

206

Ocak 2018

İKV DEĞERLENDİRME NOTU

AB SOSYAL BOYUTUNUN GELECEĞİ

Emre ATAÇ
İKV Uzman Yardımcısı

İKTİSADİ KALKINMA VAKFI

www.ikv.org.tr



Genel Tespitler

- AB liderleri işsizlik ve büyüme gibi AB'nin sosyal sorunlarını ele almak üzere 17 Kasım 2017 tarihinde Göteborg'da Adil İş ve Büyüme Sosyal Zirvesi'nde (*Social Summit for Fair Jobs and Growth*) bir araya gelmiştir. Zirvede kadınlar ve erkekler arasındaki ücret farkının giderilmesi, eğitimde fırsat eşitliğinin yaratılması, işsizlik ve yoksulluk oranlarının düşürülmesine dair ilkelerin yer aldığı Avrupa Sosyal Haklar Sütunu (*European Pillar of Social Rights-EPSR*) açıklanmıştır.
- Eşit fırsatlar ve iş gücü piyasasına erişim, adil çalışma koşulları ve sosyal koruma, katılım olmak üzere üç kategori halinde yapılandırılan ve 20 maddeden oluşan Avrupa Sosyal Haklar Sütunu'nda, kadınlar ve erkekler arasındaki ücret farkının giderilmesi, eğitimde fırsat eşitliğinin yaratılması, işsizlik ve yoksulluk oranlarının düşürülmesine yönelik ilkeler yer almaktadır.
- 2008'de ABD'de başlayan küresel finansal ve ekonomik kriz, Avrupa'yı derinden sarsmış ve üye ülkeler arasında uçurumu giderek artırmıştır. Zira son yıllarda Avrupa Merkez Bankası (AMB), AB Konseyi ve Avro Grubu tarafından izlenen politikalar, ekonomik krizin derinleştiği Yunanistan, İspanya, Portekiz gibi ülkelerde AB'ye tepkiyi üst düzeye çıkarmıştır.
- Krizden bu yana Avrupa'da işsizler ve çalışanlar arasındaki fark büyümektedir. İşsizlik, özellikle gençler arasında yüksektir. Bunun yanında AB'de yaklaşık her dört kişiden birisi, yani 115 milyon kişi (yüzde 23,4), yoksulluk içerisinde yaşamaktadır. Kadın-erkek ücretleri arasındaki fark son yıllarda önemli ölçüde açılmaktadır. AB'deki kadınların erkek meslektaşlarından ortalama yüzde 16,3 daha az kazandıkları ve bu rakamın son yıllarda düşmediği bilinmektedir.
- 2050 yılına kadar Avrupalıların karşı karşıya kalacağı başka zorluklar da vardır. Bugün ortalama yaşı 45 olan Avrupa, 2030 yılına kadar dünyanın en "yaşlı" bölgesi olacaktır. Uzayan ömrün, sağlık sistemi ve bakım sektörünün ötesinde, eğitim sisteminden yaşlı dostu konut ve hareketliliğe olan ihtiyaca kadar kamu politikaları ve sosyal hizmetleri üzerinde derin bir etki yaratacaktır.
- Gelecekte Avrupa'da toplumsal cinsiyet eşitsizliğinde de yavaş ilerleme olacaktır. Önemli gelişmelere rağmen, emek piyasasında, ekonomik ve siyasi karar alma pozisyonlarında her iki cinsiyete de eşit temsil verilmesinin önünde uzun bir yol almaktadır.
- Gelecekte Avrupa'da büyüyen bir kentleşme beklenmektedir. Şu anda yüzde 70 olan kentsel alanlarda yaşayanların oranının 2050'ye kadar yüzde 80'e çıkması beklenmektedir. 2050 yılına kadar Avrupa şehirlerde oluşan kalabalık nüfusun getirdiği artan ulaşım, çevre, enerji, yönetim konularına uyum sağlamaya devam etmek zorunda kalınacaktır. Bunun yanında Avrupa'da gelecekte yaşam tarzında değişiklikler de beklenmektedir. Öncelikle gelecekte bireysel değerlere, özgürlüğe ve bağımsız yaşam tarzına yönelik bir beklenti olacak, ancak sosyal izolasyon artacaktır.
- Gelecekte Avrupa'da çalışma hayatında da dönüşüm beklenmektedir. Önümüzdeki yıllarda, telekomünikasyon seçeneklerinin de artmasıyla belli bir ortamda fiziksel var olmaya dayanmayan sonuç odaklı esnek çalışma koşullarının oluşacağını görülecektir. Ancak dijitalleşmenin, yeni teknolojilerin ve ortaya çıkan işgücü gereksinimlerinin muhtemel bir sonucu olarak ortaya çıkacak olan eğitim sisteminin modernizasyonu söz konusu olacaktır.
- Türkiye, 1999 yılında AB'ye aday ülke statüsü kazanmasından ve sonrasında müzakere sürecine girmesinden bu yana, her alanda olduğu gibi sosyal politika alanında da uyum politikalarını devreye sokmuş ve AB'yle ilişkileri sosyal politika alanında ciddi bir zihniyet değişikliğini de gündeme getirmiştir. Bazı olumlu gelişmelere rağmen, Türkiye'nin AB müktesebatına uyum performansını değerlendiren Avrupa Komisyonu tarafından yayımlanan ilerleme raporlarında önemli eksiklikleri olduğu dile getirilmektedir.



AB SOSYAL BOYUTUNUN GELECEĞİ

Emre ATAÇ

İKV Uzman Yardımcısı

AB'den bahsederken akla gelen ilk kavramın sosyal politika olmadığı şüphesizdir. AB, temelde ekonomik konular üzerine inşa edilen, üye ülkeler arasında ekonomik bir birliği amaçlayan bir oluşumdur. Ancak Birliğin bütünleşme sürecinde ekonomik konular kadar sosyal meseleler de gündeme gelmiş, söz konusu meseleler çerçevesinde ekonomik olduğu kadar sosyal bir birlik de olma yönünde de adım atılmıştır. AB'nin sosyal boyutu, gerek yasal düzenlemeler gerekse sosyal politika uygulamaları açısından ayrıntılı ve derinlemesine bir incelemeyi hak eder. Kuşkusuz böyle bir inceleme bu çalışmanın sınırları dışındadır. Çalışmada AB'nin sosyal boyutunun gelişimi tarihsel bir süreç içinde anlatıldıktan sonra, "Reflection Paper on the Social Dimension of Europe" adlı belge kullanılarak, AB sosyal politikasının ne gibi eksiklikleri olduğu, hangi yönlerde güçlendirilmesi gerektiği ve yapılan öneriler ele alınacaktır. Bu çalışmada son olarak, AB'ye katılım müzakerelerine başlanmasından bu yana Türkiye'nin AB sosyal politikasına uyumundaki eksiklikler genel hatlarıyla aktarılacaktır.

