



Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Anabilim Dalı

Kamu Yönetimi Bilim Dalı

**SOSYAL POLİTİKA TEORİSİ BAĞLAMINDA AVRUPA BİRLİĞİ
KATILIM ÖNCESİ MALİ YARDIM ARACI KAPSAMINDA
YÜRÜTÜLEN WOMEN-UP PROJESİNİN ETKİ ANALİZİ**

Osman Murat ÇETİN

Doktora Tezi

Ankara, 2025

SOSYAL POLİTİKA TEORİSİ BAĞLAMINDA AVRUPA BİRLİĞİ KATILIM ÖNCESİ
MALİ YARDIM ARACI KAPSAMINDA YÜRÜTÜLEN WOMEN UP PROJESİNİN ETKİ
ANALİZİ

Osman Murat ÇETİN

Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Anabilim Dalı

Kamu Yönetimi Bilim Dalı

Doktora Tezi

Ankara, 2025

KABUL VE ONAY

Osman Murat Çetin tarafından hazırlanan “Sosyal Politika Teorisi Bağlamında Avrupa Birliği Katılım Öncesi Mali Yardım Aracı Kapsamında Yürütülen Women - Up Projesinin Etki Analizi” başlıklı bu çalışma, 20.112.2024 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda başarılı bulunarak jürimiz tarafından doktora tezi olarak kabul edilmiştir.

Prof. Dr. Uğur Ömürgönülşen

(Başkan)

Prof. Dr. Uğur Sadioğlu

(Danışman)

Prof. Dr. Barış Övgün

(Üye)

Doç. Dr. Ayşegül Saylam

(Üye)

Doc. Dr. Ömer Faruk Cantekin

(Üye)

Bu tez çalışmasında Sayın (Unvanı, Adı ve Soyadı) Ortak Danışman olarak görev almıştır.

Yukarıdaki imzaların adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

Prof. Dr. Uğur ÖMÜRGÖNÜLŞEN

Enstitü Müdürü

YAYIMLAMA VE FİKRİ MÜLKİYET HAKLARI BEYANI

Enstitü tarafından onaylanan lisansüstü tezimin tamamını veya herhangi bir kısmını, basılı (kağıt) ve elektronik formatta arşivleme ve aşağıda verilen koşullarla kullanıma açma iznini Hacettepe Üniversitesine verdiğimi bildiririm. Bu izinle Üniversiteye verilen kullanım hakları dışındaki tüm fikri mülkiyet haklarım bende kalacak, tezimin tamamının ya da bir bölümünün gelecekteki çalışmalarda (makale, kitap, lisans ve patent vb.) kullanım hakları bana ait olacaktır.

Tezin kendi orijinal çalışmam olduğunu, başkalarının haklarını ihlal etmediğimi ve tezimin tek yetkili sahibi olduğumu beyan ve taahhüt ederim. Tezimde yer alan telif hakkı bulunan ve sahiplerinden yazılı izin alınarak kullanılması zorunlu metinleri yazılı izin alınarak kullandığımı ve istenildiğinde suretlerini Üniversiteye teslim etmeyi taahhüt ederim.

Yükseköğretim Kurulu tarafından yayınlanan “**Lisansüstü Tezlerin Elektronik Ortamda Toplanması, Düzenlenmesi ve Erişime Açılmasına İlişkin Yönerge**” kapsamında tezim aşağıda belirtilen koşullar haricince YÖK Ulusal Tez Merkezi / H.Ü. Kütüphaneleri Açık Erişim Sisteminde erişime açılır.

- Enstitü / Fakülte yönetim kurulu kararı ile tezimin erişime açılması mezuniyet tarihimden itibaren 2 yıl ertelenmiştir. ⁽¹⁾
- Enstitü / Fakülte yönetim kurulunun gerekçeli kararı ile tezimin erişime açılması mezuniyet tarihimden itibaren ay ertelenmiştir. ⁽²⁾
- Tezimle ilgili gizlilik kararı verilmiştir. ⁽³⁾

...../...../.....

[İmza]

[Osman Murat ÇETİN]

¹“Lisansüstü Tezlerin Elektronik Ortamda Toplanması, Düzenlenmesi ve Erişime Açılmasına İlişkin Yönerge”

- (1) Madde 6. 1. Lisansüstü teze ilgili patent başvurusu yapılması veya patent alma sürecinin devam etmesi durumunda, tez danışmanının önerisi ve enstitü anabilim dalının uygun görüşü üzerine enstitü veya fakülte yönetim kurulu iki yıl süre ile tezin erişime açılmasının ertelenmesine karar verebilir.
- (2) Madde 6. 2. Yeni teknik, materyal ve metotların kullanıldığı, henüz makaleye dönüşmemiş veya patent gibi yöntemlerle korunmamış ve internetten paylaşılması durumunda 3. şahıslara veya kurumlara haksız kazanç imkanı oluşturabilecek bilgi ve bulguları içeren tezler hakkında tez danışmanının önerisi ve enstitü anabilim dalının uygun görüşü üzerine enstitü veya fakülte yönetim kurulunun gerekçeli kararı ile altı ayı aşmamak üzere tezin erişime açılması engellenebilir.
- (3) Madde 7. 1. Ulusal çıkarları veya güvenliği ilgilendiren, emniyet, istihbarat, savunma ve güvenlik, sağlık vb. konulara ilişkin lisansüstü tezlerle ilgili gizlilik kararı, tezin yapıldığı kurum tarafından verilir *. Kurum ve kuruluşlarla yapılan işbirliği protokolü çerçevesinde hazırlanan lisansüstü tezlere ilişkin gizlilik kararı ise, ilgili kurum ve kuruluşun önerisi ile enstitü veya fakültenin uygun görüşü üzerine üniversite yönetim kurulu tarafından verilir. Gizlilik kararı verilen tezler Yükseköğretim Kuruluna bildirilir.
Madde 7.2. Gizlilik kararı verilen tezler gizlilik süresince enstitü veya fakülte tarafından gizlilik kuralları çerçevesinde muhafaza edilir, gizlilik kararının kaldırılması halinde Tez Otomasyon Sistemine yüklenir

* Tez danışmanının önerisi ve enstitü anabilim dalının uygun görüşü üzerine enstitü veya fakülte yönetim kurulu tarafından karar verilir.

ETİK BEYAN

Bu çalışmadaki bütün bilgi ve belgeleri akademik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi, görsel, işitsel ve yazılı tüm bilgi ve sonuçları bilimsel ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu, kullandığım verilerde herhangi bir tahrifat yapmadığımı, yararlandığım kaynaklara bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunduğumu, tezimin kaynak gösterilen durumlar dışında özgün olduğunu, **Prof. Dr. Uğur SADİOĞLU** danışmanlığında tarafımdan üretildiğini ve Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Yazım Yönergesine göre yazıldığını beyan ederim.

[İmza]

Osman Murat ÇETİN

TEŞEKKÜR

Doktoraya giriş aşamasından tezin tamamlama sürecine kadar her aşamada tecrübesi, hoşgörüsü, sabrı, değerli yardım ve katkılarıyla ile beni yönlendiren ve yakın desteğini esirgemeyen kıymetli hocam ve danışmanım Prof. Dr. Uğur SADIOĞLU'na, tez çalışması süresince yapıcı eleştirileri ile çalışmanın olgunlaşmasını sağlayan değerli hocalarım Prof. Dr. Uğur ÖMÜRGÜNÜLŞEN ve Prof. Dr. Barış ÖVGÜN'e teşekkür ederim.

Tez savunma jürime teşekkür ederek çalışmanın nihai hale gelmesini sağlayan sayın hocalarım Doç. Dr. Ömer Faruk CANTEKİN ve Doç. Dr. Ayşegül SAYLAM'a teşekkür ederim.

Doktora eğitim sürecimin her aşamasında destekleriyle beni hiç yalnız bırakmayan sevgili eşim Doç. Dr. Esin AKBAY ÇETİN'e, tez sürecimin her aşamasında desteğini esirgemeyen kıymetli hocam Doc. Dr. Alper MUMYAKMAZ'a arkadaşlarım Selen KABACA ÇİÇEK ve Mustafa AKBAŞ'a teşekkür ederim.

ÖZET

ÇETİN, Osman Murat. *Sosyal Politika Teorisi Bağlamında Avrupa Birliği Katılım Öncesi Mali Yardım Aracı Kapsamında Yürütülen Women-Up Projesinin Etki Analizi*, Doktora Tezi, Ankara, 2025.

Türkiye’de iş-yaşam dengesinin sağlanmasına ve kayıtlı kadın istihdamının artırılmasına yönelik politika ve uygulamaların önemi giderek artmaktadır. Nitekim son yıllarda bu konuda önemli adımlar atılmış ve çeşitli Avrupa Birliği (AB) projeleri hayata geçirilmiştir. Bu Tez kapsamında Türkiye’de sosyal politika alanında yapılan projelerle kadının işgücü piyasasına girişini kolaylaştıracak mekanizmaların oluşumunda AB projelerinin ülkemiz açısından etkisi ortaya konulmaya çalışılmıştır. Projelerle sağlanan fonun temel amacı proje kapsamında verilen mali destek bittiğinde kadınların işgücü piyasasında kalma eğilimlerini ortaya koymaktır. Bu amaçla Tez kapsamında sosyal politika açısından Women – Up projesi ile verilen mali desteklerin etkisi incelenmiştir. Tezin sonucunda kayıtlı kadın istihdamını teşvik etmeye yönelik uygulanan Women – Up projesinin oldukça etkili olduğu tespit edilmiş ve ileriye dönük politika önerileri sunulmuştur.

Anahtar Sözcükler

Sosyal Politika, AB Mali Yardımları, IPA, Kadın İstihdamı, Türkiye.

ABSTRACT

ÇETİN, Osman Murat. *Impact Analysis of the Women-Up Project Conducted Within the Framework of the European Union Pre-Accession Financial Assistance Instrument in the Context of Social Policy Theory*, PhD Thesis, Ankara, 2025.

In Turkey, policies and practices aimed at achieving work-life balance and increasing formal women's employment are becoming increasingly important. As a matter of fact, important steps have been taken in this regard in recent years and various European Union (EU) projects have been implemented. This thesis will try to reveal the impact of EU projects on the formation of mechanisms that will facilitate women's entry into the labor market through projects in the field of social policy. The main purpose of the funding provided by the projects is to reveal the tendency of women to stay in the labor market when the financial support provided within the scope of the project ends. Within the scope of the thesis, the impact of financial support provided through the Women-Up project was analyzed from a social policy perspective. The findings of the thesis revealed that the Women-Up project, aimed at promoting registered female employment, has been highly effective, and forward-looking policy recommendations were proposed.

Keywords

Social Policy, EU Financial Assistance, IPA, Women Employment

İÇİNDEKİLER

KABUL VE ONAY	i
YAYIMLAMA VE FİKRİ MÜLKİYET HAKLARI BEYANI.....	ii
ETİK BEYAN.....	vi
TEŞEKKÜR	iv
ÖZET.....	v
ABSTRACT	vi
İÇİNDEKİLER	vii
KISALTMALAR DİZİNİ	xii
ŞEKİLLER DİZİNİ	xvi
TABLolar DİZİNİ	xviii
GİRİŞ	1
1.BÖLÜM: KAVRAMSAL VE KURAMSAL ÇERÇEVE.....	8
1.1. SOSYAL POLİTİKANIN TANIMI VE KAPSAMI.....	8
1.2. SOSYAL POLİTİKANIN GELİŞİMİ	11
1.3. SOSYAL POLİTİKA AMAÇLARI VE ARAÇLARI	15
1.3.1. Sosyal Güvenlik	17
1.3.2. Sosyal Yardım.....	18
1.3.3. Sosyal Hizmetler	20
1.4. SOSYAL POLİTİKALAR AÇISINDAN DEVLETLERİN SINIFLANDIRILMASI.....	21
1.4.1. Liberal Devlet.....	21
1.4.2. Sosyalist Devlet.....	22
1.4.3. Sosyal Devlet	24
1.4.4. Refah Devleti	26
1.4.4.1. Sosyal Politika ve Refah Devleti İlişkisi.....	27
1.5. AVRUPA BİRLİĞİ'NDE SOSYAL POLİTİKA	31

1.5.1. Avrupa Birliğinde Sosyal Politikanın Doğuşu	31
1.5.2. Avrupa Birliği'nde Sosyal Politikanın Kurumsallaşması ve Gelişimi	34
1.5.3. Avrupa Birliği Kurucu Antlaşmalarında Sosyal Politika.....	38
1.5.3.1. Paris Antlaşması (1951)	38
1.5.3.2. Roma Antlaşması (1957).....	41
1.5.3.3. Paris Zirvesi (1972)	41
1.5.3.4. Tek Senet (1986)	42
1.5.3.5. Maastricht Antlaşması (1992)	44
1.5.3.6. Amsterdam Antlaşması (1997).....	47
1.5.3.7. Nice Zirvesi (2000).....	48
1.5.3.8. Lizbon Anlaşması (2007)	48
1.5.4. Avrupa Birliği Kurucu Antlaşmaları Dışındaki Belgelerde Sosyal Politika	51
1.5.4.1. Beyaz Kitap (1993).....	52
1.5.4.2. Essen Zirvesi (1994).....	52
1.5.4.3. Lüksemburg Zirvesi (1997)	53
1.5.4.4. Lizbon Zirvesi (2000).....	55
1.5.4.5. Stokholm Zirvesi (2001).....	57
1.5.4.6. Barcelona Zirvesi (2002)	58
1.5.4.7. Avrupa 2020 Stratejisi	58
1.5.4.8. Cinsiyet Eşitliği Stratejisi (2020-2025)	60
1.6.TÜRKİYE'DE SOSYAL POLİTİKANIN KAPSAMI VE GELİŞİMİ .	63
1.6.1. Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde 1920-1922 Dönemi	65
1.6.2. Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde 1923-1945 Dönemi	65
1.6.3. Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde 1945-1980 Dönemi	67
1.6.4. Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde 1980 ve 2000 Dönemi	69

1.6.5. Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde 2000 ve Sonrası Dönem	72
1.7. TÜRKİYE’DE SOSYAL POLİTİKA ARAÇLARI.....	74
1.8. SOSYAL POLİTİKA VE KADIN	75
2.BÖLÜM: KADIN İSTİHDAMI VE BAKIM YÜKÜ	78
2.1. İSTİHDAM PİYASASI VE KADIN.....	78
2.1.1. Kadınların İşgücüne Katılımının Tarihçesi	81
2.1.2. Ab’de Kadın İstihdamı.....	85
2.1.3. Türkiye’de Kadın İstihdamı	94
2.2.KADIN İSTİHDAMININ ÖNÜNDEKİ ENGELLER.....	104
2.2.1. Cinsiyet Ayrımcılığı	104
2.2.2. Mevzuattaki Düzenlemeler.....	105
2.2.3. Sektörel Tercihler	106
2.2.3.1. Cam Tavan	107
2.2.3.2. Cam Uçurum	108
2.2.3.3. Mobbing	108
2.2.3.4. Kayıt Dışılık	109
2.2.3.5. Ücret Eşitsizliği	110
2.3.BAKIM YÜKÜ	111
2.3.1. Kuramsal Çerçeve	111
2.3.1.1. Ücretsiz Bakım İşİ.....	112
2.3.1.2. Ücretli Bakım İşİ	114
2.3.2. Devlet Rejimleri ve Bakım Yükü İlişkisi	114
2.3.3. Türkiye’de Bakım Yükü	116
3.BÖLÜM: AVRUPA BİRLİĞİ MALİ YARDIMLARI VE TÜRKİYE	120
3.1. AVRUPA BİRLİĞİ MALİ YARDIMLARI	120
3.1.1. Üye Ülkelere Yapılan Mali Yardımlar	120

3.1.1.1. Tarıma Yönelik Yardımlar- Avrupa Tarımsal Yönlendirme ve Garanti Fonu (EAGGF)	121
3.1.1.2. Yapısal Harcamalara Yönelik Mali Yardımlar.....	121
3.1.1.2.1 Avrupa Bölgesel Kalkınma Fonu (ERDF)	123
3.1.1.2.2 Avrupa Sosyal Fonu (ESF)	124
3.1.1.2.3 Avrupa Tarımsal Yönlendirme ve Garanti Fonu – Yönlendirme Bölümü (EAGGF – G)	124
3.1.1.2.4 Balıkçılık Rehberliği için Mali Araç (FIFG)	125
3.1.1.2.5 Uyum Fonu	125
3.1.2. Avrupa Birliği'ne Üye Olmayan Ükelere Yapılan Mali Yardımlar	127
3.1.3. Diğer Mali Yardımlar	130
3.2. TÜRKİYE'YE YÖNELİK AB MALİ YARDIMLARI	131
3.2.1. Mali Protokoller Dönemi.....	131
3.2.2. Adaylık Öncesi Dönem Mali Yardımları	131
3.2.3. Adaylık Sonrası Dönem Mali Yardımları	132
3.3. TÜRKİYE'DE IPA II FONLARI KAPSAMINDA YAPILAN DOĞRUDAN KADIN İSTİHDAMI PROJELERİ	135
3.3.1. Kayıtlı Kadın İstihdamının Desteklenmesi Projesi (WOMEN-UP)	138
3.3.2. Kayıtlı Kadın İstihdamının Desteklenmesi Projesi II (WOMEN-UP II)	142
3.3.3. Kurumsal Çocuk Bakım Hizmetleri Yoluyla Kayıtlı Kadın İstihdamının Desteklenmesi Operasyonu (INST-CARE)	143
3.3.4. Eğitimli Bakıcıların Desteklenmesi Yoluyla Kayıtlı Kadın İstihdamının Teşviki İçin Doğrudan Hibe Operasyonu (EDU-CARE).145	
3.3.5. Eğitimli Bakıcıların Desteklenmesi Yoluyla Kayıtlı Kadın İstihdamının Teşviki İçin Doğrudan Hibe Operasyonu II (EDU-CARE II)	148

3.3.6. Kadınların Kooperatifler Yoluyla Güçlendirilmesi Operasyonu. (WOMENCOOP)	149
4. BÖLÜM: KADIN İSTİHDAMININ DESTEKLENMESİNDE AVRUPA BİRLİĞİ PROJELERİNİN ETKİSİ.....	152
4.1. ARAŞTIRMANIN AMACI.....	152
4.1.1. Araştırmanın Yöntemi	152
4.1.2. Araştırmanın Sınırlılıkları	153
4.1.3. Evren ve Örneklemi.....	153
4.1.4. Veri Toplama Aracı.....	154
4.1.5. Verilerin Analizi	157
4.2. ARAŞTIRMA SONUCUNDA ELDE EDİLEN BULGULAR.....	157
4.2.1. Genel Bilgiler ve Demografik Bulgular	158
4.2.2. Hane Halkı Özellikleri.....	161
4.2.3. İstihdam Geçmişi ve İş Gücü Piyasasına Katılım Durumu	163
4.2.4. Kadın İstihdamına Yönelik Algı ve Tutum	175
4.3. HİPOTEZ SONUÇLARI.....	184
4.4. ARAŞTIRMA BULGULARININ DEĞERLENDİRİLMESİ	185
SONUÇ.....	190
KAYNAKÇA	200
EK1 ORJİNALLİK FORMU	233
EK 2 ETİK KURUL İZNİ.....	235
EK 3. ANKET FORMU.....	236

KISALTMALAR DİZİNİ

AB:	Avrupa Birliği
ABGS:	Avrupa Birliği Genel Sekreterliği
ABİHA:	Avrupa Birliği'nin İşleyişi Hakkında Antlaşmanın
AET:	Avrupa Ekonomik Topluluğu
AKÇT:	Avrupa Kömür ve Çelik Topluluğu
ASPB:	Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı
AT:	Avrupa Topluluğu
BİT:	Bilgi İşlem Teknolojileri
BM:	Birleşmiş Milletler
BT:	Bilgi Teknolojileri
CAP:	Ortak Tarım Politikası Common Agricultural Policy
CARDS:	Balkanlar'da Yeniden Yapılanma, Kalkınma ve İstikrar için Topluluk Yardımları Community Assistance For Reconstruction, Development And Stabilisation
DB:	Dünya Bankası
EAGGF:	Avrupa Tarımsal Yönlendirme ve Garanti Fonu The European Agricultural Guidance and Guarantee Fund
EAGGF – G:	Avrupa Tarımsal Yönlendirme ve Garanti Fonu – Yönlendirme Bölümü European Agricultural Guidance and Guarantee Fund – Guidance Section
EDU-CARE:	Eğitimli Çocuk Bakıcılarının Teşviki Yoluyla Kayıtlı Kadın İstihdamının Desteklenmesi Operasyonu
EDU-CAREII:	Eğitimli Çocuk Bakıcılarının Teşviki Yoluyla Kayıtlı Kadın İstihdamının Desteklenmesi Operasyonu II

EEC:	European Economic Community
EPB:	Ekonomik ve Parasal Birlik
ERDF:	Avrupa Bölgesel Kalkınma Fonu European Regional Development Fund
ESF:	Avrupa Sosyal Fonu
EU:	European Union
EURATOM:	Avrupa Atom Enerjisi Topluluğu European Atomic Energy Community
FIFG:	Balıkçılık Rehberliği için Mali Araç Financial Instrument for. Fisheries Guidance
ILO:	Uluslararası Çalışma Örgütü (International Labour Organisation)
IMF:	Uluslararası Para Fonu
INST-CARE:	Kurumsal Çocuk Bakım Hizmetleri Yoluyla Kayıtlı Kadın İstihdamının Desteklenmesi Operasyonu
IoT:	Nesnelerin İnterneti
IPA:	Katılım Öncesi Mali Yardım Aracı Instrument for Pre-Accession Assistance
ISPA:	Instrument for Structural Policies for Pre-accession Katılım Öncesi Yapısal Politikalar Aracı
İKG OP:	İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesi Operasyonel Programı
GATE:	Kadın Girişimciliğinin Artırılması Operasyonu
GATS:	Genel Ticaret Anlaşması
GB:	Gümrük Birliği
GSMH:	Gayri Safi Milli Hasılası

GSYİH:	Gayri Safi Yurtiçi Hasıla
KHK:	Kanun Hükmünde Kararname
KİT:	Kamu İktisadi Teşebbüsleri
MEDA:	Akdeniz Ekonomik Kalkınma Bölgesi
ODAÜ:	Orta ve Doğu Avrupa Ülkeleri
OECD:	Ekonomik Kalkınma ve İş Birliği Örgütü Organisation for Economic Co-operation and Development
OLAF:	Avrupa Dolandırıcılıkla Mücadele Ofisi European Anti-Fraud Office
OMC	Açık Koordinasyon Yöntemi Open Coordination Method
PHARE:	Ekonomilerini Yeniden Yapılandırma Yardımı Poland and Hungary: Assistance for Restructuring their Economies
SADG:	Sosyal Yardımlar Genel Müdürlüğü
SAPARD:	Special Accession Programme for Agriculture and Rural Development
SEP:	Sosyal Eylem Programının
SHÇEK:	Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu
SSK:	Sigortalar Kurumu'nun
SYDV:	Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakfı
UEP:	Ulusal Eylem Planları
UİS:	Ulusal İstihdam Stratejisi
UNDP:	Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı The United Nations Development
UNICEF:	Birleşmiş Milletler Çocuklara Yardım Fonu United Nations International Children's Emergenc Fund

TBMM: Türkiye Büyük Millet Meclisi'nin

WBL: Kadınlar, İş Dünyası ve Hukuk

WOMENUP: Kayıtlı Kadın İstihdamının Desteklenmesi Operasyonu

WOMENCOOP: Kadınların Kooperatifler Yoluyla Güçlendirilmesi Operasyonları

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 1: Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, Sosyal Yardımlar Genel Müdürlüğünce Yürütülen Sosyal Yardım Programları.....	20
Şekil 2: AB Üye Ülkelere Göre Cinsiyete Dayalı İstihdam Oranı Farklılıkları.....	92
Şekil 3: Cinsiyet ve Eğitim Durumuna Göre İşgücüne Katılım Oranı (%).....	98
Şekil 4: Kadın İstihdamının En Yüksek ve En Düşük Olduğu Bölgeler İşgücüne Katılım Oranı (%)	99
Şekil 5: Meslek Gruplarına Göre Kadın İstihdamı (2020 - 2023).....	102
Şekil 6: Anket Uygulanan İllere Göre Dağılım.....	158
Şekil 7: Anket Uygulanan Kişilerin Medeni Durumu.....	159
Şekil 8: Ailedeki Çocuk Sayısı	160
Şekil 9: Ankete Katılanların Öğrenim Durumlarına Göre Dağılımı	160
Şekil 10: Projeden Haberdar Olma Yolu	161
Şekil 11: Aylık Hane Geliri Durumu (Proje Öncesi & Proje Sonrası).....	163
Şekil 12: Proje Öncesi Sigortalı Çalışma Durumu.....	164
Şekil 13: Mevcut Durumda Çalışılan Sektör	164
Şekil 14: Projeden Faydalanmadan Önceki Durum	165
Şekil 15: Sigorta Olmadan Çalışılan Sektör	166
Şekil 16: Toplam İş Tecrübesi	167
Şekil 17: Çalışmaya Teşvik Eden Nedenler.....	168
Şekil 18: Sigortalı Çalışmanın Yararları.....	169
Şekil 19: Sigortasız Çalışmanın En Önemli Riski/Zararı	170
Şekil 20: Mali Desteğin Ülke Politikası Haline Getirilip Yaygınlaştırılması	172
Şekil 21: Proje Sonrası Sigortalı Çalışma Durumu ve Proje Olmasaydı Sigortalı Çalışma Durumu	173
Şekil 22: Proje Öncesi Sigortalı Çalışma Durumu*Mali Destek Sona Erdiğinde Sigortalı Çalışmaya Devam Durumu.....	173
Şekil 23: Doğrudan Kadın İstihdamına Yönelik Proje Faaliyetlerinin	175

Şekil 24: Sosyal Politika Enstrümanı Olarak Kadın İstihdamı Projelerinin Etkinliği	176
Şekil 25: Doğrudan Kadın İstihdamına Yönelik Teşvikler Yeterliliği	176
Şekil 26: Projede Karşılaşılan Sorunlar	177
Şekil 27: Proje Sonrası İstihdamda Kalmaya Teşvik Eden Nedenler	178
Şekil 28: Kadınların İstihdama Dâhil Olmalarının Önündeki Engeller	179
Şekil 29: Kadın İstihdamını Kolaylaştırmak üzere Sunulabilecek Destekler	180
Şekil 30: Kadın İstihdamının Artırılması için Uygulanması Gereken AİP (önem düzeyi).....	181
Şekil 31: Gerçekleştirilen Projelerin bir Politika olarak Uygulanması Durumu.....	181
Şekil 32: Ülkemizde Kadın İstihdamının Artırılması için Sosyal Politika Alanında Yeni Projelere İhtiyaç Durumu.....	182
Şekil 33: Faydalandığınız Projenin En Önemli Faydası ne Olmuştur?.....	183

TABLOLAR DİZİNİ

Tablo 1:Cinsiyete Göre Seçilmiş Göstergeler 2021	97
Tablo 2: Eğitim Durumuna Göre Cinsiyetler Arası Ücret Farklılığı	100
Tablo 3:İktisadi Faaliyet Koluna Göre İstihdam Edilen Kadınlar (15 + Yaş)	101
Tablo 4:Türkiye'de Kadınların İşgücüne dahil olmama nedenlerini (15 + Yaş).....	101
Tablo 5: 2022 Küresel Cinsiyet Eşitsizliği Endeksi'nde Türkiye	103
Tablo 6: 2002-2006 Döneminde Türkiye'ye Sağlanan AB Mali Yardımları (milyon Euro)....	133
Tablo 7: IPA Dönemi 2007-2013 Türkiye'ye Sağlanan Mali Yardımlar (Milyon Euro)	134
Tablo 8: 2014–2020 Politika Alanları ve Sektörlere Göre Endikatif Tahsisat Tablosu (Milyon Avro).....	135
Tablo 9: IPA I-II Fon Dağılımı	137
Tablo 10: WOMEN UP Proje Künyesi.....	141
Tablo 11 :WOMEN UP Proje Künyesi.....	143
Tablo 12: INST-CARE Proje Künyesi.....	144
Tablo 13: EDU-CARE Proje Künyesi	147
Tablo 14: EDU-CARE II Proje Künyesi.....	149
Tablo 15:WOMENCOOP Proje Künyesi	150
Tablo 16: Ankette Yer alan Değişkenler.....	154
Tablo 17: Hanede Çalışan Durumu.....	162
Tablo 18: Aylık Hane Geliri (Proje Başvurusu Öncesi/ Sonrası)	162
Tablo 19: Mali Desteğin Gelire Destek Sağlama Durumu* Mali Desteğin Yeterliliği Çapraz Tablo	171
Tablo 20: Proje Öncesi Sigortalı Çalışma Durumu*Mali Destek Sona Erdiğinde Sigortalı Çalışmaya Devam Durumu	174

GİRİŞ

Türkiye ve Avrupa Birliği (AB) arasındaki ilişkilerin başlangıcı, genellikle akademik yazında 12 Eylül 1963'te imzalanan Ankara Antlaşması'na dayandırılrsa da bu ilişkilerin kökeni aslında Avrupa Ekonomik Topluluğu'nun (AET) kuruluş sürecine kadar uzanmaktadır. Türkiye, Cumhuriyetin ilk yıllarından itibaren Batı ile yakın ilişkiler kurmuş; Batı merkezli gelişmeleri yakından takip ederek, Avrupa devletleriyle benzer bir düzlemde yer almış ve çeşitli uluslararası örgütlere üye olmuştur. Türkiye, AB'nin bugünkü temelini oluşturan AET'ye, kuruluşundan yaklaşık bir yıl sonra, 1959'da ortaklık başvurusunda bulunarak bu süreçte ilk adımını atmıştır (Çelenkoğlu, 2000:106-107). Bu başvuru, Türkiye'nin Avrupa entegrasyonuna dahil olma isteğini ortaya koyan bir girişim olarak karşımıza çıkmaktadır. Özellikle 1999 yılında Helsinki'de düzenlenen AB Devlet ve Hükümet Başkanları Zirvesi'nde Türkiye'nin adaylık statüsünün resmi olarak tanınması ise Türkiye'nin AB üyelik süreci açısından önemli bir dönüm noktası olmuş ve üyelik süreci daha belirgin bir ivme kazanmıştır.

Bilindiği üzere Avrupa Birliği (AB), üyelik başvurusunda bulunan tüm ülkelerle Katılım Ortaklığı Belgesi imzalayarak bu ülkelerin kamu politikaları üzerinde önemli bir etki alanı oluşturmayı amaçlamaktadır. Bu belgeler aracılığıyla aday ülkelerin kamu politikalarını belirleme süreçlerinde aktif bir rol üstlenen AB, aday ülkeler için bir yönlendirici aktör olarak da öne çıkmaktadır. Günümüzde Türkiye, AB'ye katılım müzakerelerini sürdüren bir aday ülke olarak bu etkileşimden doğrudan etkilenmektedir (Karluk & Tonus, 2000: 206). Katılım Ortaklığı Belgesi'ni imzalayan ülkeler, bu belgede belirlenen önceliklere uygun programlar hazırlamakta ve bu programlar AB tarafından düzenli olarak gözden geçirilmektedir. AB üyelik sürecinde yer alan ülkeler, 35 müzakere faslına ilişkin tüm gereklilikleri karşılamak amacıyla ulusal mevzuat ve belgelerini bu fasıllara uygun olarak revize etmekte ve uyumlaştırmaktadır (Yaylı ve Kaya, 2020:664). Bu süreç, AB üyesi ülkeler arasında politika birliği ve yapısal uyum sağlamaya yönelik bir adım olarak görülmekte; böylece ülkeler AB politikaları ile bir yakınsama sürecine girmektedir.

Türkiye, Katılım Ortaklığı Belgesi'nde belirlenen önceliklere yönelik olarak 2001 yılında bir Ulusal Program hazırlamış ve bu program doğrultusunda kapsamlı reformlar gerçekleştirmiştir (Yesilada, 2002:99). Bu çerçevede, 35 müzakere faslı kapsamında ortaya konan belge doğrultusunda, anayasa değişikliklerinden mali mevzuata, idari ve hukuki düzenlemelerden altyapı projelerine kadar pek çok alanda yeniden yapılanmaya gidilmiştir. Söz konusu reformlar, Türkiye'nin AB üyelik sürecine uyum sağlama amacı doğrultusunda geniş bir dönüşüm sürecini içermektedir.

AB'ye üye olmak isteyen ülkeler bu yapısal dönüşümleri gerçekleştirirken AB'nin mali kaynaklarından yararlanabilmektedir. AB'ye üye olmak için başvurmuş ve resmi olarak adaylığı tanınmış ülkelere AB tarafından özel mali destekler verilmektedir. 1999 yılı

Helsinki Zirvesinde adaylık statüsü kazanan Türkiye “Katılım Öncesi Yardım Aracı” (*Instrument for Pre-Accession Assistance-IPA*) adı verilen artırılmış bir mali yardımdan faydalanmaktadır. Türkiye, 2001 yılından beri “Türk Mali Aracı” kapsamında, 2007 yılından itibaren ise IPA kapsamından olmak üzere AB’den katılım öncesi destek almaktadır (Erdoğan, 2013:55).

Avrupa Birliği Katılım Öncesi Mali Yardım Aracı’nın bütçeden alınan pay anlamında en önemli faydalanıcısı konumunda bulunan Türkiye, kendisine taahhüt edilen tutarların etkin ve etkili bir şekilde kullanılmasını sağlamayı amaçlamaktadır. Bu kapsamda, taahhüt tutarlarından en iyi ölçüde yararlanılması için gerekli mekanizmalar oluşturularak mali yardımlara ilişkin ulusal sistem tesis edilmiştir. Söz konusu sistem içinde, çeşitli kamu kurumları farklı yetkilerle donatılmış, bu yetki dağılımında, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Dış İlişkiler ve Avrupa Birliği Genel Müdürlüğü (eski adıyla Avrupa Birliği ve Mali Yardımlar Dairesi Başkanlığı), Katılım Öncesi Mali Yardım Aracı’nın İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesi (İKG) Bileşeni için Program Otoritesi olarak belirlenmiştir. Ayrıca, 2012 yılında AB tarafından gerçekleşen akreditasyonun ardından, “Sözleşme Makamı” unvanı da elde edilmiş ve İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesi Operasyonel Programı (İKG OP) kapsamında kullanılacak olan fonların mali uygunluk denetimlerinin gerçekleştirilmesi görevi de üstlenilmiştir.

Genel Müdürlük temel olarak AB’nin istihdam, eğitim ve sosyal politika alanlarındaki fonlarının yürütümünden ve yönetiminden sorumlu Program Otoritesi ve Sözleşme Makamı olarak görev yapmaktadır. Bu görevler kapsamında Genel Müdürlük; AB tarafından sağlanan fonların kullanılacağı öncelik alanlarını belirleyen politika belgesi olan Operasyonel Program’ın hazırlanmasından, proje tekliflerinin toplanması, değerlendirilmesi, ihale süreçlerinin yönetilmesi ve uygulama sürecinin takibinden sorumludur (İKG,2023)

İstihdam, Eğitim ve Sosyal Politikalar Sektörel Operasyonel Programı esasen, 2007-2017 yılları arasında IPA I döneminde uygulanmış olan İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesi Operasyonel Programının devamı niteliğindedir. IPA II dönemini şekillendiren Sektörel Operasyonel Program Türkiye’nin, istihdam, eğitim ve sosyal politika alanında AB müktesebatına uyum düzeyini yükseltmeye yönelik tedbirler almak ve belirlenen alanlarda politikalar geliştirilmesini desteklemek için tasarlanmıştır. Programın tüm tedbirlerinde yer alan yatay amaç, işgücü piyasası ve sosyal politika kurumlarının AB müktesebatına tam uyum için hazırlanmasıdır. İlgili programın aktivite alanları incelendiğinde sosyal politika alanında iki aktivite karşımıza çıkmaktadır. Bu aktiviteler “Sosyal İçermede Kurumsal Kapasitenin Geliştirilmesi” ve “Dezavantajlı Kişilerin Sosyal Koruma Hizmetleri ve İstihdam Piyasasına Erişimlerinin Sağlanması”dır.

Literatürde, dezavantajlı grup tanımlaması ve bu grubun kimleri içerisinde barındırdığı konusu kaynaktan kaynağa farklılık göstermekte birlikte dezavantajlı gruplar; genel olarak sahip olunan nitelikler yüzünden avantajlı olma durumuna sahip olmayan grupları ifade etmektedir. Kısaca dezavantajlı kişiler, iktisadi ve sosyal hayata katılımda güçlük çeken bireylerdir. Bu kapsamda engelliler, yaşlılar, kadınlar, çocuklar, eski hükümlüler dezavantajlı grup olarak görülmektedir. Benzer bir yaklaşım 2014 yılında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından yayımlanan Ulusal İstihdam Stratejisi'nde de görülmektedir. Ancak bu belgede söz konusu gruplar “özel politika gerektiren gruplar” olarak adlandırılmaktadır. AB tarafından da kadın erkek eşitliğinin sağlanması ve çalışan kadınların haklarının korunması bir sosyal politika alanı olarak belirlenmiştir. Bu kapsamda AB'nin işgücü piyasasında kadın- erkek eşitliğinin sağlanması, iş yaşam dengesinin kurulması ile çalışan kadınların haklarının korunması çerçevesinde çıkardığı direktifler şunlardır:

- İstihdam ve Çalışma Konusunda Kadınlar ve Erkekler Arasında Fırsat Eşitliği ve Eşit Muamele İlkesinin Uygulanmasına İlişkin 2006/54 sayılı Direktif
- Sosyal Güvenlik Konularında Kadın ve Erkekler Arasında Muamele Eşitliği İlkesinin Aşamalı Olarak Uygulamaya Konulmasına İlişkin 79/7/EEC Sayılı Konsey Direktifi
- Hamile, Loğusa ve Emzikli Kadın Çalışanların İş Yerinde Sağlık ve Güvenliklerinin İyileştirilmesine İlişkin Asgari Önlemlerin Belirlenmesi Konusundaki 92/85/EEC Sayılı Konsey Direktifi
- Mal ve Hizmetlere Erişimde Kadınlar ve Erkekler Eşit Muamele Edilmesi Prensiplerinin Uygulanmasına İlişkin 2004/113/EC Sayılı Konsey Direktifi
- Ebeveyn İzni Konusunda Gözden Geçirilmiş Çerçeve Anlaşmanın Uygulanmasına İlişkin 2010/18/EU sayılı Direktif
- Kadın ve Erkekler Eşit Muamele İlkesinin Kendi Hesabına Çalışan Kadın ve Erkekler Arasında Uygulanmasına İlişkin Avrupa Parlamentosu ve Konseyinin 2010/41/EU Sayılı Direktifi.
- Ebeveynler ve Bakıcılar için İş-Yaşam Dengesine ilişkin AB Direktifi-Direktif (AB) 2019/1158/EU Sayılı Direktifi.

Yukarıda belirtilen direktifler dışında kadın-erkek eşitliğinin sağlanması noktasında Avrupa Komisyonu tarafından düzenlenen ve her üye devletin sorumluluklarını net bir şekilde ortaya koyan “Cinsiyet Eşitliği için Stratejik Taahhütname 2016- 2019” içerisinde cinsiyet eşitliği politikasını sürdürmeyi hedefleyen beş öncelikli tematik alana yer verilmiştir. AB, aşağıda yer alan bu tematik alanlara yönelik yapılacak olan çalışmalarla 2020’de kadınların ve erkeklerin istihdam oranını %75’e çıkarmayı hedeflemiştir (European Commission Directorate, 2015:1-15) Tematik alanlar;

- Kadınların emek piyasasına katılımının artırılması ve eşit ekonomi bağımsızlığının sağlanması,

- Kadınlar arasında yoksullukla mücadele edilebilmesi için, ücret farklılıklarının ve emeklilik maaşları arasındaki farkın azaltılması,
- Karar alma sürecinde kadınlar ve erkekler arasında eşitliği teşvik etmek,
- Cinsiyete dayalı şiddetle mücadele etmek ve mağdurları korumak ve desteklemek
- Cinsiyet eşitliğini ve kadın haklarını dünya çapında teşvik etmektir.

Yine Avrupa Komisyonu tarafından hazırlanarak 2020 yılında yayınlanan “Sorular ve Cevaplar: Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Stratejisi 2020-2025” raporunda da 2015'ten bu yana cinsiyet eşitliği alanında Avrupa’da +1,2 puan artış olduğunu ortaya koymaktadır.

2020-2025 dönemlerini kapsayan yeni Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Stratejisi’nde, Avrupa’da toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda somut ilerleme kaydedilmesi ve Sürdürülebilir Kalkınma Hedeflerine ulaşılması için bir vizyon, politika hedefleri ve eylemler öngörülmektedir. Stratejinin uygulanması, (1) toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasına yönelik temel eylemler ile (2) toplumsal cinsiyet perspektifinin tüm AB politikalarına ve önemli girişimlere entegrasyonunun güçlendirilmesi şeklindeki ikili yaklaşıma dayanmakta olup, stratejide sunulan temel eylemler arasında “Cinsiyet eşitliğine dayalı bir ekonomide gelişmek” yer almaktadır (European Commission, 2020:4-5).

Mevcut düzenlemeler ışığında AB tarafından bu konunun hassasiyetle ele alındığı görülmektedir. AB’de 2015 yılında %60,38 olan kadın istihdam oranı, Türkiye’de %30,45’tir. Bu oranın Türkiye’de 2023 yılına kadar %41’e çıkarılması hedeflenmiştir. 2023 yılına kadar kadınlarda işgücüne katılım oranının %41 olmasının öngörüldüğü Ulusal İstihdam Stratejisi (UİS)’nde, ülkemizdeki kadınların işgücüne katılım oranının AB ülkelerine göre oldukça düşük olduğuna işaret edilmektedir. Bu sebeple, UİS’te kadın istihdamına ilişkin temel hususlara “III. Özel Politika Gerektiren Grupların İstihdamının Artırılması” başlığı” altında yer verilmiştir. Bu bölüm kapsamında kadın istihdamındaki mevcut duruma değinilmekte; kadınların, gençlerin, uzun süreli işsizler ve engellilerin yasalar önünde diğer gruplarla eşit olmalarına rağmen; işgücü piyasasına sınırlı olarak katılabildiklerine, bu grupta yer alanların “düzgün iş kapsamı dışındaki işler” olarak adlandırılan kayıt dışı ve düşük ücretli işlerde istihdam edildiklerine ve daha yüksek işsizlik riskine maruz kaldığına işaret edilmektedir. UİS’te ayrıca kadınların işgücüne katılımının ve istihdamının önündeki önemli engellerden birinin sosyo-kültürel altyapıya bağlı olduğu vurgulanmaktadır (ÇSGB, 2015).

Kadınların işgücüne katılımı, teorik ve politik açıdan sürdürülebilir kalkınma kapsamında önemli husus olarak kabul edilmektedir. Kadının istihdamda yer alabilmesi için gerekli niteliksel gelişimini tamamlayamaması ve işgücü piyasasına girişini sağlayacak gerekli mekanizmaların oluşamaması bu oransal düşüklüğün önemli nedenlerinden biridir. Son zamanlarda literatürde kadın alanında artan çalışmalara

rağmen (Aksöz ve Durkal,2021:143, Aslanpay ve Altay,2016:1) kadın istihdamı alanında AB Mali Yardımlarının sosyal politika açısından etkinliğine ilişkin akademik bakış açısıyla kapsamlı bir çalışmanın olmadığı görülmüştür. YÖK Tez Merkezi'nde Avrupa Birliği Katılım Öncesi Mali Yardım Aracı (IPA) kapsamında yapılan tezler incelendiğinde, bu alanda toplamda 9 yüksek lisans ve 1 doktora çalışması olmak üzere 10 tez çalışmasının bulunmaktadır (Özkan,2018; Erdem,2014; Karamanlı, 2013; Olgun Özen,2013; Büküm, 2012; Selekoğlu,2012; Çenet,2012; Karataş, 2010; Dayan,2008, Akbaş, 2008). Ancak, söz konusu çalışmaların en sonuncusunun 2018 yılında tamamlanmış ve daha çok Tarım ve Kırsal Kalkınma Ajansı ile ilgili olması ve IPA kapsamında yapılan en yakın ve en yeni tez çalışmasının 2014 yılında yapılan yüksek lisans çalışması olması bu alandaki akademik incelemelerin güncel gelişmeleri kapsamadığını göstermektedir. Dahası, mevcut tezlerin hiçbirinde Katılım Öncesi Mali Yardım Aracı çerçevesinde yürütülen projelerin sosyal politika perspektifinden kadın istihdamına olan etkileri detaylı bir şekilde ele alınmamıştır. Bu durum, özellikle kadın istihdamını artırmayı hedefleyen projelerin sosyal politika bağlamında nasıl bir katkı sunduğunun derinlemesine incelenmesi gerektiğine işaret etmektedir.

Bu amaçla yapılan çalışmada IPA II kapsamında Türkiye'ye kullandırılan AB Mali Yardımlarının bir sosyal politika aracı olarak kadın istihdamının artırılması üzerindeki etkisi ortaya konulmaya çalışılmıştır. Projelerle sağlanan fonun temel amacı proje kapsamında verilen mali destek bittiğinde kadınların işgücü piyasasında kalma eğilimlerini ortaya koymaktır. Bu amaçla çalışma kapsamında Women – Up projesi kapsamında verilen mali desteğin etkisi incelenmiştir.

Kadının istihdamda yer alabilmesi için gerekli niteliksel gelişimini tamamlayamaması ve işgücü piyasasına girmesini sağlayacak gerekli mekanizmaların oluşamaması genel olarak ülkemizde kadın istihdamının oransal düşüklüğünün önemli nedenlerinden biri olarak görülmektedir. Tez çalışması kapsamında sosyal politika alanında yapılan projelerle kadının işgücü piyasasına girmesini kolaylaştıracak mekanizmaların oluşumunda AB projelerinin ülkemiz açısından olumlu etkisi olduğu ortaya konularak, projelerde uygulanan faaliyetlerin kadın istihdamı üzerindeki etkisi değerlendirilmiştir.

Tez çalışması genel olarak aşağıda yer alan araştırma soruları çerçevesinde hazırlanan anket formları ile şekillenmiştir.

- Sağlanan desteğin projeden faydalanan kadınların sosyo-ekonomik durumu üzerindeki etkisi nedir?
- Sigortalı çalışmanın sağladığı diğer yan hakların sigortalı çalışma talebi üzerine etkisi nedir?
- Kadınların istihdam piyasasına dâhil olmasının önündeki engeller nelerdir?
- Kadın istihdamını kolaylaştırıcı destekler nelerdir?
- Projeler aracılığıyla sağlanan desteklerde karşılaşılan sorunlar nelerdir?

- Projelerin kadınların işgücüne katılımına, işgücünde kalmasına ve/veya işe geri dönüşüne etkisi nedir? Bu etkinin yönü ve sürdürülebilirliği nedir?
- Projenin ailelerin sosyo-ekonomik düzeyine katkısı nedir? Bu etkinin yönü ve sürdürülebilirliği nedir?
- Projelerin kayıtlı kadın istihdamının arttırılmasına olan etkilerine yönelik algıları nelerdir?

Tez çalışması kapsamında ilk olarak araştırmanın gerçekleştirileceği hedef gruplar, araştırma modeli, evren/örneklem tespit edilmiş; veri toplama kaynakları ve soru formları hazırlanmıştır. Soru formları hazırlandıktan sonra pilot uygulama ile anket formu değerlendirilmiş ve yapılan güvenilirlik analizine göre anket formunda revizyon gerçekleştirilmiştir.

Örneklem sayısının belirlenmesi aşamasında maksimum kişi sayısına ulaşabilmek adına Mart 2023 itibariyle projeden faydalanan projeden toplam 3.400 kadından 2.500'üne anket formu gönderilmiş ve 1.202 kişiden yanıt alınmıştır. Anket uygulanan kişilerin belirlenmesi aşamasında basit rasgele örnekleme yöntemi kullanılmıştır.

Anketler, SPSS 15 paket programına veri girişi sağlandıktan sonra değerlendirmeye alınmış olup grafiklerin ve tabloların elde edilmesinde Windows excel programından faydalanılmıştır.

Tezin ilk bölümünde sosyal politikanın kavramsal çerçevesi ortaya konularak sosyal politika, Avrupa sosyal politikasının doğuşu, Avrupa'da sosyal politikanın kurumsallaşması, Avrupa Birliği sosyal politikasının gelişimi, Birliğin antlaşmalarında sosyal politika konularına değinilmiştir. Bu bölümde amaçlanan sosyal politikanın ve Avrupa Birliği'nde sosyal politikanın tarihsel süreç içerisindeki dönüşümünün ele alınmasıdır. Bu dönüşüm sürecinde belgelerde yer alan ve sosyal politika açısından önemli olan çalışma yaşamında kadın erkek eşitliği, istihdam politikaları, sosyal dialog vb. konular incelenmiştir. Ayrıca bu bölümde Türkiye'de sosyal politikanın gelişimi dönemler itibariyle ortaya konulmuş, Türkiye'de sosyal politika araçları ve sosyal politika ve kadın konusu incelenmiştir.

Tezin ikinci bölümünde ise kadın istihdamı konusu incelenmiş, bu çerçevede istihdam piyasasının yapısı, kadın istihdamının tarihçesi ile birlikte Türkiye ve AB'nin demografik yapısı ve kadın istihdam oranları istatistiki verilerle incelenerek açıklanmıştır.

Tezin üçüncü bölümünde ise AB'nin sağladığı mali yardımlar ve Türkiye'nin AB'den aldığı mali yardımlar adaylık öncesi ve sonrası dönemler ayrımı ile incelenmiştir.

Tezin Dördüncü bölümde ise IPA fonları kapsamında yapılan doğrudan kadın istihdamı projeleri incelenmiş ve bu projelerin özellikleri, bütçesi, kapsamı ve faydalancı

profilleri açıklanmıştır. Ayrıca Women – Up projesi kapsamında yapılan anketlere ilişkin sonuçlar açıklanmış, proje kapsamında gerçekleştirilen yardımların niteliği ve etkinliği ölçülmeye çalışılmış, projeye ilişkin değerlendirmelere bu bölümde yer verilmiştir.

Tezin son bölümünde ise sosyal politika alanında doğrudan kadın istihdamın desteklenmesine yönelik politika önerilerinde bulunulmuştur.

1. BÖLÜM

KAVRAMSAL VE KURAMSAL ÇERÇEVE

Bu bölümde sosyal politika kavramına dair temel bir çerçeve sunulmakta ve sosyal politikanın farklı boyutları ele alınmaktadır. İlk olarak, sosyal politikanın tanımı ve kapsamı incelenerek, bu disiplinin bireylerin refahını artırmaya yönelik hedefleri ve uygulama alanları ortaya konulmaktadır. Ardından, sosyal politikanın gelişimi, tarihsel süreç içerisinde toplumsal ve ekonomik dönüşümlerle nasıl şekillendiği üzerinde durularak açıklanmaktadır. Sosyal politika amaçları ve araçları başlığı altında, sosyal politikaların bireylerin sosyal adalet, eşitlik ve yaşam kalitesini sağlamaya yönelik hedefleri ve bu hedeflere ulaşmada kullanılan araçlar detaylandırılmaktadır. Daha sonra, sosyal politikalar açısından devletlerin sınıflandırılması kapsamında, farklı devlet modelleri olan liberal devlet, sosyalist devlet, sosyal devlet ve refah devleti ele alınmakta, bu devlet tiplerinin sosyal politikalar üzerindeki etkileri analiz edilmektedir. Özellikle, sosyal politika ve refah devleti ilişkisi, refah devletinin sosyal politika bağlamındaki özel rolü ve bu iki kavram arasındaki etkileşim çerçevesinde tartışılmaktadır. Bu çerçevede, sosyal politikanın birey, toplum ve devlet arasındaki ilişkileri nasıl şekillendirdiği ve yönlendirdiği incelenmektedir. Ayrıca bölüm içerisinde Avrupa Birliği'nde ve Türkiye'de sosyal politika konuları, tarihsel ve kurumsal boyutlarıyla ele alınarak kapsamlı bir çerçeve sunulmaktadır. Avrupa Birliği'nde sosyal politikanın doğuşu ve gelişimi incelenmekte, bu sürecin kurumsallaşma aşamaları ve kurucu antlaşmalardaki yeri detaylandırılmaktadır. Paris Antlaşması'ndan başlayarak Maastricht, Amsterdam ve Lizbon gibi önemli antlaşmalar ile sosyal politikanın nasıl şekillendiği ve günümüze kadar olan gelişim süreci analiz edilmektedir. Ayrıca, Beyaz Kitap, Essen Zirvesi, Lizbon Zirvesi ve Avrupa 2020 Stratejisi gibi antlaşmalar dışındaki belgeler üzerinden, Avrupa Birliği'nde sosyal politikanın çeşitli boyutları ve öncelikleri ortaya konulmaktadır. Türkiye'de sosyal politikanın kapsamı ve gelişimi ise Türk sosyal güvenlik sisteminin farklı dönemleri incelenerek açıklanmaktadır. 1923-1945 dönemiyle başlayan, 1946-1980, 1980-2000 ve 2000 sonrası dönemlerle devam eden sosyal güvenlik sistemindeki değişimler ve bu değişimlerin toplumsal etkileri analiz edilmektedir. Sosyal politika araçlarının Türkiye bağlamındaki işlevselliği ve sosyal politikaların kadın odaklı boyutu da bu çerçevede ele alınmakta, toplumsal cinsiyet eşitliği ve kadınların sosyal politika içindeki rolü detaylandırılmaktadır. Bu kapsamda hem Avrupa Birliği hem de Türkiye'de sosyal politika alanındaki gelişmelerin, bireylerin refahını artırma ve toplumsal adaletin sağlanması adına nasıl bir dönüşüm geçirdiği değerlendirilmektedir.

1.1. SOSYAL POLİTİKANIN TANIMI VE KAPSAMI

Sosyal politika, Sanayi Devrimi'nden bu yana ekonomi, toplum ve bireyler üzerindeki etkileri çerçevesinde yoğun olarak tartışılan bir kavramdır. Farklı ekonomi okulları, sosyal politika uygulamaları ve etkileri konusunda çeşitli yaklaşımlar ortaya koymuşlardır. Bu tartışmalar, sosyal politikaların yalnızca ekonomik boyutla sınırlı

kalmadığını, aynı zamanda sosyolojik, psikolojik ve hukuki açılardan da önemli çıktılar doğurduğunu göstermektedir (Durmaz, 2021: i).

Sosyal politika genellikle sosyal refahı ve vatandaşların refahını iyileştirmeyi amaçlayan politikalar olarak kabul edilmektedir. Sanayi devrimi sonrası meydana gelen sorunlara yenilikçi bir yaklaşımla çözümler getirme faaliyetlerinin tümü olan sosyal politika (Taşçı, 2017: vii) temel olarak farklı sosyal sorunlara tutarlı ve istikrarlı bir şekilde yaklaşarak toplumun büyük bir kısmını kapsayacak çözümler üretmeyi hedefler (Tokol & Alper, 2012: 7). Bu çözümleri hayata geçirmek için devlet daha çok sosyal alana müdahale edecek girişimlerde bulunur (Taşçı, 2017: vii). Topluma hizmet uygulaması olan sosyal politikada farklı yönetim ve piyasa kavramlarına sahip siyasal ideolojiler bulunmakta, bu nedenle de uygulama aşamasında birbirinden farklı yaklaşımlar görülmektedir (Çınğı, 2021:415-416).

En yalın haliyle sosyal politika, ekonomik olaylardan kaynaklanan toplumsal ilişkilerin sonuçlarının incelenmesi olarak tanımlanabilir. Güven (2011: 5), sosyal politikayı ekonomik davranış ve sosyoloji arasındaki ilişkiyi anlayan bir araştırma alanı olarak açıklamakta ve sosyal politikanın temel kaygısının ekonomik ilişkilerin toplumsal ilişkiler üzerindeki olumlu ve olumsuz sonuçlarını incelemek ve iki konuyu birbiriyle ilişkilendirmek olduğunu belirtmektedir.

Dedeoğlu ve Elveren (2017:30) genel bir sosyal politika yapısının “*piyasanın ortaya çıkardığı riskleri bertaraf eden kamu hizmetlerini ve bireylerin ekonomik güvencesini sağlayan aile ve cemaat gibi kurumların sunduğu hizmetlerin bir karışımını ifade ettiğini*” söylemektedir.

Baldock vd. (2012: 2) sosyal politikayı refah hedefine ulaşılması için kaynakların vatandaşlar arasında yeniden dağıtılması amacıyla devletin kasıtlı müdahalesi şeklinde tanımlamıştır.

Özügurlu (2003: 61) ise sosyal politikayı “*...emeğin fiziki ve kültürel yeniden üretimi çerçevesinde aile, piyasa ve devlet arasında gerçekleşen karşılıklı ilişkileri siyasi otorite ve kamu örgütlenmesi zemininde kavrayan disiplin*” olarak açıklamıştır.

Sosyal politika; temelde bağımlı çalışanların, ekonomik açıdan dezavantajlı grupların ve toplumdaki özel korumaya ihtiyaç duyan grupların mümkün olan en geniş şekilde korunmasını amaçlayan bir kamu politikasıdır. Bu gerçek aynı zamanda sosyal politikanın kapsamı ve rolünü de açıkça ortaya koymaktadır. Dolayısıyla sosyal politika tanımında bahsedilen bu kesim ve gruplar aynı zamanda sosyal politikayla kimlerin, hangi nedenlerle korunacağı sorusunun da cevabını oluşturmaktadır (Altan, 2004: 15).

Sosyal politikanın araştırma alanının geniş olması ve sosyal politikanın içerdiği kavramların her geçen gün değişmesi, bu teoride sosyal politikanın genel tanımının “dar anlamda” ve “geniş anlamda” olarak ikiye ayrılmasına yol açmaktadır (Yuvalı,

2020:49-50). Dar anlamda, sosyal politika, sanayi temelli üretimin ve serbest piyasanın egemen olduğu bir toplumda, işgücü ile sermaye arasındaki çatışmaları çözerek üretimin sürdürülebilirliğini ve ekonominin devamlılığını sağlamayı amaçlar (Tokol ve Alper, 2012: 8). Tanımdan da anlaşılacağı üzere dar anlamda sosyal politikanın kapsamı oldukça sınırlı ve işçi-işveren ilişkisinden oluşmaktadır. Dolayısıyla bahsi geçen iki kesim arasında doğan veya doğabilecek her türlü uyuşmazlık çalışanlara ancak belirli haklar ve garantiler verilerek çözümlenmelidir. Bu haklar arasında düşük ücretlerin artırılması, çalışma saatlerinin azaltılması, işçilere sosyal güvenliğin sağlanması, iş sağlığı, terfi ve kıdem gibi konular yer almaktadır (Çubuk, 1986: 11; Ören, 2011: 28 -29). Dar anlamda sosyal politika, işveren sınıfı ile işçi sınıfı arasındaki çatışmaların azaltılmasına (Serdar, 2014: 4) işçi haklarının yasal düzenlemelerle güçlendirilmesine, işçilerin daha iyi çalışma koşulları ve ücretler talep etmelerine destek olabilir (Yüksel: 2014: 22). Aynı zamanda, işverenlerin de iş gücünü eğitmek ve işçi sağlığına yatırım yapmak gibi adımlarla işçi sınıfının korunmasına katkıda bulunabilir.

Dünyanın sürekli değişim ve gelişim sürecinde sosyal politika da zamanla değişime uğramış sadece işçi-işveren değil toplumun tüm katmanlarını kapsayacak boyuta ulaşmıştır. Küreselleşmeyle birlikte insan yaşamını etkileyen gelişmeler kapsamında sosyal refah anlayışı evrenselleşmiş, sosyal politika uygulamaları da bu süreçten etkilenecek dar kapsamını toplumun genelini kapsayacak şekilde genişletmiştir (Ören, 2011: 30). Sanayi devriminden günümüze her dönemde temel alanları genişleyen sosyal politikanın zaman içerisinde hedeflerine ulaşmasını sağlayacak teknolojik ve ekonomik gelişmeler sayesinde refahın toplumun geneline yayılmasını sağlayacak politika uygulamalarının genişlemesi de mümkün olmuştur (Bingöl ve Çakır,2021:88).

Bu gelişmelerle şekillenen geniş anlamda sosyal politika, emek ve sermaye arasındaki çatışmadan daha fazlasına odaklanarak, sosyal yaşamın temel hak ve özgürlüklerle desteklenmesini amaçlar. Bu tür bir sosyal politika, asgari düzeyde istihdam, sağlık, eğitim ve barınma haklarından yararlanmayı içerir ve bunların gerçekleşmesi için devlet düzenlemelerini gerektirir. Ayrıca, geniş anlamda sosyal politika, sosyal adalet ve sosyal eşitlik konularına da vurgu yapar (Tokol & Alper, 2012: 11).

Geniş anlamda sosyal politika, toplumun ekonomik, sosyal ve kültürel refahını artırmayı, sürdürülebilir bir toplum oluşturmaya ve toplumsal çatışmaları azaltmayı amaçlayan bir dizi politika ve uygulamalar bütünüdür (Önal, 2017:1). Bu politikalar, toplumun tüm kesimlerini kapsayacak şekilde tasarlanır ve genellikle iki ana hedefi vardır: Toplumsal eşitsizlikleri azaltmak ve toplumun daha savunmasız, dezavantajlı gruplarını desteklemek. Bu politikalar, toplumun değişen ihtiyaçlarına ve değerlerine göre sürekli olarak şekillenir ve geliştirilir (McClelland, 2010:1; Daniş,2007:54)

Sosyal politika aynı zamanda yoksullukla mücadele, konut politikası, barınma, sağlık ve eğitim gibi birçok meseleyi de içerir. Yoksullukla mücadelede, nakit transfer programları ve gıda yardımları gibi önlemler kullanılırken, konut politikası evsizliği

azaltmayı hedefler. Sağlık politikaları, vatandaşların erişimini artırmak ve sağlık hizmetlerini iyileştirmek için çeşitli yöntemler içerir. Eğitim politikaları ise toplumun bilgi seviyesini yükseltmeyi ve insanların kariyer fırsatlarını arttırmayı amaçlar. Ayrıca uygulayacağı farklı politikalarla risk altındaki dezavantajlı grupların korunmasını sağlar (Güven, 2001: 15).

Özetlemek gerekirse, dar anlamda sosyal politika emek ve sermaye arasındaki adaletsizliğin çözümü için toplumsal istikrarın sağlanmasını hedefler ve sadece işçi sınıfını hedef alır (Serdar, 2014: 4). Geniş anlamda sosyal politika ise korunma ihtiyacı bulunan toplumun her sınıfını kapsamaktadır. Dolayısıyla sosyal politikanın geniş anlamı yalnızca bir kesimin sorunlarının yerine, toplumdaki genel sosyal sorunlara odaklanmaktadır (Yenihan, 2018: 178). Geniş anlamıyla toplumdaki sosyal eşitliği sağlamak için sosyal politika ekonomik güçlük içerisinde yer alan, sosyal ve ekonomik anlamda yardım ihtiyacı bulunan bireylerin korunması amacıyla kamusal politikaları üretilmesidir (Altan, 2006: 4).

Sosyal politikanın kapsamı devletin uyguladığı ve denetlediği politikalar bütünü olup, sosyal devlet ilkesini benimsemiş ülkelerde kamusal bir nitelik taşır. Bu durum, sosyal politikaların sadece devlet eliyle yürütülmesi değil, aynı zamanda toplumsal refahın sağlanmasına yönelik bir sorumluluk olarak algılanmasına da yol açar (Altan, 2006: 9). Sosyal politikanın amacı, ekonomik hedeflerin yanı sıra, ekonomik olmayan sosyal hedefleri de gözetmek ve bu hedeflerin verimli ve adil bir şekilde dağıtımını sağlamaktır.

Sosyal politika, ekonomi vb. diğer politika alanlarında olduğu gibi, toplumsal sorunlara çözüm ararken “ne yapılmalı” ve “nasıl olmalı” sorularına yanıt bulmaya çalışır. Bu bağlamda, sosyal politikalar, toplumun sosyal değişim süreçlerini yönetmede önemli bir rol oynar ve bu süreçte alınacak kararlar toplumun gelecekteki yapısını şekillendirir (Titmuss, 1974: 30).

1.2. SOSYAL POLİTİKANIN GELİŞİMİ

Sosyal politikanın kökenleri, 16. yüzyıl Avrupa'sında erken kapitalizmin ortaya çıkışına kadar izlenebilmektedir. Bronisław Geremek'in (1997) Avrupa'da yoksulluğun tarihi üzerine yaptığı çalışmasında öne sürdüğü gibi, bu dönemde hem 'yoksulluğu artırma eğilimi' hem de geleneksel biçimlerin ötesinde yeni sosyal yardım önlemlerini gerektiren sosyal bir sorun olarak yeni bir yoksulluk anlayışı ortaya çıkmıştır. Bu süreçte yoksulluğun ana endişe kaynağı olduğu ve yoksullara yapılan sosyal yardımların sosyal politikanın ilk örneği olduğunu söylemek mümkündür (Buğra, 2020: 4).

Sanayi Devrimi'nden sonra çalışma ve üretim şekillerinde büyük değişimler ortaya çıkmış, seri üretim tarzına sahip fabrikalarda üretimden başlayarak, çalışma koşulları ve insan emeği önemli ölçüde değişmiştir. Bu değişim sosyal düzeni de etkilemiş, sosyal ve finansal sistemlere yeni bir bakış açısı getirmiştir (Küçükoba, 2022:165).

Sanayi Devrimi'nin İngiltere'de yayılması ile beraber ağır kapitalist üretim biçimi, özellikle şehirlerde işçi sınıfının ortaya çıkmasına neden olmuş; ilerleyen süreçle beraber geleneksel üretim biçimi de hızlı bir dönüşüm yaşamıştır. İşçilerin karşı karşıya kaldığı ağır çalışma koşulları ise, bu alanda yeni düzenlemelerin yapılmasına yönelik ihtiyacın dile getirilmesine neden olmuştur (Erdoğan, 2018: 19). Avrupa genelinde işçi sınıfının ortaya çıkışı ile başlayan sınıf çatışmaları, büyük sorunlara yol açmış; 20. yüzyıla kadar devletler, sınıflar arası çatışma tehdidi ile karşı karşıya kalmıştır. Bu durum, devletleri, sosyal meselelere müdahaleye mecbur bırakmış, dolayısıyla devletin bu meselelere müdahale etmesine paralel olarak sosyal politikanın ortaya çıkması ve güçlenmesine katkıda bulunmuştur (Şenkal, 2005: 26). Bu haliyle Sanayi Devrimi'nin bir sonucu olarak sosyal politika, emeklerinin karşılığını alamayan işçilerin yüz yüze kaldığı yoksullukla mücadele etmek üzere ve toplumsal hayatı iyileştirme noktasında ortaya çıkmıştır (Serdar, 2014: 1). Bu kapsamda sosyal politika, sanayileşme ile güç kaybeden, zayıflayan kesimlere kurumsal ve sistematik olarak destek verme süreci olarak değerlendirilmiştir (Tokol ve Alper, 2012: 7).

Koray (2007: 28)'a göre sosyal politikanın sistemli şekilde ortaya çıkışında en önemli belirleyiciler, işçi mücadelesi, oy hakkı ve demokrasinin gelişimi ile paraleldir ve dolayısıyla sosyal politika tanımında emeğin kapitalizme yönelik mücadelesinin siyasallaşmasına vurgu yapılmaktadır. Dolayısıyla sosyal politikanın ortaya çıkışında ve kurumsallaşmasında Avrupa'daki tarihsel gelişmelere paralel olarak gelişen toplum modeli ve refah devletinin oluşum süreci büyük öneme sahiptir.

Sosyal politikanın ortaya çıkışı ve tarihsel gelişimiyle ilgili olarak, emeğin kapitalizme yönelik mücadelesinin ve toplumun dönüşümünün etkisi büyük bir rol oynamıştır (İpek, 2022:1). Bu bağlamda, özellikle 19. yüzyılın sonlarına doğru ve 20. yüzyılın başlarında, sanayi devrimi sonucu işçi sınıfının oluşumu ve sendikal hareketin yükselmesi önemli bir faktördür (Straussner & Phillips, 1988 :108). İşçi sınıfının kötü çalışma koşulları, düşük ücretler ve iş güvencesizliği gibi sorunlara karşı mücadelesi, sosyal politikanın oluşturulmasına yönelik talepleri tetiklemiştir.

Aynı zamanda, demokrasi ve oy hakkının gelişimi de sosyal politikanın evrimine katkıda bulunmuştur. Servete, fikri yeteneğe, kültür derecesine, cinsiyete ve ırk ayrımına bağlı olarak kısıtlanan oy hakkının çağdaş demokratik toplumların gelişimiyle paralel olarak genişlemesi, toplumsal sorunların siyasi arenada daha fazla tartışılmasına ve politika yapıcıların vatandaşların refahını artırmaya yönelik çözümler üretmesine olanak tanımıştır. Bu dönemlerde Avrupa'da gelişen toplum modelleri ve refah devleti anlayışı da sosyal politikanın oluşumunda etkili olmuştur (Yolcuoğlu, 2012:145). Refah devleti, toplumsal konumlarından bağımsız bir şekilde vatandaşlara asgari bir gelir güvencesi veren, onları toplumsal tehlikelere karşı koruyan, sosyal güvenlik olanağı sağlayan, eğitim, sağlık, barınma gibi hizmetlere erişimlerini güvence altına alan ve koruyucu önlemlerin topluma sunulmasını teşvik eden yapısı ile (Flora ve Heidenheimer, 1981:50) sosyal politikanın kurumsallaşmasını hızlandırmıştır.

Dolayısıyla, sosyal politikanın tarihî gelişimi, işçi hareketleri, demokrasi ve refah devletin oluşumunun paralelinde ilerlemiştir ve bu faktörler sosyal politikanın ana yapı taşları olmuştur.

Öncelikli olarak sosyal güvenlik ile özdeş olarak anılan sosyal politika, zamanla sınıf mücadelesi etkisiyle önemli bir gelişim göstermiş ve konuyla ilgili çok daha kapsamlı tanımlamalar ortaya çıkmıştır (Güler, 2017: 89).

Sosyal politika, toplumun sosyal refahını artırmayı, toplumsal eşitsizlikleri azaltmayı ve toplumsal istikrarı teşvik etmeyi amaçlayan kapsamlı bir alan olarak görülmektedir. Bu amaçlar, geniş bir yelpazede toplumsal grupları ve ihtiyaçları kapsar ve devletin vatandaşlarına yardım ve koruma sağlamak için çeşitli araçlar kullanmasını gerektirir. Bu nedenle sosyal politika, toplumsal adalet ve refahı artırmak için önemli bir araçtır (Güzel, Okur ve Caniklioğlu, 2021:7).

Yıllar içinde, sosyal haklar sadece işçiler için kabul edilebilir standartlar sağlamakla kalmayıp aynı zamanda eşit vatandaşlıkla iş ve sosyal yaşama katılımda adaleti sağlamak için genişletilmiştir. Sosyal politika, farklı sınıf ve tercihlere sahip toplumları ortak bir çatı altında tutan çimentoyu oluşturarak, radikal demokrasinin temeli haline gelir. Modern demokrasilerde, sosyal politika artık vatandaşların insan haklarının devlet tarafından korunmasına dayanmaktadır ve tercihler ve kimlikler devlet tarafından yönetilen düzenlemeler yoluyla dahil edilir. Daha geniş bir perspektifte, sosyal politika, toplumun daha savunmasız ve dezavantajlı bireylerine rehberlik eden kurallar kümesi olarak görülmekte ve vatandaşların bir aidiyet ve kimlik hissi duymalarına olanak tanımaktadır (Yuvalı, 2020: 49-51; Yenihan, 2017: 179).

Sosyal politika, tarihsel bir perspektifle ele alındığında, Sanayi Devrimi sonrası kapitalist sistemin doğuşuyla birlikte ortaya çıkmış ve ilk etapta emek ve sermaye arasındaki adaletsizliği giderme amacı taşımıştır. Bu dönemde, işçilerin çalışma koşulları ve yaşam standartları ciddi sorunlarla karşı karşıya kalmış, bu da toplumsal huzursuzluğa yol açmıştır. Bu bağlamda, sosyal politika, işçi sınıfının yaşam koşullarını iyileştirmek ve onları sosyal güvence altına almak amacıyla gelişmiştir (Yücel,2017: 8).

Günümüze gelindiğinde ise sosyal politikanın kapsamının genişlediği gözlemlenmektedir. Artık sadece emek ve sermaye arasındaki sorunları çözmekle sınırlı kalmayıp toplumun tüm bireyleri için eşitlik, adalet, uzlaş ve bütünleşmeyi hedeflemektedir. Bu, toplumsal farklılıkları dikkate alarak dezavantajlı gruplara destek sağlamak, eğitim, sağlık hizmetleri gibi temel ihtiyaçlara erişimi artırmak ve toplumsal dışlanmayı azaltmak gibi çeşitli yollarla gerçekleştirilmektedir. Dolayısıyla, sosyal politika artık sadece ekonomik adaletle sınırlı olmayıp toplumun her kesimini kapsayan daha geniş bir misyonu üstlenmiştir (Yücel,2017: 8).

Sosyal politikada günümüzde geline nokta, zaman içinde toplumsal yaşamı olumsuz etkileyen ve toplumsal bütünlüğü tehdit eden her türlü sorunla mücadeleyi hedeflemiş, evrensel bir sosyal koruma ve eşitlik sağlamayı amaçlamıştır (Tokol ve Alper, 2012: 15). Türkiye'de ise sosyal politika kavramına bakıldığında, Cumhuriyet öncesi dönemde ülkenin siyasi, ekonomik ve sosyo-kültürel koşullarının, sosyal politikanın oluşmasına ve gelişmesine olanak tanımadığı görülmektedir. Ülke, kurulduğu 13. yüzyıldan yıkılışına kadar tarım toplumu özelliği taşımıştır. Bu durumun temel nedenleri, tımar sistemi, lonca sistemi ve yetersiz sanayileşmeden kaynaklanan işçi sayısının yetersiz olması ve bu işçilerin belirli bölgelerde yoğunlaşmasıdır. İşçilerin farklı etnik kökenlere sahip olmaları, etnik ayrımcılığın ön plana çıkmasına neden olmuş ve bu nedenle sosyal haklarını devletten talep etmekte zorlanmışlardır. Cumhuriyet döneminde ise sosyal politika uygulamaları sınırlı bir gelişme göstermiştir (Tokol ve Alper, 2012: 15).

Sosyal politikaların ilk uygulaması Almanya'da başlamıştır. Alman akademisyen Wilhelm H. Riehl, sosyal politikayı kavram olarak ilk kez 19. yüzyılın ortalarında kullanmıştır (Tokol,200:2, Özdemir, 2004;30, Güven,2001:55). Takip eden süreçte Almanya Şansölyesi Otto Von Bismarck önemli bir adım daha atarak 1883 yılında Almanya'da ilk sosyal sigorta sistemini hayata geçirmiştir (Freier ve Rauschhofer, 1984:219).

Ekonomik ve sosyal haklar niteliğinde değerlendirilecek ilk sosyal politika uygulamaları üretim ilişkilerinde çalışma koşullarının iyileştirilmesine yönelik emeği koruyucu politikalar şeklinde gerçekleşmiştir. İlk olarak sanayi sektöründe çalışanları kapsayan emeğin yeniden üretiminde emeği koruyucu politikalar olarak gerçekleşen sosyal sigorta uygulamaları 1880'ler ile 1920 arasında hayata geçirilmiştir. İşsizlik ve aile yardımları gibi "ikinci kuşak sigortalar" ın ortaya çıkışı ise daha sonraki dönemlerde gerçekleşmiştir. (Güzel, Okur ve Caniklioğlu, 2021:16-17; Topak, 2012:48-49)

Birçok Avrupa ülkesi, Afrika, Asya ve Amerika kıtalarındaki sömürge bölgelerinde emperyal sosyal politikaları benimsemiştir. Emperyal sosyal politika, egemen devletin diğer topluluklar veya ülkeler üzerindeki etkisini ve kontrolünü artırmak amacıyla sosyal politika araçlarını kullanma pratiğini ifade eder. Bu politika, emperyalist güçlerin sosyal, kültürel ve ekonomik sistemlerini hedef ülkeler üzerinde kurma veya etkileme girişimlerini içerir. Emperyal sosyal politika, çoğunlukla sömürgecilik döneminde kullanılmış ve hedef ülkelerdeki toplumsal yapıları, eğitim sistemlerini, din ve kültürleri dönüştürme amacını taşımıştır. Bu, sömürgeci güçlerin kendi çıkarlarına hizmet etmek için toplumsal mühendislik yaklaşımını benimsemeleri ve yerel halkları kendi istedikleri yönde şekillendirmeye çalışmalarıyla karakterize edilir. Emperyal sosyal politika, genellikle yerel toplulukların kendi özgürlükleri ve kimlikleri üzerinde olumsuz etkiler yaratmıştır. Normal sosyal politika ile arasındaki temel fark, emperyal sosyal politikanın dışsal bir topluluğu etkileme ve kontrol etme odaklı olması, normal sosyal

politikanın ise içsel toplumsal düzenlemeler ve vatandaşların refahıyla ilgilenmesidir (Plange ve Alam, 2023: 27).

1.3. SOSYAL POLİTİKA AMAÇLARI VE ARAÇLARI

Sosyal politika, toplum refahını artırma ve sosyal adaleti sağlama amacı taşımaktadır ve bu çerçevede barışçıl bir toplum yapısı inşa etmeye odaklanmaktadır (Danış, 2007:51). Bu haliyle sosyal politikalar gelir dağılımı, işsizlik, yoksulluk, barınma, emeklilik, eğitim ve sağlık gibi konulardaki sorunların ortadan kaldırılmasına çalışmaktadır” (Güven, 2001: 15).

Sosyal politikanın başlıca amaçlarından biri, iktisat bilimi açısından önemli kavramlardan biri olan gelir dağılımındaki adaletsizlikleri azaltmaktır. Bu sayede daha geniş bir nüfusun ekonomik güvende hissetmesine ve temel ihtiyaçlarını karşılayabilmesine yardımcı olur. Gelir dağılımı olgusu sadece ekonomik bir yönü olmayan sosyal yönlerinin de bulunduğu bir kavram olması sebebiyle tüm ülkelerin önde gelen hedefleri arasında yer almaktadır. (Peçe vd., 2016:135). Bir ülkede yaşayan nüfusun büyük bir kısmının gelir dağılımından daha küçük bir pay alması durumunda bu nüfusun sağlık, eğitim, barınma ve gıda vb. temel hizmetlerden yararlanma olasılıkları da azalmaktadır (Erçakar ve Güvenoğlu, 2018 :39).

Sosyal politikanın bir diğer önceliği ise işsizlikle mücadeledir. Bu kapsamda uygulanan politikalar işsizlik sorununun sebeplerini ortadan kaldırmayı ve işsizlere destek sağlayarak ekonomik istikrarı artırmayı hedefler. Yoksullukla da doğrudan bağlantılı olan işsizlik sorununun çözümü adil bir gelir dağılımının oluşması açısından da önem taşımaktadır. Sadece ekonomik bir sorun olmayan işsizlik problemi sosyal problemleri de beraberinde getirmesi sebebiyle sosyal politikanın doğrudan konu alanı içerisinde yer almaktadır (Tezgel, 2013;10-11). İş arama destekleri ve iş eğitimi programları, bu alandaki önemli uygulamalardır.

Yoksulluk açısından bakıldığında ise sosyal politika, yoksulluğu azaltmaya ve yoksul kesimleri desteklemeye yönelik çözümler sunar. Yoksulluğun azaltılmasında nakit transfer programları, gıda yardımları ve konut hizmetleri, yoksullukla mücadelede etkili araçlar olarak kullanılır (Tezgel, 2013:18). Bunun yanı sıra en temel ihtiyaçlar arasında yer alan barınma, evsizlik sorununu ele alır ve uygun ve erişilebilir konutların sağlanmasını amaçlar. Konut politikaları, evsizliği azaltmaya yönelik önlemler içerir.

“Kanunlar temelinde yapılan düzenlemeler ile belirli bir süre çalışan kişinin yaş nedeniyle iş akdinin sona ermesi üzerine kendisine aylık bağlanarak aktif iş yaşantısından ayrılıp geçtiği yeni yaşam evresi” (Erol, 2011: 45) olarak tanımlanan emeklilik, yaşlıların emeklilik dönemlerini ekonomik güvence altında geçirmelerine yardımcı olur. Bir nevi yaşlılık sigortası olarak da tanımlanan emeklilik (Erdoğan, 2018: 100).

2022:384) sosyal politika uygulamaları içerisinde yaşlılara uygulanan en yaygın politikalardan bir tanesidir (Seyyar, 2005: 84).

Eğitim ve sağlık politikaları, toplumun bilgi seviyesini artırması ve sağlık hizmetlerine erişimi kolaylaştırması anlamında sosyal politikanın temel bileşenlerindendir. Toplumun ekonomik ve sosyal olarak homojen olmaması sosyal politikaların uygulanmasını zorlaştırırken, özel sosyal politikalara ihtiyaç ortaya çıkmaktadır (Çelen, 2023: 77). Bu, sosyal politikanın esnek bir alan olduğunu ve farklı toplumsal ihtiyaçlara cevap verebilmek için çeşitli araçlar ve politikalar içerdiğini gösterir.

Sosyal politika toplum çıkarına hizmet etmektedir. Temel hedefi ülke refahını sağlamak olan devletler için büyümenin uygun şekilde sağlanması ve toplumsal refahın eşit biçimde giderilmesi büyük öneme sahiptir. Büyümenin ekonomik olduğu kadar sosyal yönünün de bulunması dolayısıyla, ortaya çıkan bu ortak alan ile sosyal politika ilgilenmektedir (Güven, 2001: 48).

Sosyal politika, eşitlik, adalet ve sosyal refahı teşvik etmek amacıyla oluşturulan politika ve programları içerir. Dezavantajlı gruplara destek sağlayarak toplumsal adaleti sağlarken, genel refahı artırmayı hedefler. Bu nedenle sosyal politika, ekonomik büyüme ile sosyal refah arasındaki dengeyi sağlamak için önemli bir araçtır ve toplumun daha dengeli ve sürdürülebilir bir kalkınma sürecine katkıda bulunur.

Genel bir değerlendirme ile sosyal politikanın amacı; toplumsal barışın tesis edilmesi yoluyla sosyal sınıflar arasındaki dengesizliklerin giderilmesi, toplumda refahın aynı anda gerçekleştirilmesinin sağlanmasıdır. Bu sayede toplumsal anlamda adil gelir ve adalet dağılımını sağlanması ve toplum genelinde uzlaşılı yolları aramanın mümkün hale getirilmesi hedeflenmektedir. Sosyal politikada bu hedeflerin gerçekleştirilmesi gelir adaletinin yanı sıra yoksullukla sosyal adalet arasındaki gerilimin azaltılması yoluyla sağlanacaktır (Yolcuoğlu, 2012: 145).

Koray (2007:29) sosyal politikanın amaçlarını, kapitalist sistemin ortaya çıkardığı sosyo-ekonomik eşitsizlikleri azaltmak, toplumsal eşitlik ve adaleti sağlamak olarak sıralamaktadır.

Sosyal politika, sosyal ve ekonomik eşitsizliklerin giderilmesi ve toplumsal adaletin tesis edilmesi amacıyla kritik bir araç olarak kabul edilir. Bu yaklaşımın temelinde, kapitalist ekonomik sistemin, doğal olarak beraberinde getirdiği sosyo-ekonomik farklılıkların giderilmesi gerekliliği yatar. Sosyal politika, ekonomik eşitsizlikleri dengelemeyi, yoksulluğu azaltmayı ve her bireyin insan haklarına uygun bir yaşam sürmesini sağlamayı amaçlar (Koray, 2007: 26). Bu bağlamda, sosyal politika sadece ekonomik refahın artırılması anlamına gelmez, aynı zamanda toplumun genel refahına katkıda bulunarak toplumsal uyumu teşvik eder. Bu, dezavantajlı gruplara destek

sağlama, sağlık, eğitim ve istihdam fırsatlarına erişimi artırma ve sosyal hizmetlere daha geniş bir erişim sunma yoluyla gerçekleşir.

Sosyal politika, diğer teorik yaklaşımlarda olduğu gibi hayata geçirilme noktasında belirli araçlara ihtiyaç duymaktadır. Temel olarak kolektif kendi kendine yardım ve kamu müdahalesi olarak iki ulusal sosyal politika aracı bulunmaktadır ve devlet özellikle kamu müdahalesi ile sosyal politika alanını düzenlemektedir. Hukuk kuralları ile uygulama olanağı bulan sosyal politikaların yürütülmesi konusunda başka araçlar da söz konusudur. Özellikle sosyal güvenlik sistemleri ve mekanizmaları, sosyal planlama, sosyal hizmetler ve sosyal yardımlar bu konuda öne çıkan araçlar olmaktadır (Yenihan, 2017: 181).

Kolektif kendi kendine yardım mekanizmaları, yürürlükte yer alan yasal normlar kapsamında, çalışma hayatındaki tarafların ilişkilerini serbestçe ve kolektif bir şekilde düzenleyebilmesine olanak tanırken kamu müdahalesinin yetersiz kaldığı bazı sorunların çözümünde ve çalışma yaşamının dinamik yapısına uyum sağlayan esnek bir sistemin oluşturulmasında önemli bir rol oynar. Başta sendikalar olmak üzere, kooperatifler, vakıflar, dernekler ve siyasi partiler kolektif kendi kendine yardım araçları arasında yer alır. (Tuna ve Yalçıntaş, 1994: 213) Kolektif kendi kendine yardım mekanizmasının bu tezin kapsamında olmayıp tez içerisinde kamu müdahalesi ile gerçekleştirilen sosyal politika araçlarına yoğunlaşılacaktır.

Sosyal politikalar bağlamında kavramların tanımları ve sınırları değişkenlik göstermekte ve genel olarak sosyal politikaların kollarını birbirinden ayıran kesin ve net sınırlar çizmek mümkün olmamaktadır. Aşağıda da görüleceği gibi sosyal güvenlik, sosyal hizmet ve sosyal yardım kavramlarının kapsadığı tanım ve kavramlar birbirine yakın bir bakış açısıyla toplumun refahının bir şekilde artırılması ile ilgilidir.

1.3.1. Sosyal Güvenlik

Günümüzde evrensel bir ilke ve çağdaş uygarlığın simgesi haline gelen sosyal güvenlik kavramı, temel olarak bireylerin başına gelebilecek ve hayatlarını tehlikeye sokabilecek olaylara karşı korunma arayışının bir ürünüdür. Tarih boyunca insanlar sosyal güvenlik tedbirlerini farklı şekillerde keşfetmiş ve kabul etmişlerdir. Başlangıçta bireyleri, daha sonra ise karşılıklı yardımlaşmayı temel alan bu sosyal güvenlik sistemlerinin, çağdaş sosyal güvenlik sistemlerinin çekirdeğini oluşturduğu genel olarak kabul edilmektedir (Güvercin, 2004: 33).

Tarihsel olarak, sosyal güvenlik kavramı ilk olarak 19. yüzyılın son çeyreğinde ABD'de (1935) Sosyal Güvenlik Kanunu ile tanıtılmış ve bu yaklaşımı 1938'de Yeni Zelanda izlemiştir. Bu kavram, başta İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi olmak üzere Uluslararası Çalışma Örgütü (International Labour organisation - ILO)'nün sözleşme ve tavsiye

kararlarında yer almış ve sosyal refah devletinin önemli bir sosyal politika aracı olarak 1960'lı yıllardan itibaren yaygın bir şekilde kullanılmıştır (Tokol ve Alper, 2012: 17).

Sosyal güvenliğin ilk modern uygulaması sosyal sigortaların hayata geçirilmesi ile başlatılmıştır. 19. yüzyıl sonunda Almanya'da Bismarck öncülüğünde getirilen yardımlaşma ve dayanışma sandıkları yanı sıra özel sigorta yerine sosyal sigorta sistemi kurulması yönündeki ilk girişimler sosyal güvenliğin başlangıcı kabul edilmektedir (Yenihan, 2017: 181).

Sosyal güvenlik, bir toplumu oluşturan bireylerin, istekleri ve iradeleri dışında karşı karşıya kaldıkları tehlikelerin verdiği zararlardan kurtarılması garantisidir. Bu, bireylerin ve ailelerinin hastalık, iş kazaları, işsizlik, malullük, yaşlılık veya ölüm gibi sebeplerle gelirlerinin tamamen veya büyük ölçüde kesilmesi nedeniyle ortaya çıkan yoksulluğu hafifletmeye yönelik tedbirler bütünüdür. Aynı zamanda gelirin yeniden dağılımını sağlayan sosyal politika araçlarından biridir. Sosyal güvenlik sistemlerinin sağladığı güvencenin iki farklı boyutu bulunur: Soyut boyut (yarından emin olma ve tatmin duygusu) ve somut boyut (tehlikelerle karşı karşıya kaldığında sağlanan nakdi veya hizmet yardımları). Bu yardımlar, tedavi hizmetleri, malullük veya yaşlılık sigortasından gelen maaşlar, işsizlik sigortasından ödenen ödenekler gibi şekillerde de olabilir (Tokol ve Alper, 2012: 29).

Sosyal güvenlik genel olarak çalışanların iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerine ek olarak emeklilik dönemlerinde refah sağlamak için kazandıkları paraları biriktirmelerine yarayan bir sistem olarak tanımlanabilir. ILO, 2000'li yıllardan itibaren sosyal güvenliği sadece bir sosyal politika aracı olarak değil, aynı zamanda ekonomik gelişmeyi destekleyen, sosyal uyumu sağladığı ölçüde toplumsal barış ve sosyal içermeye sağlayan, eşitlik, sosyal adalet ve insan onuruna katkıda bulunduğu sürece demokrasinin gelişimine katkıda bulunan bir unsur olarak değerlendirmektedir (Tokol ve Alper, 2012: 31).

1.3.2. Sosyal Yardım

Sosyal yardım, yerel standartlar çerçevesinde en düşük düzeyde de olsa, elinde olmayan sebeplerden ötürü kendisini ve bakmakla yükümlü olduğu kişileri geçindirme imkânından mahrum kalan kişilere verilmektedir. Etkiye dayalı kamu veya gönüllü kuruluşlar kanun, ihtiyaç değerlendirmesi ve yönetimine dayalı olup, insanlara mümkün olan en kısa sürede yardım sağlar. Sosyal yardımlar, insanların kendi kendilerine yetmelerini amaçlayan, parasal ve nesnel sosyal gelirlerden oluşan bir sosyal politika aracıdır (DPT, 2001: 51).

Sosyal yardımlar nakit yardımlar (örneğin emekli maaşları, doğum yardımları, sosyal yardımlar), sosyal hizmetler (örn. tıbbi bakım, çocuk bakımı, yaşlı ve engelli bakımı) ve

sosyal amaçlı vergi indirimleri (örn. çocuklu aileleri destekleyen vergi indirimleri veya özel sağlık planlarına yapılan katkılar) kapsamaktadır (Baldock vd., 2012: 8).

Profesyonel sosyal yardımın başlangıcı, 19. yüzyılın ortalarındaki sanayi devrimi ve kentleşme süreçleri ile örtüşmektedir. Bu dönemde, sanayi devrimi beraberinde işçi sınıfının büyümesini ve şehirlerdeki nüfus artışını getirmiştir. Ancak, işçi sınıfının yaşam koşulları, çalışma saatleri ve ücretleri kötüleşmiş, dolayısıyla yoksulluk ve sosyal sorunlar artmıştır. Geleneksel sadaka ve hayırseverlik mekanizmaları bu sorunları çözmekte yetersiz kalmış, bu da devletin ve diğer resmî kurumların sosyal yardım alanında daha aktif rol oynamasına yol açmıştır. Bu süreç, sosyal yardımın daha profesyonel ve sistematik bir şekilde yönetilmesini gerektirmiştir. Bu dönemde kurulan ilk sosyal yardım kurumları, yoksul ve dezavantajlı bireylere yönelik yardımları koordine etmek ve daha geniş kapsamlı hizmetler sunmak amacıyla faaliyet göstermeye başlamıştır. Ayrıca, bu dönemde işçi sendikaları ve sivil toplum örgütleri de sosyal yardımın geliştirilmesinde etkili olmuş ve sosyal hizmet profesyonellerinin yetiştirilmesi için eğitim programları oluşturulmuştur. Sonuç olarak, profesyonel sosyal yardımın başlangıcı, endüstriyel dönüşümün getirdiği sosyal sorunlara yanıt verme ihtiyacından doğmuş ve sosyal yardımın daha kurumsal, profesyonel ve kapsamlı bir hale gelmesine katkıda bulunmuştur. Bu süreç, sosyal yardımın geleneksel sadakadan daha sistemli ve etkili bir şekilde yönetilmesini sağlamıştır (Peri, 2020: 43).

Sosyal güvenlik kapsamında ele alınan sosyal yardımlar sosyal güvenliğin sağlanmasında bir araç olmanın yanında, sosyal güvenlik kavramından önemli bir belirleyici ile ayrılmaktadır (Zengin ve Öztaş, 2009:21) Sosyal yardım mekanizması, sigorta bedelinin ödenmesi ile karakterize edilen sosyal güvenlikle farklı olarak, geri ödeme içermemektedir. Ödemeler vergi gelirleriyle finanse edilmekte ve bu nedenle bazen sigortasız prim olarak adlandırılmaktadır (Talas, 1997:406-407).

Sosyal yardım ve sosyal güvenlik, toplumsal refahı artırmayı amaçlayan iki önemli kavramdır, ancak farklı işlevlere sahiptirler. Sosyal yardım, genellikle ekonomik olarak zor durumda olan veya geçici yardıma ihtiyaç duyan bireylere ve gruplara sunulan nakdi yardım ve temel ihtiyaçları karşılayan destekleri içerir. Sosyal yardım, acil ve geçici ihtiyaçları hedefler. Diğer yandan, sosyal güvenlik, bireylerin yaşamları boyunca ekonomik güvence sağlamayı hedefler ve işsizlik, hastalık, yaşlılık gibi uzun vadeli risklere karşı koruma sunar. Sosyal güvenlik, toplumun genel refahını artırmayı ve sosyal dengesizlikleri azaltmayı amaçlar. İki kavram toplumsal refahı artırmayı hedefler, ancak farklı ihtiyaçları ve süreçleri kapsarlar. Türkiye'de Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, Sosyal Yardımlar Genel Müdürlüğüne Yürütülen Sosyal Yardım Programları Şekil 1'de sunulmuştur.

Şekil 1: Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, Sosyal Yardımlar Genel Müdürlüğünce Yürütülen Sosyal Yardım Programları

AİLE YARDIMLARI	BARINMA – GIDA YARDIMLARI	EĞİTİM YARDIMLARI
- Türkiye Aile Destek Programı - Doğum Yardımı - Çoklu Doğum Yardımı - Eşi Vefat Etmiş Kadınlara Yönelik Düzenli Nakit Yardım Programı - Öksüz ve Yetim Yardımı - Asker Ailelerine Yönelik Düzenli Nakit Yardım Programı - Asker Çocuğu Yardımı - Şehit Yakınları ve Gazilere Yönelik Yardımlar - Terör Zararı Yardımları - Afet-Acil Durum Yardımları - Vefat Yardımı - İşe Yönlendirme Yardımı - İşe Başlama Yardımı	- Gıda Yardımları - Öğle Yemeği Yardımı - Aşevleri - Barınma Yardımları - Eşi Vefat Etmiş Kadınlara Yönelik Konut Destek Programı - Yakacak Yardımları - Doğal Gaz Tüketim Desteği - Elektrik Tüketim Desteği - Sosyal Uyum Yardımı (SUY) - Tamamlayıcı Sosyal Uyum Yardımı (T-SUY)	- Ücretsiz Ders Kitabı - Şartlı Eğitim Yardımları - Yabancılarla Yönelik Şartlı Eğitim Yardımı (YŞEY) - Engelli Öğrencilerin Ücretsiz Taşınması - Eğitim Materyali Yardımı - Öğrenci Barınma-Taşıma-Yemek Yardımı - Yurt Yapımı - Kur'an Kursu Destek Programı - Eğitim Yardımları Kapsamında Ulaşım Giderlerinin Karşılmasına Yönelik Yardımlar - Yükseköğrenim Öğrencilerine Yönelik Yardımlar - Muhtelif Eğitim Yardımları

SAĞLIK YARDIMLARI	ENGELLİ – YAŞLI YARDIMLARI
- Genel Sağlık Sigortası (GSS) Prim Ödemeleri - Şartlı Sağlık Yardımları (Sağlık ve Gebelik) - GSS Katılım Payı Ödemeleri - Kronik Hastalık Yardımı - Silikoze Hastalarına Yapılan Ödemeler - Kronik Hastalara Kesintisiz Güç Kaynağı Desteği ve Birikmiş Elektrik Borcu Desteği - Tip -1 Diyabet Tanısı Almış Kişilere Yönelik Glikoz Ölçüm Cihazı Yardımı	- Yaşlı Aylığı - Engelli Aylığı - Engelli Yakını Aylığı - Ulusal Vefa Programı - Engelli İhtiyaç Yardımları

Kaynak: ASHB, Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, Sosyal Yardımlar Genel Müdürlüğünün verilerine dayanılarak hazırlanmıştır.

1.3.3. Sosyal Hizmetler

Tarih boyunca sosyal politika ve sosyal hizmet her zaman birbiriyle yakından ilişkili ve etkileşim halinde olan iki alan olmuştur.

Sosyal hizmetler bireyin sosyo-ekonomik koşullarının iyileştirilmesi adına, devletin önemli bir rolü olduğunu vurgulayan bir yaklaşımdır (Yolcuoğlu, 2012: 148). Bu haliyle sosyal hizmetlerin merkezinde sosyal adalet, insan hakları, kolektif sorumluluk ve farklılıklara saygı ilkeleri bulunmaktadır. Sosyal hizmetler, sosyo-ekonomik, psikolojik,

destekleyici, geliştirici ve eğitici hizmetleri kapsayan ve sosyal hizmet uzmanlarınca yürütülen hizmetlerin bütünüdür.

Sosyal hizmet disiplini başka disiplinler gibi diğer meslek ve disiplinlerin bilgilerinden yararlanır (Kut, 1988: 34). Sosyal politika, bir meslek ve disiplin olarak ortaya çıkışından günümüze kadar sosyal hizmet için çok önemli bir olgu olmuştur (Pearman 1973:19). Sosyal politika; sosyal kalkınma, sosyal barış, sosyal adalet, sosyal denge, sosyal bütünleşme ve sosyal demokrasi gibi hedefler de sosyal hizmetin ortak hedefleridir. Sosyal hizmetin temel amaçlarına bakıldığında işsizlik, yoksulluk, suç, bakıma muhtaçlık, ayrımcılık, dışlanma vb. ile mücadele olduğu görülmektedir. Sosyal politika, toplumsal sorunların çözümüne yönelik plan, program, hizmet ve uygulamaların oluşturulmasının en önemli aracıdır (Danış, 2007: 57).

1.4. SOSYAL POLİTİKALAR AÇISINDAN DEVLETLERİN SINIFLANDIRILMASI

Sosyal politikalar açısından devlet sistemi, liberal devlet, sosyalist devlet ve sosyal devlet sınıflandırmasına tabi tutulmaktadır. Bu kısımda sosyal politikalar açısından devletin sınıflandırılmasına yer verilecektir.

1.4.1. Liberal Devlet

Latince “özgür insanlar sınıfı” anlamına “Liber” kelime kökünden gelen” Liberalizm” terimi 14. yüzyıldan beri kullanılmakta olup, siyasal bir bağlılığı çağrıştırılması kapsamında ilk kez 1812 yılında İspanya’da kullanılmıştır (Heywood, 2014:41). “Bireyin özgürlüğünü korumayı ve geliştirmeyi siyasetin temel sorunu olarak kabul eden siyasi doktrin” (Britannica, 2022) olan liberalizm bireyin özgürleşmesini temsil etmektedir. Avrupa’da feodalizmin çöküşü neticesinde onun yerine ortaya çıkan piyasa toplumunun bir sonucudur. Piyasa merkezli model olarak da adlandırılan ve liberal teoriye dayanan liberal devlet anlayışında bireysel hak ve özgürlüklere odaklanırken, tarafsız ve minimal müdahaleci bir devlet savunulmaktadır (Heywood,2014:41-54).

