

T.C.
GAZİANTEP ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İKTİSAT ANA BİLİM DALI

DİJİTALİZMİN KADIN İSTİHDAMI ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

LEYLA ARSLAN

Tez Danışmanı: Prof. Dr. İbrahim ARSLAN

GAZİANTEP
EYLÜL 2023

T.C.
GAZİANTEP ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İKTİSAT ANA BİLİM DALI

Tezin Başlığı: Dijitalizmin Kadın İstihdamı Üzerindeki Etkileri
Adı ve Soyadı: Leyla ARSLAN
Tez Savunma Tarihi: 06.09.2023

Sosyal Bilimler Enstitüsü Onayı

Prof. Dr. Mehmet SOĞUKÖMEROĞULLARI
SBE Müdürü

Bu tezin Yüksek Lisans tezi olarak gerekli şartları sağladığını onaylarım.

Prof. Dr. İbrahim ARSLAN
Enstitü ABD Başkanı

Bu tez tarafımca (tarafımızca) okunmuş, kapsamı ve niteliği açısından bir Yüksek Lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

Prof. Dr. İbrahim ARSLAN
Tez Danışmanı

Bu tez tarafımızca okunmuş, kapsam ve niteliği açısından bir Yüksek Lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

Jüri Üyeleri:

İmzası

Doç. Dr. Erdal ALANCIOĞLU (Jüri Başkanı)

Prof. Dr. İbrahim ARSLAN (Üye)

Doç. Dr. Yusuf BOZGEYİK (Üye)

ETİK İLKELERE UYGUNLUK BEYANI

Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü Tez Yazım Kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmada;

- Tez içinde sunduğum verileri, bilgileri ve dokümanları akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi,
- Tüm bilgi, belge, değerlendirme ve sonuçları bilimsel etik ve ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu,
- Tez çalışmada yararlandığım eserlerin tümüne uygun atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimi,
- Kullanılan verilerde herhangi bir değişiklik yapmadığımı,
- Bu tezde sunduğum çalışmanın özgün olduğunu,

bildirir, aksi bir durumda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimi beyan ederim.

İmza:

Adı ve Soyadı: Leyla ARSLAN

Öğrenci Numarası: 210572121018

Tezin Savunma Tarihi: 06.09.2023

ÖZET

DİJİTALİZMİN KADIN İSTİHDAMI ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ

ARSLAN, Leyla
Yüksek Lisans Tezi,
İktisat Ana bilim Dalı
Tez Danışmanı: Prof. Dr. İbrahim ARSLAN
Eylül-2023, 54 sayfa

İnsanlık tarihinde toplumsal ve evrensel hayata doğrudan etki eden birçok değişim meydana gelmiştir. Etkileri bakımından en önemlilerinden biri olan teknolojik gelişmeler, diğer bir anlamı ile dijitalleşme olmuştur. Bu çalışmada ülkemizde ve dünyada kadın istihdamının günümüze dek olan değişim ve süreçsel gelişimi incelenmiş, kadın istihdamının sosyal, ekonomik, bireysel ve toplumsal olarak dijitalizmin üzerindeki etkileri değişik etmen ve etkiler çevresinde değerlendirilmiş ve ortaya konulmuştur. Emek piyasasının anahtar kelimeleri olan iş gücü ve istihdam gibi unsurlar, iletişim ve mobilite alanında sınırların kalktığı küreselleşme çağı ile birlikte her gün alan fark etmeksizin büyüyen teknolojinin gelişimi, artan nüfus ve buna bağlı olarak ortaya çıkan ihtiyaçlar, toplumsal, çevresel, iklimsel, ekonomik ve sosyo-kültürel alanlarda yaşanan her türlü talepler, farklı yeni iş kollarının ortaya çıkmasına yol açmıştır. Emek faktöründe ortaya çıkan yapısal ve işlevsel değişimler, kadınlarında emek-iş yaşamında çeşitli sektörlerle ve iş kollarına girmelerinin önünü açmıştır. Bu çalışmada, kadın istihdamının tarihsel olarak ortaya çıkışı, nedenleri, değişim ve etki süreçleri incelenmiştir. Son yüzyıldan günümüze, kadınların emek iş gücü piyasasında yaşadıkları sorunlar ortaya konulmuştur. Ülkemizde kadınların en çok yaşadığı sorunların başında gelen toplumsal cinsiyet eşitsizliğine dayalı olarak dijitalizmin kadın istihdamı üzerindeki etkileri olumlu ve olumsuz yönleriyle ele alınmıştır.

Anahtar Kelimeler: Dijitalleşme, Kadın İstihdamı, Olumlu ve Olumsuz Yönleriyle Kadın İstihdamı

ABSTRACT

EFFECTS OF DIGITALISM ON WOMEN'S EMPLOYMENT

ARSLAN, Leyla

Master Thesis,

Economy Department

Supervisor: Prof. Dr. İbrahim ARSLAN

September -2023, 54 pages

There have been many changes in the history of humanity that directly affect social and universal life. In terms of its effects, one of the most important technological developments has been digitalization in another sense. In this study, the change and process development of women's employment in our country and in the world has been examined, and the effects of women's employment on social, economic, individual and societal digitalization have been evaluated from various perspectives. Elements such as labor and employment, which are the key items of the labor market, together with the globalization era where the boundaries in the field of communication and mobility have been lifted, the development of technology that grows every day regardless of the area, the increasing population and the needs arising accordingly, social, environmental, climatic, economic and socio-cultural factors all kinds of demands in the fields have led to the emergence of different new business lines. Structural and functional changes in the labor factor paved the way for women to enter various sectors and business lines in labor-work life. In this study, the historical emergence of women's employment, its causes, change and impact processes were examined. From the last century to the present, the problems experienced by women in the labor market have been revealed. Based on gender inequality, which is one of the most common problems experienced by women in our country, the effects of digitalism on women's employment have been addressed in positive and negative aspects.

Keywords: Digitalization, Women's Employment, Women's Employment in the World and in Turkey, Women's Employment with Positive and Negative Aspects

ÖNSÖZ

“Dijitalizmin Kadın İstihdamı Üzerindeki Etkileri” adlı çalışmada teknolojik ve dijital anlamda Türkiye’de ve Dünya’da kadınların iş hayatında olumlu ve olumsuz çalışma koşullarında etkileri araştırılmıştır.

Bu çalışmanın çıkış noktası ve esin kaynağı, aynı zamanda değerli danışmanım olan Prof. Dr. İbrahim ARSLAN’a bu çalışmadaki destek ve katkılarından dolayı kendisine teşekkürlerimi sunarım.

Son olarak tüm hayatım boyunca yanımda olan ve tez hazırlama sürecimde hiçbir zaman desteklerini esirgemeyen kıymetli Ailem’e, yüksek lisansa başlamama vesile olan tüm hocalarıma sonsuz şükranlarımı sunar ve teşekkür ederim.

Leyla ARSLAN

İÇİNDEKİLER

	Sayfa
ÖZET	i
ABSTRACT.....	ii
ÖNSÖZ	iii
İÇİNDEKİLER	iv
TABLOLAR LİSTESİ.....	vi
ŞEKİLLER LİSTESİ	vii
KISALTMALAR.....	viii

BÖLÜM 1

GİRİŞ

1.1 Dijitalleşmenin Tanımı	2
1.2. Dijitalizmin Tarihsel Gelişim Süreci	3
1.3. Dijitalizm Kavramının Boyutları	11
1.3.1. Dijitalizmin Ekonomik Boyutu.....	11
1.3.2. Dijitalizmin Siyasal Boyutu.....	11
1.3.3. Dijitalizmin Teknolojik ve İletişimsel Boyutu.....	12
1.3.4. Dijitalizmin Küresel Boyutu	13
1.3.5. Dijitalizmin Evde Çalışma (Home Office) Etkileri	13

BÖLÜM 2

KADIN İSTİHDAMI

2.1. İstihdam Tanımı	18
2.2. İstihdam Türleri.....	19
2.2.1. Tam İstihdam	19
2.2.2. Eksik İstihdam.....	19
2.2.3 Kayıtdışı İstihdamı.....	21
2.2.4. Aşırı İstihdam.....	21
2.3. Kadın İstihdamının Kurumsal Yaklaşımı	21
2.4. Türkiye ‘de Kadın İstihdamı	23
2.5. Dünya ‘da Kadın İstihdamı	27

BÖLÜM 3

DİJİTALİZMİN KADIN İSTİHDAMI ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ

3.1. Olumlu Etkileri	32
3.1.1 Uzaktan Çalışma Fırsatları.....	32
3.1.2 E-Ticaret ve Dijital Pazarlama.....	37
3.1.3 Eğitim ve Öğrenme Fırsatı.....	44
3.1.4. Girişimcilik ve Yaratıcılık	46
3.2 Olumsuz Etkileri	47
3.2.1. Dijital Uçurum	47
3.2.2. Cinsiyet Temelli Stereotipler	48
3.2.3. Dijitalizm İşlerde Esnek Olmayan Çalışma Koşulları	48
3.2.4. Veri Gizliliği ve Güvenlik Endişeleri	49

SONUÇ	50
KAYNAKLAR	51
ÖZGEÇMİŞ	54
VITAE.....	54



TABLÖLAR LİSTESİ**Sayfa**

Tablo 1: Home-Ofis çalışmaya en hızlı adapte olan sektörler	16
Tablo 2: İstihdam edilme veya işsiz olma durumunu belirleyen koşullar.....	20
Tablo 3: Cinsiyete dayalı yarı zamanlı çalışanların istihdam oranı, 2014-2020	20



ŞEKİLLER LİSTESİ

Sayfa

Şekil 1: Ekonomik Sistemin Evrimi	5
Şekil 2: 1. Sanayi Devrimi	6
Şekil 3: 2. Sanayi Devrimi	7
Şekil 4: 3. Sanayi Devrimi	8
Şekil 5: 4. Sanayi Devrimi	9
Şekil 6: Endüstriyel devrim aşamaları	10
Şekil 7: Avrupa ülkelerinde çalışanların oranı	15
Şekil 8: Uzaktan çalışma modeline geçişte yaşanan zorluklar	17
Şekil 9: Yıllara Göre Kadın İstihdam Oranları	24
Şekil 10: İş Gücü İstatistikleri	24
Şekil 11: Çalışma hayatı süresi,	25
Şekil 12: Cinsiyete göre en az bir eğitim düzeyini tamamlayanların oranı (%), 2008-2021	26
Şekil 13: Cinsiyete göre seçilmiş göstergeler, 2021	26
Şekil 14: Genç Nüfusta İşsizlik Oranı.....	27
Şekil 15: Dünya ‘da kadın istihdamı	28
Şekil 16: Kırsal ve kentsel alanlarda çalışma çağındaki nüfusun Bölge Gelir Durumu ve İşgücü Statüsüne Göre Dağılımı	29
Şekil 17: İş Hayatında ve Dünyasında Kadın Yönetici Oranları	30
Şekil 18: Ülkelere Göre Evden Çalışma Oranları	33
Şekil 19: Evden çalışırken seyahatten zaman tasarrufu	34
Şekil 20: Evden çalışırken seyahatten zaman tasarrufundan işe harcanan vakit	35
Şekil 21: Evden çalışırken seyahatten zaman tasarrufunu nasıl harcadınız? Amerikan Ulusal Ekonomik Araştırma Bürosu	36
Şekil 22: Yıllara göre e-ticaret sitelerinin dağılımı	38
Şekil 23: Yıllara göre Dünyadaki e-ticaret satışlarının pazar büyüklüğü	39
Şekil 24: Dünyada online alışveriş yapma oranları	39
Şekil 25: En büyük e-ticaret pazarına sahip ülkelerin dağılımı	40
Şekil 26: Türkiye ‘de e-ticaret harcamalarının illere göre dağılımı	41
Şekil 27: Türkiye ‘de e-ticaret hacminin sektörlere göre dağılımı	42
Şekil 28: Türkiye ‘de e-ticaret hacminin günlere göre dağılımı	42
Şekil 29: Dijital pazarlama stratejisi hunisi.....	43
Şekil 30: Başarılı dijital pazarlama stratejileri	44

KISALTMALAR

- ILO** : Uluslararası Çalışma Örgütü
- UNICEF** : Birleşmiş Milletler Çocuklara Yardım Fonu
- CEO** : Chief Executive Officer (Yönetici)
- AR-GE** : Araştırma ve Geliştirme
- OECD** : Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü

BÖLÜM 1

GİRİŞ

Dijitalleşme, özellikle son çeyrek yüzyıl içerisinde, eğitim, ekonomi, sosyal politik alanların yanı sıra diplomaside ve bu alana ait her türlü hem yazımsal hem de akademik çalışmalarda en çok öne çıkan kavramlar arasında yer almaktadır. Dijitalleşme değişen zaman döngüsü ile uğradığı etkileşimler neticesinde büyük bir toplumsal bir değişim ve dönüşüme uğramıştır. Bu nedenden dolayı, dijitalleşmenin her yerde geçerli sabit kabul gören bir tanımı yoktur. Hatta o kadar ki her biri birbirinden farklı anlamlara gelebilecek birçok tanımı bulunmaktadır. Dijitalleşme yalnızca üretim veya hizmet sektörünün biçimsel şeklini veya çıktı hızını etkilemekle kalmamıştır. Aynı zamanda geleneksel istihdam biçimlerini ve istihdamda cinsiyet dağılımını etkilediği düşünülmektedir. Geleneksel üretim tarihinden bu yana istihdamda cinsiyet dağılımı popülerliğini koruyan temel uyumsuzluk konularındandır. Kadın istihdamı, tüm dünyada bu alanda yer alan emek piyasasının benzer sıkıntı etkilerini yaşadığı global bir sorundur. Şu an günümüzde bu sorunlar etkin ve yaygın olarak görülmektedir. Dünya çapında yaşanan evrensel kriz ve şokların etkisi ile Dünya’da birçok yer ve alanında olduğu gibi, ülkemizde de kadın istihdamı aşamalı bir artış sürecine girmiştir.

Bu tez çalışmasının amacı dijitalleşmenin kadın istihdamı üzerine etkisi ile Türkiye’de ve dünyada bunu etkileyen unsurları ortaya koymaktır.

1.1 Dijitalleşmenin Tanımı

Bilgisayar bilimi dünyada bulunan veri kaynaklarının dijital ortama çevrilmesi, edinim, temsil, işleme, saklama, iletişim ve erişim yanında, kullanılacak yöntemlerin veya sayısal fizibilitesi, yapısı, ifadesi ve işleyişinin sistematik çalışması ile de ilgilenir. Dijitalleşme veya diğer adı ile sayısallaşma, ulaşılabilir bilgilerin eski yazılı kaynakların bu konudaki çeşitli uygulamalar ile herhangi başka bir bilgisayar tarafından okunabilir şekilde dijital ortama geçirilmesine verilen addır. Mikro açıdan dijitalleşme kavramını bir işletme üzerinden örneklendirmek gerekirse, işletmenin dijitalleşmesi demek tüm süreçlerin algı yönetiminin dijitalleştirilmesi olarak düşünülmelidir. Şimdi bir işletmenin dijitalleşmesi, eskiden fiziksel anlamda veya analog yöntemlerle ilerleyen süreçlerin dijital ortama geçirilmesidir. İşletmenin dijitalleşmesi, işletmenin değişen ve gelişen teknolojiyi iş hayatına entegre etme sürecidir. Şirketler dijitalleşmeyi veya dijital dönüşümü üretim ve hizmet süreçlerindeki üretkenlik ve etkinliğini arttırmak, iyileştirmek hem müşteri anlamında hem de kendi çalışanlarının fayda maksimizasyonunu sağlamak amacı ile yaparlar. Ayrıca burada işin riskinin analizlerini yapmak, yönetmek ve üretim veya hizmet ürünü maliyetlerini de kontrol edebilmek için de yaparlar (Şeker, 2014: 6).

Modern toplumda ve endüstriyel ortamlarda kurumsal işletim sistemleri giderek daha karmaşık ve otomatik hale gelmektedir. Bu sistemler insanlar, iş istasyonlarını, uygun izleme, sensörler ve kontrol sistemlerine sahip cihazlar, robotlar ve diğer varlıklardan oluşur. Dijitalleşme sadece kağıtsız kalmak anlamına gelmez; dijital verileri yönetmek, organize etmek ve bunlardan değer üretmek için çözümleri entegre edebilmek iş dünyası ve toplum için değer yaratma, sürdürülebilirlik ve yeni fırsatlar yaratmak anlamına gelir. Gartner'a göre, dijitalleşme, dijital teknolojilerin kullanılmasıdır. Bir iş modelini değiştirmek ve yeni gelir değer üreten bir ortama göre fırsatlar sağlamak; dijital bir işe geçme süresidir (Parida, 2018: 24).

