



EV EKSENLİ ÇALIŞAN KADINLAR VE SOSYAL HAKLAR DERNEĞİ

DİYARBAKIR'DA KADIN İSTİHDAMI, SORUNLAR VE STRATEJİK ÇÖZÜM ÖNERİLERİ PROJESİ

Araştırma Raporu



“Diyarbakır'da Kadın İstihdamı, Sorunlar Ve Stratejik Çözüm Önerileri Projesi” 2013 Yılı Doğrudan Faaliyet Desteği Programı kapsamında Karacadağ Kalkınma Ajansı tarafından sağlanan mali katkı ile yürütülmektedir.



Bir toplum, cinslerden yalnız birinin yüzyılımızın gerektirdiklerini elde etmesiyle yetinirse, o toplum yarı yarıya zayıflamış olur. Bizim toplumumuzun uğradığı başarısızlıkların sebebi, kadınlarımıza karşı ihmal ve kusurdur.

K. Atatürk



Bu çalışma, Progem Danışmanlık tarafından Ev Eksenli Çalışan Kadınlar Ve Sosyal Haklar Derneği adına "Diyarbakır'da Kadın İstihdamı, Sorunlar Ve Stratejik Çözüm Önerileri Projesi" kapsamında hazırlanmıştır. © 2013

İçindekiler Tablosu

Şekiller	4
Tablolar	5
Grafikler	7
1. ARAŞTIRMANIN AMACI, KAPSAMI VE YÖNTEMİ	14
1.1 Araştırmanın Amacı ve Kapsamı	14
2. DÜNYADA KADIN İŞGÜCÜ MEVCUT DURUM ANALİZİ	17
2.1. Kadın İşgücünün Önemi ve Kalkınmadaki Rolü.....	17
2.2. Dünyada Kadın İşgücünün Yapısı.....	19
2.2.1. Dünyada Bölgesel Düzeyde Kadın İşgücü	19
2.3 Kadın İşgücünün Tarihsel Gelişimi.....	20
2.4 Kadının İşgücü Arzı, İstihdam ve İşsizliğin Yapısı.....	21
2.4.1 Kadın İşgücü Arzı.....	22
2.4.2 Kadın İstihdamı	22
2.4.3 Kadınlarda İşsizlik.....	24
2.5 Kadının İşgücüne Katılımını Etkileyen Faktörler	24
3. TÜRKİYE’DE KADIN İŞGÜCÜNÜN YAPISI.....	26
3.1. Kadın İşgücünün Tarihsel Gelişimi.....	26
3.2. Kadının İşgücü Arzı, İstihdam ve İşsizliğin Yapısı.....	28
3.2.1 Kadın İşgücü Arzı.....	28
3.2.2 Kadın İstihdamı	30
3.2.3 Kadınlarda İşsizlik.....	33
3.3. Kadının İşgücüne Katılımını Etkileyen Faktörler	35
3.3.1 Eğitim Düzeyi.....	36
3.3.2 Yaş.....	38
3.3.3 Yasal Düzenlemeler.....	40
3.3.4 Medeni Durum	41
3.4. Türkiye’de İstihdamın Bölgesel Dağılımı	41
3.5. Üst Ölçekli Planlarda Kadının Yeri.....	47
4. DİYARBAKIR’IN SOSYO-EKONOMİK DURUMU.....	49
4.1 Tarih	49
4.2 Nüfus	51
4.3 Gelişmişlik Düzeyi	52
4.4 Kentleşme ve Göç	54
4.5 Doğurganlık Hızı	56

4.6	Ekonomik Yapı.....	57
4.6.1	Diyarbakır'ın Sanayi Yapısı.....	58
4.6.2	Diyarbakır Ticaret Yapısı.....	59
4.7	Eğitim.....	60
4.8	Diyarbakır'da İşgücü Piyasası.....	64
4.9	Diyarbakır'da Kadın İstihdamı.....	65
4.9.1	Kadının İşgücüne Katılım Oranı ve Belirleyici Faktörler.....	65
4.9.2	İşsizlik.....	66
4.10	Yatırım Ortamı.....	67
4.11	Aile ve Kültürel Yapı.....	68
5.	ANKET ANALİZ SONUÇLARI.....	72
5.1	İşgücüne Dâhil Olmayan Kadınlar İle Yapılan Anket Analiz Sonuçları.....	72
5.1.1	Yaş Durumu.....	72
5.2	İşletmeler İle Yapılan Anketlerin Analiz Sonuçları.....	98
5.2.1	İşletmelerin Bilgileri.....	98
5.2.2	İşletmelerin Personel Sayısı.....	100
5.2.3	İşletmelerin Personel Tercihleri.....	101
5.2.4	Kadının İş Hayatındaki Yeri.....	102
5.2.5	Kadın Personel Çalıştıran İşletmelere Yönelik Analizler.....	103
5.2.6	Kadın Personel Çalıştırmayan İşletmelere Yönelik Analizler.....	107
5.2.7	Kadının İş Hayatındaki Yeri.....	111
5.2.8	Kadınların İşgücüne Katılımının Az Olmasının Nedenleri.....	113
5.2.9	Kadın Personel Çalıştıran İşletmelere Yönelik Analizler.....	113
6.	DİYARBAKIR'DA KADIN İSTİHDAMI, SORUNLAR VE STRATEJİK ÇÖZÜM ÖNERİLERİ.....	115
6.1	Diyarbakır'da Kadınların Çalışma Yaşamına Katılımı İçin Yürütülen Faaliyetler.....	115
6.1.1	Mesleki Eğitimler.....	117
6.1.2	Girişimcilik Faaliyetleri.....	119
6.2	Diyarbakır'da Kadınların İşgücüne Katılımının Önündeki Engeller.....	120
6.2.1	Kadın Anketleri Uygulama Sonuçları.....	120
6.2.2	İşletme Anketleri Uygulama Sonuçları.....	124
6.3	Diyarbakır'da Kadınların İşgücü Piyasasına Katılım Sorunları ve Çözüm Önerileri Çalıştay 128	
	KAYNAKÇA.....	152
	EKLER.....	157
	Ek 1: Kadın Anketleri.....	157

Ek 2: İşletme Anketleri.....	159
Ek 3: Çalıştay Katılımcıları.....	161

Şekiller

Şekil 1. Bölgesel Bazda Kadınların İşgücüne Katılma Oranları (% , 2012).....	43
Şekil 2. Tarım Dışı İşgücüne Katılma Oranı (% , Kadın, 2011).....	46
Şekil 3. Diyarbakır’da Kadın İstihdamında Karşılaşılan Temel Sorun Başlıkları	141
Şekil 4. Diyarbakır’da Kadın İstihdamını Artırmaya Yönelik Strateji Başlıkları.....	151

Tablolar

Tablo 1. Farklı Bölgelerde Kadın İşgücü	22
Tablo 2. Yıllar İtibarıyla Kadınların Tarım ve Tarım-dışı İstihdam Oranları (%).....	27
Tablo 3. Yıllar İtibarıyla Türkiye’de Kadın İşgücüne Katılım Oranları (%)	29
Tablo 4. Yıllar İtibarıyla Türkiye’de İstihdam Edilen Kadın Sayısı (Bin Kişi).....	30
Tablo 5. Meslek Gruplarına göre İstihdam Edilen Kadınlar (Bin Kişi, 15+ yaş, 2012)	31
Tablo 6. İktisadi Faaliyet Koluna göre İstihdam Edilenler (Bin kişi, 15+ Yaş, Kadın, 2012). 32	
Tablo 7. Türkiye’de Yıllar İtibarıyla Kadın İşsizlik Oranları	33
Tablo 8. Yıllar İtibarıyla Kadınların Tarım Dışı İşsizlik Oranı, Kadın (%).....	34
Tablo 9. İşgücüne Dâhil Olmama Nedenleri (2012)	35
Tablo 10. Eğitim Düzeyine göre Kadın Çalışanların Oranları (2010)	36
Tablo 11. Eğitim Durumuna Ve Dönemlere Göre İşgücüne Katılma Oranı (%) (15 + yaş) ...	37
Tablo 12. Yaş Grubuna Ve Dönemlere Göre Kadınların İşgücüne Katılma Oranı (%)	38
Tablo 13. Medeni Duruma Göre İstihdam Oranı (Kadın, %, 2012)	41
Tablo 14. İstatistiki Bölge Birimleri Sınıflandırmasına göre İşgücüne Katılım Durumu (2012)	42
Tablo 15. Düzey 2 Sınıflandırmasına Göre Kadın Katılım Oranları (% , 2012)	43
Tablo 16. Düzey 2 Sınıflandırmasına Göre Tarım Dışı Kadın İşsizlik Oranları(%, 2011*)....	44
Tablo 17. Yıllar İtibarıyla Diyarbakır ve TRC2 Bölgesi’nin Nüfusu	51
Tablo 18. Yıllar İtibarıyla Diyarbakır’ın Kadın-Erkek Nüfusu	51
Tablo 19. Diyarbakır Şehir-Kır Nüfusu (2012).....	52
Tablo 20. İller Arası Rekabetçilik Endeksi Alt Değerleri Diyarbakır Sıralamaları (2010)	53
Tablo 21. Diyarbakır Yıllara İlişkin Nüfus Projeksiyonu	55
Tablo 22. Annenin Yaş Grubuna Göre Yapılan Doğumlar, Diyarbakır	56
Tablo 23. TRC2 Bölgesi’nde Sektörel İstihdam (2012)	58
Tablo 24. Diyarbakır Eğitim Durumu	60
Tablo 25. Diyarbakır Yıllara Göre Eğitim Durumu	62
Tablo 26. Diyarbakır’da Kurslara Katılım	63
Tablo 27. Diyarbakır Temel İşgücü Göstergeleri (Bin kişi, 15+ Yaş, Diyarbakır, 2011).....	64
Tablo 28. İşgücüne Katılma Oranı (15+ Yaş, Diyarbakır, 2008-2011)	64
Tablo 29. Yıllar İtibarıyla Kayıt Dışı İstihdam	65
Tablo 30. TRC2 Bölgesi Kadın-Erkek İşgücüne Katılım Oranları (15+ Yaş, %)	65
Tablo 31. Eğitim Durumuna göre İstihdama Katılma Oranı, Kadın, TRC2 Bölgesi (%).....	66
Tablo 32. Yaşa Göre İşgücüne Katılma Oranı, Kadın, TRC2 (%).....	66
Tablo 33. TRC2 Bölgesi Eğitim Durumuna Göre İşsizlik Oranları (% , 2012).....	67
Tablo 34. Kültür Göstergeleri, 2011	70
Tablo 35. Kadınların Medeni Durumu	74
Tablo 36. Kadınların Hane Halkı Bilgileri	75
Tablo 37. Kadınların Meslek Grupları	76
Tablo 38. Kadınların Mesleki Bilgiye Kişisel Beceriler	77
Tablo 39. Kadınların İş Aradığı Pozisyonlar	78
Tablo 40. Kadınların Daha Önceki İş Tecrübeleri	84
Tablo 41. İş Arama Sebebiyle Çevreden Gelen Tepki.....	84

Tablo 42. Kadınların Daha Önceki Çalışma Durumları.....	84
Tablo 43. Daha Önce Bir İşte Çalışan Kadınların Aldıkları Maaşlar	86
Tablo 44. Daha Önce Bir İşte Çalışan Kadınların İşten Ayrılma Nedenleri.....	87
Tablo 45. Kadınların Emeklilik Durumları	88
Tablo 46. Kadının İş Hayatındaki Yeri	88
Tablo 47. Kadının İş Hayatında Yeri Olmadığını Düşünen Bireylerin Gerekçeleri.....	89
Tablo 48. Kadın Olarak En Çok Yapmak İstedikleri Şeyler.....	94
Tablo 49. İşletmelerin Kuruluş Yılları	99
Tablo 50. İşletmelerin Faaliyet Gösterdikleri Sektörler.....	99
Tablo 51. İşletmelerin Kadın ve Erkek Personel Durumları	100
Tablo 52. İşletmelerin Personel Sayıları	101
Tablo 53. Kadın Personelin Mesleki Bilgileri.....	103
Tablo 54. Kadın Personel İstihdamı	104
Tablo 55. Kadın Personel İstihdam Bilgileri.....	104
Tablo 56. Kadın Personel İstihdam Edilmek İstenen Departmanlar	104
Tablo 57. Kadın Çalışanların Şirkette Temsili Açısından Sayısal Bir Hedefiniz Var Mı?....	105
Tablo 58. Kadın Personel İstihdamında Yaşanan Sıkıntı.....	106
Tablo 59. İşletmelerin Kadının Kariyer Gelişimi Hakkındaki Görüşü	106
Tablo 60. Kadın Personel İstihdamı	108
Tablo 61. Kadın Personel İstihdam Bilgileri.....	108
Tablo 62. Kadın Personel İstihdam Etmek İstenen Çalışma Şekli.....	109
Tablo 63. Kadın Personel İstihdam Sorunları	109
Tablo 64. Kadın Personellerin Çalıştıkları Departmanlar	113
Tablo 65. Kadın Personel İstihdam Etmek İstenilen Departmanlar	114
Tablo 66. Kadın Personel İstihdam Etmek İstenilen Pozisyonlar	114
Tablo 67. Diyarbakır'da Mesleki Eğitim Kurslarına İlişkin Veriler	118
Tablo 68. Diyarbakır'da Girişimcilik Kurslarına İlişkin Veriler	119
Tablo 69. Türkiye'de Kadınların İstihdamda Yeterince Yer Alamamasının Nedenleri.....	135
Tablo 70. Meslek Gruplarına göre İstihdam Edilen Kadınlar (Bin Kişi, 15+ yaş, 2012)	139

Grafikler

Grafik 1. OECD Ülkeleri Kadın ve Erkek İstihdam Oranları	21
Grafik 2. OECD Ülkeleri Kadın İstihdam Oranları	23
Grafik 3. OECD Ülkeleri Kadın-Erkek İşsizlik Oranları	24
Grafik 4. Yıllar İtibarıyla Kadınların İşgücüne Katılım Oranları (%)	29
Grafik 5. Türkiye’de Cinsiyete Göre İşgücüne Katılım Oranı (%).....	30
Grafik 6. Yıllar İtibarıyla Kadın-Erkek İstihdamı (Bin Kişi).....	31
Grafik 7. Kadın-Erkek İşsizliği (%)	34
Grafik 8. Yıllara Göre Kadın-Erkek İşsizlik Oranları.....	35
Grafik 9. Kadınlarda Eğitim Durumuna Göre İşgücüne Katılım Oranları.....	37
Grafik 10. Yaş Grubuna ve Dönemlere Göre İşgücüne Katılma Oranı, Erkek (%).....	39
Grafik 11. Yaş Grubuna Ve Dönemlere Göre İşgücüne Katılma Oranı, Kadın (%).....	39
Grafik 12. Diyarbakır’da Yıllara Göre Kadın/Erkek/Toplam Nüfus	52
Grafik 13. Diyarbakır 2007-2012 Yılları Göç Durumu	55
Grafik 14. Diyarbakır Net Göç Hızı Grafiği	55
Grafik 15. Yaş Grupları/Yıllara Göre Doğurganlık	57
Grafik 16. TRC2 Bölgesinde Sektörel İstihdam Oranları	58
Grafik 17. Kadınların Yaş Grupları (%).....	73
Grafik 18. Kadınların Doğum Yeri (%)	73
Grafik 19. Kadınların Eğitim Durumu (%)	74
Grafik 20. Kadınların Medeni Durumları ile Yaşlarının Karşılaştırması (%).....	75
Grafik 21. Kadınların Yaş Grupları İle Çocuk Sayılarının Karşılaştırması (%)	76
Grafik 22. Kadınların Mesleki Bilgi Ve Kişisel Beceriler Dağılımı (%).....	77
Grafik 23. İş Arayan Kadınlar İle Mesleklerinin Karşılaştırması (Kadın sayısı).....	78
Grafik 24. İş Arayan Kadınlar İle Eğitim Durumlarının Karşılaştırması (%).....	79
Grafik 25. İş Arayan Kadınlar İle Medeni Durumlarının Karşılaştırması (%)	79
Grafik 26. Çalışma Hayatının Evliliğe Etkisi (%).....	80
Grafik 27. İş Arayan Kadınlar ile Çocuk Sayılarının Karşılaştırması (%).....	80
Grafik 28. İş Arayan Kadınlar ile Bilgisayar Becerilerinin Karşılaştırması (%)	81
Grafik 29. Kadınların Çalışmak İstedikleri Sektör Türleri (%)	81
Grafik 30. Kadınların Çalışmak İstedikleri Çalışma Şekilleri (%)	82
Grafik 31. Kadınların Çalışmak İçin Başka Bir Şehre Taşınma Eğilimleri (%)	82
Grafik 32. Kadınların İş Arama Yöntemleri (%)	83
Grafik 33. Kadınların İş Bulamama Nedenleri (%)	83
Grafik 34. Daha Önce Bir İşte Çalışan Kadınların Çalışma Süreleri (%).....	85
Grafik 35. Daha Önce Bir İşte Çalışan Kadınların Çalıştıkları Sektörler (%)	85
Grafik 36. Daha Önce Bir İşte Çalışan Kadınların İş arama Durumları (%)	86
Grafik 37. Daha Önce Bir İşte Çalışan Kadınların Ücretleri İle Çalışma Süreleri (%)	87
Grafik 38. Kadınların Sosyal Güvence Durumu (%)	88
Grafik 39. Kadının Asıl Görevine Dair Düşünceler ve Eğitim Durumları (%)	89
Grafik 40. Çalışma Ortamına Dair Düşünceler ve Eğitim Durumları (%).....	90
Grafik 41. Gelenek Göreneğe Dair düşünceler ve Eğitim Durumu (%)	90
Grafik 42. Çalışma Hayatının Yıpratıcılığına Dair Düşünceler ve Eğitim Durumu (%).....	91
Grafik 43. Çalışan Kadının Çocuğunun Durumuna Dair Düşünceler Ve Eğitim Durumu (%)91	

Grafik 44. Kadının İş Hayatında Yerinin Olmadığını Düşünen Kadınların Yaş Grupları (%)	92
Grafik 45. Kadınların İş Hayatında Yerinin Olmasını Gerektiren Nedenler (%)	92
Grafik 46. Daha Önce Çalışmamış Kadınların Kadının İş Hayatındaki Yeri Hakkındaki Görüşleri (%)	93
Grafik 47. Daha Önce Çalışmış Kadınların Kadının İş Hayatında Yeri Hakkındaki Görüşleri (%)	93
Grafik 48. Çalışmanın Kadının Aile Ve Toplumdaki Konumu (%)	94
Grafik 49. Kadınların Eğitim Seviyeleri İle Hayatlarında Yapmak İstedikleri Şeyler (Kadın Sayısı)	95
Grafik 50. Kadın Çalışan Sayısının Erkek Çalışan Sayısına Göre Az Olmasının Nedenleri (%)	95
Grafik 51. İş arayan Kadınlar ile Kadın Çalışan Sayısının Az Olmasının Nedenleri (%)	96
Grafik 52. Kadın Çalışan Sayısının Erkek Çalışan Sayısına Göre Az Olmasının Nedenleri İle Eğitim Durumu (%)	96
Grafik 53. Kadın Çalışan Sayısının Erkek Çalışan Sayısına Göre Az Olmasının Nedenleri İle Yaş Grupları (%)	97
Grafik 54. Kadınlara Yönelik Girişimcilik Eğitimi İsteği (%)	97
Grafik 55. Çalışma Yaşamında Erkeğin Yaptığı Her İş Kadınlara da yapabilir mi? (%)	98
Grafik 56. Diyarbakır'da Çalışma Yaşamında Kadın İçin Cinsel Ayrımcılık, Şiddet Ve Taciz Gibi Ciddi Ve Yaygın Bir Problem Mi? (%)	98
Grafik 57. İşletmelerin Hukuki Yapıları (%)	100
Grafik 58. İşletmelerin Faaliyet Gösterdikleri Yerler (%)	100

EKİP ÖZGEÇMİŞLERİ

ADNAN HACİBEBEKOĞLU



1981 yılında Kahramanmaraş'ta doğan Adnan HACİBEBEKOĞLU, Erciyes Üniversitesi İşletme Bölümü mezunudur. 2000-2004 yılları arasında mobilya ve finans sektörlerinde çeşitli görevlerde bulunmuştur. 2004 yılından bu yana ise Türkiye'deki hibe programları, yerel kalkınma ve yatırım alanlarında danışmanlık yapmaktadır. Halen Türkiye'nin birçok bölgesinde yerel yönetimlere, oda ve borsalara, sivil toplum kuruluşlarına ve KOBİ'lere bu alanlarda eğitim ve danışmanlık hizmeti veren Progem Danışmanlık'ın Genel Müdürlüğü'nü yapmaktadır. Aynı zamanda birçok sivil toplum kuruluşuna üyeliği bulunan HACİBEBEKOĞLU, 2009 yılından bu yana Ekonomik ve Sosyal Gelişim Derneği'nin Yönetim Kurulu Başkanlığı görevini yürütmektedir. Yerel, ulusal ve uluslararası yayın organlarında çok sayıda makaleleri ve raporları yayınlanan HACİBEBEKOĞLU iyi derecede İngilizce bilmektedir.

MELİHA HACİBEBEKOĞLU



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

GÜLSAH OĞUZ YİĞİTBASI



1981 yılında Konya'da doğmuştur. Lisans eğitimini 2003 yılında Orta Doğu Teknik Üniversitesi Sosyoloji Bölümü'nden mezun olarak tamamlamıştır. 2003-2006 yılları arasında Hacettepe Üniversitesi Nüfus Etütleri Enstitüsü Ekonomik ve Sosyal Demografi Anabilim Dalında yüksek lisans eğitimi almıştır. Lisans ve yüksek lisans eğitimi sürecinde Türkiye genelinde yürütülen çeşitli projelerde Anketör, Veri Giriş Sorumlusu, Veri Giriş Denetmeni, Proje Asistanı, Saha Ekibi Sorumlusu, Koordinatörlük, Raporlama Sorumlusu vb. görevlerde rol almıştır. 2006 yılından bu yana hibe danışmanlığı ve araştırma çalışmaları sektöründe görev yapmaktadır. 2008 yılından bu yana ise Progem Danışmanlık'ta Proje ve Araştırma Birimi Koordinatörü olarak

çalışmaktadır. 2009 yılından kurulan Ekonomik ve Sosyal Gelişim Derneği'nin kurucu üyeleri arasında bulunmakta olup aynı zamanda dernek Genel Sekreterliği görevini yürütmektedir. İyi derecede İngilizce bilmektedir.

SAYGIN EREN



1981 yılında Çanakkale'de doğmuştur. 2007 yılında Dokuz Eylül Üniversitesi İktisat Bölümü'nden mezun olmuştur. Temel düzey SPK lisansına sahiptir. İnovasyon, IPARD, KOSGEB girişimcilik, TÜBİTAK ARGE projeleri alanında ve araştırma çalışmaları kapsamında aktif olarak sahada çalışmış olan Eren aynı zamanda finans, pazarlama ve organizasyon alanlarında da yetkinliklere sahiptir. Orta derecede İngilizce bilmektedir.

A.ONUR KUTLU



1988 yılında Ankara'da doğmuştur. 2011 yılında Orta Doğu Teknik Üniversitesi Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Bölümü'nü birincilikle bitirmiştir. Lisans eğitimi süresince İngiltere, Almanya gibi çeşitli ülkelerde yaz okulu programlarına katılmıştır. 2011'de Avrupa Birliği tarafından finanse edilen Jean Monnet Bursu'nu almaya hak kazanmıştır. Bu burs ile İngiltere King's College London'da Uluslar Arası Politik İktisat üzerine yüksek lisans eğitimi almıştır. Yüksek lisans sonrasında Bilkent Üniversitesi Siyaset Bilimi Bölümü Doktora Programına tam burslu olarak kabul alan Onur KUTLU, 2013 yılı ekim ayından itibaren Progem Danışmanlık'ta proje yazarı olarak çalışmaktadır. İleri düzeyde İngilizce; temelde seviyede Almanca ve İtalyanca bilmektedir.

MELTEM HAYKIR



1990 yılında İzmir'de doğmuştur. 2013 yılında Orta Doğu Teknik Üniversitesi Sosyoloji Bölümü'nden mezun olmuştur. Lisans eğitiminin bir dönemini Hollanda'nın Groningen Üniversitesi'nde sürdürmüştür. Haykır, Progem Danışmanlık'ta proje stajyeri olarak görev yapmaktadır. İyi derecede İngilizce bilmektedir.

ÖNSÖZ



Kadın haklarını savunmak, cinsiyete dayalı ayrımcılık ve kayıt dışı istihdam gibi kadının sıkça karşılaştığı sorunlarla mücadele etmek üzere 2011 yılında Ev Eksenli Çalışan Kadınlar ve Sosyal Haklar Derneği'ni (EVÇAD) kurduk. Misyonumuz, ihtiyaçlar doğrultusunda çalışmalar yaparak ve proje hazırlayıp yürüterek, toplumda farkındalık yaratmak ve kadının sorunlarına bütüncül bir yaklaşımla çözüm yolları aramaktır.

Bu amaçla yaptığımız en son çalışmamız ise Karacadağ Kalkınma Ajansı'nın mali desteği ile yürüttüğümüz 'Diyarbakır'da Kadın İstihdamı, Sorunlar ve Stratejik Çözüm Önerileri" isimli projedir. Bu proje ile amacımız Diyarbakır'da çok düşük seviyelerde olan kadın istihdamının nedenlerini ve yaşanan mevcut sorunları anlamak ve çözüm yolları geliştirmektir.

Mevcut durumun doğru tespiti için, sorunun muhatabı olan kadınlar ve yerel düzeyde faaliyet gösteren işletmelerle bir dizi çalışma yürütülmüş; yapılan bu çalışmanın sonuçları yerel paydaşların katıldığı bir çalıştayda paylaşılmıştır. Yerelde faaliyet gösteren sivil toplum kuruluşlarının, kamu kurumlarının ve işletmelerin temsilcileri ile bu sorun detaylıca tartışılmış, çözüm önerileri geliştirilmiştir. Toplantıda en çok gündeme getirilen sorunlar; toplumun kadın istihdamına olumsuz bakışı, kadınlar tarafından da benimsenen toplumsal cinsiyet rolleri, bu rollere bağlı olarak kadınların eğitimden yeterince yararlanamaması, ekonominin istihdam arzı konusunda yetersiz kalması ve işverenlerin işe alım sürecinde cinsiyet ayrımcılığı yapması sayılabilir.

Kadınların istihdama yetersiz katılmaları dışında, işgücüne dâhil olduklarında da sorun yaşamaya devam ettikleri gözlemlenmektedir. Kayıt dışı ve güvencesiz çalıştırılma, yoğun emek sömürsü ve ikincil konumdaki işlerde görevlendirilme kadının işgücünde yoğun olarak karşılaştığı sorunlardır.

Toplumda kadının güçlenmesi ve ekonomik özgürlük kazanması sadece cinsiyet eşitliği açısından değil; sürdürülebilir kalkınma, ekonomik büyüme, barış ve güvenliğin temini noktasında da büyük önem arz etmektedir. Bu sebeptendir ki; kadınların işgücüne katılımı, siyasi, ekonomik ve sosyal boyutlarıyla; uzmanlar, siyasetçiler ve karar alma mekanizmasında

görev alanların gündeminde yer almalı ve sivil toplum kuruluşları bu konuyu çeşitli mecralarda tartışmaya açmalıdır.

Karacadağ Kalkınma Ajansı tarafından desteklenen bu projemizin muhatap kurumların karar alma süreçlerine rehber olması dileği ile öncelikle sosyal sorumluluk anlamında üstlendiği rolden ötürü Karacadağ Kalkınma Ajansı'na, bizlere çalışmanın yürütülmesi sürecinde destekte bulunan kamu ve sivil toplum kuruluşlarına, işletmelere ve özveri ile çalışmamıza destekte bulunan PROGEM Danışmanlık Şirketi çalışanlarına teşekkür ederiz.

Aycan CANKURT GÜVEN

Ev Eksenli Çalışan Kadınlar Ve Sosyal Haklar Derneği

Yönetim Kurulu Başkanı

YÖNETİCİ ÖZETİ

Bir ülke ya da bölge gelişmişliğinin en önemli göstergelerinden olan ekonomik ve sosyal kalkınmayı sadece erkek işgücü ile gerçekleştirmek mümkün değildir. Tam bir kalkınma sağlanması için sanayi ve hizmet alanındaki işgücüne kadının da katılması gerekmektedir. Türkiye'nin gelişimi ve Avrupa ile olan uyumu açısından kadın istihdamı büyük önem taşımaktadır.

Türkiye'de kadının evdeki görevlerini yerine getirmekten sıyrılıp sanayi ve hizmet alanındaki işgücüne katılımı ancak 1950'li yıllardan sonra kırsal kesimden kente doğru başlayan göç ile mümkün olmuştur. Göç sürecinde ve sonrasında kadının işgücü piyasasındaki konumu, elde ettikleri değişime uğramış olsa da günümüzde düşük kadın istihdamı ve istihdam edilmiş kadının sorunları güncel sorunlar olarak karşımıza çıkmaktadır.

Sanayileşme hızı her geçen gün yükselen Türkiye'yi Avrupa ülkeleri ile karşılaştırdığımızda Türkiye'nin kadınların işgücüne katılımı açısından ne kadar geride kaldığını görebiliriz. Kadın istihdamı konusundaki bu geride kalmışlık, kadının hem ekonomik hem de sosyal olarak toplumdan ne kadar dışlanmış olduğunun da bir göstergesidir.

Diyarbakır ilini kadın istihdamı konusunda ele aldığımızda Türkiye genelinde gördüğümüz sorunları mikro düzeyde inceleyebiliriz. Kadının çalışma yaşamına dâhil olamama nedenleri değerlendirildiğinde bu nedenlerin ekonomik olduğu kadar kültürel kökenli olduğunu da görebiliriz. Bu noktada ekonomik nedenlerin irdelenmesinin yanı sıra kültürel olarak adlandırılan, ancak kadını çalışma yaşamından ve sosyal yaşamdan tümüyle koparan nedenler de değerlendirilmeli ve bunların çözümüne yönelik çalışmalarda bulunulmalıdır.

Bu çalışma, kadın istihdamının içinde bulunduğu durumu tespit etmeye yönelik istatistik çalışmalarını ve düşük kadın istihdamının nedenlerinin ortadan kaldırılması yönündeki çözüm önerilerini Diyarbakır ilinde yapılan araştırmalarla sunmaktadır. Araştırma çalışmaları literatür taraması, anket uygulaması ve ortak akıl toplantısı olarak 3 ana koldan yürütülmüş olup çalışma sonuçları kapsamında Diyarbakır'da kadın istihdamının artırılmasına yönelik aile ve çevre, çalışma hayatı/işveren ve kadın çalışanlar olmak üzere 3 farklı eksenle çözüm önerileri ortaya konmuştur. Aile ve çevre ekseninde kadına yönelik geleneksel bakış açısı, aile ve çevre baskıları, göç, iş arama olanaklarının yetersizliği ve iş arama yılgınlığı sorunları ön plana çıkarken çalışma hayatı/işveren ekseninde kayıt dışılık, cinsiyetçi yaklaşımlar, kadın personele yatırım yapmak istenmemesi ve eşit işe eşit ücret ödenmemesi temel sorun başlıkları olarak belirlenmiştir. Kadın çalışanlar ekseninde ise mesleksizlik olgusu, mesleki eğitimlerin iş bulmada beklenen katkısının düşük olması, çalışan kadınların yaşadığı rol çatışması, çocuk ve yaşlı bakımı gibi hizmetlerin yetersiz olması, kadın çalışanlara yönelik düzenlemelerin olmaması ve ayrımcılık sorunları ön plana çıkmıştır.

Ev Eksenli Çalışan Kadınlar ve Sosyal Haklar Derneği koordinasyonunda yürütülen "Diyarbakır'da Kadın İstihdamı, Sorunlar ve Stratejik Çözüm Önerileri" çalışmasının bölge için bir örnek olacağına ve hayata geçirilecek önerilerle birlikte bölgesel kalkınmayı hızlandırıcı bir etki yaratacağına inanıyoruz.

1. ARAŞTIRMANIN AMACI, KAPSAMI VE YÖNTEMİ

1.1 Araştırmanın Amacı ve Kapsamı

Bir ülkenin ekonomik kalkınması ve dolayısı ile gelişmişliği arkasında yatan en önemli etken üretimdir. Üretimin yalnızca erkek tarafından yapılıyor olmasının ise doğurabileceği birçok sonuç vardır. Bunların başında kadının ekonomik ve sosyal olarak toplumdaki dışlanıyor olması ele alınabilir. Kadının iş hayatındaki yeri her ne kadar tarih içerisinde değişiklik göstermişse de tüm bu değişimler kadının yerinin iş hayatında erkek ile eşit olmasını sağlayamamıştır.

Günümüzde kadının işgücüne katılım oranı gelişmiş ülkelerde oldukça yüksek iken ülkemizde bu türden bir gelişmişlik sağlanması için yapılması gereken birçok şey olduğu göz önündedir. Kadının eğitiminden başlayarak toplumsal alandaki cinsiyet ayrımını kaldırmaya kadar uzanan gereklilikler yerine getirildiğinde, ülkemizde de kadının üretime etkili olarak katılımı sağlanarak ülkemizin de gelişmişlik düzeyinin yükseltilebileceği söylenebilir.

Ülkemizde kadın istihdamı alanında yürütülmesi gereken araştırma çalışmalarının Diyarbakır ilinde de gerçekleştirilmesi bu ilde yaşayan kadınların üretime katılmasını ve dolayısı ile ilin gelişmesini sağlayacaktır. Bu düşünceyle Ev Eksenli Çalışan Kadınlar Ve Sosyal Haklar Derneği (EVÇAD), Diyarbakır'da kadın istihdamı konusunda bir çalışma yürütme kararı almış ve bu planını Karacadağ Kalkınma Ajansı'nın finansal desteği ile hayata geçirmiştir.

Ajans'ın 2013 Yılı Doğrudan Faaliyet Desteği Programı çerçevesinde finanse edilen ve projelendirilen bu çalışmanın temel amacı Diyarbakır ilindeki kadın istihdamını artırmak ve ilin sosyal ve ekonomik gelişmişlik düzeyine katkıda bulunmaktır. Proje kapsamında Diyarbakır'da düşük seviyede seyreden kadın istihdam oranlarının altında yatan nedenler ildeki istihdam dışı kalan kadınlarla ve işletmelerle görüşmek suretiyle belirlenmiş olup ortak akıl arama çalışmaları ile çözüme yönelik stratejiler geliştirilmiştir.

1.2. Araştırmanın Yöntemi

1.2.1. Veri Toplama Yöntemi

Proje kapsamında literatür araştırması, anket çalışması ve ortak akıl arama çalışmaları yöntemleri ile veri toplanmıştır. Veri toplama yöntemleri ile ilgili detaylı açıklamalar aşağıda yer almaktadır.

- Literatür Araştırması: Kadın istihdamı, kadının işgücüne katılımını sınırlayıcı faktörler ve geliştirilen politikalar başlıklarının dünyada, Türkiye'de ve Diyarbakır ilinde nasıl değerlendirildiğini tespit etmek üzere internet ortamında geniş çaplı bir

kaynak taraması yapılmıştır. Bu alana ait teorik çalışmalardan, istatistiklerden, bölgesel ve ulusal kalkınma planların dokümanlarından, işgücü piyasa analizlerinden, eylem planlarından, çalıştaylardan, doktora tezlerinden, uygulamalı proje ve araştırmalardan yararlanılmıştır. Başlıca başvuru veri kaynakları Kalkınma Bakanlığı, TÜİK, ILO, BM, OECD, Kalkınma Ajansları gibi kurum ve kuruluşlar tarafından gerçekleştirilmiş ilgili tüm yayın, raporlama, veri ve ortak akıl platformlarıdır.

- Anket Çalışması: Diyarbakır’da işgücüne dâhil olmayan 210 kadın, sanayi ve hizmet sektöründe faaliyet gösteren 154 işletme ile sahada rassal (tesadüfi) seçim ile anket çalışması gerçekleştirilmiştir. Kadınlar ve işletmelerle yüz yüze görüşmelerde kullanılmak üzere 2 farklı anket formu hazırlanmıştır. Sahada anket çalışmasında yer alacak anketörlerin seçimi aday anketör başvurularının araştırma ekibi tarafından objektif kriterler doğrultusunda değerlendirilmesi ile gerçekleştirilmiştir. Kaliteli veriler elde etmek amacıyla seçilen 15 deneyimli anketöre 1 günlük anket formu uygulama eğitimi verilmiştir.
- Ortak Akıl Çalıştayı: Çalıştayda çeşitli sivil toplum kuruluşlarından, TÜİK, KOSGEB, İŞKUR gibi kamu kurumlarından ve kentte faaliyet sürdüren işletmelerden ayrıca Dicle Üniversitesi’nden olmak üzere 25 katılımcı yer almıştır. Çalıştay 3 oturumda gerçekleştirilmiştir. İlk oturumda kadının işgücüne katılımına dair bakış açılarına yer verilmiştir. Bu bölümde kadın istihdamının neden önemli olduğu, kadına ve makro düzeyde ülkeye ne gibi faydalar sağlayabileceği konuşulmuştur. İkinci oturumda ise bölgedeki ve Diyarbakır’daki düşük kadın istihdam oranları ele alınmıştır. Katılımcıların farklı alanlardaki uzmanlıkları sayesinde, düşük kadın istihdam oranlarının nedenleri birçok açıdan irdelenmiştir. Her bir katılımcı Diyarbakır’da görev yaptığı ve yaşadığı için, çalıştay sırasında ilin diğer şehirlerden farklı olarak kendine özgü ne gibi sorunlara sahip olduğu tartışılmıştır. Son oturumda ise düşük kadın katılım oranlarının ne şekilde artırılabilirliği üzerinde konuşulmuştur. Bu hususta, bölgede ve ülkede ne gibi politikalar izlenebileceği tartışılmış ve çözüm önerileri getirilmiştir.

1.2.2. Analiz Ölçeği

Diyarbakır merkezde yaşayan ve işgücü piyasası dışındaki tüm kadınlar ile sanayi ve hizmet sektöründe faaliyet gösteren tüm işletmeler anakütle olarak kabul edilmiştir. Uygun istatistiksel yöntemlerle, kadın anketleri için örnek çapı 200 ve işletmeler için örnek çapı 150 olarak tespit edilmiştir. İşgücü piyasası dışındaki kadınlara ve rastgele seçilen işletmelere farklı sorular içeren birer anket soru formu uygulanmıştır. Kadınlar için olan anket formu kadınların demografik ve hane bilgilerinin, iş arama durumlarını ve nedenlerini, iş aradıkları mesleki alanları, mesleki bilgi ve becerilerini, toplumsal cinsiyet eşitsizliğine bakış açılarını tespit etmek amacı ile sorulan sorulardan oluşturulmuştur. İşletmeler için hazırlanmış olan anket formunda ise işletmelerin sektör bilgilerinin, kadın personel istihdam durumlarını, kadın

personel istihdam tercihlerini ve nedenlerini, kadın personele ihtiyaç durumlarını belirlemeye yönelik sorular yer almıştır.

1.2.3. Verilen Analiz Yöntemi

Anket formlarının analiz kısmında SPSS programı kullanılmıştır. Anketler ile elde edilen verilerin elektronik ortama geçirilmesi ve yapılacak analizlere uygun hale dönüştürülmesi için kod planı hazırlanmış ve anket sonuçları SPSS programına girilmiştir. Anket çalışmasının analizi aşamasında verilerin sınıflaması, sıralaması gibi ölçek türleri kullanılmıştır. Analizlerde çapraz tabloların yanında ortalamalardan yararlanılmıştır.

2. DÜNYADA KADIN İŞGÜCÜ MEVCUT DURUM ANALİZİ



2.1. Kadın İşgücünün Önemi ve Kalkınmadaki Rolü

Dünyadaki işgücü piyasaları, farklı üretim araçlarının ve modellerinin gelişmesi ve değişen toplumsal ve siyasal koşullar gibi faktörlerin etkisiyle sürekli bir yeniden yapılanma süreci içerisinde olmuştur. Bunların en önemlilerinden biri ise kadının istihdamdaki yeri konusundaki değişimdir. Nitekim hem kadının iş hayatındaki yeri ve önemi artmış hem de konumu ve yaptığı iş değişmiştir. İktisatçılar, kadın istihdamının ülke ekonomisi için önemine vurgu yapmaya başlamış ve bu alandaki çalışmalar hız kazanmıştır. Siyasi makamlar bu çerçevede politika geliştirmeye başlamış ve kadın istihdamı öncelikli politika araçlarından biri haline gelmiştir.¹

Kadın istihdamının bir diğer önemli boyutu ise cinsiyet ayrımcılığı ile mücadeledir. İstihdamda görülen cinsiyet ayrımcılığına karşı mücadele birçok ülkede gündeme getirilmiş ve çeşitli düzenlemeler uygulamaya konulmuştur. İstihdamda cinsiyet ayrımcılığı birçok ülkede üzerinde durulan ve düzenlemeler getirilmeye çalışılan bir konudur. 1944 yılında ILO tarafından kabul edilen Philadelphia Bildirisi'ne göre “Tüm insanlar ırk, din ya da cinsiyet farkı gözetmeksizin özgürlük ve itibar, ekonomik güvence ve fırsat eşitliği şartlarında, hem maddi refahlarını, hem de manevi gelişmelerini sağlama hakkına sahiptir(ILO, Dünya Kalkınma Raporu)”².

¹Zihnioğlu, Ö. Kadının Güçlendirilmesi ve İstihdam 2013, Küresel Eğilimler Serisi Çalışma Kağıdı No.8.

²Özdemir, Z., Yalman, İ. & Bayraktar, S. (2012) *Employment of Women and Economic Development: An Example of Transition Economies* [Kadın İstihdamı ve Ekonomik Kalkınma: Geçiş Ekonomileri Örneği] International Conference on Eurasian Economies [Avrasya Ekonomileri Uluslararası Konferansı].

Küreselleşme ile işgücü piyasası dinamiklerinde değişimler yaşanmış, bu değişimlere karşı ülkeler entegrasyon süreci içerisine girmiştir. Küreselleşme ile rekabet ön plana çıkmış, rekabet edebilmek için de emek piyasasının modernizasyonu kaçınılmaz olmuştur.³

Kadın istihdamına verilen bu önemin pek çok sebebi vardır. Öncelikle kadının ekonomiye tam entegrasyonu eşitlik ve etkinlik açısından önemlidir.⁴Eşitlik açısından kadının kendisine kazandıracağı fayda ön plana çıkmaktadır. Erkek istihdamı karşısında genel itibarıyla düşük kalan kadın istihdamı, kadın ve erkek arasında eşitsizlik yaratmaktadır. İstihdamda sağlanacak eşitliğin kadına kazandıracağı faydalar ise ekonomik özgürlük, gelişen güven, karar alma süreçlerinde daha fazla söz sahibi olma ve kişisel gelişim şeklinde özetlenebilir. Etkinlik açısından ise kadın istihdamı makro düzeyde ülkenin kalkınma potansiyeline katkıda bulunacak ve üretim faktörlerinin tam kapasite kullanımını sağlayacaktır.⁵Nitekim ekonomik kalkınmanın olmazsa olmaz koşulu, üretim faktörlerinin olabildiğince üst düzeyde ve verimlilikte kullanılmasıdır.⁶ Bu da göstermektedir ki, kadınların işgücüne düşük katılımı ekonomideki potansiyelden yararlanma oranını da düşürmektedir. Emeğin eksik istihdamında önemli yer tutan kadın emeğinin sistem dışında bırakılmasının engellenmesi, ülkelerin ekonomik gayrisafı milli hasılasının artırılması için kaçınılmazdır.⁷

Aynı zamanda kadının istihdama katılımı sürdürülebilir kalkınmanın da önemli araçlarından birisi olarak kabul edilmektedir.⁸ Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü Raporu'nda belirtildiği üzere dünyadaki kadın nüfusunun istihdama dönük daha iyi kullanımı, ekonomik büyüme sağlayacak, yoksulluğu azaltacak, toplumsal refahı güçlendirecek ve sürdürülebilir kalkınmayı sağlayacaktır.⁹

Bu nedenledir ki Avrupa Birliği uzun süredir kadın istihdamının artırılmasını kadın-erkek eşitliği, istihdam ve kalkınma gibi nedenlerle öncelikli politika olarak benimsemiştir. Avrupa Birliği'ndeki kadın katılım oranları, dünyadaki diğer ülkelerle karşılaştırıldığında genel olarak iyi düzeyde olmasına rağmen, birlik içerisindeki ülkeler arasındaki farklılıkları ortadan kaldırmak, kadınlarda görülen seviyeyi erkeklerin düzeyine çıkarmak ve aradaki farkı azaltmak için yoğun çaba sarf edilmektedir. Avrupa Birliği, son dönemde benimsediği

³A.g.e.

⁴Tansel, A. (2002) *Economic Development and Female Labour Force Participation in Turkey: Time-Series Evidence and Cross-Province Estimates* [Ekonomik Kalkınma ve Türkiye'de Kadınların İşgücüne Katılımı: Zaman Serisi Kanıtlar ve Bölgeler Arası Tahminler] Economic Research Center Working Papers, 01/05.

⁵A.g.e.

⁶Özer, M., & Biçerli, K. (2003-2004) Türkiye'de Kadın İşgücünün Panel Veri Analizi, *Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*.

⁷ Prof. Dr. Özdemir, Z., Doç. Dr. Yalman, İ., Bayraktar, S. *Employment of Women and Economic Development: An Example of Transition Economies* [*Kadın İstihdamı ve Ekonomik Kalkınma: Geçiş Ekonomileri Örneği*] 2012, International Conference on Eurasian Economies [Avrasya Ekonomileri Uluslararası Konferansı].

⁸A.g.e.

⁹OECD (2008) *Gender and Sustainable Development Maximising the Economic, Social and Environmental Role of Women* [Toplumsal Cinsiyet ve Sürdürülebilir Kalkınma Kadının Ekonomik, Sosyal ve Çevresel Rolünün Yükseltilmesi].

politikalar ile kadın istihdamının artırılmasını hem ekonomik fayda hem de kadın-erkek eşitliği noktasında değerlendirmektedir.

2.2. Dünyada Kadın İşgücünün Yapısı

Dünyadaki istihdamın son yirmi yıllık analizi yapıldığında cinsiyetler arası yoğun bir sektörel ayrışma görülmektedir. Gerek gelişmiş gerekse gelişmekte olan ülkeler incelendiğinde kadınların hizmet sektörüne yoğun bir katılımı söz konusudur. İstihdam seçimleri incelendiğinde kadınların sektörel anlamda daha dar bir tercih skalasına sahip oldukları görülmektedir. Söz konusu sektörel ayrışma zamanla artmış, gelişmekte olan ülkelerde tarım sektöründen, gelişmiş ülkelerde ise sanayi sektöründen ayrılan kadın istihdamı hizmet sektörüne yönelmiştir.¹⁰2012'deki kadın işgücünün yapısı incelendiğinde, kadınların 1/3'ünün tarım sektöründe, yaklaşık yarısının hizmet sektöründe, 1/6'sının da sanayi sektöründe çalıştığı görülmektedir.¹¹

Dünyada son verilere göre 72 milyon kadın işsizken 1,2 milyar kadın istihdamdadır.¹² Kadın-erkek istihdam oranları karşılaştırılmalı olarak değerlendirildiğinde 2008'de yaşanan krizle birlikte kadınların aleyhine kötüleşme yaşandığı görülmektedir. Nitekim hem krizin meydana geldiği ve en çok hissedildiği gelişmiş ülkelerde hem de Asya ve Afrika'da, kriz kadın-erkek işsizlik farkını artırmıştır.¹³

2.2.1. Dünyada Bölgesel Düzeyde Kadın İşgücü

Kadın işgücündeki gelişime bölgesel açıdan bakıldığında da çeşitli farklılıklar göze çarpmaktadır. Bu açıdan gelişmeleri bölgesel açıdan incelemekte fayda vardır. Örneğin, Orta ve Doğu Avrupa'da görülen artış kurumsal sebeplere dayanmaktadır. Piyasa ekonomisine geçiş ve sosyal güvenlik korumalarındaki azalmalar bu artışa etki etmiştir.¹⁴Bütün Dünya ülkeleri arasında en düşük kadın istihdamına sahip Orta Doğu ve Kuzey Afrika ülkelerinde ise sosyal normlar ters yönlü bir etki yaratmaktadır. Ancak kadınların bu ülkelerde artan eğitim düzeyleri işgücüne katılımları konusunda pozitif bir etkiye sahiptir.¹⁵ Önemli bir artış elde eden Latin Amerika ve Karayipler'de ise bu ilerleme artan beşeri sermaye birikimi ile açıklanmaktadır.¹⁶ Sahraaltı Afrika'daki yüksek kadın işgücü katılım oranları ve görülen artış ise üstesinden gelinemeyen açlık ve yoksulluk ile ilgilidir.¹⁷

¹⁰ILO (Uluslararası Çalışma Örgütü) (2012) Global Employment Trends for Women [Kadınlara Yönelik Küresel İstihdam Yönelimleri] Cenevre.

¹¹A.g.e.

¹²A.g.e.

¹³A.g.e.

¹⁴A.g.e.

¹⁵A.g.e.

¹⁶Chioda, L. Garcia-Verdú, R. Muñoz Boudet, A.M (2011). Work and Family: Latin American Women in Search of a New Balance [İş ve Aile: Yeni Denge Arayışındaki Latin Amerikalı Kadınlar] Washington DC, Office of the Chief Economist and Poverty Gender Group, LAC, World Bank).

¹⁷ILO (Uluslararası Çalışma Örgütü) (2012) Global Employment Trends for Women [Kadınlara Yönelik Küresel İstihdam Yönelimleri] Cenevre.

2.3 Kadın İşgücünün Tarihsel Gelişimi



Sanayi devrimi, kadın işgücü açısından en önemli dönüm noktalarından biridir; çünkü sanayi devrimi ile birlikte kadınlar geleneksel rollerinin dışına çıkmış, işçi statüsünde ücret karşılığında çalışmaya başlamışlardır.¹⁸ Sanayi devrimi ile birlikte kadın ücretsiz aile işçiliği ya da ev temizliği, çocuk bakımı gibi rolleri icra eden birey olmaktan çıkmış emek piyasasına katılmıştır. Ancak kadının işgücü piyasasında sanayi devrimi ile tercih edilmiş olmasının en önemli sebebi ucuz işgücü sağlıyor olmasıdır. Nitekim sermaye sahipleri maliyetleri düşürerek karlarını yükseltme arayışında olduklarından ucuz işgücü bu talebi karşılamıştır. Ayrıca sanayi devrimi ile kırdan kente göç de artmıştır. Kırdan tarım sektöründe ücretsiz aile işçisi olarak çalışan kadın kente göç ettikten sonra farklı iş kollarında çalışmaya başlamıştır.

Son dönemde ise kadınların istihdamda artan bir şekilde yer almaları dünyada genel olarak gözlemlenen bir durumdur.¹⁹ Bu durum bazı istisnalar dışında (Türkiye de bu istisnalara dâhildir.) gerek gelişmiş gerekse gelişmekte olan ekonomilerde rastlanan bir durumdur. Gelişmiş ülkelerde artan kadın istihdamı gelişmekte olan hizmet sektörüyle ve toplumda değişen kadın-erkek rolleriyle ilişkilendirilirken²⁰ gelişmekte olan toplumlarda benzeri durum

¹⁸Özer, M., & Biçerli, K. (2003-2004) Türkiye’de Kadın İşgücünün Panel Veri Analizi, *Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*.

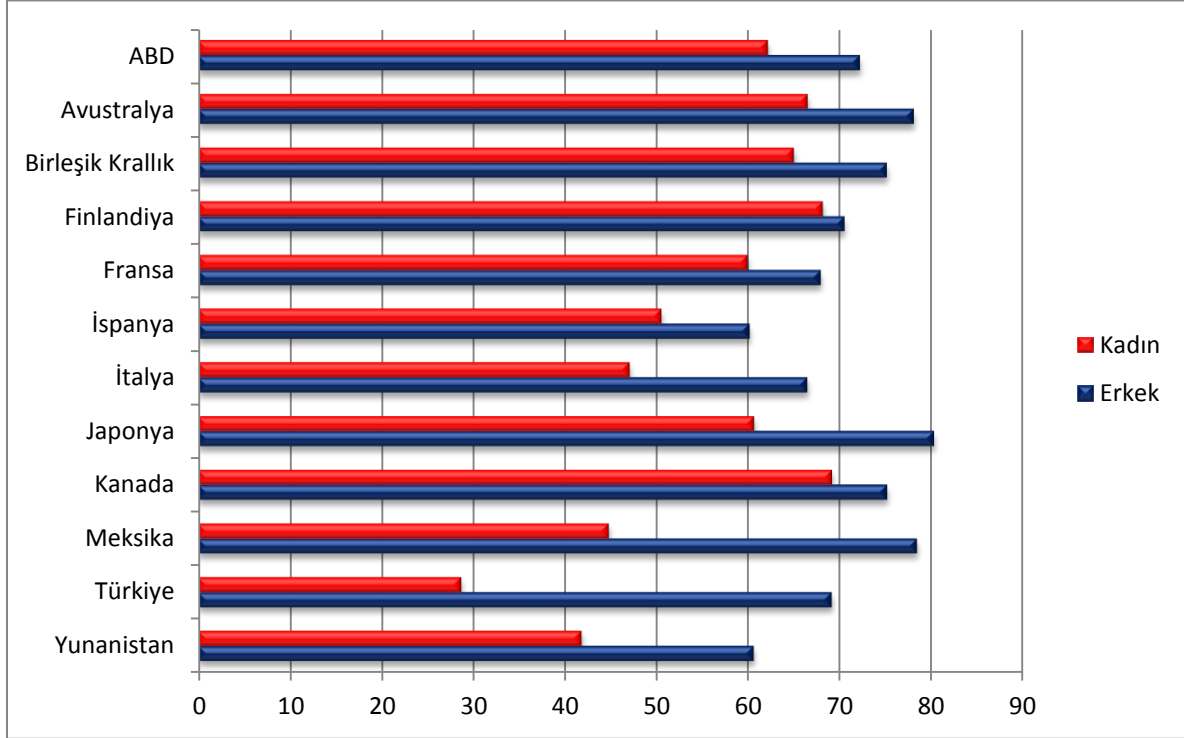
¹⁹Bishop, K., Heim, B. & Mihaly, K. (2009). Single Women’s Labor Supply Elasticities: Trends and Policy Implications [Bekar Kadınların İşgücü Arzı Esnekliği: Yönelimler ve Politik Çıkarımlar], *Industrial and Labor Relations Review*,63(1), 146.

²⁰Anxo, D. & Fagan, C. (2000) Service Employment: A Gender Perspective [Hizmet Sektörü İstihdamı: Toplumsal Cinsiyet Bakış Açısı]. Anxo, D. & Storrie, D. (Ed.), *The Job Creation Potential of the Service Sector in Europe* [Avrupa’da Hizmet Sektörünün Meslek Oluşturma Potansiyeli]. Luxembourg: European Commission.

ihracata yönelik büyüyen tekstil sektörü ile açıklanmaktadır. Gelişmekte olan ülkelerde kadın istihdamının tercih edilmesinin sebebi ise kadının ucuz işgücü sağlıyor olmasındandır.²¹

2.4 Kadının İşgücü Arzı, İstihdam ve İşsizliğin Yapısı

Grafik 1. OECD Ülkeleri Kadın ve Erkek İstihdam Oranları



Kaynak: OECD Veri Tabanı, Cinsiyete Göre Katılım Oranları 2012

Grafik 1’de 12 OECD ülkesinin 2012 yılı kadın ve erkek istihdam oranları verilmiştir. Bu 12 ülke arasından en yüksek erkek istihdam oranına sahip ülke, Japonya’dır. En düşük erkek istihdam oranına sahip ülke ise İspanya’dır. Kadın ve erkek istihdam karşılaştırması, ülkelerdeki cinsiyet eşitsizliğinin durumunu ortaya koymaktadır. Buna göre kadın ve erkek istihdam oranları arasındaki farkın en yüksek olduğu ülke olan Türkiye, istihdamdaki en büyük eşitsizliğe de sahiptir. Farkın en düşük olduğu ülke ise Finlandiya olarak gözükmektedir. Finlandiya’nın da içinde bulunduğu Kuzey Avrupa Bölgesi’nde kadınlar istihdama yüksek katılım göstermektedir. Erkeklerin de yüksek oranda istihdam edilebildiği bölgede, kadın ve erkek arasındaki eşitsizlik asgari düzeydedir.

²¹Sadasivam, B. (2001) Widening Women’s Choices: The Case for Childcare in the Era of Globalisation [Kadınların Seçimlerini Artırmak: Küreselleşme Döneminde Çocuk Bakım Durumu]. Cornia, G.A. (Ed.), Harnessing Globalisation for Children: a report to UNICEF [Çocuklar için Küreselleşmeden Yararlanmak: UNICEF’e Rapor] Innocenti Research Centre.

2.4.1 Kadın İşgücü Arzı

Kadın istihdamının yaklaşık son on yılda dünyadaki durumu bölgesel olarak Tablo1’de gösterilmiştir. Tablodan da görüldüğü üzere ihracata dönük tekstil sektörü gelişmiş olan Doğu Asya, Güneydoğu Asya ve Pasifik Bölgesi’nin kadın istihdamı diğer bölgelere göre daha yüksektir. Kadın istihdamının yüksek olduğu bir başka bölge olan Avrupa Birliği’nde ise farklı bir sektörel yapılanma göze çarpmaktadır. Nitekim 19’uncu yüzyılın sonunda tarıma dayalı ekonomiden sanayiye dayalı ekonomiye geçen bu ülkeler, 20’nci yüzyılda hem tarımın hem de sanayinin ekonomideki payını küçültmüş, bankacılığı da kapsayan hizmet sektörü ağırlıklı bir yapılanma içerisine girmişlerdir.

Tablo 1. Farklı Bölgelerde Kadın İşgücü

Bölge	2002	2007	2012*
Dünya	48,6	49,0	47,8
Gelişmiş Ekonomiler&Avrupa Birliği	47,7	49,5	48,4
Orta&Güneydoğu Avrupa (AB üyesi olmayan) &Bağımsız Devletler Topluluğu	44,4	45,2	46,0
Güney Asya	34,2	33,6	30,4
Latin Amerika&Karayipler	43,9	47,2	48,8
Orta Doğu	13,7	15,1	15,3
Kuzey Afrika	16,6	19,7	19,7
Sahraaltı Afrika	57,4	58,9	59,2
Doğu Asya	66,4	65,6	64,0
Güneydoğu Asya & Pasifik	54,7	55,1	56,0

*İstatistiki çalışma 2012 yılına ait olduğu için 2012 verileri tahminidir.

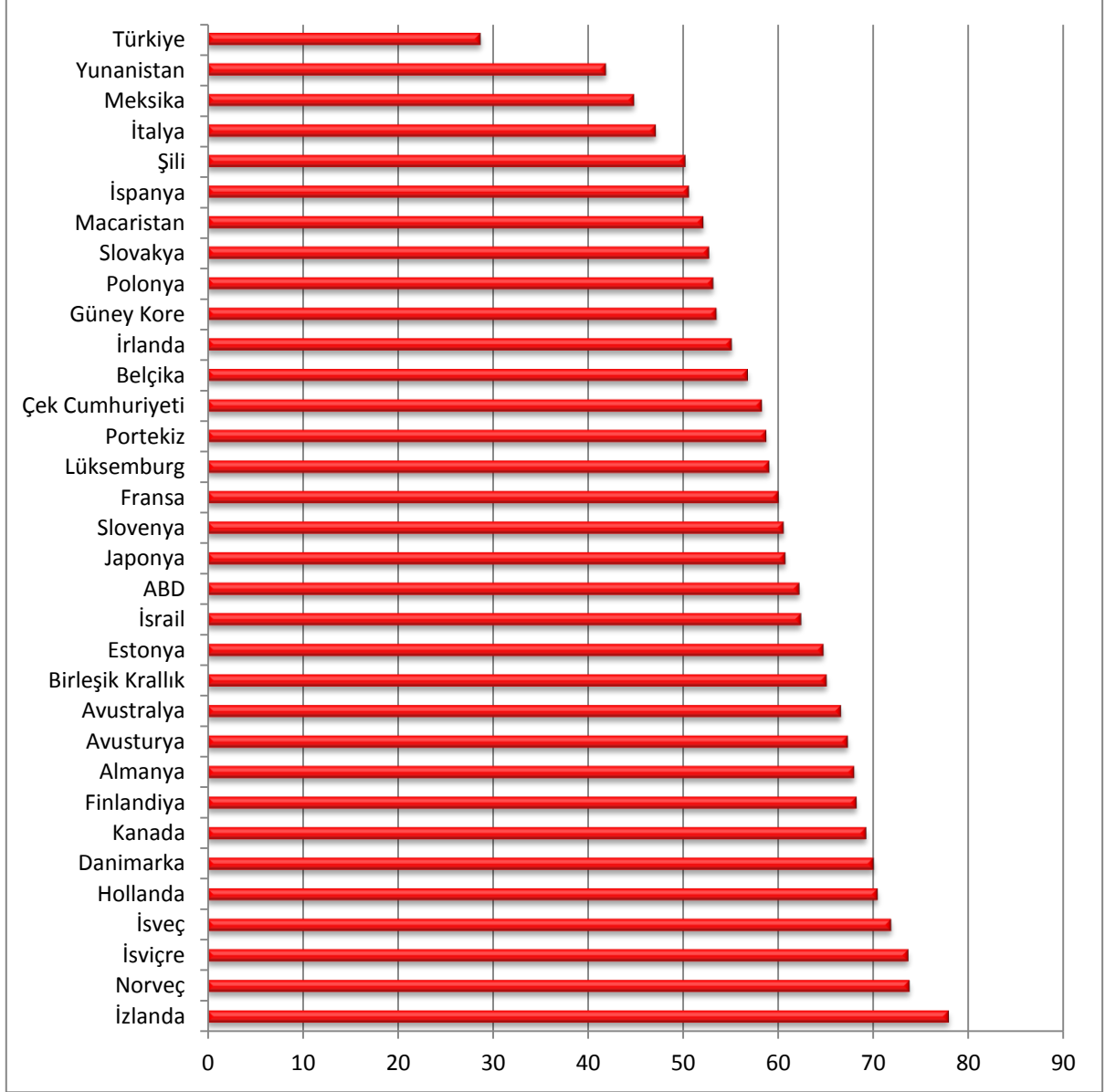
Kaynak: ILO (Uluslararası Çalışma Örgütü) 2012

2.4.2 Kadın İstihdamı

Hizmet sektörü, bilindiği üzere kadın istihdamını destekleyici niteliktedir. Bu anlamda, hizmet sektörünün ağırlık kazandığı ülkelerde kadın istihdamında da paralel bir artış görülmektedir. Bu durum, “U-eğrisi”adlı bir teori ile açıklanmaktadır. Bu teoriye göre bir ülke U eğrisinde ilerledikçe belirli sektörlerde daralma diğer sektörlerde de genişleme yaşamaktadır. Eğrinin yükselen kısmında ise hizmet sektörüne dayalı bir sistem geliştiği için kadın istihdamı da bundan olumlu olarak etkilenmektedir.

Kadın istihdamını ülkeler bazında değerlendirmek için Grafik 2’de gösterilen OECD ülkelerini incelendiğinde istihdam farklılıklarının OECD ülkeleri arasında da bölgesel nitelik taşıdığını görüyoruz. Nitekim Kuzey Avrupa diğer Avrupa ve Dünya ülkelerine göre daha yüksek kadın istihdam oranlarına sahipken, İspanya, İtalya, Yunanistan gibi Güney Avrupa ülkeleri alt sıralarda yer almaktadır. Tablo göstermektedir ki Türkiye, her ne kadar son birkaç yılda az da olsa artış gösterse de OECD ortalamasının oldukça altındadır.

