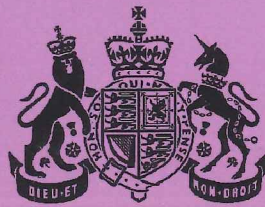


ARI | 
HAREKETİ

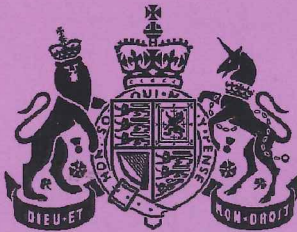


İngiltere Büyükelçiliği
Ankara



KADIN ADAYLARI DESTEKLEME VE EĞİTME DERNEĞİ

AVRUPA SOSYAL POLİTİKASI VE KADIN HAKLARI



İngiltere Büyükelçiliği
Ankara

ARI | 
HAREKETİ



KADIN ADAYLARI DESTEKLEME VE EĞİTME DERNEĞİ

**AVRUPA SOSYAL POLİTİKASI
VE
KADIN HAKLARI**

1.Basım : Ekim 2005

Kitabın Orijinal Adı: Avrupa Sosyal Politikası ve Kadın Hakları

ARI Toplumsal Katılım ve Gelişim Vakfı*

ARI Toplumsal Katılım ve Gelişim Vakfı ARI Hareketi bünyesinde faaliyetlerini sürdürmektedir.

Büyükdere Caddesi Oyal İş Hanı

No: 108-1 Kat: 4 Esentepe İstanbul

Tel: (0212) 211 9071- 72-73- Fax: (0212) 211 9083

<http://www.ari.org.tr> e-mail: arihareketi@ari.org.tr

Kadın Adayları Destekleme ve Eğitim Derneği (KA-DER)

İrfan Baştuğ Sok. Yuva 5 Apt. No: 15/7

Esentepe İstanbul

Tel: (0212) 273 2535- 288 3271 Fax: (0212) 273 2536

<http://www.ka-der.org.tr> e-mail: kadergm@e-kolay.net

Bu kitap İngiltere Büyükelçiliği'nin katkılarıyla basılmıştır.

Kaynak gösterilerek alıntı yapılabilir.

Para ile satılamaz.

Hazırlık Baskı ve Cilt: Bay Matbaa Baskı Teknolojileri Merkezi Sanayi ve Tic. A.Ş

Ahi Evren caddesi Ata Center N0: 3 / 2. Bodrum Maslak

Tel: (0212) 285 9777

<http://www.baymatbaa.com> e-mail: info@baymatbaa.com

İÇİNDEKİLER

I.BÖLÜM: AVRUPA SOSYAL POLİTİKASI

I. Sosyal Politika Nedir?.....	2
II. Avrupa Birliği Sosyal Politikası.....	3
Amaç ve Tarihçe.....	3
Sosyal Politikanın Ortakları.....	6
Sosyal Politikanın Finansal Boyutu.....	7
Sosyal Politika ve Lizbon Stratejisi.....	10
III. Avrupa İstihdam Stratejisi ve Sosyal Politika.....	11
İstihdam Edilebilirlik.....	12
Uyum Yeteneği.....	13
Girişimcilik.....	13
Eşit Fırsatlar.....	14
IV. Avrupa Sosyal Politikası'nın Geleceği.....	14
Yeni Sosyal Ajanda (2006-2010).....	15

II.BÖLÜM: EŞİTLİK POLİTİKALARI

Giriş.....	18
I-Avrupa Birliğinde Kadın Erkek Eşitliği	
Politikalarının Tarihsel Gelişimi.....	18
II-Direktifler.....	19
Kadın Erkek Eşitliği ile Doğrudan İlgili	
Olan Direktifler.....	19

75/117/EEC Sayılı Konsey Direktifi- Eşit Değerde İşe Eşit Ücret.....	19
76/207/EEC Sayılı Konsey Direktifi- İşe Başvuruda, Mesleki Eğitim ve İşte Yükselmeye ve Çalışma Koşullarında Kadın ve Erkekler İçin Eşit Muamele.....	20
79/7/EEC Sayılı Konsey Direktifi- Sosyal Güvenlik Alanlarında Kadın ve Erkek İçin Eşit Muamele İlkesinin Tedricen Yürürlüğe Konulması.....	21
86/378/EEC ve 96/97/EC Sayılı Konsey Direktifleri- Özel Sosyal Güvenlik Planlarında Kadın ve Erkek İçin Eşit Muamele İlkesi.....	21
86/613/EEC Sayılı Konsey Direktifi- Kendi Hesabına Çalışan İşçiler ve Onlarla Çalışan Eşlerine Eşit Davranma İlkesi.....	22
92/85/EEC Sayılı Konsey Direktifi- Gebe, Doğum Yapmış ve Emzikli Kadın Çalışanların, Çalışma Hayatında Sağlık ve Güvenlik Koşullarının İyileştirilmesi.....	22
96/34/EC Sayılı Konsey Direktifi- Ebeveyn İzni.....	23
97/75/EC Sayılı Konsey Direktifi- Ebeveyn İzninin Birleşik Krallık ve Kuzey İrlanda'yı Kapsayacak Şekilde Değiştirilmesi.....	24
97/80/EC Sayılı Konsey Direktifi- Cinsiyet Temelinde Ayrımcılık Davalarında İspat Yükü.....	24
98/52/EC Sayılı Konsey Direktifi- Cinsiyet Temelinde Ayrımcılık Davalarında İspat Yükü İlkesinin Birleşik Krallık ve Kuzey İrlanda'yı	

Kapsayacak Şekilde Genişletilmesi.....	24
2002/73/EC Sayılı Konsey Direktifi- 76/207/EEC	
Sayılı Direktifin Değiştirilmesi ve Güncellenmesi.....	25
2004/113/EC Sayılı Konsey Direktifi- Mal ve	
Hizmetlere Ulaşımında Kadın ve Erkeklerle Eşit	
Muamele İlkesi.....	25
Kadın Erkek Eşitliği ile Dolaylı Olarak İlgili Olan	
Direktifler	26
97/81/EC Sayılı Konsey Direktifi-Kısmi Zamanlı	
İşçilere Karşı Ayrım Yapmama.....	26
2000/78/EC Sayılı Konsey Direktifi- İstihdamda	
ve İşte Eşit Muamele için Genel Çerçeve.....	27
III- Eylem Programları	27
1. Eylem Programı (1982-1985).....	27
2. Eylem Programı (1986-1990).....	27
3. Eylem Programı (1991-1995).....	28
4. Eylem Programı (1996-2000).....	28
5. Eylem Programı ve Kadın Erkek Eşitliği	
Alanında Topluluk Temel Çerçeve Stratejisi (2001-2005).....	29
Kadın Erkek Eşitliği Alanında Topluluk Temel	
Çerçeve Stratejisi.....	29
5.Eylem Programı.....	30
Özel Amaçlı Diğer Programlar	31
Değerlendirme	31
KAYNAKÇA	32

I. BÖLÜM

AVRUPA SOSYAL POLİTİKASI

I. Sosyal Politika Nedir?

Sosyal Politika özellikle 20. yüzyılın başlarında, refah toplumu oluşturmak üzere ekonomik anlamda gelişmeyi sürekli hale getirirken, sosyal haklar ve sorumlukların da açık bir şekilde ortaya çıkması ve güvence altına alınması fikri ile güçlenmeye başlamış ve 20. yüzyılın sonlarında kapsam ve yöntem anlamında önemli değişimler geçirerek günümüz toplum, devlet ve uluslararası yapısında önemli hale gelmiş bir kavramdır.

Sosyal politikanın öncelikli alanları arasında sosyal güvenlik, sağlık, iş bulma ve eğitim gibi politikalar ve yönetsel uygulamalar; suç oranı, işsizlik, emeklilerin sorunları gibi sosyal problemler; kadın-erkek eşitsizliği, dine ve ırka dayalı ayrımcılık ve yoksulluk gibi sosyal dezavantajlar ile tüm bu sorun ve konulara yönelik çözüm önerileri yer alır.

Refah devleti sosyal politika anlamında en önemli ve aslında tartışmalı kavramlardan bir tanesidir. Bu kavram yüzeysel bir şekilde “ekonomik refah” anlamda kullanılmamaktadır. Sosyal politika kapsamında refah devleti, ekonomik sorunların minimum düzeye indirildiği ve bu sorunların yanında toplumun tümünü ilgilendiren sosyal sorunların da giderildiği bir refah düzeyidir. Güçlü bir sosyal politikanın savunucuları, sosyal politikanın öncelikli alanlarında bahsedilen tüm noktalar ve bu noktalar dikkate alınarak uygulanan politikalar ile ancak gerçek anlamında bir refah toplumuna ulaşmanın mümkün olacağını belirtmektedirler. Bu anlamda ekonomik kalkınmışlık düzeyini bu sürecin son aşaması olarak değil, sadece önemli bir aşaması olarak görmek gereklidir. Refah devleti (welfare state), toplumun bu seviyeye gelmesi için gerekli önlemlerin alındığı ve uygun politikaların uygulandığı bir anlayışa sahip olmalıdır. Ancak gerekli sosyal politikalar ve refah devleti anlayışı farklı devletler ve kurumlar altında çeşitlilik gösterebilir. Avrupa Birliğinde bu terimi sosyal koruma (social protection) kavramı ile bağdaştırmak daha uygunken, Amerika Birleşik Devletleri’nde ekonomik boyut daha ön plana çıkarak “ihtiyacı olana ekonomik yardım sunulması” refah ile doğrudan bağdaştırılan politikadır.

Refah devleti kavramına karşı pek çok eleştiri de bulunmaktadır. Farklı ekonomik ve siyasi sistemler altında sosyal politika ve refah kavramları çok farklı şekillerde yorumlanabilir. Bu anlamda sistemden sisteme öncelikler değişebileceği gibi sosyal politikanın kolektif olarak önemi de büyük farklılıklar gösterebilir. Ekonomik kalkınma ve verimliliğin her zaman tam anlamda bir refah toplumu yaratmakta başarılı olamadığının açıkça görülmesi liberal sistemin en güçlü olduğu ülkelerde bile hem sosyal politikanın öneminin hem de boyutunun genişlemesine neden olmuştur. Ancak yine de siyasi sistemler ve devletin sosyal alanda ne kadar aktif olması gerektiği ile ilgili tartışmalar sosyal politikanın farklı ülke ve coğrafyalarda farklı biçimlerde gelişmesine neden olmuştur. Bazı ülkelerde devlet sosyal politika kapsamındaki her hakkın hem korunması hem sağlanması konusunda sorumlu iken, diğer bazı ülkelerde bu hakların temel olarak korunması

devletin sorumluluğunda olsa bile tüm bu alanlarda devlet, aktif olarak rol oynamamakta ve ekonomik kalkınma öncelikli hedef olarak korunarak özel sektöre ayrılmış bazı alanlara direkt olarak doğrudan müdahale etmemeye özen göstermektedir. Özellikle refah kavramına toptan karşı çıkan neo-liberal siyasetçiler (özellikle Avrupa’da) ise refah kavramı ile sosyal politikanın altında ele alınan pek çok konuya, hem ekonomik gelişmeyi olumsuz etkiledikleri hem de kişisel özgürlüklerin ihlali anlamına geldikleri gerekçesiyle toptan karşı çıkmaktadırlar.

II. Avrupa Birliği Sosyal Politikası

Amaç ve Tarihçe¹

Avrupa Birliği Sosyal Politikası, üye ülkelerdeki çalışanların yaşam ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi, işçi ve işveren kesimleri arasında diyalog kurulması ve üye ülkelerin sosyal politikaları arasında uyum sağlanması amacıyla geliştirilmiştir. Bu politika bugüne kadar toplumda dezavantajlı durumda bulunan (kadınlar, işsizler, özürllüler, yaşlılar ve farklı nedenler ile ayrımcılığa uğrayanlar) birçok kişi ve kesimin sosyal ve ekonomik durumlarının iyileştirilmesi konusunda önemli rol oynamıştır. Birlik, sosyal alanda üye devletlere belirli bir modeli uygulama zorunluluğu getirmemektedir. Bu çerçevede üye devletler, kendi yapılarına uygun sistemi seçmekte serbesttirler. Sosyal politika üye devletlerin birincil sorumluluğundadır ve Avrupa çapında bir uygulamanın gerekli görüldüğü alanlar dışında ülke sınırları içerisinde uygulanacak olan sosyal politika, o ülkenin kendi iç işi olarak kabul edilmektedir. Bununla birlikte, ulusal sistem içinde yer alması gereken belirli sosyal standartlar bulunmaktadır. Bu standartlar Avrupa Birliği’nin temel ilkelerinden yetki ikamesi² (subsidiarity) ilkesine uygun olarak belirlenir ve Avrupa çapında uygulanacak olan ortak politikalar ile ulaşılması öngörülen ortak hedefler ortaya konur. Tüm Avrupa Birliği ülkeleri bu şekilde karara bağlanmış sosyal politika konularını kendi ülkelerinde de uygulamaya geçirmek zorundadır. Ayrıca bu politikalar sadece o ülke vatandaşları için değil o ülkede yaşayan tüm Avrupa vatandaşları için de hiçbir ayrımcılığa yer bırakmayacak şekilde uygulanmak zorundadır.

