

"KADINLAR İÇİN DAHA ÇOK VE DAHA İYİ İŞLER:  
TÜRKİYE'DE İNSANA YAKIŞIR İŞ İÇİN  
KADINLARIN GÜÇLENDİRİLMESİ" PROJESİ

# İSTANBUL İŞGÜCÜ PİYASASININ TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ PERSPEKTİFİNDEN ANALİZİ

PROF. DR. İPEK İLKKARACAN

Copyright © Uluslararası Çalışma Örgütü 2016

İlk yayın tarihi: 2016

Uluslararası Çalışma Ofisi'nin yayınları Evrensel Telif Hakları Sözleşmesi'nin 2. Maddesine göre telif hakkına sahiptir. Bununla birlikte, bu yayınlardan kaynak belirtilmek suretiyle izin almadan kısa alıntılar yapılabilir. Basım ve tercüme hakları için başvurulması gereken adres şöyledir: ILO Publications (Rights and Licencing), International Labour Office, CH-1211 Cenevre 22, İsviçre ya da e-posta ile: [rights@ilo.org](mailto:rights@ilo.org). Uluslararası Çalışma Ofisi bu tür başvuruları memnuniyetle karşılamaktadır.

Basım haklarıyla ilgili kuruluşlara kayıtlı kütüphaneler, kurumlar ve diğer kullanıcılar, kendileri için bu amaçla çıkartılan izinlere istinaden yayınları çoğaltabilirler. Ülkenizdeki bu tür kuruluşlar için bakınız: [www.ifro.org](http://www.ifro.org).

---

İlkaracan, İpek

Haziran 2014 İŞKUR İstanbul İşgücü Piyasası Araştırması bulguları temelinde İstanbul işgücü piyasasının toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifinden analizi: “kadınlar için daha çok ve daha iyi işler: Türkiye’de insana yakışır iş yoluyla kadınların güçlendirilmesi” projesi / İpek İlkaracan ; International Labour Organization, ILO Office for Turkey. - Ankara: ILO, 2016

ISBN: 978-92-2-030805-9 (print)

ISBN: 978-92-2-030806-6 (web pdf)

International Labour Organization; ILO Office for Turkey

labour market analysis / demographic aspect / economic implication / gender equality / employment opportunity / survey / regional level / Turkey

13.01.1

*ILO Cataloguing in Publication Data*

---

ILO yayınlarında kullanılan ve Birleşmiş Milletler uygulamaları ile uyumluluk taşıyan görsel malzemeler, herhangi bir ülkenin, bölgenin, buralardaki yetkililerin statüsü veya bu coğrafi alanların sınırları konusunda Uluslararası Çalışma Ofisi'nin herhangi bir görüşünü yansıtmaz.

İmzalı makale, araştırma ve diğer katkılarda ifade edilen fikirlerin sorumluluğu yalnızca yazarlara aittir ve yayın içinde ifade edilen fikirlerin Uluslararası Çalışma Ofisi tarafından desteklediğini göstermez.

Firma isimlerine ve ticari ürün veya süreçlere yapılan referanslar, onların Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından desteklediğini belirtmez ve belirli bir firmaya, ticari ürün veya sürece referans verilmemesi bir onaylamama işareti değildir.

ILO yayınları ve elektronik ürünleri belli başlı kitapçılardan ve elektronik dağıtım platformlarından temin edilebilir veya direk olarak [ilo@turpin-distribution.com](mailto:ilo@turpin-distribution.com) adresinden temin edilebilir. Daha fazla bilgi için, web sitemizi ziyaret edin: [www.ilo.org/publns](http://www.ilo.org/publns) veya [ilopubs@ilo.org](mailto:ilopubs@ilo.org) adresi ile iletişime geçin.

---

Türkiye’de basılmıştır.

## İÇİNDEKİLER

<b>1. Giriş</b> .....	6
<b>2. İstanbul'un Temel Sosyo-Demografik ve Ekonomik Özellikleri</b> .....	8
<b>3. İstanbul İşgücü Piyasasının Toplumsal Cinsiyet Temelli Analizi</b> .....	10
3.1. Temel Özellikler: İşgücüne katılım, İstihdam, İşsizlik ve İstihdamın Yapısı .....	10
3.2. İstanbul'da Kadın İşgücüne Katılımını Belirleyen Etkenler .....	16
3.3. İstanbul'da İş-Yaşam Dengesi .....	19
3.3.1. İşgücü Piyasası Talep Araştırması Sonuçlarıyla İşyerinde İş-Yaşam Dengesi .....	20
<b>4. İŞKUR İşgücü Piyasası Talep Araştırması İstanbul Bulguları</b> .....	23
4.1. İPTA İstanbul Kapsamındaki İşyerlerinde İstihdam Yapısının Toplumsal Cinsiyet Analizi .....	24
4.2. Açık İşler, İstanbul, 2014 .....	29
4.3. Temininde Güçlük Çekilen Meslekler, İstanbul, 2014 .....	35
4.4. Gelecek Dönem İstihdam Eğilimleri, İstanbul, 2014 .....	37
4.5. Kadınlar için İstihdam Potansiyeli Yüksek İşler .....	41
<b>5. Sonuç ve Öneriler</b> .....	45
<b>Kaynakça</b> .....	48

## ŞEKİLLER

<b>Şekil 1</b> – İşteki Duruma Göre İstihdamın Yapısı, Türkiye ve İstanbul 2013 .....	12
<b>Şekil 2</b> – Cinsiyete Göre Kayıt dışı İstihdam Oranları (%) 2013 .....	12
<b>Şekil 3</b> – Cinsiyete Göre İşgücüne Katılma Oranı (%) İstanbul ve Türkiye, 2004-2013 .....	13
<b>Şekil 4</b> – Cinsiyete Göre İşgücüne Katılma Oranı (%) İstanbul ve Türkiye KENT, 2004-2013 .....	14
<b>Şekil 5</b> – Cinsiyete Göre İstihdam Oranı (%) İstanbul ve Türkiye KENT, 2004-2013 .....	15
<b>Şekil 6</b> – Cinsiyete Göre İşsizlik Oranı (%) İstanbul ve Türkiye Tarım-dışı, 2004-2013 .....	15
<b>Şekil 7</b> – Eğitim Durumu ve Cinsiyete Göre İstihdam Oranı (%) İstanbul, 2013 .....	17
<b>Şekil 8</b> – Eğitim, Medeni Durum ve Cinsiyete Göre İstihdam (%), İstanbul (20-64 yaş), 2012 .....	18
<b>Şekil 9</b> – Sektörlerde Cinsiyet Oranı : İstanbul ve Türkiye (2014) .....	26
<b>Şekil 10</b> – Mesleklerde Cinsiyet Oranı : İstanbul ve Türkiye (2014) .....	27
<b>Şekil 11</b> – Açık İşlerde Kadın Tercihi, İstanbul 2014 .....	30
<b>Şekil 12</b> – Açık İşlerde Erkek Tercihi, İstanbul 2014 .....	31

<b>Şekil 13</b> – Meslek Gruplarına Göre Açık İş Cinsiyet Talepleri (%), İstanbul, 2014 .....	31
<b>Şekil 14</b> – Açık İşlerin Detaylı İş Tanımı ve Cinsiyete Göre Dağılımı: En Çok Açık İş olan İlk 20 İş (%) .....	33
<b>Şekil 15</b> – Mesleklerin Temininde Güçlük Çekilme Nedenleri, Türkiye – İstanbul Karşılaştırması, 2014 .....	36

## TABLolar

<b>Tablo 1</b> – Nüfusun İşgücü Durumu (1000 kişi): Türkiye ve İstanbul, 2010-2014 .....	10
<b>Tablo 2</b> – 15 Yaş Üzeri Nüfusun Eğitim Durumu, İstanbul ve Türkiye 2013 .....	16
<b>Tablo 3</b> – Beş Yaş ve Öncesi Eğitim Oranları (OECD 2010) .....	19
<b>Tablo 4</b> – Kreş İmkânı Olan İşyerlerinin Açık İşlerinin Dağılımı (%), İstanbul, 2014 .....	20
<b>Tablo 5</b> – Servis ve Kreş İmkânı Olan İşyerlerinin Açık İş Dağılımı (%) İstanbul ve Türkiye, 2014 .....	21
<b>Tablo 6</b> – İstanbul'da İstihdamın Cinsiyet ve Sektöre Göre Dağılımı ve Sektörel Cinsiyet Ayrımcılığı Endeksi .....	24
<b>Tablo 7</b> – İstanbul'da İstihdamın Cinsiyet ve Mesleklere Göre Dağılımı ve Mesleki Cinsiyet Ayrımcılığı Endeksi .....	25
<b>Tablo 8</b> – İstanbul'da İstihdamda İlk 15 İş – Cinsiyete göre .....	28
<b>Tablo 9</b> – Açık İşlerin Detaylı İş Tanımı ve Cinsiyete göre Dağılımı: En çok Açık İş olan İlk 20 İş .....	32
<b>Tablo 10</b> – Açık İşlerin Talep Edilen Eğitim Düzeyine-Cinsiyete Göre Dağılımı, İstanbul, 2014 .....	33
<b>Tablo 11</b> – Açık İşlerde Cinsiyete Göre İhtiyaç Duyulan Beceriler, İstanbul 2014 .....	34
<b>Tablo 12</b> – Temininde Güçlük Çekilen Mesleklerin Dağılımı, İstanbul, 2013-2014 .....	36
<b>Tablo 13</b> – Temininde Güçlük Çekilen Mesleklere Göre Güçlük Çekilme Nedenleri, İstanbul,2014 .....	37
<b>Tablo 14</b> – Sektörlere Göre Net İstihdam Beklentisi, İstanbul 2014 .....	38
<b>Tablo 15</b> – Meslek Gruplarına Göre Net İstihdam Beklentisi, İstanbul 2014 .....	39
<b>Tablo 16</b> – Sektörlere Göre Beklenen Artışta Kadın İstihdamı Payı .....	39
<b>Tablo 17</b> – Mesleklere Göre Beklenen Artışta Kadın İstihdamı Payı .....	40
<b>Tablo 18</b> – İstihdam Artışı Beklenen Meslekler, İstanbul, 2014 .....	41
<b>Tablo 19</b> – En Fazla Açık İşin Bulunduğu İlk Yirmi Meslekte Kadın İstihdam Artış Potansiyeli .....	43
<b>Tablo 20</b> – En Fazla Açık İşin Bulunduğu ve Net İstihdam Artışı Beklenen Mesleklerde Kadın İstihdam Artış Potansiyeli .....	44

## ÖNSÖZ

Bu çalışma “Kadınlar İçin Daha Çok ve Daha İyi İşler: Türkiye’de İnsana Yakışır İş için Kadınların Güçlendirilmesi” adlı ILO ve Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) ortaklığında yürütülen ve finansmanı İsveç Uluslararası Kalkınma İşbirliği Ajansı (SIDA) tarafından sağlanan proje kapsamında gerçekleştirilmiştir. Projenin amaçlarından biri, işgücü piyasalarının toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifinden daha sağlıklı ve güçlü bir analizi için veriler toplanması, verilerin analizlerinin yapılması ve İŞKUR ve diğer paydaşların proje pilot illeri olan Ankara, Bursa, İstanbul ve Konya’da kanıta dayalı politika seçenekleri geliştirebilmelerine yardımcı olmaktır.

Bu amaçla, İŞKUR’un 2014 yılı 1. Dönem İşgücü Piyasası Talep Araştırması Anketi soru formuna işyerlerinde istihdamın ve işgücü talebinin cinsiyet yapısını ve işverenlerin açık işler konusunda cinsiyet temelli tercihlerinin olup olmadığını anlamak için ek sorular eklenmiştir. Sorulara verilen cevapların detaylı analizleriyle, insana yakışır işler sunan açık işlere kadınların yerleştirilebilmesi için İŞKUR’un sunduğu mesleki eğitim ve işe yerleştirme hizmetlerinin kanıta ve toplumsal cinsiyet eşitliğine dayalı bir yaklaşımla daha etkinleştirilmesine yardımcı olmak amaçlanmıştır.

Çalışmanın politika yapıcılar, araştırmacılar ve tüm paydaşlar için faydalı olmasını dileriz.

ILO Türkiye Ofisi

## 1. GİRİŞ

İstanbul işgücü piyasasının toplumsal cinsiyet perspektifinden analizini ve buna dayalı politika önerileri geliştirmeyi amaçlayan bu çalışmada temel referans veri kaynağı İşgücü Piyasası Talep Araştırmasının 2014 yılı 1. Dönem (Haziran) İstanbul iline ait sonuçlardır. Ayrıca aynı araştırmadan tüm Türkiye için elde edilen bulgular (İşgücü Piyasası Analizi 2014 - 1. Dönem Türkiye Araştırması) ve TÜİK Hanehalkı İşgücü Anketine (HHİA) ait veriler de kullanılmıştır.

Raporun temel bulguları şöyle özetlenebilir: İstanbul'da kadın istihdamı yapısı ezici ağırlıkla ücretli istihdamdan oluşmaktadır, Türkiye genelinde gözlemlenen ücretsiz tarım işçiliği yok denecek kadar azdır. Bu açıdan İstanbul'da kadın istihdamının yapısı gelişmiş piyasa ekonomilerindekine benzer bir görünümde, ancak buna rağmen işgücüne katılma oranı oldukça düşüktür. İstanbul'da kadınların işgücü piyasasına entegrasyonuna engellerin başında piyasaya girişteki engeller kadar işgücü piyasasına bağlılıklarının zayıf olması da yatmaktadır. Kadınlar daha çok bekarlık döneminde işgücü piyasasına girmekte, evlilik ve çocuk ile bir daha geri dönmek üzere piyasadan ayrılmaktadırlar.

Çalışmanın bulguları ayrıca önemli bir talep sorununa dikkat çekmektedir. İstanbul'da yarım milyonu aşkın işsize ek olarak işgücü piyasasının dışında olan ancak çalışma yaşında ve potansiyel olarak iş başı yapabilecek olan 2 milyon kadın bulunmaktadır. Bu kadınların sadece yarısının işgücüne entegrasyonu, en az 1,5 milyon yeni iş gereksinimine işaret etmektedir. Bu gereksinime karşın, İPTA İstanbul'da 2014 birinci dönem itibarıyla sadece 75 binin altında açık iş olduğunu bulgulamaktadır. Bu çerçevede, aktif işgücü piyasası politikalarının tek başına İstanbul'da işsizlik ve düşük işgücüne katılma oranı sorunlarına getirebileceği çözüm kısıtlıdır; bu politikaların talebi canlandırıcı makroekonomik politikalarla desteklenmesi büyük önem taşımaktadır.

Arz tarafında ise, veriler, hane içindeki bakım hizmetleri üretim yükünün kadın emek arzı üzerinde önemli bir kısıtlama oluşturduğuna işaret etmektedir. Bu arz kısıtlamalarının ortadan kaldırılması için iş-yaşam dengesini geliştirici kurumsal ve yasal mekanizmalarına gereksinim vardır. Sosyal bakım hizmetleri (erken çocukluk dönemi bakım ve okul öncesi eğitim hizmetleri, yaşlı-engelli-hasta bakım hizmetleri) bu gereksinimlerin başında gelmektedir. Sosyal bakım hizmetleri sektörüne kamu yatırımlarının teşvik edilmesi hem kadın emek arzı kısıtlamalarını rahatlatacak, hem de istihdam yaratacak olan bir politika olarak değerlendirilirken, İŞKUR'un meslek eğitimleri için de potansiyel bir alan oluşturduğu göz önüne alınmalıdır.

İstanbul işgücü piyasasında çok güçlü bir cinsiyete dayalı mesleki ayrıştırma söz konusudur. İstanbul araştırmasında tespit edilen toplam 2.961 meslekten neredeyse yarısında (1.282'sinde) sadece erkekler istihdam edilmektedir. Kadınlar erkeklere göre çok daha az sayıda meslekte yoğunlaşmaktadır. İPTA verisi TÜİK verilerinden farklı olarak ayrıntılı iş tanımları sayesinde mesleki ayrımcılığın ne kadar yoğun olduğuna ışık tutmaktadır. Ayrıştırılmış iş tanımına göre hesaplanan cinsiyete dayalı mesleki ayrımcılık endeksi 49,6'dır. Yani işler arasında kadın ve erkeklerin dağılımının eşit olması için istihdamdaki kadın ve erkeklerin yarısının birbirleriyle meslekler arası yer değiştirmesi gerekecektir.

Meslekler arası kadın-erkek eşit olmayan dağılımının kaynaklarından biri talep tarafındadır. İPTA anketinde ilk kez ülke çapında temsili bir örneklem ile işverenlerin açık işler çerçevesinde cinsiyet tercihleri sorgulanarak bu ayrımcılığın ne derecede talepten kaynaklandığı tespit edilmeye çalışılmış-

tır. İşverenlerin açık işlerin üçte biri için erkeklerden yana, ve sadece yaklaşık onda biri için kadınlardan yana tercih belirtmeleri, mesleki ayrımcılıkta talepte ayrımcılığın yadsınamayacak bir rol oynadığının göstergesidir. Öte yandan yarıya yakın açık iş için işverenin cinsiyet tercihi önemsememesi kadın istihdamını güçlendirmek açısından bir potansiyel olarak karşımıza çıkmaktadır. Talepte cinsiyet ayrımcılığının ötesinde, iş dağılımında cinsiyet ayrımcılığının arkasındaki unsurlardan birinin de kadınların iş-yaşam dengesine izin verecek işlere yönelmeleri, işyeri çalışma saatleri uzunluğu, kreş ve diğer sosyal bakım hizmetlerinin yokluğunun iş seçiminde önemli rol oynaması olduğu göz önünde bulundurulmalıdır.

İPTA verileri temelinde gözlemlenebilen bazı önemli veriler kullanılarak -örneğin açık işlerin yoğun olduğu meslekler, eleman temininde güçlük çekilen meslekler ve özellikle eğitim kaynaklı güçlük çekilen meslekler, gelecekte artış olması beklenen meslekler, işveren cinsiyet tercihinin kadından yana ya da nötr olduğu meslekler gibi - İstanbul'da kadınlar için istihdam potansiyelinin güçlü olduğu ve İŞKUR'un mesleki eğitim programlarını yoğunlaştıracağı iş alanları belirlenebilir. Bu kriterlere göre yapılan analizler, İstanbul'da kadınlar için insana yakışır iş yaratma potansiyeli olan ve İŞKUR meslek eğitimleri ve danışmanlıkları ile desteklenebilecek işlerin başında 'dikiş makinecisi', 'satış danışmanı', 'çağrı merkezi görevlisi', 'ütücü', 'müşteri temsilcisi', 'ortacı/ayakçı', 'overlok makinesi operatörü', 'aşçı yardımcısı', 'güvenlik görevlisi' gibi mesleklerin ön plana çıktığına işaret etmektedir.

Raporun izleyen bölümünde öncelikle İstanbul ilinin temel sosyo-demografik ve ekonomik özelliklerine ait arka plan tanımlanmaktadır. Bunu takiben, ikinci bölümde TÜİK Hanehalkı İşgücü Anketi verileri temel alınarak İstanbul işgücü piyasasının temel özellikleri, toplumsal cinsiyet perspektifinden değerlendirilmekte, kadın istihdamını belirleyen etkenlere, özellikle arz taraflı saptamalara yer verilmektedir. Dördüncü bölüm, İstanbul ve Türkiye İşgücü Piyasası Talep Araştırması 2014 - 1. Dönem Araştırmasına dayanarak, anket kapsamındaki ücretli istihdamın yapısı, ilde açık işlerin, bu işler için eleman temin edebilme durumunun, işveren cinsiyet tercihlerinin, ve işverenlerin geleceğe ilişkin istihdam artışı beklentilerinin, toplumsal cinsiyet perspektifinden irdelenmesine ilişkindir. Son bölüm temel bulguları özetleyerek, politika önerileri geliştirmektedir.

## 2. İSTANBUL'UN TEMEL SOSYO-DEMOGRAFİK VE EKONOMİK ÖZELLİKLERİ

İstanbul 2014 yılı itibariyle 14 milyonu aşan nüfusu ile Türkiye'nin en kalabalık ilidir. Nüfusta kadın-erkek oranı yarı yarıyadır. Binde 22,1 olan nüfus artış hızı Türkiye ortalamasının (binde 13,8) üzerindedir; ve nüfus artış hızı en fazla olan iller arasında 9. sırada yer almaktadır. Binde 4,7'lik net göç hızı ile göç alan bir il olan İstanbul, 0-44 yaş için göç alırken, 45 yaş ve üstü için göç vermektedir.<sup>1</sup> Bu çerçevede İstanbul'un ağırlıklı olarak çalışma yaşındaki nüfus göçü aldığını söylemek mümkündür.

Nüfusun %71,2'si (10 milyon 82 bini) çalışma yaşı olarak tanımlayabileceğimiz 15-64 yaş grubundandır. %23'ü 0-14 yaş grubunda, %5,9'u ise 65 yaş ve üzerindedir. İstanbul, Türkiye'deki toplam çalışma yaşındaki (15 yaş ve üzeri) nüfusun %18,1'ini, toplam işgücünün %18,6'sını (5,52 milyon) ve toplam istihdamın %18,2'sini (4,66 milyon) barındırmaktadır.

İstanbul sosyo-ekonomik gelişmişlik sıralaması itibariyle 81 il içinde 1. sıradadır.<sup>2</sup> Toplam Gayrisafi Yurt içi Hasılanın dörtte birinden fazlası İstanbul'da üretilmektedir. Bu raporun yazıldığı dönemde, TÜİK Bölgesel Ulusal Hesaplarda en son ulaşılabilen yıl olan 2011 yılı itibariyle, 13.865 dolarlık kişi başına düşen Gayri Safi Katma Değer (GSKD) ile İstanbul NUTS-2 düzeyindeki 26 bölge arasında en üst sırada yer almaktadır, ve k.b. GSKD'i 9.244 dolar olan Türkiye ortalamasının 1,5 katıdır. İstanbul'u 13,138 dolarlık k.b. GSKD ile ikinci sırada Marmara bölgesinde Kocaeli-Sakarya-Düzce-Bolu-Yalova, üçüncü sırada ise 12.259 dolar ile Ankara izlemektedir. İstanbul, Türkiye'de tahsil edilen vergi gelirlerinin ise yaklaşık %43,8'ini karşılamakta, toplam dış ticaret hacminin yarısını gerçekleştirmektedir. İstanbul'dan yapılan ihracat, Türkiye'nin genel ihracat performansına paralel olarak 2008 yılına kadar sürekli artış göstermiş, ancak toplam ihracat içindeki payı 2004'ten itibaren düşmeye başlamıştır (2001'de %57'den, 2011'de %45,5'e).<sup>3</sup>

İstanbul'un Gayri Safi Katma Değeri içerisinde, 2011'de tarımın payı %0,2 ile Türkiye ortalamasının (%9) çok altında; hizmetlerin payı %72,4 ile ülke ortalamasının (%63,5) oldukça üstünde, 27,4% olan sanayinin payı ise Türkiye ortalaması (%27,5) ile benzerdir (TÜİK, Bölgesel Ulusal Hesaplar). Hizmet sektörünün GSKD içerisindeki payı açısından, İstanbul tüm iller arasında en yüksek paya sahiptir; bunu %71,5 ile Ankara, %67,7 ile İzmir takip etmektedir. Tarım sektörünün GSKD içindeki payı açısından ise İstanbul en altta yer almaktadır; Ankara %2,8, İzmir %5,4 ile İstanbul'dan sonra tarımın GSKD içerisinde en düşük paya sahip olduğu diğer illerdir. Hizmet alt sektörleri içerisinde Türkiye'de finans sektörünün de en yoğun olduğu il İstanbul'dur. Tüm banka merkezlerinin %86'sı İstanbul'da bulunmaktadır.<sup>4</sup> İzleyen bölümde de görüleceği üzere GSKD'inin bu yapısı İstanbul işgücü piyasasında istihdamın yapısına da yansımaktadır. İllerin yatırım teşviklerinden aldığı paya baktığımızda İstanbul 1. bölgede yer almaktadır ve İzmir'den sonra en fazla yatırım teşviği alan ikinci ildir.