Birey ile devlet arasındaki ilişkilerin düzenlenmesinde piyasanın rolünün ne olacağı tartışmaları üzerine temellenen ideolojik yaklaşımlardan biri olan insanların birey olarak özgürlüklerine odaklanılmaktadır. Liberalizmin savunduğu temel argüman bireylerin özgürlüğü için bireylerin güçlendirilmesi gerektiğidir. Toplumun ilerlemesi ve gelişmesinin yanı sıra kişisel yaşamında bireyin mutlu olması bireysel özgürlüklerin sağlanması ve geliştirilmesi ile mümkündür. Liberal düşünceye göre bireysel özgürlük, kalkınmanın gerçekleştirilmesi için olmazsa olmazdır. Devletin başlıca görevi bireysel özgürlüklerin adil bir şekilde dağıtımının sağlanmasıdır. Jandarma konumunda olan devlet, adalet, savunma, kamu düzenini sağlama vazifeleri dışında teorik çerçevede hayatın akışına müdahalede bulunmasa da, milli gelirin yeniden dağılımına izin vererek sınırlı/sorumlu bir pozisyon üstlenmektedir (Dal, 2018: 66).

Liberal devletin ortaya çıkması ile birlikte, toplumun siyasi örgütlenmesinde temsili ve anayasal hükümet biçimleri, hukukun üstünlüğü ve yönetilenlerin rızasına dayalı hükümetler gibi bazı önemli değişiklikler meydana gelmiştir. Liberaller için devletin rolü, piyasanın iyi işleyebileceği yasal bir çerçeve oluşturarak herkesin fırsat ve refahın en üst düzeye çıkarmaktır. Liberal düşüncenin zaman içerisinde klasik liberal görüş, sosyal liberal görüş ve neo-liberal görüş olmak üzere üç farklı kolu ortaya çıkmıştır. Bu farklılığın asıl sebebi sanayi devriminin getirdiği değişikliklerin etkilerine yönelik düşünce farklılıklarıdır. Bu dönemde artan yoksulluk ve sefalet karşın klasik liberalizmin çağın sorunlarına tam olarak cevap veremeyeceğini düşünen bazı liberaller, insanların refahını önemseyerek ve bu alanda sosyal politikaları benimseyerek devletin müdahale etmesi gerektiğini savunmuşlardır. Liberal kapitalist sistemden kaynaklanan sosyal bunalımları azaltmak için sosyal politika çerçevesinde bireyin toplumla bir araya getirilmesine yönelik politikalar geliştirilmiştir. İşçi ve burjuva sınıfı kültürel olarak bütünleştirilmeye çalışılmış, ücretlerin yükseltilmesi ve tüketimin artması ile işçilerin hayat standartları artırılmış yoluyla yoksullukla mücadele edilmiştir (Dal, 2018: 70). Sosyal liberal görüş olarak karşımıza bu görüşte önemli olan “adalet” kavramı çerçevesinde devlete dezavantajlı bireylerin refahını maksimize etme görevi yüklemekte, devlet ortak ya da kamusal iyiliğin ve refahın bir aracı olarak görülmekte, klasik liberal görüşün tersine devletin bu alana müdahale ederek sosyal ve ekonomik düzenleme yapabileceği belirtilmektedir (Yaşa, 2018:152-156).

Klasik ve sosyal liberallere karşı bir tepki olarak ortaya çıkan neo-liberal görüş ise piyasa mekanizmasını savunmakta, sosyal politikaları verimsiz ve gereksiz görmekte, devletin yapacağı tek meşru müdahalenin serbest pazarın işlevselliğini sağlamak amacıyla olması gerektiğini savunmaktadır (Gün Çıngı, 2021:417-418). Neo liberal-ideoloji refah devletinin gelir durumunda göre artan oranlı vergilendirme, sosyal refah programları ve tam istihdam savunusunun sermayenin aleyhine ekonomik ve siyasal dengeleri bozduğundan hareket etmektedir. Bu dengenin yeniden sağlanabilmesi için devlet; otoriter bir kimliğe bürünmüş, özelleştirmelere ağırlık vermiş, kamu harcamalarında azaltmaya gitmiş, sermayedarların önünü açarak uluslararası rekabeti canlandırmış, ulusal bazda sendikaların dolayısıyla işçi sınıfının pazarlık gücünü zayıflatarak verimlilik ve karlılığı artırmıştır. Neo liberal ideolojiye göre; devletin yerine aile, geleneksel ve gönüllü kurumlar sosyal güvenlik sistemlerinde esas rol oynamalıdır. Sosyal yardımlar evrensel nitelikten çıkarılıp bireyselleştirilmeli, refah programlarından yararlanma koşulları zorlaştırılmalı ve sosyal yardımlar gönüllü kuruluşlarca yerine getirilmelidir (Dal, 2018: 70).

1.4.2. Sosyalist Devlet

Kapitalist ekonomik sistemin ve bu sistemin yarattığı toplumsal sonuçların bir eleştirisi olarak ortaya çıkan Sosyalizm özellikle toplumsal eşitsizliklerin giderilmesini ve kaynakların daha adil bir şekilde dağıtılmasını savunur (İpek, 2022:290).

Sosyalizm, bireysel olarak örgütlenmiş ve bireyler tarafından üretim araçlarına sahip olunan bir üretim sisteminin yerine; kolektif olarak örgütlenmiş, kolektif olarak üretim, dağıtım ve değişim araçlarına sahip olunan bir endüstriyel üretim sisteminin ikame edilmesini amaçlamaktadır (Chen, 2002:1). Sosyalizme göre, üretim süreci kamu kontrolünde organize edilmeli ve bireyler arası sömürünün önüne geçilmelidir. Sosyalizmin temel hedefi, üretimi kâr amacıyla değil, toplumsal ihtiyaçları karşılamak için planlı bir şekilde gerçekleştirmek ve bireylerin özgürleşmesini sağlamaktır (Kazgan, 2010:287).

Sosyalizmde sosyal politika niteliksel olarak kapitalizmdekinden farklıdır. Her şeyden önce, sosyalizmde sosyal politikanın kurumsal sisteminin oluşumunda ve gelişmesinde en büyük hızlandırıcı, karşıt sosyal sınıfların mücadelesi değil, tüm toplumun bölünmez çıkarlarını temsil eden sosyalist devlettir. Kapitalizmde ise sınıf mücadelesi, sosyal politikanın gelişiminde daha belirleyici bir rol oynar. Sosyal politika- sosyalizm koşullarında- toplumun her bir üyesinin kişiliğinin, emeğinin, çalışma yeteneğinin ve maddi güvenliğinin korunmasını, geliştirilmesini ve güvence altına alınmasını amaçlar ve bu amaçların gerçekleştirilmesine yönelik olarak büyük ölçüde kamu kaynaklarından karşılanan idari ve ekonomik tedbirler alınmasını öngörür (Lengyel, 1972: 255-257). Bu, sadece kişisel kazançları değil, aynı zamanda toplumun genel refahını artırma amacını içerir. Kapitalizmde ise sosyal politika daha çok bireyin kendi refahını artırmaya yöneliktir.

Sosyalizm koşullarında sosyal politika önlemleri büyük ölçüde kamu kaynakları tarafından finanse edilmekte ve uygulanmaktadır. Bu, toplumun refahını artırmak amacıyla kolektif bir yaklaşımı yansıtmaktadır. Kapitalizmde ise sosyal politika genellikle bireylerin kendi kaynaklarına dayanır ve kişisel sorumluluğa daha fazla vurgu yapmaktadır. Bu farklılıklar, sosyalizmin toplumun genel refahını ve eşitliğini teşvik etme amacını yansıtırken, kapitalizmin daha çok bireysel girişim ve serbest pazarın güçlendirilmesine odaklandığını göstermektedir. Sosyalizmde sosyal politika, kolektif refahı öncelikli olarak ele alırken, kapitalizmde daha çok bireylerin kendi refahını artırmaya odaklanmaktadır (İpek, 2022:290).

Sosyal politika konusuna sosyalist bakış açısının yaklaşımı, eleştirel bir kapitalizm okuması şeklinde karşımıza çıkmaktadır (Gün Çingı, 2021:425). Sosyalist perspektif, kapitalist refah politikalarını birçok yönden eleştirmektedir. Yönelttiği eleştirilerden en önemlisi; bu politikaların işçi sınıfının değil, kapitalist sınıfın çıkarlarına hizmet ettiğidir. Sosyalist bakış açısına göre, kapitalist sistemde devlet tarafından uygulanan eğitim ve sağlık politikaları, aslında sermayenin ihtiyaç duyduğu niteliklere sahip bir işgücü oluşturmak için devreye sokulmaktadır. Bu işgücü, kapitalist üretim sürecine dahil edilmekte; işgücüne katılamayanlar ise kontrol altında tutulmaktadır (Dean, 2008: 120). Eleştirinin temelinde, devletin bu politikaları sermayenin ekonomik

gerekliliklerine uyumlu bir şekilde tasarladığı ve işgücünün yeniden üretimi için en düşük maliyetle sistemin devamlılığını sağladığı düşüncesi yer almaktadır.

Ancak sosyalist eleştiriler, yalnızca piyasa için gerekli işgücünün sağlanmasına odaklanmaz; aynı zamanda bu işgücünün, kapitalist sistemin sürdürülebilirliği açısından en uygun şekilde yeniden üretilmesi gerektiğine işaret eder. Devletin sosyal politikaları, kapitalist üretim ilişkilerinin devamını sağlamak adına, işçi sınıfının ekonomik ve sosyal koşullarını belli bir düzeyde tutmak ve sistemin gerektirdiği işgücünü düzenli bir biçimde sağlamak için tasarlanmaktadır (Gün Çıngın, 2021:425-426).

Sosyalist bakış açısının sosyal politikaya getirdiği bir diğer eleştiri, bu politikaların toplumun tüm yaşam alanlarını denetim altına aldığı ve yönlendirdiği yönündedir. Sosyal politikalar, sadece ekonomik düzenlemelerle sınırlı kalmayıp, bireylerin nasıl yaşayacağına, çocukların nasıl yetiştirileceğine ve hatta meşru aile yapısının ne olduğuna kadar birçok alanda müdahalede bulunmaktadır. Özellikle aile yardımları gibi sosyal politikaların dağıtımında, “meşru” kabul edilen aile yapısı belirleyici rol oynamaktadır (Lavalette, 2007: 55). Bu eleştirel bakış açısına göre, sosyal politikalar yalnızca işgücü piyasasını değil, aynı zamanda bireylerin sosyal ve kültürel yaşamını da şekillendiren bir kontrol mekanizması olarak işlev görmektedir.

1.4.3. Sosyal Devlet

Sosyal devlet, sosyalist devletten farklı bir anlayışı temsil etmektedir. Buna göre devlet güdümünde ekonomik ve sosyal kaynakların tamamen devlet tarafından yönlendirildiği devlet yönetim biçimi olan sosyalist devletten farklı olarak sosyal devlet, kapitalist ekonomiyi dengede tutmaya çalışan, insan yaşamına saygılı, ekonomik ve sosyal hak ve hürriyetlerinin kullanılmasını sınırlayan engelleri ortadan kaldırarak, kişinin ekonomik ve sosyal temel hak ve hürriyetlerden yararlanmasını sağlamayı amaçlayan bir sistemdir (Andaç, 2012: 366).

Esas itibarıyla Kıta Avrupası'na ait olan sosyal devlet kavramı, 20. Yüzyılda batı demokrasilerinde ortaya çıkmıştır. 20. yüzyılda işçi sınıfının kapitalizmin yol açtığı toplumsal dengesizliklere ve sosyal adaletsizliklere karşı gösterdiği güçlü tepkinin bir sonucu olarak ortaya çıkan sosyal devlet anlayışı; sosyal güvenliği sağlamak, işsizliği önlemek, milli gelirin daha adil bölüşümünü sağlamak ve toplumun refah seviyesini arttırarak sosyal adaleti ve insan yaşamına saygılı bir yaşam seviyesini gerçekleştirme amacını taşımakta ve bunları gerçekleştirmek için devlete çeşitli görevler yüklemektedir (Akgül, 2013:279).

Sosyal devlet anlayışının ortaya çıkmasında liberal felsefe ve düzenin sebep olduğu krizler ve değişimler etkili olmuştur (Gümüş, 2010:144). Bu yaklaşım, toplumsal barış ve adaletin sağlanması için devletin ekonomiye ve sosyal hayata aktif müdahale etmesini hem meşru hem de gerekli kılar. Bu bakımdan, sosyal devlet, liberal felsefeyi

temel alan jandarma devlet anlayışından ayrılır. Jandarma devlet anlayışı, devletin rolünü yalnızca dış savunma ve iç güvenlikle sınırlarken, ekonomiye müdahalenin sakıncalı olduğunu savunur (Diler, 2021: 58).

Sosyal devlet, insanın yaşama hakkına saygı gösterir ve girişimci bireyleri destekler. Ekonomik ve sosyal hakların kullanımına engel teşkil eden faktörleri kaldırarak, kişinin ekonomik ve sosyal temel hakları ve özgürlüklerden faydalanmasını kolaylaştırır. Sosyal devlet, kişinin ve toplumun refahını artırmak için üç temel görevi merkezine almıştır:

- Sosyal refahı geliştirmek
- Sosyal adaleti sağlamak
- Sosyal barışı desteklemek

Bu görevler, sosyal devletin temel amaçları arasında yer almaktadır ve insanların daha iyi bir yaşam sürmelerine katkıda bulunur (Andaç, 2012: 21).

Sosyal refah; ülkenin tüm vatandaşlarının mutlu ve refah içinde yaşamalarını sağlama amacını taşır. Ekonomik kalkınmanın tüm vatandaşlara yansıtılması ve ekonomik kalkınmadan faydalanamayacak durumda olanlar, engelliler, yaşlılar, çocuklar, işsizler gibi grupların, sosyal devletin kurduğu sosyal yardım ve sosyal sigorta gibi kuruluşlar aracılığıyla ekonomik kalkınmadan faydalanmalarını hedefler.

Sosyal adalet; çalışanların üretim sürecine katkılarına göre üretimden pay almalarını amaçlar. Emek, sermaye, hammadde ve girişimcilerin, üretim sonucunda elde edecekleri gelirlerin (örneğin ücret, faiz, rant ve kâr) üretim katkılarına orantılı olmalıdır. Bu, milli gelirin adil bir şekilde dağıtılmasını sağlayarak işçi-işveren ilişkilerinde huzurun korunmasına yardımcı olur.

Sosyal barış; toplumsal gruplar arasındaki çıkar çatışmalarını çözerek uyum sağlama amacını taşır. Özellikle bağımlı ve bağımsız çalışanlar arasındaki ilişkileri düzenler ve çalışma koşullarıyla ilgili ekonomik ve sosyal haklar ve çıkar çatışmalarını giderme görevini üstlenir. Bu, işçi- işveren ilişkilerini düzenler ve çalışma koşullarıyla ilgili çatışmaları çözerek sosyal barışı destekler (Andaç, 2012: 22).

Sosyal devlet, devlet müdahaleciliğini esas almaktadır. Buna göre liberal devletin yarattığı gelir dağılımı adaletsizliği karşısında sosyal devlet bir denge unsuru olarak değerlendirilmiştir ve devletin bu alanda sosyal sorumluluk üstlenmesi, gelirden yeterli pay alamayan kesimlerin temel ihtiyaçlarına karşı güvenceler sağlamaktadır. Ayrıca bu alandaki işsizlik ve sağlık sigortası, ücretsiz eğitim, aile ve barınma yardımları gibi uygulamalar yoksulluğun azaltılmasını mümkün kılmıştır (Aydın ve Çakmak, 2017: 4).

1.4.4. Refah Devleti

Modern ulus devlet sisteminin gelişmesi ve merkezileşme çabaları ile bağlantılı olarak büyüyen refah devletinin doğuşu ilk sosyal sigortaya ilişkin 1883'te Bismarck döneminde yürürlüğe giren uygulamalara kadar götürülebilmektedir (Yaşa, 2018;150).

Refah devleti; gelir dağılımı politikaları vasıtasıyla bolluk ve refahın yaratılmasında etkin bir rol oynayan, piyasaya dayalı, ancak üretim süreçlerinin ve ekonomik krizlerin üstesinden gelmek için aktif olarak çalışan, sosyal faydayı temele alan bir sistem olarak tanımlanabilir. Refah devleti piyasa mekanizması ve özel mülkiyet ilişkileri çerçevesinde barınma, sağlık, eğitim ve istihdam gibi alanlardaki temel hizmetleri kamu fonlarını etkin bir şekilde kullanarak gerçekleştirmektedir (Eser, Memişoğlu ve Özdamar, 2011:203).

Refah devletinin müdahaleci, düzenleyici ve geliri yeniden dağıtıcı rolü olmak üzere üç temel özelliği bulunmaktadır. Müdahaleci özelliği ile piyasa başarısızlıklarına karşı önlem alırken, düzenleyici rolü ile sosyal hak ve yardımlara ilişkin sosyal politika uygulamaları gerçekleştirir. Geliri yeniden dağıtıcı rolü ile de sınıflar arası gelir eşitsizliklerini ve dengesizliklerini gidererek insanlara onurlu bir yaşam sağlamak amacıyla vergi vb. yollarla bu rolü yerine getirmeye çalışır (Durdu, 2009:43).

Refah devletinin temel amacı artan oranlı vergilendirme, sosyal sigorta sistemleri, destek politikaları, işsizlik sigortası vb. araçlarla kamu kaynaklarının verimli kullanılması yoluyla toplumun sosyal ihtiyaçlarının karşılanmasıdır (Seyidoğlu, 1999: 497). Refah devleti ihtiyacı olan vatandaşlar için en azından asgari bir yaşam standardı sağlar ve sosyal adalet sağlamak için devlet müdahalesini gerekli görür.

Sosyal devlet ve refah devletleri kavramının literatürde birbiriyle yakından ilişkili ve sıklıkla birbirinin yerine kullanılan iki terim olduğu görülmekle (Özdemir, 2007:11; Bozkurt, Ergun ve Sezen, 1998:224) birlikte bu iki kavram arasında bazı temel farklılıklar bulunmaktadır. Refah devleti kavramı ilk kez 1880'lerde Bismarck Almanya'sında sosyal güvenlikle getirilen sosyal sigorta mevzuatı ile ortaya çıkmış iken (Bayraktar, 2012:54) sosyal devlet kavramı 20. yüzyılda sosyal refaha yönelik daha kapsamlı bir yaklaşım olarak ortaya çıkmıştır (Akgül, 2013:279). Kavramsal olarak "refah devleti" ve "sosyal devlet" kavramı temsil ettikleri düşünce itibarıyla bölgesel farklılıklar taşımaktadır. Refah devleti kavramı daha çok Anglo-Sakson ülkelerinde yaygın iken "sosyal devlet" kavramı Kıta Avrupa ülkelerinde kullanılmaktadır (Özdemir, 2007:12).

Refah devleti ile sosyal devlet arasındaki temel farklardan bir tanesi refah devletinin toplumsal refahın yerine bireysel refahı hedeflemesidir. "Birey merkezli" olan refah devleti anlayışı bu yönüyle "toplumsal refah merkezli" sosyal devlet anlayışından ayrılmaktadır (Bozkurt vd., 1998:224-225).

Refah devleti öncelikle yoksulluk ve ekonomik eşitsizlik üzerinden kavramsal bir yaklaşımı benimsemekte; eğitim, sağlık, sosyal yardım ve sosyal güvenlik sistemi vb. alanları kapsamaktadır (Pestieau, 2006:4). Sosyal devlet ise, sosyal adalet ve eşitlik de dahil olmak üzere daha geniş, insan onuruna yakışır bir yaşamı düzeyini amaçlamaktadır. Sosyal devlet tüm vatandaşların refahını artırmayı amaçlayan daha geniş bir sosyal politika ve hizmetleri kapsarken; refah devleti yoksullar, yaşlılar ve engelliler vb. gibi ihtiyaç sahiplerine yönelik sosyal refah programlarının sağlanmasını vurgulamaktadır.

1.4.4.1. Sosyal Politika ve Refah Devleti İlişkisi

Sosyal politika, refah devleti kavramı ile yakından ilişkilidir. Sosyal politika ve refah devleti kavramları, toplumsal eşitsizlikleri azaltma, yoksullukla mücadele, işsizlik gibi ekonomik sorunların üstesinden gelme ve toplumsal adaleti sağlama amacını taşırlar. Bu kavramlar, modern toplumların karmaşık ihtiyaçlarına ve toplumsal değişimlere yanıt verme amacı taşırlar. Refah devletinin ortaya çıkışında ilk olarak 1929 büyük ekonomik buhranı ile görünür hale gelen liberal devlet yaklaşımının başarısızlığının ortaya çıkması karşısında yeni bir yapılanma ihtiyacı belirleyici olmuştur. İlk olarak ABD’de ekonomide ortaya çıkan büyük kriz, özellikle işsizlik ve yoksulluğun artmasına paralel olarak diğer ülkeleri de etkilemiş, sorunların üstesinden gelmek için Keynesyen ekonomiye geçiş yaşanmıştır. Refah devletinin ortaya çıkışını etkileyen ikinci unsur ise İkinci Dünya Savaşı sonrası dönemde iki kutuplu sistemde Batı için gelişen sosyalizm tehdididir (Yuvalı, 2020: 53).

Sosyal politika ve refah devleti kavramları, ekonomik krizler ve toplumsal değişiklikler gibi faktörlerin etkisi altında gelişmiş ve toplumsal eşitsizlikleri azaltma, yoksullukla mücadele etme ve toplumun refahını artırma amacını taşımıştır. Refah devleti, bu hedeflere ulaşmak için devlet müdahalesini ve sosyal hizmetlerin genişletilmesini öngören bir yaklaşımı temsil eder. Bu kavramlar, toplumun sosyal ve ekonomik ihtiyaçlarına yanıt verme amacı taşırlar ve modern toplumların temel yapı taşlarından biridir.

Keynesçi refah politikaları ışığında, iki Dünya Savaşı arasındaki dönemde Avrupa çapındaki sosyal güvenlik uygulamaları hem tür hem de kapsam olarak genişletilmiş, sosyal politika alanında yeni reformlar hayata geçirilmiştir. Bu uygulamalar içinde 1950’li yıllardan sonra sosyal sigorta daha kapsamlı bir üstünlük kazanmış; kıta genelinde sosyal güvenlik sistemleri uygulanmaya başlanmıştır. Dolayısıyla refah devleti anlayışı İkinci Dünya Savaşı sonrası dönemde ivme kazanmış, 1973’teki petrol krizine kadarki dönemdeki uygulamalar ise ‘Altın Çağ’ olarak değerlendirilmiştir (Serdar, 2014: 35).

Keynesçi refah politikaları, John Maynard Keynes’in ekonomik teorilerine dayalı olarak geliştirilen ve ekonomik dalgalanmalarla mücadele etmek, işsizliği azaltmak ve genel

olarak ekonomik istikrarı sağlamak için tasarlanmış kapsamlı bir politika çerçevesini temsil etmiştir. Bu yaklaşımın temel amacı, piyasa durgunluğu veya çalkantıları sırasında ekonominin dengelenmesine yardımcı olmaktır. Keynesçi politikalar, özellikle devlet müdahalesini artırarak ve kamu harcamalarını teşvik ederek talebi canlandırma stratejilerini benimser. Ayrıca, mali teşvikler, vergi indirimleri ve altyapı projeleri gibi araçlarla ekonomik büyümeyi tetiklemeyi amaçlamıştır. Bu yaklaşım, işsizliği azaltma konusunda oldukça etkili olmuştur. Ekonomik krizler veya durgunluklar sırasında Keynesçi refah politikaları, hızlı bir toparlanma ve işsizlik oranlarının düşmesi için gereken desteği sağlayabilmiştir. Bununla birlikte, bu politikaların aşırı kullanılması, yüksek kamu borçlarının artmasına ve enflasyon risklerinin ortaya çıkmasına yol açabilir. Bu nedenle, politikaların dengeli bir şekilde uygulanması ve ekonomik koşullara göre ayarlanması önemlidir.

Refah devletinin tarihsel gelişimi, dört belirgin aşamayı izleyerek günümüzdeki karmaşık yapısına evrilmiştir. Özdemir'in (2007:28) gözlemlerine dayanarak, refah devletinin evrimsel dönemleri aşağıda ayrıntılı olarak açıklanmıştır:

1. 1880 Öncesi Dönem: Bu dönemde, refah devletinin temelleri atılmadan önce, "Baba figürü" benzeri bir yaklaşım hüküm sürer. Sosyal sorunlar, genellikle gönüllü yardım kuruluşları, bazı işverenlerin ve sınırlı olarak devlet desteğinin yardımıyla ele alınır. O dönemde, resmi bir kurumsal yapı veya belirgin bir refah devleti modeli henüz oluşturulmamıştır.
1. 1880-1945 Dönemi: Bu dönemde, çalışanlar sosyal sigorta kurumlarının koruması kapsamına alınarak ekonomik risklere karşı güvence altına alınır. Sosyal sigorta, ekonomik risklere karşı bir tampon görevi görür ve insanları gelir kayıplarından korur.
2. 1945-1975 Dönemi: Bu dönem, refah devletinin altın çağı olarak adlandırılabilir. Bu dönemde, refahın sürdürülmesi ve yaşam kalitesinin artırılması toplumun öncelikleri arasına girer. Toplum, daha fazla refah ve sosyal eşitlik için talepte bulunur.
3. 1975 Sonrası Dönem: Bu dönemde, refah devleti ekonomik krizlere girmiş ve yeniden yapılanma süreçleri başlamıştır. Hem kurumsal değişiklikler hem de sosyal harcamalara ayrılan bütçe payları bu dönemde dikkate alınmış ve yeniden değerlendirilmiştir.

İkinci Dünya Savaşı sonrası sosyal refah devleti anlayışı, o dönemde de büyük ses getiren Sir William Beveridge tarafından hazırlanan Beveridge Raporu'nun hazırlanması ile önem kazanmış, kapitalizmin ortaya çıkardığı sorunlar, artan eşitsizlik ve güvensizlik karşısında devletin kayıtsız kalamayacağı düşüncesinden hareketle güçlenmiştir (Yolcuoğlu, 2012: 148).

Beveridge Raporu, kapitalist ekonomilerin ortaya çıkardığı sorunlara ve artan ekonomik eşitsizliğe yanıt verme amacı taşımaktadır. Raporun en önemli önerisi, devletin kayıtsız kalamayacağı ve vatandaşlarının refahını koruma sorumluluğunu taşıması gerektiği düşüncesidir. Bu, devletin toplumsal sorumluluklarına daha fazla vurgu yapılmasına yol açmıştır.

Beveridge Raporu'nun hazırlanması ve İkinci Dünya Savaşı sonrası dönemin toplumsal ve ekonomik koşulları, sosyal refah devleti anlayışının güçlenmesine katkıda bulunmuştur. Bu anlayış, devletin toplumun refahını koruma ve toplumsal adaleti sağlama sorumluluğunu üstlenmesini öngören önemli bir paradigma değişikliğini temsil etmektedir. Bu dönemde, birçok ülke benzer sosyal politikaları benimsemeye başlamış ve sosyal refah devleti anlayışı, modern toplumların temel taşlarından biri haline gelmiştir (Gümüş, 2018:50-51).

Beveridge, bir ulusal sağlık hizmetinin, ulusal sigorta ve yardımın, aile ödeneklerinin kurulmasını tavsiye etmiş ve tam istihdamın önemini vurgulamıştır. Böylece, modern refah devleti kapsamında refah hizmetleri toplumun her üyesine sağlanır hale gelmiş ve ilke olarak vatandaşlığa bağlanmıştır. Bu nedenle Beveridge'in önerisiyle "insanları beşikten mezara kadar kapsayan kapsamlı bir sosyal sigorta sistemi" hayata geçirilmiştir (Akbaş, 2009:32).

Sosyal refah devletinin gelişimiyle beraber devletlerin ekonomik alana müdahalesinin temel iki temel amacı olmuştur. Bu amaçlardan ilki ekonomik kalkınmanın sağlanması iken bu kapsamda tam istihdamın sağlanması, sosyal refah, işçi işveren ilişkileri barışı ve emek piyasasının kontrol altında tutulması öne çıkmaktadır. İlk amaca benzer şekilde altyapı tesisi, konut ve ulaştırma yatırımları, alt sınıflara gelir desteği ve bunların tüm toplum kesimlerine sunulması hedefi ise ikinci amaç olarak gelişim göstermiştir (Tokol ve Alper, 2012: 22). Sosyal refah devletinin bu iki temel amacı, devletin ekonomik alandaki rolünü ve sorumluluklarını vurgulamaktadır. Ekonomik kalkınma ve altyapı iyileştirmeleri, toplumun refahını artırarak ekonomik ve sosyal istikrarı teşvik etmektedir. Bu, modern toplumların ekonomik ve sosyal gereksinimlerini karşılamak ve toplumsal eşitsizliği azaltmak amacıyla devlet müdahalesinin önemini yansıtmaktadır (Özcan, 2009:40).

Refah devleti uygulamalarının hızlı gelişimi sırasında, devlet müdahalesinin yükselişi refah standartlarında önemli bir artışa yol açmıştır. Örneğin, geleneksel aile yapısında çeşitli değişiklikler, kamu harcamalarının seviyesinde artışlar, niteliksel ve niceliksel sosyal güvenlik yöntemlerinde ilerlemeler, istihdamda ve kadın işçilerin katılımında artışlar, ücretlerin yükselmesi ve ortaya çıkması gibi ülkelerde çeşitli değişiklikler yaşanmıştır.

Refah üretiminin önemli bir kısmının hükümet tarafından ödendiği ve sağlandığı toplumlara 'refah devleti' adı verilmiştir. Sosyal politikanın akademik konusu içinde, bir

refah devleti olarak nitelenmek için neyin gerekli olduğu konusunda devam eden tartişmalar olduğu gibi, refah devletini nelerden oluştuğu hakkındaki bu tartişmayı verimsiz bulanlar ve bu terimi bırakıp refah sistemi kullanılmasını öneren görüşler de bulunmaktadır (Baldock vd., 2012: 22).

"Refah devleti" terimi, toplumun sosyal refahını artırmayı ve ekonomik güvence sağlamayı amaçlayan bir devlet modelini tanımlamaktadır (Britannica, 2022).

Devletin refah devletine dönüşmesiyle birlikte devletin rolleri ve toplumsal düzene müdahalesi artmış, refah devletinin sosyal düzendeki rolü genişlemiştir. Bu anlamda 1942'deki Beveridge Raporu, İkinci Dünya Savaşı'ndan sonra refah devletinin temeli olmuştur. Rapor, işsizliğin azaltılması, sağlık sisteminin iyileştirilmesi ve asgari ücretin garanti altına alınması olmak üzere üç ayaklı bir sosyal güvenlik önermiştir. 1950'ler ve 1960'lar, refah devletinin büyümeye devam ettiği bir dönem olmuştur (Whiteside, 2014;1-2).

Refah devletinin sosyal politika rolü, yasalar, istihdam politikaları, kamu hizmeti ya da doğrudan gelir transferi ile yerine getirilmektedir. Devletin etkin sosyal politika yönelimi ise modern ve gelişmiş bir devlet için zorunluluk haline gelmiştir (Yolcuoğlu, 2012: 147). Bu, toplumun sosyal ihtiyaçlarının karşılanmasını, insan haklarının korunmasını ve ekonomik istikrarın sağlanması içermektedir. Sosyal politika, toplumun refahını artırmayı ve toplumsal adaleti teşvik etmeyi amaçlar. Bu nedenle, devletin sosyal politika alanında etkin bir rol üstlenmesi, toplumun daha dengeli ve adil bir yapıya sahip olmasına katkıda bulunur.

Sosyal refah devleti kavramı, 1950'lerde T.H. Marshall tarafından öne sürülen bir teori ile büyük bir önem kazanmıştır. Bu yaklaşım, modern demokratik refah devletinin temel unsurlarını açıklar. Marshall'a göre, bu tür bir devlet, vatandaşlarına sadece medeni ve siyasi haklar sağlamakla kalmaz, aynı zamanda sosyal haklar sunar. Bu sosyal haklar, ekonomik refah, güvence ve sosyal hayatı tam anlamıyla paylaşma hakkını içerir. Sosyal politikanın temel amacı, toplumun her üyesinin asgari yaşam standardını garanti altına almak, temel sosyal hizmetlere erişimi sağlamak ve işyeri sağlığı ve güvenliği gibi kritik konularda piyasa süreçlerini düzenlemektir. Sosyal refah devleti, bu hedefleri gerçekleştirmek için çeşitli araçlar kullanır; bazen yasal düzenlemelerle, bazen istihdam politikalarıyla, kamu hizmetleriyle veya doğrudan gelir transferleriyle vatandaşların refahını güvence altına alır. Bu yaklaşım, sosyal refah devletinin vatandaşların yaşam kalitesini artırmak ve eşitlik ilkesini desteklemek için kritik bir rol oynadığını vurgular (Anderson, 2015: 16; Yolcuoğlu, 2012: 147).

1.5. AVRUPA BİRLİĞİ'NDE SOSYAL POLİTİKA

Sosyal politikanın ulusal araçları yanında uluslararası aktörlerin kullandığı araçları da bulunmaktadır. Genel kabul gördüğü üzere Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), çalışma yaşamına yönelik sorunlara çözüm bulunması ve çalışanların ekonomik sorunlarına yönelik ortaya koyduğu politikalar ve faaliyetler ile en önemli uluslararası aktörlerin başında gelmektedir. Birleşmiş Milletler (BM) de bu konuda önemli roller üstlenmekte, özellikle kabul ettiği sözleşmelerle sosyal barış ve sosyal adaletin sağlanmasına yardımcı olmaktadır. Bu konuda ise İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi BM'nin en önemli sözleşmesi durumundadır (Çolak, 2019:75-79). Son yıllarda sosyal politika alanında Avrupa Birliği (AB) de araçlarını uyguladığı politika, çıkardığı mevzuatlarla hayata geçiren uluslararası aktör olarak karşımıza çıkmaktadır. (Yazıcı, 2016:4-5).

Bu kısımda uluslararası sosyal politikanın önemli belirleyicilerinden olan Avrupa Birliği'nde sosyal politikanın doğuşu, kurumsallaşması, gelişimi ile AB kurucu antlaşmalarında ve kurucu anlaşma dışındaki belgelerde sosyal politika konularına değeriendirilecektir.

1.5.1. Avrupa Birliğinde Sosyal Politikanın Doğuşu

İkinci Dünya Savaşı'nın ardından Avrupa iki ideolojik bloğa ayrılmıştır. Bu koşullar altında, Batı demokrasileri ile Sovyet sosyalizmi arasındaki bölünme dünya ekonomisini şekillendirmiştir. Savaş sonrası dönemde, Avrupa ülkeleri, Marshall Planı ile ekonomilerini finanse etmeye ve ekonomik yapılar oluşturmaya yönelmiştir. 1948'de Avrupa Ekonomik İş birliği Teşkilatı (1960'tan sonra Ekonomik Kalkınma ve İş Birliği Örgütü - OECD oldu) ekonomik olarak zarar görmüş Batı Avrupa ülkelerine verilen Marshall Yardımını düzenlemek için kurulmuştur. Marshall Yardımları, ilk olarak 1951 yılında Paris Antlaşması ile kurulan Avrupa Kömür ve Çelik Topluluğu'nda kömür ve çelik işçilerinin sosyal sorunlarına destek olmak amacıyla bir sosyal fon (ya da Avrupa Kömür ve Çelik Fonu olarak anılır) olarak kullanılmıştır. Bu anlaşmanın sosyal politikaya yönelik maddeleri incelendiğinde genel olarak kömür ve demir-çelik sanayi ile sınırlı olduğu görülmektedir (Çelik, 2008:86). Dolayısıyla Marshall Yardımı'nın ilk sosyal fon olarak kullanıldığı ve ortak sosyal politika uygulamalarının başladığı söylenebilir.

AB üyesi ülkelerde sosyal güvenlik sistemleri farklı refah anlayışlarına göre gelişmiştir. Avrupa'da üç farklı refah devleti modeli bulunmaktadır. Bu modeller, refah devletinin ortaya çıkışını farklı yaklaşımlarla açıklamaktadır. Liberal refah devleti, öncelikli olarak pazarı güçlendirmeyi hedef alırken, sosyal yardımların ve hakların sınırlı olduğu bir yapıya sahiptir. Muhafazakâr ya da korporatist refah devleti modeli ise, büyük ölçüde pazarın yerini alır ve sosyal hakların bireylerin sosyal sınıf ve statülerine bağlı olduğu bir sistem üzerine kuruludur. Sosyal demokrat refah devleti ise, toplumdaki tüm

bireyleri kapsayan bir dayanışma ve eşitlik anlayışına dayanmaktadır (Alakel ve Esentürk,2014:323).

AB üyesi ülkelerde temelde devletin örgütlenme biçimleri farklı sosyo-ekonomik ve siyasi yaklaşımlarının bakış açısını yansıtmaktadır. Bu da AB içinde sosyal politika ve sosyal güvenlik konularında birçok farklılık ve zorluk yaratmaktadır. AB üyesi ülkelerin farklı refah anlayışları ve siyasi yaklaşımları, sosyal güvenlik sistemlerinin şekillenmesinde etkilidir. Bazı ülkeler daha geniş kapsamlı ve cömert sosyal güvenlik sistemlerini tercih ederken, diğerleri daha sınırlı ve maliyet açısından daha sıkı sistemleri benimsemiştir. Bu durum AB’de farklı ülkelerin farklı sosyal güvenlik politika yaklaşımlarının bir sonucu olarak, AB sosyal politika mevzuatına da yansımıştır. 1973 petrol krizi ile refah devleti anlayışının etkisini yitirmeye başlaması ile AB sosyal politikası ivme kaybetmiş; ekonomik rekabetçilik gerekliliği ile işgücü maliyetlerinin düşürülmek istenmesinin bir sonucu olarak sosyal harcamalarda kesintiye gidilmiştir (Erdoğan, 2019: 33-34).

27 üyeli AB’nin bağlayıcı ve ortak bir sosyal politikasının bulunmaması dolayısıyla bu alanda AB parçalı bir yapı sergilemektedir (Aybars, 2012: 472). Bu nedenle AB’de, sosyal politika alanında, üye ülkelerin farklılıklarını dengelemeyi hedeflemektedir. AB sosyal politika mevzuatı, üye ülkeler arasındaki sosyal güvenlik sistemlerinin uyumlu bir şekilde işlemesine yardımcı olur. AB, sosyal politika konularında minimum standartlar belirlemiş ve işçi haklarını korumayı amaçlamıştır. AB üyesi ülkeler, sosyal politika alanında belirli bir uyum sürecine tabidirler. Bu süreç, ülkelerin kendi sosyal güvenlik sistemlerini AB standartlarına yaklaştırmalarını gerektirir. Ancak bu, ülkelerin kendi sosyal politika önceliklerini ve özel koşullarını dikkate alarak yapılır. Özetle AB üyesi ülkeler, sosyal politika alanında politika yakınsaması gerçekleştirirken, AB’nin belirlediği asgari şartları sağladıktan sonra kendi yapılarına uygun bir sistemi seçmekte özgürdürler (Özcüre, 2010:151). Nitekim sosyal politika, halen üye devletlerin münhasır yetki alanı içerisindedir.

Tüm bunlarla beraber AB nihai bir sosyal bütünleşme hedefinde olmasa da çok kapsamlı olmayan bir sosyal politikaya sahiptir. İnişli çıkışlı bir yol izleyen bu sosyal politika ilk dönemlerde ekonomik bütünleşme için gerekli alanlarla sınırlı iken 1990’ların ikinci yarısından sonra liberal bütünleşmenin yarattığı işsizlik, yoksulluk, dışlanma gibi sorunlar karşısında bağlayıcı olmayan önlemlerin alınmasını gündeme gelmiştir (Yazıcı, 2016: 5).

Avrupa sosyal politikasının ilk aşaması olarak bilinen ve kuruluşundan 1970’lerin başlarına kadar geçen dönemde topluluğun önce ekonomik bütünleşmeyi hedeflemesi sebebiyle sosyal politikanın ekonomi politikasının gölgesinde kaldığı bir dönem olmuştur (Özen, 2004: 183-184).

Topluluk genel olarak, sosyal açıdan, ortak bir pazar oluşturulduktan sonra sosyal faydaların dikkate alınacağını vurgulamıştır. Bu nedenle, sosyal politikanın Avrupa ekonomi politikalarının ek bir parçası olduğu söylenebilir. 1952 ile 1972 yılları arasındaki dönemde, işsizlik seviyesinin düşük olması nedeniyle Avrupa kurumlarının yetki alanı sınırlı kalmıştır. İşsizlik sorunu öne çıkmadığı için, Avrupa Birliği (o dönemdeki adıyla Avrupa Ekonomik Topluluğu) daha çok serbest dolaşım, göçmenlerin sosyal güvenlik hakları, sosyal fonlar, mesleki eğitim gibi konulara odaklanmıştır. Özellikle serbest dolaşım, göçmenlerin sosyal güvenlik hakları, sosyal fonlar ve mesleki eğitim gibi konular bu dönemde ön planda olmuştur. Avrupa'da serbest dolaşımın teşvik edilmesi, işgücünün sınırlar arasında serbestçe hareket etmesine olanak tanımıştır. Bu, işgücü piyasalarının esnekliğini artırmış ve farklı ülkeler arasında iş arayanların ve işverenlerin daha kolay bir şekilde buluşmasını sağlamıştır. Aynı zamanda, göçmenlerin sosyal güvenlik haklarının korunması, toplumlar arası uyumu teşvik etmiştir. Sosyal fonlar ve mesleki eğitim, işgücünün beceri düzeyini artırmayı hedefleyen politikaların bir parçası olarak önem kazanmıştır. Bu dönemde, işgücünün becerilerinin artırılması ve işgücü piyasasına daha iyi hazırlanması amaçlanmıştır. Sonuç olarak, 1952 ile 1972 yılları arasındaki dönemde, Avrupa ekonomi politikaları, işsizlik düşük olduğu için farklı bir odak noktasına sahipti. Serbest dolaşım, sosyal güvenlik hakları, sosyal fonlar ve mesleki eğitim gibi konular bu dönemde ekonomik entegrasyonun temel unsurlarını oluşturmuş ve Avrupa ekonomik politikalarının gelişimine katkı sağlamıştır (Öz, 2021:43-49).

AB'nde sosyal politika, ekonomik ve siyasi bütünleşmenin sosyal politikalar aracılığıyla uygulanabileceği düşüncesinden hareketle, bir amaç değil ekonomik birlik için bir araç durumundadır (Karaaslan, 2021:117; Karluk, 2005: 99). Bütünleşmenin ilk döneminde aşamalı olarak hedeflenen ekonomik bütünleşme temelindeki sosyal politikaya yönelik önemli gelişmeler özellikle Maastricht Antlaşması ardından hayata geçirilmiştir (Çelik, 2014:171-172). 1 Kasım 1993 tarihinde yürürlüğe giren bu antlaşma eki ile 1989 tarihli "Çalışanların Temel Sosyal Hakları Topluluk Şartı" getirilmiş (Özcüre, 2010: 116), İngiltere dışında birliğe üye olan 11 ülke Avrupa Birliği Sosyal Şartı'nı kabul etmiştir (Uyan Semerci, 2011:216). Bu antlaşma işçi haklarını koruma, sosyal diyalogu teşvik etme ve toplumsal uyumu artırma amacını taşımıştır. Bu adımlar, AB'de sosyal politikaların üye devletlerce beraber biçimlendirilmesine zemin hazırlamış, böylece sosyal politikaların daha fazla merkezileşmesine ve koordine edilmesine katkı sağlamıştır.

Halen birlik çapında sosyal politika, birlik üyelerinin münhasır yetki alanı içerisindedir ve her ülkenin kendi sistemine göre işlemektedir. Dolayısıyla AB üyesi devletlerin sosyal güvenlik sistemleri, sosyal yardım ve sosyal hizmet politikaları birbirinden oldukça farklı yapıdadır. AB düzeyinde sosyal güvenlik müktesebatı, ülkelerin sistemlerini yakınlıştırmaktan çok serbest dolaşım ilkesinin doğru bir şekilde işlemesi amacı taşımaktadır (Erdoğan, 2018: 39). Buna göre Birlik üyeleri arasında sosyal

güvenliğin koordinasyonu, kişilerin serbest dolaşımı sürecinde hak kaybına uğramaları ve haklarından kesintisiz şekilde yararlanabilmelerine odaklanmaktadır. Bu nedenle sosyal güvenlik koordinasyonu, ulusal mevzuatları etkileyecek radikal değişimler öngörmemektedir. AB çapında sosyal güvenliğin koordinasyonu için ise dört temel ilke kabul edilmiştir. Bunlar (Erdoğan, 2019: 43-44):

- Eşit Muamele İlkesi: Uyruğa dayalı ayrımcılık yapılmamasını esas alan eşit muamele ilkesi, bir birlik vatandaşının başka bir üye devlet sınırları içerisinde sosyal yardımlar ve yükümlülükler karşısında eşit haklara sahip olmasını ifade etmektedir.
- Uygulanabilir Mevzuatı Belirleme İlkesi: bu ilke, birlik üyesi ülkelerde hangi devletin mevzuatına uyulacağını belirlenmesi için belirlenen detaylı kurallar bütünü ifade etmektedir.
- Sigortalılık Sürelerinin Birleştirilmesi İlkesi: Çalışanların hak kaybına uğramaması için, kişilerin serbest dolaşım sürecinde her üye devlette geçirilen sigorta, istihdam ve ikamet sürelerinin birleştirilmesini ifade etmektedir.
- Yardımların İhracı İlkesi: AB vatandaşlarının mevcut kazanılmış sosyal güvenlik haklarının bazılarının diğer üye ülkelerde de geçerli olmasını ifade eden ilkedir.

Genel bir değerlendirme ile sosyal politika, AB'nin ortak politika uyguladığı alanlardan biri değildir. AB'nin sosyal politika rolü, üyeler arasında eşgüdümü ve bağlayıcı sosyal direktiflerle hedeflere ulaşılması amacıyla koordinasyonu sağlamak ile sınırlıdır. Birlik genelinde üye devletler de sosyal politikanın ulusal düzeyde uygulanması taraftarıdır. Sosyal politika, ortak bir alan olmadığı için ülkeler kendi refah yaklaşımları ile politika üretmeye devam etmektedirler.

1.5.2. Avrupa Birliği'nde Sosyal Politikanın Kurumsallaşması ve Gelişimi

Avrupa Ekonomik Topluluğu (AET)'nin kuruluş aşamalarında öncelikli hedef, üye devletler arasında ekonomik bir entegrasyon sağlamak olduğundan; topluluğun sosyal boyutu uzun bir süre göz ardı edilmiştir. 1957 tarihinde imzalanan Roma Antlaşması, AB'nin kuruluş belgesi olarak kabul edilirken, bu antlaşma içinde sosyal politika çerçevesinin belirlenmesi ve sosyal politika çalışmalarının desteklenmesi hedeflenmiştir. Ancak anlaşmada sosyal politika çerçevesinde müdahaleci düzenlemelerden kaçınılmış, ortak bir sosyal politika tanımlanmamış, iş birliği teşvik edilmiştir. Bunun temel sebebi anlaşmanın imzalandığı dönemde hakim düşünce olan serbest piyasa mekanizmasına olan inançtır. Bu dönemde piyasa mekanizması içerisinde yer alan işletmelere fırsat oluşturulduğu takdirde ortaya çıkacak ekonomik büyümenin sosyal gelişme sağlayacağı düşünülmüştür (Çelik, 2008:87). Aykaç (2002:478) anlaşmanın sosyal konularla ilgili hükümlerinin 117-128. maddeler arasında kalan 12 maddede yer aldığını belirtirken, Çelik (2008:89) ise bu hükümlere ek olarak 48-51 arasındaki sosyal dolaşım ile alakalı hükümlerin de sosyal politika ile ilgili maddeler arasında değerlendirilmesi gerektiğini belirtmektedir.

Roma Antlaşması ile getirilen bir diğer düzenleme ise Avrupa Sosyal Fonu'nun sosyal politikaların uygulanmasını desteklemek amacıyla oluşturulmasıdır. 1 Eylül 1960 tarihinde oluşturulan Avrupa Sosyal Fonu'nun temel hedefi, çalışanların istihdam olanaklarını ve yaşam koşullarını iyileştirmenin yanı sıra coğrafi ve mesleki hareketlilik sağlanması olarak belirlenmiştir. Bu fonun oluşturulması, işçilerin serbest dolaşım haklarının genişletilmesi ve istihdam olanaklarının iyileştirilmesi gibi adımlar, Topluluğun sosyal bir yön kazandığını göstermiştir (Alp, 2004:8; Özcüre, 2010: 91).

AB'de sosyal politikanın kurumsallaşması yönünde 1961 tarihli Avrupa Konseyi'nin Sosyal Şartı (Social Charter) kabul etmesi, en önemli gelişme olmuştur. İnsan Hakları Sözleşmesi'ne benzer şekilde, insan hakları ve değerlerine vurgu yaparak yaşam koşullarını iyileştirmeyi vurgulayan Şart hem işçilere hem de vatandaşlara ve ailelerine sosyal, ekonomik ve hukuki haklarını koruma garantisi vermiştir. Geçen on yıllık süreç sonrasında liberal ekonomi politikalarının sosyal hakları ve emeği korumada başarısız olarak değerlendirilmesi, Avrupa Ekonomik Topluluğu (AET)'ye insani boyut kazandırılması tartışmalarını da beraberinde getirmiş ve 1972'de Paris Zirvesi'ne zemin hazırlamıştır (Karataş vd., 2019: 198). Bu gelişmeler, AET ve sonrasında AB içinde sosyal politikaların daha fazla önem kazanmasını ve insan haklarına saygının artırılmasını teşvik etmiştir. Ayrıca, bu dönemde sosyal politika ve ekonomik politikaların birbirini tamamlayıcı olarak ele alınması fikri güç kazanmıştır. Bu da AB'de sosyal politikaların daha fazla kurumsallaşmasına ve sosyal hakların korunmasına katkı sağlamıştır.

Paris Zirvesi'nde üye ülkeler, sosyal entegrasyonun ekonomik entegrasyon için bir ön koşul olduğunu ve tüm ortakların bu süreçte etkin rol oynaması gerektiğini vurgulamıştır. Temel sosyal amaç, sosyal ve bölgesel eşitsizlikleri azaltmaktır. Zirvede, sonuç bildirgesinde, Ekonomik ve Parasal Birlik kadar sosyal politikanın da önemli olduğu vurgulanmıştır (Yazıcı, 2016:8). 1972'deki Paris Zirvesi, Sosyal Şart'ın etkisini artırarak, AET ile insan hakları ve sosyal korumanın daha fazla öne çıkarılması için bir zemin oluşturmuştur. Bu, Avrupa'da daha insani bir boyutun geliştirilmesine yönelik bir adımı temsil etmiştir (Aykaç, 2002:483).

1973 Petrol Krizi, Avrupa'daki sosyal politikalara derin etkiler yapmıştır. Bu kriz, enerji kaynaklarının sıkıntıya girmesi nedeniyle ekonomik istikrarsızlığı tetiklemiştir. Avrupa ülkeleri, enerji maliyetlerinin artması ve petrol sıkıntısının yol açtığı ekonomik sıkıntılarla karşı karşıya kalmışlardır. Bu dönemde işsizlik oranları yükselmiş, enflasyon artmış ve ekonomik büyüme sınırlanmıştır. Bu ekonomik zorluklar, sosyal politikaları yeniden şekillendirmeyi gerektirmiştir. Avrupa ülkeleri, kamu harcamalarını sınırlama, ekonomik kısıtlamalar getirme ve sosyal hizmetlerde kısıtlamalara gitme gibi önlemler almıştır. Bu da üye ülkelerin refah devleti politikalarını gözden geçirmelerine ve sosyal yardımları azaltmalarına neden olmuştur. 1973 Petrol Krizi, Avrupa'da sosyal politikaların daha sürdürülebilir ve ekonomik krizlere karşı daha dayanıklı hale

getirilmesi gerekliliğini vurgulamıştır. 1973 Petrol Krizi'nden sonra Avrupa Sosyal Fonu işsizlik sorunlarına, özellikle de genç işsizliğine ağırlık vermeye başlamıştır. Genç işsizliği, özellikle endişe verici bir seviyeye yükselmiştir. Bu dönemde işsiz gençlerin işgücüne katılımı ve istihdam olanakları ciddi bir endişe kaynağıydı. Avrupa Sosyal Fonu, bu dönemde işsizlik sorunlarına müdahale etmek amacıyla önemli bir rol üstlenmiştir (Karluk, 2005: 473).

Roma Antlaşmasında sosyal politika çerçevesinin belirlenmesine ve sosyal politika çalışmalarına destek amaçlı Avrupa Sosyal Fonu oluşturulmasına rağmen, AB'de sosyal politika alanındaki ilk çalışmalar 1974'te Sosyal Eylem Programının (SEP) hazırlanması ile başlatılmıştır. Topluluğun 1974 tarihli ilk SEP'i, Ekim 1972'de Paris'te toplanan Devlet Başkanları tarafından verilen bir talimata yanıt niteliğindeydi. Toplantı sonrası yayımlanan nihai bildiri ile üye devletlerin “ekonomik birliğin sağlanması kadar sosyal alanda da güçlü bir eyleme önem verdiklerini... (ve) Topluluğun ekonomik ve sosyal kararlarına işgücü ve yönetimin artan katılımını sağlamanın gerekli olduğunu düşündüklerini” beyan edilmiştir. Bu doğrultuda, Komisyon'a bir Sosyal Eylem Programı hazırlaması talimatı verilmiştir. Bakanlar Konseyi, 21 Ocak 1974 tarihinde kabul ettiği bir Kararla, üç ila dört yıllık bir başlangıç dönemi boyunca 30'dan fazla tedbiri içeren Sosyal Eylem Programını onaylamıştır. Üç ana hedef: Toplulukta tam ve daha iyi istihdama ulaşılması, yaşam ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi ve işçilerin ekonomik ve sosyal karar mekanizmalarına daha fazla katılımının sağlanmasıydı (Eurofound:2024). SEP'te kadın-erkek istihdam eşitliği sağlanması, göçmen işçilerin haklarının korunması, toplu işten çıkarmaya karşı hakların belirlenmesi ve yönetime katılım gibi hedefler de yer almıştır (Çelik, 2014: 179). SEP, AB'de sosyal politika çalışmalarının daha da genişlemesine ve pekiştirilmesine katkıda bulunmuştur. Sosyal politika, AB'nin ekonomik ve siyasi bütünleşmesinin önemli bir parçası olarak kabul edilmiş ve bu tür planlar sosyal refahın artırılmasına yönelik çalışmalarda temel bir araç olmuştur.

1980'lerde Avrupa Topluluğu (AT), tek pazar hedefi doğrultusunda ekonomik ve parasal birliğe ulaşmayı amaçlanmıştır. Bu dönemde, Keynesyen ekonomi politikaları terk edilip neoliberal politikalar benimsenmiş, Avrupa entegrasyon süreci tek pazar odaklı ilerlerken, istihdam ve işçi hakları geri planda kalmıştır. 1980'lerin ortalarından itibaren sosyal politika alanında daha düzenleyici adımlar için baskılar artmıştır. Jacques Delors'un Komisyon başkanlığı döneminde "sosyal alan" kavramı geliştirilmiş ve istihdam politikaları ile sosyal diyalog ön plana çıkmıştır. 1986'da imzalanan Tek Avrupa Senedi, işçilerin sağlığı ve güvenliği ile ilgili iyileştirmeler ve işgücü piyasası standartlarının uyumlaştırılması konusunda önemli değişiklikler getirmiştir. Bu senetle sosyal ve ekonomik entegrasyonun önemi vurgulanarak Avrupa Birliği'nin sosyal boyutu güçlendirilmiştir. Ayrıca karar alma yönteminde nitelikli çoğunluğa geçilmesi sosyal politika alanında entegrasyonun sağlanmasını kolaylaştırmıştır. (Selek Öz, 2021:50-54).

Aralık 1989'da Avrupa Sosyal Şartı ve ILO sözleşmelerine paralel olarak hazırlanan İşçilerin Temel Sosyal Haklara İlişkin Topluluk Şartı, İngiltere dışındaki 11 üye devlet tarafından kabul edilmiştir. Bu Şart, işçilerin serbest dolaşımından adil ücret hakkına, çalışma koşullarının iyileştirilmesinden, toplu pazarlık ve sendikal haklara kadar bir dizi alanda sosyal konuya temas etmiştir (Özerdem, 2010: 19). İyi niyet deklarasyonu niteliğinde olan Şart, sosyal haklar konusunda büyük ilerlemeler sağlamış, 11 üye ülke, Maastricht Antlaşması'na eklenen Sosyal Protokol üzerinde de anlaşmaya varmıştır (Alp, 2004:8). Bu tür belgeler ve taahhütler, Avrupa Birliği içinde sosyal refahın artırılması ve işçilerin temel haklarının korunmasına yönelik önemli adımların bir parçasıdır. İşçilerin Temel Sosyal Haklara İlişkin Topluluk Şartı ve benzeri belgeler, AB'nin sosyal politikalarının gelişiminde ve işçilerin haklarının korunmasında önemli bir rol oynamıştır.

1998-2000 sosyal eylem programı, Birliğin yirmi birinci yüzyılın başında karşı karşıya olduğu büyük sosyal zorluklara yanıt vermede sosyal boyutun önemini kabul etme baskısını sürdürmüştür. Bir yandan Ekonomik ve Parasal Birlik (EPB), sosyal ilerlemeyi desteklemek için gerekli ekonomik koşulları yaratırken, öte yandan, nüfusun yaşlanması, demografik eğilimlerin Avrupa'daki istihdam ve sosyal koruma sistemleri üzerindeki etkileri hakkında endişeler uyandırmıştır (Hantrais, 2007:15).

Bu dönemdeki AB'nin sosyal politika programı, gelecekteki zorluklarla başa çıkmak için bir hazırlık olarak görülmüş ve bu süreçte sosyal boyutun önemini vurgulamıştır. Ekonomik ve parasal birlik, ekonomik koşulları iyileştirmek ve sürdürmek amacıyla önemli bir adım olmuş, ancak sosyal ilerlemenin de gözetilmesi gerektiği fikrini ön plana çıkarmıştır. Öte yandan, yaşlanan nüfusun sosyal hizmetlere, sağlık sistemlerine ve emeklilik programlarına yaratacağı baskılar, AB'nin gelecekteki sosyal politikalarının nasıl şekillenmesi gerektiği konusunda önemli bir tartışma başlatmıştır. SEP, AB'nin gelecekteki sosyal zorluklara hazırlıklı olma çabalarını yansıtan bir belge olarak kabul edilir. Sosyal ilerlemenin ve ekonomik büyümenin denge içinde olması gerektiği vurgulanmış, aynı zamanda yaşlanan nüfusun oluşturacağı potansiyel etkilere karşı hazırlıklı olma ihtiyacı da öne çıkmıştır. AB, sosyal refahı artırmayı ve toplumsal dengenin korunmasını sağlamak için sosyal politikalarının geliştirilmesine yönelik kararlılığını bu program aracılığıyla göstermiştir (Barbier ve Pochet, 2005:59-61)

2000 yılında Lizbon'da yapılan Avrupa Konseyi'nin toplantısı da AB tarihinde büyük öneme sahiptir. Bu toplantı ile AB'nin sosyal uyum ile dünyanın en rekabetçi ve dinamik bilgiye dayalı ekonomisi olma hedefine yönelik strateji belirlenmiştir. Lizbon Konseyi, AB'nin ekonomik büyüme ve sosyal refahını artırmayı amaçlayan bir dizi hedefi ortaya koymuş ve AB'nin 21. yüzyılın gereksinimlerine uygun bir şekilde hazırlanması gerektiğini vurgulamıştır. Özellikle bu toplantı, bilgi ve teknolojiye dayalı ekonominin geliştirilmesi gerektiğini ve AB'nin bu alandaki potansiyelini en üst düzeye çıkarmak için stratejik adımların atılması gerektiğini belirtmiştir (EU, 2004:2).

Lizbon Konseyi ayrıca sosyal uyumun ve istihdamın artırılması, eğitim ve yetenek geliştirme programlarının desteklenmesi gibi önemli hedefleri içermiş ve AB'nin sadece ekonomik açıdan değil, aynı zamanda toplumsal açıdan da güçlü bir birlik olması gerektiğini vurgulamıştır (EU, 2004:3-7).

Bu toplantı sonucunda belirlenen Lizbon Stratejisi, AB'nin ekonomik büyümesini hızlandırmak ve sosyal refahını artırmak için temel bir yol haritası sağlamıştır (Yazıcı, 2018:436). Lizbon Stratejisi, AB'nin küresel arenada rekabetçi bir ekonomi olarak konumlanmasına yardımcı olmuş ve AB'nin ekonomik ve sosyal kalkınmasını hızlandırmak için önemli politika gelişimlerine zemin hazırlamıştır.

Buraya kadar anlatılanlardan hareketle, AB sosyal politikası zaman içerisinde AB'nin sorumluluklarının bir parçası haline gelmeye başladığı söylenir. Sosyal güvenlik alanında eşit muamelenin yanı sıra ulusal güvenlik planlarının koordine edilmesi ile birlikte, Birlik üyesi ülkelerin ulusal sağlık hizmetleri, AB üyeleri vatandaşlarına açılmıştır. Ayrıca mesleki alanda ve eğitimde sertifikasyon kurallarının yakınlaştırılması söz konusudur (Karaaslan, 2021:117). Bununla birlikte AB'nin sosyal politikadaki rolü, geleneksel sosyal politika tanımından önemli ölçüde farklıdır. AB, son derece sınırlı finansal ve idari kaynaklara sahiptir, bu nedenle sosyal alandaki rolü esas olarak düzenleyicidir. Başka bir deyişle, üye devletler, dağıtımçı sosyal politikanın vergilendirme ve harcama yönlerine hâkim olmaya devam etmektedir (Anderson, 2015:2-3). AB'nin sosyal politika yaklaşımı, ekonomik bütünleşme ile birlikte sosyal refahın artırılmasını hedeflemektedir. Bu, AB vatandaşlarına daha fazla iş ve eğitim fırsatı sunmakta, sağlık hizmetlerine erişimi kolaylaştırmakta ve işgücü hareketliliğini teşvik etmektedir. Bu sayede AB, sosyal adaleti ve ekonomik büyümeyi dengelemektedir.

1.5.3. Avrupa Birliği Kurucu Antlaşmalarında Sosyal Politika

Avrupa Birliği (AB) sosyal politikaları, Birliğin ekonomik büyüme, istihdam ve sosyal uyum hedeflerine ulaşmak için sosyal haklar, istihdam koşulları ve işçi haklarını içeren temel ilkelere dayanır. AB'nin sosyal politika alanındaki ilkeleri, kurucu antlaşmalarda geniş bir yer tutar. AB'nin sosyal politikasının temelleri ile ilgili kurucu antlaşmalarda yer alan düzenlemelerine, Paris Antlaşmasından başlayarak aşağıda yer verilmiştir.

1.5.3.1. Paris Antlaşması (1951)

1951 yılında imzalanan Paris Antlaşması ile Avrupa Kömür ve Çelik Topluluğu (AKÇT) kurulmuş ve ilk kez bu örgütün altı üyesi (Benelüks, Almanya, Fransa, İtalya) ortak pazara yönelik entegrasyon yaratmak amacıyla bir araya gelmiştir (ECSC:1951).

AKÇT'nin temel hedefi ve odak noktası, bu yeni ortak pazarın oluşturulmasının önündeki engellerin kaldırılmasıdır. (Madde 4 ve 65). Sosyal açıdan ortak pazarın

oluşturulmasıyla sosyal faydaların otomatik olarak ortaya çıkacağı düşünülmüştür (Geyer, 2013:22).

Paris Antlaşması'nın sosyal politika ilişkin yaklaşımı, kömür ve çelik endüstrisinde çalışan işçilerin çalışma koşulları ve yaşam standartlarının iyileştirilmesi hedefine dayanmaktadır. Bu çerçevede, antlaşmada yer alan çeşitli maddelerle sosyal politikaların geliştirilmesi vurgulanmıştır. Öncelikle, Antlaşma'nın 3. maddesi, kömür ve çelik endüstrisinde çalışan işçilerin çalışma koşullarının iyileştirilmesi ve yaşam seviyelerinin yükseltilmesi gerekliliğini ifade eder. Bunun yanı sıra, 46 - 48. maddeler, pazar koşullarındaki değişiklikler ve teknik gelişmeler doğrultusunda işçilerin yeniden istihdam edilmelerinin sağlanması ve iş ile yaşam koşullarının iyileştirilmesine yönelik düzenlemeleri kapsar. İş güvenliği konusuna da değinen Antlaşma, 55. madde ile kömür ve çelik endüstrisinde iş güvenliği konusunda araştırmaların teşvik edilmesi gerektiğini belirtir. İşsizlik sorununa çözüm getirilmesi ise 56. maddede ele alınmıştır. Çalışanlara yönelik ücret garantisi sağlanması da önemli bir unsurdur. 68. madde, kömür ve çelik endüstrisinde çalışan işçilere uygun bir ücretin garanti altına alınacağını hükme bağlar. Son olarak, 69. madde ile kömür ve çelik endüstrisinde çalışan işçilere, tam sosyal güvenlik hakları saklı kalmak kaydıyla, serbest dolaşım hakkı tanındığı belirtilmektedir (Altuntaş, 2001:2).

AKÇT, yukarıdaki maddelerden de anlaşılacağı üzere iki büyük sektördeki çalışanların sorunlarına odaklanmıştır. Antlaşma ile odaklanılan madenci ve çelik işçilerinin yaşam ve çalışma koşullarıdır (Tokol, 2013:144). Böylece Marshall yardımlarının işçilere sağladığı fonların tahsis edilmesini sağlamıştır. Bu fon, çoğunlukla işsizlik yardımı, yeniden yerleşim ödenekleri ve yeniden eğitim politikaları kapsamında kullanılmıştır (Gülmez, 2008:161). Bu girişim, AKÇT' nin ekonomik entegrasyonu teşvik etme ve aynı zamanda işçilerin refahını artırma amacını yansıtır (Gülmez, 2008:162).

AKÇT'nin üyeleri 1950'li yılların büyük bölümünde düşük ücretli göçmenlerin kömür ve çelik sektörlerine akın etmesinden korkmaları sebebiyle, işçilerin farklı üye ülkelerde çalışma haklarını arttırmak amacıyla 1954 yılında düzenlenen hükümetler arası bir konferansta, çoğunun yüksek vasıflı işler olduğu elli altı iş türünde çalışanların serbestçe hareket etmesine izin verilmiştir (Geyer, 2013:22).

Paris Antlaşması ile oluşturulan ve 1950'lerde uygulanan sosyal politika modeli, gelecekteki AB sosyal politikası için zemin hazırlamıştır. Antlaşma, piyasaların genişlemesinin ve bütünleşmesinde serbest piyasa ekonomisi dayanmaktadır. Özünde, piyasalar ne kadar genişler ve bütünleşirse ve Devlet müdahaleleri en aza indirilirse, herkesin refahının artacağına inanılmıştır. Ayrıca antlaşma ile bu süreçte yer alan işçilerin ve vatandaşların sosyal koşullarının 'uyumlaştırılması ve iyileştirilmesi' ihtiyacını da kabul etmiştir. Genel olarak yorumlandığında, antlaşma AKÇT'ye kapsamlı müdahale ve sosyal politika geliştirme yetkisi vermiştir. Ancak, sosyal

politikalar için özel yetkilerden veya finansmandan yoksun olan AKÇT, sosyal politikaların geliştirilmesi için başlıca çıkar gruplarının ve üye devlet hükümetlerinin iş birliğine ihtiyaç duymuştur (Geyer, 2013:26).

Antlaşmayı imzalayan taraflar AET “nin sosyal boyutuna olan ilgilerini belirtmiş olsalar da, hedefler konusunda anlaşamamaları ve bu hedeflere ulaşmak için mekanizmalar oluşturmamaları sonucunda ortaya çıkan uzlaşma, mütevazı, temkinli ve dar odaklı bir sosyal politika olarak tanımlanabilecek bir sonuca yol açmıştır (Hantrais, 2017:3)

Özetle AKÇT' nin kuruluşu, Avrupa'da daha fazla iş birliği ve entegrasyonun temellerini atmış ve sonraki yıllarda Avrupa Ekonomik Topluluğu (AET) ve sonunda Avrupa Birliği'nin (AB) kurulmasına yol açmıştır. Bu tarihi dönem, Avrupa'da barış ve iş birliğinin güçlendirilmesine önemli katkılarda bulunmuştur.

1.5.3.2. Roma Antlaşması (1957)

Avrupa Atom Enerjisi Topluluğu (EURATOM) ve Avrupa Ekonomik Topluluğu (AET), Roma Antlaşması adı altında imzalanan iki antlaşmadır. Roma Antlaşması'nın sosyal hükümleri sınırlı olmakla birlikte, sosyal politikanın genel çerçevesi oluşturulmuştur. EURATOM anlaşmaya sınırlı sosyal hükümler dahil ederken, sosyal hizmetin ana alanları, enerji sektörü çalışanları için iş sağlığı ve güvenliği olmuştur. Bu süreçte bir diğer önemli adım ise Avrupa Ekonomik ve Sosyal Komitesi'nin kurulması olmuştur. Avrupa Ekonomik ve Sosyal Komitesi, Avrupa Topluluğu'ndaki sosyal politika alanında en önemli Avrupa organlarından biridir. Çeşitli ekonomik ve sosyal grupları temsil etmek için kurulmuştur. EURATOM Antlaşması'nda sosyal politika açısından en önemli vurgu işçi hakları ve işçinin sağlığı konusundaki önlemlere yer vermesidir (Çelik, 2014: 175).

Genel bir değerlendirme ile Roma Antlaşması, AET, AKÇT ve EURATOM'u oluşturan Topluluğu üyeleri arasında ekonomik birliği oluşturmayı temel hedef olarak belirlemiştir. Bu nedenle bu dönemde öncelik ekonomik bütünleşmeye verilmiş ve sosyal politika alanı, üye devletlerin sorumluluğunda bir iş olarak değerlendirilmiştir. Antlaşma uyarınca sosyal politika yeterlilikleri üye ülke kararları kapsamında kalmaya devam etmiş ve Topluluğun bu konudaki müdahale yetkisi çok sınırlı kalmıştır (Karaaslan, 2021: 113). Özetle sosyal politika alanı topluluk üye ülkelerin aktif bir uyumunu sağlamaktan öte bu ülkelerin yetki ve egemenlik alanına bırakılmış, ortak bir politika alanı olarak belirtilmemiştir (Çelik, 2014: 115).

AET'nin ekonomik konularda düzenleyici bir kurum olarak hareket etmesiyle, sosyal politika konularının üye devletlerin yasal yetki alanına girdiği varsayılmıştır. Sosyal politika, ekonomik bütünleşme sürecinin son adımı olarak görülse de Roma Antlaşması sosyal politikaya ait çok az madde içermiştir. Anlaşmada yer alan 248 maddeden 12'si sosyal politikaya ayrılmıştır (Hantrais, 2007: 2). Buna göre madde 117 ve 118 özellikle

topluluk genelinde farklı sosyal sistemlerden gelen üye devletlerarasında karşılıklı bir uyum sağlamaya çalıştıklarını belirtmektedir. Örneğin antlaşmanın 118. Maddesi üyeler arasında sosyal alanda iş birliği tesisi görevini Komisyon'a vermiştir. Ayrıca 119. maddede Eşit ücret ilkesi, 121. maddede göçmen işçilerin sosyal güvenlik ilkeleri yer almıştır. 123. ve 128. maddeler arasındaki düzenlemeler de Avrupa Sosyal Fonu'nun işlerliği için belirli düzenlemeleri içermiştir (Karaaslan, 2021: 114-115).

Üye ülkelerin sosyal kaygıları için ikinci gerekçe, AET Antlaşması'nın temel amaçlarından biri olan emeğin serbest dolaşımıydı. Sosyal fonun kurulmasına ek olarak, antlaşmanın iki bölümünde, işçilerin dolaşımını kolaylaştırmak için direktifler çıkarmak veya başka önlemler almak için kişilerin, hizmetlerin ve sermayenin serbest dolaşımına ilişkin hükümlere de yer verilmiştir (Hantrais, 2007: 3).

Roma Anlaşması'nın 123-128 arası maddelerde yer alan düzenlemelerden de anlaşılacağı üzere sosyal politikaya ilişkin önemli düzenlemelerinden bir tanesi de istihdam yaratma olanaklarını ve serbest dolaşımı mali yönden desteklemek amacıyla Avrupa Sosyal Fonu'nun kurulmasıdır (Özcüre, 2010:90-91).

Roma Anlaşması ayrıca kadın-erkek eşitliği politikaları yönünden ilk düzenlemenin yapıldığı anlaşma olması yönünden de önem taşımaktadır. Bu anlaşmaya kendisi açısından uluslararası ticarete haksız bir rekabet oluşturduğunu belirten Fransa'nın ısrarı neticesinde eklenen bir madde ile ücret üzerinden kadın-erkek eşitliği, yani eşit işe eşit ücret ilkesi düzenlenmiştir (Süral, 2010:65).

1.5.3.3. Paris Zirvesi (1972)

Sosyal politikanın gelişimi açısından 1972 Paris Zirvesi, sosyal politikaya daha çok vurgu yapmıştır ve bu haliyle bir dönüm noktası kabul edilmiştir. Buna göre zirvede birliğin sadece ekonomik açıdan değil sosyal açıdan da güçlendirilmesi gerekliliği, bütünleşmenin de sosyal uyum ile desteklenmesi gerekliliği vurgulanmıştır (Karaaslan, 2021: 115).

Paris Zirvesi, birliğin bütünleşmesinin sadece ekonomik faktörlere dayandırılmayacağını anlamış ve sosyal uyumun bu süreçte önemli bir rol oynaması gerektiğini öne sürmüştür. Bu, Avrupa topluluğunun ekonomik büyüme ve refahın yanı sıra toplumsal dengenin de korunması gerektiğini kabul eden önemli bir adımdır (Karaaslan, 2021: 115).

Antlaşma, sosyal politikanın sadece ulusal düzeyde değil, aynı zamanda Avrupa düzeyinde koordine edilmesi gerektiğini belirtmiştir. Bu, AET ülkelerinin sosyal politika konularında daha yakın bir iş birliği içinde olmalarını teşvik etmiştir (Karaaslan, 2021: 116).

Paris Zirvesi'nin bu vurgusu, Avrupa'da sosyal politikanın gelişmesine ve Avrupa Birliği'nin (AB) sosyal boyutunun daha fazla güçlenmesine katkıda bulunmuştur. Bu antlaşma, Avrupa'da sadece ekonomik bütünleşmeye değil, aynı zamanda sosyal refahın artırılmasına ve toplumsal adaletin sağlanmasına yönelik bir taahhüt olarak kabul edilmekte, bu nedenle Zirve, sosyal politika alanında önemli bir dönüm noktası olarak görülmektedir (Karaaslan, 2021: 116).

Ayrıca 1972 Paris Zirvesi'nde ortak bir sosyal politika oluşturulmasına yönelik bir sosyal eylem planı hazırlanması fikri ifade edilmiş ve zirvenin ardından 1974 yılında, topluluğun ilk sosyal eylem planı olan ve yirmi maddeden oluşan bu sosyal eylem planı kabul edilmiştir (Aykaç, 2002:483). Bu eylem planı ile tam istihdama ulaşılması, kadın ve erkeklere iş hayatında eşit fırsatlar verilmesi, göçmen işçilerin çalışma koşullarının iyileştirilmesi, işçilerin yönetime katılması ve toplu işten çıkarmalara karşı korunması gibi sosyal politika konuları ele alınmıştır (Çelik, 2014:118).

Bu eylem planı kadın-erkek eşitliği konusunda Roma Antlaşması'ndan farklı olarak sadece ücret üzerinden kadın-erkek eşitliği olan eşit işe eşit ücret ilkesi bağlamında değil birçok alanda fırsat eşitliğini ele almıştır. Bu eylem planı sonrasında eylem planında belirlenen kadın-erkek eşitliğini sağlamak amacıyla 10 Şubat 1975 tarihli (75/117/EEC Sayılı) Kadın ve Erkekler İçin Eşit Ücret İlkesinin Uygulanması Konusunda Üye Ülkelerin Mevzuatlarının Uyumlaştırılması Hakkındaki Direktif, 9 Şubat 1976 Tarihli (76/207/EEC Sayılı) İstihdama Erişim, Mesleki Eğitim, Terfi ve Çalışma Koşulları Bakımından Kadın ve Erkeklere Eşit Muamele İlkesinin Uygulanması Hakkındaki Direktif ve 19 Aralık 1978 Tarihli (79/7/EEC Sayılı) Sosyal Güvenlik Konusunda Kadın ve Erkekler İçin Eşit İşlem İlkesinin Aşamalı Olarak Uygulanmasına İlişkin Direktif olmak üzere 3 adet yönerge çıkarılmıştır. Bu yönergelerden ilk ikisi 5 Temmuz 2006 Tarihli (2006/54/EC Sayılı) çatı yönerge ile yürürlükten kaldırılmıştır (Selek Öz, 2021:115-117).

1.5.3.4. Tek Senet (1986)

1980'lerde AT, tek pazarı tamamlayarak, Ekonomik ve Parasal Birliğe ulaşmayı hedeflemiştir. 1980'ler, Keynesyen Ekonomi politikalarının terk edildiği, Neoliberalizm politikalarının dünya ekonomisine yerleştiği ve AT politikalarının toplumsal boyutuna yeni bir ivme kazandırılmasının temel amaçlardan biri olduğu yıllar olmuş, 1980'lerin ortalarından itibaren Avrupa entegrasyon süreci tek pazar programı etrafında şekillendirildiği için istihdam geri planda kalmıştır. Dönemin öncelikleri daha çok ekonomik liberalizme ve tek pazara odaklanmıştır. İstihdam politikaları ve işçi hakları, 1990'ların başlarında ve sonrasında daha fazla dikkate alınmış ve AB'nin sosyal boyutu daha fazla güçlenmiştir (Karaaslan, 2021: 117).

1980'lerin ortalarına gelindiğinde, daha düzenleyici bir sosyal politika için baskılar artmıştır. 1981'de Fransa Cumhurbaşkanı François Mitterrand tarafından ortaya atılan

bir sosyal alan (espace social) yaratma fikri, 1985'te Komisyon başkanı olunca Jacques Delors tarafından ele alınmıştır. Sosyal alan, ilk olarak, sosyal politikanın yeniden canlandırılmasının hâlâ ekonomik performansla çok fazla ilişkili olduğu bir zamanda, Topluluğun Fransa başkanlığı sırasında tartışılmıştır. Fransa'nın solcu hükümetinin benimsediği politika oluşturma duruşuna uygun olarak, Avrupa sosyal politikasına yönelik önerilerin merkezine istihdam politikası yerleştirilmiş; yönetim ve emek arasındaki diyalog yoğunlaştırılmış ve sosyal koruma konusunda iş birliği ve istişare güçlü bir şekilde savunulmuştur (Hantrais, 2007: 5). Bu dönem, Avrupa topluluğunda sosyal politikanın daha fazla vurgulanmasına ve ekonomik büyümeyle toplumsal refah arasındaki dengeyi kurma çabalarına işaret etmektedir. Sosyal alanın oluşturulması, Avrupa'da sosyal politika alanında daha fazla iş birliği ve koordinasyonun yolunu açmış ve Avrupa Birliği'nin (AB) sosyal boyutunu güçlendirmiştir (Karaaslan, 2021: 118).

1986 yılında imzalanan Tek Avrupa Senedi sosyal politika açısından AET Antlaşması'nda değişiklikler eklemiştir. Buna göre madde 118'e, eklenen 118A maddesi uyarınca “özellikle iş ortamında, işçilerin sağlığı ve güvenliği konusundaki iyileştirmeleri teşvik etmek hususunda özel dikkat göstermeli ve yapılan iyileştirmeleri korurken bu alandaki şartların uyumlaştırılmasını kendi amaçları olarak belirleyeceklerdir” ifadesine yer verilmiştir. Ayrıca nitelikli oy çoğunluğu ile karar alma yöntemi iş sağlığı ve güvenliği alanında benimsenmiştir. Tek Avrupa Senedi, Avrupa topluluğunda daha etkili ve kapsamlı bir sosyal politika geliştirme çabalarının bir parçası olarak kabul edilmekte ve işçi haklarına daha fazla vurgu yapmaktadır. Bu sayede Avrupa Birliği'nin sosyal boyutunun daha fazla güçlenmesine katkıda bulunmaktadır. Özetle Tek Avrupa Seneti ile sadece rekabet gücü yaratılmamış aynı zamanda asgari işgücü piyasası standartlarını oluşturmuştur. Bu senetle sosyal entegrasyon ile ekonomik entegrasyonun önemi vurgulanmıştır (Aykaç, 2002:485).

Tek Senet ile Topluluğun genel çalışma koşulları ile iş sağlığı ve güvenliği alanlarında karar alma mekanizmalarında oybirliği yönteminden nitelikli oy çoğunluğu yöntemine geçilmesi ile birlikte sosyal politika alanında daha kolay düzenleme yapabilmesine olanak sağlanmış, bu alanda bütünleşme çabaları hız kazanmıştır (Uyan-Semerci, 2016:209). Bu Senet ile Komisyon işçi ve işveren arasında sosyal diyalogün geliştirilmesi amacıyla çalışmak için görevlendirilmiştir (Tokol, 2013:156).

Tek Avrupa Senedi'nde işçi sağlığı ve güvenliği başta olmak üzere işçilerin çalışma şartlarına yönelik düzenlemelerdeki değişiklikleri takiben 1989'da Strasburg'da İşçilerin Temel Sosyal Haklarına İlişkin Topluluk Sosyal Şartı, İngiltere haricinde AB üyesi 11 ülkenin katılımı ile Konsey tarafından kabul edilmiştir. Bu Şart ilerleyen dönemde Maastricht Antlaşması'nın eki olmuştur. Topluluğun kurucu antlaşmalarına paralel olarak, giriş bölümü, temel sosyal haklar ve başlık bölümü ve Şartın Uygulanması bölümü ile birlikte 3 bölümden ve 12 ayrı temel haktan oluşan Sosyal Şart'ın içerdiği konu başlıkları şunlardır (Bozkurt, 1994: 36):

- İşçilerin serbest dolaşımı
- İstihdam ve ücretler
- Yaşam ve çalışma koşullarında iyileştirme
- Sosyal güvenlik hakkı
- Örgütlenme ve toplu pazarlık hakkı
- Mesleki eğitim hakkı
- Kadın ve erkeklere eşit muamele hakkı
- İşçilere bilgi verme, danışma ve yönetime katılma hakkı
- İş sağlığı ve güvenliği hakkı
- Çocukların ve yetişkinlerin korunması
- Yaşlıların korunması
- Engellilerin korunması

Şart giriş bölümü hariç toplam 30 maddeden oluşmakta birlikte çalışanların sosyal haklarına yönelik olan maddeler 1-26'ncı maddeler arasında yer almaktadır.

Şart, yasal dayanağını ortaya koyan on altı ön madde içermektedir. Şart'ı hazırlayanlar özellikle Roma Antlaşması'nın işçilerin serbest dolaşımı; iş kurma hakkı, sosyal mevzuat, özellikle çalışma ortamının iyileştirilmesi; Avrupa düzeyinde yönetim ve işgücü arasındaki diyalogun geliştirilmesi; eşit işe eşit ücret; ortak bir mesleki eğitim politikası; ekonomik ve sosyal uyum; ve daha genel olarak mevzuatın yakınlaştırılması ile ilgili hükümlerine atıfta bulunmaktadır (Kraw, 1990:471). Topluluk Sosyal Şartı her ne kadar genel olarak daha önce Topluluk üyesi ülkelerin çoğunluğu tarafından kabul edilen Uluslararası sözleşmelerde yer alan hükümleri düzenlemekte ise de uygulanması açısından emredici hükümler içermemiş, uygulama konusundaki karar üye devletlere bırakılmıştır (Gülmez, 2008;203).

1.5.3.5. Maastricht Antlaşması (1992)

1992'de kabul edilen ve 1 Kasım 1993'te yürürlüğe giren Maastricht Antlaşması, AB'yi kuran antlaşma olarak (Avrupa Birliği Anlaşması) bilinmektedir (Özcüre, 2010:115) ve bu antlaşma ile Topluluk, üç sütunlu bir Birlik'e dönüştürülmüştür. Anlaşma AB bütünleşmesinin siyasi niteliğinin ön plana çıktığı bu yeni dönem ile beraber, sosyal politika kapsamına giren konuları da düzenlenmiştir. Buna göre antlaşmanın 136. maddesinde sosyal dışlanmayla mücadele, sosyal koruma, sosyal diyalog, insan kaynakları ve istihdamın geliştirilmesi hedefleri belirlenmiştir. Bu hedeflere paralel olarak antlaşmanın 137. maddesinde üye devletlerin bu hedefler doğrultusunda sorumlu olduğu tamamlayıcı alanlar belirlenmiştir. Ancak sosyal politika faaliyetlerinin genişletilmesi ve kurumsallaşması yolundaki düzenlemeler, Topluluk Sosyal Şartında olduğu gibi İngiltere'nin muhalefetine takılmış, dolayısıyla Antlaşmaya dahil edilmemiş, ek bir protokol düzenlenmiştir. (Karataş vd., 2019: 199). Yine de ek protokol ile kabul edilen Sosyal Politika Antlaşması, Avrupa Parlamentosu'nun

danışma yetkilerini genişleterek, Birliğin sosyal politikasının kurumsal gelişimine katkı sağlamıştır (Karluk, 1998:2).

Maastricht Antlaşması, Avrupa Birliği'nin ekonomik ve parasal birliği olan Euro'nun temellerini atmış ve Euro bölgesini oluşturmuştur (AB, 2023). Ayrıca, ortak dış politika ve güvenlik politikası gibi alanlarda daha fazla iş birliğini teşvik etmiş, AB'nin politik ve hukuki yapısını güçlendirmiştir. Bu antlaşma, Avrupa Birliği'nin daha entegre, birlikte hareket eden ve güçlü bir siyasi ve ekonomik blok haline gelmesine katkıda bulunmuş ve Avrupa'da daha fazla istikrar ve iş birliği sağlamıştır (Efe, 2007:8).

Maastricht Antlaşması'nda sosyal politika alanında önemli reformlardan biri de yerellik (subsidiarity) ilkesi olmuştur. Yerellik ilkesi, "Birlik veya üye devletlerin münhasır yetki alanları dışında, paylaşılan (yarışan) yetkiler alanında yapılacak düzenlemelerin seviyesine ilişkin bir kriter" (Çilingir, 2017: 350) olarak tanımlanmıştır. Yerellik ilkesi, AB içindeki sorumlulukların nasıl paylaşılacağını ve hangi düzeyde yapılacağını belirlemeye yardımcı olmaktadır (Hrbek, 1998: 27). Bu, daha yerel düzeyde çözülebilecek sorunların yerel otoriteler veya üye devletler tarafından ele alınmasını teşvik ederken, AB düzeyinde iş birliği gerektiren konuları ele almaya olanak tanımaktadır (Bozkurt ve Özcan,2001:8-12).

Özellikle sosyal politika alanında, yerellik ilkesi, belirli konuların ulusal düzeyde veya AB düzeyinde ele alınması gerektiği konusundaki kararları etkilemektedir. Bu ilke, hangi sosyal politika alanlarının AB tarafından düzenleneceği ve hangilerinin üye devletlere bırakılacağı konusunda bir rehberlik sağlamaktadır. Maastricht Antlaşması ile getirilen bu ilke, AB'nin daha etkili bir şekilde kararlar almasına ve politika oluşturmaya yardımcı olurken, aynı zamanda üye devletlerin egemenliklerini korumalarına olanak tanır. Bu nedenle yerellik ilkesi, AB'nin sosyal politika alanındaki kararlarını belirleme sürecinde önemli bir rol oynar. Yerellik ile üye ülkeler, ulusal yetkilerinin AB tarafından sınırlama getirilmesine engel olmayı amaçlamış, ancak yetki paylaşımına imkân tanınması ile üye ülkelerin ulusal yetkilerinden vazgeçmeksizin ulusal politikalarını sürdürmelerini sağlamıştır (Altıntaş, 2001:10-11).

Maastricht Antlaşması, AB'de sosyal güvenlik ve işçi hakları konularında ortak standartlar belirlemeyi amaçlamıştır. Sosyal hedefler, istihdamın artırılması ve işsizliğin azaltılması gibi konuları içeriyordu. Ancak, antlaşma, sosyal politikaların daha çok ulusal düzeyde karar verilen konular olduğunu kabul ediyordu ve bu nedenle sosyal politikaların koordinasyonu ve uyumu sınırlıydı (Ross, 2001: 178).

Maastricht Antlaşması'nda sosyal politika alanında diğer bir önemi ise 1989 tarihli Çalışanların Temel Sosyal Haklarına İlişkin Topluluk Sosyal Şartı'nın 1991'deki zirve ile Sosyal Politika Protokolü'nün Antlaşma eki olarak dahil edilmesinin kararlaştırılmasıdır. Antlaşma kapsamında İngiltere dışındaki topluluğa üye ülkeler AB'nin ortak bir sosyal politikasının ana hatlarını oluşturarak istihdamı geliştirmek,

yaşam ve çalışma koşullarını iyileştirmek, uygun sosyal korumayı sağlamak, sosyal diyalogun teşvik edilmesini sağlama, insan kaynaklarına yatırım yapmak ve sosyal dışlanma ile mücadele etmek amaçlarıyla Sosyal Politika Anlaşması'nı kabul etmişlerdir (Uyan-Semerci, 2011:216). Böylece on bir üye devlet Sosyal Politika Anlaşması'nın yürürlüğe girmesi için gerekli eylem ve kararları kendi aralarında almak ve uygulamak amacıyla Antlaşma'nın kurum, usul ve mekanizmalarına başvurma" yetkisi vermeyi kabul etmişlerdir (Falkner, 1996:1).

Sosyal politika açısından bakıldığında, anlaşma bir yeniliği temsil etmektedir. Bu yenilik nitelikli oy çokluğu oylamasının kapsamını genişletmekte ve böylece ulusal egemenliği sosyal politika alanında zayıflatmaktadır. Maastricht'te alınan kararlar her üye devletin kendi işgücü piyasası düzenlemelerini oluşturmaya ve kendi çıkarlarına uygun görmediği önerilen toplu düzenlemeleri veto etmesine izin veren bir dizi karar kuralından, kendisinin dahil olmadığı nitelikli bir çoğunluk tarafından kabul edilen düzenlemeleri kabul etmek zorunda kalabileceği bir dizi kurala geçişi sağlamıştır (Lange, 1993:13).

Anlaşma ile Konsey karar alma süreçlerinde genellikle "nitelikli çoğunluk" ile hareket etmekte, ancak bazı konularda "oybirliği" sağlanması gerekmektedir. Nitelikli çoğunluk ile alınabilecek kararlar arasında şu alanlar yer almaktadır (Altıntaş,2001:10-11):

- Sağlık ve hijyenin korunması,
- İş ortamının iyileştirilmesi için asgari şartların belirlenmesi,
- Çalışma koşullarının düzenlenmesi,
- Çalışanların bilgi edinme ve danışma hakları,
- Mesleki eğitim ve iş piyasasında kadın-erkek eşitliğinin sağlanması.

Bu alanlarda Konsey, nitelikli çoğunlukla direktifler çıkararak düzenlemeler yapabilir. Ancak bazı sosyal politika konularında (sosyal güvenlik, sosyal koruma, iş akdinin sona erdirilmesi durumunda çalışanların korunması, işçilerin ve işverenlerin çıkarlarının toplu olarak savunulması ve temsil edilmesi) Konsey'in oybirliği ile karar vermesi gerekmektedir (Altıntaş, 2001:10-11).

Bu yönüyle Maastricht Anlaşması, AT'nin sosyal politika rolünün evriminde bir dönüm noktası olma potansiyeline sahiptir (Hall,1994: 306). Bu anlaşma ile Avrupa Birliği'nin sosyal alanda ulaşmayı hedeflediği nihai amaç, tam bir entegrasyon değil; üye ülkeler arasında sosyal mevzuatların uyumlaştırılması ve sıkı iş birliği çerçevesinde sosyal diyalogun gerçekleştirilmesidir. Bu bağlamda, sosyal politikaların uyumlu hale getirilmesi, üye devletler arasındaki sosyal farklılıkların azaltılması ve tüm üye ülkelerde sosyal standartların en yüksek seviyeye çıkarılması hedeflenmektedir. Özellikle, gelişmişlik seviyesi daha düşük olan ülkelerin elde ettikleri sosyal hak ve imkanların korunması büyük önem taşımaktadır. Bu sayede, Avrupa sosyal alanının

oluşturulması sürecinde, sosyal eşitsizliklerin giderilmesi ve her ülke için güvence altına alınan kapsamlı bir sosyal düzenlemeler bütünü oluşturulması amaçlanmıştır. Böylece, Avrupa Birliği, ekonomik entegrasyonun yanı sıra sosyal alanda da üye devletler arasında daha dengeli ve adil bir yapının temellerinin atması hedeflenmiştir (Altıntaş, 2001:11). Ancak Anlaşma maddeleri Amsterdam Antlaşması ve Topluluk Kurucu Anlaşması metni eklenince yürürlükten kalkmıştır (Çelik, 2014:128).

1.5.3.6. Amsterdam Antlaşması (1997)

2 Ekim 1997'de imzalanan ve 1 Mayıs 1999'da yürürlüğe giren Amsterdam Antlaşması, AB Antlaşması'nı ve Avrupa Topluluklarını kuran Antlaşmaları güncellemiştir. Orijinal AET Antlaşmasındaki maddeleri yeniden numaralandıran birleştirilmiş bir sürüm aynı yıl yayınlanmıştır. Bu sayede antlaşmaların daha anlaşılır ve kullanışlı hale getirilmesini sağlamıştır. İngiltere'nin katılımının ardından, Sosyal Politika Anlaşması, sosyal politika, eğitim, mesleki eğitim ve gençliğe ilişkin XI başlığı altında birleştirilmiş anlaşmanın ana gövdesine dahil edilmiş ve böylece üye devletlerin sosyal boyutun geliştirilmesine yönelik taahhüdünü onaylamıştır (Hantrais, 2007: 15). Ayrıca bu anlaşma ile Birlik ilk defa istihdam politikası ve istihdam probleminin AB'nin ortak bir sorunu olduğunu kabul etmiş (Çelik, 2008:104), AB'nin sosyal politikası aslen kurucu antlaşmalar içine dahil edilmiştir (Uyan Semerci, 2011:216).

Amsterdam Antlaşması insan hakları ve sosyal politikalar açısından çok önem taşıyan bir anlaşmadır. Bu anlaşma AB'nin sosyal politika alanındaki taahhütlerini ve iş birliğini daha da artırarak, sosyal boyutun AB politikalarının merkezine yerleştirilmesini sağlamıştır. Amsterdam Antlaşması ile Sosyal Şart AT Anlaşması'nın içine alınarak kurucu antlaşmalar içine taşınmıştır (Keskin-Ata, 2013:27-28). Ayrıca İngiltere'nin Topluluk Sosyal Şartında beri devam eden muhalif tutumu Amsterdam Antlaşması ile sona ermiş ve AB içinde yaşanan ikili yapı son bulmuştur (Gülmez, 2008:225). Bu, AB'nin sosyal politika alanında daha etkili ve kapsamlı bir rol oynamasına katkıda bulunmuş ve sosyal refahın artırılmasına önemli bir adım atmıştır. Amsterdam Antlaşması, AB'nin daha güçlü ve bütünleşik bir sosyal politika alanına sahip olmasını sağlamıştır.

Amsterdam Antlaşması, Birlik genelinde işsizlikle mücadele ve istihdam politikalarının yenilenmesi konusunda Roma Antlaşması'na "istihdam" başlığı altında yeni maddeler eklemiştir. Bu maddelere göre Birliğin ekonomik büyüme ve istikrar gibi makro ekonomik öncelikleri ve istihdam aynı statüde değerlendirilmiştir. Ayrıca istihdamın artırılması kilit öncelikler arasında sayılmıştır. Bu kapsamda strateji 4 temel eksene dayanmaktadır (Karaslan, 2021: 121):

- İstihdam edilebilirliği artırmak
- Girişimciliğin geliştirilmesi

- Uyum sağlama yeteneğini artırılması
- Fırsat eşitliği

Ayrıca Amsterdam Antlaşması ile kadın-erkek eşitliği hususu toplumsal açıdan geniş anlamda ele alınmış, sadece iş ilişkileri açısından değil kadın-erkek eşitliği konusunda bütün faaliyet alanlarında yaşanan ve karşılaşılan eşitsizlikleri azaltarak bu alanda ilerlemeyi amaçlaması yönünden de önem taşımaktadır (Tokol, 2013:169).

Amsterdam Antlaşması'nın sosyal politika ve istihdam açısından diğer bir önemi, aktif istihdam politikalarını daha çok öne çıkarması ile birlikte AB'nin "koordineli bir istihdam stratejisi" oluşturulmasını hedeflemesidir (Selek Öz, 2010:91).

Amsterdam Antlaşması'nda Birliğin ilke ve genel hedeflerinde istihdama daha fazla ağırlık verildiği görülmektedir. Anlaşma sosyal alanda bir politikanın benimsenmesi için istihdam politikasına özel bir atıf yapmakta, istihdama yönelik eşgüdümlü bir strateji geliştirerek bunların etkinliğini artırmak amacıyla Üye Devletlerin istihdam politikaları arasındaki koordinasyonu teşvik etmektedir.

1.5.3.7. Nice Zirvesi (2000)

7-11 Aralık 2000 tarihleri arasında beş gün süren ve Fransa'nın Nice Kentinde gerçekleştirilen zirve sonrasında sosyal haklar ile temel haklar ve özgürlükler alanına kapsamlı bir şekilde yer veren Avrupa Temel Haklar Şartı'nı siyasi bir deklarasyon olarak kabul etmiştir (Euabc, 2023). Temel Haklar Şartı Zirve'nin getirdiği en önemli yeniliktir. Bu şartla ekonomik, siyasi, medeni vb. klasik hakların yanı sıra birçok yeni hakta yer almıştır. Bu yeni haklara kişisel verilerin korunması, iyi yönetim hakkı ve biyo-etik ilkeleri örnek verilebilir. Ayrıca şartta Birlik yurttaşları, çocuklar vb. özel gruplara yönelik haklarda bulunmaktadır (Öz, 2013: 128).

Her ne kadar Nice Zirvesi'nde açıklanan ve siyasi bir deklarasyon olarak kabul edilen Temel Haklar Şartı Topluluk hukuku açısından bağlayıcı bir hukuki belge olma niteliğini 2007 Lizbon Antlaşması ile kazanmıştır (Çelik, 2008:112).

Zirvenin sosyal politika açısından önem taşıyan diğer bir yanı nitelikli çoğunluk sistemi ile karar alınabilecek olan beş sosyal politika alanının on bire çıkarılmasıdır. Ayrıca bazı alanlarda geçerli olan "oybirliği" usulünün yine "kimi koşullarda" oybirliği ile nitelikli çoğunluk sistemine dönüşebilmesine izin verilmiştir (Çelik,2008:108-109).

1.5.3.8. Lizbon Anlaşması (2007)

Avrupa Birliği'nin temel hukuki metinlerinden biri olan Lizbon Antlaşması 13 Aralık 2007 yılında Lizbon'da imzalanmış ve 1 Aralık 2009 tarihi itibari ile yürürlüğe girmiştir. AB'nin işleyişini düzenleyen anlaşmada Temel Haklar Şartı doğrudan yer

almasa da yapılan bir atıfla hukuki düzeyde bağlayıcılık kazandırılmıştır (Güneş, 2008:743).

Lizbon Antlaşması genişleyen üyelik bağlamında AB'nin yasal temellerini, araçlarını ve kurumlarını reform ve modernize etmeyi amaçlamaktadır. Anlaşmanın anayasal amaçlar içermesinin sebebi 2001 yılında gerçekleştirilen Laeken Zirvesi sonrası Avrupa Konvansiyonu tarafından oluşturulan Anayasa Taslağının 29 Ekim 2004 tarihinde imzalanmış olmasına karşın referandum sonucu onaylamayı reddeden iki Üye Devlet Fransa ve Hollanda tarafından onaylanmaması neticesinde yürürlüğe girmemesidir. Böylece Avrupa Birliği Anayasası hedefine ulaşamamıştır. AB Anayasa Taslağı'nın yürürlüğe girmemesi sonucu AB Anayasasını temel alan ancak belli maddelerin yumuşatılarak hazırlandığı Lizbon Antlaşması, ayrıca Avrupa Topluluğunu kuran Antlaşmanın adını "*Avrupa Birliği'nin İşleyişi Hakkında Antlaşma*" olarak değiştirmiştir (Hasanagić, 2021:212).