Birliğin tamamında uygulanmak üzere bir sosyal politika oluşturulması her zaman önemli bir tartışma konusu olarak ortaya çıkmış ve Birliğin içindeki farklı ülkeler ve siyasi akımlar tarafından yıllardır süregelen tartışmalardan biri haline gelmiştir. AB daha çok ekonomik ağırlığı olan bir yapı olarak Avrupa Ekonomik Topluluğu (AET) adı altında 1957’de kurulduğunda tabii ki öncelikli hedef ekonomik anlamda Avrupa’nın kalkınmasını sağlamaktı. Bu anlamda sosyal yapıyı ve ilgili sosyal politikaları üst seviyede tutma çabasının bu ekonomik gelişmenin önünde

¹ Temel Kaynaklar: Avrupa Komisyonu, www.cec.eu.int ; “Sosyal Avrupa’nın Geliştirilmesi”, Türkçe Yayınlar/Broşürler, Avrupa Komisyonu Türkiye Temsilciliği, www.deltur.cec.eu.int

² Bir konu veya sorunla ilgili olarak Avrupa Birliği boyutunda bir çözümün gerekli olduğu durumlarda çözüm AB’nin tamamında uygulanmak üzere Birlik yapısı altında oluşturulur. “Yetki ikamesi” hangi konuların AB’nin hangi konuların üye ülkelerin sorumluluğuna girdiğinin belirlenmesi anlamında çok önemli bir kavram olarak ortaya çıkmıştır. Avrupa çapında bir çözümün gerekli olduğu konularda AB’nin yetkisi altında bir çözüm veya politika belirlenir. Diğer konular ülkelerin kendi sorumluluğunda ve egemenlik alanlarındadır.

engel olup olmayacağı ile ilgili önemli soru işaretleri ve tartışmalar mevcuttu. Özellikle neo-liberal kesim, sosyal politikaların ekonominin önünde engel olacağını düşünüyor ve aşırı korumacı sosyal politikaların altında zarar gören bir ekonomik gelişme yerine, minimum seviyede uygulanacak sosyal politikalar ve hızlı ekonomik gelişmenin toplumsal refahı sağlayacağına inanıyorlardı. Buna karşın, refah devleti modeline inananlar ise güçlü ve Avrupa'nın tamamında uygulanabilecek bir sosyal politikanın toplumsal refaha ve barışa ulaşmak için tek yol olduğunu savunuyorlardı.

Tüm bu tartışmalar çerçevesinde orta bir yol bulunarak sosyal politika alanında pek çok temel konu 1957'de imzalanan AET kurucu anlaşmasının kapsamına alınmıştır. Anlaşmanın 117. ve 128. maddelerini kapsayan 12 madde Avrupa sosyal politikasının temelini oluşturmuştur. Ancak bu maddelerin kapsamı oldukça sınırlı tutulmuş ve AET'ye bunların uygulanması ile ilgili çok dar kapsamlı bir yetki verilmiştir. AET kurucu anlaşmasında sosyal politika alanında bulunan konuları şu başlıklar altında özetlemek mümkündür:

- istihdam,
- iş hukuku ve çalışma koşulları,
- mesleki eğitim,
- sosyal güvenlik yasalarının tanınması,
- iş kazalarının ve meslek hastalıklarının önlenmesi,
- işçi sağlığının korunması,
- işçiler ile işverenler arasında toplu pazarlıklar

Ortaya çıkan sosyal politika hem içerik, hem AET kurumlarının yetkisi hem de ayrılan fonlar anlamında oldukça dar kapsamlıydı. İşçilerin Topluluk içinde serbest dolaşımı ile ilgili düzenlemeler en büyük yeri tutuyordu. Roma Antlaşması'nın öncelikle kişilerin serbest dolaşımı olmak üzere birçok alanda sosyal politikanın yasal çerçevesini belirlemesine ve sosyal alandaki çalışmaları desteklemek amacıyla bir Avrupa Sosyal Fonu oluşturmaya rağmen, söz konusu alandaki ilk çalışmalar 1974 yılında ilk sosyal eylem programının hazırlanmasıyla başlamıştır. Bu programlar kapsamında gerçekleştirilen faaliyetler, uzun süre yalnızca çalışanların sağlığı, kadın sağlığı ve çalışma koşullarının güvenliği konularında yoğunlaşmıştır.

1986 yılında imzalanan Avrupa Tek Şartı kapsamında yer alan sağlık ve güvenlik ile ilgili düzenlemeler sosyal politikanın alanının genişletilmesinde önemli rol oynamıştır ancak esas olarak, sosyal politika alanında 1989 yılında Birleşik Krallık dışındaki üye devletler tarafından kabul edilen Avrupa Sosyal Şartı önemli bir dönüm noktası olmuştur. Avrupa Sosyal Şartı içerisinde yer alan temel hakları şöyle sıralamak mümkündür:

- serbest dolaşım hakkı,
- çalışma ve ücret hakkı,

- daha iyi yaşama ve çalışma şartlarına sahip olma hakkı,
- ilgili üye devlette yürürlükte olan düzenlemelere göre sosyal güvenlik hakkı,
- örgütlenme ve toplu sözleşme hakkı,
- mesleki eğitim hakkı,
- kadın ve erkek arasında eşit muamele görme hakkı,
- işçiler için bilgilendirilme, danışılma ve yönetime katılma hakkı,
- işte korunma ve güvenlik hakkı,
- çocuklar ve ergenlik çağındaki gençler için yasalarla korunma hakkı,
- yaşlılar için emeklilikten sonra düzenli bir yaşam standardına sahip olma hakkı,
- engelliler için sosyal ve mesleki entegrasyon hakkı

İngiltere'nin katılmadığı Sosyal Şart, bağılayıcılıktan yoksun bir siyasi deklarasyon olarak kalmıştır. Bunun da ötesinde, İngiltere'nin söz konusu politikasına devam etmesi, Sosyal Şart'ın Maastricht Antlaşması'nın eki olarak kalmasına neden olmuştur. Avrupa Anayasası sürecinin tamamlanması ile birlikte Avrupa Sosyal Şartı'nın daha güçlü bir şekilde uygulanabilir hale gelmesi mümkün olacaktır. Söz konusu Protokol ve buna dayalı Sosyal Politikaya İlişkin Antlaşma, Birliğin sosyal politika alanında kural koyma yetkisinin kapsamını genişletmiştir ve sosyal taraflara, aralarında sağlayacakları diyalog yoluyla Birliğin sosyal alandaki yasama faaliyetlerine katılma imkanı vermiştir. Bu anlaşma ile ilgili alanlarda çoğunluk oyu yeterli olacak şekilde bağlayıcı karar alma yetkisi AB'ye verilmiştir.

AB mevzuatı için öneri hazırlama görevi Avrupa Komisyonu'na aittir. Komisyon AT Sosyal Şartı çerçevesinde Konseye ve Parlamenta yaklaşık 50 öneri sunmuştur. Bu öneriler sonucunda sosyal politika anlamında önemli ilerlemeler sağlanmıştır. Örneğin, 1983'te yürürlüğe giren Çalışma Süresi Yönergesi'yle Avrupa'daki işçilerin çoğuna aşağıdaki haklar tanınmıştır:

- Her gün 11 saat dinlenme süresi;
- Altı saati aşan çalışma günlerinde bir dinlenme arası;
- Haftada en az 35 saat kesintisiz dinlenme süresi;
- Ortalama olarak 48 saati geçmeyen haftalık çalışma süresi;
- Yılda en az dört hafta ücretli izin;
- Normal olarak günde 8 saat ortalama gece vardiyası.

1997 Amsterdam Antlaşması, Avrupa sosyal politikası için bir başka önemli dönüm noktasıdır. Bu anlaşma ile birlikte sosyal politika gerçek anlamda AB çapında etkin hale getirilmiştir. Bunun ötesinde istihdam politikasının AB'nin sorumluluklarından biri olduğu kabul edilmiş ve özellikle ayrımcılık ile mücadele etmek üzere sosyal politika güçlendirilmiştir. Hem 1992'deki Sosyal Politika Antlaşması hem de Avrupa Sosyal Şartı Birlik üyelerinin hepsi tarafından imzalanmadığından Birliğin tamamında geçerli değildi. Amsterdam Antlaşması ile birlikte sosyal politika alanındaki bu bölünmüşlük sona ermiş oldu. Böylece sosyal politikanın tüm içeriği Birleşik Krallık dahil tüm AB ülkelerinde uygulanabilir hale gelmiştir. Ayrıca Avrupa İstihdam Stratejisi'nin uygulanması konusunda

ortaya çıkan yeni metotlar da Maastricht sonrası sosyal ortakların gerçekleştirdiği anlaşmalardan sonra sosyal politika anlamından en önemli gelişmelerde biri olarak kabul edilir.

Avrupa Birliği tarafından günümüzde uygulanan sosyal politika “Avrupa Sosyal Modeli” olarak adlandırılan bir model etrafında şekillenmiştir ve halen şekillenmektedir. Bu modelin tanımı 2002 yılı Mart ayında toplanan Avrupa Birliği Konseyinde yapılmıştır. Bu tanıma göre, “Avrupa Sosyal Modeli iyi ekonomik etkenlik, yüksek seviyede sosyal koruma ve eğitim ile sosyal diyalog üzerine kurulmuştur”. Bu tanım gereği sosyal modelin tüm üye ülkelerde uygulanan iki temel dayanağı vardır: sosyal diyalog kültürü ve hayati tehlikeye karşı en üst düzeyde sosyal koruma. Sosyal bütünlüğün iyi ekonomik performans ile bir arada olması gerekliliği de özellikle vurgulanmıştır. Bu anlamda aslında sosyal politika ve ekonomik gelişmenin birbirini engelleyen konular olmadığı ve ikisinin dengeli bir şekilde ilerleyebileceği açıkça ortaya konmuştur. Bu tanım AB tarafından 5 yıllık programlar halinde uygulanan ve Avrupa Sosyal Politikası’nın gelişimini şekillendirip öncelikli hedefleri belirleyen Sosyal Gündem’in de temelini oluşturmaktadır. 2001-2005 yılları için uygulamada olan Sosyal Ajandanın sonuna gelinmiş ve 2006-2010 Sosyal Ajandası AB tarafından hazırlanmıştır. Önümüzdeki ajandada da önemli olan nokta Avrupa Sosyal Modeli çerçevesinde ve ekonomi ve sosyal politika arasında belirli bir dengeyi koruyarak sosyal politikayı uygulamak, etkinleştirmek ve geliştirmektir. Sosyal Ajanda AB tarafından sosyal ortaklar ile birlikte hazırlanan bir programdır. Sosyal ortaklar, AB çapında aktif olan işçi ve işveren şemsiye örgütleri ile diğer ilgili sivil toplum kuruluşlarını (STK) kapsamaktadır ve yoğun bir diyalog ile bu kurumlar aktif olarak ajandanın hem şekillenmesi hem de uygulanmasında önemli roller alırlar.

Sosyal Politikanın Ortakları

Farklı sosyal aktörler arası diyalog, Avrupa sosyal politikasının temelini oluşturmaktadır. Diyalog ve bunun sonucu ortaya çıkan uzlaşma sosyal politikanın AB’nin diğer öncelikli alanları ile uyum içinde gelişmesini sağlar. Sosyal ortakların aktif katılımı demokratik anlamda da önemli bir boyuttur. Sosyal ortaklar, sendikalar ve işveren örgütleridir. Sendikaların ve işveren örgütlerinin Avrupa düzeyindeki birlikleri, kurallara uygun olarak, Avrupa istihdam ve sosyal politikasının biçimlenmesine katkıda bulunarak önemli bir rol oynarlar. 1985 yılında, Avrupa İşverenler Konfederasyonu (UNICE), Avrupa Sendikalar Konfederasyonu (ETUC) ve Kamu İştirakli İşletmeler Avrupa Merkezi (CEEP), düzenli olarak birlikte çalışmak üzere anlaşmışlardır.

1992’de yapılan Sosyal Politika Antlaşması, sendikaları ve işveren örgütlerini, Avrupa kurumlarına tavsiyelerde bulunan uzman danışma makamları haline getirmiştir ancak, onların ortak karar alıcılar konumuna gelmesi 1997 Amsterdam Antlaşması ile olmuştur. Şu andaki uygulamaya göre, sosyal ortaklar kendi aralarında bir antlaşma yaptıklarında, bu antlaşmayı Avrupa hukukuna

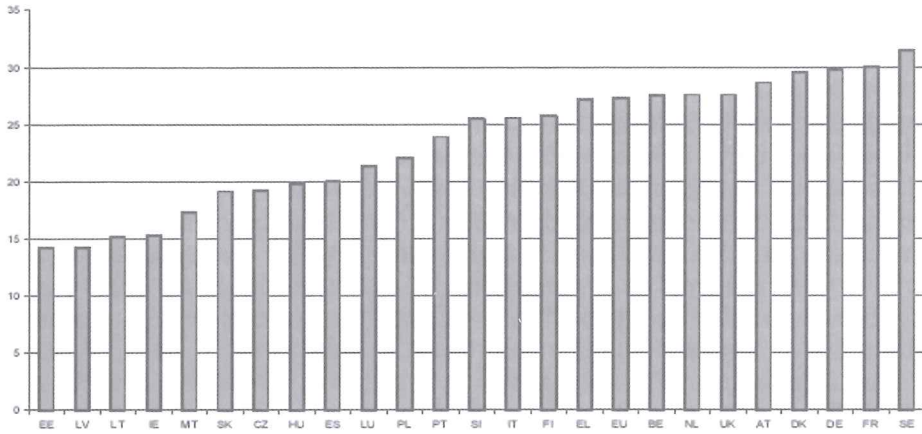
dönüştürölmek üzere Avrupa kurumlarına sunabilirler. İşçi ve işveren örgütleri, böylece, istihdam ve sosyal politika alanında daha büyük önem kazanmışlar, ortaklar haline gelmişlerdir. Sosyal politika, Avrupa'da ekonomik ve sosyal değişimin gereklerine yanıt verecekse, bu önemli ve gerekli bir önkoşuldur.