Tarihsel Perspektifte AB'nin Sosyal Boyutu

Sosyal devletin ortaya çıktığı Avrupa'da sosyal hakların kazanılması mücadelelerle dolu uzun ve zorlu bir süreçle gerçekleşebilmiştir. AB'nin temellerinin atıldığı ilk yıllarda, sosyal politika hükümlerinin kurucu anlaşmalarda pek fazla yer almaması, istihdam ve sosyal politikalar alanında yavaş bir gelişmenin yaşanmasına neden olmuştur. Bir bölgesel bütünleşme olarak AB, serbest ticaret alanı, gümrük birliği ve ortak pazar aşamalarından geçerek ekonomik birlik aşamasına ulaşmış ve siyasi birliğin unsurlarını geliştirmiştir. AB sosyal politikası, öncelikle ekonomik bütünleşmeyi hayata geçirmek için gerekli olan alanlar üzerine yoğunlaşmıştır. Birlik düzeyinde değerlendirildiğinde ilk yıllarda ortak bir Birlik politikası oluşmamasının yanı sıra sosyal politika ekonomi politikalarının bir parçası olarak görülmüştür. Ancak ekonomi politikalarının sosyal politikanın gelişmesinde düşünülen etkiyi yaratmaması üzerine sosyal politika bağımsız olarak ele alınmaya başlamıştır. Başlangıçta yavaş bir biçimde ilerleyen sosyal politika, 1990'lı yıllarda ivme kazanmıştır. Bilhassa, AB'nin ekonomik ve parasal alanda derinleşerek kurumsallaşması ve yeni üyeler ile büyümesi neticesinde, bu alanlarda uygulayacağı ortak politikaları oluşturma ihtiyacı zaruri olmuştur. Bütün bu farklı nedenlerden dolayı, AB düzeyinde ortak bir sosyal modelin inşası, AB politikalarında giderek daha fazla yer tutmaya başlamış ve Avrupa sosyal politikası, sosyal koruma ile ekonomik etkinlik ve dış rekabet edebilirlik arasında hassas bir dengeye oturtulmaya çalışılmıştır.

1997 tarihli Amsterdam Antlaşması sosyal politika alanında ilk kez tek başlı bir yapıyı ortaya çıkarmıştır. 1992 tarihli Maastricht Antlaşması ile yürürlüğe giren fakat Amsterdam Antlaşması ile bütün üye ülkeler için bağlayıcılık kazanan Sosyal Politika Anlaşması, sosyal politika alanında bir dönüm noktası olmuştur. 1990'lı yıllarda AB



sosyal politika tedbirlerinin çoğu, Maastricht Antlaşması'na bir protokol olarak eklenmiş olan Sosyal Politika Anlaşması'na ve 1989'da hükümet başkanları tarafından kabul edilmiş olan İşçilerin Temel Sosyal Haklarına İlişkin Topluluk Şartı'na dayalı olarak gerçekleşmiştir. Ancak Şart, hukuken bağlayıcı bir belge değildi. Sadece Sosyal Politika Anlaşması AB'nin Şart'ın kapsamına giren alanlarda eyleme girişebilmesine olanak vermekteydi. Birleşik Krallık, diğer tüm üye ülkelerin Sosyal Şartı ve Sosyal Politika Anlaşması'nı imzalamasına karşı ne Sosyal Şartı ne de Sosyal Politika Anlaşması'nı imzalamamıştı. Bu sebepten dolayı, sosyal politika alanında AB mevzuatının tamamı, 15 üye devletten sadece 14'ünde geçerli olabilmekteydi. Ancak Amsterdam Antlaşmasıyla AB sosyal politikasının bu bölünmüş gelişimine son vererek, Sosyal Politika Anlaşması'nın, Antlaşma'nın ayrılmaz bir parçası olduğunu ve istisnasız tüm üye devletler için geçerli olacağını ilan etmiştir. Bu minvalde, Amsterdam Antlaşması, istihdam ve sosyal politikayı AB çapında geçerli kıldığı için ayrı bir öneme sahiptir.

Amsterdam Antlaşması'ndan sonra düzenlenen zirvelerle (Lüksemburg-Kasım1997, Cardiff-Haziran 1998, Köln-Haziran 1999, Lizbon-Mart 2000, Stockholm-Ekim 2000, Barcelona-Mart 2002) sosyal politikanın uygulama biçimi konusunda çalışmalar yapılmıştır. Nice Antlaşması ile Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı ilan edilmiş, temel hak ve özgürlüklerle ilgili düzenlemeleri içeren Şart' ta sosyal haklara detaylı bir şekilde yer verilmiştir. AB Temel Haklar Şartı, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi (AİHS), Avrupa Sosyal Şartı, Çalışanların Temel Sosyal Hakları Topluluk Şartı, ABAD içtihatları, AİHM içtihatları, asli ve tali topluluk mevzuatı, ortak anayasal gelenekler ve çeşitli uluslararası sözleşmelerde yer alan hakların bir araya getirilmesi ile oluşturulmuştur. Nice Avrupa Konseyi'nde imzalanan, ancak Nice Antlaşması ile bütünleştirilmeyen Temel Haklar Şartı, sosyal haklara öteki insan haklarıyla eşitlik temelinde yer vermiş olması yönünden sosyal politika alanında önemli bir aşama oluşturmuştur. Ancak, Temel Haklar Şartı Topluluk hukukunun bir parçası olarak görülmemiş ve Avrupa Anayasası'nın ikinci bölümüne aktarılmıştır. Avrupa Anayasası'nın Hollanda ve Fransa'da çıkan olumsuz referandum sonuçları nedeniyle kabul edilmemesi üzerine, Temel Haklar Şartı yürürlüğe girememiş ve anayasal bir statüye kavuşamamıştır. Anayasa'nın reddedilmesi üzerine sosyal politika konusunda geri adım atılmış ve kurumsal değişikliklerin yapılmasını ve karar alma süreçlerinin basitleştirilmesini öngören Lizbon Antlaşması üzerinde çalışılmaya başlanmıştır.

Yapılan çalışmalar sonucunda 1 Aralık 2009 tarihinde Lizbon Antlaşması yürürlüğe girmiştir. Lizbon Antlaşması ile birlikte, Temel Haklar Şartı Birliğin hukuki çerçevesini oluşturan düzenlemelerden biri haline gelmiştir. Lizbon Antlaşması, Şartın getirdiği hakların, üye devletlerce ve Birlik organlarıncaya garanti altına alınması gereken bağlayıcı yasal bir güç olduğunu ifade etmiştir. Lizbon Antlaşması ayrıca Birliğe, tam istihdam ve sosyal ilerleme, sosyal dışlanma ve ayrımcılıkla mücadele, adaletin sağlanması, yoksulluğun azaltılması gibi alanlarda yeni görevler atfetmiştir. İstihdam ile ilgili olarak Antlaşma, istihdamı artırma, yeterli sosyal korumanın sağlanması, eğitim seviyesinin artırılması, insan sağlığının korunması konularında ilerleme sağlanması gerekliliğini ifade etmiştir. Lizbon Antlaşması ayrıca, sosyal tarafların ve sosyal diyalogun önemine vurgu yaparak, sosyal diyalog konusunda daha geniş katılımlı bir modeli teşvik etmiştir. Özetle Lizbon Antlaşması Avrupa sosyal boyutunu daha fazla geliştirmek için önemli fırsatlar sunmuştur. Ancak Temel Haklar Şartı Lizbon Antlaşması ile tüm üye ülkeler için



bağlayıcı hale gelmesine rağmen sosyal politika kurumsal ve politik meselelerin gölgesinde kalmıştır.