Lizbon Anlaşması, AB'nin sosyal politikalarını yürütme yetkisini genişletmiş ve sosyal politikaların AB politika alanlarının bir parçası olarak ele alınmasını sağlamıştır. Anlaşma aynı zamanda AB'nin sosyal diyalog ve sosyal politika alanında ortak standartlar belirleme yetkisini de güçlendirmiştir (Azizi, 2011:2-4).

Lizbon Antlaşması'nın Birlik düzeyinde sosyal hakların ve sosyal politikanın daha da geliştirilmesine katkısını temsil eden birkaç nokta öne çıkmaktadır. Antlaşma getirdiği hükümlerle Avrupa sosyal modelini genişletmiş ve güçlendirmiş, öncelikle Birliğin yeni değerlerini ortaya koymuş ve böylece sosyal politika alanındaki mevcut hedefler listesini genişletmiştir. Bu kapsamda Birliğin insan onuruna saygı, özgürlük, demokrasi, eşitlik, hukukun üstünlüğü ve insan haklarına saygı değerlerine dayandığı değerler listesini genişletmiş Madde 2'de bu değerlerin çoğulculuk, ayrımcılık yapmama, hoşgörü, adalet, dayanışma ve kadın-erkek eşitliğinin hâkim olduğu bir toplumda Üye Devletler için ortak olduğu belirtilmiştir (Hasanagić, 2021:213).

3'üncü maddede ise Avrupa'nın dengeli ekonomik büyüme ve fiyat istikrarına, tam istihdam ve sosyal ilerlemeyi hedefleyen rekabet gücü yüksek bir sosyal piyasa ekonomisine ve çevrenin yüksek düzeyde korunması ve kalitesinin iyileştirilmesine dayalı sürdürülebilir kalkınması için çalışacağı, sosyal dışlanma ve ayrımcılıkla mücadele edeceği, sosyal adalet ve korumayı, kadın-erkek eşitliğini, nesiller arası dayanışmayı ve çocuk haklarının korunmasını teşvik edeceğini belirtilmiştir. Ayrıca aynı maddede üye devletler arasında ekonomik, sosyal ve bölgesel uyumun ve dayanışmanın destekleneceği, zengin kültürel ve dilsel çeşitliliğine saygı gösterilebileceği ve Avrupa'nın kültürel mirasının korunmasının ve geliştirilmesini sağlanacağı hüküm altına alınmıştır (ABGS, 2011:3-4).

Ayrıca Lizbon Antlaşması 9 Nolu Protokol ile Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı'na Antlaşma ile aynı yasal gücü vermiş (Avrupa Birliği Bakanlığı, 2013:32), sosyal

ortakların rolünü resmen tanımış, açık bir koordinasyon yöntemini Antlaşma hükümlerine dahil etmiş ve genel menfaate yönelik kamu hizmetlerini tanımıştır.

Lizbon Antlaşması hükümlerinde AB'nin sosyal boyutunun öneminin vurgulanması bağlamında, "*Genel Uygulama Hükümleri*" başlıklı II. başlığı altında yer alan Madde 8'de Birliğin tüm faaliyetlerinde erkekler ve kadınlar arasındaki eşitsizlikleri ortadan kaldırmayı ve eşitliği teşvik etmeyi amaçlayacağını ifade etmesi kadın-erkek eşitliği bakımından önemlidir. Ayrıca Antlaşmanın 9 uncu maddesinde Birlik, politikalarını ve faaliyetlerini tanımlarken ve uygularken, yüksek düzeyde istihdamın teşvik edilmesi, yeterli sosyal korumanın garanti edilmesi, sosyal dışlanmaya karşı mücadele ve yüksek düzeyde eğitim, öğretim ve insan sağlığının korunması ile ilgili gereklilikleri dikkate alacağını, Madde 10'da ise politikalarını ve faaliyetlerini tanımlarken ve uygularken Birlik, faaliyetlerinde cinsiyet, ırk veya etnik köken, din veya inanç, engellilik, yaş veya cinsel yönelime dayalı ayrımcılıkla mücadele etmeyi amaçladığını belirtilmektedir (ABGS, 2011:5).

Avrupa Birliği'nin İşleyişi Hakkında Antlaşmanın (ABİHA)'nın 151. Maddesinin hedeflerine ulaşmak amacıyla, Madde 153 paragraf 1.'de üye devletlerin aşağıdaki alanlardaki faaliyetlerini destekleyeceğini ve tamamlayacağını hüküm altına almıştır. Bu alanlar (ABGS, 2011:62-63);

- Çalışanların sağlık ve güvenliğini korumak için özellikle çalışma ortamının iyileştirilmesi;
- Çalışma koşulları;
- Sosyal güvenlik ve çalışanların sosyal korunması;
- İş sözleşmeleri feshedilen işçilerin korunması;
- Çalışanların bilgilendirilmesi ve onlara danışılması;
- Paragraf 5'e tabi olarak, ortak karar alma da dahil olmak üzere, işçilerin ve işverenlerin çıkarlarının temsil edilmesi ve toplu olarak savunulması;
- Birlik topraklarında yasal olarak ikamet eden üçüncü ülke vatandaşları için istihdam koşulları;
- Madde 166'ya hâlel gelmeksizin, işgücü piyasası dışında bırakılan kişilerin entegrasyonu;
- İşgücü piyasası fırsatları ve iş yerinde muamele bakımından kadın ve erkek arasında eşitlik;
- Sosyal dışlanma ile mücadele;
- (c) bendi saklı kalmak kaydıyla, sosyal koruma sistemlerinin modernizasyonu.

Sosyal politika konusu AB'nin İşleyişi Hakkında Antlaşma'da belirtilen hususlar bakımından Avrupa Birliği ve Üye Devletlerin ortak yetki alanına dahil olsa da sosyal politikanın bazı önemli alanları ve dolayısıyla sosyal haklar, Madde 153 paragraf 5 uyarınca AB yetkilerinin dışında tutulmuştur. 5'inci paragrafta "*bu maddenin*

hükümlerinin ücret, örgütlenme hakkı, grev hakkı veya lokavt uygulama hakkına uygulanmayacağı” belirtmektedir (ABGS, 2011:64).

Madde 156 ise 151’inci maddede belirtilen amaçları gerçekleştirmek üzere ve Antlaşmalar’ın diğer hükümlerine hâlel gelmeksizin, Komisyon, istihdam, iş hukuku ve çalışma koşulları, temel ve ileri düzeyde mesleki eğitim, sosyal güvenlik, iş kazalarının ve meslek hastalıklarının önlenmesi, iş sağlığı, sendikal haklar ile işverenler ve işçiler arasında toplu pazarlık yer alan bütün sosyal politika alanlarında üye devletlerarasında işbirliğini teşvik eder ve eylemlerinin koordinasyonunu kolaylaştıracığı belirtilmektedir (ABGS, 2011:62-63).

ABİHA Madde 157 1’inci paragrafta her “Üye Devlet, eşit iş veya eşit değerde iş için erkek ve kadın işçilere eşit ücret ilkesinin uygulanmasını sağlayacağı” 2 inci paragrafta ise “bu maddenin amacı doğrultusunda, "ücret” in, işçinin işvereninden işiyle ilgili olarak doğrudan veya dolaylı olarak aldığı olağan temel veya asgari ücret veya maaş ve nakdi veya aynı diğer her türlü karşılık” anlamına geldiği belirtilmektedir (ABGS, 2011:65).

3’üncü paragrafta “Avrupa Parlamentosu ve Konsey, olağan yasama usulüne uygun olarak hareket ederek ve Ekonomik ve Sosyal Komite’ye danıştıktan sonra, eşit iş veya eşit değerde iş için eşit ücret ilkesi de dahil olmak üzere, istihdam ve meslek konularında erkek ve kadınlara eşit fırsat ve eşit muamele ilkesinin uygulanmasını sağlayacak tedbirleri kabul edeceği” yer almaktadır (ABGS, 2011:65-66).

Paragraf 4’te de “çalışma hayatında kadın ve erkek arasında uygulamada tam eşitliğin sağlanması amacıyla, eşit muamele ilkesi, herhangi bir üye devletin, yetersiz temsil edilen cinsiyetin bir mesleki faaliyeti sürdürmesini kolaylaştırmak veya mesleki kariyerdeki dezavantajları önlemek veya telafi etmek için belirli avantajlar sağlayan tedbirleri sürdürmesini veya kabul etmesini engellemez” hükmü yer almaktadır (ABGS, 2011:65-66).

Ayrıca 162-164 maddelerde daha önce Roma Antlaşması ile istihdamın geliştirilmesi ve işgücünün bölgesel ve mesleki hareketliliğinin kolaylaştırılması için fırsatlar yaratma amacıyla kurulan Avrupa Sosyal Fonu düzenlenmiştir (ABGS, 2011:67).

1.5.4. Avrupa Birliği Kurucu Antlaşmaları Dışındaki Belgelerde Sosyal Politika

Sosyal politika, Avrupa Birliği’nin sınırlı yetki alanında olup, Birliğin sosyal politika alanında destekleyici, koordine edici ve tamamlayıcı yetkileri vardır. Bu alanda üye ülkeler üzerinde bağlayıcı bir otoriteye sahip değildir. Sosyal politika esas olarak üye devletlerin yetkisinde olup, AB’nin bu alandaki yetkisi belirli konularda sınırlı müdahaleler yapmaya ve üye ülkeler arasında koordinasyonu sağlamaya yöneliktir. AB,

sosyal politika alanında bağlayıcı düzenlemelerden çok, yönerge ve tavsiyeler yoluyla üye ülkelere rehberlik eder. Aşağıdaki bölümde bu strateji ve politika belgelerinden en önemli olanlarına değinilmektedir.

1.5.4.1. Beyaz Kitap (1993)

Maastricht Antlaşmasının onaylanması, neredeyse tüm AB Üye Devletlerinin derin bir durgunluk içinde olduğu ve işsizliğin endişe verici bir oranda arttığı bir dönemde gerçekleşmiştir. İşsizlik oranlarındaki hızlı artış çift haneli rakamlara ulaşmış, AB'nin bu konuda resmi bir strateji oluşturmaya yönelik çabalarını hızlandırmıştır. AB'de resmi strateji oluşturulmasının ilk adımları, bu konuda çalışmaları bulunan AB Komisyonu Başkanı Jacques Delors başkanlığındaki çalışma grubunun 1993 yılında yayınladığı “Büyüme, Rekabet Gücü ve İstihdam- 21. yüzyılda karşılaşılan zorluklar ve ileriye dönük yollar” başlıklı Beyaz Kitabı (White Paper) ile başlamıştır (Özgüler, 2013:83). Haziran 1993'te Avrupa Konseyi Delors'u Beyaz Kitap'ı sunmak için davet etmiştir. Avrupa İstihdam Stratejisi'nin de başlangıcı olarak kabul edilen Beyaz Kitap (Selek-Öz,2021:88-89) Avrupa'nın karşılaştığı ekonomik ve istihdam sorunlarını ele almakta ve bu sorunların üstesinden gelmek için önerilerde bulunmaktadır.

Avrupa'nın ekonomik ve teknolojik değişimin hızına yetişemediğini vurgulayan Komisyon, özellikle rekabet gücünün artırılması, büyük ölçekli Avrupa altyapı projelerinin (trans-Avrupa ulaşım ve enerji ağları) uygulanması, ulusal iş piyasalarının daha esnek hale getirilmesi, istihdam yaratan ve çevreye duyarlı bir kalkınma modelinin benimsenmesi konularına odaklanan bir dizi politika kılavuzu önermiştir (Commission of the European Communities, 1993: 9)

Öncelikli hedefi yeni istihdam alanlarının yaratılması olan Beyaz Kitap, başlangıçta Üye Devletlerin kendilerine beş yıl içinde 15 milyon istihdam yaratma hedefi koymalarını da önermiştir. Bu hedef, hükümetler için siyasi açıdan kabul edilmesi zor bir hedef olarak ortaya çıkmıştır (Degryse ve Pochet,1999:16).

Gerçek anlamda Birlik içinde istihdam ele alan ilk belge olan Beyaz Kitap işsizlikle mücadele kapsamında “yeni istihdam alanları yaratmak”, “hayat boyu eğitim ve mesleki eğitim sistemleri geliştirmek” ve “iç ve dış esneklik sağlama” gibi stratejiler önermiştir (Selek-Öz, 2021:89).

1.5.4.2. Essen Zirvesi (1994)

Essen'deki Avrupa Konseyi, Jacques Delors'un Avrupa Komisyonu Başkanı olarak katıldığı son zirvedir. Beyaz Kitaptan yola çıkarak Aralık 1994'te gerçekleşen Essen Zirvesi'nde işsizlikle mücadele ve kadın-erkek fırsat eşitliği, gelecekte de Avrupa Birliği ve Üye Devletlerin en önemli görevleri olmaya devam edeceği belirtilmiş, gerçekleşen ekonomik toparlanmanın Avrupa'daki istihdam ve işsizlik sorunlarını çözmek için tek

başına yeterli olmadığı ifade edilmiştir. Bu alanda yer alan yapısal sorunları çözmek için sosyal ortaklar ve politikacılar arasındaki diyalog önemli bir rol oynayacağına ve bu diyalogda ilgili herkesin sorumluluklarını tam olarak üstlenmesi ve daha fazla çaba sarf etmesi gerekliliğine vurgu yapılmıştır (Europarl, 2023).

Devlet ve Hükümet Başkanları işsizlikle mücadeleye yönelik alınacak tedbirlerin odaklanması gereken beş temel alanı belirlemişlerdir. Bunlar “mesleki eğitim, ekonomik büyümenin ve istihdam kapasitesinin artırılması, ücret dışı işgücü maliyetlerinin azaltılması, işgücü piyasası politikasının etkinliğinin artırılması ve özellikle gençler, kadınlar ve yaşlı işçiler gibi işsizlikten en çok etkilenen gruplara yardımcı olacak tedbirlerin geliştirilmesi” başlıklarıdır (Degryse ve Pochet, 1999:16).

Zirve’de Üye Devletlerin ekonomik ve sosyal durumlarının spesifik özelliklerini göz önünde bulundurarak, bu tavsiyeleri kendi ulusal politikalarında çok yıllık bir programa dönüştürmesi tavsiyesinde bulunulmuştur. Ayrıca insan onurunun korunması ve Avrupa Birliği’ndeki tüm vatandaşların barış içinde bir arada yaşaması için ırkçılık ve yabancı düşmanlığına karşı Birlik çapında mücadelenin büyük önem taşıdığını vurgulamıştır (Europarl, 2023).

Essen Zirvesinin ardından Madrid, Floransa ve Dublin’de gerçekleştirilen Avrupa Konseyi toplantılarında Essen stratejisi kararlarını destekleyen kararlarla birlikte ve yeni ekler getiren kararlar da alınmıştır (Zengingönül.2002:16).

1.5.4.3. Lüksemburg Zirvesi (1997)

İstihdam/işsizlik açısından 1996 yılı "durgun" bir yıl olmuştur. Durum ne önemli ölçüde kötüleşmiş ne de iyileşmiştir. 1990’ların başında kaybedilen beş milyon işle karşılaştırıldığında, 1996’da yaratılan 600.000 iş oldukça az görünmektedir. 1996 "da yaratılan yeni işlerin büyük bir kısmı yarı zamanlı işlerdir ve yarı zamanlı işlerin toplam istihdam içindeki oranı %17’dir. Bu dönemde yaratılan işlerin üçte ikisine yakını ise kadınlar tarafından üstlenilmiştir. Bu göstergelerden de görüldüğü üzere AB’de bir istihdam krizi olarak algılanan durumu ele almak için Haziran 1997’de gerçekleştirilen Amsterdam zirvesinde devlet ve hükümet başkanları Antlaşmaya istihdamla ilgili yeni bir bölüm eklenmesini konusunda mutabık kalmış ve olağanüstü bir zirvenin sadece bu konuya ayrılmasını kararlaştırmışlardır. Alınan bu karar neticesinde Lüksemburg dönem başkanlığı döneminde 20 ve 21 Kasım 1997 tarihlerinde Lüksemburg düzenlenen istihdam konulu olağanüstü bir Avrupa zirvesinde düzenlenmiştir (Goetschy, 1998:131-132).

Avrupa Birliği’nde süregelen işsizlik sorununun nasıl ele alınacağı konusuna adanmış ilk Avrupa Konseyi toplantısı olan ve merakla beklenen İstihdam Zirvesi’nde Amsterdam Antlaşması taslağının istihdamla ilgili hükümleri derhal uygulamaya

konulacağı ve Üye Devletlerin 1998 yılı istihdam politikalarına ilişkin kılavuz ilkeler 1997 yılı sonuna kadar kabul edileceği hüküm altına alınmıştır (Eurofound.2023).

Düzenlenen bu Zirve’de genel olarak 1.10.97 tarihli Komisyon önerisine dayanan dört istihdam kılavuzunu kabul etmiştir. Bu ilkeler (Europa, 2023);

a) İstihdam edilebilirliği artırmak:

Bu başlık altında 12 rehber ilkeye yer verilmiştir. Üye Devletler beş yıl içerisinde her gence işsizlik süresinin altıncı ayına gelmeden önce eğitim, yeniden eğitim, iş deneyimi, istihdam programı vb. bir "istihdam edilebilirlik önlemi" imkânı sunması gerektiği, ayrıca aynı imkanların veya bireysel mesleki rehberlik yoluyla "yeni bir başlangıç"ın yetişkinler için de işsizlik süresi bir yıla ulaşmadan önce sunması gerekmektedir.

Okuldan işe geçişi kolaylaştırmak amacıyla Üye Devletler eğitim sistemlerinin kalitesini arttırmayı, okuldan erken ayrılmaları azaltmayı ve gençlerin işgücü piyasasında gerekli olan nitelikleri kazanmalarını sağlamayı taahhüt etmektedir. Avrupa Komisyonu, okulu erken terk edenlerin sayısının beş yıl içinde yarı yarıya azaltılmasını önermiş olsa da, bu durumda sayısal bir hedef belirtilmediğine dikkat edilmelidir.

Üye Devletler aktif istihdam politikası tedbirlerinden yararlanan kişi sayısını önemli ölçüde arttırmaya çalışmalıdır. Üye Devletler, en iyi performans gösteren üç Üye Devletin ortalaması olan %20’lik bir hedefe ulaşmak için eğitim verilen işsizlerin sayısını arttırmaya çalışacağı belirtilmektedir.

Bu maddede özellikle İşgücüne gerçek anlamda katılımı kolaylaştırmak ve işsizleri iş bulmak için aktif adımlar atmaya teşvik etmek üzere tasarlanmış yardım ve eğitim sistemleri üzerinde durulmaktadır.

b) Yeni bir girişimcilik kültürü yaratmak:

Bu başlık altında sekiz rehber ilke bulunmaktadır. Özellikle Avrupa Yatırım Bankası programı ve KOBİ’lere yönelik yeni krediler yoluyla iş kurmayı ve işletmelerin sürdürülebilirliğini desteklemek yer almaktadır. Ayrıca Üye ülkeler işletmelerin kurulması ve faaliyetini sürdürmesi önündeki engellerin kaldırılması, sosyal alanda serbest meslek ve istihdam yaratma olanaklarının geliştirilmesi, istihdam dostu bir sisteminin oluşturulması, KOBİ’lerin işgücü ve dolaylı maliyetler üzerindeki vergi baskısının ve yükünün azaltılmasını sağlamalıdır.

c)İşletmelerin ve çalışanlarının adaptasyonunu teşvik etmek ve desteklemek:

Bu bölümde 5 rehber ilke yer almakta olup temel amacı firmaların ve çalışanların yeni piyasa şartlarına uyumlarını sağlamasıdır. İşletmelerin ve çalışanlarının adaptasyonunu teşvik etmek ve desteklemek amacıyla iş piyasasını modernleştirilmesi, firmaları daha

rekabetçi hale getirilmesi, çalışanlar için çalışma yasalarının ve iş sözleşmelerinin esnek hale getirilmesi, yaşam boyu eğitim, kariyer molaları gibi çeşitli çalışma süresi yeniliklerinin geliştirilmesini içermektedir.

d) Fırsat eşitliği politikalarını güçlendirmek:

Yedi rehber ilkenin yer aldığı bu bölümde Amaç, işgücü piyasasında kadın ve erkek arasındaki ayrımcılığı en aza indirmektir. Buradaki öncelikli amaç özellikle kadın ve erkek işsizlik oranları arasındaki farkı azaltmak olup işsizlik oranları arasındaki farkın beş yıl içinde yarıya indirilmesidir. Diğer taahhütler ise ara tatiller, ebeveyn izni ve yarı zamanlı çalışmaya yönelik tedbirlerin uygulanmasının hızlandırılması ve çocuk bakım hizmetlerinin geliştirilmesidir.

Lüksemburg süreci, Üye Devletlerin istihdam politikalarının istihdam kılavuzları ve Ulusal Eylem Planları (UEP'ler) şeklinde koordinasyonunu üstlenmiş olup 1997'den 2002'ye kadar Kılavuz İlkeler dört temel üzerine oturtulmuştur. Bu ilkeler yukarıda da yer aldığı üzere “*girişimcilik, istihdam edilebilirlik, uyum sağlanabilirlik ve fırsat eşitliği*”dir 2003 İstihdam Kılavuzlarından bu yana, kılavuzların sayısı önemli ölçüde azaltılmış ve dört sütunlu yapının yerini üç ana hedef almıştır. Bu hedefler; tam istihdam, işyerinde kalite ve verimliliğin artırılması ile sosyal uyum ve kapsayıcılığın güçlendirilmesidir (Eurofound, 2023a).

Lüksemburg'da kabul edilen kılavuz ilkeler 15 Aralık 1997 tarihinde Bakanlar Konseyi tarafından resmen kabul edilmiştir (Goetschy, 1998:133).

1.5.4.4. Lizbon Zirvesi (2000)

23-24 Mart 2000'de AB'nin politikalar açısında en önemli zirvelerinden biri olan Lizbon Zirvesi gerçekleştirilmiştir. Bu zirve ile Lizbon Stratejisi olarak da isimlendirilen 2010 Stratejisi kabul edilmiştir (Tezcan, 2012:135). Mart 2000'de Lizbon'da toplanan Avrupa Konseyi, Birliği “sürdürülebilir ekonomik büyüme yeteneğine sahip, daha fazla ve daha iyi iş imkanları ve daha fazla sosyal uyum ile dünyanın en rekabetçi ve dinamik bilgi tabanlı ekonomisi” haline getirmek için on yıllık bir strateji belirlemişlerdir (Ungureanu ve Marcu, 2006: 74). Zirve ile 2010 yılına kadar ekonomik ve sosyal hedefler belirlenmiş; genel olarak bilgi temelli, dinamik ve yüksek rekabet gücüne sahip bir ekonomi oluşturulması stratejisi tayin edilmiş, dolayısıyla istihdam yaratma ve sosyal içme konuları da bu stratejilere dahil edilmiştir (Selek Öz, 2021:100).

Bu zirve sonucunda kabul edilen Lizbon Stratejisi, AB'nin ekonomik, sosyal ve çevresel politikalarının birleştirilmesini ve koordine edilmesini amaçlayan bir çerçeve oluşturmuştur. Bu strateji, AB'nin ekonomik büyümeyi teşvik etme, iş gücü piyasasını geliştirme ve eğitim alanlarında reform yapma taahhüdünü içermektedir.

Lizbon Zirvesi ile AB'nin 2010 yılına kadar olan hedeflerini ve politika stratejilerini belirlenmiştir. Bu, AB'nin ekonomik ve sosyal politikalarını daha koordineli ve hedef odaklı hale getirme amacını taşıyordu. Hedefler arasında Avrupa'da istihdam oranını %60'ın ve erkek istihdam oranının %70'lerin üzerine çıkarmakta yer alıyordu (Kesici, 2011:86). Lizbon Stratejisi genel olarak AB'nin ekonomik büyüme, istihdam ve toplumsal refahı artırma yolunda önemli bir adımı karşımıza çıkarmaktadır.

Lizbon Zirvesi, Avrupa Sosyal Modeli'nin revize edilmesi ve refah devletine odaklanırken, üye devletlerin ulusal eylem planları hazırlamasını gündeme getirmiştir. Avrupa sosyal modeli, zirvenin 5 önemli eylem konusu arasında yer almaktadır. Başlangıçta sosyal uyum ve ekonomik büyümeyi bir arada hedefleyen strateji, zaman içinde ağırlıklı olarak büyüme ve istihdam konularına odaklanmıştır. İlk başta sosyal politikaların güçlendirilmesi ve Avrupa Sosyal Modeli'nin derinleştirilmesi amaçlanmış olsa da, bu alanlar stratejinin ilerleyen dönemlerinde geri planda kalmıştır (Karluk, 2005 442-446).

Lizbon temel olarak sosyal yardımların (özellikle emekli aylıklarının) sürdürülebilirliğini desteklemek ve sosyal içermeyi teşvik konularına odaklandığı gibi eğitim ve öğretim sistemlerini daha uzmanlaşmış öğrenime uyarlamaya, istihdam ve istihdam edilebilirliği artırmak, emekli maaşlarını sürdürmek ve genel olarak yeni bilginin sunduğu potansiyelden yararlanmaya odaklanmıştır. Bu süreç, Üye Devletlerin bir dizi bağlayıcı olmayan ortak hedef üzerinde anlaşmasını ve aşamalı olarak Avrupa çapında bir analiz ve eylem çerçevesi oluşturmak amacıyla bir dizi planlama ve inceleme faaliyetine katılmasını içermiştir (Daly, 2008: 466). Strateji, Avrupa'da ekonomik büyümeyi teşvik etme, sosyal refahı artırma ve toplumsal kalkınmayı hızlandırma amacını taşımıştır. Bu, AB'nin gelecekteki hedeflerine ve refahına yönelik önemli bir adım olmuştur.

Lizbon zirvesinde üye devletler, dayanışma ve eşitlik taahhüdünü sürdürürken, 2010 yılına kadar Avrupa'yı dünyanın en rekabetçi, bilgiye dayalı ekonomisi yapma sözü vermiştir. 1990'larda geliştirilen ve istihdam kılavuzlarında uygulanan açık koordinasyon yöntemi (OMC), bu hedeflere ulaşmanın bir yolu olarak tanıtılmıştır. Yöntem, yerellik (her ülkenin kendi koşullarına ve ihtiyaçlarına göre politika geliştirmesi ve uygulaması teşvik edilir), uyumlu eylem yoluyla yakınsama (ortak hedeflere ulaşma yoluyla ekonomik ve sosyal politikaların daha benzer hale getirilmesini içerir.), karşılıklı öğrenme (politika geliştirme sürecinin sürekli bir iyileşme süreci olduğunu kabul eder.), entegre bir yaklaşım (farklı politika alanlarının birbirini desteklemesini amaçlar.) ve hedeflere göre yönetim (Üye devletler, ilerlemelerini düzenli olarak raporlar ve karşılaştırma yapma fırsatına sahip olurlar.) ilkelerine dayandırılmıştır. Yöntem, belirlenen hedeflere ulaşmak için ilerlemenin düzenli olarak izlenmesine dayanıyordu ve üye devletlerin çabalarını karşılaştırmasına

ve uyumsuzluk için resmi yaptırımlara maruz kalmadan başkalarının deneyimlerinden öğrenmesine olanak sağlamayı hedeflemiştir (Hantrais, 2007: 19).

OMC'nin temel amacı, üye Devletler arasında iş birliğini teşvik etmek ve ortak hedeflere ulaşmak için uygun bir çerçeve sağlamaktır. Bu yöntem, üye devletlerin politika uygulamalarını birbirleriyle karşılaştırmasına ve deneyimlerinden öğrenmesine olanak tanırken, resmi yaptırımları içermez, bu da üye Devletler arasında iş birliğini teşvik eden bir ortam yaratmaktadır (Wincott, 2003 535-536).

OMC, Lizbon Stratejisi'nin başarılı bir şekilde uygulanmasına katkı sağlamış ve AB'yi daha rekabetçi ve bilgiye dayalı bir ekonomi haline getirme hedefine ulaşma yolunda önemli bir araç olmuştur. Bu yöntem, AB'nin politika geliştirme sürecini daha esnek ve iş birliğine dayanan hale getirmiştir.

1.5.4.5. Stokholm Zirvesi (2001)

23 ve 24 Mart tarihlerinde Stockholm'de gerçekleştirilen zirvede Birliğin Lizbon'da kararlaştırılan önümüzdeki on yıl için stratejik hedefine nasıl ulaşılacağı konusuna odaklanılmıştır. Bu hedefler daha fazla ve daha iyi istihdam ile daha fazla sosyal uyum ve sürdürülebilir ekonomik büyüme yeteneğine sahip, dünyanın en rekabetçi ve dinamik bilgi tabanlı ekonomisi olmaktır. Bu zirvede ekonomik reform, istihdam ve sosyal politikaların birbirini güçlendirdiği konusunda tam bir mutabakat sağlanmıştır. (Consilium, 2023).

Zirve'de emekli kadın ve erkeklerin sayısı hızla artarken, çalışma çağındaki nüfusun payının 2010 yılından itibaren azalmaya başlayacağı bu nedenle Birlik ve Üye Devletlerin önümüzdeki on yıl, istihdam oranlarını arttırmak, kamu borcunu azaltmak ve emeklilik sistemleri de dahil olmak üzere sosyal koruma sistemlerini uyarlamak suretiyle demografik zorluğun üstesinden gelmek için çalışması gerekliliği vurgulanmıştır (Consilium, 2023).

İstihdam oranlarının artırılması için aktif istihdam politikalarını gerektirmektedir ve bu politikaların uygulanmasının güçlendirilmesi gerekliliği belirtilmiştir. AB Ocak 2005 için Birlik genelinde istihdam oranları için genel olarak %67 ve kadınlar için %57'lik ara hedefler belirlemeyi kabul etmiş ve bu doğrultuda Üye Devletleri, kendi ulusal ve bölgesel koşullarını dikkate alarak Ulusal İstihdam Planlarında ara istihdam hedefleri belirlemeyi değerlendirmeye davet etmiştir. Ayrıca yaşlı kadın ve erkekler (55-64) arasında ortalama AB istihdam oranının 2010 yılına kadar %50'ye çıkarılmasına yönelik bir AB hedefi belirlemeyi kabul etmiştir (Consilium, 2023).

Komisyon, BİT becerilerine duyulan ihtiyaca özel önem vermiş, bu alanda temel becerilerin, özellikle de BT ve dijital becerilerin geliştirilmesi, Birliği dünyanın en rekabetçi ve dinamik bilgi tabanlı ekonomisi haline getirmenin en önemli öncelik

olduğunu ifade etmiştir. Bu öncelik, eğitim politikaları ve hayat boyu öğrenmenin yanı sıra bilimsel ve teknik personel istihdamındaki mevcut eksikliğin giderilmesini de kapsamaktadır (Consilium, 2023).

Zirvede girişimciliğin teşvik edilmesi, Avrupa sosyal modelinin modernize edilerek iş kalitesinin artırılması, güvenli ve sürdürülebilir sosyal koruma sistemleri çabalarının geliştirilerek uygun olduğu hallerde, özellikle emeklilik alanında, yerindelik ilkesi dikkate alınarak, açık koordinasyon yönteminin potansiyeli sonuna kadar kullanılması gerekliliği vurgulanmıştır (Consilium, 2023).

1.5.4.6. Barcelona Zirvesi (2002)

15-16 Mart 2002 tarihlerinde İspanya Dönem Başkanlığı'nda Barselona'da düzenlenen Avrupa Konseyi Barselona Zirvesi, Lizbon ve Stockholm Zirvesi'nden sonra Avrupa Birliği'ndeki sosyal konulara odaklanan üçüncü zirve olmuştur. Lizbon Konsey toplantısında 2010 yılına kadar ulaşılması gereken somut istihdam hedefleri belirlenmişti. Barselona Zirvesi'nde ise büyük ölçüde belirlenen hedeflere ulaşma konusundaki ilerlemenin değerlendirilmesine, Avrupa istihdam stratejisinde küçük değişiklikler önerilmesine, ücretlerdeki gelişmelere ilişkin tavsiyelerin güçlendirilmesine ve iş sözleşmesi mevzuatının yeniden ele alınmasına odaklanmıştır (Europa, 2023a).

Zirve'de Avrupa Konseyi, Nice'de kabul edilen Sosyal Gündemi, Avrupa sosyal modelinin güçlendirilmesi için önemli bir araç olarak gördüğünü belirtmiştir. Zirve'de Konsey tarafından geniş anlamda ele alınan konular arasında yoksulluk ve sosyal dışlanmayla mücadele de yer almaktadır. Üye Devletler bu konuda ulusal eylem planlarında 2010 yılına kadar yoksulluk ve sosyal dışlanma riski altındaki insanların sayısını azaltmaya yönelik hedefler belirlemeye davet edilmektedir (Broughton,2002)

Ayrıca Zirvede bunlara ek olarak, 2010 yılına kadar, kadınların işgücü piyasasına katılımını teşvik etmek amacıyla, üç yaş ile zorunlu okul yaşı arasındaki çocukların %90'ına ve üç yaşın altındaki çocukların %33'üne çocuk bakımı sağlanması ve daha yaşlı işçiler için çalışmaya devam etmeyi daha cazip hale getirerek 2010 yılına kadar AB'de insanların çalışmayı bıraktıkları ortalama fiili yaşta yaklaşık beş yıllık kademeli bir artış sağlama hedefleri belirlenmiştir (Europa, 2023a).

1.5.4.7. Avrupa 2020 Stratejisi

3 Mart 2010 tarihinde, Avrupa Komisyonu tarafından AB'nin ekonomik ve sosyal kalkınmasını hedefleyen, gelecek 10 yıllık hedeflerini içeren ve Lizbon Stratejisinin yerini alan Avrupa 2020 Stratejisi açıklanmıştır. Açıklanan Strateji Belgesi “akıllı”, “sürdürülebilir” ve “kapsayıcı” büyüme önceliklerinde oluşan 3 temel ayak üzerine yapılandırılmıştır. Birbirini destekleyen bu öncelikler altında “istihdam, eğitim, sosyal

içerme, Ar-Ge ve iklim ve enerji konularında 5 hedef ekseninde şekillenmiştir (Kabaca,2016:42). Açıklanan Strateji, Avrupa Birliği'nin 2020 yılına kadar daha rekabetçi, daha sosyal ve daha sürdürülebilir bir ekonomiye sahip olması hedeflenmektedir.

Strateji, küreselleşme ile dünyada yaşanan hızlı gelişmeler neticesinde AB'nin yaşadığı yapısal sorunlara ve etkilerine yönelik bir yapısal dönüşüm amacıyla hazırlanmıştır. Lizbon ve Stockholm Zirvelerinde hedeflenen istihdam oranlarına ulaşılamaması, Amerika'da meydana gelen 2008 krizinin AB'ye de hızla yayılarak küresel bir ekonomik krize dönüşmesinin yarattığı yüksek işsizlik oranını ve Avrupa ekonomisinin yaşadığı sorunlar neticesinde hazırlanan strateji kısa vadede krizi başarıyla aşmayı, orta ve uzun vadede ise rasyonel, sürdürülebilir ve kapsayıcı ekonomik büyüme ile yüksek istihdam, verimlilik ve toplumsal uyumu yakalamayı amaçlamaktadır (Akbaş ve Apar, 2010 :2).

Stratejinin 5 temel hedefi şu şekildedir (European Commission, 2010:3-9):

- “Yüzde 69 seviyesinde bulunan 20 ila 64 yaş arası nüfusun istihdam oranının yüzde 75’e çıkarılması (İstihdam);
- Avrupa Birliği’nin GSYİH’sinin yüzde 3’nün Ar-Ge ve yenilikçilik için ayrılması (Ar-Ge/Yenilikçilik);
- 1990 yılı seviyesine kıyasla sera gazı salımlarının 1990 yılı seviyesine kıyasla en az yüzde 20 oranında azaltılması (gelişmiş ve gelişmekte olan ülkeler için şartlar elverişli ise bu oran yüzde 30’a çıkarılabilir) ve yenilenebilir enerji verimliliğinin yüzde 20 artırılması ve yenilenebilir enerjinin AB’nin toplam enerji tüketimindeki payının yüzde 20’ye çıkarılması (Enerji; İklim Değişikliği/Çevre);
- Yükseköğretime katılım oranının yüzde 40’a çıkarılması ve okulu terk etme oranının yüzde 10 seviyesine düşürülmesi (Eğitim)
- Ulusal yoksulluk sınırında yaşayan Avrupalıların sayısını yüzde 25 oranında düşürerek, yaklaşık 20 milyon insanın yoksulluktan kurtarılması (Yoksulluk/Sosyal Dışlanma)”

AB Komisyonu, 2020 Stratejisi önceliklerini kullanarak, belirlenen hedeflere ulaşılabilmesi için üç öncelik alanı olan *Akıllı Büyüme*, *Sürdürülebilir Büyüme* ve *Kapsayıcı Büyüme* çerçevesinde toplam 7 ana girişim yer almaktadır. *Akıllı Büyüme* kapsamında yer alan 3 girişim, “İnovasyon Birliği”, “Hareket Halinde Gençlik” ve “Avrupa için Dijital Gündem”, *Sürdürülebilir Büyüme* kapsamında yer alan 2 girişim “Kaynakları Verimli Kullanan Avrupa” ve “Küreselleşme Çağı için Sanayi Politikası”, *Kapsayıcı Büyüme* kapsamında yer alan 2 girişim ise “Yeni Beceri ve İşler için Gündem” ile “Yoksulluğa Karşı Avrupa Platformu” dur (European Commission, 2010:10-18).

Öncelikli alanlardan biri olan akıllı ekonomik büyüme, bilgi birikimi ve yenilikçiliği gelecekteki büyümenin önemli bir unsur ve aracı olarak görmekte bilgi aktarımı yoluyla yenilikçi fikirleri ekonomik büyüme ve istihdam yaratan ürün ve hizmetlere dönüştürmeyi, Birlik’ teki eğitim kalitesini artırmayı, araştırmayı güçlendirmeyi ve güvence altına almayı amaçlamaktadır. Bu doğrultuda, yenilikçi girişimcilerin desteklenmesi, AR-GE faaliyetlerinin teşvik edilmesi, teknolojik altyapının güçlendirilmesi, mesleki eğitimin kalitesinin arttırılması gibi adımlar atılarak akıllı ekonomik büyümenin sağlanması hedeflenmektedir (European Commission, 2010:10-12).

Diğer bir öncelikli alanı olan sürdürülebilir büyüme ile enerjinin ve kaynakların verimli kullanılarak AB'nin çevresel bozulmasının önlenmesi, biyolojik çeşitliliğin korunması ve düşük karbonlu, kaynakların kısıtlı olduğu bir dünyada kaynak israfını önlemesi amaçlanmaktadır. Ulaşılabilir bir temiz ve verimli enerji hedefinin petrol ve gaz ithalatını azaltması ve tasarruf edilen bu enerji kaynağının ekonomik büyüme ve yeni iş fırsatları için kullanılması hedeflenmektedir (European Commission, 2010:14-16).

Üçüncü öncelikli alanı olan kapsayıcı büyüme ile amaçlanan ise değişimi teşvik etmek ve uyumlu bir toplum yaratmak için yüksek düzeyde istihdam sağlamak, yeteneğe yatırım yapmak, yoksullukla mücadele etmek ve işgücü piyasasını, mesleki eğitim ve sosyal güvenlik sistemlerini modernleştirmektir (European Commission, 2010:16-18).

Avrupa 2020 Strateji belgelisinde yer alan sosyal politika söylemi yüzeysel olarak bakıldığında 1993 Essen Zirvesi'nde yayılan söylemden radikal bir farklılık göstermemektedir. Belge Avrupa Ülkelerinde kamu politikalarının geliştirilmesinde ve hayata geçirilmesinde, temel hedeflerden biri olarak yer almaktadır (Barbier, 2012 :389).

1.5.4.8. Cinsiyet Eşitliği Stratejisi (2020-2025)

2019 yılı ortaya çıkan ve devam eden yıla damgasını vuran Covid-19 salgını, resmi ve gayri resmi bakımın önemini ortaya koymakla kalmamış, aynı zamanda kadın ve erkeklerin istihdamı, sosyal koruma ve ücretsiz ev işleri farklılıklarını dünya genelinde sosyo-ekonomik cinsiyet eşitsizliğine nasıl yol açtığını göstermiş, bu dönemde toplumsal cinsiyete dayalı şiddette artış yaşanmıştır. Bunu üzerine 2019 Avrupa seçimlerinden sonra, Avrupa Komisyonu'nun ilk kadın Başkanı Ursula von der Leyen'in desteği ile toplumsal cinsiyet eşitliği konusu yeniden AB'nin siyasi gündeme girmiş ve 5 Mart 2020'de 2025 yılına kadar toplumsal cinsiyet eşitliğine doğru ilerlemek için politika hedeflerini ve eylemlerini ortaya koyan Avrupa Komisyonu “2020-2025 Cinsiyet Eşitliği Stratejisi”ni kabul etmiştir. Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Stratejisi ile kadınların ve erkeklerin, kız ve erkek çocuklarının, tüm çeşitlilikleri ile hayatta seçtikleri yolu takip etmekte özgür oldukları, gelişmek ve Avrupa toplumuna katılmak,

liderlik etmek için eşit fırsatlara sahip oldukları bir Avrupa Birliği'nin oluşumu hedeflenmektedir (Selek-Öz, 2021:126).

Cinsiyet Eşitliği Stratejisi'nin temelleri cinsiyet eşitliğinin teşvik edilmesi ve eşit işe eşit ücret ilkesinin kabul edildiği Roma Antlaşması'na kadar uzanmakla birlikte bu hususta her ne kadar kadın-erkek eşitliği konusunda zirve ve anlaşma metinlerinde kabul edilen hususlar olsa da bu strateji belgesi ile birlikte AB'deki toplumsal cinsiyet eşitliği politikaları dağınık yapısından ayrılarak tek bir belge içerisinde bir politika alanı haline gelmiştir.

Strateji, kadın-erkek eşitliğinin teşvik edilmesini 'Birliğin tüm faaliyetlerinde yerine getirmesi gereken bir görev' olarak kabul etmekte ve hedefe yönelik tedbirler ile toplumsal cinsiyetin etkin bir şekilde ana akımlaştırılmasını birleştiren ikili bir yaklaşım öngörmektedir (Debusscher;2023:94). Strateji AB içindeki eylemlere odaklanırken, AB'nin toplumsal cinsiyet eşitliği ve kadınların güçlendirilmesine ilişkin dış politikasıyla da uyumlu bir yapı teşkil etmektedir (Commission, 2023).

Cinsiyet Eşitliği Stratejisi altı öncelik etrafında yapılandırılmıştır. Bunlar; *“şiddet ve klişelerden arınmış olmak, toplumsal cinsiyet eşitliğine dayalı bir ekonomide başarılı olmak, toplum genelinde eşit liderlik, AB politikalarında toplumsal cinsiyetin ana akımlaştırılması ve kesişimsel bir bakış açısı, AB'de toplumsal cinsiyet eşitliğinde ilerleme kaydedilmesi için eylemlerin finanse edilmesi ve dünya genelinde toplumsal cinsiyet eşitliği ve kadınların güçlendirilmesinin ele alınması”* dır (Avrupa Komisyonu, 2020).

Şiddet ve klişelerden arınmış olmak önceliği ile kadına yönelik şiddetin önlenmesi ve bununla mücadeleye öncelik vermek amaçlanmaktadır. Bu doğrultuda Komisyon, Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Stratejisi ve yıllık çalışma programlarında, toplumsal cinsiyete dayalı şiddeti ve kadınlara yönelik siber şiddeti sona erdirmek ve toplumsal cinsiyet kalıp yargılarına meydan okumak üzere harekete geçmek için somut tedbirler ve taahhütler ortaya koymuştur. Bu alandaki temel öncelik uzun zamandır AB'nin, Avrupa genelinde kadınlara her türlü şiddete karşı daha eşit koruma sağlanmasına yardımcı olacak Avrupa Konseyi İstanbul Sözleşmesi'ne katılımı olmuştur (Debusscher vd., 2023:94-95).

Cinsiyet eşitliğine dayalı bir ekonomide gelişmek önceliği ile işgücü piyasasındaki cinsiyet uçurumlarının kapatılması, ekonominin farklı sektörlerinde eşit katılımın sağlanması, cinsiyete dayalı ücret ve emeklilik uçurumunun ele alınması ve cinsiyete dayalı bakım uçurumunun kapatılmasına yönelik tedbirler önermektedir (Hofman vd, 2020:32). 4 Mart 2021 tarihinde kabul edilen direktif, eşit ücret şeffaflığını sağlayan tedbirler ve ücret ayrımcılığı mağdurları için adalete daha iyi erişim olmak üzere ücretin iki yönüne odaklanılmıştır (Debusscher vd., 2023:94-95).

Toplum genelinde eşit liderlik önceliği altında önerilen tedbirler, şirket yönetim kurullarında cinsiyet dengesinin iyileştirilmesine yönelik 2012 tarihli yönerge teklifinin kabul edilmesini, 2024 Avrupa Parlamentosu seçimlerinde kadınların seçmen ve aday olarak katılımının teşvik edilmesini, 2024 yılı sonuna kadar Komisyon yönetiminin tüm kademelerinde yüzde 50 cinsiyet eşitliğine ulaşılmasının hedeflenmesini ve AB kurumlarında kadın yöneticilerin daha büyük bir paya ulaşmasına yönelik çabaların arttırılmasınıdır. Stratejinin bu alanındaki en önemli tedbir Komisyon'un Kasım 2012'den bu yana üzerinde çalıştığı AB'nin borsaya kayıtlı en büyük şirketlerinde kurumsal karar alma pozisyonlarında cinsiyet dengesini iyileştirmeyi amaçlayan Kurumsal Yönetim Kurullarında Cinsiyet Dengesi Direktifi'dir (Commission, 2023).

AB'de toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda ilerleme kaydedilmesi için eylemlerin finanse edilmesi önceliği altında bütçe politikası ve finansmanı ile toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik kadınların işgücü piyasasına katılımını ve iş-yaşam dengesini teşvik etmeye, bakım tesislerine yatırım yapmaya, kadın girişimciliğini desteklemeye, belirli mesleklerde cinsiyet ayrımcılığıyla mücadele etmeye ve bazı eğitim ve öğretim sektörlerinde kız ve erkek çocukların dengesiz temsilini ele almaya yönelik eylemleri destekleyeceğini belirtmektedir. Bunu sağlamak için Çok Yıllı Mali Çerçeve içerisinde yer alan çeşitli AB finansman ve bütçe garanti araçlarını kullanacağını ifade etmektedir. Ayrıca Strateji'de Vatandaşlar, Eşitlik, Haklar ve Değerler Programı aracılığıyla, belirli eylemleri uygulayan sivil toplum örgütleri ve kamu kurumlarına fayda sağlayan projelere yönelik özel finansman sağlanacağı yer almaktadır (Avrupa Komisyonu 2020: 16)

Dünya genelinde toplumsal cinsiyet eşitliğinin ve kadınların güçlendirilmesinin desteklenmesi önceliği kapsamında ise toplumsal cinsiyet eşitsizliği küresel bir sorun ve Toplumsal cinsiyet eşitliği ve kadınların güçlendirilmesinin AB'nin dış faaliyetlerinin temel hedeflerinden biri olduğu belirtilmektedir (Avrupa Komisyonu 2020: 17).

2020-2025 Cinsiyet Eşitliği Stratejisi, Avrupa Birliği'nin toplumsal cinsiyet eşitliği konusundaki politikalarını bütünleştiren ve derinleştiren önemli bir belge olarak öne çıkmaktadır. Covid-19 pandemisi, toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin özellikle bakım yükü, istihdam ve ücretsiz ev işleri bağlamında derinleştiğini göstererek bu stratejinin gerekliliğini pekiştirmiştir. Özetle Ursula von der Leyen'in liderliğinde kabul edilen bu strateji, kadınların güçlendirilmesi ve cinsiyet eşitliğinin her alanda sağlanması için somut hedefler sunmakta, altı ana öncelik çerçevesinde yapılandırılan strateji ile şiddetle mücadele, eşit ekonomik katılım, liderlikte eşitlik ve küresel iş birliği gibi alanlarda AB'nin hem iç hem dış politikalarını şekillendirmektedir. Ayrıca, toplumsal cinsiyet eşitliğinin sistematik bir şekilde ana akımlaştırılmasını hedefleyen bu strateji AB'nin temel değerlerini güçlendiren bir yol haritasını ortaya koymaktadır.

1.6. TÜRKİYE’DE SOSYAL POLİTİKANIN KAPSAMI VE GELİŞİMİ

Türkiye, sosyal politika konusunda köklü ve tarihi bir geçmişe sahiptir. Osmanlı döneminde vakıflar, cami teşkilatları ve bazı meslek kuruluşları (lonca) sosyal yardım ve sosyal güvenlik alanında önemli görevler üstlenmişlerdir (Bedir vd., 2013: 63-66). Cumhuriyetin ilanı ile bu görevlerin kamu kurum ve kuruluşları tarafından yürütülmesine yönelik çalışmalar gerçekleştirilmiştir.

Kurumsal anlamda Türkiye’de sosyal politika Batı’daki ülkelere göre daha geç bir dönemde gerçekleşmiştir. Bu durum büyük ölçüde sanayi devriminin Osmanlı Devleti’nde gerçekleşmemesi ve benimsenmemesi nedeniyle ortaya çıkmıştır (Yenihan, 2018: 180). Osmanlı Devleti’nin ardılı olarak kurulan Türkiye Cumhuriyeti bir tarım toplumu olmasına rağmen, kuruluşundan itibaren modern dünyayı izlemeye başlamış ve sanayileşmeyi hedeflemiştir. Türkiye’de sosyal politikanın gelişimi, özellikle 20. yüzyılın ikinci yarısında ivme kazanmıştır. Sağlık, eğitim, işçi hakları ve sosyal yardımlar gibi alanlarda çeşitli politikalar ve programlar oluşturulmuş ve uygulanmıştır.

Cumhuriyet’in ilanının hemen öncesinde toplanan İzmir İktisat Kongresi’nde 1135 delegenin onda birini işçiler oluşturmuş, kongrede işçilerin talepleri de dile getirilmiştir. Kendi dönemine göre ileri sayılabilecek talepler, belirli nedenlerle kabul görmemiştir (Şişman, 2017: 7).

İşçilerin kongrede dile getirdiği talepler, dönemin koşulları göz önüne alındığında oldukça ilerici ve önemlidir. Ancak bu talepler, belirli nedenlerle kabul görmemiş veya tam olarak uygulanmamıştır (Tezel, 2002:150-160). Bununla birlikte, İzmir İktisat Kongresi ve benzeri toplantılar, Türkiye Cumhuriyeti’nin kuruluşu ve ekonomik kalkınması için önemli bir başlangıç noktası olmuştur.

1923’te Türkiye Cumhuriyeti’nin kurulması ardından devlet yönetimi, ülkeyi ekonomik ve sosyal bir kargaşa içerisinde bulmuştur. Uzun yıllar süren savaşların ardından halk fakirleşmiş, yıpranmış; ticari ve sosyal hayat zarar görmüştür. Bu süreçte Mustafa Kemal Atatürk’ün önderliğindeki yönetici seçkinler, ulus inşası ve kalkınmacı hedefleri önceliklendirerek geniş çaplı bir modernleşme projesine girişmiş; ekonomik büyüme ve toplum refahı acil bir öncelik haline gelmiştir (Aybars ve Tsarouhas, 2010: 750).

Türkiye Cumhuriyeti’nin kuruluşundan sonra, ülke genelinde önemli reformlar gerçekleştirilmiş, eğitim, hukuk, ekonomi ve toplumsal yapı alanlarında köklü değişiklikler yapılmıştır. Bu dönemdeki modernleşme ve kalkınma çabaları, Türkiye’nin daha çağdaş bir ulus olma yolunda atılan önemli adımları temsil etmektedir. Bu süreçte, ekonomik büyüme ve sosyal refahın artırılması için çeşitli politika ve programlar uygulanmış ve ülkenin gelişimine katkı sağlanmıştır (Selçuk ve Aydoğdu, 2014: 49).

1924 Anayasası bireysel özgürlüklerin tesis edilmesinin yanı sıra doğal hukuk anlayışı kapsamında önemli vurgulara yer verse de, liberal devlet modelinin tipik bir örneği olmuştur. Bu nedenle 1924 Anayasası sosyal devlet ilkesinin uzağında kalmıştır. Ortaya çıkan sosyal sorunlar ise bireylere sağlanan hak ve özgürlükler çerçevesinde çözülmeye çalışılmıştır (Şişman, 2017: 8). 1924 Anayasası, liberal devlet anlayışının bir yansıması olarak kabul edilebilir. Bu Anayasa, bireysel özgürlükleri koruma ve bireylerin devlet müdahalesinden korunmasına odaklanmıştır. Ancak, sosyal devlet ilkesinin gerekleri, o dönemdeki anayasa metninde tam anlamıyla yer almamıştır. Bu, ilerleyen yıllarda Türkiye'deki anayasa ve sosyal politika gelişmelerinde farklı yaklaşımların benimsenmesine yol açmıştır (Gözler, 2000:68).

Tek parti dönemindeki (1923–45) siyasi ve ekonomik kararlar, sosyal politika düzenlemeleri üzerinde kalıcı bir etkiye sahip olmuştur. Çalışma konularıyla ilgili ilk önemli mevzuat olan 1936 tarihli İş Kanunu, sendika oluşumunu, grev ve lokavtı yasaklamıştır. İş çatışmalarının zorunlu tahkim yoluyla çözülmesi karara bağlanmıştır. Öte yandan aynı kanun, savaş sonrası dönemde faaliyete geçecek olan sosyal sigorta sandıklarının esaslarını, türlerini ve şubelerini belirlerken 1938 yılında ise kamu iktisadi teşekküllerinde çalışanların emeklilik sandıkları için ayrı bir kanun çıkarılmıştır. Ayrıca, Türkiye'nin 1932'de ILO'ya katılmasıyla bir gün dinlenme ve altı günden fazla çalışmayı yasaklamaya ilişkin yasal yenilikler getirmiş, ağırlıklı olarak tarım ile uğraşan nüfusun büyük bölümünü kapsam dışında bırakmıştır (Aybars ve Tsarouhas, 2010: 751).

Sosyal güvenlik alanında 1940'ların ikinci yarısında biri ücretliler (Sosyal Sigortalar Kurumu), diğeri memurlar ve askeri personel (Emekli Sandığı) için olmak üzere iki sosyal güvenlik kurumu faaliyete geçmiştir. 1971'de serbest meslek sahipleri için üçüncü bir fon (Bağ-Kur) getirilmiş ve bu sigorta fonları, devletin marjinal katkısıyla yakın geçmişe kadar sosyal güvenlik ortamına hâkim olmuştur (Aybars ve Tsarouhas, 2010: 752).

Türkiye Cumhuriyeti tarihinde ilk kez 1961 Anayasası'nda “sosyal devlet” terimi yer almıştır. Aynı ifade, Türkiye Cumhuriyeti'nin niteliklerini belirleyen 1982 Anayasası'nın 2 inci maddesinde de tekrarlanmaktadır. Ülke, küreselleşmenin ekonomik düzenine uyum perspektifinden liberal bir ekonomik düzeni ve AB üyeliğinin ön koşulu olan Kopenhag Kriterlerini benimsemiş ve karma ekonomiden liberal ekonomiye geçişe başlamıştır. (Özdemir, 2009: 65-7).

1.6.1. Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde 1920-1922 Dönemi

Türkiye Büyük Millet Meclisi'nin (TBMM) kuruluşundan Cumhuriyet'in ilanına kadar olan dönemde sosyal güvenlik alanında önemli adımlar atılmıştır. Bu süreçte, özellikle madencilik sektöründe çalışanların haklarını korumaya yönelik iki önemli yasal düzenleme öne çıkmaktadır. Bunlardan ilki, 28 Nisan 1921 tarihinde kabul edilen ve

114 sayılı "Ereğli Havza-i Fahmiyesinde Mevcut Kömür Tozlarının Amele Menafi-i Umumiyesine Olarak Furuhtuna Dair Kanun" dur. Bu kanun, Ereğli kömür havzasında üretilen kömür tozlarının satış gelirlerinin maden işçilerinin menfaatine kullanılmasını öngörmektedir. Kanunun birinci ve ikinci maddelerinde kömür tozlarının satış usulü ve elde edilen gelirlerin hangi fonlara aktarılacağı düzenlenmiştir (Gülmez, 1995: 109).

Sosyal güvenlik açısından diğer önemli düzenleme ise 10 Eylül 1921 tarihinde yürürlüğe giren 151 sayılı "Ereğli Havza-i Fahmiyesi Maden Amelesinin Hukukuna Müteallik Kanun"dur. Bu kanun, maden işçilerinin çalışma koşullarını iyileştirmeyi ve sosyal güvence sağlamayı hedeflemektedir. Kanun kapsamında günlük çalışma süresi sekiz saat ile sınırlandırılmış, zorunlu çalıştırma uygulamaları ile reşit olmayan işçilerin yer altında çalıştırılması yasaklanmıştır. Ayrıca, asgari ücret belirlenmiş ve işverenlerin zorunlu katılımıyla kurulacak ihtiyat ve teavün sandıkları aracılığıyla işçilere hastalık, kaza ve ölüm durumlarında tazminat ödenmesi öngörülmüştür (Aytekin, 2007: 47-48).

Bu yasal düzenlemeler, Cumhuriyet öncesi dönemde sosyal güvenlik alanında atılan önemli adımlar olarak değerlendirilmekte ve Türkiye'deki sosyal güvenlik sisteminin gelişiminde önemli bir yer tutmaktadır.

1.6.2. Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde 1923-1945 Dönemi

Cumhuriyetin ilk yıllarında, Türkiye’de benimsenen ulusal kalkınmacı politikalar doğrultusunda, dünya genelinde olduğu gibi Keynesyen politikalar ön plana çıkmıştır. Bu dönemde, 1923 yılında gerçekleştirilen İzmir İktisat Kongresi ile devletin ekonomideki korumacı tavrı ve öncü rolü açık bir şekilde ortaya konulmuştur (Sallan Gül, 2006: 265). Bu gelişmeler, refah devleti anlayışına geçişin ilk adımları olarak değerlendirilebilir ve bu bağlamda devletin dönüşümü kritik bir unsur olarak ortaya çıkmıştır. Özellikle dikkat çeken ilk uygulamalar, Zonguldak ve Ereğli bölgelerindeki kömür ocaklarında çalışan işçilerin haklarını düzenlemeye yönelik girişimler olmuştur. (Topak, 2012: 180). 22 Temmuz 1923 tarihinde yürürlüğe giren "Amele Birliği ve İhtiyat ve Teavün Sandıkları Talimatnamesi" ile Amele Birliği adı altında birleştirilmiştir. (Dilik, 1972: 34-35). Özellikle 151 sayılı kanunla kurulan Amele Birliği, modern sosyal güvenlik sistemine geçişin temellerini atmıştır ve Türkiye’de sosyal güvenliğin kurumsallaşması adına önemli bir dönüm noktasıdır (Çelik vd., 2015: 9).

Amele Birliği’nin ilk talimatnamesi, işçi ve işverenlerin sosyal güvenlik ve çalışma ilişkilerindeki rollerini düzenleyen önemli bir belge olarak öne çıkmaktadır. Bu talimatnameye göre, mevcut ihtiyat ve teavün sandıkları, işçi ve işverenlerin eşit sayıda temsil edildiği bir yönetim kurulu tarafından yönetilecektir. Yönetim kurulunun üyeleri, bir yıllık süre için görevlendirilecek ve Türk vatandaşı olmaları ile okuryazar olmaları şartı aranacaktır (Karakök, 2011: 360). Bu şartlar, dönemin toplumsal koşullarını ve iş dünyasının ihtiyaçlarını karşılamaya yönelik olarak belirlenmiştir.

Ayrıca, talimatname Amele Birliği Yönetim Kurulunun idari yapısını da net bir şekilde tanımlamıştır. Yönetim Kurulu Başkanlığı görevini Ereğli Maden Müdürü yürütecek olup, ikinci başkanlık görevi ise Amele müfettişine verilmiştir. Diğer kurul üyeleri ise her sandığın yönetim kurulları tarafından seçilen işçi ve işveren temsilcilerinden oluşacaktır. Böylece işçi ve işverenlerin karar alma mekanizmalarına katılımı sağlanmış ve dengeli bir yönetim yapısı oluşturulmuştur. Karar alma sürecinde oyların eşit çıkması durumunda, başkanın oyu belirleyici olacaktır (Karakök, 2011: 360).

Cumhuriyetin ilk yıllarında sosyal güvenliğe yönelik olarak 1926 tarihli Borçlar Kanunu ve 1930 tarihli Umumi Hıfzısıhha Kanunu gibi yasalar aracılığıyla dolaylı bazı düzenlemeler gerçekleştirilmiştir Cumhuriyet dönemi sosyal güvenlik alanındaki ilk yasal düzenlemelerden biri olan Umumi Hıfzısıhha Kanunu, bu bağlamda önem arz etmektedir. Bu kanun ile emeklilerin, dul ve yetimlerin maaşlarının devlet hazinesinden ödenmesi kararlaştırılmıştır (Sallan Gül, 2006: 265). Bu dönemde ayrıca, sosyal sigortalar sistemine benzeyen ancak kapsadığı kişi ve riskler açısından daha sınırlı olan çeşitli emeklilik ve yardımlaşma sandıkları kurulmasını öngören yasalar çıkarılmıştır. Bu çerçevede 1930 yılında kabul edilen Askeri ve Mülki Tekaüt Kanunu, bu dönemin en önemli düzenlemelerinden biri olarak öne çıkmaktadır. 1933 yılında Vilayet Hususi İdareleri Tekaüt Sandığı, İstanbul Mahalli İdaresi ve Ankara Belediyesi Memurları Tekaüt Sandığı gibi yapılar oluşturulmuş, 1934 yılında ise Devlet Demiryolları ve Limanlar İdaresinin Memur ve Müstahdemleri Tekaüt Sandığı kurulmuştur (Güvercin, 2000:7).

Türkiye'de çalışanların haklarına ilişkin daha kapsamlı düzenlemeler ise 1936 yılında yürürlüğe giren İş Kanunu ile yapılmıştır. Bu kanun ve sosyal sigorta uygulamalarına dair ilk resmi düzenlemeleri içermiştir. 1936 tarihli 3008 sayılı İş Kanunu ile ilk kez sosyal sigortaların kuruluşuna ilişkin düzenlemeler yapılmış, sosyal sigortaların temel ilkeleri belirlenmiş, günlük çalışma süresini sekiz saate indirgemıştır. Ancak, Cumhuriyet'in ilanından 1945 yılına kadar kapsamlı bir sosyal güvenlik sistemi oluşturulamamıştır. Sosyal sigortalarla ilgili ilk yasal düzenleme, 27 Haziran 1945 tarihli ve 4772 sayılı İş Kazaları, Meslek Hastalıkları ve Analık Sigortaları Kanunu ile yürürlüğe girmiştir. Bu yasa, işçilerin çalışma hayatında karşılaşılabilecekleri risklere karşı korunmasını sağlayan ilk sosyal sigorta düzenlemesi olarak önem taşımaktadır (SSK, 1999:2-13).

1929 yılında yaşanan Dünya Ekonomik Buhranı'nın Türkiye üzerindeki olumsuz etkileri, devletin daha korumacı politikalara yönelmesine neden olmuştur. Bu süreçte, Kızılay ve Çocuk Esirgeme Kurumu gibi kuruluşlar devletin dolaylı uzantıları olarak görülmüş ve sosyal alanda önemli görevler üstlenmişlerdir. Bununla birlikte, Cumhuriyet Türkiye'sinde sosyal alana ilişkin daha kapsamlı ve köklü müdahalelerin, özellikle çalışma hayatı, sendikalaşma ve sosyal güvenlik politikalarının sistemli bir şekilde şekillenmesi, II. Dünya Savaşı sonrasındaki dönemde gerçekleşmiştir. Bu

dönem, sosyal güvenlik anlayışının kurumsallaşması açısından önemli bir dönüm noktası olarak değerlendirilebilir (Çımrın ve Durdu, 2015:66).

1.6.3. Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde 1945-1980 Dönemi

İkinci Dünya Savaşı sonrasında, tüm dünyada olduğu gibi Türkiye’de de demokrasi hareketleri güçlenmiş ve çok partili siyasi hayata geçiş süreci başlamıştır. Bu dönemde yaşanan ekonomik ve siyasi gelişmeler, Türkiye’de sosyal devlet anlayışının güçlenmesine zemin hazırlamış ve bu alanda önemli adımların atılmasını sağlamıştır (Yay, 2014: 156).

1945 sonrası dönem, Türkiye’de de sosyal politika ve sosyal güvenlik sisteminin gelişimi açısından önemlidir. Tüm dünyada olduğu gibi, bu süreçte Türkiye’de de sosyal devlet uygulamaları hız kazanmış ve kurumsallaşmıştır. Sosyal devlet anlayışının "altın çağı" olarak nitelendirilen 1945-1980 dönemi hem Türkiye’de hem de küresel ölçekte sosyal güvenlik politikalarının en üst seviyeye ulaştığı bir dönem olmuştur (Çımrın ve Durdu, 2015:64).

Sosyal sigorta kurumları açısından, 1945 yılında İşçi Sigortaları İdaresi kurulmuştur. Bu idarenin altında, iş kazaları ve meslek hastalıkları, hastalık, analık, malullük, yaşlılık ve ölüm risklerini ele alan dört ayrı kanun çıkarılmıştır. 1945 yılında çıkarılan kanunla birlikte ortaya çıkan gecikmeler, sosyal güvenlik kurumlarının birleştirilmesi ihtiyacını yeniden gündeme getirmiştir. Kamu görevlilerinin sosyal güvenlik düzenlemelerinde birliği sağlamak ve bu düzenlemeleri tek bir çatı altında toplamak amacıyla Cumhuriyet döneminde atılan ilk önemli adım, 08 Haziran 1949 tarihinde kabul edilen 5434 sayılı Kanun ile kamu sektöründe çalışan memurlar için Emekli Sandığı’nın kurulması olmuştur (Arıcı, 2015:83). Bu kanun ile yalnızca memurları kapsayan çeşitli sandıklar, Emekli Sandığı’na devredilmiştir. Bunlar arasında İnhisarlar Umum Müdürlüğü Tekaüt Sandığı (1936), Devlet Denizyolları ve Limanları İşletme Genel Müdürlüğü Memurları Tekaüt Sandığı (1937), Türkiye Cumhuriyeti Ziraat Bankası Memurları Tekaüt Sandığı (1937), Türkiye Cumhuriyeti Merkez Bankası Memurları Tekaüt Sandığı (1938), Belediyeler ve İller Bankası Memurları Tekaüt Sandığı (1941), Devlet Ekonomi Kurumları Memurları Emekli Sandığı (1942) ve Türkiye Emlâk Kredi Bankası Emekli Sandığı yer almaktadır. Bu sandıklar, her türlü hak ve borçlarıyla birlikte kademeli olarak Emekli Sandığı’na devredilmiştir (Demirbilek, 1995:38; Hall, 1951:138). Kanun kapsamında, memurlara sadece malullük, yaşlılık ve ölüm risklerinin yanı sıra emekli olduktan sonra sağlık sigortası kapsamında yer alma hakkı verilmiştir.

Sosyal güvenlik alanında önemli bir dönüm noktası olan en kayda değer gelişmelerden biri, 1961 Anayasası’nın kabulüdür. 1961 Anayasası ile birlikte "sosyal güvenlik" kavramı, ilk kez çalışma hayatı ve sosyal politikalarla ilgili anayasal terminolojiye dahil edilmiştir (Güvercin, 2004:92). Anayasa’nın 48. maddesi, sosyal güvenliğin anayasal bir hak olarak tanınmasına ve bu alanda devletin sorumluluklarının belirlenmesine zemin

hazırlamıştır. Benzer bir düzenleme, yürürlükteki 1982 Anayasası'nın "sosyal güvenlik" başlıklı 60. maddesinde de yer almış ve bu maddede, “herkes sosyal güvenlik hakkına sahiptir. Devlet bu güvenliği sağlayacak gerekli tedbirleri alır ve teşkilatı kurar” ifadesiyle devlete sosyal güvenlik konusunda kapsamlı sorumluluklar yüklenmiştir. Bu düzenleme, sosyal güvenlik sisteminin kurumsallaşmasında ve devletin bu alandaki rolünün güçlendirilmesinde önemli bir adım olarak değerlendirilmektedir.

5 Ocak 1961 tarihli 224 sayılı Sağlık Hizmetlerinin Sosyalleştirilmesi Yasası, sağlık alanında önemli bir reform niteliği taşımaktadır. Bu yasa, sağlık hizmetlerinin finansmanının genel bütçeden karşılanmasını ve yasal sürece tabi olan herkese sağlık hizmetlerinin ücretsiz sunulmasını öngörmektedir. Yasa, tüm illerde “sosyalleştirme” uygulamasının tamamlanmasıyla, tüm vatandaşları kapsayan bir sosyal sağlık güvencesi modelinin hayata geçirilmesini hedeflemektedir. Bu düzenleme, sağlık hizmetlerinin daha erişilebilir ve kapsayıcı hale getirilmesi açısından önemlidir (Güvercin, 2004: 92).

Sosyal güvenlik alanında yoğun düzenlemelerin yapıldığı bu dönemde, primli sisteme yönelik önemli bir adım, 1964 yılında kabul edilip 1965'te yürürlüğe giren 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu ile atılmıştır. Ayrıca bu kanunla “İşçi Sigortaları Kurumu”, “Sosyal Sigortalar Kurumu” adını almıştır. Bu yasa ile daha önce dağınık halde bulunan sosyal güvenlik mevzuatı bir araya getirilerek bütüncül bir yapıya kavuşturulmuştur. Bu gelişmeyi, 1971 yılında kabul edilen ve esnaf, sanatkârlar ile diğer bağımsız çalışanlara yönelik olarak çıkarılan 1479 sayılı Bağ-Kur Kanunu takip etmiştir. Bu düzenlemeler, sosyal güvenlik sisteminin daha geniş bir kesimi kapsayacak şekilde genişletilmesini sağlamıştır. Bağ-Kur sistemi, 1972 yılından itibaren 1479 sayılı Esnaf ve Sanatkârlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kanunu ile tüm ülkede uygulanmaya başlanmıştır. Bu sistem prim ödeyerek malullük, yaşlılık ve ölüm tehlikelerine karşı sosyal güvenlik garantisi sağlamıştır (DPT, 1991:1.-21)

Türkiye 1950’de çok partili siyasal yaşama geçiş yapmıştır. 1950’ler boyunca liberal politikalar benimsenmiş de ülkenin ekonomik dinamikleri nedeniyle 1954’ten sonra liberal politikalardan kopuş yaşanmaya başlamıştır. Devlet eliyle oluşturulan Kamu İktisadi Teşebbüsleri (KİT) kurularak var olan sermaye artırılırken, devlet kendi girişimlerini güçlendirerek işveren konumunu sürdürmüştür. Dolayısıyla devletçi sanayileşmeden liberalizme geçiş süreci sürerken, hızlı bir gelişim gösteren özel sektörün de ortaya çıkmasıyla karma ekonomi yapısı ekonomide belirleyici olmuştur (Koray, 2008:143). Dönem boyunca ortaya çıkan şartlara paralel olarak sosyal politikalarda gelişmeler olmuş ve yeni adımlar atılmıştır. Böylece devletin rolüne paralel olarak eğitim, sağlık ve çalışma hayatına yönelik ilerlemeler sağlanmıştır (Şişman, 2017: 11).

Çok partili dönemin ilk yıllarında sınıf temelli örgütlenme yasağı kaldırılmış ve toplu pazarlığa izin verilmiştir. 1947 tarihli Sendikalar Yasası, sendikaların (sınırlı) işleyişini

düzenlemiş, ancak 1960 Darbesi ardından 1961 Anayasası kabul edilmiştir. Bu anayasada sosyal politika içeriği ilerici düşüncenin izlerini taşımış, Türkiye'nin bir 'sosyal [refah] devleti' olduğu anayasada yer almıştır. Ayrıca işçi hakları (sendikalaşma, toplu sözleşme, grev hakkı ve ücretli izin) ile sosyal güvenlik, eğitim ve barınma konularında refah haklarına yer verilmiştir (Aybars ve Tsarouhas, 2010: 752).

1961 Anayasası'nın uygulamasında, resmi sosyal politika, devlet tarafından sağlanan ücretsiz eğitim ve istihdam durumuyla ilişkili birleşik bir halk sağlığı ve emeklilik sistemi sağlanmasıyla sınırlı kalmıştır (Aybars ve Tsarouhas, 2010: 752). Ancak anayasanın sağladığı haklar ile örgütlenme, sendikal haklar genişletilmiştir. Bu, işçi ve emekçilerin daha fazla örgütlenme ve toplu pazarlık yapma özgürlüğüne sahip olduğu anlamına gelmiştir. Bu haklar, işçilerin sosyal ve ekonomik durumlarını iyileştirme çabalarını desteklemiş ve onlara daha fazla özerklik sağlamıştır. Ancak, resmi sosyal politika daha kapsamlı bir sosyal güvenlik sistemi ve ekonomik refah programları oluşturmadığı için sınırlı kalmıştır.

Bu dönemde sosyal yardım ve sosyal hizmetler kapsamında yapılan diğer düzenlemelerde şunları görmekteyiz: 1963 yılında Sosyal Hizmetler Genel Müdürlüğü kurulmuş, 1976 yılında çıkarılan 2022 sayılı Kanun çerçevesinde 65 yaşını doldurmuş “muhtaç” ve kimsesiz Türk vatandaşlarına aylık bağlanması, “muhtaç” asker ailelerine (aynı), İstiklal Madalyası sahiplerine, Kore ve Kıbrıs gazilerine, görevleri gereği ölen veya yaralanan askeri ve sivil kamu görevlilerine vs. aylık verilmesi hükme bağlanmıştır. 2828 sayılı Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu Kanunu ile yapılan sosyal hizmet düzenlemesiyle kimsesiz-bakıma muhtaç çocuk ve yaşlılar kapsanmıştır (Topak, 2012:206-207).

61 Anayasası'nın şekillendirdiği dönem sonrasında 1971 muhtırası ve 1980 darbesi, toplumsal ve ekonomik anlamda yeni bir dönemin de başlangıcını oluşturmuştur. Demokratik hak ve özgürlükler sınırlandırılırken, sendikal haklar büyük ölçüde gerilemiştir. Bu askeri müdahaleler, Türkiye'de siyasi ve toplumsal yapının yeniden şekillendirilmesine yol açmış ve sendikal örgütlenme gibi işçi hakları olumsuz etkilenmiştir. Bu dönemlerde sendikaların faaliyetleri kısıtlanmış, toplu pazarlık süreçleri engellenmiş ve grev hakları sınırlandırılmıştır. Bu nedenle, 1971 ve 1980 darbeleri, Türkiye'deki sosyal politika ve işçi hakları açısından zorlu bir dönemin başlangıcını işaret etmiştir.

1.6.4. Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde 1980 ve 2000 Dönemi

Türk sosyal politikasında 1980 sonrası dönem; içe dönük bir ekonomik rejimden dışa dönük, piyasa odaklı politikalara geçişi ve finansal liberalleşmenin yönlendirdiği neo-liberal gündemi beraberinde getirmiştir. 1980 darbesini 1982'de, halen yürürlükte olan ve sosyal politika içeriği bakımından 1961 Anayasasından daha gerici olan, sendikalara üyelik için katı üyelik koşulları belirleyen, grevleri kısıtlayan ve sendikaların siyasi

katılımını yasaklayan yeni bir Anayasa izlemiştir. Bu dönem, aynı zamanda, makroekonomik istikrarsızlığa yol açan iç ve dış dalgalanmalar karşısında, büyük kamu açıkları ve sürekli yüksek enflasyonla pekiştirilen bir dizi ekonomik kriz ortamını da beraberinde getirmiştir (Aybars ve Tsarouhas, 2010: 753).

1982 Anayasası'nın kabul edilmesini takip eden dönemde, kamu kesiminde görev yapan sivil ve askeri personel için tazminat niteliğinde çeşitli ödemelerin yapılmasına başlanmıştır. Bu süreçte, sosyal yardım hizmetlerinin daha etkin bir şekilde sunulması amacıyla 1983 yılında "Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu (SHÇEK)" yeniden yapılandırılmıştır. Bu düzenleme, sosyal hizmetlerin tek bir çatı altında toplanmasını hedefleyen önemli bir gelişme olarak dikkat çekmiştir. Aynı yıl yürürlüğe giren 2925 sayılı "Tarımda Kendi Adına ve Hesabına Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kanunu" ve 2926 sayılı "Tarım İşçileri Sosyal Sigortalar Kanunu" ise tarım sektöründe çalışan bireylerin de sosyal güvenlik sistemine dahil edilmesini sağlamayı amaçlamış, 1983'te tarım sektöründe çalışanlar da SSK ve BAĞ-KUR kapsamına alınmıştır (Kaya, 2009:64).

Türkiye'de sosyal hizmet uygulamalarının yürütüldüğü en temel ve kapsamlı kurumlardan biri olan ve 23 Mayıs 1983 tarihinde kurulan SHÇEK, Başbakanlığa bağlı olarak hizmetlerini sürdürürken, 8 Haziran 2011 tarih ve 27958 mükerrer sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan 633 no'lu Kanun Hükmünde Kararname (KHK) ile kapatılmıştır. Aynı kararname ile Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı (ASPB) kurulmuştur (Yolcuoğlu, 2012: 154). ASPB'nin kurulması ile birlikte SHÇEK, "Çocuk Hizmetleri Genel Müdürlüğü" adıyla hizmet vermeye devam etmektedir.

7 Kasım 1980 tarihinde, 1968 tarihli Avrupa Sosyal Güvenlik Kodu'nun onaylanması ve ardından, 14 Ekim 1989'da 1965 tarihli Avrupa Sosyal Güvenlik Şartı'nın kabul edilip 24 Aralık 1989'da yürürlüğe girmesi, bu dönemde Türkiye'nin sosyal güvenlik alanındaki uluslararası taahhütlerine önemli adımlardandır (Kaya, 2009:64).

1992 yılında yoksulların yatarak tedavi görmelerini sağlayan Yeşil Kart programının uygulamaya konulmuştur bu uygulama Sosyal Politikalar yönünden önemlidir. Çünkü uygulamaya konulan Yeşil Kart programı ile hiçbir ekonomik geliri olmayan vatandaşların ücretsiz tedavisinin karşılanmasını, genel sağlık sigortası çıkana kadar giderlerin devlet tarafından finanse edilmesini sağlamıştır (Gerşil ve Eryılmaz, 2014: 9).

1990'lı yıllarda, Türkiye'de sosyal güvenlik sisteminde bir dönüşüm süreci yaşanmaya başlamıştır. Bu dönemde, Dünya Bankası'nın (DB) "genel sağlık sigortası, Sosyal Sigortalar Kurumu'nun (SSK) gelir-gider dengesi ve erken emeklilik" gibi başlıklara odaklanan politikalarının daha açık bir şekilde tartışılmaya başlamasıyla hız kazanmıştır. Bu süreç, 1995 yılında imzalanan Genel Ticaret Anlaşması (GATS) ve 1998 yılında Uluslararası Para Fonu (IMF) ile yapılan Stand-by anlaşması ile ivme kazanmıştır. GATS anlaşmaları çerçevesinde, kamu hizmetlerinin piyasalaştırılmasına

yönelik politikalar benimsenmiş; istihdam, sosyal güvenlik, eğitim ve sağlık gibi kamu hizmeti alanlarında mevcut kamu müdahalesi, kamu harcamalarının kısıtlanması, özelleştirme ve yarı özelleştirme yöntemleriyle aşamalı olarak geri çekilmiştir. Bu çerçevede, kamusal teşvikler ve destekler yoluyla bu hizmetlerin özel sektöre devri hızlanmıştır. Bu süreçte uluslararası ve yerli sermayenin ekonomik plan ve programlarına uygun olarak şekillenen "kamu yönetimi reformu", aynı zamanda sosyal güvenlik sisteminin dönüşümünü hedefleyen kapsamlı bir plan niteliği taşımıştır (Özveri, 2005:149; Salihoğlu, 2005:152; Selvi, 2014: 12)

1999 yılına gelindiğinde ise 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu çıkarılmıştır. Çıkarılan bu kanun Türkiye’de sosyal güvenlik sisteminde gerçekleştirilen reformlar arasında önemli bir yer tutmuştur. Bu kanun ile işsizlik sigortası sistemini uygulamaya koyan ilk yasal düzenleme olmanın yanı sıra, sosyal güvenlik kuruluşlarının mali yapısını güçlendirmeyi hedeflemiştir. Kanun, sosyal güvenlik sisteminin ekonomik sürdürülebilirliğini sağlamak amacıyla gelirlerin artırılması ve giderlerin kısıtlanmasına yönelik çeşitli hükümler içermektedir. Birinci aşama reformlar kapsamında, sosyal güvenlik kuruluşlarının gelirlerini artırmaya yönelik işlemler hayata geçirilmiştir. Giderleri kontrol altına almak amacıyla yapılan düzenlemeler ise, emeklilik yaşı ve emekli maaşlarına ilişkin yeni düzenlemeler olmuştur. İkinci aşama reformlar ise, sosyal sigorta kuruluşlarının etkinlik ve verimliliğini artırmak amacıyla kurumsal yeniden yapılanma süreçlerini, bireysel emeklilik sisteminin hayata geçirilmesini ve sağlık hizmetlerinde yeniden yapılanmayı kapsayan reformlar olarak öne çıkmıştır. Ayrıca bu kanun ile işsizlik sigortası uygulaması başlatılmış, İş ve İşçi Bulma Kurumu (İŞKUR) yeniden yapılandırılmıştır (Selvi, 2014:124-125).

Türk sosyal güvenlik sistemi, resmi sosyal sigorta kurumları üzerine kurulmasına rağmen, devlet doğrudan veya dolaylı olarak çeşitli kamu sosyal güvenlik harcamaları yapmıştır. Bu harcamalar şunları içerir;

- Tazminat niteliği taşıyan kamu yardımları örneğin, askere giden ve muhtaç duruma düşen asker ailelerine yerel yönetimler tarafından yapılan ödemeler, Kore savaşı ve Kıbrıs Barış Hareketi'ne katılanlara bağlanan aylıklar, görevleri nedeniyle yaralanan veya hayatını kaybeden kamu görevlilerine tazminat niteliğinde yapılan ödemeler, yurt dışında görev yaparken suikast veya terörist eylemlerle hayatını kaybeden kamu görevlilerine yapılan ödemeler.
- Koruma amacı ile yapılan sosyal güvenlik ödemeleri; bu kapsamda, 1976 yılında başlayan ve 1986'dan itibaren 'Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakıfları' tarafından yapılan ayni ve nakdi yardımları örnek verilebilir. Ayrıca, Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu tarafından yapılan sosyal yardım ödemeleri de bu kategoriye dahildir (Tokol ve Alper, 2012: 47).

1.6.5. Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde 2000 ve Sonrası Dönem

Türkiye'nin sosyal politika manzarasındaki son dönüşüm, 2001 ekonomik krizinin ardından başlamıştır (Yılmaz, 2018: 105). Sosyal politika dönüşümü aynı zamanda hem kapsayıcı hem de dışlayıcı eğilimler sergilemiştir (Üçkardeşler, 2015: 150).

2001 ekonomik krizinin ardından Türkiye'de uygulanan sosyal politikalar, krizin neden olduğu ekonomik darboğazın etkilerini hafifletmeye yönelik önemli adımlar içermiştir. Bu politikalar, işsizlik oranlarının kontrol altına alınması, toplumsal refahın artırılması ve ekonomik dengeyi sağlama amacı taşımıştır. Kriz sonrası dönemde, işsizlik sorununa karşı çeşitli istihdam teşvikleri ve programları uygulanmış, böylece yeni iş fırsatları yaratılmıştır. Ayrıca, gelir seviyeleri düşen ailelere yönelik sosyal yardımlar artırılmış ve bu, ekonomik olarak zor durumda olan birey ve ailelere destek sağlamıştır. Eğitim ve sağlık hizmetlerine yapılan yatırımlar artırılarak, toplumun genel refahını yükselten önlemler alınmıştır. Gelir dağılımındaki adaletsizliği gidermeye yönelik vergi reformları ve sosyal yardım programları, gelir eşitsizliğini azaltmıştır. Sosyal güvence sistemleri, işsizlik ve sağlık hizmetlerine erişimi güçlendirmek amacıyla güçlendirilmiştir. Bu, ekonomik kriz sonrası risklere karşı daha iyi bir koruma sağlamıştır. Yoksullukla mücadele ise kırsal kesimde tarım ve kırsal kalkınma projeleri ile desteklenmiş, yoksulluğun azaltılması hedeflenmiştir (Çulha ve Zabcı, 2003:217-222).

Türkiye, yıllar içinde gelir dağılımı konusunda kapsamlı iyileştirme sağlayamamasına rağmen, 2000'li yıllarda sağlık hizmetlerinde geniş çaplı bir dönüşüm, emeklilik sisteminin yeniden ayarlanması, ilişkiler rejimi, işgücü piyasasının yeniden inşası, çok çeşitli sosyal yardım programlarının sunumu ve sosyal bakım düzenlemelerindeki değişiklikler temelinde birçok sosyal politika reformu gerçekleştirmiştir (Yılmaz, 2018: 104).

2002'de yaşanan iktidar değişikliği ile beraber yeni hükümet, yoksullukla mücadeleyi öncelikli sorun alanlarından biri olarak belirlemiştir. Hak temelli ve muhtaçlık durumuna bağlı olarak sosyal koruma ve içerme temelli yardım politikaları uygulanmaya başlanırken, sosyal yardımlaşmada kurumsallaşma derinleştirilmiştir.

2002 sonrasında çalışma yaşamında da önemli değişimler göze çarpmaktadır. İşsizlik sigortası devreye alınırken, AB üyelik sürecine paralel olarak birçok kanuni düzenlemeye gidilmiştir. 2003'te 4857 sayılı İş Kanunu yürürlüğe girerken, yeni kanun esnekleştirmenin de önünü açmıştır. İşyeri devri ve işten çıkarma karşısında işçi haklarını koruyan yeni düzenlemeler yeni İş Kanunu'nda yer alırken, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili hükümler AB normlarına uygun hale getirilmiştir. Ayrıca Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi oluşturulmuştur (Özaydın, 2007:261). Bu dönemde iş sağlığı ve güvenliği alanında 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kabul edilmiş, ayrıca 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu yürürlüğe girmiştir (Özaydın, 2007:261). Ayrıca sosyal güvenlik reformu ile 2006'da kabul edilen 5510

sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu kabul edilmiş ve 2008’de yürürlüğe girmiştir. Kanunda belirtilen görevleri yerine getirmek için de 5502 sayılı kanun gereğince Sosyal Güvenlik Kurumu oluşturulmuştur.

2000’li yıllardan bu yana kamu sosyal harcamalarında dikkate değer bir artış olmuştur. Aysan (2018:102)’a göre kamu sosyal harcamalarındaki bu hızlı artışın temel nedenleri arasında, Türkiye’nin geç kalmış bir refah devleti statüsü, artan refah seviyeleri ve 2000’li yıllarda hızla artan kamu sosyal harcamalarına yol açan yaşlanan nüfus ve yeni sosyal riskler gibi yapısal faktörler yer almaktadır. Bu dönemde, toplumun daha fazla refah ve güvenlik ihtiyacı, kamu politika yapıcılarını sosyal harcamalara daha fazla kaynak ayırmaya yöneltmiştir. Sağlık, eğitim, sosyal yardımlar, çocuk bakımı ve yaşlı bakımı gibi alanlara yapılan yatırımlar artmış, bu da toplumun genel yaşam kalitesini yükseltmeyi amaçlayan bir dönüşümü simgelemiştir. Bu artışlar, toplumsal eşitsizlikleri azaltma, yoksullukla mücadele, işsizliği azaltma ve insanların daha iyi bir yaşam standardına sahip olmalarını teşvik etme amacı taşımıştır. Bu nedenle, 2000’li yıllardan bu yana kamu sosyal harcamalarının artışı, sosyal refahı artırmak ve sürdürülebilir kalkınma hedeflerine ulaşmak için önemli bir adım olarak kabul edilmektedir.

Buğra (2020:4) ise bu dönemde Türkiye’de sosyal politika dönüşümünün iki farklı eğilimle karakterize edildiğini belirtmektedir. Bir yandan, kamusal sosyal harcamalar artarken ve kapsayıcı nitelikte yeni kurumlar ortaya çıkarken; öte yandan, sosyal güvenlik hükümleri ve işgücü piyasası düzenlemesindeki piyasa odaklı reformların yanı sıra sosyal politikanın cinsiyetçi karakterini şekillendirmede özellikle önemli olan AK Parti hükümetinin muhafazakâr bakış açısının, bu dönüşüme damgasını vurduğunu belirtmektedir.

Nitelik ve nicelik açısından Türkiye’nin sosyal politikalara verdiği ağırlığın 2002 ve sonrasında arttığı söylenebilir. Sosyal yardımlara ve sosyal harcamalara ayrılan bütçenin GSYH’ye oranı artış göstermiştir. Sosyal güvenlik reformu ile Genel Sağlık Sigortası hayata geçirilmiş, nüfusun tamamına yakını sigorta kapsamına alınmıştır. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığının kurulması ile birlikte sosyal politikalara kurumsal bir yapı kazandırılmıştır. Kamu- sivil toplum ve özel sektör iş birliğiyle gerçekleştirilen ve sosyal etkisi olan projelerin sayısı artmıştır. Başta engelli, yaşlı ve yabancılar olmak üzere toplumdaki tüm dezavantajlı gruplar için özel destek programları geliştirilmiştir (Dal, 2018: 197).

Türkiye’de sosyal politika dönüşümü, hem toplumsal cinsiyet eşitliğini teşvik etmeye yönelik adımları içerirken hem de cinsiyet eşitsizliğini pekiştirebilen unsurları içermiş gibi görünmektedir. Bu nedenle, Türkiye’de sosyal politika alanındaki gelişmeleri değerlendirirken, farklı etkileri ve sonuçları dikkate almak önemlidir ve cinsiyet eşitliği perspektifinden ele alınmalıdır.

Tüm yapılan çalışmalara rağmen, kaynakların kısıtlı olması ve etkin kullanılamamasından ötürü üretilen sosyal politikalar yetersiz kalmaktadır. Sosyal tarafların ve sivil toplumun sosyal politikaların geliştirilmesi ve uygulamasına olan katkısının artırılması gerekmektedir. Genel istihdam düzeyinde, özellikle de genç ve kadın istihdamında işsizlik oranları halen yüksektir. En düşük gelir gruplarının milli gelirden aldıkları pay yetersizdir. İhtiyaç sahiplerine, yoksullara yapılan sosyal yardımların geçici, etkinliği ve kapsamı belli olmayan şekilde gerçekleştirildiği ile ilgili bir algı bulunmaktadır (Dal, 2018: 197-198).

Genel bir değerlendirme ile Türkiye'de, Batı'daki sosyal refah sistemlerinden farklı olarak, bireysel ve aile inisiyatifleri, toplumsal sorunların çözümünde hala etkili yöntemler olarak görülmektedir. Bu bağlamda Türkiye'nin de dahil olduğu Güney Avrupa refah rejimlerinde, aile, topluluk, mahalleler, memleketler ve siyasi ilişkiler gibi ağlar, bir bireyin işsizlik, hastalık veya yaşlılık sırasında ve düzenli ve resmi devlet müdahaleleri ve piyasa sırasında yaşamını sürdürmesinde rol oynamayı sürdürmektedir (Şentürk, 2014: 310-311).

1.7. TÜRKİYE'DE SOSYAL POLİTİKA ARAÇLARI

Sosyal politika araçları genel olarak kamu müdahalesi ve kolektif kendi kendine yardım mekanizması olarak ikiye ayrılmaktadır. Kamu müdahalesi bu alanda öne çıkarken, sosyal güvenlik sistemleri, sosyal hizmetler ve sosyal yardımlar, sosyal sigorta gibi kendine özgü mekanizmalar ile sosyal politikalar hayata geçirilmektedir (Yenihan, 2018: 181).

Türkiye'de sosyal politika araçlarında sosyal güvenlik, sosyal hizmet ve sosyal yardımlar ön plana çıkmaktadır. Türkiye'deki sosyal politika araçlarının temel amaçları, toplumsal refahı artırmak, yoksulluğu azaltmak, sosyal adaleti sağlamak ve vatandaşların yaşam kalitesini iyileştirmek üzerine odaklanmaktadır. Bu araçlar, özellikle ekonomik ve sosyal açıdan dezavantajlı gruplara destek sağlamayı hedefler. Sosyal güvenlik sistemleri, işsizlik, hastalık, yaşlılık ve engellilik gibi risklere karşı vatandaşları koruma amacı güderken, eğitim politikaları eşitlikçi bir yaklaşımla öğrencilerin eğitim fırsatlarını artırmayı amaçlar. Sağlık politikaları, herkesin temel sağlık hizmetlerine erişimini sağlamayı hedeflerken, istihdam politikaları işsizlik oranlarını düşürmeyi ve işgücü piyasasının daha verimli çalışmasını teşvik etmeyi amaçlar. Ayrıca, gelir dağılımı politikaları yoksulluğu azaltmak ve gelir eşitsizliklerini dengelemek için önemli bir rol oynar. Türkiye'deki sosyal politika araçları, toplumun farklı kesimlerine yönelik çeşitli yardımlar, teşvikler ve hizmetler sunarak, ülkenin toplumsal dengesini koruma ve iyileştirme amacını taşır. Bu araçlar, toplumun genel refahını artırarak daha adil ve sürdürülebilir bir toplumun oluşturulmasına katkı sağlar.

Türkiye'de 2000'li yıllarda Türk Sosyal Güvenlik Sistemi önemli bir revizyon sürecine girmiştir. Bunun öncesinde 1999 tarihli 4447 sayılı kanun, sosyal güvenlik sistemindeki

açıkları kapatmaya odaklanırken, emeklilik yaşında kademeli geçiş, prime esas kazançların artırılması ve prim tutarlarında artış gibi uygulamalar devreye girmiştir. Bu dönemde bireysel emeklilik sistemi de başlatılmış, sosyal güvenlik sistemindeki kurumlar da yeniden yapılandırılmıştır. Nihayet 2008’de SSK, Bağ-Kur ve Emekli Sandığı yürürlükten kaldırılmış ve Sosyal Güvenlik Kurumu ile bu kurumlar tek çatı altında birleştirilmiştir (Yenihan, 2018: 191).

2000’li yıllarda Türkiye’de sosyal yardımlar Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı’nın kurulması ve bu çerçevede devlete ait sosyal yardım ve sosyal politikaların tek elden yürütülme çabaları, sosyal devlet rolünün etkinlik ve verimliliğini artırmıştır (Türkoğlu, 2013: 287)

Sosyal yardımlar ulusal düzeyde Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı’na (ASPB) bağlı Sosyal Yardımlar Genel Müdürlüğü (SADG), yerel düzeyde ise Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakfı (SYDV) eliyle uygulanmaktadır. SYDV’ler, il valilerinin başkanlığındadır. 1976 yılında temeli atılan bu sistem, yaşlı veya engelli yoksullar için aylık yardım ödemesi sağlayan 2022 sayılı kanunun onaylanması ile oluşturulmuştur (Republic of Turkey Ministry of Family and Social Policy, 2017: 9).

2022 sayılı kanun kapsamında, 65 yaşını doldurmuş muhtaç, güçsüz ve kimsesiz Türk vatandaşlarına aylık ile maddi destek sağlanırken, 227 sayılı KHK ile Vakıflar Genel Müdürlüğü’ne sosyal yardım ve sosyal hizmetlerde bulunma görevi verilmiştir. Bu görev kapsamında belirlenen kişilere maaş bağlanmakta; ayrıca ihtiyaç sahibi insanlara yemek ve gıda yardımı yapılmaktadır.

Sosyal yardım konusunda 2011 yılında Çocuk Hizmetleri Genel Müdürlüğü olarak Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı bağlı olarak dönüştürülen Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu (SHÇEK) da önemli işlevler görmüştür. Korunmaya muhtaç çocuklar başta olmak üzere engelli ve yaşlılara sosyal güvenlik hizmeti sunmuş olan kurum, kamu tüzel kişiliğine sahip, katma bütçeli bir kuruluş olarak genel bütçeden yapılan hazine yardımı ile finanse edilmiştir. (Türkoğlu, 2013: 288)

Çocuk Hizmetleri Genel Müdürlüğü sosyal yardım sağlamanın yanında ağırlıklı olarak sosyal hizmetler alanında faaliyet yürütmektedir. Bu bağlamda sosyal hizmetlerin kamusal sorumluluk anlayışıyla sosyal devlet ilkeleri çerçevesinde örgütlenen bir kamu kuruluşu olarak görev yapmaktadır. Ayrıca daha başka birçok kamu kurum ve kuruluşu yanı sıra yerel yönetimler de sosyal hizmetler alanında faaliyet göstermektedir (Taşgın ve Özel, 2011: 182).

1.8. SOSYAL POLİTİKA VE KADIN

Coğrafi konum, cinsiyet, yaş, yetenek, fiziki durum gibi çeşitli faktörler nedeniyle bazı gruplar kendilerini farklı dezavantajlarla karşı karşıya bulur ve yaşamları boyunca

bununla mücadele etmek zorunda kalabilirler. Bu durumların ortadan kaldırılması ya da azaltılması için politika yapıcıların çeşitli önlemler alması, pozitif ayrımcılık uygulaması ve bu alanlarda sosyal dengeyi sağlayacak politikalar üretmesi gerekmektedir (Geyik, 2020:4).

Türkiye açısından kadınlara yönelik uygulanan sosyal politikaların zaman içerisinde değişimine bakıldığında, kadınlar için uygulanan sosyal politikaların kurumsallaşmış politikalara dönüştürmesi, sivil alandan çıkarılarak kamusal alana taşınması uzun bir zaman almıştır. Kadın- erkek eşitliğini sağlama ve kadın haklarının gelişmesini amaçlayan hareketlerin tarihsel kökleri 19. yüzyıla kadar uzanmaktadır. Özellikle Osmanlı İmparatorluğu'nun son döneminde, devletin çökmesini önlemek için kadınların eşitlik talepleri ortaya çıkmıştır. Cumhuriyetin kurulması ile birlikte Türkiye açısından sürece bakıldığında ise, modernitenin sembolü konumunda bulunan ve eşit haklara sahip cumhuriyet vatandaşları olma arzusunun sembolü olan kadınlara yönelik ülke politikası, 1920'lerde tüm vatandaşları kapsayan devrim kanunları ile başlamıştır. Kadınların önündeki sosyal ve hukuki engeller 1930'larda da benzer yasaların kaldırılmasıyla devam etmiştir. Kadınların siyasal hakları noktasında 1930'da onaylanan ve kadınlara oy hakkı veren 1580 sayılı Belediye Kanunu'nun değiştirilmesi ve daha sonra mevzuat değişiklikleriyle kadınlara seçme hakkı tanınmış ve kadın haklarının gelişmesine katkıda bulunulmuştur. 1934 tarihli Anayasa ve Seçim Kanununda gerçekleştirilen değişiklikle de kadınlara seçilme hakkı tanınmıştır. İlk seçimde 17 kadının seçilmesinin yanı sıra, bölgesel seçimde de 1 kadın milletvekili seçilerek toplam 18 kadını Meclis'e getirirken, yüzde 4,5'lik temsilci sayısı ile Türk kadınları Dünya parlamentolarında ikinci sırada yer almıştır. Devam eden dönemde 1934 İş Kanunu ile belirlenen kadınlara yönelik çalışma hakları, doğum izni ve doğum hakları çerçevesinde haklara ilişkin yeni yasalar çıkarılmıştır. 1937'de kadınların ağır ve tehlikeli işlerde çalışması yasaklanmış, 1945 yılında çalışan kadınlara ücretli doğum izni hakkı tanınmıştır. Aynı şekilde kabul edilen kanunlarla da kadının kamusal ve özel alanda, evde ve toplumsal alanda konumunun iyileştirilmesi amaçlanmış ancak bunu gerçekleştirecek politika ve uygulamaların etkisi düşük kalmıştır. 1950-1980 arasındaki dönemde ise kadınlara yönelik politikalar daha çok iş yasalarındaki düzenlemelere dönük olmuştur. 1980'li yıllara gelindiğinde ise bu dönemdeki siyasi ve toplumsal ortamı kadın politikalarının gelişmesinde önemli rol oynamıştır. 1980 askeri darbesinden sonrasında gerçekleşen sivilleşme süreci, kadın hareketi ve Avrupa Birliği'nin uyum politikaları kadınlara yönelik politikaların kurumsallaşma dinamiğini meydana getirmiştir Türkiye'de "Kadın Sorunu" olarak adlandırılan politikanın resmi olarak devlet çatısı altında ilk kez tanınması 1987 yılında "Kadına Yönelik Politikalar Danışma Kurulu" ile gerçekleşmiştir. Devlet Planlama Teşkilatı çatısı altında oluşturulan bu kurul ile kadınlara yönelik politikaları izleyecek bir yapı meydana getirilmiştir. Bu çerçevede gerçekleştirilen çalışmalar sayesinde 14 Ocak 1989 tarihli İçişleri Bakanlığı genelgesi ile kadınlara kaymakamlık sınavlarına girme hakkı

tanınarak kadınların mülki idari amir olmalarının önündeki engel kaldırılmıştır (Sallan Gül, 2019;38-43).

