



Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Anabilim Dalı

Kamu Yönetimi Bilim Dalı

**KAMU SEKTÖRÜNDE ÜST DÜZEY YÖNETİCİ
POZİSYONLARINDA KADIN-ERKEK EŞİTLİĞİ: AVRUPA
ÜLKELERİ VE TÜRKİYE'NİN KARŞILAŞTIRMALI ANALİZİ**

Hilal TEKİN

Yüksek Lisans Tezi

Ankara, 2025

KAMU SEKTÖRÜNDE ÜST DÜZEY YÖNETİCİ POZİSYONLARINDA KADIN-ERKEK
EŞİTLİĞİ: AVRUPA ÜLKELERİ VE TÜRKİYE'NİN KARŞILAŞTIRMALI ANALİZİ

Hilal TEKİN

Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Anabilim Dalı

Kamu Yönetimi Bilim Dalı

Yüksek Lisans Tezi

Ankara, 2025

KABUL VE ONAY

Hilal TEKİN tarafından hazırlanan “KAMU SEKTÖRÜNDE ÜST DÜZEY YÖNETİCİ POZİSYONLARINDA KADIN-ERKEK EŞİTLİĞİ: AVRUPA ÜLKELERİ VE TÜRKİYE’NİN KARŞILAŞTIRMALI ANALİZİ” başlıklı bu çalışma, 14.04.2025 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda başarılı bulunarak jürimiz tarafından Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Prof. Dr. Uğur ÖMÜRGÖNÜLŞEN (Başkan)

Prof. Dr. Uğur SADİOĞLU (Danışman)

Doç. Dr. Ezgi SEÇKİNER BİNGÖL (Üye)

Yukarıdaki imzaların adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

Prof. Dr. Uğur ÖMÜRGÖNÜLŞEN

Enstitü Müdürü

YAYIMLAMA VE FİKRİ MÜLKİYET HAKLARI BEYANI

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

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

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

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

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

Hilal TEKİN

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

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

ETİK BEYAN

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



Hilal TEKİN

ÖZET

TEKİN, Hilal. *Kamu Sektöründe Üst Düzey Yönetici Pozisyonlarında Kadın – Erkek Eşitliği: Avrupa Ülkeleri ve Türkiye’nin Karşılaştırmalı Analizi*, Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2025.

Kadınların toplumdaki rolüne ilişkin önyargılar ve basmakalıp inançlar kamu sektöründe üst düzey yöneticilik pozisyonlarına ulaşma şanslarını sınırlamaktadır. Avrupa’da öne çıkan uygulamalar mevzuatın, kamu politikalarının ve düzenleyici görevlerin getirilmesiyle toplumsal cinsiyet eşitliğinin teşviki birçok ulusal politika gündemine alınması şeklinde ortaya çıkmaktadır. Bu durum benzer şekilde Türkiye’de de gelişme gösteren ve iyileştirilmeye çalışılan bir aşamadır. Böyle bir iyileştirme sürecinde mevcut durumun tespiti, iyi örneklerin incelenmesi ve rol model çıkarılması açısından kamuda kadın - erkek dağılımının ve eşitliğinin incelenmesi hem politika yapıcılara hem de literatüre bir katkı olarak değerlendirilebilecektir. Bu araştırmalar yapılırken karşılaştırılan ülkelerde kadınların yönetici pozisyonuna daha çok yükselmesini sağlayan sosyal, ekonomik, siyasal, kültürel, hukuki ve yönetsel boyutlar analiz edilerek farklılıklar tespit edilecektir ve Türkiye’de kamu sektöründe kadın-erkek eşitliğinin yönetim kademelerinde sağlanmasına ilişkin öneriler sunulacaktır. Bu tezde üst düzey kamu yöneticilerine odaklanmayı planlamaktadır. Bu yıllardaki kadın – erkek çalışanların sayısal dağılımına ve kadın – erkek eşitliğinin yönetim gelenekleriyle ilişkisi ortaya konulacaktır.

Anahtar Sözcükler

Karşılaştırmalı Kamu Yönetimi, Yönetim Gelenekleri, Cam Tavan Etkisi, Kadın – Erkek Eşitliği, Kadınlara Yönelik Stereotipleme.

ABSTRACT

TEKİN, Hilal. *Female – Male Equality in Senior Executive Positions in Public Sector: A Comparative Analysis of European Countries and Türkiye*, Master's Thesis, Ankara, 2025.

Prejudices and stereotypical beliefs regarding the role of women in society limit their chances of attaining senior managerial positions in the public sector. In Europe, leading practices in promoting gender equality have emerged through the implementation of legislation, public policies, and regulatory frameworks, and have been incorporated into many national policy agendas. Similarly, in Turkey, this issue is currently at a stage of development and is being actively improved. Within such an improvement process, examining the distribution and equality of women and men in the public sector can be considered a valuable contribution both to policymakers and to the academic literature, particularly in terms of identifying the current situation, analyzing good practices, and deriving role models. During such research, the social, economic, political, cultural, legal, and administrative factors that facilitate women's rise to managerial positions in the compared countries will be analyzed, and differences will be identified. Based on these findings, recommendations will be proposed to advance gender equality in managerial levels of the public sector in Turkey. This thesis intends to focus on senior public administrators. The study will present the numerical distribution of male and female employees over the years and examine the relationship between gender equality and administrative traditions.

Keywords

Comparative Public Administration, Administrative Traditions, Glass Ceiling Effect, Women – Men Equality, Stereotyping of Women

İÇİNDEKİLER

KABUL VE ONAY	i
YAYIMLAMA VE FİKRİ MÜLKİYET HAKLARI BEYANI.....	ii
ETİK BEYAN	iii
ÖZET.....	iv
ABSTRACT	v
İÇİNDEKİLER	vi
ŞEKİLLER TABLOSU.....	viii
TABLolar LİSTESİ.....	x
GİRİŞ	1
1. BÖLÜM: ÜLKELERİN TARİHSEL ARKA PLANI VE KADIN – ERKEK KONUMLANMASI	5
1.1. İNGİLTERE	8
1.2. FRANSA.....	30
1.3. ALMANYA	41
1.4. İSVEÇ	52
1.5. TÜRKİYE	57
2. BÖLÜM: ÜLKELERİN YÖNETSEL YAPILARI.....	67
2.1. İNGİLTERE	67
2.1.1. İngiltere’nin Kamu Yönetiminin Örgütlenmesi.....	67
2.2. FRANSA.....	86
2.2.1. Fransa’nın Kamu Yönetimi Örgütlenmesi.....	86
2.3. ALMANYA	100
2.3.1. Almanya’nın Kamu Yönetimi Örgütlenmesi.....	101
2.4. İSVEÇ	115

2.4.1. İsveç'in Kamu Yönetimi Örgütlenmesi.....	115
2.5. TÜRKİYE	132
2.5.1. Türkiye'nin Kamu Yönetimi Örgütlenmesi.....	132
3. BÖLÜM: ÜST DÜZEY YÖNETİCİ POZİSYONLARINDAKİ GÖRÜNÜM:	
KADIN – ERKEK EŞİTLİĞİ VE ALGISI.....	145
3.1. İNGİLTERE	146
3.1.1. Sayısal Verilerle İngiltere’de Kadın – Erkek Eşitliği.....	146
3.2. FRANSA.....	157
3.2.1. Sayısal Verilerle Fransa’da Kadın – Erkek Eşitliği.....	159
3.3. ALMANYA	161
3.3.1. Sayısal Verilerle Almanya’da Kadın – Erkek Eşitliği.....	163
3.4. İSVEÇ	168
3.4.1. Sayısal Verilerle İsveç’te Kadın – Erkek Eşitliği.....	169
3.5. TÜRKİYE	175
3.5.1... Sayısal Verilerle Türkiye’de Kadın – Erkek Eşitliği.....	176
SONUÇ.....	180
KAYNAKÇA.....	193
EK 1. ORJİNALLİK RAPORU	213
EK 2. ETİK KURUL MUAFİYET FORMU	215

ŞEKİLLER TABLOSU

Şekil 1: Analize Konu Ülkelerin Nüfusu (2024).....	145
Şekil 2: İşgücüne Katılım Oranları (2000- 2024)	146
Şekil 3:İngiltere'de Kamu Sektöründe Çalışanların Cinsiyete Göre Dağılımı (Bin)	148
Şekil 4: İngiltere'de Kamu Yönetimi, Savunma ve Sosyal Güvenlik Sektöründe Çalışanların Cinsiyete Göre Dağılımı	149
Şekil 5:İşletme ve Ticaret Departmanı Bakanlarının Kadın- Erkek Dağılımı (2025) ..	149
Şekil 6: Departmanın Yönetim Kadrosunun Kadın - Erkek Dağılımı	150
Şekil 7: Savunma Bakanlığı Bakanlar Kadrosu Kadın - Erkek Dağılımı	150
Şekil 8:Kıdemli Askeri Komutanlar Kadın - Erkek Dağılımı.....	151
Şekil 9: Bakanlık Yönetici Kadrosu Kadın - Erkek Dağılımı.....	151
Şekil 10: Bakanlar Kadrosu Kadın - Erkek Dağılımı.....	152
Şekil 11:Yönetici Kadrosu Kadın Erkek Dağılımı	152
Şekil 12:Özel Temsilcilerin Kadın – Erkek Dağılımı	153
Şekil 13: İngiltere'de Yerel Yönetimlerde Çalışan Sayıları.....	154
Şekil 14: Yıllara Göre İngiltere'de Kadın - Erkek Çalışanların Oransal Dağılımı.....	155
Şekil 15: 2024 Yılı Çalışan Sayıları Kadın-Erkek Dağılımı	156
Şekil 16:Fransa'da Yıllara Göre Kamu İstihdamının Toplam İstihdam İçindeki Payı ..	157
Şekil 17: 2011 - 2022 Yılları Arasında Kamu Hizmetlerinde Personel Sayısının Gelişimi	159
Şekil 18: Almanya'da Kamu Sektöründe Çalışan Sayısı (2000 - 2023).....	162
Şekil 19: Almanya'da Kamu Personel Sayıları (Bin)	162
Şekil 20: Almanya'da Çalışanların Cinsiyete Göre Dağılımları (Bin)	164
Şekil 21: Kamu Sektöründe İstihdam Dağılımı	168
Şekil 22:İsveç'te 2001 - 2024 Yılları Arasında İşgücüne Katılım Oranları	169
Şekil 23: İsveç'te 1995 - 2023 Yıllar Arası Merkezi Yönetimde Kadın - Erkek Çalışan Dağılımı	170
Şekil 25: İsveç'te Yerel Yönetimlerde Çalışan Kadın Erkek Personel Sayısı	174
Şekil 26: Türkiye'de Kamu Sektöründe Çalışanların Merkezi ve Yerel Yönetim Dağılımı	176

Şekil 27: Merkezi Yönetimde Yer Alan Kamu Personelinin Kadın - Erkek Dağılımı..	176
Şekil 28: Üst Düzey Yönetici Pozisyonlarında Kadın - Erkek Dağılımı	178
Şekil 29: Karşılaştırma Grubu Ülkelerinin Yönetimsel Karşılaştırması	184
Şekil 30: Ülkelerin Yerel Yönetim Yapılanması Karşılaştırma Tablosu	185
Şekil 31: Karşılaştırma Grubundaki Ülkelerin Seçilen Bakanlık Yapılanmaları	186



TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 1: İngiltere'de Bakanlık Daireleri ve Bakanlık Dışı Yapılanmalar	70
Tablo 2: Fransa'daki Bakanlıkların Listesi	88
Tablo 3: Almanya'daki Bakanlıkların Listesi	103
Tablo 4: İsveç Bakanlıklar Listesi	118
Tablo 5: Türkiye'deki Bakanlıklar ve Görev Alanları	133
Tablo 6: 2022 Yılı Kamu Personeli Dağılımı	157
Tablo 7: Fransa'da Kamu Hizmetinde Kadın Oranı (2022)	159
Tablo 8: Statülere Göre Kadın Çalışan Oranları	161
Tablo 9: Almanya'da Üst Düzey Yönetici Oranları	166
Tablo 10: İsveçte Kurumlara Göre Personel Dağılımı	171
Tablo 11: Ulusal Yönetimde Üst Düzey Yönetici Pozisyonlarında Kadın Oranları	173
Tablo 12: Seçilen Ülkelerdeki Önemli Tarihsel Gelişmeler	182
Tablo 13: Ülke Grubunda Enler Listesi	183
Tablo 14: Karşılaştırma Grubu Ülkelerde Yöneticilik Düzeyinde Kadın Temsilî	188
Tablo 15: Karşılaştırma Grubu Ülkelerinin Bakanlıklara Göre Üst Düzey Yönetici Pozisyonlarında Kadın - Erkek Dağılımı	190

GİRİŞ

Kadınların iş gücüne katılımı ve üst düzey yöneticilik pozisyonlarına yükselmelerinin önünde birtakım engeller bulunmaktadır. Bu engeller ülkeden ülkeye farklılık gösterebilmektedir. Bu farklılıkların ortaya çıkmasında siyasi, kültürel, ekonomik ve toplumsal etkenler rol oynamaktadır. Kamu sektörü ele alındığında ise yönetim yapılanmalarının da bu noktada önemi söz konusudur. Kamu sektöründe kadın – erkek eşitliğinin sağlanmasına yönelik son yirmi yıldır ciddi girişimlerde bulunmaktadır. Cam tavan (glass ceiling) sendromu, kadınların mesleki hayatlarında daha üst düzey pozisyonlarda yer almalarını engelleyen faktörlerden sadece biridir. Toplumsal alışkanlıklar ve kadına atfedilen roller iş dünyasında da belirleyici olmaktadır.

Kamu sektöründe kadın erkek eşitliğinin sağlanması temel hak ve demokrasi ilkesi, toplumsal temsilin güçlenmesi, kamu hizmetlerinin kalitesi, ekonomik ve sosyal kalkınma açısından önem taşımaktadır. Yalnızca eşitlik açısından değil aynı zamanda kamu yönetiminin daha kapsayıcı bir form kazanması, kamu hizmetlerinin etkinliğinin artırılması ve sürdürülebilirliğinin sağlanabilmesi için de eşitlik vurgusu uzun süredir dikkat çeken bir konumdur. Diğer taraftan uluslararası belge olarak Kadınlara Karşı Ayrımcılığın Önlenmesi Beyannamesi (CEDAW) çerçevesinde kadınların her alanda erkeklerle eşit haklara sahip olması gerektiği ve devletlerin bu eşitliği sağlamakla yükümlü tutulduğu hükme bağlanmıştır.

“Kadın – erkek eşitliği” olgusunun önem kazandığı günümüz dünyasında çalışmanın odak noktası olan Sabine Kuhlmann ve Hellmut Wollmann (2014) tarafından ortaya konan yönetim gelenekleri sınıflandırmasından hareketle Avrupa’da her bir geleneği temsilen seçilen bir ülkenin kamu yönetimi yapılanması tarihsel süreç içerisinde dönüşümünü tamamlayarak günümüzdeki haline gelmiştir. Ülkeler yönetim yapılanmalarında kadın – erkek eşitliği sağlamak üzere değişikliğe gitmese de birtakım yasalar, politikalar ve pozitif ayrımcılık araçlarıyla yol katetmeye çalışmaktadır. Her ülkenin kendi tarihi arka planı ve sosyo-kültürel yapısı farklılık gösterdiği gibi kamu yönetimi yapılanmalarında da farklılıklar ortaya koymaktadır.

Bu çerçevede Kuhlmann ve Wollmann (2014) tarafından yapılan kategorileştirmenin “Kıta Avrupası Napolyon Model, Kıta Avrupası Federal Model, İskandinav Modeli,

Anglo – Sakson Modeli ve Orta Doğu ve Güney Doğu Avrupa Modeli” şeklinde belirlendiği görülmüştür. (Kuhlmann & Wollmann, 2014, s. 21). Bu tez kapsamında da her bir idari geleneği temsilen bir Avrupa ülkesi (Fransa, Almanya, İsveç, İngiltere) seçilmiştir. Orta Doğu ve Güney Doğu Avrupa Modeli’ni temsilen bir ülke seçilmemiştir. Nitekim o grupta yer alan ülkelerin gelişmişlik düzeyi ve kadın – erkek eşitliğine bakış açısı noktasında Türkiye için iyi bir model sunamayacağı öngörülmüştür. Fransa, Almanya, İsveç ve İngiltere’nin ise hem gelişmişlik düzeyleri açısından hem de yönetsel alandaki birikimleri göz önünde bulundurulduğunda sunulacak önerilerin çeşitlendirilmesini sağlayacağı düşünülmektedir. İnceleme alanına dahil edilen kurumlar ise tüm ülkelerde yer almasına dikkat edilerek seçilmiş olup bazı ülkelerde direkt bakanlık yapılanması şeklinde olmayanlar için karşılık gelen kurumlar incelemeye tabi tutulmuştur. Buna ek olarak kurumlar seçilirken iki ölçüt kullanılmıştır. Türkiye için iyi örneklerin tespiti amacı taşıyan bu tez kapsamında Türkiye’deki bakanlık profilleri göz önünde bulundurularak erkek üst düzey çalışanların yoğun olduğu, nispeten kadınların yoğun olduğu ve tüm bakanlıklar içinde nispeten kadın erkek çalışanların eşit oranda dağılıma sahip olduğu gruplarını temsil edecek bakanlıklar tercih edilmiştir. Bu noktada her ülkenin gelişim düzeyindeki ve yönetim yapılanmasında farklılık sebebiyle ikinci ölçüt birinciye göre arka planda kalmıştır. Karşılaştırmanın daha anlamlı olabilmesi adına denk gelen kurumların incelenmesi faydalı bulunmuştur.

Tezin yöntemsel çerçevesi, karşılaştırmalı kamu yönetimi yaklaşımı temelinde şekillendirilmiş olup, Avrupa ülkeleri ve Türkiye örnekleminde kadın-erkek eşitliği göstergeleri, literatür taraması ve belge analizi teknikleri kullanılarak nitel bir perspektiften incelenmiştir. Ülkeler arası karşılaştırma yapılırken hem nicel göstergelere (örneğin kadın yönetici oranları) hem de nitel politik analizlere yer verilmiş, verilerin karşılaştırılabilirliğini sağlayacak ortak göstergeler belirlenmiştir.

Karşılaştırmalı kamu yönetiminin doğuşu çeşitli ülkelerde yönetim bilimi alanında çalışmalarını sürdüren bilim insanların kendi ülkelerinin yönetimlerini daha iyi çözümlemek adına diğer ülkeleri incelemeye başlamalarına dayandırılmaktadır. Karşılaştırmalı çalışmaların gelişmiş ülkelere az gelişmiş ülkelere kayması kalkınmanın önemli bir unsuru olarak nitelendirilen kamu yönetimini önemli bir konuma taşımıştır (Emre, 2003). Keskin (2002)’e göre karşılaştırmalı kamu yönetiminde temel

kuramsal yaklaşımlar ise “geleneksel”, “değiştirilmiş geleneksel”, “kalkınmaya yönelik”, “genel sistem modeli kurma” ve “orta boy kuram oluşturma” olarak sıralanabilmektedir (Keskin, 2002). Bu tez kapsamında “geleneksel” ve “değiştirilmiş geleneksel” yaklaşımlarından faydalanılmıştır çünkü geleneksel yaklaşımda bir ülkenin yönetsel sistemi tarihsel ve hukuksal açıdan ele alınmaktadır. Değiştirilmiş geleneksel yaklaşımda ise birden çok ülkenin yönetsel sistemleri arasında bir karşılaştırma yapılmaya çalışılmaktadır. Seçilen ülkelerin karşılaştırılmasında bu yaklaşımın tercih edilmesinin başlıca sebepleri, araştırma sürecinde ihtiyaç duyulan bilgi ve belgelere erişim kolaylığının olması ile bu ülkeler arasında ortak karşılaştırma ölçütlerinin daha rahat oluşturulabilmesidir.

Ülkelerin kamu yönetimi yapılanmaları incelendiğinde taşıdığı özelliklerden ve coğrafi konumlardan yola çıkılarak bir sınıflandırma ve kategorileştirme yapıldığı görülmektedir. Bu kategorilerin Yönetim geleneklerinin farklılığı ile kadın – erkek eşitliğine yönelik uygulanan politikalar arasında bir bağlantının var olup olmadığı incelenerek sunulmuştur.

Bu tezin konusu kapsamında seçilen ülkelerin tarihsel arka planına bakıldığında geçmişte yaşamış büyük imparatorlukların yönetimi altında yer alan topraklar olduğu görülmektedir. Her ne kadar günümüzde farklı devlet gelenekleri, kültür, toplumsal yapı gibi konularda farklılıklar mevcut olsa da geçmişten gelen bazı kalıtsal ortak noktalar mevcuttur. Günümüz toplumları üzerinde de büyük etkiye sahip olan yönetim olgusu, geçmişte de önemli bir konu olarak yer almaktadır. Dini, ekonomik ve askeri tercihler başat aktörler olarak sahnedeki inmemişlerdir. Günümüz Fransa’sında ekonomik bir dalgalanma nasıl halkta isyana sebep oluyorsa Roma İmparatorluğu’nda da ekonomik bozulma ve vergi miktarlarında bir artış dönemin tebası tarafından hoşgörü ile karşılanmamıştır.

Veri toplama aşamasında karşılaşın bazı zorluklar tezde istenen değerlendirme parametrelerine ulaşmayı kısıtlayıcı rol oynamıştır. Bu noktada her ülkenin şeffaflık düzeyinin farklı olması, bazı ülkelerin ulusal veri sitelerinin anlaşılır olmaktan uzak olması, her ülkenin farklı yıllar aralığında kamuda çalışan sayılarını veriyor olması, özellikle Türkiye’de 2000 – 2007 yılları arasına ait personel sayılarına ilişkin veri sunulmaması değerlendirmeye tabi tutulacak olan dönem aralığını sağlamayı güçleştirmiştir. Diğer taraftan Fransa ve İsveç’in incelemesi yapılırken dil engeli ile

karşılaşılmış olup bazı kaynaklar çözümlenirken zorlanılmıştır. Türkiye özelinde, dışişleri ve savunma bakanlıklarına ilişkin personel bilgisi güvenlik politikaları çerçevesinde gizli tutulması sebebiyle veriler aktarılamamıştır. Avrupa ülkelerinin resmi sitelerinden her bir bakanlığın sayfasına ulaşımın kolay olması ve tek tip düzenlemeye yer verilmesi inceleme kolaylığı sağlamış olup bu standardın Türkiye’de bulunmadığı tespit edilmiştir. Bu standarttan yoksun olunması Türkiye açısından inceleme zorluğu doğurmuştur.

Tezin birinci bölümünde İngiltere, Fransa, Almanya, İsveç ve Türkiye’nin tarihi arka planları yönetsel geleneklerine etkisi göz önünde bulundurularak oluşturulmuştur. Ülkelerinde geçmişlerinde yönetsel ve siyasal açıdan önemli olaylar aktarılırken kadının o dönemdeki toplumsal hayattaki konumuna da yer verilmiştir. Bu yolla kadının yönetsel alandaki rolünün evriminin ortaya konulması amaçlanmıştır.

Tezin ikinci bölümünde seçilen ülkelerin günümüzdeki kamu yönetimi yapılanmaları açıklanarak kamu personel rejimleri üzerine de araştırmalar yapılarak kadınların kamu sektöründeki istihdamına yönelik kanun, yasa ve politika çıktılarına yer verilmiştir.

Tezin üçüncü bölümde ise seçilen ülkelerin 2000 – 2020 yılları arasında kadın erkek eşitliğindeki değişikliklerin STATISTA, EUROSTAT, OECD, TÜİK vb. veri tabanlarından alınan bilgiler ışığında ortaya konulmuştur. Bu noktada 2000 yılından günümüze kadar olan döneme odaklanılmasının sebepleri güncel durumun ortaya konulması, kadın hareketlerinin işgücündeki cinsiyet dağılımı üzerinde etki oluşturup oluşturmadığının tespiti ve önümüzdeki yirmi yıl için öngörü sunabilme potansiyeli olarak belirtilmiştir.

Tezin sonuç bölümünde Türkiye’de var olan kadın – erkek eşitliğine yönelik politika ve uygulamaların Avrupa ülkelerine göre nasıl bir konumda olduğu ve yapılan araştırma sonucunda çıkarılabilecek önemli derslerin, yol haritasının ve yeni uygulama alanlarının ortaya konulan çıktılar ışığında genel bir değerlendirmesi yapılmıştır.

Bu tez kapsamında seçilen ülkelerde, kadının konumuna yönelik yaşanan reformların ve uygulama farklılıklarının incelenmesini Türkiye açısından çıkarılabilecek derslerin tespiti açısından önem taşımaktadır. Avrupa ülkeleri ile Türkiye’nin benzer ve farklı olduğu noktaların varlığı üzerine bir tarama yapmanın faydalı olacağı düşünülmektedir.

1. BÖLÜM

ÜLKELERİN TARİHSEL ARKA PLANI VE KADIN – ERKEK KONUMLANMASI

Avrupa'da insanın öyküsünü anlatmaya yaklaşık on bin yıl öncesinden başlayabiliriz. Son buz çağının sonuna yaklaştığı bu dönemde, Homo sapiens sapiens adı verilen insan türü uzun zamandır burada yaşıyordu. Onların yirmi ila otuz bin yıl önce yaşamış ataları da fizyolojik açıdan "modern" insanlar olarak tanımlanmıştır (Roberts, 1996; 30). Batı uygarlığının temelleri Antik Yunan, Roma ve Hristiyanlık üzerine kurulmuştur. Özellikle Hristiyanlık, Orta Çağ Avrupa'sının en temel kurumu olarak kabul edilmekte ve Avrupa medeniyetini şekillendiren en önemli unsurlardan birini oluşturmaktadır. Hristiyanlığın kökenlerinin Asya ve Orta Doğu'da olmasına rağmen, Avrupa medeniyeti üzerinde derin bir etkisi olmuştur (Özkan, 2021, s. 28).

Tarihi olayları sistematik olarak araştırıp aktaran Herodot¹, Yunan dünyasının sınırlarının ötesinde, kuzey ve kuzeybatıda; Yunanlıların "Avrupa" adını verdiği ve hakkında fazla bilgi bulunmayan topraklar olduğunu belirtir (Roberts, 2015, s. 55).

Dünyanın her yerinde olduğu gibi Avrupa'da da din belirleyici ve etkili bir unsur olarak karşımıza çıkmaktadır. M.Ö. 6 yılında Filistin'in Nasıra (Nazareth) kasabasında doğduğu tahmin edilen İsa'nın Avrupa kıtasının tarihinin şekillenmesinde ciddi bir etkisi olduğu araştırmacılar tarafından defalarca ortaya konulmuştur (Roberts, 2015, s. 87). Fakat Roma döneminde Hristiyan alemi için büyük değişiklikler ortaya koyacak olan Papa I. Leo² kilise içindeki yolsuzluklarla mücadele eden önemli bir karakter olarak Avrupa tarihinde önemli izler bırakmıştır.

Leo'nun papalığı, kilise yönetiminde önemli reformların gerçekleştirildiği bir dönemdir. Kilise yöneticilik görevlerinin oğullara veya yakın akrabalara devredilmesine şiddetle

¹ Mark, J. J. (2022, Ekim 19). Herodot [Herodotus]. (N. Karaben, Çevirmen). *World History Encyclopedia*.

Alınmıştır. <https://www.worldhistory.org/trans/tr/1-234/herodot/>

² Louise Ropes Loomis (ed.), *Book of the Popes* (New York: Columbia University Press, 1916), 97.

karşı çıkan Leo, Katolik öğretiyeye göre kilise yöneticilerinin Kutsal Ruh'un lütfu aracılığıyla atanması gerektiğini savunmuştur. Bu uygulamanın, kilise içinde bir hanedanlık sistemi oluşturduğunu düşünerek, Kilise'nin doğrudan Tanrı'ya bağlı bir yapı olması gerektiğini vurgulamıştır (Dinleyici, 2022, s. 718). Leo, bu nedenle, aristokrat sınıfın hâkim olduğu Roma İmparatorluğu'ndan farklı olarak, kilisenin kendine özgü bir yönetim sistemine sahip olması gerektiğini savunmuş ve atamalar yoluyla güç kazanan piskoposların Roma Kilisesi'nin otoritesine tehdit oluşturabileceğine dikkat çekmiştir (Roberts, 2015, s. 183).

Leo'nun reformları, kilise disiplininde standartlaşmayı sağlamış ve ruhban olmayan derebeylerinin kiliseye müdahalesini denetleme amacı taşımıştır. Papa Leo'nun çabaları Batı Kilisesi'ni daha homojen bir yapıya kavuşturmuştur. Leo ve yandaşlarının, kilisenin hükümdarların müdahalesinden kurtulması gerektiği yönündeki düşünceleri, bir bakıma laiklik ilkesine hizmet eden bir savunu niteliğindedir (Roberts, 2015; Dinleyici, 2022). Batı Roma İmparatorluğu'nun hem ekonomik hem de yönetsel anlamda zayıfladığı bir dönemde Leo, kilise kanadını hem manevi hem de siyasi olarak güçlendirmiştir. Bununla birlikte Orta Çağ Avrupa'sının şekillenmesinde etkisi oldukça büyüktür.

5. yüzyıla gelindiğinde Batı Roma İmparatorluğu, Cermenlerle yapılan mücadele sonucu son imparator olan Romulus Augustulus'un tahtan indirilmesiyle son bulmuştur (Heather, 2005). Avrupa kıtasının tarihinde büyük bir yer kaplayan bu imparatorluğun dağılması bir çağı kapatıp diğer çağı başlatan önemli bir dönüm noktası olarak tarihte yerini almıştır. Dağılmanın ardından Avrupa'daki parçalanmalar hızlanarak Frank, Vizigot, Ostrogot, Burgonya, Anglo – Sakson gibi birçok küçük krallık ortaya çıkmıştır (Mckitterick, 1983; Wood, 1994; Heather, 1996; Wolfram, 1997; Blair, 2000). Bu yüzyılın sonuna gelindiğinde, Frank Kralı Clovis³ Hristiyanlığı kabul etmiş ve Batı Avrupa'da yayılmasına ön ayak olmuştur. Katolik Kilisesi ile Frank toplumu arasında güçlü bir bağ kurularak Hristiyan dünyasının önemli bir parçası haline gelmesi sağlanmıştır. Diğer taraftan Doğu Roma İmparatorluğu (Bizans) da Hristiyan dünyasına mensup olmakla birlikte Katolik yerine Ortodoks mezhebine dahil olarak Batı Avrupa'da sağlanan

³ Mitchell, K. (2024, 27 Haziran). Clovis I. *Encyclopedia Britannica*. <https://www.britannica.com/biography/Clovis-I>

bütünlüğe küçük bir aykırılık oluşturmuştur. Buradaki iki başlılığın sebebi esasen Roma İmparatorluğu'nun Doğu ve Batı olarak ikiye ayrılmasından sonra ortaya çıkan “Batı” ve “Doğu” kiliselerinin doğuşuna dayandırılmaktadır. Bu dönemde aynı temel inançlara dayanan birleşik bir dini oluşum esas alınmaktadır. Roma Piskoposu (Papa), Batı'da dini lider olurken, Bizans İmparatoru Doğu'da kilisenin en büyük destekçisi ve dini otoritenin koruyucusu konumundadır. Zamanla iki kilise arasında siyasi, kültürel, teolojik farklılıklar oluşmaya ve derinleşmeye başlamıştır. Bizans İmparatorluğu'nda, Doğu Ortodoks Kilisesi gelişmiş, buna karşılık Batı Roma İmparatorluğu'nun çöküşünden sonra ise Roma Katolik Kilisesi Batı Avrupa'da dini üstünlük kazanmıştır. Özellikle 1054 Büyük Bölünmesi (Schism), iki kilise arasındaki nihai ayrılığa işaret eder. Bu olayla birlikte Batı'daki kilise Katolik adını alırken, Doğu'daki kilise Ortodoks adını benimsemiştir (Hussey, 1990).

6. yüzyılda Bizans İmparatoru Justinianus, Cermen işgalcilerin Batı'da yol açtığı dağınıklığın farkında olarak kendi topraklarında birlik duygusunu oluşturmak ve korumak amacıyla bir bütünleşme politikası izlemek mecburiyetinde kalmıştır. Bu politikayla hareket ederken hem geniş fetihler yapmış hem de Roma hukukunu derleyerek “Corpus Juris Civilis⁴”i oluşturmuştur. Justinianus'un gerçekleştirdiği hukuki çalışmalar ve reformlar, modern Avrupa hukukunun temellerini atmıştır (Barker, 1966). Bunlara ek olarak, Batı Roma İmparatorluğu'nun yıkılmasının ardından Bizans, önemli bir güç merkezi timsali halini almıştır.

Takip eden yüzyılında yeni bir din olarak İslamiyet'in doğuşu ve yayılışı en önemli tarihi olaylardan biri olarak karşımıza çıkmaktadır. İslamiyet 622 yılından itibaren Arap Yarımadası'nda varlık göstererek hızla genişlemiş ve 711 yılında İspanya'ya kadar ulaşmıştır. Müslüman fetihleri ve hakimiyeti Güney Batı Avrupa'da büyük bir tehdit oluşturmuştur (Kenedy, 2007). Arap kuvvetleri Tarık bin Ziyad⁵ komutasında Cebelitarık Boğazı'nı geçerek İber Yarımadası'na çıkmış ve Vizigot Krallığı'nı yenerek bahsi geçen yarımada'nın büyük bir kısmında hakimiyet kurmuşlardır (İnalcık, Osmanlı ve Avrupa:

⁴ Digest (*Digesta*), Code (*Codex*), Institutes (*Institutiones*) bölümlerinden oluşan bir derleme. (Roman Law Research, 2024).

⁵ Hataylı, B. (2016, Temmuz). *Endülüs Fatihî Tarık b. Ziyad. İlkadım Dergisi*
<https://ilkadimdergisi.net/baciyay/yazi/endulus-fatih-tarik-b-ziyad-1830>

İslam'ın Yayılışı , 1999). Galibiyetle bölge İslam dünyasıyla tanışmış ve bölgede dini, kültürel, siyasi ve yönetsel değişiklikler meydana gelmiştir. Bu değişikliklerin somut bir kanıtı olarak bölgede kurulan “Endülüs Emevi Devleti” bölgedeki Müslüman hakimiyetini pekiştirmiştir. Devletin başkenti olarak belirlenen “Kurtuba” şehri kısa sürede Avrupa’nın en önemli kültür ve bilim merkezlerinden biri olarak belirlenmiştir (Kavas, 2010).

Avrupa Kıtası’ndaki müslüman hakimiyeti 732 yılında gerçekleşen “Tours Savaşı” a kadar devam etmiştir. Bu savaşla Frank Komutan Charles Martel, Müslüman ordusunu ciddi yenilgilere uğratarak Batı Avrupa’dan silinmiştir. Bununla birlikte kıtada hâkim olan din Hristiyanlık olmuştur (Collins, 1999).

1.1. İNGİLTERE

İngiltere ile ilgili ilk bulguların M.Ö. 6500 yıllarına ait olduğu öne sürülmektedir. Bu tarihe işaret edilmesinin sebebi ise Britanya adalarını Avrupa ana karası ile bağlayan köprünün sular altında kalmasının tespitidir. Bu bağlantının kopması iki taraf tarihi, siyasi ve kültürel gelişimi açısından önem taşımaktadır çünkü böylelikle adaların işgali zorlaştığı gibi etkileşimler de oldukça sınırlanmıştır. Takip eden yıllarda İngiltere’deki diğer bulgular yerel ürünler üretildiğini göstermektedir. M.Ö. 4200 yıllarında tarıma geçilmesiyle birlikte üretim artışı ve buna dayalı olarak nüfus artış yaşandığı anlaşılmıştır. Bunlara ek olarak daha gelişmiş malzemelere ihtiyaç duyulmuş ve dolayısıyla teknolojik gelişmeler tetiklenmiştir. Gelişimin ve üretim artışının doğal bir sonucu olarak ticari hayat oluşmuş ve zenginleşmiştir. Hayvanların evcilleştirilmesini takip eden tekerlekli araç kullanımı ile nüfus daha da fazla artmış, yeni yerleşim yerleri oluşturulmuş, yeni ulaşım ağlarına ve yollara ihtiyaç duyulmuştur. İngiltere’nin üretim coşkusu M.Ö. 2000’li yıllarda tarımsal arazileri arttırmak amacıyla büyük orman tahribatlarını da beraberinde getirmiştir. İlerleyen yıllara ait bulgulardan olan küçük altın bileziklerin dönemin kabile reislerinden birinin çocuklarına ait olabileceği tahmininden yola çıkılarak “sosyal sınıflandırmaya” işaret ettiği düşünülmektedir (Black, 2017).

Neolitik dönemin en önemli kalıntısı olan Stonehenge⁶ adında taş anıtların bulunduğu yerin günümüzde yapılan araştırmalardan yola çıkılarak dini bir yer olabileceği görüşü ileri sürülmektedir. Ayrıca bu anıtı inşa ettiren şeflerin, aristokratları ve rahiplerin gücünün simgesi olarak anılmasının yanında güneş ve ayı gözlemleyerek çiftçilik takvimini çıkartmak amacıyla kullanıldığı da ileri sürülmektedir (Pearson, 2024). Bu döneme ait arkeolojik kalıntılardan hareketle burada yaşayan toplulukların kıta Avrupası ile ticaret yapan sofistike bir toplumu işaret ettiğine dikkat çekilmektedir (Smith J. , 2020, s. 45).

Britanya Adaları, Avrupa kıtasından coğrafi olarak ayrı olsa da bölgedeki tarihsel gelişmelerin etkisinden kaçamamıştır. Roma İmparatorluğu'nun genişleme stratejilerinin bir sonucu olarak, 43 yılında adalar Roma tarafından işgal edilmiş ve imparatorluğun hakimiyetine dahil edilmiştir. İmparatorluk himayesi altına girmesi, İngiliz adalarının tarihinde bir dönüm noktası olarak belirlenmiştir. Nitekim bu hakimiyetle birlikte Britanya Romalılaştırılmış; kentleşme, yollar, hamamlar ve ekonomik entegrasyon gibi değişiklikler meydana gelmiştir. İngiliz adalarının yerli halkları zaman zaman direnişte bulunsalar da Roma İmparatorluğu çatısı altında kültürel ve idari yönden ciddi etki altında kaldıkları dört asır geçirmişlerdir (Jones P. , 2018, s. 102 - 104).

Roma İmparatorluğu'nun yaşadığı güç kaybı ve ekonomik bozulmalar Britanya Adaları'nda çekilmesini gerekli kılmıştır. Bu çekilmenin ardından adalar Anglosaksonlar, Cermen kabileleri ve farklı birçok grup tarafından istilaya uğramıştır. İstilaların ardından “Wessex”, “Mercia”, “Northumbria”, “Essex”, “Doğu Anglia”, “Kent” ve “Sussex” isimlerinde “Anglosakson Krallıkları” kurulmuştur (Stenton, 1971; Roberts, 2015; Blair, The Church in Anglo-Saxon Society, 2006; Brown, 2019). Bu krallıklar için kullanılan ve yedi krallık anlamına gelen “heptarşi” kavramı⁷, kuruluşlarından 9. yüzyılda Danimarkalılar tarafından büyük çoğunluğunun yok edilmesine kadar olan zaman dilimini ifade etmektedir.

⁶ Pearson, M. Parker (2024, September 18). Stonehenge. Encyclopedia Britannica. <https://www.britannica.com/topic/Stonehenge>

⁷ Britannica, T. Editors of Encyclopaedia (2023, July 27). Heptarchy. Encyclopedia Britannica. <https://www.britannica.com/topic/Heptarchy>

Danimarkalılar ülkenin büyük bir bölümünü işgal ederken, Wessex Kralı Büyük Alfred, işgale karşı direnişi örgütleyerek Güney İngiltere'nin kralı olmuştur. Alfred'in kurduğu "burgh" adı verilen kaleler, hem savunma stratejisinin bir parçası olmuş hem de İngiliz şehirleşmesinin temellerini atmıştır (Roberts, 2015, s. 178 - 179). Danimarkalıların akınlarının yerini takip eden yüzyılda Vikingler devralmıştır. 793 yılında Lindisfarne'a yapılan Viking saldırısıyla başlayan dönem, İngiliz Adaları tarihinin kritik bir dönüm noktasını oluşturmaktadır. Viking yerleşimleri, özellikle İngiltere'nin kuzey ve doğu bölgelerinde yoğunlaşarak, adanın kültürel ve siyasi yapısının karmaşıklaşmasına neden olmuştur (Sawyer, 1997, s. 45 - 47).

800'lü yıllara gelindiğinde adalara yapılan Viking akınları önceki akınlardan daha fazla risk teşkil etmiştir çünkü onların gösterdiği yayılım tüm İngiltere'yi kapsamıştır. Fakat bu yayılım Wessex Kralı Alfred ve ordusu tarafından başarılı bir şekilde durdurularak geri püskürtülmüştür. Bu başarı İngilizlere özgü “ulusal bir kimliğin” gelişmesine etki etmiştir. Bu gelişmelerin devamında 973 yılında İngiltere'de ilk taç giyen yönetici Edgar olmuştur. Bu dönemde Wessex Krallığı'nın fetihlerinin hızlanmasıyla bölgede bir bütünleşme gerçekleşmiştir. Böylelikle idari bölgeler güçlenmiş, yerel halk ile yöneticiler arasında bağ kuracak olan “kamu mahkemeleri” kurulmuş, “vergi” ve “askeri mükellefiyetlerin” belirlenmiştir (Black, 2017).

Alfred'in İngiltere yönetsel tarihi üzerindeki etkisi ve çıktıları Black (2017) şöyle aktarmaktadır:

“Alfred'in peni için yeni bir standart belirlemesiyle para basımı alanında meydana gelen gelişmeler ülkenin bir grup savaşçı tarafından yönetilmediğini, gayet sofistike bir hükümetin işbaşında olduğunu gösteriyordu. (...) Öte yandan, Eski İngiliz devletinin yapısı, gücü ve istikrarı konusu bir hayli tartışmalıdır. Eski İngiltere'nin sahip olduğu gücün üzerinde durulması çağdaş İngiltere'nin kökeninin bu devletten geldiğine işaret eder. Bu görüş İngiltere'nin uzun ömürlü oluşunun, kurumsal kökenlerinin Eski İngiltere kamu mahkemelerinin katılımcı uygulamalarına dayanmasından ileri geldiğine vurgu yapar. (...) Eski İngiliz monarşisi, etkin ve güçlü bir yönetimdi. Dolayısıyla İngiltere'nin politik, anayasal ve yönetsel tarihçesi dokuzuncu yüzyıla dek uzanabilir. Krallığın bir mahkeme sisteminin yardımıyla adaleti etkili şekilde tesis etmesi İngiliz hukukunun gelişimi

için hem o dönemde hem de uzun vade de oldukça önemliydi (Black, 2017, s. 44 - 45)”

Bu dönem, 1066 yılında Norman Fethi ile sona ermiş; William the Conqueror’un Hastings Muharebesi’nde Harold Godwinson’u mağlup etmesi, İngiltere’nin siyasi yapısında köklü değişiklikler meydana getirmiş ve ülkeyi daha geniş bir Avrupa feodal sistemine entegre etmiştir (Williams, 1995, s. 112 - 115). Savaşın ardından William, İngiltere’nin kontrolünü tamamen ele geçirerek Norman lordlarına geniş toprak tahsis etmiştir. Bu durum İngiltere’nin yönetsel ve kültürel tarihi açısından önem taşımaktadır çünkü Norman gelenekleri hakimiyet altındaki topraklara entegre edilmiştir. Yönetim açısından en dikkat çekici belgelerden biri olan “Domesday Book” kapsamlı bir toprak ve mülk kayıdır. Fetih sonrası ülkenin ekonomik ve mülkiyet durumunun tespiti amacıyla envanter çıkarılmasının yanı sıra kontrol altında tutma isteği de söz konusudur. İngiltere’nin “ilk büyük çaplı yönetsel veri tabanı” olarak kabul edilen bu belge, dönemin İngiltere’sinde kraliyet otoritesinin güçlenmesine katkıda bulunmuştur. Ayrıca feodal düzenin oturtulmasında da önemli bir araç olarak karşımıza çıkmaktadır (Maitland, 1907; Palmer, 2000). Bunlara ek olarak bahsedilen dönemde Britanya adalarında toplumu katı sınıf yapıları yönetmiştir. Kadınların ise yasal hakları oldukça sınırlı olmakla birlikte mülk sahibi olma ve boşanma gibi konularda erkek egemen bir sistemin varlığından söz edilmektedir.

II. Henry’nin yönettiği dönemde krallık çoğu hükümdarlıktan daha geniş bir alana yayılmış bir yapıdan oluşmaktadır. Ayrıca hükümet kralın kişisel müdahalelerine eskisine kıyasla daha bağımsız olmasının yanı sıra hukuki uygulamalarda bir gelişim ve vergilerin toplanmasına ilişkin de düzene girme söz konusudur. “Gezgin yargıçlar” saraya bağlı çalışan, hukuk ve nizamdan sorumlu kurumsallaşmış bir yapıyı simgelemektedir. Bu yargıçlar Anglosakson hukuk sistemine güç kazandırmasının yanı sıra kamu gücünü de arttırarak İngiltere’yi homojen bir devlet yapılanmasına itmiştir. 1160’lı yıllara gelindiğinde davaların saray yetkililerinden ziyade yerel jüriler eliyle karara bağlanması yerel halkın etkinliği artmıştır. Bu yolla hem sarayın hem de yerel halkın görüşleriyle şekillenen “teamül hukuku” oluşmuştur (Black, 2017, s. 52 - 54).

İngiltere ve dünya tarihi açısından 13. yüzyıl ayrı bir öneme sahiptir. 1215 yılında İngiltere Kralı John ile baronlar arasında imzalanan Magna Carta, ilk defa krallın mutlak

otoritesine sınırlamalar getirmiştir. Jeremy Black'in (2017, s. 57) aktardığına göre, dönemin kralının yönetimindeki hükümetin yasal uygulamalarla sarayın hukuka aykırı davranışlarını listelemekte ve kraliyet gücünün yasalara uyma zorunluluğunun altını çizmektedir.

Bu belge aynı zamanda yönetimin hukuka uygun bir şekilde işlemekte olduğunu ifade etmesinin yanı sıra modern hukuk sistemlerinin ve anayasal devlet anlayışının temel taşlarından biri olarak kabul edilmektedir (Holt J. , 1985; Carpenter, 2015). Ayrıca, kralın keyfi kararlarıyla sürdürdüğü yönetime karşı çıkan baronların talepleri doğrultusunda oluşturulan bu belgeyle vergilendirme yetkisine ilişkin hususlarda düzenleme yapılmıştır. Yukarıda sözü geçen düzenlemeye göre kral, feodal beylerden ya da diğer alt kademe yöneticilerden yeni bir vergi talep edebilmek için Kraliyet Konseyi'nin onayını almak zorundadır. Söz konusu konsey, süreç içerisinde şekil değiştirerek parlamenter yönetim anlayışının inşasında önemli bir rol üstlenmiş olacaktır (Vincent, 2012). Magna Carta'ya ilişkin bir diğer önemli husus ise şehirlere ve yerel yöneticilere belirli haklar tanınmasıyla yerel yönetimlerin daha bağımsız hareket etme kabiliyeti kazanmasıdır. Merkezi kraliyet otoritesinden yerel otoriteye doğru olan bu güç akışı ilerleyen yıllarda parlamentonun ve yerel yönetimlerin şekillenmesi açısından önem taşımaktadır. Nitekim belge içeriğine bakıldığında kilise özgürlüğü, feodal beylerin hakları, dul kadınların hakları, adil vergilendirme ve ticaret, mülkiyet hakları, Londra şehrinin özgürlükleri ve keyfi tutuklama/cezalandırma yasaklarına kadar birçok konuda düzenlemelerin bulunduğu görülmektedir. Ersan İlal (1968), metnin içeriğini inceleyerek ortaya koyduğu araştırma yazısında maddelere yer vermiştir. Bu maddelerden tezin konusu açısından önem taşıyanlar aşağıda sıralanmıştır:

“VII- Bir dul kadın, kocası ölür ölmez evlilik payını ve mirasını hemen ve hiçbir engelle karşılaşmadan alabilecektir. Çeyizinin, evlilik payının veya kocasının ölümünde ortak malları olan herhangi bir mirasın karşılığında hiçbir para ödemeyecektir. Kocasının ölümünden sonra, kocasının evinde kırk gün kalabilecek ve bu süre içinde çeyizi kendisine tahsis edilecektir.”

“VIII- Kocasız kalmak istediği sürece, hiçbir dul kadın evlenmeğe zorlanmayacaktır. Ancak, eğer toprakları Taca aitse kralın, bir lorda aitse o lordun onayı olmadan evlenmeyeceğini temin etmesi gerekmektedir.”

“XI- Londra şehri bütün kadim hürriyetlerinden ve geleneklerinden yararlanacaktır. Bütün diğer şehirlerin, kasabaların, köylerin ve limanların da bütün hürriyet ve geleneklerinden yararlanmalarını istiyoruz ve bunları bağışlıyoruz.”

“XII- Kendimiz için kurtuluş akçesi, büyük oğlumuzun şövalye olması ve ‘yalnızca bir kere’ büyük kızımızın evlenmesi sebepleriyle toplananlar dışında krallığımızda genel onaylama olmadan hiçbir vergi veya yardım toplanamayacaktır. Bu sebeplerle de ancak makul bir yardım toplanabilir. Londra şehrinde istenecek yardımlarda da benzer şekilde hareket edilecektir.”

“XIV- ‘Yukarıda belirtilen üç istisna dışında’ bir yardım veya vergi kararlaştırırken gerekli genel onaylamayı alabilmek için başpiskopos, piskopos, rahip, kont ve büyük baronları adlarına göndereceğimiz mektuplarla çağıracağız. Bizimle dolaysız olarak toprak ilişkisi olan herkese, şerifler ve diğer memurlarımız aracılığıyla, belirli bir günde ‘en az kırk gün mühlet vererek’ belirli bir yerde toplanmak için bir çağında bulunacağız. Bütün çağın mektuplarında, çağırının sebebi bulunacaktır. Böyle bir çağın çıkartılınca, o gün için kararlaştırılan iş mevcudun iradesine uygun olarak yapılacak, çağırılan herkesin gelmiş olması aranmayacaktır.”

“XXI- Kontlar ve baronlar ancak kendi eşitleri tarafından ve işlemiş oldukları suçlara uygun bir şekilde para cezasına çarptırılabilirlerdir.”

“XXXV- Bütün krallık topraklarında şarap, bira ve tahıl için tek ölçü ‘Londra Quarter’ uygulanacaktır. Boyalı bezler, pazen ve abalar ve zırhlar için de standart en iki uç arasında iki İngiliz arşını olacaktır. Ağırlıklar da benzer şekilde standart duruma sokulacaktır.”

“XXXVIII- Gelecekte hiçbir memur, inanılır şahitler göstermeden, yalnız kendi açıklamalarına dayanarak bir kimseyi mahkeme huzuruna çıkaramayacaktır.”

“XL- Hak ve adaleti kimseye satmayacağız, reddetmeyeceğiz ve geciktirmeyeceğiz.”

“XLI- Tüccar serbestçe ve güvenle İngiltere'ye girip çıkabilecekler, kalabilecekler, eski ve hukukî geleneğe uygun olarak, savaş zamanında bizimle savaşmakta olan milletin tüccarı dışındakiler, kanunsuz bir vergi vermeden, ticaret yapmak amacıyla karada ve denizde yolculuk yapabileceklerdir. Savaşın başlangıcında bizimle savaşan bir ülkenin tüccarı bizim topraklarımızda bulunurlarsa, düşmanımızın ülkesinde bizim tüccarımıza nasıl muamele ettiğini biz veya vekilimiz anlayıncaya kadar, şahıs ve mallarına bir zarar vermeden bekletileceklerdir. Eğer bizim tüccarımıza iyi muamele edilmişse onlara da iyi muamele edilecektir.”

“XLV- Yargıç, bölge âmiri, şerif ve diğer memurları memleketin kanunlarını bilen ve bunları iyi koruyabilecek kimseler arasından tayin edeceğiz.”

“LIV- Bir kadının şikâyeti üzerine ‘öldürülenin, kadının kocası olması dışında’ hiç kimse adam öldürmekten sanık olarak tevkif veya hapsedilemeyecektir.”

Yukarıda sıralanan maddelerden yola çıkılarak kadınların konumu ile ilgili bir yorum yapmak gerekirse, kocasının ölümünün ardından hayatını devam ettirebilecek düzeyde gelir ve barınma hakkının tanınması önem taşımaktadır. Bu maddeyle kocasından sonraki hayatının koruma altına alındığı sonucu çıkarılabilmektedir. Bunların yanı sıra üzerinde bulunduğu toprakların sahibi olan kişilere göre de evlilik hakkı üzerinde bir düzenlemeye gidilerek mülkiyetin ve mirasın korunması dikkat çekicidir. Diğer taraftan, toplumda ortaya çıkan herhangi bir cinayet vakası üzerine yaptığı yorum veya suçlamalar ölenin kocası olmaması dışında kabul edilememesi hususu kadının vatandaşlık olgusunu zedeler niteliktedir. Burada kadının beyanı veya söylemi önem taşımamakta ve dikkate alınmaya değer görülmemektedir.

Diğer maddeler özelinde dikkat çekilecek hususlardan biri de memurlara sonsuz güven olmadığı ve yerel halkın onlardan korunduğu göze çarpmaktadır. Önem verilen hususlardan ekonomik ve ticari hayatın ehemmiyetinden yola çıkılarak ülke genelinde tek tip fiyatlandırma ve tüccarlara yönelik özel düzenlemeler dikkat çekmektedir.

Black (2017), Magna Carta’nın parlamentonun kuruluş yolunu açtığını vurgulayarak özellikle on ikinci ve on dördüncü maddelerinde hiçbir bedel ve yardımın herkesçe onaylanmadan alınamayacağını altını çizmektedir. Buna ek olarak, bu maddelerin

uygulamadaki karşılığının ise herhangi bir temsilci olmadan vergilendirme yapılamayacağı anlamı taşıdığını eklemektedir (Black, 2017, s. 62 - 63).

13. yüzyılın ortalarına gelindiğinde III. Henry hükümetinin yaşadığı mali kriz, savaşlarda yaşanan başarısızlık ve papa ile mali sorunların ortaya çıkması toplumda rahatsızlık yaratmıştır. Baronların bu olaylar üzerine yönetimde daha fazla söz sahibi olma talebinde bulunarak Oxford Parlamento'sunun toplanmasını sağlamıştır (Carpenter, 2015). Parlamantonun toplanmasının bir çıktısı olarak “Oxford Şartları” adı altında yeni reformlar ortaya konmuştur. Bu şartların ana başlıkları 15 baronluk konsey, düzenli parlamento toplantıları, yerel yönetim reformları ve harcama kontrolü olarak sıralanabilmektedir (Holt J. , 1985; Vincent, 2012 ; Carpenter, 2015). Bu ana başlıkların içerikleri ve kapsadığı konular ise krala yönelik bir sınırlandırma, parlamentonun güçlendirmesi, yerel yönetimlerde şeriflerin yetkilerinin kısıtlanması ve genel yönetim yapılanmasında mali denetim mekanizmasının kurulması olarak dikkat çekmektedir. Bu şartlarla birlikte yönetimdeki reformların günümüzdeki yapılanmanın temellerinin atıldığı anlaşılmaktadır.

Magna Carta'nın anayasal bir belge olarak yönetsel ve hukuki açıdan çizdiği yol doğrultusunda ilk model parlamento 1295 yılında, Kral I. Edward'ın öncülüğünde toplanmıştır. “Model Parliament” olarak bilinen yapı, lordların yanı sıra vatandaşların da temsil edilmesine olanak tanıyarak “yönetimde temsil” ilkesini geliştirmiştir (Fryde, Greenway, Porter, & Roy, 1986).

1295 sonrası İngiltere'nin yönetsel tarihi, parlamentonun rolünün gelişmesi, kraliyet otoritesinin sınırlandırılması, iç savaşlar, anayasal monarşinin kurulması ve İngiltere'nin kolonileşme sürecine girmesi gibi önemli dönüm noktalarıyla doludur. Bu süreç, İngiltere'nin modern anlamda bir parlamenter sistem ve anayasal devlet haline gelmesini sağlamıştır. 1295 yılında, I. Edward tarafından çağrılan Model Parlamento, İngiltere'deki parlamenter sistemin gelişimi açısından büyük önem taşımaktadır. Bu parlamento, soyluların ve ruhban sınıfının yanı sıra halkın da temsilcilerinin yer aldığı ilk geniş kapsamlı meclis olarak literatürde kabul görmektedir. I. Edward, bu parlamentoyu çağırarak vergi toplama konusundaki yetkisini genişletmek istemiştir. Bahsedilen yetki genişlemesi, parlamentonun ilerleyen yıllarda kalıcı bir güç merkezi olarak yerleşmesini sağlamıştır (Carpenter, 2015). Model Parlamento, parlamentonun halkın temsilcileri

aracılığıyla kral üzerinde denetim mekanizması kurmasına olanak vererek bu yapı zamanla güçlendirmiştir.

Para ekonomisinin yaygınlaşması ve tedavüldeki para miktarındaki ciddi artış yaşanması bu yüzyılın bir diğer önemli olayı olarak dikkat çekmektedir. Black (2017) bu durumu şöyle aktarmaktadır:

“Para ekonomisi ticarete destek oluyor, kredi almayı kolaylaştırıyor, ekonomik fırsatların ve sosyal esnekliğin önünü açıyordu (Black, 2017, s. 68).”

İngilizlerin bu gelişmelerin yanı sıra, yün ihracını da arttırarak dış ticaret fazlası oluşturuş ve ekonomik olarak güç kazanmıştır. 1334 yılına ait vergi kayıtları incelendiğinde ise İngiltere’deki en zengin idari birimlerin Middlesex, Oxfordshire, Norfolk, Bedfordshire, Berkshire olarak sıralandığı ve bunların hepsinin güneydoğuda yer aldığı tespit edilmiştir. Bunlara ek olarak, ticarete ekstra önem verilerek ulusal bir ulaşım sistemi oluşturmak için yolların düzenlendiği ve güvenli bir ticaret hayatı oluşturulduğu kayıtlarda saptanmıştır.

1337-1453 yılları arasında gerçekleşen Yüzyıl Savaşları, İngiltere ile Fransa arasındaki uzun süreli bir çatışma olarak tarihte yerini almıştır. Bu savaş sırasında İngiltere, ekonomik kaynakları artırmak için daha fazla vergi toplama ihtiyacı duymuştur ve bu da parlamentonun vergilendirme üzerindeki kontrolünü güçlendirmiştir. Vergilendirmelerde gerekçe olarak “kamu yararı” gösterilmiş devletin artan giderleri yüzünden fakirleşmesi nedeniyle parlamentonun vergi ve borçları onaylama zorunluluğu bu tarihlere dayanan bir teamüldür (Black, 2017). Parlamento, kralın savaşlar için mali destek talep ettiği bir mecra haline gelmiştir. Böylelikle parlamentonun yetkilerinin genişlemesine katkı sağlanmış ve kralın savaş masrafları için parlamentonun onayını almak zorunda olması kralın mutlak gücünü sınırlayan bir unsur olarak görülmektedir (Holt J. , 1985).

1348-1350 yılları arasında “Kara Veba” olarak adlandırılan salgın, İngiltere nüfusunun büyük bir kısmını yok etmiştir ve feodal sistem üzerinde derin etkiler bırakmıştır. Nüfus azalışının bir sonucu olarak iş gücü kıtlığı işçilerin pazarlık gücünün artmasına katkı sağlamıştır. Bu da yerel yönetimlerde ve parlamentoda işçilerin ve köylülerin çıkarlarını savunan düzenlemelerin yapılmasını gerekli kılmıştır. 1351 yılında çıkarılan İşçi Yasası

(Statute of Labourers⁸), işçi ücretlerini sınırlamaya çalışmıştır ancak bu yasaya karşı çıkanlar, 1381’de Köylü İsyanını başlatarak feodal düzenin çözülmesinin ve merkezi yönetime karşı kitlesel tepkilerin çıkmasına zemin hazırlamıştır (Carpenter, 2015). Kimi araştırmacılar bu ayaklanmayı “Büyük Ayaklanma” olarak adlandırmakta ve buna sebep olarak ülkenin pek çok yerinden önemli ölçüde katılım sağlanmasını göstermektedir. Halkın bu şekilde toplu olarak hareket alması ise ülkedeki refah ve zenginliğin ciddi şekilde sarsılmasından kaynaklandığı ortaya konulmaktadır. Bu ayaklanma aynı zamanda haneden ve siyasetle ilgili sorunların açığa çıkması olarak da nitelendirilmektedir.

1455 – 1487 yılları arasında Lancaster ve York Hanedanlıkları arasında İngiltere tahtı için “Güller Savaşı” adında bir iç savaş yapılmıştır. Bu savaşlar İngiltere’deki merkezi yönetime zarar verirken yerel yönetimleri güçlendirici etki yaratmıştır. Savaş sona erdiğinde Tudor Hanedan’ı iktidarı ele geçirmiştir ve VII. Henry kraliyet otoritesini güçlendirici hamlelerde bulunmuştur (Vincent, 2012). Bu süreçte de yerelin gücündeki azalış merkezin gücündeki artış olarak terazideki dengeleri değiştirmiştir. Parlamantonun oynadığı rol ise kralın mali talepleri doğrultusunda artmıştır.

Tudor Dönemi (1485-1603) İngiltere tarihi açısından merkezi monarşinin güçlendiği bir evre olarak değerlendirilmektedir. VIII. Henry döneminde (1509-1547) krallık ile kilise arasındaki ilişkinin köklü ve radikal bir değişim gösterdiği, Katolik Kilise ’sinden ayrılarak “Anglikan Kilisesi” ni kurmasıyla (1534) açıklanmaktadır. Nitekim bu yolla kral kilise mallarına el koymanın yolunu açmış ve mali kaynakların arttırılması olanak sağlamıştır. Bu durum kraliyetin gücünü ve otoritesini besleyici etki yaratırken kilisenin siyasi ve dini gücüne ket vurucu etki yaratmıştır. Diğer taraftan yeni bir kilise kurulması ülkenin dini yapısında değişikliğe sebep olarak parlamentoda uzun sürecek tartışma konuları doğurmuştur (Holt J. , 1985).

1558 – 1603 yılları arasında yönetimi elinde bulunduran I. Elizabeth kraliyet otoritesini güçlendirici politikalar izleyerek İngiltere’yi güçlü bir krallık haline getirmiştir. Bu tarihler arasında İngiltere, denizcilik ve ticaret alanında gelişim göstermesinin bir sonucu

⁸ Yale Law School, Lillian Goldman Law Library, Henderson, Ernest F. (2008). Statute of Labourers. <https://avalon.law.yale.edu/medieval/statlab.asp>

olarak yönetsel reformlara yönelmiş ve ekonomik büyümeyi teşvik edici hamleler gerçekleştirmiştir.

Tudor Hanedanının sona ermesiyle Stuart Hanedanı başa geçerek parlamentonun kraliyet karşısında güçlendiği bir sürece önderlik etmiştir. I. James (1603 –1625) ve I. Charles (1625 – 1649) dönemleri kral ile parlamento arasında gerilimlerin ve güç çatışmalarının olduğu dönemler olarak aktarılmaktadır. İki güç arasındaki gerilimlerin bir çıktısı olarak 1642- 1651 yılları arasındaki iç savaş I. Charles'ın parlamentoyu feshetmesi ve kendi yetkilerini genişletmesi girişimiyle tetiklenmiştir. Parlamento yanlıları (Parlamenterler) ve kral yanlıları (Royalistler) olarak ortaya çıkan iki grup arasındaki savaş parlamentonun zaferiyle sonuçlanarak dönemin kralının idamını beraberinde getirmiştir. Bu süreç, monarşinin geçici olarak kaldırıldığı ve Oliver Cromwell⁹ liderliğinde bir Cumhuriyetin kurulduğu dönemdir (Vincent, 2012). Savaş sonrasında Restorasyon Dönemi olarak adlandırılan süreçte monarşinin tekrar kurulmasına rağmen parlamento yetkileri oldukça geniş tutulmuştur. II. Charles'in tahta geçmesiyle birlikte iki güç arasında denge sağlanmaya çalışılmıştır. Restorasyon Döneminin sona erişe ise 1688 yılındaki Şanlı Devrimle gerçekleşmiştir. Bu devrimin en önemli çıktısı parlamentonun mutlak otoritesinin kabulü ve monarşinin kesin olarak sınırlandırılması olmuştur. 1689 yılında yayınlanan “Bill of Rights” ile parlamento kraliyet yetkilerini sınırlandırılması ve halkın temel haklarını koruması amaçlanmıştır (Carpenter, 2015). Bu belge aynı zamanda anayasal monarşinin temellerini atarak parlamentonun onayı olmadan kraliyetin vergi koyamayacağını, yasaları değiştiremeyeceğinin ve savaş ilan edemeyeceğinin altını çizerek monarşiyi sembolik bir güç haline getirmiştir (Macaulay, 1986).

18. yüzyılda Sanayi Devrimi ile İngiltere’de sosyal ve ekonomik anlamda büyük bir dönüşüm gerçekleşmiştir. E. P. Thompson, bu dönemi İngiltere’de sınıf yapısının oluştuğu, işçi sınıfının şekillendiği ve sanayileşmenin toplumsal değişiklikler getirdiği bir dönem olarak tanımlamıştır (Thompson, 1963). Bu devrimin etkilediği ana konulara bakıldığında işçi haklarının, çocuk işçilerin ve çalışma saatlerinin olduğu gözlemlenmiştir. Yasal olarak bakıldığında bu dönemde çıkarılan “Fabrika Yasası

⁹ İngiliz İç Savaşları'nda parlamento güçlerine liderlik eden ve Cumhuriyetçi Milletler Topluluğu döneminde İngiltere, İskoçya ve İrlanda'nın (1653-58) koruyucu lordu olan bir İngiliz askeri ve devlet adamıydı.

(Factory Acts)” işçi hakları konusunda önemli bir adım olarak nitelendirilmektedir. Bu yasanın ortaya çıkışında etkili olan “On Saatlik Hareket (Ten Hour Movement)” ile 1830’larda fabrika koşullarını düzenlemek için hem parlamento içinde hem de parlamento dışında hareket alınarak Lancashire ve Yorkshire’ın tekstil bölgelerindeki üreticiler tarafından desteklenen güçlü bir insani yardım kampanyası büyümüştür. Bu kampanyanın ve hareketin sonucu olarak parlamento dokuz yaşın altındaki işçileri yasaklayan ve tekstil fabrikalarındaki çalışma gününü on üç ila on yedi yaş arasındaki kişiler için on iki saatle ve dokuz ila on iki yaş arasındaki kişiler için sekiz saatle sınırlayan 1833 Fabrika Yasası’nı kabul etmiştir. Yasa ayrıca on üç yaşın altındaki çocuk işçilerin günde iki saat eğitim almasını zorunlu kılmıştır. En önemlisi, yasayı uygulamak ve cezalar vermek için dört üyeli bir müfettişlik kurulmuştur (Griffin, 2013).

Parlamentonun demokratikleşmesi ve orta sınıfın siyasal katılımının genişlemesi açısından işçi sınıfından reform yapılmasına yönelik istekler dile getirilmiştir. Parlamentonun, Sanayi Devrimiyle toplumda doğan yeni ihtiyaçlara cevap verecek bir form kazanması gerekmektedir. Yönetim üzerinde baskı oluşturarak değişime gidilmesine zemin hazırlamak adına Thomas Attwood orta sınıfı ve işçi sınıfını temsil eden bir dernek kurmuştur. Ekonomik alandaki bozulmalar ülkeyi reforma mecbur kılmıştır. Diğer taraftan dönemin muhafazakâr özellikler taşıyan iktidarı Toryler mevcut düzenin korunması taraftarı politikalar izlemektedir. Bu tarihlerde başbakanlık görevini üstelenen Arthur Wellington da iktidarla aynı rotayı çizerek reform önerilerine karşı çıkmıştır. Halk tarafından başbakanın reforma bakış açısı ciddi tepkiler toplayarak ayaklanmaların çıkmasına sebep olmuştur. Wellington istifasının ardından göreve gelen Lort Grey daha fazla baskıya dayanamayarak reform tasarılarını ele alıp gözden geçirmeye başlamıştır. Lort Grey’in kamuoyunun nabzını düşürmek için reform taleplerini ele almasının yanı sıra aristokrat bir kabine kurarak bu tasarının kabul edilmeyeceğini garantilediği de düşünülmektedir. Bu tutumla ilerleme katedilemeyen reform çalışmaları ülke genelinde protestolara sebep olarak kolera salgınının ve kötü yaşam koşullarının etkisiyle halkta büyük gerilim yaratmıştır. Bu gerilimin olası bir ihtimal riski taşımasından hareketle uzun süren tartışmalar neticesinde 7 Haziran 1832 tarihinde reform tasarısı yasalaşmıştır (Bağçeci, 2020).

Reformla birlikte İngiltere’de meydana gelen değişiklikler aşağıdaki gibi sıralanabilir:

- Parlamento'ya nüfusu iki binin altında olan 56 ilçenin imtiyazları kaldırıldı.
- Nüfusu dört binden az olan 30 ilçenin Parlamento'ya gönderebildiği üye sayısı birer kişi azaltıldı.
- 22 büyük yerleşim yerine iki üye; 20 yerleşim yerine ise bir üye seçme hakkı tanındı.
- Büyük ilçeler, koltuk dağılımında öncelik kazanarak, ilçe temsilcilerinin sayısı 94'ten 159'a çıkarıldı.
- Büyük ilçeler bölünerek, seçim bölgelerinin büyüklüğüne göre üye sayısı yeniden ayarlandı.
- Mülk sahiplerinin oy hakkı korunurken üç yeni mülk temelli nitelik kabul edildi: (1) En az 60 yıllık kiracı olanlar, arazinin yıllık net değerinin 10 Pound veya üzeri olması koşuluyla oy kullanabilecekti. (2) Kiralama süresi 20 ila 60 yıl arasında olanlar, yıllık net değeri 50 Pound olan arazilerde oy hakkına sahip olacaktı. (3) Mülk kiracıları, yıllık kira bedeli 50 Pound'un altında olmamak şartıyla oy hakkı kazanacaktı.
- Oxford ve Cambridge'in Parlamento'da temsil edilmesi kabul edildi.

Nihayetinde reform yasası parlamentonun demokratikleşmesi ve orta sınıfın siyasal katılımının genişlemesi açısından önemli bir dönüm noktası olarak görülmektedir. R. J. Evans, bu reformun İngiltere'deki siyasi yapıyı derinden etkilediğini ve seçim sisteminin daha adil hale geldiğini belirtmiştir (Evans R. J., *The Pursuit of Power: Europe, 1815-1914*, 2016). Bu yasa, sadece büyük şehirlerdeki seçmenleri temsil etmenin yanı sıra, sanayi bölgelerindeki orta sınıfın da parlamentoda temsil edilmesini sağlamıştır. Kadın hakları açısından doğrudan bir etki yaratmasa da bu dönemde kadınların oy hakkı mücadelesinin ilk adımları atılmıştır. Jane Rendall ve Patricia Hollis gibi tarihçiler, 19. yüzyıl İngiltere'sinde siyasi reform taleplerinin kadınların oy hakkı taleplerine de zemin hazırladığını vurgulamıştır (Rendall, 1985; Hollis, 1979).

19. yüzyılın sonlarında başlayan “Sufrajette Hareketi”, kadınların oy hakkı mücadelesinin en etkili dönemi olarak tarihte yer edinmiştir. Emmeline Pankhurst liderliğindeki Suffragette hareketi ile İngiltere’de kadın hakları aliderçısından radikal adımlar atmıştır. Nitekim sinemaya uyarlanan hareketin en can alıcı noktası da açlık grevi ile tepkilerin sürdürülmesi olmuştur (Gavron, 2015). Buna ek olarak Jill Liddington ve Jill Norris gibi

araştırmacılar, Pankhurst ve arkadaşlarının İngiltere’de kadınlara oy hakkı kazandırma mücadelesinde protesto eylemleri, açlık grevleri ve kamuoyuna yapılan baskılarla süreci hızlandırdığını vurgulamaktadır (Liddington & Norris, 1978).

Halkın temsili yasaları olarak adlandırılan iki yasayla (Representation of the Act ve Equal Franchise Act) 1918 ve 1928 yıllarında kadınların temsili için önemli düzenlemeler yapılmıştır. İlk olarak 1918 yılında 30 yaş üzerindeki kadınlara sınırlı oy hakkı verilerek kadınların oy hakkı mücadelesinde önemli bir zafer kazanılmıştır. On yıl sonra kabul edilen diğer yasayla ise kadınlara erkeklerde eşit oy hakkı tanınmıştır. Martin Pugh (2000), bu yasayla birlikte İngiltere’de kadınların siyasi haklarının tamamen tanındığını ifade ederek kadın erkek eşitliği noktasında önemli bir adım olduğunu aktarmaktadır (Pugh, 2000).

İngiltere’nin II. Dünya Savaşı sonrasında geçirdiği toplumsal dönüşüm, refah devleti anlayışının gelişmesine zemin hazırlamıştır. William Beveridge tarafından hazırlanan Beveridge Raporu (1942); sosyal güvenlik, sağlık ve eğitim alanlarındaki reformlar için bir ön hazırlık niteliği taşımaktadır. Bu raporun uygulanmasıyla 1945’te “Ulusal Sağlık Sistemi” (National Health Service) kurulmuş ve İngiltere’de sağlık hizmetleri ücretsiz hale getirilmiştir (Fraser, 2009). Beveridge Raporu üzerine kadın haklarına etkisi özelinde incelemeler yapan Pat Thane, savaş sırasında kadınların işgücüne katılımıyla birlikte toplumdaki rollerinin önemli ölçüde değiştiğini vurgular vurgulamaktadır (Thane, 1991). Bu dönemde kadınlar, erkeklerin savaşta olması nedeniyle iş gücüne katılmış ve bu durum savaş sonrası dönemde kadınların daha fazla hak talep etmelerine zemin hazırlamıştır. Nitekim 1970 yılına gelindiğinde İngiliz kadınların iş dünyasındaki ücret eşitsizliği sorununu ortadan kaldırmak adına “Eşit Ücret Yasası (Equal Pay Act)” yürürlüğe konulmuştur. Yasanın orijinal metninde de istihdam şartları ve koşullarıyla ilgili olarak erkekler ve kadınlar arasında ayrımcılığı önlemeye yönelik bir kanun olduğu yazmaktadır. Yasanın maddeleri arasında bu çalışma kapsamı açısından önemli olanlar şöyle sıralanabilir:

- Benzer bir işte çalışan erkekler ve kadınlar için, bir cinsiyetin hüküm ve koşulları hiçbir açıdan diğerinden daha az elverişli değildir (Equal Pay Act, 1970).
- Bir kadının Büyük Britanya'daki bir kuruluşta çalıştığı sözleşmenin bir şartı, aynı istihdamdaki erkeklerle, yani işvereni veya aynı kuruluşta veya Büyük

Britanya'daki herhangi bir ilişkili işveren tarafından istihdam edilen erkeklerle eşit muamele görülecektir (Equal Pay Act, 1970).

- Bir kadının iş sözleşmesinde yer alan istihdam şartlarında ve koşullarında ima edilen bir sürenin işleyişine ilişkin herhangi bir talep, eşit ücret maddesine uyulmaması ile ilgili olarak borç veya tazminat talebi de dahil olmak üzere, bir endüstriyel mahkeme tarafından atıfta bulunulabilir ve belirlenebilir veya talepte bulunan kişi veya aleyhine yapılan kişi tarafından yönlendirilebilir (Equal Pay Act, 1970).

