimi nedeni olarak aldığı eğitimle birlikte en yüksek oran olan aile bütçesine katkıda bulunuyorum diyenlerden (% 31,4) 12 kişi (% 23,5) özel sektörde çalışırken 4 kişi (% 7,8) kamu sektöründe çalışmaktadır. İş sevdiğini belirtenler (% 23,7) arasında özel ve kamu sektörü tercihinde % 11,7 ile eşit bir yaklaşım görülmektedir. Benzer bir eğilim kişisel masraflarını karşılamak için çalışan kadın çalışanlar (% 11,8) için de söz konusudur.

Eğitim düzeyinin yüksekliği ve iş alanı ile ilgili beceri geliştirme süreçleri kadın istihdamını artıran etkenlerdir. Zorunluluk durumlarında düşük vasıflılar için işgücü piyasasına girme konularında özel sektörün daha açık ve kolay olduğu, kamu sektörünün ise daha fazla tercih edilen sektör olduğu söylenebilir.

**Tablo 17- İşin Sosyal Etkileri**

	Frekans	%
Ekonomik Bağımlılıktan Kurtulmak	35	68,6
Toplumda Daha İyi Bir Yer Edinmek	17	33,3
Kişisel Olarak Daha Özgür Olmak	10	19,6
Daha İyi Yaşam Koşulları Elde Etmek	26	51,0
Evde Oturmamak	8	15,7
Sosyal Çevre Edinmek	12	23,5
İdeallerim Gerçekleştirdim	1	2,0

İşgücü piyasalarına girmenin ve çalışma yaşamının etkilerine bakıldığında, çalışan kadınların yaptıkları işin, yarattıkları değer ve toplumsal yaşamdaki katkılarının farkında oldukları görülmüştür. Kadınların % 68,6'sı işin en önemli sosyal etkisinin ekonomik bağımlılığı azaltmak olduğunu belirtirken, % 51'i daha iyi bir yaşam elde ettiklerini belirtmişlerdir. İşin kişisel özgürlük sağladığını dile getirenlerin oranı % 19,6'dır. Eve bağımlı kalmamak ve ev dışına çıkmak için işin bir etken olduğunu söyleyenlerin oranı % 15,7, iş sayesinde sosyal bir çevre edindiklerini belirtenlerin oranı % 23,5'tir. Bu anlamı ile iş bir yandan ekonomik bağımsızlığı sağlayan bir etkenken diğer yandan kadınların kamusal alanda var olmalarının bir aracı olması nedeniyle önemlidir. Çalışan kadınlar (% 33,3) çalışıyor olmanın toplumsal rol edinmek için önemli olduğunu vurgulayarak işin toplumsal alandaki önemini vurgulamışlardır.

Tüm veriler kadın açısından işin toplumsal cinsiyet eşitliğinde temel araçlardan biri olarak önemini ortaya koymaktadır. Kadınların kamusal alanda eşit vatandaşlar olarak var olmaları için kamusal politikaların bu veriler ışığında kullanılması ve düzenlenmesi gerekmektedir.

**Tablo 18- İş Sürecinde Karşılaşılan Güçlükler**

	Frekans	%
Sınavlara Hazırlanmak ve Kazanmak	13	25,5
Kursları Bitirmek	2	3,9
Ailenin Engelleyici Tutumu	5	9,8
Sosyal Çevrenin Baskısı	10	19,6
Geleneksel Yapının Olumsuz Etkisi	2	3,9
Dini Değerlerin Olumsuz Etkisi	2	3,9
Çocuklara Bakım Konusunda Yaşanan Sıkıntılar	8	15,7
Ev İşlerinin Aksaması	6	11,8
Atama Süreci	3	5,9

İşin toplumsal olumlu etkilerine rağmen çalışan kadınlar açısından iş süreçlerinin kolay olmadığı görülmektedir (bkz. Tablo 18). Hazırlık süreçleri olarak değerlendirilen; sınavlara hazırlanmak, kazanmak ve ilgili kursları bitirmek (% 29,4) önemli sıkıntılardan biri olarak öne çıkmaktadır. Ancak diğer önemli engellerden biri de ailenin engelleyici tutumu (% 9,8) ve sosyal çevrenin baskısıdır (% 19,6). Geleneksel yapılar (aile, sosyal çevre, gelenekler ve din) ile ilgili verilere bakıldığında çalışan kadınların % 37,2'si bu anlamda zorluk yaşadığını ifade etmiştir. Yaş guruplarına bakıldığında bir işte çalışıyor olmanın kadınlar arasında yaygınlaşmaya başladığını, aile ve toplumun daha açık olduğunu söylemek mümkün olmakla birlikte, ankete verilen cevaplardan, geleneksel alanda toplumsal dönüşümün gerçekleşmesi gerektiği açık bir şekilde görülmektedir.

İş sürecinde kadının yaşadığı bir diğer sorun, ev içinde çocuk ve yaşlı bakımıyla birlikte ev işlerinin doğrudan kadının sorumluluğu altında görülmesidir. Çalışan kadınların % 27,5'i bu alanda sıkıntı çektiklerini ifade etmişlerdir.

**Tablo 19- İş Yerinde Ayrımcılık Var mı?**

	Frekans	%
<b>Terfi Konusunda Kadınlara Negatif Ayrımcılık Yapılmakta</b>	6	11,8
<b>Terfi Konusunda Kadınlara Pozitif Ayrımcılık Yapılmakta</b>	5	9,8
<b>İş Yoğunluğu Konusunda Kadınlara Negatif Ayrımcılık Yapılmakta</b>	1	2,0
<b>Herhangi Bir Ayrımcılık Yok</b>	36	76,5
<b>TOPLAM</b>	<b>51</b>	<b>100,0</b>

Yukarıda yönetici kadın çalışan oranının düşük olduğundan bahsedilmişti. İş yerinde dikey hareketlilik süreçlerine bakıldığında (bkz. Tablo 19) kadınların % 11,8'i terfi aşamasında kadınlara yönelik negatif ayrımcılık yapıldığını belirtmiş, % 76,5'i bir ayrımcılık olmadığını dile getirmiştir. Bu veri hizmet, imalat ve ticaret sektörünün yoğun olduğu, vasıfsız çalışanların ağırlıkta olduğu pro-

filde terfi ile ilgili taleplerin olmadığı, işle ilişkinin geçimlik süreçlerle ilişkili olarak kurulduğu düşünülerek mevcut rollerin kabul edilmesi olarak değerlendirilebilir.

Benzer bir veride ücretlendirme süreçlerinde ortaya çıkmaktadır (bkz. Tablo 20). Kadınların % 92,2'si ücretlendirme politikalarında herhangi bir ayrımcılık yaşamadıklarını dile getirmişlerdir. İşyerinde toplumsal cinsiyet ayrımcılığı konusunda görüşme yapılan kadınların önemli bir oranının ayrımcılık olmadığını dile getirmelerinin farklı nedenleri vardır. Kamu sektöründe eşit işe eşit ücret politikası ücretlendirme süreçlerinde ayrımcılık olmamasını sağlamıştır. Ancak yöneticilik gibi konularda farklı yaklaşımlar söz konusudur. Kamu sektöründe istihdam edilen çoğu çalışan kadın yöneticilik yükümlülüklerinden kaçındıklarını dile getirmiş, bunun temel nedeni olarak ev içi sorumluluklarını göstermişlerdir. Bekâr çalışan kadınlar ise yöneticilik konusunda kadınlara rol verilmediğini belirtmişlerdir. Özel sektör çalışanlarına bakıldığında, özellikle hizmet, imalat ve ticaret sektörlerinde emek yoğun niteliksiz işler için uygulanan alt ve üst ücret politikaları belirli ve nettir. Bu bağlamda, erkek ve kadın çalışanların benzer bir ücret politikasına tabi olmaları görüşme yapılan kadınların işyerinde ayrımcılık hissetmediklerini belirtmelerine neden olmuştur. Özel sektörde çalışan vasıfsız ve emek yoğun çalışan kadın için bir işe sahip olmak en önemli faktör olduğundan işyerinde ayrımcı uygulamalar olsa dahi bunu görmezden gelmeye çalışmaktadır.

**Tablo 20- Cinsiyet Ayrımcı Ücretlendirme Politikası**

	Frekans	%
Erkekler Lehine Bir Ayrımcılık Yapılmakta	3	5,9
Kadınlar Lehine Bir Ayrımcılık Yapılmakta	1	2,0
Ayrımcılık Yok	47	92,2
<b>TOPLAM</b>	<b>51</b>	<b>100,0</b>



**Tablo 21- Gelirin Tatmin Düzeyi**

	Frekans	%
Tatminkâr	13	25,5
Beklentileri Karşılıyamadıkta	26	51,0
Oldukça Düşük	12	23,5
<b>TOPLAM</b>	<b>51</b>	<b>100,0</b>

Gelirin tatmin düzeyine bakıldığında (bkz. Tablo 21), çalışan kadınların sadece % 25,5'i aldığı ücretin tatmin edici olduğunu belirtirken % 74,5'i gelirden memnun olmadığını ifade etmiştir. Bu soruya yönelik olarak hizmet sektöründe çalışanlar (% 21,5) ve öğretmenler (% 9,8) memnuniyetsizliklerini ifade eden gruplar arasında öne çıkmaktadır. Gelirinin oldukça düşük olduğunu söyleyenler arasında hizmet sektörü çalışanları ağırlıktadır. Kamu sektöründe çalışanların % 17,6'sı gelirden memnunken % 21,5'i beklentisinin karşılanmadığını, % 5,8'i gelirinin oldukça düşük olduğunu dile getirmiştir. Özel sektöre bakıldığında, bu sektörde çalışanların sadece % 7,8'i gelirden memnunken, % 29,4'ü beklentilerinin karşılanmadığını, % 15,6'sı gelirinin oldukça düşük olduğunu dile getirmiştir.

**Tablo 22- Geliri Kullanma Biçimi**

	Frekans	%
Tamamını Ben Kullanıyorum	8	15,7
Kendime Bir Miktar Ayırıp Aileme Veriyorum	8	15,7
Ailemle Ortak Kullanıyoruz	34	66,7
Diğer	1	2,0
<b>TOPLAM</b>	<b>51</b>	<b>100,0</b>

Geliri kullanma biçimlerine bakıldığında (bkz. Tablo 22), çalışan kadınların % 66,7'si gibi önemli bir kısmı gelirlerini aile ihtiyaçları için kullandıklarını ifade etmişlerdir. Tamamını ben kullanıyorum diyenlerin oranı % 15,7 gibi düşük bir düzeydeyken



çalışan kadınların önemli bir oranı aile bütçesine katkı sağlamaktadır.

Çalışan kadınların iş süreçlerinde destek aldığı aktörlere bakıldığında (bkz. Tablo 23), genellikle kendi süreçleri ile baş başa kaldıkları, sadece % 15,7'sinin arkadaşlarından % 5,9'unun ise akrabalarından destek aldığı görülmektedir.

**Tablo 23- İş Sürecinde Destek Sağlayanlar**

	Frekans	%
Akrabalarım	3	5,9
Arkadaşlarım	8	15,7

İşin kadınların toplumsal cinsiyet eşitliği sürecindeki önemi yukarıda ifade edilmişti. İşin kadınların hayatına katkısı sorgulandığında (bkz. Tablo 24), kadınların % 82,4'ü iş sayesinde ekonomik özgürlükleri elde ettiklerini, % 47,1'i özgüvenlerinin geliştiğini ifade etmiştir. Bu çıktı kadınların güçlenmesi ve birey olma süreçlerinde işin önemini ortaya koymaktadır. Bireysel faydanın dışında, çalışan kadınların % 43,1'i topluma faydalı olduklarını düşünmektedir. Dolayısıyla kadınlar yaptıkları işin ve çalışma süreçlerinin toplumsal gelişmeye katkı sağladığının farkındadırlar. Çalışan kadınların % 25,5'i toplumsal statülerinin geliştiğini ifade ederken aile içinde statüsünün iyileştiğini dile getiren kadınların oranı % 21,6 olmuştur. Benzer bir şekilde kadınların % 13,7'si işle birlikte aile ilişkilerinin düzeldiğini ifade etmiştir.

Çalışan kadınların % 37,3'ü ailelerinin refahının arttığını ifade ederken sadece % 9,8'i kendi istediği yaşam standardına kavuştuğunu dile getirmiştir.

Toplumsal işbölümü alanına bakıldığında işin önemli bir dönüşümü başlattığı ancak bu sürecin yeterli olmadığı görülmüştür. Ev işlerinde ailesi veya eşiyile işi paylaşan kadınların oranı % 17,6 iken, çocukların bakılması sürecine ailelerin dâhil olması % 9,8'dir. Bu veriler çalışan kadınların hane içindeki çocuk bakımı ve ev işi gibi sorumluluk alanlarının devam ettiğini göstermektedir.





Tablo 24- İşin Getirdiği Olumlu Değişiklikler

	Frekans	%
Ekonomik Özgürlük	42	82,4
Özgüvenin Gelişmesi	24	47,1
Üretkenlik ve Toplumla Fayda Sağlama	22	43,1
Aile İçindeki Statünün İyileşmesi	11	21,6
Toplumdaki Statünün İyileşmesi	13	25,5
İsteddiği Yaşam Standardına Kavuşma	5	9,8
Ailedeki Ekonomik Refahın Artması	19	37,3
Aile ile İlişkilerin İyileşmesi	7	13,7
Ev İşlerini Aile ve/veya Eşle Paylaşmaya Başlamak	9	17,6
Çocuk Bakımını Aile ve/veya Eşle Paylaşmaya Başlamak	5	9,8

Tablo 25- İşin Olumsuz Etkisi

	Frekans	%
Kendine Zaman Ayıramama	33	64,7
Aileye Zaman Ayıramama	15	29,4
Bebek-Küçük Çocuk-Yaşlıların Bakımına Zaman Ayıramama	9	17,6
Arkadaşlara Zaman Ayıramama	14	27,5
Evdeki İşlerin Yapılması Konusunda Ailenin Yaptığı Baskı	4	7,8
İşin Aşırı Yoğunluğu	24	47,1
İş Stresi	22	43,1
İşteki Huzursuz Ortam	7	13,7
Sağlık Problemleri	14	27,5
Cinsiyet Ayrımcılığından Dolayı Görevde Yükselmeme	1	2,0

İşin çalışan kadınlar üzerinde farklı alanlarda olumsuz etkileri bulunmaktadır (bkz. Tablo 25). Görüşülen kadınlar işin sosyalleşme ve kamusal alana çıkmak için bir araç olduğunu belirtmekle birlikte, bu süreçte ev içi sorumluluklarda olumlu yönde bir gelişme



olmaması nedeniyle iş yüklerinin arttığını ve bununda günlük hayata yansıdığını ifade etmektedirler. Çalışan kadınların % 64,7'si kendine, % 29,4'ü ailelerine zaman ayıramadıklarını belirtirken % 17,6'sı evde bakmakla yükümlü olduklarını düşündükleri çocuk ve yaşlılara zaman ayıramadıklarını belirtmişlerdir. Sosyalleşmenin bir göstergesi olan arkadaş etkinliklerine zaman ayıramadığını söyleyen kadınların oranı % 27,5'tir.

İşten kaynaklı sorunlara bakıldığında, kadınların % 27,5'i işe bağlı sağlık sorunları yaşadığını, % 47,1'i işin yoğun olduğunu, % 43,1'i ise işten kaynaklı stres yaşadıklarını belirtmişlerdir. İşteki huzursuz ortam (% 13,7) ve işe yönelik aile baskısı (% 7,8) öne çıkan diğer sorunlardır.

Yukarıdaki verilere bakıldığında, çalışan kadınların iş ile aile arasında sıkıştıkları ve iş ile ilgili süreçlerde işin olumsuz etkilerini göğüslemek zorunda kaldıklarını söyleyebiliriz.

**Tablo 26- İşin Genel Ortamı**

	Frekans	%
İş Koşulları Ağır ve Yorucu	25	49,0
İş Ortamı Yeterince Rahat ve Sağlıklı Değil	10	19,6
İşyerinin Kreşi Yok	5	9,8
Yöneticinin Tavırları Olumsuz	7	13,7
İş Arkadaşlarının Cinsiyet Ayrımcı Tavırları Var	2	3,9
Kadın Çalışanlara Yönelik Cinsiyet Ayrımcı Yaklaşımlar Söz Konusu	4	7,8
Müşterilerin Olumsuz Davranışları	14	27,5
Erkeklerin Rahatsız Edici Davranışları	2	3,9
Kadın Olmam Nedeni ile Olumsuz Bir Davranış Görmedim	13	25,5
Pozitif Ayrımcılık Görüyorum	10	19,6

İşin genel ortamına bakıldığında (bkz. Tablo 26), kadınların % 49'u çalıştıkları işin oldukça yoğun ve ağır olduğunu, buna paralel olarak % 19,6'sı işyeri ortamının rahat ve sağlıklı olmadığını, ağır ve yorucu koşullarda sağlıksız ortamlarda çalıştıklarını ifade etmişlerdir. İşyerinde yönetimin olumsuz tavırları (% 13,7) ve müşterilerin olumsuz davranışları (% 27,5) ifade edilen önemli

sıkıntılıdır. Kadın olma nedeni ile olumsuz davranış görmediğini ifade edenlerin oranı % 25,5 iken bazı işyerlerinde çalışan kadınların % 19,6'sı pozitif ayrımcılık gördüklerini ifade etmişlerdir. Bunun farklı nedenleri olabilir. Bu nedenlerden ilki; çalışılan işyerinde çalışan sayısının azlığı iken diğeri de işverenin çoğunlukla ya aile tarafından çok iyi tanınan bir kişi ya da akraba olmasıdır.

İşyeri imkânları bakımından, kadınların çocuk bakımı ile ilgili sıkıntılarını çözebilecek araçlardan biri olan kreşin işyeri bünyesinde olmaması çalışan kadınlar açısından önemli bir sorun ve sağlanması durumunda istihdamı artırabilecek araçlardan biridir. Buna rağmen kadınların sadece % 9,8'i işyerinde kreş olmasını sorun olarak ifade etmiştir. Bunun temel nedenlerinden biri küçük işletmelerin yaygınlığı olup mevcut kurum ve işletmelerde kreş uygulaması süreçlerinin işletilmemesidir.

**Tablo 27- Nasıl Bir İşte Çalışmayı Tercih Edersiniz?**

	Frekans	%
Çalıştığım İşten Memnunum	17	33,3
Kamu Sektöründe Çalışmak İsterim	9	17,6
Özel Sektörde Çalışmayı İsterim	2	3,9
Aynı Sektörde Farklı-Şirket-Kurumda Çalışmak İsterim	2	3,9
Yeterince Çalıştım Artık Çalışmak İstemiyorum	1	2,0
Kendi İşimi Kurmak İsterim	20	39,2
<b>TOPLAM</b>	<b>51</b>	<b>100,0</b>

Kadınların gelecek ile ilgili görüşleri ve beklentileri sorulduğunda (bkz. Tablo 27), sadece % 33,3'ü çalıştığı işten memnun olduğunu ifade ederken % 17,6'sı kamu sektöründe çalışmak istediğini % 39,2'si kendi işini kurmak istediğini belirtmiştir. Beklentilerin kamuya ve kendi işine yönelik olmasının işin olumsuz etkilerini azaltmak ve standartları daha yüksek ve güvenli iş arayışından kaynaklandığı söylenebilir. Sektör içi hareketlilik ya da özel sektörde çalışmak istenmemesi emek yoğun ve düşük ücretli işlerden kaçınma isteğini göstermektedir.