AB'den Daha Adil Bir Birlik Yaratma Hamlesi: Göteborg Sosyal Haklar Zirvesi

Lizbon Anlaşması'nın kabul edilmesinden 2017 yılına kadar geçen süre içerisinde öngörülen hedeflere yeterince ulaşamadığı gözlenmiştir. AB bir yandan dünyadaki en gelişmiş refah sistemlerine, en iyi uygulamalara ve birçok sosyal yeniliğe ev sahipliği yaparken diğer yandan benzeri görülmemiş toplumsal zorluklarla yüzleşmek ve bunlara uyum sağlamak zorunda kalmıştır. Bu noktada özellikle son 10 yıldaki krizlerin etkileri önemli olmuştur. Gençler arasında işsizlik artmış, Avrupa'nın birçok yerinde yoksulluk riski baş göstermiştir. Ayrıca üye ülkeler arasındaki uçurum artmış, işsizler ve çalışanlar arasındaki fark gittikçe açılmıştır. Küresel ekonomi de yeni bir teknolojik devrimin eşiğine gelmiş ve Dördüncü Sanayi Devrimi'ne geçilmiştir. Birçok uzman Avrupa'nın buna hazır olmadığını belirtilerek, bunun maliyetini işçilerin yüküne döneceğini dile getirmektedir. Özetle son 10 yılda Avrupa'da yaşananlar sosyal bütünleşmeyi olumsuz yönde etkilerken, AB ülkeleri içinde sosyal model tartışmaları tekrar gündeme gelmiştir.

Bu bağlamda; fırsat eşitliğine, daha iyi çalışma koşullarına ve adil ücretlendirmeye dayanan daha adil bir Avrupa inşa etme yolunda önemli bir adım atılması gerekmektedir. Bilindiği üzere Juncker Komisyonu da sosyal bir Avrupa'yı en başından beri önceliklerinden biri olarak belirlemişti. Sosyal bir Avrupa konusu Temmuz 2014'te yayımlanan Siyaset İlkeleri'nde (*President Juncker's Political Guidelines*) yer almıştı¹. Benzer şekilde Avrupa Komisyonu Başkanı Jean-Claude Juncker, 13 Eylül 2017 tarihinde yaptığı Birliğin Durumu konuşmasında şunları söylemişti: "Avrupa'da sosyal parçalanma ve sosyal dampingden kaçınmak istiyorsak, üye ülkeler mümkün olan en kısa sürede ve en geç kasım ayında bir araya gelmelidir". Juncker konuşmasında ayrıca, ulusal sosyal sistemlerin uzun bir süre çok farklı ve ayrı kalacağını fakat en azından sosyal açıdan neyin adil olduğuna dair ortak bir anlayışın bulunduğu Avrupa Sosyal Standartlar Birliği için çalışılması gerektiğini ifade etmişti.

Bu minvalde AB liderleri 17 Kasım 2017 tarihinde Göteborg'da Adil İş ve Büyüme Sosyal Zirvesi'nde (*Social Summit for Fair Jobs and Growth*) bir araya gelmiştir². AB liderleri zirvede işsizlik ve büyüme gibi AB'nin sosyal sorunlarını ele almıştır. Zirvede ayrıca, iş piyasalarına erişimin güçlendirilmesi, istihdam, çalışma koşullarının düzeltilmesi ve eğitim gibi konular görüşülmüştür. Zirvede AB'nin, uzun süre ticari sınırlamaları kaldırmak ve hareketliliği canlandırmak gibi küresel piyasalarda rekabetçi olmayı sağlayacak konulara odaklandığı, ancak iyi iş imkânlarına ve düzgün çalışma koşullarına yeterince dikkat etmediği dile getirilmiştir. Bu durumun artık değişmesi konusunda görüş birliğine varılmıştır.

¹ Avrupa Komisyonu, "A New Start for Europe: My Agenda for Jobs, Growth, Fairness and Democratic Change, https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/juncker-political-guidelines-speech_en.pdf Erişim Tarihi: Ocak 2018

² Avrupa Komisyonu, "Social Summit for Fair Jobs and Growth", <http://www.socialsummit17.se/wp-content/uploads/2017/11/Concluding-report-Gothenburg-summit.pdf> Erişim Tarihi: Ocak 2018



Zirvede kadınlar ve erkekler arasındaki ücret farkının giderilmesi, eğitimde fırsat eşitliğinin yaratılması, işsizlik ve yoksulluk oranlarının düşürülmesine dair ilkelerin yer aldığı Avrupa Sosyal Haklar Sütunu (*European Pillar of Social Rights-EPSS*) açıklanmıştır. Hatırlanacağı üzere Komisyon, Mart 2016'da Avrupa Sosyal Haklar Sütunu'na ilişkin bir ön taslak sunmuş ve geri bildirim toplamak için Ocak 2017'de üst düzey bir konferansla sonuçlanan geniş kapsamlı bir kamu istişaresi başlatmıştı. Komisyon, bu istişare sırasında alınan önerilerden yola çıkarak vatandaşlar için daha yeni ve daha etkili haklar sağlayacak bir Avrupa Sosyal Haklar Sütunu oluşturulması yönünde teklif sunmuştu.

Eşit fırsatlar ve iş gücü piyasasına erişim, adil çalışma koşulları ve sosyal koruma, katılım olmak üzere üç kategori halinde yapılandırılan ve 20 maddeden oluşan Avrupa Sosyal Haklar Sütunu'nda, kadınlar ve erkekler arasındaki ücret farkının giderilmesi, eğitimde fırsat eşitliğinin yaratılması, işsizlik ve yoksulluk oranlarının düşürülmesine yönelik ilkeler yer almaktadır³. Sütun, Avrupa çapındaki uygulamaların zenginliğinden ilham alırken, AB ve uluslararası düzeyde var olan kuvvetli hukuk düzenine dayanmaktadır. Sütunda yer alan 20 ilkeden ve haklardan bazıları hâlihazırda Avrupa ve uluslararası hukuk müktesebatı tarafından kapsamaktadır. Farklı zamanlarda ve farklı biçimlerde tanımlanan bu ilkeleri ve hakları bir araya getirmenin yararı, onları vatandaşlar için daha görünür, daha anlaşılır ve daha açık hale getirmek ve etkili bir şekilde uygulanmalarını sağlamaktır. Daha da önemlisi Avrupa Sosyal Haklar Sütunu güncel teknolojik ve sosyal gelişmelere bağlı yeni haklar içermektedir. Örnek vermek gerekirse, serbest meslek sahiplerinin ve tüm çalışanların, istihdamın türüne ve süresine bakılmaksızın, yeterli sosyal koruma hakları olacaktır.

³ Avrupa Komisyonu, "European Pillar of Social Rights", https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_en.pdf Erişim Tarihi: Ocak 2018



Avrupa Sosyal Haklar Sütunu		
Fırsat Eşitliği ve İşgücü Piyasasına Erişim	Adil Çalışma Koşulları	Sosyal Koruma ve Katılım
Eğitim, Öğretim ve Hayat Boyu Öğrenme	Güvenli ve Uyumlu İstihdam	Çocuk Bakımı ve Çocuklara Destek
Cinsiyet Eşitliği	Maaşlar	Sosyal Koruma
Fırsat Eşitliği	İstihdam Koşulları ve İşten Çıkarılma Durumunda Korunma Hakkında Bilgi	İşsizlik Yardımları
İstihdama Etkin Destek	Sosyal Diyalog ve İşçilerin Katılımı	Asgari Gelir
	İş-Yaşam Dengesi	Yaşlılık Geliri ve Emeklilik
	Sağlıklı, Güvenli ve İyi Adapte Edilmiş Çalışma Ortamı ve Veri Koruması	Sağlık Hizmeti
		Engellilerin Katılımı
		Uzun Vadeli Bakım
		Evsizler İçin Konut ve Yardım
		Temel Hizmetlere Erişim

Kaynak: Avrupa Komisyonu⁴

AB'nin Sosyal Boyutunun Geleceği

AB'nin sosyal konularda bir zirve düzenlemesi ve Avrupa Sosyal Haklar Sütunu' nu açıklaması şüphesiz ki büyük önem arz etmektedir. Avrupa sosyal sisteminin bugünlerde önemli bir risk altında olduğu düşünülmektedir. Hatırlanacağı üzere, Avrupa Komisyonu 26 Nisan 2017 tarihinde günümüzde AB sosyal politikasının ne gibi eksiklikleri olduğu ve hangi yönlerinin güçlendirilmesi gerektiğine dair önerilerin ele alındığı "*Reflection Paper on the Social Dimension of Europe*" başlıklı bir düşünce belgesi yayımlamıştı⁵. Peki, düşünce belgesine göre Avrupa'nın bugünkü ve gelecekteki sosyal gerçekleri nelerdir?

