

Türkiye-Avrupa Birliği Katılım Müzakereleri Sürecinde Sosyal Politika ve İstihdam Projelerinde Kadının Yeri

Place of Women in Social Policy and Employment Projects at the Process of the EU–Turkey Accession Negotiations

Gönderilme tarihi/received: 13.03.2019

Kabul tarihi/accepted: 09.06.2019

Hakan Cavlak¹

İrem Ece Akpınar²

Öz

Kadın hareketleri ve feminist düşünce, tarihten bu yana kadın kimliğini olması gereken yere taşıma, onun kazanılmış haklarını sosyal hayatta kullanabilmesini sağlama çabası vermiştir. Çalışmanın amacı, Türkiye-Avrupa Birliği katılım müzakerelerinin bir bölümü olan Fası 19: Sosyal Politika ve İstihdam kapsamında yürütülen projelerde kadının yerini istihdam temelinde tartışmaktır. 19. Fası kapsamında Türkiye’de 37 adet proje yürütülmektedir. Fakat 37 projeden yalnızca 5’i kadın konuları üzerinedir. Kadın hakları konusunda, istihdam önemli konuların başında gelmesine rağmen mevcut projelerde bu konudaki eksiklik dikkat çekicidir. Bu çalışmanın bir diğer hedefi Türkçe alan yazınındaki kadın istihdamı araştırmalarına katkıda bulunmaktır. Yürütülen projelerde istihdam açısından kadının yeri ve bu projelerin kadınların iş hayatına katılımı, kadın-erkek eşitliği gibi konularda katkıları irdelenmektedir.

Anahtar Kelimeler: Feminizm, toplumsal cinsiyet eşitliği, kadın, istihdam, 19. Fası

Abstract

Women movements and feminist thought have struggled for carry woman identity to where it belongs and provide them the opportunity to use their already gained rights in social life. The aim of this paper is to discuss the place of women on the basis of employment in projects pursued within the context of 19th Chapter: Social Policy and Employment which is a part of EU – Turkey accession negotiations. 37 projects are being pursued within the framework of 19th Chapter in Turkey. However, only 5 of them are on women issues. Although employment is one of the most important topics in women issues, the deficiency on this subject in the projects is remarkable. The other objective of this paper is to contribute to Turkish literature on studies conducted on women employment. The place of women in employment

¹ Doç.Dr., Namık Kemal Üniversitesi, İktisadi İdari Bilimler Fakültesi, Uluslararası İlişkiler Bölümü. Email: hakancavlak@gmail.com.

² Namık Kemal Üniversitesi, Küreselleşme ve Uluslararası İlişkiler Programı Bilim Uzmanı. E mail: i.ece.akpinar@gmail.com.

and how those projects contribute to issues such as participation of women in working life and gender equality are assessed in this paper.

Keywords: Feminism, gender equality, woman, employment, 19th Chapter

Giriş

Cinsiyet eşitliği tartışmaları uluslararası platformda tartışılan konuların başında gelmektedir. Çalışmanın amacı, uzun yıllardır Türkiye'nin üye devletlerden biri olmak adına uğraş verdiği, birçok alanda uyuma ilişkin düzenlemeler yaptığı Avrupa Birliği ile yapılan müzakere süreçlerinde açılan fasıllardan Fasılların 19: Sosyal Politika ve İstihdam kapsamında yürütülen projelerde kadının yerini istihdam temelinde tartışmaktır.

Bu kapsamda araştırmanın sorusu “Türkiye-AB ilişkisinde açılan Fasılların 19 kapsamında yürütülen projelerde istihdam açısından kadının yeri nedir” ve “bu projelerin kadınların iş hayatına katılımı, “kadın-erkek eşitliği gibi konularda elde edilen ve elde edilmesi beklenen kazanımları nelerdir?” şeklinde tasarlanmıştır. AB'nin Türkiye için yayımladığı ilerleme raporlarında kadın hakları konusu üzerinde durulmaktadır. Bu bağlamda kadın istihdamı, katılımı ve kadınlara yönelik şiddet önemli konuların başında gelmektedir. Avrupa’da ve Türkiye’de kadın hareketi; kadın istihdamı ve kadının çalışma hayatına katılımı üzerinden incelenmiştir. Çalışmanın birinci bölümünde; feminizm kavramı ele alınarak, feminizmin ortaya çıkışı incelenmiştir. Çalışmanın ikinci bölümünde ise; Türkiye’de kadınların iş hayatına katılımı Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) verileri incelenerek ele alınmıştır. Kadınlara Karşı Her Türü Ayrımcılığın Önlenmesine Dair Sözleşme (CEDAW) incelenerek AB-Türkiye arasında cinsiyet eşitliği için yapılan direktifler ile Fasılların 19 kapsamı irdelenmiştir. Araştırma sorusuna cevap bulabilmek adına belirlenen araştırma ve veri toplama yöntemi ise içerik analizidir. Söz konusu projeler içerik analizine tabi tutularak projelerde kadın ve kadınla ilgili oluşturulan kodlar işlenmiştir.

Projeler incelendiğinde, içeriklerinde mevcut eksikler dikkat çekicidir. Aynı zamanda Türkiye’de kadınla ilgili yapılan projeler içeriklerine göre karşılaştırmalı olarak çözümlenmiştir. Yapılan projelerin Türkiye’de nasıl uygulamakta olduğu ve kadınların iş gücüne katılımı üzerindeki etkisi, projelerin içerikleri ve raporları bağlamında sosyal politika ve istihdam çerçevesinde kadının yeri ele alınmıştır. Çalışmanın son bölümünü, araştırma sorusuna cevap bulabilmek adına 19 fasıl kapsamında kadın projelerinin incelenmesi oluşturmaktadır. Yapılan ön literatür taramasında, ilgili projelerin bütüncül olarak kadın odaklı olmadığı tespit edilmiştir. Bu çalışma ile Türkiye-AB ilişkisinde açılan Fasılların 19: Sosyal Politika ve İstihdamın derinlemesine incelenerek literatürde kadın istihdamı araştırmalarına farklı ve yeni bir boyut kazandırılması hedeflenmiştir.

Feminizm Kavramı

Küreselleşme, son yirmi yıl içerisinde, uluslararası politika ve diplomasi alanında tartışılan konuların başında gelmektedir. Küreselleşme süreciyle beraber, en çok tartışılan konular, çalışma hayatında meydana gelen değişim ve dönüşüm sürecidir (Hablemitoğlu, 2004, s.11). Küreselleşme süreciyle beraber dünyada meydana gelen değişim ve dönüşümler cinsiyet eşitliği konularını da gündeme getirmiştir. Kadının toplum hayatındaki yeri sorgulanırken; kadın tartışmaları içinde yoksulluk, işsizlik, kadının aile hayatındaki yeri de sorgulanmaya başlanmıştır (Özçatal, 2011,s.55). Yüzyıllar boyunca ve birçok farklı ülkede, kadınlar cinsiyetleri için konuşulmuştur. Kadınların ihtiyaçları, umutları, şikâyetleri farklı şekillerde ifade edilmektedir.

Feminizm, Latince kadın manasına gelen “femine”³ kelimesinden türemiştir (Sevim, 2005, s.7). Feminizm algısı, ilk olarak 18. yüzyılda İngiltere’de ortaya çıkmıştır. 1792’de yayımlanan Mary Wollstonecraft’ın “A Vindication of the Rights of Women” adlı kitabıyla gündeme gelmiştir (akt. Sevim, 2005, s.7-8). Feminist kuramın kurucusu olarak kabul edilen Mary Wollstonecraft; hem yaşadığı dönemde hem de günümüzde modern feminizmin kurucusu sayılmaktadır (Andre,1984, s.25). Mary Wollstonecraft, erkeklerin soyluluğunu savunanlara ve kadınları köle olarak gören düşünürlere karşı liberal değer ve görüşlere başvurmakta kadınların da erkeklerle aynı haklara sahip olması gerektiğini, cinsiyet farklılıkların yapay ve zararlı olduğunu ve toplumdaki medeniyeti yıktığını savunmaktadır. Kadınların köle olarak görülmesi, aile içinde hizmetçi konumda olması ve erkeğe itaat eden bir beden olarak görülmesini eleştirmektedir (Aktaş, 2013, s.60). Feminizm; içinde kadınların özgürleşmesi, baskı altında tutulmalarının engellenmesi, haklarını meşrulaştırılması, kamusal veya özel alandaki eylemlerinde ve faaliyetlerinde eşit haklara sahip olma durumlarını kapsayan bir yaklaşımdır (Davis, 1971, s.22).