**Tablo 28- Ne Kadar Süre Daha Çalışmayı Planlıyorsunuz?**

	Frekans	%
Cevap yok	2	4,0
Emekliliğe kadar	35	68,5
Emeklilikten sonra çalışmayı düşünmüyorum	12	23,5
En kısa sürede işimi bırakmayı düşünüyorum	2	4,0
<b>TOPLAM</b>	<b>51</b>	<b>100,0</b>

Çalışan kadınların % 92'si güvence olarak gördükleri emekliliğe kadar çalışacaklarını ifade ederken bunlardan % 23,5'i emekli olduktan sonra çalışmayı düşünmediklerini ifade etmiştir. İşin tüm zorluklarına rağmen işini bırakmayı düşünenlerin oranı % 4 gibi düşük bir düzeyde kalmaktadır.

**Tablo 29- Hangi Nedenen Dolayı İşi Bırakırsınız?**

	Frekans	%
Cinsiyete Dayalı Negatif Ayrımcılığa Maruz Kalmam Durumunda	5	9,8
Çocuklarıma Daha Fazla Zaman Ayırmak İçin	6	11,8
Ev İşlerine Yeterince Zaman Ayıramadığım İçin	5	9,8
Eşime-Aileme Daha Çok Zaman Ayırmak İsteğim İçin	9	17,6
İşteki Aşırı Yoğunluk Nedeniyle	5	9,8
Kendime Yeterince Zaman Ayıramadığım İçin	10	19,6
İşten Aldığım Düşük Ücret Nedeniyle	14	27,5
Ekonomik Olarak Bu İşe İhtiyacım Yok	6	11,8
İşi Bırakmayı Düşünmüyorum	2	3,9
İşyeri Kapanırsa	39	76,5
İşyerimin/İşverenimin Başka Bir Kente Taşınması Durumunda	1	2,0
Kendi İşimi Açarsam	1	2,0

Çalışan kadınların işle ilişkilerindeki temel bağa bakıldığında (bkz Tablo 29), işyerinin kapanması (% 76,5) işten ayrılma gerekçelerinin başında gelmektedir. İş bırakma gerekçesi olarak, işin özellikleri ile ilgili nedenlerden biri olarak, düşük ücret (% 27,5) öne sürülmektedir. İşle ilgili temel sıkıntılardan biri olarak işteki



aşırı yoğunluk gösterilmesine rağmen işten ayrılma gerekçesi olarak iş yoğunluğu deneklerin sadece % 9,8'i tarafından ifade edilmiştir. Cinsiyete dayalı negatif ayrımcılık nedeni ile işten ayrılacağını söyleyenlerin oranı da % 9,8'dur.

Aile ile ilgili gerekçelere bakıldığında; çocuk bakımı, ev işlerine zaman ayırma, eşe ve aileye daha fazla zaman ayırma gerekçeleri % 39,2 gibi yüksek bir oranda ifade edilmiştir. Kişisel nedenlere bakıldığında ise, ekonomik olarak ihtiyacı olmadığı için işten ayrılacaklarını ifade edenlerin oranı da % 11,8 gibi düşük bir oranda çıkmaktadır. Bu bağlamda aile, ev içi sorumluluklar, çocuk bakımı gibi nedenler ile işyerinin kapanması ve düşük ücret temel ayrılma nedenleri olarak diğer gerekçelerden farklılaşmaktadır.

**Tablo 30- Kadın İstihdamının Önündeki Engeller**

	Frekans	%
<b>Aile-Eşin İzin Vermemesi</b>	27	52,9
<b>Çocuk Bakımı</b>	16	31,4
<b>Toplumun Kadınlara Özdeşleştirdiği Roller</b>	16	31,4
<b>Sosyal Yapı Faktörü</b>	18	35,3
<b>Dinsel Yapı Faktörü</b>	11	21,6
<b>Kadınların Eğitime Erişim Oranının Düşük Olması</b>	26	51,0
<b>Kamu Politikalarının Yetersizliği</b>	18	35,3

Kadın istihdamının önündeki engellere bakıldığında (bkz. Tablo 30), çalışanlar kadınlar en önemli engel olarak yasal hakları olan çalışma süreçlerine eşlerin izin vermediğini dile getirmektedirler. Aile yapısının işgücü piyasasında toplumsal cinsiyet eşitliğinin önündeki en büyük engel olduğunu dile getiren çalışan kadınların % 52,9'u aile ve eşin izin vermemesini, % 31,4 ü çocuk bakımını çalışma hayatının önündeki en büyük engel olarak ifade etmektedir. Bu bağlamda, toplumsal kampanyalar ve kreş uygulamaları ile çözülebilecek sorunlarda kamu ve sivil toplum kuruluşlarının rolü öne çıkmaktadır. Ayrıca kadınların eğitime erişim konusunda yaşadıkları sıkıntılar da iş yaşamına dâhil olmalarının



önünde büyük bir engel olarak durmaktadır. Görüşülen kadınların % 51'i eğitim konusunun önlerinde engel olduğunu belirtirken, % 31,4'ü toplumun kadınlarla özdeşleştirdiği rolleri, % 35,3'ü sosyal yapının etkilerini, %21,6'sı ise dini faktörleri iş hayatının önündeki engeller olarak ifade etmişlerdir.

Kamu politikalarının kadın istihdamının artırılmasındaki rolünün önemli olduğunu düşünen kadınların oranı % 35,3'tür. Eğitimin iş süreçlerinde belirleyici etkisi, toplumsal alandaki dönüşümlerde kamunun rolü, iş süreçlerinde çalışan kadınlara sağlanacak imkânlar toplumsal cinsiyet eşitliğinin iş gücü ve emek piyasalarında olumlu ve dönüştürücü etkisi olacağını göstermektedir.

## BAŞARI ÖYKÜSÜ/2

*1962 de Diyarbakır'da doğdum. Üç erkek ve dört kız çocuğu olan bir ailenin en büyük çocuğuyum. İlkokul mezuniyetinden sonra Pratik Kız Sanat Okulu biçki dikiş ve yapma çiçek kurslarını tamamladım. 19 yaşında evlendim. 20 yaşında iken ilk kız çocuğum dünyaya geldi. Evli iken dikiş, piko ve yapma çiçek işleri ile uğraşıyor, ev ekonomisine katkı sağlıyordum. 24 yaşında ikinci, 32 yaşında ise üçüncü kız çocuğum dünyaya geldi.*

*Üç kız annesi olmak, erkek egemen bir toplumda kendimde bir eksiklik hissetmeme neden oldu. 22 yıllık evliliğim boyunca koca şiddeti de katmerleşerek devam etti.*

*Zamanla, çevremde çalışan kadınları gördükçe çalışmamın ve ekonomik anlamda güçlü olmamın gerektiğine kanaat getirdim. Evde yaşadığım şiddetin üç kız annesi olmamdan ve evin ekonomisine katkı sağlayamamamdan kaynaklı olduğunu anlıyordum. Tüm bu yaşadığım şiddeti ailemden de gizleyerek yaşamımı çocuklarıma adıyordum. Ama günler, yıllar geçtikçe bu şiddet dayanılmaz bir kâbus halini alıyordu.*

*Koca şiddeti evlilik hayatım boyunca hiçbir zaman eksik olmadı. Zamanla gördüğüm şiddetin okuyamamamdan kaynaklandığını düşünüp bu konuda korkunç bir pişmanlık duyarak okuyanları kıskanırdım.*

*Bir anne olarak, evime ve çocuklarıma bir katkı olur düşüncesiyle ev çeyizi, banyo lifleri ve yapma çiçekler yaparak evin ekonomisine*



*katkı sağlamaya devam ettim. ..*

*Sürekli yaşadığım şiddet ve kocamın dengesiz davranışları artık dayanılacak gibi değildi. Aile içi şiddet ve anlaşmazlık olaylı bir şekilde boşanmayı beraberinde getirdi. Hiç bir vasa sahip olmamam, iş tecrübemin bulunmaması üç yıl boyunca da evde oturmama neden oldu. Ama bir şekilde ayakta durmak ve çocuklarımın bakımını sağlamak zorundaydım.*

*Tüm bunlarla birlikte, önce en iyi yaptığım işten başlayarak iş hayatıma atıldım. Önce çocuk bakıcılığı, özel hastanelerde temizlik işleri, derken aşçılık yapmaya başladım. Aşçılığı meslek haline getirmek için Çıraklık Eğitim Merkezine başvurarak aşçılık belgesi aldım. Belli bir süre çalıştıktan sonra hastanenin kapatılması ile bir anda işsiz kaldım. Altı ay boyunca işsizlik maaşıyla geçinerek üç çocuğuma baktım. Bir ilan üzerine Organize Sanayi Bölgesinde bir firmada aşçılık yapmaya başladım.*

*Büyüttüğüm çocuklarımdan biri üniversiteyi bitirdikten sonra bankada çalışmaya başladı ve evlendi. İkinci kız çocuğum da üniversiteyi bitirerek ilaç firmasında çalışmaya başladı. Üçüncü kız çocuğum ise lise son sınıf öğrencisidir. Halen sonradan kazandığım aşçılık mesleğini yaparak ailemin geçimini sağlamaktayım. Çocuklarıma hem anne hem de baba olmaya çalışıyorum. Bundan büyük mutluluk olmaz diye düşünüyorum.*

**Tablo 31- Kadın İstihdamının Artırılması İçin Neler Yapılmalı?**

	Frekans	%
İşverenlerce Kadın Çalışan Kotası Konulması	23	45,1
İşverenlerin Kadın Çalışanlar Konusunda Vergi İndiriminden Faydalanması	15	29,4
İşyerinde Çocuk-Bebek Bakım Yerlerinin Olması	23	45,1
Cinsiyet Ayrımcılığının Giderilmesine Yönelik Toplumsal Duyarlılık Geliştirilmesi	18	35,3
Kadın Çalışanların Örgütlenmesi	18	35,3
İlgili STK Yapılanmalarında Kadınlara Yeterince Yer Verilmesi	13	25,5
Kadınlara Yönelik Ücret Ayrımcılığının Giderilmesi	15	29,4
İşyerlerinde Kadınlara Yönelik Statü Ayrımcılığının Giderilmesine Yönelik Politikalar Geliştirilmesi	22	43,1
Kadınlar Çalışıp Kendilerini Daha Fazla Göstermeler	3	5,9



Kadın istihdamının artırılması yönünde, çalışma hayatının içinde olan, aile, toplum, gelenekler ve iş yerindeki tüm süreçleri bilen kadın çalışanların önerileri bu alanda yapılacak çalışmaları yönlendirecek önemli bulgulardır. % 45,1 ile işyerlerinde kadın çalışan kotası konması ve işyerlerinde kreş açılması bu önerilerin başında gelmektedir. Kadınlardan % 43,1'i kadın istihdamının artırılması için işyerlerinde kadınlara yönelik statü ayrımcılığının giderilmesine yönelik politikalar geliştirilmesi gerektiğini ifade etmiştir. Bu bağlamda, mevcut yasal düzenlemelerin kadın istihdamını artırmak konusunda yeterli olmadığı, son anayasa değişikliği ile kanun ve yönetmeliklerde düzenlemeler yapılması gerekliliği ifade edilmiştir. Kadın çalışan kotasının geliştirilmesi ve bunu uygulayan işletmelere vergi indirimini uygulanmasının kadınların iş gücü piyasasına girmelerini kolaylaştıracak bir araç olacağı ifade edilmiştir.

Kadın alanında çalışan STK'ların bu alanda örgütlenmesi (% 35,3) ve mevcut STK'larda kadın temsilinin artırılması (% 25,5) kadın istihdamının artırılmasına yönelik önemli talepler arasındadır.

Kadınlara yönelik ücret ayrımcılığının giderilmesi, özellikle özel sektörde eşit işe eşit ücret gibi evrensel taleplerle örtüşmektedir. Bu bağlamda kadınların % 29,4'ü ücret iyileştirmesinin işi kadınlar bakımından daha cazip hale getireceğini düşünmektedir. Rol modellerin artmasının önemine vurgu yapan kadınların oranı % 5,9'dur. Genel olarak bakıldığında, örgütlenme ve kamunun pozitif ayrımcılık uygulamalarının kadın istihdamını artırıcı özellikler olduğu dile getirilmiştir.

Anket verilerinin yanı sıra, yapılan odak grup ve çalıştay katılımcıları değerlendirmelerine göre istihdam alanındaki sorunlar ve kadın istihdamının geliştirilmesine yönelik öneriler aşağıda verilmiştir:

- Özel sektörün çalışma saatleri kadın çalışanlar açısından çok büyük sorun oluşturmaktadır. Kadınlar iş ve aile arasında kalarak her iki gruba da çatışma yaşamaktadır.
- Kadınlar yeni bir işe başlarken ortama ve yeni işe alışma kollarında sıkıntı yaşamaktadırlar. Erkeklerin iş süreçlerine daha çabuk alıştıkları belirtilirken, kadınların erkeklere göre daha duy-





gusal olmalarından kaynaklı olarak işe giriş süreçlerinde sıkıntı yaşadıkları ifade edilmiştir.

- Çalışan kadın rol modellerinin ya da yönetici modellerinin azlığı bir sorundur. Rol modellerinin artması çalışan kadınların da artmasına destek olacaktır. Özellikle kadınların yönetim kademesinde daha fazla yer alması uzun dönemde kadın çalışanların oranını da artırabilecektir.

- Kamuda farklı alanlarda yönetici olma süreçlerinde eşitsiz uygulamalar yaygındır. Örneğin; öğretmenlik mesleğinin icrasında kadın ve erkek eşitken yönetim düzeyinde kadınlar azınlıktadır.

- Hane içi işbölümüne yönelik olarak her kesimden kadın ortak bir sıkıntıyı dile getirmektedir. 'Eşim de hekim. Aynı saatte eve girmemize rağmen eşim ne yiyeceğiz diye bana soruyor' şeklinde ifadede bulunan kadın doktor bu alandaki sıkıntıların her sektörde yaygın olduğunu göstermektedir. Kadının sorumlulukları sadece iş mesaisi sırasında değil tüm gün boyunca sürmektedir. Dolayısıyla, kadınların önündeki temel sıkıntılardan biri de erkeklerin ev işlerini eşleriyle paylaşmamasıdır.

- Kadınların işyerlerindeki hakları ve imkânları konusundaki farkındalık düzeyleri zayıftır.

- En büyük sıkıntıyı çocuk bakımı konusunda yaşayan kadınlar çalışma hayatının içinde yer alırken kendilerine, çocuklarına, eşlerine, arkadaşlarına ve komşularına yeterince vakit ayıramamaktadır.

- Toplumsal cinsiyet ayrımcılığı iş hayatında sürekli gündemdedir. Bu bağlamda kadınlar örneğin tahsilât gibi parasal işlerdense hizmet yoğun alanlara yönlendirilmektedir.

- Kültür farklılıkları çalışma yaşamında temel sorunlardan biri olarak öne çıkmaktadır.

Yapılan odak grup çalışmaları ve çalıştayda katılımcılar kadınların işgücü süreçlerine katılmaları için aşağıdaki önerileri geliştirmişlerdir:

- Sorunların görünür kılınması ve toplumsal alanda gündeme gelmesi gerekmektedir. Yasaların bu alandaki sorunların giderilmesi yönünde revize edilmesi gerekmektedir.

- Yapılan çalışmalar bağlamında sorun odaklı düşünmekten çözüm odaklı düşünmeye doğru adım atılması gerekmektedir.

- Gençlere yönelik olarak toplumsal cinsiyet farkındalığı alanında çalışmalar yapılmalı, var olan çalışmalar geliştirilmelidir.
- Önyargıların kırılmasına yönelik çalışmalar yapılmalıdır.
- İşyerlerinde kadın kotası konması ve kreşlerin açılması/artırılması sağlanmalıdır.
- Kadın yöneticilerin toplumsal cinsiyete yönelik duyarlılıklarının artırılması sağlanmalıdır. Başarılı kadın çalışan ve girişimcilerin kamuoyunda görünür olması ve rol modellerin geliştirilmesi sağlanmalıdır.
- Kız çocuklarının okuması, özellikle yüksek eğitim sürecine kadar kız çocuklarının desteklenmesi sağlanmalıdır.
- Kadınlara yönelik becerileri kursları geliştirilmelidir.
- Farklı görüşlerde de olsa kadın derneklerinin çalışan kadın sayısının artması ve çalışma hayatında kadınların yaşadığı sorunların çözülmesi için güç birliği yapmaları ve politikalar geliştirilmesini sağlamaları gerekmektedir.

## 2. DİYARBAKIR'DA KADIN GİRİŞİMCİLER ARAŞTIRMASI ANALİZ RAPORU

Yapılan çalışmada, Diyarbakır nezdinde, kadın girişimcilere yönelik olarak meslek örgütleri ve ilgili veri tabanlarının güncel olmaması nedeni ile gerçek girişimcilere ulaşmak için sivil toplum kuruluşları üzerinden kartopu örnekleme kullanılmıştır. Örneklem, Diyarbakır il merkezinden 21, Lice, Ergani, Çınar ve Bismil ilçelerinden ikişer kadın girişimci ile olmak üzere 29 kadın girişimciden oluşmaktadır. Görüşmeler yüz yüze anket tekniği kullanılarak yapılmıştır. Gerçek kadın girişimcilere ulaşabilmek için sektörel ağırlıklandırma yapılmamış, görüşmelerde girişimciliğin başlangıcı, iş süreçleri, sosyal, kültürel ve geleneksel etkilere odaklanılmıştır.

Değerlendirilen anketlerde kadın girişimcilerin 31–50 yaş grubunda yoğunlaştıkları görülmektedir (bkz. Tablo 1). Girişimcilerin meslek tercihinde, yapılan işin deneyim yâda beceri gerektirmesi nedeniyle, iş alanına yönelik olarak gerekli zamanı deneyimledikten sonra sektörlere girdiği görülmektedir. Dolayısıyla, girişimcilik yaşınının 25 yaş üstü ve 50 yaş altı aralıkta olduğunu söylenebilir.



**Tablo 1- Bitirdiği Yaş**

	Frekans	%
20-25	3	10,3
26-30	4	13,8
31-35	6	20,7
36-40	7	24,1
41-50	7	24,1
51-75	2	6,9
<b>TOPLAM</b>	<b>29</b>	<b>100,0</b>

Girişimcilerin % 58,6'sının evli olması (bkz. Tablo 2) girişimciliğin aile eksenini etrafında geliştiğini göstermektedir. Evli olan girişimcilerin % 58'i en az bir kişiyi yanlarında istihdam ederken bunlardan % 33'ü aileden 1 kişi, % 24'ü 2 kişi çalıştırmaktadır.