Sheila Rowbotham gibi feminist tarihçiler, bu yasaı kadın haklarının genişlemesinde bir dönüm noktası olarak değerlendirmekte ve kadınların erkeklerle eşit iş yapmaları durumunda eşit ücret almalarını sağlamakta olduğunu vurgulamaktadır (Rowbotham, 1999). Bu yasanın çıkarılmasının akabinde 1975 yılında “Cinsiyet Ayrımcılığı Yasası (Sex Discrimination Act)” yürürlüğe girmiştir. Bu yasayla kadınların iş yerinde maruz kaldığı ayrımcılığı ortadan kaldırılması amaçlanmış ve İngiltere’de toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda önemli bir adım olarak tarihe geçmiştir (Bryson, 2007). Yasanın maddeleri arasında bu çalışma kapsamı açısından önemli olanlar şöyle sıralanabilir:

- Kadınlara Karşı Cinsiyet Ayrımcılığı
 - (1) Bir kişi, bu Kanun’un herhangi bir hükmüyle ilgili olarak, aşağıdaki durumlarda bir kadına karşı ayrımcılık yapmış olur:
 - (a) Cinsiyeti nedeniyle, bir erkeğe davrandığı veya davranacağı şekilde ona daha olumsuz davranırsa, veya
 - (b) Bir kadına, aynı şartı veya koşulu erkeklere de uyguladığı veya uygulayacağı şekilde uygular, ancak:
 - (i) Bu şart veya koşul, uyum sağlayabilecek kadınların oranının, uyum sağlayabilecek erkeklerin oranına göre oldukça düşük olmasına yol açıyorsa, ve
 - (ii) Bu şart veya koşulun, kime uygulandığından bağımsız olarak cinsiyet gözetmeksizin haklı bir gerekçesini gösteremiyorsa, ve
 - (iii) Kadın bu şart veya koşula uyum sağlayamadığı için bundan zarar görüyorsa (Sex Discrimination Act, 1975).
- Cinsiyetin Gerçek Bir Mesleki Gerekliklik Olduğu Durumlarda İstisna
 - (1) Cinsiyet ayrımcılığı ile ilgili olarak:

(a) Madde 6(1)(a) veya 6(1)(c), bir erkeğin iş için gerçek bir mesleki gereklilik olduğu herhangi bir işe uygulanmaz, ve

(b) Madde 6(2)(a), böyle bir işe terfi, transfer veya eğitim fırsatlarına uygulanmaz.

(2) Bir iş için bir erkeğin gerçek bir mesleki gereklilik olduğu durumlar yalnızca şu şekildedir:

(a) İşin temel doğası, fizyolojik nedenlerle (fiziksel güç veya dayanıklılık hariç) bir erkek gerektiriyorsa veya dramatik performanslar ya da diğer eğlence türlerinde, otantiklik gereği bir erkeğin gerekli olduğu durumlarda, işin temel doğası bir kadın tarafından yapıldığında maddi anlamda farklılık gösterecekse; veya

(b) İşin nezaketi veya gizliliği korumak amacıyla bir erkek tarafından yapılması gerektiği durumlar, çünkü:

(i) İşin erkeklerle fiziksel temas içermesi muhtemeldir ve bu durumlarda erkeklerin bu işin bir kadın tarafından yapılmasına makul bir şekilde itiraz etmesi beklenebilir; veya

(ii) İş sahibinin, erkeklerin giyinik olmadığı veya hijyen tesislerini kullandığı durumlarda çalışması gerekecekse ve bu durumlarda erkeklerin bir kadının varlığına makul bir şekilde itiraz etmesi beklenebilir; veya

(c) İşin yapıldığı yerin niteliği veya konumu, iş sahibinin işveren tarafından sağlanan yerleşkeden başka bir yerde yaşamasını pratik olarak imkânsız hale getiriyorsa ve:

(i) Bu iş için sağlanan tek yerleşkede yalnızca erkekler yaşıyorsa veya normalde erkekler yaşıyorsa ve kadınların gizlilik içinde kullanabileceği ayrı uyuma yerleri veya hijyen tesisleri yoksa, ve

(ii) İşverenden bu yerleşkede kadınlar için uygun konaklama ve tesisler sağlanmasını beklemek makul değilse; veya

(d) İşin yapıldığı yerin niteliği veya işin yürütüldüğü bölümün özelliği, bu işin bir erkek tarafından yapılmasını gerektiriyorsa çünkü:

- (i) İş bir hastane, hapishane veya özel bakım, gözetim ya da dikkat gerektiren kişilere yönelik başka bir kuruluştaki veya kuruluşun bir bölümünde yapılmaktadır, ve
 - (ii) Bu kişiler yalnızca erkeklerden oluşmaktadır (mevcut kadınlar istisnai bir durum olarak kabul edilmektedir), ve
 - (iii) Kuruluşun veya bu bölümün temel karakteri göz önüne alındığında, bu işin bir kadın tarafından yapılmaması makul görünüyorsa; veya
 - (e) İş sahibi, bireylere refahlarını veya eğitimlerini geliştirmeye yönelik kişisel hizmetler ya da benzer kişisel hizmetler sağlıyorsa ve bu hizmetler bir erkek tarafından en etkili şekilde verilebiliyorsa; veya
 - (f) Kadınların çalışmasını düzenleyen yasalar nedeniyle işin bir erkek tarafından yapılması gerekiyorsa; veya
 - (g) İş, Birleşik Krallık dışında bir ülkede yürütülecekse ve o ülkenin yasaları veya gelenekleri nedeniyle bu işin bir kadın tarafından yapılamayacağı ya da etkili bir şekilde yürütülemeyeceği düşünülüyorsa; veya
 - (h) İş, evli bir çift tarafından yürütülmesi gereken iki işten biriye.
- (3) Madde (2), işin bazı görevlerinin (a) ile (g) paragrafları kapsamına girdiği durumlarda uygulanır; işin tüm görevlerinin bu paragraflara girmesi gerekmez.
- (4) Madde (2)(a), (b), (c), (d), (e), (f) veya (g), işverenin hâlihazırda:
- (a) Bu görevleri yerine getirebilecek erkek çalışanlara sahip olduğu,
 - (b) Bu çalışanları bu görevlerde makul bir şekilde istihdam edebileceği, ve
 - (c) Bu çalışanların sayısının işverenin ihtiyaçlarını karşılamaya yetecek sayıda olduğu durumlarda bir pozisyonun doldurulmasıyla ilgili olarak uygulanmaz (Sex Discrimination Act, 1975).

1979 yılı İngiltere tarihi açısından ayrı bir öneme sahiptir çünkü Margaret Thatcher ilk kadın başbakan olarak göreve gelmiştir. Bu görevde 11 yıl boyunca bulunan Thatcher'in politikaları neoliberal ekonomi ekseninde yoğunlaşmış olsa da kadınların liderlik rolü için önemli bir simge haline gelmiştir.

Thatcher'in siyasi görüşünün oluşmasında ailesinin ve eğitim hayatını geçirdiği Oxford Üniversitesi'nin büyük etkisi olmuştur. Eğitim hayatının başlangıcında, Oxford Union Muhafazakârlar Derneği'ne (OUCA) katılması, siyasi kariyerindeki en önemli adımlardan

biri olarak kabul edilmektedir. Bunun yanı sıra, ilerleyen yıllarda Oxford’u temsilen Llandudno'daki Konferans'a katılmış ve burada Kent Dartford Muhafazakâr Derneği'nin başkanı John Miller ile tanışmıştır. Kendisinden o bölgeden aday gösterilmesi için adının önerilmesini rica etmiştir. O dönemdeki 26 kişilik aday listesinde yer alanların tamamı erkek ve 28 ila 55 yaşları arasındayken, henüz 23 yaşında bir kadın olarak adaylığını ortaya koyması önem taşımaktadır. Nitekim komite üyeleri, bu kadın adayı dinledikten sonra tercihinin tereddüt etmeden ondan yana kullanmıştır (Özdikmen & Kartın, 2021). 1951 yılında seçim çalışmalarını yürüttüğü dönemde tanıştığı Denis Thatcher ile tanışmak onun hayatına daha farklı bir yön vermiştir. Margaret Thatcher’a güç ve destek sağlamak amacıyla evlilik teklifinde bulunduğu vurgulanmıştır. Bu sahne, Margaret Thatcher’ın siyasette karşılaştığı zorluklarla tek başına başa çıkamayacağı, ancak evlilik yoluyla elde edeceği güçlü bir soyadıyla bu krizlerin üstesinden gelebileceği mesajını iletmektedir (Lloyd, 2011). 1959 yılına gelindiğinde Thatcher, otuz yıl elinde tutacağı koltuğun sahibi olarak parlamentoya giriş yapmıştır. 1961 yılında “Emekli Maaşları ve Ulusal Sigorta Dairesi”nde ilk bakanlık görevine getirilmiştir. 1970 yılında ise Eğitim ve Bilim Bakanı olarak ilk kabine görevini elde etmiştir. Sıralanan görevlerden hareketle, Thatcher’ın çeşitli küçük görevlerde oldukça genç, hırslı bir kadın politikacı olarak yer alıp çıraklık görevini yeri getirdiği anlaşılmaktadır (Özdikmen & Kartın, 2021). Nihayetinde 1979 yılına gelindiğinde İngiltere’nin ilk kadın başbakanı olarak Margaret Thatcher adını tarihe altın harflerle yazdırmıştır. Öte yandan, ekonomi politikalarıyla adından söz ettiren bir yönetici olarak “Thatcherizm” kavramını literatüre kazandırmıştır.

Thatcherizm, Margaret Thatcher'ın başbakanlığı döneminde uyguladığı ekonomik ve sosyal reformları tanımlayan bir kavramdır. Campbell, Thatcherizm’in temel prensiplerini serbest piyasa ekonomisi, özelleştirme, devlet müdahalesinin azaltılması ve sendikaların gücünün sınırlandırılması olarak tanımlamıştır (Campbell, 2009). Thatcher, devletin ekonomiye müdahalesinin azaltılmasının, piyasa koşullarına dayalı ekonomik büyümeyi teşvik edeceğine inanmıştır. Bu doğrultuda, devlet tarafından kontrol edilen birçok sektörde özelleştirme politikalarını devreye sokarak ve devlet harcamalarını sınırlamaya yönelik adımlar atarak politikalarını uygulamıştır. Thatcherizm'in ekonomi politikaları ise enflasyonu kontrol altına almak ve devletin ekonomideki rolünü küçültmek üzerine kurulmuştur. Thatcher'ın sendikalara karşı sert tutumunu dikkat çekmiştir, özellikle 1984-1985 yıllarındaki madenci grevinde gösterdiği kararlılık,

Thatcher hükümetinin sendikaların gücünü zayıflatma konusundaki başarısını ortaya koymaktadır (Campbell, 2009). Bu reformlar, İngiltere ekonomisinde yapısal değişikliklere neden olmuş, fakat aynı zamanda toplumsal eşitsizliklerin artmasına da yol açmıştır. Bunlara ek olarak, ekonomik açıdan başarılı olmakla birlikte, işsizlik oranlarının yükselmesi ve sosyal adaletsizliklerin derinleşmesi gibi olumsuz etkileri de beraberinde getirdiğini göz ardı edilmemelidir.

Thatcher döneminde kadınların iş gücüne katılımı ve cinsiyet eşitliği konularına bakıldığında, yarı zamanlı işlerde kadın çalışanların yoğunlaştığı görülmektedir. Pascall, bu durumun kadınların ekonomik bağımsızlıklarının sınırlı kalmasına neden olduğunu ve yarı zamanlı işlerin genellikle düşük ücretli ve güvencesiz olduğunu belirtmektedir. Bu dönemde hükümetin ekonomik reformları, iş piyasasındaki esnekliği arttırmasına rağmen kadınlar için daha fazla güvencesiz iş anlamına gelmiştir (Pascall, 1997). Bunlara ek olarak, bu dönemde kadınların iş gücüne katılımının teşviki oldukça yetersizdir ve uygulanan aile politikalarının geleneksel cinsiyet rolleri ile aileyi güçlendiren bir nitelik taşıdığı araştırmacılar tarafından vurgulanmaktadır. Dahası, sosyal yardım programlarının ve devlet desteklerinin azaltılmasının doğurduğu sonuç kadınların aile içindeki rollerine daha fazla bağımlılık geliştirmesi olarak tespit edilmiştir. Burada devletin sağladığı çocuk bakımı hizmetlerinin yetersizliği ve sosyal yardımların kesilmesi, kadınların hem çocuk bakımı hem de işgücüne katılımı arasında denge kurmalarını zorlaştıracı etki yaratmıştır. Aileyi birincil toplumsal birim olarak güçlendirmeye çalışırken, kadınların bu süreçte “geleneksel anne” rolüne hapseden politikalar yürütülmüştür.

Kadın başbakan döneminin en önemli olaylarından bir diğeri ise Falkland Savaşı (1982) ile dış politikada çizilen kararlı bir lider portresinin uluslararası sahnede öne çıkması olmuştur. Arjantin'in Falkland Adaları'nı işgal etmesinin ardından Thatcher, askeri müdahalede bulunma kararı alarak İngiltere'nin egemenliğini koruma konusunda sert bir tutum sergilemiştir. Campbell, Falkland Savaşı'nın Thatcher'ın liderlik imajını güçlendirdiğini ve bu zaferin iç politikada da ona büyük destek sağladığını belirtmektedir (Campbell, 2009).

Thatcher sonrası İngiltere'nin siyasi, ekonomik ve toplumsal yapısı, 1990'dan itibaren birçok önemli değişim ve krizle karşı karşıya kalmıştır. Yeni başbakan John Major'ın

(1990-1997) liderliği, Thatcherizm'in mirasını sürdürmeye çalışsa da özellikle Avrupa Birliği ile ilişkiler ve ekonomik istikrar konularında farklı stratejiler benimsemiştir. Bu dönemden itibaren, İngiltere'nin geçirdiği başlıca dönüşümler, neoliberal politikaların, sosyal reformların ve Brexit sürecinin damgasını vurduğu bir çizgide ilerlemiştir.

John Major, selefi Margaret Thatcher'ın uyguladığı sert neoliberal politikalara kısmen bağlı kalsa da daha yumuşak bir liderlik sergilemiştir. 1992 Maastricht Antlaşması, İngiltere'nin Avrupa Birliği ile entegrasyon sürecinde önemli bir kilometre taşıdır. Ancak, Major, bu anlaşmanın getirdiği ekonomik ve siyasi entegrasyonun bazı unsurlarına karşı tedbirli davranmış, özellikle Avro para birimi gibi kritik konularda İngiltere'yi dışarda tutmayı başarmıştır (Evans J. , 1997). Bu dönemde, kadınların işgücüne katılımı artmaya devam etse de kadın ve erkekler arasındaki ücret farkı önemli bir sorun olarak kalmıştır. Major hükümeti, bu dönemde kadınlara yönelik ayrımcılığı azaltmaya yönelik bazı küçük ölçekli reformlar gerçekleştirmiş, ancak toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamaya yönelik kapsamlı bir değişiklik sağlayamamıştır. Aynı dönemde, İngiltere, Avrupa Döviz Kuru Mekanizması'na (ERM) katılmış, ancak 1992'deki Kara arşamba kriziyle birlikte büyük bir mali kş yaşamış ve ERM'den çekilmek zorunda kalmıştır (Baker D. , 1999). Bu ekonomik kriz, Major hükümetinin itibarı üzerinde büyük bir baskı yaratmış ve Muhafazakâr Parti'nin içindeki anlaşmazlıkları derinleştirmiştir.

Tony Blair, 1997'de İşçi Partisi'ni iktidara getirerek “nc Yol” olarak bilinen politikaları uygulamaya koymuştur. Bu politikalar, neoliberal ekonomik reformlar ile sosyal demokrat değerlerin birleştirilmesine dayandırılmıştır. Blair, sosyal devlet anlayışını çağdaşlaştırmak amacıyla eğitim ve sağlık gibi alanlara büyük yatırımlar yapmış, ancak aynı zamanda kamu hizmetlerinde piyasa odaklı reformlar gerçekleştirmiştir (Giddens, 1998). Bu dönemde kadınların işgücüne katılımı teşvik edilmiş, özellikle sosyal refah sistemine yönelik reformlarla kadınların sosyal güvencelerden daha fazla faydalanması sağlanmıştır. Blair hükümeti, 2000'de Eşit cret Yasası'nı (Equal Pay Act) yeniden düzenleyerek kadınlar ve erkekler arasındaki ücret farkını azaltmaya yönelik ek önlemler almıştır (Phillips, 2009). Ayrıca, kadınların liderlik pozisyonlarına daha fazla katılımını teşvik eden politikalar ve programlar uygulanarak İşçi Partisi kadınların siyasetteki temsilini artırmayı hedeflemiştir. Bu yolla daha fazla kadın milletvekili seçilmiştir. Blair döneminde kadınlar için önemli bir kazanım da İnsan

Hakları Yasası'nın (1998) kabul edilmesiyle, kadınların toplumsal ve hukuki haklarının daha geniş bir çerçevede korunmaya başlanılmıştır (Pugh, 2000).

Blair hükümeti, sosyal politikalar kadar dış politikada da aktif bir rol üstlenmiş ve özellikle 2003'te İngiltere'nin Irak Savaşı'na katılması, onun liderlik döneminin en tartışmalı kararlarından biri olmuştur (Keegan, 2004). Blair'in Irak Savaşı'na katılım kararı hem iç politikada hem de uluslararası kamuoyunda büyük tepki çekmiş, popülaritesini ciddi şekilde zedelemiştir (Seldon, 2005). Blair döneminin bir diğer önemli olayı, İngiltere içinde İskoçya ve Galler'e özerklik verilmesi olmuştur. 1999'da düzenlenen referandumlar sonucunda, İskoçya ve Galler için kısmi özerklik sağlayan parlamentolar kurulmuş ve bu adım, İngiltere'nin iç politik yapısında önemli bir dönüşüm yaratmıştır (Mitchell, 2003).

Gordon Brown, Blair'in istifasının ardından başbakanlık görevini devralmış ve 2007-2010 yılları arasında İngiltere'nin liderliğini yapmıştır. Brown'un başbakanlığı döneminde İngiltere, 2008 Küresel Mali Krizi ile karşı karşıya kalmış, bu kriz dünya genelinde ekonomik yapıları sarstığı gibi İngiltere ekonomisi üzerinde de ciddi etkiler yaratmıştır. Brown hükümeti, bankacılık sektörüne yönelik kurtarma paketleri ve devlet müdahaleleriyle krizin etkilerini hafifletmeye çalışmış, ancak kamu borcu ve bütçe açığı hızla artmıştır (Phillips, 2009). Brown, krizle mücadele ederken, aynı zamanda kamu maliyesinde yeniden denge kurmak amacıyla kemer sıkma politikalarının temellerini atmıştır. Ancak, bu süreçte kamuoyu desteği azalmış ve 2010'daki genel seçimlerde İşçi Partisi iktidarı kaybetmiştir (Pugh, 2010). Ayrıca, Eşitlik Yasası (Equality Act) 2010 yılında yürürlüğe girerek İngiltere'de cinsiyet eşitliği ve ayrımcılık konularında en kapsamlı yasa olmuştur. Bu yasa, iş yerlerinde, kamu hizmetlerinde ve toplumsal alanlarda cinsiyet, yaş, engellilik ve etnik kökene dayalı ayrımcılığı yasaklamaktadır (Fredman, 2011). Sandra Fredman, bu yasanın, İngiltere'de toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda büyük bir dönüm noktası olduğunu ifade etmiştir.

David Cameron liderliğindeki Muhafazakâr Parti, 2010'da koalisyon hükümetiyle iktidara gelmiş ve ekonomik toparlanma sürecine odaklanmıştır. Cameron hükümeti, kamu borcunu azaltmak amacıyla kemer sıkma (austerity) politikalarını uygulamış, bu politikalar bütçe açığını düşürse de sosyal eşitsizliklerin artmasına yol açmıştır. Bunların yanı sıra kadınların ekonomik durumunu olumsuz etkilemiş, özellikle düşük gelirli

kadınlar için sosyal yardımlara erişim zorlaşmıştır (Blyth, 2013). Cameron hükümeti döneminde, 2014 İskoçya Bağımsızlık Referandumu düzenlenmiş ve İskoçya'nın Birleşik Krallık'tan ayrılma talebi reddedilmiştir (Curtice, 2014). Ancak, Cameron'ın en büyük siyasi kararı, İngiltere'nin Avrupa Birliği üyeliğini yeniden müzakere ettikten sonra 2016 Brexit Referandumu düzenlemesi olmuştur. Brexit Referandumu, %51,9 oy oranıyla İngiltere'nin AB'den ayrılması yönünde sonuçlanmış ve bu karar Cameron'ın istifasına yol açmıştır. Buna ek olarak Brown hükümeti, kadınların işgücüne katılımını artırmaya yönelik çabalarını sürdürse de kriz sonrası ekonomik belirsizlikler, toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin daha da derinleşmesine yol açmıştır. Kadınlar, kriz sonrası işgücü piyasasında daha kırılgan bir konuma düşmüş ve ekonomik bağımsızlıkları tehdit altına girmiştir (Shipman, 2016).

David Cameron'ın istifasının ardından, Theresa May, başbakan olarak göreve gelmiş ve Brexit müzakerelerini yürütmekle görevlendirilmiştir. May'in liderliği, büyük ölçüde Brexit süreciyle şekillenmiştir. AB ile yapılan müzakerelerde zorlu bir süreç geçiren May, Parlamento'da Brexit anlaşmasını geçirmek konusunda büyük sorunlar yaşamıştır. Ancak, Brexit süreci, ekonomik belirsizlikleri artırmış ve kadınların iş güvencesi konusunda endişeler yaratmıştır. May'in döneminde, kadın hakları konusunda önemli ilerlemeler kaydedilmemiş, Brexit ile ilgili krizler hükümetin ana gündemi olmuştur (Foster, 2019). 2017'de May, erken seçim kararı almış, ancak bu seçim Muhafazakâr Parti'nin Parlamento'daki çoğunluğunu kaybetmesine neden olmuştur. Parlamento içindeki Brexit çıkmazları, Theresa May'in istifasına yol açmış ve siyasi kariyeri bu süreçte sona ermiştir (Clarke, 2019).

Boris Johnson, Theresa May'in ardından başbakan olarak göreve gelmiş ve Ocak 2020'de İngiltere'nin Avrupa Birliği'nden resmi olarak ayrılmasını sağlayarak Brexit sürecini sonuçlandırmıştır. Johnson, Brexit sonrasında AB ile Ticaret ve İşbirliği Anlaşması müzakerelerini tamamlayarak İngiltere'nin ticari ilişkilerini yeniden şekillendirmiştir (Bale, 2020). Ancak Johnson döneminin en belirleyici olayı, COVID-19 pandemisi olmuştur. Pandemi sürecinde alınan karantina önlemleri, ekonomik yardımlar ve aşılama programları, Johnson hükümetinin başlıca gündemini oluşturmuştur. Pandemiye verilen tepkiler, hükümetin kriz yönetiminde çeşitli eleştiriler almasına yol açmıştır (Hale, 2021).

1.2. FRANSA

Keltik yerleşimlerden başlayarak Roma İmparatorluğu'nun etkisi, Frank Krallığı, feodal düzen, mutlak monarşi, devrimler ve modern dönemlerle birlikte Fransa'nın kültürel, sosyal ve yönetsel yapısı sürekli dönüşüm geçirmiştir. Fransa'nın tarihteki ilk izleri, bugünkü Fransa topraklarında yaşayan Keltik kabilelere, özellikle de Galyalıları olarak bilinen Kelt halklarına dayandırılmaktadır. Keltlerin yapılanması merkezi bir yönetimden ziyade kabileler arası ilişki yürütülen bir formda şekillenmiştir.

MÖ 6. yüzyıldan itibaren bu bölgeye yerleşen Galyalı kabilelerin, tarım, ticaret ve zanaatla uğraştıkları tahmin edilmektedir. Galya, MÖ 1. yüzyılda Roma İmparatorluğu tarafından fethedilerek Roma İmparatorluğu'na bağlı bir eyalet haline gelmiştir. Bu fetih, bölgenin kültürel yapısında önemli değişimlere yol açarak Roma etkisiyle yerel Keltik kültür ve dil zamanla Latince ve Roma kültürüyle kaynaşarak sentez bir kültür ortaya çıkartmıştır. Galya eyaleti fetihle birlikte Romalı valiler ve yöneticiler tarafından kontrol altında tutulmuştur. Roma yönetimi altında yollar, kentler ve su kemerleri gibi altyapı projeleri inşa edilerek bölge ekonomik ve sosyal açıdan geliştirilmiştir. Romalılar ayrıca hukuk, altyapı ve ticaret gibi alanlarda yerel yönetimi etkileyen çeşitli reformlar gerçekleştirmiştir. Galyalıların Roma etkisi altında dönüşümüyle Fransa'nın ilerideki merkeziyetçi yapısının temellerini atılmıştır (Woolf, 1998, s. 63).

Kadınlar, Roma döneminde kısıtlı da olsa bazı yasal haklara sahip olmuştur. Ancak kadınların siyasi hayata katılımı ve mülkiyet hakları oldukça sınırlı tutulmakla birlikte aile içindeki rolleri merkezdeydi ve sosyal alanda ikinci plana itilmiştir. Yine de bazı Gallo-Roma kadınları, dini ve sosyal etkinliklerde görev alarak sınırlı bir etkiye sahip olmuştur. Dini bayramlar ve festivaller, Gallo-Roma kültüründe kadınların aktif katılımını destekleyen bir alan olarak araştırmalarda ortaya konulmaktadır. Bacchanalia (Baküs Festivali), Floralia (Çiçek Festivali) ve Lupercalia gibi dini bayramlar, kadınların toplumsal ritüellerde yer almalarına fırsat tanıyan etkinlikler olarak sıralanmaktadır. Bu festivallerde kadınlar, ritüellere katılarak toplumsal ve dini etkinliklerin parçası olmuştur (MacLachlan, 2013).

Roma İmparatorluğu'nun çöküşüyle birlikte Batı Avrupa'da büyük bir siyasi boşluk oluşmuş ve bu durum, çeşitli Germen kabilelerinin farklı bölgelerde hakimiyet kurmasına olanak sağlamıştır. Bu kabilelerden biri olan Franklar, 5. yüzyılın sonlarında bölgenin

önemli bir gücü haline gelmiştir. Frankların lideri I. Clovis (481-511), kabileleri birleştirerek güçlü bir krallık kurmayı başarmış, 496 yılında Hristiyanlığı kabul ederek Kilise'nin desteğini almıştır. İngiltere'de olduğu gibi Fransa'da da otoritenin kurulmasında din belirleyici ve etkili bir unsur olmuştur. Clovis'in Katolikliği benimsemesi, Frank Krallığı'nın hem dini bir meşruiyet kazanmasına hem de Roma İmparatorluğu'nun mirasını devam ettirmesine olanak sağlamıştır (Wallace-Hadrill, 1962, s. 43). Bu sayede, Frank Krallığı Avrupa'nın ilk Hristiyan Germen devleti haline gelmiş, Katolik Kilisesi ile güçlü bir ittifak kurarak dini temelli bir yönetim yapısını benimsemiştir.

Clovis'in yönetimi altında birleşen Franklar, krallık sınırlarını genişletmiş ve kısa sürede Batı Avrupa'nın en güçlü krallıklarından biri haline gelmiştir. Ancak, Clovis'in ölümünden sonra krallık farklı bölgelere ayrılmış ve yönetimde zayıflamalar yaşanmıştır. Bu süreçte, yönetim gücü yerel lordlara devredilmeye başlanmış ve feodalizm ortaya çıkmıştır. Feodal sistemde toprak, merkezden atanan yetkililere değil, yerel lordlara dağıtılmakta; bu yerel lordlar, toprak üzerinde tam kontrol sahibi olarak bilinmektedir. Feodal yapı, merkezi otoritenin zayıfladığı ve yerel güçlerin bağımsız hareket ettiği bir sistem olarak Fransa'da uzun süre devam etmiştir (Akşin, 2007).

Feodalizm, sadece toprak mülkiyetinin değil, aynı zamanda sadakat ve hizmet esasına dayalı ilişkilerin de belirleyici olduğu bir sistemdir. Krallık içindeki lordlar, kendilerinden daha yüksek statüye sahip olan diğer lordlara veya krala sadakat göstermek zorundaydılar. Feodal yapıda, lordlar arasında vasallık ilişkisi kurulur; daha güçlü lordlar, altlarındaki vasallara toprak (fief) sağlar, karşılığında vasallar, gerektiğinde asker veya vergi desteği sağlamakla yükümlü olurlardı. Bu düzen, merkezi otoritenin zayıflamasıyla birlikte Fransa'da sosyal ve siyasi yapının temel taşı haline gelerek feodalizmi besleyen bir nitelik kazanmıştır (Innes, 2000).

Bu dönemde kadınların konumu sosyal sınıflara aidiyet ve aile içindeki rolüyle ölçülmektedir. Kadınların mülkiyet sahibi olmasının önünde bir engel olmamasına rağmen sahip oldukları mülk evlilikle kocalara devrolmaktadır. Diğer taraftan Feodal düzenin temelinde miras yoluyla toprak aktarımı önemli bir yere sahip olduğundan dolayı kadınların miras hakkı sınırlı tutularak mülk genellikle erkek varisler aracılığıyla devredilmiştir (Duby, 1980). Mülkiyet üzerindeki sınırlı yetkileri ve mirasın devri ile

ilgili uygulamalar kadının mülkiyet üzerindeki denetimini kısıtlı tutarak ekonomik bağımsızlıklarının da sınırlı kalmasına neden olmuştur.

Siyasi ve kamusal alana bakıldığında kadınların karar alma süreçlerine dahil olmadığı ve genellikle arka planda tutuldukları aktarılmaktadır. Ancak, bazı soylu kadınlar miras yoluyla toprak sahibi olduklarında veya kocalarının yokluğunda lordun görevlerini devraldıklarından feodal yapı içinde sınırlı da olsa etkili olabildikleri de ortaya konulmaktadır. Bazı soylu kadınlar, özel koşullar altında, özellikle kriz zamanlarında ailelerinin mülklerini yönetmiş, vasallarla anlaşmalar yapmış ve orduları organize etmiştir (Gies & Joseph, 1978). Bunlara ek olarak kadınların eğitim alanındaki yerleri de kısıtlı tutulmuştur. Kadınlar daha çok aile içi rollere uygun görülerek ev içi beceriler kazanması desteklenmiş ve dini eğitimlerle sınırlı tutulan bir alana hapsedilmiştir. Orta Çağ boyunca soylu kadınlar dışında manastırlara bağlı yüksek düzeyde eğitim alma hakkına sahip değildir. Bazı aristokrat kadınlar sanat, teoloji ve edebiyat alanında varlıklarını gösterebilirler de bu örnekler oldukça az olmuştur (Labarge, 1986).

Kökenleri Germen kabilelerinden biri olan Franklara dayandırılan Merovenj Hanedanlığı hakimiyet alanını genişletilerek Avrupa’da güçlü siyasi birimlerden birini oluşturmuştur. Bu dönemin ilerleyen yıllarında krallık “mayordomo” unvanlı saray görevlilerinin etkisinin artmasıyla zayıflamaya başlamıştır. Bu dönemde kralların otoritesinin azalması ve saray görevlilerinin krallığın yönetimindeki etkisinin artması yönetsel anlamda önemli bir gelişme olarak ortaya konulmaktadır (Fouracre, 2000). Merovenj döneminde Frank Krallığı’nın idari yapısı, merkezde krala bağlı, fakat yerelde oldukça özerk olan yerel yöneticilere dayalı bir şekle bürünmüştür. Yukarıda da bahsedildiği üzere Merovenjlerin sonraki dönemlerinde krallar zayıflamış ve “tembellik kralları” (rois fainéants) olarak anılmaya başlanmıştır. Roberts’a göre, bu dönemde krallar sembolik figürlere dönüşmüş, asıl güç ise saray yöneticisi olarak bilinen görevlilere geçmiştir. Bu süreç, Merovenj Krallığı’nın iç yapısında iktidar boşluğu yaratmış ve hanedanın zayıflamasına yol açmıştır (Roberts, 2015).

Bu dönemde kadınların toplumsal konumlanması daha çok evlilik ve aile içi ilişkilerle sınırlı tutularak belirlenmektedir. Natalie Zemon Davis (1975) çalışmalarında, bu dönemin kadınlarının toplumda edindiği rollerin daha çok ailenin ve soyun devamlılığına dayandırıldığını aktarmaktadır (Davis, 1975). Boşanan kadınların kocalarından kalan

miras mülkleri kullanma hakkına sahip olmaları dikkat çekicidir. Bu durum kadınların ekonomik özgürlüklerini küçük bir oranda da olsa katkı sağlamakla birlikte yerel düzeyde bir miktar güç elde etmelerine de imkan sağlamıştır (Duby & Perrot, 1994).

8. ve 10. Yüzyıllar arasına Karolenj Hanedanlığı döneminde, bütün Frank kralları gibi topraklarını bölen Pepin'in ölümünün ardından Şarlman'ın (Charlemagne) Frank topraklarını tek bir yönetim altında toplaması, Frank Krallığı'nın siyasi ve idari yapısını güçlendirmiştir. Şarlman fetihçi bir lider olmasının yanı sıra Hristiyanlığı yaymaya ve kilise ile iş birliğini derinleştirmeye önem vermiştir. Aachen'de Frank Krallığı'nın idari ve dini merkezi haline gelecek bir saray inşa ederek burada başlayan “Karolenj Rönesansı” adındaki kültürel harekete destek vermiştir. 800 yılında Papa III. Leo tarafından imparator ilan edilmesiyle Batı Avrupa'da “Hristiyan bir imparatorluk” fikrini güçlendirici etki oluşmasına katkı sağlamıştır. Bu gelişmeyle Bizans İmparatorluğu ile karşı karşıya gelinmesine rağmen Frank Krallığı yönetiminde meşruiyet algısı sağlamlaştırılmıştır. 843 yılına gelindiğinde Şarlman'ın ölümüyle Frank toprakları oğulları arasında bölünerek imzalanan Verdun Antlaşması ile günümüz Fransa'sının temellerinin atıldığı iddia edilmektedir (Roberts, 2015). Bu dönemde kadınların yönetsel yapılarda rol almadığı fakat Şarlman'ın kilise ile olan yakın ilişkisi, manastırları kadınlar için sosyal ve dini anlamda önemli bir alan haline getirmiştir. Bu manastırlarda soylu kadınlar eğitim alabilmiş, rahibe olma yoluyla toplumsal hayata katılmış ve sınırlı da olsa mülk yönetiminde yer alabilmişlerdir. Suzanne Desan'ın (2004) çalışmalarında vurguladığı üzere rahibeler, manastırların yönetiminde ve dini faaliyetlerde etkili roller oynayarak sınırlı da olsa bir sosyal güç kazanmışlardır. Bununla birlikte, kadınların resmi kamu ve idari pozisyonlarda yer almaları büyük ölçüde sınırlı kalmıştır (Desan, 2004).

10. ve 14. yüzyıllar arasında hakimiyetini sürdüren Kapet Hanedanlığı döneminde yönetimde merkezileşmeye yönelik girişimlerde bulunulmuştur. II. Philippe Augustos kraliyet topraklarını genişletme ve feodal beylerin güçlerini sınırlama politikalarını izleyerek Fransa'yı merkezi bir yapıya kavuşturmayı amaçlamıştır. Bu dönemde eşlerinden kalan mülkleri yönetebilen dul kadınların varlığı kısmi bir özgürlüğe işaret etmektedir (Price, 2023).

14. ve 16. yüzyıllar arası Fransa tarihi açısından önemli dönemlerdir. Bu dönemlerde Yüzyıl Savaşları, feodal sistemin çözülmesi, merkezi monarşinin güçlenmesi ve dini reform hareketleri gibi kritik öneme sahip olaylar meydana gelmiştir. Yüzyıl Savaşları 1337 – 1453 yılları arasında İngiltere ve Fransa arasında gerçekleşen uzun süreli çatışma dönemini ifade etmektedir ve savaşın ana nedeni olarak İngiltere'nin Fransa'daki toprak iddiası gösterilebilir. Diğer taraftan Fransız tahtının halefliliği üzerindeki anlaşmazlıklar da savaşın başka diğer nedenlerinden biri olarak öne sürülmektedir. Savaşın başlatan olay 1337 yılında Fransız kralının Akitanya Düküğü'ne el koyması olmuştur. Buna karşılık İngiltere Kralı III. Edward tarafından karmaşık feodal bağlar ve hanedan ilişkilerine dayandırılan Fransa tahtında hak iddiası savaşı körüklemiştir (Allmand, 1988).

Bu sırada Valois Hanedanı'nın yönetimi altında Fransa hem iç hem de dış çatışmalarla mücadele etmek zorunda kalarak çareyi merkezi monarşiyi güçlendirmekte bulmuştur. Yukarıda da bahsedildiği üzere II. Philippe Augustus dönemi ile ağırlık verilen merkezileşme çabalarına ağırlık verilmiştir. Bu dönem, feodal sistemin çözülmesi ve merkezi yönetimin daha fazla güç kazanması sürecini hızlandırıcı etki ortaya koymuştur. Kral, vergi toplama ve yargı alanında yetkilerini artırarak yerel yönetimlere müdahale edebilir hale gelecek şekilde yetkilerini genişletmiştir (Duby & Perrot, 1994).

Yüzyıl Savaşları üç ana dönemde ele alınmaktadır; Edward Dönemi (1337 – 1360), Caroline Dönemi (1369 – 1389) ve Lancastrian Dönemi (1415 – 1453). Edward döneminde İngilizler çeşitli zaferler elde ederek Fransa'dan daha geniş topraklara ulaşmıştır. Caroline dönemindeyse Fransız Kralı V. Charles kaybedilen toprakları geri kazanmak amacıyla harekete geçerek büyük ölçüde başarı elde etmiştir. Kaybedilen toprakların büyük bölümü geri alınmıştır. Savaşın son döneminde ise İngiltere Kralı V. Henry'nin zaferleriyle dengeler tekrar değişmiştir ve 1420 yılında imzalanan Troyes Antlaşması ile V. Henry Fransız tahtının varisi olarak tanınmıştır. Ancak, Jeanne d'Arc'ın ortaya çıkışıyla Fransız direnişi güçlenmiş ve 1453'te İngilizler, Fransa'daki son topraklarını kaybetmiştir (Cury, 2003; Sumption, 2023).

15. yüzyılın başlarında Jeanne d'Arch ortaya çıkışıyla kadınların toplumsal hayattaki yeri dini ve siyasi anlamda görünürlük kazanmasına örnek oluşturmıştır. Halkın desteğini alan köylü, eğitimsiz bir kadın olduğu halde sahip olduğu üst düzey askeri becerisiyle Yüzyıl Savaşlarında önemli başarılarla imza atmıştır. İngiltere'nin başarıları karşısında

yenilgiyi kabul edemeyen İngiltere Jeanne'yi büyücü ilan ederek engizisyon mahkemesine vermiştir. Aylarca süren yargılama sonucunda Jeanne'nin yakılarak öldürülmesine karar verilmiştir. Yarım asır sonra yakılma kararının verildiği kilise tarafından “azize” ilan edilerek tarihteki yerini almıştır (Pelister, 2014).

15. yüzyılın sonlarında başlayarak devam eden yüzyıllarda etkisi artan Rönesans, Fransa'da kültürel ve entelektüel hayatı derinden etkilemiştir. Eğitim, sanat ve bilim alanında büyük ilerlemeler kaydedilmiş, hümanist düşünce yaygınlaşmış ve İtalya'dan gelen sanatçıların etkisiyle Fransız sarayları Rönesans'ın sanat merkezlerinden biri haline gelmiştir (Burke, 1998). Toplumsal hayattaki değişimlerin en önemli göstergesi feodalizmin zayıflamasına karşın burjuvazinin yükselişe geçmesidir. Bu süreçte ticaret, sanayi ve kentselleşme artmış, şehirler ekonomik ve sosyal hayatın merkezleri haline gelmiştir. Lyon bu dönemde ticaret ve finans merkezi görevini üstlenerek Fransız Rönesansı'nın önemli bir şehri olarak tasvir edilmiştir (Knecht, 2001).

Önceki yüzyıllarda dini alanlarda görünür olan kadın figürleri Rönesansla birlikte saray çevresinde entelektüel etkinliklerde ve sanatsal meclislerde yer edinmeye başlamışlardır. Kraliçe Catherine de' Medici Fransız siyasetinde etkin rol oynayan ve dini çatışmaların yoğun olduğu dönemlerde istikrarı sağlamak noktasındaki çabaları dikkat çekmektedir. Fransa'da meydana gelen Katolik – Protestan çatışmalarından doğan Huguenot Savaşları sırasında diplomatik bir rol üstlenmiştir. Başta dini hoşgörü ve ılımlı politikalar uygulasa da ilerleyen dönemlerde Katoliklerden yana tavır sergilemiştir. Nitekim bu durumun bir dayanağı olarak Saint Bartholomew's Day Katliamı öne sürülmektedir ve bahsi geçen katliamda binlerce Protestan'ın öldürüldüğü dolayısıyla mezhep çatışmalarının tırmanışa geçtiği ortaya konulmaktadır (Desan, 2004, s. 98 - 102). Saray ve yönetim cephesine bakıldığında, Catherine'nin özellikle IX. Charles döneminde “Kraliçe Anne” rolüyle etkili olduğu ve danışmanlık yaptığı aktarılmaktadır. Kraliçe anne lakabının yanı sıra “yılan kraliçe”, “kara kraliçe” gibi nitelemeler yapılarak büyük bir düşmanlık ve nefret ortaya konulmaktadır. Diğer taraftan, Uno McIlvenna bu lakapların ortaya çıkmasının nedenini dönemin erkek egemen hukukçuları ve yazarları tarafından yapılan kadın düşmanı söylemlere bağlamaktadır (McIlvenna, 2016).

Catherine de' Medici yalnızca bir anne ve eş rolüyle sınırlı kalmamış, aktif bir siyasi aktör olarak hareket etmiştir. Bonnie G. Smith, Catherine'in politikada varlık göstermesinin,

dönemin cinsiyet normlarına meydan okuyan bir örnek olduğunu belirtir. Ancak, Catherine'in etkisi büyük ölçüde dolaylıydı; resmi olarak bir hükümdar olmasa da oğulları üzerindeki etkisi sayesinde siyasi kararları şekillendirmiştir (Smith B. G., 2008).

Rönesans ve erken modern dönem olarak adlandırılan dönemler Fransa'da merkezileşme adımların daha net ve etkili atıldığı dönemler olmuştur. Özellikle XIV. Louis (1643 – 1715) döneminde Valois Hanedanı'nın reformlarının temelleri atılmıştır. Kral IV. Henry (1589 – 1610), vergi sisteminde düzenlemelere giderek devlet gelirlerini arttırıcı yönde politikalar izlemiştir. Bunun yanı sıra yerel yöneticilerin yetkilerini sınırlayarak merkezi yönetimi güçlendirmiştir (Holt M. P., 2002). Bu dönemde "bailli" ve "sénéchal" olarak adlandırılan yerel yöneticiler merkezi otoriteyi güçlendirmek amacıyla atanmıştır. Bailli¹⁰ kral tarafından atanmakla birlikte feodalizmin gücünü azaltma hedefiyle oluşturulan kraliyet temsilcileri olarak tanımlanmaktadır. Başlangıçta, provostların yerel yönetimde yetersiz kaldığını fark eden Fransız Kralları baillis ve güney Fransa'da sénéchaux adı verilen yeni idari pozisyonlar oluşturmuşlardır. Bailliler, doğrudan kral tarafından atanıyor ve görevden alınabiliyor olmalarından dolayı kraliyet otoritesine bağlılıklarını yüksek tutmuşlardır. Alt soylu sınıfından seçilen bailliler, provostların denetimini sağlıyor, kraliyet gelirlerini toplamış ve adli yetkiler kullanarak ağır ceza mahkemelerine başkanlık etmişlerdir. Ayrıca, Parlement adı verilen yerel mahkemelerde kralın denetiminde faaliyet göstermeye başlamış ve adalet sisteminin daha merkezi bir hale gelmesinde etkili olmuşlardır. Baillilerin geniş yetkileri, yerel feodal lordların gücünü sınırlarken kraliyet otoritesinin pekişmesine büyük katkı sağlamıştır. (Knecht, 2001).

18. yüzyıl Fransa ve dünya tarihi üzerinde derin etkiler bırakmıştır. Nitekim 1789 yılında Fransız Devrimi'yle monarşiye karşı ayaklanan halk modern demokratik yönetim biçimlerinin temellerini atarak bir dönüşüm hareketini başlatmıştır. Andrew Marr, Fransız Devrimi'ni monarşi, aristokrasi ve kilisenin gücüne karşı bir halk ayaklanması olarak tanımlamaktadır. Devrim, özellikle kötü ekonomik koşullar, yüksek vergiler ve açlık sorunları nedeniyle patlak vermiştir. Marr, Bastille Hapishanesi'nin basılmasının ve "İnsan ve Yurttaş Hakları Bildirgesi" nin kabul edilmesinin devrimin dönüm noktaları

¹⁰Larousse Encyclopedia. (2024). "Bailli." Erişim adresi: <https://www.larousse.fr/encyclopedia/divers/bailli/25174>.

olduğunu belirtmektedir (Marr, 2012). Bildirgenin dikkat çekici maddeleri şu şekilde sıralanabilir:

“Madde I: İnsanlar, haklar bakımından özgür ve eşit doğar ve yaşarlar. Sosyal farklılıklar ancak ortak faydaya dayanabilir.

Madde III: Egemenliğin temeli, esas olarak ulustadır. Hiçbir kuruluş veya hiçbir birey açıkça ulustan kaynaklanmayan bir yetkiyi kullanamaz.

Madde VI: Yasa genel iradenin ifadesidir. Tüm yurttaşların gerek bireysel olarak gerekse temsilcileri aracılığı ile yasanın oluşturulmasına katılma hakları vardır.

Yasa herkesi aynı şekilde korumalı veya cezalandırmalıdır. Yasa önünde eşit olan tüm yurttaşlar, kapasitelerine göre ve erdemleri ile yetenekleri dışında hiçbir ayırım gözetmeksizin her türlü kamu görevi, rütbe ve makamlarına eşit olarak kabul edilirler.

Madde X: Hiç kimse inançları nedeniyle, bunlar dini nitelikteki inançlar olsa bile, bu inançların açıklanması, yasayla kurulan kamu düzenini bozsa da tedirgin edilmemelidir.

Madde XII: İnsan ve yurttaş haklarının güvenliği bir kamu gücünü gerektirir, bu nedenle bu güç herkesin yararı için kurulmuştur, yoksa bu gücün emanet edildiği kişilerin özel çıkarları için kurulmamıştır.

Madde XIII: Kamu gücünün devamını sağlamak ve idarenin masraflarını karşılamak için herkesin bir vergi vermesi kaçınılmazdır. Vergi tüm yurttaşlar arasından olanakları oranında eşit olarak dağıtılır.

Madde XV: Toplumun tüm kamu görevlilerinden, görevleriyle ilgili olarak hesap sormak hakkı vardır.

Madde XVI: Hakların güven altına alınmadığı, kuvvetler ayrılığının yapılmadığı bir toplumda Anayasa yoktur. (Lefebvre, 1947)”

Yukarıda sıralanan maddelerden hareketle bildirgenin eşitlik ve yönetsel anlamda adalet üzerine kurulmuş bir yönetim anlayışı vurgusu içerdiği sonucuna varılabilmektedir. Özellikle Madde I ve Madde VI tüm insanların yasa önünde eşit muamele görmelerini gerektiğini belirtmektedir. Bu maddelerle aristokrasi sınıfının sahip olduğu ayrıcalıklar reddedilerek her yurttaşın kamu görevlerine eşit şekilde erişiminin olması gerektiği vurgulanmaktadır. Ayrıca Madde III ve Madde XVI’da otoritenin tek elde toplanmasına

egemenlik ve kuvvetler ayrılığı ilkelerinden hareketle karşı çıkmaktadır. Bu maddeler ışığında halkın yönetime doğrudan katılımını esas alarak adil ve şeffaf bir yönetim sistemi hedeflenmektedir.

Fransız Devrimi'nde kadınlar da aktif rol alarak 1791 yılında ise Olympe de Gouges öncülüğünde “Kadın ve Kadın Yurttaş Hakları Bildirgesi” ni kadınların yasal ve siyasi hak taleplerini dile getirmek üzere duyurmuşlardır. Ancak, kadınların oy hakkı ve kamu görevlerine erişimi konusundaki talepleri devrim sonrası dönemde dikkate alınmamış ve kadınlar, toplumsal hayatta eşitlik mücadelesine devam etmek zorunda kalmıştır (Godineau, 1998, s. 112 - 115). Bildirgenin dikkat çekici maddeleri şu şekilde sıralanabilir:

“Madde I: Kadın özgür doğar ve erkeklerle eşit haklara sahip olarak yaşar. Toplumsal farklılıklar yalnızca genel yarar nedeniyle kabul edilebilir.

Madde II: Her siyasal topluluğun hedefi ve amacı hem kadının hem de erkeğin doğal ve devredilemez haklarını korumaktır. Bu haklar: Özgürlük, güvenlik, mülkiyet ve özellikle baskıya karşı direnme hakkıdır.

Madde III: Egemenlik ilkesi, kadın ve erkeklerin birliğinden başka bir şey olmayan ulustan kaynaklanır. Hiçbir organ ve kişi, bundan kaynaklanmayan bir gücü kullanamaz.

Madde VII: Kadınlar ayrıcalıklı haklara sahip değildir; kadınlar, yasalarda belirtilen koşullarda itham edilir, gözaltına alınır ve tutuklanır. Kadınlar, erkeklerin tâbi olduğu ceza yasalarına tâbidir.

Madde IX: Yasalara göre suçlu bulunmuş her kadına, yasanın öngördüğü yaptırımlar sonuna kadar uygulanmalıdır.

Madde X: Hiç kimse, esaslı derecede farklı olsa bile, düşüncelerinden dolayı koğuşturulamaz. Kadın idam sehпасına çıkma hakkına sahiptir. Bu nedenle eylem ve ifadeleri yasalarla korunan kamu düzenini bozmamak koşuluyla, konuşma kürsüsüne de çıkma hakkına sahip olmalıdır.

Madde XI Düşünce ve görüşlerin özgürce ifade edilmesi, kadınların en önemli haklarından biridir, çünkü bu özgürlük, babaların çocuklarıyla olan babalık bağlarını güvence altına almaktadır. Her kadın yurttaş, barbar bir önyargı tarafından gerçeği gizlemeye zorlanmadan özgürce şunu söyleyebilir: "Ben, senin

banaya verdiğin çocuğun annesiyim." Bu hak, bu özgürlüğün kötüye kullanılmasından dolayı yasalardan kaynaklanan sorumluluğu ortadan kaldırmaz.

Madde XIII: Güvenlik güçlerinin giderleri ve idari harcamalar için erkeklerden ve kadınlardan eşit ölçüde katkı talep edilir. Kadınlar bu yükümlülük ve ödevleri yerine getirdiklerinden dolayı, mevki ve işlerin, alt ya da üst derece memurlukların ve diğer mesleklerin paylaşılmasına da katılmalıdır.

Madde XIV: Kadın ve erkek yurttaşlar, bizzat ya da temsilcileri aracılığıyla, vergilerin zorunlu olup olmadığına karar verme hakkına sahiptir. Kadın yurttaşlar, varlıklarından, erkeklerle eşit oranda vergi verme ilkesini ancak, kamu yönetimine ve vergilerin toplanması, bunların kullanılması ve süresinin belirlenmesi sürecine katılabildikleri takdirde kabul ederler.

Madde XV: Kamu harcamalarına erkeklerle eşit olarak katkıda bulunan kadınlar, her kamu makamından mali işlerle ilgili olarak bilgi alma hakkına sahiptir (Göztepe, 1990)."

Yukarıda sıralanan maddelerden hareketle De Gouges'un kadınların doğal haklarını vurgulayarak özgürlük, eşitlik, adalet ilkelerinin erkeklere tanındığı gibi kadınlara da tanınmasının gerekliliğine dikkat çekmektedir. Bildirge kadınların sosyal, ekonomik ve siyasi hayata eşit katılımlarını, vergi ödeme yükümlülüğünün yanı sıra kamu yönetiminde de söz sahibi olabilme hakkını ve ifade özgürlüğü dahil temel haklarının savunmaktadır. Özellikle Madde X ve Madde XI cezai sorumluluklara tabi olunan hususların kamusal alanda görev sorumluluğuna da dahil edilmeleri gerekliliğini vurgulamaktadır. Bunlara ek olarak bildirgede, kadının sadece anne rolüne hapsedilmesine karşı çıkılarak kadınların özgürlüğünün önüne bir engel olarak konulmaması gerektiğinin altı çizilmektedir.

1799 – 1815 yılları arasında Fransa üzerinde derin izler bırakan Napolyon Bonapart'ın iktidara gelmesiyle merkezileşme noktasında önemli bir aşama olarak kayıtlara geçmektedir. Nitekim Kuhlmann ve Wollmann'ın yaptığı sınıflandırmada Fransa'nın dahil olduğu grup "Kıta Avrupası Napolyon Model" olmuştur (Kuhlmann & Wollmann, Introduction to Comparative Public Administration: Administrative Systems and Reforms in Europe, 2014). Napolyon Yasaları (Code Napoléon, 1804) ile modern hukuk sistemlerinin temelleri atılarak ticaret hukuku, ceza hukuku ve medeni hukuk alanlarında geniş çaplı düzenlemelere gidilmiştir. Ancak bu düzenlemeler kadınların haklarını

kısıtlayan bir boyutta şekillenmiştir. Buna en dikkat çekici örnek, kadınların kocalarının vesayeti altında kabul edilmiş ve mülk edinme hakları sınırlandırılması gösterilmektedir (Berlanstein, 1992). Bu dönemde yerel yönetimlerde denetim valiler aracılığıyla yerine getirilerek sıkı bir kontrol mekanizması oluşturulmuştur.

Üçüncü Cumhuriyet Dönemi (1870 – 1940) Fransa tarihi açısından siyasi istikrar ve demokratik reformları ifade etmektedir. Bu dönemde kadın haklarına yönelik gerçekleştirilen mücadelelerden olumlu sonuçlar alınmıştır. Özellikle eğitim ve çalışma hakları konusunda ilerleme sağlanmıştır. 1907 yılında kabul edilen “Loi du 13 juillet 1907” yasası ile evli kadınların çalışma hakkını ve kazandıkları maaşların kontrolünü ellerinde bulundurmalarına olanak sağlanmıştır. Bu yasanın kabulü, kadınların ekonomik bağımsızlıklarının sağlanması yolunda atılan önemli bir adımdır ve evlilik sözleşmesi kapsamında kocalarının iznine bağlı kalmaksızın maaşlarını kullanmalarına olanak tanımıştır (Offen, 2000, s. 154 - 157).

Birinci Dünya Savaşı ile kadınların toplumsal hayattaki rolleri iş gücüne katılmalarıyla radikal bir değişim yaşamıştır. Fransız kadınları savaş ekonomisinde aktif rol almış ve kamu sektöründe iş gücü olarak yer almıştır. Ancak siyasi alandaki mücadele devam etmiş ve kadınlar oy haklarını 1944 yılında elde edebilmişlerdir. Bu durum, Fransa’nın demokratikleşme sürecinde kadın – erkek ayrımının sürdüğüne işaret etmektedir (Smith B. G., 2008, s. 315 - 318). İkinci Dünya Savaşı sonrasında ise Fransa yeniden yapılanma sürecine girerek refah devleti politikaları benimseme yoluna gitmiştir. 1958 yılından günümüze kadar olan zaman dilimi Beşinci Cumhuriyet olarak tanımlanmış ve Charles de Gaulle liderliğinde, daha güçlü bir yürütme yetkisine sahip başkanlık sistemi getirilmiştir. Bu dönemde feminist hareket güçlenerek kadınların toplumsal hayata katılımını teşvik etmiştir (Knapp & Wright, 2006, s. 89 - 93). 1960’lı ve 1970’li yıllarda, Fransız kadın hareketi ivme kazanmış ve özellikle 1975 yılında kabul edilen Veil Yasası ile kadınlara kürtaj hakkı tanınmıştır. Simone de Beauvoir’ın İkinci Cinsiyet (1949) adlı eserinde kadınların toplumsal konumu ile hakları üzerine önemli bir teorik çerçeve sunulmuş ve feminist hareketlerin teorik temeli oluşturulmuştur (Beauvoir, 1949).

21. yüzyılda Fransa kadın – erkek eşitliğine önem veren politikalar izlemektedir. 2011 yılında yürürlüğe giren Eşit Ücret Yasası (Loi sur l'égalité salariale entre les femmes et les hommes) ile iş yerinde kadın ve erkek çalışanlar arasındaki maaş eşitsizliğini ortadan

kaldırmaya yönelik kapsamlı bir düzenleme yapılmıştır. Bu yasa, kadınların iş hayatındaki ekonomik haklarını genişletmek amacıyla çıkarılmış ve işverenlere belirli yükümlülükler getirmiştir. Yasa, işverenlerin aynı iş için kadın ve erkek çalışanlara eşit ücret ödemesini zorunlu hale getirmiştir. Eşit ücret ilkesine uyulmadığı tespit edildiğinde, işverenlere para cezası uygulanması öngörülmüştür. Yasa, kadın çalışanların hamilelik ve doğum izni sürecinde maaş ve terfi haklarının korunmasını sağlamaktadır. Hamilelik nedeniyle kadın çalışanlara karşı ayrımcılık yapılması yasaklanmış ve doğum izni sonrası işe dönüşte eşit maaş hakkı garanti altına alınmıştır (Ministère du Travail, 2011). Ayrıca, “MeToo Hareketi” ile cinsel taciz ve şiddete karşı yasalar güçlendirilmiş ve kadınların haklarının korunmasına yönelik önemli adımlar atılmıştır. Ancak, toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda hala aşılması gereken zorluklar ve eşitsizlikler devam etmektedir (Freedman, 2014).

1.3. ALMANYA

Almanya’nın tarih sahnesine çıkışı Cermen kabilelerine dayandırılmakta olup ilk kez M.Ö. 1. yüzyılda bugünkü Danimarka, Almanya ve Hollanda’nın bulunduğu Kuzey Avrupa topraklarında olmuştur. Burada yerleşik kabilelerin avcılık, balıkçılık ve tarımla geçindiği tahmin edilmektedir (Wilson P. H., The Holy Roman Empire: A Thousand Years of Europe's History, 2016). Tacitus, Cermen topluluklarının sosyal yapısını incelediği eserinde savaşçı bir toplum olduklarını, kadının aile içerisindeki rolünün önemli olduğunu ve liderlik mekanizmalarının hem seçime hem de soyluluk esasına dayandırıldığı tespit etmiştir. Ayrıca bu toplulukların klan merkezli bir örgütlenme modeline sahip olduklarını aktarmıştır (Tacitus, 1948). Cermen kavimlerinin yaşam alanı Ren ve Tuna nehirleri arasında kalan bölgede sürekli göç ile savaş etrafında şekillenmiştir. Roma İmparatorluğu ile etkileşimler Cermen kabileler için savaş taktikleri ve ticaret yollarına ilişkin kazanımlar sağlamıştır. İmparatorluğun Ren Nehri boyunca inşa etmiş olduğu sınır kabileleri kontrol altına almakta yetersiz kalarak iki taraf arasında yaşanan sürtüşmelerin Cermenler tarafından başarıyla sonuçlandırıldığı aktarılmaktadır. Roberts (2015), 200’lü yıllarla ilgili şöyle bir bilgi aktarmaktadır:

“MS 200’den kısa bir süre sonra Cermen halkların imparatorluk topraklarına geçip yerleşmek amacıyla sınır boylarındaki baskısı iyice arttı. Bazılarını kuşkusuz imparatorluğun düzeni, uygarlığı ve zenginliği çekiyordu. Ancak onları göçe

zorlayan daha temel nedenler de vardı. Daha doğuda yaşayan halklar Orta Asya'daki değişimler nedeniyle batıya doğru sürükleniyordu. Bu değişimler hem doğal (örneğin iklim) hem siyasiydi (örneğin Avrupalıların daha sonra Hunlar adını vereceği Hsing-Nu kavmine mensup Han imparatorlarının yarattığı tedirginlikler). Bir türetnik yer değiştirme gerçekleşiyordu. Yolun sonunda birilerinin Roma sınırına bindirmesi zorunluydu. Kuzeydeki Ren sınırının benimsenmesinin sonuçlarından biri, farklı Cermen halkları arasında bir ayırım ortaya çıkmasıydı. Bu halklar zaman içinde farkında olmadan geleceğin Avrupa'sının alt gruplarını oluşturacaktı (Roberts, 2015, s. 103-104)”

476 yılında Batı Roma imparatorluğunun yıkılmasıyla Cermen halklarının kıtadaki hakimiyeti artarak Almanya tarihinin feodalite temelinde şekilleneceği belli olmuştur (Parmele, 1898). Cermen Krallıkları yerel beylikler ve feodal sistemler halinde örgütlenerek Franklar, Saksonlar ve Bavyeralılar gibi gruplar kendi bağımsız yönetim sistemlerini geliştirmişlerdir (Wilson P. H., 2016). Roma İmparatorluğu bu kabileleri parçalayarak hakimiyet kurabileceğini düşünerek bu yönde politikalarını sürdürse de kabilelerin güçlerini birleştirerek Roma'ya karşı güçlenmiştir. Kabilelerin adem-i merkezi yapısı hızlı karar alma ve esnek yönetim modeli gibi avantajlar sağlarken iç çatışmaların sıkça yaşanmasına da sebep olmuştur.

Roma İmparatorluğunun çöküşünün ardından Avrupa'nın siyasi, sosyal ve idari yapısını şekillendiren Cermen kabileleri feodal yapının temelini oluşturmuştur. Aynı zamanda, İmparatorluğun yıkılmasının ardından ortaya çıkan idari boşluğu doldurarak Orta Çağ Avrupa'sının siyasi haritasının şekillenmesinde önemli rol oynamışlardır (Fulbrook, 2019).

800 yılında Şarlman'ın Papa tarafından “Roma İmparatoru” ilan edilmesiyle Kutsal Roma İmparatorluğu'nun temelleri atılmıştır. Bu imparatorluğun ortaya çıkmasında temel amaç yıkılan imparatorluğun canlandırılması olmasına rağmen Frank ve Cermen unsurlarının birleşimiyle şekillenmiştir. Ortaya çıkan yönetim modelinde merkeziyetçiliğin hedeflenmesine karşın mevcut durumda güçlü konumda olan feodal yapı buna engel teşkil etmiştir. Diğer taraftan imparator ile papa arasında güç mücadelesinin varlığı ile bürokratik sistemin gelişmemiş oluşu yönetimde yerel lordların etkin olmasının önünü açmıştır (Clark C. , 2006). Nihayetinde, Kutsal Roma İmparatorluğunun çok merkezli ve

feodal yapısı modern dönemde yer alacak olan federal sistemin ilkel bir örneği olarak karşımıza çıkmıştır.

911 yılında Frank Kralı'nın ölmesiyle Almanya'da yaşanan merkezi otorite yokluğu bağımsız derebeyliklere güç kazandırmıştır. Macar istilalarının baş göstermesiyle güçlü bir lider ihtiyacının doğmasıyla "Avcı" lakaplı Henry kral seçilerek merkezileşme yolunda ilk adımları atmıştır (Roberts, 2015). 10. Yüzyılda bir diğer önemli figür olarak I. Otto Almanya'yı merkezileştirme yönünde attığı adımlar Kutsal Roma İmparatorluğunun temellerini atmıştır. Ayrıca Papalıkla anlaşma yaparak kiliseyi yönetimin bir parçası haline getirme yönünde bir mekanizma inşa etmiştir. Bu mekanizma piskoposlar ve kilise adamları devlet görevlisi gibi hareket etmeye başlamasına sebep olmuştur. Feodal beyler üzerinde kontrolü elde edemeyen I. Otto'nun imparatorluğu imparator, dükler ve kontlar, prensler ve kilise unsurlarına dayandırılmıştır. Bu imparatorluk tam anlamıyla merkeziyetçi bir devlet olamadan, geniş ve karmaşık bir feodal yapı olarak kalmıştır (Hei06).

Orta Çağ boyunca tüm Avrupa kıtasında etkisi süren papa ve imparatorluk arasındaki yetki mücadelesi Almanya'nın yönetim sistemi üzerinde etkili olmuştur. Bu mücadele imparatorun kilise üzerindeki etkisinin azalmasına, merkezi otoritenin daha da zayıflamasına sebep olmuş ve feodal lordların kilisenin desteğini alarak bağımsızlıklarını güçlendirmelerine olanak sağlamıştır. Güç çekişmelerinin sonunda papa, psikopos atamalarında son sözü söyleyen otorite olarak kabul edilmiştir (Evans R. J., 2019).

1037 yılında feodal bir kanun maddesi olan "Constituto de feudis" ile yüksek soylular ile köylüler arasında ara sınıf olarak nitelendirilen küçük şövalyeler topluluğunun ortaya çıkması önemli bir gelişme olarak aktarılmaktadır. 1147 yılına gelindiğinde Papalık tarafından ilan edilen Wend Haçlı Seferi, beklenen sonucu vermemiş, Alman soylularının Kilise'nin talimatlarına tam olarak uymadığı, bunun yerine kendi feodal çıkarlarını gözettiği gözlemlenmiştir. I. Friedrich (Barbarossa) döneminde, imparatorluk yönetiminde ikili monarşi anlayışı benimsenmiş; Friedrich, İtalya ve Sicilya'da imparator olarak hüküm sürerken, Aslan Henry'ye Almanya'nın fiili yönetimini bırakmıştır. Bu model, imparatorluğun gücünü artırmış ve Friedrich'in oğlu VI. Henry döneminde zirveye ulaşmıştır. VI. Henry, 1193'te İngiltere Kralı Aslan Yürekli Richard'ı esir alarak, İngiltere'yi Kutsal Roma İmparatorluğu'na feodal bağlılık göstermeye zorlamıştır

(Reuter, 1991). Ancak 1197’de Henry’nin ölümü, soyluların güç kazanmasına ve kral seçim sisteminin yeniden tesis edilmesine yol açmıştır. Yeni sistemde, üçü başpiskopos (Mainz, Trier, Köln), dördü dünyevi lider (Bohemya Kralı, Ren Palatin Kontu, Saksonya Dükü, Brandenburg Uçbeyi) olmak üzere yedi Prens-Seçmen (Kurfürsten) krallık seçiminde yetkili kılınmıştır. Oybirliğiyle seçilen II. Friedrich, Almanya, Lombardiya, Sicilya, Burgonya ve Kudüs Kralı unvanlarını alarak “stupor mundi” (dünya harikası) olarak anılmış ve imparatorluk gücünün zirvesine ulaşmıştır (Fulbrook, 2019).

13. yüzyılda Almanya’nın genel görünümü üzerine yorumlar merkezi birliğin gelişmemiş olmasına karşın ekonomik olarak gelişim gösterdiği yönündedir. Kent yönetimlerinde ise eşitliğin söz konusu olmadığı, birkaç seçkin ve servet sahibi ailenin yönetimde söz sahibi olduğu aktarılmaktadır.

Mezhepçilik çağı olarak nitelendirilen 1500 – 1648 yılları arası Martin Luther’in Kilise’nin yanlış uygulamalarına baş kaldırması ve mevcut işleyişe yönelik eleştirileri Almanya’da ciddi bir dönüşümü gerçekleştiren hareket olarak karşımıza çıkmıştır. Nitekim Luther’in 95 Tez (The Ninety-Five Theses) olarak bilinen bildirisini yayınlamasında en büyük etken olan “endüljans” ile Kilise’nin kendisine yönelik bağışlar yoluyla günahlardan arınma vaadi sunması olmuştur. Bildirinin bu tez için önemli görülen birkaç maddesi özetlenerek aşağıda sunulmuştur:

“5. Papa, Tanrı’nın kanunları dışında herhangi bir ceza veya günahı affetme gücüne sahip değildir.

20. Papa, tam bağışlamadan bahsederken, yalnızca kendi koyduğu cezaları kastetmektedir.

27. "Para sandığa düştüğünde ruh cennete uçar" gibi sözlerin hiçbir kutsal dayanağı yoktur.

28. Para sandığa düştüğünde yalnızca açgözlülük ve hırs artar; kurtuluş ise tamamen Tanrı’nın iradesine bağlıdır.

36. Gerçek bir Hristiyan, papalık endüljanslarına ihtiyaç duymadan da tövbe ederek bağışlanabilir.

76. Papalık bağışlarının en küçük günahı bile tamamen ortadan kaldıracabileceğini düşünmek yanlıştır.

80. Endüljans vaizleri halkı yanlış yönlendirmektedir.

81. Kilise, bağışlamaları para karşılığı satmamalıdır.

85. Papalık sisteminin ciddi şekilde reform edilmesi gerekmektedir (Luther, 1517).”

Yukarıda yer verilen maddelerden hareketle kutsal kitabın çarpıtılarak halkın inancından kazanç sağlama yoluna giden kiliseye bir darbe vurulduğu açıkça ortadadır. Buna karşılık Luther’i aforoz edilmeye çalışılmıştır. Bunun üzerine Luther İncil’i herkesin anlayacağı basit bir dile çevirmek için çalışmalarına başlamıştır. Bu noktada, sadece inanç anlayışı temelinde kurtuluşun Tanrı’dan gelebileceğinin kabulü ve tek kaynağın İncil olarak belirlenerek ruhban otoritesini sarsmak iki önemli çıktıdır. Dahası Luther’in açtığı yeni yolla farklı mezhepler ortaya çıkmıştır ve Max Weber’in “Protestan Ahlakı ve Kapitalizm”in Ruhü” adlı eserinde Avrupa’da kapitalizmin gelişmesi ile farklı itikadî yorumu sayesinde dünyevileşmeyi sağlayan Protestanlık mezhebinin ortaya çıkışı arasındaki ilişkiyi irdelemiştir.

30 Yıl Savaşları’nın başlamasının temel nedeni olarak mezhepsel farklılıklar gösterilse de savaşa katılan devletlerin siyasal çıkarları da savaşa yön vermiştir. Buradan hareketle savaş sonrası dönemde “ulus-devlet” oluşumu ve sekülerleşmeyi başlatan Vestfalya dönemi başlamıştır. Anlaşma sonrasında Almanya’da prenslikler dini seçim özgürlüklerini pekiştirirken Avrupa’nı en güç devleti Fransa olmuştur. Bu çıktı savaşın dini nedenlerin yanı sıra siyasî ve yönetsel çekişmelerin de varlığını kanıtlar nitelikte rol oynamıştır. Fransa’nın Alsas’ın bir kısmını alarak Almanya üzerinde siyasî nüfuzunu arttırması ve İsveç’in Baltık bölgesinin güç kazanması savaşın diğer çıktıları olarak sayılabilmektedir (Parker, 1997). Ayrıca, Vestfalya Barışı Almanya’nın birleşik bir devlet olmasını geciktirmiş ve feodal yapıların güçlenmesine zemin hazırlamıştır. Kutsal Roma Germen İmparatorluğunun içindeki güçlü devletlerin 17. yüzyılın sonlarına doğru güçlenmesiyle birlikte mutlakiyetçi yönetim anlayışı bölgedeki siyasî dengeleri değiştiren bir aktör olarak öne çıkmıştır (Wilson P. H., 2009). Bu dönemde kadınların toplumsal hayattaki rollerinin daha çok feodal devletlerde tarım işçiliği üzerine yoğunlaştığı görülmektedir. Kilise’nin de etkisiyle kadınların aile içindeki rollere indirgenerek sınırlı hukukî haklarla toplumsal hayattaki varlığını sürdürmüştür (Clark C., 2006).

18. yüzyılda Prusya tahtına çıkan Friedrich II (Büyük Friedrich) yönetimde merkeziyetçilik ilkesine sarılarak mutlakiyetçi reformlar yapma yolunda ilerlemiştir. Eğitim ve hukuk alanında gerçekleştirdiği iyileştirmelerle toplumsal dönüşüme olumlu yönde katkı sağlayarak Prusya'yı Almanya'da en güçlü devlet haline getirmiştir. Bu durum Avusturya ile rekabetin artmasına sebep olmuştur. Diğer taraftan toplumsal hayatta kadının eğitim olanaklarına erişimi hususunda tartışmaların başladığı bir dönem olmuştur (Blanning, 2016). Diğer taraftan Fransız Devrimi ile başlayan kadın hakları hareketlerinin Almanya'da karşılık bulamamasına karşın Theodor G.V. Hippel'in evlilik ve kadının yurttaşlığı üzerine ele aldığı kitaplar da bu dönemde yazılmıştır. Bunun yanı sıra Johanna Schopenhauer kadının erkekle eş değerde ve saygınlıkta olduğunu çeşitli mecralarda savunmuştur. Bu adımlarla Almanya'da kadın hareketlerinin başladığı aktarılmıştır. Nitekim August Babel kadınların aile içinde erkeklerle eşit konumda olamadığını, kendi mal varlığını yönetemediğini ve miras hakkının da sınırlı olduğunu söylemektedir (Salihoğlu, 1988).

1806 yılında Napolyon'un Kutsal Roma Germen İmparatorluğu'nun sonunu getirmesiyle Almanya yüzlerce küçük prenslik, dükalık ve şehir devleti formunda "Ren Konfederasyonu" çatısı altında birleştirilmiştir. Bu konfederasyon, Alman siyasi birliğinin sağlanması açısından atılan büyük bir adım olarak nitelendirilmektedir. Diğer taraftan, Napolyon'un feodal yapının zayıflatılmasına, Fransız tarzı milliyetçiliğin ve yasaların getirilmesine yönelik reformların gerçekleştirilmesi Almanya'nın Fransızlaştırılması olarak yorumlanabilmektedir. Nitekim bu değişikliklerle feodal sistemin büyük ölçüde çöktüğü ve merkeziyetçi yönetim geleneğinin oturtulmaya çalışıldığı bir dönem olarak tarihe geçmiştir. Ancak Alman milliyetçiliğinin yükselmesi bu dönemim tamamlanmasını engellemiştir. Alman Milliyetçiliğinin yükselmesinin ana nedeni olarak Napolyon işgalinin ülkenin her yerine yayılmaya başlaması olarak gösterilmiştir. Fransızlara karşı birlik olma düşüncesi, ağır vergilerin ve askeri zorunlulukların zorlayıcılığı, Prusya'nın Fransa'ya karşı başarılı direniş göstermesi gibi faktörlerin etkisiyle milliyetçilik düşüncesi ciddi bir biçimde güçlenmiştir (Winkler, 2007; Blanning, 2016).

Napolyon'nun yaşadığı yenilginin ardından Avrupa'da güç dengeleri değişerek Alman siyasi birliğinin oluşması için uygun zemin oluşmuştur. 1815 Viyana Kongresi'nden

ıkan sonuca göre Kutsal Roma Cermen İmparatorluğu'nun yerini Alman Konfederasyonu (Deutcher Bund) almıştır (Winkler, Germany: The Long Road West, 1789-1933, 2007). Kurulan bu konfederasyonun özellikleri bağımsız devletlerin birliğinden oluşması, katı bir siyasi birlikten uzak olması ve Klemens von Metternich'in kurduğu muhafazakâr düzen olarak sıralanabilmektedir (Clark C. , 2006; Blanning, 2016). Konfederasyonun kuruluş belgesi olarak isimlendirilen belgede yer alan maddelerden bu tez kapsamında değinilmesinde fayda görülenlere aşağıda yer verilmiştir:

“Madde 2: Konfederasyonun amacı, Almanya'nın dış ve i güvenliğini sağlamak ve her bir ye devletin bağımsızlığı ile dokunulmazlığını teminat altına almaktır.