Türkiye’nin AB’ye Katılım Sürecinde Fası 19: Sosyal Politika ve İstihdam

Bu bölümde Türkiye’de kadınların iş hayatına katılımı; Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesine Dair Sözleşme (CEDAW) oluşum aşamaları ve AB-Türkiye arasında cinsiyet eşitliği için yapılan direktifler ele alınarak; fasıl 19 kapsamında yapılan kadına yönelik projelerden bahsedilecektir. Ülkemizde yürürlükte bulunan yasalar incelendiğinde Türkiye’nin de imzasının yer aldığı (CEDAW) önemli bir sözleşmedir. 1985 yılında imzalanan CEDAW’a göre kadınlara yönelik yapılan ayrımcılık dünyanın her yerinde aynıdır. CEDAW’a göre kadına yönelik ayrımcılıkla mücadele için çalışmalar yapılmalıdır. Bu bağlamda, ilk olarak 1987 yılında Devlet Planlama Teşkilatı tarafından “Kadına Yönelik Politikalar Danışma Kurulu” oluşturulmuştur. 1985 yılında “Üçüncü Dünya Kadın Konferansı” düzenlenmiştir. 1990 yılında da “Kadının Statüsü ve Sorunları Başkanlığı” kurulmuştur. Aynı zamanda “Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü”, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’na bağlanmıştır. 2004 yılında “Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü” kurulmuştur (Durudoğan, 2013, s.78). Bu bağlamda BM’nin 9 temel insan hakları sözleşmesinden biri olan CEDAW kadınların insan haklarını ve toplumsal cinsiyet eşitliğini vurgulayan tek sözleşmedir. Uluslararası kadın hakları yasası olarak da kabul edilen CEDAW, sözleşmeye taraf olan ülkelerde kadın haklarının güvence altına alınmasını hedeflenmektedir. CEDAW, sözleşmeyi imzalayan devletlerin kadınlara yönelik ayrımcılığın tüm biçimlerini önlemesini amaçlamaktadır. Sözleşmenin imzalanması ile taraf devletler kadınlara karşı ayrımcılığın ortadan kaldırılması adına adımlar atmaktadır. CEDAW Komitesi’ne düzenli olarak kadının insan haklarının geliştirilmesi konusunda ülkedeki devlet uygulamaları raporlanmaktadır. Bu bağlamda sözleşme öncesi yapılan hazırlıklar, sözleşmenin kabulü sözleşmenin kabul edilmesini izleyen dönemdeki gelişmeler aşağıda özetlenmiştir.

Sözleşme Öncesi Yapılan Hazırlıklar

BM, 20. yüzyılın ikinci yarısından sonra, insan hakları, erkekler ve kadınların eşit haklara sahip olmaları konularını gündeme getirmiştir. Toplumsal cinsiyet alanında uluslararası gelişmelerde ilk olarak 1975 yılında Mexico City’de The First World Conference on Women (1.Dünya Kadın Konferansı) düzenlenmiştir (Kaya, 2010, s.26). CEDAW raporu 1985 yılından bu yana kadınlara karşı yapılan ayrımcılık üzerine ortaya çıkan gelişmeleri karşılaştırmalı olarak ele almaktadır (UN Women, 2016). 1980 yılında Birleşmiş Milletlerin Kopenhag’daki Kadınlara Yönelik On Yıllık Konferansı’nda ilk

³ Türk Dil Kurumu’nun Büyük Türkçe Sözlüğü’nde ise feminizm; “toplumda kadının haklarını çoğaltma, erkeğinkiler düzeyine çıkartma, eşitlik sağlama amacını güden düşünce akımı, kadın hareketi” olarak tanımlanmaktadır.

olarak istihdam, sağlık ve eğitim hedefleri gözden geçirildi. Konferansta eylem planı olarak kadınların mülkiyet hakları, miras, çocuk velayeti ve uyrukluğunu koruma haklarının geliştirilmesi talep edildi (UN Women, 2016). Avrupa Birliği de kadın konuları hakkında kadına yönelik şiddet, kadınların siyasete ve karar alma organlarına katılımları, eğitim, istihdam, medya, sağlık hizmetleri, kadın/ ticareti, spor, din, kent hizmetleri ve kadınların kent hakları alanlarında raporlar hazırlamaktadır. Aynı zamanda toplumsal cinsiyet eşitliğinin izlenmesine yönelik yerel izleme eylem planları hazırlamaktadır.

Sözleşmenin Kabul Edilmesi

1979 yılında BM tarafından Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesine Dair Sözleşmeyi 116 ülke kabul etmiştir: “Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesine Dair Sözleşme, 1 Mart 1980’de imzaya açılmış; 3 Eylül 1981’de yürürlüğe girmiştir. AB’ye üye ülkelerin tümü CEDAW’a taraftır” (Kayagil, 2015, s.36).

CEDAW sözleşmesinde özellikle kadınların iş hayatındaki yerinin henüz tam olarak anlaşılmadığına değinilmektedir. Sözleşme kadınların iş hayatındaki önemine ve toplumsal cinsiyet eşitliğine vurgu yapmaktadır. Kadın işçiler için eşit muamele ve ebeveyn izni gibi eylem planları oluşturulmuştur. Kadınların iş hayatındaki yerinin güçlendirilmesi hedef alınmıştır (Sayın, 2007, s.33). Türkiye her dört yılda bir CEDAW sözleşmesi ile ilgili ilerlemeleri rapor düzenleyerek BM’ye göndermek zorundadır. Bu bağlamda CEDAW, sadece kadınların eşitsizliğini ortadan kaldırmaya yönelik değildir. Günümüzde kadın haklarının benimsenmesini vurgulayan en önemli belgedir. Avrupa Birliği toplumsal cinsiyet eşitliği politikaları çerçevesinde toplumsal cinsiyet eşitliği bakış açısının ana plan ve programlara yerleştirilmesi uygulanmaktadır.

Sözleşmenin Kabul Edilmesini İzleyen Dönemdeki Gelişmeler

Sözleşmenin ardından 1985 Üçüncü Dünya Konferansı ve 1995 yılında da Pekin’de Dördüncü Dünya Kadın Konferansı düzenlenmiştir. Konferansta cinsiyet eşitliği konusu gündeme getirilerek küresel anlamda önemli bir adım atılmıştır. 189 ülkenin oy birliğiyle Pekin Deklarasyonu ve Eylem Platformu isimli iki belge kabul edilmiş, Türkiye her iki belgeyi de çekince maddeleri koymadan kabul etmiştir (Taşkın, 2004, s.17).

Eylem Platformu cinsiyet eşitsizliği gelişmeleri çerçevesinde belirlenmiştir (Kaya, 2011, s.30). 30 maddeden oluşmaktadır⁴. Kadın ve yoksulluk, eğitim ve kadınlar, kadınların ilerlemesi için kurumsal mekanizma, insan haklarına karşı sağlık, şiddeteğitimi, medya ve kadınlar, çevre ve kız çocukları üzerinde durulmaktadır. Dördüncü Dünya Kadın Konferansı 189 ülke temsilcilerinin katılımıyla gerçekleştirilmiştir. Eşit haklar, fırsatlar ve kaynaklara eşit ulaşım, aile sorumluluklarının kadın ve erkek tarafından eşit paylaşılması ve aralarında uyumlu bir ortaklık bulunması konuları ele alınmıştır. Pekin+5 BM Genel Kurulunda, “*Kadın 2000: 21. Yüzyıl için Toplumsal Cinsiyet Eşitliği, Kalkınma ve Barış*” kararları alınmıştır (Taşkın, 2004, s.18).

5-9 Haziran 2000 tarihleri arasında NewYork’ta gerçekleştirilen “Kadın 2000: 21.Yüzyıl İçin Toplumsal Cinsiyet Eşitliği, Kalkınma ve Barış” (Pekin+5) başlıklı Birleşmiş Milletler Genel Kurul Özel Oturumunda, Pekin Eylem Platformu değerlendirmesi yapılmıştır. Delegeler, Pekin Deklarasyonu ve Eylem Platformunun tam ve etkili bir şekilde uygulanmasının; Binyıl Bildirgesi’nde yer alanlar da dâhil olmak üzere, uluslararası kabul görmüş kalkınma hedeflerine ulaşılması için şart olduğunu vurgulamıştır (UN Women, 2016). 2015 yılında BM Ekonomik ve Sosyal Konseyi Pekin+ 20’de; kadınlarla ilgili

⁴ <https://www.tbmm.gov.tr/komisyon/kefe/docs/cedaw.pdf> (erişim tarihi 28.06.2019).

konuların hayata geçirilmesi sağlanarak toplumsal cinsiyet konularına ağırlık verilmiştir (UN Women, 2016). Günümüzde özellikle kadınların ve kız çocuklarının eğitim düzeyinin artırılması konuları üzerine durulmaktadır. Geleneksel toplumun kadına biçtiği rolün annelik olması feminist kuram açısından da tartışma konularının başında gelmektedir. Toplumsal cinsiyet konusu üzerinde Avrupa Birliği'nde de birçok çalışmalar yapılmaktadır.

CEDAW Sözleşmesi, imzalayan devletleri bağlamaktadır. Sözleşmeyi imzalayan devletler; kadınlara karşı ayrımcılığın ortadan kaldırılmasına yönelik politikalar geliştirerek, kendi yasal sistemleri ile sözleşme hükümlerini uyumlu hale getirmelidirler. Sözleşmeyi imzalayan devletleri denetlemek için 23 üyeli bir Kadınlara Karşı Ayrımcılığın Önlenmesi Komitesi kurulmuştur. Uluslararası anlaşmaların ve sözleşmelerin çoğundan farklı olarak CEDAW Sözleşmesi'nin başlangıç bölümünde; amaçlar ve prensipler yerine, kadın erkek eşitsizliğine vurgu yapılmakta ve her alanda eşitlik ilkesinden bahsedilmektedir. Böylece sözleşme aslında siyasi bir sözleşme midir tartışmalarını da gündeme getirmiştir. Türkiye' de CEDAW sözleşmesi daha çok temel hak ve özelliklere ilişkin olduğu düşünülerek kabul edilmiştir. Özellikle işgücüne katılan kadın sayısını artırmak ve katılımın geleneksel cinsiyetçi modelini azaltmak için çalışmaların yapılması gerekmektedir. Türkiye'nin Avrupa Birliği üyeliğinde ilerleme raporlarında ve yapılan çalışmalarda en çok karşılaştığı sorunlardan biri kadın erkek eşitliğinin sağlanmasıdır. Çalışma hayatında yapılan müzakerelerde sosyal politikalar ve istihdam faslı önemli bir yer teşkil etmektedir (Kaya, 2011, s.15). CEDAW sözleşmesiyle kadınlara insan hakları noktasında özgürlük kavramı tanımlanmıştır. Kadın hakları yasalaştırılmış olup konuyla ilgili olarak günümüzde yeni düzenlemeler yapılmaktadır⁵. Kadınların ekonomik hayata katılmaya başlamasıyla ekonomik büyümede yer almaları tartışmaları beraberinde getirmiş ve iş hayatındaki cinsiyetle ilgili tartışmaların odak noktası olmuştur.