Dijitalleşme hem bireysel olarak hem de toplumsal olarak insanların birbiri ile iletişim ve etkileşim kurma usullerini değiştirmektedir. Çağımızda bir ülkenin en ücra köşesindeki bireyin bile elinde bulunan hızlı ve fonksiyonlu akıllı telefonlar, bilgisayarlar (masaüstü, notebook), tabletler, sürücüsüz otonom arabalar, uçaklar ve bireysel olarak takılabilir, giyilebilir cihazlar hem hayatımızı kolaylaştırıp bize faydalar sağlamanın yanında ayrıca anında yer ve zaman fark etmeksizin her türlü

bilgiye erişebilmeyi ve paylaşım ile bu bilgiyi yayma yolunu da değiştirmiştir. Dijitalleşme hayatı her yönden kolaylaştırmıştır. Örneğin, kargo taşımacılığı sektöründe, eskiden tek tek okunarak ve el göz teması ile ayrıştırılan kargolar şimdi kargoların toplandığı transfer merkezlerinde dijitalleşmenin etkisi ile çalışanların elinde bulunan ve kargoların özel fatura kısmındaki etiketleri el terminalleri ile okutması sonrası o kargo hangi arabaya hangi merkeze ve hangi şubesine gideceği çok kolay bir şekilde belirlenir ve taşıyıcı bantlar ile araca yönlendirilir. Bu durum iş gücünde büyük tasarruf sağlayarak operasyonel süreçlerin daha da hızlı olmasına sağlamıştır. Burada unutulmaması gereken unsur, teknolojiyi kullanmak dijitalleşme, bu teknolojiyi kullanıp bunu iş, hizmet ve üretim süreçlerine entegre edip buradan artı fayda ve otonom sağlamak dijital bir dönüşümdür. Bu örnekte de görüleceği üzere bilgi ve iletişim teknolojilerinin gelişmesiyle beraberinde ortaya çıkan yenilikler doğrultusunda sadece burada sağlanan üretim ve fayda maksimizasyonu ile birlikte aynı zamanda şirketlerin ve ülke ekonomilerinin büyüme performanslarında değişiklikler ve artışlar meydana getirmiştir. Teknolojik yeniliklerin kalkınma ve büyüme üzerinde büyük bir etkisi bulunmaktadır. İktisat literatüründe yer alan büyüme teorilerinde görülmektedir ki teknoloji faktörü hem içsel hem de dışsal büyüme teorilerinde yer almaktadır. Mesela içsel büyümede, büyümenin kaynağı olarak üretim sürecinde ortaya çıkan ölçeğe göre artan getirilerdir. Bunu dışsal tasarruflar belirler. Schumpeterci görüşe sahip yaklaşımda yenilik ve teknolojik gelişmenin ekonomik büyüme üzerindeki etkisi dikkate alınmıştır. Burada ar-ge bölümü verimlilik sağlayan fikir ve ürünler üretirler. Bunlar Schumpeter'e göre, kimi zaman yeni bir ürün olurken, kimi zamanda firma bakımından yeni bir birleşme veya yeni pazarların bulunması anlamına gelmektedir (Taşel, 2020:128).

1.2. Dijitalizmin Tarihsel Gelişim Süreci

Dünyada insanın yaşamaya başlaması ile insanların kullandığı araç ve gereçler devamlı değişiklik ve gelişim göstermiş bu da bireylerin kendi yaşamını kolaylaştırmıştır. İnternetin icadından çok önce bilim insanları dünya çapında bilgi ağlarının varlığını tahmin edebiliyorlardı. Bilim insanı Nicola Tesla henüz daha 1900 yılların başında kablosuz bir dünya fikrini düşünüyor ve benimsiyordu (Dijital Dönüşüm, Vikipedi, Özgür Ansiklopedi: 2020).

Günümüzde ülkelerin sahip oldukları üretim faktörlerinin verimliliklerine göre sıralamak ve buna göre gelişmişlik seviyelerini belirlemek çok zordur. Bunun nedeni henüz ülkelerin ortaya çıkmayan veya henüz bilinmeyen kaynakların olabileceği varsayımdır. 17. ve 18. yüzyıllarda bir ülkenin zenginliği, sahip olduğu altın ve gümüş miktarıyla belirlenmeye başlanmıştır. Daha sonra Adam Smith, dolaşımdaki para arzının artmasına dikkat çekerek, emeğin üretkenliğini ve sermayenin gücünü öne sürerek fizyokratlara karşı çıkmıştır. Burada emeği ve sermayeyi artıran pek çok şey emeğin daha çok çalışmasını sağlayan faktörlerdir. David Ricardo, karşılaştırmalı üstünlük teorisinde sadece üretim verimliliğinin değil ikame maliyetlerinin de önemli olduğunu belirtmiş ve J. Stewart Mill bu argümanlara ticaret açısından da eklemeler yapmıştır. Ekonomiyi açıklamaya yönelik bu girişimlere, ekonomi dışı söylemlerde de katılıyorlardı. Joseph Schumpeter, toplumların kurumsal alanını ve girişimcilerin yeni teknolojik buluşlarının büyüme üzerindeki etkisini inceledi. Ayrıca Robert Solow, teknolojik yeniliklerin ve uzmanlıktaki artışın 1980'lerin ekonomisi için önemini vurgulamıştır. Zamanla bilginin gücü toprak, işgücü ve özellikle de sermayenin önüne geçmiştir (Özpençe ve İdikut Özpençe, 2011: 1476-1477).

Hali hazırda günümüz teknolojisine sahip ürünler (bilgisayar, tablet, telefon, çevrimiçi finansal iletişim araçları, internet, dijital para vb) araçlarla aktif ve yoğun bir şekilde kullanılabilir olması uluslararası mobilitenin artmasına, kapalı ülke ve sınırları olan ekonomilerin açık hale gelmesine sebep olmuştur. Örneğin Türkiye’de bulunan bir birey teknolojik imkanlar ile bire bir görüntülü görüşerek Çin’e gitmeden kendisi veya işletmesi için sipariş verip bunu getirebiliyor. Dijitalleşme alışveriş yapma maliyetini düşürmüştür. Varlıklarını ortadan kaldırmasına yol açmış hatta zorunluluk haline getirmiştir.

Ekonomik Sistem	Üretim Ekonomisi (Birimi)	Üretim Faktörü	Ana Madde	Tarihsel Süreç
Yok	Yok	Emek	Kas	Antikçağ-Ortaçağ
FEODALİZM	Tarım	Toprak ve Emek	Tarımsal Araçlar	Antikçağ-18.yüzyıl
KAPİTALİZM	Sanayi (Üretim)	Sermaye, Toprak, Emek	Tekstil	18.yüzyılın ikinci yarısı
			Buharlı Motor	19.yüzyılın ilk yarısı
			Nakliye (Demiryolu)	19.yüzyılın ikinci yarısı
			Elektrik, araba, telefon	20.yüzyılın birinci yarısı
SOSYALİZM		Emek, Toprak, Sermaye		1950ler - 1980ler
KAPİTALİZM (sosyal araçlarla)	Sanayi Sonrası (Hizmetler)	Sermaye, Know-how, emek (vasıflı)	Radio ve televizyon	20.yüzyılın ikinci yarısı
DİJİTALİZM	Bilgiye Dayalı	Bilgi, emek (vasıflı), sermaye	Kişisel bilgisayar ve internet	1980lerden günümüze

Şekil 1: Ekonomik sistemin evrimi (Kaynakça: Piech, Krzysztof ,2003)

Yukarıdaki şekilde belirtilen ekonomik sistemler zaman, üretim ve faktör açısından gösterilmeye çalışılmıştır. Burada ekonomik sistemde yaşanan, üretimde kullanılan ekonomik birim ve faktör, faktör içinde kullanılan esas araç (teknoloji) ve tarihsel süreç içerisinde, ekonomik süreç ve değişim şeklinde anlatılmıştır.

Dijitalizm etkisini sadece ekonomi üzerinde göstermez. Bunun ile beraber kültürel, sosyal, yapısal ve demografik olarak da toplumda değişikliğe neden olmaktadır. Az gelişmiş ülkelerde, gelişmiş ülkelerin elinde bulunduğu teknolojik araç ve yenilikler bulunmamaktadır. Bu yenilikler uzun yıllar sonra ve sınırlı olarak bu ülkelere gelmektedir.

Dijitalleşme ile endüstri modelleri de kendi süreçlerinde köklü değişikliklere uğramıştır. Bu kavram 1971 yılında Robert Wachal tarafından yayınlanan ve toplumsal dijitalleşmesinin sosyal etkilerini tartışıldığı “Humanities and Computers: A Personel View” isimli makalede kullanılmıştır. Burada dijitalleşme kavramı, toplumun dijitalleşmesinin, bireysel olarak kişilerde yarattığı endişe ile ortaya konulmuştur. Dijitalleşme burada net bir şekilde teknoloji gelişimini ve değişimini içerir. İnsanlık, endüstriyel gelişme ile üretim miktarını arttıran ve iyileştiren

teknolojik gelişmeler sonucu gelişmektedir. Burada ana itici güç budur. Bu süreç yeni makinaların icadı ile neticelenmiştir. Endüstriyel tarihte bu 4. Sanayi devrimi olarak anılmaktadır. Bu tanımlama ilk olarak 2011 yılında Almanya’da Hannover Fuarında kullanılan sanayi 4.0 kavramı, dönemin Acatech (Almanya Teknik Bilimler Akademisi) müdürü Henning Kagermann tarafından ortaya atılmıştır. (Sarıkaya, 2022: 7).

Burada ilk üç sanayi devrimini de açıklamak gerekir.



Şekil 2: 1. Sanayi devrimi (Yazarı: Deniz Çevik, Erişim Tarihi: 29 Mayıs 2017)

1712 yılında İngiltere’de Buhar Makinesinin icadının var olmasıyla beraber suyun ve buharın gücü, buhar makinesi ile üretimine başlanılmış ve o zamana kadar tezgahlarda el emeği ve beden gücü ile yapılan geleneksel üretimin yerine mekanik ve seri üretim ortaya çıkmıştır. Makinelerin üretime geçmesiyle entegre edilip

dönüştürülmesi sonucu önemli kalemlerden demir-çelik ve tekstil üretiminin artması neticesinde ülkelerde sermaye birikimi gerçekleşmeye başlamıştı. Buna paralel bu dönemde ülkelerdeki demir yolu ulaşımın ağlarının gelişmesiyle bu sanayi devriminin diğer kıta ve ülkelere daha fazla yayılmasına ve yine bu ülkelerde de üretim artışına yol açmıştır. Artan gelir ve sermaye artışının yanı sıra işçi kesimi nedeni ile sosyal sonuçları da ortaya çıkmıştır. İki sınıf ortaya çıkmış bunlar Burjuvazi ve işçi sınıfıdır. Ayrıca bu dönemde, işçi sınıfının haklarını koruyan sosyalizm ortaya çıkmıştır. (Çevik, 2017).



Şekil 3: 2. Sanayi devrimi (Yazarı: Deniz Çevik, Erişim Tarihi: 29 Mayıs 2017)

Bu döneme teknoloji devrimi de denir. 1860 ve 1914 yılları arasındadır. 1980’de İngiliz mucit H. Bessemer’in icat ettiği çeliği ucuza üretmenin yöntemini bulduğu ve bunun yoğun olarak kullanıldığını belirtmiştir. Teknoloji devrimi özellikle petrol, tren hatlarındaki raylar, çelik, elektrik ve kimyasal teknik ve yöntemler sayesinde oluştu. Öncelikle Avrupa’da sonra ise ABD ve Uzak Doğuda Japonya’ya kadar yayıldı. I. Sanayi Devriminde ortaya çıkan üretim makinaları aslında basit mekanik aletlerdi. Burada makineler dişli, ileri geri gelip giden piston, kayış ve bu

kayışın yatağı olan kasnakla çalışırdı. Teknoloji Devrimi ile hızla büyüyen gelişen Almanya ve ABD, bu alanda dünya lideri oldu. 1882’de fabrika ve kentlerde elektriğin kullanılması, Edison ile başladı. Burada elektrik enerjisinin makinelerle verilmesiyle hızlı ve seri üretimine geçilmiştir. (Çevik, 2017).



Şekil 4: 3. Sanayi devrimi (Yazarı: Deniz Çevik, Erişim Tarihi: 29 Mayıs 2017)

Bu Sanayi Devriminde, üretiminde dijital devrimleşme olması ve elektronik kullanımının ve bilgi teknolojilerinin artış göstermesiyle üretimin daha da hızlandığı görülmüştür. Üretim bandı otomasyon ile hızlı ve seri hale gelmiştir. Özellikle 3 boyutlu printerları geliştirmeleri araba parçalarının üretimini artmış bir tuşla büyük üretimler gerçekleştirilmiş parça başı üretim maliyetleri azalmıştır. Burada otomatik parçaların kullanılmasıyla ve artmasıyla akıllı ve yeni geliştirilmiş robotlar üretilerek insanın yerini almış, bu yeni nesil robotlar ucuz olmakla beraber aynı zamanda üretimde verimliliği de arttırmıştır. Böyle olunca bu verimlilik artışı nedeni ile alt segmentte çalışan personel sayısında daha çok azalmalar olmuştur. Bu dönemde en önemli gelişmeler ilk mikro bilgisayarın kullanımı (Altair 8800) ve S. Jobs ve S. Wozniak’ın Apple’ı 1976 yılında kurmalarıdır. (Çevik, 2017).



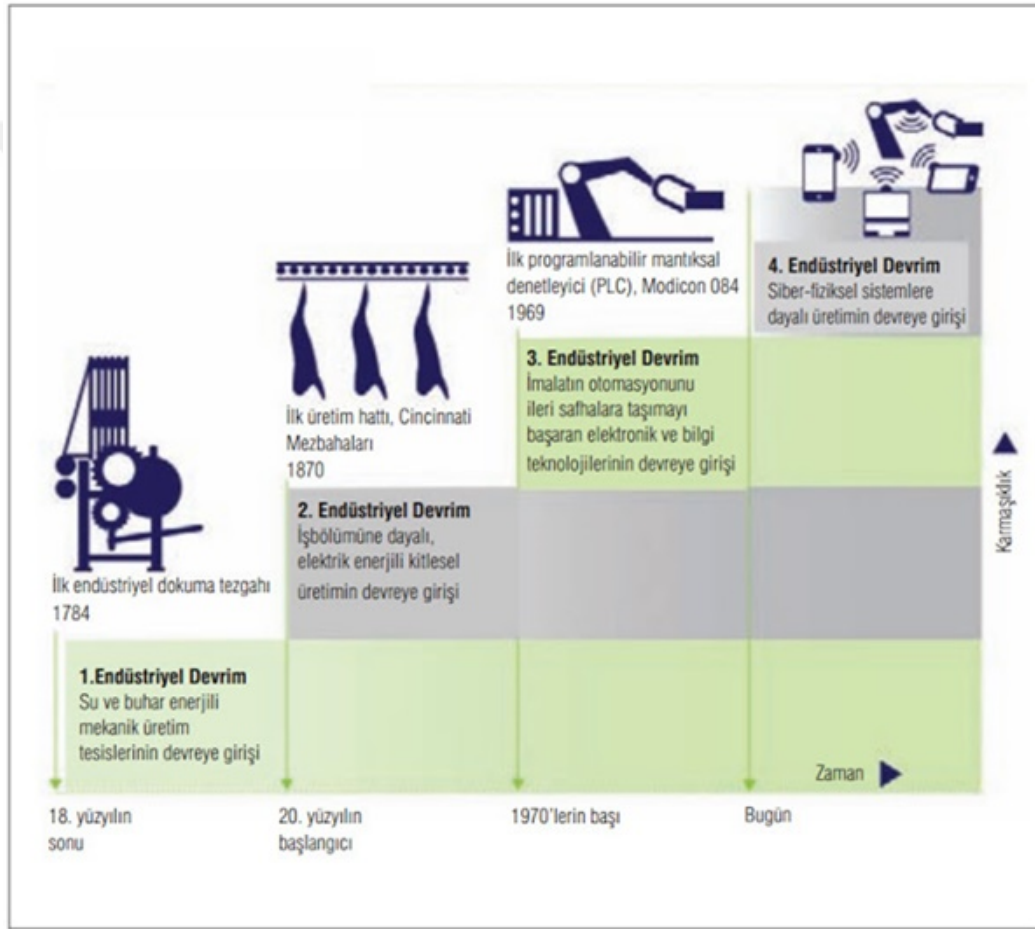
Şekil 5: 4. Sanayi devrimi (Yazarı: Deniz Çevik, Erişim Tarihi: 29 Mayıs 2017)

İlk olarak 2011 yılında Almanya’da Hannover Fuarı’nda kullanılan terminoloji günümüzde literatüre 4. Sanayi Devrimi olarak konumlanmış durumdadır. Burada siyasi idare üretim süreçlerinde bilgisayarlaşma yönünde teşvik etme ve yüksek teknolojiyi tüm üretim kademelerinde kullanma politika ve projesi olarak kabul edilen bu Endüstri 4.0’dır. Burada makineleşme süreci ile robotların üretimde tamamen yer alması, yapay zeka üzerinde yapılan gelişmeler, üç boyutlu yazıcıların üretiminin fabrikalardan evlerde kullanılması, büyük bilgi kaynaklarını veri analiz yöntemleri ile ayrıştırıp değerlendirilmesi gibi yeniliklerle incelenebilir. Net bir şekilde açıklamak gerekirse 4. Sanayi Devriminin amacı da insan gücünü fiziksel anlamda azaltıp daha çok beyinsel düzeye getirmektir.

Genel olarak sermayedeki gücün etkisi azalarak; her şey, akıllı üretim sistemleri, teknoloji ve dijitalleşme üzerine kurulmaktadır. Bugüne kadar olan sermaye eski gücünde olmayacaktır. Örneğin, Instagram, X ve WhatsApp uygulamaları için asla büyük sermayeye gerek yoktur.

Endüstri 4.0’ın bize sağladığı iyi olanakların yanında olumsuz yanları da mevcuttur. Üretim bandında Robotların olması sebebi ile insan emek gücüne duyulan talep ve aslında bir nevi robotlar bir anlamda insanların işsiz kalmalarına neden olacaktır. Bu durum hem mavi yakalılar hem de beyaz yakalılar içinde geçerlidir.

Sonuç olarak, bu sanayileşme sürecinde teknolojinin, bilimin, makinaların ve robotların iş ve üretim güncel yaşamın içinde olması ülkelerde toplumsal büyüme ve refahın yükselmesini sağlamış ancak bunun ile beraber 1. ve 2. Sanayi Devriminde ortaya çıkan çok fazla hammadde ihtiyaç ve talebi bu alanda dünyada kıtlık sorununa neden olmuştur. Günümüzde 3. ve 4. Sanayi devrimi ile fabrikalar hayatımızın her alanına girmiş, yüksek teknolojiyle birlikte yüksek refah sağlanmıştır. (Çevik, 2017).