Türkiye'de kadın istihdamı oranı genel olarak sanayi devriminden bu yana artmıştır ve kadın girişimciler nadiren iş ve aileyi uzlaştırmayı başarabilmektedir. İşin başarısı, aile üyelerinin iş süreçlerinde ve yönetiminde kadınlara verdiği desteğe bağlıdır ve aile üyelerinin ilgisi, kadınların mesleki isteklerinin yerine getirilmesinde belirleyici bir faktördür (Koca, 2022:153).

Sosyal politikanın bir öznesi olarak kadının güçlendirilmesi, yani kadınların kendi hayatları üzerinde güç ve kontrol sahibi olmaları ve stratejik seçimler yapma yeteneği kazanmaları için devletin müdahalede bulunması şarttır. Kadınların güçlenmesi; kadınların kendi değerinin farkında olması, seçeneklere sahip olma ve bunlar arasında tercih yapma hakkının bulunması, fırsatlara ve kaynaklara erişim hakkına sahip olması, ev içinde ve dışında kendi hayatlarını kontrol etme gücüne sahip olması; ulusal ve uluslararası düzeyde daha adil bir toplumsal ve ekonomik düzen oluşturmak için toplumsal değişimin yönünü etkileme becerileri kazanması unsurlarından oluşur (ASPB, 2018:14). Bu bakımdan kadın istihdamının artırılması, kadının güçlendirilmesi için en önemli politika araçlarından biridir.

2. BÖLÜM

KADIN İSTİHDAMI VE BAKIM YÜKÜ

Kadın istihdamı, tarihsel, uluslararası ve ulusal bağlamda ele alınarak kapsamlı bir çerçevede incelenmektedir. İlk olarak, kadınların istihdam piyasasındaki yeri ve karşılaştıkları fırsatlarla sınırlılıklar değerlendirilmekte, kadınların işgücüne katılımının tarihçesiyle birlikte ekonomik ve sosyal değişimler üzerinden analiz yapılmaktadır. Avrupa Birliği'nde kadın istihdamı, politika örnekleri ve başarı hikâyeleri ile birlikte incelenirken, Türkiye'de kadın istihdamına dair mevcut durum, karşılaşılan zorluklar ve işgücü piyasasına entegrasyonu destekleyecek politikalar tartışılmaktadır. Kadınların istihdamının önündeki engeller ise çok boyutlu bir şekilde ele alınmakta; cinsiyet ayrımcılığı, mevzuattaki düzenlemelerin sınırlayıcılığı, sektörel tercihler ve bununla bağlantılı olarak cam tavan, cam uçurum, mobbing, kayıt dışılık ve ücret eşitsizliği gibi faktörler detaylandırılmaktadır. Kadınların işgücüne katılımını etkileyen önemli unsurlardan biri olan bakım yükü de bu çerçevede ele alınmaktadır. Ücretsiz ve ücretli bakım işi ayrımı üzerinden, devlet rejimlerinin bu yükü nasıl düzenlediği incelenmekte, Türkiye'deki bakım yükünün kadınların istihdamına olan etkileri analiz edilmektedir.

2.1. İSTİHDAM PİYASASI VE KADIN

Sanayi devriminden önce hanenin ihtiyaçlarını karşılamak amacı ile hane içerisinde gerçekleştirilen üretim sürecinde kadın ve erkeğin aynı mekânda olması toplumsal cinsiyet rollerinde sert bir ayrımın olmasını engellemiştir. Bu dönemde, kadınların ağırlıklı olarak tarım sektöründe çalıştığı görülmektedir. Şehirlerde ise, evlerde kurulu tezgahlarda küçük miktarlarda üretim gerçekleştirilmektedir. Fakat çalışma kavramının sahip olduğu ölçülebilirlik ve bağımlılık kriterlerine uymayan hane içerisinde gerçekleştirilen bu faaliyetler kadınların 'çalışmayan' kategorisinde değerlendirmelerine neden olmuştur (Büyükcoşkun, 2014:14).

Sanayi devriminden günümüze kadınların iş dünyasındaki sorunları erkeklerinkinden daha fazla ilgi ve özel politika gerektirmiştir (Anık, 2023:6). Zira sanayi devrimi ile birlikte üretimin ev dışına çıkarak kamusallaşması, ücretsiz çalışma (ev işi-yeniden üretim) ile ücretli çalışma (üretim) ayrımına yol açarak kadın ile erkek arasında cinsiyete dayalı iş bölümü kavramının ortaya çıkmasına neden olmuş, bu da toplumsal cinsiyet eşitsizliği kavramını doğurmuştur (İlkaracan, 2010: 7).

İngiliz sosyolog Ann Oakly tarafından 1972 yılında literatüre kazandırılan cinsiyet eşitsizliği kavramının temelini kadın ve erkeğin toplumsal rollerinin birbirinden farklı olduğu düşüncesi oluşturmaktadır. Biyolojik cinsiyetin bu roller üzerinde hiçbir etkisi yoktur; toplumdaki örf, din, otorite, sosyal ve kültürel normlar temelinde bu roller oluşmakta ve hem erkeğe hem de kadına dayatmaktadır (Bürül, 2024:14)

İnsanlık tarihinin en kötü emek sömürsü örneklerinden bazılarının yaşandığı Sanayi Devrimi sırasında kadınlar erkeklerden çok daha acımasız muamelelere maruz kalmıştır. Bazı raporlara göre, hamile kadınlar 20 saate kadar çalışmaya mahkûm edilmiştir. Genç

kızlar kölelikten çok daha kötü koşullarda dokuma tezgahlarında çalıştırılmıştır. Kadınlar, erkeklerden daha düşük ücretler aldıkları için cazip bir işgücü olarak görülmüştür. Elektronik makineleşme işyerinde el emeğine olan ihtiyacı azalttıkça, kadınların çalışması erkeklerinkinden çok daha cazip hale gelmiştir. Böylelikle kadın işçilerin insani değerleri yok edilmiş ve elektronik cihazlara benzer cansız varlıklar olarak görülmüştür (Anık, 2023:42).

Sanayi devriminin üretim hacmini ve değişim değerini öne çıkarması, yaşam ve işin iç içe geçtiği hane içi ücretsiz emeği görünmez kılmıştır. Kapitalist üretimde, emek, hane içi ve hane dışı (endüstriyel) emek olarak ikiye ayrılmıştır. Hane içi emek, sermaye ile doğrudan ilişki içerisinde olmadığı ve artı değer üretmediği için ekonominin içinde sayılmamıştır. Endüstriyel emek ise malları ve hizmetleri tüketim pazarı için ürettiğinden ve karşılığında ücretin ödendiğinden üretken emek olarak değerlendirilmiştir (Büyükcoşkun, 2014:15).

20. yüzyıla gelindiğinde, Birinci ve İkinci Dünya Savaşları sonrasında yaşanan can kayıpları neticesinde ekonominin erkek işgücünden yoksun kalması sebebiyle çok sayıda kadın işçinin istihdam edilmesi zorunlu olmuştur. Bu dönemde örneğin İngiltere’de hükümet geleneksel sınırlarını aşarak evli kadınları fabrikalara, hastabakıcılığa vb. işlere başlamaları için teşvik etmiştir. Yirminci yüzyılın son çeyreğinde ise ekonomik değişimler, feminist hareketin güçlenmesi, sosyo-kültürel değişimler ve alınan siyasi kararların sonucu olarak ekonomik alanda, özellikle de düşük ücretli işler akınını getirmesiyle hizmet sektöründe kadın emeğine geniş yer açılmıştır (Büyükcoşkun, 2014:16). 1980’li yıllarda hane gelirlerindeki reel düşüş, hizmetler sektöründeki hızlı büyüme ve rekabetçi ekonomik yapının zorlamasıyla esnek istihdam şartlarının piyasaya hâkim olması, kadınların işgücüne katılım oranlarındaki artışı bakıma muhtaç küçük çocukların kreş ve yuvalarda bakıldığı bir toplumsal düzen ile başat şekilde hızlandırmıştır (Büyükcoşkun, 2014:16,40).

Ekonomik mal ve hizmetlerin üretimi için emek arzında bulunan veya bulunmak isteyen çalışma çağındaki nüfusun, çalışma çağındaki toplam nüfusa oranını ifade eden “işgücüne katılım oranı” ne kadar yüksekse, çalışma yaşında olan kadın ve erkeklerin çalışma hayatına dâhil olma noktasında isteklilikleri o kadar yüksektir. Ekonomik kalkınma ve refahın temel göstergelerinden biri olan işgücüne katılım oranı, o ülkede insan kaynağının etkin kullanılıp kullanılmadığının ve gelişmişliğin bir göstergesidir (Yenilmez ve Kılıç, 2018:56; Sertçelik, 2021: 92, Yetişen, 2009:121). Dünya nüfusunun yarısını oluşturan kadınların insan kaynağı olarak işgücüne katılımının sağlanmasının kalkınmadaki ve büyümedeki önemleri yadsınmazdır. Bireysel açıdan değerlendirildiğinde ise kadınların işgücüne katılım oranı, sadece ekonomik özgürlük boyutuyla değil aynı zamanda sosyal hayata katılım, hane içindeki konumlarının güçlenmesi ve yoksulluk döngüsünün kırılması, çalışan kadınların daha bilinçli ebeveynler olmaları ve çocuklarının eğitime yatırım yapabilmeleri yönünden de önem arz etmektedir (SBB, 2020:145; Ayta ve Şen, 2023:422). Ancak ne yazık ki hem

küresel ölçekte hem de ülkemizde işgücüne katılım oranları bakımından cinsiyet eşitsizliği devam etmektedir. Şubat 2022 itibariyle küresel düzeyde kadınların işgücüne katılım oranı %47'nin biraz altındadır. Erkeklerde ise bu oran %72'dir. Küresel ölçekteki 25 puanlık fark; bazı bölgelerde 50 puandan fazla olarak karşımıza çıkmaktadır (ILO,2024). Aralık 2023 itibariyle Türkiye'de işgücüne katılma oranı %53,5 olup, erkeklerin işgücüne katılım oranı %71,1 iken kadınların işgücüne katılım oranı %36,3 olarak gerçekleşmiştir (TÜİK,2024a).

Kadın istihdamın erkeklere göre daha düşük olmasındaki başlıca nedenler; kadınların geleneksel cinsiyet rolleri nedeniyle hane içi aldıkları sorumlulukların fazla olması, erkeklerle aralarında aynı işte çalışsalar dahi yaşadıkları ücret eşitsizliği, eğitimde fırsat eşitsizlikleri, bazı mesleklerde temsil düşüklüğü, kadınların çocukları dolayısıyla ihtiyaç duyduğu esnek çalışma yöntemlerinin azlığı, yönetici ve liderlik pozisyonlarında sayıca az olmaları ve terfilerinde bu durumun olumsuz yansımaları ve cinsiyet temelli stereotiplerin belirli sektörlerde iş bulmalarını zorlaştırmasıdır (Akdağ, 2024:70-71).

Eğitim seviyesi, medeni durum, düşük ücretler, toplumsal cinsiyet rolleri, çocuk sayısı, kırsal bölgelerden kentsel bölgelere göç, aile içindeki görev ve sorumluluklar kadınların işgücüne katılım oranlarının düşük olmasına sebep olan faktörler içerisinde sayılabilir. Her ne kadar doğurganlık oranının azalması, eğitim düzeyinin artması, teknolojik gelişmeler gibi etkenler kadınların işgücü piyasasına katılımını zaman içerisinde artırmış olsa da bu artış, kalifiye olmayan ve erkeklere göre daha düşük ücretli ve sosyal güvenlik haklarından yoksun iş alanlarında yoğunlaşmıştır. İşgücüne katılım oranlarındaki düşüklüğün yanı sıra evin dışında gelir getirici faaliyette bulunan kadınların çalışma saatleri ve koşulları; ücret konusunda karşılaştıkları eşitsizlikler, kadınların istihdamda kalmalarını olumsuz yönde etkilemektedir. Ecevit'e göre, istihdam piyasasındaki başlıca cinsiyet eşitsizlikleri şunlardır:

- Kadınların düşük ücretli işlerde ve daha kötü koşullarda çalışması, işverenleri ile pazarlık yönünden daha zayıf konumda bulunması,
- Kadınların kayıt dışı sektörlerde, esnek ve güvencesiz çalışma biçimlerine (geçici, gündelik, yarı zamanlı, sözleşmeli ve evde çalışma gibi) dayalı istihdamı;
- İşe alınma, ücret artışı ve kariyer ilerlemesinde kadınların ayrımcılığa uğraması,
- Ücret karşılığı olmayan işlerde yoğunlukla kadınların çalışması (ücretsiz aile işçiliği)
- Ev içi emeğin kullanımında toplumsal cinsiyet ilişkilerinden kaynaklanan kadın aleyhine eşitsizlikler (Ecevit, 2003:84-88).

Araştırmalar, çoğu ülkede, faaliyet alanlarını genişletmek veya profesyonel olarak kariyerlerinde ilerlemek için daha az fırsata sahip olan kadınların düşük gelirlerinin temel nedeninin eğitim eksikliği değil, mesleki ayrışma ve endüstrilerin ve ekonomik sektörlerin cinsiyete göre kutuplaşması olduğunu göstermektedir. Dünya genelinde kadınların karar alma pozisyonlarına ve belirli sektörlerde veya belirli özelliklere sahip işlere erişimde hala ek engellerle karşılaşılıyor olması, istihdamda yatay ve dikey cinsiyet ayrımı ve ücretsiz işlerin çoğunlukla kadınlar tarafından gerçekleştirilmesi, cinsiyete dayalı ücret farkı ve kadınların yarı zamanlı işlerde aşırı temsil edilmesi gibi çalışma koşullarındaki farklılıkların devam ettiği anlamına gelmektedir (Anık, 2023:50).

Pandemi ve ekonomik krizler, hane bütçesine katkı sağlamak isteyen düşük eğitim seviyesindeki kadınların kayıt dışı istihdamını artırarak işgücüne katılma oranının olduğundan daha düşük görünmesine neden olmaktadır (Yenilmez ve Kılıç, 2018:59).

Toplumsal ilişkiler ağının bir sonucu ve toplumsal cinsiyet temelli yaklaşımın bir ürünü olarak kadınların fizyolojik olarak erkeklerden farklı olması, gebelik, süt izni ve bakım yükümlülükleri nedeniyle işverenler nezdinde işe devamlılık bakımından güvenilmez çalışanlar olarak görülmesi, işverenin kadın çalışan evlendiğinde ve çocuk sahibi olduğunda verimliliği düşeceği ve işten ayrılacağı algısı işgücünün talep tarafında kadın aleyhine bir durum yaratmaktadır. Ücretlerin düşüklüğü, kariyer fırsatlarının azlığı, erişilebilecek çocuk bakım hizmetlerinin sınırlı olması gibi durumlar çalışan kadınları çalışma yaşamında daha da dezavantajlı duruma getirmekte, bu da çalışma hayatındaki toplumsal cinsiyet eşitsizliklerini şiddetlendirmektedir (Addati vd, 2018: xxix).

2.1.1. Kadınların İşgücüne Katılımının Tarihçesi

İstihdam sadece bir gelir kaynağı ve kişisel tatmin kaynağı olmayıp, aynı zamanda bireyler arasındaki sosyal ilişkilerin oluşmasında da önemli bir alan ve sosyal statüyü belirleyen unsurlardan biridir. Temeli kendini gerçekleştirme (yeteneklerini kullanmak, bağımsız olmak, ortak bir projede yer almak, faydalı bir şeyler yapmak) ve araçsal (geçimini kazanmak) olsa bile, finansal olarak bağımsız olmak açısından işin kadınların hayatında erkeklerden biraz farklı bir rolü bulunmaktadır (Kuchařová, 1999: 179).

İstihdam politikaları, bir ülkenin işgücü piyasasını yönlendirmek ve işsizlik sorununu ele almak için kullanılan önemli araçlardır. Türkiye'de uygulanan iki temel istihdam politikası, pasif ve aktif istihdam politikalarıdır (Kankılıç, 2022: 37).

Pasif İstihdam Politikaları; işsizlik durumunda bireylere ekonomik güvence sağlamayı amaçlar. İşsiz kalan kişilerin maddi sıkıntı yaşamamaları için gelir desteği ve sosyal koruma ağları oluşturulur. Pasif politikalar, işsizlik sonrası ekonomik zorlukların etkilerini hafifletir ve işsizlerin yaşam standartlarını korur. Özellikle sosyal yardımlar, işsizlik maaşları ve sağlık hizmetleri gibi destekler içerir (Küveli, 2017:11).

Aktif İstihdam Politikaları ise; işsiz kişilerin yeniden istihdama kazandırılmasını amaçlar. Eğitim, beceri geliştirme programları, iş arama desteği, iş başı eğitimler,

istihdam ajansları ve işveren teşvikleri gibi araçları içerir. Aktif istihdam politikaları, işsizlerin işgücü piyasasına geri dönüşünü kolaylaştırır ve istihdam oranını artırır (Küpeli, 2017:35-36).

Her iki tür politika, işsizlikle mücadelede kritik öneme sahiptir. Pasif politikalar işsizlerin temel ihtiyaçlarını karşılarken, aktif politikalar işsizlerin işgücüne geri dönüşlerini ve ekonomiye katkılarını teşvik eder. Bu iki yaklaşımın dengeli bir şekilde uygulanması, işsizlik sorununun etkili bir şekilde ele alınmasına yardımcı olur ve toplumsal refahı artırır.

Modern ekonomiyle birlikte kadın çalışmalarının ana konuları arasında kadının istihdamını artırmaya ilişkin yaklaşımlar yer almaktadır (Afşar,2016:62). Kadınların ekonomiye artan katılımı, geçtiğimiz yüzyılda işgücü piyasalarındaki en önemli gelişme olmuştur. Batı’da kadınların çalışma hayatında yer almaları 18. ve 19. yüzyıllarda İngiltere başta olmak üzere Avrupa’da Sanayi Devrimi’nin bir sonucu olarak sermaye birikiminin artması sonrasında gerçekleşmiştir (Bozkaya, 2013: 72). Sanayi Devrimi ile birlikte ücretli olarak kadınların işgücüne katılımı ve istihdam oranları artarken, özellikle kapitalizmin "post-endüstriyel" olarak adlandırılan yeni döneminde, hizmet sektörünün boyutunun artması nedeniyle kadınların birçok meslekte istihdam düzeyi her zamankinden daha hızlı yükselmeye başlamıştır (Dereli, 2024:170). Kapitalizmin ilk yıllarından günümüze kadınların işgücüne katılım ve istihdam oranlarının yükselişinde eğitim seviyesi, kişi başına düşen gelir, ülkelerin gelişmişlik düzeyi vb. birçok farklı faktör etkili olmuştur (Kavak, 1997: 22; Özer ve Biçerli, 2003: 59) Sanayinin gelişmesiyle birlikte kadınlar iş hayatına daha yer fazla almaya başlamış ancak mülk sahipliği ve servet birikimine yönünden erkeklere oranla geri kalmışlardır (Afşar, 2016:62).

17. yüzyılda kadınların endüstriyel istihdamı büyük ölçüde doğrudan kendi hanelerinin yararına olmuştur. Çalışmaları, teknik olarak ev üretiminin basitliği ile el sanatları sistemi arasındaki endüstriyel gelişmenin bir ara aşaması olarak sınıflandırılabilir bir alanda gerçekleşmiş; üretilen şeylerin çoğu, ev halkı tarafından sağlanan hammaddeden sağlanmış ve bitmiş ürün, esas olarak ev kullanımına yönelik olmuştur (Abbott, 1907: 463). Dolayısıyla Sanayi Devrimi’nden önce işler, evde, çoğunlukla zanaat türü temelinde hem erkekler hem de kadınlar tarafından yürütülmüştür. Sanayileşmenin ardından, cinsiyet bileşimi istihdam alanları arasında farklılık göstermiş; dönem içerisinde kadınların istihdam oranında olsa da kademeli olarak kadınlara yönelik istihdam fırsatlarında düşüş meydana gelmiş ve bu durum mesleki ayrımcılığın ortaya çıkmasına neden olmuştur. Dünya Savaşları döneminde, cepheye giden erkeklerin yerine kadınlar istihdam edildiği için çalışan kadın sayısı artış göstermiş, ancak mesleki ayrım sürmüştür.

Kadınlara yönelik yoğun emek sömürsünü önlemeye yönelik ilk düzenlemeler İngiltere’de yürürlüğe konmuş ve kısa bir süre sonra benzer yasalar Almanya ve

Fransa'da da kabul edilmiştir. 19. yüzyılın sonlarına doğru, kadınların yer altı ve su altında çalıştırılmaları yasaklanmıştır. Sanayi işlerinde gece çalışmaları düzenlemelere tabi tutulmuş, çalışma süreleri azaltılmış ve ağır ve tehlikeli işlerde çalışma ile ilgili sınırlamalar getirilmiştir. Ancak, bu kanunlar içerik ve kapsam açısından oldukça sınırlı kalmıştır (Tokol ve Alper, 2012: 113).

Sanayileşmenin kadın işini aile alanından fabrikalara kaydırmasıyla, kadınların ücretli çalışması 19. yüzyılda toplumsal bir sorun olarak görülmeye başlanmıştır. Tartışma fırsat eşitliği, kadınların ücretli çalışmasının ahlakı ve hatta yasallığı üzerinde odaklanmaya başlarken, uzun süre kadınların belirli mesleklerde yer alması yasaklanmıştır. Örneğin, Fransa'da 1900'e kadar kadınların avukat olarak çalışmasına izin verilmemiştir (Letablier, 2023: 21).

1870'ten sonra Avrupa'da erken dönem sosyal koruma programları kurulurken, kadınların ve çocukların sanayide sömürülmesini kınayan kampanyalar, koruyucu yasa taleplerinin daha fazla dile getirilmesine neden olmuştur. Bu alanda getirilen ilk tedbirlerden biri, çalışma gününün uzunluğuna sınırlama getirilmesi olmuştur. Bu dönüşüm, kadın ve çocuk işçilerin haklarını koruma ve işyerlerinde daha iyi çalışma koşulları sağlama amacı taşımaktadır. Ayrıca, bu gelişmeler sosyal koruma politikalarının doğuşunu işaret etmektedir (Letablier, 2023: 21).

19. yüzyılın ikinci yarısında ve 20. yüzyılın başlarındaki kadın istihdamı, genellikle tekstil ve giyim fabrikaları ve atölyelerinin yanı sıra kömür ve kalay madenlerinde, ticaretle ve çiftliklerde yoğunlaşmıştır.

Bu dönemde üretken çalışmaya atfedilen aşırı değer nedeniyle, yalnızca ücretliler "çalışan kadın" olarak kabul edilirken, esnaf veya köylü kocalarına yardım edenler, toplumda büyük çoğunluğu oluşturan ev kadınları çalışma kapsamında değerlendirilmemiştir (Gardey, 2000: 33). Sanayi Devrimi ile kadınlar istihdama dahil olsa da, kötü çalışma koşullarında ve uzun saatler boyunca istihdam edilirken, erkeklerden daha az ücret elde edebilmişlerdir (Aytaç, 2020: 1).

Savaşlardan sonra kadınlar, öncelikle eve dönen erkeklere iş sağlamak amacıyla, birbirini izleyen kampanyalarla eve dönerek eş ve anne rolünde kalmaları için hükümetlerce teşvik edilmiştir. Bunu takip eden on yıllar boyunca, özellikle 1950'lerde, kadınlar sürekli olarak annelik rollerinin önemi konusunda propagandaya maruz kalmıştır.

Küreselleşme ile birlikte gündeme gelen neoliberal politikalar, çalışma biçimlerinde değişikliklere yol açmıştır. Özellikle 1980'lerden itibaren, esnek çalışma biçimlerinin giderek yaygınlaşması, kadın işgücünün katılım oranını özellikle Amerika ve Avrupa ülkelerinde artırmıştır (Tokol ve Alper, 2012: 128). Ticaret ilişkilerinin arttığı ve ekonominin bir dönüşüm yaşadığı 1980 sonrası dönemde, ortaya çıkan yeni istihdam

biçimleri, kadın istihdamı açısından kadın algısının anlam değişimine de katkıda bulunmuştur (Afşar, 2016:63).

Kadınların işgücüne katılımında belirleyici unsurlar tartışmalı konulardan biridir. Bir grup araştırmacı kadınların istihdam edilebilirliğinin siyasal ve kültürel haklarını kazanmaları ile geliştiğini, bir grup ise Sanayi Devrimi'nin doğal bir sonucu olduğunu savunmaktadır.

Kadınların istihdam edilebilirliği ile siyasal ve kültürel haklarını kazanmaları arasında bir bağlantı bulunmaktadır. Örneğin, kadınların oy hakkını elde etmeleri, toplumda daha fazla siyasal katılım ve eşitlik sağlamıştır. Bu da kadınların işgücüne katılımını artırmıştır. Sanayi Devrimi, kadınların işgücüne katılımını etkileyen önemli bir dönüm noktasıdır. Fabrikalardaki işçi ihtiyacı, kadınların endüstriyel sektörlere katılmasını teşvik etmiştir. Bu da kadınların ekonomik bağımsızlığını artırmış ve işgücüne daha fazla katılmalarını sağlamıştır.

Scott ve Tilly (1975: 37)'ye göre, kadınların siyasi hakları ile kadınların çalışması arasında çok düşük bir ilişki vardır. Oy kullanma hakkı, kadın işgücünün büyüklüğünü artırmadığı gibi, oy hakkı kazanmadan hemen önce işgücündeki kadınların sayısı da önemli ölçüde artmamıştır. Ayrıca medeni ve siyasi haklardan yararlanmadan çok önce, çok sayıda kadın 19. yüzyılın büyük bölümünde ev dışında çalışmaya başlamıştır.

İngiltere'de 1851 ve 1861'de, İngiliz kadınlarının yaklaşık yüzde 25'i iş yaşamında bulunurken, 1921'de bu oran hâlâ yüzde 25 civarında seyretmiştir. Fransa'da 1866'da kadınların yüzde 25'i çalışırken; 1896'da bu oran yüzde 33'e; 1921'de ise yüzde 42'ye ulaşmış; 1954'te ise yüzde 30'a düşmüştür (Scott ve Tilly, 1975: 37).

1960'lardan bu yana Avrupa'da kadın istihdamı sürekli olarak artış göstermiştir. Bu, bir yandan teknolojik değişim ve üretimin artan uluslararasılaşmasının ardından ekonomik yapıda yaşanan köklü dönüşümlerin, diğer yandan da toplumsal alandaki değişikliklerin sonucu gelişmiştir. Her şeyden önce, kadınların artan eğitim düzeyi, bu konuda kilit faktörlerden biri olmuş, ekonomik, sosyal, eğitim ve teknolojik gelişmelerle birlikte kadınlar ev ekonomisinden piyasa ekonomisine geçiş yaşamıştır (Biffl, 2007: 1).

Kapitalizm ile sanayi sektörünün toplam istihdam içindeki payının azaldığı, hizmet sektörünün hâkim olduğu, post-endüstriyel toplum adı verilen yeni bir aşama başlamıştır (Bell, 1973:14). Hizmet sektörünün giderek yaygınlaşmaya başlaması ve 1970'lerden sonra esnek üretim sisteminin yaygınlaşması kadın istihdamına olumlu katkı sağlamıştır. Bu dönemde sanayi üretim süreci devam etse de profesyonel çalışma ve yeni nesil teknolojiler önem kazanmış, hizmet üretimine yönelik iş süreçlerinde önemli farklılıklar gözlemlenmiştir. Hizmet sektörünün yükselişe geçmesi de kadınların işgücü piyasasına katılımında artışa sebep olmuştur (Giddens,2000:556).

Her ne kadar kadın istihdamının arttırılması ekonomik ve sosyal kalkınma açısından kritik bir gelişme olarak değerlendirilse de günümüzde işgücü piyasasındaki duruma

baktığımızda kadınların çalışma hayatında hâlâ sorunlu bir alanın bulunduğu görülmektedir. Şu anda kadınlar, cinsiyet rollerinin devam etmesi nedeniyle işgücü piyasasındaki dezavantajlı gruplardan biri olarak kabul edilmektedir (Yıldırım Akyurt, 2020:434). Bunun sebeplerinden en önemlisi, kadınların istihdamı konusunda hemen hemen her toplumda hala ev işleriyle eşleştirilenler kadınlardır. Bu toplumsal yapıda, evde çocuklara ve yaşlılara bakmak ve ev işlerini yapmak kadınların sorumluluğu olarak görülürken, evin geçimini sağlama işi erkeklerin sorumluluğunda kabul edilmektedir. Bu nedenle çalışan kadınlar iş ile ev işi arasında sıkışıp kalmaktadır (Sayer, 2005: 285).

Toplumsal cinsiyet eşitliği ve kadın istihdamı, insani gelişmenin “temel” boyutlarından biri kabul edilmektedir. UNDP, “... toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamak ve tüm kadınları ve kız çocuklarını güçlendirmek” başlıklı 5 numaralı sürdürülebilir kalkınma hedefini benimseyerek toplumsal cinsiyet eşitliğinin sürdürülebilir kalkınma için önemini altını çizmektedir (Ustabaş ve Gülsoy, 2017: 104).

Kadınların ekonomiye tam entegrasyonu birkaç nedenden ötürü arzu edilen bir durumdur. Buna göre hakkaniyet perspektifi gereği işgücü piyasasına artan katılımlarının görece ekonomik konumlarını iyileştireceği anlamına gelmektedir. Verimlilik perspektifi gereği, bu katılımın aynı zamanda genel ekonomik verimliliği olumlu yönde etkileyeceğini ve ülkenin kalkınma potansiyellerini iyileştireceğine vurgu yapmaktadır. Ayrıca çalışan kadınlar genellikle çocuklarının eğitimi ve sağlığı ile ilgili kararların alınmasına daha fazla dahil olduklarından, gelecek nesillerin refahı açısından olumlu dışsallıklar yaratmaktadır (Ustabaş ve Gülsoy, 2017: 104).

Özetle kadın istihdamın artırılarak ekonomiye tam entegrasyonu ülkelerin ekonomik ve sosyal kalkınması açısından kilit unsurlar arasında yer almaktadır. Bu nedenle kadın istihdamı önündeki mevcut ve olası sorunların ortadan kaldırılması ülkeler açısından önem teşkil etmektedir.

2.1.2. AB'de Kadın İstihdamı

Bu kısımda genel hatları ile AB’de kadın istihdamı ile ilgili yasal çerçeve, demografik yapı ve kadın istihdamı ile ilgili son veriler ışığında bir değerlendirme yapılacaktır.

2.1.3.1. AB Müktesebatında Kadın

AB’de ekonomik ve parasal birliğin kurulmasıyla sonuçlanan ekonomik bütünleşme sürecinde, kadın erkek eşitliği alanları ve kadının işgücünün ekonomik hayata katılımının savunulması dahil olmak üzere, mesleki ve ekonomik hayata dair çok sayıda konu tarafından düzenlenmiştir. Bu kapsamda bu kısımda genel hatları ile AB hukukunda kadın hakları ve kadın istihdamı konusundaki birincil ve ikincil hukuk düzenlemelerine yer verilecektir.

Birincil ve ikincil normlar, AB'nin cinsiyet eşitliği politikalarının temelini oluşturur ve kadınların haklarını korumak ve cinsiyet eşitliğini teşvik etmek amacıyla çeşitli politika alanlarında uygulanır. Bu normlar, AB'nin cinsiyet eşitliği konusundaki taahhüdünü yansıtan önemli hukuki ve politika belgeleridir. Bu çerçevede, AB'nin kadına dair politika ve uygulamaları, cinsiyet eşitliği ilkesini teşvik etmek ve korumak için büyük bir öneme sahiptir. AB'nin ikincil normları, bu temel ilkeleri daha ayrıntılı bir şekilde ele alır ve kadına dair konuları daha fazla inceler. Bu ikincil normlar, kadınların iş yaşamına katılımını artırmayı, kadınların karar alma süreçlerine katılımını teşvik etmeyi ve cinsiyet eşitliği politikalarının uygulanmasını hedefler. AB, kadınların toplumsal ve ekonomik yaşamın her alanında eşit fırsatlara sahip olmalarını desteklemektedir. Aynı zamanda, cinsiyet eşitliği politikalarının izlenmesi ve değerlendirilmesi için çeşitli mekanizmaları içeren düzenlemeleri benimsemiştir.

2.1.3.1.1. AB Kurucu Antlaşmaları

AB hukukunun ana kaynağı kurucu antlaşmalardır. Kurucu antlaşmalar aracılığıyla, eşitliğe açık bir şekilde atıfta bulunan tek antlaşma, Avrupa Topluluğunu kuran Antlaşmadır. Bu antlaşma kadın hakları ve kadınlara yönelik ayrımcılığa karşı önemli hükümler içermektedir. Bu antlaşmada öne çıkan önemli hükümler, maddi hak veren hükümler ve AB kurumlarına ikincil mevzuat yapma yetkisi veren hükümlerdir.

AB'de kadın istihdamı ve ayrımcılığa ilişkin birincil yasa, Roma Antlaşması'nın ardından genişleme sürecindeki değişikliklerle geliştirilmiştir. Kurucu antlaşmalar, kadın haklarının güçlendirilmesi ve kadın istihdamı konusunda AB'nin en önemli belgeleridir. AB, kadınlara karşı her türlü ayrımcılığın ortadan kaldırılmasına yönelik düzenlemelerin teşvik edilmesinde etkin bir yasama çerçevesi oluşturmuştur. Bu kapsamda AB kurucu antlaşmalarındaki yaklaşımın incelenmesi gerekmektedir.

1957'de Roma Antlaşması kadın istihdamı açısından en önemli belgelerin başında gelmektedir. Bu antlaşma ile ilk kez kadın ve erkek için eşit ücret ilkesi kabul edilmiştir. Bu kapsamda 119. maddeye göre “kadın ve erkeklere eşit işe eşit ücret verilmesi ilkesinin uygulanması” kabul edilmiştir. Bu ilke kapsamında, erkekler ve kadınlar aynı kural ve prosedürler altında çalıştıkları için aynı iş için aynı miktarda ücret elde etmesi ifade edilmektedir (Ongan, 2003: 93).

Antlaşma hükümlerine göre ilk aşamada, her üye devlet, kadın ve erkeklerin eşit iş için eşit ücret alması gerektiği ilkesinin uygulanmasını sağlayacak ve daha sonra da sürdürecektir (Güner vd., 2014: 57). Cinsiyete dayalı ayrımcılık olmaksızın eşit ücret aynı iş için ücretinin aynı ölçü birimi üzerinden hesaplanması, aynı iş için zamanında çalışma ücretinin aynı olması anlamına gelmektedir.

AB'de cinsiyet eşitliğinin korunması konusunda Maastricht Antlaşması da önemli düzenlemeler içermiştir.

Maastricht Antlaşması'na ek Sosyal Şart 2. maddede: “Eşit veya eşdeğerde işe eşit ücret ödenmesinin yanı sıra, kadın ve erkekler arasında çalışma alanında fırsat eşitliğinin sağlanması ve iş yerinde eşit davranma ilkesi” yer almıştır (Treaty of European Union, 1992).

Buna göre Roma Antlaşması'nın “eşit işe eşit ücret” hükmü, 1992 Maastricht Antlaşması'nın 141. maddesi ile önemli ölçüde genişletilmiştir. Madde aynı zamanda bir iş başvurusunda veya terfi almada eşit sosyal haklar, özgürlükler ve fırsatlar sağlamıştır. Avrupa Birliği'nin temelini yeniden şekillendiren ve Avrupa İç Pazarı'nı oluşturarak mal, hizmet, sermaye ve işgücünün serbest dolaşımını teşvik eden önemli bir dönüm noktasıdır. Bu antlaşmanın insanlara getirdiği geri dönüşler arasında daha fazla iş fırsatı, geniş mal ve hizmet seçenekleri, yükselen yaşam standartları, AB programlarından ve fonlarından yararlanma imkânı, yurtdışında yaşama ve çalışma fırsatları, kültürel çeşitliliğin artışı, sivil ve siyasi haklarını koruma gibi önemli unsurlar bulunmaktadır.

1997’de imzalanarak 1.5.1999 tarihinde yürürlüğe giren Amsterdam Antlaşması ile yeni bir istihdam stratejisi geliştirilmiş olup, bu stratejinin hedefleri istihdamı artırmak, işsizliğe karşı aktif mücadele (yeni istihdam olanakları yaratmak), işe alımda ve işgücü piyasasında fırsat eşitliği yaratmaktır. Amsterdam Antlaşması’na eklenen yeni hükümler, cinsiyet ayrımcılığının AB için artık ekonomi politikası olmasından öte, siyasi bir yapıya dönüşen Birliğin sosyal politikası olarak değerlendirilmektedir (Güner vd., 2014: 57).

Amsterdam Antlaşması, Roma Antlaşması’nın tadil edilmiş 119. maddesinde ücret eşitliği prensibini ve bunun kriterlerinin yorumlanması konusunda karışıklığı gidermiştir. Böylece Topluluk Antlaşması 141. maddesi ücret eşitliği konusunda eşit iş kavramı yanı sıra eşit değerde iş ifadesi ile açık hükümlere yer vermiştir. Ayrıca Amsterdam Antlaşması ardından Topluluğun görevlerinin belirlendiği 2. maddede kadın erkek eşitliğini geliştirmek için hükümler eklenmiştir. Bu görevleri yerine getirmek için alınacak olan önlemler de 3. maddede yer almıştır (Ongan, 2003: 94).

Amsterdam Antlaşması'nın etkisi sadece istihdam politikaları ve cinsiyet eşitliği konularında sınırlı kalmamış, aynı zamanda AB'nin daha geniş bir sosyal politika alanında daha fazla yetki ve sorumluluk üstlenmesine yol açmıştır. Antlaşma, AB'nin sosyal hizmetler, işçi hakları, sağlık ve güvenlik konularında daha fazla düzenlemeye sahip olmasını teşvik etmiştir. Ayrıca, toplumsal cinsiyet eşitliği politikaları Amsterdam Antlaşması ile daha ayrıntılı ve net bir şekilde tanımlanmıştır. Bu, AB üye ülkelerine cinsiyet eşitliği konusunda daha fazla iş birliği yapma ve uyumlu politikalar geliştirme zorunluluğu getirmiştir. Bu nedenle, Amsterdam Antlaşması AB'nin sosyal politika ve cinsiyet eşitliği alanlarında daha güçlü ve koordineli bir yaklaşım benimsemesine olanak tanımıştır.

2006-2010 Kadın Erkek Eşitliği İçin Yol Haritası, Türkiye’de cinsiyet eşitliği alanında önemli adımların atılmasını hedefleyen bir ulusal politika belgesidir. Bu yol haritası,

Türkiye'de cinsiyet temelli ayrımcılığı ve eşitsizliği ele almak, toplumsal cinsiyet eşitliğini teşvik etmek ve kadınların toplumsal ve ekonomik yaşamda daha fazla yer almasını sağlamak amacıyla geliştirilmiştir. Yol haritası, cinsiyet eşitliğinin Türk hukuk sistemi ve toplumsal yapıya entegre edilmesini, kadınların eğitim, istihdam ve siyasi katılım alanlarında daha fazla fırsata sahip olmasını ve cinsiyet temelli şiddeti önlemeyi amaçlamıştır. Ayrıca, bu belge, cinsiyet eşitliği konusunda farkındalığı artırmak ve toplumun bu konuda duyarlılığını artırmak için çeşitli eğitim ve iletişim faaliyetlerini de içermiştir. 2006-2010 Kadın Erkek Eşitliği İçin Yol Haritası, Türkiye'de cinsiyet eşitliği konusunda önemli bir çerçeve sunmuş ve toplumsal dönüşümü teşvik etmiştir, bu nedenle cinsiyet eşitliği konusundaki farkındalığı artırmış ve kadınların sosyal ve ekonomik yaşamda daha etkin roller üstlenmelerini teşvik etmiştir.

1999'da Amsterdam Antlaşması'nın yürürlüğe girmesinden bu yana, toplumsal cinsiyet eşitliğini desteklemek, AB'nin önde gelen hedeflerinden biri olarak kabul edilmiştir. Buna göre antlaşma 13. maddesi üye devletlerin "cinsiyet, ırk veya etnik köken, din veya inanç, engellilik, yaş veya cinsel yönelime dayalı ayrımcılıkla mücadele etmek için uygun önlemleri" almaları gerektiğini vurgulamıştır. 13. maddenin genel ilkeleri hukuken bağlayıcı değildir. 13. maddeye meşruiyet kazandırmak için Komisyon, Avrupa Birliği genelinde ayrımcılığa karşı yasal koruma için asgari bir standart sunan iki direktif taslağı ve üye devletlerde ayrımcılıkla mücadele için pratik çabaları teşvik eden bir Eylem Programı oluşturmuştur.

Kasım 1999'da Avrupa Komisyonu tarafından Amsterdam Antlaşması 13. madde kapsamında ayrımcılıkla mücadeleye yönelik üç teklif daha yayınlanmıştır. Bunlar (Güner vd., 2014: 58):

- İstihdam ve meslekte eşit muamele için genel bir çerçeve oluşturan bir direktif önerisi (İstihdam Direktifi);
- Irk veya etnik kökene bakılmaksızın insanlara eşit muamele ilkesini uygulayan bir direktif önerisi (Rak Direktili);
- Ayrımcılıkla mücadele için 2001-2006 yılları arasında yürütülecek bir Eylem Programı önerisi (Eylem Programı).

Amsterdam Antlaşması, maddi eşitlik kavramını oluşturarak Topluluk yaklaşımını değiştirmiştir. İşyeri dışında toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin bir direktifin kabul edilmesini mümkün kılan AT Madde 13'ün eklenmesi, eşitlik konusunda daha geniş Sosyal gelişim imkânı sağlamıştır. Bu antlaşma, toplumsal cinsiyet eşitliğini Birliğin temel görevlerinden biri olarak desteklemiştir. Antlaşma ayrıca pozitif eylem önlemlerine izin vermiştir ve bu hükümler Lizbon Antlaşması'nda onaylanmıştır (Ghailani, 2013: 163).

Aralık 2009'da yürürlüğe giren Lizbon Antlaşması, AB'nin İşleyişine İlişkin Antlaşma olarak da bilinmektedir. Avrupa için Anayasa Oluşturan Antlaşma, AB'nin kurucu

antlaşmalarını bir Avrupa Anayasası ile değiştirmeyi ve AB'deki mevcut politikaları güçlendirmeyi hedeflemiştir.

Lizbon Antlaşması istihdama özel önem veren bir metin olarak işçilerin serbest dolaşımı üzerindeki tüm engellerin kaldırılması ve her türlü ayrımcılığın kaldırılmasına özel önem vermiştir. Lizbon Antlaşması, Avrupa Birliği içinde işçilerin serbest dolaşımını kolaylaştırmak amacıyla tüm engellerin kaldırılmasına odaklanarak, ayrımcılığın tüm biçimlerini ortadan kaldırma konusunda özel bir vurgu yapmıştır. Bu, işçilerin eşit haklara sahip olmalarını ve herhangi bir ayrımcılığa maruz kalmamalarını güvence altına almıştır.

2.1.3.1.2. AB Direktifleri

AB toplumsal cinsiyet eşitliği alanında önemli mevzuatlar kabul etmiştir. Kurucu antlaşmaları tamamlayan bu düzenlemelerin başında ise AB direktifleri gelmektedir. AB, toplumsal cinsiyet eşitliğini desteklemek için karmaşık, hibrit bir yönetim sistemi geliştirmiştir. Bu sistem, geleneksel katı hukuk ve yumuşak politika araçlarının yanı sıra çok çeşitli aktörleri ve mali mekanizmaları bir araya getirmektedir (Aybars vd., 2018: 780).

Kadın ve erkekler için eşit ücret ilkesinin uygulanmasına ilişkin Üye Devletlerin yasalarının yakınlaştırılmasına ilişkin 10 Şubat 1975 tarih ve 75/117/EEC sayılı Konsey Direktifi 75/117/EEC Eşit Ücret Direktifi ile Kuruluş Sözleşmesi'nin 119. maddesinde yer alan düzenlemelerin uygulanmasına ilişkin detayları belirlemiştir. Bu kapsamda çalışan kadınların hakları, eşit işe eşit ücret gerekliliği çerçevesinde ele alınmıştır. Direktifle üye devletlerin bu düzenlemenin gerçekleştirilmesine yönelik tedbirler alması gerekliliği sağlanmıştır. Eşit Ücret Yönergesi'nde iş değerlendirmesi yapılırken kadın ve erkek için aynı kriterlere göre ücretlendirme koşullarında cinsiyete dayalı her türlü ayrımcılığın yasaklanması düzenlenmiştir. Bu hükümler, kadınların analık hakları nedeniyle maruz kalabilecekleri haksız uygulamalara karşı bir teminat teşkil etmekte ve kadının analık haklarının dolaylı bir sigortası niteliğindedir. Direktife göre üye devletler, eşit ücret ilkesine aykırı olan yasa, yönetmelik veya idari hükümlerden kaynaklanan kadın ve erkek arasındaki her türlü ayrımcılığı ortadan kaldırmakla yükümlüdür (Council Directive 75/117/EEC).

İstihdama erişim, mesleki eğitim ve terfi ve çalışma koşullarına ilişkin olarak kadın ve erkeklere eşit muamele ilkesinin uygulanmasına ilişkin 9 Şubat 1976 tarihli Konsey Direktifi ise (76/207/EEC) istihdama erişim, mesleki eğitim ve terfi ve çalışma koşulları açısından kadın ve erkeklere yönelik muamele ilgili ilkeleri belirlemiştir. Buna göre ilk maddede direktifin amacının, kadın ve erkeklere işe alımlarda, kariyer ve mesleki eğitimlerinde, çalışma koşullarında ve sosyal güvenlik alanında eşit muamele edilmesinin sağlanması olduğu belirtilmektedir (Council Directive 76/207/EEC).

Sosyal Güvenlik Konularında Kadın ve Erkek Eşit Muamele İlkesinin Kademeli Olarak Uygulanmasına Dair 19 Aralık 1978 Tarihli Konsey Yönergesi (79/7/EEC) çalışan kadınların analık haklarının korunması için eşitlik ilkesini düzenlemiştir. Çalışan kadınlara hak verilmesinin eşit muamele yükümlülüğünü ihlal etmeyeceği de belirtirken, direktif sosyal güvenlik alanında da eşit haklara sahip olma ilkesini genişletmiştir. Eşit muamele ilkesi, kadının analık nedeniyle korunmasına ilişkin hükümlere hanel getirmez (Madde 4/2). Düzenlemenin bir diğere önemli düzenlemesi de sosyal güvenlik işlemlerinde eşit muamele ilkesini ihlal eden kanun, tüzük ve diğere yasal düzenlemelerin Üye Devletlerin Mevzuatlarında yürürlükten kaldırılmasının düzenlenmesidir (Council Directive, 79/7/EEC).

Mesleki sosyal güvenlik programlarında kadın ve erkeklere eşit muamele ilkesinin uygulanmasına ilişkin 24 Temmuz 1986 tarih ve 86/378/EEC sayılı Konsey Direktifi ve 86/378/ sayılı Direktifi tadil eden 20 Aralık 1996 tarihli ve 96/97 /EC sayılı Konsey Direktifi Mesleki sosyal güvenlik programlarında kadın ve erkek arasında eşit muameleyi esas almıştır. Bu direktifte özel sigorta sistemlerinde kadın ve erkek arasında eşitlik sağlanması amaçlanmakta ve bu yönde düzenlemeler getirilmektedir. Direktif ayrıca meslek hastalığı, malullük, yaşlılık, iş kazaları, meslek hastalıkları ve işsizlik (sosyal yardım sağlama) konularını da içermektedir. Diğere bir ifadeyle söz konusu direktif, sadece yasal sosyal güvenlik sistemlerinde değil, hukuka dayalı olmayıp belirli bir meslek grubu veya sektörde yasal sosyal güvenlik sistemlerine ek olarak oluşan özel sosyal güvenlik sistemlerinde de eşit muamele ilkesinin uygulanmasını öngörmektedir (Council Directive, 86/378/EEC).

11 Aralık 1986 tarihli Konsey Direktifi (86/613/EEC) tarım da dahil olmak üzere, serbest meslek sahibi olarak bir faaliyette bulunan kadın ve erkekler arasında eşit muamele ilkesinin uygulanmasına ve bu süre boyunca serbest meslek sahibi kadınların korunmasına ilişkindir. Cinsiyete dayalı ayrımcılıkla mücadele önlemlerine ilişkin temel düzenlemelerden biri olan direktif, serbest meslek ve tarım alanında çalışan kadın ve erkek arasındaki ücret eşitliği, aynı sigorta haklarından yararlanma ve kadının analıktan kaynaklanan zorunlu durumlarda korunması gibi konular yer almıştır (Council Directive, 86/613/EEC).

İstihdam ve meslekte eşit muamele için genel bir çerçeve oluşturan 2000/78/EC sayılı Çerçeve Direktif, istihdam ve meslek alanında din, inanç, engellilik, yaş, cinsel yönelim ile ilgili ayrımcılığı ele almaktadır (Council Directive, 2000/78/EC)

İrk veya etnik kökene bakılmaksızın kişiler arasında eşit muamele ilkesini uygulayan 2000/43/EC sayılı direktif, ırk ve etnik kökene bağlı ayrımcılık ile mücadeleyi esas almıştır (Council Directive, 2000/43/EC).

2006/54/EC direktifi, meslek ve istihdama ilişkin yedi eşitlik direktifini bir araya getirmiştir ve yeni ayrımcılık kavramlarını benimsemiştir.

2006/1922/EC direktifi ise Cinsiyet Eşitliği Avrupa Enstitüsü'nün kurulmasını kabul etmiştir. 2006/1922/EC direktifi, sosyal politikada cinsiyet eşitliği ilkesinin vurgulanmasına ve uygulanmasına katkıda bulunmuştur. Bu direktif, cinsiyet temelli ayrımcılığı ve eşitsizliği azaltmayı hedefleyerek, toplumsal cinsiyet eşitliğini teşvik etmek için gerekli yasal çerçeveyi oluşturmuştur. Aynı zamanda, AB üye devletlerine, cinsiyet eşitliği politikalarını uygulama ve izleme sorumluluğunu yüklemiştir.

Bu direktif, AB'nin sosyal politikalarını cinsiyet eşitliği ilkesine uygun bir şekilde şekillendirmesine yardımcı olmuş ve toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik daha fazla farkındalık ve çaba oluşturmuştur. Bu nedenle, 2006/1922/EC direktifi, AB'de cinsiyet eşitliğinin sosyal politika alanında daha güçlü bir şekilde teşvik edilmesine katkı sağlamıştır. (Council Directive, 2006/1922/EC).

AB'ye üye ülkeler bu direktifleri uygulamakla yükümlüdür. Yasal olarak bağlayıcı direktiflere ek olarak, Cinsiyet Eşitliği Stratejisi (2020-2025), AB içinde cinsiyet eşitliğini teşvik etmeye yönelik açık bir taahhüdü ve bu hedefe AB ve üye devlet düzeyinde ulaşmak için bir önlemler içermektedir.

2.1.3.2. AB'de Kadın İstihdamı

İşgücü piyasasına katılımın dinamiklerini anlamak, özellikle kadınları etkileyenler olmak üzere, bu tür bir katılımın altında yatan etmenleri ve engelleri açıklamak için önemlidir. Neoklasik iktisat teorisi, emek arzını iş ve boş zaman arasındaki alternatif zaman kullanımı açısından açıklarken, emek arzını açıklamaya yardımcı olan birçok başka faktör olduğundan, bu yaklaşım her zaman doyurucu değildir. Kadınların işgücü piyasasına katılımını etkileyen faktörler çok sayıda ve karmaşıktır. Sosyoekonomik literatürün Avrupa işgücü piyasalarındaki süregelen cinsiyet eşitsizliklerini açıklamak için belirlediği ana belirleyiciler ise şu şekilde sıralanmaktadır (Eurofond, 2016: 21).

- Bireysel özellikler (yaş, eğitim, uyruk ve iş deneyimi gibi)
- Aile ve hane halkı koşulları (çocukların veya yaşlı akrabaların varlığı, medeni durum ve işsiz eşlerin varlığı gibi)
- Kurumlar ve politika rejimleri

Eurostat tarafından yayınlanan 2021'in ilk çeyreğine ilişkin AB İşgücü Araştırması verilerine göre, AB 2021'in ilk çeyreğinde 20-64 yaş arası işgücü piyasası hacmi yüzde 71,9 olarak gerçekleşmiştir. Buna göre, AB'de ilk çeyrekte istihdam oranı en yüksek ilk üç ülke yüzde 81 ile Hollanda, yüzde 79,5 ile İsveç ve yüzde 79,4 ile Estonya olmuştur. En düşük üç ülke yüzde 58,3 ile Yunanistan, yüzde 61,1 ile İtalya ve yüzde 66,6 ile İspanya'dır.

AB'de kadın istihdamında Kuzey Avrupa ülkeleri ilk sıralarda yer almaktadır. 28 AB ülkesinin ortalaması 2019'da yüzde 70 seviyesindeyken, Avrupa'da kadın istihdam oranı

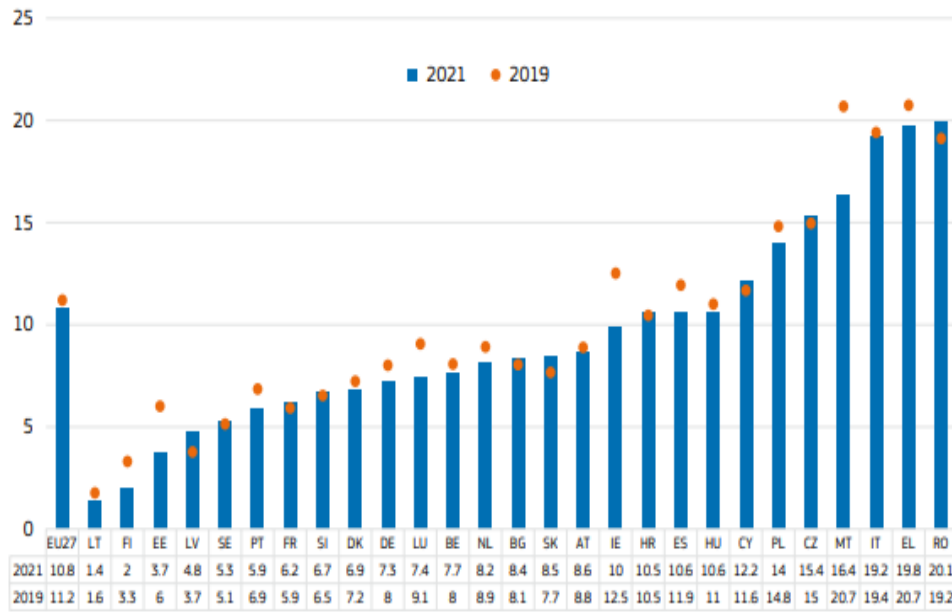
Türkiye'ye kıyasla çok yüksek ve istikrarlı bir şekilde artma eğilimindedir. Bununla beraber 2021'de kadınların yüzde 67,7'si istihdam edilirken erkeklerin istihdamı yüzde 78,5 olarak gerçekleşmiştir. Başka bir ifadeyle, son 10 yıllık süreçte cinsiyet istihdamı açığı hala 10,8 puan civarındadır.

AB çapında kadınların istihdam oranı artış gösterse de halen erkek çalışanlardan geride olmayı sürdürmektedir. Tüm üye ülkelerde, erkeklerin istihdam oranı kadınlarınkinden daha yüksek olmayı sürdürse de cinsiyet istihdam açığı 2008'den bu yana 15 puan düşmüştür. Cinsiyet istihdamı açığı AB üye ülkeleri arasında önemli ölçüde farklılık gösterirken. En yüksek boşluk Malta ve Yunanistan'da kaydedilirken, en düşük boşluk Litvanya'da gözlenmiştir.

Cinsiyete dayalı istihdamı açığı, AB üye ülkeleri arasında önemli ölçüde farklılık göstermektedir. En düşük fark Litvanya'da (1,4 puan), ardından Finlandiya (2,0 puan) ve Estonya (3,7 puan) gerçekleşmiştir. Bununla beraber bu farkın en yüksek olduğu ülkeler Çekya (15,4 puan), Malta (16,4 puan), İtalya (19,2 puan), Yunanistan (19,8 puan) ve Romanya (20,1 puan)'dır.

2021 Avrupa Sosyal Haklar Sütunu eylem planı, 2030 yılına kadar %78'lik genel istihdam oranı hedefine ulaşmak için gerekli yollardan biri olarak (2019'a kıyasla) cinsiyet istihdamı açığını yarıya indirme hedefini belirlemiştir. Bu, Üye Devletlerin istihdam açığını 2019'daki yüzde 11,2 puandan 2030'a kadar en az 5,6 puana, yani açığı yılda ortalama 0,6 puan azaltmak durumundadır. Bununla birlikte, 2020'de büyük ölçüde pandemi ile bağlantılı bir daralmanın ardından, kadınların işgücü piyasasına katılımının 2021'de yeniden artması güven vericidir. 2010 ile 2021 arasında, kadınların işgücü piyasasına katılımı, erkekler için 5,1 puanlık artışa kıyasla 7,0 puan artmıştır (European Commission, 2023: 15).

Şekil 2:AB Üye Ülkelere Göre Cinsiyete Dayalı İstihdam Oranı Farklılıkları



Kaynak: European Commission, 2023: 16

Düzeltilmemiş cinsiyetler arası ücret farkı, saatlik ücretlerdeki cinsiyet eşitsizliğinin genel ifade edilen, erkeklerin ve kadınların ortalama brüt saatlik kazançları arasındaki farkı temsil eder. Eğitimdeki farklılıklar, işgücü piyasası deneyimi veya iş türü gibi cinsiyete dayalı ücret farkını etkileyen tüm faktörleri hesaba katmadığı için 'düzeltilmemiş' olarak adlandırılır.

AB genelinde kadınlar, genel olarak erkeklerden saat başına daha az kazanmaktadır. Tüm üye ülkeler için, 2018'de AB'de kadınların brüt saatlik kazançları erkeklerinkinden ortalama yüzde 14,4 daha düşüktü. Bununla beraber ülkelere göre yapılan ayrıma göre, cinsiyete dayalı ücret farkı devletler arasında önemli ölçüde farklılık göstermektedir.

2018'de cinsiyetler arası ücret farkı Lüksemburg'da yüzde 1,4, Romanya'da yüzde 2,2, İtalya'da yüzde 5,5 ve Belçika'da yüzde 5,8, Çekya ve Almanya'da yüzde 20,1, Avusturya'da yüzde 20,4 ve Estonya'da yüzde 21,8 arasında değişmektedir (EUROSTAT, 2018).

AB istihdamı ile ilgili belirtilmesi gereken bir konu da kadınların erkeklerden daha fazla yarı zamanlı çalışmayı tercih etmesidir. AB'de çalışan kadınların üçte biri yarı zamanlı çalışırken, bu, erkeklerdeki oranın yaklaşık dört katıdır (Eurostat, 2020). Dolayısıyla kadınlar, düşük katılım oranlarının yanı sıra yaptıkları istihdam türlerinde de dezavantajlı durumdadır. Kadın işçilerin erkek işçilere göre daha yüksek bir oranı geçici ve yarı zamanlı işlerde ve düşük ücretli sektör ve mesleklerde istihdam edilmektedir. Kadınların, özellikle de çalışanlarla bir iş yürütmeyi gerektiriyorsa, kendi hesabına çalışma olasılığı erkeklerden daha düşüktür; bu kısmen geleneksel toplumsal cinsiyet rolleri algılarından kaynaklanırken, aynı zamanda kadınların finansmana, eğitime ve ağ

oluşturmaya erişimde ve iş ve aile yaşamını uzlaştırmada yaşadıkları daha büyük zorluklardan da kaynaklanmaktadır (Eurofond, 2016: 4).

Genel bir değerlendirme ile Avrupa Komisyonu'nu 2023 Raporu'nda da belirtildiği gibi kadınların işgücü piyasasına katılımıyla ilgili uzun süredir devam eden zorluklar devam etmektedir. Bunlar, istihdam, bakım, ücret ve emekli maaşları ile ilgili kalıcı işgücü piyasasındaki cinsiyet eşitsizliği ile açıklanmaktadır. 2021 Avrupa Sosyal Haklar Sütunu eylem planı, 2030 yılına kadar yüzde 78'lik genel istihdam oranı hedefine ulaşmak için gerekli yollardan biri olarak cinsiyet istihdamı açığını yarıya indirme hedefini belirlemiştir. 2021'de AB düzeyinde cinsiyet istihdamı açığı 10,8 puan olarak kaydedilmiştir ve bunun anlamı bir önceki yıla göre yalnızca 0,3 puanlık bir düşüş anlamına gelmektedir. Aradaki farkın son 10 yılda yalnızca 1,7 puan düştüğü (2011'de 12,5 puandı) göz önüne alındığında, 2030'a kadar yarıya indirme hedefine bile yaklaşmak için önemli çabalar ve geniş kapsamlı önlemler alınması gerekmektedir (European Commission, 2023: 15).

2.1.3. TÜRKİYE'DE KADIN İSTİHDAMI

Bu kısımda Türkiye ile ilgili son veriler ışığında demografik yapı ve kadın istihdamı konusu değerlendirilecektir.

2.1.4.1. Türkiye'de Kadın İstihdamı

Tanzimat döneminde kadın eğitime yönelik düzenlemeler ve kız çocuklarının meslek edinme girişimleri başlamıştır (Duran, 2023:32). 1869'da Maarif-i Umumiye Nizamnamesi'nin kabulü, kız çocuklarına öğretmen okulları açılması ve rüştiyelerin artırılması gibi önemli adımları içermektedir. Kadınların ebelik eğitimi alması ve Kız Sanayi Mektebi'nde sanat eğitimi almaları gibi eğitim fırsatları sunulmuştur (Yantur, 2017:72). Birinci Dünya Savaşı sonrasında, erkeklerin savaşa katılmasının etkisiyle erkek işgücü azalırken, kadınların iş gücüne dahil olma zorunluluğu doğmuştur. Bu durum, kadınların farklı iş sektörlerinde aktif olarak çalışmalarına yol açmıştır (Yılmaz, 2019:92).

Erken Cumhuriyet Dönemi'nde yaşanan gelişmeler, Osmanlı İmparatorluğu'nun son dönemindeki değişimlerle sıkı bir bağ içermektedir. Bu dönemde kadın iş gücünün ekonomik piyasada daha etkin hale gelmesi, kadınların atölyelerde ve fabrikalarda istihdam edilmeye başlaması, Osmanlı İmparatorluğu dönemine dayanan bir sürecin devamı niteliğindedir ve Cumhuriyet döneminde de bu eğilim sürmüştür. Kadın işçiler, ülkenin daha gelişmiş sanayi bölgelerinde yoğunlaşmışlardır. Ancak, bu dönemde kadın işçilerin çalışma koşullarını iyileştirmeye yönelik resmi sosyal politikalar henüz tam olarak gelişmemiş, bu nedenle kadın işçilerin korunması ve haklarının güvence altına

alınması konusunda yetersiz adımlar atılmıştır. Cumhuriyet dönemi boyunca kadın istihdamı artmış olsa da olumsuz çalışma koşulları devam etmiş ve bu konuda resmi raporlara rağmen somut adımlar yetersiz kalmıştır (Duran, 2023: 19).

Cumhuriyetin ilanı, Türkiye’de kadınların toplumsal ve ekonomik hayata katılımını sağlayan birçok önemli yasal ve sosyal reformun önünü açmıştır. 29 Ekim 1923’te Cumhuriyetin kurulmasıyla birlikte, kadınların kamusal alanda daha görünür olmasına yönelik hızlı ve kapsamlı yasal düzenlemeler hayata geçirilmiştir. Bu düzenlemelerin başında 3 Mart 1924’te onaylanan Tevhîd-i Tedrisât Kanunu gelmektedir. Bu kanun ile tüm eğitim kurumları Millî Eğitim Bakanlığı’na bağlanmış ve eğitimde birlik sağlanmıştır. Aynı zamanda, mevzuat kız çocuklarının eğitim hakkını güvence altına alarak, onların erkek çocuklarla eşit şartlarda eğitim almasını mümkün kılmıştır. Kadın hakları alanındaki en önemli adımlardan biri de 17 Şubat 1926’da Türk Medeni Kanunu’nun kabul edilmesidir. Bu kanun ile erkeklerin çok eşlilik ve tek taraflı boşanma hakları ortadan kaldırılmış, kadınlara boşanma, velayet ve mal varlıkları üzerinde tasarruf hakkı tanınmıştır. Bu önemli gelişme, kadınların hem aile hem de toplum içindeki konumunu güçlendirmiştir. Siyasi haklar alanında da kadınlara önemli fırsatlar sunulmuştur. 3 Nisan 1930’da çıkarılan Belediye Kanunu ile kadınlara yerel yönetimlerde seçme ve seçilme hakkı tanınmıştır. Bu hak, kadınların siyasi alana katılımının önünü açan ilk adımlardan biridir. Aynı yıl içinde çıkarılan Umumi Hıfzıssıhha Kanunu, kadın ve çocukların korunmasına ilişkin önemli hükümler getirmiş, doğum izni gibi kadınların iş hayatındaki koşullarını iyileştiren düzenlemeler yapılmıştır. Eğitim alanında yapılan bir diğer önemli gelişme, 10 Haziran 1933’te Kız Teknik Öğretim Müdürlüğü’nün kurulmasıdır. Bu müdürlük, kız çocuklarına yönelik mesleki eğitim verilmesi amacıyla kurulmuş olup, Pratik Kız Sanat Okulları ve Olgunlaşma Enstitüleri gibi kurumlarla kadınların iş hayatına katılmalarını desteklemiştir (Gümüsoğlu, 2000;245-248).

1937-1950 yılları arasında kadınların çalışma hayatındaki yasal düzenlemeler ve değişimler incelendiğinde, 4 Haziran 1935 tarihinde Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından kabul edilen ILO 45 No’lu Yeraltı İşleri (Kadınlar) Sözleşmesi 1937 yılında 3229 sayılı yasa ile Türkiye tarafından da onaylanmıştır. Bu anlaşma Türkiye’de kadınların çalışma hayatı alanında gerçekleştirilen ve önemli bir yasal düzenleme olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu yasağın getirilmesinde, kadınların ağır ve tehlikeli işlerde çalışma koşullarının olumsuz etkileri göz önünde bulundurulmuştur. 1945 yılında çıkarılan Sigorta Kanunu, yani “İş Kazaları ile Meslek Hastalıkları ve Analık Sigortası Kanunu”, kadınların çalışma hayatındaki haklarını güvence altına almayı amaçlamıştır. Bu kanun, özellikle iş kazaları ve meslek hastalıkları gibi risklerle karşılaşan kadın işçilerin haklarını koruma altına almış ve doğum izni gibi analık haklarını sağlamıştır. 1950 yılı ise bir başka önemli gelişmeye sahne olmuştur. Bu tarihte yürürlüğe giren yasa ile, ücretlerin cinsiyete göre belirlenmesi yasaklanmıştır. Bu düzenleme, cinsiyet farkına dayalı ücret farklılıklarını ortadan kaldırmayı hedeflemiş ve kadınların erkeklerle eşit ücret alma hakkını yasal güvence altına almıştır. Böylece, iş gücü

piyasasında kadın ve erkek işçiler arasında eşitlik sağlanması yolunda önemli bir adım atılmıştır (Ecevit, 1993:118-119).

1950'li yıllardan itibaren tarımda makine kullanımının yaygınlaşması, köyden kente göç sürecini hızlandırmıştır (Hacıbebekoğlu vd.2014:31). 1950'lerin sonlarına doğru gerçekleşen bu hızlı bir göç hareketi, sanayileşme ile birlikte şehirleşme sürecini hızlandırmıştır. Bu demografik değişim, kadın işgücü piyasasındaki dinamiklerde önemli bir değişime yol açmıştır (Duran, 2023:34). Göç eden kadınlar artık kentlerde ekonomik faaliyetlere katılmış ve emeklerinin karşılığında ücret almaya başlamışlardır. İş Kanunu'nda yapılan düzenlemeler ve kadın haklarına yönelik ulusal ve uluslararası gelişmeler, kadınların iş yaşamına daha fazla katılımını teşvik etmiştir. Kentlerde yaşayan yüksek eğitim seviyesine sahip kadınlar, özellikle hizmet sektöründe iş bulmuşlardır. Diğer yandan, kırsal bölgelerden gelen kadınlar, özellikle küçük işletmelerde, örneğin tekstil sektöründe ücretli işlerde çalışmaya başlamışlardır.

1975 yılında işgücüne katılan kadınların sadece yüzde 3,9'u sanayi sektöründe çalışırken, yüzde 7,7'si hizmet sektöründe istihdam edilmiştir. Bu değişimler, kadın işgücünün yapısını kökten değiştirmiş ve cinsiyete dayalı iş bölümünü yeniden şekillendirmiştir (İşler ve Şentürk, 2016:615)

1980 yılındaki istikrar programı ile ithalatın serbestleştirilmesi, ihracat sübvansiyonlarının ve vergi indirimlerinin teşvik edilmesi gibi politikalar uygulanmaya başlamış, ihracata yönelik bir sanayi stratejisi izlenmiştir. Emek yoğun mal piyasalarında güçlü bir rekabet olmasına ve ticaret engellerinin sanayileşmiş ülkeler tarafından korunma altına alınmasına rağmen ticaretin serbestleştirilmesi, Türkiye'nin ihracatının artmasını sağlamış, 1983'te çıkarılan kanunla GSYİH ve ihracatın yapısı mamul mallara evrilmiş ve ücretler düşmüş, bu da işçilerin sendikalaşmasını zorlaştırırken, işgücünün pazarlık güçlerini zayıflatmıştır (Çağatay ve Berik, 1990: 115-116). Bu süreçle beraber düşen hane gelirini telafi etmek için kadınlar da erkeklerden daha düşük ücretlerle işgücüne katılmaya başlamıştır. Ayrıca dışa dönük ekonominin neden olduğu dış pazarlarda artan fiyat rekabeti “ucuz” işgücü kaynağı olan kadına olan talebi de artırsa da kadın istihdamında kayda değer bir artış olmamıştır. İşgücü piyasasının dışında kalan kadınların işgücüne katılabilmesi için yeni yatırımlar yapılması ve bu yapılan yatırımlar neticesinde kadın emeğine talebin yaratılması gerekmektedir. Ancak Türkiye'de 1980 sonrası uygulanan yapısal reform programları ve ihracata yönelik sanayi modeli, fiyatlardaki düşüşe rağmen kadınları istihdamı açısından çok etkili olamamıştır (Toksöz, 2017:107- 109).

1980'lerde, aile hayatına uygun mesleklerde çalışan kadınlar, 1990'ların başlarından itibaren tarım dışı sektörlerde iş bulmaları gerektiği yönünde bir vurgu yapıldı (Duran, 2023: 17).

1990'ların başlarında, Türkiye'de kadınların iş gücüne katılım oranları 1950'lerin seviyelerine göre düşmüş ve bu düşüşe paralel olarak ev kadınlarının oranı artmıştır. Bu

değişikliklerin ardında, kırdan kente göçün hız kazanması ve kadınların tarım dışı sektörlerde çalışabilme yetkinliklerinin sınırlı olması gibi faktörler yer almaktadır. Aynı zamanda, sanayi sektörünün tarımdan ayrılan emek arzını karşılayacak kadar iş yaratamamış olması da kadın istihdamının azalmasında etkili olmuştur (Bektaş, 2019: 39).

Türkiye'nin resmi olarak kadın istihdamına ve kadın işgücüne yönelik tutumunun kalkınma planlarında yer alması 90-94 yıllarını içeren 6. Beş yıllık kalkınma planı ile olmuştur. Aile-kadın-çocuk başlığı altındaki bu planın genel mesajı, kadınların tarım dışı sektörlerde de çalışmasının yaygınlaştırılması için gerekli programın oluşturulmasıdır. Ayrıca Türkiye'nin 80'li ve 90'lı yıllarda imzaladığı uluslararası anlaşmalar, kadının çalışması konusunun kalkınma planları gündemine alınmasında etkili olmuştur. Ancak Türkiye'nin 1999 yılında AB üyeliğini çerçevesinde aday ülke statüsü kazanması ve katılım müzakerelerine başlamasının ardından kadınların işgücüne katılımının düşük olduğu bir sorun olarak belirlenmiş ve politika belgelerinde kadın istihdamının arttırılmasına yönelik daha çok vurgu yapılmıştır (Toksöz, 2017:121).

Kadınların iş gücü piyasalarına katılımı, ekonomik ve toplumsal kalkınmanın en kritik bileşenlerinden biridir. Ancak, kadınların istihdamı çeşitli zorluklarla karşı karşıyadır. Bunlar arasında eğitim eksikliği, yüksek nüfus artış oranları, tarım sektöründeki gerileme, kayıt dışı istihdam, kırsal bölgelerden şehirlere göç ve iş dünyasını düzenleyen yasalara yönelik eksiklikler yer almaktadır. Özellikle eğitim, kadın istihdamını artırmak ve toplumsal kalkınmayı teşvik etmek açısından temel bir rol oynamaktadır. Eğitimli kadınlar, iş gücüne daha fazla katılım gösterme eğilimindedir ve bu, toplumun genel refahı ve ekonomik büyümesi için kritiktir. Bununla birlikte, tarım sektörünün azalması ve sanayileşmenin artması, kırsal bölgelerden şehirlere göçü hızlandırmıştır. Bu süreçte kadınlar, eğitimsizlik ve iş deneyimi eksikliği gibi sorunlarla karşılaşmış ve iş gücü piyasasına entegrasyonları daha da karmaşık hale gelmiştir (Duran, 2023: 35).

Toplumun ekonomik üretkenliği ve dinamizmi için en önemli faktör işgücüne katılım oranıdır. Çalışma istek ve gücüne sahip olan nüfusun toplam nüfusa oranı ise işgücüne katılım oranı olarak ifade edilmektedir (Akgeyik, 2006: 32).

2006 yılından itibaren kadınların işgücüne katılım oranında genel olarak bir artış olmakla birlikte, kadınların işgücüne katılım oranı erkeklerin oranının gerisinde kalmıştır. Çalışma çağındaki kadın ve erkeklerin oranları hemen hemen eşit olsa da kadınların işgücüne katılım oranı 2021 itibariyle yaklaşık yüzde 32,8 iken erkeklerde yaklaşık yüzde 70,3'tür (Duran, 2023: 35).

Tablo 1:Cinsiyete Göre Seçilmiş Göstergeler 2021

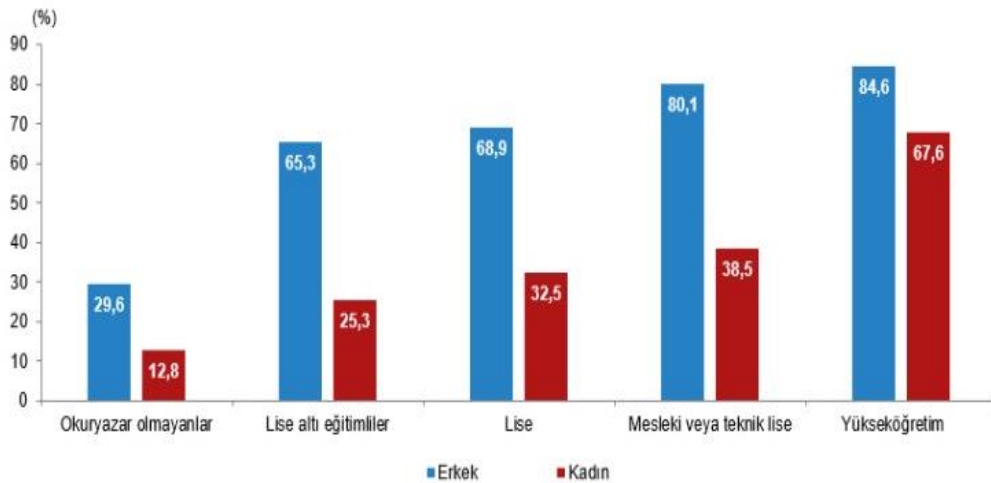
%

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

Kaynak: TÜİK (2023), İstatistiklerle Kadın 2022.

Türkiye’de işgücüne katılım oranının eğitim durumuna göre incelenmesine göre kadınların eğitim düzeyi arttıkça işgücüne daha fazla katıldıkları ortaya çıkmaktadır. Buna göre okuryazar olmayan kadınların işgücüne katılma oranı yüzde 12,8, lise altı eğitilmiş kadınların işgücüne katılma oranı yüzde 25,3, lise mezunu kadınların işgücüne katılma oranı yüzde 32,5, mesleki veya teknik lise mezunu kadınların işgücüne katılma oranı yüzde 38,5 iken yükseköğretim mezunu kadınların işgücüne katılma oranı yüzde 67,6 olmuştur.

Şekil 3: Cinsiyet ve Eğitim Durumuna Göre İşgücüne Katılım Oranı (%)



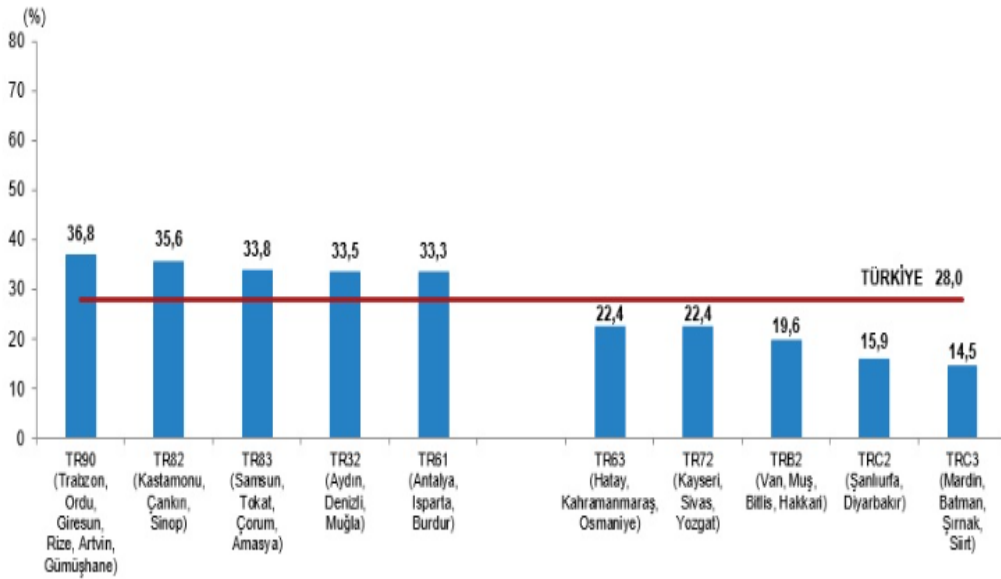
Kaynak: TÜİK Hanehalkı İşgücü Araştırması (2022)

Yukarıdaki Şekil 3’te görebileceğimiz gibi Türkiye için eğitim düzeyi, kadınların işgücüne katılımında erkeklere göre önemli bir rol oynamaktadır. Kadın istihdam oranının düşük olmasının ve kadınların düşük ücretli işlerde çalışmasının bir nedeni de

kadınların eğitim oranlarının erkeklere göre daha düşük olması olarak değerlendirilmektedir. Veriler incelendiğinde tüm eğitim kademelerinde kadınların oranının erkeklere göre daha düşük olduğu görülmüştür.

Hanehalkı işgücü araştırması verilerine göre 2021 itibarıyla 15 ve daha yukarı yaştaki istihdam edilenlerin oranı yüzde 45,2 iken, bu oran kadınlarda yüzde 28,0, erkeklerde ise yüzde 62,8 olarak kaydedilmiştir. En yüksek istihdam oranı yüzde 52,0 ile TR21 (Tekirdağ, Edirne, Kırklareli) bölgesinde, en düşük istihdam oranı ise yüzde 29,9 ile TRC3 (Mardin, Batman, Şırnak, Siirt) bölgesinde gerçekleşmiştir. En yüksek kadın istihdam oranı ise yüzde 36,8 ile TR90 (Trabzon, Ordu, Giresun, Rize, Artvin, Gümüşhane) bölgesinde gerçekleşmiştir.

Şekil 4: Kadın İstihdamının En Yüksek ve En Düşük Olduğu Bölgeler İşgücüne Katılım Oranı (%)



Kaynak: TÜİK Hanehalkı İşgücü Araştırması (2022)

Aşağıdaki tabloda da görülebileceği gibi 2018 yılı kapsamında eğitim seviyesine göre cinsiyetler arası ücret farklılığı, tüm eğitim kademesi mezunlar arasında ücret farklılığı olduğunu kanıtlamaktadır. Bununla beraber en yüksek farklılık meslek liseleri ve ilk-orta öğretim mezunu kadınlar ve erkekler arasında yaşanmaktadır. Bununla birlikte

yüksek öğretim seviyesindeki kadınlar da erkeklere göre daha düşük ücret elde edebilmektedir.

Tablo 2: Eğitim Durumuna Göre Cinsiyetler Arası Ücret Farklılığı

Eğitim	Ücret Farkı (%)
İlkokul ve altı	20,7
İlköğretim ve Ortaokul	17,2
Lise	14,3
Meslek Lisesi	28,8
Yüksekokul ve Üstü	19,6
Toplam	7,7

Kaynak: TÜİK (2021) Kazanç Yapısı İstatistikleri.

Tablo 3 2015-2023 yılları arasında Türkiye’de iktisadi faaliyet kollarına göre istihdam edilen 15 yaş üstü kadınların sayısal ve oransal dağılımlarını göstermektedir. Veriler, tarım, sanayi, inşaat ve hizmet sektörlerindeki kadın istihdamının yıllar içinde nasıl değiştiğini ortaya koymaktadır. Tabloda görüldüğü üzere 2015-2023 yılları arasında toplam kadın istihdamı önemli bir artış göstermiştir. 2015 yılında 8 milyon 6 bin olan istihdam edilen kadın sayısı, 2023 yılında 10 milyon 346 bine ulaşmıştır. Bu artış, yaklaşık %29’luk bir büyümeye işaret etmektedir.

Tarım sektöründeki kadın istihdamı, dönem boyunca belirgin bir düşüş göstermektedir. 2015 yılında kadınların %30,6’sı tarım sektöründe istihdam edilirken, bu oran 2023 yılında %18,7’ye gerilemiştir.

Sanayi sektöründe kadın istihdamı incelendiğinde ise nispeten durağan bir seyir izlediği görülmektedir. 2015 yılında kadınların %15,5’i sanayi sektöründe çalışırken, 2023 yılına gelindiğinde bu oran %17,0’e yükselmiştir.

İnşaat sektörü, kadın istihdamının en düşük olduğu sektör olarak göze çarpmaktadır. 2015 yılında kadınların sadece %0,9’u inşaat sektöründe çalışırken, bu oran 2023 yılında %1,0’a çıkmıştır.

Hizmet sektörü, kadın istihdamında en büyük paya sahip olan sektör olarak karşımıza çıkmaktadır. Hizmet sektörünün kadın istihdamı içerisinde payının yıllar içinde istikrarlı bir şekilde arttığı görülmektedir. 2015 yılında kadınların %53,0’ü hizmet sektöründe istihdam edilirken, bu oran 2023 yılında %63,3’e yükselmiştir. Hizmet

sektörünün kadınlar için daha esnek çalışma koşulları, eğitim düzeyine uygun iş imkânları sunması ve cinsiyet eşitsizliğinin diğer sektörlerle göre daha düşük olması, bu yükselişin başlıca nedenleri olarak öne çıkmaktadır.

Veriler, Türkiye’de kadın istihdamının sektörel dağılımında önemli bir dönüşüm olduğunu, tarım sektöründeki kadın istihdamının azalarak ve hizmet sektörüne yıllar içerisinde kadın istihdamının arttığını gözler önüne sermektedir.

Tablo 3:İktisadi Faaliyet Koluna Göre İstihdam Edilen Kadınlar (15 + Yaş)

Kadın	Bin kişi					Yüzde (%)				
Yıllar	Toplam	Tarım	Sanayi	İnşaat	Hizmetler	Toplam	Tarım	Sanayi	İnşaat	Hizmetler
2015	8.006	2.451	1.240	70	4.245	100,0	30,6	15,5	0,9	53,0
2016	8.303	2.369	1.238	86	4.610	100,0	28,5	14,9	1,0	55,5
2017	8.706	2.434	1.288	83	4.901	100,0	28,0	14,8	1,0	56,3
2018	9.017	2.346	1.372	83	5.217	100,0	26,0	15,2	0,9	57,9
2019	8.925	2.246	1.354	68	5.257	100,0	25,2	15,2	0,8	58,9
2020	8.299	1.917	1.317	70	4.995	100,0	23,1	15,9	0,8	60,2
2021	9.005	2.047	1.499	84	5.374	100,0	22,7	16,6	0,9	59,7
2022	9.935	2.043	1.694	91	6.106	100,0	20,6	17,1	0,9	61,5
2023	10.346	1.938	1.761	100	6.547	100,0	18,7	17,0	1,0	63,3

Kaynak TÜİK (2024) Kazanç Yapısı İstatistikleri.

İstihdamda kadın konusu ile ilgili belirtilmesi gereken bir diğer konuda tarımda ücretli ya da yevmiyeli çalışanların durumudur. Buna göre erkekler, tarımda ücretli çalışanlar arasında büyük bir grubu oluşturmaktadır. Tarımda çalışan kadınlar ise büyük ölçüde çalışanlar ise kısmı ücretsiz aile işçisi olarak çalışmaktadır. Bu durum kadınların ekonomik bağımsızlık ile sosyal güvenceden yoksun kalmasına neden olmaktadır (İKV, 2019: 3).

Aşağıda yer alan Tablodaki veriler, Türkiye’de kadınların iş gücüne dahil olmama nedenlerine dair 2021-2023 yılları arasındaki dağılımları ortaya koymaktadır. Bu veriler, kadınların iş gücüne katılımını etkileyen yapısal sorunları ve toplumsal dinamikleri anlamak açısından önemlidir. Kadınların iş gücüne katılmama nedenleri "iş bulma ümidi olmayanlar", "işbaşı yapabilecek olup iş aramayanlar", "ev işleriyle meşgul olanlar", "eğitim/öğretim", "emeklilik" ve "çalışamaz halde olanlar" gibi çeşitli başlıklar altında ele alınmaktadır. Bu unsurlar, kadınların iş gücünden neden uzaklaştıklarını ve ekonomik katılımlarını etkileyen temel faktörleri göstermektedir.

Tablo 4:Türkiye’de Kadınların İşgücüne Dahil Olmama Nedenlerini (15 + Yaş)

	Potansiyel İşgücü	
--	-------------------	--

Yıllar	İşgücüne dahil olmayanlar	İş bulma ümidi olmayanlar	İşbaşı yapabilecek olup iş aramayanlar	İş arayıp işbaşı yapamayacak olanlar	Ev işleriyle meşgul	Eğitim / Öğretim	Emekli	Çalışamaz halde	Diğer
2021	21 612	831	1 042	46	9 917	2 620	1 285	3 470	2 401
2022	21 200	878	831	49	9 982	2 622	1 281	3 389	2 169
2023	21 198	969	997	68	9 093	2 465	1 322	3 704	2 580

Kaynak: TÜİK (2024) İşgücüne dahil olmama nedenleri

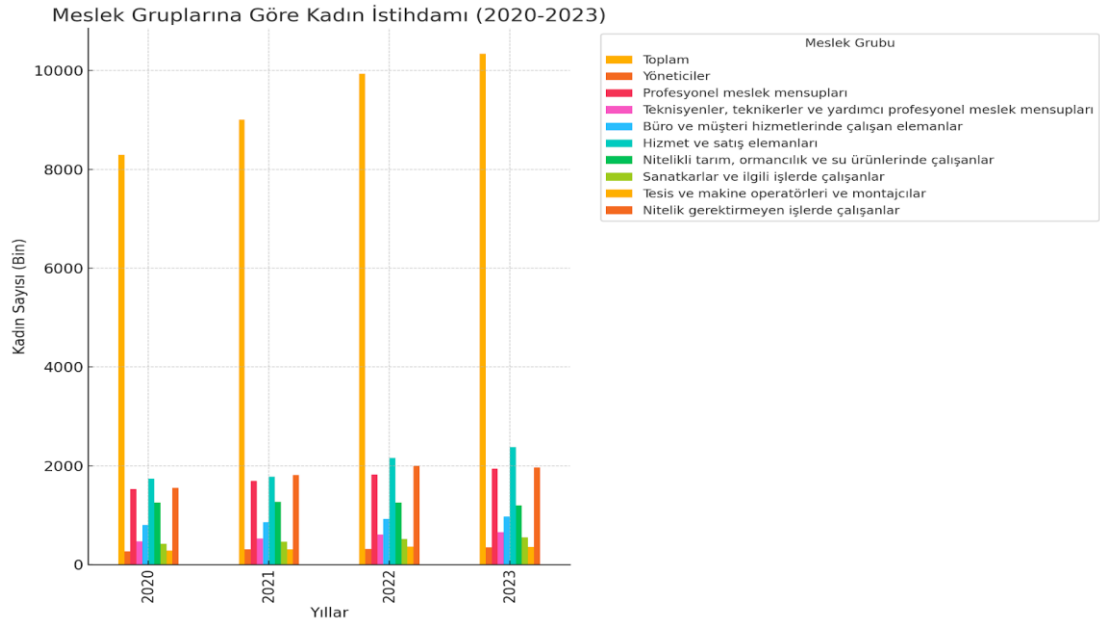
2021'den 2023'e kadarki dönemde kadınların iş gücüne dahil olmama oranlarına bakıldığında 2021 yılında iş gücüne dahil olmayan kadınların sayısı 21 milyon 612 bin iken, bu sayı 2023 yılında 21 milyon 198 bine inerek 414.000 kadın istihdam piyasasına katılım göstermiştir.

Türkiye’de işgücü anlamında kadın erkek eşitsizliğinin iki önemli nedeni vardır. Birincisi, eğitim seviyesinin düşük olması sebebiyle uzman işgücü olma yeteneğinin zayıf olması, ikincisi ise kadının annelik, ev içi iş gibi toplumun yüklediği görevlerinin bulunmasıdır (Tutar ve Yetişen, 2009:126). Verilerle de ortaya konulduğu üzere, kadınların iş gücüne katılımını engelleyen en önemli faktörlerin ev içi sorumluluklar, iş bulma ümidi olmaması ve çalışamaz durumda olmaları olduğunu göstermektedir.

Kadınların iş gücüne katılmama nedenlerinin en büyük kısmı, "ev işleriyle meşgul" olanlar grubunda toplanmıştır. 2021 yılında 9 milyon 917 bin kadın bu kategoriye dahilken, 2023 yılında bu sayı 9 milyon 93 bine düşmüştür. Ancak, bu grup hâlâ en büyük kategori olmayı sürdürmektedir ve toplumsal cinsiyet rollerinin, kadınların ev içi sorumluluklarla sınırlı kalmalarına yol açtığını göstermektedir. Kadınların ev işleriyle meşgul olması, istihdama katılımlarını önemli ölçüde kısıtlayan bir unsur olarak öne çıkmaktadır.

Aşağıda 2020-2023 yılları arasında Türkiye’de meslek gruplarına göre kadın istihdamının dağılımını gösteren grafikte, çeşitli meslek gruplarına göre kadınların iş gücüne katılımındaki değişimler yıllara göre sıralanmıştır. Verilerden görüldüğü üzere, genel olarak özellikle “hizmet ve satış elemanları” ile “nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar” kategorilerinde önemli bir artış olduğu dikkat çekmektedir. Profesyonel meslek mensupları ve yöneticiler gibi daha nitelikli işlerde de artış olsa da bu artış oranları diğer gruplara kıyasla daha yavaş seyretmektedir. Bu veriler, kadın istihdamının yıllar içinde çeşitlendiğini ve daha fazla sektöre yayıldığını göstermektedir. Aynı zamanda daha az nitelik gerektiren işlerde istihdam edilen kadınların sayısındaki artış, iş gücü piyasasında cinsiyet eşitliğinin sağlanması açısından hala iyileştirme gerektiren alanlar olduğunu ortaya koymaktadır.

Şekil 5: Meslek Gruplarına Göre Kadın İstihdamı (2020 - 2023)



Kaynak: TÜİK (2024) Meslek Gruplarına Göre Kadın İstihdamı

Genel bir değerlendirme ile Türkiye'deki kadın istihdam oranı, Avrupa'daki ve OECD ülkeleri arasındaki en düşük oranlardan biridir. Kadın ve erkek istihdam oranları arasındaki farka bakıldığında, Türkiye açık ara ilk sıralarda yer almaktadır. Örneğin 2018'de Türkiye'deki fark, en yakın ülkenin neredeyse iki katı olarak gerçekleşmiştir.

Kadın istihdamı konusunda farklı ülkeler arasında çeşitli yaklaşımlar ve sonuçlar gözlemlenmektedir. Örnek olarak, İskandinav ülkeleri (İsveç, Norveç, Danimarka ve Finlandiya), kadın istihdamını artırmak ve cinsiyet eşitliğini teşvik etmek için başarılı politikalar uygulamışlardır. Bu ülkelerde, kreşlerin yaygınlaşması, esnek çalışma saatleri, ebeveyn izinleri ve cinsiyet eşitliği politikaları gibi önlemler kadınların işgücüne katılımını artırmıştır.

Diğer yandan, Orta Doğu ve Kuzey Afrika gibi bölgelerde kadın istihdamı düşük seviyelerde seyretmektedir. Bu bölgelerde kadınların işgücüne katılımını sınırlayan faktörler arasında kültürel normlar, eğitim eksiklikleri ve yasal sınırlamalar yer almaktadır.

Türkiye'nin kültürel ve tarihi geçmişi kadınlara anne olarak baskın bir rol yüklediğinden, kadınların istihdamdaki rolleri çok uzun yıllar geri plana itilmiştir. Dolayısıyla Türkiye'de kadınlar sadece işe alım sürecinde değil, sosyal haklar konusunda da birçok zorlukla karşı karşıya kalmaktadır. Bu nedenle, Türkiye'nin işgücü piyasasında toplumsal cinsiyet rolüne ilişkin yapısal bir dönüşüm gereklidir.

Tablo 5: 2022 Küresel Cinsiyet Eşitsizliği Endeksi'nde Türkiye

Ülke Sayısı	Genel	Ekonomik Katılım	Eğitim	Sağlık	Politik Güçlenme

	Sıra	Derece	Sıra	Derece	Sıra	Derece	Sıra	Derece	Sıra	Derece
146	124	0.639	134	0,493	101	0,973	99	0,966	112	0.123

Kaynak: World Economic Forum, Global Gender Gap Report: Insight Report, Geneva, 2022, 10-16.

Dünya Ekonomik Forumu tarafından ilk kez 2006’da yayınlanan Küresel Cinsiyet Eşitsizliği Endeksi verilerine göre cinsiyet eşitsizliği 4 kategori altında incelenmektedir. Buna göre 2006’da 115 ülkenin içinde 105’inci sırada yer alan Türkiye, 2022 yılı itibarıyla 146 ülke içinde 124’üncü sıradadır. Tabloda da izleyebileceğimiz gibi genel sıralamada 124’üncü sırada yer alan Türkiye en yüksek puanı sağlık ve eğitimde elde ederken, politik güçlenme kategorisinde çok gerilerde kalmıştır. Genel olarak ise Türkiye’de cinsiyet eşitsizliği gelişmiş ülkelerin oldukça gerisinde kalmaktadır.

2.2. KADIN İSTİHDAMININ ÖNÜNDEKİ ENGELLER

Toplumların erkek egemen yapısı ve kadınların rollerine ilişkin süregelen yanlış inanışlar ve toplumsal cinsiyet rolleri, kadınların istihdama aktif katılımının önünde engel teşkil etmektedir. Buna ek olarak, mevzuattaki eksiklikler, kadın çalışanlara işyerinde uygulanan ayrımcılık, kadınların eğitim düzeyleri ve çalışma açısından özel önem taşıyan bakım yükünün kadının üzerinde olması gibi sebepler kadın istihdamını olumsuz etkileyen faktörlerden bazılarıdır. Bu bölümde bakım yükü dışındaki diğer sebepler hakkında kısaca bilgi verilecek olup, bakım yükü özelindeki tartışmalar takip eden bölümde ele alınacaktır.

2.2.1. Cinsiyet Ayrımcılığı

Ayrımcılık, bir bireyin yaş, cinsiyet, ırk, engellilik ve cinsel yönelim gibi belirli özelliklere dayalı olarak toplumdaki diğer bireylere göre eşit olmayan muamele veya eylemlere maruz kalması durumunu ifade eder. Bu durum, bireyin eğitim, istihdam ve sosyal hayata katılım açısından dezavantajlı olmasına yol açar.

Cinsiyet ayrımcılığı, bir kişiye cinsiyetine dayalı olarak eşit olmayan veya dezavantajlı bir şekilde muamele edilmesidir, ancak bunun cinsel nitelikte olması gerekmez. Cinsiyet ayrımcılığı genellikle cinsiyetin ne olduğu, cinsiyetin nasıl “görünmesi” gerektiği veya cinsiyetin nasıl icra edildiğine dair önyargılı, yanlış toplumsal ve kişisel fikirlerden kaynaklanır.

Cinsiyet ayrımcılığı, insanların kendilerini ifade etme ve tanımlama biçimlerini sınırlandırarak zarar verir. Ayrıca, toplumun tarihsel, sınırlı ve geleneksel cinsiyet görüşlerine uymayan üyelerini izole eder veya marjinalleştirir.

2.2.2. Mevzuattaki Düzenlemeler

Kadın haklarına ilişkin mevzuat incelendiğinde dünya üzerindeki hemen hemen her ülkede cinsiyet ayrımcılığı içeren düzenlemelerin yer aldığı görülebilmektedir. Kadın erkek arasındaki eşitliği sağlamak üzere atılan her adım, geliştirilen her politika ve hukuki düzenleme ne yazık ki gelişmiş ülkeler de dahil olmak üzere kadınlara yüklenen kültürel kodların halen geçerli olduğunu, karar alma mekanizmalarında ve yönetim kademesinde kadınların hala erkeklere nispeten dezavantajlı durumda olduğunu göstermektedir (Hoş ve Bişgin, 2023:1182-1183).

Türkiye'nin AB'ye uyum sürecinde hem iş hukuku mevzuatında hem de ilgili diğer mevzuatta cinsiyet eşitliğini sağlamaya yönelik önemli düzenlemeler gerçekleştirilmiştir. Düzenlemeye tabi olan konuların (eşit ücret, eşit işlem borcu, doğum/ebeveyn izni, gece çalıştırma, esnek çalışma, çocuk bakımı vb.), çalışan tüm kadınlar açısından etkin ve etkili şekilde uygulandığı konusu tartışmaya açık durumdadır. Bazı kadınların bu uygulamaların dışında tutulması ve geliştirilen politika/mevzuat yapımında kadın istihdamının kendine özgü koşullarının hesaba katılmaması, kadınların çoğunluğunun evde kalmaya, ailelerine bakmaya ya da örgütlenmemiş sektörlerde düşük ücret karşılığında kayıt dışı bir şekilde çalışmaya mecbur bırakılmaktadır (Dedeoğlu, 2009: 42).

