

KARADENİZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ * SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI

YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

**AVRUPA BİRLİĞİ'NDE SOSYAL POLİTİKA VE
TÜRKİYE'NİN AVRUPA BİRLİĞİ SOSYAL POLİTİKASINA UYUMU**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Belemir BİRİNCİ

MAYIS 2018

TRABZON

KARADENİZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ * SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI

YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

**AVRUPA BİRLİĞİ'NDE SOSYAL POLİTİKA VE
TÜRKİYE'NİN AVRUPA BİRLİĞİ SOSYAL POLİTİKASINA UYUMU**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Belemir BİRİNCİ

Tez Danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi Mehmet SOYTÜRK

MAYIS 2018

TRABZON

ONAY

Belemir Birinci tarafından hazırlanan “Avrupa Birliği’nde Sosyal Politika ve Türkiye’nin Avrupa Birliği Sosyal Politikasına Uyumu” adlı bu Çalışma 21/06/2018 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda oybirliği / ~~oyçokluğu~~ ile başarılı bulunarak jürimiz tarafından Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim dalında **yüksek lisans** tezi olarak kabul edilmiştir.

Jüri Üyesi		Karar		İmza
Unvanı - Adı ve Soyadı	Görevi	Kabul	Ret	
Prof. Dr. Aşkın KESER	Başkan	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Doç. Dr. Salih DURSUN	Üye	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Dr. Öğr. Üyesi Mehmet SOYTÜRK	Üye	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduklarını onaylarım.

Prof. Dr. Yusuf SÜRMEŒ
Enstitü Müdürü

BİLDİRİM

Tez içindeki bütün bilgilerin etik davranış ve akademik kurallar çerçevesinde elde edilerek sunulduğunu, ayrıca KTÜ-Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Yazım Kılavuzu'na uygun olarak hazırlanan bu Çalışmada yararlanılan kaynakların tümüne eksiksiz atıf yapıldığını, aksinin ortaya çıkması durumunda her tür yasal sonucu kabul edeceğimi beyan ederim.

Belemir BİRİNCİ

21.05.2018

ÖNSÖZ

Sürekli değişim gösteren siyasi ve ekonomik dengeler karşısında, yürüttüğü politikalar ile olumlu ve olumsuz eleştiriler alan Avrupa Birliği, örgütlenme serüvenine altı kurucu üye ülke ile başlamışken, günümüzde yirmi sekiz üyeli küresel bir örgüt haline gelmiştir. Birlik içerisinde her ne kadar ilk etapta ekonomik bütünleşmeye önem verilmişse de değişen koşullar ve üye sayısının artması neticesinde sosyal bütünleşme ihtiyacının da doğduğu görülmüştür. AB'nin sosyal politikası, bu doğrultuda gelişim göstermiştir. Türkiye'nin dışında kalmak istemediği bir çatı olarak değerlendirilen AB için üyelik çalışmaları güncel olarak devam eden bir süreçtir. Çalışmada, Avrupa Birliği'nin sosyal politikasının oluşum aşamaları izlenmiş, aday ülke olan Türkiye ile ilişki süreci ele alınarak, Birlik müktesebatına sosyal politika yönünden uyumun sağlanması için yürütölen faaliyetler incelenmiştir. Bu çerçevede Türkiye'de sosyal politika alanında yaşanan gelişmelere değinilerek, üyelik sürecinin tamamlanması için atılan adımlar değerlendirilmiştir.

Çalışmanın ortaya çıkış sürecinde birçok kişinin manevi desteği bulunmaktadır. Bu kapsamda değerli tez danışmanı hocam Dr. Öğr. Üyesi Mehmet SOYTÜRK'e yüksek lisans eğitimim süresince bilgi ve tecrübelerini benimle paylaştığı için teşekkür ediyorum. Ayrıca, çalışmanın hazırlanma sürecinde anlayış ve desteklerini esirgemeyen fedakâr annem Neslihan BİRİNCİ ve değerli babam Metin BİRİNCİ'ye sonsuz teşekkürlerimi ve sevgilerimi sunarım.

Mayıs, 2018

Belemir BİRİNCİ

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ.....	IV
İÇİNDEKİLER	V
ÖZET.....	X
ABSTRACT	XI
TABLolar LİSTESİ.....	XII
GRAFİKLER LİSTESİ	XIII
KISALTMALAR LİSTESİ.....	XIV
GİRİŞ	1-2

BİRİNCİ BÖLÜM

1. KAVRAMSAL OLARAK SOSYAL POLİTİKA	3-26
1.1. Sosyal Politika Kavramı.....	3
1.1.1. Sosyal Politikanın Tanımı.....	3
1.1.2. Sosyal Politikanın Kapsamı	4
1.1.3. Sosyal Politikanın Boyutları	5
1.1.3.1. Dar Anlamda Sosyal Politika.....	5
1.1.3.2. Geniş Anlamda Sosyal Politika	6
1.1.4. Sosyal Politikanın Gelişmesi ve Sosyal Refah Devleti.....	7
1.2. Sosyal Politikanın Oluşumunda ve Gelişiminde Rol Oynayan Düşünce Akımları	8
1.2.1. Liberal Düşünce	8
1.2.2. Sosyalist Düşünce	9
1.2.3. Düşünce Akımlarının Sosyal Politikaya Etkileri	10
1.3. Sosyal Politikaya Yön Veren Aktörler.....	11
1.3.1. Sosyal Politikada Ulusal Aktörler.....	11
1.3.1.1. Ulus Devletler.....	11
1.3.1.2. Sendikalar	12
1.3.1.2.1. İşçi Sendikaları	12
1.3.1.2.2. İşveren Sendikaları	13
1.3.1.3. Sivil Toplum Örgütleri	14
1.3.2. Sosyal Politikada Uluslararası Aktörler	15

1.3.2.1. Sosyal Politikanın Uluslararası Boyutu	15
1.3.2.2. Uluslararası Örgütler	16
1.3.2.2.1. Uluslararası Örgütlerin Tanımı ve Rolü	16
1.3.2.2.2. Resmi Örgütler	17
1.3.2.2.2.1. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO).....	17
1.3.2.2.2.1.1. ILO'nun Tarihçesi.....	17
1.3.2.2.2.1.2. ILO'nun Kurumsal Yapısı ve Organları	18
1.3.2.2.2.1.3. ILO'nun Hedefleri ve Görevleri	19
1.3.2.2.2.1.4. Philadelphia Bildirgesi.....	19
1.3.2.2.2.1.5. ILO'nun Faaliyetleri	20
1.3.2.2.2.2. Birleşmiş Milletler (UN).....	21
1.3.2.2.3. Bölgesel Örgütler.....	22
1.3.2.2.3.1. Avrupa Konseyi	22
1.3.2.2.3.2. Avrupa Birliği	22
1.3.2.3. Uluslararası İşçi ve İşveren Sendikaları.....	23
1.3.2.4. Uluslararası Sivil Toplum Örgütleri	25

İKİNCİ BÖLÜM

2. AVRUPA BİRLİĞİ'NDE SOSYAL POLİTİKANIN TARİHSEL TEMELLERİ VE GELİŞİMİ	27-56
2.1. Avrupa'da Bütünleşme Süreci ve Sosyal Politika.....	27
2.1.1. Avrupa Kömür ve Çelik Topluluğu (AKÇT).....	28
2.1.2. Avrupa Ekonomik Topluluğu (AET).....	28
2.1.3. Avrupa Atom Enerjisi Topluluğu (AAET/EURATOM)	29
2.1.4. Avrupa Ekonomik Topluluğu'ndan Genişleme Sürecine Geçiş ve Sosyal Politika	30
2.2. Avrupa Birliği'nde Sosyal Politikanın Kapsamı ve Amacı.....	31
2.2.1. Avrupa Birliği Sosyal Politikasının Karar Mekanizmasındaki Temel Kurumlar ve Danışsal Organlar	32
2.2.1.1. Avrupa Parlamentosu.....	32
2.2.1.2. Avrupa Birliği Zirvesi.....	34
2.2.1.3. Avrupa Birliği Bakanlar Konseyi	35
2.2.1.4. Avrupa Komisyonu.....	36
2.2.1.5. Avrupa Birliği Adalet Divanı	37
2.2.1.6. Avrupa Merkez Bankası	38
2.2.1.7. Sayıştay.....	38

2.2.1.8. Danışsal Organlar ve Diğer Kurumlar	39
2.2.1.8.1. Avrupa Ekonomik ve Sosyal Komitesi	39
2.2.1.8.2. Avrupa Bölgeler Komitesi.....	40
2.2.1.8.3. Avrupa Yatırım Bankası.....	41
2.2.1.8.4. Avrupa Ombudsmanı.....	42
2.2.1.8.5. Avrupa Dış İlişkiler Servisi	42
2.2.1.8.6. Avrupa Veri Koruma Denetmeni	42
2.2.1.8.7. Kurumlar Arası Kuruluşlar	43
2.3. Avrupa Birliği Sosyal Politikası Gelişiminde Önemli Dönemler	43
2.3.1. 1957 Roma Antlaşması.....	43
2.3.2. 1972 Paris Zirvesi ve 1974 Sosyal Eylem Programı.....	45
2.3.3. Tek Avrupa Senedi ve Topluluk Sosyal Şartı	46
2.3.4. Maastricht Antlaşması ve Ekli Sosyal Politika Protokolü	47
2.3.5. Yeşil ve Beyaz Kitaplar ve Sosyal Eylem Programları	48
2.3.6. Amsterdam Antlaşması.....	50
2.3.7. Nice Antlaşması ve Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı	51
2.3.8. Avrupa İstihdam Stratejisi	52
2.3.9. Lizbon Antlaşması ve Sosyal Politika	53

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. TÜRKİYE’DE SOSYAL POLİTİKA	57-74
3.1. Türkiye’de Cumhuriyet Öncesi Dönemde Sosyal Politikanın Gelişimi	57
3.2. Türkiye’de Cumhuriyet Döneminde Sosyal Politikanın Gelişimi	58
3.2.1. 1920-1945 Dönemi	59
3.2.2. 1946-1960 Dönemi	61
3.2.3. 1961-1980 Dönemi	63
3.2.4. 1981-2001 Dönemi	66
3.2.5. 2002 ve Sonrası Dönemi.....	70

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

4. TÜRKİYE’NİN AVRUPA BİRLİĞİ İLE İLİŞKİLERİ VE SOSYAL POLİTİKASINA UYUM DEĞERLENDİRMESİ.....	75-107
4.1. Türkiye’nin Avrupa Birliği ile İlişkilerinin Tarihsel Süreci ve Katılım Müzakereleri	75
4.1.1. 1963 Ankara Anlaşması.....	76
4.1.1.1. Ortaklığın Kurumsal Yapısı.....	77

4.1.1.1.1. Ortaklık Konseyi	77
4.1.1.1.2. Ortaklık Komitesi	77
4.1.1.1.3. Karma Parlamento Komisyonu	78
4.1.1.1.4. Türkiye-AB Karma İstişare Komitesi.....	78
4.1.1.1.5. Gümrük İşbirliği Komitesi.....	78
4.1.1.1.6. Gümrük Birliği Ortak Komitesi.....	78
4.1.2. 1973 Katma Protokol	79
4.1.3. Tam Üyelik Başvurusu	79
4.1.4. 1996 Gümrük Birliği.....	80
4.1.5. Avrupa Birliği'nin Genişlemesi ve Türkiye'nin Üyelik Süreci	81
4.1.6. Türkiye-AB Müzakere Süreci	82
4.1.6.1. AB'de Müzakere Sürecinin İşleyişi.....	82
4.1.6.2. Katılım Müzakereleri.....	84
4.1.6.3. Sosyal Politika ve İstihdam Faslı Müzakere Süreci.....	85
4.2. Türkiye'nin AB Sosyal Politikasına Uyumu.....	86
4.2.1. Katılım Ortaklığı Belgelerinde Sosyal Politika	86
4.2.1.1. 2001 Katılım Ortaklığı Belgesi.....	86
4.2.1.2. 2003 Katılım Ortaklığı Belgesi.....	87
4.2.1.3. 2006 Katılım Ortaklığı Belgesi.....	87
4.2.1.4. 2008 Katılım Ortaklığı Belgesi.....	88
4.2.2. Ulusal Programda Sosyal Politika.....	88
4.2.3. İlerleme Raporlarında Sosyal Politika	89
4.2.3.1. 1998 İlerleme Raporu	89
4.2.3.2. 1999 İlerleme Raporu	90
4.2.3.3. 2000 İlerleme Raporu	90
4.2.3.4. 2001 İlerleme Raporu	91
4.2.3.5. 2002 İlerleme Raporu	92
4.2.3.6. 2003 İlerleme Raporu	93
4.2.3.7. 2004 İlerleme Raporu	93
4.2.3.8. 2005 İlerleme Raporu	94
4.2.3.9. 2006 İlerleme Raporu	95
4.2.3.10. 2007 İlerleme Raporu	96
4.2.3.11. 2008 İlerleme Raporu	96
4.2.3.12. 2009 İlerleme Raporu	97
4.2.3.13. 2010 İlerleme Raporu	98
4.2.3.14. 2011 İlerleme Raporu	99
4.2.3.15. 2012 İlerleme Raporu	99

4.3.2.16. 2013 İlerleme Raporu	100
4.3.2.17. 2014 İlerleme Raporu	101
4.3.2.18. 2015 İlerleme Raporu	102
4.3.2.19. 2016 İlerleme Raporu	102
4.3.2.20. 2018 İlerleme Raporu	103
4.2.4. Uyum Sürecinde Türkiye’de Sosyal Politika Alanında Yapılan Düzenlemelerin Başlıcaları	104
4.2.4.1. İş Hukuku	105
4.2.4.2. İş Güvencesi	106
4.2.4.3. İş Sağlığı ve Güvenliği	106
4.2.4.4. Sosyal İçerme ve Sosyal Koruma	106
4.2.4.5. Sosyal Diyalog.....	107
4.2.4.6. Ayrımcılıkla Mücadele ve Fırsat Eşitliği.....	107
SONUÇ	108
YARARLANILAN KAYNAKLAR	112
ÖZGEÇMİŞ	125

ÖZET

Ekonomik kaygılar temelinde kurulmuş olan Avrupa Birliği için öncelik tam ekonomik bütünleşmenin sağlanması olmuştur. Ancak, siyasi ve ekonomik dengelerin değişmesine sebep olan küreselleşmenin ve altı üyeli bir topluluktan yirmi sekiz üyeli bir birliğe dönüşmenin etkisiyle AB bütünleşmesinde sosyal boyut giderek önem kazanmıştır.

Bu çalışma, üye ülkeleri sosyal politikalar açısından yakınlaştırmak ve ortak bir zeminde buluşturmak için çaba gösteren AB'ye aday ülkelerden biri olan Türkiye'nin, bu alanda attığı adımları ve AB sosyal politikasına uyum sürecini değerlendirmek üzere yapılmıştır. Çalışmada öncelikle kavramsal olarak sosyal politikanın tanımı yapılmış, kapsam ve boyutları ele alınmıştır. Refah devletinin ortaya çıkmasıyla birlikte sosyal politika alanında görülen gelişmelere değinilerek, bu noktada rol alan düşünce akımlarının sosyal politikaya etkileri incelenmiştir. Özellikle Endüstri Devrimi'nin yarattığı emek ve sermaye arasındaki çatışmaların, örgütlenme bilincini doğurması neticesinde sosyal politikaya yön veren aktörlerin oluşumuna ve etkilerine değinilmiştir. Bu doğrultuda uluslararası bir örgüt olarak ortaya çıkan AB'de sosyal politika kavramının oluşum süreci ve şekli incelenmiştir. Daha sonra, sosyal politika alanında AB müktesebatına uyumunu değerlendirmek üzere, Türkiye'deki sosyal politika kavramının tarihsel gelişimine yer verilmiştir. Çalışmada son olarak, AB ve Türkiye ilişkilerinin gelişimine yer verilmiş ve uyum sürecinde üyelik için sosyal politika alanında yapılan yenilikler incelenmiştir.

Çalışmanın sonucunda, yalnızca uyum süreci için değil, toplumdaki bireylerin refahı için de ihtiyaç duyulan sosyal politika uygulamalarında Türkiye'nin yaşadığı gelişmeler ve çözülmesi gereken sorunlar tespit edilmiştir. Bu sorunların çözümü için ülkenin kendine özgü yapısının dikkate alınarak oluşturulacak eylem planı çerçevesinde hareket edilmesinin önemi vurgulanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Sosyal Politika, Avrupa Birliği, İstihdam Politikaları, Sosyal Diyalog

ABSTRACT

Complete economic integration was a priority for European Union which was founded on the basis of economic concerns. However, globalization which is caused to alterations for the political and economic balances, and thanks to effect of the transformation from the six founding member states to twenty eight member states, the social extent has become increasingly important in the integration of EU.

EU makes an effort to provide affiliation and a common ground between member states in terms of social policy. The study has been carried out to examine harmonization process for EU's social policy and Turkey's attempts in the field which Turkey is one of candidate countries for EU. Initially, social policy has been defined, its contents and extents have been dealt with. Apparent developments in the field of social policy have been mentioned which were formed with the emergence of welfare state, and impacts on social policy of related movements of thought have been investigated. Specially, generated the conflicts between labor and capital because of Industrial Revolution which created an organizational awareness, so effects and formations of agencies which are given a direction for social policy have been touched on. In this direction, formation process of social policy and its form have been researched at the EU which is an international agency. The next, social policy's historical development in Turkey has been discoursed to evaluate the adaptation of Union Acquis in the field of social policy. Finally, progress of EU-Turkey relations has been analyzed, and committed novelties for membership in the field of social policy have been studied in the adaptation process.

As a result of the study, it is indicated not only adaptation process but also in the social policy applications which is needed for prosperity of individuals in the society, Turkey's experience of improvement and issues that have to be solved. It is emphasized for solving the issues the importance of moving within pay attention to country's distinctive structure framework of the action plan which will be formed.

Keywords: Social Policy, European Union, Employment Policy, Social Dialogue

TABLolar LİSTESİ

Tablo Nr.	Tablo Adı	Sayfa Nr.
1	Avrupa Parlamentosu'nda Yer Alan Siyasi Partiler (Haziran 2015)	33
2	AB Bakanlar Konseyi Dönem Başkanlığı Sıralaması (2018-2030)	36
3	Avrupa Ekonomik ve Sosyal Komitesi Üye Dağılımı (2015-2020).....	39
4	Avrupa Bölgeler Komitesi Üye Dağılımı (2015-2020)	41
5	Yıllara Göre İmzalanan Toplu İş Sözleşmeleri (1984-2001).....	70
6	Yıllara Göre İmzalanan Toplu İş Sözleşmeleri (2002-2015).....	72
7	Türkiye'deki İşçi ve Kamu Görevlilerinin Sendikalaşma Oranları (2003-2017).....	73

GRAFİKLER LİSTESİ

Grafik Nr.	Grafik Adı	Sayfa Nr.
1	Avrupa Parlamentosu'nda Ülke Başına Düşen Koltuk Sayısı (2017).....	34



KISALTMALAR LİSTESİ

AB	: Avrupa Birliği
ABAD	: Avrupa Birliği Adalet Divanı
ABD	: Amerika Birleşik Devletleri
AET	: Avrupa Ekonomik Topluluğu
AİS	: Avrupa İstihdam Stratejisi
AKÇT	: Avrupa Kömür ve Çelik Topluluğu
AP	: Avrupa Parlamentosu
ASA	: Avrupa Sosyal Alanı
ASF	: Avrupa Sosyal Fonu
AT	: Avrupa Topluluğu
BIAC	: Business and Industry Advisory Committee – Ekonomi ve Sanayi Danışma Komitesi
BM	: Birleşmiş Milletler
CEDEFOP	: European Centre for The Development of Vocational Training – Avrupa Mesleki Eğitim Geliştirme Merkezi
CEEP	: European Centre of Employers and Enterprises - Avrupa Kamu Teşebbüsleri Merkezi
CIFE	: Centre International de Formation Européenne - Avrupa Sanayi Federasyonları Konseyi
DISK	: Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu
DPT	: Devlet Planlama Teşkilatı
EC	: Council of Europe – Avrupa Konseyi
EFTA	: European Free Trade Association - Avrupa Serbest Ticaret Birliği
EPSCO	: Employment, Social Policy, Health and Consumer Affairs Council - İstihdam, Sosyal Politika, Sağlık ve Tüketici İşleri Konseyi
EPSO	: European Personnel Selection Office - Avrupa Personel Seçme Ofisi
ETUC	: European Trade Union Confederation - Avrupa Sendikalar Konfederasyonu
EU	: European Union
EURATOM	: European Atomic Energy Community - Avrupa Atom Enerjisi Topluluğu
GUF	: Global Union Federation - Küresel Sendika Federasyonları
IAEA	: International Atomic Energy Agency - Uluslararası Atom Enerjisi Kurumu
IFCTU	: International Federation of Christian Trade Unions - Uluslararası Hristiyan İşçi Sendikaları Federasyonu

IFTU	: International Federation of Trade Unions - Uluslararası Sendikalar Federasyonu
ILO	: International Labour Organization – Uluslararası Çalışma Örgütü
IMF	: International Monetary Fund – Uluslararası Para Fonu
IOE	: International Organization of Employers - Uluslararası Sanayi İşverenleri Örgütü
ITUC	: International Trade Union Confederation – Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu
İKV	: İktisadi Kalkınma Vakfı
İŞKUR	: Türkiye İş Kurumu
KOB	: Katılım Ortaklığı Belgesi
MÇB	: Müzakere Çerçeve Belgesi
NATO	: North Atlantic Treaty Organization - Kuzey Atlantik Antlaşması Örgütü
OECD	: The Organisation for Economic Co-operation and Development – İktisadi İşbirliği ve Kalkınma Örgütü
OTP	: Ortak Tarım Politikası
RILU	: Red International of Labour Unions - Kızıl İşçi Sendikaları Enternasyoneli
SGK	: Sosyal Güvenlik Kurumu
SHÇEK	: Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu
SSK	: Sosyal Sigortalar Kurumu
SYDTF	: Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik Fonu
TÜRK-İŞ	: Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu
UNDP	: United Nations Development Programme – Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı
UNEP	: United Nations Environment Programme – Birleşmiş Milletler Çevre Programı
UNESCO	: United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization – Eğitim, Bilim ve Kültür Örgütü
UNICE	: Union of Industrial and Employers’ Confederations of Europe - Avrupa Sanayi ve İşverenler Konfederasyonu Birliği
UNICEF	: United Nations Children’s Fund - Birleşmiş Milletler Çocuklara Yardım Fonu
UNODC	: United Nations Office on Drugs and Crime – Birleşmiş Milletler Uyuşturucu ve Suç Bürosu
UNWTO	: United Nations World Tourism Organization –Dünya Turizm Örgütü
UP	: Ulusal Program
WFP	: World Food Programme - Dünya Gıda Programı
WFTU	: World Federation of Trade Unions - Dünya İşçi Sendikaları Federasyonu
WHO	: World Health Organization – Dünya Sağlık Örgütü

GİRİŞ

Bireylerin refahını sağlamak için çözüm yolları sunan sosyal politika, Avrupa Birliği'nin kuruluş aşamasında bir öncelik olarak yer almamıştır. Tam ekonomik bütünleşme amacıyla kurulan ve uzun bir süre bu yönde faaliyet gösteren AB için 1970'lere gelindiğinde etkisini gösteren küreselleşme, değişen siyasi ve ekonomik koşullar ve artan üye ülke sayılarının da etkisiyle sosyal kaygılar ön plana çıkmıştır. Bütünleşme için sosyal boyutun kazandığı önemle birlikte, bu alanındaki düzenlemeler gelişim göstermiştir.

Çalışmada, ilk olarak sosyal politika kavramı üzerinde durulacak, ardından Avrupa Birliği sosyal politikasının oluşum süreci tarihsel temellere dayandırılarak incelenecek, gelişim aşamasındaki önemli dönemlere yer verilecektir. Daha sonra Türkiye'deki sosyal politikanın tarihsel oluşumu ele alınacak, AB ile ilişki süreci hakkında bilgi verilecek ve hazırlanan Katılım Ortaklığı Belgeleri, Ulusal Programlar ve İlerleme Raporları doğrultusunda uyum sürecinin değerlendirilmesi yapılacaktır.

Çalışmanın "Kavramsal Olarak Sosyal Politika" başlıklı ilk bölümünde, sosyal politika tanımının ve boyutunun kısa bir özeti verilecek, siyasi arenadaki değişimlere bağlı olarak bu alanda yaşanan gelişmeler ve bu gelişmelerin oluşumunda etkisi bulunan unsurlar ortaya konacaktır.

Çalışmanın "Avrupa Birliği Sosyal Politikasının Tarihsel Temelleri ve Gelişimi" başlıklı ikinci bölümünde, ilk olarak AB'nin kuruluş sebeplerinin arkasında yer alan olaylar hakkında kısa bir özet sunulacak, bütünleşme sürecinin anlamına ve kapsamına değinilerek bu yönde atılan adımlar incelenecektir. Bu doğrultuda, Birlik için sosyal politikanın kazandığı anlam ve önem hakkında bilgi sunulacak, bu alandaki politikaların karar aşamalarında aktif rol alan kurumlara sırasıyla yer verilecektir. AB için sosyal politikanın şekillenmesinde etkili olan önemli dönemler ve anlaşmalar kronolojik bir şekilde ele alınacaktır.

Çalışmanın "Türkiye'de Sosyal Politika" başlıklı üçüncü bölümünde, Türkiye'nin AB müktesebatına uyum sürecinde geldiği noktayı değerlendirebilmek adına, Türkiye'deki sosyal politikanın gelişimi hakkında Cumhuriyet öncesi ve Cumhuriyet dönemi kapsamında tarihsel sıraya uygun bir biçimde bilgi verilecektir.

Çalışmanın "Türkiye'nin Avrupa Birliği ile İlişkileri ve Sosyal Politikasına Uyum Değerlendirmesi" başlıklı dördüncü bölümünde, elde edilen veriler ışığında öncelikle Türkiye'nin

Avrupa Birliği ile ilişkileri, yapılan antlaşmalar kapsamında tarihsel olarak ele alınacak, oluşturulan ortaklığın kurumsal yapısında rol alan organlara yer verilecektir. Muzakere süreciyle ilgili ilk olarak, işleyiş aşaması hakkında kısa bir zet sunulacak, ardından AB ile başlayan muzakere sürecinde Türkiye'nin üyeliğe hazırlanma aşamaları Sosyal Politika ve İstihdam faslı üzerinden değerlendirilecektir. Bu doğrultuda, Türkiye'nin AB müktesebatına uyumunu incelemek üzere, Katılım Ortaklığı Belgeleri, Ulusal Programlar ve İlerleme Raporları sırasıyla 19 numaralı fasıl olan ‘‘Sosyal Politika ve İstihdam’’ kapsamında incelenecektir. Belgelerde ifade edilmiş olan başlıca düzenlemelere, ilgili başlıklar altında ayrıca yer verilecektir.

Sonuç ve değerlendirme bölümünde ise, AB sosyal politikası alanında Türkiye'nin geldiği nokta ve uyum aşaması güncel gelişmeler ışığında değerlendirilecek, söz konusu fasıl alanında tam uyumun sağlanabilmesi için izlenilmesi gereken yaklaşımın üzerinde durulacaktır.

BİRİNCİ BÖLÜM

1. KAVRAMSAL OLARAK SOSYAL POLİTİKA

1.1. Sosyal Politika Kavramı

1.1.1. Sosyal Politikanın Tanımı

Sosyal politika kavramsal olarak, Latince'den gelen "socius" ve "politeia" sözcüklerinin bir araya gelmesiyle oluşan ve eski Yunan Site Devletleri'nde halka eşit şekilde sağlanan hizmetler olarak tanımlanmaktadır (Özcüre, 2014: 8). Tarihsel olarak bakıldığında, bu kavram ilk kez Almanya'da Prof. Wilhelm Heinrich Reiehl'in (1823-1897) bir eserinde kendisi tarafından kullanılmıştır. Sosyal politika kavramının bilimsel bir anlam kazanması ise 1873 tarihinde Almanya'daki Sosyal Politika Derneği'nin kurulmasıyla gerçekleşmiştir (Güven, 1997: 55).

Sanayi Devrimi'nin ardından sıklıkla kullanılan bu kavram, vatandaşlarının yaşadığı sorunlara çözüm sağlanması amacıyla devletin aldığı kararları ve yürüttüğü uygulamaları ifade etmektedir (Çubuk, 1979: 6-7). Bu dönem içerisinde sosyal politika, işçilerin çalışma ve hayat şartlarını iyileştirmek, emek ve sermaye çatışmalarına çözüm sağlamak amacıyla devletlerin kabul ettiği ilkeler olarak ifade edilmiştir (Altan, 2007: 10).

İnsanların refahına ilişkin faaliyetler yürüten sosyal politika, çalışma alanında iş imkânları ve iş güvenliği gibi konularla ve diğer alanlarda ise yaşam koşulları, yerleşim hakkı, kültürel ilişkiler ve sosyal güvenlik gibi sorunlarla ilgilenmektedir. Sosyal politikalar, toplumda yer alan gençler, yaşlılar, engelliler, işsizler ve göçmen işçilerin de sorunlarına çözüm arayarak, herkes için refah ortamı oluşturmayı amaçlamaktadır (Eğilmez, 1978: 6).

Sosyal politika, kişilerin eşit haklara sahip bir şekilde topluma katılmaları için devletler tarafından uygulanan politikalar bütünüdür. Ayrıca bu kavram, ekonomi, siyaset, hukuk gibi farklı disiplin alanlarını da içermektedir. Sosyal politika için toplumdaki çatışmaları ortadan kaldırmak ve herkes için sosyal refahı sağlamak öncelikli hedeftir (Seyyar, 2002: 544-546). Bu doğrultuda sosyal politikanın esas amacının; eğitim, sağlık hizmetleri, konut hakkı, istihdam, sosyal hizmetler ve sosyal güvenlik alanları üzerine politikalar geliştirerek, toplumsal uyumu ve refahı sağlamak olduğu söylenebilir.

1.1.2. Sosyal Politikanın Kapsamı

Sosyal politikanın, çalışma alanlarını, süreçlerini ve çeşitli politika alanlarını içine alan farklı tanımları vardır. Sosyal politika planlıdır ve toplumdaki grup ve bireylerin refahıyla ilgilenir. Bununla birlikte, kişilerin toplumla ve toplumdaki farklı gruplarla olan sosyal ilişkilerini de kapsar. Sağlık, eğitim, gelir, istihdam gibi yaşamın önemli alanlarında genel refahın, gruplara nasıl paylaştırıldığını konu edinir (McClelland, t.y.: 10-11). Sosyal politikanın bilimsel olarak uygulanmaya başlanması 1870'lerde Bismarck yönetimindeki Almanya'da gerçekleşmiştir. İlk zamanlarda uygulamalardaki öncelik, çalışanların durumlarını iyileştirmeye yönelik olduysa bile zaman geçtikçe bu alan büyük bir genişleme göstermiştir (Şenkal, 2005: 27).

18. yüzyılda İngiltere'de başlayan ve diğer ülkelere yayılan, makineleşme ile birlikte yaşanan Sanayi Devrimi, fabrika olgusunu da beraberinde getirerek köklü değişimlere yol açmıştır (Yıldırım, 2000: 15). Sanayi Devrimi'nin ortaya çıkmasıyla birlikte üretim şekli ve ilişkileri de değişim göstermiştir. Modernleşmeyle birlikte, üretimde tarımdan sanayiye geçilmiş, fabrikaların sayıları giderek çoğalmıştır. Çalışanlar ve fabrika sahipleri arasında yeni bir çalışma statüsü doğmuştur. Fabrika sahiplerine bağlı olarak, düzenli bir gelir karşılığında çalışan kesim, işçi olarak adlandırılmıştır (Altan, 2007: 48).

Sanayi Devrimi'nden sonra yaşanan değişikliklerle birlikte sosyal farklılıklardan kaynaklanan işçi sorunu ortaya çıkmış ve çözüm arayışlarını da beraberinde getirmiştir. Sosyal politika kavramı da arayışlarına bu yönde devam etmiştir (Kuczynski, 1994: 68-69). Bu noktada sosyal politika, Batı Avrupa'da gerçekleşen Sanayi Devrimi'nin getirmiş olduğu zenginliği ortaya çıkaran, ama emeklerinin karşılığını alamayan işçilerin karşı karşıya kaldığı yoksullukla mücadele etmek ve toplumsal hayatın koşullarını iyileştirmek üzere ön plana çıkmıştır (Serdar, 2014: 1). Sanayileşme zenginlikle birlikte çeşitli sorunlara ve gelişmelere kaynak yaratmıştır. Emek ve sermaye arasındaki çatışmaların siyasette demokratikleşmeye yol açmasıyla toplumsal uzlaşmanın gelişimi mümkün kılınmıştır. Bu bağlamda, demokratik kurumlar gibi sosyal politikalar da oldukça etkili bir role sahiptir (Koray, 2005: 23).

Sosyal siyaset toplumdaki tüm bireylerin çıkarlarına sahip çıkmaya hizmet eder. Devletlerin temel hedefi ülke refahını sağlamaktır. Bu nedenle, büyüme doğrultusunda yapılan çalışmaların uygun biçimde sağlanması ve refah anlamında var olan eşitsizliklerin giderilmesi önemli bir noktadır. Bu büyüme hedefinin ekonomik olduğu kadar sosyal bir boyutu da mevcuttur ve bir kesişimin olduğu bu ortak alanla sosyal politika ilgilenmektedir (Güven, 2001: 48). Bu kesişim noktasında toplum ve ekonomi bilimini birbirine yakınlaştırırken, ekonominin toplum hayatı üzerindeki etkileri ve gelişen sosyal sorunları konu edinmektedir. Bu nedenle sosyal politikanın, insanların refahına ilişkin bir politika olduğu söylenmektedir.

İlk ortaya çıkışından bugüne kadar sosyal politikanın tanım ve kapsamında önemli değişiklikler meydana gelmiştir. Günümüzde sosyal politika yalnızca belli bir sınıfla değil, toplumun her kesimiyle ilgilenen geniş bir anlam ve içeriğe sahiptir (Güven, 1997: 12). Bugüne kadar oluşan gelişmeler neticesinde sosyal politika, hem anlam hem de uygulamalar yönünden kapsamlı bir değişime uğramıştır. Yaşanan siyasal ve toplumsal olaylar sosyal politikanın gelişimini önemli ölçüde etkilemiştir. Küresel piyasaların oluşturduğu çeşitli sorunlar ve bu nedenle devlet algısında meydana gelen değişimler ve yine buna bağlı olarak ortaya çıkan toplumsal ihtiyaçlardaki değişiklikler sosyal politikaların da kendini sürekli olarak yenilemesine ve bu yeniliklere ayak uydurmasına yol açmıştır (Koray, 2007: 19-20).

1.1.3. Sosyal Politikanın Boyutları

Tarihsel gelişim sürecine bakıldığında sosyal politika, dar ve geniş olmak üzere iki kapsamda tanımlanmaktadır.

1.1.3.1. Dar Anlamda Sosyal Politika

Dar anlamlı sosyal politika, sadece devlet faaliyetlerini ve toplumdaki belirli kesimler için yapılan çalışmaları kapsamaktadır. Bu anlayışa göre, toplumdaki sınıfsal çatışmalara karşı, devlet düzenini ayakta tutmak nihai hedeftir. Bunu yaparken de sınıflar arasında adil bir denge kurulması oldukça önemlidir. Bazı düşünürler tüm bunlara dayanarak sosyal politikayı, sınıflar arasındaki uyumsuzlukları ortadan kaldırmak için kullanılan bir bilim dalı olarak ifade eder (Talas,1992: 15).

Dar kapsamlı sosyal politikanın doğuşu, Sanayi Devrimi sonrasında emek ve sermaye arasındaki çatışmaların artışıyla gerçekleşmiş ve bu politikayla işçi sınıfının yaşadığı sosyal sorunların çözülmesi amaç edinilmiştir (Güven, 1997: 10). Bu politikanın ortaya çıkış nedeni, Sanayi Devrimi ile yaşanan toplumsal dönüşümden kaynaklanmaktadır. Artık farklı bir yaşam tarzı oluşmuş ve işçi sınıfı ortaya çıkmıştır. Bu durumda sosyal politikanın öncelikli ilgisi de toplumun her kesiminin değil, yalnızca işçi sınıfının sorunları üzerine olmuştur. Çünkü bu süreçte işçi sınıfı, aldığı düşük ücretler karşısında hak arayışında bulunmuş, bu da sosyal güvenlik ve sosyal haklar konusunda oldukça önemli gelişmeler yaşanmasına zemin hazırlamıştır (Ören, 2011: 28). Sanayi Devrimi ile birlikte yaşanan değişim üretim düzeni ve sınıflarla sınırlı kalmayıp, sosyo-ekonomik açıdan da yeni bir dönemi başlatmıştır. Dar anlamdaki sosyal politika ile emek ve sermaye arasındaki adaletsizliği çözmek ve toplumsal yaşamın istikrarını sağlamak öncelikli amaç olmuştur (Serdar, 2014: 4).

Bireylerin grev yapma, toplu pazarlık, sendika kurma gibi haklarını ve özgürlüklerini hem devlete hem de diğer kişilere karşı koruyan dar anlamda sosyal politikanın diğer iyi yanları ise sermaye karşısında güçsüz kalanların sömürülmesine engel olmak için devletin sergilediği

koruyucu tavır ve farklı sınıflar arasında denge sağlama arayışı olarak sıralanabilir (Talas, 1992: 16). Dar anlamda sosyal politika, işçi sınıfının temel sorunlarıyla ilgilenen dar kapsamlı politikalardan oluşur. En temel amacı, emek ve sermaye arasındaki çatışmayı azaltmaktır. Ortaya çıktığı döneme baktığımızda, sanayi sektöründe yoğun şekilde ve hiçbir korumaya sahip olmadan çalışan emekçilerin yanında, ayrıcalıklı bazı kimselere bir takım siyasal hakların tanındığı, devletin önemli ölçüde siyasal ve ekonomik açıdan gücü elinde bulunduran bu burjuva sınıfının emrinde olduğu görülmektedir. Üstelik ekonomik işleyişin neden olduğu adaletsizlikler, hâkimiyeti elinde bulunduran burjuva sınıfı tarafından doğal kabul edilmiştir (Koray, 2005: 24-25). Bu bağlamda dar anlamda sosyal politika sisteminde işçilerin sorun ve kriz alanlarına çözüm üretmenin nihai hedef olduğu ve işçi sınıfı merkezli çalışmaların yürütüldüğü gözlemlenmektedir (Yüksel: 2014: 22).

1.1.3.2. Geniş Anlamda Sosyal Politika

Bilhassa İkinci Dünya Savaşı'ndan sonra geniş kapsamlı olarak ele alınan sosyal politika, artık yalnızca işçi kesimini değil, toplumdaki tüm kesimleri kapsamına almıştır.

Dar olarak tanımlanan sosyal politika kapsamında yalnızca işçi kesimi yer alırken, geniş anlamdaki sosyal politika kapsamında korunma ihtiyacı bulunan toplumun her sınıfı bulunur. Geniş anlamda sosyal politika sadece belli bir kesimin sorunları yerine, toplumdaki sosyal sorunlarla ilgilenir. Ayrıca, toplumda bağımlı çalışan, ekonomik güçlüklerle karşı karşıya kalan, destek ve yardım ihtiyacı bulunan birey ve grupların, korunması için yürütülen kamusal politikaları içerir. Sosyal politika adına yaşanan bu yöndeki genişleme ile birlikte toplumdaki sosyal eşitliği sağlamak temel amaç haline gelmiştir (Altan, 2006: 4).

Geniş anlamda sosyal politika, ekonomiyle ilgili olayların yarattığı sonuçların toplum üzerinde doğurduğu etkilere odaklanarak, sosyal ilişkileri çok yönlü bir biçimde incelemektedir. Bu nedenle, toplumdaki tüm kesimlerin sosyal durumuyla ilgilenerken, refah seviyesindeki ayrımları azaltmayı hedeflemektedir. Dar anlamdaki sosyal politikanın kapsadığı sorunları içermekle birlikte, onun daha da ötesine giderek, bireyler için eğitim, sağlık, gelir dağılımı, yerleşim sorunları gibi geniş bir alanı kapsamaktadır (Güven, 1997: 11). Sosyal koruma da dâhil olmak üzere, bireylerin ihtiyaçlarını karşılamak, ekonomik ve sosyal politikaların hedefidir. Bu nedenle de sosyal politika geniş bir alanı içine alarak, toplumdaki tüm bireylerin gereksinimlerini karşılamayı amaç edinir. Bu noktada toplumdaki her bireye iş ve gelir güvencesi temin edebilen gelişmiş bir sosyal politika, uygar bir ulus olmanın basamaklarından biridir. Böyle bir sosyal politika anlayışında, kişilerin eğitim, iş, sağlık, sosyal güvenlik gibi ihtiyaçları sadece çalışma ile bağlantılı tutulmamalı ve temel bir insanlık hakkı olduğu göz önünde bulundurulmalıdır (Erdut, 2004: 31-33).

Geniş anlamda sosyal politika, sadece işçi ve işveren arasındaki uyuşmazlıkları değil, toplumdaki tüm çatışmaları ele almaktadır. Bu anlamdaki sosyal politika, toplumun refahını

sağlamak ve eşitsizlikleri önlemek adına yapılan çalışmaları içermektedir (Talas, 1997:5). Tarihsel süreç içerisinde sosyal politikanın kapsadığı konular değişim göstermiştir. Bugün sosyal politikanın yalnızca işçi ve işvereni değil, toplumdaki tüm sınıfları kapsamaması bu kavramın ne denli önemli olduğunu göstermektedir.

1.1.4. Sosyal Politikanın Gelişmesi ve Sosyal Refah Devleti

Toplumdaki bireylerin yaşamlarını refah içinde sürdürmelerini esas alan sosyal politika anlayışı, varlığını çok eski tarihlerden bu yana devam ettirmiştir. Kökleri insanlık tarihi kadar eski olan sosyal politikanın, bir disiplin haline gelmesi Sanayi Devrimi ile gerçekleşmiştir. Sosyal politika tarih boyunca sürekli değişime uğrayarak, sosyal sorunlara çözüm bulmaya yönelik çaba içerisinde olmuştur (Şenkal, 2005: 13, 28). Sanayi Devrimi neticesindeki gelişmelerle birlikte devlet kavramında da değişimler yaşanmıştır. Liberal devlet anlayışından sosyal refah devleti anlayışına geçilmiş, bu noktada sömürü ve adaletsizliğe karşı verilen mücadelenin etkin bir rolü olmuştur (Güven, 2001: 81).

Kavram olarak refah devleti, 19. yüzyılda Almanya’da Bismarck’ın sosyal güvenlik alanındaki reformlarının sonucunda kullanılmaya başlanmıştır. Fakat bu kavram, literatüre İkinci Dünya Savaşı sırasında hazırlanan Beveridge Raporu ile 1942 yılında girmiştir. Bu raporla birlikte, refah devletinin temel ilkeleri sunulmuştur (Aktan, 2003). 1950 yılında yükselişe geçen refah devleti kavramı, genel olarak Britanya’da görülürken, artık birçok ülkede savaş öncesi sosyal güvenlik sistemleri ile yeni bir anlayışa dönüşmeye başlamıştır. Başka bir deyişle, evrensellik arayışı savaş öncesi toplumsal hizmet devletini, bir tür refah devleti şekline dönüştürmüştür (Briggs, 1961: 11-12).

Sanayi Devrimi’nin ardından yaşanan savaşlar ve oluşan iktisadi çıkmazlar refah devleti için zemin hazırlamıştır. Refah devleti kavramı, İkinci Dünya Savaşı sonrasında yükselişe geçmiştir. 1945-1970 yıllarını kapsayan bu dönem “Altın Çağ” olarak değerlendirilmiş, refah devletinin varlığı ve uygulamaları, batı toplumlarında zirveye ulaşmıştır (Serdar, 2014: 35). Sosyal refah devleti anlayışının genişlemesiyle birlikte, sosyal politika harcamaları da artış göstermiştir. 1945 yılından itibaren hemen her ülke için sosyal güvenlik ve sağlık harcamaları öncelik haline gelmiş ve sürekli olarak artış göstermiştir (Özdemir, 2004: 160).

Refah devleti, kamu kaynaklarını toplumun yalnızca temel değil, ayrıca sosyal ihtiyaçlarını da karşılamak üzere kullanır. Devlet bu sosyal hizmetleri kendi eliyle sunduğu gibi gerektiğinde aracı kurumları da kullanabilmektedir (Kurşun ve Rakıcı, 2016: 136). Eşit vatandaşlığı temel alan refah devleti kavramında, sosyal politika vatandaşların verimli kaynak kullanımını ve yaşamsal fırsatlarını en üst seviyeye çıkartmalıdır. Her bir çalışan dostu politika, hizmete dayalı bir ekonominin dinamiklerini hizaya koymalıdır (Esping-Andersen, 2000: 16).

Sosyal refah devletinde, devletin ekonomik alana müdahalesi özet olarak, ekonomik kalkınmayı sağlamayı ve temel toplumsal hizmetleri toplumun her kesimine ulaştırmayı kapsamaktadır. Bu nedenle, tam istihdamın sağlanması, işçi ve işveren arasındaki dengenin kurulması, emek piyasasının kontrol altında tutulması hedeflenmiştir. Ayrıca toplumdaki her kesim için konut ve ulaştırma hizmetlerinin yaygınlaştırılması ve hızlandırılması, bu bağlamda yeni düzenlemelerin yapılması öngörülmüştür (Sallan Gül, 2004: 150).

Sosyal refah devlet anlayışının oluşmasıyla birlikte Avrupa Birliği'nin sosyal politika anlayışında da ilerleme kaydedilmiştir.

1.2. Sosyal Politikanın Oluşumunda ve Gelişiminde Rol Oynayan Düşünce Akımları

Sanayi Devrimi ile oluşan iktisadi düzeninin ortaya çıkardığı olumsuz koşullar, işçi sınıfının karşı karşıya kaldığı sefalet ve emek sömürsü toplumsal farklılıkların oluşmasına yol açmış ve işçi sınıfının bu haksızlığa karşı birlik içinde tepki vermesine neden olmuştur. Bu durum karşısında gelişen düşünce akımlarıyla birlikte, devletlerin sosyal politika anlayışlarında da değişimler yaşanmıştır.

1.2.1. Liberal Düşünce

Sanayi Devrimi ile ticaretin ön plana çıkması, iktisat biliminde merkantilizm ve fizyokratlık akımlarının oluşumuna yol açmıştır. Merkantilizm için altın ve gümüş gibi değerli madenler ülke zenginliği için önemli bir araç olarak görülmektedir. Ülke ekonomisi için ticaret vazgeçilmez olarak belirlenirken, özellikle dış ticarete denge sağlamak adına ekonomide devlete önemli bir rol verilmektedir. Fizyokratlar ise, önceliği doğal kaynaklar olan toprak ve tarıma vermektedir. Devlete ekonomik ve sosyal hayatta bir rol biçilmemiş, ancak eğitim hakkı, alt yapı hizmetleri ve mülkiyet haklarının korunması görevi verilmiştir. Ekonomi biliminin temellerini atan klasik okulun iktisatçılarına göre, ekonomide yer alan en temel aktör insandır. Bu anlayışa göre birey, kendi çıkarını ve ihtiyaçlarını bilen ekonomik bir varlık (homo economicus) olarak tanımlanmaktadır. İnsanın kendi çıkarlarını düşünmesi toplumun çıkarlarına da hizmet eder. Bu nedenle birey ekonomik faaliyetlerinde özgür olmalıdır. İktisat alanında çığır açan Adam Smith "Milletlerin Zenginliği" adlı eserinde, bireylerin çıkarlarının toplumun da çıkarları anlamına geldiğini vurgulamaktadır. Sanayinin önemine değinerek, sermayenin toplum zenginliği için etkin bir rol oynadığını belirtir. Böylece fizyokratların, devlet müdahalesine karşı sergiledikleri "bırakınız yapsınlar, bırakınız geçsinler" tavrı Adam Smith ile devam etmiş olmaktadır. Sosyal refahın gelişimi için, bir diğer düşünür Malthus tarafından, geç evlenmek ve az çocuk sahibi olmak gibi önlemler önerilir. David Ricardo ise, malın değeri üzerinde durarak, bunun azlık-çokluk kavramı ve emek ile belirlendiğini düşünür. Buna göre, emeğin fiyatını, işçinin yaşamını devam ettirebilecek olduğu miktar belirler (Koray, 2008: 62-64).

Liberalizm, bir müdahale olmadan piyasanın dengeye varacağına inanır ve bu nedenle düzenleme ve müdahale fikrine karşı çıkar. Aynı şartlar altındaki sosyal sınıfların ve bireylerin bir araya gelerek hak aramalarını piyasaya ve bireysel özgürlüklere bir müdahale olarak gördüğü için, kolektif hak aramayı yasaklamıştır. Bu doğrultuda, Fransa’da 1791 yılında kabul edilmiş olan Le Chapelier Yasası ile işçi sendikaları, toplu sözleşmeler ve grev hakkı yasaklanmıştır. Ayrıca 18. yüzyıl boyunca İngiltere’de de çeşitli yasalarla işçilerin örgütlenmesi ve hak araması önlenmiştir. Yine benzer şekilde, Almanya’da 1845 yılında çıkarılan Meslek Nizamnamesi ile işçi örgütlenmesi yasaklanmış, ancak 16 yıl sonra kaldırılmaya başlanmıştır. Klasik iktisatçıların, devlet müdahalesini reddeden bu tavrına yönelik, neoklasik iktisatçılar eleştirilerde bulunmuştur. Neoklasiklere göre, devletin piyasaya sınırlı müdahalesi kabul edilmelidir. Diğer taraftan Keynesyen iktisat, piyasanın kendiliğinden dengeye gelebilecek mekanizması bulunmadığını, bu nedenle devletin ekonomiye aktif bir şekilde müdahale etmesi gerektiğini savunarak iktisat teorisinde bir yenilik yaratmıştır (Çelik, 2014: 23-24).

Beklentilerin gerçekleşmemesiyle birlikte, emek ve sermaye arasında yaşanan sosyal çatışmalar artmış ve kapitalizmin oluşturduğu sorunlar, emeğin ön planda olduğu yeni düşünce akımlarını ortaya çıkarmıştır.

1.2.2. Sosyalist Düşünce

Toplumdaki kişiler arasında ortaya çıkan adaletsizlikler, sınıflaşmalar ve güçlü olanların güçsüzleri sömürmesi neticesinde oluşan çatışmalar sosyalizm olarak adlandırılan yeni bir düşünce akımını ortaya çıkarmıştır. Emeğin sömürüldüğü bir ortamda, liberalizmin yarattığı sosyal sorunlara, sosyalist düşünce ile çözüm aranmıştır.

İlk başta ütopyik bir bakış açısına sahip olan emek yanlısı olan bu düşünceler, Marksizm ile bilimsel bir temele oturarak, işçi sınıfı için öncü nitelikte olmuştur. Bu dönemde sefalet içerisindeki işçiler korunma hakkına sahip olmadıkları gibi genel oy hakkı olmadığı için vatandaş bile sayılmamaktaydı (Koray, 2008: 65-66).

Liberal düşünceye ilk tepki veren isim Simon de Sismondi olmuştur. Sismondi için öncelik üretim değil, gelirlerdir. Bunun için ekonomi biliminin temel amacı toplum refahını sağlamak olmalıdır (Talas, 1992: 22). Diğer sosyalistlerden biri olan Charles Fourier, özel mülkiyete karşı çıkmayarak, ortak mülkiyet odaklı bir öneride bulunmuştur. Emeklerinin karşılığını alamayan işçilerin bir örgüt etrafında toplanıp, ortak hareket etmeleri gerektiğini savunmuştur. Bu topluluklara “Phalanstere” adını vermiştir. Diğer ütopyacılarından biri olan Louis Blanc da işçilerin bir arada hareket etmesi gerektiğini vurgulayarak, ulusal atölyeler oluşturulmasını önermiştir. Robert Owen ise, devletin emeği güçlendirecek önlemler alarak müdahale etmesi gerektiğini

söylemiş ve kooperatif mülkiyeti ileri sürerek, birlikte çalışma ve paylaşmayı savunmuştur (Koray, 2008: 67-68).

Sosyalist düşünce akımları içerisinde, en önemli ve etkin olan isimlerin başında gelen Marx, çalışma arkadaşı Friedrich Engels ile Marksizm kuramını oluşturmuştur. Buna göre, sınıf kavramı büyük öneme sahiptir. Sınıf çatışmaları, üretim araçlarına sahip olan kapitalistler ve bunlara sahip olmayan ama emeklerini satan proleterler arasında yaşanmaktadır. Marx, sermayenin ve emeğin ters çıkarlara sahip olduğunu belirterek, büyüyen işçi sınıfının yaşanan sosyal çatışmayı yükselteceğini savunmuştur (Çelik, 2014: 30-31). Marx'a göre, sermayenin çıkarlarını koruyacak bir araç olan devletin yanında, toplumsal mülkiyet, işçi sınıfının yapacağı devrimle birlikte yer bulacak ve sınıf kavramı ortadan kalkarak komünist bir toplum oluşturulacaktır. Sömürünün ve sınıfların yok olmasıyla, toplumun devlete bir ihtiyacı kalmayacaktır. İşçi sınıfı için büyük bir etkiye sahip olan Marksizm düşüncesiyle, Avrupa'da belirli dönemlerde sosyalist devrim girişimleri yaşanmış ve genel oy hakkı için mücadele verilmiştir. Emek verenlerin tarafında gelişen bu reformist fikirler, emeğin önemini göstermiş ve Batı Avrupa'nın kendine özgü bir model kurmasında etken olmuştur (Koray, 2008: 70-71).

1.2.3. Düşünce Akımlarının Sosyal Politikaya Etkileri

Sosyal politika ve sendikacılık için önemli hareketlerden birisi 1883 tarihinde İngiltere'de kurulan Fabian Society ile gerçekleştirilmiştir. Tavize dayalı bir düşünceye sahip olan Fabianlar için önemli olan sendikacılıktır ve sosyalizme ancak reform yoluyla erişmek mümkündür. Bu düşünce, İkinci Dünya Savaşı sonunda sendikacılık adına etkin bir rol oynamıştır. Sanayi Devrimi'nin ardından ortaya çıkan işçi ve sermaye kesimi arasındaki çatışmalar, vahşi kapitalizmin neticesi olarak algılanmıştır. Yaşananların oluşturduğu yıkım karşısında devlet, önlem alınması gerektiği bilincine vararak, sosyal politika çalışmalarına başlamıştır. Örneğin, zaman içerisinde uğradığı değişimlerle 20. yüzyıla kadar yürürlükte kalan ve yoksulların yaşam koşullarıyla ilgilenen ayrıca emek bilincinin önem kazanmasına neden olan 16. Yüzyıl Yoksul Yasası, İngiltere'nin ilk sosyal politika örneği olarak kabul edilir. Ardından çalışma koşulları dikkate alınarak, 1802'de ilk fabrika yasağı kabul edilmiştir. Denetim eksikliğinden dolayı başarılı bir uygulaması olmayan bu yasa, yalnızca çocuk işçileri kapsamış ve çalışma süresi 12 saat ile sınırlandırılmıştır. 1833 yılındaki yasa ile dokuz yaşından büyük çocukların çalışmasına izin verilerek, çalışma süreleri yeniden düzenlenmiştir. 1847 tarihli On Saat Yasası, tekstil fabrikalarında çalışan kadın ve gençlerin çalışma sürelerini on saat olarak sınırlandırmıştır. Diğer taraftan, Fransa'da 1848 tarihli anayasa ile işçilere çalışma hakkı tanınmış, ancak 1851 yılındaki darbe ile kesintiye uğramıştır. 1870'li yıllarda ise Almanya'da işçi örgütlenmesi yükselişe geçmiş, ilerleyen yıllarda çalışma hakkıyla ilgili düzenlemeler yapılmıştır. Sosyal güvenlikle ilgili olarak İngiltere'de iki önemli yasa olan Yaşlılık Aylığı Yasası ve Ulusal Sigorta Yasası kabul edilmiştir. 1914 tarihine gelindiğinde, sosyal güvenlik uygulamalarının yaygınlaştığı görülmektedir. 12

Avrupa ülkesinde iş kazası, 10 ülkede ise hastalık sigortası ve sekiz ülkede yaşlılık sigortası uygulamalarına başlanılmıştır (Çelik, 2014: 32-44).