Buna paralel olarak, evli olan girişimcilerden % 58'inin ailesinde başka girişimcilerin de olduğu saptanmıştır. Girişimcilerin yaklaşık % 14'ü işi ailelerinden devraldıklarını belirtmişlerdir.

Dul (% 6,9) ve boşanmış (% 3,4) kadın girişimcilerin sayıları az olsa da toplumsal roller dışına çıkarak girişimcilik yolu ile var olma süreçleri içine girmeleri geleneksel değerlerin kırılmaya başlaması olarak değerlendirilebilir. Bekâr girişimci oranının % 31 olması iş süreçlerinde kadınların özgüvenlerinin arttığı ve girişimcilik konusunda kişisel tercihlerin önemli olduğunu göstermektedir.

**Tablo 2- Medeni Hal**

	Frekans	%
Evli	17	58,6
Bekâr	9	31,0
Boşanmış	1	3,4
Dul	2	6,9
<b>TOPLAM</b>	<b>29</b>	<b>100,0</b>

Eğitim durumuna bakıldığında (bkz. Tablo 3), kadın girişimcilerin % 27,5'i kurduğu işin eğitim aldığı alanla ilgili olduğunu belirtmiştir.



İnsan kaynaklarının geliştirilmesinde toplumsal cinsiyete yönelik fırsatların yaratılması kadın girişimciliğinin oranını artıracak özelliklerdendir. Şirket yapılarına bakıldığında, şahıs şirketi formu dışına sadece lise ve üstü eğitim alan kadın girişimcilerin çıktığı görülmektedir. Şahıs şirketi dışındaki yapıların oranının % 13,8 olması kadın girişimcilerinin daha az kurumsal olan alanlarda yoğunlaştığını göstermektedir. Eğitim düzeyinin yükselmesi ile sektörel çeşitlenme artmakta, kurumsal yapılara bir yönelme olmaktadır. Eğitim düzeyinin artması hizmet sektöründen uzaklaşarak daha çok bilgi gerektiren alanlara girmeyi de beraberinde getirmektedir. Benzer bir şekilde, eğitim düzeyi yüksek kadınların piyasada erkek işleri diye tabir edilen alanlara yöneldiği de görülmektedir.

Eğitim düzeyi yüksek kadın girişimciler çalıştıkları alanlarda istihdam yaratmada diğer eğitim kategorilerine göre de farklılaşmaktadır. Tüm sektörler bakımından, sadece eğitimli kadınların 10 kişinin üstünde kişinin çalıştığı iş alanları yarattığı görülmektedir. Lise ve üstü eğitim alan girişimci kadınların % 24'ü 5 ve üzerinde kişiye istihdam yarattıklarını belirtmişlerdir.

**Tablo 3- Eğitim Durumu**

	Frekans	%
Okur-yazar Değil	1	3,4
Okur-yazar	1	3,4
İlkokul Mezunu	1	3,4
Ortaokul Mezunu	8	27,6
Lise Mezunu	9	31,0
Yüksekokul Mezunu	2	6,9
Üniversite Mezunu	7	24,1
<b>TOPLAM</b>	<b>29</b>	<b>100,0</b>



**Tablo 4- Kendi İşini İlk Ne Zaman Kurdu?**

	Frekans	%
1984	1	3,4
1989	1	3,4
1990	1	3,4
1991	1	3,4
1992	1	3,4
1998	1	3,4
2000	4	13,8
2001	1	3,4
2002	2	6,9
2003	2	6,9
2004	2	6,9
2006	1	3,4
2008	2	6,9
2010	4	13,8
2011	3	10,3
Cevap Yok	2	6,9
<b>TOPLAM</b>	<b>29</b>	<b>100</b>

Araştırma bulguları 2000 yılından sonra kadın girişimciliğin arttığını göstermektedir (bkz. Tablo 4). Kurulan işin süresine bakıldığında, girişimcilerin uzun süreli işler yaptıkları ve şirketin yasal yapısından bağımsız olarak şirketlerin sürdürülebildiği görülmektedir. İşletmenin kuruluş tarihine bakıldığında, kadın girişimcilerin % 34,2'si 10 yıldan uzun süre faaliyet gösterdiklerini dile getirmişlerdir. Bu anlamı ile işin özelliği öne çıkarken girişim yapısı olarak şahıs işletmeleri ve limited şirketlerin tercih edildiğini söyleyebiliriz. Tüm girişimci kadınların % 69'u hizmet sektöründe var olmayı tercih ederken, kalanı ticaret, inşaat ve bilişim sektörlerinde var olmayı tercih etmişlerdir.

**Tablo 5- İşletmenin Yasal Yapısı**

	Frekans	%
Şahıs İşletmesi	24	82,8
Limited Şirket	4	13,8
Anonim Şirket	1	3,4
<b>TOPLAM</b>	<b>29</b>	<b>100,0</b>



Yukarıda belirtildiği gibi kadın girişimciliğinin genel eğilimi şahıs şirketlerine yöneliktir (bkz. Tablo 5). Girişimci kadınların % 82,8'i şahıs işletmesi kurarken bunların % 71'i hizmet sektörüne odaklanmıştır.

**Tablo 6- İşyeri Mülkiyet Durumu**

	Frekans	%
Mülkiyeti Bana Ait	8	27,6
Mülkiyeti Aileme Ait	1	3,4
Kiralık	20	69,0
<b>TOPLAM</b>	<b>29</b>	<b>100,0</b>

İşyeri mülkiyet durumuna bakıldığında, kadın girişimcilerin % 69'u kiraladıkları alanlarda çalışırken, işyeri mülkiyetinin kendisine ya da aileye ait olanların oranı % 31'dir. İşyerinin kiralık olması hizmet sektörüne odaklanma ve düşük yatırım gerektiren işlerin tercih edilmesinde kadın girişimcilerin temel stratejileri olarak öne çıkmaktadır.

**Tablo 7- Finansman Kaynağı**

	Frekans	%
Öz Sermaye	15	51,7
Ailemden Borç Aldım	12	41,4
Kredi Desteği	6	20,7
Ortağımın Sermayesiyle	1	3,4

Girişimcinin sermaye kaynağına bakıldığında (bkz. Tablo 7), öz sermaye ve aile katkısının % 93,1 düzeyinde olduğu, kredi ve ortaklık yapısının sınırlı kaldığı görülmektedir. Bu veriler işletmelerin bireysel girişim olmaktan ziyade aile kaynaklarına dayandığını göstermektedir. Aile kaynaklarının önemli olmasının diğer bir nedeni

ise kadın girişimcilerin kredi ve alternatif finansman kaynaklarına erişimde yaşadıkları sıkıntılardır. Bu bağlamda sınırlı finansal araçların olması aile kaynaklarının kullanılmasında bir tercihi gündeme getirmiştir.

**Tablo 8- Mevcut İşin Yatırım Maliyeti**

	Frekans	%
10.000–25.000	8	27,6
25.000–50.000	1	3,4
50.000–75.000	5	17,2
100.000–125.000	3	10,3
125.000–150.000	6	20,7
150.000–500.000	4	13,8
1.000.000	1	3,4
18–20 Milyon	1	3,4

Yatırım maliyetlerine bakıldığında (bkz. Tablo 8), görüşme yapılan kadın girişimcilerin düşük yatırım maliyetleri ile girişimde buldukları ortaya çıkmıştır. Hizmet sektöründe bulunan kadın girişimcilerin % 31'i öz sermaye ile çalışmaya başlarken, tamamı 50.000 TL limitinde yatırımda bulunmuşlardır. Hizmet sektörüne yatırım yapan kadın girişimcilerin % 27,6'sı 25.000 üst limitinde yatırım yapmıştır. Benzer şekilde, basit ticaret işletmesi yatırımlarında öz sermaye kullanımında benzer limitler oluşmuştur. Hizmet sektöründe yapılan işin hacmi büyüdükçe sınırlı da olsa 100.000 TL üzerinde yatırımlar görülmektedir. Genel olarak basit ticaret ve emek yoğun hizmet alanında yatırım yapılmasının en temel nedeni gerekli yatırım sermayesinin sınırlı olmasıdır. Yapılan işin niteliği gereği riskin sınırlı olması tercihte önemli bir faktördür.

**Tablo 9- Mevcut İşte Çalışan Kişi Sayısı**

	Frekans	%
1–5	18	62,1
6–10	4	13,8
11–15	2	6,9
21–25	1	3,4
26–30	2	6,9
31–50	1	3,4
TOPLAM	29	100,0



Kadın girişimcilerin % 96,5'i mutlaka istihdam yaratmaktadır (bkz. Tablo 9). 1-5 kişi arası istihdam yaratan girişimcilerin % 44,4'ü ailesinden birilerini de yanında çalıştırmaktadır. Sektör bazında çalışan sayılarında artış gözlemlenmektedir. Örneğin hizmet (% 62) ve ticaret (% 10,3) sektörlerinde başat olarak 1-5 kişi arasında kişinin çalıştığı belirtilmiştir. Ancak imalat ve inşaat sektörlerinde bu sayı daha da artmaktadır.

Kadın girişimcilerin istihdam yaratırken öncelikli olarak ailelerine yönelik tercihler kullandıkları belirtilmiştir (bkz. Tablo 10). Girişimcilerin % 51,7'si yanlarında aileden kimseyi çalıştırmazken % 27,6'sı aileden en az bir kişi, % 13,6'sı iki kişi, % 6,6'i ise ikiden fazla kişiyi çalıştırdıklarını belirtmişlerdir. Sermaye yapısı, işin mülkiyet durumu gibi özellikler dikkate alındığında aile kaynaklı yapıların yoğun olduğu görülmüştür.

### BAŞARI ÖYKÜSÜ/3

*1982 yılında Diyarbakır Kız Meslek Lisesinden mezun oldum. 1990 yılında bilgisayar programcılığı eğitimi aldım. Bu eğitim sonrası bilgisayar ve bilişim sektöründe kendi işyerimi kurarak çalışmaya başladım. Bu alanda, yaşadığım şehirde bir öncü rol üstlenerek zaman içinde mesleki anlamda birçok ulusal ve uluslararası seminer, kurs, atölye ve fuar gibi etkinliğine katıldım.*

*1995 yılında bölgenin ve Diyarbakır'ın ilk özürlü derneğinin kurulmasına öncülük ederek sivil toplum yaşamının içinde yer aldım. Bu dönemde kadınlar ve engelliler ile ilgili birçok çalışmaya katıldım. Bu konuda merkezi ve yerel anlamda kadın ve engelli istihdamı alanında yapılan çalışmalarda gönüllü olarak çalıştım, bölgesel çalışmalarda koordinatör olarak görev yaptım ve bölgenin tümünde geziler yaparak sorunların yerinde belirlenmesi çalışmalarında bulundum.*

*1981 yılında Çocuk Esirgeme ve Yetiştirme Yurtlarında gönüllü abalalık yaparak akran danışmanlık eğitimi verdim, kursiyer eğitim programı düzenledim. 1995 yılında Diyarbakır Bedensel Engelliler Derneği kurucu başkanlığını yaptım. 2000 yılında Avrupa Birliği Sivil Toplum Geliştirme Programı Proje Danışmanlık Eğitimi genel koordinatörlüğü yaptım. Diyarbakır Zihinsel Engelliler Derneği ku-*





*rucu üyesi ve yönetim kurulu başkan yardımcılığı görevinde bulundum.*

*Ticari yaşamıma gıda, mobilya, bilişim ve inşaat sektöründe aktif devam etmekte ve Diyarbakır'da sürdürdüğüm bu faaliyetlerde 100 kişi istihdam etmekteyim.*

*Amacımın sadece bir iş sahibi olmak değil, aynı zamanda gelecek adına bilgi, bilişim, internet ve teknoloji gibi alanlarda insanoğlu için yararlı bir şeyler yapabilmeyi hedeflemek olduğumu belirtmek istiyorum.*

*2009 yılından beri DTSO (Diyarbakır Sanayi ve Ticaret Odası) üyesi ve Ticaret Borsası İl Kadın Girişimciler Kurulu başkanlığını sürdürmekteyim.*

**Tablo 10- Aile İçinden Yanında İstihdam Etme**

	Frekans	%
Kimse Çalışmıyor	15	51,7
1,00	8	27,6
2,00	4	13,8
3,00	1	3,4
4,00	1	3,4
<b>TOPLAM</b>	<b>29</b>	<b>100,0</b>

Girişimciliğin aileden kaynaklanması ve aile kaynaklı bir girişimcilik kültürüne dayanması oldukça yaygındır (bkz. Tablo 11). Kadın girişimcilerin % 37,9'u ailesinde başka bir girişimci olmadığını belirtirken % 34,5'ü bir kişinin, % 10,3'ü 2 kişinin, % 17,1'i ise 2 kişiden fazla kişinin girişimci olduğunu söylemiştir.

**Tablo 11- Ailede Girişimcinin Kendisi Dışında İş Kuran Sayısı**

	Frekans	%
Yok	11	37,9
1,00	10	34,5
2,00	3	10,3
3,00	2	6,9
4,00	1	3,4
5,00	1	3,4
7,00	1	3,4

Girişimcilerin sektörel yoğunlaşmasına bakıldığında (bkz. Tablo 12), % 69 ile hizmet sektörü ve % 13 ile ticaret sektörünün başat olduğu görülmektedir. Her iki sektörde genel olarak düşük sermayeyle teknik beceri gerektirmeden girilmesi kolay emek yoğun sektörlerdir. Yukarıda belirtildiği gibi eğitim düzeyi yükseldikçe sektörel anlamda girişimcilikte farklılaşmalar gündeme gelmektedir.

**Tablo 12- Girişimcinin Sektörü**

	Frekans	%
Bitkisel üretimler	1	3,4
İnşaat	1	3,4
Ticaret	4	13,8
Bilişim	1	3,4
Hizmet	20	69,0
Diğer	2	6,9
<b>TOPLAM</b>	<b>29</b>	<b>100,0</b>

Sektörlere bağlı olarak, daha çok kapalı bir iktisadi aktivitenin parçası olan girişimciler ticaret ve hizmet sektörüne odaklandıklarından % 82,8 gibi bir oranla başat olarak Diyarbakır kent merkezi ya da faaliyet gösterdikleri ilçelere hizmet sunmaktadırlar. Faaliyetin kurumsallaşması ve üretim türlerine göre bölge ve ulusal düzeyde hedefler gündeme geldiğinde kısmi olarak komşu ülkelerin hedeflendiği gözlemlenmektedir.

Pazar hedeflerine bakıldığında, görüşme yapılan girişimci kadınların daha çok iç pazarı hedefledikleri ve görece kapalı bir iktisadi sürece odaklandıkları görülmektedir. Diyarbakır pazarına yönelik çalışanların oranı % 82,8 ulusal pazara çalışanların oranı % 3,4, komşu ülkelerin pazarlarına yönelik çalışanların oranı % 3,4, uluslararası pazarlara yönelik çalışanların oranı ise % 6,8'dir. İmalat sanayinde çalışan girişimlerde yerel pazarlar dışına çıkma hedeflenirken ticaret ve hizmet sektörü yerel pazarlara odaklanmaktadır.

Tablo 13- Seçim Nedeni

	Frekans	%
Ailemden Devraldım	4	13,8
Başkasından Devraldım	1	3,4
Yakın Çevremde Bu İş İyapanlardan Etkilendim	1	3,4
Aldığım Eğitim Bu İşle İlgili	8	27,6
Bu İşle İlgili Kurslara Katıldım	5	17,2
Bu İşle İlgili Becerilerim Var	14	48,3
Bu İşe İlgim Vardı	13	44,8
Piyasada Boşluk Olduğunu Fark ettim	3	10,3
Başkaları Bana Önerdi	1	3,4
Başkalarının Yanında Çalışmak Zordu	3	10,3
Kendi İşimin Sahibi Olmak İstedim	11	37,9
Daha Önce Bu Sektörde Ücretli Çalıştım	4	13,8
Ailem Beni Teşvik Etti	3	10,3

Girişimcilerin yatırım/seçim nedenlerine bakıldığında (bkz. Tablo 13), kadınların çalıştıkları sektörde yabancı olmadıkları, bir deneyim, ilgi ya da bağlantı sonucunda bu alanda girişimci oldukları söylenebilir. İşe ilgisi olduğunu söyleyenlerin oranı % 44,8, becerisi olduğunu söyleyenlerin oranı % 48,3'tür. Ancak, işe ilgiyle bağlantılı olarak yatırım yapanların oranına bakıldığında bu oran % 44,8 gibi yüksek bir düzeydedir. Bu bağlamda ilgi alanlarına yönelik eğitim ve kursların girişimciliğe dair olumlu bir etki yaptığı, bu alanda yapılacak çalışmalarla kadın istihdamının artırılacağı söylenebilir.

#### BAŞARI ÖYKÜSÜ/4

*Diyarbakır'ın kırsal kesiminde yaşayan çoğu kadın gibi ben de okula kaydedilmedim ve okuma yazma bilmiyorum. Erkek kardeşlerimin okula gitmelerini hep kıskanarak izledim. Ancak zamanla kardeşlerimden yardım alarak evde harfleri ve rakamları öğrenmeye başladım.*

*Zorunlu göçten dolayı 10-12 yaşlarımda iken ailemle birlikte Diyarbakır'a yerleştik.*



*Okula giden kardeşlerimden okuma ve yazmayı öğrendim, genç yaşta ailem tarafından evlendirildim ve üç çocuk sahibi oldum. Fakat gördüğüm şiddetli baskılar nedeniyle eşimden boşanıp ailemin yanına sığındım. Kendi ayaklarımın üzerinde durma mücadelesi verirken ailemden hiçbir destek almadım, aksine manevi bir baskı ile de karşılaştım.*

*Diyarbakır Halk Eğitim Merkezine kayıt yaptırдыm ve okur-yazar belgesini aldım. Halen ortaokula dışarıdan öğrenci olarak devam etmekteyim.*

*Belli bir dönem özel bir şirkette temizlik ve çay işlerine bakarak aileme katkı sağlamaya çalıştım. Ailemin karşı çıkmasına rağmen işimi bırakmadım. Mücadeleme el becerilerimi de katarak biçki dikiş kurslarına 1,5 yıl devam ederek hazırlamış olduğum giysi, ev tekstilinde kullanılan örtüleri pazarlayarak ekonomik anlamda aileme yük olmamaya çalıştım. Daha sonra Yenişehir Belediyesi tarafından projelendirilen Kadın El Emeği Pazarı projesine katılarak ev yemeklerini yapma girişimine başladım. KİBELE Kadın Kooperatifine üye oldum. Burada da dört yıl boyunca mücadeleme devam ettim.*

*İş tecrübeme de güvenerek kız kardeşimle ev yemekleri konusunda üretim yapan 100 m<sup>2</sup>'lik bir işyeri açma cesaretini gösterdim ve MEHİR adındaki kendi işyerini açtım. Yanımda dört kişiyi de istihdam ettiğim işime halen devam etmekteyim. En büyük hayalim ise işimi büyütme ve işyeri mülkünü üzerime almaktır.*

Aile ile ilgili nedenlere bakıldığında, girişimcilerin % 17,2'si ailesinden ya da yakın çevresinden etkilendiğini veya iş devraldığını dile getirirken, ailedeki girişimci kültürünün etkisi ile kendi işini kurma isteği % 37,9 gibi yüksek bir orandadır. Sektörden gelenlerin oranına bakıldığında, çalıştığı işteki sıkıntılar nedeniyle kendi işini kuran ve çalıştığı işteki deneyimi kullananların oranı % 24,1'dir.

