

TÜRKİYE CUMHURİYETİ

ANKARA ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

AVRUPA BİRLİĞİ VE ULUSLARARASI EKONOMİK İLİŞKİLER

ANABİLİM DALI

**AVRUPA BİRLİĞİ SOSYAL POLİTİKASINDA TOPLUMSAL
CİNSİYET EŞİTLİĞİ: HEDEFLER VE GERÇEKLER**

Tezli Yüksek Lisans Tezi

Ceren Güler

Ankara, 2022

TÜRKİYE CUMHURİYETİ

ANKARA ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

AVRUPA BİRLİĞİ VE ULUSLARARASI EKONOMİK İLİŞKİLER

ANABİLİM DALI

**AVRUPA BİRLİĞİ SOSYAL POLİTİKASINDA TOPLUMSAL
CİNSİYET EŞİTLİĞİ: HEDEFLER VE GERÇEKLER**

Tezli Yüksek Lisans Tezi

Ceren Güler

Tez Danışmanı

Prof. Dr. Şenay Gökbayrak

Ankara, 2022

TÜRKİYE CUMHURİYETİ

ANKARA ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

AVRUPA BİRLİĞİ VE ULUSLARARASI EKONOMİK İLİŞKİLER ANABİLİM

DALI

AVRUPA BİRLİĞİ SOSYAL POLİTİKASINDA TOPLUMSAL CİNSİYET

EŞİTLİĞİ: HEDEFLER VE GERÇEKLER

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Şenay Gökbayrak

TEZ JÜRİSİ ÜYELERİ

Adı ve Soyadı

1- Prof. Dr. Şenay Gökbayrak (Danışman)

2- Dr. Öğretim Üyesi Gökhan Erdem

3- Doç. Dr. Banu Metin

Tez Savunması Tarihi: 30/05/2022

T.C. ANKARA ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ'NE

Prof. Dr. Şenay GÖKBAYRAK danışmanlığında hazırladığım “Avrupa Birliği Sosyal Politikasında Toplumsal Cinsiyet Eşitliği: Hedefler ve Gerçekler (Ankara, 2022)” adlı yüksek lisans tezimdeki bütün bilgilerin akademik kurallara ve etik davranış ilkelerine uygun olarak toplanıp sunulduğunu, başka kaynaklardan aldığım bilgileri metinde ve kaynakçada eksiksiz olarak gösterdiğimi, çalışma sürecinde bilimsel araştırma ve etik kurallarına uygun olarak davrandığımı ve aksinin ortaya çıkması durumunda her türlü yasal sonucu kabul edeceğimi beyan ederim.

30/05/2022

Ceren GÜLER

TEŞEKKÜR

Lisans ve yüksek lisans dönemimde ders aldığım tüm hocalarım başta olmak üzere tez yazım sürecinde kendisinden çok şey öğrendiğim, yol gösterenim, değerli danışmanım Prof. Dr. Şenay Gökbayrak'a sonsuz teşekkürlerimi sunarım. Tez çalışmamı büyük bir titizlikle inceleyen ve savunmamda değerli yorumlarıyla katkılarda bulunan kıymetli hocalarım Dr. Öğretim Üyesi Gökhan Erdem ve Doç. Dr. Banu Metin'e teşekkürlerimi sunarım. Ayrıca, her zaman olduğu gibi tez yazım sürecimde de beni destekleyip motive eden sevgili annem Arzu Güler'e teşekkür ederim.

İÇİNDEKİLER

KISALTMALAR.....	iv
GİRİŞ.....	1
BİRİNCİ BÖLÜM: AVRUPA BİRLİĞİ SOSYAL POLİTİKASINDA	
TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ	7
1.1. Avrupa Bütünleşmesi Fikrinin Tarihçesi	7
1.2. Avrupa Bütünleşmesi İçerisinde Sosyal Politikanın Yeri.....	30
1.3. Sosyal Politikanın Feminist Analizi Bağlamında Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ...	35
1.4. Avrupa Birliği Sosyal Politikasında Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Gelişim Dinamikleri: Kurucu Metinler ve İlgili Direktiflerin İncelenmesi	47
İKİNCİ BÖLÜM: AVRUPA BİRLİĞİ'NİN TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ	
ALANINDA TEMEL ÇERÇEVE BELGELERİ	63
2.1. Roma, Maastricht ve Amsterdam Anlaşmalarının Analizi	63
2.2. Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi.....	66
2.3. Avrupa Birliği Temel Haklar Bildirgesi	66
2.4. Avrupa Birliği Antlaşması ve Avrupa Birliği'nin İşleyişi Hakkında Antlaşma ..	71
2.5. 2006-2010 Kadın-Erkek Eşitliği İçin Yol Haritası	75
2.6. 2017- 2019 Yılları Arasında Yayınlanan Yıllık Kadın-Erkek Eşitliği Raporları	79
2.7. 2019: Avrupa Birliği Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinde Yeni Vizyonlar	83
2.8. 2020-2025 Avrupa Komisyonu Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Stratejisi	90
2.9. İstanbul Sözleşmesi'nin İncelenmesi	94
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM: AVRUPA BİRLİĞİ'NDE SOSYAL POLİTİKA AÇISINDAN	
TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİNİN MEVCUT DURUMU	101

3.1. İşgücü Piyasalarında Kadınların Konumu	106
3.2. Sosyal Korumaya Erişimde Kadınların Konumu	120
3.3. Karar Alma Mekanizmalarında Kadınların Konumu	131
SONUÇ	145
KAYNAKÇA	154
ÖZET	171
ABSTRACT	174



KISALTMALAR

AB	:	Avrupa Birliği
ABİA	:	Avrupa Birliği'nin İşleyişi Hakkında Anlaşma
AIHM	:	Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi
AKÇT	:	Avrupa Kömür Çelik Topluluğu
ATAD	:	Avrupa Topluluğu Adalet Divanı
BM	:	Birleşmiş Milletler
CEDAW	:	Kadına Karşı Her Türlü şiddetin Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Birleşmiş Milletler Sözleşmesi
CEO	:	Baş Yönetici
EEAS	:	Avrupa Dış Eylem Servisi
EFTA	:	Avrupa Serbest Ticaret Birliği
EIGE	:	Avrupa Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Enstitüsü
FWG	:	Fabian Kadınlar Grubu
GSYİH	:	Gayri Safı Yurt İçi Hasıla
ILO	:	Uluslararası Çalışma Örgütü
KOBİ	:	Küçük ve Orta Boyutlu İşletmeler
REC	:	Haklar, Eşitlik ve Vatandaşlık Programı
SAAGE	:	Bilimsel Analiz ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliği
STK	:	Sivil Toplum Kuruluğu

GİRİŞ

Doğuştan sahip olduğumuz biyolojik cinsiyetin aksine toplumsal cinsiyet kadınlara ve erkeklere toplum tarafından yüklenen toplumsal rol ve sorumluluklar bütününe oluşturmaktadır. Bu rol ve sorumluluklar çoğunlukla ataerkil kökenlere sahiptir. Bireyler içine doğdukları toplumun değer yargıları çerçevesinde büyütülmektedir. O toplumda kabul görmüş değer yargıları bebeklikten itibaren bireye empoze edilmektedir. Toplumların devamını erkek cinsinin sürdüreceği düşüncesi hâkim olduğundan oğlan çocuklarından mücadeleci, sert ve etrafını yönetip hâkimiyet kurabilecek yapıda olmaları beklenirken; kız çocuklarından güçleri ile değil güzellikleri ve naiflikleri ile ön plana çıkmaları beklenmektedir. Kız çocukları toplum içinde sesini yükseltmemeli, itaat etmeli ve küçük yaştan itibaren ev işlerini öğrenmelidir. Ne yazık ki cinsiyete dayalı bu eşitsizlik sadece özel alanda kalmayıp kamusal alana da sirayet etmektedir. Eve ekmek getirme, siyasete karışma, toplumu yönetme gibi görevler erkek cinsiyetine verilirken; kadına daha kutsal bir görev olarak görülen annelik verilmiş ve iş hayatına girmeden önce evde birtakım görevler atfedilmiştir. Başka bir deyişle “kadınların zamanının ve düşüncelerinin çoğu onlardan beklenen pratik işlerin gerçekleştirilmesine” harcanmaktadır (Mill, 2016: 102). Özel hayatta aile bireylerine bakım ve ev hizmetlerinin kadına atfedildiği yetmezmiş gibi iş hayatında da kadına yeniden üretim faaliyetleri denilen yaşlı ve çocuk bakımı ile ev hizmetleri daha uygun görülmüştür.

Toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin kamusal alana sirayet etmesi neticesinde siyaset de ataerkil bir ortamda icra edilmeye başlamıştır. Dolayısıyla toplumsal cinsiyete dair üretilen hukuki her türlü düzenleme ve üretilen politikalar aslında erkekler

tarafından oluşturulmaktadır. Kürtaj gibi sadece kadınları ilgilendiren konularda bile yasaları erkekler düzenlemektedir. Bu noktada kadınların kamusal alanda yer almaması hem temel vatandaşlık hak ve özgürlüklerinden yararlanamama hem de temsil edilememe gibi sorunları ortaya çıkarmaktadır. Her ne kadar yasalar önünde herkes dil, din, ırk, renk ve cinsiyet ayrımı olmaksızın eşit olsa da siyasi alanda bu eşitlikten tam anlamıyla söz edebilmek mümkün değildir. Çünkü sorun yasalarda değil; uygulamalardadır. Bu sebeple eşit sonuçlardan bahsetmek mümkün olamamaktadır. Dolayısıyla siyasi alanda toplumsal cinsiyet eşitsizliği sorunu sadece demokratik olmayan ülkelerin değil; demokratik olan, yasalar önünde kadın ve erkeğe eşit haklar veren ülkeler ile Avrupa Birliği’nin de bir sorunu olarak karşımıza çıkmaktadır. Çünkü bu ülkelerde eşitlik kâğıt üzerinde sağlanmış gibi gözükse de eşit sonuçlar hala elde edilememiştir. Toplumsal cinsiyet eşitliğine ulaşmak için bazı hedefler bulunmaktadır. Bu hedefleri uygulamaya öncelikle “kadın haklarının” insan hakları olduğunun kabul ile başlanmaktadır. Kadın ve erkeğin insan haklarına saygı göstermek ve bu hakları koruyup onları ilerletmek, ekonomik alanda bağımsızlık sağlanması, karar alma mekanizmalarında kadınların da bulunması ve çalışma yaşamına eşit katılım bu hedefler arasında bulunmaktadır (Council of Europe, 1998). Kopenhag’da 1980 yılında gerçekleştirilen İkinci Dünya Kadın Konferansı’nda da “eşitlik sadece yasal eşitlik değil; haklarda, sorumluluklarda eşitlik ve kalkınmadan yararlanma ve kalkınmaya aktif birer aktör olarak katılma fırsatlarında eşitlik” şeklinde ifade edilmiştir (Kadının İnsan Hakları Projesi-Yeni zmler Vakfı, 2001).

Avrupa halkları, kendi aralarında daha yakın bir birlik kurmak adına belirli ortak değerlere dayanan barışçı bir gelecek hedefiyle 1950lerden bu yana dünyaya büyük bir kararlılık rneği sunmaya devam etmektedirler. Maddi unsurların yanı sıra manevi değerlerin öneminin de vurgulandığı Avrupa Birliği’nin temelinde hem bölünmez hem

de evrensel değerler olarak görülen insan onuru, özgürlük, eşitlik ve dayanışma düşünceleri bulunmaktadır (T.C. Dışışleri Bakanlığı Avrupa Birliği Başkanlığı, 2020). Avrupa bütünleşmesi fikri ilk olarak ekonomik alanda başlamış sonrasında diğer alanlara da sirayet etmiştir. Avrupa entegrasyonunda toplumsal cinsiyet eşitliği konusu da yine ilk olarak karşımıza ekonomi alanında çıkmaktadır. Avrupa Birliği'nde kadın-erkek eşitliğinin sağlanması için öncelik alanı olarak istihdam görülmüştür. Her ne kadar Avrupa Birliği'nin diğer alanlarda da kadın-erkek eşitliğinin sağlanmasına yönelik çabaları olsa da bu çabalar bağlayıcı olmadıklarından ve çoğunlukla tavsiye niteliğinde kaldıklarından bağlayıcı olmayan yumuşak hukuk (*soft law*) kapsamında değerlendirilmektedir. Kurucu metinlerinde toplumsal cinsiyet eşitliği konusuna oldukça önem veren, bunu bir “ortak değer” sayan ve bu alanda hedefleri olan bir Birlik'te ne yazık ki toplumsal cinsiyet eşitliğinden bahsetmek mümkün değildir. Bu bağlamda bu tezde kurucu metinler, anlaşmalar ve hedefler detaylı bir şekilde incelenecek olup Avrupa Birliği'nin yapmak istedikleri ile yaptıkları arasındaki uçurum gösterilecektir. K ğit üzerinde belirlenen hedefleri, amaçları her ne kadar önemli olsa da hayata geçirilmesi konusunda eksiklikler bulunmaktadır. Avrupa Birliği'nin toplumsal cinsiyet eşitliği konusundaki politikaları adeta birer tavsiye metinleri niteliğindedir; herhangi bir yaptırım gücü veya bağlayıcılığı bulunmamaktadır. Bu sebeple toplumsal cinsiyet eşitliği istenilen ölçüde elde edilememektedir. Aslında dünya nüfusunun yüzde ellisini kadınlar ve kız çocukları oluşturmaktadır. Bu da dünyanın potansiyelinin yarisını kadınların oluşturduğunu belirtmektedir. Fakat ne yazık ki toplumsal cinsiyet eşitliği günümüzde oldukça yaygın bir sorun olarak karşımıza çıkmakta ve bu sorun toplumsal ilerlemeyi de engellemektedir. Avrupa Birliği gibi birçok alanda başarılı bir birliğin bu konuda diğer devletlere örnek olma gibi bir hedefi bulunsa da kendi içinde bunu henüz tam anlamıyla sağlayamamış olması oldukça büyük bir eksikliktir. Bu

bağlamda bu çalışmanın araştırma sorunu Avrupa Birliği'nin toplumsal cinsiyet eşitliği alanındaki sosyal politikalarının etkinliğini değerlendirmektir.

Bu tezin amacı Avrupa Birliği düzeyinde toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamaya yönelik sosyal politikalarının hedeflerine ulaşamamasının nedenlerini analiz etmektir. Bu nedenle öncelikle bu zamana kadar alanda yapılan çalışmalar bağlamında literatür değerlendirmesi yapıp söz konusu politikaların hedefleri nezdinde başarıya ulaşma ya da ulaşamamalarının nedenleri analiz edilecektir. Daha sonra yaptırım gücü olan kararların uygulandıklarında nasıl başarıya ulaştıkları örnek gösterilecek ve diğer alanlara sirayet etmesinin gerekliliği vurgulanacaktır. Toplumsal cinsiyet eşitliğinin her alanda uygulanması gerektiğini düşünen, eşitsizlikle mücadele eden ve sadece Avrupa Birliği'nde değil dünyanın her yerinde bu eşitliğin sağlanması amacıyla olan ve bu çerçevede politikalar yürüten Avrupa Birliği'nin hem politikalarının hem de kendisinin geleceği açısından toplumsal cinsiyet eşitsizliği ciddi bir sorun teşkil etmektedir. Eşitliğin sağlanabilmesi için de gerçekçi çözümler üretmesi gerekmektedir. Çözüm sunabilmek için öncelikli olarak şimdiye kadar yapılanların incelenmesi gerekmektedir. Bu çerçevede çalışmayla amaçlanan Avrupa Birliği'nin toplumsal cinsiyet eşitliği alanına oldukça büyük önem vermesine rağmen istenilen sonuca ulaşılamamasının nedenlerini incelemek olacaktır.

Bu kapsamda, ilk bölümde Avrupa Birliği'nin oluşum süreci ve bu süreç içerisinde sosyal politikanın rolüne değinilecektir. Altı ülkenin bir Avrupa Topluluğu oluşturma tarihi uluslararası ilişkiler teorileri kapsamında incelenecektir. Uluslararası ilişkiler literatüründe Avrupa Birliği kendine has önemli bir yapıdır. Avrupa Birliği tipik bir uluslararası örgütten daha fazlası olsa da bir "Avrupa süper devleti" değildir

(McCormick, 2008: 20). Avrupa bütünleşme sürecinin ilk yıllarında uluslararası ilişkiler teorileri kapsamında idealizm-realizm çatışmasının bir uzantısı konumunda olan “hükümetlerarasıcılık” ve “yeni-işlevselcilik” teorileri arasındaki tartışma damgasını vurmuş; 1980lerden itibaren ise bu tartışmanın yerini “rasyonalizm” ve “konstrüktivizm” tartışması almıştır. Kendine has bir yapısı olan Avrupa Birliği’ni tek bir teori etrafında incelemek de mümkün değildir (Açıkmeşe, 2004: 1-2). Dolayısıyla bu bölümde Avrupa Birliği’nin geçmişi ve bugünü farklı teoriler ışığında incelenecektir. Daha sonra sosyal politikanın ne olduğu ve tarihsel gelişim süreci içerisinde Avrupa Birliği sosyal politikasının özellikleri üzerine durulacaktır. Temel kuruluş amacı ekonomik olan Avrupa bütünleşmesi içerisinde sosyal politikanın yeri üzerine değerlendirme yapılacaktır. Sosyal politikalar, hem geleneksel toplumsal cinsiyet rollerini destekleyebilmekte hem de onların dönüşümüne imkân sağlayabilmektedirler (Lewis, 2011: 17 vd.). Dolayısıyla bu bölümde sosyal politikanın feminist analizine de yer verilecektir. Sonrasında Avrupa Birliği sosyal politikasında toplumsal cinsiyet eşitliğinin gelişim dinamikleri olan kurucu metinler, taraf olunan anlaşmalar ve ilgili direktiflerin incelemesine yer verilecektir.

İkinci bölüm, sadece sosyal politika alanı ile sınırlı kalmayıp Avrupa Birliği’nin toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda yaptıkları, yapmakta oldukları ve yapmayı hedeflediklerini temel çerçeve belgeler eşliğinde ortaya koyacaktır. 1957 Roma Antlaşması’ndan başlanarak 2020-2025 Avrupa Komisyonu Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Stratejisi’ne kadar ilgili tüm belgeler incelenecektir. İlk olarak 1957 yılında Roma Antlaşması ile “eşit işe eşit ücret” ifadesi kullanılmış, savaş sonrası bozulan Avrupa ekonomisinin yeniden düzelmesi için kadın-erkek eşitliği desteklenmiştir (Lister ve Carbone, 2006). Sonraki yıllarda Avrupa Birliği’nde artan toplumsal cinsiyet eşitliği farkındalığı neticesinde kadın-erkek eşitliği hususunda bağlayıcılığı bulunmayan

birtakım olumlu eylemler uygulanmaya başlanmıştır. Günümüzde ise, Avrupa Birliği toplumsal cinsiyet eşitliği meselesini Birlik'in ana akım politikası haline getirmeyi istemekte ve bütün alanlarda eşitliğin yaygınlaşabilmesi için bağlayıcı hukuk çerçevesinde olmayan çalışmalar yapmaya devam etmektedir. Toplumsal cinsiyetin ana akımlaştırılması 1990lı yıllarda kilit rol oynamaya başlamış, özellikle 1995'te Pekin'de gerçekleştirilmiş olan Birleşmiş Milletler Kadın Konferansı'na dünya ülkelerinin katılımıyla toplumsal cinsiyete dayalı eşitlik ilkesi önem kazanmaya başlamıştır (Emanuela Lombardo, 2013: 296-311). 2019 yılı itibariyle Avrupa Birliği toplumsal cinsiyet eşitliğinde yeni bir vizyon uygulamaya başlamış ve 2020 yılında Avrupa Komisyonu tarafından 2020-2025 Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Stratejisi yayınlamıştır. Günümüze kadar yapılmak istenenler ve yapılanlar incelendikten sonra başarı elde edilen bir alan analizi olarak İstanbul Sözleşmesi'ne yer verilecektir.

Üçüncü bölümde ise toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda Avrupa Birliği'nin mevcut durumu incelenecektir. 1990'lı yıllardan beri Avrupa Birliği toplumsal cinsiyet politikasının esas amacı kadın istihdamını artırmaktır. Bu bağlamda erkeklerin de aileye ait sorumluluklarda eşit biçimde rol alması için çaba gösterilmektedir. İş gücü piyasalarında, sosyal korumaya erişimde ve politika yapım sürecinde kadınların mevcut konumu bu bölümde değerlendirilecektir.