Şekil 6: Endüstriyel devrim aşamaları (Yazarı: Deniz Çevik, Erişim Tarihi: 29 Mayıs 2017)

Burada Türkiye açısından değerlendirecek olursak: Anadolu toprakları birçok medeniyetin doğmasına neden olmuş. Özellikle tarım alanlarında ve toprakta önemli gelişmeler meydana gelmiştir. Ayrıca yukarıda da anlatıldığı üzere sanayi devrimi dünyada yaşanan devrimler bu topraklarda gerçekleşmemiştir. Tarım alanında öncü

bir medeniyet olunmuş ama sanayi devrimine uygun hareket ve örgütlenmeler bu toplumsal yapı içerisinde gerçekleşmemiştir.

Ülke olarak kamusal, özel birim ve kuruluşlar 4. Sanayi devrimini iyi anlamaları buna göre hazırlık eylem ve hareket planı oluşturmaları radikal reformlar yapıp gerekli adımların atılması gerekmektedir. Bu alanda özellikle özel sektörün destek verilerek yenilik ve ar-ge çalışmalarında üniversite destekli yapılması çok önem arz etmektedir. (Çevik, 2017).

1.3. Dijitalizm Kavramının Boyutları

1.3.1. Dijitalizmin Ekonomik Boyutu

Bilgi ve iletişim teknolojilerinin dijitalizm etkisi ile oluşan gelişmeler küresel ticaret model ve türlerini etkilemiştir. Ekonomik yapı ve süreçlerin hızlı ve etkin bir biçimde artarak dijitalleşmesi bu faaliyetlerin yeniden yapılanmasına neden olmuştur. Burada açıklanması gereken yaklaşım dijital ekonomi yaklaşımıdır.

Bu yaklaşımda küresel ekonomide internet üzerinden dijital teknolojilerin mal ve hizmetlerin üretimi ve ticareti açısından daha önemli bir hale gelmiştir. İnternet, alıcı ve satıcı arasındaki birinin malı almak için diğerrinin de malını satmak için katlanmak zorunda kalacağı maliyet azalmış daha net bir pazar ortaya çıkmıştır. İnternet ağı sayesinde azalan arama maliyetlerinin düşmesinin neticesinde alıcı tarafından yapılan arama miktarlarını arttırır. Azalan arama maliyetleri satıcılar arasındaki fiyat rekabetini daha şiddetli hale getirir ve bu rekabet ile birlikte ortaya pazarda düşük fiyatlar ortaya çıkar. Böylelikle dijitalleşme mal ticareti şeklinde değiştirmiştir.

1.3.2. Dijitalizmin Siyasal Boyutu

Bilginin mobilitesinin kolaylaşması, bireylerin bu bilgi ile demokratik siyasi hayata katılmalarına olanak sağlamıştır. Dijitalleşme ile bireylerin siyasi etkinliği artmıştır.

Bilgi ve iletişim teknolojisindeki görülen sürekli gelişim, bütün toplumsal yapı ile kurumları etkileyecek ayrıca bunlarda değişime yol açacak kadar etkin olmuştur. Bu değişim, bütün insanoğlunun faaliyetlerini etkilemiş, sermayenin, emeğinin ayrıca mal ve hizmetlerin özellikle de bilginin küresel dolaşımını kolaylaştırmıştır. Günümüzde bilgi ve iletişim teknolojileri, özellikle internet üzerinden, çeşitli siyasal partiler ile sivil toplum kurumları için adeta bir örgütlenme, iç iletişim, etkili propaganda veya kamuoyu beklentilerinin öğrenilmesi gibi buna göre strateji bununla beraber politikalar oluşturulması gibi imkânlar sunmaktadır. Değişen ve gelişen teknoloji ile internet sayesinde radyonun, televizyonun siyasi ve toplumsal hayata getirdiği canlanmaya siber-demokrasi diyen kitleler olmuştur (Güngör, 2017: 2260-2261).

1.3.3. Dijitalizmin Teknolojik ve İletişimsel Boyutu

Artan küreselleşmenin getirdiği rekabet koşulları, teknolojinin sürekli gelişmesi ve dönüşmesiyle birlikte işletmelerin üretim ve hizmet süreçlerinde de değişiklikleri beraberinde getirmiştir. Uzun vadeli ekonomik dalgalanmalar sadece üretim süreçleriyle değil, aynı zamanda insanların yaşam biçimini değiştiren buluşlar ve teknolojilerle de ilgilidir. Günümüzde iş ve özel yaşam, çelik, elektrik, buhar ve petrokimya devrimlerinin ardından internet tabanlı dijitalleşme tarafından yönlendiriliyor. Bu durum aynı zamanda birçok işyerindeki iş stratejisini de etkiler. Günümüzde bilgi teknolojisi “evrensel teknoloji” olarak kabul edilmektedir. Bu bağlamda kurumsal yatırım ve koordinasyonu kolaylaştırarak maliyetleri düşürebilir ve verimliliği artırabilir. Bir şirketin yeni bir ürün veya hizmet sunmasını sağlar; kalite ve çeşitlilik, zamanlama, olumlu dışsalılıklara (yayılma etkisi) neden olur. Farklı endüstrilerde geniş dağıtıma ve geniş ürün yelpazesine olanak tanır (Taşel, 2020: 129).

Gün geçtikçe insanlar ve toplumlar değişir ve bu değişim kültürlerle de etki eder o da değişime uğrar. Kültürlerinde değişime uğraması ile toplumlar diğer toplumların kültürleri etkileşim içerisine girmişlerdir.

Günümüzde dijital iletişim teknolojisi ve instagram, x, meta vb. uygulamalarının katkılarıyla artan küreselleşmenin kültürel etkisi her türlü sınırları

aşmıştır. Değişik coğrafyalardaki insanların kültürel değerleri ve alışkanlıkları, iletişimde ve teknolojiadaki hızlanmanın gelişmesiyle sürekli bir etkileşimin içindedir. Küreselleşme bir modernleşme süreci olarak tek tip modernleşmeye doğru gitmektedir. Gelişmiş ülkeler bu olağan olan küreselleşme diğer ülkeler açısından gelişme için batının sistemleri alma ve uygulama açısından bir dayatmadır. Küreselleşmenin bu dayatmalı etkisi şimdi Amerikan kültürü etkisinde etrafında meydana gelmektedir (Ölçekçi, 2020:159).

1.3.4. Dijitalizmin Küresel Boyutu

Dijitalleşme sosyal, ekonomik ve kültürel yapıları çok fazla etkilemiştir. Üretimin şekli ve biçiminden meslek, iş, akış tanımlarına kadar değişim kaçınılmaz bir hale gelmiştir. Bu durum aynı zamanda insana etki edip insanın düşünme ve yaşayış biçimini etkileyerek toplumsal, sosyal ve kültürel yapının değişmesine neden olmuştur. Sosyal yapılanma değişince ortaya bir “ağ toplumu” kavramı çıkmıştır. Burada kültürlerin dijitalleşmesi ve ulusal sınırları aşarak yayılması, her türlü ürünün ve sermayedeki mobilitesinin önündeki engellerinin kalkmasıyla küreselleşme işini hızlandırmıştır. Bu süreçte bilginin ve kültürlerin, bilgisayarda ayrıca internet kanalları üzerinden dijital kültürü yaygınlaştırdığı görülmektedir (Ölçekçi, 2020:148).

1.3.5. Dijitalizmin Evde Çalışma (Home Office) Etkileri

Ekonomide yaşanan büyümelere istinaden şirketler rakiplerine karşı ellerindeki fırsatları kaçırmamak amacıyla piyasalarda olan her değişimi takip etmek ve bununla birlikte her zaman uyum sağlamak zorundadırlar. 1970’lerden sonra yaşanan bazı krizlerin atlatılması ve yaşanan teknolojik gelişmeler ile emek piyasasına ayak uydurmak maksadıyla evden çalışma gündeme gelmiştir.

Günümüz şartlarına göre evden çalışma yöntemi; bilgiye kolayca erişebilmek, mekânların önemini kaybetmesi, bilgi anlamında ileri seviye de teknolojilerin artması, dijitalde hareketliliğin artması, evden çalışma boyunca trafik sorununun aza indirgenmesi, ebeveynlerin çocuklarına daha çok zaman ayırması ve onların özbakımlarıyla birebir ilgilenmesi gibi birçok sebepten dolayı evden çalışma tercih

edilen bir çalışma şeklini almıştır. İşletmelerin, evden çalışacak olan çalışanları için gerekli ortamı en iyi şekilde sağlamaları gereklidir. Bunlardan bazıları, bilgi ve teknoloji anlamında tüm iletişim imkanlarının sağlanması, işverenlerin çalışanlarına uzaktan çalışmalarında en üst verimi elde edebilmek için bir amaç belirlerler ve bu amaçları da çalışanların, evde çalışmalarına rağmen günün sonunda mutlu olmalarını sağlayacak motivasyonları için çaba göstermelidirler bununla birlikte, sosyalleşme eksikliklerinin de giderilmesi, iş-aile-zaman dengesini çalışanlar için sağlanmaları gerekmektedir (Özçelik, 2020: 235-236).

Uzaktan çalışmanın olumlu yönlerine bakıldığında zaman ilk olarak kadınların emek piyasasında daha fazla var olmaları, evde çalışma ile evli kadınların kendi evlerindeki ev işlerini daha kolay yerine getirmeleri, çocuklarına ve özel hayatlarına daha çok vakit ayırabilmesini kolaylaştırdığı söylenebilir. Bunlara ek olarak, iş yerinde olan stresin evde çalıştığı süre zarfında daha az olması dolayısıyla katılacağı eğitimlere vakit ayırabilmesi ve özerklik kazanması açısından evden (uzaktan) çalışmanın pozitif yönlerini sıralamak mümkündür (Özçelik, 2020: 226).

Uzaktan çalışmanın olumsuz yönlerine bakıldığında, bunlar özellikle kadınların ev işleri, çocuk bakımı ve evden çalışması nedeniyle iş yoğunluğunun artması, çalışanların sosyal ortamlardan ve fırsatlardan izolasyonu, yalnızlık, sosyal becerilerin azalması, iş-yaşam dengesini sağlayamama, teknolojik destek ve aksaklıklar, iş düzenini olmaması gibi dezavantajlardır. Ayrıca salgın döneminde çalışanların uzun süre evde kalması ve sosyal aktivitelere katılmaması aile içi çatışmaların ve stresin artmasına neden olmuştur. Uzaktan/evden çalışma modelleri kısa sürelerle uygulandığında çalışanların iş tatmini ve iş performansı artıyor. Ancak bu iş modelinin uzun süre uygulanması çalışanların iş tatmininin ve iş performansının düşmesine neden olabilmektedir. İnsanlar Covid-19 salgını sırasında evde kalıp haftalarca uzaktan çalıştıkça, iş tatmini ve iş performansı muhtemelen düşecektir (Serinikli,2021: 282-283).

Evden çalışmanın sayılan avantaj ve dezavantajları göz önüne alındığında, ülkelere ve sektörlere göre evden çalışma eğilimlerinin farklılık gösterdiği gözlemlenmektedir.



Şekil 7: Avrupa ülkelerinde çalışanların oranı (EUROSTAT, 2018)

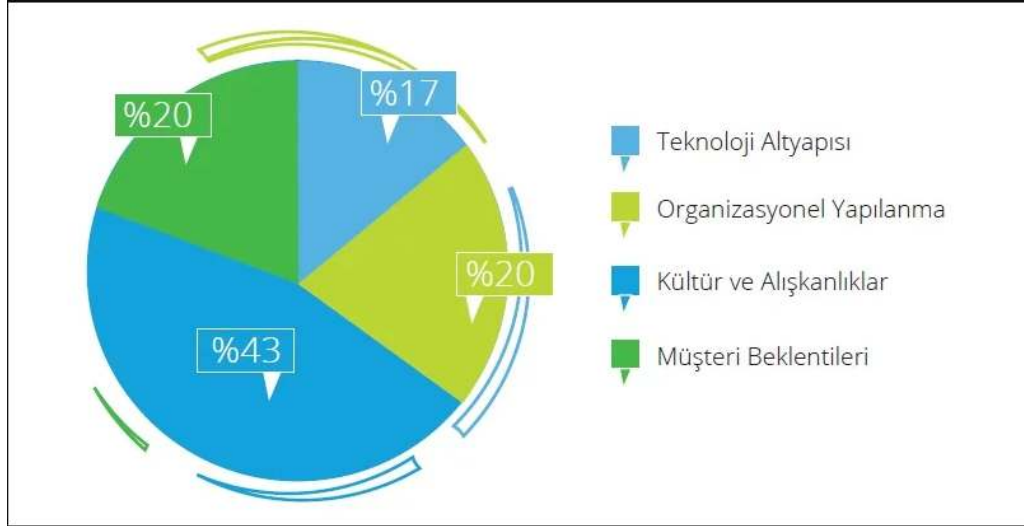
Şekilde görüldüğü üzere, Avrupa ülkelerin genel olarak 2018 yılı verilerine göre evden çalışma oranları en fazla % 14.0 ile Hollanda da olduğu görülüyor. Ülkemizde ise bu oran birçoğuna göre % 2 ile çok düşük bir seviyede olduğu görülmektedir.

Tablo 1: *Home-Ofis çalışmaya en hızlı adapte olan sektörler* (Kaynak: Deloitte, 2021)

Sektörler	Evden	Kısmen Evden	Ağırlıklı Sahada
Medya ve Reklam	%87,5	%12,5	%0,0
Hizmet	%80,3	%16,7	%3,0
Teknoloji	%70,8	%25,0	%4,2
E-ticaret	%62,5	%37,5	%0,0
Enerji	%61,1	%27,8	%11,1
Eğitim	%50,0	%50,0	%0,0
Holding	%50,0	%50,0	%0,0
İlaç	%50,0	%50,0	%0,0
Turizm	%50,0	%50,0	%0,0
İnşaat	%42,9	%50,0	%7,1
Dayanıklı Tüketim Malları	%37,5	%50,0	%12,5
Hızlı Tüketim ve Perakende	%33,3	%58,3	%8,4
Lojistik	%28,6	%57,1	%14,3
Kamu	%25,0	%50,0	%25,0
Finansal Kurumlar	%22,2	%75,0	%2,8
Üretim/Sanayi	%20,7	%56,9	%22,4
Gıda	%20,0	%80,0	%0,0
Diğer	%37,5	%50,0	%12,5

Kaynak: Deloitte İşin Geleceği Araştırması

Tabloda görüldüğü üzere 2021 yılında evden çalışmaya adapte olan sektörlerin başında geliyor bunların ardından hizmet, teknoloji, e- ticaret ve enerji olduğunu görüyoruz. Evden çalışma kapsamına girmeyen % genel olarak uzaklaşamayan lojistik sektörü olmuştur.



Şekil 8: Uzaktan çalışma modeline geçişte yaşanan zorluklar (Kaynak: Deloitte, 2020)

Şekilde görüldüğü üzere 2020 yılında, evden çalışma modeline geçilen dönemde kişilerin en çok zorlandığı konu “Kültür ve Alışkanlıklar” olduğu görülmektedir. Bu çalışma, 2020 yılında Covid-19 salgınına yönelik uzaktan çalışma sistemiyle ilgili alınan ya da alınmayan aksiyonların Türkiye’de iş dünyası ve çalışanların genelinde 17 farklı ilden 334 kişi katıldığı araştırmada üzerlerindeki etkiyi araştırdı. Özellikle hiyerarşik bir düzende olmaları da bu faktörü ön plana çıkarıyor. Müşteri beklentilerinin yoğunlaştığı, zorluk yaşayan diğer sektörler arasında ise hizmet sektörü en çok göze çarpan sektördür. Yapılanmanın zorluk yarattığı diğer sektörler arasında dayanıklı tüketim malları ve kamu sektörlerinin de içinde yer alıyor. Teknoloji altyapısı ile ilgili en büyük zorluğu yaşayan sektör ise finansal kurumlar vb. sektörlerdir.

BÖLÜM 2

KADIN İSTİHDAMI

2.1. İstihdam Tanımı

İstihdam, dilimize Arapçadan geçmiştir. Türk Dil Kurumundaki karşılığı; “bir görevde, bir işte kullanma” anlamına gelir (Polat, 2021). Genel anlamda istihdam, ülkelerdeki emek gücünün ekonomilerine sürekli veya belirli süre zarflarında çalışmalarına katkı sağlamalarına istihdam denilmektedir (Polat, 2021). Üretimde var olan işgücüdür. İnsan emeğinden sağlanan faydadır. İstihdam, işçi ve işveren veya şirketler arasında yapılan; çalışma koşulları, ücretin ödeme şartlarının, işçilerin ve işverenin sorumluluk alması gerektiğinin belirtildiği; yetkililer tarafından belirlenen yazılı bir beyan anlamında da kullanılır. İstihdam üretimin gerçekleşebilmesi için yapılır. Sermaye, işgücü ve yer gibi üretim kavramlarını bir arada barındırır. İşletmelerin amacı; yaptıkları işi geliştirmek, üretimde artış elde etmek ve işletmelerine daha fazla kazanç sağlamaktır.

İstihdamdaki yasallaştırılmış kurallar devletler tarafından belirlenir. Bu yasalar hem ilgili makama hem işverene hem de istihdam edilen çalışanlara yüklediği sorumluluklardan bazılarıdır.

İstihdam sade bir ifadeyle çalışanların üretim etkinliği içinde olması veya emek harcanması olarak özetlenebilir. İstihdam, iktisatta bilimde iki manada tanımlanmaktadır. İstihdam geniş anlamıyla, ülkelerin üretim imkanlarının sermaye, iş gücü ve toprak gibi unsurların bir yıllık zaman diliminde kullanılmasını ifade eder. Dar anlamda istihdama baktığımızda ise, ülkelerin iktisadi faaliyetlere dâhil edilecek iş gücünün çalışma ve kullanılma derecesini ifade etmektedir (Ortaç,2019:5).

2.2. İstihdam Türleri

İstihdam türleri kavramı tam süreli çalışma, yarı süreli çalışma, taşeron işçi, stajyer ve işsiz gibi kavramlar istihdamın belirlenmesinden etken unsurlardır. Tam istihdam, eksik istihdam, kayıt dışı istihdam ve aşırı istihdam olarak 4'e ayrılır.