Girişimcilerin tamamı işe başladıkları sektörlerde çalışmaya devam etmektedir. İşin kurumsallaşması, küçük işletmelerin yo-



ğunluğu, iç pazar hakimiyeti, sermaye sınırlılığı ve kredi imkânlarının kısıtlılığı gibi nedenler düşünüldüğünde mevcut kuşaklar tarafından farklı sektörlere geçiş yapılmasının zor olduğu görülmektedir.

Girişimcilikle ilgili karşılaşılan güçlükler bakıldığında (bkz. Tablo 14), işe yönelik güçlükler öne çıkmaktadır. Kalifiye eleman eksikliği temel sorunlardan biriyken (% 44,8), bürokratik işlemlerdeki zorluklar (% 20,7), makine donanım temini, maliyet fiyat dengesi ve danışmanlık hizmetlerinin eksiklikleri iş ile ilgili zorluklar olarak belirtilmiştir.

Aile ile ilgili sorunlara bakıldığında, ailenin engelleyici tutumu (% 24,1) ve çocukların bakımı konusunda yaşanan sıkıntılar (% 20,7) öne çıkmaktadır. Girişimci kadınların hane içi yükümlülüklerinin devam etmesi, aile içerisinde kadın ve erkek arasındaki eşit işbölümünün kültürel olarak yaygın olmaması temel sıkıntılar olarak öne çıkmaktadır. Anket sonuçlarından dini değerler ve geleneksel yapının girişimciliğin önünde engelleyici bir unsur olmadığı sonucu çıkmaktadır. Ancak kadın girişimcilere yönelik olumsuz bakış açısının olduğu belirtilmiştir.

Kadın girişimcinin temel başlangıç süreçlerine yönelik olarak toplumsal kodların süreç içerisinde gevşediği, ancak pazar, piyasa süreçlerinde kısmi de olsa bir toplumsal dışla(n)ma refleksinin mevcut olduğu görülmektedir. Bunlar süreç içerisinde bu anlamdaki tutum değişikliklerini sağlamaya yönelik kampanyalarla aşılabilecek sorunlar olarak ortaya çıkmaktadır.

Tüm bu sıkıntılara karşın, girişimcilerin ifade ettikleri sorunlardan biri de kadın girişimcilere yönelik teşvik politikalarının eksikliğidir. Bu anlamı ile aile ve toplum arasında sıkışan, piyasada erkek müşteri ve rakipler tarafından dışlanan kadın girişimciler kamusal politikaların eksikliğini gündeme getirerek, kadın girişimciliği ile ilgili sorunların süreç içerisinde toplumsal cinsiyet eşitliğine katkı verecek politikalar ve düzenlemelerle iyileştirilebileceğini dile getirmektedirler.

## BAŞARI ÖYKÜSÜ/5

1985 Diyarbakır doğumluyum. Annem ev hanımı, babam Diyarbakır'da sayılıp sevilen bir işadamıydı. İki kız kardeşim var. İlk, orta ve lise öğrenimimi Diyarbakır'da tamamladım. Ankara'da Başkent Üniversitesinde İktisat Bölümünde okudum. Üçüncü sınıf öğrencisiyken babamı kaybettim. Beklenmedik bir vefat olduğundan hem ben hem de ailem çok şaşkındık ve ne yapacağımızı bilemiyorduk. Bir anda bir başımıza kalmıştık.

Babamın sanayi sitesinde BP&Castrol marka madeni yağ distribütörlüğü vardı. Herkes bir bayanın bu işte başarılı olmasının imkânsız olduğunu düşünüyor ve erkek kardeşimiz olmadığından bizi yönlendirmeye çalışıyordu. Bu nedenle, babamın vefatından hemen sonra bayiliğimizi devretmeyi düşündük. Fakat aradan biraz zaman geçtikten sonra ben ve ailem risk alıp babamızın işini devam ettirmeye karar verdik. Bu gerçekten çok zor bir karardı. Çünkü bu işte batmak da vardı çıkmak da. İlk zamanlar çok büyük zorluklarla karşılaştık. Hem üniversiteyi ve hem de işleri bir arada götürmek çok zordu aynı zamanda hiç kimse 23 yaşındaki bir kadına güven duymuyordu. Herkes biraz çalıştıktan sonra bu işi bırakacağım beklentisindeydi. Fakat işler hiç düşünülmediği gibi gelişmedi. Bu sene işbaşındaki dördüncü senem ve şimdiye kadar ekibimle beraber iki Türkiye satış şampiyonluğu ve birçok ödüle sahip olduk. Madeni yağ dışında, şu anda filtre ve akü bayiliğini de alıp günbegün işimi geliştirmeye çalışıyorum.

Benim seçtiğim hayat biçimi bu değildi, fakat bana sunulan hayat buydu. Ben bunu en iyi şekilde değerlendirmek zorundaydım. Kadın veya erkek fark etmez, bence inanmak başarmanın yarısıdır. Ben gerçekten inandım ve başarılı olmak içinde hala çalışıyorum. Tabi ki insanlar hayatta beklenmedik kötü sürprizlerle karşılaşabiliyorlar. Önemli olan bunlara hazırlıklı olmak, hiç bir şeyden korkmamak ve önümüze çıkan engellerden tecrübeler kazanarak yılmadan devam edebilmektir. Bizler kendimize güvendikten sonra hayatta hiç bir şey imkânsız değildir.

Tablo 14- Kadın Girişimcilerin Karşılaştığı Güçlükler

	Frekans	%
İş Fikrinin Geliştirilmesi	1	3,4
Yer Temini	1	3,4
Ailenin Engelleyici Tutumu	7	24,1
Sosyal Çevrenin Baskısı	5	17,2
Geleneksel Yapının Olumsuz Etkisi	2	6,9
Dini Değerlerin Olumsuz Etkisi	1	3,4
Çocuk Bakımı Konusunda Yaşanan Sıkıntılar	6	20,7
Maddi Kaynakların Yetersizliği	10	34,5
Finansman Temini	9	31,0
Etkin Danışmanlık Hizmetlerinin Temini	2	6,9
Bürokratik İşlemler	6	20,7
Kalifiye Eleman Temini	13	44,8
Makine Ekipman Temini	1	3,4
Maliyet Fiyat Dengesi	2	6,9
Kadın Girişimciler Olan Olumsuz Bakış Açısı	7	24,1
Kadın Girişimcilere Yönelik Teşvik Politikasının Yetersizliği	3	10,3
Kürtçe Bilmemek	1	3,4

Anketlerde ailenin engelleyici tutumu (% 24,1) dile getirilen sorunların başında gelirken, tutarlı bir şekilde girişimcilerin % 75,9'u ailelerinin kendilerini desteklediğini dile getirmiştir (bkz. Tablo 15). Girişimciliğin aile destekli olması ailenin beklentilerini de artırmakta, aile bireylerine yönelik istihdam yaratmak ve hane halkının gelirinin artırılması bir beklenti haline gelmektedir. Bu bağlamda bazı kadın girişimciler aile beklentilerinin karşılanması ve gelecek planları çerçevesinde aile işletmelerinin oluşturulması süreçlerine öncülük etmektedirler. Bu tür işletmeler kadın girişimcilerin öncülük ettikleri aile işletme formunun dışına çıkamamaktadır.

Girişimciliğe yönelik olarak, aileden sonra en büyük destekçilerin kadın girişimcilerin arkadaşları olduğu görülmektedir. Aile ve yakın çevrenin girişim sürecinde başat destekçiler olması girişimcilik kültürünün aile ve birincil çevre tarafından belirlendiğini de göstermektedir.

Diğer aktörlere bakıldığında, kamu kurumları, kredi kurumları, STK'lar ve danışmanlık firmalarının destekleyici rollerinin sınırlı kaldığı görülmektedir. Bu nedenle, aile ve birinci çevre dışındaki aktörler üzerinden geliştirilecek politikaların ve uygulanacak toplumsal cinsiyet destekli araçların hem mevcut girişimcilere destek sağlamaya hem de yeni girişimcilerin artmasına katkı sağlayacağı söylenebilir.

**Tablo 15- Girişim Sürecinde Destek Sağlayanlar**

	Frekans	%
Ailem	22	75,9
Arkadaşlarım	7	24,1
Kamu Kurumları	1	3,4
Kredi Kurumları	1	3,4
İlgili STK'lar	1	3,4
Danışmanlık Firmaları	2	6,9
Eski Şirkette Çalıştığım Bölge Müdürü	1	3,4

**Tablo 16- İş Süreçlerinde Yaşanan Sıkıntılar**

	Frekans	%
İşletme Sermayesi Yetersiz	12	41,4
Hammadde Temini	3	10,3
Kalifiye Eleman Temini	15	51,7
Yönetim Sorunu	4	13,8
Pazarlama	4	13,8
Tahsilât	4	13,8
Kredi Sağlanması	4	13,8
Bürokratik Engeller	3	10,3
Teknik Sorunlar	3	10,3
Rekabetçi Piyasa Koşulları	15	51,7
Aileden Dolayı İşe Yeterince Zaman Ayıramama	4	13,8
Kadın Girişimcilere Yönelik Olumsuz Bakış	4	13,8
Teşvik Politikalarının Yetersizliği	2	6,9



Girişimcilerin temel sorunlarının başında kalifiye eleman eksikliği gelmektedir (bkz. Tablo 16). Bunun temel nedenlerinden biri hane içi emeğinin kullanılması iken çoğu zaman kalifiye eleman bulunmadığı durumlarda da hane içi emeğe yönelmek söz konusu olabilmektedir. İşletmelerin profilleri ve sermaye yapısı ile ilgili yukarıda verilen verilere paralel olarak sermaye yetersizliği (% 41,4), kredi sağlanmasında yaşanan sorunlar (% 13,8), teşvik politikalarının yetersizliği (% 6,9) işletmelerin en önemli sorunları olarak gündeme gelmektedir. Tüm bu sorunlar işletmelerin büyümesi önündeki engeller olarak dururken, hizmet sektörü odaklı ve emek yoğun süreçler daha çok sayıda girişimcinin alana girmesi ile rekabetçi bir piyasa oluşmasına neden olmaktadır. Rekabetçi piyasanın temel sorun olduğunu söyleyen kadın girişimcilerin oranının % 51,7 olması sektörel çeşitlenme, kurumsallaşma ve finansal imkânların artırılması yönündeki ihtiyaçların geçerliliğini gündeme getirmektedir. İşletmelerin emek yoğun süreçlere yoğunlaşması, aile işletmesi olması gibi sorunlar kurumsallaşamama ile ilgili sonuçları da doğurmaktadır.

**Tablo 17- İşin Geliştirilmesinde Destek**

	Frekans	%
Ailemden	15	51,7
Arkadaşlarımdan	2	6,9
Aynı Sektörde Çalışan Kişilerden	3	10,3
Kamu Kurumlarından	4	13,8
İlgili İş ve Kadın STK'larından	0	0
Danışmanlık Firmalarından	2	6,9

İşin geliştirmesine yönelik desteğe bakıldığında, dışa kapalı işletme yapısının devam ettiği görülmektedir. Destek konusunda aile ve arkadaşlar (% 58,8) temel aktörlerken sektör içi dayanışma % 10,3, kamu desteği % 13,8 ile sınırlı kalmaktadır. Kimseden destek almadım diyenlerin oranı % 10,3'tür. Girişimcilik alanında temel aktörlerden olan iş insanları derneklerinin etkilerinin olmadığını belirtmesi girişimcilerin iş geliştirme aşamasında tamamen kendi süreçleri ile baş başa olduğunu göstermektedir. Bu durum, kamu

politikalarındaki düzenlemeler ve uygulanacak kamu ve sivil toplum desteği ile geliştirilebilecek bir potansiyel olduğunu göstermektedir.

**Tablo 18- İşin Geliştirilmesinde İhtiyaç Duyduğu Destek**

	Frekans	%
İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesi	4	13,8
Kurumsallaşma	2	6,9
AR-GE	4	13,8
Rehberlik-Danışmanlık Hizmetleri	4	13,8
Üretim-Hizmet Kalitesi	6	20,7
Tanıtım	13	44,8
Pazarlama Kanallarına Erişim	6	20,7
Kadın Girişimcilere Kredi Kolaylığı	16	55,2

İnsan kaynaklarına yönelik yaşanan sorunlar kadın girişimciler tarafından kurulan işletmelerin ölçek olarak geliştirilmesinin önündeki engellerden biridir. Bu bağlamda, kadın girişimciler işletmelerinin büyümesi önündeki temel engellerden biri olarak nitelikli elemanlara ulaşamamayı gündeme getirmektedirler. Hayat boyu öğrenme süreçlerinin işler olması, işletmelere eleman yetiştirmek için hibe uygulamalarının geliştirilmesi gibi önlemler istihdam süreçlerindeki kalifiye eleman sorununun çözülmesini sağlayabilecek önlemlerdir. Böylece, işletmelerin gelişmesi ve yerel istihdamın artırılmasını da sağlanabilecektir. Tanıtım (% 44,8), üretim hizmet kalitesi (% 20,7), pazarlama kanallarına erişim (% 20,7), rehberlik danışmanlık hizmetleri (% 13,8) gibi girişimciliği destekleyecek önlemler kamu destek politikaları ve hizmetleri ile sağlanabilecek önlemlerdir. Bu anlamda, kadın girişimcilerin örgütlenmesiyle birlikte girişimcilik konusunda çalışan sivil toplum kuruluşları, Karacadağ Kalkınma Ajansı ve diğer kamu kurumlarının girişimcilik alanında atacakları adımlar temel sorun alanlarının giderilmesinde yapıcı katkılar sağlayacaktır.



**Tablo 19- Teknoloji Kullanım Düzeyi**

	Frekans	%
İyi Derecede	14	48,3
Orta Derece	3	10,3
Düşük Derece	2	6,9
Hiç Yararlanmıyor	10	34,5
<b>TOPLAM</b>	<b>29</b>	<b>100,0</b>

Kadın girişimcilerin % 48,3'ü teknolojiyi iyi derecede kullandıklarını ifade etmişlerdir (bkz. Tablo 19). Sektörel bazda ise hizmet sektöründe çalışanların % 40'ı teknoloji kullanımının yaygın olduğunu ifade etmiştir. İyi derecede teknoloji kullanımı ağırlıklı olarak lise ve üstü eğitim alan kişilerce kullanılmaktadır. Görüşülen girişimcilerin % 31'i lise, % 31'i üniversite mezunudur.

**Tablo 20- Gelirin Tatmin Düzeyi**

Gelirin Tatmin Düzeyi	Frekans	%
Tatminkâr	13	44,8
Beklentileri Karşılammamakta	12	41,4
Oldukça Düşük	4	13,8
<b>TOPLAM</b>	<b>29</b>	<b>100,0</b>

Elde edilen gelirin beklentileri karşılayıp karşılamadığına bakıldığında (bkz. Tablo 20), girişimcilerin % 44,8'i elde ettiği gelirden memnun iken % 41,4'ü gelirin beklentilerini karşılamadığını ifade etmiştir. Gelirlerinin oldukça düşük olduğunu söyleyenlerin oranı ise % 13,8'dir. Girişimin boyutu ve profili ile ilgili yukarıda verilen istatistikler işletmelerin daha çok küçük ölçekli olduğunu, hizmet ve ticaret sektörü gibi rekabetçi alanlarda gelir beklentisinin oldukça düşük olduğunu göstermektedir.



Tablo 21- Hangi Sektörlere Yatırım Yapmak İster?

	Frekans	%
Bitkisel Üretim	1	3,4
Hayvansal Üretim	1	3,4
Madencilik	1	3,4
İnşaat	7	24,1
İmalat	2	6,9
Ticaret	6	20,7
Turizm	4	13,8
Bilişim	1	3,4
Finans ve Gayrimenkul	4	13,8
Hizmet	9	31,0
Eğitim	1	3,4
Tekstil	1	3,4

Yeni yatırım alanları bağlamında tercih edilen sektörler hakkında (bkz. Tablo 21), hizmet sektörü % 31, inşaat sektörü % 24,1, ticaret sektörü % 20,7, turizm sektörü % 13,8, finans ve gayrimenkul sektörü ise % 13,8 ile öne çıkmaktadır. İnşaat sektörü dışında bırakıldığında somut üretim dışı alanların tercihinde bir yoğunlaşma olduğu görülmektedir. Hizmet sektörünün başatlığı bu sektörü kadın girişimciliğinin ilk adımı olarak öne çıkartmaktadır. İmalat alanına eğilim deneyim, ilişkiler, sermaye ve sektörün erkek egemen olması gibi özellikler nedeni ile düşük düzeydedir.

Tablo 22- İşletmenin Geleceği Hakkında Fikirler

	Frekans	%
Büyüyecek	16	55,2
Yeni Şubeler Açacağım	10	34,5
Ülke Geneline Yaygınlaşacağım	1	3,4
Dış Pazarlara Açılmayı Düşünüyorum	1	3,4
Bu Haliyle Faaliyetlere Devam Edeceğim	2	6,9
İşimi Aileme ve Çocuklarıma Devredeceğim	1	3,4
Yeni Alanlara/Sektörlere Yatırım Yapmayı Planlıyorum	3	10,3
İşimi Devretmeyi Düşünüyorum	1	3,4
İşimi Kapatmayı Düşünüyorum	2	6,9

Genel olarak değerlendirildiğinde; kadın girişimciliği alanında küçük işletmeler çoğunlukta, kredi olanakları yetersiz, aile kaynaklı sorunlar girişimciliğin önünde engel, kamu politikaları yetersiz, sektör içi rekabet ve gelirden tatmin olma oranı düşüktür. Buna rağmen anket sonuçları işin geleceği ile ilgili beklentilerin oldukça iyimser olduğunu göstermektedir (Bkz Tablo 22). Kadın girişimcilerin % 55,2'si işini büyütmeyi düşünürken, % 34,5'i şube açmayı, % 10,3'ü yeni sektörlere yatırım yapmayı planlamaktadır. Gelirinin düşük olduğunu belirten girişimci oranıyla (% 13,9) tutarlı olarak girişimcilerin % 10,3 işini kapatmayı ya da devretmeyi düşünmektedir.