Örgütlenmelerin giderek artmasıyla birlikte, toplumdaki konumu ön plana çıkan ücretliler, sosyal politika uygulamalarını geliştirme imkânına sahip olmuşlardır. İlk başta temel sorunlara dayalı olan uygulamalar, zaman geçtikçe kapsamını genişletmiştir. Bu anlamda, işçi sınıfı sosyal politika uygulamalarına yön veren ve geliştiren bir araç olma rolünü üstlenmiştir (Koray, 2008: 90).

1.3. Sosyal Politikaya Yön Veren Aktörler

Ulusal ve uluslararası olarak iki farklı başlık altında incelenecek olan sosyal politikanın çeşitli aktörleri bulunmaktadır.

1.3.1. Sosyal Politikada Ulusal Aktörler

1.3.1.1. Ulus Devletler

Çeşitli toplumsal amaçların belirlenmesinde etkili olan devlet için öncelik noktası devlet bekası anlayışıydı. Ancak, modern devlet kavramıyla birlikte devlet için toplumsal refahı sağlama görevi önem kazanmıştır ve bu doğrultuda sosyal politika uygulamalarında etkin bir kurum olarak sahneye çıkmıştır. İlerleyen yıllarda yaşanan küreselleşmenin etkisi ile ulus devletler için kimlik sorunu baş göstermiştir.

Sosyal politikadaki en temel aktör olan devlet, yasaları ve kurumları ile birlikte sergilediği işveren ve arabulucu rolü ile sosyal politikalara yön veren bir başroldür. Uluslararası faktörlerin etkisinin yanında, ülkede bulunan siyasi, ekonomik ve kültürel yapılar da devletlerin oluşturduğu bu politikadaki içeriğe etki etmektedir. Ancak küreselleşmenin etkisiyle artan neo-liberal politikalar, 1980’li yıllardan itibaren devletin bu yöndeki rolünü azaltan bir unsur olmuştur. Bu bağlamda, devletlerin uluslararası örgütlerin uygulamalarından da etkilenmesi ile yerel yönetimler güçlendirilmiş ve merkezi yönetime olan bağımlılık daraltılmıştır (Tokol, 2014a: 75-76).

Sanayi Devrimi’nin neticesinde ortaya çıkan toplumsal çatışmalar, devletleri bir takım yasal düzenlemeler yaparak önlemler almaya itmiştir. İkinci Dünya Savaşı’nın ardından ortaya çıkan refah devleti kavramıyla da devletlerin sosyal politikadaki etkinliği önem kazanmıştır. Bu dönemde devlet; eğitim, konut, sağlık ve sosyal güvenlik gibi çeşitli alanlarda düzenlemeler oluşturma konusunda öncelikli kurum haline gelmiştir. Ancak, 1970’li yıllarda meydana gelen ve tüm dünyayı etkisi altına alan ekonomik krizin yarattığı gelişmeler, devletin bu anlamdaki etkinliğini giderek azaltmıştır (Ersöz, 2011: 141). Krizin ardından ekonomide Keynesyen ve refah

devleti anlayışları terk edilerek, 1980'lere doğru neo-liberalizm doğrultusunda hareket edilmiştir. Bu süreçte, devletin ekonomi ve toplum hayatındaki etkinliği tartışma konusu olmuştur. Artık, süreci yerine getiren devlet anlayışından, olayları denetleyen ve gerçekleşmesi yönündeki engelleri kaldıran bir anlayışa gidilmiştir (Ökmen ve Parlak, 2008: 344).

Küreselleşmeyle birlikte ulus devletlerin altından kalkamayacağı ekonomik, siyasal ve sosyal pek çok sorun oluşmuştur. Bu sorunlar uluslararası ve hükümet dışı örgütlerin oluşumuna yol açmıştır. Bu yapıların güçlenmesiyle birlikte, devletlerin egemenlik alanlarında aşınmalar oluşmuştur (Bakan ve Tuncel, 2012: 60). Bu çalışmada konu edilen ve ikinci bölümde detaylı olarak ele alınacak olan Avrupa Birliği, bu anlamdaki örneklerden birini teşkil etmektedir.

1.3.1.2. Sendikalar

1.3.1.2.1. İşçi Sendikaları

Sendikalar, Sanayi Devrimi'nin doğrudan bir sonucu olmuştur. Loncalar önemini kaybedip, devletler onlarla ilgili düzenlemelerine son verince, çalışanlar kendi çıkarlarını korumak için örgütlenme ihtiyacı hissetmişlerdir. Bunlar özellikle, sosyal güvenlik gibi koruma politikaları açısından önem taşımaktaydı. Ancak, bunun gibi örgütlenmeler Fransız Devrimi ile aynı döneme denk gelince, işçi birliklerini devrim fikrinden ayırmak için kurulan bir kurumda yasaya uygun olarak cezalandırılmıştır (Tonge ve Quincey, 1980: 30). İlk örgütlenme hareketleri, yine sanayileşmenin ilk olarak başladığı yer olan İngiltere'de gerçekleşmiştir. 1792 yılında bir ayakkabıcının başlattığı ve "Londra Yazışma Derneği" adı verilen örgüt ile birlikte, işçiler ilk kez bir araya gelmiştir. Ancak, 1799'da dernek kapatılmış ve örgütlenmeyi yasaklayan "Birleşme Yasası" çıkarılmıştır. Buna rağmen, yaşanan sefalet karşısında haklarını arayan işçiler, örgütlenmeye devam etmiş ve hedeflerine 1824 tarihinde İngiltere'de sendikalaşmanın serbest bırakılmasıyla bir adım daha yaklaşmışlardır. Bu gelişmenin devamında, 1842'de Amerika Birleşik Devletleri (ABD), 1884'te Fransa ve 1869'da Almanya sendika kurulmasını yasalaştırmıştır (Koray, 2008: 88-89).

Böylece sendika kavramının, ilk kez kurulduğu İngiltere'de genel ve ortak çıkarlarını korumak isteyen işçiler tarafından kullanıldığını söylemek mümkündür. Daha sonra "Sendika Odaları" adı verilen bu örgütler, bugün kullanıldığı anlamı 1839 yılında almıştır. Kavram olarak sendika; İngiltere, ABD ve Almanya gibi çeşitli ülkelerde sadece işçi örgütleri için kullanılırken, Türkiye ve Fransa gibi ülkelerde ayrıca işveren örgütlerini de kapsamaktadır. Ancak, ekonomik yönden zayıf olan daha çok korunma ihtiyacı olan kesim işçiler olduğu için, işçi örgütleri daha çok ön plana çıkmaktadır (Tokol, 2014a: 76). Sendikaların ilk çalışmaları işçilerin ücret ve çalışma şartlarının iyileştirilmesi üzerine olmuştur. Toplu iş sözleşmeleri, sosyal yasalar, işçilerin

korunmasına dair örgütlenmeye daha sonra odaklanılmıştır. Bunlara ek olarak, çalışma yaşamının koşullarının belirlenmesinde de yetki sahibi olma çabalarında bulunmuşlardır (Kocacık, 2004: 51).

Sendikacılık hareketinin bugünkü anlamını kazanmasında üç boyut vardır: Bunlardan birincisi, örgütün fiili olarak kurulmasıdır. Örgüte üye temin ederken, önceliği vasıflı işçiler almış, yarı vasıflı, vasıfsız ve kadın işçiler bu örgütlere daha sonra katılmıştır. İkinci olarak, sendikaların işverenle olan ilişkileri dikkat çekmektedir. Burada, toplu sözleşme ikamesi ve çalışma şartlarının iyileştirilmesi temel amaç olmuştur. Yorucu ve uzun bir süreç olsa bile işçiler, işverenlere sendikaları kabul ettirme mücadelelerinde başarılı olmuştur. Sonraki dönemde, işçi ve işveren arasında arabuluculuk, grev ve uzlaşma gibi konular yer edinmiştir. Üçüncü boyutta ise sendikaların, devletlerle olan ilişkisi görülmektedir. Hükümetler, başlangıçta düşmanca bir tavırla izlediği sendikalara karşı zamanla tavırlarını yumuşatmış ve onları yasal kuruluşlar olarak kabul etmişlerdir. Özellikle genel oy hakkının kabul edilmesiyle, siyasi partiler işçilerin desteğini almak için çaba harcamışlardır. Devletler işçilerin haklarını korumak için bazı tedbirler alırken, işçi sınıfı da sendikalarla birlikte hak arama mücadelesine devam etmiştir (Kozak, 1992: 73).

Birinci Dünya Savaşı ve 1929 yılında yaşanan ekonomik krizin yarattığı sonuçlardan, Kıta Avrupası'ndaki sendikaların gelişimi olumsuz bir şekilde etkilenmiştir. Ancak, ABD'de Roosevelt uyguladığı Yeni Dönem Politikaları ile birlikte sendikaları desteklemiştir. Yıllar sonra yaşanan İkinci Dünya Savaşı'ndan da olumsuz yönde etkilenen sendikalar, 1980 yılına doğru uzanan sürece kadar çoğu ülkede en iyi dönemlerini yaşamışlardır. Bu dönemdeki Keynesyen iktisat uygulamaları ve refah devleti anlayışı ile kurumsal ve ekonomik olarak uygun ortam bulunmuş, gelişim sürecinde ivme kazanılmıştır. Sendikalar, yine bu dönemde kamu siyasetinde etkin bir rol üstlenerek, işverenlerle çalışma koşullarının belirlenmesini sağlamışlardır. 1970'lerin son yıllarında yaşanan ekonomik durgunluk, Keynesyen yaklaşımın terk edilerek neoliberal ekonomi politikalarının benimsenmesi, küreselleşmenin hızlanması, çok uluslu şirketlerin sahneye çıkması, hizmet sektörünün önem kazanması, üretim tekniklerinin değişimiyle yaşanan işletme ölçeğindeki küçülmeler, yeni politik ortamın sendikalara olan olumsuz bakışı, bireyselleşmenin önem kazanması, işçilerdeki eğitim ve vasıf düzeylerinin yükselmesi, sendikal haklarla ilgili çıkarılan engelleyici düzenlemeler gibi çeşitli nedenlerle sendikalar, artık birçok gelişmiş ülkede eski güçlerini kaybetmişlerdir (Tokol, 2014a: 77-78).

1.3.1.2.2. İşveren Sendikaları

İşveren sendikaları, ekonomik ve toplumsal hayattaki çeşitli çıkar örgütleri içerisinde işveren olarak ve çalışma ilişkilerindeki hakları koruma amacıyla oluşturulan örgütlerdir. Temel hedefi üyelerinin çıkarlarını, işçi sendikaları, yürütme ve yasama organları karşısında korumaktır. Ayrıca bu örgütler, üyelerini bir araya toplayarak, sorunlar üzerinde görüşmeler yapıp, aynı zeminde kararlar almayı sağlamaktadır (Kocabaş, 2002: 42).

Genel olarak kabul edilen görüş açısından bakıldığında, bu örgütler işçi sendikalarına karşı savunma odaklı olarak kurulmuşlardır. İşveren sendikaları, İkinci Dünya Savaşı sonrası hız kazanan işçi sendikalarıyla birlikte gelişme göstermiş ve uygulamalarını arttırmıştır. Ancak 1980 sonrası döneminde, işçi sendikalarıyla birlikte işveren sendikaları da çeşitli ülkelerde etkinliklerinin önemli bir bölümünü kaybetmiştir. Bu örgütlerin, işçi sendikalarına göre sosyal politika uygulamalarındaki rolleri daha kısıtlıdır. İşçi sendikalarının faaliyetlerine bakıldığında, toplu pazarlık sürecinin yürütülmesi en başta gelmektedir. Bunun dışında, grev ve lokavttan etkilenen üyeleri için maddi destek sağlamak, iş uyuşmazlıkları durumunda yardımcı olmak ve politik alanda üyelerinin hak ve çıkarlarını temsil etmek gibi başlıca çalışmaları bulunmaktadır. Bu doğrultuda uygulanan yöntemlerin şekli, bulunulan ülkelerin siyasi, ekonomik ve kültürel yapısına göre değişkenlik göstermektedir (Tokol: 2014a: 93-95).

1.3.1.3. Sivil Toplum Örgütleri

Çok çeşitli amaçları olan sivil toplum örgütleri, farklı tanımlamalara sahiptir. Yurttaşlık kavramına da katkıda bulunan bu örgütler, ekonomik, siyasi, kültürel ve sosyal işlevleri yerine getirerek bireyleri küresel değerlere uygun bir değişim içine sokmayı amaçlamaktadır. Sivil toplum örgütlerine katılım gönüllülük esasına dayanmaktadır. Katılımda bulunan bireyler, bu sayede iş hayatı dışında da toplumda dayanışma göstererek, vatandaşlık bilincini aktif tutmaktadır. Farklı toplumsal sorunlarla uğraşan bu örgütlerden bazıları, gelişmiş ülkelerde siyasi düzlemde etkin rol alabilmektedir. Ayrıca sahip olduğu bu etkiyi uluslararası boyutta da sürdürebilmektedir. Örgütler bu yönüyle birlikte de bireyler için güvenilirlik kazanmaktadır. Küreselleşmenin hız kazanmasıyla birlikte sivil toplum örgütlerinin rollerinde de değişimler meydana gelmiştir. Bugün uluslararası alanda faaliyet gösteren birçok sivil toplum örgütü bulunmaktadır. Örneğin, Greenpeace dünyada farklı alanlardaki çevre kirliliğiyle ilgilenmekte ve yaşanan sorunlar karşısında protesto faaliyetlerinde bulunmaktadır (Şenkal, 2003: 101-102). Bu örnekten yola çıkarak, sivil toplum örgütlerinin insan haklarını ilgilendiren her konuyu uluslararası boyutta konu haline getirebilme kabiliyeti olduğunu söylemek mümkündür.

Geçmiş oldukça eskiye uzanan ve kâr amacı olmayan sivil toplum örgütleri, küreselleşmeyle birlikte önem kazanmıştır. Sosyal sorunların yükselmesi ve devletin bunların çözümünde yetersiz kalması, sivil topluma örgütlerini sosyal politikada uygulamalarında önemli bir aktör haline getirmiştir.

Sosyal politikalar açısından bakıldığında, kendi kendine bir yardım aracı olarak görülen sivil toplum örgütlerinin oluşumu, demokrasinin varlığına bağlıdır. Bu durumda, demokrasinin gelişmiş olduğu ülkelerde sosyal politika uygulamaları yapılırken, sivil toplum örgütleri bu çalışmaların toplum tarafından benimsenmesini sağlamaktadır. Bu örgütler, gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde toplum hayatına önemli katkılar sağlamakta ve bu yönüyle mevcut hedefleri, sosyal

politikanın da hedefleriyle uyum göstermektedir. Sosyal politika açısından sivil toplum örgütlerinin işlevlerinden birisi, demokratik hakların kazanılması, diğeri de ekonomik yönden toplumdaki birey ve sınıflar arasındaki dengesizliği gidermeye yönelik politikalar oluşturulmasıdır. Bu yönde, sivil toplum örgütleri gerekli kalınan durumlarda devlete destek olarak bazı hakların kazanımında aracı olabilir ve sosyal politikada uygulama tercihlerini yönlendirebilir. Ayrıca, bu örgütler yalnızca kendi ülkelerinde değil, uluslararası alanda da etkin rol oynayabilmektedirler. Örneğin, gelişmemiş ülkelerde okuma yazma öğretmek için komiteler kurarak, gerekli bölgelerde gıda ve sağlık yardımı yaparak tüm dünyanın dikkatini bu sorunlu alanlara çekebilmektedirler (Şenkal, 2003: 104-105).

Bu kuruluşlar, 1980 döneminden beri özellikle gelişmiş ülkelerde, sosyal politikanın sağlanması açısından yeni bir yöntem olarak tekrar ilgi kazanmıştır. Merkezi yönetim, yerel yönetim ve sivil toplum örgütleri arasında hizmet dağılımı yapılmış, devletler gönüllü olan bu kuruluşlarla işbirliği yapmış ve bazı hizmetleri bu kurumlardan almayı seçmiştir (Özdemir, 2007; 356-358).

1.3.2. Sosyal Politikada Uluslararası Aktörler

1.3.2.1. Sosyal Politikanın Uluslararası Boyutu

Ulusal düzeyde geliştirilen sosyal politikalar, uluslararası alanda eşitlik ve sosyal adaleti sağlama, barışın sürdürülmesi için katkıda bulunma, ekonomik gelişmelerdeki sosyal amaçları dikkate alma gibi nedenlerden dolayı uluslararası boyut kazanmıştır. Uluslararası sosyal politikanın temel hedefi; uluslararası normları oluşturmak ve bunlara işlerlik kazandırmaktır. Buna yönelik olarak, İngiltere ve Fransa'da çeşitli çalışmalar yürütülmüş ve 19. yüzyılın ilerleyen yarısında "Yardımseverlik Uluslararası Kongresi" ve "1. Enternasyonel" örgütleri tarafından bu konuda kongreler düzenlenmiştir. Ardından Almanya'da da benzer çalışmalar gerçekleştirilmiştir. 1901 yılına gelindiğinde, İsviçre'de "Uluslararası Çalışma Ofisi" ile işçileri koruma adına "İşçilerin Yasal Korunması Uluslararası Derneği" kurulmuştur. Savaş döneminde gücünü artıran sendikalar, işçileri artık uluslararası düzenlemelerle koruma düşüncesini benimsemiştir. Bu yönde, kamuoyu ve örgütler tarafından yapılan baskı sonucu bir araya gelmiş olan 1919 tarihindeki Barış Konferansı'nda, uluslararası boyutta sosyal politika çalışmaları yapmak üzere "Uluslararası Çalışma Mevzuatı Komisyonu" oluşturulmuştur. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün kurulmasını öneren bir taslak hazırlayan komisyonun bu çalışmaları, "Versailles (Versay) Anlaşması'nın" 13. bölümünü meydana getirmiştir. Bu anlaşma neticesinde, 1920 yılında kurulan Milletler Cemiyeti ve ona bağlı olan Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) sahnedeki yerini almıştır (Tokol, 2014a: 98-100).

1.3.2.2. Uluslararası Örgütler

Uluslararası aktörlerin başında gelen örgütlerin, sosyal politika alanındaki etkilerine değinmeden önce, genel tanımını ve rolü incelenmelidir.

1.3.2.2.1. Uluslararası Örgütlerin Tanımı ve Rolü

Dünyada yaşanan iki büyük savaş, bir yönüyle ulus devletlere sadakati güçlendirirken, diğer yönüyle de uluslarüstü arayışları artırmıştır (Bozkurt, 2008: 231). Hükümetler, yumuşak güç kullanımını artırmak için kendi kitlelerini faaliyete geçirerek hükümetlere dolaylı veya doğrudan baskı yapabilen aktörlerle aynı sahneye çıkmak durumunda kalmıştır (Nye ve Welch, 2010: 406).

Uluslararası faaliyetlerin önemi ve etkileri açısından, devletlerden sonra ikinci sırayı uluslararası örgütler almaktadır. En geniş anlamıyla, uluslararası örgüt kavramı, uluslararası alanda uygulama faaliyetlerinde bulunan, ticari amaçları bulunmayan ve birçok devleti ilgilendiren ancak devlet özelliği taşımayan her türlü birleşme olarak tanımlanmaktadır. Bir uluslararası örgüt, her ne kadar geniş yetkilerle kuşatılmış olsa bile bir devletin sahip olduğu bir takım özelliklere sahip değildir. Örnek olarak, bu kuruluşların imperium denilen buyruk verme ve uymayanları uymaya zorlama yetkileri bulunmamaktadır. Bu nedenle, Avrupa Birliği gibi gelişmiş örgütler bile hedeflere aykırı davranan kişilere karşı yaptırımları ancak, üye devletler vasıtasıyla gerçekleştirebilmektedir (Pazarcı, 2009: 184-185).

Uluslararası örgütler, devletler kadar güce sahip olan aktörler olmasalar da yetki ve imkânları bakımından uluslararası alanda gerçekleştirdikleri faaliyetlerle önemi göz ardı edilemeyecek olan kurumlardır. Uluslararası alanda birleşme ihtiyacı hisseden devletler, çıkarları doğrultusunda bu kurumlara katılmayı uygun bulmuşlardır. Özellikle, İkinci Dünya Savaşı'nın ardından devletlerin bu yöndeki arayışları hız kazanmış ve bunun neticesinde birçok uluslararası örgüt kurulmuştur. Günümüze bakıldığında, uluslararası alanda çalışmalar yürüterek; siyasi, ekonomik ve sosyal politika uygulamalarında bulunan birçok örgüt vardır. Bu örgütlerin oluşum aşamalarına genel olarak bakıldığında, devletlerin aralarında antlaşma, ortak bir bildiri ya da tek taraflı bir hukuki işlemde bulunmuş olmaları gerektiğini, bu kuruluşların devletlerden ayrı bir hukuki kişiliği olmasının şart olduğunu ve ayrıca bu örgütlerin kendi kurumsal çerçevesinde oluşturdukları yapı ve organlara sahip olmaları gerektiği görülmektedir (Başak, 2008: 317-322).

Uluslararası örgütler, sosyal politikayı da ilgilendiren dış politika alanında üç şekilde etkin olmaktadır. Bunlardan ilki, pazarlık ilişkileridir. Örgütler, kendi sorunlarını devletlerle müzakere etmeyi amaçlar ve karar vericileri etkilemeye çalışırlar. İkinci olarak, rekabetçi şekilde davranarak, hükümetler ile doğrudan ilişki kurmaktansa, halkın desteğini almayı daha avantajlı olarak kabul ederler. Böylece politika seçeneklerini tartışmaya açma imkânı yakalarlar. Son olarak, mevcut olan

uluslararası şirketlerle temas kurarak, ulusal düzlemin ötesinde uygulamalarda bulunma fırsatına erişirler ve gerektiğinde lobi faaliyetlerinde bulunarak, kamuoyunu harekete geçirebilirler. Bu noktada, ulusal ve uluslararası gündeme dair başlıkları belirleyebilirler. Örnek olarak, Kuzey Atlantik Antlaşması Örgütü (NATO) ya da Birleşmiş Milletler Güvenlik Konseyi'nin Suriye ile ilgili aldığı bir karar, Türkiye'nin dış politikasını yakından ilgilendirir. Bunun nedeni, bu örgütlere üye olan devletlerin, örgütün gündem haline getirdiği konulara tepki vermesinin gerekliliğidir (Efegil, 2012: 207-209).

Sosyal politika alanında etkin bir role sahip olan, uluslararası resmi ve bölgesel örgütlerin önde gelenleri sıra ile incelenecektir.

1.3.2.2.2. Resmi Örgütler

Resmi örgütlerin üyelerini devletler oluşturmaktadır. Bu çalışmada konu edinilen sosyal politikanın, uluslararası alandaki taraflarını incelemek üzere önemli bir role sahip uluslararası resmi örgütlerden Uluslararası Çalışma Örgütü'nü ve Birleşmiş Milletler'i incelemek gerekmektedir.

1.3.2.2.2.1. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)

1.3.2.2.2.1.1. ILO'nun Tarihçesi

ILO'nun kuruluşu için etkili olan faktörlere bakıldığında, işçi örgütlerinin verdiği mücadeleler, işçilerin yaşadığı sorunlara tepki veren çeşitli kuruluşlar, 1917'de yaşanan Bolşevik İhtilali'nin yayılma korkusu, çalışma şartlarının iyi olmadığı yerlerdeki işverenlerin girişimleri öne çıkmaktadır (Koç, 2000a). 1919'da imzalanan Versay Anlaşması ile oluşan Milletler Cemiyeti'ne bağlı olarak kurulan Uluslararası Çalışma Örgütü'nün amacı, Birinci Dünya Savaşı'nın yarattığı sorunlara çözüm bulmak ve bu uygulamaları uluslararası alanda gerçekleştirmektir. 1944 yılındaki Philadelphia Bildirgesi ile örgütün hedefleri ve ilkeleri genişletilerek kabul edilmiştir. Bildirge ile birlikte, tüm uluslardaki insanların refahını sağlamak adına, sosyal ve ekonomik politika uygulamaları için uluslararası düzeyde ve işbirliği içerisinde çalışılacağı belirtilmiştir.

Sosyal politika alanında önemli uluslararası örgütlerden biri olan ILO, 1946 yılında Birleşmiş Milletler'in ilk uzmanlık kuruluşu olmuştur. Örgüt, uluslararası sosyal politikadaki temel ilkeleri ve uygulanacak maddeleri belirlemek için oluşturulmuştur. Benimsediği üçlü temsil sistemi ile işçi ve işveren ile hükümetlerin aynı şartlarda buluşturulması hedeflenmiştir. Ancak, Uluslararası Çalışma Örgütü gibi uluslararası sosyal politikalarda aktif olarak rol alan birçok kuruluş vardır. Örneğin; Birleşmiş Milletler (UN), Dünya Sağlık Birliği (WHO), İktisadi İşbirliği ve Kalkınma Örgütü (OECD) bunlardan bazılarıdır. Ayrıca kıtasal olarak da Avrupa Birliği (AB) ve Avrupa Konseyi (EC) gösterilecek örneklerdendir (Altan, 2007: 90).

Birleşmiş Milletler'in tek üç yapılı örgütü ILO, 1919'dan beri 187 üye devletin, işçi, işveren ve hükümetlerini; çalışma şartlarını oluşturmak, politikalar üretmek ve tüm kadınlara ve erkeklere uygun bir iş desteği adına planlar tasarlamak için bir araya toplamaktadır (International Labour Organization [ILO] (t.y), <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/lang--en/index.htm>). Ayrıca, ILO 50. kuruluş yılı olan 1969 tarihinde, çalışma yaşamına yaptığı katkılar nedeniyle Nobel Barış Ödülü'nü almıştır.

1.3.2.2.1.2. ILO'nun Kurumsal Yapısı ve Organları

ILO; işçiler, işverenler ve hükümetler arasında üçlü bir işbirliğini öngörmektedir. Üçlü yapı olarak adlandırılan bu kapsama, bir sembol oluşturması için kurumun Cenevre'deki bürosuna özel olarak mimarlar tarafından üç kilit ve anahtar yapılmıştır. Bu üçlü yapı sayesinde, müzakere süreçlerinde hükümet işin içine tam olarak katılmaktadır. Bu yönüyle de sivil diyalog olarak adlandırılan diyalog türünden ayrılmaktadır. Sivil diyalog tarafları arasındaki işveren ve işçilerinin yanında hükümetler değil, sivil ve toplumsal çıkar grupları yer almaktadır (ILO (t.y.), http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@europe/@ro-geneva/@ilo-ankara/documents/generic_document/wcms_616099.pdf).

Diğer uluslararası kuruluşlardan farklı olarak, ILO'nun yapısındaki temel özellik sahip olduğu üçlü yapı ya da üçlülük ilkesidir. Bu ilke; resmi ve sosyal taraflardaki temsilcileri kural üretme ve bu kuralların uygulama aşamasındaki denetleme süreçlerinde bir araya getirir. Yapılan konferanslarda üye olan her bir devlet; iki hükümet, bir işçi ve bir işveren delegeleri ile temsil edilmektedir (Gülmez, 2011: 78-80).

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün; Yönetim Kurulu, Uluslararası Çalışma Konferansı ve Uluslararası Çalışma Bürosu olmak üzere üç temel organı vardır. Uluslararası Çalışma Konferansı, her yıl Cenevre'de bir araya gelmektedir ve üye olan devletlerin her biri; iki hükümet, bir işçi ve bir işveren olmak üzere toplam dört delege ile temsil edilmektedir. Görüşmeler sonucu kararların alındığı bu Konferans, örgüt için yasama organı niteliği taşımaktadır. Görevleri arasında; Yönetim Kurulu'nda seçimle gelmiş olan üyeleri seçmek, bütçeyi kabul etmek, genel politika ve çalışmalara yönelik kararlar almak ve yetki alanına ilişkin olan uluslararası kuralları belirlemek yer alır. Toplam görev süresi üç yıl olan ve 56 üyesi bulunan Yönetim Kurulu'nda, hükümetleri 28, işçileri 14 ve işverenleri de 14 delege temsil etmektedir. Uluslararası Çalışma Bürosu bünyesinde sekreteryaya, merkez ofisleri, araştırma merkezi ve basımevi yer almaktadır. Ofis, merkezi olarak Cenevre'de faaliyet göstermekle birlikte, 40'tan fazla ülkede de büroları bulunmaktadır. Görevleri arasında; gerekli belge ve raporları hazırlamak, dünya genelinde sahip olduğu bürolarda yer alan uzman ekiplerin yürüttüğü işbirliği programlarını yönlendirmek, araştırma ve eğitim faaliyetlerinde bulunmak yer alır. Yönetim Kurulu tarafından beş yıllık bir süre için atanan, Uluslararası Çalışma Bürosu'nun Genel Müdürü, büronun en iyi şekilde çalışmasından ve kendisine verilen diğer

görevlerden sorumludur. Ayrıca, üye ülkelerde sanayi ve istihdam ile ilgili bakanlıklar, gerektiği durumlarda Genel Müdür ile iletişime geçebilmektedir (Türkiye İş Kurumu [İŞKUR] (t.y.), <https://statik.iskur.gov.tr/tr/kurumumuz/mevzuat/ilo1.htm>). Bir devletin, bakanlar kuruluna benzeyen Yönetim Kurulu, örgütün yürütme organıdır (Altan, 2007: 94). Kurul, yılda üç kez Cenevre’de toplanır. Uluslararası Çalışma Örgütü’nün politikalarına yönelik kararlar alarak, bunları Konferans’a sunmak için programlar oluşturmasının dışında bütçeyi de hazırlar (ILO (t.y.), http://www.ilo.org/ankara/about-us/WCMS_372875/lang--tr/index.htm). Ayrıca bir araştırma merkezi olarak faaliyet gösteren bu Büro; düzenlenen konferanslar, toplantılar için raporlar hazırlar ve çeşitli istatistikler, dergiler ve de araştırmalar yayımlar (Çelik, 2000: 31-32).

1.3.2.2.1.3. ILO’nun Hedefleri ve Görevleri

Kuruluşunun Anayasası’nı hazırlayan Komisyon üyelerinin çalışmaları neticesinde işçi, işveren ve hükümetin yer aldığı üç yapıya bir kuruluş oluşturulmuştur. ILO Anayasa’sının giriş bölümünde özetlenen bilgilere göre, üye devletler adalet ve insanlık duygularıyla, dünyada kalıcı bir barış sağlamak için hareket etmişlerdir. Bu örgüt, bireylerin güvenliğiyle ilgili olarak, siyasal ve ekonomik düşünceler neticesinde kurulmuştur. Sanayileşmeyle birlikte işçi sınıfının karşılaştığı sömürünün farkına varılarak, kalıcı bir barışın sosyal adalet temeline dayanması gerektiği kavranmıştır. Bunun yanı sıra, artan karşılıklı ekonomik bağımlılıktan dolayı, piyasada rekabet içinde olan ülkelerde benzer çalışma şartlarının oluşturulması da önem kazanmıştır (ILO’nun Tarihçesi (t.y.), http://www.ilo.org/ankara/about-us/WCMS_372874/lang--tr/index.htm).

Refah için çalışma hayatındaki barışın en önemli etken olduğu misyonunu benimseyerek hareket eden ILO, sosyal adaleti gerçekleştirmek üzere çalışmalar yürütmektedir. Örgütün yardım ettiği konular; insanlığa yakışır işlerin yaratılması ve refahın sürdürülmesi için gerekli ekonomik şartlara sahip çalışma imkânlarının sağlanması olarak özetlenmektedir. Başlıca hedefleri; çalışma hayatı için hakların aktif olarak yaşama aktarılması, kadınlar ve erkekler için insanlığa yakışan istihdam olanaklarının oluşturulması adına teşvik sağlamak ve sosyal korumaların iyileştirilmesi ve çalışma hayatıyla ilgili konularda diyalogun kuvvetlendirilmesidir (ILO (t.y.), http://www.ilo.org/ankara/about-us/WCMS_372872/lang--tr/index.htm).

1.3.2.2.1.4. Philadelphia Bildirgesi

Uluslararası Çalışma Örgütü Genel Konferansı’nın gerçekleştirdiği toplanmayla Philadelphia Bildirgesi 1944 yılında, örgütün amaç ve hedeflerini yeniden belirlemek üzere kabul edilmiştir. Bununla birlikte örgütün şu ilkeleri bir kez daha vurgulanmıştır: Emek bir mal olarak düşünülemez, yoksulluk her bireyin refahı için bir tehlikedir ve örgütün mücadelesi ihtiyaç haline göre her ulusun kendi ülkesinde alınan demokratik kararlar esas alınarak, ortak uluslararası gayret içerisinde verilecektir. Ayrıca, bu Konferans ile ulusal ve uluslararası alanda etkili bir ortaklıkla üretim ve

tüketimin yaygınlaştırılmasını sağlamak, az değerlendirilmiş bölgelerin sosyal ve ekonomik alandaki ilerlemelerini desteklemek, gıda ve hammadde konusunda dünya piyasasında bir fiyat istikrarı sağlamak ve de bütün ulusların refah düzeyini iyileştirmek için uluslararası kuruluşlarla işbirliği yapılacağı açıklanmıştır (ILO (t.y.), http://www.ilo.org/ankara/about-us/WCMS_412361/lang--tr/index.htm).

1.3.2.2.2.1.5. ILO'nun Faaliyetleri

ILO'nun faaliyetleri yasama, yürütme ve denetleme olarak üç başlık altında incelenebilir. Yasama organı niteliği taşıyan Uluslararası Çalışma Konferansı'nın benimsediği normlar, tavsiye ya da sözleşme olarak isimlendirilen karar metinlerinde yer alır. Uluslararası Çalışma Örgütü Bürosu'nun hazırladığı taslaklar, Yönetim Kurulu'na ve oradan da uygun bulunursa Uluslararası Çalışma Konferansı'na gönderilir. Taslak metin ancak Konferans delegelerinin üçte iki çoğunluğu ile kabul edilirse, bir Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmesi ya da Tavsiye Kararı niteliği kazanabilir. Bu aşamada, üç taraflı yapının muhatapları olan hükümet ile işçi ve işveren kesimlerinin konu üzerinde uzlaşması gerekir. Üye devletler, sözleşmeleri onay aşamasında kabul edebilir ya da etmeyebilir. Ancak, onay aşamasının ardından sözleşme bağlayıcı nitelik kazanır. Örgüt'e üye olan ülkelerin gelişmişlik düzeyleri farklı olduğu için ortak kurallara aynı şekilde uyum sağlamaları zor olmaktadır. Böyle durumlarda, Örgüt bağlayıcı bir niteliği olmayan tavsiye kararları alır. Bununla birlikte, Konferansta kabul edilen bir sözleşmeyi Örgüt üyesi devletler, yasama organlarına en geç bir yıl ya da çok özel durumlar için 18 ay içerisinde göndermek durumundadırlar. Gelen metin aynen onaylanır ve böylece Örgüt tarafından benimsenen bir kural ulusal hukuk kuralları ile geçerlilik kazanmış olur. Buna ek olarak, üye devlet tarafından uygulamaya konulan norm ile ilgili veriler düzenli olarak Örgüt'e aktarılır. ILO, bugüne kadar yaklaşık olarak 189 sözleşme ile 205 tavsiye kararı kabul etmiştir. Yürütme organı görevini üstlenen Yönetim Kurulu, Konferans gündemini belirleme ve bütçeyi hazırlama gibi çalışmalar yürütürken, Uluslararası Çalışma Bürosu, Örgüt'ün bürokratik ve sekreterlik hizmetlerini karşılamaktadır. ILO'nun genel ve özel olarak ayrılan kendine ait bir yetki denetimi olmasıyla birlikte, Örgüt'e bir yasama organı olma özelliği kazandırmaz. Örgüt genel denetim yetkisi kapsamında, üye devletlerin sözleşmelerin hükümlerini uygulayıp uygulamadıklarını sorgular. Örgüt özel denetim yetkisini ise, üye devletlerin temsilcilerinden birisinin, kendi kesimi adına, diğer kesimi şikâyeti üzerine ya da bir üye devletin diğer bir üye devleti şikâyeti üzerine kullanır. Ayrıca, ILO'nun üye devletlere karşı, üyelik sorumluluklarını yerine getirmemeleri durumunda maddi bir yaptırım uygulama yetkisi yoktur. Örgüt, üye devletlere karşı inandırıcı ve özendirici bir şekilde yaklaşır. Ancak Örgüt, uluslararası toplumu ilgilendiren suç durumlarında, özel komisyonlar oluşturabilir ve oturumlar düzenleyebilir. Konuyu gündemde tutarak, bir ülkenin uluslararası alandaki imajı için baskı oluşturma yaptırımına gidebilir (Altan, 2007: 94-97).

1.3.2.2.2. Birleşmiş Milletler (UN)

Merkezi New York'ta bulunan ve 1945'te kurulan Birleşmiş Milletler'in kuruluş amaçları arasında; savaşların önlenmesi, ülkeler arasında dostluk ilişkilerinin kurulması ve uluslararası alanda hem ekonomik hem sosyal işbirliğinin sağlanması yer almaktadır. Küresel bir örgüt olan Birleşmiş Milletler'in öncü ülkeleri; Sovyetler Birliği, ABD, Fransa, İngiltere ve Çin Halk Cumhuriyeti olmuştur. Örgüt'ün kurucu antlaşması olan Birleşmiş Milletler Şartı, içerinde Türkiye'nin de yer aldığı 50 devlet tarafından 1945'te San Francisco'da imzalanmıştır. Ardından, bu Şart'ı imzalayan Polonya ile birlikte kurucu üye olan devletlerin sayısı 51'e yükselmiştir. Örgüt'ün ana organları; Güvenlik Konseyi, Genel Kurul, Vesayet Konseyi, Uluslararası Adalet Divanı, Ekonomik ve Sosyal Konsey ve Sekreteryadan oluşmaktadır. Türkiye'nin de kurucu üyelerinden biri olduğu Örgüt'ün üye sayısı, bünyesine son olarak katılan devlet Güney Sudan ile birlikte 193'e yükselmiştir (T.C. Dış İşleri Bakanlığı (t.y.), <http://www.mfa.gov.tr/birlesmis-milletler-teskilati-ve-turkiye.tr.mfa>). Birleşmiş Milletler'in çalışma dilleri İngilizce ve Fransızca olmakla birlikte, Antlaşma'da yer alan resmi diller Fransızca, İngilizce, Çince, İspanyolca ve Rusça'dır. İlerleyen dönemde Güvenlik Konseyi, Genel Kurul ve Ekonomik ve Sosyal Konsey için Arapça da resmi dil olarak eklenmiştir (Birleşmiş Milletler Enformasyon Merkezi (t.y.), <http://www.unicankara.org.tr/today/1.html#1d>).

Örgüt kurulduğu tarih olan 1945'ten bu yana, ekonomik ve sosyal kalkınmayı sağlamak için politikalar belirlemekte, hükümetlere tavsiyelerde bulunmakta, uluslararası normlar oluşturmakta, programları ve özel uzmanlık örgütleri ile çalışmalarını devam ettirmektedir (Tokol, 2014a: 101). Birleşmiş Milletler'in; Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), Eğitim, Bilim ve Kültür Örgütü (UNESCO), Uluslararası Para Fonu (IMF), Dünya Sağlık Örgütü (WHO), Birleşmiş Milletler Çocuklara Yardım Fonu (UNICEF) gibi uzmanlık örgütleri ve Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı (UNDP), Dünya Gıda Programı (WFP), Birleşmiş Milletler Çevre Programı (UNEP), Birleşmiş Milletler Uyuşturucu ve Suç Bürosu (UNODC), Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Yüksek Komiserliği gibi çeşitli program ve de bürosu bulunmakla birlikte, Uluslararası Atom Enerjisi Kurumu (IAEA), Dünya Turizm Örgütü (UNWTO) gibi kuruluşları da mevcuttur.

BM'nin sosyal politikalarda etkili olan esas belgelerini; bildirgeler, sözleşmeler ve küresel sözleşmeler oluşturmaktadır. 10.11.1948 tarihli "İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi" ve 2000 yılında kabul edilmiş olan "Milenyum (Binyıl) Bildirgesi" önem taşımaktadır. Örgüt içerisinde insan haklarıyla ilgili olarak yapılan sözleşmeler arasında, 03.01.1976'daki "Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi" ve 23.03.1976 tarihli "Medeni ve Siyasi Haklar Sözleşmesi" önemli sayılmaktadır. 26.06.2000 yılında da "Küresel Sözleşme" resmîlik kazanmıştır. Uluslararası sosyal politikaların oluşturulmasında ise "Ekonomik ve Sosyal Konsey" ve örgütün ilgili olan uzmanlık kuruluşları katkıda bulunmaktadırlar. Ekonomik ve Sosyal Konsey, Birleşmiş Milletler'in sosyal ve ekonomik düzlemdeki gereksinimlerini belirleyen ve bu doğrultuda çalışmalar yürüten ana

organıdır. Konsey, faaliyetlerini sivil toplum örgütlerine danışarak gerçekleştirmektedir (Tokol, 2014a: 101-102).

1.3.2.2.3. Bölgesel Örgütler

Bu örgütlere, yalnızca dünyada belirli bölgelerdeki devletler üye olabilmektedir. Savaş ortamının yarattığı sorunların bir daha yaşanmamasını sağlamak amacıyla kurulan Avrupa Konseyi ve esas olarak çalışmanın ikinci bölümünde incelenecek olan ve uluslararası sosyal politika alanında etkili role sahip bulunan bölgesel örgütlerden Avrupa Birliği'nin sosyal politika tarihine bu başlık altında kısaca değinmek yerinde olacaktır.

1.3.2.2.3.1. Avrupa Konseyi

Avrupa Konseyi, İkinci Dünya Savaşı'nın ardından büyük yıkıntılara uğrayan Avrupa'da, toplumlar arasında uzlaşma sağlamak ve işbirliği ortamı oluşturmak amacıyla 1949 yılında 10 Avrupa ülkesi tarafından imzalanan Londra Antlaşması ile kurulmuştur. Amaçları; insan hakları, hukuk üstünlüğü, sosyal dışlanma, ırkçılık gibi konulardaki sorunlara çözüm üretmek ve Avrupa kültürünün gelişimine katkı sağlamak olan Avrupa Konseyi, küreselleşmenin etkisiyle 2000'li yıllardan bu yana çeşitli reform çalışmaları başlatmıştır. 2005 yılında Varşova'daki Avrupa Konseyi Zirvesi'nde ilk adımlar atılmış ve uygulama süreci hız kazanmıştır (T.C. Dış İşleri Bakanlığı (t.y.), http://www.mfa.gov.tr/avrupa-konseyi_.tr.mfa).

Konsey'in sosyal politikalarla ilgili temel belgeleri arasında 1950 yılında kabul edilen ve 1953 yılında yürürlüğe girmiş olan "Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi" ve 1965 tarihinde yürürlüğe girmiş olan "Avrupa Sosyal Şartı" ve de 1999'da yürürlüğe giren "Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı" önem taşımaktadır. Ayrıca sosyal politika alanında yapılan, "Tıbbi ve Sosyal Yardım Avrupa Sözleşmesi", "Avrupa Sosyal Güvenlik Kodu", "Avrupa Sosyal Güvenlik Sözleşmesi" ve "Göçmen İşçilerin Hukuki Statüsü Avrupa Sözleşmesi" yer almaktadır (Tokol, 2014a: 106).

1.3.2.2.3.2. Avrupa Birliği

Geçmiş 1950'li yıllara dayanan Avrupa Birliği, uluslararası ekonomik ve siyasi bir örgüttür. 1993 tarihinde yürürlüğe giren Maastricht Antlaşması'na kadar öncelikli amacı ekonomik alandaki çalışmalar olan örgüt, bu tarihten sonra siyasi bir boyut kazanmıştır. Birliğin sosyal politika alanındaki geçmişi ise, 1951 tarihli "Paris Antlaşması'na" ve 1957 tarihli "Roma Antlaşması'na" uzanmaktadır. Bu süre zarfında ekonomik bütünleşme yolunda sınırlı bir gelişme gösterilmesinin ardından, 1986 tarihindeki "Avrupa Tek Senedi" ile sosyal konulardaki faaliyetler artırılmıştır. Ancak, İngiltere'nin karşı duruşu nedeniyle Maastricht Antlaşması ile sosyal politika alanında beklenen ilerleme sağlanamamıştır. Bu nedenle, 1989 tarihinde yine İngiltere'nin dışındaki

devletlerce kabul edilmiş olan “Çalışanların Temel Sosyal Hakları Topluluk Şartı’nın” sosyal yaklaşımları doğrultusunda oluşturulan “Sosyal Politika Anlaşması”, Avrupa Birliği Antlaşması’na eklenmiştir. Anlaşma neticesinde, sosyal politika alanında kural koyma yetkisi 11 ülke için arttırılmış, Avrupa Tek Senedi’nde öngörölmüş olan sosyal diyalogun güçlendirilmesi sağlanmış ve ayrıca Avrupa bölgesindeki işçi ve işveren kuruluşlarına sosyal politika alanındaki kural üretme sürecine katılım fırsatı getirilmiştir. 1997 yılında yapılan Amsterdam Antlaşması’na istihdam başlığı eklenmiş, ayrımcılık yasağının kapsamı arttırılmış ve de sosyal dışlanma alanında çeşitli düzenlemeler gerçekleştirilmiştir. 2000’li yıllardan sonra yapılan zirveler, Avrupa Birliği sosyal politikası açısından dikkat çekici olmuştur. Lüksemburg Zirvesi’nde “Avrupa İstihdam Stratejisi” ve Lizbon Zirvesi’nde “Lizbon Stratejisi” ve Nice Zirvesi’nde de “Sosyal Politika Ajandası” kabul edilmiştir. 2010 yılına gelindiğinde; yüksek istihdam, verimlilik, sürdürülebilirlik ve güçlü bir ekonomi için destekte bulunma amacına sahip olan ve de 2010-2020 dönemindeki Avrupa Birliği’nin gelişme stratejisini oluşturacak olan “Avrupa 2020 (Europe 2020)” kabul edilmiştir. Avrupa Birliği’nde sosyal politika konusunda norm oluşturma yetkisi üye devletlere aittir. Ancak, sınırlı konularda Birlik organlarına yetki yapılmış ve ayrıca Avrupa bölgesindeki işçi ve işveren kuruluşlarının sosyal politika alanındaki kural oluşturma rolleri sınırlı kalmıştır (Tokol, 2014a: 107-109).

Küreselleşmenin hız kazandığı süreçte, AB bölgesel bir örgüt olarak, bölgesel alandaki ekonomik gelişmeyi sağlamak için “piyasa yapıcı” kurumlar oluşturmuş ve çalışanların korunmasını sağlamak amacıyla da “sosyal piyasa ekonomisi” politikalarından yardım almıştır (Özcüre, 2014: 21).

Avrupa Birliği, mevzuatı için dinamik bir alan olan ve 1980’li yıllardan itibaren hız kazanan sosyal politika faaliyetlerinde, tüm tarafların aktif bir şekilde rol alabileceği ve Birlik içerisindeki politikaların çeşitliliğine saygılı olan bir model benimsemektedir. Bu nedenle; mevzuat, sosyal diyalog, bireysel programlar ve yapısal fonlar Avrupa Birliği’ndeki sosyal boyutu güçlendirmek adına önem taşımaya devam etmektedir (İktisadi Kalkınma Vakfı [İKV], 2010: 6-7).

1.3.2.3. Uluslararası İşçi ve İşveren Sendikaları

Uluslararası sosyal politikanın aktörlerinden olan uluslararası işçi ve işveren sendikaları, resmi örgütler olan ILO, BM, Avrupa Konseyi ve Avrupa Birliği gibi uluslararası kurallar oluşturmamakta, ancak bunların oluşumuna katkıda bulunmaktadır.

Uluslararası işçi örgütleri, özellikle küreselleşme ile birlikte artan sorunlar karşısında çalışanların hak ve çıkarlarını korumak ve dünya çapında güç kazanmak adına sendikalar arasındaki işbirliğini arttırmak amacıyla kurulmuştur.

İşçilerin uluslararası zeminde temsil edilme fikri, 1864 yılında toplanan “Uluslararası İşçi Derneği (1. Enternasyonel)” ve 1902 yılında oluşturulan “Ulusal Sendika Merkezleri Uluslararası Sekreteryası’na” dayanmaktadır. Üst roldeki ulusal örgütlerin bulunduğu ilk uluslararası işçi örgütü; 1913 tarihinde kurulmuş olan “Uluslararası Sendikalar Federasyonu’dur (IFTU)”. Ardından 1920’de “Uluslararası Hristiyan İşçi Sendikaları Federasyonu (IFCTU)” ve 1921’de “Kızıl İşçi Sendikaları Enternasyoneli (RILU)” kurulmuştur. İkinci Dünya Savaşı’nın ardından uluslararası sendikal harekette birlik oluşumunu sağlamak üzere 1945 yılında “Dünya İşçi Sendikaları Federasyonu (WFTU)” kurulmuştur. Küreselleşmenin etkisiyle birlikte değişime uğrayan piyasada güçlerini iyileştirmek amacıyla, 2006 yılında çeşitli sendikalar bir araya gelerek “Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu’nu (ITUC)” oluşturmuştur. Günümüzde de bu Konfederasyon, ulusal üst örgütleri küresel ölçekte bir araya getiren ve en fazla üyeye sahip olan, bir üst örgüt olma özelliğini korumaktadır. İlk kez 1889 tarihinde kurulmuş olan “Uluslararası Meslek Sekreterlikleri” ise 2002 yılına gelindiğinde oluşumlarını “Küresel Sendika Federasyonları (GUF’s)” adıyla devam ettirme kararı almışlardır. Küreselleşmenin oluşturduğu sorunlarla mücadele etmek adına daha güçlü bir birlik oluşturma fikriyle 2006 yılında, Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu (ITUC), Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü (OECD) ve onun bünyesinde oluşturulan OECD Sendika Danışma Komitesi ve de Küresel Sendika Federasyonları (GUF’s) aynı çatı altında buluşarak “Küresel Sendikalar Konseyi’ni” oluşturmuştur (Tokol, 2014a:111-112).

ITUC, çalışan insanların küresel ölçekteki bir sesidir ve öncelikli görevi, işçilerin hak ve çıkarlarını; sendikalar arasındaki uluslararası işbirliği ve de küresel kuruluşlar kapsamındaki mücadele aracılığıyla savunmak ve desteklemektir. Bu yönde yürütülen çalışmalar; işçi sendikası ve insan haklarını, ekonomi, toplum ve çalışma alanlarını, eşitliğin temel alınmasını, fark gözetmemeyi ve de uluslararası dayanışmayı kapsamaktadır (The International Trade Union Confederation (t.y.), <https://www.ituc-csi.org/about-us?lang=en>).

Bu küresel örgütler gibi ulusal üst örgütleri bölgesel alanda örgütlemek amacıyla kurulan çeşitli işçi örgütleri de vardır. Avrupa alanındaki “Avrupa Sendikalar Konfederasyonu (ETUC)” bunların başında gelmektedir. Avrupa Birliği ile yakın ilişkisi bulunan ETUC’un kuruluşu, Avrupa Kömür ve Çelik Birliği’nin oluşumuna kadar uzanır. Birlik yolundaki adımların hızlanmasıyla bu örgütlenme fikri de güçlenmiş ve 1973 yılında ETUC kurulmuştur. Bu örgüt, kaynağının önemli bir kısmını Avrupa Birliği’nin yürütme organı niteliğinde olan Avrupa Komisyonu’ndan karşılamakta ve çalışmalarını aldığı fonlarla finanse etmektedir. Temel hedefi, işverenlerle sosyal diyalogu gerçekleştirmek olan ETUC tarafından, işçi ve işverenler sosyal ortak olarak nitelendirilmektedir (Koç: 2000b).

Uluslararası işçi örgütleri karşısında, savunma amacıyla kurulan uluslararası işveren örgütlerinin, uluslararası işçi sendikalarıyla kıyaslandığı zaman oldukça yeni bir oluşuma sahip oldukları görülmektedir. Bu örgütlerin oluşumunda etken olan nedenlerden biri de işverenlerin

kendi aralarında birlik ve rekabet eşitliği sağlamak istemeleridir. İşverenler arasındaki ilk toplanma faaliyetleri deniz nakliyatçılığı ve inşaat sanayisi alanlarında ortaya çıkmıştır. İşkolu düzeyinde çalışmalar yürüten işveren sendikalarını örgütlemek üzere 1902’de “Uluslararası Deniz Nakliyatçıları Federasyonu” ve 1909’da “İnşaat ve Kamu Hizmetleri Federasyonu” kurulmuştur. İlerleyen dönemde 1920 yılına gelindiğinde ise “Uluslararası Sanayi İşverenleri Örgütü (IOE)” adıyla ulusal işveren üst örgütlerini küresel düzeyde örgütleyen bir uluslararası işveren örgütü kurulmuştur. İkinci Dünya Savaşı’nın ardından Avrupa bölgesinde bu yönde çalışmalar yürüten örgütlerin sayısı artış göstermiştir. Bu yönde çalışmaların yürütülmesiyle birlikte, 1948 yılında Avrupa Sanayi Federasyonları Konseyi (CIFE), 1958 tarihinde Avrupa Sanayi ve İşverenler Konfederasyonu Birliği (UNICE) ve 1961 tarihinde de Ticari ve Sanayi Danışma Komitesi (BIAC) kurulmuştur. 1960’lı yılların devamında da diğer bölgelerde uluslararası işveren örgütleri kurulmaya başlanmıştır (Uçkan, 2004: 213-214).

Uluslararası düzlemde işverenlerin sosyal politika alanlarındaki çıkarlarını koruyan IOE, günümüzde 150’den daha fazla işveren teşkilatının üyesi olduğu uluslararası bir işveren örgütüdür. Kurulduğu 1920 yılından bu yana, dünya çapındaki işveren topluluklarını, uluslararası çalışma ve sosyal politika alanlarında çok taraflı sisteme karşı temsil etmekte ve desteklemektedir (International Organisation of Employers (t.y.), <https://www.ioe-emp.org/about-ioe/>).

1.3.2.4. Uluslararası Sivil Toplum Örgütleri

Sivil toplum tüm dünyada gelişme gösterdikçe, birçok kavram sorunu da ortaya çıkmıştır. Demokrasinin yaygınlaşmasıyla birlikte, bu kuruluşlar hükümetler üzerinde bir baskı grubu özelliği kazanmıştır. Hükümet ve devletlerin kararlarında etkili bir yaptırım gücüne sahip olmasalar bile, bir baskı grubu olmaları önem taşımaktadır. Küreselleşmeyle birlikte önemli bir dönüm noktası yaşayan bu örgütler; kamu yönetimindeki reformlar, ulus devlet sınırlarının daralması ve bireyciliğin önem kazanmasıyla birlikte uluslararası alandaki rollerini genişletmiştir (Kenar ve Özer, 2008: 399-409).

Sosyal sorunların çözümü noktasında hükümetlerle kıyaslandığında, sivil toplum örgütlerinin bazı noktalar açısından avantajlara sahip olduğu görülmektedir. Örneğin, kamu kurumları ya da hükümetler arası kuruluşlar çözüm noktasında bazen bürokratik engellere takılabilirler. Ancak, sivil toplum kuruluşları yeni sorunlarla karşılaştığında daha dinamik bir araştırmaya odaklanarak hızlı hareket edebilirler (Gemmil and Bamidele-Izu, 2002: 11). Sivil toplum örgütleri, sosyal eylemler oluşturur ve genellikle işçilerin örgütlenmesini ifade eder. Bu kuruluşlar, siyasetçi ve üreticilerin çözümlemesi zor olan sosyal sorunlara dikkat çekerler. Zor yaşam koşulları altındaki insanlara destek olmak için çalışmalar yürütürler (Piotrowicz and Cianciara, 2013: 70).