BİRİNCİ BÖLÜM: AVRUPA BİRLİĞİ SOSYAL POLİTİKASINDA TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ

Bu bölümde Avrupa bütünleşmesi fikrinin nasıl ortaya çıktığı ve bugüne kadar nasıl bir gelişim gösterdiği incelenecektir. Avrupa bütünleşmesi içerisinde sosyal politikanın yeri ve önemi üzerine değerlendirmeler yapıldıktan sonra sosyal politikanın feminist analizi yapılacak ve toplumsal cinsiyet eşitliği konusuna değinilecektir. Kurucu metinler ve ilgili direktifler ışığında Avrupa Birliği sosyal politikası içerisinde toplumsal cinsiyet eşitliğinin gelişimi bu bölümde ele alınacaktır.

1.1. Avrupa Bütünleşmesi Fikrinin Tarihçesi

Günümüz Avrupa Birliği'nin temelleri 1950'li yıllarda atılmıştır. Avrupa Birliği oluşturulması fikri İkinci Dünya Savaşı'nın küllerinden doğmuştur. Kırk milyondan fazla kaybın verildiği, Avrupa şehirlerinin harabeye döndüğü, yiyeceğin karneye bağlandığı ve tarımsal üretimin yarıya düştüğü savaş sonrası Avrupası'nda Avrupa liderlerinin önceliği Avrupa vatandaşların birbirleriyle tekrar savaşıma ihtimalini ortadan kaldırmak olmuştur (McCormick, 2008: 13-22). 1951 yılında imzalanan Paris Antlaşması'yla Avrupa Kömür ve Çelik Topluluğu olarak temelleri atılan topluluk, 1957 yılına gelindiğinde Avrupa Ekonomik Topluluğu adını almıştır. Altı Avrupa devleti tarafından imzalanan Roma Antlaşması 1 Ocak 1958'de yürürlüğe girmiştir. İsminden de anlaşılacağı üzere kuruluş amacı ekonomik olan bir topluluk günümüzde çok boyutlu bir birlik haline dönüşmüştür. Bu antlaşma ile malların, işgücünün, hizmet ve sermayenin serbestçe dolaştığı ortak bir pazar kurulması hedeflenmiştir. Bu antlaşmayla amaçlanan şekilde sürekli ve dengeli bir büyümenin sağlanabilmesi için de

üye devletler kademeli bir biçimde ekonomi politikalarını birbirlerine yaklaştırmaya başlamışlardır (Devlet Planlama Teşkilatı, 2004).

“Avrupa Birliği nedir?” sorusuna günümüzde bile yalın ve tek bir cevap vermek mümkün değildir. Birlik kendisine “devlet” ve “uluslararası örgüt” arasında bir yer bulmuştur. Katılmanın gönüllülük esasına dayalı olması, üye devletlerin arasında egemenlik dengesi olması, karar alma mekanizmasının istişare yetkisine haiz olması gibi özellikleri tipik bir uluslararası örgütü anımsatmaktadır. Ancak; uluslararası arenada tanınan sınırlara sahip olması, üye devletlerin tabi olduğu Avrupa hukuk sisteminin olması ve bazı alanlarda sorumluluğun Avrupa Birliği seviyesine verilmiş olması ise Avrupa Birliği’ne devlete ait birtakım özellikler atfetmektedir. Avrupa Birliği’nin standart bir uluslararası örgütten fazlası olduğu aşîkârdır çünkü bazı kurumlarının üye devletler üzerinde bağlayıcı olan kanun ve politikalar yapma yetkisi bulunmaktadır. Bununla birlikte federalist ve konfederalist devletlere ait bazı özellikleri de Avrupa Birliği’nde görmek mümkündür. Konfederal düzende devletler bağımsız ve egemendirler. Merkezi hükümet yetkiyi devletlerden alır ancak bireyler üzerinde direkt bir yetkisi bulunmamaktadır. Bu sebeple Avrupa Birliği’ni devletlerden oluşan bir konfederal sisteme benzetmek mümkün gibi gözükse de Birliği konfederal sistemden ayıran bazı farklılıklar da bulunmaktadır. Birliğe Üye Devletler hala kendi hukuk sistemleri bulunan, dış politikanın pek çok alanında Avrupa Birliği’nden bağımsız hareket eden, kendi başlarına antlaşmalar imzalayan, kendi ordularını bulunduran dolayısıyla kendi kimliklerini koruyan devletler olarak karşımıza çıkmaktadırlar. Dahası “Avrupa hükümeti” gibi bir oluşum hiçbir zaman söz konusu olmamıştır. Her ne kadar Avrupa Birliği’nin pek çok lideri olsa da bir başkanı, kabinesi ya da dışişleri bakanı hiçbir zaman olmamıştır. Avrupa Birliği’nin kendisine ait bir marşı ve bayrağı olsa da üye devletlerin vatandaşları hala kendi milli marş ve bayraklarına karşı aidiyet

beslemektedirler. “Devlet mi yoksa uluslararası örgüt mü?” tartışmasının yanı sıra Avrupa Birliği’nin “hükümetlerarası” mı yoksa “ulus-üstü” bir yapıya mı sahip olduğu da tartışılmaktadır. Ancak Avrupa Birliği’ni hükümetlerarası ya da ulus-üstü bir yapıdır diye tanımlamak oldukça yanlış olacaktır. Çünkü Avrupa Birliği bu iki yaklaşımın bir karışımı olarak karşımıza çıkmaktadır. Avrupa Konseyi ve Bakanlar Konseyi gibi bazı kurumları Avrupa Birliği Üye Devletleri hükümetlerinin temsilcilerinin bulunduğu hükümetlerarası kurumlardır. Avrupa Komisyonu ve Avrupa Adalet Divanı ise bariz bir şekilde ulus-üstü yetkileri bulunan ve üye devletlerin hükümetleriyle bağlantıları bulunmayan kurumlardır. Sonuç olarak Avrupa Birliği’nin konumu kesin olarak şudur demek oldukça yanlış olacaktır. Avrupa Birliği bölgesel örgüte, uluslararası örgüte, devlete, konfederal devlete ait bazı özellikleri içinde barındıran kendine has bir yapıya (*sui generis*) sahiptir (McCormick, 2008: 45).

Avrupa Birliği gibi bir oluşuma neden ihtiyaç duyulmuştur? Aslında “Avrupa” fikri uzun yıllardır var olan bir fikirdir. Güç kullanarak Avrupa oluşturma fikrini Napolyon ve Hitler gibi liderler kullanmışlardır. Ancak gönüllü bir Avrupa birlikteliği oluşturma fikirleri yirminci yüzyılın ikinci yarısında ortaya çıkmıştır. İkinci Dünya Savaşı sonrasında Avrupa bütünleşmesinin Avrupa için daha faydalı olacağı anlaşılmıştır. 9 Mayıs 1950’de Fransız Dışişleri Bakanı Robert Schuman’ın bir röportajında bahsettiği Avrupa’nın kömür ve çelik sanayilerinin birleştirilmesi fikri bu oluşumun ilk adımı olarak karşımıza çıkmaktadır. Ülkeler arasındaki ilişkilerin işleyişinde ülke liderleri oldukça büyük bir rol üstlenmektedir. Çünkü ülke adına karar veren kişi liderdir. Bir ülke her ne kadar barış yanlısı olursa olsun devlet liderinin kararı doğrultusunda bir anda kendini bir savaşın içerisinde bulabilir. Yani liderler ülkelerle ilgili olan tüm senaryoyu değiştirebilme gücüne sahip olabilmektedir. Bu noktada Fransa’da zıt karakterde bulunan, farklı görüşlere sahip iki lider karşımıza çıkmakta:

Raymond Poincaré ve Robert Schuman. Poincaré işgal yanlısı bir liderken Schuman barış yanlısı bir lider olarak bilinmektedir. Poincaré zorlama ve güç yanlısı, sert önlemler alınması taraftarı bir lider iken Schuman milli düşüncelerini ustalıkla bir kenara bırakabilen ve bunun neticesinde ulus-üstü barışçıl bir kuruluşun temelini atan bir lider olarak karşımıza çıkmaktadır. Schuman'ın kömür ve çelik sanayilerinin ulus-üstü bir toplulukta birleştirilmesi fikrinden hareketle 1952 yılında Fransa, Batı Almanya, İtalya, Belçika, Hollanda ve Lüksemburg önderliğinde Avrupa Kömür ve Çelik Topluluğu kurulmuştur. Avrupa'nın temel enerji kaynağını oluşturan kömür; Almanya ile Fransa arasında tarih boyunca sorunlara yol açmıştır. İki büyük dünya savaşı deneyimleyen Avrupa ülkeleri daha fazla çatışma yaşamamak ve Avrupa'da barışı sağlamak istemişlerdir. O dönemde Avrupalı devletlerin gözünde Avrupa'nın ana tehdit kaynağını Almanya oluşturmaktadır. Her ne kadar Hitler ölmüş olsa da tüm dünya hala onun yaptıklarının etkisi altında ve Almanya'ya karşı güvensizlik içerisinde idi. Günümüz siyasi tarih kitapları incelendiğinde ve Avrupa Birliği'nin kuruluş nedenlerine bakıldığında Alman tehdidini listelenen nedenler arasında bulmak oldukça yüksek bir ihtimaldir. Tüm Avrupa'nın ana tehdidini Almanya oluşturduğuna göre bu ülke ile sınırını paylaşan Fransa için Almanya daha büyük bir sorun teşkil etmektedir. Almanya, milli güvenliği konusunda endişe duyan Fransa için ekonomik açıdan da oldukça büyük bir sorun kaynağıdır. İkinci Dünya Savaşı sonucunda Amerika Birleşik Devletleri'nden aldığı borçları geri ödemek zorunda kalan Fransa'nın elinde bu borcu ödemeye yetecek kadar parası bulunmamaktaydı. İhtiyacı olan parayı Almanya'dan savaş tazminatı olarak almaya karar veren Fransa, karşısında savaş tazminatını karşılayabilecek ekonomisi bulunmayan bir Almanya bulmuştur. Ancak İkinci Dünya Savaşı sonucunda Alman ekonomisi de çökmüştür. Bu kısır döngü içerisinde kimse kimseye bir ödeme yapamamakta ve herkes paraya ihtiyaç duymaktadır. Dolayısıyla her ne kadar temel neden olarak "Alman tehdidi" verilse de esas neden aslında

“hammaddeler” olmaktadır. İki ülkenin de jeopolitik olarak elinde bir güç bulundurmak istemesi sonucu savaş sonrasında Avrupa’da güçler dengesi bozulmuş ve bu dengesizlik de türlü sorunlara sebebiyet vermiştir. Her ne kadar birbirleriyle çatışsalar da bu iki ülke aslında birbirlerine ihtiyaç duymaktadır. Dolayısıyla Fransız çelik endüstrisi ve Almanya’nın sahip olduğu kaynaklar arasında bir ikili bağımlılık ortaya çıkmaktadır. Özetle bu iki ülkenin ihtiyacı olan şey birbirleri ile savaşmak ya da çatışmak değil; aksine ihtiyaçları doğrultusunda barışçıl bir noktada buluşmak idi ve öyle de olmuştur (Fasanora, 2008: 89-100). 1952’de kurulan Avrupa Kömür ve Çelik Topluluğu’nun öncelikleri savaş sonrası bozulan ekonomik yapıyı canlandırmak, güvenliği sağlamak ve milliyetçiliğin bir kez daha Avrupa’yı çatışmaya sürüklemesini engellemektir.

1958 yılına gelindiğinde Avrupa Kömür ve Çelik Topluluğu’nun yerini Avrupa Ekonomik Topluluğu almıştır. Aynı altı ülke bu sefer daha hırslı hedefler doğrultusunda topluluğu bir sonraki basamağa taşımışlardır. Bu topluluğun tek pazar içerisinde başarılı bir şekilde iş gücünün, malların ve hizmetlerin serbestçe dolaşımını sağlamış olması diğer ülkelerin de dikkatini çekmeye başlamıştır. Topluluğun bu başarısı karşısında diğer Avrupa devletleri bu oluşumun dışında kalmanın değil de içinde olmanın onlara daha büyük avantajlar sağlayacağını düşünmeye başlamıştır. Bu sebeple topluluğun bünyesine yeni üyeler alınması yani genişleme fikri gündeme gelmiştir (McCormick, 2008: 45). Bu ülkelerin bugünkü adıyla Avrupa Birliği içerisinde yer almak istemelerinin bazı nedenleri bulunmaktadır. Genişleme sadece yeni devlet katılımı demek değildir. Kimin neden ve nasıl katıldığı; bu katılıma kimin neden ve nasıl tepki verdiği oldukça önemlidir. Bu sebeple her ne kadar Avrupa Birliği genişlemesi bölgesel (*territorial*) bir genişleme olsa da Avrupa Birliği’nin genişlemesini sadece Birlik açısından değerlendirmek yanlış bir yaklaşım olacaktır. Yeni katılan devlet ya da devletler ve hali hazırda üye olan devletler de Birlik kadar genişlemeden

etkilenmektedirler. Genişleme denilen şey ise bir anda olup biten bir olgu değildir. Genişleme öncesi, genişleme dönemi ve genişleme sonrasında da neler yapıldığı oldukça büyük önem arz etmektedir. Bütünleşme teorilerinin farklılık göstermesi gibi bir devletin Avrupa Birliği'ne katılmayı isteme nedenleri de Uluslararası İlişkiler teorileri ışığında incelendiğinde birtakım farklılıklar göstermektedir. Bazı istisnalar haricinde Avrupa bütünleşme teorilerinin çoğu ekonomik bütünleşme fikrini açıklamak üzerine yoğunlaşmaktadır. Ünlü Amerikalı kuramcı Ernest B. Haas'a göre bütünleşme "Farklı ulusal birimlerin bağılıklarını, beklentilerini ve karar alma yetkilerini yeni bir siyasi birime devretmeleri, bu şekilde oluşan yeni birimin organlarının aldığı kararların ve yargı yetkisinin ulusal birimlerce kabul edilme süreci" olarak tanımlamaktadır (Haas, 1975: 92). Genişleme teorilerine bakıldığında, örneğin rasyonel teoriye göre her şey çıkar demektir. Rasyoneller olması gerekeni değil; olanı incelerler yani olaya daha realist yaklaşmakta ve maddi şeylerle uğraşmaktadırlar. Realist yaklaşıma göre, uluslararası sistemde herhangi bir merkezi otorite bulunmamaktadır. Kural koyan, bu kurallara uymayıp düzeni bozanlara karşı yaptırımında bulunan bir otorite yoktur. Sistemin yapısının anarşik olması nedeniyle de devletler kendi güvenliklerini korumaya oldukça önem vermektedirler. Aslında devletlerin tüm çabası istikrarsız olan uluslararası bu yapı içerisinde bağımsızlık, egemenlik ve toprak bütünlüklerini korumaktır (Sönmezoğlu, 2000: 99). Rasyoneller "devlet"leri uluslararası ilişkilerde asıl aktörler olarak görüp yalnızca akıl ve mantık çerçevesinde hareket ederler. "Değer" gibi bir unsur hesaba katmazlar. Bu açıdan zaman zaman birtakım eleştirilere de maruz kalmaktadırlar. Zira sadece tek bir boyuta bakarak bir veri elde etmek yetersiz kalmaktadır. Rasyonel teoriye göre devletler kendi çıkarlarını daha etkili bir şekilde sağlamak adına bir ulus-üstü kuruma başvurumaktadırlar. Böylesi bir kurum içerisinde yer alarak kendilerini daha "güçlü" hissedecek ve rekabet güçlerini artıracaklardır. Bir başka uluslararası ilişkiler teorisi olan yapısalcılıkta (*constructivism*) ise merkezde

“devlet” değil “örgüt” yer almaktadır. Bu teoriye göre genişleme politikası genellikle fikirsel ve kültürel faktörlerle şekillenmektedir. Maddesel olmayan değerler, normlar ve sosyal kimlik gibi olgular yapısalcılık için önem arz etmektedir. Örgüt dışı bir devlet o örgütün bir parçası olmak için ona karşı kendini ait hissetmelidir ve bu da “ortak değerler” nezdinde olabilmektedir. Dolayısıyla bu teoriye göre dünya daha sosyal bir yapı olarak görülmektedir. Rasyonalistlere göre “maksimum fayda”, “güç”, “para” gibi unsurlar ön plana çıkıyorken; yapısalcı teoride “kimlik” kavramı ön plana çıkmakta ve “değerler”e” önem verilmektedir. Avrupa Birliği genişlemesi hakkında analiz yaparken tek bir teoriye sırtımızı yaslamak tıpkı Birlik’i tanımlamada tek bir teoriye başvurulması gibi bizleri yetersiz bir bilgiye ulaştıracaktır. Dolayısıyla genişleme analizi yapılırken de tek teoriyi temel almak yanlış bir yaklaşımdır (Schimmelfennig ve Sedelmeier, 2002: 500 vd.).

1973 yılında Avrupa Birliği ilk genişlemesini yaşamıştır. Aslında bu genişleme hareketinin çok daha önceki yıllarda tamamlanması öngörülmüşken Fransa’dan gelen veto neticesinde ancak 1973 yılında gerçekleşebilmiştir. Avrupa Topluluğu kurulma fikri ilk ortaya çıktığında Birleşik Krallık kendi isteğiyle bu oluşum içerisinde yer almak istememiştir. Birleşik Krallık’ın bu oluşum içerisinde yer almak istememe nedenlerine bakıldığında listenin başında Birleşik Krallık’ın kendisini bu sistem içerisinde görememiş olması gelmektedir. Birleşik Krallık’ın üç katmanlı bir dış ilişkisi bulunmaktadır. Bu katmanlardan ilki imparatorluğun (*commonwealth*) ilişkisi, ikincisi Amerika Birleşik Devletleri ile olan özel transatlantik ilişkisi, üçüncüsü ise bu katmanların yanında daha az önemsenen Batı Avrupa ile olan ilişkisidir. Dolayısıyla 1960’lı yıllara kadar bu üçlü katmanda en az önemli görülen batı Avrupa olmuştur. Birleşik Krallık’ın bu oluşum içerisinde yer almak istememesinin bir diğer nedeni ise Birleşik Krallık hükümetinin entegrasyonun getireceği egemenlik kaybını kabul etmeye

hazır olmayışdır. İngilizlerin uzun yıllardır sahip oldukları ve bununla büyük gurur duydukları bir parlamento gelenekleri bulunmaktadır. Ayrıca Avrupa Kömür ve Çelik Topluluğu kurucularının aksine kendilerini modern zamanlarda başka bir dış güç tarafından işgal edilmemiş güçlü bir ülke olarak görmektedirler. Bir dünya gücü olarak özgürlük ve egemenlik gibi konular İngilizler için çok büyük bir önem taşımakta ve bunu başka bir güçle paylaşma fikri onlara pek de sempatik gelmemektedir. Bir başka neden ise Avrupa Kömür ve Çelik Topluluğu gibi bir oluşumun Birleşik Krallık'a hitap etmemesidir. Çünkü kömür ve çelik sanayi kapasitesi bakımından kurucu altı ülkeye göre Birleşik Krallık daha gelişmiş bir kapasiteye sahiptir. Bu nedenle kurulduğu ilk yıllarda Avrupa Kömür ve Çelik Topluluğu Birleşik Krallık'ın pek de dikkatini çeken bir kuruluş olmamıştır. Yine de Avrupa Ekonomik Topluluğu Birleşik Krallık'a bir şeyler katabilecek bir niteliktedir. Ancak ulus-üstü bir yapıya dâhil olma fikri akıllarında soru işareti bırakmaktadır. Bu sebeple Birleşik Krallık Topluluk'a üye olma fikrinden önce Avrupa Ekonomik Topluluğu'na müdahil olmayan devletler neler yapmakta ve ne gibi alternatifler bulunmakta diye inceleme yapmıştır. Bu noktada kurucu üyeleri Avusturya, Danimarka, Norveç, Portekiz, İsveç, İsviçre ve Birleşik Krallık olan Avrupa Serbest Ticaret Birliği EFTA (*European Free Trade Agreement*) karşımıza çıkmaktadır. Yani Birleşik Krallık, Avrupa Ekonomik Topluluğu üyesi olmayan devletlerle birlikte EFTA'yı kurmuştur. 1958'de formatı değişen Avrupa Ekonomik Topluluğu ve başarıları Birleşik Krallık'ın dâhil olma konusundaki istekliliğini artırmıştır. Birleşik Krallık artık bir “dünya gücü” değildir. Commonwealth'ten de umduğunu bulamamış ve 1956 Süveyş Krizi ile birlikte bu rolü iyice zedelenmiştir. Birleşik Krallık artık sadece bütünleşmiş bir Avrupa'da bölgesel bir güç olarak çıkabilecek bir kapasitededir. Geleneksel dünya gücü devri sona ermektedir. Kolonileri de kendilerini Birleşik Krallık'tan uzaklaştırmaya başladıkları için Birleşik Krallık da yalnız kalmamak adına yakınlaşacak yeni bir grup arayışı içine girmiş ve bu