Fasıl 19: Sosyal Politika ve İstihdam ve AB'nin Türkiye'de Kadın İstihdamına Katkısı

İş kanununda yer alan gelişmelerin hangi alanlarda yapıldığını incelemek, bize bilim, teknoloji ve bunlara bağlı olarak da insan ihtiyaçlarının çeşitlendiği günümüzde ne gibi değişikliklerin yapılabileceği konusunda fikir verebilecektir.

Türkiye'de kadın istihdamı Avrupa ülkeleri ile karşılaştırıldığında, kadınların iş hayatına katılım oranları düşüktür. Kadın istihdamı alanında yapılan projeler incelendiğinde kadınların daha çok girişimcilik ve meslek edindirme kursları ile desteklendiğini söyleyebiliriz. AB katılım sürecinde kadın-erkek eşitliği üzerine yapılan projeler incelendiğinde kadınlara yönelik projelerin yetersiz kaldığı görülmektedir. AB müktesebatı kapsamında 19. fasılda sosyal politika ve istihdam konularının yanı sıra, *International Labour Organization* (ILO) sözleşmeleri boyutunda kadının sosyal politika ve istihdam çerçevesinde eşitlik kavramına yer verilmiştir. Bunun nedeni ise, AB insan kaynakları mevzuatının Türkiye mevzuatına göre değil, AB mevzuatına göre şekil alacak olmasıdır.

Sosyal politika ve istihdam konusu, Avrupa Birliği'ne üye ülkelerde istihdamın sağlanması, yaşama ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi, uygun düzeyde sosyal koruma sistemlerinin oluşturulması, sosyal ortaklarla diyalog tesis edilmesi, sürdürülebilir bir istihdam modeli için insan kaynaklarının geliştirilmesi, sosyal dışlanma ve yoksullukla mücadele edilmesi ve kadın ve erkekler için eşit fırsatlar sağlanması hedeflerini içerir (Avrupa Birliği Bakanlığı, 2016). Bu anlamda incelendiğinde 19. fasıl Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın (ÇSGB) sorumluluğunda yürütülmektedir. Fasılın tarama süreci; 8-10 Şubat 2006 tarihlerinde yapılan tanıtıcı tarama toplantısı ile başlamış, 20-22 Mart 2006

⁵ 2018'de iklim değişikliği üzerine çalışmalar yapıldı. Örneğin çevre konuları ile ilgili Hindistan Kadın Kolektifi (Women's Collective in India) gıda güvencesi sağlamak adına kadın çiftçilerle iş birliği yaptı. Kuzey Uganda'da Kadınlar ve Kırsal Gelişim Ağı (Women and Rural Development Network) sürdürülebilir tarım konuları üzerinde çalışmalar yaptı.

tarihlerinde yapılan ayrıntılı tarama toplantısı ve sonrasında Avrupa Komisyonu tarafından hazırlanan “Tarama Sonu Raporu” ile tamamlanmıştır (T.C Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 2016). 4 Eylül 2006’da yayınlanan Tarama Sonu Raporu’na göre; çalışma hukuku alanında, yönetsel kapasite kuvvetlendirilmeli, iş sağlığı ve güvenliği alanındaki çalışmalar kamu sektörünü de kapsayacak şekilde devam ettirilmelidir. İstihdam politikası başlığında özellikle kayıt dışı istihdamın engellenmesi için uyarılar bulunmaktadır. Ayrımcılık konusundaki düzenlemeler ise yasal olarak daha da kuvvetlendirilmelidir. Sosyal güvenlik boyutunda, daha detaylı ve planlı çalışmalar yapılmalıdır.

19. Fasıll Kapsamında Projelerde Kadının Yerinin İncelenmesi

Türkiye’de, kadının iş gücüne katılımı hem uluslararası platformlarda hem de Türkiye’de akademik, kurumsal ya da sivil toplum kuruluşları bünyelerinde yapılan çalışmalarda sıklıkla gündeme getirilen bir konu olmaya başlamıştır. Bu konuda ortaya konulan çalışmalarda ve kamuoyu farkındalığını artırmaya yönelik projelerde, çalışmanın önceki bölümlerinde de değinildiği üzere daha çok kadın-erkek eşitsizliği, toplumsal cinsiyet ayrımcılığı ve kadının iş hayatına katılımı konularının üzerinde durulmaktadır. Bu konu aynı zamanda Türkiye’nin AB’ye katılım sürecinde, AB’nin Türkiye tarafından uygulanmasını talep ettiği reform niteliğindeki uyum düzenlemelerinde de yer bulmuştur. Çalışmanın bu bölümünde, öncelikle Türkiye’de kadın istihdamı, toplumsal cinsiyet ayrımı gibi konulara yönelik bir problemin AB tarafından hangi nedenlerle ortaya konulduğunu anlamak üzere bir inceleme yapılacaktır. Söz konusu inceleme Türkiye ve AB arasında katılım sürecinde sosyal politika ve istihdam konusunda Türkiye’nin uyum sağlamasına yönelik olarak açılan 19. Fasılın (Sosyal Politika ve İstihdam) açılma sebebini özetleyen ve 2006 yılında Avrupa Komisyonu bünyesinde hazırlanan Tarama Sonu Raporu üzerinden gerçekleştirilecektir. Bölümün ilerleyen kısımlarında ise Tarama Sonu Raporu’nun belirttiği sebepler doğrultusunda açılan 19. fasıl kapsamında sosyal politika ve istihdam odağında başlatılan projeler ele alınarak, bunlardan kadınlara yer veren projeler incelenecektir. Araştırmada incelenecek projelerde kadının yeri ve Tarama Sonu Raporu’nda belirtilen kadının Türkiye’de iş hayatındaki dezavantajlarının projelerle birlikte hangi yöne gittiği ya da gidebileceği tartışılacaktır.

19.Fasıl ve İlgili Projelerin Gerekçelerinin Tarama Sonu Raporu Üzerinden Okunması

Fasılın tanıtıcı tarama toplantısı 8-10 Şubat 2006 tarihinde yayınlanmıştır. Ayrıntılı olarak tarama toplantısı 20-24 Mart 2006 tarihinde tamamlanmıştır. 19 Ocak 2007 tarihli Almanya Dönem Başkanlığı mektubu gönderilerek Türkiye’ye 2 adet teknik açılış kriteri bildirilmiştir. Fasıl içerisinde bir siyasi engel olmayan ve teknik açılış kriteri bulunan fasıllardan bir tanesidir. Fasılın içerisinde sendikal haklarla ilgili olarak Anayasa’da yapılan ve 12 Eylül 2010 tarihli referandumda kabul edilen değişiklikler kabul edilmiştir. Bu alandaki uyum çalışmaları devam etmektedir. Fasılın ikinci kriteri ise 30 Nisan 2010 tarihinde kabul edilen eylem planıdır. Plan Avrupa Komisyonu’na sunulmuştur. Fasılın açılış kriterlerinin yerine getirilmesi için gerekli çalışmalar devam etmektedir.

Avrupa Birliği Komisyonunun hazırladığı Tarama Sonu Raporu (EC, 2006) kadın odağında incelendiğinde, vurgulanan ilk noktalardan biri Türkiye’de mevcut iş mevzuatında kadına iş hayatı ve sosyal güvenlikte erkeklerle eşit davranılması ve iş yaşamında sağlık ve güvenliğin sağlanması konularında çok düşük standartların olduğudur. Bunun yanında kadınlara ilgili bir diğer konu olan kadına karşı şiddetin ise 23. fasılda yer aldığı raporda özellikle belirtilmektedir.

İş kanununda kadına direkt olarak ayrımcılık uygulanmasına olanak veren düzenlemeler bulunmamaktadır. Bunun yanında kadını korumaya yönelik bazı düzenlemeler vardır. Örneğin, yaşa bağlı olmaksızın kadınların tünel yapımı, ağır inşaat işleri, su altı işleri ve kablolu işleri gibi işlerde

çalıştırılmaları yasaklanmıştır. Kadınların yararlarına olduğu düşünülen düzenlemelerden bir diğeri ise hamileliğin belirli dönemlerindeki kadınların gece vardiyalarında 7,5 saatten fazla çalıştırılmamalıdır. Bu düzenlemelere karşın ilgili iş hukuku mevzuatında istihdama katılım, mesleki eğitim ve katılım, çalışma şekilleriyle ilgili belirli tanımlara yer verilmemiştir. Rapor, Türkiye'nin Avrupa Sosyal Şartı'nda çalışan kadınların korunmasına dayanan maddeyi kabul etmediğini ve dolayısıyla da ülkede ebeveyn izni uygulamasının olmadığını vurgulamaktadır. Raporda kadınlara yönelik sosyal güvencelerde, sağlık alanında yapılan bilimsel araştırmalarda ortaya çıkan verilere göre belirli yaş gruplarından erkeklere göre daha hassas bünyede olan kadınlara bir miktar daha avantajlı davranılabileceği vurgulanmaktadır.