Küreselleşmeyle birlikte sivil toplum örgütlerinin de rolleri değişim göstermiştir. Günümüzde uluslararası düzeyde çalışan birçok sivil toplum kuruluşu bulunmaktadır. Bu örgütler, faaliyetleriyle birlikte insan hakları düşüncesini evrensel düzeyde ortak bir tema haline getirerek ve işbirliğini arttırarak sosyal politikalara yön verebilmektedir. Teknolojik gelişmelerin de ivme kazanmasıyla, bu kuruluşların karşılaşılan sorunlar karşısında kamuoyu oluşturma çabaları karşılık bulmuş ve bu da başarılı çalışmalar yürütülmesine katkıda bulunmuştur. Yoksulluk, işsizlik gibi artan sorunların çözümünde yetersiz kalan ülkeler için sivil toplum örgütlerinin varlığı ihtiyaç haline gelmiştir (Tokol, 2014a: 115).

Sivil toplum kuruluşları içerisinde birlikler, kulüpler, komisyonlar, forumlar gibi çeşitli oluşumlar yer almaktadır. Sosyal politika alanındaki aktif rolü her geçen gün büyüyen bu örgütler, kadınların çalışma hayatındaki rolü, yoksullukla mücadele, eğitim programları ve afet bölgelerine yardım gibi çok çeşitli alanlarda çalışmalarda bulunmaktadır (Özügurlu, 2000: 156-157).

İKİNCİ BÖLÜM

2. AVRUPA BİRLİĞİ'NDE SOSYAL POLİTİKANIN TARİHSEL TEMELLERİ VE GELİŞİMİ

2.1. Avrupa'da Bütünleşme Süreci ve Sosyal Politika

Birleşik Avrupa fikri; gerçek bir siyasi projeye dönüşmeden önce, filozofların düşüncelerinde barışçıl ve insancıl bir hayal olarak yer alıyordu. Yüzyıllarca kanlı savaflara sahne olan Avrupa'da 1870-1945 dönemi boyunca Fransa ve Almanya üç defa savaştı ve çok sayıda can kaybı yaşandı. Yaşanan bu olaylardan sonra Avrupalı liderlerden bazıları, barışın devam edebilmesi için Avrupa ülkelerinin ekonomik ve siyasi olarak birleşmesinin tek çıkar yol olarak görüldüğünü savundular. Böylece ulusal çatışmaların üstesinden gelecek olan bu örgütün kuruluşu, İkinci Dünya Savaşı sırasında oluşum kazanmış oldu (T.C. AB Bakanlığı (t.y.), <https://www.ab.gov.tr/105.html>). Aslında daha da geçmişe dayanan ülkeler arasındaki bu birliktelik fikri, savaşın ardından Almanya'daki Hitler ve İtalya'daki Mussolini dönemlerinin de sona ermesiyle, savaş yıkıntılarında arınmak isteyen Avrupa'da somut adımlar atılmasına neden olmuştur.

İkinci Dünya Savaşı'nın yarattığı kaygıların ardından ivme kazanan Birleşik Avrupa düşüncesi, 1950'li yıllarda Belçika, Hollanda, Lüksemburg, Almanya, Fransa ve İtalya'dan oluşan altı Avrupa ülkesi ile güçlü bir Ortak Pazar yaratılması doğrultusunda yoğunlaşmıştır. Altı ülke ile başlamış olan bütünleşme süreci günümüzde kıtanın hemen hemen hepsine yayılan 28 üye ülkeye ulaşarak 510 milyondan fazla nüfusu olan bir Birlik haline gelmiştir (Çelik, 2014: 89). 1957'de Roma Antlaşması ile birlikte Avrupa Ekonomik Topluluğu adıyla kurulan günümüzdeki Avrupa Birliği ile bu altı kurucu üye ülkenin ekonomilerinde bütünlük sağlamak ve ortak bir pazar oluşturmak hedeflenmiştir. Liberal bir yaklaşıma sahip olan bu antlaşma, sosyal politika hakkında oldukça az karar içermiş ve konuyla ilgili olarak, daha çok işçilerin serbest dolaşımı dikkate alınmıştır. Daha sonra bütünleşmenin hız kazanmasıyla birlikte, sosyal politika düzenlemeleri giderek yaygınlaşmıştır.

Ekonomik, mali ve siyasi birliğin kurulması, Avrupa Birliği için tam ekonomik bütünleşmenin üç ana unsurunu oluşturuyordu. AB'nin bu yönde gerçekleştirilen aşamalarla birlikte ekonomik bütünleşmeyi amaçlayan ortak pazar hedefine ulaşması, üye ülkeler için "Avrupa Sosyal Alanı" oluşturulması fikrini önemli kılmıştır (Koray, 2002: 107). Avrupa'da oluşturulması düşünülen ortak pazarla birlikte, düşük maliyete sahip daha verimli ve hızlı bir üretime

odaklanılmıştır. Koşulların iyileştiği genişlemiş bir pazarla, küresel piyasa rekabetine katılım sağlanması hedeflenmiştir. Ayrıca üye ülkeler için ulusal ekonomi alanlarında, ortak pazar koşullarına uyum sağlamaları adına düzenleme yapılması gerekliliği ortaya çıkmıştır (Dedeoğlu, 1996: 39).

Bütünleşme süreci devam ederken, örgüt içinde bulunan ülkelerde refah devleti adına yapılan uygulamalar artmış olsa bile, esas olarak bu sürecin sosyal değil ekonomik bir temelde başladığını söylemek mümkündür. Bütünleşme sürecinin ilk 30 yıllık döneminde ekonomik bir yaklaşım izlenmiştir ve ilerleyen yıllarda Avrupa bütünleşmesi için sosyal boyut ve sosyal kaygılar önemini korumaya devam etmiştir (Çelik, 2004: 1).

Temel taşları ekonomik gerekçelere bağlı olan bütünleşme sürecini daha detaylı olarak ele almak adına aşağıda, farklı kurucu antlaşmalarla kurulan fakat benzer hedefler taşıyan üç ayrı topluluk olan, Avrupa Kömür ve Çelik Topluluğu (AKÇT), Avrupa Ekonomik Topluluğu (AET) ve Avrupa Atom Enerjisi Topluluğu'nun (AAET/EURATOM) kuruluş aşamaları incelenecektir.

2.1.1. Avrupa Kömür ve Çelik Topluluğu (AKÇT)

Soğuk Savaş'ın ortaya çıkmasıyla birlikte sahnede yerini alan Sovyetler Birliği'nin oluşturduğu tehdit ve Avrupa'ya ekonomik yardımda bulunan Amerika Birleşik Devletleri'nin varlığı, Avrupa'daki bütünleşme sürecine ivme kazandırmıştır. Bu bağlamda 9 Mayıs 1950 yılında "Schuman Deklarasyonu" ile bütünleşme için ilk somut adım atılmış ve Batı Almanya ile Fransa'nın kömür ve çelik üretimi için bütünlük oluşturulması ve dileyen Avrupa devletlerinin de bu topluluğa katılabilecekleri öngörülmüştür.

Schuman Deklarasyonu neticesinde, Federal Almanya, Fransa, Belçika, Lüksemburg, Hollanda ve İtalya'dan oluşan toplam 6 üye ile 1951 yılında Avrupa Kömür ve Çelik Topluluğu (AKÇT) kurulmuştur. AKÇT'nin Yüksek Otorite başkanlığını Jean Monnet yapmıştır. Savaş nedeni olan kömür ve çelik artık barış aracı olmuş, devletler kendi istekleri doğrultusunda egemenliklerinin bir bölümünü böyle bir ulusüstü kuruma aktarmıştır (T.C. AB Bakanlığı (t.y.), https://www.ab.gov.tr/_105.html). AKÇT, Avrupa Toplulukları'nın oluşma sürecinde ilk örnek olarak, ekonomik yönden birleşik bir Avrupa düşüncesinin güçlenmesine de neden olmuştur.

2.1.2. Avrupa Ekonomik Topluluğu (AET)

AKÇT'nin kuruluşunun ardından, siyasi birlik arayışına devam eden üye ülkeler 1952'de Avrupa Savunma Topluluğu Antlaşması'nı imzalamış ve ardından Avrupa Siyasal Topluluğu için önerilerde bulunmuşlardır. Fakat anlaşma 1954 yılında ulusal kaygılar taşıyan Fransa Meclisi tarafından onaylanmadığı için her iki plan başarısızlığa uğramıştır. Bu girişimin neticesiz kalması

üzerine, Yüksek Otorite başkanlığından istifa eden Jean Monnet tarafından kurulan Avrupa Birleşik Devletleri İçin Eylem Komitesi, AKÇT'ye üye ülkelerin katılımıyla 1955 yılında yapılan Messina Konferansı'nda Ortak Pazar ve Avrupa Atom Enerjisi Topluluğu'nun (Euratom) kurulmasını önermiştir. Alınan karar sonucu, Avrupa Ekonomik Topluluğu (AET) ve Euratom ayrı kurumlar olarak, 1957'de AKÇT'yi oluşturan ülkeler tarafından imzalanmış ve 1958'de yürürlüğe giren Roma Antlaşması ile kurulmuştur. Ayrıca bu antlaşma ile Batı Almanya ve Fransa tarım politikaları konusunda karşılıklı tavizler vererek, Ortak Tarım Politikası (OTP) için olumlu gelişmeler yaşanmasında rol oynamışlardır.

AET'nin kurumsal yapısına bakıldığında AKÇT'ye benzer olduğu görülmektedir. Konsey ve Komisyon bu yapının temelini oluşturmaktadır. Bu iki topluluk, parlamento ve mahkemeleri ortak bir şekilde paylaşmıştır. AET'nin kurulmasıyla birlikte, Komisyon aktif bir rol alarak, bütünleşme sürecini hızlandırmıştır. Bakanlar Konseyi 1960 yılına gelindiğinde, topluluk içerisindeki ticaret vergilerinin kaldırılması ve diğer ülkelere karşı ortak gümrük vergisinin uygulanması kararını almıştır. Ayrıca yine aynı yılda alınan karara göre Ortak Tarım Politikası (OTP) oluşturulmuştur. OTP gereğince AET üyesi ülkeler, tarımda yapılan üretimi birlikte takip etmeye ve bu ülkelerdeki çiftçiler, hasatları için eşit ücretleri kazanmaya başlamışlardır. Hükümetler, Ortak Pazar için ulusal çıkar gruplarınınca baskı altına alınmıştır ve Komisyon tarım politikası ve ekonomik bütünleşmeyi birlikte sununca OTP'yi kabul etmişlerdir. Komisyon'un önerileri Bakanlar Konseyi tarafından kabul edilerek, Avrupa bütünleşmesi adına önemli bir adım atılması sağlanmıştır (Kaya vd., 2011: 5-6).

2.1.3. Avrupa Atom Enerjisi Topluluğu (AAET/EURATOM)

1958 yılında yürürlüğe giren Roma Antlaşması ile birlikte, Avrupa Ekonomik Topluluğu'nun yanısıra Avrupa Atom Enerjisi Topluluğu da kurulmuştur.

Antlaşma'nın 1. maddesi çerçevesinde Avrupa Atom Enerjisi Topluluğu'nun temel görevleri; nükleer endüstrinin hızla kurulması ve gelişimi için gereken şartların yerine getirilmesiyle birlikte, üye ülkelerde yaşam standardının yükseltilmesi ve diğer devletler ile olan bağlantıların geliştirilmesi şeklinde özetlenmektedir (İKV (t.y.), <http://www.ikv.org.tr/images/files/A3-tr.pdf>).

8 Nisan 1965'te Belçika'da imzalanmış olan ve 1967 yılında yürürlüğe giren Füzyon Antlaşması (Birleşme Anlaşması) ile AKÇT, AET ve EURATOM tek çatı altında toplanarak, "Avrupa Toplulukları" ismini almıştır.

2.1.4. Avrupa Ekonomik Topluluğu'ndan Genişleme Sürecine Geçiş ve Sosyal Politika

Avrupa ülkelerinden bazıları, AET'nin başarılarından dolayı Topluluğa ilgi göstermeye başlamıştır. Örnek olarak, AET'ye karşı olarak kurulan Avrupa Serbest Ticaret Birliği (EFTA), AET ile aynı güce ulaşamamış ve bu topluluğun dışındaki ülkeler siyasal olarak yalnızlaşmıştır. Bu sırada üç ayrı topluluk olan AKÇT, AET VE EURATOM, 1967 yılında Avrupa Topluluğu adı altında güçlerini birleştirmiştir. Bu tarihlerde AET'ye sıcak bakmayan İngiltere, AT üyeliği için iki kere başvuruda bulunmuş, ancak De Gaulle'ün itirazından dolayı ret cevabı almıştır. De Gaulle'ün görevden ayrılışının ardından, 1 Ocak 1973'de İngiltere ve onunla birlikte Danimarka ve İrlanda Topluluk üyesi olmuştur ve böylece AT dokuz üyeli bir Topluluk haline gelmiştir. Yunanistan 1 Ocak 1981'de üyeliğe kabul edildikten sonra, uzun süren görüşmelerin ardından İspanya ve Portekiz de 1985 yılında Birlik üyesi olarak yerlerini almıştır (Koray, 2002: 223-224). Portekiz ve İspanya'yı kapsayan ve İber Yarımadası Genişlemesi olarak da adlandırılan bu genişlemenin ardından, süreç 1995 yılında Avusturya, İsveç ve Finlandiya'nın AB'ye üye olmasıyla devam etmiştir. Soğuk Savaş'ın sonlanmasıyla birlikte, Orta ve Doğu Avrupa'daki ülkeler ile Güney Kıbrıs Rum Yönetimi ve Malta, AB'ye dâhil olabilmek üzere başvuruda bulunmuşlardır. Genişleme sürecini sancılı bir şekilde geçiren AB'nin, 1993 yılında "Kopenhag Kriterleri" ile üyelik koşullarını belirlemesinin ve yeni düzenlemelerin yapılmasının ardından başlayan müzakereler ile 1 Mayıs 2004'te Macaristan, Polonya, Çek Cumhuriyeti, Slovenya, Güney Kıbrıs Rum Yönetimi, Estonya, Letonya, Litvanya, Slovakya ve Malta'nın AB'ye katılımları gerçekleşmiştir. Üyelik kriterleri konusundaki eksikliklerini giderdikten sonra, Romanya ve Bulgaristan da 1 Ocak 2007'de AB'ye katılmıştır. 2013 yılında Hırvatistan'ın katılımıyla birlikte 28 üyeli bir AB oluşmuştur (T.C. AB Bakanlığı (t.y.), <https://www.ab.gov.tr/109.html>).

AB üyeliğine aday olan ülkeler müktesebata uygun bir şekilde sorumluluklarını yerine getirerek üye olacakları için sosyal politika açısından birbirlerine daha yaklaşmış olacaktırlar. Fakat sosyal politika Birlik içinde ortak bir politika olmadığından dolayı, genişleyen Avrupa için sosyal kaygıları da beraberinde getirmiştir. Üyelik gerçeğinden sonra, istihdam ve sosyal politika alanında uyumun sağlanmasına konusunda sosyal taraflar farklı fikirleri benimsemektedirler. Bu fikir ayrılıkları sadece aday ülkelerde değil, AB'ye üye ülkelerde de yer almaktadır. Örneğin, sendikalar AB'nin sosyal politikası için de facto yorumunda bulunurken, işveren örgütleri düzenlemelerin üyelikten sonra da yapılabileceği konusunda görüş belirtmektedirler (Ataman, 2005: 19).

Avrupa'daki bütünleşme süreci boyunca sosyal endişeler varlığını sürdürmüştür. Bütünleşmenin ilk dönemlerinde oldukça az yer bulan sosyal politika düzenlemeleri, 1970'li yıllara geçilmesiyle hız kazanmış ve Maastricht Antlaşması (1992) ardından önemli bir yer almıştır. Liberal yaklaşımlı olan 1957 tarihli Roma Antlaşması, sosyal boyutu ekonomideki bütünleşmeye

bağlamıştır. Bütünleşmesinin ilk aşamalarında, “başarılı bir ekonomik bütünleşmenin, başarılı bir sosyal bütünleşmeyi sağlayacağı” inancı egemen olmuştur (Çelik, 2014: 111-112).

Avrupa Birliği’nde sosyal politika gelişimi için önemli tarihler ele alınmadan önce, aşağıdaki başlıklarda AB’nin sosyal politikasının amaçları, karar mekanizmasında rol alan temel kurumlar ve dânişsal organlar incelenecektir.

2.2. Avrupa Birliği’nde Sosyal Politikanın Kapsamı ve Amacı

Avrupa Birliği’nde sosyal politika, üye olan ülkelerdeki bireylerin hayat şartlarının düzeltilmesi, çalışan haklarının iyileştirilmesi ve üye ülkelerdeki sosyal politikalar arasında yakınlaşma sağlanması hedefiyle oluşturulmuştur. Ayrıca böyle bir sosyal politika anlayışıyla, eşit haklar, adalet, ortak zeminde buluşma ve bütünleşme odaklı adımlar izlenmesi planlanmıştır.

Süreç boyunca AB düzeyindeki sosyal politikalar için işgücü piyasası ve çalışma yaşamı öncelik bulmuştur. Sosyal diyalogun kurumsallaşması da emek ve sermayeyi içermektedir. Tarihsel tecrübeler ile emek ve sermayenin güçlenmiş olması bu yöndeki seçimlerinde etken rol oynamıştır. Emek ve sermaye arasındaki bu uyum, büyüme ve verimlilikle birlikte istihdam yaratma kapasitesinin de sürmesiyle sağlanmaktadır. AB’nin politikaları bu uyumun devam etmesini sağlayan önemli bir unsurdur (Koray, 2002: 261-261).

AB’deki sosyal politika ve sanayi ilişkilerine baktığımızda, serbest dolaşıma katılan işçilerin ve çalışanların sosyal güvenliğini sağlamak ve hak kayıplarına uğramalarına engel olmak için yapılan ilk sosyal politika düzenlemeleri, ekonomik bütünleşmenin hızlanmasıyla yaygınlık kazanmıştır (Özcüre, 2014: 29). Avrupa Birliği sosyal politikasını incelerken bunun ortak bir politika olmadığı ve aday ülkelerin farklı yorumlamalarının olabileceği unutulmaması gereken bir noktadır. Ayrıca, yapılan düzenleme ve uygulamalarda her ülkenin kendi önceliği kadar ortak değerler de yer almaktadır. Bu nedenle, aday ülkeler için gereken uyum sürecinde gerçekleştirilmesi gereken kurallar dayatmacı bir yapıda değildir (Ataman, 2005: 15).

Geçmişten günümüze kadar bakıldığında, AB sosyal politika çalışmalarının rekabetçi ve büyüme odaklı olduğu, işgücü piyasaları ve istihdam politikalarına yer verdiği görülmektedir. Ayrıca sosyal dışlanma, toplumsal cinsiyet eşitliği, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği gibi konularda da kapsamlı yasal çerçeveler oluşturulmuş ve üye ülkelerde bu haklarla ilgili düzenlemelerin arttığı gözlemlenmiştir. Bu doğrultuda, ulus devletlerin egemenliklerini korumak istedikleri eğitim ve sağlık gibi alanlar 2000’li yılların başından itibaren önem kazanarak ön plana çıkmaktadır (Aybars, 2014: 468-469).

2.2.1. Avrupa Birliği Sosyal Politikasının Karar Mekanizmasındaki Temel Kurumlar ve Danışsal Organlar

Avrupa Birliği'nin sosyal politikalarını üreten organları, aynı zamanda karar süreçlerinde de etkin rol almaktadırlar. Diğer uluslararası kuruluşlardan farklı işleyiş ve özelliklere sahip olan karar alma organlarını, bu sürecin açık bir şekilde anlaşılması için incelemek yerinde olacaktır.

Esas amaç bütünleşme olsa bile, Birlik içerisindeki ye devletlerin bir ulus devlet olarak karar mekanizmasında aktif rol alması önemli bir noktadır. Birlik organları birçok kararın alınmasında etkindir (Tezcan, 2003: 66). Karar alma sürecinde yedi adet ana kurum vardır: Bunlardan biri, temsilcileri Birlik vatandaşları tarafından doğrudan seçilen Avrupa Parlamentosu'dur. Bir diğer, Avrupa Birliği yesi devletlerin ya da hükümetlerin temsilcilerinden oluşan Avrupa Birliği Zirvesi'dir. Ayrıca, Avrupa Birliği Bakanlar Konseyi de Birlik içindeki en yetkili organ olma özelliğine sahiptir. Avrupa Komisyonu, Avrupa'nın çıkarlarını temsil eden bir diğer önemli organdır. Avrupa Birliği Adalet Divanı, Sayıştay ve Avrupa Merkez Bankası diğer ana kurumları oluşurmaktadır. Danışsal olarak nitelendirilen yardımcı organlar ise, Ekonomik ve Sosyal Komite, Bölgeler Komitesi, Avrupa Ombudsmanı, Avrupa Yatırım Bankası, Avrupa Dış İlişkiler Servisi ve Avrupa Veri Koruma Denetmeni olarak belirlenmiştir. Ayrıca bunlara ek olarak Kurumlar Arası Kuruluşlar başlığı altında, Bilgisayar Acil Müdahale Takımı, Avrupa Yönetim Okulu, Avrupa Personel Seçim Ofisi ve Avrupa Birliği Yayınlar Ofisi bulunmaktadır (Europa (t.y.), https://europa.eu/european-union/about-eu/institutions-bodies_en).

2.2.1.1. Avrupa Parlamentosu

Birlik içerisinde yasama görevinde aktif bir rolü bulunan Avrupa Parlamentosu (The European Parliament), AKÇT için kurulan ilk uluslararası parlamento olma özelliğine de sahiptir. Kuruluşundaki ilk amaç, ye devletlerin böyle parlamentolar vasıtasıyla bütünleşme sürecine taraf olmalarını sağlamak olsa da 1970 yılından sonra Avrupa Birliği btcesinin denetim gereksinimi dikkate alınarak, 1974 yılında ye devletler tarafından parlamento seçimlerinin doğrudan yapılması karar alınmıştır. 1979 tarihli seçimle birlikte ilk kez doğrudan seçilmiş olan bir Avrupa Parlamentosu (AP) ortaya çıkmıştır (Gönen, 2011: 33). İlk ismi Avrupa Toplulukları Meclisi olan bu kurum, 1962 tarihinde aldığı Avrupa Parlamentosu adı için 1986 tarihli Tek Avrupa Senedi ile resmi olarak onay almıştır (zcre, 2014: 31).

Avrupa Parlamentosu, Avrupa Birliği Bakanlar Konseyi ile birlikte siyasi denetim ve danışma görevlerini gerçekleştirir. Parlamento ayrıca komisyon başkanını da seçer. Doğrudan seçimle oluşturulan Parlamento, Birlik yesi olan vatandaşların seçtiği temsilcilerden meydana gelmektedir. 2014 yılında yapılan seçimlere göre Parlamento'da 750 ye ve bir başkanı kapsayan 751 temsilci yer almaktadır. ye devletlerin temsilci sayıları ise nüfuslarına göre belli olmaktadır.

Parlamento üyeleri, beş yılda bir yapılan doğrudan genel seçim ile serbest ve gizli oy ilkelerine dayanarak seçilmektedir. Oluşturulan Parlamento, kendi üyeleri arasından başkan ve başkanlık divanını seçmektedir. AP'nin günümüzdeki başkanı olarak Antonio Tajani seçilmiştir. Bütünleşme sürecinde giderek önemli bir rol kazanan AP, dünyada doğrudan bir seçim sistemine sahip olan tek çok uluslu meclistir. Ancak, tıpkı ulusal parlamenter sistemlerde olduğu gibi kendisine karşı sorumlu bir hükümet seçemiyor olması ise önemli bir eksiktir. Parlamento'daki üyeler kendi siyasi görüşlerine göre gruplar oluşturmakta ve kendilerine oy veren vatandaşları bu şekilde temsil etmektedirler (Çelik: 2014, 92-93). AP günümüzde, sekiz siyasi parti ve bağımsız üyeleri bünyesinde bulundurmaktadır. Son olarak 2014 yılında yapılan seçimler ve 2015 yılında yeni kurulan bir grubun eklenmesiyle birlikte Avrupa Parlamentosu'nda yer alan siyasi partiler ve sahip oldukları temsil oranları Tablo 1'de yer almaktadır.

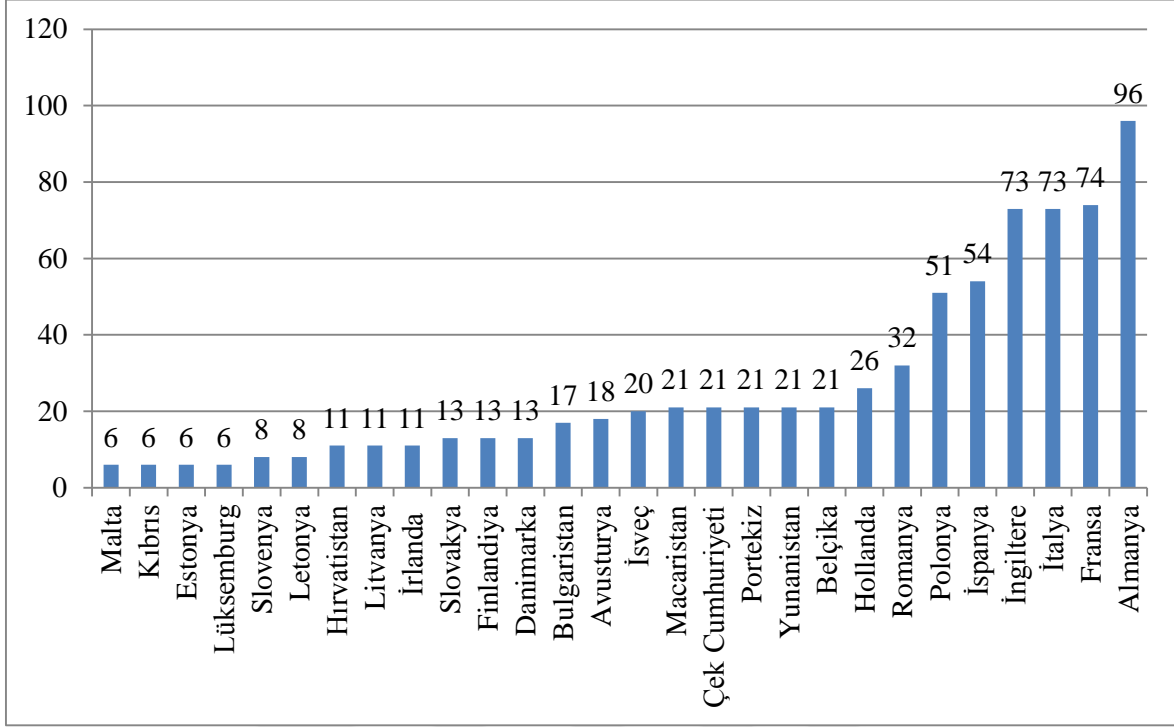
Tablo 1: Avrupa Parlamentosu'nda Yer Alan Siyasi Partiler (Haziran 2015)

Siyasi Parti	Üye Sayısı	Temsil Oranı
PPE- Avrupa Halk Partisi (Hristiyan Demokratlar)	219	%29.20
S&D- Sosyalistler ve Demokratların İlerici İttifakı	189	%25.20
ECR- Muhafazakar ve Reformistler	71	%9.47
ALDE-Avrupa İçin Demokrat ve Liberallerin İttifakı	68	%9.07
Verts/ALE-Yeşiller-Avrupa Serbest İttifakı	52	%6.93
GUE/NGL-Avrupa Birleşik Solu-Kuzey Yeşil Solu	51	%6.80
EFDD-Özgürlüğün Avrupa'sı ve Doğrudan Demokrasi Grubu	44	%5.87
ENF-Uluslar ve Özgürlükler Avrupası	36	%4.80
NI-Bağımsız Üyeler	20	%2.67
Toplam	750	

Kaynak: Europa, (t.y.): <http://www.europarl.europa.eu/meps/en/hemicycle.html>

Parlamento'nun Genel Kurulu Strazburg'da ve siyasi grup ile komiteleri Brüksel'de toplanırken, sekreteryaya ise Lüksemburg'da yer alır. Görüşülmek için Parlamento'ya gelen konular, 24 komite içerisinde ilgili olanda tartışılır ve ardından elde edilen netice Genel Kurul'a rapor olarak gönderilir. Parlamento, yasama yetkisini ve bütçe ile ilgili görevini Konsey ile paylaşır. Ayrıca, AP'nin diğer AB kurumları için siyasi denetim yetkisine sahiptir. Bu bağlamda, Komisyon'a sözlü ve yazılı soru sorabilme, soruşturma için komiteler kurabilme ve şikâyet dilekçesi alma gibi yetkilere sahiptir. AP, gerektiği durumlarda Komisyon'u güvensizlik oyu ile ve üçte iki çoğunluk ile birlikte heyet halinde istifaya da zorlayabilir. Üye devlet vatandaşlarının çeşitli şikâyetlerini iletme hakkı bulunan, Avrupa Ombudsmanı da Avrupa Parlamentosu tarafından atanır (T.C. AB Bakanlığı (t.y), <https://www.ab.gov.tr/45628.html>). Başkan Antonio Tajani dâhil olmak üzere toplam 751 temsilcisi bulunan Avrupa Parlamentosu'na ait ülke başına düşen koltuk sayısının 2017 yılı verilerine göre sıralaması Grafik 1'de gösterilmiştir.

Grafik 1: Avrupa Parlamentosu'nda Ülke Başına Düşen Koltuk Sayısı (2017)



Kaynak: Federal Department of Foreign Affairs of Switzerland, (t.y.), “The European Union”, https://www.eda.admin.ch/dam/dea/en/documents/folien/Folien-EU_en.pdf

2.2.1.2. Avrupa Birliği Zirvesi

İlk Kurucu Antlaşmalar'da yer bulamayan Avrupa Birliği Zirvesi (European Council), de facto olarak oluşmuş ve Tek Avrupa Senedi ile kurumsallaşmıştır (Özcüre, 2014: 33). AB'nin gelişiminde siyasal yol haritası olan Zirve, üye devletlerin kendi hükümetlerindeki bakanlarından oluşur. Ekonomik ve siyasal sorunlar liderler zirvesi de olarak adlandırılan bu Konsey'de çözümlenmektedir. 1974 yılında gerçekleştirilen Paris Zirvesi'nde tanımlanan Konsey (Zirve), zamanla AB'nin ana kurumlarından biri olmuştur. Devlet ve hükümet başkanları ile AB Konsey başkanı ve komisyon başkanından oluşan Konsey, yılda en az iki kere toplanır. Aksi bir durum olmadıkça kararlar oy birliği ile alınmaktadır. Konsey'de temel politikaların belirlendiği, hukuken bir bağlayıcılığı olmamasına karşın siyasal bir öneme sahip olan bildirimler yayınlanmaktadır. Zirvelerde kabul edilen temel politikalar daha sonra hukuki metinler haline getirilerek, bağlayıcılık kazanır. Konsey'in özellikle ilgilendiği sorunlar; ekonomik ve parasal birlik, Avrupa Para Sistemi, seçimler ve üyelikle ilgili problemleri kapsamaktadır. Konsey tarafından seçilen Konsey başkanının görevleri ise, toplantıları hazırlamak ve sonuçlarını takip etmek, uluslararası ve güvenlik politikaları konusunda AB'yi temsil etmek olarak belirlenmiştir (Çelik, 2014: 94-95).

Devlet ve hükümet başkanlarından oluşan Avrupa Birliği Zirvesi'nde, üye devletler en üst seviyede temsil edilmektedirler. Çıkmaza giren konular için devreye girerek, çözümler bulan Zirve,

Birlik için en üst siyasi kurum olma özelliği ile birlikte diğer organlar için de bir yol haritası çizmektedir (Tezcan, 2003: 71-72).

Avrupa Birliği Zirvesi, oldukça farklı politik alanlara sahip ve çözüm için anlaşmaya varılamayan konular için karşılıklı tavizler ile sonuç elde edebilme amacıyla gündem yaratır. Çünkü bu karşılıklı pazarlığı yapma yetkisine yalnızca devlet ve hükümet başkanları sahiptir. Zirvelerde yapılan bu pazarlıklar, AB'nin ilerlemesini de destekler (Dinan, 2005: 74).

2.2.1.3. Avrupa Birliği Bakanlar Konseyi

Birlik üyesi devletlerin bakanları tarafından oluşan Konsey'de, mevcut olan konulara göre üye ülkeleri temsil edecek bakanlar bellidir. Tek bir tüzel kişiliğe sahip olan Konsey, 10 ayrı katılım ile toplanmaktadır. Çeşitli olan bu katılımlara konfigürasyon adı verilmektedir. Konfigürasyonların kapsamında, dış ilişkiler, iktisadi ve mali işler, sosyal politikalar, istihdam, kamu sağlığı, tüketici hakları ve genel işler gibi başlıklar bulunmaktadır. Konsey merkez olarak Brüksel'de yer alsaydı bile, toplantıların bazıları Lüksemburg'da gerçekleştirilir. Konsey'in karar alma sürecine bakıldığında, danışma süreci, en çok kullanılmakta olan ve AP'nin de yetkiye sahip olduğu ortak karar süreci ve ayrıca onay süreci görülmektedir. Onay sürecinde, karar Avrupa Parlamentosu'nun onayından geçmelidir (Gönen, 2011: 26-28). Birlik için ana karar alıcı bir rolü bulunan Avrupa Birliği Bakanlar Konseyi'nde (Council of the European Union) yılda ortalama olarak dört defa, İstihdam, Sosyal Politika, Sağlık ve Tüketici İşleri Konseyi (EPSCO) toplantısı yapılmaktadır. Bu görüşmeler, üye devlet vatandaşlarının refah seviyelerinin iyileştirilmesi, fırsat eşitliğinin oluşması, tüketicilerin sahip olduğu hakların korunması ve sosyal güvenlik ile istihdam sağlanması konuları üzerinde gerçekleştirilmektedir. Konsey, kararları istisna durumlar haricinde ağırlıklı çoğunlukla almakta ve bu süreci AP ile ortaklaşa yürütmektedir (Özcüre, 2014: 37-38).

Konsey için oylama sisteminde esas usul olan nitelikli çoğunluk, 1 Kasım 2014 tarihinden itibaren oyların üye olan devletlerin %55'ini, Birlik toplam nüfusunun %65'ini ve en az 15 üye devleti içermesi gerektiği şeklinde belirlenmiştir. Nitelikli çoğunluğun sağlanmamış olarak kabul edilmesi için, nüfus faktörü de dikkate alınarak en az 4 üye devlet gereklidir (Europa, 2007: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=OJ:C:2007:306:FULL&from=EN>). Bir genel sekreterliği bulunan Konsey'in çalışmalarını üye olan ülkelerin daimi temsilcileri büyük elçilerle birlikte yürütür. İki komite halinde ve büyük bir ekiple çalışan daimi temsilciler, sıklıkla toplantılar yaparak Konsey'e hazırlık yapar (Çakmak, 2005: 29). Ayrıca 150'den daha fazla çalışma grubu ve komite, Konsey'in farklı alanlardaki çalışmaları için yardımda bulunur.

Konsey, AB'nin önceliklerini belirleyerek siyasi yönünü tayin eder. Üye olan ülkelerin üst düzeyde seçilmiş olan siyasi temsilcilerinden oluşur. Başlıca politika konularını görüşmek üzere yılda en az iki kere yapılan toplantılara, zirve adı verilir. Bakanlar Konseyi olarak da isimlendirilen

bu Konsey, Birlik üyesi ülkelerin bakanlarından veya temsilcilerinden meydana gelir. Konsey, AB'nin ekonomi politikalarını organize eden, önemli bir karar alma organıdır. Ayrıca yasa çıkarma ve bütçe yetkilerini de Avrupa Parlamentosu ile paylaşmaktadır (Delegation of the European Union to Turkey, 2011: https://www.avrupa.info.tr/sites/default/files/2016-08/Accession_booklet_final_ENG.pdf). AB Bakanlar Konseyi'nde Dönem Başkanlığı, altı aylık sürelerle üye devletlerin arasında dönüşümlü olarak devam etmektedir. 1 Ocak-30 Haziran 2018 döneminde Bulgaristan'a ait olan Dönem Başkanlığı'nın, 2030 yılına kadar hangi ülkeler tarafından yürütüleceği Tablo 2'de belirtilmiştir.

Tablo 2: AB Bakanlar Konseyi Dönem Başkanlığı Sıralaması (2018-2030)

Dönem Başkanı Ülke	Dönem	Yıl
Bulgaristan	Ocak – Haziran	2018
Avusturya	Temmuz –Aralık	2018
Romanya	Ocak – Haziran	2019
Finlandiya	Temmuz –Aralık	2019
Hırvatistan	Ocak – Haziran	2020
Almanya	Temmuz –Aralık	2020
Portekiz	Ocak – Haziran	2021
Slovenya	Temmuz –Aralık	2021
Fransa	Ocak – Haziran	2022
Çek Cumhuriyeti	Temmuz –Aralık	2022
İsveç	Ocak – Haziran	2023
İspanya	Temmuz –Aralık	2023
Belçika	Ocak – Haziran	2024
Macaristan	Temmuz –Aralık	2024
Polonya	Ocak – Haziran	2025
Danimarka	Temmuz –Aralık	2025
Güney Kıbrıs Rum Yönetimi	Ocak – Haziran	2026
İrlanda	Temmuz –Aralık	2026
Litvanya	Ocak – Haziran	2027
Yunanistan	Temmuz –Aralık	2027
İtalya	Ocak – Haziran	2028
Letonya	Temmuz –Aralık	2028
Lüksemburg	Ocak – Haziran	2029
Hollanda	Temmuz –Aralık	2029
Slovakya	Ocak – Haziran	2030
Malta	Temmuz –Aralık	2030

Kaynak: Anadolu Ajansı, 2006: <https://aa.com.tr/tr/dunya/ab-donem-baskanligi-siralamasi-belirlendi/616245>

2.2.1.4. Avrupa Komisyonu

1952 yılında kurulmuş olan AKÇT içerisinde Yüksek Otorite adıyla oluşturulan bu kurum, 1958 Roma Antlaşması'nı takip eden süreçte Avrupa Komisyonu (European Commission) adını

almıştır. AB organları içerisindeki en büyük, en yetkili ve özgün olan kurum Avrupa Komisyonu'dur (Gönen, 2011: 29). En açık şekilde ulusalüstü yetkilere sahip olan ve Bakanlar Konseyi'nin aldığı kararları uygulayan Komisyon'un başlıca görevleri; yürütme ve yönetim işlerini yapmak, antlaşma ve tedbirlerin uygulanmasını sağlamak, Birlik hukukunun uygulanmasını sağlamak, üye devletlerin antlaşmaların gereklerine uyup uymadıklarını denetlemek, bütçeyi uygulamak, Birlik için dış temsili sağlamak olarak belirlenmiştir. Ayrıca karar önerileri hazırlayarak bu tasarıları Konsey ve Parlamento'ya sunmaktadır. Amaçlarını yerine getirirken bağımsız olan Komisyon'un görev süresi beş yıldır (Çelik, 2014: 97). Üye olan devletlerin hükümetlerince ortak bir antlaşma sonucu komiser olarak atanan, Komisyon üyelerinin sayısı, üye olan her devlet için bir temsilci hakkıyla birlikte 2014-2019 dönemi için 28 olarak belirlenmiştir.

Komisyon'un günlük işleri uzmanlar, çevirmenler, tercümanlar ve sekreterlik personelinin oluşan idari teşkilatı tarafından yapılır. Avrupa Birliği'nin diğer organları gibi Komisyon çalışanları da Avrupa Personel Seçme Ofisi (EPSO) tarafından işe alınmıştır. Çalışanlar, rekabete dayalı olarak yapılan açık seçme sınavları ile Avrupa Birliği üyesi devletlerin vatandaşları arasından seçilirler. Günümüzde Komisyon'da yaklaşık olarak 33.000 kişi çalışmaktadır (Luxembourg: Publications Office of The EU, 2014: https://europa.eu/images/publikacije/HTEUW_How_the_EU_Works.pdf).

2.2.1.5. Avrupa Birliği Adalet Divanı

Faaliyetlerini Lüksemburg'da gösteren Avrupa Birliği Adalet Divanı, (Court of Justice of the UE-ABAD) kuruluş yılı olan 1952 tarihinden itibaren, Avrupa Birliği hukukunun yorumlanması ve uygulamasında başrolde yer almaktadır. Divan'ın başlıca görevleri arasında; Avrupa Birliği kurumlarının faaliyetlerinin yasallığını gözlemlemek, üye devletlerin yapılan antlaşmaların yükümlülüklerine uymalarını sağlamak ve yerel mahkemelerin talebi üzerine AB hukukundaki hükümleri yorumlamak yer almaktadır (Court of Justice the European Union (t.y.), https://curia.europa.eu/jcms/jcms/Jo2_6999/en/).

Divan'ın verdiği kararlar kesindir ve yaptırım gücü bulunmaktadır. Genel ve uzmanlık mahkemelerinden oluşan Avrupa Birliği Adalet Divanı'nın yargılama sistemi iki düzeylidir. Adalet Divanı üst mahkemedir ve genel mahkeme ise ilk derece mahkemesidir. Divan'da her üye devletten bir yargıç bulunur ve hukuk sözcüleri de Divan'a yardım eder. Genel Mahkemede üye olan her devletten en az olmak üzere bir yargıç bulunur (Çelik, 2014: 99).

Divan ve genel mahkeme yargıçlığı için Avrupa Birliği vatandaşı olunması bir şart olmamasına karşın, üye devletler tercihlerini hukuk alanındaki özellikle de akademik kariyer yapmış olan kendi vatandaşlarından yana yapmaktadırlar. Çeşitli hükümlerle birlikte yargıçlar için mesleki faaliyetleri alanında dokunulmazlık tanınmıştır. Adalet Divanı'na yardımcı olma görevi

bulunan ve Divan için görüşleri bağlayıcı bir nitelik barındırmayan hukuk sözcüleri ise adaletin yanında yer alarak, tarafsız bir şekilde görüşlerini sunmak durumundadır (Alyanak, 2014: 263-270).

2.2.1.6. Avrupa Merkez Bankası

1998 yılında kurulan ve tüzel bir kişiliği olan Avrupa Merkez Bankası'nın (European Central Bank) kurulma amaçları içerisinde; Avrupa'nın ortak para birimi olan Avro'yu yerleştirmek ve yönetmek, ödeme sistemlerinde işleyişi sağlamak, Birlik için ekonomik ve parasal politikaları belirlemek ve uygulamak yer almaktadır (Özcüre, 2014: 45). Avrupa Merkez Bankası'nın merkezi, 2500'den fazla çalışanıyla birlikte Almanya'daki Frankfurt şehrinde bulunmaktadır. Günümüzde Avro Alanı'nda, 19 AB üyesi devlet bulunmaktadır. Avrupa Merkez Bankası'nın organları Yönetim Konseyi, Yönetim Kurulu, Genel Kurul ve Denetleme Kurulu'ndan oluşmaktadır. Karar alma organı olan Yönetim Konseyi, altı Yönetim Kurulu üyesi ve Avro Alanı'ndaki 19 üye devletin merkez bankalarının başkanlarından oluşmaktadır. Başkan ve başkan yardımcısı ile birlikte toplam altı üyeden oluşan Yönetim Kurulu ise Yönetim Konseyi'nin toplantılarına hazırlık yapmakta ve Konsey tarafından alınan kararlara ve verilen önerilere uygun olarak Avro Alanı'ndaki para politikalarını uygun hale getirmektedir. Genel Kurul üyeleri, Avrupa Merkez Bankası'nın başkanı, başkan yardımcısı ve 28 üye devletteki merkez bankalarının başkanlarından meydana gelmektedir. Denetleme Kurulu ise ayda iki kere toplanarak, Avrupa Merkez Bankası'nın yürüttüğü çalışmaları değerlendirir. Avrupa Merkez Bankası'nın bağımsızlığı antlaşma ile birlikte garanti altına alınmıştır (Europa (t.y.), <http://www.ecb.europa.eu/home/html/index.en.html>).

Avro bölgesinde kâğıt para basımı için tek yetkili olan Avrupa Merkez Bankası'nın, sahip olduğu bağımsızlık sosyal politikalar açısından eleştirilmekte, Birlik için sürdürülebilir kalkınmanın sağlanması adına olumsuz etkilere neden olmakla suçlanmaktadır (Çelik, 2014: 102).

2.2.1.7. Sayıştay

Günümüzdeki yapısı 1975 yılında imzalanan Brüksel Antlaşması ile oluşan ve 1993 yılındaki Maastricht Antlaşması ile Avrupa Birliği'nin bir organı halinde gelen Sayıştay'ın (European Court of Auditors) oluşumundan önce, Birlik için bütçe ve mali denetim faaliyetleri Denetim Bürosu tarafından yürütülüyordu. Zaman geçtikçe genişleyen bütçe ve artan mali denetim ihtiyacı Sayıştay'ın oluşturulmasına yol açmıştır (Karlık, 2002:1972). Sayıştay'ın görevleri; Avrupa Birliği'nin mali yönetiminin gelişmesine katkıda bulunmak, hesap verebilirlik ve şeffaflık ilkelerini geliştirmek ve Birlik vatandaşlarının mali çıkarları için bağımsız bir koruyucu olarak faaliyet göstermektir. Sayıştay, ayrıca doğru şekilde hesaplanan ve ilgili düzenleme ve kurallara uygun olarak artan ve harcanan ve de paraya değer kazandıran Birlik fonlarının kontrolünü sağlamak için Avrupa Birliği'nin bağımsız dış denetçisi olarak rol alır (Europa (t.y.), <https://www.eca.europa>).

eu/en/Pages/ecadefault.aspx). Bu göreviyle Avrupa Birliği bütçesinin ilerlemesinde tartışılmaz bir öneme sahiptir.

Lüksemburg’da bulunan Sayıştay’ın üye kadrosu, Birlik üyesi her devletten birer üye ile 28 kişiden oluşmaktadır. Konsey’in, Parlamento’ya danışmasının ardından atadığı üyelerin görev süresi altı yıl olarak belirlenmiştir. Üyelerin seçiminde, kişilerin daha önceden kendi ülkelerindeki denetim kurumlarında çalışarak tecrübe kazanmış olmaları tercih edilmektedir. Ayrıca, üyelerin bağımsızlıkları ve tarafsızlıkları güvence altına alınmış bulunmaktadır (T.C. AB Bakanlığı (t.y.), https://www.ab.gov.tr/_45633.html).

2.2.1.8. Danışsal Organlar ve Diğer Kurumlar

2.2.1.8.1. Avrupa Ekonomik ve Sosyal Komitesi

Avrupa Ekonomik ve Sosyal Komitesi (European Economic and Social Committee) Avrupa Birliği’nin ana organları olan Parlamento, Konsey ve Komisyon’a yardımcı olmak amacıyla 1957 Roma Antlaşması ile oluşturulan ve kararları bağlayıcı olmayan bir danışma kurumudur. Komite’nin üyeleri, işçi ve işveren örgütlerinin temsilcileri ve de toplumun diğer kesimini temsil eden sivil toplum örgütlerinin temsilcilerinden oluşmaktadır. Günümüzde Komite’nin 28 üye ülkeden gelen üyeleri, devletlerin gösterdiği adaylar arasından beş yıllık bir dönem için Bakanlar Konseyince atanmaktadır. Birlik üyesi devletlerin fiziki ve ekonomik büyüklüklerine göre değişim gösteren Komite üyelerinin, dağılımı için yapılan üye tespitinde, sosyo-ekonomik, kültürel, mesleki gibi yaşamın farklı alanları için çeşitli kesimlerin en doğru şekilde temsil edilmesi önem taşımaktadır. Komite’de temsil edilen kesimlere, üreticiler, çiftçiler, işçiler, meslek sahipleri, kadın dernekleri, tüketiciler gibi örgütler örnek olarak verilebilir. İşçi grupları, işveren grupları ve farklı çıkar grupları olarak üç gruptan oluşan Komite’de, hükümet ya da AB’nin ana organlarının temsilcileri üye olarak yer almamaktadır. Çeşitli uzmanlık grupları halinde çalışan Komite içerisinde gerekli görüldüğü durumlarda alt komiteler kurulabilmektedir. Komite için mevcut üyeler arasından iki buçuk yıllık bir dönem için başkan seçilir (T.C. AB Bakanlığı (t.y.), <https://www.ab.gov.tr/45636.html>). 1 Ekim 2015 tarihindeki Konsey kararına göre, 21.09.2015 ve 20.09.2020 dönemi boyunca beş yıl süre ile atanan 350 üyenin ülke nüfuslarına göre yapılan dağılımı Tablo 3’te gösterilmiştir (Europa, 2015: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1491577627878&uri=CELEX:32015D1790>).

Tablo 3: Avrupa Ekonomik ve Sosyal Komitesi Üye Dağılımı (2015-2020)

Ülke	Üye Sayısı
Almanya, Fransa, İtalya ve Birleşik Krallık	24
Polonya ve İspanya	21
Romanya	15

Tablo 3 (Devamı)

Ülke	Üye Sayısı
Avusturya, Belçika, Bulgaristan, Çek Cumhuriyeti, Yunanistan, Macaristan, Hollanda, Portekiz ve İsveç	12
Hırvatistan, Danimarka, Finlandiya, İrlanda, Litvanya ve Slovakya	9
Letonya ve Slovenya	7
Estonya	6
Kıbrıs, Malta ve Lüksemburg	5

Kaynak: “The European Economic and Social Committee”, http://www.europarl.europa.eu/atyourservice/en/displayFtu.html?ftuId=FTU_1.3.13.html

Komite üyeleri, görevlerini Birliğin genel çıkarları yönünde ve bağımsız bir şekilde yerine getirirler. Avrupa Parlamentosu, Bakanlar Konseyi ya da Komisyon antlaşmalarda belirtilen hallerde ya da gerekli gördükleri durumlarda Komite’ye danışır. Kararlarını çoğunlukla alan Komite de bu durumlarda kendi görüşlerini yorumlayıcı ve açıklayıcı bir biçimde bildirir (Çelik, 2014: 100-101).

2.2.1.8.2. Avrupa Bölgeler Komitesi

1993 tarihinde yürürlüğe giren Maastricht Antlaşması ile kurulan Bölgeler Komitesi (European Committee of Regions) için “Bölge” kelimesi yalnızca merkezi yönetimi değil aynı zamanda yerel yönetimleri de kapsamaktadır. Komite üyeleri, üye devletlerin bölgesel ve yerel yönetim temsilcilerinden meydana gelmektedir (Tekinalp ve Tekinalp, 2000: 279). Ekonomik ve Sosyal Komite’de olduğu gibi Bölgeler Komitesi de farklı uzmanlık grupları halinde çalışmaktadır ve gerekli görüldüğü hallerde alt komisyonlar kurabilmektedir. Avrupa Parlamentosu üyeleri, aynı zamanda Bölgesel Komite’ye üye olamamaktadırlar. Komite üyelerinden uygun bulunan kişi, iki buçuk yıllık dönem için başkan olarak seçilmektedir. Parlamento, Konsey ve Komisyon antlaşma ile belirtilen durumlarda ya da kendilerinin gerekli gördükleri durumlarda Komite’ye danışmaktadırlar. Danışma konuları genel olarak, AB’nin bölgesel politikalarını, bölgesel kalkınmayı, fonlardan yararlanacak projelerin belirlenmesi ve takip edilmesini kapsamaktadır (T.C. AB Bakanlığı (t.y.), https://www.ab.gov.tr/_45637.html).

Komite’nin 28 üye devletin bölgesel ve yerel temsilcilerinden seçilen 350 üyesi bulunmaktadır. Ayrıca Komite’de beş siyasi grup ve altı komisyon yer almaktadır. Komite’deki komisyonlar AB Antlaşmaları’nda belirtilmiş olan; istihdam, mesleki eğitim, ekonomik ve sosyal uyum, sosyal politika ve sağlık, eğitim ve kültür, çevre, iklim değişikliği, enerji, ulaşım, Avrupa ulaşım ağı, sivil koruma ve genel çıkar hizmetleri alanlarıyla ilgili çalışmalar yürütmektedir. Komisyonlar, Avrupa Birliği tarafından hazırlanan yasa teklifleri için görüşler hazırlamaktadır (Europa (t.y), <http://cor.europa.eu/en/about/Pages/index.aspx>). Bölgeler Komitesi’nin, Ekonomik ve Sosyal Komite ile aynı sayı ve dağılımda olan üye sayısı Tablo 4’te belirtilmiştir.

Tablo 4: Avrupa Bölgeler Komitesi Üye Dağılımı (2015-2020)

Ülke	Üye Sayısı
Almanya, Birleşik Krallık, Fransa ve İtalya	24
İspanya, Polonya	21
Romanya	15
Hollanda, Yunanistan, Avusturya, Belçika, Bulgaristan, Çek Cumhuriyeti, Macaristan, Portekiz ve İsveç	12
Hırvatistan, Danimarka, Finlandiya, İrlanda, Litvanya ve Slovakya	9
Letonya ve Slovenya	7
Estonya	6
Kıbrıs, Lüksemburg ve Malta	5

Kaynak: “National Delegations”, <http://cor.europa.eu/en/about/nationaldelegations/Pages/national-delegations.aspx>

2.2.1.8.3. Avrupa Yatırım Bankası

Avrupa Merkez Bankası (European Investment Bank) 1958 Roma Antlaşması ile Brüksel’de kurulduktan on yıl sonra merkezi Lüksemburg’a taşınmıştır. Banka, AB’nin finans organıdır ve Birlik hedeflerinin gerçekleştirilmesine yardımcı olacak olan yatırımların finanse edilmesini sağlamak için kurulmuştur. Banka’nın üyeleri AB üyesi ülkelerden oluşmaktadır. Temel görevi, AB’nin çıkarı doğrultusunda iç pazarın dengeli gelişimine katkıda bulunmak olduğu için öz kaynaklardan ve sermaye piyasasından yararlanarak ve bir kazanç amacı gütmeyerek kredi verip projelerin finanse edilmesini sağlar. Bu projelerin kapsadığı konular, az gelişmiş bölgelerin ıslah edilmesini, teşebbüslerin iyileştirilmesini, istihdam olanaklarının yaratılmasını ve birden çok üye devletin ortak çıkarına olan ama çeşitli nedenlerle finanse edilemeyen projeleri içermektedir. Banka bu çalışmalarını uygularken, Birliğin yapısal fonlarını ve diğer finansman araçlarını kullanır. Banka’nın diğer görevleri arasında; Trans-Avrupa ulaşım ağlarının geliştirilmesi, çevreyi korunması, enerji kaynakları için sürdürülebilirliğin sağlanması, Avrupa sanayisinde uluslararası rekabet gücünü arttırmak için finansman kredisi sağlanması yer almaktadır. Bunun yanı sıra Birlik üyesi olmayan devletler için de uygun projeleri kredi ile destekleyerek, Birliğin üye olmayan devletlerle olan işbirliğindeki politikaların gerçekleştirilmesine yardımcı olmaktadır (T.C. AB Bakanlığı (t.y.), https://www.ab.gov.tr/_45638.html).

Banka’nın sermayesi üye ülkelerin yaptığı katkılar ile oluşturulmuştur ve her ülkenin katkı payı, Birlik içindeki ekonomik ağırlığıyla paraleldir. Yatırım Bankası, projelerin yaklaşık %50’sine yakın olan bir kısmı finanse etmektedir. Kredi seçenekleri projelerin büyüklüğüyle ilgili olarak ikiye ayrılmaktadır. Yatırım miktarı 25 Milyon Avro’nun üzerinde olan projeler için doğrudan krediler verilmektedir. Banka sabit ve dalgalı faiz oranları ile birlikte finansal esneklik sağlayan çeşitli seçenekler sunmaktadır. Geri ödemeler ise genel olarak eşit yıllık ya da altı aylık taksitler

olarak gerçekleştirilmektedir. Yatırım maliyeti 25 milyon Avro'dan düşük olan projeler için de global krediler verilmektedir (Ersan, 2010: 58-59).

2.2.1.8.4. Avrupa Ombudsmanı

Avrupa Ombudsmanı (Arabulucusu), özellikle İspanya'nın isteği üzerine, birçok üye devlette bulunan bu uygulamanın Birlik düzeyinde de gerçekleştirilmesi için oluşturulmuş ve 1995 tarihinde ilk Avrupa Ombudsmanı belirlenmiştir. Arabulucu, beş yıllık bir dönem için Avrupa Parlamentosu tarafından tayin edilmektedir. Avrupa Birliği Adalet Divanı ve İlk Derece Mahkemeleri haricindeki, Birlik içerisindeki tüm kurum ve kuruluşların faaliyetlerindeki kötü yönetim, ayrımcılık, bilgi yetersizliği, yanlış usuller gibi durumlarından zarar görmüş olan tüzel ya da gerçek kişiler, Avrupa Birliği vatandaşları, Birlik kurumları ve işletmeler Ombudsman'a şikâyet başvurusunda bulunma hakkına sahiptirler. Arabulucu, Birlik kurumlarına tavsiyeler gönderebilir ve Avrupa Parlamentosu'na başvuruda bulunabilir. Sunduğu tavsiyenin kabul edilmemesi halinde, Parlamento'ya özel bir rapor sunar. Ombudsman, ayrıca her yıl soruşturmaların sonuçları hakkında da Avrupa Parlamentosu'na genel bir rapor sunmaktadır (Özcüre, 2014: 52-53).

