

2007 Avrupa Eşit Fırsatlar Yılı ve Çalışma Sosyal Güvenlik Bakanlığı

Cafer YILMAZ

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
Avrupa Birliği Koordinasyon Dairesi Başkan v.

Giriş

Cinsiyet eşitliği konusu, Avrupa Birliğinin temel aldığı değerlerden bir tanesidir. Bu değerler, Kopenhag siyasi kıstaslarının da bir parçasıdır. Bilindiği üzere, cinsiyet eşitliği özü gereği bir insan hakları konusudur. Bireyler arasında hem haklar hem yükümlülükler açısından eşitlik olması, insan onuruna saygı duyulması gibi hususlar Avrupa sosyal politikalarının yatay hususlarından bir tanesidir.

Eşitlik konusu, Avrupa Birliğinin siyaset gündeminde her zaman ilk sıralarda yer almaktadır. Zira Avrupa Birliği Antlaşmasında, cinsiyet eşitliği, Topluluğun ana görevlerinden bir tanesi olarak tanımlanmaktadır. Antlaşma aynı zamanda Topluluğun kadın ve erkek arasındaki eşitsizliğin ortadan kaldırılması ve tüm sektörlerde kadın erkek eşitliğinin geliştirilmesini amaçlamaktadır. Eşitlik konusundaki bu taahhüt, yeni Anayasa Antlaşmasında (Onay süreci devam ediyor) daha kapsamlı olacak şekilde genişletilmiş ve ikincil mevzuatlarda da değişiklikler yapılarak kadın ve erkek arasındaki eşitlik ilkesi güçlendirilmiştir

Eşit ücret, doğum izni, aile izni, istihdama erişim ve çalışma koşulları açısından eşit muamele gibi hususlar ikincil mevzuatın konuları arasında yer almaktadır. Kadının ekonomik açıdan güçlendirilmesi hususları da ikincil mevzuatın konusunu oluşturmakta olup, bu husus Avrupa Birliği Devlet ve Hükümet başkanları tarafından da en üst düzeyde ifade edilmektedir.

Avrupa Birliği hassasiyet gösterdiği bazı politika alanlarında ilerleme sağlamak ve müktesebatın etkin uygulanmasını teşvik etmek üzere duyarlılık artırma faaliyetlerini, araştırmaları destekleyen çeşitli programlar geliştirmektedir. Önceki yıllarda uygulanan Cinsiyet Eşitliği Programı da Avrupa Birliğinin sosyal politika hedeflerine ulaşmada kullandığı araçlardan birisi olup, gerek üye ülkelerin gerekse aday ülkelerin, Topluluğun cinsiyet eşitliği alanındaki müktesebatını ve uygulamalarını benimsemelerine yardımcı olmayı amaçlamaktadır. Bu çerçevede Birlik 2007 yılını Eşit Fırsatlar yılı ilan ederek bu alandaki çalışmalarına bir yenisini daha eklemiştir.

30-31 Ocak 2007'de Berlin'de Avrupa Eşitlik Zirvesinde Avrupa Komisyonu ve Almanya Dönem Başkanlığının ortak girişimi ile ilan edilmiştir. 2007 Avrupa Eşit Fırsatlar Yılı, Avrupa Birliği'nde insanların eşit muamele haklarının daha fazla bilincinde olmalarını ve ayrımcı uygulamalara maruz kalmamalarını amaçlamak için başlatılmış bir uygulamadır. 2007 yılı içerisinde, hem Avrupa toplumları hem de kişiler için "Farklılıkların Faydaları" üzerine geniş bir tartışma başlatılmış olmaktadır.

Yıl boyunca düzenlenecek faaliyetler; cinsiyet, ırk, din, inanç, özürllülük, yaş konumları dolayısıyla ayrımcılığa maruz kalan kişilere yol gösterecektir.

2007 Avrupa Eşit Fırsatlar Yılı, Komisyonun Haziran 2005 yılında yayınladığı "Ayrımcılık Yapmama İlkesi ve Herkes İçin Eşit Fırsatlar Çerçeve Strateji" belgesinde de belirttiği gibi Avrupa'da cinsiyet ayrımcılığına karşı mücadele edecek bir stratejidir.

