

AKTİF İŞ PİYASASI PROGRAMLARINA BÖLGESEL CİNSİYET DİRENCİ: İŞKUR GİRİŞİMCİLİK EĞİTİM PROGRAMI ÖRNEĞİ

Ayşe Nur ÇİFTÇİ¹

Bora YENİHAN²

Geliş Tarihi: 14 Eylül 2019

Kabul Tarihi: 20 Kasım 2019

ÖZET

Kadınlar sanayi devriminden itibaren uzun zaman iş piyasaları için yedek işçi ordusunu oluşturmuştur. Bunda toplumsal cinsiyet algısının etkisi büyüktür. Toplumsal cinsiyet algısı kadın için evde eş ve anne olmanın öncelikli olmasını desteklemiştir. Dünya Savaşlarından sonra kadınlar, erkeklerle birlikte iş piyasasının temel aktörleri arasına girmişlerdir. Günümüzde özellikle kırsal bölgelerde toplumsal cinsiyet algısının yol açtığı eşitsizlikler oldukça fazladır. Kadın çalışanlar da bu algının olumsuz sonuçlarına katlanmak zorunda kaldıklarından dezavantajlı gruplar arasında değerlendirilmektedir. Kamu kurumlarının dezavantajlı gruplara yönelik çeşitli pozitif ayrımcılık uygulamaları vardır. Bu uygulamalar içinde aktif iş piyasası programlarındaysa meslek edinimi ve istihdama odaklanılmaktadır. Kamu kaynaklı aktif işgücü piyasası programlarında uygulanan pozitif ayrımcılığa duyarlılıktaysa, bölgeler arasında farklılaşma olabilmektedir. Bu çalışmanın amacı da Türkiye’de aktif iş piyasası uygulamalarından girişimcilik eğitim programı için yapılan pozitif ayrımcılığın iller arasındaki farklılaşmasının tespit edilmesidir. Böylece iller arasındaki toplumsal cinsiyet algısında yaşanan farklılaşma görülebilmektedir. Uygulama verileri Türkiye İş Kurumu’ndan derlenmiştir. Uygulama iki aşamada gerçekleştirilmiştir. İlk aşamada her il için girişimcilik kursuna katılımda cinsiyetler arasında standartize edilmiş katsayı değerleri elde edilmiştir. İkinci aşamadaysa iki

¹ Doktorant, Kırklareli Üniversitesi SBE ÇEEİ ABD Doktora Öğrencisi, aysenurarslann87@gmail.com

² Doç. Dr., Kocaeli Üniversitesi İİBF Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü Öğretim Üyesi, bora.yenihan@kocaeli.edu.tr

Aktif İş Piyasası Programlarına Bölgesel Cinsiyet Direnci: İşkur Girişimcilik Eğitim Programı Örneği

gruba ayrılan iller arasında istatistiksel olarak anlamlı ayrışmanın olup-olmadığı, Levene ve Mann-Whitney U testleriyle sınanmıştır. Elde edilen bulgular özellikle kırsal alanlarda toplumsal cinsiyetin kadın girişimciliği üzerindeki olumsuz baskılayıcı etkisinin varlığını desteklemektedir.

Anahtar Kelimeler: Sosyal politika, toplumsal cinsiyet, çalışma ekonomisi, çalışma ilişkileri, dezavantajlı gruplar

Regional Gender Resistance to Active Labor Market Programs: Example of Iskur Entrepreneurship Training Program

ABSTRACT

Since the industrial revolution, women have long been the reserve workers' army for the labor market. Gender perception has a great effect on this. Gender perception supported the situation of woman to primarily become a wife and mother at home. After World Wars, women became one of the main actors of the labor market with men. Today, especially in rural areas, inequality caused by social gender perception is quite high. Female employees are considered among disadvantaged groups as they have to bear the negative consequences of this perception. Public institutions have various positive discrimination practices for disadvantaged groups. In these applications, active labor market programs focus on vocational acquisition and employment. Susceptibility to positive discrimination implemented in public active labor market programs may differ between regions. The purpose of this study is to determine differentiation of positive discrimination that performed for entrepreneurship training program, which is one of the active labor market applications in Turkey, between regions. Thus, differentiation in the social perception of gender between the provinces can be seen. Application data is compiled from Turkey Business Institution. The application was carried out in two stages. In the first stage, standardized coefficient values between the genders were obtained in the participation of entrepreneurship courses for each province. In the second stage, Levene and Mann-Whitney U tests were used to determine whether there was a statistically significant dissociation between the provinces. The findings support the existence of a negative suppressive effect of social gender on women entrepreneurship, especially in rural areas.

Keywords: Social politics, gender, labor economics, work relations, disadvantage groups

GİRİŞ

Çalışma hakkı, yaşam hakkından sonra en önemli temel insan haklarından birisi konumundadır. Bu sebeple de bireyin çalışma gücü ve isteği olduğu halde çalışmaması, uzun yıllardan beri modern toplumların çözüm bulmakla yükümlü olduğu sosyal sorunlar arasında gösterilmektedir. İşsizlik, modern devletin yükümlülüklerindeki artışla birlikte günümüzde artık sosyal riskler arasında gösterilmekte ve çözüme kavuşturulmaya çalışılmaktadır. Sosyal risklere karşı koruma amaçlı sosyal güvenlik politikaları, işsizlik riskinin yol açtığı gelir azalışının olumsuz etkilerini azaltmayı amaçlarken, işsizliğin ortadan kaldırılması kısmını içermemektedir. Hâlbuki hastalık riskinde, tıbbi bakım sağlayarak hastalığı ortadan kaldırma hedeflenmektedir. Bu sebeple işsizliğin etkileri ve işsizlikle mücadele politikaları, bütün olarak sosyal politikanın uygulama alanında olmakla birlikte, sosyal güvenlik ve sosyal güvenlik dışı uygulamalar olarak iki kısımda yer almaktadır. İşsizlikle mücadelede pasif istihdam politikaları sosyal güvenlik kapsamındayken, aktif istihdam politikaları sosyal güvenlik dışında kalan istihdam politikaları kapsamındaki sosyal politika uygulamalarını oluşturmaktadır.

İşsizlikle mücadele için uygulanan sosyal politikalar, zaman, mekân ve yöntemlere göre çok fazla çeşitlilik göstermektedir. Gelişmiş ülkelerle gelişmekte olan veya az gelişmiş ülkelerin işsizlik sorunlarının sebeplerindeki farklılık, çözümlerinde de farklılığı zorunlu kılmaktadır. Gizli veya açık işsizlikle mücadelede uygulanacak politikalar da birbirinden ciddi ölçüde farklılık göstermektedir. Dönemsel olarak işsizlikle mücadelede devlet, sosyal politika uygulamalarında isteksiz olurken modern devlet çoğu zaman en önemli çalışma alanlarından birisi olarak işsizlikle mücadeleyi hedef almaktadır. Ancak devletin çözüm odaklı yaklaşımları da özellikle toplumsal direnç gibi sorunların varlığı durumunda kimi zaman yetersiz kalabilmektedir. Toplumsal cinsiyet de, işsizlikle mücadelede aktif istihdam politikalarının başarısını sınırlayıcı etkilerde bulunabilmektedir. Özellikle ataerkil yapının hâkim olduğu tarım toplumları ile sanayi toplumuna geçişi başarmadan tarım toplumundan sanayi ötesi topluma geçiş sancıları çeken doğu toplumlarında toplumsal cinsiyetin olumsuz etkileri hissedilmektedir.

Bu çalışmada da iş kur nezdinde gerçekleştirilen aktif istihdam politikaları uygulamalarında toplumsal cinsiyet direncine odaklanılmıştır. Çalışmada önce işsizlik konusu teorik yapısı ve Türkiye’deki durumuna göre incelenmiş, ikinci bölümde aktif istihdam politikaları ve kadın istihdamına yönelik İŞKUR uygulamalarının aktarımı gerçekleştirilmiştir. Üçüncü ve son ana bölümdeyse İŞKUR’un kadınlara yönelik pozitif ayrımcılık içeren aktif istihdam uygulamalarına bölgesel düzeyde farklılaşan toplumsal cinsiyet algısının yol açtığı direncin tespiti amacıyla yapılandırılan uygulama raporlaması gerçekleştirilmiştir.