2.2.1. Tam İstihdam

Tam istihdam hükümetlerin emek ve gelir politikaları için çok önemlidir. Çünkü tam istihdam kayıt dışı istihdamın önüne geçer. Tam istihdam şartlarının uygulandığı ülkeler de kayıt dışı istihdamın yol açtığı gelir kayıpları olmaz, işsizlik gösterge ve oranları nettir. Tam istidamın olduğu ülkelerde gelir ve refah düzeyi doğru orantılıdır makro düzeyde ele alınan bir konudur (Polat, 2021).

En basit anlamıyla tam istihdam, ekonomilerde mevcut olan bütün üretim faktörlerini tam olarak kullanmasıdır. Bu istihdam türü gelişmiş ve sanayileşmiş ülkeler de görülür. Tam istihdamda bütün üretim faktörleri en aktif şekilde kullanılsa bile işsizliğin önüne geçilemiyor bunun nedeni birçok ekonomide işyeri, yer değişikliği ve meslek anlamında tam kapasite sağlanamamasıdır.

Bu sebeple tam istihdam olduğunda %2 ile %3 seviyelerinde bile işsizliğin olduğunu kabul edilmektedir (Ortaç,2019:6).

2.2.2. Eksik İstihdam

İş gücünün tam olarak üretim faaliyetlerinde kullanılmadığı istihdam türüne denir. İş gücünün bir kısmı bu faaliyet içinde değildir ve işsiz bulunmaktadır. Eksik istihdamda tarım sektörü ağırlıklıdır. Yarı zamanlı part-time çalışılan işler de bunun nedenleri arasındadır. (Polat, 2021).

Eksik istihdam, bir ekonomide üretim faktörlerinin hepsinin tam anlamıyla çalışmamasını ifade eder. Eksik istihdam, bir ekonomide emeğin, deneyim, eğitim ve yetenek açısından verimli olup olmamasını inceler. Kısaca bir ülkenin, içinde bulunduğu dönemin kapasitesini ve teknolojisini en aktif şekilde ekonomik olarak üretimde etkin bir şekilde kullanamamasıdır.

Uluslararası Çalışma Örgütü'ne göre eksik istihdam, istihdam edilen kişi kendi isteğiyle sağlıklı bir birey olmasına rağmen fayda sağlayamamasıdır. Diğer bir tanımlamada ise eksik istihdam türü de kişinin emek verdiği işe göre almış olduğu eğitim ve yeteneklerinin farklı olması durumudur (Ortaç,2019:7).

Tablo 2: *İstihdam edilme veya işsiz olma durumunu belirleyen koşullar (İLO, 2003)*

Emek Piyasasında Durumu	İş için İstekli veya Çalışmak için uygun	İş için istekli değil veya Çalışmak için uygun değil
Çalışıyor veya bir işe sahip	Eksik İstihdam	İstihdam
Çalışmıyor veya bir işe sahip değil	İşsiz	Aktif Olmayan

Tablo'ya göre, istihdam edilme veya işsiz olma durumları belirtilmiştir. Buna göre çalışıyor veya bir işe sahip olması eksik istihdam olduğunu gösteriyor.

Tablo 3: *Cinsiyete dayalı yarı zamanlı çalışanların istihdam oranı, 2014-2020 (Kaynak: TÜİK,2021)*

Proportion of employed working part-time by sex,
[15+ yaş-age]

			(%)
Yıl Year	Toplam Total	Erkek Male	Kadın Female
2014	11,7	7,1	22,6
2015	10,9	6,7	20,6
2016	10,3	6,5	19,1
2017	10,5	6,6	19,1
2018	10,9	7,1	19,1
2019	10,4	7,1	17,4
2020	12,4	9,3	19,5

TÜİK, İstatistiklerle Kadın, 2021

TurkStat, Women in Statistics, 2021

Kaynak: TÜİK, Hanehalkı İşgücü Araştırması, 2014-2020

Source: TurkStat, Household Labour Force Survey, 2014-2020

Yıllara göre kadınlar çalışanların oranında azalıp tekrar artışlar görülmektedir.

Erkeklerde ise bu oranda artış gözlenmektedir.

2.2.3 Kayıtdışı İstihdamı

Kayıt dışı istihdam, belirlenen yasal bir düzenlemenin dışına çıkılan istihdam çeşididir. İşveren sigorta primi ve vergi gibi bazı yükümlülüklerinden kaçınır. İşçi de bu şartları kabul eder. Kayıt dışı istihdam özellikle az gelişmiş ülkelerde ve gelişmekte olan ülkelerde sıklıkla karşılaşılan durumdur. Ülkelerin içinde bulunduğu ekonomik durum, işsizlik rakamları, enflasyon, yasalardaki eksiklik gibi etkenler kayıt dışı istihdamın sebepleri arasındadır. Denetim mekanizmasının iyi çalışmaması; devletin gerekli denetimleri yeterince yapmaması da kayıt dışı istihdamın artmasının sebepleri arasındadır. (Polat, 2021).

2.2.4. Aşırı İstihdam

ILO aşırı istihdam kavramını makro ekonomik anlamının dışında, birey açısından tanımlamıştır. ILO'ya göre aşırı istihdamdaki bireyler, referans süresinde çalışan ancak geliri düşse bile daha az sürelerle çalışmayı isteyen bireylerdir. OECD ise makro anlamda aşırı istidamın tanımını yapmamış, yetersiz istihdamın bir türü olan aşırı çalışmaya dayalı yetersiz istihdam tanımına atıfta bulunmuştur. Aşırı istihdam (overemployment), aşırı çalışmaya dayalı yetersiz istihdam (inadequate employment related to excessive hours) ile benzer bir durumu ifade etmektedir (Tartılacı, 2022: 9)

2.3. Kadın İstihdamının Kurumsal Yaklaşımı

İşgücü piyasasında kadınlar konum ve katılım oranları bakımından erkeklere göre çok farklılardır. Kadın istihdamı, ülkelerin gelişmişlik düzeylerine ve yaşam tarzlarına göre değişiklik gösterse de evrensel olarak çok nitelikli durumdadırlar. Kadınlar, bu nitelikleri bakımından emek piyasası dışındayken ucuz ve bu piyasanın dışına kolay bir şekilde itilebilir konumundadırlar (Aşkın, 2015: 45). Kadınlar, emek piyasasına adım atarken birçok olumsuzluklarla karşı karşıya kalmaktadırlar. Bunlardan biri, erkeklere oranla daha düşük şartlarda çalışma ve ücret alma, bir diğeri ise sosyal haklardan yoksun olması, kadın emeğinin piyasalarda basit ve kolay vazgeçilebilir olduğunu gösteriyor. Ayrıca kadınların emek verdiği belli başlı sektörlerde ve işkollarında mesleki anlamda yoğunlaşma gerçekleşmiştir.

Kadınların işgücü piyasasındaki bu evrensel ve kendilerine özgü niteliklerini açıklamak için çeşitli kuramsal yaklaşımlar geliştirilmiştir. Bunlardan;

Neo-klasik iktisat döneminde, piyasa da faydalı işlemlerin ve seçimlerin ele alındığı varsayılmaktadır. Bu varsayımı benimseyen neo-klasik-beşeri sermaye kuramı; gerçek anlamda kadınların, bilinçli seçimleri ve tercihlerinde özgürce hareket eden ve kendini düşünen bir birey olduğunu varsaymaktadır (Aşkın, 2015: 45). Kurama göre kadınlar, eğitim anlamında deneyimlerini, ev ve çocuk bakımlarında sınırlamalarını, çalışma alanında mutlu olmayı, çalışma şartlarında en iyi ücret alacağı yeri arayıp bulduğunu varsaymaktadır. Kurama göre, emek piyasasının içerisinde kadınlar ve erkeklerin eğitim düzeyleri, yaptıkları işlerde gösterdikleri fayda ve edindikleri tecrübelerin farklı olduğunu varsaymaktadır (Aşkın, 2015: 45). Bununla birlikte, kadınların emek piyasasındaki konumları yani eğitim seviyelerinin daha az olması, evlilikten sonra çocuk ve ev işlerinin bakımı gibi nedenlerden dolayı erkekler emek piyasasında daha fazla tecrübeye sahip oldukları açıklanmaktadır (Aşkın, 2015: 45-46).

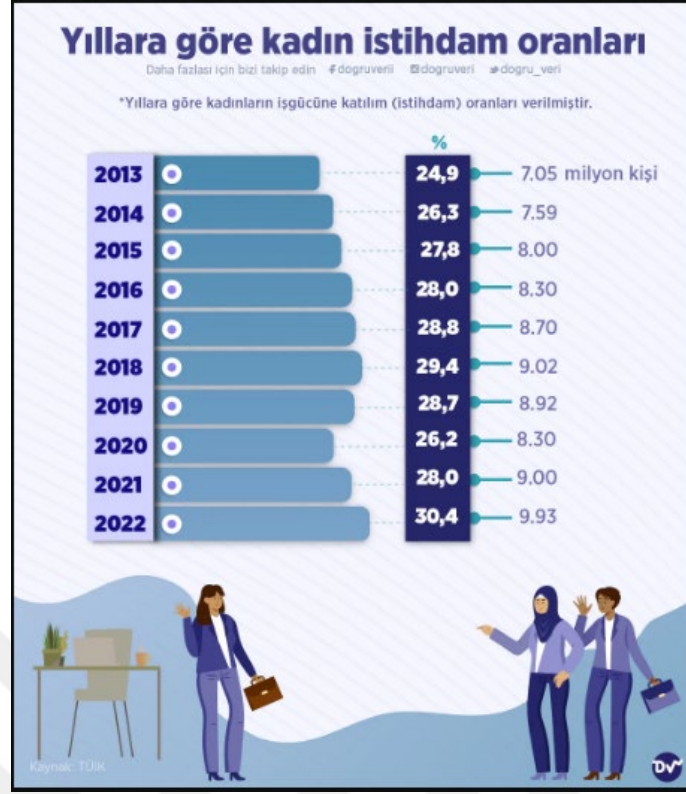
Feminist iktisat kuramını savunanlar, neoklasik-beşeri sermaye kuramını emek piyasasını savundukları için eleştirmişlerdir. Bu kurama göre, işgücü piyasasında erkeklerin sözünün geçtiği toplumsal cinsiyet ayrımının yapıldığı kadınların geri planda kaldığını açıklamaktadırlar (Beken,2020:56). Bununla birlikte, erkeklerin dışarıda maaşlı çalışması, kadınların ise evdeki işleri yapması gerektiği açıklanmaktadır. Ekonomik kriz zamanlarında ilk olarak kadınlar işten çıkarılması ön planda tutulmuştur bunun yanında kadınlar çalıştıkları ortamda eğitim fırsatlarından yararlanılmamasını savunmuşlardır (Beken,2020:56).

2.4. Türkiye 'de Kadın İstihdamı

16. ve 17. Yüzyılda Osmanlı döneminde kadınlar ekonomik anlamda birçok işlerde aktif olarak çalışmışlardır. O dönemde yaptıkları işler dükkanlarda tarlada ve pazar alanlarında ekonomi içinde var olmuşlardır (Beken,2020:56). O yıllarda köy ve kasabalarda isyanların olması sebebiyle kentlere göçler başlamıştır. Bunlara istinaden şehirlerin nüfuslarında artış yaşanmış beraberinde işsizlik oranları da artmıştır. Balkan savaşının yaşandığı dönemde erkek nüfusunda giderek azalma meydana gelmiş üretimde işgücüne destek maksadıyla kadınlar çalışmalara destek vermişlerdir (Beken,2020:56-57) 1.Dünya savaşında kadınların istihdam oranı artış sağlanmıştır. Savaşın bitmesiyle erkekler işgücüne geri dönüş sağlamışlardır bu sebeple kadınların birçoğu işlerinden ayrılmışlardır. Cumhuriyetin kuruluşundan sonra şehirleşme, teknolojik ve dijital gelişmelerin yaşanması, sanayileşmenin artmasıyla kadınların istedikleri eğitimi almak istemeleri işgücüne katılım oranını arttırmıştır. 1950 yıllarında ekonomide yaşanan değişmelerle tarımda azalma, köyden kentlere göçleri arttırmıştır. Köylerde tarım işlerinde faaliyet gösteren kadınlar, şehirde zorluklarla karşı karşıya kalmışlar ve şehirde eğitim eksikliklerinden dolayı niteliksiz işlerde çalışmışlardır (Beken,2020:56-57).

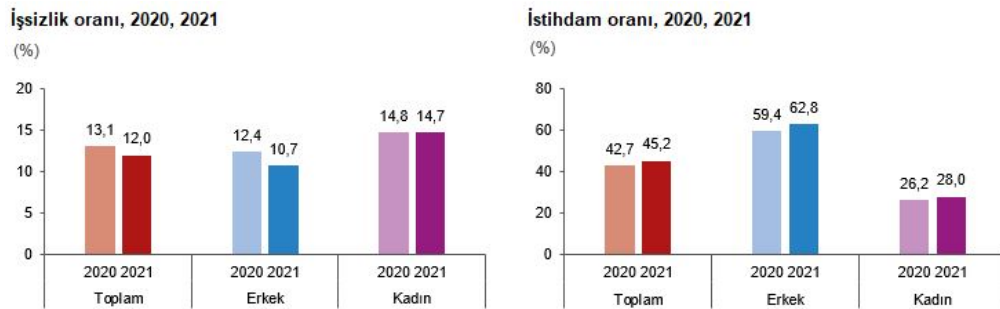
Türkiye’de Planlı kalkınma dönemlerinde kadınların işgücünde kişisel haklarından, işgücünde kolaylık sağlanması açısından genel bir düzenleme yapılmamıştır. 1980 döneminde erkeklerin içinde bulunduğu birçok sektörde kadınlarda çalışmaya başlamışlardır (Beken,2020:57). Bu dönemden sonra 1990-1994 yıllarında kadınlar için politikalar düzenlenmiştir (Beken,2020:57). Daha sonralarda teknolojinin gelişmesiyle dijitalleşmenin artmasıyla her alanda kadın istihdamında artış yaşanmıştır.

Türkiye’de yaşam memnuniyeti sonuçlarına göre; 2019 yılında çalışanların %69,0 'ı işe gidip gelmede harcanan zamandan memnun olduklarını belirtmişlerdir. Kadın çalışanlarda bu oran %68,6, erkek çalışanlarda ise %69,1 olarak gözlenmektedir (TÜİK,2019).



Şekil 9: Yıllara göre kadın istihdam oranları (TÜİK, 2013-2022)

2013 yılında kadın istihdam oranının yüzde 24,9 olduğu görülürken 2022 yılında yüzde 30,4 olduğu görülmüyor.



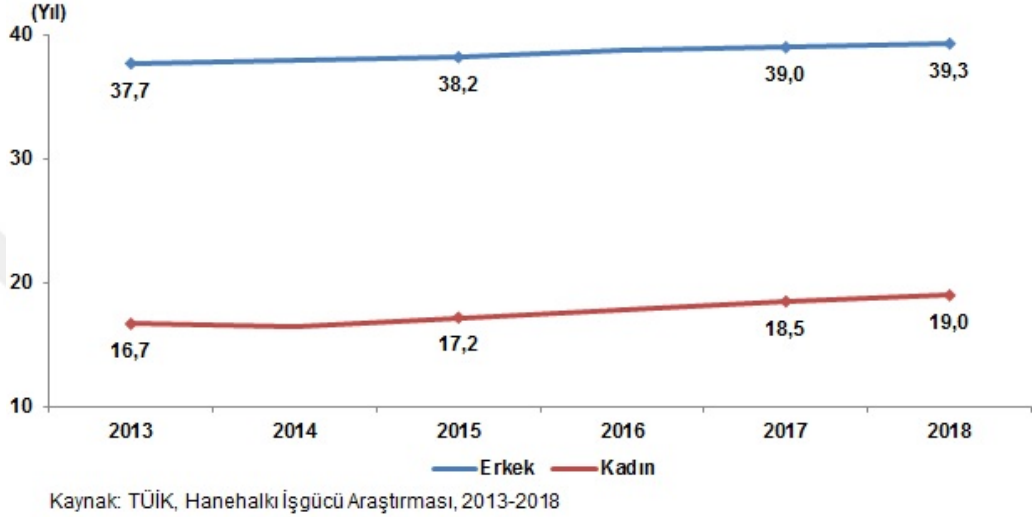
Şekil 10: İş gücü istatistikleri (TÜİK, 2020-2021)

2021 yılında işsizlik oranı %12,0 seviyesinde gerçekleşti.

2021 yılında 15 ve daha büyük kişilerde işsiz sayısı 2020 yılına oranla azalma olmuştur.

2021 yılında İstihdam oranı %45,2 olarak gerçekleşmiştir.

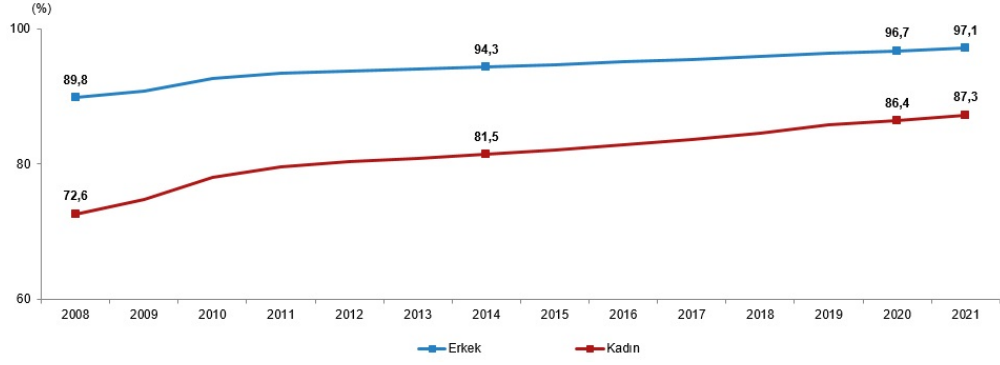
İstihdam oranı ise 2021 yılında bir önceki yıla oranla artış göstermiştir bu oran kadınlarda % 28,0 iken erkeklerde % 62,8 olmuştur (TÜİK, 2021).