Sosyal ortakların bu şekilde birlikte çalışması, özellikle sosyal politikanın ekonomi ve istihdam politikaları ile de eşgüdüm içinde gelişmesine olanak sağlamaktadır ve bu da sistemin daha sürdürülebilir ve sağlıklı olarak işlemesine olanak vermektedir. Ekonomi ve istihdamdan bağımsız olarak geliştirilmiş bir sosyal politikanın hem uygulanması hem de gelişmesi gerçekçi olmayacaktır. Diğer dinamikler sosyal gelişme ve problemleri doğrudan etkilediğine göre, sosyal politikayı bu dinamikler ile ilişkili hale getirmek başarıya ulaşmak anlamında önemli bir adım olmuştur.

Sosyal Politikanın Finansal Boyutu

AB sosyal politikasının uygulanması, ölkeler ve sosyal ortaklar ile Avrupa vatandaşlarının bu konularda bilinçlendirilmesi gibi konular belirli bir finansal boyutun gerekliliğini de beraberinde getirmektedir. Avrupa Birliği düzeyinde çeşitli fonlar dolaylı yollardan da olsa sosyal politikayı desteklemekte veya sosyal politikanın hassasiyetlerini göz önüne alarak harcanmaktadır ancak, doğrudan sosyal politikanın gelişmesi için gerekli fonlar daha çok bilinçlendirme ve eğitim ile ilgili olarak AB üyesi ölkelerin uyumunu sağlamaya yöneliktir. AB üyesi ölkelerin kendi bütçelerinden yaptıkları harcamalar ise bu finansal boyutun önemli bir bölümünü oluşturmaktadır. Özellikle sosyal koruma harcamaları AB ölkelerinin Gayri Safi Milli Hasıllarının (GSMH) önemli bir bölümüne denk düşmektedir. Tablo-1 ve Tablo-2'de sosyal koruma harcamalarının GSMH'ye oranı ve bu harcamaların yıllar içindeki artışı incelenebilir. Sosyal koruma harcamalarının GSMH'ye göre yüzdeleri bakımından AB ortalaması %27 civarındayken, İsveç gibi sosyal politikaya daha da önem verilen ölkelerde bu oran %33 civarındadır. Yeni üye olan 10 ölkede ise genelde bu oranlar %20'nin altında seyretmektedir. AB üyeliği sonrası yakalanan istikrar ve ekonomik gelişmenin bir süre sonra sosyal alanda da kendisini hissettirdiğinin iki önemli örneği İrlanda ve Portekiz'in sosyal koruma harcamalarında 1990-2002 döneminde % 6,5'un üzerinde bir artış sağlanmasıdır. Bu anlamda yeni üye olan ölkelerde de sosyal koruma harcamalarında orta vadede bir artış beklemek yerinde olacaktır.

Tablo-1 Sosyal Koruma Harcamalarının GSMH'ye göre yüzdesi, 2001



Kaynak: Eurostat – ESSPROS

Tablo-2 Sosyal Koruma Harcamalarının Gerçek Gelişimi(%), 1990-2002

	1990-93 ²	1993-96	1996-99	1999-2002 ³	1990-2002 ²
BE	5.5	1.0	1.4	1.8	2.4
CZ	:	:	3.8	4.8	:
DK	4.3	2.8	0.8	1.6	2.3
DE	5.0	3.3	1.0	1.2	2.6
EE	:	:	:	:	:
EL	-0.7	3.6	8.1	5.8	4.1
ES	7.0	-0.4	1.6	3.7	3.0
FR	3.4	1.5	2.1	2.8	2.4
IE	6.6	3.0	4.7	11.9	6.5
IT	2.0	-0.4	2.4	2.5	1.6
CY	:	:	:	:	:
LV	:	:	:	:	:
LT	:	:	:	:	:
LU	7.9	4.6	5.3	5.6	5.8
HU	:	:	:	6.6	:
MT	:	:	:	1.9	:
NL	2.3	0.3	1.5	2.8	1.7
AT	4.0	2.8	2.5	1.7	2.8
PL	:	:	:	:	:
PT	10.3	3.4	7.3	6.1	6.8
SI	:	:	5.4	3.4	:
SK	:	:	3.7	0.6	:
FI	4.2	1.7	-0.6	1.2	1.6
SE	3.0	-0.8	1.2	3.1	1.6
UK	7.5	1.9	1.5	4.7	3.9
EU15	6.0	1.7	1.4	2.6	2.9
EU	:	:	:	:	:

Kaynak: Eurostat – ESSPROS

Her ne kadar, sosyal politika kapsamına giren sosyal ve istihdam ile ilgili konularda esas finansal yükümlülük ve yük üye ülkelere düşse de, AB'nin de bu alanda sadece belirli öncelikler ile oluşturduğu özel fonlar vardır ki bunlardan en önemlisi Avrupa Sosyal Fonu'dur. *Avrupa Sosyal Fonu (ASF)*, AB'nin insanlara yatırım yapmak için kullandığı mali araçtır ve 40 yıllık geçmişi ile en uzun süreli yapısal fon olma özelliğini korumaktadır. 1957'den beri, ASF, insanların iş beklentilerini iyileştirmek ve becerilerini geliştirmeye yardım etmek için üye devletlerce yapılan eylemlere katkıda bulunmak üzere bir ortak fonlama ilkesini kullanmıştır. 7 yıllık dönemler halinde ve bir program dahilinde uygulanan ASF son olarak 2000 yılında başlamıştır ve bu dönem 2006 yılı sonunda tamamlanacaktır. Böylece yeni bir 7 yıllık döneme girilecektir.

ASF'nin 3 önemli görevi bulunmaktadır:

- İşsizlik ile mücadele etmek,
- Avrupa'nın işgücünü ve şirketlerini gelişmelere karşı donanımlı kılmak,
- İnsanların iş piyasasından ayrılmasına engel olmak

İşsizlik ve küreselleşme ile birlikte gelen yoğun rekabet AB'nin şu anda karşı karşıya olduğu en önemli sorunlardandır. Bu sorunlar ile aktif olarak mücadele etmek için geçtiğimiz yıllarda AB, ASF'yi aktif olarak kullanmıştır. Bu fon doğrudan iş yaratılmasından ziyade, eğitim ve bilinçlendirme faaliyetleri için ve iş piyasasının daha iyi çalışmasına yönelik olarak sistem ve yapıların iyileştirilmesi amacıyla kullanılır. ASF'yi hangi önceliklere ayıracaklarına üye devletler kendileri karar verir. Fon kapsamında olduğu sürece farklı ülkelerin farklı önceliklere yönelmesi sistemin doğal bir sonucudur. ASF şu anda 5 öncelikli alanda fonlama yapmaktadır:

- Aktif bir iş piyasası politikasının geliştirilmesi,
- özellikle iş piyasasında sosyal dışlanma riskiyle karşı karşıya olan kişi ve gruplara yardım,
- iş piyasasında gerekli becerilerin kazanılması ve yaşam boyu öğrenim amacıyla genel eğitim ve mesleki eğitimin iyileştirilmesi,
- araştırma, bilim ve teknoloji alanlarında, personel intibak yeteneğinin, girişimciliğin ve işgücü becerilerinin arttırılması,
- kadınların serbest istihdamının ve istihdam edilebilirliğinin güçlendirilmesi ve emek piyasasında cinsler arası eşitsizliklere karşı savaşmak için tedbirler.

ASF bu 5 öncelikli alanda fonlama yaparken 6 temel mesajı vermek üzere programlanmıştır³:

- Avrupa istihdam stratejisinin temel destekleyicisi olmak;
- İnsanlara yatırım yapmak;

³ http://europa.eu.int/comm/employment_social/esf2000/introduction-en.htm

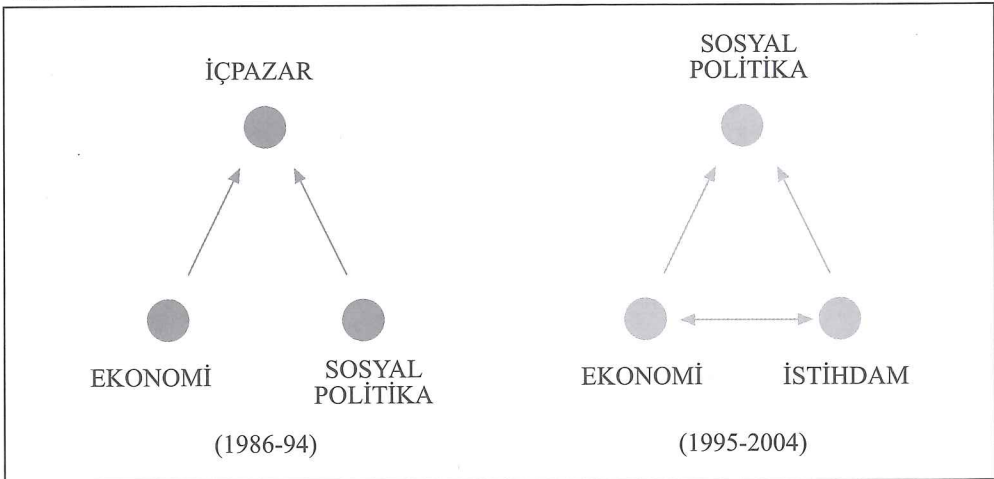
- Üye ülkelere daha fazla sorumluluk;
- Yönetimin/ıdari yapının sadeleştirilmesi;
- Ortaklıklar, yerel eylemler ve etki düzeyinin değerlendirilmesi;
- Yerel sorunlara yerel çözümler getirilmesini teşvik.

Sosyal Politika ve Lizbon Stratejisi⁴

İş, büyüme, çevre ve sosyal ağ AB vatandaşlarının en önem verdiği konular arasında yer almaktadır ve sosyal politikanın sağlıklı bir şekilde devamı için bu konulardaki sorunların da giderilmesi gerekmektedir. Ancak uluslararası rekabet, yaşlanan nüfus ve büyüme oranlarındaki düşüş Avrupa'nın sosyal ve çevre modellerini riske atacak şekilde bir tehlike oluşturmaya başlamıştır. İşte bu tehlikeyi gören AB üyesi ülkelerin devlet ve hükümet başkanları 2000 yılında Lizbon'da toplanarak daha sonra Lizbon Stratejisi adını alacak olan geleceğe dönük (yönelik) bir dizi reformu başlatmışlardır. Esas amaç 2010 yılında dünyanın en dinamik, en rekabetçi ve en bilgiye-dayalı ekonomisini yaratmaktır. Reform paketleri 28 ana amaç ve 120 ara-amaçtan oluşmaktadır.

AB'nin istihdam ve sosyal politikası ile ilgili temeller ilk olarak Maastricht anlaşması ile ortaya konmuş ve Lizbon Stratejisi ile de onaylanmıştır. Tablo-3'te de görüleceği üzere 1995'ten sonra AB'de sosyal politika, istihdam ve ekonomi anlamında entegre bir modele geçilmiştir. Bunların birbirinden ayrılamaz şekilde ve Birliğin devamı için hayati önemdeki dengeler ile birbirine bağlı olduğu ve ilgili politikaların birbirleriyle bağlantılı olarak ele alınması gerekliliği açıkça kabul edilmiştir.

Tablo-3



⁴ http://europa.eu.int/growthandjobs/index_en.htm

Ancak Lizbon Stratejisinin uygulanması anlamında ilk 5 yıllık dönemde hedeflenen seviyeye gelinememiştir. Ortaya konan bilgiler ile gerçek durumun birbirinden farklı olması, ortaya çıkan engellerin beklenenden daha güçlü etkiler ortaya çıkarması ve AB'nin iç dinamiklerindeki yavaşlama ve sorunlar bunun en büyük nedenlerinden biri olarak görülmektedir. Belki de Lizbon Stratejisinin hedeflerine ulaşma yolundaki en son ve en önemli darbe Avrupa Anayasası tartışmaları olmuştur. 2010 yılına başarı ile ulaşılması, ikinci ve son dönemine girilen stratejinin revizyonu ve AB içindeki problemlerin çözümünden geçmektedir. Buradan alınacak sonuç Avrupa sosyal politikası anlamında da belirleyici olacaktır.

III. Avrupa İstihdam Stratejisi ve Sosyal Politika

Sosyal politika, istihdam politikası ile doğrudan bağlantılı olarak ele alınmak zorundadır. Avrupa Birliği'nin şu anda karşı karşıya olduğu en önemli sorunlardan bir tanesi işsizliktir ve bu sorun sosyal problemleri de beraberinde getirmektedir. Bu anlamda istihdam, gerekli sosyal şartların teminat altına alınması ve sosyal politikanın da başarılı bir şekilde uygulanabilmesi için de büyük önem taşımaktadır.

İstihdam ve sosyal politikanın ekonomi ile de doğrudan bağlantılı olmasına karşın, bu 3 ayaklı sistemin iyi çalışması için sadece bir alandaki başarı yetmemektedir. Bunun en büyük örneği 1990'larda ortaya çıkan ekonomik büyümenin istihdam sorununu çözemesidir. Her ne kadar belirli oranda yeni istihdam yaratılmış da olsa işsizlik sorunu büyümeye devam etmiştir. İşte bu aşamada Avrupa Komisyonunun "Büyüme, Rekabet Gücü, İstihdam" başlıklı Beyaz Kitabı, 1993'ten başlayarak, AB'nin iş arayan dezavantajlı insanlar için sürdürülebilir istihdam ve daha iyi fırsatları nasıl sağlayabileceği konusunda yoğun bir tartışmaya yol açmıştır. Bu tartışmadan da, Amsterdam Antlaşmasında yer aldığı şekliyle 'Avrupa İstihdam Stratejisi' ortaya çıkmıştır. 1997 Lüksembourg Zirvesinde (Lüksembourg Jobs Summit), Avrupa devlet veya hükümet başkanları, geçmişe kıyasla daha aktif bir emek piyasası politikası geliştirmek amacıyla, ilk defa olarak bir 'istihdam kılavuz ilkeleri' setini kabul ettiler. İşsizler için sadece gelir desteği üzerinde yoğunlaşmak yerine; iş arayanların istihdam edilebilirliği, girişimcilik, işletmelerin ve çalışanların ekonomik ve teknolojik değişime uyum yeteneği, kadınlar ve erkekler için ve engelli insanlar için fırsat eşitliği konuları üzerinde durulmasına, önleyici tedbirlerin esas alınmasına karar verilmiştir. 5 yıl içinde gözle görülür bir ilerleme kaydedilmesi amaçlanmış ve sonuçlar 2002'de değerlendirilmiştir. Bu değerlendirme Avrupa istihdam stratejisinin geleceğinin önündeki engel ve sorunları kapsamlı bir şekilde ortaya koymuştur. Zaten 2000 yılından itibaren bu strateji Lizbon stratejisinin de en önemli boyutlarından biri haline gelmiştir. Bu anlamda 2002'deki değerlendirmede Lizbon Stratejisi temelinde 2010'da ulaşılması hedeflenen noktalar kabul görmüştür.