Raporun sonucunda Türkiye'de mevzuatta kadınlarla ilgili yapılması gereken düzenlemeler tekrar vurgulanmıştır. Buna göre; cinsiyet eşitliğini daha sıkı güvence altına alan mevzuat gereksinimi vardır. Ebeveyn izni, eşit ücret uygulaması, istihdama erişim, hizmetlere erişim ve daha iyi bir sosyal güvenlik sisteminin kurulması gerekmektedir. Hamile kadınların işten çıkarılmasının zorlaştırılmasına yönelik daha geniş düzenlemeler yapılmalıdır. Kadınlara ve erkeklere ayrı emeklilik yaş sınırlarının konulmasına yönelik düzenlemeler daha detaylı ve kadına yönelik olarak ele alınmalıdır. Bağımsız bir eşitlik kurumu kurulmalı ve özellikle cinsiyet eşitsizliğine yönelik mevcut düzenlemeler yeniden ele alınmalıdır.

Tarama Sonu Raporu, Türkiye'nin 19. fasıl ile tanışmasının nedenini anlatan bir rapor niteliğindedir. Avrupa Birliği Bakanlığı İnternet sitesinde bu rapor yer almakta ve belirtilmektedir. Bu başlık altında ilgili rapor incelenerek Avrupa Komisyonu tarafından Türkiye'de kadına ve cinsiyet ayrımcılığına dair gözlemlenen eksiklikler açığa çıkarılmaya çalışılmıştır. Bu noktalar diğer bölümde projelerin değerlendirilmesinde tekrar akla getirilecektir.

19. Fasıl Kapsamında Yürütülen Projelerde Kadının Yeri

Çalışmanın bu kısmında öncelikle 19. fasıl kapsamında yürütülen projelerden kısaca bahsedilecektir. Avrupa Birliği uyum sürecinde cinsiyet eşitliği politikaları önemli bir konudur. Akademik çalışmalarda istihdam konusu kadınların ekonomideki önemini ortaya koyması amaçlanmıştır. Çalışmada kadınlara yönelik yapılan projeler incelenmiştir. Kadınların makro düzeyde iş hayatına katılımı yeterli olup olmadığı tartışılmıştır. Söz konusu değerlendirme kadınlara iş hayatında kazanım sağlayacak noktalar tespit edilmiştir.

19. fasıl kapsamında yürütülen projeler

19. fasıl kapsamında Türkiye'de 37 adet proje yürütülmektedir (T.C Avrupa Birliği Bakanlığı, 2016). Fakat 37 projeden yalnızca 5'i kadın üzerinedir. Bu bağlamda projelerin içerikleri göz önünde bulundurularak projeler incelenmiştir. Projelerden ilki 2003 yılında başlatılmış olan Aktif İşgücü Piyasası Stratejisine Destek Sağlanması Projesi'dir. Projeler genellikle; Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü, Çalışma Genel Müdürlüğü, Sosyal Güvenlik Kurumu, Aile Sosyal Politikalar Bakanlığı tarafından yürütülmektedir. 2003 yılında başlatılan ve 2006 yılından itibaren devam eden projeler yer almaktadır⁶. Proje içerikleri genellikle iş hayatına katılımı güçlendirmek, iş hayatında karşılaşılan zorlukların azaltılması, işçi hakların korunması, mesleki

⁶ T.C. Dışişleri Bakanlığı AB Başkanlığı https://www.ab.gov.tr/fasil-19-sosyal-politika-ve-istihdam_84.html (erişim tarihi 28.06.2019).

eğitimin teşvik edilmesine yönelik düzenlemelerle ilgilidir. Projeler kapsamında eğitim programları verilmiştir.

Örneğin; 2011’de başlatılan ve 2013 yılında sona eren Gençlerin İstihdamının Artırılması Projesi’yle, gençlerin istihdamı ve girişimciliğinin artırılması hedeflenmiştir. Bu bağlamda yerel yönetimler, işçi ve işveren örgütleri, meslek odaları, Sivil Toplum Kuruluşları (STK) ve şirketler (iştirakçi olarak) projeye destek olarak beraber eğitim programları gerçekleştirmişlerdir (T.C Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 2011). 2016 yılında başlatılan ve devam eden İşçi ve İşverenlerin Uyum Yeteneklerinin Sosyal Diyalog Yaklaşımıyla Artırılması Teknik Destek Projesi Avrupa Birliği ile Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilerek Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca yönetilmekte, Hak-İş ile Müstakil Sanayici ve İş Adamları Derneğiyle (MÜSİAD) yürütülmektedir. Proje; HAK-İŞ ve MÜSİAD üyelerinin uyum yeteneklerinin artırılması, işçi, işveren ve işveren temsilcileri arasında ilişkilerin güçlendirilmesi ve bu anlamda, sivil toplum kuruluşlarının yerel yönetimlerle beraber iş birliği içerisinde hareket ederek faaliyetler geliştirmesini hedeflemektedir. Proje süresi 20 aydır. Projede sendika temsilcileri ile beraber eğitim programları düzenleyerek AB ülkelerine gerçekleştirilecek çalışma ziyaretleri ile beraber İstanbul, Ankara Antalya, Artvin, Bursa, Denizli, Gaziantep, Hatay, Kayseri, Kocaeli, Konya, Samsun, Sivas, Şanlıurfa ve Trabzon illerinde işçi ve işveren arasındaki diyalogları güçlendirmeyi hedef almaktadır (Türkiye Cumhuriyeti Sosyal Güvenlik Kurumu, 2016).

2015 yılında Trakya Kalkınma Ajansı tarafından yürütülen, Kariyer Hizmeti Sunumunda Çok Paydaşlı Ortaklık Modeli Operasyonu Projesi gençlerin iş hayatı içerisinde değişimini kolaylaştırmayı amaçlayan operasyon teklifi ile Kırklareli Üniversitesi, Namık Kemal Üniversitesi, Trakya Üniversitesi’nin bölgede faaliyet gösteren Organize Sanayi Bölgeleri, Ticaret ve Sanayi Odaları, Çalışma ve İş Kurumu Müdürlükleri ile işbirliği içerisinde öğrencilere ve yeni mezunlara kariyer imkânı sunmayı hedeflemektedir. 20 ay süren operasyonun bütçesi yaklaşık 3.672.680 avro olurken, AB tarafından 3.121.778 avroluk kısmı karşılanmaktadır (Hürriyet, 2016).

2016 yılında başlatılan ve devam eden Sektörle Yatırım Alanlarında Genç İstihdamının Desteklenmesi Projesi, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından yürütülmektedir. Projenin amacı işbirliği ve eşgüdümü gençler arasında sağlamak ve AB fonları ile sektörle alanda yapılan yatırımları güçlendirmek hedeflenmektedir (Türkiye Cumhuriyeti Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 2010). Bu çalışmanın konusu fasıl 19 kapsamında yürütülen kadın projeleri ele anılarak yapılan projelerin yeterliliği analiz edilmeye çalışılacaktır.

19. Fasıll Kapsamında Projelerde Kadının Yerinin İncelenmesi

Gelişmekte olan ve gelişmiş ülkelerde kadınların çalışma yaşamına dair yürütülen projeler daha çok işverenleri toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasında rol oynamaya teşvik etmek, bilinçlerinin ve farkındalıklarının artırılması yönünde çalışmalar yapmak üzere adımlar atan projeler olmuştur. Bu anlamda "cinsiyete dayalı iş" tanımı karşımıza çıkmaktadır. Bu kavram üzerine Türkiye ve Avrupa arasında, Kadın istihdamının desteklenmesi çalışmaları yapılmaktadır.

Tablo 1.

19. Fasıl Kapsamında Kadınla İlgili Yapılan Projeler

Rapor Adı	Yürütüldüğü Yıl	Faydalancı Kurum
Cinsiyet Eşitliğinin Güçlendirilmesi Projesi (2005 Yılı Mali İş birliği Programlaması)	2006-2008	Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü
Çalışma Hayatında Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Güçlendirilmesi Twinning Projesi (2008 Yılı IPA I Mali İş birliği Programlaması)	2010-2012	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı-Çalışma Genel Müdürlüğü
Kadın İstihdamının Desteklenmesi Operasyonu-1 (Proje İnternet Sitesi)	2010-2011	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı-Türkiye İş Kurumu
İş Hayatında Kadın Programı	2013-devam	Türkiye İş Kurumu
Evde Çocuk Bakım Hizmetleri Yoluyla Kayıtlı Kadın İstihdamının Desteklenmesi Projesi (Proje İnternet Sitesi)	2015-devam	Sosyal Güvenlik Kurumu

Kaynak: Türkiye Cumhuriyeti Avrupa Birliği Bakanlığı (2015) temel alınarak yazarların kendilerinin oluşturduğu tablo.