2007 Avrupa Eşit Fırsatlar Yılında öne çıkan konular, **2008 Avrupa Kültürlerarası Diyalog Yılında** da gündemde olacak ve geliştirilecektir. Ayrımcılıkla mücadele ve eşit fırsatların teşviki konularındaki finansman olanakları yakın bir zamanda **2007 Avrupa Eşit Fırsatlar Yılı'nın web sitesinde** yayınlanacaktır. (http://ec.europa.eu/employment_social/eyeq/index.cfm)

I- 2007 AVRUPA EŞİT FIRSATLAR YILININ AMACI

Bu girişimin temel amaçlarına baktığımızda;

- İyi uygulama örneklerinin değişimi,
- Ayrımcılık yapmama ve eşit muamele konusunda bilinç artırma faaliyetleri,
- İstihdama, eğitime ve işyerlerinde eşit fırsatlara erişimi de içeren "herkes için eşit fırsatların" teşviki,
- Farklılığı Avrupa Birliği için bir değer olarak vurgulanması gibi esaslara dayandığını görmekteyiz.

Faaliyetler 4 Ana Konuya İlişkin Düzenlenecektir:

1. **Haklar:** Eşitlik ve ayrımcılık yapmama ilkesine ilişkin AB Mevzuatı konularında bilinçlendirme faaliyetleri yapmak,
2. **Temsil:** Toplumun tüm kesiminde ve tüm sektörlerde az temsil edilen kişilerin katılımını teşvik etmek, bu amaca yönelik politika ve girişimler başlatmak,
3. **Tanım:** Farklılığın, bir toplumun sosyo-ekonomik değeri olarak algılanmasını sağlamak,
4. **Saygı ve Tolerans:** Daha kapsayıcı bir topluma doğru yönelmektir.

II–2007 Eşit Fırsatlar Yılı Nasıl Uygulanacak?

2007 Yılı dört ana ilke doğrultusunda uygulanacaktır:

- **Ademi Merkezîyetçilik (sorumluluğun paylaşılması):** Her bir etkinlik ve üye devletlerin ihtiyaçları; ulusal, bölgesel ve yerel düzeylerde belirlenecek, koordine edilecek, finansmanı sağlanacak ve uygulanacaktır. Bu bağlamda her üye devlette ulusal strateji ve öncelikleri belirlemekle sorumlu bir **Ulusal Uygulayıcı Kurum** oluşturulacaktır. Ulusal Uygulayıcı Kurumlar 27 AB ülkesi, İzlanda, Liechestein ve Norveç'te oluşturulmuştur. Ulusal Uygulayıcı Kurumlar ulusal stratejilerini kurarken ve yürütürken sosyal taraflar ve yerel organizasyonlarla işbirliği yapacaklardır.
- **Sivil Toplumun Aktif Katılımı:** Ulusal düzeyde yılın uygulanmasında sivil toplum örgütlerinin Ulusal Uygulayıcı Kurumlar vasıtasıyla katılımı sağlanacaktır.
- **Ayrımcılık Uygulamalarının Dengelenmesi:** Avrupa ve ulusal düzeylerde ayrımcılık uygulamaları tek bir kişi ya da birkaç gruba kapsamayacak şekilde dengelenmeye çalışılacaktır. 2007 Yılı ayrıca, çok yönlü ayrımcılık konularını araştıracaktır.

- **Cinsiyet Politikası:** Tüm faaliyetler cinsiyet eşitliği konusunu kapsayacak şekilde düzenlenecektir.

Programdan yararlanan ülkelere baktığımızda, 27 AB ülkesi, İzlanda, Lincheistein ve Norveç'i görmekteyiz. **Program aday ülkelere açık değildir.**

III- Etkinlik Çeşitleri

Ulusal Düzeyde: Ulusal düzeyde faaliyetler katılımcı ülkelerin **Ulusal Uygulayıcı Kurumları** tarafından uygulanır. Ulusal Uygulayıcı Kurumlar 2007 yılında cinsiyet, ırk ya da etnik köken, din, inanç, özürllülük, yaş ve cinsel tercihler alanlarındaki ayrımcı muamelelere karşı nasıl bir yöntem izleyecekleri ve öncelikleri konusunda bir **ulusal strateji** hazırlayacaklardır. Toplantı ve Etkinlikler, Bilgilendirme ve Eğitim Kampanyaları ve Anket Çalışmaları gibi faaliyetler düzenlenecektir.

