

**AKSARAY ÜNİVERSİTESİ**
İKTİSADİ VE İDARİ BİLİMLER FAKÜLTESİ DERGİSİ

JOURNAL OF AKSARAY UNIVERSITY FACULTY OF ECONOMICS AND ADMINISTRATIVE SCIENCES

dergipark.gov.tr/aksarayiibd

Araştırma Makalesi • Research Article

Sanayi Devrimleri Tarihinde Kadın İstihdamı ve İktisadi Gelişim Süreci¹

*Female Employment and Economic Development Process in the History of Industrial Revolutions¹**Gizem Leventer² ve Ayşen Altun Ada³*

¹ Bu makale; Gizem Leventer'in Kütahya Dumlupınar Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü tarafından kabul edilen ve Prof. Dr. Ayşen Altun Ada'nın danışmanlığında yazdığı "Sanayi Devrimleri Sürecinde Kadın İstihdamı ve İktisadi Gelişim: Türkiye Özelinde Bir İnceleme" adlı Yüksek Lisans Tezinden üretilmiştir.

²gizemleventer@gmail.com, ORCID: 0000-0002-7359-1310.

³Prof. Dr., Kütahya Dumlupınar Üniversitesi, Kütahya Uygulamalı Bilimler Fakültesi, Finans ve Bankacılık Bölümü, Kütahya/Türkiye, ORCID: 0000-0002-1120-1006.

MAKALE BİLGİSİ**Anahtar Kelimeler**

Cinsiyet Eşitsizliği,
Kadın İstihdamı,
Sanayi Devrimleri,
Teknoloji,
Toplumsal Cinsiyet Roller

Makale Geçmişi:

Geliş Tarihi: 10 Temmuz 2023

Kabul Tarihi: 18 Eylül 2023

ARTICLE INFO**Keywords**

Gender Inequality,
Gender Roles,
Industrial Revolutions,
Technology,
Women's Employment

ÖZET

Geçmişten günümüze sanayileşme süreci dört aşamada gerçekleşmiştir. 18. yüzyılın sonlarına doğru buhar makinesinin icat edilmesiyle Birinci Sanayi Devrimi başlamış ve üretim faaliyetleri fabrikalara taşınmıştır. İkinci Sanayi Devrimi'yle birlikte üretimde elektrik sistemleri kullanımına geçilmiş ve seri üretim ortaya çıkmıştır. Tüm bu gelişmeleri takiben, elektronik ve bilgisayar teknolojisinin gelişmesiyle üretimde otomasyonun sağlandığı dönem ise Üçüncü Sanayi Devrimi ile olmuştur. Teknolojinin gelişmesi ve üretimde akıllı makinelerin kullanılmaya başladığı dönem ise Dördüncü Sanayi Devrimidir. Her sanayi devrimi yaşandığı dönem itibarıyla sosyal ve ekonomik dönüşümleri beraberinde getirmekle birlikte işgücü piyasalarını etkilemiş ve kadın işgücü için önemli bir dönüm noktası olmuştur. Bu doğrultuda kadınların işçi statüsüyle çalışma hayatına dahil olmaları da sanayi devrimi ile gerçekleşmiştir. Bu çalışmanın amacı, sanayi devrimleri sürecinde kadın istihdamının gelişimini ele almak; özde Türkiye'de kadının çalışma hayatındaki durumunu ve kadın istihdamının iktisadi gelişmeye olan katkısını ortaya koyabilmektir. Gelişen teknoloji ile birlikte ortaya çıkan yeni meslek grupları çerçevesinde kadının ekonomideki önemini açıklamaktır. Çalışma; tarihsel süreçte sanayi devrimlerini, kadın istihdamı gelişimini açıklayabilmek saiki ile ele almaktadır. Çalışmada, iktisadi gelişme açısından kadın istihdamının önemli olduğu fakat uygulanan politikaların kadın istihdamını istenilen düzeyde arttırmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu doğrultuda cinsiyet eşitsizliğine ve kadın istihdamına yönelik politikaların geliştirilmesi gerektiği belirtilerek, kadının mevcut ve yeni meslek gruplarına dahil olabilmesi adına politika önerilerinde bulunulmuştur.

ABSTRACT

The industrialization process has gone through four stages from the past to the present. The First Industrial Revolution began with the development of the steam engine at the end of the 18th century, which resulted in the relocation of production operations into factories. With the Second Industrial Revolution, electrical systems began to be used in production and mass production emerged. Following all these developments, the period of automation in production with the development of electronics and computer technology was with the Third Industrial Revolution. The Fourth Industrial Revolution occurred when technology advanced and intelligent machines began to be used in manufacturing. Each industrial revolution brought social and economic change to the era in which it occurred, but it also had an effect on the labor market

and marked a pivotal moment for women in the workforce. The industrial revolution paved the way for women's entry into the industry and advancement to worker status in this regard. The aim of this study is to address the development of women's employment during the industrial revolutions and specifically to examine the situation of women in working life in Turkey and the contribution of women's employment to economic development. It is to explain the importance of women in the economy within the framework of new occupational groups emerging with the developing technology. The study examines the historical process of the industrial revolutions in an effort to explain how women's employment has evolved. In the study, it was concluded that women's employment is important in terms of economic development, but the policies implemented cannot increase women's employment at the desired level. It was stated in this direction that policies for gender inequality and women's employment should be developed, and policy recommendations were made to include women in existing and new occupational groups.

Article History:

Received: 10 July 2023

Accepted: 18 September 2023

Dünya tarihindeki tüm gelişmelerin insanların ihtiyaçlarını giderebilmek amacıyla ortaya çıktığı bilinmektedir. Tarihsel süreç içerisinde bireylerin ihtiyaçları zamanla değişmekte ve bu ihtiyaçların kıt kaynaklarla etkin bir düzeyde karşılanabilmesi toplumların temel amacı olmaktadır. Bu doğrultuda toplumlar bilimsel, ekonomik ve sosyal açıdan devamlı bir değişim ve gelişim sürecinde olmaktadır. İnsanlık tarihindeki en köklü değişimlerin ve gelişimlerin sanayi devrimleri ile yaşanmaya başladığı görülmektedir.

18. yüzyıldan günümüze kadar dört sanayi devrimi gerçekleşmiştir. Bu devrimlerden ilki olan Birinci Sanayi Devrimi, İngiltere'de buhar gücünün makinelerde kullanılmasıyla başlamış ve eski üretim yöntemleri terk edilerek fabrika üretim sistemine geçiş yapılmıştır. Böylelikle tarım ekonomisinden sanayi ekonomisine geçiş gerçekleşmiş ve sanayileşme süreci başlamıştır. 1850'lerde sanayileşmenin ikinci aşaması olan İkinci Sanayi Devrimi, elektriğin fabrikalarda kullanılması ve enerji kaynağı olarak kömürün yerini ham petrolün alması ile gerçekleşmiştir. Elektrik gücünün fabrikalarda kullanılmaya başlaması ile üretim düzeyinde artışlar olmuş ve seri üretime geçiş yapılmıştır. 1950'li yıllarda mekanik elektrikle çalışan hesap makinelerinin icat edilmesiyle Üçüncü Sanayi Devrimi başlamıştır. Elektronik ve iletişim teknolojilerinde gerçekleşen gelişmeler üretimde otomasyonu beraberinde getirmiştir. Bu dönemde telekomünikasyon, lazer ve mikro elektronik gibi alanlarda gerçekleşen gelişmeler üretimi farklı bir boyuta taşımıştır. Dijital Devrim olarak da nitelendirilen bu dönem sanayi toplumundan bilgi toplumuna geçişi ifade etmiştir. İletişim ve internet teknolojilerinin gelişimi ile beraber üretim sistemlerinde dijital dönüşümün gerçekleştiği devrim ise Dördüncü Sanayi Devrimi olarak adlandırılmaktadır. Üretim sürecinde yer alan bütün birimlerin eş zamanlı olarak birbiriyle etkileşim halinde olması ve ilgili tüm verilere ulaşılabilmesi doğrultusunda üretimde en fazla katma değer sağlanması bu dönemin temelini oluşturmaktadır. Bu dönemin beraberinde getirdiği teknolojik gelişmeler ile fabrikalarda akıllı makineler kullanılmaya başlanmıştır. Dolayısıyla üretim süreçlerinde dönüşüm gerçekleşmiş ve bu durum toplumların hem ekonomik hem sosyal açıdan etkilenmesine sebep olmuştur.

İnsanoğlu tarihsel süreç içerisinde ilkel dönemlerden günümüze kadar hayatını devam ettirmek amacıyla çeşitli görevlerde bulunmuştur. Kadın ve erkeğin üstlenmiş olduğu sorumluluklar farklılık göstermekle birlikte cinsiyet rolleri gereği kadın, ev içindeki işleri nedeniyle çalışma hayatına erkeklere oranla daha uzak durmak durumunda kalmıştır. Dolayısıyla toplumlarda cinsiyete bağlı oluşan iş bölümü sonucu kadın, erkeğe ekonomik yönden bağımlı bir hale gelmiştir. Kadının bir ücret karşılığında çalışmaya başlaması sanayi devrimiyle mümkün olmuştur. Önceleri buhar gücüne dayalı olan üretim sanayi devrimiyle birlikte yerini makinelerle bırakmıştır. Bu durum işgücüne olan ihtiyacın artmasına sebep olmuş ve kadınlar işgücü piyasasına katılım sağlamıştır. Bu nedenle çalışmada, kadın istihdamı konusu incelenirken, sanayi devrimi öncesi dönemden başlanarak sanayi devrimi başlangıç noktası olarak kabul edilecek ve sonrası süreç etrafıca aktarılacaktır.

Bu çalışmanın amacı, sanayi devrimleri sürecinde kadın istihdamının gelişimini ele almak ve özelde Türkiye'de kadının çalışma hayatındaki durumunu ve kadın istihdamının iktisadi gelişmeye olan katkısını incelemektir. Gelişen teknoloji ile birlikte ortaya çıkan yeni meslek grupları çerçevesinde kadının ekonomideki önemini açıklamaktır. Çalışmada Türkiye'de kadın istihdamının genel durumu veriler doğrultusunda değerlendirilmekte ve Türkiye'de kadın istihdamına yönelik uygulanan ulusal ve uluslararası politikaların önemi üzerinde durulmaktadır. Çalışmanın önemi ve özgünlüğü, kadın istihdamının ve iktisadi gelişimine katkılarının sanayi devrimleri süreci ile ele alınmasıdır. Çalışmada, iktisadi gelişimde kadın istihdamının önemli bir yeri olduğunun fakat uygulanan politikaların kadın istihdamını istenilen düzeyde arttıramadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu çerçevede kadın istihdamına yönelik uygulanan hem sosyal hem ekonomik anlamda politikaların geliştirilmesi gerektiği ve kadın işgücününün teknolojik gelişmeler doğrultusunda oluşan yeni meslek kollarına dahil olabilmesi adına önerilerde bulunulmuştur.

1. KADIN İSTİHDAMINA İLİŞKİN ENGELLER VE YAKLAŞIMLAR

Tarih boyunca kadın, aile içindeki rolü üzerine yetiştirilmiş ve hane içindeki işlerde sorumlu olmuştur. Bu çerçevede kadının aile içindeki mevkii kaybolmuş, erkeğin ise hane dışındaki işlerden sorumlu olması nedeniyle statüsü yükselmiştir (Erbay ve

Tuncay, 2006, s. 26). Kadının belirli roller içine sokulması ile oluşan iş bölümü, bu anlamda sınırlar oluşturmuş ve böylelikle erkek ekonomik açıdan daha güçlü bir duruma gelmiştir. Bu durum kadını, erkeğe özellikle ekonomik yönden bağımlı bir hale getirmektedir. Dolayısıyla kadının ekonomide etkin bir şekilde rol alması, işsizlik ve yoksulluk sorunlarına da bir anlamda çözüm olmaktadır (Şahinoğlu ve Ağırkaya, 2021, s. 400).

Birleşmiş Milletler'in (BM) 2020 yılında yayınlamış olduğu "Ekonomik Güçlendirme" raporuna göre dünya genelinde 2020 yılı ile beraber erkeklerin %75'nin işgücü piyasasında yer aldığı belirtilirken, bu oranın kadınlarda ise %50 olduğu ifade edilmektedir. Rapora göre herhangi bir ücret karşılığı olmayan ev ve bakım işlerinin kadın ve erkek arasında adil olmayan dağılımın kadınların çalışma hayatına katılımını kısıtladığı belirtilmektedir. Bu çerçevede kadınların, erkeklere oranla ev ve bakım işleri için geçirdiği ek sürenin iki buçuk saat olduğu ifade edilmektedir (United Nations, 2020).

Kadın istihdamı ile ilgili literatürde birçok çalışma vardır. Genellikle odaklanılan konular; kadın istihdamının ülke ekonomisine katkısı, sektörel bazda toplumsal cinsiyet eşitsizliği ve kadınların çalışma hayatına katılmama nedenleri ile beraber yaşadıkları sorunlar olmuştur (bkz. Glover, 2002; Parvin, Ahsan ve Chowdhury, 2004; Memiş, Paksoy ve Paksoy, 2007; Munin, 2011; Kılıç ve Öztürk, 2014; Mehrotra ve Sinha 2017; Akram, 2018; Öztürk ve Karataş, 2020; Tandoğan, 2021; Tokol ve Kara, 2022.)

1.1. Kadın İstihdamına İlişkin Yaklaşımlar

Kadın istihdamı, bir ülkedeki kalkınmışlık düzeyini ve ekonomik büyümeyi etkilemektedir. Bu çerçevede kadın istihdamı ülkenin refah düzeyini arttırmaktadır. Kadının işgücü piyasasına dahil olması ile birlikte karşılaştığı sorunları ve işteki pozisyonunu etkileyen etmenler bulunmaktadır. Bu etmenleri işgücü piyasasında cinsiyet temelli bakış açısı ile açıklayan yaklaşımlar geliştirilmiştir (Levent ve Aydın, 2021, s. 772). Kadın işgücüne dair bu yaklaşımlar, beş ana başlıkta incelenecektir. Bunlar; ikili rol yaklaşımı, neoklasik/beşeri sermaye yaklaşımı, işgücü piyasasının bölünmesi yaklaşımı, marksist yaklaşım (yedek işgücü ordusu), feminist yaklaşımdır.

1.1.1. İkili Rol Yaklaşımı

İkili rol yaklaşımı ile belirli bir ücret karşılığında çalışan kadının işgücü piyasasındaki konumu belirtilmek istenmektedir. Bu doğrultuda ortaya atılan ilk kuram olmaktadır. Kadın ev içindeki rolü ile beraber, çalışma hayatına dahil olması sonucunda iş yerinde de belirli bir role sahip olmaktadır. İkili rol yaklaşımı, kadının ev içindeki rolü ve iş hayatındaki rolünün aileye olumsuz bir durum olarak yansımaması adına nasıl uyumlaştırılması gerektiğine dair çözümler aramaktadır. Bu doğrultuda yaklaşım kadının, iş hayatına dahil olmasının aileye maddi anlamda katkı sağladığını ve kendisi adına aile içindeki rolünü birinci sırada görmesi ile mümkün olabileceğini belirtmektedir (Eyuboğlu, vd., 2000, s. 11). Fakat bu çerçevede geliştirilen çözümlerin etkili olmaması ile birlikte kadının sorumluluklarının arttığı görülmektedir (Mert, Deniz ve Taştan, 2019, s. 7218).

İkili rol yaklaşımı, kadının işyerinde ve evde erkeğe bağlı kalması ile ilgilenmemektedir. Dolayısıyla bu yaklaşıma göre bu durum sıradan bir şekilde görülmektedir. Kadının ev içindeki işlerinin, öncelikle yapması gereken işlerden olduğu ve bu doğrultuda ailenin isteklerini yerine getirmekle sorumlu tutulduğu belirtilmektedir. Yaklaşım, kadını işteki konumundan ve yeteneklerinden bağımsız olarak değerlendirmek ile beraber ataerkil bir aile yapısını ifade etmektedir (Erdem ve Şahin, 2008, s. 49).

1.1.2. Neoklasik/Beşeri Sermaye Kuramı

Neoklasik/Beşeri sermaye kuramının 1958'de Jacob Mincer tarafından geliştirildiği bilinmektedir. Mincer, bireylerin almış oldukları eğitimin, iş alanındaki tecrübelerinin ve bilgilerinin gelir dağılımı üzerindeki etkisini neoklasik/beşeri sermaye kuramı ile açıklamaya çalışmaktadır (Kiren Gürlü ve Üçdoğru, 2007, s. 574).

Neoklasik iktisat okulunun geliştirdiği en yaygın kabul alan bu kuram çalışma yaşamında kadın ve erkek arasındaki eşitsizliği arz yönlü açıklamaktadır. Beşeri sermaye kavramı bireylerin eğitimi olmalarını, iş hayatında deneyim kazanmalarını ve dolayısıyla bireyin kendi gelişimi adına yapmış olduğu tüm faaliyetleri içermektedir (Palaz, 2003, s. 91). Dolayısıyla bu kuram işgücü piyasasında kadınlar açısından oluşan cinsiyet eşitsizliğine karşın çözümler üretmektedir (Özçatal, 2009, s. 57).

Bu kurama göre, eğitimi ve işgücü piyasasında edindiği bilgileri açısından yetersiz olan kadının işteki veriminin düşük olacağı belirtilmektedir. Dolayısıyla beşeri sermaye açısından yetersiz durumda olan kadın işgücü daha düşük konumlarda çalışmaktadır. Nitekim kadının çalışma hayatındaki verimliliği iş seçimini etkilemektedir. Bireylerin eğitimi ve hangi meslek dalına yöneleceği hakkında yön göstermektedir. Eğitim süresi boyunca birey çalışma hayatından uzak kalmaktadır. Fakat bu

durumun alternatif maliyeti yüksek olduğundan alınan eğitim ile işgücü piyasasına girdiğinde alacağı ücret arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki bulunduğu bilinmektedir (Parlaktuna, 2010, s. 1218).

Kadınların aile içindeki görevleri, çocuk bakımı ve bunlarla beraber ev işlerinde üstlendiği role bağlı olarak beşeri sermaye eksikliği oluşmaktadır. Kadın, üstlendiği görevler doğrultusunda iş hayatında erkek işgücüne oranla tecrübe ve bilgi eksikliği yaşamaktadır. Neoklasik/beşeri sermaye kuramına göre, kadınların çalışma hayatındaki statüsünün düşük seviyelerde görülmesinin nedeni kadınların erkeklere nispeten beşeri sermayelerinin eksik olması olarak belirtilmektedir. Bu doğrultuda beşeri sermaye eksikliğine neden olan tüm yükümlülüklerin, kadınların kendi iradelerine ve tercihlerine bağlı olduğu savunulmaktadır (Özçatal, 2011, s. 23).

1.1.3. İş gücü Piyasasının Bölümlenmesi Kuramı

İş gücü piyasası kuramı, 1970'li yıllarda Michael J. Piore tarafından ileri sürülmüştür (Levent ve Aydın, 2021, s. 773). İş gücü piyasaları çalışma koşulları ve işte bulunan pozisyonda yükselme olanakları gibi faktörler açısından farklılık göstermektedir. Bu piyasalar birincil ve ikincil işgücü piyasaları olarak iki grupta incelenmektedir (Mert, Deniz ve Taştan, 2019, s. 7218).

Birincil işgücü piyasasında yapılan işler, yetenek ve bilgi gerektirmektedir. Genel olarak yapılan iş karşılığında alınan ücretin yüksek olması ile birlikte çalışılan pozisyon da terfi imkanları bulunmaktadır. Dolayısıyla bu piyasada, iş hayatının getirmiş olduğu alışkanlıklar bakımından belirli bir kararlılık ve güvenilirlik söz konusu olmaktadır (Eyuboğlu, vd., 2000, s. 12).