Cinsiyet eşitliğinin güçlendirilmesi projesi

Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Geliştirilmesi Eşleştirme Projesi, Avrupa Komisyonunun mali katkısı ile Türkiye Cumhuriyeti Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü ve Hollanda Sosyal İşler ve İstihdam Bakanlığı Dış İlişkiler Direktörlüğü tarafından ortaklaşa yürütülmüş bir projedir. 24 Nisan 2007 tarihinde açılış toplantısı gerçekleştirilmiş ve 23 Ekim 2008 tarihindeki kapanış toplantısı ile sona ermiştir. Projenin amaçları şu şekilde belirlenmiştir:

1. İletişim, eğitim ve diğer araçlarla Türkiye'de toplumsal cinsiyet eşitliğini geliştirmek,
2. Toplumsal cinsiyet eşitliğini geliştirmek için Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü'nün kurumsal kapasitesini güçlendirmek,
3. Toplumsal cinsiyet eşitliği ilkesinin tüm kamu politikalarına dahil edilmesini sağlamak,
4. Merkezi yönetim, yerel yönetimler ve sivil toplum kuruluşlarının desteği ve katılımıyla toplumsal cinsiyet eşitliği ile ilgili kanunların uygulanmasını desteklemek. (Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, 2016).

Projenin amacı, AB uygulamaları ve müktesebatına uygun olarak bir Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Kurumu Taslak Modelinin oluşturulmasına katkıda bulunmaktır. Proje altı bileşenden meydana gelmiştir. Projenin ilk bileşeni 'Kadın Statüsü Genel Müdürlüğü'nün (KSGM) yönetsel kapasitesinin artırılması'dır. Hatırlanacağı üzere, çalışmanın bir önceki başlığında incelenen Tarama Sonu Raporu'nda kadın ile ilgili kurumların kapasitesinin gelişmesi gerekliliği vurgulanmıştır. Buna yönelik olarak proje kapsamında KSGM'nin kapasitesinin artırılmasına yönelik olarak personele kurum içi

eğitimler verilmiştir. Bu eğitimlerden kadın açısından önemli olanı ise toplumsal cinsiyet eşitliği eğitimidir. İkinci bileşen ‘dokümantasyon merkezinin güçlendirilmesi ve web sitesinin geliştirilmesi’ bileşenidir. Bu bileşende kadınla ilişkili bir eylem yoktur. Üçüncü bileşen ise özellikle kadının statüsü gereği önemli uygulamaları içermektedir. ‘Toplumsal cinsiyet eşitliği kurumu taslak modelinin oluşturulması’ bileşeni altında, Adalet Bakanlığı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Milli Eğitim Bakanlığı, Devlet Planlama Teşkilatı Müsteşarlığı ve İnsan Hakları Başkanlığı temsilcilerinin katılımıyla bir çalışma grubu oluşturulmuştur. Bu grup konu hakkında çalışmalar yürütmüştür. Oluşturulan bu çalışma grubu, bir sonraki bileşen olan ‘ulusal eylem planının oluşturulması’ bileşeninde görev almıştır. Beşinci bileşen olarak belirlenen ‘iletişim stratejisi’nin çalışmaları sonucunda “Toplumsal Cinsiyet Eşitliği İletişiminde Liderliği Ele Almak” isimli bir strateji hazırlanmıştır. Ayrıca ulusal eylem planına ait bir iletişim stratejisi oluşturulmuştur. Son bileşen olan ‘eğitim programı’nda ise öncelikle tüm aşamaların toplam bir artı değeri olarak Toplumsal Cinsiyet Eşitliği El Kitabı hazırlanmış ve üniversiteler, merkezi idare ve yerel yönetim kuruluşlarından birçok politika üreticisi ve uygulayıcısına toplumsal cinsiyet eşitliği üzerine eğitimler verilmiştir. Projede görüldüğü üzere kadın konusu neredeyse tamamen toplumsal cinsiyet eşitliği üzerinden işlenmiştir. Projenin uygulanması özellikle kamu yönetiminde politika yürütücüsü olan yöneticiler düzeyinde bir farkındalık oluşturmaya yönelik olarak gerçekleşmiştir.

Çalışma hayatında toplumsal cinsiyet eşitliğinin güçlendirilmesi eşleştirme projesi

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bünyesinde yürütülen bu proje, daha çok işverenleri toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasında rol oynamaya teşvik etmek, bilinçlerinin ve farkındalıkların artırılması yönünde çalışmalar yapmak üzere adımlar atan bir proje olmuştur. Proje kapsamında küçük işyerlerinde 10-50 kişi arası işçi çalıştıranlar bulunmaktadır. Orta boy işyerlerinde 51-250 kişi çalıştırılırken; 251 ve üzerinde işçi büyük işyerlerinde çalıştırılmaktadır. Bu bağlamda çalışanlara toplumsal cinsiyet eşitliği ile ilgili konulara daha fazla dikkat çekilmesi ve bu konulara ilişkin hassasiyet oluşturulmasına yönelik atıkları adımlardan dolayı ödül verilmektedir. Projenin çıktılarında bir diğeri ise “Türkiye’de Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine Açılan Kapılar” broşürüdür. Bu broşürde, Eşleştirme Projesinin amacı şu şekilde belirtilmektedir:

“Türkiye’nin AB’ye üyelik sürecinde, Türkiye’nin mevzuatını, AB’nin çalışma hayatında toplumsal cinsiyet eşitliği mevzuatı ile desteklemektedir. Toplumsal cinsiyet eşitliği müktesebatı ile uyumlaştırmak, bu eşitliği uygulamaktan sorumlu kurumların kapasitelerini geliştirme ve konuya dair bilinci ve hassasiyeti arttırmak amacıyla mevzuat geliştirilmiştir. AB toplumsal cinsiyet eşitliği müktesebatına uyum çalışmaları kapsamında, çalışma hayatında kadın ve erkeklerin herhangi bir ayrımcılığa maruz kalmamaları, eşit düzeyde iş ve mesleki eğitim almaları, insana yakıştır eşit iş koşullarında çalışmaları, eşit ücret ve kariyer fırsatlarına sahip olmaları ve yeni bir iş – yaşam dengesine yönelik olarak bakım yükümlülüklerini paylaşmalarının sağlanması için birçok çaba harcanmıştır” (ÇSGB, 2012, s. 3).

Çıkarılan broşürde, toplumsal cinsiyet eşitliği meselesinde kadın ve erkek genelde eşit tutularak bu konuda kadın vurgusunun ön planda olmadığı gözlemlenmiştir. Bunun yanında, kadınların iş hayatındaki güçlerinin artırılmasına yönelik vurgular broşürde yer almaktadır. Bunun yanında broşürde özellikle 2008 yılından 2012 yılına kadar Türkiye’deki iş hukukunda kadına yönelik yapılan yeniden düzenleme ve iyileştirmelere yer verilmiştir.

Proje genel olarak değerlendirilirse, yukarıda bahsedilen broşür ve ödüller dışında, internet taramasında projeye ilişkin faaliyet raporları vb. geliştirmelere ilişkin kurumsal açıklama ve verilere rastlanmamıştır.

Dolayısıyla projede kadına yönelik vurgular daha çok broşür üzerinden gerçekleşmiştir. Broşürdeki en somut ve öne çıkan noktalar ise kadınların istihdamdaki güç ve oranlarının artırılması, toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda kadına pozitif ayrımcı bir yaklaşımda bulunmayan açıklamalar⁷ ve 2008-2012 arası AB'ye uyum politikalarıyla birlikte yapılan kadını iş hayatında korumaya yönelik hukuki düzenlemelerdir.

Kadın istihdamının desteklenmesi operasyonu-projesi

2009-2013 yılları arasında AB ve Türkiye fonları ile desteklenen 27 milyon 150 bin 589 avro bütçeli “Kadın İstihdamının Desteklenmesi Operasyonu”, NUTS II bölgesindeki 43 ilde kadın istihdamını arttırmak ve kadınların daha iyi işlere girebilmesini kolaylaştırmak, kadınların işgücüne katılımlarını önleyen engelleri kaldırmak, özellikle yerel düzeyde İŞKUR'un daha etkili kamu istihdam hizmeti sunmasına yönelik gerçekleştirilmiş bir projedir. Proje sonucunda somut çıktılara ulaşılmıştır. Bu çıktılar şu şekilde sıralanmaktadır (İŞKUR, 2017):

1. 9.856 kadın meslek edindirme kurslarına katılmıştır.
2. 9.557 kadın hibe projeleri sonucunda sertifika almıştır.
3. 914 kadın istihdam edilmiştir.
4. 780 kadın girişimcilik kurslarına katılmıştır.
5. 113 kadın girişimci olmuştur.
6. 1.940 kadın çocuk, hasta, yaşlı ve engelli bakımı eğitimi almıştır.
7. 118 kadın kariyer danışmanlığı ve rehberliği hizmetlerinden faydalanmıştır.
8. 12 projede toplam 140 kadın eğitimler esnasında çocuk bakım hizmeti almıştır.
9. 24 projede toplam 2.424 kadın sosyal güçlendirme eğitimi almıştır.
10. 321 kadın kooperatife üye olarak üretime katılmıştır.
11. 631 kadın ev eksenli çalışmaya başlamıştır.

Proje çıktılarına bakıldığında, sonuca ulaşmış en somut çıktı olarak proje kapsamında 914 kadının iş hayatına kazandırılması gösterilebilecektir. Diğer yandan yaklaşık 24 bin kadına istihdam konusunda çeşitli eğitimler verilerek bu kadınların iş hayatına katılmaları için onlara donanım kazandırılmıştır. Proje kapsamında ayrıca kadın istihdamına yönelik bir hibe programı oluşturulmuştur. Bu program, yukarıda sıralanan çıktıların sağlanmasında finansal desteği sağlayan programdır. Dolayısıyla yukarıdaki çıktılara ulaşılması için verilen eğitimler, kadınlara kazandırılan donanımların finansal ve eğitsel alt yapıları bu program ile yürütülmüştür. Programın finansmanı ise AB ve Türkiye tarafından gerçekleştirilmiştir. Program sonrasında, program süresince gerçekleştirilen faaliyetler ve program sonrasında ulaşılan sonuçları özetleyen bir belge hazırlanmıştır. Belgeye göre proje kapsamında desteklenen kadınlar aşağıdaki tabloda belirtilen bölgelerde ikamet etmekte olup bölgelere göre verilen hibeler de bölgelerin karşlarındaki sütunlarda yer almaktadır (T.C Avrupa Birliği Bakanlığı, 2013).