1. İŞSİZLİK VE KADINLARIN İŞGÜCÜ PİYASASINDAKİ DURUMU

Uluslararası Çalışma Örgütü’nün işsizlikle ilgili ilk tanımı 1919’daki ilk toplantısında kabul edilen 2 sayılı sözleşmesinde yapılmıştır. Buna göre işsiz: “*bir ücret karşılığı istihdam edilmeyi isteyen fakat yeteneklerine ve oturduğu mahalli şartları ile bağdaşır bir işi bulunmayan kimselerdir*”. Yine Uluslararası Çalışma Örgütü’nün 1954’teki sekizinci uluslararası konferansında ise işsizler: “*Belli bir gün veya belli bir hafta içinde, belli bir yaşı geçmiş olup da* (Andaç, 2010: 40-41);

- a- *Bir işe girmeye hazır bulunan ve hizmet akdi sona eren veya geçici şekilde kesintiye uğrayan, işi olmayıp ücretli bir iş arayan işçiler,*
- b- *Belirlenen zaman süresinde çalışmaya hazır olan (geçici hastalıklar hariç) ve ücretli iş talep eden, daha önce hiç bir işi bulunmayan yahut iş deki son durumu belli olmayan veyahut çalışmayı bırakan kimseler,*
- c- *Hemen çalışmaya başlayabilecek olan ve belirlenen zamanı takip eden tarihte yeni bir işe girmeye hazır bulunan, işi olmayan kimseler,*
- d- *Ücret ödenmeksizin, geçici ve belirsiz bir süre için çalışıp da işten çıkarılmış kimseler”* şeklinde tanımlamıştır.

İşsizliğin tespitine, hesaplanmasına ve sınıflandırılmasına yönelik uzun yıllar boyunca süren genel bir ilgisizlik mevcuttur (Limoncuoğlu, 2006: 2). Türkiye’de işsizlikle ilgili verilerin hesaplanması da oldukça yenidir. İşsizlik veri setinin 1980 öncesinde düzenli olmadığı görülmektedir. Ancak Türkiye’de işsizlik sorunu sürekli ve önemli bir sorun olarak varlığını sürdürmüştür. Tam olarak işsizliği ifade etmese de en azından yıl içinde resmi olarak işsiz kalmış kişileri ifade etmesi açısından İş ve İşçi Bulma Kurumu’na yapılan iş başvurularını bir gösterge olarak kabul etmek mümkündür. Bu

Aktif İş Piyasası Programlarına Bölgesel Cinsiyet Direnci: İşkur Girişimcilik Eğitim Programı Örneği

kapsamda 1946'da iş arayanların 25 bin civarında olduğu, 1950'ye gelindiğindeyse 54 bini aştığı dikkat çekmektedir. Yapılan iş başvuruları daha sonra da artarak sürmüştür. Buna göre 1950-60 arasında 1957'de 644 bin başvuruyla zirveye ulaşılmış, bu tarihten sonra 279 bin kişilik başvurunun gerçekleştiği 1965'e kadar düşmüş, ardından düzenli yükselişle 1976'da 848 binle ikinci zirveyi yaptıktan sonra 1980'e kadar düşüş eğilimine girmiştir. (TC Başbakanlık İstatistik Genel Müdürlüğü, 1951: 173; DİE, 1959: 357; DİE, 1965: 328; DİE, 1973: 158-159; DİE, 1977: 138-139; DİE, 1983: 175).

Kalkınma Planları incelendiğinde, işsizlik oranına dair ilk bilginin 2. Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda 1967 yılı için %9,5 olarak verildiği görülmektedir (DPT, 1968:134). İlk kalkınma planında ise 1 milyona ulaştığı ifade edilen tarımda gizli işsizlik hacmine yönelik yaklaşık tahmin aktarımıyla sınırlı kalmıştır. Kentlerde açık işsizlik ve kırdaki gizli işsizlik toplamı da 1962 yılı için 1,5 milyon kişi olarak ifade edilmiştir (DPT, 1963:454). Üçüncü kalkınma planındaysa açık ve gizli işsiz toplamının 1,6 milyon olduğu tahmininde bulunulmuş, ancak herhangi bir işsizlik oranına yer verilmemiştir (DPT, 1977: 121). Aynı eğilim bir sonraki kalkınma planında da sürmüş ve işsiz sayısının 1962-1977 arasında sayısal olarak artış eğilimi gösterdiği tahmin edilmiştir (DPT, 1979: 26).

Türkiye'de düzenli bir işsizlik serisinin 1988'den itibaren mevcuttur. Elbette burada kastedilen işsizlik türü, istatistiklere yansıtılabilen açık işsizliktir. Buna göre 1988-2017 arasındaki otuz yıllık dönemde Türkiye'de işsiz sayısı 1,5 ile 3,5 milyon kişi arasında değişkenlik göstermiş olup, işsizlik oranları da %6,6 ile %14 arasında gerçekleşmiştir. İşsizlerin cinsiyetlere göre durumu incelendiğindeyse kadınlarda işsizlik oranının birkaç yıllık istisna dışında sürekli erkeklerdeki işsizlik oranının üzerinde gerçekleştiği görülmektedir. Buna göre 1988-2017 arası dönemde erkek işsizlik oranının en yüksek %10,7'ye kadar çıkmasına karşılık, kadın işgücü arasındaki işsizlik oranları %14,3'e kadar yükselmiştir (TUİK, 2013:119-120; TUİK, Nüfusun İşgücü Durumu. <http://www.tuik.gov.tr/UstMenu.do?metod=temelist>, (30.12.2018)). Benzer durum küresel ölçekte de mevcuttur. Uluslararası Çalışma Örgütü verilerinde de görüleceği gibi dünya bütünü, düşük, orta alt ve orta üst, yüksek gelirli ülke gruplarının tamamında kadınlarda işsizlik oranı

erkeklerdeki işsizlik oranının oldukça üzerindedir (ILOSTAT, 2018). Kadınların işsizliği her geçen gün derinleşmekte olup işsizlik sorunundan da erkeklerden çok daha fazla etkilenmektedirler. Üstelik bu etkileniş, kadınların işgücüne katılım oranlarının erkeklere göre çok düşük düzeyde kalmasına karşılık gerçekleşmektedir (Güney, 2010: 250).

Türkiye’de iş piyasaları açısından kadın işsizliğinin yanı sıra ve muhtemelen çok daha önemli bir sorun olarak kadın istihdamının son derece düşük oluşudur. Esasen Balkan Savaşları, 1. ve 2. Dünya Savaşları’nda erkeklerin askere alınmaları sebebiyle kadın istihdamında dönemsel bir sıçrama yaşanmış olsa da bu artış savaş sonrasında kadınların mutfaklarına dönüşüyle son bulmuştur (Göküş vd, 2013: 91). Aynı zamanda kadınların işgücüne katılım oranları kırdan kente göçle birlikte 1950’lerin ortalarından itibaren günümüze kadar düzenli olarak düşmüştür. Kentte ev kadını olarak yer alışı, işgücüne dâhil edilmelerine de engel teşkil etmektedir (Önder, 2013: 36). Kadınların işgücüne katılımlarının hem teoride hem de politikada sürdürülebilir kalkınmanın önemli unsurları içerisinde olduğu genel kabul görmekte olup, Türkiye’de kadınların işgücüne katılım oranlarında yıllara göre yaşanan düşüşte kadınlara vasıfsal yeterlilik kazandırılmaması, bu tablonun oluşumundaki etkenler arasında gösterilmektedir (Karabıyık, 2012: 233).

Vasif kazandırma kapsamında temel etkili yöntem eğitimidir. Genel olarak bakıldığında kadınlarda da eğitim düzeyi arttıkça işgücüne katılım oranlarında belirgin artış yaşanmakta olup örneğin OECD ülkelerinde lise mezunları açısından kadın-erkek arasındaki işgücüne katılım oranı farklılığı %38,9’ken bu oran üniversite mezunlarında %7’ye gerilemektedir (Kavak, 1997: 23). Dolayısıyla kadınlarda eğitim ve işgücüne katılım arasındaki ilişki sadece Türkiye özeliyle sınırlı değildir.

Kadınların çalışma eğilimlerini arttıran bir diğer etkense elde edilecek gelirin yüksek oluşudur. Şayet düşük gelir elde etme durumu varsa, çocuk bakımı için birisini istihdam etmenin maliyetli karşılanamadığından, çalışma eğiliminde de azalış yaşanmaktadır. Dolayısıyla da çocuk sahibi olmak, kadın istihdamını azaltıcı yönde etkide bulunmaktadır. Bu da kentlerde kadınların işgücüne katılım oranlarının düşük oluşundaki bir diğer etken olarak karşımıza çıkmaktadır (Akça ve Ela, 2012: 226).

Aktif İş Piyasası Programlarına Bölgesel Cinsiyet Direnci: İşkur Girişimcilik Eğitim Programı Örneği

İstatistik çalışmalara dayanarak hazırlanan çeşitli araştırmalarda kadınların işgücüne katılımlarındaki etkenler tespit edilmeye çalışılmıştır. Bu kapsamda Özer ve Biçerli (2003) istatistik analize dayalı olarak 1988-2001 arası dönem için kadınların işgücüne katılım oranlarındaki etkenleri araştırdıkları çalışmalarında etkenler olarak şunları tespit etmişlerdir:

- 1) Ev kadınlarının aktif kadın nüfusuna oranı,
- 2) istihdam edilen kadınlar içinde yardımcı aile efradı ağırlığı
- 3) 12 yaş üstü nüfusta emeklilerin ağırlığı,
- 4) Buna karşılık makroekonomik değişkenlerden söz konusu zaman kısıtında istatistiksel olarak anlamlı bir etkilene yaşanmadığı sonucuna varmışlardır.

