

T.C.
ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI
TÜRKİYE İŞ KURUMU GENEL MÜDÜRLÜĞÜ

**TÜRKİYE’DE KADIN İSTİHDAMININ
ÖNÜNDEKİ ENGELLERİN AŞILMASINDA
GİRİŞİMCİLİĞİN ÖNEMİ VE KAMU İSTİHDAM
KURUMLARININ ROLÜ**

Nuriye DİRİK
İstihdam Uzman Yardımcısı

Ankara 2016

T.C.
ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI
TÜRKİYE İŞ KURUMU GENEL MÜDÜRLÜĞÜ

**TÜRKİYE’DE KADIN İSTİHDAMININ
ÖNÜNDEKİ ENGELLERİN AŞILMASINDA
GİRİŞİMCİLİĞİN ÖNEMİ VE KAMU İSTİHDAM
KURUMLARININ ROLÜ**

(Uzmanlık Tezi)

Nuriye DİRİK

İstihdam Uzman Yardımcısı

Tez Danışmanı
Çağatay GÖKYAY
İstihdam Uzmanı

TÜRKİYE İŞ KURUMU GENEL MÜDÜRLÜĞÜNE

İstihdam Uzman Yardımcısı Nuriye DİRİK’e ait “Türkiye’de Kadın İstihdamının Önündeki Engellerin Aşılmasında Girişimciliğin Önemi ve Kamu İstihdam Kurumlarının Rolü” adlı bu Tez, Yeterlilik Sınav Kurulu tarafından UZMANLIK TEZİ olarak kabul edilmiştir.

	Unvanı	Adı ve Soyadı	İmzası
Başkan:			
Üye:			
Üye:			
Üye:			
Üye:			

Tez Savunma Tarihi: .../ .../ 20...

TEZDEN YARARLANMA

Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü İstihdam Uzman Yardımcısı Nuriye DİRİK tarafından hazırlanan bu Uzmanlık Tezinden yararlanma koşulları aşağıdaki şekildedir:

1. Bu Tez, fotokopi ile çoğaltılabilir.
2. Bu Tez, pdf formatında internet ortamında yayınlanabilir.
3. Bu Tezden yararlanılırken kaynak gösterilmesi zorunludur.

Nuriye DİRİK

İstihdam Uzman Y.

.../ .../ 20...

İmza

ÖNSÖZ

“Türkiye’de Kadın İstihdamının Önündeki Engellerin Aşılmasında Girişimciliğin Önemi ve Kamu İstihdam Kurumlarının Rolü” adlı bu çalışmada, Türkiye’de kadın istihdamının genel durumu, kadınların işgücü piyasasında karşılaştıkları sorunlar ve kadın girişimciliği konusu detaylı olarak incelenmiş ve bu çerçevede Kamu İstihdam Kurumlarının rolü araştırılmıştır.

Bu çalışmanın hazırlanmasında destek ve yardımlarını esirgemeyen tüm yöneticilerimize, tez danışmanım Sayın Çağatay GÖKYAY’a, çalışma arkadaşlarıma, hayatımın her döneminde desteğini esirgemeyen, anlayışı, sabrı, emekleri ile her daim yanımda hissettiğim eşime, anneme, babama ve canım oğluma teşekkürlerimi sunarım.

İÇİNDEKİLER

İÇİNDEKİLER.....	i
TABLOLAR LİSTESİ.....	v
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	vi
KISALTMALAR.....	vii
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

İSTİHDAM VE GİRİŞİMCİLİK İLE İLGİLİ KAVRAMLARA GENEL BAKIŞ

1.1 TEMEL KAVRAMLAR.....	4
1.1.1 İşgücü.....	4
1.1.2 İşsizlik	5
1.1.3 İstihdam	5
1.2 İŞGÜCÜ PİYASASINDA KADININ YERİ.....	7
1.2.1 Kadın İstihdamının Tarihsel Gelişimi	8
1.2.2 Kadın İstihdamının Önemi	10
1.3 GİRİŞİMCİLİK	12
1.3.1 Girişimci ve Girişimcilik Kavramları	12
1.3.2 Girişimcinin Nitelikleri	14
1.3.3 Kadın Girişimciliği.....	15
1.3.3.1 Kadınların Girişimcilik Kültürü	17
1.3.3.2 Girişimci Kadınların Kişilik Özellikleri	18
1.3.3.3 Kadın Girişimcilik Türleri	20
1.3.3.4 Kadınları Girişimciliğe Yönlendiren Faktörler	22

İKİNCİ BÖLÜM

TÜRKİYE’DE KADIN İSTİHDAMININ GENEL GÖRÜNÜMÜ, KARŞILAŞILAN ENGELLER VE BU ENGELLERİ AŞMAYA YÖNELİK DÜZENLEMELER

2.1 DÜNYADA KADIN İSTİHDAMININ GENEL DURUMU	24
2.2 TÜRKİYE’DE KADIN İSTİHDAMININ MEVCUT DURUM ANALİZİ	26
2.3 TÜRKİYE’DE KADININ İŞGÜCÜNE KATILIMINI ETKİLEYEN UNSURLAR....	29
2.3.1 Türkiye’de Kadının Sosyal Statüsü	31
2.3.2 Ücretsiz Aile İşçiliği.....	32
2.3.3. Eğitim Düzeyi	33
2.3.4 Ataerkil Düşünce Sistemi	35
2.3.5 Kayıt Dışı İstihdam	35
2.3.6 Cam Tavan (Glass Ceiling) Engeli	37
2.3.7 İşverenlerin Kadın İstihdamına Bakışı.....	37
2.3.8 Kadınların Çalışmak İstememesi.....	38
2.4 TÜRKİYE’DE KADIN İSTİHDAMINI ARTIRMAYA YÖNELİK DÜZENLEME VE POLİTİKALAR.....	39
2.4.1 Ulusal Belgeler	39
2.4.1.1 Anayasa’nın Kadınlara Bakışı.....	39
2.4.1.2 4857 Sayılı İş Kanunu	40
2.4.1.3 Kadın İstihdamı Kapsamında Ulusal Mevzuatta Yapılan Diğer Düzenlemeler	40
2.4.1.4 Onuncu Kalkınma Planı	41
2.4.1.5 Ulusal İstihdam Stratejisi Belgesi.....	41
2.4.1.6 Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Eylem Planı	44
2.4.2 Uluslararası Belgeler	44
2.4.2.1 Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Tasfiye Edilmesine Dair Sözleşme (CEDAW)	44
2.4.2.2 Pekin Deklarasyonu	45
2.4.2.3 Avrupa Sosyal Şartı	46
2.4.2.4 ILO Sözleşmeleri.....	46
2.5 KADINLARIN İŞGÜCÜ PİYASASINA KATILIMINDA İŞ VE AİLE YAŞAMINI UZLAŞTIRMA POLİTİKALARI.....	47
2.5.1 Doğum Sonrası İzinler.....	47
2.5.2 Çocuk Bakım Hizmetleri.....	49
2.5.3 Esnek Çalışma Modeli.....	50
2.6 TÜRKİYE’DE KADIN İSTİHDAMINI ARTIRMAYA YÖNELİK TEŞVİKLER	53

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

KADIN İSTİHDAMININ ÖNÜNDEKİ ENGELLERİN AŞILMASINDA GİRİŞİMCİLİĞİN ROLÜ

3.1 KADIN GİRİŞİMCİLİĞİNİN ÖNEMİ.....	56
3.2 KADIN GİRİŞİMCİLERİN KARŞILAŞTIKLARI ENGELLER	57
3.2.1 Sermaye Eksikliği ve Ekonomik Sıkıntılar	59
3.2.2 Toplumsal İnanç, Baskı ve Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık	59
3.2.3 Güvensizlik, Başarısızlık Korkusu ve Risk Alamama	61
3.2.4 Rol Çatışması.....	61
3.2.5 Tecrübe ve Bilgi Eksikliği	62
3.2.6 Rol Model Eksikliği	63
3.3 TÜRKİYE’DE KADIN GİRİŞİMCİLİĞİ.....	63
3.4 TÜRKİYE’DE KADIN GİRİŞİMCİLİĞİNE YÖNELİK DESTEKLER.....	72
3.4.1 Mikro Kredi Uygulaması	74
3.4.1.1 MAYA	76
3.4.1.2 Türkiye Grameen Mikro Kredi Programı (TGMP)	77
3.4.2 Kadın Kooperatifçiliği.....	79
3.5 TÜRKİYE’DE KADIN GİRİŞİMCİLİĞİNİ DESTEKLEYEN KURUM VE KURULUŞLAR	80
3.5.1 Küçük ve Orta Ölçekli Sanayi Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı (KOSGEB).....	81
3.5.2 Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği Kadın Girişimciler Kurulu (TOBB KGK)....	84
3.5.3 Türkiye Kadın Girişimciler Derneği (KAGİDER)	85
3.5.4 Güneydoğu Anadolu Projesi Girişimciliği Destekleme ve Yönlendirme Merkezi (GAP-GİDEM)	87
3.5.5 Kadın Emekini Değerlendirme Vakfı (KEDV).....	88
3.5.6 Türkiye İş Kadınları Derneği (TİKAD).....	89
3.5.7 Çok Amaçlı Toplum Merkezleri (ÇATOM)	89

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

KADIN İSTİHDAMINDA VE KADIN GİRİŞİMCİLİĞİNDE KAMU İSTİHDAM KURUMLARININ ROLÜ

4.1 KAMU İSTİHDAM KURUMLARI VE KADIN İSTİHDAMI	91
4.2 DÜNYADA KADIN GİRİŞİMCİLİĞİNİN GENEL DURUMU	92

4.3 ÜLKE ÖRNEKLERİ	95
4.3.1 Almanya.....	95
4.3.2 İsveç	97
4.3.3 ABD	99
4.4 İŞKUR'UN KADIN İSTİHDAMINI VE KADIN GİRİŞİMCİLİĞİNİ ARTIRMADAKİ ROLÜ.....	100
4.4.1 İŞKUR Tarafından Uygulanan Aktif İşgücü Programları.....	100
4.4.1.1 Mesleki Eğitim Kursları.....	101
4.4.1.2 İşbaşı Eğitim Programları	102
4.4.1.3 Girişimcilik Eğitim Programları.....	103
4.4.1.4 Toplum Yararına Programlar	105
4.4.1.5 Engelli ve Eski Hükümlülere Kendi İşini Kurma Desteği	106
4.4.2 İŞKUR Tarafından Uygulanan Projeler.....	106
4.4.2.1 Tamamlanan Projeler	106
4.4.2.1.1 Türkiye'de Kadınlar İçin İnsana Yakışır İş İmkânları Sağlanması Yoluyla Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Gerçekleştirilmesine Yönelik Aktif İşgücü Piyasası Politikaları Projesi	106
4.4.2.1.2 British Council ile İşbirliği; Kadın İstihdamının Artırılmasına Yönelik Strateji Geliştirme Projesi	107
4.4.2.1.3 Kadın İstihdamının Desteklenmesi Operasyonu	108
4.4.2.2 Devam Eden Projeler	109
4.4.2.2.1 Kadınlar İçin Daha Çok ve İyi İşler: Türkiye'de İnsana Yakışır İş İçin Kadınların Güçlendirilmesi Projesi	109
4.4.2.2.2 Kadın İşletmelerinde Finansman ve Danışmanlık Desteği Programı	110
SONUÇ VE ÖNERİLER.....	112

TABLÖLER LİSTESİ

Tablo 1: Kadın Girişimci Türleri	21
Tablo 2: Avrupa’da 15 - 64 Yaş Aralığındaki Kadın Nüfusun İstihdam Oranı, (%)	25
Tablo 3: Türkiye’de Kurumsal Olmayan Nüfusun Yıllara ve Cinsiyete Göre İşgücü Durumu, 15+ Yaş, (%).....	27
Tablo 4: İstihdam Edilenlerin Yıllara ve Cinsiyete Göre Sektörel Dağılımı, (%)	28
Tablo 5: Türkiye’de Kadınların Yıllara Göre İşgücüne Dâhil Olmama Nedenleri, (Bin Kişi) ...	30
Tablo 6: Türkiye’de Cinsiyete ve Eğitim Durumuna Göre İşgücüne Katılma Oranları, 15+ Yaş, (%)	34
Tablo 7: Türkiye’de Kayıt Dışı Çalışma Oranları, Ocak 2016, (%)	36
Tablo 8: Kadın Girişimciler İçin İlk 10 Ülke	64
Tablo 9: Türkiye’de Kadınların Yıllara Göre İşteki Durumu, 15+ Yaş, (Bin Kişi).....	68
Tablo 10: Yeni Girişimci Desteğinin Unsurları, Oranı, Süresi ve Üst Limiti	82
Tablo 11: İŞGEM Desteğinin Unsurları, Oranı, Süresi ve Üst Limiti	84

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1: İşgücü Çatısı	4
Şekil 2: Girişimcilik İçin Risk Alma Oranı, (%)	65
Şekil 3: Girişimcilikte Eğitime Erişim İmkânı, 2013, (%)	65
Şekil 4: Girişimcilik İçin Yeterli Finansmana Erişim İmkânı Oranı, 2013, (%)	66
Şekil 5: İş Sahibi Olanlar İçinde Kendi Hesabına Çalışanların Oranları, 2014, (%)	67
Şekil 6: Türkiye’de İşveren Olarak Çalışanların Cinsiyete Göre Dağılımı, (%)	67
Şekil 7: Türkiye Grameen Mikrofinans Programı (TGMP) Toplam Kredi Dağıtımı	78
Şekil 8: İşbaşı Eğitim Programları, 2010 - 2015	102
Şekil 9: Girişimcilik Eğitim Programları, 2010 - 2015.....	105

KISALTMALAR

a.g.e.	: adı geçen eser
a.g.m.	: adı geçen makale
AB	: Avrupa Birliği
ABD	: Amerika Birleşik Devletleri
AİHS	: Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi
AİPP	: Aktif İşgücü Piyasası Politikaları
BA	: Federal İstihdam Ajansı (Almanya Kamu İstihdam Kurumu) (Bundesagentur für Arbeit)
BGA	: Ulusal Kadın Kurucular Ajansı (Bundesweite gründerinnenagentur)
BM	: Birleşmiş Milletler
CECOP	: Sanayi ve Hizmet Sektörlerinde Faaliyet Gösteren Kooperatiflerin Avrupa Konfederasyonu (The European Confederation of cooperatives active in industry and services)
CEDAW	: Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Tasfiye Edilmesine Dair Sözleşme (The Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women)
COSME	: İşletmelerin ve KOBİ'lerin Rekabet Edebilirliği (Competitiveness of Enterprises and Small and Medium-sized Enterprises)
ÇATOM	: Çok Amaçlı Toplum Merkezleri
ÇSGB	: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
DB	: Dünya Bankası
Der.	: Derleyen
Eurostat	: Avrupa İstatistik Ofisi
f.	: fıkra
FEI	: Kadın Girişimciliği Endeksi (Female Entrepreneurship Index)
G20	: 20'ler grubu (Group of 20)
GAP-GİDEM	: Güneydoğu Anadolu Projesi Girişimci Destekleme ve Yönlendirme Merkezi
GEI	: Global Girişimcilik Endeksi (Global Entrepreneurship Index)
GEM	: Global Girişimcilik Monitör (Global Entrepreneurship Monitor)
ILO	: Uluslararası Çalışma Örgütü (International Labour Organization)
IMF	: Uluslararası Para Fonu (International Monetary Fund)
IPA	: Avrupa Birliği Katılım Öncesi Mali Yardım Aracı (Instrument for Pre-Accession Assistance)
İİMEK	: İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulları

İŞGEM	: İş Geliştirme Merkezi
İŞKUR	: Türkiye İş Kurumu
KAGİDER	: Kadın Girişimciler Derneği
KEDV	: Kadın Emekini Değerlendirme Vakfı
KEİG	: Kadın Emek ve İstihdam Girişimi
KOBİ	: Küçük ve Orta Büyüklükte İşletme
KOSGEB	: Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı
OECD	: Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü (Organisation for Economic Co-operation and Development)
s.	: sayfa
SGK	: Sosyal Güvenlik Kurumu
SIDA	: İsveç Uluslararası Kalkınma İşbirliği Ajansı (Swedish International Development Cooperation Agency)
STK	: Sivil Toplum Kuruluşu
TCEE	: Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği Endeksi
TEA	: Erken Dönem Girişimci Aktivitesi (Total Early-Stage Entrepreneurial Activity)
TESK	: Türkiye Esnaf ve Sanatkarlar Konfederasyonu
TGMP	: Türkiye Grameen Mikrofinans Programı
TİKAD	: Türkiye İş Kadınları Derneği
TİSVA	: Türkiye İsrafi Önleme Vakfı
TOBB KGK	: Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği Kadın Girişimciler Kurulu
TÜGİAD	: Türkiye Genç İşadamları Derneği
TÜİK	: Türkiye İstatistik Kurumu
TYP	: Toplum Yararına Programlar
UİS	: Ulusal İstihdam Stratejisi
UMEM	: Uzmanlaşmış Meslek Edindirme Merkezleri
UNDP	: Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı (United Nations Development Programme)
vb.	: ve benzeri
vd.	: ve diğerleri
WEF	: Dünya Ekonomik Forumu (World Economic Forum)
WeHubs	: Kadın Web Girişimciler Merkezi (Women Web Entrepreneurs Hubs)
WENTELS	: Avrupalı Kadın Girişimciler E-öğrenme Takımı (Women European Entrepreneurs E-Learning Suite)

GİRİŞ

Kadın istihdamı, sürdürülebilir ekonomik büyüme ve sosyal kalkınma açısından büyük bir öneme sahiptir. Çalışma yaşındaki toplam nüfusun yarısını oluşturan kadınların etkin olarak yer almadığı bir ekonomiden sağlıklı ve verimli bir büyüme beklenemez.

Türkiye’de kadınların, işgücüne katılım oranları oldukça düşük; işsizlik oranları da bir hayli yüksektir. Çalışan kadınlar ise çoğunlukla belli sektörlerde, düşük ücretli ve sosyal güvencesiz işlerde çalışmaktadır. Türkiye’de ve çoğu ülkede dezavantajlı grupların başında gelen kadınları işsizlikten kurtarmak ve nitelikli işlere kavuşturmak, sadece onları güçlendirmekle kalmaz, bu güçlenme aynı zamanda toplumda bilinç artırıcı bir rol oynar. Kadınların güçlenmesi, toplumun en küçük yapı taşı olan ailelerin güçlenmesi anlamına gelir ki bu da ekonomik ve sosyal kalkınmayı beraberinde getirir.

Kadının toplumdaki yeri yüzyıllardır ev ile sınırlandırılmış, vazifesi ev işlerini yapma ve çocuk yetiştirme olarak belirlenmiştir. Ancak hızla gelişen sanayileşme ile birlikte geleneksel tarım toplumlarında ailenin ücretsiz işçisi olarak ağır iş yükü taşıyan kadına, eğitim alma ve ev dışında ücretli çalışma olanakları sağlanmıştır. Eğitim seviyesinin yükselmesi ve sosyal haklarının genişlemesi ile kadının toplumdaki statüsü ve değeri artmıştır.

Kadınların tarihsel süreç boyunca giderek artan oranlarda işgücüne katıldıkları gözlemlenmektedir. Eğitim düzeyinin artması, ücretlerin yükselmesi, doğum oranlarının azalması gibi çeşitli ekonomik ve sosyal etkenler, kadınların işgücü piyasasında yer almasını sağlamıştır. Kadınların eğitim düzeyinin artmasıyla, hem evlilik yaşı artmış hem de kadınlar evde bir pazarlık gücü elde etmeye başlamıştır. Bunun yanı sıra, tarihsel süreç içerisinde iyileşen çalışma koşulları ve yükselen ücretler nedeniyle iş piyasası kadınlara giderek daha cazip hale gelmeye başlamıştır; çünkü bu koşullar altında çalışmamanın alternatif maliyeti giderek artmaktadır. Diğer yandan, özellikle

kentsel bölgelerde yaşam koşullarının giderek pahalılaşması, kadınların işgücü piyasasına katılımını gerekli hale getirmiştir.

Birçok kadın ekonomik faaliyete katılmak istediği halde, yeterli desteği göremediği için işgücü piyasasının dışında kalmaktadır. Hâlbuki kadınların kendi ülke ekonomilerini geliştirmede potansiyel girişimcilik faaliyetleri ile önemli bir vazife gördüğü söylenebilir. Bu anlamda Türkiye'nin ekonomik gelişimine katkıda bulunmak ve sürdürülebilir kalkınmayı sağlamak için ekonomik değer yaratan kadın girişimci sayısı arttırılmalı ve var olan kadın girişimcilere maddi ve manevi destek sağlanarak onların güçlendirilmesi yönünde adımlar atılmalıdır. Nitekim kadın girişimciliğinin desteklenmesi, kadın işsizliğine karşı bir çözüm olmanın yanı sıra kadınların kendi kazançlarını elde ederek ekonomik bağımsızlık kazanmalarında bir araç vazifesi görmektedir.

Girişimcilik, işsizlikle mücadelede önemli bir çözüm olanağı sunduğu gibi ayrıca ekonomik büyümenin ve kalkınmanın da önemli bir bileşenidir. Girişimci, ekonomik kaynakların düşük üretkenlik alanlarından yüksek üretkenlik alanlarına aktarılması sürecinde önemli bir aktördür. Zira girişimci, üretim kaynaklarını yeni bir biçimde birleştirerek kullanılmayan üretim faktörlerinin kullanılmasını sağlar. Ayrıca var olan üretim araçlarının ve mevcut girdilerin yeni bir biçimde kullanımı ile üretimi ve verimliliği artırır. Bu yönüyle girişimci toplumsal fayda gösteren güçlü bir ekonomik aktördür. Girişimci, yeni düşüncelerin yaratılmasını, geliştirilmesini ve uygulanmasını hızlandırır, bununla birlikte yeni sanayilerin doğmasına yol açar, teknolojiyi yoğun kullanan sektörlerde verimliliği artırır ve hızla büyüyen sektörlerin oluşmasına katkı sunarak ekonomik büyümeyi hızlandırır.

Bu kapsamda, özellikle kırılgan bir ekonomiye sahip olan ülkemizde istihdamın arttırılmasında ve dünya ölçeğinde faaliyet gösteren işletmelerin yaratılmasında kadın girişimcilerin önemli bir rol oynayabileceği dikkate alınmalı ve kadınların da işgücü piyasasına katılımını arttırmak için kadın girişimcileri destekleyen politika ve programların gün yüzüne çıkartılması sağlanmalıdır. Ancak bu program ve düşüncelerin başarılı olabilmesi için kadın girişimcilerin durumunu iyi ve detaylı bir şekilde analiz ederek, karşılaştıkları engelleri, çalışma koşullarını, iş kurma ve geliştirme aşamalarını ve gelecek ile ilgili yönelimlerini bilmek gerekmektedir.

“Türkiye’de Kadın İstihdamının Önündeki Engellerin Aşılmasında Girişimciliğin Önemi ve Kamu İstihdam Kurumlarının Rolü” adlı bu çalışma ile Türkiye’de kadın istihdamının genel durumu gözden geçirilerek kadınların işgücü piyasasına girişte karşılaştıkları sorunlar, buna yönelik uygulanan politika ve programlar incelenmiştir. Ayrıca kadınların işgücü piyasasında yer almasını nitelikli hale getirecek bir istihdam politikası olarak girişimciliğin rolü ele alınmıştır.

Tez çalışması kapsamında öncelikle kavramsal çerçeve oluşturulmuş, istihdam, işgücü piyasası ve girişimcilikle ilgili temel kavramlar açıklanarak Türkiye’de ve dünyada kadın istihdamının durumuna ilişkin genel bilgiler aktarılmıştır. Akabinde kadınların istihdamı önündeki engeller, karşılaştıkları sıkıntılar ve bu sorunları aşmaya yönelik teşvik ve düzenlemelere değinilerek girişimcilik olgusu ve kadın girişimciliğinin istihdam açısından öneminden bahsedilmiş; Türkiye’de girişimcilik kültürünün oluşumu, performansı, kadın girişimcilerin karakterleri, karşılaştıkları engeller ile kadın girişimciliğini destekleyen kurum ve kuruluşlar ele alınmıştır. Bu kapsamda, Türkiye’deki mevcut girişimcilik politikaları ve teşvikleri değerlendirilmiştir. Son olarak kamu istihdam kurumlarının kadın istihdamı ve kadın girişimciliği açısından önemi üzerinde durularak, bir kamu istihdam kurumu olan İŞKUR’un yapmış olduğu faaliyetler ve projeler açıklanmış, çeşitli ülke örneklerinden de bulgular ortaya konarak farklılıklar gözlemlenmeye çalışılmış ve kadın girişimciliğinin geliştirilip, teşvik edilebilmesi ile ilgili bir dizi öneri sunulmuştur.

BİRİNCİ BÖLÜM

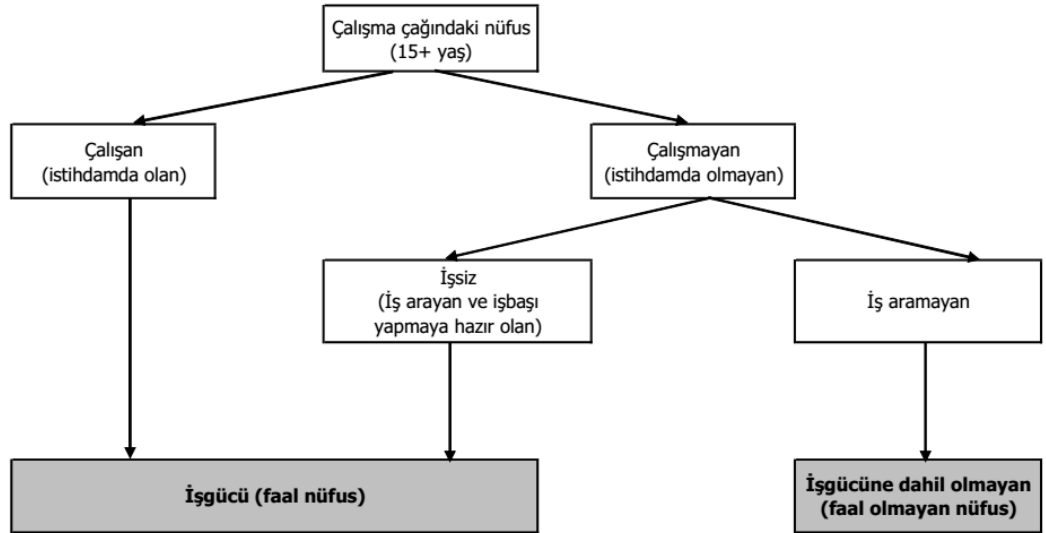
İSTİHDAM VE GİRİŞİMCİLİK İLE İLGİLİ KAVRAMLARA GENEL BAKIŞ

1.1 TEMEL KAVRAMLAR

1.1.1 İşgücü

İşgücü, toplumda çalışma yaşında olan (15 - 64), çalışma arzusu ve çalışma gücüne sahip olan insanları kapsayan bir kavramdır.¹ 0 - 14 yaş ve 65+ yaş grubundaki kişiler faal olmayan nüfus olarak adlandırılmaktadır. Toplam nüfustan, faal olmayan nüfus çıkartıldığı zaman, faal nüfusa ulaşılmaktadır. Bu manasıyla işgücü, faal nüfus ile aynı anlama gelmektedir.²

Şekil 1: İşgücü Çatısı



Kaynak: TÜİK

TÜİK'in tanımına göre işgücü, referans dönemi içinde ekonomik mal ve hizmetlerin üretimi için emek arzında bulunan çalışma çağındaki nüfusu kapsar. Bu kapsamda işgücü, istihdamda olanlar ile işsizlerin toplamı olarak ifade edilmektedir.

¹ Lordoğlu Kuvvet - Özkaplan, Nurcan; **Çalışma İktisadı**, Der Yayınları, İstanbul 2003, s.38.

² Ergün, Gül; **İşgücü Piyasası Bilgileri**, Siyasal Yayıncılık, Ankara Mart 1999, s.8.

1.1.2 İşsizlik

TÜİK'in tanımına göre; referans dönemi içinde istihdam halinde olmayan (kâr karşılığı, yevmiyeli, ücretli ya da ücretsiz olarak hiç bir işte çalışmamış ve böyle bir iş ile bağlantısı da olmayan) kişilerden iş aramak için son üç ay içinde iş arama kanallarından en az birini kullanmış ve 2 hafta içinde işbaşı yapabilecek durumda olan kurumsal olmayan çalışma çağındaki tüm kişiler işsiz nüfusa dâhildirler.

TÜİK'in tanımından yola çıkarak kendi arzusuyla çalışma hayatına dâhil olmayanlar, mevcut ücret düzeyini düşük bulduğu için çalışmak istemeyenler ve bir işte çalışmadığı halde iş aramayanlar işsiz sayılmamaktadır.³

Bir ülkede işsizlik, ülkenin insan kaynaklarının tam anlamıyla kullanılamadığı anlamına gelmektedir. Bu da beraberinde eşit olmayan bir gelir dağılımını getirmekte, zengin ile fakir arasında önemli kazanç farkları meydana gelmektedir.

1.1.3 İstihdam

TÜİK'in tanımına göre işbaşında olanlar ve işbaşında olmayanlar grubuna dâhil olan kurumsal olmayan çalışma çağındaki nüfus, istihdam edilen nüfustur. Bu kavramlar;

a) İşbaşında olanlar: Ücretli, maaşlı, yevmiyeli, kendi hesabına, işveren ya da ücretsiz aile işçisi olarak referans dönemi içinde en az bir saat bir iktisadi faaliyette bulunan kişilerdir.

b) İşbaşında olmayanlar: İşi ile bağlantısı devam ettiği halde, referans haftası içinde çeşitli nedenlerle işinin başında olmayan ancak işleri ile ilişkileri devam eden kişilerdir.

İstihdam, bir ekonomide belli bir dönemde üretim öğelerinin var olan teknolojik düzeye göre ne ölçüde kullanıldığıdır.⁴ Bir başka tarif de; işgücünün çalışanlar kısmını ifade eden istihdam üretim sürecinin bir sonucudur. İnsanların ihtiyaçlarını gidermek üzere üretim faktörlerini yani emek, sermaye ve doğal kaynakları bir araya getirerek mal ve hizmet üretmeye çabalayan girişimci, emeği de bir faktör olarak

³ Kuvvetli Yavaş, Hilal; **Türkiye'de Genç İşsizliği ve İstihdam Politikalarının Genç İşsizliğine Etkileri**, Marmara Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi, İstanbul 2010, s.6.

⁴ Karakayalı, Hüseyin; **Makro İktisat Kitabı**, Bilgehan Basımevi, İzmir 1995.

değerlendirmekte, onun emeğinden yararlanmakta ve buna karşılık emeğe yaratılan değerden bir pay vermektedir. Emek piyasasında emeğini arz eden ve cari istihdam koşulları içinde iş bulup çalışanların toplamı istihdam seviyesini meydana getirir.⁵

Geniş anlamda istihdam; bir ülkenin sahip olduğu emek, toprak ve sermaye kapasitesi gibi üretim unsurlarının bir dönem içerisindeki kullanılma derecesini ifade eder. Üretim sürecinde bahsi geçen faktörlerin kullanılma oranları, o faktörün istihdamı olarak kabul edilir.⁶

Dar anlamda istihdam ise, ülkede ekonomik faaliyetlere katılacak durumda olan insan gücünün çalıştırılma seviyesini ifade eder. Dar anlamda istihdam tanımı yapılırken, üretim faktörlerinden sadece emek unsuru ele alınmakta ve onun üretimde kullanılma oranına odaklanılmaktadır.⁷

İstihdam; tam, eksik, aşırı ve kayıt dışı istihdam olarak aşağıdaki gibi sınıflandırılabilir.⁸

a) Tam İstihdam: Ekonominin sahip olduğu üretim faktörlerinin tamamının kullanılmasıdır. Eğer bir ekonomide üretim faktörlerinin tümü çalışıyor ve üretime katılıyorsa, tam istihdamdan bahsedilebilir. Ancak hiçbir üretim faktörünün boşta olmadığı bir durum, tam istihdamın teorik çerçevesini oluşturmaktadır. Bu nedenle tam istihdama ulaşmış bir ekonomide %2 ya da %3 gibi düşük oranlarda işsizlik görülmesi mümkündür.

b) Eksik istihdam: Bir ulusal ekonomide üretim faktörlerinin var olan teknolojik düzeye göre tam ve en etkin bir biçimde kullanılmamasıdır. Çalışabilir nüfusun bir kısmı geçici veya sürekli olarak geçerli ücret düzeyinde ve çalışma koşullarında iş bulamamaktadırlar. Öte yandan sermaye malları tam kapasite ile çalışmamakta, toprak teknolojik olanaklara göre en iyi biçimde değerlendirilememektedir. Böylece, kaynaklar israf edilmekte, ulaşılabilecek refah düzeyinin altında bir yaşam standardı sürdürülmektedir.

⁵ Özdemir Süleyman, Ersöz Halis Yunus ve Sarıoğlu İbrahim; **İşsizlik Sorununun Çözümünde KOBİ'lerin Desteklenmesi**, İstanbul 2006.

⁶ Gökmen, Hüseyin; **Avrupa Sosyal Devlet Anlayışında İstihdam ve Türkiye'de Genç İşsizlik Sorunu**, Türkiye İş Kurumu Uzmanlık Tezi, Ankara 2007, s. 23

⁷ Gökmen; **a.g.e.**, s. 23

⁸ Güner, Hasan; **İstihdamın Arttırılmasında Girişimciliğin Önemi; Girişimciliği Destekleme Modeli Olarak İşgемler**, Süleyman Demirel Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi, Isparta 2010, s.7-8

c) Aşırı İstihdam: Bir ekonomide mevcut üretim faktörlerinin tümü çalıştığı halde üretilen mal ve hizmet miktarlarının, toplam talebi karşılayamamasını ifade eder. Bu durumda istihdam hacmi arttırılamadığı için kısa dönemde toplam reel hasılanın arttırılması da imkânsızdır. Üretim faktörlerinin maksimum kapasite ile kullanılmasıyla üretim geçici olarak artar. Ancak bu sürekli olmayacağı için kısa bir süre sonra üretim eski düzeyinin de altına düşecektir.

d) Kayıt Dışı İstihdam: Referans haftasında yaptığı işten dolayı herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşuna kayıtlı olmayanlardır.

1.2 İŞGÜCÜ PİYASASINDA KADININ YERİ

İşgücü piyasasını, çalışanlarla çalıştıranların, bir başka ifade ile işgücü arz ve talebinin karşılaştığı, buna göre bir ücret haddinin oluştuğu ve bu karşılaşma sonucunda doğan sözleşme ilişkilerinin yürütüldüğü bir yer veya sosyal bir organizasyon olarak tanımlamak mümkündür.⁹ Toplumda kadınların işgücü piyasasına katılımlarının ve istihdamlarının artırılması, işgücü piyasasındaki konumlarının güçlendirilmesi pek çok açıdan büyük öneme sahiptir.

Kadınların işgücüne katılımı bir ülkenin kalkınmasında önemli etkenlerden biri olarak kabul edilmektedir. Bir ülkede kadınların işgücüne katılma oranları veya istihdamdaki yerleri işgücü arz ve talebini belirleyen makroekonomik göstergelerle ilişkilendirilmektedir. Ülkemizde toplumsal cinsiyete dayalı işbölümü üzerinde şekillenen toplumsal cinsiyet rolleri ekseninde kadınlar giderek daha az işgücü piyasasında yer almaktadır. Nitekim TÜİK verilerine göre 2015 yılında erkeklerde işgücüne katılma oranı %71,6 iken kadınlarda bu oran %31,5'tir. Kadınlarda bu düşük seviyedeki oran toplumsal, kültürel ve siyasal anlamda önemli bir soruna işaret etmektedir. Bu bakımdan gerek uluslararası gerekse ulusal düzenlemelerle kadınların işgücü piyasasına katılımlarını sağlayacak her pozitif adım önemli bir role sahiptir. Türkiye, ILO'nun kadın erkek eşitliğini destekleyen ve kadın istihdamını teşvik eden 100, 111, 122 ve 142 sayılı Sözleşmelerini onaylayan ülkeler arasında yer almaktadır.¹⁰

Kadın istihdamı ile ilgili olarak Türkiye ile gelişmiş ülkeler ve dünyadaki genel

⁹ Tuna, Orhan - Yalçıntaş, Nevzat; **Sosyal Siyaset**, Filiz Kitabevi, İstanbul 1994, s.31.

¹⁰ 100 Sayılı Eşit Ücret ILO Sözleşmesi, 111 Sayılı Ayrımcılık (İş ve Meslek) ILO Sözleşmesi, 122 Sayılı İstihdam Politikası ILO Sözleşmesi ve 142 Sayılı İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesi ILO Sözleşmesi.

durum karşılaştırıldığında, Türkiye’deki kadınların işgücüne katılma oranlarındaki olumsuz tablo daha net bir şekilde ortaya çıkmaktadır. Türkiye ile gelişmiş ülkeler arasında kadınların işgücüne katılımında büyük bir uçurum bulunduğu ve bu uçurumun da giderek derinleştiği görülmektedir.

Uluslararası istihdam politikalarına baktığımızda özellikle Avrupa İstihdam Stratejisi’nin (AİS), dört ayağından biri olan kadın-erkek eşitliğini sağlama hedefi, cinsiyetler arasında eşit fırsatlar yaratmak ve özellikle kadın istihdamının artırılmasına yönelik olarak iş ve aile yaşamının uzlaştırılması hedefine vurgu yapmaktadır. Bu öncelik, istidamda kadın-erkek eşitsizliğini giderecek önlemleri alarak kadınların işgücü piyasasına katılımlarının arttırılmasına büyük katkı sağlamaktadır.

AİS’in diğer önemli ayağı olan girişimcilik hedefi altında özendirici bir tedbir olarak iş kurmanın kolaylaştırılması, risk sermayesinin sağlanması, vergi kolaylıkları gibi hususlar yer almaktadır. Girişimcilik ile ekonomik refah arasında doğrusal bir ilişki olduğu bilindiğinden, Avrupa Birliği’nde erkek girişimcilere kıyasla daha düşük olan kadın girişimci oranını yükseltme ihtiyacını gören Avrupa Birliği ve Ulusal Hükümetler, kadın girişimciliği özendirecek politika ve teşviklerle ilgili bir çerçeve hazırlama gereği duymuşlardır. Türk kadınlarının mevcut sosyoekonomik durumuna bakıldığında ise, Avrupa Birliği üye ülkelerine kıyasla, kadınlar ve erkekler arasında gerek eğitim, gerekse istihdam olanakları açısından ciddi farklılıklar olduğu görülmektedir.¹¹

1.2.1 Kadın İstihdamının Tarihsel Gelişimi

Yapılan çalışmalar, Osmanlı İmparatorluğu ve erken Cumhuriyet dönemlerinden itibaren Türkiye’de kadınların iş sahasında yer almaya çalıştığını, ancak bu çabanın kötü çalışma koşulları ve düşük ücretlerle karşılık bulduğunu göstermektedir. Genel kanının aksine Osmanlı İmparatorluğu döneminde, özellikle tekstil ve imalat sektörlerinde kadın emeği yaygın olarak kullanılmakta; ancak günümüzdekinden çok da farklı olmayan biçimde, kadınlar daha düşük ücretlerle çalışmaktadır. Ayrıca, söz konusu dönemde erkek emeği için geçerli olan kötü koşullar ve uzun çalışma saatleri

¹¹ Memiş, Hasan - H. Mustafa ve Sadettin Paksoy; “Bölgesel Kalkınmada Kadın Girişimciliğinin Önemi: GAP Bölgesinde Bir Araştırma” **Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi**, Cilt:2, Sayı:2, Çanakkale 2008, s. 141

kadın emeği için de söz konusudur.¹² Dolayısıyla, kadınlar ve erkeklerin aynı yorucu ve zor koşullarda çalışmalarına karşın, ücret konusunda kadınların dezavantajlı olduğunu söylemek mümkündür.

Sanayi devrimi ile birlikte kadın işgücünün tarihsel gelişiminde önemli değişimler yaşandığı görülmektedir. Sanayi devriminden önce kadınlar işgücü piyasasında yer almayarak geleneksel rollerinin fazlaca dışına çıkamamışlar, sanayi devrimi ile birlikte ücret karşılığında işçi statüsü ile çalışmaya başlamışlardır. Sanayi devrimi gibi, yakın dönemlerde hız kazanan globalleşme süreci de kadınların emek piyasasındaki konumlarını etkileyen kilometre taşı niteliğindeki gelişmelerdendir.

Kadın işgücüne katılımını sanayileşmeden daha fazla etkileyen olay II. Dünya savaşı olmuş, savaş esnasında kadınların işgücüne katılımının önemli ölçüde arttığı gözlenmiştir. Bu artışın hem emek arzı hem de emek talebi ile ilgili nedenleri vardır. Emek arzı açısından bakıldığında; bir kısım kadın işgücü için piyasaya girişteki temel güdü vatanseverlik olurken, diğerleri için erkeklerin savaşa gitmeleri ile ailelerin gelirinin düşmesi ve kadının evde yapacağı işlerin azalması etkili olmuştur. Emek talebi açısından ise; erkeklerin savaşa gitmeleri ekonomide işgücü talebini ve ücretleri yükseltmiş, bu ise kadınların emek piyasalarına girişlerini teşvik etmiştir.¹³

Türkiye’de kadın, gerçek anlamda 1950’lerden sonra kırdan kente yönelik göçün beraberinde getirdiği kentleşme sonucunda işgücü piyasası içinde yer almaya başlamıştır.¹⁴ Kadınların aktif olarak işgücüne katılımları 1950’lere dayansa da, son yıllarda düşük oranlarda artış olmakla birlikte dünyadaki genel eğilimin tersine Türkiye’de 1950’lerin ortalarından başlayarak kadınların işgücüne katılım oranları sürekli düşmüş, 2008 yılından itibaren artış göstermiştir. Bunun nedeni, Türkiye ekonomisinin 1950’lerin sonuna kadar tarımsal üretime dayalı bir ekonomi olması,

¹² Makal, Ahmet; “Türkiye’de Erken Cumhuriyet Döneminde Kadın Emeği”, **Çalışma ve Toplum**, Cilt: 2, s. 24-26.

¹³ Özer, Mustafa – Biçerli, Kemal; “Türkiye’de Kadın İşgücünün Panel Veri Analizi”, **Sosyal Bilimler Dergisi**, 2003-2004, s. 56,58

¹⁴ Berber, Metin – Yılmaz Eser, Burçin; “Türkiye’de Kadın İstihdamı, Ülke ve Bölge Düzeyinde Sektörel Analiz” **İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, Cilt:10 Sayı:2, Nisan 2008, s.2

ekonomik yapıda meydana gelen değişimler ve bunlara eşlik eden sosyal dönüşümlerdir.¹⁵

Türkiye’de kadın istihdamının düşük seviyede seyretmesiyle ilgili önemle üzerinde durulması gereken asıl etken ekonomide izlenen istihdam ve istikrar politikalarıdır. Bu bağlamda, 1980’lerde Uluslararası Para Fonu (IMF) ve Dünya Bankası’nın (DB) talepleri doğrultusunda ithal ikameci büyüme modelinden ihracata dayalı büyüme modeline geçilmiştir. IMF ve DB kaynaklı Yapısal Uyum Programları kabul edilerek, neoliberal politikalar çerçevesinde serbest piyasa ekonomisinin öne çıkarılmasıyla kamu ekonomisinin faaliyet alanı daraltılmış, özelleştirmeler yoluyla kamu işletmelerinin büyük kısmı özel sektöre devredilmiştir.¹⁶ Bu dönemde kamunun sabit sermaye yatırımları gerilerken özel sektör yatırımlarının aynı ölçüde artmaması, artan işgücü arzını karşılayacak işgücü talebinin yaratılamamasına neden olmuştur. Bu durum genel olarak istihdamın daralmasına ve işsizliğin artmasına neden olurken özellikle kadın istihdamının düşmesinde etkili bir faktör olmuştur.¹⁷

Zaman içinde kadınların işgücü piyasasındaki konumları ve çalışma biçimleri de değişime uğramıştır. Kalkınma ile birlikte istihdam, tarım sektöründe azalırken tarım dışı sektörlerde artmaktadır. Bu durum kadın istihdamı için de aynen geçerli olmaktadır.¹⁸

1.2.2 Kadın İstihdamının Önemi

Kadınlar, bir toplumun ön planda olmayan fakat toplumun ilerlemesinde önemli etkileri olan üyeleridir. Bir toplumda kadın ne kadar etkin ve üretkense toplum o kadar gelişmiştir. Çalışma hayatında kadının yer alması toplumsal ve ekonomik kalkınma sürecinde, insanın ve insan emeğinin özgürleşmesi bakımından büyük önem taşımaktadır. Aynı zamanda kadınların çalışması toplumsal statülerinin yükselmesi bakımından da gereklidir.¹⁹ İşgücü piyasasına girerek sosyal bir statü edinen kadınlar,

¹⁵ Ecevit, Yıldız; **Türkiye’de Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği: Sorunlar, Öncelikler ve Çözüm Önerileri**, TÜSİAD, İstanbul 2008, s.115.

¹⁶ Başbakanlık KSGM, **Kadın İstihdamı İçin Yeni Perspektifler ve Kadın İşgücüne Muhtemel Talep**, Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü Yayınları, Ankara 2000, s.4.