İkincil işgücü piyasasında ise ücretin düşük seviyelerde olduğu görülmektedir. Bu piyasada işgücündeki değişim oldukça hızlı olmakla birlikte bunun nedenine bakıldığında işten çıkarmaların sıradan bir hale gelmesi ve yapılan işlerin kısa süreli olmasının etkili olduğu gösterilmektedir. İkincil işgücü piyasasında belirli bir yeteneğe sahip olunması beklenmemekte ve eğitim seviyesinin iyi olması bireylerin yüksek ücret alacağı anlamına gelmemektedir. Dolayısıyla bulunulan pozisyonda yükselme imkanı bulunmamaktadır (Uyanık, 1999, s. 3-4).

Beşeri sermaye kuramının, kadın işgücü sorunlarını açıklamakta eksik kaldığı yerleri işgücü piyasasının bölümlenmesi kuramı tamamlamaya çalışmaktadır. Bu çerçevede kuram, kadınların düşük ücretlerle çalışmaya mahkum bırakıldığı ve terfi imkanları olmayan ikincil işgücü piyasasında yer aldığını belirtmekte ve neden daha iyi imkanlara sahip olabileceği birincil işgücü piyasasına dahil olmadıklarını açıklamaktadır (Erdem ve Şahin, 2008, s. 50).

Kadınların aile içindeki konumuna bağlı olarak üstlendiği sorumlulukları, çocuk bakımı ve eğitim alanındaki yetersizlikleri işletme sahipleri tarafından genellikle ikincil işgücü piyasasına dahil edilmelerine sebep olmaktadır. İş gücü piyasası kuramı, eğitim seviyesi düşük olan ve aile içindeki görevlerinden dolayı erkeklere oranla daha az iş tecrübesi edinebilen kadınların, nitelsiz işlerde istihdam edilmesi noktasında beşeri sermaye kuramı ile benzerlik göstermektedir (Erbay ve Tuncay, 2006, s. 30).

1.1.4. Marksist Yaklaşım (Yedek İş gücü Ordusu)

Marksist yaklaşım, kadının çalışma hayatındaki yerini ve cinsiyet eşitsizliğini değerlendirirken, işçi ve kapitalist sınıf arasındaki uyumsuzluğu çerçevesinde incelemektedir (Kılınç ve Karaçay, 2021, s. 30). Emek piyasasında, arz ve talep arasında bir dengesizlik durumu söz konusudur. Kapitalist üretim tarzının, bu dengesizliği kendi adına kazanç haline getirmeye çalışması ile yedek işgücü ordusu oluşmaktadır. Kapitalist sistem, ekonomide var olan işsizlik doğrultusunda işten çıkarılanlar yerine kolay bir şekilde başka işçiler bulunabileceğini savunmaktadır. Bununla beraber kapitalist sistem, yedek işgücü ordusunun varlığı ile işçilere düşük ücret uygulamayı ve maliyetleri azaltmayı hedeflemektedir (Omay, 2011, s. 139-140).

Bu yaklaşımda, kadınların işgücü piyasasındaki yeri yedek işgücü ordusu yaklaşımı ile açıklanmaktadır. Kapitalist ekonomik düzen, yedek işgücü ordusunu beraberinde getirmektedir. Kadınların düşük ücretlerle çalışabilmesi, işten çıkarmanın kolay olması ve bu konuda daha korumasız olmaları, yedek işgücü ordusuna dahil edilmelerine sebep olmaktadır. Dolayısıyla kadın, işgücü piyasasına bir istihdam açığı olduğunda katılabilmektedir. Bu doğrultuda kadının, yedek işgücü ordusu içinde nitelsiz bir grup olarak değerlendirildiği görülmektedir (Özçatal, 2009, s. 57-58).

Bu yaklaşım çerçevesinde, aile içerisinde erkeğin burjuva kısmını oluşturduğu görülürken, kadının ise proletarya kısmını oluşturduğu belirtilmektedir. Böylelikle aile kavramının, toplum açısından önemi dışında özel bir anlam taşımaya başladığı görülmektedir. Bu sistem gereği proleter kadına sanayi kesiminde üretim fırsatı verilmektedir. Dolayısıyla aile içinde kadının, toplum adına üretimde bulunması engellenmeye çalışılmaktadır. Marksist yaklaşım, bu doğrultuda cinsiyet eşitsizliği

yapılmadan erkek işgücüne sunulan olanakların kadın işgücüne de sunulması gerektiğini savunmaktadır (Erdem ve Şahin, 2008, s. 51).

1.1.5. *Feminist Yaklaşım*

Feminist yaklaşımda amaç, kadını ekonomik yapıda incelemek değil, ekonomiye kadın bakış açısını da dahil ederek bu doğrultuda incelemektir. Dolayısıyla feminist yaklaşım çerçevesinde, iktisat biliminin yöntemi ve uygulanan politikaların geliştirilmesi sağlanmaktadır. Feminist yaklaşım ile iktisat biliminin geleneksel yaklaşımları da sorgulanmaktadır (Eroğlu ve İşler, 2006, s. 69-70).

Anaakım – Neoklasik, Keynesyen, Kurumsalcı vb. çeşitli iktisat okullarında feminist iktisat alanı ile ilgili çalışmalar yapılmıştır. Bu doğrultuda, iktisatçıların feminist yaklaşım alanı ile ilgili farklı boyutlarda bilgilere sahip olmaları, konuyu birbirlerinden ayrı bir şekilde ele almalarına sebep olmuştur (Serdaroğlu, 2010, s. 75).

1.2. Kadın İstihdamına Yönelik Engeller

Kadının işgücü piyasasındaki konumu; ekonomik politikalara, aile yapılarına, işgücü piyasasındaki arz ve talep ilişkisine ve toplumun cinsiyet temelli bakış açısı gibi birçok faktöre bağlı olarak şekillenmektedir. Kadın, tüm bu faktörler çerçevesinde işgücü piyasasında çeşitli engeller ile karşılaşmaktadır (Durmaz, 2016, s. 45). Kadının çalışma hayatında yaşadığı engeller; görünmez kadın sendromu, öğrenilmiş çaresizlik sendromu, cam tavan sendromu, mobbing, kraliçe arı sendromu, eğitim durumu, kayıt dışı istihdam ve dijital cinsiyet eşitsizliği olmak üzere sekiz ana başlık altında incelenecektir.

1.2.1. *Görünmez Kadın Sendromu*

Kadınlara toplumsal normlar tarafından cinsiyete dayalı olarak çeşitli roller yüklenmektedir ve kadının, isteklerini dile getirmek konusunda da çekimser olması beklenmektedir. Dolayısıyla erkek egemen olan toplumlarda kadına yüklenen rollerin aynı şekilde iş yaşamında da benimsenmesi ile beraber “Görünmez Kadın Sendromu” ortaya çıkmaktadır. Diğer bir ifade ile bu sendrom toplum tarafından benimsenen cinsiyet algısının yoğun bir şekilde iş hayatına yansması durumudur. Kadınların sosyal hayatta karşılaştıkları baskılar karşısında başlarını öne eğme durumu ortaya çıkmakta ve bu durum aynı şekilde iş hayatında sessiz bir şekilde iş yapmalarına neden olmaktadır. İş hayatında kadınların sessiz ve sakin bir şekilde çalışmalarını Hint asıllı Chitra Nayak “Görünmez Kadın Sendromu” olarak ifade etmektedir (Gündüz, 2017, s. 41).

Diğer bir yandan kadının, toplumsal roller sebebiyle erkeğin sözünün geçmesini kabullenmesi ve böylelikle kadının kendi kendine sessiz ve sakin olmayı yeğlediği görülmektedir. Toplumsal rol olarak, erkeğin yaptığı bir davranış ile kadının yaptığı aynı davranış farklı algılanmakta ve yorumlanmaktadır. Erkeğin bir konuyla ilgili fikirlerini rahat bir şekilde ifade edebilmesi ve fikirleri onaylanmadığı zaman sinirlenebilmesi toplum tarafından normal karşılanmaktadır. Fakat kadının bunu yapması hoş karşılanmamakta ve kadına çeşitli yakıştırmalar yapılmaktadır (Gündüz, 2017, s. 84). Bu çerçevede kadınların toplumda yaşadığı birçok olumsuz durum ve yakıştırmalar iş hayatına olumsuz yansımakta ve kariyer yolunda ilerleyebilmelerinde görünmez engeller oluşturmaktadır.

Dolayısıyla kadın ve erkeğin toplumsal rolleri ve sorumlulukları görünmez bir ağ tarafından oluşmakta ve bu doğrultuda şekillenmektedir. Toplum tarafından oluşan sosyal normlar kadınların ve erkeklerin görevlerin oluşmasına neden olmaktadır. Bu anlamda toplumda bireylerin yetenekleri göz ardı edilmektedir (Hocaoğlu, Tükenmez ve Donuk, 2022, s. 2). Böylelikle bireylerin çalışma hayatında yeteneklerine göre değil de toplumsal sosyal normlar tarafından değerlendirilmesi kadının kariyer yolunda sorunlar ile karşılaşmasına sebep olmaktadır.

1.2.2. *Öğrenilmiş Çaresizlik Sendromu*

Öğrenilmiş çaresizlik ilk olarak 1967 yılında Seligman tarafından üzerinde çalıştığı bir deney ile ortaya koyulmuştur. Deneyde, köpeklere belirli sürelerle elektrikli şoklar verildiği ve verilen şoklara karşılık belirli bir zaman sonrasında köpeklerin tepkisiz kaldığı ve kaçma eyleminde bulunmadıkları gözlemlenmiştir. Seligman ve arkadaşları bu deneyi insan davranışlarında ortaya çıkan çaresizliğin sebepleri üzerine incelemek amacıyla çalışmalar yapmışlardır. Bireyin, bir durum karşısında sergilemiş olduğu davranış ile ortaya çıkacak olan sonucu değiştiremeyeceğini veya etkileyemeyeceğini öğrenmesiyle beraber hem bilişsel olarak hem de duygusal olarak yetersizlik duygusu ortaya çıkmıştır. Böylelikle birey artık karşılaştığı sorunlar ile baş etme konusunda isteğini ve heyecanını kaybetmeye başlamıştır (Gündüz, 2017, s. 29-30). Dolayısıyla öğrenilmiş çaresizlik bireyin bir durum karşısında çoğunlukla başarısız olmasıyla, karşılaştığı duruma karşı

herhangi bir şey yapsa dahi değişiklik olmayacağını, durumun kendi kontrolü dışında gerçekleştiğini ve asla başarıya ulaşamayacağını kabullenip cesaretini kaybetmesi durumudur (Gül ve Oktay, 2009, s. 422).

Kadın ve erkeğin öğrenilmiş çaresizliğe farklı tepkiler verdiği görülmektedir. Kadınların erkeklere göre öğrenilmiş çaresizlikle daha çok karşılaşması ve erkeklere göre farklı tepkiler göstermeleri; toplum tarafından kadınlara yüklenen kimlik ile kadınların üstlenmiş olduğu rollerle bağlantılıdır. Diğer bir ifadeyle kadınların ev yaşamında erkeklere oranla daha fazla sorumluluğa sahip olduğu görüşü, kadının iş hayatındaki rolünü etkilemektedir. Bu çerçevede kadın, hem ev hem de iş hayatındaki rolleri arasında çatışma yaşayabilmekte ve stres seviyesi artabilmektedir. Bununla beraber kadın, iş hayatında karşılaştığı bazı durumları kontrol altına alamayacağını ve böylelikle verilen görevlerde başarılı olamayacağını düşünmektedir. Dolayısıyla kadın, toplum tarafından yüklenen sorumluluk ve roller doğrultusunda hareket etme durumunda kalarak öğrenilmiş çaresizlikle daha fazla karşılaşmaktadır ve belirli görevleri üstlenmekten kaçınmaktadır. Böyle bir durum ise kadının başarılı olmasını engellemektedir (Deniz ve Çömlekci, 2020, s. 57; Bilican Gökkaya, 2014, s. 378).

1.2.3. Cam Tavan Sendromu

Cam tavan kavramı ilk kez 1986 yılında kullanılmıştır ve kavram, kadınların iş hayatında bir üst pozisyon olan yöneticiliğe geçerken yaşamış oldukları zorlukları açıklamaktadır. Kavram öncelikle, kadınların iş hayatında yaşadığı zorlukları tanımlamakla birlikte zamanla yaşlılar ve engelliler için de kullanılmaya başlanmıştır. Aynı zamanda cam tavan kavramı, iş hayatında evli ve çocuklu kadınların erkeklere nispeten daha az yükselme imkanını ifade etmektedir. Dolayısıyla bu kavram, kadınların özellikle işgücü piyasasında yüksek dereceli pozisyonlara gelemeyeceğini ifade etmektedir. Nitekim “cam” kelimesi görülmeyen ve bir kurala bağlı olmaksızın varlığını hissettirmesi anlamını taşıırken, “tavan” kelimesi yükselmenin engellenmesini ifade etmektedir (Bilican Gökkaya, 2014, s. 377).

Kadınların işgücü piyasasına dahil olması ile birlikte üst yöneticiliğe geçişte engeller yaşanmaktadır. Bu çerçevede oluşan engeller cam tavan kavramının ortaya çıkmasına sebep olmaktadır. Cinsiyetler arası ayrımcılığa dair düzenlemeler yapılmasına rağmen kadınlar işgücü piyasasında engeller yaşamaya devam etmektedir. Bu engellerin birçoğu cam tavan sendromu kavramına dayandırılmaktadır (Gül ve Oktay, 2009, s. 425). Bu doğrultuda iş hayatında iyi bir konuma gelmek isteyen kadın, cinsiyet eşitsizliğine karşı tutum takınan ve adaletli bir ilerleme kaydedebileceği işletmelerde istihdam edilmek istemektedir (Örücü ve Akgül, 2019, s. 186).

1.2.4. Mobbing

Mobbing, genel anlamda bir veya birden fazla kişinin başka bir kişiye yönelik olumsuz davranışlar çerçevesinde uygulamış olduğu baskı olarak tanımlanmaktadır. Diğer bir ifade ile kişinin karşı tarafa uyguladığı psikolojik şiddet olarak bilinmektedir (Çarıkçı ve Yavuz, 2009, s. 48). Çalışma hayatında söz konusu olan mobbing ise çalışanlara, üst yöneticiler veya aynı pozisyonda bulunan kişiler tarafından uygulanan baskı ve küçümseme gibi uygunsuz davranışların tamamını ifade etmektedir (Tınaz, 2006, s. 13).

Kadınların aile içindeki sorumlulukları, çocuk bakımı ve iş hayatındaki görevleri birden fazla rolü üstlenmesine neden olmaktadır. Kadının sahip olduğu rollerin her biri, işgücü piyasasına dahil olduğunda bulunduğu pozisyondan bir üst kademeye yükselmesinde engelleyici unsur olmaktadır. Bu durum, cam tavan sendromunu da beraberinde getirmektedir. Bu çerçevede kadının çalışma hayatında yükselmekte yaşadığı engellerin olduğu aşama, mobbing olarak tanımlanmaktadır. Diğer bir ifadeyle toplumda ataerkil bir aile yapısının var olması ve bu doğrultuda kadına biçilen roller ve cinsiyet eşitsizliğinin getirmiş olduğu ayrımcılık gibi çeşitli durumlar kadınların mobbinge uğramasına sebep olmaktadır.

Cinsiyete bağlı bakış açısına sahip toplumlarda, kadının kibar ve zayıf bir yapıda olduğu görüşü benimsenmekte ve işletmelerin de kadın işgücünden bu çerçevede davranışlar beklediği bilinmektedir. Dolayısıyla kadını, çalışma hayatında zorlu bir süreç beklemektedir. Böylece kadın ya toplumun kendisine biçtiği rolü gereği kibar davranacak ve mobbinge uğrama olasılığı artacaktır. Bir diğer seçenek ise kadının daha sert bir mizaç ile yaklaşım sergilemesi ve mobbinge uğrama ihtimalini en aza indirmesi olarak belirtilmektedir (Cevher ve Öztürk, 2015, s. 867). Yapılan çalışmalar kadın işgücünün mobbinge uğrama oranının erkek işgücüne oranla daha yüksek olduğunu ifade etmektedir (Şalvarcı Türeli ve Dolmacı, 2013, s. 90). Kadınların çalışma hayatında yoğun bir şekilde maruz kaldığı mobbingin nedeni bir çalışan olmasından daha çok kadın olması ile ilişkilendirilmektedir. Bu çerçevede kadının cinsiyet temelli bakış açısı ile üstlendiği roller gereği oluşan sorumlulukları, cinsiyet ayrımcılığına maruz kalmasının getirmiş olduğu sorunlar ve bunlarla beraber mobbing etkisinin altında kalması, işten çıkarılma korkusu ve psikolojik sorunlar yaşamasına sebep olmaktadır. Kadının, zorlu şartlar altında çalışmaya mahkum edilmesi işi bırakmalarını da beraberinde getirmektedir (Aşkın ve Aşkın, 2018, s. 256).

1.2.5. Kraliçe Arı Sendromu

Kadınlar işgücü piyasasında zorlu süreçler yaşamaktadır. Çalışma hayatında iyi konumlarda olan kadınların birçoğu kendi kariyer geçmişlerinde cinsiyet temelli engeller yaşadığını ve bu doğrultuda haksızlıklara uğradığını belirtmektedir. Erkek egemenliğin hakim olduğu bir toplumda, kadınlar için çalışma hayatı zorluklarla dolu olmaktadır. Nitekim lider kişinin özelliklerinin erkek işgücünün profili ile daha uyumlu olduğu belirtilmektedir. Dolayısıyla kadının karakteristik özellikleri, yönetici pozisyonunda bulunmasını imkansız bir hale getirmektedir. İş hayatında bu durumu daha önce deneyimleyen bazı kadınlar aynı süreci yaşayan hemcinslerine karşı destekleyici bir tutum ile yaklaşmaktadır. Fakat bazı kadınların ise tam tersi bir tutum sergilediği görülmektedir. Böylelikle benzer süreci yaşayan kadınlara karşı kendilerini kapatarak tecrübelerini paylaşmadıkları, hoşgörülü olmadıkları ve çalışma hayatında zorlu süreç içerisinde bıraktıkları ifade edilmektedir (Baykal, 2018, s. 162).

Kadın yöneticilerin, çalışma hayatında hemcinsinin yükselmesini istememesi adına bilinçli bir şekilde destek olmaması ve zorluklar çıkarması kraliçe arı sendromu olarak tanımlanmaktadır. Bu kavram ile kraliçe arının arı kovanları içinde liderliğini devam ettirmesi isteği göz önünde bulundurularak bu doğrultuda çalışma hayatında kraliçe arının özelliklerini taşıyan kadınlara benzetme yapılmaktadır. Kadın yöneticiler, hemcinsleri arasından bazılarını rakip olarak görmektedir. Bu durum ise kendileri adına bir tehdit algısı oluşturmaya ve kadın yöneticinin davranışlarını etkilemektedir. Dolayısıyla hemcinslerine zorluk çıkarmasına sebep olmaktadır. Yöneticilik pozisyonuna kadar benzer süreçlerde engellerle karşılaşan kadın, kendinden sonrakiler içinde bu durumun üstesinden kişisel çabaları doğrultusunda gelmelerini istemekte ve destek olmamaktadır (Karabal ve Çakı, 2021, s. 49).