yeni grubu da Avrupa'da bulacağını düşünmüştür. Pakistan ve Hindistan başta olmak üzere İngiliz kolonileri İkinci Dünya Savaşı sonrası dönemde bağımsızlık mücadelesi içerisine girince imparatorluğun çöküşü fikri Birleşik Krallık'ı Avrupa ile bütünleşme fikrine itmiştir. Dolayısıyla 1950 sonrası İngiliz dış ekonomik ilişkilerini açıklarken dekolonizasyon sürecinin oldukça büyük bir etkisi olduğunu söylemek mümkündür (Schenk, 1996: 444 vd.). Öte yandan bu dönemde Avrupa Topluluğu üyeleri ticaret, yatırım, gayrisafi milli hâsıla, gelir gibi konularda Birleşik Krallık'tan daha iyi bir konumda bulunmaktaydılar. Bu sebeple 1973 yılında yine kendi isteğiyle Birleşik Krallık Topluluk bünyesine katılmış ve Topluluk'un ilk genişleme hareketi gerçekleşmiştir. Eğer Birleşik Krallık 1961 ve 1967 yıllarında Fransa tarafından veto edilmeseydi ilk genişleme hareketi daha önce gerçekleşmiş olacaktı. Fransız başkanı Charles de Gaulle'ün Birleşik Krallık'ı bu oluşum içerisinde istememesi için kendince geçerli nedenleri bulunmaktadır. Uzun yıllardır Fransa ve Birleşik Krallık arasındaki düşmanlık neticesinde Charles de Gaulle Birleşik Krallık'a güven duymamıştır. Birleşik Krallık'ın geçmişten gelen imparatorluk rolüne istinaden bu Topluluk içerisinde kendisine liderlik rolü biçebileceği düşünülmüştür. Charles de Gaulle'e göre Birleşik Krallık'ın bu topluluğa katılması henüz gelişmekte olan Fransız-Alman işbirliği ve dostluğuna zarar verebilecek nitelikteydi. Dahası de Gaulle Birleşik Krallık'ın topluluğun Fransa yararına olan bazı yönlerini değiştirmek isteyebileceğinden de endişe duymuştur. Ortaya çıkmakta olan bir ortak tarım politikası Fransa lehineyken Birleşik Krallık buna engel olabilirdi. Buna ek olarak, Amerika Birleşik Devletleri ile yakın ilişkileri olan Birleşik Krallık topluluğa katılırsa dolaylı olarak Avrupa'da oluşan bir oluşuma Amerikan hâkimiyeti ya da baskınlığı gelmiş olacaktı. 1969 yılında de Gaulle'ün yerine göreve gelen Pompidou sayesinde Paris'te Birleşik Krallık'a yönelik tutumda değişiklikler yaşanmıştır. Pompidou'ya göre Almanya karşısında Birleşik Krallık'ın yer alması bir denge getirebilirdi. Ayrıca Fransa da topluluğun ulus-üstü bir

yapıya dönüşmesini istememekte ve bu konuda Birleşik Krallık'ın Fransa'ya güçlü bir destekçi olabileceğini düşünmekteydi. Birleşik Krallık'ın topluluk bünyesine katılmasını istemesinin bir diğer nedeni ise ekonomiktir. Çünkü Birleşik Krallık, Topluluk bütçesine katkı sağlayabilecek bir ülkedir ve Birleşik Krallık'ın üye olmasıyla birlikte topluluk üyeleri de Birleşik Krallık'ın pazarlarına erişebileceklerdir. 1969 Pompidou'nun göreve gelmesinden sonra Birleşik Krallık ile müzakereler 1970 yılında başlamış ve on sekiz ay sürmüştür. Müzakereler neticesinde 1973 yılında Birleşik Krallık, Topluluk'a üye olmuştur. Danimarka ve İrlanda da 1950lerde topluluğa katılma konusunda isteksiz olan ve 1973'te Birleşik Krallık'la birlikte üye olan diğer iki ülkedir. Bu iki ülkenin de ekonomisi çoğunlukla tarıma dayanmaktadır. Dolayısıyla ortak kömür ve çelik topluluğu onlar için de cezbedici bir fikir değildi. Ekonomik ve tarihi ilişkileri bakımından Danimarka çoğunlukla diğer İskandinav ülkeleri ve Birleşik Krallık'la, İrlanda da Birleşik Krallık'la ilişkiler içerisindeydi. Bu yüzden 1960 yılında Birleşik Krallık üye olmak isteyince bu ülkeler de üye olmak istemişlerdir. Birleşik Krallık veto edilince de bu ülkeler de başvurularını geri çekmişlerdir. Nihayetinde 1973'te Birleşik Krallık ile birlikte onlar da Avrupa Topluluğu üyesi olmuşlardır (Nugent, 2004: 23).

1980lerin ikinci yarısında Avrupa Topluluğu'nda önemli pek çok gelişme yaşanmıştır. Avrupa Komisyonu tarafından "Tek Pazar'ın Tamamlanmasına İlişkin Beyaz Kitap" yayınlanmış ve malların, sermayenin, hizmetin ve emeğin iç sınırlar olmadan serbestçe dolaştığı alan olan Tek Pazar (*Single European Market*) için önemli bir adım atılmıştır (Devlet Planlama Teşkilatı, 2004). Topluluk'un ikinci genişleme dalgası olan Akdeniz genişlemesi iki aşamalı bir genişleme olarak değerlendirilmektedir. İlk aşama 1981 yılında Yunanistan'ın katılmasıyla, ikinci aşama ise 1986'da Portekiz ve İspanya'nın katılması ile gerçekleşmiştir. 1950lerde Yunan ekonomisi Avrupa Topluluğu için elverişli bir durumda değildi. Ayrıca Yunanistan'ın

tarihi, kültürel ve coğrafi konumu da Batı Avrupa'ya oldukça zıt bir konumda yer almaktaydı. Her ne kadar Yunanistan 1981'den önce üye olmak istese de Avrupa Topluluğu tarafından Yunan ekonomisi gelişmemiş bulunmuştur. Ancak topluluk kesin bir dille reddetmek yerine Yunanistan'ın ekonomisini iyileştirdikten sonra üye olabileceğini belirtmiştir. Fakat 1967'de Yunanistan'da gerçekleşen askeri bir darbe neticesinde Yunanistan'ın Topluluk ile olan ilişkileri askıya alınmıştır. 1974'te gelen yeni hükümetin amacı Avrupa Topluluğu'nun bir parçası olmaktı ve bu amaç için de gerekli olan reformlar yapılmaya başlandı. Yunan demokrasisi 1976'da Topluluk ile müzakerelere başlamış ve 1981'de üyelik statüsünü kazanmıştır. İspanya ve Portekiz için de üye olmalarına engel olarak hem ekonomik hem politik sebepler bulunmaktaydı. Politik sebep olarak iki ülkenin de diktatörlükten gelmesi verilmiştir. Kurucu altı demokratik ülke için diktatör ülkeleri bünyelerinde barındırmak oldukça ters bir durum olarak değerlendirilmiştir. Ekonomik sebep olarak ise bu ülkelerin tarıma dayanan gelişmemiş ekonomisi gösterilmiştir. 1974'te Caetone rejiminin Portekiz'de devrilmesi ve 1975'te İspanyol lider General Franco'nun ölümü ile bu engeller ortadan kalkmış ve bu ülkelerin üyelikleri yeniden gündeme gelmiştir. Ancak bu iki ülkenin ekonomilerini geliştirmeleri, reformlar yapmaları ve katılım süreçlerini tamamlamaları 1981 yılına yetişmemiş ve ancak 1986 yılında üye olabilmişlerdir. Bu genişlemenin topluluğa etkilerine bakıldığında üç önemli sonuç karşımıza çıkmaktadır. İlk olarak ortak tarım politikası daha büyük bir destek kazanmış olmuştur. Avrupa Topluluğu'nun Akdeniz politikasına katkılar sağlanmıştır. Topluluk'a üye devletlere kıyasla daha fakir olan ülkelerin katılımıyla topluluk bütçesinin çoğunu bu ülkeler almış olmuştur. Birinci genişleme ile daha çok Topluluk'un kuzey dengesi sağlanmışken bu genişleme ile de güney dengesi sağlanmıştır. Her ne kadar Yunanistan bütünleşme yanlısı olsa da Topluluk'a üye olarak beraberinde bazı ekonomik ve siyasi sorunları da getirmiştir. Yunanistan'ın Türkiye ve eski Yugoslavya devletleri ile olan düşmanlığı yüzünden

güneydoğu Avrupa ilişkilerinde birleşmiş ve etkili politikalar yapmak isteyen Avrupa Topluluğu başarılı olamamıştır (Nugent, 2004: 28).

28 Şubat 1986'da Danimarka, İtalya ve Yunanistan tarafından Lahey'de "Avrupa Tek Senedi" (*Single European Act*) imzalanmış ve bu belge antlaşma adı taşımayan tek belge olarak 1 Temmuz 1987 tarihinde yürürlüğe girmiştir (Özdemir, 2001). Bu belgeyle 31 Aralık 1992 tarihine kadar Tek Pazar'ın tamamlanması öngörülmüştür. Avrupa Tek Senedi ile birlikte Avrupa Topluluğu dünyanın en büyük tek pazarı ve en önemli ticari gücü haline gelmiştir. Bu belgeyle Roma Antlaşması'nda olmayan yeni politika alanlarında –çevre, araştırma ve geliştirme, bölgesel politikalar- Avrupa Topluluğu söz sahibi olmaya başlamıştır. Avrupa Adalet Divanı'na, Bakanlar Konseyi'ne ve Avrupa Parlamentosu'na yeni güçler verilmiştir. Devlet başkanlarının Avrupa Konseyi çatısı altında toplanmaları yasal hale gelmiştir. Topluluk içerisindeki zengin-fakir bölgeler arasındaki farkı kaldırmak adına ekonomik ve parasal birlik için yeni uyumlaştırmalar yapılmıştır. Yani yaşanan gelişmelerden de anlaşılacağı üzere Topluluk'un önceliği yine ekonomi olmuştur. Avrupa devlet liderleri sosyal problemleri göz ardı edip sadece ekonomik problemleri çözmekle yetinmişlerdir. Örneğin vize, iltica ve göç konularında ortak bir Avrupa politikası oluşturulamamıştır (McCormick, 2008: 61).

AB'nin bir parçası olduğu Avrupa Sosyal Haklar Sözleşmesi olarak da bilinen Avrupa Sosyal Şartı'nı imzalayan hükümetler,

Avrupa Konseyinin hedefinin kendilerinin ortak mirası olan ülkü ve ilkeleri gerçekleştirmesi ve korunması amacıyla üyeleri arasında daha güçlü bir birliğin sağlanması ve özellikle insan hakları ve temel özgürlüklerin gerçekleştirilmesi ve

devam ettirilmesi suretiyle sosyal ve ekonomik gelişmenin sağlanması olduğunu göz önüne alarak;

Avrupa Konseyi üyesi devletlerin, 4 Kasım 1950 tarihinde Roma’da imzalanmış olan İnsan Hakları ve Temel Özgürlüklerin Korunması Avrupa Sözleşmesiyle 20 Mart 1952 tarihinde Paris’te imzalanan ek protokolde halklarına bu belgelerde belirtilen kişisel ve siyasal hak ve özgürlükler sağlamayı kabul ettiklerini göz önünde bulundurarak;

Hiçbir ırk, renk, cinsiyet, din, siyasal görüş, ulusal soy veya sosyal köken ayrımı gözetmeksizin sosyal haklardan yararlanma hakkının sağlanması gerektiğini göz önüne alarak; uygun kuruluş ve faaliyetlerle kent ve kırsal nüfusun yaşam düzeyini geliştirmek ve sosyal refahını yükseltmek için her türlü ortak çabada bulunmaya kararlı olarak; aşağıdaki hükümlerde mutabık kalmışlardır (Avrupa Sosyal Şartı, 1961).

90’lı yıllarda yaşanan gelişmeler neticesinde Avrupa’nın da siyasi yapısı değişmiştir. Berlin Duvarı’nın yıkılmasıyla birlikte 3 Kasım 1990’da iki Almanya devleti birleşmiş, Sovyet denetiminde olan Merkez ve Doğu Avrupa ülkeleri Sovyetler Birliği’nden ayrılan demokratik ülkeler olarak tarih sahnesine çıkmışlardır. 1991 yılının Aralık ayına gelindiğinde ise Sovyetler Birliği dağılmış ve Avrupa’nın siyasi dengesi değişmiştir. Değişen bu koşullar neticesinde Avrupa Topluluğu Üye Devletleri aralarındaki bağı daha da güçlendirmek amacıyla 9-10 Kasım 1991’de Maastricht Zirvesi’nde yeni bir antlaşma için müzakerelere başlamıştır (T.C. Dışişleri Bakanlığı Avrupa Birliği Başkanlığı, 2020). Bugün Avrupa Birliği’ni Kuran Anlaşma (*Treaty Establishing the European Union*) olarak da bilinen Maastricht Antlaşması 1992 yılında imzalanıp 1 Kasım 1993 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Bu anlaşma ile Topluluk’tan Birlik’e geçilmiştir. Fransız yazar Victor Hugo’nun yüzyıllar önce ifade ettiği “Amerika Birleşik Devletleri nasıl yeni bir dünyayı taçlandırdıysa, bir gün gelecek Avrupa Birleşik Devletleri de eski dünyayı süsleyecektir. İster benimsensin, ister

reddedilsin birlik fikri hiç durmadan yakılıp yıkılan, kasılıp kavrulan bir Kıta'nın bin yıllık hülyası olarak her zaman varlığını sürdürmektedir" fikri nihayetinde gerçekleşme aşamasına gelmiştir (Karluk ve Tonus, 2004: 2-3). Tek Avrupa Senedi'nde olduğu gibi Avrupa Birliği Anlaşması'nın imzalanmasıyla çeşitli değişiklikler yaşanmış ve Topluluk'u kuran antlaşmalar olan Paris ve Roma Anlaşmaları'nda köklü yenilikler yapılmıştır. Bu anlaşma ile birlikte Birlik'e iki yeni eylem alanı dâhil edilmiştir: ortak dış ve güvenlik politikası ile adalet ve iç işleri alanında işbirliği. Bu antlaşma ile "Avrupa vatandaşlığı" kavramı da kabul edilmiştir. 1999 yılına kadar "ortak para birimi"ne geçilmesine karar verilmiştir. Bunun için gereken ekonomik ve parasal politika uyumunun sağlanabilmesi için üç aşamalı bir süreç olan Ekonomik ve Parasal Birlik'in (*Economic and Monetary Union*) ikinci aşamasına geçilmesine karar verilmiştir. Avrupa Birliği'nin sorumluluk alanları yine genişlemiş ve bu alanlara tüketiciyi koruma, toplum sağlığı, ulaşım, eğitim politikaları ve Birleşik Krallık hariç tutularak sosyal politika eklenmiştir. Göç ve iltica konusunda adımlar atılmış ve organize suçlarla uyuşturucu kaçakçılığı ile mücadele etmek için Avrupa Polis Teşkilatı olan Europol'ün kurulması kararlaştırılmıştır. Avrupa vatandaşlarına yeni haklar tanınmıştır. Örneğin Avrupa Birliği vatandaşı bir birey Birlik sınırları içerisinde istediği bir ülkede yaşama hakkına sahiptir. Vatandaşlar bulundukları ülkelerde yerel ve Avrupa seçimlerinde seçme ve seçilme hakkına da sahiptir. Bu antlaşmayla Avrupa Parlamentosu'na da yeni haklar verilmiştir. Örneğin, ortak karar usulü (*co-decision procedure*) ile mevzuat oluşturma sürecinde Konsey ile birlikte Parlamento'ya da karar alma yetkisi verilmiştir (McCormick, 2008: 57).

1995 yılına gelindiğinde Birlik üçüncü genişleme dalgasını yaşamıştır. Üçüncü genişleme dalgası ile Avrupa Birliği'ne alternatif olarak kurulmuş olan Avrupa Serbest Ticaret Birliği (EFTA) üyesi üç ülke Avrupa Birliği'ne katılmıştır: İsveç, Avusturya ve

Finlandiya. 1992’de bu üç ülke ile başlatılan müzakereler neticesinde 1 Ocak 1995’te resmen Birlik üyesi olmuşlardır. Bu ülkeleri üyeliğe götüren nedenlere bakıldığında Soğuk Savaş Dönemi’nin sona ermesiyle “nötr” kalma politikasının önemini kaybetmiş olması ön plana çıkmaktadır. Coğrafi olarak Rusya’ya yakın olan Finlandiya için önceleri Avrupa Birliği üyeliği riskli gibi gözükse de Soğuk Savaş sonrası Rusya tehlikesi sona ermiştir. Artık Avrupa Birliği, EFTA’dan daha güçlü olmaya başlamıştır. Tek Avrupa Senedi ile tek pazara geçilince de ekonomik çıkarları doğrultusunda EFTA ülkeleri de bu oluşum içerisinde yer almak istemişlerdir. EFTA üyelerinin müzakere ve katılımı diğer genişleme hareketine kıyasla daha kısa sürmüştür. Çünkü bu ülkeler zaten Avrupa Birliği üyesi olmanın gerekliliklerini taşıyan demokratik hukuk devletleri idi. Üçüncü genişlemenin Avrupa Birliği’ne etkilerine bakıldığında 1973 ve Akdeniz genişlemelerine kıyasla kuramsal çerçevede bu ülkelerin üyeliğinin daha kolay ve çabuk olduğunu söylemek mümkündür. Bu ülkeler Avrupa Birliği’ne uyum konusunda herhangi bir sorunu yaşamamışlardır. Ancak Birlik’in üye devlet sayısı on ikiden on beşe yükselmiş ve bu da Avrupa Birliği’nde sistemsal bazı değişiklikler yapılması zorunluluğunu doğurmuştur. Dolayısıyla genişleme beraberinde derinleşmeyi de gerekli kılmıştır. Bir önceki genişlemede katılan ülkeler Birlik bütçesini oldukça fazla kullanmışlardır. Ancak bu genişleme ile katılan devletler bütçeye oldukça fazla katkıda bulunmuştur. İskandinav kültürünün açıklık, şeffaflık ve demokrasi anlamında Avrupa Birliği’ne çok şey kazandırdığı da yadsınamaz bir gerçektir. Dolayısıyla bu ülkelerin üyeliği hem politik hem de ekonomik açıdan Birlik yararınadır. Avusturya adalet ve iç politika konusunda özellikle mülteciler ve göç politikalarında aktif rol almıştır. Finlandiya ve İsveç çevre politikaları ve tüketicinin korunması gibi konuları Birlik gündemine taşımıştır. Bu ülkelerin üye olması sayesinde kuzey ülkeleri ile Avrupa Birliği’nin ilişkileri de gelişmiş, Baltık bölgesi ile işbirliği içerisine girilmiştir (Nugent, 2004: 27). EFTA genişlemesinin nedenlerine bakıldığında karşılaşılan nedenler hep

materyaldır ve karşılıklı çıkarlar söz konusudur. Soğuk Savaş'ın sona ermesi, dünya ekonomisindeki değişiklikler, petrol krizi, küreselleşme gibi sorunların olduğu bir dönemde Avrupa Birliği başarılı bir alternatiftir. Dolayısıyla bu genişlemeyi açıklamak için başvurulması gereken en uygun teori rasyonel teori olacaktır. Çünkü akılcılık/rasyonelizm bireysellik ve materyalizme dayanmaktadır. Rasyonellere göre en önemli şeyi çıkarlar oluşturmaktadır. Olması gereken değil var olan incelenmeli, materyal değerlerle uğraşılıp duruma realist yaklaşılmalıdır (Schimmelfennig ve Sedelmeier, 2002: 500 vd.).