¹⁷ Toksöz, Gülay; **“Neoliberal Piyasa ve Muhafazakâr Aile Kıskaçında Türkiye’de Kadın Emeği”**, der. Mütevellioğlu, Nergis - Sönmez, Sinan; İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, İstanbul 2009, s.211.

¹⁸ Berber – Yılmaz Eser; **a.g.m.**, s.2

¹⁹ Meltem Kurtsan, “İş Hayatında Kadının Yeri ve Karşılaştığı Engeller”,

bilgi ve birikimlerini daha iyi aktarabilmekte, yetenek ve becerilerini keşfedebilmekte ve karar alma süreçlerinde daha çok söz sahibi olabilmektedirler. Bununla birlikte kendilerine ait gelirlerinin olması kadınları ekonomik açıdan güçlendirerek onların saygınlığını ve kendilerine duyduğu özgüveni artırmaktadır.

Kadın istihdamının artırılması bireysel ve toplumsal açıdan sürdürülebilir kalkınmanın gerçekleştirilebilmesinde önemli bir unsurdur. Ancak Türkiye’de istihdam artış hızı her yıl işgücüne katılan nüfus artış hızı karşısında yetersiz kalmakta ve ekonomideki büyüme yeteri kadar istihdam sağlayamamaktadır. Ekonomideki yetersiz istihdam dolayısıyla kadınların istihdama katılma imkânları düşmektedir. Kadınların istihdama katılımlarının düşük düzeyde gerçekleşmesi, hem kadınların yapabilirlikleri önünde önemli bir engel teşkil etmekte, hem de sosyal kalkınmanın gerçekleşmesini imkânsız kılmaktadır.²⁰

Kadınların işgücüne katılımlarının hem kendileri için hem de toplum için önemli sonuçları bulunmaktadır.²¹

- Kadınların istihdam edilmeleri, onların ekonomik bağımsızlığa kavuşmalarını sağlar ve hane içi karar alma süreçlerindeki güçlerini artırır. Kadın erkek eşitliğinin sağlanmasının en önemli koşullarından biri, kadınların istihdam edilebilirliğidir.
- Kadınların işgücüne katılımlarının artmasının, yoksulluğun azalması açısından da hayati önemi vardır. Kadınların istihdamı, eve giren daha yüksek gelir ve daha iyi yaşam standartlarına kavuşmak demektir. Uluslararası deneyimlerin gösterdiği gibi, kadınlar ve erkekler arasında ekonomik eşitlik sağlandıkça yoksulluk azalacak, gayri safi milli hasılda artış olacaktır.

Kadınların işgücüne katılımının ekonomik ve toplumsal açıdan çok önemli zincirleme etkileri olduğu bilinmektedir. Kadınların işgücüne katılmasının makroekonomik ve sosyal etkileri ve özellikle tasarruf eğilimlerine, harcama

http://www.ba.metu.edu.tr/~manclub/yayinlar/glokal/insan_kaynaklari/kadin.html; Aktaran, Karabıyık, İlyas; Türkiye’de Çalışma Hayatında Kadın İstihdamı, **Marmara Üniversitesi İİBF Dergisi**, İstanbul 2012, s. 240.

²⁰ Karabıyık; **a.g.e.**, s.237.

²¹ Ecevit, Yıldız; “**İşgücü Piyasasında Toplumsal Cinsiyet Eşitliği El Kitabı**”, Ankara Şubat 2010.

alışkanlıklarına, sağlık ve eğitime ayrılan paylara, doğurganlığa, çocuk ölümlerine ve dolayısıyla sürdürülebilir büyüme ve kalkınmaya olan etkileri çok önemli olmaktadır.²²

1.3 GİRİŞİMCİLİK

Sanayi toplumundan bilgi toplumuna geçişle birlikte daha çok önem kazanmaya başlayan girişimcilik olgusu pek çok teorisyenin tanımlamaya çalıştığı bir kavram olarak hem işletme hem de iktisat literatüründe en fazla dikkat çeken konulardan biri olmuştur.

AB Komisyonu'nun 1994 yılında yayımladığı ve OECD'ye atıf yapan "Avrupa Birliği İçin Endüstriyel Rekabet Politikası" başlıklı tebliğ, rekabet gücünü, "Uluslararası rekabete maruz kalan ve maruz kalmaya devam eden ticaretin, sanayinin, bölgelerin, ülkelerin ve uluslar üstü kuruluşların verdikleri hizmetlerle ürettikleri katma değeri ve yaratacakları istihdam potansiyelini yüksek tutabilme kapasiteleri" olarak tanımlamaktadır.²³

Tanımdan da anlaşılacağı üzere, rekabet gücü, istihdam yaratma, pazarda varlığını sürdürerek yarattığı istihdamı sürekli hale getirme ve ekonomik gelişmeye katkıda bulunmayı gerektirmektedir. Rekabet nedeniyle işletmeler, tüketicinin talebine karşılık verecek daha nitelikli mal üretimi için işgücünün verimliliğini artırmaktadır. Bu sürekliliği sağlamanın da en önemli yolu girişimciliğin geliştirilmesidir.²⁴

1.3.1 Girişimci ve Girişimcilik Kavramları

Girişimci, fırsatları sezen ve elde eden, bu fırsatları uygulanabilir ve pazarlanabilir fikirler haline getiren; buna zamanı, çabası ve yetenekleri ile değer ekleyen, bunun için piyasadaki riskleri üstlenen ve bu çabalardan gelecek kazancı sezebilen gelişimci ve yenilikçi kişidir.²⁵

Günümüzde girişimcilere yönelik en fazla kabul gören açıklamalar, girişimcinin iktisadi bir faaliyeti gerçekleştirdiği ve bunu gerçekleştirirken aynı zamanda sosyal bir

²² Günsoy, Güler - Özsoy, Ceyda; Türkiye'de Kadın İşgücü, Eğitim ve Büyüme İlişkisinin Var Analizi, **Finans Politik & Ekonomik Yorumlar**, Cilt: 49 Sayı: 568, İstanbul 2012, s. 27.

²³ <http://www.ikv.org.tr/>, (07.12.2015)

²⁴ Güner, a.g.m., s. 10.

²⁵ TÜGİAD; **Ekonomik Kalkınmada Girişimciliğin Önemi ve Değişen Girişimcilik Nitelikleri**, İstanbul 1993, s. 3

fayda yarattığı iddiasına dayanmaktadır. Daha açık bir deyişle girişimci (müteşebbis), piyasa ekonomisinde üretim faktörlerini bir araya getirerek üretime dönüştüren ve üretimi organize eden kişidir. Ayrıca girişimci, bu iş için gerekli finansman kaynaklarını ve üretimin değerlendirileceği pazarları bulma yükümlülüğünü üstlenerek güçlü bir iktisadi aktör rolünü oynamaktadır.²⁶

Girişimcilerin işlevi, bir buluşu ya da daha genel olarak uygulamaya konmamış bir teknolojik olanağı kullanarak, yeni bir ticari ürün ortaya çıkarmak, ya da mevcut bir ürünü yeni bir biçimde üretmek için üretim şeklini değiştirmek veya yenilemektir. Bu tanımlamaya göre, her profesyonel yönetici girişimci değildir ama yenilik yapan her profesyonel yönetici girişimcidir. O yüzden de girişimciler sadece yeni şirket kuranlar olmak zorunda değildirler. Girişimciler, imkânları teşhis eder, gereken kaynakları bir araya getirir, pratik bir eylem planı uygular ve sonuçlarını belirli bir zamanda ve esnek bir biçimde elde eder.²⁷

Girişimcilik ise Türk Dil Kurumu'nun İktisat Terimleri Sözlüğü'nde²⁸, “Emek, sermaye ve doğayı bir araya getirerek üretim sürecinin bir üretim faktörü olarak tasarlanması, örgütlenmesi ve onun tüm riskinin üstlenilmesi” şeklinde ifade edilmektedir.

Girişimcilik, girişimcilerin risk alma, fırsatları kovalama, hayata geçirme ve yenilik yapma süreçlerinin tümüne verilen addır. Girişimci, başlattığı faaliyetin bitiminde doğabilecek sonuçları önceden hesaplayan ve sonuçta doğacak riski üstlenmekten çekinmeyen kimsedir. Bu nitelikteki kişinin sadece ekonomik alanda faaliyette bulunması gerekmez. Kişi sanatta, bilimde ya da herhangi bir mesleksel faaliyette bulunurken kendi rutinin dışına çıkıp risk taşıyan işlere girişebilir.²⁹

Girişimcilik kavramı iş fikrinin oluşma sürecinden başlayarak işin kurulması ve devamlılığının sağlanması aşamalarını ifade eder. Bu anlamda girişimci uzun vadede emeğini ve sermayesini ortaya koyarak üretim sürecine kalıcı bir fayda sağlamaktadır.

²⁶ Arslantaş, Cem Cüneyt; “Girişimcilikte Yaratıcılık ve Yenilik”, **İ.Ü. İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü Yönetim Dergisi**, İstanbul 2001, s. 17-23.

²⁷ Gözek, Sadık - Akbay, Cuma; “Girişimci Adaylarının Girişimcilik Eğilimleri ve Sorunları”, **KSÜ Sosyal Bilimler Dergisi**, Cilt 9, Sayı 2, Kahramanmaraş 2012, s. 46.

²⁸ **Türk Dil Kurumu Sözlüğü**, “Girişimcilik” kelimesi

²⁹ Eyüpoğlu, Dilek; **Girişimcilik Eğitimleri**, MPM Yayınları, Ankara 2007.

Jean Baptiste Say, Avrupa’da ekonomi alanının ilk profesörlerinden birisi olmanın yanında kendi işletmesini yöneten bir kişi olarak bilinir. Say, girişimciyi hem üretimde hem de dağıtımda merkezi bir koordinasyon rolü üstlenmiş olan kişi olarak tanımlamıştır. Say’a göre girişimci, firma içerisinde hem koordinatör hem de lider ve yönetici rolleri üstlenir. Say, bu bağlamda, girişimcinin yönetsel rolünü ilk vurgulayan iktisatçı olarak tarihe geçmiştir. Fransız iktisatçı Say’dan itibaren girişimcilik dördüncü üretim faktörü olarak genel kabul görmüştür. Böylece klasik üretim faktörleri olan emek, sermaye ve tabiat faktörlerine girişimcilik de dâhil edilmiştir.³⁰

1.3.2 Girişimcinin Nitelikleri

Girişimcilik literatüründeki neoklasik yaklaşımın öncülerinden olan Alfred Marshall’a göre girişimcinin görevi mal ve hizmet üretmek ve aynı zamanda, yenilikler ve yöntemler sunmaktır. Girişimci, firma içerisindeki bütün sorumluluğu üstlenecek ve kontrol fonksiyonunu yerine getirecektir. Girişimci üretimi yönlendirecek, iş riskini üstlenecek, sermaye ve işgücünü koordine edecek ve bütün bunların yanı sıra, hem yönetici hem de işveren olacaktır. Açık göz bir girişimci, maliyetleri minimize etmeye yarayacak fırsatları arayacak, örneğin yeniliklere önem verecektir. Marshall’a göre, başarılı bir girişimcilik bazı beceriler ve yetenekler gerektirecektir.³¹

Başarılı bir girişimcilik için kişisel faktörler şu şekilde sıralanabilir:³²

- Üretim aşamasında, ürünün / hizmetin üretimiyle ilgili teknik bilgiler ve girişimle ilgili yasal mevzuat hakkında bilgi sahibi olması,
- Çalışanlar ve yöneticiler arasında motivasyon sağlayabilecek yöneticilik yeteneklerine sahip olması,
- Çalışanlarının eylemlerini girişimin ortak hedefine yönlendirebilmesi, bu hedefe ulaşmada ortaya çıkabilecek motivasyon sorunlarına çözüm bulabilmesi önemlidir. Zira girişimin başarısı, çalışanların girişimin amacını gerçekleştirecek yönde eylemlerde bulunmaları ile sağlanabilir.
- Yine amaçlara ulaşmak için sistematik bir inceleme yaparak hedeflerin

³⁰ Müftüoğlu, Tamer - Dorukan, Tülin; **Girişimcilik ve KOBİ’ler**, Gazi Kitabevi, Ankara 2004.

³¹ Arıkan, Semra; **“Girişimcilik Temel Kavramlar ve Bazı Güncel Konular**, Siyasal Kitabevi, Genişletilmiş 2. Baskı, Ankara 2004.

³² Öztürk, İbrahim; **“2008 Girişimcilik Raporu”**, İktisadi Girişim ve İş Ahlakı Derneği, İGİAD Yayınları, İstanbul 2008, s. 8-9.

somut kriterlerle tanımlanmış ve sıralanmış olması bir hayli önemlidir. Keza iş süreci boyunca hangi aşamada bulunduğunu saptamak için, belirlenen hedeflerin neresinde olunduğu ve hangi ölçüde başarılı olunduğunun değerlendirmesinin sık sık yapılması da esastır.

- Hedefler gerçeğe çevrilebilecek stratejileri üretebilmek amacıyla sürekli yaratıcı olmalı, alanındaki gelişmeleri sürekli takip etmelidir.
- Ulaşması herkes için mümkün olmayan bilgi, fikir ve düşüncelere kolaylıkla ulaşabilmelidir. Bunun için bilgiye ulaşılabilir insan ve kurumlarla gelişmiş bir iletişim ağına sahip olmalıdır.
- Zamanı en verimli şekilde yönetmek için planlamalar yapmalıdır.
- Sorumluluk alma yetisine ve risk alabilme cesaretine sahip olmalıdır. Riskleri paylaşmak ve girişimin hedeflerini kolaylaştırması için başkalarını ikna edebilme özelliğine sahip olmalıdır.
- Sürekli kendini geliştirme arzusunda olmalı, yeniliklere uzak kalmamalıdır.
- Girişimcilik faaliyetlerinde temel amaç kar etmektir, fakat girişimci faaliyetlerinin zarar etme riskini de üstlenmelidir. Bu bağlamda girişimcilik sağlam bir risk alma becerisi olarak da tanımlanabilir.
- Bir girişime başlamadan önce, geleceğe yönelik olarak yükselen ve gerileyen sektör analizlerinin yapılması, arz ve talebin ne yönde gelişeceğini belirlenmesi de önemlidir.
- Girişimcinin hedeflediği gelir, işin sermaye yapısına bağlı olarak değişim gösterir.

1.3.3 Kadın Girişimciliği

Literatürde kadın girişimciliği tanımında şu ortak noktaların ön plana çıktığı söylenebilir. Ev dışı bir mekânda, kendi adına kurduğu bir işletmesi olan, bir işletmede tek başına veya çalıştırdığı diğer kişilerle birlikte çalışan veya sahibi olması sıfatıyla ortaklık kuran, iş ile ilgili olarak çeşitli kamu ve özel kuruluşlarla temaslara geçen, işletmenin geleceği ile ilgili planlar yapan, işletmeden elde ettiği kazancı, yatırım ve kullanım alanları üzerinde söz sahibi olan, işletmesi adına tüm riski üstlenen kadındır. Dolayısıyla eğitimi gördükleri alanlarda kendi mesleğini icra eden kadınlar herhangi

bir riske girmeden çalıştıkları için girişimci olarak kabul edilmemektedirler.³³

Kadın girişimci kavramını en geniş biçimde Müftüoğlu ve Durukan tanımlamışlardır. Bu tanıma göre kadın girişimci, “piyasa ekonomisi içinde hesaplanmış riskleri göze alarak, doğrudan pazara yönelik, nakde dönüşebilen, mal ve hizmet üretip satan, kendi işinin sahibi olup, vergi kaydı, TESK’e, Esnaf ve Sanatkarlar Birlikleri ve Odalarına veya TOBB’a bağlı ticaret ve sanayi odalarına üye olan ve sosyal güvenlik kurumlarından birinin şemsiyesi altında çalışan ya da yanında başka kişileri istihdam eden kadındır.”³⁴

Kadın girişimciler, girişimcilik özelliklerini yansıtan ve girişimcilik faaliyet ve süreçlerini benimseyip, uygulayan iş sahibi kadınlardır. Fırsatları değerlendirip, gerekli kaynakları başarı ile bir araya getirirler. Onlar, aynı zamanda değişiklik içeren dinamik bir süreci başarı ile yürütüp yönetirler. Zaman içinde büyüme potansiyeli olan zenginlik yaratıcı bir işi başlatacak, yeni model bir faaliyet oluşturabilen kadınlardır.³⁵

Kadınların girişimci olmalarının genel olarak hem kadın işsizlik oranlarını düşüreceği hem de kadın istihdamını artıracakları öngörülmektedir. Bu nedenle yaygın olarak girişimcilik kursları düzenlenmekte, çeşitli hibe ve kredilerle kadın girişimciliği desteklenmektedir. Ancak, bu noktada, desteklenen kadın girişimciliğine yönelik yaklaşımları ikiye ayırmak önemlidir. Bunlardan ilki istihdam oranlarını artırmak üzere kadınların kendi hesabına çalışmasını desteklemek ve süreç içinde işveren konumuna gelmesini hedeflemektedir. Bu kapsamda, daha çok belli bir eğitim ve gelir düzeyinde olan kadınların girişimcilik eğitimi olarak sürdürülebilir ve yüksek kârlı işler kurmaları öngörülmektedir. Küçük ve Orta Ölçekli Sanayiye Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı (KOSGEB) aracılığıyla verilen eğitim, hibe ve krediler ile sağlanan küçük ve orta ölçekli girişim destekleri bu doğrultuda değerlendirilebilir.³⁶

Diğer yaklaşım ise, kadınların yoksullukla mücadele etmek ve “ev ekonomisine katkıda bulunmak” için evde sürdürdükleri küçük ölçekli imalat veya ticari faaliyetleri

³³ Ecevit, Yıldız; Kadın Girişimciliğin Yaygınlaşmasına Yönelik Bir Model Önerisi, Kadın Girişimciliğe Özendirmeye ve Destekleme Paneli Bildiriler ve Tartışmalar, **Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, Eğitim Serisi**, Ankara 1993, s. 17-18.

³⁴ Müftüoğlu - Durukan; **a.g.e.**, s.35.

³⁵ Keskin, Sevtap; “Türkiye’de Kadın Girişimcilerin Durumu”, **Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi**, 2014, s. 73.

³⁶ KEİG Platformu; “Türkiye’de Kadın Emeği ve İstihdamına Yönelik Politikalar”, KEİG Yayınları Dizisi: Araştırma Raporu, İstanbul 2013, s. 33-34.

desteklemeyi öngörmektedir. İl Özel İdareleri ve bazı kurumlar tarafından verilen mikro kredilerle bu girişimcilik türü desteklenmektedir. Girişimcilikle ilgili bu iki yaklaşım çoğunlukla birbirinden farklı sonuçlar doğurmakla birlikte, her iki yaklaşımda da kadınların güçlendirilmesi perspektifinin var olduğunu söylemek güçtür.³⁷

Gelişmiş ülkelerde günümüzde kadın girişimciliğine çok fazla destek verilmiş ve kadına özel girişimcilik destek programları uygulanmıştır. Bu programların sayesinde gelişmiş ülkelerde kadın girişimcilerin sayısında önemli artışların sağlandığı izlenmektedir. Buna karşılık gelişmekte olan ülkelerde girişimci kadın sayısı, bu ülkelerdeki sosyokültürel yapı, geleneksel değer yargıları ve ataerkil yapının sürmesi nedeniyle oldukça sınırlıdır.

1.3.3.1 Kadınların Girişimcilik Kültürü

Kültür ve girişimcilik kavramının etkileşimi incelendiğinde, girişimcilik kültürü; girişimciye yeni bir statü veren, yaptıklarının karşılığını ödemeyi garanti eden, başkalarının kendisine iş imkânı yaratmasını beklemek yerine başkaları için iş imkânı yaratan yepyeni bir kadın ve erkek neslinin yetişmesini sağlayacak kültürdür.³⁸

Girişimcilik kültürünün oluşmasında aile yapısının büyük etkisi vardır. Çocuğun aile içerisinde aldığı eğitim ve görgü onu yaşamı boyunca etkileyebilmektedir. Aynı zamanda teknolojik değişikliklerin meydana gelmesi, aile yapısında bir takım değişikliklere yol açabilecektir. Bu da çocuğun serbest girişim kurma ve işletme isteğini güdüleyecektir.³⁹

Girişimcilik kültürü, girişimciliğin gelişmesinde ve yaygınlaşmasında önemli bir paya sahip bulunmaktadır. Girişimcilik kültürü, girişimciye; ailesi, yakın çevresi ve iş hayatından geçen iş, işletme ve girişimcilikle ilgili davranış kuralları, iş yapma şekli ve becerisi kazandıran, meslekî kurallar ve gelenekler bütünüdür. Girişimcilere yeni bir vizyon ve misyon kazandırarak, başkalarının kendisine iş sağlamasını beklemek yerine, atak ve dinamik bir şekilde davranarak, kendisi başkalarına iş imkânı sağlayan,

³⁷ KEİG Platformu; **a.g.e.**, s. 34.

³⁸ Erdoğan, B. Zafer; **Girişimcilik ve Kobiler: Teori ve Uygulama İçinde**, Ekin Yayınları, Bursa 2011, s.11.

³⁹ Türkmen, Ali; **Girişimcilik ve Girişimcilik Kültürü**, Selçuk Üniversitesi Yüksek Lisans Projesi, Konya 2007, s. 47.

alışmalarının karşılığını almayı hedefleyen insan tipini yetiştirmeyi sağlayan bir girişimcilik kültürünün oluşturulması hedeflenmelidir.⁴⁰

Türk kültürü açısından ele alınan kadın girişimciliğinin, kültürümüze has bazı özellikleri olduğu söylenebilir. Buna göre Türk kadın girişimcisi genel olarak:

- Bireyci bir toplumda yetişen bir kadın girişimciye göre girişimcilik düzeyi daha düşük,
- Belirsizlikten kaçınma derecesi düşük olan bir toplumda yetişmiş kadın girişimciye göre daha az risk alabilen,
- Güç mesafesi düşük olan bir toplumda yetişen bir kadın girişimciye göre kadın-erkek eşitsizliği ile daha çok mücadele etmek zorunda olan,
- Zaman uyumu uzun dönemli olan bir toplumda yetişmiş kadın girişimciye göre emeklerinin karşılığını daha kısa vadede almak isteyen bir özellik göstermektedir.⁴¹

Ülkemizde kadın girişimciliğine yönelik kültürel kaynaklı sorunlar mevcuttur. Bu sorunların başında, ataerkil yapının bir sonucu olarak kadın rollerinin kalıplaşmış olması, ailenin olumsuz yaklaşımı, iş yükünün fazlalığı, finansmana erişim güçlüğü ve güven kazanma konusunda kadınların erkeklerden daha çok çaba sarf etmesi gereği gelmektedir.

1.3.3.2 Girişimci Kadınların Kişilik zellikleri

Yapılan çalışmalarda kadın girişimcileri tanımlayan kişisel karakteristikler; bağımsız, özgüvenli, rekabetçi ve hedef odaklı olmalarıdır. Türkiye'de girişimci kadınları belirleyen temel karakteristikler ise; kendine güven, cesaretli ve sabırlı olmasıdır.⁴²

Bu bağlamda kadın girişimcilerin kişisel özellikleri  kapsamda ele alınabilir. Bu özelliklerden ilki olan girişimci olmaktan kaynaklanan kişisel özellikler; kendine güven, yaratıcılık, yenilikçilik, risk alma, akılcılık, bağımsızlık ve rekabetçilik olarak

⁴⁰ Türkmen; **a.g.e.**, s. 58.

⁴¹ Erdoğan Morçin, Sine; Türk Kültüründe Kadın Girişimciliği: Kavramsal Bir Değerlendirme, **Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi**, Çanakkale 2013, s. 187.

⁴² Yetim, Nalan; **“Sosyal Sermaye Olarak Kadın Girişimciler: Mersin rneği”**, Mersin 2008

sıralanabilir. Diğer taraftan sosyokültürel değerlerle ilgili girişimcilik özellikleri ise; çevresinde saygın biri, çevresindeki kaynakları ve ilişkileri iyi değerlendirebilen, koruyan-gözeten, işbirliğine yönelik ve yakın çevresinin desteğini kazanmış olarak sıralanabilir.

Kadın girişimcilerin kişisel özelliklerini ortaya koyma çerçevesinde ele alınan bir diğer özellikler bütünü ise onların cinsiyet rollerinden kaynaklanan özellikler olarak bilinmektedir. Bunlar ise, iyi iletişim kuran, problemleri kolaylıkla çözebilen, hoşgörülü, özverili ve duygusal özellikler olarak sıralanabilir.⁴³ Aynı zamanda bu özellikler araştırmada, kadın girişimcilerin kişisel özelliklerini belirleme kapsamında değerlendirmeye alınan faktörler olarak dikkate alınmıştır.⁴⁴

OECD kaynaklı bir araştırmada, kadınların fırsatlara nispeten yenilikçi bir tarzda yaklaştıkları, iş yaşamının "yaşam kalitesi" yanında "yeni ekonomik çevrenin gelişimine" de katkı sağlayacak nitelikte bir düşünceye sahip oldukları saptanmıştır.⁴⁵

Kadın girişimcileri erkek girişimcilerden ayıran özelliklere bakıldığında, özellikle tarafların toplumda üstlendikleri roller, gelenek ve görenekler veya insan hayatının çeşitli evrelerindeki ihtiyaçlarının değişmesi gibi faktörlerin ön plana çıktığı söylenebilir. Önemli bir diğer ayrım olarak ise erkek girişimcilerin ekonomik beklentilerinin, kadın girişimcilerin ise kişisel beklentilerinin ön planda olduğu, buna bağlı olarak da kadın girişimcilerin erkeklere nazaran daha fazla sosyal desteğe ihtiyaç duydukları belirlenmiştir.⁴⁶ Dolayısıyla kadınlar, erkek girişimcilerle karşılaştırıldığında kârdan çok sosyal itibara önem vermekte, risk almada erkek girişimcilere oranla daha temkinli hareket etmekte ve daha az özgüvenli bulunmaktadır.⁴⁷ Diğer taraftan girişimci kadınların firmaların kuruluş aşamalarında veya kendilerinin işe başladıkları dönemlerde iş ile ilgili beklentilerini düşük seviyede tuttukları ve bu yolla da hayal

⁴³ Yetim; **a.g.m.**, s.62.

⁴⁴ Soysal, Abdullah; Kadın Girişimcilerin Özellikleri, Karşılaştıkları Sorunlar ve İş Kuracak Kadınlara Öneriler: Kahramanmaraş İlinde Bir Araştırma, **Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi**, 2010a, s. 76.

⁴⁵ Narin, Müslüme vd.; "Global Kadın Girişimciliğinin Maksimizasyonunu Hedefleme: Uluslararası Arenada Örgütlenme ve Ağ Oluşturma", **Gazi Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi**, Cilt 8, Sayı 1, 2006 s. 70.

⁴⁶ Özen Kutanis, Rana; "Girişimcilikte Cinsiyet Faktörü: Kadın Girişimciler," **11. Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı**, Afyon 2003, s. 60.

⁴⁷ Yetim; **a.g.m.**, s. 80.

kırıklığına uğramadıkları gibi tatmin hissine bile ulaşabildikleri belirlenmiştir.⁴⁸

Cinsiyet üzerine yapılan çalışmalar incelendiğinde kadın ve erkek girişimcilerin benzer ve farklı özelliklere sahip olduğu görülmektedir. Özellikle kadın girişimcilerin daha iyimser ve şartlara daha iyi uyum sağlayan kişilik özellikleri gösterdikleri erkek girişimcilerin ise kendilerine daha fazla güvenen, daha esnek olan ve daha az toleransa sahip oldukları tespit edilmiştir. Benzer şekilde erkek girişimciler ilk işlerini genellikle üretim ve inşaat sektörlerinde kurmalarına karşın, kadın girişimciler, hizmet sektörü, eğitim, danışmanlık, halkla ilişkiler alanlarında ilk işlerini kurmaktadır. Bu durumun nedeni cinsiyetin yapısal özelliğinden kaynaklanmaktadır. Kadın girişimciler yapıları gereği fiziksel güç gerektirmeyen hizmet, eğitim, danışmanlık vb. işlerde girişimcilik faaliyetini sürdürmeyi tercih etmektedirler.⁴⁹

Yapılan bir araştırma ve istatistik sonuçlarına göre Türkiye'deki kadın girişimci profiline bakıldığında;⁵⁰

- %61'i üniversite ya da yüksek lisans diplomasına sahip,
- %72'si halen evli,
- %84'ü daha önceden bir iş deneyimine sahip,
- %45'i 25 - 34 yaşı arasında,
- %32,9'u 35 - 44 yaşları arasında işini kuran,
- %31'i bağımsız kişilikler, kararlı ve azimli,
- %25'i kendine güveni yüksek olan bir profil karşımıza çıkmaktadır.

1.3.3.3 Kadın Girişimcilik Türleri⁵¹

Dört farklı kadın girişimci tipi tanımlanmaktadır. Bu faktörlerden ilkinde göre kadın girişimciler, bireysellik ve kendine güven ilkelerini benimseyen geleneksel girişimcilik eğilimindedirler. Diğer faktör de kadın girişimcilerin erkeklerin astı konumunda olmayı kabullenen geleneksel cinsiyet rolünü içermektedir. Bu iki ucu belli skala içerisinde, dört farklı kadın girişimci tipinin tanımlandığı belirtilebilir. Bunlardan

⁴⁸ Özen Kutanis, Rana - Alpaslan, Sümeyra; "Girişimci ve Yönetici Kadınların Profilleri Farklı mıdır?", **Afyon Kocatepe Üniversitesi İİBF Dergisi**, Cilt: 8, Sayı: 2, Afyon 2006, s. 144.

⁴⁹ Yetim; **a.g.m.**, s. 81.

⁵⁰ KAGİDER 2020; <http://www.kagider.org/docs/default-source/Raporlar-ve-Sunumlar/web-sitesi-kagider-sunumu.pdf?sfvrsn=12>, (06.05.2016)

⁵¹ Özen Kutanis; **a.g.m.**, s. 61

ilki, hem girişimcilik ideallerini hem de geleneksel cinsiyet rollerini üstlenen ve ikisini de aynı ölçüde yerine getirmeye çalışarak iş-aile görevlerini dengeleyen ve işini de fazla büyütmeyi düşünmeyen “geleneksel girişimci” tipidir. İkinci olarak belirtilen tip ise, girişimcilik ideallerini geleneksel cinsiyet rollerinin çok daha üstünde tutan ve işletmesinin büyümesini öncelikli hedefleri arasına koyan “yenilikçi girişimci” tipidir. Üçüncü kadın girişimci tipi, geleneksel cinsiyet rollerini girişimcilik ideallerinin üstünde tutan ve adeta girişimciliği yan işmiş gibi gören “evcimen girişimci” tipidir. Son olarak da iş-aile dengesini kurmaktan çok kadınların ikinci plana itilmelerini önlemeye çalışan ve işini de bu amaca hizmet eden bir araç olduğunu düşünerek organize eden “köktenci girişimci” tipi olarak tanımlanmıştır.

Tablo 1: Kadın Girişimci Türleri

Kadın Girişimci Tipi	Özellikleri	Girişim Alanları
Geleneksel Girişimci	Hem girişimcilik ideallerini hem de geleneksel cinsiyet rollerini aynı ölçüde yerine getirmeye çalışır.	Konuk evi işletmeciliği, sekreterlik, bakım ajansı restoran, yemek fabrikası, kuaför salonu vb.
Yenilikçi Girişimci	Girişimci rolünü, geleneksel rolünden daha üstün tutan ve öncelikli hedefi işini büyütme olan girişimcidir.	Yüksekokul mezunu kadınların istihdam edildiği alanlar, Pazar araştırmaları, reklam, halkla ilişkiler ve basın.
Evcimen Girişimci	Geleneksel rolünü girişimci rolünden üstün tutan ve girişimciliği bir yan iş gören girişimcilerdir.	Uzun vadeli, küçük ölçekli işler yaparlar ve daha çok evde üretilen ürünlerin ticaretiyle uğraşırlar.
Radikal Girişimci	Kadınların ikinci plana atılmasının önüne geçmeye çalışan ve işini bu amaca hizmet eden bir araç olarak gören girişimcidir.	Basın, yayın, perakende, satış, eğitim ve küçük ölçekli imalat işleri.

Kaynak: Özen Kutanis; a.g.m., s.61.

1.3.3.4 Kadınları Girişimciliğe Yönlendiren Faktörler

Dünyada kadınları girişimciliğe iten en önemli faktörlerden birinin gelir elde etme gereksinimi olduğu söylenebilir.⁵² Bununla birlikte kadınları girişimci olmaya iten nedenler şu şekilde sıralamıştır:⁵³ Sosyokültürel yapıdaki değişim sonucu öğrenim düzeyi yükselen kadının daha fazla sayıda işgücüne katılması, şirketlerin orta yönetim kadrolarında yer alan kadınların, çalıştıkları işletmelerin personel azaltma politikalarından etkilenebilecekleri düşüncesiyle, kendi işlerini kurarak kendi kendilerinin patronları olmayı yeğlemeleri, her geçen gün başarılı kadın girişimci sayısının artması ile kadınların kendilerine rol modeli olarak aldıkları kişi sayısının çoğalması ve işlerini kaybetmeyecek kadar şanslı olan kadınların bir süre sonra şirket hiyerarşisinde daha üst kademelere çıkmalarının önüne set çeken, sırf cinsiyetlerinden ötürü daha sorumlu pozisyonlara gelmelerini engelleyen “cam tavan” etkisi nedeniyle yükselme olanakları kalmayan kadınlar, her şeye karşın potansiyellerini ortaya koymak ve başarılarını kanıtlamak için kendi işletmelerini kurmak istemektedirler.⁵⁴

Kadınları girişimci olmaya iten bir diğer neden ise hükümetler tarafından kadınların yerel ekonomiyi kalkındırmada önemli bir aktör olarak görülmesi politikasıdır. Bu politikada özellikle yerel aktörler içerisinde yer alan potansiyel kadın girişimcilerin yönlendirilmesi, teşvik edilmesi ve güçlendirilmesi öngörülmektedir. Böylece özellikle kırsal alanda ekonomik faaliyetlerde yeterince yer alamayan kadınların mikro finansman yöntemi ile gelir elde etmelerinin sağlanması amaçlanmıştır. Çünkü iş hayatında erkeklere göre kadınların yeterli öz sermayeye sahip olmadığı veya başlangıç için gerekli finansmana ulaşamadığı bir gerçektir.⁵⁵

Kadınları girişimci olmaya iten birçok faktör bulunmaktadır. Özellikle sosyokültürel değişim ile birlikte günümüzde çok sayıda kadının çalışma hayatına girmesi kadınları daha fazla girişimciliğe yönlendirmektedir. Bununla birlikte özel politika ve teşviklerle kadınlara daha çok fırsat sağlanması, onların girişimcilik motivasyonu artıracaktır. Nitekim genel bir anlayış olarak artık yerel ekonomiyi kalkındırmada kadınlar önemli bir aktör olarak görülmektedir.

⁵² Keskin; **a.g.m.**, s. 74.

⁵³ Narin vd.; **a.g.m.**, s. 71.

⁵⁴ Soysal, Abdullah; Türkiye’de Kadın Girişimciler: Engeller ve Fırsatlar Bağlamında Bir Değerlendirme, **Ankara Üniversitesi SBF Dergisi**, Cilt 65, Sayı 1, 2010b, s. 90-91.

⁵⁵ Soysal; **2010b**, s. 91.

Türkiye'de kadın girişimciler ile ilgili, Çakıcı'nın Mersin'de 160 girişimci kadın üzerinde yaptığı bir araştırmada; kadınların iş kurma nedenleri, kazanç elde etmek bağımsız çalışma ve sosyal yaşam sürme olarak belirlenmiştir. Aynı araştırmada kadınların işlerini daha çok yalnız başlarına kurdukları, işlerini büyük ölçüde sevdikleri için yaptıkları, büyük bir bölümünün herhangi bir ticari ve iş deneyimine sahip olmadan işlerini kurdukları, başlangıç sermayelerini ise daha çok aile ve akrabalarından temin ettikleri tespit edilmiştir.⁵⁶

⁵⁶ Çakıcı, Ayşehan; “Mersin’deki Kadın Girişimcilerin İş Kurma Öyküsü ve İş Kuracak Kadınlara Öneriler”, **11. Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı**, Afyon 2003, s. 87-88

İKİNCİ BÖLÜM

TÜRKİYE’DE KADIN İSTİHDAMININ GENEL GÖRÜNÜMÜ, KARŞILAŞILAN ENGELLER VE BU ENGELLERİ AŞMAYA YÖNELİK DÜZENLEMELER

2.1 DÜNYADA KADIN İSTİHDAMININ GENEL DURUMU

Kalkınmanın sağladığı imkân ve fırsatlardan erkeklerle eşit oranda yararlanamayan kadınlar, dünya yoksullarının içinde çoğunluğu oluşturmaktadır. Öyle ki kadınların kalkınma sürecindeki yeri ilk kez 1970’li yıllarda gündeme gelmiştir. “Cinsiyet Güçlendirme Ölçütü”, Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı’nın 1990 yılından beri hazırladığı “İnsani Kalkınma Raporları”na ilk kez 1995 yılında girmiştir. Bugün kadın ve kalkınmanın konusu, kadının işgücüne katılımını, istihdamını, siyasal ve sosyokültürel hayatın bir parçası olarak gündelik yaşam üzerinde denetim gücünü arttırabilmesini kapsamaktadır.⁵⁷

Gelişmekte olan ülkelerde, özellikle de kırdan kente göç ile gelmiş kadınlar kentsel üretim mekanizmalarının içinde yer alamadığı için ekonomik ve sosyal yaşamda ‘görünmez’ hale gelmişlerdir. Bunun sonucu olarak kırsal kesimdeki statülerini hızla kaybetmişler ve sanayi toplumunda yaşamanın getirdiği ağır yük ve sorumlulukların altında, toplumun en dezavantajlı kesimlerinden birini oluşturmuşlardır. Modernleşme ile birlikte ortaya çıkan yeni üretim teknolojileri ve beraberinde getirdiği ekonomik büyüme, yoksulluğu ortadan kaldıramadığı gibi, alt gelir seviyesindeki kadınların tek geçim kaynağı olan ev içi üretimdeki istihdam olanaklarını da ortadan kaldırmıştır. Bu yüzden özellikle de az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerin kalkınma politikalarında kadının toplumdaki statüsünün güçlendirilmesi ve kadın istihdamının arttırılması hayati önem taşımaktadır.⁵⁸

⁵⁷ İpekyolu Kalkınma Ajansı Kadın İstihdamı Raporu, <http://www.ika.org.tr/TRC1-Kadin-Istihdami-Raporu-icerik-168.html>, (30.03.2016)

⁵⁸ <http://www.ika.org.tr/TRC1-Kadin-Istihdami-Raporu-icerik-168.html>

Türkiye’de ve çoğu ülkede kadınların ve erkeklerin işgücüne katılımları açısından farklılıklar olduğu görülmektedir. Bu farklılıklar gelişmekte olan ülkelerde daha fazla, gelişmiş ülkelerde ise daha az orandadır. Bununla birlikte dünya genelinde işgücü piyasasında cinsiyet eşitliğinin tam olarak sağlandığını iddia etmek mümkün değildir.

Tablo 2: Avrupa’da 15 - 64 Yaş Aralığındaki Kadın Nüfusun İstihdam Oranı, (%)

Yer/Yıl	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
AB-27	58,9	58,4	58,3	58,5	58,7	58,9	59,7	60,5
Belçika	56,2	56	56,5	56,7	56,8	57,2	57,9	58
Bulgaristan	59,5	58,3	56,2	55,6	56,3	56,8	58,2	59,8
Çek Cumhuriyeti	57,6	56,7	56,3	57,3	58,2	59,6	60,7	62,4
Danimarka	74,1	72,7	71,1	70,4	70	70	69,8	70,4
Almanya	64,3	65,2	66,2	67,8	68,1	69	69,5	69,9
Estonya	66,6	63,2	60,8	63	64,7	65,7	66,3	68,5
İrlanda	60,1	57,4	55,8	55,1	55,1	55,9	56,7	57,9
Yunanistan	48,6	48,9	48	45	41,7	39,9	41,1	42,5
İspanya	55,4	53,3	52,8	52,6	51,2	50,3	51,2	52,7
Fransa	60,3	59,9	59,8	59,7	60,1	60,4	61	61,1
Hırvatistan	52,7	53,7	52,1	49,5	48,5	48,6	50	51,5
İtalya	47,2	46,4	46,1	46,5	47,1	46,5	46,8	47,2
Kıbrıs	62,9	62,3	63	62,1	59,4	57	58,6	58,9
Letonya	65,2	60,4	59	60,2	61,7	63,4	64,4	66,4
Litvanya	61,8	60,4	58,5	60,2	61,8	62,8	64,9	66,5
Macaristan	50,3	49,6	50,2	50,3	51,9	52,6	55,9	57,8
Hollanda	71,1	71,5	69,3	68,9	69,4	69	68,1	69,2
Avusturya	64,8	65,2	65,7	66,1	66,7	66,9	66,9	67,1
Polonya	52,4	52,8	52,6	52,7	53,1	53,4	55,2	56,6
Portekiz	62,5	61,5	61	60,1	58,5	57,9	59,7	61,1
Romanya	52,5	52	52,5	52,3	52,8	52,6	53,3	53,2
Slovenya	64,2	63,8	62,6	60,9	60,5	59,2	60	61
Slovakya	54,6	52,8	52,3	52,5	52,7	53,4	54,3	56

Finlandiya	69	67,9	66,9	67,4	68,2	67,8	68	67,7
İsveç	71,8	70,2	69,7	71,3	71,8	72,5	73,1	74
Birleşik Krallık	65,7	64,9	64,5	64,4	64,9	65,8	67,1	68
İzlanda	79,6	76,5	76,2	76,6	77,9	79	80,5	82,3
Norveç	75,4	74,4	73,3	73,4	73,8	73,5	73,4	73
İsviçre	---	---	72,5	73,3	73,6	74,4	75,2	76
Türkiye	23,5	24,2	26,2	27,8	28,7	29,7	29,5	30,4

Kaynak: Eurostat

Tabloda kadınların istihdam yüzdeleri incelendiğinde en yüksek istihdam oranına sahip ülkeler İzlanda, İsveç ve Norveç, en düşük ülkeler ise Yunanistan, Macaristan ve İtalya olarak görülmektedir. Türkiye ise AB’de istihdamın en düşük olduğu ülkelerden bile daha düşük istihdam oranına sahiptir. Kadın istihdamı konusunda AB üyesi ülkeler arasında da büyük farklılıklar bulunmaktadır. Örneğin, Hırvatistan, Yunanistan, İtalya, Polonya, Romanya, Slovakya ve İspanya gibi ülkelerde kadın istihdam oranı %60’ın altındayken, İsveç’te %75’in üstündedir.

Tüm dünyada kadınların işgücüne katılım ve istihdam oranları artarken Türkiye’de dünyadakine benzer bir artış söz konusu olmamaktadır. Dünyanın bütün gelişmiş ülkelerinde kadın istihdamı oranı %60’lara ulaşırken ülkemizde bu oranın çok gerilerde olması bu alanda yapılması gereken çok şey olduğunun bir göstergesidir.

2.2 TÜRKİYE’DE KADIN İSTİHDAMININ MEVCUT DURUM ANALİZİ

Türkiye’de kadınların işgücüne katılım oranı erkeklerin oldukça gerisindedir. Son yıllarda ülkemizde kadının işgücüne katılım oranları yükselmesine rağmen, bu artış diğer ülkeler ile kıyaslandığında beklentileri tam olarak karşılamamaktadır. Nitekim kadınların sosyal ve ekonomik fırsatlardan yararlanabilmeleri işgücü piyasalarına katılımları ile yakından ilgilidir.

Çalışma yaşamı, kadınlara ekonomik özgürlük sağlarken, özgüvenlerini ve toplumsal saygınlıklarını artırmakta, aile içindeki konumlarını iyileştirmektedir. Kadınların işgücüne katılımında yasal açıdan herhangi bir ayrım olmamasına rağmen aile yaşamındaki sorumlulukları, onları çalışma hayatından uzaklaştırmakta, çalışma hayatına girebilen kadınların da işinden ayrılmasına sebep olmakta ya da kariyerinde

yükselebilmesinin ve potansiyelini ortaya koyabilmesinin önünde engel oluşturmaktadır.⁵⁹ Bu bakımdan kadınların işgücü piyasasına girişleri onların ekonomik ve sosyal hayatları, ihtiyaçları ve aile yapısı ile yakından ilgilidir.