Grafik 2. OECD Ülkeleri Kadın İstihdam Oranları



Kaynak: OECD Veri Tabanı, Cinsiyete Göre Katılım Oranları 2012

Yukarıda bahsedildiği üzere Dünya’da genel olarak kadın istihdamı artmaktadır. Bu artışın uluslararası ve ulusal düzeyde pek çok sebebi vardır. Bunların başında, ekonomik büyüme, artan eğitim seviyesi, azalan doğurganlık oranları ve diğer yapısal ve kurumsal değişiklikler gelmektedir.²²Bunlara ek olarak teknolojik bir takım gelişmeler de kadınların işgücü piyasasına daha yoğun bir şekilde katılmasını sağlamıştır. Örneğin ev üretim teknoloji ile ev temizliği için harcanılan çaba ve zaman azalmıştır ve bu durum da kadınların istihdama katılımını desteklemiştir.²³

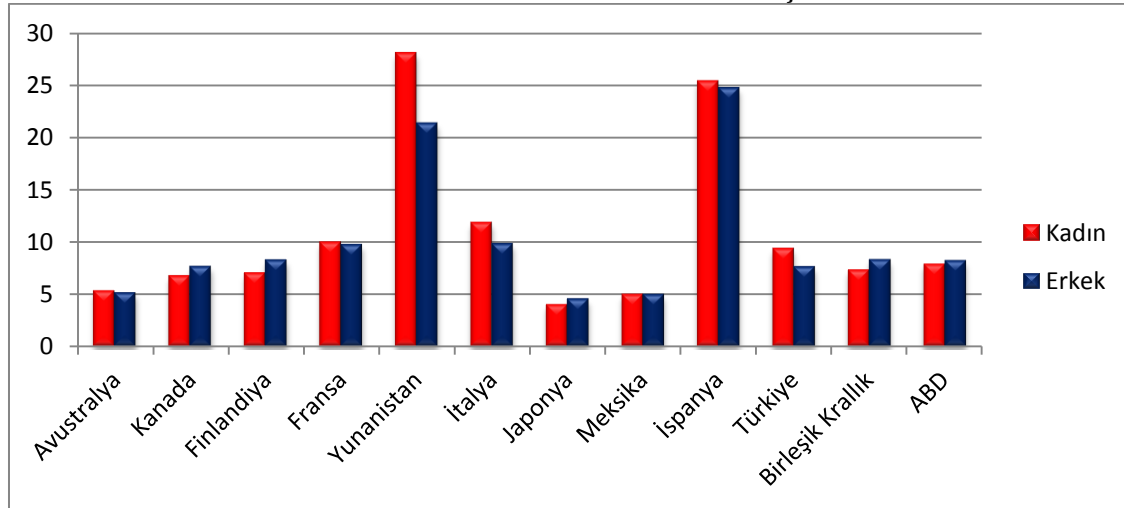
²²Goldin, C. (2006) The Quiet Revolution That Transformed Women’s Employment, Education and Family [Kadın İstihdamını, Eğitimini ve Ailesini Değiştiren Sessiz Devrim] National Bureau of Economic Research [Ulusal Ekonomik Araştırma Bürosu] (NBER), Çalışma Kağıdı No. 11953, Ocak.

²³ILO (Uluslararası Çalışma Örgütü) (2012) Global Employment Trends for Women [Kadınlara Yönelik Küresel İstihdam Yönelimleri] Cenevre.

2.4.3 Kadınlarda İşsizlik

Aşağıda (Grafik 3) 12 OECD ülkesinde 2012 yılına ait kadın ve erkek işsizlik oranları karşılaştırılmıştır. Grafikte öne çıkan ülkelerden birisi, bütün ülkelerden yüksek işsizlik oranına sahip olduğu için İspanya'dır. Grafikte görüldüğü üzere İspanya'da hem kadın hem de erkek işsizlik oranları yüksektir. İspanya'nın genç işsizlik oranları da oldukça yüksek kalmakta ve Avrupa ortalamasının oldukça üzerinde seyretmektedir. Bunun en büyük sebebi ise İspanya'da işsizlik işgücü piyasası içerisinde kronik bir problemdir ve İspanya makro düzeyde uzun süredir bu problemi çözme noktasında önemli bir başarı elde edememiştir. Grafiğe dair bir diğer önemli nokta ise Yunanistan'daki yüksek kadın işsizliğidir. Diğer ülkelerde kadın ve erkek işsizlikleri birbirine yakın olmasına rağmen Yunanistan'da arada epeyce bir fark vardır. Bunun en büyük sebebi ise kadınların son dönemde artan bir şekilde işgücü piyasasına dâhil olma yönündeki talepleridir. Nitekim kadınlar işgücü piyasasına dâhil olmaya istekli olmadıklarında veya iş aramadıklarında işsiz statüsünde değerlendirilmemektedir. Türkiye'de kadın işsizliğinin düşük olmasının sebebi de budur.

Grafik 3. OECD Ülkeleri Kadın-Erkek İşsizlik Oranları



Kaynak: OECD Veri Tabanı, Cinsiyete Göre İşsizlik Oranları 2012

2.5 Kadının İşgücüne Katılımını Etkileyen Faktörler

Kadın istihdamını etkileyen çeşitli değişkenler üzerine yapılan araştırmaların başında eğitim gelmektedir. Eğitimin kadın istihdamı üzerindeki etkisini inceleyen araştırmalar yüksek bir çoğunlukla pozitif yönlü etkiden söz etmektedirler.²⁴ Aysıt Tansel'e göre bu pozitif etkinin iki sebebi vardır²⁵. Birincisi işgücüne katılım eğitim masraflarının karşılanması açısından

²⁴ Nelson, M., & Stephens, J.D. (2008) Welfare State Regimes and Women's Employment [Refah Devleti Rejimleri ve Kadın İstihdamı] "Political Economy of the Service Transition" [Hizmet Geçişinin Politik İktisadı] Çalıştayı için hazırlanmış çalışma, [pdf] Institute for International Integration Studies [Uluslararası Entegrasyon Çalışmaları Enstitüsü] Dublin: Trinity College. <https://www.tcd.ie/iis/documents/archive/conferencepapers/MN-JDS-Dublin1.pdf>

²⁵ Tansel, A. (2002) *Economic Development and Female Labour Force Participation in Turkey: Time-Series Evidence and Cross-Province Estimates* [Ekonomik Kalkınma ve Türkiye'de Kadınların İşgücüne Katılımı: Zaman Serisi Kanıtlar ve Bölgeler Arası Tahminler] Economic Research Center Working Papers, 01/05.

gereklidir. İkincisi ise yüksek kazanç potansiyeli düşünüldüğünde çalışmamanın fırsat maliyeti yüksektir.

Bir diğer önemli faktör ise aile ve iş yaşantısı uyumlaştırma politikalarıdır. Ülkeler, istihdamda kadın-erkek eşitliği sağlanmasına yönelik hedeflerin gerçekleştirilmesinde bu politikalara özel önem vermektedir. Nitekim bu uyumlaştırma politikaları işgücünde kadına daha çok fırsat oluşturulması için önkoşul olarak gözükmektedir.²⁶ Ne yazık ki çalışma saatleri, evden çalışma imkânının getirilmesi, esnek çalışma biçimlerinin oluşturulması gibi politikalar aslında kadının üzerinde geleneksel rollerin bir yük olmaya devam ettiğini göstermektedir. Toplumsal cinsiyet rolleri anlamında yaşanan değişikliklere ve erkeklerin çocuk bakımında ve ev işlerinde daha fazla yer almalarına rağmen kadın daha fazla yükü üstlenmektedir.²⁷ Bu açıdan, kadın istihdamında ilerleme kaydedilebilmesi için öncelikli olarak toplumdaki kadın-erkek rollerinde değişim elde edilmelidir. Ev işleri, çocuk bakımı sadece kadınlar tarafından üstlenilen görevler olmaktan çıkmalıdır. Bu gibi işlerin paylaşımı kadın ve erkek arasında eşit olarak gerçekleştirilmelidir.

Karşılabilir çocuk bakımı, ücretli annelik izni ve çocuk hastayken işten ayrılabilme kolaylığı gibi kadın dostu politikaların kadın istihdamını destekleyici etkisini inceleyen önemli akademik çalışmalar vardır.²⁸ Örneğin doğum izni konusunda yapılan çalışmalar sınırlı olumlu etkiden bahsetmektedirler. Araştırmalara göre ücretli izin kadın katılımını artırmaktadır; ancak çok uzun süreli izinler ters etki yaratabilmektedir.²⁹

²⁶Misra, J., Budig, M. & Moller, S. (2007) Reconciliation Policies and the Effects of Motherhood on Employment, Earnings and Poverty [Uyumlaştırma Politikaları ve Anneliğin İstihdam, Kazançlar ve Fakirlik Üzerindeki Etkileri], *Journal of Comparative Policy Analysis: Research and Practise*, 9(2).

²⁷Smith, A.J. & Williams, D.R. (2007) Father-friendly Legislation and Paternal Time Across Western Europe [Babaya Uygun Yasama ve Batı Avrupa'daki Babalık İzni Süreleri]. *Journal of Comparative Policy Analysis: Research and Practise*, 9(2).

²⁸Esping-Andersen, G. (2002) Why We Need a New Welfare State? [Neden Yeni Bir Refah Devletine İhtiyacımız var?], Oxford: Oxford University Press.

²⁹Henau, J.D., Meulders, D. & O'Dorchai, S. (2010) Maybe Baby: Comparing Partnered Women's Employment and Child Policies in the EU-15 [Bir İhtimal Bebek: 15 AB Ülkesinde Eşli Kadın İstihdamı ve Çocuk Politikaları Karşılaştırması] *Feminist Economics*, 16(1).

3. TÜRKİYE'DE KADIN İŞGÜCÜNÜN YAPISI



3.1. Kadın İşgücünün Tarihsel Gelişimi

Kadın istihdamı dünya genelinde özellikle 1970lerden sonra farklı gelir gruplarındaki bütün ülkelerde büyük artış göstermiştir.³⁰Ancak Türkiye, bu çalışma içerisinde yapılan karşılaştırmalardan da anlaşılacağı üzere farklı bir gelişim tecrübe etmiştir. Bu durumun çeşitli sebepleri vardır. Aşağıda alt başlıklarda bu nedenler değerlendirilecektir; fakat bunlardan en önemlisi ve bu bölümde üzerinde durulacak olan ekonomik yapılanmaya bağlı sektörel değişimlerdir. Kadın istihdamı özelinde değerlendirildiğinde, tarıma dayalı istihdam kentleşmeyle birlikte sürekli bir azalma göstermekte, tarım-dışı sektörde de buna bağlı olarak artış yaşanmaktadır. Tablo-2’de görülebileceği üzere, 2004 yılında tarımda kadın istihdamı % 50,8 iken 2011’de bu oran % 39,8’ e gerilemiştir. Aynı şekilde tarım-dışı istihdam oranlarında da gözle görülür bir artış yaşanmıştır. 2004 yılında tarım-dışı kadın istihdamı % 49,2 iken bu oran 2011’de % 57,8’e yükselmiştir. Türkiye’de kentleşme 1950’lerden sonra gelişim kaydetse de esas yükseliş 1980’ler sonrasında yaşanmıştır.³¹1980’lerden sonra elde edilen bu hızlı artış ile Türkiye’de kent nüfus oranı % 70’leri geçmiş ve Avrupa ülkelerindeki oranlar yakalanmıştır.

³⁰Buğra, A (2010). Toplumsal Cinsiyet, İşgücü Piyasaları ve Refah Rejimleri: Türkiye’de Kadın İstihdamı. TÜBİTAK Proje No: 108K524.

³¹UN (Birleşmiş Milletler) (2011) World Urbanization Prospects: The 2011 Revision [Dünya Kentleşme Beklentileri: 2011 için Gözden Geçirme].

Tablo 2.Yıllar İtibarıyla Kadınların Tarım ve Tarım-dışı İstihdam Oranları (%)

Yıllar	Tarım	Tarım-dışı
2004	50,8	49,2
2005	46,3	53,7
2006	43,6	56,4
2007	42,7	57,3
2008	42,1	57,9
2009	41,7	58,3
2010	42,4	57,6
2011	42,2	57,8
2012	39,3	60,7

Kaynak: TÜİK 2013, Konularına Göre İstatistikler-İstihdam, İşsizlik ve Ücret

Kadın istihdamının yapısı incelendiğinde ise Türkiye’de kadın istihdamının tarıma dayalı olduğu görülmektedir. Tarımın payı kentleşmeye bağlı olarak azalsa da tarım hala Türkiye ekonomisinin önemli bir parçasıdır. Buna bağlı olarak tarımda yaşanan azalmalar doğrudan kadın istihdamını etkilemekte ve kente bu çıkış farklı sektörlerle katılımı dengelenmediği için hızlı düşüşler yaşanmaktadır. Örneğin 1988-2007 tarihleri arasında tarım istihdamında görülen azalma, toplam kadın istihdamında % 32,1’den % 23’e düşüşe neden olmuştur.³² Kent ve kırsal kesim istihdamları ayrı ayrı değerlendirildiğinde 1995-2005 tarihleri arasında kırsal alanda kadın istihdamı % 49,3’ten % 33,7’ye düşerken kentsel alandaki istihdam % 17,1’den % 19,3’e yükselmiştir.³³ Görüldüğü gibi on yıllık dönemde tarımda ciddi bir kayıp yaşanırken diğer sektörlerde önemli bir artış elde edilememiştir. Kadın ve erkek istihdamı karşılaştırmasıyla değerlendirildiğinde ise tarımda yaşanan kaybın kadınları erkeklerden daha çok etkilediği görülmektedir.³⁴ Nitekim erkekler tarımdışı sektöre daha kolay geçiş sağlarken tarımdaki istihdamdan çıkan kadınlar ya kayıt dışı çalışmaya başlamış ya da işgücünden tamamen ayrılmıştır.³⁵

Tarihsel gelişim, sanayi ve hizmet sektörü açısından incelendiğinde ise yine farklı bir resim ortaya çıkmaktadır. Örneğin sanayi sektörü diğer ülkelerde genel olarak düşerken, Türkiye’de sürekli artmaktadır. Nitekim sanayi sektörünün toplam kadın istihdamındaki payı 1980 yılında % 4,7 iken 2008 yılında % 14,7’ye ulaşmıştır.³⁶ Bu oran tarım ve hizmet sektörleriyle karşılaştırıldığında yüksek kalmaktadır; ancak gelişmiş ülkelerde sanayi sektörünün payı ile değerlendirildiğinde fazladır. İlginç bir diğer durum ise hizmet sektöründeki kadın

³²Buğra, A. & Yakut-Çakar, B. (2010) Structural Change, Social Policy Environment and Female Employment in Turkey [Yapısal Değişim, Sosyal Politika ve Türkiye’de Kadın İstihdamı], *Development and Change*, 41(3), 517-538.

³³Toksöz, G. (2007a) İşgücü Piyasasının Toplumsal Cinsiyet Perspektifinden Analizi ve Bölgeler Arası Dengesizlikler, *Çalışma ve Toplum*, 4. <http://www.calismatoplum.org/sayi15/toksoz.pdf>

³⁴Özar, Ş. (1994) Some Observations on the Position of Women in the Labor Market in the Development Process of Turkey [Türkiye’nin Kalkınma Sürecindeki İşgücü Piyasasında Kadının Rolü Üzerine Bazı Gözlemler] *Boğaziçi Journal Review of Social, Economic and Administrative Studies*, 8(1-2), 21-43.

³⁵A.g.e.

³⁶Buğra, A (2010). Toplumsal Cinsiyet, İşgücü Piyasaları ve Refah Rejimleri: Türkiye’de Kadın İstihdamı. TÜBİTAK Proje No: 108K524.

istihdamının oranıdır. Diğer ülkelerde sektörel bazlı kadın-erkek istihdamı karşılaştırmaları yapıldığında hizmet sektöründe kadın istihdamının ağırlığı göze çarpmaktadır. Kadınların erkeklere oranı ülkeden ülkeye değişmesine rağmen genel olarak gözlemlenen durum hizmet sektöründe kadın istihdamının erkek istihdamından fazla olmasıdır. Ancak Türkiye’de hizmet sektörüne erkekler kadınlardan daha fazla katılmaktadır. Türkiye’de hizmet sektöründe kadın-erkek oranı 0,34’tür.³⁷ Yunanistan’da da hizmet sektöründe erkekler kadınlardan daha fazla yer almaktadır; ancak kadınların katılımı Türkiye ile karşılaştırıldığında 0,89 ile oldukça yüksek kalmaktadır.³⁸

Türkiye’deki kadın işgücünün tarihsel gelişimi incelendiğinde çoğu araştırmacı U eğrisi teorisinin Türkiye’de doğrulanabilir olduğu üzerinde hemfikirdir. Uzun bir süreçte yapılan incelemeler göstermektedir ki Türkiye’de kadın istihdamı hızlı bir düşüş yaşamış, sonrasında ise bu düşüşün hızı yavaşlamıştır.³⁹ Bu teoriye bağlı olarak yukarı yönlü hareket yakın zamanda beklenebilir. Ancak Türkiye diğer ülkelerle karşılaştırıldığında bu geçişi çok uzun süreli yaşamıştır. Bu durum da tarımdan çıkan kadın işgücünün diğer sektörlerdeki katılımı dengelenemediğini göstermektedir. Kalkınmada kapasitenin tam kullanılması ve etkinlik açısından kadın istihdamının önemi dikkate alındığında Türkiye’nin uzun dönemde yaşadığı düşük katılım oranları ekonomik gelişimi önünde önemli bir engeldir. İktisatçı Şevket Pamuk’un da belirttiği gibi eğer Türkiye işgücü piyasası nüfusunun yarısını kullanmamaya devam ederse Avrupa Birliği Gayri Safi Yurtiçi Hâsıla ortalamasına hiçbir zaman ulaşamayacaktır.⁴⁰

3.2. Kadının İşgücü Arzı, İstihdam ve İşsizliğin Yapısı

3.2.1 Kadın İşgücü Arzı

Türkiye’de yukarıda üzerinde durulduğu gibi kadın istihdam oranı düşüktür. Ancak bu konuda yoğun olarak yürütülen çalışmalar ve artan eğitim düzeyi gibi pek çok nedenle az da olsa artış sağlanmıştır. 2004-2012 yılları arasındaki işgücüne katılım oranları incelendiğinde, erkek katılım oranının % 70,3’ten % 71’e yükseldiği; kadın katılım oranının ise % 23,3’ten % 29,5’e çıktığı görülmektedir.⁴¹ Kentte 2012 yılında kadınların işgücüne katılım oranı % 26,1

³⁷ Buğra, A (2010). Toplumsal Cinsiyet, İşgücü Piyasaları ve Refah Rejimleri: Türkiye’de Kadın İstihdamı. TÜBİTAK Proje No: 108K524.

³⁸ Buğra, A (2010). Toplumsal Cinsiyet, İşgücü Piyasaları ve Refah Rejimleri: Türkiye’de Kadın İstihdamı. TÜBİTAK Proje No: 108K524.

³⁹ Tansel, A. (2002) *Economic Development and Female Labour Force Participation in Turkey: Time-Series Evidence and Cross-Province Estimates* [Ekonomik Kalkınma ve Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılımı: Zaman Serisi Kanıtlar ve Bölgeler Arası Tahminler] Economic Research Center Working Papers, 01/05.

⁴⁰ Pamuk, Ş. (2009) *Kişi başına düşen gelirin son iki yüz yılı: Türkiye*. Ankara: ODTÜ İktisat Bölümü’nün Ellinci yılı çağrılı konuşması (Aralık).

⁴¹ TÜİK (2012) İstatistiklerle Kadın, http://www.tuik.gov.tr/Kitap.do?metod=KitapDetay&KT_ID=11&KITAP_ID=238 (Erişim: 27/11/2013).

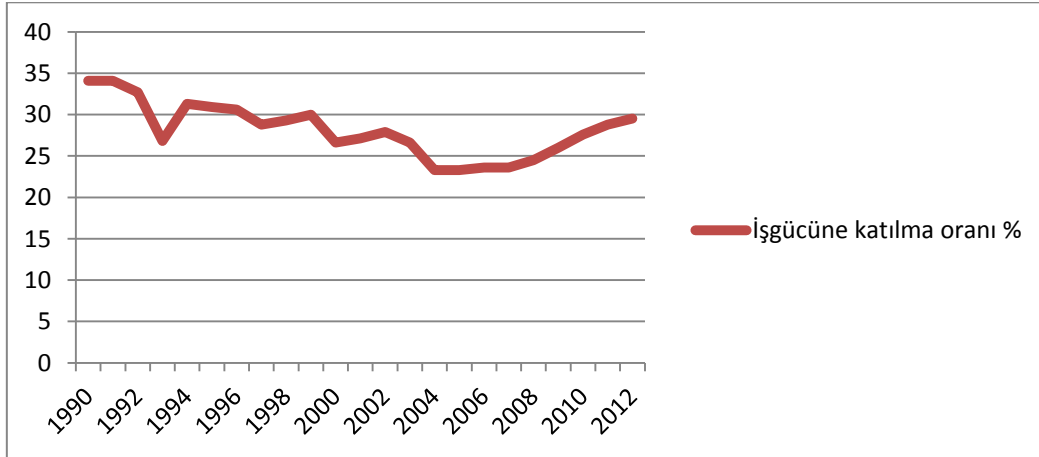
iken kırsal alanda bu oran % 36,9'dur. Erkeklerde ise kentte katılım % 71,0 iken kırdaki katılım oranları birbirine yakınken % 71,2'dir.⁴²Görüldüğü gibi erkeklerde kentte ve kırdaki katılım oranları birbirine yakınken kadınlarda kentteki katılım ile kırdaki katılım arasında önemli farklar vardır.

Tablo 3.Yıllar İtibarıyla Türkiye’de Kadın İşgücüne Katılım Oranları (%)

Yıllar	İşgücüne Katılma Oranı %
2004	23,3
2005	23,3
2006	23,6
2007	23,6
2008	24,5
2009	26,0
2010	27,6
2011	28,8
2012	29,5

Kaynak: TÜİK 2013, Konularına Göre İstatistikler-İstihdam, İşsizlik ve Ücret

Grafik 4. Yıllar İtibarıyla Kadınların İşgücüne Katılım Oranları (%)

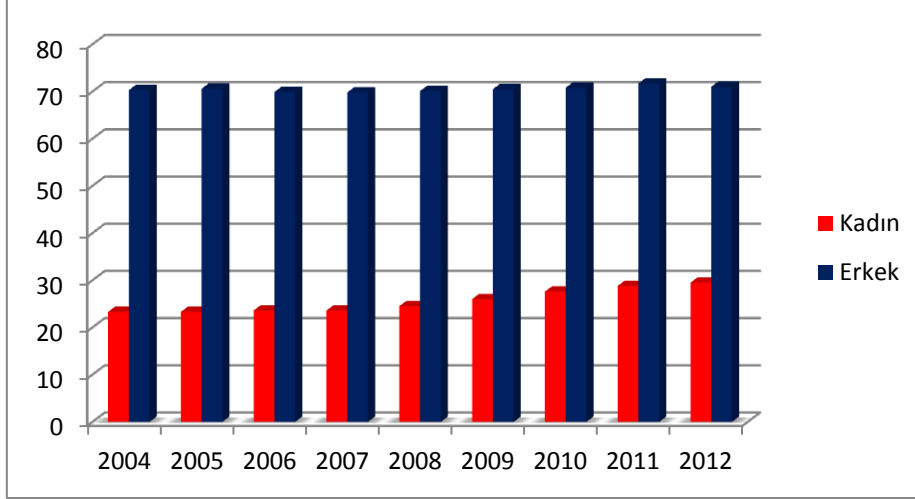


Kaynak: TÜİK 2013, Konularına Göre İstatistikler-İstihdam, İşsizlik ve Ücret

Grafik 4'te yıllar itibarıyla Türkiye’de kadın işgücüne katılım oranlarındaki değişim gösterilmiştir. Grafik, yukarıda üzerinde durulan kadın istihdamında sürekli görülen azalışı ortaya çıkarmaktadır. Nitekim 1990’lı yıllardan 2004’e gelene kadar işgücüne katılım genel olarak azalan bir seyir izlemiştir. Bu dönem içerisinde ara ara artmalar da görülse de katılım oranı 2004’e geldiğinde ciddi bir düşüşle karşılaşmıştır. 2004 sonrasında ise birkaç yıllık dönem içerisinde pek bir değişim yaşanmamış, 2008 sonrasında ise yükseliş tecrübe edilmiştir.

⁴²TÜİK (2012) İstatistiklerle Kadın, http://www.tuik.gov.tr/Kitap.do?metod=KitapDetay&KT_ID=11&KITAP_ID=238 (Erişim: 27/11/2013).

Grafik 5. Türkiye’de Cinsiyete Göre İşgücüne Katılım Oranı (%)



Kaynak: TÜİK 2013, Konularına Göre İstatistikler-İstihdam, İşsizlik ve Ücret

Grafik 5’te ise bu dönem içerisinde kadın ve erkek katılım oranları karşılaştırılmıştır. Grafik açık bir şekilde kadın ve erkek katılım oranları arasındaki uçurumu göstermektedir. Son dönemde kadın katılım oranlarında az da olsa yükseliş gerçekleştiği için 2008 yılından itibaren aradaki farkta azalmalar olduğu görülmektedir.

3.2.2 Kadın İstihdamı

Tablo 4’te yıllar itibarıyla istihdam edilen kadın sayıları verilmiştir. Yukarıda verilen grafiklerde görüldüğü gibi 2004 yılından itibaren sürekli bir artış yaşanmıştır. Ancak 2004 yılından 2008’e kadar olan süreçte kadınların katılımı durağan bir çizgide gerçekleşmiştir. İstihdama katılan kadın sayısından da görüldüğü gibi fark edilir düzeyde bir artıştan 2008’e kadar söz etmek mümkün değildir. Yine de toplam kadın istihdamında bu dönemde yaşanan artış ise umut vermektedir. Nitekim 2004-2012 yılları arasında yaklaşık 2,5 milyon kadın istihdama katılmıştır.

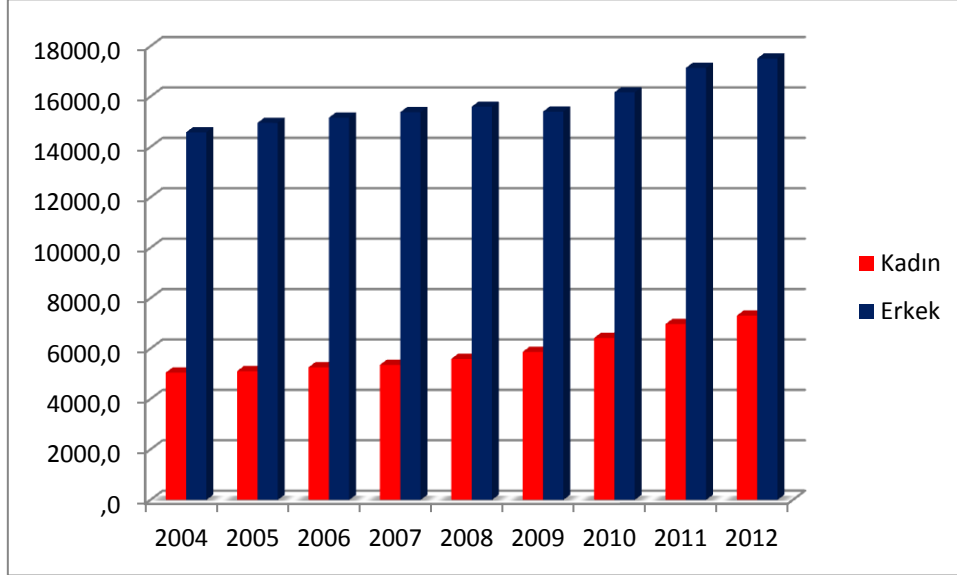
Tablo 4. Yıllar İtibarıyla Türkiye’de İstihdam Edilen Kadın Sayısı (Bin Kişi)

Yıllar	İstihdam Edilenler (Bin)
2004	5.047
2005	5.108
2006	5.258
2007	5.356
2008	5.595
2009	5.871
2010	6.425
2011	6.973
2012	7.309

Kaynak: TÜİK 2013, Konularına Göre İstatistikler-İstihdam, İşsizlik ve Ücret

Bu dönemde, erkeklerde yaşanan istihdam artışını gözlemlemek açısından kadın erkek karşılaştırması yapmak önemlidir. Bu açıdan, Grafik 6’da 2004-2012 yılları arasında istihdam edilen kadın sayısı, istihdam edilen erkek sayısı ile karşılaştırılmıştır. Kadınlarda, yukarıda bahsedilen istihdam artışı erkeklerde de aynı dönem içerisinde elde edilmiştir. Kadın ve erkek istihdamında paralel gerçekleşen artış, ekonomideki işgücü talebindeki büyümeye işaretir.

Grafik 6. Yıllar İtibarıyla Kadın-Erkek İstihdamı (Bin Kişi)



Kaynak: TÜİK 2013, Konularına Göre İstatistikler-İstihdam, İşsizlik ve Ücret

Tablo 5. Meslek Gruplarına göre İstihdam Edilen Kadınlar (Bin Kişi, 15+ yaş, 2012)

Meslek Grupları	İstihdam Edilenler
Kanun Yapıcılar, Üst Düzey Yöneticiler ve Müdürler	220
Profesyonel Meslek Mensupları	780
Yardımcı Profesyonel Meslek Mensupları	535
Büro ve Müşteri Hizmetlerinde Çalışan Elemanlar	775
Hizmet ve Satış Elemanları	867
Nitelikli Tarım, Hayvancılık, Avcılık, Ormancılık ve Su Ürünleri Çalışanları	2.101
Sanatkârlar ve İlgili İşlerde Çalışanlar	321
Tesis ve Makine Operatörleri ve Montajcılar	251
Nitelik Gerektirmeyen İşlerde Çalışanlar	1.459
Toplam İstihdam	7.309

Kaynak: TÜİK , Hanehalkı İşgücü İstatistikleri, 2012

Kadın istihdamını daha iyi anlamak açısından Tablo 5’te meslek gruplarına göre sınıflandırma yapılmıştır. Tabloda görüldüğü gibi tüm Türkiye’de kadınlar en çok “Nitelikli tarım, hayvancılık, avcılık, ormancılık ve su ürünleri” meslek grubunda istihdama katılmaktadır. Burada, düşüş göstermesine rağmen, yüksek bir paya sahip olan tarım istihdamı öne çıkmaktadır. Kadınların en düşük katılım gösterdikleri “Kanun yapıcılar, üst düzey yöneticiler

ve müdürler” meslek grubunda tüm Türkiye’de 220.000 kadın istihdam edilmektedir. Bu durum ise kadınların işgücünde karşılaştıkları bir diğer problemi ortaya çıkarmaktadır. Nitekim kadın istihdama katılsa bile erkeğe göre ikincil konumda yer almakta, üst düzey pozisyonlarda görev yapamamaktadır. Bu durumun başlıca sebepleri, kadına yüklenen ev ve çocuk bakımı yükümlülükleri ve işgücü piyasasında maruz kalınan cinsiyet ayrımcılığıdır. Kadın istihdamdan belli aralıklarla ayrıldığında ve istihdama dönüşü uzun sürdüğünde kariyerinde kaçınılmaz bir şekilde geri kalmaktadır. Aynı zamanda, kadının üst düzey görevlerde bulunmasına karşı işverenler tarafından uygulanan ayrımcı politikalar da bu seviyelere kadınların yükselmesi önünde engel teşkil etmektedir.

Kadınların işgücü piyasasındaki faaliyetlerinin daha ayrıntılı bir şekilde incelendiği Tablo-6’da ise iktisadi faaliyet kollarına göre gruplandırma yapılmıştır. Kırdaki katılım bekleneceği gibi en çok tarım, ormancılık ve balıkçılıkta gerçekleşmiştir. Kırdaki en düşük katılım ise madencilik ve taş ocakçılığında görülmektedir. Kentteki en yüksek katılım ise 860.000 ile imalat sanayindedir. Bunun en büyük sebebi, kırdan kente gerçekleşen göçte, eğitim seviyesi düşük olan kadınların ihracata yönelik imalat gerçekleştiren işletmelerde istihdama katılmalarıdır. Bir diğer yüksek katılım ise 655.000 ile toptan ve perakende ticarete gerçekleşmektedir. Bu grubu, 527.000 kişi ile eğitim takip etmektedir. Kırdaki katılım ile aynı şekilde kentteki en düşük katılım da madencilik ve taş ocakçılığındadır.

Tablo 6. İktisadi Faaliyet Koluna göre İstihdam Edilenler (Bin kişi, 15+ Yaş, Kadın, 2012)

İktisadi Faaliyet Kolları	Kent	Kır
Tarım, Ormancılık ve Balıkçılık	319	2.552
Madencilik ve Taş Ocakçılığı	1	1
İmalat	860	152
Elektrik, Gaz, Buhar, Su ve Kanalizasyon	15	2
İnşaat	52	5
Toptan ve Perakende Ticaret	655	96
Ulaştırma ve Depolama	60	5
Konaklama ve Yiyecek Hizmeti Faaliyetleri	199	43
Bilgi ve İletişim	58	4
Finans ve Sigorta Faaliyetleri	116	5
Gayrimenkul Faaliyetleri	30	3
Mesleki, Bilimsel ve Teknik Faaliyetler	167	11
İdari ve Destek Hizmet Faaliyetleri	268	27
Kamu Yönetimi ve Savunma	195	26
Eğitim	527	65
İnsan Sağlığı ve Sosyal Hizmet Faaliyetleri	420	89
Kültür, Sanat, Eğlence, Dinlenme ve Spor	23	2
Diğer Toplumsal Hizmetler	230	27

Kaynak: TÜİK , Hanehalkı İşgücü İstatistikleri, 201

3.2.3 Kadınlarda İşsizlik

İşgücünü analizinin doğru tespiti açısından işsizlik oranlarına baktığımızda ise kadınların işsizlik oranının erkeklerden daha fazla olduğunu görülmektedir. 2004 yılında kadın işsizlik oranı % 11 iken 2012 yılında % 10,8 ile benzer seviyede kalmıştır. Erkeklerde ise 2004 yılında işsizlik oranı % 10,8 iken bu oran 2012 yılında % 8,5'e gerilemiştir.⁴³ Genç işsizlik oranlarına bakıldığında da kadınlarda erkeklerden daha yüksek bir oran göze çarpmaktadır. Nitekim 2012 yılında 15-24 grubundaki kadınların % 19,9'u, aynı yaş grubundaki erkeklerin ise % 16,3'ü işsizdir.⁴⁴

Tablo 7'de yıllara göre kadın işsizlik oranlarındaki değişim verilmiştir. Tabloda 2008 yılından sonra, 2009 ve 2010 yıllarında kadın işsizlik oranlarında gözle görülür bir artış yaşanmıştır. Nitekim 2008'de kadın işsizliği % 11,6 iken bu oran 2009'da birden % 14,3'e yükselmiştir.

Tablo 7. Türkiye'de Yıllar İtibarıyla Kadın İşsizlik Oranları

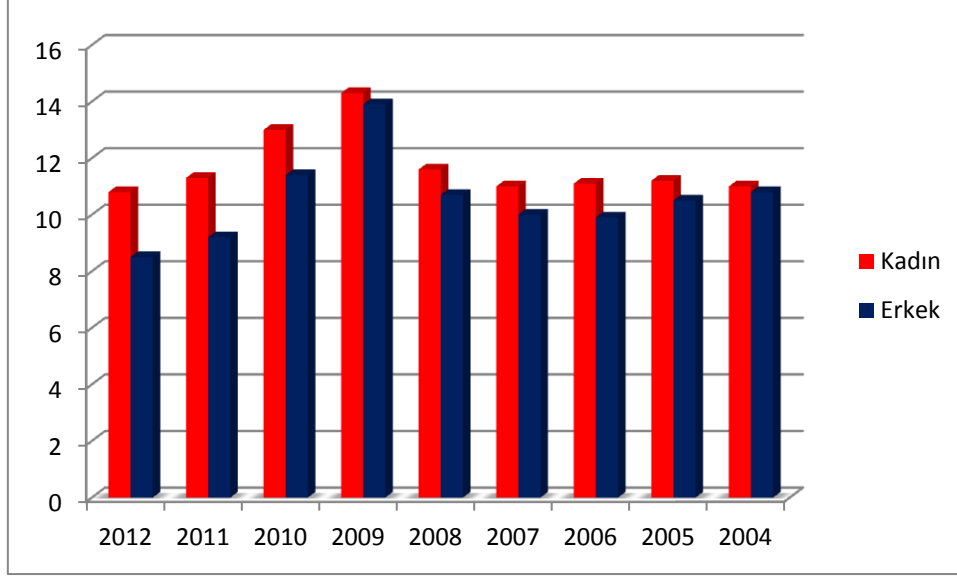
Yıllar	İşsizlik oranı %
2004	11
2005	11,2
2006	11,1
2007	11
2008	11,6
2009	14,3
2010	13
2011	11,3
2012	10,8

Kaynak: TÜİK , Konularına Göre İstatistikler-İstihdam, İşsizlik ve Ücret, 2013

⁴³ TÜİK (2012) İstatistiklerle Kadın, http://www.tuik.gov.tr/Kitap.do?metod=KitapDetay&KT_ID=11&KITAP_ID=238 (Erişim: 27/11/2013).

⁴⁴ TÜİK (2012) İstatistiklerle Kadın, http://www.tuik.gov.tr/Kitap.do?metod=KitapDetay&KT_ID=11&KITAP_ID=238 (Erişim: 27/11/2013).

Grafik 7. Kadın-Erkek İşsizliği (%)



Kaynak: TÜİK 2013, Konularına Göre İstatistikler-İstihdam, İşsizlik ve Ücret

İşsizliğe dair bir diğer önemli gösterge ise tarım dışı işsizlik göstergeleridir. 2005 yılında % 18,7 olan tarım dışı işsizlik oranı 2009 yılında önemli bir artış göstermiş ve % 21,9'a yükselmiştir. 2010 ve 2011 yıllarında ise azalma yaşanmıştır. 2011 yılında ise bu oran % 17,7'ye gerilemiştir.

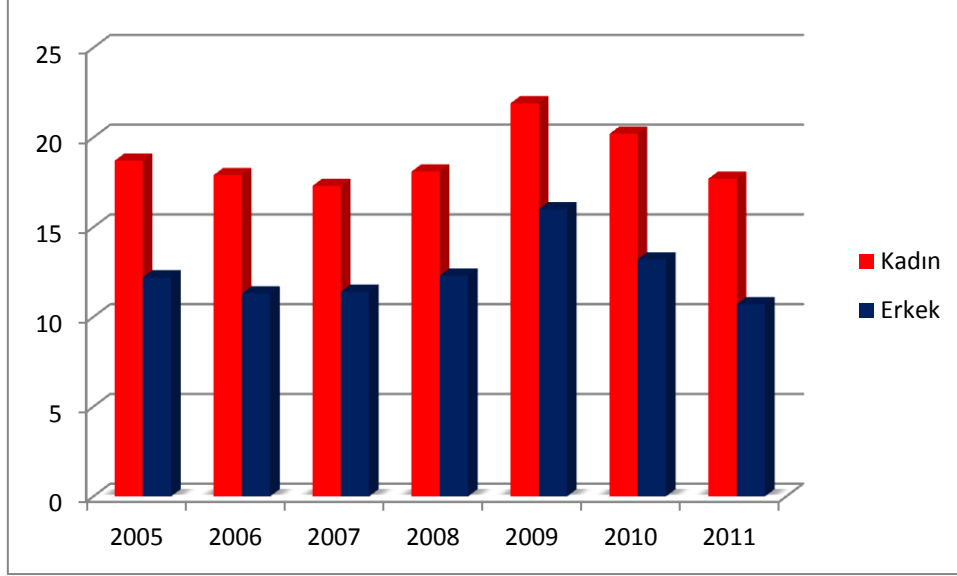
Tablo 8. Yıllar İtibarıyla Kadınların Tarım Dışı İşsizlik Oranı, Kadın (%)

Yıllar	Tarım dışı işsizlik oranı %
2005	18,7
2006	17,9
2007	17,3
2008	18,1
2009	21,9
2010	20,2
2011	17,7

Kaynak: TÜİK 2013, Konularına Göre İstatistikler-İstihdam, İşsizlik ve Ücret

Grafik 8'de ise yıllara göre kadın-erkek işsizlik oranları karşılaştırmalı olarak verilmiştir. 2005 ve 2011 yılları arasındaki işsizlik oranlarını gösteren grafikten de anlaşılacağı üzere kadın ve erkek işsizliği arasındaki farkta önemli bir değişim olmamıştır. Ancak aradaki farkta değişim görülmemesine rağmen kadın ve erkek işsizlik oranları aynı dönemde düşmüş ve aynı dönemde yükselmiştir. Örneğin; 2008'den 2009'a geçişte hem kadın hem erkek işsizliğinde yükselme yaşanmış; 2010 yılında ise her ikisinde de düşme görülmüştür. Grafikte dikkat edilmesi gereken bir diğer husus ise bu dönem içerisinde kadın işsizliğinin erkek işsizliğinden devamlı olarak yüksek olmasıdır. Bu da işsizliğin kadınlar için daha önemli bir problem olduğunu göstermektedir.

Grafik 8. Yıllara Göre Kadın-Erkek İşsizlik Oranları



Kaynak: TÜİK 2013, Konularına Göre İstatistikler-İstihdam, İşsizlik ve Ücret

3.3. Kadının İşgücüne Katılımını Etkileyen Faktörler

Türkiye’de TÜİK’in kadınların işgücüne dâhil olmama nedenlerini anlamaya yönelik yaptığı araştırma % 61,3 ile ev işleriyle meşgul sorucunu çıkarmıştır. Bunun haricinde öğrenimine devam etmek ve çalışamaz halde olmak bir diğer işgücüne dâhil olmama sebebi olarak gözükmektedir. Erkeklerin dâhil olmama sebebine bakıldığında ise % 37,9 ile başlıca sebebin emekli olmak olduğu anlaşılmaktadır.

Tablo 9. İşgücüne Dâhil Olmama Nedenleri (2012)

Nedenler	Kadın	Erkek
İş Aramayıp Çalışmaya Hazır Olanlar	5,4	12,1
Mevsimlik Çalışanlar	0,2	0,3
Ev İşleriyle Meşgul	61,3	0
Öğrenci	11,0	29,0
Emekli	4,3	37,9
Çalışamaz Halde	11,1	16,3
Diğer	6,7	4,5

Kaynak: TÜİK, İstatistik Göstergeler-Bölgesel İstatistikler- İşgücü İstatistikleri, 2013

Türkiye’de düşük kadın istihdamının sebeplerine bakıldığında ise makro ve mikro düzeyde pek çok unsur göze çarpmaktadır. Aşağıdaki alt başlıklarda ise bu faktörler ve ne şekilde kadın istihdamı üzerinde etkili oldukları üzerinde durulacaktır.

3.3.1 Eğitim Düzeyi

Kadın istihdamını belirleyici faktörler üzerine dünya genelinde yapılan araştırmalar, eğitim düzeyinin olumlu etkisinden söz etmektedir. Nitekim eğitim seviyesi yükseldikçe, özellikle kadın üniversite derecesini elde ettiğinde, işgücü piyasasına yüksek oranda katılım göstermektedir. Türkiye açısından ise düşük kadın istihdamını, kadınların düşük eğitim seviyelerine bağlamak mümkündür. Diğer etmenlerin de etkisi göz önünde bulundurulduğunda, salt bir etkiden söz edilemez. Ancak Tablo 10'da görüldüğü üzere en çok katılım yüksekokul ve üstü eğitim düzeyine sahip kadınlardadır. Erkeklerin işgücüne katılımı her eğitim düzeyinde "şart" olarak algılandığı ve toplumda erkeğin çalışmasının öncelikli olduğu düşünüldüğü için alt eğitim düzeylerinde de yüksek katılım gerçekleşmektedir.

Tablo 10. Eğitim Düzeyine göre Kadın Çalışanların Oranları (2010)

Eğitim Düzeyi	Kadın	Erkek
İlkokul ve Altı	17.7	27.4
İlköğretim ve Ortaokul	13.5	19.9
Lise	26.3	23.7
Meslek Lisesi	7.3	10.8
Yüksekokul ve Üstü	35.3	18.2

Kaynak: TÜİK 2013, Konularına Göre İstatistikler-İstihdam, İşsizlik ve Ücret

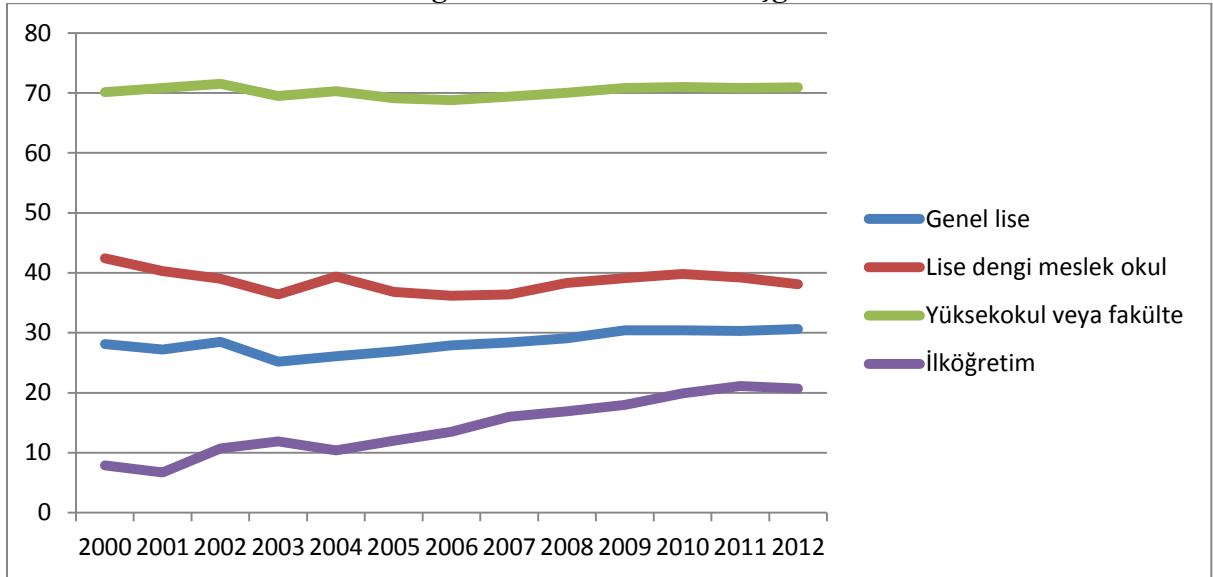
Tablo 11'de ise yıllara göre eğitime bağlı olarak işgücüne katılımında görülen değişimlere yer verilmiştir. Buna göre 2000 yılında okuma-yazma bilmeyenlerin katılım oranı % 25,2 iken 2012 yılında bu oran % 16,7'ye gerilemiştir. Kriz döneminde az da olsa artış yaşanmasına rağmen genel olarak okuma-yazma bilmeyen kadınların işgücüne katılım oranı yıllar itibarıyla azalan bir seyir izlemiştir. Okuma yazma bilen fakat bir okul bitirmeyen kadınların işgücüne katılımı ise 2004 yılına kadar düşüş göstermiş; 2005 yılından itibaren az da olsa azalma, 2008 yılından itibaren ise artış yaşamıştır. Diğer eğitim gruplarında ise bu gruba benzer değişimler yaşanmıştır. Oranlara bakılarak değerlendirme yapıldığında ise yüksekokul veya fakülte mezunu kadınların çok yüksek bir oranda katılım gösterdikleri anlaşılmaktadır. Nitekim bu grupta yer alan kadınların işgücüne katılımı hep yüksek ve istikrarlı olmuştur.

Tablo 11. Eğitim Durumuna Ve Dönemlere Göre İşgücüne Katılma Oranı (%) (15 + yaş)

Yıllar	Okuma-yazma bilmeyen	Okuma yazma bilen fakat bir okul bitirmeyen	İlkokul	Ortaokul veya dengi meslek okul	Genel lise	Lise dengi meslek okul	Yüksekokul veya fakülte	İlköğretim
2000	25,2	22,2	24,5	15,3	28,1	42,4	70,1	7,9
2001	24,8	24,2	26	15,7	27,2	40,3	70,8	6,7
2002	24,4	22,4	26,7	18,4	28,5	39	71,5	10,7
2003	23,6	21,1	24,8	19,9	25,2	36,4	69,5	11,9
2004	16,6	17,9	21,4	20,6	26,1	39,4	70,3	10,4
2005	15,6	18,2	20,9	22,7	26,9	36,8	69,1	12
2006	14,7	18	21,1	22,9	27,9	36,2	68,8	13,5
2007	14,4	17,3	20,5	22,7	28,4	36,4	69,4	16
2008	14,5	18,5	21,1	21,6	29,1	38,3	70	16,9
2009	15	19,2	23,3	22,8	30,4	39,1	70,8	18
2010	16,3	20,4	25,7	24,6	30,4	39,8	71	19,9
2011	17,1	21,4	27,5	25,4	30,3	39,2	70,8	21,1
2012	16,7	20,7	28,3	27,9	30,6	38,1	70,9	20,7

Kaynak: TÜİK, Konularına Göre İstatistikler-İstihdam, İşsizlik ve Ücret, 2013

Grafik 9'da 2002-2012 yılları arasındaki eğitim durumuna göre kadın işgücüne katılım oranlarında yaşanan değişimler gösterilmiştir. Buna göre yukarıda bahsedildiği gibi en istikrarlı ve en çok katılım en yüksek eğitim düzeyine sahip yüksekokul veya fakülte mezunlarında görülmektedir. En düşük katılım ilköğretim mezunlarındadır; ancak satın alma gücünü yükseltme ve değişen toplumsal yapılar sebebiyle bu grupta da katılım oranlarında yıllar itibarıyla bir artış yaşanmıştır.

Grafik 9. Kadınlarda Eğitim Durumuna Göre İşgücüne Katılım Oranları

Kaynak: TÜİK 2013, Konularına Göre İstatistikler-İstihdam, İşsizlik ve Ücret

3.3.2 Yaş

Yaş düzeylerine göre kadınların işgücüne katılım oranlarını incelendiğinde önemli farklar göze çarpmaktadır. En yüksek katılım, 25-29 ve 35-39 yaş aralığında görülürken, en düşük katılım, yüksek genç işsizliğin de etkisiyle 15-19 ve 65+ yaş gruplarındadır.

Tablo 12’de yıllar itibarıyla yaş gruplarına göre katılım oranları verilmiştir. 2012 yılında en yüksek katılım % 40,3 ile 25-29 yaş grubu arasındaki kadınlardadır. Aynı şekilde 2011 yılında da % 38,3 ile 25-29 yaş aralığındaki kadınlar en yüksek katılımı göstermişlerdir. Genel olarak 2000-2012 dönemi incelendiğinde ise benzer bir tablo ortaya çıkmaktadır. Buradan varılacak sonuç ise 25-29 yaş grubunun işgücüne katılmaya daha çok eğilimli olduğudur. Yıllara göre değerlendirme yapıldığında ise görülen önemli bir değişim 15-19 yaş grubunda yaşanan azalmaya karşı 20-49 yaş aralığındaki bütün gruplarda ciddi artışların elde edilmiş olmasıdır.

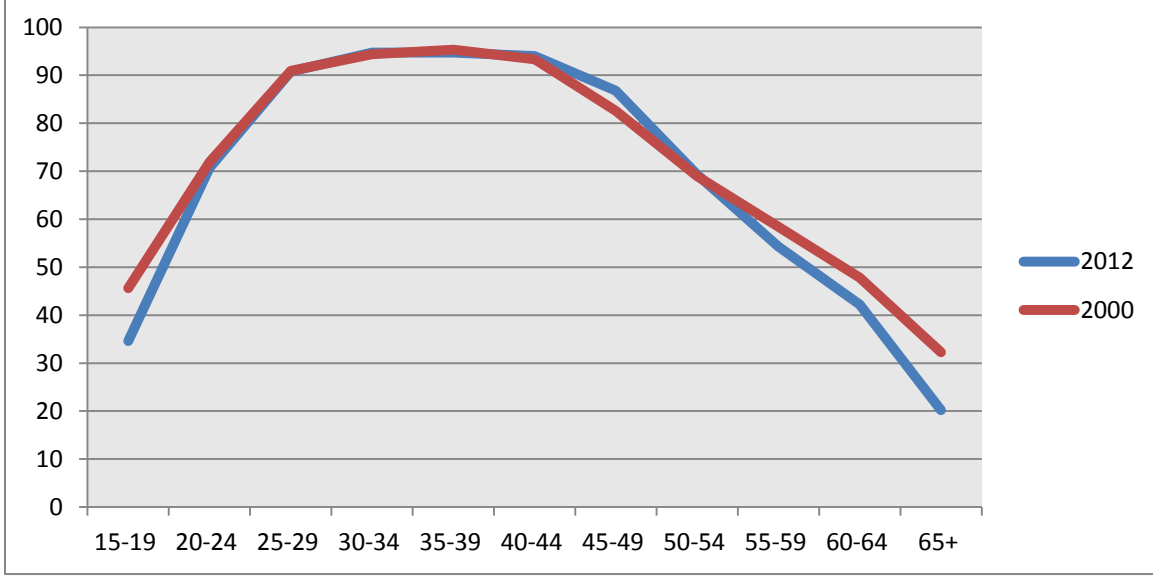
Tablo 12. Yaş Grubuna Ve Dönemlere Göre Kadınların İşgücüne Katılma Oranı (%)

Yıllar	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65+
2000	24,4	31,5	31,7	29,4	29,7	28,3	25,5	25,6	24,3	18,6	11,3
2001	23,1	33,5	30,9	30,9	30,5	29,4	27,1	26,2	23,1	19,7	12,4
2002	23,1	34,5	32,6	32,4	31,2	30,2	28,5	25,5	23,2	22,6	11,5
2003	20,9	32,3	32,1	31	31,1	29,5	27,1	23,7	23,1	19,4	10,5
2004	17,6	32,1	30,5	28	29,1	26,1	22,7	19,2	18	15	7,3
2005	17,1	31,7	31,3	28,2	29,5	27,2	23,6	19,4	16	13,3	6,5
2006	17,3	31,3	31,9	29,7	30,5	28,1	23	19,8	16,6	12,9	5,7
2007	16,6	32,1	31,8	30,3	30,7	28	23,1	19,3	15,9	13,3	5,8
2008	17,1	33,2	33,3	31,5	32,4	28,7	24,7	20,3	16,4	13,1	5,8
2009	17,3	34,5	35,8	34,8	34,1	32,1	25,7	21,7	17,8	14,4	5,9
2010	17	36	38	35,7	37,4	36	28,7	23,4	19,1	15	5,9
2011	17	37,1	38,3	37,5	39	37,7	32,5	25,1	20,2	15,7	6,6
2012	15,8	36,7	40,3	39,6	40	39,9	33,3	26,4	20,1	16	6,4

Kaynak: TÜİK 2013, Konularına Göre İstatistikler-İstihdam, İşsizlik ve Ücret

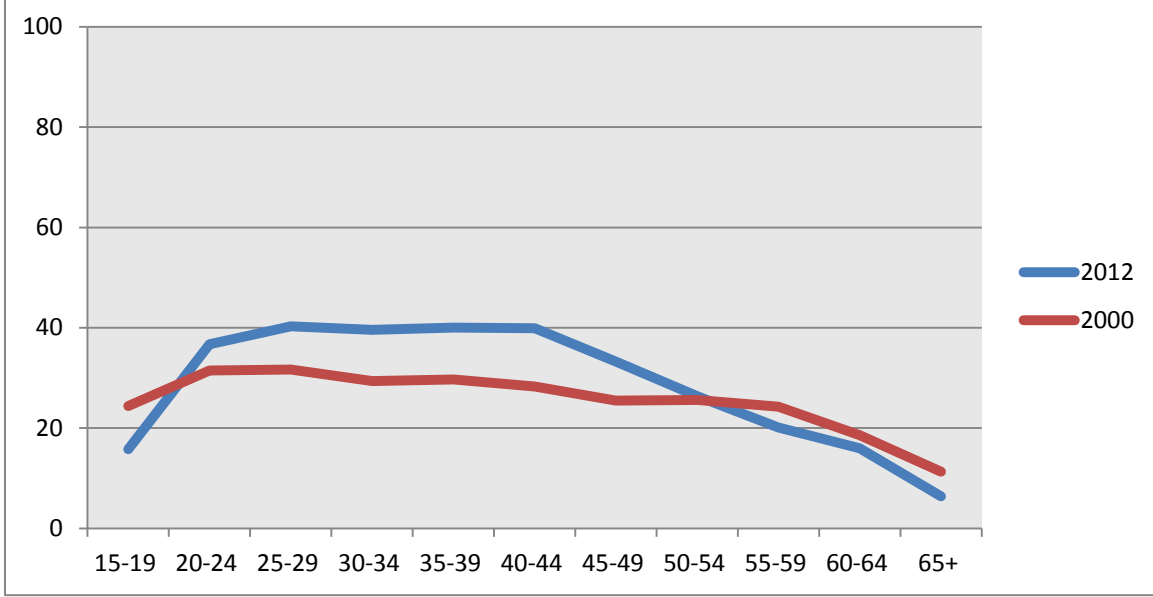
Grafik 10 ve Grafik 11 kadın ve erkek katılım oranlarının yaş gruplarına göre 2000 ve 2012 değişimlerinin görülmesi için verilmiştir. İki grafik, yaş grubuna göre kadın ve erkek katılım oranlarında 2000-2012 arasında farklı değişimlerin yaşandığını ortaya koymaktadır. Grafik 10’da gösterilen yaş grubuna göre erkek katılım oranlarına bakıldığında en önemli değişimin 15-19 ve 65+ gruplarında görüldüğü anlaşılmaktadır. 2012’ye gelindiğinde 15-19 yaş aralığında ciddi bir düşüş yaşanırken 65 yaş ve üstü grubunda tam tersi artış yaşanmıştır. Bir diğer önemli nokta ise erkeklerde 20-54 yaş aralığında 2000 yılıyla karşılaştırıldığında 2012 yılında neredeyse hiç değişimin yaşanmamış olmasıdır. Grafik 11’de ise aynı göstergeler kadın katılım oranlarına göre yansıtılmıştır. Kadınların yaşa göre katılım durumlarına bakıldığında 12 sene içerisinde büyük değişimler yaşandığı görülmektedir. 2012 yılına gelindiğinde genç nüfusun katılım eğilimi daha yüksek, yaşlı nüfusun ise düşük olmuştur.

Grafik 10. Yaş Grubuna ve Dönemlere Göre İşgücüne Katılma Oranı, Erkek (%)



Kaynak: TÜİK 2013, Konularına Göre İstatistikler-İstihdam, İşsizlik ve Ücret

Grafik 11. Yaş Grubuna Ve Dönemlere Göre İşgücüne Katılma Oranı, Kadın (%)



Kaynak: TÜİK 2013, Konularına Göre İstatistikler-İstihdam, İşsizlik ve Ücret

3.3.3 Yasal Düzenlemeler

Türkiye’de işgücünde kadın-erkek eşitliğini sağlamaya yönelik yasal düzenlemeler özellikle Avrupa Birliği uyum süreci kapsamında gerçekleşmiştir. Bu düzenlemelerden ön plana çıkan ve önem arz edenler şu şekildedir⁴⁵:

- 1961 yılında imzalanan Avrupa Sosyal Şartı’nın 1999 yılında onaylanmıştır.
- Bakanlar Kurulunun 2003 yılında aldığı kararla Avrupa Birliği’nin Sosyal Politika Programları arasında yer alan Cinsiyet Eşitliği Topluluk Programı’na katılmıştır.
- 2003 yılında 4857 sayılı yeni iş kanunu kabul edilmiştir.
- 2004 tarihli ve “Personel Temininde Eşitlik İlkesine Uygun Hareket Edilmesi” konulu Başbakanlık Genelgesinde; kamu kurum ve kuruluşlarının personel alımında hizmet gerekleri dışında cinsiyet ayrımı yapılmaması gerektiği bildirilmiştir.
- Kadın istihdamının artırılması ve kayıt dışı istihdamın önlenmesi amacıyla 15.05.2008 tarih ve 5763 sayılı İş kanununda ve bazı kanunlarda değişiklik yapılması hakkında kanun çıkarılmıştır.

Gelişmiş toplumlarda çocuk bakımı ve ev işlerinin yürütülmesi eşlerin ortak görevi olarak algılanırken, Türkiye’de hala “yuvayı dışı kuş yapar” bakış açısı hâkimdir. Özellikle ekonomik yetersizlik nedeniyle iş hayatına atılan kadınları hem ev kadını olarak, hem anne olarak karşılaştığı sorunlar beraberinde olumsuz iş koşullarının ve toplumsal baskıların üzerlerinde bıraktığı olumsuz etkiler, geleneksel toplum yapısı içinde çalışan kadının çok yönlü sorumluluklar ve sorunlar altında kalmasına yol açmaktadır. (Aytaç, 1999). Kadının küçük bir çocuğa bakarken aynı anda işgücü piyasasında yer alması neredeyse imkânsızdır. Dolayısıyla anne çalışıyorsa, o isteyken çocuğuna bir başkasının bakması gerekmektedir. Gelişmiş toplumlarda çocuk bakımı ve eğitimi ile ilgili kurumların yaygın oluşu annenin bu sorununu önemli ölçüde azaltmaktadır. Ancak Türkiye’de özel ya da kamuya ait bu kurumlar yetersiz olduğu için çalışan anneler doğumdan sonra ya çalışma hayatına son vermekte ya da çocuk bakımlarını genelde diğer aile fertleri, komşu, akraba gibi üçüncü şahıslar aracılığı ile sağlamaktadır.⁴⁶

2012 yılında Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı tarafından “kreş yardım paketi” kapsamında çalışmalar başlatılmış olup bu kapsamdaki çalışmalar kanun teklifi olarak meclise sunulmuştur. Teklif ile bünyesinde çocuk bakım evi bulunmayan kamu idarelerinde çalışan ve 0-6 yaş arası çocuğu bulunan devlet memurlarına her bir çocuk için 4000 gösterge rakamının aylık katsayısı ile çarpımı sonucu elde edilecek miktar üzerinden kreş yardımı yapılması; 50'den çok işçi çalıştırılan iş yerlerinde işveren tarafından çocuk bakım evi kurulmasının zorunlu kılınması ve bu imkânın bulunmadığı durumlarda 0-6 yaş arası çocuğu bulunan işçilere yine her bir çocuk için net asgari ücretin yarısı tutarında kreş yardımı yapılması

⁴⁵Zihnioğlu, Ö (2013). *Kadının Güçlendirilmesi ve İstihdam*, Küresel Eğilimler Serisi Çalışması No.8.

⁴⁶Kakıcı, H., Emeç, H., Üçduğrak Ş. (2007) Türkiye’de Çalışan Kadınların Çocuk Bakım Tercihleri, *Ekonometri ve İstatistik Dergisi*, 5.

öngörülmektedir. Kanun teklifi ile kadınların çocuk bakımı nedeniyle istihdam dışına çıkmasının önüne geçilmesi amaçlanmaktadır.

3.3.4 Medeni Durum

Medeni duruma göre kadın istihdam oranları incelendiğinde ise evliliğin negatif yönlü etkisi görülmektedir. Nitekim kent ve kıyı kapsayacak şekilde genel istihdam oranlarına bakıldığında boşanmış ve hiç evlenmemiş kadınlara göre evli kadınların daha düşük bir yüzdeyle istihdama katıldıkları ortaya çıkmaktadır. Bu durum da kadına yüklenen ev ve çocuk bakımı yükümlülüklerinin kadın istihdamına etkisini göstermektedir. Nitekim boşanmış kadınların istihdama katılımı % 41,2 ile gerçekleşirken, evli kadınların katılım oranı % 27,3'tür.

Tablo 13. Medeni Duruma Göre İstihdam Oranı (Kadın, %, 2012)

Medeni Durum	Genel	Kent	Kıy
Hiç Evlenmedi	28,9	29	28,6
Evli	27,3	20,5	41,7
Boşandı	41,2	42,0	37,1
Eşi öldü	9	5,5	14,3

Kaynak: TÜİK 2013, Konularına Göre İstatistikler-İstihdam, İşsizlik ve Ücret

3.4. Türkiye’de İstihdamın Bölgesel Dağılımı

Türkiye’de özellikle kadın istihdam oranları bölgesel düzeyde önemli farklılık göstermektedir. Bu sebeptendir ki, kadın istihdam oranları değerlendirildiğinde, bölgesel farklılıklara vurgu yapılmaktadır. Nitekim kadın istihdamına yönelik yapılacak çalışmalarda ise öncelikli bölgelere yönelik farklı stratejiler geliştirilmelidir.

TÜİK’in yaptığı gruplandırmaya bağlı olarak (Tablo 14), en yüksek katılımın % 43,1 ile Doğu Karadeniz bölgesinde olduğu görülmektedir. Bunun en önemli sebebi bölgede önemini koruyan tarım faaliyetleridir. En düşük katılım ise % 9,8 ile Güneydoğu Anadolu’dadır. Güneydoğu Anadolu’da Türkiye ortalamasının oldukça altında katılım gerçekleşmesinin en önemli sebebi ise kadının çalışmasına karşı olan muhafazakâr tutum ve düşük eğitim seviyesidir.