**Tablo 23- İş Kurmanın Olumlu Yönü**

	Frekans	%
Ekonomik Özgürlük	25	86,2
Özgüven Gelişimi	19	65,5
İstihdam Toplumsal Fayda	13	44,8
Aile İçin Statü	9	31,0
Toplumsal Statü	7	24,1
İstediğim Yaşam Standardına Kavuştum	5	17,2
Aileme Sağladığım Olanaklar	13	44,8

Tüm sıkıntı, sorun ve sınırlamalara rağmen kadın girişimciliği, toplumsal cinsiyet eşitliği anlamında olumlu katkılar sunmaktadır. Girişimcilerin % 86,2'si ekonomik özgürlüğe kavuştuğunu söylerken (bkz. Tablo 23), toplumda kadınların ikincil konumlarına ilişkin dile getirilen ekonomik özgürlüğün olmaması gerekçesi girişim süreçleri ile aşılmış görülmektedir. Paralel bir sonuç ise özgüven gelişiminin % 65,5 gibi yüksek bir düzeyde çıkmasıdır. Girişim süreçlerinin hedeflenen yaşam standartlarını sağlamaya etkisi % 17,2 ile sınırlı kalmasına rağmen aile ve toplumsal statüde bir iyileşme olduğunu söyleyenlerin oranı % 55,1'dir. Kadın girişimciler her durumda toplumsal fayda (% 44,8) ve aileye katkı/olanak sağladıklarının farkında olduklarını ifade etmişlerdir.

Tablo 24- İşin Olumsuz Etkisi

	Frekans	%
Kendine Zaman Ayıramama	20	69,0
Aileye Zaman Ayıramama	15	51,7
Arkadaşlara Zaman Ayıramama	8	27,6
İşin Aşırı Yoğunluğu	15	51,7
İşin Yarattığı Stres	20	69,0
Sağlık Problemleri	9	31,0
Tatile Gidememe	6	20,7

Yukarıda belirtilen olumlu katkılara rağmen iş süreçlerinin olumsuz etkileri de oldukça fazladır. Kadınların % 69'u kendilerine zaman ayırmadıklarını ve % 20,7'si tatile gidemediğini belirtirken % 89,3'ü ailesi ve arkadaşlarına zaman ayırmadıklarını dile getirmiştir (bkz. Tablo 25). İş kaynaklı sıkıntılara bakıldığında, işin yoğunluğu (% 51,7), işin yarattığı stres (% 69) ve sağlık problemleri (% 31) öne çıkan sorunlardır.

Tablo 25- Kadın Girişimciliğinin Önündeki Engeller

	Frekans	%
Aile Faktörü	17	58,6
Sosyal Yapı	14	48,3
Dini Yapı	4	13,8
Kapasite Yetersizliği	8	27,6
Kamu Destek Politikalarının Yetersizliği	6	20,7
Sermaye Yetersizliği	19	65,5
Kredi Olanaklarına Erişim	7	24,1
Danışmanlık Hizmetlerine Erişim	7	24,1

Kadın girişimciliğinin önündeki engeller açısından sermaye yetersizliği % 65,5 ile dile getirilen en önemli sorundur (bkz. Tablo 25). Aile faktörü % 58,6 ile ikinci önemli sorun olarak dile getirilmiştir. Aile faktörünün öne çıkmasının temel nedenlerinden biri de işe başlama ve iş süreçlerinde kadının ev içi rollerinde bir değişim yaşanmamasıdır. Bu bağlamda hane içi emek beklentisi ile iş

yaşamındaki yükümlülükler çalışan kadını zorlamaktadır. Dini inançlar nedeni ile girişimciliğe yönelik bir sıkıntı yaşanmazken sosyal yapının farklı alanlarda etkisi olduğu dile getirilmiştir. Kamu politikalarının yetersizliği (% 20,7), kredi olanaklarına erişimin önündeki engeller (% 24,1) ve danışmanlık hizmetlerine erişimin önündeki engeller (% 24,1) öne çıkan diğer sorunlardır. Dolayısıyla kadın girişimciliği aile ve toplum tarafından sıkıştırılırken kamu politikaları ve desteklerinden uzak bir ortamda gelişmeye çalışmaktadır.

**Tablo 26- Kadın Girişimciliği Nasıl Geliştirilir?**

	Frekans	%
Özel Teşvik Politikaları	18	62,1
Kredi Mekanizmalarında Kolaylık	15	51,7
Bürokratik İşlemler Azaltılmalı	8	27,6
Kadınlara Yönelik İş Geliştirme Programları Olmalı	10	34,5
Kadın Girişimcilere Yönelik Danışmanlık Hizmetleri Olmalı	7	24,1
OSB'lerde Kadın Girişimciler İçin Kota Uygulanmalı	8	27,6
Kadın Girişimcilerinin Tanıtımına Destek Olunmalı	10	34,5
Toplumsal Duyarlılığın Geliştirilmesi	13	44,8
İlgili STK'larda Kadınlara Daha Çok Yer Verilmesi	11	37,9

Girişimcilik önündeki engellere dair ifade edilen sorun alanlarıyla uyumlu olarak sorunların çözümüne yönelik olarak özel teşvik politikalarının oluşturulması (% 62,1) temel öneri olarak öne çıkmıştır (bkz. Tablo 26). Sermaye yetersizliği ile ilgili olarak dile getirilen sıkıntılar ve işin kuruluş süreçlerinde kredi kullanım oranlarının düşük olması bağlamında girişimcilerin % 51,7'si kredi süreçlerinde kolaylık gösterilmesini talep etmektedir.

Kadın girişimciliğini geliştirebilecek araçlara bakıldığında iş geliştirme programları (% 34,5), girişimcilere yönelik danışmanlık

hizmetlerinin olması (% 24,1), organize sanayi bölgelerinde kota uygulaması (% 27,6) ve tanıtım desteği (% 34,5) gibi araçlar öne çıkmaktadır. Toplumsal bariyerlere ve sorunlara yönelik olarak duyarlılık geliştirilmesi % 44,8 ile önemli taleplerden biriyken bu alana yönelik STK'ların çalışmalarının artırılması da (% 37,9) öneri olarak öne çıkmaktadır.

Anket çalışması dışında yapılan atölye çalışmaları sırasında kadınlarla yapılan tartışmalarda kadın girişimciliğine yönelik farklı özellikteki temsilciler farklı sorunları ve önerileri gündeme getirmişlerdir. Bunlar aşağıdaki gibi özetlenebilir:

- Yatırım yapan insanların karşılaşılabilecek temel sorunların başında bölgenin kültürel ve sosyal özellikleri gelmektedir. Kültürel ve sosyal yapı değişim sürecinde olmasına rağmen kadın girişimcilere yönelik dışlayıcı özelliğini korumaktadır.

- Her sektörün kendi özel sorunları vardır. Bu nedenle, sektör araştırmalarının yapılması, daha fazla kadın girişimcinin etkin olması için bu alana yönelik çalışmaların geliştirilmesi gerekmektedir.

- Kadın girişimcilerin kadın olmaktan dolayı yaşadığı sıkıntılar mevcuttur. Bu sıkıntıların başında iş hayatında kadına yönelik güvensizlik ve iş yapamaz algısı önemli bir etken olarak yer almaktadır.

- Diyarbakır'da yabancı yatırımcılara karşı bir önyargı vardır.

- Toplumsal olarak aile (eş, kardeş) kadın girişimciliğinin önünde engelleyici bir rol oynayabilmekte, erkekler kadınların kendilerinin önüne geçmesinden rahatsız olabilmektedirler.

- Benzer bir yaklaşımla, toplumsal olarak girişimci erkekler kadın girişimcilerin başarılı olmasını istememekte, bu süreçte tehditten gözdağına kadar farklı baskılar oluşturabilmektedirler. Kamusal ortamların ağırlıklı olarak erkek egemen olması ve kadınların bu ortamlara rahatça girememesi beraberinde haksız rekabeti getirmektedir. Kadınlar, örneğin erkeklerin gece yemeklere, kahvelere giderek kulis yapabildiklerini, böylece haksız avantaj kazandıklarını dile getirmektedir.

- Ekonomik açıdan çoğu kadın girişimci yeterli başlangıç sermayesine sahip değildir. Bu nedenle girişimciler, küçük işletmeler olarak, basit ticaret ve hizmet sektörlerine yoğunlaşmaktadır.

- Kadınlar çoğu kez organize sanayi bölgelerinden haberdar değildir ya da bu bölgelere yönelik önceliğe sahip değildir. Bu böl-



gelere yönelik olarak kadınlara pozitif ayrımcılık uygulanması ya da kota sistemi geliştirilmesi gerekmektedir.

- Kadın girişimciler girişimcilik ile ilgili tüm süreçlerde ailenin en önemli etken olduğunu belirtmekle birlikte girişimcilikte risk algısının aileden dolayı yükseldiğini de ifade etmektedirler<sup>2</sup>. İlk etapta yüksek düzeyde görülen aile baskısı süreç içerisinde, ancak işin oturmasıyla güven ilişkisine dönüşebilmektedir. Bu bağlamda ailenin maddi ve manevi desteğinin sınırlı olması algısal düzeyde en büyük sıkıntı olarak ifade edilmektedir.

- Kredi kullanımı konusunda kadın olmanın bankalar nezdinde olumsuz bir algı yarattığı, bu nedenle teminatların oldukça ağır olduğu, kredi kullanımında sıkıntılar yaşandığı ifade edilmektedir. Kadınlar açısından sınırlı sermaye hem iş kurma hem de iş geliştirme süreçlerinde temel sıkıntılardan biridir.

- “Toplumsal cinsiyetin tüm dezavantajlarını yaşayarak büyüdük” diyen bir kadın girişimci “erkek işi” yapmanın zorluğuna dikkat çekerken, kadın girişimcilerin bu anlamda diğer kadınlara örnek olması gerektiğini dile getirmiştir. “Kendimiz bir şeyler yapmaya çalışıyoruz ancak örgütlenme alanında yokuz” ifadesi kadın girişimcilerin sorunlarını dile getirecek üst yapılanmaların eksikliğine dikkat çekmektedir.

- Kamunun mevcut politikalar aracılığıyla yeterli desteği sağlamıyor oluşu ve ilgili alanlarda pozitif ayrımcılık uygulanmıyor olması önemli sorunlardan biri olarak ifade edilmektedir. Devletin iş kazanınca ortak olduğu, ancak işletmenin zarara uğradığı durumda girişimcinin yanında olmadığını ifade eden kadın girişimciler kamunun güvence vermesi, KOSGEB ve Kalkınma Ajansları üzerinden kadın girişimcilerin desteklemesi gerektiğini ifade etmektedirler. Benzer bir şekilde vergi, SSK primleri vb. alanlarda da destek ihtiyacı gündeme getirilmektedir.

- Sınıfsal olarak yoksul ve orta sınıflar girişim sermayesinden yoksunken varlıklı ailelerde girişimciliğin ancak bir ihtiyaçla ölçülmesi temel sorunların başında gelmektedir. Genel olarak ‘paraya ihtiyacın yoksa çalışmaya da ihtiyacın yok’ hâkim yaklaşımken gi-

---

2- Kadın girişimciler yanlış bir şey yaptıklarında ya da bir sorun yaşadıklarında aileleri tarafından suçlandıklarını ifade etmişlerdir.



rişimciliğin kabulü uzun dönemde ve ancak süreç başarılıysa mümkün olabilmektedir.

- Kadınlar tarafından kurulan şirketlerin bir kısmı erkekler tarafından yönlendirilmektedir. Özellikle iflas etmiş erkekler eşlerini şirket kurdurarak işi sahiplenmektedir.

- Bir başka sorun, özellikle hizmet sektöründe kayıt dışı işletmelerin ve kayıtlı olmaktan kaçınan kadın küçük girişimcilerin oldukça yaygın olmasıdır. Bu işletmeler kayıt dışı olduklarından sistemin imkânlarından faydalanamamaktadır. Bu tip işletmelerin işleyişinde aileler oldukça dominant bir role sahip olup, işin kurulması ve yürütülmesinde özellikle eşler etkin durumdadır.

- Sürece bakıldığında, esas olarak son 20 yıldır sorunların değişmediği, buna rağmen kadınların yavaşta olsa toplumda söz sahibi olmaya başladıkları, önyargılarda yavaşta olsa bir değişim yaşandığı ifade edilmektedir.

- Kadın girişimcilerden bir kısmı yaşadıkları sorunların özgün ve çözülebilir sorunlar olduğunu öne sürmekte, yapılacak başarılı çalışmaların bu sorunların çözülmesine katkı sağlayacağını ifade etmektedirler.

- KOSGEB, bankalar ve teşviklerde kadınlara öncelik verilecektir denmesine rağmen bunun yapılmadığı, sivil örgütlerin bu desteklere yönelik izleme yapmakta yetersiz kaldığı ifade edilmektedir.

- Çoğu zaman iş kadınlarına değersiz muamelesi yapıldığı, örneğin kefalet imzalanması konusunda erkelerin tercih edildiği ifade edilmektedir.

- Girişimci kadınların en önemli sorunlarından biri de kalifiye eleman sıkıntısıdır. İşe yönelik olarak yetiştirilen personelin bir nedenden dolayı işten ayrıldığı durumların çokça yaşandığı ifade edilmiştir.

- Mevcut yatırım maliyetleri bakımından basit, risksiz ve emek yoğun sektörlerin tercih edilmesi yatırım maliyetlerini azaltan ve kadın girişimciler için temel bir başlangıç stratejisi oluşturmaktadır. Aile odaklı yatırım yapmak kadın girişimciliğinin sınırlı kalmasına veya girişimcilerin belirli sınırlar içinde hareket etmelerine neden olmaktadır.

- Kadınların belli bir yaştan sonra kendi işlerini kurmalarının





arka planında deneyim sahibi olmaları ve kurdukları iş konusunda yetkinlik kazanmış olmaları vardır. Girişimciliğin yaygınlaştırılması için farklı araçların olmaması deneyimi ve aile kaynaklarını öne çıkartmaktadır.

- Kadın girişimcilerin eğitim oranı yükseldikçe kurdukları işe ilişkin kurumsallaşma düzeyi de artmakta, sadece kadınla özdeşleşen işlerin dışında da işler kurdukları görülmektedir. Yine eğitim düzeyinin artışına paralel olarak istihdam edilen personel sayısında da artış görülmektedir. Eğitim düzeyi düşük kadın girişimcilerin danışmanlık ve hayat boyu öğrenme süreçlerinden yoksun olmaları mevcut işletmelerin sınırlı kalmasına neden olmaktadır.

- Hizmet ve ticaret sektörü kadınların ağırlıklı olarak tercih ettikleri sektörlerdir. Bu durum kadınların deneyim alanları ve temel nitelikleri ile bağlantılıdır. Girişim için gerekli olan niteliklerin eksikliği, pazar süreçlerine hâkim olamama gibi nedenlerle daha basit işleyiş süreçlerine sahip olan hizmet ve ticaret sektörlerinin tercih edilmesini gündeme getirmiştir. Pazar işleyişlerinde riskin belirli olması, temel aktörlerin özelliklerinin yakın olması, emek yoğun ve esnek çalışma ve örgütlenme süreçlerinin olması bu sektörleri cazip kılan özelliklerdir.

- Kurumsal yapı olarak çoğunlukla şahıs işletmeleri tercih edilmektedir. Daha kapsamlı büyük işletmelerin kadın girişimciler tarafından tercih edilmemesinin nedenlerinden biri de şahıs işletmelerinin prosedürlerinin daha kolay olmasıdır. Kurulan işletmelerin % 92,1 gibi yüksek bir oranda aile veya öz sermayeye dayanması da ortaklık yapısındaki işletmelerin oranının düşük olmasına neden olmaktadır.

- Yaşanan sıkıntı, sorun ve sınırlamalara rağmen kadın girişimciliği, toplumsal cinsiyet eşitliği yönünde olumlu katkılar sunmaktadır. Bu yönüyle de kadın girişimciliğinin çeşitli kurum ve mekanizmalar tarafından desteklenmesi gerekliliğini ortaya çıkarmaktadır. Kadın girişimciliği kısa vadede, kadının ev içindeki rollerine yönelik bir değişiklik yaratamamasına rağmen, sonraki süreçlerde kadın lehine bir değişim yaşanması olasılığı yüksektir.



## KADIN GİRİŞİMCİLİĞİ VE KADIN İSTİHDAMINA İLİŞKİN ÇIKARSAMALAR/ÖNERİLER

Cengiz ÇİFTÇİ  
M.Tahir DADAK  
Abbas BÜYÜKTAŞ

Toplumsal yapı bir bütün olarak ele alındığında, cinsiyet temelli eşitliğin sağlanması ekonomik ve sosyal gelişmişlik açısından büyük önem taşımaktadır. Türkiye’de, gelişmiş ülkeler ile karşılaştırıldığında, kadınlar aleyhine cinsiyet temelinde ayrımcılığın büyük derinlikler içerdiğini söylemek mümkündür. Güneydoğu Anadolu Bölgesi ve Diyarbakır özelinde bu eşitsizlik durumu daha da derinleşmektedir.

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

Türkiye’ye dair istatistiklere bakıldığında kadınların gerek kendi işlerinin sahibi olmaları gerekse çalışma yaşamında aktif olarak yer almaları konusunda dünyanın en geri kalmış ülkelerinin başında yer almış olması bu çalışmaların temelini oluşturmaktadır.

Bu bağlamda, gerçekleştirdiğimiz bu araştırmanın önemli bir amacı Diyarbakır İlinde kadın istihdamı ve çalışan kadınlara ilişkin durumunun ortaya çıkarılması, kısmen de olsa karşılaştırmalar yapılması ve Diyarbakır’a özgü sorunların belirlenmesi ve önerilerin geliştirilmesine katkı sağlamasıdır.

Ancak yaptığımız çalışmada da görülmektedir ki bazı yerel farklılıklar olmasına ve kimi sorunların daha derin yaşanmasına rağmen sorunların büyük kısmı Türkiye’nin genel durumu ile benzerlikler göstermektedir.



Bu bölüm gerçekleştirilen araştırma çalışmasının tüm aşamalarına ilişkin çıkarsamaları içermekte ve bazı yorumları kapsamaktadır.

Araştırma çalışmasının *kadın girişimciliği* ve *kadın istihdamı* olmak üzere iki ayrı temel konuyu içermesi nedeniyle her iki konu ayrı olarak ele alınmıştır. Ancak her iki konunun da ilişkili olması nedeniyle zaman zaman iki konuya birlikte yer verildiği durumlarda mevcuttur.

## 1. KADIN GİRİŞİMCİLİĞİ

Kadın girişimciliğine ilişkin politikalar çoğu kez kadın girişimciliğini kadınların ekonomik yaşama katılmalarının bir yolu olarak görmektedir. Kırdan kente göç ile birlikte kadınların işgücüne katılmalarında düşüş yaşanmaktadır. Kadın girişimciliğinin geliştirilmesi ve kadınların mikro düzeylerde de olsa kendi işlerinin sahibi olmaları kadınların ekonomik faaliyetlere daha aktif katılmalarının ve dolayısıyla yoksulluğun azaltılmasının bir aracı olarak görülmektedir.