Tablo 3: Türkiye’de Kurumsal Olmayan Nüfusun Yıllara ve Cinsiyete Göre İşgücü Durumu, 15+ Yaş, (%)

Yıllar	İşgücüne Katılma Oranı		İşsizlik Oranı		İstihdam Oranı	
	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın
2005	70,6	23,3	10,5	11,2	63,2	20,7
2006	69,9	23,6	9,9	11,1	62,9	21
2007	69,8	23,6	10	11	62,7	21
2008	70,1	24,5	10,7	11,6	62,6	21,6
2009	70,5	26	13,9	14,3	60,7	22,3
2010	70,8	27,6	11,4	13	62,7	24
2011	71,1	28,8	9,2	11,3	65,1	25,6
2012	71	29,5	8,5	10,8	65	26,3
2013	71,5	30,8	8,7	11,9	65,2	27,1
2014	71,3	30,3	9	11,9	64,8	26,7
2015	71,6	31,5	9,2	12,6	65	27,5
2016*	70,8	31	10,3	13	63,5	27

Kaynak: TÜİK

Türkiye’de kadın ve erkeklerin işgücü piyasasındaki durumlarını gösteren yukarıdaki tabloyu incelediğimizde, kadınların işgücüne katılım oranının son 10 yılda istikrarlı bir şekilde arttığı ve %23,3’lerden %31’lere geldiği görülmektedir. Erkeklerin işgücüne katılım oranında ise yıllar içerisinde çok büyük bir değişiklik olmamıştır. Genel olarak kadınlar, işsizlik oranlarının neredeyse 2 katı kadar istihdam oranlarına sahiptir ve işsizlik oranlarında kadınların erkeklere yaklaştığı görülmektedir. Ancak genel olarak baktığımızda kadınların istihdam oranları yıllar itibariyle artış göstermesine rağmen kadınların istihdam oranı neredeyse erkeklerin üçte biri kadardır diyebiliriz.

⁵⁹ <http://www.ika.org.tr/TRC1-Kadin-Istihdami-Raporu-icerik-168.html>

* 2016 yılı Ocak ayı verilerini yansıtmaktadır.

Tablo 4: İstihdam Edilenlerin Yıllara ve Cinsiyete Göre Sektörel Dağılımı, (%)

	TARIM		SANAYİ		HİZMET	
	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek
2009	41,6	18,1	15,3	29,1	43,1	52,7
2010	42,4	18,3	15,9	30,3	41,7	51,4
2011	42,2	18,7	15,2	31,1	42,6	50,3
2012	39,3	18,4	14,9	30,7	45,8	50,9
2013	37	17,8	15,3	31,1	47,7	51
2014	32,9	16,1	17,1	32,4	50	51,5
2015	31,4	15,9	16,2	32	52,5	52,1

Kaynak: TÜİK

Tabloya göre Türkiye’de kadınların yıllar itibariyle tarım sektöründen sanayi ve özellikle hizmet sektörüne kaydığı görülmektedir. 2009 yılında neredeyse tarım ve hizmet sektöründe çalışan kadınların oranı eşit iken 2015 yılına geldiğimizde sanayide çalışan kadınların oranı çok değişmemekle birlikte kadınların %31,4’ü tarımda, %52,5 gibi büyük çoğunluğu da hizmet sektöründe çalışmaktadır. Hizmet sektöründe çalışan kadınlar ile erkeklerin oranı yıllar geçtikçe eşitlenmeye başlamıştır. Bununla birlikte Türkiye genelinde erkekler daha çok tarım dışı sektörlerde yoğunlaşmışken her durumda tarım sektöründe çalışanların büyük bir çoğunluğunu kadınlar oluşturmaktadır.

Bir ülkedeki istihdamın sektörel dağılımı o ülkenin kalkınmışlık düzeyinin önemli bir göstergesidir. Gelişmekte olan ülke ve bölgelerde kadın işgücü tarım sektöründe yoğunlaşırken, gelişmiş ülkelerde kadınlar çoğunlukla hizmet sektöründe çalışmaktadır.⁶⁰ Kadınların hizmet sektöründe yoğunlaşmasının birçok nedeni vardır. Sanayi sektöründe bulunan işler beden gücü gerektirdiği için daha çok erkekler tarafından, hizmet sektöründeki işlerde daha az beden gücü gerektirdiği için kadınlar tarafından tercih edilmektedir. Bunun yanı sıra kamu hizmetlerindeki artış da birçok kadının kamu sektöründe istihdam edilmesini sağlamıştır.⁶¹

⁶⁰ Berber-Yılmaz Eser; **a.g.m.**, s.2.

⁶¹ Güner, Tuğba - Yurdanur, Ural Uslan - Özal, Çiçek; Türkiye ve Avrupa Birliği’nde Kadın İstihdamının Karşılaştırmalı İncelenmesi, **Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi**, Isparta 2014, s.63.

Türkiye genelinde işgücüne katılım oranları açısından kır-kent ayrımı göz önünde bulundurulduğunda ciddi nicel ve nitel farklılıklar olduğu göze çarpmaktadır. OECD ve Avrupa ortalamalarının tersine, Türkiye’de kırdaki kadınların işgücüne katılım oranları kentte kadınların işgücüne katılım oranlarının oldukça üzerindedir.⁶²

Tarımsal faaliyetlerden koparak kentlere göç eden kadınlar, eğitim olanaklarına ulaşamayan ve bir meslek edinemeyen kız çocukları, sürekli olarak evlere çekilmektedirler. Bu durum, hem kadınların kendileri için, hem ekonomik büyüme ve kalkınma için çok boyutlu olumsuzlukları içinde taşımaktadır.⁶³

2.3 TÜRKİYE’DE KADININ İŞGÜCÜNE KATILIMINI ETKİLEYEN UNSURLAR

Kadın işgücü Sanayi Devrimi’nden itibaren hep ucuz emek olarak görülmüştür. Bu nedenle ki işgücü piyasasında gerek çalışma şartları gerekse işgücüne katılımları açısından kadınların durumu ayrı bir inceleme konusu olmuştur. Bu yüzden de bu konuda yapılmış çok sayıda çalışma mevcuttur.⁶⁴

Süral, “Türkiye’de Kadın İstihdamı: Fırsatlar, Engeller ve Hukuki Çerçeve” adlı çalışmasında ülkemizdeki genel durumu değerlendirmiş, Türkiye’de 2012 yılında yaratılan bir milyon istihdamın yarısının kadın olduğunu, yasal düzenlemeler, plan, program ve projeler sayesinde kadınların işgücüne katılma oranlarının artırabileceğini ifade etmiştir.⁶⁵

Kılıç ve Öztürk, 2002 - 2008 Hanehalkı Bütçe Anketinden yararlanılarak Probit Modeli ile tahmin ettikleri kadınların işgücüne katılımı modelinde eğitim, medeni durum, ekonomik kaynaklar, toplumsal cinsiyet algısı ve yerleşim yeri değişkenlerinin kadınların işgücüne katılımını belirleyen faktörler olduğunu ortaya koymuşlardır.⁶⁶

Önder, ekonomik krizlerin kadının işgücüne katılımını arttırdığını ancak, çalışırken karşılaştıkları ekonomik faktörler (düşük ücret ve sosyal güvencesizlik) ile

⁶² Kılıç -Öztürk; **a.g.m.**, s. 6-9.

⁶³ Ecevit; **a.g.e.**

⁶⁴ Karpat Çatalbaş, Gaye; Kadınların İşgücüne Katılımını Belirleyen Faktörlerin Belirlenmesi: Panel Veri Yaklaşımı, **Kafkas Üniversitesi İİBF Dergisi**, Cilt 6, Sayı 10, Kars 2015, s.259.

⁶⁵ Süral, Nurhan; “Türkiye’de Kadın İstihdamı: Fırsatlar, Engeller ve Hukuki Çerçeve”, **Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt: 15, Özel S., İzmir 2014, s. 279-309.

⁶⁶ Kılıç -Öztürk; **a.g.m.**, s. 107-130.

sosyal faktörlerin (düşük eğitim, toplumsal cinsiyet algısı, ataerkil zihniyet) ise engelleyici faktörler olduğunu vurgulamıştır.⁶⁷

Talaş ve Çakmak'ın çalışmalarında, Kohort analizi ile Türkiye'deki kadın işgücü üzerinde yaş etkisinin belirleyici olduğu, makroekonomik etki olarak da seçilen erkeklerin işsizlik oranından kadın işgücünün etkilendiği tespit edilmiştir.⁶⁸

Kadın istihdamı ile ilgili yapılan bütün çalışmalar göstermektedir ki ekonomik ve sosyal kalkınmada kadınlar olmadan ilerlemek mümkün değildir ve kadınların işgücüne katılım oranlarının artırılması, onların çalışmasını engelleyen faktörlerin ortadan kaldırılması ve eğitim düzeylerinin yükseltilmesi gerekmektedir.

Tablo 5: Türkiye'de Kadınların Yıllara Göre İşgücüne Dâhil Olmama Nedenleri, (Bin Kişi)

	İşgücüne Dâhil Olmayan Nüfus	Mevsimlik Çalışanlar	Ev İşleriyle Meşgul	Eğitim / Öğretim	Emekli	Çalışamaz Halde	Diğer
2010	19.357	49	11.914	1912	730	2156	1.461
2011	19.414	50	11.872	2043	722	2174	1.410
2012	19.581	51	11.992	2153	836	2182	1.316
2013	19.523	37	11.463	2221	831	2360	1.419
2014	20.112	67	11.589	2250	824	2512	1.368
2015	20.056	68	11.498	2275	926	2527	1.359
2016*	20.385	97	11.303	2427	910	2666	1.523

Kaynak: TÜİK

Tabloya göre, kadınların işgücüne dâhil olmama nedenlerine baktığımızda büyük bir bölümünü ev işleriyle meşgul olan kadınlar oluşturmaktadır. Bu grubun içerisinde çoğunlukla ev hanımı statüsünde olan kadınlar, çeşitli sebeplerle işgücü piyasasına girememekte ve çalışma hayatından uzaklaşmaktadırlar. Tabloya göre, yıllar itibarıyla işgücüne dâhil olmayan kadınların sayısı atarken bunlardan ev işleriyle meşgul olanların sayısı azalmış, eğitim/öğretimde olanların sayısı artış göstermiştir.

⁶⁷ Önder, Nurcan; "Türkiye'de Kadın İşgücünün Görünümü", **ÇSGB Çalışma Dergisi**, Ankara 2013, s. 35-61.

⁶⁸ Talaş, Emrah - Çakmak, Fatih; "Türkiye'de Kadınların İşgücüne Katılımlarının Kohort Analizi", **İÜ İktisat Fakültesi Ekonometri ve İstatistik Dergisi**, Sayı 18, İstanbul 2013, s. 18-34.

* 2016 yılı Ocak ayı verilerini yansıtmaktadır.

2.3.1 Türkiye’de Kadının Sosyal Statüsü

Türkiye’de kadının statüsü incelendiğinde eğitim düzeyinin düşük olduğu ve çalışma hayatına katılımda yetersiz kalındığı görülmektedir.

Dünya Ekonomik Forumu’nun (WEF) yayınladığı “Küresel Cinsiyet Uçurumu Raporu”na göre, Türkiye 2014 Endeksi’nde 142 ülke arasından 125. sırada yer alırken, 2015 Endeksi’nde 145 ülke arasından 130. sırada yer almaktadır. Bu durum, toplumsal cinsiyet eşitliği göstergesinde epey geride olduğumuzun önemli bir göstergesidir. 2015 Küresel Toplumsal Cinsiyet Uçurumu Raporu’nda 145 ülke arasında Türkiye ile ilgili bazı göstergeler şu şekildedir:⁶⁹

- Ekonomik katılım ve fırsatlar açısından 131. sırada yer almaktadır. Kadınların yüzde 32,2’si, erkeklerin yüzde 75,6’sı işgücüne katılmaktadır.
- Eğitimde cinsiyet eşitliği açısından 105. sırada yer almaktadır.
- Siyasi güçlenme açısından 105. sırada yer almaktadır. Mecliste kadın temsiliyeti açısından 86. sırada, Bakanlık pozisyonlarında ise 139. sırada yer almaktadır.

Çoğu ülkede nüfusun önemli bir kısmını oluşturan kadınların emek piyasalarındaki varlıkları gerek geçmişte, gerekse günümüzde erkeklerin gerisinde, “ikincil işgücü” statüsü ile sınırlı kalmıştır. Kadınların emek piyasalarındaki ikincil rolleri, büyük ölçüde kalıplaşmış geleneksel iş bölümü olarak yansıtılmaktadır.⁷⁰

Geleneksel anlayışa göre kadınlar, aile içinde cinsiyet temelli iş bölümü çerçevesinde ev işi yapan, bakım işleriyle ilgilenen ve işgücü piyasasına katılmadıkları için üretici kabul edilmeyen kişilerdir. Hane içi yeniden üretici faaliyetleri olarak adlandırılan bu işlerde harcanan emeğin karşılığı olmadığı gibi aynı zamanda erkeklerin geleneksel olarak muaf tutulduğu bu ev içi yükümlülükler kadınların gelir getirici faaliyetlere katılımını da sınırlamaktadır.

Son yıllarda kadınların işgücüne katılma ve istihdam oranlarının artıyor olması olumlu bir gelişme olsa da bu artış yeterli düzeyde değildir. Bununla birlikte

⁶⁹ Turkey Gender Gap Index 2015, <http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2015/economies/#economy=TUR>, (25.03.2016)

⁷⁰ Özer – Biçerli; **a.g.m.**, s. 57.

günümüzde toplumun çalışan kadınlara yönelik bakış açısı olumlu yönde değişmektedir. Eğitim hayatına verilen önemin artmasından dolayı kadınlar eskiye nazaran daha ileri yaşlarda evlenmekte ve daha çok işgücü piyasasında yer almak istemektedirler.

2.3.2 Ücretsiz Aile İşçiliği

Türkiye’de kadınların istihdam statüleri incelendiğinde, önemli bir kısmının ücretsiz aile işçisi statüsünde bulunduğu görülmektedir. Ücretsiz aile işçiliği kırsal yerleşim alanlarında oldukça yaygın iken, kentsel emek piyasalarında düşük oranlarda görülmekte, bu durum kırsal-kentsel alanlar arasında kadın işgücüne katılma oranlarının farklılaşmasına sebep olmaktadır. Bu gerçekten hareketle, kadın işgücünün tarım sektörü ağırlıkta olan kırsal alanlarda ücretsiz aile işçisi olarak emek piyasalarında yer almalarına karşılık, ücretli ve yevmiyeli işlerin çoğunlukta olduğu kentsel alanlarda emek piyasalarına giremedikleri ifade edilebilir.⁷¹ Kırsal kesimde çalışan kadınların yoğun olarak ücretsiz aile işçisi sıfatıyla istihdam edilmeleri onların işgücü kapsamına dâhil edilmesine olanak verse de, toplumsal statülerini yükseltmeye veya ekonomik bağımsızlıklarına fazla katkıda bulunmamaktadır.⁷²

Türkiye’de tarım sektöründe ücretsiz aile işçiliğinin yaygınlığı, kadın istihdam oranlarının reel durumdan daha düşük olduğunun bir işaretidir. Tarım sektöründe ücretsiz aile işçiliğinin yaygınlaşmasının sebebi, Türkiye’de tarımsal yapıdan kaynaklanan sorunlardır.⁷³ Gelişmiş ülkelerde ücretsiz aile işçiliğinin yerini ücretli ve kayıtlı çalışan kadın emeği almaktadır.

TÜİK 2016 Ocak verilerine göre ücretsiz aile işçisi kadınların toplam kadın istihdamı içindeki oranı %24,4’tür. Bu da hemen hemen çalışan her 4 kadından birinin ücretsiz aile işçisi konumunda olduğunu göstermektedir. Ücretsiz aile işçisi olarak çalışan kadınların %87,3’ü tarımsal istihdamda yer alırken, %12,7’si de tarım dışı istihdamda yer almaktadır. 15 yaşından büyük çalışan nüfus içindeki ücretsiz aile işçilerinin %72,5’i kadındır. Yani hemen hemen her dört ücretsiz aile işçisinden üçü kadındır. Dolayısıyla ücretsiz aile işçiliğinde kadınların baskın olduğu göze çarpmaktadır.

⁷¹ Özer – Biçerli; **a.g.m.**, s. 66.

⁷² Önder; **a.g.m.**, s. 54.

⁷³ Güner vd.; **a.g.m.**, s. 70.

Hane içindeki kadın çalışmasını ve harcanan kadın emeğini görünür kılarak hak ettiği toplumsal değeri kazandırmak için yapılan mücadeleler, konunun BM Kadın Konferansları'nın gündemine alınmasını sağlamıştır. 1995'teki Pekin Konferansı'nda kadınların ev içindeki ve dışındaki ulusal ekonomiye dâhil edilmeyen, parasal karşılığı olmayan tüm çalışmalarının görünür kılınması ve hesaplanması için gerekli istatistiki araçların geliştirilmesi ve uygulanması çağrısında bulunulmuştur. Bu çağrı, çalışmanın yeniden tanımlanmasını ve geniş anlamda hem istihdamı hem de toplumun, ailelerin ve bireylerin yararlandığı karşılığı ödenmeyen emeği içermesini talep etmektedir. Konu, kadınların hakları açısından önemli olması kadar iktisadi analiz açısından da önem taşımaktadır. Çalışma, piyasayla bağlantılı bir ekonomik faaliyet olarak tanımlandığında ödenmeyen emeğin büyük kısmı ulusal hesaptan ve işgücü istatistiklerinden dışlanmaktadır.⁷⁴

2.3.3. Eğitim Düzeyi

Eğitim, bireysel özgürlük ve ikinci plana itilmekten kurtulmanın anahtar ögesidir. Aynı zamanda eğitim, kadınların işgücü piyasasına katılımında ve kadınların istihdamında, konumlarını belirleyici bir rol oynamaktadır.

Eğitim düzeyi yükseldikçe, kadınlar yüksek statülü ve yüksek ücretli işlere ulaşabilmekte ve iktisadi büyümeye katkı sağlamaktadırlar. Bunun aksine eğitim düzeyinin yetersizliği durumunda ise kadınlar işgücü piyasasına ya katılamamakta ya da işgücü piyasasında düşük ücretli, düşük statülü ve kayıt dışı işlerde yoğunlaşmaktadırlar. Eğitim ayrıca beşeri sermaye birikimi ve cinsiyet eşitsizliği ile ilgili sorunların azaltılmasında da etkili olan bir faktördür.

Kadın istihdamındaki engellerin en önemli sebeplerinden biri de kadınların yeterince eğitim alamamasıdır. Eğitim imkânından yeterince yararlanılamaması, eğitim düzeyinin düşük olmasına dolayısıyla da istihdam edilmede tercih edilmemeye neden olmaktadır. Yeterli eğitim alamamış, çoğu zaman okuma-yazma bilmeyen kadınların, geleneksel bakış açısının da etkisiyle işgücü piyasasına girebilmeleri, oldukça güç hale gelmiştir. Kadınların çalışma hayatına katılması ile eğitim arasında pozitif bir ilişkinin olduğu, istatistiki verilerden de anlaşılabilmektedir. Eğitim düzeyleri yükseldikçe kadınlar, artan oranda işgücüne katılmaktadırlar.

⁷⁴ Toksöz, Gülay; **Kalkınmada Kadın Emeği**, Varlık Yayınları, İstanbul 2011, s. 110-111.

Tablo 6: Türkiye’de Cinsiyete ve Eğitim Durumuna Göre İşgücüne Katılma Oranları, 15+ Yaş, (%)

Eğitim Düzeyi	1990		2000		2010		2015	
	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek
Okuma-yazma bilmeyen	31,6	62,3	25,2	56,7	16,3	36,8	16,1	30,9
Genel lise mezunu	43,7	77,8	30,4	67	30,4	68,1	32,7	71,3
Lise dengi meslek okulu mezunu	51,1	18,0	42,4	79,0	39,8	81,2	40,8	81,1
Yüksekokul veya fakülte mezunu	80,5	90,5	70,8	83,2	71,0	84,3	71,6	86,2

Kaynak: TÜİK

Türkiye’de cinsiyete ve eğitim durumlarına göre işgücüne katılım oranlarını gösteren yukarıdaki verilere baktığımızda kadınların eğitim durumlarına göre işgücüne katılma oranları erkeklere nazaran daha düşüktür. 2015 yılında okuma yazma bilmeyen kadınların işgücüne katılma oranı %16,1 iken yüksekokul veya fakülte mezunu kadınların işgücüne katılma oranı %71,6’dır. Dolayısıyla eğitim düzeyi yükseldikçe kadınların işgücüne katılma oranının arttığı görülmektedir.

Eğitim eksikliği, kadınların kazanabilecekleri ücret düzeyinin çok düşük olmasına sebep olmakta, kadınları daha nitelikli işlerde çalışmaktan uzaklaştırmaktadır. Eğitim düzeyinin yükselmesiyle birlikte kadınların özgüveni, bilgi seviyesi ve başarıma azmi artacağından, işgücüne katılım oranları da dolaylı olarak artış gösterecektir.

Eğitim konusu Türkiye’de kadınların girişimciliğe katılım oranlarını da önemli ölçüde etkilemektedir. Türkiye’de kadın girişimcilerin ortalama eğitim düzeyi düşüktür.⁷⁵ Aynı şekilde eğitim düzeyinin düşük olduğu bir ortamda, girişimcilik algısının ve fırsatları değerlendirme yeteneğinin de yeterince gelişmemiş olması gayet doğaldır. Kadınlar, iş dünyasına eğitim açısından dezavantajlı şekilde girdikleri zaman, az bilgi ve beceri gerektiren işlere yönelmek zorunda kalmakta ve dolayısıyla girişimcilikte deneyim kazanma şansları azalmaktadır.⁷⁶

⁷⁵ Karakoç, Ulaş - Uysal Kolaşın, Gamze; “Kadın İstihdamını Artırmak İçin Girişimcilik Desteklenmeli”, **Betam Araştırma Notu#017**, 21 Kasım 2008, s.1-2.

⁷⁶ Keskin; **a.g.m.**, s. 84.

2.3.4 Ataerkil Düşünce Sistemi

Kadınların işgücüne katılmasının önündeki en önemli engellerden biri ataerkil (patriarkal) düşünce yapısıdır. Bu yaklaşımda kadınların büyük bölümü çalışma kararını tek başlarına alamamakta, çoğu kez buna hanedeki baba veya eş karar vermektedir. Bu kültürle yetişen kadın, mevcut durumunu benimsemiş olmaktadır. Bununla birlikte kadınları işgücü piyasasından uzaklaştıran bir başka faktör de aile içindeki ataerkil iş bölümüdür. Gün boyu işte çalıştıktan sonra ev işleri, çocuk bakımı gibi yükümlülükleri tek başına yerine getirmek çalışma hayatına katılımı kadınlar için yorucu ve dolayısıyla da caydırıcı olmaktadır.

Kadınların işgücüne katılımının ve istihdamının önündeki önemli engellerden birisi de sosyokültürel altyapıya bağlı nedenlerdir. Yapılan araştırmalar, çalışma sorumluluğunu erkeğe, ev işlerinin sorumluluğunu da kadına ait gören toplumsal anlayışın, eş ve ailenin kadının çalışmasını istememesinin, çalışan kadınların çocuklarına iyi bakamayacağına ilişkin toplumsal ya da bireysel kanaatler gibi etkenlerin kadın istihdamını sınırladığını göstermektedir.

Kadınların sosyal ve ekonomik yaşama katılmasını olumsuz yönde etkileyen toplumsal bakış açısı, kadınların yasalarda sahip olduğu haklardan tam olarak faydalanamamasına, toplumsal yaşam alanlarında tam olarak yer alamamasına neden olmuştur. Kadının ekonomik hayat içerisindeki durumu da bunu net bir şekilde gözler önüne sermektedir.

2.3.5 Kayıt Dışı İstihdam

Türkiye’de kadın istihdamını etkileyen ve emek piyasalarında kadın işgücüne katılma oranlarının düşük olmasına neden olan bir başka unsur da son yıllarda boyutları daha da büyüyen “kayıt dışı ekonomi”dir. İstatistiklerde çalışmıyor olarak gözüken kadınların bir kısmının bilhassa tekstil sektöründe fason üretim yapan işletmelerden ve toptancılardan parça başına iş aldığı, bunun dışında gündelikçi işçilik, örgü ve dikiş gibi işlerde de çalıştıkları bilinmektedir.

Kentlerde kadın istihdamının kayıtlara geçmeyişinin bir ölçüde kadınların tutumundan da kaynaklandığı söylenebilir. Örneğin evlere gündelikçi olarak giden kadınların, yaptıkları işin statüsünü düşük gördükleri için, sayımlarda kendilerini çoğunlukla “ev kadını” olarak tanıtmayı tercih ettikleri gözlenmektedir. Bu durumda

olan erkekler en azından kendilerini “işsiz” olarak tanıttıkları için faal nüfus içinde kaydedilirlerken, kadınların bu şekilde yanlış beyanları kadın-erkek işgücüne katılma oranları arasındaki farkın açılmasına sebep olmaktadır.⁷⁷ Bu anlamda kayıt dışı istihdam kadınların emeklerini hiçe sayarak işgücü piyasasında görünmezliğine neden olmaktadır.

Ulusal İstihdam Stratejisi Belgesi’nde kadınların kayıt dışı istihdamı ile mücadele edileceği belirtilerek kayıt dışı çalışma oranının 2023 yılında %30’a düşürülmesi hedeflenmektedir.

Tablo 7: Türkiye’de Kayıt Dışı Çalışma Oranları, Ocak 2016, (%)

	Toplam	Tarım	Tarım Dışı
Kadın	42,5	94,5	24,2
Erkek	27,1	69,9	19,6
Toplam	31,8	80,5	20,9

Kaynak: TÜİK

Tablodan da görüldüğü üzere toplam nüfus içerisinde kadınların kayıt dışı çalışma oranları oranı erkeklere göre daha yüksektir. Özellikle tarım sektöründe çalışan kadınların çok büyük bir çoğunluğunun kayıt dışı çalıştığı görülmektedir.

Dışarıda ücretli ve güvenceli bir işte çalışma koşullarının kadınlar için sınırlı olması ve herhangi bir işverene bağlı olmaksızın kendi evlerinde, kendi hesabına çalışmayı kadınların daha çok tercih etmesi gibi nedenler, kadınları kayıt dışı istihdama sevk etmektedir

Türkiye’nin batı bölgesindeki beş ilinde gıda, tekstil ve hizmet sektörlerinde kayıt dışı çalıştırılan kadın işçilerle yapılan bir araştırma, çocuk yaşta çalışmaya başlayan kadınların asgari ücretin altında kalan ve düzenli olarak ödenmeyen ücretler, uzun çalışma saatleri, karşılığı ödenmeyen zorunlu gece mesaipleri, işverenlerin taciz ve istismarı gibi sorunlarla karşılaştığını ortaya koymaktadır. Araştırmacılara göre kayıt dışı çalışan kadınların maruz kaldıkları hak ihlalleri ve eşitsizlikleri algılama biçimleri onların çalışma yaşamına bakış açılarını belirlemekte ve Türkiye’de kadınların

⁷⁷ Özbay, Ferhunde; **Kadınların Ev İçi ve Ev Dışı Uğraşlarındaki Değişme**, Tekeli, Şirin (Der.); **Kadın Bakış Açısından 1980’ler Türkiye’sinde Kadın**, 2. Baskı, İletişim Yayınları, İstanbul 1993, s. 135

istihdama düşük katılım düzeylerini anlamak bakımından önem taşımaktadır. Çalışmanın sağladığı tek somut getiri ücretlerdir. Genelde sigortasız çalıştırılan kadınlar, sigortalı yapılsalar bile primleri düzenli ödenmemiş olduğu için uzun çalışma yıllarına rağmen emeklilik hakkını elde edememektedirler.⁷⁸

2.3.6 Cam Tavan (Glass Ceiling) Engeli

Cam tavan 1970’li yıllarda ABD’de ortaya çıkan bir kavramdır. Örgütsel önyargılar ve kalıplar tarafından yaratılan, kadınların üst düzey yönetim pozisyonlarına gelmelerini engelleyen görünmez, yapay engeller olarak tanımlanmıştır.⁷⁹ Cam tavan uygulamaları hem gayri ahlaki hem de adalet kavramına ters uygulamalardır. Cam tavan kadınların hak ettikleri halde, hak ettiklerini alamamaları durumudur.⁸⁰

Kadınların üst düzey yönetim pozisyonlarına ulaşmasını engelleyici önyargılardan kaynaklanan ve sırf kadının cinsiyetinden ötürü karşılaştığı görünmez engeller olarak bilinen cam tavan engeli, yüksek mevkilere gelmeyi arzulayan kadınların önünde büyük bir sorundur. Kadınların kariyerini engelleyen bu görünmez engeller, yetenekli kişilerin üst düzey pozisyonlarda görev alamamalarına ve dolayısıyla işletmelerin kârlılığına katkıda bulunabilecek yeteneklerin kullanılamamasına neden olmaktadır.

2.3.7 İşverenlerin Kadın İstihdamına Bakışı

İşgücü piyasasında toplumsal cinsiyete dayalı yapılanma ve işverenlerin ayrımcı yaklaşımı kadınların istihdamını önemli ölçüde etkilemektedir. İşverenlerin istihdam edecekleri kişileri özellikle erkek personel ağırlıklı seçmeleri bunun en belirgin örneğidir. İşverenler kadın personel çalıştıracak olsa bile bu kişileri uzun süreli istihdam etmeyi tercih etmemekte, yüksek tazminatla işten ayrılma gibi özendirici politikalarla gönüllü olarak kadınları istifaya teşvik etmektedirler. Bu durum ise kadınların çalışma motivasyonunu önemli ölçüde etkilemekte ve istihdam fırsatlarını sınırlamaktadır.

⁷⁸ Toksöz; 2011, s.231.

⁷⁹ International Labour Office; Breaking Through The Glass Ceiling, <http://www.ilo.org/dyn/gender/docs/RES/292/f267981337>, (07.05.2016)

⁸⁰ Özyer, Kubilay - Azizoğlu, Öznur; “İş Hayatında Kadınların Önündeki Cam Tavan Engelleri İle Algılanan Örgütsel Adalet Arasındaki İlişki”, **Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi**, Cilt 10, Sayı 1, Bolu 2014, s. 99.

Çalışan kadınlar açısından bakıldığında ise özellikle becerisiz bir emeğin ya da iş başında hızlı şekilde eğitilebilen bir emeğin kısa süreler için istihdam edilmesi işverenler için pek çok açıdan avantajlı olmaktadır. İşverenler tarafından kadınların hızlı iş değiştirme veya bırakma durumu, onlara daha az ücret vermenin gerekçesini oluşturmaktadır.

İşveren tercihlerinin erkek işgücünden yana olmasının sadece cinsiyetçi bakış açısıyla kalmayıp, geniş bir erkek işgücü arzının da buna maddi temelleri sunmada etkili olduğu belirtilmelidir. İşverenler, kadınların hamilelik, doğum izni, süt izni, çocuk ve yaşlı bakımı gibi durumlarla ilgili doğrudan ve dolaylı maliyetlerini üstlenmekten kaçınmaktadırlar. Buna ilaveten kadınların çalıştırılmasının yasak olduğu işler ve uzun çalışma saatleri gibi koşullar göz önünde bulundurulduğunda işverenler kadın işçi çalıştırmak istememektedirler.

2.3.8 Kadınların Çalışmak İstememesi

Kadının çalışması konusuna öncelikle neden çalışmak istediği sorusundan başlayarak bakmak gerekir. Bunun sebeplerini kısaca şu şekilde sıralayabiliriz:

- İhtiyaçtan dolayı çalışanlar,
- Keyfi çalışanlar,
- Üniversite mezunu olduğu için kendini çalışmak zorunda hissedenenler,
- Statü için çalışanlar,
- Boşandıktan sonra ortada kalırım kaygısı ile çalışanlar,
- Ev işlerini ve çocuk bakmayı sevmeyip dışarıda çalışmayı daha rahat bulduğu için çalışanlar,
- Kocaya muhtaç olmamak için çalışanlar gibi sebepler gösterilebilir.

Bununla birlikte Türkiye’de kadınların bir kısmı da çalışma imkânı ve becerisi olduğu halde çalışmak istememektedir. Çeşitli nedenlerden ötürü işgücü piyasasında yer almayan bahse konu kadınlar mevcut durumlarından memnundurlar. Özellikle evli olanlar, eşlerinin çalışmak istememesinden etkilenecek kendilerini işgücü piyasasından uzaklaştırmışlardır. Bunun yanında evlilikle birlikte kadınların ailevi sorumluluklarının artması ve çocuk bakımı gibi etkenler çalışmalarının önünde büyük bir engeldir. Yine evli olan kadınlar tek maaşın kendilerine yetebileceği ve çalışarak rahatlarının bozulacağı düşüncesinden hareketle işgücü piyasasına dâhil olmaktan kaçınmaktadırlar.

Özellikle kentlerde evli olmayan kadınların işgücüne katılım oranları evli olanlarınkine göre çok daha yüksektir. Dolayısıyla evliliğin ve aile içindeki işbölümünün işgücüne katılım bakımından çok belirleyici bir etkiye sahip olduğu bilinmektedir.

Bununla birlikte aile yapısında gelenekçi yaklaşımlar, dini sebepler ve ideolojiler kadınların çalışmak istememesinde büyük rol oynamaktadır. Ayrıca çocuk bakım imkânlarının olmayışı, çalışma koşullarının zorluğu, düşük ücretler, uzun çalışma saatleri, cinsel istismar, özgüven eksikliği, başarısızlık beklentisi gibi ön yargılarda da kadınların çalışmak istememe nedenleri arasında yer alabilmektedir.

2.4 TÜRKİYE’DE KADIN İSTİHDAMINI ARTIRMAYA YÖNELİK DÜZENLEME VE POLİTİKALAR

Toplumsal ve ekonomik kalkınma sürecinde kadınların etkin biçimde yer alarak, işgücüne katılımının ve istihdamının artırılması, bireysel ve toplumsal açıdan sürdürülebilir kalkınmanın gerçekleştirilebilmesinde önemli bir unsurdur. Bu çerçevede kadın istihdamının artırılması, kadın yoksulluğunun önlenmesi, haneye giren daha yüksek gelir ve daha iyi yaşam standartlarına kavuşmak anlamına gelir.⁸¹

Kadın istihdamının artırılması hedefi, gerek kalkınma planları, gerek ulusal istihdam stratejileri gerekse kadın erkek eşitliğine yönelik ulusal planlarda yer almaktadır. Aynı zamanda AB üyelik sürecindeki müzakerelerde, kadın istihdam oranı Türkiye’nin ilerleme kaydetmesi gereken makro göstergelerden biri olarak sürekli vurgulanmaktadır. Bu kapsamda Türkiye’de ve dünyada kadın istihdamına yönelik düzenlemeler kadınların işgücü piyasasına girişlerinde önemli bir aktördür.

2.4.1 Ulusal Belgeler

2.4.1.1 Anayasa’nın Kadınlara Bakışı

Mevzuatımızdaki normlar hiyerarşisine göre en üst sırada yer alan Anayasa’nın “Çalışma şartları ve dinlenme hakkı” başlıklı 50. maddesi uyarınca, “Kimse, yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmaz (f.1). Küçükler ve kadınlar ile bedenî ve ruhî yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar

⁸¹ Ecevit; a.g.e.

(f.2)” ifadesi yer almaktadır. Bu açıdan çalışma koşulları göz önünde bulundurulduğunda, kadınlara karşı pozitif ayrımcılığın önemli olduğu görülmektedir.

2.4.1.2 4857 Sayılı İş Kanunu

10 Haziran 2003 tarihinde yürürlüğe giren İş Kanunu’nda, işçi-işveren ilişkisi perspektifinde cinsiyet dâhil hiçbir nedenle temel insan hakları bakımından ayrımcılık yapılamayacağı ilkesi vurgulanmaktadır.

Kanun’un “Eşit Davranma İlkesi” başlıklı 5’inci maddesinde,

- İş ilişkisinde dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefî inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamayacağı,
- İşverenin, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça, bir işçiye, iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapamayacağı,
- Aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılamayacağı,
- İşçinin cinsiyeti nedeniyle özel koruyucu hükümlerin uygulanmasının daha düşük bir ücretin uygulanmasını haklı kılmayacağı hükümlerine yer verilmiştir.

2.4.1.3 Kadın İstihdamı Kapsamında Ulusal Mevzuatta Yapılan Diğer Düzenlemeler

- 22 Ocak 2004 tarihinde “Personel Temininde Eşitlik İlkesine Uygun Hareket Edilmesi” konulu 2004/7 sayılı Başbakanlık Genelgesi ile özellikle kaymakamlık ve müfettişlik gibi alanlarda kadınların istihdamı önündeki engeller kaldırılmıştır. Söz konusu Genelge, istihdamda cinsiyet eşitliğinin sağlanması bakımından önemli bir ihtiyacı gidermekle birlikte uygulamada bu hükmün tam anlamıyla yerine getirildiğini söylemek zordur.
- 14 Temmuz 2004 tarihinde yürürlüğe giren “Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik” kapsamında çalışan kadınların çocuklarını bırakacakları yerlerle ilgili önemli hükümlere yer verilmiştir.

- Sosyal hayatta kadın erkek eşitliğinin sağlanması, sürdürülebilir ekonomik büyüme ve sosyal kalkınma hedefine ulaşılabilmesi için kadınların istihdamının artırılması ve eşit işe eşit ücret imkânının sağlanması amacıyla “Kadın İstihdamının Artırılması ve Fırsat Eşitliğinin Sağlanması” konulu 2010/14 sayılı Başbakanlık Genelgesi 25.05.2010 tarihli Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Genelge kapsamında “Kadın İstihdamı Ulusal İzleme ve Koordinasyon Kurulu” oluşturulmuştur.

2.4.1.4 Onuncu Kalkınma Planı

Mevcut durumu analiz ederek geleceğe yönelik hedefler belirleyen kalkınma planları, ülkemizdeki en üst politika dokümanları arasında yer almaktadır. 2014 - 2018 yıllarını kapsayan Onuncu Kalkınma Planı’nda kadınların karar alma mekanizmalarında daha fazla yer almaları, istihdamının artırılması, eğitim ve beceri düzeylerinin yükseltilmesi; bununla birlikte kadın işgücüne katılım ve istihdam oranlarının plan dönemi sonunda (2018 yılında) sırasıyla %34,9’a ve %31’e yükseltilmesi hedeflenmektedir. 2007 - 2013 arası dönemi kapsayan Dokuzuncu Kalkınma Planı’nda 2013 yılında kadınların işgücüne katılımı konusunda belirlenen hedef %29,6’dır ve 2012 yılı verilerine göre de bu hedefe ulaşılmıştır.

Onuncu Kalkınma Planı’nda, Girişimcilik ve KOBİ desteklerinin sağlanmasında yenilik, verimlilik, istihdam artışı, büyüme, ortak iş yapma gibi ölçütlerin yanı sıra kadın, genç girişimcilik ve sosyal girişimciliğe de öncelik verileceği belirtilmektedir.

2.4.1.5 Ulusal İstihdam Stratejisi Belgesi

2012 - 2023 arası dönemi kapsayan “Ulusal İstihdam Stratejisi” (UIS) belgesi, Türkiye’de istihdamın mevcut durumuna ilişkin veriler ortaya koyan ve yakın gelecekte istihdamın nasıl bir yapıya kavuşacağı konusunda hedefler belirleyen önemli ulusal dokümanlar arasında yer almaktadır.

Ulusal İstihdam Stratejisi belgesinde kadın istihdamı ile ilgili hususlar “Kadınlar, Gençler ve Dezavantajlı Grupların İstihdamının Artırılması” başlığı altında değerlendirilmektedir. Bu bölüm kapsamında kadın istihdamına ilişkin mevcut durum analiz edilmiş; kadınların, gençlerin, uzun süreli işsizlerin ve engellilerin, yasalar önünde diğer gruplarla eşit olmalarına rağmen işgücü piyasasına sınırlı olarak

katılabildikleri, bu grupta yer alanların kayıt dışı ve düşük ücretli işlerde istihdam edildikleri ve daha yüksek işsizlik riskine maruz kaldıkları belirtilmiştir.

ÜİS'te kadın istihdamı ile ilgili politika ve tedbirler başlığı altında belirlenen hususlar şunlardır:

- Ev hizmetlerinde çalışan kadınların kayıtlı çalışmaya geçmeleri ve sosyal güvenlik sistemine dâhil olmaları özendirilecektir.
- İŞKUR bünyesinde kadınlar için özel birimler oluşturulacaktır.
- Mevzuatta işgücü piyasasında toplumsal cinsiyet eşitliğini gözeten ve işyerinde cinsel tacizi önlemeye yönelik düzenlemeler AB normları ile uyumlaştırılacak, bu alandaki yaptırımlar etkinleştirilecek ve bilinçlendirme konusunda faaliyetler yürütülecektir.
- Kadınların işgücüne katılımının ve istihdamının önündeki kültürel engellerin azaltılması amacıyla, toplumun ilgili kesimlerine yönelik bilinçlendirme çalışmaları yapılacaktır.
- İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurullarına kadınların istihdamı ve eğitimi konusunda faaliyet gösteren STK temsilcilerinin katılımı sağlanacak, iller bazında yapılacak işgücü piyasası analizlerinden hareketle kadın istihdamı için ön plana çıkan sektörlere yönelik işgücü yetiştirme kurslarına öncelik verilecektir.
- Mevzuatta kadının çalışmamasını ödüllendiren (evlendikten sonra bir yıl içinde işten ayrılması durumunda kıdem tazminatı alınması, emeklilik yaşı, ebeveyninden bağlanan emekli maaşı ve çeyiz parası vb.) düzenlemeler gözden geçirilecektir.
- Kadın işgücünü göreceli olarak daha maliyetli kılan düzenlemeler gözden geçirilecektir (Analık izinlerinin firmalar açısından kadın çalışanları görece daha maliyetli kılması sebebiyle, benzer izinler babalara da tanınacaktır).
- Kadınların istihdamını teşvik etmeye yönelik SGK işveren prim indirimleri yeniden düzenlenecektir.
- Çocuk sahibi olan kadınların işgücü piyasasından kopmalarının engellenmesine dönük teşvik edici düzenlemeler yapılacaktır.

- Kadın girişimciliğinin güçlendirilmesi amacıyla düşük gelir grubundaki kadınların bilinçlendirme çalışmaları ve mikro kredi sistemi ile desteklenmesi sağlanacaktır.
- Kadın istihdamının artırılmasına ve çalışanların kayıtlı hale getirilmesine yönelik teşvik düzenlemeleri tanıtılarak uygulamanın yaygınlaşması sağlanacaktır.
- Kadın istihdamını geliştirmeye yönelik aktif işgücü politikaları uygulanacaktır. İlk kez işgücü piyasasına girecek olan kadınlar için verilen istihdam teşvikleri bütçe kısıtları dikkate alınarak sürdürülecektir. Kadınlara yönelik olarak kısmi süreli çalışma olanakları yaygınlaştırılacaktır.

UİS'te ayrıca kadınların işgücüne katılımının ve istihdamının önündeki önemli engellerden birinin sosyokültürel altyapı olduğu vurgulanmaktadır. Yapılan araştırmalarda, çalışma sorumluluğunu erkeğe; ev işlerinin sorumluluğunu kadına ait gören toplumsal anlayış, eş ve ailenin kadının çalışmasını istememesi, çalışan kadınların çocuklarına iyi bakamayacağına ilişkin toplumsal ya da bireysel kanaatler gibi etkenlerin kadın istihdamını sınırladığı ifade edilmektedir. UİS'te özellikle kentlerde yaşayan evli kadınların işgücüne katılımlarını etkileyen önemli faktörlerden birinin çocuk sayısı ve çocuk bakımı olduğu belirtilmekte, çocuk bakımı yardımlarının, çocuk bakımı maliyetlerini düşürerek, çalışmanın görece getirisini ve böylece kadınların işgücüne katılımını artıracığı dile getirilmektedir. UİS Belgesinde kadın istihdamı ile ilgili olarak kadınların işgücüne katılımı ve istihdamının artırılması temel amaç olarak kabul edilmekte, bu amaçla kadınların işgücüne katılımının önündeki ekonomik ve sosyal engellerin; çocuk bakımı yardımları, sosyal güçlendirme programları gibi uygulamalarla azaltılacağı, verilecek eğitimler yoluyla istihdam edilebilirliklerinin artırılacağı ifade edilmektedir.⁸²

Ulusal İstihdam Stratejisi Eylem Planı'na en çok destek veren kurumlardan birisi de İŞKUR'dur. "Temel Politika Eksenleri" kapsamında yer alan 78 eylemin 39'undan doğrudan sorumlu iken diğer 39'undan ise işbirliği kapsamında sorumludur. Ayrıca "Sektör Stratejileri" kapsamında yer alan 44 eylemin 23'ünden doğrudan sorumlu iken

⁸² TBMM Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu; Her Alandaki Kadın İstihdamının Artırılması Ve Çözüm Önerileri Komisyon Raporu, **Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu Yayınları**, Ankara 2013, s.13-14.

21 eyleme ise işbirliği kapsamında destek vermektedir. Bu anlamda, bir kamu istihdam kurumu olarak üstlendiği görev ve sorumluluk İŞKUR’u, strateji belgesinin sahadaki ana uygulayıcılarından biri haline getirmiştir.⁸³

2.4.1.6 Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Eylem Planı

2008 - 2013 arası dönemi kapsayan “Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Eylem Planı”, ülkemizde kadın istihdamının artırılmasına yönelik hedefler ve politikalar geliştiren önemli ulusal belgelerden biridir. Bu kapsamda, Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Eylem Planı’nda kadın istihdamı ile ilgili olarak; Dokuzuncu Kalkınma Planı hedefleri dâhilinde tüm taraflarca kadın istihdamının artırılmasına yönelik çalışmalara hız verileceği, kırsal kesimdeki kadınların ekonomik konumlarının iyileştirileceği, işgücü piyasasında cinsiyet ayrımcılığı ile mücadele edileceği, kadın ve erkek arasındaki ücret farklılıklarının azaltılmasının sağlanacağı belirtilmiş ve her bir hedef altında farklı stratejilere yer verilmiştir.⁸⁴

Kadınların istihdam edilebilirliklerinin, işgücü piyasasının ihtiyaçları doğrultusunda mesleki eğitim, girişimcilik eğitimi, yetişkin eğitimi ve aktif işgücü programları ile artırılması, ayrıca sosyal ve psikolojik danışmanlık, kamu kurumlarıyla tanışma, özgüven kazanma, çatışma çözme vb. konularda güçlendirme eğitimi verilmesi eylem planında belirtilen stratejiler arasında yer almaktadır.