1.2.6. Eğitim Durumu

Eğitim, bireylerin sosyal yaşamda aktif rol almasını, bilgi ve tecrübe kazanarak hayatına yön vermesi anlamında önemli bir unsur olmaktadır. Eğitim kadın için işgücü piyasasında erkeklere nispeten daha farklı bir unsur olarak önemlilik arz etmektedir. Kadın eğitim aldığı dönemde iş ve aile hayatını nasıl uyumlaştıracağına dair çabalara girmekte ve bunun yollarını aramaktadır. Dolayısıyla eğitim düzeyi belli bir seviyede olan kadın, eğitim seviyesi düşük olan kadına oranla iş hayatını ve aile yaşantısını daha dengeli bir şekilde yürütebilmektedir. Eğitim seviyesinin yüksek olması kadının iyi bir pozisyonda ve yüksek ücret alabileceği işletmelerde çalışmasına imkan sağlamaktadır. Böylelikle kadın, ev içi işlerde ve çocuk bakımında iş hayatında kazanmış olduğu ücretin bir kısmını vererek temizlikçi ve çocuk bakıcısı tutabilmektedir. Kadın, eğitim seviyesinin yüksek olması karşılığında kanunlara uyan ve sosyal hakları ihlal etmeyen işletmelerde çalışma hakkına sahip olmaktadır. Bununla birlikte kadın, doğum izni almak istediğinde veya herhangi bir sağlık sorunu ile karşı karşıya kaldığında işini kaybetme korkusu yaşamamakta ve iş kanunları kapsamında gerekli izin hakkını kullanabilmektedir. Eğitim seviyesi düşük olan kadın ise gerekli haklarını talep edemeyerek, çalışma şartları kötü olan ve aile yaşamında çeşitli sıkıntılar yaşayacağı işlerde istihdam edilmek durumunda kalmaktadır (Umutlu ve Öztürk, 2020, s. 299).

Bu doğrultuda, kadının eğitim alması, meslek seçimini etkileyerek daha iyi koşullarda çalışma alanına sahip olmasını beraberinde getirmektedir. Kadın çalışma hayatında, aldığı eğitim çerçevesinde kendinden emin bir şekilde istihdam edilebilmektedir (Soysal, 2010, s. 102). Kadınlardaki eğitim seviyesinde olan artışın beraberinde işgücüne katılım oranını da arttırdığı görülmektedir (Mert, Deniz ve Taştan, 2019, s. 7220).

1.2.7. Kayıt Dışı İstihdam

Sanayileşmenin etkisi ile birlikte iş olanaklarının ve yaşam koşullarının daha iyi olduğu kentlere göç hızlanmıştır. Dolayısıyla kentlere olan yoğun göçün sonucunda bu bölgelerde işsizlik yaşanmaya başlamıştır.

Kentlerde işsizliğin artması, bireylerin iş seçimini zorlaştırarak işsiz kalmamak adına güvencesi olmayan işlerde istihdam edilmelerine sebep olmaktadır. Dolayısıyla bireyler, nitelik aranmayan ve sermaye gereksinimine ihtiyaç duyulmayan alanlarda sigortasız çalışmak durumunda kalmaktadır (Erdoğan ve Yaşar, 2018, s. 21).

Bu çalışma alanına giren birey sağlık güvencesinden yararlanamayan, yaptığı iş karşılığında düşük ücret alan ve iş garantisi bulunmayan, böylelikle eşitsizliğin söz konusu olduğu bir duruma mahkum edilmektedir. Bu doğrultuda toplumdaki cinsiyet eşitsizliğine bağlı olarak bir iş bölümünün olması kayıt dışı istihdam alanına en çok kadınların girmesine sebep olmaktadır. Kayıt dışı istihdam kadınların sömürüye maruz kaldığı bir istihdam türüdür. Fakat literatürde bu durumun iyimser bir bakış açısı ile değerlendirildiği de görülmektedir. Bu çerçevede kadının kayıt dışı istihdam edilmesinin ev içindeki işlerinin aksamaması, iş yerine gidip gelme adına ulaşım sorunu yaşamaması ve mobbinge uğramaması ile beraber bir gelir elde edebilmesinin mümkün olması açısından faydalı bir seçenek olarak görülebilmektedir (Candan ve Özalp Günel, 2013, s. 98).

1.2.8. Dijital Cinsiyet Eşitsizliği

Dijitalleşme toplumların eğitim, istihdam ve iletişim gibi gündelik yaşamın birçok alanını artan oranda etkilemektedir. Dijitalleşmenin istihdam alanına etkisi genel olarak yeni iş fırsatlarının bilişim sistemleri ve yazılım çerçevesinde gelişmesi olarak net bir şekilde kendini göstermektedir. Bununla beraber dijitalleşmenin istihdam alanına etkisi ile yaşanan değişimler neticesinde eğitim alanında da yansımaları olmakta ve bireyler çoğunlukla fen, teknoloji, mühendislik ve matematik alanlarında eğitim almayı tercih etmektedir. Fakat yaşanan bu süreçte cinsiyet eşitsizliği uçurumu; eğitim alanında, istihdama katılma ve çalışma hayatında etkisini göstermektedir (Abanoz, 2020, s. 322). Dolayısıyla dijital cinsiyet eşitsizliği, ülkeler, bölgeler ve sektörler arasındaki sosyo-ekonomik grupların içinde bilgi iletişim teknolojilerine erişmek ve beraberinde teknolojiyi etkin kullanabilmek amacıyla kaynaklar ve yeteneklerdeki cinsiyetler arasında oluşan farklılıkları ifade etmektedir (Satı ve Yılmaz, 2020, s. 66).

Günümüzde internet kullananların sayısı 4,5 milyara ulaşmış durumda olmakla birlikte, bu sayı dünya nüfusunun yarısından fazlasına denk gelmektedir. İnternet kullanıcı sayısının artması ve beraberinde getirdiği olanaklar, toplumların hayatında önemli bir yer edinmeye devam etmektedir. Dolayısıyla bu kalabalık dünyada yer edinebilmek için gerekli dijital becerilere sahip olmak büyük önem taşımaktadır. Diğer bir yandan kadınlar ve erkekler dijital becerileri elde etmede fırsat eşitsizliği yaşamakta ve toplumsal cinsiyete dayalı dijital eşitsizlik oluşmaktadır (Bozkanat ve Başol, 2021, s. 588). Bu çerçevede kadınların ve erkeklerin bilgi ve iletişim teknolojileri kullanımına dair yapılan saha çalışmaları, kadınların internet teknolojilerini kullanma oranlarının erkeklere oranla daha düşük seviyelerde olduğunu göstermektedir (Akça ve Kaya, 2016, s. 307). Kadınların dijital alanda yaşadığı eşitsizlik hem sosyal hayatta hem de çalışma hayatında karşılıklarına çıkmaktadır. Teknolojik bilgilere erişme ve kullanabilme becerisi erkeklere oranla geride kalan kadının, çalışabildiği alanlar daha sınırlı olmakta ve bu durum kadınlara kariyer yolunda engeller oluşturmaktadır. Teknoloji alanında bilgisi olan bireyler üst yönetim kadrolarında daha iyi koşullarda çalışabilirken çoğunlukla kadınlar bu gruba dahil olamamakta ve cinsiyet eşitsizliği dijital alanda gündeme gelmektedir.

Diğer bir ifadeyle, dünya genelinde teknoloji alanındaki işgücünün sadece %17,5'i kadınlardan oluşmaktadır. Bununla beraber liderlik pozisyonlarında yer alan kadın işgücü oranı %5 olarak görülmektedir. Dolayısıyla kadın işgücünün teknoloji sektöründeki varlığı, erkek işgücüne oranla düşük seviyelerde olmaktadır. Kadın işgücünün teknoloji alanındaki durumunun nedeni tartışma konusu olmakla birlikte iki durum değerlendirilmektedir. Bu anlamda kadınların tercihi olarak bu alandaki işkollarını tercih etmemesi mi yoksa çocukluk çağı ile birlikte kız çocuklarının erkek çocuklarına oranla bilgisayarla tanışmalarının daha geç olmasının mı etkili olduğu tartışma konusudur (Bozkanat ve Başol, 2021, s. 591).

Kadınların dijital teknolojilere erişme ve bu teknolojileri kullanabilme becerisi, bilhassa kırsal alanlarda, yatırım dinamikleri, rekabet ve düzenlemeleri de kapsayan birçok unsurdan doğrudan ve dolaylı bir şekilde etkilenmektedir. Bu anlamda genel olarak az nüfusa sahip olan kırsal alanlarda geniş bant altyapıları ve cep telefonu şebekeleri gibi altyapılara yapılan yatırımları ve kuruluşu ekonomik çerçevede daha düşük oranlarda kar getirmektedir. Dolayısıyla gelişmekte olan ülkelerdeki bu durum, kırsal alanlarda yaşamını sürdüren kadını orantısız bir şekilde etkileyebilmektedir. Diğer bir yandan teknolojik gelişmeler çerçevesinde işyerindeki dijitalleşmenin artması, temel becerilerin ve dijital alanda okuryazarlığın artması gerekliliğini ortaya çıkarmaktadır. Bununla beraber dijital teknolojilerinin artan kullanımı sosyal ve duygusal becerilere olan talebi de arttırmaktadır. Bu çerçevede kadın işgücünün geleceğin mesleklerinde yer alabilmesi için dijital okuryazarlık açısından bilgisayar ve internet kullanımı büyük önem taşımaktadır (Satı ve Yılmaz, 2020, s. 67).

2. KADIN İSTİHDAMININ GELİŞİM SÜRECİ

Kadınların ekonomik olarak iş hayatına dahil olmaları sanayi devrimi ile mümkün olmaktadır. Dolayısıyla sanayi devrimi kadın işgücü adına önemli bir dönüm noktası olarak değerlendirilmektedir. Bu çerçevede dünyada kadınların çalışma hayatına girişi tarihsel olarak sanayi devrimi öncesi kadın istihdamı ve sanayi devrimleri sürecinde kadın istihdamı olarak iki ayrı başlık altında incelenecektir.

2.1. Sanayi Devrimi Öncesi Kadın İstihdamı

Sanayi devrimi öncesi kadın istihdamı, ilkel toplumlardan itibaren incelenmeye başlanmaktadır. İkel toplumlarda bireyler, yaşamlarını avcılık ve bitkileri toplayarak göçebe bir şekilde sürdürmüşlerdir. Erkekler uzak bölgelere giderek hayvan avlarken, kadınlar ise buldukları yerlerde bitki toplayıcılığı yapmışlardır. Dolayısıyla cinsiyete bağlı olarak tarihin ilk iş bölümü kavramı ortaya çıkmıştır. İş bölümüne bağlı olarak avlama vazifesinin erkeğe verilmesinin nedeni hamile olan ve çocukları bulunan kadınların zorlu durum karşısında kalmalarının istenmemesidir. Bu durumda toplumsal bir fayda söz konusudur. Yeni taş çağı ile birlikte toplumlarda kadının üstlendiği görev, erkeklerin yaptıkları işlere göre daha üstün görülmüştür. Yaşamın devamı için gerekli olan beslenmeyi ve çocuk bakımını kadın yerine getirdiği için toplumda anaerkil bir yapı etkin olmuştur (Deniz ve Kuloğlu, 2019, s. 347). Anaerkil bir aile yapısının oluşmasında kadının üretici olarak

birincil rol alması etkin olmaktadır. Bu dönemde toplum açısından aile ilişkileri, yaşamın merkezini oluşturmaktadır (Zengin ve Koçoğlu, 2018, s. 168).

Sanayi devrimi öncesinde, kadın ve erkeğin yaptığı işler günlük gereksinimler doğrultusunda gerçekleşmiştir. Giderek artan nüfus ile birlikte göçebe bir biçimde sürülen yaşam tarzından vazgeçilerek yerleşik hayata geçilmeye başlanmıştır. Yerleşik hayata geçilmesi ile birlikte erkeğin ve kadının yapması gereken işler daha netlik kazanmıştır. Erkek bedensel kuvvet gerektiren işlere yönelirken, kadın ise hane içindeki işlerden sorumlu olmuştur. Yerleşik hayata geçilmesi ile birlikte kadının sorumlu olduğu işler daha edilgen bir hal almıştır. Bu doğrultuda anaerkil bir yapıdan ataerkil bir toplum düzenine geçilmiştir (Yüksel ve Ören, 2018, s. 1252).

Dolayısıyla tarihsel açıdan bakıldığında, kadın erkeğin hakimiyeti altında yaşamaktadır görüşü benimsenmiştir. Tarımla beraber yerleşik yaşam tarzına geçilmesi, kadının ikincil bir durumda olmasını değiştirmemiştir (Doğan ve Kaya, 2014, s. 93-94). Feodal döneme geçilmesi ile birlikte ise çalışma kavramı değişmiştir. Böylelikle çalışma, üretim sürecindeki faktörlere dayalı olarak oluşan faaliyetleri de içermektedir. Temel gereksinimlerin giderilmesi adına, aile üyelerinden çalışma yetisi bulunanlar tarafından gerçekleştirilen faaliyetler, tarım toplumunda çalışma kavramını ifade etmektedir (Sağlık ve Çelik, 2018, s. 97).

10.yüzyılda oluşan kölelik sistemi ile savaşlarda ganimet olarak ele geçirilen köleler çalıştırılmaya başlanmıştır. Bu doğrultuda işgücü gereksiniminin giderildiği belirtilmektedir. Feodal sistemin hakim olduğu bu dönemde, çalıştırılan kölelerin genellikle kadınlardan oluştuğu bilinmektedir. Tarımsal alanda çalıştırılan kadınların üretimde üstünlüğü ağır basmaktadır. Bu dönemde kadınların ücret karşılığı olarak ev işlerinde, bir diğer deyişle hizmet işçisi olarak çalıştırılması yaygın bir duruma gelmiştir (Zengin ve Koçoğlu, 2018, s. 168-169).

Tarım toplumunda kadınlar hem ev içi işlerle uğraşırken hem de toprağın işlenmesi ile üretim sürecine katkıda bulunmuşlardır. Bu dönemde kadın tarım alanındaki faaliyetleri karşısında ücretsiz aile işçisi konumunda yer almıştır. Toprağın ekilmesi ve biçilmesi ile elde edilen besinlerin hemen tüketilebilir olması kadının yaptığı işi ekonomik anlamda değersiz göstermiştir. Bu doğrultuda toplumlar erkekler tarafından yapılan işin daha değerli olduğunu, kadınlar tarafından gerçekleştirilen işlerin ise daha değersiz bir durumda olduğuna dair görüşler benimsenmiştir (Yüksel ve Ören, 2018, s. 1252).

Kadınlar, feodal sistemin hakimiyet sürdüğü dönemde gereken değeri görmemiş ve evlere kapatılmıştır. Kiliseler, kadının toprak yönetiminde bulunmaması gerektiğini savunarak iş yaşamında rol almasına karşı çıkmıştır. Kadınlar, erkeklere göre daha zorlu şartlarda ve düşük ücretlerle derebeyin mutlak hakimiyeti ile çalışmıştır. Rönesans ile birlikte kadınların yeni hakları olabileceği, bu hakların sorgulanabileceği ve kadının toplum içindeki değerinin ortaya çıkmasını sağlayan feminizm gelişmeye başlamıştır. Dönem itibarıyla kadınlar ve çocuklar evlerde kurulmuş olan dokuma tezgahlarında işlerini yapmaktadır. Dolayısıyla sanayi devrimi öncesine duruma bakıldığında kadınlar için işyeri ve ev ayrımı söz konusu değildir. Kadınların ve çocukların çok uzun saatlerde, zor şartlar altında çalışmaya mahkum oldukları görülmektedir. 15. ve 18. yüzyılları arasında el becerisi ile çeşitli araç ve gereçler yapılmıştır. Yapılan araç ve gereçler ile zanaat kolları oluşmuş ve loncalar kurulmaya başlanmıştır. Kadınlar, loncalar kontrolünde çeşitli alanlarda çalışmaya başlamıştır. Bu doğrultuda çeşitli iş kollarında sadece kadınların çalıştığı görülmektedir ve ürettikleri ürünlerin satışını yapma rolünü de üstlenmişlerdir (Deniz ve Kuloğlu, 2019, s. 348; Soysal, 2006, s. 843).

2.2. Sanayi Devrimleri Sürecinde Kadın İstihdamı

18. yüzyıl sonlarına doğru başlayan sanayi devrimi ile kadınların çalışma alanlarında değişiklikler olmuş ve fabrikalarda çalışmaya başlamışlardır. Diğer bir ifade ile, kadının aktif bir çalışma hayatına katılımı, sanayi devrimi ile gerçekleşmiş ve sanayi devrimlerinin gerçekleştiği dönemler itibarıyla yaşanan gelişmeler doğrultusunda kadın işgücü açısından değişimler ve gelişmeler yaşanmıştır.

Sanayi devrimlerinin yaşandığı dönemler çerçevesinde, kadın istihdamının gelişimi yıllar itibarıyla açıklanmaya çalışılmıştır. Dolayısıyla kadın istihdamı Birinci Sanayi Devrimi, İkinci Sanayi Devrimi, Üçüncü Sanayi Devrimi ve Dördüncü Sanayi Devrimi süreçlerinde ayrı başlıklar altında incelenecektir.

2.2.1. Birinci Sanayi Devrimi Sürecinde Kadın İstihdamı

Birinci Sanayi Devrimi, 18'inci yüzyılın sonlarına doğru İngiltere'de gerçekleşen teknik ve teknoloji alanlarındaki gelişmelerin bir sonucu olarak ifade edilmektedir (Tunzelmann, 2003, s. 370). Birinci Sanayi Devrimi, insan ve hayvan gücüne dayalı üretim ilişkisinin makine gücüne dayalı bir üretim ilişkisine geçişi olarak tanımlanmaktadır. İngiltere liderliğinde 18. yüzyılda gerçekleşen teknik ve teknolojik ilerlemelerin üretim ilişkilerine ve buhar makinelerinin fabrikalarda üretim makinelerine dahil edilmesiyle ortaya çıkan büyük bir sermaye birikimine neden olmuştur.

Birinci Sanayi Devrimi, 18. yy'da ilk olarak dokuma sektöründe ortaya çıkmış ve zamanla diğer sektörlerde de etkili olmaya başlamıştır. Bu dönemde ilk fabrikaların kurulmasında öncülük eden bir tekstil işçisi olan John Kay, 1733 yılında bir düzenek icat ederek dokuma makinelerinin birim zamandaki iplik üretim miktarını arttırmıştır. 1769 ile 1780 yılları arasında Richard Arkwright'in pamuk eğirme makinesini, Edmund Cartwright'in mekanik dokuma tezgahını ve 1769'da James Watt'ın buhar makinesini icat etmesi ile birlikte dokuma sanayisinde önemli gelişmeler yaşanmıştır. Bundan böyle dokuma fabrikalarının makineye dayalı bir sistem içinde ilerlediği görülmüştür. Makineye dayalı üretim ile birlikte üretimin miktarında artışlar olduğu ve şeklinde farklılıklar görüldüğü belirtilmiştir (Küçükkalay, 1997, s. 52). Böylelikle endüstrileşmenin ilk aşaması başlamış ve bu çerçevede toplumlara büyük ölçüde etkileyen gerek sosyal gerekse ekonomik gelişmeler yaşanmıştır.

18. yüzyılın sonlarına doğru ve 19. yüzyılın başında gerçekleşen tarihsel gelişmeler ve bilhassa sanayi devrimi ile kadınlar için ev ve işyeri ayrımının gerçekleşmesi sağlanmıştır (Donovan, 1997, s. 19). Kadın istihdamı konusunda Birinci Sanayi Devrimi, bir dönüm noktası olarak görülmektedir. Kadınların işgücü piyasasında statülerin yükselmesi ve bir ücret karşılığında çalışması ilk defa bu dönemde söz konusu olmaktadır (Şahin ve Develi, 2021, s. 389).