Mart 2002'de toplanan Lizbon Avrupa Konseyi Zirvesi, bu alanda 2010'a yönelik iki somut hedef ortaya koymuştur. Bunlardan ilki AB genelinde aktif çalışanların oranını %70'e yükseltmek, ikincisi ise çalışan kadın oranını %60'ın üzerine

çıkarmaktır. 2001 yılı Mart ayından toplanan Stockholm Avrupa Konseyi Zirvesi ise bu hedeflere iki ara bir nihai hedef eklemiştir. Buna göre 2005 yılında aktif çalışan oranı %67'ye yükselecek ve kadınlar için de bu oran %57'ye yükselecektir. Ayrıca 2010 yılında bu oran yaşlı çalışanlar için %50 olacaktır.⁵

Avrupa İstihdam Stratejisi, üye devletlere rehberlik etmekle kalmaz; aynı zamanda, bütün AB politikalarının ayrılmaz bir parçasını oluşturur. Bu anlamda bölgesel, ulusal ve Avrupa çapında olmak üzere strateji farklı seviyelerde etkin hale getirilebilir. Avrupa İstihdam Stratejisi'nin bir parçası olarak, üye devletler, emek piyasası politikalarını aşağıda gösterildiği biçimde işleyen yıllık bir döngü içinde koordine ederler:

1- Yılın başında, Komisyon'dan gelen bir teklif üzerine Konsey, "istihdam kılavuz ilkeleri" başlığı altında bir dizi öncelikli eylem alanlarını onaylar . Bu kılavuz ilkeler, somut hedefler içerirler.

2- Her ülke, kılavuz ilkelerin o ülkenin durumuna en uygun şekilde nasıl uygulamaya konulacağını gösteren bir ulusal eylem planı oluşturur. Bu süreçte çok çeşitli ortaklar yer almalıdır: sendikalar, işverenler, yerel ve bölgesel yönetimler.

3- Komisyon ve Konsey, her ulusal eylem planını beraberce inceleyip Aralık ayındaki Avrupa Birliği Konseyine (AB zirvesi) bir rapor sunarlar. Komisyon, aynı zamanda, gelecek yıl için Avrupa kılavuz ilkelerinin revizyonu üzerine bir tavsiye sunar.

İstihdam stratejisi kapsamında küçük ve orta boy işletmelere (KOBİ) özel önem verilmektedir. KOBİ'ler dinamik bir ekonomi yaratmakta önemli rol oynarken aynı zamanda da büyük şirketlere oranla daha fazla istihdam yaratma potansiyeline sahiptirler. Bu anlamda KOBİ'lerin desteklenmesi Avrupa Birliği'nin öncelikleri arasında yer almaya başlamıştır ve istihdam programı dahilinde de önemli bir yer tutmaktadır.

İstihdam Stratejisi 4 temel unsurdan oluşmaktadır ve birbirleriyle bağlantılı olarak bu 4 unsur altındaki başlıkların geliştirilmesi hedeflenmektedir:

- İstihdam edilebilirlik

Bu konu, iş arayanların becerileriyle ilgilidir. Eğitim, ileri eğitim, yeniden eğitim ve olumlu kariyer rehberliği, iş arayanların emek piyasasında istenilen becerilere ve uzmanlığa sahip olmalarını sağlamak için hükümetlerce kullanılabilecek olan araçlardır. Hedefleri şöyle sıralanabilir:

- Altı ay boyunca işsiz kalmadan önce, bütün genç insanlara, eğitim, yeniden eğitim, istihdam veya bir işyerinde uygulamalı staj imkanı sunulmalıdır.

⁵ http://europa.eu.int/comm/employment_social/

- İşsiz yetişkinlere, 12 ay boyunca işsiz kalmadan önce, özellikle ileri eğitim ve kariyer rehberliği yoluyla, yeni bir başlangıç sunulmalıdır.
- Her beş işsiz insandan en az bir tanesi, yeniden eğitim veya ileri eğitim alma fırsatına sahip olmalıdır.
- Okuldan ayrılma oranı azaltılmalı ve bir çıraklık sistemi oluşturulmalı veya mevcut sistem iyileştirilmelidir.

Üye ülke hükümetlerinin bu hedeflere ulaşabilmesi için, işveren ve işçi örgütlerinin, beceri kazanmaya yönelik staj, çıraklık, yeniden eğitim fırsatları ve diğer imkanların sayısını çoğaltacak anlaşmalara girmeleri gerekir.

- Uyum yeteneği

İşletmeler ve çalışanlar, gelişime ve değişime intibak etmek için baskı altındadır. Yeni teknolojiler ve değişen piyasa koşulları ile karşı karşıyadırlar. Bu intibak, aşağıdaki yollar ile kolaylaştırılmalıdır:

- sosyal ortaklar ile birlikte, modern ve esnek çalışma organizasyonu için stratejiler geliştirmek;
- bugünkü son derece çeşitli istihdam biçimlerinin yeni istihdam sözleşmesi tiplerini gerekli kılıp kılmadığını araştırmak;
- mümkün olan durumlarda, bireysel ve şirket-içi ileri eğitimleri özendirici hale getirmek.

- Girişimcilik

Yeni işler yaratılacak ise, işletmeler için hayatı basitleştirmek önemlidir. Bu nedenle, AB ülkelerinin amacı, yeni bir işletme kurmayı ve serbest çalışmayı aşağıdaki yolları izleyerek kolaylaştırmaktır:

- Küçük ve orta boy işletmelerin kurulmasının önündeki engelleri belirlemek ve gereken değişiklikleri yapmak;
- özellikle düşük ücretli işler bakımından, işçi üzerindeki vergi ve sigorta yükünü azaltmak;
- sosyal alanda, örneğin gönüllü sektör ve kooperatif sektöründe, nasıl daha fazla istihdam yaratılabileceğini araştırmak.

- Eşit fırsatlar

AB üyesi devletler, kadınların ve erkeklerin eşit kariyer fırsatlarına sahip olmalarını sağlamaya ve engelli insanların emek piyasasına entegrasyonlarını iyileştirmeye büyük önem vermektedir. Bu nedenle, aşağıda belirtilen önlemlerin alınmasına karar verilmiştir:

- Daha çok sayıda kadının çalışma hayatına girebilmelerini ve geçmişte erkeklerin başat olduğu branşlara sektörlere ve mesleklere giriş olanağına sahip olmalarını sağlamaya yönelik tedbirler almak;
- kadınların çalışma hayatına girmelerini veya çalışma hayatında kalmalarını kolaylaştırmak için çocuklara ve yaşlılara hizmet veren bakım tesislerinin mevcudiyetini iyileştirmek;
- engelli insanların iş bulmada yaşadıkları güçlüklerle özel önem vermek

IV. Avrupa Sosyal Politikası'nın Geleceği

Avrupa Sosyal Politikası'nın geleceği Avrupa ve dünyadaki gelişmeler ile doğru orantılıdır ve diğer etkenlerden bağımsız olarak incelenmesi olanaksızdır. Her ne kadar belirli programlar ve hedefler olsa da, bunlara karşı önemli tehditler de mevcuttur. Bu anlamda öncelikle sosyal politikanın önündeki önemli engelleri incelemek ve daha sonra geleceğe yönelik hedef ve programlara bakmak faydalı olacaktır.

Sosyal Politika'nın geleceği ile ilgili sorunlardan en önemlilerini 3 ana başlık altında toplayabiliriz⁶:

- Genişleme: 10 yeni ülkenin AB'ye katılması; hem sosyal standartların tüm AB'de minimum seviyede uygulanması, hem de ekonomik gelişmenin yeni ülkeleri de kapsayacak şekilde sürmesi anlamında önemli engeller ortaya çıkarmıştır. Önümüzdeki dönemde hem genişleme (Bulgaristan, Romanya, Türkiye, Hırvatistan) hem de son genişlemenin AB tarafından sindirilmesi süreci devam edecektir. Hem ekonomik hem sosyal standartları 15 üyeli bir AB'nin çok altında olan bu üye ülkelerin belirli standartları yakalaması için harcanacak çaba sosyal politikanın gelişimini ve etkinliğini yavaşlatabilecek bir etkidir.

- Yaşlanan nüfus: Avrupa'nın geleceği anlamında belki de en büyük tehlikelerden biri olan yaşlanan nüfus, özellikle sosyal güvenlik sistemi ve buna bağlı olarak ekonomik ve sosyal politikalar üzerinde olumsuz etki yapacaktır. Sosyal standartların hem yaşlı nüfus hem de çalışan kesim için korunabilmesi için çok ciddi önlemler alınması gerekmektedir. Bu Avrupa Sosyal Politikası'nın da ötesinde AB tarafından alınması gereken stratejik kararları gerektirmektedir.

⁶ "Report of the High-Level Group on the Future of Social Policy in an Enlarged European Union", European Commission, DG Employment and Social Affairs, May 2004

- Globalleşme: Avrupa'daki tüm ülkeler için ekonomik ve sosyal sorunlar yanında güvenlik sorunları (yasadışı göç ve terör gibi) da yaratan globalleşme, sosyal politikanın gelişimi ve uygulama kalitesi anlamında engeller oluşturmaktadır. Bu engeller yükselen rekabet seviyesinden kaynaklanan ekonomik problemler olabildiği gibi (özellikle Çin'den ve gelişmekte olan ülkelere kaynaklanan), göç ve terör ile birlikte artan sosyal problemlerin ortaya çıkardığı engeller olarak da karşımıza çıkmaktadır.

Yeni Sosyal Ajanda (2006-2010)⁷

Sosyal Ajanda AB tarafından sosyal ortaklar ile birlikte hazırlanan ve sosyal politikanın d6nemsel olarak gelişimini ve hedeflerini belirleyen bir programdır. Sosyal ortaklar, AB çapında aktif olan işçi ve işveren şemsiye 6rg6tleri ile diğeri ilgili sivil toplum kuruluşlarını kapsamaktadır ve yoğun bir diyalog ile bu kurumlar aktif olarak ajandanın hem şekillenmesi hem de uygulanmasında önemli roller alırlar. Son sosyal ajanda 2001-2005 dönemini kapsamaktadır. Yeni sosyal ajanda ise 2010 yılına kadar olan dönemi kapsayacaktır. Yeni sosyal ajanda Avrupa sosyal modelinin Lizbon Stratejisi'nin altında yer alan büyüme ve istihdam hedefleri çerçevesinde modernizasyonunu amaçlamaktadır. Bu anlamda Avrupa'da sosyal politikanın geleceğeri anlamında büyük önem taşıyan bir dönem olacaktır. Ajanda, herkese istihdam ve eşit olanaklar sunulmasına ve AB'nin gelişiminin toplumun her kesimine ulaşmasına odaklanmaktadır.

Diğeriğine göre daha dinamik bir yapısı bulunan yeni sosyal ajandanın 2 temel önceliğeri bulunmaktadır:

- İstihdam
- Yoksullukla mücadele ve fırsat eşitliğinin desteklenmesi

Yeni Ajanda diğerilerinden farklı olarak çok açık tedbirler ortaya koymakta ve geleceğeri yönelik olarak da bir yol haritası oluşturmaktadır. Özellikle yoksullukla mücadele anlamında yeni tedbirler düşünölmüştür. 2001 verilerine göre genişlemiş bir AB'nin %15'i kalıcı yoksulluk riski altında bulunmaktadır. Bunlar AB için kabul edilemez yükseklikte verilerdir. Ayrıca bu durum hem sosyal hem ekonomik anlamda istikrarı tehdit etmektedir. İstihdam anlamında ise daha gerçekçi hedefler öngörölmüştür. 2010 yılında tam istihdama ulaşılmasının mümkün olmadığı ve ancak bu tarihe kadar 6 milyon yeni istihdam yaratılabileceğeri Avrupa Komisyonu tarafından belirtilmiştir.

Avrupa İstihdam Stratejisi yeni ajandanın da en önemli araçlarından biri olarak ortaya çıkmıştır. AB'de istihdam anlamında 4 temel öncelik belirlenmiştir:

- İşçi ve işverenlerin yeni koşullara adaptasyonunu yükseltmek;
- daha fazla sayıda insanın işgücüne katılımını ve işgücü piyasasında kalmasını çekici hale getirmek;

⁷ Yeni Sosyal Ajanda'nın tam metnine bu adresten ulaşmak mümkündür:
http://europa.eu.int/comm/employment_social/social_policy_agenda/social_pol_ag_en.html

- işçilere daha fazla ve daha etkili olarak yatırım yapılması;
- daha iyi bir yönetim ile reformların gerçekten uygulanmasının sağlanması.