Tablo 14. İstatistiki Bölge Birimleri Sınıflandırmasına göre İşgücüne Katılım Durumu (2012)

Bölgeler	Kadın	Erkek
İstanbul	28,6	73,5
Batı Marmara	32,3	70,0
Ege	37,0	72,9
Doğu Marmara	30,3	72,1
Batı Anadolu	26,8	71,4
Akdeniz	31,2	72,9
Orta Anadolu	28,0	71,4
Batı Karadeniz	36,8	68,0
Doğu Karadeniz	43,1	68,9
Kuzeydoğu Anadolu	30,5	73,0
Ortadoğu Anadolu	26,6	69,9
Güneydoğu Anadolu	9,8	62,2

Kaynak: TÜİK 2013, Konularına Göre İstatistikler-İstihdam, İşsizlik ve Ücret

Bölge değerlendirmelerinde Düzey 2 sınıflandırması daha çok tercih edildiği için Tablo 15’te katılım oranları bu sınıflandırmaya göre de verilmiştir. 2012 yılında % 45,6 ile en yüksek katılım Zonguldak, Karabük ve Bartın illerini kapsayan TR81’de görülmüştür. Bu bölgeyi, % 43,1 ile TR90 Bölgesi (Trabzon, Ordu, Giresun, Rize, Artvin, Gümüşhane) ve % 41,4 ile TR32 Bölgesi (Aydın, Denizli, Muğla) takip etmektedir. Bu sınıflandırmaya göre en düşük katılım oranı ise % 6,4 ile Şanlıurfa ve Diyarbakır illerini kapsayan TRC2 Bölgesi’dir. % 7,5 kadın katılım oranlarına sahip TRC3 Bölgesi (Mardin, Batman, Şırnak, Siirt) ise bir diğer düşük katılımlı bölgedir.

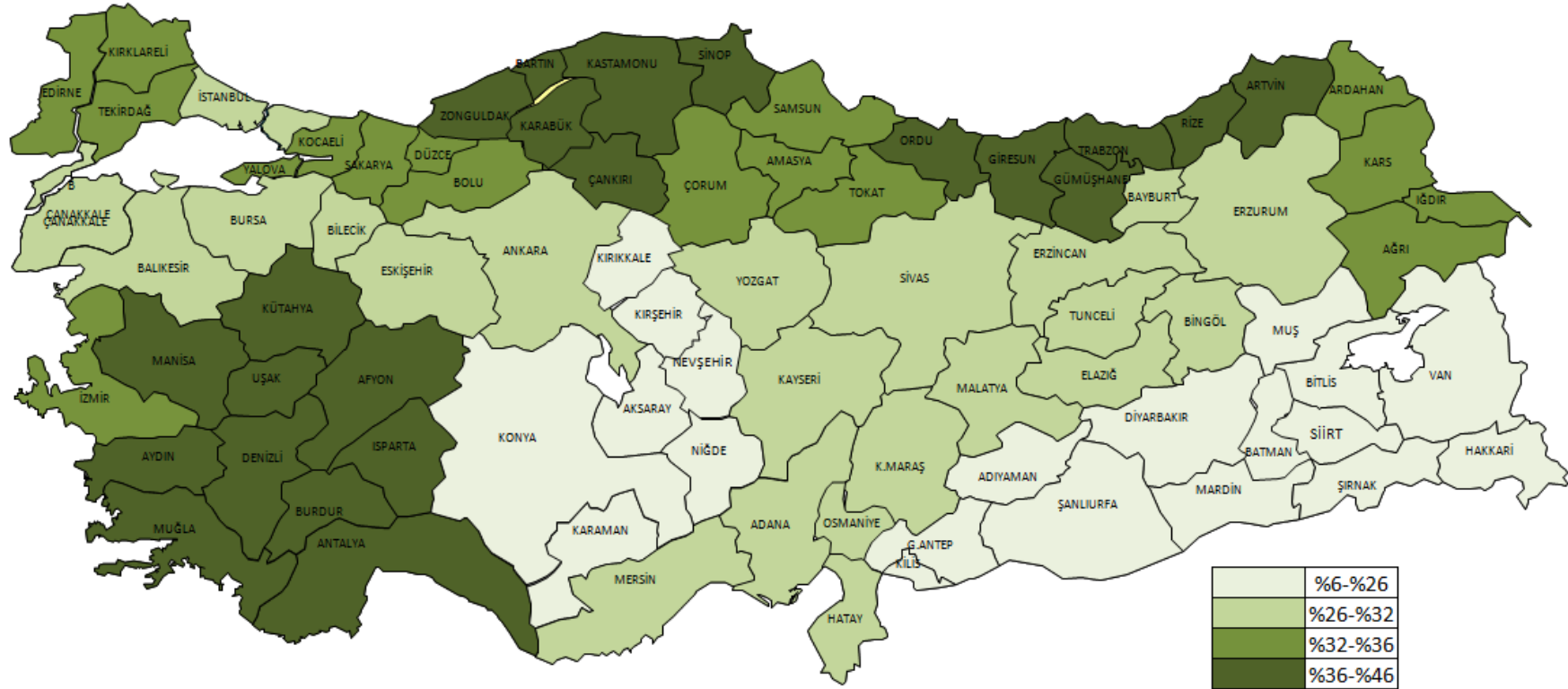
Tablo 15. Düzey 2 Sınıflandırmasına Göre Kadın Katılım Oranları (% , 2012)

Düzey 2 Bölgeleri	İşgücüne katılma oranı %
TR81 (Zonguldak, Karabük, Bartın)	45,6
TR90 (Trabzon, Ordu, Giresun, Rize, Artvin, Gümüşhane)	43,1
TR32 (Aydın, Denizli, Muğla)	41,4
TR82 (Kastamonu, Çankırı, Sinop)	41
TR61 (Antalya, Isparta, Burdur)	39
TR33 (Manisa, Afyon, Kütahya, Uşak)	36,3
TR31 (İzmir)	34,3
TR21 (Tekirdağ, Edirne, Kırklareli)	34,2
TRA2 (Ağrı, Kars, Iğdır, Ardahan)	33,7
TR42 (Kocaeli, Sakarya, Düzce, Bolu, Yalova)	32,8
TR83 (Samsun, Tokat, Çorum, Amasya)	32
TRB1 (Malatya, Elazığ, Bingöl, Tunceli)	31,4
TR22 (Balıkesir, Çanakkale)	30,4
TR72 (Kayseri, Sivas, Yozgat)	30,3
TR10 (İstanbul)	28,6
TR62 (Adana, Mersin)	28,5
TR41 (Bursa, Eskişehir, Bilecik)	28,1
TR51 (Ankara)	27,3
TRA1 (Erzurum, Erzincan, Bayburt)	27,2
TR63 (Hatay, Kahramanmaraş, Osmaniye)	27,1
TR52 (Konya, Karaman)	25,8
TR71 (Kırıkkale, Aksaray, Niğde, Nevşehir)	24,7
TRB2 (Van, Muş, Bitlis, Hakkâri)	21,9
TRC1 (Gaziantep, Adıyaman, Kilis)	15,8
TRC3 (Mardin, Batman, Şırnak, Siirt)	7,5
TRC2 (Şanlıurfa, Diyarbakır)	6,4
Toplam	29,5

Kaynak: TÜİK 2013, Konularına Göre İstatistikler-İstihdam, İşsizlik ve Ücret

İşgücüne katılım oranlarının bölgesel bazdaki durumunun daha açık bir şekilde ortaya konulması için aşağıdaki harita verilmiştir. Açıktan koyuya gidildikçe katılım oranları artmaktadır. En düşük katılım oranlarına sahip ve en açık renkte gösterilen bölgelerdeki oran % 6-% 26 arasındadır.

Şekil 1. Bölgesel Bazda Kadınların İşgücüne Katılma Oranları (% , 2012)



Kaynak: TÜİK 2013, Konularına Göre İstatistikler-İstihdam, İşsizlik ve Ücret

Tablo 16’da ise bölgesel düzeyde tarım dışı kadın işsizlik oranları verilmiştir. Bu tabloya göre en yüksek tarım dışı işsizlik oranına sahip bölge % 31,7 ile TRB2 Bölgesi’dir (Van, Muş, Bitlis, Hakkâri). Bu bölgeyi % 27,3 ile TR72 Bölgesi (Kayseri, Sivas, Yozgat) takip etmektedir. Tarım dışı işsizlik oranlarının en düşük olduğu bölge ise % 6,6 ile TRC2 Bölgesi’dir. Bölgede kadın işgücünden çekildiği için istihdam oranı düşük görülmektedir. Aynı zamanda TRC2 Bölgesi, yukarıda bahsedildiği gibi en düşük katılımın görüldüğü bölgedir. Bu nedenle bölgede, kadın işsizliğinin düşük olması yanıltıcı olmamalıdır. Bölgedeki esas problem, düşük katılım oranıdır. Bölgede kadınlar işgücüne katılım eğilimi göstermedikleri için işsizlik düşük kalmaktadır.

Tablo 16. Düzey 2 Sınıflandırmasına Göre Tarım Dışı Kadın İşsizlik Oranları(% , 2011*)

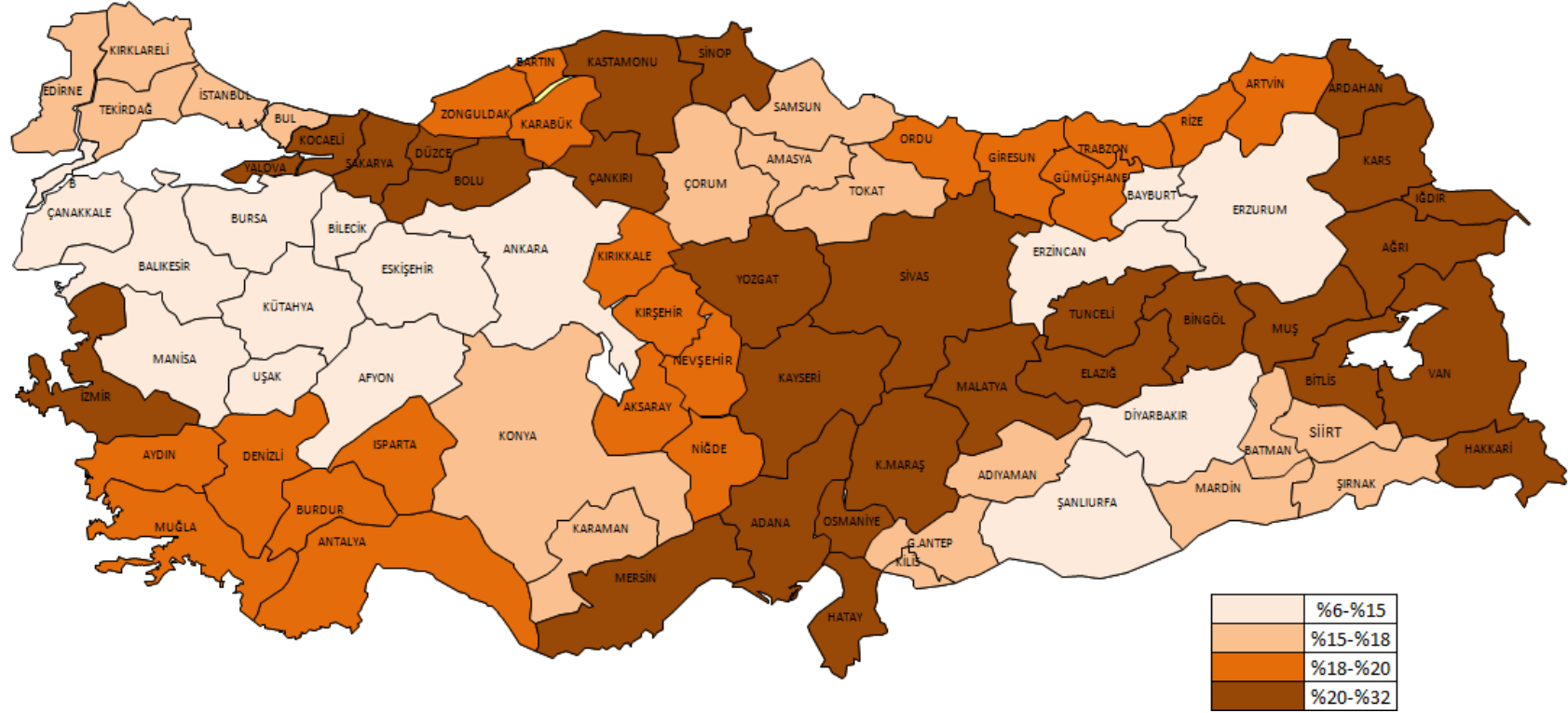
Düzey 2 Bölgeleri	Tarım dışı işsizlik oranı %
TRB2 (Van, Muş, Bitlis, Hakkâri)	31,7
TR72 (Kayseri, Sivas, Yozgat)	27,3
TR31 (İzmir)	24,6
TRB1 (Malatya, Elazığ, Bingöl, Tunceli)	24,4
TR42 (Kocaeli, Sakarya, Düzce, Bolu, Yalova)	22,4
TR62 (Adana, Mersin)	22,3
TR63 (Hatay, Kahramanmaraş, Osmaniye)	20,6
TR82 (Kastamonu, Çankırı, Sinop)	20,4
TRA2 (Ağrı, Kars, Iğdır, Ardahan)	20
TR81 (Zonguldak, Karabük, Bartın)	19,3
TR90 (Trabzon, Ordu, Giresun, Rize, Artvin, Gümüşhane)	18,9
TR32 (Aydın, Denizli, Muğla)	18,7
TR61 (Antalya, Isparta, Burdur)	18,7
TR71 (Kırıkkale, Aksaray, Niğde, Nevşehir)	18,1
TR52 (Konya, Karaman)	17,9
TRC1 (Gaziantep, Adıyaman, Kilis)	17,9
TR21 (Tekirdağ, Edirne, Kırklareli)	17,4
TRC3 (Mardin, Batman, Şırnak, Siirt)	15,9
TR83 (Samsun, Tokat, Çorum, Amasya)	15,7
TR10 (İstanbul)	15,2
TR51 (Ankara)	13,1
TR33 (Manisa, Afyon, Kütahya, Uşak)	12,9
TR41 (Bursa, Eskişehir, Bilecik)	12,6
TR22 (Balıkesir, Çanakkale)	12,4
TRA1 (Erzurum, Erzincan, Bayburt)	11,4
TRC2 (Şanlıurfa, Diyarbakır)	6,6
Toplam	17,7

Kaynak: TÜİK 2013, Konularına Göre İstatistikler-İstihdam, İşsizlik ve Ücret

*Ulaşılan en güncel veri 2011 yılı verisidir.

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

Şekil 2 Tarım Dışı İşgücüne Katılma Oranı (% , Kadın, 2011)



Kaynak: TÜİK 2013, Konularına Göre İstatistikler-İstihdam, İşsizlik ve Ücret

3.5. Üst Ölçekli Planlarda Kadın İstihdamının Yeri

Üst ölçekli planlarda da öncelikli politikalardan biri olarak kadın istihdamı önemli yer tutmaktadır. 2014-2018 dönemlerini kapsayan Onuncu Kalkınma Planında kadın istihdamına yönelik belirlenen politikalar aşağıda yer almaktadır.

Madde 251: Kadınların karar alma mekanizmalarında daha fazla yer almaları, istihdamının artırılması, eğitim ve beceri düzeylerinin yükseltilmesi sağlanacaktır.

Madde 314: Bölgesel, yerel ve sektörel işgücü dinamikleri dikkate alınarak, başta kadın ve gençler olmak üzere tüm kesimler için nitelikli istihdam imkânları geliştirilmeye devam edilecektir.

Madde 351: Genç ve dinamik nüfus yapısının korunması ve doğurganlıktaki hızlı düşüşün önüne geçilebilmesi için kadınlara yönelik iş ve aile yaşamını uyumlaştırıcı nitelikte uygulamalar ile çalışanlar için doğuma bağlı izin ve haklar geliştirilecek, kreşler teşvik edilecek, esnek çalışma imkânları sağlanacaktır.

Madde 422: 2023 yılında dünyanın en büyük ekonomileri arasında yer alma hedefinin, işgücü potansiyelinin ancak yarısını harekete geçirebilen bir ekonomik yapıyla başarılması mümkün değildir. Nüfusun daha büyük bir bölümünün üretim sürecine katılması gereklidir. Bu süreçte kadınların işgücüne katılma oranında meydana gelecek artış büyük rol oynayacaktır. Sermaye ve işgücü faktörlerinin nicelik artışının yanı sıra verimlilik düzeylerinin artması da yüksek ve istikrarlı büyüme açısından elzemdir. Ayrıca, hâlihazırda ciddi farklılıklar sergileyen bölgesel işgücü göstergelerinin iyileştirilmesi de büyümeye önemli katkıda bulunacaktır.

Ayrıca Onuncu Kalkınma Planı'nda İşgücü Piyasasının Etkinleştirilmesi Programı kapsamında "Hedef kitlesi işsizler, işgücü piyasası dışındaki kadınlar, kayıt dışı çalışanlar ve işverenler olan bu programla işgücü piyasası daha etkin hale getirilerek, rekabetçi bir ekonominin gerektirdiği nitelikli ve insana yaraşır istihdamın artırılması, işsizliğin azaltılması, işgücü verimliliğinin yükseltilmesi" amaçlanmaktadır. Kadın işgücüne katılım ve istihdam oranlarında ise dönem sonunda sırasıyla %34,9 ve %31'lik hedef belirlenmiştir.⁴⁷

Karacadağ Kalkınma Ajansı'nın 2014-2023 Bölge Planı'nda kadınların ekonomik hayata yeterince dâhil olamaması bölgenin en öncelikli sosyal sorunları arasında gösterilmiştir. Bölgedeki düşük kadın işgücü oranının ekonomik gelişme ve sosyal refahın önünde engel teşkil ettiğine ve ekonomik hayatın etkin çalışmadığına değinilmektedir. Bu soruna yönelik kadınların kentsel, ekonomik ve toplumsal yaşama katılımlarını desteklemek üzere, eğitim, finansman, danışmanlık hizmetlerinin sunulması ve kadın girişimciliğinin desteklenmesi stratejisi kapsamında şu öneriler getirilmiştir:

⁴⁷Kalkınma Bakanlığı, Onuncu Kalkınma Planı (2014-2018) http://www.dpt.gov.tr/DocObjects/view/15089/Onuncu_Kalk%C4%B1nma_Plan%C4%B1.pdf, (Erişim: 12/11/2013).

- Kadınların ekonomik hayata ve kentsel üretime katılımları konusunda kapasite ve farkındalık artışını hedefleyen "Güçlendirme Programları" uygulanması,
- Kadın Girişimcilik Merkezinin kurulması,

Kadın İstihdamını içeren "Sosyal Girişimcilik ve Kalkınma Projeleri" nin yürütülmesi (Güneydoğu Anadolu Bölgesi Eylem Planı)

Karacadağ Kalkınma Ajansı'nın Bölge Planı'nda ayrıca kadın istihdamının artırılmasında girişimciliğin rolüne vurgu yapılmıştır. Bölgede girişimciliğin desteklenmesi ile başta kadınlar olmak üzere, akademik ve iş dünyasından girişimcilerin ekonomiye kazandırılabilmesi belirtilmektedir.⁴⁸

Ulusal İstihdam Stratejisi Eylem Planı'nda (2012-2014) "Özel Politika Gerektiren Grupların İstihdamının Artırılması" ekseninde kadınların işgücüne katılım oranı ve istihdamı artırılmasına yönelik 11 alt tedbirler belirlenmiştir. Bu tedbirlerin arasında kadınların işgücüne katılımının ve istihdamının önündeki kültürel engellerin azaltılması amacıyla, toplumun ilgili kesimlerine yönelik bilinçlendirme çalışmaları yapılmasına yönelik çalışmalar da yer almaktadır.⁴⁹

Kadınların öncelikli alanlara olan erişimini ve katılımını geliştirmek için, Türkiye'deki kadınların ve erkeklerin mevcut durumuna ilişkin olarak Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı'nda (2008–2013) kapsamlı bir analiz yapılarak eylem hedefleri ve stratejileri belirlenmiştir. Toplumsal cinsiyet eşitliğinin geliştirilmesi kapsamında belirlenen hedefler;

Hedef 1: Kadınların ilerlemesini sağlayacak kurumsal mekanizmalar oluşturulacak, var olan mekanizmaların kapasiteleri güçlendirilecektir.

Hedef 2: Toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması konusunda erkeklerin duyarlılığı ve farkındalığı artırılacaktır." şeklinde.⁵⁰

"Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı'nın Türkiye Sanayi Strateji Belgesi'nde kadın istihdamına yönelik olarak kadınların işgücüne katılımını artırmak amacıyla aktif işgücü politikaları uygulama kapasitesinin güçlendirileceği ve sanayi politikasıyla uyumunun sağlanacağından bahsedilmektedir. Aynı zamanda belgede kadın girişimciliğinin teşvik edileceğinden ve kadınların iş hayatına katılımının destekleneceğinden söz edilmektedir.⁵¹

⁴⁸ Karacadağ Kalkınma Ajansı. TRC2 Bölgesi Bölge Planı 2011-2013.

⁴⁹Ulusal İstihdam Stratejisi Eylem Planı (2012-2014), *Özel Politika Gerektiren Grupların İstihdamının Artırılması*, <http://www.genel-is.org.tr/upresimler/resim6/ozel.pdf> (Erişim: 30/11/2013).

⁵⁰Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı, 2008–2013, Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, http://www.kadininstatusu.gov.tr/upload/kadininstatusu.gov.tr/mce/eski_site/Pdf/TCEUlusaleylemplani.pdf (Erişim: 26/11/2013).

⁵¹Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı (2012) 81 İl Durum Raporu Ankara: Sanayi Genel Müdürlüğü, <https://www.sanayi.gov.tr/Files/Documents/81-il-durum-raporu-2012-11052012113452.pdf> (Erişim: 29/11/2013).

4. DİYARBAKIR'IN SOSYO-EKONOMİK DURUMU



4.1 Tarih

Eski zamanlarda Amida olarak bilinen Diyarbakır, Dicle Nehri kıyısında bazalt bir yayla üzerine kurulmuştur. Yüzyıllardır çevresine bereket ve bolluk veren ünlü kutsal Dicle Nehri de Diyarbakır'dan geçmektedir. 5 bin yıllık geçmişe sahip kent tarihin her döneminde büyük medeniyetlerin, kültürel ve ekonomik hareketlerin merkezi olarak kabul edilmiştir. Şehir 26 medeniyete beşiklik etmiştir. M.Ö 3000 yıllarında Hurrilerden başlayarak, Osmanlılara kadar uzanan yoğun bir tarihi olan Diyarbakır'da yaşayanlar devirlerine ait eserlerle şehri ölümsüzleştirmişlerdir.⁵²

İl Doğu-batı ve kuzey-güney ticaret yollarının en önemli kavşak noktalarının üzerinde bulunmakta olup Güneydoğu Anadolu Bölgesi'nin orta bölümünde, Elcezire denilen, Mezopotamya'nın kuzey kısmında yer almaktadır.⁵³

Yapılan araştırmalar sonucunda Yontma taş ve Mezolitik devirlerde Diyarbakır ve çevresindeki mağaralarda yaşandığı anlaşılmıştır. Ergani yakınlarındaki Hilar Mağaraları'nda paleolitik dönemden itibaren yerleşim Roma döneminde M. S 1-5 yy.a kadar devam etmiştir. Silvan yakınlarındaki Hassuni Mağaraları Anadolu'nun en eski mağara

⁵² <http://arsiv.ntvmsnbc.com/news/328753.asp>

⁵³ http://www.diyarbakirkulturturizm.org/Info/Details/Diyarbak%C4%B1r_Tarihi/75

yerleşim yerlerinden biri olup, Antik dönemde özellikle Hristiyanlığın ilk yıllarında ve Ortaçağ'da da yerleşim özelliğini sürdürmüştür.

Ergani yakınlarındaki Çayönü Tepesi Anadolu'daki en eski tarım topluluklarının en güzel örneklerinden biridir. 10.000 yıllık tarihi bulunan tepe, küresel medeniyet tarihine de ışık tutmaktadır. Bilimsel araştırmalar göstermektedir ki tarihte ilk tarımsal arazi kullanımı bu bölgededir.⁵⁴

Asur Helenistik ve Roma İmparatorluk dönemlerine ait tabakalar Diyarbakır'ın Bismil İlçesi yakınlarındaki Üçtepe Höyük'te yapılan kazı çalışmalarında sırasında tespit edilmiştir. Son yıllarda ilçede yapılan arkeolojik çalışmalar Yakındoğudaki en erken yerleşim yerlerinden birinin günümüzden 12.000 yıl öncesine dayanan Körtiktepe olduğunu göstermektedir.

Diyarbakır'ın kent merkezinin tarihine incelendiğinde M.Ö. 3000'de kente Hurri-Mitaniler'in egemen oldukları görülmektedir. M.Ö. 1260'a dek egemenliklerini sürdüren Hurri-Mitaniler'den sonra sırasıyla; Asurlular, Aramiler, Urartular, İskitler, Medler, Persler, Makedonyalılar, Selevkoslar, Partlar, Büyük Tigran İdaresi, Romalılar, Sasaniler, Bizanslılar Emeviler, Abbasiler, Şeyhoğulları, Hamdaniler, Mervaniler, Selçuklular, İnaloğulları Nisanoğulları, Artuklular, Eyyübiler, Moğollar, Akkoyunlular, Safeviler ve Osmanlılar gibi 33 farklı medeniyet Diyarbakır'a egemen olmuşlardır. Bu uygarlıklar arasında Diyarbakır'da en fazla tarihi eser yapan ve iz bırakanlar Romalılar, Abbasiler, Mervaniler, Selçuklular Artuklular, Hıristiyan ve Osmanlılar olmuştur. Diyarbakır sadece Roma-Bizans değil aynı zamanda Müslüman Pers Arap ve Türk devletlerinin zengin tarihi ve kültürel değerlerini taşıyan ortak bir kültür mirası olarak günümüze kadar gelmiştir. İlde yer alan surlarda birçok medeniyetin izleri kitabe, süsleme, figür kapı veya görkemli burç şeklinde görülmektedir.

Diyarbakır'ın dünyaca ünlü tarihi yerlerinden birisi de surlarıdır. Çin Seddi'nden sonra en uzun sur olması ile ünlü olan Diyarbakır Surları 5.5 km uzunluğunda ve 7-8 m yüksekliğindedir. Ortaçağ askeri mimarisinin muhteşem örneğini oluşturan bu surlar yazıtlar ve kabartmalarla dekore edilmiştir.⁵⁵

Birçok kültüre ev sahipliği yapmış olan Diyarbakır bu kültürlerin ve medeniyetlerin büyüttüğü birçok düşünce, sanat ve bilim adamının da yetiştiği bir yerdir. Türk Edebiyatının en önemli şairleri olan Cahit Sıtkı Tarancı, Sezai Karakoç, Ali Emri, Süleyman Nazif; düşünce dünyamızın en önemli temsilcisi Ziya Gökalp, Divan Edebiyatı şairi Nesimi, Tiyatro oyun yazarı Orhan Asena, mühendislik biliminin en ünlü bilim adamı ve ilk robotu icat eden El-Cezeri gibi birbirinden farklı alanlarda ün yapmış birçok önemli şahsiyetin memleketi Diyarbakır'dır.⁵⁶

⁵⁴ <http://www.todayszaman.com/news-317763-ancient-caves-in-diyarbakir-shed-light-on-history.html>

⁵⁵ <http://www.tarihiyerlerimiz.net/2012/04/diyarbakir-tarihi-yerleri.html>

⁵⁶ http://www.diyarbakirkulturturizm.org/Info/Details/Diyarbak%C4%B1r_Tarihi/75

4.2 Nüfus

2012 yılı verilerine göre Diyarbakır'ın toplam nüfusu 1.592.167'dir. Tablo17 incelendiğinde görülmektedir ki 1970'dan itibaren nüfus yaklaşık olarak 3 kat artmıştır. Şehir yoğun olarak batıya göç vermesine rağmen bölge içerisindeki diğer şehirlerden göç aldığı için önemli bir nüfus kaybı yaşamamıştır.

Tablo 17. Yıllar İtibariyle Diyarbakır ve TRC2 Bölgesi'nin Nüfusu

Yıllar	Diyarbakır	TRC2 Bölgesi
1970	581.208	1.119.339
1980	778.150	1.380.886
1990	1.094.996	2.096.451
2000	1.362.708	2.806.130
2012	1.592.167	3.354.242

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

Diyarbakır'ın nüfus artış hızı ise % 13,3'tür. Türkiye genelinde bu oran % 9,8 iken TRC2 Bölgesi'nde % 20,1'dir. % 13.3 ile Diyarbakır, Türkiye ortalamasının üzerinde bir yıllık nüfus artışına sahipken % 25,8'lik bir orana sahip Şanlıurfa'nın oldukça gerisindedir.

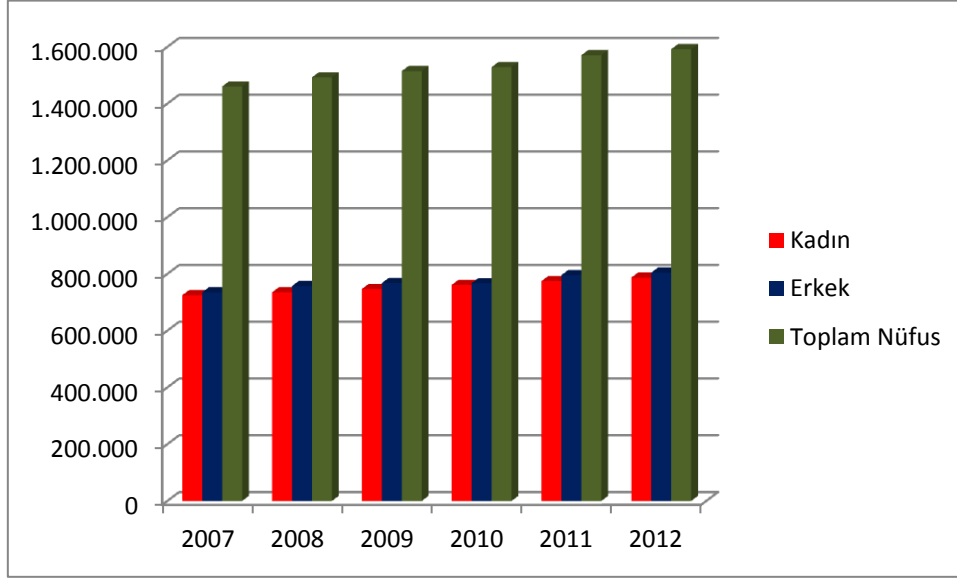
Aşağıdaki tabloda Diyarbakır'ın nüfusu detaylı bir şekilde verilmiştir. Tabloya göre 2012 yılında ildeki kadın nüfusu 787.215, erkek nüfusu ise 804.952'dir. Aynı yılda il/ilçe merkezleri toplam nüfusu 1.155.258 iken belde ve köylerdeki toplam nüfus 436.909'dur. 2007 yılına göre 2012 verileri değerlendirildiğinde önemli değişimler görülmektedir. Örneğin; 2007 yılında toplam il/ilçe merkezleri nüfusu 855.389, toplam belde ve köy nüfusu ise 605.325'dir. Ancak 2012 yılına gelindiğinde toplam il/ilçe merkez nüfusu 1.155.258'e yükselmiş; toplam belde ve köy nüfusu ise 436.909'a gerilemiştir.

Tablo 18. Yıllar İtibariyle Diyarbakır'ın Kadın-Erkek Nüfusu

Yıllar	KADIN			ERKEK			Toplam İl/İlçe Merkezleri	Toplam Belde Ve Köyler	Toplam İl Nüfusu
	İl/ilçe Merkezleri	Belde ve Köyler	İldeki Kadın Nüfusu	İl/ilçe Merkezleri	Belde ve Köyler	İldeki Erkek Nüfusu			
2007	422.406	302.747	725.153	432.983	302.578	735.561	855.389	605.325	1.460.714
2008	515.107	220.224	735.331	536.404	221.093	757.497	1.051.511	441.317	1.492.828
2009	528.574	218.511	747.085	550.586	217.340	767.926	1.079.160	435.851	1.515.011
2010	541.101	220.354	761.455	549.071	218.432	767.503	1.090.172	438.786	1.528.958
2011	554.910	220.139	775.049	577.441	218.453	795.894	1.132.351	438.592	1.570.943
2012	567.742	219.473	787.215	587.516	217.436	804.952	1.155.258	436.909	1.592.167

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

Grafik 12. Diyarbakır'da Yıllara Göre Kadın/Erkek/Toplam Nüfus



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

Grafik 12’de 2007-2012 yılları arasında yıllara göre kadın, erkek ve toplam nüfus verilmiştir. Yıllar itibarıyla ilin toplam nüfusunda artış yaşanmıştır. Bu dönemde kadın-erkek nüfus oranları neredeyse hiç değişmemiştir.

Diyarbakır’ın şehir-kır nüfus oranlarına bakıldığında yüksek oranda şehirleşmiş olduğu görülmektedir. Şehirleşme oranı % 72,6 olan ilde, şehir merkezinde yaşayan toplam nüfus 1.155.258’dir. Diyarbakır sahip olduğu şehir nüfus oranı ile aynı bölge içerisinde olduğu Şanlıurfa’nın oldukça ilerisindedir. Nitekim TRC2 Bölgesi’nde yer alan Şanlıurfa’da şehir nüfusunun oranı % 55’tir.

Tablo 19. Diyarbakır Şehir-Kır Nüfusu (2012)

Şehir Nüfusu	Şehir Nüfus Oranı	Kır Nüfusu	Kır Nüfus Oranı	Toplam
1.155.258	72.6	436.909	27.4	1.592.167

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

4.3 Gelişmişlik Düzeyi

Diyarbakır’ın sosyoekonomik gelişmişlik düzeyi incelendiğinde ilde 2001 yılı verilerine göre kişi başına Gayri Safi Yurtiçi Hasıla’nın (GSYİH) 1.313 dolar olduğu görülmektedir. Bu oran ile Diyarbakır’ın Türkiye içerisindeki payı % 1,2’dir. 2012 yılı verilerine göre kişi başına ithalat 43, kişi başına ihracat ise 125 dolardır. Gayri Safi Katma Değer (GSKD) açısından ise Diyarbakır’ın payı 2004-2008 yılları arasında pek değişim göstermemiş; 2004 yılında % 1,9’luk bir paya sahipken 2008 yılında bu oran % 1,7’ye düşmüştür. Bölgeye yapılan kamu

yatırımları değerlendirildiğinde ise 2008 yılından sonra önemli bir artış görülmektedir. Nitekim TRC2 Bölgesi'nin kamu yatırımları bakımından Türkiye içerisindeki payı 2008 yılında % 1,26 iken bu oran 2009'da 3,32'ye çıkmış 2012 yılında ise 3,25 olmuştur.

2012 yılı verilerine göre Diyarbakır yapmış olduğu ihracat ile iller bazında 34'üncü sırada, Düzey 2 bölgeleri bazında ise 23'üncü sırada yer almıştır. İthalatta ise il sıralamasına göre 47, Düzey 2 sınıflandırmasına göre ise 20'nci sırada bulunmaktadır.

Diyarbakır'ın sosyoekonomik gelişmişlik düzeyine ise Türkiye sıralaması açısından bakmakta yarar vardır. Kalkınma Bakanlığı (2012) illeri sosyoekonomik gelişmişlik düzeyine göre sıralamıştır. Bu sıralamaya göre Diyarbakır, 1996 yılında 57, 2003 yılında 63, 2011 yılında ise 67'nci sıradadır. Görüldüğü gibi Diyarbakır'da sosyoekonomik gelişmişlik açısından Türkiye'deki diğer illerin hızı yakalanamamakta ve sürekli olarak bir düşüş yaşanmaktadır. Düzey 2 sınıflandırması ile bölgeye bakıldığında 2003 yılında 23'üncü sırada olan TRC2 Bölgesi'nin 2011 yılında da bu sıralamayı koruduğu görülmektedir.

Tablo 20. İller Arası Rekabetçilik Endeksi Alt Değerleri Diyarbakır Sıralamaları (2010)

	Diyarbakır Türkiye Sıralaması
Genel Endeks	32
Beşeri Sermaye ve Yaşam Kalitesi Alt Endeksi	64
Markalaşma Becerisi ve Üretim Potansiyeli Alt Endeksi	13
Erişebilirlik Alt Endeksi	29

Kaynak: URAK İller Arası Rekabetçilik Endeksi Raporu, yılı

URAK Raporuna göre 2010 yılı İller Arası Rekabetçilik Endeksine bakıldığında Diyarbakır'ın genel endeks sıralaması 32'dir. İl beşeri sermaye ve yaşam kalitesi açısından ise 64'üncü sıradadır. Markalaşma becerisi ve yenilikçilik açısından 13'üncü sırada olan il, erişilebilirlik açısından 33'üncü sıradadır. Ekonomi ve Dış Politika Araştırma Merkezi (EDAM) Türkiye İçin Bir Rekabet Endeksi Çalışması'nda ise Diyarbakır'ın rekabet endeksi sıralaması 81 il arasında 67'dir. İl; bu çalışmaya göre, ekonomik etkinlik ve canlılık endeksinde 42, emek piyasaları endeksinde 68, insani sermaye endeksinde 71, yaratıcı sermaye endeksinde 48, sosyal sermaye endeksinde 68, fiziki altyapı endeksinde 66'ncı sıradadır.⁵⁷

⁵⁷Ekonomi ve Dış Politika Araştırmalar Merkezi (2009), Türkiye İçin Bir Rekabet Endeksi, http://www.deloitte.com/assets/Dcom-Turkey/Local%20Assets/Documents/Turkey-tr_cf_RekabetEndeksi_090309.pdf (Erişim: 30/11/2013).

4.4 Kentleşme ve Göç

Sanayileşme ve ekonomik gelişmeye bağlı olarak kent sayısının artması ve bugünkü kentlerin büyümesi sonucunu doğuran toplum yapısında artan oranda örgütlenme, işbölümü ve uzmanlaşma yaratan, insan davranış ve ilişkilerinde kentlere özgü değişikliklere yol açan bir nüfus birikim sürecine kentleşme denir.⁵⁸ Özellikle gelişmekte olan ülkelerde kentleşme hızı daha yüksek ve kentleşme süreçleri daha hızlı gerçekleşmektedir. Bu durum kentlerde aşırı yığılmalara ve çok boyutlu sorunlara sebep olmaktadır.⁵⁹ Sosyal, kültürel ve ekonomik açıdan Güneydoğu Bölgesi için bir merkez durumunda olan ve çevresindeki illere nazaran yüksek yaşam kalitesi olanağı sunan Diyarbakır, kentleşmesi çok eski tarihlere dayanan, göç alan ve nüfus artışı sorunu çarpık kentleşme ve birtakım hizmet sorunlarının yaşandığı bir şehirdir. İş imkânları ve sosyal yaşam zenginlikleri nedeniyle bölgesinde cazibe merkezi olan Diyarbakır'da, nüfus artışı ve hızlı kentleşme olgularının olumsuz sonuçlarına tedbir amacıyla kentsel dönüşüm politikalarının yaşanabilirlik kavramı, sosyoekonomik kalkınma ve yerel kalkınma politikaları çerçevesinde iyileştirme, geliştirme ve dönüşüm çalışmaları yapılmaktadır.

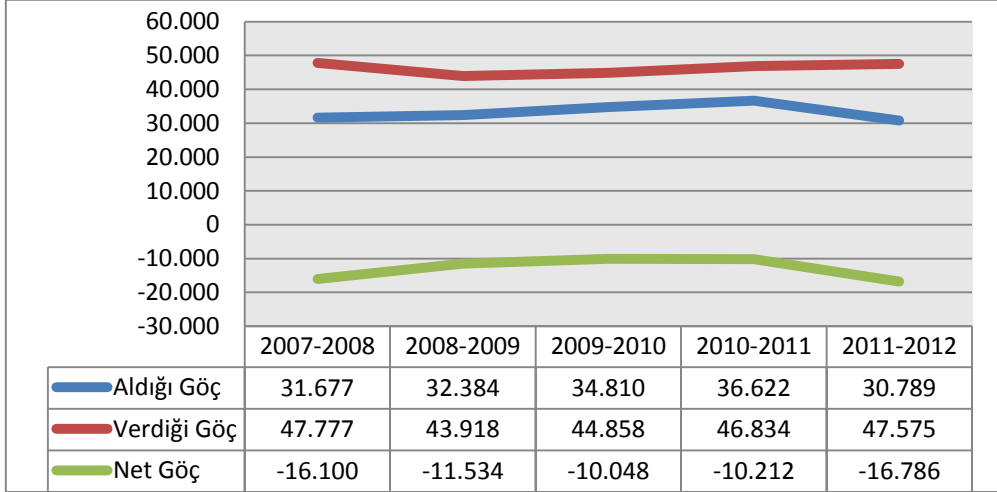
Özellikle 1990-2000 yılları arasında büyük bir ivmeyle göç alan Diyarbakır'da konut ihtiyaçları karşılanamamış ve gecekondu mahalleleri oluşmaya başlamıştır. İkinci derece deprem bölgesi olan Diyarbakır'da çok katlı gecekonduların yapılması, Diyarbakır halkı için ciddi riskler oluşturmaya başlamıştır. 1950 sonrası hızlanan ve 1990'lı yıllarda en üst seviyeye ulaşan Diyarbakır'daki içe göç durumu, beraberinde altyapı sorunları ve çarpık kentleşmeyi de getirmiştir. Özellikle il merkezinde konut için boş alan kalmaması, hızlı ve çarpık şekilde şehrin dışarı doğru büyümesi sonucunu doğurmuştur. Özellikle Suriçi bölgesinde acil müdahale gerektiren ve yaşamsal tehdit oluşturan çok sayıda yapı bulunmaktadır.

Orta ve uzun vadede göç alan bir şehir grafiği çizen Diyarbakır'ın, geçtiğimiz 5 yıl için bir takım siyasi ve ekonomik nedenlerden dolayı göç verdiği görülmektedir. 2007-2012 yılları itibarıyla Diyarbakır son 50 yıllık genel nüfus ve göç grafiğiyle örtüşmeyen istatistiklere sahiptir. Bir takım ekonomik ve siyasi nedenlerden dolayı Diyarbakır'ın son 5 yıl boyunca her yıl %-6,48 ile %-10,73 arasında olmak üzere negatif bir göç hızına sahip olduğu hesaplanmıştır.

⁵⁸Metin Erten, Nasıl Bir Yerel Yönetim, Anahtar Kitaplar Yayınevi, İstanbul,1999, s.31

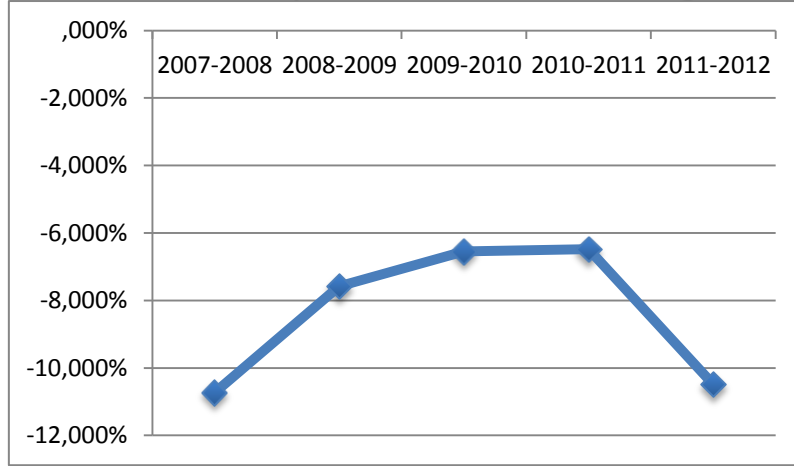
⁵⁹Karacadağ Kalkınma Ajansı, Diyarbakır Kentleşme Yaşam Kalitesi Ve Kentsel Dönüşüm Danışma Toplantısı Sonuç Raporu 2012, <http://www.karacadağ.org.tr/ContentDownload/Diyarbak%C4%B1r%20Toplant%C4%B1s%C4%B1%20Raporu.pdf> (Erişim: 25/12/2013)

Grafik 13. Diyarbakır 2007-2012 Yılları Göç Durumu



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

Grafik 14. Diyarbakır Net Göç Hızı Grafiği



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

Tablo 21. Diyarbakır Yıllara İlişkin Nüfus Projeksiyonu

2010	2013	2018	2023
1.531.760	1.587.863	1.670.933	1.733.314

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

2012 yılında 1.592.167 olan Diyarbakır nüfusunun TÜİK nüfus projeksiyonuna göre 2023 yılında 1.733.314 olması beklenmektedir.

1999 ve 2001 yıllarında Kocaeli, Düzce ve Van depremlerinin meydana getirdiği büyük yıkımlar ve can kayıpları neticesinde Türkiye büyük çaplı bir kentsel dönüşüm sürecine girmiştir. Göç alan ve önümüzdeki on yıl içerisinde nüfusu % 13 arttırması beklenen Diyarbakır, kentsel dönüşüm projelerinde kritik bir şehir durumundadır.

4.5 Doğurganlık Hızı

Tablo 22. Annenin Yaş Grubuna Göre Yapılan Doğumlar, Diyarbakır

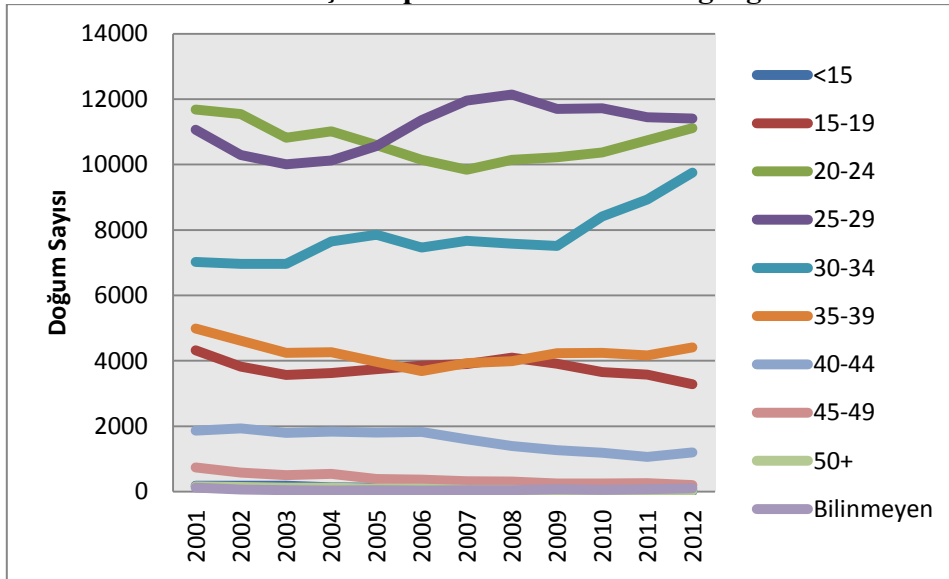
Annenin Yaş Grubu	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
<15	181	179	175	127	122	106	94	75	33	25	6	8
15-19	4.323	3.823	3.565	3.629	3.740	3.854	3.902	4.099	3.910	3.652	3.580	3.278
20-24	11.677	11.548	10.822	11.019	10.595	10.143	9.841	10.143	10.221	10.371	10.744	11.110
25-29	11.062	10.288	10.006	10.123	10.568	11.361	11.955	12.136	11.704	11.719	11.448	11.405
30-34	7.022	6.965	6.967	7645	7.858	7.466	7.669	7.581	7.506	8.415	8.932	9.754
35-39	4.990	4.614	4.242	4.260	3.964	3.680	3.928	3.983	4.228	4.241	4.168	4.408
40-44	1.868	1.935	1.798	1.829	1.800	1.823	1.599	1.395	1.262	1.188	1.061	1.196
45-49	734	584	498	537	387	365	318	305	252	246	261	195
50+	161	138	117	121	96	92	57	54	34	40	26	23
Bilinmeyen	119	66	44	33	39	30	43	44	72	55	76	105
Toplam	42.137	40.140	38.234	39.323	39.169	38.920	39.406	39.815	39.222	39.952	40.302	41.482

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

Yukarıdaki tabloda annenin yaş grubuna göre sınıflandırılması yapılarak ilde gerçekleşen doğum sayıları verilmiştir. Tabloya göre Diyarbakır’da 15 yaş altında yapılan doğum sayısı 2001 yılında 181 iken bu sayı 2012 yılında 8’e düşmüştür. Bu düşüşte, genç yaşta evlendirilme ve çocuk yaşta gebeliklerle mücadele konusunda geliştirilen politikalar etkili olmuştur. 15 yaş altı grubun doğum sayılarında son yıllarda düşüşün yaşanması bu problemin çözüldüğü anlamına gelmemelidir. Nitekim Diyarbakır’da 15-19 yaş aralığında gebelik ve doğum oldukça yüksektir. 15-19 yaş aralığında, 2001 yılında 4.323 anne doğum yapmışken 2012 yılında bu rakam 3.278’e gerilemiştir. Bu rakamlar ise bölgede hâkim olan geleneklerin kız çocukları üzerindeki etkisini göstermektedir. İşgücüne katılma fırsatı yakalayamadan kendini küçük yaşta anne olarak bulan kızların istihdama girişleri imkânsız hale gelmektedir.

Doğum verilerinin yıllara göre değişimlerin karşılaştırılması olarak yapılabilmesi için veriler grafik olarak sunulmuştur. 2001 yılında en çok doğum 20-24 yaş aralığındaki kadınlarda görülürken; 2005 yılı itibarıyla bu durum değişmiş ve annelik yaşı büyümüştür. 2012 yılına gelindiğinde en yüksek doğuma sahip yaş aralığı 25-29 olmuştur. Bu iki grubu bütün bu dönem içerisinde 30-34 yaş aralığındaki kadınlar izlemiştir.

Grafik 15. Yaş Grupları/Yıllara Göre Doğurganlık



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

4.6 Ekonomik Yapı

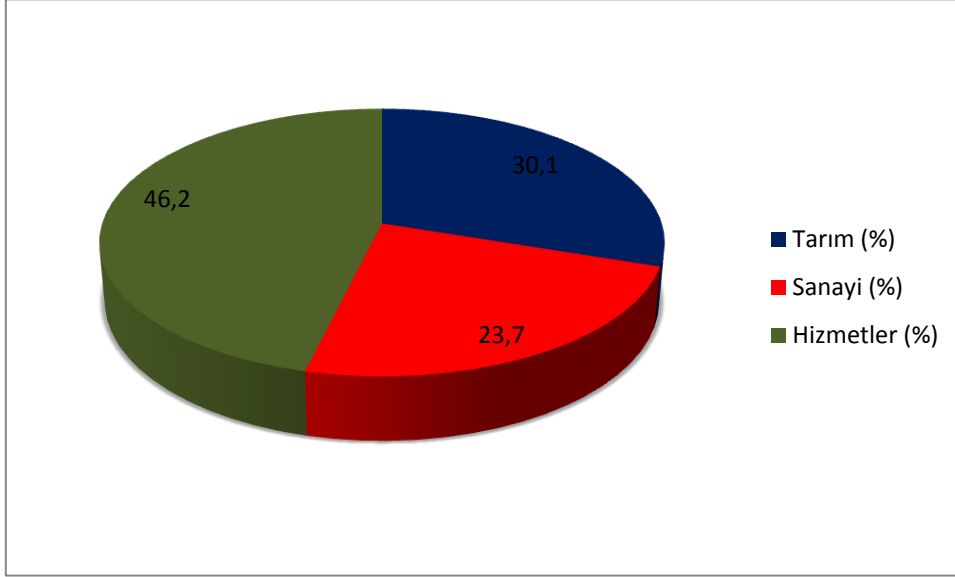
Diyarbakır’ın içinde bulunduğu TRC2 Bölgesi’nin ekonomik yapısı sektörel olarak incelendiğinde hizmet sektörünün ön plana çıktığı görülmektedir. Hizmet sektörünün ekonomideki payı % 46,2, tarım sektörünün % 30,1, sanayi sektörünün ise % 23,7’dir.

Tablo 23. TRC2 Bölgesi'nde Sektörel İstihdam (2012)

Bölge Kodu	Toplam (1000)	Tarım (1000)	Sanayi (1000)	Hizmetler (1000)	Tarım (%)	Sanayi (%)	Hizmetler (%)
TRC2 (Şanlıurfa, Diyarbakır)	569	171	135	263	30,1	23,7	46,2

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

Grafik 16. TRC2 Bölgesinde Sektörel İstihdam Oranları



Kaynak: TÜİK 2013, İstatistik Göstergeler- Bölgesel İstatistikler- İşgücü

4.6.1 Diyarbakır'ın Sanayi Yapısı

İllerin iktisadi yapısındaki gelişmelerinin önemli bir göstergesi sanayi sektörüdür. Sanayinin birer alt yapısını teşkil eden coğrafi konum, yer altı ve yer üstü zenginlikleri, ulaşım, tarım, turizm, ticaret ve hizmet sektörlerinin gelişmişliği ilin sosyoekonomik durumunu da gösteren önemli parametrelerdir.

Diyarbakır'ın ekonomisi; tarım, hayvancılık, sanayi, ticaret ve hizmet sektörlerine dayalıdır. Bölge coğrafi konumu, ucuz iş gücü, yöresel hammadde potansiyeli ve Ortadoğu ile Türkiye Cumhuriyetlerinin pazarına yakın olması ile yatırımcılar için önemli avantajlar sağlamasına rağmen geçmiş dönemlerde meydana gelen olumsuzluklar ildeki sermaye akışını yavaşlatmış ve girişimcilerin yatırımlarını diğer bölgelere kaydırmasına neden olmuştur. Ancak son yıllarda Diyarbakır'da güven ortamının tesis edilmesiyle, özel sektöre dayalı ekonomide gelişme sağlanmıştır. Bu güven ortamının devamı halinde orta ve uzun vadede ekonomideki gelişimin daha da artması beklenmektedir.

Bölgede yaşanan ekonomik bunalıma rağmen ilde ve bölgede sağlanan güven ortamından dolayı son yıllarda sermaye akışının başladığı ve ciddi sanayi yatırımlarının yapıldığı gözlenmektedir. 2001 yılı ekonomik krizinden dolayı o yıllarda firmaların kurulmasında bir yavaşlama hatta yer yer azalma olmakla beraber 2003 ten itibaren tekrar yukarıya doğru ivme kazandığı görülmektedir. Diyarbakır özellikle 2008 yılında ciddi bir yükselişe geçmiş olup ilde 2008 yılında 62 adet firma kurulmuştur.⁶⁰ 2008-2011 dönemi arasında Diyarbakır ilinde uzmanlaşmış ve yoğunlaşmasını artıran imalat sanayi sektörleri; makine ve ekipman kurulumu, gıda imalatı, ağaç ve ağaç ürünleri imalatı, metalik olmayan ürünler imalatı sektörleridir. Bu dönemde ilde yükselişe geçen ve uzmanlaşma yolunda olan sektörler başta mobilya imalatı ve giyim eşyaları imalatı olmak üzere tekstil ürünleri imalatı, elektrikli teçhizat imalatı ile makine ve ekipman imalatı olarak görülmektedir.⁶¹

GAP projesi hem bölge hem de Diyarbakır sanayisi için önemli bir fırsattır. Su ve toprak kaynaklarının geliştirilmesi ile sosyal ve ekonomik kalkınmanın hedeflendiği GAP Projesi kapsamında sulama projelerinin tamamlanması ile tarımsal üretimde meydana gelecek artışın, bölgede sanayinin gelişimini tetiklemesi beklenmektedir.⁶²

4.6.2 Diyarbakır Ticaret Yapısı

Geleneksel bölge merkezi olan Diyarbakır ili tarihsel sürecinden gelen yapısıyla üretim ve ticaret merkezi olup, erişilebilirliği ve sosyo-ekonomik ilişkileriyle çok sayıda mal ve hizmet sunumu sağlamaktadır. Bu durum ilin sosyoekonomik alanda önemli bir ticari avantaj elde etmesine neden olmuştur. Çevre illerinin büyük bir kesimi ticari ilişkilerini Diyarbakır üzerinden sağlamaktadır.

Diyarbakır'da ticaret, küçük esnaf veya işletmelerden meydana gelen, ağırlıklı olarak tarımsal ve hayvansal ürünler, gıda maddeleri, giyim, ev araç ve gereçleri, inşaat malzemeleri ile diğer tüketim mallarının alım ve satımlarının yapıldığı içe dönük bir yapı arz etmektedir.

Kırmızı mercimek, pamuk, buğday, arpa, susam üretimi bölgede önemli tarla ürünleri içerisinde yer almaktadır. Bölge içinde kırmızı mercimek üretiminde lider olan Diyarbakır ili, pamuk ve buğday üretiminde de ön plana çıkmaktadır.

Sebze üretim değeri bakımından ekonomiye en fazla katkısı olan bölge ürünü karpuzdur. Karpuz üretiminde bölgede Diyarbakır ili ön plana çıkmaktadır. Diğer sebze ürünlerinde belirgin bir üretim göze çarpmamaktadır. Ayrıca Diyarbakır bölgede baklagil ve yumrulu bitki üretiminde lider durumdadır.

⁶⁰Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı (2010) Türkiye Sanayi Stratejisi Belgesi, http://www.sanayi.gov.tr/Files/Documents/sanayi_stratejisi_belgesi_2011_2014.pdf (Erişim: 29/11/2013).

⁶¹ Karacadağ Kalkınma Ajansı, TRC2 (Diyarbakır-Şanlıurfa) Bölgesi 2014-2023 Bölge Planı Temmuz 2013.

⁶² A.g.e.

Güneydoğu Anadolu Bölgesi'nde Diyarbakır hayvan sayıları bakımından; keçi, sığır, manda, et tavuğu, ördek ve açılan ipek böceği kozası sayısında ön plana çıkmaktadır. .

2006 yılı verilerine göre ihracatçı firma sayısı bakımından Diyarbakır ili bölge illeri içinde Gaziantep ve Mardin illerinden sonra Şanlıurfa ili ile birlikte 3. sırada yer alırken, ithalatçı firma sayısına göre Gaziantep, Şanlıurfa ve Mardin illerinden sonra 4. sırada yer almaktadır. Aynı yıl toplam ihracat değeri açısından il bölge illeri arasında toplam ithalat değeri açısından yine 4. sırada yer almıştır. Diyarbakır'da ticari ve ekonomik hayatı meydana getiren kuruluşlar olarak; Ticaret ve Sanayi Odaları, Ticaret Borsaları, Meslek Odaları ile Esnaf ve Sanatkârlar Odaları ile çok sayıda sivil toplum kuruluşları bulunmaktadır.⁶³

Küresel ticaret alanındaki fırsatların ve bunun yanında rekabetin de arttığı bu dönemde, ihracat gerçekleştirilen pazarlarda bölgenin ihracat payının artırılması, ürün ve pazarlarda çeşitlenmenin sağlanması da büyüme için önem taşımaktadır. Bunun yanında ticaret ağlarına entegrasyonun artırılması için bölgenin bağlantılılık ve altyapısının geliştirilmesi, firmalarda rekabet gücünün artırılması, yatırım ortamının iyileştirilmesine yönelik gelişimlerin sağlanması gerekmektedir.⁶⁴

4.7 Eğitim

Tablo 24. Diyarbakır Eğitim Durumu

Eğitim Durumu	İl ve İlçe Merkezleri	Köy ve Beldeler
	Oran(%)	Oran(%)
Okuma Yazma Bilmeyen	8,9	14,0
Okuma Yazma Bilen Fakat Bir Okul Bitirmeyen	31,4	44,2
İlkokul Mezunu	11,7	14,0
İlköğretim Mezunu	19,9	17,7
Ortaokul veya Dengi Okul Mezunu	2,5	1,0
Lise veya Dengi Okul Mezunu	15,8	4,2
Yüksekokul veya Fakülte Mezunu	6,1	0,7
Yüksek Lisans Mezunu	0,3	0,0
Doktora Mezunu	0,1	0,0
Bilinmeyen	3,3	4,1
Toplam	100,0	100,0

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

Yukarıdaki tablo incelendiğinde (Tablo-24), Diyarbakır'ın eğitim düzeyi noktasında ne kadar geride kaldığı görülmektedir. Hem şehir hem de köy ve belde nüfusu; eğitim durumuna göre

⁶³ Bilim Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı, 81 İl Durum Raporu, Mayıs 2012, Ankara, s. 136, 137

⁶⁴ Karacadağ Kalkınma Ajansı, TRC2 Bölgesi 2011-2013 Bölge Planı, http://www.karacadağ.org.tr/ContentDownload/B%C3%B6lge_Plan%C4%B1_Ozeti_TR.pdf (Erişim: 19/12/2013).

incelendiğinde, en yüksek orana okuma yazma bilen fakat bir okul bitirmeyenlerin sahip olduğu anlaşılmaktadır. Hiç okuma yazma bilmeyenlerin oranı ise azımsanamayacak kadar fazladır. Bu oran, merkezde % 8,9, köy ve beldelerde ise % 14,0'dır. Okuma yazma bilen fakat bir okul bitirmeyenlerden sonra ise her iki grupta da en yüksek oran ilköğretim mezunlarına aittir. Bu oranlar ile Diyarbakır, Türkiye ortalaması ile karşılaştırıldığında kötü bir tablo çizmektedir. Nitekim okuma yazma bilmeyenlerin oranı Türkiye genelinde % 4,73, yüksekokul veya fakülte mezunlarının oranı ise % 8,20'dir.

Tablo 25'te, eğitim durumu yıllara göre incelenmiştir. Tablodan görüldüğü üzere 2008-2012 yılları arasında okuma yazmayan nüfusta önemli bir oranda düşüş elde edilmiştir. Ancak bütün bu dönemde okuma yazma bilmeyen kadın sayısı, erkek sayısının oldukça üzerinde olmuştur. Okuma yazma bilen fakat bir okul bitirmeyen kadın ve erkek sayılarına bakıldığında ise daha yakın bir durum görülmektedir. Burada dikkat edilmesi gereken husus; bölge halkı son dönem içerisinde okul bitirmeden okuma yazma öğrenmeye başlamıştır. Nitekim okuma yazma bilip bir okul bitirmeyen kadın sayısı 2008'den 2012'ye kadar olan süreçte artmıştır. Bu sayı, 2008'de 228.297 iken 2012 yılında 268.399 olmuştur. Görüldüğü gibi, okuma yazma bilmeyenler kategorisindeki kadınlardan ikinci kategoriye geçiş olmuştur. Yüksekokul veya fakülte mezunu sayısı ise dört yıl içerisinde ikiye katlanmıştır. Toplam nüfusta 2008 yılında yüksekokul veya fakülte mezunu sayısı 30.091 iken, 2012 yılında bu sayı 70.160'a yükselmiştir. Ancak bu kategoride erkekler büyük bir çoğunluğu oluşturmaktadır.

Örgün eğitim dışında Diyarbakır'da kurslarda verilen eğitim durumunu incelendiğinde ise halk eğitim merkezlerinin ağırlığını görülmektedir. Bu kurslara en çok katılım ilde bulunan 17 Halk Eğitim Merkezinde olmuştur. Halk Eğitim Merkezindeki kurslara 44.034 erkek, 87.249 kadın katılmıştır. Görüldüğü gibi, bu eğitimlerden erkeklere oranla kadınlar daha çok istifade etmişlerdir. Halk Eğitim Merkezlerindeki kurslardan sonra en çok katılım motorlu taşıt sürücü kurslarına olmuştur. Bir diğer yoğun katılım ise özel dersanelerde olmuştur.