2.2.1.8.5. Avrupa Dış İlişkiler Servisi

Avrupa Dış İlişkiler Servisi (European Union External Service), Avrupa Birliği'nin diplomatik birimidir ve görevi Birliğin Ortak Dış ve Güvenlik Politikası'nı yürütmek için yardımcı olmaktır. 2009 yılındaki Lizbon Antlaşması ile kurulan Servis, faaliyetlerine resmi olarak 2011 yılında başlamıştır. Servis, yürüttüğü faaliyetler hakkında düzenli bir şekilde rapor verir. Avrupa'nın Ortak Güvenlik ve Savunma Politikası, Ortak Dış ve Güvenlik Politikası ve insan hakları üzerine yıllık eylem raporları sunar. Dış İlişkiler Servisi'ndeki günlük çalışmaların çoğu Genel Sekreter ve Genel Sekreter Yardımcılığı tarafından yürütülmektedir. Avrupa Dış İlişkiler Servisi'nin, Birlik üyesi 28 devletin savunma ve dış işleri bakanlarıyla ve AB'nin Konsey, Komisyon ve Parlamento gibi organlarıyla yakın bir çalışma ilişkisi içinde olması oldukça önem taşımaktadır. Servis'in, ayrıca Birleşmiş Milletler ve diğer uluslararası örgütlerle de güçlü bir çalışma ilişkisi bulunmaktadır. Faaliyetlerini Brüksel'de yürüten Servis, diğer ülkelerde Avrupa Birliği Elçilikleri (Delegasyonları) ile de çalışmalar yapmaktadır (Europa (t.y.), https://eeas.europa.eu/headquarters/headquarters-homepage_en).

2.2.1.8.6. Avrupa Veri Koruma Denetmeni

Avrupa Veri Koruma Denetmeni (European Data Protection Supervisor), Avrupa Birliği'nin bağımsız veri koruma yetkilisidir. Başlıca görevleri; Avrupa Birliği kurumları ve organları tarafından bireylerin kişisel bilgileri işleme tabi tutulduğunda, kişisel veri ve gizliliğin korunmasını sağlamak, kişisel bilgilerin işlenmesiyle ilgili olan tüm konular hakkında Avrupa Birliği kurum ve

organlarına tavsiyede bulunmak, kişisel verilerin korunmasını etkileyebilen yeni teknolojilerin takibini yapmak, veri koruma kanununun sözlü çevirisinde uzman tavsiyesi sağlamak için Avrupa Birliği Adalet Divanı'ndan önce müdahale etmek ve kişisel veri korunmasında devamlılığın sağlanması için ulusal denetim uzmanları ve diğer denetim organlarıyla işbirliği yapmaktır. Avrupa Veri Koruma Denetmeni, ofisindeki deneyimli avukatlar, yöneticiler ve uzmanlar tarafından desteklendiği için giderek artan bir etkiye sahip olmaktadır. Denetçi, Avrupa Birliği veri korunması ve gizlilik hakkı standartlarının hem yasal olarak hem uygulamalar açısından etkili bir biçimde uygulanmasını amaçlamaktadır (Europa, (t.y.), https://edps.europa.eu/about-edps_en).

2.2.1.8.7. Kurumlar Arası Kuruluşlar

Bu kuruluşlar içerisinde yer alan Bilgisayar Acil Müdahale Takımı (Computer Emergency Response Team), 2012 yılında işlevsellik kazanmıştır. Takımın görevleri; AB kurumlarının bilgisayar sistemlerinin yönelik olan tehditleri kontrol etmek ve bu kurumlardaki bilgi teknolojisi güvenlik takımına destek vermektir. Ayrıca kuruluş, AB üye ülkelerinde özel sektörlerde bulunan benzer kurumlarla birlikte çalışmaktadır. 2005 yılında kurulan Avrupa Yönetim Okulu (European School of Administration) ise Avrupa Birliği çalışanlarına çeşitli alanlarda eğitim sağlamaktadır. Verilen kurslar, Avrupa Birliği kurumlarında çalışan bütün personellere açıktır. 2003 yılında işlevsellik kazanan Avrupa Personel Seçim Ofisi (European Personnel Selection Office), Avrupa Birliği kurumlarında çalışacak olan personel adayları için rekabetçi sınavlar düzenlemekle sorumludur. Bir diğer kuruluş olan Avrupa Birliği Yayınlar Ofisi (Publications Office), kâğıt ya da dijital olmak üzere tüm resmi Avrupa Birliği yayınlarının dağıtımından ve üretilmesinden sorumlu olan bir yayın evi olarak faaliyetlerini sürdürmektedir (Europa, (t.y.), https://europa.eu/european-union/about-eu/institutions-bodies/interinstitutional-bodies_en).

2.3. Avrupa Birliği Sosyal Politikası Gelişiminde Önemli Dönemler

2.3.1. 1957 Roma Antlaşması

25 Mart 1957'de imzalanan ve 1958'de yürürlüğe girerek, iki ayrı kurum olan Avrupa Atom Enerjisi Topluluğu (Euratom) ve Avrupa Ekonomik Topluluğu'nu kuran Roma Antlaşması için öncelikli hedef, ekonomik bütünleşmedir. Bu doğrultuda, üye devletlerin ekonomi politikalarını birbirine yaklaştırarak, ortak bir pazar kurulması ve de ortak bir gümrük tarifesinin oluşturulması amaçlanmıştır. Ekonomik alandaki bütünleşmeye öncelik veren Roma Antlaşması'nda sosyal politika hükümlerine kısıtlı bir şekilde yer verilmiştir.

Roma Antlaşması'nda yer alan 12 maddenin (117-128) tamamen sosyal politikaya yönelik olduğu görülmektedir. Sosyal hükümler alt başlığında yer alan bu maddeler;

- İşçilerin çalışma ve yaşam koşullarının iyileştirilmesi konusundaki görüş birliği ile sosyal politika alanında Komisyon aracılığıyla üye devletlerin aralarında işbirliğinin sağlanması gerektiği (117. ve 118. Maddeler),
- Çalışma hayatında erkek ve kadın eşitliğini göz önünde bulundurarak eşit ücret ödenmesi gerektiği (119. Madde),
- Ücretli izin sistemleri için eşitliğin devam ettirilmesi (120. Madde),
- Göçmen işçilerin sosyal güvenliği için Komisyon'un gerekli tedbirleri alması gerektiği (121. Madde),
- Komisyon'un, Parlamento'ya yıllık olarak sunacağı raporlarda sosyal gelişmelere özel bir bölümde yer verileceği (122. Madde),
- İşçilerin istihdam olanaklarını iyileştirmek için maddelerde belirtilen şekil ve amaç kapsamında Avrupa Sosyal Fonu'nun oluşturulması adına yer alan düzenlemeler (123 ve 127. Maddeler),
- Ortak pazarın kalkınmasına katkıda bulunmak için ortak bir mesleki eğitim programının uygulanması adına gerekli ilkelerin oluşturulmasıdır (128. Madde).

Ayrıca yine sosyal politikaya dair hükümler içeren dört (madde 48-51) maddede yer alan hükümler;

- İstihdam, ücretlendirme gibi çalışma şartları için üye devletlerin çalışanları arasındaki ulusal kimlik ayrımlarının ortadan kaldırılması gerektiği (48. Madde),
- İşçiler adına serbest dolaşım hakkının kademeli olarak gerçekleştirilmesi için gerekli olan tedbirlerin alınması (49. Madde),
- Üye devletler arasında oluşturulacak bir plan ile genç işçi değişiminin teşvik edilmesi (50. Madde),
- Göçmen işçilerin sosyal yardıma hak kazanımları ile ilgili olan hükümler şeklindedir (51. Madde) (T.C. AB Bakanlığı (t.y.), https://www.ab.gov.tr/files/ardb/evt/1_avrupa_birligi/1_3_antlasmalar/1_3_1_kurucu_antlasmalar/1957_treaty_establishing_eec.pdf).

Çalışma ve yaşam şartlarının düzeltilmesi hususunda, AKÇT ve EUROATOM çerçevesinde, 1957 yılında kömür ocaklarındaki iş sağlığı ve güvenliği için düzenleme yapılmıştır. 1965 yılında ise demir madenciliğindeki iş sağlığı ve güvenliği için bir komisyon oluşturulmuştur. Roma Antlaşması'nda dar kapsamlı da olsa sosyal politikalar için belirtilen hedeflerden, işçilerin serbest dolaşımı ilkesi 1968 yılında hayata geçirilmiştir (Özcüre, 2014: 85). Ayrıca 1965 yılında imzalanan Birleşme Antlaşması (Merger Treaty) ile AKÇT, EURATOM ve AET aynı çatı altında toplanarak Avrupa Topluluğu (AT) adını almıştır.

Topluluğun sosyal politika amaçları için önem taşıyan adımlardan biri de Avrupa Sosyal Fonu'nun – ASF (European Social Fund) kurulmasıyla, ilk aşamada iş kayıplarının telafi edilmesi, yeni üretim yöntemleri ve mesleki hareketlilikleri için işçilere yardım sağlanmasının hedeflenmesi olmuştur (Europa (t.y.), <http://ec.europa.eu/esf/main.jsp?&catId=62&langId=en>). 1972 yılına kadar, hem ASF düzenlemeleri hem de sosyal politika konusundaki çalışmalar oldukça kısıtlı kalmış olsa bile bu tarihin ardından, Birlik için projelerin finanse edilmesinde önemli bir rol oynayan ASF için yeni düzenlemeler yapılmış, faaliyet alanları arttırılmış ve de sosyal politika için yeni bir dönem başlamıştır.

2.3.2. 1972 Paris Zirvesi ve 1974 Sosyal Eylem Programı

Bu döneme kadar, Birlik düzeyinde ortak bir çaba gösterilmemiş olan sosyal politika oldukça kısıtlı bir role sahipken, 1970'li yıllardan itibaren sosyal hedeflerin Topluluk politikası için daimi bir ortak nokta olması gerektiği bilincine varılmıştır.

1972 yılında Paris Zirvesi'nde üye devletler tarafından, ekonomik konular kadar sosyal düzenlemelerin de önemli olduğu ilan edilerek, AB sosyal politikası için yeni bir dönemin kapıları açılmıştır. Bu gelişmelerin devamı olarak, 1974 yılında “Sosyal Eylem Programı” oluşturulmuştur (Aykaç, 2002: 483). 21 Ocak 1974 tarihinde yapılan Konsey toplantısı sonucunda kabul edilen Sosyal Eylem Planı, daha etkili bir istihdamı, yaşam ve çalışma şartlarının iyileştirilmesini ve Topluluğun ekonomik ve sosyal kararlarında yönetim ve işçilerin katılımının arttırılmasını kapsamaktadır. Bu dinamik eylem programı ile Avrupa Birliği'nin sosyal hedeflerinin farkına varılması amacıyla birbirini izleyen aşamalarda uygulamaların gerçekleştirilmesi, etkili bir sosyal politikada önemli bir koşul olan tam istihdamın, geniş hedeflere erişmek için ulusal ve bölgesel düzeyde en iyi şekilde sağlanması, devam eden gelişmeler sürecinde uyumlarının sağlanabilmesi adına çalışma ve yaşam koşullarının iyileştirilmesi amaçlanmıştır (Europa (t.y.), [http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:31974Y0212\(01\)&from=EN](http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:31974Y0212(01)&from=EN)).

Bu gelişmeler ışığında, tam ve daha etkili bir istihdam adına, mesleki eğitimin geliştirilmesi için Avrupa Mesleki Eğitim Geliştirme Merkezi (CEDEFOP) kurulmuştur. Ayrıca Avrupa Sosyal Fonu için düzenlemelere gidilmiştir. Çalışma ve yaşam şartlarının iyileştirilmesi için, kadın ve erkek işler eşitliğine, işçi sağlığı ve iş güvenliğine dair iki yönerge kabul edilmiştir. İşçi ve işveren konfederasyonları arasındaki sosyal diyalogun iyileştirilmesi için mücadele verilmiştir. Ancak, tüm bu çabalara rağmen planlanan politikaların geliştirilmesi sınırlı kalmıştır. Dönemin uluslararası koşulları, 1973 yılında yaşanan Petrol Krizi'nin yarattığı olumsuz etkilerin ilerleyen yıllarda artması, Topluluğun iç yapısından kaynaklanan zayıflıklar, sosyal politika konusundaki önemli düzenlemeler için oy birliği şartının olması ve bu konuda İngiltere'nin uyumsuz yaklaşımlar göstermesi, krizin etkisiyle artan işsizliğin ve bu yönde alınması gereken tedbirlerin ön plana

çıkması, Sosyal Eylem Programı'nın uygulanmasını kısıtlayan nedenler olarak öne çıkmaktadır (Özüre, 2014: 91).

2.3.3. Tek Avrupa Senedi ve Topluluk Sosyal Şartı

1980'li yıllarda Keynesyen iktisat politikalarının terk edilmesiyle birlikte, sosyal uzlaşma için de bozulma meydana gelmiştir. Sosyal politika için birinci aktör olan ulusal devlet, bu anlamdaki konumunu kaybetmiştir. Tek Avrupa Senedi ve Maastricht Antlaşması ile Birlik içindeki karar alım süreçleri ulusalüstü bir hal almaya başlamıştır. Gerçekleşen genişlemelerin etkisiyle ortaya çıkan sosyal damping endişesi, sosyal politika konusunu gündeme getirmiştir. Buradaki sosyal politika algısı, Birlik kuruluşunun ilk döneminde olduğu gibi insani bir ihtiyaçtan ziyade ekonomik bütünleşmenin yarattığı sorunların çözümü için benimsenmiştir (Çelik, 2014: 118-121). İngiltere'nin sosyal politika konusundaki muhalif yaklaşımı bu alandaki gelişmelere engel teşkil etmesine karşın, 1985 yılında Jacques Delors başkanlığında yeni bir Komisyon'un iş başına gelmesi sosyal politika gelişmelerine yeniden hız kazandıran bir etken olmuştur. Avrupa Sosyal Alanı (ASA) oluşturma fikriyle çalışmalara başlayan Delors, işveren ve sendikalar arasında sosyal diyalogun güçlendirilmesini ve neticesinde varılacak olan anlaşmaların AT sosyal mevzuatı için temel oluşturmasını ve böylece sosyal dampingin önlenmesini hedeflemiştir (DPT, 1995: 170-171). 1985 yılında sosyo-ekonomik sorunlar üzerine sosyal taraflar arasında yapılan Val Duchesse toplantılarına, Avrupa Sendikalar Konfederasyonu (ETUC), Avrupa Kamu Teşebbüsleri Merkezi (CEEP) ve Avrupa Sanayi ve İşverenler Konfederasyonları Birliği (UNICE) katılarak, düzenli ve ortak bir şekilde çalışılması konusunda karar birliğine varmışlardır. Bu toplantıların bir diğer olumlu sonucu, maddi olarak daha yoksul üye devletlere destek olmayı amaçlayan Avrupa Sosyal Fonu'nun faaliyetleri için düzenlemeler içeren sosyal uyum üzerine yapılan vurgunun yenilenmesi olmuştur (Hantaris, 1995: 7).

Bütünleşme yolundaki çalışmaların hızlandırılması için 1984 yılında Konsey'in, Topluluk reformları üzerine görevlendirdiği komisyonların sunduğu raporları dikkate alarak 1986 yılında imzalanıp, 1 Temmuz 1987 tarihinde yürürlüğe girmiş olan Tek Avrupa Senedi, bütünleşme sürecinde ve sosyal diyalogun güçlendirilmesi açısından önemli bir role sahip olmuştur. Kurumsal yapıda önemli bir değişikliğin yapılarak, karar alma süreci için oy birliği yönteminin yanında, nitelikli oy çoğunluğu yöntemi benimsenmiştir. Böylece karar alma süreci hızlanmış ve Topluluğun ulusüstü özelliği güç kazanmıştır (Bozkurt, 1997: 152-153).

Birlik için sosyal politika alanında önemli değişimler yaşanan Tek Avrupa Senedi ile Ortak Pazar'ın adı İç Pazar olarak değiştirilmiş ve yalnızca gümrük engelinin değil, üye ülkelerin arasındaki tüm engellerin kaldırılması gündeme gelmiştir. Avrupa Parlamentosu'nun rolü arttırılırken, karar alma süreci için nitelikli oy çokluğu ilkesinin benimsenmesi ile sosyal politika alanına muhafazakâr yaklaşımı olan İngiltere'nin de engelleyici tavrı yenilmiştir. Ekonomik ve

sosyal bütünleşmeye yönelik politika uygulamalarına daha çok yer verilerek, sosyal sorunlar önemszenmiştir. Tek Senedin tüm bu iyileştirme çabalarına karşın, çözülemeyen sorunlar ve Birlik düzeyinde temel hakları koruma altına almak için Çalışanların Temel Sosyal Haklarına İlişkin Topluluk Sosyal Şartı gündeme gelmiştir. İç Pazardaki bütünleşmeye birlikte yükselen sosyal damping tehlikesine engel olmak için işçilerin asgari sosyal haklarının belirlenmesi de önem kazanmıştır. 1988’de Avrupa Komisyon’u, Ekonomik ve Sosyal Komite’den Sosyal Şart’ın içeriğinin hazırlanması istemiş ve 1989 yılındaki Strazburg Zirvesi’nde İngiltere haricindeki 11 üye devletin imzalarıyla Sosyal Şart kabul edilmiştir. ILO sözleşmeleri ve 1961 yılındaki Avrupa Sosyal Şartı’ndan esinlenerek hazırlanmış olan Topluluk Sosyal Şartı’nın önsüzünde, sosyal boyutun da ekonomik boyut kadar önemli olduğu ve birlikte geliştirilmeleri gerektiği vurgulanmıştır. Ancak, kanun gücünde bulunmayan ve emredici bir düzenleme olmayan Topluluk Sosyal Şartı’nın uyum ve uygulama kararları üye devletlere bırakılmıştır (Çelik, 2014: 122-124). Kısaca Sosyal Şart olarak bilinen, İşçilerin Temel Sosyal Hakların İlişkin Topluluk Sosyal Şartı, sosyal adalet ve bireylerin sosyal haklarının sağlanmasını temel almaktadır (Şenel, 2005: 62). Hukuki bir yükümlülüğü bulunmayan Topluluk Şartı’ndaki sosyal haklar; işçilerin serbest dolaşımı, istihdam ve ücret hakkı, yaşam ve çalışma şartlarının düzeltilmesi, refah seviyesinin korunması, iş güvenliği ve iş sağlığı, çocukların ve gençlerin korunması, yaşlıların ve engellilerin korunması hakkında konu edinilmiştir (Erdoğan, 2008: 132).

2.3.4. Maastricht Antlaşması ve Ekli Sosyal Politika Protokolü

Maastricht Antlaşması 1992 yılında imzalanarak, 1 Kasım 1993’te yürürlüğe girmiştir. Ekonomik birliğin yanı sıra, siyasal birliğin de kurulması kararlaştırılmış ve AKÇT, EURATOM, AET’den oluşan Avrupa Topluluğu (AT) Avrupa Birliği (AB) adını almıştır. Birlik; Avrupa Topluluğu, Adalet ve İç İşleri Alanında İşbirliği, Ortak Güvenlik ve Dış Politika olarak üç sütunlu bir yapı üzerine kurulmuştur. Maastricht Antlaşması ile bütünleşme yolunda yeni bir aşamaya geçilmiş ve bu doğrultuda izlenen adımlar siyasal bir yön kazanmıştır (Özcüre, 2014: 108-109). Ancak, İngiltere’nin muhalif tavrından dolayı, beklenen Avrupa Sosyal Birliği gerçekleştirilememiş ve Roma Antlaşması’ndaki sosyal politika alanında yer bulan 12 madde üzerinde herhangi bir değişiklik yapılamamıştır (Ulucan, 1997: 49).

İngiltere’nin bu karşıt tavrı, genişleyen anlaşmayı korumak adına bir siyasi çözümün gerekliliğini ortaya koymuştur. Bu formül, Avrupa Birliği Antlaşması’na eklenen Sosyal Politika Protokolü ile sağlanmıştır. 1992 yılında 11 üye tarafından, İngiltere’yi dışarıda bırakarak imzalanan Protokol’ü İngiltere de ilerleyen yıllarda imzalayarak kabul etmiştir. Maastricht Antlaşması için 1991 yılında hükümetler arası yapılan görüşmelerde Komisyon, sosyal politika anlayışını geliştirmek ve nitelikli çoğunluk oylamasına olanak veren antlaşma temelini genişletmek için çalışmıştır. Sosyal Politika Antlaşması’nın iki yeniliği sosyal diyalog süreci ve antlaşma ilkelerine yönelik olmuştur. Antlaşma, Topluluğun nitelikli çoğunluk oylaması ilkesiyle genişleyen sosyal

politika alanındaki yasal yetkisini onaylamış ve netleştirmiştir. Nitelikli çoğunluk oylamasının kabul edileceği beş alanı ve oy birliği ilkesinin devam ettiği diğer beş alanı belirleyen Protokol'e göre, nitelikli çoğunluk oylamasının kabul edildiği alanlar; çalışanların sağlık ve güvenliğini koruma adına çalışma alanlarının iyileştirilmesi, çalışma şartları, çalışanlar için bilgi ve danışma hakları, cinsiyet eşitliği ve çalışma piyasasından dışlanan çalışanların iş yaşamına yeniden entegre edilmesi olarak sıralanmaktadır. Yine Protokol'e göre, oy birliği ilkesinin devam ettiği alanlar ise; sosyal güvenlik endişeleri için önlemler, işten çıkarmaya karşı koruma önlemleri, örgütlenme özgürlüğü, Topluluk içerisindeki yabancı ülke vatandaşlarının istihdam koşulları ve işgücü araçlarının desteklenmesi için ekonomik katkılar olarak belirtilmiştir (Addison, 2008: 5-6).

Sosyal Politika Antlaşması'ndan önce, yapılması planlanan düzenlemeler için oy birliği koşulunun aranması ve üye devletlerden birinin veto hakkını kullanması, bu tasarıların gerçekleşmesine engel oluyordu. İngiltere'nin sosyal politika alanındaki gelişmelere karşı olan olumsuz tavrı ve veto hakkını kullanması, hem Avrupa Ekonomik Topluluğu Antlaşması için yeni kuralların eklenmesine hem de Birlik için sosyal alandaki karar yetkisinin güçlendirilmesine engel oluyordu (Gülmez, 2008: 211). Bu durumla birlikte sosyal politika alanında ortaya çıkan ikili yapı, 1997'de İngiltere'de iktidara İşçi Partisi'nin gelmesi ve İngiltere'nin Sosyal Politika Antlaşması hükümlerini içeren Amsterdam Antlaşması'nı onaylamasıyla sonlanmıştır (Çelik, 2014: 127).

1989 tarihindeki Topluluk Sosyal Şartı'nın, Topluluk hukukuna eklenmesi için imzalanmış olan Sosyal Politika Antlaşması'nda, sosyal taraflar olan ETUC, UNICE ve CEEP'in üzerinde anlaşmış oldukları sosyal talepleri kapsayan düzenlemeler yer almaktadır. Yedi maddesi bulunan Antlaşma, Birlik ve üye devletler için; istihdam, yaşam ve çalışma şartlarının iyileştirilmesi, sosyal korumanın sağlanması, sosyal diyalogun güçlenmesi, iş gücü potansiyellerinin artırılması ve sosyal dışlanmanın önlenmesini teşvik etme konularını kapsamaktadır. Ayrıca Antlaşma ile birlikte sosyal tarafların katılımı ve sosyal diyalog alanında da yenilikler getirilmiştir. Komisyon'un taraflara danışmasının hukuki temellere bağlanması bunlardan birincisidir. İkinci yenilikse, Avrupa düzeyinde sözleşme ve toplu anlaşmaların bağtlanabilmesinin mümkün hale gelmesi olmuştur. Maastricht ve Amsterdam Antlaşmaları ile Topluluk Kurucu Antlaşması'na eklenen Sosyal Politika Antlaşması, Topluluk hukuku için önemli bir parça haline gelmiştir (Koray ve Çelik, 2007: 174-176).

2.3.5. Yeşil ve Beyaz Kitaplar ve Sosyal Eylem Programları

Maastricht Antlaşması'nın ardından sosyal politikanın şekil alması üye ülkeler için biraz daha bağlayıcı nitelik oluşturmuştur. Bu doğrultuda birbirlerinin ardından yayınlanan Yeşil ve Beyaz Kitaplar önem taşımaktadır. 1993'te yayınlanmış olan Yeşil Kitap, gelecekteki AB sosyal politikasına ait olabilecek sorunlara ve muhtemel çözümlerin tartışmaları için devletlerin ilgisine dikkat çekmektedir. Bu doğrultuda Yeşil Kitabın kapsadığı konular; istihdamın yükseltilmesi,

üretim sistemindeki verimliliğin iyileştirilmesi, bütünleşmenin ve dayanışmanın teşviki, sosyal dışlanma ve yoksullukla mücadele, serbest dolaşımın sağlanması, tek pazarın oluşturulması, kadın ve erkek eşitliğinin sağlanması, sosyal ve ekonomik uyumun sağlanması ve sosyal diyalogun güçlendirilmesi olarak belirtilmektedir. Yeşil Kitaba bir cevap olarak 1994 yılında yayınlanan Beyaz Kitap ise, sosyal politikanın geleceğini belirleyecek olan somut politika önerilerinden oluşmaktadır. Ekonomik büyüme, istihdam ve rekabet gücü odaklı planlanan Beyaz Kitap, önceliğin istihdama verilmesi gerektiğini belirterek, uzun süreli istihdam yaratan iktisat politikaları ve yapısal işsizlikle mücadele edebilecek olan aktif işgücü piyasası politikalarını önermektedir. Ayrıca bu kitap, işgücünün eğitime önem verilmesi gerektiğini vurgulayarak, gerekli yatırımların Avrupa Sosyal Fonu ile gerçekleştirilebileceğini belirtmektedir. Avrupa Birliği'nin eğitim politikasında yer alan Leonardo ve Sokrates programlarının faydalarına değinen bu kitap, küçük ve orta büyüklükteki işletmelerin istihdam yaratılmasındaki etkisine de dikkat çekerek, teşvik edilmeleri gerektiğini vurgulamıştır. Beyaz Kitap, kayıt dışı istihdamın önüne geçmek için, gerekli istihdam normlarının oluşturulmasının Avrupa adına taşıdığı önemin de altını çizmektedir (Ataman, 2005: 13-14).

1994 yılında Beyaz Kitap'tan yola çıkılarak toplanan Essen Zirvesi'nde, işsizliğe karşı mücadele etmenin ve kadın-erkek fırsat eşitliğini sağlamanın gelecekte de AB ve üye devletler için oldukça önemli görevlerden biri olduğu belirtilmiştir. Bu zirvede Avrupa'daki işsizlik ve istihdam sorunlarının etkili bir şekilde çözülmesi için üye devletlerin sorumluluk üstlenmesi gereken konuların;

- Mesleki eğitime yatırım yaparak iş gücünün istihdam fırsatlarını arttırmak,
- Daha esnek bir çalışma düzeniyle hem rekabetin gereklerini hem de çalışanın isteklerini karşılamak,
- Verimliliği arttıran ve yatırımcıyı cesaretlendiren bir ücret politikası yürütmek,
- Bölgesel ve yerel düzeydeki yatırımlara yer vererek, gereksinimleri dikkate alan iş sahaları yaratmak,
- Belirli gruplardaki (okuldan ayrılan gençler, uzun süreli işsizler, yaşlılar, kadınlar) işsizlere destek vermek olduğu belirtilmiştir (The European Council, 1994: 8-9, http://aei.pitt.edu/1447/1/Essen_Dec_1994.pdf).

Essen Stratejisi olarak adlandırılan ve siyasi açıdan önemli bir yer tutan bu hedefler, Konsey tarafından alınan kararlar neticesinde daha da güç kazanmıştır. Ayrıca, Cannes, Madrid ve Dublin'de de Essen Zirvesi'ne destek veren ve eklentiler yapan zirveler yapılmıştır (Özgüler, 2013: 86).

Bu dönemdeki gelişmelere ek olarak, Beyaz Kitap'ta belirtilen amaçların yerine getirilmesi için Komisyon tarafından, 1995-1997 yıllarını kapsayan bir Avrupa Sosyal Politika Eylemi

oluşturulmuştur. Bu doğrultuda, istihdamın teşvik edilmesi için Avrupa Sosyal Fonu'nu etkili bir şekilde kullanılması, mesleki eğitimin teşvik edilmesi, sosyal diyalogun geliştirilmesi, sosyal politikanın tüm alanlarında eşitliğin esas kılınması gibi savunulan ilkelere bağlı kalınması ve hedeflerin yerine getirilmesi için gerekli çalışmaların yürütülmesi sağlanmıştır (Özcüre, 2014: 113-114).

2.3.6. Amsterdam Antlaşması

AB'nin kimlik kazanımında önemli bir antlaşma olan Amsterdam Antlaşması, 1997 yılında imzalanarak 1 Mayıs 1999 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Bu Antlaşma ile birlikte Roma Antlaşması üzerinde önemli değişiklikler gerçekleştirilmiştir. Sosyal politika alanındaki Sosyal Şart ve Maastricht Antlaşması'na ekli olan Sosyal Politika Protokolü'nün hükümleri Amsterdam Antlaşması'na eklenerek, bu antlaşmanın hükümleri haline getirilmiştir. Ayrıca bu antlaşma ile devlet ve hükümet başkanları tarafından, ilk defa istihdam politikasının Avrupa için ortak bir görev olduğu belirtilmiş ve böylece istihdamın AB için ortak bir sorun olduğu kabul edilmiştir. Buna göre, üye devletlerin kendi istihdam politikaları ile Birliğin ekonomik politikalarını uyumlu hale getirmeleri gerektiği belirtilmiştir. Bunlara ek olarak sosyal politika alanında getirilen diğer yenilikler; ayrımcılıkla mücadele, sosyal dışlanmaya maruz kalan bireylerin toplumla bütünleşmesini sağlama gibi konularda yaşanmıştır. Amsterdam Antlaşması ile birlikte, önceden sosyal politika alanındaki kararlara karşı olumsuz bir tavır takınan ve ikili bir yapının oluşmasına neden olan İngiltere buna son vererek, katılımcı bir davranış sergilemiştir. Antlaşma'nın Birlik için getirdiği yeniliklerden birisi de sosyal diyalog ya da Konsey ve Avrupa Parlamentosu vasıtasıyla sosyal politika ve iş hukuku için yüksek kapasiteli bir düzenleme yetkisine kavuşmuş olmasıdır (Çelik, 2014: 128-130).

Amsterdam Antlaşması'nda "İstihdam" başlığı altında eklenen 125-130 maddeleri arasında yer alan kısaca şu beş maddeye yer verilmektedir: AB istihdam politikaları için eşgüdüm sağlayıcı bir rol üstlenmektedir. Bu nedenle, Konsey, Komisyon'un istihdam ile ilgili hazırladığı raporlarla ilgili her yıl genel bir değerlendirme yapar ve varılan sonuçlara göre Konsey, Parlamento, Sosyal Komite ve Bölgeler Komitesi'nin görüşlerini alır ve nitelikli çoğunluğa göre istihdam politikaları için gereken ilkeleri belirler. Üye devletler, istihdam politikalarını bu ilkeler doğrultusunda uygular ve Konsey'e bir yıllık rapor sunarlar. Raporları inceleyen Konsey, gerektiği durumlarda yine nitelikli çoğunluğa göre alacağı kararlara göre üye devletlere tavsiyelerde bulunur. Tüm bu incelemelerin sonuçlarını dikkate alarak, yine AB için yıllık bir istihdam raporu hazırlanır. Konsey ayrıca, üye devletler arasında işbirliğini teşvik etmek için analizler yapar, yenilikçi yaklaşımlar için destekte bulunur ve yine üye devletler arasındaki istihdam politikalarında uyum sağlamak amacıyla Parlamento'ya danışarak danışal özelliği olan bir İstihdam Komitesi kurar (Koray, 2002: 263). Amsterdam Antlaşması'ndan önce AB'nin istihdam alanıyla ilgili düzenlemelerinin dağınık

olduğu, bu antlaşmadan sonra daha sistemli ve etkili adımların izlendiği görölmektedir (Kesici ve Selamoğlu, 2005: 33).

2.3.7. Nice Antlaşması ve Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı

Amsterdam Antlaşması'nın imzalanmasından yaklaşık üç buçuk yıl sonra 26 Şubat 2011 tarihinde Nice'de imzalanan bu antlaşma, yalnızca Avrupa bütünleşme sürecine yeni bir enerji vermeyi değil, aynı zamanda Topluluğun kuruluşlarını, üye devletlerin temsilcileriyle görev yapmaya hazırlamayı da amaç edinmiştir. Amsterdam Antlaşması'nın yeniden gözden geçirilerek düzenlendiği bir antlaşma olan Nice Antlaşması, dört kurumsal konuyu hedef almaktadır. Bunlar; bazı alanlar için karar verme yönteminde oy birliğinin yerini nitelikli çoğunluğun alması, bazı üye devletlerin işbirliğinin arttırılması, Komisyon'un büyüklüğü ve oluşumu ve Konsey'de ağırlıklı oylamanın yapılmasıdır. Bu nedenlerden dolayı, Konsey ile ortak karar alma sürecinde Avrupa Parlamentosu'nun rolü artmıştır. Bu durum, karar alma sürecinde bir uzlaşmaya varılamaması halinde, üye devletlerin işbirliğine varmasını kolaylaştırmıştır. Nice Antlaşması, ilk olarak 11 Haziran 2001 tarihli İrlanda referandumunda negatif bir tutumla reddedilmiştir. Ancak, 19 Ekim 2002 tarihinde ikinci bir referandum yapılarak alınan olumlu sonuç ile problem çözülmüştür. Bu nedenle, antlaşma 1 Şubat 2003 tarihinde yürürlüğe girmiştir (Moussis, 2015: 28).

Ayrıca Nice'de yapılan zirvede; Avrupa Parlamentosu, Avrupa Konseyi ve Komisyon tarafından, Avrupa Birliği vatandaşlarının temel hakları için hukuki bir güvence getiren AB Temel Haklar Şartı da Nice Antlaşması'ndan ayrı olarak ilan edilmiştir (Arsava, 2002: 26). Nice'de resmi olarak 7 Aralık 2000'de beyan edilen AB Temel Haklar Şartı'nın maddelerindeki konular kısaca şöyledir: Antlaşma'nın birinci bölümünün başlığı oluşturan saygınlık kapsamında, insan saygınlığı, yaşama hakkı, kişisel bütünlük hakkı, işkence gibi muamelelerin yasaklanması, köleliğin ve zorla çalıştırılmanın yasaklanmasına dair maddeler yer almaktadır. Özgürlüğe yönelik maddeler içeren ikinci bölümde, sosyal politika kapsamında yer alan 12. maddede herkes için toplanma ve dernek özgürlüğüne dair hükümler yer almaktadır. Eşitlik başlığı ile belirlenen üçüncü bölümde, sosyal politikaya yönelik olarak, erkek ve kadın eşitliğinin istihdam, çalışma ve ücreti kapsayan her alanda sağlanması gerektiği belirtilmiştir. Yine bu başlık altında çocuk, yaşlı ve engellilerin toplu hayatındaki haklarına yer verilmiştir. Dördüncü bölümdeki dayanışma başlığında, sosyal politikalara yönelik olarak, işçilerin işyerinde bilgilenme ve danışma hakkı, toplu görüşme ve eylem hakkı, iş bulma hizmetlerine erişim hakkı, haksız şekilde işten çıkarmaya karşı korunma hakkı, adil ve uygun şartlarda çalışma hakkı, çocuk işçiliğinin yasaklanması, sosyal güvenlik ve yardım konularına dair hükümlere yer verilmiştir. Antlaşma'nın beşinci bölümü vatandaş haklarından, altıncı bölümü adalete yönelik hükümlerden ve son kısım olan yedinci bölümü de genel hükümlerden oluşmaktadır (Europa, 2000: http://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_en.pdf).

2.3.8. Avrupa İstihdam Stratejisi

Amsterdam Antlaşması'nın ardından, Birliğin istihdam stratejisini oluşturma çabasıyla, çeşitli zirveler yapılmıştır: 1997'de Lüksemburg, 1998'de Cardiff, 1999'da Köln, 2000'de Lizbon, Stockholm ve Barcelona Zirveleri. Bunlar arasında ön plana çıkanlar, Lüksemburg ve Lizbon zirveleri olmuştur. 1997 yılında Lüksemburg'da AB Komisyonu tarafından kabul edilen Avrupa İstihdam Stratejisi (AİS) ile istihdam girişimleri Birlik için ortak bir eylem haline gelmiştir. Zirvenin ardından Birliğin ilk istihdam kılavuzu kabul edilmiş ve ortak bir istihdam için kılavuz ilkeler belirlenmiştir. AİS ile üye ülkeler için işveren örgütleri ve sendikaların katılımıyla uygulama için rapor hazırlama sorumluluğu getirilmiştir. Hazırlanan raporlara göre Konsey'e uygulanan istihdam politikaları hakkında üye ülkelere tavsiyede bulunma izni verilmiştir (Çelik, 2014: 131-133).

AİS için temel olan dört temel strateji özetlenecek olursa (Europa, 1997: <http://www.consilium.europa.eu/media/21125/luxembourg-extraordinary-european-council-meeting-on-employment.pdf>):

1. İstihdam edilebilirliği artırma: Bu yönde izlenecek adımlar; genç ve uzun süreli işsizlikle mücadele edilmesi, pasif önlemlerden aktif önlemlere geçilmesi, ortaklık yaklaşımının desteklenmesi ve okul hayatından iş hayatına geçişin kolaylaştırılması olarak belirlenmiştir.
2. Girişimciliği geliştirme: Bu amaç doğrultusunda, küçük işletmeler için iş kurmanın ve önlerine çıkacak engeller için destek olarak süreci yönetmenin kolaylaştırılması, iş kurma sürecinde fırsatların kullanılması ve istihdam için vergi sisteminde kolaylıkların sağlanması gerektiği belirtilmiştir.
3. İşletmelerin ve çalışanlarının uyum sağlamasını destekleme: Bu konu için çalışma düzenlerinin modernleştirilmesi ve girişimler için uyumluluğun desteklenmesi gerekli görülmüştür.
4. Fırsat eşitliği için politikaları güçlendirme: Bu başlık için dikkat gerektiren noktalar; cinsiyet ayrımlarının önlenmesi, iş ve aile yaşantısının uzlaştırılması, işe geri dönülmesinin kolaylaştırılması ve engelli insanların çalışma hayatına uyum sağlamaları için gerekli desteğin verilmesi olarak saptanmıştır.

AİS için öne çıkan zirvelerden biri olan 2000 yılındaki Lizbon Zirvesi ile makro ekonomi, mal ve hizmet piyasaları ve istihdam için reformların yapılması, sosyal dışlanma ile mücadele edilmesi ve toplumsal uzlaşmanın sağlanması amaçlanmıştır. Ayrıca belirlenen 10 yıllık bir strateji ile AB'nin daha kaliteli çalışmalar yürütmesi, sürdürülebilir ve rekabetçi ve dinamik bir ekonomi politikası izlemesi amaçlanmıştır. Ardından Komisyon, Avrupa sosyal modelinin geliştirilmesi için Sosyal Politika Gündemi başlığıyla hazırladığı belgeyi, Konsey'e, Parlamento'ya ve Ekonomi ve

Sosyal Komite'ye sunmuştur. 2010 yılında istihdam için belirlenen hedef, AB genelinde yüzde 70, kadınların istihdam oranında ise yüzde 60 oranı olarak belirlenmiştir (Çelik, 2014: 133).

AB'nin 2020 İstihdam Stratejisi Komisyon tarafından 2010 yılında açıklanmıştır. AB ekonomisinin yaşadığı problemlerden yola çıkan strateji ile 2020 yılında belirtilen hedeflere ulaşarak yapısal bir dönüşümün yaşanması amaçlanmaktadır. Bu hedeflere ulaşılabilmesi için AB için birbiriyle uyumlu olan üç öncelik belirtilmiştir: Birincisi, bilgiye dayalı akıllı bir büyüme, ikincisi çevreye duyarlı olan sürdürülebilir bir büyüme ve üçüncüsü ekonomik, sosyal ve sınırsal olarak bütünleşmeyi içeren kapsayıcı bir büyüme yaratmaktır (T.C. AB Bakanlığı, 2010: 2-3).

Avrupa Birliği'nin 2020 yılına kadar ulaşmak istediği hedefler şunlardır: İstihdam alanıyla ilgili olarak, 20-64 yaş arasındaki nüfusun yüzde 75'nin istihdam edilmesi amaçlanmıştır. Yenilikçilikle ilgili olarak, AB'nin gayri safi yurtiçi hasılasının yüzde 3'ünün araştırma ve geliştirmeye ayrılması öngörülmüştür. Çevre konusuna yönelik olarak, enerji verimliliğinin yüzde 20 oranında artırılması, AB'nin toplam tükettiği enerjinin yüzde 20'sinin yenilenebilir enerji olması ve sera gazı salımlarının 1990 yılı seviyesine göre en az yüzde 20 azaltılması hedeflenmiştir. Eğitimle ilgili olarak, okulu bırakma oranının yüzde 10 seviyesine düşürülmesi ve yükseköğretime katılımın yüzde 40'a çıkarılması hedeflenmiştir. Son olarak, yoksulluğun 20 milyon kişi kadar azaltılması ve böylece ulusal yoksulluk sınırında yaşayan Avrupalıların sayısının dörtte bir oranında düşürülmesi amaç edinilmiştir (İKV, 2014: 11).

2.3.9. Lizbon Antlaşması ve Sosyal Politika

AB'de 1990 ve 2000'li yıllarda yaşanan genişlemeler, Birliğin kurumsal yapısında ve karar alma mekanizmalarında yeni düzenlemelerin yapılması gerektiği tartışmalarını da beraberinde getirmiştir. Bu doğrultuda, yapılan hazırlıklar neticesinde oluşturulan AB Anayasal Antlaşması üzerinde uzlaşmaya varılmıştır. Ancak, yapılan referandumlar sonucunda Fransa ve Hollanda tarafından reddedilen AB Anayasası için süreç uzamıştır. Yaklaşık iki yıl süren değerlendirme döneminin ardından, AB için kurumsal reform süreci yine ön plana çıkmış ve Anayasal Antlaşma'nın belirli kısımlarının alınarak oluşturulduğu Lizbon Antlaşması üzerinde siyasi bir anlaşmaya varılmıştır. Antlaşma'nın hukuki bir metin haline getirilmesiyle birlikte uzlaşmaya varılarak, AB Zirvesi'nde hükümet ve devlet başkanları tarafından imzalanması 13 Aralık 2007 tarihinde gerçekleşmiştir. Üye olan ülkelerdeki onay aşamasının tamamlanmasıyla birlikte 1 Aralık 2009'da Lizbon Antlaşması yürürlüğe girmiştir (T.C. Dış İşleri Bakanlığı (t.y.), <http://www.mfa.gov.tr/lizbon-antlasmasi.tr.mfa>). Daha demokratik bir AB oluşturma ve ortak hareketle küresel sorunlar için daha etkili çözümler üretebilme amacıyla oluşturulan Lizbon Antlaşması ile AP'nin daha güçlü bir hale getirilmesi, AB'nin uluslararası alandaki temsilinin daha etkin olması, Konsey'deki oylama yöntemlerinin değiştirilmesi gibi bir takım yeni düzenlemeler esas alınmıştır (Europa (t.y), https://europa.eu/european-union/law/treaties_en).

Lizbon Antlaşması ile adı Avrupa Topluluğu'nu Kuran Antlaşma olan hukuki metin, Avrupa Birliği'nin İşleyişi Hakkında Antlaşma olarak değiştirilmiştir. Ayrıca amaçlandığı gibi kurumsal olarak önemli değişiklikler yapılmıştır. Bunların başında, üç sütunlu yapının kaldırılması gelmektedir. Ortak Dış Politika ile Güvenlik Politikası, Avrupa Topluluğu ve Adli ve Yargısal Konularda İşbirliği olarak üç koldan oluşan ve karışıklığa neden olan bu yapı kaldırılmış ve Avrupa Topluluğu'nun yerini Avrupa Birliği almıştır. Böylece, AB tüzel bir kişiliğe kavuşmuştur. Bir diğer önemli yenilik, AB Konseyi Başkanlığı'nın oluşturulması ile yaşanmıştır. İki buçuk yıllık bir dönem için nitelik oy çokluğu ile seçilecek başkanın görev süresi bir defa yenilenebilecektir. Altı ay süren dönem başkanlığının yerini, üç üye ülkenin oluşturduğu grup ve 18 ay süre ile yapılacak dönem başkanlığı sistemi almıştır. Uluslararası alanda daha etkili politika çalışmaları için AB Dış Politika ve Güvenlik Yüksek Temsilciliği oluşturulmuştur ve Yüksek Temsilci, AB Dış İlişkiler Konseyi'ne başkanlık etmektedir. Üye ülkelerin nüfuslarının önem kazandığı ve 2014 yılından itibaren aşamalı bir şekilde yürürlüğe giren nitelikli çoğunluk oylama sisteminde yapılan ve çifte çoğunluk sistemi adı verilen bu değişikliğe göre, AB nüfusunun en az yüzde 65'in temsil edilerek, ülkelerin en az yüzde 55'nin (28 üye ülkenin 15'i) onayı ile karar alınır. Ayrıca, antlaşmaya göre AP'nin üye sayısı 751 ve üye ülkelerin AP'ye yollayacakları temsilci sayısı en az altı, en fazla 96 olarak sınırlandırılmıştır. Kurumsal olarak yapılan bu yeniliklerin yanında, Birlik sosyal politikası için oldukça önem taşıyan AB Temel Haklar Şartı, İngiltere ve Polonya'nın çember dışında kalmalarına karşın, üye olan diğer ülkeler için hukuksal bir bağlayıcılık kazanmıştır (Çelik, 2014: 136-137). Bireysel temel hak ve özgürlükler ile temel sosyal haklara yer verilen, AB Temel Haklar Şartı, AB Kurucu Antlaşmaları'na eklenerek, Topluluk mevzuatı için hukuki bir nitelik elde etmiştir (Özcüre, 2014: 123).

Sosyal politika açısından bakıldığında Lizbon Antlaşması ile yapılan kısıtlı değişikliklerle AB'nin sosyal politika yetkileri aynı düzeyde kalmış, sosyal politika uygulamalarının sorumluluğu üye devletlere bırakılmıştır. Lizbon Antlaşması ile değiştirilen ve halen yürürlükte bulunan iki hukuki belgeden biri olan AB Antlaşması'nda (The Treaty on the European Union) daha çok ilkesel düzenlemeler yapılırken, bir diğeri olan AB İşleyiş Antlaşması'nda (The Treaty on the Functioning of the European Union) sosyal politikaya yönelik düzenlemeler yapılmıştır (Çelik, 2014: 138-140). Bu nedenle, Lizbon Antlaşması ile sosyal politika alanında getirilen sınırlı yenilikleri incelemek üzere AB Antlaşması ve AB İşleyiş Antlaşması'nın ilgili kısım ve maddelerini ele almak gerekmektedir.

Altı başlıktan oluşan AB Antlaşması'na bakıldığında, birinci başlığı oluşturan genel hükümler kısmında yer alan 2. maddeye göre Birlik; özgürlük, eşitlik, demokrasi, insan onuruna saygı, insan haklarına saygı, hukuk kuralları ve azınlık haklarına saygı değerleri üzerine kuruludur. AB üyesi devletlerin sahip olması gereken toplum şekli; çoğulculuğun, ayrımcılık yasağının, hoşgörünün, adaletin, dayanışmanın ve kadın-erkek eşitliğinin egemen olduğu bir ortamı esas almaktadır. Bu antlaşmada sosyal politika açısından önem taşıyan diğer bir madde ise, Birliğin

amacının barışı ve kendi değerlerini koruma ve vatandaşlarının refahını destekleme olduğunun belirtildiği 3. maddedir. Toplamda yedi bölümden oluşan AB İşleyişi Antlaşması'nın sosyal politika ile ilgili bölüm ve kısımlar şöyledir: Birinci Bölüm 2.Başlık- Genel Uygulama Hükümleri (8.madde), İkinci Bölüm-Birlik Vatandaşlığı ve Ayrımcılık Yasağı (18 ve 19. Maddeler). Üçüncü bölümü oluşturan Birlik Politikaları ve İç Faaliyetler'de yer alan sosyal politikalarla ilgili düzenlemelerin başlıkları şu şekilde sıralanmıştır: 1.Başlık- İç Pazar, 2.Başlık- Malların Serbest Dolaşımı, 3.Başlık- Tarım ve Balıkçılık, 4.Başlık- Kişilerin, Hizmetlerin ve Sermayenin Serbest Dolaşımı (45. Madde), 5.Başlık- Özgürlük, Güvenlik ve Adalet Alanı, 9.Başlık- İstihdam (145 ve 150. maddeler), 10.Başlık- Sosyal Politika (151 ve 161. maddeler), 11.Başlık- Avrupa Sosyal Fonu (162 ve 163. maddeler), 12.Başlık- Öğretim, Mesleki Eğitim, Gençlik ve Spor, 13.Başlık- Kültür, 14.Başlık- Kamu Sağlığı, 15.Başlık- Tüketicinin Korunması, 18.Başlık- Ekonomik, Sosyal ve Bölgesel Uyum (Europa, 2010: <http://eur-lex.europa.eu/legal content/EN/TXT/PDF/?uri=OJ:C:2010:083:FULL&from=EN>).

Yukarıda belirtilen bölüm ve kısımlardaki ilgili maddelerin içerikleri şu şekildedir: Birinci bölümün ikinci başlığını oluşturan Genel Uygulama Hükümleri'nde yer alan 8. maddeye göre, Birlik tüm faaliyetlerinde eşitsizliği bertaraf ederek, kadın ve erkek arasındaki eşitliği desteklemelidir. İkinci bölümü oluşturan Birlik Vatandaşlığı ve Ayrımcılık Yasağı'ndaki 18. maddeye göre antlaşmaların uygulama kapsamında, uyruk nedeniyle yapılan ayırım ve önyargılı uygulamalar yasaklanmalıdır. Yine bu bölümdeki 19. madde ise ırk, cinsiyet, etnik köken, din, inanç, yaş, engel gibi nedenlere dayanan ayrımcılıklara karşı mücadele etmek için Birliğe verilen gerekli yetkiyi ve uygulama yöntemlerini belirtmektedir. Üçüncü bölümdeki dördüncü başlığı oluşturan Kişilerin, Hizmetlerin ve Sermayenin Serbest Dolaşımı'nda yer alan 45. maddeye göre, Birlik içinde çalışanların serbest dolaşımı güvence altına alınmalıdır. Ücret ve çalışma şartları açısından, üye devletlerin çalışanlarının uyruklarına dayanan, üye devlet çalışanları için istihdam, çalışanların serbest dolaşımı gibi nedenlerle yapılan ayrımcılıklar kaldırılmalıdır. Kamu sağlığı, kamu güvenliği ve kamu düzeni için çalışanların serbest dolaşımına sınırlamalar getirilebilir. Yine bu bölümde dokuzuncu başlığı oluşturan İstihdam içerisinde yer alan 145. maddeye göre, Birlik ve üye devletler, birbiriyle uyumlu bir istihdamın stratejisini geliştirmek için yetenekli ve eğitimli bir işgücünü ve ekonomik dalgalanmalara karşı duyarlı olan işgücü piyasalarını desteklemelidir. 146. maddede, üye devletlerin, istihdamın desteklenmesini ortak bir çıkar olarak görmesi ve faaliyetlerini Konsey'e uyumlu olarak yürütmesi gerektiği belirtilmektedir. 147. maddeye göre, Birlik politikaları ve faaliyetlerinin hayata geçirilmesinde yüksek bir istihdam seviyesine ulaşma amacı göz önünde bulundurulmalıdır. Konsey ve Komisyon tarafından Birliğin istihdamına ilişkin yıllık rapor sunulur. Madde 148'e göre, Konsey, Komisyon'un önerisiyle ve Avrupa Parlamentosu, Bölgeler Komitesi, Ekonomik Sosyal Komite ve İstihdam Komitesi'ne danışarak her yıl için üye ülkelerin istihdam politikalarına dair ilkeler hazırlar. Ayrıca her üye devlet, istihdam için hazırlanan ilkeler ışığında uygulamalarını Konsey'e ve Komisyon'a yıllık bir şekilde rapor olarak sunar. Bu raporlara göre ve İstihdam Komitesi'nden aldığı görüşlere göre Konsey, her yıl üye

devletlerin istihdam politika uygulamalarını inceler. 149. maddeye göre, Avrupa Parlamentosu ve Konsey, yasama düzenine göre harekete geçerek ve Bölgeler Komitesi ile Ekonomik ve Sosyal Komite'ye danışarak, üye devletler arasındaki işbirliğini ve istihdam alanındaki faaliyetlerini desteklemek için teşvik önlemleri alabilir. Bu önlemler, üye devletlerin düzenlemelerini ve kanunlarının uyumlaştırılmasını içermez. 150. maddeye göre, Konsey, Avrupa Parlamentosu'na danışır ve basit çoğunluğa göre hareket ederek, üye ülkeler arasında işgücü piyasası politikaları ve istihdam alanında koordinasyonu geliştirmek üzere bir İstihdam Komitesi kurar. Üçüncü bölümdeki onuncu başlıkta yer verilen Sosyal Politika maddelerine bakıldığında; 151. maddenin Birliğin sosyal politikaya olan yaklaşımını açıkladığı görülmektedir. Bu doğrultuda, Birlik ve üye devletlerin istihdamın desteklenmesini, yaşam ve çalışma şartlarının iyileştirilmesini, dışlanmayla mücadele, sosyal diyalogun geliştirilmesini amaçladıkları belirtilmektedir. 152. maddede, sosyal taraflar ve sosyal diyalog arasındaki ilişkilere değinilerek, Büyüme ve İstihdam Konusunda Üçlü Sosyal Zirve adında yeni bir sosyal diyalog yapısının oluşumuna yer verilmiştir. Madde 153, 151. maddede ifade edilen amaçlara ulaşmak için Topluluğun, üye devletlerin çalışmalarını destekleyeceğini belirtmektedir. Antlaşmanın 154 ve 155. maddelerinde, sosyal politika alanındaki düzenlemelerin hazırlanması için sosyal diyalog ve sosyal taraflara özel bir yer verilmiştir. Madde 156'ya göre, Komisyon, iş hukuku ve çalışma koşulları, istihdam, mesleki eğitim, sosyal güvenlik gibi sosyal politika konularında, üye devletler arasındaki işbirliğini teşvik eder. 157. maddede, erkek ve kadın çalışanlar için eşit işe eşit ücret ilkesine yer verilmiştir. Madde 158'e göre, üye devletler ücretli izin sistemleri arasında var olan eşitliğin sürdürülmesine dikkat ederler. 159. maddeye göre, Komisyon, 151. maddede belirtilen hedeflere ulaşma sürecinde her yıl için birliğin nüfus durumunu içeren rapor hazırlayacaktır. 160. maddede, üye devletlerin kendi aralarında ve Komisyon ile sosyal koruma politikalarına yönelik olarak işbirliğini geliştirmek için danışma niteliğinde bir Sosyal Koruma Komitesi kurmaları ifade edilmiştir. Avrupa Sosyal Fonu ile ilgili düzenlemelerin yer aldığı on birinci başlıkta bulunan 162 ve 163. maddelere göre, Avrupa Sosyal Fonu, iç pazarda çalışanların istihdam fırsatlarını geliştirmek amacıyla kurulmuştur ve çalışanların mesleki ve coğrafi hareketliliğini sağlamayı hedefler. Fon, Komisyon tarafından yönetilir. Hükümet, sendika ve işveren topluluklarının temsilcilerinden oluşan bir komite, Komisyon'un bu görevinde yardımcı rolde bulunur (Çelik, 2014: 140-148).