Planlanan yeni program altındaki Avrupa Sosyal Fonu yaklaşık olarak 63 milyar Euro değerindedir ve bu, üye ülkelerdeki uygulamaya yardımcı olarak Avrupa istihdam stratejisini desteklemektedir. AB'nin yeni istihdam olanakları yaratması gerekliliği çok açıktır ancak, her ne pahasına olursa olsun yeni istihdam olanakları yaratılmalıdır gibi bir görüş de kabul görmemektedir. Ajanda açıkça ortaya koymaktadır ki ihtiyaç duyulan şey kaliteli işlerdir. Buradaki "kaliteli iş" kavramı 6 temel noktayı içermektedir:

- Çalışma yerinde yüksek sağlık ve güvenlik standartları;
- çalışanların iş ve ev yaşamını dengelemesine yardımcı olacak esnek çalışma programları;
- özellikle ailesi olan çalışanlara yardım amaçlı kreş vb hizmetlerin sunulması;
- hizmet-içi ve sürekli eğitim ile yeni beceriler kazandırılması;
- yeterli sosyal koruma;
- işçi ve işveren temsilcileri arası etkin diyalog.

Yeni Sosyal Ajandada sosyal diyalog ve sosyal ortakların önemi artarak sürmektedir. Ayrıca sivil toplum kuruluşları da artık Avrupa Komisyonu tarafından önemli aktörler arasında sayılmaktadır. Bu anlamda artık daha fazla diyalog ile ihtiyaçlara uygun ve daha gerçekçi politikalar üretilmesi mümkün olacaktır. Bu durum bir yandan da AB içindeki demokrasiyi de arttırmaktadır.

Yeni üye olan ülkelerin özellikle işçilerin serbest dolaşımı çerçevesinde sisteme entegre olmaları da yeni Ajandanın konularından bir tanesidir. 8 yeni ülkeye uygulanan geçiş dönemleri gözden geçirilecek ve bunların nasıl çalıştığı incelenecektir. Bu analiz Komisyon tarafından 2006 yılında Konseye sunulacak olan geçiş dönemleri ile ilgili raporun da temelini oluşturacaktır.⁸

Yeni Ajandanın kapsamına giren bir diğer önemli konu da ayrımcılıkla mücadeledir. Avrupa Komisyonu geçtiğimiz yıllarda yapılan çalışmalar temelinde bu konuda bir Beyaz Kitap yayınlacaktır. Bunu takiben de konu ile ilgili planlı bir politika ortaya çıkacaktır. Özellikle son genişlemenin getirdiği sorunlardan biri olarak başta Roma azınlığı olmak üzere azınlıklara özel önem verilecektir. Bunların dışında engelliler ve toplumsal cinsiyet eşitliği konularında da çalışmalar devam edecektir. Avrupa Birliği Konseyinin Haziran 2004'deki isteği üzerine, Komisyon yakın zaman içerisinde "Avrupa Toplumsal Cinsiyet Enstitüsü"nün kurulmasını önerecektir. Bu Enstitü, AB tarihinde önemli bir adım olacaktır ve Avrupa Komisyonu ile üye ülkelere, kadın-erkek eşitliği alanındaki amaçların gerçekleştirilmesi ve politikaların uygulanması konularında destek olacaktır.

⁸ <http://europa.eu.int/rapid/pressReleasesAction.do?reference=MEMO/05/41&format=HTML&aged=0&language=EN&guiLanguage=en>

II. BÖLÜM

EŞİTLİK POLİTİKALARI

Giriş

Kadın erkek eşitliği topluluk hukukunun temel ilkelerinden biridir. Avrupa Birliğinin bu alandaki amaçları; kadın ve erkeklere eşit muamele ve eşit fırsatları garanti altına almak ve cinsiyet temelli her türlü ayrımcılıkla mücadele etmektir.

Avrupa Birliği'nin kurucu Antlaşmasının revize edilmesinin ardından kadın erkek eşitliği konusu, antlaşma içinde daha önemli bir konuma getirilmiştir. Antlaşmanın ikinci maddesine göre; kadın erkek eşitliğini geliştirmek Topluluğun temel görevlerinden biridir. Topluluk eşitsizlikleri gidermeyi ve her eyleminde kadın erkek eşitliğini geliştirmeyi amaçlamalıdır (Madde 3(2)). Kadın erkek eşitliğinin Topluluğun tüm politika ve programlarına uygulanması "Gender Mainstreaming" yani "Kadın Erkek Eşitliğini Ana Politika ve Programlara Yerleştirme" olarak adlandırılmaktadır.

Antlaşmanın 13.Maddesi Konseye, cinsiyet temelli her türlü ayrımcılıkla mücadele için yetki vermektedir.

Kadın erkek eşitliği aynı zamanda kurucu Antlaşmanın sosyal hakları düzenleyen bölümünde de, iş yerinde eşit muamele, eşit veya eşit değerde işe eşit ücret gibi konularda ele alınmaktadır (Madde 137 ve 141).

Temelde ekonomik bir birliktelik olarak ortaya çıkmış olan Avrupa Birliğinde kadın-erkek eşitliğine dair düzenlemeler, uygulamalar ve bu konuda var olan algı tarihsel bir gelişimin sonucudur. Bu tarihsel gelişim, Avrupa Birliğinin sosyal politikalarının gelişimi ile yakından ilişkilidir ve Topluluk düzeyinde kadın erkek eşitliği bakımından bugün gelinen yeri değerlendirebilmek açısından önemlidir.

I-Avrupa Birliğinde Kadın Erkek Eşitliği Politikalarının Tarihsel Gelişimi

Topluluk düzeyinde kadın erkek eşitliğine dair ilk düzenleme 1957 tarihli Roma Antlaşmasıdır. Aslında Antlaşmanın sosyal politika alanında sadece üç düzenlemesi vardır ve bunların ikisi, çalışma koşullarının iyileştirilmesi ve üye ülkeler arasında işbirliğinin geliştirilmesi gibi genel konuları düzenlemektedir. Antlaşmanın 119. Maddesi ise eşit işe eşit ücret ilkesini içermektedir. Roma Antlaşmasının sosyal politika alanına yaklaşımı dikkate alındığında dönem için oldukça önemli ve ileri bir düzenleme olan 119. Madde, o dönemde kendi ulusal mevzuatında eşit işe eşit ücret ilkesine sahip Fransa'nın ortak pazarda haksız rekabete uğramamak için yaptığı baskı sonucu Antlaşmaya girebilmiştir.⁹ 119. Madde Roma Antlaşmasına girebilmiş olmakla beraber, Antlaşmanın imzalanmasını izleyen on yıl boyunca uygulanmamıştır. Maddenin uygulanmaya başlamasında Belçika'da 1960'larda ortaya çıkan iki farklı kadın eylemliliği etkili olmuştur.¹⁰

⁹ Bu konuda daha fazla bilgi için bakınız; Ellis, Evelyn, European Community Sex Equality Law, Clarendon Press, Oxford, 1991, s:38-42

¹⁰ Söz konusu eylemlerle ilgili daha fazla bilgi için bakınız; Süral Nurhan, Avrupa Topluluğunun Kadın Erkek Eşitliğine Dair Düzenlemeleri ve Türkiye, KSGM, 2002

Avrupa Birliğinin, ekonomik gelişmenin sosyal alanda da kendiliğinden bir gelişme sağlayacağı fikrinin yavaş yavaş değişmesinden sonra, Topluluk, sosyal politika alanında ve bunun doğrultusunda da eşitlik politikaları ile ilgili daha fazla ve geniş kapsamlı düzenleme yapmaya ve uygulamaya başlamıştır. Bu sayede, kadın ve erkeklere iş hayatında eşit fırsatlar yaratılması 1974 tarihli eylem programının hedefleri arasında sayılmıştır. Kadın erkek eşitliğine dair ilk Direktif de bu eylem programının uygulanması sırasında çıkartılmıştır.¹¹

Sosyal diyalogun giderek önem kazanması ve sosyal taraflara yasa yapma rolünün tanınmasının ardından, sosyal taraflar tarafından hazırlanan ebeveyn iznine dair Direktif, Topluluk düzeyinde kadın erkek eşitliği anlayışını daha ileri taşımış ve daha geniş kapsamlı bir hale getirmiştir.

Avrupa Birliğinin 1997’de yeni istihdam stratejisini oluşturmasıyla birlikte, eşit fırsatlar, istihdam stratejisinin üzerinde yükseleceği dört unsurdan biri olarak sayılmıştır. İstihdam stratejisinin bu dört sütunu sadece istihdam politikası için değil, Avrupa Birliğinin tüm politikaları için olmazsa olmaz koşullardır.

II-Direktifler¹²

Direktifler, Avrupa Birliğinin kadın erkek eşitliği alanında kullandığı temel politika araçlarıdır. Direktiflerin temel özelliği yaptırımının bulunmasıdır. Her Direktifte, üye devletlere Direktife uyum için belirli bir süre verilmekte ve bu sürenin bitişinden itibaren Direktif hükümlerine uymamak cezai kapsamda işlem görmektedir.

Şu anda Avrupa Birliğinin kadın erkek eşitliği alanında on üç Direktifi bulunmaktadır. Bunların yanında, doğrudan kadın erkek eşitliğine yönelik olarak çıkartılmış olmamakla birlikte, cinsiyet eşitliği ile yakından ilişkili olan iki Direktiften daha söz edilebilir.

Direktifler tarihsel olarak incelendiğinde, gitgide daha kapsamlı hale geldikleri görülür. Bununla birlikte Direktiflerin sadece çalışma yaşamında kadın erkek eşitliğini sağlamaya yönelik olması; siyaset, eğitim, kadına yönelik şiddet gibi konularda yaptırımı olmayan tavsiye kararları ile yetinilmesi Avrupa Birliği’nin eşitlik politikalarının önemli bir eksikliğidir.

Kadın Erkek Eşitliği ile Doğrudan İlgili Olan Direktifler

75/117/EEC Sayılı Konsey Direktifi- Eşit Değerde İşe Eşit Ücret¹³

¹¹ Avrupa Birliğinin kadın erkek eşitliğini düzenleyen Direktiflerine ileride değinilecektir.

¹² Bu konuda daha fazla bilgi ve Türkiye ile karşılaştırması için bakınız; Şenol Nevin, Ceren İşat, Aysun Sayın, Avrupa Birliğine Giriş sürecini İzleme Programı Kadınlar ve Erkekler İçin Eşit Fırsatlar: Türkiye, Sabancı Üniversitesi İstanbul Politikalar Merkezi-Açık Toplum Enstitüsü, 2004. Ayrıca Süral Nurhan, Avrupa Topluluğunun Kadın Erkek Eşitliğine Dair Düzenlemeleri ve Türkiye, KSGM, 2002

¹³ Direktifin tam metni için bakınız; <http://europa.eu.int/eur-lex/lex/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31975L0117:EN:HTML>

10 Şubat 1975 tarihli Direktif, sosyal politika alanında çıkartılan ilk direktiftir ve aynı iş ya da aynı değerin atfolunduğu iş için ödenecek ücrette cinsiyet temelinde herhangi bir ayrımcılığın yapılamayacağını hükme bağlar. Eğer ücretlerin belirlenmesinde iş sınıflandırması sistemi kullanılıyorsa, sınıflandırma herhangi bir ayrımcılığa izin vermeyecek şekilde, kadınlar ve erkekler için aynı kriterleri içermelidir.

Direktif, üye devletlere, ulusal mevzuatlarındaki eşit ücret ilkesi ile çelişik tüm düzenlemeleri kaldırma görevini yükler. Üye devletler ulusal hukuk sistemlerinde, eşit değerde işe eşit ücret ilkesinin ihlali halinde, mağdurların başvurabilecekleri gerekli yasal prosedürü öngörmelilerdir. Bu ilkeye uyulmadığı iddiası ile şikayette bulunan veya diğer hukuki yollara başvuran işçinin işten çıkarılmaya karşı korunması da Direktif kapsamındadır.

*76/207/EEC Sayılı Konsey Direktifi- İşe Başvuruda, Mesleki Eğitim ve İşte Yükselmeye ve Çalışma Koşullarında Kadın ve Erkekler İçin Eşit Muamele*¹⁴

9 Şubat 1976 tarihli Direktif üye devletlerde, işte yükselme dahil olmak üzere istihdama ve mesleki eğitime girişte, çalışma koşulları ve sosyal güvenlik koşullarında kadın ve erkeğe eşit muamele ilkesinin yürürlüğe konulmasını sağlamaktadır. Üye devletler, eşit muamele ilkesini işe başvuruda, işte yükselmeye, mesleki eğitim ve çalışma koşullarında uygulamaya geçireceklerdir ve bu ilkenin ihlaline karşı yetkili merciiilere yapılacak başvurudan sonra izlenebilecek gerekli yasal prosedürü sağlayacaklardır.

Direktifin uygulanması kapsamında, üye devletler, ulusal mevzuatlarında eşit muamele ilkesiyle çelişen tüm düzenlemeleri kaldıracaklar ve toplu sözleşmelerde, hizmet sözleşmelerinde, işletme içi düzenlemelerde veya meslek kurallarında yer alan aykırı kuralları uygulamadan kaldıracak veya değiştireceklerdir.

Direktifin 2.Maddesinin 1.Fıkrası, eşit muamele ilkesinin doğrudan ve dolaylı ayrımcılığı yasakladığını belirtmektedir. Bu sayede ayrımcılığın tanımı genişletilerek, eşit muamele ilkesinin daha fazla duruma uygulanabilmesi sağlanmaktadır. Doğrudan ayrımcılık, ayrımcılığın cinsiyet temelinde yapıldığı durumlarda söz konusu iken dolaylı ayrımcılık, cinsiyet dışı nedenlerle eşitsizliğin söz konusu olduğu ancak bu ayrımcı uygulama nedeni ile belirli bir cinsiyet grubunun dezavantajlı konuma geldiği durumları ifade etmektedir. Örneğin, cinsiyet temelinde olmamakla birlikte, kısmi zamanlı çalışan işçilere karşı var olan ayrımcı düzenleme ve uygulamalar, kısmi zamanlı çalışanlar büyük oranda kadınlar olduğu için kadınlara karşı yapılmış bir dolaylı ayrımcılıktır.