⁷ Pozitif ayrımcılık; sosyal, ekonomik ve politik yaşamda kadınlar, engelliler gibi taşıdıkları özellikler nedeniyle dışlanmış azınlıkların, dışlanmışlıklarını azaltmak ve uzun vadede engellemek amacıyla ortaya konulan politika ve uygulamaları ifade etmektedir.

Tablo 2.

Kadın İstihdamının Desteklenmesi Operasyonu-Projesi Bölgelere Göre Hibe Miktarları

Bölge	Toplam Hibe Miktarı (avro)
TR-A2/Ağrı (2), Kars, Iğdır, Ardahan	307.781,54
TR B2: Van, Muş, Bitlis, Hakkâri	205.007,77
TR C3: Mardin, Batman, Şırnak, Siirt	786.676,04
TR A1: Erzurum, Erzincan, Bayburt	1.148.823,01
TR C2: Şanlıurfa, Diyarbakır	950.709,27
TR C1: Gaziantep, Adıyaman, Kilis	574.577,36
TR 72: Kayseri, Sivas, Yozgat	3.595.167,67
TR 90: Trabzon, Ordu, Rize, Giresun, Artvin, Gümüşhane	2.856.049,48
TR B1: Malatya, Elazığ, Bingöl, Tunceli	3.428.482,61
TR 82: Kastamonu, Çankırı, Sinop	853.485,60
TR 83: Samsun, Tokat, Çorum, Amasya	4.783.399,99
TR 63: Hatay, Kahramanmaraş, Osmaniye	2.525.798,60
Toplam	23.888.026,94

Kaynak: T.C. Avrupa Birliği Bakanlığı (2013)

Proje, diğer projelerden ayrı olarak kadın istihdamını artırmaya hem eğitim alt yapısı sağlayarak kadınlara iş hayatına katılımları için donanım kazandırırken hem de onlara iş imkânı sağlayarak ve dahi kendi işlerini kurmalarına yardımcı olarak daha somut çıktılara ulaşmıştır.

İş hayatında kadın programı

Program 2013 yılından bu yana sürdürülen bir program olmasına karşın internet taramasında programla ilgili herhangi bir belge, rapor ve dahi program için özel kurulmuş bir internet sitesine rastlanmamıştır⁸. Proje ile ilgili tek iz, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Avrupa Birliği ve Mali Yardımlar Dairesi Başkanlığı İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesi Program Otoritesi internet sayfasında gözlemlenmiştir (İKV, 2017). Buradaki kısıtlı bilgiye göre projenin amacı “önceden tarımda çalışanlar dâhil olmak üzere, kadınların işgücüne katılımlarının teşvik edilmesi ve kadın istihdamının artırılması” olarak belirlenmiştir. Sitede yazan ulaşım bilgilerinden proje hakkında bilgi alınmaya çalışılmış fakat yeterli

⁸ Detaylı bilgi için: <http://www.ikg.gov.tr/projeler/is-hayatinda-kadin-programi/> (erişim tarihi 02.05.2018).

bilgi alınmamıştır. Proje ile ilgili kamuya açık kısıtlı bilgi olmasına karşın projenin 38 milyon avroluk bütçesi dikkat çekicidir. İlgili sayfada projenin operasyon internet sitesi olarak Avrupa Bankasının bir linki verilmiştir. Ancak bu linke ulaşılmaya çalışıldığında ise “sayfa bulunamadı (404)” hatası alınmaktadır. Proje ile ilgili daha detaylı bir araştırma yapıldığında, AB Bakanlığının sitesinde, yukarıda projelerin yer aldığı tablodaki isimden farklı olarak “İş Hayatında Kadınlara Finansman ve Danışmanlık” isimli bir proje göze çarpmıştır. Proje daha detaylı araştırıldığında bu projenin de 38 milyon avroluk bir bütçesinin olduğu ve AB tarafından desteklendiği fark edilerek iki proje isminin aynı projeyi temsil ettiği kanısına ulaşılmıştır. Kanaat getirilen yeni ismi ile İş Hayatında Kadınlara Finansman ve Danışmanlık Projesi aşağıda sıralanan iki hedefi gerçekleştirmeyi amaçlamaktadır:

1. Kadınların sahip olduğu ve yönettiği işletmelerin finansman imkanlarına ulaşmalarını kolaylaştırmak,
2. Kadınların sahip olduğu ve yönettiği işletmelere ve girişimci olmak isteyenlere belirli bir alana yönelik uzmanlık bilgisi (know-how) ve iş geliştirme hizmetleri sunmak (IESOB, 2014).

Proje Türk Ekonomi Bankası ve Avrupa İmar ve Kalkınma Bankası'nın destekleriyle yürütülmekte olup, iş sahibi olan kadınlardan ayrı olarak yeni iş yeri açmak isteyen kadınlara da 75 bin TL'lik bir kredi desteği sunmaktadır. Ayrıca program kadınları bu programa teşvik etmek üzere ülke genelinde “İşletmenizi Büyütmenin Anahtarı: Sonsuz Gücünü Keşfet” seminerleri düzenlemiştir. Bu projede göze çarpan nokta ise uygulanacak desteğin zaten iş sahibi olan kadınlara ve girişimci/ iş sahibi olmak isteyen kadınlara yönelik olduğudur. Kadın kimliği açısından yine de önemli olan bu yardım, aynı zamanda kadın iş yeri sahibi ve kadın yöneticilerin kendi hemcinslerini desteklemeye daha eğilimli olabileceği hipotezinde daha da önem kazanmaktadır.

Evde çocuk bakım hizmetleri yoluyla kayıtlı kadın istihdamının desteklenmesi projesi

3 Mart 2015 yılında SGK ile onaylanan projede Avrupa Birliği kapsamında 40 milyon avro bütçe ile hibe sözleşmesi imzalanmıştır. Projenin bitiş tarihi 2017 Eylül olarak planlanmıştır. Projenin amacı çocuk bakımına verilen maliyetlerin azaltılması ve bu kapsamda kadınların anne olduktan sonra iş hayatına geri dönüşlerini kolaylaştırılmak olarak hedeflenmiştir. Proje İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesi Operasyonel Programı (İKGOP) altında yürütülmektedir.

Proje amacı, 0-24 ay aralığında çocuğu olan kadınların iş hayatına daha kolay adapte olabilmeleri ve kaçak çocuk bakıcıların engellenmesi ve çalışan bakıcıların istihdamının artırılmasına yöneliktir. Projeden 2015 tarihinde sadece Antalya, İzmir ve Bursa illerinde yaşayan 6000'den fazla anne yararlanmıştır. 2017 yılı itibarıyla Ankara ve İstanbul illerinde yaşayan ve projeye başvuran ilk 5000 anne gerekli şartları taşımaları halinde mali destekten faydalanabilecek, böylelikle toplamda annelere 47 milyon avronun üzerinde mali destek sağlanmış olacaktır. 2 yaşından küçük çocuklarda çalışılan anne daha önceki işine geri dönmek istiyor veya yeni bir işe girmek istiyorsa yaklaşık olarak aylık 1.200-1.500 TL destek verilmektedir.

Proje kapsamı ve projenin içeriği

Tablo 3.

Proje Kapsamı

Projenin Kapsadığı İller	Projenin Süresi	Bütçesi	Proje Kapsamından Yararlananlar
İzmir Antalya Bursa İstanbul	Toplam süresi:30 ay Hibe destek süresi: 24 ay	Toplam Bütçe39.6 milyon avro Avrupa Birliği'nin karşıladığı Kısım %85 olup %15 kısmı SGK'ca karşılanmaktadır	Çalıştığı işten elde ettiği brüt ücreti, asgari ücretin brüt tutarının iki katını aşmayan (2015 ikinci altı ayı için 2.546 TL) ve tam zamanlı çocuk bakıcısı istihdam edenler

Kaynak: T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (2015)

Tablo 4.