Tablo 25. Diyarbakır Yıllara Göre Eğitim Durumu

Yaş grubu	Cinsiyet	Okuma Yazma Bilme	Okuma Yazma Bilen Fakat Bir Okul Bitirmeyen	İlkokul Mezunu	İlköğretim Mezunu	Ortaokul veya Dengi Okul Mezunu	Lise veya Dengi Okul Mezunu	Yüksekokul veya Fakülte Mezunu	Yüksek Lisans Mezunu	Doktora Mezunu	Bilinmeyen	Toplam
2012	Erkek	22.010	217.298	89.602	164.215	20.150	109.604	45.217	2.245	972	15.391	686.704
	Kadın	97.518	268.399	77.491	115.961	8.597	59.544	24.943	1.049	345	20.566	674.413
	Toplam	119.528	485.697	167.093	280.176	28.747	169.148	70.160	3.294	1.317	35.957	1.361.117
2011	Erkek	26.482	213.851	89.182	152.713	19.790	110.520	40.993	2.250	980	21.723	678.484
	Kadın	111.455	254.626	76.377	106.320	8.463	58.754	21.071	1.040	347	25.440	663.893
	Toplam	137.937	468.477	165.559	259.033	28.253	169.274	62.064	3.290	1.327	47.163	1.342.377
2010	Erkek	32.017	213.212	91.813	133.382	21.979	99.105	29.906	2.007	912	27.600	651.933
	Kadın	131.740	236.774	75.055	97.788	9.026	53.479	15.214	904	300	31.672	651.952
	Toplam	163.757	449.986	166.868	231.170	31.005	152.584	45.120	2.911	1.212	59.272	1.303.885
2009	Erkek	48.338	220.705	106.958	101.477	18.146	93.845	28.251	1.474	713	32.799	652.706
	Kadın	163.199	226.091	71.128	75.214	6.986	47.078	13.929	676	238	33.564	638.103
	Toplam	211.537	446.796	178.086	176.691	25.132	140.923	42.180	2.150	951	66.363	1.290.809
2008	Erkek	51.920	226.017	100.800	84.930	18.145	91.496	20.418	1.342	492	50.504	646.064
	Kadın	170.943	228.297	60.407	58.202	6.994	44.534	9.673	583	176	50.238	630.047
	Toplam	222.863	454.314	161.207	143.132	25.139	136.030	30.091	1.925	668	100.742	1.276.111

Kaynak: TÜİK 2013, İstatistik Göstergeler-Bölgesel İstatistikler-Nüfus

Tablo 26. Diyarbakır’da Kurslara Katılım

	Kurum	Başlayan kursiyer			Bitiren kursiyer			Öğretmen			Derslik
		Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	
Halk Eğitim Merkezi	17	134.004	44.900	89.104	131.283	44.034	87.249	104	66	38	51
Mesleki Eğitim Merkezi	1	2.532	1.842	690	2.532	1.842	690	27	24	3	12
3308 Sayılı Kanuna Göre Açılan Meslek Kursları	-	1.094	770	324	1.024	721	303	-	-	-	-
Pratik Kız Sanat Okulu	2	377	-	377	312	-	312	-	-	-	-
Olgunlaşma Enstitüsü	1	39	-	39	11	-	11	13	2	11	7
Turizm Eğitim Merkezi	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Yetişkinler Teknik Eğitim Merkezi	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Özel Dershane	50	17.057	9.776	7.281	17.057	9.776	7.281	628	493	135	564
Motorlu Taşıt Sürücü Kursu	63	40.449	33.442	7.007	40.449	33.442	7.007	458	404	54	173
Muhtelif Kurslar	23	2.030	904	1.126	1.483	606	877	60	30	30	96
Özel Eğitim ve Rehabilitasyon Merkezi	47	8.502	5.039	3.463	8.502	5.039	3.463	425	220	205	486
Özel Eğitim	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Özel Etüt Eğitim Merkezi	2	12	7	5	12	7	5	3	1	2	3
Rehberlik Araştırma Merkezi	5	-	-	-	-	-	-	56	37	19	-
Özel Eğitim Toplamı	1	85	56	29	85	56	29	-	-	-	-
Bilim Sanat Merkezi	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Öğretilebilir Zihinsel Eng. İş Eğit.Mrk.	1	85	56	29	85	56	29	-	-	-	-
Otistik Çocuklar İş Eğitim Merkezi	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Diyarbakır	212	206.181	96.736	109.445	202.750	95.523	107.227	1.774	1.277	497	1.392

Kaynak: TÜİK 2013, Konularına Göre İstatistikler-Eğitim, Kültür, Spor ve Turizm-Yaygın Eğitim İstatistikleri

4.8 Diyarbakır'da İşgücü Piyasası

Diyarbakır'da 15 ve üzeri yaştaki nüfus sayısı 995.000'dir. Bu nüfustan 402.000'i işgücü piyasasında yer almakta ve 347.000'i ise istihdam edilmektedir. Şehir için 2011 yılı rakamlarına göre toplam işsiz sayısı 55.000 olarak belirlenmiştir.

Tablo 27. Diyarbakır Temel İşgücü Göstergeleri (Bin kişi, 15+ Yaş, Diyarbakır, 2011)

Göstergeler	Kişi Sayısı/Oranlar
15 ve Daha Yukarı Yaştaki Nüfus	995
İşgücü	402
İstihdam	347
İşsiz	55
İşgücüne Katılım Oranı	40.4
İstihdam Oranı	34.9
İşsizlik Oranı	13.8

Kaynak: TÜİK 2013, Nüfus ve Konut Araştırması

Tablo 28. İşgücüne Katılma Oranı (15+ Yaş, Diyarbakır, 2008-2011)

Yıllar	Diyarbakır	TRC2 Bölgesi	Türkiye	Diyarbakır İl Sırası	Düzyey 2 Bölgeleri Sırası
2008	26.9	31.8	46.9	81	25
2009	32.7	34.4	47.9	77	25
2010	31.8	33.5	48.8	81	26
2011	40.4	32.8	49.9	80	26

Kaynak: TÜİK 2013, Konularına Göre İstatistikler-İstihdam, İşsizlik ve Ücret

Şehir % 40,4'lük işgücüne katılım oranı ile diğer illerle karşılaştırıldığında Türkiye genelinde sondan ikinci sıradadır (TÜİK, Nüfus ve Konut Araştırması, 2011). Ancak il 2008 yılında % 26,9 olan işgücüne katılım oranı önemli bir artış göstermiş ve 2011 yılında % 40,4'lük bir oran elde edilmiştir. Yine de Türkiye ortalaması ile karşılaştırıldığında elde edilmiş olan bu oran yeterli değildir. Nitekim TRC2 Bölgesi diğer bölgelerle karşılaştırıldığında son sıradadır.

Kayıt dışı istihdam oranlarına bakıldığında da bölgede yüksek oranlar görülmektedir. Kayıt dışı istihdam genel olarak bütün Türkiye'de yüksek olmasına rağmen, bölgedeki oran Türkiye ortalamasının oldukça üzerindedir. 2005 yılında Türkiye'de kayıt dışı istihdam oranı % 48,2 iken bu oran TRC2 Bölgesi'nde % 78,2'dir. Bu oran ile 2005 yılında TRC2 Bölgesi Türkiye'de 1'nci sırada yer almıştır. 2012 verilerine göre ise bölgedeki kayıt dışı istihdam oranı % 63,3'e gerilemesine rağmen % 39,0 olan Türkiye ortalamasının hala üzerindedir. 2012 yılında bu oran ile TRC2 Bölgesi düzey 2 bölge sıralamasında 3'üncü sırada yer almıştır.

Tablo 29. Yıllar İtibarıyla Kayıt Dışı İstihdam

Yıllar	TRC2 Bölgesi	Türkiye	Düzyey 2 Bölgeleri Sırası
2005	78.2	48.2	1
2010	63.6	43.3	4
2012	63.3	39.0	3

Kaynak: Karacadağ Kalkınma Ajansı İstatistiklerle 2013

İşgücü piyasasının iyi bir analizini ortaya çıkarmak için istihdamın sektörel dağılımına bakmak kaçınılmazdır. Türkiye ortalamaları ile TRC2 Bölgesi karşılaştırıldığında sanayi ve tarımın payları açısından farkların olduğu görülmektedir. Türkiye’de sektörel paylara bakıldığında sanayi % 26 ile tarımın önünde yer alırken, bölgede sanayi % 23,7 ile en düşük paya sahiptir. Gerek Türkiye ortalamasında gerekse de bölgede hizmet sektörü yaklaşık olarak istihdamın yarısına sahiptir. Tarım sektörü ise Türkiye ortalaması ile karşılaştırıldığında % 30,1 ile hala güçlü bir konumdadır.

Tablo 30. TRC2 Bölgesi Kadın-Erkek İşgücüne Katılım Oranları (15+ Yaş, %)

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Toplam	37	34,4	31,5	30,8	31,8	34,4	33,5	32,8
Erkek	63,7	61,7	59,3	57,6	58	61,4	58,7	59,6
Kadın	11,2	8,3	5,5	5,8	8,1	8,6	9,8	7,9

Kaynak: TÜİK 2013, Konularına Göre İstatistikler-İstihdam, İşsizlik ve Ücret

Güneydoğu Anadolu Bölgesi, yukarıda bahsedildiği gibi % 9,8 ile en düşük kadın işgücüne katılım oranına sahiptir. Diyarbakır’ın içinde bulunduğu TRC2 Bölgesi’ne baktığımızda ise 2011 yılında bu oranın % 7,9 olduğu görülmektedir. Bölgedeki erkek katılım oranının % 59,6 olduğu göz önüne alındığında aradaki büyük fark ortaya çıkmaktadır. Bölgedeki düşük kadın katılım oranı aynı zamanda toplam işgücüne katılım oranlarını da etkilemektedir.

2004 yılından 2011 yılına katılım oranları incelendiğinde ise istikrarsız değişimler göze çarpmaktadır. Nitekim 2004 yılında katılım oranı % 11,2 iken bu oran 2006 yılında % 5,5’e düşmüş, 2008 yılında ise % 8,1’e yükselmiştir. 2010 yılına kadar tekrar yükselen kadın katılım oranları 2011 yılında yeniden bir düşüş göstermiştir.

4.9 Diyarbakır’da Kadın İstihdamı

4.9.1 Kadının İşgücüne Katılım Oranı ve Belirleyici Faktörler

Tablo 30’da yıllar itibarıyla TRC2 Bölgesi’nde kadın-erkek işgücüne katılım oranları verilmiştir. Şanlıurfa’daki düşük katılımın bölgedeki ortalamayı düşürdüğü göz önüne alındığında, katılım oranının % 32,8’e kadar gerilediği görülmektedir. Bölgede hem kadın hem erkek işgücüne katılım oranları gerilemiştir. 2004’te % 37 olan genel katılım oranı 2011’de % 32,8’e düşmüştür. Kadınların katılım oranı ise 2004, 2005 ve 2006 yıllarında sürekli azalmış, 2007 yılından itibaren tekrar artmış; ancak 2011 yılında yeniden gerilemiştir.

Eğitim kadın istihdamının en önemli belirleyicilerindedir. Kadının eğitim seviyesi yükseldikçe, istihdama katılma eğilimi artmaktadır. Bölgede eğitim durumuna göre istihdama katılma oranları incelendiğinde ise önemli farklar göze çarpmaktadır. Yükseköğretim mezunlarının yarısı şehirde istihdama katılmaktadır. Okuma yazma bilmeyen kadınların ise yalnızca % 4,8’lik kısmı istihdama katılmaktadır. Bu oran lise altı eğitime sahip ve lise mezunlarında da yine düşüktür.

Tablo 31. Eğitim Durumuna göre İstihdama Katılma Oranı, Kadın, TRC2 Bölgesi (%)

Okuma yazma Bilmeyen	Lise Altı	Lise ve Dengi Meslek Okulu	Yükseköğretim
4.8	5.1	7,1	50,1

Kaynak: TÜİK 2013, Konularına Göre İstatistikler-İstihdam, İşsizlik ve Ücret

TRC2 Bölgesi’nde yaşa göre işgücüne katılım oranlarını incelendiğinde 15-19 yaş arasındaki kadın nüfusunun% 7,3’ünün, 20-24 yaş aralığındaki kadın nüfusunun % 11,9’unun işgücüne katıldığı görülmektedir. En yüksek katılım oranı ise % 14,0 ile 25-34 yaş aralığındaki yaş grubunundur.

Tablo 32. Yaşa Göre İşgücüne Katılma Oranı, Kadın, TRC2 (%)

	15-19	20-24	25-34	35-54	55+
2012	6,0	7,9	9,2	5,5	2,8

Kaynak: TÜİK 2013, Konularına Göre İstatistikler-İstihdam, İşsizlik ve Ücret

4.9.2 İşsizlik

2010 yılı itibarıyla Diyarbakır İŞKUR İl Müdürlüğüne kayıtlı 36.034 işsiz vardır.⁶⁵ İldeki işsizlik oranı ise % 13,8 ve kayıtlı işsiz sayısı yaklaşık 55bindir.

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

⁶⁵İŞKUR(2011) İşgücü Piyasası Araştırması Diyarbakır İli Sonuç Raporu, http://statik.iskur.gov.tr/tr/isgucu_piyasasi/isgucu_piyasasi_analiz_sonuc_2011/iller/D%C4%B0YARBAKIR.pdf (Erişim: 18/11/2013).

Tablo 33. TRC2 Bölgesi Eğitim Durumuna Göre İşsizlik Oranları (% , 2012)

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

Kaynak: TÜİK 2013, Konularına Göre İstatistikler-İstihdam, İşsizlik ve Ücret

4.10 Yatırım Ortamı

Medeniyetlerin doğduğu, dünyada tarımın ilk yapıldığı ve verimli tarım topraklarının varlığı nedeniyle “Bereketli Hilal” olarak anılan yerde konumlanan Diyarbakır; ticaret merkezlerine ulaşımında stratejik öneme sahip konumu, dinamik ve genç nüfusu, ucuz iş gücü potansiyeli, sahip olduğu verimli toprakları ve turizm potansiyelinden dolayı çeşitli yatırım fırsatlarına sahiptir.

Cumhuriyet tarihinin en önemli bölgesel kalkınma projesi olan ve Diyarbakır şehrini de kapsayan GAP, Türkiye yüzölçümünün % 9,7’sini oluşturmaktadır. Bu etki alanı birçok AB ülkesinden daha büyük bir yüzölçümüne karşılık gelmektedir. Bölgenin su ve toprak kaynakları potansiyelinin değerlendirilerek yaşam standartlarının yükseltilmesi ve sosyoekonomik kalkınmasının gerçekleştirilmesi amaçlanmaktadır.⁶⁶GAP’ın muhtemel sonuçlarından birisi de Diyarbakır’ın tarımsal sanayide bir ihracat merkezi haline gelmesi olacaktır. Çünkü sulama imkân ve teknolojilerinin gelişmesiyle öncelikle tarım sektöründe büyüme yaşanacak ve tarıma dayalı sanayide yatırımlar önemli derecede artacaktır. Yakın gelecekte Diyarbakır’da tarıma dayalı sanayide çok sayıda işletme ve fabrikanın açılacağı öngörülmektedir. Bu dev projenin tamamlanması bölgenin ekonomik hasılasının yaklaşık 4,5 kat artmasını ve 3,5 milyon istihdam sağlanmasını beraberinde getirecektir. Bu sonuçların katma değerleri ise bölgesel ve ulusal anlamda çok sayıda yan sektör ve sanayinin gelişmesini sağlayacaktır. Verimli topraklara sahip olan Diyarbakır’da sulama sistemlerinin gelişmesiyle tarımsal üretim ve ihracat artacak, Diyarbakır ili tahıl, baklagiller ve yem ürünleri üretiminde daha fazla söz sahibi duruma gelecektir. Diyarbakır ilinde sulamaya elverişli arazi 583.173 hektar arazinin yalnızca 114.662 hektarlık kısmı sulanmaktadır. GAP projesi ile elverişli arazinin çok büyük kısmının sulanmaya başlanarak üretime uygun hale getirilmesinin planlanması, tarım sektöründeki yatırım fırsatının büyüklüğünü ortaya koymaktadır.

⁶⁶ Karacadağ Kalkınma Ajansı Diyarbakır Yatırım Destek Ofisi, <http://www.investdiyarbakir.com/tr-tr/yatirim-firsatlari-287>

2011 verilerine göre 221.626 turiste⁶⁷ ev sahipliği yapmış Diyarbakır'da turizm sektöründe son yıllarda görülen sıçramanın yakın gelecekte devam etmesi öngörülmektedir. 10.000 yıllık tarihi, kültürel, tarihi ve inanç değerleri, kış turizmi olanaklarıyla Diyarbakır'ın 2000 yılında 985 adet olan turizm işletme belgeli tesis yatak sayısı 2008 yılında % 74,6 artış göstererek 1.720 adede ulaşmıştır. Yapılan araştırma çalışmalarına göre Diyarbakır'da en az 9.000 yatak sayısına sahip işletmelere daha ihtiyaç olduğu görülmektedir. Bu durumda yakın gelecekte otel, motel, kamp, pansiyon, tatil köyü vb. işletmelerin yakın gelecekte sayıca artacağını ve önemli yatırımların yapılabileceğini göstermektedir.

Genel Teşvikler ve Bölgesel Teşvik Sistemi kapsamında 6. Bölgede bulunan Diyarbakır için 500.000 TL ve üzeri yatırım yapacak girişimciler için “vergi indirimi, işveren sigorta payı desteği, yatırım yeri tahsisi ve faiz desteği” gibi kolaylıklar ve destekler sağlanmaktadır.⁶⁸ Ayrıca Yeni Teşvik Sistemi'ne göre 6. Bölgede yer alan Diyarbakır'da asgari sabit yatırım tutarının üzerinde gerçekleştirilecek yatırımlar, sektör ayrımı yapılmaksızın bölgesel desteklerden yararlanabilmektedir. Bu çerçevede söz konusu bölgede yatırım yapacak yatırımcıların tüm destek unsurlarından azami miktarda yararlanmaları temin edilmektedir.⁶⁹ Bölgelere göre sağlanan sigorta primi işveren hissesi desteği 6. Bölgede yatırımın başlangıç tarihine bağlı olarak 10 yıla kadar çıkmaktadır. Diyarbakır, bu konuda Türkiye'deki en avantajlı bölgede bulunmaktadır.

Türkiye ile Kuzey Irak arasındaki 2013-2020 kalkınma planlarına göre büyük potansiyele sahip yeni ticari anlaşmaların imzalanması planlamakta ve bu iki ülke arasındaki ilişkilerde Diyarbakır'ın ticaret merkezi olması öngörülmektedir. İki hükümet arasındaki görüşmelerin yoğunlaştığı günümüzde Kuzey Irak şehirleri ile ilgili kalkınma paketinin Türkiye için 40-50 milyar dolarlık potansiyel taşıdığı belirtilmiştir.

4.11 Aile ve Kültürel Yapı

Diyarbakır'da 1950'lerden itibaren yoğunlaşan kırsal alanlardan kent merkezine yapılan göç hareketleri ilerleyen süreçlerde farklı bir ivme kazanarak kent merkezinin kültürel, dini ve etnik dokusunu önemli ölçüde değiştirmiştir.⁷⁰ Günümüzde Diyarbakır, toplam nüfusu oluşturan 1.592.167 kişi ile en yüksek nüfusa sahip 12. ildir. Nüfusun kırsal ve kentsel nüfus dağılımına bakıldığında 1.155.228 kişi toplam nüfus içerisinde şehirlerde yaşayanların oranı % 72.56 iken, kırsal kesimde ikamet eden nüfusun oranı % 27.44'tür.⁷¹

Geniş aile kültürünün yaygın olduğu Diyarbakır'da ortalama hane halkı büyüklüğü 5,92'dir. Diyarbakır'da evlenme istatistiklerine bakıldığında 2012 yılında bin nüfus başına 8,44 evlenme sayısı ile 8.03 değerini alan Türkiye değerinin üstündedir. Diyarbakır'da evli olan

⁶⁷http://www.investdiyarbakir.com/tr/index.php?option=com_content&view=article&id=193&Itemid=28&lang=tr

⁶⁸<http://www.dtajans.com/sectiginiz-il-icin-tesvikler/yatirimlarda-devlet-tesvikleri-genel-tesvikler>

⁶⁹<http://www.incgirisim.com.tr/haber-240-yeni-tesvik-sistemi-aciklandi.aspx>

⁷⁰http://www.diyarbakiryenisehir.gov.tr/index.php?option=com_content&view=article&id=138&Itemid=281

⁷¹<http://www.tuik.gov.tr/ilGostergeleri/iller/DIYARBAKIR.pdf>

nüfus 577.850, boşanmış nüfus 8.795 kişidir. 2012 yılı ortalama ilk evlenme yaşı Türkiye ortalamalarına yaklaştı ve Diyarbakır'da ilk evlenme yaşı erkeklerde 26,4 ve kadınlarda 23,2 olarak tespit edilmiştir.⁷² Ailelerin en önemli sorunları arasında; yoksulluk, düşük gelirler, işsizlik, sağlık sorunları, kız çocuklarında oranın daha fazla olmasıyla birlikte çocukların okuyamaması/okutulmaması, toplumsal cinsiyet eşitsizliği, aile içi anlaşmazlıklar ve şiddet gösterilmektedir.⁷³

Nüfusun eğitim seviyesi incelendiğinde Diyarbakır'da 15 yaş ve üstü nüfus içerisinde okuma yazma bilenlerin oranı % 88'dir. Türkiye'nin ilkokulda net okullaşma oranı 2012-2013 öğretim yılında % 98.86 olarak tespit edilmiştir. Diyarbakır bu konuda Türkiye ortalamasının üzerine çıkarak % 99.64 oranıyla büyük bir başarı yakalamış olmasına rağmen aynı başarı grafiğini yüksekokul ve fakülte mezunları açısından gösterememiştir. TÜİK istatistiklerinden elde edilen verilere göre Diyarbakır'ın 2012 yılı yüksekokul ve fakülte mezunlarının yine aynı yaş grubu nüfusa oranı % 7,1 seviyesindedir.⁷⁴

Genç nüfusu yüksek olan Diyarbakır'ın kültürel faaliyetleri Türkiye ortalamalarının altında kalsa bile bu konuda gelişme göstermektedir. İl genelinde 17 halk kütüphanesi, 20 sinema salonu ve 2 tiyatro bulunmaktadır.⁷⁵ Bununla birlikte 2002 yılında faaliyete giren Diyarbakır Sanat Merkezi ve Devlet Güzel Sanatlar Galerisi kültürel etkinliklerin artırılması, çeşitlendirilmesi ve geliştirilmesi amacıyla faaliyet göstermektedir.⁷⁶ Karacadağ Kalkınma Ajansı'nın 2014-2023 dönemini kapsayan Bölge Planı'nda bölge yerleşmelerinde yaşam kalitesinin artırılması için belirlenen hedeflerden birisi kentsel yaşam kalitesinin yükseltilmesi ve kentsel çekiciliğin artırılmasıdır. Bu hedef doğrultusunda belirlenen stratejiler arasında kent merkezlerinde tüm kesimlerin erişebileceği sosyal ve kültürel aktivite alanlarının oluşturulması; tarihi kent merkezlerinde tematik müzeler, açık hava müzeleri gibi alanların artırılması; sergi, galeri, kültür-sanat merkezleri gibi donatı alanlarının artırılması ve kentlerde sosyal yaşamın güçlendirilmesine yönelik projelerin geliştirilmesi bulunmaktadır.⁷⁷

Diyarbakır'ın kültürel yaşamının renklenmesine Dicle Üniversitesi'nin de pozitif etkileri olmuştur. 5 yerel TV kuruluşu ve 8 radyo istasyonuna sahip olan Diyarbakır'ın sosyal ve kültürel yaşamı, yöneticilere göre büyük ölçüde göçün etkisi altında kalmıştır.⁷⁸

⁷²<http://www.tuik.gov.tr/ilGostergeleri/iller/DIYARBAKIR.pdf>

⁷³ Kalkınma Merkezi Derneği (2010) Zorunlu Göç ve Diyarbakır, Yayın No: 3.

⁷⁴http://www.tr.boell.org/downloads/Zorunlugoc_ve_Diyarbakir.pdf

⁷⁴<http://www.tuik.gov.tr/ilGostergeleri/iller/DIYARBAKIR.pdf>

⁷⁵<http://www.tuik.gov.tr/ilGostergeleri/iller/DIYARBAKIR.pdf>

⁷⁶ Karacadağ Kalkınma Ajansı, TRC2 Bölgesi 2011-2013 Bölge Planı Mevcut Durum Analizi, http://www.karacadag.org.tr/ContentDownload/B%C3%B6lge_Plan%C4%B1_Ozeti_TR.pdf (Erişim: 30/11/2013)

⁷⁷ Karacadağ Kalkınma Ajansı, TRC2 Bölgesi 2014-2023 Taslak Bölge Planı, http://2023.karacadag.org.tr/Download/TRC2_Bolgesi_2014_2023_Bolge_Plani.pdf (Erişim: 22/11/2013).

⁷⁸ Kalaycıoğlu, S. (t.y.) GAP Bölgesinde Urfa, Harran ve Diyarbakır'da Farklı Kesimlerde Toplumsal, Kültürel ve Ekonomik Değişim Beklentileri <http://www.gap.metu.edu.tr/html/yayinlar/gapbolgesidegisimbeklentiSKalaycioglu.pdf>

İBBS 1.düzye sınıflandırmasına göre Güneydoğu Anadolu bölgesinde bireyler; % 26,3 ile 18 yaş altında, % 58,6 ile de 18-24 yaş aralığında evlenmektedir. 18-24 yaş arasında evlenenlerin oranı Türkiye ortalamasına yakın olmasına rağmen 18 yaş altı bireylerin evlenme oranı ülke ortalamasının üzerindedir. Ülke genelinden farklı olan bir diğer durum ise akraba evliliğidir. Türkiye’de akraba evliliği yapanların oranı % 20,9 iken bu oran Güneydoğu Anadolu’da % 40,4’tür. Bu oran ile bölge Türkiye’de en yüksek akraba evliliği oranına sahiptir.⁷⁹

Diyarbakır’ı da kapsayan Güneydoğu Anadolu Bölgesinde örf ve adetlerin etkisi oldukça yoğundur. Bu etki ile birlikte muhafazakâr tutum, bireysel özgürlüklerin önünde engel teşkil etmektedir. Bu durumdan en çok etkilenen grupların başında ise kadınlar gelmektedir. Yukarıda değinilen erken yaşta çocuk sahibi olma, çocuk yaşta evlendirilme gibi problemler kaçınılmaz olarak kadın istihdamını da etkilemektedir.

Bölgenin kendine özgü karakteristikleri arasında, düşük eğitim seviyesi, töre gereği berdel ve kuma olayları, istihdam olanaklarının yetersizliği, kalifiye eleman azlığı sayılabilir. Diyarbakır’a ve genel olarak bölgeye dair bir diğer özellik ise çok çocuk sahibi olmaktır. Bölge normları sebebiyle kadınlara diğer bölgelere göre daha fazla roller yüklenmekte, tutucu tavır sebebiyle kadına özgürlük alanı tanınmamaktadır. Bu sebeple, ev işleri, çocuk bakımı gibi geleneksel işler tamamen kadınlar tarafından üstlenilmektedir.⁸⁰

Bölgede yaşayan ailelerde nüfus planlaması bilinci yoktur. Kadın, geleneklerin de etkisiyle doğurabildiği kadar çok çocuk doğurmaktadır. Çocuk sayısının fazlalığı, ekonomik yetersizlik ile birleşince çocuklar küçük yaşta çalıştırılmaya zorlanmaktadır. Bu da ücretsiz aile işçiliğini doğurmaktadır. Aynı zamanda, aileleri çocukların eğitimi konusunda yeterince destekte bulunmamaktadır. Özellikle kız çocukları bölgenin ataerkil yapısı ve dini inanışlar sebebiyle okula gönderilmemektedir. Bu nedendir ki, kadınlar vasıfsız eleman konumunda kalmaktadırlar.⁸¹

Tablo 34. Kültür Göstergeleri, 2011

	Diyarbakır	Türkiye	Diyarbakır İl Sırası	Düzye 2 Bölgeleri Sırası
Sinema Salonu Sayısı	20	1.834	23	17
Tiyatro Salonu Sayısı	2	430	41	23
Kütüphane Sayısı (Halk Kütüphanesi)	17	1.136	25	23
Halk Kütüphanelerinden Yararlanma Sayısı	361.574	18.826.715	15	8

Kaynak: TÜİK 2013, Konularına Göre İstatistikler- Eğitim, Kültür, Spor ve Turizm-Kültür İstatistikleri

⁷⁹ TÜİK (2006) Aile Yapısı Araştırması,

<http://www.ailetoplum.gov.tr/upload/athgm.gov.tr/mce/eskisine/files/AileYap%C4%B1s%C4%B1%202006%20.pdf> (Erişim: 20/11/2013).

⁸⁰Burtan-Doğan, B., Korkusuz, R. & Çelik, Y. (2011) Diyarbakır İlinde Özel Sektör Bünyesindeki Kadın İstihdamının Analizi. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(2).

⁸¹A.g.e.

Kültür göstergeleri tablosu Diyarbakır'ın sinema, tiyatro ve kütüphane sayılarını ve Düzey 2 Bölgesi olarak Türkiye içerisindeki konumunu göstermektedir. Düzey 2 sınıflandırmasına göre halk kütüphanelerinden yararlanma sayısı iyi bir düzeyde olmasına rağmen, tiyatro salonu sayısı ve halk kütüphaneleri sayısı bakımından sondan 4'üncü sıradadır.

5. ANKET ANALİZ SONUÇLARI

Araştırma çalışması kapsamında Diyarbakır'da kadın istihdamının mevcut durum analizini yapmak, kadınların istihdama düşük katılımının sebeplerini tespit etmek, Diyarbakır'da faaliyet gösteren işletmelerin kadın istihdamına bakış açılarını ortaya koymak amacıyla 210 kadın ve 154 işletme ile anket yapılmıştır. Kadınlara uygulanan anketler ile eğitim seviyesi, medeni durum, yaş gibi çeşitli unsurlar özelinde analiz yapılmış, kadın istihdamına yönelik kadınların sorun, beklenti ve önerileri tespit edilmiştir. İşletmelere yapılan anketler ile istihdamın talep tarafına dair analiz yapılması hedeflenmiştir. Bu şekilde Diyarbakır'da işverenlerin kadın istihdamına bakış açıları, tutumları ve algıları değerlendirilmiştir.

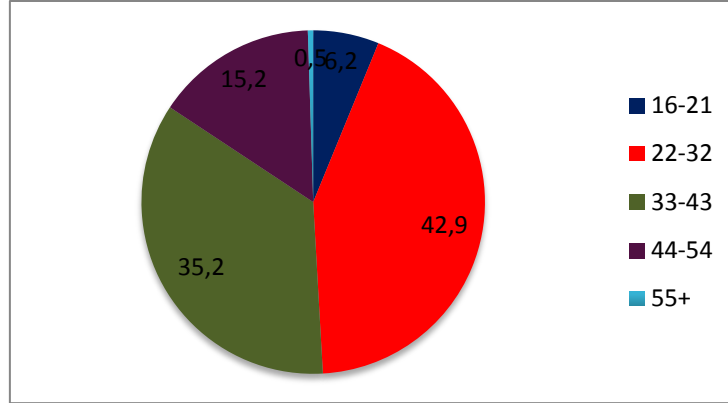
Mevcut durumda herhangi bir işte çalışmayan kadınlarla yapılan anketlerde öncelikle eğitim düzeyi, yabancı dil bilgisi, sertifika sahibi olma durumu gibi kişisel bilgilere yer verilmiştir. Diğer bölümlerde ise kadın istihdamına dair görüşler alınmış; kadın istihdamına atfedilen önemi ve bu alanda tanımlanan sorunları anlamaya yönelik sorular yöneltilmiştir. İşletmelere uygulanan anketlerde ise ilk bölümde çalışan personel sayısı, kurumun tecrübesi vs. gibi konularda sorulara yer verilmiştir. Aynı zamanda bu bölümde işverenlerin personel tercihleri ve düşük kadın istihdamının nedenlerine dair kişisel görüşleri alınmıştır. Diğer bölümlerde ise kadın personel çalıştıran ve çalıştırmayan işletmelere ayrı ayrı sorular yöneltilmiştir. Yapılan bu anket çalışmaları sonuç bölümüne katkı sağlamak ve Diyarbakır'da kadın istihdamı noktasında önem arz eden konularda değerlendirmede bulunmak amacıyla aşağıda sunulmuştur.

5.1 İşgücüne Dâhil Olmayan Kadınlar İle Yapılan Anket Analiz Sonuçları

5.1.1 Yaş Durumu

Ankete katılan 210 kadın bireyin yaş durumları incelendiğinde en yüksek orana % 42,9 ile 22-32 yaş grubundaki kadınların, en düşük orana ise %0,5 ile 55 yaş ve üstü kadınların sahip olduğu görülmüştür.

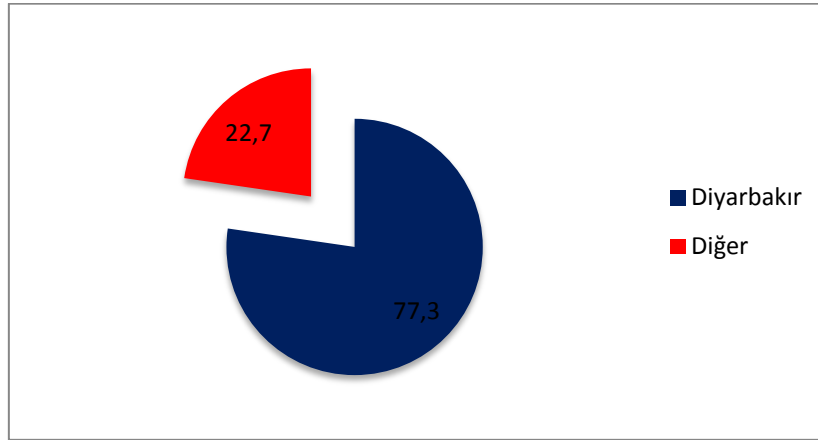
Grafik 17. Kadınların Yaş Grupları (%)



5.1.2 Doğum Yeri

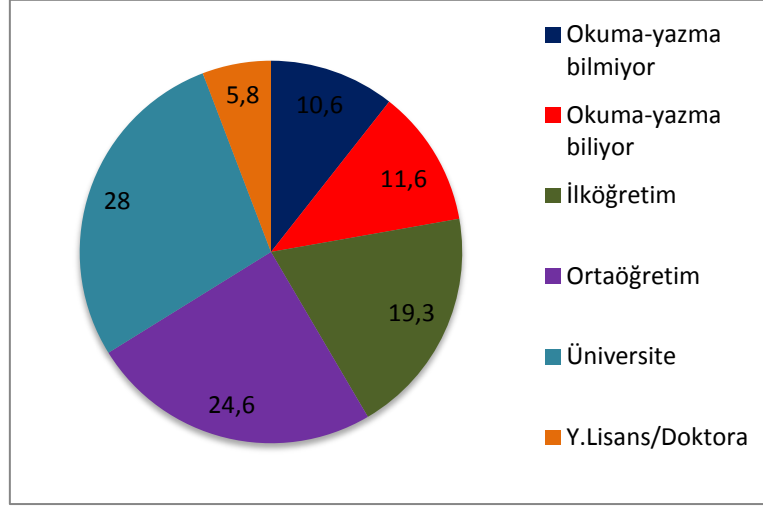
Ankete katılan kadın bireylerin doğum yeri bilgileri incelendiğinde % 77,3'ü doğum yerinin Diyarbakır, % 22,7'sinin doğum yerinin diğer şehirler olduğu tespit edilmiştir.

Grafik 18. Kadınların Doğum Yeri (%)



5.1.3 Eğitim Durumu

Grafik 19. Kadınların Eğitim Durumu (%)



Anket çalışması gerçekleştirilen kadınların eğitim durumu incelendiğinde kadınların ağırlıklı olarak üniversite (% 28), ortaöğretim (% 24,6) ve ilköğretim (% 19,4) mezunu olduğu görülmektedir. En az orana sahip kadın grubunu ise yüksek lisans/doktora mezunları oluşturmaktadır.

5.1.3 Medeni Durum

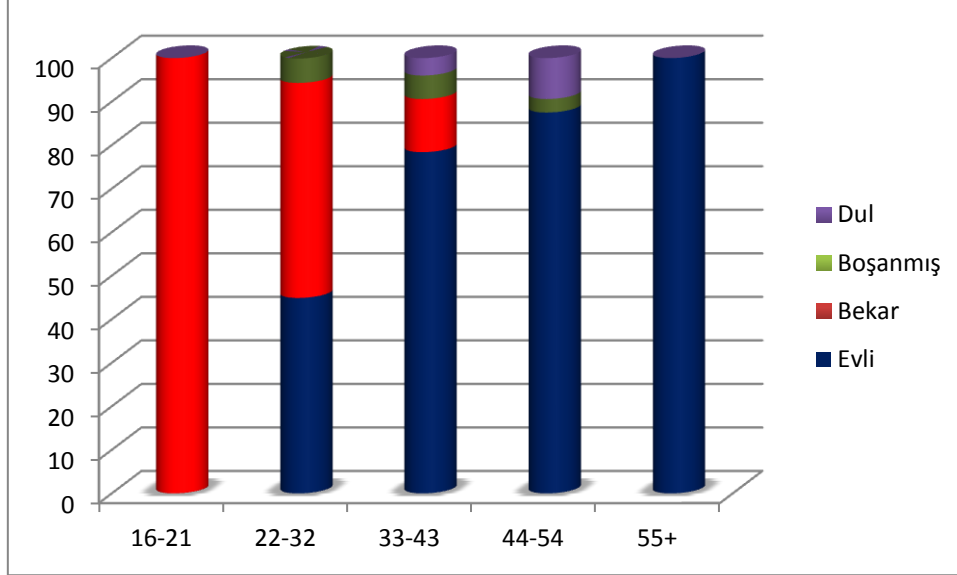
Ankete katılan kadınların medeni durumunu tespit etmek amacıyla sorulan soruda 127 kadın evli, 66 kadın bekâr, 10 kadın boşanmış ve 6 kadın dul olduğunu beyan etmiş olup 1 kadın ise soruyu cevaplandırmamıştır. Dolayısıyla anket çalışmasının % 60,8 oranla ağırlıklı olarak evli kadınlar üzerinde uygulandığı görülmektedir.

Tablo 35. Kadınların Medeni Durumu

	Kişi Sayısı	Yüzde (%)
Evli	127	60,8
Bekâr	66	31,6
Boşanmış	10	4,8
Dul	6	2,9
Toplam	209	100

Kadınların medeni durumları ile yaşları karşılaştırıldığında 16-21 yaş arasında kadınların bekâr ve 55 yaş üstündeki kadınların evli olduğu görülmüştür. Evli kadın oranını yaşa bağlı olarak arttığı görülürken boşanmış kadın oranının ise yaşa bağlı olarak azaldığı görülmektedir. Ayrıca her yaş grubundaki boşanmış kadın sayısının azlığı dikkat çekmektedir.

Grafik 20. Kadınların Medeni Durumları ile Yaşlarının Karşılaştırması (%)



5.1.4 Hane Halkı Bilgileri

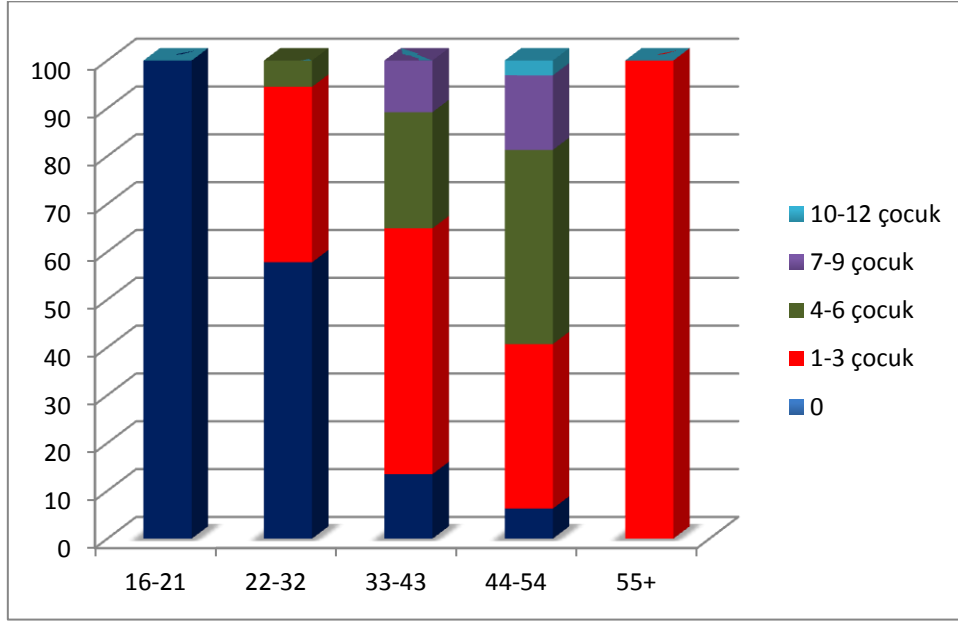
Anket çalışması yürütülen kadınların hane halkı bilgileri incelendiğinde hanelerde yaşayan ortalama birey sayısının 5,03, hanelerde çalışan ortalama kadın sayısının 0,62 ve hanelerde çalışan ortalama erkek sayısının 1,11 olduğu görülmektedir. Hanelerde en fazla 13 kişinin yaşadığı tespit edilmiş olup, hanelerde çalışan kadın sayısı en yüksek 3 iken hanelerde çalışan erkek sayısı en yüksek 4 olarak belirlenmiştir.

Tablo 36. Kadınların Hane Halkı Bilgileri

	Çocuk Sayısı	Hanede Yaşayan Birey sayısı	Hanede Çalışan Kadın Sayısı	Hanede Çalışan Erkek Sayısı
Ortalama	2,15	5,03	0,62	1,11
En düşük	0	1	0	0
En yüksek	12	13	3	4

Ankete katılan kadınların yaş grupları ile sahip oldukları çocuk sayıları çapraz olarak analiz edildiğinde 16-21 yaş arasındaki kadınların çocuk sahibi olmadıkları, 55 yaş ve üstü kadınların hepsinin çocuk sahibi olduğu tespit edilmiştir. 33-43 ve 44-54 yaş aralığındaki kadınların çocuk sahibi olma oranının ise diğer yaş gruplarına göre daha yüksek olduğu görülmektedir.

Grafik 21. Kadınların Yaş Grupları İle Çocuk Sayılarının Karşılaştırması (%)



5.1.5 Meslek Grupları

Ankete katılan kadınların meslek gruplarını tespit edebilmek amacıyla sorulan soruya alınan cevaplara göre katılımcıların % 44'ünün herhangi bir mesleğe sahip olmadığı görülmüştür. En fazla orana sahip meslek grubunu % 10,5 ile öğretmenlik oluştururken diğer meslek gruplarında belirgin bir yığılma görülmemektedir.

Tablo 37. Kadınların Meslek Grupları

	Kişi Sayısı	Yüzde (%)
Mesleği Yok	92	44,0
Sekreter	5	2,4
Kasiyer	3	1,4
Aşçı	8	3,8
Öğretmen	22	10,5
İnternet Üzerinden Pazarlama	8	3,8
Terzi	3	1,4
Muhasebeci	5	2,4
Hemşire	3	1,4
Avukat	7	3,3
Satış Elemanı	7	3,3
Bakıcı	4	1,9
Diğer	42	20,1
Toplam	209	100,0

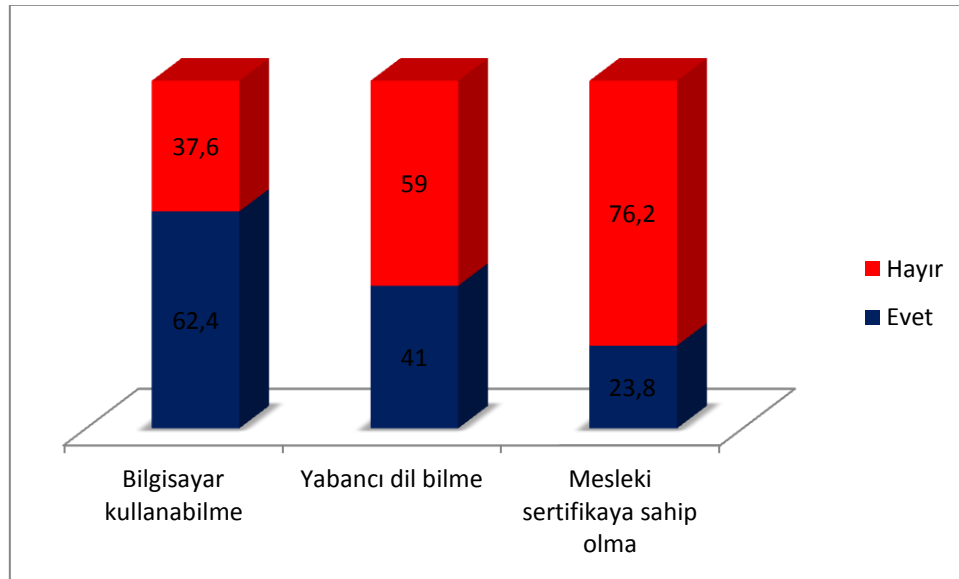
5.1.6 Mesleki Bilgi ve Kişisel Beceriler

Ankete katılan 210 kadının mesleki ve kişisel bilgilerini öğrenmek amacıyla sorulan sorularda 131 kadın bilgisayar kullanabildiğini, 86 kadın yabancı dil bildiğini ve 50 kadın mesleki sertifikaya sahip olduğunu bildirmiştir.

Tablo 38. Kadınların Mesleki Bilgi ve Kişisel Beceriler

		Evet	Hayır	Toplam
Bilgisayar Kullanabilme	Sayı	131	79	210
	Yüzde (%)	62,4	37,6	100,0
Yabancı Dil Bilme	Sayı	86	124	210
	Yüzde (%)	41,0	59,0	100,0
Mesleki Sertifikaya Sahip Olma	Sayı	50	160	210
	Yüzde (%)	23,8	76,2	100,0

Grafik 22. Kadınların Mesleki Bilgi Ve Kişisel Beceriler Dağılımı (%)



Ankete katılan kadınların mesleki bilgi ve kişisel beceriler dağılımı incelendiğinde bilgisayar kullanabilme kadınlar arasında daha yaygın iken yabancı dil bilme ve mesleki sertifikaya sahip olma oranları daha düşüktür.

5.1.7 İş Arama ve Daha Önce Çalışmış Olma Durumu İle İlgili Bilgiler

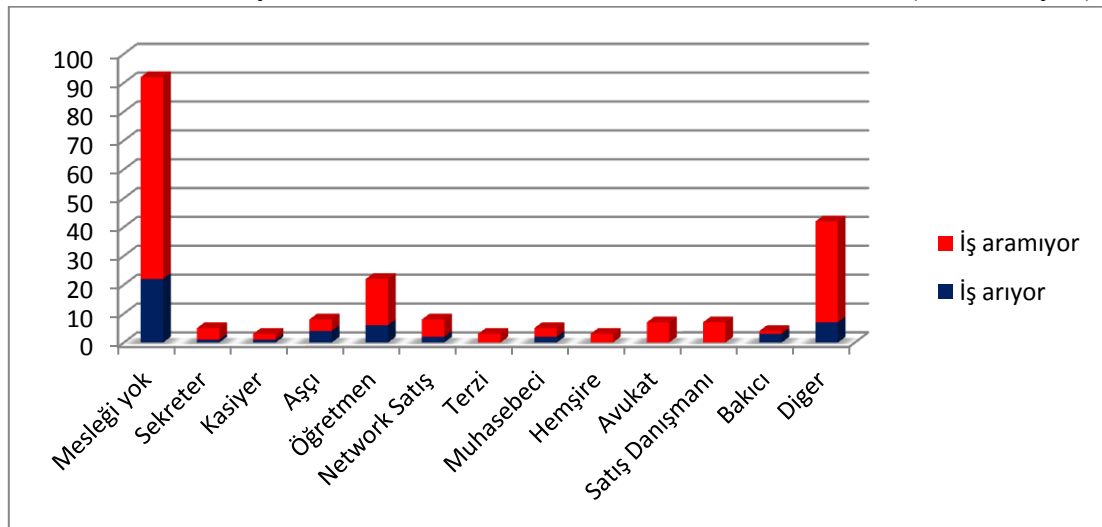
Ankete katılan kadınların iş arayıp aramadığını öğrenmek amacıyla sorulan soruya alınan cevaplara göre kadınların % 77,6'sı iş aramazken % 22,4'ü iş aramaktadır. Diğer seçeneği % 6,2 oran ile tabloda yer alan meslek gruplarına göre daha fazla orana sahiptir. Satış elemanlığı pozisyonu iş aranan pozisyonlarda tabloda yer alan diğer pozisyonlara göre daha fazla orana sahipken iş aranan pozisyonlar arasında belirgin bir yığılma görülmemektedir.

Tablo 39. Kadınların İş Aradığı Pozisyonlar

Aranılan pozisyon	Kişi sayısı	Yüzde (%)
İş Aramıyor	163	77,6
Satış elemanı	8	3,8
Terzi	2	1,0
Muhasebe	4	1,9
Öğretmenlik	4	1,9
Aşçı	6	2,9
Bakıcılık	6	2,9
Kasiyer	2	1,0
Sekreter	2	1,0
Diğer	13	6,2
Toplam	210	100,0

Meslek sahibi olma ile iş arama durumu karşılaştırıldığında mesleği olmayan 92 kadından 22 kadının iş aradığı tespit edilmiştir. Çalışan 117 kadının ise 26 tanesinin iş aradığı tespit edilmiştir. En çok kadının iş aradığı meslek grupları ise öğretmenlik ve aşçılıktır.

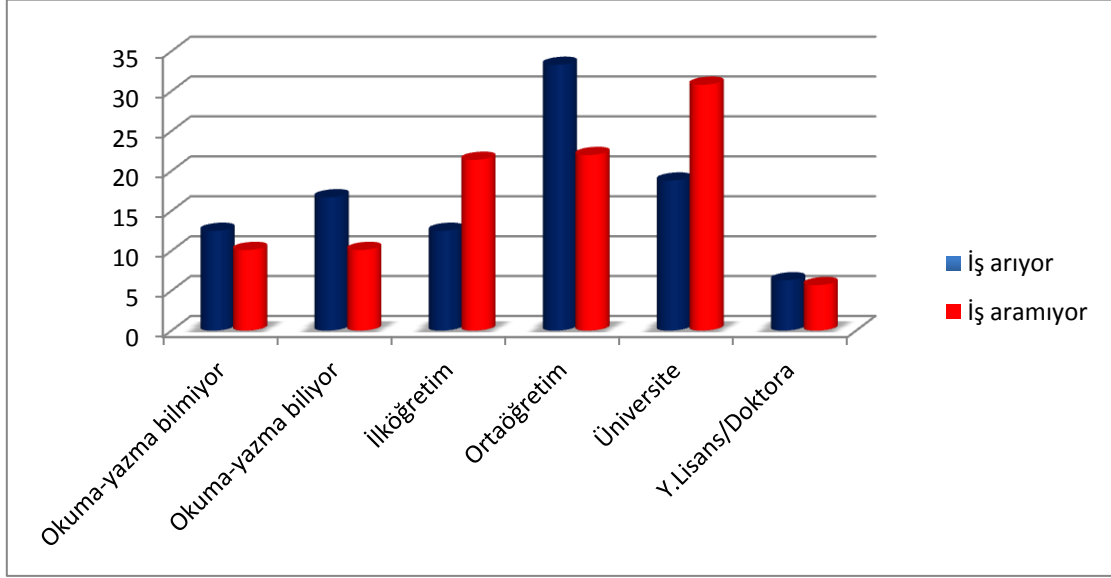
Grafik 23. İş Arayan Kadınlar İle Mesleklerinin Karşılaştırması (Kadın sayısı)



Eğitim seviyesi ile iş arama durumunun karşılaştırması yapıldığında en yüksek iş arama oranına % 33,3 ile ortaöğretim mezunlarının sahip olduğu görülmektedir. Ortaöğretim

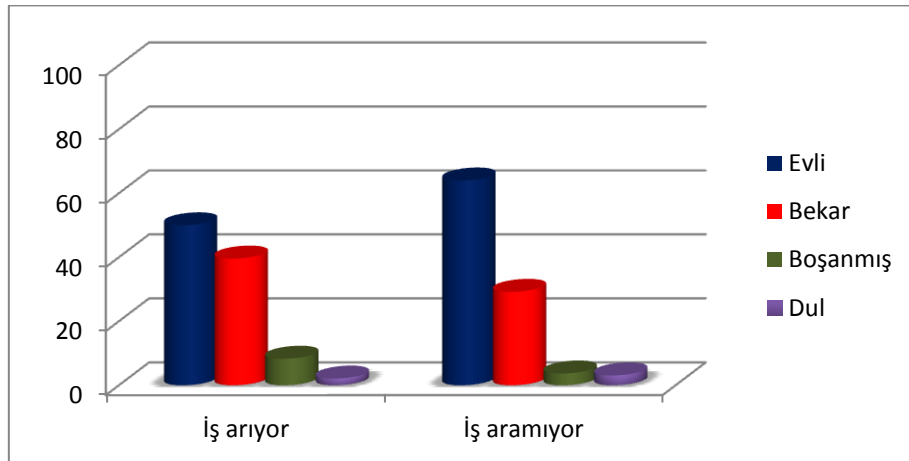
mezunlarını %18,8 ile üniversite mezunları, % 16,7 ile okuma-yazma bilenler, % 12,5 ile okuma-yazma bilmeyenler ve ilköğretim mezunları, % 6,3 ile yüksek lisans/doktora takip etmektedir.

Grafik 24. İş Arayan Kadınlar İle Eğitim Durumlarının Karşılaştırması (%)



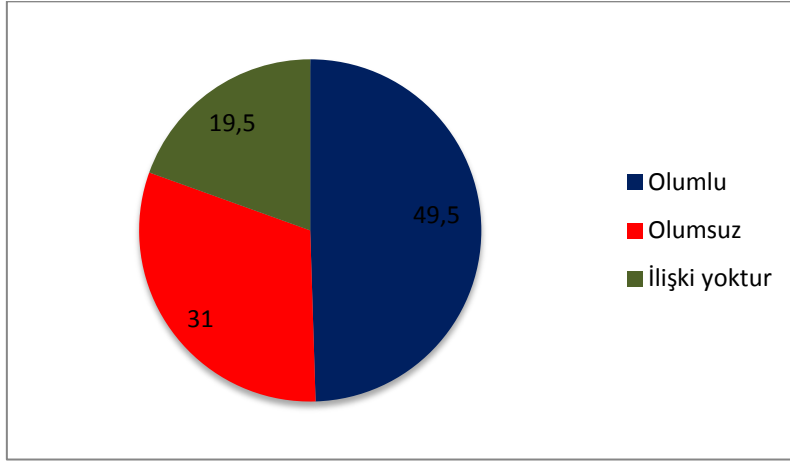
Ankete katılan kadınların iş arama durumları ile medeni durumlarının istatistiksel analizi yapıldığında iş arayan kadınlar içerisinde % 50 oranında evli, % 39,6 oranında bekâr, % 8,3 oranında boşanmış, % 2,1 oranında dul kadın olduğu tespit edilmiştir. İş aramayan kadınlar içerisindeki dağılım incelendiğinde en yüksek orana % 64 ile evli kadınlar sahipken, % 31,6 ile bekâr, % 4,8 ile boşanmış ve % 3,1 ile dul kadınların evli kadınları takip ettiği görülmektedir.

Grafik 25. İş Arayan Kadınlar İle Medeni Durumlarının Karşılaştırması (%)



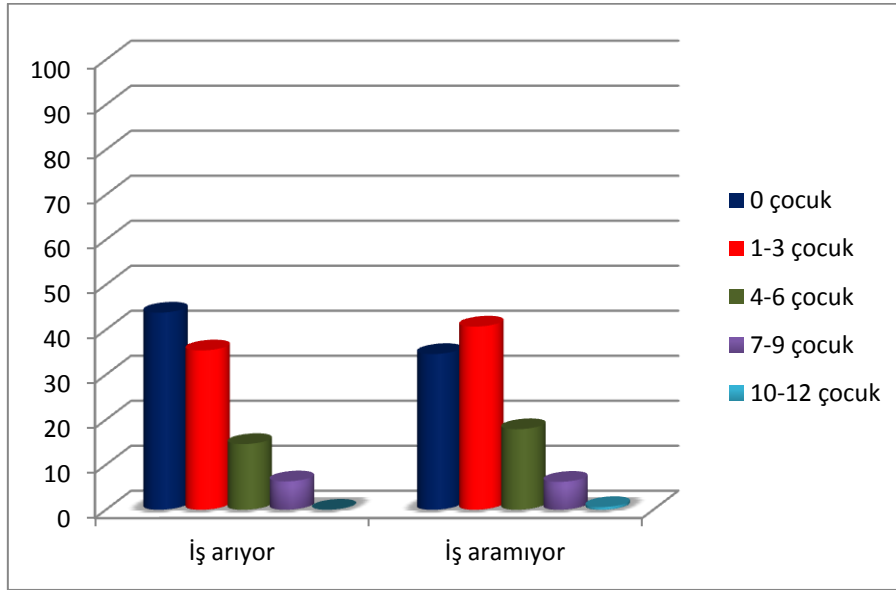
Ankete katılan 209 kadına çalışma hayatının evliliğe etkisine dair düşünceleri sorulduğunda kadınların % 49,5'i olumlu, % 31'i olumsuz, % 19,5'i ilişki olmadığı yanıtını vermiştir.

Grafik 26. Çalışma Hayatının Evliliğe Etkisi (%)



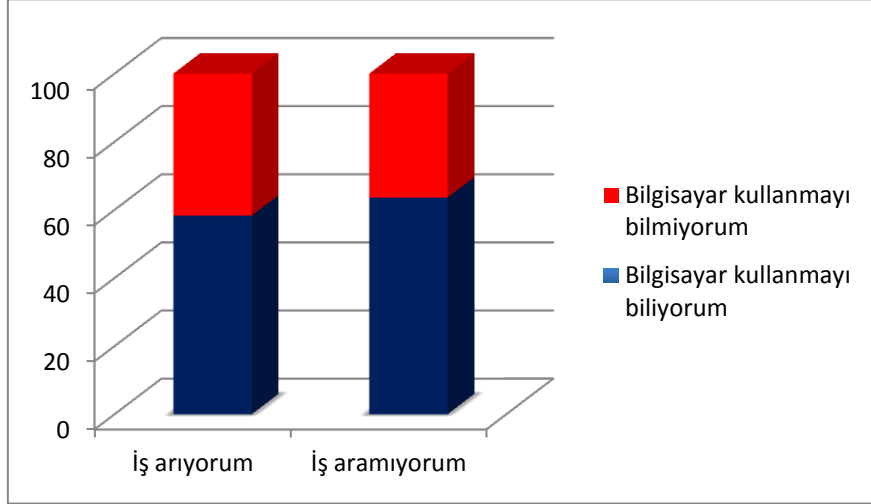
Ankete katılan kadınların çocuk sayıları ile iş arama durumları karşılaştırıldığında; iş arayan kadınların % 43,8'i çocuk sahibi değilken, % 35,4'ü 1-3 çocuk sahibi, % 14,6'sı 4-6 çocuk sahibi, % 6,3'ü 7-9 çocuk sahibi olduğu görülmektedir. İş aramayan kadınların çocuk sayıları incelendiğinde ise çocuk sayısı arttıkça iş arayan kadın sayısında bir azalma olduğu tespit edilmiştir.

Grafik 27. İş Arayan Kadınlar ile Çocuk Sayılarının Karşılaştırması (%)



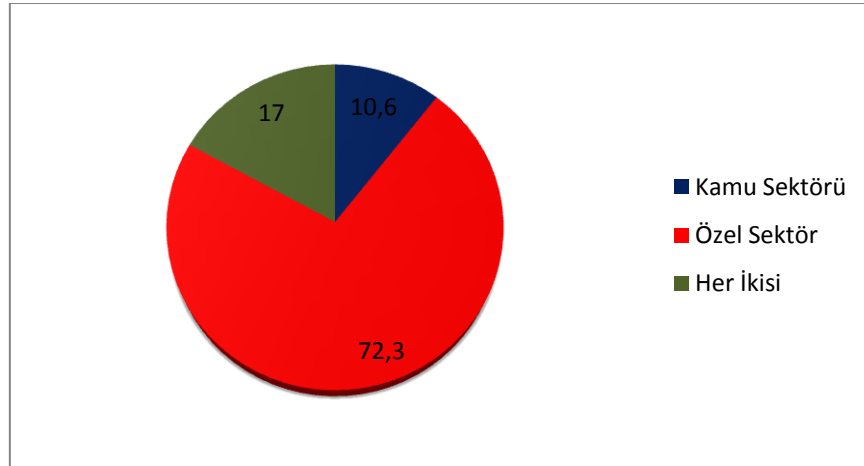
Ankete katılan kadınların iş arama durumları ile bilgisayar bilgileri aşağıdaki grafik üzerinden incelendiğinde; iş arayan ve bilgisayar kullanmayı bilen kadın oranının % 58,3, iş aramayan ve bilgisayar kullanmayı bilmeyen kadın oranının % 36,4 olduğu görülmektedir.

Grafik 28. İş Arayan Kadınlar ile Bilgisayar Becerilerinin Karşılaştırması (%)



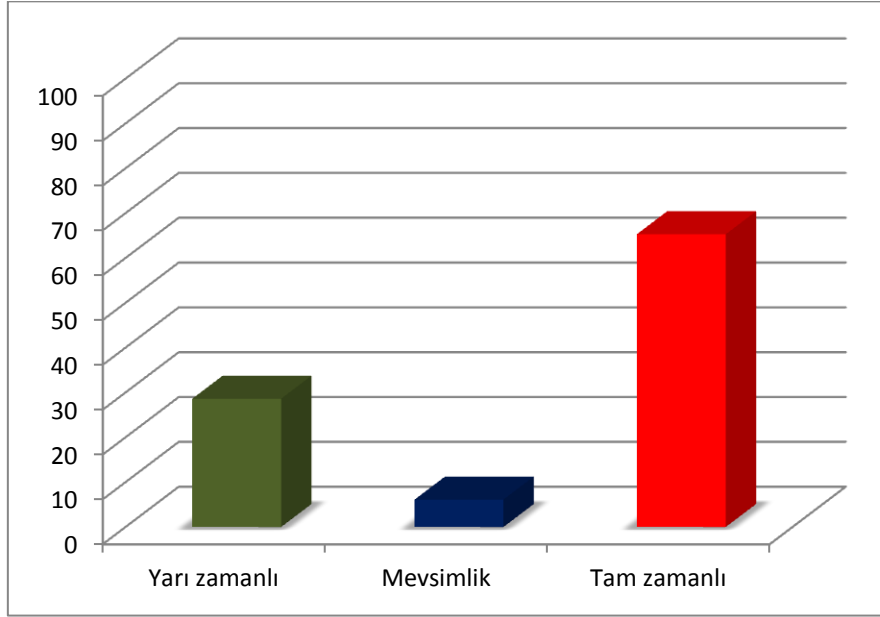
Diyarbakır ilinde ankete katılan ve iş aradığını belirten 57 kadından % 72,3'ünün özel sektörde, % 10,6'sının kamu sektöründe ve % 17'sinin her iki sektörde de çalışmak istediği tespit edilmiştir.

Grafik 29. Kadınların Çalışmak İstedikleri Sektör Türleri (%)



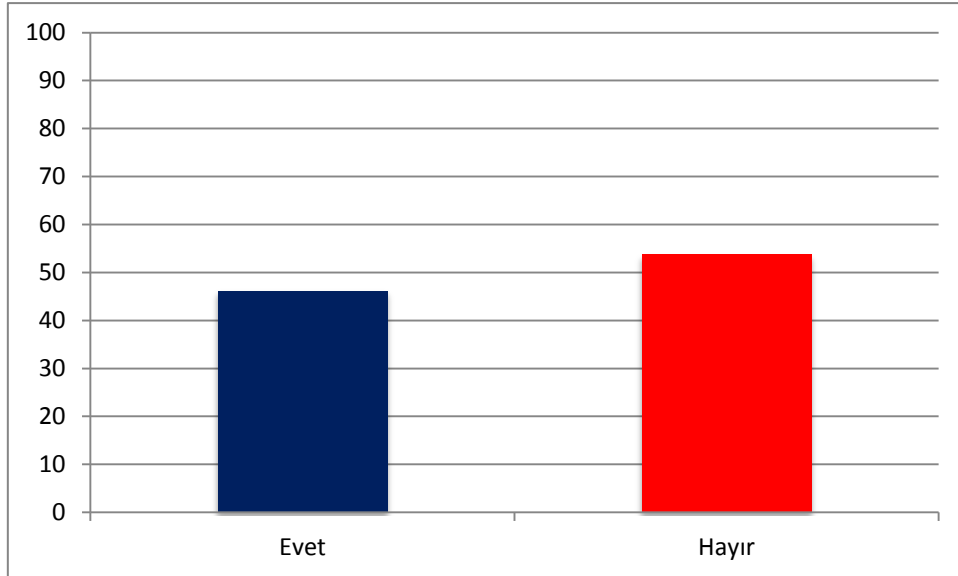
210 kadına uygulanan ankette iş aradığını belirten 57 kadının tercih ettiği çalışma şekilleri incelendiğinde % 28,6'sının yarı zamanlı, % 6,1'inin mevsimlik, % 65,3'ünün tam zamanlı çalışmak istediği sonucuna ulaşılmıştır.

Grafik 30. Kadınların Çalışmak İstedikleri Çalışma Şekilleri (%)



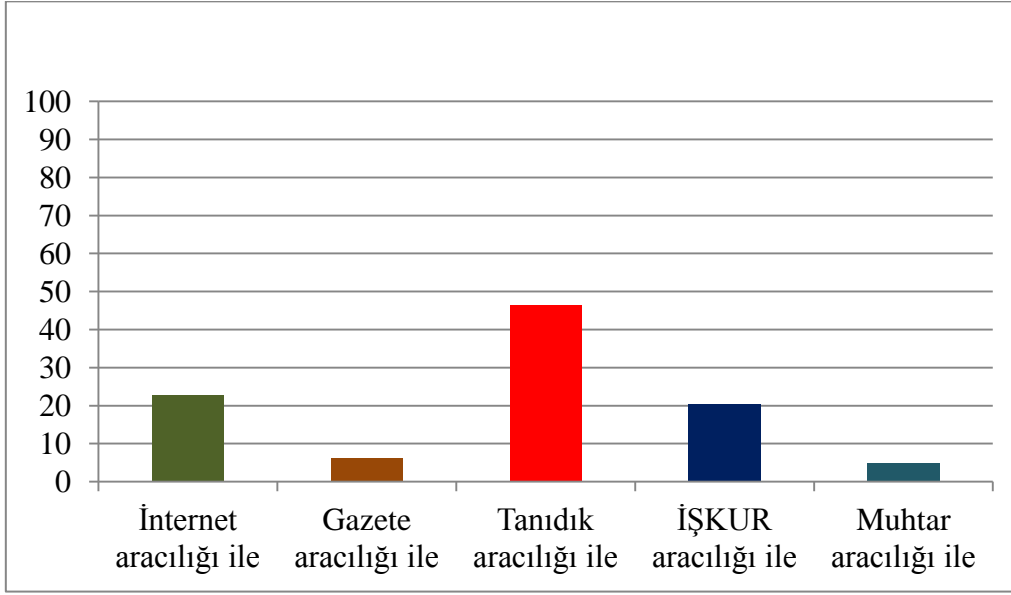
Kadınlara çalışmak üzere başka bir şehre taşınma konusundaki düşünceleri sorulduğunda % 46,2'si başka bir şehre taşınabileceğini, % 53,8'i başka bir şehre taşınamayacağını ifade etmiştir.