Daha güncel çalışmalardaysa gelir, eğitim, servet gibi makro değişkenlerin istatistiksel olarak anlamlı olduğu bulgulara ulaşan çalışmalarla karşılaşılmaktadır. Buna göre Çiftçi (2010) AB 15 ülkeleri ve Türkiye'ye dayanarak gerçekleştirdiği çalışmasında, kadın ve erkek arasındaki gelir eşitsizliğindeki düşüşün, kadınların işgücüne katılım oranını arttırıcı etkisinin olduğunu tespit etmiştir. Ayvaz Kızılgöl (2012) 2002–2008 arasında Türkiye bütünü için kadınların işgücüne katılım oranındaki etkenleri analiz ettiği çalışmasında, kadın İKO'su üzerinde medeni durumun, bağımlılık oranlarının, eğitim düzeyinin, yaşın, hane halkı gelir düzeyinin, konut mülkiyet durumunun anlamlı etkiye sahip olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Kadınların istihdamındaysa eğreti istihdam durumu en yaygın karşılaşılan sorunlar arasında yer almaktadır. Eğreti istihdam son derece karmaşık bir yapıya sahip olup farklı tanımlamaların gerçekleştirildiği bir kavram özelliğindedir. Gelişmiş veya gelişmekte olan ülkelerin tümünde görülmekte olup genelde gelişmiş ülkelerde esnek, atipik ve geçici istihdam şekilleriyle görülmektedir. Buna karşılık gelişmekte olan ülkelerdeyse

enformel istihdam³ ve marjinalleşme⁴ şeklinde ortaya çıkmaktadır (Temiz, 2004: 56). Genel özelliklerine bakıldığında istihdamın korunmasız, güvencesiz, sosyoekonomik açıdan zayıf ve savunmasız olması anlamına gelmekte olup istihdam sürekliliğinin olup-olmamasına, sosyal hak ve korumanın varlığına, gelir güvencesi sağlanıp sağlanmadığına ve çalışma koşullarına göre eğretiliğin varlığı ya da yokluğu hakkında fikre varılmaktadır (Çelik, 2007: 123).

Kadınlar, çocuklar ve göçmenlerle birlikte eğreti işlerde yaygın olarak çalışan üç grup arasında yer almakta olup kadınların eğreti istihdamıyla işverenler, üretimde girdi maliyetlerini önemli ölçüde düşürebilmektedir (Karadeniz, 2011: 89, 119). Son yıllarda düşüş yaşanmaktaysa da kadınlar arasında istihdamın yarısından fazlası eğreti istihdam özelliğindedir (Çakır, 2008: 28). İstihdam edilen kadınların önemli bölümü, toplum nezdinde kadın işi olarak kabul edilen işlerde çalışmaktadırlar. Böylece kırdan ücretsiz yardımcı aile efradı olarak çalışan kadın, kentlerde enformel ve ev eksenli işlerde yaygın olarak çalışmaktadır. Ayrıca kadın istihdamında 2/3'lük büyük kısım kayıt dışı istihdam edilmektedir (Dedeoğlu, 2009: 45). Kadın yoğun sektörler içerisinde eğreti istihdam özelliği görülen çalışma alanları içerisinde konaklama işletmeciliğindeki otelcilik hizmetleri, sağlık alanında verilen hizmetler, ev ve bakım hizmetleri öne çıkmaktadır (KEİG, 2014: 10).

³ İstihdamda enformelleşme iki şekilde oluşmaktadır: İlki kayıt dışı istihdam olup yasal koruma altına alınmadan yoksun bırakılanları ifade eder. İkincisi ise bazı alalarda yasalar çalışanı resmi olarak kapsamamaktadır (Erdut, 2007:55).. İlkine merdiven altı atölyelerde kaçak çalıştırılan işçiler örnek verilebilir. İkincisine ise uzun yıllar kapsanmayan evde üretim yapanlarla tarımda süresiz çalışanlar örnek olarak verilebilir.

⁴ Tütengil (1970: 104)'de istihdamda yarı verimli faaliyetler yerine marjinal faaliyetler sektörü, Ekin (1980: 45) ise üretken olmayan aldatıcı sektörler yerine marjinal sektörler ifadesini kullanmaktadırlar. Almanya'da ise marjinal iş, mini iş olarak ifade bulmakta olup haftalık 15 saatin altında olan düşük gelirli işleri tanımlamak için kullanılmaktadır (Işık Erol, 2017: 51). Buna göre evde gerçekleştirilen el sanatlarına dair çalışma kadınlar açısından örnek verilebilir.

2. KADIN GİRİŞİMCİLİĞİ

Kadın girişimciliği konusu irdelendiğinde toplumsal cinsiyet, cam “şeffaf” tavan sendromu ve yoksulluğun kadınlaşması kavramları öne çıkmaktadır. Toplumsal cinsiyette bireyin biyolojik cinsiyetini belirleyen fizyolojik ve anatomik farklılıklar yerine biyolojik cinsiyetlerden sosyal ve kültürel açıdan beklenen rol ve sorumlulukları tanımlar (Kaypak, 2014: 345). Dolayısıyla da toplumsal cinsiyette kadın ve erkeğe ilişkin yapılan tanımların kültürlere göre farklılaşması anlaşılmaktadır (Akın ve Demirel, 2003: 73). Toplumsal cinsiyet, iş piyasalarında kadınlara yönelik ayrımcılığı körüklemektedir. Genel olarak kadınların iş piyasasından dışlanması ise iş gücü içerisinde yer alamamaları, gücümüş işgücü olarak iş piyasasını terk etmeleri ve iş piyasasında kalanlar için de piyasa içerisinde uğradıkları ayrımcılıkla şekillenmektedir (Çakır, 2008: 27). Toplumsal cinsiyetin iş yaşamında yer alabilen kadınlar açısından yol açtığı sorunlar içerisindeyse özellikle cam tavan sendromu ayrıcalıklı yere sahiptir. Kadın çalışanların kariyer süreçlerinde tüm gereklerini yerine getirmelerine karşılık sırf kadın olmaları sebebiyle üst düzey yönetici olma imkânının sınırlanması durumu olarak görülmektedir. Sırf kadın oldukları için yükselmelerine mani olan görünmeyen engeller cam tavanı oluşturmaktadır (Göktaş Kulualp, 2015: 102). Buradaki kritik nokta ise söz konusu engellerin belirsizliğidir (Örücü vd, 2007: 118). Kavramın ön plana çıkışı başta ABD olmak üzere dünya genelinde 1970’lerden itibaren gerçekleşmiştir (Özyer ve Azizoğlu, 2014: 96). Genel olarak dünyanın hemen her yerinde olan bir ayrımcılık konusu özelliğindedir.

Yoksulluğun kadınlaşmasındaysa cinsiyetler arasında yoksulluğa en çok maruz kalanlar aynı zamanda ailelerini de geçindirmek zorunda olan kadınlardır. Dolayısıyla yoksulluğun kadınlaşmasından, yoksulların kadın oluşları sebebiyle yoksulluğu erkeklere göre daha derinden yaşaması anlaşılmaktadır (Çamur Duyan, 2010: 21; Açıkgöz, 2010: 48). Ataerki yapıdaki toplumlarda kadınların erkeğin izni olmaksızın herhangi bir girişimde bulunamayacaklarına yönelik hâkim bakış, çalışma hayatı içerisinde yer alacaklar içinse bulunduğu toplumda çalışılacak faaliyet alanlarının kadın-erkek işi olarak ayrıştırılması, kadınların iş piyasasında erkeklere göre düşük pozisyonları, güvencesiz olarak ikincil piyasalarda istihdamları, başarısızlık

beklentisinin yoğunluğu, kadına evde yüklenen sorumluluklar, cam tavan sendromu kadın olmaktan kaynaklanan sorunlar olarak ön plana çıkmaktadır (Soysal, 2010a: 77-78). Dünya istihdamında 2/3'lük paya sahip olmasına rağmen kadınlar, küresel ölçekte elde edilen gelirin onda birine, servetinse yüzde birine sahip durumdadır (Ecevit, 2003: 85). Kadın yoksulluğu genelde kendini eğitim olanaklarından faydalanma ve çalışma hayatındaki konumda göstermektedir (Şener, 2012: 55). Toplumsal cinsiyete dayalı olarak çalışma hayatının büyük bölümünü işgal etmelerine karşılık kadınlara yönelik sosyal dışlanmanın sonucu olarak kadınlar, küresel ölçekteki gelir ve servetten yoksun bırakılmaktadırlar.