1 İŞKUR İPTA 2014.I. Dönem

2 Kalkınma Bakanlığı (2013) İllerin ve Bölgelerin Sosyo-Ekonomik Gelişmişlik Sıralaması Araştırması, Ankara.

3 İstanbul İstihdam Raporu 2008-2011, İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulu, İstanbul, 2012.

4 İstanbul İstihdam Raporu, 2012.



TEPAV tarafından 2013 yılı verileri kullanılarak hazırlanan Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Karnesi çerçevesinde oluşturulan her iki endekse (Cinsiyet Eşitliği Endeksi ve Yereller için Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Endeksine) göre İstanbul 81 il arasında birinci sırada gelmektedir.<sup>5</sup> 15-65 yaş arası kayıtlı kadın istihdamı oranının en yüksek olduğu il %26,73 ile İstanbul'dur; İstanbul'u %26,66 ile Tekirdağ ve %25,78 ile Ankara izlemektedir (Demirdirek ve Şener, 2014).

---

*5 Birleşmiş Milletler tarafından kullanılan Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği Endeksinin (Gender Inequality Index - GII) illere uyarlanması ile oluşturulan Yereller için Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Endeksinde İstanbul'u Tunceli, Bolu, Düzce ve Eskişehir izlemektedir. Endeks belediye meclisinde temsil, lise ve üniversite mezunu kadın nüfus, toplam doğurganlık içinde 19 yaş altı doğurganlık, anne ölüm oranı ve 15-65 yaş arası kayıtlı çalışan istihdamı baz alınarak, ve kadınların durumu erkeklere göreceli değerlendirilerek oluşturulmuştur. Yereller için Toplumsal Cinsiyet Güçlenme Endeksinde ise sadece kadınların güçlenme düzeyine bakılmış, erkeklerle karşılaştırma yapılmadan iller sıralanmıştır. Yereller için Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Endeksinde göre de kadınların en güçlü olduğu il olan İstanbul'u Tunceli, Tekirdağ, Ankara ve Eskişehir izlemektedir.*

### 3. İSTANBUL İŞGÜCÜ PİYASASININ TOPLUMSAL CİNSİYET TEMELLİ ANALİZİ

#### 3.1. Temel Özellikler: İşgücüne katılım, İstihdam, İşsizlik ve İstihdamın Yapısı

2014 itibariyle İstanbul, Türkiye'deki toplam çalışma yaşındaki (15 yaş ve üzeri) nüfusun %19,3'ünü, toplam işgücünün (5,8 milyon) %20,1'ini, toplam istihdamın (5,1 milyon) %19,7'sini ve toplam işsizlerin (688 bin) %24,1'ini barındırmaktadır. İstanbul'da işgücüne dahil olmayan yetişkin nüfus ise (5,2 milyon), toplam işgücüne dahil olmayan yetişkin nüfusun (28,2 milyon) %18,4'üdür. İşgücüne katılım ve istihdam oranı 2010'da Türkiye ortalamasının altındayken, 2014'te Türkiye ortalamasının üstüne çıkmıştır. İşsizlik oranı ise Türkiye ortalamasının üstünde olmaya devam etmektedir, ancak 2010'a göre 2014 işsizlik oranı Türkiye genelinde olduğu gibi İstanbul'da da daha düşüktür (Tablo 1).

**TABLO 1 - İŞGÜCÜ DURUMU (1000 KİŞİ): TÜRKİYE VE İSTANBUL, 2010-2014**

	2010		2014	
<b>Toplam</b>	<b>Türkiye</b>	<b>İstanbul</b>	<b>Türkiye</b>	<b>İstanbul</b>
15 ve daha yukarı yaştaki nüfus	52.541	9.633	56.986	10.982
İşgücü	25.641	4.604	28.786	5.785
İstihdam edilenler	22.594	3.947	25.933	5.096
İşsiz	3.046	658	2.853	688
İşgücüne katılma oranı (%)	48,8	47,8	50,5	52,7
İşsizlik oranı (%)	11,9	14,3	9,9	11,9
İstihdam oranı (%)	43,0	41,0	45,5	46,4
İşgücüne dahil olmayan nüfus	26.901	5.029	28.200	5.197

	2010		2014	
<b>Erkek</b>	<b>Türkiye</b>	<b>İstanbul</b>	<b>Türkiye</b>	<b>İstanbul</b>
15 ve daha yukarı yaştaki nüfus	25.801	4.787	28.145	5.487
İşgücü	18.257	3.443	20.057	4.061
İstihdam edilenler	16.170	2.988	18.244	3.643
İşsiz	2.088	455	1.813	419
İşgücüne katılma oranı (%)	70,8	71,9	71,3	74,0
İşsizlik oranı (%)	11,4	13,2	9,0	10,3
İstihdam oranı (%)	62,6	62,4	64,8	66,4
İşgücüne dahil olmayan nüfus	7.544	1.344	8.089	1.425

TABLO 1 - İŞGÜCÜ DURUMU (1000 KİŞİ): TÜRKİYE VE İSTANBUL, 2010-2014 (DEVAM)

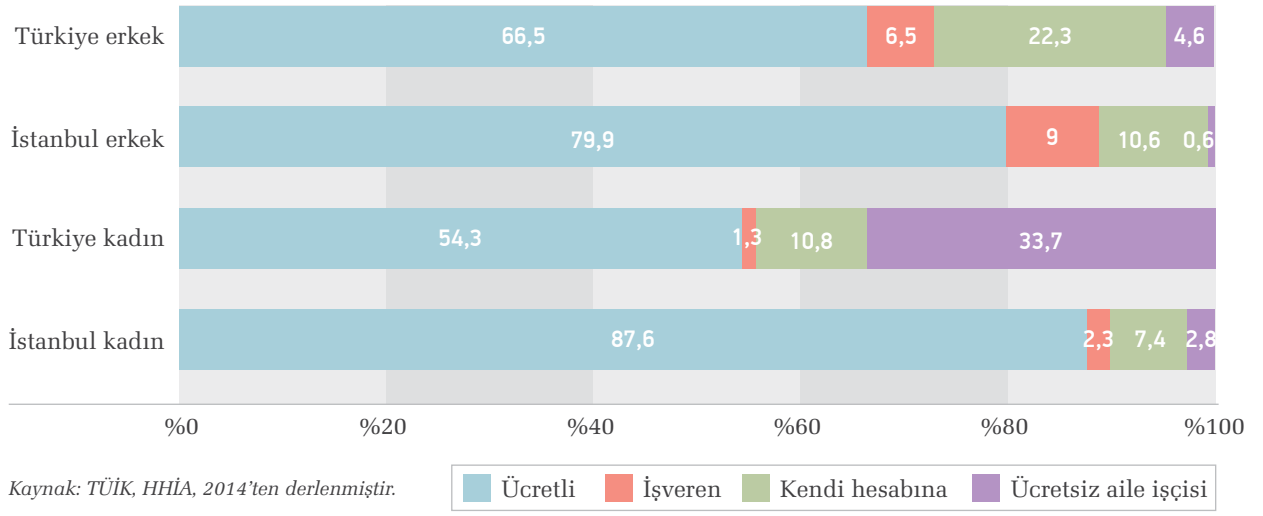
Kadın	2010		2014	
	Türkiye	İstanbul	Türkiye	İstanbul
15 ve daha yukarı yaştaki nüfus	26.740	4.846	28.841	5.495
İşgücü	7.383	1.161	8.729	1.723
İstihdam edilenler	6.425	959	7.689	1.454
İşsiz	959	202	1.040	270
İşgücüne katılma oranı (%)	27,6	24,0	30,3	31,4
İşsizlik oranı (%)	13,0	17,4	11,9	15,6
İstihdam oranı (%)	24,0	19,8	26,7	26,7
İşgücüne dahil olmayan nüfus	19.357	3.685	20.112	3.772

Kaynak: [www.tuik.gov.tr](http://www.tuik.gov.tr) , Hanehalkı İşgücü Anketi Bölgesel Sonuçları, (erişim 1.12.2014)

İstanbul'daki işgücü ve istihdam ülke toplamının yaklaşık beşte birine yakını oluştururken, ücretli çalışanlar (4,2 milyon kişi) Türkiye'deki toplam ücretli çalışanların dörtte bir (%24,5) ile daha yüksek bir kısmını oluşturmaktadır. İstanbul'da kadın ücretli çalışanlar (1,28 milyon kişi) Türkiye'deki toplam ücretli çalışan kadınların %28'ini oluşturmaktadır (HHİA 2014). İstanbul'un ücretli çalışanlar içerisindeki payının istihdam payına göre çok daha yüksek olmasının arkasında İstanbul işgücü piyasasını Türkiye genelinden ayırtıran en önemli unsurlardan biri yatmaktadır: İstanbul'da tarımın toplam istihdam içerisindeki payı (%0,6) Türkiye ortalamasının (%25) çok altında; buna karşılık hizmet ve sanayinin payı (%64,3 ve %35,1) Türkiye ortalamalarının (%50,0 ve %26,4) çok üstündedir (İPTA İstanbul 2014, s.17).

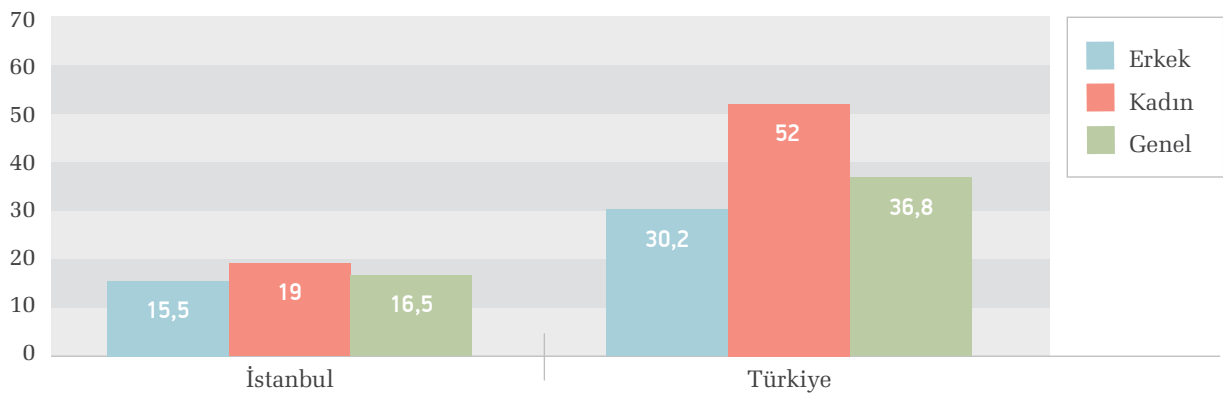
İstanbul'da istihdamın sektörel dağılımındaki bu farklılaşma, 'işteki durum'a göre dağılımda da Türkiye genelinden benzer bir ayrışmayı beraberinde getirmektedir (Şekil 1). İstanbul'da istihdam edilen erkeklerin ezici çoğunluğu (80%'i) ücretli veya yevmiyeli konumundayken, bu oran Türkiye genelinde erkek istihdamının üçte ikisidir. Kendi hesabına çalışanla erkeklerin oranı %10 ile Türkiye genelinin (%22,3) yarısından azdır. İşteki duruma göre İstanbul'daki kadın istihdamının dağılımı, Türkiye genelinden daha da çarpıcı şekilde ayrılmaktadır. İstanbul'da istihdam edilen her 100 kadından 88'i ücretli konumunda çalışırken, Türkiye genelinde istihdam edilen her 100 kadından sadece 54'ü bu konumdadır. Türkiye genelinde kadın istihdamının üçte biri ücretsiz aile işçilerinden oluşurken, İstanbul'da bu oran sadece 2,8%'dir. Sonuç itibarıyla İstanbul'daki istihdam yapısının, özellikle kadın istihdamı yapısının, Türkiye genelindeki gibi kalkınmakta olan bir ekonominin yapısal özelliklerinden çok, gelişmiş ekonomilerdeki istihdam yapısına benzediğini söylemek mümkündür.

ŞEKİL 1 – İŞTEKİ DURUMA GÖRE İSTİHDAMIN YAPISI, TÜRKİYE VE İSTANBUL 2014



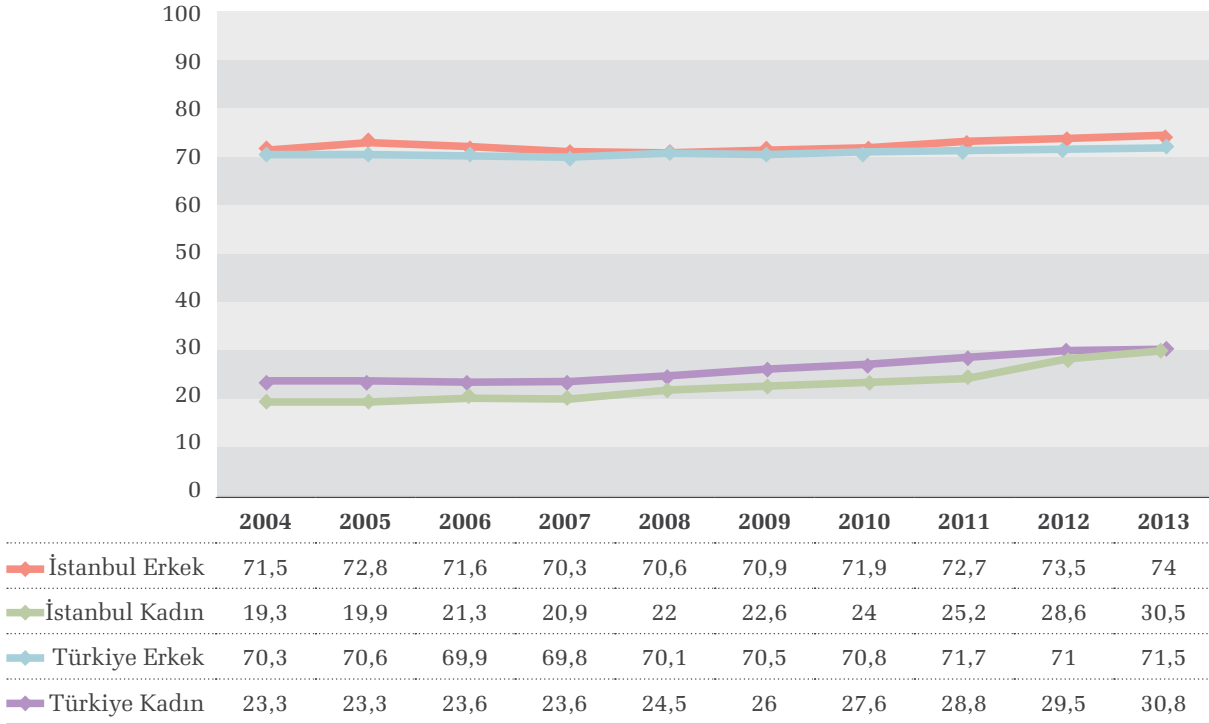
Türkiye’de kayıt dışı istihdam oranı kadınlarda %52, erkeklerde %30,2’dir. İstanbul’da ise tarımın payının yok denecek az olması, kadınlar için ücretsiz aile işçiliği statüsünde çalışmanın da çok kısıtlı olması sonucunda, kayıt dışı istihdam oranı kadınlarda %19, erkeklerde %15,5’e düşmektedir (Şekil 2). Bu da kayıt dışı istihdam edilen takriben 768 bin kişinin olduğunu göstermektedir (İPTA İstanbul 2014, s.18) ve kendi başına yine de yüksek oranlardır. Ancak olumlu bir gözlem, İstanbul’da kayıt dışılığın (Türkiye geneline paralel olarak) sürekli bir düşüş trendi içerisinde olmasıdır; 2004’te İstanbul’daki istihdamın neredeyse üçte biri kayıt dışıyken (%32,3), 2012’den beri bu oran beşte birim altına inmiştir ve azalmaya devam etmektedir (İPTA İstanbul 2014, s.19).

ŞEKİL 2 – CİNSİYETE GÖRE KAYIT DIŞI İSTİHDAM ORANLARI (%) 2013



Şekil 3, 2004-2013 döneminde İstanbul işgücü piyasasını, işgücüne katılım, istihdam ve işsizlik oranları gibi temel işgücü piyasası göstergeleri açısından Türkiye geneliyle karşılaştırmaktadır. İstanbul'da işgücüne katılma oranı erkekler açısından Türkiye ortalamasının 1-2 puan üstündeyken, kadınlar için tam tersi bir durum söz konusudur: 2012'ye kadar Türkiye genelinde kadın işgücüne katılma oranı İstanbul'dan takriben 3-4 puan daha yüksektir. Bunun arkasında yukarıda da bahsedildiği gibi ücretsiz tarım işçiliğinin İstanbul'da bir istihdam durumu olarak son derece kısıtlı olmasıdır.

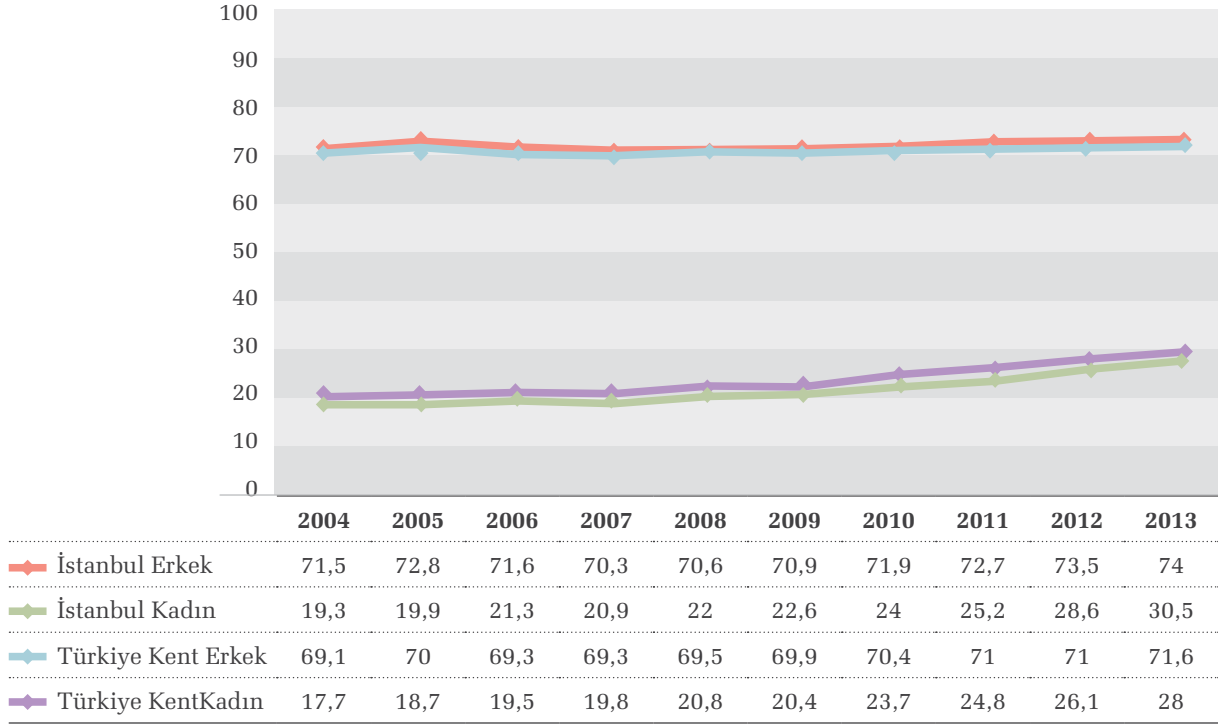
ŞEKİL 3 – CİNSİYETE GÖRE İŞGÜCÜNE KATILMA ORANI (%) İSTANBUL VE TÜRKİYE, 2004-2013



Kaynak: TÜİK HİA'den derleyen İPTA İstanbul 2014

İstanbul istihdam yapısının sanayi ve hizmetler ağırlıklı olmasından yola çıkarak, İstanbul için daha doğru bir karşılaştırma Türkiye genelindeki işgücüne katılma ve işsizlik oranından ziyade Türkiye kent veya tarım-dışı oranlarıyla olacaktır. Şekil 4 ve 5, İstanbul'daki işgücüne katılma ve istihdam oranlarını Türkiye kent verileriyle karşılaştırmaktadır. Erkeklerde İstanbul ve Türkiye kent karşılaştırması benzer sonuçlar içermesine rağmen, kadınlar açısından çok farklı bir tablo ortaya çıkmaktadır. İstanbul'da kadın işgücüne katılma oranının Türkiye kent kadın işgücüne katılma oranından bu sefer belirgin şekilde daha yüksek olduğu, 2012-2013'te bu farkın 2,5 puana ulaştığı görülmektedir (Şekil 4). İstanbul'da erkek işgücüne katılma oranı, Türkiye kent geneline göre 2,5 puanlık bir yükseliş gösterirken, kadın işgücüne katılma oranı gerek İstanbul, gerekse Türkiye kent genelinde sırasıyla 11,2'lik ve 10,3'lük güçlü bir artış göstermiştir.

ŞEKİL 4 – CİNSİYETE GÖRE İŞGÜCÜNE KATILMA ORANI (%) İSTANBUL VE TÜRKİYE KENT, 2004-2013



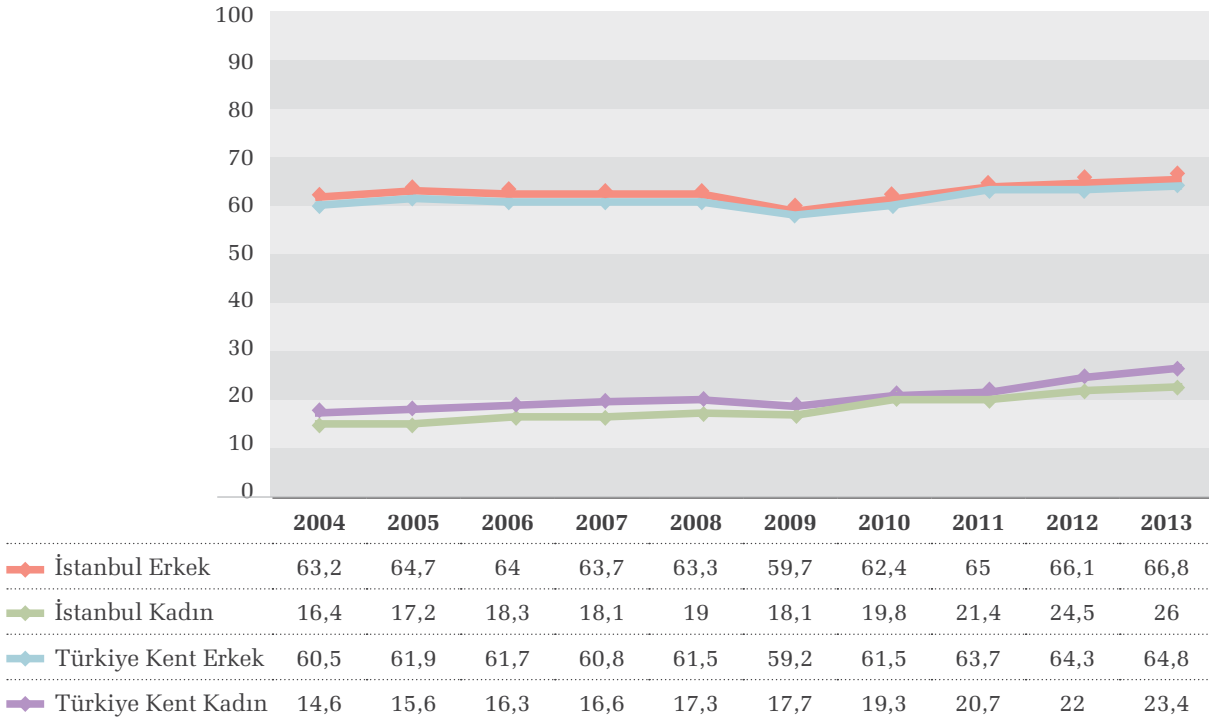
Kaynak: TÜİK HHİA'den derlenmiştir.