⁴ Avrupa Sosyal Haklar Sütununun tam metninin resmi olmayan çevirisi için bkz. EK-A.

⁵ Avrupa Komisyonu, "Reflection Paper on the Social Dimension of Europe", https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/reflection-paper-social-dimension-europe_en.pdf Erişim Tarihi: Ocak 2018



Belgede öncelikle her Avrupa ülkesinin nihai olarak aynı şeyi yapmaya çalıştığı; eşit fırsat temelinde daha adil bir toplum yaratmak istediğinin altı çizilmektedir. Cinsiyet, doğum yeri, ailemizin geçmişi veya doğduğumuz günden zenginlik, eğitim, hizmet veya fırsatlara erişim düzeyini belirlememesi gerektiği vurgusu yapılmaktadır. Ancak yine de Avrupa'nın, mevcut gerçekleri şekillendiren çoklu miraslara ev sahipliği yaptığına dikkat çekilmektedir. Bilindiği üzere Avrupa'nın farklı ülkelerinde farklı tecrübeler ve farklı modeller yer almaktadır. Eğitim ve sağlık, istihdam modelleri, ücretler, gelirler ve sosyal koruma sistemleri hâlâ 27 AB üyesi ülkede büyük farklılıklar göstermektedir. Bu farklılık, Birlik çapında ortak bir sosyal politika oluşturulmasını zorlaştırmakta, sosyal politikalarda ortaklık, minimum standartlar üzerinden devam etmektedir. Ancak, belgede AB yine de bir yandan ekonomik ve parasal birliğin yerleşmesini sağlamaya çalışırken, diğer yandan sosyal politikalar ve sosyal bütünleşme yönündeki hedefinden vazgeçmemesi tavsiye edilmektedir.

Düşünce belgesinde ikinci olarak 2008'de ABD'de başlayan küresel finansal ve ekonomik krizin, Avrupa'yı derinden sarstığı ve üye ülkeler arasında uçurumu giderek artırdığı kaydedilmektedir. Zira son yıllarda AMB, AB Konseyi ve Avro Grubu tarafından izlenen politikaların, ekonomik krizinin derinleştiği Yunanistan, İspanya, Portekiz gibi ülkelerde AB'ye tepkiyi üst düzeye çıkardığı örnek gösterilmektedir. Belgeye göre bu gelişmeler, AB'nin sosyal piyasa ekonomisi ve kimseyi geride bırakmama ve her kuşağın önceki nesillerden daha iyi olmasını sağlama sözünü yerine getireceğine dair şüpheler uyandırmıştır. Bunun, özellikle Avro Alanı'nda hissedildiği ve Ekonomik ve Parasal Birliğin tamamlanmasına, ekonomik ve sosyal performansların yakınsamasının güçlendirilmesine dair gerekliliği vurgulanmaktadır. Avrupa'nın ekonomisini daha kapsayıcı, rekabetçi, esnek ve geleceğe hazır duruma getirmenin, önümüzdeki yıllarda da kolay olmayacağı belirtilmektedir.

Benzer şekilde düşünce belgesinde krizden bu yana Avrupa'da işsizler ve çalışanlar arasındaki farkın büyüdüğü ifade edilmektedir. İşsizliğin, özellikle gençler arasında yüksek olduğu belirtilmektedir. Bunun son derece tehlikeli olduğu ve Avrupa sosyal sistemini önemli ölçüde tehdit ettiği vurgulanmaktadır. Düşünce belgesinde İkinci Dünya Savaşı'ndan bu yana ilk kez, günümüz genç yetişkinlerinin ebeveynlerinden daha düşük bir refah seviyesine sahip olmasının ciddi bir risk oluşturduğu not edilmektedir. Belge'de Avrupa'nın, şimdiye kadarki en eğitilmiş yaş grubunu kaybetmeyi ve nesiller arası eşitsizliğin kendi geleceğini mahvetmesini göze alamayacağı kaydedilmektedir. Bu minvalde hem Avrupa Komisyonu hem de AB İstatistik Kurumunun (*Eurostat*) verileri, bu alanda acil bir şeylerin yapılması gerektiğini zaten göstermektedir. En son rakamlara göre, 2016'da AB'de yaklaşık her dört kişiden birisi, yani 115 milyon kişi (yüzde 23,4), yoksulluk içerisinde yaşamaktadır⁶. Kadın-erkek ücretleri arasındaki fark da son yıllarda önemli ölçüde açılmaktadır. AB'deki kadınların erkek meslektaşlarından ortalama yüzde 16,3 daha az kazandıkları ve bu rakamın son yıllarda düşmediği bilinmektedir.

⁶ Eurostat, "Downward trend in the share of persons at risk of poverty or social exclusion in the EU but still over 115 million people in this situation", <http://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/8314163/3-16102017-BP-EN.pdf/d31fad6-a284-47f3-ae1c-8212a581b0c1> Erişim Tarihi: Ocak 2018



Düşünce belgesinde ayrıca 2050 yılına kadar Avrupalıların karşı karşıya kalacağı zorluklara ve fırsatlara da yer verilmektedir. Öncelikle Avrupa’da 2050 yılına kadar bireylerin daha uzun ve sağlıklı yaşama sahip olmaları beklenmektedir. 1900 yılında 43 olan ortalama yaşam süresinin erkeklerde 2050’de 82, kadınlar da ise 1900’da 46 iken 87’e yükseleceğine işaret edilmektedir. Bununla beraber belgede, 2030 yılına kadar Avrupalıların dünyanın en yaşlı insanları olacağı kaydedilmektedir. Avrupa’nın hızla yaşlandığı ve ortalama yaşam süresi benzeri görülmemiş seviyelere ulaştığı belirtilmektedir. Bugün ortalama yaşı 45 olan Avrupa’nın, 2030 yılına kadar dünyanın en “yaşlı” bölgesi olacağı belirtilmektedir. Belgede, uzun ömrün, sağlık sistemi ve bakım sektörünün ötesinde, eğitim sisteminden yaşlı dostu konut ve hareketliliğe olan ihtiyaca kadar kamu politikaları ve sosyal hizmetleri üzerinde derin bir etki yaratacağına dikkat çekilmektedir. Tüm bunların, refah sistemlerinin mali sürdürülebilirliği üzerinde ve ayrıca ülkelerin mali durumları üzerinde bir etkisi olacağı belirtilmektedir. AB-27 için, emekli maaşlarıyla ilgili harcamaların, 2030 yılına kadar GSYH’nin yüzde 12,4’ü, sağlık hizmetleri maliyetleri için GSYH’nin yüzde 7,7’si ve uzun süreli bakım için GSYH’nin yüzde 2,4’üne kadar çıkabileceği not edilmektedir.