Madde 3: Konfederasyonun tüm yeleri eşit haklara sahiptir ve Konfederasyon Yasası'nın dokunulmazlığını koruma taahhüdünde bulunurlar.

Madde 4: Konfederasyon işlerinin yönetimi, tüm ye devletlerin bireysel veya kolektif olarak oy kullanacağı Federal Meclis (Bundesversammlung) tarafından yürütülecektir.

Madde 5: Avusturya, Federal Meclis'in başkanlığını üstlenecektir. Her ye devlet, öneri sunma hakkına sahiptir ve başkanlık makamı, belirli bir süre içinde bu nerileri görüşmeye açmak zorundadır. (...)

Madde 11: Konfederasyon'un tüm yeleri, Almanya'yı ve her bir ye devleti saldırılara karşı korumayı ve tüm topraklarını güvence altına almayı taahhüt eder. Konfederasyon savaş ilan ettiğinde, hiçbir ye, düşmanla ayrı bir barış görüşmesi yapamaz, ateşkes ilan edemez veya tek başına bir barış anlaşması imzalayamaz. (...)

Madde 16: Almanya Konfederasyonu'ndaki Hristiyan mezhepleri arasındaki çeşitlilik, vatandaşların hukuki ve siyasi haklarından yararlanmasında herhangi bir farklılık yaratamaz.

Federal Meclis, Yahudi inancına mensup bireylerin vatandaşlık haklarının iyileştirilmesi ve medeni haklarının korunmasını sağlamak için gerekli tedbirleri almayı tartışacaktır. Bununla birlikte, Yahudi topluluklarına daha önce bireysel

federal devletler tarafından tanınan haklar korunacaktır (German Federal Act (June 8, 1815)).”

Yukarıda sıralanan maddelerden hareketle bu belgenin aslında konfederasyonun anayasası niteliğini taşıdığı söylenebilmektedir. Konfederasyonun amacına, üyelerin haklarına, meclisin toplanma zorunluluğuna, savaş durumunda nasıl hareket edileceğine yer verilen ve dönemine göre kapsamlı bir düzenleme niteliği taşıyan bir belge olarak karşımıza çıkmaktadır.

Frankfurt'ta yer alan Bundesversammlung (federal meclis) konfederasyonun temel organı olarak konumlandırılmış olup daimi başkanlığa Avusturya elçisi, onun vekilliğine de Prusya temsilcisi getirilmiştir. Mecliste yer alan delegeler kendi yönetimlerine karşı sorumlu tutulmaktadır (Karadağ, 2015).

1843 yılına gelindiğinde ilk kez Louise Otto Peters kadın hakları sorununu kamuoyuna duyurarak kadının kamusal alanda yer edinmesinin ayrıca bir görev olduğunu vurgulamıştır. Peters'in ortaya attığı fikirler ışığında kadının eğitim alması önemli bir konu halini alarak temelde eğitim görmüş kadının daha iyi bir ev kadını ve kocasına eş olacağı vurgusu da göz ardı edilemeyecektir. İlerleyen yıllarda sunduğu çalışmalarda ise kadının aldığı eğitimin yetersizliğinden bahsederek mevcut eğitim düzenin erkeklerden bağımsızlaşmayı desteklemediğini eleştirmektedir (Salihoğlu, 1988).

1848 yılında Avrupa genelinde yaşanan devrim dalgasından Almanya da etkilenmiştir. Bundesversammlung toplanarak yönetimi anayasal monarşiye dönüştürmek üzere çalışmalara başlamıştır. Ancak bu girişimler başarılı olamamış ve konfederasyon eski statüsüne dönmüştür. Aynı dönemde Otto von Bismarck'ın Prusya'da yükselişe geçerek Avusturya karşıtı bir siyaset politikası belirlemesiyle 1866 yılında Prusya-Avusturya Savaşı'na zemin hazırlamıştır. Bu savaşla konfederasyon sona ermiştir (Mommensen, 1996).

1865 yılından sonrasında kadın hareketlerine bakıldığında, örgütlenmenin başladığı, Liebig'de “Der Allgemeine Deutsche Frauenverein (Genel Alman Kadınlar Birliği)” ve Berlin'de “Der Verein zur Förderung der Erwerbsfähigkeit des weiblichen Geschlechts (Kadın Cinsiyetinin Çalışma Yeteneğini Teşvik Derneği)” adında bir dernek kurulduğu görülmektedir. “Der Frauenbildungsverein (Kadın Eğitimi Derneği)”nde Auguste

Schmidt, kadın hakları hareketinin ilk asıl amacının iş dünyasında kadınlara yer açılması olarak ifade etmiş ve Fransa ile İngiltere'yi örnek göstererek kadınların bilim, ticaret, el sanatları gibi alanlarda çalışılmasına izin verilmesini talep etmektedir (Salihoğlu, 1988).

Konfederasyonun sona ermesiyle Bismarck Almanya'nın birliği sağlayarak Alman İmparatorluğunu kurmuştur. Bismarck tarzı yönetim modeli merkezîyetçi bir yapıya sahip olmakla birlikte Prusya Krallığı'nın güçlü devlet olarak var olmaya devam etmiştir. Reichstag (Federal Meclis veya Parlamento) seçimle belirlenmektedir. Diğer taraftan Bundesversammlung'tan farklı olarak yeni modelde yürütme gücü Şansöyle (Başbakan)'nin ve İmparator'un elinde toplanmıştır (Wehler, 1985).

I. Dünya Savaşı'nın ardından İmparatorluk dağılarak 1919 yılında Weimar Cumhuriyeti kurulmuştur. Bu cumhuriyetin cumhurbaşkanı olan Friedrich Ebert seçimle iş başına gelen "ilk Alman yönetimi iktidarı" olmuştur. Weimar Anayasası, Almanya'ya demokratik bir yapı kazandırsa da ekonomik krizler ve siyasi istikrarsızlık nedeniyle hükümetler sık sık değişmiştir. Anayasa'nın ikinci maddesinde imparatorluk sınırlarından bahsederek bu sınırların Länder (federe devletlerden) sınırlarından meydana geldiğini ifade etmektedir (Evans J. , 2003; Karadağ, 2015). Anayasada erkek – kadın eşitliği hususunda ve devlet memurluğu üzerine önemli noktalara dikkat çekilmiştir. Bu tez kapsamında yer verilmesinde fayda görülen maddeler aşağıda sıralanmıştır.

“Madde 17: Her ülke (lander) özgür bir devlet anayasasına sahip olmalıdır. Halkın temsilcileri, nispi temsil ilkelerine göre tüm Alman erkek ve kadınlar tarafından genel, eşit, doğrudan ve gizli oyla seçilmelidir. (...)

Madde 22: Parlamento üyeleri, nispi temsil ilkelerine göre yirmi yaşını doldurmuş erkek ve kadınlar tarafından genel, eşit, doğrudan ve gizli oyla seçilir. (...)

Madde 109: (...) Prensip olarak, erkekler ve kadınlar aynı vatandaşlık haklarına ve görevlerine sahiptir. (...)

Madde 119: Aile hayatının ve ulusun korunması ve yayılmasının temeli olan evlilik, Anayasa'nın özel koruması altındadır. İki cinsiyetin eşit haklarına dayanır. Devlet ve yerel makamlar, ailenin saflığını, sağlığını ve sosyal desteğini

korumaktan sorumludur. Çok çocuklu aileler eşit bakım hakkına sahiptir. Annelik devletin koruması ve bakımı altındadır.

Madde 128: Ayrım gözetilmeksizin tüm vatandaşların, yasalara uygun olarak ve yetenek ve liyakatleri oranında kamu görevlerine kabul edilirler. Kadın memurlara yönelik tüm istisnalar kaldırılmıştır.

Madde 129 Devlet memurları, kanunda aksine hüküm bulunmadıkça, ömür boyu atanırlar. Emekli aylıkları ve ölüm yardımları kanunla düzenlenir. Devlet memurlarının kazanılmış haklarına dokunulamaz. Devlet memurları, maddi alacakları için dava açma hakkına sahiptirler. Memurlar ancak kanunla belirlenen şartlar ve şekillerde geçici olarak görevden alınabilir, geçici veya sürekli olarak emekli edilebilir veya daha düşük maaşlı başka bir göreve nakledilebilir. (...)

Madde 130: Devlet memurları bir partinin değil, bütünün hizmetkârıdır. Tüm kamu görevlilerinin siyasi görüş ve örgütlenme özgürlüğü güvence altındadır.

Madde 131: Bir devlet memuru, kendisine verilen kamu yetkisini kullanırken, üçüncü bir şahsa karşı yükümlü olduğu resmi görevi ihlal ederse, sorumluluk ilke olarak Devlete veya memurun hizmetinde çalıştığı kuruma aittir. Devlet memuruna karşı rücu hakkı saklı kalır. Olağan yasal başvuru yolu hariç tutulamaz (Weimarer Reichsverfassung, 1919)."

Yukarıda sıralanan maddelerden de anlaşılacağı üzere kadın ve erkek için seçme, seçilme ve kamu görevinde bulunma hakları eşit düzeyde tanımlanmaktadır.

1933 yılında bu istikrasızlıklara son verme vaadiyle iktidara gelen Adolf Hitler totaliter rejimi kurarak yönetimi otoriter bir forma sokmuştur. Nazi Partisi (NSDAP) 1933 yılında "Halkın ve İmparatorluğun Sıkıntısını Giderme Yasası" veya "Yetkilendirme Yasası" (Ermächtigungsgesetz) ile yasama, yürütme ve yargı yetkilerini Führer'e bağlayarak federal yapıyı fiilen işlevsiz hale getirmiştir. Aynı zamanda bu yasayla ülkenin yönetimi merkeziyetçi ve militarist bir yapıya evrilmiştir. Almanya Şansölyesi Hitler, başında bulunduğu Alman hükümetine, parlamento onayı, denetimi itirazı olmaksızın yasa çıkarma yetkisini fiilen sınırsız bir şekilde devralmıştır. Bu devralma ile eyalet meclislerinin kaldırılmış ve tüm siyasi partiler yasaklanarak tek parti hüküm sürmüştür.

Yetkilendirme yasasının üç kere uzatılmasıyla 1943 yılına kadar Nazi Almanyası'nın tüm yasama yetkisi Hitler'in elinde kalmıştır. II. Dünya Savaşı'nın yarattığı tahribat ve yenilginin bir sonucu olarak 1945 yılında Müttefikler tarafından kaldırılana kadar bu yasa yürürlükte kalmıştır (Mommensen, 1996).

Bu dönemde kadınların konumuna bakıldığında, kadınların daha çok özel alana hapsedilmiş olduklarını ve en kutsal görevlerinin annelik olduğunu görülmektedir. “Kinder, Küche, Kirche” (Çocuk, Mutfak, Kilise)” ilkesi doğrultusunda işgücü piyasasından çekilerek eve hapsedilmiş bir kadın profili mevcuttur. Hitler'in kadını konumlandığı yer çocuk ile erkek arasındadır ve ona göre kadını görevi tüm ruhsal gücünü bütün zorlukları göğüsleyen kocası için seferber etmek olmalıdır. Diğer taraftan kadınlar için biçilen önemli rollerden biri de neslin devamlılığını sağlamak adına çocuk sahibi olmak olmalıdır çünkü çocuk sahibi olmak istemeyen kadınlar neslin tükenmesine sebep olacağından kadınlık görev bilincinde eksiklik olarak kabul gördüğü aktarılmaktadır (Ekici, 2018).

1933 yılında “Evlilik Kredisi Yasası”nın çıkartılmasıyla kadınların işgücünden tamamen kopartılması amaçlanmıştır. Bu yasa ile kocası sabit gelirli bir işte çalıştığı sürece çalışmamayı taahhüt eden kadınların bir defaya mahsus olmak üzere 1000 Reichsmark tutarında faizsiz kredi alma imkânı sunulmuştur. Ancak savaşın ilerleyen dönemlerinde erkek nüfusunda yaşanan ciddi azalma kadın işgücüne ihtiyaç duyulması sebebiyle zorunlu olarak kadınların çalışma hayatına döndürüldüğü aktarılmaktadır (Stephenson, 2001; Ekici, 2018).

II. Dünya Savaşı'nın sona ermesiyle müttefik devletler Almanya'yı Doğu ve Batı Almanya olarak ikiye bölerek ayrı devletler kurmuştur. Bu iki ayrı devlet uzun yıllar boyunca iki ayrı ideoloji ve gelenek üzerinde yönetim ve yaşam tarzlarını benimsemiştir. Federal Almanya Cumhuriyeti (Batı Almanya) demokratik bir sistem benimserken, Demokratik Almanya Cumhuriyeti (Doğu Almanya) Sovyet modeline dayalı sosyalist bir yönetim sistemini hayata geçirmiştir (Fulbrook, 2019). Bu dönemde iki ayrı yönetim sisteminde kadınların toplumsal hayattaki durumu da fark yaratmaktadır. Sosyalist ideoloji ile şekillenen Doğu Almanya'da kadınların işgücüne katılımı teşvik edilirken, geleneksel kabullerin sürdürüldüğü Batı Almanya'da kadınlar kutsal annelik görevlerini sürdürmeye devam etmişlerdir (Moeller, 1993; Hagemann, 2007).

Soğuk Savaş döneminde, Batı Almanya’da federal yapı üzerine inşa edilmiş olan sosyal piyasa ekonomisi Ludwig Erhard’ın ekonomi politikalarıyla hızlı sanayileşme süreci başlamıştır. Kadın hakları hareketi Batı Almanya’da ikinci dalga feminizm etkisiyle kürtaj hakkı, eşit işe eşit ücret, kamusal alanda kadınların temsili konuları üzerinden yükselmiştir. Feminist aktivist Alice Schwarzer’in yayınladığı *Der kleine Unterschied* (1975), toplumda büyük tartışma yaratmış ve kadın hareketine meşruiyet kazandırmıştır (Schwarzer, 1975). Bu doğrultuda 1977 yılında gerçekleştirilen Medeni Kanun reformu ile evli kadınlara çalışma hakkı tanınarak kocalarının iznine ihtiyaç duyulmaksızın işgücüne katılabilmişlerdir (Rosenhaft, 2003). Öte yandan Doğu Almanya’da kadınların üretim süreçlerine katılımı teşvik edilmekte ve 1950’lerden itibaren devlet destekli kreşler, ücretli doğum izinleri ve eşit işe eşit ücret politikaları benimsenmiş durumdadır. Kamusal alandaki kadın temsili açısından Batı Almanya’dan farklı bir durum söz konusu değilken kadınların emekçi kimliklerinin ön planda olduğu aktarılmaktadır.

1990’lı yıllara gelindiğinde Doğu ve Batı Almanya’nın birleşmesiyle entegrasyon sürecinin başladığı görülmektedir. Bu birleşim hem toplumsal hem de yönetsel anlamda bazı zorluğu beraberinde getirmiştir. Anayasal olarak federal yapı korunarak Doğu Almanya’daki eyaletlerin bu sisteme uyumlulaştırılması sağlanmıştır. Ancak ekonomik eşitsizlikler, işsizlik oranlarındaki farklılık ve kadınların işgücünde edindiği yer açısından doğu-batı arasındaki farklılığın halen devam ettiği vurgulanmaktadır (Winkler, 2007; Fulbrook, 2019).

Kadınların toplumsal ve siyasal alandaki konumları açısından Angela Merkel’in 2005 yılında Almanya’nın ilk kadın başbakanı olması önemli bir dönüm noktası olmuştur. Merkel’in başbakanlığı döneminde (2005 – 2021) ebeveyn izinlerinde kadın erkek ayrımının ortadan kaldırıldığı, kreş kapasitelerinin arttırıldığı ve kadınların ekonomik hayata tutundurulmasına yönelik adımlar atılmıştır (Ferree, 2012; Davidson-Schmich, 2016). Merkel sonrası dönemde yürürlüğe giren *Gehaltstransparenzgesetz* (Maaş Şeffaflığı Yasası) eşit işe eşit ücret prensibiyle hareket ederek kadın – erkek arasındaki ücret farklılıklarının kapatılması hedeflenmiştir (Lombardo & Forest, 2020).

1.4. İSVEÇ

Milattan önce 500 yıllarında bölgeye yerleşen Germen kabileleri ile İsveç’in tarihi başlatılmaktadır. Viking Dönemi ismi verilen 8. ve 11. yüzyıl arasındaki süreçte siyasi

olarak dağınık bir yapının var olduğu fakat Viking reislerinin genişlemeci ve yayılmacı politikalar izleyerek hem Baltık bölgesinde hem de Doğu Avrupa kesimlerinde hakimiyet kurma çabasında olduğu aktarılmaktadır. Vikingler sadece savaşçı olarak değil aynı zamanda tüccar, yerleşimci ve siyasi aktör olarak tanımlanmıştır (Grimberg, 1935).

Yönetim açısından önemli bir detay olarak o dönemlerde öne çıkan “thing” yapılanmasıdır. Kelime eski İskandinav dillerinden gelmekte olup meclis anlamına gelmektedir. İsveç’teki yerleşim bölgelerinin yönetimini üstlenen bu meclislerde özgür erkekler bir araya gelerek anlaşmazlıkları çözmek, yasa yapmak, lider seçmek gibi faaliyetlerine yerine getirmişlerdir (Hansen & Olsen, 2013).

İsveç’in ilk Hristiyan hükümdarı olarak bilinen Olof Skötkonung 11. yüzyılı İsveç tarihi açısından önemli bir dönüm noktasına yapmıştır. Avrupa kıtasında baskın olan dinin İsveç’te de kabul ediliyor oluşu kıtada yer alan benzer sistemlere entegre olmasının önünü açmıştır. Takip eden yüzyılda ise Birger Jarl önderliğinde kurulan kalıcı monarşi ile bölgesel yasaların belirlenerek düzenlendiği ve ulusal birliği sağlamaya yönelik adımların atıldığı tespit edilmiştir. Soylularla kraliyet arasındaki iktidar mücadelesi sürerken 1397 yılında Kalmar Birliği’nin (İsveç, Norveç ve Danimarka’nın aynı hanedan altında birleşmesi) kurulması İsveç’in bağımsız bir devlet olarak var olma arzusuna engel olamamıştır. Bu birlik, ilerleyen yüzyıllarda yarımada yaşanacak ciddi gerilimlerin temelini oluşturmuştur. Nitekim 1520 yılında Danimarka Kralı Christian II’nin Stockholm Kan Banyosu olarak isimlendirilen İsveçli soyluları idam ettirmesi olayı ile milliyetçi ayaklanmalar başlamıştır. Gustav Vasa 1523 yılında ülkeyi bağımsızlığına kavuşturarak birliğe son vermiştir. Kimi araştırmacılara göre bu olay, modern İsveç devletinin kurulduğuna işaret etmektedir (Scott, 1988).

Ekiz (2018) çalışmasında, ülkenin siyasi tarihi incelemesinde anayasal devlet talepleri ile yazılı anayasa taleplerinin benzer dönemlerde kesiştiğini aktarmıştır. Bu doğrultuda 14. yüzyılın ortalarından itibaren yazılı anayasaya sahip bir ülke olarak öne çıkmıştır. 12. yüzyılda kralın hukuk devleti ilkesine bağlılığı, kanun yolunun güvence altına alındığı ve vergilerin nasıl belirleneceğine yönelik Kraliyet Konseyi’ne (Royal Council) danışma koşuluna bağlayan bir Ayrıcalık Mektubu (Letter of Privilege) imzalanarak erken bir anayasal hükümet şeklinin yazılı bir metinle desteklendiği görülmektedir. Süreç içerisinde Kralın karşısında meclis yetkilerinin giderek arttığı görülmektedir. İlk Risksdag

yasasının 1617 yılında, Kralın alacağı bazı kararlar için; soylulardan, ruhbanlardan, kasabalılardan ve çiftçilerden oluşan dört toplumsal sınıfa danışma şartı olarak yürürlüğe konulduğu gözlemlenmektedir (Ekiz, 2018). Bu yıllarda yürürlüğe konulan ve İsveç'in "ilk ulusal yasa derlemesi" olarak nitelendirilen "Magnus Erikssons Landslag" Kral IV. Magnus Eriksson tarafından hazırlanmıştır. Bu metin ile yeni bir yasal düzen getirmekten ziyade yerel hukuki teamülün bir araya getirilmesi ile ülke çapında standart bir hukuk düzeni kurulmasının hedeflendiği aktarılmaktadır. Toplam on altı kitaptan oluşan bu yasa metni kralın görevlerinin yanı sıra miras hukuku, evlilik, toprak hukuku, yargılama usulleri gibi çeşitli alanlara ilişkin düzenlemeler içermektedir (Wiktorsson, 2001). Ayrıca kadınların medeni durumuna ilişkin tanımlamaların ve maddelerin bulunduğu bu metinde bekar kadınlar, erkek vasiler (baba, ağabey, amca) gözetiminde kabul edilmekteyken; dul kadınlar, tam hukuki ehliyete sahip olarak kabul edilmiş ve mülk sahibi olma, vasiyet bırakma ve yargı süreçlerinde temsil hakkı taşıma haklarına sahiptir (Agren, 2009). Ayrıca yasa, kadınlara karşı işlenen suçlarda failin toplumsal statüsüne ve suçun niteliğine göre farklı cezalar öngörmüştür. Bu durum, İsveç hukuk sisteminin o dönemde cinsiyet farklılıklarını hukuki düzeyde kabul ettiğini, ancak kadınları belirli açılardan korumayı da hedeflediğini göstermektedir (Larsson, 2009).

Vasa Hanedanı 1523 – 1654 yılları arasında İsveç topraklarında hüküm sürerek merkezi yönetim geleneğini pekiştirmiş, Protestan reformunu benimsemiş ve kilise mülklerine kraliyet olarak el koymuştur. Kıtadaki her ülkeyi etkileyen Otuz Yıl Savaşları'na katılarak Avrupa'nın en büyük güçlerinden biri haline gelişi Gustavus Adoolphus (1611 – 1632) döneminde gerçekleşmiştir. 1648 yılında imzalanan Vestfalya Barışı ile yeni topraklar kazansa da Rusya ile yapılan savaşlar sonrasında büyük güç kaybederek süper güç statüsünü kaybetmiştir (Scott, 1988).

1718 yılında Kral XII. Karl'ın ölümü ile İsveç'te "Hürriyet Dönemi (Age of Liberty)" başlamış ve bu dönemde kralın yetkileri sınırlandırılırken parlamentonun (Riksdag) yetkileri arttırılmıştır. Ayrıca, özgürlükçü yönetim anlayışının baskınlığının artması ile kamu gücünün hukukla sınırlandırılması düşüncesinin güçlendiği fakat tahtın el değiştirmesi ile otoriter rejimin yükselişe geçtiği görülmüştür. 1789 yılında ise bir hükümet darbesiyle yürürlüğe giren "Birlik ve Güvenlik Yasası ile Kral devlet işlerini uygun gördüğü şekilde yürütme hakkını elde etmiştir (Ekiz, 2018).

1809 yılında yapılan Anayasa ile Montesquieu'nun güçler ayrılığı ilkesinden hareketle benimsenen ve esasen yumuşak bir ayrıma dayanan yasama, yürütme ve yargı erkelerinin birbirinden ayrılarak kralın yetkilerinin sınırlandırıldığı bir anayasal monarşi düzeni kurulmuştur. Anayasal monarşiye geçiş İsveç tarihi için önemli bir kırılma noktasıdır. Kral yönetime ilişkin bazı haklarından vazgeçerken devlet konseylerinin rolü ise “istişari” bir nitelik kazanmıştır. Anayasa belirtildiğine göre medeni hukuka ve ceza hukukuna ilişkin konularda düzenleme yapma yetkisi Kral ile Riksdag arasında paylaştırılmıştır. Ekonomik ve idari alanlara ilişkin düzenleme yapma yetkisi ise Krala bırakılmıştır. Vergi ve bütçe üzerindeki yetki Riksdag'a bırakılırken denetim yetkisi de aynı şekilde meclis kanadına bırakılmıştır (Ekiz, 2018). Scott (1988), bu anayasası aşağıdaki şekilde tanımlamaktadır:

“1809 Anayasası, İsveç'in yönetsel yapısında hukuki dengeyi yeniden tesis eden temel belgedir (Scott, 1988, s. 215).”

1866 yılında yapılan reformla meclis yapısı değiştirilerek iki meclisli yapıya geçilmiştir ve bu yeni yapılanmaya uygun yeni bir Riksdag Yasası kabul edilmiştir. Bahse konu yasa ile hayata geçirilen en önemli karar meclisin her yıl toplanması kararı olmuştur. Meclisin yeni formunu kazandıran reform ile halkın temsiliyetini ve yasama sürecini demokratik temeller üzerine dayandırmıştır. Bürokrasinin genel yapılanmasının ise liyakat esasına dayalı modern bir yapıya dönüştüğü aktarılmaktadır (Pierre, Bureaucracy in the Modern State: An Introduction to Comparative Public Administration, 1995). Ekiz (2018) bu dönemin ilerleyen sürecini aşağıdaki gibi yorumlamaktadır:

“1809 tarihli R.F'de Parlamenter yönetime ilişkin yapılan bu köklü değişiklikler, sonraki yüzelli yıl içinde İsveç yönetiminin güç dengesinde kademeli bir değişiklik başlatmıştır. Sonuç olarak, siyasi konularda Kral yerine Riksdag üstün hale gelmiş ve yönetim babadan oğula geçen bir yetki olmaktan çıkarak, halk egemenliği ilkesine dayandırılmıştır. Bu anayasal değişikliklerin yapılması için bir iç savaş gerekli olmamıştır. Bunun yerine siyasi koşulların temelindeki değişiklikler, parlamentoyu daha etkili ve daha güçlü hale getiren bir dizi önemli fakat barışçıl değişikliklere yol açmış ve sonuç olarak İsveç yönetimini tamamıyla değiştirmiştir (Ekiz, 2018, s. 73).”

Kadınların siyasal ve toplumsal alanda görünürlük kazanmaları ise 19. yüzyılın sonlarının bulmuştur. Kadınlara 1845 yılında eşit miras hakkı, 1858'de reşit olma hakkı ve 1921'de oy hakkı tanınmıştır. Bu süreçte kadınlar, kamu görevlisi, öğretmen, sağlık çalışanı gibi mesleklerle bürokrasiye dahil olmaya başlamıştır. Hirdman (1998) bu dönemi şu şekilde değerlendirmektedir:

“Siyasal eşitliğin tanınmasıyla kadınlar yalnızca seçmen değil, yönetsel süreçlerin etkin özneleri haline gelmiştir (Hirdman, 1998, s. 90).”

1960 yıllarda hızla büyümeye başlayan İsveç ekonomisinin ihtiyaç duyduğu işgücü eşit istihdam vurgusunu tetiklemiştir. Diğer Avrupa ülkelerinde göçmenlerle giderilmeye çalışılan işgücü sorunu İsveç'te kadınların katılımıyla çözülmesi hedeflenmiştir. Bu şekilde 1960 ve 1970'li yıllarda kadın nüfusu aktif iş yaşamına çekecek politikalar üretilmeye çalışılmıştır. Bu çerçevede kadınların erkeklerle eşit koşullarda, eşit sorumluluk ve ücretle çalışmasının önünü açmak adına yasal çalışmalar başlatılmıştır. Bu amaçla ilk adım evli ve çocuk sahibi kadınların iş hayatına katılımını sağlayacak cinsiyet eşitliği politikaların hazırlanması olmuştur. Kadınların aile içi iş yükünü azaltan, çalışma hayatına uyum sağlamasını kolaylaştıran ve doğum iznini içeren bir dizi iyileştirme yapılmıştır (Akarçay, 2019).

1974 yılında yapılan anayasa değişikliği ile Kralın tüm yürütme yetkileri İngiltere'deki gibi sembolik hale getirilerek bütün yetki seçilmiş parlamento ve onun içinden çıkan bakanlar kuruluna aktarılmıştır. Bu reformla birlikte klasik parlamenter sistemin koşulları tam olarak sağlanmıştır. (Scott, 1988; Pierre, *Bureaucracy in the Modern State: An Introduction to Comparative Public Administration*, 1995). Ayrıca anayasa, yasama yürütme ilişkisini yeniden düzenlemiş; başbakanın göreve başlaması için Riksdag tarafından güvenoyu alması zorunlu kılınmıştır. Bu sistemle, hükümetin parlamentoya karşı doğrudan sorumlu olması sağlanmış, demokratik denetim kurumsallaşmıştır (Hung Heclo & Henrik Madsen, 1987).

1982 yılında Olof Palme'nin başbakanlık döneminde dış politikada sürdürülen politikalar radikalleştirilerek uluslararası basında “dünyanın vicdanı” olarak tanımlanan bir ülke konumuna gelmiştir. Soğuk Savaş'ın sona ermesiyle Muhafazakar Parti'nin politikalarını posta, demiryolu ve haberleşme ağlarının özelleştirilmesi yönünde gelişim göstermiştir.

Bu hamleyle devletin maliyetleri azaltılarak ülke ekonomisinin küresel piyasaya entegre edilmesi amaçlanmıştır. 1994 yılında yapılan referandumla Avrupa Birliği (AB)'ne katılım halk tarafından onaylanarak Ocak 1995'te İsveç resmen AB üyesi olmuştur. Bu üyelik ülkenin yönetsel normlarında ve egemenlik anlayışında birtakım değişiklikleri beraberinde getirmiştir. Avrupa düzeyinde çevre, istihdam ve cinsiyet eşitliği politikalarının benimsenmesi İsveç kamu idaresinin dönüşümünü etkilemiştir (Kent, 2008).

2000'li yıllara gelindiğinde İsveç'in yönetsel anlamda gündemlerini kamusal hizmetlerin dijitalleştirilmesi, e-devlet uygulamaların yaygınlaştırılması ve kamuda yönetime katılımın artırılması oluşturmıştır. OECD 2023 yılında yayınladığı rapora göre İsveç katılım ve şeffaflık adına üye devletlerle karşılaştırıldığında ilk sıralarda yer almaktadır. Aynı dönemde toplumsal cinsiyet eşitliği konusuna önem verilerek yasal düzeydeki çalışmalar genişletilmiştir. Kadınlar siyasal temsili hem yerel hem de ulusal düzeyde artırılmıştır. 2022 itibarıyla İsveç Parlamentosu'ndaki kadın milletvekili oranı % 46'ya ulaşmış; ayrıca kadınlar, kamuda üst yönetim pozisyonlarının %48,9'unu oluşturmaktadır (Akarçay, 2019; OECD, 2023).

2015 yılında Avrupa'yı etkileyen mülteci krizinde, İsveç, kişi başına düşen en fazla sığınmacı kabul eden ülkelerden biri olmuştur. Bu durum İsveç siyasetinde göç karşıtı söylemlerin yükselmesine ve sağ popülist partilerin güç kazanmasına yol açmıştır (Larsson & Ekengren, 2017). 2022 yılında, Rusya'nın Ukrayna'yı işgal etmesi sonrasında İsveç, tarafsızlık politikasını terk ederek NATO üyeliği başvurusu yapmıştır. Bu gelişme, İsveç'in geleneksel dış politika ekseninde önemli bir kırılmayı temsil ederek tarihe geçmiştir.

1.5. TÜRKİYE

Türklerin tarihlerinin kökenleri üzerine yapılan araştırmalarda ortak çıktılar coğrafi olarak Orta Asya'yı işaret ederken önemli kaynaklar ise ilk yazılı anıtlar ve Çin kaynakları olarak karşımıza çıkmaktadır (Taşağıl, 2023). Türkoloji adına gerçek bir devrim olarak nitelendirilebilecek ilk adımlardan biri Danimarkalı dil bilimci Vilhelm

Thomsen'in 8. yüzyılda dikilen Orhun Kitabeleri'ni okumasıdır.¹¹ Kitabelerin 1893 yılında okunmasının ardından Türk camiasındaki ilk çalışmalar 1895 yılında yapılmaya başlanmıştır (Çetin, 2013). Ercilasun'un (1999) aktardığına göre, yazıtlar üzerine Türkiye'de yapılan ilk çalışmalar V.Thomsen'in okumasından iki sene sonraya denk gelmekte ve İkdam gazetesinde anonim olarak yayınlanan "Hutut-ı Kadime-i Türkiye" isimli alfabeye yönelik hazırlanmış bir yazıyla başlamaktadır.¹² Sonraki çalışmaların ise Osmanlı'nın dağılma döneminde Hüseyin Cahit Yalçın'ın çevirileriyle ve Necip Asım Yazıksız'ın yukarıda anılan yazıtlara ilişkin yabancı kaynakları çevirmesiyle devam ettiği aktarılmıştır (Taşağıl, 2023).

Orta Asya Türk devletlerinde, kurultay sistemi, devletin yönetim yapısını şekillendiren temel unsurlardan birini oluşturmuştur. Han ve boy beylerinin katılımıyla gerçekleştirilen kurultaylar, devletin politik ve idari kararlarının alındığı en yüksek merci olarak görev yapmıştır. Bu yapı, özellikle Kök Türkler ve Uygurlar gibi erken dönem Türk devletlerinde, esnek ve hızlı harekete geçebilen bir yönetim sistemi ile sonuçlanmıştır. Kadınlar da bu yapıda önemli bir role sahip olmuş, hatunlar devlet işlerinde danışmanlık yapma yetkisiyle karar alma süreçlerine katılmıştır (Ortaylı, 2020).

Milattan önce 3. yüzyıl ile 8. yüzyıl arsına denk gelen İslamiyet öncesi Türk devletlerinin kurduğu düzen göçebe yaşam biçimine uygun olarak esnek aynı zamanda dağılmayı engellemek için merkezîyetçi bir yapı üzerinedir. Devletin başında bulunan "Kağan" siyasi bir figür olmasının yanı sıra otoritenin temsilini üstlenmiştir. Meşruiyetin kaynağının Tanrı'dan geldiğine inanılan "kut anlayışına" göre kağan, halkın refah ve adaletini sağlamakla olduğu yükümlü tutulmuştur. Devlet işlerinin kağanın etrafında kurulan ve "danışma meclisi" olarak nitelendirilen "kurultay"da görüşülerek yürütüldüğü düşünülmektedir. Kurultay'da boy beylerinin ve kağanın eşleri olan hatunlara yer

¹¹ "Inscriptions de l'Orkhon déchiffrées", *Mémoire de la Société Finno-ougrienne*, V, Helsinki 1896.

¹² "Orhun Abideleri Hakkında Türkiye'deki İlk Bilgiler", Ercilasun, Bilge 1999 3. *Uluslar Arası Türk Dil Kurultayı 1996*, Türk Dil Kurumu Yayınları, Ankara, 409-422.

verilerek önemli kararların tartışılıp sonuca varıldığı aktarılmaktadır (İnalcık, 2000; Ortaylı, Türklerin Tarihi, 2020). Akşin (2007)'e göre ise bu yönetim anlayışı, tarihin ilerleyen dönemlerinde kurulacak olan Türk – İslam devletlerinde istişare kültürünün ve kurumsal danışma geleneğinin temelini oluşturmuştur (Akşin, 2007).

İslamiyet öncesi Türklerde kadınların konumu incelendiğinde yönetimde söz sahibi oldukları ve etkili bir pozisyonda bulundukları gözlemlenmektedir. “Hatun” unvanıyla anılan kadınlar kağanla birlikte ülke yönetiminde söz sahibi olmuş, diplomatik misyonlara katılmış ve Kurultay’da söz sahibi olmuştur (Togan, 1981). Ayrıca 8. yüzyılda varlık gösteren Uygurlardan kalan belgeler incelendiğinde kadınların miras ve mülkiyet hakkı olduğu sonucuna varılmıştır. Bu haklara sahip olmak kadınların ekonomik ve sosyal olarak erkeklere denk tutulduğunun bir göstergesi olmuştur.

751 yılında Talas Savaşı ile İslamiyet’i tanıyan Türklerin İslamiyet kabulünün ardından Türk devletlerinin yönetsel yapılarının değişerek bürokratik bir hal aldığı aktarılmaktadır. Kabul sürecinin Karahanlılarla başlamasının ardından bu devletten sonra kurulan Selçuklular ve Gazneliler gibi devletlerde yürütme görevini üstlenen Divan-ı Saltanat’ta siyasi, idari, askeri ve mali birçok konu görüşülmektedir. Sultan’ın yanı sıra vezirlerin ve divan üyelerinin yer aldığı bu divanda devlet politikaları şekillendirilmiştir. İnalcık (2009), bu yapının merkezî otoriteyi pekiştirdiğini ve askeri bürokrasi ile ulema sınıfının idarede önemli rol oynadığını belirtmiştir (İnalcık, 2009). Akşin ise bu dönemin, devletin İslam hukuku ekseninde kurumsallaşması ve saray bürokrasisinin belirginleşmesi evresi olarak nitelendirmiştir (Akşin, 2007).

İslamiyet sonrası kadınların toplumsal hayattaki ve yönetsel alandaki rolleri kısmen kısıtlanmış olmakla birlikte hanedan üyesi kadınların ve eşlerin etkilerinin sürdüğünden bahsedilmektedir. Selçuklu Devleti’nin hüküm sürdüğü dönemlerde Terken Hatun’un Melikşah’la birlikte karar alma süreçlerine katılması bu duruma örnek gösterilmektedir. Ayrıca Terken Hatun’un ordu ve devlet üzerinde de etkisi olduğu vurgulanarak dolaylı yoldan elinde kısmi bir siyasi güç bulundurduğu aktarılmaktadır. Yine kadınların bu dönemde vakıf kurma yoluyla sosyal hayatta da aktif rol aldığı bilinmektedir (Kuşçu, 2016).

13. yüzyılda Anadolu’da kurulan Osmanlı Devleti’nin yapılanması ise padişahın mutlak otoritesi etrafında şekillenen merkeziyetçi bir yönetim şekli olmuştur. Devlet işleri Sadrazam tarafından, Divan-ı Hümayun’da görüşülerek varılan kararlar doğrultusunda yürütülmektedir. Toprak sistemi için kurulan Tımar ve vergilendirme sistemi için kurulan iltizam yapılanmaları taşradaki teşkilatlanmanın temellerini oluşturmaktadır. İnalçık (2000), bu yapılanma ile adalet, denetim ve vergilendirme konularında yüksek işleyiş kapasitesine dikkat çekmektedir (İnalçık, 2000). Akşin’e göre ise bu sistem merkezi sistem ile taşra arasında dengeleyici bir politika yürütülmesini sağlayarak padişah otoritesini imparatorluk sınırlarının ulaştığı her yerde hissedilmesini sağlama amacı taşımaktadır (Akşin, 2007).

Saray haremde bulunan kadınlar, özellikle 16. yüzyıldan itibaren devlet yönetiminde etkili olmaya başlamıştır. Hürrem Sultan, Mihrimah Sultan, Kösem Sultan ve Turhan Sultan gibi isimler yalnızca padişaha yakınlıklarıyla değil, vakıf faaliyetleri, atamalarındaki rolleri ve diplomatik müdahaleleriyle siyasete yön vermiştir. Ortaylı (2011) bu dönemi "Kadınlar Saltanatı" olarak tanımlamış ve saraydaki kadınların sivil bürokrasiye yön verdiğini ifade etmiştir (Ortaylı, 2011).

1808 yılında II. Mahmut döneminde ayanlarla merkezi otorite arasında imzalanan Sened-i İttifak Osmanlı tarihinde ilk anayasal belge olarak kabul edilmektedir. Aynı zamanda padişahın yetkilerini sınırlayan ve merkezi otorite ile ayanlar arasında imzalanan bu sözleşme ile ayanlar birtakım güvence ve ayrıcalıklardan faydalanmıştır. Her ne kadar anayasa olmasa da gücün mutlak merkezde toplanmasını sorgulayan ve buna karşı çıkan bir noktaya işaret eden bir metin olması açısından önem taşımaktadır (Akyıldız, 2012).

Islahatlar dönemi Osmanlı tarihi açısından ve aynı zamanda Türkiye tarihi açısından önemli bir döneme işaret etmektedir. Nitekim 1839 tarihli Tanzimat Fermanı ve 1856 tarihli Islahat Fermanı ile Osmanlı’nın modernleşme süreci başlamış, hukuk devleti fikri değerlendirilmeye başlanmış, vatandaşlık ve kamu hizmetinde eşitlik ilkesi benimsenmiştir. 1864 Vilayet Nizamnamesi ile yerel yönetimlerin yapılanmasını sistematikleştirme adına meclisler kurulmuştur (İnalçık, 2009). Aynı zamanda bu reformlar “yönetimin rasyonelleşmesi ve modernleşmenin merkezden çevreye yayılması” olarak da açıklanmaktadır (Akşin, 2007). Bu dönemde kadınların eğitim hakları genişletilerek 1858 yılında “kız rüştiyeleri (günümüzde orta okul)” açılmış, ardından bu

okullar imparatorluğun çeşitli şehirlerinde çoğalmaya başlamıştır (Zihnioğlu, 2003). Bu gelişme kadınların toplumsal ve kamusal alandaki görünürlüklerini arttırarak önemli bir dönemin başlangıcına işaret etmiştir. Özellikle 1890’lı yıllardan itibaren Fatma Aliyye ve Emine Semiye gibi yazarların hem edebi alanda ürettikleri eserlerle hem de kadınların toplumsal hayattaki konumları üzerine ürettikleri sorgulayıcı fikirler ile dikkat çekmiştir (Çakır, 2010). Bu yazarların, kadınlara atfedilen “iyi eş, iyi anne” kimliklerinin ötesine geçerek bir birey olarak değerlendirilmeleri yönünde bir düşünsel dönüşüm yaşanmıştır. Bu çalışmaların ışığında kadınların bireysel farkındalıkları gelişerek ilk feminist örgütlenmelerin temelleri atılmıştır.

1876 yılında Osmanlı Devleti’nin ilk anayasası olan Kanun-i Esasi, Sultan II. Abdülhamid tarafından ilan edilmiş ve devletin anayasal monarşi çerçevesinde yeniden yapılandırılmasını amaçlamıştır. Anayasa, Batı tipi meşrutiyet ilkeleri ile Osmanlı siyasi geleneğini bir araya getiren özgün bir belge niteliği taşımaktadır. Kanun-i Esasi’nin 1. maddesi, Osmanlı Devleti’nin “padişahın halifelik yetkisi altında” bir devlet-i meşruta olduğunu beyan ederken, 5. maddesi padişahın şahsının “masun ve mukaddes” olduğunu ilan ederek, otoritesinin mutlaklığına vurgu yapmıştır (Akyıldız, 2012). Anayasa ile Meclis-i Mebusan ve Meclis-i Ayan olmak üzere çift meclisli bir yapı kurulmuş; 62. madde uyarınca Meclis-i Mebusan üyeleri halk tarafından, Meclis-i Ayan üyeleri ise doğrudan padişah tarafından atanmıştır (Töner, 2019). Bununla birlikte, 113. madde, padişaha kişileri “memleket haricine çıkarmak” (sürgün) yetkisini tanımış ve bu hüküm, anayasal sistemin otoriterliğe açık bir yanını teşkil etmiştir. Her ne kadar anayasa ile temel hak ve özgürlükler tanınmış, kamuoyuna meclis aracılığıyla temsil hakkı verilmiş olsa da, II. Abdülhamid’in 1878’de meclisi feshetmesi ile anayasa askıya alınmış ve fiili mutlakiyet rejimi uzun yıllar boyunca devam etmiştir (Ortaylı, 2011). 1908’de II. Meşrutiyet’in ilanı ile Kanun-i Esasi tekrar yürürlüğe konulmuş, 1909 anayasa değişiklikleri ile padişahın yetkileri önemli ölçüde kısıtlanarak meclisin yetkileri artırılmıştır (Zürcher, 2004).

1908 yılında ilan edilen II. Meşrutiyet döneminde kadınların yayın organları ve dernekler aracılığıyla eğitim, işgücüne katılım ve siyaset gibi alanlarda talepkar oldukları aktarılmaktadır (Zihnioğlu, 2003). Yine bu dönemde yönetsel açıdan meydana gelen değişimler dikkat çekmektedir. Anayasal monarşiye geçiş ile Meclis-i Mebusan’ın ve

Ayan Meclisi'nin de aktif hale geldiği bu dönemde taşradaki yerel yönetim yapılanmalarının karar alma yetkisinin kazandığı görülmektedir (Ortaylı, 2020). Bu dönem halkın yönetime katılımının anayasal düzeyde ilk kez kurumsallaştığı bir eşik olarak nitelendirilmektedir. Bunlara ek olarak 1908 Jön Türk Devrimi, Osmanlı İmparatorluğu'nda özgürlük, eşitlik ve uluslaşma gibi kavramların yoğun olarak tartışıldığı bir dönemi başlatmıştır. Bu süreçte kadınlar, toplumsal hayatta daha fazla yer almak için çeşitli girişimlerde bulunmuşlardır. Özellikle Selanik'te kurulan kadın cemiyetleri, kadınların örgütlenmesi ve hak talepleri açısından önemli bir rol oynamıştır (Toprak, 2019).

1923 yılına gelindiğinde Osmanlı İmparatorluğu modern dünyanın getirdiği yeniliklerle baş edemeyerek dağılmış ve Anadolu halkı kendi savunmasını yaparak elde ettiği zaferle yeni bir devlet inşa etmiştir. Bu dönemin yönetsel karakteri, özellikle Kurtuluş Savaşı'nın başarıyla yürütülmesinden güç almıştır. Ankara hükümeti, 1920'den itibaren Meclis-i Mebusan'ın kapatılmasıyla fiilen kurulan Büyük Millet Meclisi eliyle hem yasama hem yürütme yetkisini üstlenmiş, bu yapı Cumhuriyet'in ilanı ile anayasal çerçeveye oturtulmuştur (Zürcher, 2004). Lozan Antlaşması'nın imzalanması ve kapitülasyonların kaldırılması gibi gelişmeler, merkezîyetçi ulus-devletin hukuki ve diplomatik temelini pekiştirmiştir. 1921 ve ardından 1924 Anayasaları ile kuvvetler birliği esasına dayalı bir yapının şekillendiği görülmektedir. Yeni rejimle bürokratik kurumlar ve bakanlıkların yapılanması hızlı bir şekilde merkezi bir yönetim modeli tesis edilmiştir. Bu süreç araştırmacılar tarafından “devrimsel dönüşümle hem devletin hem de yurttaşlığın yeniden tanımlandığı bir dönem” olarak nitelendirilmiştir (Ortaylı, 2017).

Cumhuriyet rejimi, kadınların yurttaşlık haklarını tanıyan reformları hızlıca hayata geçirerek 1926'da kabul edilen Medeni Kanun ile çok eşlilik ve tek taraflı boşanma kaldırılmış; kadınlar erkeklerle eşit medeni haklara kavuşmuştur. 1930'da belediye seçimlerine, 1934'te genel seçimlere katılım hakkı verilmiştir. 1935 seçimlerinde TBMM'de 18 kadın milletvekili yer almıştır (Zihnioğlu, 2003). Bu reformlar, Atatürk'ün kadın haklarına verdiği önemin göstergesi olmuştur. Kandiyoti (1997), bu dönemi “modernleşmenin devlet destekli bir kadın kimliği inşa etme süreci” olarak tanımlamakla birlikte reformların kırsal kesimlerde etkili olamadığını ve kadınların aile içindeki geleneksel rollerinin sürdürüldüğünü aktarmaktadır (Kandiyoti, Bargaining With

Patriarchy, 1997). Bu durumu farklı bir yönde destekler biçimde Tekeli (1982), kadınların bu dönemde anayasal yurttaşlık kazanmakla birlikte karar alma mekanizmalarına sınırlı biçimde dahil edilebildiğini belirtmektedir (Tekeli, Kadınlar ve Siyasal Toplumsal Hayat, 1982).

1950’li yıllara gelindiğinde uzun süre devam eden Cumhuriyet Halk Partisi iktidarı ile süregelen tek partili dönemden çok partili hayata Demokrat Parti’nin seçilmesiyle geçilmiştir. Bu dönemde yerel yönetimlerin etkinliği görece artmış, özellikle Türkiye’nin en özgürlükçü anayasası olarak nitelendirilen 1961 Anayasası ile hukuk devleti, sosyal devlet ve idari yargı kavramları güçlenmiştir (Kırılmaz & Kılıç Kırılmaz, 2014). Aynı zamanda bu dönem “anayasal sistemin halka açılması ve yönetsel meşruiyetin yeniden tartışılması” olarak da tanımlanmaktadır (Akşin, 2007). Bu yıllarda kadınların siyasi ve sosyal hayattaki varlığı sınırlı kalmış, ancak 1970’li yıllarda kadın hareketleri canlanmaya başlamıştır. 1975’te Birleşmiş Milletler’in “Kadın Yılı” ilanı ile Türkiye’de birçok kadın derneği ve yayınevi faaliyete geçmiştir. İstanbul, İzmir ve Ankara gibi büyük şehirlerde kadın dernekleri yeniden örgütlenmiştir (Çakır, 2010).

12 Eylül 1980 darbesi ile Türkiye’de demokratik yaşam kesintiye uğramış parlamento feshedilip siyasi partiler kapatılmıştır. 1982 Anayasası ile güçlendirilmiş otoriter bir çerçevede 1983’te kontrollü bir dönüşle sivil yönetime geçilmiştir. Anavatan Partisi lideri Turgut Özal’ın hükümeti ekonomik serbestleşmeyi başlatırken siyasal alanda da görece istikrar sağlayarak halkın desteğini almıştır. 1980’lerin ikinci yarısında ortam kısmen özgürleştikçe sivil toplum filizlenmeye başlamıştır. Örneğin 1985’te Türkiye, kadınlara karşı ayrımcılığın önlenmesine dair CEDAW sözleşmesini imzalayarak uluslararası taahhüt altına girmiş ve devlet bünyesinde Kadın Statüsü Genel Müdürlüğü gibi ilk kurumsal adım atılmıştır (Diner & Toktaş, 2010). Bununla birlikte, 1980’ler boyunca siyasette kadın temsili çok düşük seviyelerde kalarak (çoğu zaman %2’nin altında) ve parlamento adeta erkek egemen bir “kulüp” olarak varlığını sürdürmüştür (Tekeli, 2005).

Darbe sonrası baskı ortamında önceki dönemin sol-sosyalist hareketleri dağılmış, birçok kadın aktivist bu boşlukta kendi deneyimlerini feminist bir bakışla sorgulamaya yönelmiştir. Nitekim 1980’lerin ortalarında bağımsız kadın grupları ortaya çıkmaya başlamıştır. 1981’de Şirin Tekeli, Gülnur Savran, Stella Ovadia gibi feministler bilinç yükseltme ve çeviri grupları oluşturarak yeni feminist hareketin çekirdeğini atmışlardır

(Tekeli, 1986). 1982’de düzenlenen “Kadın Sorunları Konferansı”, uzun süre sonra ilk kez feminizmin kamuya açık bir zeminde tartışılmasını sağlamıştır. Bunu takiben 1983’te Somut dergisinin kadın sayfalarında kadına yönelik şiddet, kürtaj hakkı gibi konular işlenerek feminist söylem geniş kitlelere ulaştırılmıştır. Özellikle “dayağa karşı dayanışma” kampanyaları ve 1987’de İstanbul’da gerçekleştirilen Dayağa Hayır yürüyüşü, o zamana dek özel alan sayılan aile içi şiddeti kamusal tartışma konusu yaparak önemli bir farkındalık yarattığı aktarılmaktadır (Arat, Towards a democratic society: The women’s movement in the 1980s, 1994). 1980’lerin feministleri büyük ölçüde eğitilmiş şehirli kadınlardan oluşuyor, sol hareketlerden koparak kadın kimliği ekseninde örgütlendiği gözlemlenmiştir. Bu durum hareketin başlarında “batı taklitçiliği” veya “orta sınıf hareketi” olduğu eleştirilerini getirse de, aslında feminist hareket Türkiye’de demokratik çoğulculuğun önemli bir parçası haline gelmesi açısından önem taşımaktadır (Tekeli, 1986; Arat, Towards a democratic society: The women’s movement in the 1980s, 1994). 1983’te çıkarılan Nüfus Planlaması Kanunu ile kürtajın yasal hale gelmesi, kadınların bedensel hakları yönünden önemli bir kazanım olmuştur. Bu reform, askeri yönetimin insiyatifiyle gerçekleşmiş olsa da kadın hareketince sahiplenilmiş ve uygulamanın takipçisi olunmuştur (Ilkcaracan, 2007).

1990’lar Türkiye’si, bir yandan çok partili demokratik hayatın geri dönüşü ve Avrupa Birliği’ne uyum arayışları, diğer yandan siyasi istikrarsızlık ve toplumsal kutuplaşma ile şekillenmiştir (Arat, 2005). 1991 sonrası kurulan koalisyon hükümetleri döneminde devlet, kadın politikalarına kurumsal düzeyde eğilmeye başlamıştır. 1991’de “Kadın ve Aileden Sorumlu Devlet Bakanlığı” oluşturularak ilk kez kabine düzeyinde kadın meselelerine odaklanan bir birim tesis edilerek bu göreve Imren Aykut’un getirilmesi ile sembolik bir adım atılmıştır (Diner & Toktaş, 2010). 1993’te Tansu Çiller’in başbakan olmasıyla Türkiye ilk ve tek kadın başbakanını görmüştür. Bu, siyasi tarih açısından önemli bir eşik olsa da Çiller’in yükselişi kadın hareketinin doğrudan bir başarısı değil, genel siyasi dinamiklerin sonucu olarak değerlendirilmektedir. Nitekim parlamento genelinde kadın milletvekili oranı bu dönemde de çok düşük seyretmiş ve 1995 seçimlerinde oran %1,8 gibi düşük bir seviyede kalmıştır (Tekeli, 2005). 28 Şubat 1997 sürecindeki askeri-müdahaleci tutum, İslami kesimi hedef alırken kadınlar açısından özellikle başörtüsü yasağı gibi uygulamalarla kamusal alanda yeni tartışmalar doğurmuştur. Bu dönem, laiklik eksenli gerilimlerin kadınların eğitim ve temsil haklarını

da etkilediği bir dönemdir. Öte yandan 1990'lar boyunca demokrasi ve insan hakları mücadelesi güçlenirken, kadınların sesine de kamuda daha çok yer verilmeye başlanmıştır (Arat, 1994; Ilkcaracan, 2007).

2000'li yıllarda Türkiye'de siyasal iktidar değişmiş ve AKP hükümeti, AB uyum süreci kapsamında kapsamlı reformlar başlatmıştır. 2004'te Anayasa'nın 10. maddesi değiştirilmiş; kadın-erkek eşitliği anayasal güvence altına alınmıştır. 2001'de Medeni Kanun reformu ile aile içi eşitlik sağlanmış; 2004'te Ceza Kanunu yeniden düzenlenerek cinsel suçlar ağırlaştırılmıştır (Tekeli, 2010). Bu süreçte kadın örgütleri Türk Ceza Kanunu Kadın Platformu gibi oluşumlarla aktif rol üstlenmiştir. Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü'nün güçlendirilmesi ve belediyelere sığınmaevi açma yükümlülüğü getirilmesi yönetsel açıdan önemli gelişmeler olmuştur. Kadın hareketi bu dönemde kitleselleşmiş ve Türkiye'nin birçok bölgesine yayılmıştır. KAMER, Kadının İnsan Hakları Derneği gibi örgütler hem hizmet hem de eğitim faaliyetleri yürütmüştür. Kadın Sığınakları Kurultayı, yerel düzeyde kadın dayanışmasını artırmıştır. Medyada kadın temsili daha görünür hâle gelmiş; alternatif yayın organları ve dergiler aracılığıyla feminist bakış açısı güçlenmiştir. Bu gelişmelerle birlikte kadın hareketi, Türkiye'de sivil toplumun en etkin ve örgütlü alanlarından biri hâline gelmiştir.

2010'lu yıllarda Türkiye'deki siyasal yapı değişmiş ve Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemi'ne geçilmiştir. Kadın ve Aileden Sorumlu Bakanlık kaldırılarak yerine Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı kurulmuştur (Kandiyoti, 2016). Bu değişiklik, kadın politikalarının aile temelli anlayışa indirgenmesi olarak eleştirilmiştir. 2012'de Kadın-Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu kurulmuş; yerel yönetimlerde Kadın Danışma Merkezleri yaygınlaştırılmıştır. 2011'de imzalanan İstanbul Sözleşmesi ile önemli bir uluslararası taahhüt altına girilmiş; 2012'de 6284 sayılı yasa ile şiddetle mücadele mekanizması güçlendirilmiştir. Ancak 2021'de Türkiye sözleşmeden çekilmiş ve bu karar kadın hareketinin büyük tepkisini çekmiştir (Aksoy, 2021).

Kadın hareketlerinin dışında yönetsel alandaki değişikliklerin en dikkat çekicisi sistem değişikliği olmuştur. 2018 yılında Türkiye'de yürürlüğe giren Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemi, 2017 referandumuyla kabul edilen anayasa değişikliklerinin uygulanması sonucunda parlamenter sistemin sona ermesiyle hayata geçirilmiştir. Yeni sistem, yasama ve yürütme organları arasındaki güçler ayrılığı ilkesini zayıflatmış;

yürütme yetkisi tamamen cumhurbaşkanında toplanmıştır (Özbudun, 2018). Bu değişiklikle birlikte başbakanlık makamı kaldırılmış, bakanlar cumhurbaşkanı tarafından atanır hale gelmiş ve Meclis'in denetim mekanizmaları sınırlanmıştır (Sayarı, 2020). Sistemin uygulanmasıyla birlikte bürokratik yapı da yeniden şekillendirilmiş; başkanlık ofisleri ve kurullar aracılığıyla teknokratik karar alma mekanizmaları öne çıkmıştır (Yayla, 2019). Cumhurbaşkanlığı kararnameleri ile mevzuat üretimi hızlanırken, yasama organının işlevi ikincilleşmiştir. Bu dönüşüm, Türkiye'nin geleneksel kuvvetler ayrılığı dengesinden uzaklaşmasına neden olmuş ve demokratik hesap verebilirlik konusunda eleştirileri beraberinde getirmiştir (Esen & Gümüşçü, 2020).



2. BÖLÜM

ÜLKELERİN YÖNETSEL YAPILARI

2.1. İNGİLTERE

Günlük dilde İngiltere olarak bilinen ülkenin resmi adı, Büyük Britanya ve Kuzey İrlanda Birleşik Krallığı'dır (The United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland). Birleşik Krallık, dört farklı ülkenin farklı dönemlerde birleşmesiyle oluşmuştur. Bu birleşim yaklaşık üç yüz yıl sürmüş ve üç ana aşamada tamamlanmıştır. İlk aşama, 1536'da Galler'in (Wales) İngiltere (England) ile resmi olarak birleşmesiyle gerçekleşmiştir. İkinci aşama, 1707'de İskoçya'nın (Scotland) İngiltere ile birleşmesiyle sonuçlanırken üç farklı ulusu içeren Büyük Britanya'yı (Great Britain) ortaya çıkartmıştır. Üçüncü aşamada ise 1800 yılında İrlanda'nın (Ireland) Büyük Britanya ile birleşmesiyle Birleşik Krallık kuruluşu neticelenmiştir. Birleşik Krallık bugünkü halini 1921'de, İrlanda'nın bölünmesi sonrası almıştır; İrlanda'nın kuzeyi, Kuzey İrlanda adıyla Birleşik Krallık'ta kalırken, güneyi İrlanda Cumhuriyeti (Republic of Ireland) adıyla bağımsız bir devlet olmuştur (Karasu, 2020, s. 175).

2.1.1. İngiltere'nin Kamu Yönetiminin Örgütlenmesi

İngiltere'nin kamu yönetimi örgütlenmesi, Westminster modeli olarak bilinen sisteme dayanmaktadır. Bu model, yasama, yürütme ve yargı organlarının birbirinden ayrıldığı, ancak yürütmenin parlamento içinden çıktığı bir hükümet sistemini ifade etmektedir. Westminster modelinde, başbakan ve kabine, parlamentonun güvenini kazanarak iş başına gelmekte ve yürütme yetkisini elinde bulundurmaktadır (Rhodes R. A., 1997).

Bu modelin temel özelliklerinden biri, yürütmenin parlamentoya karşı sorumlu olmasıdır. Daha açık bir ifadeyle, yürütme organı, parlamentonun onayı olmadan büyük kararlar alamaz ve parlamentonun güvenini kaybettiğinde istifa etmek zorundadır. Aynı zamanda, Westminster modeli, anayasal monarşi ile desteklenmektedir. Devletin başı olan kral veya kraliçe, sembolik bir role sahip olup, gerçek yönetim yetkileri parlamento ve yürütme organına devredilmiştir (Özdemir, 2018).

a) Merkezi Yönetim:

İngiltere'deki kamu yönetimi, büyük ölçüde merkeziyetçi bir yapıya sahiptir. Merkezi yönetim, Birleşik Krallık Parlamentosu ve Başbakanlık etrafında örgütlenmiştir. Parlamento, İngiltere'nin en yüksek yasama organıdır ve tüm önemli politikalar burada şekillenir. Merkezi hükümet, özellikle ekonomi, dış politika, savunma ve iç güvenlik gibi ulusal konularda geniş yetkilere sahiptir (Loughlin, 2010). Başbakan, hükümetin başıdır ve kabineyi yönetmekle görevlidir. Kabin, başbakana yardımcı olan bakanlardan oluşmakta ve her bakanlık belirli bir kamu hizmetinden sorumlu tutularak görev dağılımı yapılmıştır. Bakanlıklar merkezi yönetimin temel yapı taşlarını oluşturmaktadır (Rhodes R. , 2011). Merkezi yönetimin ana aktör ve kurumları başbakan, bakanlar ve hükümetin diğer birimleri olarak sıralanabilmektedir. Başbakan, merkezi yönetimin başı olarak hükümeti yönetir ve kabinenin başkanlığını yapmaktadır (Blick, 2011).

İngiltere'de merkezi yönetimin en önemli özelliklerinden bir diğeri ise yasama ve yürütme organları arasındaki güçlü ilişkidir. Parlamento “Avam Kamarası (House of Commons)” ve “Lordlar Kamarası (House of Lords)” olmak üzere iki meclisten oluşmaktadır.

Avam Kamarası, İngiltere'nin yasama organının alt kanadıdır ve doğrudan halk tarafından seçilen milletvekillerinden oluşmaktadır. Bu yapı, parlamenter demokrasinin merkezini oluşturur ve ülkenin yasalarının büyük bir kısmı burada şekillenir. 650 milletvekilinden oluşan Avam Kamarası, kanun yapma, hükümeti denetleme ve yürütme organını (başbakan ve kabineyi) izleme yetkisine sahiptir. Hükümetin başı olan başbakan, Avam Kamarası'nda çoğunluğu sağlayan partinin lideri olarak görev yapar ve bu çoğunluğun güvenini kazanmak zorundadır (Blick, 2011). Bu mekanizma, İngiltere'deki yürütme ile yasama arasındaki dengeyi sağlar ve hükümetin hesap verebilirliğini artırır.

Avam Kamarası'nda milletvekilleri yasama sürecini doğrudan etkilemektedir. Her yasa tasarısı önce Avam Kamarası'nda görüşülmekte ve kabul edilirse Lordlar Kamarası'na gönderilmektedir. Avam Kamarası, ekonomik ve mali politikalar üzerinde özel yetkilere sahiptir, özellikle de vergi ve harcama yasalarını onaylamak sadece bu meclisin yetkisindedir (Rhodes R. , 2011). Ayrıca, her ne kadar Lordlar Kamarası yasaları geciktirebilse de son karar Avam Kamarası'na aittir.

Diğer taraftan, Lordlar Kamarası, Birleşik Krallık Parlamentosu'nun üst kanadı olup, üyeleri atanmış veya kalıtsal soyluluk yoluyla mecliste yer almaktadır. Lordlar Kamarası, yasama sürecinde önemli bir rol oynasa da halk tarafından seçilmeyen üyelerden oluşması nedeniyle Avam Kamarası kadar demokratik bir yapıya sahip değildir (Evans J. , 2003). Lordlar Kamarası'nın başlıca görevleri arasında, Avam Kamarası tarafından kabul edilen yasa tasarılarını incelemek, bu yasalar üzerinde önerilerde bulunmak ve gerektiğinde geciktirme yetkisini kullanmak vardır. Ancak Lordlar Kamarası'nın yasaları süresiz olarak reddetme yetkisi yoktur, sadece belirli bir süre boyunca geciktirebilir (Loughlin, 2010).

Lordlar Kamarası, özellikle yasaların kalite kontrolünde ve hükümet politikalarının ayrıntılı olarak incelenmesinde önemli bir işlev görür. Bunun yanı sıra, uzmanlık gerektiren karmaşık konularda Lordlar Kamarası üyelerinin derinlemesine bilgi birikimi ve tecrübeleri yasa süreçlerine katkı sağlar (Blick, 2011). Lordlar Kamarası'nda görev yapan üyeler arasında, hukukçular, akademisyenler ve eski kamu görevlileri yer almakta olup, Avam Kamarası'ndan farklı olarak yasaların uzun vadeli etkileri üzerine daha geniş bir perspektiften bakarlar. Lordlar Kamarası'nın reformu, seçilmemiş üyelerden oluşması nedeniyle zaman zaman tartışmalara yol açmışsa da günümüzdeki sistemde İngiltere'nin yasama sürecinde dengeleyici bir unsur olarak görev yapmaya devam etmektedir.

Yürütme organı, parlamentoya karşı sorumlu olup, hükümet parlamentonun güvenini kaybettiğinde başbakan istifa etmek zorundadır (Loughlin, 2010). Westminster modelinde, yasama organının denetim gücü oldukça yüksektir. Hükümet, parlamentodan onay almadan büyük ölçekli politikaları hayata geçirme şansına sahip değildir. Örneğin, bütçe ve kamu harcamaları, Hazine Bakanlığı tarafından düzenlenmiş olsa bile, parlamentonun onayı alınmasıyla kesinleşmektedir (Rhodes R. , 2011).

Merkezi yönetimin altında yer alan bakanlıklara ve diğer kamu kurum/kuruluşları; 24 adet bakanlık dairesi (ministerial departments) , 20 adet bakanlık dışı yapılanmalar (non-ministerial departments), 424 adet ajanslar ve diğer kamu kurumları (agencies and other public bodies), 115 adet yüksek profilli gruplar (high profile groups), 19 adet kamu kuruluşu (public corporations) ve 3 adet devredilen yönetimler (devolved administrations) olarak sıralanabilmektedir. Çalışmanın konusu kapsamında merkezi yönetim çerçevesinde bakanlık daireleri ve bakanlık dışı yapılanmalardan söz edilecektir.

Tablo 1: İngiltere'de Bakanlık Daireleri ve Bakanlık Dışı Yapılanmalar

BAKANLIK DAİRELERİ	BAKANLIK DIŞI YAPILANMALAR
Başbakanlık Ofisi	Yardım Komisyonu
Başsavcılık (4 Ajans ve Kamu Kurumu ile çalışır.)	Rekabet ve Piyasalar Kurumu
Kabine Ofisi (27 Ajans ve Kamu Kurumu ile çalışır.)	Kraliyet Savcılık Servisi
İşletme ve Ticaret Departmanı (19 Ajans ve Kamu Kurumu ile çalışır.)	Gıda Standartları Ajansı (7 Ajans ve Kamu Kurumu ile çalışır.)
Kültür, Medya ve Spor Departmanı (42 Ajans ve Kamu Kurumu ile çalışır.)	Ormancılık Komisyonu (2 Ajans ve Kamu Kurumu ile çalışır.)
Eğitim Departmanı (18 Ajans ve Kamu Kurumu ile çalışır.)	Devlet Aktüerya Departmanı
Enerji Güvenliği ve Net Sıfır Departmanı (16 Ajans ve Kamu Kurumu ile çalışır.)	Devlet Hukuk Departmanı
Çevre, Gıda ve Kırsal İşler Departmanı (34 Ajans ve Kamu Kurumu ile çalışır.)	HM Tapu Sicili
Bilim, İnovasyon ve Teknoloji Departmanı (17 Ajans ve Kamu Kurumu ile çalışır.)	HM Gelir ve Gümrük (2 Ajans ve Kamu Kurumu ile çalışır.)
Ulaştırma Departmanı (23 Ajans ve Kamu Kurumu ile çalışır.)	Ulusal Tasarruf ve Yatırımlar
Çalışma ve Emeklilik Departmanı (13 Ajans ve Kamu Kurumu ile çalışır.)	Ulusal Arşivler
Dışişleri, İngiliz Milletler Topluluğu ve Kalkınma Ofisi (11 Ajans ve Kamu Kurumu ile çalışır.)	Ulusal Suç Ajansı
HM Hazine (18Ajans ve Kamu Kurumu ile çalışır.)	Demiryolu ve Karayolu Ofisi

İçişleri Bakanlığı (29 Ajans ve Kamu Kurumu ile çalışır.)	Gaz ve Elektrik Piyasaları Ofisi (Ofgem)
Savunma Bakanlığı (25 Ajans ve Kamu Kurumu ile çalışır.)	Yeterlilik ve Sınav Yönetmeliği Ofisi (Ofqual)
Konut, Topluluklar ve Yerel Yönetim Bakanlığı (16 Ajans ve Kamu Kurumu ile çalışır.)	Eğitim Standartları, Çocuk Hizmetleri ve Becerileri Ofisi (Ofsted)
Adalet Bakanlığı (35 Ajans ve Kamu Kurumu ile çalışır.)	Ciddi Dolandırıcılık Ofisi (?)
Kuzey İrlanda Ofisi (4 Ajans ve Kamu Kurumu ile çalışır.)	Birleşik Krallık Yüksek Mahkemesi
İskoçya Başsavcılığı Ofisi	Birleşik Krallık İstatistik Kurumu (1 Ajans ve Kamu Kurumu ile çalışır.)
Avam Kamarası Lideri Ofisi	Su Hizmetleri Düzenleme Kurumu
Lordlar Kamarası Lideri Ofisi	
İskoçya Ofisi	
Birleşik Krallık İhracat Finansmanı	
Galler Ofisi	

Kaynak: Government UK, (Kasım, 2024), Departments, agencies and public bodies, <https://www.gov.uk/government/organisations>

Savunma Bakanlığı

İngiltere Savunma Bakanlığı (Ministry of Defence - MoD), ülkenin güvenliğini sağlama ve askeri gücünü koruma amacı güden, geniş bir yelpazede stratejik ve operasyonel sorumluluklar üstlenen ana kamu kurumudur. İngiltere’de savunma politikalarının belirlenmesi, ulusal güvenlik stratejilerinin geliştirilmesi ve askeri operasyonların yürütülmesinden sorumludur. Bakanlık, İngiltere’nin silahlı kuvvetlerini yönetir ve bu güçleri hem ulusal hem de uluslararası düzeydeki güvenlik tehditlerine karşı hazır tutar (Government of the United Kingdom, 2024).

Ana görev alanları Ulusal Güvenlik ve Savunma Stratejisi, Silahlı Kuvvetlerin Yönetimi, Savunma Sanayi ve Tedarik Yönetimi, Siber Güvenlik ve İstihbarat olmak üzere dört başlıkta ele alınabilir. Savunma Bakanlığı, ülkenin iç ve dış güvenliğini sağlamak amacıyla uzun vadeli stratejik planlamalar yapmaktadır. Bu stratejiler, İngiltere'nin sınırlarını korumak, terörizm ve siber tehditler gibi modern güvenlik risklerine karşı savunma önlemleri almak gibi geniş kapsamlı politikaları içermektedir. Bakanlık, güvenlik stratejilerini, NATO ve Birleşmiş Milletler gibi uluslararası örgütlerle iş birliği yaparak yürütmektedir.

İngiliz Silahlı Kuvvetleri (British Armed Forces), Kara Kuvvetleri, Kraliyet Donanması ve Kraliyet Hava Kuvvetleri olmak üzere üç ana birimden oluşmaktadır. Her birim, kendi alanında operasyonel güce sahiptir ve bu birimlerin stratejik yönetimi, eğitim ve lojistik desteği Savunma Bakanlığı tarafından koordine edilir (Evans J. , 2003).

İngiliz Kara Kuvvetleri (British Army), İngiltere'nin kara tabanlı askeri gücünü oluşturan en köklü birliklerden biridir. Kara Kuvvetleri, düşman kara güçlerine karşı savunma sağlama, toprak kontrolünü elinde bulundurma ve gerektiğinde savaş operasyonları yürütme görevlerine sahiptir. Ayrıca, barışı koruma ve insani yardım gibi uluslararası görevlerde de yer almaktadır (Blick, 2011). İngiltere'nin güvenlik politikasında Kara Kuvvetleri'nin rolü, yalnızca ülkenin savunmasını sağlamakla sınırlı kalmayıp NATO ve Birleşmiş Milletler çerçevesinde yapılan çok uluslu operasyonlara katkı sunması açısından da önemlidir (Government of the United Kingdom, 2024).

Kraliyet Donanması (Royal Navy), İngiltere'nin deniz kuvvetlerini temsil eden birimdir ve dünyanın en eski donanmalarından biri olarak bilinmektedir. Donanma, İngiltere'nin deniz yollarının güvenliğini sağlamak, deniz aşırı tehditlere karşı ülkenin çıkarlarını korumak ve deniz üzerindeki askeri kapasitesini artırmakla görevlendirilmiştir. Kraliyet Donanması aynı zamanda müttefik ülkelerle ortak deniz operasyonlarına katılarak uluslararası deniz güvenliğine katkı sağlamaktadır (Evans J. , 2003). Modern İngiliz Donanması, uçak gemileri, denizaltılar ve destroyerler gibi gelişmiş askeri teçhizatla donatılmıştır ve dünya denizlerinde caydırıcı bir güç olarak tanınmaktadır (Clarke, 2019).

Kraliyet Hava Kuvvetleri (Royal Air Force - RAF), İngiltere'nin hava sahasının güvenliğini sağlamak ve hava operasyonlarını yürütmek amacıyla kurulmuş birimdir.

RAF, hava savunma, stratejik keşif, askeri nakliye ve gerektiğinde hava saldırıları düzenleme yetkisine sahiptir. Özellikle 20. yüzyıldan bu yana uluslararası çatışmalarda etkin rol oynayan RAF, modern uçak teknolojileri ve stratejik hava savunma sistemleriyle donatılmıştır (Rhodes R. A., 1997). Hava Kuvvetleri, İngiltere'nin savunma stratejilerinde merkezi bir yere sahiptir ve küresel askeri operasyonlarda NATO gibi uluslararası ittifaklarla iş birliği yaparak İngiltere'nin güvenlik politikalarını destekler (Government of the United Kingdom, 2024).

Savunma Bakanlığı, askeri altyapının çağdaştırılmasını sağlamak ve askeri teçhizat tedarik etmek amacıyla Savunma Ekipmanı ve Desteği (Defence Equipment and Support – DE&S) gibi alt birimlerle iş birliği içinde çalışmalarını sürdürmektedir. Bu birim, savunma sanayiyle bağlantılı büyük projeleri yürütmenin yanı sıra, silah ve ekipman ihtiyaçlarını karşılamakta ve askeri yenilikleri destekleyici rol üstlenmektedir (Rhodes R., 2011).