İşgücüne katılımındaki bu artışın istihdamındaki artışla desteklenmesi önemlidir. Nitekim aynı dönemdeki istihdam değişimine bakıldığında %63,2'den %66,8'e yükselen İstanbul erkek istihdam oranındaki 3,6 puanlık artışın, işgücüne katılımındaki artıştan daha fazla olduğu görülmektedir (Şekil 5). Bu da İstanbul erkek işsizlik oranlarına 2 puanlık bir düşüş olarak yansımıştır; erkek işsizlik oranı 2004'teki %11,7'lik seviyesinden 2013'te %9,7'ye düşmüştür (Şekil 6). Öte yandan 2014 dönemselsel istatistikleri Türkiye genelinde işsizlik oranlarında belirgin bir artışa işaret etmektedir.

Oysa kadınlardaki istihdam artışı 9,6 puan ile (%16,4'ten %26'ya), kadın işgücüne katılma oranındaki artışın altında kalmıştır. Kadın işsizlik oranı da buna paralel olarak %15 civarındaki bu dönemdeki durağan seviyesi ile erkeklerinkinin (%9,7) 1,5 katı kadardır. İstanbul kadın işsizlik oranı, Türkiye genel kadın işsizlik ortalamasına (%11,9) göre yüksek olsa da, Türkiye tarım-dışı kadın işsizlik oranından (%17,4) 2,6 puan daha düşüktür. İstanbul kadın istihdam oranı ise %26 ile Türkiye kent kadın istihdam oranından (%23,4) gene 2,6 puan daha yüksektir.

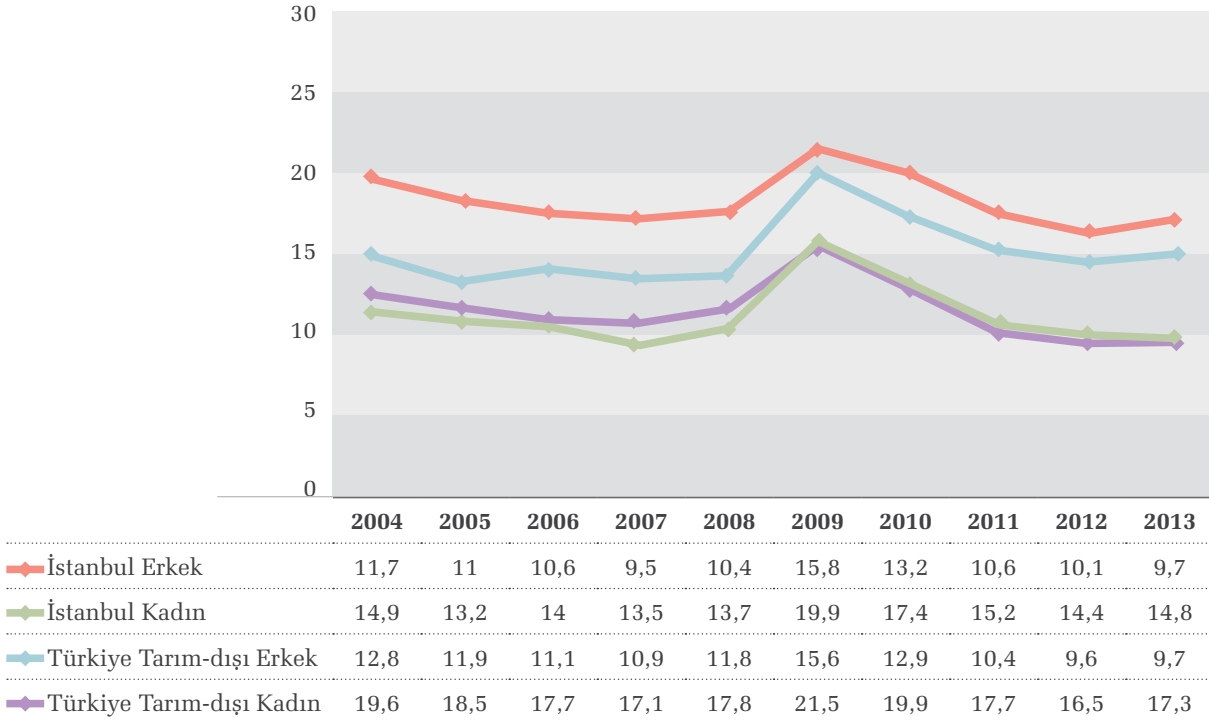
Bu çerçevede, İstanbul'un nüfus ve potansiyel işgücünün en yoğun olduğu il olmasıyla beraber, İstanbul'daki talep koşullarının diğer Türkiye kentsel alanlarına göre kadınlar açısından nispeten daha iyi istihdam olanakları sağladığı söylenebilir. İstanbul kadın istihdam oranı genel kent kadın istihdam oranından yüksek ve İstanbul kadın işsizlik oranı genel tarım-dışı kadın işsizlik oranından düşüktür. Öte yandan yaratılan istihdam da Türkiye geneline göre niteliksel olarak daha iyi özelliklere sahiptir: Kadınların %90'a yakın ezici çoğunluğu ücretli işlerde istihdam edilmektedir; ücretsiz aile işçiliği Türkiye genelinde çok yaygınken, İstanbul'da yok denecek kadar azdır. Kayıt-dışı çalışma %19 gibi yüksek bir oranda olmasına rağmen, gene Türkiye geneline göre çok daha düşüktür.

ŞEKİL 5 - CİNSİYETE GÖRE İSTİHDAM ORANI (%) İSTANBUL VE TÜRKİYE KENT, 2004-2013



Kaynak: TÜİK HHİA'den derlenmiştir.

ŞEKİL 6 - CİNSİYETE GÖRE İŞSİZLİK ORANI (%) İSTANBUL VE TÜRKİYE TARIM-DIŞI, 2004-2013



Kaynak: TÜİK HHİA'den derlenmiştir.

İstanbul işgücü piyasası özellikle kadınlar açısından Türkiye geneline göre daha iyi bir performans sergilemesine rağmen, yeterli olmaktan çok uzaktadır. Sonuç itibarıyla kadın işgücüne katılma oranı çok düşüktür; erkeklerle 43,5 yüzde puanlık çok büyük bir uçurum söz konusudur. Kadın işsizliği %14,8 gibi son derece yüksek bir orandadır. 2013 yılı verilerine göre, İstanbul'daki +15 yaşta 5 milyon kadından sadece 1,5 milyonu işgücüne katılmakta; bunun 1,3 milyonu istihdam edilirken, 228 bini işsiz konumdadır. 3,5 milyon yetişkin kadın ise işgücü piyasası dışındadır (Tablo 1). İşgücü piyasası dışında kalan kadınlardan öğrencileri, emeklileri ve 65 ve üstü yaş grubundakileri çıkarınca geriye kalan çalışabilecek durumda olan ancak işgücü piyasasından dışlanan 2,2 milyon kadın bulunduğu görülmektedir (HHİA 2013).

### 3.2. İstanbul'da Kadın İşgücüne Katılımını Belirleyen Etkenler

Türkiye'de kadın işgücüne katılımı üzerine yaygın söylemde, düşük eğitim seviyesi ve zihniyet (eğitimle bağlantılı olarak) en çok zikredilen etkenler arasında gelmektedir. Bunun ötesinde son dönemde feminist sosyal bilim yazını tarafından iş-yaşam dengesi sorunsalı, ve bununla bağlantılı hane içi hizmet üretimi sorunsalı sıkça öncelikli engellerden biri olarak öne sürülmektedir.<sup>6</sup>

İstanbul'da 15 ve üstü yaşta yetişkin nüfusun eğitim seviyesi gerek kadın gerekse erkeklerde Türkiye ortalamasına göre kısmen daha yüksektir (Tablo 2). İstanbul'daki kadınların üçte ikisinden fazlası (%36,3) lise ve üstü eğitimliken, Türkiye genelinde bu oran %28,9'dur. İstanbul'daki erkeklerin ise %41,2'si lise ve üstü eğitimliken, Türkiye genelinde bu oran %39'dur. İlkokul altı eğitimli kadın nüfus da İstanbul'da %10,6 iken Türkiye genelinde %16,8'dir.

**TABLO 2 – 15 YAŞ ÜZERİ NÜFUSUN EĞİTİM DURUMU, İSTANBUL VE TÜRKİYE 2013**

15 Yaş Üzeri Nüfus - Eğitim Durumu Türkiye (2013)	Bilinmeyen (%)	İlkokul altı (%)	Lise altı (%)	Lise ve dengi okul (%)	Yükseköğretim (%)
İstanbul Kadın	4,4	10,6	48,8	21,1	15,2
TR Kadın	2,9	16,8	51,5	17,7	11,2
TR Erkek	3	5,8	52,3	24,4	14,6
İstanbul Erkek	5,2	3,8	48,9	25,2	16,9

Kaynak: TÜİK Eğitim istatistiklerinden derlenmiştir.

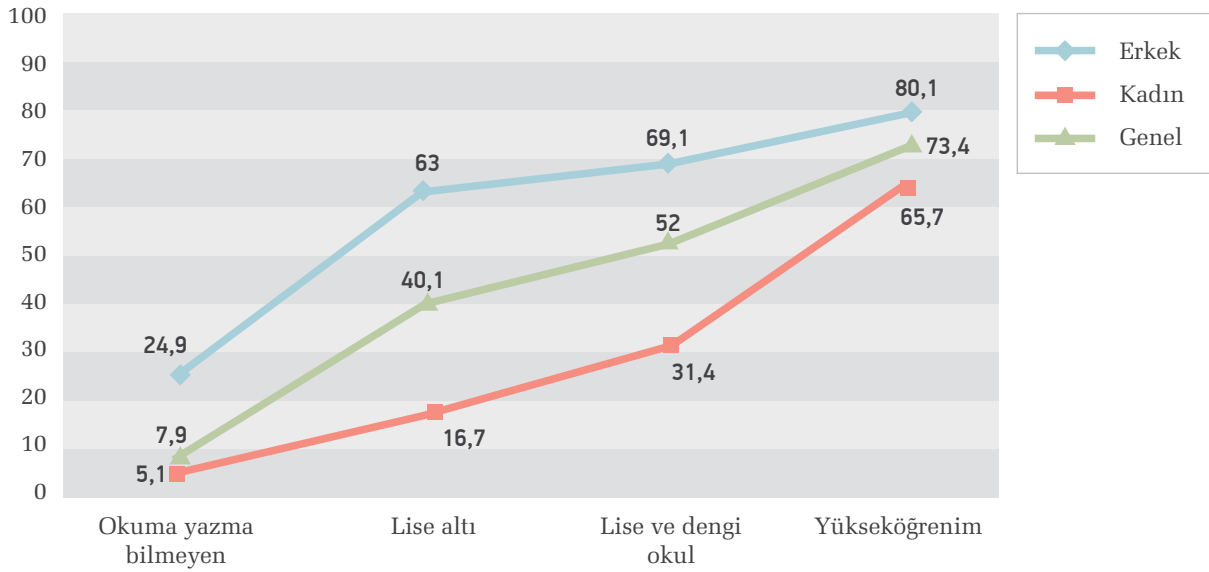
İstanbul'da eğitim durumu ve cinsiyete göre istihdam oranları değerlendirildiğinde, eğitim seviyesi arttıkça istihdam oranının da arttığı görülmektedir (Şekil 7). Bu ilişki kadınlar için erkeklerde gözlemlendiğinden çok daha güçlüdür. Erkek istihdam oranı lise altı grup ile (%63) üniversite mezunları arasında (%80), 17 puanlık bir aralıkta değişim gösterirken; kadınlarda neredeyse 40 puanlık bir aralıkta değişim göstermektedir. Ayrıca üniversite altındaki her bir eğitim seviyesinde kadın-erkek istihdam oranları arasında çok büyük bir uçurum vardır: Lise altı eğitimli erkeklerin istihdam oranı kadınlardan 46,3 puan; lise eğitimlilerde 37,7 puan daha yüksektir; sadece üniversite düzeyinde bu fark 15 puanın altına inmektedir. İstanbul için bulgularanan bu eğitim-cinsiyet-istihdam örüntüsü genel olarak Türkiye işgücü piyasasından gözlemlenen çok benzer bir tablodur.

6 Bkz: İlkaracan 2012; Toksöz 2012 ve Zacharias, Memiş ve Masterson 2014.



İşgücüne katılanların eğitim seviyesiyle, yani artan işgücü piyasası nitelikleriyle birlikte istihdam oranının artması beklenen bir durumdur. Ancak burada sorgulanması gereken, eğitimin neden kadınların istihdamı açısından çok daha belirleyici olduğudur. İkincisi de benzer eğitim seviyesindeki kadın ve erkeklerin arasında neden bu kadar büyük istihdam uçurumlarının bulunduğudır. Örneğin lise altı eğitimli olmalarına rağmen İstanbul'da erkeklerin %63'ü istihdam edilirken, aynı eğitim seviyesindeki kadınların sadece %16,7'si istihdam edilmektedir. Başka bir deyişle, lise altı eğitimli olmak neden erkeklerin neredeyse üçte ikisi için istihdam önünde bir engel oluşturmazken, kadınların ezici çoğunluğu için engel teşkil etmektedir?

ŞEKİL 7 – EĞİTİM DURUMU VE CİNSİYETE GÖRE İSTİHDAM ORANI (%) İSTANBUL, 2013



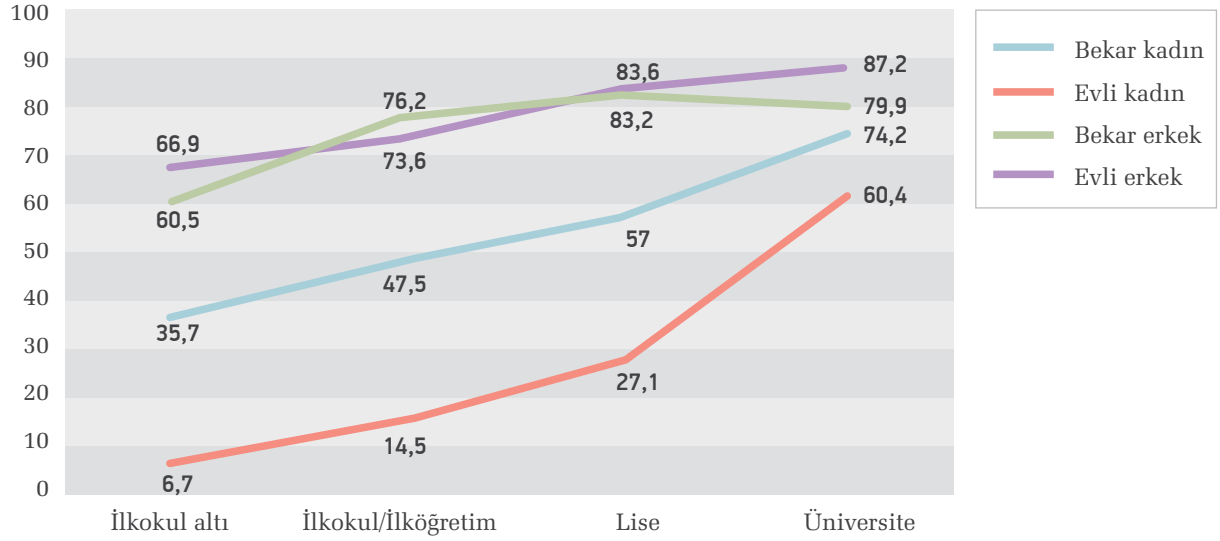
Kaynak: TÜİK, HHİA 2013'ten derleyen İPTA 2014.

İlkkaracan (2010) Türkiye genelindeki HHİA verileri ile, istihdamın, cinsiyet ve eğitime ilişkin yukarıdaki örüntüsüne, medeni durumu üçüncü bir boyut olarak ekleyerek, evli ya da bekar (hiç evlenmemiş) olmanın cinsiyet-eğitim-istihdam ilişkisinde asıl belirleyici unsur olduğunu bulgulamakta; ve düşük eğitimli kadınlarda evlilikle gelen hane ve hane halkı bakım işi yükünün işgücünden çıkmaya neden olduğuna işaret etmektedir.

İstanbul'da eğitim ve cinsiyete göre ayrıştırılmış istihdam oranlarına, üçüncü bir ayrıştırma boyutu olarak medeni durumu da eklediğimizde (Şekil 8), kadın-erkek istihdam uçurumlarının ötesinde, evli ve bekar kadınlar arasında eğitim seviyesine göre belirlenen istihdam uçurumları çarpıcı olarak karşımıza çıkmaktadır. Evli ve hiç evlenmemiş kadınların işgücüne katılım ve istihdam oranları arasında her bir eğitim seviyesinde çok büyük uçurumlar bulunmaktadır. Örneğin, İstanbul'da esas çalışma yaşındaki (20-64) ilköğretim mezunu kadınların %47,5'i istihdam edilirken (ve %58,8'i işgücüne katılırken), evli kadınlarda bu oran %14,5'e (işgücüne katılımı %16,1'e) düşmektedir. Benzer şekilde ilköğretim altı (bekarlarda %35,7'ye karşılık evlilerde %6,7) ve lise düzeyi için de (bekarlarda %57'ye karşılık evlilerde %27,1) büyük uçurumlar söz konusudur. Üniversite mezunu evli ve bekar kadınlar arasındaki fark 14 puanın altında en düşük düzeydedir. Erkeklerde ise medeni duruma göre kayda değer bir farklılaşma oluşmadığı gözlemlenmektedir.<sup>7</sup>

<sup>7</sup> Türkiye geneli için cinsiyet-eğitim-medeni duruma göre ayrıştırılmış istihdam oranlarına bakıldığında benzer bir örüntü meydana çıkmaktadır (bkz. İlkkaracan 2010)

ŞEKİL 8 – EĞİTİM, MEDENİ DURUM VE CİNSİYETE GÖRE İSTİHDAM (%), İSTANBUL (20-64 YAŞ), 2012



Kaynak: TÜİK HHİA, 2012'den derlenmiştir.

Şekil 8'deki örüntüden bir kaç önemli sonuç çıkarmak mümkündür. Öncelikle, medeni durum-egitim kesişiminde belirlenen kadın istihdam örüntüsünün arkasında ev içerisinde hane ve hane halkı bakımı için gereken mal ve hizmet üretimi – yani daha aşına bir deyişle “ev işleri” yatmaktadır. Üniversite altı (özellikle de lise altı) eğitilmiş kadınlar için işgücü piyasasında bulunmanın maddi getirisi (temel olarak ücret), hane içi işleri piyasadan temin etmenin maliyetinin altında kalmakta ya da başa baş gelmektedir. Bu çerçevede evlilik ve çocukla birlikte işgücü piyasasından ayrılmak, pek çok kadın için maddi temelleri olan rasyonel bir karar olarak değerlendirilebilir.<sup>8</sup> Üniversite mezunlarında genel olarak gözlemlenen daha yüksek istihdam oranları ise yüksek nitelikli olmanın ötesinde, kazanılan ücretin hane içi işleri piyasadan ikame etmeye yetmesi ile bağlantılıdır. Nitekim üniversite mezunu evli kadınların istihdam oranları (%60) lise mezunu bekar kadınların istihdam oranları (%57) ile neredeyse aynı düzeydedir.

İkincisi ilköğretim mezunu bekar kadınların neredeyse yarısının, lise mezunlarının ise yarısından fazlasının istihdamda olması, düşük eğitim seviyesinin aynen erkeklerde olduğu gibi, bekar kadınların önemli bir kısmı için de istihdam önünde bir engel teşkil etmediğini; asıl engelin evlilikle birlikte geldiği söylenebilir. Aynı önermeyi “kadın istihdamı önündeki temel engel zihniyet” hipotezi için de yapmak mümkündür. Bekar kadınların bu kadar büyük oranlarda işgücüne katılmaları (ilköğretim mezunu bekar kadınlarda %59 işgücüne katılma oranı; lise mezunu bekar kadınlarda %72 işgücüne katılma oranı), gene önemli bir çoğunluk için işgücü piyasasına girişte zihniyet engelinin rol oynamadığının bir göstergesi olarak yorumlanabilir.

Son olarak, Şekil 8 bize kadınlar için işgücü piyasasına giriş engellerinin ötesinde, işgücü piyasasına bağlılıklarının zayıf olmasının sorun olduğunu göstermektedir. HHİA 2012 verilerine göre İstanbul'da işgücü dışındaki kadınların %40'ı daha önce istihdamda olduklarını belirtmektedir. Belirli bir referans haftasına göre tanımlanan işgücüne katılma oranı İstanbul'da kadınlar için %30,5'tir; yani her 100 kadından ancak 31'i referans haftasında işgücü piyasasındadır. Ancak bunlara daha önce bir işte çalışmış olan ka-

<sup>8</sup> Nitekim TÜİK HHİA sonuçlarına göre kadınların iş gücüne dahil olmama nedenlerinin başında “ev işleriyle meşgul olma” gelmektedir.

dınları da eklendiğinde, İstanbul'daki her 100 kadından neredeyse 60'ının yaşamlarının bir noktasında işgücü piyasasına girmiş oldukları görülmektedir.<sup>9</sup> Sonuç olarak işgücü piyasasına giren kadınların, evlilik ile çıkışları engellenebilse, kadın işgücüne katılma oranı %60 düzeyinde OECD ortalamasını yakalamış olacaktır.<sup>10</sup>

### 3.3. İstanbul'da İş-Yaşam Dengesi

Evlilik ve çocukla birlikte işgücü piyasası dışına çıkmayı engelleyici en önemli unsur iş ve aile yaşamı dengesini sağlayıcı yasal düzenlemeler (ebeveyn izni ve diğer bakım izinleri), kurumsal hizmetler (kreşler, anaokulları, yaşlı-engelli-hasta bakım hizmetleri) ve işgücü piyasası çalışma koşullarıdır (başta çalışma saatleri).