Belgede toplumsal cinsiyet eşitsizliğinde de yavaş ilerleme olacağı kaydedilmektedir. Belgede gelişmelere rağmen, emek piyasasında, ekonomik ve siyasi karar alma pozisyonları her iki cinsiyete de eşit temsil verilmesinin önünde uzun bir yol olduğu belirtilmektedir. Bilindiği üzere hem Avrupa Komisyonu hem de AB İstatistik Kurumunun (*Eurostat*) en son rakamlara göre, kadın-erkek ücretleri arasındaki fark da son yıllarda önemli ölçüde açılmaktadır. AB’deki kadınların erkek meslektaşlarından ortalama yüzde 16,3 daha az kazandıkları ve bu rakamın son yıllarda düşmediği bilinmektedir⁷. Belgede iş dünyasında eskisinden daha fazla kadın olduğunun, ancak gerçek anlamda toplumsal cinsiyet eşitliğine ulaşmak için var olan engellerin ortadan kaldırılması gerektiğine vurgu yapılmaktadır. Belgede ayrıca Avrupa’nın çalışma çağındaki nüfusu küçülürken, yeteneklerinin tüm potansiyelini harekete geçirmek zorunda olduğu önerilmektedir.

Düşünce belgesine göre gelecekte Avrupa’da büyüyen bir kentleşme beklenmektedir. Belgede giderek artan sayıda Avrupalının şehirlere taşınacağı öngörülmektedir. Şu anda yüzde 70 olan kentsel alanlarda yaşayanların oranının 2050’ye kadar yüzde 80’e çıkması beklenmektedir. Belgede 2050 yılına kadar Avrupa’nın şehirlerde oluşan kalabalık nüfusun getirdiği artan ulaşım, çevre, enerji, yönetim konularına uyum sağlamaya devam etmek zorunda kalacağına dikkat çekilmektedir.

Belgede ayrıca gelecekte yenilenebilir enerji kaynaklarının kullanımına dayanan ve destekleyecek olan birbirlerine bağlı ve verimli Avrupa şehirlerinin artacağından bahsedilmektedir. Bilindiği üzere Avrupa dünyada zaten en akıllı şehirlerden bazılarında ev sahipliği yapmaktadır. Akıllı şehir kavramı gelişen şehir nüfusunun mevcut doğal çevre, enerji, ulaşım, insan vb. kaynakların daha verimli, sürdürülebilir ve kontrol edilebilir düzeyde kullanımını hedeflemektedir. Avrupa doğal kaynakların verimli

⁷ Eurostat, “Gender pay gap statistics - Statistics Explained”, http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender_pay_gap_statistics Erişim Tarihi: Ocak 2018



kullanılmasına dayanan akıllı şehirler konusunda zaten lider konumunda bulunmaktadır. Avrupa firmaları, yenilenebilir enerji teknolojileri alanında dünyadaki tüm patentlerin yüzde 40'ını ellerinde bulundurmaktadır. Ancak belgeye göre gelecekte Avrupa'nın karşılaşacağı en büyük zorluklardan biri hem içeride hem de dışarıda yenilikçi pazar çözümleri sunmak olacaktır.

Düşünce belgesine göre gelecekte yaşam tarzında değişiklikler de beklenmektedir. Belgeye göre gelecekte bireysel değerlere, özgürlüğe ve bağımsız yaşam tarzına yönelik bir beklentinin olacağı, ancak sosyal izolasyonun artacağı, altı çizilmektedir. Bununla beraber artan çeşitliliğe maruz kalmanın bir ürünü olarak kültürel kimliklerin yeniden keşfedilmesi beklenmektedir. Ancak yeni dayanışma, sosyal ve sivil katılım modellerinin yükselişi öngörülmektedir.

Gelecekte Avrupa'da çalışma hayatında da dönüşüm beklenmektedir. Belgede teknolojinin ve otomasyonun artan kullanımı, tüm işleri ve endüstrileri etkileyeceği belirtilmektedir. Önümüzdeki yıllarda, telekomünikasyon seçeneklerinin de artmasıyla belli bir ortamda fiziksel var olmaya dayanmayan sonuç odaklı esnek çalışma koşullarının oluşacağını görüleceği vurgulanmaktadır. Günümüzün pek çok işinin on yıl önce olmadığı ve önümüzdeki yıllarda da çok daha fazlasının ortaya çıkacağı kaydedilmektedir. Bugün ilkokula başlayan çocukların çoğunun büyük olasılıkla bugün var olmayan yeni iş türlerinde çalışacağı belirtilmektedir.

Son olarak gelecek için bir eğitim modernizasyonundan bahsedilmektedir. Belgeye göre gelecekte Avrupa'da dijitalleşmenin, yeni teknolojilerin ve ortaya çıkan işgücü gereksinimlerinin muhtemel bir sonucu olarak ortaya çıkacak olan eğitim sisteminin modernizasyonu söz konusu olacaktır. Disiplinler arası bilgi ve yaratıcı becerilerin transferlerinin yanı sıra, periyodik yeniden eğitim ve ömür boyu öğrenme ile dinamik kariyerleri takip eden insanlar için daha fazla talep olacaktır. Olumsuz etkileri azaltmakla birlikte yeni fırsatlardan en iyi şekilde yararlanabilmek için becerilere büyük yatırım yapmak, eğitim ve hayat boyu öğrenme sistemleri üzerinde ciddi anlamda yeniden düşünmek gerektiği önerilmektedir. Ayrıca değişen iş dünyasına eşlik edecek yeni sosyal hakların kullanıma sunulması gerektiği de ifade edilmektedir.

Özetle bütün bu sorunlar göz önüne alındığında, Göteborg'da gerçekleşen zirve Avrupa sosyal standartlarını iyileştirme yönünde atılan önemli bir adım olarak görülmelidir. Bundan sonra üye ülkelerin, Göteborg'da belirlenen 20 temel ilkeyi uygulamaya koymaları gerekmektedir. Şüphesiz ki sosyal haklar ve çalışma hayatı konularında bundan sonraki süreçte de üye ülkeler arasında uyumsuzluklar ve ortak hareket etme konusunda zorluklar yaşanabilecektir. Bilindiği üzere Avrupa'nın farklı ülkelerinde farklı tecrübeler ve farklı modeller yer almaktadır. Bu farklılık, Birlik çapında ortak bir sosyal politika oluşturulmasını zorlaştırabilir; sosyal politikalarda ortaklık, minimum standartlar üzerinden devam edebilir. Ancak AB, bir yandan Ekonomik ve Parasal Birliğin yerleşmesini sağlamaya çalışırken, diğer yandan sosyal politikalar ve sosyal bütünleşme yönündeki hedeflerinden vazgeçecek gibi görünmemektedir.

AB Sosyal Boyutunun Geleceği ve Türkiye

Sosyal hakların gelişimi konusunda Avrupa'ya göre çok daha kısa bir geçmişi bulunan Türkiye'de durum nedir? Bilindiği üzere Helsinki Zirvesi'nde (1999) AB'ye adaylık statüsünün verilmesi ile birlikte Türkiye anayasal değişimi de içeren bir reform sürecine girmiş ve 3 Ekim 2005 tarihinde tam üyelik müzakereleri başlamıştır. Üyelik müzakereleri çeşitli konularda 35 fasıldan oluşmaktadır ve 19'uncu sıradaki fasıl Sosyal Politika ve İstihdam alanını kapsamaktadır. Türkiye, 1999 yılında AB'ye aday ülke statüsü kazanmasından ve sonrasında müzakere sürecine girmesinden bu yana, her alanda olduğu gibi sosyal politika alanında da uyum politikalarını devreye sokmuş ve AB'yle ilişkileri sosyal politika alanında ciddi bir zihniyet değişikliğini de gündeme getirmiştir.