Bakanlık, İngiltere'nin dijital altyapısını korumak için Ulusal Siber Güvenlik Merkezi (National Cyber Security Centre – NCSC) ile iş birliği yaparak siber güvenlik politikalarını yönetmektedir. NCSC, Savunma Bakanlığı'nın dijital güvenlik stratejilerinde kilit bir role sahiptir ve İngiltere'nin siber saldırılara karşı savunmasını güçlendirmek için çalışmalar yürütmekle sorumludur (Clarke, 2019; Government of the United Kingdom, 2024). Savunma İstihbarat (Defence Intelligence) ise bakanlığa istihbarat desteği sağlamak amacıyla stratejik bilgi toplama ve analiz görevini üstlenen kurumdur. Bu birim, tehdit değerlendirmesi yaparak bakanlığın güvenlik politikalarına yönelik veri sağlayıcı olarak tanımlanmaktadır.

Bakanlığın yönetim yapılanması; Savunma Bakanı (Secretary of State for Defence), Savunma Bakan Yardımcıları (Ministers of State for Defence), Genelkurmay Başkanı (Chief of the Defence Staff - CDS), Daimi Müsteşar (Permanent Under Secretary – PUS), Savunma Kurulu (Defence Board) ile diğer alt kurum ve özel birimlerden oluşmaktadır.

Savunma Bakanı, İngiltere Savunma Bakanlığı'nın en üst düzey yetkilisidir ve Birleşik Krallık Parlamentosu'na karşı sorumludur. Bu pozisyon, İngiltere'nin güvenlik ve savunma stratejilerini oluşturma, askeri operasyonları yönetme ve bakanlığın genel

işleyişini denetleme yetkisine sahiptir. Savunma Bakanı, hükümetin savunma politikasını belirler ve silahlı kuvvetlerin stratejik yönetimini üstlenmiştir (Rhodes R. , 2011).

Savunma Bakanı'na bağlı olarak çalışan çeşitli bakan yardımcıları, belirli savunma alanlarında uzmanlaşmışlardır. Bu bakan yardımcılarının görevleri arasında askeri tedarik, güvenlik iş birliği, uluslararası ilişkiler ve askeri eğitim gibi konular bulunur. Bakan yardımcıları, Savunma Bakanlığı'nın günlük operasyonlarının yönetimine katkı sağlayarak Savunma Bakanı'na rapor sunmaktadır (Blick, 2011).

Diğer taraftan, Genelkurmay Başkanı, İngiltere Silahlı Kuvvetleri'nin en yüksek askeri yetkilisidir ve doğrudan Savunma Bakanı'na bağlı olarak görev yapmaktadır. Askeri hareketlerin stratejik yönetimini üstlenir ve İngiltere'nin savunma politikasının uygulanmasında liderlik etmektedir. Bu pozisyon, kara, deniz ve hava kuvvetlerinin koordinasyonunu sağlamak ve uluslararası askeri iş birliklerini yürütmekten sorumludur (Clarke, 2019).

Daimi Müsteşar, Savunma Bakanlığı'ndaki en üst düzey sivil yetkilisidir. Bakanlığın idari ve mali yönetiminden sorumlu olmasının yanı sıra Savunma Bakanı'na karşı hesap verme yükümlülüğü vardır. Bu pozisyon, sivil personel, bütçe yönetimi, iç denetim ve idari işlerin denetimini sağlamaktadır (Evans J. , 2003).

Son olarak, Savunma Kurulu stratejik karar alma organı olarak karşımıza çıkmaktadır. Hem sivil hem de askeri liderlerden oluşan kurul, ülkenin savunma politikalarının geliştirilmesi, bütçe planlaması ve kaynak yönetimi gibi önemli stratejik konularda karar almaktadır. Bu kurulda Savunma Bakanı, Genelkurmay Başkanı, Daimi Müsteşar ve diğer üst düzey yöneticiler bulunmaktadır (Government of the United Kingdom, 2024).

Savunma Bakanlığı Personeli

Personel grubu askeri ve sivil olarak ikiye ayrılmaktadır. Her iki grup da belirli kriterler doğrultusunda istihdam edilmekte olup farklı işe alım süreçleri ve farklı prosedürlere tabidir. Bunun yanı sıra, personel alımları meritokrasiye ve güvenlik denetimlere dayandırılmıştır.

Askeri personel alımlarında, askeri akademilerde eğitim almış, katı bir disiplin ve yetenek değerlendirmesini içeren süreçler yer almaktadır. Askeri kariyere girişin ilk adımı Askeri

Akademi'ye giriftir. Sandhurst Kraliyet Askeri Akademisi (Royal Military Academy Sandhurst – RMA), Britannia Kraliyet Deniz Koleji (Britannia Royal Naval College - BRNC), Kraliyet Hava Kuvvetleri Koleji Cranwell (Royal Air Force College Cranwell - RAFC Cranwell) ve Birleşik Krallık Savunma Akademisi (Defence Academy of the United Kingdom) gibi akademilerde öğrenciler; liderlik, strateji, savaş taktikleri ve askeri etik konularında eğitim alılar. Bir sonraki adımda eleme ve güvenlik soruşturmaları sonuçlarına göre hareket edilerek adayların askeri görevlere uygunluğunu değerlendirilmektedir (Rhodes R. A., 1997). Son olarak uzmanlık eğitimlerinin üzerine saha deneyimi kazanmaları beklenmektedir. Özellikle saha operasyonlarına katılan personelin uzmanlık alanlarına göre eğitim alması ve görevlerine adapte olması sağlanmaktadır (Clarke, 2019).

Sivil personel alımlarında, askeri personel alımlarından farklı olarak kamu hizmetleri için belirlenmiş olan yetenek, bilgi ve deneyim kriterlerine göre işe alımlar gerçekleştirilir. Buradaki sürecin ilk adımını açık iş ilanları ve başvurular oluşturur. İş ilanları genellikle “Government.uk” platformunda yayımlanmakta ve başvuruları görev tanımlarına göre belirlenen nitelikteki adaylar arasından kabul edilir (Government of the United Kingdom, 2024). Sivil personel alımında, adaylar yetenek testleri, teknik bilgi değerlendirmeleri ve mülakatlara tabi tutulmaktadır. Özellikle savunma analisti ve mühendis gibi uzmanlık gerektiren pozisyonlar için teknik bilgi ve tecrübe ön planda değerlendirilir (Blick, 2011). Son olarak alınacak personeller güvenlik soruşturmasına tabi tutulmaktadır. Bu süreç, hassas bilgilere erişim sağlayacak personelin güvenilirliğini sağlamak için zorunludur (Rhodes R. , 2011).

İngiltere Savunma Bakanlığı, askeri ve sivil personel unvanları ve görevleri açısından geniş bir yapıya sahiptir. Askeri personel hiyerarşik bir yapıya göre görev alırken, sivil personel idari ve teknik destek sağlamaktadır. İşe alım süreçlerinde askeri personel için özel eğitim programları ve güvenlik denetimleri uygulanırken, sivil personel alımı kamu hizmet kriterleri doğrultusunda gerçekleştirilir. Bu sistem, Savunma Bakanlığı'nın verimli bir şekilde işleyişini sağlamak ve ülkenin güvenliğini desteklemek için titizlikle uygulanmaktadır.

İşletme ve Ticaret Departmanı

İşletme ve Ticaret Departmanı (Department for Business and Trade - DBT), İngiltere ekonomisinin gelişimini, uluslararası rekabet gücünü artırmayı ve ihracat artışını hedefleyen ana politika konularına odaklanmaktadır. Bu politikalar, ülke içindeki işletmeleri desteklemek, yabancı yatırım çekmek ve ticaret yollarını genişletmek gibi konuları içermektedir.

Uluslararası ticaret politikaları, dünya genelindeki ticaret ilişkilerini güçlendirmek ve yeni pazarlara erişimini artırmak için kapsamlı ticaret politikaları geliştirmeye odaklanmaktadır. Bu politikalar, serbest ticaret anlaşmalarının müzakere edilmesi, tarife indirimleri ve gümrük düzenlemelerini kapsamaktadır. İngiltere'nin Avrupa Birliği'nden ayrılmasının ardından DBT, yeni ticaret anlaşmaları ve pazarlama stratejileri geliştirmek için yoğun çalışmalar yürütmeye başlamıştır (Clarke, 2019).

Departman, hem yerli hem de yabancı yatırımcıları teşvik etmek amacıyla çeşitli teşvik programları sunmaktadır. Bu politikalar, özellikle doğrudan yabancı yatırımın ülkeye çekilmesini sağlamak için tasarlanmıştır. DBT, İngiltere'nin rekabet gücünü artırmak ve ekonomik büyümeyi desteklemek amacıyla yatırımcılar için vergi avantajları, finansal destekler ve kolaylaştırılmış başvuru süreçleri gibi teşvikler sunmaya devam etmektedir (Blick, 2011).

Bunların yanı sıra, dijital ekonomi, yapay zeka ve yenilikçi teknolojilerin benimsenmesi için çeşitli teşvikler sağlayarak İngiltere'nin teknoloji alanındaki rekabetçiliğini artırmak amacıyla özellikle küçük ve orta ölçekli işletmelere (KOBİ) finansal destek sağlamaktadır. KOBİ'ler, İngiltere ekonomisinin temel yapı taşlarından biridir ve DBT, bu işletmelere finansal ve teknik destek sağlayarak büyümelerini teşvik etmektedir. KOBİ'lere düşük faizli krediler, vergi indirimleri, dijitalleşme desteği ve danışmanlık hizmetleri sunmaktadır (Evans J. , 2003; Government of the United Kingdom, 2024).

Departmanın yönetim yapılanmasında Departman Başkanı (Secretary of State for Business and Trade), Yardımcı Bakanlar, İcra Direktörleri ve Genel Müdürler yer almaktadır. Departman Başkanı, en üst düzey yönetici olup departmanın genel stratejisini ve ana politikalarını belirleyen kişidir. Başkan; ticaret, yatırım ve iş dünyasıyla ilgili tüm stratejik kararları alır ve Parlamento'ya karşı sorumludur (Rhodes R. A., 1997). Bu görevde bulunan kişi, ülkenin ekonomik büyümesini desteklemek ve küresel ticaret

ilişkilerini güçlendirmek amacıyla politika belirleme sürecine liderlik etmektedir. Departman başkanına bağlı olarak çalışan yardımcı bakanlar ise departman başkanının belirlediği politikaların uygulanmasını sağlamaktadır. Her yardımcı bakan, belirli bir politika alanını denetlemekte ve bu alanın gelişimine katkı sağlamaktadır. Örneğin, ticaret müzakerelerini yürüten bir bakan, uluslararası anlaşmalar ve ticari ilişkiler üzerine yoğunlaşırken; inovasyondan sorumlu olan bir diğer bakan ise teknoloji ve Ar-Ge politikalarını yürütür (Blick, 2011; Government of the United Kingdom, 2024). Son olarak icra direktörleri ve genel müdürler, departmanın iç operasyonlarını yönetiminden sorumludur ve yardımcı bakanlara bağlı olarak görev yaparlar. Bu yöneticiler, departman içindeki birimlerin koordinasyonunu sağlamak ve günlük işleyişi yürütmekle görevlendirilmiştir.

İşletme ve Ticaret Departmanı görevlerini yerine getirirken çeşitli alt kurumlarla çalışmaktadır. Bunlara örnek olarak Rekabet ve Piyasalar Kurumu (Competition and Markets Authority), Şirketler Kurumu (Companies House), İflas Servisi (The Insolvency Service), Küçük İşletmeler Komiseri (Small Business Commissioner) verilebilir (Government of the United Kingdom, 2024).

Görev alanları açısından dikkat çekici olan birkaç alt birime burada yer verilecektir. Uluslararası Ticaret Birimi (International Trade Unit), İngiltere'nin küresel pazarlardaki ticari ilişkilerini ve ekonomik etkisini genişletme amacıyla çalışan ana birimdir. Bu birim, İngiltere'nin uluslararası ticaret politikalarını geliştirmek, dış ticaret anlaşmaları müzakere etmek ve ülkenin küresel ticaret ortaklarıyla olan ilişkilerini güçlendirmekten sorumludur. İngiltere'nin Avrupa Birliği'nden ayrılmasının ardından uluslararası ticaret politikalarının bağımsız olarak belirlenmesi, bu birimin önemini artırmıştır (Clarke, 2019). Ayrıca, bu birim ihracat yapan işletmelere destek sağlayarak uluslararası pazarlara açılmalarını kolaylaştırmaktadır.

Yatırım Teşvik ve İş Geliştirme Birimi (Investment Promotion and Business Development Unit), İngiltere'ye doğrudan yabancı yatırım çekmek ve iş dünyasının büyümesini desteklemek için çeşitli teşvik programları sunmaktadır. İngiltere'nin küresel yatırımlar açısından cazip bir pazar olmasını sağlamak için yatırım teşvikleri geliştiren birim, potansiyel yabancı yatırımcıları ülkeye çekmeye odaklanmaktadır. Vergi indirimleri,

finansal destekler ve altyapı geliştirme programları gibi yatırım teşviklerini yöneterek politika alanlarını şekillendirmektedir (Blick, 2011).

Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler Destek Birimi, İngiltere ekonomisinde büyük yer edinmiş olan KOBİ'lerin büyümesini desteklemek ve uluslararası pazarlara erişimlerini kolaylaştırmak amacıyla kurulmuştur. Bu birim, finansal destekler, düşük faizli kredi imkanları, dijitalleşme yardımları ve işletme danışmanlığı gibi hizmetler sunmaktadır. Ayrıca, KOBİ'lerin yeni pazarlara açılmalarına yardımcı olmak için ihracat teşvik programları ve dijital dönüşüm projelerini desteklenmekte ve KOBİ'lerin sürdürülebilir bir gelişim modeline entegre edilmesi amaçlanmaktadır (Government of the United Kingdom, 2024).

İşletme ve Ticaret Departmanı Personeli

Departman personeli; politika geliştirme, ticaret müzakereleri, yatırım analizi ve idari yönetim gibi alanlarda görev yapmaktadır. Personel unvanları arasında ticaret uzmanları, ekonomistler, yatırım analistleri ve idari personel bulunur. DBT'de işe alımlar, kamu hizmet standartlarına uygun olarak adayların uzmanlık, yetenek ve güvenlik denetimlerinden geçmesiyle yapılmaktadır. Her pozisyon, belirli bir uzmanlık gerektirdiğinden, adayların görev tanımlarına göre farklı değerlendirme aşamalarından geçmeleri sağlanmaktadır (Government of the United Kingdom, 2024).

Ticaret Uzmanları (Trade Specialists). ticaret anlaşmaları, uluslararası müzakereler ve ticaret politikalarının oluşturulması alanında çalışırlar. Bu pozisyonda istihdam edilecek adaylardan genellikle uluslararası ticaret veya ekonomi alanında uzmanlığa sahip olması beklenmektedir. İşe alım sürecinde bilgi değerlendirme sınavları ve mülakatlardan geçmeleri gerekmektedir (Rhodes R. A., 1997). Yatırım Analistleri (Investment Analysts) ise yatırım fırsatlarını analiz etmekle ve potansiyel yatırımcılarla çalışmalar sürdürmektedirler. Bu alandaki adaylardan finans veya ekonomi alanında yetkinlik aranmakta ve işe alım sürecinde finansal analiz testleri uygulanmaktadır (Evans J. , 2003). Ekonomistler, politika analizleri yaparak departmanın ticaret ve yatırım stratejilerine katkıda bulunurlar. Ekonomi eğitimi zorunludur; işe alımda yetenek testleri ve sözlü değerlendirmeler yapılmaktadır (Blick, 2011). Son olarak İdari Personel (Administrative Staff) departmanın günlük operasyonlarına, finans ve insan kaynakları yönetimine destek

sağlarlar. Organizasyon becerisi ve deneyim şartı bulunmakla beraber işe alım sürecinde yetenek testleri yapılmaktadır (Government of the United Kingdom, 2024).

Dışişleri, İngiliz Milletler Topluluğu ve Kalkınma Ofisi

İngiltere Dışişleri, İngiliz Milletler Topluluğu ve Kalkınma Ofisi (Foreign, Commonwealth & Development Office - FCDO), Birleşik Krallık'ın dış politikasını yönlendiren ve uluslararası ilişkiler ile kalkınma yardımları alanında önemli rol oynayan bir devlet kurumudur. FCDO, uluslararası düzeyde etkili bir dış politika geliştirmeyi ve sürdürülebilir kalkınmayı teşvik etmeyi hedeflemektedir. Birleşik Krallık'ın uluslararası ilişkilerindeki duruşunu belirleyerek, ikili ve çok taraflı diplomasi aracılığıyla dünya genelinde etkili bir dış politika izlemektedir. Bu kapsamda, güvenlik, insan hakları, iklim değişikliği ve ticaret konularında stratejiler geliştirmektedir (Woods, 2020). Kurum, gelişmekte olan ülkelere yapılan kalkınma yardımlarını yönetmektedir. Bu yardımlar, yoksullukla mücadele, eğitim, sağlık hizmetlerinin iyileştirilmesi ve iklim değişikliği ile mücadele gibi alanlarda yoğunlaşmaktadır (Department for International Development, 2019). Özellikle, 2030 Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri çerçevesinde, FCDO'nun öncelikli alanlarından biri de bu hedeflere ulaşmaktır (United Nations, 2015). Bunlara ek olarak, İngiliz Milletler Topluluğu ülkeleriyle olan ilişkileri güçlendirmek ve bu ülkelerin kalkınmalarını desteklemek amacıyla çeşitli projeler ve işbirlikleri yürütmektedir. Bu bağlamda, ticaret, kültürel değişim ve eğitim alanında ortak girişimler geliştirmektedir (Woods, 2020).

Bu kurumun yönetim yapılanması ana hatlarıyla Dışişleri Bakanı, Devlet Bakanları ve Yönetim Ofisi'nden oluşmaktadır. Dışişleri Bakanı, ofisin en üst düzey yöneticisi olup dış politika ve kalkınma konularında nihai kararları alarak hükümetin dış politika stratejilerini oluşturmaktadır (Baker R. , 2021). Dünyanın farklı bölgelerinden sorumlu olan ve bu alanlarda uzmanlaşmış diğer devlet bakanları da politika üretme süreçlerinde Dışişleri Bakanı'yla çalışmaktadır. Bakanlık içinde farklı alanlarda görev yapan uzmanlar ve danışmanların bulunduğu yönetim ofislerinde ise politika geliştirme, stratejik planlama ve araştırma gibi işlevler yerine getirilmektedir.

FCDO'da Denetim Kurulu, Yönetim Kurulu, Denetim ve Risk Güvence Komitesi, Üst Düzey Liderlik Kurulu ve Yürütme Komitesi ofisin kurulları ve alt komiteleri olarak

belirlenmiştir. Denetim Kurulu, FCDO'nun uzun vadeli sürdürülebilirliği, itibarı ve başarısını güvence altına almak amacıyla departmana stratejik yön, denetim, destek ve eleştirel analiz sağlar. Kurul, departmanın temel risk maruziyetini ve bu risklerin hafifletilme stratejilerini kapsamlı bir şekilde değerlendirir. Ayrıca, bölümün belirlenen hedeflere ve anahtar performans göstergelerine yönelik performansını eleştirel bir bakış açısıyla gözden geçirir. Bununla birlikte, Denetim Kurulu, stratejik netlik, sonuç odaklı yaklaşım, ticari farkındalık ve nitelikli insan kaynağı sağlanmasını teşvik eder. Yönetim Kurulu ile Denetim ve Risk Güvence Komitesi ise doğrudan Denetim Kurulu'na destek sağlamakta ve ona rapor sunmaktadır.

Yönetim Kurulu, kuruluşun Bakanlar tarafından belirlenen departman önceliklerini ve hedeflerini yerine getirmesini sağlamak üzere yapılandırılmış bir organdır. Kurul, departmanlar arası işbirliği, etki ve uzun vadeli stratejik yönetim gerektiren alanlarda önemli stratejik kararlar alır. Aynı zamanda departmanın risk yönetimi uygulamalarını gözetir, performansı denetler ve kuruluşun kurumsal sağlığını ve itibarını koruyacak şekilde yönetim süreçlerini optimize eder. Yönetim yaklaşımındaki değişikliklerle ilgili kritik kararlar almakla birlikte, FCDO'nun misyonunu, önceliklerini, vizyonunu ve değerlerini personele ve diğer paydaşlara etkin bir şekilde iletir.

Denetim ve Risk Güvence Komitesi, yönetim kuruluna ve Muhasebe Görevlisine sağlam iç kontrol sistemlerini sağlamak amacıyla oluşturulmuş karar ve süreçlerin değerlendirilmesinde destek verir. Bu görev, genel kontrol çerçevesinin yanı sıra, risk yönetimi, finansal raporlama üzerindeki iç kontroller, iç ve dış denetimler, bağımsız denetim organlarının incelemeleri ile dolandırıcılıkla mücadele ve korunmaya yönelik önlemleri kapsayan güvence mekanizmalarının denetimini içerir. Komite ayrıca kurumsal yönetimin diğer yönlerini gerektiği durumlarda gözden geçirir. Komitenin bağımsızlığı sağlanmış olup, herhangi bir yürütme sorumluluğu veya yükümlülüğü bulunmamaktadır. Yılda beş kez toplanan Komite, Yönetici Olmayan Üyeler tarafından desteklenen Yönetici Olmayan bir Direktör tarafından yönetilir.

FCDO Üst Düzey Liderlik Kurulu, hem Birleşik Krallık'ta hem de yurtdışında Kıdemli Kamu Hizmeti/Kıdemli Yönetim Hizmeti 2. derecesinde ve üzerindeki üst düzey personel için atanma önerilerini gözden geçirir ve onaylar. Ayrıca gelecekteki gereksinimleri dikkate alarak, üst düzey personelin performans ve yetenek yönetimini, ücret ve

ödeneklerini denetler. Bu kurulun bir alt komitesi, Kıdemli Kamu Hizmeti/Kıdemli Yönetim Hizmeti 1. dereceye yapılacak atamalar hakkında karar alır. Üst Düzey Liderlik Kurulu'na Daimi Müsteşar ve Diplomatik Hizmet Başkanı Sir Philip Barton başkanlık etmektedir.

Yürütme Komitesi, Yönetim Kurulu'na rapor vermekle birlikte, departmanın günlük işleyişine yönelik stratejik seçimler veya zorluklarla ilgili kritik kararları alır. Komite, hassas ve zamana bağlı konular, ortaya çıkan sorunlar, departmanlar arası işbirliği, etki ve eylem gerektiren riskler hakkında stratejik seçimler yaparak yönetim süreçlerini düzenler.

Dışişleri, İngiliz Milletler Topluluğu ve Kalkınma Ofisi Personeli

FCDO'nun (İngiltere Dışişleri, Milletler Topluluğu ve Kalkınma Ofisi) personel yapılanması, kurumun geniş kapsamlı ve uluslararası misyonlarını desteklemek üzere çeşitli uzmanlık ve disiplinlerden çalışanları bir araya getiren çok yönlü bir yapıya sahiptir. Bu yapı hem yerel hem de uluslararası düzeyde görev yapan profesyonellerden oluşmakta olup, farklı alanlardaki uzmanlıkları ve deneyimleri ile küresel politikaları desteklemektedir.

FCDO'daki diplomatlar, İngiltere'nin dış politikasını temsil eden ve uluslararası ilişkilerde stratejik yönetime katkı sağlayan uzmanlardır. Diplomatların görev tanımı, uluslararası müzakerelere katılmak, ülke çıkarlarını korumak ve gelişmiş diplomatik ilişkiler kurmak gibi görevleri içerir. Bu profesyoneller, siyasi, ekonomik ve sosyal dinamiklere dair derinlemesine bilgi sahibi olup, kriz yönetimi, güvenlik politikaları ve kültürlerarası iletişim gibi konularda özel eğitim almışlardır. Cox'a (2021) göre diplomatlar, uluslararası siyasette ülke çıkarlarını korumak ve geliştirmek adına önemli görevler üstlenmektedir (Cox, 2021).

FCDO'nun kalkınma uzmanları, özellikle sosyal bilimler ve ekonomi alanlarında uzmanlaşmış profesyonellerdir. Bu uzmanlar, sürdürülebilir kalkınma projeleri üzerinde çalışarak, gelişmekte olan ülkelerde yaşam koşullarını iyileştirmek amacıyla stratejiler geliştirmekte ve yürütmektedir. Özellikle iklim değişikliği, yoksullukla mücadele, sağlık ve eğitim gibi küresel sorunlarda projeler geliştiren kalkınma uzmanları, aynı zamanda bu projelerin etkinliğini analiz ederek gelişimlerini takip eder. Uluslararası Kalkınma

Departmanı'na (2019) göre, kalkınma yardımlarının etkinliğinin artırılması ve sosyal reformların sağlanması gibi konularda bu uzmanların katkısı kritik öneme sahiptir (Department for International Development, 2019).

FCDO'da görev alan araştırmacı ve analistler, politika geliştirme sürecine veri ve analiz sağlayarak katkıda bulunmaktadır. Bu çalışanlar hem yerel hem de küresel düzeyde stratejik analizler yapmakta, politika önerileri oluşturmakta ve veri odaklı karar alma süreçlerine rehberlik etmektedir. Özellikle, ekonomik veriler, sosyopolitik dinamikler ve güvenlik riskleri üzerinde araştırmalar yürüten bu uzmanlar, FCDO'nun hedeflerine uygun politikaların geliştirilmesine katkıda bulunur. Baker'a (2021) göre, araştırmacıların yürüttüğü analizler ve sunduğu veriler, politika kararlarının temeline yerleştirilmekte ve stratejik süreçlere yön vermektedir (Baker R. , 2021).

FCDO'nun idari personeli, kurumun yönetim ve operasyonel süreçlerinin günlük işleyişine katkı sağlayan çalışanlardan oluşur. Bu personel, finans yönetimi, insan kaynakları, lojistik gibi alanlarda destek sunarak, operasyonların etkin bir şekilde yürütülmesini sağlar. İdari personelin rolü, diplomatik görevlerdeki profesyoneller ve üst düzey yöneticilere sağladıkları destekle kurumun iç işleyişinde önemli bir yer tutar. Woods (2020), idari personelin bu işleyişteki kritik rolünü vurgulayarak, onların hem yerel hem de uluslararası düzeyde görev yapan tüm departmanlar için gerekli altyapıyı sağladığını belirtmektedir (Woods, 2020).

b) Yerel Yönetimler:

İngiltere'de yerel yönetimlerin tarihsel gelişimi, 1601 yılında yerel yönetimleri görevlendiren ilk yasanın kabulü ile başlamıştır. 18. yüzyıldaki hızlı endüstrileşme, şehirleşme ve nüfus artışı, ekonomik ve sosyal yapının köklü değişiklikler geçirmesine yol açmış; bu değişimle birlikte yerel yönetimlerin rolü önemli ölçüde artmıştır. Yerel yönetimler, halk sağlığını koruma işlevleri çerçevesinde hastaneler, düşkün evleri, konutlar, atık sistemleri ve eğitim hizmetleri gibi temel hizmetleri sağlama sorumluluğu üstlenmişlerdir (Berts, 1993, s. 38). 19. yüzyılda, İngiltere yerel yönetim sisteminin il (county), belediye (non-county borough) ve köy (parish) idareleri olarak bugünkü yapısına kavuşması mümkün olmuştur. İller, tarihsel olarak krallar tarafından atanan "sheriff"ler tarafından yönetilen idari birimler olarak varlık göstermekteyken, köyler

başlangıçta kilise çevresinde toplanmış ve kilise papazları tarafından yönetilen küçük topluluklar olarak tanımlanmıştır. Sanayi Devrimi, köylerden şehirlere olan hızlı göçü tetikleyerek mevcut yönetim sistemlerinin yetersiz kalmasına neden olmuş; sağlık, eğitim, konut, taşımacılık, altyapı ve çevre sorunlarına karşı yeni yapılanmalara duyulan ihtiyaç belirgin hale gelmiştir. Bu bağlamda, merkezi yönetim, ortaya çıkan sorunları çözmek amacıyla yeni örgütlenmeler ve yasalar geliştirme çabası içine girmiştir (Yamaç, 2014).

İngiltere’de yerel yönetimlerin tarihsel gelişimi, 1835 Belediyeler Yasası ile başlamış olup, bu yasa çerçevesinde 178 adet doğrudan seçilmiş belediye kurulmuştur. Bu belediyeler, belediye meclisi, belediye reisi ve meclis tarafından seçilen üyeler tarafından idare edilmiştir (Elcock, 1994). 1888 Yerel Yönetimler Yasası (Local Government Act 1888) ile İngiltere ve Galler’de 62 ilçe kurulu ve 61 çok amaçlı belediye kurulmuştur; Londra için özel bir "London County" oluşturulmuş ve belirli şehirler "County Borough" statüsüne alınmıştır. 1894 Yerel Yönetim Yasası (Local Government Act 1894), 1270’den fazla kentsel ve kırsal yerel yönetim birimini kapsayacak şekilde yürürlüğe girmiştir (Wilson & Game, 2011). 1945 sonrasında yerel yönetimlerin fonksiyonlarında önemli değişiklikler yapılmış, bazı hizmetler merkezi yönetimlere devredilmiştir. 1972 Yerel Yönetim Yasası (Local Government Act) ile yerel idare birimlerinin sayısı azaltılmış ve iki aşamalı bir yapı benimsenmiştir. 1985 yılında Londra ve beş büyükşehir yönetimi feshedilmiş, bu görevler daha küçük belediyelere aktarılmıştır. Sonraki yıllarda, 1994 Yerel Yönetim Yasası ile İskoçya ve Galler’de tek kademeli bir yönetim sistemi oluşturulmuş ve 1999’da Büyük Londra Otoritesi (Greater London Act) kurulmuştur. 2007 yılında Yerel Yönetim ve Halkın Sağlığa Katılımı Yasası 2007 (Local Government and Public Involvement in Health Act 2007) halkın sağlık hizmetlerine erişimini kolaylaştırmak adına yerel yönetimleri bu sisteme daha çok dahil etmek amacıyla Ulusal Sağlık Servisi (NHS) ve diğer sağlık kuruluşlarıyla iş birliği yaparak, sağlık hizmetlerinin etkinliğini artırmasını teşvik etmiştir (Jones & Stewart, 2011). 2010 Yerel Yönetim Yasası ise yerel yönetimlere yeni özgürlükler ve esneklik kazandırarak, bireyler ve toplum için daha fazla hak ve güç sağlamayı hedeflemiştir (Wilson & Game, 2002). 2011 Yerelleşme Yasası (Localism Act 2011) ile özel olarak yasaklanmamış her türlü faaliyeti yapabilmeleri adına yerel yönetimlere “genel yetki (general power of competence)” verilerek kendi sorumluluğu dahilindeki alanlarda her türlü girişimi üstlenme imkânı

tanınmıştır. Yerel Yönetim (Kararların Gözden Geçirilmesi) Yasası 2015 (Local Government (Review of Decisions) Act 2015), İngiltere'de yerel yönetimlerin aldığı kararların daha şeffaf, adil ve hesap verebilir bir şekilde gözden geçirilmesini sağlamak amacıyla oluşturulmuş bir yasadır. Bu yasa, yerel yönetimlerin verdiği kararların belirli koşullar altında tekrar değerlendirilmesini ve itiraz süreçlerinin iyileştirilmesi amaçlarıyla yürürlüğe konulmuştur. Şehirler ve Yerel Yönetim Devir Yasası 2016 (Cities and Local Government Devolution Act 2016), İngiltere'de yerel yönetimlere ve şehir yönetimlerine daha geniş yetkiler devredilmesini sağlayan ve bu yönetimlerin kendi bölgelerindeki ekonomik kalkınma, altyapı, ulaşım ve diğer kamu hizmetleri üzerinde daha fazla kontrol sahibi olmalarını amaçlayan bir yasa olarak yürürlüğe konulmuştur. Son olarak, 2022 yılında yürürlüğe konulan Yerel Yönetim (Diskalifiye) Yasası (Local Government (Disqualification) Act 2022) İngiltere'de belirli suçlardan hüküm giymiş kişilerin yerel yönetim pozisyonlarında bulunmalarını engellemek amaçlanmıştır.

Yerel Yönetim Yapılanması

İngiltere'de yerel yönetimler üç temel yönetim kademesine ayrılmıştır: county (il), district (ilçe) ve unitary authority (tek kademeli otoriteler). Bu kademeler, farklı bölgelerin özelliklerine göre farklılaştırılmıştır. Ayrıca, İngiltere'de birçok kırsal ve büyük yerleşim yerinde iki kademeli bir yönetim sisteminin uygulandığı görülmektedir. İl düzeyinde county councils (il meclisleri) ve bunların altında daha küçük bölgelerde district councils (ilçe meclisleri) bulunmaktadır. İl meclisleri geniş çaplı hizmetlerden sorumluyken (örneğin eğitim, sosyal hizmetler ve ulaşım), ilçe meclisleri çevre düzenleme, konut hizmetleri ve atık yönetimi gibi daha yerel hizmetleri yürütmekle sorumlu tutulmuştur (Wilson & Game, 2011, s. 104). Bu yapı, yerel hizmetlerin daha etkin ve topluluk odaklı sunulmasını sağlayacak nitelikte tasarlanmıştır.

Bazı bölgelerde ise yerel yönetim hizmetleri tek bir otorite altında toplanmıştır. Tek Kademeli Otoriteler (unitary authorities), hem ilçe (county) hem de bölge (district) düzeyindeki yetkileri bünyesinde barındırır ve tek bir yönetim yapısı altında tüm yerel hizmetleri sağlamakla yükümlüdür (Leach & Percy-Smith, 2011, s. 56). Tek kademeli otoriteler, özellikle büyük şehirlerde tercih edilmekte olup, bu yapının daha hızlı ve etkili hizmet sunumu sağladığı düşünülmektedir.

Londra, İngiltere'nin diğer bölgelerinden farklı olarak kendine has bir yerel yönetim sistemine sahiptir. Büyük Londra Yönetimi (Greater London Authority - GLA) adı verilen bu yapı, Londra Belediye Başkanı (Mayor of London) ve Londra Meclisi (London Assembly) olmak üzere Londra'nın yönetiminden sorumlu iki ana organa sahiptir (Travers, 2015, s. 72). Londra Belediye Başkanı, Londra'daki yerel yönetim politikalarının belirlenmesinde geniş yetkilere sahipken, Londra Meclisi belediye başkanını denetlemek ve Londra'nın bütçesini onaylamakla sorumlu tutulmuştur.

Yerel Yönetim Organları

İngiltere'de yerel yönetim organları genellikle üç ana bileşenden oluşur: yönetici başkan (belediye başkanı), meclis üyeleri ve komiteler. Bu organlar, yerel yönetim hizmetlerinin planlanması, uygulanması ve denetlenmesinde rol almaktadır.

İngiltere'de bazı yerel yönetimlerde belediye başkanları (mayors) veya meclis başkanları (chairs), yerel yönetimin yürütme yetkilerini kullanır. Özellikle büyük şehirlerde yürütme yetkisi geniş olan, doğrudan seçilen belediye başkanları bulunur (Jones & Stewart, 2012, s. 89). Bu başkanlar, yerel politikaların uygulanmasından sorumludur ve merkezi hükümetle doğrudan ilişki kurarak kendi bölgelerindeki kamu hizmetlerinin koordinasyonunu sağlamaktadır.

Yerel yönetimlerin en önemli organlarından biri olan meclis üyeleri (councillors), doğrudan halk tarafından seçilir ve halkın yerel yönetim kararlarına katılımını sağlar. Meclis üyeleri, yerel yönetim bütçesini onaylamak, planlama kararlarını almak ve halkın ihtiyaçlarını yerel yönetim organlarına iletmek gibi görevleri üstlenir (Wilson & Game, 2011, s. 118). Meclis üyeleri ayrıca belediye komitelerinde görev alarak belirli hizmetlerin denetlenmesi ve geliştirilmesine katkıda bulunur.

Yerel yönetimlerde, çeşitli kamu hizmetlerinin düzenlenmesi ve denetlenmesi amacıyla farklı komiteler ve danışma kurulları oluşturulmuştur. Örneğin, çevre, ulaşım, sosyal hizmetler gibi alanlarda uzmanlaşmış komiteler bulunur. Bu komiteler, belirli konularda ayrıntılı çalışmalar yaparak belediye meclisine öneriler sunar ve uygulamaları denetler. (Leach & Percy-Smith, 2011, s. 74).

Yerel yönetimlerin temel görevleri, bölgesel kalkınma, sosyal hizmetler, çevre düzenleme, ulaşım, eğitim ve sağlık gibi geniş bir yelpazeyi kapsar. Özellikle sosyal hizmetler, yerel yönetimlerin en kapsamlı sorumluluklarından biri olup, yaşlı bakımı, çocuk koruma ve engelli hizmetleri gibi alanları içermektedir.

Eğitim ve ulaşım hizmetleri ise daha çok il düzeyindeki yönetimler tarafından organize edilirken, atık yönetimi, parklar ve konut gibi hizmetler ilçe düzeyindeki yönetimlerin sorumluluğundadır. Bunlara ek olarak; merkezi yönetim, yerel yönetimlerin bütçesini ve yetki sınırlarını belirlemekle birlikte, yerel yönetimlerin toplumsal ihtiyaçlara göre hareket edebilmesi için genel yetkiler tanımıştır (Kuhlmann & Wollmann, 2014, s. 82).

2.2. FRANSA

Kuhlmann ve Wollmann (2014), Fransa'nın yönetim yapılanmasını merkeziyetçi ve bürokratik bir model olarak değerlendirmektedir. Bu merkeziyetçi yapı tarih boyunca süregelen idari geleneğe dayandırılmaktadır. Güçlü bir merkezi otoritenin varlığı devam etmekle birlikte 1980'li yıllarla birlikte yönetimde yerelleşmeye yönelik gerçekleştirilen reformlar yerel yönetimlerin yetkilerini artırmıştır.

Fransa Anayasa'sının ilk maddesine aşağıda yer verilmiştir.

“Fransa, bölünmez, laik, demokratik sosyal bir Cumhuriyettir. Köken, ırk veya din ayrımı yapmaksızın, tüm vatandaşların yasa önünde eşitliğini garanti eder. Her inanca saygılıdır. İdari yapısı yerinden yönetim esasına dayanır.

Kadınlar ve erkeklerin seçimle gelinen görev ve mevkilerin yanı sıra mesleki konumlara ve sosyal sorumluluklara eşit şekilde erişebilmeleri, kanunla teşvik edilir (Fransa Anayasası, 2014).”

Bu maddesi ülkenin yönetim şeklini ifade ederek idari yapıda “yerinden yönetim (decentralization)” ilkesinin esas olduğunu ortaya koymaktadır. Bunun yanı sıra tüm Fransız vatandaşlar arası eşitliği güvence altına almakta ve kadın – erkek eşitliğine vurgu yapmaktadır.

2.1.1. Fransa'nın Kamu Yönetimi Örgütlenmesi

a) Merkezi Yönetim

Önceki bölümde de anlatılanlardan yola çıkılarak Fransa'nın sahip olduğu güçlü üniter yapı geleneğinin izleri günümüzde de devam etmektedir. Merkezi yönetim, devletin karar alma süreçlerinde en yüksek otoriteye sahip olup, cumhurbaşkanı, başbakan, bakanlıklar ve valiler aracılığıyla işleyişini sürdürmektedir.

Cumhurbaşkanı Fransa'da yürütme yetkisine sahiptir ve kamu güçlerinin düzenli çalışmasını sağlamakla sorumlu tutulmuştur. Anayasa'da görev ve yetkilerine yer verilmiştir. Bu görev ve yetkiler şu şekilde sıralanabilir:

- Başbakanı atamak
- Başbakanın önerisiyle hükümetin diğer üyelerinin atamasını yapmak ve görevlerine son vermek
- Bakanlar Kuruluna (Conseil des Ministers) başkanlık etmek
- Yasaları ilan etmek
- Belirli nitelikteki yasaları referanduma sunmak
- Meclis tarafından kabul edilen kanunları onaylama veya anayasaya uygunluğunu incelemek amacıyla Anayasa Konseyi'ne (*Conseil Constitutionnel*) gönderme
- Anayasa Konseyi üyelerini atamak
- Valileri ve güvenlik birimlerini denetlemek
- Millet Meclisini feshetmek ve erken seçim kararı vermek
- Olağanüstü hal ilan etmek
- Bakanlar Kurulunda görüşülen kararname ve kararları imzalamak
- Büyükelçi ve fevkalade elçilere güven belgesi vermek
- Milli Savunma Yüksek Kurul ve Komitelere başkanlık etmek
- Bireysel af yetkisini kullanmak (The role of the President of the Republic, 2024).

Cumhurbaşkanının görev ve yetkilerine bakıldığında Fransa'da en yetkili siyasi figür olduğu ve geniş yürütme yetkilerini elinde bulundurduğu söylenebilmektedir. Dış politika, savunma, kriz yönetimi ve iç işleyişe yönelik alanlarda nihai karar alıcı olarak kararlara imza atmaktadır (Tocqueville, 2008). Literatürde bu denli geniş yetkilerle donatılan cumhurbaşkanı eleştiri olsa da kriz dönemlerinde hızlı ve etkili bir müdahaleye imkan sağlaması açısından olumlu değerlendirilmektedir (Eliçin, 2017). Diğer yandan Başbakan ise hükümetin başı olarak iç politikalarının uygulanması, takibi ve olağan idari

işlerin yürütülmesinden sorumlu tutulmuştur. Anayasa’da görevleri ulusal savunma sorumluluğu, yasaların uygulanması, düzenleme yetkisi, sivil ve askeri görevlere atamalar yapma, bazı kurul ve komitelerde cumhurbaşkanına vekalet etme olarak belirlenmiştir. Bunların yanı sıra Başbakan bazı alanlarda karar alma ve işlemleri yürütme yetkisini belirlediği bakanlara devredebilmektedir. Parlamentoyu olağanüstü bir gündemle toplayabilmektedir. Bakanlar kuruluna başkanlık ederek hükümet programlarını belirlemektedir. Valilerle ve yerel idarelerle koordinasyon sağlayarak merkezi yönetim politikalarının yerel düzeyde uygulanmasını sağlamaktadır.

Fransa’da parlamento anayasanın yirmi dördüncü maddesinde düzenlenmiştir ve bu maddede çift meclisli yapının varlığı ortaya konmaktadır. Bu iki kanatlı yapı Ulusal Meclis (Assemblée Nationale) ve Senato (Sénat) olarak adlandırılmıştır. Anayasada yer alan parlamento görevleri şu şekilde sıralanabilir:

- Yasa çıkartmak
- Hükümetin faaliyetlerini izlemek
- Hükümetin çıkarttığı kararnameleri onaylamak (18 ay içinde onaylanmazsa geçersiz)
- Hükümeti gensoru (motion de censure) ve güven oylaması (vote de confiance) ile denetlemek
- Kamusal politikaları değerlendirmek
- Anayasayı değiştirmek
- Bütçeyi onaylamak
- Uluslararası antlaşmaları onaylamak
- Soru önergeleri sunmak (Légifrance, 1958).

Fransa’da yer alan bakanlık yapılarına bakıldığında toplamda 17 bakanlık kurulduğu görülmektedir ve aşağıdaki tabloda bunlara yer verilmiştir.

Tablo 2: Fransa'daki Bakanlıkların Listesi

Bakanlıklar
Adalet Bakanlığı

Bölgelerle Ortaklık ve Yerelleşme Bakanlığı
İçişleri Bakanlığı
Milli Eğitim Bakanlığı
Avrupa ve Dışişleri Bakanlığı
Kültür Bakanlığı
Silahlı Kuvvetler ve Gaziler Bakanlığı
Ekolojik Geçiş, Enerji, İklim Değişikliği ve Risk Önleme Bakanlığı
Ekonomi, Maliye ve Sanayi Bakanlığı
Sağlık Bakanlığı ve Bakıma Erişim ?
Dayanışma, Özerklik ve Kadın – Erkek Eşitliği Bakanlığı
Konut ve Kentsel Yenilenme Bakanlığı
Tarım, Gıda Egemenliği ve Ormancılık Bakanlığı
Çalışma ve İstihdam Bakanlığı
Spor, Gençlik ve Dernek Yaşamı Bakanlığı
Yüksek Öğretim ve Araştırma Bakanlığı
Kamu Hizmeti, Kamu Eyleminin Basitleştirilmesi ve Dönüşümü Bakanlığı

Kaynak: Gouvernement, (Kasım, 2024), Ministères, <https://www.info.gouv.fr/ministere>

Silahlı Kuvvetler ve Gaziler Bakanlığı

Savunma politikalarının hazırlanmasından ve uygulanmasından Başbakanla birlikte sorumlu tutulmuştur. Öncelikli amaçlarından biri dünya çapında ulusal toprakların, ulusal

çıkarların ve nüfusun korunmasını sağlamak olarak belirlenmiştir. Savunma görevine ek olarak bakanlık, hükümetin ülkelerine geri gönderilen vatandaşlara ilişkin politikasından sorumludur ve ilgili diğer bakanlıklarla birlikte evrensel ulusal hizmet uygulamasını hazırlamaktadır. Bakanlık ayrıca hem yurtiçinde hem de yurtdışında günlük veya acil durumlar ortaya çıkması durumunda kamu hizmeti görevlerinde yer almaktadır (Ministère des Armées et des Anciens combattants, 2024).

1958 tarihli Fransa Anayasası savunma yetkilerini Cumhurbaşkanı, Başbakan ve Silahlı Kuvvetler Bakanı arasında paylaştırmaktadır. Cumhurbaşkanı silahlı kuvvetlerin başı olarak nitelendirilmiş ve başbakan ise savunma ulusal güvenliğinin tüm alanlarında hükümet faaliyetlerinin garantörü olarak belirlenmiştir. Bakan ise politikaları hazırlamakla ve uygulamakla görevlendirilmiştir (Légifrance, 1958).

Bakanlık görevleri resmi sitesinde şu şekilde sıralanmaktadır:

- Silahlı kuvvetlerin (hava kuvvetleri ve uzay kuvvetleri, ordu, donanma) ve bakanlık müdürlükleri ve departmanlarının organizasyonu sağlamak
- Gaziler ve savaş mağdurları ile ilgili konular, silahlı kuvvetler ile ulus arasındaki bağ, askeri rezervler ve ülkelere geri gönderilen askerlerle ilgili konularla ilgilenmek
- Personel, ekipman ve altyapı planlamasını yapmak
- Silahlı kuvvetler sağlık hizmetinin kamu sağlığı politikasına katkı sağlamak
- Ulusal topraklar içinde ve dışında askeri görevlerde bulunan jandarma askeri personeli ile ilgili iş ve işlemleri yürütmek
- Askeri savunma varlıklarının güvenliğini ve silahlı kuvvetlerin hazırlanmasını sağlamak
- Uluslararası savunma müzakerelerini yönetmek
- Savunma ile ilgili alanlarda sanayi ve araştırma politikası açısından izlenecek strateji ve atılacak adımların belirlenmesini sağlamak (Ministère des Armées et des Anciens combattants, 2024).

Fransa Savunma Bakanlığı, ülkenin güvenlik ve savunma politikalarını yürütmek amacıyla yapılandırılmış geniş bir organizasyonel yapıya sahiptir. Bu organizasyon, Fransa'nın ulusal ve uluslararası güvenlik politikalarının etkin bir şekilde yerine

getirilmesini sağlamayı hedeflemektedir. Silahlı Kuvvetler Genelkurmay Başkanı (le Chef d'état-major des armées- CEMA), orduların genel organizasyonu ve operasyonel hazırlığından sorumlu tutulmuştur (Cole, 2013). CEMA, farklı kuvvetlerin (kara, deniz ve hava) koordinasyonunu sağlayarak, Fransa'nın askeri stratejilerini belirlemekle ve uygulanmasını denetlemekle görevlendirilmiştir. CEMA'nın temel görevi, silahlı kuvvetlerin operasyonel kapasitesini artırmak ve kriz durumlarında hızlı ve etkili kararlar almaktır. Silahlanma Genel Delegatesi (le Délégué général pour l'armement- DGA), Fransa'nın askeri teçhizatlarının geliştirilmesinden ve gelecekteki savunma sistemlerinin hazırlanmasından sorumlu tutulmuştur (Légifrance, 1958). DGA, savunma sanayisinin gelişimini destekleyici ve Avrupa iş birliğini teşvik edici roller üstlenmiştir. Ayrıca, Fransız savunma teknolojisini yenilikçi çözümlerle desteklenmesini sağlamaktadır. İdari Genel Sekreter (le Secrétaire général pour l'administration – SGA) bakanlığın finansal kaynakları ile insan kaynakları yönetimini üstlenmiştir. Bunların yanı sıra düzenleyici metinlerin uygulamasının takibini yapmakta kaynakların etkili kullanılması için gerekli işlemleri yürütmektedir. Yukarıda sayılan organlara yardımcı olmak üzere görevlendirilmiş bazı kurumlar da bulunmaktadır. Bunlar Genel Memurlar Ofisi (Le Bureau des officiers généraux - BOG), Ordu – Gençlik Komisyonu (La Commission armées-jeunesse - CAJ), Savunma Etiği Komitesi (Le Comité d'éthique de la défense), SilHLI kuvvetler Genel Kontrolü (Le Contrôle général des armées - CGA), Silahlanma Genel Konseyi (Le Conseil général de l'armement - CGArm, Askeri İşlev Yüksek Konseyi (Le Conseil supérieur de la fonction militaire - CSFM), Ortak Yüksek Konsey (Le Conseil supérieur interarmées - CSI) olarak sıralanabilmektedir.

Silahlı Kuvvetler Personeli

Fransa Silahlı Kuvvetler Bakanlığı çatısı altında görevlendirilen askeri personel savunma stratejileri ve operasyonel görevlerde yer almaktadır. Askeri personel subaylar, astsubaylar ve er-erbaşlar olmak üzere üç sınıfa ayrılmışlardır. Subaylar (officiers), ordunun liderlik ve stratejik planlama görevlerini üstlenen üst düzey personel grubu olarak nitelendirilmektedir. Ordunun genel işleyişini yönlendiren karar alıcı pozisyonlarda yer alan subaylar, General (Général), Albay (Colonel), Yarbay (Lieutenant-Colonel) ve Teğmen (Lieutenant) gibi rütbelerde görev yapmaktadır. Subaylar, genellikle prestijli askeri akademilerden, özellikle École Spéciale Militaire de Saint-Cyr gibi askeri

okullardan mezun olarak göreve başlamaktadır (Organisation et responsabilités du Ministère des Armées, n.d.). Astsubaylar (sous-officiers), operasyonların saha uygulamalarında yer alan bir diğer askeri personel kategorisidir. Subayların liderliğinde çalışan astsubaylar, operatif seviyede yönetim ve uygulama görevlerini üstlenir. Başçavuş (Adjudant-Chef) ve Kıdemli Çavuş (Sergent-Chef) gibi rütbelere, astsubayların organizasyondaki önemini vurgulayan rütbelere olarak aktarılmaktadır. Teknik bilgi ve saha uzmanlıklarıyla donatılmış olan bu grup, operasyonel etkinliği artırmak için önemli bir destek sağlar (Cole, 2013). Ordunun en geniş tabanını oluşturan er ve erbaşlar (militaires du rang), operasyonel görevlerin saha uygulamalarını yerine getirmekle yükümlüdür. Bu grup, lojistik destek, keşif görevleri ve muharebe operasyonları gibi çeşitli alanlarda faaliyet göstererek ordunun operasyonel gücünün büyük bir kısmını temsil etmektedir.

Bakanlıkta yer alan sivil personel ise idari personel, teknik personel ve destek personeli olarak kategorize edilmiştir. Bakanlığın bürokratik süreçleri, mali işler ve insan kaynakları gibi görevlerini yürütmekle idari personel sorumlu tutulmuştur. Teknik personeller ise daha çok mühendislerden ve teknolojik alanda uzmanlığı sahip kişilerden oluşmaktadır. Son olarak, destek personelleri lojistik, sağlık ve iletişim konularından sorumlu tutulmuştur.

Avrupa ve Dışişleri Bakanlığı

Bakanlığın ana görev alanları dış politika tasarımı, uluslararası ilişkilerin koordinasyonu, çıkarların uluslararası arenada korunması, Cumhurbaşkanı ve Hükümetin dış politika özelinde bilgilendirilmesi olarak belirlenmiştir.

Bakanlığın sorumlu olduğu alanlar resmi internet sayfasında şu şekilde sıralanmaktadır:

- Fransa'nın ve Fransız vatandaşlarının ulusal topraklar dışındaki güvenliğini sağlamak ve menfaatlerini korumak
- Demokratik ve etkin bir Avrupa inşa etmek için Fransa'nın müttefikleriyle birlikte çalışmak
- Dünyada barış, güvenlik ve insan hakları için çalışmak
- İlgili diğer bakanlıklarla birlikte Fransız işletmelerini uluslararası alanda, dış ticarete ilgi çekici kılmak

- Sürdürülebilir kalkınmaya ve uluslararası dayanışmaya katkıda bulunmak
- Kültürel çeşitliliği teşvik ederken Fransız fikirlerini, dilini ve kültürünü dünya çapında tanıtmak (Ministère de l'Europe et des Affaires étrangères).

Bakanlığın organizasyon yapısına bakıldığında, yurtdışında kurulan diplomatik, konsolosluk ve kültürel ağ ile dünyadaki üçüncü büyük yapılanmadır. Bu yapılanma; ikili ilişkilere ve çok taraflı organlara hizmet veren büyükelçilikler ve daimi temsilcilikler, yurtdışında Fransız yönetiminden sorumlu konsolosluklar ve yurtdışında Fransız işbirliğini ve kültürel faaliyetlerini teşvik etmekten sorumlu kurumlar olarak belirlenmiştir.

Merkezi idare içerisinde, Siyasi ve Güvenlik İşleri Genel Müdürlüğü, Avrupa Birliği Başkanlığı, Küreselleşme, Kültür, Eğitim ve Uluslararası Kalkınma Genel Müdürlüğü ve Bakanlığın İdari ve Modernizasyonu Genel Müdürlüğü gibi bir dizi müdürlüğü bir araya getiren Genel Sekreterliğe ek olarak, Devlet Protokolü ve Diplomatik Etkinlikler Müdürlüğü, Analiz, Tahmin ve Strateji Merkezi, Kriz ve Destek Merkezi gibi özel yapılara da sahiptir.

Avrupa ve Dışişleri Bakanlığı Personeli

Bakanlıkta diplomatik, teknik ve yerel olmak üzere üç grup çalışan bulunmaktadır. Diplomatik personel, Fransa'nın yurt dışındaki temsilciliklerinde ve merkez teşkilatında görevlendirilmiştir ve ülkenin belirlediği dış politikaları uygulamakla sorumludur. Bu grup; büyükelçiler, elçilik çalışanları ve konsolosluk görevlilerinden oluşmaktadır. Büyükelçileri atamaya yetkili olan Cumhurbaşkanı'dır ve genellikle atayacağı kişileri kariyer diplomatları arasından seçmektedir. Konsoloslukta çalışan personel ise Fransız vatandaşlarının haklarını korumakla ve idari hizmet sunumunu yerine getirmekle görevli tutulmuştur. Teknik ve destek personeli diplomatik görevlerin yürütülmesinde gerekli olan altyapının sağlanmasından sorumludur. Bu grupta yer alan personel bilgi teknolojileri, finans, lojistik ve insan kaynakları yönetimi gibi alanlarda hizmet sağlamaktadır. Son olarak yerel personel, yurt dışı teşkilatında görev yapmakta ve bulundukları ülkenin dili, kültürünü, ekonomisini ve yönetim biçimlerini bilmektedirler. Yerel personel diplomatik ilişkilerin yürütülmesinde ve diplomatik ağın daha etkili bir

şekilde yönetilmesinde önemli bir role sahiptir (Ministère de l'Europe et des Affaires étrangères; OECD, Personnel Trends in French Public Administration., 2021).

Ekonomi, Maliye ve Sanayi Bakanlığı

Bakanlığın ana faaliyet alanları ekonomik ve mali işler, tüketici sorunları ve dolandırıcılığın önlenmesi sanayi, dijitalleşme, küçük ve orta ölçekli işletmeler (KOBİ'ler), ticaret olarak belirlenmiştir. Genel görevleri Fransız ekonomisinin büyümesi, rekabet gücünü arttıracak yatırımları teşvik edip yönlendirecek tedbirleri almak, Fransa ve uluslararası çevresi için makroekonomik senaryolar hazırlamak, özellikle KOBİ'ler için kurumsal finansmanı sağlamak, ekonomik kalkınma için Fransa 2030¹³ planını uygun politikalar oluşturmak ve tüm kamu hesaplarından ve çok yıllık kamu maliyesi stratejisinin belirlenmesi olarak belirlenmiştir. Görev konularından yola çıkarak bakanlığın faaliyet alanının oldukça geniş ölçekli ve çeşitli konular etrafında toplandığı söylenebilecektir. Fransa 2030 hedefleri kamu harcamalarının %50'sinin karbondan arındırılmak ve bu harcamaların %50'sini de çevreye zarar verecek harcamalar yapmadan gelişen yenilikçi oyunculara ayırmak olan iki hedefin kesişmesiyle özetlenmektedir. Ekonomiyi kalkındırmak ve karbonsuzlaştırmak için yapılacak yatırımlara ciddi bütçeler ayrılmıştır. Belirli sektörlerde yetişmek için kapasite yatırımlarını destekleyerek teknolojik yenilik yoluyla ekonomimizin kilit sektörlerinin dönüşümünü takip etmek ve bu stratejik sektörlerde yeni endüstrilerin ortaya çıkmasını teşvik ederken Fransa'nın halihazırda teknolojik sınırlarını keşfetmek ikincil hedefler olarak belirtilmiştir.

Bakanlığın ana sorumluluk alanları resmi internet sayfasında şu şekilde sıralanmaktadır:

- Fransız ekonomisinin büyümesi ve rekabet edebilirliği için politika,
- Vergi mevzuatı,
- İhracat finansmanı,
- Kamu ihalelerinin düzenlenmesi, analizi ve kontrolü,
- Ulusal, Avrupa ve uluslararası düzeyde para ve maliye politikası,

¹³ France 2030. (n.d.). Grand dossier: France 2030. Retrieved November 24, 2024, from <https://www.info.gouv.fr/grand-dossier/france-2030>

- Rekabet, tüketici işleri ve dolandırıcılık kontrolü (Tarım Bakanı'nın yetkilerine tabi olarak),
- Endüstriyel ve dijital bağımsızlık, stratejik yönelimleri ve endüstriyel sektörlerin, hizmetlerin ve dijital ekonomi ve teknolojilerin gelişiminin izlenmesi,
- KOBİ'ler, zanaat ve ticaret ile serbest mesleklere ilişkin politika,
- Ulusal savunma amacıyla yürütülenler hariç olmak üzere uzay politikası,
- Fikri mülkiyet ve sahteciliğe karşı önlem,
- Turizm faaliyetlerinin izlenmesi ve desteklenmesi (Ministère de l'Économie, des Finances et de l'Industrie).

Ana sorumluluk alanlarına ek olarak ilgili diğer bakanlıklarla koordineli çalışmak üzere bazı sektörlerden de sorumlu tutulmuştur. Bunlar aşağıdaki gibi sıralanmaktadır:

- İnovasyon politikasının tanımlanması ve izlenmesi,
- Yerel finans kuralları,
- Sosyal Güvenlik Finansman Yasası'nın uygulanmasının izlenmesi ve sosyal güvenlik hesaplarının genel dengesi ile sosyal korumanın finanse edilmesine yönelik tedbirler alınması,
- Yolsuzluğa karşı tedbir alınması,
- Hammadde ve madencilik politikalarını yürütme,
- Dijital yayılım, internet yönetimi, dijital altyapılar, içerik ve kullanımlar ile borsaların, ağların ve bilgi sistemlerinin güvenliği ile ilgili konular,
- Dijital eğitim ve öğretimin yanı sıra iş yerindeki dijital değişikliklerle ilgili konular (Ministère de l'Économie, des Finances et de l'Industrie).

Bakanlığın departmanları görevlerine göre organize edilmiş on ana genel müdürlüğe ayrılmıştır. Örneğin Hazine Genel Müdürlüğü Fransa'nın ekonomik ve mali politikalarını önermenin ve uygulamanın yanı sıra bunları Avrupa ve dünya çapında savunmaktan sorumludur. Öte yandan Fransız Ulusal İstatistik ve Ekonomik Araştırmalar Enstitüsü (INSEE) Genel Müdürlüğü, Fransız ekonomisi ve toplumu hakkında bilgi topladığı, ürettiği, analiz ettiği ve yaydığı için öncelikle bilgilendirici bir role sahiptir. İşletmeler Genel Müdürlüğü (DGE) sanayi, dijital ekonomi, turizm, ticaret, el sanatları ve hizmetler ile ilgili kamu politikalarını hazırlamakla ve uygulamakla görevlendirilmiştir. Bakanlığa

bağlı kuruluşlar olarak Ekonomi, Sanayi, Enerji ve Teknoloji Genel Konseyi (CGE), Devlet Holdingler Ajansı (APE) ve İş Ombudsmanı gibi kurumlar sıralanabilmektedir (CCIFT, 2024).

Ekonomi, Maliye ve Sanayi Bakanlığı Personeli

Bakanlığın personel rejimi incelendiğinde destek personeli, uzman ve teknik personel, orta düzey ve üst düzey yöneticiler olarak ayrıldığı görülmektedir. Destek personelleri sekreterler (secrétaires) ve asistanlar (assistants) olarak ayrılmakla birlikte, sekreterlerin görevi Bakanlığın günlük idari işlerini yürürmek ve üst düzey personelin ihtiyaç duyduğu bürokratik işlemleri yerine getirmek olarak belirlenmiştir. Diğer taraftan asistanlar ise orta ve üst düzey yöneticilerin işlerinin organizasyonundan sorumludur. Bu grupta yer alan personel kamu hizmetine giriş seviyesi olarak kabul edilen “C Kategorisi” nde yer almaktadır. Orta Düzey Yönetici seviyesinde bölüm şefleri (chefs de service) ve büro şefleri (chefs de bureau) yer almaktadır. Bölüm şefleri belirli bir proje veya bölümün sorumluluğunu üstlenerek spesifik politika alanlarına odaklanarak uygulamaları denetlemektedir. Büro şefleri ise bölüm şeflerinden daha dar kapsamlı birimlerin yönetimini üstlenmektedir. Bu seviyede yer alan çalışanlar “B Kategorisi” nde yer almaktadır. Bu kategoriye giren çalışanların lise diplomasına veya dengi bir mesleki sertifikaya sahip olması yeterli görülmüştür. Uzman ve teknik personel olarak nitelenen grupta müfettişler (inspecteurs) ve analistler (analystes) yer almaktadır. Müfettişler vergi ve mali uygulamaları denetlemekten sorumlu tutulmuştur, aynı zamanda düzenleyici mekanizmaların işleyişi ile ilgili analizleri yürütmektedir. Analistlerin görevi, ekonomik ve mali veriler üzerinden araştırmalar yaparak oluşturdukları raporlar ile politika önerileri geliştirmektir. Yöneticilerin de dahil edilebileceği bu grup “A Kategorisi” olarak nitelenmektedir ve ENA (École Nationale d'Administration) gibi prestijli okuldan mezun olan veya yükseköğrenime sahip olanların kabul edildiği bir kategori olarak belirtilmektedir (Ministère De L'intérieur, 2024; Le portail de la publique, 2024).

b) Yerel Yönetimler

Robert Hertzog (2012) Fransa'nın yerel yönetim yapılanmasını anlatırken güçlü bir merkeziyetçi idari gelenek üzerine inşa edilmiş ve devletin merkezi organlarına bağlı olarak işlev görmesi esasına dayandırıldığını aktarmaktadır (Hertzog, 2012).

Fransız Anayasası'nın on ikinci bölümünde “Bölgesel Yetkiler/Mahalli İdareler (collectivité territoriale)” başlığı altında 72. Maddede düzenlenmiştir:

“Ülkedeki mahalli idareler, belediyeler, iller, bölgeler, özel statülü idareler ve 74’üncü maddede düzenlenen deniz-aşırı idarelerden oluşur. Bu fıkra da belirtilen yerel yönetimlerin biri veya birkaçı yerine, gerektiğinde, başka bir mahalli idare yasayla kurulabilir

(...)

Mahalli idareler, yasada öngörülen şartlar çerçevesinde, seçilmiş Meclislerince serbest biçimde yönetilirler. Görevlerini yapabilmek için düzenleyici işlem yapma yetkisine de sahiptirler.

(...)

Hiçbir mahalli idare, bir diğeri üzerinde vesayet yetkisi kullanamaz. Bununla birlikte, bir yetkinin kullanımı, birden fazla mahalli idarenin bir araya gelmesini gerektirdiğinde, bunlardan birine yahut birliklerden birine, ortak işlemlerin koşullarını düzenlemesine yasayla izin verebilir. (Légifrance, 1958).”

Yukarıdaki maddeden hareketle Fransa’da yerel yönetimlerin anayasal dayanağını ve genel olarak nasıl bir yapılanma çerçevesine oturtulduğu görülmektedir. Anayasa’dan hareketle beş çeşit yerel yönetim sınıflandırması yapıldığı görülmektedir.

Fransa’da mahalli idareler, belediyeler (communes), departmanlar (départments), bölgeler (régions), özel statülü idareler ve deniz-aşırı idareler olmak üzere beş farklı düzeyde örgütlenmiştir.

Belediyeler diğ er adıyla komünler belediye meclisi ve belediye başkanından oluşmakta olup belediye başkanı belediye meclis üyeleri arasından seçilerek göreve gelmektedir. Belediye başkanı, hem belediye meclisinden gelen yürütme yetkisine sahiptir hem de devletin temsilciliği sıfatını taşımaktadır. İdari kolluk görev ve yetkisiyle donatılan belediye başkanı kamu düzenini sağlamakla da yükümlü tutulmuştur (Batal, 2022). Yaklaşık 35.000’den fazla sayılarıyla Avrupa’daki en parçalı yerel yönetim birimlerinden

biri olan komünler nüfus yoğunluğu, coğrafi büyüklük ve sosyoekonomik gelişmişlik açısından büyük farklılıklar göstermektedir (Hertzog, 2012).

İller, diğer adıyla departmanlar, komünlerle karşılaştırıldığında daha büyük birimler olarak belirlenmiştir. Aile, çocuk, konut, yaşlılık ve ihtiyaç kategorilerine göre sosyal yardım ve hizmetlerin ekseninde yetkilerle donatılan il yapılanması, yollar ve avlanma limanların yönetiminden der sorumlu tutulmuştur. İllerin idaresi üyelerinin her bir “kanton”a bir sandalye esasına göre seçilen “genel konsey” üyeleri tarafından yürütülmektedir. Yürütme organı genel konseyin başkanı olarak belirlenmiş olup bu başkan konseyin kararlarını hazırlamak ve alınan kararları uygulamakla görevlendirilmiştir. Buna ek olarak başkan, bütçeyi hazırlama ve harcamalara izin vererek gelirleri belirleme yetkileri ile de donatılmıştır (Batal, 2022, s. 502 - 503).

Bölgeler (région), 1959 yılında, ekonomik kalkınma ve ulusal politikaların koordinasyonundan sorumlu Devlet idaresi için kurulmuş Fransa'daki en genç bölgesel yapıdır. Adım adım gelişerek 1986'dan beri tamamen ademi merkeziyetçi bir yapıya sahip olmuştur. Asli sorumluluk alanı planlama, bölgesel kalkınma, bakanlıkların, üniversitelerin, bilimsel araştırma merkezlerinin ya da diğer yerel yönetimlerin sorumluluğunda olsa da bölgesel çıkar olarak görülen politikaların mali olarak desteklenmesidir (Hertzog, 2012).

Özel statüye sahip yerel yönetim yapılanması Balat (2022) çalışmasında aşağıdaki gibi açıklanmaktadır:

“Fransa’da demografik, ekonomik ve coğrafi farklılıklardan dolayı kendilerine has kanunlar ile kurulan özel statüye haiz yerel yönetim birimleri bulunmaktadır. Paris, Lyon, Marsilya özel statüye sahip yerel yönetim birimleridir. Bilhassa Paris, barındırdığı yoğun nüfus yapısı nedeniyle yönetim biçimi olarak Lyon ve Marsilya’dan da ayrılmaktadır. Zira Paris aynı toprak parçası üzerinde komün ve departman/il kimliğini barındırmakta ve her iki yönetim türü Paris konseyi olarak adlandırılan tek bir meclis tarafından yönetilmektedir. Paris 20, Lyon 16 Marsilya ise 9 mahalli birimden ve kendi seçilmiş meclislerinden oluşmaktadır. Fakat yerel yönetim statüsü olmayan arrondismanlara (ilçe-mahalle) ayrılmışlardır (Batal, 2022, s. 504).”

Son olarak denizaşırı idareler, anayasasın 73'üncü maddesinde düzenlenmiş olup ilgili madde aşağıda sunulmuştur:

“Deniz-aşırı illerde ve bölgelerde yasalar ve tüzükler doğrudan uygulanır. Bu idarelerin kendine özgü özelliklerine ve zorluklarına bağlı olarak bazı uyarlamalar yapılabilir.

Söz konusu bu uyarlamalara, yasayla onlara verilmiş yetkilerde ve bu yetkilerin uygulanması konularında, bu idareler tarafından karar verilir.

Özel nitelikleri göz önünde bulundurmak için, birinci fıkraya aykırı olarak, bu maddede düzenlenen mahalli idarelere, yasa alanına giren sınırlı sayıdaki konularda yasayla, kendi topraklarında uygulanabilir kurallar koyma yetkisi verilebilir.

Bu kurallar, vatandaşlık, medeni haklar, kamu özgürlüklerinin güvenceleri, kişilerin durumları ve ehliyetleri, adli teşkilat, ceza hukuku, ceza usulü, dış politika, savunma, kamu düzeni ve kamu güvenliği, para, kredi ve kambiyo rejimi veya seçim hukuku ile ilgili olamaz. Sayılan bu durumlar bir organik yasa ile belirtilir ve tamamlanır.

İlk iki fıkrada öngörülen düzenlemeler Reunion İl ve Bölge Yerel Yönetiminde uygulanmaz.

İkinci ve üçüncü fıkrada öngörülen yetkilendirmelere, bir organik yasanın öngördüğü şartlar ve kayıtlar çerçevesinde, ilgili idarenin talebi üzerine karar verilir. Bir kamu özgürlüğünün kullanılışının temel şartları veya anayasal olarak korunan bir hak söz konusu olduğunda, söz konusu yetkilendirmeler bu alanlara müdahale edemez.

Deniz-aşırı bir bölgenin ya da ilin yerine başka bir idarenin yahut bu iki idare için tek bir karar organının yasayla kurulması, 72-4'üncü maddenin ikinci fıkrasında öngörülen usullerle bu idarelerin yetki çevresinde kayıtlı seçmenlerin muvafakati alınmadan gerçekleştirilemez (Légifrance, 1958).”

Anayasada deniz aşırı illerde ve bölgelerde kurulan yerel yönetim yapılanmalarının özerklikleri oldukça tartışmalıdır. Nitekim belirli konularda yasa yapma yetkisinin bulunması, çıkarılan bu yasaların diğer yerel yönetim birimlerinde uygulanamaz oluşu ve tüm ülkeyi ilgilendirecek düzeyde kararlar içerecek yasalar yapamayacağı vurgusu yer almaktadır. Bir tarafından özerklik kavramı çerçevesinden incelendiğinde diğer yerel yönetim yapılanmalarından daha geniş bir alana sahipken belirli sınırlarla da etrafı çevrelenmiş bir çiftlik evine benzetilebilir niteliktedir.

Sonuç olarak, literatürde kabul gördüğü şekli ile, Fransa'nın yerel yönetim yapılanması, anayasal düzeyde tanınmış üç temel idare türüne olan “belediyelere (communes)”, “illere (départements)” ve “bölgelere (régions)” dayanmaktadır. 1958 Anayasası'nın 72. maddesi uyarınca bu idare birimleri, “mahalli idareler” başlığı altında, idari ve mali özerkliğe sahip kamu tüzel kişilikleri olarak tanımlanmıştır. Fransa'nın üniter devlet yapısı gereği, yerel yönetimlerin özerkliği sınırsız değildir. Merkezi idare, valiler aracılığıyla yerel idarelerin karar ve işlemleri üzerinde idari vesayet değil ama yasal denetim yetkisini sürdürmekte; dolayısıyla hiyerarşik olmayan ama eşgüdüm içinde bir idari model öngörülmektedir (Tansuğ, 2023).

Fransız yerel yönetim sistemi, özellikle belediyeler düzeyinde aşırı parçalanmış bir yapı arz etmektedir: Ülkede 35.000'den fazla belediye bulunmakta olup bu belediyelerin büyük kısmı 2.000'den az nüfusa sahiptir. Bu da hizmet sunumu ve yönetim kapasitesi açısından ciddi sınırlamalar doğurmaktadır. Bu duruma çözüm olarak, belediyeler arası işbirliği modelleri geliştirilmiş ve kamu yararına yerel işbirliği kurumları (EPCI) gibi üst yapılar oluşturulmuştur. İller ve bölgeler ise daha geniş ölçekli hizmetleri yürütmekle sorumlu olup, sağlık, ulaşım, eğitim gibi alanlarda merkezi hükümetle koordinasyon içinde faaliyet göstermektedirler. Her yerel yönetim birimi, seçilmiş bir meclis tarafından yönetilmekte, bu meclisler kendi yürütme organlarını kendi içlerinden seçmektedir. Bu yönüyle Fransa'da yerel demokrasi güçlüdür; ancak yetki paylaşımı, görev çakışmaları ve kaynak dağılımı gibi sorunlar hâlen merkezi hükümet ile yerel yönetimler arasındaki ilişkiyi şekillendiren temel tartışma alanları olarak varlığını sürdürmektedir.

2.3. ALMANYA

2.3.1. Almanya'nın Kamu Yönetimi Örgütlenmesi

Kuhlmann ve Wollmann (2014), Almanya'nın devlet yapılanmasını "Kıta Avrupası Federal Model çerisinde değerlendirmekte ve yönetimin güçlü yasal yönelimi, hukukun üstünlüğü ilkelerinin benimsenmesi açısından Napolyon sistemiyle ortak özellikler barındırdığını aktarmaktadır. Almanya'da geleneksel olarak merkezi hükümet düzeyinin bürokrasisi önemli ölçüde zayıf tutulmuş ve sayıca da paralel ölçüde bir alanı işgal etmektedir. Ulus-altı merkezîyetçi kurumlara atfedilen büyük siyasi ve idari önem yerel yönetimlerin güçlü konumunu vurgulamaktadır. Kamu çalışanlarının statüsüne bakıldığında devlet memurlarının geleneksel olarak daha ziyade "devletin hizmetkarları" olarak tanımlandıkları görülmüştür (Kuhlmann & Wollmann, 2014, s. 17 - 18).

Alman kamu yönetimi tarihsel olarak köklü hukuk devleti (Rechtstaat) geleneğine dayanmakla birlikte Weberyen bürokratik ilkeler, yasal dayanak arayışı, hizmet odaklılık ve yüksek profesyonellik gibi ilkelerle şekillenmiştir. Bunlara ek olarak özellikle Doğu-Batı Almanya birleşmesi sonrası ve Avrupa Birliği uyum süreciyle birlikte, köklü dönüşümler yaşadığı vurgulanmaktadır (Kuhlmann, Proeller, Schimanke, & Ziekow, 2021).

I. Dünya Savaşı sonrasında kabul edilen 1949 tarihli Almanya Anayasası (Grundgesetz), Almanya'yı bir federal devlet (Bundesstaat) olarak tanımlamış ve demokratik hukuk devleti ilkelerini güvence altına almıştır. Anayasal düzenlemeye göre egemenliğin kullanımı federal devlet ile onun federe birimleri olan eyaletler (Länder) arasında paylaştırılmıştır (Almanya Anayasası, 2024). Bu çerçevede Alman kamu yönetimi örgütlenmesi, merkezi/federal yönetim ile eyalet ve yerel yönetimlerden oluşan çok katmanlı bir yapıya sahiptir (Gunlicks, The Länder and German federalism, 2003; Belet, 2024).