İstanbul'daki çalışma koşulları iş-yaşam dengesi açısından değerlendirildiğinde, genel olarak Türkiye'dekine benzer olumsuz bir ortam bulunduğu ortaya çıkmaktadır. Örneğin, Kadın Emegi İstihdamı Girişimi (KEİG) Platformu'nun gene "Kadınlar İçin Daha Çok ve Daha İyi İşler: Türkiye'de Kadınların İnsana Yakınsar İşlerle Güçlendirilmesi" ILO ve İŞKUR Ortak Projesi kapsamında 2014'de gerçekleştirdiği araştırma sonuçlarına göre; İstanbul'da okul öncesi eğitim yaşında (5 yaş altında) 1,5 milyon çocuk bulunmaktadır. 2013-2014 yılında okul öncesi eğitime kayıtlı çocuk sayısı ise (ana sınıfı hariç) 143.544'dir. Okul öncesi eğitime kayıtlı çocuk sayısı bu yaş grubundaki çocukların yalnızca %9,2'sidir. Yaşa göre ayrıştırmış okul öncesi eğitime kayıt oranlarına bakıldığında (Tablo 3), İstanbul'daki durumun Türkiye geneline göre nispeten biraz daha olumlu olduğunu görülmektedir. 3 yaş altı için okul öncesi eğitim verisi bile olmadığından İstanbul'u Türkiye ile, ya da Türkiye'yi OECD veya AB ile karşılaştırmak mümkün olmamaktadır. Ancak 3 yaş için bile kayıt oranının %5,9 (Türkiye) - %7,1 (İstanbul) arasında olması, 3 yaş altı oranlarının daha da düşük olacağına işaret etmektedir. Bu %30'lardaki OECD ve AB 3 yaş altı oranlarına göre, Türkiye'deki ve tüm gelişmişliğine rağmen İstanbul'daki durumun ne kadar geride olduğunu açık bir göstergesidir. 4 yaş için kayıt oranı İstanbul için Türkiye geneline oranla önemli ölçüde yüksek, ancak gene OECD ve AB ortalamalarının çok daha altındadır.<sup>11</sup>

**TABLO 3 – BEŞ YAŞ VE ÖNCESİ EĞİTİM ORANLARI (OECD 2010)**

Okul Öncesi Eğitime Kayıt Oranı (%)	3 yaş altı	3 yaş	4 yaş	5 yaş	3-5 yaş	3 yaştan 5 yaşa kadar eğitim aldığı tahmini yıl
Türkiye	Bilinmiyor	5,9	16,2	58,6	27	0,7
İstanbul (2013)	Bilinmiyor	7,1	24,6	36,5	--	--
OECD Ortalaması	32,6	63	82,4	92,1	80,6	2,3
EU 27 Ortalaması	29	68,2	85,1	91,3	82,6	2,5

Kaynak: OECD Family Database, MEB İstatistikleri ve KEİG (2014)'ten derlenmiştir.

<sup>9</sup> İstanbul'da hali hazırda işgücünde olmayan ancak daha önce bir işte çalışmış olan kadınların işten ayrılma nedenleri (emekliler ve eğitimine devam edenler hariç): %25 eşinin istemesi, evlilik; %19 çocuk veya diğer bağımlı bakımı; %16 iş memnuniyetsizliği; %11 işten çıkarılma, işyerinin kapanması; % 9,6 geçici işin sona ermesidir. (HHİA, 2012)

<sup>10</sup> İlkaracan (2012) bunu işgücü piyasası deneyim oranı olarak adlandırmıyor. İstanbul için %58.3 kadın işgücü piyasası deneyim oranı Türkiye oranının bir kaç puan üstündedir.

<sup>11</sup> 5 yaş için sağlıklı bir karşılaştırma yapmak mümkün değildir, zira 2012'de 12 yıllık zorunlu eğitime geçişle birlikte ilköğretime başlama yaşı 60-66 ay aralığına indirildiğinden, bu yaş grubundaki çocukların bir kısmı ilköğretime kayıtlıdır, ancak buna ilişkin MEB istatistikleri yayınlanmamıştır.

### 3.3.1. İstanbul İşgücü Piyasası Talep Araştırması Sonuçlarıyla İşyerinde İş-Yaşam Dengesi

Giriş bölümünde belirtildiği gibi İŞKUR İşgücü Piyasası Talep Araştırması 2014 I. Dönem uygulamasına, “Kadınlar İçin Daha Çok ve İyi İşler: Türkiye’de İnsana Yakışır İş için Kadınların Güçlendirilmesi” ILO-İŞKUR Ortak Projesi kapsamında bir grup toplumsal cinsiyet analizine temel oluşturacak soru eklenmiştir. Bu sorulardan bazıları işyerinde iş-yaşam dengesine yönelik destek mekanizmalarının bulunup bulunmadığına yönelik sorulardır. Örneğin, işyerinde kreş bulunup bulunmaması; servis imkanı ve kısmi zamanlı çalışma uygulamaları sorgulanmıştır. Talep araştırmasının genel sonuçlarının kapsamlı olarak tartışıldığı dördüncü bölüme geçmeden önce, bu alt bölümde özellikle iş-yaşam dengesi bulgularına ilişkin bir ön değerlendirme yer almaktadır.

Araştırma sonuçlarına göre Türkiye genelinde kreş olan işyerlerinin oranının sadece %1’dir; bu oran İstanbul için %1’in bile altındadır (%0,8) (İPTA 2014, s.40). İş Kanunu 150 ve daha fazla kadın çalışanı olan işyerlerinin kreş hizmeti sağlaması yönünde bir zorunluluk getirmektedir.

İş-yaşam dengesinin önemli ayaklarından birini oluşturan ev-iş arası ulaşım saatleri açısından, İstanbul’daki işyerlerinden servis imkanı olanların oranı (%34,7) gene Türkiye genelinden (%36,4) düşüktür (İPTA 2014, s.40). Oysa İstanbul’da mesafelerin çok daha uzun olduğu göz önüne alınırsa, servis gereksiniminin çok daha yoğun olduğu tahmin edilebilir.

İstanbul’da açık olan işler için, işveren cinsiyet tercihleri de 2014 araştırmasına eklenen pilot sorulardan biridir. İşverenin açık işler için cinsiyet tercihleri kreş veya servis hizmeti olan ve olmayan işyerleri için karşılaştırıldığında, hizmet veren işyerlerinde erkek eleman tercihinin belirgin olarak daha düşük olduğu, “cinsiyet fark etmez” diyenlerin oranının ise arttığı gözlemlenmektedir (Tablo 4 ve 5).

İstanbul’da kreş imkanı olup açık işi olduğunu belirten işyerlerinin (135), toplam açık işi olan işyerlerine (13.345) oranı sadece %1’dir (Tablo 4). Açık işi olan tüm işyerlerinde erkek tercih oranı %43, iken, kreş imkanı olan ve açık işi olan işyerlerinde erkek tercihi %13,5’e düşmektedir. ‘Fark etmez’ seçeneği ise açık işi olan tüm işyerlerinin %41,6’sı için geçerliken, kreş imkanı olan işyerlerinde %72’ye yükselmektedir.

**TABLO 4 – KREŞ İMKANI OLAN İŞYERLERİNİN AÇIK İŞLERİNİN DAĞILIMI (%), İSTANBUL, 2014**

İşyeri sayısı	Kadın	Erkek	Fark etmez	Genel toplam
Kreş imkanı olan ve açık işi olan işyeri sayısı	20	18	97	135
Oran	%14.8	%13.5	%72	
Açık işi olan toplam işyeri sayısı	1.937	5.855	5.553	13.345
Oran	%14.5	%43.9	%41.6	

Kaynak: İPTA, 2014

Servis ve kreş imkanı olan işyerlerindeki açık işler İstanbul’daki tüm açık işlerin 1,4%’ünü Türkiye genelindeyse %2,4’ünü oluşturmaktadır. İstanbul’daki genel açık iş dağılımında %39,5 olan erkek çalışan talebi, servis ve kreş imkanı olan işyerlerindeki açık işlerde %18,5’e düşmektedir (Tablo 5). Fark etmez seçeneği ise %48,3’ten %77,8’e yükselmektedir. Türkiye geneli içinde servis ve kreş imkanı olan işyerlerindeki açık işler için olan tercihlerde de benzer bir durum gözlemlenmektedir.

**TABLO 5 – SERVİS VE KREŞ İMKANI OLAN İŞYERLERİNİN AÇIK İŞ DAĞILIMI (%) İSTANBUL VE TÜRKİYE, 2014**

Cinsiyet	Genel Açık İş Dağılımı (%)		Kreş ve Servis İmkanı Olan İşyerlerinin Açık İş Dağılımı (%)	
	İstanbul	Türkiye	İstanbul	Türkiye
Kadın	12,1	11,4	3,7	10,2
Erkek	39,5	45,7	18,5	13,1
Fark etmez	48,3	42,8	77,8	76,6

Kaynak: İPTA, 2014

Sonuç olarak kreş ya da servis hizmeti olan işyerlerinin açık işler için erkek eleman tercihinin çok daha zayıf olduğu ve işverenin bu tip işyerlerinde cinsiyet konusunda tercihli davranmadığı söylenebilir.

İş-ev arası yolculuk saatleri çalışma saatleriyle birleştiğinde, işgücü piyasasında bulunmanın zaman maliyeti hane içi yükümlülükleri yerine getirmenin önünde önemli bir engel olarak karşımıza çıkmaktadır. Türkiye, işgücü piyasası çalışma saatleri açısından OECD ülkeleri ile karşılaştırıldığında en uzun çalışma saatlerine sahip olan üç ülke arasında yer almaktadır. İşgücündeki yoğun çalışma saatleri kadınları iş-yaşam dengesini kurmak amacıyla eşitsiz bir çözüm olan kısmi zamanlı çalışmaya yönlendirmektedir. İstanbul’da kısmi zamanlı çalışma oranı erkekler için 2,2%, kadınlar için 9% olup, evli kadınlarda bu oran %12,3’e yükselmektedir. Kısmi zamanlı çalışan evli kadınların %31,4’ü hane içi yükümlülükler nedeniyle; %49’u işin niteliği gereği kısmi zamanlı çalıştığını belirtmektedir (HHIA 2012).

İşgücü Piyasası Talep Araştırması (2014) sonuçlarına göre İstanbul’daki işyerlerinin %10,9’unda kısmi zamanlı çalışma vardır. Bu oran, Türkiye genelinde %9,3’tür. Kısmi zamanlı çalışan işyerlerinin sektörel dağılımına bakıldığında, en fazla kısmi zamanlı çalışanın istihdam edildiği sektör %20,9 ile ‘imalat’ sektörüdür. Bu sektörü ‘toptan ve perakende ticaret’, ‘mesleki, bilimsel ve teknik faaliyetler’, ‘inşaat’ sektörleri takip etmektedir. Kısmi zamanlı çalışma yapan işyerlerinin sektör içindeki oranına bakıldığında, ‘İnsan sağlığı ve sosyal hizmetler faaliyetleri’ sektöründeki işyerlerinin %43,2’si kısmi zamanlı çalışma yapmaktadır. Bu sektörü %34,9 oran ile ‘eğitim’, %25,9 oran ile ‘kültür, sanat eğlence, dinlence ve spor’ sektörü takip etmektedir (İPTA 2014, s.44). Bu sektörler aynı zamanda kadınların en fazla yer aldıkları sektörlerdir.

Çalışma saatlerine ilişkin İPTA 2014 anketine eklenen bir diğer soru da temininde güçlük çekilen mesleklerde (TGÇM), çalışma saatlerinin uzunluğunun eleman temini konusunda (işveren algısına göre) ne derecede rol oynadığıdır. Genel olarak işverenlerin küçük bir kısmı bunun eleman bulunmasında sorun yarattığı bildirmişlerdir. Bu sonuçların işveren algısı ile kısıtlı olduğu ve ücretli çalışanlarla yapılacak olan bir araştırmanın – özellikle de kadınlar açısından - farklı bir resim ortaya koyacağı olasıdır. Bu çekinceyi de göz önünde bulundurarak, sonuçlara bakılınca, İstanbul’daki oranların Türkiye geneline göre nispeten daha yüksek olduğu görülmektedir. Örneğin “vardiyalı çalışma olması” İstanbul’da açık işlerin %13,9’u (Türkiye genelinde %9,7’si) için eleman temininde sorun olarak öne sürülürken; işyerine ulaşım zorluğu İstanbul’da açık işlerin %10,7’si (Türkiye genelinde %7,1’i); “çalışma sürelerinin uzunluğu” ise İstanbul’da açık işlerin %7,6’sı (Türkiye genelinde %6’sı) için eleman temininde güçlük çekilmesinde sorun olarak öne sürülmüştür (İPTA 2014 İstanbul, s.82).

Öte yandan bu nedenlerin ağırlığı mevzu bahis mesleğe göre önemli değişiklikler gösterebilmektedir. Örneğin çalışma sürelerinin uzunluğu işverenlerin 22,3%'ü tarafından satış elemanı temininde güçlük çekilmesi nedeni olarak gösterilmiştir; şoför-yük taşıma için bu oran %30,2'dir. İşyerine ulaşım zorluğu işverenlerin %26,3'ü tarafından temizlik elemanı temininde, %29,4'ü tarafından güvenlik görevlisi temininde güçlük nedeni olarak ifade edilmektedir. Vardiyalı çalışma ise aşçı yardımcısı temin etmede işverenlerin %65,9'u, bulaşıkçı temininde işverenlerin %50,2'si tarafından neden olarak gösterilmiştir (İPTA İstanbul 2014, s.83).

## 4. İŞKUR İŞGÜCÜ PİYASASI TALEP ARAŞTIRMASI İSTANBUL BULGULARI

İŞKUR İstanbul İşgücü Piyasası Araştırması kapsamında İstanbul'da 12 Mayıs-27 Haziran 2014 tarihlerinde 10 ve üzeri sayıda çalışana sahip tarım-dışı özel işyerlerini<sup>12</sup> temsilen belirlenmiş örneklem kapsamında 7.025 işyeri<sup>13</sup> ile görüşülmüştür. Araştırma sonuçları İstanbul'da 10 ve üzeri sayıda çalışana sahip tarım dışı 66.502 işyerini ve bu işyerlerinde istihdam edilen 2 milyon 636 bin 628 ücretli çalışanı temsil eder niteliktedir. Bu sayı, İstanbul'daki ücretli çalışanların %68'ini; Türkiye'deki ücretli çalışanların ise %16'sını içermektedir. Araştırma kapsamında ele alınan istihdamın (2,6 milyonun) %68,4'ü erkeklerden, %31,6'sı ise kadınlardan oluşmaktadır. Bu İstanbul genelindeki TÜİK verileriyle de uyumludur. Tarım, kamu, 10'dan az çalışanlı işyerleri gibi tüm ücretli istihdamını kapsayan TÜİK verilerine göre de, İstanbul'daki ücretli istihdamın %70'i erkeklerden, %30'u ise kadınlardan oluşmaktadır. Türkiye genelinde TÜİK verilerine göre tüm işyerlerini kapsayan ücretli istihdamda kadın oranı (%26) ile daha düşüktür; aynı şekilde İPTA 2014 Türkiye araştırması genelinde de ücretli istihdamının %26'sı kadınlardan oluşmaktadır.

İşyerleriyle İŞKUR personeli tarafından yüz yüze gerçekleştirilen 'İl İşgücü Piyasası Talep Araştırması İşyeri Bilgi Formu' kapsamında aşağıdaki bilgiler sorgulanmaktadır:

- Temel işyeri bilgileri (Sektör, işyerinde çalışan sayısı, servis ve kreş hizmetleri, vb.)
- Mevcut istihdam bilgileri (Meslek, cinsiyet, iş tanımı)
- İşyerindeki açık işler (Meslek, iş tanımı, talep edilen eğitim düzeyi ve beceri, açık işlerin karşılanma yolları, açık iş için varsa cinsiyet tercihi)
- Temininde güçlük çekilen meslekler (İş tanımı, işveren algısına göre güçlük nedeni)
- 30 Haziran 2015 itibarıyla (anketin yapıldığı tarihi takiben takriben 1 yıl içerisinde), istihdamında artış/azalış olacağı düşünülen meslekler.

“Kadınlar İçin Daha Çok ve Daha İyi İşler: Türkiye'de Kadınların İnsana Yakışır İşlerle Güçlendirilmesi” ILO ve İŞKUR Ortak Projesi kapsamında, 2014 Mayıs-Haziran aylarında gerçekleştirilen İPKA 1. Dönem araştırmasında anket formuna toplumsal cinsiyet perspektifinden bazı yeni sorular eklenmiştir. Bunlar yukarıda da değinildiği üzere işyerinde iş-yaşam dengesini desteklemeye yönelik kreş ya da servis hizmetinin olup olmadığı; kısmi zamanlı çalışmanın olup olmadığı; işyerinde açık işlerde işverenin varsa cinsiyet tercihi; temininde güçlük çekilen mesleklerde çalışma saatlerinin uzunluğu, işyerine ulaşım güçlüğü gibi iş-yaşam dengesiyle bağlantılı olabilecek nedenlerin rol oynayıp oynamadığına ilişkin sorulardır.

<sup>12</sup> Tarım ve kamu işyerlerinin yanı sıra, hane halklarındaki işverenler ve uluslararası kurum/kuruluşlar da araştırma dışındadır.

<sup>13</sup> Örneklem kapsamında 8.493 işyeri ziyaret edilmiş ancak 7.025 yerinde işyeri anketi uygulanabilmiştir.

#### 4.1. İPTA İstanbul Kapsamındaki İşyerlerinde İstihdam Yapısının Toplumsal Cinsiyet Analizi

Araştırma kapsamındaki işyerlerinde istihdamın cinsiyet ayrımında sektörel dağılımına<sup>14</sup> bakıldığında gerek kadınların, gerekse erkeklerin neredeyse yarıya yakını iki sektörde istihdam edilmektedirler (Tablo 6): İmalat sanayii (kadınların %27,42'si, erkeklerin %31,43'ü) ve toptan ve perakende ticaret (kadınların %17,53'ü, erkeklerin %16,69'u). Bunu kadınlarda %11,47 ile konaklama ve yiyecek hizmetleri, %9,51 ile finans ve sigorta faaliyetleri izlerken; erkeklerde %13,13 ile inşaat, %10,02 ile konaklama ve yiyecek hizmetleri izlemektedir. Hem kadınlarda (%8,14) hem erkeklerde (%6,30) idari ve destek hizmet faaliyetleri beşinci sırada yer almaktadır. Eğitim ve sağlık sektörleri kadın istihdamının (%8) yoğunlaştığı diğer sektörler olarak göze çarparken, erkek istihdamının sadece %2,5'i bu iki sektördedir.

**TABLO 6 – İSTANBUL'DA İSTİHDAMIN CİNSİYET VE SEKTÖRE GÖRE DAĞILIMI VE SEKTÖREL CİNSİYET AYRIMCILIĞI ENDEKSİ**

SEKTÖRLER	Kadın (%) (sıra)	Erkek (%)	Kadın-Erkek Oranları Farkı
Madencilik ve taş ocakçılığı	0,12	0,27	0,15
İmalat	27,42 (1)	31,43 (1)	4,01
Elektrik, gaz, buhar ve iklimlendirme üretimi ve dağıtımı	0,15	0,24	0,09
Su temini; kanalizasyon, atık yönetimi ve iyileştirme faaliyetleri	0,08	0,89	0,81
İnşaat	3,29	14,13 (3)	10,84
Toptan ve perakende ticaret; motorlu kara taşıtlarının ve motosikletlerin onarımı	17,53 (2)	16,69 (2)	0,84
Ulaştırma ve depolama	3,89	4,90	1,01
Konaklama ve yiyecek hizmeti faaliyetleri	11,47 (3)	10,02 (4)	1,44
Bilgi ve iletişim	2,64	2,34	0,31
Finans ve sigorta faaliyetleri	9,51 (4)	5,06	4,45
Gayrimenkul faaliyetleri	0,58	0,77	0,19
Mesleki, bilimsel ve teknik faaliyetler	5,71	3,31	2,40
İdari ve destek hizmet faaliyetleri	8,14 (5)	6,30 (5)	1,84
Eğitim	3,55	1,27	2,28
İnsan sağlığı ve sosyal hizmet faaliyetleri	4,31	1,20	3,11
Kültür, sanat eğlence, dinlence ve spor	0,32	0,39	0,07
Diğer hizmet faaliyetleri	1,28	0,79	0,49
Toplam	100,00	100,00	34,33
Sektörel Cinsiyet Ayrımıcılığı Endeksi			17,16

Kaynak: İPTA İstanbul, 2014, s.46, Tablo 19'daki verilerden derlenmiştir.

14 Sektörel (iktisadi faaliyet koluna göre) kategorizasyon NACE-Rev.2'de yer alan 17 (tarım dahil 18) sektör düzeyindedir.



Sektörel (ya da mesleki) cinsiyet ayrımcılığı sektörü kadın ve erkek istihdamının sektörel (mesleki) dağılımının ne derecede ayrılmış olduğunu ölçmeye yönelik niceliksel bir endekstir. Endeks, her bir sektördeki (meslekteki) kadın-erkek oranı farklarının toplamının ikiye bölünmesi ile elde edilmektedir. Çıkan sonuç, kadın ve erkek istihdamının sektörel dağılımının eşitlenebilmesi için birbirleriyle sektörler arası yer değiştirmesi gereken kadın ve erkeklerin oranını ifade etmektedir. Buna göre İstanbul'da tarım-dışı 10'dan fazla çalışanlı özel işyerlerinde istihdam edilen ücretli çalışanlar için NACE-Rev.2 temelinde sektörel cinsiyet ayrımcılığı endeksi 17,16'dır (Tablo 6). Yani kadın ve erkeklerin beşte birinden fazlasının (%17,16'sının) birbirleriyle sektörler arası yer değiştirmesi ile kadın ve erkek dağılımı eşitlenebilecektir.

Kadın ve erkek istihdamının mesleki dağılımına<sup>15</sup> bakıldığında (Tablo 7), ayrımcılık endeksinin daha yüksek olduğu görülmektedir. Buna göre istihdam edilen kadın ve erkeklerin mesleki dağılımlarının eşitlenebilmesi için neredeyse dörtte birinin (%22,56) birbirleriyle meslekler arası yer değiştirmesi gerekmektedir. Kadınların en yoğun olarak yer aldıkları meslek grubu %21,7 ile 'nitelik gerektirmeyen meslekler'dir. Bunu %20,31 ile 'büro hizmetlerinde çalışan elemanlar' ve %16,37 ile 'profesyonel meslek mensupları' takip etmektedir. Kadınların neredeyse %60'ı bu üç meslek grubunda yoğunlaşmaktadır. Erkeklerde ise genel olarak sekiz meslek grubu arasında daha dengeli bir dağılım vardır. 'Sanatkarlar ve ilgili işlerde çalışanlar' (%17,79), 'tesis ve makine operatörleri' (%16,65), 'nitelik gerektirmeyen meslekler' (%15,20), erkeklerin en yoğun bulunduğu ilk üç meslek grubudur.