Dünya Bankası Grubu'nun 2024'te yayımlanan Kadınlar, İş Dünyası ve Hukuk (WBL) raporu, iş yerindeki kadınlar için küresel cinsiyet farkının daha önce düşünülenenden çok daha fazla olduğunu ortaya koymaktadır. Kadınların iş gücü piyasasına dahil olmaları ve kendileri, aileleri ve toplumlarının refahına katkıda bulunmaları konusunda karşılaştıkları engellerin kapsamlı bir resmini sunan rapor; 190 ülkede yaptığı ölçümler sonucunda kadınların ortalama olarak erkeklerin sahip olduğu yasal korumaların yalnızca %64'ünden yararlandığını tespit etmiştir. En sorunlu alan ise kadın güvenliği alanı olduğu ortaya konulan raporda; bu alandaki küresel ortalama puan ise sadece 36 olarak görülmektedir. Yani kadınlar aile içi şiddet, cinsel taciz, çocuk yaşta evlilik ve kadın cinayetlerine karşı gerekli yasal korumaların ancak üçte birinden yararlanabildiği işaret edilmektedir. 151 ekonomi içerisinde işyerinde cinsel tacizi yasaklayan yasalar bulunmasına rağmen, sadece 39'unda kamusal alanlarda cinsel tacizi yasaklayan yasalar bulunduğu, bu durumun ise çoğu zaman kadınların işe gitmek için toplu taşıma araçlarını kullanmalarını engellediği ifade edilmektedir (World Bank, 2024).

Ayrıca rapora göre çoğu ülke çocuk bakımı yasaları konusunda da kötü puanlar almaktadır. Kadınların ücretsiz bakım işlerine erkeklerden günde ortalama 2,4 saat daha fazla zaman harcadığı, bunda büyük bir kısmının çocuk bakımı için olduğu, bu sebeple çocuk bakımına erişimin genişletilmesine ihtiyaç bulunduğu belirtilmektedir. Çocuk bakımına erişimin genişletilmesinin kadınların işgücüne katılımını olumlu etkileyeceği raporda yer almaktadır. Günümüzde sadece 78 ekonominin -yarısından azı- küçük çocuklu ebeveynler için bazı mali veya vergi destekleri sağlamakta olduğu, 62 ekonominin ise (üçte birinden daha azı) çocuk bakım hizmetlerini düzenleyen kalite

standartlarına sahip bulunduğu raporda yer alırken belirtilen standartlar olmadan kadınların çocuklarına bakarken işe gitmemeyi tercih edebileceği ifade edilmektedir (World Bank, 2024).

Rapor, kadınların başka alanlarda da önemli engellerle karşılaşmakta olduğunu, örneğin girişimcilik alanında, her beş ekonomiden sadece birinin kamu ihale süreçlerinde cinsiyete duyarlı kriterleri zorunlu kıldığını; bununda kadınların yılda 10 trilyon dolarlık bir ekonomik fırsattan büyük ölçüde mahrum bırakıldığı ortaya koymaktadır. Ücret alanında ise kadınlar erkeklere ödenen her 1 dolara karşılık sadece 77 sent kazanmakta olduğunu ve hak eşitsizliği emekliliğe kadar uzanmakta olduğunu belirtmektedir. 62 ekonomide kadın ve erkeklerin emekli olabileceği yaşların aynı olmadığı raporda yer alan diğer bir husus olarak karşımıza çıkmaktadır. Kadınlar erkeklerden daha uzun yaşama eğiliminde olmasına karşın kadınların çalışırken daha düşük ücret almaları, çocuk sahibi olduklarında doğum izni kullanmaları ve daha erken emekli olmaları gibi nedenlerden daha düşük emeklilik maaşı ve yaşlılıkta daha fazla mali güvensizlikle karşılaştıkları raporda ayrıca ortaya kona diğer hususlardır (World Bank, 2024).

2.2.3. Sektörel Tercihler

İşgücü piyasasında cinsiyete dayalı iş bölümü çeşitli şekillerde görülmektedir. Bu yansımalarından biri de kadınların ya da erkeklerin yoğun olarak istihdam edildikleri sektörlerin birbirinden ayrışmasıdır. Bu ayrışma neticesinde “kadın mesleği” olarak işler ile “erkek mesleği” olarak tanımlanan işler şeklinde bir sektörel bölümlenme ortaya çıkmaktadır. Bu ayrımın temel nedenlerinden birisi erkeklerin küçük yaştan itibaren bireysel değerlerle (bağımsız, eril, atak vb.); kadınların ise aile içi hizmete veya bakıma yönelik değerlerle (dişil, toplulukçu, insanı dikkate alma vb.) yetiştirilmesidir. Kadınların yoğunlukla düşük vasıflı, düşük ücretli ve terfi şansı az olan işlerde yoğunlaşması cinsiyete dayalı mesleki ayrımın en yaygın örneğidir. Kadınlar, kariyerlerinde ilerlemek için aynı sektördeki erkeklerle aynı fırsatlara sahip olmamakta, ayrıca sıklıkla düşük seviyeli pozisyonlarda çalışmak zorunda kalmaktadır (Dedeoğlu, 2018: 22).

Sektörel açıdan bakıldığında, kadınlar çoğunlukla hizmet, sağlık veya eğitim sektörlerinde çalışmaktadır. Özellikle bilgi ve iletişim teknolojilerindeki ilerleme ile gelişen alanlarda kadınların istihdam oranı düşüktür (Selçuk ve Tuzlukaya, 2013: 7-8). Günümüzde, özellikle gelişmekte olan ülkelerde, daha fazla kadının uzmanlaşmış alanlarda çalışıyor olması cesaret verici olsa da; istihdam piyasasında anaokulu ve ilkokul öğretmenliği gibi küçük çocuklar ile ilgilenilmesi ve bakımlarını da içeren alanlarda kadın istihdamının yoğunlaştığı, müdürlük gibi yönetsel rollerde erkeklerin ağırlıklı olarak yer aldığı görülmektedir. Kadınların çalışma yaşamında belli mesleklere yönelmelerinin en önemli nedenlerinden geleneksel toplumsal cinsiyet rolleri ile uyumlu olarak ev ve aile sorumluluklarını aksatmayacakları mesleklere yönelmeleri veya yönlendirilmeleridir. Bunun sonucu olarak erkeklere kıyasla üst düzey yönetici ve

müdür olarak istihdam edilen kadın sayısı halen çok azdır (Gökçen ve Büyükgöze-Kavas, 2018: 50)

Sektörel tercihler ve istihdamda cinsiyetçi yaklaşımlarda özellik arz eden cam tavan ve cam uçurum kavramları aşağıda ayrıntılı olarak incelenecektir.

2.2.3.1. Cam Tavan

Sanayi devriminden önceki dönemlerin aksine, birçok kadın için kariyer sahibi olmak ve kariyerinde yükselmek önemli hale gelmiştir. Günümüzde çalışan pek çok kadın, para kazanmanın yanı sıra, mali açıdan bağımsız olmalarını, statü ve itibar elde etmelerini ve güçlü, kendine güvenen insanlar haline gelmelerini sağlayacak kariyere sahip olmayı amaçlamaktadır. Ayrıca, toplumda sadece bir eş veya anne olarak değil, kendi başlarına güçlü bireyler olduklarını hissettikleri ve bunu topluma kanıtlamak istedikleri için de çalışmak isteyebilmektedirler. Ancak, kadınların yönetici olmak için gerekli beceri ve eğilimden yoksun olduğu düşüncesi gibi bazı inançlar, kadınların kariyerlerinde ilerlemelerini son derece zorlaştırmaktadır. Her ne kadar kadınlar 20. yüzyılın ikinci yarısından bu yana istihdama daha çok katılıyor olsalar da kariyerlerindeki ilerlemeleri aynı ivmede gerçekleşmemiştir. “Cam tavan”, kadınların erkeklere kıyasla ilerlemesini engelleyen çeşitli faktörleri ifade etmektedir. Cam tavan, “kadınların başarıları ve becerileri dikkate alınmadan şirketlerin üst kademelerine ulaşmalarını engelleyen görünmez, kırılmaz bir bariyerdir”. Çeşitli becerilere sahip bireyler şirketlerin rekabet üstünlüğü elde etmesi için çok önemli işler üstlenmiş olsa da, üst yönetim bu bireylere yönetimde görev vermemekte ve şirketin verimliliğini artıracak yeteneklerinden yararlanılmamaktadır (Karcıoğlu ve Leblebici, 2014: 4). Kadınlara hak ettiklerinin verilmediği bu durum, iş etiğine aykırı olmasının yanı sıra, işyerinde ayrımcılığın da açık bir göstergesidir. Cam tavan, kadınlar için aşılması zor bir engel olarak görülmekte; kadınların çok azı üst yönetime katılabilmekte ve birçok kadın cinsiyetleri nedeniyle kariyer hedeflerinin peşinden gitmekten kaçınmaktadır (Özyer ve Azizoglu, 2014: 98-99; Ayta, 2022:34).

Burada özellikle “kraliçe arı sendromu” denilen özel bir duruma da değinmek gerekmektedir. Arı kolonisindeki hiyerarşiden esinlenen “kraliçe arı” metaforu, hedeflerine ulaşmış üst düzey yönetici pozisyonundaki kadınların davranışlarını tanımlamak için kullanılmaktadır. Bu kavram, yönetici kadının şirketteki diğer kadınların ilerlemesini engelleyen ya da farklı şekillerde cesaretlerini kırarak belki de onları tamamen dışarıda bırakan koşullar yaratmasını tanımlamak üzere kullanılmaktadır (Kılıç, 2023:34). Kraliçe arılar, eril örgüt kültürlerinde, kendilerini cinsiyetlerinden soyutlayarak kariyer hedeflerini gerçekleştiren ve aynı zamanda diğer kadınların toplumsal cinsiyet kalıp yargılarına katkıda bulunan kıdemli kadın yöneticilerdir. Kraliçe arı sendromuna sahip kadın yöneticilerin en temel davranış örüntüsü, yönetim kademelerinde ağırlıklı olarak erkeklerin egemen olduğu kurumlarda, bu eril kültüre uyum sağlayarak üst düzey yönetim pozisyonlarına yükselen kadın

yöneticilerin, diğer kadınları rakip olarak görmeleri ve onlara mesafeli davranmalarındır. Üst yönetime ulaşabilen az sayıdaki kadın liderden bazıları kraliçe arı sendromuna maruz kalmakta, hemcinslerine yardım etmek yerine onlara karşı düşmanlık göstermektedir. Cam tavan, rol çatışması ve eril kültür gibi değişkenlerin etkisiyle zirveye yükselemeyen kadın çalışanların, kraliçe arı sendromu ile kendi cinsiyetleri tarafından da engellenmesi açıklanması zor bir paradokstur (Poyraz ve Kılıç, 2023:139-140).

2.2.3.2. Cam Uçurum

Cam tavanı kırmayı ve liderlik pozisyonlarına yükselmeyi başarabilen kadın liderler kendilerini bu kez de bir “cam uçurumun” kenarında bulabilirler. Cam uçurum kavramı kadınların erkeklere kıyasla tehlikeli ve/veya güvencesiz liderlik pozisyonlarına daha fazla getirilmesini ifade etmektedir. Olumsuz performans koşullarında liderliğe atanarak yüzleştikleri başarısızlık riski, şirketlerde kadınların üstesinden gelmesi gereken ayrımcılığın cam tavandan sonraki ikinci formu olan cam uçurumun bir sonucu olarak görülebilir. (Karakaplan, 2022:2070-2071).

İlk olarak Ryan ve Haslam tarafından ortaya atılan cam uçurum olgusu, kriz dönemlerinde kadınların başarıdan ziyade örgütsel liderlik statüsüne terfi etmesi olarak tanımlanmaktadır. Cam uçurum, işletmenin krizde, riskli ve finansal açıdan zor durumda olduğu zamanlarda veya durumlarda erkek yöneticiler yerine kadınların üst düzey yönetim pozisyonlarına atanmasıdır (Alhas, 2020: 10). Kadınlar, şirketlerde finansal performansın olumsuz olduğu dönemlerde, kadının yetkinliğinden veya şirketi başarılı kılması beklendiğinden değil, sadece onları kariyer hayallerinden alıkoymak, strese sokmak ve başarısızlıktan sorumlu tutmak için daha üst pozisyonlara terfi ettirilmektedir (Yıldız, Alhas, Sakal ve Yıldız, 2016: 1132).

2.2.3.3. Mobbing

İngilizce “mob” eylem kökünden gelen ve psikolojik taciz olarak da adlandırılan mobbing, Türk Dil Kurumu’nda “bezdiri” kavramı ile tanımlanmakta olup “iş yerlerinde veya topluluklar içinde belirli bir kişiyi hedef alıp, çalışmalarını engelleyerek huzursuz etme ve yıldırma” şeklinde açıklanmaktadır (TDK). Tınaz (2008:7) da benzer şekilde mobbing kavramını; “kuşatma, taciz etme, rahatsızlık verme veya sıkıntıya sokma” olarak ifade etmektedir.

İşgücü piyasasının temel aktörlerinden olan işveren ve çalışan grupları arasında meydana gelen ilişkilerde bazı durumlarda bu aktörler arasında zaman zaman üstünlük kurma ve kontrol sağlama amacıyla sert, baskıcı ve bencil davranışlar gerçekleşebilmekte olup bu tutumlar iş motivasyonunu doğrudan etkileyerek çalışma ortamında huzursuzluk oluşturabilmektedir (Samıkıran, 2024:40). Özellikle kadın çalışanlar iş ortamında iş arkadaşları, yöneticileri veya işverenleri tarafından bu tür

olumsuz davranışlara maruz kalabilmekte, psikolojik, sosyal ve ekonomik durumlarını olumsuz etkileyen psikolojik taciz yöntemleri ile karşılaşabilmektedir (Ayta, 2022:32).

İş hayatında mobbingin genellikle üstlerin astlarına uyguladığı bir davranış olduğu düşünülse de, mobbing dikey ve yatay olmak üzere iki ana kategoride incelenebilmektedir (Mimaroğlu ve Özgen, 2008:206).

Çift yönlü olan dikey mobbing, iş yerinde üstlerin astlarına veya astların üstlerine uyguladığı psikolojik şiddet olarak tanımlanmakla (Tutar, 2004:93) birlikte bu mobbing türünde sosyal imajın zedelenmesi, yaş farklılıkları veya kayırmacılık gibi tutumlar ön plandadır (Samıkıran, 2024:41).

Yatay mobbing ise eşit statüde, aynı pozisyonda çalışanlar arasında ortaya çıkan bir psikolojik baskı türüdür. Çalışma arkadaşları arasında kıskançlık, rekabet gibi nedenlerle yapılan mobbing davranışları, yatay mobbing olarak sınıflandırılmaktadır. Dikey mobbing kadar belirgin olmayan bir mobbing türü olarak görülmektedir (Mimaroğlu ve Özgen, 2008:207).

Mağdurun huzursuz edilerek yıldırılması amacıyla yapılan mobbing davranışlarının altında yatan nedenler, ortama ve kişiye göre farklılık göstermektedir. İş yerinde yeni çalışanlardan işinde öne çıkan başarılı bireylere kadar farklı kişilere yapılabilen mobbing, fiziksel görünüş, medeni durum, ırk veya benzeri kişisel farklılıkları olan bireyler içinde yapılabilmektedir (Tınaz, 2006: 20-21). Mobbinge maruz kalan çalışanların verimliliklerinde ve motivasyonlarında önemli düşüşler olabildiğinin yanında mobbing iş yerindeki genel ilişkileri ve iş barışını da olumsuz etkileyebilmektedir.

2.2.3.4. Kayıt dışılık

İşgücü piyasasına yansıyan önemli sorun alanlarından biri olan kayıt dışı ekonomi, en çok kendisini kayıt dışı istihdam ile göstermekte, bu istihdam biçiminde yer alan kişilerin herhangi bir sosyal güvenlik sistemine dahil edilmemeleri sebebiyle genellikle bu alanda daha çok dezavantajlı gruplar yer almaktadırlar (Akgül 2020: 30). İşverenlerin, çalıştırdıkları bireyleri yasal mercilere bildirmemeleri sonucu ortaya çıkan kayıt dışı istihdam, bu kişilerin sosyal güvencesiz bir şekilde çalışmasına neden olurken (Özçatal ve Güven 2022: 75) bu kişileri işgücü piyasasının risklerine daha açık konuma getirmektedir (ILO 2021: 19).

1980'li yıllardan itibaren artış gösteren kayıt dışı ve güvencesiz çalışma koşulları, özellikle kadın işgücü için bir önemli bir sorun alanı haline gelmiştir. Dezavantajlı grup içerisinde yer alan kadın işgücü, kayıt dışı sektörde daha fazla yer alırken bu durum küreselleşme süreciyle birlikte daha da belirginleşmiştir. İşgücündeki yapısal değişimlerin etkisiyle kadınlar, esnek ve düşük maliyetli emek talebine yanıt vermek üzere kayıt dışı iş gücünde yoğun olarak yer alırken (Sağlık ve Çelik 2018: 98)

hizmetler sektöründe daha çok kayıt dışı kadın işgücünün bulunduğu gözlemlenmektedir (Gökçe, 2023: 65).

Ekonomik ve sosyal sorunları da beraberinde getiren kayıt dışı istihdamda kadınların daha çok yer almasında yoksulluk, işsizlik, kırdan kente göç, cinsiyete dayalı ayrımcılık, iş ve aile yaşamının çatışması, çocuk bakım sorunu, düşük eğitim seviyeleri, yeterli niteliklere sahip olmamaları ve kadın emeğinin ucuz işgücü olarak görülmesi gibi çeşitli nedenler bulunmaktadır (Tiryaki Yenilmez, 2023: 143).

Kadınların kayıt dışı ekonomide çalışması, iş güvencesi eksikliği ve düşük ücretler nedeniyle ekonomik güvencelerini tehdit etmekte ve geleceğe dair umutlarını azaltmaktadır. Kadınların ağırlıklı olarak yer aldığı hizmet, gıda, konfeksiyon ve tekstil gibi sektörlerde kayıt dışı istihdam oranları, erkek çalışanlara kıyasla daha yüksektir (Önder, 2013: 48).

Çocuk sahibi kadın çalışanlar için çocuk bakım hizmetlerinin eksikliği veya yüksek maliyetli olması da kadınları kayıt dışı çalışmaya iten önemli sebeplerin başında gelmektedir (Özer ve Biçerli, 2003-2004: 67). Kadın iş gücünün kayıt dışı sektörde istihdam edilmesi, onların sosyal güvenlik ve ekonomik güvenceden yoksun kalmalarına ve iş gücüne katılım oranlarının düşmesine neden olmaktadır.

2.2.3.5. Ücret eşitsizliği

Çalışma hayatında ücret, bireylerin ekonomik refahının en temel belirleyicilerinden biri olup, aynı zamanda milli gelirin topluma dağılımında sosyal adaletin bir göstergesidir (Güler ve Gürler, 2016: 52). Çalışma hayatında ücretlerin belirlenmesinde birçok farklı unsur olmakla birlikte genellikle işin sorumluluk düzeyi, temposu, güvence durumu ve kaza riski gibi unsurlar ücretin belirlenmesinde ön plana çıkmaktadır (Şengönül ve Koşaroğlu, 2020: 37). Ancak bu unsurlar dışında, çalışanlar arasında cinsiyete dayalı bir ücret eşitsizliği de bulunmaktadır (Bürül, 2024:19).

Dünyada son dönemde kadın ve erkekler arasındaki ücret eşitsizliği hemen hemen tüm ülkelerin ortak problemlerinden biri olarak karşımıza çıkmaktadır (Onuk, 2017: 714). Pek çok gelişmiş ve gelişmekte olan ülkede, kadınların işgücüne katılım oranı ve eğitim düzeyleri artış gösterse de kadın ve erkek çalışanlar arasında ücret farklılıkları bulunmakta, kadınlar erkeklere kıyasla daha düşük ücret elde etmekte (Güler ve Gürler 2016: 52) ve bu eşitsizlik çoğunlukla aynı işe farklı ücret ödenmesi şeklinde ortaya çıkmaktadır. Aynı işi yapan kadın ve erkek çalışanlar eşit ücret elde edemezken, erkekler benzer işlerde kadınlara kıyasla daha yüksek maaş almaktadır.

Benzer bir durum Türkiye açısından da geçerlidir. Türkiye’de cinsiyete dayalı ücret eşitsizliği üzerine yapılan birçok araştırma, kadınlar ve erkekler arasında önemli ücret farklılıklarının olduğunu ortaya koymaktadır. (Tansel, 1999:21; Duruoğlu, 2007:77-76; Özkan ve Özkan,2010:101; Onuk, 2017:714-715; Kaya ve Selim, 2018: 412).

Bu ücret eşitsizliğinin en temel nedeni olarak toplumun kadınlara yüklediği geleneksel “ev kadını” rolü gösterilmekte, kadınların iş, kariyer ve sosyal hayata katılımında erkeklerden daha düşük bir statüye sahip olması, toplumun kadınlara biçtiği rollerden kaynaklanmaktadır (Akdemir vd., 2019: 189-190).

Kadın istihdamında kayıt dışılık ve esnek çalışma ilişkilerinin ön plana çıkması da kadın istihdamının karakteristik özelliklerinden biri haline gelen kadınların erkeklere göre daha düşük ücretler alması durumuna yol açmaktadır. Ücret eşitsizliğine ek olarak, kadın çalışanlar sıklıkla sigortasız çalıştırılma, fazla mesai ücretinden mahrum bırakılma, yıllık izin hakkının kullandırılmaması, kreş ve emzirme odası gibi sosyal hizmetlerin sunulmaması gibi çeşitli olumsuz uygulamalara da ayrıca maruz kalmaktadır (KEİG, 2013: 29).

Kadınların düşük ücret alması, yalnızca bireysel ekonomik refahlarını değil, aynı zamanda genel iş gücü verimliliğini de olumsuz etkilemektedir. Eşit olmayan ücret uygulamaları, iş gücü piyasasına yeni girenlerin katılım kararını da olumsuz yönde etkilerken bu durum kadınlarda iş gücü piyasasında aktif bir rol üstlenme kararlarını da zayıflatmaktadır. Dolayısıyla, cinsiyete dayalı ücret eşitsizliği, kadınların iş hayatındaki motivasyonunu azaltarak iş gücüne katılım oranlarını düşürmekte ve genel ekonomik verimliliği zedelemektedir. Bu durum ekonomik olarak verimsizlik yaratırken toplumsal maliyetler de barındırmakta ve gizli işsizliğe neden olmaktadır (Şen, 2018: 321).

2.3. BAKIM YÜKÜ

Bu bölümde çalışmamızın kapsamı açısından bakım yükü itibariyle kadın işgücünün emek piyasasındaki durumu daha yakından incelenecektir.

2.3.1. Kuramsal Çerçeve

Yaşlılar, çocuklar, engelliler, fiziksel hastalığı ve/veya akıl hastalığı olan kişiler gibi bir veya daha fazla kişinin fiziksel, psikolojik, duygusal ve gelişimsel ihtiyaçlarına bakmak olarak tanımlanan bakım yükü; artan ve yaşlanan dünya nüfusu ile birlikte son yıllarda kalkınma gündeminin en önemli konularından biri haline gelmiştir. Modernleşme ile beraber tamamen yok olacağı beklenen bakım emeğinin, modern toplumlarda tam tersine yeni bir talep dalgası yaratması dikkat çekicidir. Kadın istihdamının artması, çocukların uzayan ve nitelik baskısı yükselen eğitim süreçleri bu gelişmede etkili olmuştur (Çoban, 2023:457). Bebeklerin ve çocukların güvenilir ve kaliteli bakımı; aileler, toplumlar ve uluslar için müdahale edilmesi ve gerekli önlemlerin alınmasını gerektiren bir konu olmuştur. Aynı zamanda yaşam süresinin uzaması, nüfusun yaşlanması ve nesiller arası yeni ilişkiler, demografik yapıyı kökten etkilemekte ve yaşlı

bakımını da müdahale alanı haline getirmektedir. Küresel olarak, yaşlı insan sayısının 2047 yılında ilk kez çocuk sayısını geçmesi beklenmektedir. Nüfus içinde 60 yaş üstü insanların oranının 2050 yılına kadar yüzde 22'ye, yani 2 milyara ulaşacağı tahmin edilmektedir (ILO, 2016:1). Kronik hastalık veya engellilik sebebiyle bakıma ihtiyaç duyan aile bireylerinin bakım ihtiyacı da eklendiğinde konunun önemi artmaktadır.

Bakım yükünü büyük ölçüde üstlenen toplumsal birim ailedir. Konu ile ilgili diğer aktörler olan devlet, sivil toplum ve piyasa, aileye yardımcı konumda bulunmaktadır. Bakım alanında aileye verilen destek ve uygulanan sosyal politikalar; toplumsal cinsiyet eşitliği bağlamında hayati bir öneme sahiptir. Konuyla ilgili gerekli tedbirlerin alınmamasının bakım hizmeti sunumunda ve kalitesinde ciddi ve sürdürülemez bir küresel bakım krizi yaratması ve işyerinde toplumsal cinsiyet eşitsizliklerini artırması beklenmektedir (ILO, 2018: xxvii; Çoban, 2023:458).

Günümüz toplumu, uzun süreli bakıma duyulan ihtiyacı karşılayan nüfusun çoğunluğunu oluşturan kadınların çalışma ve yaşam koşulları ile yakından ilgilidir. Ayrıca geleneksel cinsiyet normları ve kültürel normlara dayalı olarak bakım sağlayanların çoğunluğunun kadın olması da toplumsal cinsiyet eşitliğini bakım işinin önemli bir konusu olmasına sebep olmaktadır (Karaman, 2023:229-230).

Sanayi toplumundaki ekonomik rolünün yanı sıra aile ve toplum içerisindeki bakım verme yükü de kadının omuzlarındadır. Bakım emeğini bakım emeği ücretli ve ücretsiz bakım işi olarak ayırabiliriz

2.3.1.1. Ücretsiz Bakım İşİ

Ücretsiz bakım işi, esasen ifa edilen çalışma sonucunda doğrudan ücret almaksızın emeğin sunulmasını ifade etmektedir. Ücretsiz bakım işi, piyasa değeri olarak parasal bir karşılığın olmadığı, önemli bir bölümünün günlük yaşamsal ihtiyaçları sağladığı ev içi işlerden oluşmaktadır (Memiş ve Özay, 2011:251; Bağdatlı, 2013:26). Genel itibariyle ücretsiz bakım işleri; yemek pişirme, yıkama, alışveriş, temizlik gibi günlük ev içi faaliyetlerin yürütüldüğü “dolaylı bakım” ile çocuk, yaşlı, hasta, engelli ve bakıma ihtiyacı olan diğer bireylere bakma şeklindeki kişisel ve ilişkisel faaliyetlerden oluşan “doğrudan bakım” işlerinden oluşmaktadır. Ücretsiz bakım işleri, ücretsiz bakıcılar tarafından parasal bir karşılık olmaksızın sağlanmaktadır. Ücretsiz bakım, iş olarak kabul edilir ve bu nedenle iş dünyasının önemli bir boyutudur.

Dünya genelinde ücretsiz bakım işinin kadın-erkek arasında eşitsiz paylaşıldığı görülmektedir. ILO dünyadaki kadınların her gün ortalama 4 saat 25 dakika ücretsiz bakım işi yaptığını, erkeklerin ise günde 1 saat 23 dakika ücretsiz bakım işleri ile uğraştıklarını tespit edilmiştir (Pozzan ve Cattaneo, 2020). Gelişmekte olan ülkelerde ücretsiz işler için erkek ve kadınlar tarafından harcanan günlük süre arasında yaklaşık dört kat fark bulunmaktadır. Bu fark, gelişmiş ülkelerde yaklaşık üç kattır. Bu kapsamda

Ülkelerin gelişmişlik düzeyine göre kadınların ücretsiz işlerde harcadıkları günlük srelerin farklılaştığı söylenebilir (Koca, 2021:340). Ücretsiz bakım için kadınlar tarafından harcanan saatlerin kriz dönemlerinde özellikle de COVID-19 pandemisi ile beraber uzadığı, çalışan anneler ve üst düzey yönetim pozisyonlarındaki kadınların daha fazla zorluk yaşadıkları, pandemi döneminde her dört kadından birinin işgücünden ayrılmayı ve kariyerlerini ikinci plana itmeyi düşündüğü araştırmalar ile ortaya konulmuştur (Koca, 2021:341).

Çalışma yaşamı ile aile ve ev işleriyle ilgili sorumluluklarını dengelemek, kadınlar için ifte yk doğurmaktadır. 2014 yılında Dünya nüfusunun üçte birini temsil eden ve 66 ülkede gerçekleştirilen bir araştırmaya göre, kadınlar erkeklere göre 3,3 kat daha fazla ücretsiz bakım ile uğraşmaktadır. COVID-19 pandemisi, yoksulluk ve ekonomik krizlerin kadının bakım ile ilgili yükünü daha da ağırlaştırdığı bilinmektedir (oban, 2023:461). 2021 yılında yayınlanan "Pandemide Evde Bakım ve Zaman Kullanımı" araştırmasının sonuçlarına göre, Türkiye’de pandemi döneminde çalışan kadınların %61’i ev işlerini tek başlarına yaptıklarını belirtirken erkeklerde bu oran %7’dir. Kadınların %54’, erkeklerin ise %37’si salgın sürecindeki ev içi ve dışı iş yüklerinden dolayı zorlandığını dile getirmektedir. Evli kadınların %58’i pandemide ev işlerine ayırdıkları srenin arttığını, evli erkeklerin ise %54’ ve bekar erkeklerin ise %55’i bu srenin azaldığını belirtmektedir. Araştırmanın sonuçlarına göre, bekar kadınların %81’i salgın döneminde kendilerine vakit ayırabilirken, evli kadınların %53’ kendilerine vakit ayırabilmiştir (Heinrich Böll Stiftung Derneği Türkiye Temsilciliği, Pandemide Evde Bakım ve Zaman Kullanımı Araştırması, 2021). Tüm bu tespitler kadın istihdamının artırılması için sosyal hizmetler anlamında kadınların daha çok desteklenmesi gerektiğini, iş ve aile yaşamını uyumlaştıracak makro politikalara ihtiyaç duyulduğunu ortaya koymaktadır.

Hane halkı işgücü araştırması sonuçlarına göre hanesinde 3 yaşın altında çocuğu olan 25-49 yaş grubundaki bireylerin istihdam oranı, 2014 yılında %59,8 iken 2022 yılında %60,5 oldu. Bu oran cinsiyete göre incelendiğinde, 2022 yılında hanesinde 3 yaşın altında çocuğu olan 25-49 yaş grubundaki kadınların istihdam oranının %28,0, erkeklerin istihdam oranının ise %90,5 olduğu görülmüştür. Ücretsiz Bakım görevinin genel olarak kadında olması hem istihdama katılımlarını engellerken hem de bu görevi sürdürmeleri sebebiyle istihdama katılmaları durumunda bu bakım sorumluluğu çerçevesinde gerçekleştirdikleri faaliyetler nedeniyle ücretli işte geçirilen zamanı etkilemesi sebebiyle işveren tarafında belirli cezalarla karşılaşabilmektedir (Karaman, 2024:259).

Ücretsiz aile işçisi olarak ücretsiz bakım işini üstlenen kadınlara yönelik kamunun ya da piyasanın sunacağı uygun bakım hizmetleri kadınları istihdama yönlendirecek önemli bir araçtır (Dedeoğlu, 2017:214). Kadınlar çalışmak ya da bakım işini üstlenmek tercihi arasındaki kaldıklarında, ücretsiz bakımın zorlayıcı miktarı ile uygun ve makul bakım

hizmetlerinin bulunmaması düşük ücretle birleşince kadınların istihdam piyasasına girişlerini zorlaştırmaktadır.

2.3.1.2. Ücretli Bakım İşi

Çalışanların hizmet sundukları kişinin sağlığını, fiziksel, zihinsel ve duygusal iyilik halini, becerilerini ve yeteneklerini geliştirmek amacıyla sundukları yüz yüze hizmetler “ücretli bakım emeği” olarak tanımlanmaktadır. Öğretmenlik, hemşirelik, çocuk bakıcısı gibi işler ücretli bakım hizmetlerine örnek verilebilir (Çoban, 2023: 457).

ILO’nun 2018’de yayınladığı “insana yakışır bakım işi ve bakım işlerinin geleceği” raporuna göre kadınlar dünyadaki bakım çalışanlarının %65’ini oluştururken, erkek bakım çalışanları dünya genelinde erkek istihdamının %6,6’sını, kadınlarda ise %19,3’nü oluşturmaktadır. (ILO, 2018: 8).

ILO verilerinden de görüldüğü üzere bakım çalışanlarının çoğu kadındır. Bu çalışanların çoğunluğu göçmendir ve kayıt dışı ekonomide kötü koşullar altında ve düşük ücretle çalışmaktadır.

Ücretli bakım işi, özellikle kadınlar için gelecekte de önemli bir istihdam kaynağı olmaya devam edecektir. Bakım işinin ilişkisel doğası, robotların ve diğer teknolojilerin insanların yerini alma potansiyelini sınırlamaktadır. Bu işlerin otomasyona dirençli olması yani, faaliyetlerin yapılandırılmamış ortamlarda gerçekleştirilmesi, robotların henüz sahip olmadığı manuel beceriler gerektirmesi gibi sebepler dolayısıyla gelecekte de bakım işinin insanlar tarafından bir istihdam alanı olarak kalmasına devam edeceğini göstermektedir (Krieger ve Sorgner,2018:3).

2.3.2. Devlet Rejimleri ve Bakım Yükü İlişkisi

İster az gelişmiş ister çok gelişmiş toplumlarda olsun, bakım yükü halen büyük ölçüde ailenin üzerindedir. Bakım ekonomisinin diğer aktörleri olan devlet, sivil toplum ve piyasa aileye yardımcı bir konumda bulunmaktadırlar. Modernleşme ile beraber ailenin değişen nitelikleri, kadınların işgücü piyasasına katılımlarının artması ve yaşlanmakta olan nüfus, aile üzerindeki bakım baskısını arttırmaktadır. Bu noktada devletler tarafından bakım emeğine yönelik olarak üretilen sosyal politikalar, büyük ölçüde kadınlar tarafından üstlenilen bu emeğin ne ölçüde metalaştığı, piyasalaştığı ve vatandaşlık hakkı olarak tanımlandığı konusundaki tartışmalara yön vermesi, hane içi ücretsiz bakım ilişkilerinin şekillenmesi ve toplumsal cinsiyet eşitliği bakımından hayati bir öneme sahiptir (Çoban, 2023:459).

Ülkelerin bakım yükü ile ilgili yaklaşımları ve buna yönelik ürettiği sosyal politikalar, benimsenen devlet rejimi ile yakından alakalıdır.

İskandinav ülkeleri tarafından benimsenen sosyal demokrat refah devlet rejiminde kadın, bakım yükünün metası olmaktan çıkarılır ve en yüksek standartlarda toplumsal cinsiyet eşitliği ilkesine dayanan sosyal politikalar uygulanır. Bireylerin bakım ihtiyaçları büyük ölçüde devlet eliyle sağlandığından, bakım ekonomisi içerisinde piyasanın etkisi son derece sınırlı ve dolaylı olarak kalır. Bu rejimin politikaları Esping-Andersen'in (1990:28) ifadesiyle *“hem piyasadan hem de geleneksel aileden bir özgürleşmeyi”* hedeflemektedir. Bu rejimde bakım, bir kamu hizmeti olarak tamamen devlete bırakılmış, ve bir vatandaşlık hakkı olarak eşitlikçi bir biçimde tanımlanmıştır (Atasü-Topcuoğlu, 2022:63). Refah devletini merkeze alan bir dönüşüm modeli olan İskandinav modelinde bakım hizmetlerinin bir kamu hizmeti olarak devlet tarafından desteklenmesinin ayrıca kadınların işgücü piyasasına girmesine olanak sağlaması açısından da etkisi bulunmaktadır (Walby, 2004:13)

İngiltere ve Anglosakson ülkelerde baskın olan liberal refah rejimleri ise *“ihtiyaç sahipliği ilkesi”* temelinde işlemektedir. Devlet tarafından sağlanan bakım desteği, ihtiyaç sahibi olan düşük gelirli işçi sınıfı ailelerine yöneliktir. Bu rejim tipinde kaynakların yeniden dağıtımı ilkesi işletilerek en düşük standartlar çerçevesinde sınırlı bir kitleye küçük bir destek sağlanır. Bu işleyiş biçimi, hane içi bakım emeğini aileye ve piyasaya bağımlı kılmaktadır. Bakım yükü ya düşük standartlı devlet desteğinden yararlanılarak aile bireyleri tarafından ya da ücret karşılığı piyasadan hizmet alımı yoluyla sağlanabilmektedir (Çoban, 2023:460).

Almanya, İtalya ve Avusturya gibi ülkelerde uygulanan muhafazakâr refah rejiminde sosyal haklar olarak tanımlanan gereksinimlerin yükü büyük ölçüde aile ve cemaat gibi geleneksel aidiyetlere bağımlıdır. Bu yönüyle muhafazakâr refah rejimleri, bakım yükünü geleneksel aile yapısına bırakarak toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin devamına ve yeniden üretilmesine kayıtsız kalmaktadır (Esping-Andersen, 1990, s. 27).

Anttonen ve Spila, Avrupa ülkelerinin bakım politikalarını İskandinav bakım modeli ile aile bakım modeli olarak iki başlık altında toplamışlardır. İskandinav modeli, söz konusu alanlarda en geniş ve eşitlikçi hizmetleri sağlayarak kadınların işgücüne katılımlarını artırmakta ve daha fazla istihdamlarına olanak sağlamaktadır. Bu modelde bakım hizmetlerinin sağlanmasında yerel yönetimler aracılık etmektedir. UNICEF'e bağlı bir araştırma merkezi olan Innocenti'nin 2008 yılında yayınladığı rapor, başta İskandinav ülkeleri olmak üzere bütün endüstrileşmiş ülkelerde bebek ve küçük çocukların bakımının yüksek oranlarda dışsallaştırmasını dikkat çekici bulmaktadır. Innocenti raporunda, OECD ülkeleri ve Avrupa Birliği ülkelerinde çocuk bakımını dışsallaştıran kadınların daha yüksek eğitim seviyelerini elde ederken; küçük çocuklu kadınların işgücüne katılım oranlarının da keskin bir şekilde artış gösterdiği belirtilmektedir. Yüksek kadın istihdamı oranı ile örnek gösterilen İskandinav ülkelerinde çocuk bakımının tamamen aile dışına taşındığı söylenebilir. Özellikle İsveç'te izlenen iki kazananlı aile modeli lehine politikalar ve sağlanan kurumsal çocuk

bakımı, çocuk büyüme sorumluluğunu ebeveynlerden evin dışındaki başka bir kimseye aktarır (Adamson, 2008:).

İspanya, İtalya ve Yunanistan gibi ülkelerde görülen aile bakım modelinde ise devlet tarafından sunulan sosyal bakım hizmetleri son derece sınırlıdır. Aile bakım modelinde kadın istihdamı düşük düzeydedir (Anttonen ve Spila, 1996:96).

Yaşlı bakımında devlet tarafından sağlanan maddi desteklerinin yanı sıra bakım yetkilendirmesi çerçevesinde Avrupa'da dört farklı bakım rejiminin varlığına işaret edilmektedir (Simonazzi, 2006:213):

(1) İsveç, Birleşik Krallık, İrlanda ve Finlandiya'daki Kuzey Avrupa rejiminde bakım ekonomisinin başlıca kaynağı vergilerden sağlanan sosyal hizmetler ve sağlık hizmetleridir.

(2) Almanya, Avusturya, Fransa ve Lüksemburg'daki Kıta Avrupası rejiminde bakım yükü bir riziko olarak tanımlanır ve riziko gerçekleştiğinde yük, sigorta sistemleri üzerinden piyasalaşmış hizmetlere aktarılır.

(3) Yunanistan, İtalya, İspanya ve Portekiz'deki Akdeniz rejiminde sosyal destek modeli ile aileye kısmen de olsa devlet desteği sağlanmaktadır.

(4) Macaristan, Polonya ve Bulgaristan'daki Merkez ve Doğu Avrupa modelinde, aile yasal olarak ya da üstü kapalı şekilde bakımın sorumlusu konumundadır (Simonazzi, 2009:214).

Tüm modellerde devletin bakım yükünün paylaşımındaki rolü ve etkinliği ile birlikte sosyal hizmetlerin kalitesi, piyasalaşmış hizmetlerin formalleşmesi ve niteliği, sivil toplumun bakım ihtiyaçları çerçevesinde kaynaklarının yeterliliği ve örgütlülüğü gibi sorunlar toplumsal cinsiyet bağlamında bakım emeğinin değeri sorunu ile iç içe geçmektedir.

2.3.3. Türkiye'de Bakım Yükü

Tüm dünyada olduğu gibi Türkiye'de de aile içi emek, bakım ekonomisindeki en büyük paya sahiptir. Esping-Andersen'in modelinde Türkiye; İtalya, Portekiz, Yunanistan gibi ülkelerin dahil olduğu Akdeniz Refah Modeli grubuna dahil edilmektedir (Çoban, 2023:461). Bakım emeği konusu sosyal politika açısından ele alındığında da kadın boyutu bağlantısı öne çıkmaktadır. Kadınların hane içindeki ücretsiz emeğinin yaygınlığı, kadın istihdamının düşüklüğü, genç işsizliğin yüksekliği, yoksulluk, kayıt dışı işgücü piyasası, tek kazançlı haneler, çok sınırlı devlet koruması, aile ve yardım kuruluşu temelli sosyal destekler, yetersiz sağlık, bakım ve eğitim hizmetleri Türkiye'de

refah rejimi denildiğinde ilk akla gelen özelliklerdir (Soyseçkin, 2015:250; Koç, 2018:17).

Aktif olarak sosyal güvenlik sistemine katkı sağlayan sigortalıların sayısının, sistemden aylık alanların (emekliler, malullük veya ölüm aylığı alanlar) sayısına bölünmesi ile hesaplanan aktif/pasif oranının 1,79 olduğu görülmektedir. Bu durum, bakım emeğinin hane içinde tutulmasına yönelik muhafazakâr politikalarla birlikte düşünüldüğünde; bakım sisteminin sürdürülebilirliğinin finansal açıdan ücretsiz bakım esası üzerine temellendiği ve devletin mümkün olduğunca bu sorumluluktan kaçındığı söylenebilir.

Bakım emeğine yönelik devlet tarafından üretilen sosyal politikalar, evde bakımın desteklenmesi ilkesine dayanmaktadır. Aile içi bakım ihtiyaçlarına yönelik olarak ücretsiz izin, esnek çalışma, nakit transferi gibi yasal düzenlemeler ve uygulamalar bulunmaktadır. (Akkan, 2018:76).

Avrupa’da 1990’lı yıllarda bakımla ilgili kamusal hizmetlerin standardizasyonu sağlanarak özel sektör tarafından bir “*bakım endüstrisi*” yaratılmıştır. Türkiye’de ise bu gelişmeler görece geç tarihlerde söz konusu olmuştur. Bunun bir sonucu olarak Avrupa’da bakım alanındaki ihtiyaç ve hizmetler, kamusal tartışmaların bir parçası olarak görünürlük kazanmış, belirli kriterlere göre düzenlenerek kalitesi artırılmış, ve ücretli yeni hizmet işleri ortaya çıkmıştır. Türkiye’deki geç ve plansız metalaşma süreci ise bakım işinin görünürlük, düzenlenme ve ücretlendirme süreçlerinin çarpık bir biçimde şekillenmesine sebep olmuştur. Türkiye’de bakım emeği büyük ölçüde kayıt dışı, standart dışı, kalite ölçütlerinin tanımlanmadığı ve ihtiyaca yönelik piyasa hizmetlerinin eksik şekilde olduğu bir aşamadır. Kamu tarafından sağlanan çocuk bakım hizmetleri yetersiz, özel sektör tarafından sağlanan hizmetler ise sosyo-ekonomik anlamda çok sınırlı bir kesimin erişebileceği şekilde ücretlendirilmektedir. Hizmetlere erişim noktasında da bölgeler arası eşitsizlik olduğu görülmektedir (KEDV, 2009:2).

OECD ülkeleri içerisinde en uzun çalışma saatlerinin olduğu (OECD 2007:19), ataerkil bakış açısıyla hane içerisindeki ücretsiz bakım yükünün geleneksel olarak kadın rolü olarak görüldüğü, ev işlerine kadınların erkeklere oranla çok daha fazla zaman ayırdığı (OECD, 2016), kadınlarda iş gücüne katılım oranının en düşük olduğu (OECD, 2018) ve iş gücüne katılmama konusundaki başlıca sebebinin kadınlar tarafından ev işleri olarak belirtildiği (Türkiye İstatistik Enstitüsü, 2020) Türkiye’de hane, sosyal politikalar ve piyasadan oluşan bakım yükünde çok katmanlı sorunlar mevcuttur (Çoban, 2023:462).

Aile değerlerindeki kültürel değişimler ve sosyoekonomik gelişmeler hane halkının birbirleriyle olan ilişkisini de etkilemiştir. Kuşakların birbirlerine maddi bağımlılıkları azalırken; “ev işlerinde daha çok yardım, yakınında ikamet etme ve duygusal olarak destek olma” gibi maddi olmayan beklentilerde (Kağıtçıbaşı ve Ataca, 2005:330) artış,

olduğu gözlemlenmektedir. Bu duygusal beklentiler ileri yaşlardaki aile üyelerinin ağırlıklı olarak kız evlatlarına yönelik beklentileri olarak karşımıza çıkmaktadır (Kağıtçıbaşı, 2005).

Türkiye’de çocuk bakım sektörü mevzuat bakımından ayrıntılı şekilde düzenlenmiştir. Bununla birlikte bu hizmetlerin kalite denetimlerinin yetersiz olduğu belirtilmektedir (Pekkurnaz, Aran ve Aktakke, 2021). Yaşlı bakımında ise kurumsallaşmanın çok daha kısıtlı olduğu ve hane içinde ücretsiz bakım üzerine temellendiği söylenebilir (Cindoğlu vd., 2008:258). 2011 tarihli Bakım Hizmetleri Stratejileri ve Eylem Planı’nda bakım hizmetleri için hedef grup olarak destek gereken ciddi bir engelliliği bulunan insanlar ve yaş, hastalık ve diğer etmenler nedeniyle yardıma ihtiyaç duyan yaşlı insanlar” olarak tanımlanmış olup bu gruba dahil olanlar için evde bakım hizmetinin açıkça tercih edildiği dikkat çekmektedir (Akkan, 2018:82, Çoban, 2023:463). Son dönemlerde evde bakım hizmetlerinin dünya genelinde de yaygınlaştığı bilinmektedir (Varlıklar Demirkazık, 2022:258).

Türkiye’de okul öncesi eğitimde ve yaşlı bakımında kurumsal bakım hizmetleri, diğer OECD ülkelerine göre daha kısıtlıdır (Akkan, 2018). Bettio ve Plantenga (2004: 86-87) tarafından da belirtildiği gibi kamu tarafından bakım işinin düzenlenmesi ile ilgili düzenlenen mevzuat ve geliştirilen politikalar aileyle ilgili genel kültürel tavırla yakından ilgilidir. Türkiye’de, bakım sorumluluğu kültürel olarak aile bireylerinin, özellikle de çocuk söz konusu olduğunda kadının sorumluluğunda görülmektedir. (Akkan, 2018:78; Aycan, 2008:360). Bu kapsamda geliştirilen sosyal politikalar da aileyi toplumun devam ettirilmesinde ve yeniden üretim süreçlerinde önemli bir kaynak olarak görür (ASPB, 2011:29). Ancak bu yaklaşım, bakım işini, ailenin sırtına yükleyen bir anlayışı getirmekte hem aile içi hem de aileler arası eşitsizlikler doğmasına sebebiyet vermektedir (Koç, 2018:3). Toplum tarafından benimsenen aile değerleri, bakım işinin duygusal boyutu ve güven ilişkisine öncelik vermekte, iyi ebeveynlik ve “hayırlı evlat” statüsünü bakım için fedakarlıkta bulunma ile bağlantılandırmaktadır. Her ne kadar günümüzde kentleşme ve eğitim seviyesindeki artış, kadının iş gücüne katılımındaki artış ve kadının toplumdaki statüsü ile algıda pozitif bir değişimden ve genç kuşaklarda bakım emeğine ilişkin değerlerde yavaş bir dönüşümden bahsetmek mümkün olsa da bakım emeği halen “emek değil bakım olarak görülmektedir” (Gissi, 2018:147).

Bu yapısal sorunun çözümü, kadınların işgücü piyasasına giriş ve bağlılıklarını destekleyen, istihdam yaratma potansiyeli yüksek, kapsayıcı sosyal politikalardır. Kapsayıcı bir büyüme politikası olarak sosyal bakım hizmetlerine (çocuklara yönelik kreşler, gündüz bakım evleri ve anaokullarına ile yaşlı, engelli ve kronik hastalığı olanlara yönelik profesyonel bakım hizmetleri) yapılacak kamu yatırımlarının söz konusu yapısal soruna çözüm açısından önem arz etmektedir. Kaliteli ve uygun ücretli sosyal bakım hizmetlerinin erişilebilirliği ile kadın işgücü arzı üzerindeki kısıtların kaldırılması arasındaki bağlantı çeşitli araştırmalarda ve politika değerlendirmelerinde

yer almaktadır (İlkkaracan vd., 2015:11). Sosyal bakımın bir alt sektörü olarak erken çocukluk bakımı ve okul öncesi eğitim hizmetlerinin yaygınlaşmasına ve kalitesine aynı zamanda çocuk gelişimi açısından da yaklaşmak gerekir. Sosyal bakım sektörü, (kadın) işgücü arzı ve çocuk gelişimi alanlarındaki pozitif sonuçların ötesinde aynı zamanda talep tarafında da kadınlar için önemli bir istihdam potansiyeli barındırmakta ve işgücü piyasasına entegrasyonu desteklemektedir (İlkkaracan vd., 2015:11).

3. BÖLÜM

AVRUPA BİRLİĞİ MALİ YARDIMLARI VE TÜRKİYE

Avrupa Birliği mali yardımları, üye ve aday ülkeler için ekonomik ve sosyal kalkınmayı destekleyen önemli bir araç olarak bu bölümde ele alınmaktadır. İlk olarak, üye ülkelere yapılan mali yardımlar, Avrupa Birliği'ne üye olmayan ülkelere yapılan mali yardımlar, diğer mali yardımlar başlıklarında geçmişken günümüze AB tarafından sağlanan çeşitli fon kaynakları açıklanmıştır. Türkiye bağlamında ise, Türkiye'ye yönelik AB mali yardımları, tarihsel süreç içinde ele alınarak mali protokoller dönemi, adaylık öncesi ve adaylık sonrası dönem mali yardımları çerçevesinde analiz edilmiş, özellikle, IPA II fonları kapsamında Türkiye'de kadın istihdamını desteklemek amacıyla yapılan projeler, sosyal politika ve ekonomik kalkınmanın kesişim noktası olarak incelenmiştir. Bu projeler arasında, Kayıtlı Kadın İstihdamının Desteklenmesi Projesi (WOMEN-UP), Kurumsal Çocuk Bakım Hizmetleri Yoluyla Kayıtlı Kadın İstihdamının Desteklenmesi Operasyonu (INST-CARE) ve Eğitimli Bakıcıların Desteklenmesi Yoluyla Kayıtlı Kadın İstihdamının Teşviki (EDU-CARE) ve Kadınların Kooperatifler Yoluyla Güçlendirilmesi Operasyonu (WOMENCOOP) gibi projeler yer almaktadır.

3.1. AVRUPA BİRLİĞİ MALİ YARDIMLARI

AB mali yardımları geniş bir coğrafyaya sağlanan kapsamlı bir destek ve kalkınma sistemidir. AB, Birliğe üye ülkelerin ekonomik ve sosyal gelişimlerini desteklemek ve ülkeler arasındaki kalkınma düzeyini dengelemek amacıyla, hibe ve kredi gibi çeşitli mali araçlar yoluyla önemli miktarda kaynak sağlamanın yanında ayrıca ihtiyaç duyulduğunda üçüncü ülkelere de mali yardımlar sunmaktadır. Üye ve üçüncü ülkelere sağlanan AB mali yardımları, Birlik tarafından büyük ölçüde detaylandırılmış bir finansman sistemine göre kullanılmaktadır (AB, 2024). Bu kapsamda bu kısımda Avrupa Birliği mali yardımları, üye ülkeler, üye olmayan ülkeler ve diğer mali yardımlar başlıkları altında değerlendirilecektir.

3.1.1. Üye Ülkelere Yapılan Mali Yardımlar

Birbirinden farklı ekonomik özelliklere ve gelişmişlik seviyelerine sahip ülkelerin bir araya gelmesi ile kurulan AB'de dengeli bir gelişmenin sağlanması, ancak dayanışmanın ve telafi mekanizmalarının hayata geçirilmesi ile mümkündür (Karataş, 2010: 9). AB'nin kuruluşundan bu yana Birlik dayanışma ilkesi çerçevesinde hareket etmektedir. 1992 Avrupa Birliği Antlaşması'nın önsözünde bu dayanışmaya atıf yapılmış, Topluluğun ekonomik ve sosyal uyumunu güçlendirmek için hareket ettiğini belirtilmiştir (Treaty of European Union, 1992). Bu bağlamda üye ülkelere yapılan yardımlar, öncelikle birlik içerisindeki dayanışma ilkesinin bir sonucudur.

AB tarafından üye ülkelere yapılan yardımları üç başlık altında toplanmaktadır.

1. AB bütçesinden sağlanan mali yardımlar.

2. Avrupa Yatırım Bankası'ndan kredi şeklinde sağlanan mali yardımlar.
3. Diğer kaynaklardan sağlanan mali yardımlar (Karataş, 2010: 13)

AT genel bütçesinden üye devletlere yönelik olarak sağlanan mali yardımlar, AT genel bütçesinin gider kalemlerinden olan tarım ve yapısal faaliyetlere yönelik harcamalar olmak üzere iki başlık altında yürütülmektedir. Bütçe harcamalarının önemli bir bölümünü oluşturan tarımsal ve yapısal harcamalar, üye devletlerin yönetimleri tarafından bizzat yürütülmekte ve dağıtılmaktadır. Üye devletlerin yaptığı harcamalar çeşitli AB kurumları tarafından denetlenmektedir (Toprak, 2010:35).

Tarımsal yardımları, AB'nin tarımsal politikalara yönelik olarak yaptığı tarım harcamaları oluştururken Birlik içinde uyumu pekiştirmek ve kalkınma farklarını azaltmak için gerçekleştirdiği yapısal harcamaların da temel finansman kaynağını oluşturur. Böylece AB, tarım sektörü ve çeşitli yapısal projeler aracılığıyla üye ülkeler arasında hem ekonomik hem de sosyal uyum sağlamayı hedeflemektedir.

3.1.1.1. Tarıma Yönelik Yardımlar- Avrupa Tarımsal Yönlendirme ve Garanti Fonu (EAGGF)

Garanti Bölümü Ortak Tarım Politikası (CAP), bir AB tarımsal sübvansiyonları ve programları sistemidir. 1 Ocak 2007 tarihine kadar bu politikanın yürütülmesi için ortak tarım politikasının finansmanına ilişkin 1962 tarihli 25 Sayılı Yönetmelik ile oluşturulan Avrupa Tarımsal Yönlendirme ve Garanti Fonu (EAGGF) kullanılmıştır. EAGGF, AB'nin genel bütçesinin büyük bir bölümünü tüketmektedir. Yönlendirme ve Garanti Fonu tek bir fon gibi görünse de bölümlerin amaç ve kullanım biçimlerinin farklı olması nedeniyle yönlendirme bölümü ve garanti bölümü olarak ayrılmıştır (Elçi, 2007: 45). Fonun Garanti Bölümü, tarımsal piyasa düzenlemelerine yönelik harcamaları, piyasa desteğine eşlik eden kırsal kalkınma tedbirlerini ve CAP'e ilişkin kırsal bazı veterinerlik harcamalarını ve bilgilendirme tedbirlerini finanse etmektedir.

3.1.1.2. Yapısal Harcamalara Yönelik Mali Yardımlar

Yapısal Harcamalara Yönelik Mali Yardımlar, diğer adıyla Yapısal Fonlar, Avrupa Birliği'nin (AB) bölgesel kalkınma ve uyum sağlama hedeflerine hizmet etmek üzere oluşturulan mali destek araçlarıdır. 1957 yılında Avrupa Ekonomik Topluluğu Kurucu Antlaşması ile temelleri atılan bu fonlar aracılığıyla AB, üye ülkeler ve bu ülkelerin daha az gelişmiş bölgeleri arasındaki ekonomik ve sosyal gelişmişlik farklarını azaltmayı hedeflemektedir. Bölgeler arası kalkınma dengesini kurmak adına atılan bir dizi önemli adıma dayanan bu yardımlar. Uzun süreli işsizliğin önlenmesi, ekonomik büyümenin desteklenmesi, bölgelerin rekabet gücünün artırılması ve tarım ile balıkçılık gibi önemli sektörlerde standartların yakalanması gibi hedefler için kullanılmaktadır.

Tüm bu adımların başarıyla gerçekleştirilmesi, AB üyesi ülkelerin ve bölgelerin daha uyumlu, bütünleşmiş ve sürdürülebilir bir yapıya kavuşmalarına katkı sağlamaktadır. Bu harcama, Birliğin uyum politikasına hizmet etmektedir. Bu bağlamda, Birlik içindeki sosyo-ekonomik eşitsizlikleri azaltmak için 5 özel finansal araç (dört yapısal fon ve bir uyum fonu) kullanılmıştır (Karabacak, 2004:74).

1970'li yıllarda bireysel finansal araçlar olarak ortaya çıkan fonlar, 1989 yılına kadar farklı amaç ve işlevler için kullanılmıştır. Fonlar koordinasyonsuz, belirli ilke ve öncelikler olmaksızın sağlandığı için hedeflere ulaşmada sorunlar ortaya çıkmıştır. Bunun üzerine 1988'de AT, fonların koordinasyon içinde birbirine bağlanmasına karar vermiş ve farklı fonları Yapısal Fonlar adı altına getirmiştir. AB'nin ekonomik olarak güçsüz bölgelerde istikrar sağlamayı amaçlayan bu yapısal fonlar, 1988 reformuyla daha etkin bir mali yönetim sistemine kavuşmuştur. Bu kapsamda fonların kullanımına ilişkin ilkeler, öncelikler ve yararlanacak ülkeler belirlenmiş, fonların dağıtımı ve kaynak tahsisi planlanmıştır (Doğan, 2010: 10-11).

1994-1999 döneminde Maastricht Antlaşması, ekonomik ve sosyal uyumu AB'nin temel hedefleri olarak kurumsallaştırarak Yapısal Fonların rolünü daha da güçlendirmiştir. Bu aşamada proje seçimi, izleme ve değerlendirme için standart kriterler getirilmiştir. Ancak, idari kapasite ve proje gecikmelerindeki zorluklar devam etmiş, ek düzenleyici kontroller ve artan ademi merkeziyetçilik gerekmiştir (Doğan, 2010: 15-18).

1999 yılında Gündem 2000 raporunda Yapısal Fonların reforme edilmiş, böylece yeni yapısal fonlar, hedefler bağlamında yeniden düzenlenmiştir. Bu reform ile AB bütçesi içinde Yapısal Fonların payını artmıştır (Yeğen,2009:41).

2000-2006 dönemi, şeffaflığı artırmak ve dolandırıcılığı azaltmak için iç denetçiler ve OLAF (Avrupa Dolandırıcılıkla Mücadele Ofisi) dahil olmak üzere mali yönetim sistemi içinde yeni düzenlemelerin ve aktörlerin devreye girmesiyle kurumsallaşmaya doğru bir kayışa işaret etmiştir. Bu dönemde, Yapısal Fonlar, özellikle Orta ve Doğu Avrupa'dan aday ülkeleri kapsayacak şekilde genişlemiş ve AB mali yönetim standartlarına uyum sağlanmasını gerektirmiştir. Yapısal fonlar 2007'de bir kere daha reforma tabi tutulmuş, fonların mali kaynakları yeniden düzenlenmiş, projelerin yönetimi, kontrolü ve değerlendirilmesi için yeni normlar belirlenmiş; ayrıca üç yeni hedef ve öncelik tanımlanmıştır. Böylece fonların ve kullanım politikalarının sadeleştirilmesi amaçlanmıştır (Doğan, 2010: 15-25)

Bu fonlar, ekonomik ve sosyal gelişme açısından geri kalmış bölgelere yardım etmeyi amaçlar. Dolayısıyla, bu bölgelerde yaşayan insanlara ekonomik kalkınma, istihdam artışı, altyapı gelişimi ve yaşam kalitesinde iyileşmeler sağlama potansiyeli taşımaktadır. Aynı zamanda bu fonlar, AB'nin iç piyasasını daha rekabetçi ve dengeli hale getirmeye yönelik bir araçtır.

3.1.1.2.1. *Avrupa Bölgesel Kalkınma Fonu (ERDF):*

1973 yılında İngiltere, İrlanda ve Danimarka'nın AB'ye üye olmaları ile birlikte 1970'li yıllarda meydana gelen iki petrol krizinin yol açtığı olumsuz etkiler bu fonun oluşturulmasına zemin hazırlamıştır (Yeğen,2009:33).

1975 yılında 724/75 sayılı Konsey Tüzüğü ile kurulan Avrupa Bölgesel Kalkınma Fonu (European Regional Development Fund- ERDF), (McAllister, 1982:127) temel bölgesel dengesizlikleri düzelterek ve bölgelerin kalkınması ve dönüşümüne katılarak ekonomik ve sosyal uyumu teşvik etmek olarak belirlenmiştir (Europa, 2023b).

Ekonomik, sosyal ve bölgesel uyumu güçlendirmek üzere tasarlan fon bunu gerçekleştirebilmek için bölgeler arasındaki dengesizlikleri düzelterek, vatandaşlarına daha yakın, daha akıllı, daha yeşil, daha bağlantılı ve daha sosyal bir Avrupa'ya yatırım yapılmasını sağlayarak yapmayı amaçlamaktadır (Europa, 2023b).

1979 ve 1984 yıllarında çeşitli değişiklikler ve düzenlemeler geçiren ERDF, AB'nin bölgesel kalkınma hedefleri doğrultusunda önemli bir araç olarak işlev görmektedir. Avrupa Birliği bütçesinin büyük bir bölümü, bölgesel dengesizlikleri gidermek için ERDF aracılığıyla finanse edilen projelere aktarılmaktadır (Yeğen,2009:33).

Günümüzde ERDF, Avrupa Komisyonu ile Üye Devletlerdeki ulusal ve bölgesel makamlar arasında sorumluluk paylaşımı çerçevesinde programları finanse etmektedir. Üye Devletlerin idareleri hangi projelerin finanse edileceğine karar verir ve günlük yönetimin sorumluluğunu üstlenmektedir (Europa, 2023b).

2021-2027 döneminde fon, Avrupa ve bölgelerini daha rekabetçi ve daha akıllı hale getirecek yatırımları mümkün kılmayı amaçlamaktadır. Fon, refah düzeylerine bağlı olarak, tüm bölgeler ve Üye Devletler, 1. Politika hedefi olan 'tematik yoğunlaşma' olarak bilinen mekanizma aracılığıyla desteği daha rekabetçi ve daha akıllı bir Avrupa'nın yanı sıra 2. Politika hedefi olan daha yeşil, düşük karbonlu, net sıfır karbon ekonomisine geçiş ve dirençli Avrupa üzerinde yoğunlaşmıştır (Europa, 2023b).

ERDF, yatırımlarını günümüzde birkaç temel öncelik alanına odaklanmaktadır ve bu, tematik yoğunlaşma olarak nitelendirilmektedir. Bunlar: (Parliamentary Research Service, 2017: 10):

- Yenilik ve araştırma
- Dijital gündem
- KOBİ'ler için destek
- Düşük karbon ekonomisi

3.1.1.2.2. Avrupa Sosyal Fonu (ESF)

Avrupa Sosyal Fonu (ESF) 1958'de kurulmuştur ve fonun amacı 'istihdamın genişletilmesine, istihdam oranının yükseltilmesine, fırsat eşitliğine ve insan kaynağına ve eğitime yapılan yatırımı desteklemek olarak belirlenmiştir. Avrupa Sosyal Fonu, AB'nin Üye Devletleri ve bölgeleri arasında bütünlüğü teşvik eden politikalar için temel yeniden dağıtım çerçevesi olan Yapısal Fonlardan biridir (Brine, 2004:778).

ESF, istihdamı desteklemek, insanların daha iyi işler bulmasına yardımcı olmak ve tüm AB vatandaşları için daha adil iş fırsatları sağlama hedefleri çerçevesinde Avrupa'nın beşerî sermayesine- çalışanlarına, gençlerine ve iş arayan herkese- yatırım yapılmasına odaklanmaktadır. ESF yatırımları tüm AB bölgelerini kapsamaktadır. ESF yatırımlarının yüzde 20'si sosyal içermenin teşvik edilmesi ve yoksullukla mücadele faaliyetlerine ayrılmaktadır (Parliamentary Research Service, 2017: 13).

Sosyal Fonun açık amacı, istihdamla ilgili ulusal eğitim programlarını eşleştirmek için kaynakları yeniden dağıtmaktır. Fon, “AB sosyal ve bölgesel politikalarının mali omurgası” olarak tanımlanmaktadır (Geyer, 2000: 26).

İlk yapısal fon olan ESF 1970'e kadar, Üye Devletlere mesleki eğitim masraflarının %50'sini ve ekonomik yeniden yapılanmadan etkilenen işçiler için yeniden yerleşim ödeneklerini geri ödemiştir. Bu dönemde toplamda iki milyondan fazla kişiye yardım edilmesini sağlayan fon 1971 yılında alınan bir Konsey kararıyla kaynakları önemli ölçüde arttırılmıştır. 1983 yılında yapılan yeni bir reformla fonun odağı genç işsizliğine ve en çok ihtiyacı olan bölgelere yardım etmeye yönlendirilmiştir. Avrupa Topluluğunu kuran Antlaşmaya Topluluk içinde ekonomik ve sosyal uyum hedefini dahil eden Avrupa Tek Senedi (1986), yapısal fonların programlanması ve işletilmesine yönelik koordineli bir yaklaşım getirmeyi amaçlayan kapsamlı bir reform için zemin hazırlamıştır. Maastricht Antlaşması, ESF'nin kapsamını 'endüstriyel değişimlere ve üretim sistemlerindeki değişikliklere adaptasyonu' içerecek şekilde genişletmiştir. 1994 ve 1999 yılları arasında ekonomik ve sosyal uyuma ayrılan fon iki katına çıkarılmıştır (Europa, 2023c).

2000 yılında Yapısal Fon finansmanının %25'i Sosyal Fon aracılığıyla tahsis edilerek AB'deki en büyük ikinci yeniden dağıtım aracı haline gelmiştir (Brine, 2004:778).

3.1.1.2.3. Avrupa Tarımsal Yönlendirme ve Garanti Fonu – Yönlendirme Bölümü (EAGGF – G)

Tarım sektörünün kendine özgü yapısını ve tarımsal bölgeler arasındaki doğal ve yapısal farklılıkları dikkate alarak oluşturulmuş bir fon olan EAGGF (Avrupa Tarımsal Yönlendirme ve Garanti Fonu) Üye ülkelerin tarım politikalarının uyumlaştırılmasını amacıyla 14 Ocak 1962 tarihinde kurulmuştur. EAGGF, 5 Nisan 1964 tarihinde Garanti Bölümü ve Yönlendirme Bölümü olarak iki ayrı bölüme ayrılmış, bu sayede tarımsal

faaliyetlerdeki destekleri hem garanti altına almayı hem de yönlendirme yapmayı hedefleyerek tarım sektöründeki sosyal ve ekonomik dengeyi sağlamaya katkıda bulunmuştur. Bu fonun yönlendirme bölümü yapısal fonlar içerisinde değerlendirilirken garanti bölümü değerlendirilmemektedir (Elçi,2007:45-46).

EAGGF'nin ikinci bileşeni olan Yönlendirme Fonu, tarım sektöründe yapısal politikaların uygulanması ve kırsal kalkınma tedbirlerinin bir kısmının finanse edilmesinden sorumludur. Bu fon, süreç boyunca EAGGF bütçesinden nispeten küçük bir pay almış olsa da, önemi giderek artmış, tarım sektörünün yapısal dönüşümünü ve kırsal kalkınmayı destekleme hedefleri doğrultusunda Yönlendirme Fonu'nun rolü daha belirgin hale gelmiştir (Elçi,2007:45).

3.1.1.2.4. *Balıkçılık Rehberliği için Mali Araç (FIFG):*

Yukarıda belirtilen bu üç yapısal fon, 1993 yılında kurulan FIFG ile desteklenmiştir (Elçi,2007:55). Fonun amacı, 'ortak balıkçılık politikasının hedeflerine ulaşılmasına katkıda bulunmak' olarak açıklanmıştır. Bu amaçla, balıkçılık, su ürünleri yetiştiriciliği ve balıkçılık ve su ürünleri ürünlerinin işlenmesi ve pazarlanmasında yapısal önlemleri desteklemiştir (Europa, 2024).

FIFG'nin yapısal tedbirlerinin amaçları; Balıkçılık kaynakları ve bunların kullanımı arasında bir denge sağlanmasına katkıda bulunmak, işletme yapılarının rekabet gücünü güçlendirmek ve sektörde ekonomik olarak uygulanabilir işletmelerin gelişimini sağlamak; pazar arzını ve balıkçılık ve su ürünleri yetiştiriciliği ürünlerine katma değeri artırmak; balıkçılık ve su ürünleri yetiştiriciliğine bağımlı alanların yeniden canlandırılmasına katkıda bulunmaktır (Europa, 2024).

FIFG'nin genel hedefleri doğrultusunda filonun yenilenmesi ve balıkçı gemilerinin modernizasyonu; balıkçılık çabalarının ayarlanması; ortak işletmeler; küçük ölçekli kıyı balıkçılığı; sosyo-ekonomik tedbirler; kıyı sularında deniz kaynaklarının korunması; su ürünleri yetiştiriciliği; balıkçı limanı tesisleri; balıkçılık ve su ürünleri yetiştiriciliği ürünlerinin işlenmesi ve pazarlanması; bu ürünler için yeni satış noktaları aranması; ticaret üyelerinin faaliyetlerine destek vermektedir (Europa, 2024).

3.1.1.2.5. *Uyum Fonu*

Uyum Fonunun kurulmasına ilişkin olarak 26 ve 27 Haziran 1992 tarihlerinde Lizbon'da ve 11 ve 12 Aralık 1992 tarihlerinde Edinburgh'da düzenlenen Avrupa Konseylerinin sonuç bildirgelerinde bu fona ilişkin ilkeler ortaya konulmuştur. Fon topluluğun farklı bölgeleri ve ülkeleri arasında sosyal ve ekonomik uyum sağlanması için 16 Mayıs 1994 tarih ve 1164/94 sayılı Konsey Tüzüğü ile kurulmuştur. Üye devletler arasında ekonomik ve sosyal uyumu ve dayanışmayı teşvik etmek amacıyla oluşturulan fon, kişi başına düşen gayri safi milli hasılası (GSMH) AB ortalamasının yüzde 90'ının altında

olan ülkeleri kapsamıştır. Bu bağlamda, İspanya, Yunanistan, Portekiz ve İrlanda Uyum Fonu kapsamında uygun bulunmuştur (Europa, 2024a)

Bu fon, ile satın alma gücü paritesine göre ölçülen kişi başına düşen GSYİH'si AB ortalamasının %90'ından daha düşük olan üye ülkeleri hedeflemektedir (Europa, 2024a).

2000–2006 yılları için AB, Uyum Fonu için 18 milyon Euro'nun üzerinde kaynak ayırmış kaynak objektif kriterlere göre uygun dört ülke üzerinden tahsis edilmiştir: Ancak Komisyon'un 2003 ara dönem incelemesi, İrlanda'yı 1 Ocak 2004 itibariyle Uyum Fonu kapsamında uygun görmemiştir (Toprak,2010:50-51 Aynı tarihte, yeni üye ülkeler de bu fondan yararlanma hakkı kazanmıştır (Elçi,2007:32).

2007-2013 mali döneminde Uyum Fonu revize edilmiş ve artık Avrupa Sosyal Fonu (ESF) ve Avrupa Bölgesel Kalkınma Fonu (ERDF) ile aynı programlama, yönetim ve izleme kurallarına tabi tutulmaya başlamıştır (EC,2007:11).

2007-2013 mali döneminde Uyum Fonu'nun Avrupa Sosyal Fonu (ESF) ve Avrupa Bölgesel Kalkınma Fonu (ERDF) ile aynı programlama, yönetim ve izleme kurallarına tabi tutulması, Avrupa Birliği'nin fonları daha etkili ve koordineli bir şekilde kullanmasına olanak sağlamıştır. Bu değişiklik, farklı fonların daha iyi bir iş birliği içinde çalışmasını ve projelerin daha verimli bir şekilde uygulanmasını teşvik etmiştir. Ayrıca, bu yaklaşım, Avrupa Birliği'nin politika hedeflerini daha iyi koordine etmesine yardımcı olmuş, böylece sosyal ve ekonomik kalkınmanın daha dengeli bir şekilde desteklenmesini sağlamıştır. Sonuç olarak, Uyum Fonu'nun ESF ve ERDF ile uyumlu hale getirilmesi, Avrupa Birliği'nin kaynaklarını daha etkili bir şekilde kullanmasına ve üye ülkelerin ekonomik ve sosyal gelişimine daha iyi katkı sağlamasına olanak tanımıştır.

2007-2013 döneminde Bulgaristan, Çek Cumhuriyeti, Estonya, Güney Kıbrıs Rum Kesimi, Letonya, Litvanya, Macaristan, Malta Slovakya ve Slovenya, Polonya, Portekiz, Romanya, Yunanistan (EC,2007:15) gibi ülkeleri kapsayacak şekilde genişletilen Uyum Fonu, bu dönemde Yakınsama, Rekabet Edebilirlik ve İstihdam ile Avrupa Bölgesel İş birliği olmak üzere üç yeni öncelikli hedef etrafında yeniden düzenlenmiştir (EC,2007:11).

Görüldüğü üzere AT genel bütçesi kapsamında üye ülkelere sağlanan mali yardımlarda Yapısal Fonlar ve Uyum Fonu oldukça önemli yer tutmaktadır. Uyum fonu ve yapısal fonların ortaya koyduğu amaç ve sektörler, özellikle aday ülkeler ve üye olmayan ülkelere sağlanan mali yardımların nitelik ve niceliklerini düzenlerken yol gösterici olmuş; adaylık öncesi dönemde yapılan yardımların Yapısal Fonlar çerçevesinde ve bunlara hazırlık niteliğinde olmasına dikkat edilmiştir.

3.1.2. Avrupa Birliği'ne Üye Olmayan Ülkelere Yapılan Mali Yardımlar

AB katılım öncesi fonları, yararlanıcı ülkelerde siyasi ve ekonomik reformları kolaylaştırma ve onları AB üyeliğinin getirdiği hak ve yükümlülüklerle hazırlama amacı taşımaktadır (Ay ve Targan, 2015: 164).

AB'nin Birlik içinde mali yardım yaratma ve dağıtma konusundaki yaklaşımı, yalnızca Birlik içindeki farklılıkları ortadan kaldırılması amacını taşımamaktadır. Mali yardımlar, sadece Birlik içinde değil, Birlik dışında da farklılıkları azaltmak için de kullanılmaktadır. Üçüncü ülkelere hibe ve kredi şeklinde yapılan mali yardımlar Birliğin amaçlarına hizmetinde kullanılmaktadır.

AB'de katılım öncesi mali yardım AB katılım öncesi stratejisinin bir parçasıdır. Katılım öncesi stratejisi ilk olarak Aralık 1997'de Avrupa Lüksemburg Konseyi'nde kabul edilmiştir. AB ile aday ve potansiyel aday ülkeler arasında yapılandırılmış bir diyalog kurulmasını öngören bir AB politika olan katılım öncesi stratejisi kapsamında katılım öncesi mali yardımlar, önemli bir araç olarak karşımıza çıkmaktadır (Güler vd., 2010: 24-225).

Katılım öncesi mali yardım, AB'nin aday ve potansiyel adayları için AB tarafından sağlanmaktadır ve temel hedef katılım sürecinde veya istikrar ve ortaklık sürecinde bu ülkeleri AB üyeliğine hazırlamaktır. Katılım öncesi mali yardımlar hibe olarak verilmektedir ve özellikle aday ülkelerin Topluluk kurallarına uyumunu desteklemek amacıyla katılım öncesi yardım bütçesi anlamına gelmektedir. Bu yardımların tahsisi, doğrudan nakdi yardım sağlamamakta, Avrupa Komisyonu ve aday ülkenin beraber seçtiği projelere mali destek sağlanması şeklinde yürütülmektedir (Karataş, 2010: 45).

AB üye olmayan ülkelere yapılan, katılım öncesi yardımları AB tarafından oluşturulan PHARE, ISPA, SAPARD, CARDS, Türkiye Katılım Öncesi Aracı ve IPA gibi finansal araçlar aracılığıyla tahsis edilmiştir. Tüm bu programların projelerin uygunluğu, yürütme süreci vb. ile ilgili kendi kuralları vardır. Bu kurallar, yapısal fonların kurallarına yakın bir şekilde belirlenmiş ve uygulanmıştır (Oktayer, 2008: 44).

Katılım öncesi yardımları ağırlıklı olarak idari kapasitenin oluşturulmasına ve aday ülkelerde ilgili tüm alanlarda iç mevzuatın AB müktesebatıyla uyumlu hale getirilmesine odaklanmaktadır. Bunun dışında sınır ötesi iş birliği, bölgesel kalkınma, kırsal kalkınma ve insan kaynaklarının geliştirilmesi önem verilen diğer alanlardır (Karataş,2010:45).

PHARE, Orta ve Doğu Avrupa Ülkelerinin (ODAÜ) AB üyeliğine hazırlanmak için yararlanabilecekleri bir tür katılım öncesi yardım aracı olarak AB tarafından oluşturulmuştur. PHARE programı aslında sadece Polonya ve Macaristan'a yardım sağlamak amacıyla 1989 yılında geliştirilmiştir. Fakat PHARE programının kapsamı, PHARE programını kuran yönetmelikte yapılan çeşitli değişikliklerle genişletilmiş ve

bazı diğer Orta ve Doğu Avrupa ülkeleri de programa eklenmiştir (Karadeniz, 2020: 14-15)

PHARE programı, Orta ve Doğu Avrupa'daki başvuru sahibi ülkelere Avrupa Birliği'ne katılma hazırlıklarında yardımcı olmak üzere Avrupa Birliği tarafından finanse edilen üç katılım öncesi araçtan biridir. Ekonomilerini Yeniden Yapılandırma Yardımı (PHARE) programı olarak 1989 yılında oluşturulan Phare, Polonya ve Macaristan'dan sonra on ülkeyi kapsayacak şekilde genişlemiştir. Program, 2004'te katılan on Üye Devletten sekizine (Çek Cumhuriyeti, Estonya, Macaristan, Letonya, Litvanya, Polonya, Slovakya ve Slovenya) ve 2007'de katılan ülkelere (Bulgaristan ve Romanya) büyük bir ekonomik yeniden yapılanma ve siyasi değişim döneminde yardım etmiştir (Europa, 2024b).

2000 yılına kadar Batı Balkan ülkeleri de (Arnavutluk, Makedonya ve Bosna-Hersek) Phare'den yararlanmaktaydı. Ancak 2001 yılından itibaren CARDS programı (Balkanlar'da Yeniden Yapılanma, Kalkınma ve İstikrar için Topluluk Yardımı) bu ülkelere mali yardım sağlamaya başlamıştır (Europa, 2024b).

1993 Kopenhag Konseyi'nin Orta ve Doğu Avrupa ülkelerini üyelik başvurusunda bulunmaya davet etmesinin ardından PHARE desteği, altyapı yatırımlarına yönelik desteğin belirgin bir şekilde genişletilmesi de dahil olmak üzere bu amaca yönelik olarak yeniden yönlendirilmiştir. Lüksemburg Konseyi'nin genişleme sürecini başlatmasına cevaben 1997 yılında PHARE'in tümüyle katılım öncesine odaklanması sağlanmıştır. PHARE fonları tamamen Yol Haritaları ve Katılım Ortaklıklarında vurgulanan katılım öncesi önceliklere odaklanmış, bu da ülkenin katılıma hazırlanmak için ele alması gereken genel öncelikleri ve bunu yapmalarına yardımcı olacak mevcut kaynakları belirlemiştir (Europa, 2024b).

PHARE programı, 2000-2006 dönemi için 10 milyar Euro'nun üzerinde bir bütçe ile (yılda yaklaşık 1,5 milyar), kurumsal ve kapasite geliştirme ve yatırım finansmanı olmak üzere iki ana önceliğe sahiptir (Europa, 2024b).

Katılım öncesi bir araç olan PHARE programın faaliyetleri iki öncelik üzerinde yoğunlaşmaktadır (Europa, 2024b):

- Aday ülke yönetimlerinin Topluluk müktesebatını uygulama kapasitesini kazanmalarına yardımcı olmak. PHARE ayrıca aday ülkelerdeki ulusal ve bölgesel idarelerin yanı sıra düzenleyici ve denetleyici kurumların Topluluk hedefleri ve prosedürlerine aşina olmalarına yardımcı olur;
- Özellikle Topluluk kurallarının giderek daha fazla talep edildiği çevre, ulaşım, sanayi, ürün kalitesi, çalışma koşulları gibi alanlarda gerekli yatırımları harekete

geçirerek aday ülkelerin sanayilerini ve temel altyapılarını Topluluk standartlarına getirmelerine yardımcı olmak.

PHARE programının ilk amacı ile yararlanıcı ülkelerdeki kamu idarelerini ve kurumlarını, bu ülkelerin AB üyeliği sonrasında Avrupa Birliği içinde daha etkili bir şekilde işlemeye hazırlanmaya çalışılmaktadır. Kamu yönetiminin verimliliğini artırmak, yönetişimi güçlendirmek ve AB mevzuatına uyum sağlamak gibi önemli reformların gerçekleştirilmesi amaçlanmaktadır.

Ayrıca bu ülkelerin Avrupa Birliği mevzuatına uyum sağlama süreçlerini hızlandırmak ve geçiş dönemlerini en aza indirmek bu programın hedefleri arasında yer almaktadır.

İkinci hedef ile de ekonomik ve sosyal uyumu geliştirmeyi amaçlamıştır. Bu, aday ülkelerin ekonomik reformları sürdürmelerini ve sosyal adaleti artırmalarını hedeflemiştir. PHARE programı, bu ülkelerin sürdürülebilir kalkınma, işsizlik azaltma ve yoksulluğun azaltılması gibi konularda destek sağlamış ve böylece toplumsal uyumu

Diğer programlar gibi Instrument for Structural Policies for Pre-accession'ın baş harflerinden oluşan ISPA Programı 1267/1999 sayılı Konsey Tüzüğü ile, Haziran 1999'da kurulmuştur. Bu program, ekonomik ve sosyal uyum alanında aday ülkelerin çevre ve ulaştırma politikalarına yönelik yatırımlarına mali destek sağlamayı amaçlamaktadır. ISPA, özellikle aday ülkelerin AB'ye uyum sürecinde ihtiyaç duyduğu altyapı projelerinin finansmanına katkı sunarak, entegrasyon sürecini kolaylaştırmayı hedeflemektedir (Karabacak,2004:86).

ISPA, 2000-2006 yılları arasında uygulanmış olan ve başvuru sahibi Orta ve Doğu Avrupa ülkelerine topluluk müktesebatına uyumu hızlandırmak için mali destek sağlayan eski bir AB katılım öncesi yardım aracıdır. ISPA programı kapsamında desteklenen iki ana alan vardı. Bunlar “çevre ve ulaşım” idi (Karadeniz, 2020: 15). Bu alanlardaki projelerin öncelikleri, Katılım Ortaklığı, Müktesebatın Üstlenilmesine İlişkin Ulusal Program, Ulusal Kalkınma Programı, İlerleme Raporları ve Çevre ve Ulaştırma sektörleri için Ulusal ISPA Stratejilerine göre belirlenmiştir. AB, kara yolları, demiryolu hatları, iç su yolları, havaalanları, deniz limanları vb. dahil olmak üzere Batı Avrupa'dan Doğu Avrupa'ya Trans-Avrupa Ulaşım Ağlarını iyileştirmeyi amaçlayan projeleri desteklemeyi amaçlamıştır (Karabacak,2004:87).

SAPARD programı da ISPA programı ile aynı yıl 1268/1999 Konsey tüzüğüyle kurulmuştur (Karabacak,2004:88). 2000-2006 dönemi için başvuran Orta ve Doğu Avrupa Ülkelerine katılım öncesi mali yardım sağlamak üzere AB tarafından oluşturulan üçüncü programdır. (Karadeniz, 2020: 16). SAPARD programının genel amacı 10 Orta ve Doğu Avrupa ülkesinde ve daha sonra Hırvatistan'ın AB mevzuatına uyumu hızlandırmayı amaçlamıştır. SAPARD programı özellikle yararlanıcı ülkelerin kırsal ve tarımsal çevrelerini Ortak Tarım Politikası standartlarına ulaştırmaları için

desteklemiştir. Programın amaçları tüzükte “ortak tarım politikası ve ilgili politikalara ilişkin topluluk müktesebatının uygulanmasına katkıda bulunmak” ve “başvuru sahibi ülkelerdeki tarım sektörünün ve kırsal alanların sürdürülebilir adaptasyonu için öncelikli ve spesifik sorunların çözülmesi” olarak ifade edilmiştir (EC,1999).

CARDS programı, AB'nin 2000 – 2006 yılları arasında kullandığı bir başka katılım öncesi yardım aracı olmuştur (Çilingir,2013:51-52). Bu programın genel amacı Batı Balkan ülkelerini AB ile istikrar ve ortaklık sürecine sokmak olarak belirlenmiştir.

Aralık 2000'de kabul edilen 2000-2006 dönemi için CARDS'a ilişkin Konsey tüzüğü kapsamında Adalet ve içişleri, İdari kapasite geliştirme, ekonomik ve sosyal kalkınma, demokratik istikrar, çevre ve doğal kaynaklar olarak belirlenen beş öncelikli sektörde, yeniden yapılanma ve altyapı, demokrasinin teşviki, ekonomik ve sosyal kalkınma ve bölgesel iş birliğine odaklanan yardımlarla bölgeye 5 milyar Euro'dan fazla kaynak tahsis edilmiştir (Europa, 2024c).

CARDS programı kapsamındaki yardımlar, AB'nin potansiyel aday ülkeleri olarak değerlendirilen ülkelere verilmiştir. Bu ülkelerin adaylıkları AB tarafından resmi olarak tanınmamasına rağmen AB, PHARE, ISPA, SAPARD ve CARDS programları kapsamında desteklenen ülkeleri üyeliğe yakınlıklarına göre belirlemiştir. PHARE, ISPA ve SAPARD programlarından üyeliğe yakın olan aday ülkeler yararlanmıştır. Diğer katılım öncesi ülkeler, yani potansiyel aday ülkeler, CARDS programından yararlandırılmıştır (Çenet,2012:15).

2007-2013 bütçe dönemi ile birlikte, aday ülkelere sağlanan mali yardım mekanizmasında revizyona gidilmiş ve tüm yardımlar IPA adı altında birleştirilmiştir (Karataş,2010:86-87).

IPA'nın temel amacı, aday ülkelerin AB politikaları ve standartlarına kademeli olarak uyum sağlamasını sağlamak ve bu ülkeleri AB müktesebatına uyum sağlamak için katılım sonrası Yapısal Fonlar ve Uyum Fonlarına hazırlamaktır. 2007 yılı itibariyle AB tarafından Türkiye'ye tahsis edilen hibe fonları da IPA aracılığıyla sağlanmaktadır. Bu çerçevede, Bölgesel Kalkınma ve İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesi bileşenleri kapsamında Uyum Fonları tahsis edilmektedir (Ay ve Targan, 2015: 165).

3.1.3. Diğer Mali Yardımlar

AB kuruluşundan itibaren Birlik dışındaki ülkelere ekonomik ve ticari nedenlerle de yardım etmiştir. Bu ülkelerin genelde AB'nin ticari ilişkilerinin olduğu ülkeler olması ve bazılarının eski sömürge ülkeleri olması, bu yardımların temel amacının bu ülkeleri etki altında tutmak istemesi olduğunu göstermektedir. Bu amaçlar çerçevesinde AB mali yardımları Pasifik, Afrika, Karayip ülkeleri, Bağımsız Devletler Topluluğu ülkeleri, Asya ülkeleri gibi bu kapsamda öne çıkan yardım alan ülkelerdir ve bu mali

yardımlar, ülke gruplarına yönelik programlar ve anlaşmalar ile sağlanmaktadır (Yıldız ve Yardımcıoğlu, 2005: 447).

3.2. TÜRKİYE'YE YÖNELİK AB MALİ YARDIMLARI

Türkiye, 1963 yılından bu yana, özellikle aday statüsü kazandıktan sonra zaman içinde artan AB mali yardımlarından yararlanmaktadır. Bu kapsamda bu kısımda genel hatları ile AB'nin Türkiye'ye yönelik mali yardımları kronolojik olarak değerlendirilecektir.

3.2.1. Mali Protokoller Dönemi

Türkiye'nin AB ile mali iş birliğinin geçmişi 1963 Ankara Anlaşması'na dayandığı belirtilmektedir (Doğan,2010:92-93). Buna göre ilgili maddeye göre hazırlık aşamasında Türkiye, Topluluğun yardımıyla geçiş ve son aşamalarda kendisine düşen yükümlülükleri yerine getirebilecek şekilde ekonomisini güçlendirecektir (Madde 3) Bu çerçevede Türkiye, AB tarafından kredi ve hibe şeklinde mali yardımla desteklenmiştir.

1964 ve 1996 yılları arasında, AB ile kurulan ortaklık ilişkisinin başlangıcından GB kararının alınmasına kadar geçen süreç, Mali Protokollerle yürütülmüş; ekonominin hızlı bir şekilde kalkınabilmesi için 4 Mali Protokol hazırlanmıştır. Bu dönemde hazırlanan 4 Mali Protokol'den üçüne işlerlik kazandırılmış; ancak 1980 darbesi ile veto edilen 4. Mali Protokol hayata geçirilememiştir. Ayrıca İkinci Mali Protokolle beraber bir tamamlayıcı protokol de hazırlanmıştır (Karataş, 2010: 70).

Mali Protokoller döneminde sağlanan yardımlar düşük faizli krediler yanı sıra yatırım bankası kredilerinden oluşmuştur.

Ayrıca Ortaklık Konseyi'nin 30 Haziran 1980 tarihli ve 2/80 sayılı Kararı ile Türk ekonomisinin içinde bulunduğu durumda yardımcı olmak için Özel İş birliği Fonu oluşturulmuş, Türkiye'ye 75 milyon ECU yardım yapılmıştır (Karataş, 2010: 71).

3.2.2. Adaylık Öncesi Dönem Mali Yardımları

Mali Protokoller Dönemi sonrasında Türkiye-AB arasındaki mali iş birliği GB kararının yürürlüğe girmesi ile yeni bir safhaya geçmiştir. 1 Ocak 1996 tarihi itibarıyla geçerlilik kazanan GB'nin Türk ekonomisine olumsuz etkilerini azaltmak için AB bütçesinden ve MEDA Programı'ndan yardım yapılması karara bağlanmıştır (Karataş, 2010: 72).

GB'nin işlerlik kazanması ile Türkiye AB ilişkileri yeni bir aşamaya geçmiştir ve AB Komisyonu, öncelikli olarak mali yardım yapılmasının önemini ortaya koymuş, özellikle, Türk sanayi sektörünün GB ardından yeni rekabet ortamına uyumu için mali yardımların zorunlu olduğunun altı çizilmiştir (Karluk, 2005: 97).

AB Komisyonu, GB'nin uygulanması ile Türk sanayinin sektörel uyumunu, Türkiye'nin AB ile altyapı bağlantısını iyileştirmesini ve ekonomiler arasındaki farklılıkların en aza indirilmesi için gerekli mali kaynakların bir kısmını karşılamak için tek taraflı 'Mali İş

birliği Deklarasyonu' yayınlamış ve bu kapsamda Türkiye'ye mali yardım sağlamıştır (Karataş, 2010: 72).

3.2.3. Adaylık Sonrası Dönem Mali Yardımları

Türkiye'nin adaylık statüsünün 1999'da Helsinki Zirvesi'nde resmen tanınmasının ardından Türkiye, mevcut katılım öncesi mali yardım programlarına (PHARE, ISPA ve SAPARD) dahil olmayı talep etmiştir. Ancak Türkiye'nin bu talebi, bu programların bütçelerinin 2000-2006 dönemi için belirlenmiş olduğu ve değıştirilmesinin mümkün olmadığı gerekçesiyle AB tarafından kabul edilmemiştir. Ardından AB tarafından Türkiye için yeni bir yardım kaynağı geliştirileceği ifade edilmiş, bu gelişmelerin ardından AB, Türkiye için yeni bir katılım öncesi mali yardım aracı oluşturmaya karar vermiştir. Böyle bir araç, MEDA (Akdeniz Ekonomik Kalkınma Bölgesi) gibi Türkiye'yi destekleyen eski yardım programlarının yerini alacağı belirtilmiştir (Avrupa Birliği Başkanlığı, 2023: 4).

2001 yılında AB, 17 Aralık 2001/65 tarih ve 2500/2001 sayılı Konsey Tüzüğünü kabul ederek Türkiye Katılım Öncesi Belgesini oluşturmuştur. Bu düzenleme ile Türkiye'ye mali yardım sağlanması, Katılım Ortaklığı Belgesinde tanımlanan ilke, öncelik ve hedeflere göre Türkiye'yi katılım öncesi süreçte AB üyeliğine hazırlanması amaçlanmıştır. Bu araç, diğer aday ülkeleri destekleyen programlar gibi, müktesebata uyumu artırmaya odaklanmıştır (Güler vd., 2010: 225).

Bu aracın oluşturulması ile Türkiye'nin MEDA ve gümrük birliğini güçlendirmeye yönelik Avrupa stratejisi ve ekonomik ve sosyal kalkınma konularında sağladığı yardımlar yeniden yapılandırılmış ve Türkiye Katılım Öncesi Aracı adı altında tek bir yasal metin altında toplanmıştır. Böylece Türkiye, standart prosedürlere sahip tek bir yardım programına sahip olmuştur (Yıldız ve Yardımcıoğlu, 2005:446-447).

Türkiye Katılım Öncesi Aracının Aralık 2001'de kabul edilmesinin ardından, AB'nin Türkiye'ye yıllık mali yardım taahhüdü ortalama 177 milyon Euro, toplam taahhüt 1.040 milyon Euro olarak belirlenmiştir. Bu miktarın daha sonra Türkiye'nin Avrupa Komisyonu tarafından sunulan Strateji Belgesinde tanımlanan ihtiyaçlarına paralel olarak artırılmasına karar verilmiştir (Dağlıoğlu,2008:10).

Türkiye Katılım Öncesi Aracı, temel amacı ve uygulama metodolojisi bakımından PHARE, ISPA ve SAPARD programları gibi yürütölmüştür.

Bu yardımdan yararlananlar arasında sadece Türkiye Cumhuriyeti Devleti değil, yerel yönetimler, iş destek kurum ve kuruluşları, kooperatifler ve sivil toplum, özellikle sosyal tarafları temsil eden kuruluşlar, dernekler, vakıflar, kâr amacı gütmeyen kuruluşlar da yer almıştır (Çenet,2012:15).

Türkiye'ye yönelik katılım öncesi mali yardımda eş finansman ilkesi benimsenmiştir (Ubay – Tiyar, 2019 :459). Eş-finance ilkesi, bir projenin maliyetinin veya bir kuruluşun işletme maliyetlerinin bir kısmının, hibenin yararlanıcısı tarafından veya Avrupa Komisyonu'nun katkısı dışındaki katkılarla karşılanmasını öngörmektedir (Gazi, 2024). Eş-finance gerekliliğinin amacı, yararlanıcıları projelerinin operasyonel ve finansal uygulanabilirliğinden sorumlu kılmaktır.

Türkiye'nin düzenlemeye uyum sağlayacak kurumsal çerçeveyi sağlaması için, 2001 yılında, yerinden yönetim sisteminin çeşitli işlevlerini yönetmekle görevlendirilen ulusal kurumlara yasal ve idari temel sağlayan bir Başbakanlık Genelgesi-2001/41 yayınlanmıştır. Böylece gerekli kurumların oluşturulmasına olanak sağlanmıştır. Avrupa Komisyonu 2003 yılında sözleşme yapma yetkisini Türk hükümetine devretmiş ve Türk devletinin merkezi kurumsal yapısına yeni idari görevler ve uygulayıcı birimler dahil edilmiştir (Çeliktaş, 2009: 84).

Türkiye'ye yönelik katılım öncesi yardım programı PHARE gibi düzenlenmiş, öncelikli amaç sosyal ve ekonomik bütünleşmeye odaklanmıştır. Türkiye'ye yönelik mali yardımların Katılım Ortaklığı Belgesi ve Ulusal Program'da yer alan önceliklere uygun projeler kapsamında hayata geçirilmesi yaklaşımı benimsendiği gibi Merkezi Olmayan Uygulama Sistemi de oluşturulmuştur (Karataş, 2010: 75).

2002-2006 dönemi ile birlikte adaylık statüsünün kazanılmasıyla birlikte ağırlıklı olarak müktesebata uyum konusunda kapasite geliştirme projelerine mali destek verilmeye başlanmıştır. Yeni bütçe döneminde (2007-2013) mali desteğin kapsamı daha geniş alanları kapsayacak şekilde genişletilmiştir (Ay ve Targan, 2015: 164).

2002-2006 arası dönemde AB tarafından sağlanan fonlar kurumsal yapılanma (yüzde 30), AB müktesebatına uyum (yüzde 35) ile ekonomik ve sosyal uyumun (yüzde 35) temini için kullanılmıştır. Fonlar Türkiye'yi Topluluk programlarına katılım için de hazırlamayı amaçlamıştır (Avrupa Birliği Bakanlığı, 2012: 3).

Tablo 6: 2002-2006 Döneminde Türkiye'ye Sağlanan AB Mali Yardımları (milyon Euro)

Yıl	2002	2003	2004	2005	2006	Toplam
Bütçe	126	144	250	300	500	1.320
Proje	18	28	38	35	45	164

Kaynak: (Avrupa Birliği Bakanlığı, 2012: 3)

AB, 2007-2013 dönemi için aday ülkelere sağladığı mali yardım yapılanmasında değişikliğe gitmiştir ve böylece aday ve potansiyel aday ülkelere yapılan mali yardımlar IPA adı altında birleştirilmiştir.

Önceki dönemlerde kullanılan tüm mekanizmaları bir araya getiren IPA, aday ülkeleri üyelik müzakerelerinde desteklemeyi ve ülkeleri gelecekteki yapısal fonların daha iyi yönetilmesine hazırlamayı amaçlamaktadır. Geçiş Dönemi Yardımı ve Kurumsal Yapılanma, Sınır Ötesi İşbirliği, Bölgesel Kalkınma, İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesi ve Kırsal Kalkınma programın temel bileşenleridir (Ay ve Targan, 2015: 164-165).

2007-2013 dönemi için AB tarafından sağlanan toplam fon yaklaşık 11,5 milyar avro olarak belirlenirken, bunun yaklaşık yarısını oluşturan 4,8 milyar avro, nüfus ve yüzölçümü büyüklüğü dikkate alınarak Türkiye'ye ayrılmıştır.

Tablo 7: IPA Dönemi 2007-2013 Türkiye'ye Sağlanan Mali Yardımlar (Milyon Euro)

Bileşen	2007	2008	2009	2010	2012	2013	Toplam
Geçiş Dönemi Desteği ve Kurumsal Yapılanma	256.7	256.12	239.55	217.8	227.49	246.28	1675.2
Sınır Ötesi İşbirliği	2.09	2.87	3.04	3.09	2.17	2.21	20.6
Bölgesel Kalkınma	167.5	173.8	182.7	238.1	356.8	378.0	1790.3
İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesi	50.2	52.9	55.6	63.4	83.93	96.0	479.6
Kırsal Kalkınma	20.7	53.0	85.5	131.3	189.78	213.0	865.8
Toplam	497.2	538.7	566.4	653.7	860.2	935.5	4831.6

Kaynak: (Avrupa Birliği Bakanlığı, 2012: 3)

AB, IPA 2014–2020 kapsamında Türkiye için 4.453,9 milyar Avro tahsis etmiştir (AB,2024). Avrupa Komisyonu'nun Türkiye için Belirleyici Strateji Belgesi kapsamında genişleme politikası çerçevesinde ortaya konan siyasi öncelikler, mali desteği önceliklendirmek için kilit alanlara, yani demokrasi ve yönetişime; hukukun üstünlüğü ve temel haklara, çevre ve iklim eylemine; toplu taşıma, enerji; rekabet edebilirlik ve yenilikçilik, eğitim, istihdam ve sosyal politikalar; tarım ve kırsal kalkınma ve bölgesel ve bölgesel iş birliğine verilmiştir (Bürgin, 2021: 223).