Kadınların girişimciliği, küresel ölçekte artan uluslararası emek hareketlerinin yaygınlaştığı bir süreçte 1950'lerin sonlarından itibaren gerçekleşmiştir (Najimudinova, 2015: 8). Kadınların çalışma hayatına katılımı konusundaysa 1980'lerden itibaren diğer ülkelerdeki gibi Türkiye'de de yoğunlaşma yaşanmıştır. Bu yoğunlaşmada ithal ikameciliği terk edilip dışa açık büyüme stratejisinin benimsenmesi önemli rol oynamıştır. Küresel pazarla bütünleşme yolları aranırken özellikle dışa bağımlı olmayan emek yoğun endüstrilerde kadın emeği ağırlığını hissettirmeye başlamıştır. Bu arada özellikle üçüncü dünya ülkelerinde işsizlikten çıkış noktası olarak küçük girişimcilik de ön plana çıkmıştır. Kadın girişimciliği de kadınların istihdamındaki alanlar içerisinde olduğundan bu dönemde artış göstermiştir (Yetiş, 2002: 79-80). Dolayısıyla da 1980'li yıllardan itibaren kadın girişimcilerde liberalizmin güncellik kazanmasıyla birlikte hızlı bir artış süreci yaşanarak küresel ölçekte gerçekleşerek erkek girişimci sayısındaki artış hızını aşmıştır (Soysal 2010b: 88).

Kadın ve erkeklerin buldukları toplumdaki rolleri, gelenek ve görenekler, erkek ve kadın girişimciler arasında belirgin farklılaşmaları beraberinde getirmektedir (Soysal, 2010a: 74). Dolayısıyla girişimcilerde toplumsal cinsiyetin etkisi her toplumda farklı düzeylerde hissedilmekte olup girişimciler içerisindeki kadın ağırlığında da farklılaşma mevcuttur. ABD ve Uzak Doğu ülkelerinde kadın ve erkek girişimcilerin ağırlıkları birbiriyle eşit düzeyde olup Rusya'da da kadın girişimci ağırlığı erkek girişimci ağırlığına oldukça yakındır (Uluköy ve Demireli, 2014: 48). Kadın girişimciler, sosyalizmin çöküşü sonrasında uzun süre durgunluk içerisinde olan Macaristan, Polonya ve Rusya'da iktisadi kalkınma sürecinde büyük katkı

sağlayıp yeniden toparlanmanın gerçekleştirilmesinde önemli rol oynamıştır (Arıkan, 2016: 139). Ancak Türkiye'nin de üyelik süreci içerisinde yer aldığı AB ülkelerinde kadın girişimcilerin oranı tüm girişimciler içerisinde dörtte birlik oranın biraz üzerinde olup, %8'lik oranın yakalanabildiği Türkiye'nin de dâhil olduğu OECD ülkeler bütününde de dörtte bire ancak ulaşabilmektedir (Soysal, 2013: 164).

3. İŞKUR'UN AKTİF İŞ(GÜCÜ) PİYASASI PROGRAMLARI VE KADINLARA YÖNELİK POZİTİF AYRIMCILIK İÇEREN UYGULAMALAR

İşsizlikle mücadelede aynı zamanda sosyal politika kapsamında da yer alan aktif ve pasif istihdam politikaları tüm ülkeler tarafından uygulanmaktadır. Aktif istihdam politikaları kapsamında gerçekleştirilen uygulamalar incelendiğinde işsizlerin düşük nitelik-kötü iş tuzağından kurtulmaları için düşük vasıflı işsizlerin ayrıca önem taşıdığı mesleki eğitim programları oluşturulmaktadır. Yine işsizlikle mücadelede KOBİ'lerin istihdam yaratma potansiyellerinin yüksek oluşundan hareket edilerek kendi işini kuranlara "girişimciler" yönelik yardım programları da bir değer aktif istihdam politikası uygulaması özelliği göstermektedir. İşsizlerin istihdamı durumunda ücret ve istihdam sübvansiyonlarının verilmesi de aktif istihdam politikası kapsamında gerçekleştirilen uygulamalar içerisinde yer almaktadır. Özellikle kriz dönemlerinde doğrudan kamu istihdamıyla yaygın işsizliğin azaltılmasına yönelik uygulamalar da aktif istihdam politikası kapsamında gerçekleştirilmektedir. Kamunun eşleştirme ve danışmanlık hizmetleriyle iş arayan işsizlerin ve işçi arayan işverenlerin buluşturulması da bir diğer aktif istihdam politikası uygulaması olarak karşımıza çıkmaktadır. Pasif istihdam politikalarıysa ilave istihdam yaratımından ziyade işsizliğin yol açtığı olumsuz etkileri hafifletmeye yönelik gerçekleştirilmektedir. İşsizlik sigortası kapsamında yapılan prime dayalı ödemeler "işsizlik aylığı" veya prime dayanmayan yardımlar bu kapsamdadır. Emeklilik çağına yaklaşan çalışanların iş piyasasından çekilmelerini sağlayıcı erken emeklilik uygulamalarıyla çalışma sürelerinin kısaltılması ve iş paylaşımı uygulamalarıysa mevcut iş hacmi içerisinde işsizliğe çözüm bulmaya yönelik

oluşturulan pasif istihdam politika uygulamaları arasındadır (Biçerli, 2007: 403-503):

Aktif iş (gücü) piyasası politikalarının kökenleri oldukça eskidir. Antik Yunan'da Atina sitesinde yaşanan kırdan kente göç sonucu oluşan yoğun işsizlik ve yoksullukla mücadele için Perikles döneminde (MÖ 450-429) tapınak vb yapı inşaatlarına girilmiş, yeni fethedilen yerlere işsiz ve varlıksız halkın iskânı uygulamaları gerçekleştirilmiştir (Dilik, 1988: 43). Bu ve benzeri örnekler her dönem için verilebilir. Ancak istihdam politikaları kavram olarak ilk defa II. Dünya Savaşı sonrasında İsveç'te kullanılmıştır. 1948'te İsveçli iktisatçılar Gösta Rehn ve Rudolph Meidner, bu kavramı tam istihdamı gerçekleştirirken enflasyonu da kontrol altında tutan sosyal demokrat bir strateji olarak tanımlamışlar, 1960'tan itibaren de OECD'nin İsveç'teki bu uygulamaları yayınlaması sonrasında aktif istihdam politikaları müstakil bir politika haline dönüşmüştür (Acar vd., 2017: 89). Ancak 1980'li yıllarda işsizlikte yaşanan küresel ölçekteki artışa kadar aktif istihdam politikalarına politikacı ve uygulayıcıların ilgisi sınırlı kalmış, 1980'lerden itibaren işsizlikle mücadelede popülaritesi artmıştır (Sanal, 2013: 3). İşte bu süreçte Avrupa İstihdam Stratejisi'nde de işsizlikle mücadelede pasif işgücü programları yerine aktif işgücü programlarına ağırlık verilmesi hedeflenmiştir (Gençler, 2011: 4).

Son dönemde 2008'de yaşanan küresel krizin olumsuz etkileri, AB ortalamasında dahi %10'u aşan işsizliği beraberinde getirmiştir. Bu durumsa genel işsizlik ve uzun dönemli işsizlikle mücadelede aktif istihdam politikalarının yeniden gündeme gelişine sebep olmuştur. Bu kapsamda ilk olarak işsizlik sigortası ve yardımı kanalıyla uygulanan pasif istihdam politikalarına ayrılan kaynakların aktif politikalara aktarımıyla, işsizliğin azaltılmasında ciddi başarılar elde edildiği görülmüştür (Kasapoğlu ve Murat, 2018: 486).