Bazı olumlu gelişmelere rağmen, Türkiye'nin AB müktesebatına uyum performansını değerlendiren Avrupa Komisyonu tarafından yayımlanan ilerleme raporlarında önemli eksiklikleri olduğu dile getirilmektedir. 9 Kasım 2016 tarihinde yayımlanan son İlerleme Raporu'na⁸ göre Türkiye'nin özellikle istihdamın artırılması, çalışma ve yaşama koşullarının iyileştirilmesi, uygun seviyelerde sosyal koruma sistemlerinin oluşturulması, sosyal ortaklarla diyalog tesis edilmesi, sürdürülebilir bir istihdam yapısı için insan kaynaklarının geliştirilmesi, sosyal dışlanma ve yoksullukla mücadele edilmesi, kadın ve erkekler için eşit fırsatlar sağlanması gibi birçok alanda reforma ihtiyacı vardır.

Öncelikle son İlerleme Raporu'nda, iş hukuku alanında Türkiye'de kötü çalışma koşulları, haksız işten çıkarmalar ve sendikal hakların kullanımının engellenmesine ilişkin risklerin önlenmesi amacıyla özel sektörde alt işverenliğe ilişkin düzenleyici bir çerçevenin hâlâ oluşturulmadığı kaydedilmektedir. Kayıt dışı işçilerin oranının yüzde 33,8 olduğu belirtilmektedir. Çocuk işçiliğinin en kötü biçimiyle devam ettiği not edilmektedir. Bir de geçici iş ilişkisinin kullanımındaki kısıtlama ve yasakların, AB müktesebatına uyum doğrultusunda kamu yararı temelinde gerekçelendirilmesi gerektiği önerilmektedir.

İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili olarak, 2007 yılından itibaren yayımlanan ilerleme raporlarına göre Türkiye'nin bu alandaki müktesebata uyum sağlamasını amaçlayan yönergelerin tam olarak hala iç hukukumuza aktarılmadığı ve sürekli ertelendiği ifade edilmektedir. Bu alanda AB yönergelerinin iç hukuka aktarılmasının geciktirilmesi, 2008 İlerleme Raporu'nda belirtildiği üzere bir anlamda Tuzla'daki iş kazalarına, 2010 İlerleme Raporu'nda belirtildiği üzere dramatik maden kazalarına sebep olmuştur. İş kazaları, ciddi endişe kaynağı olmaya devam etmektedir ve 2014'te 1.626 kişinin hayatını kaybetmesine neden olmuştur. Çocuk işçiler, ölümcül kazaların kurbanı olmaya devam etmiştir. Madencilik sektöründe, kaza risklerini azaltmak için önleyici tedbirlerin güçlendirilmesi gerekmektedir.

⁸ Bu raporun İKV tarafından hazırlanan resmi olmayan çevirisi ve geniş özeti için bakınız: [http://www.ikv.org.tr/images/files/ilerlemeraporu2016_ikvozeti\(1\).pdf](http://www.ikv.org.tr/images/files/ilerlemeraporu2016_ikvozeti(1).pdf) Erişim Tarihi: Ocak 2018

Son İlerleme Raporu'nda üçlü ve ikili sosyal diyalogun hâlâ sınırlı olduğu belirtilmektedir. Ekonomik ve Sosyal Konsey'in, 2009'dan bu yana faaliyet göstermediğine işaret edilmektedir. Bilindiği üzere, Ekonomik ve Sosyal Konsey, 15'i hükümet temsilcisi olmak üzere Başbakan'ın başkanlığında toplam 39 kişiden oluşmaktadır. Toplantı çağrısı yapılmasına ve toplantıya katılacak temsilcilere Başbakan karar vermektedir. Ancak en az 3 ayda bir toplanması gerekirken düzenli toplanmamaktadır. Özel sektördeki sendikalı işçi oranının, yüzde 11,5 olduğu, hâlâ çok düşük olduğu belirtilmektedir. Toplu iş sözleşmelerinin, özel sektör çalışanlarının sadece yüzde 7,5'ini kapsadığı ve bu oranın, AB üye devletlerindeki rakamların oldukça altında olduğu ifade edilmektedir. Toplu sözleşme yetkisine dair çifte barajın olması ve kamu görevlilerinin grev hakkının olmaması gibi yasal eksiklikler, Avrupa standartları ve ILO sözleşmelerine aykırı olduğu not edilmektedir. Kayıt dışı çalışanlar, emekliler ve işsizler ile geniş bir kamu görevlisi kesiminin, hâlâ örgütlenme hakkına sahip olmadığı belirtilmektedir. Sendikal hakları orantısız biçimde kısıtlayan şekilde, sendikaların çok sayıda protesto ve gösterisinin engellendiği not edilmektedir. Sendika konfederasyonları, meşru sendikal faaliyetlerinden dolayı, sendika görevlilerine karşı, işten çıkarma, taciz, misilleme, tutuklama ve polis tarafından kötü muameleye ilişkin çok sayıda ciddi suçlama bulunduğuna işaret ediliyor.

İlerleme raporlarında Türkiye'nin istihdam hedefleri açısından AB'nin çok gerisinde olduğu sürekli olarak vurgulanmaktadır. Son İlerleme Raporu'na göre istihdam oranlarının, erkekler (20-64 yaş arası) için yüzde 75,3 ve (20-64 yaş arası) kadınlar için yüzde 32,5 olduğu, ancak kadınlara ilişkin oranların hâlâ ulusal hedefin çok altında kaldığı kaydedilmektedir. İşsizlik oranının (15 yaş ve üstü için), yüzde 10,3 olduğu ve kadınlar için bu oranın, hâlâ önemli ölçüde yüksek olduğu belirtilmektedir. Genç işsizliğin (15-24 yaş arası) yüzde 18,3'e olduğu; genç nüfusun yaklaşık üçte birinin istihdam, eğitim ya da öğretimde olmadığı not edilmektedir. İstihdamda, güçlü bölgesel farklılıkların devam ettiği kaydedilmektedir. İşverenlere, ilave genç ve kadın istihdam etmeleri için verilen devlet teşviklerinin (sosyal sigorta primlerinde indirim ve vergi muafiyetleri) Aralık 2020'ye kadar uzatıldığı da belirtilmektedir. İlk "İstihdam ve Sosyal Reform Programı" ile ilgili çalışmaların hâlâ tamamlanmadığı ayrıca vurgulanmaktadır.