2.4.2 Uluslararası Belgeler

2.4.2.1 Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Tasfiye Edilmesine Dair Sözleşme (CEDAW)

Birleşmiş Milletler Genel Kurulu tarafından kabul edilerek 3 Eylül 1981 tarihinde yürürlüğe giren sözleşme, kadın istihdamına ilişkin taraf devletlere sorumluluklar yükleyen uluslararası anlaşmaların başında gelmektedir. Toplumsal yaşamın her alanında kadın-erkek eşitliğini sağlamak amacıyla, kalıplaşmış kadın-erkek rollerine dayalı önyargıların yanı sıra tüm ayrımcılık içeren uygulamaların ortadan

⁸³ Türkiye İş Kurumu, **8. Genel Kurul Raporu**, Nisan 2016

⁸⁴ KSGM;

<http://kadininstatusu.aile.gov.tr/data/54296c50369dc32358ee2c4f/Ulusal%20Eylem%20Planını%20görmek%20için%20tiklayınız.pdf> (10.01.2016)

kaldırılmasını amaçlayan CEDAW’a ülkemiz 1985 yılında taraf olmuştur. Sözleşmenin “Çalışma Hakkı” başlıklı 11’inci maddesinde kadınların çalışma yaşamına katılımı konusunda getirilen hükümler şu şekildedir:⁸⁵

- Her insanın vazgeçilmez bir hakkı olan çalışma hakkı;
- İstihdam konularında seçim yapılırken aynı ölçülerin uygulanması da dâhil, aynı istihdam imkânlarından yararlanma hakkı;
- Mesleğini ve işini serbestçe seçme hakkı, meslekte ilerleme hakkı, iş güvenliğine sahip olma ve hizmet karşılığı imkânlardan ve menfaatlerden yararlanma hakkı ile çıraklık eğitimi gibi mesleki eğitim ve yenileme eğitimi alma hakkı;
- Tazminatlar da dâhil eşit ücret alma ve eşit değerde yapılan işe karşı eşit muamele görme ile hakkı;
- Özellikle emeklilik, işsizlik, hastalık, malullük, yaşlılık ve diğer iş göremezlik gibi hallerde sosyal güvenlik hakkı ile birlikte ücretli izin hakkı;
- Sağlığın korunması ve doğurganlık yeteneğinin korunması da dâhil, çalışma şartlarında güvenlik hakkı konularında düzenlemeler içermektedir.

2.4.2.2 Pekin Deklarasyonu

1995 yılında Pekin’de gerçekleştirilen 4. Dünya Kadın Konferansı’nın sonunda ‘Pekin Deklarasyonu’ ve ‘Eylem Platformu’ isimli iki belge kabul edilmiştir. Türkiye, her iki belgeyi de hiçbir çekince koymadan kabul etmiştir. Pekin Deklarasyonu, hükümetleri kadının güçlenmesi ve ilerlemesi, kadın-erkek eşitliğinin geliştirilmesi ve toplumsal cinsiyet perspektif ana politikalara ve programlara yerleştirilmesi konularında yükümlü kılmakta ve eylem platformunun hayata geçirilmesini öngörmektedir.⁸⁶

Türkiye’nin Pekin Konferansı’nda kadın istihdamı ile ilgili verdiği taahhütler tüm meslek alanlarında bütün kamu ve özel kurumların belirli sayıda kadın çalışan istihdam etmesinin sağlanması ve kadın istihdamının artırılması konusunda projeler

⁸⁵ Kadınlara Karşı Her Türü Ayrımcılığın Önlenmesi Uluslararası Sözleşmesi; http://www.unicef.org/turkey/cedaw/_gi18.html

⁸⁶ Birleşmiş Milletler, <http://kadinistatusu.aile.gov.tr/kaynak/ulusarasi-belgelerkuruluslar/uluslararası-kuruluslar/birlesmis-milletler>, (30.03.2016)

hazırlanması ve bu projeleri destekleyecek uluslararası finans kaynaklarının bulunması ile ilgilidir.⁸⁷

2.4.2.3 Avrupa Sosyal Şartı

Avrupa Sosyal Şartı, temel sosyal ve ekonomik hakları koruyan, medeni ve politik hakları garanti eden Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'ni takviye eden bir Avrupa Sözleşmesi'dir.⁸⁸

Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi (AİHS) birinci kuşak haklar olarak bilinen temel hakları (yaşam hakkı, işkence yasağı, kölelik ve zorla çalıştırma yasağı, hürriyet ve güvenlik hakkı, adil yargılanma hakkı gibi) güvence altına alırken, ikinci kuşak haklar olarak kabul edilen sosyal ve ekonomik hakları (çalışma hakkı, örgütlenme hakkı, sosyal güvenlik hakkı, adil ücret hakkı gibi) ise Avrupa Sosyal Şartı koruma altına almıştır.⁸⁹

Ülkemiz tarafından onaylanan Avrupa Sosyal Şartı'nın 4. maddesinin 3 fıkrası, çalışan erkek ve kadınlar arasında eşit işe eşit ücret prensibine vurgu yaparken, 16. maddesi ailenin sosyal, yasal ve ekonomik koruma hakkının, 8. maddesi ise çalışan kadınların analığının korunması hakkını düzenlemektedir.⁹⁰

2.4.2.4 ILO Sözleşmeleri

ILO Sözleşmeleri arasında, Türkiye'nin onayladığı temel insan hakları ve kadın istihdamını doğrudan veya dolaylı etkileyen tavsiye kararları bulunmaktadır. Bunlardan kadın istihdamı ile ilgili olan tavsiye kararları aşağıda belirtilmiştir.⁹¹

- Her Nevi Maden Ocaklarında Yeraltı İşlerinde Kadınların Çalıştırılmaması Hakkında 45 sayılı Sözleşme,
- Ücretin Korunması Hakkında 95 sayılı Sözleşme,
- Eşit Değerde İş İçin Erkek ve Kadın İşçiler Arasında Ücret Eşitliği Hakkında 100 sayılı Sözleşme,

⁸⁷ Anıl, Ela vd.; “Pekin + 5: BM’de Kadının İnsan Hakları ve Türkiye’nin Taahhütleri”, 2001.

⁸⁸ Çiçekli, Bülent; **Avrupa Sosyal Şartı-Temel Rehber**, Ankara 2001, s.19.

⁸⁹ Avrupa Sosyal Şartı, <https://www.csgb.gov.tr/media/2077/avrupasosyalsarti.pdf>, Ankara 2014, (30.03.2016)

⁹⁰ Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı, 2008, s. 17.

⁹¹ <http://www.ika.org.tr/TRC1-Kadin-Istihdami-Raporu-icerik-168.html>

- Sosyal Güvenliğin Asgari Normları Hakkında 102 sayılı Sözleşme,
- İş ve Meslek Bakımından Ayrımcılığa İlişkin 111 sayılı Sözleşme,
- İstihdam Politikasıyla İlgili 122 sayılı Sözleşme,
- Hizmet İlişisine Son Verilmesi hakkında 158 sayılı Sözleşme Türkiye tarafından onaylanmıştır.

2.5 KADINLARIN İŞGÜCÜ PİYASASINA KATILIMINDA İŞ VE AİLE YAŞAMINI UZLAŞTIRMA POLİTİKALARI

İş ve aile yaşamını uzlaştırma politikaları, son 20 - 30 yıldır artan bir önemle, AB, OECD, BM gibi uluslararası kuruluşlar tarafından ele alınmaktadır. Avrupa Komisyonu tarafından 2006'da kabul edilen “Kadın - Erkek Eşitliğine Doğru Yol Haritası: 2010” başlıklı politika planının çerçevesini oluşturan altı öncelikli alandan biri, “iş, özel ve aile yaşamının uzlaştırılması”dır.⁹²

İsveç ve Fransa, hem AB (ve dünya) kadın istihdam oranları sıralamasında en üstlerde yer almaktadır, hem de uzlaştırma politikalarının belki de en uzun zamandır (1960 - 1970’lerden beri) tartışıldığı, uygulandığı, bir sosyal devlet politikası olarak kurumsallaştığı, bu konudaki en birikimli ülkeler arasındadır.⁹³

Türkiye açısından bakıldığında, iş ve aile yaşamını uzlaştırma politikaları, gerek emek piyasasındaki toplumsal cinsiyet uçurumlarının kapatılması, gerek çocuklar ve aileler arasındaki sosyoekonomik statüye dayalı eşitsizliklerin giderilmesi, gerekse de sürdürülebilir büyüme açısından büyük önem taşımaktadır.⁹⁴

2.5.1 Doğum Sonrası İzinler

Doğum sonrası izinlerine ilişkin en temel tartışma, iznin annelik izni mi, yoksa çiftlerin her ikisini kapsayan biçimde ebeveyn izni olarak mı düzenleneceği üzerinedir. Ebeveyn izni, kadınların iş ve aile yaşamları arasında denge kurmalarını kolaylaştırmak, istihdamda kadınlara yönelik ayrımcılığı engellemek, çalışan kadınların çocuk sahibi olma nedeniyle uzun süre iş yaşamından ayrı kalmalarını önlemek ve babaların da ailevi

⁹² İlkcaracan, İpek; **Emek Piyasasında Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine Doğru İş ve Aile Yaşamını Uzlaştırma Politikaları**, İstanbul, 2010, s. 9.

⁹³ İlkcaracan; **a.g.e.**, s.12.

⁹⁴ İlkcaracan; **a.g.e.**, s.10-11

sorumlulukları paylaşmalarına olanak sağlayarak ev içi yükümlülüklerin eşit dağılımına katkı sağlamak üzere çok sayıda Avrupa ülkesinde uygulanmaktadır.⁹⁵

Babaların da doğum sonrası izni kullanmasına yönelik düzenlemeler, bir yandan aile içindeki ücretsiz işleri paylaşarak toplumsal cinsiyet eşitsizliği yaratan kalıplaşmış tutumları kırmaya yardımcı olurken, diğer yandan da babalar ve çocukları arasında erken çağlarda sıkı bir ilişki kurulmasını sağlayarak başarılı bir çocuk gelişimi sürecinin temellerini atmaktadır.⁹⁶

Avrupa ülkelerinde genel olarak doğum izinlerinin süresi 18 hafta üstünde iken, Afrika ülkelerinde ağırlıklı olarak 14 - 17 hafta, Asya ve Pasifik ülkelerinde ortalama 12 - 13 haftadır. Latin Amerika ve Karayipler’de ortalama 12 - 13 hafta iken Orta Doğu ülkelerinde genel olarak 12 hafta altında kalmaktadır. Ülkelerin %53’ünde en az 14 haftalık annelik izni bulunmaktayken, %27’sinde hiçbir zorunlu izin bulunmamaktadır. 70 ülkede ücretli babalık izni düzenlenmiş olmakla birlikte, pek çok ülkede bu izinler babalardan annelere aktarılabilmektedir.⁹⁷

Türkiye’de 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu ile 4857 Sayılı İş Kanunu’na göre, analık izni doğumdan önce 8 hafta, doğumdan sonra 8 hafta olmak üzere 16 haftadır. Babalık izni ise 657 Sayılı Kanun’da 10 gün olup 4857 Sayılı Kanun’da 5 gündür.

6663 Sayılı Gelir Vergisi Kanunu ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun ile;

- Kadın memurlara doğum yapmaları halinde analık izni sonrasında 8 haftalık iznin bitiminden itibaren; birinci doğumda 2 ay, ikinci doğumda 4 ay, sonraki doğumlarda ise 6 ay günlük çalışma süresinin yarısı kadar, mali ve sosyal haklarda herhangi bir kesinti yapılmaksızın çalışma imkânı tanınmaktadır. Çoğul doğumlarda söz konusu süreler birer ay ilave edilecektir. Bebeğin engelli doğması halinde ise her halükarda 12 ay süreyle

⁹⁵ Işığışık, Özlem; “İstihdamda Eşitlik Politikaları Kapsamında Avrupa Birliği’nde ve Türkiye’de Ebeveyn İzni”, **İktisat Fakültesi Mecmuası**, Cilt 55 Sayı 1, 2005 s.785.

⁹⁶ ILO, **2014 Global Employment Trends**; Aktaran, Ünlütürk Ulutaş, Çağla; “İş ve Aile Yaşamını Uzlaştırma Politikaları: Türkiye’de Yeni politika Arayışları”, **Ankara Üniversitesi SBF Dergisi**, Cilt: 70, No:3, 2015, s.734.

⁹⁷ Ünlütürk Ulutaş; **a.g.m.**, s.735.

çalışan kadın memura yarı zamanlı çalışma imkânı getirilmektedir. Üç yaşını doldurmamış bir çocuğu evlat edinen ebeveynler de bu haktan yararlanabileceklerdir.

- Doğum sonrasında kadın memurların analık izni bitiminde başlayan 24 aylıksız izin, istekleri halinde 2, 4 ve 6 aylık yarı zamanlı çalışma süresinin bitiminde başlatılacak, bu imkândan evlat edinenler de yararlanabilecektir.

2.5.2 Çocuk Bakım Hizmetleri

Kadınlar işgücü piyasasında yer aldıkça çocuk, yaşlı ve engelli bakım hizmetlerine talep artmaktadır. Kadınların geleneksel bakım rolleri zayıflamakta, geniş aile modeli sayesinde bakım hizmetinin nesiller arası dayanışma ile çözülmesi ise giderek zorlaşmaktadır. Erkeklerin ev içi üretime katkısı ise, mevcut bakım açığını çözmekten bir hayli uzaktır. Geleneksel bakım rezervinin ortadan kalkması sonucu ortaya çıkan bakım açığını kapatmanın tek yolu devletin bu konuda rol alması gibi görünse de, az sayıda ülke dışında, devletin aile hizmetleri üretmedeki rolü sınırlıdır. Öte yandan çalışma koşullarındaki mevcut durum, iş ve aile sorumluklarını bağdaştırmayı güçleştirmektedir. Belirsizlik içeren iş düzenlemeleri, düşük ücretler, uzun çalışma saatleri ve iş yoğunlaşması, iş ve aile yaşamı çatışmasını şiddetlendirmektedir.⁹⁸ Bu noktada kadınlar için bakım ve istihdam arasındaki seçimin yönü çoğunlukla çocuktan yana olduğundan, kadınlar işgücü piyasasından çekilmek durumunda kalmışlardır.

Danimarka, İsveç ve Hollanda gibi ülkelerde çocuklu kadınların istihdam oranı %80'lerde seyrederken bu oran diğer ülkelerde %70'in altına düşmektedir. Türkiye'de ise çocuklu kadınların istihdam oranı kadın istihdam oranında olduğu gibi AB ülkelerine göre oldukça düşüktür. Kadın istihdamı arttıkça birçok Avrupa ülkesinde çocuk bakım hizmetleri de artmaktadır. Çocuk bakım hizmetlerinin arttırılması kadınların işgücü piyasasında aktif rol almaları ile annelik arasındaki negatif ilişkiyi önlemek açısından büyük bir öneme sahiptir.⁹⁹

4857 sayılı İş Kanunu'na tabi, yaşları ve medeni halleri ne olursa olsun, 100 - 150 kadın çalışanı olan işyerlerinde, emziren çalışanların çocuklarını emzirmeleri için

⁹⁸ Ünlütürk Ulutaş; **a.g.m.**, s.725.

⁹⁹ Güner vd.; **a.g.m.**, s.65-66.

işveren tarafından, çalışma yerlerinden ayrı ve işyerine en çok 250 metre uzaklıkta bir emzirme odasının kurulması, 150’den çok kadın çalışanı olan işyerlerinde, 0 - 6 yaşındaki çocukların bakımı ve emziren çalışanların çocuklarını emzirmeleri için işveren tarafından, çalışma yerlerinden ayrı ve işyerine yakın bir yurdun kurulması zorunludur.¹⁰⁰

Ailenin ve Dinamik Nüfus Yapısının Korunması Amacıyla Bazı Kanun Ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Tasarısı’nda, Milli Eğitim Bakanlığı izni ile açılanlar gibi, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı izni ile açılan özel kreş ve gündüz bakımevlerinin beş vergilendirme dönemi gelir ve kurumlar vergilerinden istisna tutulmaları düzenlenmiştir. Ayrıca belediyelere kreş ve gündüz bakımevi açma yükümlülüğü getirilmesi tasarıda yer alan önemli bir düzenlemedir.¹⁰¹

2.5.3 Esnek Çalışma Modeli

Esnek çalışma, klasik (geleneksel) çalışma düzeninden ayrılmayı ifade eder. Başka bir deyişle çalışanın, yasaların koruması ve düzenlemesi altında bir iş yerinde başlangıcı ve bitişi önceden belirlenmiş kurallarla çalışması yerine, işverenin ve çalışanın toplu iş sözleşmesi veya hizmet akdi gibi hukuki araçları da kullanarak çalışma koşullarını, ihtiyaçlara göre değişik şekilde düzenleyebilmesine imkân veren açık ve serbest bir sistemin kurulmasıdır.¹⁰²

Esnek çalışma, verim düşüklüğünün giderilmesi ve işyerlerinin kesintisiz çalıştırılması konusunda etkin bir yol olduğundan işverenler tarafından tercih edilirken, çalışanlara ise çalışma saatleri bakımından seçenek sağlayabilme imkânı tanıdığı için işçi tarafından da sıcak yaklaşılan uygulamalardır.¹⁰³ Diğer yandan esnek çalışma, işsizliğin azaltılmasında ve istihdamın artırılmasında asli unsurlardan biri olarak

¹⁰⁰ “Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Yurtlarına Dair Yönetmelik”, R.G. 16.08.3013-28737

¹⁰¹ Ünlütürk Ulutaş; **a.g.m.**, s.740.

¹⁰² Ekonomi, Münir; “**Türk İş Hukukunda Esnekleşme Gereği**”, Çalışma Hayatında Esneklik, Yaşar Eğitim Ve Kültür Vakfı Yayını, İzmir 1994, s.59; Aktaran, Karakoyun, Yücel; “**Esnek Çalışma Yoluyla Kadınların İşgücüne Katılım Oranının ve İstihdamının Artırılması; İŞKUR’un Rolü**”, Türkiye İş Kurumu Uzmanlık Tezi, Ankara 2007, s.6.

¹⁰³ Mahiroğulları, Adnan; **Türkiye’de İşçi Sendikacılığı**, Kitabevi Yayınevi, Eylül 2005, s.49.

değerlendirilmektedir.¹⁰⁴ AB, farklı istihdam formları, aktif istihdam politikaları, yaşam boyu eğitim sistemleri ve işgücü piyasasında hareketlilik ve geçişliliğe izin veren sosyal güvenlik düzenlemelerini güvenceli esnekliğin temelleri arasında saymaktadır.¹⁰⁵ Türkiye’de “Ulusal İstihdam Stratejisi” (UIS) belgesi ile de güvenceli esnekliğin temel yaklaşım olarak kabul edilmesi gerektiği vurgulanmıştır.

Avrupa’da güvenceli esnekliğin uygulandığı çok sayıda ülke örneğinde çekirdek işgücünün önemli bölümünü yerli erkek işgücünün oluşturduğu, kadın, göçmen, yaşlı ve genç işgücü gibi işgücünün dezavantajlı gruplarının çevrede konumlandığı bir işgücü piyasası yapısı oluşmuştur. İşgücü piyasasında yüksek ve düşük vasıflı işçilerin çalışma koşullarına dair kutuplaşma günden güne artmaktadır. 1,5 kazananlı aile modelinde, kadınların ekonomik bağımsızlık elde etmeleri ya da kariyer olanaklarını geliştirmeleri mümkün olmamakta, geleneksel bakım rollerini sürdüren kadınların kazançları da ancak erkeğin elde ettiği geliri destekleyecek nitelikte olmaktadır.¹⁰⁶

Esnek çalışma sayesinde kadınlar çalışma hayatına daha fazla yönelebilmekte, iş-aile dengesini daha kontrollü yürütebilmektedirler. Bununla birlikte esnek çalışmanın fayda sağlaması için öncelikle esnekliğin doğru algılanması ve bir işletme politikası olarak uygulanması gerekmektedir.

Türkiye, uzlaştırma mekanizmaları açısından bir yokluklar ülkesidir. Türkiye’deki egemen bakım rejimi, ağırlıklı olarak kadınların aile/ev içindeki işlerden tek başlarına sorumlu olduğu, tek (erkek) kazananlı hane modeli çerçevesinde şekillenmiştir. Mevcut bakım rejimi ve emek piyasası yapısı çerçevesinde, özellikle lise ve altı eğitilmiş kadınlar açısından işgücüne katılım, iş ve aile sorumlulukları arasında kaçınılmaz bir çatışma anlamına gelmektedir. Türkiye’de uzlaştırmaya yönelik yasal ve kurumsal eksiklikler ve bunlarla etkileşim içerisinde emek piyasasındaki toplumsal cinsiyet eşitsizlikleri, uluslararası perspektiften bakıldığında daha da çarpıcıdır.¹⁰⁷

¹⁰⁴ Süral, Nurhan; “Esnek Çalışma Süreleri Ve Modelleri Üzerine Geleceğe Dair Bazı Değerlendirmeler”, **İşveren Dergisi**, Cilt 42, Sayı 9, TİSK Yayını, Haziran 2004, s.21.

¹⁰⁵ EU, **Time To Move Up a Gear: The New Partnership For Growth And Jobs**, 2006, http://217.71.145.20/TRIPviewer/temp/TUNNISTE_E_138_2005_fi.html , (19.12.2015)

¹⁰⁶ Ünlütürk Ulutaş; **a.g.m.**, s.742.

¹⁰⁷ İlkkaracan; **a.g.e.**, s.17.

İlkkaracan, gelişmiş ve gelişmekte olan ülkeler çerçevesinde yapılan kapsamlı değerlendirmeden çıkarılan sonuçları şu şekilde özetlemektedir:¹⁰⁸

- Uzlaştırma politikaları, her şeyden önce kadın-erkek fırsat eşitliğini sağlamak, ailedeki ve toplumdaki demokratikleşme sürecini güçlendirmek açısından can alıcı öneme sahiptir.
- Uzlaştırmanın iki önemli ayağından biri olan çalışma saatleri ve izinleri açısından, ebeveyn ve babalık izni büyük önem taşımaktadır. Annelik izninin emek piyasasında kadına karşı ayrımcılık unsuruna dönüşmemesi, erkeklerin de eşit koşullar altında ebeveynlik görevlerini yerine getirmelerine yönelik teşviklerin varlığına bağlıdır.
- Çalışma saatlerinin ve koşullarının “insana yaraşır iş” kriterlerine göre şekillendiği bir emek piyasası, uzlaştırma açısından daha uygun bir zemin sağlar. Uzun çalışma saatleri ve enformel istihdamın yaygınlığı, uzlaştırma olanaklarını ortadan kaldırmakta, mevcut ataerkil toplum yapısı içerisinde emek piyasasından çekilen taraf kadınlar olmaktadır.
- Uzlaştırmanın ikinci ayağı olan bakım hizmetlerinin yaygın, erişilebilir ve güvenilir olması, uzlaştırma sorunsalının çözülmesi açısından büyük önem taşımaktadır. Her halükarda bu sorumluluk tamıyla işverene ya da ailelere bırakılamaz, okul öncesi çocuk bakım ve eğitim hizmetlerinin geliştirilmesinde en büyük yükümlülük devletindir, işveren ve aileler olanakları ölçüsünde maliyetleri paylaşabilirler.
- Uzlaştırmaya ilişkin yasal ve kurumsal düzenlemelerin gerçekleştirilmesi ve etki olarak uygulamaya konması, devlet, işveren, işçi sendikaları ve ailelerin her birinin, konunun sosyal tarafları olarak, üzerlerine düşen yükümlülükleri yerine getirdikleri ortak bir platformda mümkün olacaktır.

Ev içi ücretsiz-ev dışı ücretli çalışma saatlerinin kadınlar ve erkekler arasındaki eşit dağılımı, tam ve sürdürülebilir toplumsal cinsiyet eşitliği ve demokratik aile yapısı için şarttır.

¹⁰⁸ İlkkaracan; **a.g.e.**, s. 17-19.

2.6 TÜRKİYE’DE KADIN İSTİHDAMINI ARTIRMAYA YÖNELİK TEŞVİKLER

6111 sayılı Kanun¹⁰⁹ ve 4447 Sayılı Kanuna¹¹⁰ getirilen geçici 10. madde ile işverenlerin son 6 ayda çalıştırdıkları ortalama işçi sayısına ilave olarak işe aldıkları gençler, kadınlar ve mesleki yeterlilik belgesine sahip olanlar için sigorta prim teşviki verilmeye başlanmıştır. Bu kapsamda;

- 18 yaşından büyük ve 29 yaşından küçük erkekler ile 18 yaşından büyük kadınlardan,
 - Mesleki yeterlik belgesine sahip olanların 48 ay boyunca,
 - Mesleki ve teknik eğitimi tamamlayanların veya mesleki eğitim kurslarını bitirenlerin 36 ay boyunca,
 - Hiçbir belge veya niteliğe sahip olmayanların 24 ay boyunca,
 - 29 yaşından büyük erkeklerden; mesleki belge veya niteliğe sahip olanların 24 ay boyunca sigorta primleri işveren payı işsizlik sigortası fonundan karşılanmaktadır.

Yukarıdaki maddelerde sayılan niteliklere sahip olan bu işçilerin İŞKUR’a kayıtlı işsizler arasından işe alınmaları halinde ilave olarak 6 ay boyunca,

- Çalışmakta iken, bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihten sonra mesleki belge veya niteliğe sahip olanların 12 ay boyunca,
- 18 yaşından büyüklerden; hiçbir mesleki belge veya niteliğe sahip olmayanların İŞKUR’a kayıtlı işsizler arasından işe alınmaları halinde ise 6 ay boyunca sigorta primleri işveren payı işsizlik sigortası fonundan karşılanmaktadır.

4447 sayılı kanuna, geçici 10. maddeyle getirilen bu düzenlemelerle, daha önce 5763 sayılı kanunla¹¹¹ Türkiye’de ilk defa dezavantajlı gruplara yönelik getirilen teşviklerin kapsamı genişletilmiş ve mesleki eğitimle ilişkilendirilmiştir. İŞKUR’un

¹⁰⁹ 6111 Sayılı Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılması ile Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ve Diğer Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik, RG. 25.02.2011-27857.

¹¹⁰ 4447 sayılı “İşsizlik Sigortası Kanununun Geçici 10. Maddesinin Uygulanma Süresinin Uzatılmasına İlişkin Karar”, RG. 28.12.2015-29576.

¹¹¹ 5763 sayılı İş Kanunu ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun, RG. 26.05.2008-26887.

düzenlediği işgücü yetiştirme kurslarını bitirenlerin teşvik kapsamına alınması ve İŞKUR’a kayıtlı işsiz olanlara ilave 6 ay teşvik verilmesine yönelik uygulamalar, Türkiye’deki işgücü piyasasının kayıt altına alınması ve Aktif İşgücü Programları’na ayrılan kaynakların istihdama dönüşmesi bakımından önemlidir.¹¹²

“Birinci İstihdam Paketi” olarak anılan 5763 sayılı kanun ile kadın istihdamının teşvik edilmesi amacıyla yeni işe alınan işçiler için üst yaş şartı aranmaksızın 18 yaşından büyük kadınlardan kanunda belirtilen koşulların gerçekleşmesi halinde sigorta primleri işveren paylarının 5 yıl süreyle azalan oranlarla işsizlik sigortası fonundan sağlanmasına yönelik teşvik getirilmiştir. Ayrıca kreş kurma zorunluluğu bulunan işletmelerin dışarıdan bu hizmeti almalarına imkân sağlanmıştır. Dışarıdan kreş hizmeti alımı daha önce yönetmelikte yer alırken, yapılan düzenlemeyle Kanun hükmü haline getirilmiştir.

Söz konusu istihdam paketi ile kadınlara ve gençlere yapılan teşvikin kapsamı 2011 yılında 6111 sayılı kanunun 74. maddesiyle genişletilerek daha sistemli hale getirilmiştir. Verilen sigorta primi işveren payı teşvikinin süresi; mesleki yeterlilik belgesine sahip olma, İŞKUR’a kayıtlı işsiz olma, işgücü yetiştirme kurslarını bitirme gibi kriterlere göre belirlenmeye başlanmıştır. Ayrıca bu kanun ile el sanatlarıyla uğraşan isteğe bağlı sigortalı kadınların düşük primle sigortalılık haklarından yararlandırılmasının kapsamı genişletilmiştir.¹¹³

Nisan 2006 tarihinde, “Kamu Kurum ve Kuruluşlarının Daimi Kadrolarına İlk Defa İşçi Olarak Alınacaklar Hakkında Usul ve Esaslar”ı belirleyen tebliğde değişiklik yapılarak işgücü taleplerinde cinsiyet ayrımı kaldırılmıştır. Bu kapsamda İŞKUR, işe yerleştirmede cinsiyet ayrımını ortadan kaldırmaya yönelik bir genelge yayımlayarak, işverenlerin cinsiyetle ilgili tercih belirtmesi uygulamasına son vermiş, işgücü taleplerinde işgücü istem formunda yer alan “işçinin cinsiyetine” ilişkin ibareyi uygulamadan kaldırmıştır.¹¹⁴

İŞKUR İl Müdürlüklerinden özel sektör işyerlerinin, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılınmadıkça iş ilişkisinde cinsiyete dayalı ayrım

¹¹² Türker, Şerife; **Dünya’da ve Türkiye’de İstihdam Teşvik Sistemleri ve Türkiye İçin Uygulanabilir Teşvik Modeli**, Türkiye İş Kurumu Uzmanlık Tezi, Ankara 2014, s.120.

¹¹³ <http://www2.tbmm.gov.tr/d24/7/7-48594sgc.pdf>

¹¹⁴ <http://www2.tbmm.gov.tr/d24/7/7-48594sgc.pdf>

yapılamayacağı konusunda işverenlerin bilinçlendirilmesi istenmiştir. Bununla birlikte İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurullarında ilde bulunan kadın sivil toplum kuruluşlarından en az bir temsilcinin olağan toplantılara katılması ve 4 olağan toplantıdan en az birinin gündeminde kadın istihdamının ele alınması yönünde düzenlemeler yapılmıştır.¹¹⁵

¹¹⁵ <http://www2.tbmm.gov.tr/d24/7/7-48594sgc.pdf>

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

KADIN İSTİHDAMININ ÖNÜNDEKİ ENGELLERİN AŞILMASINDA GİRİŞİMCİLİĞİN ROLÜ

3.1 KADIN GİRİŞİMCİLİĞİNİN ÖNEMİ

Yatırımda, üretimde ve ekonomik kalkınmada girişimci faktörü son derece önemlidir. Birçok gelişmekte olan ülkede kadın girişimciliğin öneminin farkına henüz varılmamış olması, o ülkenin ekonomik büyüme potansiyelini tam anlamıyla kullanamamasına sebep olur. Küresel rekabetin ne ölçüde yüksek olduğu gerçeği göz önünde bulundurulacak olursa, bir ülkede kadın girişimciliğin desteklenmesi ve başarılı bir şekilde hayata geçirilmesi o ülkeyi kalkındırmada kritik bir başarı faktörü olarak değerlendirilebilir. Kadınların iktisadi faaliyetlere ve üretime katılması, ülkemizin kalkınması için büyük bir kazanım olacaktır.¹¹⁶

Son yıllarda Türkiye’de yüksek ekonomik büyümeye rağmen bölgeler arasındaki büyük gelişmişlik farkları halen devam etmektedir. Bu farkları minimum seviyeye indirmek amacıyla sürdürülmesi gereken önemli kamu politikalarından biri de kadın girişimciliğinin desteklenmesidir.¹¹⁷

Kadın girişimciler fırsat eşitliğinin sağlanması, kadınların piyasa üretimine katkılarının artırılması ve dolayısıyla elde ettikleri gelirle kendilerinin ve ailelerinin yoksulluktan kurtulması ve böylelikle ülke kalkınmasının sağlanması konusunda etkin rol oynarlar. Kadın girişimcilerin artması cinsiyet temeline dayalı eşitsizliği azaltmak, aile içinde refahın artması, toplum içindeki konumlarının iyileşmesi, ülkede bireysel iş kurma potansiyelinin artması, işsizlik ve yoksulluğun azalması konularında etkin bir faktördür. Bu bağlamda, kadın girişimciliğinin ekonomik ve toplumsal hayata önemli

¹¹⁶ Özdemir, Nur Betül; Kalkınmada Girişimcilik ve Kadın Girişimcilerin Önemi, <http://www.gazetebilkent.com/2014/11/09/kalkinmada-girisimcilik-ve-kadin-girisimcilerin-onemi/>, (06.05.2016)

¹¹⁷ Göküş, Mehmet - Müge Sema, Özdemiray - Zarf Songül, Göksel; Bölgesel Kalkınmada Kadın Girişimciliğinin Önemi, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2013, s. 87.

yarar ve fırsatlar sunduğu bir gerçektir.¹¹⁸

Kadınların küçük işletmeler kurmaları ekonomik kalkınma için önemlidir. Aynı zamanda bu işletmeler krizlerin atlatılmasında işlevseldir. Ekonomik büyümede, krizlerden sonra ekonominin canlandırılmasında ve istihdam yaratılmasında kadınların kuracağı küçük işletmelerin hayati önemi vardır.¹¹⁹

Ülkemizde nüfusun yaklaşık yarısını kadınlar oluşturduğu halde, kadınların işgücüne katılım oranı 2015 yılında %31,5 ile dünya ortalamasının oldukça gerisindedir. Bu gerçek göz önünde bulundurulduğunda, işsizlik sorununun çözümünde ve kadın istihdamının desteklenmesinde girişimci kadınların rolü daha da önemli hale gelmektedir.¹²⁰

Bu kapsamda, özellikle kırılgan bir ekonomiye sahip olan ülkemizde, ekonomiyi büyütmenin, istihdamı arttırmanın ve kalıcı bir üretim ve pazarlama anlayışı ile dünya ölçeğinde faaliyet gösteren işletmelerin yaratılmasında kadın girişimcilerin önemli bir rol oynayabileceği dikkate alınmalı ve kadınların da üretime katılımını arttırmak için kadın girişimcileri destekleyen politika ve programların ön plana çıkarılması sağlanmalıdır.¹²¹

3.2 KADIN GİRİŞİMCİLERİN KARŞILAŞTIKLARI ENGELLER

İşgücü piyasasına dâhil olan girişimci kadınlar bu süreçte pek çok zorluklarla karşılaşmakta; çoğu zaman kendilerini yalnız ve yetersiz hissedebilmekte, en önemlisi de özgüvenlerini kaybetme noktasına gelebilmektedirler. Bu kapsamda bu bireylerin gelişimine katkıda bulunmaya ve onları her alanda desteklemeye ihtiyaç duyulmaktadır. Özellikle erkeklere göre daha az sayıda olan ve girişimcilikte daha fazla engelle karşılaşan kadın girişimciler için bu destekler daha da önemli hale gelmektedir.

1980'li yıllardan itibaren birçok gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde olduğu gibi Türkiye'de de, kadın girişimcilerinin karşılaştıkları sorunları konu alan pek çok

¹¹⁸ Noyan Yalman, İlkay - Gündoğdu, Özge; “Kadın Girişimciliği ve Bölgesel Kalkınma: TR72 (Kayseri, Sivas, Yozgat) Bölgesinde Uygulama”, **Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi**, Cilt 9, Sayı 1, Çanakkale 2014, s. 44.

¹¹⁹ Ecevit, Yıldız; Türkiye’de Kadın Girişimciliği: Kadın Bakış Açılı Bir Değerlendirme, <http://www.rcc.int/admin/files/docs/Yldz%20Ecevit.ppt>, (06.05.2016)

¹²⁰ Memiş - Paksoy; **a.g.m.**, s.150.

¹²¹ Soysal; **2010a**, s.73.

araştırma ve çalışma yapılmıştır. Bu araştırmaların ortak yanı ise kadınların, genel olarak girişimcilerin karşılaştıkları sorunların yanı sıra bir de kadın olmaktan dolayı erkeklerden farklı olarak birtakım sorunlar yaşadığıdır.¹²²

Yapılan bir araştırmaya göre, Türkiye'deki kadın girişimcilerin karşılaştığı problemler üç başlıkta incelemektedir:¹²³

- *İş kurma aşamasındaki sorunlar:* Sermaye temini, işyeri arama, kiralama, mal temini, donanım, araç-gereç temini, resmi kuruluşlarla ilişkiler, işi organize edememe ve toplumun iş kadınına alışkın olmaması şeklindedir.
- *İşyeri kurulduktan sonraki sorunlar:* Acemilik, tecrübesizlik, müşteri ile ilişkiyi bilmeme, işi yürütmeye bilgisizlik, müşteri azlığı, parasal sorunlar, yalnızlık, kadın olma, kendini kabul ettirme, personel temini, piyasadaki istikrarsızlık, ödemeler ve senetlerdir.
- *Mevcut sorunlar:* Müşteri azlığı, resmi kuruluşlar, kalifiye eleman bulamama, ucuz hammadde mal temini, kaliteli hammadde mal temini ve enflasyondur.

Yapılan başka bir çalışmada, kadın girişimcilerin %37'si işe ait bilgi ve beceri eksikliği, çalışacak personelin gereken nitelikleri karşılayamaması, ortaklarla doğan anlaşmazlıklar, iş yeri mekânının düzenlenmesi, çevreye uyum sağlama ve müşteri bulma gibi işin yürütülmesine yönelik sorunlardan söz etmişlerdir. İşin başlamasına ilişkin bürokrasiyle ilgili bilgi ve beceri eksikliği; resmi kurumlara yapılacak başvurular ile ilgili olarak karşılaşılan zorluklar kadın girişimcilerin %24'ü tarafından sorun olarak belirtilmiştir. Kadın girişimcilerin %11'i güven eksikliği ve rekabet sorunlarını, %10'u iş kurma aşamasında kadın olmalarından kaynaklı yaşadıkları sorunları, %10'u ise aile yaşamında karşılaştıkları zorlukları öncelikli sorunlar arasında saymışlardır.¹²⁴

Yaşanan engelleri sınıflandırmak gerekirse aşağıdaki gibi bir sınıflandırma yapılabilir:

¹²² Narin vd.; **a.g.m.**, s. 71.

¹²³ Çelebi, Nilgün; “**Turizm Sektöründeki Küçük İşyeri Örgütlerinde Kadın Girişimciler**”, T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, Ankara 1997.

¹²⁴ Ecevit, Yıldız - Yüksel Kaptanoğlu, İlknur; Kadın Girişimciler Araştırması, http://assets.garanti.com.tr/assets/pdf/tr/diger/us201_garanti_kadin_girisimciler_rapor_20150625.pdf, (07.05.2016)

3.2.1 Sermaye Eksikliği ve Ekonomik Sıkıntılar

Bir iş yeri kurabilmek için ilk akla gelen şey sermayedir. Sermayesiz yatırım ve başarı imkânsızdır. Girişimcilik önündeki en büyük engellerden birisi sermayenin yetersizliği ve finansmana erişimdeki sıkıntılardır. Özellikle kadın girişimciler bu sorunlarla daha fazla karşılaşmaktadırlar. Türkiye’de kadının sosyal statüsü de göz önüne alındığında, sorun daha farklı bir boyut kazanmaktadır. Erkek egemen toplumlarda kadının sermaye biriktirme ve ekonomik açıdan özgür olma imkânı olmadığından hatta kimi durumlarda kazancına el konulma gibi durumlarla karşılaşılabilirdiğinden, kadının yeterli sermaye biriktirmesi ve bunu girişimcilik için kullanabilmesi zor olup engelleyici bir nitelik taşımaktadır.

Sermaye temininde yaşanan sıkıntılar ve ekonomik zorluklar, diğer sorunlar arasında kadın girişimcilerin %36’sı tarafından dile getirilmiştir. Finansla ilgili sorun yaşadığını belirten kadınlardan bu sorunları daha ayrıntılı anlatmaları istendiğinde, %42,9’u banka kredisi ile ilgili sıkıntıları, %34,6’sı tahsilatla ilgili sıkıntıları, %13,5’i ekonominin durgunluğunu ve son olarak %9,8’i de finansal kaynak sınırlılığını karşılaştıkları zorluklar arasında değerlendirmektedirler. Bankaların verdikleri krediler konusunda en çok dile getirilen sorunlar arasında özellikle iş kurma aşamasında teminat verilemediği için bankalardan kredi alamama ile kredi faizlerinin ve krediyi alırken yapılan masrafların yüksekliği dikkat çekmektedir. Kredi temini konusunda kadın girişimcilerin koşullarının göz önüne alınmadığına dikkat çeken girişimci kadınlar, özellikle şahıs şirketlerinin daha fazla zorlandığından söz etmişlerdir. Tahsilat konusunda sorun yaşanmasına rağmen, kredileri zamanında ödemek zorunda olmak ve borçları erteleyememek de finansal sorun yaşanmasına neden olmaktadır. Ayrıca, ödenen vergilerin çok yüksek olmasından da şikâyet eden girişimci kadınlar, yapılan işin niteliğine göre vergi ödenmesi gerektiğini söylemişlerdir. Devlete verginin nakit ödenmesi de şikâyet konularından birisi olarak karşımıza çıkmaktadır.¹²⁵

3.2.2 Toplumsal İnanç, Baskı ve Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık

Türkiye’de kadına biçilen roller ve ataerkil zihniyet, kadın istihdamını ve kadın girişimciliğini doğudan etkilemektedir. Ataerkil toplumlarda cinsiyet dayalı ayrımcılığın çok yaygın olduğu görülmekle birlikte, kadın ev içi işlerle sınırlandırılan,

¹²⁵ http://assets.garanti.com.tr/assets/pdf/tr/diger/us201_garanti_kadin_girisimciler_rapor_20150625.pdf

erkek ise ailenin geçimini temin eden ve karar alma süreçlerinde aktif olarak rol oynayan bir konumdadır. Toplumda, kadınlara atfedilen bazı özellikler sebebiyle (pasiflik, liderlik yeteneğinden yoksunluk, aşırı duygusallık, uysallık vb.) kadınların girişimcilikte ve yöneticilikte başarısız olacaklarına dair yanlış bir inanış mevcuttur.

Toplumsal baskı, kadınların vasıfsız, düşük ücretli, emek yoğun, rutin, sıkıcı, dikkat gerektiren ve hünere dayalı işlerde yoğunlaşmalarına sebep olmaktadır. Toplumun kendisine yüklediği rollere uygun olarak, güler yüz, el becerisi gerektiren işler, toplumsal konulara ilişkin işler yahut kadınların ev içi sorumluluklarının ev dışındaki bir uzantısı olarak görülen eğitim, bakım ve temizlik işleri genel anlamda "kadın işi" olarak geçmektedir.¹²⁶

Kadın girişimcilerin bazıları çalışma hayatlarıyla ilgili kararlarında eşleri nedeniyle engellemelerle karşılaşmakta ve bu engellemeleri yıkmak için çok fazla mücadele etmek zorunda kalmaktadır. Eşler, kadınların iş kurmalarını erkek egemen bir alanda statü ve prestij kaybı olarak değerlendirmektedir. Ataerkil bir yapıya sahip Türk toplumundaki girişimcilik kültürü, kadınların girişimci olmasını destekler nitelikte görünmemekte, bu durum da kadın girişimci sayısına yansımaktadır. Sosyal ve kültürel ortamda kadın rollerinin kalıplaşmış olması, kadın girişimciliğinin önündeki en önemli engellerden biridir.¹²⁷

Erkek egemen ideolojinin, kurumları biçimlendirdiği toplumlarda kadınlar her alanda; ekonomide, siyasette, bilimde engelleyici bir sınırlanmışlık durumu yaşamaktadırlar. Bu sınırlama ve ölçüler kalktığı ölçüde bağımsızlık, özgürlük ve iktidarları artmaktadır. Kadınlar, bu güçlerini toplumsal ve siyasal süreçlere, ancak kısıtlamaları aşabildikleri zaman yansıtabilmektedirler. İşte o zaman girişimci, yönetici, lider olma vasıfları belirlemektedir.¹²⁸

¹²⁶ Korkmaz, Adem - Korkut, Gülsüm; "Türkiye’de Kadının İşgücüne Katılımının Belirleyicileri", **Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF Dergisi**, Cilt 17, Sayı 2, Isparta 2012, s. 52.

¹²⁷ Ögüt, Adem; "Türkiye’de Kadın Girişimciliğinin ve Yöneticiliğinin Önündeki Güçlükler: Cam Tavan Sendromu", **Çanakkale 18 Mart Üniversitesi Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi**, Çanakkale 2006, s.73.

¹²⁸ Arat, Necla; Kadın Sorunu, Say Yayınları, İstanbul 1986, s. 93.