Grafik 31. Kadınların Çalışmak İçin Başka Bir Şehre Taşınma Eğilimleri (%)



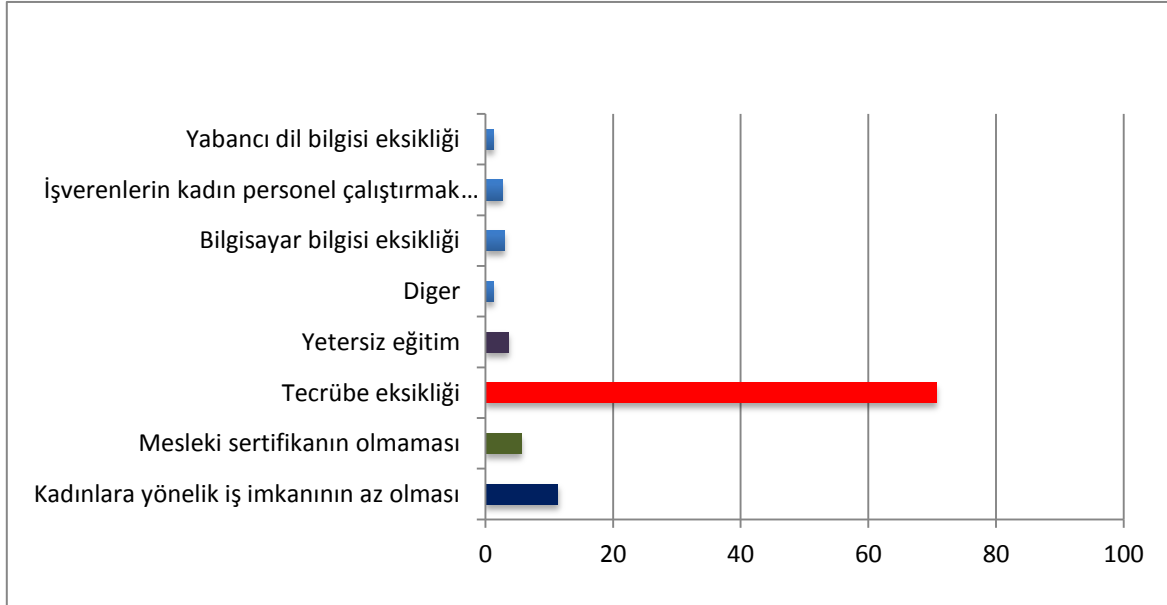
İş arayan kadınların tercih ettikleri iş arama yöntemleri aşağıdaki grafik doğrultusunda incelendiğinde kadınların % 46,4'ünün tanıdık aracılığı ile % 22,6'sının internet aracılığı ile % 20,2'sinin İŞKUR aracılığı ile, % 6'sının gazete aracılığı ile ve % 4,8'inin muhtar aracılığı ile iş aradığı tespit edilmiştir.

Grafik 32. Kadınların İş Arama Yöntemleri (%)



İş arayan 57 kadının iş bulamama nedenleri araştırıldığında kadınların % 70,7'si en önemli nedenin tecrübe eksikliği olduğunu ifade etmiştir. Diyarbakır'da kadınlara yönelik iş imkânının az olması, kadınların mesleki sertifikaya sahip olmaması ve yetersiz eğitim düzeyi diğer en önemli nedenler arasındadır.

Grafik 33. Kadınların İş Bulamama Nedenleri (%)



Kadınların daha önceki iş tecrübelerini öğrenmek amacı ile sorulan soruda kadınların % 33,8'i daha önce iş tecrübesi olduğunu, % 66,2'si iş tecrübesi olmadığını ifade etmiştir.

Tablo 40. Kadınların Daha Önceki İş Tecrübeleri

	Kişi Sayısı	Yüzde (%)
Tecrübe Var	71	33,8
Tecrübe Yok	139	66,2
Toplam	210	100,0

İş arama sürecinde kadınların karşılaşmış olabilecekleri sorunlar göz önünde bulundurularak kadınlara iş arama sürecinde çevreden herhangi bir tepki alıp almadıkları sorulduğunda kadınların % 34,7'si çevreden tepki aldığını, % 65,3'ü tepki almadığını ifade etmiştir.

Tablo 41. İş Arama Sebebiyle Çevreden Gelen Tepki

	Kişi Sayısı	Yüzde (%)
Tepki Aldı	17	34,7
Tepki Almadı	32	65,3
Toplam	49	100,0

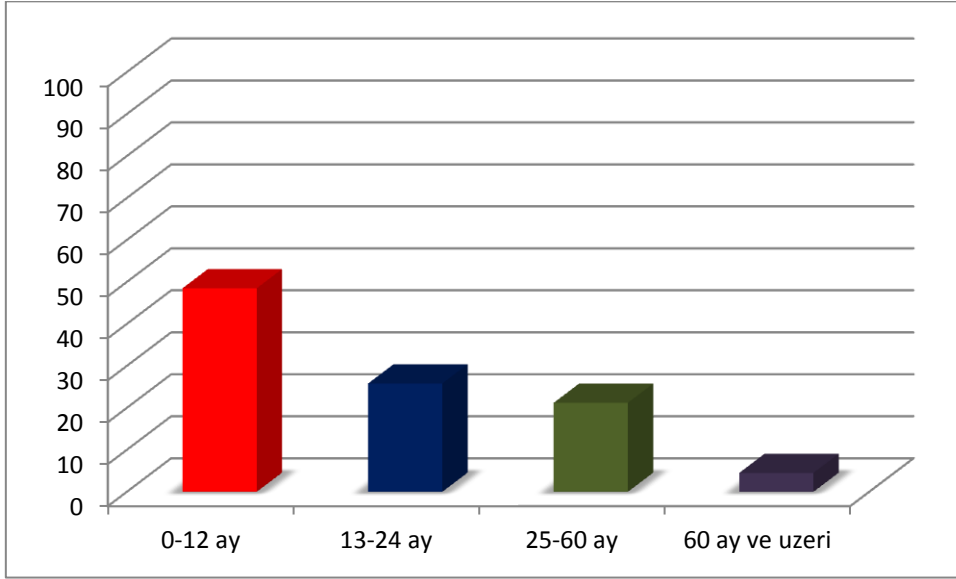
Ankete katılan 209 kadının daha önce bir işte çalışıp çalışmadığını saptamak amacıyla sorulan sorulara alınan cevaplara göre kadınların % 66,2'sinin daha önce bir işte çalışmadığı öğrenilmiştir. Çalışan kadınların ise en fazla yer aldığı ilk 3 mesleğin % 5,2 oranı ile aşçılık, % 4,8 oranı ile satış elemanlığı, % 3,3 oranı ile işçilik olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 42. Kadınların Daha Önceki Çalışma Durumları

	Kişi Sayısı	Yüzde (%)
Çalışmadım	139	66,2
İşçi	7	3,3
Aşçı	11	5,2
Satış Elemanı	10	4,8
Güzellik Uzmanı(Estetik Uzmanı)	4	1,9
Kasiyer	3	1,4
Öğretmen	5	2,4
Sağlık Teknisyeni	3	1,4
Muhasebeci	4	1,9
Bakıcı	5	2,4
Diğer	19	9,0
Toplam	210	100,0

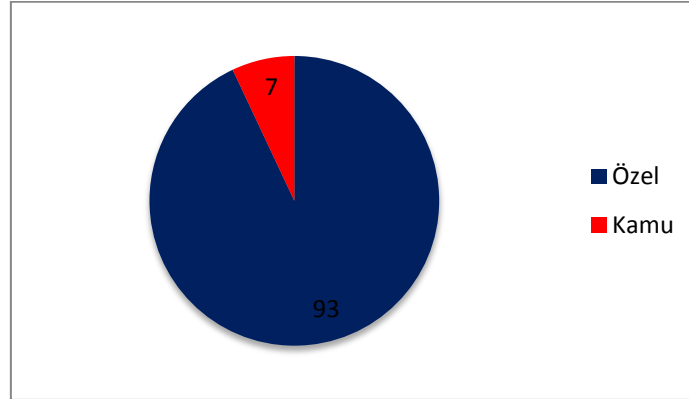
Daha önce bir işte çalışan kadınların çalışma süreleri ile ilgili analizde kadınların % 48,5'inin en fazla 1 yıl çalıştığı, % 25,8'inin en fazla 2 yıl, % 21,2'sinin en fazla 5 yıl, % 4,5'inin 5 yıldan daha fazla çalıştığı tespit edilmiştir.

Grafik 34. Daha Önce Bir İşte Çalışan Kadınların Çalışma Süreleri (%)



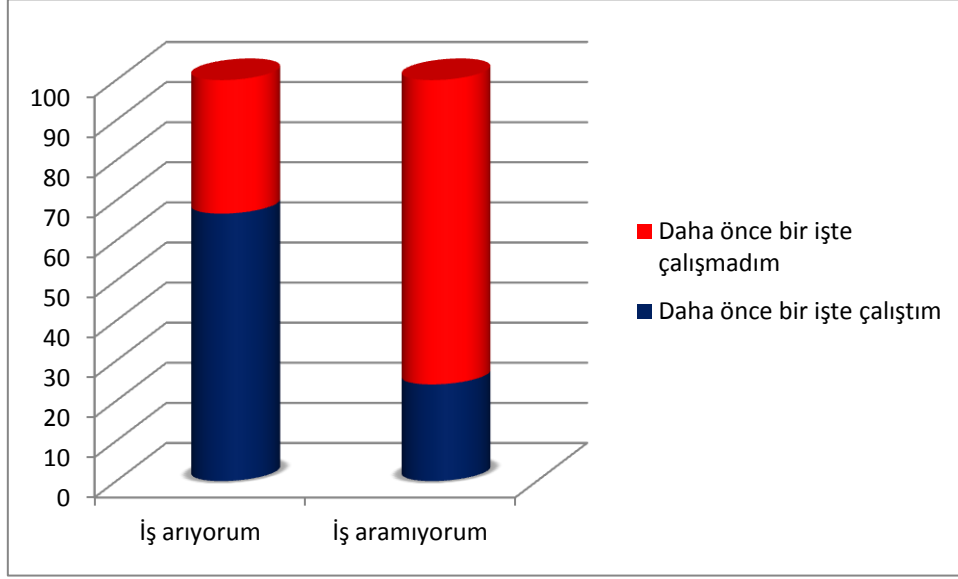
Daha önce bir işte çalışmış olan 71 kadından % 93'ü özel sektörde, % 7'si kamu sektöründe çalıştığını ifade etmiştir.

Grafik 35. Daha Önce Bir İşte Çalışan Kadınların Çalıştıkları Sektörler (%)



Daha önce bir işte çalışmış kadınlar ile daha önce bir işte çalışmamış kadınların iş arama durumlarının karşılaştırması yapıldığında daha önce bir işte çalışmış olan kadınların % 66,7'si, daha önce bir işte çalışmamış olan kadınların ise % 33,3'ü iş aradıklarını ifade etmiştir.

Grafik 36. Daha Önce Bir İşte Çalışan Kadınların İş arama Durumları (%)



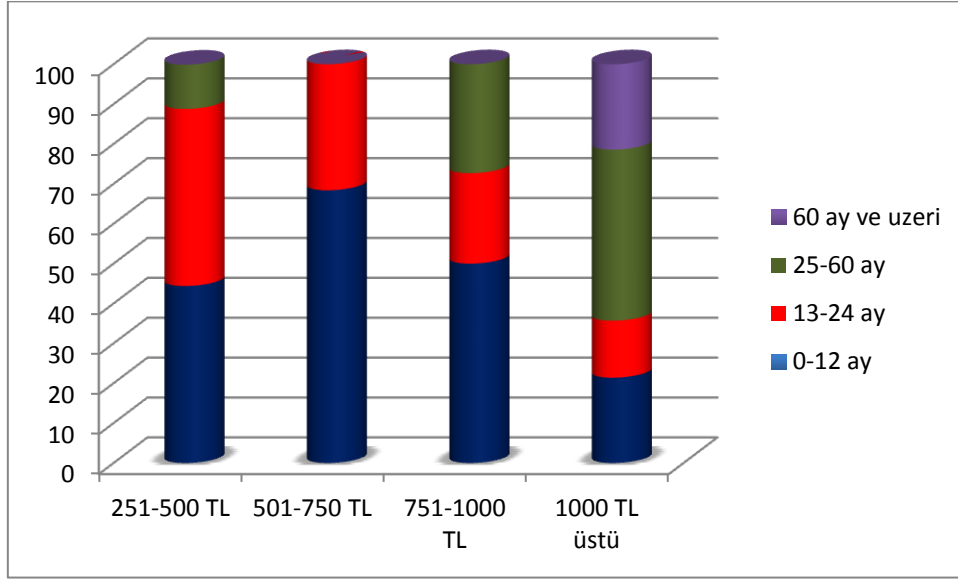
Daha önce bir işte çalışmış olan 69 kadınların gelir düzeyleri incelendiğinde 751-1.000 TL arası maaşların % 36,2 ile en yüksek orana sahip olduğu görülmektedir.

Tablo 43. Daha Önce Bir İşte Çalışan Kadınların Aldıkları Maaşlar

Maaş Aralığı	Kişi Sayısı	Yüzde (%)
251-500 TL	9	13,0
501-750 TL	21	30,4
751-1000 TL	25	36,2
1.000 TL Üstü	14	20,3
Toplam	69	100,0

Daha önce bir işte çalışmış olan kadınların çalışma süreleri ve ücret aralıkları karşılaştırıldığında 251-500 TL aralığında ücret alan kadınların çalışma sürelerinin kısa olduğu görülmüştür. Kadınların aldıkları ücret arttıkça çalışma sürelerinin de arttığı tespit edilmiştir.

Grafik 37. Daha Önce Bir İşte Çalışan Kadınların Ücretleri İle Çalışma Süreleri (%)



Daha önce herhangi bir işte çalışan kadınların işten ayrılma nedenleri incelendiğinde en önemli nedenin% 26,2 ile geçici işte çalışmakta olduğu tespit edilmiştir. Çalışma koşullarının ağır olması ve işyerinde yaşanan sorunlar diğer önemli nedenler iken belirtilen diğer nedenler benzer oranlara sahiptir.

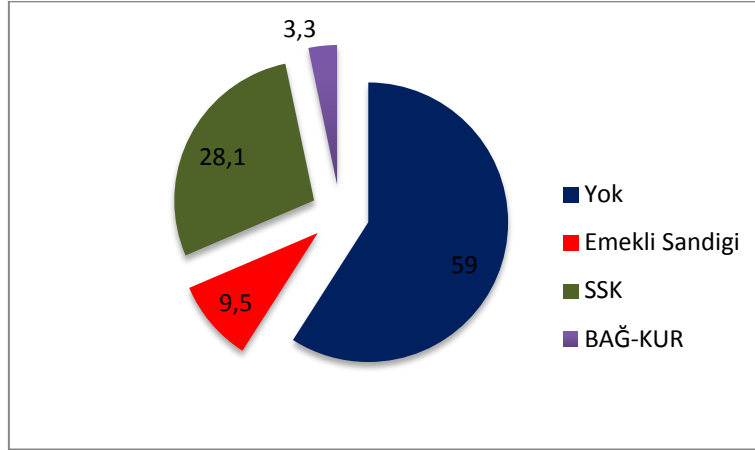
Tablo 44. Daha Önce Bir İşte Çalışan Kadınların İşten Ayrılma Nedenleri

	Kişi Sayısı	Yüzde (%)
Şehir Değişikliği	3	4.6
Ailenin İstememesi	3	4.6
İşyerinde Yaşanan Sorunlar	7	10.8
Çocuk Sahibi Olmak	3	4.6
İşten Çıkarılmak	3	4.6
Geçici İşte Çalışmak	17	26.2
Şirketin Kapanması	4	6.2
Çalışma Koşullarının Ağır Olması	15	23.1
Evlilik	3	4.6
Diğer	7	10.8
Toplam	65	100.0

5.1.9 Sosyal Güvence ve Emeklilik Durumu

Anket sorusunu cevaplandıran 209 kadının sosyal güvencelerinin olup olmadığını tespit amacıyla sorulan sorularda kadınların % 41 oranında sosyal güvenceye sahip olduğu belirlenmiştir. Sosyal güvencesi olan kadınlar içerisinde % 28,1'i SSK, % 9,5'i emekli sandığı ve % 3,3'ü BAĞ-KUR'dan yararlanmaktadır.

Grafik 38. Kadınların Sosyal Güvence Durumu (%)



Kadınlara ne zaman emekli olmayı planladıkları sorulduğunda % 58,1'inin hiçbir zaman emekli olmayı beklemedikleri tespit edilmiştir. Emeklilik durumları içerisinde en yüksek orana sahip olan aralık ise % 33,8 ile 10 yıldan fazla bir süre için yapılan plandır.

Tablo 45. Kadınların Emeklilik Durumları

	Kişi sayısı	Yüzde (%)
Hiçbir Zaman	122	58,1
1-5 Yıl İçerisinde	5	2,4
6-10 Yıl İçerisinde	10	4,8
10 Yıldan Fazla	71	33,8
Emekliyim	2	1,0
Toplam	210	100,0

5.1.10 Kadının İş Hayatındaki Yeri

Ankete katılan 210 kadına, kadının iş hayatında yeri olup olmadığına dair düşünceleri sorulmuştur. Kadınların % 46,2'si kadının iş hayatında bir yeri olduğunu düşünürken, % 53,8'i kadının iş hayatında yerinin olmadığını düşünmektedir.

Tablo 46. Kadının İş Hayatındaki Yeri

	Kişi Sayısı	Yüzde (%)
Evet	97	46,2
Hayır	113	53,8
Toplam	210	100,0

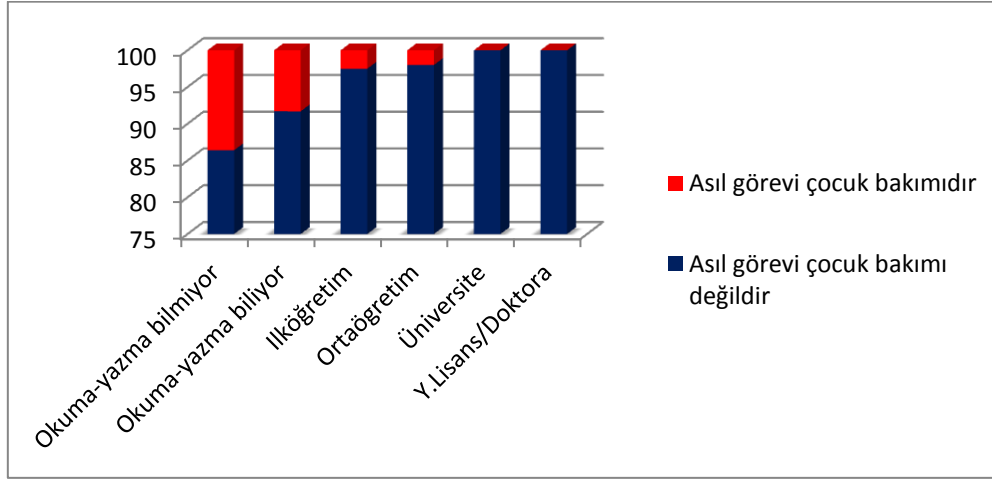
Kadının iş hayatında yeri olmadığını düşünen kadınlara anket sırasında bunun gerekçeleri sorulmuştur. Alınan cevaplara göre kadının iş hayatında yeri olmamasının en önemli nedenleri; kadının asıl görevinin çocuk bakımı ve ev işleri olması, çalışmanın kadını yıpratması ve çalışan kadının çocuğunun mağdur olacağı düşüncesidir.

Tablo 47. Kadının İş Hayatında Yeri Olmadığını Düşünen Bireylerin Gerekçeleri

	Yüzde (%)
Kadının Asıl Görevi Çocuk Bakımı ve Ev İşleridir	24,1
Çalışma Ortamı Kadın için Güvenli Değildir	13,8
Gelenek Göreneklere Aykırıdır	17,2
Çalışmak Kadını Yıpratır	24,1
Çocuğu Mağdur Olur	20,7
Toplam	100,0

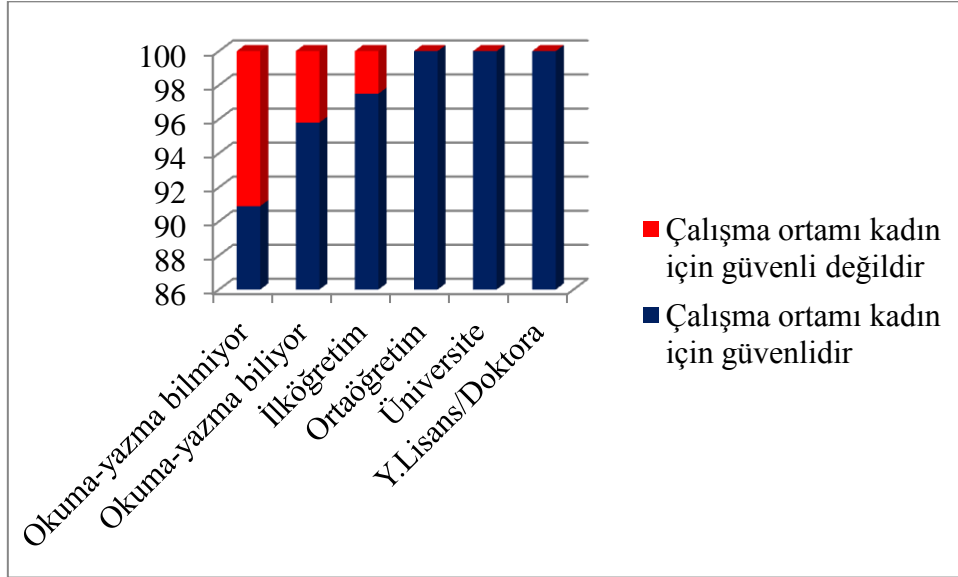
Kadının asıl görevinin çocuk bakımı ve ev işleri olduğunu düşünen kadınların eğitim durumları çapraz analize sokulduğunda bu düşüncüyü savunma oranının eğitim düzeyi arttıkça azaldığı görülmektedir.

Grafik 39. Kadının Asıl Görevine Dair Düşünceler ve Eğitim Durumları (%)



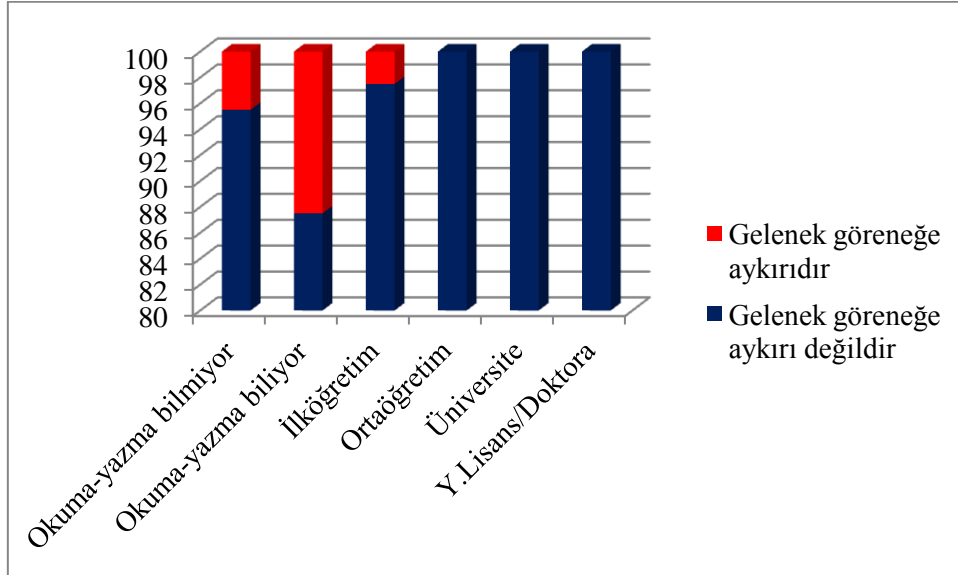
Çalışma ortamının kadın için güvenli olup olmadığını ifade eden kadınların eğitim durumları analiz edildiğinde bunu ifade eden kadın oranının eğitim düzeyi arttıkça azaldığı görülmüştür. Ortaöğretim, üniversite ve yüksek lisans/doktora mezunlarının tamamı çalışma ortamının kadın için güvenli olduğunu ifade etmiştir.

Grafik 40. Çalışma Ortamına Dair Düşünceler ve Eğitim Durumları (%)



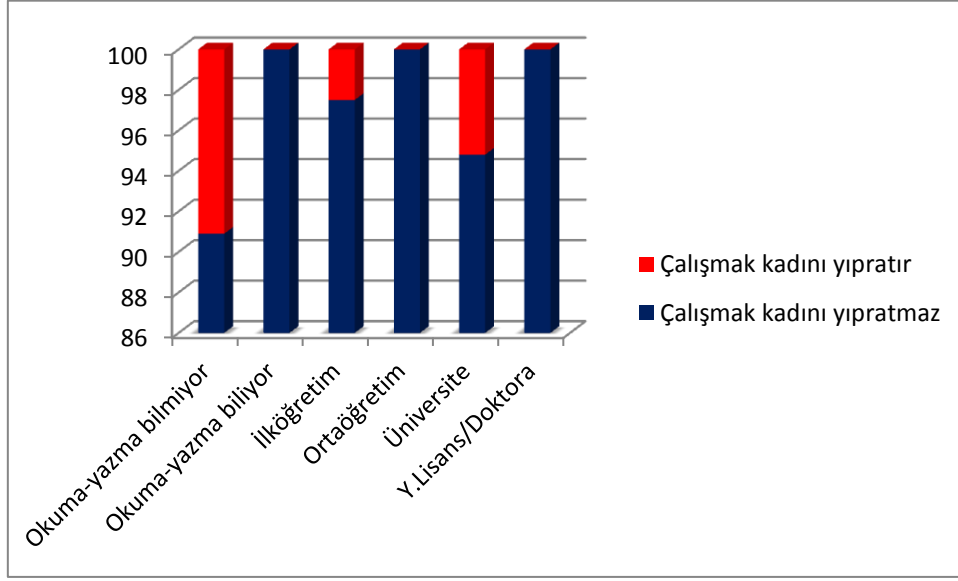
Kadının iş hayatında yeri olmadığını gelenek göreneğe aykırı olması ile gerekçelendiren kadınların eğitim durumlarında karşılaştırma yapıldığında okuma-yazma bilmeyenlerin % 4,5'inin, okuma-yazma bilenlerin % 12,5'inin, ilköğretim mezunlarının % 2,5'inin bu düşüncede olduğu tespit edilmiştir. Ortaöğretim, üniversite ve yüksek lisans/doktora mezunlarının tamamı çalışmanın gelenek ve göreneklere aykırı olmadığını ifade etmiştir.

Grafik 41. Gelenek Göreneğe Dair düşünceler ve Eğitim Durumu (%)



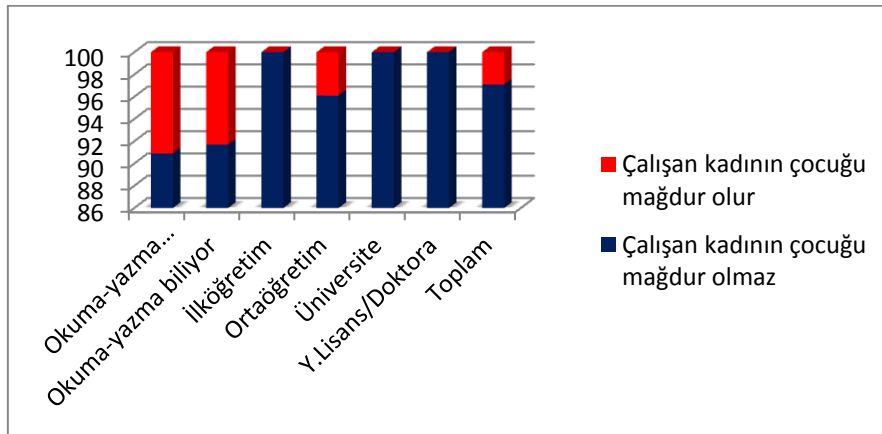
Kadının iş hayatında yeri olmadığını çalışma hayatının kadını yıpratdığı düşüncesi ile gerekçelendiren kadınların eğitim durumlarında karşılaştırma yapıldığında yalnızca okuma-yazma bilen, ortaöğretim mezunu ve yüksek lisans/doktora sahibi kadınlar çalışma hayatının kadını yıpratmadığını ifade etmiştir. Okuma-yazma bilmeyen kadınların % 9,1'i, ilköğretim mezunlarının % 2,5'i, üniversite mezunlarının % 5,2'si ise çalışma hayatının kadını yıpratmadığını ifade etmiştir.

Grafik 42. Çalışma Hayatının Yıpratıcılığına Dair Düşünceler ve Eğitim Durumu (%)



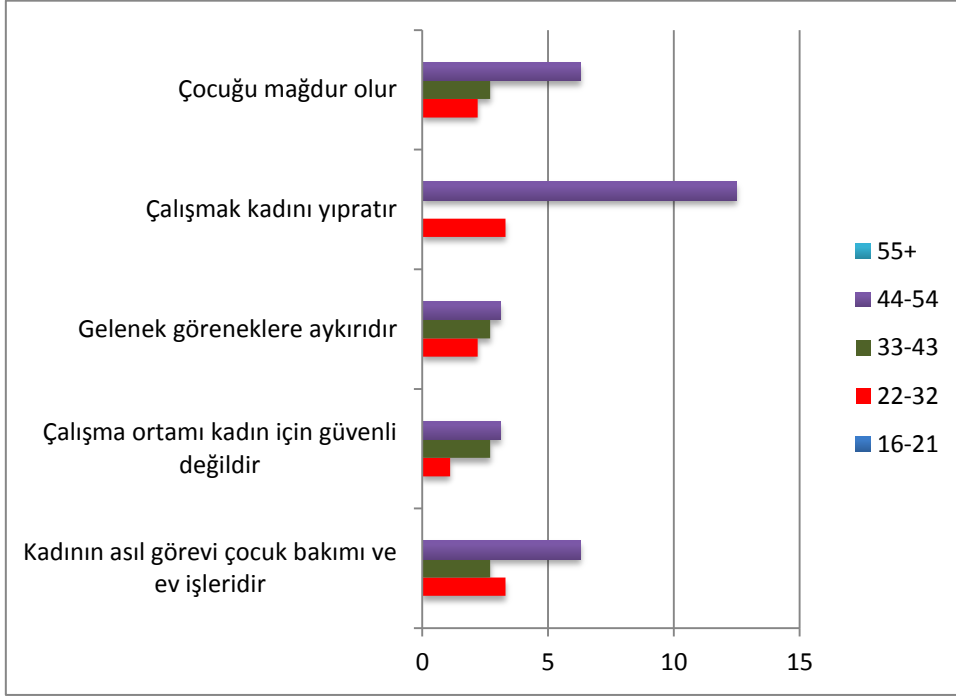
Kadının iş hayatında yeri olmadığını çalışma hayatı içerisinde olan kadının çocuğunun mağdur olduğu düşüncesi ile gerekçelendiren kadınların eğitim durumlarında karşılaştırma yapıldığında ilköğretim, üniversite, yüksek lisans/doktora sahipleri çocuğun herhangi bir mağduriyeti olmadığını ifade etmişlerdir. Durumu çocuğun mağduriyeti ile gerekçelendiren kadınların genel itibarıyla eğitim düzeyleri yükseldikçe bu düşüncüyü savunma oranlarının azaldığı görülmektedir.

Grafik 43. Çalışan Kadının Çocuğunun Durumuna Dair Düşünceler Ve Eğitim Durumu (%)



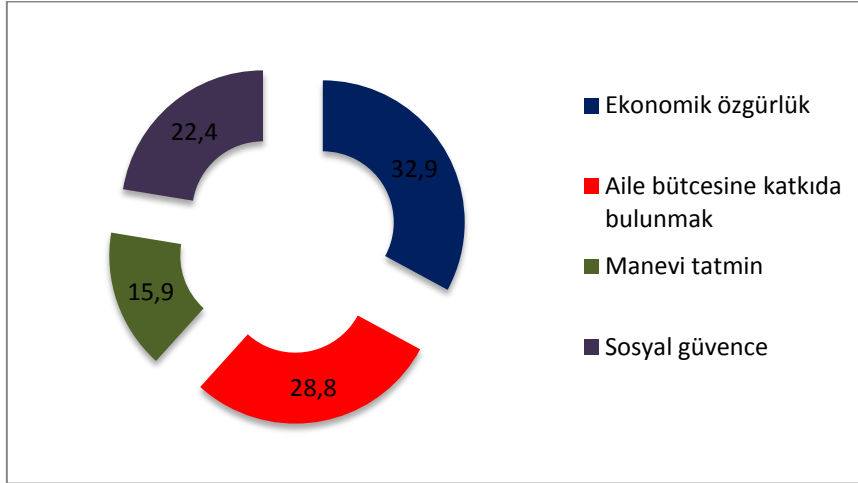
Kadınların iş hayatında yeri olmadığını düşünen kadınların yaş grupları dağılımı incelendiğinde 16-21 yaş aralığındaki ve 55 yaş üzerindeki kadınların tamamı, kadının iş hayatında yeri olmadığı görüşüne karşıdır. Analizde en fazla göze çarpan oran ise % 12,5 ile 44-54 yaş arasındaki kadınların çalışma yaşamının kadını yıpratmasına dair düşünceleridir.

Grafik 44. Kadının İş Hayatında Yerinin Olmadığını Düşünen Kadınların Yaş Grupları (%)



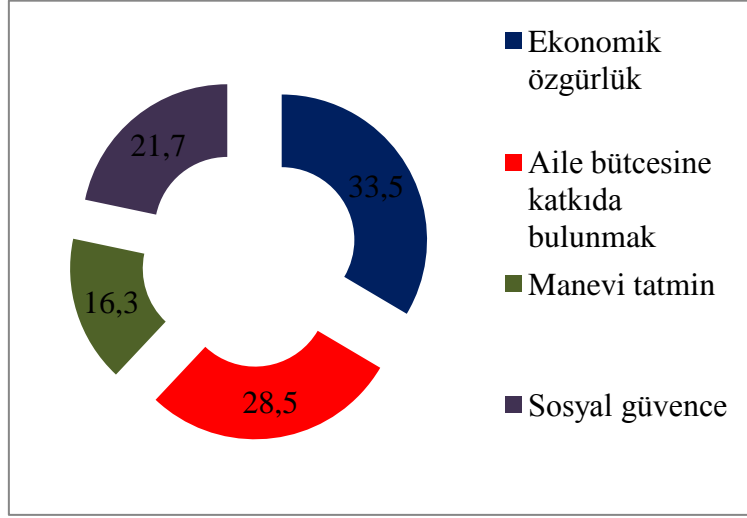
Ankete katılan tüm kadınların iş hayatında yerinin olmasını gerektiren nedenler sorulduğunda en önemli nedenin ekonomik özgürlük, ikinci nedenin ise aile bütçesine katkıda bulunmak olduğu tespit edilmiştir.

Grafik 45. Kadınların İş Hayatında Yerinin Olmasını Gerektiren Nedenler (%)

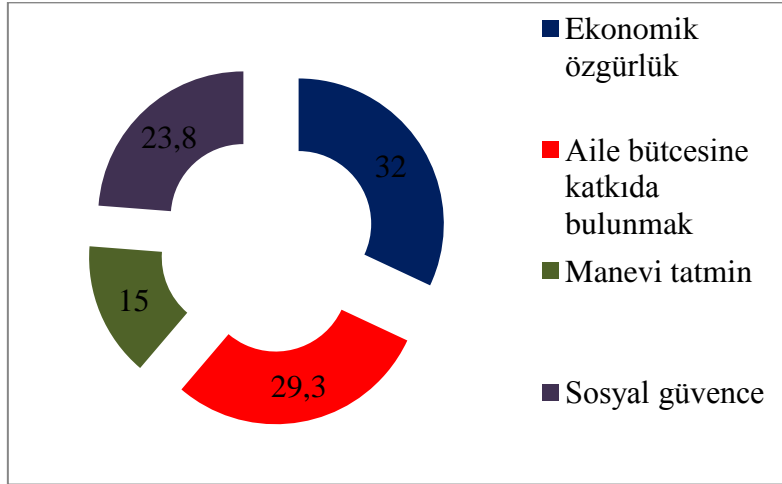


Ankete katılan kadınlardan daha önce çalışma hayatı olan ve olmayan kadınlar için de benzer tespitler ortaya çıkmıştır. Daha öncesinde herhangi bir işte çalışmış kadınlar ekonomik özgürlük ve manevi tatmin nedenlerini daha fazla öne çıkarırken, daha öncesinde herhangi bir iş tecrübesi olmayan kadınlar sosyal güvence ve aile bütçesine katkıda bulunma nedenlerini öne çıkarmışlardır.

Grafik 46. Daha Önce Çalışmamış Kadınların Kadının İş Hayatındaki Yeri Hakkındaki Görüşleri (%)



Grafik 47. Daha Önce Çalışmış Kadınların Kadının İş Hayatında Yeri Hakkındaki Görüşleri (%)



Ankete katılan kadınlara “Çalışmanın aile içerisinde ve toplumda kadının konumunu değiştirir mi” sorusu yöneltilmiştir. Kadınların % 94,3’ü çalışmanın kadının aile içerisinde ve toplumda konumunu güçlendireceğini ifade ederken % 5,7’si bu düşünceye katılmamıştır.

Grafik 48. Çalışmanın Kadının Aile Ve Toplumdaki Konumu (%)



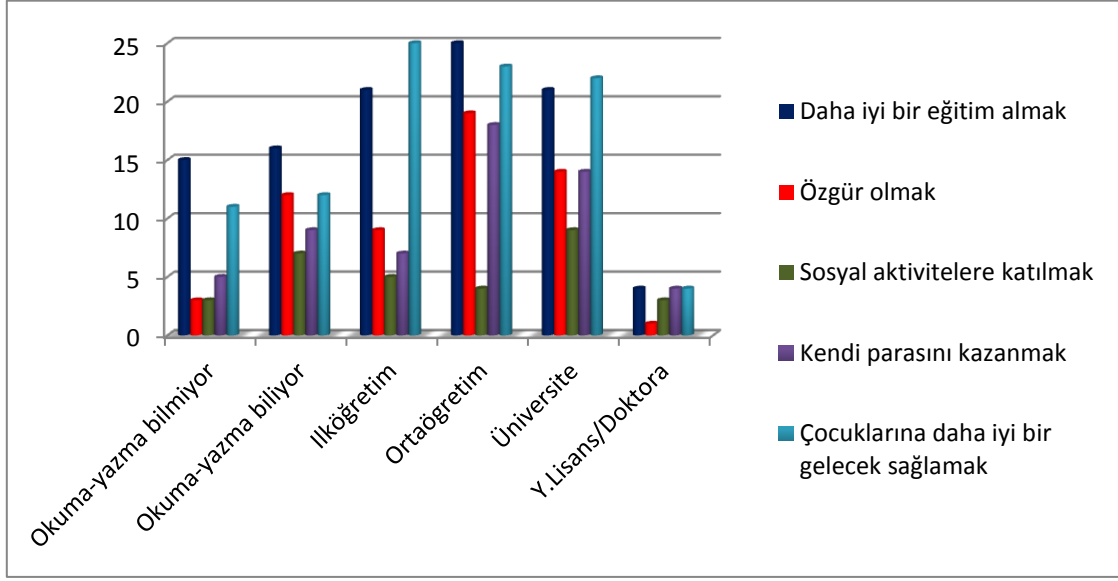
Ankete katılan kadınlara “Hayatınızda yapmak istediğiniz ya da değiştirmek istediğiniz şeyler nelerdir” sorusu sorulduğunda kadınların % 29,2’si daha iyi bir eğitim almak, % 28’i çocuklarına daha iyi bir eğitim sağlamak istediğini belirtmiştir.

Tablo 48. Kadın Olarak En Çok Yapmak İstedikleri Şeyler

	Kişi Sayısı	Yüzde (%)
Daha İyi Bir Eğitim Almak	103	29,2
Özgür Olmak	58	16,4
Sosyal Aktivitelere Katılmak	33	9,3
Kendi Parasını Kazanmak	59	16,7
Çocuklarına Daha İyi Bir Gelecek Sağlamak	99	28,0
Diğer	1	0,3
Toplam	353	100,0

Kadınların hayatlarında yapmak ve ya değiştirmek istedikleri konular ile eğitim durumlarının karşılaştırmasında okuma-yazma bilmeyen 15 kadının en çok yapmak istediği daha iyi bir eğitim almak iken bu istek eğitim seviyesi üniversiteye ulaşana kadar artmaktadır. Çocuklarına iyi bir gelecek sağlamak daha iyi bir eğitimden sonra kadınların en çok yapmak istedikleri ikinci şeydir.

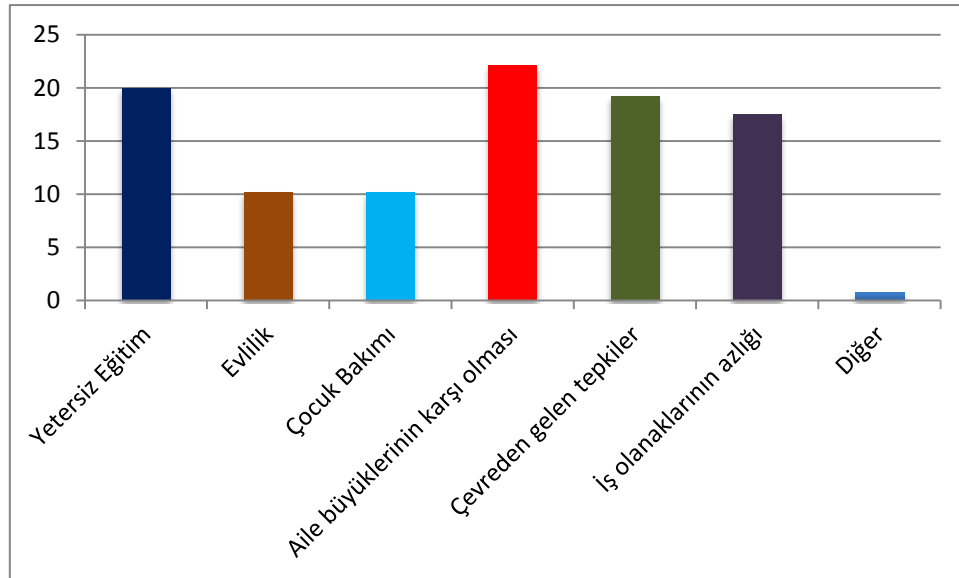
Grafik 49. Kadınların Eğitim Seviyeleri İle Hayatlarında Yapmak İstedikleri Şeyler (Kadın Sayısı)



5.1.11 Kadın ve Erkek İstihdamı

Ankete katılan kadınlara iş hayatındaki kadın çalışan sayısının, erkek çalışan sayısına göre az olmasının nedenleri sorulmuştur. Alınan cevaplar sonucunda; aile büyüklerinin karşı çıkması% 22,1 oranıyla en yüksek neden olarak tespit edilmiştir. Yetersiz eğitim, çevreden gelen tepkiler, Diyarbakır'da iş olanaklarının azlığı, evlilik ve çocuk bakımı gibi konular da önemli nedenler arasında yer almaktadır.

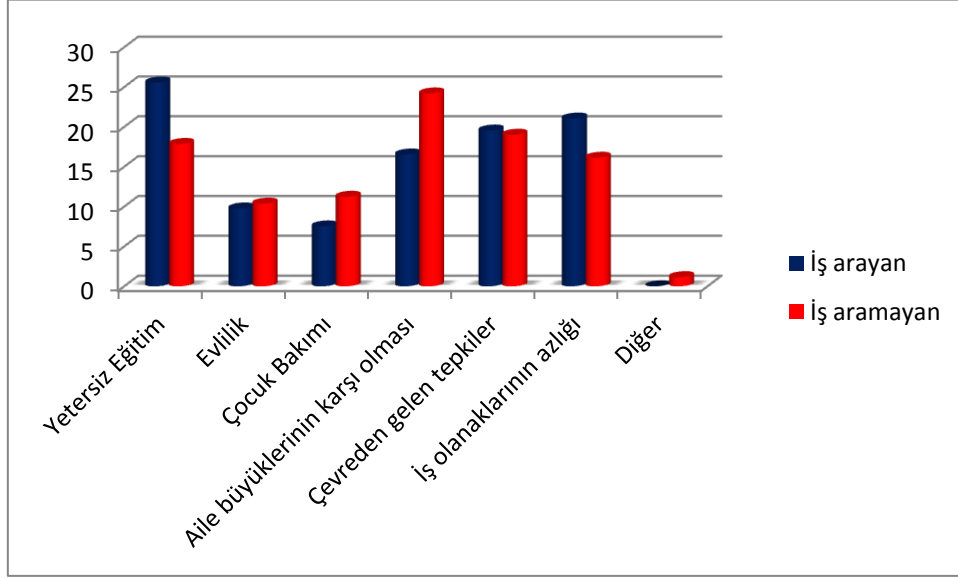
Grafik 50. Kadın Çalışan Sayısının Erkek Çalışan Sayısına Göre Az Olmasının Nedenleri (%)



Kadın çalışan sayısının erkek çalışan sayısına göre az olmasının nedenlerinin tespitine yönelik soruya verilen cevaplar kadının iş arama durumu ile çaprazlandığında, iş arayan kadınlar

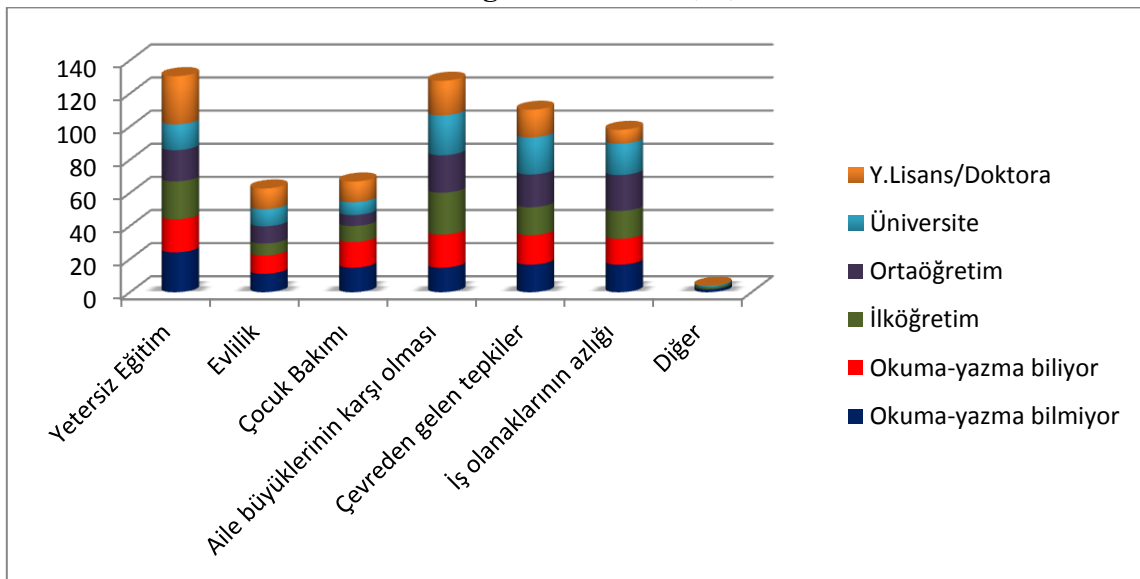
yetersiz eğitime vurgu yaparken iş aramayan kadınlar aile büyüklerinin izin vermemesini vurgulamışlardır. Evlilik ve çevreden gelen tepkiler konusunda ise iş arayan ve aramayan kadınların bakış açıları benzer görülmektedir.

Grafik 51. İş arayan Kadınlar ile Kadın Çalışan Sayısının Az Olmasının Nedenleri (%)



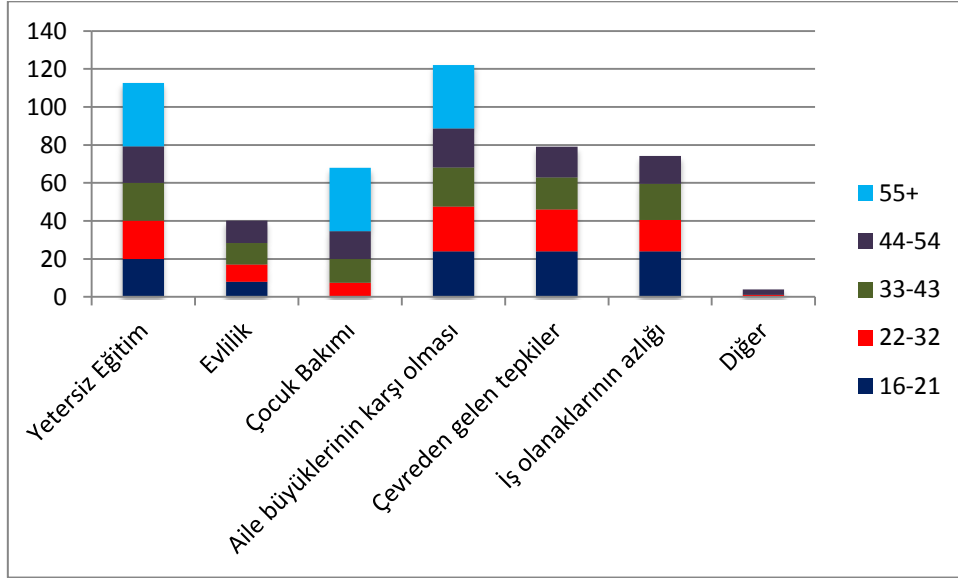
Kadınların eğitim durumları ile iş hayatındaki kadın çalışan sayısının erkek çalışan sayısına göre az olmasının nedenlerinin istatistiksel karşılaştırması yapılmıştır. Aile büyüklerinin karşı olması durumu tüm eğitim seviyeleri tarafından önemli bir etken olarak görülmüştür. Yetersiz eğitim ve çevreden gelen tepkiler de tüm eğitim seviyelerinde vurgulanan nedenler arasında girmiştir.

Grafik 52. Kadın Çalışan Sayısının Erkek Çalışan Sayısına Göre Az Olmasının Nedenleri İle Eğitim Durumu (%)



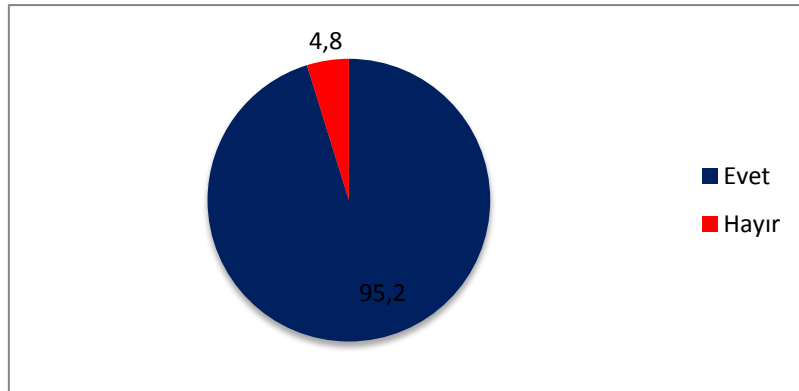
Kadınların yaş grupları ile iş hayatındaki kadın çalışan sayısının erkek çalışan sayısına göre az olmasının nedenlerinin analizinde ise yetersiz eğitim ve aile büyüklerinin karşı olması tüm yaş grupları için en önemli nedenler arasında belirtilmiştir. İş olanaklarının azlığı ise 22-32 ve 33-43 yaş grupları için en önemli ikinci neden olarak görülmüştür

Grafik 53. Kadın Çalışan Sayısının Erkek Çalışan Sayısına Göre Az Olmasının Nedenleri İle Yaş Grupları (%)



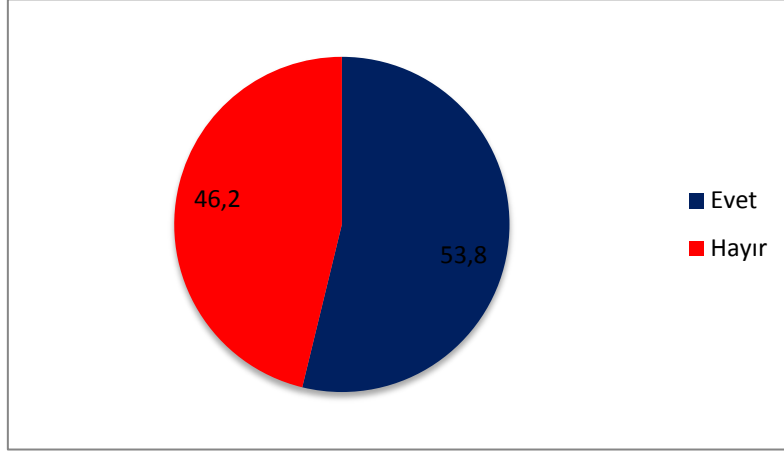
Diyarbakır'da kadınlara yönelik girişimcilik eğitimleri verilmesi konusunda ankete katılan kadınların düşünceleri alınmıştır. Kadınların % 95,2'si girişimcilik eğitimi almak istediğini, % 4,8'i ise girişimcilik eğitimi almak istemediğini belirtmiştir.

Grafik 54. Kadınlara Yönelik Girişimcilik Eğitimi İsteği (%)



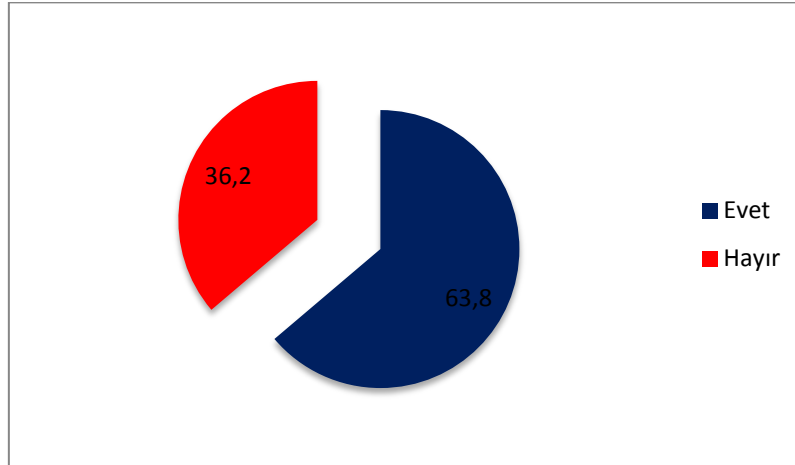
Ankete katılan kadınlara çalışma yaşamında erkeklerin yaptıkları işleri yapıp yapamayacakları sorusu yöneltilmiştir. Kadınların % 53,8'i yapabileceklerini, % 46,2'si ise yapamayacaklarını ifade etmiştir.

Grafik 55. Çalışma Yaşamında Erkeğin Yaptığı Her İş Kadınlar da yapabilir mi? (%)



Diyarbakır'da ankete katılan kadınlara çalışma yaşamında kadın için cinsel ayrımcılık, şiddet ve taciz gibi ciddi ve yaygın bir problem olup olmadığı sorulmuştur. Kadınların % 63,8'i böyle bir problem olduğunu, % 36,2'si böyle bir problem olmadığını ifade etmiştir.

Grafik 56. Diyarbakır'da Çalışma Yaşamında Kadın İçin Cinsel Ayrımcılık, Şiddet Ve Taciz Gibi Ciddi Ve Yaygın Bir Problem Mi? (%)



5.2 İşletmeler İle Yapılan Anketlerin Analiz Sonuçları

5.2.1 İşletmelerin Bilgileri

İşletmelerin kuruluş yılları incelendiğinde, ankete katılan işletmelerin % 25,7'sinin 3-7 yıldır, % 24,3'ünün 2 yıldır, % 17,1'inin 8-12 yıldır, % 12,9'unun 23 yıl ve üzeri, % 11,4'ünün 13-17 yıl ve % 8,6'sının 18-22 yıldır faaliyette olduğu görülmektedir.

Tablo 49. İşletmelerin Kuruluş Yılları

	Kişi sayısı	Yüzde (%)
1991 ve Öncesi	18	12,9
1991-1995	12	8,6
1996-2000	16	11,4
2001-2005	24	17,1
2006-2010	36	25,7
2011 ve Sonrası	34	24,3
Toplam	140	100,0

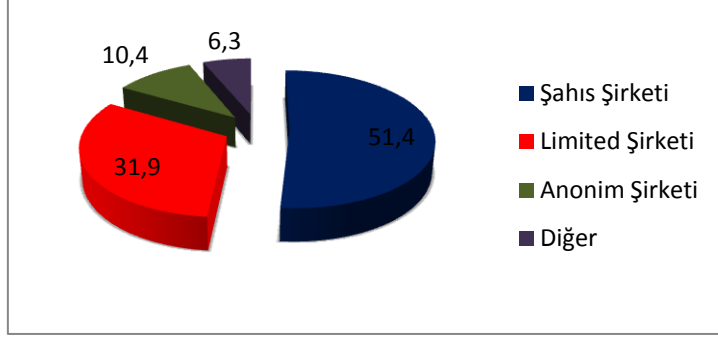
İşletmelerin faaliyet gösterdikleri sektörleri belirlemek amacıyla sorulan soruya verilen cevaplara göre işletmelerin % 20,1'i gıda ürünleri imalatı, % 16,7'si giyim-tekstil ürünleri, % 12,5'i mağazacılık sektöründe faaliyet göstermektedir.

Tablo 50. İşletmelerin Faaliyet Gösterdikleri Sektörler

	Kişi sayısı	Yüzde (%)
Mobilya Ürünleri	6	4,2
Bilişim-Teknoloji	2	1,4
Petrol Ürünleri	2	1,4
Demir-Çelik-Madencilik	4	2,8
Sağlık-Güzellik Hizmetleri	5	3,5
Giyim-Tekstil Ürünleri	24	16,7
Gıda Ürünleri İmalatı	29	20,1
İletişim-Haberleşme	4	2,8
Halı	1	0,7
Turizm	9	6,3
Jeneratör	1	0,7
Otomotiv Ürünleri Satışı	8	5,6
Matbaa	3	2,1
Zirai Alet Satımı	1	0,7
İnşaat	7	4,9
Lojistik	1	0,7
Eğitim-Öğretim	1	0,7
Hizmet	9	6,3
Pazarlama-Reklam	4	2,8
Serbest Meslek	5	3,5
Mağazacılık	18	12,5
Toplam	144	100,0

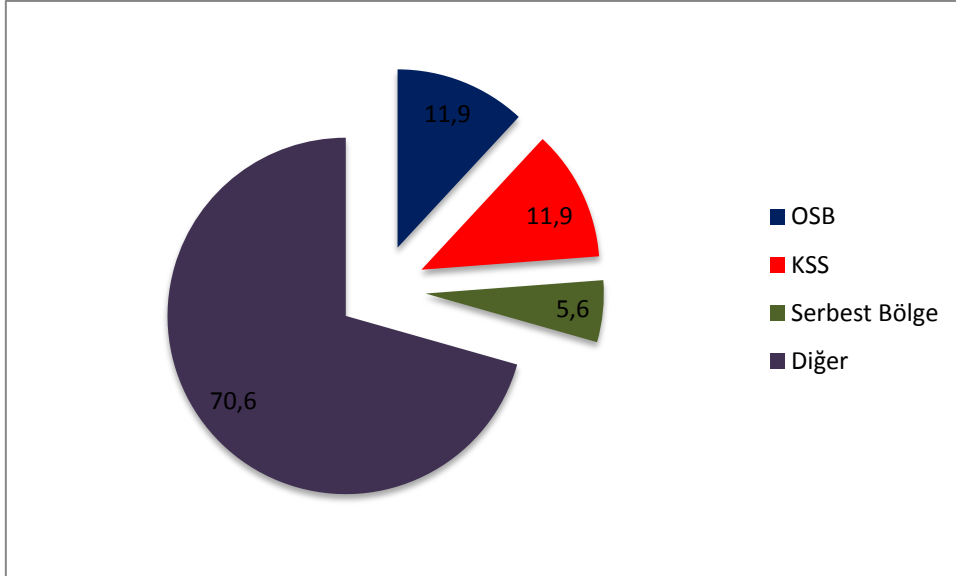
İşletmeleri hukuki yapıları incelendiğinde ise işletmelerin % 51,4'ünün şahıs şirketi,% 31,9'unun Limited Şirketi ve % 10,4'ünün anonim şirketi olduğu belirlenmiştir.

Grafik 57. İşletmelerin Hukuki Yapıları (%)



Ankete katılan işletmelerin faaliyet gösterdikleri yerleri öğrenmek amacıyla sorulan anket sorusuna verilen yanıtlara göre işletmelerin % 11,9'u OSB, % 11,9'u KSS, % 5,6'sı serbest bölge ve % 70,6'sı diğer yerlerde faaliyet göstermektedir.

Grafik 58. İşletmelerin Faaliyet Gösterdikleri Yerler (%)



5.2.2 İşletmelerin Personel Sayısı

Anket çalışması kapsamında görüşülen işletmelere personel durumları ile ilgili sorular yöneltilmiştir. Yapılan analiz sonuçları görüşülen işletmelerin % 62,5'inin kadın personel istihdam ettiğini göstermektedir.

Tablo 51. İşletmelerin Kadın ve Erkek Personel Durumları

	Kişi sayısı	Yüzde (%)
Kadın Personel Çalıştırmıyor	54	37,5
Kadın Personel Çalıştırıyor	90	62,5
Toplam	144	100,0

İşletmelerde istihdam edilen erkek ve kadın personel sayısının karşılaştırması yapıldığında bir işletmede çalışan en fazla erkek sayısı 180 olurken, en fazla kadın çalışan sayısı 90'dır. İşletmelerde ortalama 3,77 kadın personel çalışırken, ortalama erkek personel sayısı ise 9,67'dir.

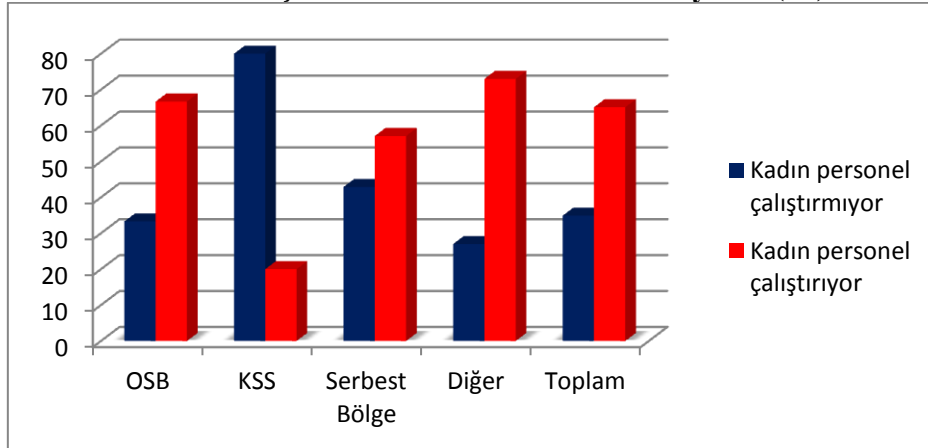
Tablo 52. İşletmelerin Personel Sayıları

	Kadın personel sayısı	Erkek personel sayısı	Toplam personel sayısı
Ortalama	3,77	9,67	13,44
En Az	0	0	1
En Çok	90	180	200

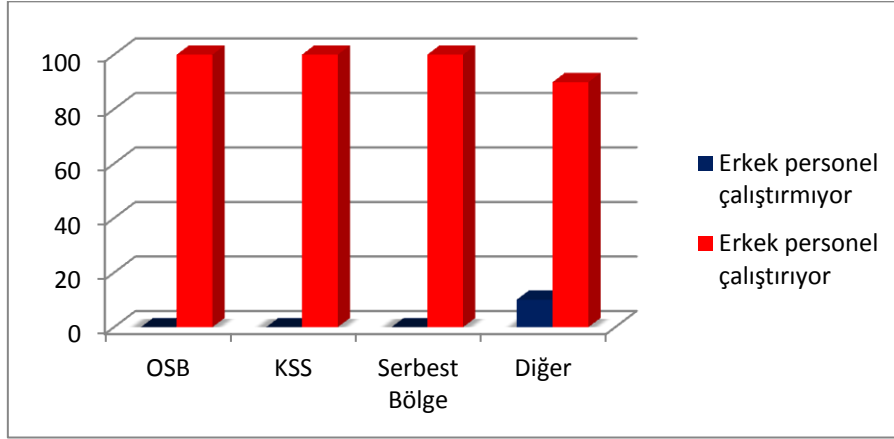
5.2.3 İşletmelerin Personel Tercihleri

İşletmelerin faaliyet gösterdikleri yerler ile kadın ve erkek personel sayılarının % 95 olasılıklı istatistiksel karşılaştırması yapılmıştır. Buna göre organize sanayi bölgesinde görüşülen işletmelerin % 33,3'ü kadın personel çalıştırmazken, bu oran küçük sanayi sitesinde % 80,0 serbest bölgede % 42,9 düzeyindedir. Diğer yerlerde faaliyet gösteren işletmeler incelendiğinde ise bu işletmelerin % 27'sinin kadın personel çalıştırmadığı görülmektedir. Erkek personel çalıştırma durumları incelendiğinde ise küçük sanayi sitesi, organize sanayi bölgesi ve serbest bölgede erkek personel çalıştırmayan işletme bulunmazken, diğer yerlerde faaliyet gösteren işletmelerin % 10,1'lik gibi az bir kısmı erkek personel çalıştırmamaktadır.