**TABLO 7 – İSTANBUL'DA İSTİHDAMIN CİNSİYET VE MESLEKLERE GÖRE DAĞILIMI VE MESLEKİ CİNSİYET AYRIMCILIĞI ENDEKSİ**

MESLEK GRUPLARI (ISCO-08)	Kadın (%) (sıra)	Erkek (%) (sıra)	Kadın-Erkek Oranları Farkı
Büro hizmetlerinde çalışan elemanlar	20,31 (2.)	10,27	10,04
Hizmet ve satış elemanları	13,77 (4.)	14,56 (4.)	0,80
Nitelik gerektirmeyen meslekler	21,71 (1.)	15,20 (3.)	6,51
Nitelikli tarım, ormancılık ve su ürünleri çalışanları	0,02	0,20	0,18
Profesyonel meslek mensupları	16,37 (3.)	10,36 (5.)	6,01
Sanatkarlar ve ilgili işlerde çalışanlar	6,75	17,79 (1.)	11,05
Teknisyenler, Teknikerler ve Yardımcı Profesyonel Meslek Mensupları	7,85	10,47	2,62
Tesis ve Makine Operatörleri ve Montajcılar	8,86 (5.)	16,65 (2.)	7,79
Yöneticiler	4,37	4,49	0,12
TOPLAM	100	100	45,12
<b>Mesleki Cinsiyet Ayrımcılığı Endeksi</b>			<b>22,56</b>

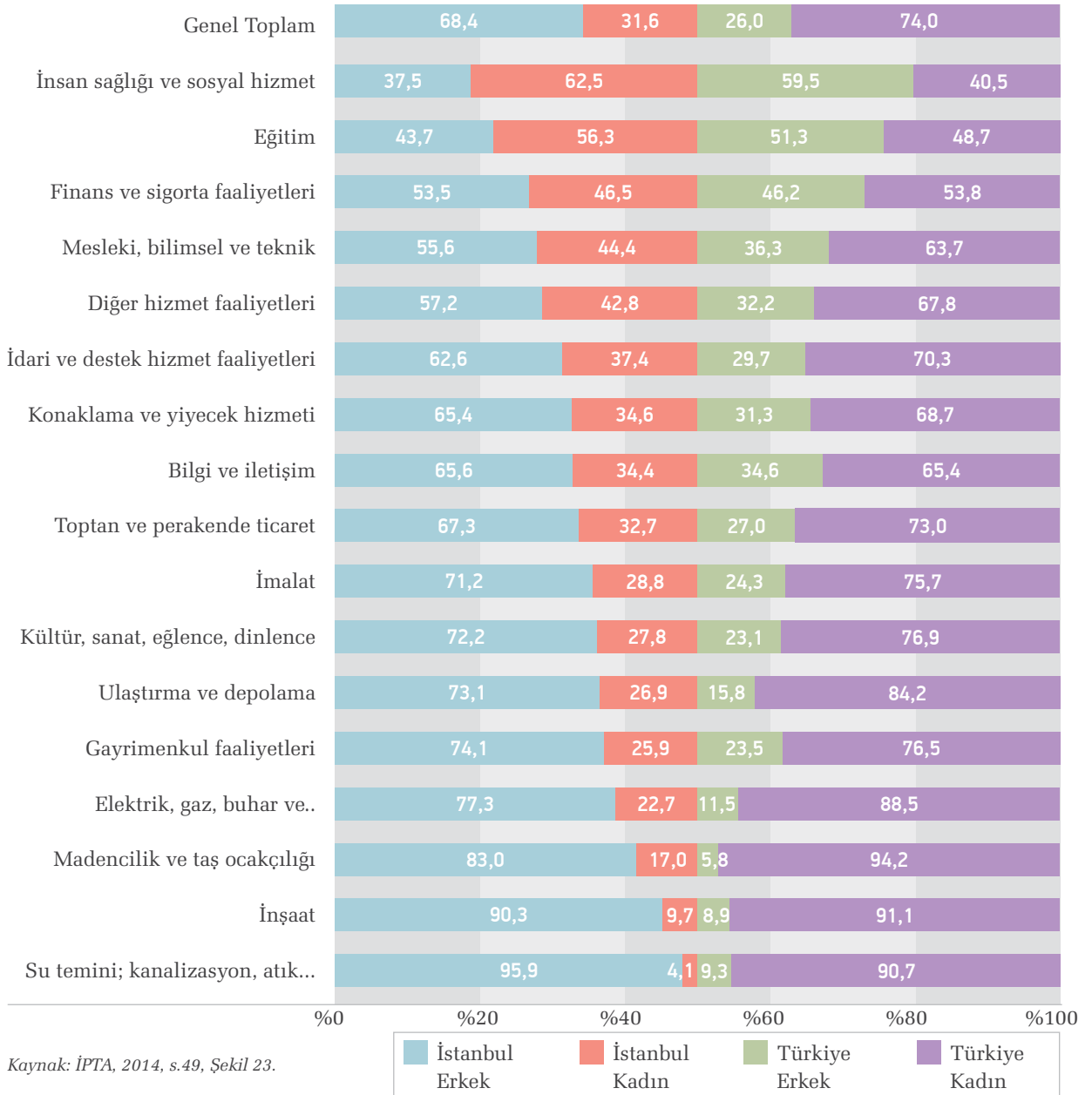
Kaynak: İPTA İstanbul, 2014, s.50, Tablo 20'deki verilerden derlenmiştir.

<sup>15</sup> Meslek gruplarının kategorizasyonu ISCO-08 temelinde 1-basamaklı toplam sekiz meslek kategorisine göre ele alınmaktadır.

Şekil 9 ve 10 her bir sektör ve meslek içerisinde İstanbul ve Türkiye karşılaştırmalı olarak kadın-erkek oranlarını göstermektedir. 'Sağlık ve sosyal hizmetler' ve 'eğitim' sektörleri dışında geriye kalan tüm sektörlerde erkeklerin toplam istihdamın yarısından fazlasını oluşturduğu görülmektedir. Kadınların oranının yarıya yakın olduğu diğer üç sektör ise 'finans ve sigorta faaliyetleri'; 'mesleki, bilimsel ve teknik faaliyetler', ve 'diğer hizmet faaliyetleri'dir. Kadın oranının erkeklerinkine yakın olduğu bu beş sektörün toplam istihdam içerisindeki payı ise son derece düşüktür (sadece %15) (İPTA 2014, s.46, Tablo 19).

İstisnasız her bir sektörde, İstanbul'daki kadın payı, IPTA 2014 Türkiye araştırmasının bulgularıyla karşılaştırıldığında Türkiye genelinden daha yüksektir. Örneğin, 'mesleki, bilimsel ve teknik faaliyetler'de İstanbul'da kadın istihdamı yarıya yakınken, Türkiye genelinde takriben üçte birdir. 'Ulaştırma ve depolama' sektöründe, İstanbul'da toplam istihdamın dörtte birinden fazlası kadınlardan oluşurken, Türkiye genelinde sadece %15,8'i kadınlardan oluşmaktadır.

ŞEKİL 9 – SEKTÖRLERDE CİNSİYET ORANI : İSTANBUL VE TÜRKİYE (2014)

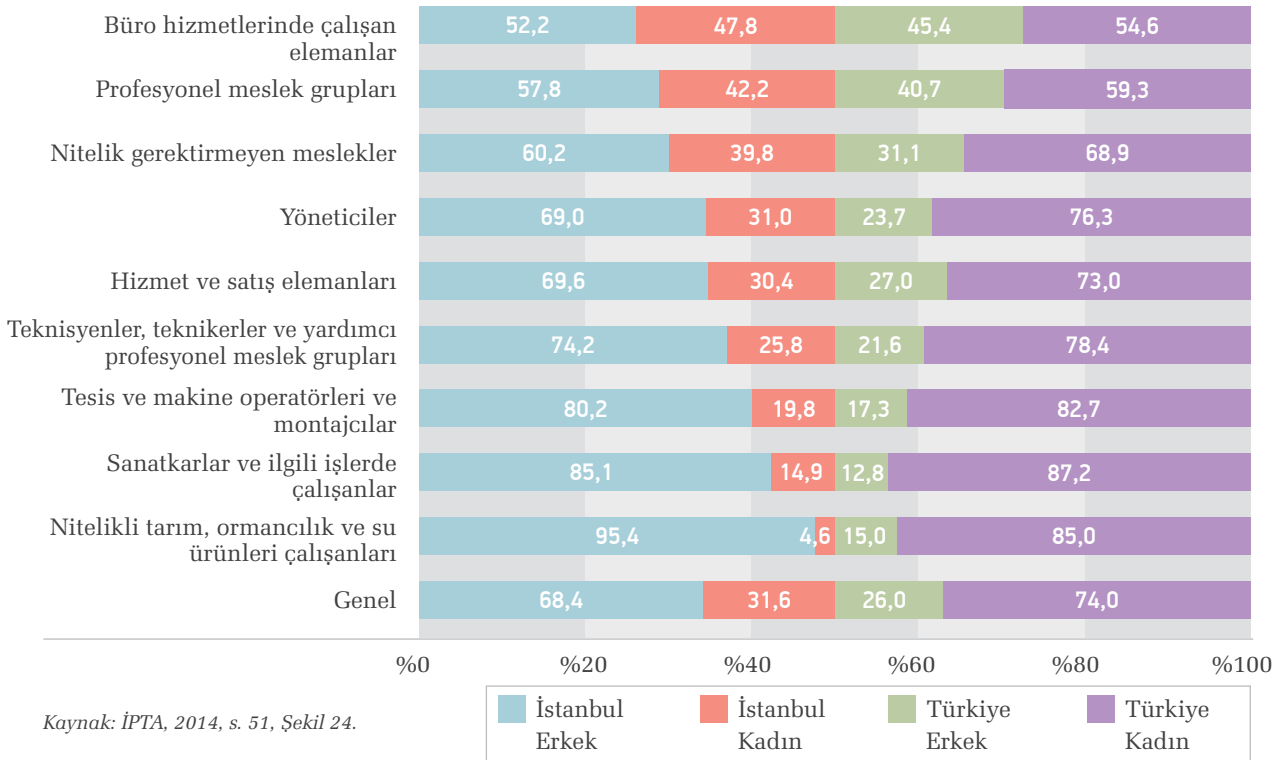


Tek-basamaklı ISCO-08 kategorizasyonuna göre ayrıştırılmış sekiz meslek grubundaki cinsiyet oranlarına baktığımızda ise (Şekil 10), tüm meslek gruplarında erkeklerin toplam istihdamın yarısından fazlasını oluşturduğu görülmektedir. Kadınların oranının üçte biri aştığı üç meslek grubu ‘büro hizmetlerinde çalışanlar’ (%47,8), ‘profesyonel meslek mensupları’ (%42,2) ve ‘nitelik gerektirmeyen meslekler’dir (%39,8).

‘Nitelikli tarım, ormancılık ve su ürünleri çalışanları’ meslek grubu hariç, gene istisnasız her bir meslekte, İstanbul’daki kadın payı, İPTA 2014 Türkiye araştırmasının bulgularıyla karşılaştırıldığında Türkiye genelinden daha yüksektir. Örneğin, ‘yöneticiler’de İstanbul’da kadınlar toplam meslek elemanlarının neredeyse üçte birini oluştururken, Türkiye genelinde takriben dörtte birine yaklaşmaktadır. ‘Nitelik gerektirmeyen meslekler’de, İstanbul’da toplam istihdamın %39,8’i kadınlardan oluşurken, Türkiye genelinde sadece %31,1’i kadınlardan oluşmaktadır.

Bu toplulaştırılmış sektör ve meslek kategorilerinin ötesinde, İPTA araştırması istihdamın meslek-sektör kesişiminde belirlenen detaylı iş gruplarına göre dağılımı konusunda daha değerli veri sağlamaktadır. Örneğin ‘nitelik gerektirmeyen işler’ meslek kategorisi ve ‘konaklama ve yiyecek hizmetleri’ sektörü kesişiminde ‘garson’luk ya da ‘bulaşıkçılık’ mesleği gibi ayrıştırılmış iş tanımlarına göre kadın veya erkek istihdamı içerisindeki oranı görülebilmektedir.

ŞEKİL 10 – MESLEKLERDE CİNSİYET ORANI : İSTANBUL VE TÜRKİYE (2014)



İPTA verilerine göre İstanbul’da 2.964 farklı meslekte çalışan tespit edilmiştir. Ham verilere göre bu mesleklerden 1.282’sinde (%43’ünde) sadece erkekler istihdam edilmektedir. Bunlara örnek olarak, genelde erkek meslekleri olarak algılanan ağır kamyon şoförü, vinç operatörü ya da beden işçisi (inşaat) gibi mesleklerin yanı sıra, özellikle bir cinsiyet algısı olmayan sayaç açma-kapama elemanı, akaryakıt satış elemanı, yapı yalıtımcısı, sıvacı, soğuk demirci, vb. meslekler gösterilebilir. Sadece erkeklerin yer aldığı mesleklerde istihdam edilen erkekler toplam erkek istihdamının %15’ine

denk gelmektedir. Araştırmada yer alan 188 meslekte ise sadece kadınlar istihdam edilmektedir. Bunlara örnek olarak acil servis hemşiresi, çocuk gelişim uzmanı, ebe, usta öğretici (anaokulu), estetisyen, el nakışçısı, vb. gibi meslekler gösterilebilir. Sadece kadınların yer aldığı mesleklerde istihdam edilen kadınlar toplam kadın istihdamının %1'ine denk gelmektedir.

Detaylı iş tanımlarına göre istihdamın cinsiyet ayrımında dağılımını gösteren Tablo 8'de, İstanbul'da en çok çalışanı olan 15 meslek gösterilmektedir. Her bir meslekte çalışan oranı %1-%4 gibi düşük oranlarda görünmesine rağmen, toplam 2.964 iş tanımı tespit edildiği göz önünde bulundurulursa, çalışanların işler arasında eşit dağıtılması durumunda her bir meslek toplam istihdamın %0,03'ü barındırmalıdır. Bu açıdan örneğin 'bankacılık meslek elemanı'larının toplam erkek istihdamının %3,1'ini, kadınların ise %6,4'ünü oluşturması oldukça ağırlıklı olduğunun bir göstergesidir. Kadınların daha az meslek kategorisine yoğunlaşmalarının bir sonucu olarak, Tablo 8'deki kadınlar için en yüksek 15 meslekteki temsiliyetleri, erkeklerinkinden daha yüksektir. En yüksek 15 meslek toplam kadın istihdamının %39'unu, toplam erkek istihdamının ise %28'ini oluşturmaktadır.

Erkekler için ilk 15'e giren 'beden işçisi (inşaat)', 'şoför, yük taşıma', 'güvenlik görevlisi' meslekleri, toplam istihdamda da ilk 15'e girmelerine rağmen, kadınların neredeyse hiç yer almadığı mesleklerdir. Gene kadınların yer almadığı 'depo hamalı' mesleği de erkeklerde ilk 15'e girerken, toplam için ilk 15'te yer almamaktadır. Buna karşılık kadınlarda ilk 15'e giren 'sekreter', 'satış elemanı (perakende)', 'müşteri temsilcisi' ve 'konfeksiyon işçisi' meslekleri toplamda ya da erkek istihdamında ilk 15'te yer almamaktadır.

**TABLO 8 – İSTANBUL'DA İSTİHDAMDA İLK 15 İŞ – CİNSİYETE GÖRE**

Toplam	Oran (%)	Erkek	Oran (%)	Kadın	Oran (%)
Bankacılık Meslek Elemanı	4,1	Bankacılık Meslek Elemanı	3,1	Bankacılık Meslek Elemanı	6,4
Temizlik Görevlisi	3,3	Makineci (Dikiş)	3,0	Temizlik Görevlisi	6,2
Makineci (Dikiş)	3,1	Garson (Servis Elemanı)	2,7	Bulaşıkçı (Stevard)	4,6
Garson (Servis Elemanı)	2,4	Beden İşçisi (İnşaat)	2,6	Muhasebeci	3,6
Satış Danışmanı	2,1	Şoför - Yük Taşıma	2,3	Makineci (Dikiş)	3,4
Bulaşıkçı (Stevard)	2,1	Beden İşçisi (Genel)	2,1	Satış Danışmanı	2,5
Beden İşçisi (Genel)	2,1	Satış Danışmanı	2,0	Sekreter	2,3
Muhasebeci	2,0	Temizlik Görevlisi	1,9	Beden İşçisi (Genel)	1,9
Beden İşçisi (İnşaat)	1,8	Güvenlik Görevlisi	1,8	Büro Memuru (Genel)	1,7
Şoför - Yük Taşıma	1,6	Muhasebeci	1,3	Garson (Servis Elemanı)	1,6
Güvenlik Görevlisi	1,3	Pazarlamacı	1,2	Satış Elemanı (Perakende)	1,5
Pazarlamacı	1,2	Depo Hamalı	1,1	Müşteri Temsilcisi	1,4
Büro Memuru (Genel)	1,2	Bulaşıkçı (Stevard)	1,0	Konfeksiyon İşçisi	1,2
Satış Elemanı (Perakende)	0,9	Büro Memuru (Genel)	0,9	Pazarlamacı	1,2
Aşçı	0,9	Ütücü	0,9	Çaycı	1,1

(Kaynak: İPTA, 2014, s.52, Tablo 21)

2.964 meslekten oluşan ayrıntılı iş tanımına göre mesleki ayrımcılık endeksi %49,6'dır. Yani kadın ve erkeklerin işler arasındaki dağılımının eşit olması için yarısının işler arasında birbirleriyle yer değiştirmesi gerekmektedir.

Yukarıda toplulaştırılmış sektör ve meslek gruplarına göre cinsiyet ayrımcılık endeksi 17,2 (sektörel ayrımcılık) ve 22,6 (mesleki ayrımcılık) olarak hesaplanmıştı. Toplulaştırılmış kategorilere göre cinsiyet dağılımının, cinsiyet ayrımcılığını büyük ölçüde gizlediği, aslında ayrıntılı iş tanımı çerçevesinde cinsiyet ayrımcılığının çok yüksek olduğu gözlemlenmektedir.

#### 4.2. Açık İşler, İstanbul, 2014

Açık işler yeni yaratılmış, dolu olmayan veya yakında boşalacak, ve işyerinin aktif olarak eleman arayışında olduğu pozisyonlar olarak tanımlanmaktadır. Araştırma sonucunda İstanbul'da 66 bin 502 işyerinde 72 bin 826 açık iş (işyeri başına 1,1 açık iş) olduğu, Türkiye genelinde ise 200 bin 910 işyerinde 198 bin 582 açık iş (işyeri başına 0,99 açık iş) olduğu tespit edilmiştir (IPTA 2014, s.53). İstanbul'daki işyerlerinden 20%'si (13.300'ü) bünyesinde açık iş bulunduğunu belirtmiştir; bu da açık iş olduğunu belirten işyeri başına takriben 5,5 açık iş anlamına gelmektedir. Tespit edilen açık işlerin 36,7%'si (ve toplam işyerlerinin 33%'ü) İstanbul'dadır.

Eurostat açık iş oranı tanımı çerçevesinde (açık işlerin sayısı/istihdam + açık iş sayısı), İstanbul'da açık iş oranı %2,7'dir (IPTA 2014, s.91). Bu oran AB-28 içerisinde 2014'te en yüksek açık iş oranına sahip olan Almanya (%2,7) ile eş değerdedir; %1,6 olan AB-28 ortalamasından yüksektir (Eurostat News Release 2014).

İstanbul'daki işsiz sayısı ile karşılaştırıldığında, açık işlerin oldukça kısıtlı kaldığı görülmektedir. İPTA kapsamında tespit edilen açık işlerin tümünün mevcut işsizler tarafından doldurulması sonucunda işsizlerin yalnızca %12'si (79.826/589.000) işe yerleştirilmiş olacak; işsizlik oranı ise mevcut %11,2'lik düzeyinden %9,8'e inecek, yani hala oldukça yüksek bir düzeyde kalmaya devam edecektir. Yukarıda ikinci bölümde işgücü piyasası dışında kalan milyonlarca kadından, öğrencileri, emeklileri ve 65 ve üstü yaş grubundakileri çıkarınca geriye kalan çalışabilecek durumda olan ancak işgücü piyasasından dışlanan 2,2 milyon kadın bulunduğu tespit edilmişti (HHİA 2014). Sonuç itibarıyla İPTA örneklemini kapsamındaki tüm açık işleri de doldurduktan sonra İstanbul'da halen 516 bin işsiz ve 2,2 milyon çalışma yaşında, işbaşı yapma potansiyeline sahip kadın bulunmaktadır.<sup>16</sup> Buna dayanarak İstanbul işgücü piyasasında temel sorunun açık işlerle - eleman eşleştirme sorununun ötesinde talep sorunu olduğunun altını çizmek gerekir.

#### Açık İşlerin Dağılımı

Şekil 11-13'te açık işlerin mesleklere göre dağılımı, işveren cinsiyet tercihi ve meslekteki mevcut kadın-erkek oranları gösterilmektedir. Açık işlerin dörtte birinden fazlası (%25,2'si) 'tesis ve makine operatörleri ve montajcılar' meslek grubunda bulunmaktadır, ki erkekler bu meslek mensuplarının %80'ininden fazlasını oluşturmakta, işverenler tarafından bu meslekteki açık işlerin %39'u için erkekler ve yalnızca %7'si kadınlar tercih edilmektedir.<sup>17</sup>

<sup>16</sup> İPTA 10 ve daha fazla kişi istihdam eden işyerlerini kapsamaktadır; ayrıca kamu ve tarım sektörü kapsam dışıdır. 10'dan az çalışanı olan işyerlerinde, tarımda ve kamuda açık işlerin de tespiti ve doldurulması ile işsizlik üzerindeki etki daha fazla olacaktır.

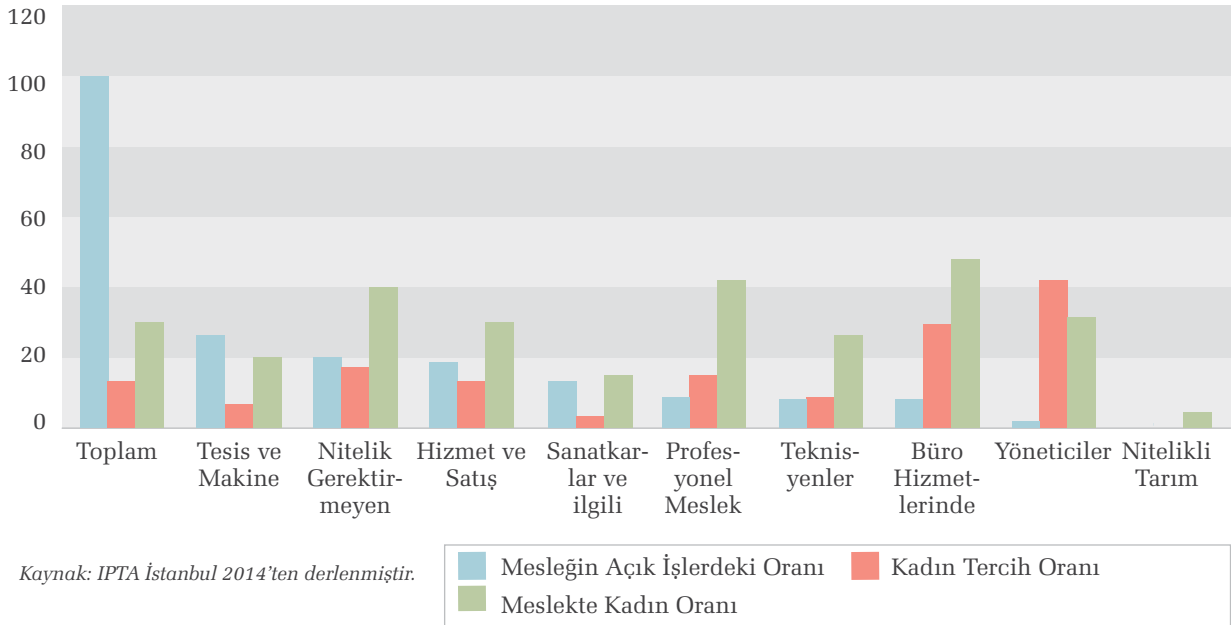
<sup>17</sup> 'Tesis ve makine operatörleri ve montajcılar' meslek grubu erkek istihdamının %16,7'sini, kadın istihdamının %8,9'unu kapsamaktadır.