Federal yapının yanı sıra, Almanya'da güçlü bir yerinden yönetim geleneği bulunmaktadır. Anayasa'nın 28. maddesi, eyaletlerin demokratik bir düzeni olmasını şart koşarken belediyeler başta olmak üzere yerel yönetim birimlerine de özerk yönetim hakkı tanımaktadır (Almanya Anayasası, 2024). Bu çok düzeyli idari yapı sayesinde kamusal hizmetler ve yetkiler, ülke genelinde merkezden yerele dağıtılmış durumdadır. Almanya'nın kamu yönetimi sistemi, federal hükümet düzeyinde belirlenen genel

politikaların, büyük ölçüde eyalet yönetimleri ve onların denetimindeki yerel yönetimler eliyle uygulanması esasına dayanmaktadır (Bağlı, Alman Yerel Yönetim Yapısı, 2011).

a) Merkezi Yönetim

Almanya'nın federal devlet yapısı, Almanya Federal Cumhuriyeti Anayasası (Grundgesetz) ile belirlenmiştir. Anayasa'ya göre devlet yetkileri yasama, yürütme ve yargı olmak üzere üç erk olarak örgütlenmiştir. Yasama yetkisi çift meclisli bir yapı ile kullanılmakta olup bu meclislerden Federal Meclis (Bundestag) doğrudan halk tarafından seçilen parlamento olup federal kanunların yapılmasından sorumlu tutulmuştur. Federal Konsey (Bundesrat) ise 16 eyaletin hükümet temsilcilerinden oluşur ve federal yasama sürecine eyaletler adına katılmaktadır (Gunlicks, The Länder and German federalism, 2003; Belet, 2024). Bundesrat, eyalet hükümetlerinin üyelerinden oluşur ve eyaletlerin nüfuslarına göre 3 ile 6 arasında değişen oy hakkına sahip toplam 69 üyeden teşekkül etmektedir (Yılmaz, 2020). Yargı yetkisi ise federal ve eyalet düzeyindeki mahkemelerce kullanılmaktadır. Federal Anayasa Mahkemesi başta olmak üzere çeşitli federal yüksek mahkemeler ve her eyaletteki yargı sistemi, hukukun üstünlüğünü temin etmektedir (Almanya Anayasası, 2024). Yürütme organı, federal düzeyde çift başlı bir yapı göstermektedir. Devlet başkanı konumundaki Cumhurbaşkanı (Bundespräsident) ve hükümetin başı olan Başbakan (Bundeskanzler). Cumhurbaşkanı, Federal Meclis ve eyalet temsilcilerinden oluşan Federal Kongre tarafından 5 yıllığına seçilen tarafsız bir makam olup başlıca görevi devleti temsil etmek, yasaları imzalamak ve hükümet kurulması gibi süreçlerde protokol görevleri yerine getirmektir (Almanya Anayasası, 2024). Cumhurbaşkanı'nın yetkileri büyük ölçüde semboliktir ve yürütme erkinin asıl sorumluluğu Başbakan ve Federal Hükümete aittir (Belet, 2024).

Federal Hükümet, Başbakan ve federal bakanlardan oluşmakta olup Başbakan, genel oyla seçilmiş Bundestag üyeleri arasından parlamentoca seçilir ve Cumhurbaşkanı tarafından atanmaktadır. Başbakan, hükümetin yönlendirme yetkisine sahip lideridir; Anayasa'nın 65. maddesi uyarınca genel hükümet politikasının çerçevesini (Richtlinien) belirler ve bu çerçeve tüm bakanları bağlayıcı nitelik taşımaktadır (Almanya Anayasası, 2024). Aynı maddede, federal bakanların kendi yetki alanlarında özerk sorumluluk (Resortprinzip) ile hareket edeceği, ancak hükümet içi anlaşmazlıkların kabinede çoğunluk ile karara

bağlanacağı belirtilmiştir. Bu ilkeler, güçlü Başbakanlık makamı ile bakanların uzmanlık alanlarındaki göreceli özerkliklerini dengeleyen bir kabine sistemi oluşturmaktadır.

Federal Hükümet, yasama organına karşı sorumludur; Bundestag gerekli gördüğünde güven oylaması yoluyla başbakanı ve dolayısıyla hükümeti görevden alabilmektedir. Ancak Almanya Anayasası hükümet istikrarını gözetten bir yapıcı güvensizlik oyu mekanizması öngörmüştür. Bu öngörüye göre meclis mevcut başbakanı ancak yerine yeni bir başbakanı seçerek görevden alabilmektedir. Bu düzenleme, yürütmenin sürekliliğini sağlamaktadır.

Almanya’da federal yürütme organının idari omurgasını, Başbakan ve ona bağlı federal bakanlıklar oluşturur. Anayasa, bakanlıkların sayısı ve yapısını doğrudan belirlememiş, bu konuyu Başbakan’ın takdirine ve hükümetin kuruluşunda yapılan düzenlemelere bırakmıştır. Başbakan, hükümeti kurarken bakanlıkların sayısını ve görev dağılımını belirleyebilmekte; her yeni hükümet döneminde idari ihtiyaçlara göre bakanlık yapısında değişiklikler yapılabilmektedir (Kaya, 2015). Örneğin, 2021 yılında göreve başlayan federal hükümet, iklim politikalarına verdiği önem doğrultusunda Ekonomi Bakanlığı’nın adını Ekonomi ve İklim Koruma Bakanlığı olarak değiştirip enerji ve iklim yetkilerini bu çatı altında toplamıştır (Bundesregierung, 2021).

Anayasaya belirtildiği üzere Federal bakanlar, Başbakan’ın önerisi ile Cumhurbaşkanı tarafından atanmaktadır. Her bakan, kendi bakanlığının yönetiminden ve ilgili politikaların uygulanmasından sorumlu tutulmuştur. Federal bakanlıklar, üst düzeyde “oberste Bundesbehörde” statüsünde olup doğrudan federal düzeyde kanunların hazırlanması ve uygulanmasının koordinasyonunu yürütürler. Bakanlıklar altında çeşitli müsteşarlıklar (devlet sekreterleri) ve daire başkanlıkları şeklinde hiyerarşik bir örgütlenme bulunur; ayrıca her bakanlığın sorumluluk alanına giren bağlı kurum ve kuruluşlar (federal daireler, ajanslar vb.) olabilir (Karadağ, 2015).

Günümüzde Almanya’da Başbakan hariç 16 federal bakanlık bulunmakta olup Federal Kabine, Başbakan ile toplam 17 üyeden oluşmaktadır.

Tablo 3: Almanya’daki Bakanlıkların Listesi

Bakanlık	Görev Alanı
----------	-------------

Dışışleri Bakanlığı (Auswärtiges Amt)	Dış politika, diplomatik ilişkiler ve uluslararası örgütlerle ilişkilerden sorumludur.
İçişleri ve Yurt Bakanlığı (Bundesministerium des Innern und für Heimat)	İç güvenlik, kamu düzeni, göç ve iltica, spor, idari yapının genel koordinasyonu gibi alanlardan sorumludur.
Adalet Bakanlığı (Bundesministerium der Justiz)	Adli konular, hukuk işleri ve anayasal düzenin korunmasıyla ilgilenir.
Maliye Bakanlığı (Bundesministerium der Finanzen)	Federal bütçe, mali politikalar, vergi sistemi ve gümrükler gibi konuları yönetir.
Savunma Bakanlığı (Bundesministerium der Verteidigung)	Ulusal savunma, silahlı kuvvetlerin yönetimi ve askeri politika alanından sorumludur.
Ekonomi ve İklim Koruma Bakanlığı (Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz)	Ekonomi politikaları, sanayi ve ticaret, enerji ve iklim değışikliği politikaları ile sorumludur.
Çalışma ve Sosyal İşler Bakanlığı (Bundesministerium für Arbeit und Soziales)	İstihdam, iş gücü piyasası, sosyal güvenlik ve sosyal politikalarla ilgilenir.
Gıda ve Tarım Bakanlığı (Bundesministerium für Ernährung und Landwirtschaft)	Tarım, gıda güvenliği, kırsal kalkınma politikalarını yürütür.
Sağlık Bakanlığı (Bundesministerium für Gesundheit)	Halk sağlığı, sağlık hizmetleri sistemi ve salgın hastalıklarla mücadele politikalarını yönetir.

Aile, Yaşlılar, Kadınlar ve Gençlik Bakanlığı (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend)	Aile politikaları, çocuk ve gençlik hizmetleri, toplumsal cinsiyet eşitliği ve yaşlılara yönelik politikaları yürütür.
Ulaştırma ve Dijital Altyapı Bakanlığı (Bundesministerium für Digitales und Verkehr)	Ulaştırma sistemleri, kara/hava/demiryolu altyapısı ile dijital altyapı ve iletişim alanlarından sorumludur.
Çevre, Doğa Koruma, Nükleer Güvenlik ve Tüketici Koruma Bakanlığı (Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz, nukleare Sicherheit und Verbraucherschutz)	Çevre koruma, iklim, enerji nükleer güvenlik ve tüketici haklarıyla ilgilenir.
Eğitim ve Araştırma Bakanlığı (Bundesministerium für Bildung und Forschung)	Eğitim politikaları (yükseköğretim dahil) ve bilimsel araştırma faaliyetlerini destekler.
Konut, Şehircilik ve İmar Bakanlığı (Bundesministerium für Wohnen, Stadtentwicklung und Bauwesen)	Konut politikaları, kentsel gelişim, şehir planlama ve inşaat sektöründen sorumludur.
Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Bakanlığı (Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung)	Almanya'nın dış yardımları, kalkınma işbirliği politikaları ve uluslararası kalkınma projelerini yürütür.
Şansölyelik (Bundeskanzleramt)	Kabine çalışmalarının koordinasyonu, hükümet programının takibi ve özel görevlerle ilgilenir.

Kaynak: Die Bundesregierung (Kasım, 2024), <https://www.bundesregierung.de/breg-de>

Yukarıdaki liste, 2025 itibarıyla Almanya'da mevcut bakanlık yapılanmasını göstermektedir. Federal bakanlıkların her biri kendi içinde idari birimlere ayrılır. Bakan yardımcıları konumundaki Parlamenter Devlet Sekreterleri (Parlamentarische

Staatssekretäre), aynı zamanda milletvekili olan ve bakanlara siyasi konularda destek veren yardımcılar sıfatıyla görev yapmaktadır. Ayrıca kariyer memuru statüsündeki Bakanlık Müsteşarları (Beamte Staatssekretäre) bakanlıkların idarî koordinasyonunu sağlamaktadır. Her bakanlık, görev alanlarına göre genel müdürlükler (Abteilung), bunların altında daireler (Referat) şeklinde teşkilatlanmıştır. Bu kurumsal yapı, Alman kamu yönetiminde uzmanlaşma ve hiyerarşik sorumluluk ilkelerini yansıtmaktadır.

Dışişleri Bakanlığı (Auswärtiges Amt)

Almanya Federal Dışişleri Bakanlığı (Auswärtiges Amt), ülkenin dış politikasının yürütülmesinden sorumlu olan federal bakanlıktır. Görev alanı, Almanya'nın dünyadaki çıkarlarını temsil etmek ve korumak şeklinde özetlenebilir. Bu kapsamda Dışişleri Bakanlığı, diğer devletlerle diplomatik ilişkilerin tesisi ve sürdürülmesi, uluslararası örgütlerle (Birleşmiş Milletler, Avrupa Birliği gibi) ilişkiler, dış politikanın planlanması ve uygulanması, yurt dışındaki Alman vatandaşlarının korunması ve konsolosluk hizmetlerinin sunulması gibi geniş bir yelpazede faaliyet göstermektedir. Alman Anayasası'nda dış ilişkiler yürütme yetkisi federal devlete ait olup bu yetki pratikte Dışişleri Bakanlığı eliyle kullanılmaktadır. Federal Dışişleri Bakanı, hükümetin dış politikasını şekillendiren ve uluslararası alanda Almanya'yı temsil eden en üst düzey yetkili konumundadır. Bununla birlikte, Almanya'da dış politikada nihai yönlendirici güç Başbakan'da da bulunmaktadır; Başbakan, genel hükümet politikası çerçevesini belirlerken dış politikanın ana hatlarını da çizmektedir. Bu nedenle Dışişleri Bakanı, Başbakan'ın belirlediği dış politika stratejisi doğrultusunda günlük diplomatik faaliyetleri yürütmekle yükümlü tutulmuştur (Auswärtiges Amt, 2025).

Bakanlık örgütü, bir bakan (dışişleri bakanı) tarafından yönetilir ve bakanı destekleyen üç adet Parlamento Devlet Sekreteri (Staatsminister) bulunmaktadır. Mart 2024 itibarıyla bu pozisyonlar Yeşiller Partisi'nden üç siyasetçi tarafından doldurulmuştur. Bakanlığın en üst düzey memurları ise iki adet Müsteşar (Staatssekretär)'dır; bunlar bakanlık idaresinin günlük işleyişini yürütmekle ve bakanın talimatlarını uygulamakla sorumlu tutulmuştur. Bakanlık teşkilatı, coğrafi ve fonksiyonel olarak uzmanlaşmış genel müdürlüklere (Abteilungen) ayrılmıştır. Coğrafi genel müdürlükler, farklı bölgelerden sorumlu daireleri (Avrupa, Asya-Pasifik vb.) içermektedir. Fonksiyonel genel müdürlükler ise konularına göre kültürel ilişkiler ve eğitim politikası, ekonomi ve insan

hakları, uluslararası hukuk, silahsızlanma gibi dairelere ayrılmıştır. Merkezi teşkilatın dışında, bakanlığa bağlı olarak çalışan diplomatik misyonlar ağı bulunmaktadır: Almanya'nın yurt dışında 153 büyükelçilik, 54 başkonsolosluk, 12 uluslararası kuruluş nezdinde daimî temsilcilik ve toplamda yaklaşık 227 dış temsilciliği vardır (Auswärtiges Amt, 2025). Bu dış temsilcilikler Almanya'nın "sahadaki gözleri ve sesi" olarak faaliyet göstermekte ve ilgili ülkede Alman çıkarlarını takip etmekle, raporlar hazırlamakla ve ikili ilişkileri yürütmekle görevlidir.

Savunma Bakanlığı (Bundesministerium der Verteidigung)

Almanya Federal Savunma Bakanlığı (Bundesministerium der Verteidigung - BMVg), ülkenin savunma politikalarını belirleyen ve Silahlı Kuvvetler'in (Bundeswehr) yönetimini üstlenen federal bakanlıktır. Anayasal olarak Almanya'nın savunma alanındaki yapısı, II. Dünya Savaşı sonrası barışçıl gelişme ve demokratik kontrol ilkelerine dayalı olarak şekillenmiştir. Almanya Anayasası'nda, Almanya'nın savunma amacıyla silahlı kuvvetler kurabileceğini belirtilmekte ve Silahlı Kuvvetler üzerinde barış zamanında komuta ve kumanda yetkisinin Savunma Bakanı'nda olduğunu ifade edilmektedir. Savaş veya acil durum hallerinde bu yetki Federal Şansölye'ye geçmektedir (Almanya Anayasası, 2024). Bu düzenleme, sivil otoritenin ordu üzerindeki mutlak kontrolünü güvence altına alan temel ilke olarak kabul edilmektedir.

Savunma Bakanlığı'nın temel görevleri aşağıda sıralanmıştır:

- Ülkenin dış tehditlere karşı savunulması için politikaların geliştirilmesi,
- Alman ordusunun idaresi ve hazırlık durumu,
- NATO ve AB ortak savunma faaliyetlerine katılım,
- Silahlanma ve tedarik programlarının yönetimi,
- Savunma bütçesinin planlanması,
- Uluslararası güvenlik politikalarında Almanya'nın temsili (Bundesministerium der Verteidigung, 2025).

Bakanlık, Almanya'nın ittifak yükümlülükleri (örneğin NATO çerçevesindeki kolektif savunma taahhütleri) kapsamında da önemli rol oynamakta olup NATO karargâhları ve Avrupa savunma inisiyatifleriyle koordinasyonu da sağlamaktadır.

Savunma Bakanlığı'nın merkezi teşkilatı hem Berlin hem Bonn şehirlerinde konuşlanmıştır. Tarihsel nedenlerle, bakanlığın Bonn'daki eski merkezi halen önemli idari birimleri barındırır; Berlin'de ise bakan ve üst düzey yönetim bulunmaktadır. Bakanlık, on adet ana genel birim/daireye (Abteilung) ayrılmıştır. Bu birimler arasında Personel, Planlama, Politika, Bütçe, Teçhizat (silahlanma), Operasyon gibi kritik alanlar bulunmaktadır. Her bir daire, ilgili devlet sekreterine veya doğrudan bakana bağlı olarak çalışır.

Bakanlığın en tepesindeki siyasi yönetici Savunma Bakanı'dır ve Ocak 2023'ten itibaren bu görevi Boris Pistorius yürütmektedir. Bakan, siyasi sorumluluğun yanı sıra barış zamanında Silahlı Kuvvetler Başkomutanlığı görevini de icra etmekte ve tüm askerî personelin en üst disiplin amiri konumunda yer almaktadır (Bundesministerium der Verteidigung, 2025). Bakan'a parlamentoya karşı hesap verebilirlik konularında iki Parlamenter Devlet Sekreteri yardımcı olurken, bakanlığın idari ve teknik işlerinde iki üst düzey memur Devlet Sekreteri destek sağlamaktadır. (Bundesministerium der Verteidigung, 2025). Ayrıca, Savunma Bakanlığı bünyesinde Almanya'nın en yüksek rütbeli askerî yetkilisi olan Genelkurmay Başkanı (Genel Müfettiş – Generalinspekteur) bulunmaktadır. Genelkurmay Başkanı dört yıldızlı bir general/amiral rütbesinde olup Silahlı Kuvvetlerin tümünün hazırlık ve konsept geliştirme sorumluluğunu taşır; bakanın askerî başdanışmanı konumundadır.

Savunma Bakanlığı'nın hukukî dayanakları arasında, yukarıda belirtilen anayasa maddelerinin yanı sıra Savunma Bakanlığı Teşkilat Yasası ve Askeri Kanunlar (ör. Askerlik Kanunu, Askeri Disiplin Kanunu) yer almaktadır. Ayrıca Almanya'nın NATO üyeliği gereği kabul ettiği uluslararası anlaşmalar ve AB Ortak Güvenlik ve Savunma Politikası kapsamındaki yükümlülükler de bakanlığın icraatlarına yön vermektedir. Bakanlık, Federal Meclis'in güvenlik ve savunma komisyonlarına düzenli raporlama yapmakta; özellikle Alman Parlamentosu'nun onayı olmadan Alman askerlerinin yurtdışına gönderilemeyeceği prensibi (Parlamentonun asker gönderme kararı) bakanlığın hesap verebilirliğini artıran bir mekanizma olarak karşımıza çıkmaktadır.

Örgütlenme açısından, Savunma Bakanlığı'nı diğer bakanlıklardan ayıran önemli bir özellik, siyaset-askerî bürokrasi bütünleşmesi ve ordunun demokratik kontrolünün kurumsallaşmış olmasıdır. Tüm kritik kararlar siviller (bakan veya müsteşarlar)

tarafından onaylanır; Genelkurmay dâhil asker kişiler bakanlığın sivil hiyerarşisine tabidir. Bu, Almanya'nın tarihsel tecrübesinden çıkardığı bir ders olarak, askerin sadece demokratik otoriteye tabi bir araç olduğu ilkesinin yansımasıdır. Nitekim Savunma Bakanlığı'nın mottosu sayılan “İçişlerde Liderlik” (Innere Führung) kavramı, Alman askerinin bir “vatandaş ve bir asker” olarak demokratik değerlere bağlı yetiştirilmesini ifade etmektedir.

Ekonomi ve İklim Koruma Bakanlığı (Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz)

Almanya Federal Ekonomi ve İklim Koruma Bakanlığı (Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz - BMWK), ülkenin ekonomik kalkınma politikalarını, enerji ve iklim stratejilerini ve ticari ilişkilerini yöneten merkezi bakanlıktır. 1949'da kurulan klasik Ekonomi Bakanlığı'nın devamı olan bu bakanlığın adı, 2021 yılındaki hükümet değişimiyle birlikte iklim politikalarının önemini yansıtacak şekilde genişletilmiştir. Bakanlık, Almanya'nın sosyal piyasa ekonomisi (Soziale Marktwirtschaft) ilkesini yaşatmayı, sürdürülebilir ekonomik büyümeyi sağlamayı ve sosyal dayanışmayı güçlendirmeyi kendine temel misyon olarak belirlemiştir (Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz [BMWK], , 2025). Bu temel vizyon doğrultusunda pek çok politika alanını koordine etmekte olup bunlar aşağıda sıralanmıştır:

- Makroekonomik politika ve konjonktür yönetimi: Alman ekonomisinin istikrarlı büyümesi, enflasyonun kontrolü ve istihdamın artırılması için gereken politikaları (maliye politikası ile koordinasyon içinde) geliştirir. Kamu ve özel yatırımların teşviki için programlar hazırlamaktadır.
- Sanayi ve KOBİ politikası: Sanayi sektörlerinin rekabet gücünü artırmak, dijital dönüşümünü desteklemek; küçük ve orta ölçekli işletmelere (KOBİ'ler) yönelik finansman ve yenilikçilik programları uygulamak bakanlığın önemli işlerindendir. Özellikle Doğu Almanya bölgelerinin ekonomik yapısının güçlendirilmesine yönelik özel teşvik programları da yürütmektedir.
- Enerji ve iklim politikası: Bakanlık, Almanya'nın enerji arz güvenliği ile iklim değişikliğiyle mücadele hedeflerini birlikte ele alan enerji politikalarını yürütür. Yenilenebilir enerji kaynaklarının yaygınlaştırılması, enerji verimliliğinin artırılması, sera gazı emisyonlarının azaltılması, 2030 ve 2045 iklim hedeflerine

ulaşılması gibi kritik konular BMWK'nın sorumluluğundadır. Bu kapsamda Energiewende (enerji dönüşümü) olarak anılan politikaların koordinasyonunu sağlamaktadır.

- Dış ticaret ve yatırımlar: Almanya'nın uluslararası ticaret politikalarında (örneğin Dünya Ticaret Örgütü müzakereleri, ikili ticaret anlaşmaları) Almanya'yı temsil eder. Avrupa Birliği'nin ortak ticaret politikası kapsamında AB Komisyonu ile yakın çalışır. İhracatı teşvik programları, yabancı yatırımların ülkeye çekilmesi, Alman şirketlerinin yurtdışındaki faaliyetlerine destek gibi alanlar da bakanlığın görevleri arasındadır.
- Dijital ekonomi ve inovasyon: Dijitalleşmenin ekonomide oluşturduğu fırsatları değerlendirmek için gereken düzenleyici çerçeveyi oluşturur. Start-up'ların desteklenmesi, dijital altyapının geliştirilmesi (genişbant internet, 5G vb. – bazı konularda Ulaştırma Bakanlığı ile işbirliği) ve yeni teknolojilerin (ör. yapay zeka, sanayi 4.0) teşviki BMWK'nın güncel çalışma alanlarıdır (Bundesregierung, 2022).
- Avrupa ekonomik bütünleşmesi: Bakanlık, Almanya'nın Euro Bölgesi ve Avrupa Birliği içindeki ekonomik politikalarını koordine eder. Avrupa Ortak Pazar kurallarının ulusal düzeyde uygulanması, Almanya'nın AB ekonomi ve rekabet politikalarına katkısı, Avro para biriminin istikrarına yönelik adımlar (ör. Mali disiplin tedbirleri) bu kapsamdadır (BMWK, 2023).

Ekonomi ve İklim Koruma Bakanlığı'nın yapısı, bakan ve ona bağılı yardımcılar ile çeşitli uzmanlık birimlerinden oluşur. Bakan, 2021'den bu yana Yeşiller Partisi'nden Robert Habeck'tir ve aynı zamanda Başbakan Yardımcısı unvanını taşımaktadır. Bakanı destekleyen parlamenter devlet sekreterleri ile bakanlığın sürekli işlerini yürüten kıdemli memur statüsünde müsteşarlar bulunmaktadır. Bakanlık teşkilatı, ana hatlarıyla 8 civarında genel müdürlüğe (Abteilung) ayrılmıştır: Örneğin Ekonomik Politika; Dijital ve İnovasyon; Enerji Politikası – Isı ve Hareket (yakıtlar); Enerji Politikası – Elektrik ve Yenilenebilirler; Avrupa ve dış ekonomik ilişkiler; ve Merkezi İdare gibi birimler mevcut organizasyon yapısını oluşturmaktadır. Bu birimlerin her biri altında daha spesifik departmanların bulunduğu görülmektedir.

Son dönemde, BMWK'nın özellikle iklim koruma misyonu ön plana çıkmıştır. Almanya'nın 2045 yılında karbon nötr bir ekonomi olma hedefi doğrultusunda, bakanlık enerji dönüşümünü hızlandırıcı adımlar atmaktadır. 2022 enerji kriziyle birlikte yenilenebilir enerjilere geçişin önündeki bürokratik engelleri azaltmak, LNG terminalleri kurmak, enerji tasarrufu kampanyaları yürütmek gibi konular da bakanlığın ajandasına girmiştir (Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz (BMWK), 2025). Bunun yanı sıra enflasyon ve resesyon riskleri karşısında şirketlere yönelik yardımlar, elektrik fiyatlarını sübvansetme planları gibi konularda da BMWK etkin rol almaktadır.

Özetle, Ekonomi ve İklim Koruma Bakanlığı; Almanya'nın ekonomik büyümesini sürdürülebilir kılmak, rekabet gücünü artırmak ve aynı zamanda küresel iklim sorumluluklarını yerine getirmek gibi zorlayıcı bir çift amaç doğrultusunda politika üreten merkezi bir aktördür. Gerek içeride KOBİ'lerden sanayi devlerine kadar tüm ekonomik aktörlerle, gerek dışarıda AB ve uluslararası kuruluşlarla sürekli etkileşim halinde olan bakanlık, uzman kadroları ve bağlı kurumlarıyla Alman kamu yönetiminin dinamik ve stratejik bir parçasıdır.

b) Eyalet Yönetimleri

Almanya, 16 eyaletten (Land) oluşan bir federal birimdir. Her eyalet, kendi anayasasına, yasama organına, yürütme organına ve yargı teşkilatına sahip federe devlet statüsündedir (Bağlı, 2011). Anayasa'nın federalizm ilkesi gereği, "Devlet yetkilerinin kullanımı ve devlet görevlerinin yerine getirilmesi, Anayasa başka bir düzen getirmediği sürece, eyaletlerin yetkisindedir." (Almanya Anayasası, 2024). Bu hüküm, genel idari yetkinin eyaletlerde olduğunu, federal hükümete ancak Anayasa'da açıkça sayılan alanlarda yetki verildiğini ifade etmektedir.

Eyaletler, idari ve siyasi yapılanma itibarıyla küçük birer "devlet" gibidir. Her eyaletin bir anayasası, halk tarafından seçilen bir eyalet parlamentosu (Landtag), bu parlamentonun içinden çıkan bir eyalet hükümeti (bakanlar kurulu) ve eyalet düzeyinde yüksek mahkemeler dahil bir yargı sistemi bulunmaktadır. Eyalet hükümetlerinin başında Başbakan (Ministerpräsident) veya şehir eyaletlerinde Belediye Başkanı (Regierender/Bürgermeister) unvanlı başkanlar yer alır. Eyalet başbakanları genellikle eyalet parlamentolarınca seçilmekte olup Cumhurbaşkanı onayına sunulmaktadır. Her

eyalet hükümeti, eğitim, işleri, ekonomi, maliye, adalet, çevre gibi alanlarda görevli bakanlıklardan oluşmaktadır. Federal seviyeden farklı olarak, eyalet hükümetlerinin yapısı ve bakanlık sayıları eyaletlerin kendi inisiyatifine göre değişebilir; örneğin bazı eyaletlerde çevre ve tarım tek bir bakanlıkta birleştirilmişken, bazılarında ayrı olabilmektedir.

Eyaletlerin görev ve yetki alanları, federal devlet ilkesine uygun biçimde geniştir. Başlıca eyalet sorumlulukları arasında eğitim ve kültür (okul sistemleri, üniversiteler), polis ve asayiş (federal düzey dışında kalan genel emniyet), yerel yönetimlerin denetimi, bölgesel planlama ve imar, eyalet düzeyli ekonomik teşvik politikaları ve sağlık hizmetlerinin organizasyonu sayılabilmektedir. Anayasa, bazı alanlarda münhasır federal yetki öngörürken (örneğin dışişleri, savunma, gümrük, para politikası tamamen federal yetkidedir), birçok alanda eş zamanlı/ortak yetki paylaşımı bulunmaktadır (Kuhlmann, Proeller, Schimanke, & Ziekow, 2021). Ortak yetki alanlarında genellikle federal parlamento yasa yapabilir, ancak uygulanması eyaletlerce gerçekleştirilmektedir. Federal kanunların idaresi ve icrası da kural olarak eyaletlerin eliyle yapılmaktadır. Yani federal düzeyde alınan kararları uygulamak, gereken kamu hizmetini sunmak çoğu zaman eyaletlerin ve onların alt birimlerinin görevidir.

Eyaletler, sadece kendi iç işlerinde değil, federal düzeydeki karar alma süreçlerinde de söz sahibidir. Yukarıda bahsedilen Bundesrat (Federal Konsey), eyaletlerin federal yasama sürecine katılım mekanizmasıdır. Her eyalet, nüfus büyüklüğüne göre 3 ila 6 temsilciyle Bundesrat'a katılır ve federal parlamentoda kabul edilen yasaların birçoğu için Bundesrat'ın onayı alınmaktadır. Bu durum, Almanya'da "işbirlikçi federalizm" (kooperatif federalizm) anlayışını pekiştirmektedir (Gunlicks, 2003). Federal hükümet ile eyalet hükümetleri, pek çok konuda yakın istişare içinde çalışmakta ve ortak görev alanları ile mali ilişkiler yoluyla kamu politikaları birlikte şekillendirmektedir.

Eyalet idari yapısı, kendi içinde genellikle üç kademelidir: Eyalet merkezi yönetimi (bakanlıklar ve eyalet genel müdürlükleri), bölge (Regierungsbezirk) yönetimleri (yalnızca bazı büyük eyaletlerde bulunan valilik benzeri ara kademe) ve yerel yönetimler (il ve belediyeler). Örneğin Almanya'nın büyük eyaletlerinden Kuzey Ren-Vestfalya, yönetimi kolaylaştırmak amacıyla 5 Regierungsbezirk (idarî bölge) birimine ayrılmıştır; bu bölgelerin başında eyalet hükümetince atanan bir yüksek idare memuru

(Bezirkspräsident) bulunur ve bölgedeki ilçeler ile belediyelerin koordinasyonunu sağlar. Ancak daha küçük eyaletlerin çoğunda bu ara kademe yoktur; eyalet hükümeti ile ilçeler/belediyeler arasında doğrudan ilişki vardır (Bağlı, 2011).

Almanya’da eyaletler ile federal hükümet arasındaki mali ilişkiler de federalizmin önemli bir boyutudur. Anayasa, maliye alanında dayanışma ilkesini benimseyerek zengin eyaletlerden daha az mali güce sahip eyaletlere kaynak aktarımını öngören bir mali denkleştirme sistemi kurmuştur. Bu sayede ülke genelinde kamu hizmetlerinde belli bir standart sağlanması ve eyaletler arası gelişmişlik farklarının azalması hedeflenmiştir. Eyaletler, kendi vergi gelirlerinin önemli bir kısmını (örneğin gelir vergisi, KDV geliri) federal hükümet ve diğer eyaletlerle paylaşır; buna karşılık federal bütçeden de eyaletlere pay aktarılır. Bu mekanizmalar, Almanya’nın federal idari yapısının eşgüdüm içinde işlemesine katkı sağlamaktadır.

c) Yerel Yönetimler

Yerel yönetimler, Alman federal sisteminde en alt idari kademeyi oluşturur ve doğrudan vatandaşın günlük hayatına dokunan kamu hizmetlerini yerine getirirler. Anayasa’nın 28. maddesi, belediyelere (Gemeinde) yerel düzeyde tüm önemli konularda kendi sorumlulukları altında düzenleme yapma hakkını, yani özerk yerel yönetim hakkını (kommunale Selbstverwaltung) güvence altına almıştır (Almanya Anayasası, 2024). Bu anayasal güvence, Almanya’da yerel yönetimleri merkeze veya eyalete bağımlı bir idari birim olmaktan çıkarıp, kendi karar organları ve bütçeleriyle faaliyet gösteren tüzel kişiler haline getirmektedir.

Almanya’da yerel yönetimler başlıca iki düzeylidir: ilçe (Kreis) yönetimleri ve belediyeler (Gemeinde/Stadt). İller, daha çok kırsal bölgelerde birden fazla belediyeyi içine alan ilçe belediyesi işlevi görürken (Landkreis), büyük şehirler genellikle ilçe kapsamı dışında, müstakil şehir statüsündedir (kreisfreie Stadt). Ülke genelinde 2024 itibarıyla 294 ilçe (Landkreis) ve 106 ilçe bağımsız şehir bulunmaktadır (Bundesamt, 2023). En üst düzey yerel birimlerin altında toplam yaklaşık 11.000 belediye idaresi vardır. Belediyeler nüfus büyüklüklerine göre şehir (Stadt) veya kasaba/köy (Gemeinde) olarak adlandırılabilir ancak hukuki statüleri itibarıyla hepsi yerel yönetim birimidir.

Her belediyenin kendi seçilmiş belediye meclisi (Rat veya Stadtrat) ve yürütme organı olarak bir Belediye Başkanı (Bürgermeister) bulunmaktadır. Büyük şehirlerde belediye başkanlarına ek olarak bir şehir meclisi ve ilçe belediye başkanları da olabilmektedir. Belediye meclisleri, o yerleşimin yerel parlamentoları gibidir; imar planları, bütçe, yerel vergi ve harç oranları gibi konularda karar alırlar. Belediye başkanı ise meclis tarafından (veya bazı eyaletlerde doğrudan halk tarafından) belirlenir ve belediye idaresinin başı olarak kararların icrasından sorumludur. Almanya’da belediyeler kanun gereği kendi kararlarını alırken, bunların yasallığı eyaletin idari vesayet organlarınca denetlenmektedir. Eyaletler, genellikle Valilik veya Bölge Valiliği (Regierungspräsidium) aracılığıyla belediyelerin kararlarının kanunlara uygunluğunu gözetir; ancak bu vesayet, yerindelik denetimi şeklinde olmayıp sadece hukuka uygunlukla sınırlıdır (Bağlı, 2011). Yani bir belediyenin meclis kararı, sadece yasa dışı ise iptal edilir; merkezi idare, belediyenin takdir yetkisine müdahale edememektedir.

Yerel yönetimlerin görevleri, diğer Avrupa ülkeleriyle kıyaslandığında oldukça geniş ve çeşitlidir. Belediyeler; imar ve şehir planlaması, yerel yol ve altyapı bakımı, su ve kanalizasyon hizmetleri, toplu taşıma işletimi, çöp ve çevre hizmetleri, yerel polis/zabıta hizmetleri, yangın söndürme (itfaiye) hizmetleri, park ve yeşil alanların yönetimi, kültürel etkinlikler ve kütüphane gibi kamusal tesislerin işletilmesi, ilkokul ve kreşlerin idamesi, yerel ekonomik gelişme projeleri ve daha pek çok alanda görev yapmaktadır. Orta ölçekli ve büyük belediyeler, bu hizmetler için geniş bir idari teşkilata ve uzmanlaşmış birimlere sahiptir (Schefold, 2012).

İlçe (Kreis) yönetimleri, genellikle kırsal alanlardaki daha küçük belediyelerin ölçek ekonomisi sağlayamadığı hizmetleri sunmak için vardır. İlçe yönetiminin başında Kaymakam konumunda bir idareci (Landrat) bulunur ve ilçe meclisi (Kreistag) ilçe çapındaki kararları alma yetkisine sahiptir. İlçeler, bağlı belediyeler arası koordinasyon, bölgesel düzeydeki yol ağı bakımı, bölge hastanelerinin işletimi, atık yönetimi, acil durum hizmetleri, bölgesel ekonomik kalkınma gibi konularda yetkilidir. Ayrıca bazı kamu hizmetlerinde (örneğin araç tescil, pasaport verme gibi nüfus işlerinde) ilçe idareleri, eyalet adına yerel birimler olarak görev yapmaktadır (Benz & Meincke, 2006).

Almanya’da yerel yönetimlerin mali özerkliği, federal devlet yapısı içerisinde anayasal güvence altına alınmıştır. Anayasa’nın 106. ve 107. maddeleri uyarınca yerel yönetimlere,

kendi gelirlerini toplama ve kamu hizmetlerini finanse etme konusunda önemli yetkiler tanınmıştır. Bu kapsamda belediyelerin gelir kaynakları üç ana grupta toplanmaktadır: kendi vergi gelirleri, mali transferler ve özel gelirler. Yerel vergiler içinde özellikle emlak vergisi (Grundsteuer) ve ticari işletme vergisi (Gewerbesteuer) öne çıkmakta, belediyeler bu vergilerin oranlarını belirleyerek doğrudan gelir elde edebilmektedir. Ayrıca, yerel düzeyde uygulanan eğlence vergisi, köpek vergisi gibi dolaysız vergiler de bu gruba dâhildir. Bununla birlikte, yerel yönetimlere federal düzeyde toplanan gelir vergisi ve katma değer vergisi gibi ortak vergilerden de pay verilmektedir. Bu tür gelirler belediye bütçelerinin yaklaşık %40'ını oluşturmaktadır. Mali transferler ise eyalet düzeyinde, belediyeler arası mali kapasite farklılıklarını dengelemek amacıyla uygulanmakta olup, Almanya'da iki kademeli bir mali eşitleme sistemi bulunmaktadır. Bu sistem sayesinde hem federal ile eyaletler arası hem de eyaletler içinde belediyeler arası mali denge sağlanmaktadır. Öte yandan, belediyeler kamu hizmetlerinden elde ettikleri harçlar, kira ve taşınmaz satışları ile kamu iktisadi teşebbüslerinden (örneğin toplu taşıma, su temini) kaynaklanan gelirlerle de bütçelerini desteklemektedir (Wollmann, 2024, s. 112 - 118). Bu çerçevede Almanya'nın yerel yönetim sistemi, gelir kaynaklarının çeşitliliği ve özerk kullanım kapasitesi bakımından Avrupa'daki en gelişmiş örneklerden biri olarak değerlendirilmektedir.

2.4. İSVEÇ

2.4.1. İsveç'in Kamu Yönetimi Örgütlenmesi

İsveç'in kamu yönetimi yapısı, kökleri 17. yüzyılda şekillenen geleneksel bir idari modele dayanmakla birlikte günümüzde modern bir anayasal çerçeveye tanımlanmıştır. İsveç Anayasası (Regeringsformen) ülkenin idari yapılanmasının temelini oluşturmaktadır. Anayasanın başlangıç hükümlerine göre "İsveç'te tüm kamusal iktidar halktan gelir; İsveç demokrasisi, temsilî parlamenter düzen ve yerel özyönetim yoluyla gerçekleşir" (Regeringsformen Md.1). Bu ifade, yerel yönetimlerin anayasal statüsünü vurgulayarak, merkezi idare ile yerel idare arasında yetki paylaşımının esaslarını belirlemektedir. Anayasa'nın 14. bölümü, yerel yönetim ilkesine özel bir yer ayırmış ve "yerel makamların (belediyeler ve bölge konseyleri) kendi işlerini, yerel özyönetim ilkesi uyarınca ve kanunların çizdiği çerçevede yürüttüğünü" hükme bağlamıştır. Ayrıca, yerel yönetimlerin mali özerklik kapsamında kendi vergilerini koyabilme yetkisi de yine anayasal güvence altına alınmıştır (Regeringsformen, 1974).

İsveç’te kamu yönetiminin yasal çerçevesi dört temel “anayasal yasa”dan oluşmaktadır. Bunların başında Regeringsformen (Hükümet Şekli Kanunu, 1974) gelir ve yürütme, yasama ve idare arasındaki ilişkileri düzenlemektedir. Regeringsformen, devlet idaresinin örgütlenişine dair temel ilkeleri koymaktadır. Örneğin 12. bölüm, devlet yönetiminin örgütlenmesi ve işleyişine dair hükümler içermektedir. Bu bölümün 1. maddesine göre merkezi devlet daireleri (yani bakanlıklara bağlı idari makamlar) hükümete bağlı olarak görev yapmaktadır ancak hemen ardından gelen kritik bir hüküm, idarenin özerkliğini vurgulamaktadır:

“Hiçbir kamu otoritesi – Riksdag (Meclis) dahil – veya hiçbir yerel yönetim karar organı, bir idari makamın, belirli bir vakada bir bireye ya da yerel bir makama yönelik kamusal yetki kullanımı ya da kanun uygulaması konusundaki kararını belirleyemez (Regeringsformen 12. Bölüm, Md.2).”

Bu madde, idarenin tarafsızlığı ilkesini yani “bakanların tekil idari kararlara müdahale edememesi” kuralını anayasal düzeyde ortaya koymaktadır. Nitekim literatürde de İsveç’te siyaset ile idare arasındaki ilişkinin tarihsel olarak bir “ikili yapı (dualizm)” sergilediği, bakanların genel politika çizgisi belirlemekle yetindiği ancak uygulamanın özerk kamu kurumlarınca yürütüldüğü belirtilir (Hall, 2016; Pierre, 2020). Bu dualist model, bakanlıkların görece küçük, politika belirleyici birimler olmasını; uygulama ve yürütme işlerinin ise bağımsız kamu ajansları tarafından yerine getirilmesini sağlamıştır (Hall, 2016, s. 301). Böylece İsveç’te merkezi idare, siyasi karar alma ile idari icra arasında kurumsal bir ayrım üzerine inşa edilmiştir.

Yerel yönetimler açısından da anayasal teminatlar mevcuttur. Regeringsformen’in 14. Bölümü, yerel özyönetim ilkesini açıkça vurgular ve belediyeler ile bölge düzeyindeki yerel yönetimlerin kendi yetki alanlarındaki kamu işlerini kanunların belirlediği çerçevede yürütme hakkını düzenlemektedir. Bu hükümlere dayanarak, İsveç Parlamentosu (Riksdag) yerel yönetimlerin yapısı ve görevlerini ayrıntılandıran bir çerçeve kanun çıkarmıştır. 1991 tarihli Belediyeler ve Bölgeler Yasası (Kommunallag) uzun yıllar yürürlükte kaldıktan sonra 2017’de tamamen güncellenmiş ve Yeni Belediyeler Kanunu (Kommunallag 2017:725) 1 Ocak 2018 itibarıyla yürürlüğe girmiştir. Bu yasa, belediyelerin ve bölgelerin kuruluşunu, organlarını (seçilmiş meclis, yürütme

kurulu vb.), görev ve yetkilerini ayrıntılı biçimde düzenlemektedir. Anayasa ve Kommunallag birlikte değerlendirildiğinde, İsveç'te yerel yönetimler önemli ölçüde özerktir; merkezi idare, yasal sınırlar dışında belediyelerin kararlarına müdahale edemez ve yerel hizmetlerin planlanmasında geniş takdir yetkisi yerel birimlere aittir (Lidström, 2018). Ancak buna karşılık, yerel yönetimlerin görevleri kanunla belirlenir ve merkezi hükümet, kanunlar yoluyla asgari hizmet standartlarını ve denetim mekanizmalarını tesis etmiştir. Örneğin belediyelerin eğitim, sosyal hizmetler ve acil durum hazırlıkları gibi temel hizmetleri sunması yasal bir zorunluluktur.

İsveç, parlamenter demokrasi ile yönetilir; yasama organı tek meclisli Riksdag (İsveç Parlamentosu) olup 349 üyeden oluşmaktadır. Genel seçimler her dört yılda bir yapılmakta olup Riksdag üyeleri halk tarafından seçilerek göreve gelmektedir. Parlamentonun temel işlevi kanunları yapmak ve hükümeti denetlemektir. Hükümet (Regeringen) ise yürütme organıdır ve parlamentoya karşı sorumlu tutulmuştur. Regeringsformen'e göre yürütme yetkisi hükümete ait olup hükümet, işlerini yerine getirirken parlamentoya hesap vermekle yükümlüdür (Regeringsformen 1. Bölüm Md.6). Seçimlerin ardından parlamento başkanı (Riksdag Başkanı), hükümeti kurma görevini bir milletvekiline – genellikle en fazla sandalyeye sahip partinin liderine – vermektedir. Başbakan adayı parlamentonun onayına sunulmakta ve bahse konu aday onay aldıktan sonra diğer bakanları (bakanlar kurulu üyelerini) atayabilmektedir. İsveç'te hükümet, başbakan ve bakanlar kurulundan oluşmaktadır; ayrıca Cumhurbaşkanı ya da yürütmede ayrı bir devlet başkanı rolü yoktur. Devlet Başkanı konumundaki kral (Carl XVI Gustaf), sadece törensel yetkilere sahiptir ve yürütme sürecine dahil olmamaktadır.

a) Merkezi Yönetim

Hükümet, kararlarını kolektif olarak alan bir kabine şeklinde çalışmaktadır. Kanunen bakanların tek başına (ferden) karar alma yetkisi sınırlı tutulmuş olup önemli konular Bakanlar Kurulu toplantılarında karara bağlanmaktadır. Hükümetin her hafta düzenli kabine toplantısı yapması teamüldendir ve kararlar en az beş bakanın hazır bulunduğu toplantılarda alınmaktadır. Başbakan, hükümetin genel yönelimini belirlemek ve bakanlıklar arası koordinasyonu sağlamakla yükümlüdür ancak her bakan kendi sorumluluk alanında işlerin yürütülmesinden birinci derecede sorumludur.

İsveç Hükümeti’nde güncel olarak 1 Başbakan ve 23 bakan görev yapmaktadır. Bakanlık sayısı, hükümetlerin idari işbölümü tercihlerine göre değişebilmekte olup yasal olarak sabitlenmemiştir. 2023 itibarıyla İsveç’te 11 bakanlık bulunmaktadır.

Tablo 4: İsveç Bakanlıklar Listesi

Bakanlık	Görev Alanı
Başbakanlık Ofisi (Statsrådsberedningen) – Başbakan’a bağlı koordinasyon birimi	Hükümetin genel koordinasyonu, AB işleri eşgüdümü, kriz yönetimi
İklim ve İş Dünyası Bakanlığı (Klimat- och näringslivsdepartementet, İng. Ministry of Climate and Enterprise),	Enerji politikaları, sanayi ve ticaret politikaları, iklim ve çevre stratejileri
Kültür Bakanlığı (Kulturdepartementet),	Kültür, sanat, medya, spor, inanç toplulukları, azınlık dilleri
Savunma Bakanlığı (Försvarsdepartementet),	Askerî savunma, sivil savunma ve kriz hazırlığı, uluslararası savunma işbirliği
Eğitim ve Araştırma Bakanlığı (Utbildningsdepartementet),	Okul öncesinden lise sona kadar eğitim, yükseköğretim, bilimsel araştırma, öğrenci destekleri
İstihdam Bakanlığı (Arbetsmarknadsdepartementet),	İşgücü piyasası politikaları, istihdam hizmetleri, entegrasyon, toplumsal cinsiyet eşitliği, çalışma hayatı
Maliye Bakanlığı (Finansdepartementet),	Ekonomik politikalar, devlet bütçesi, vergi politikası, finans piyasaları, devlet muhasebesi
Dışişleri Bakanlığı (Utrikesdepartementet),	Dış politika, diplomatik ilişkiler, kalkınma işbirliği (dış yardım), uluslararası ticaret politikası

Sağlık ve Sosyal İşler Bakanlığı (Socialdepartementet),	Halk sağlığı, sağlık hizmetleri, sosyal sigortalar, çocuk-aile politikaları, yaşlı ve engelli hizmetleri
Adalet Bakanlığı (Justitiedepartementet),	Anayasa ve yasa işleri, adli sistem, emniyet ve güvenlik, göç ve iltica politikaları
Kırsal İşler ve Altyapı Bakanlığı (Landsbygds- och infrastrukturdepartementet).	Anayasa ve yasa işleri, adli sistem, emniyet ve güvenlik, göç ve iltica politikaları

Kaynak: The Government of Sweden (Mart, 2025), About the Government of Sweden <https://www.government.se/government-of-sweden/>

Yukarıdaki bakanlıklar, mevcut Ulf Kristersson hükümetinin görev bölümü sonucunda oluşmuştur (2022'den beri). Örneğin 2010'larda mevcut olan Çevre Bakanlığı, 2022'de İklim ve İş Dünyası Bakanlığı bünyesine dâhil edilmiştir. Benzer şekilde, Altyapı Bakanlığı ile Kırsal İşler Bakanlığı tek çatı altında birleştirilmiştir. Dolayısıyla bakanlıkların sayısı ve isimleri dönemsel olarak değişebilir; önemli olan hükümetin toplamda hangi politika alanlarını kapsayacak şekilde örgütlendiğidir. Resmi kaynaklara göre Hükümet Kançılıyası, Başbakanlık ve 11 bakanlık ile bir İdari İşler Ofisi'nden oluşmaktadır. İdari İşler Ofisi (Förvaltningsavdelningen), bakanlıklar arası genel yönetim hizmetlerini sağlamaktadır.

Her bakanlık, ilgili bakan(lar) ve bakanın kabine sekreterleri (devlet sekreteri olarak anılan üst düzey müsteşarlar) tarafından yönetilmektedir. Bakanlıklar bünyesinde çeşitli genel müdürlükler, daireler veya departmanlar bulunur ve bunlar uzmanlaşmış politika alanlarına göre ayrılmıştır. Örneğin Maliye Bakanlığı, bütçe dairesi, vergi dairesi, finansal piyasalar dairesi gibi alt birimlere ayrılır; Eğitim Bakanlığı okul eğitimi, yükseköğretim gibi birimlere sahiptir. Her dairenin başında kariyer memuru olan bir daire başkanı bulunur. İsveç merkezi idaresinin karakteristik özelliği, politik kadroların sayıca az, profesyonel memurların ise çok olmasıdır. Bakanlar ve onların atadığı siyasi personel (devlet sekreterleri, siyasi danışmanlar, basın sekreterleri vb.) toplamda ilgili bakanlık

personelinin küçük bir bölümünü oluşturmaktadır (Government Offices of Sweden, 2015).

Merkezî yönetimin özgün bir boyutu da Hükümet Dışı Merkez Teşkilatlar, yani bakanlıkların dışında kalan bağımsız kamu kurumları (ajanslar) ağıdır. İsveç'te bakanlıklar oldukça küçük ölçekli tutularak, politika uygulama ve hizmet sunumu işleri yüzlerce devlete bağlı kuruma tevdi edilmiştir. Hükümet, bakanlıklar aracılığıyla yaklaşık 340-400 merkezi idare kuruluşunu sevk ve idare etmekle görevlidir. Bu kuruluşlar (genelde myndighet olarak anılır), bakanlıkların gözetimi altında belirli görevleri icra eden yarı-özerk yapılardır. Örneğin İsveç Vergi Dairesi, Polis Teşkilatı, Karayolları İdaresi, Sosyal Güvenlik Kurumu, Göçmenlik Dairesi, çeşitli düzenleyici kurumlar ve üniversiteler bu kategoriye girmektedir. Her bir ajansın bir genel müdürü veya yönetim kurulu bulunmakta olup günlük işleyişlerinde yasaların kendilerine verdiği yetkiyle hareket etmektedir. Anayasanın 12. Bölüm 2. maddesi uyarınca, hükümet veya bakanlar bu kurumların tekil kararlarına müdahale edemez; ancak genel talimatlar ve yıllık bütçe hedefleri aracılığıyla yönlendirme yapabilmektedir. Bu yapı, bakan ile bağlı kurum ayrımı (minister–agency dualism) şeklinde literatürde sıkça vurgulanmıştır ve İsveç'i diğer birçok ülkeden ayıran belirgin bir özelliktir (Hall, 2016; Pierre, 2020). Sonuç olarak bakanlık, daha çok politikaların hazırlanması, mevzuat tasarımı, bütçelendirme ve kurumlar arası koordinasyon ile uğraşırken; bakanlığa bağlı kurumlar politikanın uygulanması, hizmet sunumu ve bireysel işlem kararları ile uğraşmaktadır. Örneğin Adalet Bakanlığı bünyesinde sadece ~350 memur çalışırken, ona bağlı Polis Teşkilatı, Mahkemeler İdaresi, Cezaevi Kurumu, Göç Ajansı gibi kuruluşlarda on binlerce personel görev yapmaktadır. Bu dağılım, İsveç'te kamu yönetiminin adem-i merkezi bir karakter taşıdığını ve icra yükünün büyük ölçüde uzmanlaşmış kuruluşlarca omuzlandığını gösterir.

Merkezî yönetimde görev dağılımı zamanla değişebilmekte, örneğin bazen ticaret ve sanayi işleri birleştirilirken bazen ayrılabilir. Ancak toplamda İsveç'te bakanlıklar, diğer pek çok ülkeye kıyasla sınırlı sayıda tutulur ve her bir bakanlık geniş bir ajans ağı üzerinden iş görmektedir. Bu İsveç modeli, devleti idari olarak etkin kılmakla beraber, siyaset ile bürokrasi arasında net bir çizgi çekerek şeffaflığı artırmayı amaçlar (Pierre, 2020). Nitekim COVID-19 krizi gibi durumlarda İsveç'te uzman ajansların özerkliği

dikkat çekmiş; örneğin Halk Sağlığı Kurumu'nun bağımsız karar alma yetkisi ve hükümetin tavsiye rolü uluslararası tartışmalara konu olmuştur. Bu örnek de İsveç merkezî idare sisteminin temel karakteristiğini – ajans özerkliğine dayalı yürütme modelini ortaya koymaktadır.

Dışişleri Bakanlığı (Utrikesdepartementet)

İsveççe adı Utrikesdepartementet (UD) olan bakanlık, 1840 yılından bu yana mevcut olup İsveç'in uluslararası ilişkilerini yürütmekle görevlidir. Dışişleri Bakanlığı ve İsveç'in yurtdışındaki temsilcilikleri (büyükelçilikler ve konsolosluklar), birlikte İsveç Dış Hizmetini (utrikesförvaltning) oluşturmaktadır. Bakanlığın görev alanı, resmi ifadeyle “İsveç'in diğer ülkeler ve uluslararası kuruluşlarla ilişkileri ile kalkınma yardımı ve uluslararası ticaret politikasından sorumludur. Bu kapsamda, İsveç'in dış politikasının hazırlanması, diplomatik temasların yürütülmesi, insani ve kalkınma yardımlarının planlanması, uluslararası hukukun ve insan haklarının savunulması, yurtdışında İsveç'in tanıtımı ve çıkarlarının korunması Dışişleri Bakanlığı'nın temel işlevleridir (Government Offices of Sweden , t.y.). Ticaret politikası da İsveç'te Dışişleri Bakanlığı'nın sorumluluk alanındadır: uluslararası ticaret müzakereleri, ihracatın teşviki ve yabancı yatırımların çekilmesi gibi konular bakanlığın görevleri arasındadır. Nitekim mevcut hükümette Dışişleri Bakanı'na ek olarak bir Dış Ticaret ve Kalkınma İşbirliği Bakanı da Dışişleri Bakanlığı bünyesinde görev yapmaktadır. Bu, ticaret konularının İsveç'te ayrı bir ekonomi bakanlığından ziyade Dışişleri portföyü içinde ele alındığını göstermektedir.

Teşkilat yapısı açısından, Dışişleri Bakanlığı hem merkezdeki birimleri hem de yurtdışı teşkilatını kapsamaktadır. Stockholm'deki merkez teşkilatında coğrafi ve fonksiyonel bölümler bulunmakta olup bunlara Avrupa Dairesi, Ortadoğu Dairesi, Uluslararası Hukuk Dairesi, Güvenlik Politikası Dairesi, Birleşmiş Milletler Dairesi gibi birimler örnek gösterilebilir. Ayrıca bakanlık bünyesinde idari işler, protokol, konsolosluk hizmetleri gibi destek birimleri de bulunmaktadır. Bakanlığın en üst yöneticisi Dışişleri Bakanı'dır; ona yardımcı olarak bir Kabine Sekreteri (kıdemli müsteşar düzeyinde) görev yapmaktadır. Dışişleri Bakanlığı'nın geniş görev alanı nedeniyle, bakan seviyesinde birkaç ismin (örneğin dışişleri bakanı, uluslararası kalkınma bakanı, AB işleri veya nükleer silahsızlanma gibi özel alanlardan sorumlu devlet bakanları gibi – hükümetin yapısına

göre bu roller değişebilir) görev yapabileceği aktarılmaktadır (Government Offices of Sweden, t.y.).

Dışişleri Bakanlığı'na bağlı kurumlar ve sürekli kurullar da mevcuttur. Bakanlık, on kadar kamu kurumunun idari sorumluluğunu taşımakta olup bu kuruluşlara örnek olarak aşağıdaki kurumlar sıralanmıştır:

- İsveç Uluslararası Kalkınma İşbirliği Ajansı (Sida) – kalkınma yardımlarını uygulayan kurum;
- İsveç İhracat Kredisi Kurulu (EKN) – ihracat kredilerini garanti eden kurum;
- İsveç Ticaret Kurulu (Kommerskollegium) – dış ticaret politikası ve iç pazar konularında uzman kurum;
- Folke Bernadotte Akademisi – barışı koruma ve çatışma çözümü eğitim merkezi;
- İsveç Enstitüsü (Svenska institutet) – kültürel diplomasi ve ülke tanıtımı kurumu;
- SWEDAC – akreditasyon ve teknik kontrol kurumu;
- Business Sweden – yatırım ve ticaret teşvik konseyi

Dışişleri Bakanlığı'nın en geniş yapısı yurtdışı temsilcilikler ağıdır. İsveç'in dünya genelinde yaklaşık 100 dış temsilciliği bulunmaktadır. Bunların büyük kısmı büyükelçilik statüsündedir, ayrıca bazı başkentlerde başkonsolosluk veya daimî temsilcilik ofisleri vardır. Bu temsilcilikler, bulundukları ülkede İsveç'i temsil eder, siyasi ve ekonomik gelişmeleri raporlar, iki ülke ilişkilerini geliştirir ve yurtdışındaki İsveç vatandaşlarına konsolosluk hizmetleri sunmakla görevlidir. Konsolosluk hizmetleri ve vatandaşların korunması Dışişleri Bakanlığı'nın önemli görevlerindendir; örneğin pasaport işlemleri, acil durumlarda vatandaşlara yardım ve yabancılara vize verilmesi bu kapsamda yürütülür (Government Offices of Sweden, t.y.).

Personel yapılanması bakımından, Dışişleri Bakanlığı çift yönlü bir kadroya sahiptir: merkez teşkilatındaki memurlar ve dış temsilciliklerdeki diplomatlar yer almaktadır. Yurtdışında, büyükelçiliklerde görevli diplomatik personel de bakanlık kadrosundadır. Bunun yanı sıra, büyükelçiliklerde yerel olarak istihdam edilen destek personeli de bulunur ancak onlar bakanlık kadrosuna dahil edilmemiştir. Dışişleri Bakanlığı personeli, diplomatik kariyer (dış hizmet memurları) ve idari kariyer (sivil memurlar) olarak iki genel gruba ayrılabilir. Diplomatlar rotasyona tabi olarak merkez ve dış görevler

arasında geçiş yapabilmektedir. İsveç dış hizmeti, meritokratik yapısıyla bilinmekte ve düzenli sınavlarla diplomat alımı yapmaktadır (Government Offices of Sweden, t.y.).

Savunma Bakanlığı (Försvarsdepartementet)

İsveççe Försvarsdepartementet olarak anılan bakanlık, ülkenin ulusal savunma politikasının belirlenmesi ve uygulanmasından sorumludur. Görev alanı, “İsveç’in askerî savunmasıyla ilgili konular, sivil savunma ve kriz hazırlığının koordinasyonu ve kaza ve felaketlere karşı koruma” şeklinde tanımlanmıştır. Bakanlık, İsveç’in “Totalförsvaret” denilen bütüncül savunma konseptinin politik düzeyde koordinasyonunu yapmaktadır. Savunma, hem askerî savunmayı (Silahlı Kuvvetler aracılığıyla dış tehditlere karşı savunma) hem de sivil savunmayı (toplumun acil durumlara hazırlığı, sivil halkın korunması, kritik altyapıların sürekliliği vs.) kapsamaktadır. Bu nedenle Savunma Bakanlığı bünyesinde sadece ordunun değil, aynı zamanda sivil acil durum ajansının (MSB) ve ülke içi savunma planlamasının gözetimi de bulundurulmaktadır (Government Offices of Sweden, t.y.).

Savunma Bakanlığı’nın görevleri arasında, NATO ve uluslararası güvenlik işbirliği de yer almakta olup resmi kaynaklar, bakanlığın “İsveç’in NATO’nun caydırıcılık ve kolektif savunmasına yaptığı katkıları, uluslararası savunma işbirliğini ve uluslararası operasyonlardaki İsveç katılımını yönlendirdiğini ve izlediğini” belirtmektedir. Bu bağlamda, İsveç’in NATO üyeliği sürecindeki hazırlıklar, diğer ülkelerle ikili savunma anlaşmaları, BM veya AB barışı koruma misyonlarına asker gönderilmesi gibi konular Savunma Bakanlığı’nın ilgi alanındadır. Ayrıca, silahlanma kontrolü, savunma sanayii politikaları, siber savunma gibi güncel konular da bakanlığın strateji geliştirdiği alanlardır (Government Offices of Sweden, t.y.).

Teşkilat yapısı itibarıyla Savunma Bakanlığı, küçük bir merkez birim ve buna bağlı daha büyük ajanslar sisteminden oluşur. Bakanlık merkezinde Savunma Bakanı bulunur ve ona bağlı bir Devlet Sekreteri ile gerekli sayıda siyasi danışman görev yapar. Bakanlığın iç yapısında, askeri savunma politikası, uluslararası işbirliği, sivil savunma hazırlıkları gibi alanlara odaklanan çalışma birimleri veya sekreterlikler bulunabilir. Ancak fiili icra birimleri bakanlık dışında yer alır. Savunma Bakanlığı’na bağlı kuruluşlar, İsveç savunma yapısının belkemiğini oluşturur. Başlıca kuruluş İsveç Silahlı Kuvvetleri

(Försvarsmakten)'dir. Silahlı Kuvvetler, İsveç ordusunun tüm bileşenlerini (kara, deniz, hava kuvvetleri) kapsar ve başında bir Genelkurmay Başkanı (ÖB) bulunur. İsveç'te Genelkurmay Başkanı doğrudan hükümet tarafından atanır ve Savunma Bakanlığı'na bağlı olmaktan ziyade Bakanlar Kurulu'na bağlı müstakil bir otorite olarak görev yapar. Bu, askeri profesyonelliğin korunması amacını taşır; bakanlık günlük askeri operasyonlara karışmaz, daha çok bütçe ve strateji düzeyinde yönlendirir. Savunma Bakanlığı'nın sorumlu olduğu diğer kurumlar aşağıda sıralanmıştır.

- Savunma Malzeme İdaresi (FMV) – silah ve teçhizat tedarikini yöneten kurum
- Savunma Araştırma Ajansı (FOI) – askeri araştırma-geliştirme
- Sinyal İstihbarat Kurumu (FRA) – elektronik istihbarat
- Sahil Güvenlik (Kustbevakningen) – karasuların ve sahil emniyetinin korunması
- İsveç Sivil Acil Durum Ajansı (MSB) – sivil kriz yönetimi ve acil durum hazırlığı
- Savunma Üniversitesi

2010 yılı verilerine göre Savunma Bakanlığı, toplam 12 ajansın sorumluluğunu taşımaktadır ve bu kurumlar arasında Silahlı Kuvvetler, Savunma Araştırma Ajansı, Sahil Güvenlik ve Sivil Acil Durum Ajansı özellikle öne çıkmaktadır. Bu ajanslar aracılığıyla bakanlık politikalarını hayata geçirir. Örneğin MSB, sivil savunma planlarını düzenlerken, FMV ordu için gerekli teçhizatı temin eder.

Personel ve organizasyon boyutunda, Savunma Bakanlığı merkez teşkilatı oldukça küçüktür. Bakanlıkların arasında en düşük personel sayısına sahip olduğu ileri sürülmektedir. Bakanlıktaki memurların çoğu savunma politikası uzmanları, hukukçular ve idari personelden oluşur. Bakanlığın siyasi yönetimi değiştiğinde, genellikle bakan, devlet sekreteri ve bir iki danışman değişir; kalan kariyer personeli görevine devam eder. Savunma Bakanlığı'nın çalışmalarına yön veren önemli danışma organları da bulunur. Örneğin hükümet, belirli aralıklarla Savunma Komisyonu oluşturup ülkenin savunma politikası yönelimlerini uzun vadeli olarak değerlendirmektedir. Bu komisyon raporları bakanlığın politikalarına temel teşkil eder.

Savunma alanında insan kaynağı büyük oranda Silahlı Kuvvetler bünyesindedir. 2017 yılında yeniden zorunlu askerliğin kısmen uygulamaya konulmasıyla, her yıl belirli sayıda genç temel askerlik eğitimine alınmaktadır. Ordunun mevcudu profesyonel

askerler ve sözleşmeli erlerle birlikte ~60.000'e yakın bir toplam personele ulaşmıştır (2020'lerin ortası itibarıyla). Ancak bunlar Savunma Bakanlığı'nın değil, Silahlı Kuvvetler Genelkurmayının personelidir. Savunma Bakanlığı personeli, bakanlık merkezinde ve birkaç küçük birimde sınırlı kalır. Bu açıdan, İsveç Savunma Bakanlığı bir "politika merkezi" olarak işlev görürken, ordunun günlük komutası Genelkurmay tarafından yürütülür. İsveç Anayasası da savaş durumunda Silahlı Kuvvetler'in kullanım emrini hükümete (kabineye) verir ancak askerî taktik kararlar profesyonel komuta kademesine bırakılır (Regeringsformen 10. Bölüm).

Savunma Bakanlığı'nın güncel politika öncelikleri arasında NATO entegrasyonu, ulusal savunma kapasitesinin güçlendirilmesi, Baltık bölgesinde güvenlik işbirliğinin artırılması ve siber güvenlik konuları bulunmaktadır. 2022'de Ukrayna krizinin etkisiyle İsveç, uzun süredir benimsediği askeri tarafsızlık politikasını değiştirerek NATO üyeliğine başvurmuştur. Bu süreçte Savunma Bakanlığı yoğun diplomatik ve teknik çalışma yürütmüş, 2024'te İsveç'in NATO'ya katılımı gerçekleşmiştir. NATO içinde İsveç'in savunma katkısının planlanması, yine bakanlık ve Silahlı Kuvvetler işbirliğiyle yapılmaktadır. Savunma Bakanlığı ayrıca, savunma bütçesinin belirlenmesi görevini de Maliye Bakanlığı ile birlikte yürütür; her yıl parlamentoya sunulan bütçede savunma harcamaları kaleminin hazırlanması bakanlığın koordinasyonunda olur.

Sonuç itibarıyla, İsveç Savunma Bakanlığı, Türkiye'deki muadili gibi ülkenin savunma siyasetinin ana sorumlusudur. Ancak İsveç modelinde bakanlık küçüktür ve icra kolu olarak Silahlı Kuvvetler özerk bir yapıya sahiptir. Bakanlık, strateji, bütçe ve uluslararası işbirliği konularına odaklanırken; Savunma Kuvvetleri ve diğer bağlı ajanslar günlük operasyonları yürütür. Bu yapı, demokratik denetim ile askeri uzmanlık arasında denge kurmayı hedefleyen bir tasarımdır (Hall, 2016). İsveç'in coğrafi konumu, askeri tarafsızlık tarihi ve günümüzde değişen güvenlik ortamı dikkate alındığında, Savunma Bakanlığı'nın rolü her zamankinden kritik hale gelmiştir. 2020'lerde savunma harcamalarını GSYİH'nın %2'sine çıkarma hedefi, bakanlığın üzerinde çalıştığı önemli projelerden biridir.

Maliye Bakanlığı (Finansdepartementet)

İsveç Maliye Bakanlığı, Türkiye’deki Hazine ve Maliye Bakanlığı ile Ticaret Bakanlığı’nın bazı yönlerine karşılık gelen bir kurumdur. İsveççe adı Finansdepartementet olan bakanlık, ekonomi ve maliye politikalarının merkezidir. Görev alanı geniş olmakla birlikte temel olarak “ekonomik politika, devlet bütçesi, vergi politikası, finansal piyasa konuları, konut ve inşaat politikaları, şans oyunları, uluslararası ekonomik işbirliği, merkezi devlet yönetimi ve yerel yönetim maliyesi” şeklinde tanımlanmıştır. Bu tanımdan da görülebileceği gibi, Maliye Bakanlığı makroekonomik istikrar, kamu maliyesi ve devletin genel ekonomik stratejisi ile doğrudan ilgilidir. Devlet bütçesinin hazırlanması, gelirlerin (vergilerin) düzenlenmesi, harcama politikalarının belirlenmesi bu bakanlığın sorumluluğundadır. Dolayısıyla her yıl hükümetin en önemli belgesi olan Merkezî Hükümet Bütçesi, Maliye Bakanlığı tarafından hazırlanarak parlamentoya sunulur.

Maliye Bakanlığı ayrıca, vergi sisteminin idamesinden sorumludur. Gelir vergileri, kurumlar vergisi, KDV, gümrük vergileri gibi tüm vergi ve resimlerin mevzuatını hazırlar; vergi oranları ve muafiyetleri konusunda politika geliştirir. İsveç’in refah devleti harcamalarının finansmanı büyük ölçüde vergilere dayalı olduğundan, Maliye Bakanlığı’nın ekonomik planlamadaki rolü kritiktir. Finansal piyasa politikaları da bakanlığın kapsama alanındadır: Bankacılık düzenlemeleri, sigortacılık, finansal gözetim çerçevesi Maliye bünyesinde şekillenir. Örneğin İsveç Merkez Bankası (Riksbank) her ne kadar doğrudan parlamentoya karşı sorumlu bağımsız bir kurum olsa da finansal istikrar konularında Maliye Bakanlığı ile eşgüdüm halindedir. Bakanlık bünyesinde finansal piyasalar bakan yardımcısı (devlet bakanı) düzeyinde bir pozisyon bulunmaktadır ve mevcut hükümette Finansal Piyasalar Bakanı olarak Niklas Wykman görev yapmaktadır.

Maliye Bakanlığı’nın diğer bir önemli sorumluluğu da yerel yönetimlerin maliyesidir. İsveç’te belediyeler ve bölgeler, kendi vergilerini toplamakla birlikte merkezi hükümetten de çeşitli fonlar alırlar. Maliye Bakanlığı, yerel yönetimlere genel bütçeden ayrılan payları ve denkleştirme sistemlerini (farklı mali kapasitedeki belediyeler arası kaynak transferi mekanizması) düzenler. Ayrıca yerel yönetimlerin borçlanma limitleri, muhasebe standartları gibi konular Maliye’nin ilgi alanına girer. Bu yönüyle Türkiye’deki Hazine ve Maliye Bakanlığı’nın yürüttüğü genel maliye işlevine benzer bir rol oynar.

Teşkilat yapısı bakımından, Maliye Bakanlığı merkez teşkilatı geniş bir uzman kadroyu barındırır. Bakanlık, Hükümet Kançıaryası (Chancellery) içindeki en büyük bakanlıklardan biridir. 2023 verilerine göre Maliye Bakanlığı bünyesinde yaklaşık 580 personel çalışmaktadır. Bu personelin sadece %5 kadarı (yaklaşık 25-30 kişi) politik atamalı olup kalan %95'i kariyer memurudur. Bakanlık içinde farklı daireler bulunur: Bütçe Dairesi, Ekonomi Dairesi, Vergi Dairesi, Finansal Piyasalar Dairesi, Kamu Yönetimi Dairesi, Yerel Yönetim Dairesi, Uluslararası Ekonomi Dairesi gibi birimler bakanlığın sayılan sorumluluk alanlarına karşılık gelmektedir. Her daire, bir daire başkanı (genellikle “Genel Müdür” unvanlı üst düzey memur) tarafından yönetilir. Örneğin Bütçe Dairesi, her bakanlığın ödenek tekliflerini koordine ederek ulusal bütçeyi oluşturur; Vergi Dairesi vergi kanunlarında yapılacak değişikliklerin hazırlığını yapar; Kamu Yönetimi Dairesi ise devlet personel politikaları ve devlet şirketlerinin gözetimi gibi işleri üstlenir.

Maliye Bakanlığı'nın en tepesinde Maliye Bakanı bulunur (şu anda Elisabeth Svantesson). Ayrıca bakanlıkta halihazırda Kamu İdaresi Bakanı (Erik Slottner) ve Mali Piyasalar Bakanı (Niklas Wykman) olmak üzere üç bakan görev yapmaktadır. Bu durum, bakanlığın geniş görev alanının alt bölümlere ayrılarak birden fazla bakan tarafından yönetildiğini gösterir. Ancak en üst siyasi sorumlu Maliye Bakanı'dır ve bütçe ile vergi gibi ana konular ondan sorulur. Bakanlara yardımcı olmak üzere her biri belirli alandan sorumlu birkaç Devlet Sekreteri (müsteşar) atanır. Bakanlığın siyasi kadrosu dışında kalan tüm birimleri, sürekli memur statüsündedir ve hükümet değişikliklerinden etkilenmeden çalışmalarına devam eder.

Maliye Bakanlığı'na bağlı kuruluşlar İsveç mali sisteminin operasyonel uygulayıcılarıdır. Bakanlık, yaklaşık 58 ajansın sorumluluğunu taşımaktadır. Bu kuruluşların en önemlileri aşağıda sıralanmıştır.

- İsveç Vergi Dairesi (Skatteverket) – tüm vergi tahsilatını ve vergi denetimini yürüten büyük kurum
- Gümrük İdaresi (Tullverket) – gümrük işlemleri ve sınır ticareti
- İsveç Finansal Denetim Otoritesi (Finansinspektionen) – bankalar ve finans kurumlarının denetimi
- Devlet Borç Ofisi (Riksgäldskontoret) – devletin borçlanma ve hazine işlemleri

- Kamu İstihdam Ajansı (Arbetsgivarverket) – devlet kurumlarının işveren olarak toplu sözleşme süreçlerini yöneten ajans
- İl İdare Kurulları (Länsstyrelser) – valilikler (Maliye Bakanlığı, valiliklerin idari bütçesinden sorumludur)

Yukarıda sıralanan örneklerden görüldüğü gibi, Maliye’ye bağlı kuruluşlar devletin mali yapısının her noktasına dokunur. Vergi Dairesi yüzlerce ofisi ve binlerce çalışanıyla vergi toplarken, Finansal Denetim Otoritesi bankacılık düzenlemelerini uygular. Maliye Bakanlığı, bu kurumlara genel talimatlar verir ve bütçelerini belirler ancak bu kurumlar günlük işlemlerinde bağımsız karar alabilirler (örneğin vergi kanununu uygularken somut bir mükellef dosyasında kanun yorumu, bakan talimatıyla değil kurum uzmanlarınca yapılır – bu, bakanların münferit vakalara müdahale yasağı ile uyumludur).