Cinsiyete dayalı ayrımcılıktan dolayı sistemi değiştiremeyen kadınlar, daha çok kendi kadın kimliklerini yok sayarak, erkek değerlerini kabul etmek yoluyla işlerinde başarıya ulaşabilmektedirler.¹²⁹

Yapılan bir araştırmada, kadın olmanın girişimcilik için zorluklarından söz eden kadın girişimcilerin, %39'una işi kurma aşamasında başaramayacakları söylenerek küçümsenmiş ve ciddiye alınmamışlardır. %38'ine ise kadınların erkekler ile çalışmasının uygun olmadığı söylenmiştir. %11'i cinsel içerikli imalar ile karşılaşmışlardır. %10'u ise aile yaşamında bazı sorunlar yaşamışlardır.¹³⁰

3.2.3 Güvensizlik, Başarısızlık Korkusu ve Risk Alamama

İş yaşamında cinsiyete dayalı basmakalıp yargılar kadınların kariyerlerinde en önemli engel olarak görülmektedir. Örneğin ABD'de yaklaşık 300 kadınla yapılan bir araştırmada, basmakalıp yargılar birinci kariyer engeli olarak bulunmuştur. Yaygın olarak bir diğer basmakalıp yargı ise, kadınların bağımlı, duygusal ve öznel davrandıkları ile rekabet, hırs, liderlik, risk alma yeteneği gibi özellikler açısından “yetersiz” oldukları şeklindeki algılamalardır. Güvensizlik yönünden kadınların durumu ile ilgili bir diğer araştırmada ise, finansman kuruluşlarının kredi amacı ile başvuran girişimci kadına karşı erkeklere olduğu kadar sıcak bakmadıkları belirlenmiştir.¹³¹

3.2.4 Rol Çatışması

Girişimci kadınların, çalışma hayatıyla özel hayatları arasındaki yaşadığı çelişkili durum “rol çatışması” olarak değerlendirilmektedir. Kadının aile içindeki “geleneksel anne rolü” ile iş hayatındaki “çalışan kadın rolü” beklentileri zaman zaman birbirini ile uyumlayabilir. Bu durum birey üzerinde baskı ve gerilim oluşturur. Bu gerilim giderilemeyip sürdüğü zaman bir çatışma durumuna sebebiyet verecektir.¹³²

Kadın girişimciler, aile içinde çocuk bakımı, aileyi ikna edememek ve eşle ilgili sorunlar ile uğraşırken, erkek egemen iş piyasasında da kendilerini kabul ettirmek için çaba harcamışlardır. Kadın girişimcilerin büyük bir bölümü, yoğun çalışma temposuyla

¹²⁹ Bedük, Aykut; Türkiye’de Çalışan Kadın ve Kadın Girişimciliği, **Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi**, Cilt 3, Sayı 12, 2005, s. 114.

¹³⁰ http://assets.garanti.com.tr/assets/pdf/tr/diger/us201_garanti_kadin_girisimciler_rapor_20150625.pdf

¹³¹ Soysal; **2010b**, s. 101.

¹³² Arslan, Mustafa; İş-Aile ve Aile-İş Çatışmalarının Kadın Çalışanların İş Doyumları Üzerindeki Etkisi, **Birey ve Toplum**, Cilt 2, Sayı 3, 2012, s. 101.

ve erkek egemen bir ortam içinde çalışırken, aile yaşamları ile işleri arasındaki dengeyi kurmak için de ekstra çaba harcamak zorunda kalmaktadırlar. Yapılan bir araştırmaya göre bekâr kadınların bazıları bu nedenle evliliği ve evli kadınların bazıları da çocuk sahibi olmayı ertelediklerini belirtmektedirler. Bazı kadın girişimciler ise, iş kurmak için çocuklarının okul çağına gelmesini beklediklerini söylemişlerdir. İş hayatı ve aile yaşamının birlikte devam etmesini sağlama konusunda çocuk bakımı (%48) ve her şeye yetişememek/yorgunluk (%31) diğer sorunların yanı sıra en sık dile getirilen sorunlardır.¹³³

3.2.5 Tecrübe ve Bilgi Eksikliği

Girişimcilikte, fırsatların tanımlanmasından işin performansına kadar tüm aşamalar tecrübe ile ilgilidir. Özellikle kadın girişimcilerin, ortak bulma ve erkek girişimcilerle birlikte iş yapma konusunda sorunlar yaşadıkları ve kadının bu alandaki nispi eğitimsizlik ve deneyimsizliği de onların yakın çevreleri tarafından “başarısız olacak” düşüncesini kuvvetlendiren ve başarısına ket vuran bir diğer önemli faktör olarak görülebilmektedir.¹³⁴

Kadınların girişimlerini firmalaştırma ve kendilerinden sonra nasıl devam edeceği konularında bilgi eksikliği mevcuttur. Bu durum kadınların girişimcilik faaliyetlerinde sürdürülebilirlik açısından desteğe ihtiyacı olduğunu göstermektedir. Girişimci kadınların finansal ve bürokratik konularda yaşadığı bilgi eksikliğini gidermeye yönelik; işe başlama ve iş yeri açılmasıyla ilgili bürokratik işlemlerin adım adım tanımlanarak girişimci olmayı düşünen kadınların bilgilendirilmesi ve girişimcilik danışmanlığı konusunda gönüllü uzman havuzunun oluşturularak iş planı ve iş geliştirme danışmanlık desteğinin sağlanması bu hedefin gerçekleşmesine yardımcı olacaktır.¹³⁵

Kadın girişimcilerin işletmelerini büyütme ve ekonomiye daha fazla katkı yapma çerçevesinde eğitim seviyelerini arttırmaları ve profesyonel bir donanıma sahip olmaları gerekmektedir. Bunun için bu konuda aktif destek veren çeşitli kurum ve kuruluşlar, yerel çapta tecrübe eksikliği yaşayan kadın girişimcilere daha yakın olmalı

¹³³ http://assets.garanti.com.tr/assets/pdf/tr/diger/us201_garanti_kadin_girisimciler_rapor_20150625.pdf

¹³⁴ Soysal; **2010b**, s. 102.

¹³⁵ Ankara’da Kadın Girişimciliği: Örnekler ve Yol Haritası, <http://www.kagider.org/docs/default-source/Raporlar-ve-Sunumlar/ankarada-kadin-girisimcilik.pdf?sfvrsn=8>, (06.04.2016)

ve teknik desteğin yanında planlama ve organizasyon yapılanmalarında da yardımcı olmalıdırlar. Ayrıca kadınların kendi özgüvenlerini kazanacak ve kişisel gelişimlerini geliştirecek, onların bilinçli girişimcilik faaliyetlerine yönelmelerini sağlayacak kurumsal eğitim hizmetlerini almaları yaygınlaştırılmalıdır.¹³⁶

3.2.6 Rol Model Eksikliği

Çevrede başarılı girişimci kadın örneklerinin olması, gelecekte yeni girişimci adaylarının doğması için olumlu bir ortam hazırlayacağı gibi toplumsal önyargıların kırılmasında da anahtar rol oynayacaktır.

Toplumun kadınların iş hayatına girmeleri konusundaki önyargılarını ortadan kaldıracak “başarılı rol modelleri”, medya desteği ile ulusal ve yerel ölçekte ön plana çıkartılmalıdır. Rol modellerinin etkisi, cinsiyetle doğrudan ilişkilidir. Yani, bir kişi aynı cinsiyete sahip diğer bir kişiden daha fazla etkilenecektir. Erkek egemen iş yaşamında, kadın girişimcilerin öteden beri kendilerine rol modeli olarak alabilecekleri kişilerden yoksun olması, onları girişimciliğe yönlirmede oldukça zayıf bırakmıştır denilebilir.¹³⁷

3.3 TÜRKİYE’DE KADIN GİRİŞİMCİLİĞİ

Türkiye’de bölgesel dengesizliklerin giderilmesi, kalkınmanın sağlanması ve bu amaçla kadınların işgücüne daha fazla dâhil edilmesi, kadın girişimcilerin desteklenmesi konusunda politikalar uygulanmaktadır. Yerel kalkınma çalışmalarında istenilen seviyenin yakalanamamasının en önemli nedenlerinden biri de kadın girişimcilerin ekonomik hayata yeterince katılamamasıdır.¹³⁸ Türkiye’de kadınların girişimcilik potansiyellerine bakıldığında erkeklere göre çok düşük olduğu görülmekle birlikte dünya genelinde de istenilen seviyede olmadığı bilinmektedir.

¹³⁶ Soysal; **2010a**, s. 92.

¹³⁷ Soysal; **2010b**, s. 104.

¹³⁸ Noyan Yalman - Gündoğdu; **a.g.m.**, s. 41.

2016 Küresel Girişimcilik Endeksi (GEI) raporuna göre Türkiye, dünya sıralamasında 132 ülke arasında 28. sırada yer alırken, Avrupa kapsamında değerlendirildiği bölgesel sıralamada 40 ülke arasında 18. sırada yer almıştır.¹³⁹

Tablo 8: Kadın Girişimciler İçin İlk 10 Ülke

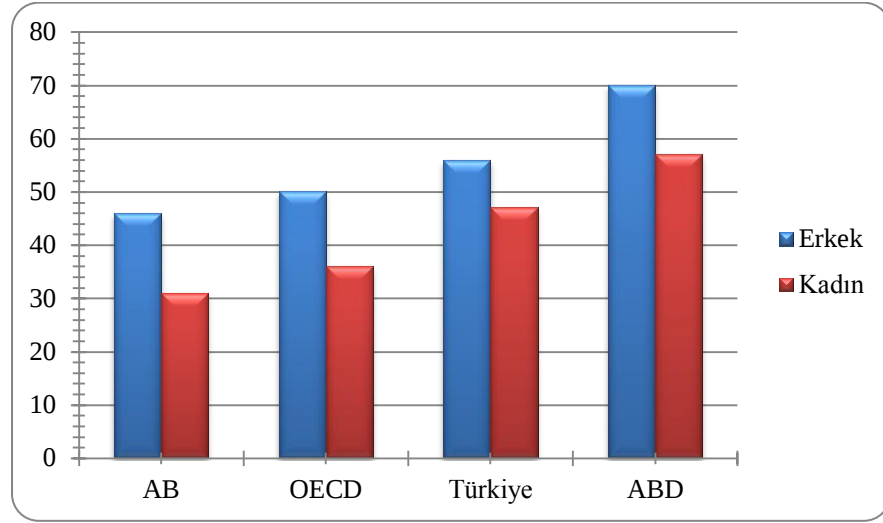
Sıra	Ülke	Puan
1	ABD	82.9
2	Avustralya	74.8
3	Birleşik Krallık	70.6
4	Danimarka	69.7
5	Hollanda	69.3
6	Fransa	68.8
7	İzlanda	68.0
8	İsveç	66.7
9	Finlandiya	66.4
10	Norveç	66.3

Kaynak: The 2015 Female Entrepreneurship Index

77 ülkenin kadın girişimciliği analizinin yapıldığı 2015 Female Entrepreneurship Index'e (FEI) göre ise, ilk on sırada yer alan ülkeler yukarıdaki tabloda gösterilmektedir. Buna göre %82,9 ile Amerika'nın, %74,8 ile Avustralya'nın ve %70,6 ile Birleşik Krallık'ın ilk sıralarda yer aldığı görülmektedir. Türkiye, bu raporda 77 ülke arasından %39,3 ile 45. sırada yer almıştır. Raporda, GEI (Global Entrepreneurship Index) ve FEI'nin (Female Entrepreneurship Index) karşılaştırması yapılmış, Türkiye'de GEI oranının FEI oranına göre çok daha yüksek olduğu ve kadın girişimciliği konusunda büyük cinsiyet eşitsizlikleri yaşandığı belirtilmiştir. Ayrıca raporda Türkiye'nin de yer aldığı Avrupa bölgesine ilişkin tavsiyelerde bulunulmuş, kadınların yaşadıkları yerde yeni bir iş kurmak için iyi fırsatların farkına varılması ve girişimcilik için fırsat farkındalığı yaratılması gerekliliği ifade edilmiştir.

¹³⁹ 2016 Global Entrepreneurship Index; <https://thegedi.org/2016-global-entrepreneurship-index/>; 30.04.2016

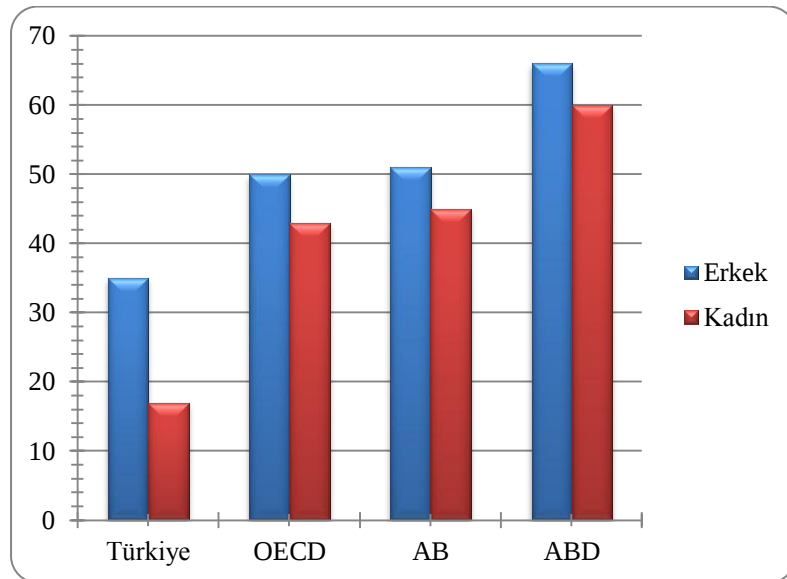
Şekil 2: Girişimcilik İçin Risk Alma Oranı, (%)



Kaynak: OECD

Yukarıdaki grafiğe göre, başka birisi için çalışmaktansa risk alıp kendi şirketini kurmak isteyen kadınların sayısı, tüm dünyada erkeklere göre daha düşüktür. Türkiye’de de durum bu şekildedir. Kendi işini kurabileceğini ifade edenlerin oranı erkeklerde %56 iken kadınlarda bu oran %47’dir. Grafikten de görülebileceği gibi Türkiye’de bu risk alma oranları OECD ve AB ülkelerinin üzerindedir. Yine Türkiye’de kadınlarla erkekler arasındaki risk alma oranı farkının diğer ülkelere göre daha az olduğunu söyleyebiliriz. Ancak mevcut duruma bakıldığında, kadınların daha düşük girişimcilik oranlarına sahip olduğu görülmektedir.

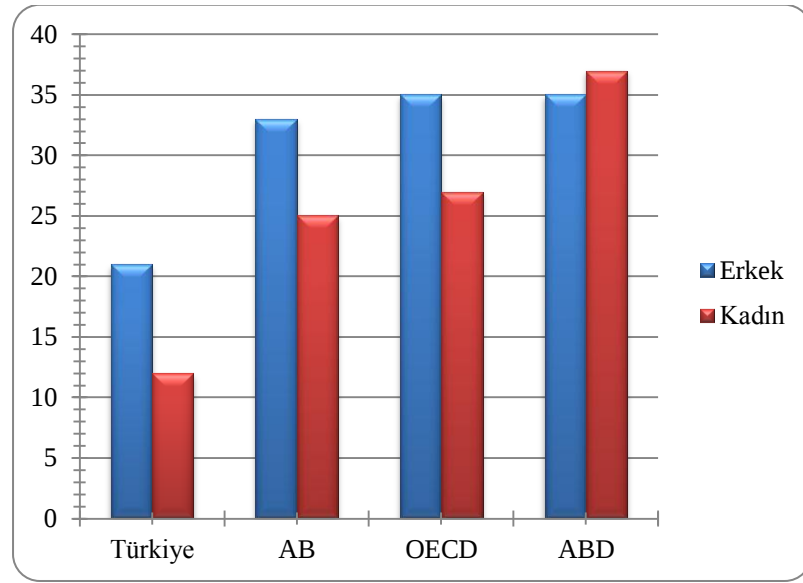
Şekil 3: Girişimcilikte Eğitime Erişim İmkânı, 2013, (%)



Kaynak: OECD

Yeni bir işyeri kurma veya büyütme konusunda eğitime erişim imkânı oranlarını gösteren yukarıdaki grafiğe baktığımızda Türkiye, OECD ülkelerinin bile epey altında bir oran sergilemektedir. Türkiye’de erkeklerin %35’i girişimcilik ile ilgili eğitime erişim imkânı olduğunu söylerken bu oran kadınlarda %17 olarak görülmektedir. ABD’de ise girişimcilik eğitime erişim oranlarının diğer ülkelere göre çok yüksek olduğu söylenebilir.

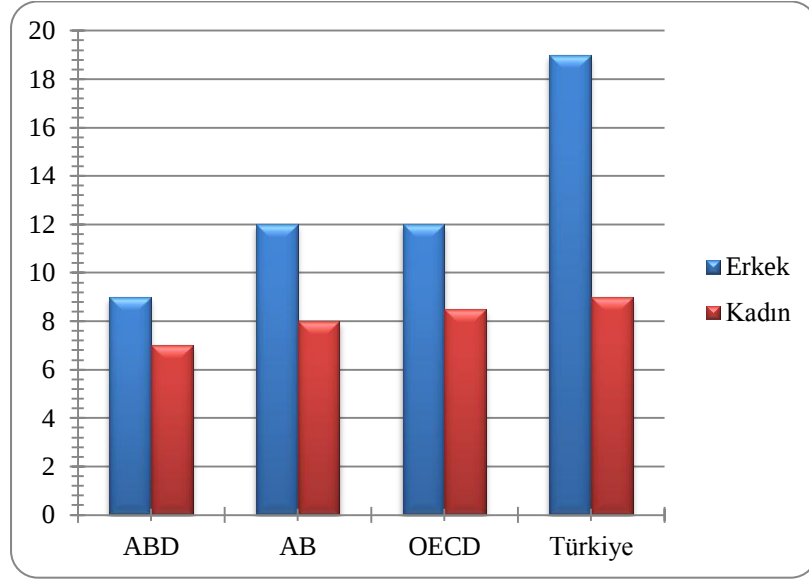
Şekil 4: Girişimcilik İçin Yeterli Finansmana Erişim İmkânı Oranı, 2013, (%)



Kaynak: OECD

Yeni bir iş kurmak ya da büyütme için yeterli paraya (kişisel birikim ya da dış kaynak) erişim imkânı oranlarını gösteren yukarıdaki grafiği incelediğimizde Türkiye’de diğer ülkelere göre çok düşük olan bu oranın erkeklerde %21, kadınlarda %12 olduğu görülmektedir. ABD’de ise hem kadınlarda hem de erkeklerde bu oranın diğer ülkelere göre çok daha yüksek olduğu söylenebilir.

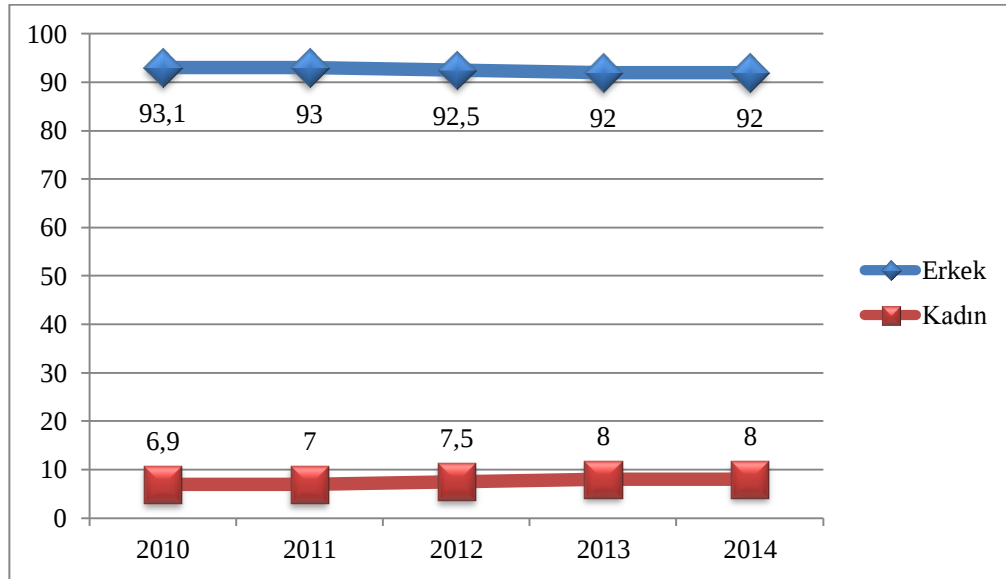
Şekil 5: İş Sahibi Olanlar İçinde Kendi Hesabına Çalışanların Oranları, 2014, (%)



Kaynak: Entrepreneurship at a Glance 2016, OECD, Paris (Basım Aşamasında)

İş sahibi olan kadın ve erkeklerde kendi hesabına çalışanların oranı incelendiğinde, Türkiye bu alanda ABD, AB ve OECD ülkelerini geride bırakmıştır. Bununla birlikte Türkiye’de kadınlarla erkeklerin arasındaki farkın çok fazla olduğu görülmektedir. Genel olarak kendi hesabına çalışan kadınların erkeklerden daha düşük bir orana sahip olduğu söylenebilir.

Şekil 6: Türkiye’de İşveren Olarak Çalışanların Cinsiyete Göre Dağılımı, (%)



Kaynak: TÜİK

TÜİK’in 2014 yılı Hanehalkı İşgücü Anketi sonuçlarına göre Türkiye genelinde

işveren olarak çalışanlar içinde erkeklerin oranı %92 iken kadınların oranı %8'dir. Grafiğe göre 2010 yılından itibaren işveren olarak çalışan kadın ve erkeklerin oranında çok bir değişiklik olmamakla birlikte daha iyiye gittiği söylenebilir. 2010 yılında %6,9 olan kadın işveren oranı 2014 yılında %8'e yükselmiştir. Ancak bu yükselme erkeklerin oranının hala çok gerisinde kalmaktadır.

Kadınların Türkiye'deki girişimcilik faaliyetleri, temelde yapısal uyum politikalarının etkisiyle azalan hane gelirlerine yönelik geliştirilen "kadınların kendi başlarına küçük işyeri kurma girişimlerine" dayanmaktadır. Kadınların gerek haneye ek gelir sağlamak ve gerekse de ücretli işlerde çalışma çabalarının artması, onların ekonomik faaliyetlere girişini hızlandırmıştır.¹⁴⁰

Tablo 9: Türkiye’de Kadınların Yıllara Göre İşteki Durumu, 15+ Yaş, (Bin Kişi)

	Toplam	Ücretli veya Yevmiyeli	İşveren	Kendi Hesabına	Ücretsiz Aile İşçisi
2009	5 871	2 999	77	749	2 045
2010	6 425	3 260	83	822	2 260
2011	6 973	3 599	87	816	2 472
2012	7 309	3 967	93	788	2 460
2013	7 641	4 322	94	821	2 403
2014	7 689	4 627	94	701	2 266
2015	8 058	4 971	95	707	2 286
2016*	7 962	5 172	100	750	1 940

Kaynak: TÜİK

Çalışan kadınların işteki durumunu gösteren yukarıdaki tabloyu incelediğimizde toplam çalışanlar içinde büyük çoğunluğu, ücretli veya yevmiyeli çalışanlar ile ücretsiz aile işçisi kadınlar oluşturmaktadır. Yıllar itibariyle ücretsiz aile işçisi olarak çalışanların sayısı azalırken, ücretli veya yevmiyeli çalışanlar ile işveren kadınların sayısı artmaktadır.

Türkiye’de kendi hesabına çalışan kadınların işyeri kapasitesine bakıldığında, çoğunlukla, en fazla dört kişinin çalıştığı mikro ölçekli işletmeler olduğu görülmektedir. Bu bize kadın girişimcilerin küçük ölçekli ve az sermaye gerektiren işlere yönlendiğini

¹⁴⁰ Yetim; a.g.m., s.83.

göstermektedir. Bu bakımdan, ülkemizde kadın girişimcilik potansiyeli açısından mikro işletmelerin büyük önem taşıdığını söylememiz mümkündür.

Genelde iş kurma aşamasından önce izlenen yol ki bu çoğunlukla erkekler için geçerlidir, erken yaşta bir atölye ya da fabrikada çalışmaya başlamak ve böylece hem bir işyerinin nasıl çalıştığı hem de belirli bir malın nasıl üretildiği konusunda tecrübe kazanmaktır. Bir yandan da, bu yolla tasarruf edilmeye çalışılarak ileride kurulacak iş için sermaye biriktirilir. Böylelikle, ücretli istihdam, bir anlamda girişimciliğin altyapısını oluşturur. Kadınlar açısından ise durum farklıdır. Ücretli çalışan kadınların sayısının azlığı, girişimcilik için gerekli olan böyle bir altyapının oluşmasını engeller.¹⁴¹

Kadınların cinsiyet rolleri esas alınarak, kadına özgü ve erkeğe özgü olarak tanımlanabilecek işler konusunda ayrımlaşmalar bulunduğu dile getirilmektedir.¹⁴² Buna göre sektöre giriş kolaylığı ve daha az sermaye ve donanım gerektirmesi gibi nedenlerle, girişimci kadınların genellikle gıda, hazır giyim, turizm, sigortacılık, sağlık ve temizlik sektörlerinde yoğunlaştıkları söylenebilir.¹⁴³ Bu anlamda kadınların iş yaşamında çok fazla tecrübe sahibi olmamaları, onların iş kurma aşamasına geldiğinde çoğunlukla evde yaptıkları işlerin uzantısı olan alanlarda işyeri açma eğilimlerini kuvvetlendirmekte, kadınlar bildikleri işlere yönelmeyi tercih etmektedirler.¹⁴⁴

Çelik ve Özdevecioğlu'nun Nevşehir'de yaptıkları bir araştırmada, işletme sahibi olan kadın girişimcilerin, genellikle 26 - 45 yaş arasında olduğu, eğitim düzeylerinin ağırlıklı olarak lise mezunu, büyük çoğunluğunun evli ve ticaret sektöründe faaliyet gösterdiği belirlenmiştir. Bununla birlikte kadın girişimcilerin kendi sermayeleri ile işlerini kurdukları ve ekonomik açıdan ailelerine katkıda bulunmak amacıyla, kadınlık rollerine de sıkı sıkıya bağlı kalmak şartıyla girişimcilik yaptıkları araştırmada elde edilen bir diğer bulgudur. Aynı araştırmada kadın girişimcileri, girişimci olmaya daha çok aileye ek gelir sağlamak, kocanın ölmesi, kendini ispat etme ve geçmiş mesleki

* 2016 yılı Ocak ayı verilerini yansıtmaktadır.

¹⁴¹ Özar, **a.g.m.**, s. 18.

¹⁴² Yetim; **a.g.m.**, s. 87.

¹⁴³ Çelik, Cemile - Özdevecioğlu, Mahmut; "Kadın Girişimcilerin Demografik Özellikleri ve Karşılaştıkları Sorunlara İlişkin Nevşehir İlinde Bir Araştırma", **1. Orta Anadolu Kongresi**, Nevşehir 2001, s. 488.

¹⁴⁴ Özar, Şemsa; "**GAP Bölgesinde Kadın Girişimciliği**", GAP-GİDEM Yayınları, 1. Basım, Ankara 2005, s.18.

tecrübelerin ticari hayata aktarılması gibi faktörlerin etkili olduğu tespit edilmiştir. Aynı araştırmada kadın girişimcilerin genel olarak yaşadıkları sorunlar ise, rol çatışması, güvensizlik, tecrübe yetersizliği, geleneksel baskı, başarısızlık beklentisi, farklı davranış ve ortak bulmada güçlük çekme olarak sıralanmıştır.¹⁴⁵

Asuman Sönmez ve Andaç Toksoy tarafından 2013 yılında yapılan bir araştırmada, çoğunluğu İstanbul’da yaşayan ve KOSGEB, İstanbul Kültür Üniversitesi ile İŞKUR ortaklığında düzenlenen “KOSGEB Uygulamalı Girişimcilik Eğitimleri”ni tamamlayan 400 girişimci aday (187 kadın, 213 erkek) üzerinden değerlendirmeler yapılmıştır. Araştırmaya göre, Türkiye’de kendi işini kurmayı isteyenlerin oranı erkeklerde yüzde 63, kadınlarda ise yüzde 43’tür. Bununla birlikte, KOSGEB’in “Uygulamalı Girişimcilik Eğitimleri”ne katılan kadın girişimci adaylarının sayısı her yıl artış göstermektedir.¹⁴⁶

Yapılan araştırmalara göre, kadınların girişimci olabilme potansiyellerine ancak orta yaş aralığında sahip olabildikleri bulgulanmıştır. Kadın girişimcilerin önemli bir oranının, ilk ve orta öğretim gibi kendi işlerinde uzmanlaşamayacak kadar düşük eğitim seviyesine sahip oldukları, evli olan kadınların ise bekâr olan kadınlar kadar iş hayatına girme konusunda oldukça aktif oldukları bulgular arasında sayılabilir.

Girişimci kadınların ailelerinin, özellikle de erkek bireylerin (baba veya eşlerin) önemli oranda onlara girişimcilikte "rol model" olduğu ifade edilebilir. Babaların ve eşlerin büyük çoğunluğunun, kendi işlerini kurarak girişimcilik gibi daha çok bireysel çaba ve risk üstlenmeyi gerektiren mesleklerde yoğunlaşmaları, onların girişimci eğilimler göstermelerinde etkili olmuştur.

Diğer taraftan kadın girişimcilerin işletmelerinin, sermaye şirketinden daha ziyade şahıs işletmesi niteliğinde olduğu ve özellikle mikro ve küçük işletme niteliğinde kuruldukları ifade edilebilir. Araştırma kapsamındaki girişimci kadınların, erkek egemen sektörlerden daha ziyade az sermaye gerektiren kadınsı alanlarda faaliyette bulundukları; kendi yetenek ve bilgilerine uygun olan ve müşterisi daha çok kadın olan faaliyet alanlarında yoğunlaştıkları söylenebilir. Kadın girişimcilerin işletmelerinin

¹⁴⁵ Çelik - Özdevecioğlu; **a.g.m.**, s. 487-498.

¹⁴⁶ Sönmez, Asuman - Toksoy, Andaç; “Türkiye’de Girişimcilik ve Türk Girişimci Profili Üzerine Bir Analiz”, **Yönetim ve Ekonomi**, Cilt:21, Sayı: 2, Manisa 2014 s.41.

mülkiyet durumlarına bakıldığında ise önemli bir oranının kira olması, onların istenilen sermaye gücüne henüz ulaşamadıklarını göstermesi açısından önemli olarak görülebilir.¹⁴⁷

Kadın girişimcilerin işletmelerini daha çok kendi çabaları ve eş dosttan borçlanarak ve aile dışı ortaklardan çok aile ve eş desteği ile kurdukları ortaya konulan bir diğer bulgu olmuştur. Kadın girişimcilerin bir girişim faaliyetinde bulunmalarının en önemli nedenleri olarak ise; artık ekonomik ve sosyal yönden daha özgür olmak, kendileri ile ilgili kararlarda yer almak ve daha güçlü bir şekilde kendilerini temsil etmek olarak sıralanabilir. Bu işi yapmalarının nedenlerini ise kadın girişimciler, yaptıkları işin kadınlara uygun olması ve kendi bildikleri iş olması olarak açıklamışlardır. Diğer taraftan kadın girişimcilerin önemli bir oranının yaptıkları iş konusunda çok da profesyonel olmadıkları söylenebilir.¹⁴⁸

Türkiye, kadın girişimciliğini artırma potansiyeli açısından birçok avantaja sahiptir ve bunların değerlendirilmesi gerekmektedir.¹⁴⁹

- Türkiye'nin genç nüfus oranı çok yüksektir ve buna paralel olarak, çalışmak isteyen genç kadın potansiyeli de yüksektir.
- Kız ve erkek öğrenci oranları liselerde ve yüksekokullarda henüz dengelenmiş değildir. Buna karşılık bu okullara devam edebilenler arasında kız öğrencilerin daha başarılı oldukları da araştırmalar tarafından saptanmaktadır. Yani eğitime erişen kızların girişimci olma yönünde motivasyonları yüksektir.
- Politika yapıcılar ve uygulayıcılar, kadın nüfus içindeki atıl kadın oranının yüksekliğinin önemli bir sorun olduğunun farkındadırlar. Dolayısıyla bu konu hükümetlerin ve politika yapıcıların gündeminde yer almaktadır.
- Toplumsal cinsiyet eşitliğine duyarlı bir çevre ve iklim oluşmaktadır. Toplumsal cinsiyet eşitliğinin tartışıldığı, plan ve programlarda yer aldığı, kurumların toplumsal cinsiyeti ana akımlaştırma (gender mainstreaming) fikrini benimsedikleri ve bunun için kendi bünyelerinde girişimlerde bulundukları bir ortam oluşmaktadır. TBMM Kadın Erkek Fırsat Eşitliği

¹⁴⁷ Soysal; 2010a, s.91.

¹⁴⁸ Soysal; 2010a, s.91.

¹⁴⁹ <http://www.rcc.int/admin/files/docs/Yldz%20Ecevit.ppt>

Komisyonu gibi örnekler kadının insan haklarını savunma ile ilgili kurumsal gelişmeler arasında sayılabilir.

- Küçümsenmeyecek ölçüde bir kurumsal destek ve potansiyel destek mevcuttur. Kadınların girişimci olmasında onlara destek verebilecek kurum sayısı da az değildir. (İŞKUR, KOSGEB, TESK, KSGM, GAP, Bölge kalkınma ajansları, ILO ve sivil kadın kuruluşları)
- Son yirmi senede kadınları girişimciliğe teşvik etmek ve girişimciler arasında kadınların oranını artırmak için kamu kuruluşları, özel sektör, sivil toplum kuruluşlarının ve uluslararası kuruluşların çabaları vardır ve önemli ölçüde bilgi ve deneyim birikmiş durumdadır.
- Kadın girişimciliğini desteklemede hazırlanan projeler için kaynak bulma olanakları eskiye göre çok artmıştır. Hem kadın örgütleri AB destekli projelerden yararlanmışlardır, hem de İŞKUR gibi kuruluşların kadınları eğitmek ve yönlendirmek için hazırladıkları programlar artık daha rahat finanse edilebilmektedir.

3.4 TÜRKİYE’DE KADIN GİRİŞİMCİLİĞİNE YÖNELİK DESTEKLER

Bugün dünyada birçok ülke, kadınların iş hayatına girerken erkeklere nazaran daha dezavantajlı olduğunu ve özel politikalarla teşvik edilmeleri gerektiğini vurgulamaktadır. İş hayatına giren ve kendi işini kuran kadın girişimcilerin başarıları göz önüne alındığında, onlara verilen desteklerin önemi daha da anlam kazanmaktadır. Bu çerçevede özellikle Avrupa Birliği’nde olduğu gibi ülkemizde de kadınlar için çok sayıda fon ve destek mekanizması oluşturulmalıdır.

Hem dünyada hem de Türkiye’de kadın girişimciliği için 4 tane belli başlı destekleyici bulunmaktadır:¹⁵⁰

- Devlet ve kamu kuruluşları
- Özel sektör
- Sivil toplum kuruluşları
- Uluslararası kuruluşlar ve uluslararası sivil toplum kuruluşları

Kadın girişimcilere yönelik destekler çeşitli şekillerde karşımıza

¹⁵⁰ <http://www.rcc.int/admin/files/docs/Yldz%20Ecevit.ppt>

çıkabilmektedir.¹⁵¹

- *Eğitim desteği:*
 - *Yetiştirme, beceri ve meslek kazandırma eğitimi:* Girişimciliğe teşvik için eğitim vermek ve beceri kazanmalarını sağlamak.
 - *Kadının insan hakları ve özgüven eğitimi*
 - *Girişimcilik eğitimi:* İş kurma, finans, pazarlama, iletişim becerileri kazanılmasını sağlamak. (İŞKUR, KEDV, KOSGEB vb.)
- *Finansal destek:* Mikro kredi sağlamak. (MAYA, Grameen Bank, bankalar, KEDV vb.)
- *Kurumsal destek, danışmanlık:* Başvurulabilecek kurumlar oluşturmak suretiyle kadınların bilgiye erişimlerini sağlamak ve danışmanlık vermek, mentörlük yapmak. (KOSGEB, ABİGEM'ler, TESK'in açtığı girişimcilik merkezleri vb.)
- *İşbirliği için ağ kurma, geliştirme (networking):* Kadın girişimciler arası sosyal ağları geliştirmek. (KAGİDER iletişim ağı vb.)

Türkiye'de kadın girişimcilere verilen kurumsal destekler sınırlıdır. Hâlbuki kadın girişimciliğini teşvik, bazı ülkelerde bir devlet politikası olacak kadar önemlidir. Girişimcileri piyasa koşulları konusunda bilgilendirecek, kredi kullanma imkânlarını anlatacak ve sunacak, onları güdüleyecek ve onlara rehberlik sağlayacak, sadece işlerini kurarken değil kurduktan sonra da desteklemeye devam edecek kurumların varlığı kadınların girişimci olma isteklerini artırır, onları cesaretlendirir.¹⁵²

Kadın girişimcilerin büyük bir bölümü, kurumlar arasında en fazla desteği kredi desteği olarak bankalardan almaktadır. Bankalar dışında ise en çok sözü edilen kurum KOSGEB'dir.¹⁵³ Kadın girişimcilere yönelik KOSGEB tarafından sağlanan destek, girişimci olmak isteyen kadınlar için büyük önem taşımaktadır. Yeni girişimci desteği için KOSGEB'e başvuran kadın girişimci adayları, erkeklere göre daha fazla destek almaktadır. Bu program kapsamında KOSGEB tarafından, kuruluş desteği, kuruluş dönemi makine, teçhizat ve ofis donanım desteği, işletme giderleri desteği ve sabit yatırım desteği gibi desteklerden kadın girişimcilere %90 gibi önemli bir oranda destek

¹⁵¹ <http://www.rcc.int/admin/files/docs/Yldz%20Ecevit.ppt>

¹⁵² http://assets.garanti.com.tr/assets/pdf/tr/diger/us201_garanti_kadin_girisimciler_rapor_20150625.pdf

¹⁵³ http://assets.garanti.com.tr/assets/pdf/tr/diger/us201_garanti_kadin_girisimciler_rapor_20150625.pdf

sağlamaktadır.

Türkiye’de destekler ile ilgili sorunların başında, bütünsel bir destek politikasının olmaması, bunun yerine oldukça dağınık ve birbiriyle ilişkisiz projeler ve birbirini tekrarlayan faaliyetler olması gelmektedir. En önemli sorunlardan birisi de kısa ömürlü projeler olması ve projeler sona erince kadınların desteklenmesinin son bulmasıdır. Ayrıca kadın odaklı girişimcilik destek projelerinde izleme ve değerlendirmenin zayıflığı da başlıca problemlerden biridir.¹⁵⁴

Kadınların neden girişimci olmaları gerektiği konusunda farklı bakış açıları ve yaklaşımlar mevcuttur. Söz konusu yaklaşımlar, onları savunanların uygulamalarına ve girişimciliği teşvik için kullandıkları politikalarına, stratejilerine ve araçlarına da yansımaktadır. Ekonomik kalkınma ve büyüme, kadınların işgücü piyasalarına katılımlarının artabilmesi ve işsizliğin azaltılabilmesi, aile refahının artması ve ailelerin yoksullukla baş edebilmeleri, kadınların güçlenmesi ve toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması gibi değişik amaçlar için destek ve teşvikler verilebilmektedir. Ancak, kadın girişimciliğini teşvik eden her politika, program ve faaliyetin temel amacı, kadınların güçlenmesi ve toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması hedefine ulaşmak olmalıdır. Diğer amaçlar, sıralamada sonra gelmelidir. Kadınların kendi işlerini kurma yoluyla güçlenmesi, girişimciliği desteklemenin en önemli gerekçesi olmalıdır. Çünkü kendi işini kurarak kazanç sağlayan kadın, ekonomik olarak güçlenir. Bu güçlenme, ailede ve kamusal alanda da güçlenme anlamına gelir. Kadınların politik alanda güçlenmeleri, ekonomik olarak güçlenmeleri sayesinde olacaktır.¹⁵⁵

3.4.1 Mikro Kredi Uygulaması

Mikro kredi, dünyada ilk olarak 1973 yılında Nobel Barış Ödülü sahibi Prof. Muhammed Yunus öncülüğünde yoksulluğun çok yoğun bir şekilde yaşandığı Bangladeş'te "Grameen Bank" altında faaliyetlere başlamıştır. Prof. Muhammed Yunus, bu uygulamayı ilk olarak genç bir kadına bambu sepeti yapması için 6 \$ kredi vererek başlatmıştır.¹⁵⁶

¹⁵⁴ <http://www.rcc.int/admin/files/docs/Yldz%20Ecevit.ppt>

¹⁵⁵ http://assets.garanti.com.tr/assets/pdf/tr/diger/us201_garanti_kadin_girisimciler_rapor_20150625.pdf,

¹⁵⁶ <http://www.tgmp.net/tr/sayfa/proje-hakkinda/88/0>, (07.05.2016)

Türkiye'de 2003 yılında Prof. Muhammed Yunus'un girişimleriyle Grameen Trust ve Türkiye İsrâfı Önleme Vakfı (TİSVA) tarafından ortaklaşa başlatılan “Türkiye Grameen Mikro Finans Programı”, pek çok dar gelirli kadının işe başlaması için cansuyu/başlangıç kredisi sağlayarak, teminat ve kefalet gerektirmeden finansman erişimi kısıtını ortadan kaldırma amacı gütmektedir.¹⁵⁷

Mikro kredi, dar gelirli kadınların kendi kendilerine gelir getirici faaliyetlerde bulunmasına imkân sağlayan, küçük bir sermayedir.¹⁵⁸ Yoksul hane halklarında özellikle de kadınların kredi alabilmesini kolaylaştırmak yoluyla onların yeni bir iş kurmalarını veya mevcut işlerini geliştirebilmesini sağlamayı amaçlamaktadır. Bu anlamda kadınların ücretli işlere sahip olabilmesi ve işgücü piyasasına katılımlarında önemli bir araç vazifesi görmektedir.

Ülkemizde kadınların hem işgücüne katılım oranları, hem de çalışanlar arasında kendi işinin sahibi olan kadınların oranı çok düşük düzeydedir. Bu iki olumsuzluk bir araya geldiğinde, mikro finans sistemi sayesinde oluşacak yeni iş alanlarında kadınların hem işgücü piyasalarına katılımı, hem de kendi işine sahip olma olasılıkları artırılmış olacaktır.¹⁵⁹

Mikro kredilerin kadınların kullanımına sunulmasının en önemli avantajlarından birisi de kadınlara verilen paranın aile içindeki dönüşümünün çok daha fazla olmasıdır. Bu sayede rasyonel bir şekilde değerlendirilen krediler hane içi kalkınmanın sağlanmasında önemli bir araç olarak değerlendirilebilir.

Dar gelirli kesimlere verilen bu tür kredilerin mikro ve makro ölçekte faydaları şu şekilde sıralanabilir:¹⁶⁰

- Dar gelirli kesimin yaptıkları küçük çaplı işleri geliştirerek daha fazla gelir elde etmeleri ve hane gelirlerinin artması,
- Finansal sektörün sınırlarının genişletilmesi,
- Bu sektörün dışında kalan grupların ekonomik faaliyetlere aktif olarak dâhil edilmesi ve kayıtsızların zamanla kayıtlı hale gelmesi,

¹⁵⁷ <http://www.tgmp.net/tr/sayfa/proje-hakkinda/88/0>

¹⁵⁸ <http://www.tgmp.net/tr/> (15.04.2016)

¹⁵⁹ Gökyay, Çağatay; “Türkiye’de Mikro Kredi Uygulamaları ve İstihdama Yansımaları”, Türkiye İş Kurumu Uzmanlık Tezi, Ankara 2008, s. 40.

¹⁶⁰ Mikro Finans Nedir?, <http://www.kedv.org.tr/maya/mikro-finans-nedir/>, (07.05.2016)

- Daha geniş kitlelere ulaşabilen bir ekonomik kalkınmanın sağlanması.

Şu an tüm dünyada yaklaşık 211 milyon insana hizmet veren 3000'den fazla mikro-finance kuruluşu bulunmaktadır. Belirtilen 204 milyon kişinin 114 milyondan fazlası, ilk kredilerini aldıklarında ülkelerindeki en yoksul kesimde olduklarını belirtmişlerdir. Bu en yoksul kesimdeki kişilerin de %82,6'sı kadındır.¹⁶¹

Bazı çalışmalarda mikro kredinin kadınları düşük gelirli geleneksel iş alanlarına mahkûm ettiği de ileri sürülerek eleştirilmektedir. Bu işlerin birçoğunun kayıt dışı sektörde sürdürüldüğü ve kadınların, böyle hiçbir sosyal güvencesi olmayan, istikrarsız işlerde çalışmalarının onları piyasa risklerine karşı daha korunmasız hale getirdiği belirtilmektedir.¹⁶² Bununla birlikte kadınların aldıkları kredileri iş kurmak ya da işlerini geliştirmek için değil, daha çok çocukları ve ailenin ihtiyaçları için kullandıkları; alınan kredilerin kadınların eşleri ve ailedeki erkek üyeler tarafından kullanıldığı saptanmıştır.¹⁶³

3.4.1.1 MAYA¹⁶⁴

MAYA Haziran 2002'de Kadın Emeğini Değerlendirme Vakfı'nın (KEDV) bir iktisadi işletmesi olarak kurulmuştur. Amacı, küçük çaplı bir iş yapmakta olan dar gelirli kadınlara, bu işlerini geliştirebilmeleri ve ekonomik hayata aktif olarak katılabilmeleri için küçük miktarlarda borç para vermektir. Maya, Türkiye'nin ilk mikro kredi kurumudur.