Grafik 42. İşletmelerin Kadın Personel Sayıları (%)

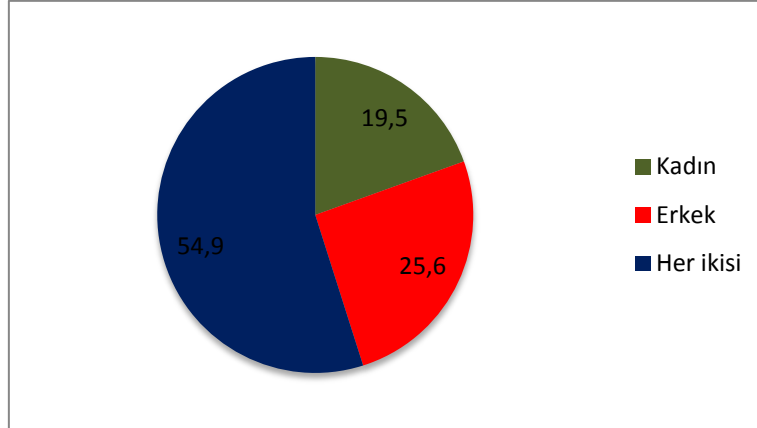


Grafik 13. İşletmelerin Erkek Personel Sayıları (%)



İşletmelerin personel alımlarındaki tercihlerini öğrenmek amacıyla anket sorusu sorulmuştur. Alınan cevaplara göre işletmelerin % 54,9'u her iki personel grubuyla çalışmak istediğini belirtirken, % 25,6'sı yalnızca erkek personel ve % 19,5'i de yalnızca kadın personel tercih ettiğini belirtmiştir.

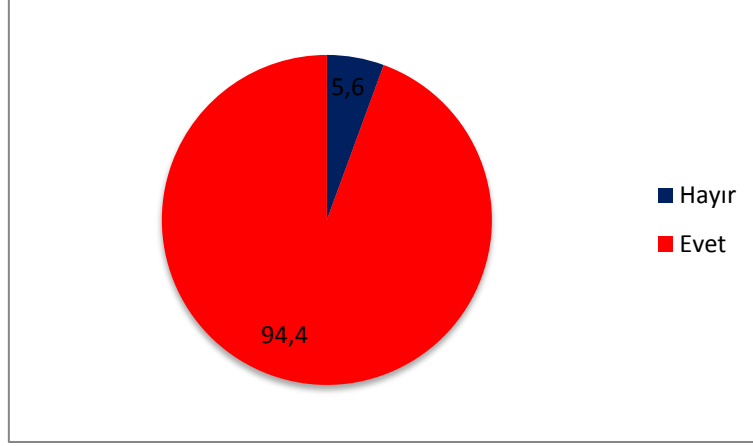
Grafik 44. İşletmelerin Personel Tercihleri (%)



5.2.4 Kadının İş Hayatındaki Yeri

Ankete katılan işverenlere kadının iş hayatındaki yeri hakkında görüşlerini öğrenmek amacıyla soru yöneltilmiştir. Alınan cevaplara göre % 94,4'ü kadının iş hayatında yeri olduğunu düşünürken, % 5,6'sı kadının iş hayatında yeri olmadığını belirtmiştir.

Grafik 45. Kadının İş Hayatındaki Yeri (%)



5.2.5 Kadın Personel Çalıştıran İşletmelere Yönelik Analizler

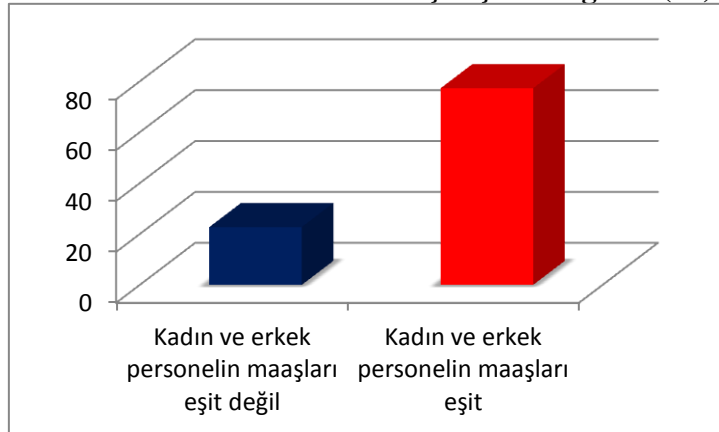
İşletmelerde çalışan kadın personelin mesleki yeterliliklerini öğrenmek amacıyla sorulan soruya verilen cevaplara göre işletmelerde ortalama 3,41 kadın personel bilgisayar kullanmasını bilirken, ortalama 1,70 kadın personelin mesleki sertifikası bulunmaktadır. Yabancı dil bilen personel sayısı ise işletme başına 0,70 olarak tespit edilmiştir.

Tablo 53. Kadın Personelin Mesleki Bilgileri

	Bilgisayar kullanabilen kadın personel sayısı	Mesleki sertifikası olan kadın personel sayısı	Yabancı dil bilen kadın personel sayısı
Ortalama	3,41	1,70	0,70
En Düşük	0	0	0
En Yüksek	70	30	15

Aynı konumdaki kadın maaşı ile erkek personel maaşı arasında fark olup olmadığını belirlemek amacıyla sorulan soruya verilen cevaplara göre işletmelerin % 77,3'ü eşit bir dağılım uygularken, % 22,7'si eşit ücret vermemektedir. Ücret eşitsizliğinde kadın personelin aleyhine bir durum söz konusudur.

Grafik 46. Kadın Personelin Çalışma Bilgileri (%)



İşletmelerin kadın personel arayıp aramadıklarının tespiti kapsamındaki analiz sonuçları incelendiğinde işverenlerin % 66,7'si kadın personel aramadığını belirtirken% 33,3'ü kadın personel istihdam etmek istediğini belirtmiştir.

Tablo 54. Kadın Personel İstihdamı

	Kişi sayısı	Yüzde (%)
Hayır	60	66.7
Evet	30	33.3
Toplam	90	100.0

Kadın personel arayan işletmelere kadın personel arama süreleri ve istihdam etmeyi düşündükleri kadın personel sayısı sorulmuştur. En düşük kadın istihdam sayısı ve arama süresi eşit ve 1 olarak tespit edilirken, en yüksek kadın personel istihdamı 20 ve arama süresi 12 aydır.

Tablo 55. Kadın Personel İstihdam Bilgileri

	İstihdam edilmek istenen kadın personel sayısı	Kadın personel arama süresi (ay)
Ortalama	3,68	2,40
En Düşük	1	1
En Yüksek	20	12

İşverenlere kadın personel istihdam etmek istedikleri departmanları belirlemek amacıyla soru yöneltilmiştir. Alınan cevaplara göre işverenlerin % 48,4'ü satış bölümünde, % 12,9'u servis elemanı olarak, % 6,5'i finans departmanında kadın personel istihdam etmeyi planladıklarını belirtmiştir.

Tablo 56. Kadın Personel İstihdam Edilmek İstenen Departmanlar

	Kişi sayısı	Yüzde (%)
Satış	15	48,4
Finans	2	6,5
Sekreterlik	2	6,5
Servis Elemanı (Komi Garson)	4	12,9
Pazarlama	2	6,5
Resepsiyon	1	3,2
İdari İşler	1	3,2
Ofis İçi Temizlik ve Yemek Elemanı	2	6,5
Üretim	2	6,5
Toplam	31	100,0

Kadınların iş hayatında gelecekteki temsil durumunu belirlemek amacıyla işletmelere ileriki dönemlerde kadın çalışanların şirkette temsili açısından sayısal bir hedeflerinin olup olmadığı

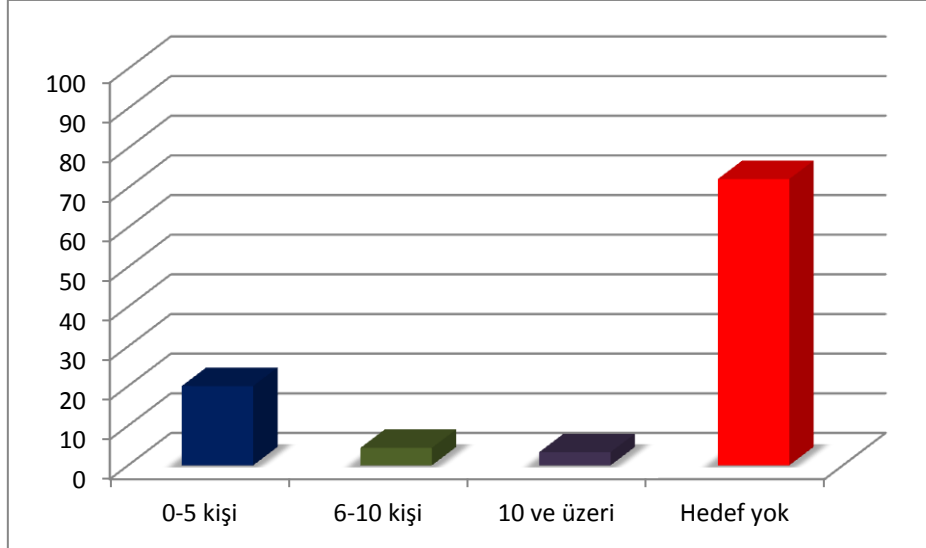
sorusu yöneltilmiştir. Ankete katılan işletmelerin % 27,0'ı kadın çalışanların şirkette temsili için hedef koyduklarını belirtirken, % 73,0'ı herhangi bir hedefleri olmadığını belirtmiştir.

Tablo 57. Kadın Çalışanların Şirkette Temsili Açısından Sayısal Bir Hedefiniz Var Mı?

	Kişi sayısı	Yüzde (%)
Evet	24	27,0
Hayır	65	73,0
Toplam	89	100,0

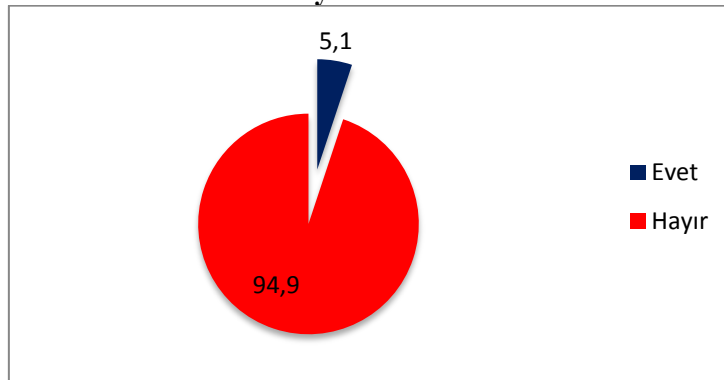
Kadın personelin şirkette temsili için sayısal bir hedef koyan işletmelere kaç kadın personel istihdam etmeyi hedeflediklerine yönelik anket sorusu sorulmuştur. Ankete katılan işletmelerin % 20,0'si 0-5 kişi, % 3,3'ü 10 ve üzeri kadın personel istihdam etmeyi düşünürken, % 72,2'si sayısal olarak bir hedef belirlemediğini ifade etmiştir.

Grafik 46. İstihdam Edilmesi Beklenen Kadın Personel Sayısı (%)



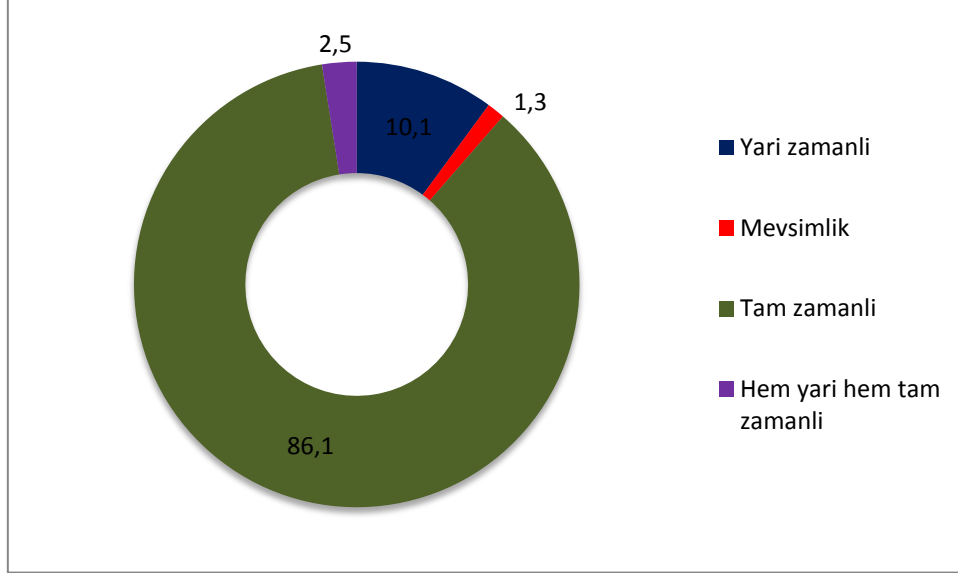
Kadınların çalışma hayatındaki sosyal imkânlarının tespiti için işletmelere anket soruları sorulmuş ve cevaplar analiz edilmiştir. Buna göre işverenlerin % 94,9'u kadın personele sosyal imkân sunmazken, % 5,1'i bu imkânı sağladığını belirtmiştir.

Grafik 47. Kadın Personellerin Sosyal İmkânlardan Yararlanma Durumu (%)



İşletmelere kadın personel istihdam türünü öğrenmek amacıyla soru yöneltilmiş olup soruya verilen cevaplara göre işletmelerin % 86,1'i tam zamanlı istihdamı planlarken, % 10,1'i yarı zamanlı istihdamı planlamaktadır.

Grafik 48. Kadın Personel İstihdam Etmek İstenen Çalışma Şekli (%)



Kadın personel arayan işletmelerin, istihdam sürecinde personel bulma sıkıntısı yaşayıp yaşamadığını öğrenmek amacıyla sorulan soruya verilen cevaplara göre % 29,4'ü sıkıntı yaşamakta, % 70,6'sı ise sıkıntı yaşamamaktadır.

Tablo 58. Kadın Personel İstihdamında Yaşanan Sıkıntı

	Kişi sayısı	Yüzde (%)
Evet	25	29,4
Hayır	60	70,6
Toplam	85	100,0

Kadın personel çalıştıran işletmelere çocuk sahibi kadın çalışanların kariyer gelişimlerini önemseyip önemsemedikleri sorulmuştur. İşletmelerin % 78,2'si önemsedğini belirtirken % 21,8'i ise önemsemediğini belirtmiştir.

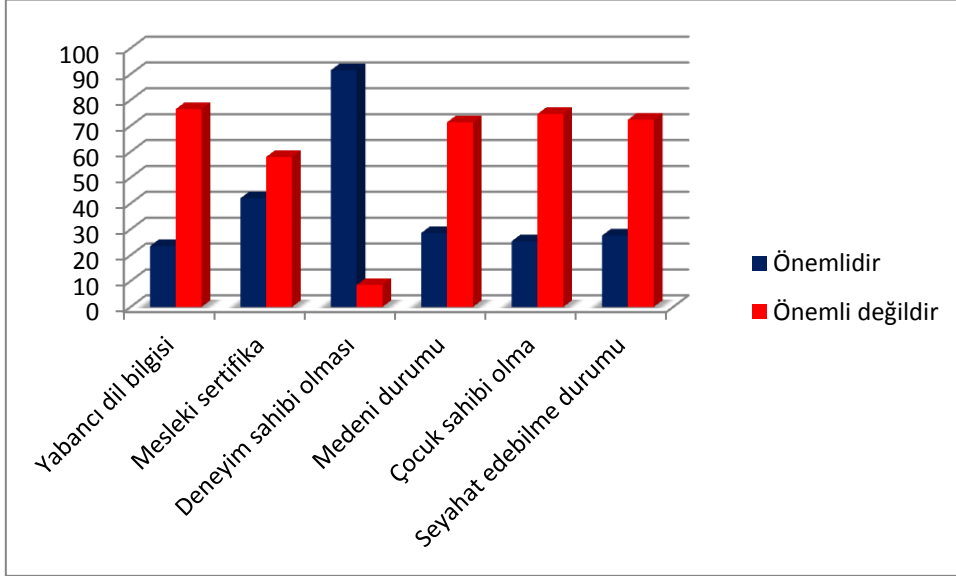
Tablo 59. İşletmelerin Kadının Kariyer Gelişimi Hakkındaki Görüşü

	Kişi sayısı	Yüzde (%)
Evet	61	78,2
Hayır	17	21,8
Toplam	78	100,0

İşletmelere kadın personel alımında dikkat ettikleri konular hakkında anket sorusu yöneltilmiş olup alınan cevaplar analiz edilmiştir. Buna göre kadın personelin deneyim sahibi olmasının işe alımlarda en önemli etken olduğu belirlenmiştir. Bunun dışında işletmelerin % 42'si sahip

olduğu mesleki sertifikalar, % 23,5 yabancı dil bilgisi, % 28'i medeni durumun personel alımında önemli bir etken olduğunu belirtmiştir.

Grafik 49. Kadın Personel İstihdamında Dikkat Edilen Unsurlar (%)

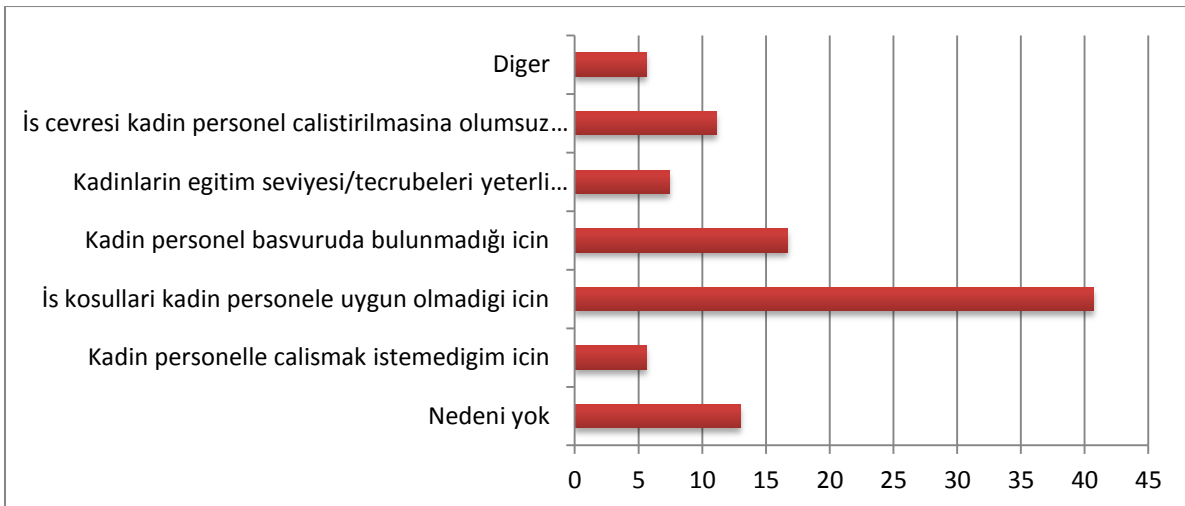


5.2.6 Kadın Personel Çalıştırmayan İşletmelere Yönelik Analizler

5.2.6.a Kadın Personel İstihdam Etmeme Nedenleri

Kadın personel çalıştırmayan işletmelere, kadın personel istihdam etmeme nedenlerini öğrenmek amacıyla anket sorusu sorulmuştur. Alınan cevaplara göre iş koşullarının kadın personele uygun olmadığını düşünen işletmeler % 40,7 ile en yüksek orana sahiptir. % 16,7'si kadın personel başvuruda bulunmadığı için % 11,1'i iş çevresi kadın personel çalıştırmasına olumsuz baktığı için kadın personel istihdam etmediklerini belirtmişlerdir.

Grafik 50. Kadın Personel İstihdam Etmeme Nedenleri (%)



Mevcut durumda kadın personel çalıştırmayan işletmelere kadın personel arayıp aramadıklarının tespitine yönelik anket sorusu sorulmuş ve alınan cevaplar incelenmiştir. Buna göre kadın personel çalıştırmayan işletmelerin % 38,9'u kadın personel ararken, % 61,1'i kadın personel aramamaktadır.

Tablo 60. Kadın Personel İstihdamı

	Kişi sayısı	Yüzde (%)
Hayır	33	61,1
Evet	21	38,9
Toplam	54	100,0

Kadın personel çalıştırmayan fakat istihdam etmek üzere kadın personel arayışı içinde olan işletmelere kadın personel arama süresi ve istihdam etmeyi düşündükleri kadın personel sayısı sorulmuştur. En düşük istihdam sayısı ve arama süresi eşit ve 1 olarak tespit edilirken, en fazla istihdam edecekleri kadın personel sayısı 20 ve arama süresi 24 ay olarak tespit edilmiştir.

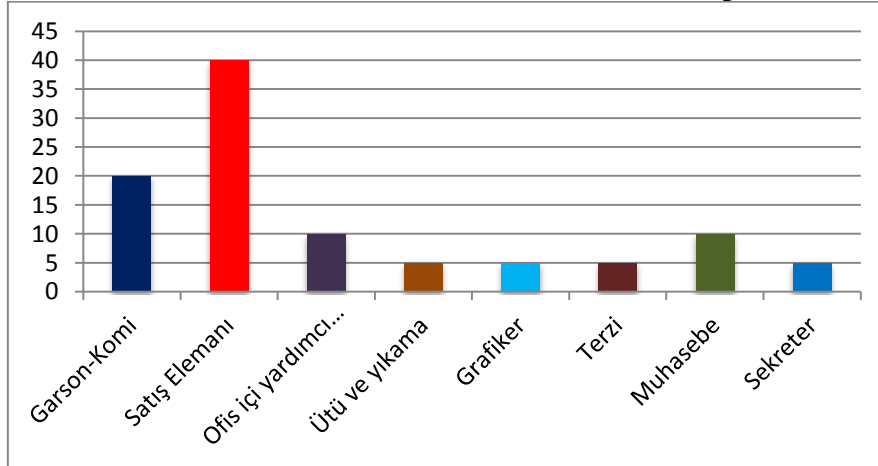
Tablo 61. Kadın Personel İstihdam Bilgileri

	Kaç Kadın personel Arıyorsunuz	Kaç Aydır Kadın Personel Arıyorsunuz
Ortalama	2,55	3,94
En Az	1	1
En Çok	20	24

5.2.6.b. Kadın Personel İstihdam Etmek İsteyen İşletme Bilgileri

İşletmelerin kadın personel istihdam edecekleri pozisyonları tespit etmek amacıyla sorular sorulmuştur. Alınan cevaplara göre % 40 satış elemanı, % 10 ofis içi yardım elemanı, % 20 garson-komi pozisyonunda istihdam etmeyi planladıkları belirlenmiştir.

Grafik 51. Kadın Personel İstihdam Edilmek İstenen Departmanlar (%)



Kadın personel istihdam etmek isteyen işletmelerin istihdam türünü öğrenmek amacıyla sorulan soruya verilen cevaplara göre işletmelerin % 4,5'i yarı zamanlı istihdam öngörürken, % 95,5'i tam zamanlı istihdam düşünmektedir.

Tablo 62. Kadın Personel İstihdam Etmek İstenen Çalışma Şekli

	Kişi sayısı	Yüzde (%)
Yarı Zamanlı	1	4,5
Tam Zamanlı	21	95,5
Toplam	22	100,0

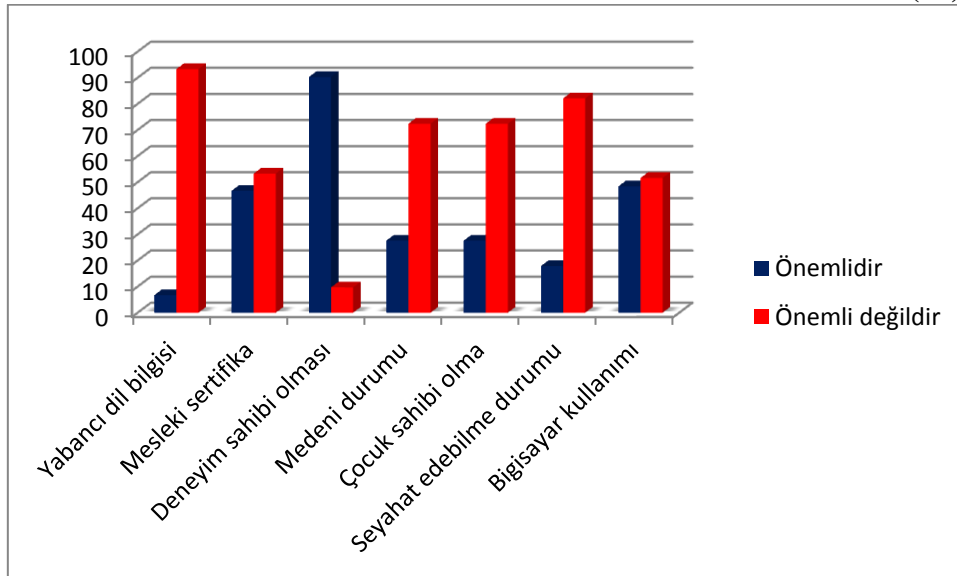
Anket sonuçlarına göre kadın personel arayan işletmelerin % 64,3'ü kadın personel bulmakta sıkıntı yaşadığını ifade etmiştir.

Tablo 63. Kadın Personel İstihdam Sorunları

	Kişi sayısı	Yüzde (%)
Evet, Yaşıyorum	18	64,3
Hayır, Yaşamıyorum	10	35,7
Toplam	28	100,0

Mevcut durumda kadın personel çalıştırmayan işletmelere kadın personel alımında dikkat ettikleri konular hakkında anket soruları yöneltilmiştir. Alınan cevaplarda kadın personelin deneyim sahibi olmasının işe alımlarda en önemli etken olduğu tespit edilmiştir. İşletmelerin % 93,3'ü için yabancı dil bilgisi önem arz etmezken, % 46,7'si mesleki sertifikaların kadın personelin işe alımında önemli olduğunu belirtmiştir. İstihdam edilecek kadın personelin bilgisayar bilmesi de işletmelerin% 48,4 tarafından önemli olarak görülmektedir.

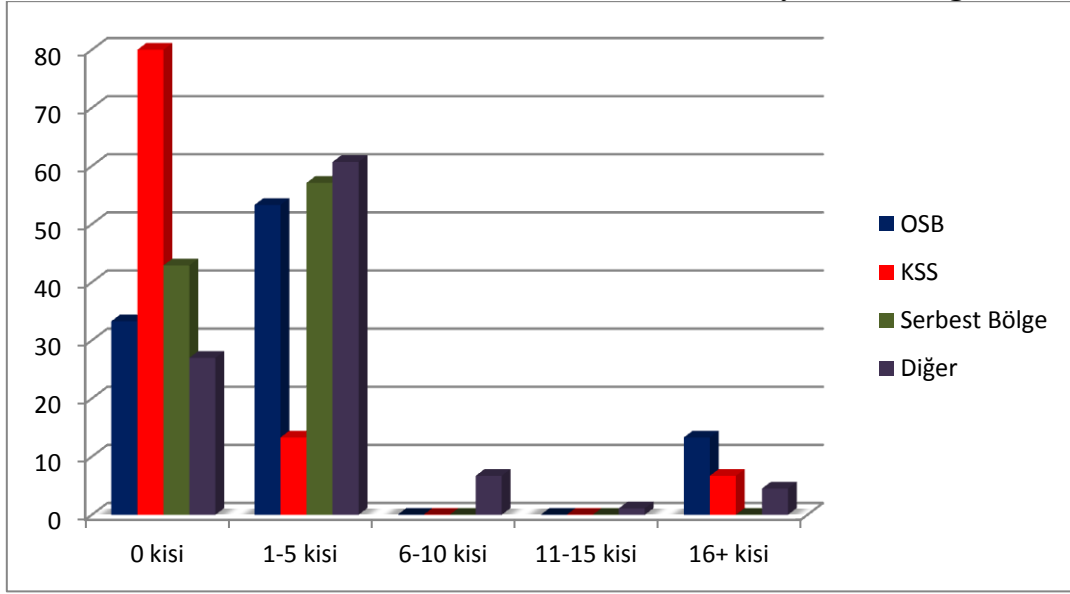
Grafik 52. Kadın Personel İstihdamında Dikkat Edilen Unsurlar (%)



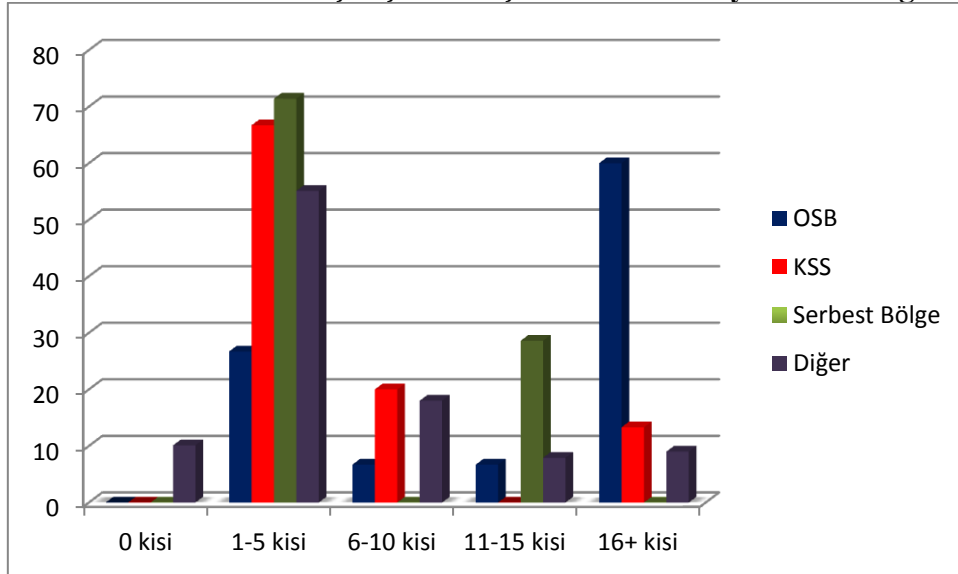
5.2.6.c Kadın Personel Çalıştıran İşletmelerin Bilgileri

Kadın personellerin çalıştıkları yerleri belirlemek amacıyla anket sorusu sorulmuştur. Analiz sonuçlarına göre Organize sanayi bölgelerinde faaliyet gösteren işletmelerin % 53,3'ü 1-5 kişi arasında,% 13,3'ü 16 ve üzeri kadın personel istihdam ederken, bölgedeki işletmelerin % 60'ı 16 ve üzeri erkek personel çalıştırmaktadır. Küçük sanayi sitelerinin % 80'i kadın personel istihdam etmezken, erkek personel istihdam oranı 1-5 kişi arasında % 66,7 ve 6-10 kişi arasında % 20'dir. Serbest bölgede faaliyet gösteren işletmelerin % 57,1'i 1-5 kişi arasında kadın personel çalıştırmaktadır.

Grafik 53. Kadın Personellerin Çalıştıkları İşletmelerin Faaliyet Gösterdiği Yerler (%)

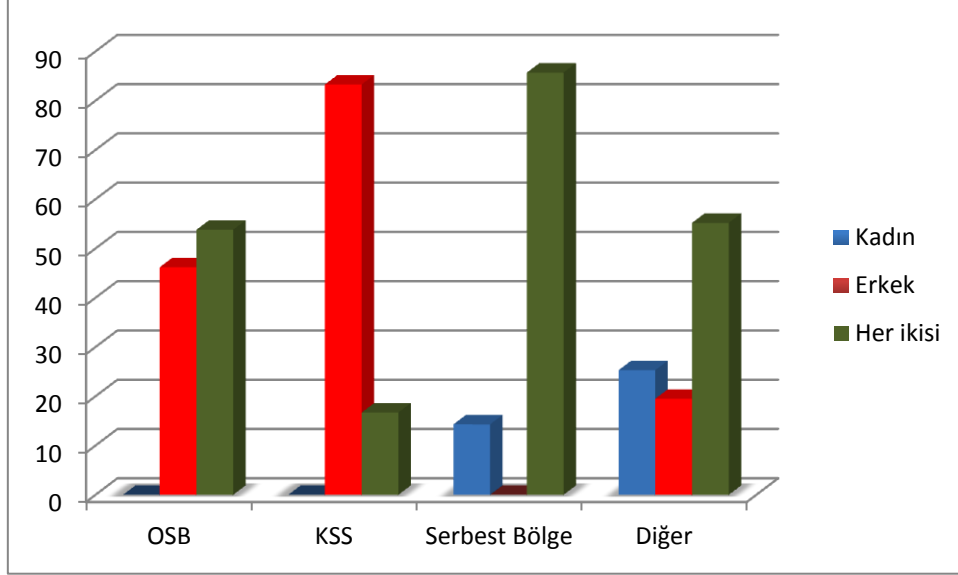


Grafik 54. Erkek Personellerin Çalıştıkları İşletmelerin Faaliyet Gösterdiği Yerler (%)



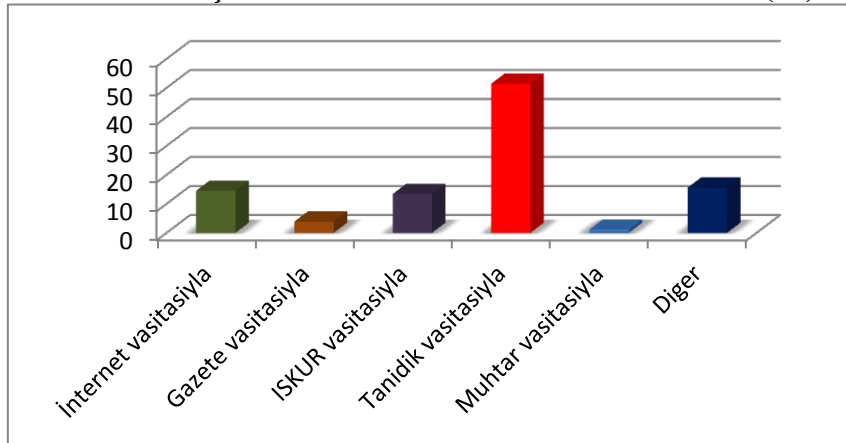
İşletmelerin faaliyet gösterdikleri yerler ile personel alımında tercih ettikleri cinsiyet grubu arasında % 95 olasılıkla anlamlı istatistiksel karşılaştırma yapılmıştır. Buna göre serbest bölge ve diğer bölgelerde faaliyet gösteren işletmelerin büyük bir kısmının hem kadın hem de erkekle çalışmayı tercih ettikleri tespit edilmiştir.

Grafik 55. İşletmelerin Personel Tercihleri İle Faaliyet Yerleri (%)



Ankete katılan işletmelerin personel arama yöntemlerini belirlemek amacıyla soru sorulmuş olup Diyarbakır'da faaliyet gösteren işletmelerin % 51,4'ünün tanıdık vasıtasıyla personel aradığı tespit edilmiştir. İŞKUR, internet ve diğer yöntemler vasıtasıyla personel aramakta tanıdık yönteminden sonra en çok tercih edilen diğer seçeneklerdir.

Grafik 56. İşletmelerin Personel Arama Yöntemleri (%)

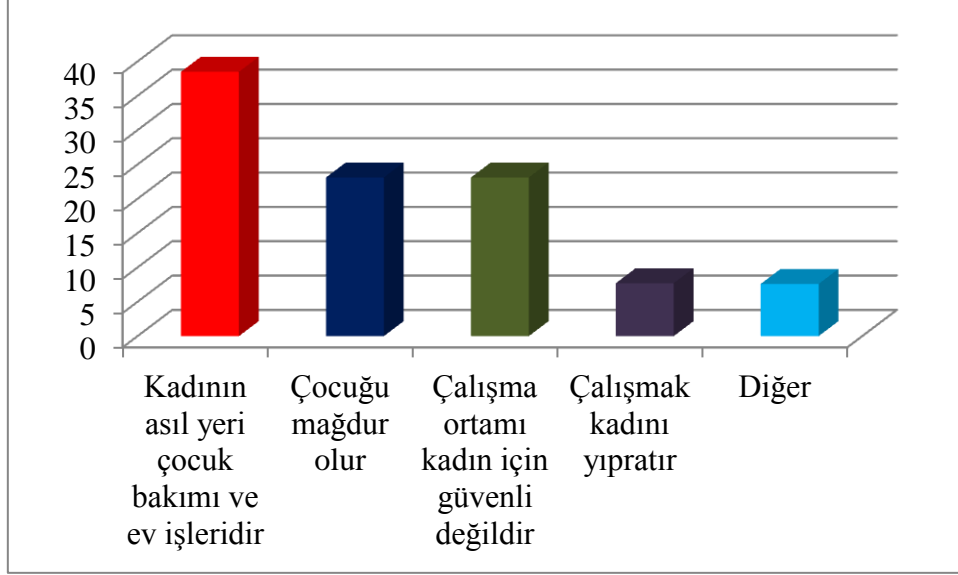


5.2.7 Kadının İş Hayatındaki Yeri

Kadının çalışmaması gerektiğini düşünen işverenlere bunun nedenleri sorulduğunda % 38 oranla kadının asıl yeri çocuk bakımı ve ev işleridir düşüncesi en çok ifade edilen neden

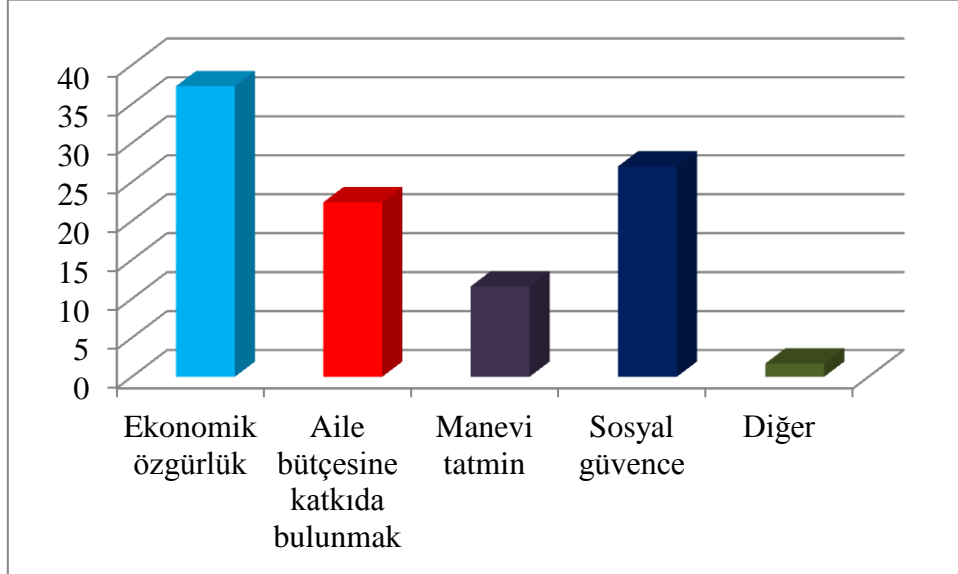
olmuştur. Bunun yanı sıra, çocuğu mağdur olur, çalışma ortamı kadın için güvenli değildir şeklinde düşünen işverenlerin oranı eşit ve % 23,1'dir.

Grafik 57. İşletmelerin Kadının İş Hayatında Yeri Olmadığı Konusundaki Görüşleri (%)



Kadının iş hayatında yeri olduğunu düşünen işletmelerin cevapları incelendiğinde % 37,3 oran ile ekonomik özgürlük en fazla belirtilen nedendir. Bunun dışında aile bütçesine katkıda bulunmak ve sosyal güvence diğer önemli nedenler arasında yer almaktadır.

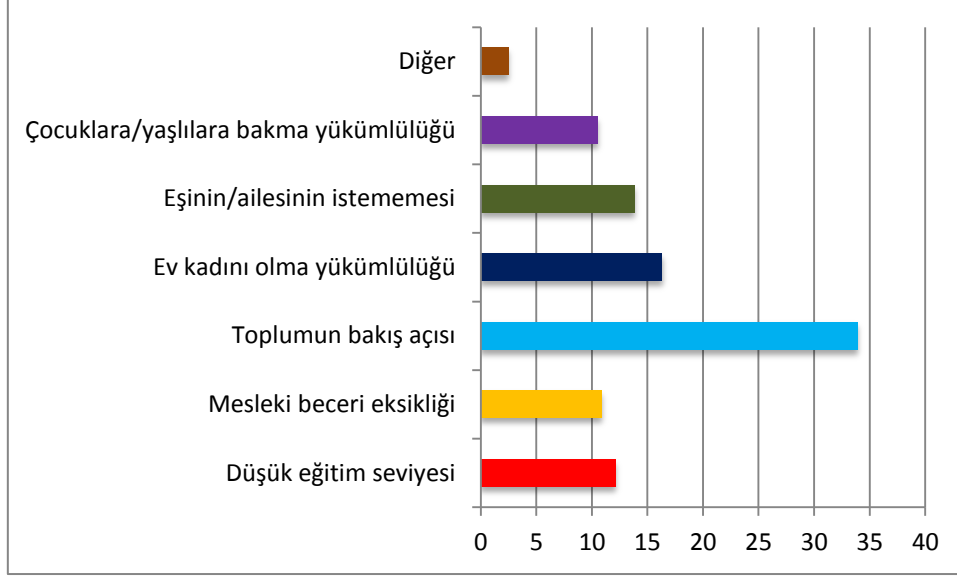
Grafik 58. İşletmelerin Kadının İş Hayatında Yeri Olması Konusundaki Görüşleri (%)



5.2.8 Kadınların İşgücüne Katılımının Az Olmasının Nedenleri

Kadınların işgücüne katılımının az olmasının nedenleri analiz edildiğinde toplumun bakış açısı nedeniyle kadın istihdamının az gerçekleştiğini belirten işletme sayısının % 33,9 oran ile en yüksek olduğu görülmektedir.

Grafik 59. Kadının İşgücüne Katılımı (%)



5.2.9 Kadın Personel Çalıştıran İşletmelere Yönelik Analizler

Kadın personel çalıştıran işletmelere kadın personelleri hangi departmanlarda çalıştırdıkları sorusu yöneltildiğinde işletmelerin % 36,6'sı kadın personeli pazarlama, % 14,5'i idari işler, % 12,2'si muhasebe-finans, % 11,5'i insan kaynakları departmanında istihdam ettiğini beyan etmiştir. Üretim, satış ve satın alma departmanlarında kadın personel çalıştırma oranı ise diğer departmanlara göre daha az bir yüzdelik dilime sahiptir.

Tablo 64. Kadın Personellerin Çalıştıkları Departmanlar

	Kişi sayısı	Yüzde (%)
Üretim	10	7,6
Satış	1	0,8
Pazarlama	48	36,6
Satın alma	1	0,8
Muhasebe-Finans	16	12,2
İdari İşler	19	14,5
İnsan Kaynakları	15	11,5
Diğer	21	16,0
Toplam	131	100,0

Yeni bir kadın personel istihdam etmeyi düşünen işletmelerin kadın personel istihdam etmek istedikleri departmanları belirlemek için sorulan sorunun cevapları analiz edildiğinde fazla istihdam edilmek istenilen departmanlar % 31,4 oranla satış, % 15,2 oranla muhasebe ve finans ve % 13,3 oranla pazarlama departmanlarıdır.

Tablo 65.Kadın Personel İstihdam Etmek İstenilen Departmanlar

	Kişi sayısı	Yüzde (%)
Üretim	7	6,7
Satış	33	31,4
Pazarlama	14	13,3
Satın Alma	1	1,0
Kalite Kontrol	1	1.0
Muhasebe-Finans	16	15.2
İdari İşler	15	14.3
İnsan Kaynakları	12	11.4
Diğer	6	5.7
Toplam	105	100.0

İstihdam edilmek istenen kadın personelin hangi pozisyonda istihdam edileceğini belirlemek amacıyla sorulan soruya verilen cevaplara göre işletmelerin% 40'ı kadın personel, satış elemanı pozisyonunda, % 20'si garson-komi olarak istihdam etmeyi planlamaktadır. Diğer pozisyonlarda ise belirgin bir yığılma görülmemektedir.

Tablo 66.Kadın Personel İstihdam Etmek İstenilen Pozisyonlar

	Kişi sayısı	Yüzde (%)
Garson-Komi	4	20,0
Satış Elemanı	8	40,0
Ofis İçi Yardımcı Eleman	2	10,0
Ütü ve Yıkama	1	5,0
Grafiker	1	5,0
Terzi	1	5,0
Muhasebe	2	10,0
Sekreter	1	5,0
Toplam	20	100,0

6. DİYARBAKIR'DA KADIN İSTİHDAMI, SORUNLAR VE STRATEJİK ÇÖZÜM ÖNERİLERİ

6.1 Diyarbakır'da Kadınların Çalışma Yaşamına Katılımı İçin Yürütülen Faaliyetler

Türkiye’de kadın istihdamının görece düşük düzeyi göz önüne alındığında kadın erkek eşitliğini hedefleyen kalkınma ve kamusal destek politikalarının kadınlara yönelik özel önlemler gerektirdiği açıktır. Ancak bölgeler itibarıyla kadınların işgücüne katılımlarının farklı düzeyleri politikaların ve önlemlerin farklılaşmasını gerektirmektedir. Gelişmiş bölgelerde kadınların daha çok mesleki eğitim ağırlıklı önlemlerle niteliklerinin artırılması öncelikli iken, kadın istihdamının son derece düşük oranlarda olduğu Güneydoğu Anadolu’da bunun yeterli olmayacağı açıktır ve kadın işgücüne talebi artırıcı önlemler gereklidir.⁸²

Şimdiye kadar bölgede kadın istihdamına yönelik faaliyetler kadın girişimciliğinin desteklenmesi yönünde olmuştur. Bunların başında GAP’a bağlı birimlerin çalışmaları gelmektedir. GAP Bölge Kalkınma İdaresi tarafından yürütülen “Güneydoğu Anadolu Projesi” kapsamlı bir kalkınma projesi olup, başlıca hedefleri kırsal kalkınmanın sağlanması, bölgesel gelişmişlik farklılıklarının ortadan kaldırılması, halkın yaşam standartlarının yükseltilmesi, verimliliğin artırılması ve yerel ekonominin istihdam gücünün artırılması olarak tanımlanmıştır. GAP kapsamında kadınlar, genç kızlar ve çocuklar öncelikli hedef gruplardır. Kadınlara yönelik faaliyetler Çok Amaçlı Toplum Merkezleri (ÇATOM) ve Girişimci Destekleme Merkezleri (GİDEM) yürütülmüştür. ÇATOM’larda kadınların sosyal açıdan geliştirilmesi için eğitim ve sağlık programlarının yanında mesleki beceri kazandırma, gelir getirici faaliyetler geliştirme, kadın girişimciliğini destekleme ve geliştirme faaliyetleri de yürütülmektedir.⁸³ Ek olarak kadın istihdamını ve girişimciliğini artırmaya yönelik verilen mikro krediler ildeki sivil toplum kuruluşlarının uygulamaları da bu alanda yürütülen faaliyetler arasındadır.

Diyarbakır’da kadın girişimciliğini artırmaya yönelik KOSGEB tarafından “Girişimcilik Destek Programı” kapsamında uygulamalı girişimcilik eğitim verilerek kadın girişimcilere %70 oranında hibe desteği sağlanmaktadır.

Bölgede son yıllarda Türkiye’nin çeşitli illerinde olduğu gibi girişimci kadın veya iş kadını dernekleri kurulmaktadır. Bu dernekler kadınlara çeşitli alanlarda beceri kazandırıcı kursların yanı sıra girişimcilik eğitimi vermekte, kadınların evde ürettikleri el ürünlerini sergileyip satışa sundukları tezgâhlar ve pazarlar açmaktadırlar. Belediyelerin sunduğu özellikle satış yeri tahsisi şeklindeki katkı girişimcilik faaliyetlerinin sürdürülebilirliği açısından büyük önem taşımaktadır. Özellikle Diyarbakır ilinde bazı belediyelere bağlı kadın merkezleri de kadın eğitimine ve istihdamına yönelik çalışmalar yürütmektedir; bu çalışmaların yürütüldüğü yerler arasında Diyarbakır Büyükşehir Belediyesi’ne bağlı Diyarbakır Kadın Sorunlarını

⁸²Prof. Dr. Gülay Toksöz, İşgücü Piyasasının Toplumsal Cinsiyet Perspektifinden Analizi ve Bölgeler Arası Dengesizlikler, Çalışma ve Toplum, 2007/4.

⁸³ Yıldız Ecevit, Türkiye’de Kadın Girişimciliğine Eleştirel Bir Yaklaşım, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), 2007

Araştırma ve Uygulama Merkezi(DİKASUM) ve Bağlar Belediyesi'ne bağlı Kardelen Kadın Evi sayılabilir. 1997'de ilk olarak Diyarbakır'da faaliyetlerine başlayan Kadın Merkezi (KAMER)⁸⁴ halen Doğu ve Güneydoğu Anadolu Bölgesi'nde 23 ilde örgütlüdür. KAMER öncelikle kadına yönelik şiddetle mücadele etmektedir. KAMER'in kadın girişimciliği çalışmaları Güneydoğu ve Doğu Anadolu'da sürdürülen kadın çalışmaları sırasında tespit edilen ihtiyaçlar üzerine planlanmış ve yürürlüğe konmuştur.

Mevcut durumda Diyarbakır ilinde faaliyet gösteren kadın eksenli sivil toplum kuruluşlarının kadınların çalışma yaşamına katılımı için yürüttüğü faaliyetler; mesleki eğitim ve girişimcilik kursları düzenleme, işe yönlendirme/yerleştirme, kadın istihdamına yönelik araştırmalar yürütme ve çeşitli projeler yoluyla kadın istihdamının artırılmasına katkıda bulunma olarak özetlenebilir.

İldeki İŞKUR'un, kadın istihdamı ile ilgili faaliyetleri; mesleki eğitimler, girişimcilik eğitimleri, işe yönlendirme/yerleştirme şeklindedir. İŞKUR aynı zamanda sığınaklardaki kadınlar için de birtakım çalışmalar yürütmektedir. Diyarbakır Büyükşehir Belediyesi ve ilçe belediyeler tarafından kadınların istihdamına yönelik mesleki eğitim kursları ve kooperatifçilik faaliyetleri düzenlenmektedir. Ayrıca büyükşehir ve ilçe belediyelerinin bünyelerinde de Kadın Danışma Merkezleri bulunmaktadır.⁸⁵

Valilik bünyesinde Kadın Destek Merkezi ve Toplum Merkezleri bulunmaktadır. Sosyal Destek Programı (SODES) hibeleri üzerinden kadınların istihdamına yönelik çalışmalar yürütülmektedir; ancak bu çalışmalar çoğunlukla mesleki eğitim kursları düzenlemek ile sınırlıdır. Diyarbakır İl Millî Eğitim Müdürlüğü, Halk Eğitim Merkezleri ve Çok Amaçlı Toplum Merkezleri'nde (ÇATOM) mesleki eğitim kursları düzenlenmekte ve kadın istihdamına yönelik yürütülen projelere ortak olunmaktadır. İl Genel Meclisi'nde Kadın Erkek Eşitliği Komisyonu kurulmuştur. Komisyonunda kadın istihdamına yönelik sorunları tespit etmek amacıyla araştırmalar yapılmaktadır. Benzer şekilde, Karacadağ Kalkınma Ajansı tarafından da kadın istihdamına yönelik çeşitli araştırmalar, saha çalışmaları ve girişimcilik kursları desteklenmektedir.

Diyarbakır Ticaret ve Sanayi Odası (DTSO) tarafından, çeşitli ortaklıklarla yürütülen projeler kapsamında bugüne kadar 15 kadına istihdam sağlanmıştır. Bunun dışında ilde kadın istihdamı ile ilgili çalıştay düzenlemiştir. Ayrıca Güneydoğu Anadolu Projesi (GAP) ile ortak olarak her yıl yaklaşık 30-40 kadının katıldığı ve çorap örme gibi atölyelerin düzenlendiği bir program yürütülmektedir. Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği (TOBB) Diyarbakır İl Kadın Girişimciler Kurulu'nun da kadın istihdamına ve girişimci kadınlara yönelik faaliyetleri bulunmaktadır. Diyarbakır'da İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulu (İİMEK) genel olarak

⁸⁴<http://www.kamer.org.tr/>

⁸⁵KEİG(Kadın Emeği ve İstihdamı Girişimi) (2013)*Türkiye'de Kadın Emeği ve İstihdamına Yönelik Politikalar*, <http://www.keig.org/content/kitaplar/genelge%20kitap%202013.pdf> (Erişim: 22/11/2013).

ilin istihdam ve mesleki eğitim politikalarını yönlendiren faaliyetler yürütmektedir. Gündem, 5 kişiden oluşan Yürütme Kurulu tarafından belirlenmektedir. İl genelinde yapılan işgücü analizine göre düzenlenen mesleki eğitim kursları; tekstil, sera, mermer, organik gıda, iyi gıda, bahçe-çevre düzenleme gibi alanlarda yoğunlaşmaktadır. Diyarbakır İİMEK'te bir kadın örgütü yer almaktadır.

Aşağıdaki alt başlıklarda ilde faaliyet gösteren kurumların kadın istihdamını arttırmaya yönelik olarak düzenlediği mesleki eğitim ve girişimcilik faaliyetleri incelenmektedir.

6.1.1 Mesleki Eğitimler

İlde kadın istihdamına yönelik yürütülen faaliyetler, diğer illerde olduğu gibi mesleki eğitim kurslarının düzenlenmesine odaklanmıştır. Bu kapsamda 2012 yılında İŞKUR tarafından düzenlenen 294 adet kursa 5.797'si kadın (% 40) olmak üzere toplam 12.058 kişi katılmıştır. Kurslara katılan kadınların % 16'sı işe yerleştirilmiştir. Erkeklerde bu oran % 69'a çıkmaktadır. Kadınların yoğun olarak katıldıkları kurslar daha çok çocuk bakıcılığı, engelli bakım elemanlığı, kat görevlisi-temizlik, bilgisayarlı muhasebe, büro yönetimi ve sekreterlik gibi alanlarda hizmetler sektörüne yönelik olmuştur. İlde hem İŞKUR'un hem de diğer kurumların İŞKUR ile ortak olarak düzenledikleri mesleki eğitim kurslarına kadınların katılımı, diğer illerde de olduğu gibi genel anlamda "kadın-işi" olarak görülen alanlarda yoğunlaşmaktadır.

Diyarbakır'da, İŞKUR tarafından 2012 yılı içinde 294 farklı kurs ve eğitim programı düzenlenmiştir. 337 kişi işgücü yetiştirme eğitim kurslarına, 4.140 kişi istihdam garantili mesleki eğitim kurslarına, 6.519 kişi Toplum Yararına Çalışma Programı (TYÇP) kapsamında düzenlenen kurslara katılmıştır. Diğer kurslarla birlikte katılımcı sayısı 4.797 kadın (% 40), 7.261 erkek (% 60) olmak üzere toplam 12.058 kişi olmuştur. Bu kişiler, İŞKUR'a kayıtlı işsizlerin (58.029) % 21'ini oluşturmaktadır. Kadınların en çok katıldığı mesleki eğitim kurslarından bazıları; hazır giyim işçiliği, çocuk bakıcılığı, engelli bakım elemanlığı, kat görevlisi-temizlik, bilgisayarlı muhasebe, büro yönetimi ve sekreterlik, ev mefruşatı dikimi, çağrı merkezi görevlisi gibi kurslardır.

Tablo 67. Diyarbakır’da Mesleki Eğitim Kurslarına İlişkin Veriler

Kurs Adı	Kurs Sayısı	Kursiyer Sayısı			İşe Yerleştirme		
		Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam
İşgücü Yetiştirme	12	237	100	337	0	0	0
İstihdam Garantili	102	2.781	1.359	4.140	25	26	51
Özürlülere Yönelik	14	53	140	193	0	0	0
UMEM*	3	75	10	85	0	0	0
UMEM/İşbaşı Eğitim	4	66	49	115	5	3	8
Dezavantajlı Gruplar	17	285	315	600	0	0	0
TYÇP**	121	1.278	5.241	6.519	745	4.986	5.731
Staj	21	22	47	69	0	0	0
Toplam	294	4.797	7.261	12.058	775	5.015	5.790

Kaynak: Diyarbakır İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulu/ İİMEK Faaliyet Raporu, 2012.

*Uzmanlaşmış Meslek Edindirme Merkezleri

**Toplum Yararına Çalışma Programı

Kursların sonucunda yaklaşık 5.790 kişi (% 48) işe yerleştirilmiştir. Bunlardan 775’i (% 13) kadın, 5.015’i (% 87) erkektir. İŞKUR, mesleki eğitimler ile işe yönlendirme/yerleştirme faaliyetleri dışında şiddete maruz kalan ve evinden ayrılan kadınların istihdam edilmesi için de çalışma yürütmektedir. 2012 yılı itibarıyla 100 kadının bu kapsamda düzenlenen mesleki eğitim kurslarına katıldığı belirtilmiştir. İŞKUR’un dışında mesleki eğitimlerle ilgili diğer kurumların da faaliyetleri bulunmaktadır. Büyükşehir Belediyesi tarafından düzenlenen mesleki eğitimlerde “Kadın işi-erkek işi” ayrımını ortadan kaldırmaya yönelik çalışmalar yapılmaktadır. Bağlar Belediyesi bünyesinde yürütülen bir proje kapsamında eğitimlere katılarak işe yerleştirilen kadınlar, makam araçlarında ve belediye otobüslerinde şoförlük yapmaktadır. Ayrıca SODES hibeleri ile dezavantajlı gruplar içinde tanımlanan kadınların istihdamına yönelik olarak çeşitli projeler de yürütülmektedir. Kültür-sanat ve spor, istihdam ve sosyal istihdam sağlama başlıklarında yürütülen projeler içinde, 7adet istihdam projesi bulunmaktadır. Genelde tekstil alanında yoğunlaşan mesleki eğitimler kapsamında Bismil’de kurslara katılan 184 kişiye üç yılın sonunda istihdam sağlanmıştır.⁸⁶

⁸⁶ İİMEK (İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulu) (2012) Faaliyet Raporu

6.1.2 Girişimcilik Faaliyetleri

İlde İŞKUR tarafından 2012’de açılan 21 adet girişimcilik/staj kursuna 22 kadın, 47 erkek olmak üzere toplam 69 kişi katılmıştır.

Tablo 68. Diyarbakır’da Girişimcilik Kurslarına İlişkin Veriler

Girişimcilik / Staj				
Meslekler	Açılan Kurs Sayısı	Katılan Kursiyer Sayısı		
		Kadın	Erkek	Toplam
Büro Memuru	21	22	47	69
Toplam	21	22	47	69

Kaynak: Diyarbakır İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulu/İİMEK Faaliyet Raporu, 2012.

Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı’nın (KOSGEB) düzenlediği girişimcilik programı kapsamında girişimcilik kurslarına katılan kadınların sayısının yüksek olduğu gözlenmekle birlikte, diğer illerde de olduğu gibi KOSGEB hibelerinden yararlanarak iş kuran kadınların sayısının düşük olduğu dikkati çekmektedir. Konuyla ilgili, iş kurmak isteyen kadınların önündeki en önemli engellerden birinin ilk sermaye ile ilgili olduğu yapılan anket çalışmalarında belirtilmiştir.⁸⁷

Diyarbakır Ticaret ve Sanayi Odası’nın KOSGEB ile yürüttüğü bir girişimcilik kursu (2010) programı bulunmaktadır. 540 kişinin katıldığı kurslarda, katılımcıların yarısının kadın olduğu belirtilmiştir. Karacadağ Kalkınma Ajansı, Diyarbakır’da bir girişimci kadın derneği ile birlikte KOSGEB ortaklığıyla bir program yürütmüştür. Girişimcilik eğitimlerine katılan 90 kadından 6’sı kendi işini açmıştır. Kurulan işletmelerin tekstil, ev yemekleri, tuhafiyecilik, züccaciye, oto-yıkama alanlarında olduğu 2012 yılı İİMEK Faaliyet Raporu’nda belirtilmiştir.

Ayrıca Valilik ve İl Milli Eğitim Müdürlüğü tarafından çeşitli hibeler yoluyla girişimcilik eğitimleri düzenlenmiştir. Diyarbakır’da çeşitli kooperatiflerin de etkin olduğu gözlemlenmektedir. İpek şal, çorap örme gibi alanlarda faaliyet gösteren bu kooperatifler, Sanayi ve Ticaret Odası ile Belediyeler gibi kurumlar tarafından desteklenmektedir. Diyarbakır’da Ayrıca oldukça yaygın bir mikro kredi uygulaması bulunmaktadır. Özellikle tekstil ve tarımsal gıda sektörlerinde küçük üreticilik ve fason üretim atölyelerinin ön plana çıkmış olduğu gözlemlenmektedir.

⁸⁷DİKAD (2012) Diyarbakır’da İş Kadını ve Kadın Eliyle İş Durumu Araştırması, <http://www.karacadağ.org.tr/SayfaDownload/2011%20DFD%20%C3%87IKTI/D%C4%B0KAD%20K%C4%B0TABLI.pdf> (Erişim: 22/11/2013).

6.2 Diyarbakır'da Kadınların İşgücüne Katılımının Önündeki Engeller

Diyarbakır'da kadınların işgücüne katılımının önündeki engelleri tespit edebilmek için araştırma kapsamında geniş çaplı bir literatür taraması ve bir anket çalışması gerçekleştirilmiştir. Anket uygulaması kapsamında Diyarbakır ilinde ikamet eden **210 kadın** (işgücüne dâhil olan ve olmayan) ve **154 işletme** ile yüz yüze görüşmeler yapılmıştır. Bu yöntemler doğrultusunda elde edilen verilere dayanılarak Diyarbakır ilinde kadın istihdamının önündeki engeller sınıflandırılarak irdelenmiştir.

6.2.1 Kadın Anketleri Uygulama Sonuçları

Diyarbakır ilinde 28.10.2013-02.11.2013 tarihleri arasında 210 kadına uygulanan anket sonuçları temel başlıklarına göre aşağıda özetlenmiştir.

1. Anket çalışması gerçekleştirilen kadınların ağırlıklı olarak 22-32 ve 33-43 yaş aralığında olduğu görülmektedir.
2. Anket çalışması gerçekleştirilen kadınların ağırlıklı olarak Diyarbakır doğumlu oldukları görülmektedir.
3. Anket çalışması gerçekleştirilen kadınların eğitim durumu incelendiğinde kadınların ağırlıklı olarak üniversite, ortaöğretim ve ilköğretim mezunu olduğu görülmektedir.
4. Anket sorusunu cevaplayan 209 kadının medeni durumu incelendiğinde % 60,8'inin evli, % 31,6'sının bekâr, % 4,8'inin boşanmış, % 2,9'unun dul olduğu görülmektedir. Kadınların medeni durumları ile yaşları karşılaştırıldığında 16-21 yaş arasında kadınların bekâr ve 55 yaş üstündeki kadınların evli olduğu görülmüştür. Evli kadın oranının yaş grubu arttıkça arttığı belirlenmiştir.
5. Ankete yanıt veren 209 kadın arasında en büyük grubu % 44 ile mesleği olmayanlar oluşturmaktadır. Ankete katılan kadınların meslek gruplarını tespit edebilmek amacıyla sorulan soruya alınan cevaplara göre katılımcıların en yüksek orana sahip olan meslek grupları % 10,5 ile öğretmenlik, % 3,8 ile aşçılık ve network satış, % 3,3 ile avukatlık ve satış danışmanlığı olarak tespit edilmiştir.
6. Ankete yanıt veren 210 kadın arasında en büyük grubu % 62,4 ile bilgisayar kullanımı yeterliliği oluşturmaktadır. Ankete katılanların % 41'i yabancı dil bilmekte ve % 24'ü mesleki yeterliliklerini gösteren sertifikaya sahiptir. Ankete katılan kadınların iş arama durumları ile bilgisayar bilgilerinin karşılaştırmasına bakıldığında iş arayan ve bilgisayar kullanmayı bilen kadınların oranı % 58,3, iş aramayan ve bilgisayar kullanmayı bilmeyen kadınların oranı % 36,4 olarak görülmektedir.
7. Ankete yanıt veren 210 kadın arasında ortalama çocuk sayısı 2,15; ortalama hane büyüklüğü 5,03; çalışan kadın ortalaması 0,62 ve hanede çalışan ortalama erkek sayısı ise 1,11'dir. Hanede yaşayan birey sayısına bakıldığında hanelerde en fazla 13 kişinin ve en az 1 kişinin yaşadığı görülmüştür. Ankete katılan kadınların yaş grupları ile sahip oldukları çocuk sayılarına bakıldığında 16-21 yaş arasındaki kadınların çocuk

sahibi olmadıkları, 55 yaş ve üstü kadınların hepsinin çocuk sahibi olduğu tespit edilmiştir. 33-43 ve 44-54 yaş aralığındaki kadınların çocuk sahibi olma oranı diğer yaş gruplarına göre daha yüksektir.