Proje İçeriği

Projeden Yararlanabilmek İçin Aranılan Şunlardır	Çalıştırılan Çocuk Bakıcısının Taşınması Gereken Şartlar
Başvuru tarihi itibarıyla (ön kayıt anında) 0-24 ay aralığında (24'üncü ay dahil), çocuğu olmak T.C. vatandaşı olmak Bir işverenin yanında işçi statüsünde olmak, İstanbul, Ankara, İzmir, Antalya ve Bursa illerinden birinde çocuğuyla birlikte aynı Analık izin süresini geçirmiş olmak Başvuru tarihi itibarıyla son bir yıldaki ortalama brüt ücreti, asgari ücretin brüt tutarının iki katını aşmamak (2016 için 3.294,00 TL), Çalıştırdığı çocuk bakıcısıyla arasında; kendisi veya eşinin birinci derecede, çocuk bakıcısı ile aynı evde oturuyorsa 3. dereceye kadar (3. derece dahil) akrabalık ilişkisi bulunmamak Proje kapsamında çocuk bakıcısı olarak çalışmamak En geç kesin kayıt tarihi itibarıyla Sosyal Güvenlik Kurumuna Ek-9 kapsamında (çocuk bakıcıları da dâhil ev hizmetlerinde çalışanların sigortalılığı) sigorta kaydını yaptırmış olmak şartıyla tam zamanlı çocuk bakıcısı istihdam etmek.	T.C. vatandaşı ve kadın olmak İstanbul, Ankara, İzmir, Antalya ve Bursa illerinin birinde ikamet ediyor olmak (Siz hangi ilde ikamet ediyor iseniz bakıcınızın ikametgâhının da o ilde olması gerekmektedir.) Hizmet akdine tabi Ek-9 kapsamında tam zamanlı sigortalı çalışan olmak (SGK'ya her ay 30 tam gün prim bildirimi yapılması gerekmektedir.) Bakımını üstlendiği çocuğun anne veya babası ile birinci derece, ebeveyn ile aynı evde oturuyorsa 3. dereceye kadar (3. derece dahil) akrabalık ilişkisi bulunmamak En az ilkokul mezunu ve en az 18 yaşında olmak

Kaynak: T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (2015)

Projeye Başvurular, Sosyal Güvenlik Kurumunun web sayfası olan www.sgk.gov.tr veya www.evdecocukbakimi.net linkleri üzerinden yapabilmektedir. Ön kayıt yapıldıktan sonra yapan kişilere sistem tarafından otomatik olarak ilk başvuru sırasına göre başvuru numarası ve kesin kayıt yaptırmak için randevu tarihi, saati ve yeri bilgisi verilmektedir.

Verilen tarihte yaşadıkları ildeki adrese gidilerek; projenin sitesinde olan evraklarla beraber kayıt yapılmaktadır. Proje tamamlandığında Kadınların işgücüne katılım oranının artırılması, doğum yapan çalışan kadınların iş yaşamına geri dönüşünün ya da katılımının kolaylaştırılması, ev hizmetlerinde çalışan kadınların kayıtlı istihdamının desteklenmesi, çocuk bakım hizmetlerinin kurumsallaşma düzeyinin yükseltilmesi, çocukların kaliteli bakım hizmeti almasının sağlanması amaçlanmaktadır (T.C. Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı, 2015). Böylece kadınların sosyal, siyasal ve kültürel karar almada katılımların artırılması hedeflenirken aynı zamanda geleneksel toplum yapısındaki kadına bakış açısının değiştirilmesi hedeflenmiştir. Kadınların emeklerini görünür kılmak, ev ekonomisinde çalışan annelere yardımcı olmak hedeflenirken, kadın istihdamındaki sorunların azaltılması ve yeni çözümlerle kadın istihdamını desteklemek amaçlanmıştır.

Projelerin Ortak Değerlendirmesi

Projelerin geneline bakıldığında, bölümün başında bu projelerin çıkış kaynağı olarak görülen ve değerlendirilen Tarama Sonrası Raporu'nda kadına yönelik altı çizili noktalardan toplumsal cinsiyet eşitliği, kadının istihdamda yer edinmesi ve desteklenmesi, kadının hamilelik vb. gibi haklarının iyileştirilmesi konularında faaliyetler gösterildiği ve kısmen ilerleme kaydedildiği sonucuna ulaşılmaktadır. Konular üzerinde gerçekleştirilen programların genel olarak kadınlara eğitim verme temelinde onların donanımlarının artırılması, direkt ya da dolaylı olarak iş hayatına kazandırılmaları, kadınların özlük haklarına ilişkin hukuki düzenlemelerin yapılması, onları girişimciliğe yönlendirmek adına çeşitli hibeler ve krediler sağlanması şeklinde yürütüldüğü söylenebilecektir.

Bunun yanında projelerin yürütülme sürecine ilişkin istatistik verileri, faaliyet raporları ve proje çıktıları gibi bilgiler (en azından) internette çok sınırlı bir şekilde yer almaktadır. Aynı zamanda telefonla bilgi alınmaya çalışıldığında projelerdeki bazı iletişim bilgilerin eksik olduğunu söyleyebiliriz. Projelerin kadına yönelik kazanımlar yönündeki ortak özellikleri daha sistematik bir şekilde aşağıdaki tablodan incelenebilecektir:

Tablo 5.

Projelerin Ortak Değerlendirmesi

Proje Adı	Destek Türü	Projeye İlişkin Bilgi: Projelerin Raporlarının incelenmesi ve internet bilgilerine göre	Projede Kadının Konusu	Projenin Hedefleri
Cinsiyet Eşitliğinin Güçlendirilmesi Projesi (2005 Yılı Mali İşbirliği Programlaması)	Kurumsal kapasite artırımı, Düzenleme, Eğitim	İyi	Toplumsal cinsiyet eşitliği, Politika aktörü	Devlet kurumları ve yöneticileri gündemine grime, Eylem Planı
Çalışma Hayatında Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin, Güçlendirilmesi Twinning Projesi (2008 Yılı IPA I Mali İşbirliği Programlaması)	Teşvik, Bilgilendirme	Orta	Toplumsal cinsiyet eşitliği, Kadın istihdamına teşvik, Hukuki düzenlemeler	Hukuki kazanımlar, Farkındalık
Kadın İstihdamının Desteklenmesi Operasyonu-1 http://www.kadinistihdami.net/tr-tr/anasayfa.aspx	İşe kazandırma, İş kazandırma, Eğitim, Hibe	Orta	İstihdam, istihdama dolaylı destek, Eğitim	İş, İş için Donanım, Bilgi
İş Hayatında Kadın Programı	Hibe, Kredi, Eğitim	Çok az	İstihdam	Finansal Destek, Bilgi
Evde Çocuk Bakım Hizmetleri Yoluyla Kayıtlı Kadın İstihdamının Desteklenmesi Projesi	Hibe	İyi	İstihdama Dolaylı Destek	Maddi Yardım, Serbestlik

Kaynak: Yazarların kendi oluşturduğu değerlendirme tablosu

Projelerden sadece ikisinde proje hakkında kayda değer bilgilere ulaşılmıştır. Web sitesine girişte sorunlar yaşanmış, iletişim bilgilerinden projeler hakkında bilgi alınmaya çalışılmış fakat gerekli yerlere ulaşılamamıştır. Bunlar dışında projelerde kadına yönelik destek türleri ağırlıklı olarak kurumsal düzenlemeler, teşvikler, eğitimlerden ve hibelerden ileri gelmektedir. Projelerde, kadınlar genelde toplumsal cinsiyet eşitliği, kamu politikaları ve istihdam konuları içerisinde yer bulmuştur. Kadınların bu projelerden elde ettikleri artı değerler ise iş, iş için donanım, farkındalık, bilgi, maddi destekler ve en önemlisi olarak da özlük haklarına ilişkin hukuki kazanımları olmuştur.

Sonuç

Feminizm hareketleri ve feminist düşünce, tarihten bu yana kadın kimliğini olması gereken yere getirme, onun zaten var olan haklarını toplumsal ve sosyal hayatta kullanabilmesini sağlama çabası vermiştir.

Kadın kimliğinin ve erkeğe eşit bir insan olarak kadın haklarının vurgulanmasında ve savunulmasında etkili olan feminist hareketleri, hem alanyazında geniş yer tutan bir konu hem de sosyal dünyada çeşitli projelerin ortaya çıkmasını sağlamış bir fikir akımıdır. Toplumsal cinsiyet eşitliği konusu da bu çabanın genel isim bulmuş ve kavramsallaşmış halidir. Toplumsal cinsiyet eşitliği, kadınların sosyal hayat başta olmak üzere özellikle iş hayatında erkekler karşısında yer edinmelerini de konu almaktadır. Küreselleşen dünyada onunla birlikte küreselleşen ekonominin sonucunda kadınların sosyal hayatta var olmalarının bir aracı da iş hayatında erkeklerle eşit bir şekilde imkânlarda var olabilmeleridir. Söz konusu koşula bağlı olarak, kadınların iş hayatına katılımları önemli bir konu olmanın yanı sıra aynı zamanda dünya çapında ülkelerin gündeminde olan bir sorundur. Kadınların iş hayatına katılımı sosyal bir sorun haline gelmiştir.

Bu çalışma, feminist düşünce ile yoğrulmuş bir şekilde kadının iş hayatındaki yerini öncelikle alan yazını temelinde incelemiş ve kadınların iş hayatına katılımındaki temel meseleleri ele almıştır. Buna göre kadınlar, toplumsal algıdaki, öncelikli olarak bir ev kadını ve bir anne olma kimliklerini, toplumsal dayatma olarak görmek yerine kendilerinin karar verebileceği bir seçenek olarak görmek istemektedirler.

Dolayısıyla bu seçeneğin alternatifi olarak erkeklerde olduğu gibi iş hayatında ilerleme, kariyer sahibi olma seçeneğini de bir hak olarak talep etmekte ve bu haklarını engeller şeklinde kurulmuştur.