Merkezi İstanbul'da olan MAYA; Kocaeli, Sakarya ve Eskişehir'de faaliyetlerine devam etmekte olup, bugüne kadar 12.000'den fazla kredi verilmesini sağlamıştır. Verilen kredilerin toplam meblağı 11 milyon TL'yi geçmiştir.

MAYA kendi işini yapan ya da yapmak isteyen kadınlara borç para sağlamaktadır. Kadın mikro girişimciler genellikle dar gelirli grup içinde yer almaktadırlar. Yaptıkları işler ticaret (%66), üretim (%26) ve hizmet (%8) sektörlerinde odaklanmakta ve küçük yiyecek işleri, evden satış, giysi dikişi/tamiri, el

¹⁶¹ <https://stateofthecampaign.org/data-reported/>, (07.05.2016)

¹⁶² Gökyay; **a.g.e.**, s. 40.

¹⁶³ Aşkın, Elif Özlem - Barış, Serap; "Kadın İstihdamının Artırılmasında Mikro Kredi Uygulamasının Etkisi: Tokat İli Örneği" **Çalışma ve Toplum**, Tokat 2015, s. 70.

¹⁶⁴ MAYA, <http://www.kedv.org.tr/maya/>, (07.05.2016)

işleri ve kuaförlük gibi işleri içermektedir. Çoğunluğu (%74) ev temellidir; geri kalanlar da semt pazarlarında, sokak tezgâhlarında ya da kendilerine ait olan veya kiraladıkları küçük dükkânlarda çalışmaktadırlar. Bu kadınlar, iş alanlarını geliştirmek, sabit varlıklar satın almak ya da işletme maliyetleri için finansmana ihtiyaç duymaktadırlar. Ulaşılabilir kredi kaynakları, ürün için kredi veren ve toptancılar ya da bankalar tarafından kayıtlı işlere verilen ya da 2 kefile verilen 1000TL ve üzerindeki ihtiyaç/tüketici kredilerinden oluşmaktadır. Oysa mikro girişimcilerin büyük çoğunluğu (%80) kayıtlı değildir ya da kefil bulamamaktadırlar.

MAYA, ekonomik olarak aktif olan veya olmak isteyen, ancak bankaların talep ettiği koşulları ve teminatları sağlayamadığı için finansal hizmetlere ulaşamayan dar gelirli kadınları hedeflemektedir. Bu sebeple geleneksel teminat sisteminin yerine kadınlar arasındaki dayanışmanın temel alındığı “Dayanışma Grupları”na kredi vermektedir. Her üyenin kendi borcuyla beraber diğer üyelerin borcundan da sorumlu olduğu bu Dayanışma Grupları, hem Maya’ya bir tür sosyal teminat sağlayarak riskini azaltır, hem de kadınların sorunlarını paylaşmaları ve birbirlerine destek olmaları için bir zemin sağlayarak toplum içindeki dayanışmayı güçlendirir.

Maya’nın kredi koşulları şu şekildedir:

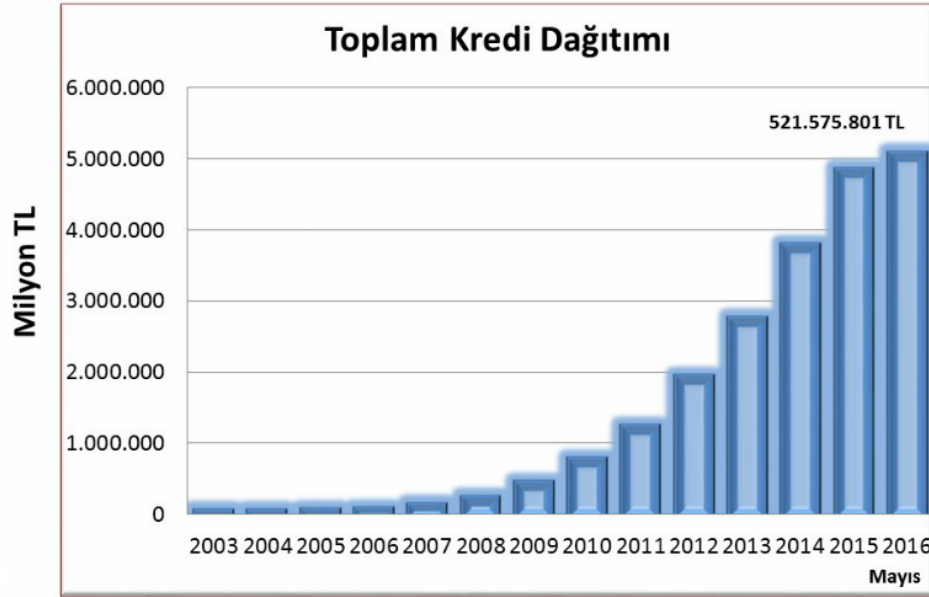
- Krediler 3 - 5 kadından oluşan “Dayanışma Grupları”na verilmektedir.
- İlk kredi meblağı en az 100, en fazla 800TL’dir.
- Krediler 6 - 12 ay vadelidir ve geri ödemeler haftalık olarak yapılmaktadır.
- Maya’nın sürdürülebilirliğini sağlayacak bir hizmet bedeli alınmaktadır.
- Krediden yararlananlar istedikleri takdirde tekrar kredi alabilmektedirler. Kredi miktarı tekrar kredilerde %25’i bulan düzeyde artar.
- Maya, dar gelirli kadınların kredi ve girişimcilikle ilgili temel bilgileri edinmeleri ve daha bilinçli kredi kullanıcıları olabilmeleri için kredi öncesinde kadınlara eğitim de vermektedir.

3.4.1.2 Türkiye Grameen Mikro Kredi Programı (TGMP)

1990’lı yılların ikinci yarısından itibaren ilk olarak uygulanan MAYA mikro kredi programından sonra Türkiye Grameen Mikrokredi Programı (TGMP) 2003 tarihinde Türkiye İsrâfi Önleme Vakfı ve Grameen Bank arasında imzalanan işbirliği

protokolü ile uygulamaya geçmiştir. TGMP'nin temel amacı; yoksulluğu azaltmak amacıyla kırsal ve kentsel bölgelerdeki yoksul insanların, özellikle de kadınların kendi kendilerine gelir getirici faaliyette bulunmalarını sağlayacak şekilde teminatsız ve kefaletsiz mikro kredi sağlayarak onların yoksulluk sınırın üzerine çıkmalarını temin etmektir.¹⁶⁵

Şekil 7: Türkiye Grameen Mikrofinans Programı (TGMP) Toplam Kredi Dağıtımı



Kaynak: TGMP Sunumu (<http://www.tgmp.net/tr/>, 07.05.2016)

Yukarıdaki grafiği incelediğimizde, TGMP tarafından 2003 yılından 2006 yılına kadar dağıtılan kredi miktarında çok fazla bir değişiklik görülmemektedir. 2006 yılından itibaren ise her yıl düzenli bir artış olduğu gözlenmektedir. Mayıs 2016 itibariyle de dağıtılan kredi 521.575.801 TL'ye ulaşmıştır.

TGMP kredilerinin koşulları şu şekildedir:

- Mikro kredi aynı mahallede oturan en az beş kişinin bir araya gelerek oluşturacakları grup üyelerinin her birine ayrı ayrı verilmektedir.*
- Grup üyelerinin aynı mahallede ikamet etmeleri, dar gelirli olmaları, gelir getirici bir işi başlatma ya da var olan işi geliştirme çabasında olmaları gerekmektedir.

¹⁶⁵ TGMP, 2011 Yılı Faaliyet Raporu, Nisan 2016.

- Kredinin geri ödenmesi, kredinin alınmasından itibaren bir hafta sonra başlamakta ve 46 haftaya bölünerek eşit taksitler halinde yapılmaktadır.
- Kredinin miktarı üyenin krediyi kullanım amacına göre belirlenmekte ve ilk kredi 100 TL ile 700 TL arasında değişmektedir.
- Kredi miktarı, üyenin performansına göre ve yıl bazında artabilmektedir.
- Kullandırılan kredi miktarı üzerinden personel masrafları ile ulaştırma giderleri gibi işletme giderlerini karşılamak için %15 hizmet bedeli alınmaktadır.¹⁶⁶

3.4.2 Kadın Kooperatifçiliği

Kooperatifçilik, geniş anlamda ekonomik işbirliği şekli olup, ortak amaçlara ulaşmak isteyen kişiler tarafından oluşturulan bir örgütlenme modelidir. Bu çerçevede kooperatifler; mal ve hizmetlerin üretiminde ve sunumunda, ortaklarının pazarlık gücünü artırmada, tasarrufların ekonomiye kazandırılmasında, sermaye birikimini sürekli kılarak ekonomik büyümeye katkıda bulunmada, rekabeti korumada ve piyasaların yapısını ve işlemlerini düzenlemede önemli görevleri yerine getiren kuruluşlar olarak kabul edilmektedir. Diğer taraftan, dünyada yoksulluğa çözüm olması, istihdamı artırması açısından kooperatifler önemli ekonomik kalkınma araçlarıdır. Özellikle yoksulluktan ve işsizlikten en çok etkilenen dezavantajlı grup olan kadınlar, kadın kooperatifleri ile bu durumu aşmaya çalışmaktadırlar.¹⁶⁷

Kooperatifler kadınlar için bir etkileşim ve dayanışma imkânı sağlamaktadır. Kooperatif çatısı altında farklı yeteneklere sahip kadınların bir araya gelerek ortak bir kapasite oluşturabilmeleri, ülkelerin sosyal ve ekonomik yönden kalkınmalarına büyük faydalar sağlayacaktır. Bu bağlamda, ekonomik yönden ayakta durabilen kadınlar ailelerine, yaşadıkları toplumsal çevreye ve ülkelerine daha faydalı bir birey olarak toplumsal hayatta hak ettikleri yeri alabileceklerdir. Kooperatiflerin, kadınların toplumda tanınması ve aile içinde de ekonomik bağımlılığın azaltılması fonksiyonunun yanı sıra, uygulanacak çeşitli programlar aracılığıyla kadınların sosyal ve ekonomik

* Grupta yer alan kadınlar yakın akraba olamaz. Örneğin anneler ve kızları veya kardeşleri, vb. aynı grupta yer alamaz.

¹⁶⁶ Aşkın - Barış; **a.g.m.**, s. 71.

¹⁶⁷ Gümrük ve Ticaret Bakanlığı Kooperatifçilik Genel Müdürlüğü; “**Kooperatifçilik ve Kadın Kooperatifleri**”, 2012, s. 1-2.

alandaki güçlendirilmesinde çok önemli bir rol oynadığını söylemek mümkündür.¹⁶⁸

Kadın kooperatifleri, düşük gelirli kadınlara yönelik ekonomik, sosyal ve kültürel açıdan yeni fırsatların oluşmasını sağlamakta, aynı zamanda kadın girişimciliğinin gelişmesine de öncülük etmektedir.

Kadınların kooperatifleşme yoluyla girişimci olabilmelerine katkı sağlamak amacıyla Gümrük ve Ticaret Bakanlığı tarafından “Kadın, Çevre, Kültür ve İşletme Kooperatifi Örnek Ana Sözleşmesi” uygulamaya konmuştur. Yine kadın kooperatifleri kapsamında 2008 yılında Kadın Emekini Değerlendirme Vakfı (KEDV)’nin girişimiyle “Kadın Kooperatifleri İletişim Ağı” kurulmuştur.

Avrupa’daki kooperatiflerin konfederasyonu olan CECOP’un raporuna göre, Batı Avrupa’da kooperatif kurucuları çoğunlukla kadınlardır. Örneğin İsveç’te yeni kooperatiflerin kurucularının %80’i kadınlardan oluşmaktadır.¹⁶⁹

3.5 TÜRKİYE’DE KADIN GİRİŞİMCİLİĞİNİ DESTEKLEYEN KURUM VE KURULUŞLAR

Dünyanın birçok ülkesinde otuz yılı aşkın bir süredir kamu ve sivil toplum kuruluşlarının faaliyetleri arasında önemli bir yer tutan kadın girişimciliğinin desteklenmesi konusundaki faaliyetler, Türkiye’nin gündemine ancak 2000’li yıllarda girmeye başlamıştır. Halbuki Türkiye’de çalışma ve iş yaşamında hemen her alanda var olan kadın erkek eşitsizliği, girişimcilik alanında daha belirgin bir şekilde varlığını sürdürmektedir.¹⁷⁰

Türkiye’de kadın girişimciliğin desteklenmesine yönelik çalışmalar yeni olmakla birlikte, bu konuda faaliyette bulunan kuruluşlardan bazıları hakkında aşağıda ayrıntılı bilgi verilmiştir.

¹⁶⁸ Gümrük ve Ticaret Bakanlığı Kooperatifçilik Genel Müdürlüğü; **a.g.e.**, s.43.

¹⁶⁹ Kadın Kooperatifleri, http://www.kadinkooperatifleri.org/koop/index.php?option=com_content&view=article&catid=54%3Abilgi-ve-doekueanlar&id=154%3Akurulusbildirge&Itemid=113, (10.04.2016)

¹⁷⁰ Özar, **a.g.m.**, s.11.

3.5.1 Küçük ve Orta Ölçekli Sanayi Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı (KOSGEB)

Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı'nın ilgili kuruluşu olan KOSGEB, ülkenin ekonomik ve sosyal ihtiyaçlarının karşılanmasında küçük ve orta ölçekli işletmelerin payını ve etkinliğini artırmak, rekabet güçlerini ve düzeylerini yükseltmek, sanayide entegrasyonu ekonomik gelişmelere uygun biçimde gerçekleştirmek amacıyla kurulmuştur.¹⁷¹ KOSGEB, küçük ve orta ölçekli işletmelere destek vermekte olup, bu destek programlardan en önemlilerinden biri de “Girişimcilik Destek Programları”dır. Bu programın birçok amacı olup, bunların arasında yerel dinamiklere dayalı girişimciliğin desteklenmesi de bulunmaktadır. Program dâhilinde “Uygulamalı Girişimcilik Eğitimi”, “Yeni Girişimci Desteği”, “İş Geliştirme Merkezi (İŞGEM) Desteği” ve “İş Planı Ödülü” bulunmaktadır.¹⁷²

a) *Uygulamalı Girişimcilik Eğitimleri*, girişimcilik kültürünü yaygınlaştırmak ve iş planı hakkında bilgilendirmek amacıyla kendi işini kurmak isteyen girişimci adaylarına yönelik olarak düzenlenir. Girişimci adaylarına girişimcilik, iş kurma ve yönetme, iş planı hazırlama, pazarlama planı hazırlama gibi konularda eğitimler verilerek, kuracakları işletmelerin daha uzun ömürlü ve verimli olmalarını sağlamak, karşılaşılabilecekleri sorunları önceden tahmin edip ona göre çözüm üretmelerini sağlamak, hatalı iş kurmasını engellemek, iş planına dayalı işletme yönetimine geçişlerini sağlamak amacıyla düzenlenir.

b) *Yeni Girişimci Desteği*:¹⁷³ Girişimciliğin desteklenmesi, yaygınlaştırılması, başarılı işletmelerin kurulmasını sağlamak amacı ile uygulanan destek programıdır. Yeni Girişimci Desteği;

- KOSGEB tarafından verilen iş kurma danışmanlığı veya uygulamalı eğitim desteğini alanları,
- KOSGEB'in işbirliği ve denetimi çerçevesinde İŞKUR, Özelleştirme İdaresi Başkanlığı, belediyeler ve diğer ilgili kamu kurum ve kuruluşları ile meslek

¹⁷¹ 3624 sayılı Küçük ve Orta Ölçekli Sanayi Geliştirme ve Destekleme İdaresinin Kurulması Hakkında Kanun, RG. 12.04.1990 - 20490

¹⁷² KOSGEB Girişimcilik Destek Programı,

<http://www.kosgeb.gov.tr/Pages/UI/Destekler.aspx?ref=8&refContent=69>, (03.01.2016)

¹⁷³ <http://www.kosgeb.gov.tr/Pages/UI/Destekler.aspx?ref=8>, (04.03.2016)

odaları tarafından ulusal ve uluslararası projeler kapsamında düzenlenen uygulamalı girişimcilik eğitimine katılanları,

- İş Geliştirme Merkezleri (İŞGEM)’nde yer alan işletmeleri kapsar.

Tablo 10: Yeni Girişimci Desteğinin Unsurları, Oranı, Süresi ve Üst Limiti

DESTEK UNSURU		ÜST LİMİTİ (TL)	DESTEK ORANI (%) (1. ve 2.Bölge)	DESTEK ORANI (%) (3., 4., 5. ve 6. Bölge)
İşletme Kuruluş Desteği	Geri Ödemesiz	2.000	-	-
Kuruluş Dönemi Makine, Teçhizat, Ofis Donanım ve Yazılım Desteği		18.000	60	70
İşletme Giderleri Desteği		30.000	Kadın Girişimci, Gazi, Birinci derecede şehit yakını veya Engelli Girişimciye %80 uygulanır.	Kadın Girişimci, Gazi, Birinci derecede şehit yakını veya Engelli Girişimciye %90 uygulanır.
Geri Ödemesiz Destekler Toplamı		50.000		
Sabit Yatırım Desteği	Geri Ödemeli	100.000		

Kaynak: KOSGEB

“Girişimcilik Destek Programı”nda, başarılı ve sürdürülebilir işletmelerin kurulması, girişimcilik kültürünün yaygınlaştırılması amacıyla; geri ödemesiz destek miktarı 30 bin TL’den 50 bin TL’ye, geri ödemeli destek miktarı 70 bin TL’den 100 bin TL’ye çıkarılmıştır. Yeni Girişimci Desteği kapsamında sağlanacak desteklerin oranı; 1. ve 2. bölgeler için %60; 3., 4., 5. ve 6. Bölgeler için %70 olup, girişimcinin; kadın, gazi, birinci derecede şehit yakını veya engelli olması halinde bu oranlara %10 ilave edilirken, yapılan değişiklik sonucu bu oran %20’ye çıkarılmıştır.

İşletme Kuruluş Desteği; işletme kuruluş giderleri için herhangi bir gider belgesi aranmaksızın geri ödemesiz olarak 2.000 TL destek sağlanır.

Kuruluş Dönemi Makine, Teçhizat, Yazılım ve Ofis Donanım Desteği; işletme kuruluş tarihinden itibaren 24 ay içinde satın alınan ya da satın alınacak olan makine, teçhizat, yazılım ve ofis donanımları için verilir ve geri ödemesiz olarak verilen bu desteğin üst limiti 18.000 TL’dir.

İşletme Giderleri Desteği; başlangıç tarihinden itibaren 24 ay içinde gerçekleşen işletme giderlerine yönelik geri ödemesiz olarak verilen verilir ve üst limiti her ay için 2.500 TL olmak üzere toplam 30.000 TL’dir.

c) *İş Geliştirme Merkezleri (İŞGEM)*: Bünyesinde barındırdığı işletmelere, işletme geliştirme danışmanlığı, uygun koşullarda iş yeri mekânı, ortak ofis ekipmanı,

ofis hizmetleri gibi hizmetler sunarak işletmelerin en kırılgan oldukları ilk yıllarını sağlıklı bir şekilde aşmalarını ve büyümelerini sağlamak amacıyla kurulan ve işletilen merkezlerdir. İŞGEM'e belediyeler, üniversiteler, özel idareler, kalkınma birlikleri, meslek kuruluşları ve kâr amacı gütmeyen kooperatifler başvurabilmektedir.¹⁷⁴

"İşletme Kuluçkaları" veya "KOBİ Fidanlığı" olarak adlandırabileceğimiz, uluslararası literatürde "Business Incubator" olarak anılan İŞGEM'ler, özellikle yeni girişimcilerin iş kurmalarını ve yönetmelerini kolaylaştıran, işletmelerin başlangıç aşamalarında karşılaşacakları riskleri en aza indiren ve uzun yıllardır dünyada başarı ile uygulanan bir istihdam yaratma ve iş kurma modelidir.¹⁷⁵

İŞGEM'lerin kurulmasındaki genel amaçlar şunlardır: ¹⁷⁶

- Küçük işletmelere bina konusunda ve yeni iş kurma konularında destek vermek ve yardım etmek,
- Başarılı işletmelerin kurulmasını sağlamak,
- İşletmenin büyüme ve hayatta kalma fırsatlarını artırmak,
- Yeni iş ve istihdam olanakları yaratmak,
- Yerel kaynakları yeni ve/veya farklı işletmelere yöneltmek,
- Girişimciliği özendirmek,
- Güvenli bir iş ortamı sağlamak,
- Rekabetçi ortamı sağlamak,
- Bölgesel ve yerel gelişimi hızlandırmak ve bu konulara katkıda bulunmak,
- Yerel ekonomiyi desteklemektir.

Yeni kurulacak İŞGEM'ler için verilen “İŞGEM Kuruluş Desteği” geri ödemesizdir ve destek üst limiti toplam 750.000 TL'dir. Bu destek, İŞGEM Adı Kullanım Hakkı Sözleşmesi'nin imzalandığı tarihten itibaren en fazla 18 ay için verilir.¹⁷⁷

İŞGEM Adı Kullanım Hakkı Sözleşmesi imzalanmış ve kuruluş dönemi faaliyetleri tamamlanmış olan işletici kuruluşa verilen “İŞGEM İşletme Desteği”, geri

¹⁷⁴ <http://www.kosgeb.gov.tr>, (10.03.2016)

¹⁷⁵ <http://www.antalyakadingirisimciler.org/rehber/page32/page32.html>, (10.03.2016)

¹⁷⁶ <http://www.antalyakadingirisimciler.org/rehber/page32/page32.html>, (10.03.2016)

¹⁷⁷ KOSGEB, 2015 yılı Faaliyet Raporu, Mart 2016

ödemesiz verilir. Destek üst limiti toplam 100.000 TL’dir. Bu destek en fazla 36 ay süre ile verilir.¹⁷⁸

Tablo 11: İŞGEM Desteğinin Unsurları, Oranı, Süresi ve Üst Limiti

DESTEK UNSURU		ÜST LİMİTİ (TL)	DESTEK ORANI (%) (1. ve 2. Bölge)	DESTEK ORANI (%) (3., 4., 5. ve 6. Bölge)
İŞGEM Kuruluş Desteği	Geri Ödemesiz	750.000	60	70
- Bina Tadilatı		600.000		
- Mobilya Donanım		125.000		
- İŞGEM Yönetim		25.000		
İŞGEM İşletme Desteği		100.000	60	70
- Personel		30.000		
- Eğitim, Danışmanlık		50.000		
-Küçük Tadilat		20.000		

Kaynak: KOSGEB

d) *İş Planı Ödülü*:¹⁷⁹ Üniversiteler tarafından örgün eğitim kapsamında verilen “Girişimcilik” dersini alan öğrenciler arasında “İş Planı Ödülü Yarışması” düzenlenir. “İş Planı Ödülü”nden yararlanmak isteyen üniversite KOSGEB’e başvurur.

İş planları ilk üç dereceye girmiş olan öğrencilere, en fazla 24 ay içinde işini kurmuş olmaları kaydı ile birinciye 15.000 TL, ikinciye 10.000 TL, üçüncüye de 5.000 TL ödül verilir.

3.5.2 Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği Kadın Girişimciler Kurulu (TOBB KGK)

Kadın Girişimciler Kurulu (KGK), Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği (TOBB) bünyesinde kadın girişimcilik konusunda genel politikalar geliştiren ve görüş oluşturulmasına katkıda bulunan istişari bir kuruldur. Kurul aynı zamanda kadın girişimcilere eğitim, kapasite geliştirme desteği ile girişimci fikirlerini hayata geçirmelerinde destek sağlamak üzere kurulmuştur.¹⁸⁰

Ülkemizdeki kadın girişimci potansiyelinin nicelik ve nitelik bakımından geliştirilmesi ve daha donanımlı hale getirilmesi amacıyla politika belirlemek ve girişimcilik kültürünün kadınlar arasında gelişmesine öncülük etmenin yanı sıra;

¹⁷⁸ KOSGEB, 2015 yılı Faaliyet Raporu, Mart 2016

¹⁷⁹ <http://www.kosgeb.gov.tr/Pages/UI/Destekler.aspx?ref=8>,

¹⁸⁰ Kadın Girişimciler Kurulu, <http://www.tobb.org.tr/TOBBKadinGirisimcilerKurulu/Sayfalar/Hakkimizda.php>, (03.04.2016)

kadınlara kişisel gelişim yollarını öğretmek kariyer geliştirme fırsatları sunmak gibi görevleri olan TOBB KGK bu kapsamda;¹⁸¹

- Girişimci ruhlu kişilere, bu özelliklerini daha etkili ve verimli kullanabilmelerini sağlayacak ve iş kurmayı düşünenlere kuruluş ve devamında işi sürdürme süreçlerinde ihtiyaçları olacak temel bilgileri vermek ve yol göstermek amacıyla seminer, panel ve bunun gibi eğitim etkinliklerinde bulunmak,
- Kadın girişimcilerin deneyimli girişimciler yanında staj yapmalarını sağlamak,
- Yurt dışında, özellikle AB ülkelerinde yabancı girişimciler yanında kısa süreli staj imkânları yaratmak,
- Koçluk sistemi geliştirerek yeni iş kuran girişimcilere deneyimli girişimciler tarafından belli sürelerde destek sağlamak,
- TOBB ve illerdeki odaların öncülüğünde çeşitli illerde “Kadın Girişimci Eğitim ve Danışma Merkezleri” açmak ve bu merkezlerde özellikle AB ve diğer uluslararası kadın girişimci kaynakları konusunda araştırmalarda bulunarak, risk sermayesi gibi konularda danışmanlık yapmak,
- Kadın girişimcilik konusunda detaylı bilgileri ve olanakları güncel olarak sunan bir “Kadın Girişimciler Web Portalı” hazırlamak gibi çalışmalar yürütmektedir.

3.5.3 Türkiye Kadın Girişimciler Derneği (KAGİDER)

Türkiye’de kadın girişimciliği denildiğinde akla gelen ilk sivil toplum kurumlarından biri olan Türkiye Kadın Girişimciler Derneği (KAGİDER), 2002’de 37 kadın girişimci tarafından İstanbul’da kurulan bir sivil toplum örgütüdür. 46 farklı sektör ve alanda faaliyet gösteren yaklaşık 300 kadın girişimci üyesi vardır.

KAGİDER, kuruluşunun ardından kamu, özel sektör ve sivil toplumdan bileşenlerle işbirliği içinde genç kadınları iş yaşamına hazırlamak; girişimci ya da girişimci olmak isteyen kadınlara eğitim ve mentörlük desteği vermek, rol model olan girişimci kadınları görünür kılmak ve artırmak, kadınlar arasında farkındalık yaratma ve

¹⁸¹ Kadın Girişimciler Kurulu,
<http://www.tobb.org.tr/TOBBKadinGirisimcilerKurulu/Sayfalar/Hakkimizda.php>, (03.04.2016)

bilinç yükseltme çalışmaları ile onlara daha nitelikli eğitim almaları ve çalışma hayatına katılımları konusunda destek olmak amacıyla çok sayıda proje ve çalışmaya imza atmıştır.¹⁸²

Kadın girişimciliği ile doğrudan bağlantılı olarak derneğin tanımladığı ana stratejiler şu şekildedir.¹⁸³

- Çalışma hayatındaki kadın çalışan sayısını arttırmak ve kadın girişimcilerin desteklenmesini teşvik etmek,
- Kadınların çalışma hayatına girmesi ve girişimci olması için kadınlara eğitim ve mentörlük vermek,
- Kadın girişimciliğinin ve ekosisteminin gelişmesi için yasal altyapıyı desteklemek ve teşvik etmek, finansal kaynak erişimine yol göstererek destek olmak,
- Genç kadınları, eğitimlerine devam ederek çalışma hayatına katılmaya ve girişimciliğe özendirmek,
- Kadının çalışma hayatına ve girişimciliğe destek vermek için içerik, teknoloji, savunu çalışması üreterek, ulusal ve uluslararası düzeyde referans noktası olmak.

Derneğin girişimcilik ile ilgili güncel projeleri ve eğitim programları arasında “Geleceğin Kadın Liderleri”, “İşimi Kuruyorum”, “Kadın Girişimci Buluşmaları”, “Kadın Liderlik Platformu”, “KAGİDER Pusula”, “Soma’da Önce Kadın Girişimi Üretim ve İşletme Kooperatifi”, “Tedarik Zincirinde Kadın Girişimciler”, “Türkiye Kadın Girişimci Dernekleri Platformu”, “Türkiye’nin Kadın Girişimcisi Yarışması”, “B2B KAGİDER İş Günleri” ve “Fırsat Eşitliği Modeli” gibi projeler yer almaktadır.¹⁸⁴

Dernek bünyesinde üye çalışma grupları oluşturulmuştur. Bu kapsamda doğrudan kadın girişimciliği ile bağlantılı olarak aşağıdaki strateji grupları oluşturulmuştur.¹⁸⁵

- *Altyapı Geliştirme Strateji Grubu:* Kadın girişimciliğinin ve ekosisteminin gelişmesi için yasal altyapının desteklenmesi ve teşvik edilmesi, finansal

¹⁸² KAGİDER Tarihçe, <http://www.kagider.org/kurumsal/kagider-hakkinda/tarihce>, (01.05.2016)

¹⁸³ KAGİDER Hakkında, <http://www.kagider.org/kurumsal/kagider-hakkinda>, (01.05.2016)

¹⁸⁴ Projeler & Etkinlikler; <http://www.kagider.org/kurumsal/projeler-etkinlikler>; (01.05.2016)

¹⁸⁵ Strateji Grupları; <http://www.kagider.org/kurumsal/uye-calisma-gruplari>, (08.05.2016)

kaynak erişimine yol göstererek destek olunması hedefiyle proje ve çalışmalar yürütür.

- *Özel Sektör Strateji Grubu:* Kadın çalışan sayısının artırılması ve kadın girişimcilerin desteklenmesi için çalışmalar yürütür.
- *Eğitim ve Mentörlük Strateji Grubu:* Kadınların çalışma hayatına girmesi ve girişimci olması için kadınlara eğitim ve mentörlük verilmesi hedefiyle proje ve çalışmalar yürütür.
- *Gençlik Strateji Grubu:* Genç kadınların eğitimlerine devam ederek çalışma hayatına ve girişimciliğe özendirilmesi hedefiyle proje ve çalışmalar yürütür.

KAGİDER Başkanı tarafından 2015'te yapılan bir açıklamada, Türkiye'de 97 bin kadın girişimci olduğu ancak toplam girişimcilerin sadece yüzde 8'inin kadın olduğu ve 2020 yılı hedefinin 150 bin kadın girişimci olduğu ifade edilmiştir.¹⁸⁶ KAGİDER'in öncülük yaptığı "Kadın Girişimci Yarışması" bu alandaki önemli çalışmalardan biridir. 2015'te dokuzuncu kez gerçekleştirilen yarışmaya toplamda 31 bin kişi, yani Türkiye'deki toplam kadın girişimcilerin neredeyse üçte biri katılmıştır.¹⁸⁷

Soma'daki facia sonrasında KAGİDER'in de desteğiyle ev kadınlarından girişimci yaratmak amacı taşıyan "Soma'da Önce Kadın Girişimi Üretim ve İşletme Kooperatifi" adlı proje, Birleşmiş Milletler tarafından Kadının Statüsü Komisyonu'nun toplantısında tüm dünyaya örnek proje olarak gösterilmiştir.¹⁸⁸

Ayrıca KAGİDER'in öncülüğünde, Türkiye'de kadın girişimci derneklerini tek bir portalde toplayan "Türkiye Kadın Girişimcileri Platformu" oluşturulmuştur.¹⁸⁹

3.5.4 Güneydoğu Anadolu Projesi Girişimciliği Destekleme ve Yönlendirme Merkezi (GAP-GİDEM)¹⁹⁰

GAP-GİDEM Projesi; 1997 yılında Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı (UNDP) ve GAP Bölge Kalkınma İdaresi Başkanlığı tarafından yürütülen "Güneydoğu Anadolu Sürdürülebilir İnsani Kalkınma Programı"nın alt projelerinden birisi olarak

¹⁸⁶ Türkiye'de 97 Bin Kadın Girişimci Var, <http://www.trthaber.com/haber/ekonomi/turkiyede-97-bin-kadin-girisimci-var-224796.html>, (08.05.2016)

¹⁸⁷ Kadın girişimcilerin Türkiye ve Dünyadaki Yeri, <http://www.dosyakonusu.com/2015/10/kadin-girisimcilerin-turkiye-ve-dunyadaki-yeri/>, (08.05.2016)

¹⁸⁸ Somali 370 Kadının Başarısı Dünyaya Örnek Oldu, <http://www.istekadınlar.com/kadin-orgutleri/somali-370-kadının-basarisi-dunyaya-ornek-oldu-h509.html>, (08.05.2016)

¹⁸⁹ KAGİDER Türkçe Sunumu, <http://www.kagider.org/kurumsal/bilgi-bankas%C4%B1/raporlar-ve-sunumlar>, (08.05.2016)

¹⁹⁰ Özar, a.g.m., s. 5-19.

başlatılmış olup girişimcilik konusunda kadınların güçlendirilmesi amacını taşımaktadır.

GAP bölgesinin ulusal ve uluslararası alanlarda rekabet gücünün artırılması amacıyla Adıyaman, Diyarbakır, Gaziantep, Mardin ve Şanlıurfa'da kurulmuş olan GAP-GİDEM ofisleri; girişimcilere ve işletmelere bilgilendirme, tavsiye, danışmanlık ve eğitim hizmetleri sunmaktadır.

GAP-GİDEM Projesi, temelde bir KOBİ geliştirme projesi yapısına sahip olmakla beraber, hizmet ve faaliyet stratejisinin yapı taşlarını proje ortaklarının vizyon ve misyonları oluşturmaktadır. GAP-GİDEM, kadın girişimciliğini geliştirmek amacıyla kamu ve sivil toplum kuruluşları ile işbirliği içinde çalışmaktadır. Bu kapsamda girişimcilik eğitim programları düzenlenmiş ve bazı projeler hayata geçirilmiştir.

3.5.5 Kadın Emegini Değerlendirme Vakfı (KEDV)

Kadın Emegini Değerlendirme Vakfı (KEDV), 1986 yılında kadınların ekonomik durumlarını ve yaşam kalitelerini iyileştirmek amacıyla kurulmuştur. Kâr amacı gütmeyen bir sivil toplum örgütü olan KEDV, dar gelirli bölgelerde kadınlara ve çocuklara yönelik çalışmalar yapar. Kadınların bireysel ve toplumsal yaşamlarını iyileştirme çabalarını desteklemek, temel ihtiyaçları etrafında organize olarak kapasitelerini geliştirebilecekleri platformlar yaratmak ve çocukların erken çocuk eğitimi olanaklarından yararlanabilmelerini sağlamak üzere faaliyetlerini yürütür. Yerel kadın gruplarına yönelik bireysel ve kolektif kapasite geliştirme ve ekonomik güçlendirme programları uygular, bu gruplara kadın ve çocuk merkezleri kurarak erken çocukluk eğitim hizmetleri sunmaları için destek verir.¹⁹¹

KEDV'in Ekonomik Güçlendirme Programları, mesleki eğitim, danışmanlık ve pazarlama hizmetleriyle kadınlara ihtiyaç duydukları bu desteği sağlamakta ve bu programlar kapsamında iş fikirleri araştırılmakta, kadınların mevcut bilgi birikimlerine ve becerilerine uygun görülen istihdam alanları ortaya çıkarılmakta, mesleki eğitim olanakları sağlanmakta ve bu mesleklerin icra edilebileceği kimi kooperatifler kurulmaktadır. İş hayatına girişimci olarak tek başına atılan kadınlara da fizibilite çıkarma, defter tutma, ürün geliştirme ve pazarlama konularında yardım

¹⁹¹ Kadın Emegini Değerlendirme Vakfı – KEDV, www.kedv.org, (09.03.2016)

sunulmaktadır.¹⁹²

2002’de Kadın Emeğini Değerlendirme Vakfı’nın (KEDV) bir iktisadi işletmesi olarak kurulan MAYA’nın amacı, küçük çaplı bir iş yapmakta olan dar gelirli kadınlara, bu işlerini geliştirebilmeleri ve ekonomik hayata aktif olarak katılabilmeleri için küçük miktarlarda borç para vermektir. Maya, Türkiye’nin ilk mikro kredi kurumudur.¹⁹³

3.5.6 Türkiye İş Kadınları Derneği (TİKAD)¹⁹⁴

TİKAD, kalkınmakta olan Türk ekonomisinde iş kadınlarının rolünü güçlendirmek için gerekli faaliyetleri yaparak, iş kadınlarının kalkınmasına öncülük etmektedir. TİKAD, gelişmiş ülkelerde profesyonel kadınların bir araya gelerek oluşturdukları güç birliğinin Türkiye’deki karşılığıdır. Profesyonel kadınların güçlerini birleştirerek ülke ekonomisine ve yönetimine katkıda bulunmayı amaç edinmiştir. TİKAD, üyelerini dünyadaki yeniliklerden haberdar ederek, yeni iş fikirleri yaratmakta ve yatırım yapmak isteyen, sahip olduğu oluşumu daha ileri düzeye çıkarmak isteyen profesyonellere her türlü bilgi desteğini sağlamaktadır.

3.5.7 Çok Amaçlı Toplum Merkezleri (ÇATOM)¹⁹⁵

Çok Amaçlı Toplum Merkezleri (ÇATOM), GAP İdaresi tarafından, sürdürülebilir kalkınmanın ekonomik, sosyal ve çevresel boyutlarını bütünleştiren yoksulluğun azaltılması stratejileri, katılımcı yaklaşımların teşvik edilmesi, kapasite geliştirmeye yönelik çalışmalar ve bütün bu çalışmalarda dezavantajlı grupları (özellikle de genç kadınları) kapsayan ve cinsiyet perspektifinin gözetilmesi yönünde bir yürütülen bir projedir. ÇATOM’lar, GAP İdaresi tarafından 1992 - 1994 yılları arasında yapılmış olan beş temel araştırmanın bulgularına dayalı olarak hazırlanmış olan “Sosyal Eylem Planı” ile bu araştırmalardan biri olan “GAP Bölgesinde Kadının Statüsü ve Kalkınma Sürecine Entegrasyonu Araştırması” bulgularına dayalı olarak hazırlanan eylem planından hareketle ortaya çıkmıştır. Proje aracılığıyla bugüne kadar 250.000 kişi doğrudan ÇATOM programlarından yararlanmıştır.

¹⁹² Soysal, Abdullah; Kırsal Alanda Kadın Girişimciliği: Türkiye İçin Durum Değerlendirmesi, **Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi**, Cilt 8, Sayı 1, Eskişehir 2013, s. 180.

¹⁹³ www.kedv.org.tr/maya

¹⁹⁴ TİKAD, <http://www.tikad.org.tr/hakkimizda.html> (04.03.2016)

¹⁹⁵ Çok Amaçlı Toplum Merkezleri, <http://www.gap.gov.tr/cok-amacli-toplum-merkezleri-sayfa-75.html> (27.03.2016)

ÇATOM’larda amaç; kadınların sorunlarının farkına varmalarına, tanımlamalarına ve çözümü için inisiyatif kullanabilmelerine fırsat yaratmak, kadınların kamusal alana daha fazla katılımlarını ve kamusal hizmetlerden daha fazla yararlanmalarını sağlamak, kadın istihdamını ve kadın girişimciliğini artırmak, kadını güçlendirerek fırsat eşitliğinin sağlanmasına katkıda bulunmak, cinsiyet dengeli kalkınma sürecini başlatmak ve bu yolla yerel koşullara uygun, katılımcı toplum kalkınması temelli tekrarlanabilir modeller geliştirmektir. ÇATOM’larda temel ilke kadınlara ne yapacaklarını değil, hangi koşullarda neler yapılabileceğini göstermektir. Çeşitli alternatifler içinden seçimi yapacak olan veya yeni seçenekleri ortaya koyacak olan kadınların kendisidir.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

KADIN İSTİHDAMINDA VE KADIN GİRİŞİMCİLİĞİNDE KAMU İSTİHDAM KURUMLARININ ROLÜ

4.1 KAMU İSTİHDAM KURUMLARI VE KADIN İSTİHDAMI

Dünya ekonomisi, global finansal kriz sonrasında yüksek seviyede seyreden kadın ve genç işsizliği, uzun dönemli işsizlik ve işgücü piyasasından çekilme gibi bazı sıkıntılar yaşamaktadır. İyi yapılandırılmış kamu istihdam kurumları, ekonomik sıkıntıların yaşandığı dönemlerde, olumsuz etkileri hafifletecek işgücü piyasası düzenlemeleriyle ılımlı geçişler sağlayarak ülkelerin kalkınmasında merkezi rol oynayan kurumlardır.

Kriz zamanlarında, yeni programlar tasarlamak yerine mevcut politika ve hizmetlerin verimliliğini artırmaya odaklanılmalıdır. Bu yüzden kamu istihdam kurumları sürekli olarak kendi performansını değerlendirmeli ve değişen işgücü piyasası şartlarına cevap verecek ve ilerlemeye katkı sağlayacak alanlarda araştırmalar yapmalıdırlar. Son ekonomik krizde iyi yapılandırılmış kamu istihdam kurumlarının işgücü piyasasında oluşan zorluklara karşı hızlı bir şekilde cevap verebildiği gözlemlenmiştir. Bu yüzden azgelişmiş ülkelerin daha iyi istihdam kurumlarına sahip olması konusunda desteklenmeleri çok önemlidir.¹⁹⁶

Dünyadaki tüm ülkelerde çalışma hayatında arz talep dengesini sağlamada ana aracı olmak ve işgücü piyasasındaki verimsizliği gidermek için kurulan kamu istihdam kurumları, bu amacı sağlamak üzere çeşitli yaklaşım ve enstrümanlar kullanırlar. Kamu istihdam kurumları, özellikle Aktif İşgücü Piyasası Politikaları (AİPP) ile iş bulmanın kolaylaştırılması, boş pozisyonlarının doldurulması, işgücü piyasası ile ilgili politika ve düzenlemelerin belirlenmesine yardımcı olarak ekonomik krizlerin etkisinin

¹⁹⁶ The Role Of Employment Services Supporting The Labour Market;
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---integration/documents/publication/wcms_146805.pdf, (04.05.2016)

azaltılmasında önemli rol oynarlar.¹⁹⁷ Kamu istihdam kurumlarının etkinliği, izlenebilen performans hedefleri koyularak artırılabilir. Bu hedefleri gerçekleştirmek için, kamu istihdam hizmetleri, aşağıdaki fonksiyonları bir arada kullanırlar:¹⁹⁸

- İş arama ve bulmada aracılık rolünü üstlenme,
- İşgücü piyasası hakkında bilgi temin etme,
- AİPP'lerin plan, tasarım ve uygulanması,
- İşsizlik yardımının yönetimi,
- Emek göçünün yönetimi

Kamu istihdam kurumlarının temelde işe yerleştirme görevi yanında işsizlikten en fazla etkilenen dezavantajlı gruplara (kadınlar, gençler ve engelliler gibi) yönelik de hizmetleri mevcuttur. Kamu istihdam kurumları, dünya genelindeki çoğu ülkede düşük seviyelerde olan kadın istihdamını artırmak için çeşitli politika ve programlar uygulayarak bu sorunu gidermeye çalışmaktadırlar.

Kadın istihdamı ve kadın girişimciliği, en başta ekonomik önemi boyutuyla büyük bir potansiyel olmasına rağmen en yararlanılmayan alanlardan birisi olması dolayısıyla, kamu istihdam kurumlarının odaklanması gereken ana konulardan birisi olarak karşımıza çıkmaktadır.