Reform Antlaşması adıyla da bilinen Lizbon Antlaşması ile yapılan yeniliklerin ve de değişikliklerin, AB'nin daha demokratik bir yapı kazanmasını ve daha etkin faaliyetlerde bulunmasını kolaylaştırdığı tartışılmazdır. Antlaşma ile Birliğin kurumsal yapısı yeniden düzenlenerek, Birlik ve üye devletlerin yetkileri açık olarak belirtilmiştir. Özellikle, AB Temel Haklar Şartı'nın hukuki bir nitelik kazanması, Birliğin sosyal gelişimi için oldukça önem taşımaktadır. Esas olarak Maastricht Antlaşması'ndan sonra gelişen sosyal politika alanında, Lizbon Antlaşması ile yapılan değişimler sınırlı kalmış olsa bile, AB'nin sosyal politika uygulamalarındaki önceliklerini net olarak ortaya çıkarmış ve Birlik için bir ilerleme kazandırmıştır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. TÜRKİYE'DE SOSYAL POLİTİKA

Yapılan çalışmanın son bölümünde değinilecek olan Türkiye'nin AB sosyal politikasına uyumu konusundaki gelişmelerin anlaşılabilmesi için öncelikle Türkiye'nin sosyal politika sürecinin incelenmesi gerekmektedir. Türkiye'deki sosyal politikanın tarihsel gelişiminin sağlıklı bir şekilde kavranabilmesi için hem Cumhuriyet öncesi dönemdeki hem de Cumhuriyet dönemindeki sosyal politikaya yönelik çalışmalar değerlendirilmelidir.

3.1. Türkiye'de Cumhuriyet Öncesi Dönemde Sosyal Politikanın Gelişimi

Osmanlı İmparatorluğu'na ilişkin olarak değerlendirilen Cumhuriyet öncesi dönemde, sosyal politikalara yönelik uygulamaların geniş kapsamlı bir alana sahip olduğu söylenemez.

19. yüzyılın ortalarında sanayileşmeye başlayan Osmanlı İmparatorluğu'nda, ekonomi bu döneme kadar tarım, hayvancılık, ticaret gibi temellere dayanmıştır. Sanayi, İmparatorluğun yaşadığı ekonomik, siyasal ve toplumsal sorunlardan dolayı Cumhuriyet Dönemi'ne kadar etkin bir role sahip olamamıştır (Altan, 2007: 65). İmparatorluk'ta geç başlayan endüstrileşmeye paralel olarak bir işçi sınıfı ve işçi hareketi oluşmamıştır ve bu dönemde daha çok yabancı sermaye ile kurulan dokuma ve silah fabrikaları yer almıştır. İktisadi devlet kuruluşu özelliğinde olan bu işletmeler, gemi inşası ve onarımı, kömür ve maden üretimi ve dokuma alanında üretim yapmıştır (Koray, 2008: 164-165). Küçük ölçekli üretim birimlerinden oluşan sanayide, 13. yüzyıldan 1727 tarihine kadar "Ahi Birlikleri" tarafından düzenlenen denetim ve çalışma ilişkileri, bu tarihten sonra loncalar vasıtasıyla yürütülmüştür. Loncalarda, günümüzdeki gibi işçi ve işveren ilişkilerinin bulunmamasıyla birlikte, çırak, kalfa ve ustalar aynı örgüt içerisinde toplanmıştır (Tokol, 2014b: 59).

Osmanlı İmparatorluğu döneminde, günümüzdeki anlamıyla olmasa bile işçi sınıfı olarak kabul edilebilecek olan ücretli çalışanların tarihsel sürecine bakıldığında, ilk olarak inşaat sektörü, madencilik ve askerlikte var oldukları görülmektedir. Örneğin, kapıkullarındaki acemi oğlanlar pek çok alanda ücretli olarak çalışmışlardır. Ayrıca savaşçı olan yeniçeriler de silah yapımında çalışan cebeciler gibi ücretli çalışanlardı (Koç, 2010: 46).

19. yüzyılın sonralarına gelindiğinde, 1863 yılındaki Maadin Nizamnamesi, 1865'teki Dilaver Paşa Nizamnamesi ve 1869'daki Maadin Nizamnamesi adıyla oluşturulan tüzükler ile Osmanlı İmparatorluğu'ndaki maden ocaklarındaki çalışma ilişkileri düzenlenmiştir (Yüksel, 2014: 36). Dilaver Paşa Nizamnamesi ile Ereğli Kömür Havzası'nda çalışan maden işçileri hakkında yapılan düzenlemelerin amacı işçiyi korumak değil, üretim miktarını arttırmaktır. İşçilerin; çalışma zorunluluğunda olan işçiler ve çalışmaya gönüllü olan işçiler olarak ikiye ayrıldığı görülmektedir. Çalışma zorunluluğu olan işçilerin bir kısmı bölgedeki köy halkından oluşan ve çalışmalarının karşılığında askerlikten muaf tutulan ayrıca yetersiz ücret alan kesimi kapsıyordu. Diğer kısmı ise, şehir halkından ve nizamiye askerlerinden oluşuyordu. Gönüllü olarak çalışan serbest işçiler; Osmanlı uyruklu olan ve yer üstünde çalışan işçiler, Doğu Anadolu'dan gelen ve yeraltında çalışan işçiler ve amele çavuşu olarak çalışan vasıflı yabancı işçilerden meydana geliyordu (Koç, 2010, 57). Sosyal politika için önemli bir uygulama biçimi sunan Maadin Nizamnamesi'nde ise zorunlu çalışma yasaklanmakta ve iş güvenliğinin sağlanması ve işçi sağlığının korunması için hükümler yer almaktadır. Bu dönemde sosyal politika alanında yaşanan bir diğer gelişme de 1871 yılında kömür havzalarında çalışan işçilerin Ameleperver Cemiyeti'ni kurması olmuştur (Yüksel, 2014: 36-38). Ancak, bu örgüt işçi örgütlenmesinden ziyade bir hayır kuruluşu özelliği taşımaktadır. 1894-1895 yılları arasında İstanbul'daki Tophane fabrikasında kurulmuş olan ve kuruluşundan kısa bir süre sonra 2. Abdülhamit'in gizli çalışmalar için görevlendirdiği yetkililer tarafından dağıtılan, Amele-i Osmani Cemiyeti yapılan çalışmalar neticesinde saptanmış olan ilk işçi örgütüdür (Koç, 2010: 68).

1876 tarihli ilk Türk Medeni Kanunu olarak kabul edilen Mecelle'de çalışma ilişkileri genel olarak 562 ve 881. maddeler arasında düzenlenmiştir. İşçinin, emeğini kiraya veren kişi olarak tanımlandığı kanun, çalışma ilişkileri için ilkel ve bireyci bir yaklaşımda bulunmuştur. 1876 tarihli Kanun-u Esasi'de yapılan değişikliklerin yürürlüğe girdiği İkinci Meşrutiyet dönemi sonrasına gelindiğinde, İttihat ve Terakki Hükümeti'nin 1908'de "Tatil-i Eşgal Cemiyetleri Hakkında Kanun-u Muvakkatı" olarak yürürlüğe koyduğu ve 1909 tarihinde yapılan değişikliklerle "Tatil-i Eşgal Kanunu" adını alan hukuki düzenlemeleri yaptığı görülmektedir. Bu kanunla, kamu için hizmet veren kurumlarda çalışan işçi ve işverenler için sendikalaşma yasaklanırken, grev hakkı ile ilgili de sınırlandırıcı çeşitli düzenlemeler yapılmıştır. 1909 tarihli "Cemiyetler Kanunu" ile ise kamuya hizmet veren kuruluşlar haricinde çalışanlar için örgütlenme hakkı ile ilgili sınırlı bir liberal yaklaşım sergileyen düzenlemeler yapılmıştır (Tokol, 2014b: 61).

3.2. Türkiye'de Cumhuriyet Döneminde Sosyal Politikanın Gelişimi

Sosyal politikanın Cumhuriyet dönemindeki gelişim süreci dört başlık altında incelenmektedir.

3.2.1. 1920-1945 Dönemi

Osmanlı İmparatorluğu'ndan, geç başlayan ve pek gelişme gösteremeyen bir sanayileşme düzenini teslim alan Türkiye Cumhuriyeti bu düzeni değiştirmek, geliştirmek ve ekonomik kalkınmayı sağlamak üzere 1923 yılında İzmir İktisat Kongresi'ni toplamıştır.

İzlenecek iktisat politikalarının belirlenmesi için toplanan ve hükümet için tavsiye kararları alınan Kongre'de kabul edilen önerilerden bazıları; amele yerine işçi ifadesinin kullanılması, örgütlenme hakkı, işgününün sekiz saatten oluşması, kadınlar için doğumdan önce ve sonra izin verilmesi, işçilerin haftanın bir günü izin hakkının bulunması ve 1 Mayıs'ın işçi bayramı olarak tanınması ve asgari ücretin belirlenmesi şeklinde olmuştur (Çelik, 2014: 212). Türkiye'nin sanayileşmesi konusundaki uygulanacak liberal politikaların belirlendiği bu Kongre'de, ülkenin çeşitli illerinden gelen işçi, işveren ve meslek temsilcileri buluşmuştur. Ancak, 1927 tarihli Teşvik-i Sanayi Kanunu, 1929 tarihli Gümrük Tarife Kanunu ve alınan diğer finansal önlemler, özel sermayenin harekete geçmesi için yeterli olmamıştır. Bu nedenle, izlenmesi planlanan liberal kalkınma politikaları, yerini devletçi sanayileşme politika uygulamalarına bırakmıştır (Koray, 2008: 167). 1932 tarihinden sonra benimsenen devletçi politika ile sanayileşmenin finansmanı için kamu kaynaklarının kullanılmasına ve özel sektörün de desteklenmesine karar verilmiştir. Bu doğrultuda, 1934-1938 döneminde "1. Beş Yıllık Sanayi Planı" hayata geçirilmiş ve Etibank ve Sümerbank gibi birçok kamu iktisadi teşebbüsü kurulmuştur. Başarılı olan bu planın ardından, 1939-1943 döneminde hayata geçirilmesi için hazırlanan "2. Beş Yıllık Sanayi Planı", İkinci Dünya Savaşı'ndan dolayı uygulanamamıştır (Tokol, 2014b: 62).

Bu dönemde sosyal politikaya dair yaşanan önemli gelişmelerden birisi de Kurtuluş Savaşı'nın devam ettiği 1921 yılında Zonguldak ve Ereğli Kömür Havzası'nda çalışan işçilerin, çalışma koşullarının düzenlenmesi için çıkarılan iki kanun olmuştur. 114 sayılı "Zonguldak ve Ereğli Havza-i Fahmiyesinde Mevcut Kömür Tozlarının Amele Menafi-i Umumiyesine Olarak Füsühtune Dair Kanun" ile bölgede üretim esnasında oluşan ve işletmelerin bıraktığı kömür tozlarının açık artırma ile satılarak elde edilen gelirin işçiler için kullanılmasına karar verilmiştir. 115 sayılı "Ereğli Havza-i Fahmiyesi Maden Amelesinin Hukuku'na Müteallik Kanun" kısıtlı bir uygulama alanına sahip olmasına karşın, sosyal politika açısından önem taşımıştır. Bölgedeki işveren ve işçi ilişkilerini düzenleyen bu kanun; zorla çalıştırma yasağı getirmiş ve çalışma süresi, asgari ücret, işe alınma için yaş sınırlaması, işçinin eğitimi konularında sermaye karşısında emeği koruyan kararlar almıştır. 115 sayılı Kanun ile alınan kararlar şu şekilde sıralanmaktadır: Günlük çalışma süresinin 8 saat olarak belirlenmesi ve işçinin isteği üzerinde gerçekleşen fazla mesai için iki kat ücret ödenmesi, asgari ücretin belirlenmesinde, devlet, işçi ve işverenin birlikte hareket etmesi, kömür madenlerinde kabul edilen en küçük çalışma yaşının 18 olarak belirlenmesidir. Çalışma yaşıyla ilgili alınan bu karar ile Türkiye, aynı uygulamayı yürüten dünyadaki sayılı ülkeler arasına girmiştir. Sosyal güvenlik alanıyla ilgili olarak işçinin işyerindeki sağlığı ve kaza

durumlarında uygulanacak adımlar için işveren çeşitli sorumluluklara tabi tutulmuştur. Bunlar; işverenlerin işçiyi ücretsiz tedavi ettirmesi, ölüm durumunda işçinin ailesine yargının belirlediği şekilde tazminat ödemesi olarak belirtilmiştir. Ayrıca maden işçileri için finansmanını esas olarak işveren ve işçinin ücret üzerinden eşit olarak ödeyecek oldukları primlerden sağlayan ve işçilerin yararı için planlanan “İhtiyat ve Teavün Sandıkları’nın” kurulması öngörülmüştür ve 1923 yılında sandıklar, “Amele Birliği” adıyla birleştirilmiştir. Bu kuruluşun kapsadığı işçiler belirli bir alanla sınırlı olsalar bile, Türkiye’deki ilk sosyal sigorta uygulamasının örneği olmuştur (Dilik, 1985: 94-96).

1927 yılına gelindiğinde yapılan bir sanayi sayımının sonucuna göre, Türkiye’de küçük işletmelerin de bulunduğu 65 bin işletmenin ve 257 bin çalışanın varlığı kayıt altına alınmıştır. Bu işyerlerinde 100’ün üzerinde çalışanı bulunanların sayısı 155 idi (Koç, 2010: 118). Bu dönemde, kamuda istihdam edilen memur ve işçi sayısında sürekli artış yaşanmıştır. Buna göre, 1931 yılında 103 bin olan memur sayısı, 1938 yılında 127 bine ulaşmıştır. Ayrıca devlet, hizmet vermesinde aracı olan kamu kuruluşlarının da sayısında artışa giderek, bu dönemdeki kamu kuruluşu sayısını 54’e çıkarmıştır (Makal, 2001: 1-2).

Cumhuriyetin ilanının ardından da hem işçileri korumaya hem de bireysel iş ilişkilerini düzenlemeye yönelik kurallar oluşturulan yasaların içinde 1936 tarihli “3008 sayılı İş Kanunu” devlet için çalışma yaşamına dair ilk olan geniş ölçekli müdahalesini içermesi bakımından önem taşımaktadır (Tokol, 2014b: 63). Türkiye Cumhuriyeti’nin 1932 yılında Uluslararası Çalışma Örgütü’ne katılmasıyla üstlenmiş olduğu yükümlülüklerin de etkisiyle oluşturulan 1936 tarihli bu İş Kanunu’nda sendika kurma hakkından ve özgürlüğünden bahsedilmemiş, grev yasaklanmış ve zorunlu hakem uygulaması getirilmiştir. Buna ek olarak, “İşçi Sigorta İdaresi” kurulması ve işgücü piyasası için devlet tarafından düzenleme önerisi getirilmiştir. Otoriter bir çalışma ilişkisi geliştiren kanunun ardından, 1938 tarihinde çıkarılan Cemiyetler Kanunu ile sendika kurma yasağı bir kez daha vurgulanmıştır (Koray, 2008: 170-171).

Türkiye Cumhuriyeti’nin ilk yıllarını kapsayan 1920-1945 döneminde, yasalar ve yönetmeliklerle birlikte işçiler için getirilen haklar, işçi sınıfının bilinçli bir örgütlenmesi ya da hak arayışından değil, işgücü yetersizliği sorununa ve buna bağlı olarak toplumsal sorunlara çözüm bulabilmek adına oluşturulmuştur (Koç, 2003: 63). Bu dönemdeki otoriter düzenlemeler, tüm dünyayı etkileyen ve etkisi yıllarca süren 1929 tarihli Büyük Ekonomik Buhran’dan ve yaklaşmakta olan İkinci Dünya Savaşı’nın ayak seslerinden etkilenmesi kaçınılmaz olan devletin, müdahaleci ekonomik anlayışının sonucu olarak ortaya çıkmıştır.

3.2.2. 1946-1960 Dönemi

Bu dönemin başlangıcında, sona eren İkinci Dünya Savaşı'nın da etkisiyle Türkiye'de siyasi, ekonomik ve sosyal alanda önemli değişimler yaşanmıştır. Bunlardan en önemlisi; 1946 yılında siyasal yaşamda çok partili bir sisteme geçilmesi olmuştur.

Çok partili yaşama geçilmesinde, İkinci Dünya Savaşı'nın getirdiği sorunlar gibi 1940'lı yıllara kadar devletçi sanayileşme ile yaşanan gelişmeler de etkin rol oynamıştır. 1920'li dönemle kıyaslandığında, toplumsal yapıda önemli bir değişim meydana gelmiş ve toplumsal sınıfların varlığı ortaya çıkmıştır. Bu sınıflar daha liberal ve demokratik bir sistem arayışına girmişlerdir. Bu nedenle, kendi çıkarlarına göre örgütlenmelerine ve bu çıkarları temsil edecek farklı siyasal partilerin kurulmasına izin verilmesi mecburi hale gelmiştir. Amerika Birleşik Devletleri ve Sovyet Rusya'nın güçlenerek çıktığı savaş, Türkiye'nin bu dönemde izlediği tarafsızlık politikasında değişime yol açmış ve Türkiye dış siyasette Batı'ya yönelmiştir. BM'ye ve ILO'ya üye olan Türkiye'de uluslararası siyaset alanında yaşanan liberalleşme, iktisadi gelişmelerle devam etmiştir. Bu aşamalar için ABD tarafından uygulanan Truman Doktrini ve Marshall Planı önem taşımaktadır. Yaşanan bu gelişmeler, çok partili siyasal yaşamın gelişiminde etkili olmuştur (Makal, 2002: 43-47). Marshall yardımıyla birlikte, karayolu taşımacılığı gelişmiş, tarımda makineleşme hız kazanmıştır. Bu dönemde, toplumsal tüketimde ve köy yaşamında değişimler ve gelişimler yaşanmıştır. Bireylerin, önceden erişemediği ürünler tüketim alanlarına girmiştir. Sağlık alanında penisilin kullanılmaya başlanmış ve dönemin hastalıkları ile mücadele kolaylaşmıştır. Kentlerdeki imkânlar ve tarımdaki makineleşme sonucu köylülerin bir kısmı kentlere göç etmiştir. Politika, Türkiye'de önem kazanmaya başlayarak, bireyler için bir güç kaynağı olmuştur. Örgütlenme ilk kez yaygın ve kalıcı bir şekilde gelişim göstermiştir (Koç, 2010: 136). Türkiye'de sosyal politikanın tarihsel sürecinin anlaşılması için yaşanan bu değişimler doğrultusunda gelişim gösteren sosyal politikadaki atılan adımlara değinmek yerinde olacaktır.

1946 yılında Cemiyetler Kanunu'nda yapılan değişiklikler ile birlikte dernek kurulmasındaki izin sistemi kaldırılarak, bildirim sistemi getirilmiştir. Ayrıca, sınıf esasına dayalı olarak dernek kurma yasağı da kaldırılmıştır. 1947 yılında 5018 sayılı İşçi ve İşveren Sendikaları ve Sendika Birlikleri Hakkındaki Kanun çıkarılmıştır. Kanunda, grev hakkına yer verilmezken, sendika kurma özgürlüğü tanınmıştır. Ancak, sendikalara siyaset yasağı da getirilmiştir. Bu dönemin başlangıcında, sosyal politika ve bireysel olarak işçi hakları yönünden dikkat çeken gelişmeler yaşanmıştır. Çalışma Bakanlığı'nın kurulması, İş ve İşçi Bulma Kurumu'nun oluşturulması, İşçi Sigortaları Kurumu'nun da yürürlüğe girmesi bu gelişmelerden bazılarıdır. Ayrıca, 1949'da Yaşlılık Sigortası sistemi getirilerek, 1951'de İş Mahkemeleri kurulmuştur (Çelik, 2014: 218-219).

Aynı yılları takiben, esnaf dernekleriyle ilgili çıkarılan yasa ile esnaf ve çalışanları için birlikte örgütlenme kabul edildi. Korunmaya Muhtaç Çocuklar hakkındaki yasa ile yetiştirme

yurtlarında büyüyen çocukların çeşitli işyerlerinde çırak olarak çalıştırılmaları düzenlendi. 1949 yılında devlet çalışanlarının sosyal güvencesini tek çatıda toplayan Emekli Sandığı kuruldu. Kıdem tazminatıyla ilgili düzenleme neticesinde, 3 yıldan fazla çalışan işçilere çalıştıkları her yıl için 15 günlük ücretlerine karşılık gelen kıdem tazminatı ödenmesine karar verildi. 1954 yılında deniz işlerinde çalışan işçilerin çalışma şartlarını düzenlemek için Deniz İş Yasası kabul edildi. Garson ve benzeri işlerde çalışanlar, tarım işçileri, açık havada çalışan mevsimlik işçiler ve basın mesleğinde çalışan işçiler için de düzenlemeler yapıldı. Çıkarılan Asgari Ücret Yönetmeliği ile asgari ücret belirlenmeye başlandı. İşçilerin kıdem tazminatı alma koşulları yeniden düzenlendi. 1953 yılında hamile ve emziren kadınlar için çeşitli düzenlemeler yapılarak, işyerlerinde emzirme odaları ve kreşlerin bulundurulması zorunlu tutuldu. 1952 ve 1953 yılında patlayıcı ve tehlikeli maddeler ile çalışan işçilerin korunması ve emniyetinin sağlanması için düzenlemeler yapıldı. 1957 tarihinde 6900 sayılı Maluliyet, İhtiyarlık ve Ölüm Sigortaları Yasası ile sigorta alanında düzenlemeler yapılarak, yararlanma kapsamı genişletildi. İşçiler için tazminat ve yıllık ücretli izin hakkı düzenlendi (Koç, 2003: 73-78). Bu dönemdeki sendika hareketine bakıldığında, 1946 yılından sonra artan sendikalar yerel ve parçalı bir yapıda gelişim gösterdiği görülmektedir. 1948 yılında 52 bin olan sendikalı işçi sayısı, 1959'a gelindiğinde 280 bine yükselmiştir. 1952 yılında Ankara'da kurulan Türk-İş (Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu) sendikal hareket için ulusal bir merkez haline gelerek, sendikaların büyük bir kısmını kendi bünyesinde toplamıştır (Çelik, 2010: 160).

1945'te başlayan ve 1954 yılına kadar devam eden liberal ekonomi politikalarından, bu tarihten sonra uzaklaşma eğilimi yaşanmıştır. Bunun nedeni olarak; büyüyen sanayinin artan talebi karşılayamaması ve o dönemdeki sosyal ve siyasal koşullar olarak gösterilmiştir. Devletin işveren konumunu sürdürmesi için yeni Kamu İktisadi Teşebbüsleri kurularak, kamu sektörünün genişletilmesi planlanmıştır (Tokol, 2014b: 64). Tek partili dönemde olduğu gibi çok partili dönemde de örgütlenme yeterli özgürlüğe sahip olamamıştır. 1938 yılında 205 olan dernek sayısı, 1946 yılında 820, 1950'de 2 bin 171 ve 1960 yılında 17 bin 229'a yükselmiştir. Ancak, bu dernekler iktidar politikaları ve yasal düzenlemeler nedeniyle güçsüz ve iktidara bağımlı kalmıştır (Makal, 2002: 48).

Çeşitli içsel ve dışsal dinamikler neticesinde ortaya çıkan, 1940'lı yıllarda başlayan bu değişimler ve Türkiye'deki demokratikleşmenin de gelişmesiyle birlikte çok partili siyasal yaşama geçilmiştir. Bu gelişmelerin yansıması çalışma ilişkilerinde de görülerek, işçi ve işveren örgütlenmesinde önemli sonuçlar elde edilmiştir. Bu dönemde kurumsallaşmayan grev ve lokavtın iş mücadelesindeki eksikliği, ancak 1960'lı yıllara gelindiğinde giderilmiş olacaktır (Makal, 1999: 484). Dönemin özelliklerini kısaca özetlemek gerekirse: Sınırlı bir örgütlenmeye verilen izinle birlikte otoriter sistem biraz yumuşamıştır. Siyasal kaygıların sendikacılığa olumsuz etkisi nedeniyle kamuoyuna etki edebilecek güçte bir işçi sınıfı oluşmamıştır. Bundan dolayı, sosyal politikanın gelişiminde sadece devlet rol almaktadır (Koray, 2008: 173).

Türkiye'deki sosyal politika açısından değerlendirildiğinde, esas gelişmelerin 1945-1950 yılları arasında yaşandığı ve 1950'li yıllarda yavaşladığı görülmektedir.

3.2.3. 1961-1980 Dönemi

Türkiye sosyal politikasının gelişimi için 27 Mayıs 1960 tarihi önemli bir dönüm noktasıdır. Türkiye Cumhuriyeti'nin 1961 Anayasası'nın başlangıcında, insan hak ve özgürlükleri ilkesi bulunmaktadır. Anayasanın 2. maddesinde ise “ulusal, demokratik, laik ve sosyal bir hukuk devleti” tanımı yer almıştır. Ayrıca, sosyal haklarla ilgili olarak döneme göre oldukça çağdaş hükümlere yer verilmiştir. 1961 Anayasası'nda toplu sözleşme, sendika ve grev hakkı ilk kez anayasal güvence altına alınırken; çalışma hakkı, zorla çalıştırılma yasağı, kadın ve çocukların çalıştırılması, adil ücret, dinlenme hakkı, konut, sağlık, sosyal güvenlik, öğretim, tarım ve çiftçinin korunması ve kooperatifçiliğin gelişmesi ile ilgili düzenlemeler yapılmıştır. Tanınan sendikalaşma hakkı yalnızca işçiler için değil tüm çalışanlar için geçerli kabul edilmiştir (Tokol, 2014b: 65). Bu dönemde işçi sınıfının sayısında önemli şekilde artış yaşanmıştır. Türkiye'de gelir sağlayan bir işte çalışanların sayısı 1965 yılında 3 milyonken, 1975 yılında 5,4 milyona ve 1980 yılında 6,2 milyona kadar yükselmiştir. Kapitalizmin altın çağını yaşadığı 1961-1975 döneminde, hem dünyada hem Türkiye'de sürekli bir ekonomik büyüme yaşanmıştır (Koç, 2010: 183-184).

Sosyal ve özgürlükçü bir anlayışa sahip olan 1961 Anayasası'nda güçlü bir sosyal devlet vurgusu yapılmış ve sendikal ve sosyal haklar güvence altına alınmıştır (Çelik, 2014: 220). 1963 yılında 274 sayılı Sendikalar Kanunu ve 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu çıkarılırken, 1965 tarihinde 624 sayılı Devlet Personeli Sendikalar Kanunu yürürlüğe girmiştir. Böylece, sayısı hızla artan sendikaların varlığı ile toplu iş ilişkilerinde hareketli bir dönem başlamıştır (Altan, 2007: 75). 274 ve 275 sayılı yasalarla birlikte genişleyen sosyal mücadele neticesinde, 1967'de Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu (DİSK) kurulmuş ve sendikal bir yol ayrımı yaşanmıştır. DİSK'i kuran sendikaların, “Türk-İş Üyeliğinden Ayrılma Hakkında Rapor” adlı belgeyi kabul etmeleri, ayrıca DİSK'in kuruluş gerekçelerini açıklamış bulunmaktadır (Çelik, 2010: 518).

Sendikalar Kanunu'na göre, birden fazla sendikaya aynı anda üye olunabilirdi. Bu durum, 12 Eylül öncesi dönemde sendika üye sayılarının yükselmesine neden olmuştur. 1980 dönemine kadar, sendikaya üyelik kişinin yazılı başvurusuyla gerçekleşirken, yine yazılı başvuruyla sağlanan üyelikten ayrılma, 1970 yılındaki değişikliklerle noter kanalıyla gerçekleştirmeye başladı. Kanuna göre, sendikalar her yıl üye sayılarını Çalışma Bakanlığı'na bildirmekle sorumluydu. Sendikalar için en yetkili organ olan genel kurul, en geç iki yılda bir toplanırken, 1970 yılında bu süre en fazla 3 yıl olarak değiştirildi. Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu'na göre, toplu iş sözleşmeleri işyeri veya işkolu düzeyinde gerçekleştirilebiliyordu. Toplu görüşmeler için bir süre sınırı bulunmazken, uyuşmazlık tutanağının tutulması ya da taraflardan birinin görüşmelerden

çekilmesine kadar devam ediyordu. Daha sonra yapılan 2282 sayılı Yasa ile toplu görüşme 60 günle sınırlandırılmıştır. Bu görüşmeler neticesinde uzlaşmaya varılırsa, sözleşme imzalanmış oluyor ve hemen uygulamaya geçmek mümkün oluyordu. Grev kararının alınması ise işçilere değil, işyerinde yetkili olan sendikanın yetki organlarına aitti. Sendikasız işçilerin grev hakkı bulunmuyordu. Ayrıca genel grev, dayanışma grevi, işyerinin işgal edilmesi, iş yavaşlatma gibi eylemler yasadışı grev olarak tanımlanıyordu. Grev kararı alan bir işçi sendikası, grev hakkının doğmasından itibaren altı iş günü içerisinde bu kararı karşı tarafa bildirmekle yükümlüken, grevin uygulanma zamanı için bir kısıtlama yoktu (Koç, 2010: 188-194). Devlet Personeli Sendikalar Kanunu ile yalnızca işçi niteliği dışındaki devlet memurları için ortak çıkarlarını korumak, yardımlaşmayı ve mesleki gelişimi sağlamak adına sendikalaşma hakkı verilmiş ve siyasi faaliyetler ile greve teşebbüs yasaklanmıştır (Devlet Personeli Sendikalar Kanunu 1965: madde 13, 14).

Bu dönemde, 1965'te 506 sayılı Sosyal Sigortalar Yasası ve 1971'de değiştirilen İş Kanunu'nun 1475 sayılı yasa olarak yürürlüğe girmesi, sosyal politika açısından yaşanan diğer önemli gelişmelerdir. Kapsamı genişleyen yeni İş Kanunu yine de tüm çalışanlar için geçerli kılınmamıştır. Tarım ve havacılık sektöründe çalışanlar bu yasanın dışında tutulmuştur ve basın ve deniz alanında çalışanlar da ayrı yasalara tabi olmuştur. 1927 sayılı yasa ve İş Kanunu için 1975 yılında değişiklikler yapılarak, kıdem tazminatının miktarı on beş günlük çalışma bedelinden otuz günlük çalışma ücretine yükseltilmiş ve bu haktan yararlanma koşulu üç yıldan bir yıla indirilmiştir. 1978 yılında dönemin hükümeti ve Türk-İş arasında yapılan Toplumsal Anlaşma, kamu kesimindeki işçi işveren ilişkilerinin düzenlenmesi ve sağlıklı bir çalışma ortamının sağlanması amacıyla yürürlüğe girmiştir. Bu Anlaşma ile toplu pazarlık, ücret politikası, yönetime katılma ve iş hukuku hususunda görüş birliği sağlanmıştır. Ayrıca, iş güvencesinin sağlanmasını hedefleyen anlaşma, işçi tarafının hükümetin sözlerini yerine getirmediğini belirterek çekilmesi neticesinde 14 ay yürürlükte kalmıştır (Çelik, 2014: 222-223).

Yaşanan ekonomik gelişmeler neticesinde, amaçlanan planlı kalkınma ile 1963 yılında "Beş Yıllık Kalkınma Planları" dönemi başlamıştır. Nihai hedef olarak, yüksek bir yaşam kalitesine erişim için uzun süreli ve sistemli kalkınma adımları belirlenmiştir. Ayrıca, bu hedefe ulaşmayı sağlayacak olan kaynak ve araçların da plan dâhilinde değerlendirilmesi öngörülmüştür. Böylece, belirlenen hedefler ve mevcut olan kaynaklar ve araçlar arasında bir denge kurulması sağlanabilecektir. 1963-1967 dönemini kapsayan Birinci Beş Yıllık Plan'ın temel ilkeleri; iktisadi kalkınmayla birlikte sosyal adaletin sağlanması, gelirin adil dağılımı için sosyal sigorta uygulamalarının önemli bir araç olarak kabul edilmesi ve primler vasıtasıyla biriken fonların yatırım kaynağı olarak kullanılabilmesi şeklinde özetlenebilir (Apan, 2007: 193).

Sanayileşmeyi genel ve özel olarak iki anlamda ele alan Birinci Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda; sanayileşme genel anlamda toplum refahının artmasıyla, özel anlamda da çalıştırma

seviyesinin yükselmesi demektir. İş ve işçi meselesine değinen plan için, kalkınmanın sağlanmasında önemli bir role sahip olan işçilerin, iktisadi ve sosyal haklara sahip olması toplum içindeki sınıflar için dengeyi sağlayacak bir unsurdur. Demokratik rejimin sonucu olarak, işçi yalnızca bir üretim aracı olarak görülmemeli, toplumun bir parçası olarak haklara sahip olmalıdır. Plan'a göre, giderek artan sendika sayısı neticesinde sendikalar için işgücü bölünmüş ve görevlerini yerine getiremez hale gelmişlerdir. Sendikacılığın gelişmesi yönünde bir engel oluşturan bu durumun dikkate alınması ve sendikaların birleşme yoluna gitmeleri gerektiği önerilmektedir. Ayrıca, düşük olan kayıtlı sendikalı işçi sayısının, sağlanan haklarla birlikte gelecek dönem için yükselmesi gerektiği belirtilmektedir. İşçi ve işveren ilişkileri için uyumlu bir iş ortamının hazırlanmasının gerekliliğini vurgulayan plan bununla ilgili olarak atılacak adımları da belirtmiştir. Birincisi, işçi ve işveren arasında sosyal adalet ilkelerine uygun olarak ortak bir çıkar birliği oluşturmak ve sendikaları da geliştirmek amacıyla toplu sözleşme, grev ve lokavt ile ilgili temel haklar kanunlaştırılacaktır. İkincisi, çalışma şartlarının belirlenmesinde işgücünün etkin bir rol oynaması sağlanacak, uzlaştırma ve tahkim konusunda uygunsuz yasa ve tüzükler değiştirilecektir. Plan'da işçi ve işveren arasında sağlanan uyumun, verimliliğin de artışı sağlayacağı belirtilmiştir (DPT, 1963: 106-108).

Birinci Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda, sosyal adaletin gerçekleştirilmesi için sosyal güvenlik uygulamalarının da önemine değinilmiştir. Plan'a göre, insanların geleceğe güvenle bakabilmeleri için sosyal sigorta çalışmaları önemli bir role sahiptir. Toplumdaki tüm sınıfların ihtiyaç duyduğu bu güvenceler, maddi farklılıklar nedeniyle değişiklikler göstermektedir. Sosyal sigortaların gelir grupları için bir gelir dağılımı aracı olarak düşünülebileceği belirtilmektedir. Sosyal güvenlik yardımları bir denge sağlayarak, ekonomik uygulamalardaki dalgalanmaları azaltır ve istikrarın sağlanmasında yardımcı olur. Ayrıca işçi akımını da sağlayacağı için sanayi yapısının düzelmesinde de etkili olur. İşçi ve işverenlerden alınan primleri toplayarak yatırım kaynaklarının oluşmasını sağlar. Bu temel ilkeleri benimseyen planda, sosyal güvenlik için 15 yıl içinde atılacak adımlar da belirtilmiştir. Bu hedefler; toplumdaki her bireyin yaşlılık ve sağlık sigortalarını içeren genel bir sosyal güvenlik düzeninin oluşturulması, bütün sosyal güvenlik çalışmalarının tek elden yürütülmesi, sigorta priminin hepsini ödeyecek olan serbest meslek erbabı, esnaf ve sanatkârların oluşturulan bu düzen içinde yer almaları, sürekli işçi olanlar için işsizlik sigortasının kurulması ve sigorta fonlarının iktisadi kalkınma hedeflerine uygun bir şekilde işletilmesi olarak belirtilmiştir. Birinci Plan döneminde, sosyal güvenlik faaliyetleri T.C. Emekli Sandığı, İşçi Sigortaları Kurumu ve Ordu Yardımlaşma Kurumu olmak üzere üç kurum aracılığıyla yürütülüyordu. Bunlar arasında, İşçi Sigortaları Kurumu bu çalışmaların en kapsamlı şekilde uygulandığı tek kurumdu. Kurum, meslek hastalıkları, iş kazaları, işten kalma, yaşlılık ve hastalık risklerini sigortalamaktaydı. Kalkınma Planı kapsamında sosyal güvenlik için alınacak tedbirler; sosyal güvenlik önlemlerinden yararlanan işçilerin oranının artırılması, sosyal güvenlik kurumlarının birleştirilerek genel bir düzene geçilmesi, sürekli işçi niteliğinde çalışanlar için işsizlik sigortasının kurulma yollarının araştırılması, tarım sektöründe çalışan işçilerin ve çiftçilerin de bu genel sosyal güvenlik düzeni

kapsamına alınma durumlarının incelenmesi ve ilk olarak büyük illerden başlayarak esnaf ve serbest meslek sahipleri ile fikir işçileri için yaşlılık ve ölüm sigortasının kurulması olarak belirtilmiştir (DPT, 1963: 109-112).

Sosyal politika kapsamında, Birinci Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda sosyal güvenlik için benimsenen bu ilkeler, hedefler ve tedbirler neticesinde 1945 yılında kurulan İşçi Sigortaları Kurumu, yenilenerek Sosyal Sigortalar Kurumu (SSK) adıyla 1964'te değiştirilmiş ve herkes için hedeflenen sosyal güvenlik adına atılan önemli bir adım olmuştur. Plan'da belirlenen hem sosyal politika alanı hem de iktisadi politika hedeflerine ulaşılması için önemli gelişmeler yaşanmış olmasına rağmen, mevcut olan ekonomik ve siyasal sorunlarla birlikte 12 Eylül 1980 askeri müdahalesinin yaşanması, 1982 Anayasası ile yeni bir çerçevenin oluşturulması Türkiye'deki sosyal politika için bir başka dönüm noktası olmuştur.

Türkiye'de kalkınma planlarının ilk olarak oluşturulmaya başlandığı 1963 yılından itibaren günümüze kadar 10 kalkınma planı hazırlanmıştır. 2018 yılı itibariyle, 2019-2023 dönemini kapsayacak olan ve hazırlık çalışmaları devam eden 11. Kalkınma Planı'nın 2019 yılının başında yürürlüğe girmesi beklenmektedir.

3.2.4. 1981-2001 Dönemi

Türkiye'deki ekonomik sistemi değiştiren ve neo-liberal politikaya geçilmesini öngören "24 Ocak 1980 Kararları" sonrasında 12 Eylül 1980 tarihinde yaşanan askeri müdahale ile 1970 döneminde değiştirilen 1961 Anayasası tamamen yok sayılarak, 1982 Anayasası oluşturulmuştur.

24 Ocak Kararları ile Türkiye'de tekstil, inşaat ve hafif sanayinin başrolde olduğu ihracata yönelik bir ekonomi modeli kurulmuştur. Baskı altında tutulan para piyasaları serbestleştirilerek, ekonomide yer bulmuş ve enflasyon gerilemeye başlamıştır. Bu olumlu gelişmeler karşın, beklenen büyüme seviyesinin gerçekleşmemesine, sosyal dengesizliğin ve işsizliğin artmasına, dış borçların yükselmesine ve kamu açıklarının büyümesine engel olunamamıştır (Karluk, 2005: 409-410).

Devlet yönetimine el koyan Türk Silahlı Kuvvetleri, sivil toplum örgütleri ve sendikaları olumsuz gelişmelere sebep olarak görüp, Milli Güvenlik Konseyi aracılığıyla çalışmalarına son vermiştir. Ayrıca bütün grev ve lokavtlar ertelenmiş ve sendikaların varlıklarına el konulmuştur. 1961 Anayasası'nda sosyal politika açısından önem taşıyan 274 ve 275 sayılı kanunların yerine, 1982 Anayasası'nda 2821 sayılı Sendikalar Kanunu ve 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu getirilmiştir. Böylece toplu iş ilişkileri için yeni bir yörünge oluşmuştur (Altan, 2007: 76). Bir yandan ortaya koyduğu kısıtlayıcı hükümlerle toplumsal güçlerin ve demokratik araçların güç kazanması önünde engel olan 1982 Anayasası, diğer taraftan sahip olduğu liberal algı nedeniyle devletin uzlaşma sağlayan rolünden uzaklaşmasına neden olmuştur (Koray, 2008: 176).

1982 Anayasası'nda yapılan değişiklikleri de içeren sosyal politika ile ilgili düzenlemeler özet olarak aşağıdaki gibi sıralanabilir:

- 1961 Anayasası'nda olduğu gibi 1982 Anayasası'nın 2. maddesinde Türkiye Cumhuriyeti'nin demokratik, laik, insan haklarına saygılı ve sosyal bir hukuk devleti ilkesini benimsediği belirtilmektedir.
- Devletin amaç ve görevlerini belirten 5. maddede, toplumun refahının sağlanması ve kişilerin temel hak ve hürriyetlerini sınırlayan engellerin kaldırılması vurgulanmıştır.
- İkinci bölümde yer alan 18. madde ile zorla çalıştırılma yasağına dair yer alan hükme göre, hiç kimse zorla çalıştırılmaz ve angarya yasaktır.
- Madde 33 ile dernek kurma hürriyetine ilişkin olarak, herkesin izin almadan dernek kurabilme ve üye olabilme ya da üyelikten ayrılma hakkının bulunduğu ve hiç kimsenin bir derneğe üye olması ya da üye olarak kalması için zorlanamayacağı belirtilmiştir.
- Madde 34 ile her bireyin daha önceden izin almaya gerek olmadan, silahlı ve de saldırısız toplantı ve gösteri yürüyüşü düzenleme hakkının bulunduğu ve bunun kullanılmasında uygulanması gereken usullerin kanunda gösterildiği bildirilmiştir.
- Anayasa'nın üçüncü bölümündeki Sosyal ve Ekonomik Haklar ve Ödevler kapsamında bulunan 42. maddede kimsenin eğitim ve öğretim hakkından mahrum bırakılmayacağı belirtilmiştir.
- Madde 45 ile tarım, hayvancılık ve bu üretim alanında çalışanların korunması amacıyla, işletmelerin araçlarının ve gereçlerinin sağlanmasının devlet tarafından kolaylaştırılacağı belirtilmiştir.
- Madde 48 ile herkesin istediği alanda çalışma ve sözleşme hakkının bulunduğu ve özel teşebbüs kurabileceği ve devletin bu girişimler milli ekonominin ihtiyaçlarına göre güvenlik içinde çalışmasını sağlamak üzere önlemler alacağı belirtilmiştir.
- Madde 49 ile çalışmanın her birey için hak ve ödev olduğu bildirilmiştir. Ayrıca çalışan kişilerin yaşam seviyelerini ve iş yaşamlarını iyileştirmek ve hem çalışanları hem işsizleri korumak adına devlet tarafından gerekli önlemlerin alınacağı hükmü yer almıştır.
- Madde 50 ile çalışma şartları ve dinlenme hakkı düzenlenerek; kimsenin, yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmayacağı ve dinlenmenin çalışanlar için bir hak olduğu belirtilerek, izin hak ve şartları kanunla düzenlenmiştir.
- Madde 51, sendika kurma hakkını kapsamaktadır. Buna göre, hiçbir kişi bir sendikaya üye olmak veya üyelikten ayrılmak için zorlanamaz. Sendika kurma hakkı sadece, kamu düzeni, milli güvenlik gibi maddede belirtilen nedenlerle ve yasa kapsamında sınırlanabilir. Sendika kurulmasında takip edilecek olan şekil ve usuller kanunda gösterilmektedir. Aynı zaman diliminde ve aynı çalışma kolunda birden çok sayıdaki sendikalara üye olunamaz. İşçi niteliği bulunmayan kamu görevlilerinin bu hakları

yasayla düzenlenir. Sendikaların ve üst kuruluşlarının işleyiş, tüzük, yönetimleri Cumhuriyetin özelliklerine ve demokrasinin gereklerine aykırılık taşıyamaz.

- Madde 53 ile işçi ve işverenlerin, karşılıklı bir şekilde mali ve sosyal durumlarını ve çalışma şartlarını düzenlemek üzere toplu iş sözleşmesi yapma hakkına sahip oldukları ve bu sözleşmenin nasıl yapılacağına kanunla düzenlenir olduğu belirtilmiştir. Maddeye göre, aynı işyerinde ve aynı zaman için birden daha çok toplu iş sözleşmesi yapılamaz.
- Madde 54'e göre, toplu iş sözleşmesinin yapılmasında uyuşmazlık çıkarsa, işçiler grev hakkına sahiptir ve bunun usul ile şartları kanunla düzenlenir. Ayrıca grev ve lokavtın yasaklanabileceği veya ertelenebileceği durumlar ve işyerleri yine yasayla düzenlenir. Greve katılmayarak işyerinde çalışmaya devam edenlerin çalışmaları, greve katılanlar tarafından engellenemez.
- Madde 55 ile ücrette adaletin sağlanması amaçlanmış ve ücret emeğin karşılığı olarak tanımlanmıştır. Buna göre, devlet, çalışanların emekleri karşısında adil bir ücret almaları ve sosyal yardımlardan faydalanmaları için önlemler alır. Çalışanların geçim şartları ve ülkenin içinde bulunduğu ekonomik durum dikkate alınarak, asgari ücret belirlenir.
- Madde 56'da her bireyin sağlıklı bir çevrede yaşamını sürdürme hakkının olduğu belirtilerek, çevrenin geliştirilmesi ve korunmasının hem devletin hem de vatandaşların ödevi olduğu vurgulanmıştır. Devlet, bireylerin yaşamlarını beden ve ruhen sağlıklı bir şekilde sürdürmelerini sağlamak üzere sağlık kuruluşlarını planlayarak hizmet verişini düzenler ve kamu ve özel kesimlerdeki sosyal ve sağlık kurumlarını denetler. Sağlık hizmetlerinin adil bir biçimde yürütülmesi için kanunla genel sağlık sigortası oluşturulabilir.
- Madde 57'ye göre, devlet, kentlerin özelliklerini ve çevre koşullarını dikkate alarak yapılan bir planlamaya göre konut ihtiyacını karşılamak için önlemler alır ve toplu konut girişimlerine destek olur.
- Madde 58'de genç bireylerin korunması için devletin alması gereken önlemler belirtilirken, 59. maddede sporun geliştirilmesi için devletin başarılı sporcuyla koruyacağı belirtilmiştir.
- 60. maddede her bireyin sosyal güvenlik haklarının bulunduğu ve devletin bu güvenliğini sağlamak için önlemler alarak, gerekli olan teşkilatı kuracağı belirtilir (T.C. Anayasası, 1982: madde 2-60).

1961 Anayasası'na oranla daha kısıtlı bir çerçeveye sahip olan 1982 Anayasası demokrasi açısından önem taşımaktadır. 1983 yılında oluşturulan 2821 Sendikalar Kanunu ve 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu ile toplu iş ilişkilerinin yenilenmesi için çalışılmış, ayrıca çalışanların mücadeleleri ekonomik bir alanda sınırlandırılmıştır. Sınırlandırılan sendikal haklar ve genişletilen grev yasakları sendikalar için ağır bir denetim biçimi oluşturmuştur. Ayrıca neo-liberal politikaların benimsendiği ve dışa açık büyüme politikalarının izlendiği bu dönemde,

gelir dağılımı için emek aleyhinde bozulma oluşmuştur. Enflasyon oranlarının yükseldiği, sanayi alanındaki kamu yatırımlarının azaldığı ve kamu kuruluşlarının özelleştirildiği bu süreçte sosyal devlet ideolojisinden uzaklaşmıştır. Ancak, ortaya çıkan huzursuzluklar neticesinde sosyal politika uygulamaları zorunlu hale gelmiştir. Bu doğrultuda, 1983 yılında Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu (SHÇEK) kurularak, dağınık biçimde bulunan sosyal hizmet uygulamaları tek çatı altında toplanmıştır. 1986 yılına gelindiğinde, geniş kapsamlı ilk yardım programı olan ve “fakir fakara fonu” olarak bilinen Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik Fonu (SYDTF) kurulmuş ve fonda toplanmış olan paraların ihtiyaç sahibi ve yoksul kişilere dağıtımını sağlamıştır. 1992 yılında getirilen ve 2012 yılı itibariyle yerini Genel Sağlık Sigortası'na bırakan yeşil kart uygulaması, genel sağlık sigortasına geçiş için bir adım oluşturmuştur. Buna göre, hiçbir sosyal güvenlik güvencesi olmayan yoksulların, Sağlık Bakanlığı'na bağlı olan hastanelerde ya da üniversite hastanelerinde tedavileri, tetkik ve ilaç masrafları ücretsiz olarak karşılanmıştır (Şişman, 2017: 15-16).

1980'lerin ortasına gelindiğinde yaygınlaşan taşeronlaşma ile birlikte, kaçak işçilikte de artış görülmüştür. Belediyelerde taşeronluk yaygınlaşmaya başlamıştır. 1990'lı yıllarda özellikle memur olarak istihdam edilmiş olan ücretlilerin gelirlerinin düşmesi, ek işlerin tercih edilmesini yaygınlaştırmıştır. Esnaflık, pazarcılık gibi ek işlerde sermaye olarak aileden kalan arazi ya da aile birikiminin kullanılması neticesinde mülksüzleşme de gelişme göstermiştir. İşçiler düşen gerçek ücretlerinden dolayı 1989 yılından sonra eylemler yapmış ve toplu iş sözleşmeleriyle ücretlerde artış sağlanmıştır (Koç, 2010: 338-339).

1990 ve 2001 arasındaki döneme bakıldığında, Sovyetler Birliği'nin yıkılması, Avrupa Birliği'nin ön plana çıkması, Çin Halk Cumhuriyeti'nin ekonomik açıdan güçlenmesi, yaşanan Körfez Savaşı gibi gündemler ön plana çıkmaktadır. Türkiye'nin komşu ülkesinde yaşanan Körfez Savaşı sonucunda Ortadoğu'daki güç dengesi bozulduğu gibi ekonomik ve siyasal açıdan sıkıntıları olan Türkiye için de olumsuz etkiler ortaya çıkmıştır. Ocak 1996 yılında Türkiye'nin Avrupa Birliği ile Gümrük Birliği süreci fiilen başlamış bulunmaktadır. Bu dönem için işçi konfederasyonları ve kamu çalışanları Avrupa Birliği yanlısı bir anlayışa sahip olmuştur. Ayrıca, Avrupa Birliği'nin de Türkiye'de sendikalara yönelik çalışmaları hızlanmıştır. Bu dönemde Türkiye'de işçi sınıfının kimliği önem kazanmış ve sınıf dayanışması gelişmiştir. 1991-1992 yıllarında sendika üyesi olan 1,6 milyon işçi, toplu sözleşme kapsamında yer almıştır. Ülkede 1994 yılında yaşanan ekonomik kriz neticesinde, kamudaki işçi sayısında azaltılmaya gidilmiş ve düşmeye başlayan sendikali işçi sayısı, 2001 yılına gelindiğinde yaklaşık 1 milyona kadar inmiştir. 1983-1991 döneminde gerçek ücretlerin düşmesine karşılık, sendikali işçi sayısında azalma olmazken, 1991-2001 döneminde gerçek ücretlerin artmasına rağmen sendikali işçi sayısında azalma görülmüştür (Koç, 2010: 344-345). Bu dönemde imzalanan toplu iş sözleşmesi sayısı ile kamu sektöründe ve özel sektörde bulunan işçilerin sayısı ve toplam işçi sayısı Tablo 5'te belirtilmiştir.

Tablo 5: Yıllara Göre İmzalanan Toplu İş Sözleşmeleri (1984-2001)

Yıl	Kamu Sektörü	Özel Sektör	Toplam Toplu İş Sözleşmesi Sayısı	Toplam İşçi Sayısı
1984	147.163	192.932	1185	340.095
1985	647.582	272.228	2721	919.810
1986	348.626	358.604	2667	707.230
1987	641.244	281.849	2343	923.093
1988	248.177	381.126	2454	629.303
1989	631.197	198.144	2725	829.341
1990	278.590	205.262	1954	483.852
1991	630.844	458.705	5030	1.089.549
1992	269.938	180.968	1783	450.906
1993	733.832	334.457	3809	1.068.289
1994	85.937	141.943	1513	227.880
1995	508.696	257.232	2357	765.928
1996	281.190	234.650	1871	515.840
1997	625.670	215.848	2056	841.518
1998	94.871	124.563	1867	219.434
1999	544.995	283.463	2286	828.458
2000	103.124	105.471	1646	208.595
2001	473.845	301.633	4454	775.478

Kaynak: T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından yayınlanan “Yıllar İtibarıyla İmzalanan Toplu İş Sözleşmeleri 1984-2015” istatistiklerinden yararlanılarak hazırlanmıştır: <https://www.csgeb.gov.tr/media/3248/tis.pdf>

3.2.5. 2002 ve Sonrası Dönemi

2001 yılında yaşanan ekonomik kriz, hem ekonomik hem sosyal alanda sorunlara yol açmıştır. Sıkı para politikasından, dalgalı kur politikasına geçilmiş ve birçok işyeri kapanarak yüzbinlerce insan işsiz kalmıştır. Krizin yoksul aileler üzerindeki ağır etkisini azaltmak üzere, Dünya Bankası’ndan 500 milyon dolar kredi alınmış ve Sosyal Riski Azaltma Projesi hayata geçirilmiştir. Yoksulluğu azaltmayı hedefleyen bu projenin odak noktaları; yoksul aileler için yardım programlarının oluşturulması, yoksul ailelerdeki çocukların eğitimlerine devam etmeleri, çocuk ölümlerinin önlenmesi ve hastalanmaların önüne geçilmesi için ihtiyacı olan ailelere nakit para transferi yapılması ve kurumsal geliştirme ve yerel girişimlerden oluşuyordu. Yine sosyal yardıma yönelik olarak, 2004’te Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Genel Müdürlüğü kurulmuştur ve 2011 yılında kurulan Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı’na bağlı olarak çalışan Sosyal Yardımlar Genel Müdürlüğü olarak barınma, doğum, engelli ve yaşlı yardımları, eğitim, aile, sağlık gibi alanlarda yardım faaliyetlerini devam ettirmektedir. 2004 yılında Anayasa’daki değişiklik ile onaylanan BM Engellilerin Haklarına İlişkin Sözleşme’nin ardından, 2005 yılında engelli bireylerin toplumsal yaşamda etkin bir şekilde var olabilmeleri için “Engelliler Kanunu” düzenlenmesi yapılmıştır (Şişman, 2017: 17-18).

2000’li yılların başına gelindiğinde,1982 Anayasası ile 2821 ve 2822 sayılı Kanunlardaki çalışma hayatı ve sosyal güvenlikle ilgili hükümlerde değişikliğe gidilmiştir. 2003 tarihli “4857 sayılı İş Kanunu” ile esneklik hakkında dikkat çeken gelişmeler yaşanmış ve kadın ile engellilere yönelik çeşitli düzenlemeler yapılmıştır. 2012 tarihinde “6098 sayılı Borçlar Kanunu” ve “6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu” yürürlüğe girmiştir. Yine 2012 yılında 2821 ve 2822 sayılı Kanunlarının yerini “6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş İlişkileri Kanunu” almıştır. 2003 tarihinde “İş ve İşçi Bulma Kurumu”, “4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunu” ile yeniden yapılandırılmış ve 2011 tarihinde 633 sayılı kanun hükmünde kararname ile “Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı” kurulmuştur. Yapılan bu girişimlerin gerçekleşmesinde AB ve Türkiye ilişkileri, gerçekleştirilen demokratik açılım, ILO’nun girişimleri, “Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı” ile Türk mevzuatının diğer uluslararası belgelere uyum sağlaması şartı etkin bir rol oynamıştır (Tokol, 2014b: 68-69).