1997'de Amsterdam Anlaşması'nın imzalanmasıyla önceki anlaşmalarda değişiklikler yapılmıştır. Örneğin nitelikli çoğunlukla karar verilen alanların sayısı artmış ve Avrupa Parlamentosu'nun karar alma sürecindeki rolü artırılmıştır. Birlik'in ortak ticaret politikası, toplum sağlığı, çevre, tüketicinin korunması ve istihdam alanlarında yetkileri genişletilmiştir (Devlet Planlama Teşkilatı, 2004). Avrupa Parlamentosu ile Avrupa Konseyi karar verirken Birlik'e üye olacak devletlerden bazı şartlar aramaktadırlar. Bu şartlar da Amsterdam Antlaşması ile birlikte açıklığa kavuşmuştur. İlk olarak aday devletlerin özgürlükçü ve demokratik bir devlet şekline sahip olması şartı aranmaktadır. Aday devletlerden insan haklarına, temel hak ve hürriyetlere ve hukuk devleti ilkelerine uymaları beklenmektedir (Tekinalp ve Tekinalp, 2000: 788). 2001'de imzalanan Nice Anlaşması neticesinde yapılan değişikliklerle yapılacak yeni kurumsal düzenlemeler kararlaştırılmış ve nitelikli çoğunlukla karar verilen alanların sayısı tekrar artırılmıştır. 2004 yılına gelindiğinde Birlik dördüncü genişlemesini yaşamış ve bünyesine on yeni üyeyi dâhil etmiştir. 2004 genişlemesinde her ne kadar “değerler” oldukça büyük bir rol oynamış olsa da Merkez ve Doğu Avrupa ülkelerinin Avrupa Birliği'ne katılımında materyal hiçbir çıkar olmadığını savunmak da imkânsızdır. Yapısalcı teoriye göre merkezde devlet değil örgüt yer almaktadır. Bu

teoriye göre genişleme politikası genellikle fikirsel ve kültürel faktörlerle şekillenmektedir. Maddesel olmayan değerler, normlar ve sosyal kimlik gibi olgular oldukça önem arz etmektedir. Örgüt dışı bir devlet o örgütün bir parçası olmak için ona karşı kendini ait hissetmeli ve bu da “ortak değerler” nezdinde olabilmektedir. Yapısalcılıkta “kimlik” kavramı ön plana çıkmakta ve “değerler”e önem verilmektedir (Schimmelfennig ve Sedelmeier, 2002: 500 vd.). Genişleme, Avrupa Birliği’nin en önemli başarılarından biridir. Bu başarı sayesinde Avrupa bütünleşmesinin esas amaçlarından biri gerçekleşmiş olmuştur. Katılan yeni üyeler sayesinde Avrupa Birliği güçlenmiş ve kültürel olarak da zenginleşmiştir. Komünist rejimlerin sona ermesi ile Merkez ve Doğu Avrupa’da demokrasinin inşasına büyük bir katkı sağlanmıştır. Bu genişleme ile Avrupa güvenliği de garanti altına alınmış olmuştur. Yeni üyelerin Birlik’e katılması ile ekonomileri canlanmış ve yaşam şartları yükselmiştir. Eski Birlik üyeleri için de yeni ihracat alanları ve yatırım fırsatları ortaya çıkmıştır. Küreselleşen dünyada, rekabetçi bir ortamda Avrupa Birliği güçlenmiştir. Genişleme hem eski hem de yeni üyeler için bir “kazan-kazan” durumu yaratmıştır. Son Avrupa Birliği genişlemesi tüm Avrupa Birliği vatandaşları için ekonomik olarak fayda sağlamış ve Avrupa’yı dünya ekonomisinde daha güçlü bir aktör konumuna getirmiştir. Aslında Avrupa Birliği dünyanın entegre olmuş en geniş ekonomik alanını oluşturmuştur. Bu başarıyı elde ederken Avrupa Birliği’nin kurumsal ve yasal çerçeveleri ile ortak politikaları önemli bir rol oynamıştır. Bütün dünyadan yeni üyelere yapılan yatırımlar yeni üye devletlere inanılmaz bir para akışı sağlarken eski üye devletler için de yeni fırsatlar doğurmuştur. Girişimciler ve Avrupa Birliği vatandaşları ciddi faydalar elde etmişlerdir. Yeni üyeler açısından bakıldığında ülkelerinde işsizliğin azaldığı, gelirlerin arttığı ve hızlı üretimin geliştiğini görülmektedir. Ancak genişleme her ne kadar faydalı bir hareket olarak görülse de bazı sorunları da beraberinde getirmiştir. Bazı ülkelerde hızlı ve kontrolsüz büyüme sorunlara yol açmıştır. İç kredi büyümesi yaşanmış bu da

dış dengesizliklere neden olmuş ve dış borç oranı artmıştır. Ekonominin soğuk bir yapıyken birden aşırı ısınması şok etkisi yaratmıştır. Bu noktada bütünleşme sürecinde uyum politikasının önemi anlaşılmıştır. Hatta bu konuda kilit unsur oluşturmaktadır. Yeni üye devletler ekonomik olarak Birlik'e katılmaya uyum politikaları sayesinde hazırlanmışlardır (European Communities, 2009). Sonuç olarak eski komünist rejimlerin yıkılması sonrası Avrupa Birliği'ne yönelen Merkez ve Doğu Avrupa ülkeleri zayıf devletler olarak görülmekteyken Avrupa Birliği sahneye oldukça güçlü bir aktör olarak çıkmıştır. Katılım müzakereleri sırasında bu ülkelere dayatılan koşullar ya da kurallar aslında bu ülkelerdeki rekabet gücünü, bağımsız kamu hizmetini ve ayrımcı olmayan kurumlar oluşturmayı hedeflemiş ve bu ülkeler ekonomik ve siyasi olarak güçlendirilmiştir. Dolayısıyla Avrupa Birliği'ne üye olarak oldukça önemli bir dönüşüm yaşamışlar, yani yeniden yapılanma içerisine girmişlerdir (Dimitrova, 2010: 137-148).

Kuruluşundan beri Avrupa Birliği'nin yetki alanları ve bu yetki alanlarının nitelikleri konusunda tereddütler yaşanmıştır. Bu konuya bir netlik getirilmesi için Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı'nın hukuksal statüsünü belirlemek, kurucu anlaşmaları sadeleştirmek, milli parlamentoların Avrupa bütünleşmesi içerisindeki rollerini belirlemek gibi amaçlar doğrultusunda 2002-2003 yılları arasında yapılan çalışmalar neticesinde Avrupa için Bir Anayasa Oluşturan Antlaşma/Avrupa Birliği Anayasası hazırlanmıştır. Ancak anayasa Birlik'e üye tüm devletler tarafından kabul edilmemiştir. Anayasa oluşturmaktansa sınırlı bir reform anlaşması yapılması fikri öne sürülmüş ve bu çerçevede Lizbon Antlaşması ortaya çıkmıştır (Çelik, 2014: 193). 13 Aralık 2007 tarihinde imzalanan antlaşma 2009'da yürürlüğe girmiştir. Bu anlaşmayla amaçlanan Avrupa Birliği'nin mevcut durumunun sürdürülebilmesi, gelecek dönemde genişlemesi ve küresel sorunlarla mücadele edebilmesidir. Küresel sorunlarla mücadele edebilmek için enerji güvenliği, terörizm, iklim değişikliği ve demografik dönüşümler

ele alınmıştır. Bu antlaşma ile birlikte Avrupa Topluluğu'nu Kuran Anlaşma'nın adı Avrupa Birliği'nin İşleyişi Hakkında Anlaşma (*Treaty on the Functioning of the European Union*) olarak değiştirilmiştir. 1993-2009 yılları arasında oluşturulan üç sütunlu yapı bu anlaşmayla sona ermiş ve tek çatı altında birleştirilmiştir (TUİÇ AKADEMİ, 2012). Lizbon Anlaşması ile amaçlananlar; Birlik'in etkinliğinin artırılması, oylama kurallarının ve çalışma yönteminin kolaylaştırılması, vatandaşların katılımının artırılması, Avrupa Birliği'nin daha demokratik ve şeffaf bir nitelik kazanması, küresel alanda daha etkin bir aktör haline gelmesi ve Birlik vatandaşlarına daha fazla hak ve özgürlük sağlanmasıdır (T.C. Dışişleri Bakanlığı, 2020).

2007 yılında Romanya ve Bulgaristan'ın üyelikleri 2004'te katılan ülkelerin aksine bazı ek teminat şartlarına tabii tutulmuştur. Bu ülkeler ilgili şartları yerine getiremedikleri için 2004 yılında üye olamamış ve Birlik üyelikleri ileri bir tarihe ertelenmiştir. Her ne kadar bu ülkelerin 2007 yılında Birlik üyelikleri onaylansa da yargısal reform ve yolsuzlukla mücadele konularında yeterli gelişimi henüz sağlayamamışlardır. 2012 Temmuz ayında Komisyon tarafından yayınlanan ilerleme raporuna göre Bulgaristan'ın önemli bir ilerleme kaydettiğini ifade edilse Romanya'nın gelişimi üzerine oldukça kritik bir dil kullanılmıştır. Hukukun üstünlüğü ve yargının bağımsızlığı konularında Romanya'da durumun pek de iç açıcı olmadığı ifade edilmiştir. Bu sorunu çözmek için Komisyon on adet tavsiyede bulunmuştur. Bu genişleme dalgası sonrası son zamanlarda yapılan araştırmaların odağı yavaşça yeni üyelerin Avrupa Birliği kurallarına riayeti üzerine kaymıştır. Katılım sonrası riayet birçok akademik çalışmaya konu olmuştur. Azınlıkların korunması, toplumsal cinsiyet eşitliği, çalışma süresi ve iş yerinde eşit muamele ve Euro bölgesi koşulluluğu gibi politika alanları konusunda sorunlar yaşanmıştır. Romanya ve Bulgaristan katılımlarından sonra sorun yaşayan ve koşullara tabii tutulmaya devam eden iki

ülkedir. İlerleme konusundaki etkililik 2007-2013 yılları arasında Romanya ve Bulgaristan hükümetlerinin bu koşulları ne derece sağladıkları ile alakalıdır. Avrupa Birliği'nin resmi olarak aşamalı bir modeli bulunmamaktadır. Ancak süreçlerin işleyişi açısından bakıldığında aslında bir koşul sağlandığında başka bir aşamaya geçildiği gibi bir sonuç elde edilmektedir. Üyelik koşulluluğu, katılım koşulluluğu, genişleme koşulluluğu, uyum (*acquis*) koşulluluğu, demokratik koşulluluk ve siyasi koşulluluk farklı aşamaları temsil etmektedir. Katılım sürecine bakıldığında da dört aşama görmek mümkün: müzakere öncesi aşama, müzakere aşaması, katılım aşaması ve katılım sonrası aşama. Daha önce Avrupa Birliği'ne katılan ülkelerde olmayan ancak Merkez ve Doğu Avrupa ülkelerinin katılımı ile karşılaşılan bazı aşamalar da bulunmaktadır. Artık katılım müzakerelerini nihayete erdirmek için tamamlanması gereken Kopenhag Kriterleri mevcuttur. Komisyon bunlara ek olarak Bulgaristan için altı, Romanya için dört adet katılım sonrası kriter belirlemiştir. Bu kriterlerdeki ortak iki madde: şeffaf ve etkili yargı sistemi ve yolsuzluk ile mücadeledir (Gateva, 2013: 420 vd.).

2013 yılında on iki yıllık bir reform süreci sonucunda Avrupa Birliği'ne son katılan ülke Hırvatistan olmuş ve Birlik'in üye sayısı yirmi sekize yükselmiştir. 2010'dan sonra katılım öncesi süreçte yer alan Batı Balkan ülkeleri demokratikleşme konusunda sıkıntılar yaşamıştır. Avrupa Birliği'nin bu ülkelere ekonomik olarak pek çıkarı olmasa da Birlik'e katılmaları jeopolitik nedenlerle önem taşımaktadır. Daha önceki genişleme dalgaları ile katılan eski komünist devletlerle kıyaslandıklarında Batı Balkan ülkelerinin daha fazla güvenlik sorunu olmakla birlikte ekonomik potansiyelleri de düşüktür. Dolayısıyla Birlik üyesi olmaları bu ülkelerin demokratikleşmelerinde onlara oldukça yardımcı olacaktır. Her ne kadar bu ülkeler Avrupa Birliği'ne katılarak çok fazla şey elde edecek olsalar da elde edilen kazanımlar hiçbir zaman tek taraflı olmamıştır. Avrupa Birliği, 2004 ve 2007 genişlemelerinden bazı dersler çıkarmıştır.

Batı Balkan ülkelerinin katılımı sürecinde bu alınan dersler pratiğe dökülmüştür. Özellikle katılım öncesi süreç uzun tutulmuş ve her koşulun sağlanmasına oldukça büyük önem verilmiştir. Bu genişlemeden öğrenilen temel şeyler: Avrupa Birliği'nin tesir gücünün sadece katılımdan önce çok iyi çalıştığı, koşulluluğu sağlamak için daha uzun bir sürece ihtiyaç duyulduğu ve hukukun üstünlüğü ile bağımsız devlet kurumları oluşturulması konusunda daha titizlikle durulması gerektiğidir. 2007'de Bulgaristan ve Romanya'nın hukukun üstünlüğü, organize suçlar ve yolsuzlukla mücadele konusunda problemlerini çözmeden üye olarak kabul edilmeleri bir hata olarak görülmektedir. Dolayısıyla artık Avrupa Birliği bu konularda daha yüksek standartlar ve koşullar sunmaktadır. Çünkü üye olduktan sonra çözümün daha zor olduğu bizzat yaşanarak görülmüştür. Üyelik için şartların daha ağır olması daha işlevli görülmektedir. İç sorunlar çözülmeden Avrupa Birliği ülkesi olunmamalıdır. Örneğin 2004'te bölünmüş bir Kıbrıs sorunu varken bu sorunun çözümü şart koşulmadan Kıbrıs üye olarak kabul edilmiştir. Bugün hala bölgesel iş birliği ve ekonomik gelişmeler konusunda Kıbrıs sorun teşkil etmeye devam etmektedir. Sonuç olarak genişleme hem Avrupa Birliği üyeleri hem de yeni üyeler için oldukça avantajlı olmaya devam etmektedir. Avrupa Birliği güvenliği için genişlemeye devam etme konusunda isteklidir. Üyelik ve demokratikleşme birbiri ile eş görülmektedir. Ayrıca Avrupa Birliği üyeliği dış güçler aracılığıyla barışçıl ve başarılı olarak yürütülen tek demokratikleşme aracı olarak görülmektedir. Ancak ne yazık ki üyelik elde edildikten sonra kalan şartlar önemini yitirmektedir. Bu sebeple üye olmadan önce aday ülkeler ile ilgili her türlü sorun çözüme kavuşturulmalıdır. Her ne kadar Batı Balkanlar jeopolitik olarak Avrupa Birliği için önem taşısa da iç sorunlarını çözmeden ve Avrupa Birliği ile uyum sağlamadan üyelikleri söz konusu olmayacaktır (Vahcudova, 2014: 122 vd.). Sonuç olarak 2004-2007 yıllarında bünyesine oldukça fazla yeni üye katan Avrupa Birliği ve bu yeni üyeler oldukça fazla dönüşüm yaşamışlardır. Bu genişlemeden bazı dersler çıkarılmış ve bu

dersler bundan sonra Birlik'e katılacak olan aday devletler için uygulanmıştır. Artık Avrupa Birliği genişleme konusunda oldukça titiz ve dikkatli davranmaktadır. Bu nedenle bu tarihten sonra aday statüsüne sahip olan, yıllardır müzakereler yapılan ülkeler bu statüde kalmaya devam etmişlerdir. On iki yıllık mücadelesi sonucu 2013 yılında üye olmayı başaran son ülke ise Hırvatistan olmuştur (Grabbe, 2014: 40-56). 23 Haziran 2016'da Birleşik Krallık'ta gerçekleşen bir referandum neticesinde seçmenlerin %52'si Birlik'ten ayrılma lehine oy kullanmışlardır. Bu referandum neticesinde de Birleşik Krallık Avrupa Birliği'nden ayrılıp üyeliğini sonlandırma kararı almıştır. 1960lı yıllarda Birlik üyesi olmak için çaba gösteren veto edilmesine rağmen tekrar başvuruda bulunan Birleşik Krallık; 1973'te üye olmasının ardından 1975 yılında Birlik'ten ayrılma konusunda ilk referandumu gerçekleştirmiştir. Dolayısıyla Birleşik Krallık'ın Birlik'ten ayrılma fikri yeni bir konu değildir (Tsarouhas, 2019).

Avrupa Birliği'nin yıllar içerisindeki bu gelişimi teorik olarak incelendiğinde karşımıza ilk olarak işlevselcilik (*functionalism*) çıkmaktadır. Avrupa bütünleşmesinin ilk yıllarının analizinde başvuru alan en önemli teori işlevselciliktir. Küçük bir alanda başlayan bir birliktelik zamanla diğer alanlara sirayet etmiş (*spillover*) ve Avrupa bütünleşmesine yol açmıştır. Kömür ve çelik endüstrileri alanında başlayan işbirliği zamanla diğer endüstrileri de bünyesine katarak ticari bir birlikteliğe dönüşmüş ve zaman içerisinde siyasi birliktelik de kurulmuştur. Her ne kadar kuruluş amacı sadece ekonomik bir alan yaratmak olsa da uzun bir süreç sonucunda siyasi bir alan da elde edilmiştir. Başvuru alan bir diğer teori ise hükümetlerarasıcılık (*intergovernmentalism*)'tır. Bu teori, uluslararası ilişkiler teorisi olan realizmin Avrupa entegrasyonuna uygulanmasıdır. Birleşik Krallık, Danimarka ve İrlanda'nın Birlik üyeleri olmalarıyla bu teori gündeme gelmiştir. Bu üç ülkenin de katılma konusunda endişeleri bulunmakta ve egemenlik kaybı yaşayacaklarını düşünmekteydiler. Birlik'e katılmaları Avrupa

bütünleşmesinin bir parçası olmaksızın tamamen ekonomik nedenlere dayandırılmaktadır. Bu sebeple günümüzde bile ekonomik alanlar dışında Avrupa Birliği'ne yetki verilmesi taraftarı değildir. Birleşik Krallık Birlik'ten ayrılan ilk ülke olurken Danimarka da Birlik içerisindeki en Avrupa karşıtı (*Eurosceptic*) üye olarak adlandırılmaktadır. Bu teoriye göre uluslararası ilişkilerde en önemli aktörü devletler oluşturmaktadır. Avrupa Birliği ise akılcı çıkarlar doğrultusunda bir araya gelen devletler bütünüdür. Her devlet kendi çıkarını üst düzeyde tutma eğilimindedir. Hükümetlerarasıcılığa tepki olarak doğan çok düzeyli yönetim teorisine göre ise Avrupa Birliği bir dizi seviye içerisinde çalışmaktadır. Bu seviyeler yerel, bölgesel, ulusal ve ulus-üstüdür. Bu bakış açısında da ulus devlet önemini korumaktadır. Otorite ve sorumluluk paylaşımının nasıl olacağı esas önemli noktadır. Bu teoriye göre her ne kadar devlet bazında rekabet söz konusu olsa da Avrupa Birliği dâhil olduğu zaman her zaman işbirliği sağlanmaktadır. Sosyal inşacılığın (*social constructivism*) temelinde ise Birlik vatandaşlarının “Avrupalılaştırılması” ve ortak bir Avrupa Birliği kimliği oluşturulması fikri yatmaktadır. Sosyal inşacılık günümüzde tamamiyle geliştirilmiş bir teoriden ziyade bir yaklaşım olarak değerlendirilmektedir. Karşılaşılan bir diğer teori ise federalizmdir. Avrupa bütünleşmesinin ilk yıllarında “Avrupa Birleşik Devletleri” (*United States of Europe*) gibi bir yaklaşım söz konusuydu. Burada güç Avrupa seviyesi ve ulusal seviye arasında dağıtılmıştı ancak bazı alanlarda Birlik'in üstünlüğü söz konusuydu. Günümüzde Avrupa Birliği ve kurumları ile vatandaşlar arasındaki ilişki ve diğer federal birlikler ile Avrupa Birliği arasındaki benzerlikler açısından federalizm tartışma konusu olmaktadır. Ancak son zamanlarda federalizmden ziyade Avrupa Birliği için konfederalizm ifadesi daha sık kullanılmaktadır. Konfederasyon her üye devletin iç ve dış ilişkilerde bağımsız olduğu bir devletler birliğidir. Federasyonda ise üye devletlerin dış ilişkileri birleşik bir merkezi güç tarafından kontrol edilmektedir. Son olarak Avrupa Birliği'nin, özellikle kurumlarının gelişiminde, kadın perspektifini

de hesaba katması gerektiğini savunan feministler bulunmaktadır. Toplumsal cinsiyet kuramcıları ve feministler her ne kadar Avrupa Birliği'nin eşitlikçi bir bakış açısıyla hayatına devam etmesi gerektiğini savunsalar da feminizm Avrupa bütünleşmesi için tamamen gelişmiş bir teoriden ziyade bir bakış açısı olarak kalmaktadır (Zeff ve Pirro, ed. 2015).