4.2 DÜNYADA KADIN GİRİŞİMCİLİĞİNİN GENEL DURUMU

AB genelinde kadın istihdam oranı %60'lar düzeyinde olmasına rağmen, girişimcilerin %29'unu oluşturan kadınların girişimcilik potansiyelinden yeterince yararlanılamamaktadır. AB'nin bu konudaki 2020 hedeflerinden birisi de kadınların işgücü piyasasına katılımını artırmak ve ekonomik açıdan kadın-erkek eşitliğini sağlamak üzere kadın girişimciliğini teşvik etmektir.¹⁹⁹

Avrupa nüfusunun %52'sini oluşturan kadınlar, kendi hesabına çalışanların ya da iş kuranların üçte birini oluşturmaktadırlar. Bu yüzden kadınlar, Avrupa'da çok

¹⁹⁷ The World Of Public Employment Services;

http://wapes.org/en/system/files/en_executive_summary_world_of_pes.pdf, (24.04.2016)

¹⁹⁸ Public Employment Services in The Middle East and North Africa;

http://www.iza.org/conference_files/worldb2012/angel-uridinola_d4898.pdf, (24.04.2016)

¹⁹⁹ Strategic Engagement for Gender Equality; http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/151203_strategic_engagement_en.pdf, (24.04.2016)

büyük bir girişimci potansiyel havuzunu temsil ederler. Bunun yanında bir iş kurarken ya da işletirken, kadınlar çoğunluk itibarıyla finansmana erişim, eğitim, örgütlenme ile iş ve aile uzlaşması konularında erkeklerden daha fazla zorlukla karşılaşmaktadırlar.²⁰⁰

Dünya genelinde yeni kurulan şirketlerin (start-ups) yarısından fazlası ilk 5 yıl içerisinde başarısız olmaktadır. Bu oran ülkelere göre değişiklik göstermekle birlikte örnek olarak Litvanya’da her beş firmadan biri hayatta kalabilirken, İsveç’te ise her üç firmadan ikisi hayatta kalabilmektedir. Avusturya, Belçika, Lüksemburg, Hollanda ve İsveç gibi AB ülkelerinde ise diğer ülkelerden daha yüksek bir başarı oranı söz konusudur.²⁰¹

OECD alanındaki kadın işverenlerin yaklaşık %70’i pazarlama hizmetlerinde ve özellikle de ticaret, oteller ve taşıma faaliyetlerinde yer almaktadır. Türkiye hariç bütün OECD ekonomilerinde, hizmet sektöründe kendi hesabına çalışan kadınlar, kendi hesabına çalışan erkeklerden daha fazladır. Kendi hesabına çalışan kadınların yaklaşık %80’i hizmet sektöründe çalışırken, bu oran erkeklerde %60’dan daha azdır. Almanya, İsrail ve Birleşik Krallık’ta hizmet sektöründe kendi hesabına çalışan kadın oranı %90’ın üzerindedir.²⁰²

Dünya Ekonomik Forumu, Dünya Bankası, ILO gibi kurumlardan sağlanan verilerle 2015 yılında yapılan “Global Women Entrepreneur Leaders Scorecard” adlı çalışmaya göre; aralarında Türkiye’nin de bulunduğu ve dünyanın kadın nüfusunun %70’ine tekabül eden 31 ülke çeşitli kriterlere göre değerlendirilmiştir. Türkiye’nin genel sıralamada 24. ülke olduğu ve her ülkenin 100 üzerinden puanlandığı araştırmaya göre;

- “İş çevresi” başlığının en başarılı ülkeleri, 81’er puan alan İsveç ve ABD olmuştur. Japonya, Almanya ve İngiltere diğer başarılı ülkeler arasındadır. Türkiye, bu kriterde 38 puanla 15. sırada yer almaktadır.²⁰³

²⁰⁰ The Entrepreneurship 2020 Action Plan; <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:52012DC0795>, (24.04.2016)

²⁰¹ Entrepreneurship at a Glance 2015; http://www.oecd-ilibrary.org/industry-and-services/entrepreneurship-at-a-glance-2015_entrepreneur_aag-2015-en, (24.04.2016)

²⁰² http://www.oecd-ilibrary.org/industry-and-services/entrepreneurship-at-a-glance-2015_entrepreneur_aag-2015-en

²⁰³ <http://www.dosyakonusu.com/2015/10/kadin-girisimcilerin-turkiye-ve-dunyadaki-yeri/>

- İkinci ana başlık olan “cinsiyet ayrımcılığı yapılmaması”nda ise 98 puanla İngiltere 1. sırada yer alırken, İsveç, Avustralya, ABD ve Kanada ilk 5’teki diğer ülkelerdir. Türkiye ise 42 puanla 19. sırada yer almaktadır.
- “Terfi durumu ve sunulan haklar” konusunda ise 86 puanlı ABD’nin ilk sırada olduğu görülmektedir. Kanada, Jamaika, İsveç, Fransa, Panama ve Avustralya da bu kategorideki diğer başarılı ülkeler arasındadır. Türkiye ise 35 puanla 26. sırada yer almaktadır.
- Dördüncü kriter olan “girişimciliğe giden yolda engellerle karşılaşp karşılaşmadığı”nda ise gelişmiş ülkelerin geride kalması dikkat çekmektedir. Nijerya 97 puanla birinci olurken; Gana, Jamaika, Peru ve Meksika ilk 5’te yer alan diğer ülkelerdir. Türkiye, bir üst kriterde olduğu gibi 26. sırada yer almaktadır.
- Son kriter olan ve “potansiyeli açığa çıkartmak” olarak da tanımlanabilecek kriterin birinci sırasında 65 puanla Avustralya yer alırken; ABD, Kanada ve Polonya diğer başarılı ülkeler olarak karşımıza çıkmaktadır. Türkiye, araştırmadaki en yüksek sıralamasını 50 puanla 5. olduğu bu kriterde elde etmiştir.

Avrupa Komisyonu’nun kadın girişimciliğinin desteklenmesi için oluşturmuş olduğu destek ağları kısaca şu şekilde özetlenebilir:²⁰⁴

- Kadın girişimciliğini teşvik etmek için kurulan Avrupa destek ağı WES: 31 tane ülkenin bir araya gelerek oluşturduğu bir politika ağıdır. AB-28, İzlanda, Norveç ve Türkiye’den oluşur. Üyeler, hükümetleri ve resmi kurumları temsil eder. Ulusal seviyede kadın girişimciliğini teşvik etmek ve desteklemekle görevlidirler. WES üyeleri, kadın girişimciler için destek, bilgi, iletişim kaynakları ve deneyim paylaşımı yaparlar.
- Kadın girişimcilik elçilerinin Avrupa ağı: Resmi olarak 2009’da açılmıştır. 22 Avrupa ülkesinden ortalama 270 girişimciden oluşur. Elçilerin amacı, rol model olarak kendi başarı hikâyelerini anlatarak teşvik etmek ve farkındalık yaratmaktır. Birçok elçi, bunun da ötesine geçerek yeni iş kurulması konusunda aktif şekilde yardımcı olmuşlardır. Ulaştığı kitle ve düzenlenen

²⁰⁴ Support Networks for Women; http://ec.europa.eu/growth/smes/promoting-entrepreneurship/we-work-for/women/support-networks/index_en.htm, (24.04.2016)

organizasyonlar açısından değerlendirildiğinde, kuruluş gayesinin çok daha üstüne çıkarak çok başarılı bir ağ olmuştur. 650 ulusal toplantı organize edilerek, 61000 kadın girişimciye ulaşılmıştır. Kadınlar tarafından yönetilen 250 yeni şirket kurulması desteklenmiş ve 22 adet destek kulübü ve ağ oluşması sağlanmıştır.

- Kadın girişimcilik danışmanlarının Avrupa ağı: 2011’de kurulmuştur. Türkiye’nin de içinde bulunduğu 17 Avrupa ülkesi bu ağda yer almaktadır. Kadın girişimcilere, yeni iş kurma, ilk aşamalarda (kadınlar tarafından kurulan 2 - 4 yaşındaki yeni iş yerleri) işini yönetme ve büyütme konularında tavsiye ve destek verilmesini sağlar.
- Avrupalı kadın girişimciler e-öğrenme platformu: Kadın girişimciliğini teşvik etmek ve bu konudaki bilinci artırmak üzere Avrupalı kadın girişimciler için WENTELS (Women European Entrepreneurs E-Learning Suite) adlı bir e-öğrenme platformu oluşturulmuştur. Bu platform, Avrupa Komisyonu tarafından Hayat Boyu Öğrenme Programı Leonardo da Vinci projesi altında finanse edilen bir girişimdir. Amacı, çevrimiçi ders ve kaynaklar sunarak kadınların yeni bir iş kurma konusunda gerekli bilgi ve becerileri edinilebilmesini sağlamaktır.²⁰⁵
- Kadın melek yatırımcıların Avrupa ağı: Kadın girişimcilere finansal destek sağlayan ağıdır.
- Avrupa Kadın web girişimcileri merkez ağı: Kısa adı WeHubs’tır. Dijital sektörde kadınları desteklemek amacıyla kurulmuştur.²⁰⁶

4.3 ÜLKE ÖRNEKLERİ

4.3.1 Almanya

1927’de kurulan Almanya Kamu İstihdam Kurumu’nun adı Federal İstihdam Ajansı’dır (Bundesagentur für Arbeit, BA). Genel merkezi Nuremberg’tedir. Ülke genelinde 156 yerel iş ve işçi bulma kurumu ile yaklaşık 600’den fazla şubesi bulunmaktadır. Ana görevleri işe yerleştirme, mesleki danışmanlık, işçi danışmanlığı, mesleki eğitimin geliştirilmesi, engellilerin profesyonel şekilde entegrasyonu, işyeri

²⁰⁵ WENTELS; <http://www.wentels.com/>; 24.04.2016

²⁰⁶ http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/151203_strategic_engagement_en.pdf

açılmasının sağlanması, düşen gelir seviyesinin yükseltilmesi, işgücü piyasası ile ilgili araştırma, gözlem ve istatistik yapma olarak tanımlanmıştır.²⁰⁷

Almanya'nın bilhassa doğu ve batı bölgeleri arasında işsizlik oranlarında ciddi farklılıklar vardır. BA tarafından sağlanan 2015 verilerine göre, 2014'te işsizlik oranı %6,7'dir (Haftalık 15 saatten az çalışanlar işsiz kabul edilerek hesaplanmıştır). Doğudaki ortalama işsizlik oranı %9,8 ile daha yüksek iken, batıda bu oran %5,9 ortalama ile daha düşük olarak göze çarpmaktadır. Bu yüzden kamu istihdam hizmetlerinin hedef ve işleyişi ülkenin çeşitli bölgelerine göre değişiklik göstermektedir.²⁰⁸

Almanya'nın Ulusal Kadın Kurucular Ajansı (Bundesweite gründerinnenagentur, BGA), 2004'te oluşturulmuş olup, tüm Almanya genelinde kadın girişimcilere bilgi ve destek sağlayan bir yapı olarak faaliyet göstermektedir. BGA Almanya'da kadın girişimciliği konusunda yönetici konumunda olup, merkezi politika ve koordinasyon birimi olarak kabul edilmektedir.²⁰⁹

Almanya'da kadın girişimcilerin desteklenmesi konusunda görev yapan BGA, tüm Almanya genelinde ilk ve tek kadın girişimciliği sağlayan hizmet noktası özelliğini taşımaktadır. Kadın girişimciler için çok geniş bir aktivite ve hizmet yelpazesi sunmaktadır. Bunlar arasında, danışmanlık, farklı kanallar ve iletişim ağları geliştirmek ve girişimcilik eğitimleri sunmak sayılabilir. BGA'nın kapsamlı web portalı, ana bilgi alışveriş platformu özelliğini taşımaktadır. BGA, kadınlara özgü danışmanlık hizmeti sağlayıcılar (500'den fazla kayıtlı), kadınlara özgü danışmanlık uzmanları (yaklaşık 1200) ve kadın girişimcilerin ağ ve iş merkezleri (300'den fazla) olmak üzere 3 ayrı veri tabanı barındırır. Bunlara ek olarak, çevrimiçi faaliyet takvimi yıllık yaklaşık olarak 400'den fazla eğitim, kongre ve ticaret fuarı gibi organizasyon içerir. Yurt genelinde kadın girişimciliği konusunda bir şemsiye örgüt olarak da ifade edilebilecek olan bu organizasyonun merkezi Stuttgart'ta yer almaktadır. Merkezi bir yerden bilgi ve danışmanlık hizmetleri sunma dışında bir yönlendirme ve koordinasyon merkezi olarak

²⁰⁷ <https://www.arbeitsagentur.de/web/content/EN/AboutUs/index.htm> (04.05.2016)

²⁰⁸ Note On Public Employment Services in Germany;
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_policy/---cepol/documents/publication/wcms_434599.pdf, (04.05.2016)

²⁰⁹ The Missing Entrepreneurs 2015;
http://www.oecd-ilibrary.org/employment/the-missing-entrepreneurs-2015_9789264226418-en, (24.04.2016)

da görev yapmaktadır. 16 Alman federal eyaletinde bölge ofisi kurulmuştur. Bunlar yerel bazda destek ve iletişim merkezi rolünü üstlenmektedirler. BGA, uzmanlaşmış danışmanlar, kadın girişimciler, kadın girişimcilik iş merkezleri, kadın girişimcileri destekleyen kamu ve özel kuruluşlar ile birlikte 2000'den fazla partnere ulaşan bir ağa sahiptir.²¹⁰

4.3.2 İsveç

Arbetsförmedlingen, İsveç'in Kamu İstihdam Kurumudur. 11 bölgede hizmet veren 320 yerel ofisi ve 12600 personeli vardır. Çalışanlarının %67'si kadındır. 2014'te 679.000 kişi kuruma kaydedilmiş olup, bunlardan 428.000'inin istihdamı sağlanmıştır.

İsveç dünyanın ilk feminist hükümetine sahip olan devlettir. İsveç'te karar verme mekanizmalarında hükümetin öncelikleri arasında cinsiyet eşitliği ön plandadır. Toplumdaki sorunların çözümünün insan haklarının temelinde yer alan cinsiyet eşitliğine dayandığı tezinden hareketle 18 Ocak 2015'te hükümet tarafından HeForShe adlı cinsiyet eşitliği kampanyası başlatılmıştır. Buradaki esas amaç eşit iş koşullarında çalışma, yönetici pozisyonlardaki kadınların sayısının artması ve cinsiyet eşitliğine dayalı sağlık üzerinden şekillenmektedir.

İsveç Hükümeti, ekonomik büyüme için kadın girişimciliğini önemli bir faktör olarak görmektedir. "Promoting Women's Entrepreneurship" adı altında bir hükümet programı ile kadın girişimciliğini desteklemek için fonlar ayrılmıştır. Buradaki ana hedef, kadınların kendi hesabına çalışan bireyler olmalarını ya da kendi işlerinin patronu olmalarını sağlamaktır.

Avrupa'daki ülkeler arasında yurt içi ekonomide kadınların en fazla etkili olduğu ülke İsveç'tir. İsveç %72 ile en yüksek kadın istihdam oranlarından birisine sahiptir. Buna rağmen annelik halen birçok kadını yarı zamanlı iş aramaya itmektedir. Kadınların %18'i yarı zamanlı çalışmaktadır. Daha çok hizmet sektöründe çalışan kadınlar, erkeklere nazaran kıdemli yönetici pozisyonlarında daha az yer almaktadır. Kadın ve erkeklerin iş hayatında eşit muameleye tabi tutulmasında önemli bir yol kat eden İsveç, dünyadaki en yüksek düzeyde kadın oranıyla temsil edilen meclislerden birisine sahiptir. Ancak işyeri sahipleri arasında İsveç'te kadınlar yeterince temsil

²¹⁰ http://www.oecd-ilibrary.org/employment/the-missing-entrepreneurs-2015_9789264226418-en,

edilememektedir. Her 3 firmadan 1'inin sahibi kadındır. Ayrıca çalışan kadınların sadece %6'sı kendi hesabına çalışmaktadır.²¹¹

İsveç hükümeti, kadın girişimciliğini desteklemek için uygulanan bir programla girişimci kadınların %22'sine finansal destek sağlamıştır. Ambassadors for Women's Entrepreneurship adlı bu projenin amacı, kadın girişimcileri -özellikle de hizmet sektöründe inovatif firmaları yönetenleri- daha görünür hale getirmektir. 800 adet kadın girişimci elçi olarak seçilmiştir. Bunların misyonu, kendilerini ve şirketlerini okullarda, üniversitelerde ve diğer halka açık ortamlarda tanıtmaktır. 2008 - 2014 yılları arasında 170.000'den fazla insanla görüşerek hedeflere ulaşılmıştır. Bu proje ile kadınların erkeklere nazaran farklı bir girişimci profili ve imajı çizmesine imkân sağlanmıştır.²¹²

She Entrepreneurs, Orta Doğu, Kuzey Afrika ve İsveç'te genç sosyal kadın girişimciler için bir liderlik programıdır. Bu programın amacı kadınlara sürdürülebilir değişim için inovatif araçlar sağlamak ve değişim yaratan kadınlar için aktif bir iletişim ağı oluşturmaktır. She Entrepreneurs, yılda bir kez düzenlenen bir organizasyon olup, 10 günü İsveç'te, kalan 1 haftası da Orta Doğu ve Kuzey Afrika'da düzenlenmektedir. Program boyunca katılımcılar kendi bölgelerinde üzerinde çalışmaya başladıkları bir iş fikrini sürdürülebilir değişim için geliştirmeye çalışırlar. Bu program sayesinde gerekli ilham, bilgi ve araçlar ile donatılırlar. Ayrıca bu süreç zarfında katılımcılar, önde gelen girişimciler ile tanışma ve kadın girişimcilerinin dâhil olduğu iletişim ağlarına katılma imkânı bulurlar. Program kapsamında bilgi seviyesinin artması sağlanır. Teorik ve pratik seminerler ile atölye çalışmalarının yanı sıra liderlik, sosyal girişimcilik, iş iletişimi, markalaşma, finansman ve fonlama gibi konularda tartışmalar ve paneller düzenlenir.²¹³

²¹¹ Closing The Gender Gap - Sweden;
<https://www.oecd.org/sweden/Closing%20the%20Gender%20Gap%20-%20Sweden%20FINAL.pdf>,
(01.05.2016)

²¹² Ambassadors for female entrepreneurship;
<https://www.tillvaxtanalys.se/in-english/publications/pm/pm-working-paper/2015-06-29-ambassadors-for-female-entrepreneurship.html>, (30.04.2016)

²¹³ She Entrepreneurs; <https://eng.si.se/areas-of-operation/leadership-programmes-and-cultural-exchange/she-entrepreneurs/>, (01.05.2016)

4.3.3 ABD²¹⁴

Kadın girişimciler, Amerika ekonomisi için önemli destek sağlayıcılarıdır. 28 milyon Amerikan firmasının %33'ünde (9,1 milyon) kadınlar en az %51 oranında yer almaktadır. Bu işyerleri 7,9 milyon işçi istihdam etmekle kalmayıp, 1,4 trilyon dolardan daha fazla gelir sağlamaktadırlar. Kadınlar işgücünün yaklaşık olarak %47'sini oluştursalar da kadınların yeni işyeri kurma oranları erkeklerden daha düşüktür.

2014'te kadın girişimciliğindeki artış ve dolayısıyla cinsiyetler arası farkın azalması, daha çok 18 - 24 yaş aralığındaki genç kadın nüfusunda olmuştur. Buradan hareketle, girişimciliğin ve bu konudaki kadın erkek eşitlik potansiyelinin artmakta olduğu söylenebilir. Diğer gelişmiş ekonomilerle kıyaslandığında, ABD'deki kadınların erken dönem girişimcilik aktivitesi (TEA) oranlarında daha yüksek bir seyir sergilediği söylenebilir.

Amerika'da iş kurmak isteyen kadınlar, giderek artan oranlarda iyi fırsatlarla karşılaşmaktadır. Amerikan kadınlarının hemen hemen yarısında fırsatlar konusunda pozitif bir algı vardır. 2009'dan 2014'e kadar bu algı gittikçe iyileşerek 20 puanın üzerinde bir artış göstermiştir. Bu konudaki cinsiyet eşitsizliğinin de azaldığı söylenebilir.

Araştırmalara göre Amerika'da kendine güvenin, girişimcilikle ilgili kariyer planlarıyla direkt bağlantılı olduğu ve bunun da kadınlar için erkeklerden daha fazla rol oynadığı söylenebilir. Başarısızlık korkusu girişimciliği etkileyen ana etkenlerdendir. Kadınların erkeklerden daha az parayla iş kurmaya başladıkları ve iş kurmak için daha az ekonomik kaynağa sahip oldukları görülmektedir. Bundan dolayı, ekonomik başarısızlık korkusunun kadınlarda daha fazla olduğu söylenebilir. Ayrıca başarısızlığın sosyal sonuçları da girişimciliği olumsuz olarak etkilemektedir. Kadın girişimci sayısı daha az olduğundan, girişimcilik algısı doğrudan erkekler ile ilişkilendirilmekte ve kadınların başarısızlığının sonuçları onlar için sosyal açıdan daha negatif olarak etki etmektedir. Bundan dolayı, kadınlar yeni bir iş kurmada kaybedecekleri şeyin daha fazla olduğunu düşünmektedirler. Yeni bir iş kurmaya niyetlenenlerin sayısı fırsat algısı ve TEA oranları ile ilişkili olarak artmaktadır. Bu da insanların güzel fırsatlar olduğuna inandıklarında, birçoğunun iş kurmaya niyetlendiklerini göstermektedir.

²¹⁴ GEM USA 2014 Report; <http://www.gemconsortium.org/country-profile/122>, (03.05.2016)

Amerika’da kadın girişimciler arasındaki endüstriyel sektör dağılımına göre birçoğunun 2004’ten beri değişmeyen bir şekilde tüketim sektörüne odaklandığı gözlenmektedir. Tüketim sektörü az kar getiren bir sektördür. Erkeklerin bu sektörle daha az ilgilenip daha çok ticari hizmetlere odaklandıkları görülmektedir.

Kadınlar erkeklere göre daha fazla oranda evden iş yürütmeye odaklıdır. (kadınlarda %68, erkeklerde %58). Şirket kurma sermayeleri bakımından ise erkeklerin üçte biri oranına sahip olan kadın girişimcilerin (kadınlarda 10.000\$, erkeklerde 30.000\$) sermaye kaynakları daha çok kişisel ve ailevi birikimlerden oluşmaktadır. (Kadınların %61’i, erkeklerin %48’i). Bu da kadınların neden daha küçük büyüme eğilimi gösteren şirketler kurduklarını açıklamaktadır.

Kadınların ve erkeklerin kurdukları şirketler kıyaslandığında kadınların son 4 yılda bu alanda erkekleri geride bırakarak inovasyona daha açık oldukları sonucu ortaya çıkmaktadır. Her ne kadar şu ana kadarki verilere göre şirket büyütmede erkekler kadar başarılı olamasalar da inovasyon ile ilgili özelliklerden faydalanılması için yatırım yapılabilir.

4.4 İŞKUR’UN KADIN İSTİHDAMINI VE KADIN GİRİŞİMCİLİĞİNİ ARTIRMADAKİ ROLÜ

4.4.1 İŞKUR Tarafından Uygulanan Aktif İşgücü Programları

Türkiye ekonomisi 1990’lı yıllarla birlikte önemli dönüşümler yaşamıştır. Bu yıllarda büyüme tek başına işsizlik sorununu çözmemiş, yapısal işsizlik sürekli olarak artış göstermiş ve işsizlikle mücadelede “aktif işgücü piyasası politikaları” yapısal işsizliğin çözümü noktasında önemli bir argüman olarak ortaya çıkmıştır.²¹⁵

Başlıca görevi işsizliğin azaltılması, işsizlerin mesleki becerilerinin geliştirilmesi ve istihdamın artırılması olan İŞKUR, kadınları da içeren dezavantajlı grupların işgücü piyasasına kazandırılmasında bu programları yürütmektedir.

²¹⁵ Türkiye İş Kurumu, **8. Genel Kurul Raporu**, Nisan 2016

Aktif işgücü piyasası programları kapsamında yürütülen faaliyetlerin finansman kaynakları şunlardır.²¹⁶

- İşsizlik Sigortası Fonu,
- Kurum bütçesi,
- Engelli ve eski hükümlü istihdam yükümlülüğünü yerine getirmeyen işyerlerine kesilen idari para cezaları,
- Uluslararası kurum ve kuruluşlarla yürütülen projelere sağlanan hibe ve krediler.

2015 yılında aktif işgücü hizmetlerinde kullanılmak üzere yaklaşık 856 milyon TL kaynak tahsis edilmiş, bu kaynağın 600 milyon 945 bin TL'si kullanılarak toplamda 86.227 kurs/program açılmış, bunlara toplamda 370.385 kişi katılmış olup bunların 202.439'u kadındır.²¹⁷ Rakamlardan da görüldüğü üzere düzenlenen kurslara katılanların yarısından fazlasını kadınlar oluşturmaktadır. Bu durum, kadınların kendini geliştirmek, çalışmak ve kendi işini kurmak için istekli olduklarının önemli bir göstergesidir.

4.4.1.1 Mesleki Eğitim Kursları

Mesleki eğitim kursları sayesinde, işgücü piyasası ihtiyaçları doğrultusunda herhangi bir mesleği olmayan işsizlerin meslek sahibi olmaları, mesleği olan kişilerin beceri düzeylerinin geliştirilmesi, mevcut mesleklerin geçerliliğini yitirdiği durumlarda ise kişilerin yeni meslek sahibi olmaları, özellikle işgücü piyasasının dışında kalmış kadınlar, engelliler, gençler, uzun süreli işsizler gibi dezavantajlı gruplara öncelik verilerek bu kişilerin işgücü piyasasına entegre olmaları amaçlanmaktadır.²¹⁸

2015 yılında mesleki eğitim kursları kapsamında 64.211 erkek, 105.191 kadın olmak üzere toplamda 169.402 kişi yararlanmıştır. Bu mesleki eğitim kursları kapsamında;

- İstihdam garantili ve garantisiz mesleki eğitim kursları,
- Çalışanların mesleki eğitimi,

²¹⁶ Türkiye İş Kurumu, **8. Genel Kurul Raporu**, Nisan 2016

²¹⁷ Türkiye İş Kurumu, **2015 Yılı Faaliyet Raporu**, Nisan 2016

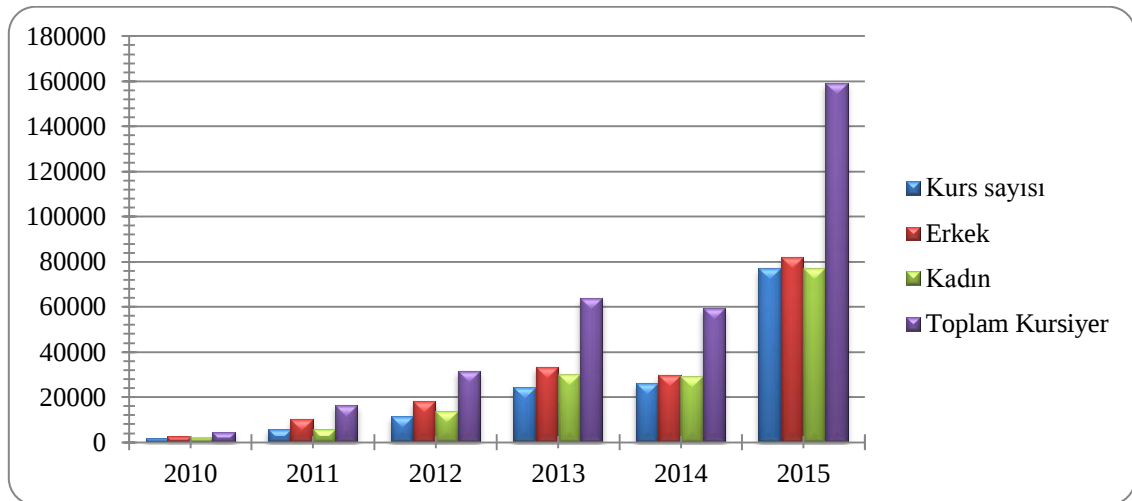
²¹⁸ Türkiye İş Kurumu, **8. Genel Kurul Raporu**, Nisan 2016

- Engellilere yönelik mesleki eğitim ve rehabilitasyon faaliyetleri,
- Hükümlü/eski hükümlerin mesleki eğitimine yönelik faaliyetler
- Özel politika ve uygulama gerektiren kişi ve gruplara yönelik mesleki eğitim kursları düzenlenmektedir.²¹⁹

4.4.1.2 İşbaşı Eğitim Programları

İşbaşı Eğitim Programı, Kuruma kayıtlı işsizlerin yine kuruma kayıtlı işyerlerinde, daha önceden edindikleri teorik bilgileri uygulama yaparak pekiştirmelerini ve/veya mesleki deneyim kazanmalarını sağlamak amacıyla düzenlenmekte olup, işbaşı eğitim programı ile kişinin işgücü piyasasına uyumunu, rekabet edebilirliğini ve verimliliğini arttırmak amaçlanmaktadır. İşbaşı eğitim programı, katılımcının deneyim kazanmasını sağlayacak mesleklerde düzenlenir. Böylelikle katılımcıların işgücü piyasasına uyumu; işverenin ise katılımcının özelliklerini ve yeteneklerini yakından görmesi sağlanmaktadır.²²⁰

Şekil 8: İşbaşı Eğitim Programları, 2010 - 2015



Kaynak: Türkiye İş Kurumu 2015 Yılı Faaliyet Raporu, Türkiye İş Kurumu 8. Genel Kurul Raporu

2009 yılı itibariyle uygulamaya başlayan işbaşı eğitim programları kapsamında 555 programdan 1.285 kişi yararlanmış,²²¹ 2010 yılında bu programlardan yararlanan kadınların sayısı 2.028 iken yıllar itibariyle artış göstererek 2015 yılında düzenlenen 76.934 işbaşı eğitim programından 77.246 kadın yararlanmıştır.

²¹⁹ Türkiye İş Kurumu, **2015 Yılı Faaliyet Raporu**, Nisan 2016

²²⁰ Türkiye İş Kurumu, **2015 Yılı Faaliyet Raporu**, Nisan 2016

²²¹ Türkiye İş Kurumu, **8. Genel Kurul Raporu**, Nisan 2016

2015 yılı Nisan ayında açıklanan teşvik paketi kapsamında, işbaşı eğitim programı ile ilgili olarak yapılan düzenleme ile programa katılan kişilere verilen ücret, net asgari ücret düzeyine çıkarılmıştır. 23 Nisan 2015 tarih ve 29335 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren 6645 sayılı Kanun ile işbaşı eğitim programının tamamlanmasının ardından katılımcıların istihdam edilmeleri durumunda imalat sektöründe faaliyet gösteren işverenler için 42 ay, diğer sektörlerde faaliyet gösteren işverenler için ise 30 ay süreyle işveren tarafından ödenmesi gereken sigorta primlerinin İŞKUR tarafından karşılanması imkânı getirilmiştir. Bu sürele ilave olarak 30 Haziran 2015 tarihine kadar başlatılan programlara katılan kişilerin istihdam edilmeleri durumunda ise sigorta primlerinin karşılanma süresinin 6 ay daha uzatılarak, 48 ve 36 ay olarak uygulanması sağlanmıştır. Ayrıca işverenlere, işbaşı eğitim programı süresince katılımcıya yapılan harcamaların vergiden indirilmesi imkânı getirilmiştir.²²²

4.4.1.3 Girişimcilik Eğitim Programları

İŞKUR’un girişimcilik eğitim programı, Kuruma kayıtlı kişilere yönelik olarak kendi işlerini kurmalarına ve geliştirmelerine yardımcı olmak amacıyla uygulanan programlardır. Bu program kapsamında, KOSGEB ile İŞKUR arasında imzalanan “Uygulamalı Girişimcilik Eğitimi İşbirliği Protokolü”nde belirlenen esaslar çerçevesinde temel seviye girişimcilik eğitimleri verilmektedir. Temel seviye girişimcilik eğitimi, sınıf içi eğitim ve atölye çalışmalarından oluşmakta olup toplam 70 saattir. Söz konusu eğitim programı sonunda katılımcılara Uygulamalı Girişimcilik Eğitimi sertifikası verilmektedir.²²³

KOSGEB ile imzalanan protokolde belirtilen esaslara göre yürütülen Uygulamalı Girişimcilik Eğitimleri; en az 10, en fazla 25 kişilik sınıflarda ve toplam yetmiş saat olarak verilmektedir. Eğitimde yer alan modüller ise şu şekildedir:²²⁴

- Modül 1: Girişimcilik özelliklerinin sınanması, iş fikri geliştirme ve yaratıcılık egzersizleri - 8 (sekiz) saat,
- Modül 2: İş planı kavramı ve öğeleri (pazar araştırma, pazarlama planı, üretim planı, yönetim planı, finansal plan) - 18 (on sekiz) saat,

²²² Türkiye İş Kurumu, **8. Genel Kurul Raporu**, Nisan 2016

²²³ Girişimcilik Eğitim Programları, <http://www.iskur.gov.tr/isarayan/giri%C5%9Fimcilik.aspx>, (24.03.2016)

²²⁴ Türkiye İş Kurumu Aktif İşgücü Hizmetleri Genelgesi, R.G. 12.03.2013 - 28585

- Modül 3: İş planı öğelerinin pekiştirilmesine yönelik atölye çalışmaları (pazar araştırma, pazarlama planı, üretim planı, yönetim planı, finansal plan) -24 (yirmi dört) saat,
- Modül 4: İş planının yazılması ve sunumunda dikkat edilecek hususlar-20 (yirmi) saat olmak üzere toplam 70 saattir.

Girişimcilik Eğitim Programından yararlanabilmek için;

- Kuruma kayıtlı olmak,
- 18 yaşını tamamlamış olmak,
- Girişimcilik eğitim programında aynı modülden daha önce yararlanmamış olmak gerekmektedir.²²⁵

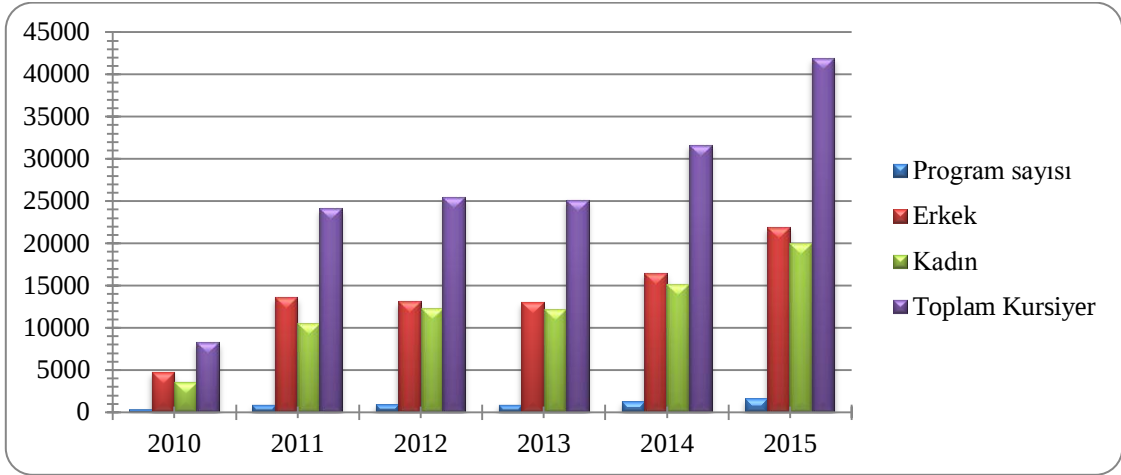
Bununla birlikte, Kuruma kayıtlı olanlardan özellikle işletmesini geliştirmek isteyenler için de girişimcilik eğitimleri verilebilmektedir. Ayrıca tarımsal faaliyette bulunanlar ile isteğe bağlı sigortalı sayılanlar, sosyal yardım, özürlü maaşı ile dul ve yetim aylığı alanlar da girişimcilik eğitim programlarından yararlanabilirler. Ayrıca girişimcilik eğitim programı kapsamında; katılımcıların zaruri giderleri, iş kazası ve meslek hastalığı sigortası primi, genel sağlık sigortası prim giderleri karşılanmaktadır.²²⁶

Bu eğitim programları sayesinde, iş kurma ve geliştirme konularında girişimci adaylarına gerekli bilgi ve deneyim sağlanmakta bununla birlikte girişimcilik seminerleri düzenlenerek kişilere motivasyon kazandırılmaktadır. Ayrıca danışmanlık hizmeti kapsamında adaylara finansal destek olanaklarına erişim imkânlarını kolaylaştırıcı hizmetler verilebilmektedir.

²²⁵ Türkiye İş Kurumu, **7. Genel Kurul Raporu**, Mart 2016

²²⁶ <http://www.iskur.gov.tr/isarayan/giri%C5%9Fimcilik.aspx>, (24.03.2016)

Şekil 9: Girişimcilik Eğitim Programları, 2010 - 2015



Kaynak: Türkiye İş Kurumu 2015 Yılı Faaliyet Raporu, Türkiye İş Kurumu 8. Genel Kurul Raporu

2010 yılı itibariyle uygulanmaya başlanan girişimcilik eğitim programlarından söz konusu yılda 3.599 kadın yararlanmışken, bu sayı yıllar itibariyle artış göstermiş ve 2015 yılında neredeyse 6 katına çıkarak 20.002 kadın kursiyer girişimcilik eğitimlerinden yararlanmıştır.

4.4.1.4 Toplum Yararına Programlar

Toplum Yararına Programlar (TYP), işsizliğin yoğun olduğu dönemlerde veya yerlerde doğrudan veya yüklenici eli ile toplum yararına bir iş ya da hizmetin gerçekleştirilmesi yoluyla özellikle istihdamında zorluk çekilen işsizlerin çalışma alışkanlık ve disiplininden uzaklaşmalarını engelleyerek işgücü piyasasına uyumlarını gerçekleştirmek ve bunlara geçici gelir desteği sağlamak amacıyla uygulanan programlardır.

Uygulama süresi en fazla dokuz ay olan TYP yararlanıcılarına asgari ücret ödenip vergi ve sosyal prim giderleri karşılanmaktadır. Daha çok çevre temizliği ve düzeni, ağaçlandırma gibi alanlarda uygulanan Toplum Yararına Programlardan kadınlar da fazlasıyla faydalanmaktadır.

4.4.1.5 Engelli ve Eski Hükümlülere Kendi İşini Kurma Desteği²²⁷

Engelli kişilerin üretime katkıda bulunarak öncelikle kendi geçimlerini sağlamak sonra da yeni istihdamlara aracılık etmelerini temin etmek amacıyla Komisyonca onaylanan projelerde toplamda 36.000 TL destek sağlanmaktadır. Bunlardan işyeri kuruluş desteği olarak en fazla 2.000 TL, işletme gideri desteği olarak en fazla 4.000TL ve kuruluş desteği olarak en fazla 30.000 TL desteklerdir.

Bir iş yeri kurarak geçimini sağlamak isteyen eski hükümlüler; projelerini Denetimli Serbestlik veya Koruma Kurulları üzerinden Komisyona sunmaları ve projelerinin kabul edilmesi halinde uygun görülen projelere vergiler dâhil en fazla brüt asgari ücretin 10 katı tutarında “kuruluş desteği” sağlanmaktadır.

4.4.2 İŞKUR Tarafından Uygulanan Projeler

4.4.2.1 Tamamlanan Projeler

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

İŞKUR - ILO işbirliği ile yürütülen bu projeye Türkiye’de kadınların işgücüne katılım ve istihdam oranlarının düşük olması nedeni ile gerek duyulmuş ve projenin üç pilot ilde uygulanması planlanmıştır. Kadınların işgücüne katılım oranının düşük olduğu Ankara, Gaziantep ve Konya illeri pilot il olarak seçilmiştir.

Projenin amacını iki başlık altında özetlemek mümkündür. Projenin ilk hedefi kadın istihdamı konusunda toplumsal cinsiyete duyarlı yaklaşımların İŞKUR’un faaliyetlerine içselleştirilmesi çabasına katkı sunmaktır. İkinci hedef ise, pilot illerindeki işsiz kadınları İŞKUR tarafından yürütülen aktif işgücü piyasası programlarına yönlendirerek istihdam edilebilirliklerini artırmak ve aynı zamanda kadının insan

²²⁷Engelli ve Eski Hükümlülere Kendi İşini Kurma Desteği,
<http://www.iskur.gov.tr/isarayan/kendiisinikurmadestegi.aspx> (04.05.2016)

hakları konusunda duyarlılık yaratmaktır. Projenin hedefleri doğrultusunda bugüne kadar pek çok etkinlik düzenlenmiştir. ²²⁸

Projenin ana hedefi açısından özellikle ikinci başlık kapsamında yürütülen etkinlikler büyük bir öneme sahiptir. Bu çerçevede, İŞKUR İl Müdürlüklerinin işbirliğiyle hedef illerinde ihtiyaç duyulan meslek dallarında kadınlara yönelik olarak mesleki eğitim kursları düzenlenmiştir. Bu kurslarla özellikle İŞKUR'a kayıtlı işsiz kadınların istihdam edilebilirliklerinin artırılması hedeflenmiştir.

Düzenlenen bu etkinliklerin yanı sıra, Meslek Edindirme Projesi dâhilinde üniversitelerde 162 kişiye “iş arama becerileri” ayrıca 112 kadına girişimcilik eğitimi verilmiştir. Yine proje kapsamında verilen kadının insan hakları eğitim modülünün İŞKUR'un mesleki eğitimlerine eklenmesi kadınların daha özgüvenli ve haklarını bilen güçlü bireyler olarak çalışma hayatına adım atabilmeleri için başarılı bir örneği temsil etmektedir.

4.4.2.1.2 British Council ile İşbirliği; Kadın İstihdamının Artırılmasına Yönelik Strateji Geliştirme Projesi²²⁹

Kadınların işgücü piyasasında eşit fırsatlara sahip olmasını ve İŞKUR hizmetlerine daha fazla erişimlerini sağlamayı amaçlayan proje Ankara, Bursa ve Gümüşhane illerinde yürütülmüştür.

2009 yılında başlatılan ve Şubat 2010'da sona eren proje kapsamında, Avrupa Birliği ve İngiltere örnekleri incelenerek kadın istihdamının artırılmasına yönelik Stratejik Plan önerisi geliştirilmiş ve üç yıllık bir dönem için “İşgücü Piyasasında Toplumsal Cinsiyet Eşitliği El Kitabı” hazırlanmıştır. Amaç, kadınların işgücü piyasasına etkin katılımının önündeki engelleri ortadan kaldırarak kadınların güçlenmelerini sağlamak ve istihdamını artırmaktır. Planla, Türkiye’de kadın istihdamını artırmak için İŞKUR hizmetleri çerçevesinde toplumsal cinsiyet hassasiyetinin güçlendirilmesi hedeflenmektedir. Stratejik hedefler kapsamında, kadınların istihdam edilebilirliklerini artırmak için Aktif İşgücü Piyasası Programları

²²⁸ Kadınlar İçin Daha Çok İnsana Yakışır İş İmkânı, <http://www.toprakisveren.org.tr/2010-85-ozgeberber.pdf>, (27.03.2016)

²²⁹ Kadın İstihdamının Artırılmasına Yönelik Strateji Geliştirme Projesi, http://statik.iskur.gov.tr/tr/proje_protokol/kad_ist_des_Strateji%20final%20230210.pdf, (30.03.2016)

düzenlemek ve bu programlara istihdam alanında kadın hakları konularını dâhil etmek üzere mesleki eğitim, girişimcilik eğitimleri ve staj programları düzenlenmiştir.

4.4.2.1.3 Kadın İstihdamının Desteklenmesi Operasyonu²³⁰

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının Program Otoritesi, İŞKUR'un yararlanıcı olduğu Avrupa Birliği Katılım Öncesi Mali Yardım Aracı (IPA) İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesi Bileşeninin 2007 yılı programlaması ve tahsisatı çerçevesinde seçilen operasyonlardan birisi de Kadın İstihdamının Desteklenmesi Operasyonudur. 2009 yılında başlatılan proje Mart 2013'te sona ermiştir.

Operasyonun hedefi, kadınların istihdam edilebilirliklerini arttırmak, onların daha çok ve daha iyi işlere girişlerini kolaylaştırmak ve kadınların işgücüne katılımında karşılaştıkları engelleri azaltmak, özellikle yerel düzeyde İŞKUR'u daha etkili kamu istihdam hizmeti sunması için desteklemektir.

Operasyon kapsamında toplam 131 Hibe Projesi desteklenmiş ve 2011 yılında tamamlanan Hibe Bileşeni sonucunda aşağıdaki sonuçlar elde edilmiştir.

- 9.856 kadın meslek edindirme kurslarına katılmıştır.
- 9.557 kadın hibe projeleri sonucunda sertifika almıştır.
- 914 kadın istihdam edilmiştir.
- 780 kadın girişimcilik kurslarına katılmıştır.
- 1.940 kadın, çocuk, hasta, yaşlı ve engelli bakımı eğitimi almıştır.
- 113 Kadın girişimci olmuştur.
- 118 kadın kariyer danışmanlığı ve rehberliği hizmetlerinden faydalanmıştır.
- 12 projede toplam 140 kadın, eğitimler esnasında çocuk bakım hizmeti almıştır.
- 24 projede toplam 2.424 kadın sosyal güçlendirme eğitimi almıştır.
- 321 kadın, kooperatife üye olarak üretime katılmıştır.
- 631 kadın ev eksenli çalışmaya başlamıştır.

²³⁰ Kadın İstihdamının Desteklenmesi Operasyonu Tamamlandı, <http://www.iskur.gov.tr/tr-tr/default/kadinistihdamininoperasyonu.aspx> (01.04.2016)

4.4.2.2 Devam Eden Projeler

4.4.2.2.1 Kadınlar İçin Daha Çok ve İyi İşler: Türkiye’de İnsana Yakışır İş İçin Kadınların Güçlendirilmesi Projesi²³¹

İsveç Uluslararası Kalkınma İşbirliği Ajansı (SIDA) finansmanı ve ILO - İŞKUR işbirliğiyle yürütülen, 2013 yılı Mart ayında başlayan ve 2017’de sona ermesi öngörülen projenin ana yararlanıcısı İŞKUR’dur.

Projenin ana hedef kitlesi İŞKUR’a kayıtlı işsiz kadınlardır. Bunun yanı sıra İŞKUR ve İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulları (İİMEK) ve aynı zamanda yerel yönetimler, özel sektör temsilcileri, kadın sivil toplum örgütleri (STK’lar), işçi ve işveren örgütleri de bu politika ve eylemleri takip ve destekleme misyonları çerçevesinde programdan hem faydalanacak hem de programa katkı sunacaklardır.