Açık işlerin yoğunlaştığı diğer iki meslek grubu ‘nitelik gerektirmeyen meslekler’ (açık işlerin %19,8’i) ve ‘hizmet ve satış elemanları’dır (açık işlerin %17,9’u). Bunları ‘sanatkarlar ve ilgili işlerde çalışanlar’ (%13,1 ile) takip etmekte ve ilk dört meslek grubu toplam açık işlerin %76’sını oluşturmaktadır (İPTA İstanbul 2014, s.58). İlk ikisi (‘nitelik gerektirmeyen meslekler’ ve ‘hizmet ve satış elemanları’) kadınların nispeten daha yoğunlaştığı mesleklerdir; meslekteki toplam istihdamın üçte biri ile yarısına yakını kadınlardan oluşmaktadır.<sup>18</sup> Bu nedenle kadınların açık işleri değerlendirmesinde bu iki meslek dalının hem açık işlerin yoğunlaşması hem de kadınların yoğunlaşması açısından ön plana çıkma potansiyeli bulunmaktadır. Ancak işverenin cinsiyet tercihlerine bakıldığında kadınların yoğunlaştığı bu mesleklerde dahi erkek tercihinin açık işlerin üçte biri ya da daha fazlasını oluşturduğu, kadın tercihinin beşte birin altında kaldığı görülmektedir.

‘Sanatkarlar ve ilgili işlerde çalışanlar’ meslek grubu erkeklerin çalışanların %85’ini oluşturduğu bir meslek dalıdır.<sup>19</sup> Nitekim aşağıda da açıklandığı üzere işverenlerin açık iş için cinsiyet tercihleri sorgulandığında, taleplerin de bu doğrultuda olduğu görülmektedir; bu meslekteki açık işlerin %80’i için işverenler erkek tercihi belirtmektedirler.

Genel olarak açık işlerde erkek tercihi (%39,5) kadınlara oranla (%12,1) ağır basmaktadır; ancak açık işlerin yarıya yakını (%48,4’i) için işveren cinsiyetin fark etmediğini ifade etmektedir. İstanbul’da açık iş bulunan 13 bin 345 işyerinin 1.937’si sadece kadın, 5.855’i sadece erkek eleman tercih ettiklerini belirtirken, 5.553’ü kadın veya erkek fark etmediğini belirtmiştir.

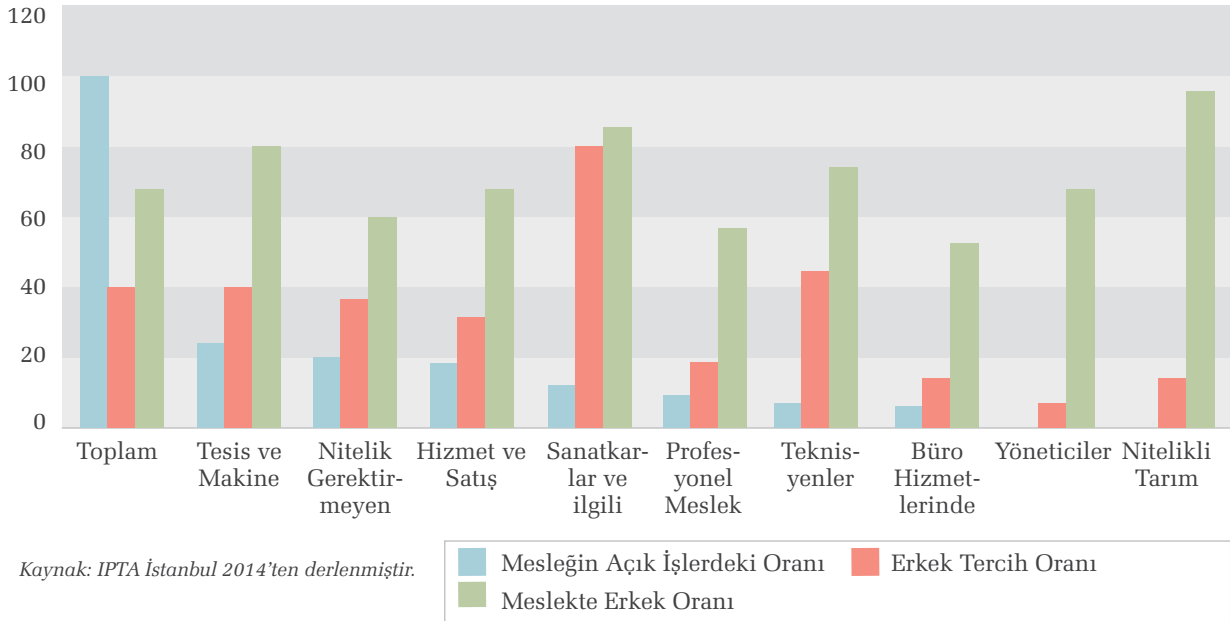
#### ŞEKİL 11 – AÇIK İŞLERDE KADIN TERCİHİ, İSTANBUL 2014



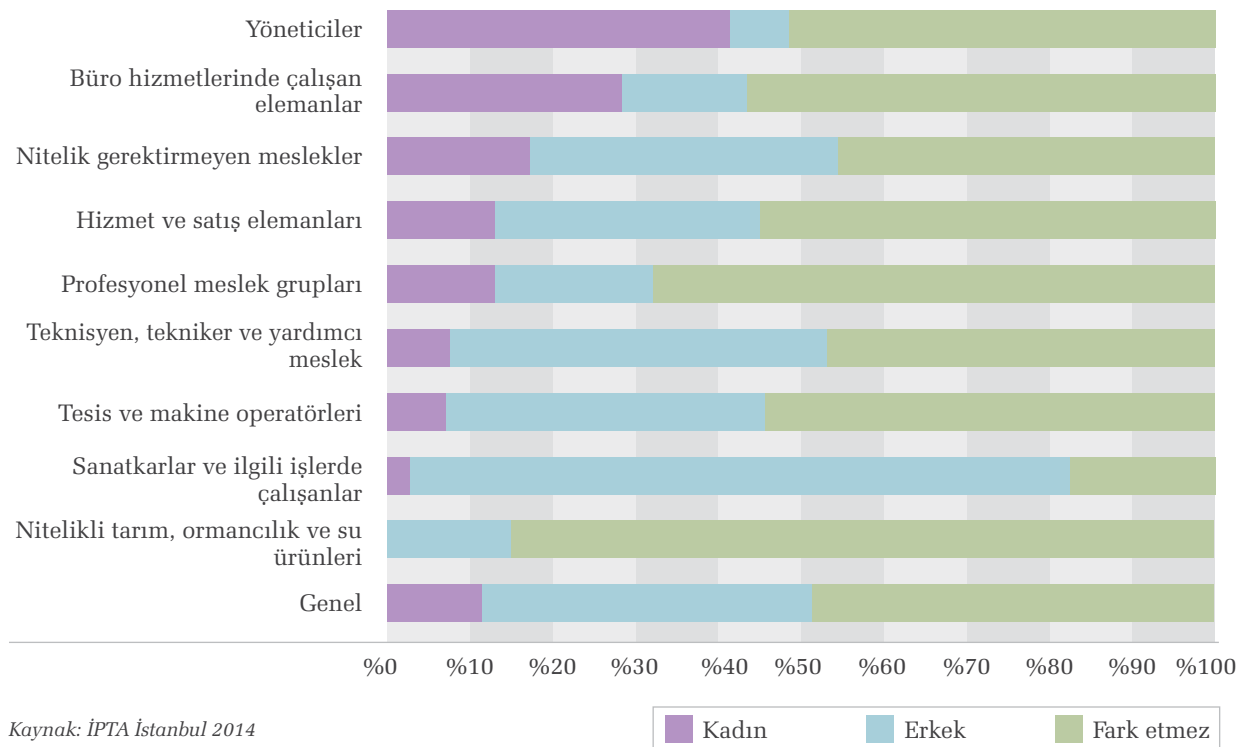
<sup>18</sup> Kadınların sırasıyla %21,7’si ve %13,8’i; erkeklerin ise % 15,2 ve %14,6’sı bu mesleklerde istihdam edilmektedir.

<sup>19</sup> ‘Sanatkarlar ve ilgili işlerde çalışanlar’ meslek grubu erkek istihdamının %17,8’ini, kadın istihdamının %6,8’ini kapsamaktadır.

ŞEKİL 12 – AÇIK İŞLERDE ERKEK TERCİHİ, İSTANBUL 2014



ŞEKİL 13 – MESLEK GRUPLARINA GÖRE AÇIK İŞ CİNSİYET TALEPLERİ (%), İSTANBUL, 2014



Açık işlerin daha ayrıntılı iş tanımı temelinde dağılımına göre (Tablo 9, Şekil 14) ilk 20 açık iş toplam açık işlerin yarısına yakını (%45'ini); bu işlerde hali hazırda çalışan kadın ve erkeklerin ise toplam istihdamının takriben beşte birini oluşturmaktadır. Açık işlerin olduğu ilk 20 meslekteki toplam mevcut istihdamın yarısından fazlasını (%55) kadınlar oluşturmaktadır. Bu 20 meslekten sekiz tanesinde kadın oranı meslekteki toplam istihdamın yarısından fazla (Tablo 9'da \* işaretiyle gösterilenler); dört tanesinde ise (Tablo 9'da \*\* işaretiyle gösterilenler) kadın oranı üçte bir ya da daha fazladır. İlk meslekten üç tanesinin (depo hamalı, şoför-yük taşıma ve güvenlik görevlisi) neredeyse tamamı erkeklerden oluşan meslekler olduğu görülmektedir. Buna bağlı olarak, en çok açık iş olan meslek mensuplarının

yarısından fazlasının (%55,29'unun) kadınlardan oluşmasına rağmen, erkek eleman tercihleri %31 ile ilk 20 meslekte de kadınlara göre (sadece %13) ağır basmaktadır. Kadın eleman tercihlerinin daha ağır olduğu işler satış danışmanı (%33 kadın tercihinine karşılık %4 erkek), çağrı merkezi görevlisi (%32'ye karşılık %0), paketleme işçisi (%68'e karşı %6), ambalajcı (%49'a karşı %0) ve overlok makinesi operatörü'dür (%21'e karşı %3).

**TABLO 9 – AÇIK İŞLERİN DETAYLI İŞ TANIMI VE CİNSİYETE GÖRE DAĞILIMI: EN ÇOK AÇIK İŞ OLAN İLK 20 İŞ (%)**

	Mesleğin Açık İşler içerisinde Oranı	Mesleğin Erkek İstihdamındaki Oranı	Mesleğin Kadın İstihdamındaki Oranı	Meslekte Kadın Oranı	İşveren Kadın Tercihi Oranı	İşveren Erkek Tercihi Oranı
Makineci (Dikiş)**	5,83	2,96	3,35	34,35	6,54	3,60
Beden İşçisi (Genel)**	4,39	2,13	1,92	29,44	14,84	40,15
Satış Danışmanı**	3,76	1,97	2,47	36,77	32,80	3,53
Depo Hamalı	3,47	1,13	0,02	0,93	5,77	93,13
Şoför-Yük Taşıma	3,09	2,33	0,01	0,10	3,29	95,74
Garson (Servis Elemanı)	2,76	2,33	1,58	21,19	0,00	32,13
Temizlik Görevlisi*	2,76	1,92	6,17	59,74	13,06	11,18
Çağrı Merkezi Görevlisi*	2,18	0,27	1,03	63,75	31,91	0,00
Plastik Enjeksiyon Üretim Elemanı	1,82	0,39	0,16	16,12	3,60	38,45
Güvenlik Görevlisi	1,74	1,76	0,19	4,84	0,00	58,18
Paketleme İşçisi (El İle)*	1,67	0,29	0,78	55,65	67,55	6,41
Ütücü	1,62	0,89	0,53	21,75	10,10	15,08
Bulaşıkçı (Stevard)*	1,52	0,96	4,58	68,82	10,68	15,32
Ortacı/Ayakçı (Tekstil)*	1,35	0,42	0,85	48,50	1,41	15,35
Komi (Garson Yardımcısı)	1,29	0,46	0,10	9,20	0,00	49,71
Ambalajcı (El İle)*	1,27	0,32	1,08	60,73	48,57	0,00
Müşteri Temsilcisi*	1,24	0,51	1,44	56,68	4,97	1,19
Overlok Makinesi Operatörü (Overlokçu)*	1,13	0,07	0,34	70,57	21,13	3,36
Aşçı Yardımcısı**	1,02	0,48	0,55	34,57	0,00	23,29
Kredi Kartı Pazarlama Elemanı	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00	100,00
Toplam	44,92	21,56	21,96	55,29	13,54	31,00

Kaynak: IPTA İstanbul 2014 Verilerinden derlenmiştir.

\*Kadın oranı meslekteki toplam istihdamın yarısından fazla olan işler.

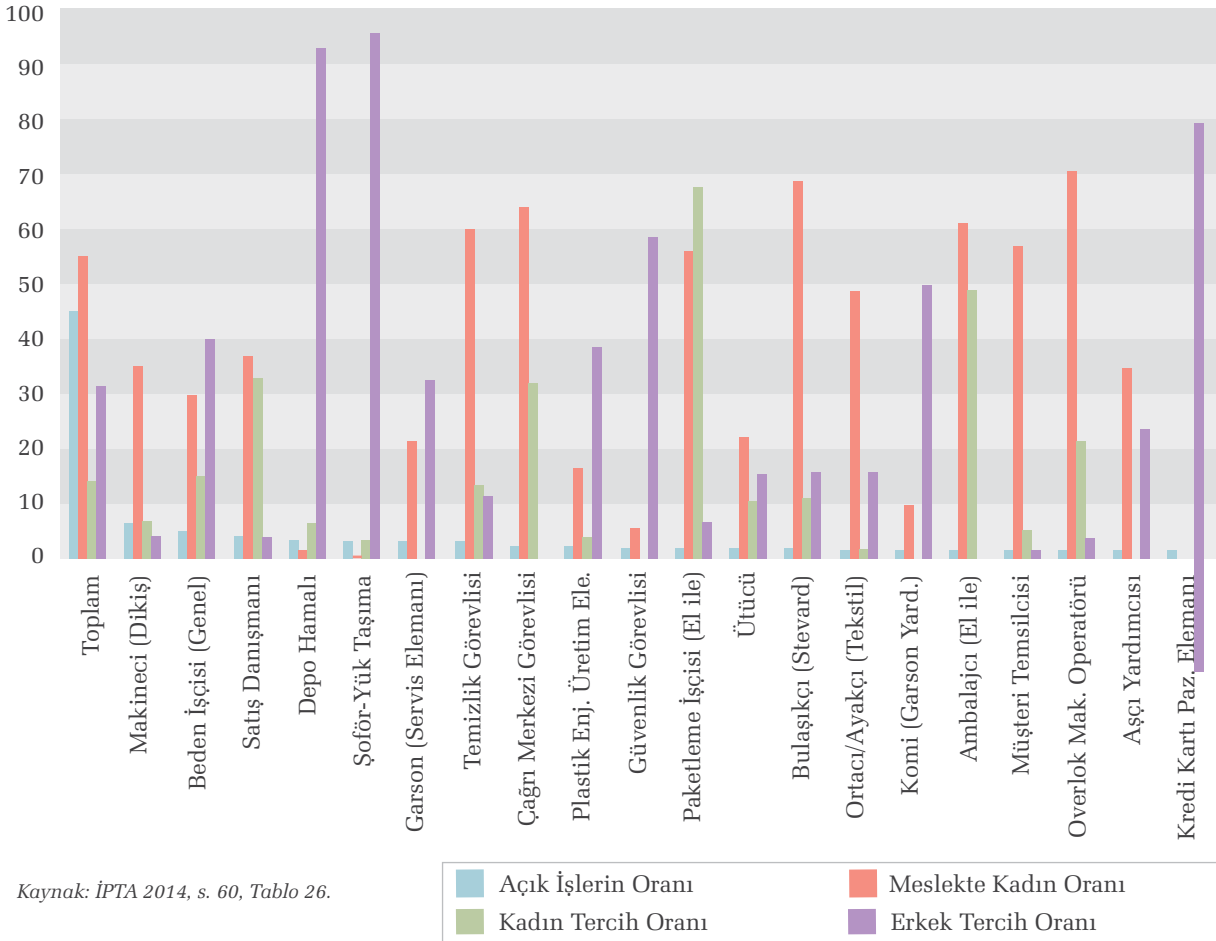
\*\*Kadın oranı meslekteki toplam istihdamın üçte birinden fazla olan işler.

Açık işlerde işverenin eğitim tercihleri (Tablo 10) ağırlıklı olarak eğitimin fark etmediği (%34,7) veya lise altı eğitimin yeterli olduğu (%27,) yönündedir. Yani açıktaki işlerin üçte ikisinin düşük eğitim gerektiren olduğu işler olduğu söylenebilir. Bu özellikle erkekler için (%28,5 + %41,1=%69,6) daha çok geçerlidir. Açık işlerde ilk 20'de yer alan ve erkek tercihi ağır basan depo hamalı, beden işçisi, komi gibi işler buna örnek gösterilebilir. Kadın tercih edilen işlerin ise (%21,3 + %33,9) %55,2'si için düşük eğitim yeterlidir. Cinsiyet tercihinin yapılmadığı açık işlerde ise %58,9'u için düşük eğitimin yeterli olduğu belirtilmektedir.



Özellikle kadın tercihi belirtilen işlerin %40,5'i için lise düzeyinde eğitim gerektiği ifade edilmiştir. Satış danışmanlığı ya da çağrı merkezi görevlisi gibi kadın tercihinin nispeten ağır bastığı işler lise eğitimi gerektiren işler arasındadır. Özellikle erkek tercihi olan işlerde lise düzeyinde eğitim talebi oranı %24,5'dir. Cinsiyet tercihinin yapılmadığı açık işlerde ise %27,2 oranında lise düzeyi eğitim talep edildiği belirtilmektedir.

ŞEKİL 14 –AÇIK İŞLERİN DETAYLI İŞ TANIMI VE CİNSİYETE GÖRE DAĞILIMI:  
EN ÇOK AÇIK İŞ OLAN İLK 20 İŞ (%)



Kaynak: İPTA 2014, s. 60, Tablo 26.

TABLO 10 - AÇIK İŞLERİN TALEP EDİLEN EĞİTİM DÜZEYİ VE CİNSİYETE GÖRE DAĞILIMI, İSTANBUL, 2014

Eğitim Durumu	Kadın	Erkek	Fark etmez	Genel Toplam	Kadın	Erkek	Fark etmez	Genel Toplam
Çıranklık Eğitimi	85	575	804	1.464	%1	%2	%2,3	%2
Lise altı	1.879	8.165	10.241	20.285	%21,3	%28,5	%29,2	%27,9
Genel lise	2.890	2.806	6.231	11.932	%32,7	%9,8	%17,8	%16,4
Meslek lisesi	438	3.372	1.734	5.544	%5	%11,8	%4,9	%7,6
Meslek yüksekokulu	248	842	1.261	2.351	%2,8	%2,9	%3,6	%3,2
Lisans	287	1.072	3.931	5.290	%3,2	%3,7	%11,2	%7,3
Lisansüstü	14	72	439	524	%0,2	%0,3	%1,3	%0,7
Fark etmez	2.995	11.788	10.423	25.206	%33,9	%41,1	%29,7	%34,7
<b>İstanbul Toplam</b>	<b>8.835</b>	<b>28.693</b>	<b>35.063</b>	<b>72.596</b>	<b>%100</b>	<b>%100</b>	<b>%100</b>	<b>100%</b>

Kaynak: İPTA, 2014 verilerinden derlenmiştir.

Eğitimin ötesinde açık işlerde gereksinim duyulan beceriler açısından 'iş ahlakına sahip olmak' (%76,2), 'fiziksel ve bedensel yeterlilik' (%69,8), 'takım çalışması' (%61,5) Türkiye genelinde olduğu gibi İstanbul'daki açık işler için de en yoğun olarak ifade edilen becerilerdir (Tablo 12). İstanbul'daki açık işlerin yarısından fazlası için işverenler aynı zamanda 'mesleki yeterlilik' (%53,4), 'iletişim ve ifade yeteneği' (%51,5) ve 'fazla mesaiye kalabilme'yi (%51,1) yeterlilikler arasında sıkça dile getirmişlerdir. Özellikle kadın veya erkek tercih edilen işlerde ihtiyaç duyulan becerilerin sıralaması büyük ölçüde aynıdır. Öte yandan kadın tercihli açık işlerde gereksinim duyulan kalifiye eleman becerileri erkek tercih edilen açık işlere göre daha yükündür. Örneğin, iletişim ve ifade yeteneği kadın tercih edilen açık işlerin %61'i, sorun çözme ve karar verme %41,9'u, satış ve pazarlama becerisi %28,63'ü için dile getirilmiştir.

Açık işler için işveren tarafından gereksinim duyulan becerilerden İstanbul'daki açık işlerin yarısından fazlası için (Türkiye genelindeki açık işlerin %41,9'u için) gereklilik olarak dile getirilen 'fazla mesaiye kalabilme'nin özellikle evli ve çocuklu kadınlar açısından bir sorun ve ayrımcılık temeli oluşturabileceği söylenebilir. 'Seyahat edebilme' ise erkek tercihli açık işlerin %15'inde, kadın tercihli açık işlerin ise %10'unda gereklilik olarak gösterilmiştir.

**TABLO 11 - AÇIK İŞLERDE CİNSİYETE GÖRE İHTİYAÇ DUYULAN BECERİLER, İSTANBUL 2014 (%)**

	Kadın	Erkek	Fark etmez	Genel Toplam
İş Ahlakına Sahip Olma	72,08	73,63	79,33	76,19
Fiziki ve Bedensel Yeterlilik	67,73	74,97	66,01	69,76
Takım Çalışması	58,10	60,60	63,17	61,53
Yeterli Mesleki/Teknik Bilgi ve Tecrübe	54,38	52,24	54,20	53,44
İletişim ve İfade Yeteneği	61,01	42,64	56,28	51,46
Fazla Mesaiye Kalabilme	46,78	53,36	50,37	51,11
Sorun Çözme ve Bağımsız Karar Verme Becerileri	41,90	23,15	33,83	30,59
Hesap Yapabilme (Analitik Beceri)	40,34	34,39	47,74	30,32
Bilgisayar Kullanımı	41,70	14,57	29,71	25,18
Proje Tabanlı Çalışma	12,21	18,61	25,13	20,98
Satış ve Pazarlama Becerisi	28,63	12,18	20,52	18,21
Seyahat Edebilme Esnekliği	9,66	14,89	13,39	13,53
Yabancı Dil	8,63	5,51	14,92	10,44

Kaynak: İPTA İstanbul 2014'ten derlenmiştir.