18. yüzyılda ticaretin gelişmesi ile birlikte oluşan dış pazarların yanında, yeni iç pazarlar da açılmaya başlamıştır. Oluşan yeni pazarlar, toplumun gereksinimlerinin de bu doğrultuda gelişmesine neden olmuş ve bu gelişmeler çerçevesinde üretim yöntemlerinde ve fikirlerinde değişiklikler görülmüştür. Daha fazla işçinin bulunabileceği sanayi kuruluşlarının ortaya çıkması ile birlikte üretimde hareketlilik sağlanmıştır. Sanayi devriminden önceki süreçlerde kadınlar ve çocuklar üretim faaliyetleri dışında tutulmuştur. Sanayi devrimi ile seri üretime geçilmesi, çalışan işçi sayısında artışı beraberinde getirmektedir. Daha çok işçi ihtiyacının doğması ile birlikte kadınlar ve çocuklar üretim sürecine katılmak durumunda kalmışlardır. Böylelikle kadınlar için dokuma endüstrisi başta olmak üzere çalışabilecekleri yeni iş kolları ortaya çıkmış ve kadınların zorlu şartlar altında çalışma sorunları da başlamıştır (Ediz, 1995, s. 67).

Sanayi devrimi ile beraber kas gücü yerini makinelere bırakmıştır. Dokuma fabrikalarında parmak esnekliği gerektiren bazı işleri ise fiziksel özelliklere bağlı olarak daha iyi yapabileceklerinden dolayı kadınlar erkeklerin yerini almıştır. Bu çerçevede pamuk, yün, ipek ve keten eğirme fabrikalarında toplam işgücünün içinde kadın işgücünün payı yüksek olmuştur. Kadınlar her gün fabrikalarda 12-13 saat çalıştırılmıştır. Bu durum ise kadına dair olumsuz birçok durumun oluşmasına sebep olurken, özellikle çocuk bakımı sorununu beraberinde getirmiştir (Engels, 2019, s. 157- 159).

18. yüzyılda gerçekleşen sanayi devrimi, dünyayı hem sosyal anlamda hem de ekonomik anlamda değiştiren bir dönem olarak değerlendirilmektedir. Buhar gücünün icat edilmesi ile İngiltere'de başlayan sanayi devrimi, ilerleyen tarihlerde Avrupa ülkelerinde de görülmeye başlamıştır. Bu doğrultuda devrimin dokuma sektöründe başlaması çalışanların çoğunluğunun kadınlardan oluşmasına sebep olmuştur. Dolayısıyla sanayi devriminin getirdiği önemli değişiklik ve gelişmelerden biri de çalışma yaşamına katılan kadın sayısının gittikçe artıyor olmasıdır. Toplam işgücünün önemli bir bölümü kadınlar tarafından oluşmaktadır. Bu dönem itibarıyla kadınlar, bir gelir karşılığında çalışmaya başlamıştır. Diğer bir ifadeyle ilk kez ücretli kadın işgücü kavramı, sanayi devrimi ile bu dönemde ortaya çıkmaktadır. Dokuma sektöründeki teknik gelişmeler, üretimde kullanılan makineler ve iş bölümünün oluşması kadın işgücünden faydalanmayı kolaylaştırmış ve bu dönemde kadınlar dokuma alanında erkeklere oranla daha iyi işler başarmıştır (Aytaç, vd., 2002, s. 19-20).

İktisat politikası, o dönem için katı bir liberal anlayışa sahiptir. "Bırakınız yapsınlar, bırakınız geçsinler" sözü de bu durumu açıklar niteliktedir. Böyle bir anlayışa hakim olunan dönem, kadınların ücretlerinin erkeklere oranla çok daha düşük olmasına neden olmuştur. Dolayısıyla kadın, ağır şartlarda ve düşük ücretlerle çalışmak durumunda kalmıştır. Bu çerçevede kadınların çalışma hayatında ağır bir şekilde sömürülen taraf olduğu görülmüştür (Aytaç, vd., 2002, s. 20).

2.2.2. İkinci Sanayi Devrimi Sürecinde Kadın İstihdamı

Elektrik gücü ile üretimin gerçekleştiği dönemi içeren İkinci Sanayi Devrimi'nin 1860 yılında başladığı belirtilmektedir. Bununla beraber İkinci Sanayi Devrimi'nin bitiş döneminin 1920'li yılların sonuna kadar olan dönemi kapsadığını savunanlar bulunmaktayken, 20. yüzyılın ortaları olduğunu iddia edenler de vardır (Altun Ada, 2021, s. 6). İkinci Sanayi Devrimi, biliminin ön plana çıktığı bir dönem olmakla birlikte bilimin farklı alanlarda değerlendirilmesi, sektörler arasında bir bağ kurulmasını sağlayarak buluşların ortaya çıkmasını tetiklemektedir (Genç, vd., 2019, s. 113). 1870'den sonra kimya alanındaki gelişmelerin sanayiye uygulanması ile elektrik başta olmak üzere çelik ve petrol alanında önemli gelişmeler yaşanmıştır. Bu doğrultuda İkinci Sanayi Devrimi haberleşme, ulaşım ve sağlık alanlarında dönüşümlerin yaşandığı bir dönem olmuştur (Kahraman, 2017, s. 53).

Genel olarak 1900'lü yıllarda kadınların aldığı ücretin erkeklerin aldığı ücretin yarısı olduğu görülmüştür. Bu durum tekstil sektöründe farklılık göstermekle birlikte kadınların ücretinin, erkeklerin ücretinin üçte ikisi kadar olduğu belirtilmiştir. 1930 yılına gelindiğinde ise erkeğe oranla daha düşük ücret alan kadınlar yüzünden erkek işçilerin kovulabilmeleri ihtimali ortaya

çıkıştır. Dolayısıyla bu dönemde eşit ücret uygulamasının, erkek için bir korunma yöntemi olduğu görülmüştür (Peker ve Kubar, 2012, s. 174).

19. yüzyıl sonlarına doğru otomotiv, kimya ve metalurji gibi sektörlerde önemli gelişmeler yaşanmıştır. Bu gelişmeler doğrultusunda üretim sürecinde rol alan kadın işgücü oranının geçmiş yıllara göre azalmakta olduğu görülmüştür (Aytaç, vd., 2002, s. 20). Bununla beraber 1929 yılında yaşanan ekonomik buhran sonucunda, işsizlik ortaya çıkmış ve oluşan işsizlik nedeniyle çalışan kadınlar evlerine gönderilmiştir (Yılmaz, Bozkurt ve İzci, 2008, s. 92).

Birinci ve İkinci Dünya Savaşı'nın yaşandığı yıllar, kadın işgücünün bir diğer dönüm noktası olmuştur (Şahin ve Develi, 2021, s. 389). Kadın işgücü oranı, tüm sektörlerde Birinci ve İkinci Dünya Savaşlarının olduğu yıllarda artış göstermiştir. Cepheye savaşmaya giden erkekler işgücü piyasasında durgunluğa yol açmış ve böylelikle bu dönemde kadın işgücü savaşta olan erkek işgücünün yerini doldurmuştur. Diğer bir yandan İkinci Dünya Savaşı sonrasında kadın işgücünün desteklenmesi ve koruyuculuğu adına hukuksal düzenlemeler yapılmıştır. Yapılan düzenlemeler, 1950'li yıllarda da kadın işgücünün yoğun bir şekilde ekonominin içinde aktif rol oynamasını sağlamıştır (Aytaç, vd., 2002, s. 21).

2.2.3. Üçüncü Sanayi Devrimi Sürecinde Kadın İstihdamı

Üçüncü Sanayi Devrimi 1960'larda başlamıştır. 1960'larda ana bilgisayarların, 1970-1980'lerde kişisel bilgisayarların ve 1990'larda internet ağlarının geliştiği bir dönemdir (Schwab, 2016, s. 16). Üçüncü Sanayi Devrimi'nin Birinci ve İkinci Sanayi Devrimi'ne göre daha geç başladığı görülmektedir. İkinci Dünya Savaşı ve Büyük Buhran dünya ekonomisini ve toplumsal gelişmeler açısından dönemin gidişatını belirlemektedir. Bu doğrultuda, İkinci Dünya Savaşı ve Büyük Buhran'ın etkileri Üçüncü Sanayi Devrimi'nin geç başlamasının nedeni olmakla birlikte, bu etkenler aynı zamanda Üçüncü Sanayi Devrimi'nin temelini oluşturmaktadır. İkinci Dünya Savaşı sırasındaki ihtiyaçların beraberinde teknolojik gelişmeleri getirdiği görülmektedir. Savaş sonrasında hem iletişimin hem teknolojinin gelişimi, üretimde otomasyonu etkin bir hale getirmektedir. Bu dönemde bilgisayar, elektronik, telekomünikasyon, lazer, nükleer, biyogenetik gibi bilimlerin gelişimi, üretimin yönünü etkileyerek farklı bir boyut kazandırmaktadır. İletişim ve ulaşım alanındaki gelişmelerin bireylerin yaşamlarını kolaylaştırması ile beraber dünyanın bir ucundan diğer ucuna haberleşme sağlanarak ulaşılabilirlik etkin hale gelmektedir (Pamuk ve Soysal, 2018, s. 3).

Üçüncü Sanayi Devrimi, Fordizmden Post-Fordizme geçilen bir dönemi ifade etmektedir. Böylelikle programlanabilir makineler sayesinde, üretim daha kolay bir hale gelmektedir (Özkan, Al ve Yavuz, 2018, s. 130). Bu dönemde üretim sürecinin en önemli faktörü araştırma ve geliştirme çalışmaları olmuştur. Üçüncü Sanayi Devrimi gelişen teknoloji ile yeni ürünlerin üretildiği ve bu ürünlerin üretim sürecine dahil edildiği bir dönem haline gelmiştir (MÜSIAD, 2017, s. 34).

1950'li yıllara gelindiğinde, sektörel anlamda gelişen ülkelerde kadın işgücünün tarım ve sanayi sektörü dışında hizmet sektöründe de istihdam edilmeye başladığı görülmektedir. Bu doğrultuda kamu kuruluşlarının hizmet alanlarında da kadınlar çalışmaya başlamıştır. 1970'li yıllarda ticaretin serbestleşmesi ve çok uluslu şirketlerin artması emeğin ucuzlamasına sebep olurken, bu durumdan bilhassa kadınlar etkilenmektedir. Tarihte olduğu gibi kadınlar düşük ücretlerle çalışmaya mahkum bırakılmıştır. Kadınların işgücü piyasasında önemli bir yerde olması, kadın emeğinin korunmasına yönelik düzenlemeler yapılmasını beraberinde getirmektedir. Bu çerçevede Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) cinsiyet ayrımcılığının önlenmesi adına dikkate değer çalışmaları olmuştur (Korkmaz, vd., 2013, s. 1850).

Dünya genelinde 1980'li yıllara bakıldığında toplam işgücü içinde kadın işgücü payının arttığı görülmektedir. Fakat kadın işgücünün her alanda eşit olarak dağılmadığı belirtilmektedir. Dolayısıyla bu dönemde gerçekleşen kadın işgücündeki artış, cinsiyete bağlı iş bölümünü giderecek şekilde gerçekleşmemektedir (Yılmaz, Bozkurt ve İzci, 2008, s. 92).

Dünya ekonomisi, endüstri devrimiyle beraber teknolojik ve sosyal anlamda önemli gelişmelere sahne olmuştur. Yaşanan dönemsel krizler ile ekonominin dengesiz büyümesi ve hızla artan küreselleşme sonrasında yeniden yapılanma söz konusu olmuştur (Bayramoğlu ve Dökmen, 2017, s. 44-45). Gelişmeler doğrultusunda ve küreselleşmenin etkisi ile birlikte yenilikler meydana gelmeye başlamıştır. Oluşan yenilikler kadın işgücünü etkileyerek istihdam olanaklarını arttırmaktadır (Kocacık ve Gökkaya, 2005, s. 200).

Tarihsel boyutta bakıldığında, teknolojik gelişmelerin yeni değişimleri beraberinde getirdiği görülmektedir. Tarım toplumundan endüstri toplumuna geçilmesinin ardından endüstri toplumundan bilgi toplumuna doğru bir yönelme olmuştur. Dolayısıyla yeni gelişen teknoloji ile birlikte işgücü piyasalarında da önemli dönüşümler yaşanmaya başlamıştır. Tarih boyunca işgücü piyasalarındaki gelişmeler ve teknolojinin zamanla getirdiği yenilikler kadının çalışma hayatındaki rolünü de önemli ölçüde etkilemiştir (Uzun, Cerev ve Savuk, 2017, s. 66). Kadın istihdamında sanayi devrimleri ile birlikte önemli değişimler yaşanmaktadır. Bilhassa Endüstri 4.0 kadın işgücünü farklı bir boyutta değerlendirmektedir.

2.2.4. Dördüncü Sanayi Devrimi Sürecinde Kadın İstihdamı

“Endüstri 4.0” ilk kez 2011 yılında Almanya’da düzenlenen Hannover fuarında gündeme gelmektedir. Literatürde Dördüncü Sanayi Devrimi ve Sanayi 4.0 olarak da geçmektedir. Akıllı makinelerin birbirleri ile bir bütün yapıda kendilerine ve üretim süreçlerine hakimiyet sağlayarak yönetebilmelerini ifade etmektedir (TİSK, 2016, s. 37). Üçüncü Sanayi Devrimi ile üretimde dijitalleşmenin sağlanması, internetin hızla yaygınlaşması ve yapay zekâ ile makinelerin kullanılması ve bunlarla beraber teknolojik gelişmelerin entegre olması Dördüncü Sanayi Devrimi’nin başlamasına zemin hazırlamıştır (Özkan, Al ve Yavuz, 2018, s. 131).

Dördüncü Sanayi Devrimi sadece akıllı makineleri ve sistemleri içermemektedir. Bu devrim ile gen dizilimlerinden nanoteknolojilere, yenilenebilen enerjilerden kuantum bilgiişleme uzanan birçok alanın eş zamanlı bir şekilde bütünleşmesi amaçlanmaktadır. Bu çerçevede, Dördüncü Sanayi Devrimi diğer sanayi devrimlerine göre, süreci daha hızlı işleyen ve kapsamı çok daha geniş olan bir dönem olmaktadır (Schwab, 2016, s. 17). Teknolojik gelişmelerin sağladığı yeni üretim biçimleri ile üretimde artan verimlilik, rekabete dayalı doğu ve batı ülkelerinin ekonomileri arasındaki ilişki ve ürünlerin piyasaya sunulma süresinin hızlı olması gibi faktörler Dördüncü Sanayi Devrimi’nin ortaya çıkmasına sebep olmaktadır (Yazıcı ve Düzkaya, 2016, s. 64).

Dördüncü Sanayi Devrimi ile beden gücüne dayanan fabrika sisteminin yerini akıllı makinelerin bulunduğu fabrika sistemi almıştır. Müşteri odaklı üretim sistemine geçilmesi ve üretimde robotların ve akıllı makinelerin kullanımı istihdam yapısını etkileyerek değişmesine neden olmuştur. Bu çerçevede Dördüncü Sanayi Devrimi bazı işkollarının yok olmasına sebep olurken, yeni iş kollarının ortaya çıkmasını sağlayarak istihdam yapısını etkilemektedir (Efeoğlu ve Bozkurt, 2018, s. 292).

Teknolojik gelişmeler doğrultusunda, üretim sürecinde emeğin yok olmaya başlayacağı belirtilmekte ve bununla beraber işgücünün vasıfsız bir hale geleceği ifade edilmektedir. Bu çerçevede mavi yaka ve beyaz yaka ayrımının zamanla tamamen ortadan kalkacağı belirtilmektedir (Altun Ada, 2021, s. 10). Dördüncü Sanayi Devrimi, dönüşümüyle fabrika üretiminde yapay zeka önemli bir yer edinmiş ve hem mavi yaka hem de beyaz yaka için bir tehdit oluşturmuştur. Yapay zekanın, beyaz yaka çalışanlarının yaptığı işi analitik yeteneği sayesinde yapar hale geleceği öngörülmekte ve bu doğrultuda bilhassa muhasebe, ürün satışı ve geliştirme gibi alanlardaki işleri çalışanların elinden alacağı tahmin edilmektedir (Yağcı, 2020).

Teknolojik ilerlemeler, mühendislik alanında yeni uygulamaların geliştirilmesine ve üretimin elektronik ortamda gerçekleşmesine sebep olmaktadır. Dolayısıyla bu gelişmeler üretimden, pazarlama ve satışa kadar olan tüm süreçleri etkilemekte ve yeni işkollarının oluşumunu beraberinde getirmektedir (Özsoylu, 2017, s. 58). Dördüncü Sanayi Devrimi ile gelişen teknolojinin mesleklerin farklılaşmasına ya da bazı mesleklerin tamamen ortadan kalkmasına sebep olacağı belirtilmektedir. Bilhassa ofis işlerinin ve rutin olan işlerin bu durumdan önemli derecede etkilenmeyeceği ifade edilmektedir. Aynı zamanda teknolojik ilerlemenin sonucu olarak üretim sürecindeki dönüşüm ile nitelikli işgücüne olan ihtiyacın artacağı belirtilmektedir (Akyüz, 2020, s. 144).

Dördüncü Sanayi Devrimi ile ortaya çıkan yeni meslekler; Yapay Zeka Uzmanı, Veri Analisti, Robotik Mühendisi, Siber Güvenlik Uzmanı, Bulut Mühendisi, İş Güvenliği Uzmanı, Diyetisyenlik, Genetik Mühendisi, Ürün Tasarımcılığı, Dijital İçerik Yazarlığı, Nanoteknoloji Mühendisliği, Drone Pilotluğu, Bilgi Teknolojileri Yöneticisi, Sosyal Medya Uzmanlığı olarak sıralanmaktadır. Bunların yanı sıra Erken Çocukluk Öğretmeni, Dijital Terzi, Yaşam Boyu Eğitim Danışmanı, Sanal Mağaza Asistanı, Yapay Zeka İş Geliştirme Uzmanı, Mobil Aplikasyon ve Oyun Uzmanı, Blokzincir Yetenek Analisti, Entegre Ev Teknolojisi Uzmanı, Giyilebilir Teknoloji Mühendisi, Veriye Dayalı Tıbbi Teşhis Uzmanı gibi mesleklerde Dördüncü Sanayi Devrimi ile ön plana çıkan meslek grupları olmaktadır (Toptalent; Kıvanç, 2022).

Bilgisayar teknolojisinin, bazı meslek gruplarının yerini alacağı belirtilmektedir. Bunların genellikle nakliye ve lojistik alanındaki işler ile ofis işleri olduğu ifade edilmekle birlikte bilimsel alanda çalışmalar yapanların ve akademisyenlerin ise bu durumdan çok etkilenmeyeceği görüşü bulunmaktadır (Bozlar, 2018, s. 64). Dolayısıyla insan ilişkilerini barındıran ve sosyal faaliyetleri içeren mesleklerin bilgisayarlaştırmayacağı belirtilmektedir. Teknolojik gelişmelerin bankacılık, sigortacılık gibi veri üzerinde tahminleme işlemi yapan çalışanların teknolojik gelişmeler ile oluşan dönüşüm sonrasında işlerinin yok olacağı tahmin edilmektedir (Arslan ve Demirkan, 2019, s. 49).