1.2. Avrupa Bütünleşmesi İçerisinde Sosyal Politikanın Yeri

Her ne kadar birçok sosyal politika ulusal hükümetler tarafından geliştirilmiş olsa da sosyal politikanın uluslar üstü boyutu da bulunmaktadır. Bilgilerini ve yönelimini araştırmadan alan sosyal politika büyük ölçüde siyasa reformuna katkıda bulunmak amacıyla siyasi pratiği inceleyen bir disiplindir. Sosyal politika, sosyal bilimlerin bir dalıdır. Sosyal bilimlerde kullanılan bütün yaklaşımları, araştırma tasarımlarını ve yöntemlerini kullanan sosyal politikada bu yaklaşımların her birinin toplumsal dünyanın doğası ile araştırmacının ve araştırma katılımcısının o dünya içerisindeki yeri, bilgi yaratma ve araştırma sürecinin kendisi konusunda farklı varsayımları bulunmaktadır. Kamusal alanda var olan toplumsal sorunların nasıl tanındığı ve ele alındığı konusu da sosyal politikanın ilgi alanı içerisinde. Sosyal politikaların gelecekte ne şekilde geliştirilebileceği, nasıl daha etkin ve verimli kılınacağı tartışılmaktadır (Lewis, 2011: 17 vd.).

Coğrafi olarak oldukça belirsiz sınırları bulunan Avrupa'yı Avrupa Birliği ile eş görmek imkânsızdır. Her ne kadar Avrupa'da yaşayan pek çok insanı temsil etse de Liechtenstein ve Andorra gibi küçük ülkelerle birlikte politik açıdan oldukça önemli ülkeler olan Norveç ve İsviçre gibi ülkeler hala Avrupa Birliği dışarısında yer

almaktadır. Coğrafi olarak belirsiz olmasının yanı sıra dil, kültür ve sosyo-ekonomi açısından da oldukça heterojen bir bölgedir. Bu durumda sosyal politika açısından bakıldığında ortak bir “Avrupa Sosyal Politikası”ndan bahsetmek pek de mümkün olmamaktadır. Her ne kadar Avrupa’da olmayan ülkelerle kıyaslandıklarında Avrupa’da refah harcamaları yüksek olsa da Avrupa içerisinde sosyal politika çabaları her zaman oldukça çeşitli olmuştur. 1980’den bu yana Avrupa devletleri düzenli olarak en yüksek sosyal politika harcamalarına sahip ülkeler olmuş ve liste içerisinde de İsveç her zaman en üst sırada yer almıştır. Avrupa’daki sosyal politika ekonomik açıdan gelişmiş diğer ülkelerle kıyaslandığında; Avrupa’da kamu harcamalarının görece olarak yüksek bir düzeyde olduğu, sosyal vatandaşlık anlamının geniş olduğu, çoğunlukla görece yüksek yardım miktarlarının olduğu görülmektedir. Dahası bazı Avrupa ülkeleri yoksulluk ve gelir eşitsizliğini azaltma konusunda en başarılı ülkeler listesinde ilk sıralarda yer almaktadır. Yine de her ne kadar Avrupa devletleri arasında sosyal politika düzenlemeleri ve sonuçlarında farklılıklar mevcut olsa da birtakım Avrupa’ya özgü sosyal politika özellikleri de bulunmaktadır. Genel olarak Avrupa ülkeleri vergilere dayalı refah devletinden ziyade, işçi ve işverenlerin paylaştığı katkıya dayalı sosyal sigorta modeline ağırlık vermektedirler (Lewis, 2011: 590). Sonuç olarak, tek bir Avrupa refah devletinden ya da ayırtıcı bir Avrupa sosyal politikasından söz etmek mümkün değildir. Ancak diğer bölgelere kıyasla Avrupa bölgesinde sosyal vatandaşlık daha geniş bir anlama sahiptir ve Avrupa ülkeleri sosyal politika ile daha fazla uğraşmaktadırlar. Bütün Avrupa ülkeleri yoksulluk ve gelir dağılımı eşitsizliği konusundaki mücadelede başarılı olamamaları da yine bu alanda en iyi performansa sahip ülkeler Avrupa bölgesindedir (Lewis, 2011: 597).

Avrupa Birliği açısından sosyal politikaya bakıldığında Avrupa Ekonomik Topluluğu kurucusu olan ülkeler açısından sosyal politikanın sadece ekonomik

kalkınmaya destek verdiği ölçüde önem taşıdığını söylemek mümkündür (Tokol, 2017: 159). Ancak her ne kadar Avrupa Ekonomik Topluluğu esas olarak ekonomik bir topluluk olsa da kuruluşundan beri hep bir sosyal politika ayağına da sahip olmuştur. Roma Antlaşması'nın üçüncü bölümünde 117 ve 128. maddeleri arasında sosyal politikaya da yer verilmiştir. Bu maddelerde üye devletler arasında özellikle mesleki eğitim, istihdam, çalışma koşullarının iyileştirilmesi ve sosyal güvenlik gibi konularda yakın işbirliği yapılması gerektiği vurgulanmıştır. İkinci Dünya Savaşı sonrası gerçekleştirilen hızlı ekonomik kalkınma döneminde Avrupa sosyal politikasının ana hedefleri emeğin topluluk nezdinde serbestçe hareket etmesini sağlamak ve rekabetin bozulmasını engellemek olmuştur. Ancak kurucu altı ülke arasında yer almayan Birleşik Krallık, 1973'te Topluluk'a üye olmuş ve kuruluş amacı ekonomik olan bu topluluğun sosyal politika alanında faaliyet göstermesine karşı çıkmıştır. Birleşik Krallık'a göre ulus-üstü bir kurum sosyal politika alanına müdahil olursa kendi egemenlik hakları zedelenecektir. Kuruluş amacı ekonomik olan ve ekonomik sebepler neticesinde Topluluk'a üye olan Birleşik Krallık için Avrupa Ekonomik Topluluğu ekonomi dışındaki diğer konulara karışmamalıdır. Bu sebeple 1989 yılında imzalanan İşçilerin Temel Sosyal Hakları Topluluk Şartı'nı imzalamayan tek ülke Birleşik Krallık olmuştur. Birleşik Krallık'a göre çalışma sürelerinin kısaltılması, doğum izni uygulaması, işçi haklarının iyileştirilmesi gibi konulara Topluluk'un müdahalede bulunması ulusal egemenlikle çelişmekte ve istihdamı olumsuz yönde etkilemekte idi (Tokol, 2017: Lewis, 2011). 1980'li yıllarda Komisyon başkanı Jacques Delors sosyal alanı ortak pazarın kuruluşunun doğal bir tamamlayıcısı olarak görmüştür. Delors üye devletler arasında uyumlaştırma sağlanması amacıyla uyulacak hedeflerin ortaklaşması gerektiğini ve teminat altına alınması gereken asgari sosyal haklar olduğunu savunmuştur. Delors'a göre bunların belirlenmesi için de bir araç olarak sendikalar ve işverenler arasında bir sosyal diyalog kurulması gerekmektedir. 1997 yılında Birleşik

Krallık hükümetinin değişip yerine İşçi Partisi'nin iktidara gelmesine kadar sosyal politika alanındaki Birlik çalışmaları Birleşik Krallık tarafından engellenmiştir. Dolayısıyla Avrupa Birliği Sosyal Politikası açısından 1997 yılı bir dönüm noktasıdır. Sosyal Politika Hakkında Anlaşma Birleşik Krallık tarafından imzalanmıştır. Bunun neticesinde Sosyal Şart aynı yıl imzalanan Amsterdam Anlaşması'na dâhil edilebilmiştir. Bu sayede de sosyal politika daha güçlü hukuki bir temel kazanabilmiştir. 1997'den itibaren Avrupa gündeminin zirvesini istihdam konusu oluşturmuştur. İstihdama ilişkin ilk kılavuz ilkelerin belirlendiği Lüksemburg Zirvesi de yine bu yılda gerçekleşmiştir.

Kuruluş anlaşmasında oldukça sınırlı bir sosyal politika anlayışına sahip olan Birlik'te zaman içerisinde kademeli bir sistem oluşturulmuştur. 1995 yılına gelindiğinde Avrupa Birliği için yirmi birinci yüzyıl boyunca geçerli bir eylem çerçevesi sunan İstihdam ve Sosyal İşler Genel Müdürlüğü'nün hazırlamış olduğu Avrupa Sosyal Politikası Hakkında Beyaz Kitap yayımlanmıştır. Nice Antlaşması ile Komisyon tarafından bir Sosyal Koruma Komitesi kurulmasına karar verilmiş ve bu rol daha da güçlendirilmiştir. Komite'nin kurulmasıyla sosyal durumun denetlenmesi ve bilgi alışverişinin geliştirilmesinin sağlanması hedeflenmiştir. Öncelik olarak fırsat eşitliğinin sağlanması ve hareketliliğin artırılması amacıyla yaşam ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi üzerine yoğunlaşmıştır (Tokol, 2017: 184). Bunun sonucunda da iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanabilmesi için geniş ve bağlayıcı bir mevzuat oluşturulmuştur. Özetle öncelik istihdam politikası ve çalışma koşullarına verilmiştir. Kadın-erkek eşitliğinin sağlanması için harekete geçilen ilk alan da yine istihdam olmuş, “eşit işe eşit ücret” ibaresi gündeme gelmiştir. Bu ibare adı altında cinsiyet ayrımı gözetmeksizin eşit değerdeki işe eşit ücret ödenmesi, eşit muamele ve istihdama bağlı sosyal sigorta haklarının sağlanması için direktifler yayınlamıştır. Zaman

içerisinde eşitliğe verilen önem artmış, fırsat eşitliği ve eşit muamele hakkının ırk, renk, ulusal köken, etnisite, kültür ve din ayrımı olmaksızın gerçekleştirilmesi gerektiğinin tanınması Amsterdam Anlaşması'na dâhil edilerek güçlendirilmiştir. Bu temeldeki tüm ayrımcılıklar Temel Haklar Şartı ile de yasaklanmıştır. Ancak sosyal politika konusunda olduğu gibi temel haklar konusunda da üye devletlerle birtakım tartışmalar yaşanmıştır. Her iki konu da bireyleri ve aileleri etkilediğinden bu alanda alınacak kararların ulus-üstü bir seviyede değil de yerel düzeyde belirlenmesi gerektiğini iddia eden üyeler olmuştur. Topluluğa 1970lerde katılan Danimarka, İrlanda ve Birleşik Krallık vergilerle finanse edilen ve evrensel, eşit düzeyde kapsamı amaçlayan bir sosyal koruma sistemine sahip olan ülkelerdir. 1980'li yıllarda güney ülkeleri olarak adlandırılan Yunanistan, Portekiz ve İspanya'nın katılımlarıyla birlikte daha az gelişmiş refah devletlerinin Topluluk'a katılımı söz konusu olmuştur. 1995 yılındaki genişleme hareketi ile Danimarka ile benzer özellikler gösteren Finlandiya ve İsveç, Alman sistemine daha yakın olan Avusturya gibi kuzey ülkeleri Topluluk bünyesine katılmıştır. 2004 ve 2007 yıllarında iki Akdeniz ada ülkesi olan Kıbrıs ve Malta ile eski Sovyetler Birliği üyeleri olan Bulgaristan, Çekya, Estonya, Macaristan, Letonya, Litvanya, Romanya, Polonya, Slovakya ve Slovenya gibi ülkeler ise oldukça farklı refah sistemlerine sahiptir (Lewis, 2011: 384). Dolayısıyla bünyesinde oldukça farklı yapılarda olan ülkeleri bulunduran Avrupa Birliği için ekonomi dışı bir alanda ortak bir tutum sağlamak pek de kolay olmamıştır. Daha önce bahsedildiği gibi pek çok uluslararası örgütten farklı nitelikte olan, federal devletlerle birtakım benzer özellikleri olan, tanımlamasının güç olduğu bir örgüt olan Avrupa Birliği; üye devletlerin iyiliği için çalışmakta ama bunu yaparken de üyelerin ulusal egemenliklerini çok fazla çiğnememeye ve yetki ikamesi ilkesine dikkat etmeye özen göstermektedir (Tokol, 2017: Lewis, 2011). Bu konuda yetki paylaşımı özelliği Avrupa Birliği'ni diğer uluslararası kuruluşlardan farklı kılmaktadır. Her ne kadar üye devletlerin yetkileri reddedilemez biçimde aşınmış gibi gözükse de sosyal

politika alanında Avrupa Birliği'nin tam yetkiye sahip bir ulus-üstü güç olduğunu söylemek mümkün değildir (Lewis, 2011: 400-409).

1.2. Sosyal Politikanın Feminist Analizi Bağlamında Toplumsal Cinsiyet Eşitliği

Refah devleti üzerine savaş sonrası yazında kadınlara ilişkin oldukça az bilgi bulunmaktadır. Savaş öncesi dönemde erkeklerin tamamen istihdam edilmesi gerektiği ve kadınların öncelikli olarak evlenip ev kadını olacağı gibi kadın ve erkeğin rol ve davranışlarını belirleyen belirli varsayımlar yapılmıştır. Savaş sonrasında ise evli kadınlar da işgücü piyasasına katılmaya başlamış, boşanma oranları artmış ve evlilik dışı doğum oranları yükselmiştir. Değişen koşullarla birlikte 1970'li yıllarda sosyal politikanın feminist analizi ortaya çıkmıştır (Lewis, 2011: 145). En basit tabiriyle feminizm cinsiyetçiliği bitirme amacıyla olan bir harekettir. Dolayısıyla sanılanın aksine feministlerin düşmanını erkekler değil cinsiyetçilik oluşturmaktadır. Cinsiyetçiliği uygulayan da cinsiyetçiliğe maruz kalan da kadın ya da erkek, genç ya da yaşlı olabilir. Feminizmi anlamak için cinsiyetçiliği anlamak gerekmektedir. Pek çok insan feminizmin temel sorunu olan cinsiyetçiliği anlamadığından feminist düşüncüyü erkeklerle eşit olmaya çalışan kadın hareketi olarak görmektedir. Bu sebeple de feminist düşüncenin erkek karşıtı olduğu varsayımı ortaya çıkmaktadır. Bu yanlış anlaşılmaya ise ataerkil kitle iletişim araçları sebep olmaktadır. Medyadan öğrenildiği kadarıyla kadın özgürlüğü; kürtaj hakkı, lezbiyen olmak, tecavüze ve şiddete meydan okumak ile sınırlıdır. Dahası çoğu toplumda gelenek, görenek veya dini inanışlar gereği birçok insan kadının erkeğe ikincil yaratıldığını düşünmekte ve erkeği üstün görmektedir. Ev hayatına ilişkin görüşler de bu düşünceler etrafında şekillenmektedir (Lewis, 2011: 150). Geçmişten gelen inanışlar neticesinde ev işleri hep kadınlara atfedilmiştir.

Günümüzde her ne kadar kadınlar da iş hayatının bir parçası olmuş olsalar ve hatta birçok ailede ekmek kazanan kişi sadece kadın olsa da hala ev işleri kadının sorumluluğunda olduğu görülmektedir. Her ne kadar feminist düşünce erkek karşıtı değildir denilse de feminizm kendi içinde dalları olan ve zaman içinde gelişmiş bir düşüncedir. Feminist hareketin ortaya çıktığı ilk yıllarda kadınlar yüzyıllardır süregelen erkek egemenliğine öfkeyle karşı çıkmışlardır. Kadınlar aslında adil olmayan bir dünyada yaşadıklarını anlamış ve eşitlik için savaşılmaya başlamışlardır. Sınıfsız, adil ve eşit bir dünya naraları atan erkekler aslında kadınları ikinci sınıf vatandaşlar olarak görmüş ve hiçbir konuda onlara eşitlik sunmamışlardır. Kadınların içerisinde yaşadıkları dünya aslında erkekler tarafından yönetilmekte ve bu erkek egemen dünyada kadınların görevi ise erkekleri takip etmek olmuştur. Bunları fark eden kadınların tepkisi ise başkaldırmak ve bu düzeni yerle bir etmek yönünde olmuştur. Dolayısıyla feminizmin ilk yıllarında kadınların erkeklere tepki gösterip başkaldırdığını ve belki de onları düşmanları olarak gördüklerini söylemek mümkün olacaktır (Hooks, 2000: 1). Ancak zamanla kadınlar toplum içinde cinsiyetçi düşünce ve davranışlara sadece erkeklerin sahip olmadığını görmüşlerdir. Zira cinsiyetçi düşünceleri olan kadınlar da bulunmaktadır. Bu farkına varma neticesinde feminizmin odak noktası cinsiyet eşitliğine kaymıştır. Zamanla farklı kadın grupları feminizmde farklı düşünceleri ön plana çıkarmıştır. Sonuç olarak her ne kadar bütün kadınların sorunu cinsiyetçilik ve ataerki olsa da her kadın aynı değildir. Farklı sosyal sınıflardan gelen, farklı dini inanışları olan, farklı ten renkleri olan, farklı dilleri olan, farklı ırkları olan milyonlarca kadın vardır. Dolayısıyla nasıl kadınlar birbirlerinden farklıysa farklı feminist düşünceler de mevcut olmaya başlamıştır. Ancak her ne kadar farklı feminizm türleri olsa da feminizmin temelinde eşitlikçilik olduğunu ve cinsiyetçiliği bitirmek amacında olduğunu unutmamak gerekir. Siyahi ya da beyaz tenli, Hristiyan ya da Yahudi, genç ya

da yaşı, erkek ya da kadın; cinsiyetçilik her toplumda her bireyin sorunudur ve feminizm herkes içindir (Hooks, 2000: 4-6).