Şekil 11: Çalışma hayatı süresi, 2013-2018 (TÜİK, 2013-2018)

Kadınların çalışma hayatında kalma süresi 6 yılda 2,3 yıl artış gösterdi.

Hane halkı işgücü araştırmalarına göre; çalışma hayatında kalma süresi, 2013 yılında 15 ve daha yukarı yaştaki kadınlarda 16,7 yıl, erkeklerde 37,7 yıl iken 2018 yılında çalışma hayatında kalma süresi kadınlarda 19,0 yıl, erkeklerde 39,3 yıl olduğu görülmektedir.



Şekil 12: Cinsiyete göre en az bir eğitim düzeyini tamamlayanların oranı (%), 2008-2021 (TÜİK, Ulusal Eğitim İstatistikleri Veri Tabanı, 2008-2021)

İstatistiklere göre eğitim seviyelerinden birini tamamlayan 25 ve daha büyük yaştaki kadınların oranı %87,3 olduğu görülmektedir.

İstatistiklere göre eğitim seviyelerinden birini tamamlayan 25 ve yaşları daha büyük nüfusun 2008-2021 yıllarında artış olduğu görülmektedir. Cinsiyetlere göre bakıldığında, 2008 yılında eğitim seviyelerinden birini tamamlayan 25 ve yaşları daha büyük kadınların oranı %72,6 iken erkeklerin ise %89,8 olduğu görülmüştür. 2021 de ise kadınlarda %87,3, erkeklerde 97,1 olduğu görülmektedir (TÜİK, 2008-2021).

	(%)		
	Toplam	Erkek	Kadın
Okuryazar olmayan nüfus oranı (25+ yaş)	3,5	1,0	6,1
Yükseköğretim mezunu nüfus oranı (25+ yaş)	23,0	25,1	20,9
İstihdam oranı (15+ yaş)	45,2	62,8	28,0
İşgücüne katılma oranı (15+ yaş)	51,4	70,3	32,8
İşsizlik oranı (15+ yaş)	12,0	10,7	14,7

Şekil 13: Cinsiyete göre seçilmiş göstergeler, 2021 (Kaynak: TÜİK, Ulusal Eğitim İstatistikleri Veri Tabanı, 2021; TÜİK, Hane halkı İşgücü Araştırması, 2021)

İstatistiklere göre 25 yaş ve üzeri kadınların yüksek öğrenim görmüş olma oranı %20,9'dur.

İstatistiklere göre 2008 yılında 25 yaş ve üzeri üniversite, yüksekokul veya yüksek lisans mezunlarının oranı toplam nüfusun %9,8'ini oluştururken, 2021 yılında bu oranın %23,0 oranında artmıştır. Cinsiyet açısından bakıldığında 2008 yılında 25 yaş üstü kadınların yükseköğretimden mezun olma oranı %7,6, erkeklerin ise %12,1'i oldu. 2021'de kadınlarda bu oran %20,9, erkeklerde ise %25,1 olmuştur (TÜİK,2008-2018).

	Haziran 2023			Bir önceki ay			Bir önceki aya göre fark		
	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın
(Bin kişi)									
15 ve daha yukarı yaştaki nüfus	65 400	32 370	33 030	65 352	32 347	33 005	48	23	25
İşgücü	34 629	22 894	11 734	34 988	23 086	11 902	- 359	- 192	- 168
İstihdam	31 291	21 110	10 182	31 654	21 303	10 351	- 363	- 193	- 169
İşsiz	3 337	1 785	1 553	3 335	1 783	1 552	2	2	1
İşgücüne dahil olmayanlar	30 771	9 476	21 295	30 364	9 261	21 103	407	215	192
(%)									
İşgücüne katılma oranı	52,9	70,7	35,5	53,5	71,4	36,1	-0,6	-0,7	-0,6
İstihdam oranı	47,8	65,2	30,8	48,4	65,9	31,4	-0,6	-0,7	-0,6
İşsizlik oranı	9,6	7,8	13,2	9,5	7,7	13,0	0,1	0,1	0,2
Genç nüfusta işsizlik oranı (15-24 yaş)	18,6	15,4	24,2	17,4	14,5	22,7	1,2	0,9	1,5

Tablodaki rakamlar yuvarlamadan dolayı toplamı vermeyebilir.

Mevsimsel etkilerden arındırma yöntemi gereği geçmiş aylara ilişkin tahminler revize edilerek yayımlanmaktadır.

Şekil 14: Genç nüfusta işsizlik oranı (TÜİK, 2023)

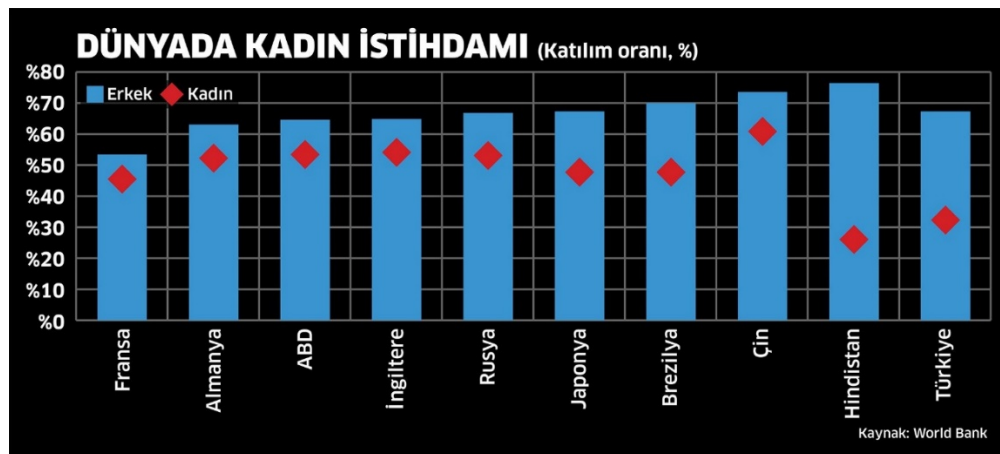
15-24 yaş grubu olan genç nüfusta işsizlik oranı bir önceki aya göre %18,6 oldu. Bu yaş grubunda işsizlik oranı; kadınlarda %24,2 iken erkeklerde %15,4, olduğu görülmektedir.

2.5. Dünya 'da Kadın İstihdamı

Geçen yıllar itibariyle kadınların ücretli olarak istihdam edilmeleri sanayi devrimiyle başlamıştır. Sanayi devriminden önce kadınlar toplumsal cinsiyete dayalı işlerde çalışmışlardır. Köylerde ve kırsal alanlarda hayvancılıkla, tarıma dayalı işler aile ve çocukların bakımları ile ilgileniyorlardı. Kentlerde ise kadınlar terziilik, temizlik gibi alanlarda istihdam ediliyorlardı (Doğan,2014:8-9). Sanayi devrimiyle makineleşme sürecinde artış meydana gelmiş bununla beraber işgücüne olan ihtiyaç artış gösterdikçe kadınlarda çalışma hayatına girmeye başlamışlardır (Doğan,2014:8-9).

Genel anlamda, bu dönemde kadınlar hane içerisinde istihdam edilmiştir. Kadının hane içerisinde kalmasının sebebi toplumsal ve geleneksel yapısının benimsenmiş olmalarıdır. Bunların başında; ev işleri, aile ve çocuk bakımı gelmektedir. İlk olarak kadınların, erkekler ile eşit haklara sahip olmak istemeleri Fransız devrimiyle başlamıştır. Bu dönemde kadın istihdamında çalışma şartlarının, verilen ücrette iyileştirilme yapılması amacıyla bu sorunların giderilmesini istemişlerdir. Lakin bu süre boyunca yaşanan gelişmeler ve değişimler olsa da eşitlikçi yapıya ulaşamamıştır. (Göcen,2018:316).

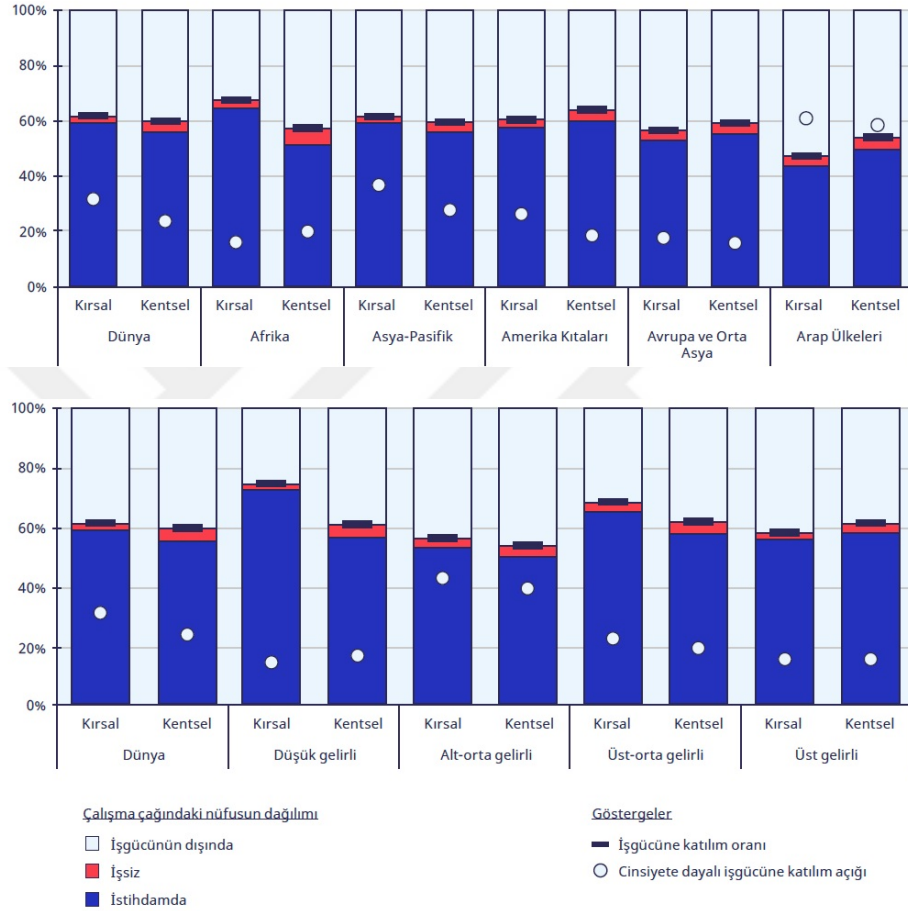
Sanayi devrimi ile birlikte yavaş yavaş teknolojinin artması üretim şeklinde değişiklikler meydana gelmiş bu da kadınların işgücü içerisinde yer almaya başlamalarına sebep olmuştur. Böylece kadınlar hane içerisinde tarımsal etkinlikler dışında üretim veya hizmet gibi birçok alanlarda istihdam edilmişlerdir. Yapılan değişikliklere rağmen cinsiyet ayrımcılığına maruz kalınmışlardır. Bu dönemde ekonomik piyasada erkek işgücü kadınlardan önde tutulmuştur. Sanayi devriminden sonra kadın istihdamına yönelik kırılma 1. ve 2. Dünya savaşlarından sonra yaşanmıştır. Savaş esnasında erkekler çalıştıkları işlerinden ayrılmak zorunda kaldıkları için işgücünde açık meydana gelmiş, yoksulluk başlamış bu da kadınların istihdam edilmelerine zorunlu bir sebep haline gelmiştir. Kadınlar işgücünde daha aktif rol almışlardır. Savaşlardan sonra teknolojilerin artmasıyla birçok uluslararası şirket ortaya çıkmış, bunlara istinaden erkek ve kadın eşitliği vurgusuyla, kadınların istihdam etme oranları artış göstermiştir (Göcen,2018:316).



Şekil 15: Dünya 'da kadın istihdamı (Kaynak: World Bank, 2018)

Gelişmiş ülkelerde kadınların ve erkeklerin işgücüne katılımı farkı yok denebilecek kadar az. Ancak Türkiye, Hindistan gibi ülkelerde kadınların işgücüne katılım oranı %30'larda olduğu görülmektedir. (World Bank, 2018)

Kırsal ve kentsel alanlarda çalışma çağındaki nüfusun bölge, gelir durumu ve işgücü statüsüne göre dağılımı (2019)

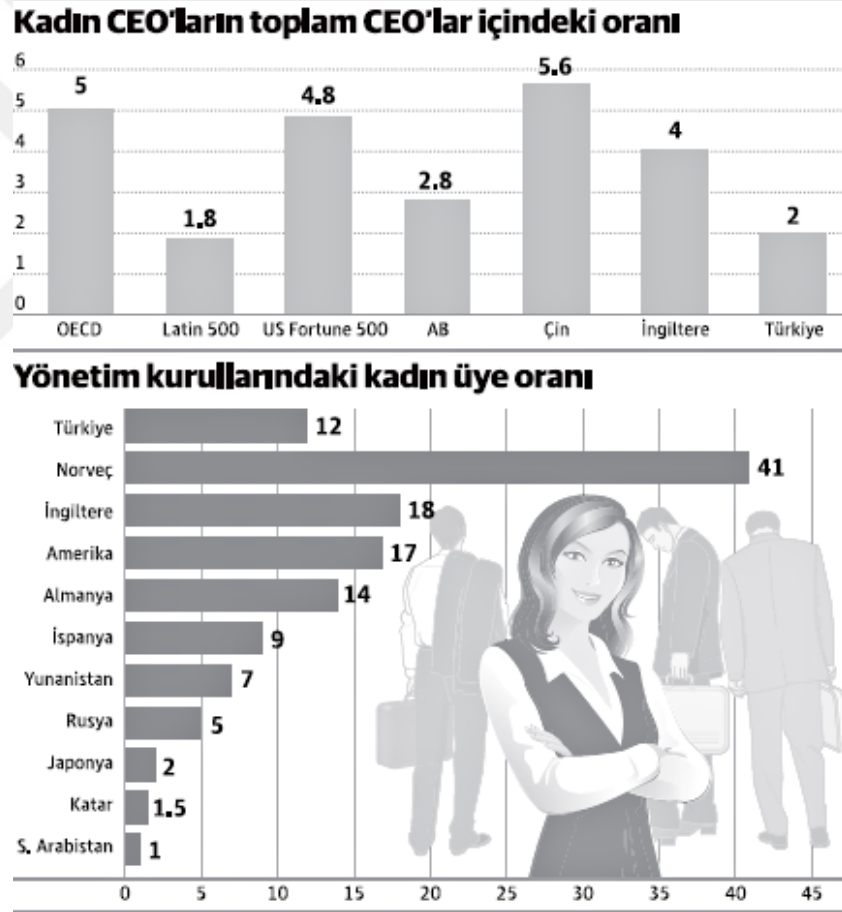


Kaynak: ILOSTAT, ILO'nun modellediği tahminler, Kasım 2019

Şekil 16: Kırsal ve kentsel alanlarda çalışma çağındaki nüfusun bölge gelir durumu ve işgücü statüsüne göre dağılımı (İLO,2019)

2019 yılında küresel işgücüne katılım oranı kırsal alanlarda %62, kentsel alanlarda ise %60 olarak gerçekleşti. Asya-Pasifik ve Afrika'nın kırsal kesimlerinde işgücüne katılım oranları kentsel alanlara göre daha yüksekken, Amerika, Avrupa ve Orta Asya ile Arap Devletleri'nde bunun tersi geçerli. Ülkelerin gelir düzeylerine bakıldığında, yüksek gelirli ülkeler hariç, kırsal kesimde işgücüne katılım oranları

tüm gelir gruplarında daha yüksektir. Cinsiyete ilişkin tartışmalar, dünya genelinde ve birçok gelir grubunda erkeklerin işgücüne katılım oranlarının kadınlara göre daha yüksek olduğunu gösteriyor. Ayrıca, Afrika dışındaki tüm bölgelerde ve düşük gelirli ülkeler dışındaki tüm gelir gruplarında, cinsiyete dayalı işgücüne katılım farkları kırsal alanlarda kentsel alanlara göre daha fazladır. Bu, dünyanın birçok yerinde cinsiyete dayalı sosyal göstergelerin kırsal alanlarda derinden yerleşmiş olduğunu gösteriyor. Bu yüzden, işgücü piyasasında toplumsal cinsiyet eşitliğine dayalı teşvik etmeyi hedefleyen politikaların etkili olması için kırsal alanlara özgü şartların dikkate alınması gereklidir.



Şekil 17: İş hayatında ve dünyasında kadın yönetici oranları (Kaynak: Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO,2015))

Kadın CEO'ların toplam CEO'lar içindeki Oranı en yüksek %5.6 ile Çin'de görülmektedir. En az orana ise % 2 ile Türkiye sahiptir. Yönetim kurullarındaki kadın

üye oranı en çok %41 oranla Norveçte, % 1 ile S.Arabistan olduğu görülüyor.(ILO,2015)



BÖLÜM 3

DİJİTALİZMİN KADIN İSTİHDAMI ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ

Dijitalizm, teknolojik gelişmelerin hız kazandığı ve dijital teknolojilerin yaygın olarak kullanıldığı bir dönemi ifade eder. Kadın istihdamı üzerinde dijitalizmin etkileri, hem olumlu hem de olumsuz yönleriyle ele alınabilir. İşte dijitalizmin kadın istihdamı üzerindeki bazı etkileri:

3.1. Olumlu Etkileri

3.1.1. Uzaktan Çalışma Fırsatları

Home ofis çalışma türü çocuk bakımı ve diğer sorumlulukları olan kadınlara ev ortamından ayrılmadan belirli bir konumdaki işyerine gitmeden kadınlar için daha esnek bir çalışma düzenidir (Aksoy,2021:130).