Türkiye'de aktif istihdam politikalarının uygulanışında Türkiye İş Kurumu temel uygulayıcı kamu kurumu olma özelliği göstermektedir. Kurum, 1946'da İş ve İşçi Bulma Kurumu adıyla kurulduktan sonra uzun yıllar boyunca iş piyasasını düzenlemede tek yetkili kamu mercii konumunda yer almış, 2003'ten itibaren Türkiye İş Kurumuna dönüşmüş ve özel istihdam bürolarıyla birlikte aktif işgücü politikalarını uygulayacak yapıya kavuşturulmuştur (Erdil Şahin ve Sevimli, 2013: 4). Bu kapsamda kurumun

Aktif İş Piyasası Programlarına Bölgesel Cinsiyet Direnci: İşkur Girişimcilik Eğitim Programı Örneği

gerçekleştirdiği faaliyetlerse şu şekilde özetlenebilir (Türkiye İş Kurumu, Aktif İşgücü Programları, <https://www.iskur.gov.tr/is-aryan/aktif-ısgucu-programlari/> (30.12.2018).):

Mesleki Eğitim Kursları

- *Girişimcilik Eğitim Programları*
- *İşbaşı Eğitim Programları*
- *Toplum Yararına Programlar*

Bunlara ek olarak İŞKUR;

- *Çalışanların Mesleki Eğitimi*
- *Özel Politika ve Uygulamalar*
- *Korumalı İşyerleri Projesi*
- *Engelli ve Eski Hükümlüye Kendi İşini Kurma Desteği*
- *Engellinin İş Bulmasını Sağlayacak Destek Teknolojilerine İlişkin Projeler*
- *Engellinin İşe Yerleştirilmesi, İşe ve İşyerine Uyumunun Sağlanmasına Yönelik Projeler*
- *Engellilerin İstihdam Edilebilirliklerini Artırmayı Amaçlayan Mesleki Eğitim ve Rehabilitasyon Projeleri yürütmektedir.”*

İşsiz kadınların ve genç kızların istihdamını arttırmak amacıyla Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) kanalıyla projeler geliştirmiştir (Doğan, 2013: 84). İŞKUR'un sorumluluğunda uygulanan 2016–2018 yılları arası dönemi kapsayan “Kadın İstihdamı Eylem Planı” kapsamında işbaşı eğitim programları vasıtasıyla kadın istihdamının artırılması “programda kapsananların yarıdan fazlası kadındır”; mesleki eğitim kursları verilmesi “katılımcıların dörtte üçü kadındır”; işe yerleştirilen kadınların toplam içindeki *ağırlıklarının* %35’e ulaştırılması ve kadınlardaki işgücüne katılım oranının %27’den %29’a çıkartılması hedef olarak belirlenmiştir (ÇSGB ve İŞKUR, 2015: 18-20).

Girişimcilik eğitim programı, aktif istihdam politika bileşen setinin temel bileşenlerinden olma özelliğindedir (Akpınar, 2018: 795). On yılı aşkın süredir uygulanmakla birlikte aktif istihdam politikası uygulama bileşenleri

olarak özellikle 2009 yılından itibaren ciddi bir ivme kazanmıştır (Günaydın ve Yıldız, 2016: 280). Girişimcilik eğitim programı da kendi işini kurmak isteyen ya da mevcut işini geliştirmeyi amaçlayanlara *yardımcı* olmak amacıyla 2009'dan bu yana uygulanmakta olup programdan yararlananların yarısı kadınlardan oluşmaktadır (Cengiz ve Yeşil, 2017: 801).

4. İŞKUR'UN GİRİŞİMCİLİK EĞİTİM PROGRAMINA KADIN KURSIYER KATILIMINDA BÖLGESEL TOPLUMSAL CİNSİYET DİRENCİNİN İSTATİSTİK ANALİZİ

4.1. Amaç, Literatür, Veri Tasarımı ve Yöntem

Uygulamanın amacı İŞKUR kanalıyla girişimcilik eğitim programında yer alan kadın kursiyelerin erkek kursiyerlere göre mukayeseli ağırlığına dair 81 il arasındaki sıralama ve ayrışmasının gerçekleştirilmesidir. Böylece kadın kursiyerlerin erkek kursiyerlere göre ülke bütünündeki mukayeseli ağırlığına göre ülke ortalamasının altında ve üstünde olanlar olarak ayrışması sağlanması mümkün olmuştur. Ortalamanın üstünde olanlarda kadın pozitif ayrımcılığı tespiti yapılabilirken, altında olanlardaysa yaşanan ildeki toplumsal cinsiyet kaynaklı olarak kadın girişimciliğe yönelik olumsuz bakışın varlığı görülmektedir.

Kadın girişimciliği ile ilgili özellikle son yıllarda gerçekleştirilmiş geniş bir literatür mevcuttur. Ulusal literatürde yer alan bazı çalışmalar şu şekilde sıralanabilir:

Arıkan (2016) Bursa'da firma sahibi girişimci kadınların girişimci yapılarının oluşumu ve başarılarındaki etkenlerin tespitine odaklanmıştır. Yetim (2002) çalışmasında Mersin Esnaf ve Sanatkârlar Odası'na kayıtlı kadın girişimcilerin iş kurma aşamasındaki karar etkenlerinin ve girişimci olmalarını destekleyen itici ve çekici faktörlerinin tespiti amaçlamıştır. Soysal (2010a) Kahramanmaraş'ta gerçekleştirdiği alan çalışmasında kadın girişimcilerin işletme kuruluş ve kuruluş sonrası aşamalarda sonra karşılaştıkları sorunların tespitine yönelmiştir. Özdemir (2010) Eskişehir'de potansiyel kadın girişimcilere yönelik gerçekleştirdiği nitel çalışmasında

Aktif İş Piyasası Programlarına Bölgesel Cinsiyet Direnci: İşkur Girişimcilik Eğitim Programı Örneği

girişimcilikteki itici motivasyonlarla çekici motivasyonlara odaklanmıştır. Noyan Yalman ve Gündoğdu (2014) Kayseri, Sivas ve Yozgat'ta kadın girişimcilere yönelik gerçekleştirdikleri anket çalışmasında, kadın girişimcilerin karşılaştıkları sorunlar ve kadınların girişimci olmaya isteksizliklerindeki etkenlere dair görüş tespitini gerçekleştirmeyi amaçlamışlardır.

İstatistik uygulamada kullanılan veriler, Türkiye İş Kurumu'nun aylık istatistik bülteninden derlenmiştir. İstatistik uygulamada, kadın girişimcilere yönelik bölgesel cinsiyet algısının sıralama ve gruplama çalışması için ilk olarak denklem 1'de sunulduğu üzere illerin standartize edilen cinsiyete dayalı mukayeseli değerlerinin tespiti gerçekleştirilmiştir. Ardından da iki gruba ayrılan gözlemler "iller" arasındaki ayrışmanın var olup olmadığı istatistik testlerle sınanmıştır.

$$G_{k,i} = \frac{\frac{E_{k,i}/N_{k,i}}{E_{e,i}/N_{e,i}}}{\frac{\sum_{i=1}^n \left(\frac{E_{k,i}/N_{k,i}}{E_{e,i}/N_{e,i}} \right)}{n}} \quad [1]$$

Denklemdaki G_i i ilindeki girişimcilik kursuna katılan kadın kursiyerler için bölgesel cinsiyet dengesizliği katsayısını temsil etmektedir. $E_{k,i}$ i ilinde İŞKUR'un düzenlediği kursa katılan kadın kursiyer sayısını, $N_{k,i}$ i ilindeki 15-64 yaş grubunda yer alan çalışma çağı kadın nüfusunu temsil etmektedir. $E_{e,i}$ i ilinde İŞKUR'un düzenlediği kursa katılan erkek kursiyer sayısını, $N_{e,i}$ i ilindeki 15-64 yaş grubunda yer alan çalışma çağı erkek nüfusunu temsil etmektedir.

Katsayı değerinin bölgesel cinsiyet direnci veya desteği kapsamında değerlendirilebilmesinde eşik değer 1'dir. Katsayı değeri şayet 1 olursa, kadın çalışma çağı nüfusu içindeki kadın kursiyer ağırlığının erkek çalışma çağı nüfusu içindeki erkek kursiyer ağırlığına oranının ülke bütünündeki ağırlıkla aynı olduğu anlamını taşıyacaktır. Şayet bu değer 1'den küçük olursa, bu defa kadın ağırlığının erkek ağırlığına göre ülke bütününe göre kadın kursiyerler

aleyhine olduğu anlamını taşıyacaktır. Örneğin katsayı değerinin 0,5 olması demek, erkeklere göre göreceli kadın kursiyer ağırlığının ülke ortalamasının ancak yarısına ulaşabildiğidir. Bir diğer ifadeyle beklenen kadın katılımcı sayısının sadece yarısına ulaşılabilmiştir. Katsayı değerinin 2 olması ise, erkeklere göre göreceli kadın kursiyer ağırlığının ülke ortalamasının iki katına ulaşıldığıdır. Bir diğer ifadeyle beklenen kadın katılımcı sayısının iki katı kursiyere ulaşılmıştır.

4.2 Bulgular

İlk olarak girişimcilik kurslarına katılımında erkeklere göre nispi ağırlığın ülke ortalamasına göre oranları hesaplanarak en yüksek katsayı değerinden en düşük katsayı değerine doğru sıralama çalışması yapılmıştır. Katsayı değeri 1'in üzerinde olan illerde kadınlara yönelik pozitif ayrımcılığın mevcut olduğu, 1'in altında değere sahip olan illerdeyse toplum tarafından kadına yönelik negatif ayrımcılık yapıldığı, toplumsal cinsiyetin baskın olduğu yorumu yapılabilecektir. Bu sebeple de ikinci aşamada katsayı değerinin 1'den büyük veya küçük olmasına göre 81 il 2 gruba ayrılmıştır. Toplu sonuçlar da aşağıdaki tabloda sunulmuştur.