Toplumsal cinsiyet eşitliğinden bahsetmeden önce “cinsiyet” ve “toplumsal cinsiyet” arasındaki ayrımı yapmak gerekmektedir. Biyolojik farklılıklar neticesinde yetişkin bir bireye dışarıdan bakıldığında onun kadın ya da erkek olduğu anlaşılmaktadır. Görünen biyolojik cinsiyet neticesinde ise cinsiyetlere belirli anlamlar ve görevler yüklenmesiyle de toplumsal cinsiyet kavramı ortaya çıkmaktadır. Psikolojik olarak kendini içinde olduğu bedendeki cinsiyete ait hissetmeyenler ya da çift cinsel organla doğanlar gibi istisnalar için ise bu anlam ve görevler daha zorlu bir hal almaktadır. Toplumsal cinsiyete göre kadınlar ve erkekler “farklı”dır. Örneğin kadınların ve erkeklerin giyimi için belirli kalıplar bulunmaktadır. Elbise ve etek gibi kıyafetler kadınlar için; şort ve pantolon gibi kıyafetler erkekler içindir. Duygu, düşünce ve davranışların belirlenmesinde de cinsiyet temel alınarak kadına ve erkeğe ne yapmaları gerektiği toplum tarafından söylenmektedir (Hooks, 2000: 4-6) Örneğin, her ne yaşarlarsa yaşasınlar “erkekler ağlamaz”. Özetle doğuştan gelen ve biyolojik olan “cinsiyet”tir. Bireyin biyolojik kaderini –anne ya da baba olmak- cinsiyeti tayin etmektedir. “Toplumsal cinsiyet” ise bir bireyin toplumdaki rolünün belirlenmesidir. Kadın ya da erkek olmakla ilişkilendirilen her türlü sosyal, psikolojik, kültürel ve davranışsal özelliktir. Cinsiyetin aksine toplumsal cinsiyet doğuştan gelen değil, öğrenilen cinsiyettir. Toplumun kişinin cinsiyetinden beklentileri olarak da adlandırılabilir. Bazı davranışlar bir cinsiyet tarafından gerçekleştirildiğinde takdir edilirken diğer cinsiyet tarafından gerçekleştirildiğinde ayıplanabilir. Kişilerin yaptıkları “bireysel” her şey oldukça genel bir kavram olan “cinsiyetler” ile değerlendirilmektedir. Örneğin, geleneksel toplumsal cinsiyet kalıplarına göre kadının yeri evidir. Kadın evde kalmalı, ev işlerini yapmalı ve çocuk yetiştirmelidir. Erkekler

ise eve ekmek getirmeli ve ev işleri, çocuk bakımı gibi konulardan uzak durmalıdır. Toplumsal cinsiyet kalıpları kaynağını biyolojik cinsiyetten alır. Kadın biyolojik olarak çocuğu doğuran taraf olsa da ona bakmak, büyötmek sadece onun sorumluluğunda olmamalıdır. Ona bu sorumlulukları yükleyen toplumsal cinsiyettir. Günümüz toplumlarında oldukça başarılı kadın bilim insanları, fizikçiler, avukatlar, yöneticiler ya da şirket sahipleri bulunmaktadır. Erkek cinsiyetine atfedilen pek çok mesleği kadınlar da yapmaktadır. Dolayısıyla bir bireyin hangi alanda çalışıp başarılı olacağını belirleyen etmenler onun cinsiyet değil; yetenek ve tutumlarıdır (Wienclaw, 2011: 14). Kadın ve erkek arasında biyolojik farklılık olması insanları bireylerin kapasiteleri hakkında tahmin yapmaya kadar götürmektedir. Duygusal ve güçlü olma cinsiyet tarafından yazılan alın yazıları olarak görölmektedir. Ancak bireylerin her biri kendine özgüdür. Duygusallık, fiziksel olarak güçlü olma, bir alana ilgi duyma ya da bir rengi seviyor olmak; bunlar hep kişilere özgü şeylerdir. Bir insanın hangi rengi sevip giyeceğı, hangi mesleğı yapabileceğı gibi şeyler insanlara cinsiyetleri tarafından atfedilmez. Dolayısıyla feminizme göre bir insanı işe alırken onun yeteneklerini ve donanımını sorgulamak gerekir, cinsiyetini değil (Wienclaw, 2011: 15). Aile ilişkileri açısından bakıldığında ise ailelerin kız çocuklarına daha az yatırım yaptıkları düşüncesi ile karşılaşılmaktadır. Kız çocuklarından yetişkin olduklarında hayatlarının bir kısmını eşleri ve çocukları için adamaları beklenmektedir. Ancak kadınların bakım işlerine hazır yetiştirilmesi fikri 1990lardan bu yana değişmeye başlamıştır. Zamanla kız çocuklarının eğitim ve istihdam fırsatları artırılmıştır. Ancak artan fırsatlar neticesinde kadınların evliliğı bir zorunluluk olarak görmemeye başlaması kimi kesimler tarafından tepkiyle karşılanmıştır. Yani kadınların eğitim ve istihdamındaki artış geleneksel düşüncelere meydan okumuş, artık erkeğın ekmek parası kazandığı ve kadının ev kadını olduğı model çökmeye başlamıştır (Lewis, 2011: 139 vd.).

Kadınlığın sorgulanmasıyla birlikte aileye yönelik tartışmalar da ortaya çıkmaya başlamıştır. “Kadın doğulmaz, kadın olunur” sözüyle ünlü Simone de Beauvoir’a göre bu dünyada yaşadıklarımız ve toplumun bize attettikleri sonucunda toplumsal cinsiyete sahip olmaktayız. Bu noktada aile fertleri ve bu bireyler arasındaki eşitsizlikler temelinde aile kavramı feminist teorelinin eleştirdiği alanlardan biri haline gelmiştir. Aile kurumu içerisinde kadın ve erkeğe farklı rol ve sorumluluklar yüklenmesi neticesinde ortaya toplumsal cinsiyet eşitsizliği çıkmaktadır. Bu eşitsizliği eleştiren feministler zaman zaman feminist karşıtı kimseler tarafından aile kurumunu ortadan kaldırmak istemekle suçlanmışlardır (Güneş, 2018: 151).

Yirmi birinci yüzyıl Batılı toplumlarına bakıldığında artık kadınları bastırılmış azınlık bir grup olarak görmek neredeyse imkânsızdır. Yüzyıllardır yeri ev olarak belirlenmiş kadınlar artık her meslek grubunda yerini almıştır. Kariyer olanakları annelikten sekreterliğe; oradan da doktorluk, avukatlık gibi mesleklere yükselmiştir. Toplumsal cinsiyet normları aksine kamyon şoförü, kaynak ustası ya da nükleer fizikçi olan pek çok kadın bulunmaktadır. Ancak kadınlar yine de her alanda eşitliği elde edebilmiş değillerdir. Örneğin, 2019 yılında yapılan Avrupa Parlamentosu seçimleri sonucunda parlamento üyelerinin %41’ini kadınlar oluşturmaktadır (MEPs Gender Balance, 2019). Bu oran her ne kadar seçimlerin yapılmaya başlandığı 1979 yılından bu yana istikrarlı bir şekilde artmış olsa da henüz eşitlik sağlanamamıştır. Bugün kadınlara en temel haklarından biri olan seçme ve seçilme hakkını bile yirminci yüzyılın sonlarına doğru vermiş olan Avrupa Birliği üyeleri bulunmaktadır. Her ne kadar kadınları bugün önemli pozisyonlarda görmek mümkün olsa da feminizmin yıkmak istediği cinsiyetçilik tam anlamıyla yıkılamamış ve her alanda eşitlik sağlanamamıştır (Wienclaw, 2011: 95). Ekonomik bir amaçla ortaya çıkmış olan Avrupa Birliği’nde toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda ilerleme ve gelişim gösterilen alan olarak yine karşımıza ekonomi

çıkılmaktadır. Yeni işlevselcilerin ileri sürdüğü yayılmacı (*spill over*) teoriye göre ekonomi alanında başlayan bu entegrasyon farklı alanlarda da etkisini göstermiştir (Rossilli, 2000). 1993 yılına gelindiğinde Maastricht Anlaşması ile Birlik üyelerinin vatandaşlarına “birlik vatandaşlığı” bile tahsis edilmiştir. Ancak söz konusu sosyal haklar olunca Birlik üyeleri oldukça temkinli davranmaktadır. Avrupa Birliği içerisinde hem ulus-üstü hem de hükümetlararası kurumlar bulunmaktadır. Sosyal haklar konusu gündeme geldiğinde hükümetlerarası kurumlardaki devlet temsilcileri bunu bir iç müdahale olarak değerlendirmektedirler (Rossilli, 1997: 70).

Sosyal politikanın feminist analizindeki en çarpıcı iddia, refah devletinin kadınlarla nasıl başa çıktığını anlamadan refah devletini anlamamanın imkânsız olduğudur. 1990larda, Virginia Sapiro’nun dediği gibi “Sosyal refah sistemlerinin ve politikalarının yapısını, prensiplerini ve etkilerini onların toplumsal cinsiyet rolleri ve ideolojileri ile ilişkilerini bilmeden anlamak imkânsızdır”. Feminist araştırma ve yayınlar 1980lerden beri büyük bir gelişim göstermektedir. Feministler sosyal politika haritasına aile işinin eklenmesinde oldukça büyük rol oynamışlardır. Artık feminizm politikanın ve sosyal politikanın gündemini değiştiren sosyal bir hareket olarak adlandırılmaktadır. 1980lerdeki sosyal politika gelişimine bakıldığında bu değişikliklerin önemi Paul Wilding tarafından şöyle ifade edilmektedir: “Feminist analiz kadınların pozisyonu başta olmak üzere politika hakkında oldukça ciddi sorular sormaktadır. Bu sorular eşit fırsatlar açısından oldukça önemlidir. Bu sorular refah devletinin daha geniş değerlendirilmesi için de önemlidir. Feministler sosyal politikaya yeni bir kritik soru cephanesi ve yeni bir gündem sağlamaktadırlar” (Wilding, 1992: 107 vd.). Yazarın bir başka kitabında ise feminist düşüncenin sosyal politikaya katkısı şu şekilde ifade edilmektedir: “Feminist bakış açısı sosyal politika çalışmasının ve onun kurumlarına olan anlayışımızı büyük ölçüde genişletti” (George ve Wilding, 1976). Feminist

hareketin ikinci dalgasında sosyal politika; feminizmin siyasi, akademik ve pratik çalışmasında büyük bir alan kaplamaktadır. Bu çalışmalar göçmenleri, tecavüz kriz merkezlerini, kürtaj ve üreme teknolojisini, çocuk ve yaşlı bakımını da içermektedir. Akademik alanda sosyal politikanın feminist analizinin birleştirici konusunu sosyal politikanın aile ile ilişkisi oluşturmaktadır (Lewis, 1980: 166-168). Zira sosyal politikaya aile ilişkileri açısından bakıldığında kadına bakım ve yeniden üretim rolleri verildiği görülmektedir. Bu açıdan da feminizmin 1980 ve 1990lardaki refah devleti anlayışına yeni bir soluk getirdiği yadsınamaz bir gerçektir. Ancak o yıllarda feminist hareketin en önemli gündemini kadınların seçme ve seçilme hakkı oluşturmakta ve bu gündemi ise kadının ekonomik pozisyonu takip etmekteydi. Birinci Dünya Savaşı öncesinde kadın gruplarında evli kadınların ekonomik pozisyonu konusunda tartışmalar oldukça yaygındı. O yıllarda Fabian Kadınlar Grubu (FWG) kadınların ekonomik bağımsızlığı tartışmak amacıyla kurulmuştur. Evli kadınlar için bir ölçüde ekonomik yardım sağlamaya yönelik ilk büyük çabalardan biri ise Kadın Kooperatifleri Birliği (*Women's Cooperative Guild*) 'nin annelik yardım kampanyasıdır (Lewis, 1980). Genel olarak bu yıllardaki çalışmalar kadının evlilik ve annelik ile bağdaştırılmasına karşı çıkmaktan ziyade kadının ekonomik bağımsızlığı hakkındaki eleştiriler üzerinedir. Feminist analiz bugüne kadar dışarıda bırakılmış kadınları merkeze almaktadır. Bunu yapmak için de her şeyin yeniden düşünülmesi gerekmektedir. Bu çerçevede sosyal politikanın yeniden düşünülmesi sonucunda ortaya tamamen yeni bir anlayış çıkmaktadır (Lewis, 2011: 139). Yani sadece refah devletinin kadınlarla nasıl başa çıktığının anlaşılması değil, kendi başına sosyal politikanın da yeni bir anlayış kazanması söz konusudur. Sosyal politikaya ilişkin tek bir feminist yaklaşım bulunmamaktadır (Sayın, 2008). Hem teorik açıdan hem de odaklanılan meseleler bakımından feminist düşünceler kendi aralarında farklılaşmaktadır. Sosyal politikanın teorik feminist analizinde ön plana çıkan iki görüş vardır: radikal feminizm ve sosyalist

feminizm (Lewis, 2011: 141). Radikal feministlere göre kadınlara uygulanan baskılar evrenseldir ve radikal feministler kadınların ortak sorunları olan kürtaj, doğum kontrolü, şiddet, cinsel taciz ve tecavüz gibi konulara odaklanmaktadır. Eleştirmenlere göre ise radikal feministler kadınlar arasındaki farklılıklara ve özcülüğe karşı kördürler. Çatışan ihtiyaçların kadınla erkek arasında olması gibi farklı kadın grupları arasında olması da oldukça normaldir. “Bakıcı kadınlar” ve “bakım alan kadınlar” ya da “siyahi kadınlar” ve “beyaz kadınlar”ın çıkarları, istekleri birbirinden oldukça farklı olacaktır (ibid, s. 142-147). Sosyalist feministler ise kadınların kapitalizm yüzünden sınıf ve cinsiyet nezdinde ezildiklerini vurgulamaktadır. Sosyalist feministlerin uğraştıkları ana konular arasında kadınların istihdamı, kadınların eğitimi ve refah devletindeki rolleri yer almaktadır. Sosyalist feminist düşüncede sınıf farklılıkları tanınmaktadır (Bhavnani ve Coulson, 1986: 81). Bu farklılıklar arasında “ırk” 1980 ve 1990lara ayrıştırıcı bir unsur olarak damgasını vurmuştur. Bütün kadınlar aynıymış gibi düşünüp kadınlar hakkında yazmak oldukça zararlı ve yanlış yönlendirici bir harekettir. Bu yüzden feminist yazın azınlık kadınlar tarafından oldukça eleştirilmiştir. Ancak feminist teori her zaman birlikte çalışmayı, işbirliğini ve kız kardeşliği vurgulamıştır (Bhavnani ve Coulson, 1986: 92). Sonuç olarak dünya çapında kadınlar refah politikaları yapımında oldukça küçük roller oynamıştır. Her ne kadar günümüzde kadınların çalışma politikasındaki rolü öncekinden daha fazla olsa da ne yazık ki bu rol toplumsal cinsiyet konularını günümüz sosyal politika siyasetinin ön saflarına getirmeye yetecek kadar etkili değildir. İskandinav feministlere göre savaş sonrası refah devletleri ataerkil bir yapıdadır. Kadınlar büyük ölçüde refah devletinin ücretli işçileri konumundadır ancak bu işler evde yaptıkları işlerin aynısının devamı niteliğindedir. Dolayısıyla da bu işler için verilen ücretler düşük tutulmuş, kadınların iş hayatında kazandıkları statüler de kazandıkları ücretler gibi düşük olmuştur. Sosyal güvenlik sisteminde yardım almakta olan bir kadın, bir erkeğin evine girdiği andan itibaren bu yardımı alamamaktadır.

Sosyal güvenlik sistemini şekillendiren de yine toplumsal cinsiyet rolleri olmaktadır: erkek eve ekmek getirendir, geçim yükümlülüğü onun omuzlarındandır ve bir kadın bir erkekle birlikte yaşamaya başladığında erkek ona bakmakla yükümlü olacaktır (Pascall, 1999). Zaten bu sebeple ilk dönem feminist analizinde eleştiri okları kadınları baskı altına alan aile kurumuna yöneltilmiştir. Çünkü refah devleti de aile içindeki geleneksel kadın ve erkek rollerini desteklemektedir. Son dönemlerdeki feminist analiz ise refah devleti müdahalesinin iyi ya da kötü olmasından ziyade sosyal politika analizinde toplumsal cinsiyet ve kadın ile refah sistemi arasındaki ilişkiye yoğunlaşmaktadır. Feminizme göre sosyal politikaları ve refah sistemlerini anlamada toplumsal cinsiyet oldukça önemli bir rol üstlenmektedir (Daly ve Rake, 2003). Feminist analize göre toplum, toplumsal cinsiyetçi ilişkilere dayalı olarak kurulmuştur. Bu sebeple toplumsal cinsiyet ayrımının sürekliliğinin anlaşılması demek toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin sürekliliğinin de anlaşılması demektir. Örneğin, her ne kadar meslek yapıları büyük ölçüde değişmiş olsa da hala toplum tarafından “kadın işi” ve “erkek işi” olarak nitelendirilen işler bulunmaktadır.

Feministlere göre kadınların toplumdaki konumları toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin doğal bir sonucudur. Bu sebeple feministler sosyal politika analizinde aile ve istihdamda kadının konumuna yoğunlaşmaktadırlar. Feministler erkeği temel kazanç sahibi, kadını da temel bakım sorumlusu olarak gören sisteme karşı çıkmaktadırlar. Bu sisteme göre en etkin ve uygun aile formu olarak resmedilen model erkeğin ekmek kazanan olduğu geleneksel modeldir. Kadınlar da eğer çalışacaklarsa kendilerine uyan (çoğunlukla bakım ve yeniden üretim olarak kabul edilmektedir), evlerine yakın ve evdeki işlerini ihmal etmemeleri için yarı zamanlı olan işleri tercih etmelidir (Lewis, 2011: 148). Feminist analiz yapılırken hem aileye hem de işyerine odaklanılmaktadır. Feministler aile ve aile üyelerinin geçimi hakkında zor sorular

sormaktadırlar. Bunlardan en önemlisi 1920lerin başında sorulmuş olan “Eğer ücretler bireysel gayretin ödülü ise, geçmişte ve şimdi, erkeklerin kazandığı ücretin neden bağımlı eşleri ve çocukları da geçindirmesi gerektiği düşünülmektedir?” sorusudur (Rathbone, 1924). Çocuk sahibi olmak kadınlar için bir seçimdir. Fakat klasik teorilere göre kadınlar çocuk yetiştirmek zorundadır. Bu sebeple çocuklara kimin bakacağı konusu sosyal politikanın feminist analizinin merkezinde yer almaktadır. Feminist analiz bakım için kimin nasıl sorumluluk alması gerektiği, devletin çocuk ödenekleri, kreşler ve doğum izni gibi konuları incelemektedir. Sosyal politika üzerine yazılan ilk metinlerde kadınlara çok fazla rastlanmamaktadır (Tokol, 2017). Sosyal politika üzerine yazılan kimi metinlerde ise refah hizmetlerinden yararlananlar kategorisinde yer almaktadırlar. Ancak feminist analize göre kadının modern refah devleti ile olan ilişkisi sadece refah hizmetinden yararlanmaktan çok daha fazlasıdır. Kadınlar refah hizmetlerinden yararlananlar olarak görülmenin yanı sıra ücretli ya da ücretsiz refah sunucuları olarak da değerlendirilmelidirler. Kadınlar refah hizmetlerinin yararlanıcıları olmanın yanında aynı zamanda refahın temel sunucularıdır. Aile içerisinde karşılıklı ödenmeyen refah sağlayıcıları olmakla birlikte savaş sonrası dönemde kadınların ücretli istihdamında da artış olmuştur. Bu sebeple kadınların refah devletindeki konumları karmaşık olabilmektedir (Lewis, 2011: 144 vd.). Çocuklara, yaşlılara ya da bakıma ihtiyacı olan bireylere bakmak için kadınların işgücü piyasasından çekilmek zorunda oldukları yadsınamaz bir gerçektir. Farklı bir ifadeyle; ücretsiz iş için kadınların ücretli işten ayrılmaları söz konusudur. Bu durumda refahın ücretsiz sunucuları konumuna gelen kadınlar, refah devleti yardımlarından yararlanmaya başlamaktadır. Bazı refah analizlerine göre kadının ücretsiz bakım sağlayıcısı olması göz ardı edilmekte ve bu zaten onun göreviymiş gibi görülüp dikkate alınmamaktadır. Dolayısıyla bu analizlerde kadınlar sisteme hiçbir şey vermeden sistemden bir şeyler alan konumundadır (Sancar, 2012: 24). Geleneksel modellerde kadın evdeki “sorumluluklarını” yerine getiren, erkek