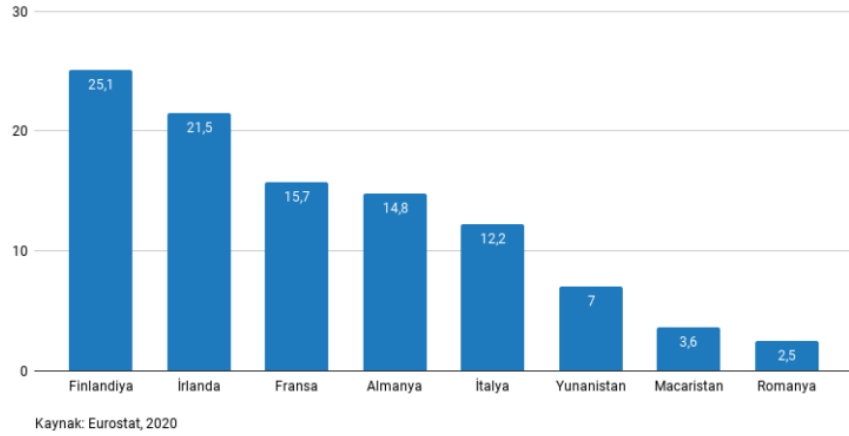
Home ofis çalışmanın aile ve iş yaşamı hakkında araştırmalara göre çalışanların bu ortamdaki avantajları; işe giderken yaşanacak ulaşım sorununun olması, bir bilgisayar, tablet ve telefon ile işini her yerde her an yapabilme imkanının bulunması, iş ortamında zorunlu sosyal ilişkiler kurulma gereksiniminin bulunmaması, iş yerine göre ev ortamında bulunan kişinin daha rahat hareket etmesi, çalışan bireyin kendi çocukları veya ailesi ile zaman geçirme olanağının bulunmasıdır. Uzaktan çalışmanın çevresel olumlu etkileri de mevcuttur. Örneğin; çalışanların iş yerine giderken yaratacağı trafik sıkışıklığı kullandıkları yakıt masrafı veya iş yerine ulaşmak için gittikleri aracın oluşturduğu hava kirliliğini de azaltmış olurlar (Aksoy,2021:130).

Dijital teknolojilerin gelişimi, uzaktan çalışma imkanlarını artırmıştır. Bu da kadınların iş gücüne daha fazla katılımını sağlamıştır.

Evde çalışma ortamı özellikle engelli vatandaşların çalışma hayatına katılma katılmalarında büyük avantaj sağlamıştır. Çalışan verimliliği ve iş faydası oranı artmıştır. Çalışanların devamsızlık ve hastalık süreleri kısalmıştır.

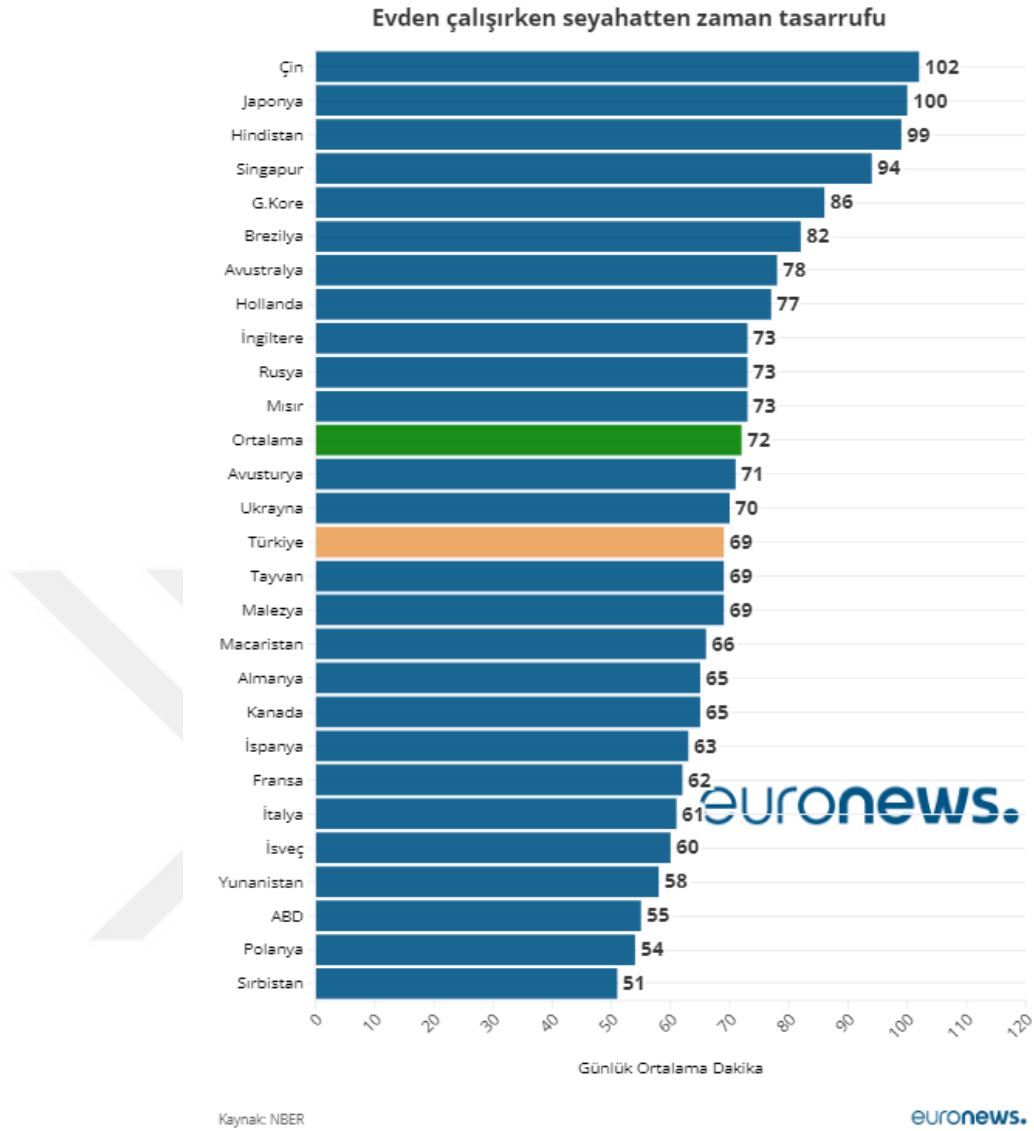
Ülkelere Göre Evden Çalışma Oranları (%)

turkiyeraporu.com



Şekil 18: Ülkelere göre evden çalışma oranları (Kaynak: Eurostat, 2020).

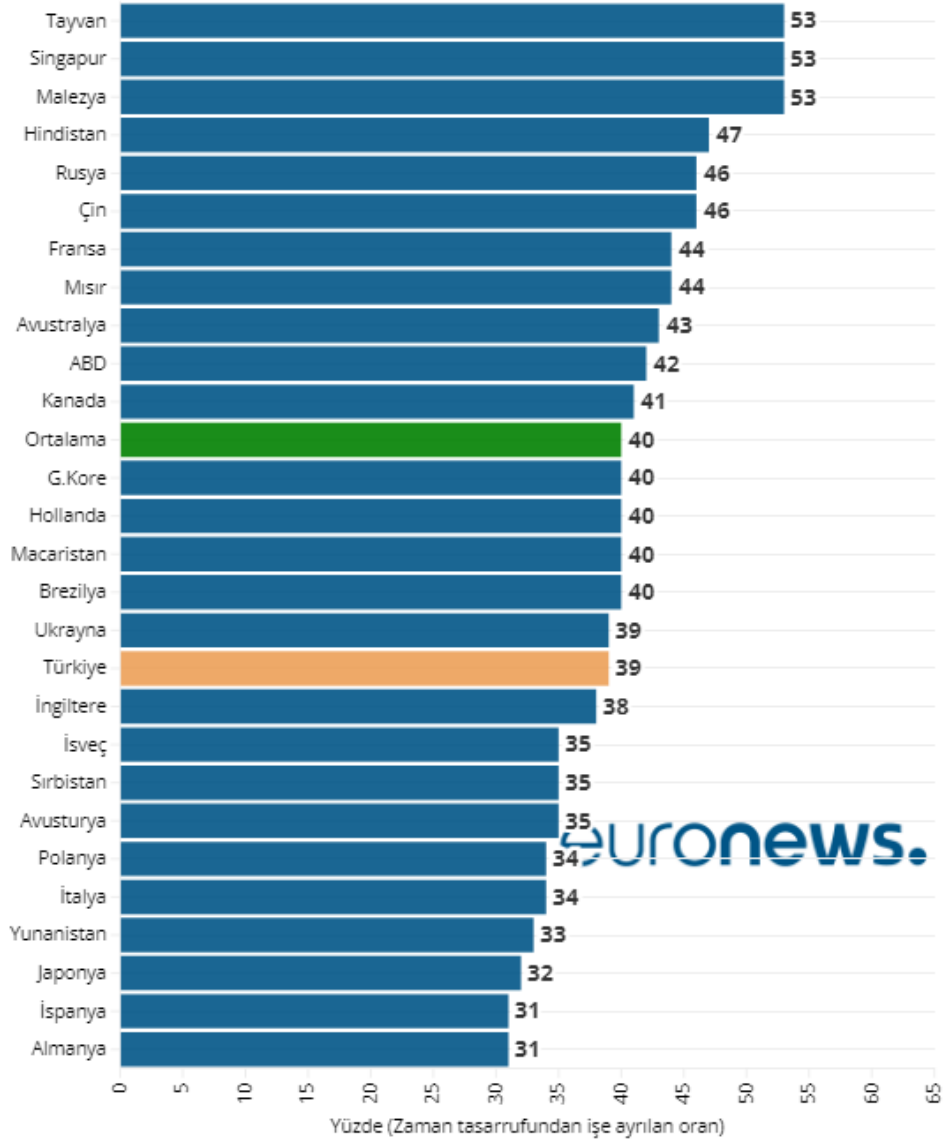
Eurostat'ın yaptığı araştırmaya göre, uzaktan çalışma oranlarının en yüksek olduğu ülke %25,1 ile Finlandiya olurken ikinci sırada ise %23,1 ile Lüksemburg yer aldı. Üçüncü sırada yer alan İrlanda'nın oranı %21,5 iken sonuncu sırada yer alan Bulgaristan'ın oranı ise sadece %1,2.



Şekil 19: Evden çalışırken seyahatten zaman tasarrufu (Amerikan Ulusal Ekonomik Araştırma Bürosu) (Kaynak: NBER,2022)

Şekilde görüldüğü üzere, evden çalışmayla seyahatten zamandan tasarruf günlük ortalama 69 dakikadır. 27 ülkenin ortalaması 72 dakika olduğu görülüyor. En çok zaman tasarrufu 102 dakika ile Çin olduğu, 100 dakika ile Japonya ve 99 dakika ile Hindistan'dır. Sürenin en az olduğu ülke ise 51 dakika ile Sırbistan, 54 dakika ile Polonya ve 55 dakika ile ABD olduğu görülmektedir. Diğer ülkelerde ise süre şöyledir: Hollanda 77 dakika, Mısır ve Rusya, İngiltere 73 dakika, Kanada ve Almanya 65 dakika ve Fransa 62 dakika olduğu görülmektedir. (Kaynak: NBER,2022).

Evden çalışırken sağlanan zaman tasarrufundan işe* harcanan vakit

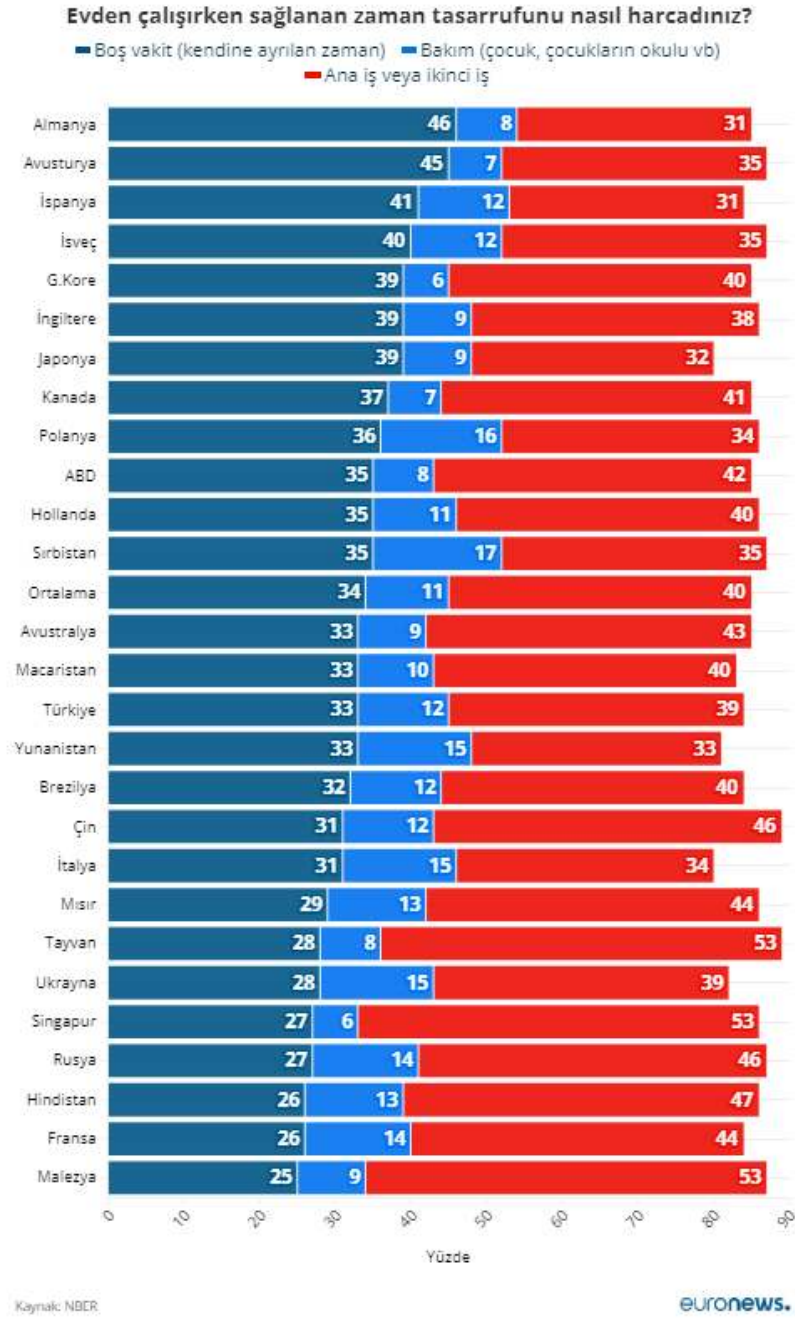


Kaynak: NBER - (*Ana iş veya ikinci iş)

euronews.

Şekil 20: Evden çalışırken seyahatten zaman tasarrufundan işe harcanan vakit (Amerikan Ulusal Ekonomik Araştırma Bürosu) (Kaynak: NBER,2022).

Evden çalışırken sağlanan zaman tasarrufundan işe en fazla süre harcanan ülkeler ya da bölgeler % 53 ile Malezya, Singapur ve Tayvan. Burada en az oran ise % 31 ile İspanya ve Almanya olduğu görülmektedir. Diğer ülkelerde bu oran % olarak şöyledir: Fransa 44, ABD 42, Brezilya ve Hollanda 40, İtalya % 34 ve Yunanistan % 33 olarak görülmektedir. (Kaynak: NBER,2022)



Şekil 21: Evden çalışırken seyahatten zaman tasarrufunu nasıl harcadınız? Amerikan Ulusal Ekonomik Araştırma Bürosu (Kaynak: NBER,2022).

Şekilde görüldüğü üzere, evden çalışırken seyahatten kazanılan zamandan en çok kendilerine vakit ayrılan Avusturya ve Almanya'dadır. Almanya'da zaman tasarrufunun %46'sı; Avusturya'da ise % 45'i boş vakit aktivitelerine harcadığı görülmektedir.

Oranların en az olduğu ülkeler % 25 ile Malezya ve % 26 ile Hindistan ve Fransa'dır. Türkiye'de boş zamana ayrılan oran % 33. Şekilde, 27 ülkenin ortalaması ise % 34 olduğu görülmektedir. Çocuk bakımı, çocukların evden eğitimi gibi "bakım aktivitelerine" ayrılan süre ise ortalamada % 11 olduğu görülmektedir. Türkiye'de tasarruf edilen vakit ile bakıma ayrılan sürelerin oranı %12'dir. Bu oranın en fazla olduğu ülke % 17 ile Sırbistan'dır. En az oran ise %6 ile Güney Kore ve Singapur'dur. (Kaynak: NBER,2022).

3.1.2 E-Ticaret ve Dijital Pazarlama

E-ticaret kavramı 1995 yılında internet kullanımının yaygınlaşması ile ortaya çıkan ve ticaretin genel tanımlama olarak, elektronik ortamda yapılmasını ifade eden bir kavramdır. (Elektronik Ticaret, Vikipedi, Özgür Ansiklopedi).

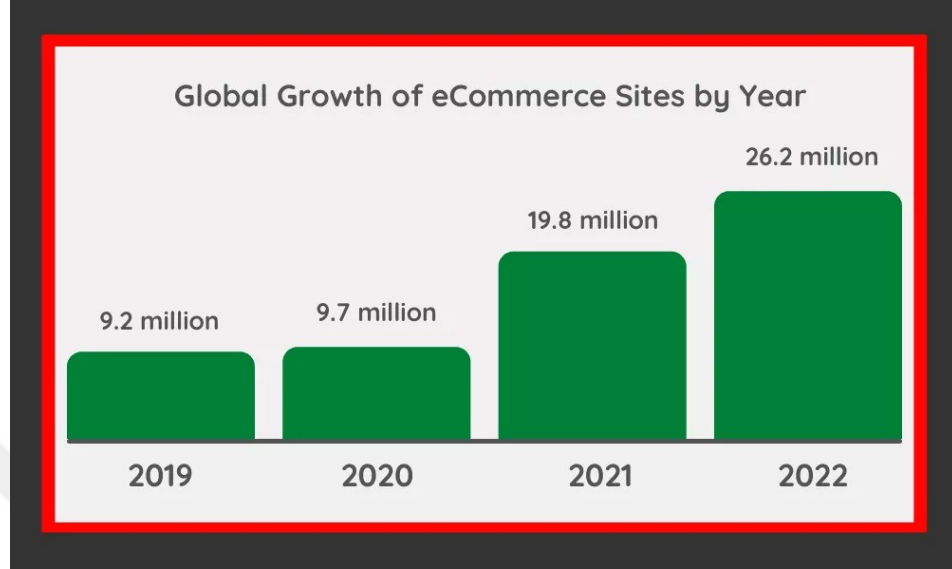
Yani mal ve hizmetin veya bilginin alım ve satımında değişimlerinin elektronik alanda yapılmasıdır. Günümüzde çok fazla tercih edilmektedir.