Tablo 8: 2014–2020 Politika Alanları ve Sektörlere Göre Endikatif Tahsisat Tablosu (Milyon Avro)

Türkiye	2014	2015	2016	2017	2018 - 20	TOPLAM
<i>a. Birlik Üyeliğine Hazırlık Reformları</i>	355,1	196,6	240,3	137,2	652,2	1.571,4
<i>b.Sosyo-Ekonomik ve Bölgesel Kalkınma</i>	155,8	265,8	247	261,4	595,3	1.523,5
<i>c. İstihdam, Sosyal Politikalar, Eğitim, Cinsiyet Eşitliğinin Teşviki ve İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesi</i>	37,4	62,9	65,9	68,9	199,9	435
<i>d. Tarım ve Kırsal Kalkınma</i>	72	100,9	77	158,1	504,2	912,2
TOPLAM	620,4	626,4	630,8	636,4	1.940	4,453,9

Kaynak: (Avrupa Birliği Bakanlığı, 2024)

Devlet ve Hükümet Başkanlarının Ekim 2017'de Türkiye'nin AB'nin siyasi değerlerinden uzaklaşmasını gerekçe göstererek Türkiye'ye yönelik IPA fonunu 175 milyon Euro azaltma kararının ardından Avrupa Komisyonu 2018-2020'de Türkiye için katılım öncesi fonları yeniden düzenlemiştir. (Bürgin, 2021: 223).

15 Eylül 2021 tarihinde kabul edilmiş olan ve geriye dönük olarak Ocak 2021 tarihi itibarıyla uygulamaya konan IPA III Tüzüğü ile Katılım Öncesi Yardım Aracı'nın (IPA) 2021-2027 çok yıllık mali çerçeve dönemi için bütçe zarfı 14,162 milyar avro olarak belirlenmiştir. Bu programdan yararlanabilecek ülkeler ise Arnavutluk, Bosna-Hersek, Kosova, Karadağ, Kuzey Makedonya, Sırbistan ve Türkiye'dir (Europa, 2024d). 2021 yılı itibarıyla programlama süreci başlayan IPA-III döneminde diğer IPA dönemlerinde farklı olarak aday ülkelere herhangi bir bütçe tahsisatı öngörülmemiş olup program bütçesinde rekabetçilik ilkesi ön plana çıkmaktadır (İçişleri Bakanlığı,2024).

3.3. TÜRKİYE'DE IPA II FONLARI KAPSAMINDA YAPILAN DOĞRUDAN KADIN İSTİHDAMI PROJELERİ

1989 yılında kurulan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Avrupa Birliği ve Mali Yardımlar Dairesi Başkanlığı, 29 Kasım 2023 Tarih ve 32384 sayılı Resmî Gazetede yayınlanan 157 Numaralı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi ile Dış ilişkiler Genel Müdürlüğü ile birleşerek Dış İlişkiler ve Avrupa Birliği Genel Müdürlüğü olarak yeniden yapılandırılmıştır. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın sorumluluk alanına giren başlıklarda Genel Müdürlük, Avrupa Birliği ile müzakerelerin

yürütülmesi, Avrupa Birliği'ne uyum kapsamında sağlanan mali desteklerin kullanımı ve bu doğrultuda yapılan uygulamaların yönetilmesi ve izlenmesi alanlarında faaliyet göstermekle görevlendirilmiştir.

Akredite olduğu 2012 yılından bu yana, Program Otoritesi sıfatıyla Avrupa Birliği Katılım Öncesi Mali Yardım Aracı (IPA) kapsamında “İstidam, eğitim ve sosyal politika” alanlarında pek çok proje yürütmüş olan Genel Müdürlük hâlihazırda birçok projeyi yürütmeye devam etmektedir. Çalışmanın bu kısmında, “Kadın İstihdamının Desteklenmesi” ne yönelik yürütülen ve yürütülmekte olan projelere ilişkin genel bilgiler ve elde edilen çıktılara değinilecektir.

Kısaca IPA olarak adlandırılan AB'nin aday ülkelere sağladığı Katılım Öncesi Mali Yardım Aracı kapsamında;

- İstihdam, Eğitim, Hayat boyu öğrenme ve sosyal politika alanlarını kapsayan, 2007-2013 IPA-I döneminde, Genel Müdürlük toplamda 509 milyon avro ile 936 proje tamamlanmıştır. Bu dönemde uygulanan projelerle;
 - Gençlerin ve kadınların istihdamının desteklenmesine,
 - Kayıtlı istihdamın teşvikine,
 - Mesleki eğitimin kalitesinin geliştirilmesine,
 - Kız çocuklarının okullaşma ve okula devam oranlarının artırılmasına,
 - Hayat boyu öğrenme imkânlarının geliştirilmesine,
 - Dezavantajlı kişilerin işgücü piyasasına katılımı ve toplumsal entegrasyonuna katkıda bulunulmuştur.

Hali hazırda yürütülmekte olan 2014-2020 IPA-II döneminde ise 2025 yılının sonuna kadar kullanılmak üzere toplam 323,6 Milyon avro tahsis edilmiştir. Tahsis edilen bu tutarın 323,6 Milyon avronun %85'i AB kalan %15'i ise Ülkemiz katkısından oluşmaktadır. Bu dönemde de benzer şekilde eğitim, istihdam ve sosyal politika alanlarında ülkenin ihtiyaç ve beklentilerine uygun projeler desteklenmeye devam edilmiştir. Mevcut durumda; 24 operasyon altında, 250'den fazla proje devam etmektedir.

IPA-II kapsamında doğrudan kadınlara yönelik olarak tamamlanmış ve yürütülmekte olan toplam 5 operasyon bulunmaktadır. Projelerin, kadınları doğrudan hedef grup olarak odak noktasına almış, teknik ve finansal desteklerle donatılarak onların istihdamını artırmak üzere dizayn edildiği görülmektedir.

Bu operasyonlar;

- Eğitimli Çocuk Bakıcılarının Teşviki Yoluyla Kayıtlı Kadın İstihdamının Desteklenmesi Operasyonu (EDU-CARE)
- Eğitimli Çocuk Bakıcılarının Teşviki Yoluyla Kayıtlı Kadın İstihdamının Desteklenmesi Operasyonu II (EDU-CARE II)

- Kurumsal Çocuk Bakım Hizmetleri Yoluyla Kayıtlı Kadın İstihdamının Desteklenmesi Operasyonu (INST-CARE)
- Kayıtlı Kadın İstihdamının Desteklenmesi Operasyonu (WOMEN -UP)
- Kayıtlı Kadın İstihdamının Desteklenmesi Operasyonu II (WOMEN -UP II)
ve
- Kadınların Kooperatifler Yoluyla Güçlendirilmesi Operasyonlarıdır. (WOMENCOOP)

IPA-II dönemi eğitim, istihdam ve sosyal politika alanında sağlanan fonların doğrudan %28' i kadın istihdamının artırılmasına yönelik projelere tahsis edilmiştir. IPA I-II Fonların dağılımı aşağıda yer almaktadır.

Tablo 9: IPA I-II Fon Dağılımı

Proje Adı	Proje Bütçesi
IPA-I Projeleri	
Toplam Bütçe	210 Milyon Avro
Evde Çocuk Bakım Hizmetleri Yoluyla Kayıtlı Kadın İstihdamının Desteklenmesi (NANNY) (2015 – 2017)	49.6 Milyon Avro
Kadın İstihdamının Desteklenmesi Operasyonu (PWE) (2010-2012)	26.8 Milyon Avro
İş Hayatında Kadınlar Operasyonu (WIB) (2013-2017)	36.1 Milyon Avro (İlave olarak Avrupa İmar ve Kalkınma Bankası'ndan 300 Milyon Avro kredi)
Hazır Giyim Sektöründe Kadınlara Yönelik Eğitim ve Girişimcilik Hareketi Operasyonu (GATE) (2016-2017)	3 Milyon Avro
Kadın İstihdamına Ayrılan Toplam Bütçe	115.5 Milyon Avro
IPA-II Projeleri	
Toplam Bütçe	323 Milyon Avro
Eğitimli Bakıcıların Desteklenmesi Yoluyla Kayıtlı Kadın İstihdamının Teşviki İçin Doğrudan Hibe Operasyonu (EDU-CARE) (2019-2022)	28.6 Milyon Avro
Kurumsal Çocuk Bakım Hizmetleri Yoluyla Kayıtlı Kadın İstihdamının Desteklenmesi Operasyonu (INST-CARE) (2019-2022)	29.8 Milyon Avro
Kayıtlı Kadın İstihdamının Desteklenmesi Operasyonu (WOMEN-UP) (2021-2024)	29.5 Milyon Avro
Kayıtlı Kadın İstihdamının Desteklenmesi Projesi II (Women-Up-II) (2024-2025)	11.6 Milyon Avro

Kooperatifler Yoluyla Kadınların Güçlendirilmesi (WOMEN-COOP) (2021-2024)	3.3 Milyon Avro
İş Hayatında Kadınlar Projesi -Çıkış Stratejisi (WIB)	19.5 Milyon Avro
<i>Kadın İstihdamına Ayrılan Toplam Bütçe</i>	<i>122.3 Milyon Avro</i>

Ayrıca Hâlihazırda yürütülmekte olan IPA-II dönemi projeleri haricinde, 2007-2013 yıllarını kapsayan ve uygulama dönemi 2017 yılında son bulan IPA-I döneminde de kadın istihdamına yönelik yürütülen projelerin olduğu bilinmektedir. Bu projeler ise;

- Evde Çocuk Bakım Hizmetleri Yoluyla Kayıtlı Kadın İstihdamının Desteklenmesi Operasyonu (Evde Çocuk Bakımı Projesi)
- Kadın İstihdamının Desteklenmesi Operasyonu-1
- İş Hayatında Kadın Programı (WOMEN in BUSINESS)
- Hazır Giyim Sektöründe Kadın Girişimciliğinin Artırılması Operasyonu (GATE)’dir.

IPA-I kapsamında sağlanan yaklaşık 510 milyon avro fonun toplamda 115,4 milyon avro ’su ile kadın istihdamına yönelik projeler desteklenmiştir. IPA-I kapsamında yukarıda sayılan projelere ayrılan fon tutarları Evde Çocuk Bakım Hizmetleri Yoluyla Kayıtlı Kadın İstihdamının Desteklenmesi Operasyonu için 49,6 milyon avro, Kadın İstihdamının Desteklenmesi Operasyonu-1 için 26,8 milyon avro, İş Hayatında Kadın Programı için 36,1 milyon avro ve Hazır Giyim Sektöründe Kadın Girişimciliğinin Artırılması Operasyonu için ise 2.9 milyon avro ’dur. Bu tahsisat ise toplam fon tutarının yaklaşık %22,5’ine denk gelmektedir.

IPA-II döneminde ise Avrupa Birliği tarafından sağlanan fon tutarında, IPA-I dönemine kıyasla %36’lık bir azaltmaya gidilerek 323 milyon avro fonu eğitim, istihdam ve sosyal politika alanında Türkiye’ye tahsis etmiştir. Bu dönemde tahsis edilen bu fonun %49’u istihdam projelerine ayrılmış olup istihdam altında ise fonların %59 ’u kadınların işgücüne katılmalarına yönelik projelere ayrılmıştır. IPA-II döneminde toplam fon miktarı azalmasına rağmen özellikle kadın istihdamına yönelik projelerin fonlanma yüzdesi artırılmıştır. Bu kapsamda kadın istihdamı odaklı yürütülen projelere ilişkin bilgiler aşağıda sunulmaktadır.

3.3.1. Kayıtlı Kadın İstihdamının Desteklenmesi Projesi (WOMEN-UP)

Kadın istihdamının desteklenmesi amacıyla yürütülen bir diğer proje olan “Kayıtlı Kadın İstihdamının Desteklenmesi Operasyonu” İstanbul, Ankara, Samsun, Aydın, Denizli, Kahramanmaraş ve Şanlıurfa illerinde yürütülmektedir. Bu projede girişimci kadınların desteklenmesi amaçlandığı için hedef grup kadın işletmeler ve kadın istihdam eden işverenlerden oluşmaktadır. Bu iller belirlenirken kadın işveren sayısı, kayıtlı kadın istihdamı gibi hususlar dikkate alınarak olabildiğince her bölgeden bir il

seçilmeye özen gösterilmiştir. Şanlıurfa ise bu kriterlerin dışında coğrafi odaklanma kapsamında seçilmiştir (İKG, 2023a).

32 ay sürecek olan bu operasyonun faydalanıcısı Sosyal Güvenlik Kurumudur. Bu operasyon Mayıs 2021’de başlamış ve Ocak 2024’te sona ermiştir. Operasyonun toplam bütçesi ise yaklaşık 30 milyon avro ‘dur (İKG, 2023a).

Operasyonun temel amacı;

- Girişimci kadınları haksız rekabete karşı korumak ve ekonomik açıdan daha dayanıklı hale getirmek ve
- Kadın girişimcilere ait küçük ölçekli işletmelerde ve genç işletmelerdeki kadın istihdamını destekleyerek, Türkiye’deki kayıtlı kadın istihdamını artırmaktır.

Operasyon kapsamında belirlenen başvuru koşulları aşağıdaki şekilde belirlenmiştir;

- Kadın işletmeler kapsamında;
 - 05.03.2012 tarihinden sonra kurulmuş ve kadın girişimcilere ait olan işletmeler ve bu işletmelerde yeni istihdam edilecek olan kadınlardır.
 - Esnaf ve ticaret odalarına kayıtlı olan, En fazla 9 işçi çalıştıran, prim borcu brüt asgari ücreti geçmeyen ve ilave işçi olarak kadın sigortalı istihdam eden işverenlerdir.

Operasyon, mali destek ve akademik çalışma faaliyetleri olmak üzere iki temel bileşenden oluşmaktadır (İKG, 2023a).

- Mali Destek kapsamında;
 - 4000 kadının 4000 kadın işveren tarafından istihdam edilmesine destek verilmesi
 - Kadın girişimcilere istihdam ettikleri her kadın için en fazla 20 ay boyunca geri ödeme (hibe) desteği sağlanması hedeflenmiştir. 2022 yılı için ödeme miktarı 3.984 TL olup başvurular e-devlet üzerinde alınmaktadır.
- Akademik Bileşen kapsamında ise;
 - Politika önerileri geliştirilmesi amacıyla Akademik Danışma Kurulunun Oluşturulması
 - 1000 Kadın İşverene Danışmanlık hizmetinin sunulması planlanmaktadır.

Proje kapsamındaki gerçekleştirmelere bakıldığında (İKG, 2023a).;

- 2022 Ekim ayı itibariyle alınan başvurular kapsamında, 3.939 Kadın İşverenin ve 3.939 Kadın çalışanın mali desteklerden faydalanmaktadır. Şu ana kadar toplam 2.7 Milyon avroluk destek sağlanmıştır ve 20 ay boyunca bu destekler devam edecektir.
- Uygunluk kriterleri (toplam prim borcunun brüt asgari ücretin altında olması, işçinin emekli olmaması ve 65 yaşın altında olması vb.) aylık olarak kontrol edilmektedir.

- Ayrıca izleme faaliyetleri kapsamında, hibe almaya hak kazanan 3.939 kadın işletmesine 1623 izleme ziyareti gerçekleştirilmiştir. Proje süresi boyunca bu izlemelerin devam edeceğini de belirtmek isterim.
- İlk defa iş kurarak 4/b (BAĞ – KUR) kapsamında olan 18 – 29 yaş arasındaki genç girişimcilerin bir yıl boyunca primleri de karşılanmaktadır.

Projenin uygulama illerinden olan Kahramanmaraş ve Şanlıurfa, 2023 yılında yaşanan deprem felaketinden etkilenmiş ve bu iller için Olağanüstü Hal ilan edilmiştir. Özellikle Kahramanmaraş'taki yararlanıcılar bu felaketten büyük ölçüde etkilenmiş, bölgedeki ekonomik faaliyetler ve projeye katılım süreçleri olumsuz yönde etkilenmiştir. Bu durum, proje kapsamında desteklenmesi hedeflenen 4000 kadın girişimciye yönelik finansal destek ödemelerinde belirlenen hedefe tam olarak ulaşılmasını engellemiştir.

Depremden etkilenen illerde, kota yüzde yüz dolu olmasına rağmen sık işçi değişimleri ve uygunsuzluk durumları nedeniyle aylık ödeme sayıları düşük kalmıştır. Bu durum, finansal destek ödemelerinin planlanan seviyenin altında gerçekleşmesine neden olmuştur. Deprem nedeniyle Şanlıurfa ve Kahramanmaraş'taki yararlanıcıların projeden faydalanmaya devam edebilmeleri için çeşitli muafiyetler ve esneklikler tanımlanmıştır. Bu düzenlemelerle yararlanıcıların projeye erişimlerinin sürdürülebilirliği sağlanmaya çalışılmıştır.

Projenin daha fazla yararlanıcıya ulaşmasını sağlamak, veri takibi ve harcama oranlarını iyileştirmek amacıyla 8 Eylül 2023 tarihinde proje süresinin uzatılması için bir değişiklik başlatılmıştır. Deprem ve diğer zorluklar nedeniyle finansal destek ödemelerinin ilk aylarında kayıt sayılarında hedeflere ulaşamamış, bu da planlanan ödeme sayılarının ve toplam ödeme miktarlarının beklenenin altında kalmasına yol açmıştır. Bu doğrultuda:

- Finansal destek süresi 21 aydan 25 aya uzatılmıştır.
- Sözleşmede 32 ay olarak belirlenen proje uygulama süresi, 40 aya çıkarılmıştır.
- Uzatılan süreler sonucunda, son finansal destek dönemi Mart 2024 olarak belirlenmiş, proje uygulama süresinin son günü ise 16 Eylül 2024 olarak planlanmıştır.

Finansal destek süresindeki bu düzenlemelerin ardından, küçük bir değişiklik talebi ile finansal destek süresinin 25 aydan 26 aya çıkarılması gündeme gelmiştir. Bu değişiklik doğrultusunda, son finansal destek dönemi Nisan 2024'e uzatılmıştır. Böylece, projeye sağlanan finansal desteklerin kapsamı genişletilerek daha fazla yararlanıcıya ulaşılması hedeflenmiştir.

Projenin uzatılan süreleri ve depremden etkilenen iller için getirilen özel düzenlemeler, zorlayıcı koşullara rağmen kadın girişimcileri destekleme konusundaki kararlılığı göstermektedir. Finansal destek süresinin artırılması, kadın girişimcilerin ekonomik

dayanıklılığını güçlendirmek ve kayıtlı istihdam oranlarını artırmak için önemli bir adım olmuştur.

Kayıtlı Kadın İstihdamının Desteklenmesi Operasyonu," girişimci kadınların ekonomik sürdürülebilirliğini desteklemek ve kayıtlı kadın istihdamını artırmak amacıyla somut adımlar atmıştır. Proje, mali destek mekanizmalarıyla kadın girişimcilere finansal kolaylıklar sunmuş, akademik çalışmalarla politika yapıcılara yön verecek önemli kaynaklar oluşturmuştur. Operasyonun başarılı bir şekilde uygulanması, girişimci kadınların iş gücüne katılımını teşvik etmiş ve bu işletmelerin ekonomik dayanıklılığını artırmıştır. Projeden elde edilen kazanımlar, projenin devamının geliştirilmesi ve Türkiye genelinde kadın istihdamını artırmaya yönelik stratejilerin oluşturulmasında değerli bir örnek teşkil etmiştir.

Tablo 10: WOMEN UP Proje Künyesi

WOMEN UP	
<u>Operayon Faydalanıcısı:</u>	Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK)
<u>Bileşenler:</u>	Mali Destek ve Araştırma Faaliyetleri
<u>Uygulama süresi:</u>	32 ay (17 Mayıs 2021-16 Ocak 2024)
<u>Toplam bütçe:</u>	29.5 Milyon avro
<u>Uygulama illeri:</u>	• İstanbul, • Ankara, • Samsun, • Aydın, • Denizli, • Kahramanmaraş, • Şanlıurfa
<u>Bileşenler:</u>	Mali Destek ve Araştırma Faaliyetleri
<u>Hibe Desteği Verilenler:</u>	• 05.03.2012 tarihinden sonra kurulmuş ve kadın girişimcilere ait olan işletmelerde yeni istihdam edilecek olan kadın çalışanlar • Esnaf ve ticaret odalarına kaydı olan, En fazla 9 işçi çalıştıran, prim borcu brüt asgari ücreti geçmeyen, ilave işçi olarak kadın sigortalı istihdam eden kadın işverenler
<u>Proje Amaçları</u>	• Girişimci kadınları haksız rekabete karşı korumak ve ekonomik açıdan daha dayanıklı hale getirmek • Türkiye’de kayıtlı kadın istihdamını desteklemek ve artırmak

3.3.2. Kayıtlı Kadın İstihdamının Desteklenmesi Projesi II (WOMEN-UP II)

Kadınların işgücü piyasasına katılımını artırmayı ve kayıtlı istihdamı teşvik etmeyi amaçlayan önemli bir proje olan ve Türkiye Cumhuriyeti ve Avrupa Birliği tarafından ortaklaşa finanse edilen ve SGK Sigorta Primleri Genel Müdürlüğü tarafından yürütülen Kayıtlı Kadın İstihdamının Desteklenmesi Projesinin (Women-Up), birinci fazında elde edilen başarılar nedeniyle söz konusu projenin ikinci fazının yapılmasına karar verilmiştir.

Kayıtlı Kadın İstihdamının Desteklenmesi Projesi II (Women-Up II), 11.631.800 Avro bütçe ile 19 Ağustos 2024 tarihinde başlamıştır (İKG,2024a). Bu bütçenin %15'i ulusal katkı, geri kalanı ise Avrupa Birliği tarafından finanse edilmektedir. Proje; İstanbul, Ankara, Samsun ve Aydın illeri olmak üzere bu 4 ilde 2.100 kadın işveren ve bu işverenlerin işletmelerinde istihdam edilecek 2.100 kadın işçi olmak üzere toplamda 4.200 kadını doğrudan olumlu yönde etkilemeyi hedeflemektedir. Proje, kadın girişimcilerin işletme kapasitelerini artırmayı, kadın işverenlerin yanına ilave kadın işçi alımını teşvik etmeyi ve işgücü piyasasında kadınların daha güçlü bir yer edinmesini sağlamayı amaçlamaktadır. Proje 8 ay mali destek ödemesi olmak üzere toplam 12 ay olarak planlanmıştır (SGK 2024a).

Kadın işverenlere, yanlarında istihdam edecekleri ilave kadın sigortalılar için asgari ücretin net tutarına kadar hibe desteği sağlanmaktadır. 2024 itibarıyla bu destek tutarı 15.925 TL olarak belirlenmiştir. Hibe desteğinden faydalanmak isteyen kadın işverenler için başvuru süreci e-devlet üzerinden iki aşamalı olarak gerçekleştirilmektedir. Ön kayıt başvuruları çevrimiçi olarak yapılmakta, uygun bulunanlar kesin kayıt işlemleri için proje ofislerine yönlendirilmektedir. Proje kapsamında; İstanbul'da 800, Ankara'da 500, Samsun ve Aydın'da ise 400'er kadın işverene mali destek sağlanacaktır (SGK, 2024a).

Proje, mali desteklerin yanı sıra Girişimcilik Atölyesi, Yurt Dışı Çalışma Ziyareti, Akademik Danışma Kurulu Atölyesi, Yönlendirme Komitesi Toplantıları ve Kapanış Toplantısı gibi destekleyici faaliyetlerle zenginleştirilmiştir. Girişimcilik Atölyesi ile kadınların iş fikirlerini hayata geçirmeleri ve girişimcilik ekosisteminin güçlendirilmesi hedeflenirken, Yurt Dışı Çalışma Ziyaretleri kapsamında katılımcılar, kadın girişimciliği ve kayıtlı kadın istihdamı politikalarını inceleme fırsatı bulmaktadır. Ayrıca, Akademik Danışma Kurulu tarafından kadın istihdamına yönelik analizler yapılacak ve politika önerileri geliştirilecektir (SGK, 2024a).

Tablo 11 :WOMEN UP II Proje Künyesi

WOMEN UP II	
<u>Operasyon Faydalanıcısı:</u>	Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK)
<u>Bileşenler:</u>	Mali Destek ve Araştırma Faaliyetleri
<u>Uygulama süresi:</u>	12 ay (07.08.2024 – 06.08.2025)
<u>Toplam bütçe:</u>	11.631.830 Milyon avro
<u>Uygulama illeri:</u>	• İstanbul, • Ankara, • Samsun, • Aydın,
<u>Bileşenler:</u>	Mali Destek ve Araştırma Faaliyetleri
<u>Hibe Destegİ Verilenler:</u>	• 05.03.2012 tarihinden sonra kurulmuş ve kadın girişimcilere ait olan işletmelerde yeni istihdam edilecek olan kadın çalışanlar • Esnaf ve ticaret odalarına kaydı olan, En fazla 9 işçi çalıştıran, prim borcu brüt asgari ücreti geçmeyen, ilave işçi olarak kadın sigortalı istihdam eden kadın işverenler
<u>Proje Amaçları</u>	• Girişimci kadınları haksız rekabete karşı korumak, • Rekabete daha dayanıklı hale getirmek • Türkiye’de kayıtlı kadın istihdamını desteklemek ve artırmak

3.3.3. Kurumsal Çocuk Bakım Hizmetleri Yoluyla Kayıtlı Kadın İstihdamının Desteklenmesi Operasyonu (INST-CARE)

Bir diğer proje olan “Kurumsal Çocuk Bakım Hizmetleri yoluyla Kayıtlı Kadın İstihdamının Desteklenmesi Operasyonu” İstanbul, Ankara, İzmir, Antalya, Bursa, Elâzığ ve Malatya illerinde yürütülmüştür. Bu operasyonun faydalanıcısı, Sosyal Güvenlik Kurumudur. Operasyon 42 ay sürmüş olup Nisan 2019- Eylül 2022 dönemleri arasında yürütülmüştür. Operasyonun toplam bütçesi yaklaşık 30 milyon avro ‘dur (İPA,2023).

Proje illerin seçiminde, ildeki kreş sayısı, kayıtlı kadın istihdamı gibi hususlar göz önüne alınmıştır. Malatya ve Elâzığ ise coğrafi odaklanma gereği ve o illerde idari kapasitenin uygun olmasından dolayı seçilmiştir (İPA,2023).

Operasyon, mali destek ve akademik çalışma faaliyetleri olmak üzere iki temel bileşenden oluşmaktadır (İKG,2023b).

- Mali Destek kapsamında,
 - Kadınların çalışma hayatına katılımlarının kreş ve kırtasiye desteği ile artırılması ve kayıtlı istihdamlarının desteklenmesi,
 - Kadınların iş-yaşam dengesini kurmalarına destek olunması,
 - Kurumsal bakım hizmetleri yoluyla erken çocukluk eğitime katkı sağlanması amaçlanmıştır.
- Akademik Bileşen kapsamında ise;
 - Sürdürülebilir ve Ülkemize uygun bir çocuk bakım ve iş-yaşam dengesi modeli geliştirilmesi
 - Kadınların kayıtlı istihdamına ve ebeveynlerin iş-aile hayatları arasındaki dengeyi sağlamalarına katkı verilmesi hedeflenmiştir.

Proje kapsamındaki gerçekleştirmelere bakıldığında hedeflenen rakamların üzerine çıkıldığı görülmektedir.

- 0-60 ay arası çocuğu olan 17.959 kadına aylık 100 avro kreş desteği ve tek seferlik olmak üzere 100 avro kırtasiye desteği sağlanmıştır. Hibe desteğine yönelik başvurular e-devlet üzerinden alınmıştır.
- Akademik bileşen altında; “İş-Yaşam Dengesi Raporu”, “Etki Analizi”, “Analık-Babalık-Ebeveyn izinleri Raporu” ve “Politika Belgesi” hazırlanmıştır.
- Ayrıca, izleme faaliyetleri kapsamında 29.725 kreş ziyareti planlanmasına rağmen, hedeflenenin üzerine çıkılmış ve 36.273 kreş ziyareti gerçekleştirilmiştir.

Kurumsal Çocuk Bakım Hizmetleri Yoluyla Kayıtlı Kadın İstihdamının Desteklenmesi Operasyonu," kadın istihdamını desteklemek, iş-yaşam dengesini güçlendirmek ve erken çocukluk eğitimi teşvik etmek amacıyla önemli proje olarak karşımıza çıkmaktadır. Hem mali destekler hem de akademik bileşenler sayesinde projenin uzun vadeli etkiler yaratması beklenmektedir. Projenin hedeflerin ötesine geçmesi ve elde edilen kazanımların raporlarla belge altına alınması, gelecekteki benzer çalışmalar için önemli bir temel oluşturmuştur. Bu operasyon, Türkiye için kayıtlı kadın istihdamını artırmaya yönelik somut ve çözüm odaklı bir yaklaşımın başarılı bir örneğidir.

Tablo 12: INST-CARE Proje Künyesi

INST-CARE	
<u>Operasyon Faydalanıcısı:</u>	Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK)
<u>Uygulama süresi:</u>	42 ay (1 Nisan 2019-30 Eylül 2022)
<u>Toplam bütçe:</u>	29.8 Milyon avro
<u>Uygulama illeri:</u>	• İstanbul, • Ankara, • İzmir,

	• Antalya, • Bursa, • Elâzığ • Malatya
<u>Bileşenler:</u>	Mali Destek ve Akademik Çalışma
<u>Hibe Desteği Verilenler:</u>	Başvuru tarihi itibarıyla (ön kayıt anında) 0-60 ay aralığında (60'ıncı ay dahil) çocuk sahibi olan ve çocuğuyla anı evde ikamet eden kadınlar
<u>Proje Amaçları:</u>	• Kadınların işgücüne katılımını ve çalışan kadınların kayıtlı istihdamını desteklemek, • Çalışan annelerin iş yaşam dengesini kurmalarına destek olmak, • Çocukları kurumsal bakım hizmetleriyle tanıştırmak erken çocukluk dönemi eğitimlerine katkı sağlamaktır • Çalışma ve yaşam koşullarının iyileştirilmesine ve sürdürülebilir büyümeye etki etme

3.3.4. Eğitimli Bakıcıların Desteklenmesi Yoluyla Kayıtlı Kadın İstihdamının Teşviki İçin Doğrudan Hibe Operasyonu (EDU-CARE)

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Dış İlişkiler ve Avrupa Birliği Genel Müdürlüğü (İKGPRO) tarafından yürütülen ve SGK tarafından Avrupa Birliği destekli olarak uygulanan, doğrudan kadın istihdamını hedef alan projelerden biri de “Eğitimli Çocuk Bakıcılarının Teşviki Yoluyla Kayıtlı Kadın İstihdamının Desteklenmesi Operasyonu”dur. Bu proje kısaca EDU-CARE olarak anılmakta olup Ankara, İstanbul ve İzmir’de yürütülmüştür. Projenin ilk fazı olan EDU-CARE projesi 31 Aralık 2022 tarihinde tamamlanmıştır. Proje ile *kadınların kayıtlı istihdam oranının artırılması, küçük çocuk sahibi oldukları için işten ayrılma riskiyle karşı karşıya kalan annelere destek sağlanması ve Çocuk Bakıcıları sektöründe eğitimli işlerin yaygınlaştırılması* hedeflenmiştir (İPA,2023b).

Bu alanda farkındalığın arttırıldığı ilk proje aslında 2015-2017 yılları arasında, IPA I döneminde uygulanan ve kısaca NANNY olarak adlandırılan “Evde Çocuk Bakım Hizmetleri Yoluyla Kadın İstihdamının Desteklenmesi Projesi”dir. EDU-CARE projesinin temelini teşkil eden bu proje ile toplamda 26.532 kadına destek sağlanmıştır (SGK, 2022:14)

EDU-CARE operasyonun faydalanıcısı yukarıda da yer aldığı üzere Sosyal Güvenlik Kurumu’dur. 44 ay boyunca süren operasyon, Mayıs 2019’da başlamış olup 31 Aralık 2022’de sona ermiştir. Operasyonun toplam bütçesi ise yaklaşık 27 milyon Avro’dur. Operasyon, mali destek ve araştırma faaliyetleri olmak üzere iki temel bileşenden

oluşmaktadır. Mali Destek kapsamında; çalışan anne desteği ile bakıcı eğitimi teşviki olmak üzere iki farklı destek kategorisi yer almaktadır (İKG,2023c).

- Çalışan Anne Desteği ile Eğitimli çocuk bakıcısı istihdam eden annelere Aylık 325 avro yani yaklaşık 6.000 TL ödeme yapılmıştır. Eğer annenin çocuğu özel gereksinimli (özel bakıma muhtaç) ise bu tutar aylık 375 avroya yükselmektedir.
- Bakıcı Eğitim Teşviki ile 0-36 aylık çocuk bakımı alanında MEB onaylı sertifika ibraz eden eğitimli kadın bakıcılara tek seferlik 200 avroya kadar destek sağlanmıştır. Bu destek ile çocuk bakımı alanında çalışacak kadın bakıcıların eğitilerek sertifikasyon almaları sağlanmıştır.

Söz konusu mali desteklerle;

- Çalışan annelerin istihdamda kalmalarını ve işe dönüşlerini sağlamak,
- Eğitimli çocuk bakıcılığını ve bu alanda profesyonelleşmeyi desteklemek,
- Çocuk bakıcılarının sigortalı çalıştırılmaları konusunda farkındalık oluşturmak projenin temel amaçlarıdır.

Projenin yukarıda sayılan temel amaçlarının ek olarak bir diğer amacı ise bu sektörde çalışan kadınların insana yaraşır işlere erişimine destek olmak ve katkı sağlamaktır (SGK, 2022:14-15)

Proje kapsamındaki gerçekleştirmelere bakıldığında ise hedeflenen rakamların üzerinde gerçekleştirmelerin olduğu görülmektedir;

- 6.920 kadın sertifikalı çocuk bakıcısı olarak istihdam edilmiş,
- 5.114 kadın istihdamda kalmaya devam etmiş,
- 7.518 kadın MEB onaylı çocuk bakım sertifikası almıştır.

Bu kapsamda, 2019 yılında 200 avro ile başlayan ödeme tutarı, 2020 yılında 300 Avroya, 2021 yılında ise 325 Avroya çıkarılarak proje bütçesinin toplam 24.2 milyon avrosu “Çalışan Anne Desteği” ve “Bakıcı Eğitim Teşviki” kapsamında doğrudan bireylere yapılan ödemeler için kullanılmıştır. Yapılan ödeme tutarlarının yıllar itibarı kur değerleri ile çarpımı sonrasında asgari ücret bazında karşılaştırması aşağıda yer almaktadır (İKG,2023c).

- 2019 Kasım ayı kuru $6,38 \times 200 = 1.276$ TL, Kasım 2019 Net Asgari Ücret: 2.020 TL (asgari ücretin %63'ü)
- 2020 Temmuz ayı kuru $7,83 \times 300 = 2.349$ TL, Temmuz 2020 Net Asgari Ücret: 2.324 TL (asgari ücretin %101'i)
- 2021 Ocak ayı kuru $9,05 \times 325 = 2.941$ TL, Ocak 2021 Net Asgari Ücret: 2.825 TL (asgari ücretin %104'ü)

Ayrıca, izleme faaliyetleri kapsamında çocuğun bakıldığı adreslere proje süresi boyunca örneklem yöntemiyle çocuk gelişimi uzmanları tarafından 6.746 ev ziyaretlerinde bulunulmuştur. İlaveten, araştırma bileşeni altında Etki Analizi çalışmaları ve Politika önerilerine ilişkin bir Strateji belgesi hazırlanmıştır.

Bilindiği üzere çocuk bakımı, tam zamanlı ebeveyn bakımı, akrabalar tarafından bakım, kreş, anaokulu, dadı ve komşu anne (childminder) tarafından bakım şeklinde yerine getirebilmektedir. Hazırlanan strateji belgesi ile komşu anne sistemi gibi akredite bir bakıcılık sisteminin ülkemizde uygulanabilirliği incelenmiş ve önerilerde bulunulmuştur. Strateji belgesinin sonuç bölümünde komşu anne (childminder) sistemine yönelik olarak çocuk bakıcılarının ve kadınların önemli bir bölümünü oluşturduğu bu sektörün daha fazla kayıtlı hale gelmesine katkı sağlayacağı belirtilmiştir.

Tablo 13: EDU-CARE Proje Künyesi

EDU-CARE	
<u>Operasyon Faydalanıcısı:</u>	Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK)
<u>Bileşenler:</u>	Mali Destek ve Araştırma Faaliyetleri
<u>Uygulama süresi:</u>	44 ay (1 Mayıs 2019- 31 Aralık 2022)
<u>Toplam bütçe:</u>	28.6 Milyon avro
<u>Uygulama illeri:</u>	• Ankara, • İstanbul • İzmir * Nüfus yoğunluğu, çalışan kadın ve eğitimli bakıcı sayısının görece fazla olduğu yerler seçilmiştir.
<u>Bileşenler:</u>	Mali Destek ve Araştırma Faaliyetleri
<u>Hibe Desteği Verilenler:</u>	• Eğitimli çocuk bakıcısı istihdam eden anneler (Çalışan Anne Desteği Bileşeni) • 0-36 aylık çocuk bakımı alanında MEB sertifikası almış kadınlar • Araştırma Bileşeni
<u>Proje Amaçları:</u>	• Çalışan annelerin istihdamda kalmalarını ve işe dönüşlerini sağlamak • Eğitimli çocuk bakıcılığını ve bu alanda profesyonelleşmeyi desteklemek • Çocuk bakıcılarının sigortalı çalıştırılmaları konusunda farkındalık oluşturmak

3.3.5. Eğitimli Bakıcıların Desteklenmesi Yoluyla Kayıtlı Kadın İstihdamının Teşviki İçin Doğrudan Hibe Operasyonu II (EDU-CARE II)

EDU-CARE II projesi, bir önceki EDU-CARE I Projesinin başarısından doğan talepler ve yararlanıcılardan gelen olumlu geri bildirimler ışığında hayata geçirilmiştir. EDU-CARE I Projenin başarısı sayesinde Cumhurbaşkanlığı İletişim Merkezi (CİMER) gibi çeşitli resmi kanallar yoluyla yararlanıcılardan gelen çok sayıdaki uzatma talepleri, yeni bir projenin Türkiye'de çalışan kadınlar için oldukça faydalı olacağı inancını oluşturmuştur. Bu doğrultuda 2022 Mayıs ayı itibari ile EDU-CARE II projesi için OIS revizyon çalışmalarına başlanmıştır. EDU-CARE II projesi kapsamında 200'ü yarı zamanlı olmak üzere 3500 çalışan anne ve bakıcının projeden faydalanması beklenmektedir. Revize OIS, 22.11.2022 tarihinde AB Komisyonu tarafından onaylanmıştır.

30.12.2022 tarihinde sözleşme dosyaları AB Delegasyonuna iletilmiştir. Delegasyon 07.08.2023 tarihinde ilettiği resmi yazıda harcırah istisna taleplerinin kabul edilmediğini ve projenin revize edilmesini talep etmiştir. Proje AB Delegasyonunun talebi doğrultusunda yeniden düzenlenmiş ve 08.09.2023 tarihinde AB Delegasyonuna onay için gönderilmiştir. Zaman kısıtından dolayı proje bütçesi 15.295.329,60 Euro (önceki tutar 17.941.170,72 avro), süresi ise 20 ay (önceki süre 24 ay) olarak revize edilmiştir (SGK, 2024).

Proje kapsamında;

- 3500 çalışan anne ve bakıcı aylık 325 avro bakım desteğinden faydalanacaktır.
- Projenin toplamda 12.870.000 avroluk kısmı finansal destek olarak dağıtılacaktır.

Bütçenin kalan kısmıyla ise Türkiye'de sertifikalı çocuk bakımının geliştirilmesi yoluyla kayıtlı kadın istihdamının artırılması konusunda;

- Strateji Belgesi,
- Proje etki analizi raporu,
- Politika tavsiye raporu hazırlanacak,
- Akademik panel,
- 2 adet Çalıştay,
- 2 adet yurt dışı çalışma ziyareti düzenlenecektir.

Projenin uygulama sürecinde yaklaşık olarak 7.000 kadının projeden faydalanması öngörülmektedir. EDU-CARE II projesi ile çalışan kadınların desteklenerek, kadın istihdamının ve kayıtlı çocuk bakımı ekosisteminin güçlendirilmesi beklenmektedir. Projenin sonunda, yaklaşık 7.000 kadının bu desteklerden faydalanması ve elde edilen kazanımların uzun vadeli politikalarla sürdürülebilir hale getirilmesi

öngörülmektedir. Özetle EDU-CARE II Projesi, kadın istihdamının artırılması ve çocuk bakımı hizmetlerinin profesyonelleştirilmesi yoluyla sürdürülebilir bir sosyal kalkınma modeli sunmaktadır.

Tablo 14: EDU-CARE II Proje Künyesi

EDU-CARE II	
<u>Operasyon Faydalanıcısı:</u>	Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK)
<u>Bileşenler:</u>	Mali Destek ve Araştırma Faaliyetleri
<u>Uygulama süresi:</u>	01.12.2023-25.10.2025
<u>Toplam bütçe:</u>	13.365.000
<u>Uygulama illeri:</u>	• Ankara • İstanbul • İzmir
<u>Bileşenler:</u>	Mali Destek ve Araştırma Faaliyetleri
<u>Hibe Desteği Verilenler:</u>	0-24 ay arası çocuğu olup, çocuğunu baktırmak üzere eğitilmiş bir bakıcıyı sigortalı olarak istihdam eden ve kendisi hizmet akdiyle bir işverene bağlı olarak tam veya yarı zamanlı çalışan anneler
<u>Proje Amaçları</u>	• Kadınların işgücüne katılımını ve çalışan kadınların kayıtlı istihdamını desteklemek, • Çalışan annelerin iş-yaşam dengesine katkı sağlamak, • Çalışan annelerin işgücü piyasasından dışlanmasının önüne geçmek, • Ebeveynlerin çocuklarını eğitilmiş çocuk bakıcılarına baktırmaları ve çocuk bakıcılarını sigortalı olarak çalıştırmaları konusunda farkındalık artırmak, • Eğitilmiş çocuk bakıcılığının insana yakışır bir düzeyde olmasına destek vermek, • Eğitilmiş çocuk bakıcılığı konusunda farkındalık artırmak, • Sosyal güvenlik bilinci oluşturarak uzun dönemde kayıtlı kadın istihdamının artırılmasını sağlamak.

3.3.6. Kadınların Kooperatifler Yoluyla Güçlendirilmesi Operasyonu. (WOMENCOOP)

IPA-II kapsamında, kadın öncelikli yürütülen son proje olan “Kadınların Kooperatifler Yoluyla Güçlendirilmesi Operasyonu” toplamda 30 ilde faaliyet göstermektedir. Operasyon Faydalanıcısının, T.C. Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı olduğu proje 30 ay sürecektir. Operasyon, Eylül 2021’de başlamış olup Mart 2024’te sona erecektir. Operasyonun toplam bütçesi ise yaklaşık 3,3 milyon avrodur (AB, 2024a).

Projenin temel amacı; Kadın kooperatiflerinin teşvik edilmesi ve desteklenmesi yoluyla kadınların güçlendirilmesi ve dolaylı olarak sürdürülebilir sosyo-ekonomik kalkınmaya

ve en nihayetinde kayıtlı kadın istihdamının artırılmasına katkı sağlamaktır (AB, 2024a).

Proje kapsamında gerçekleştirilecek olan faaliyetler ile (İKG,2024);

- Kooperatif ortağı olabilecek 3500 kadına, kooperatif ortağı olan 1500 kadına ve 3.000 kooperatif ortağı erkeğe eğitim verilmesi,
- En az 1000 gerçek ve potansiyel kadın kooperatif ortağına danışmanlık hizmetinin sağlanması,
- 585 kişiye yönelik kurumsal kapasite geliştirme çalışmalarının yürütülmesi,
- Farkındalık artırma çalışmaları yoluyla 1200 kişiye ulaşılması,
- İş birliği ve koordinasyonu sağlamaya yönelik 5 etkinliğin düzenlenmesi planlanmaktadır.
- Projede yer alan Kurumsal kapasiteyi geliştirmeye yönelik faaliyetler kapsamında, başta projenin eş-faydalanıcı olan “Tarım ve Orman Bakanlığı İl Müdürlükleri” olmak üzere, Ticaret İl Müdürlüklerinin personelleri ve Sivil Toplum Kuruluşu temsilcilerinden oluşan toplamda 500’ün üzerinde kişiye kooperatifçilik ve kadının güçlenmesi alanında eğitimler verilecektir.

Tüm bu faaliyetlere ek olarak; uluslararası konferanslar, atölye çalışmalarını içinde barındıran farkındalık artırma etkinlikleri; kooperatif ekosisteminin analiz edilmesine yönelik bilimsel teknik çalışmalar ile, kadın kooperatifleri arasındaki koordinasyonu güçlendirmek için iş birliği faaliyetleri de proje kapsamında yürütülmektedir. Gerçekleştirilen projenin faaliyetlerinin etkisi incelendiğinde proje ile kadın kooperatifleri sadece sayısal anlamda desteklenmekle kalmamış, aynı zamanda bu kooperatiflerin fonksiyonel kapasitesini artırıcı adımlar da atılmıştır. Uluslararası konferanslar, bilimsel çalışmalar ve atölye çalışmaları hem çevresel hem de akademik etki yaratırken, kadın kooperatiflerinin daha fazla entegrasyonunu sağlamıştır. Ayrıca, proje kapsamında düzenlenen 5 önemli iş birliği etkinliği, kadın kooperatifleri arasındaki bağları güçlendirerek uzun vadeli bir dayanışma ağı oluşturmuş ve kooperatiflerin sürdürülebilirliğini desteklemiştir.

Sonuç olarak Kadınların Kooperatifler Yoluyla Güçlendirilmesi Operasyonu, kadın kooperatiflerini destekleyerek sadece bireysel kadın güçlenmesini değil, aynı zamanda toplumsal kalkınma hedeflerini de destekleyeceği öngörülmektedir. Projenin kadın istihdamını artırma ve sürdürülebilir sosyo-ekonomik kalkınmayı teşvik etme hedefleri doğrultusunda olumlu ve kalıcı etkiler yaratması beklenmektedir.

Tablo 15: WOMENCOOP Proje Künyesi

WOMENCOOP	
<u>Operayon Faydalanıcısı:</u>	T.C. Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü
<u>Eş-Faydalanıcı Kurum:</u>	T.C. Tarım ve Orman Bakanlığı, Eğitim ve Yayın Dairesi

	Başkanlığı
<u>Bileşenler:</u>	Hizmet Alımı (Teknik Yardım)
<u>Uygulama süresi:</u>	30 ay (15 Eylül 2021-14 Mart 2024)
<u>Toplam bütçe:</u>	3.3 Milyon avro
<u>Uygulama illeri:</u>	Adana, Afyonkarahisar, Aksaray, Ankara, Antalya, Artvin, Batman, Bitlis, Bursa, Çanakkale, Çorum, Diyarbakır, Erzurum, Eskişehir, Gaziantep, Hatay, Isparta, İstanbul, İzmir, Karabük, Kars, Kırklareli, Kocaeli, Konya, Malatya, Mardin, Muğla, Sinop, Sivas ve Van
<u>Hibe Desteği Verilenler:</u>	05.03.2012 tarihinden sonra kurulmuş ve kadın girişimcilere ait olan işletmelerde yeni istihdam edilecek olan kadın çalışanlar - Esnaf ve ticaret odalarına kaydı olan, En fazla 9 işçi çalıştıran, prim borcu brüt asgari ücreti geçmeyen, ilave işçi olarak kadın sigortalı istihdam eden kadın işverenler
<u>Proje Amaçları</u>	- Kadın istihdamının artırılması - Kadın kooperatiflerinin teşvik edilmesi ve desteklenmesi yoluyla kadınların güçlendirilmesi

4. BÖLÜM

KADIN İSTİHDAMININ DESTEKLENMESİNDE AVRUPA BİRLİĞİ PROJELERİNİN ETKİSİ

4.1. ARAŞTIRMANIN AMACI

Bu araştırmanın amacı IPA kapsamında yürütülen kadın istihdamı projelerinden Women-Up projesinin faydalanıcı görüşlerine göre etkililiğinin çeşitli değişkenler açısından değerlendirilmesidir.

Bu amaca yönelik olarak;

- Sağlanan desteğin projeden faydalanan kadınların sosyo-ekonomik durumu üzerindeki etkisi nedir?
- Sigortalı çalışmanın sağladığı diğer yan hakların sigortalı çalışma talebi üzerine etkisi nedir?
- Kadınların istihdam piyasasına dâhil olmasının önündeki engeller nelerdir?
- Kadın istihdamını kolaylaştırıcı destekler nelerdir?
- Projeler aracılığıyla sağlanan desteklerde karşılaşılan sorunlar nelerdir?
- Projelerin kadınların işgücüne katılımına, işgücünde kalmasına ve/veya işe geri dönüşüne etkisi nedir? Bu etkinin yönü ve sürdürülebilirliği nedir?
- Projenin ailelerin sosyo-ekonomik düzeyine katkısı nedir? Bu etkinin yönü ve sürdürülebilirliği nedir?
- Projelerin kayıtlı kadın istihdamının arttırılmasına olan etkilerine yönelik algıları nelerdir?

alt amaçlar olarak belirlenmiştir.

Makro açıdan bakıldığında kayıtlı kadın istihdamını teşvik etmeye yönelik uygulanan yöntemlerin etkili, tekrarlanabilir ve sürdürülebilir olup olmadığının ortaya konulması ile aynı zamanda daha geniş bir perspektifte projenin ekonomik ve sosyal etkilerinin değerlendirilmesi ve ileriye dönük politika önerilerinin sunulması hedeflenmiştir.

4.1.1. Araştırmanın Yöntemi

Bu çalışmada katılımcıların görüşlerinin belirlenmesi hedeflendiği için araştırma modeli olarak nicel araştırma yöntemlerinden tarama araştırmaları yöntemi seçilmiştir. Tarama araştırma yöntemi sosyal bilimlerde en çok kullanılan araştırma yöntemi olmakla birlikte kişilerin belirli konulardaki tutum, görüş, davranış, beklenti ve özelliklerini tespit etmeye yarayan araştırma yöntemidir (Gürbüz ve Şahin,2018:105). Tarama araştırma tasarımında nicel veriler projeden faydalanan kadınlara uygulanan ölçekler aracılığıyla toplanmış, çalışmada Women-Up projesinin etkililik değerlendirmesi çeşitli değişkenler açısından ele alınmıştır. Bu değişkenler arasında demografik değişkenler, hane halkı özellikleri, istihdam geçmişi ve iş gücü piyasasına katılım durumu, kadın istihdamına yönelik algı ve tutum yer almaktadır.

4.1.2. Araştırmanın Sınırlılıkları

Bu araştırma Türkiye Cumhuriyeti ve Avrupa Birliği tarafından ortaklaşa finanse edilen ve Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından yürütülmüş olan Women-Up projesi kapsamında 4000 kişi olarak belirlenen proje faydalanıcı sayısından Mart 2023 itibariyle projeden faydalanan toplam 3.400 kişi ile sınırlanmıştır. Mart ayından sonra projeye dahil olan kadın faydalanıcılar kapsam dışı tutulmuştur. Ayrıca araştırma kapsamında diğer kadın istihdamı projelerinden faydalanan kadınlar da araştırma kapsamı dışındadır. Bu araştırma kapsamında tüm projelerin değerlendirilmesinin yapılamaması araştırmanın kısıtlılıklarından birisidir.

4.1.3. Evren ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini İstanbul, Ankara, Samsın, Aydın, Denizli, Kahramanmaraş ve Şanlıurfa'da Women-Up projesi kapsamında verilen hibeden faydalanan 3400 kadın oluşturmaktadır. Araştırma 7 il üzerinden gerçekleştirilmiş olup anketler basit rastgele örneklem metodu kullanılarak katılımcılara iletilmiştir. Bu sayının tamamı erişilebilir olmadığı için örneklem yoluna gidilmiştir. Tabakalı örneklem yoluna gidilmemesinin temel sebebi her ilden yeter düzeyde cevap alınabilmesinin güç olmasından kaynaklanmaktadır. Bu sebeple araştırmanın tesadüfi bir örneklem üzerine kurgulanması elde edilecek verilerin evreni temsil kapasitesinin daha yüksek olmasını mümkün kılmıştır.

Örneklem sayısının belirlenme aşamasında %3,5'lük hata payı ve %99 güvenilirlik düzeyi dikkate alındığında örneklem hacmi 968 olarak hesaplanmıştır. Anketin tahmini yanıtlanma oranı %50 olarak öngörüldüğü için Mart 2023 itibariyle projeden faydalanan toplam 3.400 kadın içerisinde basit tesadüfi örneklem yoluyla 2.500'üne anket formu gönderilmiş ve 1.202 kişiden yanıt alınmıştır. Alınan yanıtlar içerisinde tutarsızlık içeren veriler dikkate alınmamış olup toplamda 1.151 kişiden alınan yanıtlar analize dâhil edilmiştir.¹

$$n = \{(2,576 * 2,576) * 3400 * 0,5 * 0,5\} / \{(0,035 * 0,035) * 3399 + (2,576 * 2,576) * 0,5 * 0,5\} = 968$$

Diğer taraftan, anket çalışmasına katılan kadınların küçük bir kısmı bazı sorulara yanıt vermeyerek boş bırakmıştır. Bu çalışmada gönüllülük esası ve diğer etik ilkeler gözetilerek veriler toplanmıştır. Bundan dolayı, kadınlar anket çalışmasına birkaç sorudan sonra yanıt vermeme veya devam etmeme hakkına sahiptirler.

¹ Örneklem çapı formülü: $n = z'Npq / (N - 1)d' + z'pq$ N:evren büyüklüğü (3.400), z: %1 anlamlılık düzeyindeki standart normal dağılım tablo değeri, d: örneklem hatası (%5), pq: katlanılabilen en büyük varyans.

4.1.4. Veri Toplama Aracı

Araştırmanın verileri araştırmacı tarafından geliştirilen anket formu aracılığıyla toplanmıştır. Anket formu, çalışma kapsamında projeden faydalananlara proje devam ederken iletilmiştir. Anket maddeleri oluşturulurken etki analizinde önemli yere sahip olan uygunluk, etkinlik ve sürdürülebilirlik kriterleri bağlamında projenin değerlendirilebilmesine yönelik maddeler oluşturulmuştur.

Proje faydalanıcısı kadınlara proje öncesi ve proje sonrasındaki durumlarını anlamaya yönelik sorular sorulmakla beraber, mevcut uygulamanın sürdürülebilir olup olmadığı ve uzun vadede kadın istihdamının artırılması noktasında bir sosyal politika aracı olarak kullanılıp kullanılamayacağı bilgisi de katılımcılardan elde edilmiştir.

Anket maddeleri ilk başta 42 madde üzerinden hazırlanmıştır. Daha sonra içerik ve kapsam geçerliliğini sağlamak için uzman görüşüne başvurulmuştur. Görüşü alınan uzmanlar Prof. Dr. Uğur Ömürgönülşen, Prof. Dr. Barış Övgün ve Prof. Dr. Uğur Sadioğlu'dur. Uzmanların yönlendirmesi ve düzenlemesi ile bazı maddeler geçersiz kılınmış ve anket formu 39 maddeye düşürülmüştür. Bu sorular içerisinde ayrıca yapılan düzenlemelerle birlikte geriye kalan form yetkinleştirilmiştir.

Anket formunun nihai hali 4 temel bölümden ve 39 maddeden oluşmaktadır. Anket formu bölümlerine aşağıda yer verilmiştir;

- 1. Bölüm: Genel Bilgiler ve Demografik Bulgular
- 2. Bölüm: Hane Halkı Özellikleri
- 3. Bölüm: İstihdam Geçmişi ve İş Gücü Piyasasına Katılım Durumu
- 4. Bölüm: Kadın İstihdamına Yönelik Algı ve Tutum

Anket formu kapsamında kullanılan değişkenlere ilişkin bilgiler ise şu şekildedir;

Tablo 16: Ankette Yer alan Değişkenler

Değişkenler	
Genel Bilgiler ve Demografik Bulgular	• Medeni Hal • Sahip Olunan Çocuk Sayısı • Eğitim Düzeyi • Başvuru İli • Projeden Haberdar Olma Yolu
Hane halkı Özellikleri	• Hanedeki Kişi Sayısı

	• Hanede Çalışan Kişi Sayısı • Hanede Sigortalı Çalışan Kişi Sayısı • Aylık Hane Geliri (proje başvurusu öncesi) • Aylık Hane Geliri (proje başvurusu sonrası)
İstihdam Geçmişi ve İş Gücü Piyasasına Katılım Durumu	• Daha Önce Sigortalı Bir İşte Çalışma Durumu • Mevcut Durumda Çalışılan Sektör • Projeden Faydalanmadan Önceki Durum • Daha Önce Sigortasız Bir İşte Çalışma Durumu • Sigortasız Olarak Çalışılan Sektör • Toplam İş Tecrübesi • Çalışmaya Teşvik Eden Nedenler • Sigortalı Çalışmanın Yararları • Sigortasız Çalışmanın Riski/Zararı • Mali Desteğin Yeterliliği • Mali Desteğin Gelire Sağladığı Katkı • Mali Desteğin İlke Politikası Haline Getirilip Yaygınlaştırılması • Mali Destek Sona Erdiğinde Sigortalı Çalışmaya Devam Durumu • Mali Destek Olmasaydı Sigortalı İşte Çalışma Durumu
Kadın İstihdamına Yönelik Algı ve Tutum	• Türkiye'nin Yürüttüğü Doğrudan Kadın İstihdamı Projelerinin Değerlendirmesi • Türkiye'de yürütülen Doğrudan Kadın İstihdamı Projelerinin Sosyal Politika Enstrümanı olarak Değerlendirmesi • Doğrudan Kadın İstihdamına Yönelik Teşviklerin Yeterliliği • Projede Karşılaşılan Sorunlar • Mali Destek Sonrası İstihdam Kalmaya Teşvik Eden Nedenler • Kadınların İstihdama Dâhil Olmasının Önündeki Engeller • İşverenlerin Cinsiyet Bazlı Yaklaşımı • Kadın İstihdamını Kolaylaştırıcı Destekler

	• Projelerin Bir Politika Olarak Uygulanması • Faydalanılan Projenin En Önemli Faydası
--	---

Araştırma örneklemine uygun verilerin toplanabilmesi için anket uygulaması farklı illerden katılımcılara çevrimiçi formlar gönderilmesi yoluyla gerçekleştirilmiştir. Bu yöntemle daha hızlı ve yeterli sayıda katılımcıya ulaşılması sağlanmıştır.

Araştırma genelinde, pilot grupta denenen anket formu, gerekli düzenlemeler yapıldıktan sonra çevrimiçi platformda %50 yanıt oranı hedefiyle 2.500 kişiye iletilmiş, 1.202 kişiden geri dönüş alınmıştır. Eksik doldurulan formlar çıkarılarak 1.151 kişinin verileri analize dâhil edilmiştir. Katılımcı kadınların bir kısmı bazı soruları yanıtsız bırakmıştır. Çalışmada gönüllülük ve etik ilkeler gözetilmiş, katılımcılara istedikleri noktada anketi bırakma hakkı tanınmıştır. Bu sebeple, soru bazında alınan cevap sayısı farklılaştığı için, sorular arasında toplam cevap sayısı değişkenlik gösterebilmektedir.

Anket formunda katılımcılara betimleyici ve olgusal sorular yöneltilmiş olup bu sorular kapalı uçlu, çoktan seçmeli ve çok seçenekli olmak üzere kategorize edilmiştir. Veri seti içerisinde nitel veri bulunmamakta olup hane gelirine ve hanedeki kişi sayısına yönelik sorular da kendi içinde kategorize edilerek nicel veriye dönüştürülmüştür.

Anket formları kişilere gönderilirken, söz konusu proje kapsamında kayıtlı kadın istihdamını teşvik etmeye yönelik uygulanan yöntemlerin etkili, tekrarlanabilir ve sürdürülebilir olup olmadığının ortaya konulması ile aynı zamanda daha geniş bir perspektifte projenin ekonomik ve sosyal etkilerinin değerlendirilmesi ve ileriye dönük politika önerilerinin sunulmasının hedeflendiği bilgisi katılımcılara verilmiştir.

Anket çalışması kapsamında hazırlanan soru kâğıdında beş adet soru, yararlanıcı kadınların demografik durumlarını tespit etmeye yöneliktir. Bunların içinde kadınların medeni durumu, eğitim düzeyi, başvuru ili, çocuk sayısı ve projeden haberdar olma gibi sorular yer almaktadır. Yararlanıcıların hane halkı özelliklerinin belirlenmesi adına beş soru yöneltilmiş olup hanedeki kişi sayısı, hanede çalışan kişi sayısı, hanede çalışan sigortalı sayısı, aylık hane geliri (proje başvurusu öncesi) ve aylık hane geliri (proje başvurusu sonrası) sorulmuştur. İstihdam Geçmişi ve İş Gücü Piyasasına Katılım Durumunun incelenmesi adına on dört soru yöneltilmiştir. Bunların içinde daha önce sigortalı bir işte çalışma durumu, çalışılan sektör, daha önce sigortasız bir işte çalışma durumu, sigortasız olarak çalışılan sektör, toplam iş tecrübesi, sigortalı çalışmanın yararları ve sigortasız çalışmanın riski/zarı gibi sorular yer almaktadır. Son olarak kadın istihdamına yönelik algı ve tutumun belirlenmesi adına yararlanıcılara on soru sorulmuştur. Bu sorular içerisinde, doğrudan kadın istihdamına yönelik teşviklerin yeterliliği, mali destek sonrası istihdam kalmaya teşvik eden nedenler, kadınların istihdamda dâhil olmasının önündeki engeller, işverenlerin cinsiyet bazlı yaklaşımı, kadın

istihdamını kolaylaştırıcı destekler, projelerin bir politika olarak uygulanması, faydalanılan projenin en önemli faydası gibi sorular yer almaktadır.

Veri toplama sürecinde her bir araştırmacıdan internet üzerinden yazılı onam formu onayı alınmış olup bu form sonrasında soruların cevaplatılmasına geçilmiştir.

4.1.5. Verilerin Analizi

. Veriler öncelikle excel ortamına aktarılıp sayısallaştırılmış olup sonrasında SPSS programına aktarılmıştır.

Gerçekleştirilen anket kapsamında 6 farklı yokluk hipotezi öne sürülmüş ve bu hipotezlerin %95 güven düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığı test edilmiştir. Hipotezlerin test edilmesi aşamasında iki kategorik değişken arasında ilişki olup olmadığını gösteren iki yönlü ki-kare test istatistiğinden yararlanılmıştır.

Yapılan araştırmada kullanılan değişkenler, kadın istihdamını ve sosyal politikaların bu alandaki etkilerini kapsamlı bir şekilde analiz etmeyi amaçlamaktadır. "Genel Bilgiler ve Demografik Bulgular" başlığı altında medeni hal, sahip olunan çocuk sayısı, eğitim düzeyi, başvuru ili ve projeden haberdar olma yolları gibi değişkenler, katılımcıların temel sosyo-demografik özelliklerini belirlemek için kullanılmıştır.

"Hane Halkı Özellikleri" başlığı, hanedeki kişi sayısı, çalışan bireylerin durumu ve hane gelir düzeyi gibi unsurlar üzerinden ekonomik ve sosyal yapının değerlendirilmesini sağlamayı hedeflemiştir.

"İstihdam Geçmişi ve İş Gücü Piyasasına Katılım Durumu" başlığı, katılımcıların çalışma geçmişi, sektör tercihleri, sigortalı veya sigortasız iş deneyimleri ve mali desteklerin istihdama etkisi gibi unsurlar üzerinden, bireylerin iş gücü piyasasındaki yerlerini ve projeye bağlı olarak meydana gelen değişimleri analiz etmeyi amaçlamıştır.

"Kadın İstihdamına Yönelik Algı ve Tutum" başlığı ise, kadınların istihdama katılımı üzerindeki toplumsal algılar, karşılaşılan engeller, teşviklerin yeterliliği ve projelerin bir sosyal politika aracı olarak değerlendirilmesi gibi konulara odaklanarak, kadın istihdamını destekleyici faktörleri ve mevcut zorlukları ortaya koymayı hedeflemiştir. Bu değişkenlerle, kadın istihdamı projelerinin katılımcılar üzerindeki etkileri, algılar ve sosyal politika açısından taşıdığı önem kapsamlı bir şekilde değerlendirilmek istenmiştir.

4.2. ARAŞTIRMA SONUCUNDA ELDE EDİLEN BULGULAR

Bu nicel çalışmada verilerin analizi için betimsel analiz; hipotez testlerinin analizi için ise sonuç çıkarıcı analiz yöntemi kullanılmıştır. Yapılan tez araştırması kapsamında

gerçekleştirilen anket çalışmasının sonuçları, 5 temel ana başlık altında sınıflandırılarak analiz edilmiştir. Bu başlıklar, araştırmanın farklı yönlerini incelemek ve kadın istihdamı konusundaki önemli verileri detaylandırmak amacıyla tasarlanmıştır.

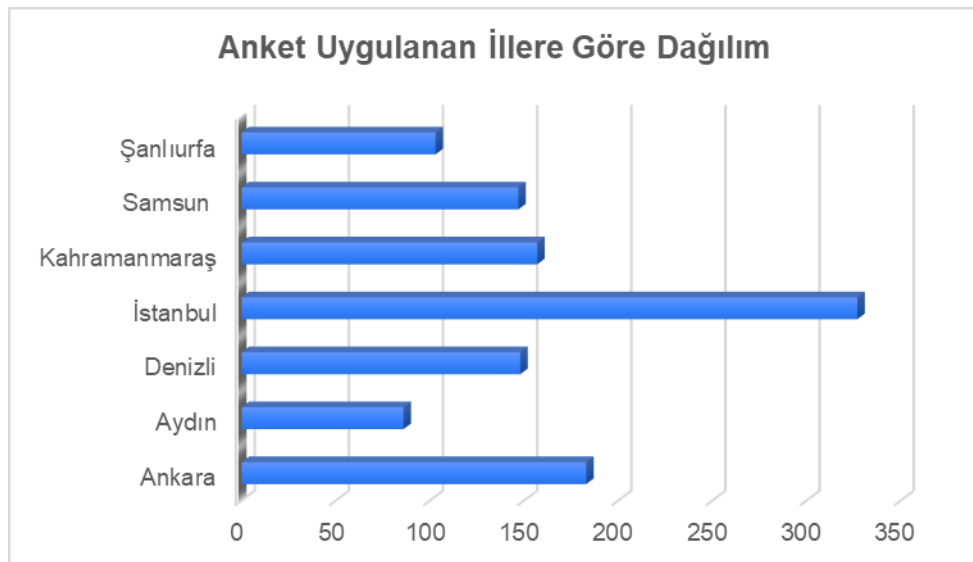
- Genel Bilgiler ve Demografik Bulgular
- Hane halkı Özellikleri
- İstihdam Geçmişi ve İş Gücü Piyasasına Katılım Durumu
- Kadın İstihdamına Yönelik Algı ve Tutum
- Hipotez Sonuçları

Yapılan tez araştırmasında gerçekleştirilen anket çalışmasının sonuçları, katılımcıların genel ve demografik özelliklerinden hane halkı yapısına, istihdam geçmişlerinden kadın istihdamına yönelik algı ve tutumlarına kadar geniş bir perspektifte incelenmiş, hipotezlerin test edilmesiyle kadın istihdamına ilişkin mevcut durum ve sosyal politikalar açısından kritik veriler ortaya konmuştur.

4.2.1. Genel Bilgiler ve Demografik Bulgular

Genel bilgiler ve demografik bilgilerin derlendiği bu bölümde medeni durum, eğitim düzeyi, başvuru ili gibi temel bilgiler derlenmeye çalışılmıştır. Bu çerçevede ankete katılım sağlayan kişilerin genel profili hakkında bilgi verilmeye çalışılmıştır.

Aşağıda il bazında ankete cevap veren kişi sayılarının dağılımı gösterilmektedir. Özellikle İstanbul ilinden alınan ankete cevap sayısının diğer illere oranla daha yüksek sayıda olmasının nedeni; bu ilde hem nüfusun hem de işletme sayısının diğer illere oranla daha fazla olmasından kaynaklanmaktadır. Diğer illerin temsil düzeyinde ise daha homojen bir dağılım olduğu görülmektedir.

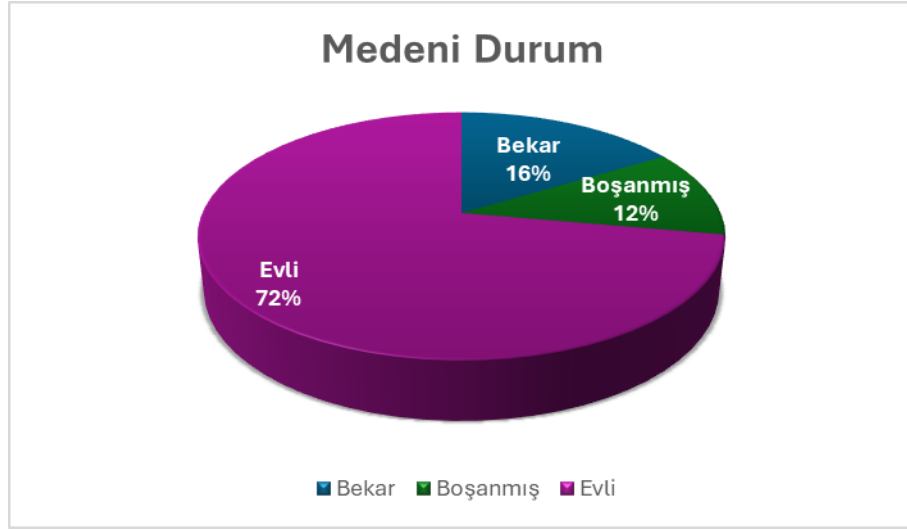


Şekil 6: Anket Uygulanan İllere Göre Dağılım

İllerin belirlenmesi aşamasında, WOMEN-UP projesi kapsamında mali destek sağlanan pilot iller araştırmanın da uygulama illerini oluşturmaktadır. Projenin uygulama

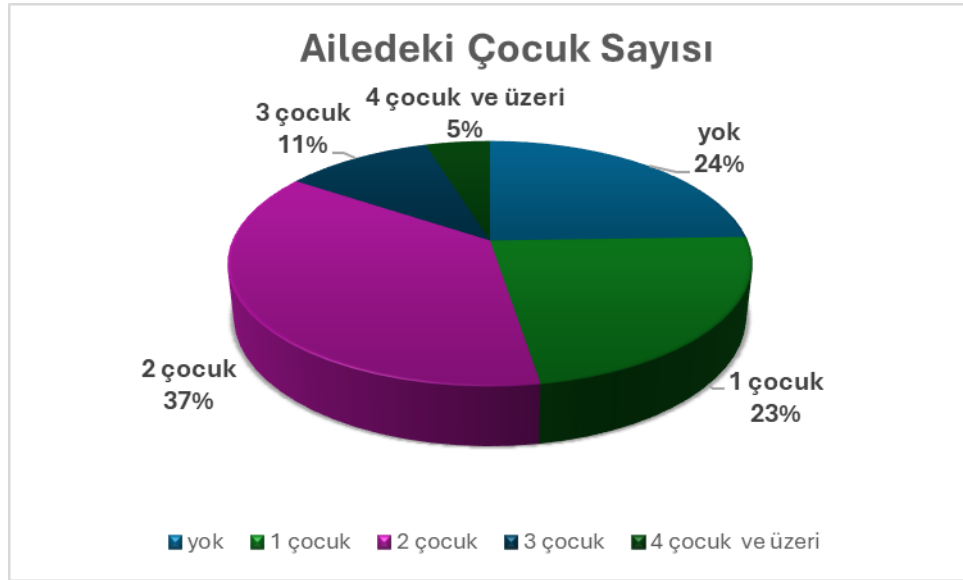
aşamasında bu illerin temel seçim nedeni, kısıtlı proje bütçesi altında ülkenin farklı bölgelerinden illerin kapsanmasına dikkat edilmiş olmasıdır.

Anket sonuçlarına bakıldığında katılımcıların %72'sinin evli, %16'sının bekâr ve %12'sinin ise boşanmış olduğu görülmektedir. Bu durum, projeden faydalanan kadınların pek çoğunun evli olup aile bütçesine katkıda bulunmaya çalışan kişiler olduğu çıkarımını destekler niteliktedir.

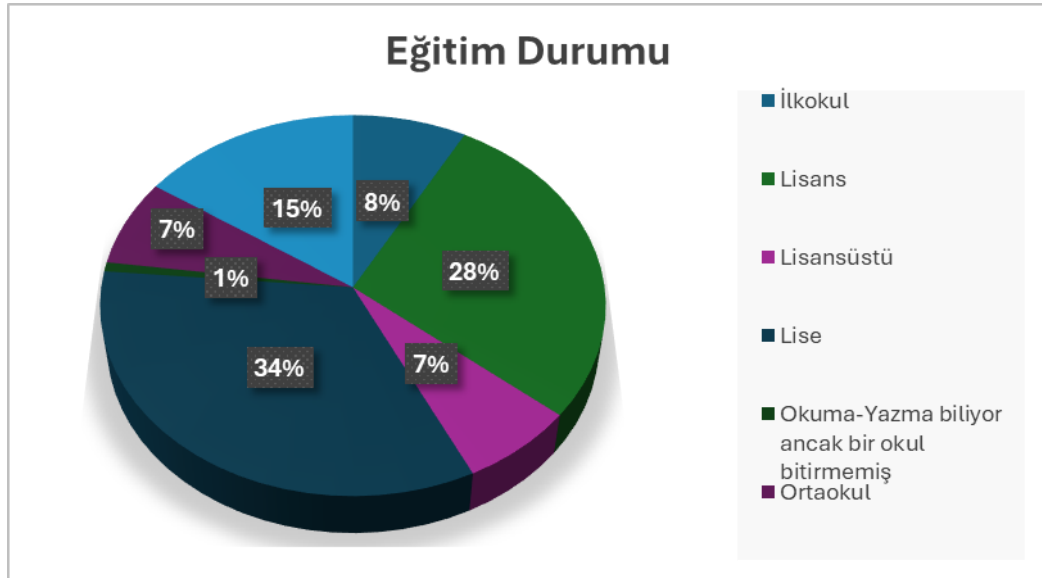


Şekil 7: Anket Uygulanan Kişilerin Medeni Durumu

Sahip olunan çocuk sayısının da proje başvurusunda bir etken olabileceği düşünülmüş olup elde edilen anket sonuçlarına göre, katılımcıların %5'inin 4 ve üzeri çocuğa sahip olduğu, %11'nin 3 çocuğa sahip olduğu, %37'sinin 2 çocuğa sahip olduğu, %23'ünün tek çocuk sahip olduğu ve %24'ünün hiç çocuğu olmadığı görülmüştür. Bu noktada geleneksel aile yapısı gereği, çocuk sayısı açısından bakım yükümlülüğü arttıkça projeden faydalanma oranının azaldığı söylenebilir. Özellikle 3 ve üzerinde çocuğu olan kadınların projeden diğerlerine göre daha az düzeyde faydalandığı görülmektedir.

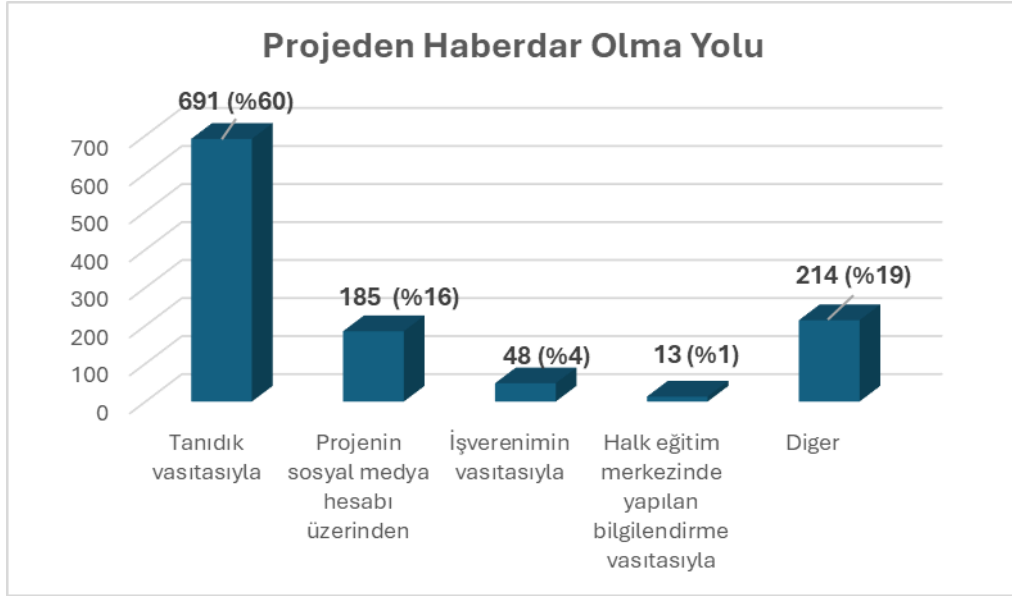


Şekil 8: Ailedeki Çocuk Sayısı



Şekil 9: Ankete Katılanların Öğrenim Durumlarına Göre Dağılımı

Araştırma verilerine göre, katılımcılara öğrenim düzeyleri sorulmuş olup verilen cevaplar neticesinde lise mezunlarının %34 ile ilk sırada olduğu, %28 ile lisans mezunlarının onu takip ettiği ve %15 ile ön lisans mezunlarının çoğunluğu oluşturduğu görülmektedir. Veriler ışığında projeden faydalanan kişilerin %77'sinin lise ve üzeri eğitim düzeyine sahip olduğu dikkat çekmektedir. İlkokul ve ortaokul mezunu olup projeden faydalanan kişilerin oranının, yüksek lisans eğitimi olanlara göre daha fazla olması da ayrıca dikkat çeken bir diğer husustur. Bu durum, projenin farklı eğitim düzeyindeki tüm kesimlere hitap edebildiğinin de bir göstergesidir.



Şekil 10: Projeden Haberdar Olma Yolu

Ankete katılanların %60'ı projeden tanıdık vasıtasıyla haberdar olduğunu, %16'sı projenin sosyal medya hesapları üzerinden haberdar olduğunu ve %19'u ise diğer yollarla projeden haberdar olduğunu belirtmiştir. Projenin duyurulması aşamasında sosyal medyanın ve kişisel ilişkilerin oldukça etkili olduğu görülmektedir. Bunun yanı sıra, diğer seçeneğini işaretleyen kişiler;

- Reklam panoları, afişler, basın duyuruları
- E-devlet
- Belediye
- Bağlı bulunan Esnaf Odaları ve Ticaret Odaları
- KOSGEB danışmanı
- Mali müşavir, muhasebeci
- Danışmanlık firmaları

aracılığıyla projeden haberdar olduklarını belirtmişlerdir. Her ne kadar sosyal medya ve reklam faaliyetlerinin yürütülmesi proje başvurularının toplanması aşamasında önemli olsa da bireysel faydanın ön plana çıktığı durumlarda kişiler arası iletişimin sosyal medya ve reklamcılık faaliyetlerinden daha etkili olduğu görülmüştür.

4.2.2. Hane Halkı Özellikleri

Hane halkının özelliklerinin incelenmesi noktasında hanedeki kişi sayısı, hanedeki çalışan sayısı ve hanede sigortalı çalışan kişi sayısı anket formunda yer almıştır. Anket sorularına verilen cevaplara göre hanesinde bir çalışan olanların oranı %31,2 iken; hanesinde iki çalışan olanların oranı %59,7'dir. Hanedeki sigortalı çalışan sorusuna verilen yanıtlara göre %43,1'ninin hanesinde bir sigortalı çalışan, %41,1'inin hanesinde iki sigortalı çalışan ve %9,2'sinin hanesinde hiç sigortalı çalışan bulunmamaktadır.

Tablo 17: Hanede Çalışan Durumu

	Hanede Çalışan Sayısı		Hanede Sigortalı Çalışan Sayısı	
	Frekans	(%)	Frekans	(%)
Çalışan yok	6	0,5	106	9,20
1 Çalışan	359	31,20	496	43,10
2 Çalışan	687	59,70	473	41,10
3 Çalışan	73	6,30	56	4,90
4 ve üzeri Çalışan	26	2,30	20	1,70

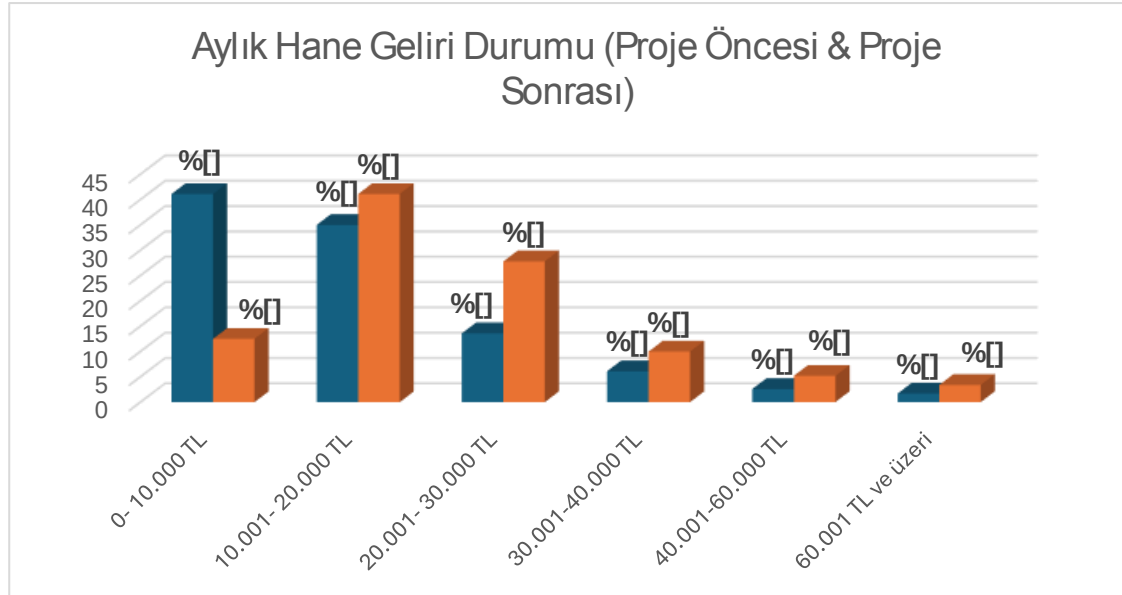
Söz konusu tablodaki değerler incelendiğinde kişilerin bu iki soruya verdiği cevaplarda tereddüt yaşadıkları söylenebilir. Zira hanede bir çalışan olduğunu belirtenlerin oranı %31,2 iken, hanede sigortalı bir çalışan olduğunu belirtenleri oranı %43,1'dir. Bu durum kişilerin kayıtsız istihdamı saklamaya çalıştıklarının bir göstergesi niteliğindedir. Ancak bu durumun tam tersine, hanede çalışan sayısı iki olanların oranı (%59,7) hanede sigortalı çalışanların oranından (%41,1) yaklaşık %18,6 daha fazladır. Bu durumda kişiler, hanelerde kayıtsız işgücünün olduğunu saklamadan ortaya koymaktadır. Çünkü normal şartlarda kayıt dışılığın söz konusu olmadığı durumda bu iki oranın birbirine eş düzeyde olması beklenmektedir.

Tablo 18: Aylık Hane Geliri (Proje Başvurusu Öncesi/ Sonrası)

	Proje Başvurusu Öncesi		Proje Başvurusu Sonrası	
	Frekans	(%)	Frekans	(%)
0- 10.000 TL	473	41,1	144	12,5
10.001- 20.000 TL	403	35,0	473	41,1
20.001- 30.000 TL	156	13,6	320	27,8
30.001-40.000 TL	70	6,1	115	10,0
40.001-60.000 TL	30	2,6	60	5,2
60.001 TL ve üzeri	19	1,7	39	3,4

Toplam	1151	100,0	1151	100,0
--------	------	-------	------	-------

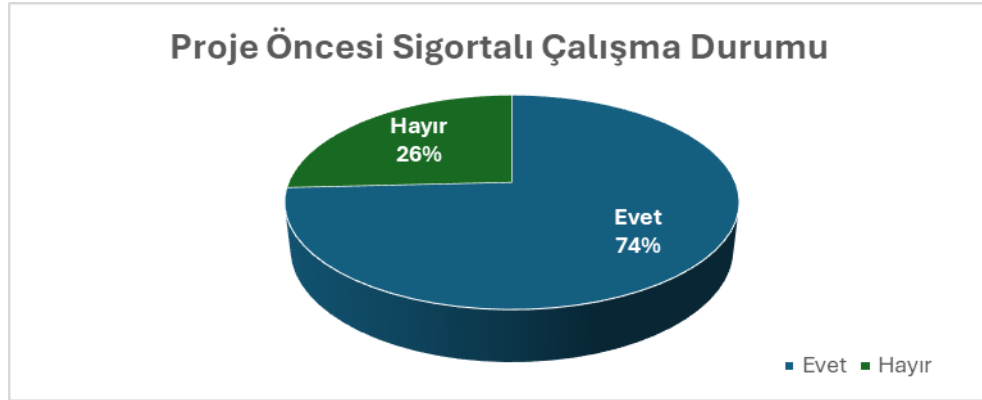
Katılımcıların proje başvuru öncesi ve sonrası aylık hane gelirleri karşılaştırıldığında; proje öncesinde aylık hane geliri 10.001-20.000 TL arası olanların oranında proje başvurusu sonrası %6'lık bir artış olduğu; proje öncesinde aylık hane geliri 20.001-30.000 TL arası olanların oranında proje başvurusu sonrası %14,2'lik bir artış olduğu; proje öncesinde aylık hane geliri 30.001-40.000 TL arası olanların oranında proje başvurusu sonrası %4'lük bir artış olduğu ve proje öncesinde aylık hane geliri 40.001-60.000 TL arası olanların oranında proje başvurusu sonrası %3'lük bir artış olduğu görülmektedir. Tüm gruplardan farklı olarak proje öncesinde aylık hane geliri 0-10.000 TL arasında olanların oranı %41,1 iken, proje sonrasında bu oran %12,5'e düşmüştür. Bu durumun özellikle asgari ücret düzeyinde kayıtsız çalışan bireylerin kayıtlı istihdama geçmeleri sonrasında ellerine geçen gelirden azalmaya sebep olduğu yönünde yorumlanabilir.



Şekil 11: Aylık Hane Geliri Durumu (Proje Öncesi & Proje Sonrası)

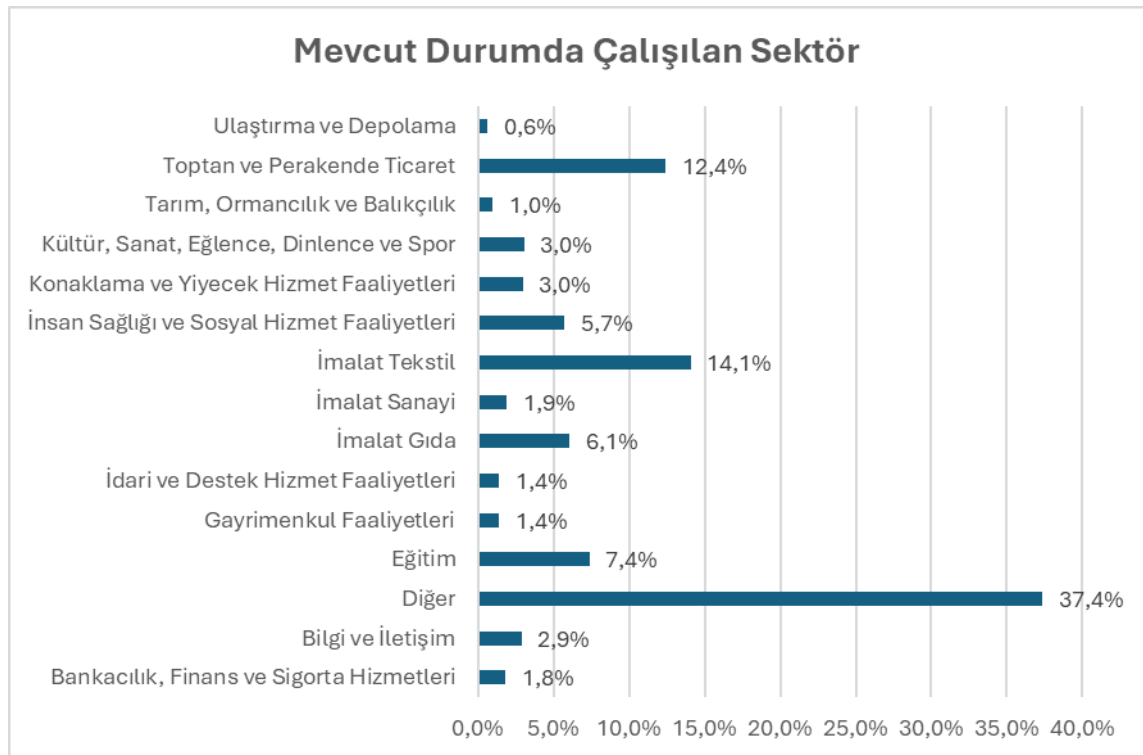
4.2.3. İstihdam Geçmişi ve İş Gücü Piyasasına Katılım Durumu

Anket kapsamında kişilerin istihdam geçmişi ve iş gücü piyasasına katılım durumu incelenirken toplam iş tecrübesi, projeden faydalanmasan önceki istihdam durumu, mevcut durumda çalışılan sektör, sigortasız bir işte çalışma geçmişi, sigortasız olarak çalışılmışsa çalışılan sektör, sigortalı çalışmanın yararları, sigortasız çalışmanın zararları, proje kapsamında sağlanan mali desteğin hane halkı gelirine etkisi, mali desteğin sigortalı çalışmaya katkısı gibi sorular katılımcılara yöneltilmiştir.



Şekil 12: Proje Öncesi Sigortalı Çalışma Durumu

Kişilerin proje öncesi sigortalı çalışma durumuna bakıldığında %26'sının proje öncesi sigortalı bir işte çalışmadığı, %74'ünün ise proje öncesi de sigortalı bir işte çalıştığı görülmektedir.



Şekil 13: Mevcut Durumda Çalışılan Sektör

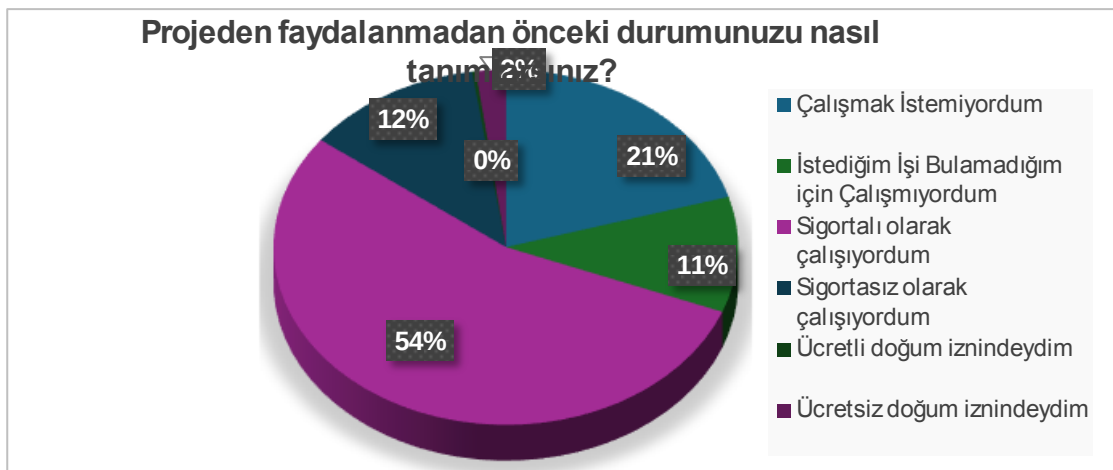
Ankete katılanların %14,1'i imalat tekstil sektöründe çalıştığını, %12,4'ü toptan ve perakende ticaret sektöründe, %7,4'ü eğitim sektöründe ve %6,1'i imalat gıda sektöründe çalıştığını belirtmiştir. Katılımcıların %37,4'ü diğer seçeneğini işaretleyerek mevcut durumda çalıştıkları sektörleri belirtmişlerdir. Bu sektörler aşağıda listelenmiştir.

• Ayakkabıcılık	• Çiçekçilik	• Giyim Sektörü-Tekstil
-----------------	--------------	-------------------------

• Bijuteri	• Diş Laboratuvarı	• Grafik Tasarım
• Bilgisayar ve Bilişim	• Eczane	• Yeme-içme Sektörü
• Büfe ve Kantin İşletmesi	• Fotoğrafçılık	• Giyim sektörü
• Kırtasiye	• Spor eğitmenliği	• Kuaför-Güzellik Salonu
• İnşaat	• Kargo	• Kooperatif
• Optik	• Market-Kasap	• Muhasebe
• Temizlik	• Terzi	• Web tasarım

Yukarıdaki tablodan da görüleceği üzere mevcut durumda çalışılan sektörlerin birçoğu ayakkabıcılık, çiçekçilik, kuaför, güzellik salonu, muhasebe, giyim sektörü gibi kayıtsız çalışmaya elverişli sektörlerdir. Proje kapsamında sağlanan sosyal güvenlik prim desteğinin kişilerin kayıtlı istihdama geçmelerinde olumlu katkı sunduğu söylenebilir.

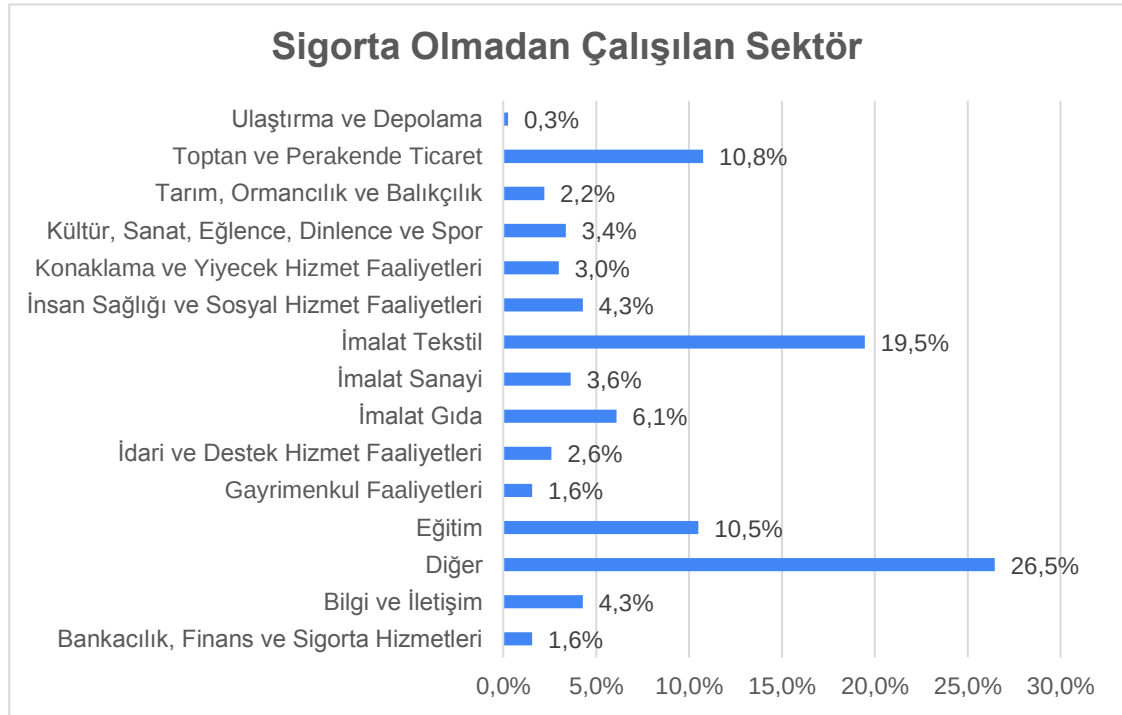
Ankete katılan kişilere daha önce sigortasız bir işte çalışıp çalışmama durumları sorulduğunda; katılımcıların %39,3'ü daha önce sigortasız çalıştığını; %60,7'si ise öncesinde sigortasız bir işte çalışmadığını belirtmiştir. Ancak projeden faydalanmadan önceki durumlarını daha spesifik olarak belirtmeleri istendiğinde; elde edilen sonuçlara göre %54'ü projeden önce de sigortalı olarak çalıştığı belirtirken, %12'si sigortasız olarak çalıştığını belirtmiştir. Bunun yanı sıra, %21'i projeden önce çalışmak istemediğini, %11'i ise istediği işi bulamadığı için çalışmadığını dile getirmiştir. Proje öncesinde ücretsiz izinde olduğunu belirtenlerin oranı ise %2'dir. Sonuçlara bakıldığında projenin hali hazırda doğum vb. sebeplerden dolayı ücretsiz izinde olan kadınların istihdama kazandırılmasından öte, kayıtlı istihdama daha fazla katkı sağladığı çıkarımında bulunulabilir.



Şekil 14: Projeden Faydalanmadan Önceki Durum

Katılımcıların sigortasız olarak çalıştığı sektörlerin dağılımı aşağıdaki grafikte gösterilmiştir. Grafiğe göre %19,5 ile imalat tekstil sektörü sigortasız çalışılan

sektörlerin başında gelmektedir. Bunun yanı sıra %10,8 ile toptan ve perakende ticaret ve %10,5 ile eğitim sektörü en yüksek oranlara sahiptir.



Şekil 15: Sigorta Olmadan Çalışılan Sektör

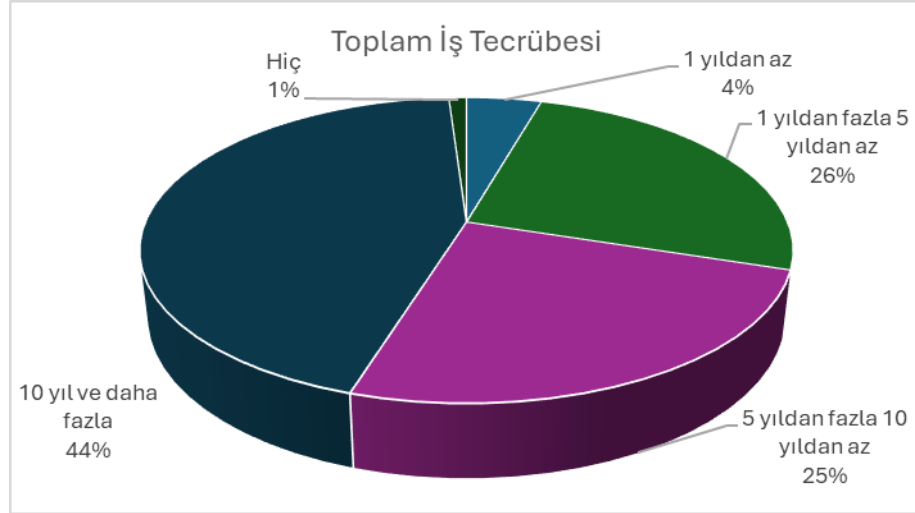
Diğer seçeneğini belirten katılımcıların oranı %26,5 olup bu bölümde en çok belirtilen sektörler aşağıda sıralanmıştır;

• Kuaför	• Çiçekçilik	• Yeme –içme sektörü
• Bijuteri	• Dış Laboratuvarı	• Fotoğrafçılık
• Büfe ve Kantin İşletmesi	• E-ticaret	• Büro Elemanı
• Çocuk Bakımı ve Temizlik	• Eczane	• Bilişim sektörü
• Kuaför ve Güzellik Merkezi	• Kırtasiye	• Kasiyerlik

Sigorta olmadan çalışıldığı belirtilen diğer altındaki iş kollarına bakıldığında özellikle kuaför, güzellik merkezi, çocuk bakımı ve temizlik gibi yoğun kadın emeğinin ve kayıt dışılığın yüksek olduğu alanlarda sigorta olmadan çalışıldığı görülmektedir. Söz konusu projenin, kişilerin kayıtlı istihdama geçirilmesi noktasında sağladığı desteklerle kayıt dışılık zincirin kırılmasına katkı sağladığı söylenebilir.