Dördüncü Sanayi Devrimi’nin kadın istihdamına yönelik etkileri, iki farklı bakış açısı ile incelemek mümkün olmaktadır. İlk bakış açısı teknolojik gelişmenin kadın istihdamını arttıracaklarını savunan iyimser yaklaşım olmaktadır. İyimser yaklaşım göre Dördüncü Sanayi Devrimi, akıllı makinelerin ve robotların varlığı ile üretimi uzaktan yönetebilmeyi ve izleyebilmeyi mümkün kılan bir ağ sistemini beraberinde getirmektedir. Dolayısıyla çalışanlar ve işletme sahipleri uzaktan çalışabilecek bir duruma gelmekte ve esnek çalışma modelleri ışığında yeni meslekler ortaya çıkmaktadır. Bu gelişmeler çerçevesinde ataerkil aile yapılarında benimsenen ve kadın için uygun görülen düşük ücretli ve kariyer olanakları bulunmayan düşük nitelikli

mesleklerin yerini yeni ve farklı nitelikler gerektiren üst düzey iş imkanı olan mesleklere bırakacağı ifade edilmektedir (Akyüz, 2020, s. 145). Dördüncü Sanayi Devrimi ile birlikte yaşanan teknolojik gelişmeler doğrultusunda ev işleri otomatikleşebilir bir hale gelmektedir. Dolayısıyla kadının hem ev işlerindeki hem çalışma hayatındaki rolü hafiflemiş olmaktadır. Teknolojik gelişmeler neticesinde erkek işgücünün geleneksel rolünde de değişimler görülmektedir. Kadın ve erkeğin işgücü rollerindeki değişimler ev içindeki iş bölümünün yeniden biçimlendirilmesine neden olacaktır. Değişmekte olan işgücünün, doğru bir şekilde planlanması ve yönetilmesi ile birlikte cinsiyet eşitliğine dayanan bir işgücü yapısının oluşmasına ve yaygınlaşmasına sebep olacağı belirtilmektedir (Alp, 2019, s. 139).

Kötümser yaklaşıma göre ise, kadınların dönüşüm yaşanan bu süreçte nerede bulunacağı ve yeni iş fırsatlarından ne derece yararlanacağı önemli bir konu olmaktadır. Dördüncü Sanayi Devrimi ile birlikte, bilgi ve iletişim teknolojileri geleceğin sektörü olarak kabul edilmektedir. Kadınlar bilgi ve iletişim teknolojileri sektöründe dezavantajlı bir konumda olacağı ve bu çerçevede Dördüncü Sanayi Devrimi'nin kadınlara yeni iş imkanları sunma ihtimalinin düşük olacağı belirtilmektedir. Bununla beraber toplumdaki cinsiyet eşitsizliğinin artacağı ve bilgisayar teknolojisi alanındaki istihdam açığının derinleşeceği tahmin edilmektedir (Satı ve Yılmaz, 2020, s. 55). Dördüncü Sanayi Devrimi, nesnelerin interneti ve üç boyutlu yazıcılar gibi teknolojik gelişmelerin yeni meslek oluşumunda fırsat sunsa da hem erkeklerin çalıştığı imalat ve inşaat gibi işlerin hem de kadınların yoğunlukla istihdam ettiği çağrı merkezleri ve perakende sektöründeki işlerinin risk altında bulunduğu belirtilmektedir. Yapay zekanın artan yetenekleri, bu mesleklerdeki iş yükünü hafifletmektedir. Dolayısıyla bir diğer yaklaşım olan kötümser yaklaşıma göre, gelişen teknoloji ile yapılan işlerin otomasyonlaşmasının bilhassa kadın istihdamında önemli düşüşler yaşanmasına sebep olacağı öngörülmektedir (Akyüz, 2020, s. 146).

3. TÜRKİYE'DE SANAYİ DEVRİMLERİ PARALELİNDE KADIN İSTİHDAMININ İKTİSADİ GELİŞMEYE KATKISI

İktisadi gelişme için üretim faktörlerinin verimli bir şekilde kullanılması önem taşımaktadır. Bu anlamda üretim faktörlerinden biri olan emek faktörü, kadın ve erkeğin ekonomiye katılması ve beraberinde sundukları katkılardan oluşmaktadır. Kadın, tarihin başından itibaren ev içindeki rollerin kendisine atfedilmesinden dolayı ekonomik açıdan ikincil planda kalmıştır. Kadın istihdamının, tüm dünya genelinde bir sorun oluşturduğu ve toplumsal cinsiyet eşitsizliği ile karşı karşıya kaldığı görülmektedir. Bu çerçevede toplumlar için sanayi devrimi, kadının ekonomik hayata katılmasından önemli bir dönüm noktası olmaktadır (Korkmaz ve Budak, 2022, s. 198). Dolayısıyla kadın istihdamının iktisadi gelişmeye katkısını sanayi devrimleri paralelinde incelemek önemlidir.

Ülkelerin temel hedefleri arasında üretimi ve beraberinde istihdamı arttırmak yer almakta ve ülkelerde istihdam artışının sağlanmasında kadın işgücünün önemli bir yeri bulunmaktadır. Araştırmacılar, kadın istihdamının ekonomik büyümeyi pozitif yönde etkilediğini ifade etmektedirler. Kadınların işgücü piyasasına aktif bir şekilde katılmaları sonucunda bireysel olarak ekonomik durumlarında iyileşmeler yaşandığı görülmektedir. Bu durum ise beraberinde ülkenin genel olarak ekonomik durumunu etkileyerek, iktisadi gelişme potansiyelini arttırmakta ve iktisadi etkinliğin yükselmesine katkıda bulunmaktadır. Diğer bir ifadeyle kadın istihdamında gerçekleşen artış, ülkelerin ekonomik anlamda gelişim seviyelerinin yüksek olduğunun bir işaretidir. Kadın istihdamının artışıyla gerçekleşen ekonomik kalkınmanın, kadınların hem toplum hem de aile içindeki durumuna pozitif bir yönde etkisi olmaktadır (Pata, 2018, s. 136).

Bir toplumda kalkınmanın gerçekleşebilmesi için tüm bireylerin etkisi bulunmakta iken özellikle kadınların payı daha da ön plana çıkmaktadır. Sosyal bilimciler, bir toplumda kalkınmanın gerçekleşebilmesini kadının güçlendirilmesi ile mümkün olabileceğini savunmaktadır. Kadının güçlendirilmesi ise, istihdam imkanlarının artırılmasıyla birlikte ekonomik anlamda özgürlüğünü elde etmesiyle mümkün hale gelmektedir. Kadınların kendilerine istihdam alanı bulamaması ve bir gelir elde edememesi sonucunda yaşam standartlarının düşmesiyle beraber maddi anlamda erkeğe bağımlı hale gelmesi, kadının kendine güveninin kaybolmasına neden olmaktadır. Bu durumdan tüm aile fertleri ile beraber çocuklar da büyük ölçüde etkilenmektedir. Dolayısıyla gelecekte oluşacak olan işgücü için, sağlıklı ve kaliteli bireyler yetiştirilmesi amacıyla kadın istihdamının kalkınmaya önemli bir katkısı olduğu görülmektedir (Eren, 2019, s. 111).

Türkiye ekonomisi için işgücü önemli bir faktör olmakla birlikte, ülke nüfusunun yarısının kadınlardan oluşması da emeğin etkin kullanılabilmesi açısından önemlidir. Bu anlamda ülkenin iktisadi gelişmesinde kadın işgücü belirleyici bir rol oynamaktadır. Kadın istihdamının hem toplumsal hem de ekonomik açıdan gelişmelere katkısı bulunmaktadır. Artan kadın istihdamı, ülkelerin gelişmişlik seviyelerinin üst sınırlara çıkmasını beraberinde getirmektedir. Türkiye'de gerekli ekonomik büyüme seviyesine ulaşılabilmesi ve kalkınmanın sağlanabilmesi için temel koşullardan biri kadının işgücü piyasasında yerini almasıdır (Aksoy, Felek, Yayla ve Çeviş, 2019, s. 147). Tarihsel süreç içerisinde kadın işgücü için sanayi devrimleri bir dönüm noktası olmuştur. Bu anlamda Türkiye'de tarihsel süreç içerisinde kadın istihdamının iktisadi gelişmeye katkısını

incelemek için sanayi devrimleri paralelinde incelemek gerekmektedir. Dünyada Birinci Sanayi Devrimi'nin ve İkinci Sanayi Devrimi'nin yaşandığı dönemler Türkiye'de Cumhuriyet öncesi döneme denk gelmektedir.

Tarihsel süreç içerisinde Türk kadını, göçebelik dönemde kılıç kuşanarak, savaşarak ve erkeğin görevlerine yakın görevlerde bulunarak yaşamını sürdürmüştür. Göçebe tarzı yaşam tarzından yerleşik yaşam tarzına geçmesiyle birlikte kadının rolü, daha pasif bir hale gelmiştir. Cumhuriyet döneminin öncesine bakıldığında, kadın işgücü için sosyal ve ekonomik gelişmelerin yaşandığı sanayi devriminin önemli bir dönüm noktası olduğu belirtilmiştir. Sanayi devriminden önce, kadınlar ataerkil bir aile yapısı içerisinde geleneksel rollerinin dışına çıkamamış ve ev içindeki işlerinden sorumlu tutulmuştur. Sanayi devrimi ile birlikte, iş bölümü kavramı değişime uğramış ve kadın ilk defa bir ücret karşılığında işçi olarak çalışmaya başlamıştır (Yüksel ve Ören, 2018, s. 1254). Ayrıca, tarımsal alanda boşa çıkan kadın işgücü kentlere göç etmiş ve emek piyasalarında kendilerine yer bulmuşlardır (Yüksel ve Ören, 2018, s. 1254). Dolayısıyla kadın, göçebe dönemlerden itibaren pasif bir duruma geçse de işgücü piyasasına katkı sağlamıştır.

Osmanlı İmparatorluğu döneminde ise ekonomi tarım ve hayvancılık, tezgah ve el sanatlarından oluşmaktaydı. Bu dönemde kadın kırsal kesimde tarım alanında çalışarak üretime katkı sağlarken, kentlerde yaşamını sürdüren kadınlar ise üretimden uzak kalarak çoğunlukla ev içi işlerle uğraşmış ve ekonomik hayatın dışında kalmıştır. Osmanlı İmparatorluğu döneminde mevcut toplumsal ve kültürel ortam sebebiyle kentlerde yaşamını sürdüren kadınlar ekonomik hayata katılamamıştır. 19. yy'ın başlarında atölyelerin yerini fabrikaların almaya başlamasıyla işçi sınıfı ortaya çıkmış ve aynı yüzyılın ortalarına doğru kadınlar işçi olarak fabrikalarda çalışmaya başlamıştır. Kadının toplumdaki statüsü, 1839 yılında Tanzimat Fermanı ile resmi bir boyuta taşınmış ve değerlendirilmiştir. Tanzimat Fermanı ile kölelik ve cariyelik kaldırılmış, kız ve erkek çocuklarına veraset haklarında eşitlik tanınmış ve bu doğrultuda kadına çeşitli haklar sunulmuştur. Bu dönemde batıda sanayileşme başlamış ve etkisi Osmanlı toplumunda görülmeye başlamıştır. Toplumsal gelişmede eğitimin önemli bir etkisi olduğu düşüncesine varılmış ve bu çerçevede kadınlara yönelik ebelik kursları, sanat okulları, kız ortaokul ve öğretmen okulları açılmıştır. II. Meşrutiyet dönemi ile birlikte kadınlar için üniversite açılmış fakat bu üniversitelerden toplumun üst sınıfında bulunan ailelerin kızlarının yararlandığı görülmüştür (Parlaktuna, 2010, s. 1220). II. Meşrutiyet ile birlikte ise 1860'lı yıllarda başlamış olan kadın hareketleri hız kazanmıştır. Bu dönemde kadınlar, gazete ve dergiler çıkarmış ve dernekler kurmuşlardır. Böylelikle kadınlar sosyal hizmet alanında girişimlerde bulunmuşlardır (Deniz ve Kuloğlu, 2019, s. 352-353). Bu anlamda sunulan ekonomik ve sosyal olanaklar, kadının hem kendisini geliştirmesine hem de toplum açısından fayda sağlamasına sebep olmuştur.

Sanayileşmenin ardından Birinci ve İkinci Dünya savaşları gerçekleşmiş, böylelikle emek piyasalarında kadınları görmek mümkün olmuştur. Savaş dönemlerinde erkek işgücünün silah altına alınmasıyla beraber boş kalan işgücünün yerini kadınlar doldurmuştur ve bu dönemde kadınlar ucuz emek olarak nitelendirilmiştir. Diğer bir yandan kadınların ilk kez devlet kurumlarında çalışmaları da bu dönemlerde gerçekleşmiştir (Ak, 2021, s. 479). Dolayısıyla Türkiye'de kadın işgücünün çalışma hayatına dahil olması yaşanan ekonomik gelişmeler neticesinde değil, tam tersi bir durum olarak zorunluluk sonucu olmuştur. Savaş sonrası erkek işgücünün işlerine geri dönmesiyle beraber kadın geleneksel ev işlerine devam etmiştir (Berber ve Eser, 2008, s. 3). Birinci ve İkinci Dünya savaşının ve Büyük Buhanın yaşandığı yıllar İkinci Sanayi Devrimi ve Üçüncü Sanayi Devrimi'nin arasında kalan yıllara denk gelmektedir. Bu anlamda iki devrim arasında uzun bir süre olmasının nedeni ise savaşlar ve büyük buhran olmaktadır. Dolayısıyla bu dönemlerde kadın daha çok yedek işgücü ordusu olarak görülmüştür.

Türkiye'de Cumhuriyetin ilanı ile birlikte kadına toplumsal açıdan önemli haklar sağlayacak düzenlemeler gerçekleştirilmiş fakat sağlanan bu haklar daha çok kadınların korunması amaçlı olmuştur. Bu durumda kadınların işgücü piyasasına girişlerinde gecikme yaşanmıştır. Türkiye'de kadınların aktif bir şekilde çalışma hayatına katılımları 1950'li yıllarda gerçekleşmiştir. Kadınların hem hukuksal hem de ekonomik durumlarının düzeltilmesi ve işgücü piyasasında daha etkin olabilmeleri amacıyla yasalar çıkartılmıştır. Kalkınma planlarında kadın erkek eşitliğine, aile, kadın ve çocuk konularına yönelik politikalar belirlenmiş, kadın okuryazarlığı önemi üzerinde durulmuş ve kadınların toplum içinde yaşamış olduğu olumsuz durumlara karşı iyileştirmeler yapılması gerektiği ifade edilmiştir. Türkiye'de 1950'li yıllarda kırdan kente yaşanan göçlerle beraber kadın işgücü piyasasında yer almaya başlamış ve gelişmişlik seviyesinin artmasına paralel olarak sektörler arası geçiş yaşanmıştır (Durmaz, 2016, s. 39-40). Bu yıllarda sanayileşmenin hız kazanması ile beraber kadınlar eğitimler almaya ve beraberinde tarım sektörü dışında diğer sektörlerde de çalışmaya başlamıştır. Türkiye'de yaşanan tüm gelişmeler neticesinde ekonomi bir dönüşüm içerisine girmiş ve GSYİH içinde hizmet ve sanayi sektörünün payı artarken, tarım sektörünün payı azalma göstermiştir. Fakat tüm bu gelişmeler kadınların sanayi sektöründeki payını arttıramamıştır. 1955 ve 1980 yılları arası döneme bakıldığında kadın işgücünün sanayi sektörü içerisindeki payı %12,3 oranından %10,7 oranına düşmüştür. Bununla beraber Türkiye 1970'li yıllarda yüksek enflasyon ve ödemeler dengesi açığı gibi ciddi boyutlarda ekonomik sorunlar yaşamıştır. Bu sorunlara çözüm olabilmesi için IMF desteğiyle istikrar tedbirleri uygulanmaya koyulmuş

ve ek olarak ihracata yönelik sanayileşme politikaları uygulanmaya başlamıştır. Alınan tüm tedbirler ve uygulamalar kadınların çalışma hayatına katılımlarını istenilen ölçüde arttıramamıştır (Erdoğan ve Yaşar, 2018, s. 22).

Türkiye’de kadının tarım ve el sanatları alanı dışında çalışmaya başlaması 20.yüzyılın ortalarında başlamış ve bu durum küreselleşmenin etkisi ile de hız kazanmıştır. Dolayısıyla öncesinde sadece işçi sınıfına dahil olan kadın, eğitim seviyesinin yükselmesi ile beraber mühendislik, öğretmenlik, avukatlık gibi mesleklerde istihdam olanağı bulmaya başlamıştır. Bu anlamda kadınlar geleneksel ve kültürel engellere rağmen farklı alanlarda çalışıp gelişim göstererek işgücüne katılımlarını arttırmışlardır. Türkiye’de özellikle 1980’li yıllardan sonra kadınlar yöneticilik, girişimcilik, bankacılık, turizm, sigortacılık gibi sektörlerde çalışarak işgücü piyasasına katkıda bulunmuşlardır (Yüksel ve Ören, 2018, s. 1255). Üçüncü Sanayi Devrimi’nin yaşandığı dönem itibarıyla dijitalleşmenin ön plana çıkmasıyla beraber yeni istihdam alanları ortaya çıkmaya başlamış ve böylelikle kadınlar kendilerine tarım alanı dışında istihdam fırsatları bulabilmiştir.

Türkiye’de kadın istihdamı 1955 yılında %72 iken bu oran yıllar itibarıyla istihdamın sektörel değişiminin de etkisi ile azalma eğilimi göstermiş ve kadın istihdamı oranı 1980’lerde %40’lara, 1990’lı yıllarda %30’lara 2000’li yıllarda ise %20’lere kadar düşüş göstermiştir. 1999 yılında ise Türkiye’nin AB’ye aday ülke ilan edilmesiyle beraber, işgücü piyasasında cinsiyet eşitliği ile ilgili AB normlarını ülke hukukuna uyumlaştırması gerekliliği doğmuştur. Bu doğrultuda Türkiye’de çalışma hayatında kadın erkek eşitliğine yönelik önemli gelişmeler için adımlar atılmıştır (Korkmaz, vd., 2013, s. 1852). Bununla beraber kadın istihdamında asıl gerileme tarımda yapısal dönüşümlerin yaşandığı 2000’li yıllardır. 2008 yılında toplam işgücü içinde tarımsal nüfus %23,7’ye kadar düşüş göstermiştir. Tarımsal nüfusta yaşanan bu düşüşten çoğunlukla kadınlar etkilenmiş ve böylelikle kadın tarım sektörü dışında tekrardan işgücüne katılmakta zorluk yaşamıştır (Zeren ve Savrul, 2017, s. 90).

Ekonomik gelişim faktörlerinden biri olan kadın istihdamının artırılması Türkiye’nin istihdam politikasının öncelikli amaçlarından biri olmaktadır (Bayramoğlu ve Dökmen, 2017, s. 42). Bu çerçevede 2011 yılı AB İlerleme Raporu’nda Türkiye’de kadın hakları ve kadın erkek eşitliği konularına büyük ölçüde yer verilmiş ve belirli bir düzeyde ilerlemenin olduğu ifade edilmiştir. Kadın istihdamını arttırmaya yönelik birtakım önlemler alındığını fakat alınan bu önlemlerin etkilerinin yetersiz düzeyde kaldığı belirtilmiştir. Bununla beraber raporda, kadınların eğitime bağlı olarak siyasi partilerde, sendikalarda, valilik mevkileri gibi üst yönetim kadrolarında istihdam olanağı bulmalarının üzerinde durulmuştur (Korkmaz, vd., 2013, s. 1853).

Teknoloji gelişmeler çerçevesinde üretim süreçlerinde ve iş gücü piyasalarında dönüşümlerin yaşanmaya başladığı dönem olan Dördüncü Sanayi Devrimi’nin başladığı dönem çerçevesinde Türkiye’deki kadın istihdamı oranlarına bakıldığında bu oran 2010 yılında %24 iken, 2021 yılında %28 olmuştur. Kadın istihdamında yıllar itibarıyla bir artış gözlemlense de istenilen düzeye ulaşamamıştır. Bu çerçevede teknolojik gelişmelere paralel olarak istihdamın artırılması için eğitimin önemi artmış ve eğitime yönelik düzenlemeler geliştirilmesi gerekliliği oluşmuştur. Diğer bir yandan sektörlerle göre kadın istihdamının dağılımına bakıldığında ise 2007 yılında kadın istihdamının hizmet alanındaki payı %41 iken, 2021 yılında bu oran %60’ a çıkmıştır. Dolayısıyla kadın istihdamının tarım sektörü içindeki payı azalmaya başlamış ve işgücü piyasasına farklı sektörlerden katılım sağlamaya başlamıştır.