¹⁴ Direktifin tam metni için bakınız:
<http://europa.eu.int/eur.lex/lex/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31976L0207:EN:HTML>

79/7/EEC Sayılı Konsey Direktifi- Sosyal Güvenlik Alanlarında Kadın ve Erkek İçin Eşit Muamele İlkesinin Tedricen Yürürlüğe Konulması¹⁵

19 Aralık 1978 tarihli Direktif, eşit muamele ilkesinin devletin zorunlu sosyal güvenlik sisteminde uygulanmasını amaçlamaktadır. Başka bir deyişle, eşit muamele ilkesinin işe başvuruda, mesleki eğitimde, işte yükselmeye ve çalışma koşullarında garanti altına alan 76/207/EEC sayılı Direktifi, devletin zorunlu sosyal güvenlik alanlarını da kapsayacak şekilde genişletmektedir. Hastalık, kaza veya istek dışı işsizlik nedenleriyle çalışmaya ara vermiş çalışanlar, emekli veya malül olanlar ile serbest çalışanlar dahil olmak üzere çalışan kesimi kapsamaktadır. Direktifin eşit muamele ilkesi, sosyal güvenlik ve sosyal yardım uygulamalarının kapsamında, başvurulmasında, primli sistemde prim yükümlülüğü ve primlerin hesaplanmasında, yardımların hesaplanmasında, yardımların süresinde ve yardıma hak kazanılmasında doğrudan veya dolaylı olarak cinsiyete dayalı ayrımcılık yapılmaması anlamına gelmektedir. Direktif hastalık, malüllük, yaşlılık, iş kazaları ve meslek hastalıkları ile işsizlik risklerine karşı koruma sağlayan sosyal güvenlik planlarına ve bu planları tamamlayan veya bu planların yerine geçen sosyal yardım planlarına uygulanacaktır.

Üye devletler, eşit muamele ilkesi ile çelişen yasal düzenlemelerini kaldırmak zorundadırlar. İlkenin ihlal edilmesi durumunda mağdur olan kişinin idari yollara başvurduktan sonra izleyebileceği hukuksal yol üye devletlerce belirlenecektir.

86/378/EEC ve 96/97/EC Sayılı Konsey Direktifleri- Özel sosyal Güvenlik Planlarında Kadın ve Erkek İçin Eşit Muamele İlkesi¹⁶

24 Temmuz 1986 tarihli Direktif, 79/7/EEC sayılı direktifin garanti altına aldığı eşit muamele ilkesini özel sosyal güvenlik planlarını da kapsayacak şekilde genişletmektedir. Direktifte, 20 Aralık 1996 tarihinde çıkartılan 96/97/EC Sayılı Direktif ile değişiklik yapılmıştır. Yapılan değişikliğin amacı Adalet Divanının 86/378/EEC sayılı Direktifin kabulünden sonra konu ile ilgili olarak aldığı kararlara uyum sağlanmasıdır.

86/378/EEC sayılı Direktif, 79/7/EC sayılı Direktifin ilgili maddesini özel sosyal güvenlik sistemleri için tekrarlayarak; sistemin kapsamı, sisteme başvuru, sistemin primli veya primsiz oluşu ve primli olması halinde primlerin hesaplanması, yardımların hesaplanması, yardım süresinin belirlenmesi konularında eşit muamele ilkesinin uygulanmasını hükme bağlamaktadır.

Adalet Divanının, Roma Antlaşmasının 119. Maddesine dayanarak, özel sosyal güvenlik planlarında emeklilik yaşının kadın ve erkekler için eşit olacağına dair

¹⁵ Direktifin tam metni için bakınız;

<http://europa.eu.int/eur-lex/lex/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31979L0007:EN:HTML>

¹⁶ Direktiflerin tam metni için bakınız;

<http://europa.eu.int/eur-lex/lex/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31986L0378:EN:HTML>

<http://europa.eu.int/eur-lex/lex/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31996L0097:EN:HTML>

vermiş olduğu bir karar uyarınca, Direktifin kadın ve erkekler için farklı emeklilik yaşları belirlenebileceğine dair düzenlemesi 96/97/EC sayılı Direktif ile değiştirilmiş ve özel sosyal güvenlik planlarında kadın ve erkekler için aynı emeklilik yaşını kapsar hale getirilmiştir.

Üye devletler toplu sözleşmelerde, işletme içi personel kurallarında veya özel sosyal güvenlik sistemlerine ilişkin düzenlemelerde yer alan eşit muamele ilkesine aykırı hükümleri geçersiz kılmakla yükümlüdürler. Ayrıca üye devletler, ilkenin ihlali halinde, yetkili idari makamlara başvurudan sonra gidilebilecek hukuki yolu da ulusal mevzuat ile öngörmelidirler.

*86/613/EEC Sayılı Konsey Direktifi- Kendi Hesabına Çalışan İşçiler ve Onlarla Çalışan Eşlerine Eşit Davranma İlkesi*¹⁷

11 Aralık 1986 tarihli bu Direktifin amacı, 76/ 207/ EEC ve 79/ 7/ EEC sayılı Direktiflerin kapsamadığı alanlarla ilgili olarak, kendi adına ve hesabına çalışan veya böyle bir çalışma içinde bulunan kadın ve erkekler arasında eşit muamele ilkesinin uygulanmasını sağlamaktır.

Direktifin 2. Maddesi, çiftçiler ve serbest meslek sahipleri dahil kendi hesabına çalışanlar ve eşlerine, eşit muamele ilkesinin uygulanmasını öngörür. Bu Direktife göre, kendi hesabına çalışanlar ile onlarla birlikte çalışan eşleri arasında bir ayırım yapılmayacaktır.

Serbest çalışanları kapsamına alan sosyal güvenlik sisteminin mevcudiyeti halinde, kendi hesabına çalışan işçilerin onlarla birlikte çalışan eşlerinin de bu sisteme katılımlarını sağlamak üzere üye devletler gerekli önlemleri alacaklardır. Eşler arasında kurulacak şirketler ile evli olmayanlar arasında kurulacak şirketler arasında farklı muamele olmamalıdır.

Kendi hesabına çalışanlar arasında eşit muamele ilkesinin uygulanması bakımından haksızlığa uğradığını düşünen kimselerin, idari mercilere başvurudan sonra izleyebilecekleri hukuki yol üye ülkeler tarafından ulusal mevzuatlarında belirlenecektir.

*92/85/EEC Sayılı Konsey Direktifi- Gebe, Doğum Yapmış ve Emzikli Kadın Çalışanların, Çalışma Hayatında Sağlık ve Güvenlik Koşullarının İyileştirilmesi*¹⁸

Direktif, gebe, doğum yapmış veya emzikli kadın çalışanların çalışma hayatında sağlık ve güvenlik koşullarının iyileştirilmesini teşvik eden önlemleri belirtmeyi amaçlamaktadır. Direktif, gebe, doğum yapmış ve emzikli çalışanı tanımlamaktadır. Bu tanım uyarınca Direktifin kapsamına girebilmek için gebe, doğum yapmış ya da emzikli çalışanın işverenini durumundan haberdar etmesi gerekmektedir.

¹⁷ Direktifin tam metni için bakınız;
<http://europa.eu.int/eur-lex/lex/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31986L0613:EN:HTML>

¹⁸ Direktifin tam metni için bakınız;
<http://europa.eu.int/eur-lex/lex/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31992L0085:EN:HTML>

Komisyon, üye devletlere de danışarak, Direktif kapsamındaki çalışanların sağlık ve güvenliği için tehlike unsuru oluşturan kimyevi, fiziki ve biyolojik maddeler ile iş yöntemlerini belirleyecektir. İşveren, belirlenen risk durumlarında riskin kaldırılması veya bu mümkün olmadığında ilgili çalışanın bir diğer işe kaydırılmasını sağlayacak gerekli önlemleri alacaktır. Çalışanın başka bir işe kaydırılması da mümkün olmadığında, çalışana, sağlığının ve güvenliğinin gerektirdiği sürenin tamamı için, ulusal düzenlemelere ve/veya uygulamalara göre izin verilecektir. Yetkili otoritelerden alınacak rapor üzerine, gebe, doğum yapmış ya da emzikli kadın çalışanlar, gece çalışmasının da sağlık ve güvenlikleri için risk oluşturduğu durumlarda, belirlenecek süre boyunca gece çalışmaya zorlanamazlar.

Direktif üye ülkelere, çalışan kadınların ulusal mevzuat ve/veya uygulamalara göre doğumdan önce ve/veya sonra en az 14 haftalık kesintisiz analık izni alabilmelerini sağlayan önlemleri alma görevi yüklemektedir. Analık izni doğumdan önce ve/veya sonra verilmesi zorunlu olan en az iki haftalık zorunlu doğum iznini de kapsamak zorundadır. Doğum izni süresince çalışanın, ücret hariç, istihdamla ilgili tüm hakları saklı tutulacaktır. Gebe, doğum yapmış veya emzikli kadınların çalışmadığı günlerde kendisine verilecek ödeneğin çalıştığı zamanlarda aldığı ücrete eşit olması öngörülmektedir.

Üye devletler, gebe çalışanların doktor kontrollerinin iş saatlerinde yapılması gerektiğinde, ulusal mevzuata ve/veya uygulamalara uygun olarak ücretli izin sağlanması yönündeki gerekli önlemleri alacaklardır. Direktif, hamile kadınların hamileliklerinin başlangıcından doğum izninin sonuna kadar işten atılmasının yasaklanmasını öngörmektedir.

96/34/EC Sayılı Konsey Direktifi- Ebeveyn İzni¹⁹

Direktif, aile ve iş hayatı sorumluluklarının uzlaşmasını kolaylaştırmaya yönelik asgari ihtiyaçları tespit etmeyi amaçlamaktadır.

Direktife göre, bir çocuğun doğması veya evlat edinilmesi halinde, çocuğun bakımı için kadın ve erkek işçilerin en az üç aylık bir izin hakkı olacaktır. Ebeveyn izninin kullanılma zamanı, çocuk en fazla sekiz yaşına gelene kadar olmak üzere, üye devletler ve sosyal taraflarca belirlenecektir. Ebeveyn izninin devredilmemesi esastır.

Direktifer, ebeveyn iznini kullanan anne ve babaların feshe karşı korunmasını öngörmektedir. Ebeveyn izni alarak işyerinden ayrılan işçi, bu iznin bitiminden sonra işyerine döndüğünde, aynı veya eşit değerde bir işte çalıştırılacaktır. Ebeveyn izninin başlangıç tarihinde işçi tarafından kazanılmış haklar, iznin bitiş tarihine kadar muhafaza edilecek, iznin bitişinde bu haklar ulusal kanunlar, toplu sözleşmeler

¹⁹ Direktifin tam metni için bakınız;

<http://europa.eu.int/eur-lex/lex/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31996L0034:EN:HTML>

veya uygulamalardan doğan değişikliklerle birlikte uygulanmaya devam edilecektir. Üye devletler, bu Direktife ilişkin sosyal güvenlikle ilgili hususları, sosyal güvenlik haklarının sürekliliğinin önemini dikkate alarak gözetmek ve düzenlemek durumundadırlar.

*97/75/EC Sayılı Konsey Direktifi- Ebeveyn İzninin Birleşik Krallık ve Kuzey İrlanda'yı Kapsayacak Şekilde Değiştirilmesi*²⁰

19 Aralık 1997 tarihli bu Direktif ile, 96/34/EC sayılı ebeveyn izni Direktifi Birleşik Krallık ve Kuzey İrlanda'yı da kapsayacak şekilde genişletilmiş ve değiştirilmiştir.

*97/80/EC Sayılı Konsey Direktifi- Cinsiyet Temelinde Ayrımcılık Davalarında İspat Yükü*²¹

15 Aralık 1997 tarihli Direktif, muamele eşitliği ilkesinin uygulanmasını düzenler. Bu ilkenin, kendisi için uygulanmadığını iddia eden her kişiye, haklarını yargı yoluyla aramasının olanaklarını sağlar ve taraf devletlerin bu konuda etkili önlemler almasını garantiler. 97/80/EC sayılı Konsey Direktifi, 76/207/EC sayılı Konsey Direktifinden referans alan bir düzenlemedir. Daha ileri bir düzenleme, 76/207/EC sayılı Direktif ve bu Direktifi değiştiren 2002/73/EC sayılı Direktifle yapılmıştır (Şenol, İştat, Sayın, 2004, s: 55). Direktif doğrudan ve dolaylı ayrımcılığın tanımını yapar ve eşit muamele ilkesi çerçevesinde cinsiyet temelinde doğrudan veya dolaylı ayrımcılık yapılamayacağını ifade eder.

97/80/EC sayılı Direktifin ispat yükümlülüğünü düzenleyen 4. maddesi, muamele eşitliği ilkesinin ihlal edildiği durumlara ilişkindir. Normal hukuk prosedürüne göre ispat yükü davacındır ancak Direktif, bir kimsenin kendisi için muamele eşitliği ilkesinin uygulanmadığını ve doğrudan veya dolaylı ayrımcılığa uğradığını delillerle göstermesi durumunda, muamele eşitliği ilkesinin ihlal edilmediğini kanıtlamanın davalının sorumluluğunda olacağını belirtmektedir.

Direktif kapsamında alınan önlemleri, halihazırda var olan uygulamalarla birlikte ilgililerin bilgisine sunmak üye devletlerin sorumluluğundadır.