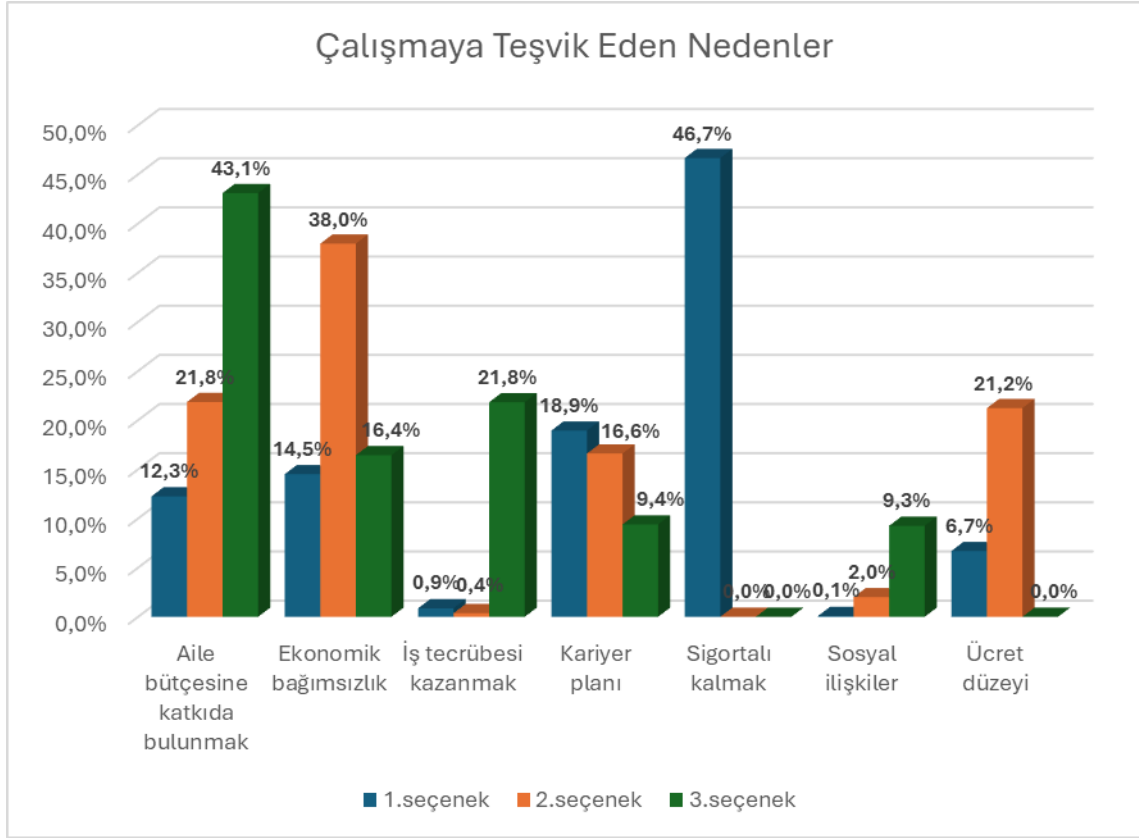
Kişilerin toplam iş tecrübesine bakıldığında ise katılımcıların %44'ünün 10 yıl ve üzerinde iş tecrübesi olduğu, %25'inin 5 yıldan fazla 10 yıldan az olduğu, % 26'sının 1 yıldan fazla 5 yıldan az olduğu görülmektedir. Hiç iş tecrübesi olmayanların oranı %1

iken, 1 yıldan az iş tecrübesi olanların oranı ise %4'tür. Bu noktada projeden faydalanan kadınların %95'inin 1 yıldan fazla iş tecrübesine sahip olduğu, %69'unun ise 5 yıldan fazla iş tecrübesine sahip olduğu görülmektedir.



Şekil 16:Toplam İş Tecrübesi

Ankete katılan kişileri çalışmaya teşvik eden nedenler incelendiğinde; katılımcıların seçenekler arasından en fazla üç seçeneği belirlemeleri istenmiştir. Elde edilen sonuçlara göre katılımcıların her biri bir seçeneği mutlaka belirtirken, %69,6'sı ikinci seçeneği, %63,2'si üçüncü seçeneği de belirlenmiştir. Buna göre kişileri çalışmaya teşvik eden nedenler aşağıda grafiksel olarak gösterilmektedir.



Şekil 17: Çalışmaya Teşvik Eden Nedenler

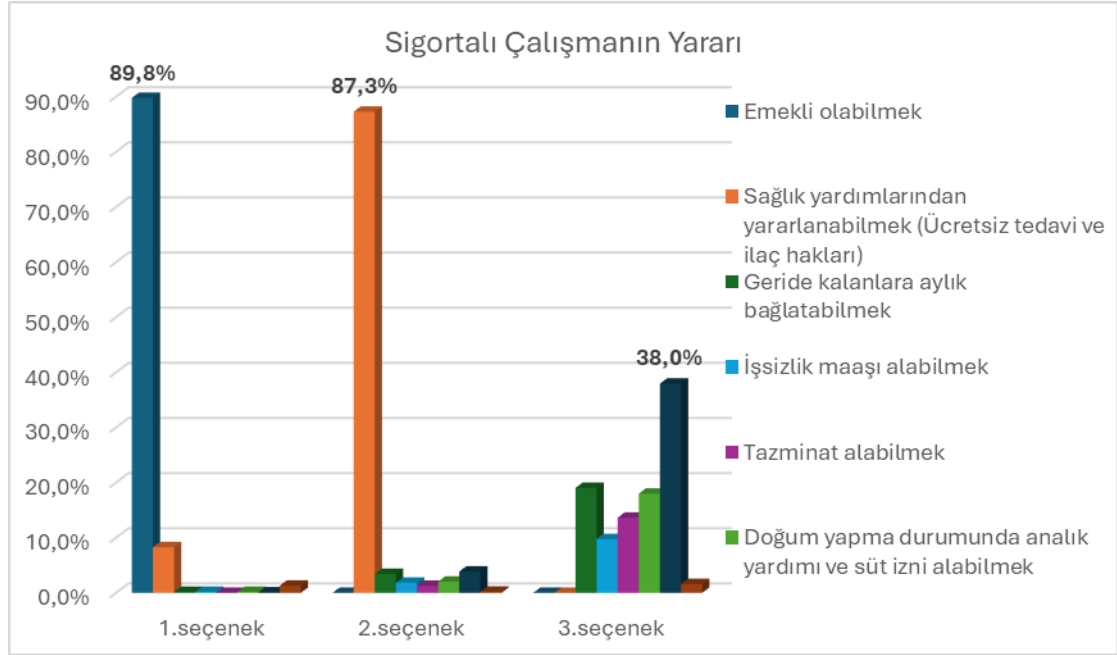
Çalışmaya teşvik eden nedenler arasında kişilerin ilk seçeneklerinin %46,7 ile sigortalı kalmak; devamında ise sırasıyla %18,9 ile kariyer planı ve %14,5 ile ise ekonomik bağımsızlık olmuştur. İkinci seçeneklere bakıldığında %38 ile ekonomik bağımsızlığın öne çıktığı, sonrasında ise sırayla %21,8 ile aile bütçesine katkıda bulunmak ve %21,2 ile ücret düzeyi takip etmektedir. Benzer şekilde üçüncü seçene bakıldığında ise %43,1 ile aile bütçesine katkıda bulunmak, devamında ise %21,8 ile iş tecrübesi kazanmak ve %16,4 ile ekonomik bağımsızlık öne çıkan teşvik nedenleri arasında görülmektedir.

İlk üç tercih incelendiğinde ise, kadınların öncelikli olarak sigortalı kalmayı, sonrasında ekonomik bağımsızlığı ve son olarak aile bütçesine katkıda bulunmayı çalışmaya teşvik eden nedenler arasında sıralamışlardır. Bu durum, kadınların çalışma hayatında yer alırken kendi sosyal güvencelerini ve ekonomik bağımsızlıklarını öncelikli olarak hedeflediklerinin bir göstergesidir.

Sosyal ilişkiler amacıyla istihdamda olmak isteyen bireylerin, genele bakıldığında ilk iki tercih arasında olmadığı ve %9,3 ile üçüncü tercihte son sıralarda yer aldığı görülmektedir. Bu durum, kadınların her ne kadar sosyallik sağlamak için de istihdamda olmalarının bir sebep olarak görülebileceği ortaya koyulsa da sigortalı kalmak, aile

bütçesine katkı sağlamak ve ekonomik bağımsızlık elde etmenin önünde olmadığı aşıkardır.

Sigortalı çalışmanın beraberinde getirdiği birçok yan hak bulunmaktadır. Bu kapsamda, kişilere sigortalı çalışmanın yararları sorulduğunda ise aşağıdaki grafikteki sonuçlar elde edilmiştir.

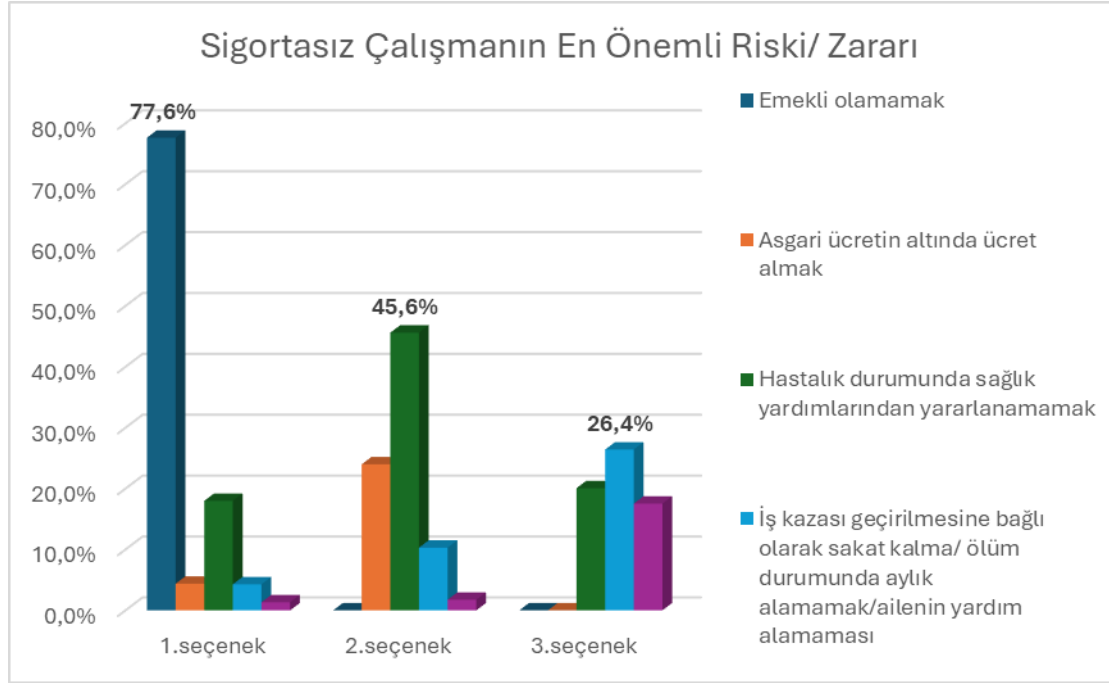


Şekil 18: Sigortalı Çalışmanın Yararları

Sigortalı çalışmanın yararı konusunda katılımcıların %89,3'ü ilk seçenekte “emekli olabilmeyi” seçerken, ikinci seçenek olarak %87,3 ile “sağlık yardımlarından yararlanabilmeyi (ücretsiz tedavi ve ilaç hakları)”, üçüncü seçenek olarak ise %38 ile “iş kazasına karşı güvence sahibi olabilmeyi” belirtmişlerdir. Bu durumda, kişilerin sigortalı çalışmayı tercih etmelerindeki en önemli etkenler ileride emekli olabilmek şanslarının olması ve sigortalı çalışmanın sağlık yardımlarından faydalanma imkânı sağlamasıdır. Diğer taraftan, kişiler için işsizlik maaşı alabilmek, geride kalanlara aylık bağlatabilmek, tazminat alabilmek, doğum yapma durumunda analık yardımı ve süt izni almak gibi sosyal hakların ikinci planda kaldığı söylenebilir. Ancak bu noktada mevcut iş kanundaki düzenlemelere bakıldığında analık yardımı, süt izni, yarı zamanlı çalışma gibi olanakların oldukça kısa süreli sunulması bu imkanların cazibesinin de sigortalı çalışmanın teşvikinde yeterli olmadığına bir göstergesi niteliğindedir.

Katılımcılara sigortasız çalışmanın en önemli riski/zararı bir önceki soruya benzer ancak tersten bir soru olarak yöneltildiğinde benzer cevapların alındığı görülmüştür. Buna göre katılımcıların %77,6'sı ilk tercihlerinde emekli olamamayı sigortasız çalışmanın en önemli riski olarak gördüğünü belirtirken, ikinci seçenekte katılımcıların %45,6'sı hastalık durumunda sağlık yardımlarından yararlanamamayı sigortasız çalışmanın zararı olarak görmektedir. Benzer şekilde 3. seçeneklerinde ise diğer alternatiflere göre en çok

%26,4 ile iş kazası geçirilmesine bağlı olarak sakat kalma/ ölüm durumunda aylık alamama/ailenin yardım alamaması sigortasız çalışmanın en önemli riski olarak belirtilmiştir.



şekil 19: Sigortasız alışmanın En Önemli Riski/Zararı

Son iki grafikten elde edilen bulgulardan görüleceği üzere kişiler için sigortalı çalışmanın yararı ile sigortasız çalışmanın riski/zararı aynı seçenekler üzerinde yoğunlaşmaktadır. Bunlardan ilki emeklilik, diğeri sağlık haklarından faydalanma ve son olarak da iş kazalarına karşı güvence sahibi olabilmektir. Genel olarak bakıldığında kişilerin kayıtlı istihdamda yer alırken önceliklerinin sosyal hakların çeşitliliğini barındırmadığı, başka bir deyişle temel hakların elde edilmesi düzeyinde kaldığı söylenebilir.

Mali Destek Ne Olcude Gelire DestekSagladı * Projedeki Mali Destegin Yeterliliği Çapraz Tablo

			Projedeki Mali Destek Yeterli mi?		Toplam
			Ev et	Hay ir	
Mali Destek Ne Olcude Gelire Destek Sagladı?	Az katkisi oldu	Say i	87	208	295
		Gelire Destek Saglama Icerisinde	29,5%	70,5%	100,0%
		Mali Destegin Yeterlilik Durumuna Gore	13,5%	41,2%	25,6%
		Toplam Icerisinde	7,6%	18,1%	25,6%
	Çok fazla katkisi	Say i	55	3	58
		Gelire Destek Saglama Icerisinde	94,8%	5,2%	100,0%
		Mali Destegin Yeterlilik Durumuna Gore	8,5%	,6%	5,0%
		Toplam Icerisinde	4,8%	,3%	5,0%
	Fazla katkisi oldu	Say i	112	20	132
		Gelire Destek Saglama Icerisinde	84,8%	15,2%	100,0%
		Mali Destegin Yeterlilik Durumuna Gore	17,3%	4,0%	11,5%
		Toplam Icerisinde	9,7%	1,7%	11,5%
	Hiç katkisi olmadı	Say i	3	23	26
		Gelire Destek Saglama Icerisinde	11,5%	88,5%	100,0%
		Mali Destegin Yeterlilik Durumuna Gore	,5%	4,6%	2,3%
		Toplam Icerisinde	,3%	2,0%	2,3%
	Orta düzeyde katkisi oldu	Say i	389	251	640
		Gelire Destek Saglama Icerisinde	60,8%	39,2%	100,0%
		Mali Destegin Yeterlilik Durumuna Gore	60,2%	49,7%	55,6%
		Toplam Icerisinde	33,8%	21,8%	55,6%
Toplam		Say i	646	505	1151
		Gelire Destek Saglama Icerisinde	56,1%	43,9%	100,0%
		Mali Destegin Yeterlilik Durumuna Gore	100,0%	100,0%	100,0%
		Toplam Icerisinde	56,1%	43,9%	100,0%

Tablo 19: Mali Desteğin Gelire Destek Sağlama Durumu* Mali Desteğin Yeterliliği Çapraz Tablo

Yukarıdaki çapraz tabloya göre; faydalanıcıların %56,1'i proje kapsamında sağlanan mali desteğin yeterli olduğunu düşünürken, %43,9'u yetersiz olduğunu belirtmiştir. Proje kapsamında sağlanan mali desteğin gelire “orta düzeyde” katkısı olduğu belirtenlerin oranı %55,6 ile ilk sırada yer alırken, ikinci sırada %25,6 ile “az katkısı oldu” diyenler yer almaktadır. “Hiç katkısı olması” diyenlerin oranı ise %2,3’tür. Genel olarak bakıldığında proje kapsamında sağlanan mali desteğin bireylerin gelirine olumlu yönde katkı sağladığı görülmektedir.

Mali desteğin yeterli olduğunu belirtenlerin %60,2'si gelirlerine orta düzeyde etkisi olduğunu, %17,3'ü gelirine fazla katkısı olduğunu, %8,5'u ise çok fazla katkısı olduğunu belirtmiştir. Sonuç olarak bakıldığında desteğin yeterli olduğunu belirtenlerin %86'sının gelirinde orta ve üstü düzeyde katkı sağladığı görülmektedir. Diğer taraftan, mali desteğin yeterli olmadığını belirtenlerin %49,7'sinin gelirinde bile projeden sağlanan maddi desteğin orta düzeyde gelire katkısı olduğu görülmektedir. Bu durum, sağlanan mali destek ile projenin amaçlarına ulaştığının bir göstergesi niteliğindedir.

,

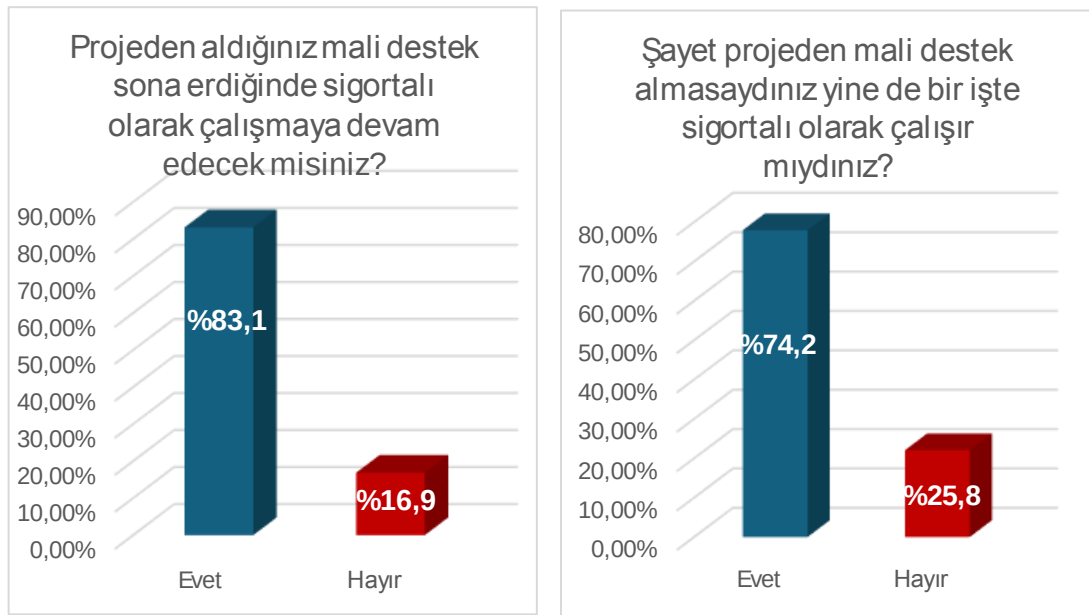


Şekil 20: Mali Desteğin Ülke Politikası Haline Getirilip Yaygınlaştırılması

Katılımcılara söz konusu mali desteğin ülke politikası haline getirilip yaygınlaştırılması konusundaki görüşleri sorulduğunda %99,4'ü proje kapsamında sağlanan desteklerin ülke politikası haline getirilip yaygınlaştırılması gerektiğini belirtmiştir. Bu sonuca göre, 7 pilot ilde yürütülen Women-Up projesinin, kadın girişimcilere ait küçük ölçekli ve genç işletmelerin kadın istihdamına katkı sağlaması ve kadın istihdamının artırılması noktasında etkili bir araç olduğu söylenebilir.

Katılım öncesi mali yardım aracı (IPA) olarak sağlanan fonların temel amaçlarından biri, aday ülkenin ilerleyen süreçte ülke politikası haline getirilebilecek projelerle ülkesinde pilot uygulamalar yapmasına imkân sağlamaktır. Söz konusu proje ile Avrupa Birliği'nin bu amacına katkı sağlandığı da görülmektedir.

Anket kapsamında katılımcılara yöneltilen bir diğer soru projeden alınan mali destek sona erdiğinde sigortalı çalışmaya devam etme durumu ile mali destek olmasaydı sigortalı olarak çalışır mıydınız sorularıdır. İlgili yanıtlardan da görüleceği üzere mali destek olmasa da katılımcıların büyük çoğunluğu sigortalı olarak çalışacağını belirtmiştir. Projenin sigortalı çalışma konusunda bireylerin üzerinde pozitif yönde bir etki olduğu görülmektedir. Ankete katılanların %83,15'i mali destek sona erdiğinde sigortalı çalışmaya devam edeceğini belirtirken, mali destek olmasaydı sigortalı işte çalışacağını belirtenlerin oranı ise %77,93'tür.



Şekil 21: Proje Sonrası Sigortalı Çalışma Durumu ve Proje Olmasaydı Sigortalı Çalışma Durumu

Bu sonuca göre, projeden faydalanan kadınların kayıtlı istihdamda yer almaları konusundaki algılarında projeden sağlanan mali desteğin olumlu yönde bir etkisi olduğu söylenebilir.

Proje Öncesi Sigortalı Çalışma Durumu * Mali Destek Sona Erdiğinde Sigortalı Çalışmaya Devam Durumu Çapraz Tablo

			Mali Destek Sona Erdiginde Sigortalı Calismay a Dev am Durumu		Toplam
			Ev et	Hay ir	
Proje Oncesi Sigortalı Calisma Durumu	Ev et	Say ı	717	137	854
		Proje Oncesi Calisma Durumuna Gore	84,0%	16,0%	100,0%
		Mali Destek Sona Erdiginde Sigortalı Calismay a Dev am Durumuna Göre	74,9%	70,6%	74,2%
		Toplam Icerisinde	62,3%	11,9%	74,2%
	Hay ir	Say ı	240	57	297
		Proje Oncesi Calisma Durumuna Gore	80,8%	19,2%	100,0%
		Mali Destek Sona Erdiginde Sigortalı Calismay a Dev am Durumuna Göre	25,1%	29,4%	25,8%
		Toplam Icerisinde	20,9%	5,0%	25,8%
Toplam	Say ı	957	194	1151	
	Proje Oncesi Calisma Durumuna Gore	83,1%	16,9%	100,0%	
	Mali Destek Sona Erdiginde Sigortalı Calismay a Dev am Durumuna Göre	100,0%	100,0%	100,0%	
	Toplam Icerisinde	83,1%	16,9%	100,0%	

Şekil 22: Proje Öncesi Sigortalı Çalışma Durumu * Mali Destek Sona Erdiğinde Sigortalı Çalışmaya Devam Durumu

Yukarıdaki çapraz tablo incelendiğinde, proje öncesi sigortalı bir işte çalışmayan kişilerin %80,8'i mali destek sona erdiğinde sigortalı çalışmaya devam edeceğini belirtirken, %19,2'si mali destek sonrası sigortalı çalışmaya devam etmeyeceğini belirtmiştir. Bu durum, projenin bireyleri sigortalı çalışmaya teşvik ettiğinin ve bireylerin sigortalı çalışmayı sürdürmelerinde etkisi olduğunu göstermektedir.

Diğer yandan mali destek sona erdiğinde bireylerin sigortalı çalışmaya devam durumu ile mali desteğin ne ölçüde gelire katkı sağladığı hususu incelendiğinde aşağıdaki tablo elde edilmiştir. Bu tabloya göre, mali desteğin gelirine hiç katkısı olmadığını söyleyenlerin %69,2'si ve gelirine az katkısı olduğunu belirtenlerin %79,2'si mali destek sona erdiğinde sigortalı çalışmaya devam edeceğini beyan etmiştir. Bu durum, sigortalı çalışmanın yalnızca gelirle ilişkilendirilmemesi gerektiğinin, sigortalılığın sağladığı sosyal haklarında bu duruma etkisi olduğunun bir göstergesidir. Nitekim katılımcılar sigortalı çalışmanın en iyi yanlarını sıralarken emekli olabilmeyi, sağlık hizmetlerinden faydalanabilmeyi ve iş kazalarına karşı güvence altına olmaya ilk üç sıralamada yer vermiştir. Diğer taraftan; orta düzeyde gelire katkı sağladığını belirtenlerin %85,2'si, gelire fazla katkısı oldu diyenlerin %84,8'i ve gelire çok fazla katkısı oldu diyenlerin ise %81'i mali destek sona erdiğinde sigortalı çalışmaya devam edeceğini

dile

getirmiştir.

İli Destek Ne Olcude Gelire Destek Sagladi*Mali Destek Sona Erdiginde Sigortalı Calismaya Devam Durum

			Mali Destek Sona Erdiginde Sigortalı Calismaya Devam Durumu		Toplam
			Ev et	Hayir	
Mali Destek Ne Olcude Gelire Destek Sagladi	Az katkisi oldu	Say i	235	60	295
		Gelire Destek Saglama Icerisinde	79,7%	20,3%	100,0%
		Mali Destegin Sona Ermesi Durumunda Sigortalı Calismaya Dev am Durumuna Gore	24,6%	30,9%	25,6%
		Toplam icinde	20,4%	5,2%	25,6%
	Cok fazla katkisi oldu	Say i	47	11	58
		Gelire Destek Saglama Icerisinde	81,0%	19,0%	100,0%
		Mali Destegin Sona Ermesi Durumunda Sigortalı Calismaya Dev am Durumuna Gore	4,9%	5,7%	5,0%
		Toplam icinde	4,1%	1,0%	5,0%
	Fazla katkisi oldu	Say i	112	20	132
		Gelire Destek Saglama Icerisinde	84,8%	15,2%	100,0%
		Mali Destegin Sona Ermesi Durumunda Sigortalı Calismaya Dev am Durumuna Gore	11,7%	10,3%	11,5%
		Toplam icinde	9,7%	1,7%	11,5%
	Hic katkisi olmadı	Say i	18	8	26
		Gelire Destek Saglama Icerisinde	69,2%	30,8%	100,0%
		Mali Destegin Sona Ermesi Durumunda Sigortalı Calismaya Dev am Durumuna Gore	1,9%	4,1%	2,3%
		Toplam icinde	1,6%	,7%	2,3%
	Orta duzeyde katkisi oldu	Say i	545	95	640
		Gelire Destek Saglama Icerisinde	85,2%	14,8%	100,0%
		Mali Destegin Sona Ermesi Durumunda Sigortalı Calismaya Dev am Durumuna Gore	56,9%	49,0%	55,6%
		Toplam icinde	47,4%	8,3%	55,6%
Toplam		Say i	957	194	1151
		Gelire Destek Saglama Icerisinde	83,1%	16,9%	100,0%
		Mali Destegin Sona Ermesi Durumunda Sigortalı Calismaya Dev am Durumuna Gore	100,0%	100,0%	100,0%
		Toplam icinde	83,1%	16,9%	100,0%

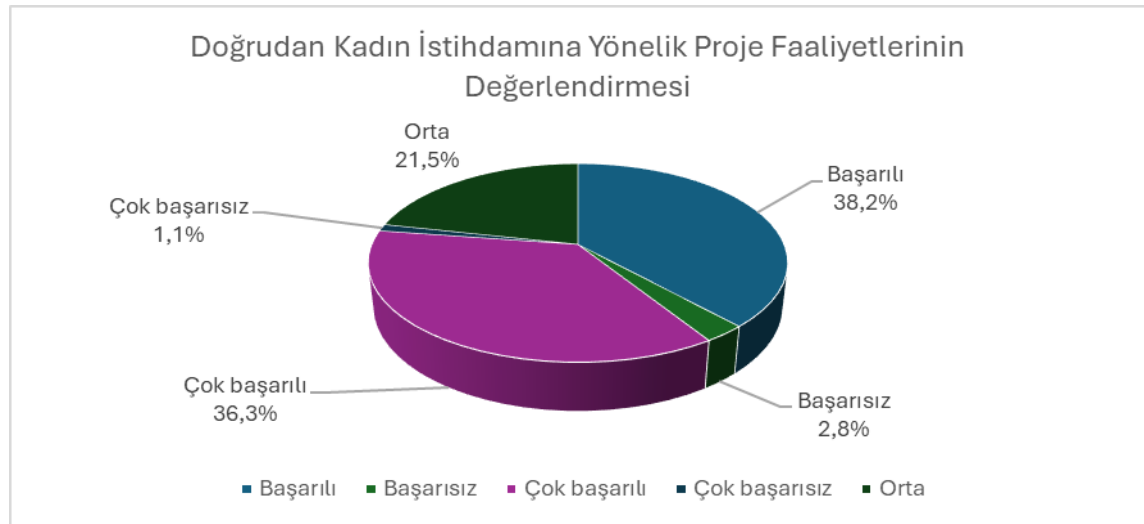
Tablo 20: Proje Öncesi Sigortalı Çalışma Durumu*Mali Destek Sona Erdiginde Sigortalı Çalışmaya Devam Durumu

Yukarıdaki çapraz tablo incelendiğinde mali desteğin gelire az katkısı olduğunu belirtenlerin %79,7'si gelire az katkısı olduğunu belirtmesine rağmen mali destek sona erdiğinde sigortalı çalışmaya devam edeceğini belirtmiştir. Bu durum, projenin gelirdeki katkısı az olsa bile kişileri kayıtlı istihdama yönlendiğinin bir göstergesidir. Bunun temel sebepleri arasında ise sigortalı çalışmanın bireylere sağladığı sosyal hakların olduğu söylenebilir. Benzer bir durum mali desteğin gelire hiç katkısı olmadığını belirtenler içinde geçerli olup, bu kişilerin de %69,2'si proje bitince sigortalı çalışmaya devam edeceğini dile getirmiştir. Mali desteğin gelire orta düzeyde, fazla ve çok fazla katkısı olduğunu belirtip proje bitince de sigortalı çalışmaya devam edeceğini belirtenlerin oranı ise her üç grupta da %80'in üzerinde olup sırasıyla %85,2, %84,8 ve %81'dir. Tablodaki genel oranlara bakıldığında katılımcıların %55,6'sı mali desteğin gelire orta düzeyde katkısı olduğunu belirtirken, %2,3'ü mali desteğin gelire hiç katkısı olmadığını belirtmiştir. Genel tabloya bakıldığında projenin bireylerin yaklaşık %70'inin gelirinde olumlu etki yarattığı görülmektedir. Bu noktada, projenin hedeflendiği şekilde kayıtlı istihdamın teşviki noktasında başarılı bir şekilde uygulanıyor olduğunun bir göstergesidir.

4.2.4. Kadın İstihdamına Yönelik Algı ve Tutum

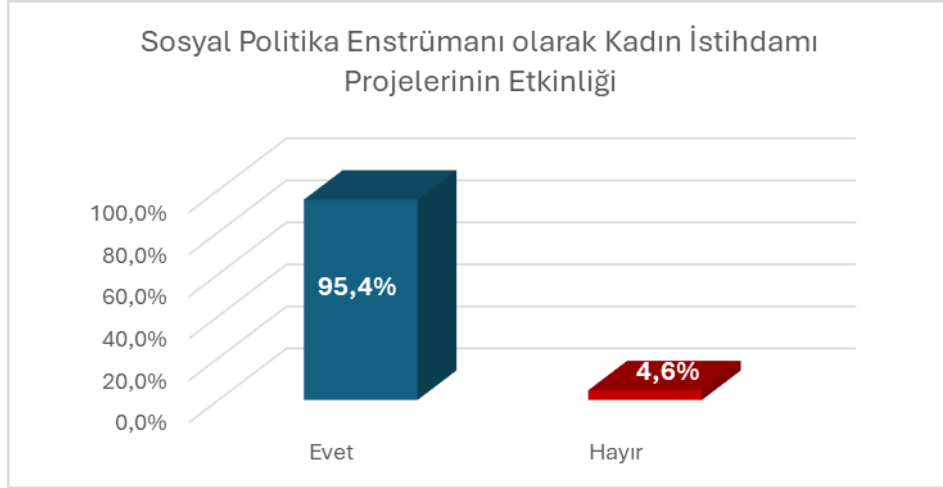
Kadın istihdamına yönelik algı ve tutumun belirlenmesi noktasında katılımcılara hem sosyal politika bağlamında kadın istihdamının önemine ilişkin sorular yöneltilmiş hem de projenin kadın istihdamına yönelik katkılarının sürdürülebilirliği için ülke politikası haline getirilmesi hususlarında katılımcıların görüşleri alınmıştır.

Bu kapsamda katılımcılara yöneltilen ilk soru “Türkiye’nin yürüttüğü doğrudan kadın istihdamına yönelik proje faaliyetlerini nasıl değerlendiriyorsunuz?” olmuştur.



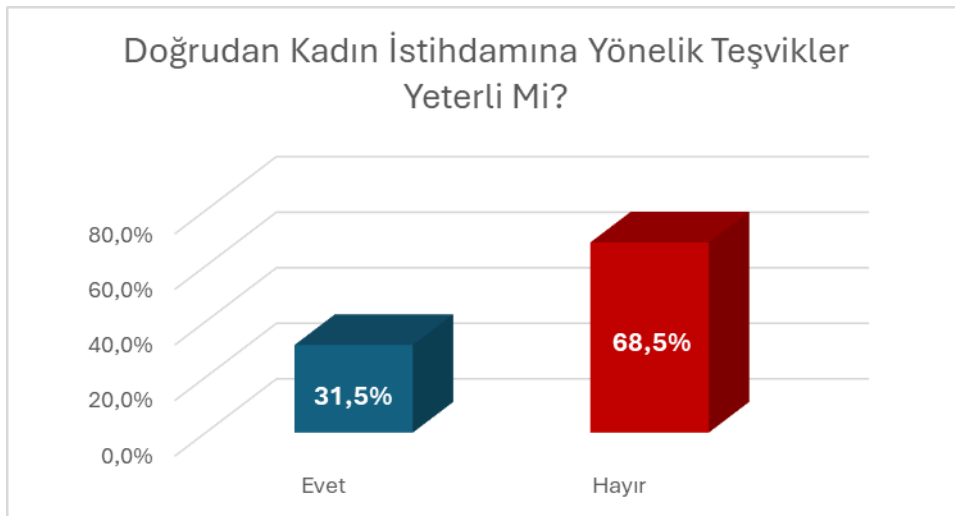
Şekil 23: Doğrudan Kadın İstihdamına Yönelik Proje Faaliyetlerinin

Ankete katılanların %36,8'i doğrudan kadın istihdamına yönelik proje faaliyetlerinin çok başarılı olduğunu, %38,2'i başarılı olduğunu belirtmiştir. Bu noktada proje faaliyetlerinin %75 oranında genel başarı oranına sahip olduğu söylenebilir. Başarısız olduğunu düşünenlerin oranı ise toplamda %3,9 ile düşük bir orandadır. Bu noktada doğrudan kadın istihdamına yönelik projelerin katılımcılar tarafından desteklendiği söylenebilir.



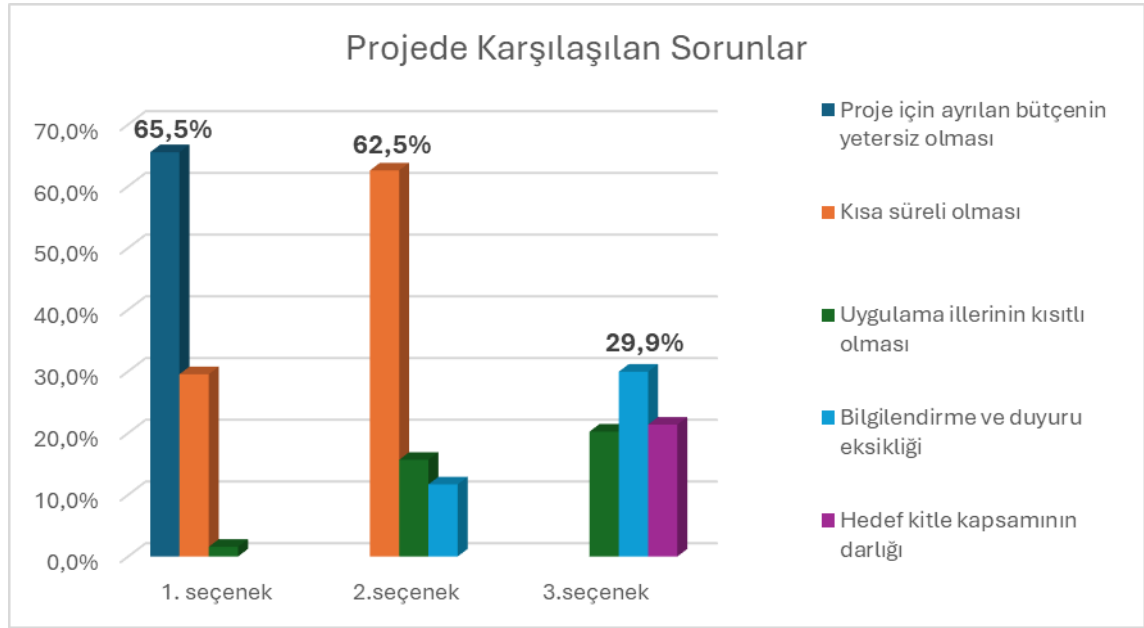
Şekil 24: Sosyal Politika Enstrümanı Olarak Kadın İstihdamı Projelerinin Etkinliği

Avrupa Birliği tarafından desteklenen kadın istihdamı projelerinin temel amaçlarından biri belirli uygulamaların ülkeler tarafından sosyal politika enstrümanı olarak benimsenmesinden önce pilot uygulamalarla söz konusu uygulamaların kısıtlı bütçe ve hedef kitle ile etkinliğinin ölçülmesine imkân sağlamaktır. Bu noktada, katılımcıların %95,4'ü proje kapsamında kadın işletmelere sağlanan teşvik uygulamalarının sosyal politika aracı olarak etkin olduğunu belirtmiştir. Ancak diğer taraftan katılımcıların %68,5'i teşviklerin yetersiz kaldığını dile getirmiştir.



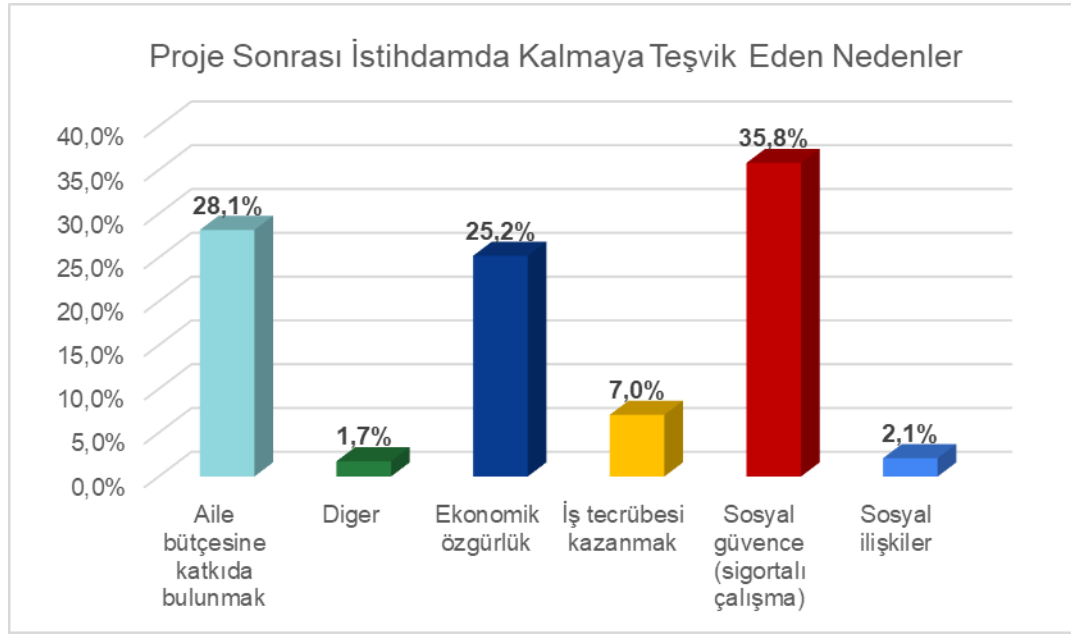
Şekil 25: Doğrudan Kadın İstihdamına Yönelik Teşvikler Yeterliliği

Yukarıdaki son iki grafikten de görüleceği üzere, katılımcıların büyük bir çoğunluğu sosyal politika enstrümanı olarak kadın istihdamı projelerinin etkili olduğunu belirtirken aynı zamanda projeler kapsamında sunulan bu teşviklerin yetersiz olduğunu da belirtmektedir. Bu kapsamda, katılımcıların doğrudan kadın istihdamı alanında ülkemizin gerçekleştirdiği projelerde karşılaşılan sorunlardan en önemli üç tanesini belirtmeleri istenmiştir. Elde edilen sonuçlar ışığında aşağıda öne çıkan hususlara yer verilmiştir.



Şekil 26: Projede Karşılaşılan Sorunlar

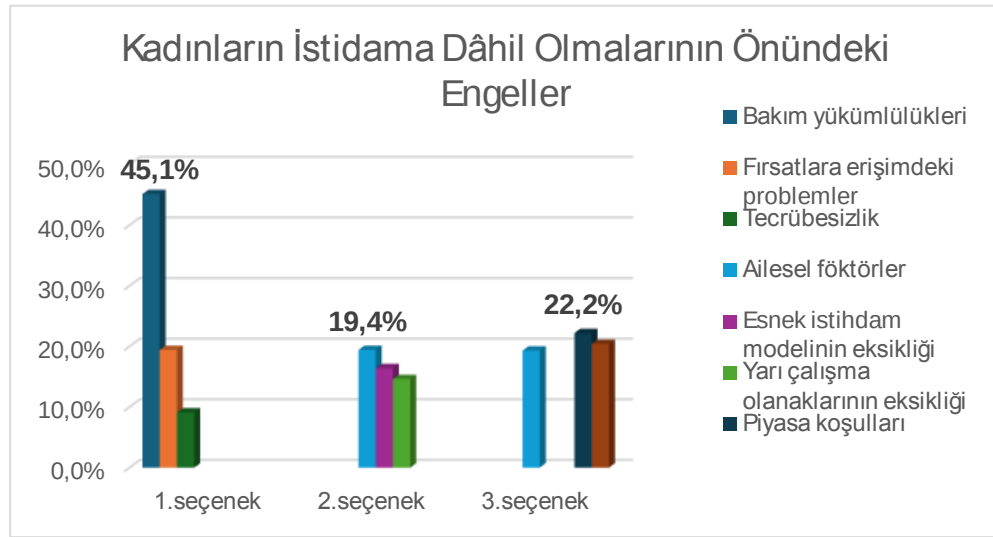
Katılımcıların %65,5'i "proje bütçesinin yetersiz olması durumunu" doğrudan kadın istihdamı alanında projeler kapsamında karşılaşılan sorunların başında belirtmiştir. İkinci olarak %62,5 ile "proje süresinin" kısa olmasını ve üçüncü olarak %29,9 ile "bilgilendirme ve duyuru eksikliğini" projede karşılaşılan bir sorun olarak belirtmiştir. Diğer taraftan ilk üçte yer almamasına rağmen kişiler tarafından belirtilen ve öne çıkan diğer sorunlar ise "uygulama illerinin kısıtlı olması" ve "hedef kitle kapsamının darlığı" dır. Temel olarak bakıldığında 40 ay uygulama süresine sahip yaklaşık 30 Milyon avroluk bir proje kapsamında 4.000 kadın işverenin desteklenmesi ve 4.000 kadın istihdamının sağlanması hedeflerinin üzerinden bir gerçekleşme ile proje sona ermektedir. Katılımcılardan gelen talep ve proje bütçesi değerlendirildiğinde, proje her ne kadar başarıyla uygulanmış olsa da, mevcut problemin çözümünde proje bazlı değil politika bazlı ilerlenmesi ve tüm Türkiye'yi kapsayacak şekilde bir uygulamaya gidilmesinin faydalı olacağı değerlendirilmektedir.



Şekil 27: Proje Sonrası İstihdamda Kalmaya Teşvik Eden Nedenler

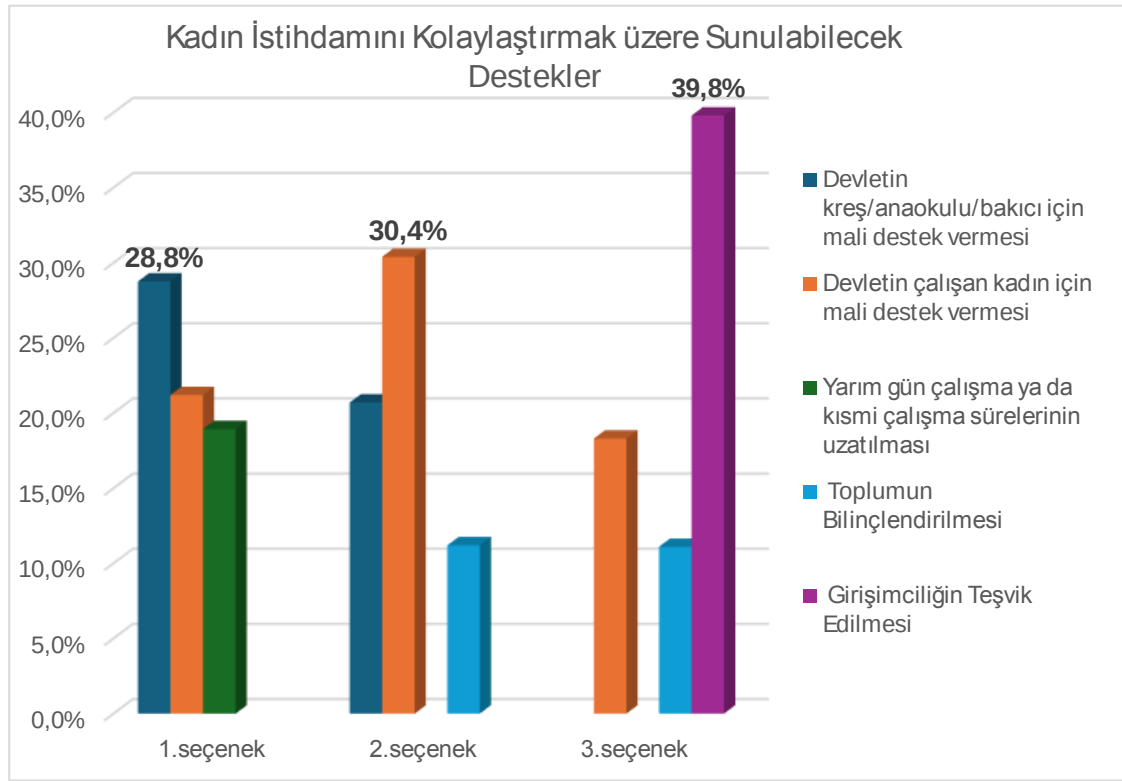
Bireylerin %35,8'i sigortalı çalışmanın sosyal bir güvence olmasından dolayı proje sonrasında da istihdamda kalmaya teşvik yönünden etkili olduğunu belirtirken, %28,1'i aile bütçesine katkıda bulunmanın temel teşvik sebebi olduğunu ve %25'si ekonomik özgürlüğünden vazgeçmek istemediğinden dolayı proje sonrasında da istihdamda kalmayı tercih edeceğini belirtmiştir. Bu noktada sosyal ilişkilerin ya da iş tecrübesi kazanmanın proje sonrasında istihdamda kalmaya teşvik açısından yeterli etkinlikte olmadıkları söylenebilir. Bu durum, bireylerin sosyal yönden kendini geliştirme noktasından öte, temel ihtiyaçlarını karşılamaları amacıyla istihdamda yer aldıklarını göstermektedir.

Kadınları proje sonrası istihdamda kalma yönünde teşvik eden unsurların ağırlıklı olarak ekonomik nedenlere dayandığı görülmektedir. Bu unsurlar arasında ilk olarak sosyal güvencenin (sigortalı çalışma) olması, aslında bireylerin bu sosyal güvence sayesinde özellikle sağlık hizmetlerinden faydalanma ve emeklilik noktasında onlara gelecekte bir katkı sağlaması yönünde avantaj sağlamasıdır. Diğer taraftan ikinci sırada gelen diğer bir teşvik unsuru ise aile bütçesine sağlamaktır. Ailelerin geçim konusunda yaşadığı zorluklar, eski düzendeki erkeğin evin geçimini sağladığı kadının ise ev içi sorumlulukları üstlendiği tek çalışanlı aile modelinden, iki ya da daha çok çalışanlı aile modeline doğru bir geçişin olduğunu işaret etmektedir. Diğer taraftan, üçüncü teşvik unsuru olarak karşımıza çıkan ekonomik özgürlük ile projenin, kadınların ekonomik ve sosyal hayattaki konumlarının güçlendirilmesi noktasında mevcut istihdam stratejisi ile örtüşen sonuçlar elde edilmesine katkı sağladığı söylenebilir.



Şekil 28: Kadınların İstihdama Dâhil Olmalarının Önündeki Engeller

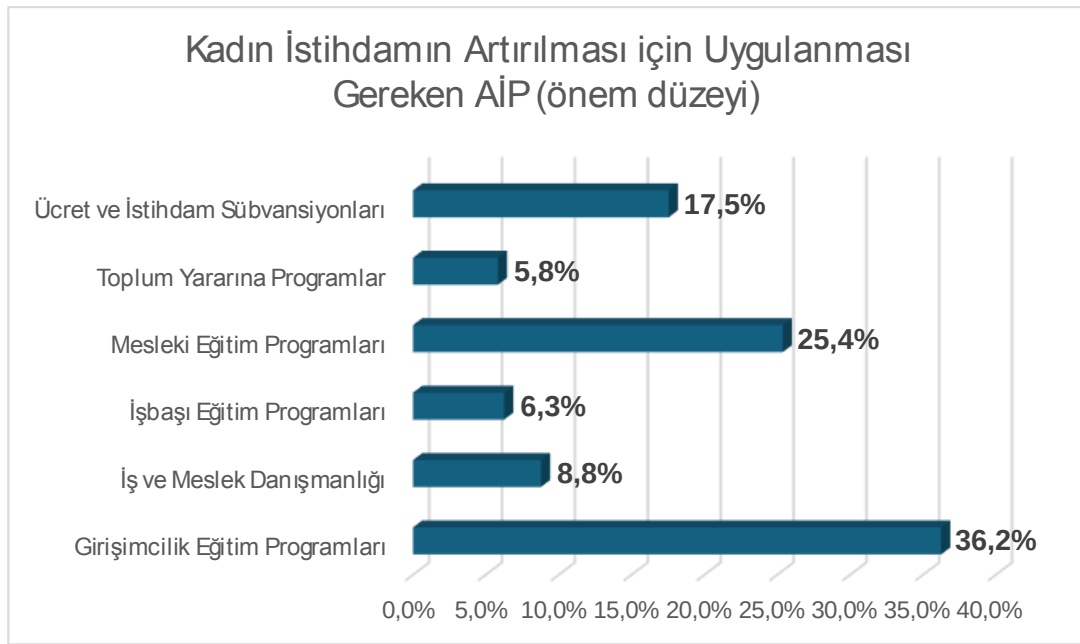
Kadınların istihdama dâhil olmalarının önündeki engellerin neler olabileceği katılımcılara sorulmuş ve kendilerince üç temel sebep seçmeleri istenmiştir. Bu kapsamda %45,1 ile bakım yükümlülükleri kadının istihdama dâhil olması önündeki açık ara en yüksek oranlı ilk engel olarak belirlenmiştir. İkinci seçenekler arasında %19,4 ile ailesel faktörler engel olarak görülürken, üçüncü seçenekler arasında ise %22,2 ile piyasa koşulları üç temel engel olarak karşımıza çıkmaktadır. Diğer taraftan ilk üçte yer almasa dahi katılımcıların birçoğu tarafından engel olarak görülen ve öne çıkan diğer hususlar ise fırsatlara erişimdeki problemler işverenlerin tercihi, yarı zamanlı ve esnek çalışma olanaklarının eksikliği olarak belirtilmiştir. Bu noktada işverenlerin işe alım yaparken iş kolu, pozisyon ya da mevki gibi hususları göz önüne alarak özellikle cinsiyete göre tercih yapması da kadın istihdamının önündeki bir diğer engeldir.



Şekil 29: Kadın İstihdamını Kolaylaştırmak üzere Sunulabilecek Destekler

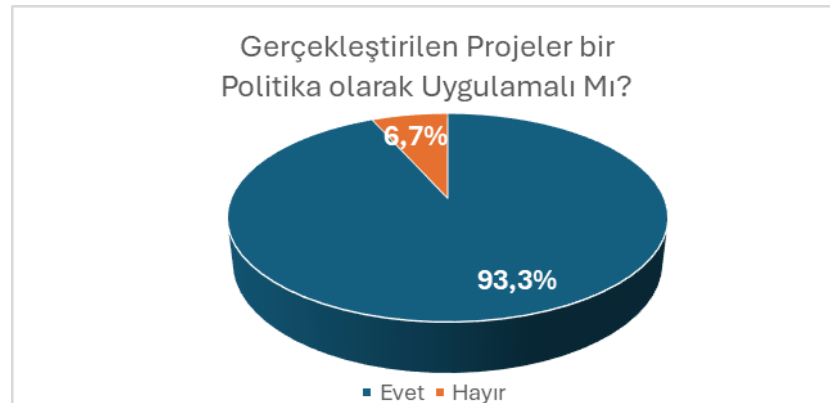
Kadın istihdamını kolaylaştırmak üzere sunulabilecek ilk üç desteğin belirlenmesi istenildiğinde, katılımcıların %28,8'i ilk olarak devletin kreş/anaokulu/bakıcı gibi konularda mali destek verebileceğini, ikinci olarak %30,4 ile çalışan kadına mali destek verilebileceğini ve son olarak %39,8 ile girişimciliğin teşvik edilmesi kapsamında desteklerin verilebileceğini belirtmiştir. Diğer taraftan ilk üçte yer almasa bile yarım gün ya da kısmi çalışma sürelerinin uzatılmasının ve toplumun bilinçlendirilmesinin de kadın istihdamını kolaylaştırıcı etkenler olduğu katılımcılar tarafından ifade edilmiştir.

Belirtilen üç seçenek, kadınların gerek işveren olarak gerekse istihdam edilmek üzere istihdam piyasasında yer alma isteğini, ekonomik özgürlüğünü ele alarak kendi varlığını çevresine ve topluma kabul ettirme noktasında istekli olduğunun bir göstergesidir. Ataerkil aile yapısından gelen ve kadına yüklenen çocuk bakım yükümlülüğü kadının istihdamdan ayrılmasında ya da hiç yer alamamasında önemli bir etkidir. Bu noktada, çocuk bakım yükümlülüğünün kadın istihdamında bir engel halini oluşturmasının önüne geçilebilmesi adına kreş/anaokulu/bakıcı desteği ve çalışan annenin desteklenmesi vb. konularda ülke politikası haline dönüştürülmüş uygulamaların hayata geçirilmesi kadın istihdamının artırılması konusunda önem arz etmektedir.



Şekil 30: Kadın İstihdamının Artırılması için Uygulanması Gereken AİP (önem düzeyi)

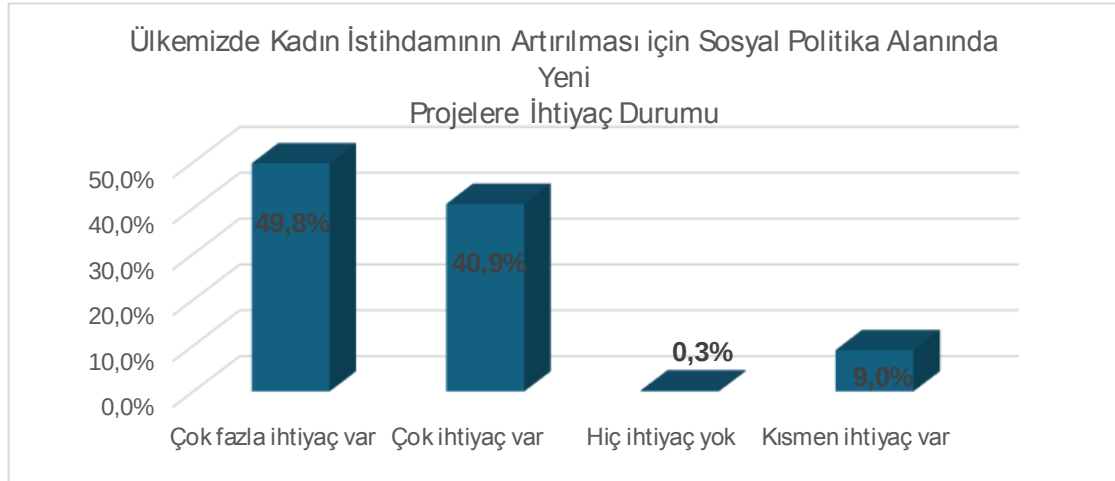
Katılımcılardan, aktif iş gücü politikaları kapsamında kadın istihdamının artırılması için uygulanması gereken öncelikli programı seçmeleri istendiğinde; %36,2'si girişimcilik eğitim programlarının uygulanması gerektiğini belirtirken, %25,4'ü mesleki eğitim programlarına, %17,5'i ücret ve istihdam sübvansiyonlarının sağlanmasına, %8,8'i iş ve meslek danışmanlığı faaliyetlerinin artırılmasına ve %6,3'ü iş başı eğitim programlarına öncelik verilmesi gerektiğini belirtmiştir. En az oran ise %5,8 ile toplum yararına programların önceliklendirilmesidir. Genel olarak bakıldığında, katılımcıların büyük bir çoğunluğu önceliği kendine teknik ve mesleki anlamda yetiştirebileceği alanların desteklenmesini ve sonrasında ise çeşitli sübvansiyonların sağlanmasını talep eden pozisyonadadır.



Şekil 31: Gerçekleştirilen Projelerin bir Politika olarak Uygulanması Durumu

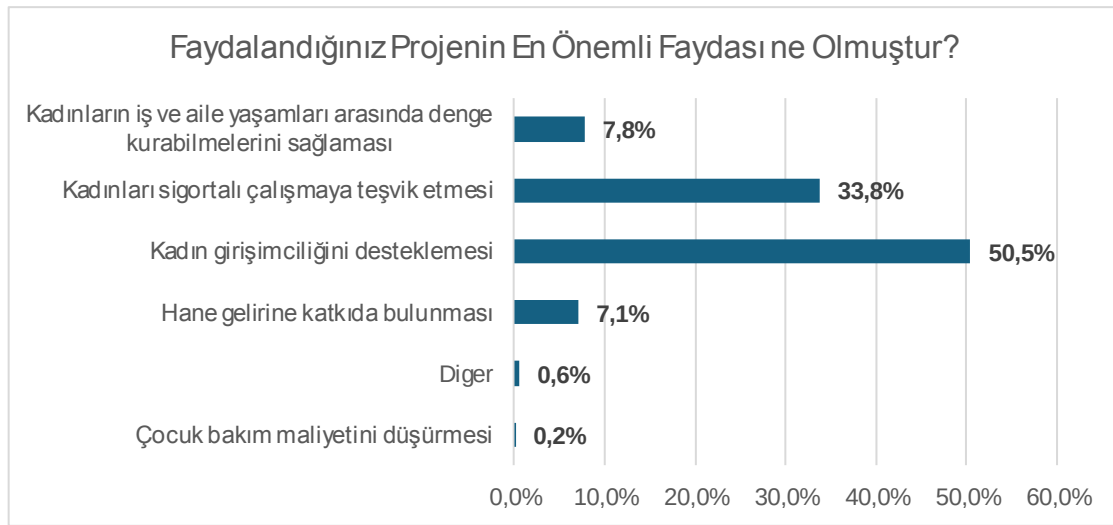
Katılımcıların %93,3'ü gerçekleştirilen projenin bir politika olarak benimsenerek uygulanabileceğini belirtmiştir. Katılımcıların %49,8'i ülkemizde kadın istihdamının

artırılması için sosyal politika alanında yeni projelere çok fazla ihtiyaç olduğunu belirtirken, %40,9'u çok ihtiyaç olduğunu belirtmiştir. Bu durum, mevcut durumda kadın istihdamının artırılmasına yönelik uygulanan politikaların özellikle yüksek bütçeli projelerle çeşitlendirilip sahadaki etkisi görüldükten sonra bir politika aracı olarak kullanılabileceğini, hedef kitlenin de yeni uygulamalar ve teşviklere açık olduğunu da bir göstergesidir.



Şekil 32: Ülkemizde Kadın İstihdamının Artırılması için Sosyal Politika Alanında Yeni Projelere İhtiyaç Durumu

Proje kapsamında sağlanan mali destek yardımları ile kadın girişimciliğinin desteklenmesi ve kadın istihdamının artırılması hedeflenmiştir. Bu kapsamda, katılımcıların %50,5'i kadın girişimciliğinin desteklenmesinin, %33,8'i ise kadınların sigortalı çalışmaya teşvik edilmesinin projenin en önemli faydası olduğunu belirtmiştir. Verilen cevaplardan görülmektedir ki proje kapsamında hedeflenen sayısal göstergelere ulaşılmasının yanı sıra projenin hedef kitle düzeyinde de temel amaçlara ulaşılmıştır.



Şekil 33: Faydalandığınız Projenin En Önemli Faydası ne Olmuştur?

Projenin ana hedefi kadın istihdamının desteklenmesini, kayıtlı istihdamın teşvikinin sürekliliğini sağlamaktır. Bu çerçevede proje, proje faydalanıcısı olan kadın işletmelerin ve proje kapsamında istihdama dâhil olan kadınların çalışmaları ve çalıştırılmaları yönünde onları motive edici bir etkiye sahip olduğunu ortaya koymaktadır. Bu kapsamda, OECD’nin Kalkınma Değerlendirme Ağı (EvalNet) kriterlerinden biri olan “İlgililik” kriteriyle projenin doğrudan ilişkili olduğu söylenebilir. Söz konusu kriter kapsamında temel olarak ilgili konuya ya da soruna ilişkin alınan aksiyonun sorun ile ne kadar ilişkili olduğu ve çözüme ne kadar katkı sağladığına ilişkin bir değerlendirme yapılmaktadır. Proje kapsamında; özellikle kadın istihdamının desteklenmesi ve sigortalı çalışmaya teşvik noktasında kadınların güvenceli çalışmaları sırasında elde ettiği diğer yan haklar (sağlık hizmeti, emeklilik vb.) onların ekonomik ve sosyal hayata katılımları noktasında son derece önemli bir etkidir. Proje kapsamında mali destek almaya hak kazanan kadın işverenlere verilecek destek miktarı, bir kadın işçinin işverene olan toplam maliyetinin %65’ini geçmemek üzere, net asgari ücret tutarına kadardır. Her yıl belirlenen asgari ücret tutarına göre güncellenen bu tutar 2024 yılı için aylık 15.925 TL’dir. Oran olarak çok daha düşük düzeyde olan kadın işletmelerinin ve kadın istihdamının desteklenmesi noktasında, mevcut ekonomik koşullar da göz önüne alındığında, projenin katkı sağladığı alan ve seçtiği hedef kitle ilgililik kriterine uygun düşmektedir. Bu durum diğer taraftan, OECD’nin “sürdürülebilirlik” kriteri noktasında da proje sonuçları ile örtüşmektedir. Projeden faydalananların %83,1’i proje bittikten sonra da sigortalı çalışmaya devam edeceğini belirtmiştir ki bu oran kayıtlı istihdama teşvik noktasında oldukça yüksek bir düzeyde olup projenin amacına ulaştığının ve kişiler özelinde de sürdürülebilirliğe katkı sağladığının bir göstergesidir. Diğer kriterlerden “etkinlik” ve “verimlilik” kapsamında da projenin hedeflerinin üzerinde gerçekleşmelerle bu kriterleri de sağladığı görülmektedir. 2024 yılı Ocak verilerine göre; proje kapsamında ulaşılması hedeflenen 4.000 kadın işletmenin desteklenmesi ve 4.000 kadın istihdamının sağlanması hedeflerinin, desteklenen kadın işletme sayısının 6.119 ve istihdam edilen kadın sayısının 8.455 olması ile oldukça üzerinde bir

gerçekleşme ile devam etmektedir. Dolayısıyla, proje kapsamında sağlanan desteğin amacına ulaşarak etkinliği sağladığı, proje bütçesinin mevcut koşullara göre adapte edilerek verimli, rasyonel ve amaca uygun bir şekilde kullanıldığı için de verimliliği sağladığı görülmektedir.

4.3. HİPOTEZ SONUÇLARI

Gerçekleştirilen anket kapsamında 6 farklı yokluk hipotezi öne sürülmüş ve bu hipotezlerin %95 güven düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığı test edilmiştir. Bu kapsamda test edilen hipotezlere aşağıda yer verilmiştir.

Hipotezlerin test edilmesi aşamasında iki kategorik değişken arasında ilişki olup olmadığını gösteren iki yönlü ki-kare test istatistiğinden yararlanılmıştır.

$$\chi^2 = \sum \frac{(O - E)^2}{E}$$

O=Gözlenen Değer, E=Beklenen Değer

H1: Proje öncesinde sigortalı çalışma ile çalışılan sektör arasında ilişki yoktur.

	Değeri	Serbestlik Derecesi	Anlamlılık Değeri (İki Yönlü)	Cramer's V İlişki Değeri
Ki-Kare Test İstatistiği	44,46	14	0,000	0,197

Elde edilen sonuçlara göre %95 güven düzeyinde $0,000 < 0,05$ olmasından dolayı hipotez reddedilmektedir. Bu durumda, proje öncesinde sigortalı çalışma ile çalışılan sektör arasında ilişki arasında zayıf ancak pozitif yönlü bir ilişki bulunmakta olup ilişki düzeyi 0,197'dir.

H2: Proje öncesinde sigortalı çalışma ile toplam iş tecrübesi arasında ilişki yoktur.

	Değeri	Serbestlik Derecesi	Anlamlılık Değeri (İki Yönlü)	Cramer's V İlişki Değeri
Ki-Kare Test İstatistiği	105,38	3	0,000	0,303

Elde edilen sonuçlara göre %95 güven düzeyinde $0,000 > 0,05$ olmasından dolayı hipotez kabul edilmektedir. Bu durumda, proje öncesinde sigortalı çalışma ile toplam iş tecrübesi arasında ilişki arasında zayıf ancak pozitif yönlü bir ilişki bulunmakta olup ilişki düzeyi 0,303'tür. Bu noktada iş tecrübesi arttıkça sigortalı çalışmanın arttığı söylenebilir.

H3: Proje öncesinde sigorta olmadan çalışma durumu ile proje öncesindeki aylık hane geliri arasında ilişki yoktur.

	Değeri	Serbestlik Derecesi	Anlamlılık Değeri (İki Yönlü)	Cramer's V İlişki Değeri
Ki-Kare Test İstatistiği	31,17	5	0,000	0,165

Elde edilen sonuçlara göre %95 güven düzeyinde $0,000 > 0,05$ olmasından dolayı hipotez kabul edilmektedir. Bu durumda, proje öncesinde sigorta olmadan çalışma durumu ile proje öncesindeki aylık hane geliri arasında zayıf ancak pozitif yönlü bir ilişki bulunmakta olup ilişki düzeyi 0,165'tir.

4.4. ARAŞTIRMA BULGULARININ DEĞERLENDİRİLMESİ

Türkiye'nin refah sistemi içerisinde kadınların istihdama katılım oranları çeşitli nedenlerle erkeklere oranlara daha düşük düzeydedir. Bunun temel sebepleri arasında, aile içerisinde bakım yükümlüğünün ve ev içi sorumlulukların daha çok kadın üzerinden ilişkilendirilmesi ve beklenmesidir. Bu sebeple de kadınların ekonomik ve sosyal hayata katılımları kısıtlanmakta, sosyal güvenlik sistemi içerisine eşleri ya da babaları üzerinden dâhil olarak sosyal güvencelerini sağlamaktadırlar. Ancak, istihdamı artırmayı ve istihdam politikalarına yön vermeyi hedefleyen, 2014-2023 yıllarını kapsayan işgücü piyasasına yönelik uzun vadeli ilk "Ulusal İstihdam Stratejisi"nin 2014 yılında resmî gazetede yayınlanmasıyla kadınların ekonomik ve toplumsal düzeyde var olan rollerinin güçlendirilmesine yönelik çalışmalar ve teşvikler de hız kazanmıştır. Bu kapsamda belirlenen hedeflerden biri "kadınların işgücüne katılım oranının 2023 yılına kadar %41'e çıkarılması ile kayıt dışı çalışma oranlarının %30'a düşürülmesidir." Bu hedefler doğrultusunda, zaman içerisinde özellikle aktif istihdam politikaları aracılığıyla gerek kadın girişimciliğinin desteklenmesi gerekse istihdam teşvikleri ile kadın istihdamının artırılması için önemli adımlar atılmıştır. Son yıllarda kadın istihdamı oranlarındaki artış ve kayıt dışı istihdam oranlarında görülen azalış benimsenen politikaların etkili olduğunun bir göstergesi niteliğindedir.

Yapılan bu çalışma ile Türkiye'nin Avrupa Birliği müzakere sürecinde AB'ye tarafından Türkiye'ye sağlanan IPA II fonları kapsamında almış olduğu mali

yardımların sosyal politika alanı içerisinde kadın istihdamına etkisi ortaya konulmaya çalışılmıştır.

Tez kapsamında, kadın istihdamının artırılması noktasında bir Avrupa Birliği projesi bünyesinde 7 pilot ilde yürütülen ve toplamda 4.000 kadın işverenin desteklenmesini ve 4.000 kadının istihdamını hedefleyen “Kayıtlı Kadın İstihdamının Desteklenmesi Projesi (WOMEN-UP) incelenmiştir. Yapılan çalışma kapsamında, projenin amacına ulaşip ulaşmadığı, söz konusu müdahale ile projeden faydalanan kişilerin mevcut durumlarında nasıl bir değişiklik olduğu ve projenin kadın istihdamına olan katkıları ortaya konulmaya çalışılmıştır. Elde edilen sonuçlar, kadınların hem istihdama kazandırılmalarında hem de sigortalı olarak istihdamda kalmalarının teşviki noktasında projenin büyük etkisi olduğunu göstermiştir. Katılımcıların %93,3’ünün bu projelerin bir politika olarak benimsenip sürdürülmesi gerektiğini belirtmesi ve %83,1’inin projeden alınan mali destek sona erdiğinde sigortalı çalışmaya devam edeceğini belirtmesi de bunun bir göstergesi niteliğindedir. Yapılan çalışma ile elde edilen bulguları özetlemek gerekirse;

- Katılımcıların %72’sinin evli, %16’sının bekâr ve %12’sinin ise boşanmış olduğu görülmektedir. Bu durum, projeden faydalanan kadınların pek çoğunun evli olup aile bütçesine katkıda bulunmaya çalışan kişiler olduğu çıkarımını destekler niteliktedir.
- Sahip olunan çocuk sayısının da proje başvurusunda bir etken olabileceği düşünülmüş olup elde edilen anket sonuçlarına göre, katılımcıların %5’inin 4 ve üzeri çocuğa sahip olduğu, %11’nin 3 çocuğa sahip olduğu, %37’sinin 2 çocuğa sahip olduğu, %23’ünün tek çocuk sahip olduğu ve %24’ünün hiç çocuğu olmadığı görülmüştür. Bu noktada geleneksel aile yapısı gereği, çocuk sayısı açısından bakım yükümlülüğü arttıkça projeden faydalanma oranının azaldığı söylenebilir. Özellikle 3 ve üzerinde çocuğu olan kadınların projeden diğerlerine göre daha az düzeyde faydalandığı görülmektedir.
- Katılımcıların öğrenim düzeyleri incelediğinde, lise mezunlarının %34 ile ilk sırada olduğu, %28 ile lisans mezunlarının onu takip ettiği ve %15 ile ön lisans mezunlarının çoğunluğu oluşturduğu görülmektedir.
- Projenin duyurulması aşamasında yapılan tüm çalışmalara rağmen katılımcıların büyük çoğunluğu, %60’ı, tanıdık vasıtasıyla projeden haberdar olduğunu belirtmiştir. Bu noktada, proje başvurularının toplanması aşamasında sosyal medya ve reklam faaliyetlerinin yürütülmesi önemli olsa da bireysel faydanın ön plana çıktığı durumlarda kişiler arası iletişimin sosyal medya ve reklamcılık faaliyetlerinden daha etkili olduğu söylenebilir.
- Katılımcıların hanesinde bir çalışan olanların oranı %31,2 iken; hanesinde iki çalışan olanların oranı %59,7’dir. Hanede çalışan sayısı iki olanların oranı (%59,7) hanede sigortalı çalışanların oranından (%41,1) yaklaşık %18,6 daha fazladır. Bu durum hanelerde kayıtsız işgücünün olduğunu ortaya koymaktadır.

Çünkü normal şartlarda kayıt dışılığın söz konusu olmadığı durumda bu iki soru sonucunda elde edilecek olan oranın birbirine eş düzeyde olması beklenmektedir.

- Proje başvuru öncesi ve sonrası aylık hane gelirleri karşılaştırıldığında; proje öncesinde aylık hane geliri 10.001-20.000 TL arası olanların oranında proje başvurusu sonrası %6'lık bir artış olduğu; proje öncesinde aylık hane geliri 20.001-30.000 TL arası olanların oranında proje başvurusu sonrası %14,2'lik bir artış olduğu; proje öncesinde aylık hane geliri 30.001-40.000 TL arası olanların oranında proje başvurusu sonrası %4'lük bir artış olduğu ve proje öncesinde aylık hane geliri 40.001-60.000 TL arası olanların oranında proje başvurusu sonrası %3'lük bir artış olduğu görülmektedir.
- Kişilerin mevcut durumda çalışılan sektörleri incelendiğinde, birçoğunun ayakkabıcılık, çiçekçilik, kuaför, güzellik salonu, muhasebe, giyim sektörü gibi kayıtsız çalışmaya elverişli sektörler olduğu görülmektedir. Bu açıdan, proje kapsamında sağlanan sosyal güvenlik prim desteğinin kişilerin kayıtlı istihdama geçmelerinde olumlu katkı sunduğu söylenebilir.
- Projeden faydalananların %39,3'ü daha önce sigortasız çalıştığını; %60,7'si ise öncesinde sigortasız bir işte çalışmadığını belirtmiştir. Sigorta olmadan çalışılan sektörler incelendiğinde, imalat tekstil sektörü %19,5 ile sigortasız çalışılan sektörlerin başında gelmektedir. Sigorta olmadan çalışıldığı belirtilen diğer altındaki iş kollarına bakıldığında özellikle kuaför, güzellik merkezi, çocuk bakımı ve temizlik gibi yoğun kadın emeğinin ve kayıt dışılığın yüksek olduğu alanlarda sigorta olmadan çalışıldığı görülmektedir. Söz konusu projenin, kişilerin kayıtlı istihdama geçirilmesi noktasında sağladığı desteklerle kayıt dışılık zincirin kırılmasına da katkı sağladığı görülmektedir.
- Toplamda sahip olunan iş tecrübesi açısından bakıldığında katılımcıların %44'ünün 10 yıl ve üzerinde iş tecrübesi olduğu, %25'inin 5 yıldan fazla 10 yıldan az olduğu, %26'sının 1 yıldan fazla 5 yıldan az olduğu görülmektedir. Bu noktada projeden faydalanan kadınların %69'unun 5 yıldan fazla iş tecrübesine sahip olduğu görülmektedir.
- Çalışmaya teşvik eden nedenler kapsamında ilk üç tercih incelendiğinde, kadınların öncelikli olarak sigortalı kalmayı (%46,7), sonrasında ekonomik bağımsızlığı (%38) ve son olarak aile bütçesine katkıda bulunmanın (%21,8) önde geldiği görülmektedir. Bu durum, kadınların çalışma hayatında yer alırken kendi sosyal güvencelerini ve ekonomik bağımsızlıklarını öncelikli olarak hedeflediklerinin bir göstergesidir.
- Sigortalı çalışmanın beraberinde getirdiği birçok yan hak bulunmaktadır. Bu kapsamda katılımcıların %87,3'ü ilk seçenekte "emekli olabilmeyi", ikinci seçenekte %87,3 ile "sağlık yardımlarından yararlanabilmeyi (ücretsiz tedavi ve ilaç hakları)" ve üçüncü seçenekte %38 ile "iş kazasına karşı güvence sahibi olabilmeyi" sigortalı çalışmanın yararı olarak gördüğünü belirtmiştir.

- Sigortasız çalışmanın riski sorulduğunda da yine benzer cevaplar alınmış olup katılımcıların %77,6'sı ilk tercihlerinde emekli olamamayı sigortasız çalışmanın en önemli riski olarak gördüğünü belirtirken, ikinci seçenekte katılımcıların %45,6'sı hastalık durumunda sağlık yardımlarından yararlanamamayı sigortasız çalışmanın bir riski olarak belirtilmiştir. Genel olarak bakıldığında kişilerin kayıtlı istihdamda yer alırken önceliklerinin temel hakların elde edilmesi olduğu, sosyal hakların ise ikinci planda kaldığı görülmektedir.
- Katılımcıların neredeyse tamamı (%99,4) proje kapsamında sağlanan mali desteğin ülke politikası haline getirilip yaygınlaştırılması gerektiğini belirtmiştir. Bu durum, söz konusu proje kapsamında tasarlanan mali destek pilot uygulamasının kadın istihdamının artırılması noktasında etkin ve teşvik edici bir araç olarak ülke politikası olarak benimsenip kullanılabileceğinin bir göstergesi niteliğindedir.
- Katılımcıların %77,9'u mali destek olmasaydı yine sigortalı bir işte çalışacağını belirtirken, %83,1'i mali destek sona erdiğinde de sigortalı çalışmaya devam edeceğini belirtmiştir. Projenin, bireylerin sigortalı çalışmasına teşviki noktasında etkili olduğu söylenebilir.
- Avrupa Birliği tarafından sağlanan fonların bir amacı da yumuşak güç aracılığıyla ülkenin sosyo-ekonomik düzeyinde olumlu sonuçlara vesile olabilecek sosyal politika enstrümanlarının çeşitliliğini projeler yoluyla sağlamaktır. Desteklenen projeler ile öncelikli olarak pilot uygulamalarla söz teşviklerin kısıtlı bütçe ve hedef kitle ile etkinliğinin ölçülmesine imkân sağlanmaktadır. Women-Up projesinde de bu amaç doğrultusunda hareket edilmiş olup elde edilen sonuçlar ışığında katılımcıların Bu noktada, katılımcıların %95,4'ü proje kapsamında kadın işletmelere sağlanan teşvik uygulamalarının sosyal politika aracı olarak etkin olduğunu belirtmiştir. Ancak diğer taraftan katılımcıların %68,5'i proje kapsamında sağlanan teşviklerin yetersiz kaldığını dile getirmiştir.
- Bireylerin %35,8'i sigortalı çalışmanın sosyal bir güvence olmasından dolayı proje sonrasında da istihdamda kalmaya teşvik yönünden etkili olduğunu belirtirken, %28,1'i aile bütçesine katkıda bulunmanın temel teşvik sebebi olduğunu ve %25'si ekonomik özgürlüğünden vazgeçmek istemediğinden dolayı proje sonrasında da istihdamda kalmayı tercih edeceğini belirtmiştir. Kadınların proje sonrası istihdamda kalma yönünde teşvik eden unsurların başında ekonomik etmenlerin geldiği görülmektedir.
- Kadınların istihdamda dâhil olmalarının önündeki engellerin başında %45,1 ile bakım yükümlülüklerinin kadının üzerinde olması, %19,4 ile ailesel faktörler ve %22,2 ile piyasa koşulları olduğu görülmektedir.
- Kadın istihdamının kolaylaştırılması noktasında sunulabilecek destekler kapsamında katılımcıların %28,8'i ilk olarak devletin kreş/anaokulu/bakıcı gibi konularda mali destek verebileceğini, ikinci olarak %30,4 ile çalışan kadına mali

destek verilebileceğini ve son olarak %39,8 ile girişimciliğin teşvik edilmesi kapsamında desteklerin verilebileceğini belirtmiştir.

SONUÇ

Sosyal devletlerin temel görevlerinden biri de insanların ekonomik ve sosyal yaşamını düzenlemektir. Bu konuda uygulanacak temel sosyal politikalar çalışma hayatının düzenlenmesi ve mevcut iş imkanlarının sağlanmasıdır. Bu nedenle devletler istihdama özel önem vermekte, ekonomik ve sosyal pek çok nedenden kaynaklanan işsizlik sorununa karşı istihdamı olanaklarını arttırmaya çalışmaktadırlar. Tüm devletler için bir sosyal politika sorunu olan işsizliğin ekonomi üzerinde de olumsuz etkileri bulunmaktadır. Dünya genelinde kadınların işgücüne katılım oranı ülkeye ve bölgeye göre değişiklik gösterse de hâlâ erkeklerin gerisinde yer almaktadır.

Gelişmiş kabul edilen ülkelerde, kadın ve erkeğin o ülkenin ekonomik ve sosyal hayatına eşit katılımı önemsenmekte bu sebeple kadınların işgücündeki payının artırılması hedeflenmektedir. Zira kadın istihdamı ekonomik büyüme ve sürdürülebilir kalkınma açısından en önemli faktörlerden biridir. Çünkü istihdam ve ekonomik kalkınma birbirini besleyen ve destekleyen dinamik süreçlerdir. İşsizlik oranı ile ekonomik büyüme arasındaki negatif ilişkiyi gösteren okun yasasına göre işsizlik oranında yaşanan %1'lik artış GSMH üzerinde %2,5'lik bir azalma oluşturmaktadır (Mahiroğlu ve Korkmaz,2017:25). Özetle işgücüne katılımdaki artış ülkeler açısından büyümenin itici gücü olarak işlev görmektedir. Bu nedenle de devletler istihdam oranlarını arttırmaya çalışarak GSMH'lerinde artış yaratmak amacıyla bu sosyal probleme yönelik kendi emek piyasasına yönelik politikalar geliştirmektedirler. Kadınların iş hayatına katılımı arttıkça kadın girişimciliği toplumsal kalkınmanın mühim bir konusu haline gelmiştir. Kadınların mali yönden güçlendirilmesi için önemli bir araç olarak girişimcilik özellikle gelişmekte olan ülkelerde kadınların istihdam alanında işveren olarak yer almasının yanında ayrıca emek talebi yaratan bir konumda olmaları sebebiyle istihdam alanında yarattığı çifte etkiyle önemli bir rol oynamaktadır.

Avrupa Birliği'nin kuruluş aşamasında sosyal politika, öncelikli başlıklar arasında yer almamışken; 1970'li yıllarda küreselleşme ve siyasi/ekonomik alanlarda ortaya çıkan değişimler, sosyal sorunların artmasına yol açmış ve bu alana ilişkin düzenlemeler zaman içerisinde sürekli olarak gelişim göstermiştir. AB'nin toplumsal cinsiyete ilişkin istihdam düzenlemelerindeki gelişimi ise 1970'lerin ortalarından itibaren belirgin bir hal almıştır. Gerçekleşen bu düzenlemeler ile öncelikle kadın-erkek eşitliği alanında eşit işe eşit ücrete ilişkin bir mevzuat çerçevesi oluşturulmuş tur. Devamında gerçekleşen zirve ve anlaşmalar ile toplumsal cinsiyet eşitliğinin istihdam ilişkileri haricindeki tüm diğer boyutları kapsayan bir mevzuat bütününe dönüştürülmesi için çalışmalar gerçekleştirilmiştir. Bu mevzuat çerçevesinde AB tarafından geliştirilen düzenleyici politikalar ile kadın - erkek cinsiyet eşitliği noktasında ayrımcı düzenlemeleri ortadan kaldırmak ve kadınlara hem bakım yükünü azaltacakları hem de çalışma fırsatı bulacakları yeni iş modelleri yaratılması amaçlanmıştır. Kısaca Avrupa genelinde kadın istihdamındaki gelişmeler, özellikle de çocuklu kadınların artan istihdam oranları, burada uygulanan politikaların tartışılmasına ve

zamanla değişerek düzenleyici politika merkezli bir dönüşüm geçirmesine sebep olmuştur.

Dar anlamda standart istihdam biçimlerinde kadın ve erkek işçilere eşit muamele edilmesiyle sınırlı olan AB direktifleri son zamanlarda, çalışma süresinin düzenlenmesi ve standart olmayan istihdam biçimlerinin, özellikle de yarı zamanlı ve geçici çalışmanın düzenlenmesi yoluyla istihdamda işçi-kariyer haklarını içerecek şekilde önemli ölçüde genişletilmiştir. Günümüzde ise AB politikaları sadece ücretli çalışma ve ücret düzeyindeki cinsiyet farklılıklarının kapatılmasını teşvik etmekle kalmayıp daha genel anlamda cinsiyet eşitliğini de ele alan bir bütüne dönüşmüştür.

Kadınların işgücüne katılımının ve iş olanaklarının artırılması Dünyadaki ve Avrupa Birliğindeki birçok ülkede olduğu gibi Türkiye'nin de istihdam politikasının hedefleri içerisinde yer almaktadır. Türkiye'nin 1999 yılında AB'ye aday ülke olarak katılması ile çalışma hayatına katılımını yeterince destekleyemediği kadınların istihdamını artırma hedefi gündeme gelmiştir. Adaylık süreci Türkiye'ye sosyal politika alanında yeni olanaklar sunmuş, neoliberal politikalar neticesinde ortaya çıkan sorunları gidermek için sosyal politikaların daha çok Avrupalılaşma yönünde adımlar atılmıştır. Yalnızca kadın-erkek fırsat eşitliğinin sağlanması konusunda değil, bunu sağlamak için mümkün olan her türlü yolun uygulanması amacıyla 2001-2004 yıllarında Anayasa değişiklikleri gerçekleştirmiştir. Ancak bu değişikliklerin yansımaları kısmen etkili olmuş, istikrarlı bir şekilde kadın istihdamının desteklenmesi noktasında yeterli olmamıştır.

Kadın istihdamının artırılması hedefi son yılların önemli ajanda başlıklarından biri olsa da uygulanan politikalar ve elde edilen sonuçlar, hedeflenen kadın istihdam oranının gerisinde kalmıştır. Bunun temel sebepleri arasında AB sürecinde uygulamaya konulan değişikliklerin kadınların yaşamını etkileyen istihdam politikalarıyla desteklenmemesi yer almaktadır. Kadın istihdamına yönelik artan ilginin sebebinin ise, iktisadi bir perspektiften *“atıl bir kaynağın değerlendirilmesi”*, kadın emeğinin ekonomik kalkınmaya entegre edilmesi olduğu söylenebilir. Kadın-erkek tüm vatandaşların katkıda bulunduğu ekonomilerin daha dinamik, krizlere karşı daha dirençli ve esnek olması bunda önemli bir etkidir (Hoş, Z. ve Bişgin, A., 2023:1177).

Kadın istihdamını artırmaya yönelik politikalar sadece kadının işgücüne katılımını artırmayı amaçlayan sanayileşme politikalarını değil, evdeki konumunu da düzenleyen aile politikalarını da etkilemiş, kadına yönelik şiddet ve tacizle mücadele, bakım emeği gibi konular bu politikaların merkezinde yer almıştır. Nitekim kadınların şiddetten korunamadıkları, cinsiyet rolleri gereği bakım yükümlüsü olarak görüldükleri, bakım emeğinin ücretsiz/karşılıksız olarak algılandığı ve ayrımcılığa uğradıkları bir ortamda ekonomiye tam olarak katılmaları; yetenek, bilgi ve becerileriyle sürece katkıda bulunmaları neredeyse imkansızdır.

Kadın istihdamının artırılmasına yönelik uygulanan politikaları değerlendirebilmek için bir üst başlık olarak sosyal politika alanındaki dönüşümü de dikkate almak gerekir. Neo-liberal politikalarla beraber yeniden yapılandırılan, hızla metalaştırılan ve özelleştirilen sosyal politika yaklaşımında hak odaklı pasif yurttaşlıktan, aktif yurttaşlığa geçilmiştir. Aktif yurttaşlık modelinde devletin rolü refahı sağlamak (welfare state) değil, kişileri çalışma hayatına katılarak kendi hayatlarını kazanmaları ve sorumluluklarını üstlenmeleri konusunda zorlamaktır (workfare state). Aktif yurttaşlık modelinin emek piyasasına yansması aktif işgücü piyasası politikaları (AİPP) olmuş, AİPP ile vatandaşların uzun süreli işsiz ve sosyal yardımlara bağımlı kalmaması için eğitim, mesleki bilgi, tecrübe ve yetkinlik kazandırma vb. yollar ile çalışma potansiyeli olan ve çalışma çağındaki bireyler güçlendirilerek kişilerin işgücü piyasasında aktif yer alması amaçlanmıştır (Ergüneş, 2015:33; ILO, 2022:4). Kadın istihdamının artırılmasına yönelik aktif yurttaşlık politikalarının (1) eğitim düzeyinin yükseltilmesi, (2) esnek çalışma koşullarının yaygınlaştırılması, (3) kadın girişimciliğinin artırılması başlıklarından oluşan üç ana eksen de şekillendiği görülmektedir.

Kadınların eğitim seviyelerinin artması işgücüne katılımlarını, dolayısıyla istihdamı pozitif yönde etkilemektedir. Kadınlarda eğitim düzeyi yükseldikçe eğitim düzeyi düşük olan kadınlara oranla işgücü arzı da artmakta, işgücü piyasasında daha yüksek ücretlerle çalışmaktadır.

Bu noktada da istihdama katılım oranı yaklaşık erkeklerin yarısı konumunda olan Türkiye içinde kadınların istihdama katılımları özel bir önem taşımaktadır. Her ne kadar son yıllarda bu oran artış gösterse de AB üyesi birçok ülkenin gerisinde bulunmaktadır. Kadın istihdam oranının düşüklüğü genel istihdam oranına da etkilemekte ve bu oran işsizlik verilerine yansımaktadır. Kadınların aktif olarak işgücü piyasasına katılımları kadın yoksulluğunu azaltmakta, hane içi geliri arttırmakta, ekonomik büyüme ile birlikte toplumsal refahın gelişmesine büyük katkı sağlamaktadır.

Kadınların çalışma hayatına katılımını etkileyen en önemli faktörlerden biri de çocuk sahibi olduktan sonra hane içi ücretsiz bakım işçisi olmalarıdır. 25-54 yaş arası çocuklu kadınların istihdam oranlarına Eurostat 2020 (Eurostat, 2021) verisi üzerinden bakıldığında Türkiye %32,9 ile 22 ülke arasında son sırada yer almaktadır. AB'de 25-54 yaş arası çocuklu kadınların %72,2'si ve erkeklerin %90,0'ı istihdamda yer almakta iken çocuksuz kişilerde bu oran kadınlar için %76,8, erkekler için ise %80,'dir. Yine aynı araştırmada AB'de 25-54 yaş arası kadınların çocuk sayısı arttıkça istihdam oranları düştüğü, üç veya daha fazla çocuğu olan kadınların ortalama istihdam oranı %59,1 seviyesine gerilediği belirtilmektedir. Buradan da görüldüğü üzere çocukların varlığı ve sayısı kadının işgücü piyasasından çekilme, ara verme veya emekli olma kararı üzerinde önemli bir etkidir. Özellikle üç yaşın altında çocuk sahibi olan kadınlar bu anlamda en çok etkilenen grup olarak karşımıza çıkmaktadır. Ancak çocukların büyüyen kadınlar özellikle çocuklarının okula başlamasıyla birlikte işgücü piyasasına tekrar katılım sağlamaktadırlar. Hayghe ve Bianchi (1994: 25) tarafından yapılan araştırmada da

benzer bir sonuç karşımıza çıkmaktadır. Bu araştırmada yaş gruplarına göre kadınların işgücündeki payına bakıldığında, istihdama katılımı en yüksek oranın 20-24 yaş grubundaki kadınlarda olduğu, 30'lu yaşların başında bu oranın düşmekte başladığı, 40'lı yaşlar ile birlikte tekrar artış sürecine girdiği belirtilmektedir. Otuzlu yıllarda işgücüne katılım oranının azalmasının temel nedeni ise kadınların 0-6 yaş grubundaki çocuklarını büyütmek için iş gücü piyasadan ayrılmaları olduğu ifade edilmektedir. Bu verilerden de görüldüğü üzere kadınların çocuklarının bakımı ile ilgili sorunlar kadınların iş hayatına katılması noktasında ana gündem maddelerinden birini oluşturmaktadır.

Kadınlar genel olarak hane içi ücretsiz bakım işine erkeklere kıyasla daha fazla zaman harcamaktadır. Hane içi ücretsiz bakım işi çocuk, yaşlı ve engelli bakımını kapsamaktadır. Özellikle düşük ücretli çalışan kadınların bakım işine yönelik dışarıdan hizmet alacak gelirlerinin bulunmaması bu kişilerin işgücü piyasasından dışlanmasına sebep olmaktadır. Ayrıca kamusal çocuk ve yaşlı bakım hizmetlerinin yetersizliği, kentlerdeki kadınların işgücü piyasasına katılımında önemli bir rol oynamaktadır. Çocuk ve yaşlı bakımında kamu hizmetlerinin yetersizliği özellikle bu hizmeti piyasadan satın almak zorunda kalan düşük ücretli sektörde çalışan kadınların işgücü piyasasından kopmasına neden olmaktadır. Çünkü bahsi geçen kişiler bu hizmetleri piyasadan satın alabilecek gelire sahip değildirler. Bu durumdaki kadınlar, güçleri yetiyorsa aile büyüklerinin desteğiyle çalışmaya devam edebilmektedir

Ebeveynlerin işgücü piyasasına katılımını sağlayan güvenilir çocuk bakım hizmetlerinin elde edilmesi ve bulunması genellikle zordur. Bu durum, annelerin babalara kıyasla daha düşük istihdam oranına katkıda bulunan ana faktörlerden biridir (Bozgöz, 2022:328) Bu da kamu sektörü tarafından desteklenen ve iyi işleyen bir ücretli bakım sektörüne ihtiyaç duyulduğunun göstermektedir. Kamu tarafından desteklenecek ücretli bakım ile bakım hizmeti sebebiyle iş hayatına katılamayan kadınlar ile birlikte bakıcılarının işe ve sosyal aktivitelere katılımı artacak ve güçlenecektir.

Yapılan literatür çalışmasının sağlamasının gerçekleştirilmesi ve kadınların işgücüne katılım oranının artırılmasına yönelik önerilerde bulunabilmek için öncelikle ihtiyaç ve beklentilerin tespit edilmesi gerekmektedir. Bu kapsamda yapılan tez çalışmasında Katılım Öncesi Mali Yardım Aracı (IPA) kapsamında yürütülen projeler inceleme konusu yapılmıştır.

Türkiye’de de kadınların istihdam piyasasına katılımı önündeki problemlerden biri olan çocuk bakım sorumluluğu engelini azaltarak çalışan annelerin istihdamda kalmalarını ve işe dönüşlerini sağlamak amacıyla IPA-I döneminde “*Evde Çocuk Bakım Hizmetleri Yoluyla Kayıtlı Kadın İstihdamının Desteklenmesi Operasyonu*” yürütülmüş, elde edilen başarılı sonuçlar neticesinde ilgili program genişletilerek IPA- II döneminde “*Eğitilmiş Çocuk Bakıcılarının Teşviki Yoluyla Kayıtlı Kadın İstihdamının Desteklenmesi Operasyonu (EDU-CARE)*” I ve II olmak üzere iki adet proje daha uygulanmıştır. Bu

projelere kadınların istihdamda katılımlarına ek olarak çocuk bakım işinin sertifikalı bakıcılar tarafından sigortalı çalıştırılmaları sağlanmış, bakım işi nitelikli bir işe dönüşmüş ve bu alanda bir farkındalık oluşturulmuştur. Bu proje ile de kadınların istihdamda kalmaları veya istihdam piyasasına geri dönüşleri gerçekleştirilirken aynı zamanda bakıcıların sertifikalı ve sigortalı çalıştırılarak bu alanda kadınlar için 2 farklı istihdam alanı oluşturulmuştur. Ayrıca proje kapsamında bakım işinin aile dışına çıkarılması sağlanırken bu yaklaşım kamu tarafından da desteklenmiştir.

EDU-CARE I projesi sonunda gerçekleştirilen etki değerlendirme raporunda da projeden faydalanan çocuklu kadınların ve bu kadınlar tarafında evde bakım işi bünyesinde çalıştırılan bakıcıların işgücü piyasasına katılımı ve istihdamda kalmaları üzerine pozitif etki yaptığı ortaya konulmuş, proje kapsamında sağlanan mali desteğin sona ermesi durumunda istihdamda kalma eğilimlerinin azalacağı sonucu çıkmıştır. Ayrıca proje ile sertifikalı “*eğitilmiş*” birer bakıcıya dönüşen bakıcıların işgücü piyasası açısından avantajlı konuma geldikleri, kazandıkları sertifika sayesinde istihdam edilebilirlikleri arttığı gibi sertifikasız bakıcılara oranla ücret avantajı elde edebilecekleri, kayıt dışı çalışılan bir sektör olan bakıcılık sektörünün kayıtlı hale dönüşerek bakıcının sosyal güvenceye erişimine katkı sağladığı sonucuna ulaşılmıştır (Kurnaz Baltacı ve Emir Mahmutoglu; 2022:155-156).

Türkiye’de de çocuklu kadınların istihdam piyasasına katılımını sağlamak amacıyla IPA-II kapsamında gerçekleştirilen bir diğer proje ise “Kurumsal Çocuk Bakım Hizmetleri Yoluyla Kayıtlı Kadın İstihdamının Desteklenmesi Operasyonu (INST-CARE)” projesidir. Bu proje ile çocuklarını kreşe gönderen annelere mali destek sağlanarak istihdam piyasasına katılımları desteklenmiştir. Proje sonunda yapılan etki değerlendirmesi raporunda da EDU-CARE projesinin etki raporuna benzer bir sonuç ortaya çıkmış, mali desteğin sona ermesi ile projeden faydalanan annelerin faydalanmayan annelere göre %11’lik bir kısmının sigortalı çalışmaya devam etmeyeceği ortaya konulmuştur (Erdem vd., 2022:82)

Projeden faydalanan kadınlara kadın istihdamının önündeki engeller sorulduğunda ilk sırada bakım yükümlüğünün geldiği görülmektedir. Diğer engeller ise sırasıyla piyasa koşulları ve ailesel faktörler gelmektedir. Kadın istihdamını kolaylaştırmak üzere sunulabilecek destekler sorulduğunda ise ilk üçte sırasıyla girişimcilik destekleri, çalışan kadına mali destek ve devlet destekli bakıcı ve kreş destekleri karşımıza çıkmaktadır.

Yukarıda bahsedilen EDU-CARE ve INSTA-CARE projelerinin etki analizlerinde de ortaya konulduğu üzere bakım hizmetlerinin varlığı kadınların işgücüne katılımı noktasında önem arz etmekte ve bu hizmetlerin mevcudiyeti kadınların işgücü piyasasına katılımı üzerinde olumlu bir etki yaratmaktadır. Çocuk bakım hizmeti, kadın istihdamını destekleyen politika araçlarından birisidir. Türkiye’de kadın istihdamının artırılması noktasında önerilebilecek sosyal politikalardan bir tanesi de çocuk bakım

hizmetlerinin makul ücretlerle temin edilmesini sağlayacak sübvansiyonların oluşturulmasıdır. Bu sübvansiyonlar bakıcılara ve/veya kurumsal bakım hizmetlerine dönük oluşturulabilir. Bu sübvansiyonlar özellikle düşük ücretli işlerde çalışan ve küçük çocuğa sahip annelerin çocuk bakımı ve çalışma tercihleri arasında kalması noktasında istihdama dönmeleri açısından olumlu bir etki yaratacaktır. Ayrıca küçük çocuğa sahip annelerin istihdama katılımlarını arttırmak açısından, okul öncesi kurumsal eğitim ve bakım hizmetlerinin arttırılarak ücretlerine yönelik düzenlemelerin yapılması, bu eğitim ve bakım hizmetlerinin ekonomik yönden yetersiz ailelere yönelik politikalar oluşturulması ve diğer projelerde olduğu gibi bu alanda yapılan ve pilot bir uygulama örneği olan bakım sorumluluklarına yönelik başarılı projelerin desteklenerek sosyal bir program haline dönüştürülmesi önerilmektedir. Bu tarz programlar incelendiğinde AB üyesi ülkelerde çocuk bakımı hizmetlerine yönelik birçok başarılı uygulama örneği bulunduğu tespit edilmiştir. Örneğin İngiltere’de 30 saate kadar çocuk bakım ücreti devlet tarafından sübvansiyon edilirken, Almanya’da eyaletler arasında farklılık olsa da genel olarak çocuk bakım hizmetlerinin %80’i devlet tarafından karşılanmakta, Avusturya’da ise devlet tarafından bütçeye tahsis edilen kaynak ile kamuya ve özele ait bakım hizmeti sunucuları sübvansiyon edilmektedir (SGK,2021;7-45).