Türkiye’de teknolojik gelişmelerin artmasıyla beraber toplumun yapısı da değişime uğramaya başlamıştır. Kadınlar artık sadece nitelik gerektirmeyen işlerde ve emeğin yoğun olduğu sektörlerde çalışmamakta; eğitimini, teknik ve mesleki yetkinliklerini değerlendirebileceği işlerde de çalışıp kendini geliştirebilmektedir.

Kadının toplumun kalkınmasındaki rolü ve önemi, kültürel yapıya ve ülkelerin gelişmişlik düzeyine göre değişiklik göstermektedir. Kadınlar hayatın her aşamasında erkeklerle eşit durumda ve hatta genel olarak daha fazla sorumluluk altında olmaktadır. Türkiye kadın işgücü gelişmiş ülkelerle karşılaştırıldığında belirli bir oranda olsa da siyaset, yönetim, sanayi, sosyal ve ekonomik faaliyet gerçekleştirilen alanlarda görülebilmektedir. Bununla beraber Türkiye’de kadınlar, üretimin her alanında aktif bir şekilde katılmalarına karşın kalkınmanın getirdiği fırsatlardan yeterli düzeyde faydalanamamaktadır (Deniz ve Kuloğlu, 2019, s. 358). Sonuç olarak, iktisadi gelişmişlik düzeyi için kadın istihdamının önemli olmasına rağmen Türkiye’de kadın istihdamının yeterli düzeyde olmadığı görülmektedir. Bu durum temel sebepleri arasında cinsiyet eşitsizliği, eğitim, uygulanan politikalar, aile yaşamı olmakla birlikte kültürel, sosyal ve siyasi birçok etken sıralanabilmektedir.

4. TÜRKİYE’DE SANAYİ DEVRİMLERİ PARALELİNDE KADIN İSTİHDAMINA YÖNELİK DÜZENLEMELER VE POLİTİKALAR

Tüm dünya ülkeleri gibi Türkiye’de de kadının çalışma hayatına katılımı sanayi devrimi ile başlamış ve zamanla artış göstermiştir. Türkiye’de kadınların çalışma hayatına girişi, ekonomik gelişmelerden ziyade daha çok zorunluluklar nedeniyle gerçekleşmiştir. 1915 yılındaki Balkan Savaşı, I. Dünya Savaşı, İstiklal Savaşı ve II. Dünya Savaşı’nın gerçekleştiği yıllarda

erkek nüfusunun savaşa gitmesi sonucunda kadınların, erkeklerin yerine işgücü piyasasına girdikleri görülmüştür. Dolayısıyla bu dönemlerde, kadınların işgücüne katılımında artışlar yaşanmış fakat erkeklerin savaşıardan geri dönmesi ile kadınlar, işgücü piyasasından çekilmek durumunda kalarak ev işlerine dönüş yapmıştır (Erdoğan ve Yaşar, 2018, s. 22)

1915 yılında gerçekleştirilen sanayi sayımına göre, 1913 yılında çalışan kadın oranı %34,44, 1915 yılında ise bu oranın %30,6 olduğu görülmektedir. Aynı zamanda kadınların çoğunlukla dokuma ve gıda gibi sektörlerde çalıştığı ifade edilirken, ücret konusunda kadın ve erkek işgücü arasında eşitsizlik yaşandığı görülmektedir. 1923 yılında düzenlenen İzmir İktisat Kongresi'nde, kadınlar ile ilgili önemli kararlar alınmıştır. Bu çerçevede, kadınların madenlerde çalıştırılmasının yasaklanması ve doğum izni verilmesi gibi çalışma hayatlarının düzenlenmesine dair kararlar da alınmıştır (Zengin ve Koçoğlu, 2018, s. 170).

Bununla beraber Cumhuriyet daha henüz ilan edilmeden düzenlenen İzmir İktisat Kongresi'nde ayrıca; kadın ve erkek çalışanlara işçi denilmesi, kadına doğum öncesi ve sonrası olarak toplamda sekiz haftalık ve ayda üç gün olmak üzere ücretli izin verilmesi kararları da alınmıştır. Fakat eşit işe eşit ücret politikası teklifi kabul edilmemiştir. Cumhuriyet Döneminde, ülkenin kalkınmışlık seviyesini arttırmak için gerçekleşen ekonomik gelişmeler ve cinsiyet eşitsizliği konusunda yapılan yasal düzenlemeler kadın istihdamının artmasını sağlamıştır. Cinsiyet eşitsizliği ile ilgili yapılan ilk yasal düzenleme, 3 Mart 1924 yılında yayımlanan Tevhid-i Tedrisat Kanunu ile eğitim alanında olmuştur (Deniz ve Kuloğlu, 2019, s. 354).

Tarihsel süreçte Türkiye'de, cinsiyet eşitsizliğini azaltmak ve kadın istihdamını arttırmak amacıyla çeşitli yasal düzenlemeler yapılmıştır. 1926 yılında, Medeni Kanun kabul edilmiş ve hem aile içinde hem toplumda kadın-erkek eşitliğine vurgu yapılmıştır. 1934 yılında, kadınlara seçme ve seçilme hakkının tanınması bir diğer çıkarılan kanun olmuştur (Kartal ve Çoban, 2018, s. 68-69).

Mustafa Kemal Atatürk, kadının çalışma hayatında yer almasını savunmuş bir liderdir. Bu doğrultuda, ülkenin tüm sanayi işletmelerinde kadınların ve gençlerin haklarının savunulmasına dair ilk düzenlemeler 24 Nisan Umumi Hıfzıssıhha Kanunu (Genel Sağlık Koruma Yasası) ile yürürlüğe girmiştir. Bununla beraber 1925'de yürürlüğe konulan 394 sayılı yasa ve 1935 yılındaki 2739 sayılı yasa ile kadınlar öncelikli olmak üzere tüm çalışanların hakları koruma altına alınmıştır. Atatürk döneminde, kadınların konumuna bakıldığında çağdaşlaşma sürecinde gerçekleşen yapısal değişikliklerin kadına hem eğitim hem de çalışma imkanı sağladığı görülmüştür (Kocacık ve Gökkaya, 2005, s. 200-201).

Türkiye'de Cumhuriyet'in kurulduğu yıldan itibaren uygulanan tüm iktisat politikalarının temelinde, dünyada gerçekleşen gelişmeler doğrultusunda kalkınmanın sağlanması amaçlanmaktadır (Şahin ve Yıldırım, 2015, s. 112). Türkiye ekonomisinde sanayileşmenin ve kırdan kente göçün ivme kazandığı dönem 1950'li yıllar olmuştur. Bu dönem itibarıyla, Türkiye ekonomisinde dönüşümler yaşanmaya başlamış ve GSYİH içinde tarım sektörünün oranı azalırken, sanayi ve hizmetler sektörünün oranı artış göstermiştir (Özer ve Biçerli, 2003, s. 64).

Geleneksel aile yapısında, kadının ev dışında ücretli bir işte çalışması uygun görülmemiştir. Fakat 1950'li yıllardan itibaren endüstrileşme ve bunun bir sonucu olan kentleşme ile birlikte hayat standartları yükselmiştir. Bu çerçevede aile fertlerinden sadece erkeğin çalışıyor olması yeterli olmamış ve kadının ücretli bir işte çalışması gerekli görülmüştür (Öztürk ve Karataş, 2020, s. 185). Dolayısıyla, Türkiye'de 1950'li yıllar kadınların çalışma hayatına aktif bir şekilde katıldığı dönemler olmuştur. Diğer bir yandan, 1950'li yılların ortalarından itibaren kadınların işgücüne katılım oranlarında sürekli düşüşler yaşanmıştır (Levent ve Aydın, 2021, s. 772).

Kadın işgücüne katılım oranı 1950 yılında %81,5 iken, bu oran 1955 yılında %72'ye düşmüştür. Kadın işgücüne katılım oranının düşmesinin nedeni olarak, ekonominin 1950'lilerin sonuna kadar tarımsal üretime dayalı olması, ekonomik yapıda yaşanan gelişmeler ve sosyal dönüşümlerin etkisi gösterilmiştir (Korkmaz, vd., 2013, s. 1851). Türkiye'de, 1960 yılı itibarıyla planlı kalkınma dönemine geçilmiş ve bu dönemde ekonomik kalkınmayı etkileyen birçok etken değerlendirilmiştir. Fakat kadını hedef alan düzenlemelere pek fazla değinilmemiştir. Kadın istihdamı kavramı, ilk kez Altıncı Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda kullanılmış ve kadınların hem ekonomik hem sosyal kalkınmanın etkilerinden yararlanabilmesi amacıyla eğitim, sağlık ve kadın istihdamı ile ilgili fırsatların artması yönünde ifadeler belirtilmiştir (Durmaz, 2016, s. 40).

Kadın işgücünün haklarının, uluslararası alanda korunması amacıyla çeşitli kuruluşlar çalışmalar yapmış ve çalışmalar doğrultusunda hazırlanan belgeler ile bu alanda önemli adımlar atılmıştır. Bu doğrultuda, BM ve AB cinsiyet eşitliğine dayanan çalışmalar yapan uluslararası örgütlerin başında gelmiştir. AB ve BM tarafından, cinsiyet eşitsizliğine yönelik yapılan düzenlemelere Türkiye'de dahil olmuştur.

AB'nin bir düzenlemesi olan Avrupa Sosyal Şartı'nı 1961 yılında on altı ülke imzalamış ve bu ülkelerin arasında Türkiye'de yer almıştır (Ünlüoğlu ve Taşdemir, 2020, s. 115). Sözleşmenin ilk hali 1965 yılında bununla birlikte gözden geçirilmiş hali ise 2007 yılında yürürlüğe girmiştir. Sözleşme, kadın ve erkeğin eşit koşullarda ve özgürce istihdam edilmesi, kadın erkek

ayrımı yapılmadan eşit işe eşit ücret uygulanması, kadının annelik durumu söz konusu olduğunda özel koruma hakkının güvence altına alınması durumlarını içerdiği belirtilmiştir (Göcen, 2018, s. 325).

Diğer bir yandan ise BM tarafından, kadın haklarının güvence altına alındığı ve bu doğrultuda uluslararası mevzuatta geçerliliği bulunan iki önemli sözleşme bulunmaktadır. Bunlardan ilki Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmeleri (ILO) ve bir diğer ise Birleşmiş Milletler Kadınlara Karşı Her Türü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW) olmaktadır (Aliyazıcıoğlu, 2020, s. 20).

Türkiye’de 1967 yılında yürürlüğe giren ILO 100 No’lu Eşit Ücret Sözleşmesi (1951) ile cinsiyet eşitliğine vurgu yapılmıştır. Bu doğrultuda kadın ve erkeğin aynı işi yapıyor olmasına rağmen farklı ücretler alması durumunun engellemesi ve ücretlerin eşit bir şekilde dağılımının sağlanması amaçlanmıştır. Bununla beraber kadın ve erkeğin eşit sosyal haklara sahip olması gerektiği savunulmuştur (Öztürk ve Karataş, 2020, s. 184).

Genel olarak Dünya’da ve Türkiye’de 1970’li ve 1980’li yıllarda uygulanan düzenlemeler ve bu çerçevede kadın işgücünün nitelikli bir hale gelmesi kadın istihdamının artmasına neden olmuştur (Türkkahraman ve Şahin, 2010, s. 85). Türkiye’de 1980 yılından itibaren uygulanan ihracata dönük sanayileşme politikası, dış pazarlara açılım olmasını sağlamış ve bu doğrultuda sanayide rekabet gücü oluşmasını beraberinde getirmiştir. Avrupa Topluluğu ile birlikte girilen Gümrük Birliği sonucunda, Türkiye’deki işletmeler için yeni teknolojik gelişmelerin üretime uyumlaştırılması zorunlu tutulmuştur. Bu çerçevede Türkiye’de teknolojik gelişmelerin kadın istihdamını olumlu yönde etkileyeceği beklenmiştir (Ansal, 1996, s. 56). 1980’li yıllara ait yapılan araştırmalara göre, kadın işgücünün %84,7’sinin tarım sektöründe istihdam edildiği ve toplam işgücü içinde tarım sektöründe istihdam edilen kadınların ise %52’lik kısmı oluşturduğu belirtilmiştir (Berberoğlu, 1989, s. 288).

Dünyada ve Türkiye’de 1980’li yıllarda, kadınların sorunlarını içeren her türlü duruma “kadın bakış açısıyla yaklaşma ilkesi” benimsenmiş ve bu doğrultuda kadın hareketleri hız kazanmıştır (Gökçimen, 2008, s. 31). Bu çerçevede Türkiye 1985 yılında BM’nin cinsiyet eşitsizliğine dayanan en önemli çalışmalarından biri olan, Kadına Karşı Her Türü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesini (CEDAW) imzalamıştır.

Türkiye, AB’ne uyum sağlamak amacıyla bu dönemde cinsiyet eşitsizliğine son vermek adına kadınların lehine olacak şekilde bazı hukuki düzenlemeler yapmıştır. Bu çerçevede, 2002 yılında yürürlüğe giren Medeni Kanun ile aile reisi kavramı ortadan kaldırılmış ve aile içinde eşlere eşit haklar verilmiştir. Bir diğer düzenleme ise 2004 yılında Anayasa’nın 10. Maddesinin değiştirilmesi “kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet, bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür.” fıkrasının eklenmesi olmuştur (Bozkaya, 2013, s. 78-79).

Türkiye’de 2007 ve 2013 yıllarını kapsayan dönemde 9. Kalkınma Planı uygulanmaya koyulmuş ve plan doğrultusunda 2013 yılına gelindiğinde kadınların işgücüne katılım oranının %23’ten %29,6 düzeyine çıkarılması hedeflenmiştir. Bununla beraber yoksulluk oranının da %15 düzeyine kadar azaltılabileceği ifade edilmiştir. Kadınların işgücü piyasasına katılımı hem maddi anlamda hem manevi anlamda güçlendirmiş ve aile içinde karar alma mekanizması içinde yer almasını sağlamıştır. Dolayısıyla çalışan kadının çocuklarını daha eğitilmiş ve iyi şartlar altında bilinçli bir şekilde yetiştirmesine olanak sağladığı görülmüştür (Bayramoğlu ve Dökmen, 2017, s. 42).

Türkiye’de 2011 yılında, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı kurulmuş ve Bakanlığın üst düzey yöneticileri kadınlar arasından seçilmiştir. Dolayısıyla bu durum, kadınlara yönelik pozitif bir politika olarak değerlendirilmiştir. Bakanlıkta personel olarak erkek işgücü oranının fazla olmasına rağmen, diğer kamu kuruluşlarına bakıldığında Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı’nda istihdam eden kadın işgücü oranının yüksektir (Karatepe ve Arıbaş, 2015, s. 10).

Türkiye’de 2013 yılında “Kadın İstihdam Paketi” ve “Türkiye’nin Demografik Dönüşümü ve Dinamik Nüfus Yapısını Korumaya Yönelik Yeni Nüfus ve Aile Politikası” olarak bilinen politikalar oluşturulmuştur. Bununla beraber Onuncu Kalkınma Planı’nda bireylerin aile ve iş hayatı arasındaki uyumun sağlanması adına öneriler sunulmuştur. 2015 yılında ise TBMM Kadın-Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu, aile kavramının korunmasını amaçlayan çalışmalar yapmıştır (Okay, 2021, s. 24).

2014 yılında Birleşmiş Milletler Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Kadının Güçlendirilmesi Birimi tarafından cinsiyet eşitliğinin yaygın bir duruma gelmesi adına HeForShe olarak bilinen bir dayanışma hareketi başlatılmıştır. Bu hareket kapsamında toplumsal cinsiyet eşitsizliği sosyo-ekonomik ve politik açıdan bir sorun olarak ele alınmaktadır. Cinsiyet eşitliğinin gerçeğe dönüştürülmesi hedefiyle toplumda herkese roller düştüğü ve eşitliği sağlamak amacıyla çalışmalar geliştirildiği ifade edilmektedir (HeForShe, 2022). HeForShe hareketi, BM öncülüğünde cinsiyet eşitliğinin tesis edilmesi amacıyla organize edilmiş olup, tüm erkeklerin kadın haklarını savunmak amacıyla bu hareketin bir paydaşı olmalarını ve mevcut problemlerin çözüme kavuşturulmasında katkıda bulunmalarını amaçlamaktadır. HeForShe hareketine 2021 yılı itibarıyla 2.236.635

kişinin destek verdiği görülmektedir. Türkiye’de de Koç Holding’in ‘Kadının Güçlenmesi İlkeleri’ni’ imzalayıp projeye destek olduğu ve bu şirketin HeForShe hareketinin küresel çaptaki on etki liderinden birisi olduğu belirtilmektedir (Sungur, 2021, s. 41). Ayrıca Netaş Telekomünikasyon da şirket bünyesinde çalışan kadın mühendis ve yönetici sayısını arttırmayı amaçlamakta ve bu doğrultuda BM’nin özel sektör girişimi olan Kadının Güçlenmesi Prensipleri ’ne ve yine Birleşmiş Milletler Kadın Birimi (UN WOMEN)’in bir girişimi olan HeForShe hareketine imza atarak, kadınların ekonomideki etkilerini arttırmaya yönelik desteklerini sürdüreceğini belirtmektedir (Şenol, Saroğlu, Başkaya ve Acar, 2020, s. 82).

Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü tarafından 2018-2023 dönemlerini kapsayan “Kadının Güçlenmesi Stratejisi Belgesi ve Eylem Planı” hazırlanmıştır. Plan doğrultusunda, kadınların hem ekonomik hem de sosyal hayata katılımlarının sağlanması, kadına sunulan hak ve imkanların eşit bir şekilde faydalanılması ve cinsiyet açısından eşitliğin tüm politikalara yansıtılması amaçlanmıştır (Şahinoğlu ve Ağırkaya, 2021, s. 403). Strateji kapsamında; özel işletmelerin kreş açma yükümlülüklerine dair düzenlemede değişiklikler yapılması ve “150’den fazla kadın çalışan” şartının gerekli kurumlar tarafından yeniden gözden geçirilmesi ifadesi yer almaktadır. Bununla beraber 2018-2023 dönemi içerisinde, 5393 sayılı Belediye Kanunu’nun ilgili maddesinde Belediyeler tarafından kreş ve gündüz bakımevi açılmasına yönelik düzenleme yapılması ifade edilmektedir. Bu çerçevede, nüfusu 100.000 üzerinde olan Belediyelere kreş ve gündüz bakımevi açma ve bunları işletme yükümlülüğü verilmesi öngörülmektedir (Yaman, 2020, s. 77). Eylem planı ise eğitim, sağlık, ekonomi, karar alma mekanizmalarına katılım ve medya olmak üzere beş temel politika ekseninde düzenlenmektedir. Eylem planında; kız çocuklarının ve kadınların eğitimin tüm seviyelerine dahil olabilmeleri ve etkin bir düzeyde katılım sağlayabilmeleri, kadınlara sunulan sağlık hizmetlerinin iyileştirilmesi ve sağlık bilincinin artırılması, kadınların işgücü piyasasına etkin bir şekilde katılımının sağlanması ve değişen piyasa koşulları doğrultusunda çalışma hayatında söz sahibi olması, yerel ve ulusal anlamda kadınların karar alma mekanizmalarına katılımını sağlanması, medya bağlamında kadının güçlendirilmesi ve medyayı verimli-eleştirel bir şekilde kullanmasını sağlamak amaçlanmaktadır (ASPB, 2018).