Türkiye de AB uyum sürecinde cinsiyet eşitliği politikaları geliştirilmesine önem vermiştir. Cinsiyete dayalı ayrımcılığı ortadan kaldırmak için birçok hukuki düzenleme yapmıştır. 2002 yılında yürürlüğe giren yeni Medeni Kanun'da yapılan düzenlemede; aile reisliği kavramı kaldırılmıştır. Aynı zamanda 2003 yılında 4857 sayılı İş Kanunu ile işgücü piyasalarında kadın erkek eşitliği kavramı gündeme gelerek AB direktifleri ile uyum sağlanması amaçlanmıştır. CEDAW sözleşmesinin Gölge Raporunda toplumsal cinsiyet ayrımcılıkları kavramı gündeme gelmiştir. CEDAW sözleşmesinde; Türkiye de özellikle belli sektörlerde eleştirilirken, kadınların çalışmış oldukları sektörlerde çocuk sahibi olmak ve evlenmek istemelerinden dolayı işten çıkarılmaları eleştirilmiştir.

Çalışmada, kadının iş hayatına katılımını destekleyecek projeler dünya genelinde öne çıkanlar ve Türkiye özelinde AB'ye katılım sürecinde 19. Fasıll kapsamında gerçekleştirilen projeler olarak ele alınmıştır. Türkiye özelinde daha çok odaklanılarak 19. Fasıll kapsamında yer alan ve kadınla ilgili olan projeler incelenmiştir. Projelerin Türkiye'deki kadınların toplumsal cinsiyet eşitliği, özellikle iş hayatında cinsiyet ayrımcılığı, kadının iş hayatına katılımındaki engellerin kaldırılması ve kadının iş hayatına katılımında destek sağlanması konularında yoğunlaştığı gözlemlenmiştir. Projeler doğrultusunda Türkiye'de kadınların iş hayatına kazandırılması, iş hayatına kazandırılması için kadınlara donanım sağlanması, toplumun bu konudaki farkındalığının artırılması, bu katılım için kadınlara çeşitli hibeler ve krediler sağlanmasına yönelik somut adımlar atılmış ve kadınlar adına kazanımlar sağlanmıştır. Bu kazanımlar yanında, çalışmanın araştırma sorusu olan "Türkiye-AB ilişkisinde açılan Fasıll 19 kapsamında yürütülen projelerde istihdam açısından kadının yeri nedir?" ve "bu projelerin kadınların iş hayatına katılımı, kadın-erkek eşitliği gibi konularda elde edilen ya da elde edilmesi beklenen kazanımları nelerdir?"e karşılık olarak 37 projeden yalnızca 5'inin kadın üzerine olduğu; projelerin içerikleri de göz önünde bulundurulduğunda, projelerde kadının yerinin gerektiği kadar geniş ve net olmadığı tespit edilmiştir. Proje kurumlarındaki iletişim bilgilerine ulaşılmaya çalışıldı fakat gerekli bilgiler sağlanamadı. Aynı zamanda bazı projelerin raporlarına ulaşamadığını, web sitesinde raporların olmadığını söyleyebiliriz. Kadınların iş yaşamında çalışmalarında eşit ücretle çalışmaları yasalarla tekrar gözden geçirilmelidir. Özellikle eğitim alanında projeler yapılmalı ve yapılan projeler denetlenmeli kamuoyunda daha çok yer almalıdır. Dünyada ve özellikle Türkiye'de kadının toplumsal hayattaki kimliğinin yerini bulmasına yönelik çalışmalar ve projeler artırılmalıdır. Kadınların bu projelerden kazanımları; maddi kazançlar, donanım, bilgi ve eğitim desteği, toplumsal

farkındalık gibi oranını hesaplayamadığımız kazanımlardır. Kazanımlardan en önemli ve Türkiye'deki kadınlar açısından kalıcı olanları ise projelerden sonuç olarak projelerin etkisiyle iş hukukunda kadın lehine yapılan yeni düzenlemeler olarak belirlenmiştir. Söz konusu kazanımların oransal sonuçlarının neler olduğu ise varılan noktayı nicel olarak görmek adına gelecekte yapılacak olan akademik çalışmaların konusu olabilecek niteliktedir.

Kaynaklar

- Aktaş, G. (2013). Feminist söylemler bağlamında kadın kimliği: Erkek egemen bir toplumda kadın olmak. *Edebiyat Fakültesi Dergisi*, 30(1), 53-72.
- Andre, M. (1984). *Feminizm*. (Çev. Ş. Tekeli) İstanbul: Kadın Çevresi Yayınları.
- CEDAW. (1981). *Kadınlara Yönelik Her Türü Ayrımcılığın Tasviye Edilmesine Dair Sözleşme*. Ankara: CEDAW.
- Davis, E. G. (1971). *The first sex*. New York: Penguin Books.
- Durudoğan, H. (2010). İkinci dalga Fransız feminizmine kısa bir bakış. H. Durudoğan, F. Gökşen, B. E. Oder, & D. Yüksekler (Ed.) *Türkiye'de Toplumsal Cinsiyet Çalışmaları Eşitsizlikler Mücadeleler Kazanımlar* içinde(s. 67-97). İstanbul: Koç Üniversitesi Yayınları.
- Hablemitoğlu, Ş. (2004). *Toplumsal cinsiyet yazıları kadınlara dair birkaç söz*. İstanbul: Toplumsal Cinsiyet Yayınları.
- IESOB. (2014). *IESOB*. Ocak 6, 2017 tarihinde <https://www.iesob.org.tr/uploads/dosyalar/genelgeler/201425.pdf> adresinden alındı.
- İKV. (2017). *İKV*. İş Hayatında kadın programı. Ocak 5, 2017 tarihinde http://www.ikg.gov.tr/Projeler/Projeler_Detay/tabid/313/language/tr-TR/ArticleId/259/Is- adresinden alındı.
- Kariyer hizmetlerinin sunulmasında sektörlerarası ortaklık modeli. (2016, Ocak 09). Hürriyet. Ocak 6, 2017 tarihinde Tekirdağ Haberleri: <http://www.hurriyet.com.tr/kariyer-hizmetlerinin-sunulmasinda-sektorlerarasi-ortaklik-modeli-toplantisi-37224874> adresinden alındı.
- İŞKUR. (2017). *Kadın istihdamı*. Eylül 16, 2017 tarihinde <https://media.iskur.gov.tr/15351/istihdamda-3i-sayi-5.pdf> adresinden alındı.
- Kaya, G. (2010, Ekim 27). *Avrupa birliği iş hukukunda cinsiyet ayrımcılığı*(Doktora tezi,Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir).
- Kayagil, M. E. (2015). Türkiye – AB müzakere sürecinde sosyal politikada yaşanan gelişmeler. *Çalışma Dünyası Dergisi*, 2, 34-58.
- Özçatal, E. Ö. (2011). Ataerkillik, toplumsal cinsiyet ve kadının çalışma yaşamına katılımı. *Çankırı Karatekin İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi*, 1(1), 21-39.
- Sayın, A. (2007). *Avrupa birliği'nde çalışma yaşamında kadın erkek eşitliği: Türkiye açısından bir inceleme*(Yüksek lisans tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara).
- Sevim, A. (2005). *Feminizm*. İstanbul: İnsan Yayınları.
- Taşkın, L. (2004). Uluslararası sözleşmeler ışığında kadının durumu. *Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*, 8(2), 16-21.

T.C. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı. (2006). *Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü*. Ocak 5, 2017 tarihinde <http://kadininstatusu.aile.gov.tr/projeler/tamamlanan-projeler/toplumsal-cinsiyet-esitliginin-gelistirilmesi-eslestirme-projesi> adresinden alındı.

T.C. Avrupa Birliği Bakanlığı. (2013). *Kadın istihdamının desteklenmesi operasyonu*. http://www.ab.gov.tr/files/CSD/kadin_istihdami_compendium.pdf adresinden alındı.

T.C. Avrupa Birliği Bakanlığı. (2016). *(Fasıl 19) Sosyal politika ve istihdam*. Ocak 15, 2016 tarihinde Türkiye Cumhuriyeti Avrupa Birliği Bakanlığı: <http://www.ab.gov.tr> adresinden alındı.

T.C. Avrupa Birliği Bakanlığı. (2016). *(Fasıl 19) Sosyal politika ve istihdam*. Ocak6, 2017 tarihinde <http://www.ab.gov.tr/index.php?p=84> adresinden alındı.

T. C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı. (2010). *Bakanlığımız ve ilgili kuruluşlarla yürütülen projeler*. Strateji Geliştirme Başkanlığı.

T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı. (2011). *Gençlerin istihdamının artırılması genç istihdamının desteklenmesi operasyonu – I*. 3 Ocak 2016 tarihinde http://www.ikg.gov.tr/Projeler/Projeler_Detay/tabid/313/TabID/313/language/tr-TR/ArticleId/54/Genc-Istihdamnn-Desteklenmesi-Operasyonu--I.aspx adresinden alındı.

T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı. (2012). *Resmi internet Sitesi. Mevzuat, yönetmelikler* 21.10.2017 tarihinde <http://www.csgb.gov.tr/csgbPortal/csgb.portal?page=mevzuat&id=2> adresinden alındı.

T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı. (2015). Nisan 05, 2017 tarihinde www.csgb.gov.tr/home/contents/mevzuat/genelgeler/ adresinden alındı.

T. C. Sosyal Güvenlik Kurumu. (2016, Kasım 01). *İşçi ve işverenlerin uyum yeteneklerinin sosyal diyalog yaklaşımıyla artırılması teknik destek projesi*. Ocak 05, 2017 tarihinde http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/Haberler/haber_20161101_51 adresinden alındı.

UN Women. (2016). *World conferences on women*. Aralık 25, 2016 tarihinde <http://www.unwomen.org/en/how-we-work/intergovernmental-support/world-conferences-on-women> adresinden alındı.