Ulusal düzeydeki faaliyetler için 7.65 Milyon Avro ayrılmış olup faaliyetlerin % 50'si Avrupa Birliği tarafından finanse edilecektir. Bu durumda yaklaşık 15 Milyon Avro bu tür faaliyetlerde kullanılacaktır.

Avrupa Düzeyinde: Ayrımcılık politikaları ve yasaları konusunda bir Avrupa Bilgi Kampanyası; bakanlar, eşitlik kurumları ve sivil toplum ve sosyal ortakların dahil edileceği konferans ve etkinlikler; Eurobarometer anketleri düzenlenecektir. Birlik düzeyindeki faaliyetler için ise 7 Milyon Avro tutarında kaynak ayrılmıştır. Fonların her üye ülkeye dağılımı, ülkelerin Konsey'de sahip oldukları oy sayısına göre belirlenecektir.

IV-Cinsiyet Eşitliği Politikaları ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı

Anlaşılacağı üzere Ülkemiz için Eşit Fırsatlar Yılı çerçevesinde yapılacak faaliyetlere katılım söz konusu değildir. Bununla birlikte ilgili temas noktası ile irtibata geçilmiş, bu kapsamdaki faaliyetlere nasıl iştirak edebileceğimiz sorulmuş olup yanıt beklenmektedir. Ancak Bakanlığımız önceki dönemde uygulanan Topluluk Programlarından birisi olan Cinsiyet Eşitliği Topluluk Programına iştirak etmiş ve bu kapsamda Elazığ'da AB Cinsiyet Eşitliği Politikaları ve Ülkemize Yansımaları konulu geniş katılımlı bir seminerde ele alınmıştır. Seminerin sonuçları İngilizce ve Türkçe olarak yayımlanmıştır. 2007-2013 döneminde içerisinde cinsiyet eşitliğine yönelik faaliyetlerin de destekleneceği ve yaklaşık 700 Milyon Avro bütçeli PROGRESS adı verilen yeni bir Topluluk Programı geliştirilmiştir. Sosyal Politika ve İstihdam faslı altındaki uyum çalışmalarına da katkı verecek olan bu Programa dahil olma çalışmaları Bakanlığımızın talebi doğrultusunda Dışişleri Bakanlığımız kanalıyla sürdürülmektedir.

Bu noktada Bakanlığımızın mevzuat ve uygulama alanında gerçekleştirdiklerine kısaca bir göz atmak faydalı olacaktır. Öncelikle, günümüz koşullarının gerisinde kalan 30 yıllık İş Yasamızda da önemli değişiklikler yapılmıştır. İş Kanunumuza genel bir eşitlik maddesi konularak cinsiyete dayalı her türlü ayrımcılığın önünü tamamen kesilmiştir. İş sözleşmesinin yapılmasında, uygulanmasında ve sona erdirilmesinde cinsiyet veya gebeliğe bağlı olarak doğrudan veya dolaylı ayrımcılık yapılamayacağı hükme bağlandı ve bu eşitlik prensibine uymayan işverenlere para cezası uygulaması getirilmiştir. 4857 sayılı İş Kanununun 99'ncü maddesine göre aynı Kanunun 5'nci maddesindeki eşit davranma prensibine uymayan işverenlere, bu durumdaki her işçi için idari para cezası uygulanacağı hükme bağlanmıştır. Bu arada işyerinde cinsel tacize uğrayan kişiler için koruma hükümleri getirilmiştir. Eskiden toplam 12 hafta olan doğum öncesi ve sonrası izinleri 16 haftaya çıkartılmıştır.