Kadınların istihdama katılımının önündeki engellerden bir diğeri de yaşlı ve hasta bakımındır. Bu alanda da çocuk bakımına benzer bir tablo karşımıza çıkmaktadır. Özellikle düşük ücretli işlerde çalışan kadınların işgücü piyasasının dışında kalmasına yol açan bu durum, devletin refah devleti anlayışı kapsamında yaşlı ve hastalara yönelik sunduğu hane içi bakım destekleri de kadınları istihdamdan uzaklaştırmaktadır.

Nüfusun yaşlanması Avrupa Birliği (AB) ülkeleri için de ciddi bir olgu haline gelmiştir. EUROSTAT’a göre 2022 yılında AB nüfusunun beşte birinden fazlası (%21,1) 65 yaş ve üzerindedir. 2021 Yaşlanma Raporu’na göre, 2070 yılına kadar 65 yaş üstü nüfus artarken, doğurganlığın düşmesi ve ortalama yaşam süresinin uzaması nedeniyle çalışma çağındaki nüfusun azalacağı, 2019 yılında %34,4 olan yaşlılık bağımlılık oranının 2070 yılında %59,2’ye yükselmesinin öngörüldüğü belirtilmektedir. Avrupa’da olduğu gibi Türkiye’deki doğurganlık ve ölüm oranlarındaki düşüşe paralel olarak yaş yapısını değiştirmektedir. Yaşlanan nüfus yapısı bakım sorumluluğu nedeniyle önümüzdeki dönemde kadın istihdamını olumsuz etkileyebileceği öngörülmektedir. Bu nedenle kadınların çalışma hayatına aktif ve bağımsız bir şekilde katılmalarını teşvik edecek yaşlı ve hastalara yönelik evde bakım desteği ve sosyal bakım hizmetleri gibi toplum temelli hizmetlerin güçlendirilmesine ihtiyaç bulunmaktadır. EDU-CARE uygulamasına benzer bir uygulamanın yaşlı ve hasta bakımı alanında da uygulanabileceği değerlendirilmektedir. Ayrıca kadını istihdamdan uzaklaştıran destekler yerine evde bakım desteği ve gündüzlü bakım desteğine yönelik sübvansiyonlar oluşturulması kadınların istihdama katılımını arttıracaktır. Çocuk bakıcılığı alanında olduğu gibi yaşlı ve hasta bakımı alanında eğitilmiş/sertifikalı bakıcılar açısından bir boşluk bulunmaktadır. Sertifikalı yaşlı bakım sisteminin

oluşturulması yaşlı bakım işine nitelik kazandıracak, Türkiye'deki evde bakım hizmetlerinin AB politika ve ilkelerine uyumunu sağlamak açısından bakıcıların eğitim ve bilgi düzeyini artıracaktır.

Yukarıdaki projelerden de görüldüğü üzere ücretli bakıma dönük projeler yoluyla yapılan yatırımların ailelerin ücretsiz bakımın yükünü paylaşmak için kullandıkları bakım yapılarını güçlendirmektedir. Güçlenen bakım işi altyapısı da ücretsiz bakım sorumluluklarını yerine getiren daha fazla kadının işgücüne katılmasına olanak sağlamaktadır. Benzer şekilde Öneş, Memiş ve Kızıllırmak tarafından 2013 yılında yapılan çalışmada da çocuk ve yaşlılar için kamu bakım hizmetlerinin sağlanmasının yönelik sosyal politikaların, kadınların ücretsiz zaman yükünü hafifleterek ve kadınların işgücü piyasasına katılımını artırdığına işaret etmektedir.

Kadın istihdamını kolaylaştırmak üzere sunulabilecek destekler sorulduğunda ise ilk sırada girişimcilik destekleri gelmektedir. Kadın girişimciliğin teşvik edildiği ve kadın girişimci sayısının arttığı ülkelerde yatırımlar ve istihdam oranı artmakta, bu da toplumsal refah düzeyi olumlu etkilemekte, kadın girişimci sayısının yetersiz olduğu toplumlarda ise ülkenin ekonomik büyümesi ve kalkınması olumsuz etkilemektedir. Dış ticaret faaliyetlerinin desteklenmesine yönelik tedbirler yoluyla kadın girişimciliğinin teşvik edilmesi de kadın istihdamına katkıda bulunmaktadır.

Avrupa İstihdam Stratejisinin dört temel konu alanlarından ikisi olan girişimcilik ve istihdamın artırılması alanında kadın girişimciliğinin ve kadın istihdamının artırılması amacıyla IPA II döneminde hazırlanan ve uygulanan Women-Up Avrupa Birliği projesi ile 4.000 kadın işverenin desteklenmesini ve 4.000 kadının istihdamını hedeflenmiştir. Yukarıda anket sonuçları bölümünde de yer aldığı üzere kadınların hem istihdama kazandırılmalarında hem de sigortalı olarak istihdamda kalmalarının teşviki noktasında projenin büyük etkisi olduğunu görülmektedir. Projenin büyük bir kısmının (%85) AB kaynaklarından karşılandığı programın etkinliği ve başarısı göz önüne alındığında, 7 pilot il için uygulanan bu programa benzer programların bir kamu politikası olarak ülke genelini kapsayacak şekilde uygulanmasının faydalı olacağı düşünülmektedir. Ülke hedefleri doğrultusunda kadın istihdamı oranlarının artırılmasına iki yönlü etki yapan bu girişimcilik programının, özel sektör ve kamu kaynakları vasıtasıyla oluşturulacak kadın girişimciler için bir Fon havuzu ile sürekli hale getirilmesinin belirlenen hedeflere ulaşmasında aktif bir politika olacağı değerlendirilmektedir. Nitekim kurulacak bu fon kadın girişimciliğinin önündeki temel sorun alanı olan finansa erişimi kolaylaştıracak, AB tarafından kabul edilerek fonlanan ve pilot bir uygulama olan projenin ülke genelinde ve daha kapsamlı bir biçimde kadın girişimcilere özel mali destekler sunun bir kamu politikası uygulamasına kaynak oluşturacak, kamu maliyesi açısından da toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik, kadın istihdamı alanında pozitif ayrımcılık sunan mali bir araç olacaktır. Ayrıca verilecek mali desteklerin sadece yeni girişimcilere veya ekonomik yönden küçük ölçekli kadın işletmelerine değil büyümek isteyen daha büyük ölçekli kadın işletmeleri içinde sağlanmalıdır.

Kadın girişimciliği alanında başarılı projelerden bir diğeri de IPA'nın birinci döneminde karma finansman yöntemi ile finanse edilen ve 2014 yılında uygulanan “İş Hayatında Kadın (Women in Business-WIB)” projesidir. 5 bankanın katılımı ile uygulanan proje sonunda yapılan araştırmada projenin kadın girişimcilerin sayısını ve işletmelerinin sürdürülebilirlik düzeylerini artırdığı görülmektedir (EBRD, 2023:7). Genel itibariyle karma finans programları likidite desteği, teknik destek ve risk paylaşımını bir araya getirmektedir. Bu sebeplerle EBRD'nin kadın girişimci ve yöneticilere finansman ve danışmanlık hizmetlerini bir arada sunan ilk programı olan ve ülkemizde başarılı bir şekilde uygulanarak 23 farklı ülkeye taşınan finansman programına benzer karma finans programlarının bir politika olarak uygulanması kadın girişimciliğinin geliştirilmesi ve kadın girişimciler için uygun ortamların yaratılması açısından önem arz etmektedir. Bu program için ihtiyaç duyulan batık kredi riskine karşı risk sermayesi de oluşturulacak olan bu fon aracılığı ile sağlayabilecektir.

Kadınların istihdama katılımları istenilen seviyede olmamasının sebeplerinden bir tanesi de kadınlar için yarı zamanlı çalışma imkanlarının kısıtlı olmasıdır. EDU-CARE I Projenin başarısı sayesinde uygulamasına başlanılan EDU-CARE II projesi, birinci projeden farklı olarak çocuk bakımı alanında 200 bakıcı ve anne için “*yarı zamanlı çalışma*” imkanı sunarak yeni bir istihdam uygulaması getirmiştir. Çocuk bakımı alanında uygulanacak yarı zamanlı çalışma uygulamalarının yaygın bir hale getirilmesi hem çocuklu annelerin hem de bakıcıların istihdama katılımları üzerinde pozitif etki yaratacaktır. Ayrıca yarı zamanlı çalışma kadar esnek çalışma ve dijitalleşme ile yaygın bir çalışma alanı olan uzaktan çalışma modellerinin geliştirilmesi de işsizlikle mücadelede önemli başarılar kazandıracaktır.

Kadınların işgücüne dahil ol(a)mama nedenleri arasında okuldan erken ayrılan ve istihdam edilmeyen kadınların işe hazır olma durumlarının düşük olması, bireysel hazır olma durumunun kadın istihdamı için yeterli olmadığını göstermektedir. İşgücü piyasasında geçirilen süre göstergesi açısından kadınlar ve erkekler arasındaki büyük fark, sosyal ve istihdam politikalarının yalnızca kadınların işgücü piyasasına girmesine değil, aynı zamanda işgücü piyasasında kalış sürelerinin uzatılmasına da odaklanacak şekilde tasarlanması gerektiğini göstermektedir (Anık, 2023:59). Ayrıca endüstri 4.0 sonucunda yapay zeka, nesnelerin interneti (IoT) ve robotik teknolojiler gibi ortaya çıkan teknolojik gelişmelerle birlikte kullanılmaya başlayan dijital teknolojilerin iş süreçlerini basitleştirmesi sonucunda kadınların istihdamı üzerinde olumlu etkileri olabileceği düşünülmektedir. Daha önce erkekler tarafında yerine getirilen iş kollarında gerçekleşecek olan dijitalleşme sonucunda iş süreçleri otomasyonu ile kadınlara karşı iş kollarında olan ayrımcılığın azaltılarak kadın iş gücüne olan talebi arttırabilecektir. Bu nedenle kadınların sosyal ve yüksek öğrenim becerilerini daha iyi dijital becerilerle tamamlayacak politikaların geliştirilmesi gerekmektedir. Ayrıca kadınların teknoloji odaklı sektörlerde daha fazla yer almasını sağlamak için dijital becerilerinin geliştirilmesine yönelik eğitim programları ve destekler oluşturmalıdır.

Kadınların çalışma hayatına katılımı ve bunu artırıcı politikaların mevcudiyeti kadar çalıştıkları işlerin kalitesinin artırılmasına yani “*insan onuruna yakışır*” işlere yönelik politikaların oluşturulması da önemlidir. Bu sayede kadınlar istihdam açısından kadınlarda niceliksel bir artış olduğu kadar kadın emeğinde niteliksel bir artış da sağlanacak, böylece istihdam piyasasında daha uzun süreli kalmaları mümkün olacaktır. Kadınlar çalışma hayatında genellikle tekstil, gıda, hizmet sektörü gibi iş ve mesleklerin cinsiyete göre belirlendiği, daha çok düşük vasıflı işlerde ekonominin çeşitli sektörlerinde istihdam edilmektedir. Bu nedenle politika yapımcıların kadın istihdamı noktasında sadece katılım oranlarının değil kadınların daha iyi işlere erişimini sağlayacak uygulamaları oluşturmaları gerekmektedir. Nitekim Birleşmiş Milletler’de 2030 sonuna kadar Sürdürülebilir Kalkınma hedefleri doğrultusunda; hedef 8 “*İnsana Yakışır İş ve Ekonomik Büyüme*” ve Hedef 5 “*Toplumsal Cinsiyet Eşitliği*” kapsamında kadın ve erkek fark etmeksizin, herkes için insana yakışır işlere ulaşmayı hedeflemektedir. Bu hedeflere ulaşma noktasında ülkelere politikalar oluşturma noktasında önemli görevler düşmektedir. Ülkeler bu politikaları oluştururken ayrıca ILO tarafından geliştirilen “*İnsan yakışır işin geleceği için bakım çalışması ve bakım işleri*” belgesi ile birlikte AB genelinde makul ücretli, erişilebilir ve uygun fiyatlı bakım hizmeti sağlanmasını amaçlayan 7 Eylül 2022 tarihli Avrupa Bakım Stratejisi’ne de uygun bir şekilde, makroekonomik politikalar, istihdam, göç ve sosyal koruma politikaları ile eşgüdümlü bir şekilde bakım politikalarını oluşturmaları önemlidir.

Türkiye açısından işgücü piyasası içerisinde erkeklere göre dezavantajlı konumda bulunan kadınların işgücüne katılımında karşılaştığı sorunların sağlıklı bir şekilde çözülmesi amacıyla istihdamı önceleyen ve yukarıda projeler özelinde uygulanan politika ve tedbirleri kamu politikası açısından iyi bir uygulama örneği teşkil etmektedir. Kamu tarafından uygulanacak sosyal politikaların etkisi sürdürülebilir olmasına bağlıdır. Bu nedenle uygulanacak politikaların uzun süreli ve bütüncül planlanması gerekmektedir. Ayrıca bu alanda var olan eşitsizliklerin çözümü için uygulanan projeler ile sağlanan kaynak aktarımı mekanizmaları, var olan problemim tam anlamı ile çözümü noktasında yeterli olmayacağı, bu nedenle sosyal politika alanında yeni bir yaklaşıma ihtiyaç olduğu değerlendirilmektedir. Ayrıca kadın istihdamının arttırılması amacıyla kamu, özel sektör ve sivil toplum kuruluşlarının birlikte yer aldığı ve/veya geliştirdiği projeler de bu alanda kapsamlı çözümlerin hayata geçirilmesi noktasında katkı sağlayacaktır.

Türkiye’nin refah devletinin en belirgin özelliklerinden biri, kadınların iş hayatındaki düşük temsildir. Kadınların istihdamdaki oranı düşük kaldıkça kadın yoksulluğu artmaktadır. Özetle Türkiye’de kadınların istihdamını sağlayacak olan emek talebi katı durumdadır ve kadınların istihdamını arttırmak amacıyla sadece yasal belgeler üzerinden yapılan değişikliklerin beklenen düzeyde kadın istihdamını teşvik etmesi zor ve sektörler iş yaratma kapasitesi sınırlıdır. Kadın istihdamını arttıracak politikalar ile birlikte bakım hizmetlerine yönelik sistematik bir politika olmaması sebebiyle bu

hizmetler piyasa mekanizmasına bırakılmış durumdadır. Cinsiyet rolleri nedeniyle dezavantajlı durumda bulunan kadınların çalışma hayatında aktif olarak var olabilmeleri için eğitim-öğretim programlarına erişimin kolaylaştırılması, korumasız istihdam biçimlerini ortadan kaldırmaya yönelik kamu politikalarının oluşturulması, istihdam politikalarının geliştirilmesi, kadın istihdamının artırılması, kadınların ücretsiz bakımda yer aldıkları emek zamanının azaltacak bakım hizmetlerine yönelik politikaların oluşturulması, iş ve aile yaşamının uyumlaştırılması konularında sosyal politika kapsamında projeler geliştirilmesini önerilmektedir. Sosyal politika ve refah devleti uygulamaları kadın istihdamının teşviki noktasında önemli birer araçtır.

KAYNAKÇA

- Abbott, E. (1907). The History Of Industrial Employment Of Women in The United States: An Introductory Study. *Journal of Political Economy*, 14(8): 461-501.
- Acar, M. (2007). Keynesyen İktisat ve Refah Devletinin Sonu, Dünyü ve Bugünüyle Sosyal Demokrasi. *Demokrasi Platformu Dergisi*, Yıl:3, Sayı:9.
- Adamson, P. (2008). *The Child Care Transition: A League Table of Early Childhood Education and Care in Economically Advanced Countries*. Innocenti Report Card 8. UNICEF.
- Addati, L., Cattaneo, U., Esquivel, V., & Valarino, I. (2018). *Care Work And Care Jobs For The Future Of Decent Work*. International Labor Organization.
- Adema, W., Ladaique, M. (2006). *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*.https://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/oecd-social-employment-and-migration-working-papers_1815199x
- Afşar, B. (2016). Geçmişten Günümüze Dünya Ticareti ve Kadının Ticarettteki Yeri. V. Yücel ve S. Öğrekçi (Ed.), *Ekonomi, Sosyoloji ve Kadın içinde*. (37-66) İstanbul: Kriter Yayınevi.
- Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı. (15.10. 2023). Sosyal Yardım Programları. Ekim 10 2023 tarihinde <https://www.aile.gov.tr/sygm/programlarimiz/sosyal-yardim-programlarimiz/> adresinden alınmıştır.
- Akbaş, G. ve Apar, A. (2010). T.C. Başbakanlık Avrupa Birliği Genel Sekreterliği, Sosyal, Bölgesel ve Yenilikçi Politikalar Başkanlığı, Avrupa 2020 Stratejisi: Akıllı, Sürdürülebilir ve Kapsayıcı Büyüme için Avrupa Stratejisi, *Özet Bilgi Notu*:https://www.ab.gov.tr/files/SBYPB/Sosyal%20Politika%20ve%20%C4%B0stihdam/avrupa_2020_stratejisi.pdf
- Akdağ, S. (2024). Ekonomik Büyüme ve Kalkınma Sürecinde Kadın İstihdamının Rolü ve Önemi” B. Metin (Ed.). *Çalışma Hayatında Kadın içinde* (61-101). Ankara: A Kitap.

- Akdemir, S., Davarcıoğlu Özaktaş, F. ve Aksoy, N. (2019). Türkiye’de ve Seçilmiş Ülkelerde Kadının İşgücü Piyasasındaki Yeri. *Karadeniz Uluslararası Bilimsel Dergi*, 43, 184-202.
- Akgeyik, T. (2016). Türkiye’de Kadınların İşgücü Piyasasına Katılımını Etkileyen Faktörler: TÜİK Verileri Üzerine Bir Analiz, *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 70(1): 31-53.
- Akgül, O. (2013). Sosyal Devletin Evrimi, Türkiye’de Sosyal Devlet Teorileride mi, Pratikte mi?. *II. LisansüstüTürkiye Lisansüstü Çalışmalar Kongresi- Bildiriler -I* içinde (227-289), Bursa: İLEM&Bursa Büyükşehir Belediyesi Kitaplığı.
- Akgül, O. (2020). Neden Dezavantajlı Gruplar Ücretler Hususunda Dezavantajlıdır? O. Akgül (Ed.), *Ücret ve İstihdam Boyutuyla Çalışma Hayatında Dezavantajlı Gruplar* içinde (13-34), İstanbul: İdeal Kültür Yayıncılık,
- Aksöz, F., Durkal, M. E. (2021). Çalışma Hayatında Kadınların Karşılaştıkları Sorunlar: Kayseri İlinde Çalışan Kadın Öğretmenler Üzerine Bir Araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (59), 141-176.
- Alcock, P. (2011). Sosyal Politikanın Konusu. P. Alcock, M. May ve Karen Rowlingson (Der). (Çev. B. Yıldırım), *Sosyal Politika içinde* (15-24). Ankara: Siyasal Kitabevi,.
- Alp, M. (2004). Avrupa Birliği Temel Sosyal Hakları ve Türk İş Hukuku. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 6(1), 1-42.
- Altan, Ö. Z. (2006). *Sosyal Politika Dersleri*. Anadolu Üniversitesi Basımevi Eskişehir.
- Altay, A., Aslanpay, E., (2016). Kadın Yoksulluğunu Anlamak: Türkiye’ye İlişkin Bir Değerlendirme. *Karatahta İş Yazıları Dergisi*. Sayı: 4/ Nisan 2016 (1-30)
- Andaç, F. (2012). Sosyal Devlet Anlayışı İçinde Girişimcilik, *International Conference on Eurasian Economies 2012*, 11-13 Ekim 2012, Alma Ata Kazakistan:1-370.
- Anderson, K. (2015). *Social Policy in the European Union*, NY: Palgrave MacMillan.

- Anık, C. (2023). *Kadın Bakış Açısıyla Sendikacılık*. HAK-İŞ Konfederasyonu Yayın No:92, Ankara.
- Arıcı, K. (2015). *Türk Sosyal Güvenlik Hukuku: Sosyal Güvenliğin Genel Teorisi, Sosyal Sigortalar Hukuku, Sosyal Yardım ve Sosyal Hizmetler Hukuku*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Avrupa Birliği Bakanlığı (2012). *Türkiye AB Mali İş Birliği*, Ankara: Avrupa Birliği Bakanlığı Yayını.
- Avrupa Birliği Bakanlığı, (2013). *Avrupa Birliği Müzakere Sürecinde Yargı ve Temel Haklar Faslı*. Ankara. ISBN: 978-605-5197-07-0
- Avrupa Birliği Başkanlığı (2023). TR-AB Mali İşbirliği, https://www.ab.gov.tr/tr-ab-mali-isbirligi_5.html, 08.02.2023.
- Avrupa Birliği Genel Sekreterliği (ABGS), (2011). *Avrupa Birliği Antlaşması ve Avrupa Birliği'nin İşleyişi Hakkında Antlaşma*. Ankara. <https://www.ab.gov.tr/files/pub/antlasmalar.pdf>
- Atasü-Topcuoğlu, R. (2022). Gender Inequality, The Welfare State, Disability, And Distorted Commodification Of Care in Turkey. *New Perspectives on Turkey*, 66, 61-87.
- Ay, İ.C. ve Targan, E. (2015). European Union's Fiscal Aids And Its Effects On Member And Non-Member Countries: Turkey Case, *İGÜSBD*, 2(1): 162-174.
- Aybars, A.İ. ve Tsarouhas, D. (2010). Straddling Two Continents: Social Policy and Welfare Politics in Turkey. *Social Policy & Administration*, 44 (6): 746–763.
- Aybars, A.İ. (2012). Avrupa Birliği Tarihçe, Teoriler, Kuramlar ve Politikalar. B. Akçay ve İ Göçmen (Ed.). *Sosyal Politika*, içinde (429-453). Ankara: Seçkin Yayınevi.
- Aybars, A.İ., Copeland, P. ve Tsarouhas, D. (2018). Europeanization Without Substance? EU–Turkey Relations And Gender Equality in Employment, *Comperative Studies*, 17 (6): 778-796.
- Aydın, M.K. ve Çakmak, E.E. (2017). Sosyal Devletin Temelleri, *Bilgi*, 34: 1-19.

- Aysan, M.F. ve Aysan, Ü. (2018). Social Policies in Contemporary Turkey. A.F. Aysan, H. Karahan, M. Babacan ve N. Gür (Ed), *Turkish Economy Between Middle Income Trap and High Income* içinde. (101-120). Palgrave,
- Ayta, F., ve Şen, M. (2023). Türkiye’de Kadın İstihdamının Genel Görünümü: İstihdamın Artırılması Kapsamında Seçilmiş Ülke Örnekleri. *Uluslararası Ekonomi ve Yenilik Dergisi*, 9(2), 421-454. <https://doi.org/10.20979/ueyd.1327737>
- Ayta, F. (2022). *Türkiye’de Kadın İstihdamı Sorunu: Kadın İstihdamını Artırmaya Yönelik Uygulanan Sosyal Politikalar ve Öneriler*. (Yüksek Lisans Tezi). Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Ana Bilim Dalı.
- Aytaç, S. (2020). Kadınlara Yönelik Sosyal Politikalar, A. Tokol ve Y. Alper (ed), *Sosyal Politika*, Bursa: Dora Yayınları 1-10.
- Azizi, A. (2011). Innovations and Changes Brought by the Lisbon Treaty: The Social Aspect. *International Journal of Social Sciences and Humanity Studies*, 3(2), 1-8.
- Bağdatlı, N. (2013). Türkiye’de Kadın Emeği ve Çocuk Bakım Hizmetleri Üzerine Bir Çerçeveselendirme Denemesi. *Maltepe Üniversitesi Fen Edebiyat Fakültesi Dergisi*, 2009(1+2). 18 -38
- Baldock, J., Mitton, L., Manning, N. ve Vickerstaff, S. (2012). *Social Policy*, Oxford: Oxford University Press:1-50.
- Barbier, J. C. (2012). Tracing the Fate of EU “Social Policy”: Changes in Political Discourse From the “Lisbon Strategy” to “Europe 2020”. *International Labour Review*, 151(4), 377-399.
- Barbier, C. ve Pochet, P. (2005). *Social Developments in The European Union 1999*. ETUI: European Trade Union Institute. Belgium. ISBN: 2-930143-70-3
- Fabbrini, F., Bokhorst, D., Sabato, S., Theodoropoulou, S., Spasova, S., Marengo, M., ... & Moja, F. (2023). Social policy in the European Union: State Of Play 2022. In

ETUI, The European Trade Union
Institute. <https://www.etui.org/publications/social-policy-european-union-state-play-2022>

- Bayraktar, C. (2012). Keynes ve Refah Devleti. *Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(2), 247-261.
- Bedir, E., Özaydın, M. M. ve Metin, B. (2013), *Sosyal Politika 1*. Anadolu Üniversitesi, Açıköğretim Fakültesi Yayınları, No: 1589, Eskişehir.
- Bektaş, S. (2019). *Türkiye’de Kadın İstihdamının Tarihçesi ve Kadın İstihdamını Artırmak İçin Yürütülen Politikalar* (Yüksek Lisans Tezi). Sivas Cumhuriyet Üniversitesi.
- Bell, D. (1973). *The Coming of Post-Industrial Society: A Venture in Social Forecasting*. Newyork:Basick Books.
- Biffl, G. (2007). The Employment of Women in the European Union. *WIFO Working Papers*, No. 297:1-5.
- Bilgin, V. (2005). Sosyal Devlet Nereye Gidiyor veya Sosyal Devletin Alternatifleri Nelerdir. *Siyaset ve Toplum*, Sayı:3.
- Bingöl, U, Çakır, Y., N., (2021). Bir Sosyal Politika Aracı Olarak Espor Ekonomisi. T.Güloğlu ve E. S. Kala (Ed.), *Değişen Dünyada Sosyal Politika içinde*. (87-102). Bursa: Ekin Basım Yayın Dağıtım.
- Bozgöz, M. G. (2022). *Yoksulluk ve Kadın*. İstanbul: Çizgi Kitabevi.
- Bozkaya, G. (2013). Kadınların İşgücüne Katılımını Belirleyen Faktörler: Türkiye Üzerine Bir Analiz. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(5): 69-80.
- Bozkurt, Ö (Ed.), Ergun, T. ve Sezen, S. (1998). *Kamu Yönetimi Sözlüğü*, TODAİE Yayınları, No. 283, Ankara.

- Bozkurt, E., Özcan, M. (2001). Subsidiarite İlkesi (İkincillik İlkesi) ve Avrupa Birliği Bütünleşme Sürecine Etkisi Üzerine Bir Değerlendirme. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6(1). 1-21
- Bozkurt, V. (1994). Avrupa Birliği ve Sosyal Politika, *Kamu-İş*, 3(4): 33-44.
- Brine, J. (2004). The European Social Fund: The Commission, the Member State and Levels of *European Educational Research Journal*, 3(4), 777-789.
- Britannica, (2022). <https://www.britannica.com/topic/welfare-state> Erişim Tarihi: 27 Kasım 2022.
- Broughton, A. (2002). *Barcelona Summit Assesses Labour Market Progress*, Eurofound.
<https://www.eurofound.europa.eu/en/resources/article/2002/barcelona-summit-assesses-labour-market-progress>
- Buğra, A. (2020). Politics of Social Policy in a Late Industrializing Country: The Case of Turkey, *Development and Change*, 0(0): 1–21.
- Bürgin, A. (2021). The European Commission's Role in EU–Turkey Relations, *EU-Turkey Relations*, Palgrave MacMillan:200-250.
- Bürgin, A. (2021). The European Commission's role in EU–Turkey Relations. *EU-Turkey Relations: Theories, Institutions, and Policies içinde* (pp. 219-240). Cham: Springer International Publishing.
- Bürül,D. (2024). *Kadın İstihdamının Türkiye Örneği Üzerinden İncelenmesi: Kadın İstihdamının Rolü ve Ekonomiye Etkileri*. (Yüksek Lisans Tezi). Manisa Celal Bayar Üniversitesi, İktisat Anabilim Dalı,
- Büyükcoşkun, S. (2014). *Kadın İstihdamının Ortaya Çıkardığı Sosyal Politika Sorunları: Anne-dışı Bakım Sorunu ve Türkiye'nin Kadın İstihdamı Politikası*. (Doktora Tezi). İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Ana Bilim Dalı.

- Carella, B. ve Graziano, P. (2022). Back to the Future in EU Social Policy? Endogenous Critical Junctures and the Case of The European Pillar of Social Right, *Journal of Common Market Studies*, 60(2): 374-380.
- Chen, S. (2002). State Socialism And The Welfare State: A Critique Of Two Conventional Paradigms. *International Journal of Social Welfare*, 11: 1-15.
- Commission, (2023). https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_en. Erişim: 24 Mart 2023.
- Commission of the European Communities (1993), *Growth, Competitiveness, Employment: The Challenges and Ways for into the 21st Century*, White Paper, Bulletin of the European Communities, Supplement 6 / 93.
- Consilium, (2023). https://www.consilium.europa.eu/ueDocs/cms_Data/docs/pressData/en/ec/00100-r1.%20ann-r1.en1.html. Erişim: 27 Nisan 2023.
- Council Directive, 2000/43/EC <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32000L0043>
- Council Directive, 2000/78/EC, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32000L0078>
- Council Directive, 2006/1922/EC, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32006R1922>
- Council Directive, 2006/54/EC, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32006L0054>
- Council Directive, 75/117/EEC, <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31975L0117:EN:HTML>
- Council Directive, 76/207/EEC, <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31976L0207:EN:HTML>

Council Directive, 79/7/EEC, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A31979L0007>

Council Directive, 86/378/EEC, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A31986L0378>

Council Directive, 86/613/EEC, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX%3A31986L0613>

Council Regulation (EC) No 1268/1999 of 21 June 1999 on Community support for pre-accession measures for agriculture and rural development in the applicant countries of central and eastern Europe in the pre-accession period, OJ L 161, 26/6/1999, Art.1. <https://eur-lex.europa.eu/eli/reg/1999/1268/oj>

Çağatay, N. ve Berik, G. (1990). Transition to Export-Led Growth in Turkey: Is There a Feminization of Employment?. *Review of Radical Political Economics*, 22: 115-134.

Çenet, İ. (2012). *Avrupa Birliği Katılım Öncesi Mali Yardımları (Ipa): Yardımların İkili İlişkilere Yönelik Amaçları Bağlamında Bozcaada Örneği*. (Yüksek Lisan Tezi). Çanakkale: T.C. Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Uluslararası İlişkiler Anabilim Dalı.

Çelen, A.İ. (2023) Engelliler, Sosyal Politika ve Dışlanma, Türkiye’de Engelliler ve Sosyal Politika. Mustafa Şen (Ed). *Türkiye’de Engelliler ve Sosyal Politika içinde*, (50-77). İstanbul: Efe Akademi Yayınları:

Çelenkoğlu, E. (2000). Avrupa Birliği ve Türkiye. *Türk Kütüphaneciliği*, 14(1), 106-114.

Çelik, A. (2008). *AB Sosyal Politikası Uyum Sürecinin Uyumsuz Alanı*, Gözden geçirilmiş ikinci basım, Kitap Yayınevi.

Çelik, A. (2014). Avrupa Birliği’nin Sosyal Politikası: Roma’dan Lizbon’a Doğuşu, Gelişimi ve Bugünü. P. A. Kaya (Ed). *Uluslararası Sosyal Politika Teorisi*,

Uluslararası Çalışma Normları ve Güncel Gelişmeler, (100-200). Ankara: Siyasal Kitabevi.

Çelik, N. Caniklioğlu, N. ve Canbolat, T. (2015). *İş Hukuku Dersleri*, (28.bs.). İstanbul: Beta.

Çeliktaş, İ. (2009). Katılım Öncesi Mali Yardım Aracının Merkezi Olmayan Yapılanmada Getirdiği Değişiklikler ve Yardımların Planlanması, *Sayıştay Dergisi*, 74:73-95.

Çevik, C. ve Özkul, B. (2022). Çalışma Yaşamında Dezavantajlı Gruplar ve Eşitsizlikler. *İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 7(3), 611-618.

Çımrın, F. K. ve Durdu, Z. (2015). Türkiye’de Sosyal Güvenlik Sisteminin Dönüşümü ve Bireysel Emeklilik Sistemi. *Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 4(8), 60-75.

Çıngı, T.G. (2021). Siyasal Teorilerin Sosyal Politika Anlayışlarına Karşılaştırmalı Bir Bakış, *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 69, 415-432

Çilingir, S. (2017). AB Hukukunda Subsidiarite İlkesi ve Uygulanması, *Dokuz Eylül Üniversitesi SBE Dergisi*, 19(3): 349-371.

Çoban, S. (2023). Bakım Rejimleri ve Türkiye’de Bakım Emeği. *Hacettepe Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi*, 40(2), 455-465. <https://doi.org/10.32600/huefd.1228210>

Çolak, A. (2019). Sosyal Politikanın Uluslararası Taraflarından Uluslararası Çalışma Örgütü ve Küreselleşme. *Balkan & Near Eastern Journal of Social Sciences (BNEJSS)*, 5(1). 73-84

Çubuk, A. (1986). *Sosyal Politika ve Sosyal Güvenlik*. Ankara: Gazi Üniversitesi Yayın No. 21: 11-12.

- Çulha-Zabcı, F. (2003). Sosyal Riski Azaltma Projesi: Yoksulluğu Azaltmak mı, Zengini Yoksuldan Korumak mı? *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 58-1, 216-239.
- Dağlıoğlu, E. (2008). *İpard Programı Kapsamı Da Türkiye'ye Verilecek Desteklere İlişkin Ödeme Süreci ve Bu Sürecin Türkiye Açısından Değerlendirilmesi*. (Uzmanlık Tezi). Tarım ve Köy İşleri Bakanlığı.
- Daly, M. (2006). Eu Social Policy After Lisbon, *JCMS*, 44(3): 461-481.
- Danış, M. Z. (2007). Sosyal hizmet mesleği ve disiplininde sosyal politikanın yeri ve önemi. *Toplum ve Sosyal Hizmet*, 18(2), 51-64.
- Dean, H. (2008). Sosyalist perspektif. P. Alcock, M. May ve K. Rowlingson (Ed.), B. Yıldırım, Çev.). *Sosyal Politika, Kuramlar ve Uygulamalar* içinde (118-127). (Ankara: Siyasal Kitabevi).
- Dedeoğlu, S. (2009). Eşitlik mi ayrımcılık mı? Türkiye'de Sosyal Devlet, Cinsiyet Eşitliği Politikaları ve Kadın İstihdamı. *Çalışma ve Toplum*, 2(21), 41-54.
- Dedeoğlu, S. (2017). Türkiye'de Refah Devleti, Toplumsal Cinsiyet ve Kadın İstidamı, Dedeoğlu ve A. Y. Elveren (Ed.), *Türkiye'de Refah Devleti ve Kadın içinde*, (211-231). İstanbul İletişim Yayınları.
- Dedeoğlu, S. (2018). Toplumsal Cinsiyet. *Çalışma Yaşamında Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Eğitim Rehberi* içinde. (18-25). Ankara: Uluslararası Çalışma Örgütü. <https://www.ilo.org/tr/media/69346/download>
- Dedeoğlu S. ve Elveren, A. Y. (2017), "Türkiye'de Toplumsal Cinsiyet, Toplum ve Refah Devleti", Dedeoğlu ve A. Y. Elveren (Ed.), *Türkiye'de Refah Devleti ve Kadın içinde*, (29-46). İstanbul İletişim Yayınları.
- Degryse, C. ve Pochet, P. (1999). European Employment Policy in 1999. *Social Developments in the European Union*, 15-27.
- Demirbilek, S. (1995). T.C. Emekli Sandığının Finansal Açıdan İncelenmesi. *Kamu İş*, 4(1), 35-53.

- Dereli, S. (2024), Teknoloji-Kadın İlişkisi Çerçevesinde Dijital Çağda Kadın İstihdamı ve Sorun Alanları. B. Metin (Ed.), *Çalışma Hayatında Kadın içinde* (169-215). Ankara: A Kitap.
- Devlet Planlama Teşkilatı (DPT). (1991), *Sosyal Güvenlik ve Sağlık Hizmetlerinin Rasyolinazasyonu*. Özel İhtisas Komisyonu Raporu
- Diler, F. (2021). *Türk Hukukunda Vergilendirme Yetkisinin Sınırlandırılmasında Hukuk Devleti ve Sosyal Devlet İlkesi* (Yüksek Lisans Tezi). Hacı Bayram Veli Üniversitesi, Ankara:20-60
- Dilik, S. (1972). *Türkiye’de Sosyal Sigortalar: İktisadî Açıdan Bir Tahlil Denemesi*. (2.bs.). Ankara: Banka ve Ticaret Hukuku Araştırma Enstitüsü Yayını
- DPT (2001). *Sosyal Hizmetler ve Yardımlar Özel İhtisas Komisyonu Raporu*, 8. Beş Yıllık Kalkınma Planı, DPT Yayınları, Ankara:1-80.
- Duran, N. (2023). *2000 Yılı ve Sonrası Türkiye’de Kadın İstihdamının Yapısı ve Kadın İstihdamının Artırılmasına Yönelik Uygulanan Politikalar* (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Yeni Yüzyıl Üniversitesi, İstanbul:1-40.
- Durdu,Z. (2011). Modern Devletin Dönüşümünde Bir Ara Dönem: Sosyal Refah Devleti, *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* (İLKE) (22),37,50.
- Durmaz, Ş. (2021). *Sosyal Politika ve Çalışma İlişkilerinde Güncel Sorunlar III*,1. Baskı. Ankara: Gazi Kitapevi
- EBRD. (2023). *Blended Finance and Women Entrepreneurs: Evidence from Türkiye*, December, 09 EBRD Impact Brief.
- Ecevit, Y. (2003) “Toplumsal Cinsiyetle Yoksulluk İlişkisi Nasıl Kurulabilir? Bu ilişki Nasıl Çalışabilir?” C. Ü. *Tıp Fakültesi Dergisi* 25 (4), 2003 Özel Eki s. 83-88, <http://www.cumhuriyet.edu.tr/edergi/makale/495.pdf>
- Efe, H. (2007). AB’nin “Avrupa Güvenlik ve Savunma Politikası” Oluşturma Çabaları. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*. 1-31.

- Elçi, S. (2007). *Avrupa Birliği Yapısal Fonları*, Tarım ve Köyişleri Bakanlığı Dış İlişkiler ve Avrupa Birliği (Uzmanlık Tezi). Ankara:5-50.
- Erçakar, M. E., ve Güvenoğlu, H. (2018). Türkiye’de Gelir Dağılımı ve Sosyal Koruma Harcamalarına Bir Bakış. *Sosyal Bilimler Metinleri*.
- Erdem,T. Aksoy,E.,Emirmahmutoğlu, F., Öngel,V., Metin, B. ve Kurtulmuş,Z. (2022), *Kurumsal Çocuk Bakım Hizmetleri Yoluyla Kayıtlı Kadın İstihdamının Desteklenmesi Projesi Etki Analizi*, Ankara, SGK.
- Erdoğan, E. (2013). Sosyal Güvenlik Alanında AB Katılım Öncesi Mali Yardımları. *Sosyal Güvençe*, 0 (4), 50-89. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/sosyal-guvence/issue/16497/172308>
- Erdoğan, E.S. (2019). *Avrupa Birliği Ülkeleri ve Türkiye’de Sosyal Güvenlik Harcamalarının Değerlendirilmesi*, Ankara: Ankara Üniversitesi Yayınları:1-40.
- Erdoğan, F. (2022). Bir Kamu Politikası Olarak Sosyal Güvenlik Temelinde Emeklilik. *İşletme Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 5(2), 377-396. <https://doi.org/10.33416/baybem.1123416>
- Erol, S. (2011). Yaşlılık Sigortası ve Emeklilik Yaşı Tartışması. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 1(1), 39-64
- Eryılmaz, B., ve Tuncer, A. (2013). Avrupa Birliği Uyum Sürecinde Bölgesel Kalkınma Politikaları: Bölgesel Kalkınma Ajansları ve Türkiye Uygulaması. *Akademik İncelemeler Dergisi*, 8(1), 165-189.
- Eser, Y.B., Memişoğlu, A. ve Özdamar, Y. (2011). Sosyal Siyasetin Üretilmesi Sürecinde Refah Devletinden Neo-Liberal Devlete Geçiş: Devletin Kamu Hizmeti Sunma İşlevinin Değişimi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 16(2), 201-217.
- European Commission (2007). *Cohesion Policy 2007-2013: Commentaries and Official Texts*. Brussels.

European Commission, (2010). Euro 2020: A Strategy for Smart, Sustainable and Inclusive Growth, Brussels.

European Commission (2020a) A Union of Equality: Gender Equality Strategy 2020-2025, COM(2020). 152 final, 5 March 2020.

European Commission (2023). *2023 Report on Gender Equality in the EU*, Belgium.

European Commission (2020). Questions and Answers: Gender Equality Strategy 2020-2025. Erişim Tarihi 11.10.2024
https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/ro/qanda_20_357

European Commission Directorate (2015). General for Justice and Consumers, Strategic Engagement for Gender Equality 2016-2019. Luxembourg: Publications Office of the European Union,

European Union, (2004.) Education & Training 2010" The success of the Lisbon strategy hinges on urgent reforms — Joint interim report of the Council and the Commission on the implementation of the detailed work programme on the follow-up of the objectives of education and training systems in Europe. *Official Journal*, C 104, 1-19. CELEX: [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:52004XG0430\(01\)\[legislation\]](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:52004XG0430(01)[legislation])

EUROSTAT (2018). Gender Statistics, https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender_statistics#Labour_market (erişim. 20.05.2023)

Eurostat (2020). Women's Employment in the EU, <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/EDN-20200306-1> (erişim. 30.05.2023).

Falkner, G. (1996). The Maastricht Protocol on Social Policy: Theory and Practice. *Journal of European Social Policy*, 6(1), 1-16.

Flora, P. ve Heidenheimer, A. J. (1981). *The Development of Welfare States in Europe and America*, New Brunswick, NJ, Transaction Book

- Freier, U. ve Rauschhofer, G. (1984). *Atlas Wirtschaftslehre*. Wiesbaden: Gabler Verlag.
- Gardey, D. (2000). Time and Women's Work : Historical Periodisations. The Gendering Of Inequalities: *Women, Men and Work*, Athenaeum Press, 32-48.
- Gerşil, G.S. ve Eryılmaz, İ. (2014). Değişen Türkiye'nin Sosyal Politika Anlayışı: Sosyal yardım ve Hizmetlerdeki Dönüşüm ve AB Ülkeleri ile Karşılaştırılması. *Sosyal Adalet İçin İnsan Hakları: Sosyal Haklar*, Ankara: TODAİE.
- Geyer, R. (2000). *Exploring European Social Policy*. Cambridge: Polity Press.
- Geyer, R. R. (2013). *Exploring European Social Policy*. John Wiley & Sons.
- Geyik, O. (2020). Türkiye'de Dezavantajlı Gruplara Yönelik Yapılan Mali Yardımlar Üzerine Bir İnceleme. *Ufku Ötesi Bilim Dergisi*, 20 (1), 52-66.
- Ghailani, D. (2014). Gender Equality, From the Treaty of Rome to the Quota Debate: Between Myth and Reality, Social Developments in the European Union 2013, Brüksel: EYUI, OSE, 161-190.
- Giddens, A. (2000). *Sosyoloji*. Ankara: Ayraç Yayınevi.
- Goetschy, J. (1998). The Luxembourg Jobs Summit, 20-21 November 1997 Outcome and analysis. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 4(1), 131-137.
- Gökcan, M., ve Büyükgöze Kavas, A. (2018). Meslek Seçiminde Toplumsal Cinsiyetin Rolü: Bir Ölçek Geliştirme Çalışması. *Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Dergisi*, 1(1), 48-67.
- Gökçe, A. (2023). "Çalışma Hayatında Şiddet: Kayıt Dışı Çalışan Kadınlar Üzerine Bir Araştırma". *The Journal of International Scientific Researches*, 8(1), 64-82.
- Güler, M., Aksu, Ç. ve Demirtaş, G. (2010). Avrupa Birliği Katılım Öncesi Mali Yardım Programları ve Yerel Ekonomik Kalkınma: Trakya Bölgesi Örneği. *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, 45: 219-236.

- Güler, M.A. (2017). Sosyal Politikanın “Sınıf” Sorunu ve Sosyal Devlet Modelleri, *Emek Araştırma Dergisi (GEAD)*, 8(12): 87-106.
- Güloğlu, T. ve Kala, E. S. (2021) “Türkiye’de Sivil Toplum Kuruluşları ve Sosyal Politika, T.Güloğlu ve E. S. Kala (Ed.), *Değişen Dünyada Sosyal Politika içinde*. (11-28). Bursa: Ekin Basım Yayın Dağıtım.
- Gülmez, M. (1995). *Meclislerde İşçi Sorunu ve Sendikal Haklar (1909-1961)*, Öteki Yayınevi, Ankara.
- Gülmez, M. (2008). *Avrupa Birliği ve Sosyal Politika*, Ankara: Hatiboğlu Yayınları.
- Gümüş, A. T. (2010). Sosyal Devlet Anlayışının Gelişimi ve Dönüşümü. *Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 18(2), 117-158.
- Gümüş, İ. (2018). Tarihsel Perspektifte Refah Devleti: Doğuş, Yükseliş ve Yeniden Yapılanma Süreci. *Journal of Political Administrative and Local Studies*, 1(1), 33-66.
- Gümüsoğlu, F. (2000). Kurtuluş Savaşı, Cumhuriyet Devrimleri ve Kadın. *Yeni Dünya Düzeni, Kadın ve İrtica içinde* . CKD Yayınları.
- Güner, T., Uslan, Y.U., Çiçek, Ö. (2014). Türkiye ve Avrupa Birliği’nde Kadın İstihdamının Karşılaştırmalı İncelenmesi. *SDÜ Vizyoner Dergisi*, 5(10): 55-75.
- Güzel, A., A.R. Okur ve N. Caniklioğlu. (2021). *Sosyal Güvenlik Hukuku*. Ondokuzuncu Baskı. İstanbul: Beta Yayınları.
- Güven, H. S. (1997). *Sosyal Politikanın Temelleri*, Bursa, 2.Baskı,
- Güven, S. (2001). *Sosyal Politikanın Temelleri*. Bursa: Ezgi Kitapevi.:1-50.
- Güvercin, C. H. (2004). Sosyal Güvenlik Kavramı ve Türkiye’de Sosyal Güvenliğin Tarihçesi. *Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Mecmuası*, 57(2). https://doi.org/10.1501/Tipfak_0000000105
- Güvercin C. H. (2000). *Gemlik Eğitim ve Araştırma Bölgesi’nde Yeşil Kart Sahiplerinin Bazı Özellikleri Yeşil Kart Kullanımı ve Bunu Etkileyen Faktörler*. (Yayınlanmamış Uzmanlık Tezi). Bursa 2000
- Hacıbebekoğlu, A., Yiğitbaşı,G.O., Kaynar,T.,Engin,Ç. Beyazıt,E. (2014). *Safranbolu Esnaf ve Sanatkarlar Odası Kadın İş Gücü Sorunlar ve Çözümler Araştırma*

Projesi Raporu. Batı Karadeniz Kalkınma Ajansı.
<https://www.kalkinmakutuphanesi.gov.tr/dokuman/safranbolu-esnaf-ve-sanatkarlar-odasi-kadin-is-gucu-sorunlar-ve-cozumler-arastirmasi-projesi-raporu/1083>

Hall, M. (1994). Industrial relations and the Social Dimension of European Integration: Before and After Maastricht'in New Frontiers in European Industrial Relations. R. Hyman and A. Ferner.

Hall, J. K. (1951). Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı Fonlarının İdaresi. (Çev.) Sadun Aren, *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 6(1), 138143.

Hantrais, L. (2017). *Social Policy in the European Union*. Bloomsbury Publishing.

Harvey, D. (2005). *A Brief History of Neoliberalism*. Oxford University Press.

Hasanagić, E. (2021). Social Rights in the European Union After the Lisbon Treaty. *Godišnjak Pravnog fakulteta, Tematski broj sa II naučne konferencije "Ljudska prava pred izazovima stvarnosti"*, Godina IV, broj, 4.201-228

Hantrais, L. (2007). *Social Policy in the European Union*, Third Edition, NY: Palgrave MacMillan:1-200.

Heywood, A. (2014). *Siyasi İdeolojiler: Bir Giriş*. 8. Baskı. Ağustos, Adres Yayınları.

Hoş, Z.; Bişgin, A. (2023). Kadın İstihdamının Artırılmasında Yasal Düzenlemelerin ve Vergi Teşviklerinin Rolü. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 25(45), 1176-1192.

Hrbek, R. (1998), "Wie sollen sich Arbeitsteilung, Subsidiarität und regionale Beteiligung nach Amsterdam entwickeln?", Bertelsmann Stiftung Forschungsgruppe Europa (Hrsg.), Systemwandel in Europa: Demokratie, Subsidiarität, Differenzierung, Verlag Bertelsmann Stiftung, G tersloh

Ivan-Ungureanu, C., Marcu, M. (2006). The Lisbon Strategy. *Romanian Journal of Economic Forecasting*, 1, 74-83.

ILO (2016), *Providing Care through Cooperatives Survey and Interview Findings*

ILO. (2018). *Care Work And Care Jobs For The Future Of Decent Work*. Geneva. ILO.

- İKV, (2019). *AB Katılım Sürecindeki Türkiye'nin Kadın İstihdam Karnesi*, İstanbul: İKV Yayınları.
- İşler, R. ve Şentürk, C. (2016). "Feminist İktisat Perspektifinden Türkiye Ekonomisinde Kadının Rolü". *International Journal of Social Sciences and Education Research*. 2(2): 613-624.
- İlkkaracan, İ. (2010). *Emek Piyasasında Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine Doğru İş ve Aile Yaşamını Uzlaştırma Politikaları*, Metis Yayınları: İstanbul.
- Kabaca, S. (2016), T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Avrupa Birliği ve Mali Yardımlar Dairesi Başkanlığı, *Türkiye ve AB'de Dezavantajlı Grupların İşgücüne Katılımlarına Yönelik Uygulamaların İncelenmesi*. (AB Uzmanlık Tezi), Ankara
- Kankılıç, A.R. (2022). *Aktif İstihdam Politikalarından İstihdam Teşviklerinin Etkinliği: Avrupa ve Türkiye'de Uygulanan İstihdam Teşvikleri* (Yüksek Lisans Tezi). Anadolu Üniversitesi, Eskişehir.
- Karaaslan, İ. (2021). Avrupa Birliği Sosyal Politikası: Tarihsel Gelişim, Temel Dinamikler ve Geleceğe Dair Öngörüler, *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 41: 111 – 134.
- Karabacak, H. (2004). Avrupa Birliği Mali Yardımları ve Türkiye ile Mali İşbirliği. *Maliye Dergisi*, 146, 69-106.
- Karadeniz, D. (2020). Sovyetler Birliği ekseninden Avrupa Birliği Üyeliğine: Doğu Avrupa Ülkelerinde Ekonomik ve Siyasal Dönüşümün Analizi, *Gazi İktisat ve İşletme Dergisi*, 6(1): 1-21.
- Karakök, T. (2011). Zonguldak Kömür Havzasında Bir Yardım Sandığı: Amele Birliği, *ZKÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(13): 351-367
- Karakaplan Özer, E. (2022). Beyond the Glass Cliff: A Scoping Review of the Influencing Factors of Glass Cliff. *Alanya Akademik Bakış*, 6(2), 2069-2084. <https://doi.org/10.29023/alanyaakademik.1008496>

- Karaman, N. (2024), Uzun Süreli Bakım Hizmetleri Çerçevesinde Eşitlik Politikaları ve Düzgün Bakım İş. B. Metin (Ed.), *Çalışma Hayatında Kadın içinde*, (229-262), Ankara: Kitap.
- Karataş, H. (2010). *Avrupa Birliği Katılım Öncesi Mali Yardımları*, Ankara: T.C. Maliye Bakanlığı:1-200.
- Karataş, K., Başçılar, M. ve Taşçı, A. (2018). Türkiye Avrupa Birliği İlişkilerinin Etkileri Bağlamında Türkiye Sosyal Politikasının Değişimi, *CBÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, 17(2): 195-218.
- Karluk, R. (1998), *Avrupa Birliği ve Türkiye*, Beta Yayınları, 5.Baskı, İstanbul.
- Karluk, R. (2005) *Avrupa Birliği ve Türkiye*, İstanbul: Beta Yayınları.
- Karluk, R. S., Tonus, Ö. (2000). Helsinki Zirvesi Sonrasında Türkiye'nin AB'ye Tam Üyeliği. *Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 16(1), 205-221.
- Kavak, Y. (1997). Eğitim, İstihdam ve İşsizlik İlişkileri. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 13.
- Kaya, E. (2009). *Yoksullukla Mücadelede Avrupa'nın ve Türkiye'nin Sosyal Yardım Modeli*. T.C. Başbakanlık Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Genel Müdürlüğü. (Sosyal Yardım Uzmanlık Tezi). Ankara.
- Kazgan, G. (2010). *İktisadi Düşünce veya Politik İktisadın Evrimi*, 15. Basım, İstanbul: Remzi Kitabevi.
- KEİG, Kadın Emeği ve İstihdamı Girişimi (2013). *Türkiye'de Kadın Emeği ve İstihdamına Yönelik Politikalar Kadın Emeği ve İstihdamına Dair Politika ve Faaliyetlerin 12 İlde Değerlendirilmesi*. KEİG Yayınları Dizisi, İstanbul.
- Kılıç, A. (2023). *Kadın İstihdamındaki Kariyer Engelleri: Kraliçe Arı Sendromu*. (Yüksek Lisans Tezi). Toros Üniversitesi / Lisansüstü Eğitim Enstitüsü / İşletme Ana Bilim Dalı / İşletme Bilim Dalı
- Kılıç, H. (1998). *Kadının Batı Serüveni 1-2-3*, Art Yayınları.

- Koca, D. (2021). Covid-19 Döneminde Çalışan Kadınların Ücretsiz Bakım Emeği Sorununun Seçilmiş Ülkelerin Çözüm Mekanizmaları Kapsamında Değerlendirilmesi. *JOEEP: Journal of Emerging Economies and Policy*, 6(2), 333-351.
- Koca, D. (2022). *Kadın ve Sosyal Politika*. İstanbul: Çizgi Kitabevi:143-153.
- Koray, M. (2007). Sosyal Politikanın Anlamı ve İşlevini Tartışmak, *Çalışma ve Toplum*, 2007(4): 19-55.
- Koray, M. (2005). *Sosyal Politika*, Ankara 2.baskı,
- Koray, M. (2008). *Sosyal Politika*. Ankara: İmge Kitabevi.
- Kraw, George M. (1990). The Community Charter of the Fundamental Social Rights of Workers. *Hastings International and Comparative Law Review*, Volume 13, Number 3, Spring 1990, 467-477.
https://repository.uchastings.edu/hastings_international_comparative_law_review/vol13/iss3/7
- Krieger-Boden, C., & Sorgner, A. (2018). Labor Market Opportunities for Women in The Digital Age. *Economics*, 12(1), 20180028.
- Kuchařová, V. (1999). Women and Employment, *Czech Sociological Review*, VII, (2): 179-194.
- Kurnaz Baltacı, I., Emirmahmutoğlu,F. (2022). *Eğitimli Çocuk Bakıcılarının Teşviki Yoluyla Kayıtlı Kadın İstihdamının Desteklenmesi Projesi (Edu-Care) Etki Analizi Raporu*, SGK
- Kut, S. (1988). Sosyal Hizmet Mesleği: Nitelikleri, Temel Unsurları, Müdahale Yöntemleri. *Ankara: Hacettepe Üniversitesi Yayınları*:20-50.
- Küçükoba, E. (2022). Refah Devleti Bağlamında Sosyal Politika, *Sosyal Hizmetin Tarihi Gelişimi ve Türkiye. Toplumsal Politika Dergisi*, 3(2), 164-176.

- Küpelı, Ö. (2014). *Pasif İşgücü Politikaları Uygulanan Kişilerin Aktif İşgücü Politikaları Yolu ile İstihdama Yönlendirilmesi: Seçilmiş Ülke Örnekleri*, T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, (Uzmanlık Tezi). Ankara.
- Lange, P. (1993). Maastricht and the Social Protocol: Why Did They Do It?. *Politics & Society*, 21(1), 5-36.
- Lavalette, M. ve Pratt, A. (2007). *Social Policy Theories, Concepts and Issues*. London: Sage Publication.
- Leblebici, Y., ve Karcıoğlu, F. (2014). Kadın Yöneticilerde Kariyer Engelleri: “Cam Tavan Sendromu” Üzerine Bir Uygulama. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 28(4).
- Lengvel, L. (1972). Social Policy in Socialism, *Acta Oeconomica*, 8(2-3): 253-263.
- Letablier, M.T. (2023). Legislation on Women’s Work in Europe, <https://ehne.fr/en/encyclopedia/themes/gender-and-europe/earning-a-living/legislation-women%E2%80%99s-work-in-europe> (erişim. 30.05.2023).
- McAllister, I. (1982). *Regional Development and the European Community: a Canadian Perspective*. IRPP.
- Mahiroğlu, A., Korkmaz, A. (2018). *İşsizlikle Mücadelede Emek Piyasası Politikaları- Türkiye ve AB Ülkeleri*, (4. Baskı) Ekin Basın Yayın Dağıtım.
- Manning, N. (2007) Turkey, the EU and Social Policy. *Social Policy and Society*, 6 (4): 491-501.
- McCarthy, L. (2018). “There is No Time for Rest”: Gendered CSR, Sustainable Development and The Unpaid Care Work Governance Gap. *Business Ethics: A European Review*, 27(4), 337-349.
- McClelland, A. (2010). What is Social Policy. *Social Policy in Australia: Understanding for Action*, 3-18.

- Memiş, E., ve Özay, Ö. (2011). Ev İçi Uğraşlardan İktisatta Karşılıksız Emeğe: Türkiye Üzerine Yapılan Çalışmalara İlişkin Bir Değerlendirme. *Birkaç Arpa Boyu*, 21, 239- 268
- Mimaroglu, H., Özgen, H. (2008). Örgütlerde Güncel Bir Sorun: “Mobbing”. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 8(15), 201-226.
- Oktayer, N. (2008). *Enlargement of the EU in the Context of Turkey's Accession: Budgetary Issues*, Ankara: Turkish Republic Ministry of Finance Strategy Development Unit:30-50.
- Ongan, N.T. (2003). AB'nin Kadın-Erkek Eşitliğine İlişkin Direktifleri, *İÜ İktisat Fakültesi Mecmuası*, 53(1): 91-104.
- Onuk, P. (2017). Ücret Eşitsizliği ve Ücretin Sosyoekonomik Belirleyenleri: İstanbul Örneği. *Çalışma ve Toplum*, 2(53), 703-720.
- Önal, A. (2017). “Türkiye’de Devletin Sosyal Politikaları: Sahici mi, Arka Planı Ne?. F.Taşçı (Ed.), *Türkiye’de Sosyal Politika Aktörleri: Zemin ve Uygulama içinde*, (1-32), Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Önder, N. (2013). “Türkiye’de Kadın İşgücünün Görünümü”. *ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi*, 1(1), 35-61.
- Öneş, U., Memiş, E., Kızılırmak, B. (2013). Poverty and intra-household distribution of work time in Turkey: Analysis and some policy implications. In *Women's Studies International Forum* (Vol. 41, pp. 55-64). Pergamon.
- Ören, K. (2011). *Sosyal Politika*. Pelikan Yayıncılık. Ankara
- Özcan, G. (2009). *Türkiye’de Kamu Harcamalarının Sosyal Refah Devleti Anlayışı Açısından Değerlendirilmesi* (Master Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi (Turkey)).
- Özcüre, G. (2010), Avrupa Birliği’nin Sosyal Politikası ve Türkiye, Derin Yayınları, İstanbul
- Özçatal, E. Ö., Güven, P. (2022). “Covid-19 Krizi Sürecinin Kadınların Kayıt Dışı İstihdamına Etkileri”. *Politik Ekonomik Kuram*, 6(1), 73-101.

- Özdemir, S. (2004). *Küreselleşme Sürecinde Refah Devleti*. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, (Doktora Tezi). İstanbul.
- Özdemir, S. (2007). *Küreselleşme Sürecinde Refah Devleti* (2. Baskı). İstanbul: İTO Yayınları:1-30.
- Özdemir, S. (2009). Küreselleşme ve Refah Devletleri Üzerindeki Etkileri. *In Journal of Social Policy Conferences* (No. 57, pp. 55-86). Istanbul University.
- Özen, S. (2004). Avrupa Birliği'nin Sosyal Politika Gündemi. T. Uzun ve S. Özen (Ed). *Avrupa Birliği Sürecinde Türkiye içinde*, Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Özer M., Biçerli, K. (2003). Türkiye'de kadın iş gücünün panel veri analizi. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 1(1), 55-86
- Özerdem, F. (2010). Avrupa Birliği sosyal politikası ve Türkiye'nin uyumu, *Yardım ve Dayanışma Dergisi*, 1(1): 17-27.
- Özgüler, V. C. (2013). *Avrupa Birliği ve Türkiye İşgücü Piyasalarının Karşılaştırmalı Analizi*. Cinius Yayınları.
- Özveri, M. (2005). Türkiye'de Sosyal Güvenlik Hakkının Geleceğine İlişkin Düşünceler. *Toplum ve Hekim*. 20.2, 147-150.
- Özyer, K., ve Azizoğlu, Ö. (2014). İş Hayatında Kadınların Önündeki Cam Tavan Engelleri ile Algılanan Örgütsel Adalet Arasındaki İlişki. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 10(1).
- Özügurlu, M. (2003). Sosyal Politikanın Dönüşümü Ya Da Sıfatın Suretten Kopuşu. *Mülkiye Dergisi*. 27 (239): 59-74.
- Parliamentary Research Service (2017). *Guide to EU Funding 2014-2020*, Brüksel: Parliamentary Research Service:10-18.
- Pearman, R. J. (1973). *Social Science and Social Work*, USA, The Scarecrow Press:10-20.

- Peçe, M. A., Ceyhan, M. S., Akpolat, A. (2016). Türkiye’de Gelir Dağılımının Ekonomik Büyümeye Etkisi Üzerine Ekonometrik Bir Analiz. *International Journal of Cultural and Social Studies* (IntJCSS). 2 (1). 135-148.
- Peri, D. (2020). *Yoksullukla Mücadelede Muhtaç Kişilere Yapılan Sosyal Yardım Uygulamaları: Sakarya İli Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakıfları Örneği* (Yüksek Lisans Tezi). Sakarya Üniversitesi, Sakarya.
- Pestieau, P. (2006). *The Welfare State in the European Union*. New York: Oxford University Press.
- Poyraz, Z., & Kılıç, T. (2023). The Relationship Between Queen Bee Syndrome and Leadership: A View To Healthcare Institutions. *International Journal of Health Management and Tourism*, 8(2), 138-157.
- Republic of Turkey Ministry of Family and Social Policy (2017). *Turkey’s Integrated Social Assistance System*, Ankara:1-10.
- Sağlık, B., Çelik, H. Y. (2018). Küreselleşen Çalışma Hayatında Kadının Rolü. *Fırat Üniversitesi İİBF Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 2(2).
- Salihoğlu, S. (2005). Sosyal Güvenlikte Piyasalaşma Dönemi ve Sendikalar. *Toplum ve Hekim Dergisi*. 20. 2, 151-153.
- Sar, E. (2021). Çalışma Hayatında Kadın İstihdamı ve Türkiye’de Yansımaları, *Safran Kültür ve Turizm Araştırmaları Dergisi*, 4(1): 20-40.
- Sayer, L.C. (2005). Gender, Time And İnequality: Trends in Women's and Men’s Paid Work, Unpaid Work and Free Time, *Social Forces*, 84(1): 285–303.
- Selçuk, B., Aydoğdu, İ. B. (2014). Anayasal Düzeyde Türkiye’de Sosyal Politikaların Gelişimi. *Uluslararası Sosyal ve Ekonomik Bilimler Dergisi*, Cilt 4, Sayı 1, 45-51.
- Selçuk, F. Ü., ve Tuzlukaya, Ş. (2013). Toplumsal Cinsiyet Bağlamında Kadın Sorunlarına Toplu Bir Bakış. L. Gültekin, G. Güneş, C. Ertung ve A.Şimşek (Der.). *Toplumsal Cinsiyet ve Yansımaları* içinde. (4-16). Ankara: Atılım Üniversitesi Yayınları

- Selek Öz, C. (2013), Küresel Sosyal Politika Aktörü Olarak Avrupa Birliği, A.Seyyar, C. Selek Öz (Ed.), *Küreselleşen Dünyada Uluslararası Sosyal Politika içinde*, (109-137). Adapazarı: Sakarya Yayıncılık,
- Selvi, M. (2014). *Uluslararası Kuruluşların Türkiye’deki Sosyal Güvenlik Mevzuatının Oluşmasındaki Etkileri*. T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Dış İlişkiler ve Yurtdışı İşçi Hizmetleri Genel Müdürlüğü. (Yurtdışı İşçi Hizmetleri Uzmanlık Tezi). Ankara:
- Serdar, A. (2014), Sosyal Politika Kavramı, Tarihsel Gelişimi ve Türkiye’de Sosyal Politika, A.Tokol ve Y. Alper (Ed.), *Sosyal Politika içinde (1-36)*, Bursa: Dora Yayıncılık.
- Seyyar, A. (2005). *Sosyal Güvenlik Terimleri*, İstanbul: Papatya Yayıncılık,
- SBB-a (2020). *T.C. Kalkınma Bakanlığı, On Birinci Kalkınma Planı (2019-2023), Kadının Kalkınmadaki Rolü, Özel İhtisas Komisyonu Raporu*”, <https://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2020/04/KadininKalkinmadakiRoluOzelIhtisasKomisyonuRaporu.pdf>
- Scott, J. W., Tilly, L. (1975). Women's Work and the Family in Nineteenth-Century Europe, *Comparative Studies in Society and History*, 17(1): 36-64.
- Selek Öz, C. (2021). *Avrupa Birliğinde Sosyal Politika*, Sakarya: Değişim Yayınları.
- Sertçelik, Ş. (2021). Kadınların İşgücüne Katılım Oranının Belirleyicileri: Türkiye İçin Yapısal Kırılmalı Zaman Serisi Analizi. *R&S- Research Studies Anatolia Journal*, 4(2), 91-102. <https://doi.org/10.33723/rs.835675>
- Seyidoğlu, H. (1999). *Ekonomik Terimler Ansiklopedik Sözlük*, İstanbul: Güzem Can Yayınları.
- Seyyar, A. (2002), *Sosyal Siyaset Terimleri*, İstanbul: Beta Yayınları:1-30.
- SGK, (2021). *Eğitilmiş Çocuk Bakıcılarının Teşviki Yoluyla Kayıtlı Kadın İstihdamının Desteklenmesi Projesi Strateji Belgesi*, Aralık, Ankara.

- Sosyal Sigortalar Kurumu (2000). *1999 İstatistik Yıllığı*, Ankara:Sosyal Sigortalar Kurumu Sincan Matbaası.
- Süleymanoğlu, R. (2016). Keynesçi Refah Devleti'nin Gelişimi, Dönüşümü ve Sosyal Hizmet Bağlamında Değerlendirilmesi, *Çekmece İzü Sosyal Bilimler Dergisi*, (4):1-20.
- Süral, N. (2010). Avrupa Birliği Sosyal Politikasının Temel Prensipleri, B. C. Ataman (der.), *Türkiye'nin Adaylık Sürecinde Avrupa Birliği ve Sosyal Politikası içinde* (65-88). Ankara: Siyasal Kitabevi,
- Straussner, S. L. A., & Phillips, N. K. (1988). The Relationship Between Social Work and Labor Unions: A History of Strife and Cooperation. *J. Soc. & Soc. Welfare*, 15, 105.
- Şen, M. (2018). Cinsiyete Dayalı Ücret Eşitsizliğinin Avrupa Birliği ve Türkiye Kapsamında Değerlendirilmesi. *Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi*. 18(41): 295-324.
- Şengönül A., Koşaroğlu Ş. M., (2020). *Ücret Teorileri*, İstanbul: Kriter Yayınevi.
- Şenkal, A. (2005). *Küreselleşme Sürecinde: Sosyal Politika*, Alfa Basım Yayım Dağıtım:25-30.
- Şentürk, M. (2014). Social Welfare Practices of the State and NGOs in Turkey: New Trends and Necessities. *Turkish Journal of Sociology*, 3(28): 309-319.
- Şişman, Y. (2017). Türkiye'de Sosyal Politikanın Dünü, Bugünü: Hayırseverliğin Kurumsallaşması mı? Gelişim mi?, *Optimum Ekonomi ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 4(2), 1-22.
- Talas, C. (1997). Toplumsal Ekonomi: Çalışma Ekonomisi, Ankara: İmge Kitabevi Yayını, 7. Baskı.
- Tansel, A. (1999). Public-Private Employment Choice, Wage Differentials And Gender in Turkey. *Economic Development and Cultural Change. Chicago Press Üniversitesi*. 53(2): 453-477.
- Taşçı, F. (2017). *Türkiye'de Sosyal Politika Aktörleri: Zemin ve Uygulama*. Nobel Akademik Yayıncılık, Ankara

- Taşğın, N., Özel, H. (2011). Türkiye’de Sosyal Hizmetlerin Dönüşümü. *Toplum ve Sosyal Hizmet*, 22(2), 175-190
- Tekindal, M. (2018). Türkiye’de Sosyal Yardımların Yapısal İşlevsel Yaklaşımına Göre Analizi, *Toplum ve Sosyal Hizmet*, 29(2): 33-362.
- Tezcan, E. (2012). Avrupa Birliği’nin Ekonomik ve Sosyal Politikaları, S. R. Karluk, B. Yüce Dural (Ed.), *Avrupa Birliği içinde*, (118-148), Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi.
- Tezel, Y, S. (2002), *Cumhuriyet Döneminin İktisadi Tarihi*, İstanbul: Tarih Vakfı Yurt.
- Tezgel, O. (2013). Sosyal Politika. *Sendikacılık Akademisi Ders Notları*, 2, 1-32.
- Tınaz, P. (2008), *İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)*. İstanbul: Beta.
- Tiryaki Yenilmez, D. (2023). Türkiye’de Kadınların Kayıt dışı İstihdamı Üzerine Kısa Bir Değerlendirme. *Uluslararası Sosyal Hizmet Araştırmaları Dergisi*, 3(2), 137-147.
- Titmuss, Richard M., (1974) *Social Policy*, Düzenleyen: Brian Abel-Smith and Kay Titmuss, New York,
- Toksöz, G. (2008). *Toplumsal Cinsiyet Perspektifinden İşgücü Piyasalarında Mevcut Durum ve Örgütlenme Sorunları; Emek Tartışmaları 1*. Disk Yayınları, No:56
- Tokgöz, G. (2017). Neoliberal Piyasa, Özel ve Kamusal Patriarka Çıkamazında Kadın Emeği. S. Dedeoğlu ve A.Y. Elveren (Ed.), *Türkiye’de Refah Devleti ve Kadın*. (103-126). İstanbul:İletişim Yayınları,
- Tokol, A. (2000). *Sosyal Politika*, 2. Basım., Bursa.
- Tokol, A., Alper, Y. (2012). *Sosyal Politika*, İkinci Baskı, Bursa: Dora Yayıncılık. 1-367.
- Tokol, A. (2013). *Uluslararası Sosyal Politika*, Bursa: Ezgi Kitabevi (Genişletilmiş ve Gözden geçirilmiş İkinci Baskı)
- Topak, O. (2012). *Refah Devleti ve Kapitalizm: 2000’li Yıllarda Türkiye’de Refah Devleti*. Birinci Baskı. İstanbul: İletişim Yayınları

Treaty Establishing The European Coal and Steel Community (ECSC), *Draft English Text, 18 April 1951, Paris, France.*

Treaty of European Union (1992), *Official Journal C 191, 29/07/1992 P. 0001 – 0110*, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A11992M%2FTXT>

Tuna, O.; Yalçıntaş, N. (1994), *Sosyal Siyaset*, İstanbul: Filiz Kitabevi,

Tutar, H. (2004). *İşyerinde Psikolojik Şiddet*, Ankara:Platin Yayınları, 3. Baskı,.

Tutar, F.; Yetişen, H. (2009). Türkiye’de Kadının Ekonomik Kalkınmadaki Rolü. *Niğde Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(2), 116-131.

Türkoğlu, İ. (2013). Sosyal Devlet Bağlamında Türkiye’de Sosyal Yardım ve Sosyal Güvenlik, *Akademik İncelemeler Dergisi*, 8(3). 275-305.

Ustabaş, A. ve Gülsoy, T. Y. (2017). The Relationships Between The Female Labor Force Participation Rate And Economic Development: A Correlation Analysis For Turkey, *International Conference on Eurasian Economies* 2017:100-105.

Ubay, B. ve Tiyyar, E. (2019). Avrupa Birliği Katılım Öncesi Mali Yardım Aracı ve Vergi İstisnası Boyutu. *Maliye Dergisi*, Temmuz-Aralık 2019; 177:448-475

Uyan Semerci, P. (2011), Avrupa Birliği ve Sosyal Politika, A.Kara, S. A. Düzyigit, Y. Gürsoy, Ö. Onursal Beşgül (Derleyenler). *Avrupa Birliği’ne Giriş, Tarih, Kurumlar ve Politikalar içinde*, (213-224), İstanbul: Bilgi Üniversitesi Yayınları.

Uygaç, N. S. (2019). *Sosyalizmin Kentsel Politikalara ve Kente Etkisi: Moskova Deneyimi* (Yüksek Lisans Tezi). Yıldız Teknik Üniversitesi, İstanbul: 26-27.

Üçkardeşler, E. (2015). Turkey’s Changing Social Policy Landscape. *Turkish Policy*, 13(4): 150-161.

Varlıklar Demirkazık, Ç, N. (2022). Bakım Kimin İş: Devlet, Aile, Piyasa Üçgeninde Kadın ve Bakım Politikaları, D. Koca ve E.D. Karagöl (Ed.), *Kadın ve Sosyal Politika Güncel Tartışmaları içinde*. (245-280). Çizgi Kitabevi.ISBN:978-605-196-870-4.

- World Bank (2023). Population Female: European Union, <https://data.worldbank.org/indicator/SP.POP.TOTL.FE.IN?locations=EU:10-30>.
- Yantur, P. (2017). *Ortadoğu Ülkelerinde Kadın İstihdamı: İran ve Türkiye Örneği* (Doktora Tezi), Marmara Üniversitesi.
- Yaşa, A. G. (2018). Liberal Bir Perspektiften Sosyal Refah Devleti. *Uluslararası Toplumsal Bilimler Dergisi*, 2(2), 146-164.
- Yayar, R., Uçgunoğlu, M. (2016). Avrupa Birliği'ne Entegrasyon Sürecinde Kadın İstihdamının Önemi. *ICOMEF*, 26-27, Kasım 2016, İstanbul.
- Yaylı, H. ve Kaya, H. (2020). İlerleme Raporları Çerçevesinde Türkiye'nin AB Çevre Politikalarına Uyumu. *Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 22(3), 664-684.
- Yazıcı, A.M. (2016). Avrupa Birliği'nin Sosyal Politikasının Gelişimi ve Türkiye'nin Avrupa Birliği Sosyal Politikasına Uyumu, *Anadolu Bil Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 44: 1-22.
- Yazıcı, İ. G. (2018). Lizbon Stratejisi ve Avrupa 2020 Hedeflerinde Bölgesel Kalkınma ve Sosyal Politikalar. *Uluslararası Yönetim Akademisi Dergisi*, 1(3), 436-451.
- Yeğen, İ. (2009). *AB Mali Yardımları ve AB'nin Yeni Üye Ülkeleriyle Türkiye Üzerine Ampirik Bir İnceleme*. (Yüksek Lisans Tezi). Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İktisat Anabilim Dalı
- Yenihan, B. (2017). Bir Sosyal Politika Aracı Olarak Sosyal Güvenlik: Dünya'da ve Türkiye'de Gelişimi Üzerine Bir İnceleme, *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 15 (30): 177-196.
- Yenilmez, F. ve Kılıç, E. (2018). Türkiye'de İşgücüne Katılma Oranı-İşsizlik Oranı İlişkisi: Cinsiyet ve Eğitim Düzeyine Dayalı Bir Analiz, *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 13(2), 55-76. <https://doi.org/10.17153/oguiibf.410254>

- Yesilada, B. A. (2002). Turkey's Candidacy for EU Membership. *The Middle East Journal*, 94-111.
- Yıldız, H., Yardımcıoğlu, F. (2005). Türkiye'ye Yönelik AB Mali Yardımları ve Aday Ülkelerle Karşılaştırılması, *AÜEHFD*, IX (3-4): 437-472.
- Yılmaz, S. (2019) *Birinci Dünya Savaşı Döneminde Kadınların Ücretli Çalışma Hayatına Katılımı: Osmanlı İmparatorluğu ile Avrupa Ülkelerinin Karşılaştırılması* (Master Tezi), İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yılmaz, V. (2018). Introduction: Social Policies and Social Inequalities in Contemporary Turkey, *Research and Policy on Turkey*, 3(2): 103-114.
- Yıldırım Aykurt, A. (2020). 21.Yüzyıl'da Sosyal Sorunlar ve Dezavantajlı Gruplar. *Journal of Awareness*, 5(3), 427-448. <https://doi.org/10.26809/joa.5.031>
- Yolcuoğlu, İ. G. (2012). Türkiye'de Sosyal Politika ve Sosyal Hizmetlerin Geliştirilmesi. *Toplum ve Sosyal Hizmet Dergisi*. 23(2): 145-158.
- Yuvalı, E. (2020). Sosyal Politika Aracı Olarak Sosyal Güvenlik Kavramı, *İş ve Hayat Dergisi*, 6(11): 46-74.
- Yücel, B.N. (2017). *2000 Yılı Sonrası Türkiye'de Yoksulluk ve Sosyal Politika* (Yüksek Lisans Tezi). Kırıkkale: Kırıkkale Üniversitesi.
- Yüksel, H. (2014). *Güncel Gelişmeler Işığında Sosyal Politika*, Bursa: Ekin Basın Yayın Evi.
- Zengin, E., & Öztaş, C. (2009). Yerel Yönetimler ve Sosyal Yardımlar: Üsküdar Belediyesi Örneği. *Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi*, 16(16), 19-36.
- Zengingönül, O. (2002). Esneklik ve Sosyal Politika: Avrupa Birliği'nde Uyumsuzların Uyum Arayışı. *TİSK İşveren Dergisi*, Mart
- Walby, S. (2004). The European Union and Gender Equality: Emergent Varieties of Gender Regime. *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society*, 11(1), 4-29.

Whiteside, N. (2014). The Beveridge Report and its Implementation: a Revolutionary Project? *Histoire@ Politique*, (24), 24-37.

Wincott, D. (2003). Beyond Social Regulation? New Instruments and/or a New Agenda for Social Policy at Lisbon?. *Public administration*, 81(3), 533-553.

World Bank. (2024). *Women, Business and the Law 2024*. The World Bank.
<https://www.worldbank.org/en/news/press-release/2024/03/04/new-data-show-massive-wider-than-expected-global-gender-gap>

İnternet Kaynakları

AB, (2023). https://www.ab.gov.tr/avrupa-birliginin-tarihcesi_105.html Erişim Tarihi: 14 Temmuz 2023

AB, (2024). https://www.ab.gov.tr/tr-ab-mali-isbirligi_5.html Erişim Tarihi: 14 Mart 2024

Euabc, (2023). <http://en.euabc.com/word/693> Erişim Tarihi: 14 Temmuz 2023

Eurofound (2016), *The Gender Employment Gap: Challenges and Solutions*, Publications Office of the European Union, Luxembourg:1-300.

Europa, (2023a). https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Glossary:Barcelona_Summit). Erişim Tarihi: 22 Ağustos 2023.

Europa, (2023b). https://ec.europa.eu/regional_policy/funding/erdf_en Erişim Tarihi: 24 Ağustos 2023.

Europa, (2023c). <https://www.europarl.europa.eu/factsheets/en/sheet/53/european-social-fund-plus> Erişim Tarihi: 29 Ağustos 2023.

Europa, (2024). <https://eur-lex.europa.eu/EN/legal-content/summary/fifg-financial-instrument-for-fisheries-guidance.html>. Erişim Tarihi: 20 Eylül 2024

Europa, (2024a). <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:31994R1164>. Erişim: 22 Eylül 2024

Europa, (2024b). https://nuclear-safety-cooperation.ec.europa.eu/phare_en. Erişim Tarihi: 22 Eylül 2024.

Europa, (2024c) http://ec.europa.eu/enlargement/financial_assistance/cards/index_en.htm. Erişim Tarihi: 22 Eylül 2024.

Europa, (2024d) https://neighbourhood-enlargement.ec.europa.eu/enlargement-policy/overview-instrument-pre-accession-assistance_en. Erişim Tarihi: 22 Eylül 2024.

Eurofound, (2023).

<https://www.eurofound.europa.eu/en/resources/article/1997/employment-summit-agrees-limited-package-measures-combat-unemployment> Erişim Tarihi: 12 Temmuz 2023

Eurofound, (2023a) (<https://www.eurofound.europa.eu/en/european-industrial-relations-dictionary/luxembourg-process>). Erişim Tarihi: 18 Mayıs 2023.

Eurofound, (2024). <https://www.eurofound.europa.eu/en/european-industrial-relations-dictionary/social-action-programme>. Erişim Tarihi: 27 Mayıs 2023.

Europa, (2023).

(http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/community_employment_policies/c11318_de.html). Erişim Tarihi: 18 Ağustos 2023

Europarl, (2023). https://www.europarl.europa.eu/summits/ess1_en.htm. Erişim Tarihi: 12 Temmuz 2023.

Gazi, (2024). <https://proje.gazi.edu.tr/view/page/260073#:~:text=E%C5%9F%20finansman%20ilkesi%2C%20AB%20taraf%C4%B1ndan,katk%C4%B1larla%20kar%C5%9F%C4%B1lanmas%C4%B1%20gerekti%C4%9Fini%20ifade%20eder>. Erişim Tarihi: 10 Ekim 2024.

<https://www.aile.gov.tr/media/6315/kad%C4%B1n%C4%B1n-gue%C3%A7lenmesi-strajesi-belgesi-ve-eylem-plan%C4%B1-2018-2023.pdf>. Erişim Tarihi: 11 Ekim 2024

<https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Istatistiklerle-Kadin-2023-53675> Erişim Tarihi: 27 Mayıs 2024.

<https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Isgucu-Istatistikleri-Kasim-2023-49378#:~:text=Bu%20oran%20erkeklerde%20%65%2C4,%31%2C3%20olarak%20ger%C3%A7ekle%C5%9Fti.&text=%C4%B0%C5%9Fg%C3%BCc%C3%BC%202023%20y%C4%B1l%C4%B1%20Kas%C4%B1m%20ay%C4%B1nda,kad%C4%B1nlarda%20%35%2C5%20oldu>. Erişim Tarihi: 27 Mayıs 2024

<https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Isgucu-Istatistikleri-Aralik-2023-49379> Erişim Tarihi: 30 Mayıs 2024

<https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Istatistiklerle-Kadin-2023-53675>. Erişim Tarihi: 8 Mayıs 2024.

<https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Isgucu-Istatistikleri-Aralik-2023-49379>. Erişim Tarihi: 12 Mayıs 2024.

<https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/ddn-20210809-1#:~:text=Higher%20employment%20rate%20for%20men%20with%20children%20%2D%20Products%20Eurostat%20News,-Back%20Higher%20employment&text=The%20presence%20of%20children%20in,in%20the%20EU%20in%202020>. Erişim Tarihi: 8 Mayıs 2024

<https://www.oecd.org/en/topics/social-spending.html>. Erişim Tarihi: 14 Nisan 2024

İçişleri Bakanlığı, (2024). <https://www.icisleri.gov.tr/diab/ipa-iii-donemi-2021-2027>. Erişim Tarihi: 11 Haziran 2024.

ILO, (2024). <https://webapps.ilo.org/infostories/en-GB/Stories/Employment/barriers-women#intro> Erişim: 13 Ocak 2024.

İKG, (2023). <https://www.ikg.gov.tr/tr/program-otoritesi/hakkimizda/>. Erişim Tarihi: 23 Şubat 2023.

- TÜİK (2021) Kazanç Yapısı Araştırması 2018, <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Kazanc-Yapisi-Arastirmasi-2018-30580#:~:text=T%C3%9C%C4%B0K%20Kurumsal&text=Kazan%C3%A7%20Yap%C4%B1s%C4%B1%20Ara%C5%9F%C4%B1rmas%C4%B1%20sonu%C3%A7lar%C4%B1na%20g%C3%B6re,208%20TL%20olarak%20tahmin%20edildi>. Erişim Tarihi: 23 Mayıs 2023.
- TÜİK (2022). Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi Sonuçları (2022). <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Istatistiklerle-Kadin-2022-49668> Erişim Tarihi: 23 Mayıs 2023.
- TÜİK (2023). İstatistiklerle Kadın 2022, <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Istatistiklerle-Kadin-2022-49668#:~:text=Hanehalk%C4%B1%20i%C5%9F%C3%BCc%C3%BC%20ara%C5%9F%C4%B1rmas%C4%B1%20sonu%C3%A7lar%C4%B1na%20g%C3%B6re,ise%20%70%2C3%20oldu>. Erişim Tarihi: 12 Haziran 2023.
- TÜİK, (2024a). <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=%C4%B0%C5%9F%C3%BCc%C3%BC-%C4%B0statistikleri-Aral%C4%B1k-2023-49379&dil=1#:~:text=%C4%B0%C5%9F%C3%BCc%C3%BC%202023%20y%C4%B1l%C4%B1%20Aral%C4%B1k%20ay%C4%B1nda,kad%C4%B1nlarda%20%36%2C3%20oldu>. Erişim Tarihi: 27 Ocak 2024.



T.C.
HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Rektörlük

Tarih: 15/08/2023 10:46
Sayı: E-35853172-300-00003017124



0000301/124

Sayı : E-35853172-300-00003017124
Konu : Etik Komisyon İzni (Osman Murat ÇETİN)

15/08/2023

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

İlgi: 24.07.2023 tarihli ve E-12908312-300-00002975246 sayılı yazınız.

Enstitünüz Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Anabilim Dalı Kamu Yönetimi Doktora Programı öğrencisi **Osman Murat ÇETİN**'in **Prof. Dr. Uğur SADIÖĞLU** danışmanlığında yürüttüğü "**Katılım Öncesi Mali Yardım Aracı (IPA) Kapsamında Yürütülen Kadın İstihdamı Projelerinin Sosyal Politika Teorisi Bağlamında Etki Analizi: Türkiye Örneği**" başlıklı tez çalışması Üniversitemiz Senatosu Etik Komisyonunun **08 Ağustos 2023** tarihinde yapmış olduğu toplantıda incelenmiş olup, etik açıdan uygun bulunmuştur.

Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

Prof. Dr. Sibel AKSU YILDIRIM
Rektör Yardımcısı

Bu belge güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu: 035F6829-1D69-411E-976A-A116ACEE9423

Belge Doğrulama Adresi: <https://www.turkiye.gov.tr/hu-ebys>

Adres: Hacettepe Üniversitesi Rektörlük 06100 Sıhhiye-Ankara

Bilgi için: Musa KAYA

E-posta: yazimd@hacettepe.edu.tr İnternet Adresi: www.hacettepe.edu.tr Elektronik

Memur

Ağ: www.hacettepe.edu.tr

Telefon: 0 (312) 305 3001-3002 Faks: 0 (312) 311 9992

Telefon: 3051008

Kep: hacettepeuniversitesi@hs01.kep.tr



EK 3. ANKET FORMU

Bu anket çalışması Hacettepe Üniversitesi Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Bölümü öğretim üyesi Doç. Dr. Uğur Sadioğlu'nun tez danışmanı olduğu *“Türkiye'nin Sosyal Politika Araçları İçerisinde AB: IPA II Kapsamında Yürütülen Kadın İstihdam Projelerinin Etki Analizi”* isimli doktora çalışması kapsamında yapılmaktadır.

Gerçekleştirilecek olan anket çalışması ile kadınların iş gücüne katılımının ve kayıtlı kadın istihdamının desteklenmesi amacıyla İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesi Program Otoritesi (İKGPRO) tarafından yürütülmekte olan 3 temel proje olan Kayıtlı Kadın İstihdamının Desteklenmesi Projesi (WOMEN-UP), Kurumsal Çocuk Bakım Hizmetleri Yoluyla Kayıtlı Kadın İstihdamının Desteklenmesi Operasyonu (INST-CARE), Eğitimli Bakıcıların Desteklenmesi Yoluyla Kayıtlı Kadın İstihdamının Teşviki İçin Doğrudan Hibe Operasyonu(EDU-CARE) kapsamında kadın istihdamının desteklemesi için sağlanan mali yardımların istihdama sağladığı katkının ölçülmesi ve değerlendirilmesi amaçlanmaktadır. Bu kapsamda, projelerin kayıtlı kadın istihdamını teşvik etmeye yönelik uygulanan yöntemlerin etkili, tekrarlanabilir ve sürdürülebilir olup olmadığının ortaya konulması ile aynı zamanda daha geniş bir perspektifte projenin ekonomik ve sosyal etkilerinin değerlendirilmesi ve ileriye dönük politika önerilerinin sunulması hedeflenmektedir.

Ankete katılımınız gönüllülük esasına dayanmaktadır. Ankete verdiğiniz cevaplar gizli tutulacak olup çalışma kapsamında kullanılacaktır. Bireysel bilgileriniz kimse ile paylaşılmayacaktır. Uygun görmeniz halinde ankete katılmayabilir ya da anketi cevaplandırmayı sonlandırabilirsiniz. Zaman ayırdığınız, cevaplarınızla araştırmaya ve olası sorunların çözümüne katkı verdiğiniz için teşekkür ederim.

Anket Formu

Katılımcıya İlişkin Bilgiler		
1	Katılımcı No (ID)	
2	İletişim Bilgileri	
3	Yaş	
4	Medeni Durum	1. Evli 2. Bekar 3. Boşanmış
5	Çocuk Sayısı	
6	Eğitim Düzeyi	1. Okuma- yazma biliyor ancak bir okul bitirmemiş 2. İlkokul 3. Ortaokul 4. Lise 5. Ön Lisans 6. Lisans 7. Lisansüstü
7	Hangi proje desteğinden yararlanıyorsunuz?	1. InstaCare 2. Educare 3. Women-Up
8	Başvuru İli	1. Ankara 2. İstanbul 3. İzmir

		4. Diğer (lütfen belirtiniz)
9	Proje kapsamında sağlanan mali desteklerden nasıl haberdar oldunuz?	1. Tanıdık vasıtasıyla 2. Projenin sosyal medya hesabı üzerinden 3. İşverenimin vasıtasıyla 4. Halk eğitim merkezinde yapılan bilgilendirme vasıtasıyla 5. Diğer (lütfen belirtiniz)
10	Hanedeki kişi sayısı	
11	Hanede Çalışan Kişi Sayısı	
12	Hanede Sigortalı Çalışan Kişi Sayısı	
13	Aylık Hane geliriniz? (proje başvurusu öncesi)	• 0- Asgari ücret • Asgari ücret - 1.5 asgari ücret • 1.5 Asgari ücret - 2 asgari ücret • 2 Asgari ücret - 3 asgari ücret • 3 Asgari ücret - 4 asgari ücret • 4 ve üzeri asgari ücret
14	Aylık Hane geliriniz? (proje başvurusu sonrası)	• 0-asgari ücret • Asgari ücret - 1.5 asgari ücret • 1.5 Asgari ücret - 2 asgari ücret • 2 Asgari ücret - 3 asgari ücret • 3 Asgari ücret - 4 asgari ücret • 4 ve üzeri asgari ücret
15	Proje öncesi bir işte sigortalı olarak çalışıyor musunuz?	1.Evet 2.Hayır
16	Mevcut Durumda Çalıştığı sektör	1. Tarım, Ormancılık ve Balıkçılık 2. İmalat Sanayi 3. İmalat Tekstil

		4. İmalat Gıda 5. Kültür, Sanat, Eğlence, Dinlence ve Spor 6. Konaklama ve Yiyecek Hizmet Faaliyetleri 7. Ulaştırma ve Depolama 8. Toptan ve Perakende Ticaret 9. Bilgi ve İletişim 10. Bankacılık, finans ve sigorta hizmetleri 11. Gayrimenkul Faaliyetleri 12. Eğitim 13. İnsan Sağlığı ve Sosyal Hizmet Faaliyetleri 14. İdari ve Destek Hizmet Faaliyetleri 15. Diğer (lütfen belirtiniz).....
17	Projeden faydalanmadan önceki durumunuzu nasıl tanımlarsınız?	1. Sigortalı olarak çalışıyordum 2. Sigortasız olarak çalışıyordum 3. Çalışmıyordum (işsizdim) 4. Ücretli doğum izninideydim 5. Ücretsiz doğum izninideydim
18	Daha önce sigortanız olmadan bir işte çalıştınız mı?	1. Evet 2. Hayır
19	Toplam İş Tecrübesi	1. 1 yıldan az 2. 1 yıldan fazla 5 yıldan az 3. 5 yıldan fazla 10 yıldan az 4. 10 yıl ve daha fazla 5. Hiç
20	Sizi çalışmaya teşvik eden nedenler (En fazla üç seçenek)	1. Sigortalı kalmak 2. Ücret düzeyi

	<i>işaretleyiniz)</i>	3.Kariyer planı 4.Ekonomik bağımsızlık 5.Aile bütçesine katkıda bulunmak 6.Sosyal ilişkiler 7.İş tecrübesi kazanmak
21	Sigortalı çalışmanın hangi yararları sağladığını düşünüyorsunuz? (<i>En fazla üç seçenek işaretleyiniz</i>)	1. Emekli olabilmek 2. Sağlık yardımlarından yararlanabilmek (Ücretsiz tedavi ve ilaç hakları) 3. Geride kalanlara aylık bağlatabilmek 4. İşsizlik maaşı alabilmek 5. Tazminat alabilmek 6. Doğum yapma durumunda analık yardımı ve süt izni alabilmek 7. İş kazasına karşı güvence sahibi olmak 8. Diğer
22	Sigortasız çalışmanın en önemli riski/ zararı sizce nedir? (<i>En fazla üç seçenek işaretleyiniz</i>)	1. Emekli olamamak 2. Asgari ücretin altında ücret almak 3. Hastalık durumunda sağlık yardımlarından yararlanamamak 4. İşsizlik maaşı alamamak 5. İşten çıkarılma durumunda tazminat alamamak 6. İş kazası geçirilmesine bağlı olarak sakat kalma/ ölüm durumunda aylık alamamak/ ailenin yardım alamaması 7. Ücretin düzensiz/ geç ödenmesi 8. Çalışma koşullarının kötü (kuralsız) olması 9. Yıllık izin kullanamamak 10. Fazla çalışınca karşılığını (fazla mesai ücretini)

		alamamak 10. Doğum yardımı ve süt izni alamamak 11. Sendikaya üye olamamak 12. İş sağlığı ve güvenliği risklerine açık olmak 13. Diğer
23	Projeden aldığınız mali destek yeterli miydi?	1.Evet 2.Hayır
24	Faydalandığınız mali destek ne ölçüde gelirinize katkı sağladı?	1. Hiç katkısı olmadı 2. Az katkısı oldu 3. Orta düzeyde katkısı oldu 4. Fazla katkısı oldu 5. Çok fazla katkısı oldu
25	Faydalandığınız mali destek sizce ülke politikası haline getirilip yaygınlaştırılmalıdır?	1.Evet 2.Hayır
26	Projeden aldığınız mali destek sona erdiğinde sigortalı olarak çalışmaya devam edecek misiniz?	1.Evet 2.Hayır
27	Şayet projeden mali destek almasaydınız yine de bir işte sigortalı olarak çalışır mıydınız?	1.Evet 2.Hayır
28	Türkiye'nin yürüttüğü doğrudan kadın istihdamına yönelik yürüttüğü proje faaliyetlerini nasıl değerlendiriyorsunuz?	1.Çok başarılı 2.Başarılı 3.Orta 4.Başarısız 5.Çok başarısız

29	Türkiye'nin yürüttüğü doğrudan kadın istihdamına yönelik proje faaliyetlerinin kadın istihdamının arttırılmasında bir sosyal politika enstrümanı olarak etkili olduğunu düşünüyor musunuz?	1.Evet 2.Hayır
30	Doğrudan kadın istihdamına yönelik teşvikleri yeterli buluyor musunuz?	1.Evet 2.Hayır
31	Doğrudan kadın istihdamı alanında Ülkemizin gerçekleştirdiği projelerde karşılaşılan sorunlardan en önemli bulduğunuz 3 tanesini işaretleyiniz.	1.Proje için ayrılan bütçenin yetersiz olması 2.Kısa süreli olması 3.Uygulama illerinin kısıtlı olması 4. Bürokratik engeller 5. Mevzuat eksikliği 6. Bilgilendirme ve duyuru eksikliği 7. Hedef kitle kapsamının darlığı 7 .Başvuru koşullarının zorluğu 8. Diğer.....
32	Projeden sağlanan mali destek bittikten sonra sizi çalışmasını teşvik eden neden nedir?	1. Sosyal güvence (sigortalı çalışma) 2. Ekonomik özgürlük 3. Aile bütçesine katkıda bulunmak 4. Sosyal ilişkiler 5. İş tecrübesi kazanmak 6. Diğer.....

33	Kadınların istihdama dahil olmasının önündeki en önemli engeller sizce nelerdir?	1.Bakım yükümlülükleri, 2.Fırsatlara erişimdeki problemler 3.Tecrübesizlik 4.Uygun eğitim altyapısının mevcut olmaması 5.Esnek istihdam modelinin eksikliği 6. Yarı çalışma olanaklarının eksikliği 7. Sosyal ve Kültürel Nedenler 8. Piyasa koşulları
34	İşverenlerin işe alım yaparken özellikle cinsiyete göre tercih yaptıklarını düşünüyor musunuz? (iş kolu, pozisyon, mevkii vb.)?	1.Evet 2.Hayır
35	Kadın istihdamını kolaylaştırmak üzere ne gibi destekler sunulabilir? (Lütfen en fazla 3 tane seçiniz)	1.Analık/Babalık izin süresinin uzatılması 2.Ücretsiz izin süresinin uzatılması 3.Yarım gün çalışma ya da kısmi çalışma sürelerinin uzatılması 4.Devletin kreş/anaokulu/bakıcı için mali destek vermesi 5.Analık izni sonrası ücretli ebeveyn izni verilmesi 6. Devletin çalışan kadın için mali destek vermesi 7. Eşitlikçi İşletmelere Destek Verilmesi 8. Toplumun Bilinçlendirilmesi 9.Girişimciliğin Teşvik Edilmesi 10.,İŞKUR vb kamu kurumlarının Faaliyetlerinin Genişletilmesi 11. Diğer (.....)
36	Kadın istihdamının artırılması için uygulanması gereken Aktif İşgücü Piyasası Politikalarından en önemlisi sizce hangisidir?	1.Mesleki Eğitim Programları 2.İşbaşı Eğitim Programları 3.Girişimcilik Eğitim Programları 4.Toplum Yararına Programlar 5.İş ve Meslek Danışmanlığı

		6.Ücret ve İstihdam Sübvansiyonları
37	Ülkemizde kadın istihdamının artırılması için sosyal politika alanında yeni projelere ihtiyaç var mı?	1.Hiç ihtiyaç yok 2.Az ihtiyaç ar 3.Kısmen ihtiyaç var 4.Çok ihtiyaç var 5.Çok fazla ihtiyaç var
38	Ülkemizde kadın istihdamının artırılması amacıyla gerçekleştirilen projelerin bir politika olarak uygulanması gerektiğini düşünüyor musunuz?	1.Evet 2.Hayır
39	Sizce faydalandığınız projenin en önemli faydası ne olmuştur?	1. Kadınları sigortalı çalışmaya teşvik etmesi 2. Çocuk bakım maliyetini düşürmesi 3. Kadınların iş ve aile yaşamları arasında denge kurabilmelerini sağlaması 4. Kadın girişimciliğini desteklemesi 5. Hane gelirine katkıda bulunması 6. Diğer