E-ticarete, müşteriye verilen hizmetin güvenli, sağlam ve pratik hale getirilmesi ve mal ve hizmet maliyetinin düşürülmesi ve bu süreçlerin her zaman iyileştirilmesi amaçlanmıştır. E-ticaretin günümüzde çok fazla tercih edilmesinin sebebi, firmaların maliyetleri indirme çabaları, tüketiciye en hızlı ve kolay bir şekilde ulaştırmak gibi veya büyük markalara bağlılıklarını arttırmayı kolaylıkla sağlamayı amaçlamaktadırlar. Diğer bir deyişle, tüketici ile daha rahat iletişim sağlanması, dağıtımda kolaylık ve ucuzluk, anında geri dönüş sağlama, büyük pazarlar ile tanışma, 24 saat hizmet ve anlık satışlar da dahil edilebilir.

Genel anlamda, dijital pazarlama işletmelerin ve tüketicilerin mal ve hizmetlerini tanıtmak veya pazarlamak için kullandıkları bir sistemdir. Daha geniş anlamıyla dijital pazarlama firmaların tüm tüketicilere ortak bir önem vermeyi hedeflemek, iletişim sağlamak ve ilerlemek, müşterilerle ve ortaklarıyla aradaki iş birliğini daha değerli hale getirme sürecini kapsamaktadır (Adalı ve Sığrı, 2022:99).

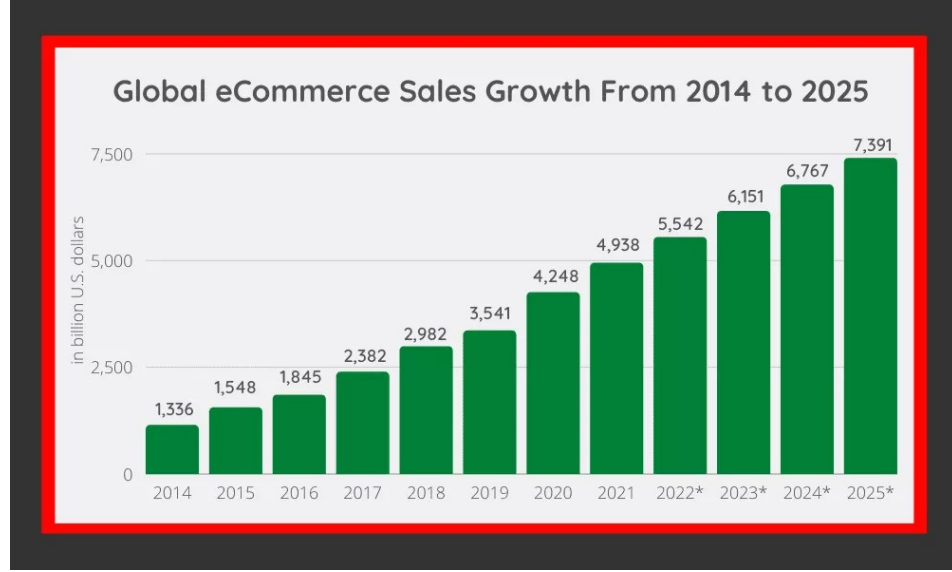
Kadınların, dijital pazarlama üzerindeki etkileri daha çok beğenme ve beğenmeme ya da akılda kalıcılık, çekici olması gibi görselliğin ön plana çıktığı görülmüştür. İnternet üzerinden satış yapma fırsatları, kadın girişimcilerin ve küçük

işletmelerin işlerini büyütme ve müşteri ağlarını genişletme imkanı sunar. E-ticaret ve dijital pazarlama, kadınların işlerini geleneksel perakende mağazaları açma maliyetlerinden bağımsız olarak büyütme şansı sağlar.



şekil 22: Yıllara göre e-ticaret sitelerinin dağılımı (Kaynak: LinkedIn, Erişim Tarihi: 2011).

2021 yılında Covid-19 nedeniyle dünyadaki e-ticaret siteleri iki katına çıktığı görülmüştür. (yıllık %204 büyüme).



Şekil 23: Yıllara göre dünyadaki e-ticaret satışlarının pazar büyüklüğü (Kaynak: LinkedIn, Erişim Tarihi: 2011).

Yıllara baktığımızda önümüzdeki dört yıl içinde % 50 artış göstererek 2025 yılına kadar yaklaşık 7,4 trilyon dolar olması bekleniyor.



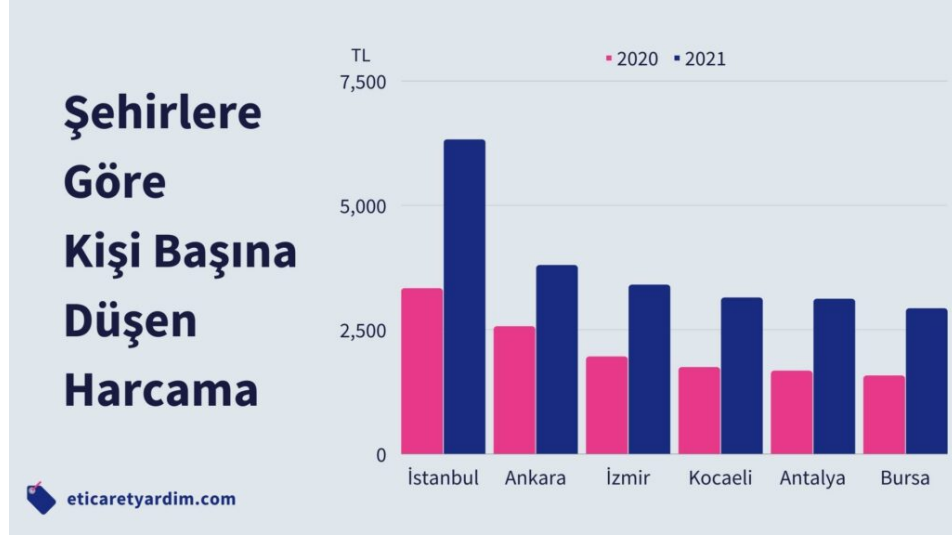
Şekil 24: Dünyada online alışveriş yapma oranları (Kaynak: LinkedIn, Erişim Tarihi: 2011).

İnsanların online alışverişi tercih etme sebeplerinden biri alışveriş sitelerinin sunduğu ücretsiz gönderim imkanıdır. Hatta bu oran % 50.7 dir. Diğer önemli bir neden online alışverişte ise %39,5 kupon ve indirim uygulanması olduğu görülmektedir. Sonrasında onu takip eden müşterilerin yorum okumaları, kolay iade oluşturmalarıdır.



Şekil 25: En büyük e-ticaret pazarına sahip ülkelerin dağılımı (Kaynak: LinkedIn: Erişim Tarihi: 2011).

En büyük e-ticaret pazarına sahip ülke 2.779,31 milyar ile Çin'dir. İkinci sırada Amerika yer alıyor.



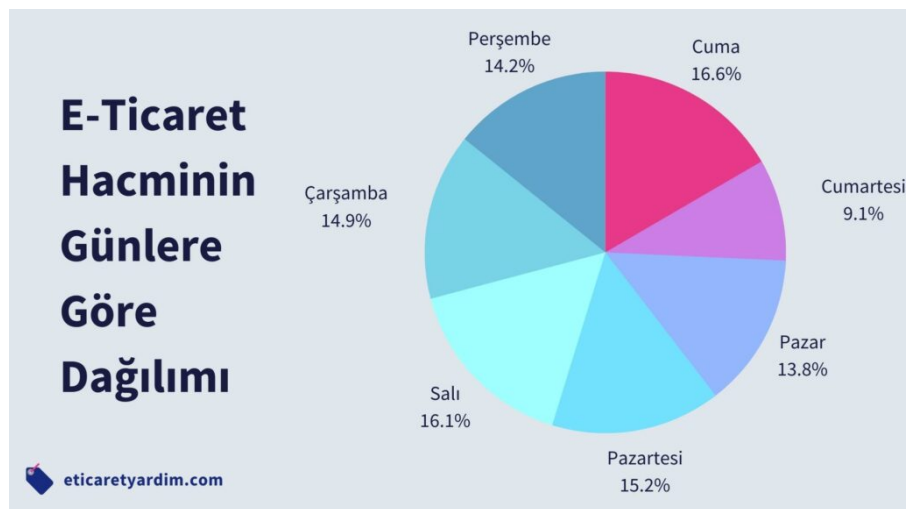
Şekil 26: Türkiye 'de e-ticaret harcamalarının illere göre dağılımı (Kaynak: eticaretyardim.com, 2021)

Türkiye’de e-ticaret istatistiklerine göre en fazla e-ticaret harcaması yapılan yer İstanbul. Bunun nedeni ise kişi başına düşen harcama maliyetlerinin diğer yerlere göre daha iyi durumda olmasıdır. İstanbul kişi başına düşen harcaması 6.324-TL’dir. Ankara da ise ikinci sırada yer alıp 3.795-TL’dir. Onları seyreden İzmir, Kocaeli, Bursa ve Antalya’dır.



Şekil 27: Türkiye 'de e-ticaret hacminin sektörlere göre dağılımı (Kaynak: eticaretyardim.com, 2021)

2021 yılında e-ticaret sektöründe en çok harcamalarının yapıldığı beyaz eşya ve küçük ev aletlerini 52,9 milyar TL ile yer alıyor. Sonrasında bu sırayı giyim, aksesuar ve ayakkabı 24,2 milyar TL olduğu görülüyor.



Şekil 28: Türkiye 'de e-ticaret hacminin günlere göre dağılımı (Kaynak: eticaretyardim.com, 2021)

Günlere göre en çok e-ticaret alışverişinin yapıldığı gün % 16.6 ile Cuma günü olduğu görülmektedir. En az alışveriş yapıldığı gün %9.1 ile cumartesidir.

Yapılan harcamalardan belli istatistiklere ulaşabiliyoruz. Bunların başında, alışveriş yapanlar arasında %52'sini erkekler, %48'ini de kadınlar oluşturmaktadır. E-ticaret harcamalarının %70'ini mobil uygulamalardan yapıldığı görülmektedir.



Şekil 29: Dijital pazarlama stratejisi hunisi (<https://www.ahmetazgin.net/dijital-strateji/>)

Çevrimiçi pazarlama olarak da adlandırılan dijital pazarlama markaların interneti ve diğer dijital iletişim biçimlerini kullanarak potansiyel müşterilerle bağlantı kurmasını teşvik eder. Ve bunu güçlendirmeyi sağlar. Buna yalnızca e-posta sosyal

medya ve web tabanlı reklamcılık değil, aynı zamanda bir pazarlama kanalı olarak metin ve multimedia mesajları da dahildir. (<https://www.ahmetazgin.net/dijital-strateji/>).



Şekil 30: Başarılı dijital pazarlama stratejileri (Kaynakça: <https://www.sefagedik.com.tr/dijital-pazarlama>)

Dijital pazarlama, işletmelerin internet üzerinden ürün ve hizmetlerini tanıtmak amacıyla dijital platformlarında yardımıyla hedeflerine ulaşmanın bir yoludur. Bunlar için belli süreç ve dijital pazarlama stratejik aşamalardan oluşur. Şekilde görüldüğü üzere, dijital pazarlamayı aktif kullanabilmemiz için stratejik bir yol izlememiz daha ileriye adım atmada yardımcı olacaktır.

3.1.3 Eğitim ve Öğrenme Fırsatı

Eğitim, sağlık gelir düzeyi ile beraber 1990 yılı içinde yayımlanan “İnsanı Geliştirme Raporları” nın temel göstergeleri arasındadır. UNICEF, sorumluluk sahibi ve bilgili bir vatandaşın haklarını talep etme ve bu haklardan yararlanma yeteneğini, küçük yaştan itibaren çocuklara iyi bir eğitim almalarını savunmaktadır. Buna göre çocukları eğitim haklarında faydalanması onu yoksulluktan, sanayide ya da tarımsal alanda zorunlu çalışma, ev hizmetçiliği, ticari anlamda seks sömürüsü ve silahlı

saldırılarına karşı koruyacaktır. Bunlarla beraber, eğitimde, toplumsal gelişimi hızlandırma, yeteneklerinin farkına varmalarına öncülük etmek ve kullanmayı öğretmek birçok şeye göre daha ön plandadır (Demiray,2013:156).

Günümüz şartlarında ülkelerin gelişmişlik düzeyleri o toplumlardaki kadınların eğitim düzeyiyle ölçülmektedir. Eğitim alanında cinsiyet ayrımı yapmadan kadın-erkek tüm insanlığın yararlanılması gereken haklardır. Eğitim ve öğretim alanında tüm ülkelerde yaşanan hızlı gelişme ve ilerlemeye rağmen, birçok ülkede kadın eğitimi halen bir sorun olmaktadır. Toplumsal cinsiyete bağlı olarak kadınlar eğitim olanakları bakımından erkeklere oranla daha az faydalanmaktadır (Demiray,2013:155).

Günümüzde artık kadınlar; kendine güvenen, bilinçli, yaratıcı, üretici, toplum karşısında saygın bir statüye sahip olmak durumundadır. Kadınların toplum içinde birey olabilmeleri çok önemlidir. Ve bu da kadınların eğitilmiş olması açısından çok önemlidir. Eğitim kadınların toplumsal koşulları iyileştirmede büyük rol oynar. Kadınların gelişimi açısından uzaktan eğitimin önemi büyüktür. Burada kadınlar yer ve zaman sınırlılıkları, kaynak yetersizlikleri, ev ile ilgilendikleri işleri erkelere oranla fazla olmasında dolayı örgün eğitime devam etmede sorunlar yaşamaktadırlar. Bu yüzden zaman ve mekân sınırlılığı olmayan uzaktan eğitim sistemiyle kadınlara evlerinde ulaşarak, eğitimden faydalanmaları, yarım kalan eğitimlerini tamamlamaları ve kendilerini geliştirmeleri sağlanabilir.

Türkiye’de kadınlar, yalnızca ilkökul, lise ve üniversite seviyesinde aldıkları eğitimle değil, sosyal statüleriyle başarılı olmaları, meslek edinme ve çalışmaya özendirme, hakları konusunda bilinçlendirme, toplumda kendine güvenen çağdaş bireyler olarak kendilerini geliştirmek maksadıyla uzaktan eğitim programlarının da açılması gereklidir. Toplumsal açıdan kalkınma yaşayabilmek adına toplumsal cinsiyetlerinin giderilmesi ve kadınların her konuda kendilerini geliştirmek için kadınlara yönelik çalışmaların arttırılmasıdır (Demiray,2013:166).

Dijital platformlar ise, kadınların uzaktan eğitim ve mesleki gelişim fırsatlarından yararlanmasına olanak tanır. Online kurslar, web seminerleri ve

çevrimiçi sertifikasyon programları sayesinde kadınlar, uzmanlık alanlarını genişletebilir ve kariyerlerini ilerletebilir.

3.1.4. Girişimcilik ve Yaratıcılık

Girişimcilik, ekonomik değerin ortaya çıkarılmasıdır. Başka bir deyişle, yeni bir fikir ile kar sağlamak amacıyla iş yeri kurmak ve onu geliştirmektir. (Girişimcilik, Vikipedi, Özgür Ansiklopedi). Kadın girişimciliği, kendi başına kurduğu bu işletmenin sahibi olması veya başkalarıyla çalışıp ortaklık kurması, işini geliştirmek amacıyla birçok kamu ve özel kuruluşlarla iletişime geçebilmesi, işletmenin geleceği ile ilgili planlı ve programlı çalışılması bunlarla beraber işletmenin elde ettiği kar, yatırım alanlarında söz sahibi olmak, işletme hakkında tüm riskleri üstlenmek olarak da ifade edilebilir.

1980’li yıllarda ekonomik büyüme üzerinde ve refah seviyesini yükseltmek anlamında olumsuz bir şekilde lanse edilen kadınların işgücüne katılımı, küçük işletme girişimciliği ile olmuştur. Girişimcilik, küçük işletmelerin desteklenmesiyle artış göstermiştir. Kadınların girişimci olarak yaratıcılıklarını göstermeleri bu konudaki yetenekleri ve yeterliliklerinin sağlanması yönünde uygulamalar üzerinde yoğunlaşmaktadırlar. Girişimci kadınlar genel olarak ya küçük çaplı işletmelerin ya da gelişme imkânı az olan firmaların kurulum aşamalarında rol oynadıkları görülmektedir (Baysal,2020:53).

Dijital teknolojiler, kadın girişimcilerin iş kurma ve yenilikçi projeler geliştirme fırsatlarını artırır. İnternet üzerindeki düşük maliyetli pazarlama ve erişim imkanları, kadınların kendi işlerini kurma ve sürdürme konusunda daha fazla özgürlük ve bağımsızlık kazanmalarına yardımcı olur.