Personel yapılanması bakımından Maliye Bakanlığı, yüksek uzmanlaşma düzeyine sahip ekonomistler, hukukçular ve istatistikçiler istihdam eder. Bakanlık kadroları içinde “başekonomist”, “bütçe direktörü” gibi üst düzey memurlar bulunur. Bu kadrolar, ekonomi politikalarının teknik detaylarını şekillendirir ve bakana danışmanlık yapar. İsveç’te bütçe süreci çok sistematik olup her bakanlık kendi ödenek teklifini Maliye’ye sunar, Maliye Bakanlığı bunları birleştirip mali disiplin çerçevesinde revize eder ve son şeklini hükümete onaylatır. Bu süreçte Maliye personelinin diğer bakanlıklarla yoğun müzakere yürüttüğü bilinir. Özellikle sıkı mali disiplin dönemlerinde (örneğin 1990’larda İsveç mali kriz sonrasında) Maliye Bakanlığı’nın gücü daha da artmış; harcamalarda tasarruf sağlama ve enflasyonu kontrol altına alma hedefiyle merkezi bütçe otoritesi güçlendirilmiştir (Hall, 2016). Maliye Bakanlığı aynı zamanda ekonomik tahminler ve analizler üretir. Bakanlık bünyesindeki Ekonomi Dairesi, düzenli olarak İsveç ekonomisinin gidişatına dair raporlar hazırlar, büyüme, enflasyon, istihdam gibi göstergelerin projeksiyonlarını yapar. Bu analizler, bütçe ve vergi politikalarının temelini oluşturur. Uluslararası alanda ise Maliye Bakanlığı, OECD, IMF, Dünya Bankası, AB Ekonomi ve Maliye Bakanları Konseyi (Ecofin) gibi platformlarda İsveç’i temsil eder. Avrupa Birliği kapsamında, İsveç’in İstikrar ve Büyüme Paketi yükümlülükleri, AB bütçesine katkıları gibi konular Maliye’nin sorumluluğundadır.

İsveç’te saf bir “Ticaret Bakanlığı” bulunmamaktadır; uluslararası ticaret işleri Dışişleri Bakanlığı bünyesindeki bakan tarafından yürütülürken, iç ticaret ve sanayi politikaları ise

İklim ve İş Dünyası Bakanlığı (önceki adıyla Enterprise and Innovation Ministry) tarafından yürütülmektedir. Ancak Türkiye'deki Ekonomi ve Ticaret Bakanlıklarına mukabil olarak en yakın karşılık Maliye ve Dışişleri Bakanlıkları üzerinden verilebilir. Maliye Bakanlığı ekonominin makro yönelimini ve mali politikaları belirlerken, Dışişleri Bakanlığı bünyesindeki Ticaret Bakanı uluslararası anlaşmalar ve ihracat promosyonu ile ilgilenir. Ayrıca, İklim ve İş Dünyası Bakanlığı da şirketler, sanayi kolları, inovasyon ve yatırım ortamı konularında politikalardan sorumludur. Bu yönüyle İsveç'te ekonomi ve ticaret fonksiyonları, tek bir süper bakanlık yerine birkaç bakanlık arasında paylaştırılmıştır.

Maliye Bakanlığı'nın güncel öncelikleri arasında enflasyonla mücadele, enerji fiyatlarındaki dalgalanmaların ekonomiye etkisini azaltma, pandemi sonrası ekonomik toparlanma, iklim değişikliğiyle mücadele kapsamında yeşil yatırımların finansmanı gibi konular bulunmaktadır. İsveç, 1990'larda yaşadığı bankacılık krizinden beri mali disipline büyük önem veren bir ülke haline gelmiştir; borç seviyesini düşük tutan, bütçe fazlası hedefi uygulayan bir mali çerçevesi vardır (Pierre, 2020). Bu bağlamda Maliye Bakanlığı, harcamaların verimliliğini ve ekonomik sürdürülebilirliği gözetken politikalar geliştirir. Devletin sahip olduğu şirketlerin (örneğin Vattenfall enerji şirketi gibi) mülkiyet politikaları da Maliye'nin portföyündedir; bu şirketlerin yönetim kurullarına atamalar ve kâr payı politikaları burada şekillenir. Personel tarafında, bakanlığın uzun süreli çalışanları arasında pek çok uzman ekonomist bulunur. Bu birikim sayesinde İsveç, küresel ekonomik dalgalanmalara karşı proaktif önlemler alabilmektedir. Örneğin COVID-19 sürecinde hızlı ekonomik destek paketleri hazırlanmasında Maliye Bakanlığı kilit rol oynamıştır. Aynı zamanda İsveç Maliye Bakanı, AB içerisinde ekonomik konularda ağırlığı hissedilen bir pozisyonudur (özellikle İskandinav ülkeleri arasında koordinasyon sağlar). Genel olarak değerlendirildiğinde, İsveç Maliye Bakanlığı, Türkiye'deki ekonomiyle ilgili bakanlıkların yaptığı pek çok işi tek çatı altında toplayan, güçlü ve merkezi bir kurumdur. Kamu maliyesinin sağlıklı işlemesi, vergi adaletinin sağlanması ve ekonomik büyümenin desteklenmesi bu bakanlığın politikalarıyla yakından ilgilidir. İdari açıdan bakıldığında ise, bakanlığın iç yapısı diğer İsveç bakanlıkları gibi yalın ve etkilidir: Siyasi liderlik ve küçük bir danışman kadrosu ile geniş bir uzman memur kitlesi, birlikte çalışarak ekonomik yönetimi yürütmektedir.

b) Yerel Yönetimler

İsveç, coğrafi-idari olarak 21 ile (län) ayrılmıştır. Ancak idari sistemde iller, iki farklı yapıyı içermektedir: il genelinde merkezi idarenin uzantısı olan Valilikler ve il düzeyinde özyönetim birimleri olan Bölge Konseyleri. Bölgesel düzeyde, her ilde halk tarafından seçilmiş bir Bölge Meclisi (Regionfullmäktige) bulunur. Bu meclisler eskiden “il genel meclisi” (landsting) olarak adlandırılırken 2019’dan itibaren resmen Region (Bölge) adını almışlardır. Toplam 21 bölge mevcuttur ve başlıca görevleri sağlık hizmetlerini, özellikle hastane ve uzman tedavilerini yürütmektir. Bölge yönetimleri ayrıca toplu taşıma, bölgesel kalkınma ve bazı kültür-turizm faaliyetlerinden sorumludur. Bölgeler de belediyeler gibi vergi toplama yetkisine sahiptir; bölge gelirleri büyük oranda bölgesel gelir vergisine dayanır (European Committee of the Regions, t.y.).

Yerel düzeyde, İsveç’in 290 belediyesi (kommun) bulunmaktadır. Her belediye, belediye sınırları içindeki yerel hizmetlerin çoğundan sorumludur. İsveç belediyelerinin görev alanı oldukça geniştir: imar ve şehir planlama, yerel yollar ve ulaşım, su ve kanalizasyon altyapısı, atık yönetimi, konut planlaması, ilköğretim ve ortaöğretim okulları, okul öncesi eğitim (kreşler), yaşlı bakımı, yerel sosyal hizmetler, itfaiye ve kurtarma, kütüphaneler, yerel kültür ve rekreasyon hizmetleri belediyelerin başlıca görevleridir. Özellikle yaşlı bakımı ve çocuk bakımı gibi sosyal hizmet alanlarında İsveç belediyeleri çok önemli bir rol oynar. Belediye meclisleri (Kommunfullmäktige) dört yılda bir seçilir ve meclis kendi içinden bir Belediye Yürütme Kurulu (Kommunstyrelsen) ve belediye başkanını (ya da başkanlık divanını) seçer. Belediyeler de tıpkı bölgeler gibi kendi vergi oranlarını belirleyerek gelir elde eder ve hizmet sunar. İsveç’te yerel vergiler, merkezi devlet vergisinden ayrı olarak doğrudan vatandaşların gelirinden kesilir; bu yönüyle yerel mali özerklik ileri düzeydedir.

İsveç yerel yönetim sisteminde hiyerarşik olmayan bir yapı söz konusudur. Belediyeler ve bölgeler, doğrudan doğruya halka karşı sorumludur ve merkezi hükümetin astı değildir; aralarında bir ast-üst ilişkisi bulunmaz. Merkezi idarenin taşra uzantıları olarak İl Valilikleri (Länsstyrelse) ise ayrı bir yapıdır: Her ilde hükümet tarafından atanan bir Vali (Landshövding) bulunur ve valinin başkanlık ettiği İl İdaresi, merkezi hükümetin temsilcisi olarak çevre, sivil savunma, acil durum yönetimi, seçim organizasyonu, vb. konularda devlet adına denetim ve koordinasyon yapar. İl İdare Kurulları, yerel

özyönetim organları üzerinde vesayet denetimi uygulamaz; daha ziyade merkezi politikaların yerelde uygulanmasını gözetir ve hükümete o bölge hakkında raporlama yapar. Bu ikili yapı – bir yanda seçilmiş bölge meclisi, diğer yanda atanan vali – İsveç’in üniter devlet yapısı içinde adem-i merkeziyet ile merkezî denetimi dengeler niteliktedir.

Yerel yönetimlerin özyönetim hakları Avrupa Yerel Yönetimler Özerklik Şartı’na da uygun biçimde korunur. İsveç, bu şartı 1989’da onaylamıştır ve izleme raporlarında İsveç’in büyük ölçüde şartın gereklerini karşıladığı belirtilmektedir (Lidström & Madell, 2020). Ancak merkezi hükümetin son yıllarda bazı ulusal standartlar getirmesi (örneğin eğitimde müfredat veya sosyal hizmetlerde ulusal kalite normları) yerel yetki alanını daralttığı yönünde tartışmalar yaratmıştır. Buna rağmen, anayasal güvence ve güçlü yerel demokrasi geleneği sayesinde İsveç belediyeleri Avrupa’da en güçlü yerel yönetimler arasında sayılmaktadır. Nüfusun büyük kısmı (10,5 milyon kişinin tamamı) bir belediye ve bir bölge içerisinde yaşar ve yerel hizmetlerden yararlanır.

Merkezi idarenin yerel yönetimlerle ilişkisi işbirliği ve müzakere temellidir. Örneğin merkezi hükümet, belediyeleri ilgilendiren yeni bir yasa tasarısı hazırlarken belediyelerin ve bölgelerin ulusal birliği olan İsveç Belediyeler ve Bölgeler Birliği (SKR) ile görüş alışverişinde bulunur. SKR, tüm belediye ve bölgelerin üye olduğu bir organizasyon olup yerel yönetimlerin ortak çıkarlarını temsil eder. Böylelikle, yerel düzey ile ulusal düzey arasında kurumsal bir diyalog mekanizması sağlanmıştır.

Özetlemek gerekirse, İsveç’in yerel yönetim yapısı çift kademeli (belediye ve bölge) ve özerktir. Anayasa ve kanunlarla çizilen görevler uyarınca belediyeler günlük hayatın pek çok alanında doğrudan hizmet sunarken, bölgeler özellikle sağlık sektöründe kritik bir rol üstlenir. Yerel yönetimler kendi gelirlerini toplar ve merkezi transferlere ek olarak bu gelirlerle bütçelerini oluşturur. Merkezi hükümet ise ulusal politikaların ülke genelinde tutarlı uygulanması için çerçeve kanunlar çıkarır ve gerektiğinde mali destek sağlar. Ancak merkezi idarenin yerel kararları iptal etme veya yöneticileri atama gibi bir yetkisi bulunmaz – bu yönüyle İsveç, idari vesayetin çok sınırlı olduğu bir sistemdir.

2.3. TÜRKİYE

2.4.2. Türkiye'nin Kamu Yönetimi Örgütlenmesi

Türkiye Cumhuriyeti üniter bir devlet olup kamu yönetimi teşkilatı merkezî idare ve yerel idare olarak iki ana bölümden oluşmakta olup Anayasa'nın 123. maddesine göre idarenin kuruluş ve görevleri merkezîyet ve yerinden yönetim ilkelerine dayandırılmıştır. Bu ilke, kamu hizmetlerinin bir kısmının merkezi yönetim eliyle, bir kısmının ise yerel yönetimler eliyle yürütülmesini öngörmektedir. İdarenin bütünlüğü prensibi uyarınca merkezi ve yerel yönetimler tek bir idari yapının parçalarıdır ve kanunla düzenlenmektedir. Türkiye'de mevcut kamu yönetimi yapısı güncel olarak 2017 anayasa değişiklikleriyle tesis edilen Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemi çerçevesinde şekillenmiştir.

a) Merkezi Yönetim (Merkezi İdare)

Merkezî yönetim, devletin ülke genelindeki idari örgütlenmesini ifade eder ve başkent teşkilatı ile taşra teşkilatını kapsar. Anayasa'nın 126. maddesine göre Türkiye, merkezi idare bakımından coğrafi durum, ekonomik koşullar ve kamu hizmetlerinin gereklerine göre illere; iller de ilçelere ayrılmıştır. Ülke genelinde 81 il (vilayet) ve bu illere bağlı 957 ilçe bulunmaktadır. Her ilde, merkezî idarenin taşradaki temsilcisi olan bir vali görev yapmaktadır. Vali, Cumhurbaşkanı tarafından atanan ve illerde cumhurbaşkanını temsil eden en yüksek mülki amirdir. Benzer şekilde ilçelerde kaymakamlar merkezî idareyi temsil etmektedir. Valiler ve kaymakamlar, merkezî idarenin yetki genişliği ilkesiyle donatılmış olup, merkeze danışmaksızın bazı kararları alabilir ve uygulayabilir; bu durum illerin yönetiminde etkililik sağlamayı amaçlamaktadır (Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, 1982). İllerde merkezî yönetimin saha kuruluşları olarak çeşitli bakanlıklara bağlı il müdürlükleri bulunur ve vali koordinasyonunda çalışmaktadır. İlçe düzeyinde de benzer şekilde bakanlıkların ilçe birimleri kaymakamlar aracılığıyla faaliyet göstermekte olup bu sayede merkezi idarenin taşra teşkilatlanması ülkenin her noktasına yayılmıştır.

Merkezî yönetimin başkent teşkilatı, Cumhurbaşkanı ve bakanlıklardan oluşur. 2018'de parlamenter sistemden Cumhurbaşkanlığı sistemine geçilmesiyle birlikte Başbakanlık makamı kaldırılmış, yürütme yetkisi doğrudan Cumhurbaşkanıya ve atadığı bakanlara tevdi edilmiştir. Günümüzde Türkiye Cumhuriyeti merkezi yönetiminde 17 bakanlık bulunmaktadır. Bu bakanlıklar ve temel görev alanları güncel olarak şu aşağıdaki tabloda sunulmuştur.

Tablo 5: Türkiye'deki Bakanlıklar ve Görev Alanları¹⁴

Adalet Bakanlığı	Yargı teşkilatı, ceza ve hukuk işleri, mahkemelerin idari yapısı, insan hakları mevzuatı
Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı	Aile politikaları, sosyal hizmetler, çocuk, yaşlı, kadın ve engelli hakları
Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı	İşgücü piyasası, istihdam politikaları, sosyal güvenlik ve iş sağlığı
Çevre, Şehircilik ve İklim Değişikliği Bakanlığı	Çevre koruma, şehircilik, kentsel dönüşüm ve iklim politikaları
Dışişleri Bakanlığı	Dış politika, uluslararası ilişkiler, büyükelçilik ve konsolosluk hizmetleri
Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı	Enerji üretimi, dağıtımı, yenilenebilir enerji ve doğal kaynaklar
Gençlik ve Spor Bakanlığı	Gençlik hizmetleri, spor faaliyetleri, federasyonların düzenlenmesi
Hazine ve Maliye Bakanlığı	Kamu maliyesi, bütçe politikası, vergilendirme, hazine işlemleri
İçişleri Bakanlığı	Güvenlik, kamu düzeni, nüfus, göç işleri, yerel yönetimler ve afet yönetimi
Kültür ve Turizm Bakanlığı	Kültürel miras, müzeler, turizm stratejileri ve tanıtım politikaları

¹⁴ Tablo oluşturulurken 1 sayılı Cumhurbaşkanlığı Teşkilatı Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi'nin yanı sıra ilgili bakanlıkların web sitelerinden de faydalanılmıştır.

Milli Eğitim Bakanlığı	Okul öncesi, ilköğretim, ortaöğretim, mesleki eğitim ve özel eğitim
Milli Savunma Bakanlığı	Türk Silahlı Kuvvetleri, askeri personel, savunma sanayi politikaları
Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı	Sanayi üretimi, Ar-Ge, teknolojik gelişme, organize sanayi bölgeleri
Sağlık Bakanlığı	Halk sağlığı, hastaneler, sağlık hizmetlerinin planlanması ve denetimi
Tarım ve Orman Bakanlığı	Tarım, hayvancılık, gıda güvenliği, orman kaynaklarının korunması
Ticaret Bakanlığı	İç ve dış ticaret, gümrükler, tüketici hakları, esnaf ve kooperatif politikaları
Ulaştırma ve Altyapı Bakanlığı	Kara, hava, deniz ve demir yolu ulaşımı, altyapı yatırımları ve haberleşme

(Kaynak: 1 Sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi, 2018)

Yukarıda sayılan bakanlıklar, Cumhurbaşkanına bağlı olarak görev yaparlar. Cumhurbaşkanı, gerekli gördüğünde bakanlıklarda değişiklik yapabilir, yeni bakanlık kurabilir veya mevcut bakanlıkları birleştirebilir; bu yetki 2018 tarihli Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi ile düzenlenmiştir. Bakanlıkların görev ve yetkileri temel olarak 10 Temmuz 2018 tarihli 1 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi ile belirlenmiş olup, bu kararnamede her bir bakanlığın hizmet birimleri ve sorumluluk alanları ayrıntılı şekilde tanımlanmıştır. Bakanlıkların merkez teşkilatları dışında taşra teşkilatları (il ve ilçe müdürlükleri) ile bazı bağlı, ilgili ve ilişkili kuruluşları (örneğin Savunma Sanayi Başkanlığı, Meteoroloji Genel Müdürlüğü gibi kurumlar ilgili bakanlıkla ilişkili olarak çalışırlar) bulunmaktadır (CBK, 2018).

Dışişleri Bakanlığı

Dışışleri Bakanlığı, Türkiye'nin dış politikasını yürütme görevini üstlenen temel yürütme organıdır. Anayasal olarak devletin dış temsil yetkisi Cumhurbaşkanına ait olmakla birlikte, bu yetkinin pratikte icrası Dışışleri Bakanlığı ve diplomatik misyonlar aracılığıyla gerçekleştirilmektedir. Bakanlığın temel görevleri aşağıda sıralanmıştır:

- Türkiye'nin dış politikasının hedef ve esaslarını belirlemek üzere hazırlıklar yapmak, öneriler geliştirmek
- Cumhurbaşkanı tarafından saptanan politika doğrultusunda dış politikayı uygulamak ve koordine etmek
- Türkiye Cumhuriyeti'ni ve Cumhurbaşkanını yabancı devletler nezdinde temsil etmek
- Diğer devletler ve uluslararası kuruluşlarla müzakereleri ilgili kurumlarla iş birliği içinde yürütmek
- Devlet organlarının uluslararası temaslarında koordinasyon sağlamak (CBK, 2018).

Bakanlık ayrıca Cumhurbaşkanını dünya gelişmeleri hakkında bilgilendirmek, Türkiye hakkında yurt dışında bilgilendirme (kamu diplomasisi) faaliyetleri yürütmek, yurt dışında yaşayan Türk vatandaşlarının hak ve menfaatlerini korumak ve konsolosluk hizmetlerini sunmakla yükümlüdür. Uluslararası antlaşmaların müzakere edilmesi, imzalanması, onay süreçlerinin takibi ve arşivlenmesi; Türkiye'nin taraf olduğu uluslararası davaların takibi (AİHM davalarında Adalet Bakanlığı ile iş birliği) Dışışleri Bakanlığı'nın görev tanımında yer alır. Kısacası, dış politikanın belirlenmesi ve icrası ile dış ilişkilerin tüm boyutları, bu bakanlığın sorumluluğundadır (Türkiye Cumhuriyeti Dışışleri Bakanlığı, 2025).

Bakanlığın organizasyon yapısı incelendiğinde teşkilatlanmanın merkez, yurt içi temsilcilikler ve yurt dışı temsilcilikler şeklinde üçe ayrıldığı görülmektedir. Merkez teşkilatı (Ankara), bakanlık makamı ile ona bağlı birimlerden oluşmaktadır. Merkezde coğrafi bölgeler ve konular temelinde uzmanlaşmış genel müdürlükler bulunmaktadır: Örneğin Avrupa, Orta Doğu, Amerika, Doğu Asya-Pasifik gibi bölgesel daireler; ekonomik ilişkiler, çok taraflı siyasi işler, kültürel diplomasi, konsolosluk ve vatandaşlık işleri, hukuki işler gibi fonksiyonel birimler. Ayrıca İkili Siyasi İşler, Çok Taraflı İşler, Konsolosluk Hizmetleri, Enformasyon ve Diplomasi Akademisi gibi birimler merkez

teşkilatının parçalarıdır. Taşra teşkilatı ise yurt dışı temsilciliklerdir. Türkiye'nin dünya genelinde geniş bir diplomatik ağı bulunmaktadır. Yurt içi temsilciliklerin yedi şehirde yer aldığı görülmektedir. Yurt dışı teşkilatlanmasında ise 124 büyükelçilik, 78 başkonsolosluk ve 12 daimi temsilcilik olmak üzere 214 temsilcilikle diplomatik ilişkiler sürdürülmektedir.

Dışişleri Bakanlığı personeli, kariyer meslek memurları (diplomatlar) ve idari-teknik personelden oluşmaktadır. Kariyer diplomatları Dışişleri Meslek Memuru unvanıyla göreve başlayan ve üçüncü katip, ikinci katip, başkatip, müsteşar, büyükelçi gibi kademelerde ilerleyen uzman personeldir. Bu personel dönüşümlü olarak merkezde ve yurt dışı temsilciliklerde görev yapmaktadır. Yurt dışındaki elçilik ve konsolosluklarda ayrıca mahalli (yerel) personel de istihdam edilmektedir. Dışişleri Bakanlığı'nın örgüt kültürü içerisinde dil bilimi, protokol kuralları ve uluslararası hukuk konularında yüksek donanıma sahip bir diplomatik kadro bulunmaktadır. Personel yapısı içinde ayrıca konsolosluk ve ihtisas memurları, iletişim ve enformasyon uzmanları, tercümanlar ve destek hizmetler personeli yer alır. Dışişleri Bakanlığı'nın merkezdeki en üst idari yöneticisi Bakan Yardımcısı unvanıyla görev yapan diplomatlardır; büyükelçi unvanlı bakan yardımcıları bakanlık birimlerinin koordinasyonunda rol almaktadır.

Millî Savunma Bakanlığı

Türkiye'nin savunma yönetimini ve Türk Silahlı Kuvvetleri'nin idari/lojistik desteğini sağlayan merkezi organdır. Anayasal olarak, Türk Silahlı Kuvvetleri'nin Başkomutanlığı Türkiye Büyük Millet Meclisi'nin manevi varlığından güç alan Cumhurbaşkanı tarafından temsil edilir; bu yetki 2018 değişikliğiyle fiilen Cumhurbaşkanı tarafından kullanılır hale gelmiştir. Millî Savunma Bakanı, Cumhurbaşkanına karşı sorumlu bir sivil otorite olarak silahlı kuvvetlerin yönetiminden görevli kılınmıştır.

Temel olarak bakanlık, milli savunmaya ilişkin her türlü planlama, koordinasyon ve destek faaliyetini yürütmektedir. Görevleri aşağıda sıralanmıştır.

- Milli savunma politikalarının siyasi, hukuki ve sosyal boyutlarını yönetmek,
- Türk Silahlı Kuvvetleri'nin (TSK) personel teminini ve askere alma hizmetlerini barışta ve savaşta yürütmek,

- Harp okulları ve astsubay meslek yüksekokullarındaki eğitim hizmetlerini planlamak,
- TSK'nın ihtiyaç duyduğu silah, araç-gereç ve mühimmatı tedarik etmek
- Askerî fabrikalar ve tersaneler dahil savunma sanayiine ilişkin hizmetleri yürütmek,
- TSK bünyesindeki sağlık ve veteriner hizmetlerini sağlamak (Türkiye Cumhuriyeti Milli Savunma Bakanlığı, 2025).

MSB'nin örgütlenmesi, merkez teşkilatı, bağlı ve ilgili kuruluşlar ile taşra ve yurt dışı teşkilat olmak üzere dört ana bölümde ele alınabilir. Merkez teşkilatı, Bakanlık faaliyetlerinin stratejik planlama, denetim, uygulama ve koordinasyonunu yürüten temel birimlerden oluşur. Merkezde yer alan başlıca yapılar; Askerî Genel Müdürlüğü, Personel Genel Müdürlüğü, Lojistik Genel Müdürlüğü, Tedarik Hizmetleri Genel Müdürlüğü, Bütçe ve Mali Hizmetler Genel Müdürlüğü, Hukuk Hizmetleri Genel Müdürlüğü, Savunma ve Güvenlik Genel Müdürlüğü, Askerî Sağlık Hizmetleri Genel Müdürlüğü, Muhabere ve Bilgi Sistemleri Genel Müdürlüğü, Teçhizat Genel Müdürlüğü ve Eğitim ve Personel Gelişim Genel Müdürlüğü olarak sıralanabilmektedir. Diğer taraftan Strateji Geliştirme Başkanlığı, İç Denetim Başkanlığı, Teftiş Kurulu Başkanlığı, Özel Kalem Müdürlüğü, Basın ve Halkla İlişkiler Müşavirliği gibi birimler idari ve iletişim faaliyetlerinden sorumludur. Ayrıca ASFAT A.Ş. (Askerî Fabrika ve Tersane İşletme A.Ş.) ve MKE A.Ş. (Makina ve Kimya Endüstrisi Anonim Şirketi) gibi kamu iktisadi teşekkülleri, savunma sanayi üretimi ve lojistiği kapsamında faaliyet göstermektedir. Taşra teşkilatı, Türkiye genelinde konuşlu askerî birlik ve kurumları içerir. İl düzeyinde faaliyet gösteren askerlik şubeleri, sevk ve celp işlemlerini yürütürken, lojistik destek komutanlıkları ve askeri fabrikalar da üretim ve bakım faaliyetlerinden sorumludur. Yurt dışı teşkilatı ise savunma diplomatisini yürütmek amacıyla çeşitli ülkelerde kurulan savunma ataşelikleri ve askerî temsilciliklerden oluşur. Bu birimler, NATO, BM ve diğer uluslararası savunma örgütleri nezdinde Türkiye'yi temsil etmektedir. Genelkurmay Başkanlığı ile Kara, Deniz ve Hava Kuvvetleri Komutanlıkları, anayasal çerçevede Millî Savunma Bakanlığı'na bağlanmış olup sivil denetim ilkesine uygun şekilde yapılandırılmıştır (CBK, 2018). Bu düzenleme, Türk Silahlı Kuvvetleri'nin emir-komuta bütünlüğü içerisinde demokratik bir yönetim sistemi içinde işlemlerini

sağlar. Savunma Bakanlığı bu yapısıyla, karar alma süreçlerinde sivil-asker iş birliğini esas alarak savunma politikalarının hazırlanmasında stratejik bir rol üstlenmektedir.

Milli Savunma Bakanlığı ve bağlı birimlerinde görevli personel, sivil memurlar ve askeri personelden oluşur. Bakanlık merkezinde ve savunma sanayii ile ilgili kuruluşlarda sivil uzmanlar, bürokratlar, mühendisler görev yaparken; bağlı komutanlıklarda subay, astsubay, uzman jandarma, uzman erbaş ve sözleşmeli er/erbaşlar ile yükümlü erlerden (askerlik görevini yapanlar) oluşan geniş bir askeri kadro bulunmaktadır.

Ticaret Bakanlığı

Türkiye'nin hem iç ticaretini hem de dış ticaretini düzenleyen, ayrıca gümrük hizmetlerini yürüten kritik bir bakanlıktır. 2018 yılında gerçekleştirilen idari reformlarla Gümrük ve Ticaret Bakanlığı ile Ekonomi Bakanlığı'nın bazı fonksiyonları birleştirilerek Ticaret Bakanlığı çatısı altında toplanmıştır. Böylece dış ticaret, iç ticaret ve gümrük politikaları tek elde koordinasyona kavuşmuştur.

1 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi'nin 441–473. maddeleri arasında düzenlenen yetki alanları kapsamında, Bakanlığın temel görevleri aşağıda sıralanmıştır.

- Dış ticaret politikalarının hazırlanması ve uygulanması,
- İhracat ve ithalat işlemlerinin düzenlenmesi,
- Gümrük işlemlerinin yürütülmesi ve gümrük muhafaza hizmetlerinin sağlanması,
- Ticaretin kolaylaştırılması, dış pazarlara erişimin geliştirilmesi,
- Yurt içi ticaretin düzenlenmesi (hal, perakende, kooperatifçilik vb. alanlarda),
- Rekabet ve tüketici haklarının korunması,
- Ticari sözleşmelerin ve şirket hukukunun düzenlenmesi,
- Uluslararası ticaret anlaşmalarının müzakeresi ve uygulanması,
- Serbest bölgeler, yatırım teşvikleri ve e-ihracatın geliştirilmesi,
- Yurt dışı ticaret müşavirlikleri aracılığıyla dış temsil ve diplomatik ekonomi ilişkilerinin yürütülmesi (CBK, 2018).

Bakanlık teşkilatı, merkez teşkilatı, taşra teşkilatı ve yurt dışı teşkilatı olmak üzere üç ana bölümden oluşmaktadır. Merkez teşkilatı, Ankara'da bulunan ana hizmet birimlerinden oluşur. Bu birimler arasında İhracat Genel Müdürlüğü, İthalat Genel Müdürlüğü,

Gümrükler Genel Müdürlüğü, İç Ticaret Genel Müdürlüğü, Tüketicinin Korunması ve Piyasa Gözetimi Genel Müdürlüğü gibi çeşitli genel müdürlükler bulunmaktadır. Ayrıca, Strateji Geliştirme Başkanlığı, Hukuk Hizmetleri Genel Müdürlüğü ve Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı gibi destek birimleri de merkez teşkilatında yer almaktadır. Taşra teşkilatı, Türkiye genelinde faaliyet gösteren bölge müdürlükleri ve il müdürlüklerinden oluşmaktadır. Toplam 18 Gümrük ve Dış Ticaret Bölge Müdürlüğü bulunmaktadır. Bunlar arasında İstanbul, İzmir, Ankara, Bursa, Gaziantep gibi illerdeki bölge müdürlükleri yer almaktadır. Bakanlığın yurt dışı teşkilatı, çeşitli ülkelerde bulunan ticaret müşavirlikleri ve ataşeliklerden oluşur. Bu birimler, Türkiye'nin dış ticaret politikalarının uygulanması, ihracatın artırılması ve uluslararası ticari ilişkilerin geliştirilmesi amacıyla faaliyet göstermektedir.

Ticaret Bakanlığı'nın personel yapısı, merkez teşkilatında görev yapan uzmanlar, denetçiler, hukuk müşavirleri gibi meslek mensuplarının yanı sıra, taşra teşkilatında görev yapan gümrük memurları, ticaret il müdürlükleri personeli ve yurt dışı teşkilatında görevli ticaret müşavirleri ve ataşelerden oluşur. Bakanlık, görev alanlarının çeşitliliği nedeniyle farklı uzmanlık alanlarına sahip personel istihdam etmektedir.

b) Yerel Yönetimler

Türkiye'de yerel yönetimler, yaklaşık 150 yılı aşkın geçmişe sahip olmakla birlikte, tarihsel olarak güçlü merkeziyetçi devlet geleneği altında gelişmiştir. 1982 Anayasası'nın 127. maddesine göre mahallî idareler; il, belediye ve köy halkının mahallî müşterek ihtiyaçlarını karşılamak üzere kanunla kurulan ve organları seçimle işbaşına gelen kamu tüzel kişileridir. Anayasa yerel yönetimlerin kuruluş esaslarını belirlerken, merkezi idareyle ilişkilerinde idari vesayet denetimini de öngörmüştür. Nitekim Anayasa'ya göre yerel yönetimler, hizmetlerin yürütülmesinde belli bir özerkliğe sahip olmakla birlikte merkezi yönetimin idari vesayet denetimine tabidir. Bu durum, Türkiye'de yerel yönetimlerin uzun geçmişine rağmen beklenen düzeyde etkinlik ve özerklik kazanamamasının nedenlerinden biri olarak görülmektedir (Keleş, 2011).

Türkiye'de mahallî idareler üç türden oluşmaktadır: il özel idareleri, belediyeler ve köyler. Ülke genelinde 51 ilde il özel idareleri faaliyet göstermekteyken, 30 büyükşehir statüsündeki ilde 2014'ten itibaren il özel idareleri kaldırılmış ve bu illerde kırsal alanlar

dahil tüm il sınırı büyükşehir belediyesi sınırı haline getirilmiştir. Belediye teşkilatı, büyükşehirler dışında il ve ilçe merkez belediyelerini ve belde (kasaba) belediyelerini kapsar. 2012’de kabul edilen 6360 sayılı Kanun ile 30 ilde belde belediyeleri ve köyler mahalleye dönüştürülmüş; böylece ülke genelindeki belediye sayısı 2013 itibariyle yaklaşık 2.400’den 1.394’e düşmüştür (European Committee of the Regions, t.y.). Aynı düzenlemeyle yeni belediye kurulması için nüfus eşiği 5.000 olarak belirlenmiş, bu sayının altındaki yerleşimlerin belediye statüsü kaldırılarak mücavir büyük belediyelere katılmıştır (Keleş, 2011). Bu değişiklikler, idari verimliliği artırma amaçlı olup küçük ölçekli belediyelerin yetersiz kapasite sorununu azaltmıştır. Ancak diğer yandan, küçük yerleşimlerin kendi belediyelerine sahip olma hakkından mahrum kalması, demokratik katılım açısından tartışmalara yol açmıştır. Türkiye’de halen 30 büyükşehir belediyesi ve bunlara bağlı ilçe belediyeleri, büyükşehir olmayan illerde ise 51 il belediyesi ile ilçe ve belde belediyeleri bulunmaktadır. Ayrıca büyükşehir olmayan illerde il özel idareleri görev yapmakta, köy tüzel kişilikleri de bu illerde varlığını sürdürmektedir.

Belediyeler, Türkiye’de en yaygın yerel yönetim birimleridir. 5393 sayılı Belediye Kanunu uyarınca bütün il ve ilçe merkezlerinde belediye kurulması zorunludur; ayrıca nüfusu 5.000’in üzerinde olan yerleşim yerlerinde belde belediyesi kurulabilir (Parlak, 2014). Bu kapsamda günümüzde ülke genelinde 1390 belediye bulunmaktadır (30 büyükşehir belediyesi, 51 il belediyesi, 922 ilçe belediyesi ve 387 belde belediyesi). Belediyelerin karar organı belediye meclisi (halk tarafından seçilen üyelerden oluşan yerel parlamento), yürütme organı ise halk tarafından doğrudan seçilen belediye başkanıdır. Ayrıca belediye meclisi içinden seçilen üyeler ile bazı üst kademe memurlardan oluşan belediye encümeni (belediye yürütme kurulu) hem danışma organı hem de belirli karar ve denetim yetkilerine sahip icra organı olarak görev yapar. Belediye yönetimi “güçlü başkanlık” modeline dayanmaktadır; belediye başkanı, meclis kararlarını uygulamak ve belediyeyi yönetmekle sorumlu olup belediye personelini atama gibi önemli yetkilere sahiptir (Sadioğlu & Ömürgönülşen, Yerel Yönetim Personel Sistemlerinde Reform Çalışmaları: Alman ve Türk Deneyimlerinden Yansıyan Eğilimler ve Türkiye İçin Çıkarılabilecek Bazı Dersler, 2011). Belediyelerin görev, yetki ve sorumlulukları kanunla ayrıntılı biçimde tanımlanmıştır. 5393 sayılı Kanun’un 14. maddesine göre belediye; imar, su ve kanalizasyon, ulaşım gibi kentsel altyapı hizmetleri; çevre ve çevre sağlığı, temizlik, katı atık; zabıta ve itfaiye; acil yardım, kurtarma,

ambulans; şehir içi trafik; defin ve mezarlıklar; ağaçlandırma, park ve yeşil alanlar; konut; kültür ve sanat, turizm ve tanıtım; gençlik ve spor tesisleri; sosyal hizmet ve yardımlar; nikâh; mesleki eğitim; ekonomi ve ticaretin geliştirilmesi gibi mahallî müşterek ihtiyaç konularında kamu hizmetleri sunmakla görevlidir (Öztop, 2023). Ayrıca belediyeler, kanunların kendilerine açıkça izin verdiği diğer mahallî hizmetleri de yürütebilir; örneğin eğitim ve sağlık tesislerinin yapımına katkı, fakirler için sosyal yardımlar, afet ve acil durum hizmetleri gibi konularda da imkânlar ölçüsünde faaliyet göstermektedir. Belediyelerin gelirleri başlıca, öz gelirler (belediyenin aldığı vergi, harç ve ücretler), genel bütçe vergi gelirlerinden ayrılan paylar ve devlet yardımları ile borçlanma yoluyla sağladıkları kaynaklardan oluşur. Belediye hizmetlerinin etkili ve verimli sunumu, yerel halkın seçilmiş meclis üyeleri ve belediye başkanı aracılığıyla yönetime katılımını da sağlamaktadır. Bu yönüyle belediyeler, yerel demokrasinin temel kurumları olarak görülür. Ancak Türkiye’de halen belediyelerin mali özerklik ve kurumsal kapasite açısından kısıtları bulunduğu, merkezi idareye bağımlılık düzeyinin yüksek olduğu da akademik yazında vurgulanan bir husustur (Parlak, 2014).

Büyükşehir belediyeleri, belediye yönetiminin özel bir türünü oluşturur. Nüfusu ve kentleşme düzeyi yüksek bazı illerde, hizmetlerin daha bütüncül ve koordineli yürütülebilmesi amacıyla çift kademeli bir yerel yönetim modeli benimsenmiştir. 5216 sayılı Büyükşehir Belediyesi Kanunu (2004) ile büyükşehir statüsündeki illerde, il sınırları içinde büyükşehir belediyesi ve bunun altında her ilçe için ayrı ilçe belediyeleri teşkilatlanmıştır. Büyükşehir belediyesi, il genelindeki stratejik planlama, ana ulaşım yolları, su ve kanalizasyon şebekesi, şehir planı, toplu taşıma, çevre koruma, büyük parklar, mezarlıklar, itfaiye hizmetleri gibi makro düzeyde ve ortak nitelikte hizmetlerden sorumludur. İlçe belediyeleri ise kendi ilçe sınırları içinde daha yerel nitelikli belediye hizmetlerini (örn. semt pazarı, mahalle yolları, kaldırım ve temizlik işleri, semt parkları vb.) yürütür. Ancak uygulamada büyükşehir-ilçe görev ve yetki paylaşımı net çizgilerle ayrılmamıştır ve zaman zaman uyum sorunları ortaya çıkabilmektedir. Nitekim Ruşen Keleş’in belirttiği gibi, büyükşehir belediyeleri ile ilçe belediyeleri arasındaki fonksiyon ve kaynak dağılımı, bu sistemin kurulduğu 1980’lerden bu yana “her zaman sorun olmuş” ve halen tartışma konusu olmaya devam etmektedir (Keleş, 2011). Özellikle büyükşehir belediyesinin ilçe üzerindeki karar üstünlüğü, ilçe belediyelerinin özerkliğini zayıflattığı yönünde eleştirilere yol açmaktadır. 2012 yılında çıkarılan 6360 sayılı Kanun ile

büyükşehir belediyeciliğinde önemli bir dönüşüm gerçekleşmiştir. Bu kanun, büyükşehir sayısını 16'dan 30'a çıkarmış; büyükşehirlerin sınırlarını il sınırlarıyla çakıştırarak bu illerde tüm köy ve belde belediyelerini mahalle olarak ilgili ilçe belediyelerine bağlamış; ve büyükşehir kapsamındaki il özel idarelerini kaldırarak valilik bünyesinde Yatırım İzleme ve Koordinasyon Başkanlığı birimlerini kurmuştur (Aydın Koç & Ömürgönülşen, 2023). Bu değişikliklerle büyükşehir belediyeleri, ilgili ilin tamamında hem kentsel hem kırsal alanda yetkili duruma gelmiştir. Böylece Türkiye nüfusunun çok büyük bir kısmı (yaklaşık %77'si) büyükşehir belediyeleri sınırları içinde yaşamaktadır. Büyükşehir belediyelerinde yönetim organları, diğer belediyelerden biraz farklı olarak, büyükşehir belediye meclisi (ilçe belediye başkanları ile ilçe meclislerinden seçilmiş üyelerden oluşur), büyükşehir encümeni ve büyükşehir belediye başkanı şeklindedir. Büyükşehir belediye başkanı da doğrudan halk tarafından seçilir ve aynı zamanda ildeki tüm ilçe belediyelerinin koordinasyonundan sorumludur. Büyükşehir meclisi, ilçe belediyelerinin plan ve bütçelerini onaylamak, il genelinde uygulanacak ortak politikaları belirlemek gibi önemli yetkilere sahiptir. İlçe belediyeleri ise kendi meclis ve başkanlarını seçmeye devam etmekle birlikte, büyükşehir meclisinde temsil yoluyla il düzeyindeki kararlara katılırlar. Bu iki kademeli yapı, yerel hizmetlerin planlı ve bütünsel yürütülmesi açısından avantajlar sağlamakla beraber, kaynak paylaşımı ve görev sınırlarının muğlaklığı gibi nedenlerle zaman zaman merkezîleştirici eğilimler doğurduğu da belirtilmektedir (Sadioğlu, Dede, & Yüceyılmaz, 2017). Özellikle kırsal alanların doğrudan büyükşehir belediyelerine bağlanması, küçük yerleşimlerde hizmet sunumunda merkeziyetçiliği artırdığı ve yerel katılımı zayıflatabileceği yönünde akademik tartışmalara konu olmuştur. Bu nedenle, mevcut büyükşehir modelinin geliştirilmesi ve ilçe-belediye ilişkilerinin yeniden dengelenmesi gerektiği yönünde öneriler dile getirilmektedir (Arıkboğa, 2018).

İl özel idareleri, il düzeyinde yerel yönetimi temsil eden ve 5302 sayılı Kanun'la görevleri tanımlanmış kurumlardır. Bir il özel idaresi, il halkının seçtiği il genel meclisi (ilin yerel parlamentosu) ile bu meclisin kendi üyeleri arasından seçilen ve bazı bürokrat üyelerin de katılımıyla oluşan il encümeni (yürütme kurulu) ve validen oluşur. İl encümenine, merkezi idarenin o ildeki temsilcisi olan vali başkanlık eder; vali aynı zamanda il özel idaresinin yürütme organının başı olarak kararların uygulanmasını sağlar. Bu yönüyle il özel idareleri, belediyelerden farklı olarak yarı merkezi-yarı yerel bir karakter taşır: Karar

organı seçilmiş üyelerden oluşurken, icranın başında atamayla gelen vali bulunmaktadır. 6360 sayılı Büyükşehir Kanunu'ndan önce her ilde bir il özel idaresi mevcutken, bu Kanun'la birlikte büyükşehir belediyesi kurulan 30 ilde il özel idareleri lağvedilmiştir (Öztop, 2023). Dolayısıyla günümüzde sadece 51 ilde il özel idaresi faaliyet göstermektedir. İl özel idarelerinin görev-yetki alanı, belediye sınırları dışındaki kırsal alanlar başta olmak üzere il genelinin makro düzeyde ihtiyaçlarını kapsar. 5302 sayılı Kanun'un 6. maddesi, il özel idaresinin görevlerini şu başlıklar altında sıralamaktadır: imar ve bayındırlık (çevre düzeni planı, konut, imar uygulamaları); tarım, hayvancılık ve çevre (toprağın korunması, erozyonun önlenmesi, çevre sağlığı); eğitim (ilköğretim için okul binalarının yapımı, bakımı, onarımı ve malzeme desteği); sağlık (sağlık tesisleri açma, işletme); sosyal hizmetler (yoksullara mikro kredi, sosyal yardımlar, çocuk yuvaları); kültür ve turizm; gençlik ve spor; il yolları; içme suyu ve kanalizasyon; katı atık; orman köylerine destek; park, bahçe, yeşil alan; ve hatta güncel olarak bisiklet yolları ile elektrikli skuter şarj istasyonları gibi konular da il özel idaresinin görevleri arasına eklenmiştir (Öztop, 2023). Bu hizmetlerin pek çoğu, il özel idaresinin bulunduğu ildeki belediye sınırları dışında kalan yerleşimlerin altyapı ve üstyapı ihtiyaçlarına yöneliktir. İl özel idareleri, bütçelerini büyük ölçüde merkezi idare vergi gelirlerinden ayrılan paylardan, öz gelirlerinden (örneğin il özel idaresine ait mülklerin kira gelirleri gibi) ve proje bazlı devlet yardımlarından oluşturmaktadır. İlin kalkınması ve kırsal altyapısının geliştirilmesi konusunda önemli roller üstlenen il özel idareleri, seçimle gelen il genel meclisleri aracılığıyla kırsal kesimin temsilini sağlar. Öte yandan, valinin hem merkezi hem yerel idare adına hareket etmesi, bu kuruma merkezi idare ile sıkı iş birliği içinde bir yapı kazandırmaktadır. Bu nedenle literatürde il özel idareleri için "ikili yapıli kuruluşlar" nitelemesi yapılmakta; bir yandan yerel karar alma mekanizmasına sahipken diğeri yandan merkezi otoritenin vesayet denetiminin en güçlü hissedildiğı yerel yönetim birimi olduğı belirtilmektedir (Sobacı & Bıçkı, 2011).

Köy yönetimi, Türkiye'de en küçük yerel yönetim kademesini oluşturur. 442 sayılı Köy Kanunu'na göre nüfusu 2.000'in altında olan yerleşimler köy statüsündedir (Öztop, 2023). Her köyün tüzel kişiliğı bulunur ve köy organları, köy halkının beş yılda bir seçtiğı muhtar (köy yöneticisi) ile ihtiyar meclisi şeklindedir. Muhtar, köy tüzel kişiliğinin temsilcisi ve yürütme amiridir; ihtiyar meclisi ise sınırlı danışma ve karar yetkilerine sahiptir (örneğin köy bütçesini kabul etmek, muhtarın harcamalarını denetlemek gibi)

Köylerin gelirleri, köylülerden toplanan bazı vergiler/harçlar (örneğin değirmen, su, hayvan vergileri gibi eski mevzuattan kalan kalemler), devlet yardımları ve köylülerin imece usulüyle yaptığı katkılardan oluşur. Köy Kanunu, köy işlerini zorunlu işler ve ihtiyari (isteğe bağlı) işler olarak ikili bir ayrıma tabi tutmuştur. Kanuna göre her köyün yerine getirmesi mecburi olan işler arasında; içme suyu temini, köy yollarının yapımı, اساسız (ilkel) tuvaletlerin yapılması, sivrisinek üreyen bataklıkların kurutulması, salgın hastalıklarla mücadele gibi temel sağlık ve altyapı konuları sayılabilir (Parlak, 2014). Ayrıca köy okulu, köy konağı, köy içi düzenleme gibi hususlar da imkanlar ölçüsünde köylünün isteğine bağlı olarak yapılabilecek işlerdendir. Köy tüzel kişiliği, bu sınırlı görev ve mali imkanlarla genellikle kendi sınırları içinde küçük ölçekli hizmetleri (örneğin köy içme suyu tesisinin bakımı, köy ortak arazilerinin düzenlenmesi) yürütmekte; bunun dışındaki eğitim, sağlık, güvenlik gibi kamu hizmetleri ise merkezî idarenin taşra teşkilatı (il/ilçe müdürlükleri) tarafından karşılanmaktadır. 2012'deki 6360 sayılı Kanun sonrasında, büyükşehir belediyesi bulunan 30 ildeki tüm köyler mahalleye dönüştürüldüğü için bu illerde artık köy tüzel kişilikleri kalmamıştır (Öztop, 2023). Buna karşılık, büyükşehir kapsamı dışındaki 51 ilde (daha ziyade kırsal karakterli illerde) halen on binlerce köy yerleşimi bulunmaktadır ve buralarda köy yönetimleri yukarıda belirtilen esaslara göre faaliyetini sürdürmektedir. Köylerin idari denetimi, ilçe düzeyinde Kaymakamlıklar aracılığıyla yapılmakta olup, muhtarların işlemleri ve kararları kanunlara aykırı olduğunda Kaymakam tarafından durdurulabilir veya muhtar hakkında adli/idari işlem tesis edilebilir. Bunun yanında, köy yönetimleri üzerindeki vesayet denetimi uygulamada daha ziyade danışmanlık ve yönlendirme şeklinde gerçekleşir; il/ilçe tarım, sağlık, eğitim müdürlükleri gibi merkezî idare birimleri köy muhtarlıklarına teknik yardım ve proje desteği sağlayarak kırsal hizmetlerin yürütülmesine katkıda bulunmaktadır (Sobacı M. Z., 2007).

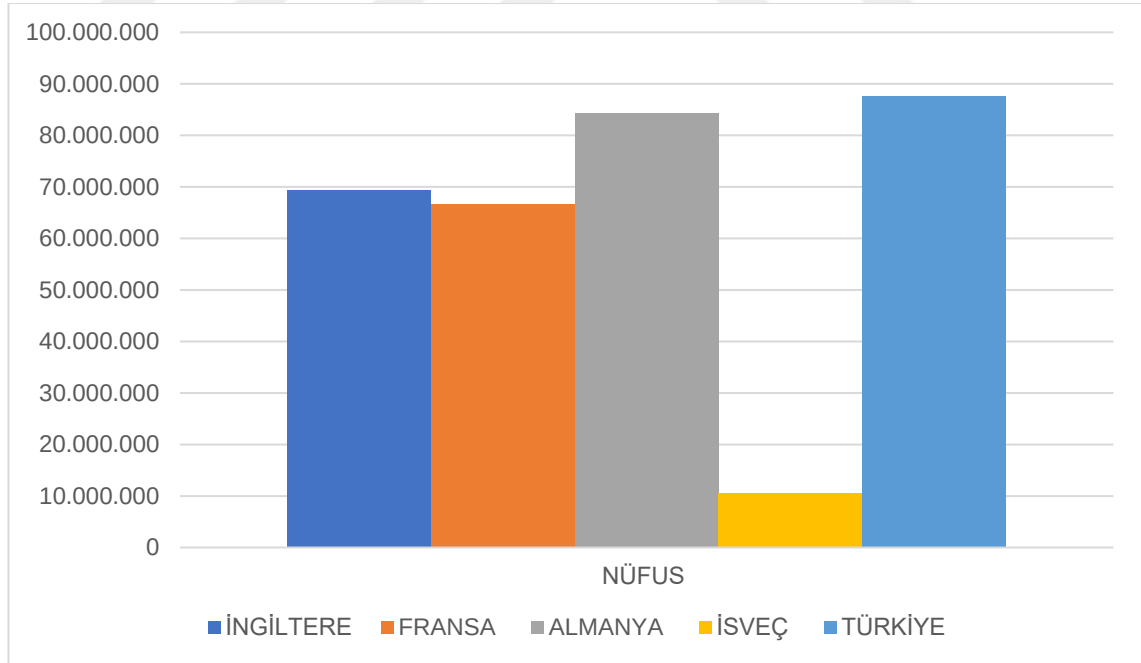
3. BÖLÜM

ÜST DÜZEY YÖNETİCİ POZİSYONLARINDAKİ GÖRÜNÜM: KADIN – ERKEK EŞİTLİĞİ VE ALGISI

Bu bölümde seçilen ülkelerin nüfus dağılımlarına, erişim sağlanan veriler ışığında kamu sektöründe çalışanların kadın – erkek dağılımına, merkezi yönetim ile yerel yönetimdeki personel dağılımına yer verilecektir. Bunlara ek olarak, tez kapsamında seçilmiş olan bakanlıkların üst düzey yöneticilerinin oransal dağılımı aktarılacaktır.

Analize konu ülkelerle ilgili temel göstergelere aşağıda yer verilmiştir. Grafikte de ifade edildiği üzere, en yüksek nüfus 87 milyon ile Türkiye'ye aittir. Onu takip eden Almanya'nın nüfusu ise 84 milyondur. İngiltere ve Fransa'nın nüfusları birbirine yakın olmakla birlikte sırasıyla 69 milyon ve 66 milyon olarak tespit edilmiştir. Analiz grubu için seçilen ülkelerden en az nüfusa sahip olan ülke 10 milyonluk nüfusuyla İsveç olmuştur.

Şekil 1: Analize Konu Ülkelerin Nüfusu (2024)

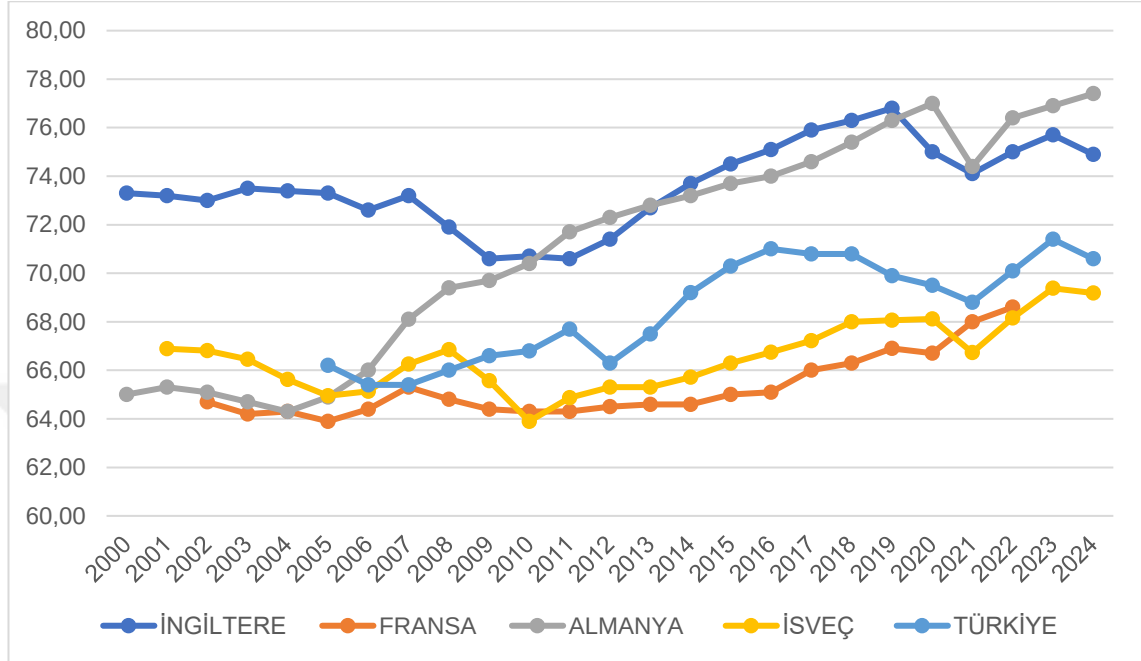


Kaynak: Worldometer, (Ocak, 2025), World Population, <https://www.worldometers.info/world-population/>

Aşağıdaki tabloda çeşitli istatistiksel veri sağlayıcı sitelerden elde edilen oranlara dayanarak yıllara göre analiz grubundaki ülkelerin işgücüne katılım oranlarına yer

verilmiştir. 2006 ve 2021 yıllarında her ülke için oranlarda ciddi düşüşler ortaya çıktığı tespit edilmiştir.

Şekil 2: İşgücüne Katılım Oranları (2000- 2024)



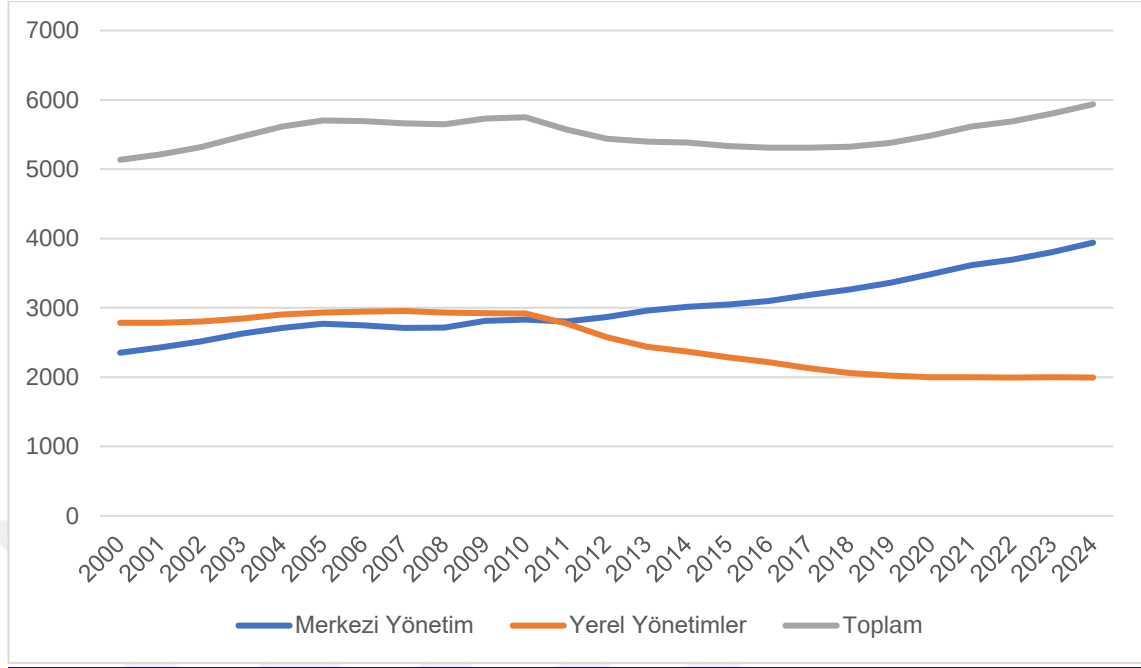
Kaynak: Statistics Sweden (Ocak, 2025), https://www.scb.se/en/finding-statistics/statistics-by-subject-area/labour-market/labour-force-surveys/labour-force-surveys-lfs/#_Documentation; Statista (Ocak, 2025), Employment rate in the United Kingdom from January 2000 to February 2025, <https://tproxy.ticaret.gov.tr:2113/statistics/281992/employment-rate-in-the-united-kingdom/>; TÜİK (Ocak, 2025), İşgücü İstatistikleri, Ocak 2024, <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=İşgücü-İstatistikleri-Ocak-2024-53525&dil=1>; Trading Economics (Ocak, 2025), Germany Employment Rate, <https://tradingeconomics.com/germany/employment-rate>; Trading Economics (Ocak, 2025), France Employment Rate, <https://tradingeconomics.com/france/employment-rate>.

3.1. İNGİLTERE

3.1.1. Sayısal Verilerle İngiltere’de Kadın – Erkek Eşitliği

Şekil 3’te yer verilen veriler, İngiltere’nin kamu sektöründeki işgücünün yıllara göre değişimini göstermektedir. 2000 – 2012 yılları arası dalgalı kamuda işgücü katılımının dalgalı olduğu, 2012 yılından sonra ise istikrarlı bir artış gösterdiği görülmektedir.

Şekil 3: İngiltere'de Kamu Sektöründe Çalışan Sayıları/ Merkezi Yönetim-Yerel Yönetim (Bin)



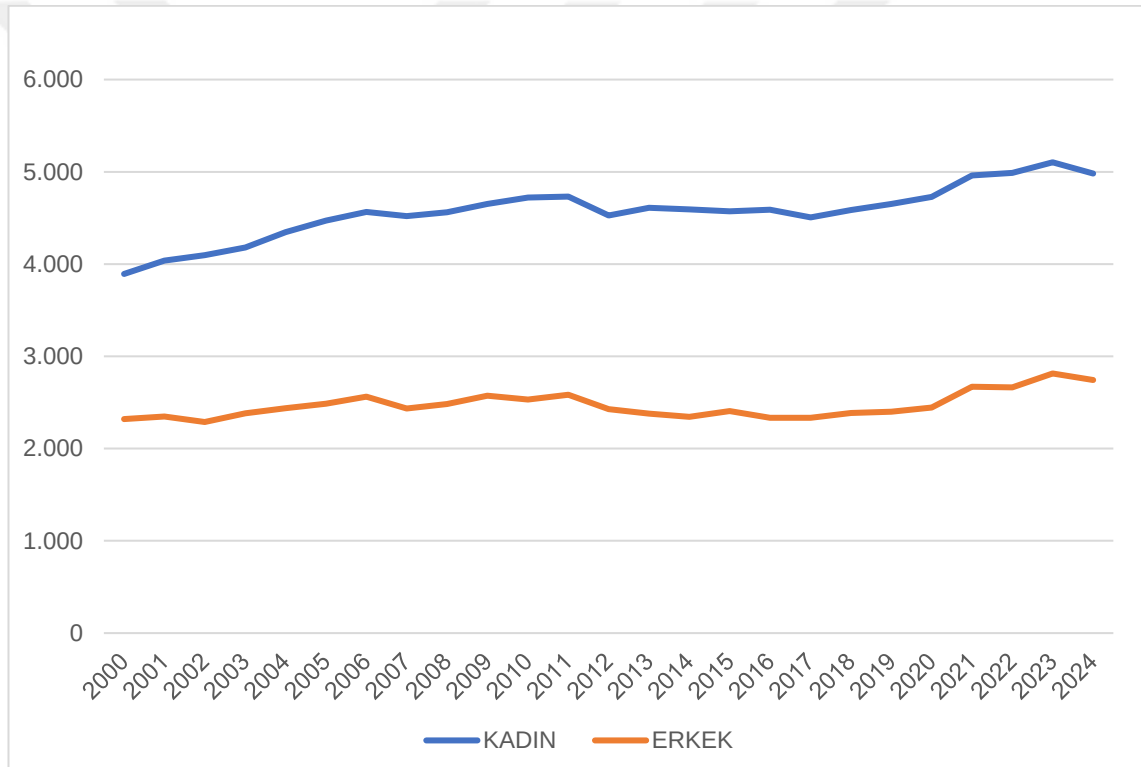
Kaynak: Office for National Statistics, (Ocak, 2025), Public Sector Employment Time Series, <https://www.ons.gov.uk/employmentandlabourmarket/peopleinwork/publicsectorpersonnel/datasets/publicsectoremploymenttimeseriesdataset>

Şekil 4’te sunulan veriler incelendiğinde kadın işgücünün erkek işgücünün neredeyse iki katına denk geldiği dikkat çekmektedir. Birleşik Krallık kamu sektöründe kadın çalışanların erkeklere kıyasla daha fazla olması, sektörel dağılım, çalışma biçimi ve tarihsel gelişim gibi bir dizi yapısal faktöre dayanmaktadır. Öncelikle kamu sektörünün yapısı, kadınların daha yoğun çalıştığı alanlarla örtüşmektedir. 2024 yılı itibarıyla, sağlık ve sosyal hizmetler sektöründe 3,7 milyon kadın istihdam edilmektedir. Bu alan, kamu sektörünün en büyük iş kollarından biri olup, yalnızca Ulusal Sağlık Hizmetleri (NHS) çatısı altında 2024’ün üçüncü çeyreğinde yaklaşık 2,04 milyon çalışan yer almakta ve bu kitlenin büyük bir çoğunluğunu kadınlar oluşturmaktadır (Office for National Statistics, 2025). Eğitim sektörü ise kadınların en çok istihdam edildiği ikinci alandır. 2024 yılı itibarıyla eğitim sektöründe çalışan kadın sayısı 2,49 milyona ulaşmış olup, bu sektör tarihsel olarak da kadın egemenliğinin yüksek olduğu bir iş alanı olarak bilinmektedir.

Bununla birlikte kamu yönetimi, savunma ve sosyal güvenlik alanlarında da kadın istihdamı erkeklerin önündedir. 2024’ün son çeyreğinde bu sektörlerde çalışan kadın sayısı 1,46 milyon iken erkek çalışan sayısı 1,23 milyon olarak kaydedilmiştir (ONS,

2025). Kadınların kamu sektöründe daha yoğun yer almalarının bir diğer nedeni de yarı zamanlı çalışmaya olan eğilimleridir. Kadınlar, erkeklere kıyasla daha fazla yarı zamanlı işlerde çalışmakta ve kamu sektörü bu tür esnek çalışma biçimlerine daha fazla olanak sunmaktadır. Kamu sektöründe kadınların erkeklere oranla daha yüksek sayıda istihdam edilmesi, uzun süredir devam eden bir eğilimdir. 2024 yılının dördüncü çeyreğinde kamu sektöründe toplam 5,11 milyon kadın istihdam edilirken, bu sayı erkeklerde yalnızca 2,72 milyon olarak tespit edilmiştir (ONS, 2025). Bu yapısal ve tarihsel eğilimler, kamu sektörünün kadınlar açısından daha erişilebilir, sürdürülebilir ve tercih edilebilir bir istihdam alanı olduğunu göstermektedir.

Şekil 3:İngiltere'de Kamu Sektöründe Çalışanların Cinsiyete Göre Dağılımı (Bin)

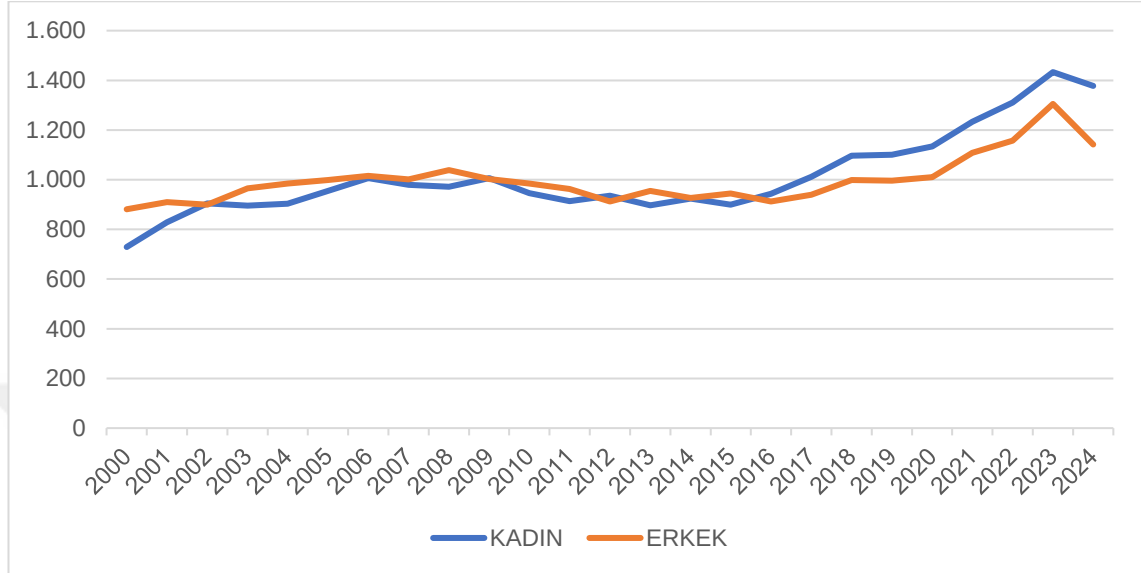


Kaynak: Statista, (Ocak, 2025), Number of public sector employees in the United Kingdom from 1st quarter 2000 to 4th quarter to 2024, by gender, <https://www.statista.com/statistics/1449466/uk-public-sector-workforce-by-gender/> (Yıllar bazında dört ayrı çeyrek olarak sunulan verilerden ilk çeyreğin değerlerine yer verilmiştir.)

Şekil 4'te yer alan veriler, 2000 yılından 2024 yılına kadar olan dönemde kadınların bu sektörlerdeki istihdam oranlarının istikrarlı biçimde arttığını ve erkeklerle aradaki farkın kapandığını ortaya koymaktadır. Özellikle 2024'ün dördüncü çeyreğinde kadın çalışan

sayısının erkekleri geçmesi, bu alanların giderek daha fazla kadın emeğine dayandığını göstermektedir.

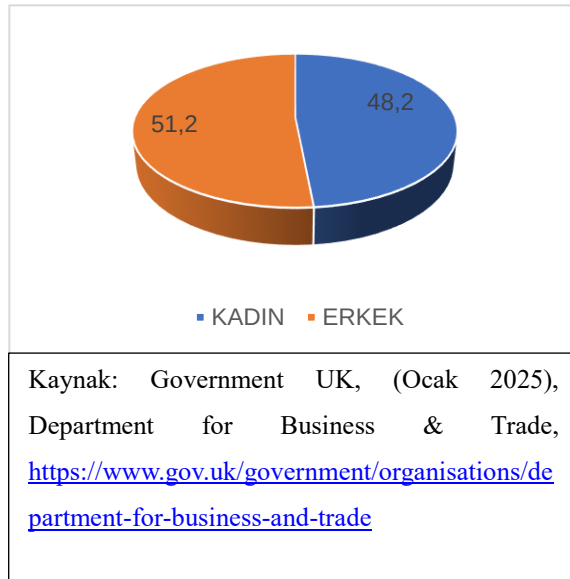
Şekil 4: İngiltere'de Kamu Yönetimi, Savunma ve Sosyal Güvenlik Sektöründe Çalışanların Cinsiyete Göre Dağılımı



Kaynak: Statista (Ocak, 2025), Number of people employed in the public administration, defense, and social security sector from 1st quarter 2000 to 4th quarter to 2024, by gender, <https://www.statista.com/statistics/1387029/uk-public-administration-workforce-by-gender/>

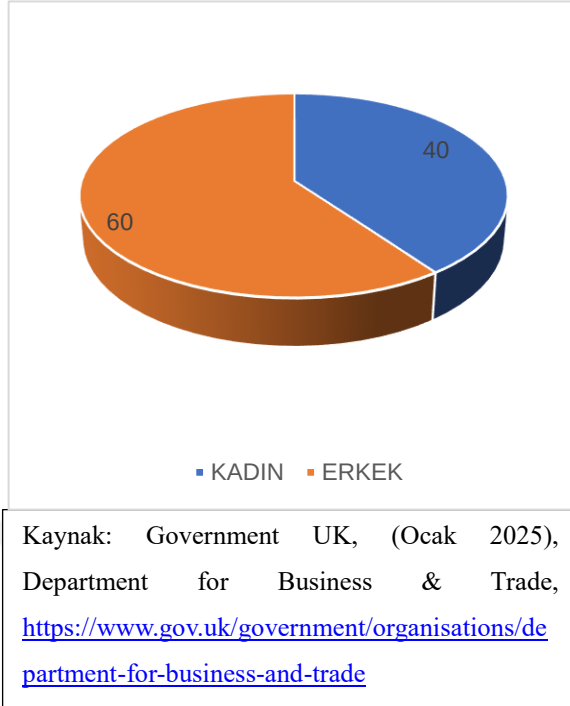
a) İşletme ve Ticaret Departmanı Üst Düzey Yönetici Pozisyonları

Şekil 5: İşletme ve Ticaret Departmanı Bakanlarının Kadın- Erkek Dağılımı (2025)



Departmanın Bakanlar yapılanması incelendiğinde farklı görev alanlarında yer üst düzey 7 yöneticinin 3'ü kadındır. Bu departmanda görevli olanların bakanların 5'i aynı zamanda milletvekili sıfatını taşımaktadır. Bu bakanların görev dağılımı iş ve ticaret, hizmetler, küçük işletmeler ve ihracat, ticaret politikası ve ekonomik güvenlik, sanayi, çalışma hakları, rekabet ve piyasalar, mevzuat ve yatırımlar olarak belirlenmiştir.

Şekil 6: Departmanın Yönetim Kadrosunun Kadın - Erkek Dağılımı



Departmanın yönetim kadrosunda; Müsteşar, İş Grubu Genel Direktörü, Ticaret Müzakereleri Genel Direktörü, Operasyon Direktörü, Yatırım Genel Direktörü, Rekabet, Piyasalar ve Düzenleyici Reformlar Genel Direktörü (iki kişilik ortak görev paylaşımı), Yurt İçi ve Uluslararası Pazarlar ve İhracat Genel Direktörü, Ekonomik Güvenlik ve Ticaret İlişkileri Genel Direktörü, Endüstriyel Strateji Genel Direktörü, UK Export Finance Genel Direktörü, Baş Stratejik İş Danışmanı, Kıdemli İcra Dışı Kurul

Üyesi, Denetim ve Risk Komitesi Başkanı ile birlikte çok sayıda İcra Dışı Kurul Üyesi görev yapmaktadır. Yukarıda sayılan pozisyonlarda unvanları ile çalışan 8 kadın yöneticiye karşılık 12 erkek yönetici bulunmaktadır. Bu dağılım, bakanlığın yönetim kademelerinde kadın temsiline dair belirli bir ilerleme kaydedildiğini göstermekle birlikte, üst düzey karar alma pozisyonlarında hâlen erkek ağırlığının sürdüğünü de ortaya koymaktadır.

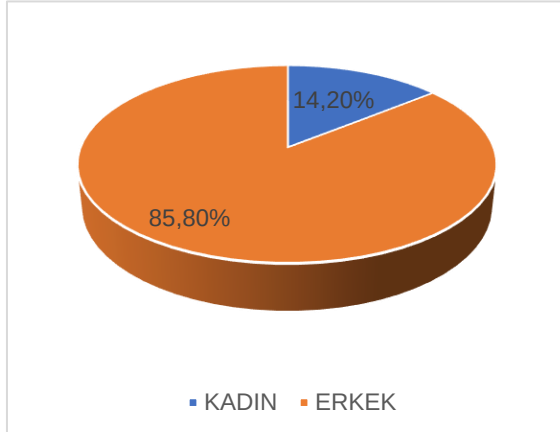
b) Savunma Bakanlığı

Şekil 7: Savunma Bakanlığı Bakanlar Kadrosu Kadın - Erkek Dağılımı



İngiltere’de Savunma Bakanlığı’nda savunma bakanı, Lordlar Kamarası’ndan sorumlu devlet bakanı, savunma tedariki ve sanayiden sorumlu bakan, silahlı kuvvetlerden sorumlu bakan ve gaziler ve personelden sorumlu bakan unvanları ile görev yapan beş tane bakandan biri kadındır.

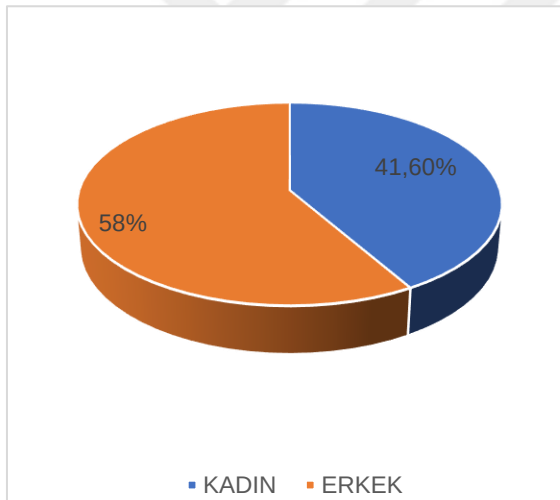
Şekil 8: Kıdemli Askeri Komutanlar Kadın - Erkek Dağılımı



Kaynak: Government UK, (Ocak 2025),
Ministry of Defence,
<https://www.gov.uk/government/organisations/ministry-of-defence>

Kıdemli askeri komutanlarda yer alan 7 yöneticinin 1'i kadın olmakla birlikte burada çalışanların unvanları genelkurmay başkanı, deniz, hava ve kara kuvvetleri komutanı, müşterek harekât komutanı ve stratejik komutanlık şeklinde sıralanmıştır.