2006’da kabul edilen 5502 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile kurulan Sosyal Güvenlik Kurumu; SSK, Bağ-Kur ve Emekli Sandığı kurumlarını devralmıştır. Sosyal sigortacılık ilkelerine dayalı olarak, sosyal güvenlik sistemini yürütmek amacına sahip olan kurumun görevleri; ulusal kalkınma plan ve politikalarının dikkate alınarak sosyal güvenlik politikalarının uygulanması, hizmet verilen gerçek ve tüzel kişilerin hak ve sorumlulukları açısından bilgilendirilmesi, sosyal güvenlikle ilgili konularda uluslararası gündemin takip edilmesi, Avrupa Birliği ve diğer uluslararası kuruluşlar ile işbirliği yapılması, sosyal güvenlik alanında kamu idareleri arasındaki uyum ve işbirliğinin sağlanması ve kanunla verilen görevlerin yerine getirilmesi olarak sıralanmıştır (Sosyal Güvenlik Kurumu Kanunu, 2006: madde 3). Türk sosyal güvenlik sistemi için esas kurum haline gelen SGK’dan sonra, hem aktif istihdam politikalarını hem de işsizlik sigortasının uygulanmasını üstlenen Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) ikinci büyük sosyal sigorta kuruluşu olarak kabul edilmektedir (Alper, 2014: 230).

12 Eylül 2010 tarihli referandum sonucuna göre Anayasa değişikliği yapılmış ve kişiler için Anayasa Mahkemesi’ne bireysel başvurunun yolu açılmıştır. 2012 yılında zorunlu eğitim süresi 12 yıla çıkarılmış, yükseköğretimde örgün öğrenim öğrencileri için harçlar kaldırılmış, engelli ve yaşlı kişiler için bakım parası ödenmesinin yolu açılmıştır (Şişman, 2017: 19). Kamu sosyal güvenlik harcamaları ile ilgili kurumlar Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı bünyesinde toplanmıştır. Bu doğrultuda, Bakanlık Teşkilatı içerisinde; Çocuk Hizmetleri, Engelli ve Yaşlı Hizmetleri, Aile ve Toplum Hizmetleri, Kadının Statüsü, Sosyal Yardımlar genel müdürlükleri ve Şehit Yakınları ve Gaziler Daire başkanlıkları yeni kuruluşlar olarak çalışmalarını devam ettirmektedirler (Alper, 2014: 230).

2008 yılında pilot proje olarak engelli bireylerin toplumsal yaşama katılmaları adına Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Müdürlüğü tarafından oluşturulan “Umut Evleri Projesi” hayata geçirilmiştir ve 2018 yılı itibariyle 138 Umut Evi engelli bireylere hizmet

vermektedir. Yaşlılara yönelik olarak, huzurevleri haricinde 47 adet olan “Yaşlı Yaşam Evleri” uygulamasına başlanmıştır (T.C. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı (t.y.), <http://eyh.aile.gov.tr/>).

Bu dönemde, sosyal güvenlik kadar iş ilişkileri açısından da önemli değişimler meydana gelmiştir. 2012 tarihinde kabul edilen “6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu” ile işveren ve işçi sendikaları ile konfederasyonların kuruluşları, yönetim ve işleyişlerinin denetlenmesi, işçi ve işverenlerin karşılıklı olarak toplu iş sözleşmeleri yapmalarına ve grev ve lokavta başvurmalarına ilişkin usuller düzenlenmiştir. Sendika üyeliği hakkındaki 17. maddede, sendikaya üyelik yaşı 15 olarak belirlenmiş ve bu kararlar işçi olarak kabul edilenlerin işçi sendikalarına üye olabileceği belirtilmiştir. Sendikaya üye olmak serbesttir. 2821 sayılı kanundaki gibi aynı çalışma alanında ve aynı zaman diliminde birden çok sayıda sendikaya üye olunamaz. Ancak, bundan farklı olarak aynı çalışma alanında ve aynı zaman diliminde farklı işverenlere ait olan işyerlerinde çalışan işçilerin birden fazla sayıda sendikaya üye olabileceği belirtilmiştir. Sendikaya üyeliğin e-Devlet kapısı üzerinden gerçekleşeceği belirtilerek, usulleriyle birlikte açıklanmıştır. Sendika üyeliğinin sona ermesine ilişkin hükümler içeren 19. maddeye göre, sendikada üye kalmaya ya da üyelikten ayrılmaya zorlanamayan işçi ve işverenler, çekilme bildirimlerini e-Devlet kapısı üzerinden yapacaktır. Ayrıca Sosyal Güvenlik Kurumu’ndan yaşlılık veya malullük aylığı ya da toptan ödeme olarak işten ayrılan işçilerin de sendika üyeliğinin sona ereceği bildirilmiştir. 2821 sayılı yasaya göre farklılık gösteren hüküm; bir yılı geçmeyen bir süre zarfı için işsiz kalan işçilerin sendika üyeliğinin sona ermemesi olmuştur (Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, 2012: madde 17, 19).

Bu dönemde imzalanan toplu iş sözleşmesi sayısı ile kamu sektöründe ve özel sektörde bulunan işçilerin sayısı ve kapsadığı toplam işçi sayısı Tablo 6’da belirtilmiştir.

Tablo 6: Yıllara Göre İmzalanan Toplu İş Sözleşmeleri (2002-2015)

Yıl	Kamu Sektörü	Özel Sektör	Toplam Toplu İş Sözleşmesi Sayısı	Toplam İşçi Sayısı
2002	131.852	123.207	1773	255.059
2003	391.526	237.714	1607	629.240
2004	122.018	203.368	1482	325.386
2005	382.992	204.464	3977	587.456
2006	117.377	187.015	1704	304.392
2007	122.031	344.398	1975	466.429
2008	107.258	155.528	1704	262.786
2009	288.531	216.265	1995	504.796
2010	166.294	172.377	1662	338.671
2011	194.322	308.609	2134	502.931
2012	100.416	127.256	1503	227.672
2013	227.340	433.446	2644	660.786

Tablo 6: (Devamı)

2014	102.332	261.832	1675	364.164
2015	213.804	431.181	1632	644.985

Kaynak: T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından yayınlanan “Yıllar İtibarıyla İmzalanan Toplu İş Sözleşmeleri 1984-2015” istatistiklerinden yararlanılarak hazırlanmıştır: <https://www.csgeb.gov.tr/media/3248/tls.pdf>

Bu dönemde işçi sendikaları ve kamu görevlilerinin dâhil olduğu sendikalar için pek olumlu gelişmeler yaşanmamıştır. İşkollarının azalması, kaçak işçiliğin artması, çeşitli kanuni düzenlemeler ve işçilerin isteksiz olması gibi nedenlerden dolayı çeşitli işkollarındaki işçiler için sendikalaşma oranı hızla azalmıştır. Sessiz bir döneme giren kamu görevlilerinin sendikalaşma oranlarında büyük değişimler yaşanmamıştır. İşçilerle ilgili olarak yılda ikişer kez Ocak ve Temmuz aylarında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’nın açıkladığı veriler (2010, 2011 ve 2012 yıllarına ait bilgiye rastlanılmamıştır) ve yine Bakanlık tarafından kamu görevlilerinin sendikalaşma oranına dair yapılan istatistiki açıklamalar derlenerek Tablo 7’de belirtilmiştir.

Tablo 7: Türkiye’deki İşçi ve Kamu Görevlilerinin Sendikalaşma Oranları (2003-2017)

YIL	Çeşitli İşkollarındaki İşçilerin Sendikalaşma Oranı		Çeşitli Hizmet Kollarındaki Kamu Görevlilerinin Sendikalaşma Oranı
2003	Ocak 57,98	Temmuz 57,54	62,00
2004	Ocak 57,78	Temmuz 58,05	50,35
2005	Ocak 58,37	Temmuz 58,65	47,18
2006	Ocak 58,70	Temmuz 58,21	49,70
2007	Ocak 58,42	Temmuz 58,40	52,89
2008	Ocak 58,65	Temmuz 58,72	55,07
2009	Ocak 59	Temmuz 59,88	57,00
2010	57,89
2011	63,75
2012	68,17
2013	Ocak 9,21	Temmuz 8,88	68,77
2014	Ocak 9,45	Temmuz 9,68	70,03
2015	Ocak 10,65	Temmuz 11,21	71,32
2016	Ocak 11,96	Temmuz 11,50	71,64
2017	Ocak 12,18	Temmuz 11,95	69,28

Kaynak: T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından yayınlanan “İşçi ve Sendika Üye Sayıları” ile “4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendika Üye Sayıları” istatistiklerinden yararlanılarak hazırlanmıştır: <https://www.csgeb.gov.tr/home/contents/istatistikler/iscisendikauyesayilari/>

Cumhuriyet öncesi dönemden, günümüze gelinen süreçte zaman zaman hem siyasal hem ekonomik sorunların yaşandığı ve gelişmeye devam eden bir ülke olan Türkiye için sosyal politika uygulamalarının en temel öncelik olmadığı açıktır. Ancak, istenilen seviyede olmasa bile olumlu birçok gelişmenin yaşandığı ve yaşanmaya devam ettiği değinilen konularda da görüldüğü gibi tartışılmazdır. Çalışmanın son bölümünde Türkiye’nin sosyal politika açısından gelişimi, Avrupa

Birliği ile olan ilişkiler ve Birliğe uyum sũrecinde, var olan sorunların aşılması ve gerekli ilerlemelerin sağlanması için neler yapılabileceğinin ũzerinde durulacaktır.



DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

4. TÜRKİYE’NİN AVRUPA BİRLİĞİ İLE İLİŞKİLERİ VE SOSYAL POLİTİKASINA UYUM DEĞERLENDİRMESİ

Türkiye’nin sosyal politikalar açısından Avrupa Birliği’ne uyum sürecinin değerlendirilmesinin yapılabilmesi amacıyla, öncelikle tam üyelik süreci devam etmekte olan Türkiye’nin Avrupa Birliği ile ilişkilerinin başlangıcına ve geldiği noktaya değinmek yerinde olacaktır. Yaşanan sürecin ele alınmasının ardından, müzakere sürecindeki 19. faslı oluşturan “Sosyal Politika ve İstihdam” faslı hakkında bilgi verilerek; sosyal politikadaki uyum, konu başlıkları altında değerlendirilecek ve müzakere sürecinde ilerleme raporlarındaki ilgili alanlar incelenecektir.

4.1. Türkiye’nin Avrupa Birliği ile İlişkilerinin Tarihsel Süreci ve Katılım Müzakereleri

İkinci Dünya Savaşı’nın ardından Batı dünyasının bir parçası olmak isteyen Türkiye, 1949’da Avrupa Konseyi üyeliği ve 1952’de NATO üyeliğinin kabulü sonrasında Roma Antlaşması ile altı kurucu ülke ile kurulan Avrupa Ekonomik Topluluğu’na üye olmak için başvuran iki ülkeden biri olmuştur. 15 Temmuz 1959’da Yunanistan, 31 Temmuz 1959’da ise Türkiye üyelik için başvuruda bulunmuştur. Türkiye’nin bu başvurusunun nedeni, batıya yönelik hareket etmesinin dışında, Yunanistan’ın Avrupalı bu örgütte yer almasına karşın kendisinin dışarıda kalmasına müsaade etmemek ve ekonomik kriz nedeniyle duyulan para ihtiyacını AET’den kredi olarak giderme düşüncesine sahip olmasıydı. Ayrıca Türkiye, Avrupa’daki bu yeni oluşumun dışında kalmak istemiyordu. Diğer Avrupa ülkelerinin çeşitli nedenlerle pek ilgi göstermediği AET’de kurucu ülkeler, yapılan her iki başvuru için de memnun olmuş ve olumlu karşılamışlardır. 1959 yılının Eylül ayında Brüksel’de yapılan ilk resmi toplantının ardından, Konsey, Türkiye ile olan görüşmelerin yürütülmesinde Komisyon’u yetkilendirmiştir. Türkiye bu süre zarfında beklentilerinin şu şekilde olduğunu belirtmiştir: Gümrük işbirliği üzerine bir ortaklığın kurulması ve bunun en az 12 yıl en fazla 24 yıl arasında gerçekleşmesi, AET organlarında temsil edilme fırsatının verilmesi, 200 milyon dolarlık bir ekonomik yardımın yapılması ve sürecin tam üyelikle sonlanması. Üç ay sonra yapılan ikinci toplantıda, Türkiye’nin bu isteklerine yanıt veren AET, ülkenin tam üye olması için ortaklığın gümrük işbirliği üzerine olması gerektiğini ve üst sınır olarak belirtilen 24 yıllık sürenin fazla olduğunu ve kısaltılmasının daha uygun olduğunu bildirmiştir. 1960 yılının Nisan ayına gelindiğinde AET, hem Yunanistan hem Türkiye’nin ortaklık başvurusunu birlikte değerlendirme kararı almıştır. Ancak, Türkiye’de yaşanan 27 Mayıs 1960

askeri darbesi bu görüşmelerin kesilmesine neden olmuştur. 1962 yılına gelindiğinde Avrupa için Türkiye'nin jeopolitik öneminin de etkisiyle sorunlu dönem sona ermiş ve görüşmeler tekrar başlamıştır. 1963 yılında yapılan görüşmelerde Ankara Anlaşması'nın yapılmasına karar verilmiştir (Çakmak, 2005: 91-94).

4.1.1. 1963 Ankara Anlaşması

12 Eylül 1963 tarihine gelindiğinde, önceki yıllarda yapılan görüşmelere istinaden Türkiye ile AET arasında karar verilen ortaklık anlaşması gerçekleşmiştir. Türkiye'nin AB macerasını resmi olarak başlatan bu anlaşma, Türkiye Büyük Millet Meclisi tarafından 10 Şubat 1964 tarihinde onaylanarak, 1964 yılının Aralık ayında yürürlüğe girmiştir (T.C. AB Bakanlığı (t.y.), https://www.ab.gov.tr/siteimages/2017_08/kronoloji.pdf).

İkinci maddede Ankara Anlaşması'nın amacının, Türk ekonomisindeki yükselen kalkınmayla birlikte Türk halkının çalışma ve yaşam şartlarının iyileştirilmesinin sağlanmasını dikkate alarak, anlaşmadaki tarafların birbirleriyle olan ekonomik ve ticari ilişkilerini güçlendirmeyi desteklemek olduğu belirtilmiştir. Ayrıca bu ortaklığın kurulmasının; hazırlık dönemi, geçiş dönemi ve son dönem olarak üç aşamada gerçekleştirileceği belirtilmiştir. Anlaşma'nın üçüncü maddesine göre, Türkiye hazırlık dönemi boyunca Topluluğun da yardımıyla birlikte ekonomisini güçlendirmelidir. Anlaşmaya ek olarak belirtilen protokollerde öngörülen usullerdeki uzatma haricinde, hazırlık dönemi süresi beş yıl olarak belirlenmiştir. Geçiş dönemi hakkında hüküm verilen dördüncü maddede, karşılıklı olarak yerine getirilen yükümlülükler ile Türkiye ve Topluluk arasında planlanan gümrük birliğinin giderek şekillenmesi, bu süre zarfında ortaklığın iyileşmesi adına Türkiye'deki ekonomi politikalarının Topluluğun politikalarına yaklaştırılması ve bu dönemin istisnalar haricinde on iki yılı aşmaması gerektiği belirtilmiştir. Son dönem için beşinci maddede verilen karara göre, bu aşama gümrük birliğine bağlı olmalı ve tarafların ekonomi politikalarının koordinasyonu güçlendirilmelidir (Europa (t.y.), http://trade.ec.europa.eu/doclib/docs/2003/december/tradoc_115266.pdf).

Anlaşmada belirtilen Hazırlık Dönemi, beş yıl olarak planlanmış olsa da dokuz yıl sürmüş ve 1964 yılında başlayan süreç 1 Ocak 1973 tarihinde son bulmuştur. Bu dönemde AET, Türkiye'ye tek taraflı tarife kotaları vermiş ve çeşitli mallarda tercihli bir gümrük vergisi uygulanmıştır. 1963-1969 yılları arasındaki dönemde Türkiye'nin AET'ye ihracatı %9, ithalatı ise %29 artarak beklenenin altında kalmıştır. Ayrıca bu dönemde, ekonomisinin gelişimi için Türkiye'ye kredi sağlanmıştır (Çakmak, 2005: 97).

Hazırlık döneminin sona ermesiyle geline geçiş dönemine ve tam üyelik başvurusu ile yaşanan gelişmelere geçmeden önce Türkiye ve AB ortaklığında yer alan kurumsal organlara değinmek yapılan çalışmanın izahında daha faydalı olacaktır.

4.1.1.1. Ortaklığın Kurumsal Yapısı

Ankara Anlaşması ile birlikte konu olan ortaklığın geliştirilmesi ve yürütülmesi için ortaklık organları adı verilen kurumsal bir yapı oluşturulmuştur. Anlaşma'nın altıncı maddesinde bu çalışmaların yürütülmesi için bir Ortaklık Konseyi'nin kurulmasından bahsedilmiştir. Anlaşma'nın 24. maddesinde Ortaklık Konseyi'nin içtüzüğü oluşturacağı ve çalışmalarda kendisine yardımcı olacak komiteleri kurması için yetkili olduğu hükmü yer almaktadır (Europa (t.y.), http://trade.ec.europa.eu/doclib/docs/2003/december/tradoc_115266.pdf).

4.1.1.1.1. Ortaklık Konseyi

Anlaşma'nın altıncı maddesinde bu çalışmaların yürütülmesi için bir Ortaklık Konseyi'nin kurulmasından bahsedilmiştir. Anlaşma'nın 24. maddesinde Ortaklık Konseyi'nin içtüzüğü oluşturacağı ve çalışmalarda kendisine yardımcı olacak komiteleri kurması için yetkili olduğu hükmü yer almaktadır (Europa (t.y.), http://trade.ec.europa.eu/doclib/docs/2003/december/tradoc_115266.pdf). Ankara Anlaşması ile yetkilendirilen Ortaklık Konseyi, anlaşma taraflarının getirdiği ve anlaşmanın uygulanması ya da yorumuyla ilgili olan uyuşmazlıklarla ilgili olarak karar verebilir, ayrıca bu uyuşmazlığı Avrupa Birliği Adalet Divanı'na ya da farklı bir yargı organına götürmeye karar verebilir. Görevleri için kendisine yardımcı olacak organlar kurma yetkisi bulunan Konsey, Türkiye-AB Karma Parlamento Komisyonu'na yıllık olarak faaliyet raporu sunar. Konsey'in üyeleri, Türkiye Cumhuriyeti Hükümet temsilcileri, Birlik üyesi devletlerin hükümet temsilcileri ve Konsey ile Avrupa Komisyonu'ndan katılan temsilcilerden oluşmaktadır. En az olarak altı ayda bir Bakanlar düzeyinde toplanan Konsey'de dönem başkanlıkları da altı ay süreyle bir Birlik temsilcisi ve bir Türk temsilci olmak üzere sıraya göre yapılmaktadır. Anlaşma'da belirtildiği üzere kararlarını oy birliği ile alan Konsey'de hem Türkiye 'nin hem de AB'nin bir oyu bulunduğu üzere, kararların alınması için her iki tarafın da olumlu oy vermesi gerekmektedir (T.C. AB Bakanlığı (t.y.), https://www.ab.gov.tr/_272.html).

4.1.1.1.2. Ortaklık Komitesi

Ortaklık Konseyi tarafından kurulan bu Komite'nin amacı, Konsey'in gündemini hazırlayarak, verdiği talimatlara göre teknik problemleri incelemektir. Birlik üyesi ülkeler, AB Konseyi ve Komisyonu ve de Türkiye'den gelen teknik uzmanlardan oluşan Komite, hazırlamış olduğu raporları herhangi bir oylamaya sunmadan Ortaklık Konseyi'ne göndermektedir. 1 Nisan 2000 tarihinde Ortaklık Komitesi'ne yardımcı olmak amacıyla sekiz alt komite oluşturulmuştur. Yaptıkları her toplantı için, bağlı olarak çalıştıkları Ortaklık Konseyi'ne rapor sunmakla sorumlu olan alt komiteler; Tarım ve Balıkçılık Alt Komitesi, İç Pazar ve Rekabet Alt Komitesi, Ticaret, Sanayi ve AKÇT Ürünleri Alt Komitesi, Ekonomik ve Parasal Konular, Sermaye Hareketleri ve İstatistik Alt Komitesi, Yenilenme Alt Komitesi, Ulaştırma, Çevre ve Enerji Alt Komitesi, Bölgesel

Gelişme, İstihdam ve Sosyal Politika Alt Komitesi, Gümrük, Vergilendirme, Uyuşturucu Trafığı ve Kara Para Aklama Alt Komitesi olarak sıralanmaktadır (İKV (t.y.), http://www.ikv.org.tr/ikv.asp?ust_id=4&id=37).

4.1.1.1.3. Karma Parlamento Komisyonu

Karma Parlamento Komisyonu, ortaklığın demokratik denetim organı olarak Türkiye Büyük Millet Meclisi'nden 18 ve Avrupa Parlamentosu'ndan 18 olmak üzere toplam 36 üyeden oluşmaktadır. Ortaklık Konseyi'nin hazırladığı yıllık faaliyet raporlarını inceleyen ve tavsiyelerde bulunan bu Komisyon'un aldığı kararlar tavsiye niteliğindedir (DPT, 2000: 6).

4.1.1.1.4. Türkiye-AB Karma İstişare Komitesi

Türkiye'nin ve AB'nin ilişkilerinin iyileştirilmesi ve ayrıca ekonomik ve sosyal diyalogun kurumsallaşması için oluşturulan Komite, yılda iki defa toplanmaktadır. Eşit sayıda olan komitenin üyeleri, AB Ekonomik ve Sosyal Komitesi'nden ve Türkiye'deki farklı toplumsal ve ekonomik çıkar gruplarının temsilcilerinden oluşmaktadır. Türkiye-AB Karma İstişare Komitesi için Türkiye ve AB arasındaki anlayış ve de bilgilendirme kapasitesini arttırmak, her iki taraf için faydaların oluşumunu sağlamak bir görevdir. Bu görevini yerine getirirken, oy çokluğu ile bağlayıcı olmayan görüşler alan Komite, daha sonra bunları Ortaklık Konseyi'ne sunar (T.C. AB Bakanlığı (t.y.), https://www.ab.gov.tr/turkiye-ab-karma-istisare-komitesi_46236.html).

4.1.1.1.5. Gümrük İşbirliği Komitesi

Ortaklık Konseyi'nin, Ortaklık Komitesi'ne bağlı olarak kurduğu bu teknik yapı, üye devletlerin gümrük uzmanları, Türk gümrük uzmanları ve Avrupa Komisyon birimlerinin ilgili memurlarının bir araya gelmesiyle oluşmaktadır. Karar alma yetkisi bulunmayan komite, Ankara Anlaşması'nda gümrüklerle ilgili kararların uygulanmasını sağlamak üzere taraflar arasındaki idari işbirliğini yürütmekle görevlidir. Çalışmaları hakkında Ortaklık Komitesi'ne düzenli bilgiler veren Komite, Gümrük Birliği sürecinde teknik konuları inceleyerek Ortaklık Konseyi'ne destek verirken, sürecin tamamlanmasından sonra yine ilgili alanlardaki teknik sorunlar için çözüm aramıştır (T.C. AB Bakanlığı (t.y.), https://www.ab.gov.tr/_274.html).

4.1.1.1.6. Gümrük Birliği Ortak Komitesi

Türkiye Gümrük Birliği'ne girdikten sonra Ortaklık Konseyi tarafından çalışmalarda kendisine yardımcı olması için Gümrük Birliği Ortak Komitesi kurulmuştur. İlgili tarafların temsilcileri tarafından oluşan komitenin temel görevleri; Türk mevzuatının Topluluk mevzuatına

uyumunu yönlendirmek, gümrük birliği sürecini izlemek, Topluluk mevzuatında değişikliğe neden olmayacak tavsiye kararları almaktır (Çakmak, 2005: 101).

4.1.2. 1973 Katma Protokol

1970 yılına gelindiğinde Brüksel’de imzalanan Katma Protokol ile geçiş dönemine gelinmiş ve gerekli şart ve usuller belirtilmiştir. Protokol 1973 yılında yürürlüğe girmiş, 1995 yılında süresi sonlanmıştır. Hem Türkiye’nin hem de Topluluğun karşılıklı olarak çeşitli yükümlülükler aldığı protokolde, malların serbest dolaşımı konusuna yer verilerek ilgili maddelerce düzenlemeler yapılmıştır. Ayrıca Protokol’de, Türkiye ve Topluluk arasındaki gümrük vergilerinin kaldırılması, Türkiye’nin ortak gümrük tarifesinin kabul etmesi ve taraflar arasındaki miktar kısıtlamaları için kaldırılma hükümlerine yer verilerek, ilgili maddelerle birlikte şartlar ve usuller belirlenmiştir. Bununla birlikte ortak tarım politikasının uygulama alanına koyulmasına dair maddelere de yer verilmiştir. Protokol’ün ikinci kısımdaki başlığını oluşturan kişilerin ve hizmetlerin dolaşımında, Türkiye ve Topluluğa üye ülkeler arasında işçilerin serbest dolaşımına dair ve yerleşme hakkına, hizmetlere ve ulaştırmaya dair hükümlere yer almaktadır. Ekonomi politikalarının yaklaştırılması başlığıyla oluşan üçüncü kısımda; rekabet, vergileme ve mevzuatın yaklaştırılması ve akit tarafların ekonomi ve ticaret politikalarını koordine etmesine yönelik maddelere göre çeşitli düzenlemelere yer verilmiştir (Europa (t.y), [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:21970A1123\(01\)&from=EN](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:21970A1123(01)&from=EN)).

4.1.3. Tam Üyelik Başvurusu

Protokol’ün yürürlüğe girmesinden beş yıl sonra 1978 tarihinde, yaşanan petrol krizi, Kıbrıs harekâtı ve ülkenin kendi içerisindeki sosyal sorunlardan dolayı Türkiye, protokolden doğan yükümlülüklerini askıya almak istediğini duyurmuştur. Hem bu durum hem de 1980 yılında Türkiye’de yaşanan askeri darbe üyelik süreci önünde bir engel oluşturmuştur. Fiilen donmuş olan ilişkiler ilerleyen dönemde canlılık kazanmış ve 14 Nisan 1987 yılına gelindiğinde Türkiye tam üyelik başvurusunda bulunmuştur (Yazır, 2015: 213). Ancak, 1989 yılında Soğuk Savaş’ın son günlerine gelindiğinde Batı Avrupa ülkeleri, İkinci Dünya Savaşı’ndan dolayı ayrı kaldıkları Merkezi ve Doğu Avrupa ülkeleriyle tekrar buluşmak istemiştir. Bu nedenle Türkiye’nin tam üyelik isteğini, hazırlığı iki yıldan uzun süren bir rapora göre değerlendiren Topluluk için bu başvuru dikkat çekmemiştir. Öncelikle kendi iç pazar sürecini tamamlamak istediklerini belirten Topluluk, Türkiye’nin bu süre zarfında tam üyelik için gerekli olan ekonomik, siyasi ve sosyal gelişim koşullarındaki eksikliklerini gidermesi gerektiğini belirtmiştir (T.C. AB Bakanlığı (t.y.), https://www.ab.gov.tr/siteimages/2017_08/kronoloji.pdf). Komisyon’un kabul ettiği bu rapordan sonra, ortaklığın geliştirilmesi amacıyla öneriler sunulan ve komisyon başkanı tarafından hazırlanan ve de kendi adını taşıyan Matutes Paketi oluşturulmuştur. Ancak, Yunanistan’ın vetosu nedeniyle yürürlüğe giremeyen bu işbirliği programına göre ilişkilerin dört ana başlık altında

ilerlemesi planlanmıştır. Bunlar; 1995 yılının bitimine kadar gümrük birliğinin gerçekleşmesi, gümrük birliği ile ilişki olan tüm alanlarda işbirliğinin yükseltilmesi, mali işbirliğinin tekrar başlatılması ve siyasal alandaki işbirliğin geliştirilmesi olarak sıralanmıştır. Bu program yürürlüğe girmemiş olsa bile, Türkiye ve Topluluk ilişkileri açısından siyasi kararlar içermeyen ve daha çok gümrük birliğine yönelik olarak 1992 yılında bir çalışma programı hazırlanmış ve her iki tarafın onayını almıştır. Bu programdan da somut neticeler alınamaması üzerine, Türkiye 9 Kasım 1992 tarihindeki Ortaklık Konseyi toplantısında, geçiş döneminin sonlanacağı 1996 yılı başı itibarıyla, hedefi olan tam üyelikte önemli bir araç olan gümrük birliğinin tamamlanması için gerekli olan yükümlülükleri yerine getireceğini açıklamıştır (DPT, 2000: 17-18).

Genişleme süreci devam eden Avrupa Birliği için 1993 yılında yapılan Kopenhag Zirvesi'nde, bu genişlemeye Merkezi Doğu Avrupa Ülkelerinin de dâhil olabileceği kabul edilirken, adaylık başvurusu bulunan bütün ülkelerin tam üyelik için yerine getirmeleri gereken şartlar belirlenmiştir. Demokrasi, hukuk kuralları, insan hakları ve azınlıkların korunma hakkını güvence altına alan kurumların varlığı koşulu siyasi kriter, piyasa güçleriyle ve bulunan rekabetle mücadele etme kapasitesi bulunan işleyen bir ekonomi piyasasının varlığı koşulu ekonomik kriter olarak sunulurken, üyeliğin yükümlülüğünü yerine getirebilmek ve Avrupa birliği müktesebatını etkili bir şekilde uygulayabilmek için idari ve kurumsal kapasitenin varlığı şartı da üçüncü bir kriter olmuştur (Europa (t.y.), https://ec.europa.eu/neighbourhood-enlargement/policy/glossary/terms/accession-criteria_en).

4.1.4. 1996 Gümrük Birliği

6 Mart 1995 tarihinde Brüksel'de gerçekleştirilen toplantı sonucu alınan Türkiye-AT Ortaklık Konseyi'nin Gümrük Birliği'ne ilişkin 1/95 sayılı kararına göre, Ankara Anlaşması uyarınca, Türkiye gümrük birliğine olan geçiş dönemini tamamlayarak son döneme girmiştir. Ayrıca bu kararda, yalnızca malların serbest dolaşımıyla ilgili hüküm verilmemiş, ayrıca fikri ve sınai mülkiyetin korunması, rekabet politikaları gibi alanlara dair uyum süreci için yükümlülükler verilmiş ve kapsam genişletilmiştir. 1/95 Sayılı kararda yer alan kısımlar; Malların Serbest Dolaşımı ve Ticaret Politikası, Tarım Ürünleri, Gümrük Hükümleri Yasaların Yakınlaştırılması, Kurumsal Hükümler, Genel ve Son Hükümler şeklindedir (Avrupa Birliği Türkiye Delegasyonu (t.y.), https://www.avrupa.info.tr/sites/default/files/2016-09/Custom_Union_des_ENG_0.pdf).

1/95 sayılı kararda özet olarak; gümrük vergilerinin ve eş etkili engellerin kaldırılması, üçüncü ülkeler için ortak gümrük tarifesinin uygulanması ve dış ticaretteki mevzuatın AB mevzuatına yakınlaştırılması öngörülmüştür. 1 Ocak 1996'da yürürlüğe girmiş olan Türkiye-AB gümrük birliği ile AB'ye karşı sanayi malları ithalatındaki tarifeleri sıfır seviyesine indiren Türkiye, üçüncü ülkeler için de ortak gümrük tarifesini kullanmaya başlamıştır. AB de Türkiye'den ithal edilen tekstil ve petrol ürünleri için kısıtlamaları kaldırmıştır. Bu karara göre,

yükümlülüklerini yerine getirmek için çabalayan Türkiye, AB'ye tam üye olmadan gümrük birliğine katılan ilk ülke olmuştur (Seyidoğlu, 2003: 275-277).

4.1.5. Avrupa Birliği'nin Genişlemesi ve Türkiye'nin Üyelik Süreci

1993 yılında gerçekleştirilen Kopenhag Zirvesi'nde belirtilen Merkezi Doğu Avrupa Ülkelerinin genişleme kapsamına alınması kararının ardından, 16-17 Haziran 1997 tarihinde Amsterdam Zirvesi düzenlenmiş ve bundan yaklaşık bir ay sonra kabul edilen Amsterdam Anlaşması'nın ardından Avrupa Komisyonu tarafından, genişleme ile ilgili yeni stratejik kararların alındığı "Gündem 2000" raporu sunulmuştur (BBC (t.y.), http://www.bbc.co.uk/turkish/specials/149_eu_enlargement/page21.shtml). Yeni genişleme sürecinde Türkiye'ye yer vermeyen AB, bu belgede siyasi açıdan Türkiye'nin idari yapısının mükteşebatı uygulamaya muktedir olduğunu belirtmiştir. Ayrıca, Türkiye'nin kişi hakları ve ifade özgürlüğü alanlarında AB standartlarının gerisinde olduğu, terörle mücadele konusunda daha itidalli olunması gerektiği ve insan haklarına saygıda daha dikkatli olunmasının önemi vurgulanmıştır (DPT, 2000: 141).

1999 yılında uzlaşya varılan bu raporda genişleme sürecine paralel olarak kırsal kalkınma stratejisi için ortak tarım politikası üzerinde yeniden düzenlemeler yapılmıştır. Komisyon bu düzenlemeleri, gıda güvenliği ve kalitesine odaklanması, çiftçiler için iyi yaşam şartlarının güvence altına alınması, OTP'deki çevresel hedeflerin birleştirilmesi, kırsal alandaki istihdam ve gelir kaynakları için alternatiflerin yaratılması ve AB tarım mevzuatının sadeleştirilmesi için gerçekleştirmiştir (Pezaros, 1998: 26). Gündem 2000 ile birlikte destekleme fiyat politikası aracılığıyla yapılan tarımsal harcamaların daha da azaltılması hedeflenmiştir. Buna göre Topluluk, tarım ürünleri müdahale fiyatlarını düşürerek, fiyatın serbest piyasada oluşmasını amaçlamaktadır. Gündem 2000 raporu ile tarımla ilgili yapılandırmaların yanı sıra AB'ye yeni katılacak ülkeler için de özel programlar geliştirilmiştir. Bu ülkelerin, katılım sürecinde tarımlarının Topluluğa uyumunu kolaylaştırmak için bir mali destek programı hazırlanmıştır. Türkiye-AB ilişkileri açısından bakıldığında, tarım alanıyla ilgili olarak en önemli konu Türk tarımının OTP'ye olan uyumu olarak görülmektedir. Bu uyum gerçekleştiği zaman, iki taraf arasında tarım ürünlerinin serbest dolaşımı sağlanmış olacaktır (Ertuğrul, 2002: 296-301).

Gündem 2000 raporunun yayınlanmasının ardından, 12-13 Aralık 1997'de gerçekleştirilen Lüksemburg Zirvesi'nde, Türkiye'nin AB'ye üyeliği için ehil olduğu ve üyelik müzakerelerine başlanması adına gerekli olan siyasi ve ekonomik şartların oluşmadığı belirtilmiştir. Ancak, Türkiye'yi üyeliğe hazırlamak ve mevzuata yakınlaştırmak için bir strateji öngörülmüştür. Müzakerelerin başlatılmaması üzerine Türk hükümeti, AB ile olan siyasi ilişkilerini dondurma kararı almıştır. AB, 1998 yılında yapılan Cardiff Zirvesi'nde aday ülkelerin üyeliğe hazırlık durumunu incelemek için hazırlanan ilerleme raporunun Türkiye için de hazırlanacağını ve uyum çalışmalarına hız vermesi gerektiğini açıklamıştır. Türkiye'yi üyeliğe hazırlamak için "Avrupa

Stratejisi” sunularak onaylanmıştır. Komisyon, 4 Kasım 1998’de Türkiye’ye ilk ilerleme raporunu sunmuştur. Türkiye’nin AB’ye karşı tutumu aynı şekilde devam ederken, 10-11 Aralık 1999’daki Helsinki Zirvesi’nde Türkiye’nin AB’ye aday ülke olarak kabulü ve aday olan diğer ülkelerle eşit konumda olacağını belirtmesi bir dönüm noktası olmuştur. Helsinki Zirvesi ile başlayan süreçte, aday olan diğer ülkeler gibi Türkiye için de İlerleme Raporu hazırlanmaya devam etmiştir. Bu dönemde Türkiye, AB’nin siyasi kriterlerini yerine getirmek üzere birçok mevzuat ve yasa düzenlemesinin yer aldığı sekiz uyum paketini ve iki anayasa değişikliği paketini kabul etmiştir. 8 Mart 2001 tarihinde AB, Türkiye için hazırlanan ve üyelik için gerekli önlemler ve kriterlerin sıralandığı ilk Katılım Ortaklığı Belgesi’ni (KOB) kabul etmiştir. Geçerliliğini koruyan belgeler, adayların gelişimine göre ihtiyaç çerçevesince Komisyon tarafından yenilenmektedir. KOB’da yer alan önlemlerin ne şekilde ve ne zaman gerçekleştirileceğini belirten ve Türkiye tarafından hazırlanan Ulusal Program (UP) 24 Mart 2001 tarihinde sunulmuştur. 2004 yılında kapsamlı bir genişleme yaşayan AB, Brüksel Zirvesi’nde aldığı kararla Türkiye’nin siyasi kriterleri karşıladığını kabul ederek ve 3 Ekim 2005’te müzakerelerin başlatılmasına karar vermiştir (İKV (t.y.), http://www.ikv.org.tr/ikv.asp?ust_id=36&id=445).

Türkiye için ilk kez 1998 yılında hazırlanan İlerleme Raporları her yıl devam etmiş ve son olarak 2018 yılı için hazırlanmıştır. Yine AB tarafından hazırlanan ilk Katılım Ortaklığı Belgesi’nin ardından Türkiye için 19 Mayıs 2003, 23 Ocak 2006 ve 18 Şubat 2008 tarihlerinde revize edilen Katılım Ortaklığı Belgeleri kabul edilmiştir. Bu belgelerdeki önlemlerin gerçekleştirilme planı için Türkiye tarafından hazırlanan ve ilk olarak 2001 yılında sunulan Ulusal Program, 2003 ve 2008 yıllarında KOB’lara göre yeniden revize edilmiştir. Türkiye’nin müzakere sürecine de değindikten sonra, adı geçen bu belgeler çalışmanın ana başlığı olan sosyal politika açısından tarihlerine göre sırasıyla değerlendirilecektir.

4.1.6. Türkiye-AB Müzakere Süreci

Türkiye’nin 2005 yılında başlayan müzakere sürecinin daha iyi kavranabilmesi adına öncelikle AB’deki müzakere sürecinin işleyiş aşamalarını incelemek ve Türkiye açısından katılım müzakerelerine değinmek gerekmektedir.

4.1.6.1. AB’de Müzakere Sürecinin İşleyişi

AB müktesebatı, AB üyeleri gibi bütün AB ülkelerini bağlayan yükümlülük ve genel hakların bütünü olarak tanımlanmaktadır. Genel olarak AB müktesebatının öğeleri; anlaşmaların siyasi amaçları, ilkeleri ve içerikleri, Avrupa Birliği Adalet Divanı’nın içtihat hukuku ve anlaşmaların işleyişinde mevzuatın benimsenmesi, birliğin bildirim ve kararları, ortak dış ve güvenlik politikasıyla ilgili tedbirler, içişleri ve yargı ile ilgili tedbirler, AB tarafından imzalanan uluslararası sözleşmeler ve üye ülkelerin AB’nin faaliyet alanına yönelik olarak kendi aralarında imzaladıkları

sözleşmeler olarak sıralanmaktadır. Üyelik için başvuran bir ülkenin, birliğe katılmadan önce bu müktesebatı kabul etmesi gerekmektedir (Europa (t.y.), <https://eur-lex.europa.eu/summary/glossary/acquis.html>).

3 Ekim 2005'te Türkiye ile müzakerelerin başlatılması kararının ardından, müzakere için ilk aşama olan tarama süreci 20 Ekim 2005'te devreye girmiştir. Aday ülke olan Türkiye ve AB Komisyonu'nun birlikte yürüttüğü bu süreçte, Türkiye'nin AB müktesebatına olan uyumu ve Türk mevzuatının ilgili konulara göre güncel durumu incelenmektedir. Tarama sürecine müktesebata göre uyumlaştırılması ya da değiştirilmesi gereken mevzuat belirlenmekte ve bir rota oluşturulmaktadır. Böylece müzakere sürecinde yaşanması muhtemel anlaşmazlıklar ve zaman kaybı önlenmiş olmaktadır (Atak (t.y.), https://www.tbmm.gov.tr/eyayin/GAZETELER/WEB/MECLIS%20BULTENI/2469_2005_0000_0113_0000/0011.pdf). Tespit edilen uyuşmazlıkların giderilmesi için bir usul ve zamanlama belirlenmektedir. Komisyon, incelemelerini yaparken aday ülke için müktesebata uyumlu olan alanları da değerlendirmektedir. Ancak, uyuşmazlığın aday ülkenin üye olacağı zamana kadar giderilemeyeceği görüşüne sahip olursa, ilgili konu müzakere aşamasında değerlendirilmek üzere sonraya bırakılmaktadır. Süreç tamamlandığında, Komisyon tüm müktesebat başlıkları için tarama raporu hazırlayıp Konsey'e sunmaktadır. Bu rapora göre müzakere aşamasının uygulamaya koyulmasına karar verilmektedir. Bu tespitten sonra toplanan Hükümetlerarası Konferans ile müktesebat başlıklarına oy birliği ile karar verilmektedir (İKV (t.y.), <https://www.ikv.org.tr/ikv.asp?id=442>).

Açılması için karar verilen fasıllara dair AB Dönem Başkanlığı, aday olan her ülke gibi Türkiye'ye de resmi bir mektup yollayarak, ilgili fasıllar için Müzakere Pozisyonu Belgesi hazırlamasını talep etmiştir. Bu belgelerde aday ülkenin AB müktesebatına olan uyum sürecinde izlediği aşamalar ve uygulamalar açıklanmaktadır. AB Dönem Başkanlığı'na yollanılan Müzakere Pozisyonu Belgesi, incelendikten sonra Komisyon tarafından cevap olarak Ortak Tutum Belgesi hazırlanmaktadır. Oy birliğiyle kabul edilen bu belgenin ardından, ilgili fasıl başlıklarına göre uyum süreci yeterli görülürse o faslın geçici olarak kapatılması hakkında karar verilir. Kapanış için yeterli görülmeyen durumlarda, adaylara kapanış kriterleri sunulabilir. Fasılların nihai olarak kapatılması ise müzakere sürecinin sonunda hepsinin tekrar yeniden değerlendirilmesi ile gerçekleşir. Bunun nedeni, dinamik bir alana sahip olan AB'de yaşanan değişimler ve buna bağlı olarak uyulması gereken mevzuatın güncellenmiş olmasıdır. Açılmış olan tüm fasıllarda uyumun sağlanması ve nihai kapatılışın yapılması ile birlikte onay sürecine geçilmektedir. Aday ülke için hazırlanmış olan Katılım Antlaşması'nın oy birliği ile kabulünün ardından başlayan onay süreci, tarafların imzaları ve kendi hukuki düzenlerine göre yapılan onay sonucunda katılımın gerçekleşmesi ile sonlanmaktadır (T.C. AB Bakanlığı (t.y.), <https://www.ab.gov.tr/44460.html>).

4.1.6.2. Katılım Müzakereleri

Kopenhag Zirvesi'nde belirtilen siyasi kriterlerin yeterli bir şekilde yerine getirilmesiyle birlikte başlayan Türkiye-AB katılım müzakerelerinin yol haritasına dair çerçeve, esas, usul, ilke ve fasıl başlıklarının içeren Müzakere Çerçeve Belgesi (MÇB) hazırlanmıştır.

MÇB'deki ilkelere bakıldığında, müzakerelerin hızının Türkiye'nin uyum konusundaki çalışmalarına bağlı olduğu belirtilmiştir. Katılım için yerine getirilmesi gereken şartların Kopenhag kriterleri olduğu, ancak açık uçlu olan müzakerelerde Türkiye'nin bu tam üyelik koşullarını yerine getirememesi halinde Avrupa yapılarına kuvvetli bir şekilde bağlanması gerektiği öngörülmüştür. AB'nin bu süreçte Türkiye'den beklentileri; insan hakları ve temel özgürlükler, demokrasi, hukukun üstünlüğü alanlarında özellikle ifade ve din özgürlüğü, kadın hakları ve azınlık hakları ile sendikal haklar konularında mevzuatın ve uygulamaların yenilenmesi ve gelişme kaydedilmesi olarak sıralanmıştır. Katılım müzakerelerinin haricinde, üyelik yolunda insanlar arasındaki karşılıklı anlayış zeminini oluşturmak üzere Türkiye sivil diyalog ve sivil toplum diyaloguna yoğun olarak katılmalıdır. Müzakerelerin esasına bakıldığında, katılım için mükteabat Türkiye tarafından kabul edilmeli ve katılım tarihindeki haline göre uygulanmalıdır. Türkiye'nin mükteabattan kaynaklanan hakları ve yükümlülükleri üstlenmesiyle birlikte, mükteabat üzerinde bazı durumlar için uyarlamalar yapılabilir ve bu da bir takım geçici tedbirlerin alınmasını gerektirebilir. Ayrıca Birliğin politika ve kurallarına aykırı olmadıkça Türkiye, geçiş düzenlemesi taleplerinde bulunabilir. Etkili bir uyumun yakalanabilmesi için Türkiye idari ve yargı sistemi, yönetim kapasitesi, kamu hizmeti gibi alanlarda önemli iyileşmeler yaparak, Birlik düzeyine yakınlaşmalıdır. Müzakerelere ilişkin usule bakıldığında, Komisyon tarafından Türkiye için hazırlanan İlerleme Raporları ve tarama sürecindeki bilgilere göre, Konsey gerekli olan durumlarda fasılların açılması ve kapatılması için kriterler belirlemektedir. Aynı zamanda Türkiye mükteabata olan uyumu konusundaki gelişmeleri AB tarafına bildirmekle yükümlüdür. Türkiye'nin uyum konusunda yaşadığı gelişmeleri yakından izlemek görevli olan Komisyon değerlendirmelerini yaparak, Konsey'e rapor sunmaktadır. Bakan ve Başmüzakereci düzeyinde ve Hükümetlerarası Konferans çerçevesinde yürütülecek olan müzakerelerin amacı Birlik üyeliğidir (Müzakere Çerçeve Belgesi, 2005: https://www.ab.gov.tr/files/AB_Iliskileri/AdaylikSureci/Muzakere_Cercevesi/Muzakere_Cercevesi_2005.pdf).

Devam eden müzakerelere göre fasıllardaki son duruma bakıldığında; (30 Haziran 2016 itibarıyla) müzakereye açılan fasıllar: 25) Bilim ve Araştırma (Geçici olarak kapatılmıştır), 20) İşletme ve Sanayi Politikası, 18) İstatistik, 32) Mali Kontrol, 21) Trans-Avrupa Ağları, 28) Tüketicinin ve Sağlığın Korunması, 6) Şirketler Hukuku, 7) Fikri Mülkiyet Hukuku, 10) Bilgi Toplumu ve Medya, 4) Sermayenin Serbest Dolaşımı, 16) Vergilendirme, 27) Çevre, 12) Gıda Güvenliği, Veterinerlik ve Bitki Sağlığı, 22) Bölgesel Politika ve Yapısal Araçların Koordinasyonu, 17) Ekonomik ve Parasal Politika, 33) Mali ve Bütçesel Hükümler olarak

sıralanmaktadır. Tarama sonu raporunun Konsey tarafından henüz onaylanmadığı fasıllar: 2) İşçilerin Serbest Dolaşımı, 13) Balıkçılık, 14) Taşımacılık Politikası, 15) Enerji, 23) Yargı ve Temel Haklar, 24) Adalet, Özgürlük ve Güvenlik, 30) Dış İlişkiler ve 31) Dış, Güvenlik ve Savunma Politikası şeklindedir. Teknik olarak açılış kriteri kesinleşmiş olan fasıllar: 1) Malların Serbest Dolaşımı, 3) İş Kurma Hakkı ve Hizmet Sunumu Serbestisi, 5) Kamu Alımları, 8) Rekabet Politikası, 11) Tarım ve Kırsal Kalkınma, 19) Sosyal Politika ve İstihdam, 29) Gümrük Birliği olarak belirtilmiştir. Yedi kapanış kriterinin Türkiye tarafından yerine getirildiği fasıllar ise: 6) Şirketler Hukuku, 20) İşletme ve Sanayi Politikası, 21) Trans-Avrupa Ağları, 28) Tüketicinin Sağlığının Korunması ve 32) Mali Kontrol olarak Komisyon tarafından da teyit edilmiştir. Ayrıca 14 fasıl AB Konseyi ve Güney Kıbrıs Rum Yönetimi tarafından bloke edilmiştir (T.C. AB Bakanlığı (t.y.), https://www.ab.gov.tr/files/5%20Ekim/yatay_muzakere_tablosu_30_06_2016_tr.pdf).

4.1.6.3. Sosyal Politika ve İstihdam Faslı Müzakere Süreci

Katılım sürecinde müzakere edilmesi planlanan başlıklardan biri olan 19. fasıl “Sosyal Politika ve İstihdam” için 8-10 Şubat 2006’da yapılan tanıtıcı tarama toplantısının ardından, 20-22 Mart 2006’da ayrıntılı tarama toplantısı gerçekleştirilmiş ve müzakereler başlamıştır. 19 Ocak 2007’de Türkiye’ye bu fasıl için iki tane açılış kriteri bildirilmiştir. Ayrıca 19. fasıl önünde siyasi bir engel olmayan, açılış için teknik kriterler gerektiren müktesebat başlıklarından birisidir (T.C. AB Bakanlığı (t.y.), https://www.ab.gov.tr/files/rehber/06_rehber.pdf).

Fasılın kapsamına bakıldığında; istihdam seviyesinin yükseltilmesine, sosyal koruma programlarının düzenlenmesine, çalışma ve yaşam şartlarının iyileştirilmesine, cinsiyet ayrımı yapılmadan eşit fırsatların sağlanmasına, sosyal dışlanma ve yoksullukla mücadeleye dair içeriklerin yer aldığı görülmektedir. Bu doğrultuda; istihdam, iş hukuku, ayrımcılıkla mücadele, iş sağlığı ve güvenliği, cinsiyet ayrımı yapmaksızın eşit muamele, sosyal diyalog, sosyal koruma ve sosyal içerme fasılın alt konularını oluşturmaktadır. 2007’deki açılış kriterlerinden birisi; grev, toplu sözleşme ve örgütlenme gibi sendikal haklarda AB standartları ve de ILO’nun ilgili olan anlaşmalarına uyumun sağlanması ve Türkiye’nin bu konuda mevzuatını gözden geçirerek kabul etmesi olmuştur. Bir diğer kriter, bütün işgücünün çıkarı adına bu başlıktaki müktesebatın iç hukuka geçirilmesi, uygulanması ve yürütülmesi için oluşturulan bir eylem planının Komisyon’a sunulması şeklinde olmuştur. Birinci kriterin gerçekleştirilmesi için 6356 Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu yürürlüğe girmiş ve 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu’nda değişiklik yapılmıştır. Diğer açılış kriteri için istenilen eylem planı da hazırlanarak 2010’da Komisyon’a sunulmuştur (T.C. AB Bakanlığı (t.y.), <https://www.ab.gov.tr/84.html>).

4.2. Türkiye'nin AB Sosyal Politikasına Uyumu

Türkiye'nin AB sosyal politikasına uyum sürecinde izlediği gelişmeleri değerlendirmek için, hazırlanan Katılım Ortaklığı Belgeleri, Ulusal Programlar ve İlerleme Raporları sosyal politika açısından ele alınacaktır.

4.2.1. Katılım Ortaklığı Belgelerinde Sosyal Politika

AB'nin aday ülkeler için Kopenhag Kriterleri'ni esas alarak uyum sağlamaları gereken öncelikleri ve orta vadeli olan amaçları belirttiği KOB, Türkiye için 8 Mart 2001, 19 Mayıs 2003, 23 Ocak 2006 ve 18 Şubat 2008 tarihlerinde dört defa olmak üzere hazırlanmıştır (Çelik, 2014: 253).

4.2.1.1. 2001 Katılım Ortaklığı Belgesi

8 Mart 2001 tarihli Katılım Ortaklığı Belgesi'ne göre Türkiye'den AB müktesebatına uyum konusunda sosyal politika ve istihdamla ilgili olarak kısa ve orta vadede yerine getirilmesi beklenen öncelikler aşağıda sıralanmaktadır:

- AB müktesebatına uyum konusunda bir yol haritasının çıkarılması ve uygulanması,
- Çocuk işçiler konusunda yaşanan problemlerin çözümü için daha fazla çalışmanın yapılması,
- Sendikal haklar hususunda engelleyici şartların kaldırılması ve özerk sosyal diyalog için gerekli olan şartların temin edilmesi,
- Kadınlara karşı ayrımcılıkla birlikte her türlü ayrımcılığın yok edilmesi,
- İş sağlığı ve güvenliği, iş hukuku, kamu sağlığı ile erkek ve kadına eşit şekilde tutum konusunda müktesebatın esas alınması,
- Sosyal politika ve istihdam konusunda müktesebata uyum sağlanması adına gerekli faaliyetlerin sağlanması,
- Avrupa İstihdam Stratejisi'ne katılabilmek adına ulusal bir istihdam stratejisinin geliştirilmesi,
- Sosyal güvenlik ağıyla birlikte sosyal korumayı sağlamak için de geliştirme çabalarının yürütülmesi şeklindedir (Türkiye İçin Katılım Ortaklığı Belgesi 2001, https://www.ab.gov.tr/files/AB_Iliskileri/AdaylikSureci/Kob/Turkiye_Kat_Ort_Belg_2001.pdf).

4.2.1.2. 2003 Katılım Ortaklığı Belgesi

19 Mayıs 2003 tarihli Katılım Ortaklığı Belgesi'ne göre Türkiye'den AB müktesebatına uyum konusunda sosyal politika ve istihdamla ilgili olarak kısa ve orta vadede yerine getirilmesi beklenen öncelikler ise aşağıda açıklanmıştır:

- 2001 yılındaki KOB'da belirtildiği gibi; iş sağlığı ve güvenliği, iş hukuku, kamu sağlığı ile erkek ve kadına eşit davranma hususunda müktesebatın esas alınması,
- Yatırım finanslarının gerçekleştirilmesi için özel ve kamu sektöründeki kaynaklara dayanarak yıllık plan oluşturulması,
- Sendikal haklar önündeki engelleyici kararların kaldırılması,
- Özerk bir sosyal diyalogun oluşturulması,
- Çocuk işçiler konusundaki sorunlar için çözüm yolundaki çabalara devam edilmesi,
- Müktesebatın iç hukuka aktarılmasında rol oynayan bütün kurumların yeniden incelenmesi,
- İş hukuku, kadın ve erkek arasında eşit tutum, işçi sağlığı ve güvenliği, halk sağlığı ve ayrımcılığa karşı yürütülen tüm çalışmalarda, müktesebata uyumun yakalanması ve iç hukuka aktarımda yer alan yapıların kuvvetlendirilmesi,
- Sağlık hizmetlerine ulaşımın hızlandırılması ve hizmet kalitesinin yükseltilmesi,
- Sosyal politika ve istihdamla ilgili faaliyetlerin müktesebata uyumlu olarak yürütülmesi,
- Avrupa İstihdam Stratejisi'ne katılım için Ortak İstihdam Politikası Değerlendirmesi'nin hazırlanması,
- Topluma kazandırma alanındaki faaliyetler için AB uygulamalarına paralel olan bir ulusal stratejinin geliştirilmesi,
- Sosyal koruma alanındaki çalışmaların iyileştirilmesidir (Türkiye İçin Katılım Ortaklığı Belgesi 2003, https://www.ab.gov.tr/files/AB_Iliskileri/AdaylikSureci/Kob/Turkiye_Kat_Ort_Belg_2003.pdf).