3.2 Olumsuz Etkileri

3.2.1. Dijital Uçurum

Çalışmada dijitalleşmenin neden olduğu eşitsizlik türüne dijital uçurum adı verilmektedir (Ay ve Kılıç,2023:113). Dijital uçurum kavramı bilgi ve iletişim teknolojilerine erişimi sağlayanlar ve erişim sağlayamayanlar arasındaki farklılıklar belirtilmektedir. Günümüzde dijital teknolojiler, matbaa, buhar makinesi, elektrik, telefon gibi tarihi buluşların getirdiği devrimlere benzer devrimlere neden oluyor. Özellikle bilgisayar ve internet gibi dijital teknolojiler iletişimi ve bilgi edinimini teşvik etmiş, çeşitli ülkelerin kalkınmasında öncü rol oynamıştır. Dünyanın birçok ülkesinde, kamusal veya özel mekanlarda uzaktan çalışma dijital teknolojilerin kullanımında zorunlu hale gelmiştir. Bunların yanında ise bazı ülkelerde hane haklarının zayıf alım gücü birde altyapı yetersizliğinden dolayı dijital teknolojilere erişim ve kullanımda eşitsizlikler ortaya çıkmaktadır (Ay ve Kılıç,2023:113).

Son yılların önemli toplumsal gelişmelerinden biri de kadının kamusal alandaki statüsünün ve rolünün güçlendirilmesi ve yaygınlaşan kadın haklarının genişletilmesi mücadelesidir. Kadın haklarında ve kadınların kamusal alanlardaki faaliyetlerinde önemli ilerlemelere rağmen, dünyanın az gelişmiş ve hatta gelişmiş bölgelerindeki kadınlar hâlâ ayrımcılık, şiddet, taciz, eğitimsizlik ve yoksulluk gibi ciddi sosyal, kültürel ve ekonomik engellerle karşı karşıyadır. Günümüzün önemli toplumsal cinsiyet sorunlarından biri, dijital teknolojilere ve hizmetlere erişim ve bunların kullanımındaki eşitsizlikleri içermektedir. Özellikle gelişmekte olan ülkelerde kadınların sanal dünyalardaki varlığı henüz sağlam bir temel oluşturabilmiş değil. Kadınlar neredeyse her gün sosyal medya hesaplarında sayısız dijital taciz ve şiddete maruz kalıyor. Kadınlar ise dijital okuryazarlık konusunda geride kalıyor. Bu bağlamda cinsiyet dijital uçurumu, dijital teknolojilere erişim ve kullanımda cinsiyetler arasındaki eşitsizliği ifade eder ve dünya çapında bir olgudur (Ay ve Kılıç,2023:119). Ülkemizin doğu bölgesinde kadınların eğitim oranının düşük olması ve dijital uçurumun özellikle büyük olması, kadınların kültürel konumlanma gerçeğini göstermektedir. Cinsiyete dayalı dijital eşitsizlikleri sosyal politikalar yoluyla ortadan kaldırma çabalarına rağmen boşluklar devam ediyor (Ay ve Kılıç,2023:119-120).

Dijital teknolojilere erişimdeki eşitsizlikler, kadınların dijital beceri ve yeteneklerini geliştirme fırsatlarını kısıtlayabilir. Dijital uçurum, kadınların dijital araçları ve kaynakları kullanma konusunda dezavantajlı olmalarına ve istihdam fırsatlarından yeterince yararlanamamalarına neden olabilir.

3.2.2. Cinsiyet Temelli Stereotipler

Stereotip kavramı bir düşünce türü olup belirli birey türleri veya belli davranış biçimleri hakkında yaygın olarak benimsenen herhangi bir düşünceyi ifade etmektedir. Bu kavram dijital sektörlerde cinsiyet temelli stereotipler ve ayrımcılık olarak karşımıza çıkmaktadır. Cinsiyet temelli stereotipler nedeniyle kadınların teknoloji odaklı kariyerlerde ilerlemesi zor olabilir ve liderlik pozisyonlarında temsil oranı düşük olabilir.

3.2.3. Dijitalizm İşlerde Esnek Olmayan Çalışma Koşulları

Dijital alanlarda çalışanlar için işe erişim kolaylığı sağlamak açısından birçok avantajlara rağmen çalışma hayatını etkileyen hak ve özgürlüklerini kısıtlayan bazı dezavantajlarını da beraberinde getirmiştir.

Dijital çalışma alanlarında özellikle rekabete dayalı modellerde internet üzerinden küresel anlamda çalışanlar arasındaki rekabet, ücretlerin düşmesine ve insanların emeğinin karşılığını alabilmeleri için çok uzun saatler çalışmaya maruz kalabilmektedirler.

Özellikle yoğunluğun olduğu çalışma alanlarında, farklı coğrafi konumlarda ve zaman dilimlerinde zor şartlar altında çalışmayı gerektirebilmektedir. Bu durum çalışanlar için gelir istikrarını sağlamada yetersiz kalmıştır. Dijital çalışma alanlarında çalışanların sosyal koruma, iş güvencesi ve çalışma şartları vb. nedenlerden karşı karşıya kaldıkları sorunların bağımsız çalışma konumlarına bağlı esneklik ile bütünleşme içinde oldukları belirtilmektedir. Bununla beraber, öncesinde belirlenmiş çalışma saatlerinin olmaması ve çalışanların faaliyetlerini istedikleri zaman uygulamaları bunları ise belli platformlar üzerinden yapabilmeleri bağımsız çalışan statüsüne uygun düşmektedir. Çalışanların aksine, bağımsız çalışanlar ekonomik hayatları üzerindeki kontrolü başkalarına bırakmadıkları için yapmış oldukları

çalışmanın yöntemi, araçları üzerinde kontrol sahibi oldukları belirtilmektedir (Metin, 2022: 927-928).

Birçok çalışmada, özel araçlarda veya evlerde gerçekleştirildiği için halka açık bir iş yerinde çalışmanın etkisinin kayıp olmasından dolayı çalışma modellerinde sağlık ve güvenlik açısından alınan risklerin daha kötü olmasının beklentisi üzerinde duruluyor. Bunların yanında; rekabet şartları, iş ve gelir güvencesinin olmaması, tecrübesizlik ve birçok alanda çalışanların kendi aralarında etkileşimin olmaması veya sosyal desteğin azalması söz konusu riskleri ve yarattığı etkileri daha arttırmaktadır (Metin,2022:929).

Aile içinde, iş stresi genellikle iş yükü çatışması, iş rolünün aşırı yükü, iş rolü belirsizliği olarak kavramsallaştırır. Her biri iş aile çatışmalarının potansiyelini etkiler. Bu da iş rol çatışması açısından, iş rolleri arasındaki çatışma ne kadar fazlaysa, stresin yayılma ve aile rollerinin yerine getirilmesini engelleyen olumsuz davranışlara neden olma ihtimalini de artırır. Aşırı rol yükü, belirli bir zaman diliminde yapılacak çok fazla işin olmasının sonucudur (Balaji,2014:16842).

Dijital sektörlerdeki bazı işler, yoğun çalışma saatleri, baskı altında çalışma ve esnek olmayan çalışma koşulları gerektirebilir. Bu durum, kadınların iş ile aile dengesini sağlamasını ve kariyer ile kişisel hayat arasında denge kurmasını zorlaştırabilir.

3.2.4. Veri Gizliliği ve Güvenlik Endişeleri

Dijitalleşme, veri gizliliği ve siber güvenlik konularında endişeleri de beraberinde getirir. Kadınlar, dijital platformlarda verilerinin kötüye kullanılma riskine karşı daha fazla kaygı duyabilirler ve bu da dijital iş fırsatlarını tercih etmelerini olumsuz yönde etkileyebilir.

Genel olarak dijitalizm, kadın istihdamını etkileyen çeşitli dinamikleri içerir ve olumlu ve olumsuz yönleri vardır. Eşitlikçi bir dijital dönüşüm, kadınların dijital becerilerini geliştirmelerini sağlamak, cinsiyet temelli ayrımcılığı ortadan kaldırmak ve kadınların dijital sektörlerde liderlik rollerine erişimini artırmak için önemli bir adımdır.

SONUÇ

Kadınlar iş yaşamında özel önem verilmesi gereken gruplardan arasındadırlar. Kadının toplumdaki yeri ve toplumla etkileşimi çalışma hayatı açısından önemlidir. Kadının toplumdaki durumuna baktığımızda, ilkel toplumlardan bu yana üretime katılan kadınlar, kadınların erkeklere göre daha çok perde arkasında olduğunu, yani sorumluluklarının eşlerine ve çocuklarına bakmak olduğunu görülecektir.

1750 yılında Sanayi Devrimi'nin başlamasıyla birlikte makine kullanımının yaygınlaşması, çalışma saat ve koşullarının düzenlenmesi kadın emeğine olan talebi artırdı ve kadınların işgücüne girmesine izin verilmiştir.

Kadınları iş piyasasına sokan sadece savaş değildi. Eğitim düzeyi arttıkça kadınların edindikleri eğitim olanakları çerçevesinde işgücü piyasasına katılmak istemeleri, ev işlerinin paylaşılması ve toplumsal yapıdaki değişikliklerle birlikte işgücü piyasasının kapısı açılmaktadır. Kadınların işgücü piyasasına erişim sağlamak istemeleri, ancak yine de kadın istihdam oranının beklenen seviyeye ulaştığını söylemek zordur. Bunun temel nedeni kadınların çalışma hayatında karşılaştıkları bazı zorluklardır. Kadınlara yönelik geleneksel bakış açısı, kadınların aile ve iş dengesini sağlayamamaları, iş hayatında ilerlemede yaşanan zorluklar ve düşük ücretli işler kadınların karşılaştığı temel sorunlardır.

Kadın istihdam oranları son yıllarda arttı. Teknoloji geliştikçe, yeni iş alanları ortaya çıktıkça ve kadınların eğitim düzeyleri arttıkça kadınların işgücüne katılımı artmaya devam etti. Özellikle bilgisayar ve internet kullanımının artmasıyla birlikte iletişim teknolojisinin istihdama önemli katkıları olmuştur. E-ticaret, online işe alım, uzaktan çalışma gibi alanlar iletişim ve istihdamı ortak alanlarda birleştirmiştir.

KAYNAKLAR

- Adalı,E.,ve Sıgırı., Ü.(2022). E-Ticaret Sektöründe Kullanılan Dijital Pazarlama Araçlarının Şirketlerin Marka Değerine Etkileri Üzerine Nitel Bir Araştırma. Pazarlama ve Pazarlama Araştırmaları Dergisi, Cilt 15, Sayı: 1, Ocak 2022, ss. 95-99.
- Aksoy, B., Güney, R., Aslan, T.N., İnsel, R., Camgöz Akdağ, H. (2021). Pandemi Etkisi İle Uzaktan Çalışma ve Verimlilik Artışı. International Engineering and Technology Management Summit 2021– ETMS2021. İstanbul Technical University & Bahçeşehir University. ss.128-130.
- Aşkın, E, Ö. (2015). Kadınların İşgücü Piyasasındaki Konumlarını Etkileyen Faktörler. Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi/GOSOS. 10/1. ss. 45-46.
- Ay, S. ve Kılıç, T. (2023). Coğrafi Dijital Uçurum: Türkiye’de Dijital Dönüşümün Kentsel-Kırsal, Bölgesel ve Cinsiyet Eşitsizlikler. Coğrafya Dergisi – Journal of Geography. 46. ss. 113-120.
- Azgın, A. “Dijital Strateji ”. <https://www.ahmetazgin.net/dijital-strateji/>.
- Balaji, R. (2014). Work Life Balance of Women Employess. International Journal of Innovative Research in Science, Engineering and Technology. Vol. 3, Issue 10, October 2014. Page 16842. (ISSN: 2319 – 8753).
- Baysal, H. (2020). Türkiye’de Girişimci Yazını (1996-2020): Pandemi Öncesi Görünüm, Pandemi Sonrası İçin Yol Gösterici Olabilir Mi?. International Journal Entrepreneurship and Management Inquiries. Cilt:4 Özel Sayı:1. ss.53.
- Beken, N. (2020). Covid-19 Pandemi Sürecinde Kadın İstihdamı: Türkiye Örneği. *İğdır Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. Ek sayı. 56-57.
- Çevik, D. (2017, Mayıs 29), Sanayi Devrimlerinin Süreci ve 4. Sanayi Devrimi. <https://www.alomaliye.com/2017/05/29/sanayi-devrimlerinin-sureci-4-sanayi-devrimi/>. Erişim tarihi:29 Mayıs 2017.
- Demiray, E. (2013). Uzaktan Eğitim ve Kadın Eğitiminde Uzaktan Eğitiminin Önemi. Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi. Cilt:2 Sayı:2. ss.155-166.
- Dijital dönüşüm, Vikipedi ([wikipedia.org](https://tr.wikipedia.org/wiki/Dijital_dönüşüm#)), Erişim adresi: https://tr.wikipedia.org/wiki/Dijital_dönüşüm# Erişim Tarihi: 2 Kasım 2020.
- Doğan, S. (2014). Kadın İstihdamında İletişiminin önemi: Çalışma ve İş Kurumu Örneği. *İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*. İşletme Anabilim Dalı. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul. ss. 8-9.
- (Deloitte, (2020) , (2021). <https://www.marketingturkiye.com.tr/haberler/deloitte-arastirdi-evden-calisma-duzeni-is-dunyasini-nasil-etkiliyor/>.
- Dünya Kadın Çiftçiler Günü: Herkes için insana yakışır iş yolunda bitmeyen arayış (ilo.org).

- Elektronik ticaret, Vikipedi, Erişim Adresi:
https://tr.wikipedia.org/wiki/Elektronik_ticaret, (1995).
- (Eurostat ,2018). <https://www.sozcu.com.tr/2020/ekonomi/kac-kisi-evden-calisiyor-iste-turkiye-rakamlari-5609508/>.
- Gedik, S. "Dijital Pazarlama". <https://www.sefagedik.com.tr/dijital-pazarlama>.
- Girişimcilik, Vikipedi (wikipedia.org) Erişim adresi:
<https://tr.wikipedia.org/wiki/Giri%C5%9Fimcilik>, Erişim Tarihi: 1 Mart 2011 - 21 Ocak 2016.
- Göcen, C, E. (2018). Türkiye’de Kadının İşgücüne Katılmadaki Yeri ve Uluslararası İstihdam Çabaları. International Academic Journal. 2 (2). ss.316.
- Güngör, S. (2017). Siyasetin @ Hali: Dijital Çağda Siyasal Katılım. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi. (22. Cilt), 2260-2261.
- ILO, (2015)-(2019). https://www.ilo.org/ankara/news/WCMS_759713/lang--tr/index.htm.
- Linkedin, (2011). <https://tr.linkedin.com/pulse/d%C3%BCnya-e-ticaret-istatistikleri-ferdi-alma>.
- Metin, B. (2022). Dijitalleşen Dünyada Değişen İstihdam Modelleri: Dijital Emek Platformlarında Çalışanlar Açısından Tehditler ve Fırsatlar. Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi 24/3. ss. 927-929.
- NBER, (2022). <https://halktv.com.tr/ekonomi/uzaktan-calisma-arastirmasi-turkler-yoldan-tasarruf-ettikleri-zamani-ise-harcadi-716763>.
- Ortaç, M. (2019). Kadın İstihdama Yönelik Uygulanan Sosyal Politikalar; 1980 Sonrası Türkiye Örneği. Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü. İktisat Bilim Dalı. Yüksek Lisans Tezi. Tekirdağ. ss.5-7.
- Ölçekçi, H. (2020). Dijital İletişim ve Küresel Kültürel Etkileşimin Homojenleşme, Kutuplaşma ve Melezleşme Süreçleri. Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi İletişim Fakültesi İletişim Kuram ve Araştırma Dergisi. Sayı 50 / Bahar 2020. ss. 148 - ss.159.
- Özçelik, Z. (2020). Covid 19 Nedeniyle Evde Çalışma Sürecinde Performans Değerlemesi: Bir Kamu Kurumu Çağrı Merkezi Örneği.Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Sayı: 58, Ocak-Nisan 2021 . ss.226-236.
- Özpençe, Ö. ve Özpençe İdikut, A. (2011). Dijital Kamusal Mal ve Dijitalizm. ULUSLARARASI 9. BİLGİ, EKONOMİ VE YÖNETİM KONGRESİ BİLDİRİLERİ. ss. 1476-1477.
- Parida, V. (2018). Addressing Societal Challenges. Frishammar ve Ericson(Editörs), Digitalization. pp.24.

- Piech, Krzysztof (2003) “Competitiveness of Central and East European Countries and Economic Policy towards Transition to Digitalism” in Economic Policy and Growth of Central and East European Countries, Edited by Krzysztof Piech, SSEES Occasional Papers No. 59, School of Slavonic and East European Studies, Poland, p. 265.
- Polat, N.(2021). İstihdam nedir? Türleri nelerdir? . Erişim adresi: <https://www.iienstitu.com/blog/istihdam-nedir>, Erişim tarihi: 2021.
- Sarıkaya, M. (2022). Kurumsal Sürdürülebilirlik Ve Dijitalleşme. Kıray ve Kaplan (Editörler), Teknolojik Dönüşüm, İşletme ve Ekonomi. ss.7.
- Serinikli, N. (2021). “Covid 19 Salgın Sürecinde Örgütsel Değişim: Evden Çalışma Modeli”. Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi. Cilt: 31, Sayı: 1, ss. 282-283.
- Şeker, S. E. (2014). Dijitalleşme (Digitalization). YBS Ansiklopedisi (27. Cilt, ss. 6) içinde. YBS Ansiklopedi.
- Tartılacı, H, İ. (2022). Türkiye’de Zamana Dayalı Eksik İstihdam Yetersiz İstihdam: Denizli İlinde Nitel Bir Araştırma. *Pamukkale Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Ana Bilim Dalı. Yüksek Lisans Tezi. Denizli. ss. 9.*
- Taşel, F. (2020). Dijitalleşmenin Ticarete ve Ekonomiye Ekisi. Beykoz Akademi Dergisi, 8(2), 128-129.
- Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK). (2008)-(2023). <https://www.tuik.gov.tr/>
- World Bank, (2018). Dünyada Kadın İstihdamı.