Türkiye’de kadın girişimciliğine ilişkin politikalar irdelendiğinde, uygulamaların sistematik ve planlı bir gelişme hedefinden uzak olduğu göze çarpmaktadır. Avrupa Birliği’ne giriş süreci ile birlikte bu durum bir miktar desteklerle geliştirilmeye çalışılmakta, buna yönelik programlar uygulanmakta, ancak bu uygulamaların da soruna kapsamlı yaklaşımdan uzak olduğu ve çoğu kez mikro düzeylerde etki yarattığı görülmektedir.

Diyarbakır’da TÜİK hane halkı işgücü anketi verilerine göre, ekonomik faaliyetin içinde doğrudan yer alan kadınların % 12,9’u (yaklaşık 5.800’ü) girişimci, % 55,9’u (yaklaşık 25.000’i) ücretle çalışan, % 31,2’si (yaklaşık 14.000’i) ise ücretsiz aile işçisi konumundadır. Erkeklerin % 29,8’i girişimci, % 64’ü ücretle çalışan ve % 6,2’si ücretsiz aile işçisidir. Cinsiyetler arasında karşılaştırma yapıldığında; Diyarbakır’da erkek girişimci oranı kadın girişimci oranından iki kat fazladır. Bu verilerden hareketle, kadın girişimci sayısının 15 yaş ve üstü toplam kadın nüfusu içindeki payının % 1,2 gibi çok küçük bir orana tekabül ettiğini söyleyebiliriz. Türkiye için ise bu oran % 3 civarındadır.



Bu bağlamda;

- Kadınların, belli bir yaştan sonra kendi işlerini kurmalarının arka planında deneyim sahibi olmaları ve kurdukları iş konusunda yetkinlik kazanmaları vardır. Bu durum, kadın girişimcilerin iş kurma sürecinden önce deneyim kazanmaya önem verdiklerinin bir göstergesidir.

- Kadınların piyasadaki ekonomik anlamda boş olan alanlara yönelik analizleri isabetli olup, bu kadınların başarısını etkilemektedir.

- Kadın girişimciler kuracakları işe ilişkin detaylı araştırmalar yapmakta, riski kontrol etmek için uğraş vermektedirler. Kadınlar kurdukları işte mutlaka başarılı olmaları gerektiğini, bunun arka planında toplumun kadınlara bakış açısının olduğunu ifade etmektedirler. Başarısız olmaları durumunda bir daha kendi işlerini kurma olanağının oldukça sınırlı olacağını, bu anlamda erkek girişimcilerden çok daha fazla riskle karşı karşıya olduklarını belirtmektedirler.

- Kadın girişimciler, mevcut yatırım maliyetleri bakımından basit, risksiz ve emek yoğun sektörleri tercih etmektedirler. Bu strateji yatırım maliyetlerini temel bir başlangıç eşiğine çekmekte, riski azaltmaktadır.

- Araştırma sırasında kadın girişimcilerin % 61,8'i kendileri dışında ailelerinden bir ya da daha fazla kişinin girişimci olduğunu ve bir şekilde ailedeki girişimcilerden etkilendiklerini belirtmişlerdir.

- Hizmet sektörüne yapılan yatırımlar kadınların ağırlıklı olarak tercih ettikleri işlerin başında gelmektedir. Bu eğilim kadınların deneyimleri ile bağlantılıdır. Eğitim durumu nispeten düşük olan kadın girişimciler daha çok bu sektörde faaliyet göstermektedirler. Hizmet sektörüne ilişkin birçok alanın daha çok kadınlara yönelik olması sebebiyle kadın girişimciler kendilerini bu alanda daha güçlü hissettiklerini ifade etmektedirler.

- Kırsal kesimlerde, her evi kadın açısından girişim mekânı (özellikle tarımsal üretim açısından) olarak ifade eden kesimler mevcuttur. Mikro işletme veya aile işletmesi olarak adlandırılacak bu kesimler kayıt dışı olarak kalmaktadır.

- Sorunlar, sektörlere göre farklılık göstermektedir. Örneğin;



kadınların yoğun olarak içinde yer aldıkları gıda işletmelerinde yatırımcı izinleri, bürokratik süreçlerin uzun ve zorlu olması, üretim için gerekli olan hammaddenin uzak olması sorunlara yol açabilmektedir.

- Çalışma kültürüne ilişkin sorunlar toplumun birçok kesiminde olumsuz olarak etkisini göstermektedir. Kadın girişimciler, toplumun özellikle genç kesiminin çalışmaya ilişkin isteklerinin sınırlı olduğunu ifade etmektedirler.

- Ticaret ve Sanayi Odası veya esnaf sanatkâr odaları kayıtlarına bakıldığında, birçok işletmenin kadın adına olduğu, ancak bunun gerçek anlamda kâğıt üzerinde kalmaktan öteye gitmediği görülmektedir. Erkeklerin çeşitli nedenlerden dolayı işletmeyi eşleri adına tescil ettirmeleri yaygın bir durumdur.

- Kadınların kurduğu birçok işte kalifiye eleman temini ortak bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır.

- Perakende işiyle uğraşan kadın girişimciler özellikle büyük ticari işletmelerin, zincir mağazaların ve büyük alış-veriş merkezlerinin kendi işlerini ciddi düzeylerde tehdit ettiğini, bu yapılara direndiklerini, ancak bu direncin uzun vadeli olmayacağını farkında olduklarını ifade etmektedirler.

- Kadınlar, özellikle kurdukları işlere ilişkin planlama ve organizasyon konularında başarılı olduklarını ve bu durumun birçok kadın için geçerli bir durum olduğu dile getirilmektedir.

- Kadınlarla erkekler arasında eğitim olanaklarından yararlanma konusunda büyük eşitsizlikler yaşanmasına karşın günümüzde bu ayrımcılık giderek azalmaktadır. Eğitim, gerek kadın girişimciliği gerekse kadın istihdamı açısından fırsatlar yaratmaktadır.

- Kadın girişimcilerin eğitim oranı yükseldikçe kurdukları işe ilişkin kurumsallaşma düzeyi artmakta,, sadece kadınlarla özdeşleşen işlerin dışında da girişimde bulunmaları olağanlaşmaktadır. Yine eğitim düzeyinin artışına paralel olarak işin ölçeği büyümekte ve istihdam edilen personel sayısında artış görülmektedir.

- İşletmelerin kurumsal yapısına bakıldığında, çoğunlukla şahıs işletmelerinin tercih edildiği görülmektedir. Bunun nedenleri arasında şahıs işletmelerinin prosedürlerinin daha kolay olması ve kadınların ortaklıkları tercih etmemeleri öne çıkmaktadır. Kurulan





işletmelerin % 92,1'inin aile sermayesine veya öz sermayeye dayanması da ortaklık yapısındaki işletmelerin oranının düşük olması konusunda önemli bir etkidir.

- Kadın girişimcilerin %93,1'i il merkezi veya bağlı yerleşimlerde faaliyet göstermekte, ürettikleri ürünleri bu yerleşimlerde yani yerel pazarda değerlendirmektedirler.

- Kadın girişimcilerin destek mekanizmalarının başında aileler ve ikincil derecede arkadaşları gelmektedir. Bu destekler girişimciler için önemli bir motivasyon kaynağıken bunun diğer unsurlar ile (kredi, kapasite geliştirme, danışmanlık hizmetleri vb) desteklenmesi başarı için önemlidir.

- Bazı kadın girişimciler ailesel nedenlerle işin başına geçmektedir. İş devralan kadınlara ilişkin toplumun genel yargısı, işi devam ettiremeyecekleri, işin üstesinden gelemeyecekleri yönündedir.

- Yaşanan sıkıntı, sorun ve sınırlamalara rağmen kadın girişimciliği, toplumsal cinsiyet eşitliği yönünde olumlu katkılar sunmaktadır. Bu nedenle kadın girişimciliği çeşitli kurum ve mekanizmalar tarafından desteklenmelidir. Kadın girişimciliği kadının ev içindeki rollerinde kısa sürede değişiklik yaratamamasına rağmen ilerleyen süreçlerde kadın lehine değişim göstermesi olasılığı yüksektir.

- Kadın girişimciliğinin önündeki önemli engellerden bir tanesi toplumsal değer ve alışkanlıklardır. Toplumsal değerlerin olumsuz etkisi özellikle küçük yerleşimlerde daha fazla görülmektedir. Süreç içerisinde kadının toplumdaki rolünde ciddi değişimler yaşanmasına rağmen, aile ve toplum içindeki beklentilerin değişmemesi kadınlar üzerinde baskı yaratmakta ve olumsuz etki etmektedir. Örneğin kendi işini kuran ve gün boyu iş ile uğraşan kadın eve geldiğinde toplumsal değerlerin kadın ile özdeşleştiği ev işleri, çocuk bakımı gibi işlerin nerdeyse tamamı kendisinden beklenmektedir.

- Kadınlar tarafından, erkeklerin kadınları iş hayatında istemedikleri görüşü ağırlık kazanmaktadır. Erkeklerin kadınların kendi işlerini kurmalarını engelleyici tavırlarının gerekçelerinden birisi de, erkeğin aile için gerekli geliri sağladığına inanması ve dolayısıyla kadınların iş hayatına atılmasına gerek olmadığını düşünme-





sidir. Bazı ailelerde ise erkekler kadınların kadınlar ile özdeşleşen işleri kurmasına daha olumlu bakmaktadırlar.

- İş yaşamında erkek egosunun baskın olması kadın girişimcileri ve kadın girişimciliğini engelleyen bir durum olarak ifade edilmektedir. Bu durum zaman zaman kadınların aleyhine baskıcı bir tutuma da dönüşebilmektedir. Dolayısıyla iş yaşamında işin kendisiyle mücadele etmenin yanı sıra erkeklerle de mücadele etmek gerekmekte, bu durum kadın girişimciler açısından ekstra güçlükleri de beraberinde getirmektedir.

- Erkeklerin kadın girişimcilere ilişkin diğer olumsuz yargısı kadınların iş yaşamındaki başarılarına ilişkin duydukları kaygıdır. Kadınların sahip olduğu işyerlerinde erkeklerin kadınlardan talimat almaları çoğu kez zorlarına gitmekte, bu durum kadın girişimciler için işyerlerinde verimliliği etkileyen bir faktör olarak karşımıza çıkmaktadır.

- Kadın girişimciler, girişimciliğin yeterince gelişmemesinin önündeki engellerden biri olarak özellikle gençlerin KPSS sınavları aracılığıyla kamuda iş sahibi olmalarını yaşamlarının odak noktalarına koymaları olduğunu ifade etmektedirler.

- İş dünyasında, özellikle yerelde başarılı olmuş kadınların rol model olarak öne çıkarılması, girişimci adayı kadınları cesaretlendirmek açısından önemlidir. Bu rol modellerin medyada da görünür hale gelmesi diğer bir destekleyici faktör olacaktır.

- Kadınların çalışma deneyimi, birikimi ve işe ilişkin becerisi olmaksızın doğrudan girişimciliğe atılması genellikle zor olmakta ve çoğu kez başarısızlık ile sonuçlanmaktadır. Ancak kurulması planlanan iş için çoğu kez bilgi ve beceri yeterli olmamakta, ekonomik varlıkların/sermayenin yeterliliği de büyük önem taşımaktadır. Başlangıçta işin devamlılığını sağlayacak sermayenin olmaması kadın girişimciliğinde başarısızlığa zemin hazırlamaktadır. Kaynak teminine ilişkin mekanizmaların zayıf olması ve bir dizi güçlüğü içermesi bu durumu daha da sorunlu hale getirmektedir.

- Girişimci kadınlar sermaye yetersizliğine bağlı olarak işin kurulmasından bir süre sonra maddi olanaksızlıklar yaşamakta, bu da sektörlere yeniliklere ayak uyduramamalarına neden olmakta ve rekabet güçlerini azaltmaktadır.

- Kadın girişimcilerin sıklıkla karşılaştıkları bir diğer sorun ise işlerini büyütmeleri için gerekli sermayeye sahip olmamalarıdır.
- Girişimciliğin geliştirilmesine yönelik olarak KOSGEB başta olmak üzere çeşitli kurumlar tarafından eğitimler verilmekte, ancak eğitim sonrası kendi işini kuran kişi sayısı oldukça sınırlı kalmaktadır. Bu vasıta ile işini kuran kadın girişimci sayısı erkelere göre çok daha sınırlı düzeydedir. Kamunun girişimcilere ve özellikle de kadın girişimcilere yönelik eğitimlerini daha işlevsel hale getirmesi gerekmektedir.
- Kadınların kredi olanaklarına erişimleri genellikle sınırlı düzeydedir. Banka mevzuatı ve koşulları incelendiğinde kadınlara özel engelleyici hükümler söz konusu değildir, ancak kredi olanaklarına erişime yönelik olarak varlıklar konusunda teminat gösterme güçlüğü, olanaklar hakkında bilgi eksikliği kredi olanaklarına erişimin önünde kadınlar açısından sorun oluşturmaktadır.
- Meslek kuruluşları veya ilgili sivil toplum kuruluşlarında kadınların sınırlı sayıda yer almaları kadın girişimciliğinin önündeki önemli bir engel olarak dile getirilmektedir. Yine birçok kamu kurumu ve özel sektör kuruluşunun üst yönetiminde kadınların sınırlı sayıda yer alması sorunlu bir durumu ifade etmektedir.

Tüm bu sorunları çözmek amacıyla kadın girişimciliğe yönelik destek mekanizmalarının çeşitlendirilmesi ve uygulamaya yönelik araçların geliştirilmesi gerekmektedir. Bu amaçla;

- Toplumsal tutum değişikliğinin sağlanmasına yönelik çalışmalar kadın girişimciliğinin gelişmesine olumlu etkilerde bulunacaktır. Kadınların toplumsal statülerine ilişkin negatif ve ayrımcı bakış açısının olumlu yönde dönüştürülmesi için kamu ve sivil toplum kuruluşları tarafından faaliyetler gerçekleştirilmelidir. Ayrıca, bu bağlamda okullarda eğitim programları, dersler hayata geçirilmelidir.
- Kadın girişimciliğine yönelik olarak kişisel ve toplumsal önyargıların kırılması ve toplumda pozitif bir algının oluşması için kampanya ve benzeri çalışmalar yapılması oldukça önemlidir. Bunun etkili ve doğru bir şekilde yapılması kadın girişimciliğinin önündeki ayrımcı bakış açısının azalmasına katkı sunacaktır.

- Özellikle bölgenin özel koşullarından dolayı kadın olmaktan kaynaklı özgüven problemi yaşanmaktadır. Özgüvenin geliştirilmesi için çeşitli destek eğitimlerinin verilmesi ve bu eğitimlerin işe ilişkin kapasite geliştirme programları ile desteklenmesi yararlı olacaktır.

- Kadın girişimciliğinin gelişmesi önündeki engellerden biri olan finansman sorununun çözümüne katkı için ulusal ve bölgesel düzeyde destekler geliştirilmesine gereksinim bulunmaktadır. Bu bağlamda Kalkınma Ajansları ve KOSGEB işletmelere yönelik desteklerde kadın girişimcilere öncelik tanınmalıdır. Ayrıca, geçici katkı olarak bu alanda kadınlara kota uygulanabilir, öncelik puanlamalarında kadın işletmelere ek puan verilebilir. Bankacılık sektöründe ise *Kredi Garanti Fonunun* kadın girişimcilere yönelik destekleyici uygulamaları harekete geçirilebilir.

- Kredi sağlayıcı kuruluşlar özellikle yeni girişimcileri desteklemekten uzak olup, söz konusu kuruluşların kadın girişimciler için pozitif ayrımcılık yapması beklenirken, tam tersine daha zorlaştırıcı prosedürler uygulayıp kuşkucu tavır almaktadırlar. Gelişmiş batı ülkelerinde kredilendirmenin proje odaklı olduğu, ancak Türkiye’de genel yaklaşımın daha çok para ve teminat odaklı olduğu görülmektedir. Proje odaklı kredilendirme sisteminin getirilmesi girişimci kadınların önünü açacaktır.

- İş kadınlarının başarı düzeylerinin kalıcılaştırılması ve işletmelerinin uzun vadeli sürdürülebilirliklerinin sağlanması için çeşitli eğitim programları gerçekleştirilmelidir.

- Mesleki eğitim konusunda ciddi bir yetersizlik olduğu görülmektedir. Bu eksikliğin giderilmesi için kapsamlı mesleki eğitimlerin uygulanmasına gereksinim vardır. Bu konuda yerel yönetimler ve ilgili kuruluşların desteklerinin sağlanması da önemlidir.

- İş kadınlarının gerek iş kurma, gerekse işin geliştirilmesi ve sürdürülebilirliğinin sağlanmasına yönelik olarak danışmanlık hizmetlerinden yararlanması büyük önem taşımaktadır. Kadın girişimcilerin açtıkları işyerlerinin kurumsallaşmalarına destek sağlanması, işlerin sürdürülebilirliğine olumlu etkide bulunacaktır.

- İş kadınlarının güçlerini birleştirmeleri ve ortak çalışmalar gerçekleştirilmesi kadın girişimcilerin görünür kılınmasına katkı sunacaktır. Bu amaçla, girişimci kadınların kendi aralarında formel



ve enformel örgütsel yapıları kurmaları büyük önem taşımaktadır. Bunun sağlanması durumunda, kadın girişimcilerin destek mekanizmalarına ve ilgili iletişim ağlarına erişimleri de kolaylaşacaktır. Ayrıca ülkenin farklı bölgelerinde bu alanda çalışan kuruluşlarla işbirliği ve deneyim paylaşımında bulunulması da büyük önem taşımaktadır.

- Meslek odaları, baro, ticaret odası gibi kurumların üst yönetimlerde kadın temsilci olmaması nedeni ile ilgili sektörlerdeki kadınların sorunlarına duyarlı politikalar geliştirilememektedir. Bu tür kuruluşlar kadın girişimciliğinin geliştirilmesine aracılık edebilecek önemli kurumlardır. Bu kurumlar içerisinde kadın yönetici sayısının artması gerek kadınların görünür olması gerekse sorun alanlarına yönelik politikaların geliştirilmesi açısından önemli bir araç olabilir. Bunun sağlanmasına yönelik olarak, bu örgütlerde kadın kotası uygulanması için kadın örgütleri girişimde bulunulabilir.

- Kadınların kamu, özel sektör ve ilgili sivil toplum kuruluşlarının yönetimlerinde yer almaları ve bu alanda sayılarının artması genel olarak kadın girişimciliği ve istihdamının gelişmesi için olumlu bir etken olarak görülmektedir. Bu üst görevlerde yer alan kadınların hemcinsleri ile empati kurabildikleri ve onlara destek olmak adına işi kolaylaştırabildikleri ifade edilmektedir.

- Girişimciler için bir destek mekanizması olan KOSGEB gibi kuruluşlar tarafından kadın girişimciler lehine geçici de olsa kota uygulanmalıdır.