İş Kanununda esnek çalışma şekillerine yönelik düzenlemeler getirilmiştir. Bu düzenlemelerin, özellikle ev ve iş hayatını uzlaştırmada zorluk çeken kadın çalışanlar için de kolaylaştırıcı bir unsur olacağı beklenmektedir. Bu bağlamda Hollanda Hükümeti ile birlikte yürütülen "Esnek Çalışma Projesi" başarıyla sonuçlandırılmıştır. Öte yandan, Hollanda Çalışma ve Sosyal İşler Bakanlığı ile Türkiye Cumhuriyeti Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı arasındaki iki taraflı bir anlaşma çerçevesinde oluşturulan "İstihdamda Cinsiyet Eşitliğini Güçlendirmek" konulu proje 2005 yılı Eylül ayında başlamıştır. Bu bağlamda proje kapsamındaki faaliyetler Eylül 2005- Ekim 2006 tarihleri arasında gerçekleştirilmiştir. Proje kapsamında Bakanlık AB Uzman Yardımcıları, Yurtdışı İşçi Hizmetleri Uzman Yardımcıları ile SSK Başkanlığı Sigorta Müfettiş Yardımcılarına ve sosyal taraflara 4 eğitim semineri verilmiş, Hollanda'ya iki çalışma ziyaretinin yapılmış, bu çalışmalarını müteakip Sigorta Müfettişleri tarafından kayıt dışı kadın istihdamına odaklanan bir pilot teftiş ve anket çalışması yürütülmüş ve projenin sonuçları ile ilgili bir kapanış semineri yapılmıştır. Bu projeye, Avrupa Parlamentosunun Türk kökenli Hollanda Milletvekili Emine Bozkurt'un 2006 yılı raporunda da olumlu atıflar yapılmıştır.

Diğer taraftan, çalışan kadınların işini kolaylaştırmak ve çalışmak isteyen kadınların iş piyasasına girişinde karşılaşılabilecekleri ayrımcılığı engellemek üzere, bugün birçok AB ülkesinde yer alan "Ebeveyn İzni" uygulamasına yönelik önemli adımlar atılmıştır. Kadının Statüsü Genel Müdürlüğünden sorumlu Devlet Bakanlığımız ile birlikte, konuya ilişkin yasa tasarısı Mecliste onay aşamasına getirilmiştir. Yakın bir gelecekte bu düzenlemenin de çalışma mevzuatımızda yer alacağı beklenmektedir.

Sosyal güvenlik yasalarımız bakımından ise, tarımda kendi nam ve hesabına çalışan kadınlar aleyhine var olan eşitsizlik 2003 yılında yapılan bir düzenleme ile kaldırılmıştır. Daha önce bu konumda olan kadınlar için, sisteme girişte aile reisi olma koşulu aranmakta idi. Ancak Medeni Kanunumuzdaki düzenlemeye paralel olarak sosyal güvenlik alanındaki bu eksiklik de giderilmiş oldu. Genel olarak sosyal güvenlik sisteminde, kadınlar lehine pozitif ayrımcı uygulamalar söz konusudur. Kadınların erkeklere nazaran 2 yaş daha erken emekli olabilmesi pozitif ayrımcı uygulamaya en güzel örnektir.

Yine, Bakanlığımız ilgili kuruluşu olan İŞKUR tarafından yürütülen AB destekli Aktif İşgücü Programları Projesi kapsamında 17.898'i kadın, 379'u özürü kadını olmak üzere toplam 43.000 kişi aktif istihdam tedbirleri projesinden yararlanmıştır. Bu projeden yararlanan kadınların 3.200'ü, bir işe yerleşmiştir. Ayrıca 576 kadın kendi işini kurmuştur. Bir diğer projede ise İŞKUR ve SHÇEK Avrupa Eğitim Vakfı ile birlikte yetiştirme yurtlarında kalan lise çağındaki 70 civarındaki kız çocuklarımıza eğitimler vererek onların çalışma hayatına hazırlanmasında yardımcı olmuşlardır. Bakanlık olarak bu konudaki uyum ve uygulama faaliyetlerimiz önümüzdeki süreçte de artarak devam edecektir. Özellikle kadın istihdamını arttırmaya yönelik ulusal kaynaklı ve AB fonlu projelerin hayata geçirilmesi ile bu konuda daha ileri adımlar atılabilmesi mümkün olacaktır.