Şekil 9: Bakanlık Yönetici Kadrosu Kadın - Erkek Dağılımı



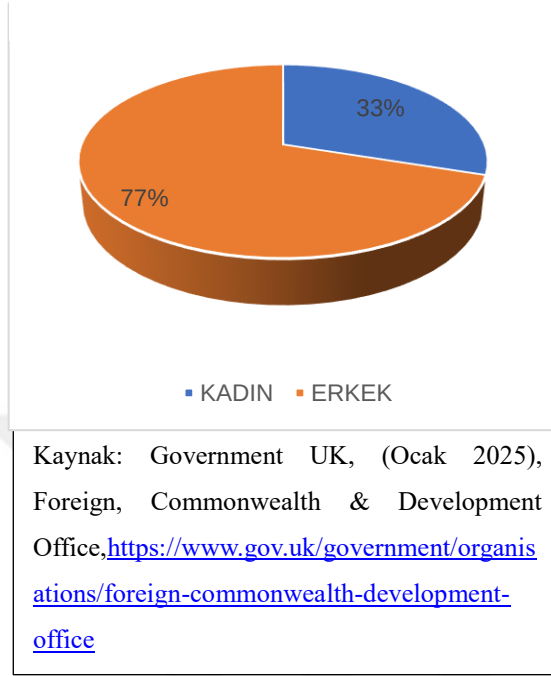
Kaynak: Government UK, (Ocak 2025),
Ministry of Defence,
<https://www.gov.uk/government/organisations/ministry-of-defence>

Bakanlığın yönetim kadrosunu 12 üst düzey yönetici oluşturmaktadır. Bu yöneticilerin 5'i kadın yönetici olmuştur ve oransal olarak %41,6'ya denk gelmektedir. Burada görev yapan yöneticilerin unvanları müsteşar (en üst düzey sivil yönetici); nükleer savunma başkanı; askeri strateji ve hareketlerden sorumlu genelkurmay başkanı; kurumsal hizmetler genel direktörü; kuvvet geliştirmeden sorumlu genelkurmay başkanı; dönüşümden sorumlu genel direktör; savunma personel başkanı; mali

işler genel direktörü; kurumsal bilgi teknolojileri başkanı; nükleer savunma kuruluna bağlı kıdemli icra dışı direktör; insan kaynakları komitesi icra dışı başkanı; savunma, denetim ve risk güvence komitesi başkanı olarak belirtilmiştir.

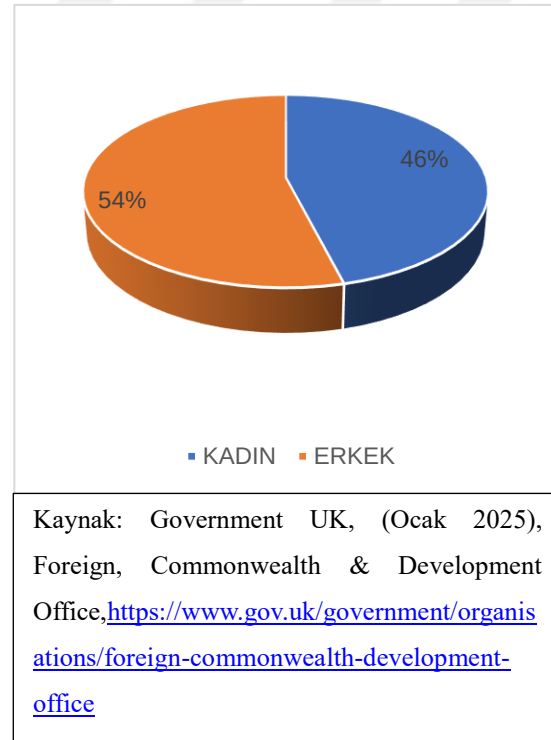
c) Dışışleri, İngiliz Milletler Topluluğu ve Kalkınma Ofisi

Şekil 10: Bakanlar Kadrosu Kadın - Erkek Dağılımı



Bu ofisin yönetim kadrosunda yer alan 6 bakandan 2'si kadın olmakla birlikte bu yöneticilerin unvanları dışışleri, milletler topluluğu ve kalkınma bakanı; uluslararası kalkınma, Latin Amerika ve Karayipler'den sorumlu devlet bakanı; Avrupa, Kuzey Amerika ve Denizaşırı topraklardan sorumlu devlet bakanı; Hint-Pasifik bölgesinden sorumlu parlamento alt bakanı; Afrika'dan sorumlu parlamento alt bakanı ve Orta Doğu, Kuzey Afrika, Afganistan ve Pakistan'dan sorumlu parlamento alt bakanı olarak web sitesinde belirtilmiştir.

Şekil 11: Yönetici Kadrosu Kadın Erkek Dağılımı

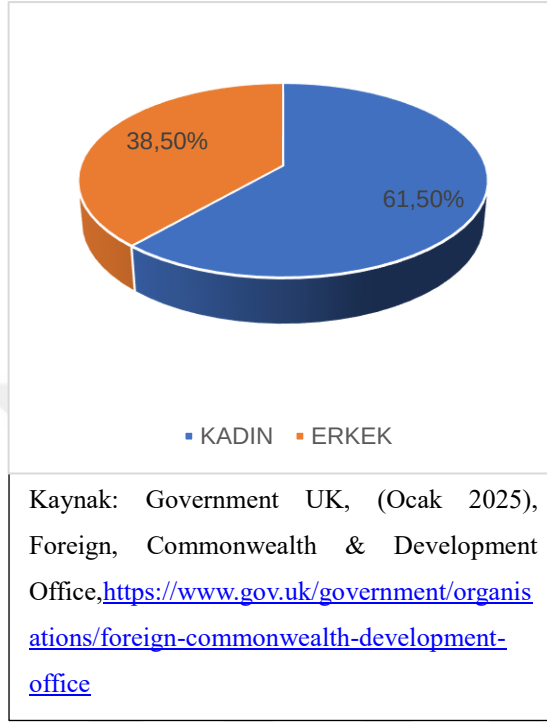


Ofisin yönetim kadrosunda yer alan 15 üst düzey yöneticinin 7'sini kadınlar oluşturmaktadır. Burada yöneticilerin unvanları müsteşar (en üst düzey bakanlık memuru); ikinci müsteşar (yardımcı üst düzey bakanlık memuru), jeopolitik ve politik konulardan sorumlu genel direktör; mali işler ve kurumsal hizmetler genel direktörü; savunma ve istihbarat genel direktörü; insani yardım ve kalkınma genel direktörü; ekonomi, iklim ve küresel meseleler genel direktörü; Hint-Pasifik, Orta Doğu ve Kuzey Afrika genel direktörü; Avrupa genel direktörü; Afrika, Amerika ve

Denizaşırı Topraklar genel direktörü; hukuk genel direktörü ve başekonomist ve analiz

direktörlüğü başkanı olarak sıralanmıştır. Bunlara ek olarak üç adet harici üst düzey yönetici bulunmaktadır.

Şekil 12: Özel Temsilcilerin Kadın – Erkek Dağılımı



Diğer oluşumlarla karşılaştırıldığında özel temsilcilerde kadın oranı erkek oranından ciddi oranda yüksektir. Temsilcilerin unvanları aşağıda sıralanmıştır.

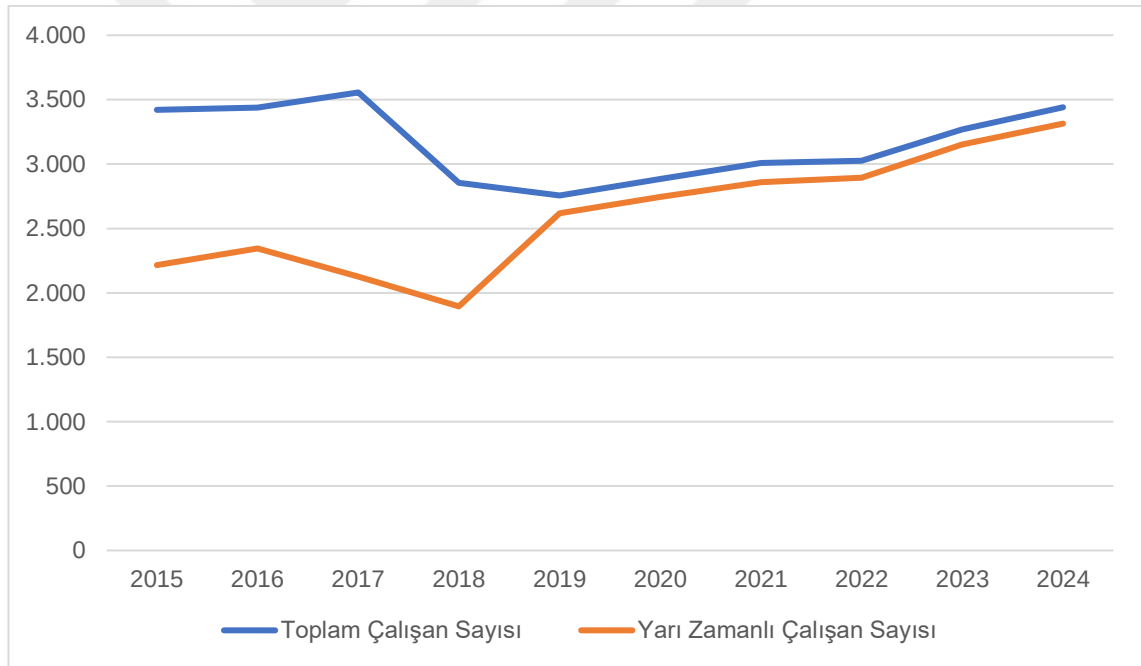
- Başbakan'ın Silahlı Çatışmalarda Cinsel Şiddeti Önlemeye Yönelik Özel Temsilcisi
- Birleşik Krallık Din veya İnanç Özgürlüğü Özel Temsilcisi
- Birleşik Krallık Kadınlar ve Kız Çocukları Özel Temsilcisi
- Birleşik Krallık Batı Balkanlar Özel Temsilcisi
- Birleşik Krallık İklim Özel Temsilcisi
- Birleşik Krallık Doğa Özel Temsilcisi
- Birleşik Krallık Holokost Sonrası Konular Özel Temsilcisi
- Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Özel Temsilcisi
- İngiliz Milletler Topluluğu Özel Temsilcisi
- Kızıldeniz ve Afrika Boynuzu Özel Temsilcisi
- Küçük Ada Gelişmekte Olan Devletler Özel Temsilcisi
- Dışişleri Bakanı'nın İşgal Altındaki Filistin Topraklarındaki İnsani Yardım Temsilcisi

Özel temsilciliklerin görevlendirme dağılıma bakıldığında cinsel şiddetin önlenmesi, din ve inanç özgürlüğü, kadınlar ve kız çocukları, toplumsal cinsiyet eşitliği gibi daha çok özel alanda değerlendirmeye alınan konuların olması dikkat çekicidir. Genel çerçevede benzer konular, Türkiye'de Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'nın görev alanına girmektedir.

d) Yerel Yönetimler

İngiltere yerel yönetimlerinde kamu istihdamına ilişkin veriler incelendiğinde, 2015–2024 döneminde toplam çalışan sayısında ve yarı zamanlı istihdamda önemli dalgalanmalar yaşandığı görülmektedir. 2016 ile 2019 yılları arasında her iki kategoride de kayda değer bir azalma gözlenmiş olup, bu durum 2010 sonrasında uygulanan mali disiplin ve bütçe daraltma politikalarının yerel yönetim istihdamı üzerindeki etkisiyle ilişkilendirilebilir. 2019 yılından itibaren ise özellikle Covid-19 pandemisinin ardından sosyal hizmetlere duyulan ihtiyacın artmasıyla birlikte yerel yönetimlerde yeniden bir istihdam artışı eğilimi gözlemlenmektedir. 2022–2024 yılları arasında ise hem toplam hem de yarı zamanlı çalışan sayısında istikrarlı bir yükseliş söz konusudur; bu da yerel kamu hizmetlerine yönelik kapasite artışı ve personel çeşitliliğini yansıtmaktadır.

Şekil 13: İngiltere'de Yerel Yönetimlerde Çalışan Sayıları

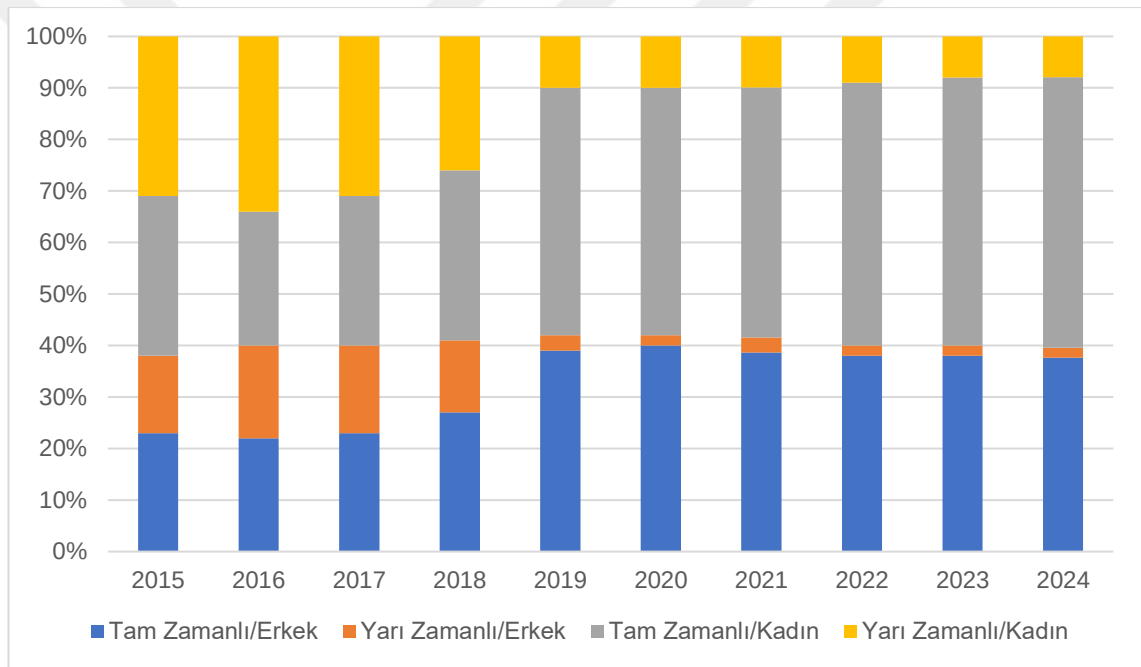


Kaynak: Local Government Association (Nisan, 2025), Quarterly Public Sector Employment Survey, https://lginform.local.gov.uk/reports/view/john-gittoes/lga-research-report-quarterly-public-sector-employment-survey?mod-area=E09000033&mod-group=AllSingleTierAndCountyLaInCountry_England&mod-type=namedComparisonGroup&mod-groupType=namedComparisonGroup

Cinsiyet temelli istihdam dağılımına dair analizler ise kadınların kamu hizmetinde özellikle yarı zamanlı pozisyonlarda daha yüksek oranlarda temsil edildiğini ortaya

koymaktadır. Erkek çalışanlar büyük ölçüde tam zamanlı görevlerde yer alırken, kadın çalışanların yarı zamanlı istihdam oranlarının görece yüksek olması, İngiltere kamu yönetimi sisteminde esnek çalışma modellerinin yaygın biçimde uygulanmakta olduğunu göstermektedir. İngiltere'nin kamu personel rejimi, merkezi olmayan ve sözleşmeye dayalı istihdam yapısıyla esnek ve kapsayıcı bir istihdam politikası yürütmektedir. Bu bağlamda, kadınların kamu sektöründe yüksek temsil oranına sahip olmaları, eşitlikçi istihdam politikalarının ve liyakate dayalı erişimin önemli bir göstergesi olarak değerlendirilebilir.

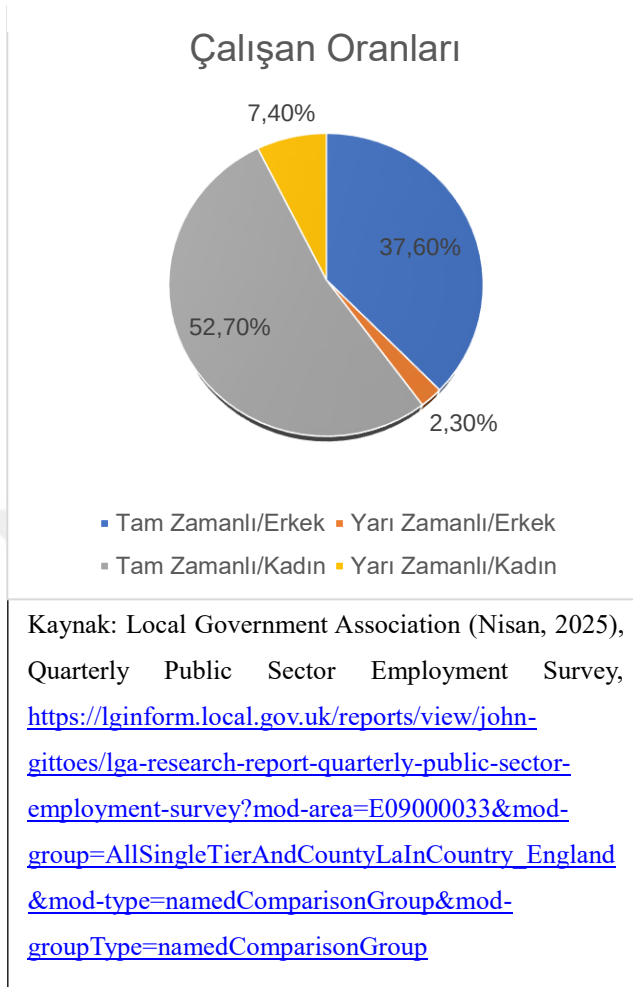
Şekil 14: Yıllara Göre İngiltere'de Kadın - Erkek Çalışanların Oransal Dağılımı



Kaynak: Local Government Association (Nisan, 2025), Quarterly Public Sector Employment Survey, https://lginform.local.gov.uk/reports/view/john-gittoes/lga-research-report-quarterly-public-sector-employment-survey?mod-area=E09000033&mod-group=AllSingleTierAndCountyLaInCountry_England&mod-type=namedComparisonGroup&mod-groupType=namedComparisonGroup

İngiltere yerel yönetimlerinde kamu istihdamı, esnek çalışma modelleri ile cinsiyet temelli temsilde denge sağlama çabalarını bütünleştiren bir yapı arz etmektedir. Gerek hizmete erişimi artırmayı hedefleyen istihdam artış eğilimleri gerekse kadınların kamu

Şekil 15: 2024 Yılı Çalışan Sayıları Kadın-Erkek Dağılımı



sektöründe artan varlığı, kamu yönetiminin dönüşen sosyal ihtiyaçlara uyum sağlayan dinamik yapısını yansıtmaktadır.

Sunulan pasta grafikte yer alan veriler, İngiltere kamu sektöründeki cinsiyet ve çalışma biçimlerine göre istihdamın dağılımını göstermektedir. Buna göre; çalışanların %52,7'sini tam zamanlı kadın çalışanlar oluştururken, bunu %37,6 ile tam zamanlı erkek çalışanlar izlemektedir. Yarı zamanlı istihdamda ise kadınların oranı %7,4 iken, erkeklerin oranı yalnızca %2,3'tür. Bu dağılım, İngiltere kamu personel sisteminin “sözleşmeye dayalı” ve “esnek” yapısıyla doğrudan ilişkilidir.

İngiltere'nin kamu personel rejimi, merkezi bir memur statüsüne dayanmadığı gibi, kamu görevlilerinin büyük çoğunluğu sözleşmeli pozisyonlarda istihdam edilmektedir. Bu yapı hem istihdamda esnekliği hem de bireysel tercihleri önceleyen bir düzenleme imkânı sunar. Grafik verileri, bu rejimin özellikle kadınlar lehine iş-yaşam dengesi bakımından önemli avantajlar sağladığını göstermektedir. Kadınların gerek tam zamanlı gerekse yarı zamanlı istihdamda yüksek oranlarda temsil edilmesi, kamu sektörünün kadın istihdamını destekleyen kapsayıcı politikalar izlediğini yansıtmaktadır.

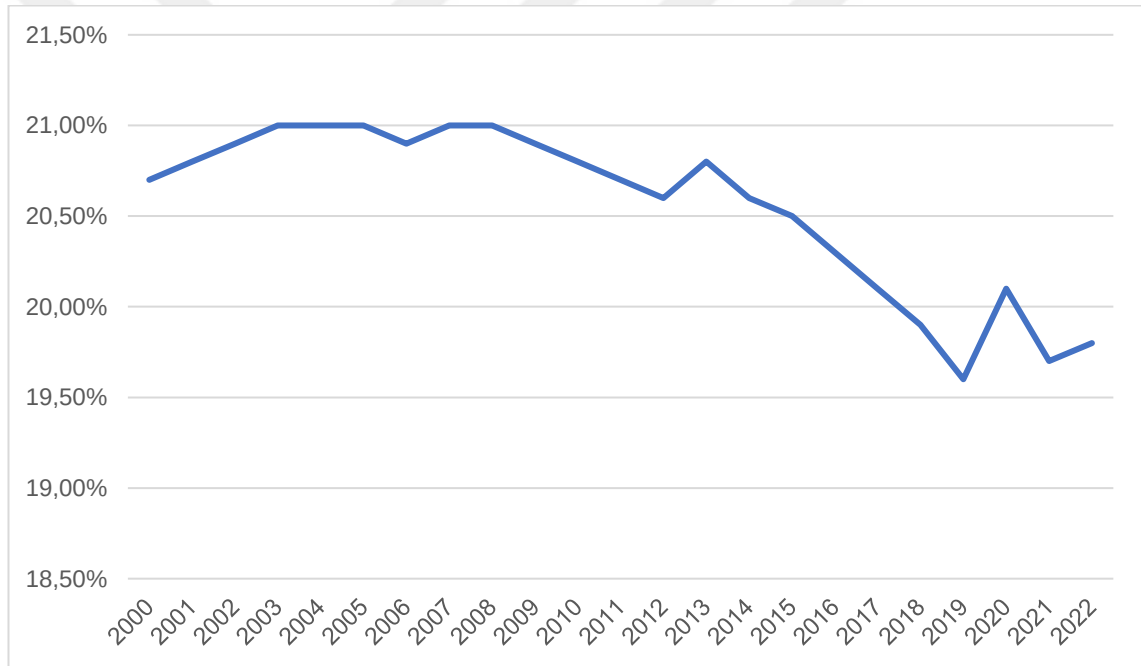
Öte yandan, erkek çalışanların neredeyse tamamen tam zamanlı istihdamda yer alması, toplumsal cinsiyet rollerinin kamu hizmetlerine yansıyan bir boyutudur. Kadınların yarı zamanlı çalışmaya yöneliminde, çocuk bakımı ve ev içi sorumluluklar gibi geleneksel toplumsal görev dağılımının etkili olduğu düşünülebilir. Bu bağlamda İngiltere'nin kamu personel rejimi, toplumsal ihtiyaçlara duyarlı ve bireysel tercihlere alan tanıyan bir

esneklik sunarken, eş zamanlı olarak kadınların kamu sektöründeki yüksek temsiline katkıda bulunmaktadır. Bu veriler, İngiltere’de kamu sektörünün hem cinsiyet eşitliği hem de iş gücü çeşitliliği açısından önemli bir rol üstlendiğini göstermektedir.

3.2. FRANSA

Fransa’da 2000’li yılların başında kamu istihdamı %21 seviyesinin üzerindeyken, 2010’ların ortalarından itibaren düşüş eğilimi belirginleşmiştir. 2020 yılında COVID-19 nedeniyle kamu istihdamında geçici bir artış gözlenmiş, ardından tekrar düşüş eğilimine girmiştir. 2022 yılı itibarıyla kamu sektörü, Fransa’da toplam istihdamın yaklaşık %19,8’ini oluşturmaktadır.

Şekil 16:Fransa'da Yıllara Göre Kamu İstihdamının Toplam İstihdam İçindeki Payı



Kaynak: Ministère De L’Action Publique De La Fonction Publique Et De La Simplification, (Nisan, 2025), Rapport annuel su l’état de la fonction publique – édition 2024, <https://www.fonction-publique.gouv.fr/toutes-les-publications/rapport-annuel-sur-letat-de-la-fonction-publique-edition-2024>

Tablo 6: 2022 Yılı Kamu Personeli Dağılımı

Sektör Adı	Türkçesi	Personel Sayısı	Oranı	Açıklama

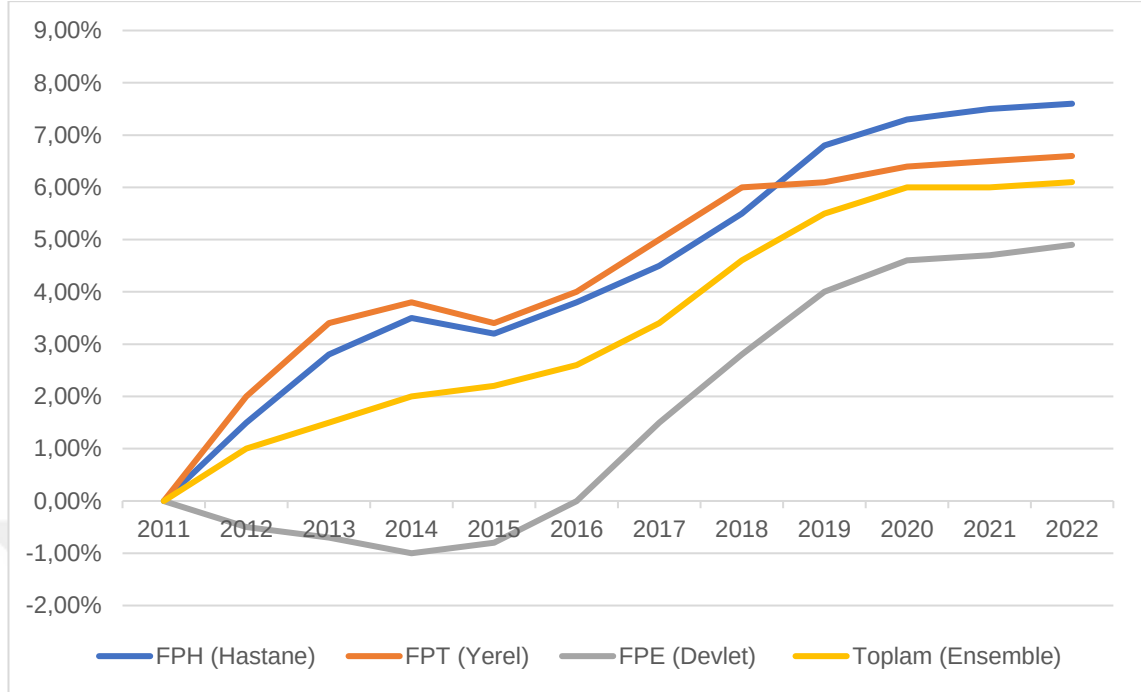
Fonction publique de l'État	Devlet Kamu Hizmeti	2,5 milyon	%45	%78'i bakanlıklarda görevli
Fonction publique territoriale	Yerel Yönetim Kamu Hizmeti	1,9 milyon	%34	Belediyeler ve yerel idareler
Fonction publique hospitalière	Hastane Kamu Hizmeti	1,2 milyon	%21	Hastaneler ve sosyal bakım

Kaynak: Ministère De L'Action Publique De La Fonction Publique Et De La Simplification, (Nisan, 2025), Rapport annuel su l'état de la fonction publique – édition 2024, <https://www.fonction-publique.gouv.fr/toutes-les-publications/rapport-annuel-sur-letat-de-la-fonction-publique-edition-2024>

Tablo 6'da sunulduğu üzere, 2022 yılında Fransa Kamu Hizmeti Portalı tarafından sunulan bilgilere göre 2,5 milyon kişi kamu hizmetinde istihdam edilmekte olup bu çalışan grubunun %45'i merkezi yönetimde yer almaktadır. Merkezi yönetimde çalışan personelin %78'i bakanlıklarda görevlendirilmiştir. Yerel yönetimlere bakıldığında ise 1,9 milyon kişinin yerel hizmetlerin yerine getirilmesi için istihdam edildiği ve toplam kamu personeli içinde %34'lük bir orana sahip olduğu görülmektedir. Kalan %21'lik oranın sahibi ise hastane ve sağlık hizmetleri olmuştur.

Şekil 17'de 2011–2022 döneminde Fransa'da kamu personeli sayısı genel olarak artış göstermiştir. Bu artış en belirgin şekilde hastane kamu hizmetinde (+%7,6) ve yerel yönetimlerde (+%6,6) yaşanmıştır. Bu durum, sağlık ve yerel hizmetlere yönelik kamu talebinin arttığını ve bu alanlara yapılan istihdam yatırımlarının güçlendiğini göstermektedir. Buna karşılık, devlet kamu hizmetindeki artış (+%4,9) daha sınırlı kalmış, bu da merkezî kamu bürokrasisinde istihdamın daha durağan seyrettiğini ortaya koymaktadır. Genel olarak, toplam kamu istihdamı %6,1 oranında artarak kamu hizmetlerinin genişleyen kapsamına işaret etmektedir.

Şekil 17: 2011 - 2022 Yılları Arasında Kamu Hizmetlerinde Personel Sayısının Gelişimi



Kaynak: Ministère De L'Action Publique De La Fonction Publique Et De La Simplification, (Nisan, 2025), Rapport annuel su l'état de la fonction publique – édition 2024, <https://www.fonction-publique.gouv.fr/toutes-les-publications/rapport-annuel-sur-letat-de-la-fonction-publique-edition-2024>

3.2.1. Sayısal Verilerle Fransa'da Kadın – Erkek Eşitliği

Fransa kamu sektöründe kadınların temsil oranı, Avrupa ortalamasının üzerinde seyretmektedir. 31 Aralık 2022 itibarıyla toplam 5,67 milyon kamu çalışanının %63'ünü kadınlar oluşturmaktadır. Bu oran, kamu sektörünün büyük ölçüde kadın istihdamına dayandığını göstermektedir. Ancak bu yüksek temsil, tüm statüler ve hizmet kolları için eşit bir dağılım göstermemektedir. Aşağıdaki tablo, kadın oranlarının kategorilerine göre farklılık gösterdiğini ortaya koymaktadır.

Tablo 7: Fransa'da Kamu Hizmetinde Kadın Oranı (2022)

Kamu Hizmeti Türü	Kategori	2011	2021	2022
	Kategori A	60	63	63

Devlet Kamu Hizmeti (FPE)	Kategori A+	37	42	43
	Kategori B	42	43	44
	Kategori C	51	58	59
	Toplam	54	57	58
Yerel Yönetim Hizmeti (FPT)	Kategori A	60	69	69
	Kategori A+	52	53	53
	Kategori B	64	57	64
	Kategori C	60	61	59
	Toplam	60	61	61
Hastane Kamu Hizmeti (FPH)	Kategori A	72	76	76
	Kategori A+	43	54	55
	Kategori B	84	86	87
	Kategori C	78	70	70
	Toplam	77	78	78
Tüm Kamu Hizmeti (Toplam)	Kategori A	62	67	67
	Kategori A+	38	44	44
	Kategori B	56	60	61
	Kategori C	62	61	61
	Toplam	61	63	63

Kaynak: Towards Real Gender Equality in France, 2024.

Statülerin göz önüne alındığı Tablo 8’de sunulan oranlara bakıldığında kadınların en çok sözleşmeli personel statüsünde temsil edildiği görülmektedir. En az yer aldıkları statü ise askeri personel statüsü olmuştur.

Tablo 8: Statülere Göre Kadın Çalışan Oranları

Statü	Kadın Oranı (%)
Kadrolu memur (civil servant)	65
Sözleşmeli personel	70
Askeri personel	18
Diğer statüler (öğretmen, sağlık vb.)	64

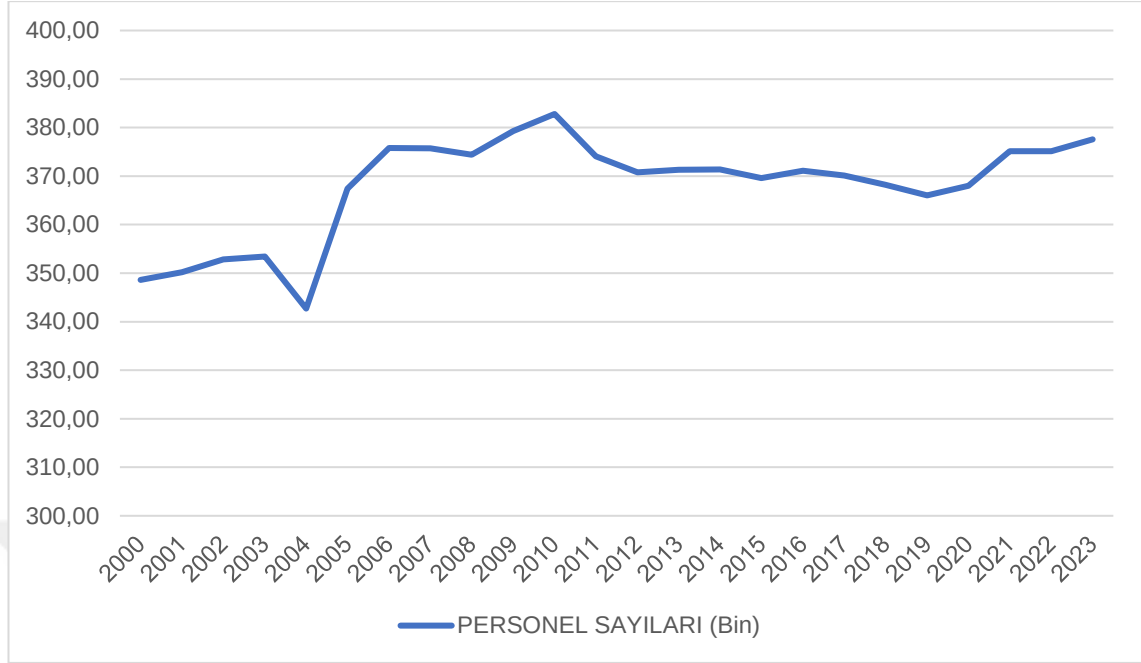
Kaynak: Towards Real Gender Equality in France, 2024.

Diğer taraftan Fransa’da 2020 yılında ilk kez yürürlüğe giren cinsiyet kotası hedefi doğrultusunda, devlet kamu hizmetlerinde ilk defa yönetim pozisyonlarına atanan kadın oranı %42’ye ulaşmıştır. Bu gelişme olumlu bir adım olmakla birlikte, 2021 itibarıyla hâlihazırda görevde bulunan kadın yöneticilerin oranı %33’te kalmıştır. Bu durum, eşitliğe yönelik yasal düzenlemelere rağmen kadınların üst yönetim pozisyonlarında hâlâ azınlıkta olduğunu göstermektedir.

3.3. ALMANYA

Aşağıdaki şekilde sunulan verilere göre 2000 – 2023 yılları arasında kamu personel sayının 2004 yılında ciddi bir düşüş yaşadığı dikkat çekmektedir. Bu yıl içerisinde, özellikle işgücü piyasasının yeniden yapılandırılmasına yönelik Hartz IV reform paketi yasalaşmış ve kamu istihdam politikaları üzerinde önemli etkiler yaratmıştır. Hartz IV, işsizlik yardımlarının tekleştirilmesi, federal ve yerel düzeyde kamu hizmeti sunumunun yeniden düzenlenmesi gibi düzenlemeleri içererek kamu görevlilerinin görev tanımlarını ve rollerini dönüştürmüştür. Bu kapsamda, Federal İş Kurumu’nun (Bundesagentur für Arbeit) görev alanı yeniden tanımlanmış ve işsizlere yönelik hizmetlerin sunumunda belediyelerle daha yakın işbirlikleri kurulmuştur. Bu gelişmeler, kamu hizmeti anlayışının daha esnek, piyasa odaklı ve performansa dayalı bir yapıya evrilmesinin önünü açmıştır (Schmid, 2006).

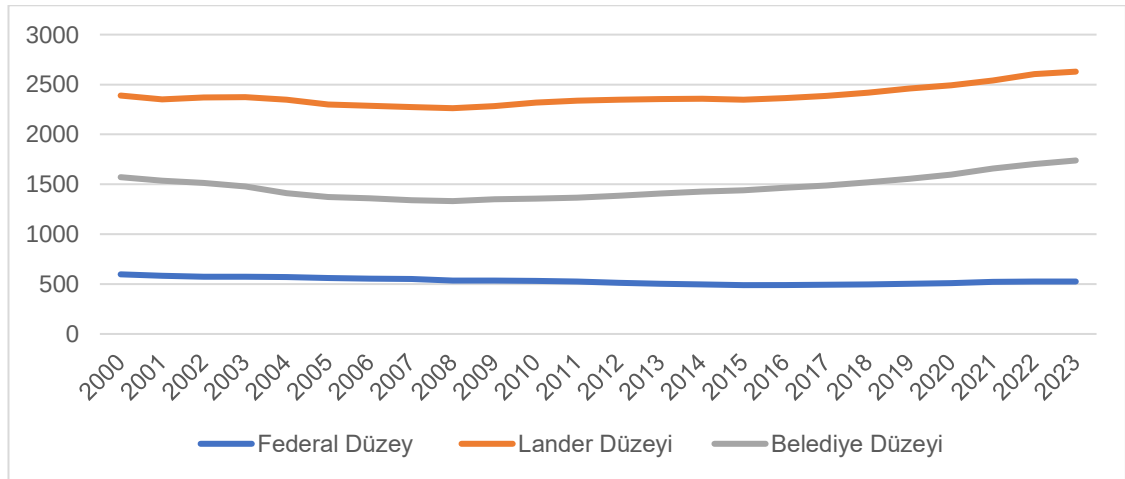
Şekil 18: Almanya'da Kamu Sektöründe Çalışan Sayısı (2000 - 2023)



Kaynak: Destatis Statistisches Bundesamt, (Ocak, 2025), Public service personnel: Germany, reference date, area of employment, <https://www-genesis.destatis.de/datenbank/online/statistic/74111/table/74111-0001>

Aşağıda yer verilen şekil 19’te Almanya’daki kamu personel sayıları federal düzeyde, lander düzeyinde ve belediye düzeyinde olmak üzere 2000 – 2023 yılları arasını kapsayacak şekilde üç ayrı yönetim alanında sunulmuştur. Belirtilen zaman aralığında personel sayısında her üç düzeyde de ciddi bir azalış veya artış gözlemlenmemiştir. Toplam kamu personel sayısı da üç düzeyin istikrarını yansıtır nitelik taşımaktadır.

Şekil 19: Almanya'da Kamu Personel Sayıları (Bin)



Kaynak: Destatis Statistischhes Bundesamt, (Ocak, 2025), Public service personnel: Germany, reference date, area of employment, <https://www-genesis.destatis.de/datenbank/online/statistic/74111/table/74111-0001>

Sadioğlu ve Ömürgönülşen (2011) çalışmalarında Almanya'nın yönetim sisteminin doğrultusunda personel dağılımının yerel, federal ve eyalet (lander) olmak üzere üç düzeyde ele almıştır. Bu üç düzeyin görev ve yetki alanına göre personel dağılımına ilişkin önemli çıkarımlarda bulunulan çalışmada yönetim geleneğinin personel sistemine nasıl yansıdığı aşağıda aktarılmıştır.

“Siyasal-yönetimsel federalizmin ön gördüğü iş bölümünce, Federal Yönetime daha çok yasama, düzenleme ve politika belirleme konuları düşmektedir. Bu sebeple, ileriki bölümlerde açıklanacağı üzere, Alman kamu personel sisteminde Federal Yönetimin sayısal bir ağırlığı yoktur. Eyalet yönetimleri ise yürütmeden ve temel kamu hizmetlerinin sunulmasından sorumlu olduğu için kamu personelinin büyük bir bölümü bu yönetim birimlerinde toplanmıştır. Yerel yönetimler de, tarihsel olarak beraberlerinde getirdikleri “kendi kendini yönetme kültürü”, “çok işlevli geleneksel yapı”, “vatandaşa en yakın yönetim birimi olma” ve “reform sürecinde eyaletlerden devredilen birçok görev” sayesinde, kamu personeli konusunda eyalet yönetimlerinden sonra bir diğer önemli istihdam birimidir. Ancak, kamu personeli konusunda gerçekleşen reform sürecinde en önemli yetki, özellikle de memurların statüsü ile ilgili yetki, Federal Yönetim’e aittir. Kamu personeli ve mali kaynakların dağıtım konularındaki yasama yetkisinin büyük ölçüde Federal Yönetim’de olması, uzun süre kamu personeli konusundaki iyileştirme çalışmalarının diğer çalışmalara göre yavaş ilerlemesine sebep olmuştur (Sadioğlu & Ömürgönülşen, 2011, s. 133).”

3.3.1. Sayısal Verilerle Almanya’da Kadın – Erkek Eşitliği

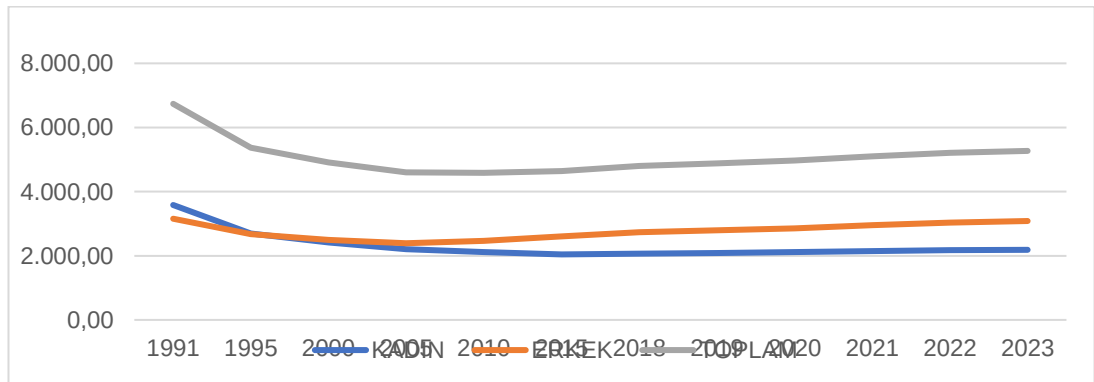
1991 yılında toplam kamu sektörü istihdamı yaklaşık 6,5 milyon civarındayken, bu sayı 2005 yılına kadar sürekli bir düşüş göstermiş ve 2005-2010 aralığında yaklaşık 4 milyon sabitlenmiştir. 2010 sonrasında ise kamu sektöründe yeniden istihdam artışı gözlemlenmekte olup 2023 yılı itibarıyla bu sayı 5 milyonu aşmıştır. Bu eğilim, 1990’lar boyunca uygulanan kamu reformları ve yeniden yapılanmalar sonucunda yaşanan

küçülmenin ardından, dijitalleşme ve yaşlanan nüfusa bağlı olarak kamu hizmetlerine olan talebin artışıyla yeniden büyümeye geçildiğini göstermektedir.

1991 yılında kamu sektöründeki kadın çalışan sayısı 3,5 milyonun üzerindeyken, bu sayı 2005'e kadar ciddi bir azalma göstermiştir. 2005 sonrası dönemle birlikte kadın istihdamı dengelenmiş ve 2010'lu yıllardan itibaren yeniden artış eğilimine girmiştir. 2023 itibarıyla kadın çalışan sayısı 2,5 milyonun biraz üzerindedir. Bu durum, özellikle Doğu Almanya'nın yeniden birleşme sonrası kamu personel yapısında yaşanan dönüşümler ve kamu kesiminde genel olarak uygulanan tasarruf politikalarıyla açıklanabilir. Kadınların genellikle sosyal hizmetler, eğitim ve idari destek alanlarında yoğunlaştığı göz önüne alındığında, bu alanlardaki reformların kadın istihdamını doğrudan etkilediği anlaşılmaktadır. 2010 sonrası dönemde ise eşitlik politikalarının yaygınlaşması, esnek çalışma modellerinin benimsenmesi ve kamu sektöründe kadın dostu politikaların uygulanması, istihdamda yeniden artışı teşvik etmiştir.

1991'de erkek çalışan sayısının kadınlara göre daha düşük olduğu tespit edilmiştir. 1995'ten itibaren erkek çalışan sayısı kadınlarla paralel şekilde düşse de 2005 sonrası dönemde kadınlara kıyasla daha hızlı bir toparlanma sürecine girmiştir. 2023 yılında erkek kamu çalışanlarının sayısı 3 milyona yaklaşmıştır. Bu artışta güvenlik, altyapı, bilişim ve teknik hizmetler gibi erkek ağırlıklı sektörlerdeki kamu yatırımlarının etkisi büyüktür. Ayrıca erkeklerin yüksek yönetici kademelerinde daha fazla temsil ediliyor olması, istihdamda niteliksel bir farklılığa da işaret etmektedir.

Şekil 20: Almanya'da Çalışanların Cinsiyete Göre Dağılımları (Bin)



Kaynak: Destatis Statistisches Bundesamt, (Mayıs, 2025), Beschäftigte nach Geschlecht und der Art des Dienst- oder Arbeitsvertragsverhältnisses, Stichtag 30. Juni,

<https://www.destatis.de/DE/Themen/Staat/Oeffentlicher-Dienst/Tabellen/beschaefigte-geschlecht.html>

Tablo 9’da yer verilen verilere göre, 2021 yılında üst düzey federal kurumlarda kadınların genel istihdam oranı ortalama % 54,7 iken bu oran 2022 yılında %54,9’a yükselmiştir. Bu artış oldukça sınırlı olsa da kadınların kamu istihdamındaki oranının erkeklerle hemen hemen eşitlendiğini göstermektedir. Özellikle BMFSFJ (Aile, Yaşlılar, Kadınlar ve Gençlik Bakanlığı) gibi toplumsal cinsiyetle doğrudan ilgilenen kurumlarda bu oran % 70’in üzerinde seyretmektedir. Bu, belirli tematik alanlarda kadın istihdamının daha yüksek olduğunu göstermektedir.

Üst kademe hizmet (höherer Dienst) kategorisinde kadın oranı, 2021’de % 48,2 iken, 2022’de %49,0’a yükselmiştir. Bu düzeydeki artış, kadınların kariyer basamaklarında yükselme eğiliminde olduğunu göstermekle birlikte, üst düzey karar alma mekanizmalarındaki temsilin hâlen eşitlik düzeyine ulaşmadığını ortaya koymaktadır. Örneğin, AA (Dışişleri Bakanlığı) gibi geleneksel olarak erkek egemen yapıya sahip kurumlarda bu oran % 38,3 seviyesindedir.

Kadınların yönetici (Führung) pozisyonlarında temsil oranı 2021 yılında ortalama % 38,9 iken, 2022’de bu oran % 40,8’e yükselmiştir. Bu artış, yapısal eşitlik politikalarının yönetsel düzeyde etkisini göstermeye başladığını işaret etmektedir. Ancak, BMFSFJ gibi bazı bakanlıklarda bu oran % 64,1’e kadar çıkarken, Maliye Bakanlığı (BMF) gibi alanlarda % 34,6 gibi daha düşük seviyelerde kalmaktadır. Bu durum, kadınların yöneticiliğe erişiminin kurumun sektörel yapısına ve kültürüne göre farklılık gösterdiğini ortaya koymaktadır.

Verilerde "Unterabteilungsleitungen" olarak geçen ve daire altı yönetim birimlerini ifade eden pozisyonlarda kadın oranı genel olarak daha düşüktür. 2021 yılında bu oran %34,9 iken, 2022 yılında %34,8’e gerilemiştir. Bu durum, ara kademe yöneticiliklerde kadınların yükselmesinde bir "cam tavan" etkisinin devam ettiğine işaret edebilir. Örneğin, BRH (Sayıştay) ve BR (Bundesrat) gibi kurumlarda bu oran verilememiştir, bu da veri eksikliklerinin eşitlik politikalarının izlenmesinde önemli bir engel olduğunu göstermektedir.

Tablo 9: Almanya'da Üst Düzey Yönetici Oranları

Üst Düzey Federal Kurumlar	Kadın Oranı (Tüm Çalışanlar) (%)		Üst Kademe Hizmetinde Kadın Oranı (%)		Tüm Yönetici Pozisyonlarında Kadın Oranı (%)		Daire Başkanlıkları Altındaki Birim Yöneticiliklerinde Kadın Oranı (%)	
	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022
Dışişleri Bakanlığı	49,4	49,4	37,3	38,3	23,5	29,8	30,2	31,3
Federal Veri Koruma ve Bilgi Özgürlüğü Komiserliği	52	51,2	44,9	42,2	36	43,3	-	-
Federal Şansölyelik	55,1	55,1	51,7	52,4	40,6	43,8	45	40
Kültür ve Medya Bakanlığı	60,3	60,1	60	58,9	43,5	45,8	42,9	42,9
Federal Çalışma ve Sosyal İşler Bakanlığı	61,6	61	54,5	54,5	41,8	42	36,4	36,4
Federal Eğitim ve Araştırma Bakanlığı	59,5	61,2	55,1	57,1	49,3	53,1	22,2	36,8
Dijitalleşme ve Ulaştırma Bakanlığı	53,5	53,7	44,4	44,8	38,6	39,3	42,9	38,1
Gıda ve Tarım Bakanlığı	60,6	60,8	56	57,6	40,7	42,6	35,3	31,6
Maliye Bakanlığı	53,8	54,5	41,1	41,1	33,6	34,6	32,4	25,9
Aile, Yaşlılar, Kadınlar ve Gençlik Bakanlığı	73,7	73	71,2	71,6	61,8	64,1	46,2	37,5
Sağlık Bakanlığı	64,6	65,1	61,3	61,4	45,4	46	43,8	46,7

İçişleri ve Toplum Bakanlığı	54,5	54,7	47,1	49,6	36,4	37,2	37,5	33,3
Adalet Bakanlığı	63,1	62,5	53,1	51,3	46,9	45,8	38,9	43,8
Çevre, Doğa Koruma, Nükleer Güvenlik ve Tüketici Koruma Bakanlığı	58,5	60,1	54	56,9	42,5	46,1	30	27,8
Savunma Bakanlığı	49,4	48,7	40,4	39,7	34,7	35,4	24	25
Ekonomi ve İklim Koruma Bakanlığı	53,3	53,7	46,7	46,7	40,8	44,4	45,9	43,2
Konut, Şehircilik ve İnşaat Bakanlığı	53,3	53,3	45,5	45,5	53,3	53,3	-	100
Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Bakanlığı	55,3	56,7	54,5	57,8	47	50,8	39,1	47,1
Federal Basın Dairesi	58,5	60	55,4	60	44,4	52,9	22,2	25
Federal Başkanlık Dairesi	59,3	58,1	52,5	48	40	37	100	50
Eyaletler Temsilciler Meclisi	55,3	56,7	50	48	52,9	55	-	-
Federal Sayıştay	41,9	42,1	36,6	37,8	31,1	32,4	-	-
Federal Parlamento	52,9	51,7	45,3	45,2	42,7	42,1	20	18,8
Federal Anayasa Mahkemesi	64,8	67,3	55,6	51,2	54,5	54,5	-	-
Federal Merkez Bankası	44,4	44,2	44	44	30,9	33,4	-	-

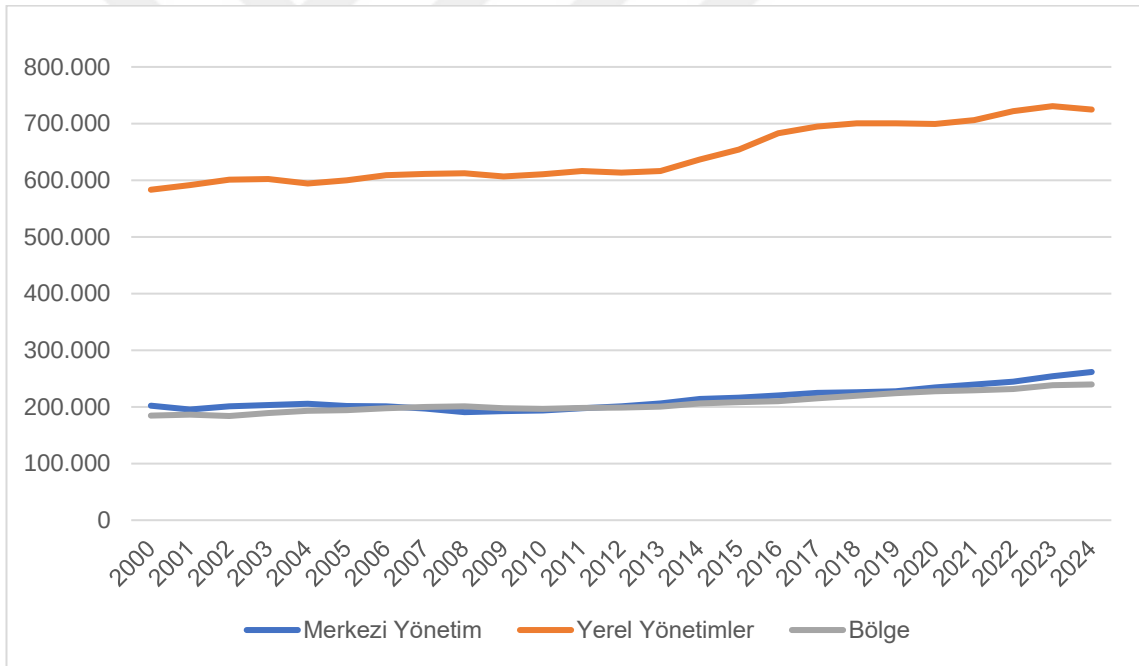
Genel Toplam	54,7	54,9	48,2	49	38,9	40,8	34,9	34,8
---------------------	------	------	------	----	------	------	------	------

Kaynak: Gleichstellungs – Index 2022, Gleichstellung von Frauen und Männern in den obersten Bundesbehörden, 2023, Statistisches Bundesamt.

3.4. İSVEÇ

2000 yılında yaklaşık 590.000 kişi olan yerel yönetimlerdeki kamu istihdamı, 2024 yılı itibarıyla 700.000'in üzerine çıkmıştır. Bu artış, özellikle sağlık, eğitim ve sosyal hizmetler gibi alanların büyük ölçüde yerel yönetimlerin (kommuner) sorumluluğuna verilmiş olmasından kaynaklanmaktadır. Aynı zamanda yaşanan nüfus yapısına bağlı olarak sosyal refah hizmetlerine yönelik artan talep, yerel kamu çalışanı ihtiyacını büyümüştür (OECD, 2023).

Şekil 21: Kamu Sektöründe İstihdam Dağılımı



Kaynak: Statista (Nisan, 2025), Employment rate in Sweden from 2001 to 2023, by gender, <https://tproxy.ticaret.gov.tr:2113/statistics/527197/sweden-employment-rate-by-gender/>

Merkezi yönetimde istihdam 2000 yılında yaklaşık 200.000 kişi iken, 2024 itibarıyla bu sayı 240.000 seviyelerine çıkmıştır. Bu görece sınırlı artış, İsveç'in "küçük ama etkili" merkezi yönetim modelinin sürdürüldüğünü göstermektedir. Merkezî yönetim esas olarak politika geliştirme, düzenleme ve denetleme işlevlerine odaklanmakta, uygulama görevleri ise bağımsız ajanslara ve alt yönetim kademelerine devredilmektedir. Bölge

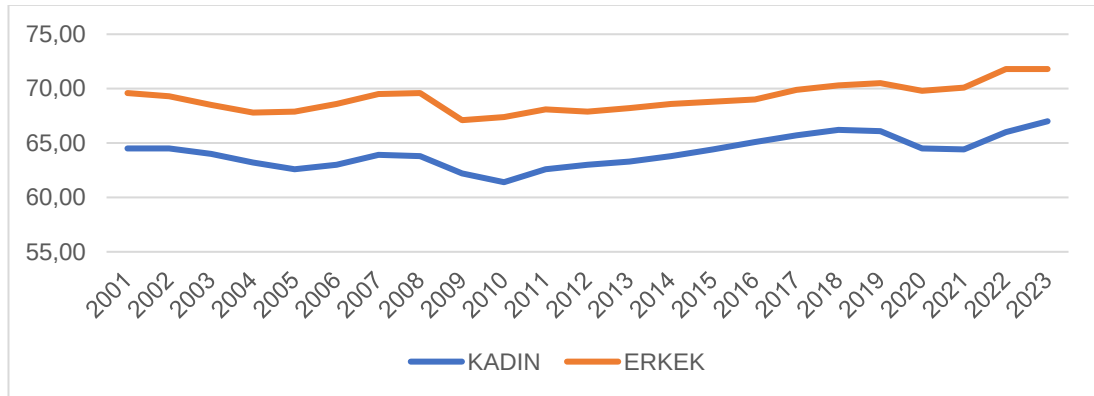
düzeyinde ise kamu istihdamı 2010 sonrası dönemde hızlı bir yükseliş göstermiş ve 2024 itibarıyla 200.000'e yaklaşmıştır. Bu artış, özellikle hastane yönetimi, ulaşım ve bölgesel kalkınma alanlarında artan sorumluluklar ile ilişkilidir. İsveç'in sağlık hizmetleri sisteminin büyük bölümü bölge yönetimleri tarafından finanse ve organize edildiğinden, bu düzeydeki personel ihtiyacı sürekli artış göstermektedir.

3.4.1. Sayısal Verilerle İsveç'te Kadın – Erkek Eşitliği

İsveç'te sırasıyla 2009 ve 2010'dan bu yana erkekler ve kadınlar arasındaki istihdam oranları, her iki cinsiyet için de düştüğü 2020'deki COVID-19 salgınına kadar istikrarlı bir şekilde artmıştır. Bu düşüş kadınlarda erkeklere kıyasla daha sert olmuştur. 2023 yılında erkekler için istihdam oranı yaklaşık yüzde 72 iken, kadınlar için bu oran yüzde 67'dir. Ülkedeki toplam istihdam oranı ise yüzde 69 olarak gerçekleştirmiştir.

Şekil 22'de sunulan verilere göre, 2001–2023 yılları arasında İsveç'te kadın ve erkeklerin işgücüne katılım oranlarına bakıldığında, her iki cinsiyet grubunda da zamanla artış gözlemlense de, erkeklerin işgücüne katılım oranı 2023 itibarıyla %72 civarına ulaşırken, kadınların katılım oranı %67 düzeyindedir. Bu veriler, İsveç'in cinsiyet eşitliği açısından dünya genelinde ileri düzeyde bir konumda olmasına rağmen, kadın ve erkekler arasında hâlâ belirgin bir farkın sürdüğünü ortaya koymaktadır

Şekil 22:İsveç'te 2001 - 2024 Yılları Arasında İşgücüne Katılım Oranları



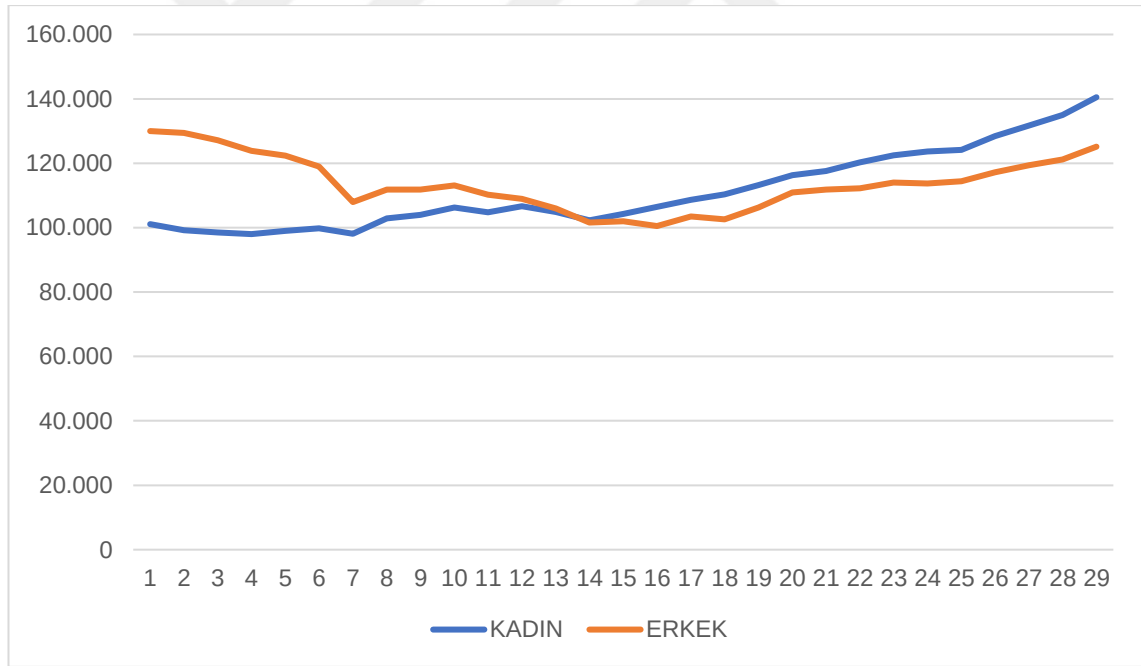
Kaynak: Statista (Nisan, 2025), Employment rate in Sweden from 2001 to 2023, by gender, <https://tproxy.ticaret.gov.tr:2113/statistics/527197/sweden-employment-rate-by-gender/>

Kadınların işgücüne katılımı 2001 yılında yaklaşık % 64 düzeyindeyken, 2011'de %61'e kadar düşmüştür. Bu düşüş, küresel finansal kriz sonrası dönemde istihdam piyasalarındaki genel daralma ve bakım yükümlülüklerinin çoğunlukla kadınlara

yüklenmesiyle açıklanabilir (OECD, 2023). Ancak 2012 sonrasında İsveç'in uyguladığı doğum izni reformları, esnek çalışma saatleri ve kreş destek sistemleri gibi politikalar sayesinde kadınların katılım oranı istikrarlı biçimde artmış ve 2023'te % 67,5 seviyesine ulaşmıştır. Bu eğilim, İsveç refah devletinin toplumsal cinsiyet eşitliğine duyarlı yapısal mekanizmalarının etkili işlediğini göstermektedir.

Şekil 23'te 1995 yılında merkezi yönetim düzeyinde erkek çalışan sayısının yaklaşık 130.000, kadın çalışan sayısının ise 100.000 seviyelerinde olduğunu göstermektedir. Ancak zamanla bu fark kapanmış, özellikle 2012 sonrası dönemde kadınların sayısı erkekleri geçmiş ve 2023 yılı itibarıyla kadın çalışan sayısı yaklaşık 145.000, erkek çalışan sayısı ise yaklaşık 125.000 olmuştur. Bu durum, İsveç kamu yönetiminde toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarının yalnızca normatif belgelerde kalmadığını, personel istihdamı düzeyinde kurumsallaştığını göstermektedir.

Şekil 23: İsveç'te 1995 - 2023 Yıllar Arası Merkezi Yönetimde Kadın - Erkek Çalışan Dağılımı



Kaynak: Statistical Database, (Nisan, 2025), Employees in municipalities, regions, governmental sector and the Church of Sweden by sector and sex. Year 1995 – 2024, https://www.statistikdatabasen.scb.se/pxweb/en/ssd/START_AM_AM0104_AM0104C/Statlig16gA/table/tableViewLayout1/

1995'te yaklaşık 100.000 olan kadın çalışan sayısı, özellikle 2000 sonrası dönemde düzenli bir artış göstermiştir. Bu artışın arka planında şu faktörler öne çıkmaktadır:

- İsveç’in cinsiyet eşitliği odaklı kamu politikaları (örneğin esnek çalışma saatleri, doğum izni reformları),
- Kadınların kamu hizmetlerinde eğitim, sosyal işler ve yönetim alanlarında daha fazla temsil edilmesi,
- Kamu sektörünün kadın istihdamı açısından “çekici” bir alan olarak yapılandırılması (örneğin iş güvencesi, kariyer sürekliliği) (OECD, 2023).

Bu artış, yalnızca niceliksel bir büyüme değil; aynı zamanda kadınların idari karar alma mekanizmalarına daha fazla katıldığı anlamına da gelmektedir (Jämställdhetsmyndigheten, 2022).

Tablo 10: İsveçte Kurumlara Göre Personel Dağılımı

Otorite	Kadınlar		Erkekler		Toplam
	Tam Zamanlı	Yarı Zamanlı	Tam Zamanlı	Yarı Zamanlı	
Devlet Faaliyetleri	126.930	2.008	116.908	14.429	279.275
Kamu Görevlileri	117.680	20.556	92.796	13.475	244.507
Dışişleri Bakanlığı	..	..	..	..	2.206
Savunma Bakanlığı	..	..	..	..	233
Maliye Bakanlığı	15.870	1.565	10.704	574	28.713

Ulusal Vergilendirme Kurulu	5.460	512	3.113	178	9.263
İdare Kurulları	3.722	545	2.069	187	6.523
İsveç İcra Dairesi	1.225	95	647	23	1.990
Gümrük Kurulu	1.181	71	1.178	43	2.473

Kaynak: Statistics Sweden, (Nisan, 2025), Number of employees by authority, governmental sector, <https://www.scb.se/en/finding-statistics/statistics-by-subject-area/labour-market/wages-salaries-and-labour-costs/short-term-statistics-salaries-governmental-sector-kl/pong/tables-and-graphs/number-of-employees-by-authority/>

İsveç'in kamu kurumlarında personel dağılımına ilişkin veriler, toplumsal cinsiyet eşitliğinin yapısal düzeyde kurumsallaşmış olduğunu ortaya koymaktadır. Genel toplamlar incelendiğinde, kamu sektöründe kadın çalışanların sayısal üstünlüğü dikkat çekmektedir. Örneğin, devlet faaliyetleri kapsamında tam zamanlı çalışan kadın sayısı 126.930 iken, erkek çalışan sayısı 116.908'dir. Bu fark, kamu hizmetlerinde kadınların niceliksel olarak güçlü bir biçimde temsil edildiğini göstermektedir. Bununla birlikte yarı zamanlı çalışan kadın sayısının da erkeklere kıyasla daha fazla olması, İsveç gibi eşitlikçi bir ülkede dahi kadınların işgücüne esnek çalışma biçimleri aracılığıyla katılmak durumunda kaldığını düşündürmektedir. Kamu görevlileri başlığı altında da benzer bir yapı gözlemlenmektedir: 117.680 kadın tam zamanlı çalışırken, erkek çalışan sayısı 92.796'dır. Ancak burada dikkat çeken bir diğer nokta, yarı zamanlı çalışan kadınların (20.556) erkeklerden (13.475) oldukça fazla olmasıdır.

Bakanlık düzeyinde daha detaylı incelendiğinde, Maliye Bakanlığı'nda kadınların yine sayıca baskın olduğu görülmektedir. Tam zamanlı kadın çalışan sayısı 15.870 iken erkek çalışan sayısı 10.704'tür. Toplam personel sayısının 28.713 olduğu bu bakanlıkta kadınların oranı yaklaşık % 60'tır. Bu durum, ekonomik ve mali yönetim gibi teknik uzmanlık gerektiren bir alanda dahi kadınların güçlü temsiline işaret etmektedir. Ulusal Vergilendirme Kurulu'nda ise toplam 9.263 çalışanın 5.460'ı kadınlardan oluşmaktadır;

bu da kadın oranının yaklaşık % 64 olduğunu göstermektedir. Benzer şekilde, İsveç İcra Dairesi'nde kadın çalışan oranı % 65'in üzerindedir. Bu veriler, kadınların özellikle idari, mali ve sosyal politika odaklı alanlarda yoğunlaştığını, bu tür birimlerde toplumsal cinsiyet eşitliği hedefinin hem nicel hem yapısal düzeyde karşılandığını göstermektedir.

Dışişleri ve Savunma Bakanlıkları için tabloya veri girilmemiş olması dikkat çekicidir. Bu eksikliğin nedeninin ya kurumsal gizlilik ilkeleri ya da istatistiksel sınırlamalarla ilgili olduğu tahmin edilmektedir. Ancak kamuoyuna açık hesap verebilirlik ilkeleri açısından bakıldığında, bu tür önemli bakanlıkların personel yapısına ilişkin verilerin eksik sunulması, kamu yönetiminde şeffaflık ilkesiyle çelişmektedir. Bu nedenle bu alandaki veri açıklığının geliştirilmesi gerekmektedir.

Erkek çalışanların özellikle tam zamanlı istihdam biçiminde daha yoğun şekilde yer aldığı, buna karşılık kadınların hem tam zamanlı hem de yarı zamanlı çalışma biçimlerinde daha dengeli bir dağılım gösterdiği gözlemlenmektedir. Erkeklerin işgücüne daha geleneksel ve sürekli bir biçimde katılması, kadınların ise aile içi sorumluluklarla birlikte daha esnek iş modellerini tercih etmek zorunda kalması, cinsiyet temelli işgücü rollerinin hâlâ tam anlamıyla dönüşmediğine işaret etmektedir. İsveç gibi toplumsal cinsiyet eşitliği alanında öncü olan bir ülkede dahi bu farkların sürmesi, niteliksel eşitliğe ulaşmanın sadece sayıların eşitlenmesiyle değil, aynı zamanda kariyer gelişimi, liderlik pozisyonlarına erişim ve çalışma koşullarının eşitliğiyle mümkün olduğunu göstermektedir.

Tablo 11: Ulusal Yönetimde Üst Düzey Yönetici Pozisyonlarında Kadın Oranları

	İSVEÇ		OECD	
	2010	2020	2010	2020
Kadın Oranı (%)	% 44,8	% 48,9	% 33,4	% 40,8

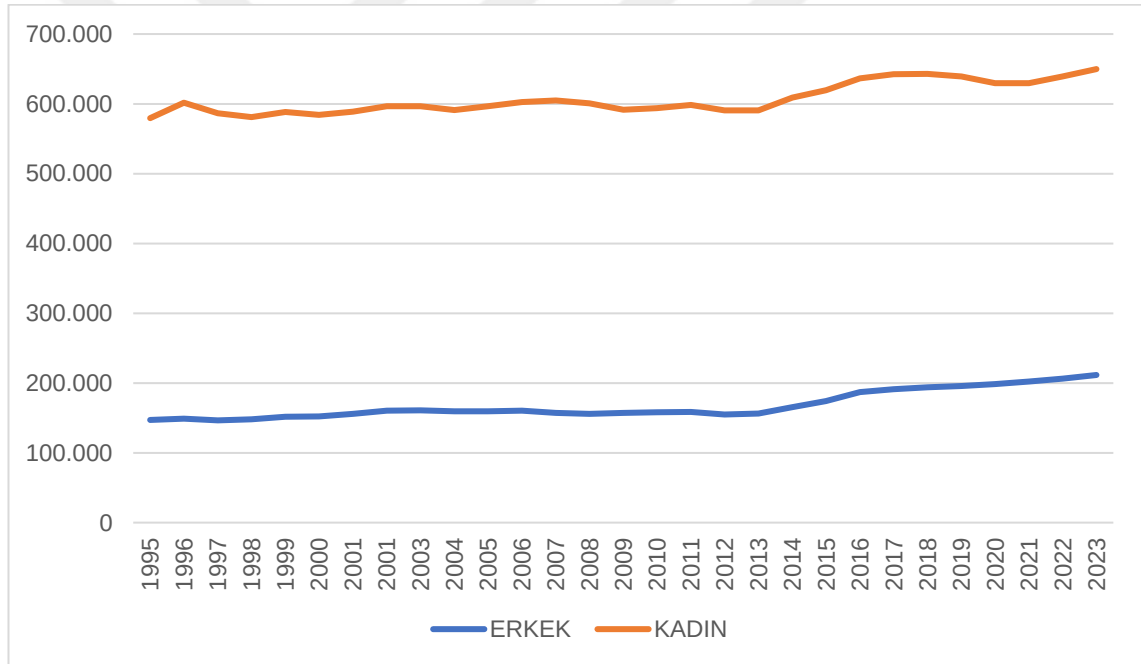
Kaynak: OECD, (Nisan, 2025), Gender equality in senior management positions in national administration, 2021, <https://oecdch.art/377d9f57c8/SWE?height=300&width=800>

2010 yılında İsveç'te ulusal yönetimde üst düzey pozisyonlarda kadın oranı %44,8 iken, bu oran 2020 yılında %48,9'a yükselmiştir. Bu yaklaşık 4 puanlık artış, İsveç'in cinsiyet eşitliğine yönelik politikalarının kurumsal düzeyde istikrarlı biçimde uygulandığını ve

sonuç verdiğini göstermektedir. Bu oran, karar verici ve liderlik pozisyonlarında kadınların temsiline dair sürdürülebilir bir artış eğiliminin göstergesidir. İsveç'in "cinsiyet eşitliğinin sağlanması (gender mainstreaming)" stratejisi, tüm kamu yönetimi süreçlerine toplumsal cinsiyet eşitliğinin entegre edilmesini amaçlamakta ve bu doğrultuda bakanlıklar ve ajans düzeyinde aktif eşitlik politikaları uygulanmaktadır.

OECD genel ortalamasına bakıldığında ise 2010 yılında % 33,4 olan kadın oranı, 2020 yılı itibarıyla %40,8'e yükselmiştir. Her ne kadar bu artış da olumlu bir gelişmeye işaret etse de İsveç'in ulaştığı % 48,9'luk düzeyin gerisindedir. Bu fark, İsveç'in yalnızca normatif düzeyde değil, uygulama ve kurumsal kültür düzeyinde de cinsiyet temsiliyetini gözetten bir kamu yönetimi modeli geliştirdiğini göstermektedir.

Şekil 24: İsveç'te Yerel Yönetimlerde Çalışan Kadın Erkek Personel Sayısı



Kaynak: Statistical Database, (BNisan, 2025), Employees in municipalities, regions, governmental sector and the Church of Sweden by sector and sex. Year 1995 – 2024
https://www.statistikdatabasen.scb.se/pxweb/en/ssd/START__AM__AM0104__AM0104C/Statlig16gA/table/tableViewLayout1/

Belediye işlerinin çoğu, özel sektöre kıyasla daha esnek çalışma saatleri ve daha iyi iş-yaşam dengesi sunmaktadır. Kadınlar, hâlâ çocuk bakımı gibi ailevi sorumluluklarda daha fazla yük taşıdığı için bu tür çalışma koşulları onlar için daha cazip olmaktadır. Bu sebeple

yerel yönetimlerde çalışan kadın sayısı erkeklere kıyasla oldukça yüksektir. (OECD, 2021).

Genel çerçeveye bakıldığında, İsveç'in Avrupa Birliği ortalamalarının çok üzerinde bir kadın işgücüne katılım oranı yakaladığını ve bu oranın zamanla artmaya devam ettiğini göstermektedir. Ancak yaklaşık % 5'lik yapısal cinsiyet farkı hâlen ortadan kaldırılabilmiş değildir. Bu farkın nedenleri şunlardır:

- Kadınların yarı zamanlı işlerde çalışmaya daha fazla yönelmesi,
- Aile içi bakım yükünün hâlen büyük oranda kadınlar üzerinde olması,
- Yüksek düzey yönetici ve teknik pozisyonlarda kadınların düşük temsili (OECD, 2023).

Bu bağlamda İsveç, her ne kadar eşitlik politikalarını benimsemiş olsa da işgücü piyasasında cinsiyet temelli yatay ve dikey ayrışmanın tamamen sona ermediği görülmektedir.