de ekmek kazanandır. Modern Batı Avrupa refah devletlerinin ana programlarını yasalaştıranlar erkekler olmuştur. İşgücü piyasasında yer almaya bağlı olarak bir güvence sunan sosyal sigorta da temelde erkeklere yöneliktir. Bu sebeple modern refah devleti programlarının oluşumunda kadınların oldukça az söz sahibi olduğunu söylemek yerinde olacaktır. Modern refah devletinin temelindeki uzlaşıya bakıldığında, bunun sermaye ve emek arasında olduğu görülecektir. Ancak, bu uzlaşıya ek olarak kadın ve erkek arasında ikinci bir uzlaşının varlığı gerçeği gittikçe artan bir şekilde fark edilmektedir (Sancar, 2012: 25). Eskiden ekmek kazanma görevi yüklenen taraf erkekler olduğundan kadınların geçimi erkeklere bağlanmaktaydı. Bu modele göre ücretsiz bakım işini sağlayan kadınlar erkeğe bağımlı kılınmaktaydı. Bu modelin günümüzde varlığını devam ettirdiğini söylemek yanlış olacaktır. Artık, kadınlar eşlerine bağımlı değildir. Boşanmalar artmış, birlikte yaşamalar artmış, kadınların hane reisi durumunda olduğu tek ebeveynlik gelişmiş ve evlilik oranları düşmüştür. Günümüz toplumlarında kadın olmak demek anne olmak demek değildir (ibid, 2012: 24 vd.). Evli çiftler arasında da eve ekmek getiren tek taraf erkekler değildir. Kadınların kazancı zamanla artmış ve haneye katkı sağlamaya başlamışlardır. Ailedeki bu değişimler, toplumsal cinsiyet eşitliği sorununun temelini oluşturan iş ve aile ilişkilerinin siyasal gündeme taşınmasına neden olmuştur. Yirmi birinci yüzyılda hükümetlerin dikkatini verdiği ilk sorun yoksul yaşlı sayısındaki artışa bağlı olarak bakım ihtiyaçları, nüfusun yaşlanması ve yaşlıların emekli aylıklarını karşılaması için yeterince işgücü sağlanması gerekliliği olmuş, bu sebeple doğurganlığa teşvik çalışmaları başlatmışlardır (Lewis, 2011: 146). Ayrıca kadın-erkek tüm yetişkinleri işgücü piyasasına dâhil etme gerekliliğinin farkına varılmıştır. Tarihsel olarak baktığımızda refah devletlerinin çoğu ekmek kazanma görevi yüklenen erkeklerin işsizlik, hastalık, yoksulluk, yaşlılık gibi başına gelebilecek riskleri karşılamakla ilgilenmişlerdir (Şimşek, 2018). Kadınlara ve çocuklara sağlanan ödenekleri de erkekler

aracılığıyla iletmişlerdir (Lewis, 2011: 141-147). Özetle, kadınların iş hayatına atılmadan önce omuzlarına yüklenen bakım rolünden kurtulması gerekmektedir. Kadınlar kadar- erkekler de bakım işlerinden sorumlu olmalıdır. Ancak günümüzde bunun gerçekleştiğini söylemek imkânsızdır. Kadınlar hala bakım işlerini tek başlarına üstlendiklerinden yarı-zamanlı işlerde çalışmak zorundadırlar. Hükümetler, erkeklerle yönelik kurulmuş olan sistemleri toplumsal cinsiyet eşitliği temelinde yeniden düzenlemek yerine kadınlar için parantezler açmaya devam etmektedirler (Rees, 1998). Bu sebeple çocuk bakım hizmetleri ve doğum izni gibi alanlara yatırım yapmayı tercih etmektedirler. Kadınların ücretli ve ücretsiz çalışmayı uzlaştırmaları için hükümetler onlara yardım etmektedirler. Ne yazık ki bu uygulama doğum ve çocuk bakımının hala sadece kadının meselesi olarak değerlendirildiğini göstermektedir (Lewis, 2011: 143). Bir alanda iki taraf arasında eşitlik sağlanmak isteniyorsa bu eşitliğin sağlanabilmesi için iki tarafa yönelik bir şeyler ortaya koyulması gerekmektedir; tek tarafa yönelik yapılan düzenlemeler eşitlikten ziyade ayrımcılık teşkil etmektedir (Acuner, 1999). Dolayısıyla kadınlardan ücretli ve ücretsiz iş dengesini kurmaları beklenirken, erkeklerin hiçbir şey yapmaması eşitlikçi bir uygulama olmayacaktır. Feminist analiz sayesinde modern toplumların merkezinde kadınlara erkekler ile aynı ya da farklı yaklaşıma ilişkin sorunlar bulunduğu görülmektedir. Feminist analiz, bu sorunu aşmanın yollarını önermektedir (Lewis, 2011: 139-157)

Ülkelerin toplumsal cinsiyet politikaları, refah sistemi ve geleneklerine göre şekillenmektedir. Oldukça farklı refah sistemlerinden gelen üyeleri bulunan Avrupa Birliği'nin sosyal politika hususunda tüm üye devletlerin gerçekleştirmesi gereken bazı asgari standartlar bulunmaktadır. Sosyal politika uygulamalarında ulusal hükümetlerin temel bir rolü bulunmaktadır. Bazı istisnalar haricinde uygulanan politikalar devletlerin kendi iç meseleleri olarak değerlendirilmektedir. Bu noktada Avrupa Birliği'nin görevi

sosyal politika ile ilgili standartlar oluşturup direktifler çıkarmak; üye devletlerin görevi ise bu direktiflerle kararlaştırılmış konuları belirlenen süre içerisinde sağlamaktır (Acuner, 2005). Orloff'a gre kadınların istihdamı nnde birtakım engeller bulunmaktadır. Her ne kadar yasalarda kadınların istihdam edilmesi bir vatandaşlık hakkı olarak düzenlenmiş olsa da uygulamada kaldırılması gereken engeller bulunduğu yadsınamaz bir gerçektir. Bu sebeple bakım konusunun kadınların sorumluluğundan çıkması, bakım ve doğum konularında yeni düzenlemeler yapılması gerekmektedir. Tıpkı doğuştan bakım hizmetinden kurtulmuş erkekler gibi kadınların da bu hizmetten kurtulmuş bir biçimde iş hayatına atılma fırsatı elde etmesi gerekmektedir (Dedeolu, 2012: 14-18). Feminist teori, refah devletleri tarafından göz ardı edilen toplumsal cinsiyet eşitliğinin sosyal politikaların yararlanıcıları konumunda olan kadınların ve erkeklerin toplumsal cinsiyet eşitsizliğini derinleştirip derinleştirmediğini sorgulamaktadır (Ecevit, 2012).

1.3. Avrupa Birliği Sosyal Politikasında Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Gelişim

Dinamikleri: Kurucu Metinler ve İlgili Direktiflerin İncelenmesi

Akademik sosyal bilimler kategorisinde yer alan sosyal politika, yurttaşların genel esenliğinin sosyal eylem yoluyla desteklenmesidir (Tokol, 2017: 1-3). Birçok sosyal politika ulusal hükümetler tarafından geliştirilmiş olsa da bu politikanın ulus-üstü boyutu da bulunmaktadır. Makro bir bakış açısından bakıldığında Avrupa'da sosyal politikanın ekonomik açıdan gelişmiş diğer ülkelere kıyasla ayırt edici birtakım özellikleri olduğu aşıkardır. Bu zellikler arasında; kamu sosyal harcamalarının yüksek oluşu, sosyal vatandaşlığın geniş bir anlam ifade ettiği ve yüksek yardım miktarları yer almaktadır. Avrupa Ekonomik Topluluğu'nun kurucu yeleri sosyal politikayı sadece

ekonomik kalkınmaya destek olduğu ölçüde önemli bulmuşlardır. Genişleme hareketleri neticesinde Birlik içerisinde refah sistemlerindeki çeşitlilik artmıştır. Artan çeşitliliğe bağlı olarak da uyumlaştırma konusu daha sorunlu bir hale dönüşmüştür. Örneğin, 2004'teki genişleme dalgası neticesinde Birlik'e on yeni üye eklenmiş ve 2007'de iki yeni üye Avrupa Birliği bünyesine katılmıştır. Üye sayısındaki bu ani artış neticesinde de sosyal politika alanının derinliği ve kurumsal yapısı daha fazla çeşitliliği içermiştir (Lewis, 2011: 400). Ancak zaman içerisinde Avrupa Birliği kurumlarının yetkileri giderek artmış ve ulusal sosyal işlere Avrupa Birliği müdahalesi yaygınlaşmıştır. Her ne kadar sosyal politika alanında Avrupa Birliği'nin tam anlamıyla meşru bir ulus-üstü aktör olduğunu söylemek mümkün olmasa da bu alanda Birlik üyelerinin yetkilerinin giderek aşıldığı aşîkârdır. Avrupa Birliği düzeyinde sosyal politika, açık işbirliği yöntemi ile uygulanmaktadır. Bu yöntem, bağlayıcı bir hukuk oluşturma seçeneğine göre daha uygulanabilir bir seçenek olsa da yetersiz kalmaktadır (Lewis, 2011: 400-409).

1957 yılında Almanya, İtalya, Fransa, Belçika, Hollanda ve Lüksemburg tarafından kurulan Avrupa Ekonomik Topluluğu'na 1973 yılında Birleşik Krallık da üye olmuştur. Birleşik Krallık, Topluluk'a üye olmasının ardından sosyal politika alanında yapılan faaliyetlere karşı çıkmıştır. 1989 tarihli İşçilerin Temel Sosyal Hakları Topluluk Şartı'nı da imzalamayan tek Üye Devlet yine Birleşik Krallık'tır. Ulusal egemenlik konusunda kaygıları olan Birleşik Krallık; yarı-zamanlı çalışma koşullarının iyileştirilmesi, doğum izni, çalışma sürelerinin kısaltılması ve işçi haklarına ilişkin yasal düzenlemeler gibi konulardaki Topluluk faaliyetlerini engellemek istemiştir. Avrupa Birliği sosyal boyutundaki ilerlemeler bu gibi iç çatışmalar neticesinde oldukça yavaşlatılmış olsa da zaman içerisinde Avrupa Birliği'nin yetki ve otorite alanı genişlemiştir. 1970lerden bu yana Komisyon tarafından emeğin serbest dolaşımı

önündeki engellerin kaldırılması, sosyal koruma sistemlerinin koordinasyonu, yaşam ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi, sosyal yardımlar ve yoksullukla mücadele araçlarına eşit erişim sağlanmasına yönelik programlar geliştirilmiştir (McCormick, 2008: 53-55). Sosyal alanda eylemleri canlandırmak ve ilerlemeleri denetlemek için ağlar ve gözlemevleri kurulmuştur. Üye devletler, Avrupa Birliği'nin sosyal politika alanına müdahalesinin içeriği ya da biçimi konusunda 2000'li yılların başında karşılaştıkları temel sosyal sorunlar neticesinde geniş bir uzlaşa sağlandığını söylemek mümkündür. Avrupa Birliği sosyal politika yapım sürecinde hedeflerin belirlenmesi, mevzuatın oluşturulması, uygulanması ve hayata geçirilmesinde çok sayıda ulusal ve ulus-üstü aktörün işbirliği yapabilmesi gerekmektedir. Bu noktada Avrupa Birliği'nde yetki paylaşımının olması onu diğer uluslararası kuruluşlardan farklı kılmaktadır. Konumlandırılmasının oldukça zor olduğu belirtilen Avrupa Birliği'nde federal devletlerde olduğu gibi Birlik üye devletlerinin iyiliği için çalışma söz konusudur. Ancak Birlik bu iyilik için çalışırken o devletlerin ulusal egemenliklerini çok fazla çiğnememeye ve yetki ikamesini ihlal etmemeye özen göstermek zorundadır (Ercan ve Özcan, 2008). Ulusal çıkarları koruyan ve destekleyen kurumlar -Bakanlar Konseyi, Parlamento gibi- ile hükümetlerden bağımsız çalışan kurumlar -Komisyon ve Avrupa Adalet Divanı- arasında hassas bir denge kurulmalıdır. Sonuç olarak, zamanla üye devletlerin yetkilerini oldukça başarılı bir şekilde aşındırılsa da Avrupa Birliği sosyal politika alanında tüm yetkiyi elinde bulunduran bir ulus-üstü otorite özelliğine sahip değildir (Lewis, 2011: 409).

AB açısından sosyal politikanın kavramı kesin bir biçimde tanımlanamamaktadır. Dolayısıyla sosyal politika kavramının, AB hukukunda mutabık kılınmış bir tanımla yer almamaktadır. Genelde emek ve istihdam yasasıyla eş anlamlı olarak kullanılsa da aslında sosyal politika kavramı daha kapsamlı bir alandır. Avrupa

Topluluğu temel antlaşmalarına bakıldığında bu konuların 136 ile 148. Maddelerde düzenlediği görülmektedir. Bu maddelerde çalışma koşullarının ve işçilerin yaşam standartlarının iyileştirilmesi, kadın ve erkeğin gerek emek piyasasında gerek iş anlaşmalarında eşit şartlara sahip olmasını hedefleyen bir yasal çerçeve bulunmaktadır (Craig ve de Burca, 2008).

Avrupa Birliği düzeyinde sosyal politika ile ilgili kuralların oluşturulmasında izlenen üç yöntem bulunmaktadır. Bu yöntemler; eşgüdüm (*coordination*), uyumlaştırma (*harmonization*) ve mevzuat birleştirme (*unification*)dir. Eşgüdüm yöntemi ile farklı sosyo-ekonomik özelliklere sahip Birlik üye devletlerinin hukuk düzenlemelerini birbirleri ile çelişkili olmayacak hale getirmek amaçlanmaktadır. Bu yöntem sayesinde Birlik üyeleri serbest dolaşım sırasında ulusal düzenlemelerden olumsuz etkilenmemekte ve üyeler arası yasal farklılıklar ortadan kaldırılmaktadır (Kanyılmaz, 2006: 87 vd.) Uyumlaştırma yönteminde farklı iş hukuku düzenlemelerine sahip olan üye devletlerin bu düzenlemelerde benzer ve uyumlu hale getirilmesi amaçlanmaktadır. Bu yöntem denge kurmak adına asgari normlar belirleyerek düzenlemeleri birbiriyle uyumlu hale getirmektedir. Uyumlaştırma konusunda 1997 Lizbon Zirvesi'nde adı konulmuş olan Açık İşbirliği Yöntemi (*Open Method of Coordination*) kullanılmaktadır (Kanyılmaz, 2006: 100-150). Öncelikle istihdam alanında uygulanmaya başlanan yöntem; sonraları yönetim, eğitim, girişimcilik politikası, bilgi toplumu, araştırma ve geliştirme, yaşlı bakımı, göç politikası ve emeklilik gibi konularda da kullanılmaya başlanmıştır (Seyyar, 2013: 41). Mevzuatların birleştirilmesi yönteminde ise üye devletlerin farklı yasal düzenlemelerini standart bir hale getirmek amaçlanmaktadır. Birlik'te karar alma, yasama ve uygulama süreçleri kendine has mekanizmalara sahip olan bir dizi kuruma dayanmaktadır (Akbaş, 2009: 125 vd.). Her ne kadar kuruluş anlaşmasında Birlik'in sosyal politika ayağı oldukça

sınırlı tutulmuş olsa da zamanla çok kademeli bir yönetim sistemi oluşturulmuştur. Avrupa Birliği'nin hukuki kaynaklarına bakıldığında birincil ve ikincil mevzuatlar ile karşılaşılmaktadır. Birincil mevzuat; antlaşmalardan ve tüzüklerden oluşmaktadır. Bunların en bağlayıcı araçları ise direktif ve kararlar, tavsiye kararları, istişari nitelikteki ilke kararları ve mütalaalardır. İkincil mevzuat ise bir konuda başlangıç aşamasındaki düşüncelere işaret eden tebliğ ve bilgi notlarından oluşmaktadır. Sosyal alanda oldukça az sayıda tüzük bulunmakta ve daha çok işçilerin serbest dolaşımı ile yapısal fonlara odaklanılmaktadır. Direktifler, mevzuat için hedefler belirlerseler de uygulanmaları yerel seviyeye yani üye devletlere bırakılmıştır (Lewis, 2011: 400-410). Avrupa Birliği sosyal politikasının temel amacı; toplumda herkes için insancıl bir yaşam standardı sağlayıp bu standartları koruyabilmektir. Bu amaçla bugüne kadar; öncelikle işsizler, yaşlılar, özürllüer, dışlanmış bireyler, işgücü piyasasında ayrımcılığa maruz kalanlar ve diğer Birlik vatandaşlarının yaşam standartlarının iyileştirilmesi hususunda gerekli yardımlar yapılmıştır (Özen, 2004: 183).

Avrupa Birliği sosyal politikasının tarihi gelişimi için ortak kabul edilen bir sıralama bulunmamaktadır. Sosyal politikanın gelişimi açısından önem teşkil eden olaylar kronolojik olarak bu bölümde incelenecektir. Birlik fikrinin temeli olan Avrupa Kömür ve Çelik Topluluğu'nu kuran anlaşma olan ve 1952 yılında yürürlüğe giren Paris Anlaşması'na bakıldığında Topluluğun temel kuruluş amacı ekonomik olduğundan sosyal politika alanında düzenlemeler oldukça sınırlı kaldığı görülmektedir. Bu alanda yapılan düzenlemeler ise sosyal alanda gelişme sağlanması amacıyla ziyade daha çok ekonomik gelişmeye teşvik amacıyla yapılmışlardır (Blanpain ve Engels, 1993). Anlaşma ile sosyal politika konusundaki yetkiler ulus-üstü bir kuruma değil üye devletlere bırakılmıştır. Anlaşmada sadece kömür ve çelik sektörü ile sınırlı olan sosyal politika ile ilgili düzenlemelerin yer aldığı maddeler sırasıyla 2, 3/e, 18,46,55, 56, 68,

69. maddelerdir. Bu maddeler içerisinde ikinci maddede “istihdamın geliştirilmesi ve yaşam düzeyinin yükseltilmesine katkıda bulunma” görevi Topluluk’a verilmiştir. 3/e maddesinde ise Topluluk organları “... işçilerin eşit şekilde ilerlemesine imkan tanıyarak çalışma koşulları ve yaşam şartlarının yükseltilmesine teşvik etmekte yükümlü” tutulmuştur (Gülmez, 2008: 160 vd.).

Roma Anlaşması olarak da bilinen 1958’de yürürlüğe giren Avrupa Atom Enerjisi Topluluğunu Kuran Anlaşma’da sosyal politika düzenlemeleri işçilerin ve vatandaşların radyoaktif tehlikeler karşısında güvenliklerinin sağlanması ve sağlıklarının korunması kapsamında ele alınmıştır. Anlaşmanın ikinci maddesinin b bendinde Topluluk “halkın ve işçilerin sağlığını korumak için tek tip güvenlik standartları oluşturup uygulanmalarını sağlamakla” yükümlü tutulmuştur. G bendinde ise “Topluluk içinde uzmanlara istihdam serbestisi tanınması” öngörülmektedir. Dolayısıyla Avrupa Ekonomik Topluluğu’nu Kuran Anlaşma olan Roma Anlaşması da sosyal politika açısından yetersiz durumdadır (Schulte, 1992). Daha önceki anlaşmalarda olduğu gibi sosyal alandaki gelişmelerin kendiliğinden ortaya çıkacağı ve ortak pazarın işleyişi neticesinde oluşacağına inanılmıştır. Bir alanda başarı elde edilirse bu başarının başka bir alana da sirayet edeceği düşüncesi hâkim olmuştur. Başka bir deyişle, ekonomik politika ve bütünleşmede elde edilen başarı sosyal ilerlemeye de yansıtacaktır (Hepple, 1993: 158). Anlaşma imzalanmadan önce yapılan görüşmelerde Fransa tarafından kendi ülkelerinde devlete, işçi ve işverene birtakım yükümlülükler getiren yüksek sosyal ödemeler bulunduğu; Fransız Anayasası’na göre kadın ve erkeklere eşit haklar tanındığı ve bu uygulamaların da rekabette Fransa’yı zayıf bir konuma getirdiği iddia edilmiştir. Bu neticede Fransa tarafından yapılacak olan anlaşmaya sosyal içerikli hükümler eklenmesi gerektiği vurgulanmıştır. Görüşmeler neticesinde anlaşmaya sosyal politika ile ilgili bir bölüm eklenmiştir. Ancak bu

bölümün uygulanmasına yönelik herhangi bir hükme rastlanmamaktadır (Özmen, 2006: 59). Anlaşmanın Birinci Kısım'ındaki İkinci Madde'de "yaşam standartlarının hızla yükselmesini sağlamak" topluluğun görevleri arasında yerini almıştır. Üçüncü maddede ise "işçilerin istihdam olanaklarının iyileştirilmesi ve yaşam şartlarının yükseltilmesine katkıda bulunmak amacıyla bir Avrupa Sosyal Fonu kurulması" Topluluk'un gerçekleştireceği faaliyetler arasında yerini almıştır (Devlet Planlama Teşkilatı, 1993). Sosyal politika alanındaki düzenlemeler Anlaşma'nın Üçüncü Kısım'ında yer alan "Sosyal Politika" başlığı altında yer almaktadır. Bu bölümü içeren anlaşma maddeleri 117 ile 128. maddeleri kapsamaktadır. 119. Madde'ye göre ise aynı işi yapmakta olan kadın ve erkek çalışanlar arasındaki ücret farklılığı konusu ele alınmıştır. Madde, ilk aşamada üye devletlerin aynı işi yapan kadın ve erkek işçileri arasında ücret eşitliği ilkesini uygulamasını daha sonra da bunu sürdürmesini öngörmektedir. Bariz bir şekilde 119. Madde'ye göre ücret farklılığının ortadan kaldırılması hükmü yer almaktadır. Ücret eşitliğinden kastedilen cinsiyet farkı gözetmeksizin eşit işe eşit ücret ödenmesidir (Tokol, 2017: 158 vd.). Avrupa Ekonomik Topluluğu'nu Kuran Anlaşma neticesinde Topluluk organlarına genel bir sosyal politika oluşturma konusunda yetki verilmemiştir. Ancak, Komisyon sosyal alanda üye devletler arasında sıkı bir işbirliği sağlamakla yetkilendirilmiştir. Bu anlaşmaya göre Topluluk yetki alanları oldukça dar bir alanla sınırlı kalmış, sosyal politika üye devletlerin yetki alanı içinde kalmıştır. Topluluk amaçlarına ulaşılmasında Topluluk'un düzenleme yapma yükümlüğünün bulunduğu alanlar ise serbest dolaşım, kadın erkek arasındaki ücret eşitliği ve Avrupa Sosyal Fonu'nun kurulması olarak belirlenmiştir. Dolayısıyla bu dönemdeki sosyal gelişmeler oldukça sınırlı olmuştur (Özmen, 2006: 60).