4.2.1.3. 2006 Katılım Ortaklığı Belgesi

23 Ocak 2006 tarihli Katılım Ortaklığı Belgesi'nde sosyal politikayla ilgili olan kısa hedeflere göre Türkiye'den uyumlaştırmanın gerektireceği maliyet için bir çalışma yaparak, yatırım finansının sağlanması adına yıllık bir plan hazırlanması istenilmiştir. Bu belgede de sendikal hakların önündeki engelleyici kararların kaldırılması belirtilmiş ve özellikle etkili bir sosyal diyalog ortamının geliştirilmesi vurgulanmıştır. Sosyal ortakların kapasite geliştirme faaliyetlerine destek olunması gerektiği belirtilmiştir. Daha önceki iki KOB'da olduğu gibi çocuk işçiler konusundaki sorunların çözümü için çabaların devam etmesi gerektiği ifade edilmiştir. Müktesebatın iç hukuka aktarımında bulunan kurumların kapasitelerinin iyileştirilmesi gerektiği

belirtilmiştir. Orta vadeli hedeflerde, müktesebatın aktarımının tamamlanması ve idari ile icra yapılarının geliştirilmesi istenilmiştir. Bu belgede sosyal politika ve istihdam alanındaki müktesebatın icra ve infazının yapılması yer verilmiştir. Önceki KOB'larda olduğu gibi Avrupa İstihdam Stratejisi'ne katılmak için ulusal bir istihdam stratejisinin geliştirilmesinin gerekliliği ifade edilmiştir. Sosyal içermeye alakalı olarak bir ulusal stratejinin hazırlanması istenilmiştir. Önceki KOB'larda olduğu gibi sosyal korumanın daha fazla geliştirilmesi gerektiği belirtilmiştir (Türkiye Katılım Ortaklığı Belgesi 2006, https://www.ab.gov.tr/files/AB_Iliskileri/Adaylik_Sureci/Kob/Turkiye_Kat_Ort_Belg_2006.pdf).

4.2.1.4. 2008 Katılım Ortaklığı Belgesi

2008 yılındaki KOB ile sunulan kısa vadeli önceliklere bakıldığında, “Çocuk Hakları” başlığı altında çocuk işçilerin ve sokakta yaşayan çocukların sorunlarının çözülmesi için çabaların devam etmesinin belirtildiği görülmektedir. “İşçi Hakları ve Sendikalar” başlığında sendikal tüm hakların AB standartları ve ILO'nun ilgili olan sözleşme maddelerine uyumlu olması ve sosyal diyalogun güçlendirilmesi gerektiği ifade edilmiştir. Ayrıca belgede ayrımcılığa karşı haklar ve azınlıkların hakları ile kültürel haklara da değinilmiştir. 19 numaralı fasıl olan “Sosyal Politika ve İstihdam” başlığında, sendikal haklara engel olan tüm kararların kaldırılarak, yeni bir mevzuatın kabul edilmesi gerektiği vurgulanmıştır. Bir eylem planı çerçevesinde ülkedeki kayıt dışı istihdama dair inceleme yaparak, mevcut sorunların çözüme kavuşturulması beklenmiştir. Ortak Sosyal İçerme Belgesi ve İstihdam Politikası Öncelikleri Ortak Değerlendirme Belgesi ile ilgili olan faaliyetlerin sona erdirilerek, izleme aşamasının uygulanması istenilmiştir. Belgedeki sosyal politikayla ilgili orta vadeli hedeflerde, müktesebatın iç hukuka aktarımına devam edilmesi ve sosyal ortaklarla olan işbirliğinin iyileştirilmesi gerektiği belirtilmiştir. Ayrıca işgücü piyasası ve sosyal gelişmelerin takibi ile değerlendirilmesinde ilerleme sağlanmalıdır (Türkiye Katılım Ortaklığı Belgesi 2008, https://www.ab.gov.tr/files/AB_Iliskileri/AdaylikSureci/Kob/Turkiye_Kat_Ort_Belg_2007.pdf).

4.2.2. Ulusal Programda Sosyal Politika

AB'nin hazırladığı Katılım Ortaklığı Belgeleri'nde yer alan kısa ve orta vadeli hedefleri dikkate alarak, aday ülkenin hükümeti tarafından hazırlanan Ulusal Program, aday ülkenin AB mevzuatını kendi iç hukukuna aktarımının aşamalarını gösteren rota niteliğindeki belgelerdir. Türkiye için tek taraflı bir irade beyanı niteliğinde olan UP; 2001, 2003 ve 2008 yıllarında olmak üzere üç defa hazırlanmış ve AB'ye sunulmuştur (Özer, 2007: 68).

2001 yılında dönemin Türk hükümeti tarafından hazırlanan ulusal programda; demokrasi adına sivil toplumun gelişmesine önem verildiği belirtilmiştir. Ekonomik ve Sosyal Konsey'in görevleriyle ilgili olarak kanun tasarısının yasalaşması ve iş güvencesine dair kanuni düzenlemelerin yapılması, öngörülmüştür. Sendikal haklar ve örgütlenme önündeki engelleyici

hükümlerin kaldırılması ve mevzuatın gözden geçirilerek ihtiyaç duyulan değişikliklerin yapılması gerektiği ifade edilmiştir. Ayrıca çocukların işçi olarak çalıştırılmasının yasaklanması için gerekli düzenlemelerin yapılmasının, çalışma saatlerinin yeniden gözden geçirilmesinin, esnek çalışmayla ilgili yasal düzenlemeler yapılmasının, işçi haklarının korunması ile ilgili çalışmaların yürütülmesinin gerekliliğine değinilmiştir. 2003 yılında hazırlanan ikinci Ulusal Program'da, ilk UP'ye göre sosyal politika daha kısıtlı bir şekilde ele alınmıştır. Programda değinilen önemli gelişmelerden biri, 1475 sayılı İş Kanunu'ndaki bazı sert kararların, AB mevzuatına uyum bakımından yeniden gözden geçirilerek düzenleneceğinin belirtilmesi olmuştur. 2003 tarihli Katılım Ortaklığı Belgesinde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yapılan değerlendirmeler hususunda, AB mevzuatının iç hukuka aktarımının yapılması öngörülmüştür. Özellikle çalışma ortamında cinsiyete dayalı ayrımcılığın önlenmesi adına yasal düzenlemelerin yürütüldüğü ve sosyal diyalogun titizlikle dikkate alındığı ifade edilmiştir. 2008 yılında hazırlanan UP'de sosyal diyalogun geliştirilmesi ve AB'deki ortaklarla işbirliğinin güçlendirilmesi için çalışmaların yürütüleceği belirtilmiştir. Sendikal hakların, AB standartları ve ILO'nun ilgili sözleşmeleriyle uyum sağlaması için gerekli çalışmalara devam edileceği ifade edilmiştir (Çelik, 2014: 259-266).

4.2.3.İlerleme Raporlarında Sosyal Politika

Aday ülkenin üyelik sürecinde kaydettiği gelişmeleri takip ederek değerlendiren Komisyon tarafından Konsey ve Parlamento'ya düzenli bir şekilde rapor sunulmaktadır. Türkiye için de düzenli olarak hazırlanan bu raporlarda, iki taraf arasındaki ilişkilerin geçmiş ve güncel durumuna, üyelik için yerine getirilmesi gereken siyasi ve ekonomik kriterlere, bölgesel konulara ve uluslararası sorumluluklara, üyelik sorumluluklarının yerine getirilebilme kapasitesine dair değerlendirmeler yer almaktadır (Özcüre, 2014: 457-458). Türkiye için ilk olarak 1998 yılında hazırlanan ilerleme raporlarında bu ana başlıklar altında, AB müktesebatına uyum konusunda yaşanan gelişmeler ya da eksiklikler tüm fasıllar kapsamında ayrı ayrı değerlendirilmekte ve geniş içerikli bir belge oluşturulmaktadır. AB'nin Türkiye için 1998'den 2018'e kadar (2017 yılı hariç) hazırladığı toplam yirmi ilerleme raporu bulunmaktadır. Bu raporlarda "Sosyal Politika ve İstihdam" başlığı altında bulunan gelişmeler yıllara göre sırasıyla incelenecektir.

4.2.3.1. 1998 İlerleme Raporu

- 1996 ve 1997 yıllarındaki yükselen işsizlik oranları ILO'nun verilerine göre karşılaştırılmış ve bu sorunun çözümü için işgücü piyasalarının çağcıl duruma getirilmesine dikkat çekilmiştir.
- Türkiye'deki sosyal güvenlik harcamalarının ülkenin gayri safi milli hasıla hesabına göre düşük seviyede kaldığı belirtilmiş ve sağlık hizmetlerinde iyileştirmeye gidilmesinin gerekliliği vurgulanmıştır.

- Toplu pazarlık ve sözleşme sisteminin bulunmaması gibi kanuni engelleyicilerden dolayı kamu sektörü konfederasyonları çerçevesinde sosyal diyalogun gelişmemiş olmasına eleştirel bir şekilde yaklaşmıştır (Türkiye Düzenli İlerleme Raporu 1998, https://www.ab.gov.tr/files/AB_Iliskileri/AdaylikSureci/IlerlemeRaporlari/Turkiye_Ilerleme_Rap_1998.pdf).

4.2.3.2. 1999 İlerleme Raporu

- Geçen süre zarfında işsizlik seviyesinin takibine devam edilmiştir. Türkiye’de işsizlik sigortası sisteminin olmadığı ifade edilmiştir. Ancak yeni yasa tasarısının kabulü ile devreye sokulacağı belirtilmiştir.
- Sendikal haklarla ilgili olarak, engel teşkil eden hükümlerin varlığının devam ettiğini ve ayrıca bu hakkını kullananların hem resmi makamlar hem de işverenler tarafından taciz edildiği haberlerinin bulunduğunu bildirmiştir. Sağlam bir sosyal diyalog için bu konuda gerekli düzenlemelerin yapılması talep edilmiştir.
- Çocuk işçiliği sorununa çözüm için çalışmalar yürüten Türkiye’nin, bu yöndeki çabalarının devam etmesi gerektiği dile getirilmiştir.
- Sosyal güvenlik sisteminde mali zorluklar yaşandığı tespit edilmiştir (Türkiye Düzenli İlerleme Raporu 1999, https://www.ab.gov.tr/files/AB_Iliskileri/AdaylikSureci/IlerlemeRaporlari/Turkiye_Ilerleme_Rap_1999.pdf).

4.2.3.3. 2000 İlerleme Raporu

- Bir yıllık süre zarfında çalışma mevzuatı alanında uyumun sağlanamadığı, ama Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’nın bunun için bir komisyon kurduğu belirtilmiştir.
- Çocuk işçiliği konusundaki sorunların kaygı içerisinde takip edildiği vurgulanmıştır.
- Cinsiyetler arasında eşit tutumun anayasal güvencede olduğu ancak uygulamada daha çok çaba sarf edilmesi gerektiği ve sağlık ile güvenlik alanlarında yeni gelişmelerin olmadığı ifade edilmiştir. Ayrıca sosyal diyalog konusunda da bir ilerlemenin yaşanmadığı kaydedilmiştir.
- Sağlık harcamalarının yetersizliği ve kamusal sağlık sistemi için yeni bir düzenlemenin gerekliliği belirtilmiştir.
- Sosyal koruma alanında işsizlik sigortası sisteminin getirildiği ve bu yöndeki çalışmaların devam etmesi gerektiği ifade edilmiştir.
- Sendikal haklarla ilgili olarak, kamu sektöründeki engelleyici hükümlerden bahsedilmiş ve kamu sektörü dışındaki alanlarda da örgütlenme önünde kısıtlayıcı hükümlerin olduğu vurgulanmıştır.

- Takip edilmekte olan işsizlik oranlarının yükselmekte olduğu ve genç işsizliğin yüksek seviyede olmasının önemli bir sorun teşkil ettiği belirtilmiştir.
- Engelli bireyler için ulusal bir programın olmadığı ve Türk Çalışma Kanunu'na göre hem özel hem resmi kurumların engelli personel istihdam etmeleri gerektiği halde uygulamada bunun gerçekleşmemesi eleştirilmiştir.
- İş ve İşçi Bulma Kurumu'nun ülkede faaliyet gösteren tek istihdam kurumu olduğu, çalışmalarının iyileştirilmesi gerektiği ifade edilmiştir.
- Etnik köken ve ırka dayalı ayrımcılıkla mücadele edilmesi için Topluluk yönergelerinin iç hukuka aktarılması için mevzuatın çıkarılması ve uygulanması talep edilmiştir.

Yapılan genel değerlendirmeye göre uyum konusunda Türk mevzuatının, Birlik mevzuatından farklılığı devam etmektedir (Türkiye Düzenli İlerleme Raporu 2000, https://www.ab.gov.tr/files/AB_Iliskileri/AdaylikSureci/IlerlemeRaporlari/Turkiye_Ilerleme_Rap_2000.pdf).

4.2.3.4. 2001 İlerleme Raporu

- AB bu raporda, çocuk işçiliğinde yaşanan sorunların çözümü için Türkiye'nin ILO'nun 182 sayılı sözleşmesini imzaladığını, ama mevcut sorunların devam ettiğini belirtmiştir.
- Kadın ve erkek arasındaki eşit tutum için hazırlık çalışmalarının başlatıldığı, hatta hukuki olarak "aile reisi" teriminin de kaldırılmasının amaçlandığı ifade edilmiştir.
- İşçi sağlığı ve güvenliği alanı ve ayrımcılıkla mücadele konusu için bir ilerlemenin yaşanmadığı kaydedilmiştir.
- Kamu sağlığı sisteminde yapılan yeniliklere rağmen, hizmetlerin yetersizliğine dikkat çekilmiştir.
- Sosyal diyalog için çıkarılmış olan kamu sektöründeki çalışanların sendikal haklarına dair kanunun AB müktesebatıyla uyumsuz olduğu ve bu hakların kullanımında engelleyici unsurlar içerdiği belirtilmiştir.
- Sosyal taraflar arasındaki diyalog için kurulması planlanan Ekonomik ve Sosyal Konsey için çıkarılan kanunun etkili bir zemin oluşturması adına gözden geçirilerek değiştirilmesi talep edilmiştir.
- Bu raporda da işsizlik konusuna değinilerek, genç işsizlik seviyesine ve mevcut olan işgücünün çoğunluk olarak tarım sektöründen oluşmasına eleştiri getirilmiştir.
- İŞKUR'un yeterli seviyede mali kaynağı olmadığına vurgu yapılarak, il seviyesinde aktif işgücü politikaları için faaliyetlerde bulunduğu dikkat çekilmiştir.
- Sosyal korumayla ilgili olarak özel emekliliğe dair çıkarılan kanun olumlu karşılanmıştır. Ancak bu kanunda vergi muafiyeti konusuna yer verilmemesi bir eksiklik olarak değerlendirilmiştir.

Yapılan genel değerlendirmeye göre, sosyal politika ve istihdam yaşanan ekonomik krizden olumsuz yönde etkilenmiştir. AB müktesebatına uyum konusunda kaydedilmesi gereken aşamalar devam etmektedir. Anayasada sosyal haklarla ilgili olarak yapılan değişikliklerin uygulanması için mevzuat üzerinde çalışmalar yapılmalıdır. İş hukuku alanının da değişime ihtiyacı vardır. Ayrıca ocuk işçiliği konusu büyük bir sorun olarak varlığını devam ettirmektedir. Sosyal dışlanmaya karşı mücadelenin AB sosyal politikası için önem taşıdığı, bu konudaki çalışmaların devam edeceği belirtilmiştir (Türkiye Düzenli İlerleme Raporu 2001, https://www.ab.gov.tr/files/AB_Iliskileri/AdaylikSureci/IlerlemeRaporlari/Turkiye_Ilerleme_Rap_2001.pdf).

4.2.3.5. 2002 İlerleme Raporu

- Cinsiyetler arasında eşit tutumla ilgili olarak Medeni Kanun'da olumlu yönde değişikliklerin yapıldığı ve "aile reisi" kavramının kaldırıldığı, ayrıca her iki cinsiyet için evlenme yaşının 18'e çıkarıldığı belirtilmiştir. Çalışma hayatındaki cinsiyete dayalı ayrımcılıkla mücadelede ise sınırlı bir gelişmenin yaşandığı kaydedilmiştir.
- Sosyal diyalogla ilgili olarak yapılan yenilikler neticesinde grev, lokavt ve toplu pazarlığın serbest alanlarda gerçekleştirilmesine dair yasak kaldırılmıştır.
- Halk sağlığıyla ilgili olarak kabul edilen Tütün Kanunu'nun mktesebatla uyumlu olmadığı belirtilmiştir.
- Yaşanan krizden dolayı işsizlik oranlarının yükseldiği ve kadınların istihdamdaki yerlerinin gençler gibi düşük olduğu vurgulanmıştır. İşKUR ve Komisyon'un birlikte istihdama dair durum raporu hazırlayacağı belirtilmiştir.
- Devreye sokulan işsizlik sigortası ödemelerinin 2002'de ilk kez yapıldığı kaydedilmiştir.
- Sağlık Bakanlığı'nda kamu sağlığıyla ilgili gerekli düzenlemelerin devam ettiği ifade edilmiştir.

Yapılan genel değerlendirmeye göre, iş hukuku alanında yapılması gereken düzenlemeler devam etmelidir. ocuk işçilerin oranında yaşanan düşüşün iyi bir gelişme olduğu ifade edilerek, bu alandaki yenilik çalışmalarının devam edilmesi tavsiye edilmiştir. Kadın haklarının kanunen güçlendirilmesi ve uygulamaya dökülmesi ifade edilmiştir. Kamu sağlığında bulaşıcı hastalıkların önüne geçilmiş olması olumlu karşılanmıştır. Ancak halk sağlığı AB ortalamasının gerisinde kaldığı için bu alandaki çalışmaların hızlandırılması önerilmiştir. Sendikal haklarla ilgili olarak toplu pazarlık için aranan yüzde on barajının kaldırılması talep edilmiştir. Ayrıca uyum süreci için Türkiye'nin idari kapasitesinin de güçlendirilmesi gerektiği belirtilmiştir. Avrupa İstihdam Stratejisine uygun bir ulusal istihdam politikasının oluşturulması gerektiği ifade edilmiştir. Dışlanmışlık ve yoksullukla da ilgili olarak çalışmaların gerekliliği önemli bulunmuştur. Özellikle sosyal koruma ile ilgili yapılması gereken pek çok Őeyin olduğu vurgulanmıştır (Türkiye Düzenli

İlerleme Raporu 2002, https://www.ab.gov.tr/files/AB_Iliskileri/AdaylikSureci/IlerlemeRaporlari/Turkiye_Ilerleme_Rap_2002.pdf).

4.2.3.6. 2003 İlerleme Raporu

- Türkiye’de iş hukukuyla ilgili olarak AB müktesebatına uyum için yeniden düzenlenen bir İş Kanunu’nun kabul edildiğine, çocuk işçiliğinde çalışma yaşının 15’e yükseltildiğine, yine çalışma alanında cinsiyete dayalı ayrımcılıkla mücadele için çeşitli kararların alındığına ve 50’den fazla çalışanı olan işyerleri için engelli bireylerin istihdamının zorunlu hale getirildiğine yer verilmiştir.
- İstihdam alanıyla ilgili olarak, AB tarafından işsizlik seviyesinin takibine devam edilmiş ve kadınların istihdamdaki yerinde az da olsa yükselme görüldüğü kaydedilmiştir. Ayrıca, İŞKUR’un istihdam politikasıyla ilgili çalışmalarına devam ettiği bildirilmiştir.
- Sosyal koruma alanında bir ilerlemenin yaşanmadığı ifade edilmiştir.

Başlık sonunda yapılan genel değerlendirmede, iş hukuku alanındaki uyum için daha fazla ilerleme kaydedilmelidir. Çocuk işçi sorunuyla ilgili netice veren çalışmalara hız kazandırılmalıdır. Çalışma hayatında cinsiyet ayrımcılığıyla mücadele konusunda uyumlaştırma çalışmaları devam etmelidir. İş güvenliği ve sağlığıyla ilgili olarak bir çerçeve mevzuatının ve yönetmeliklerin çıkarılması tavsiye edilmiştir. Sosyal diyalog konusunun önemine vurgu yapılmıştır. Türkiye’nin idari kapasitesini güçlendirmesi gerektiğine değinilmiştir. Avrupa İstihdam Stratejisine uyumlu bir istihdam politikasının geliştirilmesi için faaliyetlerin sürdürülmesi gerektiği belirtilmiştir. Sonuç olarak, özellikle iş hukuku alanında müktesebata uyum aşamasının başladığı, ancak diğer konularda gelişmelere ihtiyaç duyulduğu ifade edilmiştir (Türkiye Düzenli İlerleme Raporu 2003, https://www.ab.gov.tr/files/AB_Iliskileri/AdaylikSureci/IlerlemeRaporlari/Turkiye_Ilerleme_Rap_2003.pdf).

4.2.3.7. 2004 İlerleme Raporu

- 2003 yılında hazırlanan rapordan itibaren, iş sağlığı ve güvenliği alanında mevzuatın iç hukuka aktarılması konusunda önemli ilerlemelerin kaydedildiği belirtilmiştir.
- İş Kanunu’nda çıkarılan yönetmeliklerle birlikte çalışma alanındaki çocuk ve genç işçilerin haklarını korumaya yönelik adımlar atıldığı ifade edilmiştir. Cinsiyet ayrımcılığıyla mücadele konusunda ilerleme kaydedildiği belirtilmiştir.
- Sosyal diyalogla ilgili olarak; işçi konfederasyonları, kamu çalışanları sendikası, işveren sendikaları ve hükümet temsilcilerinden oluşan bir kurulun ilk defa toplandığı ifade edilmiştir.

- İstihdam alanında kadınların çalışma hayatında yer aldığı seviyenin düşüklüğüne dikkat çekilmiştir.
- 50'den fazla çalışanı olan işyerlerinde personelin %3'ünün engelli ve eski hükümlü bireylerden oluşması için bir genelgenin kabul edildiği bildirilmiştir.
- Asgari prim katkılarının, asgari ücretin esas alınarak hesaplanması sosyal koruma alanıyla ilgili bir gelişme olarak kabul edilmiştir.

Genel değerlendirmeye göre, iş hukuku alanındaki olumlu gelişmelerin devamı için çaba gösterilmelidir. İşçi haklarıyla ilgili eksikliklerin giderilmesi ve alman hükümlerin uygulamada aktif hale gelmesi tavsiye edilmiştir. Cinsiyete dayalı ayrımcılık ve çocuk işçiliği alanlarındaki sorunların çözümü için çalışmalara devam edilmelidir. İş sağlığı ve güvenliği alanındaki gelişmeler olumlu bulunmakla birlikte, ilgili mevzuatın geliştirilmesi tavsiye edilmiştir. Sosyal diyalogla ilgili acil olarak tüm sendikal haklar sağlanmalı ve kısıtlamalar kaldırılmalıdır. Halk sağlığıyla ilgili iyileştirme çalışmalarına devam edilmelidir. Sosyal içermeye ilgili ulusal bir stratejinin geliştirilmesi tavsiye edilmiştir. Sosyal korumayla ilgili eksiklikler giderilmelidir. Tüm bu çalışmaların yürütülebilmesi için idari kapasite güçlendirilmelidir. Sonuç olarak, yaşanan gelişmelerin uyum konusunda olumlu karşılandığı, ancak sürecin tamamlanması için daha fazla ilerlemeye ihtiyaç duyulduğu belirtilmiştir (Türkiye Düzenli İlerleme Raporu 2004, https://www.ab.gov.tr/files/AB_Iliskileri/AdaylikSureci/IlerlemeRaporlari/Turkiye_Ilerleme_Rap_2004.pdf).

4.2.3.8. 2005 İlerleme Raporu

- İş hukuku alanındaki mevzuatın iç hukuka aktarımı konusunda bazı eksikliklerin devam ettiği bildirilmiştir.
- İş sağlığı ve güvenliği alanında mevzuata uyumda oldukça iyi bir seviyeye gelindiği ve uygulama yönünde olumlu gelişmeler yaşandığı belirtilmiştir. Ancak bu mevzuatın kamu sektörünü de içine alacak şekilde genişletilmesi talep edilmiştir.
- Sosyal diyalog gelişmelerinin kısıtlı kaldığı ifade edilmiştir. Sendikal hakların tesisine öncelik verilmesinin ve kısıtlayıcı hükümlerin kaldırılmasının gerekliliği tekrar vurgulanmıştır.
- İstihdamla ilgili olarak, geçen yıla göre düşük bir seviyede artış görüldüğü, ancak kadınların çalışma oranlarının hala düşük kaldığı belirtilmiştir.
- Sosyal içermeye ilgili olarak, fakirlik oranlarının azaltılması için sosyal koruma sisteminin güçlendirilmesi gerektiği, ancak bu tesisin sağlanması için mevcut olan yapılanmanın yetersiz olduğu ifade edilmiştir.

- Sosyal korumayla ilgili olarak, sosyal güvenlik sistemi için yapılan yeniliklerin devamının getirilmesi ve çalışmaların etkin yürütülebilmesi adına idari kapasitenin yükseltilmesi tavsiye edilmiştir.
- Hem cinsiyete dayalı ayrımcılık hem de genel olarak ayrımcılıkla mücadele konusunda, ilgili yönergelerin iç hukuka aktarımına devam edilmesi gerektiği belirtilmiştir.
- Engelli bireylerle ilgili olarak kabul edilen yeni yasayla birlikte olumlu gelişmelerin yaşandığı ifade edilmiştir.

Sonuç olarak, AB'nin sosyal politika ve istihdamına uyum sağlama konusunda gelişmelerin yaşandığı ve yaşanmaya devam etmesi gerektiği belirtilmiştir. Özellikle sosyal koruma, iş sağlığı ve güvenliği ile iş kanunu alanında çalışmaların hızlandırılması tavsiye edilmiştir. Mevzuatın iç hukuka aktarımının yanında, uygulama aşamasında yaşanan zorluğa dikkat çekilerek, her alan için idari kapasitenin iyileştirilmesi tavsiye edilmiştir (Türkiye 2005 Yılı İlerleme Raporu, https://www.ab.gov.tr/files/AB_Iliskileri/AdaylikSureci/IlerlemeRaporlari/Turkiye_Ilerleme_Rap_2005.pdf).

4.2.3.9. 2006 İlerleme Raporu

- Bir yıllık süre boyunca iş hukuku alanında istenilen ilerlemenin olmadığı ve çocuk işçiliğin önüne geçilmesi için yapılan çalışmalara devam edilmesi gerektiği ifade edilmiştir.
- Müktesebata uyumda iş sağlığı ve güvenliği için iyi bir noktada bulunduğu, eksikliklerin giderilmesi için çabaların sürmesi gerektiği belirtilmiştir.
- Sendikal hakların tam olarak sağlanamadığı ve sosyal diyalogun istenilen düzeye gelemediği vurgulanmıştır.
- İstihdamla ilgili olarak kadın ve gençlerin iş hayatındaki düşük oranlarına eleştirel yaklaşarak, ayrıca kayıt dışı istihdam konusundaki endişeler dile getirilmiştir.
- Avrupa Sosyal Fonu için uyarlanması gereken mevzuat alanında yeterli gelişmelerin yaşanmadığı belirtilmiştir.
- Sosyal içermeyele ilgili olarak, fakirlik oranlarından bahsedilerek bu sayının düşürülmesi için istenilen ilerlemenin henüz oluşmadığı ifade edilmiştir.
- Sosyal koruma ile ilgili olarak sosyal güvenlik sisteminde yapılan köklü değişikliğe değinilmiştir.
- Ayrımcılıkla mücadele konusunda istenilen ilerlemenin kaydedilmediği belirtilmiştir.
- Eşit fırsatlarla ilgili olarak daha fazla çalışmanın yapılması gerektiği ifade edilirken, özellikle kadınların çalışma hayatındaki düşük oranı vurgulanarak, bu konuyla ilgili de çalışma talep edilmiştir.

Sonuç olarak, dar kapsamlı bir ilerlemenin yaşandığı ifade edilirken, bilhassa kayıt dışı istihdam sorununa ve sendikal hakların tesisine önem verilmesi gerektiği belirtilmiştir (Türkiye 2006 Yılı İlerleme Raporu, https://www.ab.gov.tr/files/AB_Iliskileri/AdaylikSureci/IlerlemeRaporlari/Turkiye_Ilerleme_Rap_2006.pdf).

4.2.3.10. 2007 İlerleme Raporu

- Çalışma hukuku alanında ilerlemenin kaydedilemediği ve uyumun sınırlı kaldığı belirtilirken, çocuk işçiliği sorunu için çabaların sürdüğü ifade edilmiştir.
- İş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili olarak yaşanan gelişmelerden memnun olunduğu vurgulanırken, eksikliklerin giderilmesi noktasında faaliyetlere devam edilmesi gerektiği belirtilmiştir.
- Sendikal haklarına tesisine vurgu yapılarak, sosyal diyalog alanında istenilen seviyeye ulaşamadığı belirtilmiştir.
- İstihdam alanına bakıldığında, işsizlik oranının düştüğüne, ancak özellikle genç işsizliğin yüksek seviyesine dikkat çekilmiştir. Kayıt dışı çalışmaları önlemek adına çalışmalar talep edilmiştir.
- Sosyal içerme alanında, fakirlik seviyesinin diğer aday ülkelere göre yüksek olduğu ifade edilirken, engellilerin istihdamı için çalışmaların artırıldığına dikkat çekilmiştir.
- Sosyal korumayla ilgili olarak sosyal güvenlik sisteminde yapılan reformun uygulanma aşaması için gerekli hazırlıkların yapıldığı belirtilmiştir.
- Ayrımcılıkla mücadele ve eşit fırsatlarla ilgili olarak sınırlı ilerleme yaşandığı kaydedilmiştir.

Sonuç olarak, yüksek düzeyde olmasa bile ilerlemenin yaşandığı belirtilirken, tekrar sendikal hakların tesisi ve kayıt dışı istihdam sorununa vurgu yapılmıştır (Türkiye 2007 Yılı İlerleme Raporu, https://www.ab.gov.tr/files/AB_Iliskileri/AdaylikSureci/IlerlemeRaporlari/turkiye_ilerleme_rap_2007.pdf).

4.2.3.11. 2008 İlerleme Raporu

- İş hukuku alanında istenilen ilerlemenin gerçekleşmediği, idari kapasitenin artırılması konusunda yetersiz kalındığı ve çocuk işçiliği konusundaki sorunların devam ettiği belirtilmiştir.
- İş sağlığı ve güvenliği alanında yaşanan uyum sürecinden memnun olunduğu, teftiş kurumlarının daha fazla geliştirilmesi gerektiği ifade edilmiştir.

- Sosyal diyalogla ilgili çabaların sürdüğü, bazı sektörlerde bu yapının geliştirildiği belirtilmiştir. Ancak Türkiye'nin bu alanda tam olarak istenilen seviyeye ulaşamadığı vurgulanmıştır.
- İstihdamla ilgili olarak; kadınları, gençleri ve engellileri içeren bir istihdam paketinin kabul edildiği ve Türkiye'de 2008'in kayıt dışı istihdamla mücadele yılı olarak kabul edildiği belirtilmiştir.
- Avrupa Sosyal Fonu hazırlıkları için iyi bir aşamaya gelindiği ifade edilmiştir.
- Sosyal içermeyle ilgili olarak, kabul edilen sigorta kanunu ile birlikte 18 yaşından küçük her bireyin genel sağlık sigortasının devlet tarafından sağlandığı, ayrıca primlerini ödeyemeyecek durumda olan kişiler için de devlet sigortasının geçerli olduğu belirtilmiştir. Bu kanunla birlikte sosyal koruma alanında emeklilik maaşı konusunda da ilerlemenin sağlandığı bildirilmiştir.
- Ayrımcılıkla mücadele ve eşit fırsatlar alanında, düşük seviyede olan kadın istihdamı için ve her türlü ayrımcılık için çalışmaların devamı talep edilmiştir.

Sonuç olarak, kabul edilmiş olan Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası ile bu fasılda dar kapsamlı da olsa ilerlemenin yaşandığı belirtilmiştir. Ayrıca ifade edilen alanlarda eksikliklerin giderilmesi için çalışmaların gerekliliğine dikkat çekilmiştir (Türkiye 2008 Yılı İlerleme Raporu, https://www.ab.gov.tr/files/AB_Iliskileri/AdaylikSureci/IlerlemeRaporlari/turkiye_ilerleme_rap_2008.pdf).

4.3.2.12. 2009 İlerleme Raporu

- İş hukuku alanında istenilen ilerlemenin kaydedilemediği, iç hukuka aktarım konusunda uyumun henüz sağlanamadığı ifade edilmiştir. Çocuk işçiliği konusunda olumlu çalışmaların yaşandığı, ancak sorunun çözümü için daha fazla çabanın gerektiği belirtilmiştir.
- İş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili olarak eğitim seviyesinin yükseldiği vurgulanırken, iç hukuka aktarım konusunda yetersiz kalındığı ifade edilmiştir.
- Sosyal diyalog alanında sendikal hakların tam olarak tesisi konusuna dikkat çekilmiştir.
- İstihdam politikası alanında istihdam paketi ve alınan tedbirlerden söz edilerek, kayıt dışı çalışmanın önüne geçmek için çaba verildiğine dikkat çekilmiştir.
- Avrupa Sosyal Fonu için hazırlık çalışmalarının iyi seviyede olduğu, planlanan faaliyetlerin desteklenmesi konusunda olumlu çalışmaların devam ettiği belirtilmiştir.
- Sosyal içerme alanında yoksulluk seviyesinin yüksekliğinin sürdüğü belirtilmiştir.
- Sosyal korumayla ilgili olarak, sosyal güvenlik sisteminin yapılan yenilikler neticesinde sosyal dışlanma yaşayan kişiler için ne şekilde etki yaratacağının henüz net olmadığı ifade edilmiştir.

- Ayrımcılıkla mücadele alanında istenilen seviyede bir uyum aşamasının gelişmediğine vurgu yapılmıştır. Ancak, eşit fırsatlarla ilgili olarak meclis bünyesinde bir komisyon kurulduğu ve çalışmaların pozitif bir yönde ilerlediği değerlendirilmiştir.

Sonuç olarak, sosyal politika ve istihdamla ilgili olarak sınırlı bir gelişmenin yaşandığı, müktesebatın uygulanması ve uyum sürecinin tamamlanabilmesi için özellikle idari kapasitenin yükseltilmesinin gerekliliğine vurgu yapılmıştır (Türkiye 2009 Yılı İlerleme Raporu, https://www.ab.gov.tr/files/AB_Iliskileri/AdaylikSureci/IlerlemeRaporlari/turkiye_ilerleme_rap_2009.pdf).

4.3.2.13. 2010 İlerleme Raporu

- İş hukukuyla ilgili olarak bir ilerlemenin kaydedilmediği ifade edilmiştir.
- İş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili olarak, bilinçlendirme ve idari kapasitenin yükseltildiğine dikkat çekilmiştir. Bu gelişmelerle birlikte, mevzuatın iç hukuka aktarımı konusunda yaşanan eksiklik olumsuz bir şekilde değerlendirilmiştir.
- Sosyal diyalogla ilgili olarak, sendikal haklar alanında yapısal anayasal değişikliklere dikkat çekilerek, yaşanan ilerlemeye değinilmiştir.
- İstihdamla ilgili olarak, işsizlik sayısında azalmanın yaşandığından ve istihdam için ulusal bir strateji hazırlığının varlığından söz edilmiştir.
- Avrupa Sosyal Fonu ile ilgili olarak, ilk hibe sözleşmesinin imzalandığı ifade edilerek, uygulama sürecinin hızlandırılmasının gerekliliğine dikkat çekilmiştir.
- Sosyal içermeye ilgili olarak yoksulluğu önlemek adına detaylı bir programın olmadığı vurgulanmıştır. Anayasa'daki değişikliklerle birlikte engelliler, çocuklar ve yaşlılar için pozitif ayrımcılığın mümkün kılındığı ifade edilmiştir.
- Sosyal korumayla ilgili olarak, sosyal yardım için bir telefon hattının kurulduğuna değinilmiştir. Kayıt dışı çalışan kişilerin emeklilik sistemine katılımlarını sağlamak için çalışmaların geliştirilmesi talep edilmiştir.
- Ayrımcılıkla mücadele alanında iç hukuka aktarım aşamasından bir gelişme yaşanmadığı ifade edilmiştir. Eşit fırsatlarla ilgili olarak, kurulan meclis komisyonunun çalışmalarına aktif bir şekilde devam ettiği belirtilmiştir.

Sonuç olarak, belirtilen alanlarda bir takım ilerlemelerin sağlandığı, ancak uyumun hızlandırılması için özellikle idari kapasitenin yükseltilmesine dikkat çekilmiştir (Türkiye 2010 İlerleme Raporu, https://www.ab.gov.tr/files/AB_Iliskileri/AdaylikSureci/IlerlemeRaporlari/turkiye_ilerleme_rap_2010.pdf).

4.3.2.14. 2011 İlerleme Raporu

- İş hukuku alanında çalışmaların devam etmesi gerektiğine ve çocuk işçiliği konusunda faaliyetlerin sürdürülmesine değinilmiştir.
- İş sağlığı ve güvenliği alanında iyileştirme çalışmalarının devam ettiği ve ilerlemenin sağlandığı belirtilmiştir.
- Sosyal diyalogla ilgili olarak sendikal haklar alanında iyileşmenin sağlandığı ifade edilmiştir.
- İstihdamla ilgili olarak genç işsizliğe ve kadınların istihdamdaki düşük oranına dikkat çekilmiştir. Kayıt dışı çalışma konusunda idari kapasitenin geliştirildiği, ancak sorunun devam ettiği belirtilmiştir.
- Avrupa Sosyal Fonu'na ilişkin olarak, gerekli kapasitede personel alımı yapıldığına ve sürdürülen programların geliştirilmesinin gerekliliğine değinilmiştir.
- Sosyal içerme alanında yenilik olarak Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı'nın kurulduğu ifade edilmiştir. Çocuklar ve engelliler için hizmet veren birimlerin geliştirildiğine dikkat çekilmiştir.
- Sosyal korumayla ilgili olarak, sosyal güvenlik sisteminin kapsadığı kişi sayısının artması olumlu karşılanmıştır. Ancak, emeklilik sisteminde yaşanan sorunların önüne geçilmesi için kayıt dışı istihdama karşı tedbirlerin önemine dikkat çekilmiştir.
- Ayrımcılıkla mücadele alanında talep edilen kapsamlı bir çalışmanın henüz gerçekleşmediği belirtilmiştir. Fırsat eşitliğiyle ilgili olarak kabul edilmiş olan torba yasanın getirdiği haklara değinilmiştir. Ancak, özellikle kadınların çalışma hayatındaki eşit fırsat hakları konusunda çabaların iyileştirilmesi talep edilmiştir.

Sonuç olarak, sosyal politika ve istihdam faslında sınırlı bir gelişmenin sağlandığı, idari kapasitenin yükseltilmesi ve iç hukuka aktarımın gerçekleşmesi neticesinde iyileşmenin sağlanmaya başladığı ifade edilmiştir (Türkiye 2011 İlerleme Raporu, https://www.ab.gov.tr/files/AB_Iliskileri/AdaylikSureci/IlerlemeRaporlari/2011_ilerleme_raporu_tr.pdf).

4.3.2.15. 2012 İlerleme Raporu

- İş hukuku alanında bir ilerlemenin sağlanamadığı, idari kapasitenin gelişimi için adımlar atıldığı ve çocuk işçiliği konusunda çalışmaların devam ettiği belirtilmiştir.
- İş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili olarak sağlanan ilerleme olumlu bir şekilde değerlendirilmiştir. Daha etkili bir uyum için gerekli eksikliklerin giderilmesi talep edilmiştir.

- Kamu görevlileri için toplu sözleşme hakkını sağlayan kanunun kabulüyle sosyal diyalog alanında ilerleme sağlanmıştır. Ancak sendikal hakların uygulanması önündeki engelleyici hükümlerin varlığına vurgu yapılmıştır.
- İstihdamla ilgili olarak hem genel işsizlik seviyesinin hem de genç işsizlik seviyesinin azaldığına değinilmiştir. İstihdamın kalitesi ve kadınların çalışma hayatında kısıtlı bir şekilde yer almasıyla ilgili olarak kaygılar dile getirilmiştir.
- Avrupa Sosyal Fonu ile ilgili olarak, etkili bir değerlendirme sistemine duyulan ihtiyacın varlığından söz edilmiştir.
- Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı'nın tüm sosyal hizmetleri aynı başlık altında birleştirme faaliyetlerine devam ettiği belirtilmiştir. Yaşlı ve engelli bireyler için bakım hizmetlerinin geliştirilmesinin gerekliliğine değinilmiştir.
- Sosyal korumayla ilgili olarak, sosyal güvenlik sisteminin kapsadığı kişi sayısının yükselmeye devam ettiği belirtilmiştir. Zorunlu genel sağlık sigortası sisteminin uygulanmaya başladığı ve bu sigorta sisteminin devam edebilmesi için çalışmaların sürdürülmesi talep edilmiştir.
- Ayrımcılıkla mücadele alanında ilerlemenin sağlanamadığı belirtilmiştir.
- Fırsat eşitliğiyle ilgili olarak, istihdam alanında kadın ve erkek oranlarının dengesizliğine değinilmiştir.

Sonuç olarak, düzenli bir şekilde olmamasına karşın bu fasıl alanında ilerlemelerin kaydedildiği belirtilmiştir. Özellikle, sendikal haklarla ilgili olarak AB mevzuatına uyum için daha fazla çabanın gerekliliğine dikkat çekilmiştir (Türkiye 2012 Yılı İlerleme Raporu, https://www.ab.gov.tr/files/2012_ilerleme_raporu_tr.pdf).

4.3.2.16. 2013 İlerme Raporu

- Mevzuatın yeterli şekilde uygulanmaması neticesinde, işgücünün %40'ının iş hukukunu koruma sağladığı alanlardan faydalanamadığına dikkat çekilmiştir.
- İş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili olarak, çalışmaların devam ettiği ve idari kapasitenin güçlendirildiği belirtilmiştir. Ancak, kayıtlı olan sektörlerde iş kazalarının ve meslek hastalıklarının artış gösterdiğine, meslek hastalıklarının raporlanması konusunda problemler yaşandığına değinilmiştir.
- Sosyal diyalog alanında sendikal haklar için iyileştirmeler yapıldığına, ancak özellikle kamu görevlilerinin sendikal haklar kullanımı önünde engellerin devam ettiğine değinilmiştir.
- İstihdamla ilgili olarak işsizlik seviyesindeki düşüşün devam ettiği, istihdam koşullarının iyileştirildiği belirtilmiştir. Bilhassa tarım alanındaki kayıt dışı istihdam oranında düşüş yaşandığı ifade edilmiştir.

- Avrupa Sosyal Fonu ile ilgili olarak, kapasitenin yükseltildiği belirtilmiş ve bir proje havuzunun oluşturulması talep edilmiştir.
- Sosyal içermeyle ilgili olarak, yoksulluk sınırı altında yaşayan birey sayısında düşüş olduğu, sosyal harcamalar alanında artış yaşandığı bildirilmiştir. Engelli bireylerin kamu sektöründeki istihdamında artış yaşanırken, özel sektörde bu alanda gelişme yaşanmamasına dikkat çekilmiştir.
- Sosyal korumayla ilgili olarak, ihtiyaçlı bireyler için sosyal yardım ödemelerinin başladığı ifade edilmiştir. Artmakta olan emeklilik ve sağlık harcamalarının, sosyal güvenlik sistemine açık olarak yansımaya dikkat çekilmiştir.
- Ayrımcılıkla mücadele konusunda yaşanan gelişmeler yetersiz bulunmuştur.
- Fırsat eşitliğiyle ilgili olarak, kadınların istihdam alanında yaşadıkları sorunlara dikkat çekilmiştir.

Sonuç olarak, mevzuat uyumunun nispeten ileri düzeyde olduğu belirtilmiştir (Türkiye 2013 Yılı İlerleme Raporu, https://www.ab.gov.tr/files/2013%20ilerleme%20raporu/2013_ilerleme_raporu_tr.pdf).

4.3.2.17. 2014 İlerleme Raporu

- AB müktesebatına uyum konusunda iş kanununun iyileştirilmesinin gerekliliğine vurgu yapılmıştır. Özellikle Soma'da yaşanan maden faciasına değinilerek, risk içeren çalışma sektörleri için çalışan haklarının iyileştirilmesinin gerekliliği ifade edilmiştir.
- Sosyal diyalogla ilgili olarak, sendikal haklarla ilgili kabul edilen yönetmelikler neticesinde üyelik işlemlerinin e-Devlet sistemi üzerinden yapıldığı ve bunun sayısal artışa neden olduğu belirtilmiştir. Ayrıca toplu iş sözleşmelerinin önündeki engelleyici hükümlere değinilmiştir.
- İstihdam alanında ilk ulusal istihdam stratejisinin kabul edildiği bildirilmiştir. Kadınların istihdam oranında kaldığı geri plana vurgu yapılmıştır.
- Avrupa Sosyal Fonu alanındaki personel artışıyla birlikte çalışmaların hız kazandığı belirtilmiştir.
- Sosyal içermeyle ilgili olarak, artan sosyal harcamalara karşın yoksulluk açığının yüksek seviyede devam etmesine dikkat çekilmiştir.
- Sosyal korumayla ilgili olarak, bir takım bölgesel eşitsizlikler olmasına karşın oluşturulan sosyal güvenlik sisteminin sürdürülebilir olduğu belirtilmiştir.
- Ayrımcılıkla mücadele alanında, engelliliğe dair ayrımcılığa karşı bir ilke kanunda yer almış, ayrıca işe alımlarda yapılan ayrımcı davranışlara karşı ceza getirilmiştir.
- Fırsat eşitliği konusunda, kadınların çalışma hayatına katılımı için mevcut olan engellere dikkat çekilmiştir.

Sonuç olarak, bu fasıldaki uyumun nispeten ileri düzeyde olduğu, ancak belirtilen alanlarda çalışmaların devam etmesi gerektiği belirtilmiştir (Türkiye 2014 Yılı İlerleme Raporu, https://www.ab.gov.tr/files/ilerlemeRaporlariTR/2014_ilerleme_raporu_tr.pdf).

4.3.2.18. 2015 İlerleme Raporu

- İş hukuku alanında müktesebata uyum konusunda yaşanan sorunlara değinilmiştir. Kayıt dışı çalışan oranında artış yaşandığı belirtilmiştir.
- İş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili olarak, özellikle maden sektörüyle ilgili kazalara karşı sıkı önlemler getiren bir mevzuatın kabul edildiği bildirilmiştir. Ayrıca iş kazalarının raporlanması hususunda daha şeffaf bir uygulama talep edilmiştir.
- Anayasa Mahkemesi tarafından, küçük işletmelerdeki işçilerin sendikal haklarını kullanmaları neticesinde işten çıkarılmaları durumlarında, işçiyi yasal olarak koruyan bir kararın alınması sosyal diyalog alanında yaşanan bir gelişme olarak kaydedilmiştir.
- İstihdam alanıyla ilgili olarak, kadın çalışanların oransal düşüklüğüne dikkat çekilmiştir. Genç işsizliğin de artış gösterdiği vurgulanmıştır.
- Avrupa Sosyal Fonu alanındaki çalışmaların devam ettiği belirtilmiştir.
- Sosyal içerme alanında engelli bireylerin istihdam sorunlarına değinilmiştir.
- Sosyal koruma alanında sosyal harcamaların artış gösterdiğine ve nüfusun yaşlanmasıyla birlikte bu alandaki politikalara hız verilmesi gerektiğine vurgu yapılmıştır.
- Ayrımcılıkla mücadele alanında bir ilerleme sağlanamadığı belirtilmiştir.
- Fırsat eşitliğiyle ilgili olarak, ev işlerinde çalışan bireylerin sosyal güvenlik koruması altına alınması talep edilmiştir. Çalışma alanında kadın ve erkek eşitliğiyle ilgili sorunların devam ettiği belirtilmiştir.

Sonuç olarak, bu fasılla ilgili olarak kısmen hazır olunduğu ifade edilmiştir. Gelecek dönem için toplu sözleşme alanındaki çifte barajın kaldırılması, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatının uygulamasında ilerleme sağlanması, eşit fırsatlar alanındaki politikaların geliştirilmesi talep edilmiştir (Türkiye 2015 Yılı İlerleme Raporu, https://www.ab.gov.tr/files/5%20Ekim/2015_ilerleme_raporu_tr.pdf).

4.3.2.19. 2016 İlerleme Raporu

- İş hukukuyla ilgili olarak kayıt dışı çalışan oranlarının ve çocuk işçi sayısının aynı seviyede devam ettiği bildirilmiştir.
- İş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili olarak, iş kazaları alanında duyulan endişeye değinilmiştir.

- Sosyal diyalog alanında, özel sektörde sendikalaşma oranının düşüklüğüne dikkat çekilmiştir. Toplu iş sözleşmelerindeki çifte baraja ve kamu çalışanlarının grev haklarının olmamasına eleştirel bir şekilde yaklaşmıştır.
- İstihdamla ilgili olarak, çalışan kadınların seviyesinde artış görülmekle birlikte, istenilen seviyede olmadığı bildirilmiştir. Genç işsizliğin yükselmeye devam ettiğine dikkat çekilmiştir.
- Avrupa Sosyal Fonu ile ilgili olarak, hazırlık çalışmalarının devam ettiği belirtilmiştir.
- Sosyal içerme ve koruma alanında Türkiye'nin artış gösteren sığınmacıların oluşturduğu yükü hafifletme konusundaki çalışmaları takdirle karşılanmıştır. Roman vatandaşların entegrasyonu için kabul edilen ulusal istihdam stratejine değinilmiştir. Engelli bireylerin istihdam edilmesi için yapılan çalışmaların yetersiz kaldığına dikkat çekilerek, bu alanda kapsamlı bir politikaya olan ihtiyaç vurgulanmıştır.
- Ayrımcılıkla ilgili olarak, kabul edilen Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu ile bu kuruma, istihdam ve diğer hizmet alanındaki ayrımcılık durumlarını tespit etme yetkisinin verildiği belirtilmiştir.
- Fırsat eşitliği ile ilgili olarak, yönetici pozisyonlardaki kadın istihdam oranının düşüklüğüne dikkat çekilmiştir. Ayrıca cinsiyetler arasında ücret farkı sorununun da devam ettiği belirtilmiştir.

Sonuç olarak, bu fasıl alanında gelişmeler sağlandığı ve kısmen hazır bulunduğu belirtilmiştir. Gelecek dönem için sendikal hakların tam olarak tesis edilmesine ve iş kanununun uygulanmasında gereken dikkate vurgu yapılmıştır (Türkiye 2016 Yılı İlerleme Raporu, https://www.ab.gov.tr/files/pub/2016_ilerleme_raporu_tr.pdf).

4.3.2.20. 2018 İlerleme Raporu

- Kamu alanındaki ihraç ve açığa alınmalar neticesinde çalışma hakları açısından gerileme yaşandığı belirtilmiştir.
- İş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili olarak, iş kazasından kaynaklı ölüm sayılarında artış olduğu belirtilmiştir. Müktesebata uyum konusundaki kanunun 2020 yılında yürürlüğe gireceği bildirilmiştir.
- Sosyal diyalog alanında, ertelenen ve yasaklanan grevler ve sendikal faaliyetler yürüten üyelerin kötü muameleyle karşılaşması nedeniyle gerileme yaşandığı ifade edilmiştir. Kayıt dışı istihdamın yüksekliği neticesinde, sendikalaşma oranının düşük olduğu vurgulanmıştır. Ayrıca kamu görevlileri için sendikalaşma önündeki engellere eleştirel bir şekilde değinilmiştir.

- Yükselmekte olan işsizlik seviyesi için 2017 yılında başlatılan istihdam seferberliğinin etkili olduğu belirtilmiştir. Bu etkinin kadınların istihdam oranına da artış olarak yansıdığı ifade edilmiştir.
- Sosyal içerme ve koruma alanında yürütülen çalışmaların, mültecileri de kapsayacak şekilde hızlandırıldığına dikkat çekilmiştir. Sosyal harcamalar alanına bakıldığında, yaklaşık 8,7 milyon kişinin genel sağlık sigorta primlerinin devlet tarafından karşılandığı bildirilmiştir. Ayrıca, kayıt dışı istihdam oranlarının, sosyal güvenlik sisteminin yürütülmesinde engel teşkil ettiği bir kez daha vurgulanmıştır.
- Ayrımcılıkla mücadele alanında, kurulan Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu için ayrımcılıkla ilgili bireysel şikâyetlere dair bir sistem oluşturulduğu, gelen şikâyetler arasında cinsel yönelimle ilgili bir konunun bulunmadığı ve işleme alınan şikâyetler hakkında henüz bir karar neticesine varılmadığı bildirilmiştir.
- Fırsat eşitliği konusunda, istihdam alanında kadın ve erkek arasında hem istihdam oranı hem de ücret farklılıkları hususunda dengesizlik olduğu ifade edilmiştir.
- Avrupa Sosyal Fonu'nun kullanımı için hazırlığın iyi düzeyde olduğu, yürütülen programın hızlandırılması gerektiği belirtilmiştir.

Önceki raporlardan farklı şekilde, bu raporda Türkiye'nin ilgili fasıl kapsamında belirli düzeyde hazırlıklı olduğu ifade edilmiştir. 2016 yılında ülkede yaşanan darbe girişimi neticesinde yaşanan süreçte devam eden olağanüstü hal kapsamında yapılan ihraç ve açığa alınmalar çalışma hakları açısından olumsuz olarak değerlendirilmiş ve uyum süreci için gerilemeye neden olduğu belirtilmiştir. Önceki raporlarda olduğu gibi sendikal haklar konusunda uyum talep edilmiştir. Gelecek dönem için Türkiye'den beklentiler; sendikal hakların tam olarak kullanılması için mevcut olan engellerin kaldırılması, iş sağlığı ve güvenliği konusunda mevzuata uyum ve uygulamanın hızlandırılması, kadın istihdamının artırılması olarak sıralanmıştır (Türkiye 2018 Yılı İlerleme Raporu, https://www.ab.gov.tr/siteimages/pub/komisyon_ulke_raporlari/2018_turkiye_raporu_tr.pdf).

4.2.4. Uyum Sürecinde Türkiye'de Sosyal Politika Alanında Yapılan Düzenlemelerin Başlıcaları

AB Komisyonu tarafından 1998 yılından itibaren günümüze kadar hazırlanmaya devam eden ilerleme raporları, Türkiye'nin AB müktesebatına uyum konusunda ilgili fasıllar kapsamında geldiği aşamayı göstermektedir. İlerleme raporlarında inceleme konusu olan ve adaylık sürecinde, sosyal politika ve istihdam alanında yaşanan önemli gelişmeleri başlıklar altında kısaca değerlendirmek, yaşanan sürecin sağlıklı bir şekilde takip edilmesi için faydalı olacaktır.

4.2.4.1. İş Hukuku

1475 sayılı İş Kanunu'nda, çalışma hayatındaki sorunların çözümü ve AB ile ILO'nun bu alandaki normlarına uyumun sağlanması açısından düzenleme gerekliliği görülmüştür. 22 Mayıs 2003 tarihinde kabul edilen 4857 sayılı İş Kanunu ile Türk çalışma hayatı için yeni bir döneme geçilmiştir.

4857 sayılı İş Kanunu ile yapılan düzenlemelerden bazıları şu şekildedir:

- İşyeri kavramının tanımı yeniden yapılmıştır.
- Alt işverenin belli bir işçi kadrosunu, iş aldığı yer için süreklilik arz edecek şekilde tahsis etmiş olması şartı aranmaktadır. Alt işveren yalnızca iş sözleşmesi ve kanun ile değil, tarafı olduğu bir toplu iş sözleşmesiyle de yükümlü tutulmuştur. Bununla birlikte, alt işveren ilişkisi bakımından da sınırlamalar getirilmiştir.
- Taşeron için de işyerini bildirme zorunluluğu getirilmiştir.
- Aynı çalışma koşullarında yapılan aynı iş için çalışana, işveren tarafından eşit davranma ilkesi eklenmiştir. Türlü nedenlere dayalı ayrımcılık yasaklanmıştır.
- Yeni kanunla birlikte ödünç iş ilişkisi doğmuştur. Buna göre belirlenen sınırlar dâhilinde ve işçinin rızasının olması durumunda, işveren çalışanın başka bir işverene geçici bir süre için ödünç olarak verebilmektedir.
- Kısmi süreli çalışma, çağrı üzerine çalışma şekilleri tanımlanmıştır.
- Süreli fesih alanındaki değişiklik ile kötüniyet tazminatına talebe sınırlandırma getirilmiştir.
- Geçerli fesih koşulları yeniden düzenlenmiştir.
- Bildirimsiz fesih kavramı yerine haklı nedenle derhal fesih tanımı benimsenmiştir.
- Toplu işten çıkarmayla ilgili düzenlemeler yapılmıştır. İşverenin en az on çalışanın iş sözleşmesini feshetme isteğinde bulunması halinde, bu durumu en az otuz gün önce ilgili bölge müdürlüğüne, işyeri sendika temsilcisine ve İŞKUR'a yazılı olarak bildirmesi koşulu getirilmiştir.
- Engelli, eski hükümlü ve terör mağduru kişileri çalıştırma zorunluluğuyla ilgili düzenleme yapılarak, engelli istihdamı konusunda teşvik yapılmıştır.
- Ücreti zamanında ödenmezse, işçiye çalışmama hakkı tanınmıştır.
- Çalışma süreleriyle ilgili olarak haftalık 45 saati aşan çalışmaların fazla olduğu belirtilmiştir. Bu alanda yapılan ücret düzenlemesiyle ilgili olarak, çalışana fazla çalışma karşılığını ücret almak yerine serbest zaman kullanarak değerlendirme hakkı tanınmıştır.
- Çeşitli nedenlerden dolayı tamamlanamayan çalışma süreleri için telafi çalışma düzenlemesi getirilmiştir.