Projenin ana hedefi Türkiye’de kadın istihdamının güçlendirilmesine destek olmaktır. Bu anlamda proje, hem ulusal düzeyde hem de proje illeri kapsamında yerel düzeyde sonuçlar elde etmeyi hedeflemektedir. Ulusal düzeyde, İŞKUR ve İİMEK’lerin toplumsal cinsiyet eşitliği ve kadın istihdamı alanında teknik kapasitesi geliştirilecek ve ulusal düzeyde ilgili tüm paydaşların katılımı ile bir “Kadın İstihdamı ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı” oluşturulacaktır. Yerel düzeyde ise, bir yandan kadın istihdamını artıracak Aktif İşgücü Piyasası Programları (AİPP) düzenlenerek işsiz kadınların ekonomik olarak güçlenmesine destek olunacak, diğer yandan ise mesleki eğitime entegre edilecek olan toplumsal cinsiyet eşitliği ve çalışma standartları eğitimleri ile kadınların toplumsal anlamda güçlenmesine destek olunacaktır.

Proje kapsamında ilgili kurum ve kuruluşların temsilcilerinden oluşan Ulusal Teknik Ekip tarafından, Haziran 2014 – Aralık 2015 tarihleri arasında yapılan çalışmalar sonucunda ulusal düzeyde Türkiye İş Kurumu tarafından ilgili paydaş kuruluşlarla birlikte uygulanacak bir “Kadın İstihdamı Eylem Planı” hazırlanmıştır. Söz konusu eylem planı kapsamında hazırlanan bazı eylem maddeleri şu şekildedir:²³²

- Kadın girişimciliğinin artırılmasına yönelik çalışmalar yapılacaktır.

²³¹ <http://esitizberaberiz.org/proje-hakkinda-2/> (02.03.2016)

²³² Kadın İstihdamı Eylem Planı

- Kadın girişimci adaylarına yönelik kooperatifçilik faaliyetleri artırılabacaktır.
- Kadın girişimciliği ve kooperatifçilik konularında iyi örneklerin ve deneyimlerin paylaşılmasına imkân yaratan organizasyonlar gerçekleştirilecektir.
- Uygulamalı girişimcilik eğitimleri yaygınlaştırılıp artırılabacaktır.
- Kadın girişimcilik eğitimi almış adaylara, işverenler ya da akademisyenler tarafından mentörlük hizmetleri verilmesi sağlanacaktır.
- KOSGEB ile işbirliği halinde yürütölen girişimcilik eğitimleri ve finansman imkânlarından kadınların daha fazla faydalanmasına yönelik programlar hazırlanacaktır.
- İş arayanlara yönelik saha çalışması yapılarak bu kişilerin girişimciliğe bakış açısını ölçmeye yönelik farkındalık çalışmaları artırılabacaktır.

4.4.2.2.2 Kadın İşletmelerinde Finansman ve Danışmanlık Desteği Programı²³³

Avrupa Birliği Katılım Öncesi Mali Yardım Aracı (IPA) kapsamında Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından ortaklaşa finanse edilen Kadın İşletmelerine Finansman ve Danışmanlık Desteği Programının yürütücüsü Avrupa İmar ve Kalkınma Bankası (AİKB) ve faydalanıcısı Türkiye İş Kurumu'dur.

Uygulama bölgesi 81 il olan projenin süresi 2014 - 2021 yıllarını kapsamaktadır. Operasyonun hedef grubu;

- Çoğunluk hisselerine kadınların sahip olduğu KOBİ'ler
- Kadınların yönetici olduğu KOBİ'ler
- Kadınların yönettiği işletmelerin finansal ihtiyaçlarının karşılanması için kapasite geliştirme faaliyetlerinden yararlanacak olan programa katılan ulusal bankalardan oluşmaktadır.

Operasyonun amaçları şu şekildedir:

- Kadınlara ait veya kadınların yönettiği işletmelerin sürdürülebilir nitelikte büyümeleri ve istihdam yaratmaları için finansal araçlara erişimlerinin desteklenmesi,

²³³ Operasyon Tanımlama Belgesi, (26.04.2016)

- Kadın işletmelerine yönelik sürdürülebilir kredi mekanizmalarının geliştirilmesi için programa katılan ulusal bankaların teknik destek yoluyla desteklenmesi,
- Kadın işletmelerinin know-how, networking gibi finansal olmayan iş geliştirme araçlarına erişimlerinin desteklenmesidir.

Operasyonun faaliyetleri şu şekildedir:

- a) Faaliyet 1: Kadın KOBİ'lere Finansman (300 milyon Avro)
- b) Faaliyet 2: Kredi Kayıp Riskinin Karşılanması (30 milyon Avro)
- c) Faaliyet 3: Programa Katılan Ulusal Bankalara Yönelik Teknik Destek (3 milyon Avro)
- d) Faaliyet 4: Hedef KOBİ'lere Yönelik Küçük İşletme Destekleri (5 milyon Avro)

Operasyonun beklenen sonuçları şu şekildedir:

- Programa katılan ulusal bankalar aracılığıyla yaklaşık 12.000 hedef KOBİ'nin kredilerden yararlanması beklenmektedir.
- Kayıp riskinin karşılanması ve teknik destek faaliyetleri ile programa katılan ulusal bankaların, hedef KOBİ'lerin finansman ihtiyaçlarını karşılayan ürünler geliştirmesi hedeflenmektedir.
- Kadınlara ait veya kadınların yönettiği KOBİ'lere yönelik küçük işletme destekleri ile finansal olmayan iş geliştirme araçlarına erişimlerinin artırılarak sürdürülebilir büyümelerinin desteklenmesi hedeflenmektedir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bir ülkede ekonomik gelişmişliğin önemli göstergelerinden birisi kadınların işgücüne katılımının yüksek olmasıdır. Kadın istihdamının artırılması aynı zamanda yoksullukla mücadelede en etkili yollardan bir tanesidir. Kadınların ekonomik ve sosyal yaşama etkin bireyler olarak katıldığı ülkelerin tümü, refah seviyesinin yüksek olduğu ülkelerdir. Dünyanın bütün gelişmiş ülkelerinde kadın istihdamı oranı %60'lara ulaşırken ülkemizde bu oran %27'ler düzeyindedir.²³⁴ Türkiye'de kadınların işgücüne katılımı düşük olduğu için toplam istihdam da artmamaktadır. Ayrıca kadınların işgücü piyasasından uzak kalması, bağımlı nüfusun artmasına yol açarak ülke ekonomisini dezavantajlı bir konuma getirmektedir.

Ülkemizde birçok kadın çalışmak istediği halde çeşitli nedenlerden ötürü işgücü piyasasında yer alamamaktadır. Cinsiyet eşitliği bakış açısıyla istihdamın artması ve sürdürülebilir olması için yatırımların ve teşviklerin artırılması gerekmektedir. Türkiye'de kadınların işgücüne katılımını önceliklendiren politikalar geliştirilmesine rağmen bu alanda hâlâ atılması gereken önemli adımlar mevcuttur. Dolayısıyla kadınların işgücüne katılımının uzun dönemde nasıl artırılabilceğine odaklanılmalı, kadınlara özel istihdam politikaları geliştirilip hayata geçirilmeli ve kamuoyunda kabul görmesi için sivil toplum örgütlerinden sendikalara bütün ilgili kuruluşlar bu amaç doğrultusunda görev üstlenmelidir.

Ülkemizde kadın istihdamındaki temel sorunlardan biri uygun maliyetli çocuk ve yaşlı bakım hizmetlerinin olmayışıdır. Bu anlamda kadınların işgücüne katılımını engelleyen çocuk ve yaşlı bakım hizmetlerinin kaliteli ve uygun maliyetli olması sağlanmalı ve denetim mekanizması oluşturulmalıdır. Bu sayede istihdam fırsatını yakalayan kadınlar, aynı zamanda kendi işlerini kurma yolundaki birtakım sorunları da aşmış olacaktır.

²³⁴ Eurostat, 2015

Kadınların işgücüne katılımı sosyal ve ekonomik yönden önemli bir kazanımdır. Bu anlamda Türkiye’de kadınlara yönelik daha fazla ve daha iyi iş fırsatları yaratılmalı, özellikle ilk kez iş arayan ve işletme kurmak isteyen kadınlar bu konuda desteklenmelidir.

Türkiye’de kadınlar arasındaki girişimcilik ve risk alma potansiyeli aslında görmezden gelinen ya da farkına varılmayan büyük bir ekonomik güç olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu bakımdan, kadınları doğru zamanlama ve doğru yönlendirme ile girişimcilik konusunda bilinçlendirmek, toplumda farkındalık yaratarak hem kadınların kendi işlerini kurma kapasitesini artıracak hem de onların işsizlik sorununa etkili bir çözüm olacaktır.

Kadın girişimcilerin gerek kendileri için gerekse de başkaları için sağladıkları istihdam açısından, ekonomik olarak önemli bir etkiye sahip oldukları bilinen bir gerçektir. Kadın girişimciliği, kadın istihdamının lokomotifi olabileceken, yeterince değerlendirilemeyen bir alan olma özelliği taşımaktadır. Tüm dünyada kadın istihdamı ve kadın girişimciliği ile ilgili istatistikler incelendiğinde, bu oranların erkeklere kıyasla daha kötü durumda olduğu görülmektedir. Tüm ülkelerde kendi işini kuran kadınlar halen azınlık olarak kalmakta, iş kuranlar da firmalarını büyütme ve risk alma konusunda daha çekingen davranmaktadırlar. Bu oranlar özellikle de Avrupa ülkeleri ile kıyaslandığında ülkemizde daha kötü durumdadır. Özellikle kadın istihdamı ve kadın girişimciliği ülkemizde çok düşük bir seviyede olduğu için, iş ve yaşam dengesini destekleyecek politikalar ekseninde kadınların kariyer çizgileri korunmalı ve kadınların işgücü piyasasında daha aktif rol alması sağlanmalıdır.

Türkiye’de kadın girişimciliği profili ortaya çıkarılarak girişimci kadınların sorunları saptanmalı, beklenti ve talepleri ortaya konulmalı, bu ekseninde girişimci kadınları destekleyecek mekanizmalar hayata geçirilmelidir. Finansal kaynakların azlığı ya da bu kaynaklara erişimde yaşanan sıkıntılar, toplumsal inanç ve baskı, cinsiyete dayalı ayrımcılık, kadınlara olan güvensizlik, cesaret eksikliği ve başarısız olma korkusu, risk alamama, aile içinde üstlenilen çoklu roller ve hane içi sorumlulukların büyük oranda kadın tarafından üstlenilmesi, tecrübe ve bilgi eksikliği, rol model eksikliği, eğitim düzeyinin düşüklüğü ve eğitim kalitesinin yetersiz oluşu, bürokratik engeller ve kadın istihdamının sadece belirli mesleklerle sınırlandırılması gibi çeşitli nedenlerden dolayı kadınların girişimcilik potansiyeli değerlendirilememektedir.

Kadın girişimciliğine yönelik uygulanan politika ve destek programlarının etkilerinin tam anlamıyla ölçülebilmesi için daha detaylı analiz ve teknikler kullanılmalı, istatistiklere dayalı bir bilgi bankası oluşturulmalıdır. Kadın girişimciliği hem kişisel (girişimcilik özellikleri) hem de firma bazında incelenmelidir. Girişimcilikte yaşanan sorunların tespitinde cinsiyet farklılıklarını ortaya koyacak anket ve istatistikler oluşturulmalıdır. Sayı, büyüklük, sektörel dağılım, performans göstergeleri (işe giriş/çıkış oranları, hayatta kalma süresi, istihdam büyüme oranları) bazında kadınların ve erkeklerin sahip oldukları şirketlerin yıllara göre kıyaslanması vb. detaylı incelemelerin düzenli olarak belirli periyotlarla yapılması problemlerin daha iyi analiz edilebilmesini ve buna uygun çözüm ve politikaların geliştirilebilmesini sağlar.

Bir ülkenin kalkınmasında beşeri sermayenin önemi dikkate alınarak özellikle kadınların eğitime ayrılan pay artırılmalı, bu eğitimler daha temel düzeyde ele alınıp küçük yaşlardan itibaren okullarda, üniversitelerde kadın girişimciliği üzerine uygulamalı ve teorik dersler verilmelidir. Özellikle kız öğrencilerin teknoloji ile ilgili alanlara yönlendirilerek inovatif projelerde yer almaları teşvik edilmelidir. Bu eğitimler sayesinde potansiyel girişimci adayları tespit edilmeli ve bu kişiler doğru alanlara yönlendirilmelidir.

Kadın girişimcilere İŞKUR ve KOSGEB işbirliğinde finansal yönetim ve pazarlama eğitimi, modern teknoloji eğitimi, özgüven eğitimi, hizmet sunumunda teknik yardım, hizmet sunulacak piyasa şartları gibi konularda eğitimler verilmelidir. Kadınlara verilen mesleki eğitimler, işgücü piyasasında talep edilen nitelikleri karşılayacak şekilde kullanılmalıdır. Uluslararası piyasalarda da kendi işini kurmak isteyen kadınlara yönelik uluslararası ticaret ve pazarlama eğitimleri verilmelidir. Bu sayede kadınların piyasadaki tecrübe eksikliği giderilmiş ve mesleki beceriler kazanmaları sağlanmış olacaktır. Bu konuda yerel yönetimler, sivil toplum kuruluşları ve kadın dernekleri daha aktif faaliyet göstermelidir.

Kadınların sahip oldukları şirket sayısının azlığı ve bu şirketlerin büyümede çektiği zorluklar açısından, cinsiyet ayrımının kadın girişimciliğini olumsuz etkilediği bilinen bir gerçektir. Bu sorunun sebeplerinin sistematik şekilde detaylı analizi ve toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin üstesinden gelebilmek için devlet tarafından strateji ve politikaların belirlenmesi gerekmektedir.

Girişimcilik, lke ekonomisi için özendirilmesi ve geliştirilmesi gereken bir insan sermayesi kaynağıdır. Bu açıdan kadın istihdamının ekonomik katkısı ve kullanılmayan potansiyeli göz önünde bulundurulduğunda, kadın girişimciliğı hükümet politikasının ana önceliklerinden birisi olarak desteklenmelidir. Türkiye’de kadın girişimciliğı konusunda genel bir kamu politikası belirlenmelidir. Kadın girişimciliğine destek veren kuruluşlar için elverişli ortamlar oluşturulmalı, koordinasyon mekanizmaları kurulmalı ve bunların sağlıklı işletilmesi sağlanmalıdır.

lke ortalamasının çok altında bulunan kadınların eğitim düzeyini artıracak devlet destekli yatırımlarla, kadınların işgücü piyasasına entegrasyonu kolaylaştırılmalıdır. Bunun yanında kadın girişimciliğı konusunda ilgili kamu kurumları ve sivil toplum örgütleri bazında çalışma grupları oluşturulmalı, oluşturulacak bir kurulun belirli periyotlarla toplanması sağlanmalı, ihtiyaç analizleri yapılmalı, alınan kararlar, tavsiyeler ve çözüm nerileri bu kurulda paylaşılmalı ve çalışmalar koordineli bir şekilde yürütülmelidir.

Türkiye’de girişimci kadınlara yönelik teşviklerin yetersizliğı üzerinde önemle durulması gereken bir husustur. Kendi işini kurmak isteyen kadınlar için özel teşvik paketleri hazırlanmalı, bu çerçevede KOSGEB desteklerinin sayısı ve miktarı arttırılmalı ve devlet tarafından bu konudaki politikalar daha çok desteklenmelidir. Uygulanan politika ve programların, tahsis edilen kredi ve teşviklerin geri dönüşleri iyi analiz edilerek bu konudaki eksikliklerin giderilmesi yolunda adımlar atılmalıdır.

KOBİ’ler ile ilgili politikalar belirlenirken her zaman kadınlar göz önünde tutulmalı ve bu politikaların periyodik olarak kadınlar tarafından kurulan firmalar üzerindeki etkileri araştırılmalı, çıkarımlar yapılmalıdır.

Girişimci kadınların işletmelerini kurmak ve geliştirmek üzere ihtiyaç duydukları banka kredilerini almalarında kolaylıklar sağlanmalı, kredi faizleri düşürülmeli, kadınlar için özel vergi indirimleri uygulanmalıdır. Türkiye’deki kadın girişimcileri cesaretlendirecek bu teşviklerin bölgesel/yerel özellikler dikkate alınarak tasarlanmasına da önem verilmelidir.

Girişimci kadınların, kendi aralarında iletişim sağlamaları, ulusal ve bölgesel düzeyde örgütlenmeleri, dayanışma ve işbirliğı mekanizmaları oluşturmaları için kadın kooperatiflerinin kurulması büyük bir önem taşımaktadır. Yoksullukla mücadelede ve

işsizliğin azaltılmasında ekonomik bir araç vazifesi gören kadın kooperatifleri, kadınların birlikte iş yapma ve örgütlenme kültürünü güçlendirmektedir. Bunun için kadın kooperatiflerinin sayısı çoğaltılmalı, kuruluş aşamasındaki mevcut zorluklar giderilmeli, kuluçka merkezlerinin sayısı artırılmalı ve yerelde daha fazla kadına ulaşılmalıdır. Bu sayede kooperatifler kadın dayanışmasını sağlayarak dar gelirli kadınlara yönelik ekonomik, sosyal ve kültürel açıdan yeni fırsatların doğmasına yol açacaktır.

Kadın girişimciler sadece kadınlara atfedilen belli sektörlerde değil aynı zamanda bilgi teknolojileri ve Ar-Ge sektörlerinde de desteklenmelidir. Teknoparklarda kadın girişimciler tarafından kurulan şirketlere daha çok yer verilmeli, ayrıcalık tanınmalı ve kadınların çalışmaları ön plana çıkarılmalıdır. Kadınların girişimcilik hizmetlerinden yararlanmaları aynı zamanda onları daha profesyonel bir konuma getirerek işletmelerini büyütmesine ve ekonomiye daha fazla katkıda bulunmasına vesile olacaktır.

Kadınlarda girişimciliği desteklemek için yapılan proje ve politikalarda genellikle mikro ve küçük ölçekli şirketler hedef alınmaktadır. Kadın girişimci sayısının azlığı da göz önünde bulundurulduğunda, zaten sayıca az olan büyük şirket kurabilecek yüksek potansiyelli kadın girişimciler bu kapsamın dışında kalmaktadır. Bunun yanında büyük düşünen girişimcileri de destekleyecek fonlara ve politika düzenlemelerine ihtiyaç duyulmaktadır.

Kadınların becerilerini ölçmeye yönelik bir takım testlerden geçirilmesi ve mevcut durum analizlerinin yapılması kadınlar için bir temel oluşturacaktır. Bu sayede kadınların ihtiyaçları ve keşfedilmemiş yetenekleri ortaya konulmuş olacak, ayrıca girişimcilik özgüvenleri geliştirilecektir.

Kadın girişimciliği alanında Türkiye için bütün bilgilerin öğrenilebileceği, bilgi paylaşımı yapan ve e-öğrenme hizmeti veren devlet destekli bir web sitesi kurulmalıdır. Yeni bir iş kurarken izlenebilecek yol ve yöntemler burada detaylandırılarak, oluşturulan bu yapının Türkiye’de kadın girişimciliğine yönelik bütün teşvik, destek vb. hususlarla ilgili bilgi alınabilecek ana koordinasyon noktası olma özelliği taşıması sağlanabilir. Bununla birlikte girişimci olmak isteyen kadınların kendi işlerini oluşturmaya yönelik internet üzerinden iletişim kurabilecekleri fikir destek ofisi

niteliğinde bilgi alışverişine imkân sağlayan bir ağ oluşturulmalıdır. Başarılı rol modeli olan kadınların böyle bir platformda tecrübe paylaşımında bulunmasıyla girişimci adayı kadınların deneyimlerini paylaşarak, girişimci fikirlerin oluşması, girişimcilik konusunda cesaret kazanılması ve başarısızlık korkusunun yenilmesi sağlanacaktır.

Kadın girişimciliğinde görünürlüğün artırılabilmesi için yazılı, görsel ve sosyal medyanın daha iyi kullanılması gerekmektedir. Zengin içerikli kampanyalar (kamu spotu, vaka çalışmaları gibi), seminerler ve paneller ile çeşitli yarışmalar düzenlenerek başarılı girişimci kadınlara ödüller verilmeli ve başarı hikâyelerinin medyada ve reklamlarda daha çok yer alması sağlanmalıdır. Başarılı kadın girişimci figürleri ön plana çıkarılmalıdır. Kadın emeğinin görünürlüğünü artırmak üzere, herkesin takip ettiği platformlarda internet girişimciliği desteklenmelidir.

Girişimcilik konusunda danışmanlık çok önemli bir yere sahip olduğundan bu alandaki hizmetler genişletilmelidir. Yeni kurulan şirketler, geçmişte başka girişimciler tarafından yapılan yanlışların ve daha büyük zararların önlenmesi adına konu ile ilgili yeterli tecrübeye sahip danışmanlar tarafından yakın takip altında tutulmalıdır. Yeni kurulan işyerlerine devlet destekli ücretsiz danışmanlık hizmeti verilmelidir.

Kamu istihdam kurumları, dünya çapında birçok ülkede kadınların işgücüne katılımını artırmak için çeşitli politika ve faaliyetler uygulayarak bu sorunu çözmeye çalışmaktadırlar. Kadın girişimciliği, başta ekonomik ve sosyal problemlerin aşılmasında büyük bir potansiyel olması dolayısıyla, kamu istihdam kurumlarının odaklanması gereken ana konulardan birisi olmalıdır. Dünyadaki bütün kamu istihdam kurumları, bu ortak bilinçle işbirliği içinde hareket etmelidir.

KAYNAKÇA

3624 Sayılı Küçük ve Orta Ölçekli Sanayi Geliştirme ve Destekleme İdaresinin Kurulması Hakkında Kanun, RG. 12.04.1990 – 20490

4447 Sayılı “İşsizlik Sigortası Kanununun Geçici 10. Maddesinin Uygulanma Süresinin Uzatılmasına İlişkin Karar”, RG. 28.12.2015-29576

4857 Sayılı İş Kanunu

5763 Sayılı İş Kanunu ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun, RG. 26.05.2008-26887

6111 Sayılı Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılması ile Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ve Diğer Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik, RG. 25.02.2011-27857

6645 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun, RG. 23.04.2015-29335

Ambassadors for female entrepreneurship,

<https://www.tillvaxtanalys.se/in-english/publications/pm/pm-working-paper/2015-06-29-ambassadors-for-female-entrepreneurship.html>

Anıl, Ela vd.; “**Pekin + 5: BM’de Kadının İnsan Hakları ve Türkiye’nin Taahhütleri**”, 2001

Ankara’da Kadın Girişimciliği: Örnekler ve Yol Haritası, <http://www.kagider.org/docs/default-source/Raporlar-ve-Sunumlar/ankarada-kadin-girisimcilik.pdf?sfvrsn=8>

Arat, Necla; **Kadın Sorunu**, Say Yayınları, İstanbul 1986

Arıkan, Semra; “**Girişimcilik Temel Kavramlar ve Bazı Güncel Konular**, Siyasal Kitabevi, Genişletilmiş 2. Baskı, Ankara 2004

Arslan, Mustafa; İş-Aile ve Aile-İş Çatışmalarının Kadın Çalışanların İş Doyumları Üzerindeki Etkisi, **Birey ve Toplum**, Cilt 2, Sayı 3, 2012

Arslandaş, Cem Cüneyt; “Girişimcilikte Yaratıcılık ve Yenilik”, **İ.Ü. İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü Yönetim Dergisi**, İstanbul 2001

Aşkın, Elif Özlem - Barış, Serap; “Kadın İstihdamının Artırılmasında Mikro Kredi Uygulamasının Etkisi: Tokat İli Örneği” **Çalışma ve Toplum**, Tokat 2015

Avrupa Sosyal Şartı, <https://www.csgb.gov.tr/media/2077/avrupasosyalsarti.pdf>, Ankara 2014

Başbakanlık KSGM, **Kadın İstihdamı İçin Yeni Perspektifler ve Kadın İşgücüne Muhtemel Talep**, Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü Yayınları, Ankara 2000

Bedük, Aykut; Türkiye’de Çalışan Kadın ve Kadın Girişimciliği, **Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi**, Cilt 3, Sayı 12, 2005

Berber, Metin – Yılmaz Eser, Burçin; “Türkiye’de Kadın İstihdamı, Ülke ve Bölge Düzeyinde Sektörel Analiz” **İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, Cilt:10 Sayı:2, Nisan 2008

Birleşmiş Milletler,

<http://kadininstatusu.aile.gov.tr/kaynak/ulusarasi-belgelerkuruluslar/uluslararası-kuruluslar/birlesmis-milletler>

Bundesagentur für Arbeit, <https://www.arbeitsagentur.de/web/content/EN/AboutUs/index.htm>

Closing The Gender Gap - Sweden;

<https://www.oecd.org/sweden/Closing%20the%20Gender%20Gap%20-%20Sweden%20FINAL.pdf>

Çakıcı, Ayşehan; “Mersin’deki Kadın Girişimcilerin İş Kurma Öyküsü ve İş Kuracak Kadınlara Öneriler”, **11. Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı**, Afyon 2003

Çelebi, Nilgün; “**Turizm Sektöründeki Küçük İşyeri Örgütlerinde Kadın Girişimciler**”, T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, Ankara 1997

Çelik, Cemile - Özdevecioğlu, Mahmut; “Kadın Girişimcilerin Demografik Özellikleri ve Karşılaştıkları Sorunlara İlişkin Nevşehir İlinde Bir Araştırma”, **1. Orta Anadolu Kongresi**, Nevşehir 2001

Çiçekli, Bülent; **Avrupa Sosyal Şartı-Temel Rehber**, Ankara 2001

Çok Amaçlı Toplum Merkezleri, <http://www.gapcatom.org/>

Data Reported, <https://stateofthecampaign.org/data-reported/>

Ecevit, Yıldız - Yüksel Kaptanoğlu, İlknur; **Kadın Girişimciler Araştırması**, http://assets.garanti.com.tr/assets/pdf/tr/diger/us201_garanti_kadin_girisimciler_rapor_20150625.pdf

Ecevit, Yıldız; “**İşgücü Piyasasında Toplumsal Cinsiyet Eşitliği El Kitabı**”, Ankara Şubat 2010

Ecevit, Yıldız; Kadın Girişimciliğin Yaygınlaşmasına Yönelik Bir Model Önerisi, Kadın Girişimciliğe Özendirme ve Destekleme Paneli Bildiriler ve Tartışmalar, **Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, Eğitim Serisi**, Ankara 1993

Ecevit, Yıldız; **Türkiye’de Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği: Sorunlar, Öncelikler ve Çözüm Önerileri**, TÜSİAD, İstanbul 2008

Ecevit, Yıldız; Türkiye’de Kadın Girişimciliği: Kadın Bakış Açılı Bir Değerlendirme, <http://www.rcc.int/admin/files/docs/Yldz%20Ecevit.ppt>

Ekonomi, Münir; “**Türk İş Hukukunda Esnekleşme Gereği**”, Çalışma Hayatında Esneklik, Yaşar Eğitim Ve Kültür Vakfı Yayını, İzmir 1994

Engelli ve Eski Hükümlülere Kendi İşini Kurma Desteği,

<http://www.iskur.gov.tr/isarayan/kendiisnikurmadestegi.aspx>

- Entrepreneurship at a Glance 2015,
http://www.oecd-ilibrary.org/industry-and-services/entrepreneurship-at-a-glance-2015_entrepreneur_aag-2015-en
- Er, Şebnem; “Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılım Oranını Etkileyen Faktörlerin Bölgesel Analizi”, **Öneri Dergisi**, 2013
- Erdoğan Morçin, Sine; Türk Kültüründe Kadın Girişimciliği: Kavramsal Bir Değerlendirme, **Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi**, Çanakkale 2013
- Erdoğan, B. Zafer; **Girişimcilik ve Kobiler: Teori ve Uygulama İçinde**, Ekin Yayınları, Bursa 2011
- Ergün, Gül; **İşgücü Piyasası Bilgileri**, Siyasal Yayıncılık, Ankara Mart 1999
- EU, **Time To Move Up a Gear: The New Partnership For Growth And Jobs**, 2006,
http://217.71.145.20/TRIPviewer/temp/TUNNISTE_E_138_2005_fi.html
- Eyüpoğlu, Dilek; **Girişimcilik Eğitimleri**, MPM Yayınları, Ankara 2007
- Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Yurtlarına Dair Yönetmelik**, R.G. 16.08.3013-28737
- GEM USA 2014 Report, <http://www.gemconsortium.org/country-profile/122>
- Girişimcilik Eğitim Programları, <http://www.iskur.gov.tr/isarayan/giri%C5%9Fimcilik.aspx>
- Gökmen, Hüseyin; **Avrupa Sosyal Devlet Anlayışında İstihdam ve Türkiye’de Genç İşsizlik Sorunu**, Türkiye İş Kurumu Uzmanlık Tezi, Ankara 2007
- Göktaş Kulualp, Halime; “Stratejik İnsan Kaynakları Yönetiminde Cam Tavan Sendromu Engellerini Aşmak”, **Kamu-İş**, Cilt 14 Sayı 1, Ankara 2015
- Göküş, Mehmet - Müge Sema, Özdemiray - Zarif Songül, Göksel; Bölgesel Kalkınmada Kadın Girişimciliğinin Önemi, **Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 2013
- Gökyay, Çağatay; “Türkiye’de Mikro Kredi Uygulamaları ve İstihdama Yansımaları”, Türkiye İş Kurumu Uzmanlık Tezi, Ankara 2008
- Gözek, Sadık - Akbay, Cuma; “Girişimci Adaylarının Girişimcilik Eğilimleri ve Sorunları”, **KSÜ Sosyal Bilimler Dergisi**, Cilt 9, Sayı 2, Kahramanmaraş 2012
- Gümrük ve Ticaret Bakanlığı Kooperatifçilik Genel Müdürlüğü; “**Kooperatifçilik ve Kadın Kooperatifleri**”, 2012
- Güner, Hasan; **İstihdamın Arttırılmasında Girişimciliğin Önemi; Girişimciliği Destekleme Modeli Olarak İşgemler**, Süleyman Demirel Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi, Isparta 2010
- Güner, Tuğba - Yurdanur, Ural Uslan - Özal, Çiçek; Türkiye ve Avrupa Birliği’nde Kadın İstihdamının Karşılaştırmalı İncelenmesi, **Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi**, Isparta 2014
- Günsoy, Güler - Özsoy, Ceyda; Türkiye’de Kadın İşgücü, Eğitim ve Büyüme İlişkisinin Var Analizi, **Finans Politik & Ekonomik Yorumlar**, Cilt: 49 Sayı: 568, İstanbul 2012

<http://www.tgmp.net/tr/sayfa/proje-hakkinda/88/0>

<https://stateofthecampaign.org/data-reported/>

ILO, 2014 Global Employment Trends.

International Labour Office; Breaking Through The Glass Ceiling,
<http://www.ilo.org/dyn/gender/docs/RES/292/f267981337>

Işığçok, Özlem; “İstihdamda Eşitlik Politikaları Kapsamında Avrupa Birliği'nde ve Türkiye'de Ebeveyn İzni”, **İktisat Fakültesi Mecmuası**, Cilt:55 Sayı:1, 2005

İlhan, Süleyman; “Bazı Değişkenler Açısından Elazığ'da Girişimci Profili”, **Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, Cilt: 15, Sayı: 1, Elazığ 2005

İlkaracan, İpek; **Emek Piyasasında Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine Doğru İş ve Aile Yaşamını Uzlaştırma Politikaları**, İstanbul, 2010

İpekyolu Kalkınma Ajansı Kadın İstihdamı Raporu,
<http://www.ika.org.tr/TRC1-Kadin-Istihdami-Raporu-icerik-168.html>

Kadın Emeğini Değerlendirme Vakfı – KEDV,
<http://www.kedv.org.tr/hakkimizda/>

Kadın Girişimciler Kurulu,
<http://www.tobb.org.tr/TOBBKadinGirisimcilerKurulu/Sayfalar/Hakkimizda.php>

Kadın Girişimcilik Rehberi,
<http://www.antalyakadingirisimciler.org/rehber/page32/page32.html>

Kadın İstihdamının Artırılmasına Yönelik Strateji Geliştirme Projesi,
http://statik.iskur.gov.tr/tr/proje_protokol/kad_ist_des_Strateji%20final%20230210.pdf

Kadın İstihdamının Artırılmasına Yönelik Strateji Geliştirme Projesi,
http://statik.iskur.gov.tr/tr/proje_protokol/kad_ist_des_Strateji%20final%20230210.pdf

Kadın Kooperatifleri,
http://www.kadinkooperatifleri.org/koop/index.php?option=com_content&view=article&catid=54%3AAbilgi-ve-doekueanlar&id=154%3Akurulusbildirge&Itemid=113

Kadınlar İçin Daha Çok İnsana Yakışır İş İmkânı,
<http://www.toprakisveren.org.tr/2010-85-ozgeberber.pdf>

Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Uluslararası Sözleşmesi;
http://www.unicef.org/turkey/cedaw/_gi18.html

KAGİDER, <http://www.kagider.org/kurumsal/kagider-hakkinda>

Karabıyık, İlyas; Türkiye’de Çalışma Hayatında Kadın İstihdamı, **Marmara Üniversitesi İİBF Dergisi**, İstanbul 2012

Karakayalı, Hüseyin; **Makro İktisat Kitabı**, Bilgehan Basımevi, İzmir 1995

- Karakoç, Ulaş - Uysal Kolaşın, Gamze; “Kadın İstihdamını Artırmak İçin Girişimcilik Desteklenmeli,” **Betam Araştırma Notu#017**, 21 Kasım 2008
- Karakoyun, Yücel; “**Esnek Çalışma Yoluyla Kadınların İşgücüne Katılım Oranının ve İstihdamının Artırılması; İŞKUR’un Rolü**”, Türkiye İş Kurumu Uzmanlık Tezi, Ankara 2007
- Karpat Çatalbaş, Gaye; Kadınların İşgücüne Katılımını Belirleyen Faktörlerin Belirlenmesi: Panel Veri Yaklaşımı, **Kafkas Üniversitesi İİBF Dergisi**, Cilt 6, Sayı 10, Kars 2015
- KEİG Platformu; “**Türkiye’de Kadın Emeği ve İstihdamına Yönelik Politikalar**”, KEİG Yayınları Dizisi: Araştırma Raporu, İstanbul 2013
- Keskin, Sevtap; “Türkiye’de Kadın Girişimcilerin Durumu”, **Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi**, 2014
- Kılıç, Dilek-Öztürk, Selcen; Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılımı Önündeki Engeller ve Çözüm Yolları: Bir Ampirik Uygulama, **Amme İdaresi Dergisi**, Cilt 47, Sayı 1, Ankara Mart 2014
- Korkmaz, Adem - Korkut, Gülsüm; “Türkiye’de Kadının İşgücüne Katılımının Belirleyicileri”, **Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF Dergisi**, Cilt 17, Sayı 2, Isparta 2012
- KOSGEB Girişimcilik Destek Programı,
<http://www.kosgeb.gov.tr/Pages/UI/Destekler.aspx?ref=8&refContent=69>,
- KOSGEB, **2015 yılı Faaliyet Raporu**
- KSGM, **Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı 2008-2013**, Ankara 2008
- Kuvvetli Yavaş, Hilal; **Türkiye’de Genç İşsizliği ve İstihdam Politikalarının Genç İşsizliğine Etkileri**, Marmara Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi, İstanbul 2010
- Lordoğlu Kuvvet - Özkaplan, Nurcan; **Çalışma İktisadı**, Der Yayınları, İstanbul 2003
- Mahiroğulları, Adnan; **Türkiye’de İşçi Sendikacılığı**, Kitabevi Yayınevi, Eylül 2005
- Makal, Ahmet; “Türkiye’de Erken Cumhuriyet Döneminde Kadın Emeği”, **Çalışma ve Toplum**, İstanbul, 2010
- MAYA, <http://www.kedv.org.tr/maya/>
- Maya Nedir? www.kedv.org.tr/maya
- Meltem Kurtan, “İş Hayatında Kadının Yeri ve Karşılaştığı Engeller”,
http://www.ba.metu.edu.tr/~manclub/yayinlar/glokal/insan_kaynaklari/kadin.html
- Memiş, Hasan - H. Mustafa ve Sadettin Paksoy; “Bölgesel Kalkınmada Kadın Girişimciliğinin Önemi: GAP Bölgesinde Bir Araştırma” **Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi**, Cilt:2, Sayı:2, Çanakkale 2008
- Mikro Finans Nedir?, <http://www.kedv.org.tr/maya/mikro-finans-nedir/>
- Müftüoğlu, Tamer - Dorukan, Tülin; **Girişimcilik ve KOBİ'ler**, Gazi Kitabevi, Ankara 2004

Narin, Müslüme - Marşap, Akın - Gürol, M. Ali; “Global Kadın Girişimciliğinin Maksimizasyonunu Hedefleme: Uluslararası Arenada Örgütlenme ve Ağ Oluşturma” **Gazi Üniversitesi İİB Fakültesi Dergisi**, Cilt 8, Sayı 1, Ankara 2006

Note On Public Employment Services in Germany, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed_emp/---emp_policy/---cepol/documents/publication/wcms_434599.pdf

Noyan Yalman, İlkay - Gündoğdu, Özge; “Kadın Girişimciliği ve Bölgesel Kalkınma: TR72 (Kayseri, Sivas, Yozgat) Bölgesinde Uygulama”, **Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi**, Cilt 9, Sayı 1, Çanakkale 2014

Onuncu Kalkınma Planı (2014–2018)

Öğüt, Adem; “Türkiye’de Kadın Girişimciliğinin ve Yöneticiliğinin Önündeki Güçlükler: Cam Tavan Sendromu”, **Çanakkale 18 Mart Üniversitesi Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi**, Çanakkale 2006

Önder, Nurcan; “Türkiye’de Kadın İşgücünün Görünümü”, **ÇSGB Çalışma Dergisi**, Ankara 2013

Özar, Şemsa; “**GAP Bölgesinde Kadın Girişimciliği**”, GAP-GİDEM Yayınları, 1. Basım, Ankara 2005

Özbay, Ferhunde; **Kadınların Ev İçi ve Ev Dışı Uğraşlarındaki Değişme**, Tekeli, Şirin (Der.); **Kadın Bakış Açısından 1980’ler Türkiye’sinde Kadın**, 2. Baskı, İletişim Yayınları, İstanbul 1993

Özdemir Süleyman, Ersöz Halis Yunus ve Sarioğlu İbrahim; **İşsizlik Sorununun Çözümünde KOBİ’lerin Desteklenmesi**, İstanbul 2006

Özdemir, Nur Betül; Kalkınmada Girişimcilik ve Kadın Girişimcilerin Önemi, <http://www.gazetebilkent.com/2014/11/09/kalkinmada-girisimcilik-ve-kadin-girisimcilerin-onemi/>

Özen Kutanis, Rana; “Girişimcilikte Cinsiyet Faktörü: Kadın Girişimciler,” **11. Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı**, Afyon 2003

Özen Kutanis, Rana - Alpaslan, Sümeyra; “ Girişimci ve Yönetici Kadınların Profilleri Farklı mıdır?,” **Afyon Kocatepe Üniversitesi İİBF Dergisi**, Cilt: 8, Sayı: 2, Afyon 2006

Özer, Mustafa – Biçerli, Kemal; “Türkiye’de Kadın İşgücünün Panel Veri Analizi”, **Sosyal Bilimler Dergisi**, 2003-2004

Öztürk, İbrahim; “**2008 Girişimcilik Raporu**”, İktisadi Girişim ve İş Ahlakı Derneği, İGİAD Yayınları, İstanbul 2008

Özyer, Kubilay - Azizoğlu, Öznur; “İş Hayatında Kadınların Önündeki Cam Tavan Engelleri İle Algılanan Örgütsel Adalet Arasındaki İlişki”, **Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi**, Cilt 10, Sayı 1, Bolu 2014

Public Employment Services in The Middle East and North Africa, http://www.iza.org/conference_files/worldb2012/angel-uridinola_d4898.pdf;

She Entrepreneurs; <https://eng.si.se/areas-of-operation/leadership-programmes-and-cultural-exchange/she-entrepreneurs/>

- Soysal, Abdullah; “Kırsal Alanda Kadın Girişimciliği: Türkiye İçin Durum Değerlendirmesi”, **Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi**, Cilt 8, Sayı 1, Eskişehir 2013
- Soysal, Abdullah; Kadın Girişimcilerin Özellikleri, Karşılaştıkları Sorunlar ve İş Kuracak Kadınlara Öneriler: Kahramanmaraş İlinde Bir Araştırma, **Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi**, 2010a
- Soysal, Abdullah; Türkiye’de Kadın Girişimciler: Engeller ve Fırsatlar Bağlamında Bir Değerlendirme, **Ankara Üniversitesi SBF Dergisi**, Cilt 65, Sayı 1, 2010b
- Sönmez, Asuman - Toksoy, Andaç; “Türkiye’de Girişimcilik ve Türk Girişimci Profili Üzerine Bir Analiz”, **Yönetim ve Ekonomi**, Cilt:21, Sayı: 2, Manisa 2014
- Strategic Engagement for Gender Equality, http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/151203_strategic_engagement_en.pdf
- Support Networks for Women, http://ec.europa.eu/growth/smes/promoting-entrepreneurship/we-work-for/women/support-networks/index_en.htm
- Süral, Nurhan; “Esnek Çalışma Süreleri Ve Modelleri Üzerine Geleceğe Dair Bazı Değerlendirmeler”, **İşveren Dergisi**, Cilt 42, Sayı 9, TİSK Yayını, Haziran 2004
- Süral, Nurhan; “Türkiye’de Kadın İstihdamı: Fırsatlar, Engeller ve Hukuki Çerçeve”, **Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt: 15, Özel S. İzmir 2014
- Süzek, Sarper; “İş Akdinin Türleri”, **Mercek Dergisi**, MESS Yayınları, Nisan 2001
- Talaş, Emrah - Çakmak, Fatih; “Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılımlarının Kohort Analizi”, **İÜ İktisat Fakültesi Ekonometri ve İstatistik Dergisi**, Sayı 18, İstanbul 2013
- Tanrısever, Nazlı Hezar; **Avrupa Birliğinde Girişimciliğin Teşvik Edilmesi İçin İzlenen Politikalar Ve Türkiye’deki Politikaların Avrupa Birliği Uygulamalarına Uyumu**, Avrupa Birliği Genel Sekreterliği Uzmanlık Tezi, Ankara 2004
- TBMM Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu; Her Alandaki Kadın İstihdamının Artırılması Ve Çözüm Önerileri Komisyon Raporu, **Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu Yayınları**, Ankara 2013
- TGMP, **2011 Yılı Faaliyet Raporu**
- The Entrepreneurship 2020 Action Plan, <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:52012DC0795>
- The Missing Entrepreneurs 2015, http://www.oecd-ilibrary.org/employment/the-missing-entrepreneurs-2015_9789264226418-en
- The Role Of Employment Services Supporting The Labour Market , http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---integration/documents/publication/wcms_146805.pdf
- The World Of Public Employment Services; http://wapes.org/en/system/files/en_executive_summary_world_of_pes.pdf

TİKAD, <http://www.tikad.org.tr/hakkimizda.html>

Toksöz, Gülay; “**Neoliberal Piyasa ve Muhafazakâr Aile Kıskaçında Türkiye’de Kadın Emeği**”; der. Mütevellioğlu, Nergis - Sönmez, Sinan; İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, İstanbul 2009

Toksöz, Gülay; **Kalkınmada Kadın Emeği**, Varlık Yayınları, İstanbul 2011

Tuna, Orhan - Yalçıntaş, Nevzat; **Sosyal Siyaset**, Filiz Kitabevi, İstanbul 1994

Turkey Gender Gap Index 2015,
<http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2015/economies/#economy=TUR>

TÜGİAD; **Ekonomik Kalkınmada Girişimciliğin Önemi ve Değişen Girişimcilik Nitelikleri**, İstanbul 1993

Türker, Şerife; **Dünya’da ve Türkiye’de İstihdam Teşvik Sistemleri ve Türkiye İçin Uygulanabilir Teşvik Modeli**, Türkiye İş Kurumu Uzmanlık Tezi, Ankara 2014

Türkiye Grameen Mikrofinans Programı, <http://www.tgmp.net/tr/>

Türkiye İş Kurumu Aktif İşgücü Hizmetleri Genelgesi, R.G. 12.03.2013 – 28585

Türkiye İş Kurumu, **2015 Yılı Faaliyet Raporu**

Türkiye İş Kurumu, **7. Genel Kurul Raporu**

Türkiye İş Kurumu, **8. Genel Kurul Raporu**

Türkmen, Ali; **Girişimcilik ve Girişimcilik Kültürü**, Selçuk Üniversitesi Yüksek Lisans Projesi, Konya 2007

Ünlütürk Ulutaş, Çağla; “İş ve Aile Yaşamını Uzlaştırma Politikaları: Türkiye’de Yeni politika Arayışları”, **Ankara Üniversitesi SBF Dergisi**, Cilt: 70, No:3, 2015

WENTELS; <http://www.wentels.com/>

Yetim, Nalan; “**Sosyal Sermaye Olarak Kadın Girişimciler: Mersin Örneği**”, Mersin 2008

ÖZGEÇMİŞ

Nuriye DİRİK, 1989 yılında Ankara’da doğmuştur. Lise öğrenimini Ankara’da tamamlamıştır. Kırıkkale Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Bölümü’nden 2010 yılında mezun olmuştur. 2013 yılından itibaren Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü Dış İlişkiler ve Projeler Dairesi Başkanlığı’nda İstihdam Uzman Yardımcısı olarak çalışmaktadır.