Türkiye'de ve İstanbul'da açık işlerde işyerlerinin eleman arama kanallarının başında İŞKUR gelmektedir (İstanbul'daki açık işlerin %52'si için, Türkiye'de ise %60'ı için). İstanbul'da akraba-eş-dost kanalıyla eleman arama da (%49,4) Türkiye ortalamasına göre (%55) daha düşüktür. Ancak formal kanallar İstanbul'da daha ağırlıklı olarak kullanılmaktadır: Gazete/ilan vb. (%48,9), internet/sosyal medya (%41,4) ve özel istihdam büroları (%11,1) açık işlere eleman arama kanalı olarak kullanılma oranı Türkiye ortalamasının üzerindedir (İPTA İstanbul 2014, s.69).

### 4.3. Temininde Güçlük Çekilen Meslekler, İstanbul, 2014

İşgücü Piyasası (Talep) Araştırması kapsamında görüşülen işyerlerine, 2014 yılı içerisinde hangi mesleklerde eleman temin ederken güçlük çektikleri sorulmuştur. İstanbul'da 66.502 işyerinden %34,5'i (22.916 işyeri) eleman temininde güçlük çektiklerini belirtmiştir. Yani İstanbul'daki her 100 işyerinden 35'i eleman temininde güçlük çekmektedir. İstanbul'da temininde güçlük çekilen 94.916 kişiye ihtiyaç varken, Türkiye'de 282.704 kişiye ihtiyaç duyulmaktadır.

Temininde güçlük çekilen mesleklerin başında gelen 20 iş tanımı (Tablo 12), büyük ölçüde açık işlerin yoğunlaştığı ilk 20 meslek ile örtüşmektedir (bkz. Şekil 14). Açık işlerin yoğunlaştığı 12 meslek grubu aynı zamanda işverenlerin temininde güçlük çektikleri meslek gruplarıdır (makineci, satış danışmanı, garson, güvenlik görevlisi, beden işçisi, temizlik görevlisi, çağrı merkezi görevlisi, depo hamalı, komi, bulaşıkçı, şoför-yük taşıma, plastik enjeksiyon üretim elemanı). Bunlardan çağrı merkezi görevlisi %32 kadın tercihinin karşılık %0 erkek tercihi ile kadın eleman tercihinin ağır bastığı bir meslek grubu olarak bulgulanmıştır. Burada eleman temininde güçlük çekilmesinde (Tablo 14) işveren tarafından ifade edilen önde gelen nedenler %66,2 ile gerekli mesleki yeterliliğe sahip eleman bulunamaması, çalışma ortam ve koşullarının beğenilmemesi (%50,6) ve önerilen ücretin az bulunması (%41,7) gösterilmektedir.

Kadın tercihinin ağır bastığı diğer mesleklerden satış danışmanı (%33 kadın tercihinin karşılık %4 erkek), paketleme işçisi (%68'e karşı %6), ambalajcı (%49'a karşı %0) ve overlok makinesi operatörüdür (%21'e karşı %3). Açık işlerde ilk 20'ye giren kadın tercihli meslekler, temininde güçlük çekilen ilk 20 meslek arasında yer almamaktadır. Bu mesleklerde açık iş olması, eleman temin etme güçlüğünden ziyade, yüksek eleman dönüşüm (işe giriş-çıkış) oranı ile açıklanabilir.

Temininde güçlük çekilen ilk yirmi mesleğe bakıldığında en fazla güçlük çekilen ve açık işlerin de yoğunlaştığı, aynı zamanda cinsiyet tercihlerinin güçlü olmadığı meslekler kadınlar için olanak sağlayan meslek grupları olabilir. Örneğin hem açık işler hem de TGÇM'lerde başta gelen 'makineci (dikiş)' ve 'satış elemanlığı' için işveren güçlük çekme nedeni olarak 'gerekli mesleki beceriye sahip eleman bulunmaması'nı göstermektedir (%62,3 ve %66,7). Bu kesişim temelinde (açık işler; cinsiyet tercihinin olmaması, mesleki yeterlilik talebi) kadınlar için İŞKUR tarafından açılacak kursların içeriğinin belirlenmesi bakımından etkin sonuçlar doğurabilir.

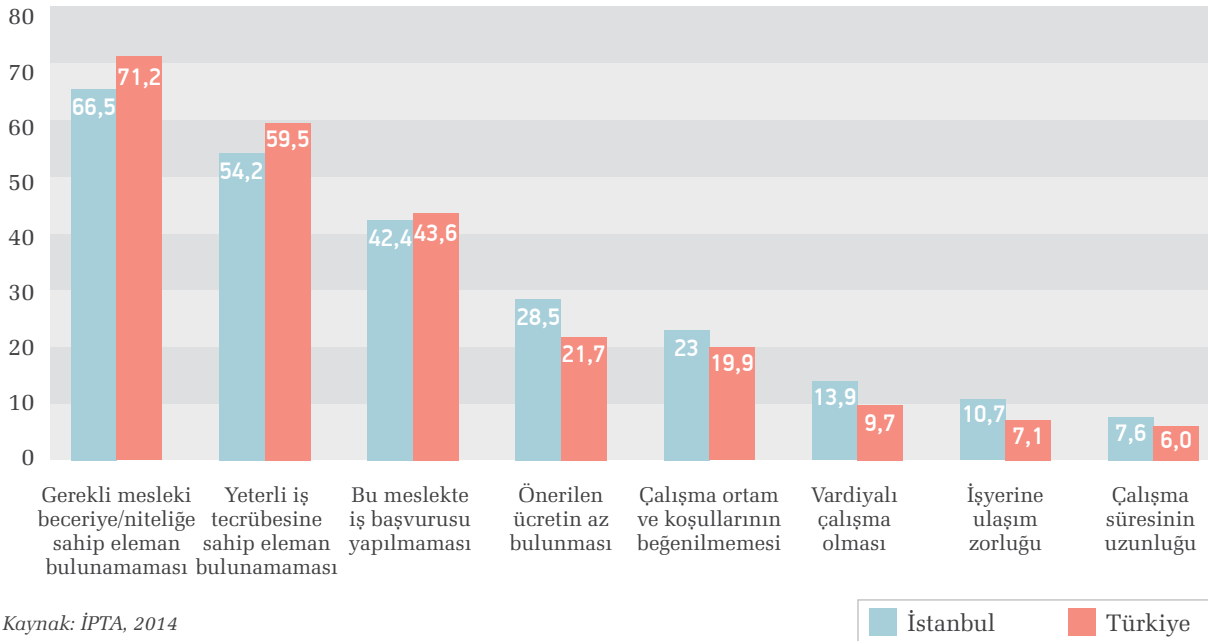
Öte yandan İstanbul özelinde "önerilen ücretin az bulunması", "çalışma ortam ve koşullarının beğenilmemesi", "işyerine ulaşım zorluğu" ve "çalışma sürelerinin uzunluğu" gibi nedenlerin oranı Türkiye ortalamasının üzerindedir. Bunların özellikle kadınların işgücüne katılımını ve evlilik sonrası işgücünde kalmaya devam etmesi açısından erkeklere göre daha da önemli rol oynadığı göz önünde bulundurulmalıdır.

TABLO 12 - TEMİNİNDE GÜÇLÜK ÇEKİLEN MESLEKLERİN DAĞILIMI, İSTANBUL, 2013-2014

2013		2014	
Meslek	Oran (%)	Meslek	Oran (%)
Makineci (dikiş)	11,4	Makineci (dikiş)	6,4
Satış danışmanı	1,2	Satış danışmanı	3,8
Garson (servis elemanı)	1,5	Garson (servis elemanı)	3,1
Güvenlik görevlisi	5,8	Güvenlik görevlisi	2,5
Beden işçisi (genel)	2,2	Beden işçisi (genel)	2,3
Temizlik görevlisi	1,6	Temizlik görevlisi	2,0
Çağrı merkezi görevlisi	2,7	Çağrı merkezi görevlisi	1,6
Komi (garson yardımcısı)	0,8	Depo hamalı	1,4
Ortacı/ayakçı (tekstil)	3,7	Komi (garson yardımcısı)	1,3
Ütücü	1,6	Ortacı/ayakçı (tekstil)	1,3
Pazarlamacı	1,2	Ütücü	1,3
Overlok Makinesi Operatörü	1,6	Bulaşıkçı (stevard)	1,3
Kalıpçı-Pres	1,2	Şoför-yük taşıma	1,2
CNC Torna Tezgah Op.	1,1	Pazarlamacı	1,1
Beden İşçisi (İnşaat)	1,1	Aşçı yardımcısı	1,1
Sıvacı	1,0	Muhasebeci	1,0
Elektrik Teknikyeni	0,8	Aşçı	1,0
Akaryakıt Satış Elemanı	0,8	Tır-çekici şoförü	0,9
Kalite Kontrolcü-Tekstil	0,8	Plastik enjeksiyon üretim elemanı	0,9
İnşaat elemanları Kalıpçısı (Elle)	0,8	Remayözcü	0,9

Kaynak: İPTA, 2014, s.79, Tablo 40.

ŞEKİL 15 - MESLEKLERİN TEMİNİNDE GÜÇLÜK ÇEKİLME NEDENLERİ, TÜRKİYE - İSTANBUL KARŞILAŞTIRMASI, 2014



Kaynak: İPTA, 2014

**TABLO 13 - TEMİNİNDE GÜÇLÜK ÇEKİLEN MESLEKLERE GÖRE GÜÇLÜK ÇEKİLME NEDENLERİ, İSTANBUL, 2014 (%)**

Meslekler	Bu meslekte işe başvuru yapılmaması	Gerekli mesleki beceriye/yetenğe sahip eleman bulunamaması	Yeterli iş tecrübesine sahip eleman bulunamaması	Çalışma ortam ve koşullarının beğenilmemesi	Önerilen ücretin az bulunması	Vardiyalı çalışma olması	İşyerine ulaşım zorluğu	Çalışma sürelerinin uzunluğu
Makineci (dikiş)	52,0	62,3	46,5	21,8	29,4	7,3	9,7	9,2
Satış danışmanı	57,6	66,7	51,6	37,2	30,0	10,9	2,5	22,3
Garson	37,0	54,6	57,2	36,4	28,4	14,7	11,3	11,5
Güvenlik görevlisi	44,1	52,7	27,5	35,0	87,3	25,0	29,4	6,3
Beden işçisi (genel)	41,3	31,3	20,1	48,7	45,7	33,0	18,1	17,7
Temizlik görevlisi	46,6	39,2	28,8	39,2	39,6	13,8	26,3	6,0
Çağrı merkezi görevlisi	49,6	66,2	26,1	50,6	41,7	6,5	17,0	5,6
Depo hamalı	29,1	1,7	2,8	15,9	6,2	20,9	65,2	1,1
Komi (garson yardımcısı)	45,5	49,1	46,7	17,9	36,7	21,8	11,0	18,7
Ortacı/ayakçı (tekstil)	48,2	50,5	27,9	19,9	28,4	1,1	1,1	1,1
Ütücü	74,0	47,6	52,4	31,6	17,9	0,0	0,0	3,4
Bulaşıkçı (stevard)	31,1	43,9	52,8	19,0	58,5	50,2	16,9	8,7
Şoför-yük taşıma	39,4	66,6	55,1	45,0	49,9	2,3	14,7	30,2
Pazarlamacı	41,3	89,6	71,2	25,5	10,4	2,6	4,7	3,5
Aşçı yardımcısı	18,9	31,6	95,0	5,0	79,0	65,9	1,2	0,0
Muhasebeci	18,0	86,2	70,4	12,3	22,0	6,7	15,0	11,6
Aşçı	55,6	82,8	57,6	16,7	21,3	8,3	4,6	12,5
Tır-çekici şoförü	8,6	99,9	91,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Plastik enj. üretim elemanı	27,8	48,0	41,9	27,7	46,4	29,8	21,7	9,3
Remayözcü	43,4	97,1	67,8	13,6	9,8	4,9	1,6	9,3
Genel	42,4	65,5	54,2	23,0	28,5	13,9	10,7	7,6

Kaynak: İPTA, 2014

#### 4.4. Gelecek Dönem İstihdam Eğilimleri, İstanbul 2014

İPTA kapsamında işverenlere işyerlerindeki istihdamda anketi takip eden bir yıl içerisinde ne kadar artış veya azalış öngördükleri de sorulmaktadır. İstanbul'daki işverenlerin %18,8'i anketin uygulandığı Haziran 2014'ten Haziran 2015'e kadar olan bir yıllık dönemde işyerlerinde net istihdam artışı beklemektedir. Bu Türkiye genelinde işyerlerinde artış bekleyen işverenlerin oranından (%21,8) üç puan daha düşüktür. Buna karşılık İstanbul'daki işverenlerin %4'ü aynı dönemde işyerlerinde istihdam azalışı beklemektedir; bu Türkiye genelindeki ortalama ile aynıdır.

30 Haziran 2015 itibariyle İstanbul'da beklenen net istihdam değişimi 125 bin 229'dur; yani İPTA kapsamındaki işyerlerindeki istihdamda %4,7'lik bir artış öngörülmektedir. Net istihdam artışının dağılımına bakıldığında, toplulaştırılmış kategoriler temelinde tüm sektörler (Tablo 15) ve tüm meslek grupları (Tablo 16) için pozitif net artış beklendiği görülmektedir. En çok net istihdam artışı beklenen sektörler sırasıyla 'imalat' (beklenen artışın %24'ü), 'idari ve destek hizmet faaliyetleri' (%22'si) ve 'inşaat' sektörüdür (%16'sı). En çok artış beklenen bu üç sektörden sadece idari ve destek hiz-

met faaliyetleri sektörü kadın oranının göreceli yüksek olduğu bir sektördür. İPTA kapsamında bu sektördeki ücretli istihdamın %37,4'ü kadındır. Diğer iki sektör, imalat (%28,8'i kadın) ve özellikle inşaat (sadece %9,7'si kadın), daha önce de tartışıldığı üzere erkek egemen sektörlerdir.

Mesleklere göre istihdam artış beklentilerine bakıldığında (Tablo 16), en çok net artışın 'hizmet ve satış elemanları' (beklenen net artışın %24'ü), 'nitelik gerektirmeyen meslekler' (%16'sı) ve 'sanatkarlar ve ilgili işlerde çalışanlar' (%16'sı) olduğu görülmektedir. 'Nitelik gerektirmeyen meslekler'de %39,8 ile kadın oranı nispeten yüksektir. 'Hizmet ve satış elemanları'nın ise %30,4'ü ve 'sanatkarlar ve ilgili işlerde çalışanlar'ın ise sadece %14,9'u mevcut durumda kadınlardan oluşmaktadır.

İstanbul'da beklenen 125.229 kişilik net istihdam artışının ne kadarının kadın istihdamına yöneleceği konusunda, mevcut kadın oranları üzerinden kabaca bir tahminde bulunulabilir. Tablo 17 sektörlerdeki, Tablo 18 ise mesleklerdeki kadın oranları ve istihdam artışı beklentileri üzerinden tahminleri göstermektedir. Buna göre beklenen net artışın takriben %30-31'i (38-39 bin iş) kadın istihdamındaki potansiyel artışa işaret etmektedir. Bu toplam istihdamdaki kadın oranı olan %31,6 ile benzerdir; yani istihdam artış beklentisinin sektörler ve mesleklere göre dağılımının, özellikle kadınların istihdamdaki payını arttıracak şekilde kadın ağırlıklı sektör ve mesleklerde olmadığı söylenebilir. Aktif politikalarla müdahale edilmediği takdirde, beklenen net istihdam artışındaki aslan payı gene erkeklere yönelecektir.

**TABLO 14 - SEKTÖRLERE GÖRE NET İSTİHDAM BEKLENTİSİ, İSTANBUL 2014**

Sektörler	İstanbul		Türkiye	
	30 Haziran 2015 için Net İstihdam Değişimi	Toplam Çalışan Sayısı	30 Haziran 2015 için Net İstihdam Değişim Oranı (%)	30 Haziran 2015 için Net İstihdam Değişim Oranı (%)
Madencilik ve taş ocakçılığı	381	5.764	6,6	5,2
İmalat	30.437	795.338	3,8	4,6
Elektrik, gaz, buhar ve iklimlendirme üretimi ve dağıtımı	91	5.506	1,6	0,8
Su temini; kanalizasyon, atık yönetimi ve iyileştirme faal.	281	16.683	1,7	4,1
İnşaat	20.006	282.164	7,1	7,3
Toptan ve perakende ticaret	17.597	447.128	3,9	4,9
Ulaştırma ve depolama	3.925	120.720	3,3	3,0
Konaklama ve yiyecek hizmeti faaliyetleri	5.093	276.353	1,8	2,9
Bilgi ve iletişim	2.959	64.167	4,6	5,3
Finans ve sigorta faaliyetleri	6.465	170.637	3,8	3,9
Gayrimenkul faaliyetleri	740	18.724	4,0	4,8
Mesleki, bilimsel ve teknik faaliyetler	3.306	107.294	3,1	4,8
İdari ve destek hizmet faaliyetleri	27.742	181.400	15,3	10,8
Eğitim	242	52.552	0,5	0,5
İnsan sağlığı ve sosyal hizmet faal.	3.262	57.560	5,7	4,9
Kültür, sanat eğlence, dinlenme ve spor	224	9.696	2,3	2,9
Diğer hizmet faaliyetleri	2.479	24.942	9,9	5,5
Toplam	125.229	2.636.628	4,7	5,1

Kaynak: İPTA, 2014.

TABLO 15 - MESLEK GRUPLARINA GÖRE NET İSTİHDAM BEKLENTİSİ, İSTANBUL 2014

Meslek Grubu	İstanbul		Türkiye	
	30 Haziran 2015 için Net İstihdam Değişimi	Toplam Çalışan Sayısı	30 Haziran 2015 için Net İstihdam Değişim Oranı (%)	30 Haziran 2015 için Net İstihdam Değişim Oranı (%)
Büro Hizmetlerinde Çalışan Elemanlar	11.836	354.467	3,3	3,4
Hizmet ve Satış Elemanları	29.551	377.375	7,8	7,2
Nitelik Gerektirmeyen Meslekler	19.841	455.013	4,4	5,1
Nitelikli Tarım, Ormancılık ve Su Ürünleri Çalışanları	-36	3.803	-0,9	2,9
Profesyonel Meslek Grupları	11.010	323.296	3,4	3,2
Sanatkarlar ve ilgili işlerde çalışanlar	19.664	377.022	5,2	6,8
Teknisyenler, Teknikerler ve Yardımcı Profesyonel Meslek Mensupları	13.923	254.269	5,5	4,5
Tesis ve Makine Operatörleri ve Montajcılar	18.520	373.966	5,0	5,3
Yöneticiler	920	117.416	0,8	0,5
<b>Toplam</b>	<b>125.229</b>	<b>2.636.628</b>	<b>4,7</b>	<b>5,1</b>

Kaynak: İPTA, 2014

TABLO 16 – SEKTÖRLERE GÖRE BEKLENEN ARTIŞTA KADIN İSTİHDAMI PAYI

Sektörler	Net İstihdam Değişimi	Sektörde Kadın Oranı (%)	Kadın istihdamında beklenen Artış
<b>İSTANBUL</b>			
Madencilik ve taş ocakçılığı	381	0,17	65
İmalat	30.437	0,29	8.753
Elektrik, gaz, buhar ve iklimlendirme üretimi ve dağıtımı	91	0,23	21
Su temini; kanalizasyon, atık yönetimi ve iyileştirme faaliyetleri	281	0,04	11
İnşaat	20.006	0,10	1.945
Toptan ve perakende ticaret; motorlu kara taşıtlarının ve motosikletlerin onarımı	17.597	0,33	5.754
Ulaştırma ve depolama	3.925	0,27	1.055
Konaklama ve yiyecek hizmeti faaliyetleri	5.093	0,35	1.763
Bilgi ve iletişim	2.959	0,34	1.017
Finans ve sigorta faaliyetleri	6.465	0,47	3.006
Gayrimenkul faaliyetleri	740	0,26	192
Mesleki, bilimsel ve teknik faaliyetler	3.306	0,44	1.468
İdari ve destek hizmet faaliyetleri	27.742	0,37	10.380
Eğitim	242	0,56	137
İnsan sağlığı ve sosyal hizmet faaliyetleri	3.262	0,62	2.037
Kültür, sanat eğlence, dinlenme ve spor	224	0,28	62
Diğer hizmet faaliyetleri	2.479	0,43	1.062
<b>TOPLAM</b>	<b>125.229</b>		<b>38.727</b>
<b>Toplam artışta beklenen kadın oranı</b>			<b>%31</b>

Kaynak: İPTA, 2014

TABLO 17 – MESLEKLERE GÖRE BEKLENEN ARTIŞTA KADIN İSTİHDAMI PAYI

Meslek Grubu	Net İstihdam Değişimi	Meslekte Kadın Oranı (%)	Kadın istihdamında beklenen Artış
<b>İSTANBUL</b>			
Büro Hizmetlerinde çalışan Elemanlar	11.836	0,48	5.656
Hizmet ve Satış Elemanları	29.551	0,30	8.992
Nitelik Gerektirmeyen Meslekler	19.841	0,40	7.894
Nitelikli Tarım, Ormancılık ve Su Ürünleri Çalışanları	-36	0,05	-2
Profesyonel Meslek Mensupları	11.010	0,42	4.650
Sanatkarlar ve ilgili İşlerde Çalışanlar	19.664	0,15	2.935
Teknisyenler, Teknikerler ve Yardımcı Profesyonel Meslek Mensupları	13.923	0,26	3.585
Tesis ve Makine Operatörleri ve Montajcılar	18.520	0,20	3.660
Yöneticiler	920	0,31	285
<b>TOPLAM</b>	<b>125.229</b>		<b>37.656</b>
<b>Toplam artışta beklenen kadın oranı</b>			<b>%30</b>

Kaynak: İPTA, 2014

Ayrıntılı iş tanımına göre en çok istihdam artışı beklenen yirmi meslek (Tablo 19), önemli ölçüde açık işlerin yoğunlaştığı ve temininde güçlük çekilen işler ile örtüşmektedir. İstanbul'da toplam 10 meslek, açık işlerde, eleman temininde güçlük çekilen mesleklerde ve istihdam artışı beklenen mesleklerde ilk 20'ye girmektedir: güvenlik görevlisi, temizlik görevlisi, satış danışmanı, beden işçisi (genel), garson, makineci (dikiş), çağrı merkezi görevlisi, aşçı yardımcısı, bulaşıkçı ve depo hamalı. Bu üç kritere uyan mesleklerde, mevcut meslekteki kadın oranları ve işveren cinsiyet tercihleri ile birlikte değerlendirilerek, kadın istihdamı için potansiyeli yüksek olan iş alanları tanımlanabilir. Bu izleyen bölümde ele alınmaktadır.