- Kadınların iş yaşamında karşılaştıkları önemli sorunlardan biri de iş kurma veya geliştirme aşamasında mekân problemidir. Organize sanayi bölgelerinde de benzer kotaların uygulanması kadın girişimciliğinin geliştirilmesine pozitif etkilerde bulunacaktır.

- Kamu destek politikaları kapsamında, girişimciliği özendirme amacıyla iş kurma süreçlerinin kolaylaştırılması ve vergi kolaylıklarının getirilmesi önemlidir.

- Genel olarak kadın hakları alanında bilinçlenme beraberinde eşitlik temelinde bir mücadeleyi de getirecektir. Bu durum, kadınların aile kaynaklarından eşit yararlanabilmesi konusunda da gelişme sağlanması için önemli bir adım olacaktır.





## 2. KADIN İSTİHDAMI

Diyarbakır İlinin içinde yer aldığı TRC 2 Bölgesinde işgücüne dâhil olmayan kadınların % 83'ünün ev işleriyle meşgul oldukları istatistiklerden anlaşılmaktadır. Türkiye için bu oran % 61,5'dir. Buradan, özellikle TRC2 Bölgesindeki kadınların ekonomik hayata katılım düzeylerinin oldukça düşük olduğu sonucu çıkmaktadır.

Diyarbakır'da doğrudan ekonomik faaliyetlerin içinde yer alan kadınların % 60,2'si tarım, % 2,2'si sanayi ve % 37,6'sı ise hizmet sektöründe faaliyetlerini sürdürmektedirler. Erkeklerin % 21,7'si tarım, % 20,2'si sanayi ve % 58,1'i hizmet sektöründe yer almaktadırlar. Tarım sektöründe çalışan kadınların, özellikle pamuk başta olmak üzere, çapa ve ürün toplama işlerinde yoğunluklu çalıştıklarını söyleyebiliriz.

Kırsal alandan kente göç ile birlikte tarımdan gelen vasıfsız işgücüne kentlerde iş olanaklarının yaratılması oldukça sınırlı düzeylerde kalmaktadır. Kırsal alanda çalışan kadınlar kentte iktisaden faal nüfus dışına çıkmaktadırlar. Potansiyel aktif genç nüfusun toplam nüfus artış hızından fazla olması da istihdamı azaltan faktörlerdendir.

Türkiye genelinde kadınların iş kollarına bakacak olursak; bankacılık, eğitim, sağlık ve ardından tekstil sektörlerinin öncelikli sektörler olduğunu söyleyebiliriz. Diyarbakır'da da benzer bir durum söz konusudur. Ancak Diyarbakır'da tekstil atölyelerinin varlığı ülke geneli ile karşılaştırıldığında daha sınırlıdır. Tarımda (özellikle toprağı çapalama ve ürün toplama gibi emek yoğun işlerde) çalışan kadınların sayılarının ise oldukça fazla olduğunu söyleyebiliriz.

Genel olarak kadın istihdamına yönelik sorunlara baktığımızda;

- Kadın istihdamının gelişmesinin önündeki sorunların başında geleneksel toplum yapısı ve dini yaklaşımlar ağır basmaktadır.
- Özellikle evli kadınların çalışma yaşamı çok daha güç koşulları içermektedir. Bu kadınların çocuk sahibi olmaları işi daha da güçleştiren bir faktör olarak karşımıza çıkmaktadır. İşyerlerinde kreş olmaması önemli bir problemdir. Çalışan çoğu kadın çalıştıkları işlerden elde ettikleri gelir ile özel kreşlerin ücretlerini karşıla-



malarının güç olduğunu belirtilmektedir. İşyerlerinde kreş bulunmaması çoğu kadının işlerine yoğunlaşamamasına neden olmaktadır.

- Çalışan kadınlar, çocuklarını bakıcılarla büyütmenin çocukların sağlıklı gelişimlerine olumsuz etki ettikleri belirtmektedir. Bu tür çocukların akranlarına göre daha sorunlu oldukları ifade edilmektedir. Bakıcılar ile ailelerin kültür farklılığı beraberinde bir dizi sıkıntıyı da getirmektedir.

- Kadınlar, erkekleri çalışma hayatına katılımda oldukça önemli bir engel olarak görmektedirler. Erkeklerin, kendilerini kadınların çalışmasına izin veren bir mekanizma olarak görmeleri ve bunun dışında ev içindeki işlere, çocuk bakımına hiç destek vermemeleri kadınlar için fiili bir güçlük olarak ortaya çıkmaktadır.

- Yüksek işsizlik ortamında, kişilerin, özellikle kadınların, iş bulmaktan ümitlerini kesip iş aramaktan tamamen vazgeçmeleri de kadın işsizlik oranının yüksek olmasında bir etken olarak karşımıza çıkmaktadır.

- Kimi çocuklu kadınlar, çocuklarına da daha rahat bakmak için az gelirli ama daha esnek işleri tercih edebilmektedirler.

- Eğitim düzeyinin düşük olması kadın istihdamı açısından önemli bir engel olarak karşımıza çıkmaktadır. Eğitim gerektirmeyen işlerin çoğunun vasıfsız işler olması eğitim düzeyi düşük olan kadınların bu işlerde kümelenmelerine neden olmuştur. Ancak son dönemlerde vasıfsız işlerde bile belli bir düzeyde eğitime gerek olduğu veya işverenler tarafından eğitim düzeyi daha yüksek olan kadınların tercih edilir duruma geldiği görülmektedir.

- Kız çocuklarının okumaları önündeki engelin giderek azalması ve eğitim düzeylerinin giderek gelişmesi çalışan kadın sayısının artmasına uygun zemin hazırlamıştır. Kadınların eğitim düzeyinin yükselmesine paralel olarak istihdam edilme oranları da artış göstermektedir.

- Yeni kuşak kadınlarda çalışma yaşamına katılım her şeye rağmen oldukça hızlı bir şekilde gerçekleşmektedir. Bu gelişimin temel nedenleri arasında toplumsal anlayışın değişim göstermesi yanı sıra ekonomik nedenler ve kadınların ekonomik ve sosyal yaşama daha aktif katılmasını göstermek mümkündür.

- Temizlikçi, gündelikçi gibi toplum nezdinde düşük statülü iş-



lerde çalışan kadınlar ve aileleri yapılan işi çevreden saklamaktadırlar. Bu tür işlerde çalışan kadınlara yönelik olarak toplumda negatif bir algının söz konusu olduğu durumlar söz konusudur.

- Çalışan kadınların genel sıkıntılarının biri iş koşulları ve yoğun mesai saatleri olup bu nedenle kendilerine ve sosyal çevrelerine yeterince zaman ayıramamalarıdır.

- Şu anda orta yaş grubunda olan çalışan kadınlar, okul dönemi de dâhil olmak üzere meslek edinme konusunda kendilerine bilinçli bir rehberlik edilmediğini ve bu durumun kendileri açısından istemedikleri bir işte çalışmak zorunda kalmayla sonuçlandığını belirtmektedirler.

- Çalışan kadınların çalıştığı alanlar çeşitlilik göstermekle birlikte % 41,2 gibi oranla emek yoğun hizmet sektörü ağırlıktadır.

- Özel sektör, işlerin vasıfları büyük değişkenlik göstermesi nedeni ile her kesimden kadın ve özellikle eğitim düzeyi düşük olan kadınlar için fırsatlar yaratmaktadır. Ancak özel sektörde çalışan kadınlar, genellikle çalışma saatlerinin ve iş koşullarının kamuya nazaran daha güç olduğu konusunda şikâyetçidirler. Tekstil gibi bazı sektörlerde iş temposunun oldukça yoğun olması kadınları fiziki olarak zorlamaktadır.

- Birçok özel sektör kuruluşunda haftanın 6 günü çalışılması önemli bir sıkıntı olarak dile getirilmektedir. Bazı kadınlar çalışma yaşamının yoğunluğundan dolayı yalnızlaştıklarını ifade etmekte ve kimseye vakit ayıramadıklarını belirtmektedirler. Bu durum kadınları iş yaşamından uzaklaşma gibi bir tercihe zorlamaktadır.

- Kamu sektöründe çalışmak genelde iş koşulları, ücretlerin standart olması, mesai saatlerinin düzenli olması ve sosyal güvenesi ile sürekliliği olması nedeni ile tercih edilen bir durumdur.

- Kamu sektörünün belli eğitim düzeyi gerektirmesi nedeniyle genellikle eğitim düzeyi daha yüksek olan kesimler kamuda istihdam edilmektedirler.

- Çalışan kadınların genellikle başladıkları işe devam ettikleri görülmektedir. Bu durum kadınların işlerini değiştirme konusunda risk almaktan uzak durduklarını göstermektedir. Kadınların işten ayrılma nedenleri arasında sosyo-kültürel etki oldukça düşük düzeylerde kalmaktadır. İşten ayrılma nedenlerinin % 47,1 gibi bir oranda işletmenin yaşadığı sorunlardan kaynaklanması (küçülme,



kapanma vb) bu görüşü doğrular niteliktedir.

- Kariyer yapabilecek kadınlar için eşi, eşinin ailesi ve genel olarak toplumsal değerlerin etkisiyle sosyal çevresi kadına birden fazla sorumluluk yüklemektedir. Kariyer seçiminde de toplumda kadın kimliği ile özdeşleşen meslek grupları ön plana çıkmaktadır. Sınıf öğretmenliği, anasınıfı öğretmenliğinde kadınların sayısının fazla olması bu görüşü desteklemektedir.

- Yine birçok sektörde kadın yönetici sayısının yok denecek kadar az olması kadınların kariyer planlarının önünde bir ayırmacılık yapıldığını ortaya koymaktadır.

- Çalışan kadınların birçoğunda ortak olan görüş iş yerlerindeki yükümlülüklerinin yanı sıra ev işlerinin büyük bölümünün de yapılmasının kendilerinden beklendiği ve bu durumun kendilerini ciddi olarak yorduğu ve yıprattığıdır. Çoğu zaman aynı mesleği icra eden eşlerde bile ev içi işler kadına kalmaktadır.

- Ekonomik olarak çalışmaya daha az gereksinim duyan kadınlar, çalışma hayatının toplumsal statülerine yaptığı olumlu katkılar nedeniyle çalışmayı tercih ettiklerini belirtmektedirler. Ekonomik olarak çalışmaya mecbur olduğu için çalıştığını belirten kadın düzeyi oldukça yüksektir.

- Kadınların çalışma hayatına katılımları sonucunda ekonomik olarak güçlenmeleri nedeniyle aile içinde çoğu kez çalışan kadına daha çok değer verme gibi fiili bir durum ortaya çıkmaktadır.

- Farklılıklar olmasına rağmen, çalışan kadınların iş yaşamına atılmalarından sonra aile bütçesinin yönetiminde de ciddi düzeylerde söz sahibi oldukları görülmektedir.

- Özellikle küçük işletmelerde, kayıt dışı çalışan kadın sayısı fazladır. Çalışan kadınların iş bulamamaları veya işini kaybetme korkuları kayıt dışı çalışmayı kabullenmelerine neden olmaktadır.

Kadın çalışanlara ilişkin destek mekanizmalarının geliştirilmesi, çeşitlendirilmesi ve buna ilişkin politikaların hayata geçirilmesine ciddi anlamda ihtiyaç vardır. Bu amaçla;

- Genel olarak kadınların eğitim düzeylerinin artırılması istihdam konusunda fırsat eşitliğinin sağlanmasına önemli düzeyde katkı sunacaktır. Ancak eğitimin tek başına tüm sorunları çözebileceği beklentisine girmek yanılgıya yol açacaktır. Eğitimin yanı



sıra aşağıda belirtilen tedbir ve politikaların geliştirilmesi de büyük önem taşımaktadır.

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

- Çalışan kadınların genel beklentisi ve önerisi, aile içindeki diğer bireylerin de ev işlerine yardımcı olması (örneğin çocuk bakımının anne ve baba arasında paylaşılması gibi), eşit düzeylerde görev almasıdır. Gerek aile içinde gerekse toplum içinde bu bilincin yerleştirilmesi için aile içi eğitimden başlayarak eğitimin her kademesinde bu yaklaşımı destekleyici uygulamalara yer verilmesi önemlidir.

- Çalışılan kurumlarda özellikle yöneticilerin kadın çalışanlara pozitif anlamda destek olmaları kadın istihdamının gelişmesine önemli düzeylerde destek sağlayabilecektir.

- Mecliste kadın milletvekili ve bakan sayısının artmasının da kadın istihdamının artırılmasına olumlu olarak etki etmesi beklenmektedir.

- Kadın istihdamının gelişmesi için ilgili sivil toplum kuruluşları tarafından gerekli duyarlılık ve destekleyici çalışmalar gerçekleştirilmelidir. Bu çerçevede kadınların sosyal güvenlik kapsamında istihdamını attırmaya yönelik politika geliştirici çalışmalar da yapılmalıdır.

- Yereldeki sektörel potansiyel ve mevcut koşulları dikkate alan eğitimler ve meslek kurslarının hayata geçirilmesi kadınların çalışma yaşamına katılımına olumlu etkilerde bulunacaktır. Bu kursların uygulamalı olması pratikte istihdamı arttırıcı bir unsur olabilecektir.

- Kadının iş hayatında kalmasını sağlayacak bazı yasal düzenlemelerin yapılması kadın istihdamının geliştirilmesine olumlu katkı sunacaktır. Çocuk bakımı çalışan kadınlar açısından en önemli problemlerdendir. İşyerlerinde kreş, ebeveyn izni, doğum izninin uzatılması gibi uygulamaların yaygınlaştırılması oldukça önemlidir. Ayrıca kamunun sosyal destek programları kapsamında düşük gelirli çalışan kadınların yararlanmalarına olanak sağlayacak düşük ücretli kreşlerin açılması da kadın istihdamının gelişmesine

olumlu etkilerde bulunacaktır.

- Kadın çalışanların işyerlerinde erkeklerle yaşadıkları sıkıntılar çoğu kez paylaşılmamakta, bu durum devamlı bir hale dönüşerek kadın çalışan açısından ciddi rahatsızlıklara neden olabilmektedir. Bu durumun açık olarak paylaşılması, deşifre edilmesi ve yasal yollara başvurulması durumunda bu sorunlar da azalabilecektir. Ayrıca bu konuda yapılan haksızlıklara karşı kadın dayanışması geliştirilmesi de oldukça önemlidir.

- Özellikle özel sektörde, çalışan kadınların karşılaştıkları bir diğer sorun ise erkeklere göre daha az ücret almalarıdır. Kadınlar ve erkekler arasında ücret eşitsizliğinin giderilmesine yönelik yasal uygulamalara geçilmesi kadın istihdamının geliştirilmesine katkı sunacaktır. Duygusal taciz (mobbing) ve benzeri uygulamalar ile ilgili olarak kadın çalışanların bilinçlendirilmesi ve yasal süreçlerde haklarının korunması işyerini kadın çalışanlar açısından itici olmaktan çıkaracaktır.

- İşyerlerinde kadın çalışan kotası konulması kadın istihdamının gelişmesine olumlu katkılarda bulunacaktır. Bu konuda bazı kadınlar gerek kota, gerekse kadınların lehinde yapılacak pozitif ayrımcılık uygulamalarına karşı olduklarını ifade etmekte ve kazanılacak tüm hakların ve gelişmelerin mücadele ile sağlanmasının daha anlamlı olacağı ifade etmektedirler.

### **Sonuç olarak kadın girişimciliği ve istihdamının geliştirilmesi için;**

✓ Genel politika olarak kadın girişimciliği ve istihdamı birbirini besleyen olgular olarak birlikte ele alınmalıdır. Her iki konuda da sağlıklı veri bulunmaması önemli bir problemdir. Bu konuda sağlıklı verilerin oluşturulması sorunun daha doğru değerlendirilmesine katkı sunacaktır.

✓ Kadın istihdamı ve girişimciliğinin geliştirilmesi için aşamalı bir yol izlenmelidir. Öncelikli olarak kadınların işgücüne katılımının sağlanması kadınların ekonomik alanda bilgi, beceri ve deneyim edinmelerini sağlayacak, bu durum ise başarılı kadın girişimcilerin ortaya çıkmasına ve sayılarının artmasına uygun bir zemin hazırlayacaktır.



✓ Toplumda cinsiyet eşitliğinin sağlanması ekonomik gelişmenin de ana ilkesi olarak benimsenmelidir.

✓ Kamunun istihdam politikalarında cinsiyet dengeli bir yaklaşım yolu izlenmeli ve ciddi gelişmişlik farklılıklarının olduğu ülkemizde eşitliğin sağlanması için bu farklılıklar göz ardı edilmemelidir.

✓ Kamu nezdinde kadın girişimciliği ve istihdamının geliştirilmesine yönelik politikaların hazırlanmasına alt yapı oluşturacak faaliyetlerin yürütülmesi, konunun tüm toplumun gündemine taşınması ve sorunun çözümüne katkıyı hızlandırmak adına önem taşımaktadır.

✓ Genel kanı, geline aşamada kadın girişimciliği ve kadın istihdamı açısından halen kat edilecek çok yol olmasına rağmen birkaç yıl öncesine göre gelişmenin sağlandığıdır. Özellikle soruna ilişkin önyargıların giderek azaldığını söylemek mümkündür. Toplumsal yaşam koşullarında sağlanan değişimlere paralel olarak, ekonomik gereklilikler ile değişen yaklaşımlar söz konusu değişim ve gelişimde önemli etkilerde bulunmuştur. Henüz birçok eksiklik ve yetersizlik olmasına rağmen bu gelişimlerin sağlanmasında, genel olarak, toplumun eğitim düzeyi etkileyici bir faktördür.

✓ Eğitim düzeyinin yükselmesi kadın girişimciliği ve istihdamının daha sağlıklı temellerde gelişmesi için önemli düzeyde zemin hazırlamaktadır. Kamu, sivil toplum kuruluşları ve ilgili diğer kurumların destekleyici politikaları bu gelişimi hızlandırıcı bir faktör olacaktır.

✓ Özellikle kadın girişimciliği konusunda başarılı rol modellerin artması, toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin azaltılmasına önemli düzeylerde katkı sağlayacaktır.

✓ Gerek çalışan kadınlar gerekse kadın girişimcilerin önünde önemli bir engel olan eşlerin/erkeklerin kadınların kararlı tutumu sonrasında dirençleri azalmakta, kısa sürede desteğe de dönüşebilmektedir. Bu durumda kadınların kararlılık sergilemeleri ve eşlerini ikna edebilmeleri de büyük önem taşımaktadır.

✓ Kadın istihdamı ve girişimciliği konusunda negatif algıların pozitif dönüşürülmesi zaman alıcı olacaktır. Bunun için uzun vadeli ve sistematik programlara yer verilmesine gereksinim bulunmaktadır.





✓Toplumumuzda sağlanacak cinsiyet eşitliği veya konuya ilişkin eşitlik düzeylerinin artırılması da daha mutlu ve gelişkin toplum olma yolundaki gelişimimize önemli katkılarda bulunacaktır.