8. Ankete katılan 209 kadının sosyal güvencelerinin olup olmadığını öğrenmek amacıyla sorulan sorularda kadınların % 41 oranında sosyal güvenceye sahip olduğu belirlenmiştir. Sosyal güvencesi olan kadınlar içerisinde % 28,1'i SSK, % 9,5'i emekli sandığı ve % 3,3'ü BAĞ-KUR'dan yararlanmaktadır.
9. Anket sonuçlarının analizine göre 209 kadının % 77'si iş aramamaktadır. İş aramayan anket katılımcılarının % 43,48'inin geçerli bir mesleği bulunmamaktadır. Benzer şekilde iş aramakta olan anket katılımcılarının % 46'sının da mesleği bulunmamaktadır.
10. Ankete verilen yanıtlara göre 207 kişi arasında iş arayan 48 kişinin % 33'ü ortaöğretim, % 19'u üniversite ve % 6'sı yüksek lisans ve doktora mezunudur. Kalan % 42'si ise en fazla ilköğretim mezunudur. Aynı eğilim iş aramayanlarda da görülmektedir. İş aramayan katılımcıların % 58'i lise ve üzeri eğitim kurumlarından mezundur.
11. Ankete katılan kadınların iş arama durumları ile medeni durumları karşılaştırması yapıldığında iş arayan kadınlar içerisinde % 50 oranında evli, % 39,6 oranında bekâr, % 8,3 oranında boşanmış, % 2,1 oranında dul kadın olduğu tespit edilmiştir. İş aramayan kadınlar içerisindeki dağılıma bakıldığında en yüksek orana % 64 ile evli kadınlar sahipken, % 31,6 ile bekâr, % 4,8 ile boşanmış, % 3,1 ile dul kadınlar evli kadınları takip etmişlerdir. Ankete katılan 209 kadına çalışma hayatının evliliğe etkisine dair düşünceleri sorulduğunda kadınların % 49,5'i olumlu, % 31'i olumsuz, % 19,5'i ilişki olmadığı cevaplarını vermiştir.
12. Ankete katılan kadınların çocuk sayıları ile iş arama durumları karşılaştırmasına göre iş arayan kadınların % 43,8'i çocuk sahibi değilken, % 35,4'ü 1-3 çocuk sahibi, % 14,6'sı 4-6 çocuk sahibi, % 6,3'ü 7-9 çocuk sahibidir. İş aramayan kadınların çocuk sayıları incelendiğinde çocuk sayısı arttıkça iş arayan kadın sayısında bir azalma olduğu tespit edilmiştir.
13. Diyarbakır ilinde ankete katılan ve iş aradığını belirten 57 kadının % 72,3'ünün özel sektörde, % 10,6'sının kamu sektöründe ve % 17'sinin her iki sektörde de çalışmak istediği tespit edilmiştir.
14. Ankette iş aradığını belirten 57 kadının tercih ettikleri çalışma şekillerinin % 28,6 oranında yarı zamanlı, % 6,1 oranında mevsimlik, % 65,3 oranında tam zamanlı olduğu tespit edilmiştir.
15. İş arayan kadınların tercih ettikleri iş arama yöntemleri incelendiğinde kadınların % 46,4'ü tanıdık aracılığı, % 2,6'sı internet aracılığı, % 20,2'si İŞKUR aracılığı, % 6'sı gazete aracılığı, % 4,8'i muhtar aracılığı ile iş aramaktadır.
16. İş arayan 57 kadının iş bulamama nedenleri sorulduğunda alınan cevaplara göre kadınların % 70,7'si en önemli nedenin tecrübe eksikliği olduğunu ifade etmiştir. Diyarbakır'da kadınlara yönelik iş imkânının az olması mesleki sertifikanın olmaması ve yetersiz eğitim diğer en önemli nedenler arasındadır.

17. Kadınlara çalışmak üzere başka bir şehre taşınma konusundaki düşünceleri sorulduğunda % 46,2'si başka bir şehre taşınabileceğini, % 53,8'i ise başka bir şehre taşınmayacağını ifade etmiştir.
18. Kadınların daha önceki iş tecrübelerini öğrenmek amacı ile sorulan soruda kadınların % 33,8'i daha önce iş tecrübesi olduğunu, % 66,2'si iş tecrübesi olmadığını ifade etmiştir.
19. Daha önce bir işte çalışmış olan kadınların çalışma süreleri ile ilgili yapılan analizde kadınların % 48,5'inin en fazla 1 yıl çalıştığı, % 25,8'inin en fazla 2 yıl, % 21,2'sinin en fazla 5 yıl, % 4,5'inin 5 yıldan fazla çalıştığı tespit edilmiştir. Daha önce bir işte çalışmış olan 71 kadının % 93'ü özel sektörde, % 7'si kamu sektöründe çalıştığını ifade etmiştir.
20. Çalışan kadınların en fazla yer aldığı ilk 3 mesleğin % 5,2 oranı ile aşçılık, % 4,8 oranı ile satış elemanlığı, % 3,3 oranı ile işçilik olduğu tespit edilmiştir.
21. Daha önce bir işte çalışmış olan 69 kadının almış oldukları maaşlara bakıldığında 751-1000 TL arası maaşın % 36,2 ile en yüksek orana sahip olduğu tespit edilmiştir. Daha önce bir işte çalışmış olan kadınların çalışma süreleri ve ücret aralıkları karşılaştırıldığında 251-500 TL aralığında ücret alan kadınların çalışma sürelerinin kısa olduğu görülmüştür. Kadınların aldıkları ücret arttıkça çalışma sürelerinin de arttığı tespit edilmiştir.
22. Daha önce bir işte çalışmış olan kadınların işten ayrılma nedenleri incelendiğinde en yüksek oranın % 26,2 ile geçici işte çalışmak olduğu tespit edilmiştir. Çalışma koşullarının ağır olması % 23,1'lik oran ile işyerinde yaşanan sorunlar % 10,8'lik oran ile en önemli nedenler arasında yer almaktadır. Belirtilen "diğer" başlıklı nedenler % 10,8 oranına sahiptir. İşten ayrılmada ailenin karşı olması, çocuk sahibi olmak ve evlilik gerekçeleri ise % 4,6 ile eşit oranda yer almıştır. % 4,6 ile şehir değişikliği ile işten çıkarılmak eşit ağırlıkta olup, % 6,2'si ise şirketin kapanmasını gerekçe olarak göstermiştir.
23. Ankete katılan 210 kadına kadının iş hayatında yeri olup olmadığına dair düşünceleri sorulmuştur. Kadınların % 46,2'si kadının iş hayatında bir yeri olduğunu düşünürken, % 53,8'i bu düşüncede değildir. Kadının iş hayatında yeri olmadığını düşünen kadınlara bunun gerekçeleri sorulmuştur. Alınan cevaplara göre kadının iş hayatında yeri olamamasının en önemli nedenleri olarak kadının asıl görevinin çocuk bakımı ve ev işleri olması (% 24,1) ve çalışmanın kadını yıpratması (% 24,1) olarak gösterilmiştir. Çalışan kadının çocuğunun mağdur olacağı düşüncesi de % 20,7 oran ile bu nedenler arasında üçüncü sırada yer almıştır. Kadının asıl görevinin çocuk bakımı ve ev işleri olduğunu düşünen kadınların eğitim durumları incelendiğinde bu düşünceyi savunma oranının eğitim düzeyi arttıkça azaldığı görülmektedir.
24. Çalışma ortamının kadın için güvenli olup olmadığını ifade eden kadınların eğitim düzeylerinde karşılaştırma yapıldığında bunu ifade eden kadın oranının eğitim düzeyi arttıkça azaldığı görülmüştür. Ortaöğretim, üniversite ve yüksek lisans/doktora mezunlarının tamamı çalışma ortamının kadın için güvenli olduğunu ifade etmiştir. Kadının iş hayatında yeri olmadığını gelenek göreneğe aykırı olması ile gerekçelendiren kadınların eğitim düzeylerinde karşılaştırma yapıldığında okuma-yazma bilmeyenlerin % 4,5'inin, okuma-yazma bilenlerin % 12,5'inin, ilköğretim

mezunlarının % 2,5'inin bu düşüncede olduğu tespit edilmiştir. Ortaöğretim, üniversite ve yüksek lisans/doktora mezunlarının tamamı çalışmanın gelenek ve göreneklere aykırı olmadığını ifade etmiştir. Kadının iş hayatında yeri olmadığını çalışma hayatının kadını yıpratmış düşüncesi ile gerekçelendiren kadınların eğitim düzeyleri karşılaştırıldığında yalnızca okuma-yazma bilen, ortaöğretim mezunu ve yüksek lisans/doktora sahibi kadınlar çalışma hayatının kadını yıpratmadığını ifade etmiştir. Okuma-yazma bilmeyen kadınların % 9,1'i, ilköğretim mezunlarının % 2,5'i, üniversite mezunlarının % 5,2'si çalışma hayatının kadını yıpratmış olduğunu ifade etmiştir. Kadınların iş hayatında yeri olmadığını düşünen kadınların yaş grupları incelendiğinde 16-21 yaş aralığındaki ve 55 yaş üzerindeki ankete katılan kadınların tamamı kadının iş hayatında yeri olmadığı görüşüne karşıdır. Analizde en çok göze çarpan ise % 12,5 oran ile 44-54 yaş arasındaki kadınların çalışma yaşamının kadını yıpratmışına dair düşünceleridir.

25. Ankete katılan 209 kadına çalışma hayatının evliliğe etkisine dair düşünceleri sorulduğunda kadınların % 49,5'i olumlu, % 31'i olumsuz ve % 19,5'i ilişki olmadığı cevaplarını vermiştir
26. Ankete katılan tüm kadınlara iş hayatında kadının yerinin olmasını gerektiren nedenler sorulduğunda en önemli nedenin ekonomik özgürlük, ikinci nedenin ise aile bütçesine katkıda bulunmak olduğu tespit edilmiştir. Ankete katılan daha önce çalışmamış ve daha önce çalışmış kadınlar için de aynı tespitler geçerli olmuştur. Daha önce çalışmamış kadınlar ekonomik özgürlük ve manevi tatmin nedenlerini daha fazla öne çıkarırken, daha öncesinde çalışmış kadınlar sosyal güvence ve aile bütçesine katkıda bulunma nedenlerini öne çıkarmışlardır. Ankete katılan kadınlara kadının iş hayatında yeri olmasının sonuçlarına dair soru yöneltildiğinde kadınların % 94,3'ü çalışmanın kadının aile içerisinde ve toplumda konumunu güçlendireceğini ifade ederken, % 5,7'si bu düşünceye katılmamıştır.
27. Ankete katılan kadınlara hayatlarında yapmak istedikleri ya da değiştirmek istedikleri şeyin ne olduğu konusunda bilgi almak amacıyla sorulan sorudan alınan cevaplarda kadınların % 29,2'si daha iyi bir eğitim almak, % 28'i çocuklarına daha iyi bir eğitim sağlamak istediğini belirtmiştir. Kadınların hayatlarında yapmak veya değiştirmek istedikleri konular ile eğitim durumlarının karşılaştırmasında okuma-yazma bilmeyen 15 kadının en çok yapmak istediği daha iyi bir eğitim almak iken bu istek eğitim seviyesi üniversiteye ulaşana kadar artmaktadır. Çocuklarına iyi bir gelecek sağlamak daha iyi bir eğitimden sonra kadınların en çok yapmak istedikleri ikinci şeydir.
28. Ankete katılan kadınlara iş hayatındaki kadın çalışan sayısının, erkek çalışan sayısına göre az olmasının nedenleri sorulmuştur. Alınan cevaplar sonucunda aile büyüklerinin karşı çıkması % 22,1 oranıyla en yüksek neden olarak tespit edilmiştir. Yetersiz eğitim, çevreden gelen tepkiler, Diyarbakır'da iş olanaklarının azlığı, evlilik ve çocuk bakımı gibi konular da önemli nedenler arasında yer almaktadır. Kadın çalışan sayısının erkek çalışan sayısına göre az olmasının nedenlerinin tespitine yönelik soruya verilen cevaplar kadının iş arama durumu ile çarpazlandığında, iş arayan kadınlar yetersiz eğitime vurgu yaparken iş aramayan kadınlar aile büyüklerinin izin vermemesini vurgulamışlardır. Evlilik ve çevreden gelen tepkiler konusunda ise iş arayan ve aramayan kadınların bakış açıları benzer görülmektedir. Kadınların eğitim

durumları ile iş hayatındaki kadın çalışan sayısının erkek çalışan sayısına göre az olmasının nedenlerinin istatistiksel karşılaştırması yapılmıştır. Aile büyüklerinin karşı olması durumu tüm eğitim seviyeleri tarafından önemli bir etken olarak görülmüştür. Yetersiz eğitim ve çevreden gelen tepkiler de tüm eğitim seviyelerinde vurgulanan nedenler arasına girmiştir. Kadınların yaş grupları ile iş hayatındaki kadın çalışan sayısının erkek çalışan sayısına göre az olmasının nedenlerinin istatistiksel karşılaştırması yapılmıştır. Yetersiz eğitim ve aile büyüklerinin karşı olması tüm yaş grupları için en önemli nedenler arasındayken iş olanaklarının azlığı 22-32 ve 33-43 yaş grupları için en önemli ikinci neden olarak görülmüştür. Ankete katılan kadınlara çalışma yaşamında kadınların da erkeklerin yaptıkları işleri yapıp yapamayacakları sorulmuştur. Kadınların % 53,8'i yapabileceklerini, % 46,2'si yapamayacaklarını ifade etmiştir.

29. Diyarbakır'da ankete katılan kadınlara çalışma yaşamında kadın için cinsel ayrımcılık, şiddet ve taciz gibi ciddi ve yaygın bir problem olup olmadığı sorulmuştur. Kadınların % 63,8'i böyle bir problem olduğunu, % 36,2'si böyle bir problem olmadığını ifade etmiştir.
30. Diyarbakır'da kadınlara yönelik girişimcilik eğitimleri verilmesi konusunda ankete katılan kadınların düşünceleri alınmıştır. Kadınların % 95,2'si böyle bir eğitim isteği içerisindeyken % 4,8'i böyle bir istekte bulunmamıştır.

6.2.2 İşletme Anketleri Uygulama Sonuçları

Diyarbakır ilinde 28.10.2013-02.11.2013 arasında 154 işletmeye uygulanan anket sonuçları temel başlıklarına göre aşağıda özetlenmiştir.

1. İşletmelerin % 25,7'si 3-7 yıldır, % 24,3'ü 2 yıldır, % 17,1'i 8-12 yıldır, % 12,9'u 23 yıl ve üzeri, % 11,4'ü 13-17 yıl ve % 8,6'sı 18-22 yıldır faaliyettedir.
2. İşletmelerin % 20,1'i gıda ürünleri imalatı,% 16,7'si giyim-tekstil ürünleri, % 12,5'i mağazacılık sektöründe faaliyet göstermektedir.
3. İşletmelerin % 51,4'ü şahıs şirketi iken, % 31,9'u Limited Şirketi ve % 10,4'ü Anonim Şirkettir.
4. İşletmelerin % 11,9'u OSB, % 11,9'u KSS, % 5,6'sı serbest bölge ve % 70,6'sı diğer yerlerde faaliyet göstermektedir.
5. Görüşülen işletmelerin % 62,5'inde kadın personel istihdam edilmektedir. İşletmelerde istihdam edilen erkek ve kadın personel sayısının karşılaştırması yapıldığında bir işletmede çalışan en fazla erkek sayısı 180 olurken en fazla kadın çalışan sayısı 90'dır. İşletmelerde ortalama 3,77 kadın personel çalışırken, ortalama erkek personel sayısı ise 9,67'dir.
6. İşletmelerin faaliyet gösterdikleri yerler ile kadın ve erkek personel sayılarının % 95 olasılıklı istatistiksel karşılaştırması yapılmıştır. Buna göre organize sanayi bölgesinde görüşülen işletmelerin % 33,3'ü kadın personel çalıştırmazken bu oran küçük sanayi sitesinde % 80,0 serbest bölgede% 42,9 düzeyindedir. Diğer yerlerde faaliyet gösteren işletmeler incelendiğinde ise bu işletmelerin % 27'sinin kadın personel çalıştırmadığı görülmektedir. Erkek personel çalıştırma durumları incelendiğinde ise küçük sanayi

sitesi, organize sanayi bölgesi ve serbest bölgede erkek personel çalıştırmayan işletme bulunmazken, diğer yerlerde faaliyet gösteren işletmelerin % 10,1'lik gibi az bir kısmı erkek personel çalıştırmamaktadır. İşletmelerin personel alımlarındaki tercihlerini öğrenmek amacıyla anket sorusu sorulmuştur. Alınan cevaplara göre işletmelerin % 54,9'u her iki personel grubuyla çalışmak istediğini belirtirken, % 25,6'sı yalnızca erkek personel ve % 19,5'i de yalnızca kadın personel tercih ettiğini belirtmiştir

7. Ankete katılan işverenlere kadının iş hayatındaki yeri hakkında görüşlerini öğrenmek amacıyla soru yöneltilmiştir. Alınan cevaplara göre % 94,4'ü kadının iş hayatında yeri olduğunu düşünürken, % 5,6'sı kadının iş hayatında yeri olmadığını belirtmiştir. Kadının çalışmaması gerektiğini düşünen işverenlere bunun nedenleri sorulduğunda; % 38,5'lik oran ile kadının asıl yeri çocuk bakımı ve ev işleridir düşüncesi en çok ifade edilen neden olmuştur. Bunun yanı sıra, çocuğu mağdur olur, çalışma ortamı kadın için güvenli değildir şeklinde düşünen işverenlerin oranı eşit ve % 23,1'dir. Kadının iş hayatında yeri olduğunu düşünen işletmelerin cevapları incelendiğinde ise % 37,3'lük oran ile ekonomik özgürlük en fazla belirtilen neden olmuştur. Bunun dışında aile bütçesine katkıda bulunmak ve sosyal güvence diğer önemli nedenlerdendir.
8. Kadınların işgücüne katılımının az olmasının nedenlerini öğrenmek amacıyla sorulan anket sorusuna verilen cevaplara göre toplumun bakış açısı nedeniyle kadın istihdamının az gerçekleştiğini belirten işletme sayısı % 33,9'luk oran ile en yüksektir.
9. Diyarbakır'da faaliyet gösteren işletmelerin % 51,4'ünün tanıdık vasıtasıyla personel aradığı tespit edilmiştir. İŞKUR, internet ve diğer yöntemler vasıtasıyla personel aramakta tanıdık yönteminden sonra en çok tercih edilen diğer seçeneklerdir.
10. Organize sanayi bölgelerinde faaliyet gösteren işletmelerin % 53,3'ü 1-5 kişi arasında ve % 13,3'ü 16 ve üzeri kadın personel istihdam ederken bölgedeki işletmelerin % 60'ı 16 ve üzeri erkek personel çalıştırmaktadır. Küçük sanayi sitelerinin % 80'i kadın personel istihdam etmezken, erkek personel istihdam oranı 1-5 kişi arasında % 66,7 ve 6-10 kişi arasında % 20'dir. Serbest bölgede faaliyet gösteren işletmelerin % 57,1'i 1-5 kişi arasında kadın personel çalıştırmaktadır. İşletmelerin faaliyet gösterdikleri yerler ile personel alımında tercih ettikleri cinsiyet grubu arasında % 95 olasılıkla anlamlı istatistiksel karşılaştırmalar yapılmıştır. Buna göre serbest bölge ve diğer bölgelerde faaliyet gösteren işletmelerin büyük bir kısmının hem kadın hem de erkeklerle çalışmayı tercih ettikleri tespit edilmiştir.
11. İşletmelerin % 36,6'sı kadın personeli pazarlama bölümünde istihdam ettiğini beyan etmiştir.
12. İşletmelerde çalışan kadın personelin mesleki yeterliliklerini öğrenmek amacıyla işverenlere soru sorulmuştur. Alınan cevaplara göre bir işletme başına 3,41 kadın personel bilgisayar kullanmasını bilirken, 1,70 kadın personelin mesleki sertifikası bulunmaktadır. Yabancı dil bilen personel sayısı ise işletme başına 0,70 olarak tespit edilmiştir.
13. Aynı konumdaki kadın maaşı ile erkek personel maaşı arasında fark olup olmadığını belirlemek amacıyla sorulan sorulara verilen cevaplara göre işletmelerin % 77,3'ü eşit bir dağılım uygularken % 22,7'si eşit ücret vermemektedir. Ücret eşitsizliğinde kadın personelin aleyhine bir durum söz konusudur.

14. Kadın personel çalıştıran işletmelerin mevcut durumda kadın personel arayıp aramadıklarının tespiti için anket soruları sorulmuş ve cevaplar incelenmiştir. Alınan cevaplara göre işverenlerin % 66,7'si kadın personel aramazken% 33,3'ü kadın personel istihdam etmek istediğini belirtmiştir. Kadın personel arayan işletmelere kadın personel arama süresi ve istihdam etmeyi düşündükleri kadın personel sayısı sorulmuştur. En düşük istihdam sayısı ve arama süresi eşit ve 1 olarak tespit edilirken en yüksek istihdam edecekleri kadın personel sayısı 20 ve arama süresi 12 aydır.
15. Kadın personel çalıştıran işletmelerin % 48,4'ü kadınları satış bölümünde, % 12,9'u servis elemanı, % 6,5'i finans departmanında istihdam etmeyi planladıklarını belirtmiştir. Kadınların iş hayatında gelecekteki temsil durumunu belirlemek amacıyla işletmelere ileriki dönemlerde kadın çalışanların şirkette temsili açısından sayısal bir hedeflerinin olup olmadığı sorulmuştur. Ankete katılan işletmelerin % 27'si kadın çalışanların şirkette temsili için hedef koyduklarını belirtirken% 73'ü hayır cevabını vermiştir.
16. Kadınların çalışma hayatındaki sosyal imkânlarının tespiti için işletmelere anket soruları sorulmuş ve cevaplar incelenmiştir. Buna göre işverenlerin % 94,9'u kadın personellerine sosyal imkân sunmazken % 5,1'i bu imkânı sağladığını belirtmiştir.
17. Kadın personel çalıştıran işletmelerin kadın personel istihdamını hangi şekilde yapacağını öğrenmek için sorulan sorulardan alınan cevaplara göre işletmelerin % 86,1'i tam zamanlı istihdam planlarken% 10,1'i yarı zamanlı istihdam planlamaktadır.
18. Kadın personel arayan işletmelerin istihdam sürecinde personel bulma sıkıntısı yaşayıp yaşamadığını öğrenmek amacıyla sorulan sorulardan alınan cevaplara göre işletmelerin % 29,4'ü sıkıntı yaşadığını, % 70,6'sı ise sıkıntı yaşamadığını beyan etmiştir.
19. Kadın personel çalıştıran işletmelere çocuk sahibi kadın çalışanların kariyer gelişimlerini önemseyip önemsemedikleri sorulmuştur. Alınan cevaplara göre işletmelerin % 78,2'si önemseydiğini belirtirken, % 21,8'i ise olumsuz cevap vermiştir.
20. Kadın personel çalıştıran işletmelerle yapılan anket sonuçlarına göre kadın personelin deneyim sahibi olmasının işe alımlarda en önemli etken olduğu belirtilmiştir. Bunun dışında işletmelerin % 42'si sahip olduğu mesleki sertifikalar, % 23,5 yabancı dil bilgisi, % 28'i medeni durumun personel alımında önemli bir etken olduğunu belirtmiştir.
21. İş koşullarının kadın personele uygun olmadığını düşünen işletmelerin sayısı % 40,7 ile en yüksek orana sahiptir. İşletmelerin % 16,7'si kadın personel başvuruda bulunmadığı için, % 13'ü nedeni yok, % 11,1'i iş çevresi kadın personel çalıştırmasına olumsuz baktığı için kadın personel istihdam etmediklerini belirtmişlerdir.
22. Kadın personel çalıştırmayan işletmelerin % 38,9'u kadın personel ararken, % 61,1'i kadın personel aramamaktadır. Kadın personel çalıştırmayan fakat istihdam etmek üzere kadın personel arayışı içinde olan işletmelere kadın personel arama süresi ve istihdam etmeyi düşündükleri kadın personel sayısı sorulmuştur. En düşük istihdam sayısı ve arama süresi eşit ve 1 olarak tespit edilirken, en yüksek istihdam edecekleri kadın personel sayısı 20 ve arama süresi 24 aydır.

23. Kadın personel çalıştırmayan işletmelerin % 40'ı satış elemanı, % 10'u ofis içi yardım elemanı ve % 20'si garson-komi pozisyonunda kadın istihdam etmeyi planladıklarını belirtmiştir.
24. Kadın personel istihdam etmek isteyen işletmelerin kadın personel istihdamını hangi şekilde yapacağını öğrenmek için sorulan sorulara verilen cevaplara göre işletmelerin % 4,5'i yarı zamanlı istihdam öngörürken, % 95,5'i tam zamanlı istihdam planlamaktadır.
25. Kadın personel arayan işletmelerin % 64,3'ü kadın personel bulmakta sıkıntı yaşadığını ifade etmiştir.
26. Kadın personel istihdam etmek isteyen işletmelerle yapılan anketlerde kadın personelin deneyim sahibi olmasının işe alımlarda en önemli etken olduğu tespit edilmiştir. İşletmelerin % 93,3'ü için yabancı dil bilgisi önem arz etmezken, % 46,7'si mesleki sertifikaların kadın personelin işe alımında önemli olduğunu belirtmiştir. İstihdam edilecek kadın personelin bilgisayar bilmesi de işletmecilerin % 48,4 tarafından önemli olarak görülmektedir.

6.3 Diyarbakır'da Kadınların İşgücü Piyasasına Katılım Sorunları ve Çözüm Önerileri Çalıştayı



Çalışma kapsamında yürütülen faaliyetlerden en önemlileri arasında yer alan **Diyarbakır'da Kadınların İşgücü Piyasasına Katılım Sorunları ve Çözüm Önerileri Çalıştayı** 15 Kasım 2013 tarihinde proje ekibi ve danışman firma temsilcileri dışında 32 kişilik katılımcı bir grubu ile gerçekleştirilmiştir. Anket çalışmasının ardından kadın istihdamının artırılmasına yönelik stratejileri ve eylem planlarını belirlemek üzere ildeki yerel paydaşların katılımı ile düzenlenen çalıştayı amacı; proje kapsamında oluşturulacak araştırma raporunun katılımcılık ilkesi ile düzenlenmesini sağlamaktır. Çalıştayda anket sonuçlarının analizleri paylaşılarak bu sonuçlar üzerinden kadın istihdamını arttırmaya yönelik stratejiler ve eylem planları geliştirilmiştir. Çalıştaya Diyarbakır'daki yerel yönetim ve ilgili kamu kurumu yetkilileri, sivil toplum örgütleri ve işletmeler davet edilmiştir. Çalıştaydan elde edilen sonuçlar, bölgede kadın istihdamının artırılmasına katkı sağlayıcı ve eylem planlarının belirlenmesinde de önemli bir rol oynayıcı niteliktedir.

Çalıştay sırasında araştırma ve anket sonuçlarını içeren sunumun ardından Diyarbakır özelinde çalışma hayatına katılan/katılmayan kadınların yaşadığı sorunlar ele alınmış, anket sonuçları irdelenmiş, ilgili kurumların görüşleri dinlenmiş, ele alınan sorunların çözümüne yönelik olarak ileriki dönemlerde neler yapılması gerektiği hakkında çeşitli görüşler belirtilmiştir. Tespit edilen diğer bulgular ve önerilen çözüm yolları şu şekildedir:

- ✓ Kadın istihdamı; kadının ekonomik olarak güçlenmesi kadının kendisi için önemli olduğu kadar sosyoekonomik kalkınma açısından da vazgeçilmez bir olgudur.
- ✓ Çalışma hayatına katılan kadının evi ve işi arasında yaşadığı rol çatışmasına değinilerek, aile ve toplumsal desteğin önemi vurgulanmıştır. Özellikle bölgede kadının toplumsal rolüne ilişkin geleneksel bakış açılarının kadın istihdamının artırılması yönünde ciddi bir engel oluşturduğu saptaması üzerinde durularak konuya ilişkin çeşitli farkındalık ve eğitim çalışmalarının yürütülmesi gereği belirtilmiştir.
- ✓ Son 20 yılda Diyarbakır merkezine doğru dalgalar halinde yaşanan göç olgusunun kadınlar üzerinde yarattığı etkilerin araştırılması gereği üzerinde durulmuştur.
- ✓ Kadın mesleği olarak adlandırılan alanlarda bölgede iş olanaklarının azlığının yarattığı meslek sahibi işsizlik olgusuna değinilmiştir.
- ✓ İşverenlerin geleneksel bakış açılarından uzaklaşmadıkları, kayıtdışı istihdamın yaygın olduğu saptaması üzerinde durularak bu durumun kadın istihdamına yönelik olumsuz etkileri vurgulanmıştır.
- ✓ İŞKUR tarafından kadınlara dönük olarak mesleki eğitimlerin beklenen olumlu etkileri sağlayamadığı belirtilmiştir. Bunun üzerine iş hayatında geçerli olabilecek eğitim alternatiflerinin belirlenerek, eğitime katılanların izlenmesi, verimsizliğin nedenlerinin belirlenerek yeniden tasarlanması önerileri geliştirilmiştir.
- ✓ Kadının üstlendiği birden fazla rolün daha rahat yerine getirilerek kadının çalışma hayatı içinde kalmasının sağlanması amacıyla esnek çalışma modellerinin özellikle bölgesel düzeyde geliştirilmesi gereği üzerinde durulmuştur.
- ✓ Kadın çalışanların erkek çalışanlara göre benzer pozisyonlarda daha düşük ücretlerle çalışmak zorunda kalması nedeniyle, eşin gelir düzeyinin yüksekliğine de bağlı olarak kadınların çalışma hayatından çekildiklerine dikkat çekilmiştir.
- ✓ İŞKUR'un iş ve işçi arayan tarafları buluşturmada daha etkin bir rol üstlenmesi üzerinde durulmuştur.
- ✓ Çalışma hayatında yer alan kadının geleneksel sorumluluklarını yerine getirmesini kolaylaştırıcı bazı hizmetlerin (Kreş, yaşlı bakım olanakları vb.) yetersizliği üzerinde durularak bu alanda çalışmaların hızlandırılması gereği belirtilmiştir.
- ✓ Bölgede uygulanan "Mikro Kredi Sisteminin" desteklenmesi, geliştirilmesi, bu krediden yararlanan kadınların rol model olarak sunulması gereği üzerinde durulmuştur.

- ✓ Girişimciliğin özendirilmesi amacıyla KOSGEB, Ticaret ve Sanayi Odası'nın kadınlara yönelik bürokratik engelleri kaldırarak özendirici tedbirler alınmasının yardımcı olacağı saptanmıştır.

6.4 Diyarbakır'da Kadınların İstihdama Katılımında Karşılaşılan Temel Sorunlar

Raporun önceki bölümlerinde anket ve çalıştay sonuçlarına ilişkin olarak verilen analiz sonuçlarına dayanılarak Diyarbakır'da kadınların istihdama katılımlarında karşılaştıkları sorunlar 3 temel yönden toplam 15 başlıkta irdelenebilir. İlk olarak kadın istihdamına etki eden ve çözüme yönelik stratejilerin belirleneceği eksenler 3 ana grupta sınıflandırılmıştır.

1. Aile ve çevre
2. Çalışma hayatı/işveren
3. Kadın çalışanlar

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

1.Eksen: Aile ve Çevre

Aile ve çevre kadının çalışma hayatına katılma ve/veya katılmama kararında en önemli eksenini oluşturmaktadır. “Kadınlar ev işleri, aile ve çocuklardan sorumludur, erkek dışarıda çalışır ve para kazanır” şeklindeki geleneksel yaklaşım kadınların çalışma yaşamına ya hiç katılmamaları ya da katılsalar bile evdeki tüm işleri tıpkı çalışmadıkları dönemdeki gibi, aile üyeleriyle paylaşmadan yapmaya devam etmeleri sonucunu doğurmaktadır. Bu eşitsiz iş bölümü, kadın-erkek işgücü katılımları arasındaki uçurumun, belirli meslek ve iş kollarının kadınlara kapalı olmasının, ücret eşitsizliklerinin, kadınların yönetici kademelerde daha düşük oranlarda temsil edilmesinin önemli bir nedenidir.

1.1. Kadına yönelik geleneksel bakış açısı

Kadın istihdamının gelişmesinin önünde geleneksel toplum yapısı ve dini yaklaşımlara bağlı olarak yaşanan sorunlar ağır basmaktadır. Kadının çalışmasına ilişkin toplumsal değer yargılarının yanında din de toplumumuzda bireyleri etkileyen bir üst yapı kurumudur. Dini yönelim arttıkça kadının çalışması yönünde geleneksel kural ve uygulamaların arttığı söylenebilir.⁸⁸Konu kapsamında gerçekleştirilen çeşitli araştırma sonuçlarına dayanılarak, eğitim düzeyi yükseldikçe kadının çalışmasına karşı olumlu tutumların arttığını ve dini yönelim düzeyinin etkisinin azaldığını söylemek mümkündür.

Yapılan anket sonuçlarına bakıldığında, seçilen örneklem grubunda benzer eğilimler gözlemlenmektedir. Buna göre kadının asıl görevinin çocuk bakımı ve ev işleri olduğunu düşünen kadınların eğitim durumları incelendiğinde bu düşüncüyü savunma oranı eğitim

⁸⁸Kuzgun, Y. & Sevim, S.A. (2004) Kadınların Çalışmasına Karşı Tutum ve Dini Yönelim Arasındaki İlişki, *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 37(1).

düzeıı arttıka azalmaktadır. Eğıtım düzeıı arttıka gelenek göreneğe dair düşüncelerin de değiştiği görölmektedir.

1.2. Aile ve çevre baskıları

Aile, kadın istihdamını şekillendirmede kilit bir konumdadır; çünkü aile hem kadınların çalışmaya ilişkin kararlar almalarında hem de onların emek piyasasına sundukları emeğin niteliğinin belirlenmesinde bir dizi önemli rol oynamaktadır. Sosyal bir kurum olarak aile son yıllarda, iktisatçı, antropolog, sosyolog ve feminist kuramcılarının artan oranda ilgi alanı içine girmeye başlamıştır. Özellikle ailenin yaşamsal devamlılığını sağlayacak ekonomik kaynaklara ulaşması ve ulaşılan kaynakların hane halkı içindeki bölüşümü, son zamanlarda farklı disiplinlerin yoğunlaştığı konular olmuştur.⁸⁹ Kadın istihdamı üzerindeki tek belirleyici etkiyi aile yaşantısı ve ilişkileri olarak tanımlamak bir eksikliğe işaret etmekle birlikte, diğer taraftan ailenin kadının çalışmasına değişik ve çok boyutlu etkileri olduğu bir gerçektir. Türkiye’de çalışan kadınlar üzerine yapılan çalışmaların ortak bulgularından biri, ailenin erkek üyelerinin kadınların çalışmalarına “İzin” vermemeleridir. Bu durum, kadınların emek piyasasına katılmalarının önünde önemli bir engel olarak durmakta ve kadınları ücretli bir iş aramaktan alıkoymaktadır.

Kadının toplumdaki yeri asırlardır ev ile sınırlandırılmış, işlevi ev işi ve çocuk yetiştirme olarak belirlenmiştir. On dokuzuncu yüzyıldan itibaren hızla gelişen endüstrileşme, geleneksel tarım toplumlarında ailenin ücretsiz işçisi olarak ağır iş yükü taşıyan kadına, eğitim görme ve ev dışında ücretli çalışma olanakları sağlamıştır. Kadınlar, eğitim düzeyinin yükselmesi ve toplumdaki işlevinin çeşitlenmesi ile sosyal haklarını genişletmek için mücadeleye başlamıştır. Toplumsal yaşamda süregelen toplumsal cinsiyete dayalı ayrımcılık, eğitimden çalışma yaşamına ve siyasi temsile kadar her alanda kadınların ikincil olarak görülmesine neden olmakta, bu çerçevede erkeklerin kazancı birincil olarak değerlendirilmektedir. Gerek aile içi gerekse iş yaşamı ilişkileri var olan bu rol dağılımı üzerinden yapılandırılmaktadır.

1.3. Bölgede yaşanan yoğun göç ve olağanüstü koşulların kadını çalışma yaşamından uzaklaştırması

Türkiye’de kadınların istihdam statüleri incelendiğinde, istihdam edilen kadınların önemli bir kısmının **ücretsiz aile işçisi** statüsünde bulunduğu görölmektedir. Ücretsiz aile işçiliği kırsal yerleşim alanlarında oldukça yaygın iken, kentsel emek piyasalarında düşük oranlarda görölmekte, bu durum kırsal-kentsel alanlar arasında kadınların işgücüne katılım oranlarının farklılaşmasına sebep olmaktadır. Bu gerçekten hareketle, kadın işgücünün tarım sektörünün ağırlıkta olduğu kırsal alanlarda ücretsiz aile işçisi olarak emek piyasalarında yer almasına karşılık, ücretli ve yevmiyeli işlerin çoğunlukta olduğu kentsel alanlarda emek piyasalarına

⁸⁹Dedeođlu, S. (2000) Toplumsal Cinsiyet Rollerini Açısından Türkiye’de Aile ve Kadın Emeği, *Toplum ve Bilim Dergisi*.

giremedikleri ifade edilebilir. Kırsal alanda çalışan kadınlar kentte iktisaden faal nüfus dışına çıkmaktadırlar.

Türkiye’de kadınların işgücüne katılım oranı 1989-2012 yılları arasında % 36,2’den % 29,5 seviyesine kadar gerilemiştir. Bu düşüşün en büyük nedeni kentleşmedir. Tarımdan tarım dışına işgücü göçü gerçekleştikçe, kadınların ücretsiz aile işçisi olarak yoğun biçimde istihdam edildiği tarımın istihdamdaki payı azalmış, kadın katılım oranı düşüş eğilimine girmiştir.⁹⁰ Benzer gelişmeler Diyarbakır ilinde de son 15-20 yıl içinde yaşanan kente göç olgusu ile birlikte görülmektedir.

1.4. Bölgede kadına yönelik iş olanaklarının yetersizliği

Ülkelerin işgücü piyasaları analiz edildiğinde mesleklerin cinsiyete göre ayrıştığı gözlemlenebilir. Mesleki ayrışmadan kast edilen belli mesleklerde kadınların ya da erkeklerin daha fazla yoğunlaşmasıdır. Toplumsal cinsiyet temel alınarak yapılan çalışmalar, toplumsal ilişkilerin işyerindeki üretim ve üretim dışı her türlü ilişkiyi belirleyerek kadınların bazı mesleklerde ve işlerde yoğunlaştığını ve çalışma koşullarını belirlediğini göstermiştir. Buna göre toplumsal cinsiyet ayrışması bir meslek veya iş içinde bir defa kristalleştikten sonra cinsiyete göre sınıflanıp tanımlanmakta, bundan sonra piyasa üzerinde kuvvetli bir normatif baskı oluşmakta, arz ve ücret koşulları değişse bile, kadınların erkeklerin yerini almasına karşı konulmaktadır. Toplumsal cinsiyete göre sınıflama da işe alma süreçlerini normatif olarak etkilemekte, kadın ve erkeklerin bir işi yapabilmek için yetenekli olup olmadıklarına bakılmaktan çok, onlar için uygunluğu ve uygun olmaması vurgulanmaktadır. Mesleklerin cinsiyetlere göre sınıflandırılması, mesleki kimlikler ile cinsel kimliklerin birbirine girmesine neden olmakta, kadınların olabildiğince kendilerine uygun görülen işlerde çalışmalarını desteklenmektedir. Ayrıca bu sınıflama çerçevesinde erkek işleri yapan kadınların erkeksi tavırlar göstermesi ve hatta kadınlığını kaybetmiş kişiler olması beklenmektedir. Toplumsal mekanizmalarla tarihsel olarak üretilmiş olan bu değerler, yargılar ve sonuçlar, işgücü piyasasına yeni girecek olan kadın ve erkeklerin davranışlarını etkileyecek biçimde nesilden nesile taşınmaktadır.⁹¹

Türkiye genelinde kadınların iş kollarına bakılacak olursa; 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 oldukça sınırlıdır. Bölgede özel sektörün istihdam yaratma potansiyeli düşük olduğundan dolayı kadınların çalışma alanları sınırlı ve düşük ücretli işlere yönelik olmaktadır. Bu nedenle aile içinde geleneksel sorumlulukları devam eden kadınların düşük ücretlerle uzun çalışma sürelerinde çalışma hayatına katılmaları mümkün olmamaktadır.

⁹⁰Gürsel, S. & Uysal-Kolaşın, G. (2010) *İstihdamda Dezavantajlı Grupların İşgücüne Katılımını Artırmak*, BETAM.

⁹¹Ecevit, Y. (2007) Türkiye’de Kadın Girişimciliğine Eleştirel Bir Yaklaşım, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO).

1.5. Bölgedeki yüksek işsizliğin yarattığı iş arama “yılgınlığı”

Uzun süreli işsizler bir yıl ve daha uzun süredir işsiz olanlar şeklinde tanımlanır. Uzun süreli işsizler işsizliğin yapısıyla ilgili önemli ipuçları vermektedir. İşsizlik süresi arttıkça işsizlerin istihdam edilebilirliği azaldığından işsizliği düşürmek zorlaşmaktadır. İşgücü arzı yönünden incelendiğinde, işsizlik süresi arttıkça işçinin sahip olduğu vasıfları yitirme ihtimali güçlenmekte ve tekrar benzer vasıflar gerektiren bir iş bulma şansı da azalmaktadır. İşgücü talebi yönünden bakılırsa işverenler uzun süreli işsizlik dönemi sebebiyle vasıflarını kaybetme ihtimali yüksek olan bireyleri işe almada tereddüt etmektedirler. Bu nedenlerle işsizlik kemikleşmekte ve politika yapıcısı açısından işsizlik oranını azaltmak güçleşmektedir. Dolayısıyla bu grupta aktif istihdam politikalarının etkinliği de azalmaktadır.

İŞKUR verilerine göre Diyarbakır'ın 55.000 civarındaki işsiz dikkate alındığında, nüfusa ve iş yeri sayısına göre işsizlik oranının Türkiye ortalamasının çok üzerinde olduğu görülmektedir. 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.

2.Eksen: Çalışma Hayatı/ İşveren

2.1. Özellikle küçük işletmelerde kadın istihdamında kayıt dışılığın yaygın olması

Türkiye’de kadınların çalışma hayatına dâhil olmasını etkileyen ve kentsel emek piyasalarında kadının işgücüne katılma oranlarının düşük olmasına neden olan bir başka unsur da boyutları son yıllarda büyüyen kayıt dışı ekonomidir. Önceki bölümlerde de belirtildiği üzere TÜİK 2012 verilerine göre Diyarbakır ilinde % 63,3 olan kayıt dışı istihdam oranı Türkiye ortalaması olan % 39’un oldukça üzerindedir. Kayıt dışılığın bölgede görece yüksek olmasının önde gelen nedeni demografiktir. Göreli yüksek nüfus artışı, düzenlemelerin dışında bulunan tarım sektöründeki yetersiz geçim imkânlarının sonucunda ortaya çıkan iç göç ve göçün doğurduğu işsizlik ile çarpık kentleşme kayıt dışı istihdama ortam hazırlamaktadır. Diğer nedenler ise şöylece sıralanabilir:

- ⇒ Vergilerin, sosyal güvenlik primlerinin ve yüklerin fazlalığı,
- ⇒ İstihdamı geliştirme ve kayıt dışı istihdamın önlenmesi ile ilgili konularda hükümet kuruluşları arasında eşgüdüm eksikliği,
- ⇒ Uzun süreli işsizlik/eksik istihdam oranlarının yüksekliği,
- ⇒ Vasıfsız işçilerin işgücü içindeki payının görece fazlalığı,
- ⇒ İşgücü piyasasına yeni girenlerin sayısının görece daha hızlı artması,
- ⇒ Kayıtlı istihdama nasıl girileceği konusunda bilgi ve bilgilendirme yetersizliği,
- ⇒ Düzenleyici çerçevelerde yetersizlik (denetim yetersizliği, vergi toplama ve izleme sistemlerindeki yetersizlikler, sistem içine alınamama, kayıt sırasında bürokratik işlemlerin fazlalığı, kurallaştırılmamış alanların varlığı)
- ⇒ Ödenmeyen prim borçlarına yönelik sık çıkartılan aflar,

- ⇒ İşverenlerin kayıt dışı istihdamda düşük işgücü maliyetlerine dayanmaları,
- ⇒ Alternatif işletme verimliliği hakkında bilgi yetersizliği,
- ⇒ Düşük verimlilik / küresel rekabet,

Bölgede kayıt dışı ekonomideki işverenler, genellikle emek yoğun mal ve hizmetleri düşük kalitede üreten küçük ölçekli işyerlerine sahiptir. Mevcut teknolojiler ve yönetim tekniklerinden gereğince yararlanamayan işletmeler, rekabet güçlerini koruyabilmek için en başta düşük işgücü maliyetleriyle vergi ve benzeri masraflardan kaçınmaya umut bağlamışlardır. Düşük maliyet işverenleri kayıt dışı ekonomiye girmeye ya da burada kalmaya özendirilebilirken, kayıt dışı istihdamın ülkedeki genel verimlilik düzeyi üzerinde de olumsuz etkileri bulunmaktadır.

2.2. İşverenlerin personel alımından başlayan “cinsiyetçi” yaklaşımları

Toplumsal yapı bir bütün olarak ele alındığında, cinsiyet temelli eşitliğin sağlanması ekonomik ve sosyal gelişmişlik açısından büyük önem taşımaktadır. Gelişmiş ülkeler ile karşılaştırıldığında Türkiye’de, kadınlar aleyhine cinsiyet temelinde ayrımcılığın büyük derinlikler içerdiğini söylemek mümkündür. Güneydoğu Anadolu Bölgesi ve Diyarbakır özelinde bu eşitsizlik durumu daha da derinleşmektedir. Aile içinde olduğu gibi iş yaşamında da cinsiyete dayalı ayrımcılık bütün şiddetiyle kendini göstermektedir. Kadınlara açık olan işler büyük çoğunlukla düşük ücretli, sosyal güvencesiz ve ağır çalışma koşullarına tabi işlerdir. Kadınların işe girerken ve işte çalışırken karşılaştıkları ayrımcılığın önlenmesine ve toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasına yönelik girişimlerde bulunacak ve bu konudaki gelişmeleri izleyecek mekanizmalar bulunmamaktadır.

2.3. İşverenlerin evlenince/çocuğu olunca ayrılacağı düşüncesiyle kadın personele yatırım yapmak istememesi

Kadın ve gençlerin istihdamını artırmak amacıyla firmalara yönelik önceki dönemlerde istihdam teşvikleri uygulanmış olup teşvik çalışmaları halen devam etmektedir. SGK işveren payının desteklenmesi şeklinde uygulanan teşviklerin etkisi de sınırlı olmuştur. Türkiye İnsan Yönetimi Derneği (PERYÖN), 8 Mart Kadınlar Günü nedeniyle 2012 yılında başlattığı “İşyerinde Kadın” anketlerinin ikincisine ⁹²göre Türkiye’de kadın istihdamının düşük olmasının en büyük nedeni “işverenlerin *doğum, annelik* gibi sorumluluklarından dolayı kadın adaylardan çok erkekleri tercih etmesidir(% 60). İşverenlerin çalışma ortamı ve/veya işin niteliği (ağır fiziksel koşullar, seyahat vb.) gibi nedenlerle erkek çalışanları tercih etmesi ise ikinci sırada yer almaktadır(% 50). Bir önceki yıl ilk sırada çıkan, “İş ile evdeki sorumluluklar arasında tercih yapma baskısı” ise kadınları istihdamdan uzaklaştıran üçüncü neden olarak görülmektedir(% 40). Çocuk sahibi olduktan sonra işten ayrılma ise bu üç nedeni izlemektedir (% 34)

⁹²<http://www.dunya.com/kadin-istihdami-dusuk-cunku-isveren-erkekleri-tercih-ediyor-183893h.htm>

Tablo 69. Türkiye'de Kadınların İstihdamda Yeterince Yer Alamamasının Nedenleri

Kadınlar işgücü piyasasında neden yeterince yer alamıyor?*	%
İşverenin Doğum, Annelik gibi Sorumluluklarından Dolayı Kadın Adaylar Yerine Erkeklerin Öncelikli Olarak Tercih Etmesi	60
İşveren Tarafından Çalışma Ortamı ve/veya İşin Niteliği (Ağır Fiziksel Koşullar, Seyahat Gerektirme vs. gibi) Nedeniyle Erkek Çalışanların Tercih Edilmesi	50
İş ile Evdeki Sorumluluklar Arasında Tercih Yapma Baskısı	40
Çocuk Sahibi Olduktan Sonra İşten Ayrılma	34
Ailelerin Kız ve Erkek Çocuklara Kariyer Konusunda Farklı Eğitim Vermesi, Yönlendirmesi	32
Eğitim Sisteminde Fırsat Eşitliği Olmaması	22
Koca veya Aile Büyüklerinin İzin Vermemesi	19
(Evli Olanlarda) Eşinin Kazancını Yeterli Bularak Çalışmamak	17
Evlenerek İşten Ayrılma	16
Ulaşım Sorunu (Karanlıkta Sokakta Yürüyememe, İş-Ev Mesafesinin Uzunluğu vb.)	14
Bakım Hizmetlerinin Olmaması veya Yetersizliği	14
Düşük Ücretler	13
Belli bir Kademedden Sonra Yükselmeyip İşten Ayrılma	12
Kriz Dönemlerinde “Öncelikle” İşten Çıkarılmak	7
Düşük Ücretler	
Cinsel Taciz Korkusu	3
“Mahalle Baskısı”na Karşı Koyamamak	2

Kaynak: Türkiye İnsan Yönetimi Derneği, İkinci “İşyerinde Kadın” Anket Çalışması Sonuçları

*Kişiler birden fazla şıkka yanıt verebildiği için yüzde değerlerinin toplamı % 100'ün üzerindedir.

2.4. Kadın çalışanlara “eşit işe eşit ücret” ödenmemesi

Türkiye’de işe alınmada cinsiyete dayalı ayrımcılıkla yaygın olarak karşılaşmaktadır. CEDAW⁹³, a sunulan 4 ve 5’inci STK Gölge Raporu’nda⁹⁴ Türkiye pratiklerinde özellikle erkek çalışan yoğun olan sektörlerde (Mühendislik, inşaat ve madencilik vb.) cinsiyete dayalı ayrımcılığın yaygın olduğunu ve bankacılık gibi kadın yoğun sektörlerde bile işe alınmadan önce kadınların evlilik ve çocuk sahibi olma niyetleri hakkında sorgulandıklarını göstermektedir.⁹⁵ Bu durum üzerine 2004 yılında “Başbakanlık Personel Temininde Eşitlik İlkesine Uygun Hareket Edilmesi” adında bir genelge yayınlanarak, kamuda personel alımında cinsiyet eşitliğinin gözetilmesini istenmiştir. Eşit değerde işe eşit ücret ilkesine

⁹³ CEDAW-The Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women: Kadına Karşı Her türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi

⁹⁴ Ülkemiz Birleşmiş Milletler Kadına Karşı Her türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesine (CEDAW) taraftır. Bu çerçevede 1986 yılından beri CEDAW ilgili maddesi uyarınca, 4 yılda bir CEDAW Komitesine ülke raporu sunulmaktadır.

⁹⁵ Dedeoğlu, S. (2009) Eşitlik mi Ayrımcılık mı? Türkiye’de Sosyal Devlet, Cinsiyet Eşitliği Politikaları ve Kadın İstihdam, *Çalışma ve Toplum*, 2.

gelince kadın örgütlerinin 2006 yılında yaptığı basın açıklamasına göre⁹⁶ Türkiye genelinde kadınlar erkeklerin kazancının yaklaşık% 46'sını kazanmaktadır. Cinsler arasındaki gelir farklılığının bu kadar büyük olması, kadınların gelirin hala ailenin temel geçim kaynağı değil bir ek gelir olarak algılandığının da göstergesidir. Anılan %46 oranı her sektörde ve iş kolundaki durumu yansıtmaya bile kadınların ve erkeklerin yaptıkları işlerin birbirinden köklü bir şekilde ayrılmış olduğunu doğrulamakta, eşit işe eşit ücret prensibinin uygulanmasını zorlaştırmaktadır.

Diyarbakır özelindeki duruma ışık tutması bakımından “*Daha önce bir işte çalışan kadınların aldıkları maaşlar*” başlıklı soruya verilen anket sonuçlarına göre toplamın sadece % 20’si 1.000 TL ve üzerinde aylık ücret aldıklarını belirtmişlerdir. Aynı sonuçlara göre daha önce bir işte çalışan kadınların % 43’ü asgari ücretin de altında ücret almaktadır. İşletme anketlerine baktığımızda; ankete yanıt verenlerin % 23’ünün kadınlara aynı işi yapan erkeklere göre daha az ücret verildiğini kabul ettikleri görülmektedir.

3.Eksen: Kadın Çalışanlar

3.1. Eğitim düzeyinin düşüklüğünden kaynaklanan “mesleksizlik” olgusu

Türkiye’de nüfusun ve işgücünün genel eğitim düzeyi çok düşüktür. 2012 Hane Halkı İşgücü İstatistiklerine göre kurumsal olmayan çalışma çağındaki nüfus içerisinde kadınların % 17,69’u, erkeklerin % 3,73’ü, okuma-yazma bilmemektedir. Türkiye, kadın okuryazarlığı ve kız çocuklarının okula devamı bakımından benzer gelişmişlik düzeyindeki ülkelere göre çok daha gerilerdedir. Okullaşma oranı yıllar itibarıyla artış eğilimi içinde olsa da hala düşüktür. Bu durum kadınların işgücüne katılma oranları ve işgücü piyasasına katılım biçimlerini de belirlemektedir.

Nüfusun eğitim düzeyi özellikle okuma yazma oranları açısından Türkiye’de bölgeler arasında büyük farklılık göstermekte, bu farklılık ülkenin batısı ve doğusu arasında kadınlar açısından çarpıcı bir hal almaktadır. TÜİK 2012 yılı ADNKS verilerine göre 15 yaş üzeri kadın nüfusun içinde okuma yazma bilmeyenlerin oranı Türkiye’de % 8,9 iken bu oran TRC2 Bölgesi’nde % 20,9’dur.

Eğitim seviyesi düşük kadınlar işgücüne katılsa dahi çoğunlukla işgücü piyasasında kayıt dışı, sosyal güvenceden yoksun ve düşük ücretli işlerde istihdam edilmektedir. Bu durum, kadınların birçoğunun çalışmak yerine ev kadını olarak kalmayı tercih etmelerine sebep olmaktadır. Nitekim işletmeler ile gerçekleştirilen anket sonuçları incelendiğinde; kadın personel çalıştıran işletmelerin % 23’ünde kadın ve erkek personel maaşları arasında fark olduğu ve bu farkın kadın personel aleyhine olduğu tespit edilmiştir. Bu bulgular kadın istihdamını arttırmanın yolunun kadının eğitim seviyesinin ve mesleki becerilerinin arttırılmasından geçtiğini vurgular niteliktedir.

⁹⁶Toksöz, G. (2007b) *Türkiye’de Kadın İstihdam Durumu Raporu*, Ankara: ILO.

3.2. İŞKUR eğitimlerinin iş bulmada beklenen katkısının düşük olması

Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Eylem Planı'nda⁹⁷ açıklandığı üzere, 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 edilebilirliğinin mesleki eğitim çalışmaları ile desteklenmeleri planlanmıştır. Bu amaçla, pek çok ilde çeşitli fonlar ile projeler desteklenmiş veya İŞKUR ve mesleki eğitim kurumları bünyesinde kadınlara yönelik eğitim programları geliştirilmiştir.⁹⁸ 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.

3.3. Çalışma hayatına giren kadınların yaşadığı “rol çatışması”

Türkiye’de tarım kesimi dışında ücretli olarak ev dışında çalışan kadın sayısının azlığı, çalışan kadınlar da geleneksel rollerini sürdürebilecekleri, aile sorumluluklarıyla bağdaşabilen meslekleri yeğlemelerine yol açmaktadır. Balkır'ın (1989) kadının kendini algılaması ile ilgili yaptığı bir çalışmada⁹⁹, “*başarılı kadın*” deyince iyi eş ve iyi anne akla geldiği belirlenmiştir. Erkeklerle göre de başarılı kadın olabilmek için önce ev işlerinin aksatılmaması gerekmektedir. Kadınlar iyi eş, iyi ev kadını ve iyi anne gibi geleneksel rol beklentileriyle toplumsallaştırılmaktadır. Kadınların meslek ve yaşam rollerinin zaman içerisinde değişip değişmediğini inceleyen araştırmalarda, yeni kuşağın mesleki değerlerinin anlamlı ve olumlu yönde değiştiği, ancak ev içi rollerin değişmediği belirlenmiştir. Araştırmalara göre mesleklere yüklenen değer artması kadınların meslek-ev ikileminde yaşadıkları çatışmayı arttırmaktadır.

3.4. Çocuk ve yaşlı bakımı gibi kadının geleneksel yükümlülükleri ile ilgili hizmetlerin yetersizliği

Geleneksel cinsiyet rollerine dayalı aile içi iş bölümü çerçevesinde çocuk, hasta, yaşlı bakımı ve ev işleri gibi hizmetlerin esas olarak kadınların sorumluluğu olarak görülmesi, onların iş yaşamına girerken ve kariyer basamaklarında yükselirken önlerine çıkan en önemli engeldir. 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 karşılamalarının güç olduğunu belirtilmektedir. İşyerlerinde kreş bulunmaması çoğu kadının işlerine yoğunlaşamamasına neden olmaktadır.

⁹⁷http://www.kadininstatusu.gov.tr/upload/kadininstatusu.gov.tr/mce/eski_site/Pdf/TCEUlusaleylemlani.pdf

⁹⁸ Ulusal İstihdam Stratejisi Eylem Planı (2012-2014), *Özel Politika Gerektiren Grupların İstihdamının Artırılması*, “1.8 İller bazında yapılacak işgücü piyasası analizlerinden hareketle kadın istihdamı için ön plana çıkan sektörlere yönelik işgücü yetiştirme kurslarına öncelik verilecektir”

⁹⁹Balkır, A. (1989) *Kadınların Kendini Algılaması*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Bazı çocuklu kadınlar, çocuklarına da daha rahat bakmak için az gelirlili ama daha esnek işleri tercih edebilmektedirler.

3.5. Çalışma ortamında kadın çalışanlara yönelik düzenlemelerin olmaması

4857 sayılı İş Kanunu'nun 88. maddesi gereği hazırlanan Gebe ve Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik ise kadın işçi çalıştıran işyerlerinde okul öncesi eğitim çağındaki çocuklar için eğitim kurumları ve kreşler açılmasını düzenleyen hükümler içermektedir. Bu yönetmeliğe göre 100 ile 150 kadın işçisi olan işyerleri bakım odaları kurmak, 150'den fazla işçisi olanlar ise kreş açmak zorundadır. Yasal düzenleme çocukları sadece kadınların bakımına tabiymiş gibi görmekte, erkeklerin çocuk bakımı sorumluluklarını göz ardı etmektedir, işte bu bakış açısının işletmeleri kadın çalışanı işe almakta caydırıcı bir yanı olduğunu düşünebiliriz. Ayrıca kadın çalışan sayısının yeterli olduğu işletmelerde bile bu hizmetlerin sağlanmadığı, işletmelerin herhangi bir teftiş halinde kendilerine verilecek cezayı ödemeyi tercih ettikleri vurgulanmaktadır. İşverenler açısından yükümlülüklerin yerine getirilmemesine yönelik bir başka çözüm de kadın işçi sayılarıyla belirlenen bu değerlere ulaşıldığının bildirilmemesidir.

2008'de yürürlüğe giren İstihdam Yasası ile işyerlerinin kreş ve emzirme odaları açma yükümlülükleri kaldırılarak bu hizmetleri özel sektörden satın almasına imkân tanınmıştır. İşyerinin ve kreşin birbirinden ayrı mekânlarda olması kadınların gün içinde gidip çocuklarını görmesine engel olacağı gibi, işyerine gelmeden kreşe gitmek, çocuklarını bırakmak ve gün bitiminde de almak kadınların zaten kısıtlı olan zamanları üzerine ayrı bir baskı yaratmaktadır. Bu alandaki düzenlemelerin kadınların çalışma hayatında varlıklarını ciddi bir biçimde etkilediğinin diğer göstergeleri ise Diyarbakır'da işletmelerin büyük çoğunluğunun 9'dan az işçi çalıştırıyor olmaları, kadın çalışanların genel olarak bu küçük ölçekli işletmelerde çalışmaları ve bu çalışanların büyük çoğunluğunun da kayıt dışı çalıştırılmakta olmalarıdır.

3.6. Kadın çalışanların kariyer planlarına dek uzanan ayırmacılığa maruz kalması

Resmi istatistiklere göre profesyonel mesleklerde kadınların çalışma oranı (% 11) görece yüksek olmasına rağmen, kadınların yükselmesinin önündeki görünür ve görünmeyen engellerin kırılması mümkün olmamaktadır. Kadınlar ancak orta ve alt düzey yönetici konumunda yer almaktadır. 2012 yılında kanun yapıcılar, üst düzey yöneticiler ve müdürler başlığı altında istihdam edilen erkeklerin oranı % 11 iken kadınların oranı yalnızca % 3'tür.

Tablo 70. Meslek Gruplarına göre İstihdam Edilen Kadınlar (Bin Kişi, 15+ yaş, 2012)

Meslek Grupları	İstihdam Edilenler	% Payı
Kanun Yapıcılar, Üst Düzey Yöneticiler ve Müdürler	220	3,00%
Profesyonel Meslek Mensupları	780	10,70%
Yardımcı Profesyonel Meslek Mensupları	535	7,30%
Büro ve Müşteri Hizmetlerinde Çalışan Elemanlar	775	10,60%
Hizmet ve Satış Elemanları	867	11,90%
Nitelikli Tarım, Hayvancılık, Avcılık, Ormancılık ve Su Ürünleri Çalışanları	2.101	28,70%
Sanatkârlar ve İlgili İşlerde Çalışanlar	321	4,40%
Tesis ve Makine Operatörleri ve Montajcılar	251	3,40%
Nitelik Gerektirmeyen İşlerde Çalışanlar	1.459	20,00%
Toplam İstihdam	7.309	100,00%

Kaynak: TÜİK 2012, Hanehalkı İşgücü İstatistikleri

Kadınların çalışma yaşamında karşılarına çıkan en önemli sorun, tüm dünyada olduğu gibi Türkiye’de de cinsiyete dayalı ayrımcılıktır. Kadınlar çocukluk yıllarından itibaren çalışma yaşamında yer almayacakmış gibi yönlendirilmekte ve eğitim almaları aileleri tarafından engellenerek işgücü piyasasının ihtiyaç duyduğu niteliklerde yetişmelerine fırsat tanınmamaktadır. Çalışan kadınların büyük bir çoğunluğunun, evlendikten ya da çocuk sahibi olduktan sonra işten ayrıldığı ülkemizde kadın çalışanların işgücüne katılımları ile ilgili istatistiklere bakıldığında bu durum daha net biçimde anlaşılmaktadır.¹⁰⁰

2011 yılında Diyarbakır ili özelinde yapılan bir çalışmada (*Bahar Burtan DOĞAN, M. Refik KORKUSUZ, M. Yusuf ÇELİK, Diyarbakır İlinde Özel Sektör Bünyesindeki Kadın İstihdamının Analizi*) işyerinde ayırım olduğunu belirten 100 kadından % 43’ü bu ayırımın kadınların daha zor terfi ettirilmesi konusunda, % 30’u daha az ücret ödeme konusunda, %

¹⁰⁰Burtan-Doğan, B., Korkusuz, R. & Çelik, Y. (2011) Diyarbakır İlinde Özel Sektör Bünyesindeki Kadın İstihdamının Analizi. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(2).