*98/52/EC Sayılı Konsey Direktifi- Cinsiyet Temelinde Ayrımcılık Davalarında İspat Yükü İlkesinin Birleşik Krallık ve Kuzey İrlanda'yı Kapsayacak Şekilde Genişletilmesi*²²

13 Temmuz 1998 tarihli Direktif, 97/80/EC sayılı Direktif ile düzenlenmiş cinsiyet temelinde ayrımcılık davalarında ispat yükü ilkesini, Birleşik Krallık ve Kuzey İrlanda'yı da kapsayacak şekilde genişletmektedir.

²⁰ Direktifin tam metni için bakınız;
<http://europa.eu.int/eur-lex/lex/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31997L0075:EN:HTML>

²¹ Direktifin tam metni için bakınız;
<http://europa.eu.int/eur-lex/lex/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31997L0080:EN:HTML>

²² Direktifin tam metni için bakınız;
<http://europa.eu.int/eur-lex/lex/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31998L0052:EN:HTML>

*2002/73/EC Sayılı Konsey Direktifi- 76/207/EEC Sayılı Direktifin Değiştirilmesi ve Güncellenmesi*²³

23 Eylül 2002 tarihli Direktif, işe başvuruda, mesleki eğitim ve işte yükselmeye ve çalışma koşullarında kadın ve erkekler için eşit muamele ilkesini düzenleyen 76/207/EEC sayılı Direktifi değiştirmekte ve güncellemektedir. Direktif hem özel sektörü hem de kamuyu kapsamaktadır.

Direktifin 1. Maddesine yeni eklenen fıkra ile üye devletlere, Direktifte ele alınan alanlarda yasal düzenleme, idari işlem, politika ve eylem belirlerken ve uygularken, kadın erkek eşitliği ilkesini etkili bir biçimde dikkate alma görevini yüklemektedir.

Direktifin 2. Maddesi doğrudan ve dolaylı ayrımcılığı tanımlayarak yasaklamakta, ayrıca taciz ve cinsel taciz olmak üzere iki yeni tanım getirmektedir. Buna göre taciz; bir kişinin cinsiyetine bağlı olarak itibarını bozmayı ve yıldırıcı, düşmanca, alçaltıcı, küçük düşürücü ya da saldırgan bir ortam yaratmayı amaçlayan ya da bu etkileri doğuran, istenmeyen davranıştır. Cinsel taciz ise, özellikle yıldırıcı, düşmanca, alçaltıcı, küçük düşürücü veya saldırgan bir ortam yaratılırken, cinsel mizaç temelinde her türlü istenmeyen sözel, sözsüz veya psikolojik davranış olarak tanımlanmaktadır. Maddenin 3. fıkrası ise taciz ve cinsel tacizin de cinsiyet temelinde bir ayrımcılık olarak ele alınarak yasaklanması gerektiğini belirtmektedir.

Üye devletler, işverenleri ve konu ile ilgili diğer sorumluları, özellikle taciz ve cinsel taciz olmak üzere cinsiyet temelinde ayrımcılıkla mücadele için gerekli önlemleri almaya teşvik etmelidirler. Kendisine eşit muamele ilkesinin uygulanmadığını düşünen bir çalışanın idari makamlardan sonra başvurabileceği hukuki yol üye devletler tarafından sağlanacaktır. Ayrıca Direktife göre üye devletler, konu ile ilgili çalışan sivil toplum örgütleri ile diyaloga girmek ve bilgi-deneyim paylaşımında bulunmak durumundadır.

*2004/113/EC Sayılı Konsey Direktifi- Mal ve Hizmetlere Ulaşımda Kadın ve Erkeklere Eşit Muamele İlkesi*²⁴

13 Aralık 2004 tarihli Direktifin amacı, üye devletlerde kadın ve erkeklere eşit muamele ilkesinin etkili kılınması yaklaşımı ile, mal ve hizmetlere ulaşımında cinsiyet temelli ayrımcılıkla mücadele etmek için genel bir çerçeve çizmektir.

2002/73/EC sayılı Direktifin doğrudan ayrımcılık, dolaylı ayrımcılık, taciz ve cinsel taciz tanımlarını tekrarlamakta ve Direktifin uygulanabilmesi için bu tanımların gerekli olduğunu belirtmektedir.

²³ Direktifin tam metni için bakınız;

<http://europa.eu.int/eur-lex/lex/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32002L0073:EN:HTML>

²⁴ Direktifin tam metni için bakınız

<http://europa.eu.int/eur-lex/lex/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32004L0113:EN:HTML>

Direktifin 6. Maddesi eşit muamele ilkesinin, üye devletlerin kadınlar ve erkekler arasında pratikte tam eşitliğin sağlanabilmesi için olumlu eylem politikaları yürütmesini engelleyemeyeceğini belirtmektedir.

12. Madde, cinsiyet temelinde ayrımcılık yapılmadan herkese eşit davranılmasını destekleyecek, geliştirecek, analiz edecek birim ya da birimlerin kurulması için gerekli düzenlemeleri yapma görevini üye devletlere vermektedir. Bu birimler, herhangi bir ön yargıdan uzak olarak, cinsiyet temelinde ayrımcılığa uğrayan mağdurlara bağımsız destek sağlayacak, konuyla ilgili bağımsız araştırmalar yapacak ve bağımsız raporlar hazırlayarak yayınlayacaklardır.

Direktif, uygulanmasının izlenmesini sağlayacak bir düzenleme de içermektedir. Direktifin raporlama ile ilgili 16. Maddesine göre üye devletler direktifin uygulanması ile ilgili raporlarını 21 Aralık 2009'a kadar Komisyona sunacaklardır. Bu tarihten itibaren ise her beş yılda düzenli olarak rapor vereceklerdir. Komisyon ise kendisine sunulan raporlar üzerinden özet bir rapor hazırlayarak 21 Aralık 2010'a kadar Konseye ve Avrupa Parlamentosuna sunacaktır. Komisyon, gerek gördüğü takdirde raporuyla birlikte Direktifte değişiklik yapılması için öneri de sunabilecektir.

Üye devletler, kadın ve erkeğe eşit muamele ilkesine uyulmaması halinde verilecek cezalarla ilgili kuralları belirleyeceklerdir.

Kadın Erkek Eşitliği ile Dolaylı Olarak İlgili Olan Direktifler

97/81/EC Sayılı Konsey Direktifi-Kısmi Zamanlı İşçilere Karşı Ayrım Yapmama

Direktif, kadınlarla erkekler arasında değil, kısmi zamanlı çalışan işçilerle tam zamanlı işçiler arasında ayrım yapmamayı düzenlemektedir ancak; kısmi zamanlı olarak çalışanların çoğunluğunu kadınlar oluşturduğu için, aslında direktifin kadınlara karşı dolaylı bir ayrımcılığı önlediği söylenebilir.

Bu Direktifin amacı, bütün iş kollarını kapsayan örgütler tarafından (UNICE, CEEP ve ETUC) imzalanan, 6 Haziran 1997 tarihli Kısmi Zamanlı Çalışma Çerçeve Sözleşmesini uygulamaya koymaktır.

Direktifin 3. maddesinin 1. fıkrasında "kısmi zamanlı işçi", 2. fıkrasında ise "karşılaştırılabilir tam zamanlı işçi" kavramları tanımlanmaktadır. Direktifin 4. maddesi ise ayrımcılık yapmama ilkesi başlığı altında düzenlenmiştir ve bu maddeye göre istihdam koşulları bakımından farklı muamele için nesnel gerekçeler yoksa, kısmi zamanlı çalışan işçiye sadece kısmi zamanlı çalışmasından dolayı, karşılaştırılabilir tam zamanlı işçinin gördüğü muameleden farklı bir muamele yapılamaz.

2000/78/EC Sayılı Konsey Direktifi- İstihdamda ve İşte Eşit Muamele için Genel Çerçeve

27 Kasım 2000 tarihli Direktif, yalnızca cinsiyet temelinde ayrımcılığı önlemeye yönelik değildir. Amacı 1. Maddesinde belirtildiği üzere, istihdamda ve işte; din veya inanış, yaş, engellilik veya cinsel tercih temelinde ayrımcılıkla mücadele için genel bir çerçeve ortaya koymaktır. Eşit muamele ilkesi, bu maddede sayılan hallerden herhangi biri temelinde doğrudan ya da dolaylı ayrımcılık yapılmaması anlamındadır. Direktif, tacizi de ayrımcılık biçimlerinden biri olarak saymaktadır.

Direktif, özel ve kamu sektöründe, işe alma koşulları, işte yükselme, çalışma koşulları, mesleki eğitim, meslek kuruluşlarına katılım ve üyelik konularında uygulanacaktır.

Üye devletler, kendilerine eşit muamele ilkesinin uygulanmadığı görüşünde olanlar için, uzlaştırma yöntemi de dahil olmak üzere başvurulacak idari ve yargısal yöntemleri sağlayacaklardır.

III- Eylem Programları²⁵

Kadın erkek eşitliği alanındaki eylem programları Birliğin bu alandaki diğer politika araçlarından. Bu güne kadar bu alanda beş eylem programı hazırlanmış ve uygulanmıştır.

1. Eylem Programı (1982-1985)

1982 ile 1985 arası dönemi kapsayan bu eylem programı, Birliğin kadın erkek eşitliği alanındaki ilk eylem programıdır. Özellikle yasal düzeyde yapılabilecek düzenlemeler üzerine odaklanmıştır. Eşit muamelenin sağlanması ve kadın erkek eşitliğinin uygulamada da tesis edilebilmesi için olumlu eylem politikalarının uygulanması, eylem programına hakim olan temel yaklaşımlardır.

Özel sosyal güvenlik planlarında ve ayrıca serbest çalışan kadınlara ve tarım işlerinde çalışan kadınlara eşit muameleyi sağlayacak ve de ebeveyn iznini yaşama geçirecek Direktiflerin çıkartılması eylem programının önerileri arasındaydı. Ayrıca kadın istihdamının belirli yönlerinin incelenmesi, yeni teknolojilerin kadın istihdamına etkisinin göz önüne alınması gibi konular programın altını çizdiği unsurlardı.

2. Eylem Programı (1986-1990)

Söz konusu eylem programı hazırlandığı dönemde Avrupa sosyal politikası farklı bir döneme girmiş durumdaydı. Bu yüzden 2. Eylem Programı birincisine göre çok farklı koşullarda hazırlanmıştır. Petrol krizinin ardından gelen uzun süreli

²⁵ Avrupa Birliğinin Kadın Erkek Eşitliği Konusundaki eylem programları hakkında daha fazla bilgi için bakınız; Acuner, Selma, Eşitlik Politikaları Ders Notları, KASAUM, 2003

ekonomik kriz, artan işsizlik ve ekonomideki durgunluk; sosyal politika alanına fazla yatırım yapılmamasına ve bu alanda yaptırımı olan düzenlemeler yerine yumuşak hukuk denen, yaptırımı olmayan görüş ve tavsiyeler ile düzenlemeye gidilmesine neden olmuştur. Dönem boyunca sosyal politika ve iş hukuku alanında kuralıslaştırma ve esnekleştirme görüşleri hakim olmuştur.

2. Eylem Programı da, hukuki düzenlemelere gitme yolunu asgaride tutmuş, yumuşak hukuk düzenlemeleri ile eğitim öğretim faaliyetlerini, ağların oluşturulmasını ve desteklenmesini, ailevi ve mesleki sorumlulukların paylaşılmasını teşvik eden eylemleri içeren geniş bir eylem yelpazesi belirlemiştir.

Program yaptırımı fazla olmamasına rağmen, aile içi sorumlulukların paylaşılması, aile içi ücretsiz çalışma, tek ebeveynli aileler gibi yeni konuları içermesi açısından önemlidir.

3. Eylem Programı (1991-1995)

İlk iki eylem programı kadın için fırsat eşitliği başlığını taşıırken, üçüncü eylem programıyla birlikte kadın ve erkekler için fırsat eşitliği terimi kullanılmaya başlanmıştır. Bu eylem programı ayrıca, ilk iki programda olmayan ve kadının toplum içindeki statüsünün iyileştirilmesinden bahseden bir bölüm de içermekteydi.

Bu eylem programı da 2. eylem programı gibi yaptırımı olan düzenlemelerden kaçınmış ve yumuşak hukuk düzenlemelerine ağırlık vermiştir. Birliğin rolü yönlendirici olmaktan çok, kolaylaştırıcı olarak tanımlanmıştır.

Programda kadınların karar alma mekanizmalarına katılımından ilk kez söz edilmiştir. Programın getirdiği bir diğer yenilik de, birinci ve ikinci eylem programlarında hakim görüş olan olumlu eylem yerine, kadın erkek eşitliğini ana politika ve programlara yerleştirme (gender mainstreaming) yaklaşımını içermesidir. Kadın erkek eşitliğini ana politika ve programlara yerleştirme yaklaşımı Birliğin eşitlik politikalarını yeni bir boyuta taşımış ve bu alanda yeni bir dönem başlatmıştır. Kadın erkek eşitliğini ana politika ve programlara yerleştirme prensibi, Topluluğun tüm politika ve eylemlerinde, kadınlar ve erkeklerin ihtiyaçlarının, içinde bulundukları konum ve koşullar arasındaki farkların sistematik bir şekilde dikkate alınmasını içerir. Bu yaklaşım tüm politikaların harekete geçirilmesini gerektirir. Komisyon 1996'dan beri bu yaklaşımı uygulamaktadır. Bu doğrultuda, her genel müdürlükte görevi kadın ve erkekler için eşit fırsatlar sağlamak olan görevliler bulunmaktadır.