Tablo: 1 Girişimcilik Eğitim Programı Kursiyerlerine Göre İl Performansları

İller	Katsayı	Sıra	Grup	İller	Katsayı	Sıra	Grup
Bilecik	3,37	1	1	Uşak	1,32	14	1
Çanakkale	2,60	2	1	Isparta	1,29	15	1
Çankırı	2,55	3	1	Bingöl	1,27	16	1
Kastamonu	2,35	4	1	Hatay	1,25	17	1
Bartın	1,90	5	1	Burdur	1,24	18	1
Kırıkkale	1,90	6	1	Mersin	1,21	19	1
Nevşehir	1,81	7	1	Antalya	1,19	20	1
Kocaeli	1,70	8	1	Aydın	1,17	21	1

Aktif İş Piyasası Programlarına Bölgesel Cinsiyet Direnci: İşkur Girişimcilik Eğitim Programı Örneği

Tunceli	1,56	9	1	Mardin	1,16	22	1
Bitlis	1,40	10	1	Sivas	1,12	23	1
Tekirdağ	1,38	11	1	Edirne	1,10	24	1
İzmir	1,38	12	1	Muğla	1,10	25	1
Manisa	1,32	13	1	Erzincan	1,09	26	1
Kırşehir	1,09	27	1	Iğdır	0,83	55	2
Kayseri	1,08	28	1	Karaman	0,83	56	2
Samsun	1,08	29	1	Yalova	0,81	57	2
Ankara	1,07	30	1	Ordu	0,80	58	2
Denizli	1,06	31	1	K.maraş	0,80	59	2
Bursa	1,05	32	1	Ardahan	0,79	60	2
İstanbul	1,05	33	1	Muş	0,79	61	2
Kütahya	1,04	34	1	Çorum	0,78	62	2
Balıkesir	1,04	35	1	Sinop	0,76	63	2
Adana	0,99	36	2	Yozgat	0,75	64	2
Rize	0,99	37	2	Konya	0,73	65	2
Sakarya	0,99	38	2	Giresun	0,73	66	2
Zonguldak	0,97	39	2	Bolu	0,73	67	2
Malatya	0,96	40	2	Tokat	0,67	68	2

Düzce	0,95	41	2	Ağrı	0,65	69	2
Karabük	0,94	42	2	Afyon	0,64	70	2
Bayburt	0,92	43	2	Diyarbakır	0,64	71	2
Trabzon	0,90	44	2	Şırnak	0,62	72	2
Gaziantep	0,89	45	2	Hakkâri	0,56	73	2
Adıyaman	0,89	46	2	Niğde	0,56	74	2
Kırklareli	0,89	47	2	Kars	0,54	75	2
Artvin	0,89	48	2	Erzurum	0,48	76	2
Şanlıurfa	0,88	49	2	Gümüşhane	0,47	77	2
Aksaray	0,88	50	2	Amasya	0,43	78	2
Kilis	0,87	51	2	Siirt	0,38	79	2
Eskişehir	0,87	52	2	Batman	0,25	80	2
Osmaniye	0,86	53	2	Van	0,09	81	2
Elazığ	0,84	54	2				

İkinci olarak kadın girişimciliğine yönelik pozitif ayrımcılığın gerçekleştiği 35 ilden oluşan ilk grup ile, kadın girişimciliğine yönelik bölge toplumunun negatif ayrımcılığının gerçekleştiği 46 ilden oluşan ikinci grup arasında istatistiki olarak anlamlı bir farklılaşmanın olup-olmadığı sınıanmıştır. Önce varyans homojenliğinin olup-olmadığını tespit için Levene testi uygulanmış, elde edilen bulgular neticesinde bu varsayımın sağlanmadığı tespit edilmiştir. Dolayısıyla da parametrik testlerden t testi yerine nonparametrik testlerden Mann-Whitney U testi ile ayrışmanın olup-olmadığı sınıanmıştır. Buna göre iki grup arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ayrışmanın mevcut olduğunu göstermiştir. İlgili SPSS çıktıları da aşağıda sunulmuştur.

Aktif İş Piyasası Programlarına Bölgesel Cinsiyet Direnci: İşkur Girişimcilik Eğitim Programı Örneği

Grup istatistikleri incelendiğinde, beklenen kadın kursiyer katılımının Türkiye bütününde beklenen düzeyin üzerinde olduğu 1. grupta yer alan 35 ilin aritmetik ortalaması 1,4369 ile ülke ortalamasının yaklaşık %44 üzerinde gerçekleşmektedir. Buna karşılık Türkiye bütününde beklenen düzeyin altında olunan 2. grupta yer alan 46 ilin aritmetik ortalaması ise 0,7496 ile ülke ortalamasının yaklaşık %75'i düzeyindedir

Tablo: 2 Grup İstatistikleri

	Grup	N	Ortalama	Std. Sapma	Std. Hata Ortalaması
Kadın Girişimciliği	1,00	35	1,4369	,54090	,09143
	2,00	46	,7496	,20170	,02974

Grup varyans eşitliği varsayımının sağlanamadığı Levene testi neticesinde tespit edilmiş olup, test istatistikleri aşağıdaki SPSS sonuç tablosunda sunulmaktadır.

Tablo: 3 Levene Testi

	Varyans eşitliği için Levene Testi	
	F	Sig.
Kadın Girişimciliği		
Varyans eşitliği varsayımı	15,969	,000

Grup varyans eşitliği varsayımının sağlanamaması sebebiyle uygulanan nonparametrik testlerden Mann Whitney U testi sonuçları, iki grup arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın bulunduğunu göstermekte olup, test istatistikleri aşağıdaki SPSS sonuç tablosunda sunulmaktadır.

Tablo: 4 Mann-U Testi-Test İstatistikler,

	Kadın Girişimciliği
Mann-Whitney U	,000
Wilcoxon W	1081,000
Z	-7,676
Asymp. Sig. (2-tailed)	,000

a. Grup değişkeni: Grup

5. TARTIŞMA

Arıkan (2016) Bursa’da firma sahibi girişimci kadınlarla gerçekleştirdiği anket çalışmasında girişimci kadınların kendi başına veya aile desteğiyle işini kuran kadınların ağırlıklarının birbirine oldukça yakın olduğu sonucuna ulaşmıştır. Girişimci kadınların yaklaşık %85’i hem girişimci yapılarının oluşumunda hem de başarılarında ailelerinin etkisinin olduğunu ifade etmişlerdir. Dolayısıyla kadın girişimcilikte ailenin yadsınamaz öneminin varlığı ön plana çıkmaktadır. Bu çalışmada’da Bursa’da girişimcilik kurslarına kadın katılımının ülke bütünündeki ortalamaya göre pozitif ayrımcılığın mevcut olduğu yönündedir.

Yetim (2002: 86-86) Mersin Esnaf ve Sanatkârlar Odası’na kayıtlı kadın girişimcilerle gerçekleştirdiği anket çalışmasında, kadın girişimcilerin sadece dörtte birinin iş kurarken kendi başına karar aldığını tespit etmiştir. Evli kadınlar eşleriyle bekar kadın girişimcilerse aileleriyle birlikte yatırım kararlarını almaktadırlar. Çalışmada bir diğer dikkat çeken bulgu ise kadın girişimcilerin eğitim düzeyleri arttıkça iş kurmada kendini gerçekleştirme, kendi kendinin patronu olma, özgür olma gibi çekici faktörlerin etkisinin arttığı; eğitim düzeyi düştükçe ise esnek istihdam, kadın istihdamında karşılaşılan olumsuzluklar gibi itici faktörlerin etkisinin artış gösterdiği. Bu çalışmada’da Mersin’de girişimcilik kurslarına kadın katılımının ülke bütünündeki ortalamaya göre oldukça yüksek olduğu görülmektedir.

Aktif İş Piyasası Programlarına Bölgesel Cinsiyet Direnci: İşkur Girişimcilik Eğitim Programı Örneği

Soysal (2010a:87) Kahramanmaraş'ta gerçekleştirdiği alan çalışmasında kadın girişimcilerin işletme kuruluşlarında karşılaştıkları sorunlar içerisinde en önemlisinin toplumun kadınlar hakkındaki değerlerinin olduğunu, işletme kuruluşundan sonrası karşılaştıkları en önemli sorunun rol çatışması olduğunu ifade etmişlerdir. Rol çatışması dışında toplumun geleneksel baskısının etkisini hissettiklerini ifade edenlerin dördüncü önem sırasına yerleştiği görülmektedir. Toplumsal cinsiyet baskısının Kahramanmaraş'ta hissedildiğini destekleyen bulgularla bu çalışma kapsamında elde edilen bulgular örtüşmekte olup, Kahramanmaraş'ta girişimcilik eğitim programlarına kadın katılımında 59. sırada yer aldığı görülmektedir.