- Yıllık ücretli izin alanında değişikliklere gidilmiştir. Mazeret izinleri evlenme ve ölüm nedenlerinde üçer gün olarak belirlenmiştir. Süt izni toplam bir buçuk saat olarak belirlenmiş ve kullanım şekli ve zamanı dilimi işçinin isteğine bırakılmıştır.
- Çalışma yaşı yeniden düzenlenerek, on beş yaşını doldurmayan çocukların çalıştırılması yasaklanmış, ancak 14 yaşını doldurmuş çocukların eğitimine engel olmayacak kolay işlerde çalıştırılması kabul edilmiştir.
- İş sağlığı güvenliği alanında, en az elli işçi çalıştıran işyerleri için bir ya da daha fazla işyeri hekiminin çalıştırılması ve işyeri sağlık biriminin oluşturulması zorunlu kılınmıştır. İş güvenliği önlemiyle ilgili olarak düzenlemeler yapılmıştır.
- Kıdem tazminatıyla ilgili bir fon kurulacağı, bununla ilgili yeni kanunun düzenlenmesine kadar uygulamanın eski kanun hükmüne göre yapılacağı bildirilmiştir (Şen, 2004).

4.2.4.2. İş Güvencesi

2003 yılında yürürlüğe giren 4773 sayılı İş Güvence Yasası daha sonra 4857 sayılı İş Kanunu çerçevesinde yer almıştır. ILO sözleşmesine uyum açısından iş güvencesi sistemi oldukça önemli bir yer tutmaktadır. 4857 sayılı Kanun'da iş güvencesi açısından, işverenin süreli fesih hakkına sınırlandırma getirilmiştir. Kanun'un 18 ve diğer maddelerindeki düzenlemelere göre, en az otuz ya da daha fazla çalışanı olan işyerlerinde en az altı aylık kıdemi bulunan işçinin, belirsiz süreli iş sözleşmesini feshedebilmek için işçinin davranışları ya da işyerindeki durumlardan kaynaklanan sebeplerin varlığı gerekmektedir (İş Kanunu, 2003: madde 18).

4.2.4.3. İş Sağlığı ve Güvenliği

4857 sayılı İş Kanunu'nun 77- 89. Maddeleri ile iş sağlığı ve güvenliği alanındaki uyum çalışmaları için bir temel hazırlanmıştır. 2012 tarihinde kabul edilerek yürürlüğe giren İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile uyum konusundaki gelişmeler hız kazanmış ve mevcut sağlık ve güvenlik şartlarının iyileştirilmesi amaçlanmıştır. AB mevzuatının iç hukuka aktarımı, çıkarılan yönetmeliklerle birlikte sağlanmaya devam edilmektedir (İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, 2012: madde 1).

4.2.4.4. Sosyal İçerme ve Sosyal Koruma

Sosyal güvenlik alanında yaşanan önemli gelişmelerden birisi de 5502 sayılı Sosyal Güvenlik Kurumu Kanunu ile sosyal güvenlik sisteminin aynı başlık altında toplanması ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ile Genel Sağlık Sigortası'nın kabulü olmuştur. Bu düzenlemelerle birlikte, ülkenin her bölgesinde kaliteli bir sağlık hizmeti hedeflenmiştir. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı'nın kuruluşuyla da birlikte faaliyetler sosyal yardımlarla birlikte, ihtiyaç sahibi bireylere destek

olunması, sosyal harcamalarla birlikte sosyal koruma kapasitesinin artırılması, yoksulluğun ve sosyal dışlanmanın azaltılması için sürdürülen çalışmalar devam etmektedir.

4.2.4.5. Sosyal Diyalog

Sendikal haklarla ilgili olarak en kapsamlı değişiklik 2010 yılındaki anayasa değişiklikleri ile gerçekleşmiştir. Bu dönemde kamu görevlileri için toplu sözleşme hakkı tanınırken, grev yasakları kaldırılmamıştır. 2012 yılındaki 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu ile birlikte grev hakkı tüm kamu çalışanları için yasaklanırken, önemli bir kesim için de sendikalaşma hakkı ortadan kaldırılmıştır. Yine 2012 yılında kabul edilmiş olan 6536 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda AB standartları ve ILO normlarına aykırılık göze çarpmaktadır. Sendikaların serbest bir şekilde kurulması kısıtlanmıştır. Toplu iş sözleşmelerinin bağitlanabilmesi için ülke ve işyeri düzeyinde iki barajın sendikalar tarafından aşılması gerekmektedir. Grev hakkının kamu kesimine tanınmamasına ve kullanımında sınırlar olmasına eleştirel yaklaşılmaktadır. Özellikle 2017 yılında grevlerin ertelenmesi ve yasaklanması sosyal diyalog alanında gerilemeye neden olmuştur. Kopenhag Kriterleri bağlamında sendikal hakların önemine vurgu yapılırken, Türkiye'de sendikal haklar önündeki bu kısıtlamalara, ilerleme raporlarında da görüldüğü gibi AB tarafından sıkça eleştiri getirilmekte ve sorunların çözümü için daha fazla çaba talep edilmektedir (Çelik, 2014: 297-302).

4.2.4.6. Ayrımcılıkla Mücadele ve Fırsat Eşitliği

AB'nin direktifleri ile özellikle kadınların çalışma hayatındaki yeri için çalışmalara devam edilmektedir. 4857 sayılı kanunun 5. maddesinde yer verilen eşit davranma ilkesiyle birlikte, iş yerinde cinsiyet dâhil türlü nedenlere dayalı ayrımcılık yasaklanmıştır. Kanuna göre, aynı çalışma koşullarında ve aynı işin yapılması durumunda eşit ücret uygulaması zorunludur (İş Kanunu, 2003: madde 5). Türkiye bu alanla ilgili olarak birçok sözleşmeye imza atmıştır. Yürütülen politikalar neticesinde, nitelikli işlerde çalışmaları için kadınların eğitim seviyesinde yükselme sağlanmış, girişimcilik destekleri verilmiş ve İŞKUR'un istihdam politikaları kapsamında çeşitli projeler yürütülerek kadınların çalışma hayatına dâhil edilmesi için adımlar atılmıştır (Tutar ve Şahin, 2017: 59).

SONUÇ

Yapılan bu çalışmanın neticesinde devam etmekte olan Avrupa Birliği müzakere sürecinde Türkiye'nin sosyal politika ve istihdam alanında AB'ye olan uyumu değerlendirilmiş, bu amaçla ilk olarak sosyal politika kavramından yola çıkılmıştır.

Hakkında çeşitli tanımlamalar ve ifadeler bulunan sosyal politika kavramı, Sanayi Devrimi'nin ardından sıklıkla kullanılmaya başlanmış ve çalışanların içinde buldukları yaşam koşullarının iyileştirilmesinde bir araç olarak görülerek, emek ve sermaye arasında oluşan çatışmaların çözümü için önem kazanmıştır. Ücretliler toplumunun ortaya çıkması ile artan örgütlenme bilinci, sendikal hakların gelişiminde rol oynamıştır. Böylece, sosyal politika uygulamalarına yön verilmiştir. İlerleyen dönemde ise hem anlam hem de uygulama açısından kapsamı genişleyerek, toplumdaki tüm bireylerin refahının sağlanması için uygulama alanı bulmuştur. Özellikle, İkinci Dünya Savaşı'ndan sonra refah devletinin yükselişe geçmesi ile devletler için sosyal politikanın ağırlığı artış göstermiştir. Sosyal politikanın önem kazanması ve devletin müdahaleci tavrıyla ilgili olarak, düşünce akımları arasında çeşitli çatışmalar yaşanmıştır. 1970'lere gelindiğinde yaşanan küresel ölçekteki ekonomik kriz ise sosyal politika uygulamalarını olumsuz yönde etkilemiştir. 1980'li yıllarda asıl aktör olan ulusal devletin yanında ulusal ve uluslararası örgütlerin de etkin rol almasıyla birlikte, sosyal politika uygulamaları varlığını korumaya devam etmiştir.

Bu örgütlerden biri olan AB, 1957 yılında altı kurucu üye ülke ile temelde ekonomik bir birlik düşüncesiyle oluşturulmuştur. Kuruluşundan sonra uzun bir süre tam olarak sağlanacak ekonomik bir bütünleşmenin, sosyal alandaki bütünleşmeyi de beraberinde getireceği inancıyla hareket edilmiştir. Ancak, ilerleyen dönemde özellikle 1980'lere gelindiğinde, küreselleşmenin etkisi ve siyasal, sosyal ve ekonomik koşulların değişim göstermesi, sayıları artan üye ülkelerin sosyal politikalar alanında birbirine yaklaştırılması ihtiyacı gibi nedenlerden dolayı AB için sosyal boyut önem kazanmış ve sosyal politika alanındaki faaliyetler artış göstermiştir. Büyüme odaklı bir sosyal politika anlayışına sahip olan AB için özellikle istihdam alanındaki politikalar odak noktası olmuştur. AB düzeyinde bu durum, tartışmalara yol açmış ve sosyal politikaların uygulanması alanında fikir ayrılıklarının yaşanmasına neden olmuştur. Bütünleşmenin hız kazanmasıyla birlikte, sosyal diyalogun güçlendirilmesi yönündeki çalışmalar önem kazanmıştır. 1993'de yürürlüğe giren Maastricht Antlaşması ile birlikte sosyal politika anlayışında ilerleme kaydedilmiş; yapılan Sosyal Politika Antlaşması ile getirilen nitelikli çoğunluk oylaması, özellikle sosyal politika uygulamalarına karşı olumsuz yaklaşımlarda bulunan İngiltere'nin oluşturduğu ikili yapıya bir

çözüm sağlamış ve sosyal diyalogun güçlendirilmesi hedeflenmiştir. Ancak, birlik üyesi ülkelerin sosyal politika açısından ihtiyaç duydukları düzenlemelerin seviyeleri farklı olduğu için tam anlamıyla ortak anlamda bir sosyal politikanın yürütülmesi zorluk kazanmaktadır. Bu durumun, özellikle istihdam alanında ortak çıkarlar doğrultusunda işbirliğini içeren açık koordinasyon yönteminin benimsenmesine sebep olduğu görülmektedir. İşbirliği temeline dayalı olarak inşa edilen AB’de, üye devletler hem maliyetleri hem de elde edilen çıkarları ortak bir şekilde paylaşmaktadır. Her bir üye tarafından bu düzenin benimsenerek devam ettirilmesi, hedeflere ulaşılması bakımından önem taşımaktadır.

AB bütünleşme sürecine devam ederken, bu oluşum içerisinde yer almak isteyen Türkiye, 1959 yılında üyelik için başvuruda bulunmuştur. Sürecin başlayabilmesi için öncelikle bir gümrük ortaklığının kurulması planlanmıştır. Bu yöndeki çalışmalar doğrultusunda, ilk olarak Türk ekonomisinin güçlendirilmesi amaçlanmıştır. Gereken ekonomik ve siyasi koşulların sağlanmasıyla birlikte, 2005 yılında müzakere süreci başlamıştır. Müzakerelerin başladığı tarihten bu yana, bir çerçeve planında yürütülen uyum çalışmaları ilgili başlıklar altında devam etmektedir. Bu süreç boyunca, sosyal politika alanında yaşanan gelişmeler ilerleme raporları ile birlikte izlenmiş ve Türkiye’de birçok alan için önemli gelişmeler yaşandığı gibi yetersiz kalan çabaların olduğu da görülmüştür.

Hukuki düzenlemeler alanında Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı’nın kurulması, iş hukuku alanında ve iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili olarak yeni düzenlemelerin yapılması, İŞKUR’un aktif istihdam politikalarında etkin rol alması önemli gelişmeler arasında yer almaktadır. İstihdam alanında ise işsizlik sorununa çözüm getirilememesi dikkat çekmektedir. Mevcut olan tek sorunun işsizlik oranlarındaki artışın olmadığı görülmektedir. AB ile kıyaslandığında Türkiye’de işgücüne katılımda kadınların oldukça geri planda olduğu ve bu alanda yürütülen çalışmaların yetersiz kaldığı ortaya çıkmaktadır. Mevcut olan bu potansiyel iş gücünden yararlanabilmek için istihdam alanında kadınlara gereken statü verilmeli, yapılacak düzenlemelerle çalışma koşullarındaki engel teşkil edici unsurlar kaldırılmalıdır. Ayrıca, kapsamlı bir sorun haline gelen genç işsizlik bu konuda önemli bir mücadele verilmesi gerektiğini ortaya koymaktadır. Sorunun en sağlıklı şekilde çözülebilmesi için nüfus ve eğitim yapısından kaynaklanan sorunların çözümüne ivedilikle odaklanılmalıdır. Sosyal güvencesizliğin ortadan kaldırılması, kayıt dışı çalışmanın önüne geçilmesi, istihdam politikaları ve sosyal koruma alanı için önem arz etmektedir. Çalışma alanıyla ilgili olarak, özellikle sendikal haklar konusundaki kanun düzenlemeleri ve çıkarılan yönetmeliklerin eksik kaldığı ve uygulanma aşamasında sorunlar yaşandığı, AB standartları ve ILO sözleşmelerinde yer alan sosyal politika normlarından uzakta olduğu görülmektedir. Bunun nedeni, yapılan düzenlemelerin ekonomik ve sosyal hakların göz önünde bulundurulmadan gerçekleştirilmesinden kaynaklanmaktadır.

Müzakere sürecinde yapılan her reform Türkiye'yi AB üyeliğine daha çok yaklaştıracaktır. Ancak, bu reformların temelinde toplumdaki bireyler için daha kaliteli yaşam standartlarının kazandırılması amacının bulunduğu göz ardı edilmemelidir. Geçmişte yalnızca çalışanların haklarını korumakla sınırlı olan sosyal politikanın, günümüzde toplumdaki tüm bireylerin yaşam koşullarının iyileştirilmesi için önem arz ettiği ve toplumsal yaşamdaki kuralları belirleyen bir faktör olduğu görülmektedir. Bu yönüyle, üstlendiği görevlere bakıldığında AB sosyal politikasını yalnızca müktesebata bağlı olarak değil, demokrasi ve insan haklarını da temel olarak değerlendirmek gerekir.

Uyum sürecinde sosyal politika alanında Türkiye'den beklenen ve yerine getirilen ve de getirilmesi için çalışmaların devam ettiği adımları doğru bir şekilde değerlendirebilmek için Türkiye'de yaşanan siyasi, sosyal ve ekonomik gelişmeleri incelemek gerekmektedir. Avrupa ülkeleriyle kıyaslandığında, Türkiye'de sosyal ve ekonomik açıdan gelişmenin daha geç başlaması, ülkede sosyal politika alanında yaşanan ilerlemelerin Avrupa ülkeleriyle aynı seviyede olmasına engel teşkil etmektedir. İzlenen uyum süreci hem bu durum hem de toplumsal yapının farklılığı sebebiyle Türkiye'nin kendine özgü yapısı çerçevesinde değerlendirilmelidir.

Sosyal Politika ve İstihdam başlıklı 19. fasıl kapsamında AB mevzuatına uyum sağlanması için Türkiye, başlık kapsamındaki kriterleri yerine getirmeli, AB standartları ve ILO sözleşmelerine uyumun sağlanması için gerekli hukuki düzenlemeleri gerçekleştirmelidir. Ayrıca ilgili mevzuatın iç hukuka aktarımında ulusal bir eylem planı çerçevesinde hareket edilmesi önem taşımaktadır. Bunlarla birlikte uyum sürecinin sağlıklı bir şekilde değerlendirilmesi için Kopenhag siyasi kriterleri de göz önünde bulundurulmalıdır. Sosyal alanla ilgili olarak yerine getirilmesi istenilen kriterlerin gerçekleştirilmesi için sosyal bir mücadelenin de gerekli olduğunun farkına varılmalı ve bu hususta istekli olunmalıdır.

Türkiye ve AB ilişkilerinde 2000'li yıllardan beri gündemde bulunan imtiyazlı ortaklık, AB tarafından belirsiz bir formül olarak sunulurken, Türkiye bu düşüncüyü net bir şekilde reddetmektedir. Bu fikir; Avusturya, Almanya, Hollanda, Fransa gibi AB içerisindeki Türkiye karşıtı ülkeler tarafından öne sürülmektedir. Türkiye'yi üyelik sürecinden dışlamayı, ama ilişkileri de tam olarak koparmamayı arzulayan bu düşüncenin ileri sürülmesine engel olmak için, AB ile ilişkilerde geline süreç doğru bir şekilde değerlendirilmeli ve üyelik yolundaki eksikliklerin giderilmesi için çalışılmalıdır. Avrupa Birliği ile güncel ilişkiler alanına bakıldığında, Türkiye yaşanan darbe girişiminin ardından AB tarafından yeterli destek bulamadığını zaman zaman dile getirmekte, ayrıca uzun süredir gündemde olan vize serbestisi konusunda olumlu bir adım atılmamış olmasına da eleştirel yaklaşmakta ve daha hızlı bir süreç talep etmektedir. Bununla birlikte, Türkiye 2015 yılından beri gündemde olan ve çalışmaların yürütüldüğü Gümrük Birliği'nin güncellenmesi ile ilgili beklenen müzakerelerin başlamamış olmasına dair olumsuz bir bakış açısına sahiptir. Bu güncelleme ile birlikte her iki tarafın ekonomik açıdan kazanım

sağlaması, ticaret hacminin artması beklenilmektedir. AB tarafından Türkiye'nin taşıdığı stratejik ve ekonomik önemin bilincinde olunmasına rağmen, son dönemde tam üyelik durumuna karşı yapılan çıkışların ve müzakerelerin askıya alınması söylemlerinin ilişkilerin geleceği açısından karamsar bir tablo oluşturduğu görülmektedir. Bununla birlikte, 30 Haziran 2016 tarihinde açılan Mali ve Bütçesel Hükümler başlığından bu yana yeni bir fasıl açılmamış ve son ilerleme raporu değerlendirildiğinde 2018 yılı için de yeni bir fasılın açılması ihtimal dışı gözükmemektedir. AB tarafından, Türkiye'de yaşanan darbe girişimi neticesinde oluşan olağanüstü hal durumu gerekçe gösterilerek; insan hakları, demokrasi ve hukukun üstünlüğü için 2017 yılında denetim süreci başlatılmıştır. Bu doğrultuda, 2018 yılı ilerleme raporunda müktesebata uyum konusunda genel olarak gerileme yaşandığı ifade edilmiştir. Bu durumun sona erdirilmesi adına olağanüstü hal durumunun en kısa süreçte kaldırılması gereklidir.

2016 yılında yaşanan mülteci krizi sorununun çözümünde görüldüğü gibi Türkiye, AB için göç ve terör sorunu gibi güvenlik alanlarında anahtar bir role sahiptir. Ayrıca, yaşanan bir nüfusa sahip AB için Türkiye önemli bir iş gücüne hitap etmektedir. Bununla birlikte ilişkilerin canlandırılarak devam etmesi, ticaret alanındaki ortaklık ilişkilerin sürdürülmesi ve güçlendirilmesi için oldukça önem taşımaktadır. AB tarafından sunulan ilerleme raporlarına göre, Türkiye'nin üyelik sürecinde attığı olumlu adımlar göz ardı edilmemeli ve ilişkilerde gelinen nokta bu doğrultuda değerlendirilmelidir. Türkiye ve AB ilişkilerinde, tam üyelik için ufukta bir tarih görülmemesine rağmen, Türkiye toplumsal refahı temel alarak müzakere sürecinden kopmamalı, uyum çalışmalarını sürdürmelidir.

YARARLANILAN KAYNAKLAR

- Addison, John (2008), “**In the Beginning, There Was Social Policy: Developments in Social Policy in the European Union from 1972 through 2008**”, paper presented at the Bologna Center of the Johns Hopkins University Paul H. Nitze School of Advanced International Studies, Italy.
- Aktan, Can (2003), “Sosyal Devletin Ortaya Çıkışı ve Gelişimi”, <http://www.canaktan.org/politika/refah-devleti/dogusu-gelisim.htm> (23.02.2018).
- Alper, Yusuf (2014), “Sosyal Güvenlik”, Aysen Tokol ve Yusuf Alper (Ed.), **Sosyal Politika**, 5. Baskı içinde (203-238), Dora Yayıncılık, Bursa.
- Altan, Ömer Zühtü (2006), **Sosyal Politika Dersleri**, Anadolu Üniversitesi, Eskişehir.
- _____ (2007), **Sosyal Politika**, T.C. Anadolu Üniversitesi Yayını No: 1744, Açıköğretim Fakültesi Yayını No: 900, Eskişehir.
- Alyanak, Servet (2014), “Avrupa Birliği Adalet Divanı’nın Teşkilatlanması”, **Ankara Barosu Dergisi**, (3), 251-281.
- Anadolu Ajansı (2016), “AB Dönem Başkanlığı Sıralaması Belirlendi”, <https://aa.com.tr/tr/dunya/ab-donem-baskanligi-siralaması-belirlendi/616245> (09.03.2018).
- Apan, Ahmet (2007), “Türkiye’de Kalkınma Planları ve Sosyal Güvenlik Reformu”, **Türk İdare Dergisi**, 456, 193-217.
- Arsava, Füsün (2002), “Nice Antlaşması’nın Getirdikleri”, **Ankara Avrupa Çalışmaları Dergisi**, 1 (2), 1-30.
- Atak, Ercan (t.y.), “10 Soruda Tarama Süreci”, https://www.tbmm.gov.tr/eyayin/GAZETELER/WEB/MECLIS%20BULTENI/2469_2005_0000_0113_0000/0011.pdf (05.05.2018).
- Ataman, Berrin Ceylan (2005), “Avrupa Birliği Sosyal Politikasının Temel Prensipleri ve Avrupa İstihdam Stratejisi”, **Avrupa Birliği’nin İstihdam ve Sosyal Politikası**, Derleyen: Berrin Ceylan-Ataman, Ankara Üniversitesi Avrupa Toplulukları Araştırma ve Uygulama Merkezi, Jean Monnet Sosyal Politika Modülü Proje Yayını:1, ISBN:975-462-690-0, Ankara Üniversitesi Basımevi.
- Avrupa Birliği Türkiye Delegasyonu (t.y.), “Decision No 1/95 of The EC-Turkey Association Council”,https://www.avrupa.info.tr/sites/default/files/201609/Custom_Union_des_ENG_0.pdf (19.04.2018).

- Aybars, Ayşe İdil (2014), “Sosyal Politika”, Belgin Akçay ve İlke Göçmen (Ed.), **Avrupa Birliği: Tarihçe, Teoriler, Kurumlar ve Politikalar**, 2. Baskı *içinde* (463-486), Seçkin Yayınları, Ankara.
- Aykaç, Mustafa (2002), “Avrupa Birliği Sosyal Politikası: Muğlak Geçmiş ve Tartışmalı Gelecek”, Musafa Aykaç ve Zeki Parlak (Ed.), **Tüm Yönleriyle Türkiye-AB İlişkileri**, *içinde* (477-552), Elif Kitabevi, İstanbul.
- Bakan, Selahaddin ve Tuncel, Gökhan (2012), “Küreselleşmenin Ulus Devlet Üzerindeki Etkisi”, **Birey ve Toplum**, 2 (3), 51-65.
- Başak, Cengiz (2008), “Uluslararası Örgütler”, İdris Bal (Ed.), **Değişen Dünyada Uluslararası İlişkiler**, 2. Baskı *içinde* (317-322), Lalezar Kitabevi, Ankara.
- BBC (t.y.), “Türkiye ve Avrupa Birliği”, http://www.bbc.co.uk/turkish/specials/149_eu_enlargement/page21.shtml (20.04.2018).
- BM Enformasyon Merkezi (t.y.), “Birleşmiş Milletler Teşkilatı”, <http://www.unicankara.org.tr/today/1.html#1d> (04.03.2018).
- Bozkurt, Veysel (1997), **Avrupa Birliği ve Türkiye**, Alfa Yayınları, İstanbul.
- _____ (2008), **Değişen Dünyada Sosyoloji, Temel Kavramlar Kurumlar**, Ekin Yayınları, Bursa.
- Briggs, Asa (1961), The Welfare State in Historical Perspective, **European Journal of Sociology**, 2, http://www.econ.boun.edu.tr/content/2015/summer/EC-48B01/Lecture%20Note-3_Briggs_2006-06-29-2015.pdf (24.02.2018).
- Court of Justice the European Union (t.y.), “General Presentation”, https://curia.europa.eu/jcms/jcms/Jo2_6999/en/ (10.03.2018).
- Çakmak, Haydar (2005), **Avrupa Birliği Türkiye İlişkileri**, Barış Kitabevi, Ankara.
- Çelik, Aziz (2004), “Avrupa Birliği Sosyal Politikası: Gelişimi, Kapsamı ve Türkiye'nin Uyum Süreci-1”, **Sendikal Notlar**, (24), İstanbul.
- _____ (2010), **Vesayetten Siyasete Türkiye’de Sendikacılık (1946-1967)**, İletişim Yayınları, İstanbul.
- _____ (2014), **Avrupa Birliği Sosyal Politikası ve Türkiye**, Kitap Yayınevi, İstanbul.
- Çelik, Nuri (2000), **İş Hukuku Dersleri**, Beta Yayınları, İstanbul.
- Çubuk, Ali (1979), **Sosyal Politika**, Ankara İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi Yayını, Ankara.
- Dedeoğlu, Beril (1996), **Adım Adım Avrupa Birliği**, Çınar Yayınları, İstanbul, 1996.

- Delegation of the European Union to Turkey (2011), EU Negotiation Process For Turkey, https://www.avrupa.info.tr/sites/default/files/2016-08/Accession_booklet_final_ENG.pdf (09.03.2018).
- Devlet Personeli Sendikalar Kanunu (1965), **T.C. Resmi Gazete**, 12025, (17 Haziran 1965).
- Dilik, Sait (1985), “Atatürk Döneminde Sosyal Politika”, **Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi**, 40 (1), 93-102.
- Dinan, Desmond (2005), **Avrupa Birliği Ansiklopedisi İkinci Cilt**, (Çev. Hale Akay), 1. Baskı, Kitap Yayınevi, İstanbul.
- DPT (1963), **Birinci Beş Yıllık Kalkınma Planı 1963-1967**, Ankara.
- ___ (1995), Türkiye ve Avrupa Entegrasyonu Alt Komisyon Raporu: Yedinci Beş Yıllık Kalkınma Planı, Özel İhtisas Komisyon Raporu 441, Ankara.
- ___ (2000), **Türkiye-Avrupa Birliği İlişkileri Özel İhtisas Komisyonu Raporu**, DPT 2545, ÖİK 561, Ankara.
- Efegil, Ertan (2012), **Dış Politika Analizi Ders Notları**, Nobel Akademik Yayıncılık, Ankara.
- Eğilmez, Melek (1978), **Avrupa Topluluğunun Sosyal Politikası**, Avrupa Topluluğu Basın ve Enformasyon Bürosu, Nüve Matbaası, Ankara.
- Erdoğan, Gülnur (2008), “Avrupa Sosyal Şartı ve Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı”, **Türkiye Barolar Birliği Dergisi**, (78), 123-165.
- Erdut, Zeki (2004), “Günümüzde Sosyal Politikanın Açılımları”, **1. Ulusal Sosyal Politika Kongresi**, Ankara, DİSK Yayınları, 31-58.
- Ersan, Tuğçe (2010), “Avrupa Yatırım Bankası ve Türkiye”, **Ekonomik Forum Dergisi**, Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği, Eylül, 58-61.
- Ersöz, Halis (2011), Doğuştan Günümüze Sosyal Politika Anlayışı ve Sosyal Politika Kurumlarının Değişen Rolü, **İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası**, 53 (2), 119-144.
- Ertuğrul, Cemil (2002), “Gündem 2000 Çerçevesinde AB Ortak Tarım Politikasının Yeniden Yapılandırılması ve Türkiye”, **DPT Planlama Dergisi**, DPT'nin Kuruluşunun 42. Yılı Özel Sayı, 293-310.
- Esping-Andersen, Gosta (2000), **A Welfare State for 21 st Century**, <http://www.nnn.se/seminar/pdf/report.pdf> (24.02.2018).
- Europa (1997), “Extraordinary European Council Meeting on Employment”, <http://www.consilium.europa.eu/media/21125/luxembourg-extraordinary-european-council-meeting-on-employment.pdf> (18.03.2018).

- _____ (2000), “Charter of Fundamental Rights of the European Union” http://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_en.pdf (17.03.2018).
- _____ (2007), “Treaty of Lisbon”, <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=OJ:C:2007:306:FULL&from=EN> (09.03.2018).
- _____ (2010), “Consolidated versions of the Treaty on European Union and the Treaty on the Functioning of the European Union”, <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=OJ:C:2010:083:FULL&from=EN> (19.03.2018).
- _____ (2015), “Council Decision”, <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32015D1790&from=EN> (10.03.2018).
- _____ (t.y), “Additional Protocol” [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:21970A1123\(01\)&from=EN](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:21970A1123(01)&from=EN) (14.04.2018).
- _____ (t.y), “Agreement Establishing an Association Between the European Economic Community and Turkey”, http://trade.ec.europa.eu/doclib/docs/2003/december/tradoc_115266.pdf (14.04.2018).
- _____ (t.y), “Council Resolution of 21 January 1974 concerning a social action programme”, [http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:31974Y0212\(01\)&from=EN](http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:31974Y0212(01)&from=EN) (13.03.2018).
- _____ (t.y), “National Delegations”, <http://cor.europa.eu/en/about/nationaldelegations/Pages/national-delegations.aspx> (10.03.2018).
- _____ (t.y), “Accession Criteria”, https://ec.europa.eu/neighbourhood-enlargement/policy/glossary/terms/accession-criteria_en (19.04.2018).
- _____ (t.y), “Acquis”, <https://eur-lex.europa.eu/summary/glossary/acquis.html> (05.05.2018).
- _____ (t.y), “Agreement Establishing an Association Between the European Economic Community and Turkey” http://trade.ec.europa.eu/doclib/docs/2003/december/tradoc_115266.pdf (17.04.2018).
- _____ (t.y), “EU institutions in brief”, https://europa.eu/european-union/about-eu/institutions-bodies_en (09.03.2018).
- _____ (t.y), “European Central Bank”, <http://www.ecb.europa.eu/home/html/index.en.html> (10.03.2018).
- _____ (t.y), “European Committee of the Regions”, <http://cor.europa.eu/en/about/Pages/index.aspx> (10.03.2018).
- _____ (t.y), “European Court of Auditors”, <https://www.eca.europa.eu/en/Pages/ecadefault.aspx> (10.03.2018).

- _____ (t.y.), “European Social Fund”, <http://ec.europa.eu/esf/main.jsp?&catId=62&langId=en> (13.03.2018).
- _____ (t.y.), “Interinstitutional bodies”, https://europa.eu/european-union/about-eu/institutions-bodies/interinstitutional-bodies_en (11.03.2018).
- _____ (t.y.), “Seats by Political Group”, <http://www.europarl.europa.eu/meps/en/hemicycle.html> (07.03.2018).
- _____ (t.y.), “The European Data Protection Supervisor”, https://edps.europa.eu/about-edps_en (11.03.2018).
- _____ (t.y.), “The European Economic and Social Committee”, http://www.europarl.europa.eu/atyourservice/en/displayFtu.html?ftuId=FTU_1.3.13.html (10.03.2018).
- _____ (t.y.), “Treaty of Lisbon”, https://europa.eu/european-union/law/treaties_en (19.03.2018).
- _____ (t.y.), https://eeas.europa.eu/headquarters/headquarters-homepage_en (10.03.2018).
- Federal Department of Foreign Affairs of Switzerland (t.y.), “The European Union”, https://www.eda.admin.ch/dam/dea/en/documents/foalien/Folien-EU_en.pdf (07.03.2018).
- Gemmill, Barbara ve Bamidele-Izu, Abimbola (2002), “The Role of NGOs and Civil Society in Global Environmental Governance”, Daniel C. Esty and Maria H. Ivanova (Ed.), **Global Environmental Governance Options and Opportunities**, New Haven, <https://environment.yale.edu/publication-series/documents/downloads/a-g/gemmill.pdf> (04.03.2018).
- Gönen, Emre (2011), “Avrupa Birliği Kurumları”, Ayhan Kaya vd. (Der.), **Avrupa Birliği’ne Giriş Tarih, Kurumlar ve Politikalar**, 1 Baskı *içinde* (25-41), İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, İstanbul.
- Gülmez, Mesut (2008), **Avrupa Birliği ve Sosyal Politika**, Hatiboğlu Yayınları, Ankara.
- _____ (2011), **Uluslararası Sosyal Politika**, Alp Ofset, Ankara.
- Güven, Sami (1997), **Sosyal Politikanın Temelleri**, 2. Baskı, Ezgi Kitabevi Yayınları, Bursa.
- _____ (2001), **Sosyal Politikanın Temelleri**, 3. Baskı, Ezgi Kitabevi Yayınları, Bursa.
- Hantaris, Linda (1995), **Social Policy in the European Union**, MacMillan Press, London.
- ILO (t.y.), “About the ILO”, <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/lang--en/index.htm%20> (02.03.2018).
- ___ (t.y.), “ILO Nasıl Çalışır?”, http://www.ilo.org/ankara/about-us/WCMS_372875/lang--tr/index.htm (03.03.2018).

- ___ (t.y.), “ILO’nun Görevi ve Hedefleri”, http://www.ilo.org/ankara/about-us/WCMS_372872/lang--tr/index.htm (01.03.2018).
- ___ (t.y.), “ILO’nun Tarihi”, http://www.ilo.org/ankara/about-us/WCMS_372874/lang--tr/index.htm (01.03.2018).
- ___ (t.y.), “Philadelphia Bildirgesi” , http://www.ilo.org/ankara/about-us/WCMS_412361/lang--tr/index.htm (03.03.2018).
- ___ (t.y.), “Ulusal Üçlü Sosyal Diyalog Rehberi”, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@europe/@ro-geneva/@ilo-ankara/documents/genericdocument/wcms_616099.pdf (01.03.2018).
- International Organisation of Employers (t.y.), “About IOE”, <https://www.ioe-emp.org/about-ioe/> (04.03.2018).
- İKİV (t.y.), “Avrupa Atom Enerjisi Topluluğunu Kuran Antlaşma”, <http://www.ikv.org.tr/images/files/A3-tr.pdf> (21.02.2018).
- ___ (t.y.), “Müzakere Sürecinin Aşamaları”, <https://www.ikv.org.tr/ikv.asp?id=442> (05.05.2018).
- ___ (t.y.), <https://www.csgeb.gov.tr/media/3248/tls.pdf> (17.04.2018).
- ___ (t.y.), “Ortaklık Kurumları”, <https://www.ikv.org.tr/ikv.asp?id=4&id=37> (20.04.2018).
- ___ (t.y.), “Ortaklıktan Adaylığa”, http://www.ikv.org.tr/ikv.asp?ust_id=36&id=445 (20.04.2018).
- ___ (2010), Sorularla AB Sosyal Politikaları ve Türkiye Serisi, Seri No: 3, Sosyal Politika, İktisadi Kalkınma Vakfı Yayınları, Yayın No: 236, İstanbul.
- ___ (2014), “Avrupa 2020 Stratejisi”, **İktisadi Kalkınma Vakfı**, Yayın No: 269 Globus Dünya Basınevi, İstanbul, <http://www.ikv.org.tr/images/files/2020stratejisi.pdf> (18.03.2018).
- İş Kanunu (2003), **T.C. Resmi Gazete**, 25134, (22.05.2003).
- İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (2012), **T.C. Resmi Gazete**, 28339, (20.06.2012).
- İŞKUR (t.y.), “Uluslararası Çalışma Örgütü”, <https://statik.iskur.gov.tr/tr/kurumumuz/mevzuat/ilo1.htm> (03.03.2018).
- Karlık, Rıdvan (2005), **Türkiye Ekonomisi Cumhuriyet'in İlanından Günümüze Yapısal Dönüşüm**, 10. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul.
- _____ (2002), **Avrupa Birliği ve Türkiye**, Beta Yayınları, İstanbul.
- Kaya, Ayhan vd. (2011), **Avrupa Birliği'ne Giriş, Tarih, Kurumlar ve Politikalar**, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, İstanbul.

- Kenar, Nesrin ve Özer, Asena (2008), “Uluslararası Örgütler”, İdris Bal (Ed.), **Değişen Dünyada Uluslararası İlişkiler**, 2. Baskı içinde (317-322), Lalezar Kitabevi, Ankara.
- Kesici, Rauf ve Selamoğlu, Ahmet (2005), “Genel Hatlarıyla Avrupa İstihdam Stratejisi ve Geçirdiği Dönüşüm”, “İş, Güç” **Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, 7 (2), 25-51.
- Kocabaş, Fatma (2002), “Küreselleşme Sürecinde İşveren Sendikalarında Yeniden Yapılanma Gereksinimi”, **Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, 2 (2), 39-60.
- Kocacık, Faruk (2004), **Türkiye’de Çalışma Hayatından Kesitler: İşsizlik, Sendikal Örgütlenme, Kadın Emegi, İşportacılık**, Cumhuriyet Üniversitesi Yayınları, No: 94, Sivas.
- Koç, Yıldırım (2000a), **Türkiye-ILO İlişkileri**, <http://www.yildirimkoc.com.tr/usrfile/1322172573b.pdf> (01.03.2018).
- _____ (2000b), Uluslararası Sendikacılık Hareketi, **Türk-İş Eğitim Yayınları**, No: 42, <http://yildirimkoc.com.tr/usrfile/1322245372b.pdf> (04.03.2018).
- _____ (2003), **Türkiye İşçi Sınıfı ve Sendikacılık Hareketi Tarihi**, Genişletilmiş İkinci Basım, Kaynak Yayınları, İstanbul.
- _____ (2010), **Türkiye İşçi Sınıfı Tarihi Osmanlı’dan 2010’a**, Epos Yayınları, Ankara.
- Koray, Meryem (2002), **Avrupa Toplum Modeli? Nereden Nereye**, 1. Baskı, Tüses Yayınları, İstanbul.
- _____ (2005), **Sosyal Politika**, 2. Baskı, İmge Kitabevi Yayınları, Ankara.
- _____ (2007), “Sosyal Politikanın Anlamı ve İşlevini Tartışmak”, **Çalışma ve Toplum**, 4 (15), 19-20.
- _____ (2008), **Sosyal Politika**, 3. Baskı, İmge Kitabevi, Ankara.
- Koray, Meryem ve Çelik, Aziz (2007), **Avrupa Birliği ve Türkiye’de Sosyal Diyalog**, Belediye-İş Yayınları, Belediye-İş Sendikası AB’ye Sosyal Uyum Dizisi, Ankara.
- Kozak, İbrahim Erol (1992), “İşçi Sendikalarının Tarihi Gelişimi (İngiltere Örneği)”, **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, Volume-37-38, Number 1, 63-81.
- Kuczynski, Jurgan (1994), **İşçi Sınıfı Tarihi**, (Çev. Galip Üstün), Sosyalist Yayınları, İstanbul.
- Kurşun, Arzu ve Rakıcı, Cemil (2016), “Sosyal Refah Devletinin Tarihi Süreci ve Günümüz Bazı Refah Devletlerinin Değerlendirilmesi”, **Uluslararası Ekonomi ve Yenilik Dergisi**, 2 (2), 135-156.

- Luxembourg: Publications Office of the EU (2014), “The European Union explained: How the EU Works”, https://europa.eu/images/publikacije/HTEUW_How_the_EU_Works.pdf (10.03.2018).
- Makal, Ahmet (1999), **Türkiye’de Tek Partili Dönemde Çalışma İlişkileri: 1920-1946**, İmge Kitabevi, Ankara.
- _____ (2001), “Türkiye’de Kamu Kesimi Çalışanlarının Maaş ve Ücretlerine İlişkin Gelişmeler: 1923-1963”, **Ankara Üniversitesi SBF GETA Tartışma Metinleri**, No: 32, 1-38.
- _____ (2002), **Türkiye’de Çok Partili Dönemde Çalışma İlişkileri 1946-1963**, İmge Kitabevi, Ankara.
- McClelland, Alison (t.y.), What is Social Policy?, http://lib.oup.com.au/he/samples/mcclelland_SPA3e_sample.pdf (23.02.2018).
- Moussis, Nicholas (2015), **Access to the European Union Law, Economics, Policies**, 21 st edition, Intersentia, United Kingdom.
- Müzakere Çerçeve Belgesi (2005), https://www.ab.gov.tr/files/AB_Iliskileri/AdaylikSureci/MuzakereCercevesi/Muzakere_Cercevesi_2005.pdf (06.05.2018).
- Nye, Joseph S. ve Welch, David A. (2010), **Küresel Çatışmayı ve İşbirliğini Anlamak**, (Çev. Renan Akman), Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları, İstanbul.
- Ökmen, Mustafa ve Parlak, Bekir (2008), **Kuramdan Uygulamaya Yerel Yönetimler İlkeler, Yaklaşımlar ve Mevzuat**, Alfa Aktüel, Bursa.
- Ören, Kenan (2011), **Sosyal Politika**, Pelikan Yayınları, Ankara.
- Özcüre, Gürol (2014), **Avrupa Birliği’nin İstihdam ve Sosyal Politikası**, Derin Yayınları, İstanbul.
- Özdemir, Süleyman (2004), **Küreselleşme Sürecinde Refah Devleti**, İstanbul Ticaret Odası Yayınları, 69, İstanbul.
- _____ (2007), **Küreselleşme Sürecinde Refah Devleti**, İstanbul Ticaret Odası Yayınları, 2. Baskı, Yayın No: 57, İstanbul.
- Özer, Akif (2007), “Temel Belgeler Eşliğinde Türkiye-Avrupa Birliği İlişkileri”, **Sayıştay Dergisi**, (66-67), 67-98.
- Özgüler, Verda Canbey (2013), **Avrupa Birliği ve Türkiye İşgücü Piyasalarının Karşılaştırmalı Analizi**, Cinius Yayınları, İstanbul.
- Özügürlü, Metin (2000), “Sendikacılık Hareketinin Krizi ve Yeni Gelişmeler Üzerine Gözlemler”, **Ankara Üniversitesi SBF Dergisi**, 55 (1), 139-171.

- _____ (t.y.), “Avrupa Birliği Genişlemesi”, <https://www.ab.gov.tr/109.html> (21.02.2018).
- _____ (t.y.), “Avrupa Birliği’nin Tarihçesi”, <https://www.ab.gov.tr/105.html> (20.02.2018).
- _____ (t.y.), “Avrupa Parlamentosu”, <https://www.ab.gov.tr/45628.html> (07.03.2018).
- _____ (t.y.), “Avrupa Sayıştayı”, https://www.ab.gov.tr/_45633.html (10.03.2018).
- _____ (t.y.), “Avrupa Yatırım Bankası”, https://www.ab.gov.tr/_45638.html (10.03.2018).
- _____ (t.y.), “Bölgeler Komitesi”, https://www.ab.gov.tr/_45637.html (10.03.2018).
- _____ (t.y.), “Gümrük İşbirliği Komitesi”, https://www.ab.gov.tr/_274.html (19.04.2018).
- _____ (t.y.), “Katılım Müzakerelerinde Mevcut Durum (30 Haziran 2016)”, https://www.ab.gov.tr/files/5%20Ekim/yatay_muzakere_tablosu_30_06_2016_tr.pdf (06.05.2018).
- _____ (t.y.), “Müzakere Sürecine İlişkin Sıkça Sorulan Sorular”, <https://www.ab.gov.tr/44460.html> (06.05.2018).
- _____ (t.y.), “Ortaklık Konseyi”, https://www.ab.gov.tr/_272.html (17.04.2018).
- _____ (t.y.), “Treaty establishing the European Economic Community”, https://www.ab.gov.tr/files/ardb/evt/1_avrupa_birligi/1_3_antlasmalar/1_3_1_kurucu_antlasmalar/1957_treaty_establishing_eec.pdf (12.03.2018).
- _____ (t.y.), “Türkiye Avrupa Birliği İlişkilerinde Önemli Tarihler (1959-2017)”, https://www.ab.gov.tr/siteimages/2017_08/kronoloji.pdf (04.04.2018).
- _____ (t.y.), “Türkiye-AB Karma İştişare Komitesi”, https://www.ab.gov.tr/turkiye-ab-karma-istisare-komitesi_46236.html (19.04.2018).
- _____ (t.y.), “Türkiye-AB Katılım Müzakereleri No: 06”, https://www.ab.gov.tr/files/rehber/06_rehber.pdf (06.05.2018).
- _____ (t.y.), “Ekonomik ve Sosyal Komite”, <https://www.ab.gov.tr/45636.html> (10.03.2018).

T.C. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı (t.y.), <http://eyh.aile.gov.tr/> (02.04.2018).

T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (t.y.), “Yıllar İtibarıyla İmzalanan Toplu İş Sözleşmeleri 1984-2015”, <https://www.csqb.gov.tr/media/3248/tls.pdf> (02.04.2018).

- _____ (t.y.), “İşçi ve Sendika Üye Sayıları” ile “4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendika Üye Sayıları”, <https://www.csgeb.gov.tr/home/contents/istatistikler/iscisendikauyesayilari/> (02.04.2018).
- T.C. Dış İşleri Bakanlığı (t.y.), “Lizbon Antlaşması”, <http://www.mfa.gov.tr/lizbon-antlasmasi.tr.mfa> (19.03.2018).
- _____ (t.y.), “Uluslararası Teşkilat Künyesi”, <http://www.mfa.gov.tr/birlesmis-milletler-teskilati-ve-turkiye.tr.mfa> (03.03.2018).
- _____ (t.y.), “Avrupa Konseyi”, [http://www.mfa.gov.tr/avrupa-konseyi_.tr.mfa_\(04.03.2018\)](http://www.mfa.gov.tr/avrupa-konseyi_.tr.mfa_(04.03.2018)).
- Talas, Cahit (1992), **Türkiye’nin Açıklamalı Sosyal Politika Tarihi**, Bilgi Yayınevi, Ankara.
- _____ (1997), **Toplumsal Ekonomi**, İmge Kitabevi, Ankara.
- Tekinalp Gülören ve Tekinalp, Ünal (2000), **Avrupa Birliği Hukuku**, 2. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul.
- Tezcan, Ercüment (2003), “Avrupa Birliği’nin Kurumsal Yapısı ve Karar Alma Mekanizması: Üye Devletlerin Rolü Üzerine Değerlendirmeler”, Beril Dedeoğlu (Der.), **Dünden Bugüne Avrupa Birliği**, 1. Baskı içinde (65-130), Boyut Kitapları, İstanbul.
- The European Council (1994), “Essen European Council the Bulletin of the European Communities”, http://aei.pitt.edu/1447/1/Essen_Dec_1994.pdf (16.03.2018).
- The International Trade Union Confederation (t.y.), <https://www.ituc-csi.org/about-us?lang=en> (04.03.2018).
- Tokol, Aysen (2014a), “Sosyal Politikanın Tarafları”, Aysen Tokol ve Yusuf Alper (Ed.), **Sosyal Politika**, 5. Baskı içinde (75-117), Dora Yayıncılık, Bursa.
- _____ (2014b), “Türkiye’de Sosyal Politika”, Aysen Tokol ve Yusuf Alper (Ed.), **Sosyal Politika**, 5. Baskı içinde (59-73), Dora Yayıncılık, Bursa.
- Tonge, Neil ve Quincey, Michael (1980), “Trade Unions”, **Documents and Debates British Social and Economic History 1800–1900**, 1st Edition içinde (30-41), Palgrave, London, 30-41.
- Tutar, Filiz ve Şahin, Hatice (2017), “Türkiye’nin Avrupa Birliği’ne Uyum Sürecinde Kadın İstihdamının Analizi”, **Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 16 (2), 40-57.
- Türkiye 2005 Yılı İlerleme Raporu, https://www.ab.gov.tr/files/AB_Iliskileri/AdaylikSureci/IlerlemeRaporlari/Turkiye_Ilerleme_Rap_2005.pdf (07.05.2018).
- Türkiye 2006 Yılı İlerleme Raporu, https://www.ab.gov.tr/files/AB_Iliskileri/AdaylikSureci/IlerlemeRaporlari/Turkiye_Ilerleme_Rap_2006.pdf (07.05.2018).

- Türkiye 2007 Yılı İlerleme Raporu, https://www.ab.gov.tr/files/AB_Iliskileri/AdaylikSureci/IlerlemeRaporlari/turkiye_ilerleme_rap_2007.pdf (07.05.2018).
- Türkiye 2008 Yılı İlerleme Raporu, https://www.ab.gov.tr/files/AB_Iliskileri/AdaylikSureci/IlerlemeRaporlari/turkiye_ilerleme_rap_2008.pdf (07.05.2018).
- Türkiye 2009 Yılı İlerleme Raporu, https://www.ab.gov.tr/files/AB_Iliskileri/AdaylikSureci/IlerlemeRaporlari/turkiye_ilerleme_rap_2009.pdf (07.05.2018).
- Türkiye 2010 Yılı İlerleme Raporu, https://www.ab.gov.tr/files/AB_Iliskileri/AdaylikSureci/IlerlemeRaporlari/turkiye_ilerleme_rap_2010.pdf (07.05.2018).
- Türkiye 2011 Yılı İlerleme Raporu, https://www.ab.gov.tr/files/AB_Iliskileri/AdaylikSureci/IlerlemeRaporlari/2011_ilerleme_raporu_tr.pdf (07.05.2018).
- Türkiye 2012 Yılı İlerleme Raporu, https://www.ab.gov.tr/files/2012_ilerleme_raporu_tr.pdf (07.05.2018).
- Türkiye 2013 Yılı İlerleme Raporu, https://www.ab.gov.tr/files/2013%20ilerleme%20raporu/2013_ilerleme_raporu_tr.pdf (07.05.2018).
- Türkiye 2014 İlerleme Raporu, https://www.ab.gov.tr/files/ilerlemeRaporlariTR/2014_ilerleme_raporu_tr.pdf (07.05.2018).
- Türkiye 2015 Yılı İlerleme Raporu, https://www.ab.gov.tr/files/5%20Ekim/2015_ilerleme_raporu_tr.pdf (07.05.2018).
- Türkiye 2016 Yılı İlerleme Raporu, https://www.ab.gov.tr/files/pub/2016_ilerleme_raporu_tr.pdf (07.05.2018).
- Türkiye 2018 Yılı İlerleme Raporu, https://www.ab.gov.tr/siteimages/pub/komisyon_ulke_raporlari/2018_turkiye_raporu_tr.pdf (07.05.2018).
- Türkiye Cumhuriyeti Anayasası (1982), **T.C. Resmi Gazete**, 2709, (07.11.1982).
- Türkiye Düzenli İlerleme Raporu 1998, https://www.ab.gov.tr/files/AB_Iliskileri/AdaylikSureci/IlerlemeRaporlari/Turkiye_Ilerleme_Rap_1998.pdf (06.05.2018).
- Türkiye Düzenli İlerleme Raporu 1999, https://www.ab.gov.tr/files/AB_Iliskileri/AdaylikSureci/IlerlemeRaporlari/Turkiye_Ilerleme_Rap_1999.pdf (06.05.2018).
- Türkiye Düzenli İlerleme Raporu 2000, https://www.ab.gov.tr/files/AB_Iliskileri/AdaylikSureci/IlerlemeRaporlari/Turkiye_Ilerleme_Rap_2000.pdf (07.05.2018).
- Türkiye Düzenli İlerleme Raporu 2001, https://www.ab.gov.tr/files/AB_Iliskileri/AdaylikSureci/IlerlemeRaporlari/Turkiye_Ilerleme_Rap_2001.pdf (07.05.2018).
- Türkiye Düzenli İlerleme Raporu 2002, https://www.ab.gov.tr/files/AB_Iliskileri/AdaylikSureci/IlerlemeRaporlari/Turkiye_Ilerleme_Rap_2002.pdf (07.05.2018).

- Türkiye Düzenli İlerleme Raporu 2003, https://www.ab.gov.tr/files/AB_Iliskileri/AdaylikSureci/IlerlemeRaporlari/Turkiye_Ilerleme_Rap_2003.pdf (07.05.2018).
- Türkiye Düzenli İlerleme Raporu 2004, https://www.ab.gov.tr/files/AB_Iliskileri/AdaylikSureci/IlerlemeRaporlari/Turkiye_Ilerleme_Rap_2004.pdf (07.05.2018).
- Türkiye İçin Katılım Ortaklığı Belgesi (2001), https://www.ab.gov.tr/files/AB_Iliskileri/AdaylikSureci/Kob/Turkiye_Kat_Ort_Belg_2001.pdf (06.05.2018).
- _____ (2003), https://www.ab.gov.tr/files/AB_Iliskileri/AdaylikSureci/Kob/Turkiye_Kat_Ort_Belg_2003.pdf (06.05.2018).
- _____ (2006), https://www.ab.gov.tr/files/AB_Iliskileri/AdaylikSureci/Kob/Turkiye_Kat_Ort_Belg_2006.pdf (06.05.2018).
- _____ (2008), https://www.ab.gov.tr/files/AB_Iliskileri/AdaylikSureci/Kob/Turkiye_Kat_Ort_Belg_2007.pdf (06.05.2018).
- Uçkan, Banu (2004), “Uluslararası İşçi ve İşveren Örgütleri”, Yener Şişman (Ed.), **Uluslararası Çalışma Normları içinde** (199-222), T.C. Anadolu Üniversitesi Yayını No: 1566, Açıköğretim Fakültesi Yayını No: 823, Eskişehir.
- Ulucan, Devrim (1997), “Maastricht Antlaşmasından Sonra Birliğin Sosyal Politikası ve Geleceği,” **Avrupa Birliği’nin Sosyal Politikaları ve Türkiye Semineri**, Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası Yayınları, Ankara.
- Yazır, Süleyman (2015), **AB Çalışma Hayatı Düzenlemeleri ve Ülkemiz İş Mevzuatı, Yasal Boşluk Analizi Çalışması**, Türk Gıda ve Şeker Sanayi İşçileri Sendikası Yayını.
- Yıldırım, Engin (2000), **Endüstri İlişkileri Teorileri**, Değişim Yayınları, Sakarya.
- Yüksel, Hasan (2014), **Güncel Gelişmeler Işığında Sosyal Politika**, Ekin Basın Yayım Evi, Bursa.

ÖZGEÇMİŞ

Belemir BİRİNCİ, 05.10.1990 tarihinde Trabzon İli Ortahisar İlçesi'nde doğdu. 2004 yılında Trabzon İskenderpaşa İlköğretim Okulu'nu; 2008 yılında Trabzon Fatih Süper Lisesi'ni; 2013 yılında da Karadeniz Teknik Üniversitesi - İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Uluslararası İlişkiler Bölümü'nü bitirdi. 2013 yılında Karadeniz Teknik Üniversitesi - Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı'nda yüksek lisans programına başladı. Lisans öğrenimine devam ederken 2012 yılında T.C. Avrupa Birliği Bakanlığı Proje Uygulama Başkanlığı'nda ve 2013 yılında T.C. Kalkınma Bakanlığı'nda staj yapan Birinci, özel sektörde çalışmakta ve aynı zamanda 2017 yılı itibariyle Karadeniz Teknik Üniversitesi – Edebiyat Fakültesi, Batı Dilleri ve Edebiyatı İngiliz Dili ve Edebiyatı Bölümü'nde ikinci bir lisans eğitimi almayı sürdürmektedir.

BİRİNCİ, bekâr olup İngilizce ve başlangıç seviyesinde Rusça bilmektedir.