4. Eylem Programı (1996-2000)

Kadın erkek eşitliğinin ana politika ve programlara yerleştirilmesi yaklaşımı dördüncü eylem programında da hakim prensip olmuştur. Program, kadınların karar alma süreçlerine katılımını ve topluluk ve üye devletler düzeyinde bütün

siyasi, ekonomik ve sosyal kurumlarda toplumsal cinsiyet dengesinin sağlanmasını vurgulamıştır. Bu açıdan bakıldığında; üçüncü eylem programında ilk kez ele alınan konular, dördüncü eylem programında genişletilerek korunmuştur. Programda yetki ikamesi ilkesine değinilmiş ve üye devletlerin konu ile ilgili rolü ön plana çıkartılırken, Komisyonun rolünün destekleyici olduğu belirtilmiştir. Böylece fırsat eşitliğinin sağlanmasında Topluluk düzeyinde yapılacak hukuki düzenlemelerin önemi önceki programlara kıyasla daha azaltılmıştır.

5. Eylem Programı ve Kadın Erkek Eşitliği Alanında Topluluk Temel Çerçeve Stratejisi (2001-2005)

Beşinci eylem programı şu anda halen uygulanmakta olan eylem programıdır ve Kadın Erkek Eşitliği Alanında Topluluk Temel Çerçeve Stratejisi üzerinden oluşturulmuştur.

Kadın Erkek Eşitliği Alanında Topluluk Temel Çerçeve Stratejisi

Stratejinin temel hedefi; kadın erkek eşitliğini ana politika ve programlara yerleştirme yaklaşımını tüm Topluluk eylemlerinde, kadın erkek eşitliğini sağlamak ve eşitsizlikleri gidermek hedefine ulaşmayı sağlayacak şekilde kullanmak için bir çerçeve oluşturmaktır. Amaç; cinsiyet eşitsizliği ile ekonomik, politik ve sosyal hayatta savaşmaktır.

Temel Çerçeve Stratejisi ikili hat (dual-track) yaklaşımı ile oluşturulmuştur. Bir yandan; kadın erkek eşitliğine doğrudan ya da dolaylı olarak etki eden tüm Topluluk politikalarına kadın erkek eşitliğini yerleştirmeyi amaçlamaktadır. Bu genel yaklaşım haricinde çerçeve strateji diğer bir taraftan da, eşitsizlikleri gidermek için halen gerekli olan özel önlemleri başlatmayı amaçlamaktadır.

Strateji ilgili beş eylem alanı belirlemiştir. Bunlar şu şekilde sıralanabilir:

- ekonomik hayat

Strateji, kadın erkek eşitliğini ekonomik alanda sağlayabilmek için üç temel eylem amacı belirlemiştir. Bunlardan biri Avrupa istihdam stratejisinde cinsiyet boyutunu güçlendirmektir. Bu; kadınların istihdam piyasasına girişini ve orada kalışını kolaylaştıracak şekilde hayat boyu eğitimi de kapsamaktadır. İkinci amaç, yapısal fonların cinsiyet eşitliğini destekleyecek şekilde kullanımlarının artırılmasıdır. Üçüncü amaç ise kadın erkek eşitliğini ana politika ve programlara yerleştirme yaklaşımını yaygın hale getirebilecek stratejiler geliştirmektir.

- eşit katılım ve temsil

Karar alma mekanizmalarında kadınların katılım ve temsilinin son derece düşük olması demokrasi ile yakından ilişkili bir sorundur ve Strateji bu alanda belirlediği üç amaca ulaşmak için farklı önlemler geliştirilmesi gerektiğini belirtmektedir.

Bu üç amaç; siyasal karar alma mekanizmalarında, ekonomik ve sosyal karar alma mekanizmalarında ve Avrupa Komisyonunda cinsiyet dengesini sağlamaktır.

- sosyal haklar

Sosyal haklardan tam olarak yararlanabilmek tüm demokratik toplumların üzerinde yükseldiği temel unsurlardan biridir. Ancak kadınlar bu haklarının bazılarında tam olarak yararlanamamaktadır çünkü bu haklar, “dışarıda çalışıp eve ekmek getiren erkek” modeline göre tanımlanmıştır ve kadınların ev içinde ve çalışma yaşamında oynadığı rolü görmemektedir. Çoğu sosyal güvenlik sistemi bu model üzerine oluşturulmuştur ve bu kadın yoksulluğunun büyük boyutlara ulaşması ile sonuçlanmaktadır. Bu yüzden, Topluluk eylemlerinin amaçları arasında yer alması gereken üç ana nokta belirlenmiştir. Birincisi, özellikle ebeveyn izni, sosyal güvenlik, hamilelik gibi konulardaki Avrupa yasalarının (bu konulardaki Direktifler) uygulanmasını geliştirmektir. Bununla birlikte bu yasaların uygulanmasının izlenmesi de gerekmektedir. İkinci nokta, Avrupa Birliğinin sosyal alandaki yasal düzenlemeleri ile ilgili bilgi akışını desteklemektir. Üçüncüsü ise Topluluk politikalarının tasarlanması, uygulanması ve sonuçlandırılması aşamalarına cinsiyet perspektifinin girişini izlemektir.

- kamusal yaşam

Strateji bu alanda eğitim ve farkındalık artırımı konularının üzerinde durmaktadır. Yasal düzenlemelerin uygulanmasıyla eş zamanlı olarak, kadın erkek eşitliği konusunda eğitimler verilmesi ve bu sayede toplumda farkındalığın artırılması temel hedeftir. Strateji, çoklu ayrımcılığa maruz kalan kadınlara (örneğin sakat kadınlar, göçmen kadınlar ya da şiddete maruz kalan kadınlar) özel olarak önem verilmesi gerektiğini belirtmektedir.

- cinsiyet rolleri ve kalıp yargıları

Bu alandaki eylemler, eğitim, medya, sanat, bilim gibi araçlarla, toplumda, cinsiyet rollerini tanımlayan ve etkileyen tutum, davranış, algı, kural ve değerleri değiştirmeyi hedeflemektedir. Önyargıları ve kalıp yargıları ortadan kaldırmak, kadın erkek eşitliğini sağlayabilmek için temeldir. Komisyon bu alanla ilgili olarak alacağı iki önlemden bahsetmektedir. Bunlar; kadın erkek eşitliği ile ilgili farkındalık artırmak ve Topluluk politikaları ile cinsiyet stereotiplerini yıkmaktır.

5.Eylem Programı

5. eylem programı, temel çerçeve stratejisini uygulamaya koymak amacı ile oluşturulmuştur ve üçüncü ile dördüncü eylem programlarının devamı niteliğindedir. Başka bir deyişle; kadın erkek eşitliğini ana politika ve programlara yerleştirme yaklaşımını benimsemiş durumdadır.

Eylem programının amaçları şu şekildedir:

- Kadın erkek eşitliğinin temelinde bulunan değer ve pratikleri geliştirmek ve yaygınlaştırmak,
- doğrudan, dolaylı ve çoklu ayrımcılık gibi, kadın erkek eşitliği ile ilgili konularda halkın bilgi seviyesini yükseltmek,
- özellikle bilgi alışverişi, deneyim aktarımı, ağ oluşturma gibi konularda destek verilerek, kadın erkek eşitliğini sağlamak için çalışan aktörlerin kapasitesini geliştirmek.

Bu amaçlar doğrultusunda eylem programı, üç temel eylem belirlemiştir:

- Eşit fırsatlar konusunda bilinç yükseltme ve farkındalık yaratmak
- kadın erkek eşitliği ile ilgili politika ve faktörleri analiz etmek,
- ağlarla ve Topluluk düzeyinde deneyim paylaşımıyla, uluslararası işbirlikleri geliştirmek.

Komisyonun, beşinci eylem programı çerçevesinde kullanılmak üzere belirlediği bütçe 50 milyon Euro'dur.

Özel Amaçlı Diğer Programlar

Topluluk, kadın erkek eşitliği alanında temel politika ve eylemlerinin çerçevesini geniş kapsamlı eylem programları ile belirlemektedir ancak bunlara ek olarak özel amaçlı kimi programlar da vardır. Bunlar kadın erkek eşitliğinin belirli bir bölümünü kapsayan programlardır ve süreleri değişkendir.

Şimdiye kadar uygulananların en önemlileri arasında insan ticaretini ve çocukların cinsel istismarını engellemeye yönelik “STOP”, kadına yönelik şiddetle mücadeleyi amaçlayan DAPHNE, Orta ve Doğu Avrupa ile ilgili olarak “PHARE”, AB üyesi olmayan Akdenizli ülkelerle ilgili olarak MEDA, bilimsel araştırmalarla ilgili “6. Çerçeve Programı” sayılabilir. Bunlardan kimisi doğrudan kadın erkek eşitliği ile ilgili olmakla birlikte, kimisi de bir bölüm olarak kadın erkek eşitliğini içinde barındırmaktadır.

Değerlendirme

Avrupa Birliğinin eşitlik politikaları, 1957 tarihli Roma Antlaşmasında bu konuda sadece bir hüküm bulunduğu düşünülürse, oldukça büyük gelişme göstermiştir ancak halen büyük eksiklikler söz konusudur.

Her şeyden önce Topluluk, kadın erkek eşitliğini uzun yıllar boyunca sadece istihdam piyasasını etkilediği oranda ele almıştır. Kadınların istihdam piyasasına katılmalarını teşvik edici ve artırıcı olduğu düşünülen konularda Direktiflerle düzenlemeye gidilmiştir. Bu yaklaşım ise, tam anlamıyla bir cinsiyet eşitliği sağlamaktan uzaktır.

Topluluk son yıllarda, özellikle sosyal diyalogun gelişmesiyle birlikte, kadın erkek eşitliğini sadece istihdam piyasasında değil, daha geniş çerçeveli olarak ele almaya başlamıştır. Topluluk düzeyinde kadın erkek eşitliği artık, etkili bir piyasanın değil demokrasinin bir parçası olarak görülmektedir. Son çıkan Direktifler, daha eski Direktiflerle karşılaştırıldığında konunun ele alınma biçimindeki fark da ortaya çıkmaktadır. Ayrımcılığın genişleyen tanıımı, ispat yükümlülüğü ilkesi gibi ayrımcı uygulamanın ortaya çıkartılmasını kolaylaştırıcı düzenlemeler, taciz ve cinsel tacizin cinsiyet temelinde ayrımcılık olarak tanımlanması gibi yenilikler son yıllarda kadın erkek eşitliğine verilen önemin artmasıyla açıklanabilirler. Topluluk artık sadece istihdamla ilgili olarak değil, siyaset, eğitim, kadına yönelik şiddet gibi alanlarda da kadın erkek eşitliğine yönelik politikalar geliştirmeye başlamıştır. Ancak bu alanlarda yaptırımı olan Direktifler ile düzenlemeye gitmek yerine yaptırımı olmayan tavsiye kararları ve koordine edici eylem programları ile düzenleme yapmaktadır. Bu ise, kısa dönemde sonuç alınmasını engellemekte, kadın erkek eşitliğinin sağlanmasını çok uzun bir süreye yaymaktadır.

Topluluğun kadın erkek eşitliğine dair değişen ve genişleyen politikasında kadın hareketinin ve örgütlü kadınların büyük etkisi vardır. Özellikle, Avrupa Birliğindeki en güçlü kadın örgütlenmesi olan Avrupa Kadın Lobisi, kadın erkek eşitliği alanında lobi yapmakta ve Topluluk organlarını etkileyebilmektedir. Bugün Lobinin çatısı altında yaklaşık 4000 kadın örgütü bulunmaktadır ve dünya çapında kampanyalar yürütmekte, Topluluk politikalarının oluşturulması ve uygulanmasına müdahil olmaktadır. Avrupa Birliğinin kadın erkek eşitliği alanındaki ilk yasal düzenlemesi olan Roma Antlaşmasının 119. Maddesinin, düzenlendikten ancak 10 yıl sonra, bir dizi kadın eylemi sonucunda uygulamaya girebildiği düşünüldüğünde, Avrupa çapındaki kadın hareketinin ve örgütlenmesinin cinsiyet eşitliğini sağlamak açısından ne derece önemli olduğu da ortaya çıkmaktadır.

KAYNAKÇA

Acuner, Selma, **Eşitlik Politikaları Ders Notları**, KASAUM, 2003

Avrupa Komisyonu İstihdam ve Sosyal İşler Genel Müdürlüğü resmi web sitesi: http://europa.eu.int/comm/employment_social/

Avrupa Komisyonu resmi web sitesi: www.cec.eu.int

Avrupa Komisyonu Türkiye Temsilciliği, **Sosyal Avrupa'nın Geliştirilmesi**, Türkçe Yayınlar/Broşürler, Avrupa Komisyonu Türkiye Temsilciliği,

Ellis, Evelyn, **European Community Sex Equality Law**, Clarendon Pres, Oxford, 1991

European Commission, **Questions and Answers on the New Social Agenda**, Press Release,

European Commission, 9 February 2005

European Commission, **Report of the High-Level Group on the Future of Social Policy in an Enlarged European Union**, European Commission, DG Employment and Social Affairs, May 2004

European Commission, **Handbook on Equal Treatment for Women and Men in the European Union**, European Commission, 1999

Eurostat resmi web sitesi: epp.eurostat.ec.eu.int

Lisbon Stratejisi: europa.eu.int/growthandjobs/

Süral Nurhan, **Avrupa Topluluğunun Kadın Erkek Eşitliğine Dair Düzenlemeleri ve Türkiye**, KSGM, 2002

Şenol, Nevin, Ceren İşat, Aysun Sayın, **Avrupa Birliğine Giriş Sürecini İzleme Programı, Kadınlar ve Erkekler İçin Eşit Fırsatlar: Türkiye**, Sabancı Üniversitesi İstanbul Politikalar Merkezi, Açık Toplum Enstitüsü, İstanbul, 2004

Yeni Sosyal Ajanda (2006-2010):

http://europa.eu.int/comm/employment_social/social_policy_agenda/social_policy_agenda_en.html