Türkiye’de kadın istihdamına yönelik bir diğer düzenleme ise Ulusal İstihdam Stratejisi olmuştur. Ulusal İstihdam Stratejisi ile kadınların ve gençlerin işgücü piyasasına dahil olması için teşvikler ve işgücü piyasasının esnekleştirilmesi adına tedbirler alınmıştır (Tiliev, 2018, s. 135). Bu çerçevede Türkiye’nin gelişmiş ülkeler içerisinde yer alması hedeflenmiş ve Ulusal İstihdam Stratejisi’nde 2023 yılında kadın işgücü oranının %40 düzeyine ulaşması amaçlanmıştır (Kasapoğlu ve Murat, 2018, s. 500).

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Geçmişten günümüze yaşanan dört sanayi devrimi, üretim süreçlerinde ve çalışma hayatında dönüşümler yaşanmasına sebep olmakla birlikte, ekonominin genel yapısında bazı gelişmeleri de beraberinde getirmiştir. Birinci Sanayi Devrimi’yle birlikte, üretimde kol gücünün yerini buhar gücü ile çalışan makineler almış ve üretim sürecinde olumlu gelişmeler yaşanmasına sebep olurken, ekonomik ve sosyal hayatı etkilemiştir. İkinci Sanayi Devrimi’yle, üretimde elektrik gücü kullanılmaya başlanmış ve seri üretime geçiş yapılmıştır. Tüm bu gelişmeler sonrasında, bilgi ve iletişim teknolojilerinin önem kazandığı ve böylelikle üretimde otomasyonun sağlandığı bir dönem olan Üçüncü Sanayi Devrimi başlamıştır. 21. yüzyıla gelindiğinde ise geleneksel üretim yöntemlerinin öneminin yok olmaya başladığı, makinelerin hem kendilerini hem de üretim süreçlerini yönetebildikleri bir dönem olan Dördüncü Sanayi Devrimi başlamıştır. İletişim, bilgisayar ve internet teknolojilerinin birleşmesiyle yeni üretim sistemleri olan Nesnelerin İnterneti, Bulut Sistemi gibi teknolojiler toplumların hayatına girmiştir. Yaşanan tüm bu gelişmeler, bireylerin günlük işlerini etkilemekle birlikte çalışma hayatında değişiklikler yaşanmasına sebep olmuştur. Tarihsel süreç boyunca yaşanan sanayi devrimleriyle, üretim süreçlerinde birtakım gelişmeler yaşanmıştır. Fakat Dördüncü Sanayi Devrimi’nin, kendinden önceki sanayi devrimlerine nazaran farklı bir işleyişe sahip olduğu anlaşılmaktadır.

Sanayi devrimi, toplumlarda çalışma kavramının değişmesine sebep olmuştur. Sanayi devrimi öncesi çalışma kavramı, bireylerin günlük ihtiyaçlarının giderilmesi amacıyla gerçekleştirdiği faaliyetler olarak tanımlanmıştır. Sanayi devrimi öncesi erkek, fiziksel güç gerektiren işlerle uğraşırken, kadın ise evdeki işlerden ve çocuk bakımından sorumlu olmuştur. Dolayısıyla çalışma kavramı, cinsiyete dayalı iş bölümü çerçevesinde şekillenmiştir. Kadın, tarım toplumunda ise hem evdeki işleriyle hem de toprağın işlenmesi ile ilgili işlerle uğraşmış ve yaptığı iş karşılığında bir ücret almamıştır. Kadın, bu dönemde ücretsiz aile işçisi olarak değerlendirilmiş ve kadının yaptığı iş ekonomik olarak bir değer görmemiştir. Kadın, sanayi devrimi öncesi geleneksel iş bölümü doğrultusunda ikincil planda kalmıştır. Bu çerçevede, tarihsel süreç içerisinde bakıldığında kadının her dönem ekonomik faaliyetlere katılım sağladığı görülmüş fakat sanayi devrimi kadının çalışma hayatına katılmasında bir dönüm noktası olmuştur.

İngiltere’de Birinci Sanayi Devrimi’nin başlaması ile birlikte çalışma kavramı, bireylerin belli bir yerde çalışabildiği ve yaptığı iş karşılığında belirli bir ücret alabildiği bir durum olarak değişiklik göstermiştir. Sanayi devrimiyle birlikte yaşanan gelişmeler sonucunda, artan üretim işgücü ihtiyacının artmasına sebep olmuştur. Bu dönemde gerekli işgücü gereksiniminin

karşılanması amacıyla, kadınlar çalışma hayatına dahil olmuştur. Dolayısıyla kadın, ilk kez sanayi devrimiyle birlikte belirli bir ücret karşılığında çalışma fırsatı bulmuştur. Bu dönem itibarıyla, ücretli kadın işgücü kavramı ortaya çıkmıştır. Sanayi devriminin dokuma sektöründe başlaması çalışanların çoğunluğunun kadınlardan oluşmasına sebep olmuştur. Dokuma fabrikalarında parmak esnekliği gerektiren birtakım işleri kadınlar daha iyi yapabildiklerinden fabrikalarda erkeklerin yerini almıştır. Bununla beraber bu dönemde kadın, fabrikalarda uzun saatler ve ağır çalışma şartları altında düşük ücretlerle çalışmaya mahkum edilmiştir. 19. yüzyıl sonlarına doğru otomotiv, kimya ve metalurji gibi sektörlerde önemli gelişmeler yaşanmış ve bu gelişmeler üretim sürecinde rol alan kadın işgücü oranını düşürmüştür. 20. yüzyıl kaotik döneminde savaşlar, kadının işgücüne katılımında artışları mecbur kılmıştır. 1970'li yıllarda uygulanan ekonomi politikaları çerçevesinde, esnek çalışma modelleri ortaya çıkmaya başlamış ve bu çerçevede kadının işgücüne katılımında artışlar görülmüştür. Hizmetler sektöründe önemli gelişmelerin yaşanması işgücüne katılan kadın oranını arttırmıştır. Her sanayi devrimi, gerçekleştiği dönem itibarıyla kadın istihdamını etkilemiştir. Fakat Dördüncü Sanayi Devrimi, oluşum süreci ve getirdiği yeni teknolojiler bakımından çalışma hayatını ve kadın istihdamını derinden etkilemektedir. Devam eden bir süreç olması sebebiyle gelecek yıllarda bu etkinin artarak devam edeceği öngörülmektedir.

Dördüncü Sanayi Devrimi'yle yaşanan teknolojik gelişmeler, yeni meslek gruplarının ortaya çıkmasını beraberinde getirirken bazı meslek gruplarının da yok olmasına sebep olmaktadır. Teknoloji anlamında nitelik ve beceri gerektiren meslek gruplarının ortaya çıkması ülkelerin istihdam yapısını etkilemiştir. Ofis işleri ve rutin işler gibi bireylerin yaptığı birçok işi, yapay zeka sayesinde makineler yapar hale gelmiş ve bu meslek gruplarında işsizlik artış göstermiştir. Dördüncü Sanayi Devrimi'yle birlikte geleceğin sektörünün, Bilgi ve İletişim Teknolojileri olacağı belirtilmiş ve Yapay Zeka Uzmanı, Siber Güvenlik Uzmanı, Veri Analisti, İş Güvenliği Uzmanı, Nanoteknoloji Mühendisliği, İş Geliştirme Uzmanı gibi meslek grupları ön plana çıkmıştır. Dördüncü Sanayi Devrimi'nin getirdiği yenilikler, kadının çalışma hayatındaki yerini de etkileyecektir. Bu süreçte, kadın istihdamına yönelik hem iyimser hem de kötümser yaklaşım bulunmaktadır. Kötümser yaklaşıma göre, Dördüncü Sanayi Devrimi'nin beraberinde getirdiği yeni meslek gruplarında kadının çalışma alanlarının daralacağı ve toplumlarda cinsiyet eşitsizliğinin artacağı belirtilmektedir. Bununla beraber kötümser yaklaşım çerçevesinde, kadının çalışma hayatında karşılaştığı zorlukların gelecek dönemlerde daha da artacağı öngörülmektedir. İyimser bakış açısında ise, Dördüncü Sanayi Devrimi'yle birlikte kadının çalışma alanlarının artacağı ifade edilmektedir. Akıllı makinelerin varlığı ile üretimin uzaktan takip edilebilmesi ve yönetilebilmesi, uzaktan çalışma modelini beraberinde getirmiştir. Dolayısıyla hem işveren hem de çalışanlar için esnek çalışma modelleri söz konusu olmuş ve sistem analisti, bilgisayar programcılığı gibi yeni meslekler ortaya çıkmıştır. Bu gelişmeler kadın istihdamını da doğrudan etkilemektedir ve gelecekteki işgücü stratejisi açısından kadın işgücüne önem verileceği ve şirketlerin önceki yıllara oranla daha fazla kadın çalışan bulundurmaya isteyecekleri öngörüsünü de desteklemektedir.

Dördüncü Sanayi Devrimi doğrultusunda bireylerin istihdam edilebilme olanakları, yeni mesleklerin gereklilikleri olan yetkinlikler ve mesleki becerilere sahip olabilmelerine bağlı olacaktır. Bilişim sektöründe istihdam edilen erkek işgücü oranı kadın işgücü oranına göre fazladır. Bu durumun temel sebepleri ise kadınların erkeklere oranla eğitim düzeyinin düşük seviyelerde seyretmesi ve kadın ile erkeğin eğitim aldığı alanların farklı olmasıdır. Dolayısıyla gelişen teknoloji ile birlikte mühendislik, bilişim sektörlerinde kadının yer alması için gerekli desteğin sağlanması ve mesleki eğitim verilmesi önem arz etmektedir. Bu durum, cinsiyetçi bakış açısının değişmesine ve kadının ekonomik anlamda güçlenmesini sağlayacaktır.

Kadının işgücüne dahil olmasında temel etken olan eğitim alanında politikaların geliştirilmesi gerekliliği, üzerinde durulması gereken en önemli nokta olmaktadır. Özellikle teknolojik gelişmeler neticesinde, yeni meslek kollarının ortaya çıkması ile birlikte mesleki eğitimin önemi ön plana çıkmaktadır. Yapılan araştırmalar, kadınların tüm eğitim seviyelerindeki payının artırılması ve kız çocuklarının mühendislik, bilişim ve matematik alanında mesleki eğitimlere teşvik edilmesi gerekliliğini ortaya koymaktadır. Bu çerçevede, Türkiye'de kadın işi ve erkek işi ayrımının ortadan kalkmasına yönelik politikaların geliştirilmesiyle kadın istihdamını arttıracığı öngörülmektedir. Türkiye'de kadınlara verilen meslek edindirme kurslarının sayısının artırılarak, kadınların daha etkin bir şekilde ilgili eğitimlere katılımlarının sağlanması desteklenmelidir. Bu doğrultuda Türkiye'de çeşitli kurumlar tarafından verilen kursların, yerelde daha etkili olabilmesi için şehir merkezinden ziyade kırsal yerleşim yerlerinde faaliyet göstermesi gerekmektedir.

Kadın istihdamına yönelik yasal düzenlemelerin, tek başına yeterli olmadığı da görülmekte ve yasal düzenlemelerin yanında sosyal anlamda kadına yönelik iyileştirmelerin yapılması gerekmektedir. Bu çerçevede, kadın istihdamının artırılması için geleneksel rollerin hem erkek hem de kadın arasında eşit bir şekilde dağıtılması gerekliliği sonucuna varılmaktadır. Kadın istihdamına yönelik iyileştirmeler, cinsiyet eşitsizliği doğrultusunda gerçekleştirilmelidir. Toplumsal cinsiyet bakış açısı çerçevesinde, geçmişten günümüze önemli bir sorun teşkil eden "erkek işi" ve "kadın işi" ayrımı ortadan kaldırılmalıdır. Bu duruma yönelik yapılan iyileştirmeler, kadın ve erkek işgücü arasında nitelikli iş ayrımı ve ücret farkı sorununun da ortadan kalkmasına sebep olacaktır.

Kadının çalışma hayatına katılımını arttırmak için üretim kaynakları etkin bir şekilde kullanılmalı, yeni çalışma alanlarının açılması için gerekli yatırımlar sağlanmalı ve işgücü niteliği artırılmalıdır. Bununla beraber, kadının çalışma hayatına katılımının sağlanması için eğitim seviyesinin de buna paralel olarak artırılması gerekmektedir. Kadına, eğitim alanında gerekli imkanlar sunulmalı ve eğitim almaya teşvik edecek düzenlemeler yapılmalıdır. Çalışma hayatına katılmayı isteyen fakat zamanının birçoğunu ev işleri ve çocuk bakımına ayıran kadın için, uzaktan eğitim imkanı ve beraberinde kendini geliştirebileceği iş fırsatları sunulmalıdır.

Kadın istihdamına yönelik engellerin minimize edilebilmesi için yasal çerçevenin güçlendirilmesi ve kadının çalışma hayatında yaşadığı en önemli sorunlarından biri olan mobbing için gerekli önlemlerin alınması gerekmektedir. Böylelikle mobbingin azalması, huzurlu bir çalışma ortamını beraberinde getirerek kadın işgücünün veriminin artmasına sebep olacaktır. Bunun yanında, kadının çalışma hayatına katılmamasında ev işleri büyük bir sorun teşkil etmektedir. Dolayısıyla hem evli hem çocuklu olan kadınlara yönelik, uygun koşullarda uygun çalışma ortamı oluşması için düzenlemeler yapılmalıdır. Hem ev işi hem çocuk bakımı yükümlülüğü olan kadın, kayıt dışı istihdamı ve yarı zamanlı çalışmayı tercih edebilmektedir. Kadının, bu yükümlülükleri dikkate alınarak çalışma hayatında kolaylıklar sağlanmalıdır. Diğer yandan ise sosyal güvence sağlamayan işletmeler için de denetimler gerçekleştirilmeli ve hukuksal düzenlemeler yapılmalıdır.

Türkiye’de kadın istihdamı konusunda bir diğer önemli sorun da kadın girişimci eksikliğidir. Bu durumun sebepleri arasında toplumlarda kadına biçilen rol gereği, kadının patron olamayacağı ve bu tarz işlerin erkeğe özgü olduğu anlayışı vardır. Bu algının yıkılabilmesi adına, kadının da erkeğin yaptığı birçok işi layığıyla yerine getirebileceğini destekler nitelikte kamuoyu oluşturulmalı ve çeşitli yayınlar, etkinlikler düzenlenmeli ve kadınların yatırımlarına yönelik sermaye destekleri artırılmalıdır.

Kadın istihdamının artırılmasının, toplumların refah seviyesi ile birlikte gelişmişlik düzeyini de etkilediği görülmektedir. Bu çerçevede, cinsiyet eşitsizliğine ve kadın işgücüne yönelik uygulanan sosyal ve iktisadi politikaların geliştirilmesi, kadın istihdamı açısından büyük önem taşımaktadır. Ayrıca, Dördüncü Sanayi Devrimi sürecinde kadınların, yeni iş imkanlarına entegre olabilmeleri için fırsatlara erişebilirliklerinin sağlanması oldukça önemlidir. Dördüncü Sanayi Devrimi sürecinin esnek çalışma olanakları sunması kadın istihdamının önünde görülebilen ataerkil ideolojinin yarattığı engelleri ortadan kaldıracaktır. Fakat dijital cinsiyet eşitsizliği sorununun azaltılabilmesi, yeni istihdam olanaklarından kadınların azami ölçüde yararlanabilmesi için şarttır. Bu amaçla devletlere, uluslararası örgütlere, sivil toplum kuruluşlarına ve özel sektöre önemli görevler düşmektedir.

YAZAR BEYANI

Araştırma ve Yayın Etiği Beyanı: Bu çalışma bilimsel araştırma ve yayın etiği kurallarına uygun olarak hazırlanmıştır.

Etik Kurul Onayı: Bu araştırma etik kurul izni gerektiren analizleri kapsamadığından etik kurul onayı gerektirmemektedir.

Yazar Katkıları: Yazarlar çalışmanın tümünü birlikte gerçekleştirmiştir ve yazarların katkısı danışman-öğrenci ilişkisi çerçevesinde şekillenmiştir.

Çıkar Çatışması: Yazar açısından ya da üçüncü taraflar açısından çalışmadan kaynaklı çıkar çatışması bulunmamaktadır.

KAYNAKÇA

- Abanoz, E. (2020, 7-8 Mart). Koddan algoritmaya dijital cinsiyet eşitsizliği uçurumu [Sözlü bildiri]. *World Women Conference*, Sosyal Bilimler Üniversitesi, Ankara.
- Ak, B. (2021). Kadın istihdamının ekonomik büyümeye etkisi: Seçilmiş OECD ülkeleri ve Türkiye arasında karşılaştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 26(4), 475-487.
- Akça, E. B. ve Kaya, B. (2016). Toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifinden dijital bölünme ve farklı yaklaşımlar. *Intermedia International e-Journal*, 3(5), 301-319.
- Akram, N. (2018). Women’s empowerment in Pakistan: Its dimensions and determinants. *Social Indicators Research*, 140(13), 755-775.
- Aksoy, N., Felek, Ş., Yayla, N. ve Çeviş, İ. (2019). Türkiye’de kadın istihdamı ve etkileyen faktörler. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 17(3), 146-163.
- Akyüz, M. (2020). Endüstri 4.0 kadınlar için devrim olacak mı?. *Sosyal, Beşeri ve İdari Bilimler Dergisi*, 3(2), 140-151.
- Aliyazıcıoğlu, E. (2020). Türkiye’de kadın istihdamının önemi ve kadın istihdamının artırılmasına yönelik yapılan çalışmalar. *Journal of Ekonomi Türkiye Ekonomisi*, 2020, 18-21.
- Alp, G. T. (2019, 25-29 Ekim). Endüstri 4.0 perspektifinden kadın istihdamı [Sözlü bildiri]. *VI. Uluslararası Stratejik Araştırmalar Kongresi*, Mirage Park Resort, Antalya.