Noyan Yalman ve Gündoğdu (2014) Kayseri, Sivas ve Yozgat'ta kadın girişimcilere yönelik gerçekleştirdikleri anket çalışmasında, kadın girişimcilerin sermaye yetersizliği gibi ekonomik etkenlerden sonra sosyal etkenlerde karşılaştıkları en önemli sorunun ev içi sorumluluklar ve aile ile ilgili sorumluluklar olduğunu ifade etmişlerdir. Çalışmada elde edilen diğer bir bulguysa kadın girişimcilerin, kadınların girişimci olmama sebeplerinde gösterdikleri sebeplerde kadınların isteksizlik ve cesaretinden sonra ikinci önem sırasında ailelerinden destek görmemeleri olarak ifade etmişlerdir. Kahramanmaraş alan çalışmasıyla örtüşen toplumsal cinsiyet baskısının, bu çalışma kapsamında elde edilen bulgularla da örtüştüğü görülmektedir. Kadın girişimcilere yönelik toplumsal cinsiyet direnci sıralamasında Kayseri ve Sivas'ın destekleyici özelliğine karşılık Yozgat'ta yüksek bir direncin varlığı tespit edilmiştir.

Özdemir (2010) Eskişehir'de potansiyel kadın girişimcilere yönelik gerçekleştirdiği nitel çalışmasında itici motivasyonlar içerisinde en yoğun cinsiyete dayalı ayrımcılığın olduğunu, çekici motivasyonlarda ise bağımsız ve özgür olma hissi ile kendini gerçekleştirme olduğunu tespit etmiştir. Bu çalışma kapsamında gerçekleştirilen analiz bulgularına göre de daha çok Batı bölgelerinde kadın girişimcilere bölgesel direncin zayıf olduğu, doğu bölgelerine gidildikçe ise, bu direncin arttığı görülmektedir.

SONUÇ

Toplumsal cinsiyet ataerkil özellikteki toplumlarda kadınların daha edilgen kalışına yol açmakta olup bu durumun iş piyasalarındaki yansımaları ise kadın istihdamının sınırlılığı, istihdam edilenlerin de daha çok eğreti istihdama konu olarak ikincil iş piyasalarında istihdam olanaklarının daha yüksek oluşu şeklindedir. Türk toplumu her ne kadar ataerkil “pederşahi” özellikte olmasa da Ziya Gökalp’in tanımlamasıyla pederi özelliktedir. Ancak ataerkil yapının izleri, özellikle kırsal yerleşiminin ve aşiret düzeninin varlığını sürdürdüğü Doğu ve Güneydoğu Anadolu bölgelerinde görülmektedir.

Doğu ve Güneydoğu Anadolu bölgelerinde tarım ve hayvancılık sektörü, halen temel ekonomik faaliyet konumundadır. Üretim ve çalışma ilişkileri de doğal olarak geleneksel özelliğini kısmen de olsa korumaktadır. Yerleşim de kırsal ağırlığını sürdürmektedir. Bu durum, tarım dışı sektörlerde istihdam olanaklarını da sınırlamaktadır. Dolayısıyla da ikincil ilişkilere dayalı bir çalışma ilişkisi de halen ülkenin batı bölgelerine göre sınırlı kalışını beraberinde getirmektedir. Kadınların da tarım dışı sektörlerde yer alma imkanlarını kısıtlamaktadır. Toplumsal cinsiyet algısı da kadın istihdamını da tarım dışı sektörlerde çok daha şiddetli ölçüde zorlaştırmaktadır.

Kadın istihdamının ileri boyutunu oluşturan kadın girişimciler özellikle yüksek prestij elde etme potansiyeli, özgürlük hissi kazandırma özellikleri mevcuttur. Kadınlara yönelik toplumsal cinsiyete dayalı ayrımcılık, kadın istihdamı içerisinde kadın girişimciliğine yönelik toplumsal cinsiyet direncini daha da arttırmaktadır.

Bu çalışmada elde edilen bulgular, Türkiye’de kadın istihdamına yönelik toplumsal cinsiyet kaynaklı bölgesel dirence göre ikili bir yapı olduğunu, modern ve gelenekselin birbiriyle ayrıştığını desteklemektedir. En yüksek direncin olduğu üç il Van, Batman ve Siirt olarak tespit edilmiştir. Dolayısıyla Doğu ve Güneydoğu bölgelerindeki illerde toplumsal cinsiyete dayalı kadın girişimcilere yönelik il düzeyinde bölgesel direncin en yüksek seviyelerde gerçekleştiği sonucuyla karşılaşılmaktadır.

KAYNAKÇA

ACAR, O. K., KAZANCI YABANOVA, E., (2017). “Aktif İşgücü Piyasası Politikaları Çerçevesinde Kütahya İşkur’un Mesleki Eğitim

Aktif İş Piyasası Programlarına Bölgesel Cinsiyet Direnci: İşkur Girişimcilik Eğitim Programı Örneği

Faaliyetlerinin İncelenmesi”, Mehmet Akif Ersoy İİBF Dergisi, C. 4, Sa. 2, s. 85-111.

AÇIKGÖZ, R., (2010), “Kadın Yoksulluğu Üzerine Bir İnceleme”, Yardım ve Dayanışma, C. 1, Sa. 2, s. 45-60.

AKÇA, H., ELA, M. (2012), "Türkiye’de Eğitim, Doğurganlık ve İşsizlik İlişkisinin Analizi", Maliye Dergisi, Sa. 163, s. 223–242.

AKIN, A., DEMİREL, S., (2003), “Toplumsal Cinsiyet Kavramı ve Sağlığa Etkileri”, Cumhuriyet Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi, C. 25, Sa. 4, s. 73-82.

AKPINAR, T., (2018), “Türkiye’de İşsizliğe Resmi Çözüm Önerileri Bağlamında Beşeri Sermaye Teorisine İlişkin Bir Yeniden Değerlendirme”, Çalışma ve Toplum, C. 2, 2018, s. 787-800.

ANDAÇ, F., (2010) “İşsizlik Sigortası”, 2. Baskı, TUHİS yayınları, Ankara.

ARIKAN, C. (2016). “Kadın Girişimcilikte Başarı ve Başarıyı Etkileyen Faktörler: Bursa Örneği”, Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi, C. 14, Sa. 3, s. 138-156.

AYVAZ KIZILGÖL, Ö., (2012). "Kadınların İşgücüne Katılımının Belirleyicileri: Ekonometrik Bir Analiz", Doğu Üniversitesi Dergisi, C. 13, Sa. 1, s. 88–101.

BİÇERLİ, M. K., (2007). “Çalışma Ekonomisi”, 4. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul.

CENGİZ, M. Ç., YEŞİL, Y. (2017). “Türkiye’de Kadın İstihdamını Artırmaya Yönelik İşkur’un Son Yıllarda Yaptığı Çalışmaların İncelenmesi”, ASOS Journal, C. 5, Sa. 63, s. 793-805.

ÇAKIR, Ö., (2008), “Türkiye’de Kadının Çalışma Yaşamından Dışlanması”, Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Sa. 31, s. 25–47

ÇAMUR DUYAN, G., (2010). “Yoksulluğun Kadınlaşması: Altındağ Örneği”, Aile ve Toplum, C. 6, Sa. 22, s. 19-29.

ÇELİK, A., (2007). “Eğreti Emek – Parçalanmış Sınıf”, Birikim, Sa. 217, 2007, s. 122-133.

ÇİFTÇİ, M., “AB – 15 Ülkelerinde Kadın Emekinin Gelir Elastikiyeti ve Türkiye: Değerlendirmeler – Ekonometrik Uygulamalar”, Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi, C. 7, Sa. 1, s. 1350–1365.

ÇSGB ve İŞKUR, (2015). Kadın İstihdamı Eylem Planı, Ankara.

DEDEOĞLU, S., (2009). “Eşitlik mi Ayrımcılık mı? Türkiye’de Sosyal Devlet, Cinsiyet Eşitliği Politikaları ve Kadın İstihdamı”, Çalışma ve Toplum, C. 2, Sa. 21, s. 41-54.

DİE, 1959 İstatistik Yıllığı, Ankara, 1959.

DİE, Türkiye İstatistik Yıllığı 1964/65, Ankara, 1965.

DİE, Türkiye İstatistik Yıllığı 1971, Ankara, 1973.

DİE, Türkiye İstatistik Yıllığı 1977, Ankara, 1977.

DİE, Türkiye İstatistik Yıllığı 1983, Ankara, 1983.

DİLİK, Sait, Sosyal Güvenliğin Tarihsel Gelişimi“, AÜ SBF Dergisi, C. 43, Sa. 1, 1988, s. 41-80.

DOĞAN, A. (2013). “Türkiye’de Toplumsal Cinsiyet Eşitliğini Sağlamaya Yönelik Hizmet Veren Kamu Kurumları ve Hizmetleri Üzerine Bir Değerlendirme.”, KSÜ Sosyal Bilimler Dergisi, C. 10, Sa. 2, s.75-95.

DPT, 1. BYKP 1963-1967, Ankara, 1963.

DPT, 2. BYKP, Ankara, 1968.