9 Kasım 2016 tarihli son İlerleme Raporu'na göre sosyal içerme ve koruma alanında geçtiğimiz yılların aksine, yoksulluk göstergeleri, Türkiye'nin sosyal eşitsizliklerin azaltılması bakımından iyileşme göstermediğini vurgulamaktadır. Başta Roman çocukları için olmak üzere, ciddi maddi yoksunluğun devam etmekte olduğu ve bu durumun, doğu bölgelerinde daha yüksek olduğu belirtilmektedir. Engelli kişilerin, sosyal dışlanma ve yoksulluk riskiyle karşı karşıya oldukları ve bu kişilerin istihdamını artırmaya yönelik tedbirlerin etkisiz kaldığına da dikkat çekilmektedir. Kamu sektöründe engelli istihdam oranının, yüzde 2 civarında olduğu; fakat bu oranın, taahhütlerin oldukça altında olduğu ifade edilmektedir. Türkiye'nin, toplum temelli yaşamın desteklenmesi için sosyal politikalar, hizmetler ve yardımlar için bütünlük ve kapsamlı bir politika çerçevesinin geliştirilmesine ihtiyaç duyduğu not edilmektedir. Yaklaşık yarısı, yaşlılık aylığına tahsis edilmiş olan sosyal koruma harcamalarının, GSYH'nin yüzde 14,3'üne tekabül ettiği belirtilmektedir. İş gücü piyasasında yer almayan kadın oranının yüksek olmasının ve kayıt dışı istihdamın yüksekliğinin, emeklilik sisteminin sürdürülebilirliği açısından risk oluşturmaya devam ettiği kaydedilmektedir.

Evde bakım hizmeti sunan kişilerin, Türkiye'deki bakım sisteminin temel bileşeni haline geldiğinin, ancak bu kişilerin, profesyonel eğitimden ve sosyal güvenlik primi teşviklerinden yoksun olduğunun altı çizilmektedir.

Son İlerleme Raporu'nda istihdam ve sosyal politikada, ayrımcılıkla mücadeleyle ilgili olarak istihdam, sosyal yardım ve sosyal hizmetlere erişimde ayrımcılığın tespit edilmesi ve önlenmesi yetkisine sahip Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu'nun hâlâ faal olmadığı belirtilmektedir. Ayrıca, yasaklanan ayrımcılık gerekçeleri arasında cinsel yönelimin yer almadığının tespiti yapılmaktadır.

Son olarak kadın-erkek eşitliği alanında, kadınların, ağırlıklı olarak düşük beceri gerektiren işlerde istihdam edilmeye devam ettiği ve yönetici kademelerinde kadın temsil oranının son derece düşük olduğu belirtilmektedir. Ayrıca, kadın ile erkek arasındaki ücret farklılıkları sorun olmaya devam ettiği vurgulanmaktadır. Uzun süreli bakım da dâhil olmak üzere, çocukların, yaşlı ve hasta kişilerin bakımına yönelik kurum ve hizmetlerin yetersiz olması, bakım sorumluluğu konusunda toplumsal cinsiyet önyargıları nedeniyle, kadınların istihdamını engellemeye devam ettiğinin altı çizilmektedir.

Şüphesiz ki Avrupa'da kadın-erkek eşitliği alanında gözle görünür bir gelişme sağlanmadığı gibi Türkiye'de bu durum daha da kötüye gitmektedir. Hatırlanacağı üzere 2017 tarihinde Dünya Ekonomik Forumu ülkelerdeki cinsiyet eşitsizliği üzerine kapsamlı bir rapor yayımlamıştı⁹. Raporda farklı gelişmişlik düzeyindeki tüm ülkelerde cinsiyet eşitsizliğinin toplumsal ve ekonomik yaşamın tüm alanlarında var olduğu belirtilirken, Türkiye'yle ilgili birçok olumsuz saptamalar yer almaktadır. Türkiye kadın-erkek eşitliği alanında 144 ülke arasından 131'inci sırada yer almaktadır.

Rapora göre Türkiye'de kadınların iş gücüne katılım oranı 2016'da yüzde 33 iken 2017'de yüzde 36'ya çıkmaktadır. İş gücüne katılım oranı arttığı halde cinsiyet eşitsizliği sıralamasında geriye düşmemizin sebebi ise kadınların ev ve bakım işlerinde yer almasıdır. Bilindiği üzere Türkiye'de işgücüne katılmayan kadınlar ev ve bakım işleri ile meşgul olmaktadır. Karşılığı ödenmeyen bu çalışma kadınların günlük zamanının yüzde 75'ini, erkeklerin zamanının yüzde ise 24'ünü almaktadır. Ayrıca, rapora göre kadınların istihdamını artırmak için kadınların omuzlarındaki bakım sorumluluğunun aile içinde erkeklerle, toplumsal düzeyde aile, özel sektör ve devlet arasında paylaşılması gerekmektedir. Engelli ve yaşlı bakımının aileye ve aile içinde kadına ait bir sorumluluk olarak görülmekten çıkması, gündüzlü ve yatılı bakım kurumlarının yaygınlaştırılması da çok önem arz etmektedir.

Raporda ikinci olarak üst düzey yöneticiler arasında kadınların oranına yer verilmektedir. 2016'da üst düzey yöneticilerin yüzde 15'i kadın, yüzde 85'i erkek ve Türkiye 110'uncu sırada iken 2017'de bu oran yüzde 18'e yükselmekte ve sıralamadaki yeri 107'ye çıkmaktadır. Raporda son olarak uzman mesleklerde ve teknik elemanlar arasında kadınların oranına yer verilmektedir. Bu konuda 2016'da kadınların oranı yüzde 38 ve 102'inci sırada iken 2017'de bu oran yüzde 39 olmakla birlikte Türkiye 104'üncü sıraya düşmektedir.

⁹ Dünya Ekonomik Forumu, "2017 The Global Gender Gap Report"

http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2017.pdf Erişim Tarihi: Ocak 2018



Bölüm I: Fırsat Eşitliği ve İşgücü Piyasasına Erişim

1. Eğitim, Öğretim ve Hayat Boyu Öğrenme

Herkes, topluma tam olarak katılmalarını ve işgücü piyasasındaki geçişleri başarıyla yönetebilmelerini sağlayacak becerileri korumak ve elde etmek için kaliteli ve kapsayıcı eğitim, öğretim ve yaşam boyu öğrenme hakkına sahiptir.

2. Cinsiyet Eşitliği

İşgücü piyasasına katılım, istihdam şartları ve kariyer ilerlemesi dâhil olmak üzere her alanda kadın-erkek arasındaki muamele ve fırsat eşitliği sağlanmalı ve desteklenmelidir.

Kadınlar ve erkekler eşit işe eşit ücret alma hakkına sahiptir.

3. Fırsat Eşitliği

Cinsiyet, ırk veya etnik köken, din veya inanç, engellilik, yaş veya cinsel yönelim ne olursa olsun, herkes istihdam, sosyal koruma, eğitim ve halka arz edilen mallara ve hizmetlere erişim konusunda eşit muamele göreme ve fırsatlara erişme hakkına sahiptir. Az temsil edilen gruplar için eşit fırsatlar teşvik edilecektir.

4. İstihdama Etkin Destek

Herkes, istihdamı veya serbest meslek umutlarını iyileştirmek için zamanında ve isteğe bağlı olarak yardım alma hakkına sahiptir. Buna, iş arama, eğitim ve yeniden yeterlik için destek alma hakkı da dâhildir. Herkes, profesyonel geçişler sırasında sosyal koruma ve eğitim haklarını devretme hakkına sahiptir.

Gençler işsiz kaldıktan veya eğitimden ayrıldıktan sonraki 4 ay içinde sürekli eğitim, staj, stajyerlik veya iyi bir iş teklifi alma hakkına sahiptir.

İşsizler, kişisel, sürekli ve istikrarlı bir destek alma hakkına sahiptir. Uzun süreli işsizlerin en geç 18 aylık işsizlik döneminde bireysel değerlendirilme hakkı vardır.

Bölüm II: Adil Çalışma Koşulları

5. Güvenli ve Uyumlu İstihdam

İstihdam ilişkisinin türüne ve süresine bakılmaksızın, işçiler çalışma koşulları, sosyal korumaya erişim ve eğitimle ilgili olarak adil ve eşit muamele hakkına sahiptir. Açık uçlu çalışma biçimlerine geçiş sağlanacaktır.