- Altun Ada, A. (2021). Fütüristik bir yaklaşım ile dördüncü sanayi devrimi ve sürdürülemez yoksulluk. *Emek Araştırma Dergisi*, 12(19), 1-20.
- Ansal, H. (1996). Yeni teknolojiler ve kadın istihdamı. *Kadın Araştırmaları Dergisi*, 4, 55-72.
- Arslan, M. Ç. ve Demirkan, S. (2019). Endüstri 4.0 ve muhasebe sistemine etkisi üzerine kuramsal bir inceleme. *Enderun Dergisi*, 3(1), 40-56.
- ASPB, A. (2018, 15 Mart). *Kadının güçlenmesi strateji belgesi ve eylem planı 2018 - 2023*. Erişim Adresi: <https://www.aile.gov.tr/media/6315/kadının-guclenmesi-strajesi-belgesi-ve-eylem-planı-2018-2023.pdf>.
- Aşkın, E. Ö. ve Aşkın, U. (2018). Çalışma yaşamında kadına yönelik mobbing: Bankacılık sektöründe bir araştırma. *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Elektronik Dergisi*, 9(24), 255-282.
- Aytaç, S., Sevüktekin, M., Işığışık, Ö., Bayram, N., Yıldız, S. ve Eryiğit, K. Y. (2002). *Çağdaş sanayi merkezlerinde kadın işgücünün konumu: Bursa örneği*. Ankara: Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Yayınları.
- Baykal, E. (2018). Sosyal kimlik teorisi perspektifiyle kraliçe arı sendromu. *Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(16), 159-176.
- Bayramoğlu, A. T. ve Dökmen, G. (2017). Türkiye'de kadın istihdamı ve mikro kredi uygulamaları ilişkisi üzerine bir değerlendirme. *Bartın Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 8(16), 41-64.
- Berber, M. ve Eser, B. Y. (2008). Türkiye'de kadın istihdamı: Ülke ve bölge düzeyinde sektörel analiz. *"İş, Güç" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 10(2), 1-16.
- Berberoğlu, G. (1989). Kadın yöneticiler: İş hayatındaki yeri ve sorunları. *Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 7(1), 287-305.
- Bilican Gökkaya, V. (2014). Cam tavan, kadın ve ekonomik şiddet. *The Journal of Academic Social Science Studies*, 26, 371-383.
- Bozkanat, E. ve Başol, O. (2021). Dijital becerilerin cinsiyet eşitliği indeksine etkisi: AB ülkeleri üzerine bir inceleme. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 23(2), 587-603.
- Bozkaya, G. (2013). Kadınların işgücüne katılımını belirleyen faktörler: Türkiye üzerine bir analiz. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(5), 69-89.
- Bozlar, T. (2018). 4. Sanayi devrimi ve işgücü piyasasına olası etkileri. *İŞKUR İstihdamda 3ü Dergisi*, 27, 62-67.
- Candan, E. ve Özalp Günel, S. (2013). Tarımda kadın emeği. *Tarım Ekonomisi Dergisi*, 19(1), 93-101.
- Cevher, E. ve Öztürk, U. C. (2015). İş yaşamında kadınların kadınlara yaptığı mobbing üzerine bir araştırma. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 4(4), 860-876.
- Çarıklı, İ. H. ve Yavuz, H. (2009). Çalışanlarda mobbing (Psikolojik şiddet) algısı: Sağlık sektörü çalışanları üzerine bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2(10), 47-62.
- Deniz, A. ve Kuloğlu, D. (2019). Ekonomi tarihinde Avrupa ve Türkiyede kadın çalışanların ekonomideki evrimsel süreci. *AVRASYA Uluslararası Araştırmalar Dergisi*, 7(16), 345-374.
- Deniz, K. ve Çömlekçi, Y. (2020). Kamu kurumlarında çalışan kadınlarda öğrenilmiş çaresizliğe yol açan faktörler üzerine nitel bir çalışma. *Management and Political Sciences Review*, 2(1), 51-88.
- Doğan, B. B. ve Kaya, M. (2014). TRC2 bölgesinde kadın istihdamı sorunları ve çözüm önerileri. *Uluslararası Sosyal ve Ekonomik Bilimler Dergisi*, 4(2), 91-106.
- Donovan, J. (1997). *Feminist teori* (1. Basım). (A. Bora, M. Ağduk Gevrek, & F. Sayılan, Çev.) İstanbul: İletişim Yayınları.
- Durmaz, Ş. (2016). İşgücü piyasasında kadınlar ve karşılaştıkları engeller. *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2(3), 37-60.
- Ediz, Z. (1995). *Kadınların tarihine giriş* (1. Basım). İstanbul: Adım Yayıncılık.
- Efeoğlu, R., & Bozkurt, E. (2018, 7-8 Eylül). Sanayi 4.0 ve işgücü piyasasına etkisi [Sözlü bildiri]. *IV. International Caucasus-Central Asia Foreign Trade and Logistics Congress*. Adnan Menderes Üniversitesi, Aydın.
- Engels, F. (2019). *İngiltere'de emekçi sınıflarının durumu* (2. Basım). (O. Emre, Çev.) İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Erbay, E. ve Tuncay, T. (2006). Sosyal hizmet bakışıyla kadın istihdamı. *Toplum ve Sosyal Hizmet*, 17(2), 25-40.
- Erdem, Z. ve Şahin, L. (2008). Ev hizmetlerinde yabancı işgücü istihdamı. *Kamu-İş*, 10(2), 43-78.
- Erdoğan, S. ve Yaşar, S. (2018). Türkiye'de kadın istihdamının gelişimi: Konya- Karaman örneği. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 20(34), 18-28.
- Eroğlu, Ö. ve İşler, R. (2006). *İktisat düşüncesinde farklı bir bakış: Feminist iktisat* (1. Basım). Ankara: Asil Yayın.
- Eren, M. V. (2019). Mena ülkelerinde sektörel kadın istihdamı ve kalkınma arasındaki ilişkinin ampirik analizi. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 17(4), 106-127.
- Eyuboğlu, D., İncir, G., Ilgaz, N., Fidan, E. ve İnce, Y. (2000). *Bankacılık sektöründe cinsiyete dayalı ayrımcılık*. Ankara: T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü Yayınları.
- Genç, K. Y., Çakıroğlu, M., Özmen, C. ve Karadirek, G. (2019). *Sanayi devrimleri*. Ankara: Gece Akademi.
- Glover, J. (2002). Women and scientific employment: Current perspectives from the UK. *Science Studies*, 15(1), 29-45.
- Göçen, C. E. (2018). Türkiye'de kadının işgücüne katılmadığı yeri ve uluslararası istihdam çabaları. *Econder Uluslararası Ekonomik Dergi*, 2(2), 313-333.
- Gökçimen, S. (2008). Ülkemizde kadınların siyasal hayata katılım mücadelesi. *Yasama Dergisi*, 10, 5-59.
- Gül, H. ve Oktay, E. (2009). Türkiye ve dünyada kadınların çalışma hayatında yaşadıkları cam tavan algıları üzerine kavramsal bir çalışma. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 9(18), 421-436.
- Gündüz, Ş. (2017). *İş yerinde yaşanan sendromlar* (1. Basım). İstanbul: Beta Yayınları.
- Gündüz, Ş. (2017). Kariyer basamaklarında kadının düşmanı olarak kendisi: Süper anne sendromu, görünmez kadın sendromu ve külkedisi sendromu. *Karadeniz Uluslararası Bilimsel Dergi*, 35(35), 78-88.
- HeForShe. (2022, 10 May). Retrieved from: <https://www.heforshe.org/tr#>.
- Hocaoğlu, M., Tükenmez, A. ve Donuk, B. (2022). Akademisyenlerde cam tavan sendromu üzerine bir araştırma: Spor bilimleri fakülteleri örneği. *Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(25), 1-13.
- Kahraman, F. (2017). *Çalışma ilişkileri bakımından dördüncü sanayi devrimi ve Sivas ilinde farkındalık üzerine alan araştırması* (Yüksek Lisans Tezi, Cumhuriyet Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sivas).
- Karabal, M. A. ve Çakı, N. (2021). Çalışma yaşamında kadınların karşısına çıkan sosyal ve psikolojik engeller: Cam tavan sendromu ve kraliçe arı sendromuna ilişkin tezlerin incelenmesi. *Journal of Theoretical & Empirical Research on Management*, 1(1), 47-64.

- Karatepe, S. ve Arbaş, N. N. (2015). İş hayatında kadın yöneticilere ilişkin cinsiyet ayrımcılığı: Türkiye için bir değerlendirme. *Yasama Dergisi*, 31, 7-23.
- Kartal, M. ve Çoban, O. (2018). Emek piyasasında kadın çalışanlara yönelik cinsiyet ayrımcılığı: Kahramanmaraş tekstil sektörü örneği. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 39, 67-81.
- Kasapoğlu, M. M. ve Murat, S. (2018). Aktif istihdam politikaları ve Türkiye'de İşkur tarafından uygulanan aktif istihdam politikalarına güncel bir bakış. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 10(25), 485-502.
- Kiren Gürler, Ö. ve Üçdoğruk, Ş. (2007). Türkiye'de cinsiyete göre gelir farklılığının ayrıştırma yöntemiyle uygulanması. *Yaşar Üniversitesi E-Dergisi*, 2(6), 571-589.
- Kılıç, D. ve Öztürk, S. (2014). Türkiye'de kadınların işgücüne katılımı önündeki engeller ve çözüm yolları: Bir ampirik uygulama. *Amme İdaresi Dergisi*, 47(1), 107-130.
- Kılınç, N. ve Karaçay, H. (2021). İşgücü piyasasında kadının konumu ve cinsiyete dayalı ayrımcılık: Neoklasik ve Marksist yaklaşımlar üzerine bir değerlendirme. *Journal of International Management, Educational and Economics Perspectives*, 9(1), 24-33.
- Kıvanç, A. (2022, 12 Mart). *Sanayi 4.0'a hazır mısınız ? Geleceğin meslekleri belli oldu*. Erişim Adresi: <https://www.haberturk.com/gelecegin-meslekleri-ne-olacak-3314527-ekonomi>.
- Kocacık, F. ve Gökçaya, B. V. (2005). Türkiye'de çalışan kadınlar ve sorunları. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 6(1), 195-219.
- Korkmaz, A. N. ve Budak, S. (2022). Ekonomik (İktisadi) kalkınma ve kadın: Türkiye örneği. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Uygulamalı Bilimler Dergisi*, 6(1), 197-223.
- Korkmaz, M., Dilbaz Alacahan, N., Tuna Cesim, D., Yücel, A. S. ve Aras, G. (2013). Türkiye'de kadın istihdamının Amerika Birleşik Devletlerindeki kadın istihdamı ile karşılaştırılması. *Turkish Studies - International Periodical For The Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*, 8(9), 1845-1863.
- Küçükkalay, M. (1997). Endüstri devrimi ve ekonomik sonuçlarının analizi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(2), 51-68.
- Levent, C. ve Aydın, F. F. (2021). Kadın işgücünün görünümü: TRB2 bölgesinde teorik bir araştırma. *Yaşar Üniversitesi E-Dergisi*, 16(62), 770-786.
- Mehrotra, S., & Sinha, S. (2017). Explaining falling female employment during a high growth period. *Special Article*, 39, 54-62.
- Memiş, H., Paksoy, H. M. ve Paksoy, S. (2007). Bölgesel kalkınmada kadın girişimciliğinin önemi: GAP bölgesinde bir araştırma. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 29, 137-152.
- Mert, A. K., Deniz, A. ve Taştan, U. (2019). Çalışma hayatında kadına yönelik toplumsal cinsiyet ayrımcılığının analizi. *International Social Sciences Studies Journal*, 5(52), 7211-7229.
- Munin, N. (2011). Female employment and Turkey's EU accession process. *Mediterranean Politics*, 16(3), 449-457.
- MÜSİAD. (2017). *Endüstri 4.0 ve geleceğin lojistiği: 2017 lojistik sektör raporu (103)*. İstanbul: Mavi Ofset.
- Nations, U. (2020, 11 June). *United nations*. Retrieved from: <https://worlds-women-2020-data-undesa.hub.arcgis.com/pages/economic-empowerment>.
- Okay, Y. (2021). Toplumsal cinsiyet yaklaşımının kadınların emek piyasasına katılımına etkisi. *Ordu Üniversitesi Ünye İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 4(1), 12-33.
- Omay, U. (2011). Yedek işgücü ordusu olarak kadınlar. *Çalışma ve Toplum*, 30, 137-165.
- Örücü, E. ve Akgül, G. (2019). Örgütlerde cam tavan sendromunun örgütsel güven üzerine etkisi: Lojistik hizmet sağlayıcılarına yönelik bir araştırma. *Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 12(2), 183-201.
- Özçatal, E. Ö. (2009). Tokat emek piyasasında kadın işgücünün konumunun toplumsal cinsiyet perspektifinden analizi. *Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 4(1), 54-74.
- Özçatal, E. Ö. (2011). Ataerkillik Toplumsal cinsiyet ve kadının çalışma yaşamına katılımı. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 1(1), 21-39.
- Özer, M. ve Biçerli, K. (2003). Türkiye'de kadın işgücünün panel veri analizi. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(1), 55-85.
- Özkan, M., Al, A. ve Yavuz, S. (2018). Uluslararası politik ekonomi açısından Dördüncü Sanayi Endüstri Devrimi'nin etkileri ve Türkiye. *Marmara Üniversitesi Siyasal Bilimler Dergisi*, 6(2), 126-156.
- Özsoylu, A. F. (2017). Endüstri 4.0. *Çukurova Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 21(1), 41-64.
- Öztürk, S. ve Karataş, M. (2020). Türkiye'de kadınların istihdam edilmelerini zorlaştıran faktörler. *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 9(24), 180-204.
- Palaz, S. (2003). Türkiye'de cinsiyet ayrımcılığı analizinde Neoklasik yaklaşıma karşı kurumsal yaklaşım: Eşitliği sağlayıcı politika önerileri. *Balikesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6(9), 87-109.
- Pamuk, N. S. ve Soysal, M. (2018). Yeni sanayi devrimi Endüstri 4.0 üzerine bir inceleme. *Verimlilik Dergisi*, 1, 41-66.
- Parlaktuna, İ. (2010). Türkiye'de cinsiyete dayalı mesleki ayrımcılığın analizi. *Ege Akademik Bakış*, 10(4), 1217-1230.
- Parvin, G. A., Ahsan, S. R., & Chowdhury, M. R. (2004). Women empowerment performance of income generating activities supported by rural women employment creation project (RWECP): A case study in dumuria thana, Bangladesh. *The Journal of Geo- Environment*, 4, 47-62.
- Pata, U. K. (2018). Türkiye'de kadın istihdamı ve ekonomik büyüme ilişkisi: Simetrik ve asimetric nedensellik testleri ile sektörel bir analiz. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, 21, 135-150.
- Peker, E. ve Kubar, Y. (2012). Türkiye'de kırsal kesimde kadın istihdamına genel bir bakış. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(2), 173-188.
- Sağlık, B. ve Çelik, H. Y. (2018). Küreselleşen çalışma hayatında kadının rolü. *Fırat Üniversitesi İİBF Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 2(2), 95-120.
- Satı, Z. E. ve Yılmaz, B. O. (2020). Endüstri 4.0 ortamında değişen iş ve mesleklerin Türkiye'de kadın istihdamına etkileri. *Strategic Public Management Journal*, 6(11), 54-76.
- Schwab, K. (2016). *Dördüncü sanayi devrimi (Z. Dicleli, Çev.)*. İstanbul: Optimist Yayınları.
- Serdaroğlu, U. (2010). *Feminist iktisat'ın bakışı postmodernist mi?* (2. Basım). Ankara: Efil Yayınevi.
- Soysal, A. (2010). Türkiye'de kadın girişimciler: Engeller ve fırsatlar bağlamında bir değerlendirme. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 65(1), 83-114.

- Soysal, T. (2006). Uluslararası sözleşmeler ışığında 4857 Sayılı İş Kanunu'nda kadın işçiyi koruyan hükümler. *Kamu İş*, 8(4), 1-48.
- Sungur, S. A. (2021). *Türkiye'de faaliyet gösteren ilaç firmalarının kurumsal sosyal sorumluluk projelerinin değerlendirilmesi* (Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul).
- Şahin, K. ve Develi, A. (2021). Kadın istihdamında kayıt dışılık sorunu. *Kesit Akademi Dergisi*, 7(27), 386-400.
- Şahin, L. ve Yıldırım, K. (2015). On dokuzuncu yüzyıldan günümüze Türkiye'de işsizlikle mücadele politikalarının gelişimi. *Çalışma ve Toplum: Ekonomi ve Hukuk Dergisi*, 2(45), 111-151.
- Şahinoğlu, T. ve Ağırkaya, M. B. (2021). Kadın istihdamını etkileyen unsurlar ve bu unsurların demografik özelliklerle ilişkisi: Erzurum ili örneği. *İktisadi İdari ve Siyasal Araştırmalar Dergisi*, 6(16), 398-421.
- Şalvarcı Türel, N. ve Dolmacı, N. (2013). İş yaşamında kadın çalışana yönelik ayrımcı bakış açısı ve mobbing üzerine ampirik bir çalışma. *Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 2(2), 83-104.
- Şenol, S., Sarıoğlu, K., Başkaya, S. ve Acar, A. B. (2020). Borsa İstanbul'da faaliyet gösteren işletmelerin insan kaynakları uygulamalarının Endüstri 4.0 bağlamında yıllar itibari ile değişiminin içerik analizi yöntemi ile incelenmesi. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 11(2), 77-104.
- Tandoğan, D. (2021). Kamu yatırımlarının kadın istihdamı üzerindeki etkisi: Türkiye için bölgesel bazda panel regresyon analizi. *Bingöl Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 5(1), 173-192.
- Tilev, F. (2018). Esnek çalışma ve kadın istihdamı. *Fırat Üniversitesi İİBF Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 2(2), 121-150.
- TİSK. (2016). *26 Genel kurul çalışma raporu*. Ankara: TİSK Yayın No: 356.
- Tınaz, P. (2006). İşyerinde psikolojik taciz (Mobbing). *Çalışma ve Toplum*, 4, 13-28.
- Tokol, A. ve Kara, E. (2022). Dördüncü sanayi devrimi ve kadın istihdamı. *Bursa Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 41(1), 1-18.
- Toptalent. (2022, 11 Şubat). *Geleceğin meslekleri nelerdir? 2021 sonrası hangi meslekler değerli olacak?* Erişim Adresi: <https://toptalent.co/gelecegin-meslekleri-nelerdir-2021-sonrasi-hangi-meslekler-degerli-olacak>.
- Tunzelmann, N. V. (2003). Historical coevolution of governance and technology in the industrial revolutions. *Structural Change and Economic Dynamics*, 14(4), 365-384.
- Türk Dil Kurumu. (2022, 3 Nisan). Erişim Adresi: <https://sozluk.gov.tr/>.
- Türkkahraman, M. ve Şahin, K. (2010). Kadın ve kariyer. *Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*, 2(1), 75-88.
- Umutlu, S. ve Öztürk, M. (2020). İş yaşamında kadın ve karşılaştığı sorunlar. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 25(3), 297-306.
- Uyanık, Y. (1999). Dualist (İkili) işgücü piyasası teorisi. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 1(3), 1-8.
- Uzun, H., Cerev, G. ve Savuk, F. (2017). Türkiye'deki teknoparklarda kadın istihdamı. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 4(2), 65-84.
- Ünlüoğlu, D. Ü. ve Taşdemir, Z. S. (2020). Avrupa sosyal şartı çerçevesinde Türkiye'de kadın işgücünün değerlendirilmesi: Eskişehir özel sağlık sektörü örneği. *Anadolu Akademik Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(1), 113-130.
- Yağcı, S. (2020, 2 Ocak). 'Mavi'den önce 'beyaz' tehlikede. Erişim Adresi: <https://www.dunya.com/sectorler/teknoloji/maviden-once-beyaz-tehlikede-ozel-haberi-436151>.
- Yaman, D. (2020). *Toplumsal cinsiyet perspektifinden Türkiye'de kamusal çocuk bakım hizmetler* (Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara).
- Yazıcı, E. ve Düzkaya, H. (2016). Endüstri devriminde dördüncü dalga ve eğitim: Türkiye dördüncü dalga endüstri devrimine hazır mı?. *Eğitim ve İnsani Bilimler Dergisi: Teori ve Uygulama*, 7(13), 49-88.
- Yılmaz, A., Bozkurt, Y. ve İzci, F. (2008). Kamu örgütlerinde çalışan kadın işgörenlerin çalışma yaşamlarında karşılaştıkları sorunlar üzerine bir araştırma. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(2), 89-114.
- Yüksel, M. ve Ören, K. (2018). Kadın Çalışanların Elektronik Ticarete İlişkin Algı Düzeylerini Ölçümlemeye Yönelik Bir Alan Araştırması. *Social Sciences Studies Journal*, 4(16), 1249-1269.
- Zengin, B., & Koçoğlu, Ş. (2018). Türkiye'de Kadın İstihdamı ve İstihdam Artışına Yönelik Politika Önerileri. *İş ve Hayat*, 4(8), 166-188.
- Zeren, F. ve Savrul, B. K. (2017). Kadınların İşgücüne Katılım Oranı, Ekonomik Büyüme, İşsizlik Oranı ve Kentleşme Oranı Arasındaki Saklı Koentegrasyon İlişkisinin Araştırılması. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 15(30), 87-103.