15'i kadınların daha çok çalıştırılması konusunda ve % 11'i ise daha az izin kullandırılması konusunda olduğu belirtilmiştir. İstihdam piyasasında cinsiyet ayrımının ortadan kaldırılması için yapılması gerekenlerin başında yasal anlamda gerekli düzenlemelerin yapılması gelmektedir.¹⁰¹

¹⁰¹KEİG (Kadın Emeği ve İstihdamı Girişimi)(2009)*Türkiye'de Kadın Emeği ve İstihdamı Sorun Alanları ve Politika Önerileri*, KEİG Dizisi: Rapor.

Şekil 3. Diyarbakır'da Kadın İstihdamında Karşılaşılan Temel Sorun Başlıkları



6.5 Diyarbakır'da Kadınların İstihdama Katılımını Arttıracak Çözüm Stratejileri

Türkiye'nin Avrupa Birliği'ne aday ülke olarak kabul edilmesiyle başlayan süreçte, cinsiyet eşitliği politikaları alanında ciddi adımlar atılmıştır. 2001 ve 2004 yıllarında yapılan Anayasa değişiklikleri, eşitlik ilkesini sağlamakta devleti ön plana çıkarmaktadır. Bununla beraber hem Medeni Kanun'da hem de Ceza Kanunu'nda kadınlara karşı ayrımcılığın yok edilmesine ilişkin ciddi değişiklikler yapılmıştır. Örneğin aile reisliği kavramının kaldırılması, eşlerin eşit hak ve yükümlülüklerinin güvence altına alınması, evlilik birliği sırasında edinilmiş malların eşit paylaşılması gibi alanlarda kadınlar lehine düzenlemeler getirilmiştir. 2003 yılında 4857 sayılı İş Kanunu ile işgücü piyasalarında kadın erkek eşitliğini destekleyen AB direktiflerine uyum sağlanmaya çalışılmıştır.

Kadın istihdamı gibi çok yönlü bir konuda yaşanan sorunların çözümü için öncelikle makro düzeyde gerekli politikalar üretilmelidir. Bu güne değin kadın istihdamı konusunda Türkiye'de çeşitli yasal düzenlemeler yapılmıştır. Ancak yasal düzenlemeler dışında kadın istihdamını arttırmaya yönelik yerel ve ulusal düzeyde ek politikalara da ihtiyaç duyulmaktadır. Toplumsal cinsiyet bakış açısını içeren işsizlik sorununu çözmeye yönelik aktif istihdam politikalarının geliştirilmesi ve kadın erkek eşitliği yaklaşımının istihdam politikalarına dâhil edilmesi önde gelen taleplerdendir. Bu taleplerin hayata geçirilmesi için de kapsamlı, zaman planlı ve somut hedefli kadın istihdamı politikalarının ilgili kurumların ortaklığında oluşturulması gerekmektedir. Söz konusu politikaların geliştirilip uygulanması, hatta kamuoyunda kabul görmesi ve yerleştirilmesi için yerel yönetimlerden, sivil toplum örgütlerine ve sendikalara kadar bütün ilgili kuruluşların desteği ve katılımı önemlidir.¹⁰²

Çalışmanın bu bölümünde Diyarbakır'da kadınların istihdama katılımını artırıcı yönde etki sağlaması beklenen stratejilere yer verilmiştir. Çözüm stratejileri oluşturulurken bu çalışma kapsamında gerçekleştirilen anket ve çalıştay sonuçları referans alınmış, bununla birlikte geniş çaplı bir literatür taraması yapılarak bölgesel/ulusal düzeyde yapılmış çalışmalara ulaşılmış ve yararlanılan kaynaklar bu çalışmanın kaynakça bölümünde belirtilmiştir. Önceki bölümde sorunların sınıflandırılmasında kullanılan üç ana eksen çerçevesinde belirlenen çözüm önerileri aşağıda verilmektedir.

I- AİLE VE ÇEVRE

1. *Toplumsal cinsiyet ayrımcılığına yönelik eğitim ve farkındalık çalışmaları yapılması*

Ataerkil normlar ve bu normlar etrafında şekillenen kurumsal ve kültürel yapılar kadınları erkekler karşısında ikincil konuma itmekte ve geleneksel iş bölümünün sonucu olarak kadınlara ev işi ve annelik rolleri yüklenmektedir. Sosyal politika ve refah devleti uygulamaları,

¹⁰²Yarıkkaya, Altan, P. (2007), Türkiye'de Kadınların Çalışma Hayatındaki Yeri, Tek Gıda-İş Sendikası, http://www.tekgida.org.tr/Dosya/Bilgi-Dosyaları/Tekg%C4%B1da_i%C5%9FKadınRaporu.pdf (Erişim: 25/11/2013)

kadınların bu ikincil konumlarından kurtulmaları ve toplumsal katkılarının karşılık bulması anlamında önemli politika araçları olarak karşımıza çıkmaktadır. Cinsiyet eşitliği politikaları da bu anlamda önemli araçlardan biridir.

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

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

2. Çalışan kadının geleneksel rollerinde eş ve ailenin yardım/ desteğinin artırılmasına yönelik çalışmalar yapılması

Kadının çalışma yaşamına girmesiyle evdeki rollerine işle ilgili rollerde eklenmiştir. Bu nedenle kadının aile ve iş yaşamı birbirini etkileyen iki önemli alandır. Çalışan kadından evinde iyi bir eş ve anne, işyerinde ise özverili bir çalışan olması beklenmektedir. Kadınlar içinde buldukları gerilimi azaltmak için daha esnek çalışma sağlayan iş kollarına veya yarı zamanlı çalışmaya yönelmekte bu sayede işlerinden artırdıkları zamanı aileleriyle kullanmaktadırlar. Ancak yarı zamanlı çalışma, iş piyasasına girerek özgürleşmeye başlayan ve geleneksel rollerini değiştirmeye çalışan kadın için önemli bir engeldir. Çünkü yarı zamanlı çalışma kadının geleneksel rollerinin değişmesine değil devam etmesine yardımcı olmaktadır. Bu nedenle bazı gelişmiş ülkeler aile içi işbölümünün eşit ve demokratik bir zemine oturabilmesi için yarı zamanlı işleri özendirici hale getirmek yerine aile politikalarıyla buna çözüm bulmaya çalışmaktadır. Çocuk bakımının politik bir sorun olarak görüldüğü ülkelerde toplum kamu kurumlarının, ebeveynin ve işverenin rolleri tartışılmakta, öncelikli sorumluluğun ise sadece annede değil anne ile babada eşit olduğu kabul edilmektedir.¹⁰³ Fakat geleneksel ilişkilerin kısmen de olsa etkisinin devam ettiği toplumlarda bu sorumluluk babadan ziyade anneye verilmektedir. Türk toplumunda da kadının çalışmaya başlaması ve para kazanması onun ev içi rollerinden tamamen sıyrılması neden olmamış, gerginlikleri de beraberinde getirmiştir. Kadının ev dışında çalışmasıyla birlikte ailedeki rolünün yanında iş yaşamında da bir rol üstlenmesi söz konusu olmuştur. Böylece, çalışan kadından hem iyi bir eş ve anne hem de iyi bir çalışan olması beklenmiştir. Bu iki farklı göreve ayrılacak zaman ve

¹⁰³ Adak, N. (2007) Kadınların İkilemi: İş ve Aile Yaşamı, Sosyoloji Dergisi Ülgen Oskay'a Armağan Özel Sayısı, 2007. Alkan-Yarıkkaya, P. *Türkiye'de Kadınların Çalışma Hayatındaki Yeri, Tek Gıda-İş Sendikası*, http://www.tekgida.org.tr/Dosya/Bilgi-Dosyaları/Tekg%C4%B1da_i%C5%9FKadinRaporu.pdf

enerjinin her zaman dengeli olmaması kadın üzerinde gerginliğe yol açabilmektedir. Türkiye’de ne tamamen geleneksel normların ne de tamamen modern değerlerin egemen olmaması kadını iş ve aile arasına sıkıştırmıştır. Özellikle çocuk bakımı ile ilgili kurumsallaşmanın çok iyi olmadığı toplumumuzda çocuk bakımı önemli problemlerin başında gelmektedir. Bu sorunların çözümü cinsiyetler arası eşitliğin sağlanarak, devletin aileyi politikalarıyla desteklemesiyle mümkün gözükmektedir. Çalışan kadınların genel beklentisi ve önerisi, aile içindeki diğer bireylerin de ev işlerine yardımcı olması, eşit düzeylerde görev almasıdır. Gerek aile içinde gerekse toplum içinde bu bilincin yerleştirilmesi için aile içi eğitimden başlayarak eğitimin her kademesinde bu yaklaşımı destekleyici uygulamalara yer verilmesi gerekmektedir.

3. Başarılı çalışan kadın örneklerinin (Rol model) artırılarak topluma tanıtılması

Kadın istihdamının artırılması kapsamında kadın istihdamını olumsuz yönde etkileyen geleneksel bakış açısının değiştirilmesine yönelik çalışmalara olabildiğince yer vermek gerekmektedir. Bu konuyla ilgili çeşitli toplantılar, seminerler yapılmasının yanında uzun dönemi kapsayan planlı reklam kampanyaları yürütülmelidir. Düzenlenen toplantılarda hem kadınlar çalışmalarını için cesaretlendirilmeli hem de toplumun diğer fertlerine kadınların çalışmalarını halinde ailelerine ve topluma yapacakları olumlu yansımalar kavratılmalıdır. Kadın istihdamının özendirilmesi amacıyla başarılı rol modellerin artması, toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin azaltılmasına önemli düzeyde katkı sağlayacaktır.

4. Bölgede “Kadın işi” olarak tanımlanan iş alternatiflerinin geliştirilmesi

Yeni istihdam alanları yaratmak ve bunların kadınlara açık olmasını sağlamak devletin ve özel sektörün en başta gelen sorumlulukları arasındadır. Bu bağlamda, özellikle bölgede yaşanan işsizliğin azaltılmasına yönelik aktif istihdam politikaları oluşturulmalı ve içine kapsamlı bir kadın istihdam politikası dâhil edilmelidir. Oluşturulacak politikaların en kısa zamanda uygulamaya konulması için somut ve zaman sınırlı hedeflerden oluşan bir planlama yapılmalı; belirlenecek eşitlik politikalarının hayata geçirilmesi için konu ile ilgili kurum ve mekanizmalar finans ve insan kaynağı açısından yeterli hale getirilmeli ve bunun için merkezi ve yerel bütçelerden ayrı bir kaynak ayrılmalıdır.

5. Bölgesel işsizliğin azaltılmasına yönelik desteklerin artırılması

Bölgede işsizlik ve istihdam oranları diğer bölgelere oranla çok daha fazla olumsuz bir tablo sergilemektedir. Güvenlik sorunları, bölge içinde ve bölge dışına doğru yoğun bir göç, yatırım yetersizliği ve mesleki bilgi eksikliği gibi çok sayıda nedenin bir araya gelmesiyle bölgede ciddi bir işsizlik ve istihdam sorunu yaşanmaktadır. Bölgede sadece kamu yatırımları değil, özellikle özel sektör yatırımları da diğer bölgelere göre oldukça düşük düzeylerde kalmıştır. Uzun zamandır güvenlik ve diğer nedenlerle bölge özel sektör yatırımlarını çekme açısından cazibesini önemli ölçüde kaybetmiştir.

Günümüzde son dönem sosyoekonomik gelişmişlik düzeyi artış gösteren birçok ilde (Denizli, Kahramanmaraş, Çorum ve Bilecik gibi) yeni kalkınma hamleleri özel sektör yatırımları tarafından gerçekleştirilmekte ve önemli başarılar elde edilmektedir. TRC2 Bölgesi için de aynı yolu izlemek esas olmalıdır. Özellikle bölgedeki yatırımcıların yatırımlarının batıda yer alan iller yerine kendi bölgelerine çekilmesi büyük bir önem arz etmektedir. Böylece hem kaynaklar yöreyi zenginleştirmek için kullanmış olacak hem de ülke düzeyinde daha dengeli bir kalkınmanın gerçekleşmesine katkı sağlanmış olacaktır.

II- ÇALIŞMA HAYATI / İŞVEREN

Devletin genel olarak işgücü piyasalarını düzenlemek ve özel olarak istihdam artışı sağlamak amacıyla işgücü piyasalarına müdahalesi iki ana koldan yürütülmektedir. Bunlar pasif işgücü piyasası politikaları ve aktif işgücü piyasası politikalarıdır. Pasif işgücü piyasası politikaları, işgücü piyasasını düzenlemeye yönelik piyasa yapısına ilişkin önlemlerden oluşmaktadır. Aktif işgücü piyasası politikaları ise işgücü verimliliğini artırmak ve işgücü piyasasına erişimde fırsat eşitliğini geliştirmek için tasarlanmış önlemlerdir. İşgücü piyasasına etkinlik kazandırmak amacıyla aktif ve pasif politikaların birbirini tamamlar şekilde uygulanması gerekmektedir. Bu nedenle Avrupa Birliği ülkeleri başta olmak üzere birçok ülke işgücü piyasasındaki aksaklıkları gidererek işgücü piyasasının işlerliğini artırmak amacıyla dezavantajlı gruplar olarak kabul edilen genç, engelli, vasıfsız ve uzun dönemli işsizler için aktif işgücü piyasası politikaları geliştirmekte ve uygulamaktadır.¹⁰⁴

Nüfusun büyük bir kısmını oluşturan dezavantajlı gruplar, yasalar önünde diğer gruplarla eşit olmalarına rağmen, işgücü piyasasında “kötü işler” olarak adlandırılan kayıt dışı ve düşük ücretli işlerde istihdam edilmekte, daha yüksek işsizlik riskine maruz kalmaktadırlar. İşgücü piyasasına katılamamak ya da olumsuz koşullarda istihdam edilmek, bu gruplara mensup kişilerin yoksulluk riskini artırmakta, ekonomik ve toplumsal hayatın sınırında ya da dışında yaşamalarına neden olmaktadır. Dolayısıyla dezavantajlı gruplara özel istihdam stratejileri geliştirilmesi gerekmektedir. Bu gruplar arasında kadınların yeri farklıdır, zira kadınların durumu gençlerde, iş bulma ümidini kaybedenlerde, uzun süreli işsizlerde ve engellilerde görece daha kötüdür.¹⁰⁵ Bu haliyle yatay kesen bir problem olan kadın katılımı ve istihdamı, dezavantajlı gruplar dahilinde değerlendirilmektense ana çerçevede her politika ve programa entegre edilmelidir.

Ülkemizde İş Kanunu'nun kapsamı kadın istihdamı açısından bakıldığında oldukça dardır. Kadın istihdamını sadece artırmak değil aynı zamanda çalışma koşullarını düzeltmek açısından da gerekli düzenlemelere ihtiyaç duyulmaktadır. Bu çerçevede; işe alınma sürecinde uygulanan cinsiyet ayrımcılığını önlemek için İş Kanunu'nda iş ilişkisi “işe alma sürecini” kapsayacak şekilde tanımlanmalıdır. Bu bağlamda, çalışma hayatında kadın erkek arasında dengeli bir yapı oluşana kadar pozitif ayrımcılık uygulanmalıdır. Pozitif ayrımcılık

¹⁰⁴Gürsel, S. & Uysal-Kolaşın, G. (2010) *İstihdamda Dezavantajlı Grupların İşgücüne Katılımını Artırmak*, BETAM.

¹⁰⁵A.g.e

uygulamasının devlet tarafından teşvik edilmesinde yarar görülmektedir. Diyarbakır özelinde kadın istihdamının artırılmasına yönelik olumlu etkilerde bulunması beklenen bölgesel istihdam tedbirleri 5 ayrı başlıkta irdelenmiştir.

1. Kayıtdışı personel çalıştırmaya yönelik yaptırımların artırılması

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

Kayıt dışı ekonominin, kısa vadede istihdam ve yatırım açısından geçici ve yanıtıcı bazı avantajlar sağladığı düşünülse de gerçekte ülke çıkarları ve ekonomisi açısından büyük olumsuzluklara neden olan bir paradokstur. Ekonominin yapısal bir parçası haline gelen ve mücadelesi gittikçe zorlaşan kayıt dışı ekonomiyi daraltmak için ise kısa vadeli tedbirler yerine orta ve uzun vadeli yapısal değişiklikler gereklidir.¹⁰⁶ Bu nedenle kayıt dışı ekonomi ile mücadelenin;

- Devlet politikası olarak benimsenmesi,
- Sürekli bir çalışma grubunun oluşturulması,
- Stratejik eylem planının hazırlanması,
- Kararlı ve sürekli olması,
- Kurumlar arası işbirliği ve eşgüdüm sağlanması,
- Etkin bir izleme ve değerlendirme sisteminin oluşturulması,
- Kayıt içi faaliyetlerin özendirilmesi,
- Denetim kapasitesinin güçlendirilmesi ve yaptırımların caydırıcılığının artırılması,
- Toplumsal mutabakatın sağlanması ve güçlendirilmesi gerekmektedir.

2. İşyerlerine yönelik kadın çalışan kotası uygulamasının desteklenmesi

Ekonomik, sosyal ve siyasal hayatta kadınlar için nihai eşitliği sağlayacak düzenlemelere ihtiyaç bulunmaktadır. Bunun için toplumsal yaşamda eşitliğe ulaşmaya kadar geçici özel önlem politikaları uygulanmasında yarar görülmektedir. Kadınlar lehine kota uygulamaları, kamu ve özel işyerinde işe alımlarda, atama ve yükseltmelerde de hayata geçirilmelidir. Kadınların karar alma mekanizmalarında yer almaları için en az % 30 kota uygulaması siyasi partiler kanunu çerçevesinde kadınlar tarafından yıllardır talep edilmektedir.

¹⁰⁶Önder, M. *Türkiye’de Kayıt Dışı Ekonomi ve Uluslararası Uygulamalar Işığında Çözüm Önerileri*, Mesleki Yeterlilik Tezi, Ankara: Maliye Bakanlığı Strateji Geliştirme Başkanlığı)

3. Sağlanacak devlet destekleri ile işverenlerin kadın çalışanlarını artırmalarının özendirilmesi

Ücret ve istihdam destekleri özellikle uzun süreli işsizlerin, gençlerin, kadınların ya da işsizlik oranının yüksek olduğu bölgelerde işsiz olanların istihdamını finansal önlemlerle desteklemek ve bu grupların işgücü piyasası ile olan bağlarını güçlendirmek için uygulanmaktadır. Programın temel niteliği, program kapsamında yer alan işsizleri istihdam ettiği için işletmeye finansal destek sağlanmasıdır. Bu yolla işletmelerin, programa katılan işsizleri istihdam etmeleri teşvik edilmektedir.

Çalışana ödenen ücret tutarını azaltmaksızın, işletmenin işgücü maliyetlerini azaltan ücret destekleri çok farklı biçimler alabilmektedir. Ücretin tümü ya da bir kısmı devlet tarafından işletmelere finansal destek olarak ödenebileceği gibi, vergi indirimleri, sosyal güvenlik katkı oranının azaltılması gibi muafiyetler de sağlanabilir.

4. Kadınlar ve erkekler arasında ücret eşitsizliğinin giderilmesine yönelik yasal uygulamalara geçilmesi

Türkiye’de kadınlar erkeklerin kazancının yaklaşık % 46’sını kazanmaktadır.¹⁰⁷ Bu ayrımcılığın önlenmesini sağlamak için bir ilk adım olarak eşdeğer işe eşit ücret prensibi uygulanmalıdır. Uygulama için ücretlerin dayandırıldığı nesnel bir iş sınıflandırma sistemi geliştirilmelidir. Ayrıca kadınlara kendilerini geçindirecek bir hane reisi erkeğin olduğu varsayımıyla yapılan keyfi düşük ücret ödeme uygulamaları denetlenmelidir.

5. İŞKUR eğitimlerinde kalite ve çeşitliliğin artırılması, sertifikalandırmanın işe girişte önceliği/öneminin artırılması

Kadın emeği ve istihdamına yönelik yürütülen faaliyetler, son kalkınma planıyla paralel olarak “aktif işgücü piyasası politikaları” doğrultusunda ve özellikle işgücü yetiştirme faaliyetleri (İşgücü yetiştirme kursları, TYÇP, girişimcilik kursları gibi) ile işe yönlendirme/yerleştirme yoluyla yürütülmektedir.¹⁰⁸ Bu faaliyetler başta İŞKUR olmak üzere Halk Eğitim Merkezleri, KOSGEB, belediyeler, çeşitli odalar ve sivil toplum örgütleri gibi kurumlar tarafından düzenlenmektedir. Ayrıca hem kurslar hem de işe yerleştirme faaliyetleri kurumların çeşitli ortaklıklarla yürüttüğü projeler yoluyla gerçekleştirilmektedir. Bazı illerde el emeği ürünler üreten kadınların bu ürünleri satmaları için pazar alanı oluşturulmakta ya da var olan pazar alanlarında kadınlara yer ayrılmaktadır. Pazar alanları, belediyeler tarafından kadınlar için tahsis edilmekte ve stantlar ya ücretsiz olarak ya da uygun bir ücret karşılığında sağlanmaktadır.

İŞKUR tarafından düzenlenen mesleki eğitim kurslarından Türkiye genelinde 2012 yılında 187.744 kadın yararlanmıştır. Bu kurslara katılan kadınların 55,19’u (% 30) işe

¹⁰⁷ <http://www.keig.org/basinAciklamalari.aspx?id=3>

¹⁰⁸ KEİG (Kadın Emeği ve İstihdamı Girişimi) (2013) *Türkiye’de Kadın Emeği ve İstihdamına Yönelik Politikalar*.

yerleştirilmiştir. Kadınların mesleki eğitim kurslarına katılmalarına ve kimi zaman birden fazla sertifikaya sahip olmalarına rağmen iş bulmakta zorlandıkları yapılan görüşmelerde aktarılmıştır. Söz edilen bu durumda açılan her mesleki eğitim kursunun iş piyasası analizlerine göre yani kursların ildeki işyerlerinin ihtiyaç duyduğu mesleklere yönelik olarak düzenlenmemesi ve kadınların “Kadın işi” olarak görülen belli alanlardaki kurslara yönlendirilmeleri etkili olmaktadır. Çalışmaların yürütüldüğü tüm illerde hasta, yaşlı, çocuk, engelli bakımlarına yönelik kurslar yaygın olarak düzenlenmektedir. Ancak, iş piyasası analizleri sonuçlarına göre belirlenmeyen bu kurslara katılan kadınların, kurs sonrasında bu alanlarda çalışmak istemedikleri gözlenmiştir. Mesleki eğitim kurslarıyla ilgili bir başka sorun da kursların düzenlendiği mekânlarda çocuk bakım hizmetinin genel olarak verilmemesidir. Bu durum kadınların kurslara katılımı önünde engel oluşturmaktadır. İstihdama katılabilen kadınların ise aynı işte uzun süre çalışmadıkları yapılan görüşmelerde aktarılmıştır. Ancak, işe devam edip etmedikleriyle ilgili İŞKUR ve ilgili kurumlara ait sürekli bir takip mekanizması bulunmamaktadır.

Anılan sıkıntılardan dolayı önümüzdeki dönemlerde yürütülecek olan mesleki eğitimler, kadın işi-erkek işi ayrımını kaldıracak bir perspektifle ve il bazında yürütülen işgücü ihtiyaç analizleri çerçevesinde düzenlenmelidir. Kadınlar sadece, kadın işi olarak görülen alanlardaki kurslara değil, ilde istihdam yaratan tüm iş alanlarına yönelik kurslara yönlendirilmelidir. Ayrıca tüm kursların içeriğine toplumsal cinsiyet eşitliği yaklaşımı yerleştirilmelidir.

Bölgedeki sektörel potansiyel ve mevcut koşulları dikkate alan eğitimler ve meslek kurslarının hayata geçirilmesi kadınların çalışma yaşamına katılımına daha olumlu etkilerde bulunacaktır. Bu kursların uygulamalı olması pratikte istihdamı arttırıcı diğer bir unsur olabilecektir. Ayrıca kadın istihdamına yönelik faaliyetler mesleki eğitim kursları düzenlemekle sınırlı kalmamalı, kadınlara yönelik iş danışmanlığı ve işe yönlendirme/yerleştirme faaliyetleri yaygınlaştırılmalı, staj ve işbaşı eğitim programları hayata geçirilmelidir.

III- KADIN ÇALIŞAN

- ***Kadınlara yönelik olarak meslek edinme ve rehberlik çalışmalarının geliştirilmesi***

Üç büyük kent dışında yaşayan kadınların istihdam konusunda yaşadıkları sorunlardan biri de iş bulmak, işe başvurmak ve sonrası süreçte yaşadıkları sıkıntılardır. Bu sıkıntıların giderilebilmesi amacıyla ilgili merkezler (Kamu otoriteleri, yerel yönetimler, STK’lar) iş bulmak, işe başvurmak, iş görüşmeleri gerçekleştirmek, CV hazırlamak, özgüven kazandırmak, iş yeri açmak, proje hazırlamak, girişimcilik vb. gibi konularda iş danışmanlığı merkezleri açarak kadınların istihdama katılımlarına destek olabilirler. Bu merkezlerde ayrıca kadınların evlerinde ürettikleri çeşitli ürünleri nasıl pazarlayacakları, kadınların bir araya gelerek kurabilecekleri üretim birimleri, kooperatifçilik vb. konularda kadınlara yol gösterici çeşitli eğitim ve danışmanlık hizmetleri verilebilir.

Anılan birimler kadınlara yönelik açılan diğer birimlerle (Kadın danışma merkezleri, aile merkezleri, kurs merkezleri, spor merkezleri, lokaller vb.) bir arada bulunacak biçimde planlanırsa daha yararlı ve ulaşılabilir olacaktır.

- ***Çocuk ve yaşlı bakım hizmet ve olanaklarının (düşük gelirli çalışan kadınlar dikkate alınarak) iyileştirilmesi***

Kadınların işgücüne katılımını teşvik edecek en önemli etkenlerden ilki eğitim, ikincisi ise çocuk bakım hizmetleridir. Eğitim seviyesi erkeklere göre (aynı zamanda benzer gelir seviyesindeki diğer ülkelerdeki kadınlara göre) düşük olan ve kayıtdışı istihdam edilme olasılığı erkeklere göre daha yüksek olan Türkiye'deki kadınlar için dışarıda kazanılacak reel ücretler çocuk bakımını hizmet alımı yoluyla temin etmenin maliyetini karşılamamaktadır.¹⁰⁹

Kreş yardımlarının yaygınlaştırılmasının Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı'nın gündeminde üst sıralarda yer aldığı bilinmesine rağmen, hükümetin 2023 programında ve 10. Kalkınma Planında durum tespiti ve çocuk bakım hizmetleri politikalarına ilişkin nasıl bir çerçeve tasarlandığı (örneğin nakdi yardım ya da hizmetlerin ucuzlaştırılması yönündeki tercih) açık değildir. Bu konulardaki şeffaflığın artırılması ve tartışma zeminin yaygınlaştırılması daha başarılı politikalar açısından son derece önemlidir.

- ***Esnek çalışma olanaklarının geliştirilmesi***

Günümüzde esnek çalışma biçimlerinin kadın işgücü üzerindeki etkisi ile ilgili iki görüş bulunmaktadır. Bu görüşlerden ilki; esnek çalışma biçimlerinin uygun koşullar sunduğu, aile ve çalışma yaşamında uzlaşma sağladığı için daha fazla kadının istihdama katılmasına olanak sağlayacağı görüşüdür. İkinci görüş ise esnek çalışma biçimlerinin kuralsız hale getirmeye, güvencesizliğe ve kazanılmış hakların kaybına yol açabileceği, bu tür çalışma biçimlerine özellikle kadınların yönlendirilmesinin toplumsal cinsiyete dayalı rollerin pekiştirilmesine neden olabileceğinden esnek çalışma biçimlerine dikkatle yaklaşılması gerektiği görüşüdür.¹¹⁰

Ülkemizde kadın istihdamı önünde var olan asıl engeller (Sosyal, ekonomik, kültürel vb.) düşünüldüğünde yarı zamanlı çalışma gibi esnek çalışma biçimlerinin yaygınlaştırılmasının kadın istihdamının artırılması üzerinde sınırlı bir etkisi olacağı göz ardı edilmemelidir. Ülkemiz açısından güvenceli esnek çalışma biçimleri özellikle genç kadın işsizliği ile mücadelede ve işgücüne dâhil olmayan ev kadınlarının işgücü piyasasına girişlerini sağlamada bir sıçrama tahtası olarak kullanılabilir. Yine söz konusu uygulamaların bir tercih olarak erişilebilir kılınması kariyerlerine çocuk bakımı nedeniyle ara vermek durumunda kalan kadınların belirli bir dönem için işgücü piyasasından uzak kalmalarını engelleyebilir. Bu durumda, gelişmiş ülkelerde olduğu gibi, Türkiye'de de esnek çalışma biçimleri, adil ücret ve sosyal güvencenin varlığında kadın istihdamının artırılmasında diğer destek

¹⁰⁹TEPAV (Türkiye Ekonomi Politikaları Araştırma Vakfı) (2011) Kadın İstihdamı ve Sorun Alanları, Kadın Emeği Konferansı, 3 Mayıs, Ankara

¹¹⁰ Yeliz Filiz, a.g.e.

mekanizmalarıyla birlikte (Bakım hizmetleri, ebeveyn izni, aile içi sorumlulukların paylaşılması gibi) bir araç olarak kullanılabilir.

- ***İşyerlerinde kadınlara yönelik olarak çalışma koşullarının iyileştirilmesi***

Türkiye; ulusal düzeyde Anayasa ve yasalarıyla, uluslararası düzeyde onayladığı ILO sözleşmeleri ile Birleşmiş Milletler Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi ve üyesi olmayı hedeflediği Avrupa Birliği'ne uyum sürecinde iç mevzuata aktarması gereken kadın-erkek eşitliğini gözeterek AB direktifleriyle bu doğrultuda politikalar geliştirmeyi, yasal düzenlemeler yapmayı ve yasalara işlerlik kazandıran somut uygulamalarda bulunmayı taahhüt etmiştir. Ancak bütün bunların taahhüt olarak kalmaması, somut biçimde karşılık bulması için kamu kurum ve kuruluşları ile özel kurum ve kuruluşlara ve başta kadın örgütleri ve sendikalar olmak üzere sivil toplum örgütlerine büyük görevler düşmektedir.

Bir ülkenin ekonomik açıdan refahı ve kalkınmışlığı yönünden kadının işgücü piyasası içinde yer alması son derece önemlidir. Şüphesiz, kadının işgücü piyasası içinde hangi pozisyonda yer aldığı da konunun bir başka önemli boyutudur. Türkiye'de kadın istihdamının son yıllarda düşüş gösterdiği göz önüne alındığında hükümetin ve sivil toplum kuruluşlarının bu konuyla ilgili çalışmalarına hız kazandırması gerekliliği ortaya çıkmaktadır. Bu doğrultuda yapılacak düzenlemelerle işverenlerin işyerinde, kadınlara erkeklerle eşit fırsatlar tanımasını sağlanmalıdır. Kadınlar için yeni iş sahaları yaratmaya çalışılmalı, bu konuyla ilgili olarak hükümet tarafından yatırımlar için teşvikler verilmelidir.

- ***İşyerinde yaşanan baskıların (Duygusal, fiziksel taciz vb.) önlenmesine yönelik kadın çalışanların bilinçlendirilmesi ve yasal süreçlerde haklarının korunması***

Türkiye'de kadınların işyerinde maruz kaldıkları taciz ve şiddete ilişkin ulusal ölçeği yansıtabilecek çalışma yoktur. Ancak konuya ilişkin yapılan bazı çalışmalar, işyerinde kadına yönelik psikolojik ve cinsel taciz ile şiddetin yaygın ve dikkate alınması gereken bir sorun olduğunu ortaya koymaktadır.¹¹¹ 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. Kamu ve özel sektör kurum/kuruluşları çalışanları arasında eşitliği sağlamak ve her türlü ayrımcılığa karşı mücadele etmek için, kadınların işe alınma aşamasından, meslek içi eğitime ve işte yükselmeye kadar, her aşamada karşı karşıya kaldıkları cinsiyete dayalı ayrımcılığın sorgulanmasını ve dönüştürülmesini sağlayacak aktif mekanizmalar geliştirilmelidir. Duygusal taciz gibi uygulamalar ile ilgili olarak kadın çalışanların bilinçlendirilmesi ve yasal süreçlerde haklarının korunması işyerini kadın çalışanlar açısından itici olmaktan çıkaracaktır. Bu bağlamda bünyelerinde cinsiyet ayrımcılığını ve işyerinde cinsel tacizi önlemeye yönelik kurumsal yapılar ivedilikle geliştirilmeli ve uygulamaya konulmalıdır.

¹¹¹http://www.sosyal-is.org.tr/yayinlar/kadin_emegi_ve_istihdami.pdf

Şekil 4. Diyarbakır'da Kadın İstihdamını Artırmaya Yönelik Strateji Başlıkları



KAYNAKÇA

Adak, N. (2007) Kadınların İkilemi: İş ve Aile Yaşamı, *Sosyoloji Dergisi Ülgen Oskay'a Armağan Özel Sayısı*, 2007. Alkan-Yarıkkaya, P. *Türkiye'de Kadınların Çalışma Hayatındaki Yeri, Tek Gıda-İş Sendikası*, http://www.tekgida.org.tr/Dosya/Bilgi-Dosyalari/Tekg%C4%B1da_i%C5%9FKadinRaporu.pdf

Anxo, D.&Fagan, C. (2000) Service Employment: A GenderPerspective [Hizmet Sektörü İstihdamı: Toplumsal Cinsiyet Bakış Açısı]. Anxo, D.&Storrie, D. (Ed.), *TheJobCreationPotential of the Service Sector in Europe [Avrupa'da Hizmet Sektörünün Meslek Oluşturma Potansiyeli]*. Luxemburg: European Commission.

Balkır, A. (1989) *Kadınların Kendini Algılaması*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı (2010) Türkiye Sanayi Stratejisi Belgesi, http://www.sanayi.gov.tr/Files/Documents/sanayi_stratejisi_belgesi_2011_2014.pdf (Erişim: 29/11/2013).

Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı (2012) 81 İl Durum Raporu Ankara: Sanayi Genel Müdürlüğü, <https://www.sanayi.gov.tr/Files/Documents/81-il-durum-raporu-2012-11052012113452.pdf> (Erişim: 29/11/2013).

Bishop, K., Heim, B. & Mihaly, K. (2009). SingleWomen'sLaborSupplyElasticities: TrendsandPolicyImplications [Bekar Kadınların İşgücü Arzı Esnekliği: Yönelimler ve Politika Çıkarımları], *IndustrialandLaborRelations Review*, 63(1), 146.

Buğra, A. (2010). Toplumsal Cinsiyet, İşgücü Piyasaları ve Refah Rejimleri: Türkiye'de Kadın İstihdamı. TÜBİTAK Proje No: 108K524.

Buğra, A. & Yakut-Çakar, B. (2010) StructuralChange, SocialPolicy Environment andFemaleEmployment in Turkey [Yapısal Değişim, Sosyal Politika ve Türkiye'de Kadın İstihdamı], *Development andChange*, 41(3), 517-538.

Burtan-Doğan, B., Korkusuz, R. & Çelik, Y. (2011) Diyarbakır İlinde Özel Sektör Bünyesindeki Kadın İstihdamının Analizi. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(2).

Chioda, L., Garcia-Verdú, R., MuñozBoudet, A.M. (2011). WorkandFamily: Latin AmericanWomen in Search of a NewBalance [İşve Aile:Yeni Denge Arayışındaki Latin Amerikalı Kadınlar] Washington DC, Office of theChief Economist andPovertyGenderGroup, LAC, World Bank).

Convention on theElimination of All Forms of DiscriminationagainstWomen (CEDAW)[Kadına Karşı Her türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi] (1979).

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

Dedeoğlu, S. (2009) Eşitlik mi Ayrımcılık mı? Türkiye'de Sosyal Devlet, Cinsiyet Eşitliği Politikaları ve Kadın İstihdam, *Çalışma ve Toplum*, 2.

DİKAD (2012) Diyarbakır'da İş Kadını ve Kadın Eliyle İş Durumu Araştırması, <http://www.karacadag.org.tr/SayfaDownload/2011%20DFD%20%20C3%87IKTI/D%20C4%B0KAD%20K%20C4%B0TABI.pdf> (Erişim: 22/11/2013).

Ecevit, Y. (1998) *Türkiye'de Ücretli Kadın Emeğinin Toplumsal Cinsiyet Temelinde Analizi 75 Yılda Kadınlar ve Erkekler*, İstanbul: Türk Tarih Vakfı Yayını.

Ecevit, Y. (2007) Türkiye'de Kadın Girişimciliğine Eleştirel Bir Yaklaşım, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO).

Ekonomi ve Dış Politika Araştırmalar Merkezi (2009), Türkiye İçin Bir Rekabet Endeksi, http://www.deloitte.com/assets/Dcom-Turkey/Local%20Assets/Documents/Turkey-tr_cf_RekabetEndeksi_090309.pdf (Erişim: 30/11/2013).

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

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

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

Henau, J.D., Meulders, D. & O'Dorchai, S. (2010) *Maybe Baby: Comparing Partnered Women's Employment and Child Policies in the EU-15 [Bir İhtimal Bebek: 15 AB Ülkesinde Eşli Kadın İstihdamı ve Çocuk Politikaları Karşılaştırması]* *Feminist Economics*, 16(1).

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

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

İŞKUR (2011) *İşgücü Piyasası Araştırması Diyarbakır İli Sonuç Raporu*, http://statik.iskur.gov.tr/tr/igucu_piyasasi/igucu_piyasasi_analiz_sonuc_2011/iller/D%20C4%B0YARBAKIR.pdf (Erişim: 18/11/2013).

Kakıcı, H., Emeç, H., Üçduğrak Ş. (2007) Türkiye'de Çalışan Kadınların Çocuk Bakım Tercihleri, *Ekonometri ve İstatistik Dergisi*, 5.

Kalaycıoğlu, S. (t.y.) *GAP Bölgesinde Urfa, Harran ve Diyarbakır'da Farklı Kesimlerde Toplumsal, Kültürel ve Ekonomik Değişim Beklentileri*

Kalkınma Bakanlığı, Onuncu Kalkınma Planı (2014-2018) http://www.dpt.gov.tr/DocObjects/view/15089/Onuncu_Kalk%20C4%B1nma_Plan%20C4%B1.pdf, (Erişim: 12/11/2013).

Kalkınma Merkezi Derneği (2010) *Zorunlu Göç ve Diyarbakır*, Yayın No: 3.

Karacadağ Kalkınma Ajansı Diyarbakır Yatırım Destek Ofisi,
<http://www.investdiyarbakir.com/tr-tr/yatirim-firsatlari-287>

Karacadağ Kalkınma Ajansı, Diyarbakır Kentleşme Yaşam Kalitesi Ve Kentsel Dönüşüm Danışma Toplantısı Sonuç Raporu 2012,
<http://www.karacadag.org.tr/ContentDownload/Diyarbak%C4%B1r%20Toplant%C4%B1s%C4%B1%20Raporu.pdf> (Erişim: 25/12/2013)

Karacadağ Kalkınma Ajansı, TRC2 Bölgesi 2011-2013 Bölge Planı Mevcut Durum Analizi,
http://www.karacadag.org.tr/ContentDownload/B%C3%B6lge_Plan%C4%B1_Ozeti_TR.pdf (Erişim: 30/11/2013)

Karacadağ Kalkınma Ajansı, TRC2 Bölgesi 2011-2013 Bölge Planı,
http://www.karacadag.org.tr/ContentDownload/B%C3%B6lge_Plan%C4%B1_Ozeti_TR.pdf (Erişim: 19/12/2013).

Karacadağ Kalkınma Ajansı, TRC2 Bölgesi 2014-2023 Taslak Bölge Planı,
http://2023.karacadag.org.tr/Download/TRC2_Bolgesi_2014_2023_Bolge_Plani.pdf (Erişim: 22/11/2013).

KEİG (Kadın Emeği ve İstihdamı Girişimi)(2009)*Türkiye’de Kadın Emeği ve İstihdamı Sorun Alanları ve Politika Önerileri*, KEİG Dizisi: Rapor.

KEİG(Kadın Emeği ve İstihdamı Girişimi) (2013)*Türkiye’de Kadın Emeği ve İstihdamına Yönelik Politikalar*, <http://www.keig.org/content/kitaplar/genelge%20kitap%202013.pdf> (Erişim: 22/11/2013).

Kuzgun, Y. & Sevim, S.A. (2004) Kadınların Çalışmasına Karşı Tutum ve Dini Yönelim Arasındaki İlişki, *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 37(1).

Misra, J.,Budig, M.&Moller, S. (2007)ReconciliationPoliciesandtheEffects of Motherhood on Employment, EarningsandPoverty [Uyumlaştırma Politikaları ve Anneliğin İstihdam, Kazançlar ve Fakirlik Üzerindeki Etkileri],*Journal of ComparativePolicy Analysis: ResearchandPractise*, 9(2).

Nelson, M.,&Stephens, J.D. (2008)WelfareStateRegimesandWomen’sEmployment [Refah Devleti Rejimleri ve Kadın İstihdamı]“PoliticalEconomy of the Service Transition” [Hizmet Geçişinin Politik İktisadi] Çalıştayı için hazırlanmış çalışma, [pdf] Institutefor International Integration Studies [Uluslararası Entegrasyon Çalışmaları Enstitüsü] Dublin: TrinityCollege. <https://www.tcd.ie/iis/documents/archive/conferencepapers/MN-JDS-Dublin1.pdf>

OECD (2008)*GenderandSustainable Development MaximisingtheEconomic, SocialandEnvironmental Role of Women* [Toplumsal Cinsiyet ve Sürdürülebilir Kalkınma Kadının Ekonomik, Sosyal ve Çevresel Rolünün Maksimize Edilmesi].

Önder, M. *Türkiye’de Kayıt Dışı Ekonomi ve Uluslararası Uygulamalar Işığında Çözüm Önerileri*, Mesleki Yeterlilik Tezi, Ankara: Maliye Bakanlığı Strateji Geliştirme Başkanlığı)

Özar, Ş. (1994) SomeObservations on thePosition of Women in theLabor Market in the Development Process of Turkey [Türkiye’nin Kalkınma Sürecindeki İşgücü Piyasasında

Kadının Rolü Üzerine Bazı Gözlemler] *Boğaziçi Journal Review of Social, Economic and Administrative Studies*, 8(1-2),21-43.

Özdemir, Z., Yalman, İ. & Bayraktar, S. (2012) *Employment of Women and Economic Development: An Example of Transition Economies* [Kadın İstihdamı ve Ekonomik Kalkınma: Geçiş Ekonomileri Örneği] International Conference on Eurasian Economies [Avrasya Ekonomileri Uluslararası Konferansı].

Özer, M., & Biçerli, K. (2003-2004) Türkiye’de Kadın İşgücünün Panel Veri Analizi, *Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*.

Pamuk, Ş. (2009) *Kişi başına düşen gelirin son iki yüz yılı: Türkiye*. Ankara: ODTÜ İktisat Bölümü’nün Ellinci yılı çağrılı konuşması (Aralık).

Sadasivam, B. (2001) *Widening Women’s Choices: The Case for Childcare in the Era of Globalisation* [Kadınların Seçimlerini Artırmak: Küreselleşme Döneminde Çocuk Bakım Durumu]. Cornia, G.A. (Ed.), *Harnessing Globalisation for Children: a report to UNICEF* [Çocuklar için Küreselleşmeden Yararlanmak: UNICEF’e Rapor] Innocenti Research Centre.

Smith, A.J. & Williams, D.R. (2007) *Father-friendly Legislation and Paternal Time Across Western Europe* [Babaya Uygun Yasama ve Batı Avrupa’daki Babalık İzni Süreleri]. *Journal of Comparative Policy Analysis: Research and Practice*, 9(2).

Tansel, A. (2002) *Economic Development and Female Labour Force Participation in Turkey: Time-Series Evidence and Cross-Province Estimates* [Ekonomik Kalkınma ve Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılımı: Zaman Serisi Kanıtlar ve Bölgeler Arası Tahminler] Economic Research Center Working Papers, 01/05.

TEPAV (Türkiye Ekonomi Politikaları Araştırma Vakfı) (2011) *Kadın İstihdamı ve Sorun Alanları*, Kadın Emegi Konferansı, 3 Mayıs, Ankara.

Toksöz, G. (2007a) *İşgücü Piyasasının Toplumsal Cinsiyet Perspektifinden Analizi ve Bölgeler Arası Dengesizlikler, Çalışma ve Toplum*, 4. <http://www.calismatoplum.org/sayi15/toksoz.pdf>

Toksöz, G. (2007b) *Türkiye’de Kadın İstihdam Durumu Raporu*, Ankara: ILO.

Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı, 2008–2013, Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, http://www.kadininstatusu.gov.tr/upload/kadininstatusu.gov.tr/mce/eski_site/Pdf/TCEUlusaleylemplani.pdf (Erişim: 26/11/2013).

TÜİK (2006) *Aile Yapısı Araştırması*, <http://www.ailetoplum.gov.tr/upload/athgm.gov.tr/mce/eskisite/files/AileYap%C4%B1s%C4%B1%202006%20.pdf> (Erişim: 20/11/2013).

TÜİK (2012) *İstatistiklerle Kadın*, http://www.tuik.gov.tr/Kitap.do?metod=KitapDetay&KT_ID=11&KITAP_ID=238 (Erişim: 27/11/2013).

TÜİK (2012) *Hanehalkı İşgücü İstatistikleri*, <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=13455> (Erişim: 21/11/2013).

TÜİK (2013a) Konularına Göre İstatistikler-İstihdam, İşsizlik ve Ücret,
<http://www.tuik.gov.tr/UstMenu.do?metod=kategorist> (Erişim: 27/11/2013).

TÜİK (2013b) İstatistik Göstergeler-Bölgesel İstatistikler- İşgücü İstatistikleri,
<http://tuikapp.tuik.gov.tr/Bolgesel/sorguSayfa.do?target=tablo> (Erişim: 18/11/2013).

Ulusal İstihdam Stratejisi Eylem Planı (2012-2014), *Özel Politika Gerektiren Grupların İstihdamının Artırılması*, <http://www.genel-is.org.tr/upresimler/resim6/ozel.pdf> (Erişim: 30/11/2013).

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

Yarıkkaya, Altan, P. (2007), Türkiye’de Kadınların Çalışma Hayatındaki Yeri, Tek Gıda-İş Sendikası, http://www.tekgida.org.tr/Dosya/Bilgi-Dosyalari/Tekg%C4%B1da_i%C5%9FKadinRaporu.pdf (Erişim: 25/11/2013)

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

http://www.diyarbakirkulturturizm.org/Info/Details/Diyarbak%C4%B1r_Tarihi/75

http://www.diyarbakirkulturturizm.org/Info/Details/Diyarbak%C4%B1r_Tarihi/75

http://www.diyarbakiryenisehir.gov.tr/index.php?option=com_content&view=article&id=138&Itemid=281

<http://www.dtajans.com/sectiginiz-il-icin-tesvikler/yatirimlarda-devlet-tesvikleri-genel-tesvikler>

<http://www.dunya.com/kadin-istihdami-dusuk-cunku-isveren-erkekleri-tercih-ediyor-183893h.htm>

<http://www.gap.metu.edu.tr/html/yayinlar/gapbolgesidegisimbeklentiSKalaycioglu.pdf>

<http://www.incgirisim.com.tr/haber-240-yeni-tesvik-sistemi-aciklandi.aspx>

http://www.investdiyarbakir.com/tr/index.php?option=com_content&view=article&id=193&Itemid=28&lang=tr

http://www.kadininstatusu.gov.tr/upload/kadininstatusu.gov.tr/mce/eski_site/Pdf/TCEUlusaleylemplani.pdf

<http://www.kamer.org.tr/>

<http://www.keig.org/basinAciklamalari.aspx?id=3>

http://www.sosyal-is.org.tr/yayinlar/kadin_emegi_ve_istihdami.pdf

http://www.tr.boell.org/downloads/Zorunlugoc_ve_Diyarbakir.pdf

<http://www.tuik.gov.tr/ilGostergeleri/iller/DIYARBAKIR.pdf>

EKLER

Ek 1: Kadın Anketleri

Anketör Adı Soyadı	:		Anket No (Koordinatör tarafından doldurulacak):
1.1. Kadının Yaşı	:		1.2. Doğum Yeri <input type="checkbox"/> Diyarbakır <input type="checkbox"/> Diğer _____
1.3. Eğitim durumu		<input type="checkbox"/> Okuma-yazma bilmiyor <input type="checkbox"/> Okuma-yazma biliyor <input type="checkbox"/> İlköğretim <input type="checkbox"/> Ortaöğretim <input type="checkbox"/> Üniversite <input type="checkbox"/> Y.Lisans/Doktora	
1.4. Medeni durumu		<input type="checkbox"/> Evli <input type="checkbox"/> Bekâr <input type="checkbox"/> Boşanmış <input type="checkbox"/> Dul	
1.5. Çocuk sayısı	:		1.6. Hanenizde kaç kişi yaşıyor :
1.7. Hanenizde çalışan kadın sayısı	:		1.8. Hanenizde çalışan erkek sayısı :
1.9. Mesleğiniz	:		1.10. Bilgisayar kullanmayı biliyor musunuz? <input type="checkbox"/> Evet <input type="checkbox"/> Hayır
1.11. Yabancı bir dil biliyor musunuz? Biliyorsanız hangi dil?		<input type="checkbox"/> Evet _____ <input type="checkbox"/> Hayır	
1.12. Mesleki sertifikanız var mı? Varsa hangileri?		<input type="checkbox"/> Hayır <input type="checkbox"/> Evet _____	
1.13. İş arıyor musunuz? Arıyorsanız ne kadar zamandır?		<input type="checkbox"/> Evet _____ Ay <input type="checkbox"/> Hayır	
1.14. Hangi pozisyonda çalışmak üzere iş arıyorsunuz?	:		Çalışmak istediğiniz sektör :
1.15. Ne tür bir iş arıyorsunuz?		<input type="checkbox"/> Yarı zamanlı <input type="checkbox"/> Mevsimlik <input type="checkbox"/> Tam zamanlı	
1.16. İş ararken hangi yöntemleri kullanıyorsunuz?		<input type="checkbox"/> İnternet aracılığı ile <input type="checkbox"/> Gazete aracılığı ile <input type="checkbox"/> Tanıdık aracılığı ile <input type="checkbox"/> İŞKUR aracılığı ile <input type="checkbox"/> Muhtar aracılığı ile <input type="checkbox"/> Diğer _____	
1.17. Size göre iş bulamama nedenleriniz nelerdir?		<input type="checkbox"/> Bilgisayar bilgisi eksikliği <input type="checkbox"/> İşverenlerin kadın personel çalıştırmak istememesi <input type="checkbox"/> Yabancı dil bilgisi eksikliği <input type="checkbox"/> Diyarbakır'da kadınlara yönelik iş imkânlarının az olması <input type="checkbox"/> Mesleki sertifikanın olmaması <input type="checkbox"/> Tecrübe eksikliği <input type="checkbox"/> Yetersiz eğitim <input type="checkbox"/> Diğer _____	
1.18. İş aradığınız için çevrenizden tepki alıyor musunuz?		<input type="checkbox"/> Evet <input type="checkbox"/> Hayır	
1.19. Daha önce bir işte çalıştınız mı?		<input type="checkbox"/> Evet <input type="checkbox"/> Hayır	1.19.1. Evet ise çalışma süreniz _____ Ay
1.19.2. Çalıştığınız pozisyon _____		1.19.3. Çalıştığınız Sektör _____	1.19.4. Maaşınız _____ TL
1.19.5. İşten ayrılma nedeniniz?		<input type="checkbox"/> Şehir değişikliği <input type="checkbox"/> Ailenin istememesi <input type="checkbox"/> İşyerinde yaşanan sorunlar <input type="checkbox"/> Çocuk sahibi olmak <input type="checkbox"/> İşten çıkarılmak <input type="checkbox"/> Geçici işte çalışmak <input type="checkbox"/> Şirketin kapanması <input type="checkbox"/> Çalışma koşullarının ağır olması <input type="checkbox"/> Evlilik <input type="checkbox"/> Diğer _____	
1.20. Herhangi bir sosyal güvenceniz var mı?		<input type="checkbox"/> Yok <input type="checkbox"/> Emekli Sandığı <input type="checkbox"/> SSK <input type="checkbox"/> BAĞ-KUR	
1.21. Ne zaman emekli olmayı bekliyorsunuz?		<input type="checkbox"/> Hiçbir zaman <input type="checkbox"/> 1-5 yıl içerisinde <input type="checkbox"/> 6-10 yıl içerisinde <input type="checkbox"/> 10 yıldan fazla	
1.22. Size göre kadının çalışma hayatı evliliğini ne şekilde etkiler?		<input type="checkbox"/> Olumlu <input type="checkbox"/> Olumsuz <input type="checkbox"/> İlişki yoktur	
1.23. Bir işte çalışmak üzere başka bir şehre taşınmayı düşünür müsünüz?		<input type="checkbox"/> Evet <input type="checkbox"/> Hayır	
1.24. Size göre kadının iş hayatında yeri var mı?		<input type="checkbox"/> Evet <input type="checkbox"/> Hayır	
1.24.1. Cevabınız hayır ise nedeni nedir?		<input type="checkbox"/> Kadının asıl görevi çocuk bakımı ve ev işleridir <input type="checkbox"/> Çalışma ortamı kadın için güvenli değildir <input type="checkbox"/> Gelenek göreneklere aykırıdır <input type="checkbox"/> Çalışmak kadını yıpratır <input type="checkbox"/> Çocuğu mağdur olur <input type="checkbox"/> Diğer _____	
1.24.2. Cevabınız evet ise nedeni nedir?		<input type="checkbox"/> Ekonomik özgürlük <input type="checkbox"/> Aile bütçesine katkıda bulunmak <input type="checkbox"/> Manevi tatmin <input type="checkbox"/> Sosyal güvence <input type="checkbox"/> Diğer _____	
1.25. Size göre çalışmak aile içerisinde ve toplumda kadının konumunu güçlendirir mi?		<input type="checkbox"/> Evet <input type="checkbox"/> Hayır	
1.26. Diyarbakır'da çalışma yaşamındaki kadın için cinsel ayrımcılık, şiddet ve taciz gibi ciddi ve yaygın bir problem mi?		<input type="checkbox"/> Evet <input type="checkbox"/> Hayır	

1.27. Bir kadın olarak hayatınızda yapmak istediğiniz veya değiştirmek istediğiniz en önemli şey nedir?	<input type="checkbox"/> Daha iyi bir eğitim almak <input type="checkbox"/> Sosyal aktivitelere katılmak <input type="checkbox"/> Çocuklarına daha iyi bir gelecek sağlamak	<input type="checkbox"/> Özgür olmak <input type="checkbox"/> Kendi parasını kazanmak <input type="checkbox"/> Diğer _____
1.28. Size göre kadın çalışan sayısının erkek çalışan sayısına göre az olmasının nedenleri nelerdir?	<input type="checkbox"/> Yetersiz eğitim <input type="checkbox"/> Aile büyüklerinin karşı olması <input type="checkbox"/> İş olanaklarının azlığı	<input type="checkbox"/> Evlilik <input type="checkbox"/> Çevreden gelen tepkiler <input type="checkbox"/> Diğer _____ <input type="checkbox"/> Çocuk bakımı
1.29. Diyarbakır'da kadınlara yönelik girişimcilik eğitimleri verilmesini ister misiniz?	<input type="checkbox"/> Evet	<input type="checkbox"/> Hayır
1.30. Çalışma yaşamında erkeğin yaptığı her işi bir bayan da yapabilir mi?	<input type="checkbox"/> Evet	<input type="checkbox"/> Hayır
1.31. Hangi sektör/sektörlerde kadının görünürlüğü arttırılmalıdır?	<input type="checkbox"/> Hizmet	<input type="checkbox"/> Sanayi <input type="checkbox"/> Tarım
1.32. Yukarıda yer alan sorulara ek olarak anket çalışması kapsamında eklemek istediğiniz bir bilgi var mıdır?		

Ek 2: İşletme Anketleri

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

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

1. İşletmeniz için aşağıdaki soruları cevaplayınız:

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

2. Kadın personel çalıştıran işletmelere yönelik sorular:

2.1. Bilgisayar kullanmasını bilen kadın personel sayısı :	:
2.2. Mesleki sertifikası olan kadın personel sayısı :	:
2.3. Yabancı dil bilen kadın personel sayısı :	:
2.4. Aynı konumdaki kadın personel maaşı ile erkek personel maaşı arasında fark var mı? <input type="checkbox"/> Evet <input type="checkbox"/> Hayır	
2.5. Kadın personeller işletmenizin hangi bölümlerinde çalışmaktadır?	<input type="checkbox"/> Üretim <input type="checkbox"/> Satış <input type="checkbox"/> Pazarlama <input type="checkbox"/> Satın Alma <input type="checkbox"/> Kalite Kontrol <input type="checkbox"/> Muhasebe-Finans <input type="checkbox"/> İdari İşler <input type="checkbox"/> İnsan Kaynakları <input type="checkbox"/> AR-GE <input type="checkbox"/> Diğer_____
2.6. Kadın personel arıyor musunuz? Arıyorsanız kaç kişi ve ne kadar süredir? <input type="checkbox"/> Hayır <input type="checkbox"/> Evet _____ kişi _____ Ay	
2.7. Hangi pozisyonda istihdam etmek üzere kadın personel arıyorsunuz? _____	

2.8. Kadın çalışanların şirkette temsili açısından sayısal bir hedef koyuyor musunuz? <input type="checkbox"/> Evet <input type="checkbox"/> Hayır			
2.9. Cevabınız 2.8 için evet ise sayısal hedefiniz nedir? <input type="checkbox"/> 0-5 <input type="checkbox"/> 5-10 <input type="checkbox"/> 10 ve üzeri			
2.10. Çocuğu olan çalışanlarınız için sosyal imkanlar sunuyor musunuz?(Kreş,park vb.) <input type="checkbox"/> Evet <input type="checkbox"/> Hayır			
2.11. Kadın personeli ne şekilde istihdam etmeyi planlıyorsunuz? <input type="checkbox"/> Yarı zamanlı <input type="checkbox"/> Mevsimlik <input type="checkbox"/> Tam zamanlı			
2.12. Kadın personel bulmakta sıkıntı yaşıyor musunuz? <input type="checkbox"/> Evet <input type="checkbox"/> Hayır			
2.13. Çocuk sahibi kadın çalışanların kariyer gelişimlerini önemsiyor musunuz? <input type="checkbox"/> Evet <input type="checkbox"/> Hayır			
2.14. Kadın personel istihdam etmek istediğiniz bölümler aşağıdakilerden hangisidir? <input type="checkbox"/> Üretim <input type="checkbox"/> Satış <input type="checkbox"/> Pazarlama <input type="checkbox"/> Satın Alma <input type="checkbox"/> Kalite Kontrol <input type="checkbox"/> Muhasebe-Finans <input type="checkbox"/> İdari İşler <input type="checkbox"/> İnsan Kaynakları <input type="checkbox"/> AR-GE <input type="checkbox"/> Diğer _____			
2.15. Yandaki seçenekleri kadın personel alımındaki önemlilik durumuna göre cevaplayınız.		Önemli	Önemsiz
	2.10.1. Bilgisayar bilgisi		
	2.10.2. Yabancı dil bilgisi		
	2.10.3. Sahip olduğu mesleki sertifikalar		
	2.10.4. Deneyim sahibi olması		
	2.10.5. Medeni durumu		
	2.10.6. Çocuk sahibi olma durumu		
	2.10.7. Seyahat edebilme durumu		
	2.10.8. Diğer _____		

3. Kadın personel çalıştırmayan işletmelere yönelik sorular:

3.1. Aşağıdaki seçeneklerden hangisi işletmenizde kadın personel çalıştırmama nedeninizdir? <input type="checkbox"/> Nedeni yok <input type="checkbox"/> Kadın personelle çalışmak istemediğim için <input type="checkbox"/> İş koşulları kadın personele uygun olmadığı için <input type="checkbox"/> Kadın personel başvuruda bulunmadığı için <input type="checkbox"/> Kadınların eğitim seviyesi/tecrübesi yeterli olmadığı için <input type="checkbox"/> İş çevresi kadın personel çalıştırılmasına olumsuz baktığı için <input type="checkbox"/> Diğer _____			
3.2. Kadın personel arıyor musunuz? Arıyorsanız kaç kişi ve ne kadar süredir? <input type="checkbox"/> Hayır <input type="checkbox"/> Evet _____ kişi _____ Ay			
3.3. Hangi pozisyonda istihdam etmek üzere kadın personel arıyorsunuz? _____			
3.4. Kadın personeli ne şekilde istihdam etmeyi planlıyorsunuz? <input type="checkbox"/> Yarı zamanlı <input type="checkbox"/> Mevsimlik <input type="checkbox"/> Tam zamanlı			
3.5. Kadın personel bulmakta sıkıntı yaşıyor musunuz? <input type="checkbox"/> Evet <input type="checkbox"/> Hayır			
3.6. Kadın personel istihdam etmek istediğiniz bölümler aşağıdakilerden hangisidir? <input type="checkbox"/> Üretim <input type="checkbox"/> Satış <input type="checkbox"/> Pazarlama <input type="checkbox"/> Satın Alma <input type="checkbox"/> Kalite Kontrol <input type="checkbox"/> Muhasebe-Finans <input type="checkbox"/> İdari İşler <input type="checkbox"/> İnsan Kaynakları <input type="checkbox"/> AR-GE <input type="checkbox"/> Diğer _____			
3.7. Yandaki seçenekleri kadın personel alımındaki önemlilik durumuna göre cevaplayınız.		Önemli	Önemsiz
	3.6.1. Bilgisayar bilgisi		
	3.6.2. Yabancı dil bilgisi		
	3.6.3. Sahip olduğu mesleki sertifikalar		
	3.6.4. Deneyim sahibi olması		
	3.6.5. Medeni durumu		
	3.6.6. Çocuk sahibi olma durumu		
	3.6.7. Seyahat edebilme durumu		
	3.6.8. Diğer _____		

4. Önceki bölümlerde yer alan sorulara ek olarak anket çalışması kapsamında eklemek istediğiniz bir bilgi var mıdır

Ek 3: Çalıştay Katılımcıları

Çalıştay Katılımcıları

Adnan Hacıbebekoğlu	Progem Eğitim Danışmanlık Genel Müdürü
Onur Kutlu	Progem Eğitim Danışmanlık Araştırma Sorumlusu
Aycan Cankurt Güven	EVÇAD Yönetim Kurulu Başkanı
Ayşegül Balabanoğlu	TÜMSAİD Yönetim Kurulu Başkanı
Derya Delice Altunbağ	KOSGEB İşletme Geliştirme Merkez Müdürlüğü
Devrim Çakmakçı	MEDYA İş Elbiseleri
Didar Avcı-Türk	Diyarbakır Kadın Girişimciler Kurulu Başkanı
Esra Aksu	Diyarbakır İş Kadınları Derneği Yönetim Kurulu Başkanı
Esra Cansız	Lila Kozmetik
Esra Ekinci	KRASS Tekstil
Esra Hatipoğlu	Proje Koordinatörü
Gökhan Faruk Parlakyıldız	İşsizlikle Mücadele Derneği Yönetim Kurulu Başkanı
Hamide Akar	DİKAD
Hatice Ava	EVÇAD Üyesi
Hülya Özönen-Akgül	Karacadağ Kalkınma Ajansı
Mehdi Sıgaç	Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürü
Mükerrem Turhan	TÜMSİAD Üyesi
Müzeyyen Korkutata	Kıvalı Eller Kadın Derneği Başkanı
Nurten Üner	Adabalık Lokantası
Osman Akyıl	DİSİAD
Prof. Dr. Nuriye Mete	DÜKSAM
Semiha Ahretlik	TÜMSİAD Üyesi
Senem Kapan	TÜİK

Sezin Özdemir	Dersane/Tekstil
Songül Arıkan	Zambak Çeyiz
Şahabettin Aykut	MÜSİAD Başkanı
Şilan Elmas	DTSO Yön. Kurulu Başkan Yrd.
Şükrü Boylu	Diyarbakır Ticaret Borsası
Türkan Polat	TÜMSİAD Üyesi
Vasfiye Kaçan	TÜMSİAD Üyesi
Yeter Baran	Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı İl Müdürlüğü
Yrd.Doç.Dr. Bahar Burtan Doğan	DÜKSAM Dicle Üniversitesi (DÜ) Senatosu kararı ile kurulan bölgenin tek akademik kadın merkezi olan "Kadın Sorunları Uygulama ve Araştırma Merkezi"
Yüksel Ünal	TÜMSİAD Üyesi