DPT, 4. BYKP, Ankara, 1979.

ECEVİT, Y. (2003). “Toplumsal Cinsiyetle Yoksulluk İlişkisi Nasıl Kurulabilir? Bu İlişki Nasıl Çalışılabilir?”, Cumhuriyet Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi, C. 25, Sa. 4, s. 83-88.

EKİN, N. (1980). “Gençlerin İşsizlik Sorunu”, İÜ Sosyoloji Konferansları, Sa. 18, s. 39–50.

Aktif İş Piyasası Programlarına Bölgesel Cinsiyet Direnci: İşkur Girişimcilik Eğitim Programı Örneği

ERDİL ŞAHİN, B. SEVİMLİ, Y., (2013). “Aktif İstihdam Politikaları Kapsamında Uygulanan İşgücü Yetiştirme Kursları ve İŞKUR’un Önemi”, *Hukuk ve İktisat Araştırmaları Dergisi*, C. 5, Sa. 1, s. 1-10.

ERDUT, Z., (2007). “Enformel İstihdamın Ekonomik, Sosyal ve Siyasal Etkileri”, *Çalışma ve Toplum*, C. 2007/1, s. 53–82.

GENÇLER, A. (2011). “Avrupa Birliği’nde Krizin İşsizliğe Etkisi ve İstihdam Teşvikleri. *Çalışma İlişkileri Dergisi*”, C. 2, Sa. 2, 2011, s. 1-25.

GÖKTAŞ KULUALP, H. (2015). “Stratejik İnsan Kaynakları Yönetiminde Cam Tavan Sendromu Engellerini Aşmak”, *Kamu-İş*, C. 14, Sa. 1, s. 99-123.

GÖKÜŞ, M., ÖZDEMİRAY, S. M., GÖKSEL, Z. S., (2013) “Bölgesel Kalkınmada Kadın Girişimciliğinin Önemi”, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, C. 29, s. 86-97.

GÜNAYDIN, İ. YILDIZ, B. (2017). “Aktif İstihdam Politikalarının Etkililiği”, *Gümüşhane Üniversitesi SBE Dergisi*, C. 7, Sa. 17, s. 264-300.

GÜNEY, A. (2010). “Türkiye’de Geliştirilmiş İşsizlik Oranları”, *Çalışma ve Toplum*, C. 2010/1, s. 239–252.

ILOSTAT, Unemployment rate -- ILO modelled estimates, May 2018, https://www.ilo.org/ilostat/faces/oracle/webcenter/portalapp/pagehierarchy/Page3.jspx?MBI_ID=2&_afLoop=1817013597523425&_afWindowMode=0&_afWindowId=kxn3ivw36_1#!%40%40%3F_afWindowId%3Dkxn3ivw36_1%26_afLoop%3D1817013597523425%26MBI_ID%3D2%26_afWindowMode%3D0%26_adf.ctrl-state%3Dkxn3ivw36_57 (30.12.2018).

İŞİK E., (2017) Sevgi, “Almanya’da Güvencesiz Çalışmaya Karşı Sendikaların Tutumu”, *Batman Üniversitesi Yaşam Bilimleri Dergisi*, C. 7, Sa. 1, s. 45–62.

Kadın Emeği ve İstihdamı Girişimi – KEİG (2014), *Çalışma Yaşamında Eğretilik, Eğreti İstihdam ve Atipik İstihdam İlişkisi*, Kadınlarla Dayanışma Vakfı Yayını, İstanbul.

KARABIYIK, İ., (2012) “Türkiye’de Çalışma Hayatında Kadın İstihdamı”, Marmara Üniversitesi İİBF Dergisi, C. 32, Sa. 1, s. 231-260

KARADENİZ, O., (2011) “Türkiye’de Atipik Çalışan Kadınlar ve Yaygın Sosyal Güvencesizlik”, Çalışma ve Toplum, C. 2011/2, s. 83–127.

KASAPOĞLU, M. M., MURAT, S., (2018) "Aktif İstihdam Politikaları ve Türkiye’de İŞKUR Tarafından Uygulanan Aktif İstihdam Politikalarına Güncel Bir Bakış", Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, C. 10, Sa. 25, s. 485-502.

KAVAK, Y., (1997). “Eğitim, İstihdam ve İşsizlik İlişkileri”, Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, C. 13, s. 21–26.

KAYPAK, Ş., (2014), Toplumsal Cinsiyet Bakış Açısından Kente Bakmak”, Niğde Üniversitesi İİBF Dergisi, C. 7, Sa. 1, s. 344-357.

LİMONCUOĞLU, S. A., (2006). Mukayeseli Hukuk ve Türk Hukukunda İşsizlik Sigortası, (Doktora Tezi), Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, İzmir.

NAJİMUDİNOVA, S. (2015). “Kırgızistan’da Kadın Girişimciliği: Durum Analizi ve Perspektifleri”, Hacettepe Üniversitesi Sosyoekonomi Dergisi, C. 23, Sa. 24, s. 7-22.

NOYAN Y., GÜNDOĞDU, Ö., (2014). “Kadın Girişimciliği ve Bölgesel Kalkınma: TR72 (Kayseri, Sivas, Yozgat) Bölgesinde Uygulama”, Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi, C. 9, Sa. 1, s. 39-70.

ÖNDER, N., (2013). “Türkiye’de Kadın İşgücünün Görünümü”, Çalışma Dünyası Dergisi, C. 1, Sa. 1, s. 35–61.

ÖRÜCÜ, E., KILIÇ, R. KILIÇ, T., (2007). “Cam Tavan Sendromu ve Kadınların Üst Düzey Yönetici Pozisyonuna Yükselmelerindeki Engeller: Balıkesir İli Örneği”, C. 14, Sa. 2, s. 117-135.

ÖZDEMİR, A. A., (2010) “Potansiyel Girişimci Olan Kadınların Motivasyon Faktörleri ve Eskişehir’de Bir Araştırma”, Ege Akademik Bakış, C. 10, Sa. 1, s. 117-139.

Aktif İş Piyasası Programlarına Bölgesel Cinsiyet Direnci: İşkur Girişimcilik Eğitim Programı Örneği

ÖZER, M., BİÇERLİ, K., (2003) “Türkiye’de Kadın İşgücünün Panel Veri Analizi”, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, C. 3, Sa. 1, s. 55-85.

ÖZYER, K., AZİZOĞLU, Ö., (2014) “İş Hayatında Kadınların Önündeki Cam Tavan Engelleri ile Algılanan Örgütsel Adalet Arasındaki İlişki”, Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi, C. 10, Sa. 1, s. 95-106.

SANAL, M. E., (2013) “Aktif İstihdam Politikaları”, Toprak İşveren Dergisi, Sa. 99, s. 13-18.

SOYSAL, A., (2010a) “Kadın Girişimcilerin Özellikleri, Karşılaştıkları Sorunlar ve İş Kuracak Kadınlara Öneriler: Kahramanmaraş İlinde Bir Araştırma”, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi, C. 5, Sa, 1, s. 71-95.

SOYSAL, A., (2010b) “Türkiye’de Kadın Girişimciler: Engeller ve Fırsatlar Bağlamında Bir Değerlendirme”, Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, C. 65, Sa. 1, s. 83-114.

SOYSAL, A., (2013) “Kırsal Alanda Kadın Girişimciliği: Türkiye İçin Durum Değerlendirmesi”, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi, C. 8, Sa. 1, s. 163-189.

ŞENER, Ü., (2012) “Kadın Yoksulluğu”, Mülkiye Dergisi, C. 36, Sa. 4, s. 51-67.

TEMİZ, H. E., (2004). “Eğreti İstihdam: İşgücü Piyasasında Güvencesizliğin ve İstikrarsızlığın Yeni Yapılanması”, Çalışma ve Toplum, C. 2004/2, s. 55-80.

TUİK, İstatistik Göstergeler 1923-2012, Ankara, 2013.

TUİK, Nüfusun İşgücü Durumu. <http://www.tuik.gov.tr/UstMenu.t> (30.12.2018).

Türkiye İş Kurumu, Aktif İşgücü Programları, <https://www.iskur.gov.tr/is-arayan/aktif-isgucu-programlari/> (30.12.2018).

TÜTENGİL, C. O., (1970). “Köy Kalkınması Bakımından Köylerimizdeki İşgücünün Değerlendirilmesi”, İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası, C. 29, Sa. 1-4, s. 99-129.

ULUKÖY, M., DEMİRELİ, C., (2014). “Cinsiyetin Girişimcilik Özellikleri Üzerine Etkisi: Erkek Girişimcilik ve Kadın Girişimciliğin Karşılaştırmalı Analizi”, Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi, Sa. 22, 2014, s. 47-55.

YETİM, N., (2002). "Sosyal Sermaye Olarak Kadın Girişimciler: Mersin Örneği", Ege Akademik Bakış Dergisi, C. 2, Sa. 2, s. 79-92.