## DİYARBAKIR TİCARET VE SANAYİ ODASI'NIN KADIN GİRİŞİMCİLİĞİ VE KADIN İSTİHDAMI ÇALIŞMA RAPORU

Türkiye’de çalışma çağındaki nüfus istihdamdan daha hızlı artmaktadır. Kadının işgücüne katılımı ve istihdamı erkeklerin oldukça gerisinde olup, yıllar itibariyle düşüş olduğu gözlenmektedir. 1988 yılında kadınların işgücüne katılım oranı % 34,3 iken bu oran 2008’de % 25,4 olmuştur. Son dönemlerde kısmi bir artış olmakla beraber kadınların işgücüne katılım oranları son yirmi yıldır gerilemektedir.

ILO 2007 verilerine göre, dünyada kadın istihdamı % 49,1, AB’de % 58,6 iken Türkiye’de ise % 22,2’dir. Yani Türkiye’de her dört kadından sadece biri istihdam edilmektedir. OECD ülkeleri içinde en düşük kadın işgücüne katılım oranına sahip ülkelerden biri Türkiye’dir. AB ülkeleri için ise kadının işgücüne katılım oranı için standart % 70’tir.

Kadınların işgücüne katılma oranlarının düşük olmasının nedenleri aşağıdaki gibi sıralanabilir;

- Kadınların tarım sektöründe aile işletmelerinde ücretsiz işçi olarak kayıt dışı istihdam edilmesi,
- Kırsal kesimden kent merkezlerine yaşanan göç nedeni ile daha önce tarım sektöründe çalışmış kadın işgücünün istihdam edilmesinin zorlaşması,
- Kentlerde istihdam edilen kadınların büyük bölümünün düşük ücretli ve yükselme imkânlarından yoksun, uzun çalışma sürelerine sahip, niteliği düşük işlerde kayıt dışı çalıştırılmaları ve bu nedenle çalışma hayatına katılmayıp ev kadını olmayı tercih etmeleri,
- Kadınların toplumsal cinsiyet rol ve sorumlulukları, cinsiyete dayalı geleneksel iş bölümü,
- Göçle beraber kent merkezine yerleşen kadınların eğitim düzeyinin düşük olması nedeniyle niteliği düşük işlerde çalışmaları,
- Çocuk bakım hizmetlerinin pahalı olması, güvenilir ve erişilebilir olmaması,
- Erkek ve kadın meslekleri arasında açık bir ayırım olması, ka-

dınların özel nitelik gerektirmeyen işlerde tercih edilmesi,

- Kadınların çoğunlukla düşük ücretli ve düşük nitelikli işlerde yoğunlaşmaları, eşit değerdeki işlerde bile kadınların daha düşük ücret almaları.

1980'lerden beri sürekli düşüş yaşanan kadın işgücüne katılım oranlarını geliştirmek amacıyla dönemsel çeşitli politikalar geliştirilmiştir. Ancak, ilk defa 2007 yılında Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı geliştirilmiş ve kadının sosyal, kültürel ve ekonomik hayata aktif katılımı için bütünsel bir politika yaklaşımı benimsenmiştir.

Ayrıca 2007–2013 yıllarını kapsayan 9. Kalkınma Planı kapsamında kadın istihdamına önemli yer verilmiştir. 9. Kalkınma Planında eğitim seviyesinin yükseltilmesi, aktif işgücü politikaları ile istihdam edilebilirliğin artırılması, işgücü piyasasına katılımın kolaylaştırılması ve teşvik edilmesi planlanmıştır. Ayrıca plan dönemi hedef ve tahminlerinde kadınların işgücüne katılım oranınının 2013 yılına kadar % 29,6 olacağı beklenmektedir.

Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı kapsamında kadın istihdamının arttırılması için;

- Kadınlara yönelik mesleki eğitimlerin ve destekleyici eğitimlerin geliştirilmesi,
- Çocuk, hasta, yaşlı ve özürlü bakım hizmetlerinin yaygınlaştırılması ve erişilebilir hale getirilmesi,
- Kadın girişimciliğinin eğitim, finansman ve danışmanlık hizmetleri ile desteklenerek teşvik edilmesi,
- Kayıt dışı ekonomi ile mücadele kapsamında kadınların sosyal güvenlik sistemi içinde istihdamına yönelik çalışmalar yapılması,
- Tarıma dayalı iş kollarında kadın girişimciliğinin özendirilmesi, kadınların kooperatif kurmasının desteklenmesi, mevcut kooperatifler içerisinde üyeliklerinin artırılması ve aktif rol almalarının sağlanması,
- Kadınlar ve erkekler arasında ücret farklılıklarının giderilmesine yönelik çalışmalar yapılması planlanmıştır.

Ulusal Eylem Planı kapsamında yer verilen ve 1990'lı yıllardan beri kadının ekonomik hayata katılımında geliştirilen temel politikalarından biri de kadın girişimciliğinin desteklenmesi olmuştur. Bu amaçla girişimcilik eğitim programları düzenlenmiş ve çeşitli finansal destekler sunulmuştur. Ancak bu alandaki çalışmalar ev eksenli üretim yapan kadınların desteklenmesi ile sınırlı kalmış ve ekonomik açıdan sürdürülebilir bir etki sağlamamıştır. Bu çalışmalar pek çok meslek örgütü ve sivil toplum kuruluşu tarafından desteklenmiş, uygulanmış ancak çalışmalar birbirinden bağımsız, dağınık ve sürdürülebilirliği düşük çalışmalar olarak kalmıştır.

Doğu ve Güneydoğu Anadolu Bölgeleri'nde kadın istihdamı Türkiye'nin diğer bölgelerine göre daha düşüktür. Bölgede yatırımların düşük olması, özellikle kadınlara yönelik istihdam imkânlarının yetersiz olması nedeni ile kadın girişimciliğinin geliştirilmesi tüm yapılar tarafından desteklenmiştir. Bu amaçla Güneydoğu Anadolu Bölgesi'nde kadınlara yönelik girişimcilik eğitimlerinin verilmesi, mikro kredi vb. uygulamalar ile desteklenmesi sağlanmıştır. Ancak bu çalışmaların da etkisi sınırlı olmuş ve ekonomik sürdürülebilirlikleri sağlanamamıştır.

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

Ayrıca kadın ve gençlerin istihdamını arttırmak amacıyla firmalara yönelik istihdam teşvikleri de uygulanmış olup halen devam etmektedir. SSK işveren payının desteklenmesi şeklinde uygulanan teşviklerin etkisi de sınırlı olmuştur.

Güneydoğu Anadolu Bölgesi'nde kadınların güçlendirilmesi amacıyla özellikle aktif istihdam tedbirleri, AB destekli çeşitli fonlar kapsamında ilde kadın kurumlarının desteklenmesi, kadının güçlendirilmesi, mesleki eğitimin geliştirilmesi ve kadın istihdam ve danışma ofislerinin oluşturulması, üretim kooperatiflerinin kurulması ve desteklenmesi şeklinde çalışmalar yürütülmüştür. Bu çalışmalar ile kadının eğitimi ve sosyal kültürel hayata katılımı, toplumsal cinsiyet bilincinin geliştirilmesi hususunda önemli gelişmeler sağlanmıştır. Ancak özellikle istihdam amaçlı uygulanan programlarda yerel işbirlikleri sağlanamamış ve etkin sonuçlar elde edilememiştir. Bu durum projelerin yapısı ve uygulanma şekline bağlı olmakla beraber bu alanda yaşanan yapısal sorunların etkisi yükündür.

Bölgede özel sektörün istihdam yaratma potansiyeli düşük olup, kadınların çalışma alanları sınırlı ve düşük ücretli olmaktadır. Kayıt dışı diğer bir temel sorundur. Bu nedenle aile içinde geleneksel sorumlulukları devam eden kadınların düşük ücretlerle uzun çalışma sürelerinde çalışma hayatına katılmaları mümkün olmamaktadır.

Kadın istihdamının geliştirilmesinde toplumsal cinsiyet bilinci ile bütünsel bir yaklaşımın geliştirilmesi gerekmektedir. Pek çok sivil toplum kuruluşu bünyesinde yaşanan deneyimlerden elde edilen sonuçlar oldukça önemlidir. Bu alanda çalışan sivil toplum kuruluşlarının güçlendirilmesi, bu kurumlar ile ortak etkin politikaların üretilmesi gerekmektedir. Geliştirilen proje ve programlarda sürdürülebilir ve katılımcı bir yaklaşım ile faaliyetlerin uygulanması önemlidir. Ayrıca, bu anlamda sunulan kamu hizmetlerinin çocuk, yaşlı bakım hizmetleri ve istihdam teşvikleri, girişimcilik destekleri vb. çalışmalar oldukça önemli olup daha etkin bir şekilde yürütülmesi gerekmektedir.

## 1. DİYARBAKIR'DA YAPILAN ÇALIŞMALAR

2010 yılı TÜİK hane halkı işgücü anketine göre Diyarbakır ve Şanlıurfa'da kayıt dışı istihdam oranı % 63,7'dir. Bu oran Türkiye genelinde % 43,2'dir. Kayıt dışı istihdamın en yüksek olduğu sektör tarım sektörüdür. Tarım sektöründen sonra en yüksek kayıt dışı istihdam oranı inşaat, turizm ve ticaret sektörlerindedir. Özellikle niteliksiz çalışanların kayıt dışı çalışma oranı oldukça yüksektir.



Tarım dışı sektörlerde kayıt dışı istihdam oranı ise Türkiye genelinde % 29,1, TRC2 bölgesinde % 51,3 dür.

Türkiye genelinde kadınlarda kayıt dışı istihdam oranı erkeklere kıyasla daha yüksektir. Ancak Diyarbakır ve çevresinde bu durumun tam tersi ortaya çıkmaktadır. Bu durum kadınların eğitim durumları ve sektörel yapı ile açıklanabilir.

TRC2 bölgesinde çalışan kadınların % 54'ü üniversite mezunudur (bkz. Tablo 1). Türkiye genelinde bu oran %34'tür. TRC2 bölgesinde çalışan kadınların eğitim durumu hem aynı bölgedeki erkeklere, hem de Türkiye geneline göre oldukça yüksektir. Eğitim durumlarının yüksek olması kayıtlı istihdamın yüksek olduğu sektörlerde daha kolay iş bulmalarını sağlamaktadır. Ancak eğitim düzeyi düşük olan kadınların istihdam imkânlarının sınırlı olması Diyarbakır ve çevresinde işgücü piyasası açısından önemli bir sorun teşkil etmektedir.

**Tablo 1- Kadın ve Erkek Çalışanların Eğitim Durumuna Göre Dağılımı, Eğitim Durumuna Göre Kayıt Dışı İstihdam Oranı (Tarım Dışı Sektörler, 2010)**

	TRC2		Türkiye		Kayıt Dışılık	
	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın
Bir Okul Bitirmeyen	16%	12%	83%	4%	5%	73%
İlkokul-Ortaokul Mezun	30%	6%	66%	35%	24%	39%
Ortaokul Mezun	19%	4%	69%	19%	12%	41%
Lise Mezun	16%	21%	37%	12%	13%	21%
Meslek Lisesi Mezun	5%	3%	25%	12%	11%	18%
Üniversite Mezun	15%	54%	5%	17%	34%	7%
<b>TOPLAM</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>		<b>100%</b>	<b>100%</b>	

Kaynak: TÜİK Hanehalkı İşgücü Anketi

TRC2 bölgesinde tarım dışı sektörlerde çalışan kadınların % 70'i kamu ve sosyal hizmetler sektörlerinde istihdam edilmektedir. Bu oran Türkiye genelinde % 36'dır (bkz. Tablo 2). Bu sektörde kayıt dışı istihdamın düşük olması, Diyarbakır'da kadın çalışanların kayıt dışı istihdam oranının düşük olmasını sağlamıştır.

**Tablo 2- Kadın Çalışanların Sektörlere Göre Dağılımı ve Sektörlerde Kayıt Dışı İstihdam Oranı (Tarım Dışı Sektörler, 2010)**

	TRC2	Türkiye		
	Kadın Çalışanların Dağılımı	Kayıt Dışı İstihdam Oranı	Kadın Çalışanların Dağılımı	Kayıt Dışı İstihdam Oranı
<b>Kamu ve Sosyal Hizmetler</b>	70%	19%	36%	17%
<b>Ticaret</b>	12%	68%	17%	37%
<b>İş Hizmetleri</b>	8%	24%	12%	15%
<b>Sanayi</b>	5%	62%	26%	27%
<b>İletişim</b>	3%	44%	1%	21%
<b>Turizm</b>	1%	85%	5%	43%
<b>Ulaşım</b>	1%	74%	2%	37%
<b>İnşaat</b>	1%	80%	2%	52%
<b>Enerji</b>	0%	34%	0%	34%
<b>Madencilik</b>	0%	14%	0%	8%
<b>TOPLAM</b>	<b>100%</b>		<b>100%</b>	

Diyarbakır Ticaret ve Sanayi Odasının 2011 yılında gerçekleştirdiği *İstihdama Kayıtsız Kalmayın Projesi* kapsamında Diyarbakır il merkezi, Bismil, Ergani ve Silvan ilçelerinde toplam 1239 firma ile görüşülmüştür. Firmaların çalışanlarının % 14,4 ü kadın, % 85,6 'sı erkektir. Bu oran Türkiye ortalamasının altındadır.

İstihdamı teşvik amacıyla uygulanan teşviklerden firmaların yararlanıp yararlanmadıkları sorulmuştur. Firmaların sadece % 19,7 istihdam desteğinden / teşviğinden yararlandıklarını belirtmişlerdir. Bu durum özellikle kadın istihdamının geliştirilmesi amacıyla da uygulanan teşviklerin ilde kullanım oranının düşük olduğunu göstermektedir.

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

Diyarbakır Ticaret ve Sanayi Odası'nın *Mesleki Eğitim Yerel Ağ Oluşturma Projesi* kapsamında ise 778 firma ile görüşülmüştür. Görüşülen firmaların 149'u mikro, 409'u küçük, 143'ü orta ve 72'si büyük ölçeklidir. Görüşülen firmalardaki çalışanların % 13'ü kadın, % 87'si erkektir.

Analiz çalışması kapsamında firmalarda boş pozisyon olup olmadığı sorulmuştur. Ölçek bazında firmalarda boş pozisyon olup olmadığına bakıldığında en yüksek orana % 19,4 ile büyük ölçekli firmalar sahiptir (bkz. Tablo 3).

**Tablo 3- Ölçek – Boş Pozisyon Durumu**

Ölçek	Şu Anda İşyerinizde Boş Olan Herhangi Bir Pozisyon Var mı?
Mikro	12,80%
Küçük	13,90%
Orta	14,70%
Büyük	19,40%

Kaynak: MEYAP anketi ve TEPAV

Ayrıca ankete katılan firmaların % 88,8 'i boş pozisyonları doldurmakta zorlandıklarını belirtmişlerdir. Bu durum firmaların nitelikli eleman ihtiyacının olduğunu ancak bu ihtiyacı karşılamakta zorlandıklarını göstermektedir.

En çok eleman ihtiyacı bulunan sektörler tekstil sektörü, sağlık sektörü ve hizmetler sektörüdür.

Firmalara eğitim kurumlarına göre mezunların hazırlık düzeyleri de sorulmuştur (bkz. Tablo 4). Firmaların mesleki eğitim kursu türlerine göre mezunlarından en fazla memnun oldukları mesleki eğitim kursu % 31,4 ile İŞKUR'un kurslarıdır. İŞKUR kurslarını % 31,9 ile özel kurslar, % 28,1 ile diğer kamu kursları takip etmektedir.

Bununla birlikte, ankete katılan firmaların yarısı mesleki eğitim kurslarına katılanların görev alacakları iş için hazırlıklı olmadıklarını ifade etmişlerdir. Bu durum mesleki eğitim kurslarının niteliğinin artırılması gerektiğini göstermektedir.

**Tablo 4- Eğitim Kurumlarına Göre Mezunların Görev Alacakları İş İçin Hazır Olma Düzeyleri**

Eğitim Kurumu	Hazırlıklı Değiller (%)	Hazırlıklılar, Ama Yeterli Değil (%)	Hazırlıklılar (%)
Düz Lise	28,7	21,4	49,9
Meslek Lisesi	21,5	28,8	49,7
Meslek Yüksek Okulu	23	24,5	52,5
Üniversite	17	14,3	68,6
İŞKUR Kursları	43,4	25,1	31,4
Diğer Kamu Kursları	52,5	19,4	28,1
Özel Kurslar	46,1	22	31,9

Kaynak: MEYAP Anketi ve TEPAV

Analiz çalışmalarından elde edilen sonuçlar istihdamın geliştirilmesi ve işletmelerin nitelikli eleman ihtiyaçlarının karşılanması için uygulanan politikaların ve çalışmaların daha etkin bir şekilde uygulanması gerektiğini ortaya koymuştur. Nitekim iş gücü arz-talep uyumsuzluğu, beceri uyumsuzluğu analiz sonuçlarından elde edilen en temel sonuçlardır. İlde yürütülen mesleki eğitim programlarının daha etkin bir şekilde uygulanması, mesleki eğitim kurumları ve özel sektör işbirliğinin sağlanması istihdama yönelik nitelikli eğitim programlarının uygulanması gerekmektedir.

Bu durum kadının mesleki eğitimi ve istihdamı için de oldukça önemlidir. Ancak kadın istihdamının geliştirilmesi sadece uygulanacak eğitim programları ve girişimcilik destekleri ile mümkün olmayıp, kadınların sosyal ekonomik hayata katılması için toplumsal cinsiyet eşitliği yaklaşımı ile bütünsel politikaların uygulanması, kadın sivil toplum kuruluşları ve ilgili kurumlar arasında işbirliklerinin sağlanması gerekmektedir.

## Kaynaklar

AİLE VE SOSYAL POLİTİKALAR BAKANLIĞI (2012), *Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı (2008 – 2013)*, [http://www.kadininstatusu.gov.tr/tr/html/119/Toplumsal+Cinsiyet+ Esitligi+Ulusal+Eylem+Plani/](http://www.kadininstatusu.gov.tr/tr/html/119/Toplumsal+Cinsiyet+Esitligi+Ulusal+Eylem+Plani/), 08.03.2012.

DTSO ve TEPAV (2011), *Mesleki Eğitim İşgücü Piyasa Analizi*, Diyarbakır.

DTSO ve TEPAV (2011), *Kayıt dışı İstihdam Analizi*, Diyarbakır.

## Kısaltmalar

ADNKS: Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi

İŞ KUR: Türkiye İş Kurumu

KAMU SEN: Türkiye Kamu Sendikaları Konfederasyonu

KESK: Kamu Emekçileri Sendikaları Konfederasyonu

KOSGEB: Küçük ve Orta Ölçekli Sanayi Geliştirme Başkanlığı

MEYAP: Mesleki Teknik Eğitimi Yapılandırma Projesi

SGK: Sosyal Güvenlik Kurumu

STK: Sivil Toplum Kuruluşları

TEPAV: Türkiye Ekonomi Politikaları Araştırma Vakfı

TUİK: Türkiye İstatistik Kurumu