Mevzuata ve toplu sözleşmelere uygun olarak, işverenlerin ekonomik bağlamda değişikliklere hızla uyum sağlaması için gerekli esneklik sağlanacaktır.

Kaliteli çalışma şartlarını sağlayan yenilikçi iş biçimleri teşvik edilecektir. Girişimcilik ve serbest meslek teşvik edilecektir. Mesleki hareketlilik kolaylaştırılacaktır.

Düzensiz çalışma koşullarına yol açan istihdam ilişkileri, tipik olmayan sözleşmelerin istismar edilmesini yasaklamak da dâhil olmak üzere engellenecektir. Herhangi bir gözetim süresi, makul sürede olmalıdır.

6. Maaşlar

İşçiler, iyi bir yaşam standardı sağlayan adil ücret hakkına sahiptir.

İstihdama erişimi ve iş aramaya teşvik ederken işçinin ve ailesinin ulusal ekonomik ve sosyal koşullar ışığında ihtiyaçlarını tatmin edebilecek şekilde, yeterli asgari ücret sağlanacaktır. İşyerinde yoksulluk önlenecektir.

Bütün ücretler ulusal uygulamalara göre şeffaf ve öngörülebilir bir şekilde belirlenecek ve sosyal ortakların özerkliğine saygı gösterecektir.

7. İstihdam Koşulları ve İşten Çıkarılma Durumunda Korunma Hakkında Bilgi

İşçiler, çalışmaya başlarken, deneme süresi de dâhil olmak üzere, iş ilişkisinden kaynaklanan hak ve yükümlülükleri hakkında yazılı olarak bilgilendirilme hakkına sahiptir.

Herhangi bir işten çıkarmadan önce, işçiler nedenlerinden haberdar edilme ve makul bir süre bildirilme hakkına sahiptir. Etkili ve tarafsız anlaşmazlıkların çözümüne ve haksız işten çıkarılma durumunda yeterli tazminat da dâhil olmak üzere telafi hakkına sahiptirler.

8. Sosyal Diyalog ve İşçilerin Katılımı

Sosyal ortaklar, ulusal uygulamalara göre ekonomik, istihdam ve sosyal politikaların tasarımı ve uygulanması konusunda danışılmalıdır. Özerkliklerine ve toplu eylem hakkına saygı gösterilirken, toplu sözleşmeleri kendileri ile ilgili konularda müzakere etmek ve sonuçlandırmak üzere teşvik edilecektir. Uygun olduğunda, sosyal taraflar arasında imzalanan anlaşmalar, Birlik ve Üye Devletler düzeyinde uygulanacaktır.

İşçiler veya temsilcileri, özellikle işverenlerin devri, yeniden yapılanması ve birleşmesi ve toplu işten çıkarma konularında kendileri ile ilgili konularda bilgilendirilme ve uygun zamanlarda danışma hakkına sahiptir.

Sosyal diyalogun teşvik edilmesi için sosyal ortakların kapasitesinin artırılması için destek teşvik edilecektir.

9. İş-Yaşam Dengesi

Ebeveynler ve bakım sorumlulukları olan kişiler, uygun ayrılma, esnek çalışma düzenlemeleri yapma ve bakım hizmetlerine erişim hakkına sahiptir. Kadınlar ve erkekler, bakım görevlerini yerine getirmek ve onları dengeli bir şekilde kullanmaları için teşvik etmek için eşit izin hakkına sahiptir.

10. Sağlıklı, Güvenli ve İyi Adapte Edilmiş Çalışma Ortamı ve Veri Koruması

İşçiler, işyerinde sağlık ve güvenlik konularında yüksek seviyede korunma hakkına sahiptir.

İşçiler mesleki ihtiyaçlarına göre uyarlanmış ve emek piyasasına katılımlarını uzatmalarını sağlayan bir çalışma ortamına sahip olma hakkına sahiptir.

İşçiler, kişisel bilgilerinin istihdam bağlamında korunması hakkına sahiptir.

Bölüm III: Sosyal Koruma ve Katılım

11. Çocuk Bakımı ve Çocuklara Destek

Çocuklar, uygun fiyatlı erken çocukluk eğitimi ve kaliteli bakım alma hakkına sahiptir.

Çocukların yoksulluktan korunma hakları vardır. Dezavantajlı geçmişe sahip çocuklara yönelik eşit fırsatları artırmak için özel önlemler alma hakkına sahiptir.

12. Sosyal Koruma

İstihdam ilişkisinin türü ve süresine bakılmaksızın, işçiler ve benzer şartlar altındaki serbest meslek sahipleri, yeterli sosyal koruma hakkına sahiptir.

13. İşsizlik Yardımları

İşsizlerin, kamu istihdam hizmetlerinden yeterli düzeyde desteğe, kendi katkıları ve ulusal uygunluk kurallarına uygun olarak, işgücü piyasasına yeniden entegre ve makul sürede yeterli işsizlik yardımı alma hakkı vardır. Bu tür yardımlar, istihdama hızlı dönüş için caydırıcı bir unsur teşkil etmemelidir.

14. Asgari Gelir

Yeterli miktarda kaynaktan yoksun herkes, yaşamın her aşamasında saygın bir yaşam sürdüreceği yeterli asgari kazanç avantajına, malların ve hizmetlerin etkinleştirilmesine etkin erişim hakkına sahiptir. Çalışanlar için asgari gelir faydaları, işgücü piyasasına (yeniden) entegre olmaya yönelik teşviklerle birleştirilmelidir.

15. Yaşlılık Geliri ve Emeklilik

İşçiler ve emeklilik serbest meslek mensubu emeklilik maaşlarına karşılık emeklilik hakkına ve yeterli bir gelir sağlama hakkına sahiptir. Kadınlar ve erkekler emeklilik haklarını kazanmak için eşit fırsatlara sahip olmalıdır.

Yaşlılıkta olan herkes, haysiyet içinde yaşamalarını sağlayacak kaynaklara erişim hakkına sahiptir.

16. Sağlık Hizmeti

Herkes, uygun kalitede, uygun fiyatlı, önleyici ve iyileştirici sağlık hizmetlerine zamanında erişme hakkına sahiptir.

17. Engellilerin Katılımı

Engelli insanlar, onurlu yaşama, işgücü piyasasına ve topluma katılmalarını sağlayacak hizmetler ve ihtiyaçlarına göre uyarlanmış bir çalışma ortamı sağlayan gelir desteği hakkına sahiptir.

18. Uzun Vadeli Bakım

Herkesin özellikle evde bakım ve toplum temelli hizmetler gibi uygun fiyatlı, kaliteli uzun vadeli bakım hizmetleri alma hakkı vardır.

19. Evsizler İçin Konut ve Yardım

- a. İhtiyacı olanlar için sosyal konut veya nitelikli konut yardımı sağlanacaktır.
- b. Korunmasız insanlar zorla tahliyeye karşı uygun yardım ve korunma hakkına sahiptir.
- c. Sosyal bütünleşmeyi arttırmak için evsizlere yeterli barınak ve hizmetler sağlanacaktır.

20. Temel Hizmetlere Erişim

Herkes, su, sağlık, enerji, ulaşım, finansal hizmetler ve dijital iletişim dâhil olmak üzere kaliteli hizmetlere erişme hakkına sahiptir. Bu tür hizmetlere erişim ihtiyacı olanlara destek sağlanacaktır.