TABLO 18 - İSTİHDAM ARTIŞI BEKLENEN MESLEKLER, İSTANBUL, 2014

30 Haziran 2014 İtibariyle Net Artış Beklenen Meslekler	30 Haziran 2015 İtibariyle Net Artış Beklenen Meslekler
Makineci (Dikiş)	Güvenlik Görevlisi
Güvenlik Görevlisi	Temizlik Görevlisi
Temizlik Görevlisi	Satış Danışmanı
Çağrı Merkezi Görevlisi	Bankacılık Meslek Elemanı
Pazarlamacı	Beden İşçisi (İnşaat)
Satış Danışmanı	Beden İşçisi (Genel)
Beden İşçisi (Genel)	Pazarlamacı
İnşaat Elemanları Kalıpcısı (Elle)	Garson (Servis Elemanı)
Özel Güvenlik ve Koruma Meslek Elemanı	Makineci (Dikiş)
Beden İşçisi (İnşaat)	Çağrı Merkezi Görevlisi
Ortacı	Nezaretçi ve Ustabaşı (İnşaat İşleri)
Sıvacı	Müşteri Temsilcisi
Elektrikçi (Genel)	Aşçı Yardımcısı
Garson (Servis Elemanı)	Şoför-Yük Taşıma
Tiyatro Oyuncusu	Bulaşıkçı (Stevard)
İmal İşçisi	Depo Hamalı
Diğer Metal Levha ve Metal İnşaat İşçileri	Kasiyer
Şoför-Yük Taşıma	Satış Temsilcisi/Plasiyer
Kalıpçı-Pres	Plastik Enjeksiyon Üretim Elemanı
Beden İşçisi- Bina İnşaatı	Elektrikçi (Genel)

Kaynak: İPTA, 2014

#### 4.5. Kadınlar için İstihdam Potansiyeli Yüksek İşler

İPTA İstanbul verileri temelinde gözlemlenebilen önemli bazı kriterler kullanılarak, kadın istihdamını artırma potansiyeli olan meslekler belirlenebilir. Ayrıca bu meslekler, eleman temininde güçlük çekme nedenlerine göre de değerlendirilerek, İŞKUR tarafından meslek eğitimleri aracılığı ile müdahale edilme gereksinimi olup olmadığı değerlendirilebilir (Memiş 2015).

Bu çerçevede aşağıda Tablo 20 ve 21'de kadın istihdamı açısından potansiyel taşıyan mesleklere ilişkin değerlendirmede şu kriterler kullanılmıştır:

- Açık işlerin, eleman temininde güçlük çekilen mesleklerin (TGÇM'lerin) ve istihdam artış beklentilerinin birlikte yoğunlaştığı (bu anlamda talebin güçlü olacağına dair öngörülerin olduğu);
- Kadın eleman tercihinin ağır bastığı ya da cinsiyet tercihinin belirtilmediği (talepte cinsiyet ayrımcılığının bir engel teşkil etmediği);
- Temininde güçlük çekilme nedeninin (ücret veya çalışma koşullarından çok) mesleki yeterlilik ve bir takım temel beceriler (iletişim vb.) olduğu (ve böylece insana yaraşır iş kriterine uyma potansiyeli olan ve İŞKUR meslek kurslarının destek sunabileceği)

işler tanımlanarak, kadın istihdamında yaratabileceği artışlar tahmin edilmiştir.

Örneğin gerek Tablo 20, gerekse 21’de en üst sırada yer alan ‘dikiş makinecisi’ mesleği İstanbul’da açık işlerin en çok yoğunlaştığı; ayrıca eleman temininde de 6,4% ile en çok güçlük çekilen meslek olarak birinci sıradadır. Net istihdam artışı beklenen meslekler arasında 9. sırada yer almaktadır. Sonuç itibarıyla talebin en güçlü olduğu iş olarak tanımlanabilir. Bu meslekte hali hazırda istihdam edilenlerin takriben üçte biri (%33,35’i) kadındır; işverenleri bu meslekte açık iş için cinsiyet tercihleri ise %90’a yakın oranda nötrdür. Meslekteki mevcut kadın oranı korunduğunda, açık 4.953 işten 1.701’inde kadın istihdam edileceği öngörülebilir. Ancak ‘cinsiyet fark etmez’ diyenlerin de tercihleri kadınlara yönlendirildiği takdirde, 4.775 işte kadın istihdam etme potansiyeli ortaya çıkmaktadır. Yani kadınlar lehine gerek meslek eğitimleri gerekse meslek danışmanları ve işe yerleştirmeler ile yapılacak müdahaleler, bu meslekte 3.073 ek iş olanağının kadınlara yönlendirilmesini sağlayabilir.

Toplamda açık işlerin yoğunlaştığı ilk 20 meslekteki açık 33.416 işten 10.762’sinde mevcut cinsiyet birleşimi doğrultusunda kadın istihdam edilebileceği; ancak cinsiyet tercihlerinin nötr olması potansiyeli kullanılarak, 12,488 ek işin daha kadınlara yönlendirilebileceği görülmektedir. Eğer bu yapılırsa açık işlerin yoğunlaştığı ilk 20 meslekteki toplam işlerin %69.6’sı (23,251’i) kadınlara gidecek, ve istihdamdaki kadın oranını göreceli yükseltecektir.

Bu kriterlere göre kadın istihdam potansiyeli yüksek olan mesleklerde ‘dikiş makineci’liğini sırasıyla ‘satış danışmanı’, ‘temizlik görevlisi’, ‘genel beden işçisi’, ‘garson’, ‘çağrı merkezi görevlisi’, ‘ütücü’, ‘müşteri temsilcisi’, ‘bulaşıkçı’, ‘ortacı/ayakçı’, ‘plastik enjeksiyon üretim elemanı’, ‘overlok makinesi operatörü’, ‘aşçı yardımcısı’, ‘güvenlik görevlisi’, ‘ambalajcı’, ‘komi’ ve ‘paketleme işçisi’ meslekleri izlemektedir. Bu mesleklerden takriben üçte biri (‘genel beden işçisi’, ‘garson’, ‘bulaşıkçı’, ‘ambalajcı’, ‘komi’ ve ‘paketleme işçisi’) nitelik gerektirmeyen, mesleki eğitim, tecrübe veya iş başında eğitim gereklilikleri çok az olan mesleklerdir. Nitekim bu mesleklerde eleman temininde güçlük çekme nedenlerinin başında “önerilen ücretin az bulunması” veya “çalışma koşullarının beğenilmemesi” başta gelmektedir. Geriye kalan mesleklerde ise “gerekli mesleki beceriye/niteliğe ya da tecrübeye sahip eleman bulunmaması” ağırlıklı nedendir. Buradan yola çıkarak kadınlar için insana yaraşır iş yaratma potansiyeli olan ve İŞKUR meslek eğitimleri ve danışmanlıkları ile desteklenebilecek işlerin başında ‘dikiş makinecisi’, ‘satış danışmanı’, ‘çağrı merkezi görevlisi’, ‘ütücü’, ‘müşteri temsilcisi’, ‘ortacı/ayakçı’, ‘overlok makinesi operatörü’, ‘aşçı yardımcısı’, ‘güvenlik görevlisi’ meslekleri ön plana çıkmaktadır.

**TABLO 19 – EN FAZLA AÇIK İŞİN BULUNDUĞU İLK YIRMI MESLEKTE KADIN İSTİHDAM ARTIŞI POTANSİYELİ**

Meslek (TGÇ %)	Mevcut Oran (%)			Cinsiyet Tercih (%)			Beklenen Değişim			
	Erkek	Kadın	Açık İş Sayısı	Al Oranı %	Kadın	Erkek	Fark etmez	Potansiyel	Mevcut Oran Korunduğunda	Fark
MAKİNECI (DİKİS) (6,4)	65,65	34,35	4.953	5,83	6,54	3,6	89,86	4.775	1.701	3.073
BEDEN İŞÇİSİ (GENEL) (2,3)	70,56	29,44	3.200	4,39	14,84	40,15	45,01	1.915	942	973
SATIŞ DANIŞMANI (3,8)	63,23	36,77	2.738	3,76	32,8	3,53	63,67	2.641	1.007	1.635
DEPO HAMALI (1,4)	99,07	0,93	2.525	3,47	5,77	93,13	1,1	173	23	150
ŞOFÖR-YÜK TAŞIMA (1,2)	99,9	0,1	2.249	3,09	3,29	95,74	0,97	96	2	94
GARSON (SERVİS ELEMANI) (3,1)	78,81	21,19	2.012	2,76	0	32,13	67,87	1.366	426	939
TEMİZLİK GÖREVLİSİ (2,0)	40,26	59,74	2.011	2,76	13,06	11,18	75,76	1.786	1.201	585
ÇAĞRI MERKEZİ GÖREVLİSİ (1,6)	36,25	63,75	1.587	2,18	31,91	0	68,09	1.587	1.012	575
PLASTİK ENJEKSİYON ÜRETİM ELEMANI (0,9)	83,88	16,12	1.325	1,82	3,6	38,45	57,95	816	214	602
GÜVENLİK GÖREVLİSİ (2,5)	95,16	4,84	1.266	1,74	0	58,18	41,82	529	61	468
PAKETLEME İŞÇİSİ (EL İLE)	44,35	55,65	1.219	1,67	67,55	6,41	26,04	1.141	678	462
ÜTÜCÜ (1,3)	78,25	21,75	1.178	1,62	10,1	15,08	74,82	1.000	256	744
BULAŞIKÇI (STEWARD) (1,3)	31,18	68,82	1.109	1,52	10,68	15,32	74	939	763	176
ORTAÇI/AYAKÇI (TEKSTİL) (1,3)	51,5	48,5	984	1,35	1,41	15,35	83,24	833	477	356
KOMİ (GARSON YARDIMCISI) (1,3)	90,8	9,2	941	1,29	0	49,71	50,29	473	87	387
AMBALAJCI (EL İLE)	39,27	60,73	924	1,27	48,57	0	51,43	924	561	363
MÜŞTERİ TEMSİLCİSİ	43,32	56,68	901	1,24	4,97	1,19	93,84	890	511	380
OVERLOK MAKİNESİ OPERATÖRÜ (OVERLOKÇU)	29,43	70,57	826	1,13	21,13	3,36	75,51	798	583	215
AŞÇI YARDIMCISI (1,1)	65,43	34,57	740	1,02	0	23,29	76,71	568	256	312
KREDİ KARTI PAZARLAMA ELEMANI	100	0	728	1	0	100	0	0	0	0
TOPLAM	55,29	33,416	44,92	31	55,46	23,251	10,762	12,488		

TABLO 20 - EN FAZLA AÇIK İŞİN BULUNDUĞU VE NET İSTİHDAM ARTIŞI BEKLENEN MESLEKLERDE KADIN İSTİHDAM ARTIŞI POTANSİYELİ

Açık İşler	İstihdam Artışı beklenen İşler				Toplam İstihdam Potansiyeli					
	Mevcut Oran Korunulduğunda	Fark	Net istihdam artış beklentisi	Potansiyel	Mevcut Oran Korunulduğunda	Fark	Toplam Mevcut Oran Korunulduğunda	Toplam Potansiyel	Toplam Fark	
MAKİNECİ (DİKİŞ)	4.775	324	4.451	4.656	4.488	1.599	2.889	1.923	9.263	7.340
SATIŞ DANIŞMANI	2.641	898	1.743	7.381	7.121	2.714	4.407	3.612	9.762	6.150
BEDEN İŞÇİSİ (GENEL)	1.915	475	1.440	4.650	2.783	1.369	1.414	1.844	4.698	2.854
TEMİZLİK GÖREVLİSİ	1.786	263	1.524	789	701	471	229	734	2.487	1.753
ÇAĞRI MERKEZİ GÖREVLİSİ	1.587	506	1.081	1.619	1.619	1.032	587	1.538	3.206	1.667
GARSON (SERVİS ELEMANI)	1.366	0	1.366	2.181	1.481	462	1.018	462	2.846	2.384
PAKETLEME İŞÇİSİ (EL İLE)	1.141	823	317	997	933	555	378	1.378	2.074	696
ÜTÜCÜ	1.000	119	881	440	373	96	278	215	1.374	1.159
BULAŞIKÇI (STEVAR)	939	118	821	1.586	1.343	1.092	252	1.210	2.282	1.072
AMBALAJCI (EL İLE)	924	449	475	1.019	1.019	619	400	1.068	1.943	875
MÜŞTERİ TEMSİLCİSİ	890	45	845	302	298	171	127	216	1.189	973
ORTAĞI/AYAKÇI (TEKSTİL)	833	14	819	15.440	13.070	7.488	5.581	7.502	13.903	6.401
PLASTİK ENJEKSİYON ÜRETİM ELEMANI	816	48	768	1.214	747	196	552	243	1.563	1.319
OVERLOK MAKİNESİ OPERATÖRÜ (OVERLOKÇU)	798	175	624	1.233	1.192	870	322	1.045	1.990	945
AŞÇI YARDIMCISI	568	0	568	1.576	1.209	545	664	545	1.777	1.232
GÜVENLİK GÖREVLİSİ	529	0	529	501	209	24	185	24	739	715
TOPLAM	22.508	4.256	18.252	45.585	38.587	19.304	19.283	23.560	61.095	37.535

## 5. BÖLÜM – SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışmada İŞKUR İPTA ve TÜİK HHİA İstanbul verilerinin toplumsal cinsiyet perspektifinden gözden geçirilmesi sonucunda edinilen bulgular özetle sıralanabilir:

1. İstanbul'da işgücü piyasasının dışında olan ancak çalışma yaşında ve potansiyel olarak işbaşı yapabilecek olan takriben 2 milyon kadın, ve yarım milyonu aşkın işsiz karşın sadece 100 binin altında açık iş vardır. Temel sorun istihdam talebinin yeterli olmamasıdır. Bu soruna etkin çözüm, talebi canlandıracak özel ve kamu yatırımlarında ve istihdam yaratıcı makroekonomik büyüme politikalarında yatmaktadır.
2. İstanbul'da çalışma yaşındaki kadınların takriben 60%'ı işgücü piyasasına yaşamının bir noktasında katılmakta ancak bu durum bu kalıcı olmamaktadır. Düşük eğitilmiş kadınların yarıdan fazlası bekarlık döneminde işgücü piyasasına girmekte ancak evlilik ve çocuk doğumuyla ayrılmaktadır. Kadınların işgücü piyasasına giriş engelleri kadar, hatta daha ağırlıklı olarak işgücü piyasası bağılıklarının zayıf olması sorunu bulunmaktadır.
3. Bu çerçevede talep darlığının yanı sıra, kadın emek arzı üzerindeki kısıtlamaların önemi göz önünde bulundurulmalıdır. Araştırma kapsamındaki işyerlerinde kreş veya servis hizmetlerinin son derece kısıtlı olduğu, ayrıca fazla mesaiye kalma, seyahat etme gibi gerekliliklerin kadın eleman temininde kısıtlamalardan biri olduğu bulgulanmıştır. Kadın emek arzı üzerindeki kısıtlamaları ortadan kaldırıcı iş-yaşam dengesi ortamının geliştirilmesine gereksinim vardır. Bu da iş-yaşam dengesini sağlayıcı kurumsal ve yasal mekanizmaları gerektirmektedir. Sosyal bakım hizmetleri bu gereksinimlerin başında gelmektedir. Başta erken çocukluk dönemi bakım ve okul öncesi eğitim kurumları (kreşler ve anaokulları) olmak üzere, sosyal bakım hizmetleri sektörü (ayrıca yaşlı, engelli ve hasta bakım hizmetleri) kamu yatırımları ile teşvik edilmelidir.
  - Sosyal bakım hizmetleri sektörüne yapılacak kamu yatırımlarının yukarıda bahsedilen ciddi istihdam talebi sorununa yönelik kısmi çözümler sağlayacağı da göz önünde bulundurulmalıdır. Çocuk, yaşlı, engelli, hasta bakımı için kurumsal hizmetlere yönelik yapılacak kamu yatırımları hem kadın emek arzı kısıtlarını rahatlatarak, hem de istihdam yaratacak olan bir stratejidir.
  - Bu çerçevede, İPTA'da sosyal bakım hizmetleri veren işyerlerinin istihdam profilleri, açık iş ve TGÇM durumu irdelenerek aynı zamanda meslek eğitimleri için de bir alan teşkil edip etmediği değerlendirilmelidir.
4. İşgücü piyasasında cinsiyete dayalı mesleki ayrışmanın oldukça güçlü olduğu bulgulanmıştır. Kadınlar erkeklere göre çok daha az sayıda meslekte yoğunlaşmaktadır. Pek çok meslek dalı (İstanbul'da meslek-sektör keşişiminde tanımlanan 2.961 mesleğin neredeyse yarısı) tamamen erkeklerden oluşmaktadır, yani daha en başından kadınlara kapalıdır. Ayrıştırılmış iş tanımı temelinde hesaplanan Cinsiyet Ayrımcılık Endeksi %49,6'dır. Başka bir deyişle, kadın ve erkeklerin işler arasındaki dağılımının eşitlenebilmesi için yarısının birbirleriyle yer değiştirmesi gerekmektedir. Ayrıntılı iş tanımlarına göre bulguladığımız mesleki ayrımcılık, toplulaştırılmış mesleklere göre bulgularan ayrımcılıktan çok daha güçlüdür. Yani İPTA verisi TÜİK verilerinden farklı olarak ayrıntılı iş tanımları sayesinde mesleki ayrımcılığın ne kadar yoğun olduğuna ışık tutmaktadır.

- Meslekler arası kadın-erkek eşit olmayan dağılımının kaynaklarından biri talep tarafındadır. İPTA anketinde ilk kez ülke çapında temsili bir örneklem ile işverenlerin açık işler çerçevesinde cinsiyet tercihleri sorgulanarak bu ayrımcılığın ne derecede talepten kaynaklandığı tespit edilmeye çalışılmıştır. İşverenlerin açık işlerin üçte biri için erkeklerden yana, sadece onda bir civarında kadınlardan yana tercih belirtmeleri, mesleki ayrımcılıkta talepte ayrımcılığın yadsınamayacak bir rol oynadığının göstergesidir.
  - Öte yandan yarıya yakın açık iş için işverenin cinsiyet tercihi olması kadın istihdamını güçlendirmek açısından bir potansiyel olarak karşımıza çıkmaktadır.
  - Talepte cinsiyet ayrımcılığı ötesinde, iş dağılımında cinsiyet ayrımcılığının arkasındaki unsurlardan birinin de kadınların iş-yaşam dengesine izin verecek işlere yönelmeleri, işyeri çalışma saatleri uzunluğu, kreş ve diğer sosyal bakım hizmetlerinin yokluğunun iş seçiminde önemli rol oynaması olduğu göz önünde bulundurulmalıdır. Bu açıdan, iş-yaşam dengesini geliştirici önlemler, mesleki ayrımcılığı azaltmak konusunda da rol oynayacaktır.
  - Mesleki ayrımcılığın kadınlar arasında düşük istihdam, yüksek işsizlik, ücret uçurumu ve dikey ayrımcılık gibi pek çok yeni soruna da kaynaklık ettiği söylenebilir; bu yüzden önemli bir sorundur.
5. İPTA verileri temelinde gözlemlenebilen önemli bazı kriterler kullanılarak, kadınlar için iş yaratma potansiyeli göreceli güçlü iş alanları belirlenmiş ve bu mesleklere yönelik mesleki eğitim programları, iş danışmanlığı ve işe yerleştirmeler ile kadın istihdamının desteklenebileceğine işaret edilmiştir. Bu meslekler;
- Açık işlerin, TGÇM'lerin ve istihdam artış beklentilerinin birlikte yoğunlaştığı (bu anlamda talebin güçlü olacağına dair öngörülerin olduğu);
  - Kadın eleman tercihinin ağır bastığı ya da cinsiyet tercihinin belirtilmediği (talepte cinsiyet ayrımcılığının bir engel teşkil etmediği);
  - Mesleğin temininde güçlük çekilme nedeninin (ücret veya çalışma koşullarından çok) mesleki yeterlilik ve bir takım temel beceriler (iletişim gibi) olduğu
- ölçütlerine göre belirlenmiştir. Bu çerçevede 'dikiş makinecisi', 'satış danışmanı', 'çağrı merkezi görevlisi', 'ütücü', 'müşteri temsilcisi', 'ortacı/ayakçı', 'overlok makinesi operatörü', 'aşçı yardımcısı', 'güvenlik görevlisi' meslekleri ön plana çıkmaktadır.
6. Öte yandan kadınların, İŞKUR tarafından verilen eğitim, kurs, danışmanlık hizmetleri ve işe yerleştirmeler ile yönlendirileceği mesleklerde, cinsiyet rollerini ters-yüz edici stratejiler izlenmesi de önem taşımaktadır. Bu meslekler genelde erkeklerin yoğun istihdam edildiği yani "erkek mesleği" olarak karşımıza çıkan, ancak özellikle fiziksel güç gerektirmeyen, ve kadın istihdamı önünde somut engellerin olmadığı meslekler için izlenebilir. Örneğin güvenlik görevlisi, şoförlük, sayaç açma-kapama elemanı gibi ağırlıklı erkek istihdam edilen mesleklerin kadınlara da açılması için bu alanlarda özellikle kadınlara yönelik eğitim programları açılabilir.

7. Yukarıda sosyal bakım hizmetleri sektörüne uluslararası standartlarda kalifiye eleman eleman yetiştirmek üzere de meslek kurslarının açılması önerilmiştir (yardımcı öğretmenlik, çocuk bakıcılığı, hasta bakıcılığı gibi). Bu meslek kurslarının açılması değerlendirilirken, bunların sadece kadınlar değil, erkeklere de açık ve erkekler için de teşvik edilmesi gereken meslekler olması gerektiği de göz önünde bulundurulmalıdır. Anaokulu usta öğreticiliği, yaşlı ve engelli bakımına yönelik İŞKUR-MEB-YÖK koordinasyonunda, mesleki eğitim programları lise ve üniversite düzeyinde de hedeflenmelidir.
8. Bu araştırmanın Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nı ilgilendiren tarafı ise kadınların istihdamını arttırmada işgücü piyasası regülasyonunun önemidir. İşe alımlarda cinsiyete dayalı ayrımcılığın önlenmesi, kreş açma yükümlülüklerinin yerine getirilmesi, çalışma saatlerinin denetlenmesi ve insana yaraşır iş çerçevesinde kısaltılması, işyerlerinin iş-yaşam dengesi sağlamasına yönelik teşviklerin sağlanması, işyerlerinde – başta kamu kurum ve kuruluşları olmak üzere - kadın kotaları ve vergi teşvikleri uygulanması önem taşımaktadır.

## KAYNAKÇA

Demirdirek, H. ve Ü. Şener. 2014. 81 İl İçin Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Karnesi, TEPAV, Ankara.

Eurostat News Release, Euro Indicators, 18.12.2014, <http://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/6393270/3-18122014-AP-EN.pdf/3d9b9d3e-a53d-4414-863c-b9608087d436>

Memiş, Emel. 2015. Ankara İşgücü Piyasasının Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Perspektifinden Analizi, İşgücü Piyasası Talep Araştırması 2014 Ankara Raporu, ILO-İŞKUR, Ankara.

İlkkaracan İ. 2012. "Why so Few Women in the Labor Market in Turkey?" Feminist Economics Vol: 18:1, 1-37

İlkkaracan, İ. 2010. İşgücü Piyasasında Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine doğru: İş ve Aile Yaşamını Uzlaştırma Politikaları. Kadının İnsan Hakları Yeni Çözümler Derneği ve İTÜ BMT-KAUM, İstanbul.

İŞKUR. 2014. İşgücü Piyasası Talep Araştırması İstanbul 2014, İŞKUR, Ankara.

İŞKUR. 2014. İşgücü Piyasası Talep Araştırması Türkiye 2014, İŞKUR, Ankara.

Toksöz G. 2012. "The State of Female Labour in the Impasse of the Neoliberal Market and the Patriarchal Family", S. Dedeoglu ve A. Y. Elveren (der) Gender and Society in Turkey: Gender and Society in Turkey: The Impact of Neoliberal Policies Political Islam and EU Accession Process içinde, IB Tauris London ve New York. (47-64).

Zacharias, A., T. Masterson ve E. Memiş, (2014), How Poor Is Turkey? And What Can Be Done About It?, Economics Public Policy Brief Archive, Levy Economics Institute.