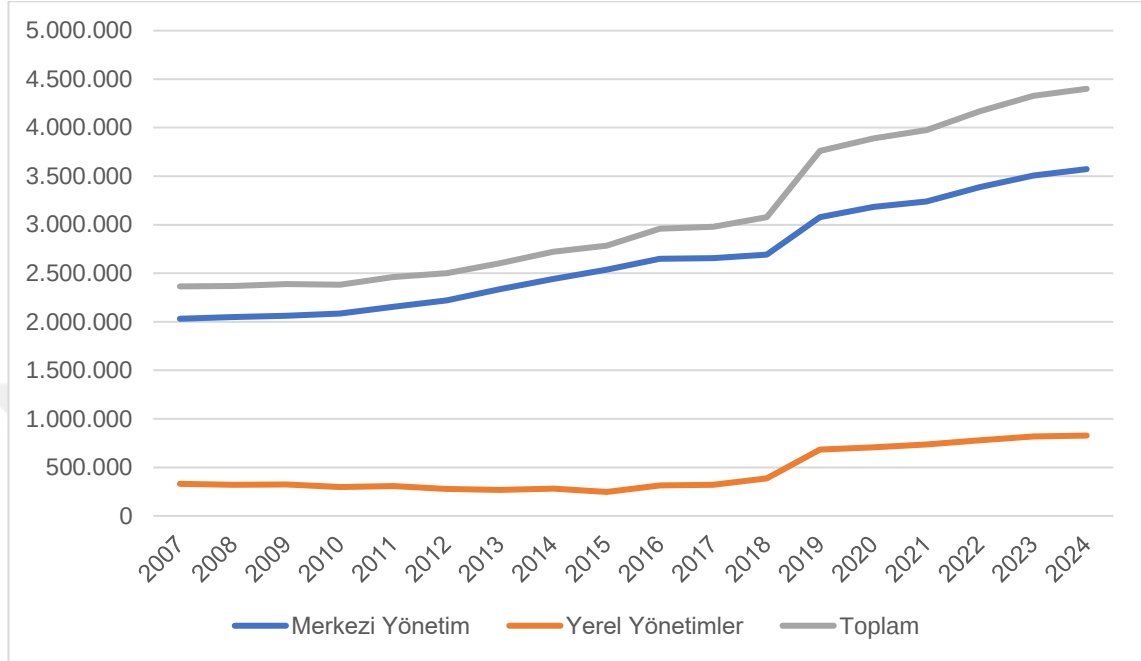
3.5. TÜRKİYE

Diğer ülkelerle kıyaslandığında Türkiye'nin kamu personel verilerine Strateji Bütçe Başkanlığı'nın web sitesinde 2007 – 2024 yılları arasındaki personel istihdamına yıllık bazda yer verilmiştir. Sunulan verilerde kadın erkek ayrımı yapılmamış olup genel bütçeli, özel bütçeli, yerel yönetimler gibi sınıflandırmalar yapılarak veriler sunulmuştur. Yıllık verilerden hareketle sadece genel bütçe kapsamındaki kamu idarelerinin ve yerel yönetimlerin verileri şekil 16'daki grafiğe işlenmiştir. Bu grafikte 2018 – 2019 yılları arasındaki artış dikkat çekicidir. Nitekim 2018 yılında Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemine geçilmesiyle birlikte bakanlıkların sayısı ve yapısı yeniden düzenlenmiş, başbakanlık kaldırılarak bağlı kadrolarda çalışan personeller başka kurumlara dağıtılmıştır.

Demirelli ve Aydın (2020), Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemi öncesi dönemde kamu personel yönetiminin ana kurumları olan Devlet Personel Başkanlığı (DPB) ve Bütçe ve Mali Kontrol Genel Müdürlüğü (BÜMKO) gibi yapılar kaldırıldığını; yerlerine Cumhurbaşkanlığı'na bağlı Strateji ve Bütçe Başkanlığı (SBB) ile İnsan Kaynakları Ofisi (İKO) kurulduğunu aktarmaktadır. SBB, politika geliştirme ve yönetim görevlerini

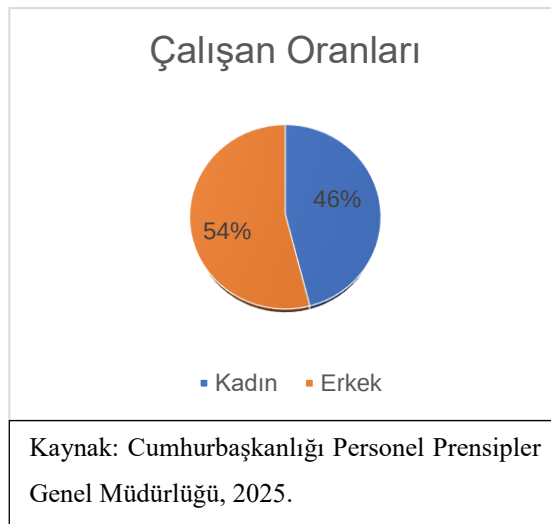
üstlenirken; İKO, daha çok insan kaynağının geliştirilmesi, kariyer ve performans yönetimi gibi uygulayıcı bir role sahiptir (Demirelli & Recep Aydın, 2020).

Şekil 25: Türkiye’de Kamu Sektöründe Çalışanların Merkezi ve Yerel Yönetim Dağılımı



Kaynak: Strateji ve Bütçe Başkanlığı (Nisan, 2025), Kamu İstihdamı, <https://www.sbb.gov.tr/kamu-istihdami/>

Şekil 26: Merkezi Yönetimde Yer Alan Kamu Personelinin Kadın - Erkek Dağılımı



Diğer taraftan Cumhurbaşkanlığı Personel Prensipler Genel Müdürlüğü tarafından sunulan merkezi yönetimde yer alan çalışanların verilerine bakıldığında 3.405.493 kamu personelinin 1.839.910'nunu erkekler oluştururken 1.565.583 kadınlar oluşturmuştur. Oransal açıdan değerlendirildiğinde %54 erkek çalışan oranına karşılık %46 kadın çalışan oranı bulunmuştur.

3.5.1. Sayısal Verilerle Türkiye’de Kadın – Erkek Eşitliği

a) Dışişleri Bakanlığı

Dışışleri Bakanlığı'nın üst düzey yönetici pozisyonları incelendiğinde Bakan ve mevcut yapılanmada yer alan beş adet bakan yardımcısının dördünün erkek olduğu gözlemlenirken bir bakan yardımcısının kadın olduğu gözlemlenmiştir.

b) Milli Savunma Bakanlığı

Milli Savunma Bakanlığı'nda çalışan üst düzey yönetici kadrosu incelendiğinde mevcut bakan ve dört bakan yardımcısının tamamı erkektir. Genel müdür, genel müdür yardımcısı ve daire başkanlığı ile ilgili kadın erkek dağılımına ilişkin web sitesinden herhangi bir bilgiye erişilememektedir.

c) Ticaret Bakanlığı

Ticaret Bakanlığı'nda çalışan üst düzey yönetici kadrosu incelendiğinde mevcut bakan ve dört bakan yardımcısının tamamı erkektir. Genel Müdür seviyesinde yer alan yöneticilerden 13'ünün erkek olurken sadece birinin kadın olduğu gözlemlenmiştir. Genel müdür yardımcılığı seviyesinde yer alan çalışanlara bakıldığında 42 genel müdür yardımcısının 39'nun erkek; sadece 3'nün kadın olduğu tespit edilmiştir. Son olarak daire başkanlarının sayılarına bakıldığında 87 erkek daire başkanına karşılık 45 adet kadın daire başkanı bulunmaktadır. En üst düzeyden aşağıda doğru yönetici pozisyonları incelendiğinde tabana yaklaştıktan kadın yönetici sayısı artış göstermektedir. Aşağıdaki şekillerde yöneticilik seviyelerine göre kadın erkek dağılımının oransal karşılıklarına yer verilmiştir. Bu oranların genel müdür ve genel müdür yardımcılığı seviyesinde kadın ve erkek için aynı olduğu görülürken daire başkanlığı seviyesinde kadın oranının diğer seviyelere nazaran daha yüksek olduğu dikkat çekse de erkek daire başkanlarının oranı kadınların oranının yaklaşık iki katına denk gelmektedir

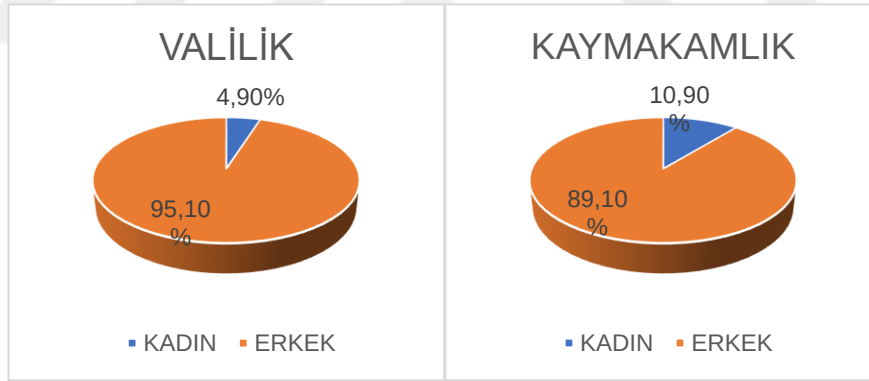
Şekil 27: Üst Düzey Yönetici Pozisyonlarında Kadın - Erkek Dağılımı



Kaynak: T.C. Ticaret Bakanlığı, (Nisan, 2025), Teşkilat. <https://ticaret.gov.tr>

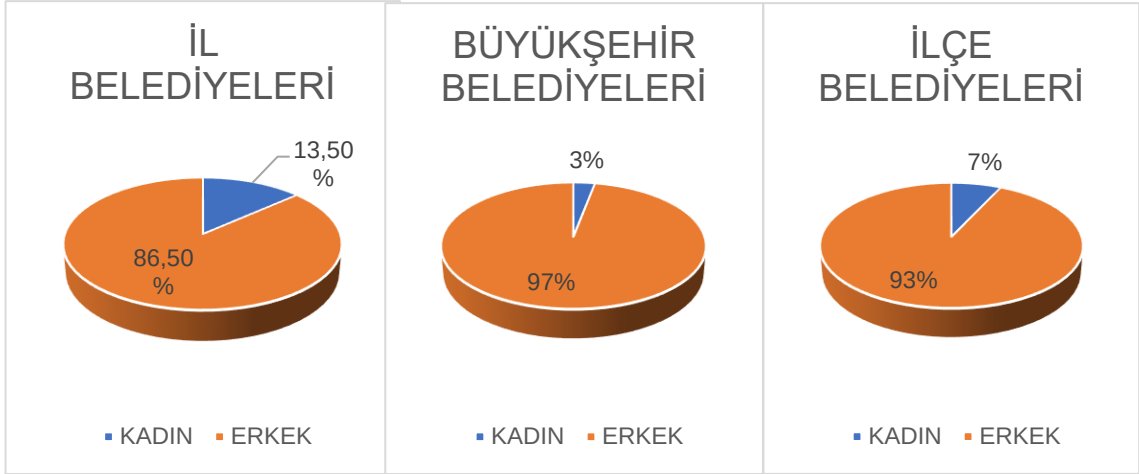
d) Yerel Yönetimler

2024 yılı verileri baz alındığında kadın vali sayısının 4 olurken kaymakam sayısının 101 olmuştur. Oransal olarak değerlendirildiğinde kadın oranı valilik görevinde %4,9 olup kaymakamlıkta ise bu oran %10,9'a tekabül etmektedir.



Kaynak: T.C. İçişleri Bakanlığı, (Nisan, 2025), Valilikler & Kaymakamlıklar. <https://www.icisleri.gov.tr>

2024 seçimlerinin sonuçlarına göre 81 ilin 11'ini kadın belediye başkanları kazanırken 30 büyükşehir belediyesinin sadece 1 tanesinin yöneticisi kadın olmuştur. Diğer taraftan 922 ilçenin 65'i kadın adaylar tarafından kazanılmıştır. Aşağıdaki şekillerde sunulan oransal dağılıma bakıldığında kadın belediye başkanlarının oranları sırasıyla il belediyelerinde % 13,50 olurken büyükşehir belediyelerinde % 3 ve ilçe belediyelerinde % 7'ye denk gelmektedir.



Kaynak: BBC News Türkçe, (Nisan, 2024), Yerel seçimlerde 11 il ve 61 ilçede kadın adaylar belediye başkanı seçildi. <https://www.bbc.com/turkce/articles/c4nr459x591o>

SONUÇ

Bu tez kapsamında yapılan ülke incelemelerinde öncelikli olarak tarihsel arka plan incelenmiştir. İncelemelerde İngiltere’de kadınların toplumsal konumu uzun süre erkek egemen feodal yapılarla sınırlandırıldığı ancak özellikle 1215 tarihli Magna Carta ile dul kadınlara yönelik haklar tanındığı, mülk edinme ve evlilik özgürlüğü gibi alanlarda belirli yasal güvenceler sağlandığı tespit edilmiştir. 19. yüzyılda kadınların oy hakkı mücadelesi yoğunluk kazanmış, Suffragette hareketi ile 1918’de 30 yaş üzeri kadınlara, 1928’de ise tüm kadınlara eşit oy hakkı verilmiştir. 1970’lerde Equal Pay Act ve 1975 Sex Discrimination Act ile kadınların iş gücü, ücret ve çalışma koşullarındaki eşitliği yasal güvence altına alınmıştır. 1979’da Margaret Thatcher’ın başbakan olmasıyla, kadınlar ilk kez yürütmenin başında yer almıştır.

Fransa’da ise kadınların tarihsel konumu Roma-Galya döneminde sınırlı dini ve sosyal rollerle şekillenmiştir. Orta Çağ’da kilise ve feodal düzenin etkisiyle kadınlar ikinci plana itilmiştir. Ancak Fransız Devrimi sonrası, kadın hakları daha sık gündeme gelmiş, Olympe de Gouges’in Kadın Hakları Bildirgesi (1791) önemli bir kilometre taşı olmuştur. 1944’te kadınlara oy hakkı verilmiş, böylece siyasal haklarda eşitlik sağlanmıştır. İkinci Dünya Savaşı sonrası sosyal devlet politikaları, kadınların eğitim ve istihdam olanaklarını artırmıştır. 1980’lerden itibaren ise toplumsal cinsiyet eşitliği anayasal bir ilke haline gelmiştir.

Almanya’da kadınların tarihsel konumu, uzun süre geleneksel aile yapısı ve ataerkil toplumsal normlarla sınırlandırılmıştır. 1919 yılında Weimar Cumhuriyeti döneminde kadınlara oy hakkı tanınması, siyasal eşitlik açısından önemli bir kırılma noktası olmuştur. Ancak 1933–1945 yılları arasında Nazi rejimi, kadınları ev içi rollerle sınırlandırmış ve kamusal alandaki rollerini daraltmıştır. 1949’da kabul edilen Alman Anayasası (Grundgesetz), kadın ve erkeklerin eşit haklara sahip olduğunu ilan etmiş, bu ilke zamanla uygulamalara da yansımıştır. 1970’li yıllardan itibaren Batı Almanya’da ikinci dalga feminizm etkili olmuş, kadınlar eğitim, istihdam ve hukuk alanlarında daha görünür hale gelmiştir. 2005 yılında Angela Merkel’in başbakan olmasıyla birlikte kadınlar ilk kez Almanya’nın yürütme organının başında yer almıştır.

İsveç'te kadınların tarihsel konumu, erken dönemlerde sınırlı olmakla birlikte, modern dönemde cinsiyet eşitliği politikalarının en hızlı geliştiği örneklerden biri olmuştur. 1921 yılında kadınlara oy hakkı tanınmış, bu hak hızla siyasi temsile de yansımıştır. 1970'li yıllardan itibaren aile ve iş yaşamı arasında dengeyi destekleyen sosyal politikalar, özellikle babalık izni, çocuk bakım hizmetleri ve esnek çalışma modelleri ile kadınların kamusal alandaki varlığını güçlendirmiştir. Toplumsal cinsiyet eşitliği 1980'lerden sonra İsveç devlet politikalarının temel bir ilkesi haline gelmiş, kadınlar kamu yönetimi, siyaset ve akademi gibi alanlarda yüksek oranlarda temsil edilmiştir. İsveç günümüzde, kadın hakları ve eşit temsil konusunda dünya sıralamalarında öncü konumdadır.

Son olarak Türkiye'de kadınların toplumsal konumu tarihsel olarak ataerkil yapılara dayansa da, 19. yüzyılda başlayan modernleşme süreciyle birlikte eğitim ve kamusal yaşama katılım yönünde önemli adımlar atılmıştır. Tanzimat sonrası dönemde kız çocuklarına yönelik okullar açılmış, 1870 yılında kurulan Darülmuallimat ile kadınlar ilk kez meslekî eğitim alarak öğretmenlik gibi kamu görevlerinde yer almaya başlamıştır. Cumhuriyet'in ilanı ile birlikte kadınların hukuki ve siyasal hakları genişletilmiş, 1926 tarihli Medeni Kanun ile kadınlara evlilik, boşanma ve miras alanlarında erkeklerle eşit haklar tanınmıştır. 1930 yılında belediye seçimlerinde seçme ve seçilme hakkı verilmiş, 1934'te bu hak genel seçimleri kapsayacak şekilde genişletilmiştir. 1980 sonrası dönemde kadın hareketi toplumsal alanda daha görünür hâle gelmiş, anayasal değişikliklerle toplumsal cinsiyet eşitliği ilkesi güçlendirilmiş, kamuda kadın istihdamını artırmaya yönelik teşvikler yürürlüğe konulmuştur. Ancak tüm bu gelişmelere karşın, kadınlar günümüzde Türkiye'de karar alma mekanizmalarında ve üst düzey kamu görevlerinde hâlen sınırlı düzeyde temsil edilmektedir.

Tablo 9'da yer verilen bilgiler ışığında kadınlara en erken oy hakkının 1919 yılında Almanya'da verildiği, en erken kurumsal eşitlik yapılanmasının İsveç'te kurulduğu, ilk kadın başbakanı çıkaran ülkenin İngiltere olduğu tespit edilmiştir. Bunlar ek olarak, hukuki reformlarda hızlı başlangıç yapan ülkenin Türkiye olmasına karşılık temsil düzeylerinin bu hızla paralellik göstermediği görülmektedir. İsveç'in ise istikrarlı bir şekilde ilerleme katettiği söylenebilmektedir. Beşli ülke grubunun kendi içinde temsil oranlarının küçükten büyüğe sıralandırılması ile düşük, orta ve yüksek olmak üzere üç düzey belirlenmiştir.

Tablo 12: Seçilen Ülkelerdeki Önemli Tarihsel Gelişmeler

Ülke	Oy Hakkı	Eşit Ücret Yasası	Kadın Başbakan/ Devlet Başkanı	Modern Feminist Hareketler	Kadın Temsili
İngiltere	1918 (30+), 1928 tam	1970 Equal Pay Act	1979 – Margaret Thatcher	1960’lar ikinci dalga	Orta düzeyde (siyaset yaklaşık %35)
Fransa	1944	2006 Tam Ücret Eşitliği		1970’ler feminist dernekler	Orta düzey (%38 parlamentoda kadın)
Almanya	1919 (Weimar)	1955–1970 arası gelişti	2005 – Angela Merkel	1970’ler Batı’da feminist akım	Orta (Merkel sonrası düşüş eğiliminde)
İsveç	1921	1979 Eşitlik Yasası		1970’lerden itibaren kurumsal	Yüksek (%46 parlamentoda)
Türkiye	1930 (yerel), 1934 (genel)	2004 ve sonrası adımlar		1980 sonrası STK’lar	Düşük (%20’ler düzeyi)

Kaynak: Yazar tarafından hazırlanmıştır.

Tablo 13: Ülke Grubunda Enler Listesi

Enler Listesi	Ülke
En Erken Oy Hakkı	Almanya (1919) Nazi döneminde gerileme
En Erken Kurumsal Eşitlik Yapıları	İsveç → Eşitlik Ombudsmanı ve babalık izni
Kadın Başbakan Çıkaran İlk Ülke	İngiltere (1979) Margaret Thatcher
Hukuki Reformlarla Hızlı Başlangıç Yapan Ülke	Türkiye (1930'lar) ama düşük temsil düzeyi
En İstikrarlı Gelişim Gösteren Ülke	İsveç

Kaynak: Yazar tarafından hazırlanmıştır.

Yönetsel anlamda ülkeler karşılaştırıldığında özetle, Birleşik Krallık yazılı bir anayasaya sahip olmamakla birlikte, yönetim teamülleri, yasalar ve anayasal belgelerle şekillenmiştir. Westminster modeline dayanan parlamenter monarşi sistemi yürürlüktedir. Yaklaşık 20'den fazla bakanlık bulunmaktadır. 1998 devolution reformları sonrası İskoçya, Galler ve Kuzey İrlanda'ya özerklik tanınmıştır. Dışişleri Bakanlığı, FCDO olarak kalkınma yardımlarıyla birlikte faaliyet gösterir; Savunma Bakanlığı güvenlik ve ordu planlamasında etkindir. Ticaret işlevi Department for Business and Trade (DBT) bünyesinde yer almaktadır.

Fransa ise, merkeziyetçi kamu yönetimi modelinin klasik örneklerinden biri olup 1958 Anayasası ile tanımlanmış yarı-başkanlık rejimi altında yönetilmektedir. Merkezi idare, cumhurbaşkanı, başbakan ve bakanlıklardan oluşmakta; yerel yönetimler ise anayasal çerçevede özerkliğe sahip olmakla birlikte, merkezi vesayet denetimi altındadır. 1982 reformlarıyla yerel yetkiler artırılmıştır. Fransa'da toplamda 16 bakanlık bulunmaktadır. Dışişleri Bakanlığı, Avrupa Birliği ve uluslararası diplomasi alanında etkinlik gösterirken; Savunma Bakanlığı silahlı kuvvetlerin yönetiminden, Ticaret politikaları ise Ekonomi ve Maliye Bakanlığı'na bağlı olarak yürütülmektedir.

Bir diğ er seç ilen ÷ lke olan Almanya, federal bir kamu yönet imi modeli benimsemiş olup 1949 tarihli Grundgesetz ile yürüt me, yasama ve yargı erkleri yapılandırılmış tır. ÷ lke 16 eyaletten (Länder) oluş muştur ve her eyaletin önemli ölçüde yönetsel özerkliği bulunmaktadır. Merkezi yönetim, federal düzeyde zayıf tutulmuş, yasaların uygulanmasında eyaletlerin aktif rol oynaması esas alınmış tır. 15 federal bakanlık bulunmaktadır. Dış iş leri Bakanlığı, Almanya'nın dış temsil ve Avrupa siyasetiyle ilgilenirken; Savunma Bakanlığı NATO entegrasyonu ve askeri modernizasyonu yürütür. Ticaret, Enerji ve Sanayi Politikaları ise Ekonomi ve İklim Koruma Bakanlığı çatısı altında yer almaktadır.

Karşı laşt ırma grubunun son Avrupa ÷ lkesi olan İsveç, parlamenter monarşi rejimine sahip üniter bir devlettir. 1974 tarihli Anayasa ile sembolik kraliyet ve güçlü bir parlamenter yürüt me sistemi oluşturulmuş tır. İsveç'te 11 bakanlık ve Baş bakanlık Ofisi bulunmaktadır. Yerel yönetim sistemi anayasal güvence altındadır ve belediyeler ile bölgeler olmak üzere iki katmanlıdır. Dış iş leri Bakanlığı, klasik diplomasiye ek olarak kalkınma ve dış ticaretten de sorumludur. Savunma Bakanlığı “total defence” modeli çerçevesinde hem sivil hem askeri hazırlığı yönet irken; ayrı bir ticaret bakanlığı yapılanmasına yer verilmemiş olup ticaretle ilgili politikalar dış iş leri bakanlığı çatısı altında ele alınmamaktadır.

Ş ekil 28: Karşı laşt ırma Grubu ÷ lkelerinin Yönetsel Karşı laşt ırması

÷ lke	Yönetim Biçimi	Anayasa (Yılı)	Bakanlık Sayısı	Yerel Yönetim Durumu
İngiltere	Parlamenter Monarşi	Teamül ve yasalar	24	Yetki Devri Yapılmış Yönetimler (İskoçya, Galler, Kuzey İrlanda)

Fransa	Yarı-Başkanlık, Üniter	1958	16	Anayasal ama merkezi denetimli
Almanya	Federal, Parlamenter	1949	15	Anayasal güvence, özerk
İsveç	Parlamenter Monarşi	1974	11 + Ofis	Anayasal, çift katmanlı, özerk
Türkiye	Başkanlık, Üniter	1982	17	Anayasal güvence, vesayet

Kaynak: Yazar tarafından hazırlanmıştır.

Türkiye, 1982 Anayasası ile üniter bir devlet olarak tanımlanmakta; 2017 yılında kabul edilen Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemi çerçevesinde yürütme yetkisi doğrudan cumhurbaşkanında toplanmıştır. Yerel yönetimler anayasal güvence altında olmakla birlikte merkezî vesayet denetimine tabi tutulmaktadır. Türkiye'de güncel olarak 17 bakanlık faaliyet göstermektedir. Dışişleri Bakanlığı klasik diplomasi görevlerini yürütürken; Savunma Bakanlığı askeri personel, milli güvenlik ve stratejik planlamadan sorumludur. Ticaret Bakanlığı hem iç ticaret hem de gümrük politikasını üstlenmektedir. Aşağıdaki tabloda ülkelerin yönetsel yapılanmaları ile ilgili ulaşılan çıktılardan karşılaştırmalı bir tablo sunulmuştur.

Şekil 29: Ülkelerin Yerel Yönetim Yapılanması Karşılaştırma Tablosu

Ülke	Anayasal Dayanak	Yerel Yönetim Türleri	Vergi Yetkisi	Merkezi Denetim
İngiltere	Yazılı anayasa yok, yasa temelli	İl ve semt konseyleri	Yok, merkezi	Hâkim merkezi kontrol

			bütçeden transfer	
Fransa	1958 Anayasası (md. 72 vd.)	Communes, Départements, Régions	Kısmi (oran belirleme)	İdari denetim (valilik aracılığıyla yargıya başvuru)
Almanya	Temel Yasa (Grundgesetz) md. 28	Belediyeler, İl ve bölge konseyleri	Kapsamlı yerel vergi yetkisi	Federal ve eyalet düzeyinde çifte denetim
İsveç	1974 Regeringsformen (md. 1, 14)	Belediyeler, Bölgeler	Tam vergi koyma yetkisi	Sınırlı yasal denetim
Türkiye	1982 Anayasası md. 127	Belediyeler, İl özel idareleri, köyler	Kısmi – yeni vergi yok	İdari vesayet (valilik/kaymakamlık denetimi)

Kaynak: Yazar tarafından hazırlanmıştır.

Bu tezin çizdiği çalışma alanı kapsamında Türkiye’de dışişleri, savunma ve ticaret konularıyla ilgili bakanlıklara Avrupa Ülkeleri grubundan karşılık gelen bakanlıklar ve benzeri yapılanmalar incelendiğinde Savunma ve Dışişleri bakanlık yapılanmalarına her ülkede yer verilirken ticaret için Avrupa grubu ülkelerde ayrı bir bakanlık yapılanması olmadığı ve farklı bakanlıklar içerisinde (örneğin ekonomi, dışişleri) örgütlendiği veya bakanlık yapılanmasından daha alt düzeyde bir kamu kurumu olarak (örneğin İngiltere’de departmant düzeyinde) oluşturulduğu tespit edilmiştir. Bakanlık yapılanmalarına ilişkin karşılaştırma tablosu aşağıda sunulmuştur.

Şekil 30: Karşılaştırma Grubundaki Ülkelerin Seçilen Bakanlık Yapılanmaları

Ülke	Dışişleri Bakanlığı	Savunma Bakanlığı	Ticaret Bakanlığı
İngiltere	Foreign, Commonwealth & Development Office	Ministry of Defence Savunma Bakanlığı	Department for Business and Trade (DBT)

	(FCDO) Dışışleri, Milletler Topluluğu ve Kalkınma Ofisi		İş ve Ticaret Bakanlığı
Fransa	Ministère de l'Europe et des Affaires étrangères Avrupa ve Dışışleri Bakanlığı	Ministère des Armées Silahlı Kuvvetler Bakanlığı	Ministère de l'Économie, des Finances et de la Souveraineté industrielle et numérique Ekonomi, Maliye ve Sanayi Egemenliği Bakanlığı
Almanya	Auswärtiges Amt Dışışleri Dairesi (Bakanlığı)	Bundesministerium der Verteidigung Federal Savunma Bakanlığı	Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz Federal Ekonomi ve İklim Koruma Bakanlığı
İsveç	Utrikesdepartementet Dışışleri Bakanlığı (ticaret ve kalkınma dahil)	Försvarsdepartementet Savunma Bakanlığı (sivil ve askerî savunma bir arada)	(Ayrı ticaret bakanlığı yok; dışışlerine bağlı yürütülür)
Türkiye	T.C. Dışışleri Bakanlığı	T.C. Millî Savunma Bakanlığı	T.C. Ticaret Bakanlığı

Kaynak: Yazar tarafından hazırlanmıştır.

Karşılaştırma grubu ülkelerin kamudaki istihdam karşılaştırmalarına bakıldığında ise her ülkede veri erişim ve paylaşım standartları farklılıkları da göz önüne alınarak aşağıdaki tablo oluşturulmuştur.

Tablo 14: Karşılaştırma Grubu Ülkelerde Yöneticilik Düzeyinde Kadın Temsilî

Ülke	Kadın Kamu Çalışanı (%)	Kadınların Yoğun Olduğu Alanlar	Üst Düzey Kadın Temsili	Notlar
İngiltere	%65+	Sağlık, eğitim, sosyal hizmetler	Orta – yönetici kademelerde artış	Askeri ve stratejik pozisyonlarda düşük
Fransa	%63	Eğitim, sağlık, yerel hizmetler	Orta – artış eğiliminde	Merkezi yönetimde %45'lik payda kadın oranı artıyor
Almanya	%55	Sosyal hizmetler, eyalet düzeyinde kamu birimleri	Orta – bölgesel farklılıklar var	Hartz IV reformlarının etkisi sürüyor
İsveç	%65+	Yerel yönetimler, bakım hizmetleri, eğitim	Yüksek – eşitlikçi sistem	İş-yaşam dengesi politikası belirleyici
Türkiye	Net veri yok (bölgesel farklılık çok)		Düşük – üst kademelerde ciddi eşitsizlik	Özellikle savunma ve dışişleri erkek egemen

Kaynak: Yazar tarafından hazırlanmıştır.

İngiltere’de kamu sektöründe kadın istihdamı son 20 yılda belirgin biçimde artmıştır. 2024 itibarıyla kamu sektöründe çalışan 5,11 milyon kadına karşılık yalnızca 2,72 milyon erkek bulunmaktadır. Kadınlar özellikle sağlık, eğitim ve sosyal hizmetlerde yoğunluk göstermektedir. Savunma Bakanlığı, Dışişleri ve Ticaret Bakanlığı gibi stratejik alanlarda kadın temsili yönetsel düzeyde ilerleme gösterse de hâlen üst düzey kadrolarda erkek egemenliğinin devam ettiği görülmektedir. Özellikle askeri liderlik ve stratejik komuta kademelerinde kadın temsili oldukça sınırlıdır.

Fransa’da kamu istihdamı 2000’li yılların başında toplam istihdamın %21’inden fazlasını oluştururken, 2022 itibarıyla bu oran %19,8’e gerilemiştir. Aynı yıl itibarıyla 2,5 milyon kamu görevlisi merkezi yönetimde, 1,9 milyon kişi ise yerel yönetimlerde istihdam edilmiştir. Kadınların kamu sektöründeki oranı %63’tür. Üst düzey yöneticilik pozisyonlarında da kadınların temsili artmakla birlikte, özellikle teknik ve güvenlik temelli alanlarda hâlen erkek egemen yapının baskın olduğu gözlenmektedir.

Almanya’da 2004 yılında Hartz IV reformlarıyla kamu istihdamında ciddi bir dönüşüm yaşanmıştır. Bu reformlar sonrası kamu hizmetleri daha esnek ve performans temelli hâle getirilmiş, belediyeler ile federal yapı arasında yetki paylaşımı güçlenmiştir. Kadınların kamu istihdamındaki oranı zamanla artmış olsa da özellikle Land düzeyinde (eyaletlerde) ve teknik yönetim kademelerinde erkek ağırlığı devam etmektedir. Personel sayısında genel bir istikrar gözlemlenmiştir.

İsveç, kamu hizmetlerinde cinsiyet eşitliğini sağlayan en gelişmiş ülkelerden biridir. Kadınlar merkezi ve yerel yönetimlerde erkeklerden sayıca fazladır. 2023 itibarıyla istihdam oranı erkeklerde %72 iken, kadınlarda %67’dir. Yerel yönetimlerde kadın çalışanların oranı yüksek olup, iş-yaşam dengesi, esnek çalışma ve bakım sorumluluklarının dağılımı kadınların kamuda daha aktif olmasına olanak sağlamıştır. Üst düzey yöneticiliklerde de kadın temsili oldukça yüksektir.

Türkiye’de kamu personel yapısı 2018 sonrası Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemiyle yeniden düzenlenmiştir. Dışişleri ve Milli Savunma Bakanlıkları gibi kritik alanlarda üst düzey yönetici pozisyonlarının neredeyse tamamı erkekler tarafından doldurulmaktadır. Ticaret Bakanlığı’nda ise daire başkanlığı düzeyinde kadın temsil oranı göreceli olarak artsa da genel müdür ve genel müdür yardımcılığı seviyelerinde erkekler ezici

çoğunluktadır. Bu durum, kadınların karar alma mekanizmalarına yükselmede sistematik engellerle karşılaştığını göstermektedir.

Tablo 15: Karşılaştırma Grubu Ülkelerinin Bakanlıklara Göre Üst Düzey Yönetici Pozisyonlarında Kadın - Erkek Dağılımı

Ülke	Dışişleri	Savunma	Ticaret
İngiltere	6 bakandan 2'si kadın 15 üst düzey yöneticiden 7'si kadın	5 bakandan 1'i kadın 12 üst düzey yöneticiden 5'i kadın	7 yöneticiden 3'ü kadın 20 yönetici içinde 8'i kadın
Fransa	Bakanlık verisi yok, ancak devlet kamu hizmeti A+ %43, Kadınlar dışişlerinde hâlâ azınlıkta	Askeri personel içinde kadın oranı %18, Üst düzeyde çok düşük temsil	Veri sınırlı, genelde ortalamanın altında
Almanya	Üst kademe kadın oranı %38,3, Yönetici %29,8, Daire başkanlığı altı %31,3	Üst kademe %39,7, Yönetici %35,4, Alt kademe %25	Ekonomi Bakanlığı'nda yönetici kadın oranı %44,4, Daire altı %43,2
İsveç	Genel müdürlük seviyelerinde yüksek temsil	Savunma sistemine bağlı karma yapı	Ticaret dışişleri içinde yürütülüyor, kadın temsili yüksek
Türkiye	1 kadın, 4 erkek bakan yardımcısı	Tamamı erkek bakan ve yardımcılar	1 kadın genel müdür, 3 kadın GMY, 45 kadın daire başkanı

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Türkiye’de kadınların kamu istihdamı içerisinde yer alması Osmanlı’dan Cumhuriyet’e uzanan uzun ve dönüşümlü bir sürecin ürünüdür. Osmanlı döneminde özellikle sağlık ve eğitim gibi geleneksel alanlarda görünür olan kadınlar, Tanzimat süreciyle birlikte bu rolleri daha sistematik biçimde üstlenmeye başlamışlardır. 19. yüzyılda kurulan kız rüştiyeleri, Darülmuallimat gibi öğretmen okulları ve ebelik, hemşirelik gibi alanlara yönelik mesleki eğitimler, kadınların kamu hizmetinde maaşlı olarak çalışabilmesinin önünü açmıştır. Cumhuriyet döneminde ise bu gelişmeler ivme kazanmış; 1924 tarihli Tevhid-i Tedrisat Kanunu ile kadınların kamu yönetiminde görev almasının önü açılmıştır. Özellikle 1926 tarihli 788 sayılı Memurin Kanunu’nun 6. maddesi ile “kadınların memur ve müstahdem olmalarının caiz” olduğu belirtilerek, kadınların kamu hizmetlerinde istihdam edilmeleri anayasal ve yasal güvence altına alınmıştır. Ancak bu hak, sınırlıydı; çünkü evli kadınların çalışabilmeleri için eşlerinden izin almaları gerekiyordu. Bu da eşitlikçi bir istihdam modelinin henüz kurulamadığını göstermektedir (Çitçi, 1982).

Altunok’un (2019) aktardığına göre, günümüzde kadınlar, özellikle Milli Eğitim Bakanlığı ve Sağlık Bakanlığı gibi alanlarda kamu sektöründe yoğun olarak istihdam edilmektedir. Öğretmenlik, hemşirelik, ebe gibi geleneksel kadın mesleklerinde kadın temsil oranı oldukça yüksek olsa da bu meslekler çoğu zaman düşük ücretli, terfi olanaklarının kısıtlı olduğu ve karar alma süreçlerinden uzak pozisyonlardır. Öte yandan, resmi verilerine göre akademisyenlik gibi uzmanlık gerektiren bazı mesleklerde kadın temsili oldukça yüksektir. Ancak karar alma ve üst düzey yöneticilik pozisyonlarında durum tersine dönmekte, kadınların temsili ciddi şekilde azalmaktadır. Örneğin Türkiye’de kamu bürokrasisinin en üst iki kademesinde kadın oranı %1’in altındadır. Bu durum literatürde “cam tavan” sendromu olarak adlandırılmakta; kadınların görünmeyen yapısal engeller nedeniyle yönetici pozisyonlarına ulaşamamasına işaret etmektedir (Altunok, 2019).

Kadınların kamu sektöründeki düşük temsilinin ardında toplumsal, kurumsal ve bireysel faktörlerin etkili olduğu görülmektedir. Toplumsal düzeyde, ataerkil değerlerle beslenen kalıp yargılar kadınların öncelikle aile ve ev içi sorumluluklarını üstlenmesini beklemekte, bu da kamusal rollerini ikincil plana itmektedir. Kurumsal düzeyde, erkek egemen yönetim kültürü ve kadınlara biçilen ikincil roller kadınların yükselme

olanaklarını sınırlamakta, özellikle yönetim kademelerinde erkek dayanışması öne çıkmaktadır. Bireysel düzeyde ise “kraliçe arı sendromu” gibi bazı kadın yöneticilerin diğer kadınlara destek vermemesi gibi dinamikler bu eşitsizliği daha da derinleştirmektedir.

Sonuç olarak, Türkiye’de kadınların kamu sektöründe artan temsiline rağmen, üst düzey karar alma mekanizmalarındaki düşük görünürlükleri, iş gücü piyasasında karşılaştıkları cinsiyet temelli ayrımcılık ve terfi engelleri yapısal bir sorunun varlığına işaret etmektedir. Kadınların kamu yönetiminde etkin biçimde yer alabilmesi için yalnızca yasal düzenlemelerin yeterli olmadığı, toplumsal cinsiyet temelli önyargılarla da mücadele edilmesi gerektiği açıktır. Cinsiyet eşitliğini sağlamak, yalnızca kadınların bireysel mücadelesiyle değil, kurumsal politikalar ve toplumsal dönüşümle mümkün olabilecektir.

KAYNAKÇA

- Agren, M. (2009). *Domestic Secrets: Women and Property in Sweden, 1600–1857*. University of North Carolina Press.
- Akşin, S. (2007). *Kısa Türkiye Tarihi*. İstanbul: Türkiye İşbankası Kültür Yayınları.
- Akarçay, P. (2019). İsveç'te Cinsiyet Eşitliği Politikaları. *International Journal of Social Inquiry*, 1 - 27.
- Akbaş, N., & Taner, B. (2022). Yazılı Tarihte Yönetim ve İktidar İlişkileri: Kadın Bunun Neresinde? *Uluslararası Sosyal Bilimler Akademi Dergisi*, 7 - 39.
- Aksoy, H. A. (2021). What lies behind Turkey's withdrawal from the Istanbul Convention? *Stiftung Wissenschaft und Politik*.
- Akyıldız, A. (2012). *Osmanlı Bürokrasisi ve Modernleşme*. İstanbul: İletişim Yayınları.
- Allmand, C. T. (1988). *The Hundred Years War: England and France at War c.1300–c.1450*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Almanya Anayasası. (2024).
- Altunok, H. (2019). *Kamu Yönetimi ve Kadın Cilt 1*. Ankara: Gazi Kitapevi.
- Arıkboğa, E. (2018). Yerinden Yönetim ve Merkezileşmiş Büyükşehir Sisteminde Yetkilerin Dağıtılması. *Marmara Üniversitesi Siyasal Bilimler Dergisi*, 1 - 34.
- Arat, Y. (1994). Towards a democratic society: The women's movement in the 1980s. *Women's Studies International Forum*, 241 -248.
- Arat, Y. (2005). *Rethinking Islam and Liberal Democracy: Feminism, Islamism and the Turkish Experience*. Albany: SUNY Press.
- Aydın Koç, F., & Ömürgönülşen, U. (2023). 6360 Sayılı Kanunun Büyükşehir Belediyelerinin Kırsal Alanında Yaşayan Vatandaşların Tarım ve Hayvancılık Faaliyetlerine Etkileri: Ankara Örneği. *Memleket Siyaset Yönetim*, 62 - 99.

- Bakır, M. (2020). Tarihsel Süreç ve Akademik Literatür Bağlamında Laiklik Kavramı. *Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 27 - 45.
- Baker, D. (1999). *Britain and the Crisis of the European Union*. London: Palgrave Macmillan.
- Baker, R. (2021). *The United Kingdom's Foreign Policy: A Historical Overview*. London: Routledge.
- Bale, T. (2020). *The Conservative Party: From Thatcher to Cameron*. Cambridge: Polity Press.
- Barker, J. W. (1966). *Justinian and the Later Roman Empire*. Madison: The University of Wisconsin Press.
- Batal, S. (2022). Fransa'da Yerel Yönetim Yapılanması: Paris Örneği. S. Sönmez, & Ö. Işık içinde, *Sosyal, Beşeri ve İdari Bilimlerde Güncel Tartışmalar 2* (s. 497 - 513). İzmir: Duvar Yayınları.
- Bağçeci, Y. (2020). İngiltere’de 1832 Parlamento Reformu. *Researcher: Social Science Studies*, 17 - 39.
- Bağlı, M. S. (2011). Alman Yerel Yönetim Yapısı. *Türk İdare Dergisi*, 43 - 74.
- Bağlı, M. S. (2011). Alman Yerel Yönetim Yapısı. *Türk İdare Dergisi*, 43 - 74.
- Beauvoir, S. d. (1949). *The Second Sex*. New York: Alfred A. Knopf.
- Belet, M. S. (2024). Almanya Kamu Yönetimi ve Almanya Kamu Yönetiminin Avrupa Birliği ile Etkileşimi. *Akademik İzdüşüm Dergisi*, 139 - 170.
- Benz, A., & Meincke, A. (2006). Sub-National Government and Regional Governance in Germany. V. Hoffmann , & M. H. Wollmann içinde, *State and Local Government Reforms in France and Germany* (s. 59 - 75). Berlin: Vs Verlag Für Sozialwissenschaften.
- Berlanstein, L. R. (1992). *The Industrial Revolution and Work in Nineteenth-Century Europe*. London: Routledge.

- Berts, H. (1993). *Local Government in England: History and Development*. London: Routledge.
- Black, J. (2017). *Kısa İngiltere Tarihi*. Ankara: Say Yayınları.
- Blair, J. (2000). *The Anglo-Saxon Age: Very Short Introduction*. Oxford: Oxford University Press.
- Blair, J. (2006). *The Church in Anglo-Saxon Society*. New York: Oxford University Press.
- Blanning, T. C. (2016). *Frederick the Great: King of Prussia*. New York: Random House.
- Blick, A. (2011). *The Hidden Wiring: Unearthing the British Constitution*. London: Politico's Publishing.
- Blyth, M. (2013). *Austerity: The History of a Dangerous Idea*. Oxford: Oxford University Press.
- Brown, P. (2019). *The Rise of Western Christendom: Triumph and Diversity, A.D. 200-1000*. Oxford: Wiley-Blackwell.
- Bryson, V. (2007). *Feminist Political Theory*. Palgrave Macmillan.
- Bundesamt, S. (2023, Aralık 31). *Kreisfreie Städte und Landkreise nach Zahl* . <https://www.destatis.de/DE/Themen/Laender-Regionen/Regionales/Gemeindeverzeichnis/Administrativ/04-kreise.html> adresinden alındı.
- Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz (BMWK). (2025). Energiepolitik der Bundesregierung: Energie sichern, Kosten senken, Klima schützen.: <https://www.bmwk.de> adresinden alındı.
- Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz [BMWK], . (2025). <https://www.bmwk.de/Navigation/DE/Home/home.html> adresinden alındı.
- Bundesregierung. (2021). <https://www.bundesregierung.de/breg-de> adresinden alındı.
- Burke, P. (1998). *The European Renaissance: Centres and Peripheries*. Cambridge: Cambridge University Press.

- Campbell, J. (2009). *The Iron Lady: Margaret Thatcher, from Grocer's Daughter to Prime Minister*. London: Penguin Books.
- Carpenter, D. (2015). *Magna Carta*. Penguin Classics .
- CBK, 1. S. (2018). Cumhurbaşkanlığı Teşkilatı Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi.
- CCIFT. (2024). Sélection de sites Internet des Principaux organismes en France: <https://www.ccift.com/tr/dernegimiz/fransadaki-belli-basli-kurumlar-ve-web-siteleri.html> adresinden alındı.
- Clark, C. (2006). *Iron Kingdom: The Rise and Downfall of Prussia, 1600-1947*. Cambridge: Harvard University Press.
- Clark, C. (2006). *Iron Kingdom: The Rise and Downfall of Prussia. 1600 - 1947*. Penguin Books.
- Clark, C. (Yöneten). (2022). *Origins and Identity: The Story of Europe Part 1* [Sinema Filmi].
- Clark, C. (Yöneten). (2022). *Religion, Beliefs and Ideas* [Sinema Filmi].
- Clarke, H. D. (2019). *Brexit: Why Britain Voted to Leave the European Union*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Cole, A. (2013). *French politics and society*. London: Palgrave Macmillan.
- Collins, R. (1999). *Early Medieval Europe*. Mew York: Palgrave.
- Cox, M. (2021). *Global Britain: A New Chapter in Foreign Relations*. Oxford: Oxford University Press.
- Curtice, J. (2014). *The Scottish Independence Referendum*. Oxford: Oxford University Press.
- Cury, A. (2003). *The Hundred Years War*. Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- Çakır, S. (2010). *Osmanlı Kadın Hareketi*. Metis Yayınları.

- Çetin, E. (2013). Şemsettin Sami'nin Orhon Yazıtları . *Belleten Dergisi* , 43 - 56.
- Çitçi, O. (1982). *Kadın Sorunu ve Türkiye'de Kamu Görevlisi Kadınlar*. Ankara: Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü .
- Davidson-Schmich, L. (2016). *Becoming Party Politicians: Women and Power in Contemporary Germany and Sweden*. University of Michigan Press.
- Davis, N. (1975). *Society and Culture in Early Modern France: Eight Essays*. Stanford: Stanford University Press.
- Demirelli, L., & Recep Aydın. (2020). Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sisteminde Türk Personel Yönetiminin Örgütlenmesi. *Yasama Dergisi*, 49 - 96.
- Department for International Development. (2019). *Annual Report and Accounts 2018-19*. London: UK Government. UK Government. adresinden alındı
- Desan, S. (2004). *The Family on Trial in Revolutionary France*. California: University of California Press.
- Diner, Ç., & Toktaş, Ş. (2010). Waves of feminism in Turkey: Kemalist, Islamist and Kurdish women's movements in an era of globalization. *Journal of Balkan and Near Eastern Studies*, 41 - 57.
- Dinleyici, M. F. (2022). Roma Katolik Kilisesi'nde Bir Dönüm Noktası Olarak Papa I. Leo. *Dini Araştırmalar Dergisi*, 715 - 737.
- Duby, G. (1980). *The Knight, the Lady and the Priest: The Making of Modern Marriage in Medieval France*. Chicago: University of Chicago Press.
- Duby, G., & Perrot, M. (1994). *A History of Women in the West, Volume II: Silences of the Middle Ages*. Harvard University Press.
- Ekici, O. (2018). Nasyonal-Sosyalizm Döneminde Kadınlar. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2915 - 2940.
- Ekiz, S. (2018). İsveç Anayasası Üzerine Notlar. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 63 - 124.

- Elcock, H. (1994). Local Government İn th British political system. H. Elcock içinde, *Local government: Policy and management in local authorities, third edition* (s. 2 - 18). New York: Routledge.
- Eliçin, Y. (2017). ransa'da Yerelleşme Reformları: Türkiye Üzerinden Bir Değerlendirme. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 37 - 54.
- Emre, C. (2003). Kamu Yönetimi Dsiplininin Gelişimi Sürecinde Karşılaştırmalı Kamu Yönetiminin Yeri. C. Emre içinde, *Yönetim Bilimi Yazıları* (s. 69 - 99). Ankara: İmaj Yayıncılık.
- Equal Pay Act.* (1970). Legislation.gov.uk: <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/1970/41/enacted> adresinden alındı.
- Esen, B., & Gümüşçü, Ş. (2020). How Erdoğan's Populism Affects Democratic Consolidation in Turkey. *Third World Quarterly*, 336 - 352.
- European Committee of the Regions.* (t.y.). Division of Powers : <https://portal.cor.europa.eu/divisionpowers/Pages/Sweden-intro.aspx#:~:text=both%20a%20level%20of%20self,6> adresinden alındı.
- European Committee of the Regions.* (t.y.). Division of Powers - Turkey: <https://portal.cor.europa.eu/divisionpowers/Pages/Turkey.aspx#:~:text=villages,in%20many%20small%20settlements%20are> adresinden alındı.
- Evans, J. (1997). *John Major: The Paradox of Prime Ministerial Power*. London: Routledge.
- Evans, J. (2003). *The Governance of England: Devolution and Local Power*. London: Routledge.
- Evans, R. J. (2016). *The Pursuit of Power: Europe, 1815-1914*. Penguin UK.
- Evans, R. J. (2019). *The Pursuit of Power: Europe 1815 - 1914* . Penguin Book.
- Ferree, M. M. (2012). *Varieties of Feminism: German Gender Politics in Global Perspective*. Stanford University Press.

- Foster, C. (2019). *Theresa May: The Enigmatic Prime Minister*. London: Bloomsbury Publishing.
- Fouracre, P. (2000). *The Age of Charles Martel*. Harlow: Longman.
- Fransa Anayasası. (2014). *Nevşehir Barosu Dergisi*, 311 - 362.
- Fraser, D. (2009). *The Evolution of the British Welfare State: A History of Social Policy Since the Industrial Revolution*. Palgrave Macmillan.
- Fredman, S. (2011). *Discrimination law*. New York: Oxford University Press.
- Freedman, J. (2014). *Gender, Violence, and Politics in France*. London: Routledge.
- Fryde, E., Greenway, D., Porter, S., & Roy, I. (1986). *Handbook of British Chronology*. Suffolk: St Edmundsbury Press.
- Fulbrook, M. (2019). *A Concise History of Germany*. Cambridge University Press.
- Göztepe, E. (1990). KADININ VE KADIN YURTTAŞIN HAKLAR BİLDİRGESİ OLYMPE DE GOUGES (7 Eylül 1791). 185 - 193.
- Gavron, S. (Yöneten). (2015). *Suffragette* [Sinema Filmi].
- German Federal Act (June 8, 1815)*. (tarih yok). GHDI: https://ghdi.ghi-dc.org/sub_document.cfm?document_id=233 adresinden alındı.
- Giddens, A. (1998). *The Third Way: The Renewal of Social Democracy*. Cambridge: Polity Press.
- Gies, F., & Joseph, G. (1978). *Women in the Middle Ages*. New York: Harper & Row.
- Godineau, D. (1998). *The Women of Paris and Their French Revolution*. Berkeley: University of California Press.
- Government of the United Kingdom. (2024). *Ministry of Defence: Responsibilities and Services*. Government.uk: <https://www.gov.uk/government/organisations/ministry-of-defence> adresinden alındı.

Government Offices of Sweden . (t.y.). Ministry of Foreign Affairs:
<https://www.government.se/government-of-sweden/ministry-for-foreign-affairs/#:~:text=The%20Ministry%20for%20Foreign%20Affairs,development%20cooperation%20and%20trade%20policy> adresinden alındı.

Government Offices of Sweden. (2015, Mart 11). How Sweden is governed:
<https://www.government.se/how-sweden-is-governed/> adresinden alındı.

Government Offices of Sweden. (t.y.). Organisation:
<https://www.government.se/government-of-sweden/ministry-for-foreign-affairs/organisation/> adresinden alındı

Government Offices of Sweden. (t.y.). Ministry of Defence:
<https://www.government.se/government-of-sweden/ministry-of-defence/> adresinden alındı.

Griffin, E. (2013). *Liberty's Dawn: A People's History of the Industrial Revolution*. Yale University Press.

Grimberg, C. (1935). *A History of Sweden*. Augustana Book Concern.

Gunlicks, A. B. (2003). *The Länder and German federalism*. Manchester University Press.

Gunlicks, A. B. (2003). *The Länder and German federalism*. Manchester : Manchester University Press.

Hagemann, K. (2007). Between Ideology and Economy: The “Woman Question” in the German Democratic Republic. D. E. Glaser-Schmidt içinde, *Transatlantic Images and Perceptions: Germany and America since 1776*. Cambridge: Cambridge University Press.

Hale, T. (2021). *Pandemic Politics: How COVID-19 Shook the World*. Oxford: Oxford University Press.

Hall, P. (2016). The Swedish Administrative Model. *The Oxford handbook of Swedish politics*, 299 – 314.

- Hansen, L., & Olsen, B. (2013). *Hunters in Transition: An Outline of Early Sámi History*. Brill.
- Heather, P. (1996). *The Goths*. Oxford: Blackwell Publishers.
- Heather, P. (2005). *The Fall of the Roman Empire*. Oxford: Oxford University Press.
- Hertzog, R. (2012). Local Government in France. N. & Kersting içinde, *Local Government in Europe* (s. 55 - 74). Wiesbaden: Springer VS.
- Hirdman, Y. (1998). *Att lägga livet till rätta: studier i svensk folkhemspolitik*. Carlsson Bokförlag.
- Hollis, P. (1979). *Women in Public: The Women's Movement 1850-1900*. Routledge.
- Holt, J. (1985). *Magna Carta and Medieval Government*. London: Hambledon Press.
- Holt, M. P. (2002). *The French Wars of Religion, 1562 - 1629*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Hung Heclo , & Henrik Madsen. (1987). *Policy and Administration in Sweden*. Temple University Press.
- Hussey, J. M. (1990). *The Orthodox Church in the Byzantine Empire*. Oxford: Oxford University Press.
- İlal, E. (1968). Magna Carta. *Journal of Istanbul University Law Faculty*, 210 - 242.
- İlkkaracan, İ. (2007). Re/forming the Turkish penal code on crimes against women. *Comparative Perspectives on Criminal Justice Reform* (s. 249 - 268). içinde Kadının İnsan Hakları Projesi yayınları.
- İnalcık, H. (1999). *Osmanlı ve Avrupa: İslam'ın Yayılışı* . Ankara: Türk Tarih Kurumu.
- İnalcık, H. (2000). *Osmanlı'da Devlet, Hukuk ve Adalet*. TÜBİTAK Yayınları.
- İnalcık, H. (2009). *Devlet-i Aliyye Cilt II*. İş Bankası Yayınları.
- Innes, M. (2000). *Introduction to Early Medieval Western Europe, 300–900: The Sword, the Plough and the Book*. London: Routledge.

- Jämställldhetsmyndigheten. (2022). *Gender Equality in Public Employment: Annual Report*.
- Jenkins, S. (2023). *Kısa Avrupa Tarihi: Antik Çağ'dan Günümüze*. İstanbul: Kronik Kitap.
- Jones, G., & Stewart, J. (2011). *Local Government in Health Services: Strategic Partnership and Accountability*. London: Routledge.
- Jones, G., & Stewart, J. (2012). *The Case for Local Government*. London: Allen & Unwin.
- Jones, P. (2018). *The Roman Conquest of Britain: A Comprehensive History*. London: British Historical Press.
- Kırılmaz, H., & Kılıç Kırılmaz, S. (2014). Erken Cumhuriyet Dönemi Türk Kamu Yönetimi: Anayasal Sistem, Yönetim Yapısı, Bürokrasi ve Reform Uygulamaları. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 25 - 44.
- Kafkasyalı, E. G. (2023). CEDAW'dan İstanbul Sözleşmesine Kadın Hakları ve Türk İç Hukukuna Etkileri. *Giresun Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 150 - 173.
- Kandiyoti, D. (1997). Bargaining With Patriarchy. *Gender and Society*, 274 - 290.
- Kandiyoti, D. (2016). Locating the politics of gender: Patriarchy, neoliberal governance and violence in Turkey. *Research and Policy on Turkey*, 103 - 118.
- Karadağ, C. T. (2015). Alman Federalizminin Tarihsel Süreçteki Gelişimi. *CBÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, 121 - 136.
- Karasu, K. (2020). İngiltere'de Kamu Yönetimi. B. Ayman Güler, O. Karahanoğulları, K. Karasu, U. Ömürgönülşen, C. Özgül, E. Tellal, . . . N. Yeşilyurt içinde, *Kamu Yönetimi Ülke İncelemeleri* (s. 175 - 338). Ankara: İmge Kirabeve Yayınları.
- Kavas, A. (2010). *Endülüs ve İslam Medeniyeti*. İstanbul: İSAM Yayınları.
- Kaya, H. Y. (2015). *Karşılaştırmalı Hükümet Sistemleri: Almanya, Güney Afrika, Hindistan, İtalya, İngiltere, Japonya Örnekleri*. Ankara: TBMM Araştırma Hizmetleri Başkanlığı.

- Keegan, W. (2004). *The Iraq War: The Inside Story*. London: Random House.
- Keleş, R. (2011). *Yerinden Yönetim ve Siyaset*. İstanbul: Cem Yayınevi.
- Kenedy, H. (2007). *The Great Arab Conquests*. Philadelphia: Da Capo Press.
- Kent, N. (2008). *A Concise History of Sweden*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Keskin, N. E. (2002). Karşılaştırmalı Kamu Yönetiminde Kuram Denemeleri ve Ana Yaklaşımlar. *nkara Üniversitesi, Yönetim Bilimleri Anabilim Dalı Yüksek Lisans Ödevi*, 1 - 28.
- Knapp , A., & Wright, V. (2006). *The Government and Politics of France*. London: outledge.
- Knecht, R. J. (2001). *Renaissance France: 1483-1610*. Oxford: Blackwell Publishers.
- Kuşçu, A. D. (2016). Selçuklu Devlet Yönetiminde Kadının Yeri ve Altuncan Hatun Örneği. *Selçuklu Medeniyeti Araştırmalar Dergisi*, 173 - 190.
- Kuhlmann, S., & Wollmann, H. (2014). *Introduction to Comparative Public Administration: Administrative Systems and Reforms in Europe*. Cheltenham: Edward Elgar Publishing.
- Kuhlmann, S., Proeller, I., Schimanke, D., & Ziekow, J. (2021). *Public Administration in Germany*. Birmingham: Palgrave Macmillan.
- Labarge, M. W. (1986). *A Small Sound of the Trumpet: Women in Medieval Life*. Boston: Beacon Press.
- Larsson, L.-O., & Ekengren, A.-M. (2017). *Foreign Policy and the Nordic Countries*. Palgrave Macmillan.
- Larsson, L.-O. (2009). *Gustav Vasa och Reformationen*. Stockholm: Prisma.
- Le portail de la publique*. (2024). Ministère De La Fonction Publique, De La simplification De La Transformation de L'action Publique: <https://www.fonction-publique.gouv.fr> adresinden alındı.

- Leach, S., & Percy-Smith, J. (2011). *Local Governance in Britain*. Macmillan International Higher Education.
- Lefebvre, G. (1947). *İnsan ve Yurttaş Hakları Bildirisi (1789)*. Batı'ya Yön Veren Metinler: <http://dusuncetarihi.kapadokya.edu.tr/makale/insan-ve-yurttas-haklari-bildirisi-1789.html> adresinden alındı
- Légifrance. (1958). *Constitution de la Cinquième République*. <https://www.legifrance.gouv.fr/> adresinden alındı
- Liddington, J., & Norris, J. (1978). *One Hand Tied Behind Us: The Rise of the Women's Suffrage Movement*. Virago Press.
- Lidström, A. (2018). Subnational Sweden, the national state and the EU. *Regional & Federal Studies* 30 (2), 137 - 154.
- Lloyd, P. (Yöneten). (2011). *The Iron Lady* [Sinema Filmi].
- Lombardo , E., & Forest, M. (2020). *Gender Equality Policies in Germany: A Comparative Analysis*. Palgrave Macmillan.
- Loughlin, J. (2010). *The British Local Government System: A Comparative Analysis*. London: Routledge.
- Luther, M. (1517). *Disputation on the Power and Efficacy of Indulgences (The 95 Theses)*.
- Macaulay, T. B. (1986). *The History of England from the Accession of James II*. Penguin Classics.
- MacLachlan, B. (2013). *Women in Ancient Rome: A Sourcebook*. London: Bloomsbury Academic.
- Maitland, F. W. (1907). *Domesday Book and Beyond: Three Essays in the Early History of England*. London: Cambridge University Press.
- Marr, A. (Yöneten). (2012). *History of The World* [Belgesel].

- McIlvenna, U. (2016). *Scandal and Reputation at the Court of Catherine de Medici*. Routledge.
- Mckitterick, R. (1983). *The Frankish Kingdoms Under the Carolingians 751-987*. London: Routledge.
- Ministère de l'Économie, des Finances et de l'Industrie. (tarih yok). Gouvernement Français: <https://www.info.gouv.fr/ministere/ministere-de-leconomie-des-finances-et-de-lindustrie> adresinden alındı.
- Ministère de l'Europe et des Affaires étrangères. (tarih yok). Gouvernement Français: <https://www.info.gouv.fr/ministere/ministere-de-leurope-et-des-affaires-etrangeres> adresinden alındı.
- Ministère De L'intérieur. (2024). <https://www.interieur.gouv.fr/ministere> adresinden alındı.
- Ministère des Armées et des Anciens combattants. (2024). Gouvernement Français: <https://www.info.gouv.fr/ministere/ministere-des-armees-et-des-anciens-combattants> adresinden alındı.
- Ministère du Travail. (2011). Loi sur l'égalité salariale entre les femmes et les hommes: <https://travail-emploi.gouv.fr> adresinden alındı.
- Mitchell, J. (2003). *Devolution in the United Kingdom*. Manchester: Manchester University Press.
- Moeller, R. G. (1993). *Protecting Motherhood: Women and the Family in the Politics of Postwar West Germany*. University of California Press.
- Mommsen, H. (1996). *The Rise and Fall of Weimar Democracy*. University of North Carolina Press.
- OECD. (2021). *Personnel Trends in French Public Administration*. Paris: OECD Publishing.
- OECD. (2023). *Government at a Glance – Sweden Country Note*. Paris: OECD Publishing.

- Offen, K. (2000). *European Feminisms, 1700-1950: A Political History*. Stanford: Stanford University Press.
- Office for National Statistics. (2025). Number of women employed in the United Kingdom in 4th quarter 2024 by industry (in 1,000s): <https://www.ons.gov.uk> adresinden alındı
- Organisation et responsabilités du Ministère des Armées. (n.d.). Forces, French Ministry of Armed: <https://www.defense.gouv.fr/> adresinden alındı
- Ortaylı, İ. (2011). *Osmanlı'yı Yeniden Keşfetmek*. Timaş Yayınları.
- Ortaylı, İ. (2017). *Türkiye Teşkilat ve İdare Tarihi*. Ankara: Cedit Neşriyat.
- Ortaylı, İ. (2020). *Türklerin Tarihi*. İstanbul: Timaş Yayınları.
- Özbudun, E. (2018). Presidentialism vs. Parliamentarism in Turkey: An Assessment of the 2017 Constitutional Amendments. *Turkish Studie*, 401 - 418.
- Özdemir, H. (2018). *100 Soruda Hükümet Sistemleri*. Ankara: Seçkin.
- Özdikmen, T., & Kartın, C. (2021). Britanya'nın Demir Leydisi: Margaret Thatcher'ın 1983'e Kadar Yaşamı. *KTÜEFAD*, 49 - 61.
- Özkan, S. H. (2021). *Avrupa Tarihi*. Ankara: Ötüken .
- Öztop, S. (2023). Yerel Hizmetler ve Seçmen Davranışı. Y. Akın, & H. Ateş içinde, *Kazandıran İkili: Yerel Seçimlerde Kadın ve Gençler* (s. 235 - 253). Bursa: Ekin Basım Yayın Dağıtım.
- Palmer, J. (2000). *Domesday Book: A Complete Translation*. London: Penguin Classics.
- Parker, G. (1997). *The Thirty Years War*. Routledge.
- Parlak, B. (2014). Avrupa Birliği Perspektifinden Merkezi Yönetim – Yerel Yönetim İlişkileri. *TESAM Akademi Dergisi* , 299 - 313.
- Parmele, M. P. (1898). *A Short History of Germany*. New York: Charles Scribner's Sons.

- Pascall, G. (1997). Women and the Family in the British Welfare State: The Thatcher/Major Legacy. *Social Policy & Administration*, 209 - 305.
- Pearson, M. P. (2024, September 18). *Stonehenge*. Encyclopedia Britannica: <https://www.britannica.com/topic/Stonehenge> adresinden alındı
- Pelister, T. G. (2014). Tarihsel Gerçeklik ve Dram İlişkisi: Gerçek ya da Yapıntı Karakter Olarak Jeanne d'Arc. *Yedi: Sanat, Tasarım ve Bilim Dergisi*, 27 - 38.
- Phillips, G. (2009). *The British Economic Crisis: From Thatcher to Brown*. London: Routledge.
- Pierre, J. (1995). *Bureaucracy in the Modern State: An Introduction to Comparative Public Administration*. Edward Elgar Publishing.
- Pierre, J. (2020). Nudges against pandemics: Sweden's COVID-19 containment strategy in perspective . *POLICY AND SOCIETY*, 478 - 493.
- Price, R. (2023). *France: A Short History*. Wiley.
- Pugh, M. (2000). *Women and the Women's Movement in Britain*. Macmillan Press.
- Pugh, M. (2010). *Speak for Britain!: A New History of the Labour Party*. London: Vintage.
- Regeringsformen. (1974). Instrument of Government.
- Rendall, J. (1985). *The Origins of Modern Feminism: Women in Britain, France and the United States 1780-1860*. Macmillan.
- Reuter, T. (1991). *Germany in the Early Middle Ages 800-1056*. Routledge.
- Rhodes, R. (2011). *The State of Governance in Britain*. Cambridge: Polity Press.
- Rhodes, R. A. (1997). *Understanding Governance: Policy Networks, Governance, Reflexivity and Accountability* . Buckingham: Open University Pres .
- Roberts, J. (2015). *Avrupa Tarihi/ The Penguin History of Europe*. İstanbul: İnkılap Kitapevi.

- Roman Law Research*. (2024, August 12). The George Washington University: <https://law.gwu.libguides.com/romanlaw> adresinden alındı
- Rosenhaft, E. (2003). Women, Work and the Family. U. Frevert içinde, *A History of Women in Germany*. Berg Publishers.
- Rowbotham, S. (1999). *A Century of Women: The History of Women in Britain and the United States*. Viking.
- Sadioğlu, U., & Ömürgönülşen, U. (2011). Yerel Yönetim Personel Sistemlerinde Reform Çalışmaları: Alman ce Türk Deneyimlerinden Yansıyan Eğilimler ve Türkiye İçin Çıkarılabilecek Bazı Dersler. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 129 - 171.
- Sadioğlu, U., Dede, K., & Yüceyılmaz, A. (2017). Yeni Büyükşehir Belediye Modelinde Belde Belediyelerini Sonu: Değirmendere Örneği. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 95 - 119.
- Salihoğlu, P. D. (1988). Almanya'da Ondokuzuncu Yüzyıldaki Kadın Hakları Tartışmalarına Bir Bakış. *Hacettepe Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi*, 33 - 47.
- Sawyer, P. (1997). *The Oxford Illustrated History of the Vikings*. New York: Oxford University Press.
- Sayarı, S. (2020). The Changing Dynamics of Executive–Legislative Relations in Turkey under the Presidential System. *Southeast European and Black Sea Studies*, 29 - 45.
- Schefold, D. (2012). Local Government in Germany. A. M. Moreno içinde, *Local government in the Member States of the European Union: a comparative legal perspective* (s. 233 - 256). Madrid: INSTITUTO NACIONAL DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA.
- Schmid, G. (2006). Social risk management through transitional labour markets. *Socio-Economic Review*, 1 - 33.
- Schwarzer, A. (1975). *Der kleine Unterschied und seine großen Folgen*. Fischer Verlag.

Scott, F. D. (1988). *Sweden, The Nation's History*. Southern Illinois University Press.

Seldon, A. (2005). *Blair*. New York: Free Press.

Sex Discrimination Act. (1975). [legislation.gov.uk: https://www.legislation.gov.uk/ukpga/1975/65/enacted](https://www.legislation.gov.uk/ukpga/1975/65/enacted) adresinden alındı.

Shipman, T. (2016). *All Out War: The Full Story of How Brexit Sank Britain's Political Class*. London: William Collins.

Smith, B. G. (2008). *The Oxford Encyclopedia of Women in World History*. Oxford: Oxford University Press.

Smith, J. (2020). *The Ancient History of Britain: From Neolithic to Roman Conquest*. London: Historical Press.

Sobacı, M. Z. (2007). Köy Yönetimlerinde Reform İhtiyacı ve Çağdaş Yönetişim Yaklaşımları. *Çağdaş Yerel Yönetimler Dergisi*, 5 - 27 .

Sobacı, M., & Bıçkılı, D. (2011). erel Yönetimden Yerel Yönetişime: Post-Fordizm Bağlamında Yerel Yönetimleri Anlamak. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 275 - 295.

Stenton, F. (1971). *Anglo-Saxon England*. New York: Oxford University Press.

Stephenson, J. (2001). *Women in Nazi Society*. London: Pearson Education.

Sumption, J. (2023). *The Hundred Years War Vol V: Triumph and Illusion*. London: Faber & Faber.

Töner, B. (2019). *Osmanlı - Türk Anayasal Gelişmeleri*. Yapı Kredi Yayınları.

Türkiye Cumhuriyeti Anayasası. (1982).

Türkiye Cumhuriyeti Dışişleri Bakanlığı. (2025). <https://www.mfa.gov.tr/default.tr.mfa> adresinden alındı

Türkiye Cumhuriyeti Milli Savunma Bakanlığı. (2025). <https://www.msb.gov.tr> adresinden alındı

- Taşağıl, A. (2023). Hun, Gök Türk, Uygur Araştırmalarının Gelişimi. *Tarih Dergisi*, 413 - 440.
- Tacitus. (1948). *Germania*. çev. H. Mattingly: Penguin Classics.
- Tansuğ, Ç. (2023). Merkezi İdareyle İlişkileri Bakımından Fransız Hukukunda Mahalli İdareler . *İstanbul Hukuk Mecmuası*, 261 - 300.
- Tekeli, Ş. (1982). *Kadınlar ve Siyasal Toplumsal Hayat*. İstanbul: Birikim Yayınları.
- Tekeli, Ş. (1986). Emergence of the new feminist movement in Turkey. D. D. (Ed.) içinde, *The New Women's Movement* (s. 179 - 199). Sage.
- Tekeli, Ş. (2005). Women's political representation in Turkey: An overview. *Unpublished paper, KA-DER*.
- Tekeli, Ş. (2010). The Turkish Women's Movement: A Brief History of Success. . *Quaderns de la Mediterrània*, 47 - 55.
- Thane, P. (1991). *Women in the British Labour Market: From the Second World War to the Present*. In *Unequal Opportunities: Women's Employment in England 1800-1918*. Blackwell Publishers.
- The role of the President of the Republic*. (2024, 11 10). Présidence de la République Française: <https://www.elysee.fr> adresinden alındı
- Thompson, E. P. (1963). *The Making of the English Working Class*. New York: Vintage Books.
- Tocqueville, A. d. (2008). *The Old Regime and the French Revolution*. New York: Harper Perennial.
- Togan, A. Z. (1981). *Umumi Türk Tarihine Giriş*. Enderun Kitapevi.
- Toprak, Z. (2019). *Türkiye'de Kadın Özgürlüğü ve Feminizm*. İstanbul: İş Bankası Yayınları.
- Travers, T. (2015). *London's Boroughs at 50*. London: Biteback Publishing.

- United Nations. (2015). *ransforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development*. United Nations.
- Vincent, N. (2012). *Magna Carta: A Very Short Introduction*. Oxford: Oxford University Press.
- Wallace-Hadrill, J. M. (1962). *The Long-Haired Kings and Other Studies in Frankish History*. London: Methuen.
- Wehler, H.-U. (1985). *Deutsche Gesellschaftsgeschichte, 1700 - 1815*. C.H. Beck.
- Weimarer Reichsverfassung. (1919).
- Wiktorsson, P.-A. (2001). *Magnus Erikssons Landslag enligt Cod. Ups. B 23*. Stockholm: Svenska Fornskriftsällskapet.
- Williams, A. (1995). *The English and the Norman Conquest*. Woodbridge: The Boydell Press.
- Wilson, D., & Game, C. (2002). *Local Government in the United Kingdom*. London: Palgrave Macmillan.
- Wilson, D., & Game, C. (2011). *Local Government in the United Kingdom*. Macmillan International Higher Education.
- Wilson, P. H. (2009). *The Thirty Years War: Europe's Tragedy*. Cambridge: Belknap Press.
- Wilson, P. H. (2016). *Heart of Europe: A History of the Holy Roman Empire*. Bellknap Press.
- Wilson, P. H. (2016). *The Holy Roman Empire: A Thousand Years of Europe's History*. Penguin Books.
- Winkler, H. A. (2007). *Germany: The Long Road West, 1789-1933*. Oxford: Oxford University Press.
- Winkler, H. A. (2007). *Germany: The Long Road West. Volume II: 1933–1990*. Oxford University Press.

- Wolfram, H. (1997). *The Roman Empire and Its Germanic Peoples*. London: University of California Press.
- Wollmann, H. (2024). *Local Government and Governance in Germany: Challenges, Responses and Perspective*. Berlin: Springer.
- Wood, I. (1994). *The Merovingian Kingdoms 450 - 751*. London: Longman.
- Woods, N. (2020). *The Politics of Development: The Role of the Foreign, Commonwealth and Development Office*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Woolf, G. (1998). *Becoming Roman: The Origins of Provincial Civilization in Gaul*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Yılmaz, H. (2020). Almanya'nın Federal ve Parlamenter Yapısının Kuvvetler Ayrılığı İlkesi Üzerinden İncelenmesi. *Analytical Politics, Vol. 1 Number 2*, 40 - 53.
- Yamaç, M. (2014). arihsel Gelişim İçinde Üniter Bir Yapıda Yerel Yönetim: İngiltere Örneği. *Sosyal Bilimler Metinleri*, 1 - 18.
- Yayla, A. (2019). Yeni Hükümet Sistemi ve Yürütme Yetkisi Üzerine Değerlendirme. *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 1 - 24.
- Zürcher, E. J. (2004). *Modernleşen Türkiye'nin Tarihi*. İletişim Yayınları .
- Zihnioğlu, Y. (2003). *Kadınsız İnkılap: Nezihe Muhiddin, Kadınlar Halk Fırkası, Kadın Birliği*. Metis Yayınları.
- (2025). Auswärtiges Amt: <https://www.auswaertiges-amt.de/de/aamt> adresinden alındı.
- (2025). Bundesministerium der Verteidigung: <https://www.bmvg.de/de> adresinden alındı.