Ancak 70'li yıllarda ekonomik ilerlemenin otomatik olarak sosyal ilerlemeyi ve tam istihdamı da beraberinde getirmeyeceği anlaşılmıştır. 19-21 Ekim 1972 tarihleri

arasında üye devlet ve hükümet başkanları ile yapılan Paris Zirvesi'nde bir bildirge yayımlanmıştır (Tokol, 2017: 159-160). Sosyal politika alanında oldukça önemli olan bu bildirge ile birlikte ekonomik ve parasal birliğin sağlanmasının önemli olduğu kadar sosyal alanda da güçlü bir hareket birliği oluşturulması gerektiği vurgulanmıştır (Hepple, 1993: 150-151). Bildirgede “İlk kez gerçek ve ortak bir sosyal politika hazırlamanın yolu açılmıştır” ifadesine yer verilmiştir (Paris Zirvesi, 1972). Bu deklarasyonun ardından 21 Temmuz 1974 tarihinde ise Topluluk'un sosyal politika anlayışında ideolojik bir değişim yaratmış olan ilk “Sosyal Eylem Planı” (*Social Action Programme*) kabul edilmiştir. Bu program kapsamında yaklaşık yirmi adet amaç belirlenmiştir. Bu amaçlar temelde tam istihdamın sağlanması, çalışma ve yaşama koşullarının iyileştirilmesi, sosyal tarafların Topluluk'un ekonomik ve sosyal kararlarına katılımının sağlanması şeklindedir (Gülmez, 2008: 161). 1980'li yıllarda Topluluk'ta neoliberal politikaların uygulanmasıyla birlikte bu yıllar Topluluk sosyal politikasında “esneklik” ve “kuralsızlık” ilkelerinin geçerli olduğu bir dönem olarak bilinmektedir. Ancak bu dönemde 1973 yılında Topluluk bünyesine katılan Birleşik Krallık'ın olumsuz etkilerini de görmek söz konusudur. Muhafazakar Margaret Thatcher Hükümeti sosyal politika alanındaki düzenlemelere işsizlik ve verimliliğin olumsuz yönde etkileneceği endişesiyle karşı çıkmış ve hazırlanan pek çok direktif önerisini de bloke etmiştir (Hepple, 1993: 152). Bu engellemelere rağmen 22 Haziran 1984 tarihinde alınan tavsiye kararı neticesinde ilkinde kıyasla daha sönük kalan İkinci Sosyal Eylem Programı kabul edilmiştir. Bu hareket planı neticesinde oluşturulan yeni hareket alanları ise gençlerin ve kadınların istihdamının kolaylaştırılması, yeni teknolojilerin sonuçları, sosyal korumanın sağlanması, nüfus ve göç dalgalarının takibi ve sosyal diyalogun derinleştirilmesi olmuştur (Gülmez, 2008: 160 vd.). 1976 yılında kurulan büronun ve 1984'te kurulan kadın hakları ile ilgili daimi komitenin katkılarıyla işlem eşitliği konusunda bazı direktifler kabul edilmiş ve iki eylem programı yürürlüğe

koyulmuştur. Ancak mesleki eğitim ve istihdam politikasıyla ilgili düzenlemeler tavsiye ve öneri düzeyinde kalmıştır (Hepple, 1993: 152 vd.).

1985 yılında Komisyon başkanlığına Jacques Delors'un gelmesiyle birlikte Avrupa seviyesinde sosyal politikaya sistematik bir yaklaşım konusu gündeme gelmiştir (Eurofound, 2012). 1981 yılında Fransa Cumhurbaşkanı olan sosyalist François Mitterrand'ın Avrupa sosyal alanı yaratma fikrinden etkilenen Delors'un Komisyon başkanı olmasıyla birlikte sosyal politika oldukça önem kazanmıştır (Selek ve Öz, 2013). Ancak 1986 yılına gelindiğinde Avrupa Tek Senedi (*Single European Act*) ile sosyal politika alanında yaklaşımda herhangi bir değişim görülmemiştir. Bu alanda getirilen birtakım yeni düzenlemeler ise Tek Pazar (*Single Market*) üzerinedir. Yine de Avrupa Tek Senedi, Topluluk'un sosyal konulardaki etkinliğini artıran bazı maddeler içermektedir. Bu maddeler sırasıyla; Avrupa Tek Senedi'nin 18. Maddesi ile Avrupa Ekonomik Topluluğu Anlaşması'nın 100. Maddesi'ne eklenen 100A, 21.Maddesi ile 118. Madde'ye eklenen 118A, 22.Maddesi ile 118.Madde'ye eklenen 118B maddeleridir. Ayrıca Avrupa Tek Senedi'nin 23. Maddesi ile Avrupa Ekonomik Topluluğu Anlaşması'nın Üçüncü Kısım'ına 130/A-B-C-D-E maddelerini kapsayan V. Başlık eklenmiştir (İKV, 1987). Avrupa Tek Senedi'nin; işçi sağlığı ve güvenliği konuları dışındaki sosyal politika alanlarında oybirliği yöntemine devam ettirmesi sonucunda Avrupa Tek Senedi sonrası sosyal politika alanında önemli gelişmeler sağlanamamıştır (Gülmez, 2008: 160 vd.).

1989 yılında Strazburg Zirvesi'nde "Sosyal Şart" olarak da bilinen "Çalışanların Temel Sosyal Hakları Topluluk Şartı" (*Community Charter of the Fundamental Social Rights of Workers/ Social Charter*) Birleşik Krallık hariç on bir üye devlet tarafından

kabul edilmiştir (Eurofound, 2012). Şart'ın Birleşik Krallık tarafından kabul edilmemesi nedeniyle Birlik Anlaşması'na dâhil edilememiştir. Bu şart, bağlayıcı herhangi bir niteliği olmayan ve uluslararası anlaşma niteliği taşımayan siyasi bir bildirge niteliği taşımaktadır. Sosyal Şart ancak Mayıs 1997'de yapılan seçimler neticesinde Birleşik Krallık'ta yaşanan iktidar değişikliğinin ardından kabul edilebilmiştir. Avrupa sosyal politikası bu Şart nedeniyle ortaya çıkan Birleşik Krallık tutumu neticesinde “iki vitesli” (*two speed*) bir yapıya bürünmüştür (Gülmez, 2008: 200 vd.). Şart'ın Başlangıç bölümünde on iki adet temel haktan bahsedilmektedir. Bu haklar; serbest dolaşım hakkı, istihdam ve ücret hakkı, yaşam ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi hakkı, sosyal koruma hakkı, örgütlenme özgürlüğü ve toplu pazarlık hakkı, mesleki eğitim hakkı, kadın ve erkeğe eşit muamele hakkı, bilgilendirme, danışma ve yönetime katılma hakkı, işçi sağlığı ve güvenliği hakkı, çocukların ve gençlerin korunması hakkı, yaşlıların hakları ve engellilerin hakkıdır. 27 ve 30. maddeler arasında üye devletlerin sorumluluklarından bahsedilmektedir (Eurofound, 2011).

1992 yılına gelindiğinde Avrupa Birliği'ni Kuran Anlaşma olarak da bilinen Maastricht Anlaşması imzalanmış ancak yine Birleşik Krallık muhalefeti nedeniyle bir önceki Topluluk Anlaşması'ndaki sosyal politika alanındaki düzenlemelerde oldukça köklü değişikliklere gidilememiştir. Bir önceki anlaşmanın üçüncü kısmının başlığı olan “Sosyal Politika”, “Sosyal Politika, Eğitim, Mesleki Eğitim ve Gençlik” olarak değiştirilerek sosyal politika kavramına derinlik kazandırılmıştır. Birlik'in sosyal politika alanındaki kural oluşturabilme yetkisi Avrupa Birliği Anlaşması'nın “Sosyal Protokolü” (*Protocol on Social Policy*) ve “Sosyal Politika Anlaşması” (*Agreement on Social Policy*) ekleri sayesinde genişletilmiştir (Gülmez, 2008: 237 vd.). Anlaşma'nın 6. Maddesi ile kadın ve erkek arasında eşit iş için eşit ücret ödenmesi ile ilgili düzenleme yapılmıştır. 1997 yılına kadar Birleşik Krallık'ta iktidarda Muhafazakar Parti'nin

bulunması ve izledikleri neo-liberal politikalar neticesinde bu gelişmeler Birleşik Krallık tarafından kabul edilmemiş, bu anlaşmalar Birlik'in verdiği *opt out* (istisnadan yararlanma hakkı) yetkisi neticesinde Birleşik Krallık tarafından imzalanmamıştır. Birleşik Krallık'ın dışında kaldığı bu anlaşma yedi maddeden oluşmaktadır. Anlaşma ile hedeflenenler Birlik'in sosyal diyalogunun güçlendirilmesi, sosyal politika alanında kural oluşturma yetkisinin artırılması ve nitelikli çoğunlukla alınan kararların kapsamının genişletilmesidir (Uçkan, 2006: 122-138). Anlaşma'nın 1. Maddesi'nde Topluluk ve üye devletlerin amaçları; istihdamı geliştirme, çalışma ve yaşam koşullarının iyileştirilmesi, uygun sosyal koruma sağlanması, işçi ile işveren arasında diyalog kurulması, yüksek istihdam sağlayan insan kaynaklarının geliştirilmesi ve sosyal dışlanma ile mücadele olarak belirlenmiştir. Bu hedeflerin gerçekleştirilmesi için Topluluk üye devletlerinin yapması gerekenler arasında işyerindeki muamele ve emek piyasasındaki fırsatlarla ilgili olarak kadın ile erkek arasında eşitlik sağlanması da yer almaktadır (Tokol, 2017: 167). Her ne kadar önemli bir anlaşma olarak görülse de bu anlaşma gerçekte sosyal politika alanında çok büyük yenilikler getiren bir anlaşma olamamıştır. Nitelikli çoğunlukla alınan kararların kapsamı her ne kadar genişlemiş olsa da oybirliği sisteminin birçok konuda önemini sürdürmeye devam etmesi Birlik sosyal politikasını olumsuz yönde etkilemiştir (Blainpain ve Engels, 1993). Dahası *social damping* endişesi ile Avrupa Birliği üye devletleri sosyal alanda oldukça temkinli davranmış, ulusal yetkilerini elden bırakmak istememiş ve ulus-üstü seviyede alınan sosyal içerikli kararlar karşısında oldukça temkinli davranmışlardır (TİSK, 1995).

Her ne kadar Maastricht Antlaşması'ndan sonra üye devletler için sosyal politika konusunun bağlayıcı niteliği pekişmiş olsa da yeterli ölçülerde olmamıştır. Bu doğrultuda Kasım 1993'de yayımlanan Yeşil Kitap ile Avrupa Birliği'nin geleceğiyle ilgili sorunlara dikkat çekilmiş ve bu sorunların çözülebilmesi için yetkililer tartışmaya

ve çözüm sunmaya davet edilmiştir (Ataman, 2005). İstihdamın artırılması, üretim sistemi kalitesinin iyileştirilmesi, bütünleşme ve dayanışmaya teşvik edilmesi, dışlanma ve yoksullukla mücadele, tek pazarın oluşturulması ve serbest dolaşımın sağlanması, kadın-erkek eşitliği, sosyal diyalogun güçlendirilmesi, sosyal ve ekonomik uyum gibi konular bu Yeşil Kitap'ta ele alınmıştır (Avrupa Komisyonu, 1993).

1997 yılı sosyal politika alanında gelişmeler için oldukça önemli bir tarihtir. Birleşik Krallık'taki seçimleri İşçi Partisi'nin kazanması ile birlikte sosyal alandaki gelişmelere karşı Birleşik Krallık muhalefeti sona ermiş ve Birlik içerisindeki iki vitesli yapı da son bulmuştur. Aynı tarihli Amsterdam Antlaşması ile birlikte Sosyal Politika Anlaşması'nın Topluluk müktesabâtı ile bütünleşmesi sağlanmıştır (Uçkan, 2006: 122-138). Amsterdam Antlaşması ile kadın-erkek eşitliği Topluluk'un temel görevlerinden biri olarak kabul edilmiştir. Antlaşma'nın 2. Madde'sinde topluluk amaçları arasında kadın-erkek eşitliği sağlanması yer almaktadır. 3. Madde'de yer alan Topluluk faaliyetlerinde “kadın-erkek arasında eşitsizliği giderme, eşitliği geliştirme amacı” dikkate alınacaktır (Akpınar, 2015). Bu antlaşma ile “ayrımcılık” sosyal politikanın kapsamı içerisinde değerlendirilmiştir. Bu zamana kadar sadece vatandaşlık ve cinsiyet temelli ayrımcılıklardan bahsedilmiş olup bu Antlaşma ile ayrımcılık yasağının kapsamı derinleştirilmiştir. Konsey'e cinsiyet, ırk, etnik köken, din veya inanış, engellilik, yaş ve cinsel yönelim temelindeki ayrımcılıklarla mücadelede gerekli önlemleri alma yetkisi verilmiştir (Tokol, 2012: 164).

Avrupa Birliği gündeminde istihdam özelinde sosyal politika, Amsterdam Antlaşması sonrası oldukça önemli bir konuma gelmiştir. Bu tarihten itibaren istihdam konusuna özel yer verilen zirveler yapılmıştır. Bu zirveler 1997 Lüksemburg Zirvesi,

1998 Cardiff Zirvesi, 1999 Köln Zirvesi, 2000 Lizbon Zirvesi, 2000 Stokholm Zirvesi ve 2002 Barselona Zirvesi'dir. İstihdama ilişkin Avrupa Birliği seviyesindeki ilk zirve niteliği taşıyan Lüksemburg Zirvesi'nde Avrupa İstihdam Stratejisi (*European Employment Strategy*) fikri ortaya çıkmış ve ilk istihdam kılavuzu kabul edilmiştir (Çelik, 2014). 2000 yılındaki Lizbon Zirvesi ise Birlik'in sosyal politika alanında 1974 Sosyal Eylem Programı ve Jacques Delors'un Komisyon başkanlığı sonrasında yaşanan üçüncü önemli dönüm noktası olarak kabul edilmektedir (Daly, 2008). 2000 yılının Eylül ayında "Sosyal Politika Gündemi" (*Social Policy Agenda*) Nice Zirvesi'nde kabul edilmiştir. Yine bu Zirve'de "Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı" (*Charter of Fundamental Rights of the European Union*) imzalanmıştır. Bu Şart, Avrupa Birliği'ne üye ülkelerin taraf oldukları uluslararası sözleşmeler, üye ülkelerin anayasal gelenekleri, Çalışanların Temel Sosyal Hakları Topluluk Şartı, Avrupa Konseyi Sosyal Şartı ve Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi temel alınarak hazırlanmıştır (İKV, 2012). Başlangıç, yedi başlık ve elli altı maddeden oluşan Temel Haklar Şartı; Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nde bahsedilen temel haklardan farklı olarak ekonomik, sosyal ve kültürel hakları da içermektedir. Yedi başlık şu şekildedir: Saygınlık, Özgürlükler, Eşitlik, Dayanışma, Vatandaşlık, Adalet ve Genel Hükümler. Bu Şart Avrupa'da yaşayan herkesin medeni, siyasi, ekonomik ve sosyal haklarını kapsamaktadır (Taşdemir ve Demir, 2002). Lizbon Anlaşması'nın 6. Maddesi sayesinde bu Şart'a bağlayıcılık kazandırılmıştır. Ancak bu antlaşma imzalanırken yine muhalif düşünceler oluşmuş ve antlaşmaya eklenen protokol neticesinde Birleşik Krallık ve Polonya uygulama dışında kalma hakkı elde etmişlerdir. Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı'nda oldukça geniş kapsamda düzenlenen sosyal haklar içerisinde Madde 21 ile "ayrımcılık yapmama ilkesi", Madde 23 ile "kadın ve erkek arasında eşitlik" ve Madde 33 ile "aile ve iş hayatını bağdaştırılması" yer almaktadır.

2001 yılında imzalanan Nice Antlaşması'nda sosyal politika ile ilgili belirli alanlarda yeni düzenlemeler getirilmiş olsa da genel olarak mevcut durumu koruma ve devam ettirme anlayışı hakim olmuştur. Avrupa Komisyonu tarafından 2001 ve 2005 yıllarını kapsayan “Kadın ve Erkeğe Eşit Muamele” (*Equal Treatment for Men and Women*) konusu ile ilgili Topluluk Stratejisi geliştirilmiştir. Bu stratejinin yerini ise 2006-2010 dönemini kapsayan “Kadın ile Erkek Arasında Eşitlik için Yol Haritası” (*Roadmap for the Equality between Men and Women*) almıştır. Kadın ile erkek için ekonomik bağımsızlığın sağlanması, iş hayatı ile özel hayatın bağdaştırılması, karar alma mekanizmalarında eşit temsilin sağlanması, cinsiyete dayalı bütün şiddet türlerinin ortadan kaldırılması ve dış politika alanlarında cinsiyet eşitliğinin desteklenmesi bu yol haritasının öncelik alanları olarak belirlenmiştir (İKV, 2012). Nice Antlaşması sonrasında 2002 yılında “Tele-Çalışma Çerçeve Anlaşması”, 2004 yılında “İşten Kaynaklanan Stres Çerçeve Anlaşması”, ve 2007 yılında “Çalışmada Taciz ve Şiddet Çerçeve Anlaşması” sosyal taraflara ve üye devletlere özgü usul ve uygulamalarla yürürlüğe girmiştir (Eurofound, 2012).

2007 yılında imzalanan Lizbon Antlaşması ile de Birlik'in sosyal politika alanındaki yetkilerinin büyük oranda aynı kaldığını ve köklü değişiklikler yapılmadığını söylemek mümkündür. Bu antlaşma ile Avrupa Birliği Antlaşması ve ismi Avrupa Birliği'nin İşleyişi Hakkında Antlaşma haline gelen Avrupa Topluluğu Antlaşması'nda bazı değişiklikler yapılmıştır. Avrupa Birliği Antlaşması'nda yapılan önemli değişiklikler 2, 3 ve 6. Madde'leri kapsamaktadır. 2. Madde'ye göre “Birlik; insan onuruna saygı, özgürlük, demokrasi, eşitlik, hukukun üstünlüğü ve azınlıklara mensup kişilerin hakları da dâhil olmak üzere insan haklarına saygı değerleri üzerine kuruludur. Bu değerler, çoğulculuk, ayrımcılık yapmama, hoşgörü, adalet, dayanışma ve kadın-erkek eşitliğinin hâkim olduğu bir toplumda üye devletler için ortaktır”. Madde 3/3'e

göre “Birlik; sosyal dışlanma ve ayrımcılık ile mücadele eder ve sosyal adaleti, sosyal korumayı, kadın-erkek eşitliğini, nesiller arası dayanışmayı ve çocuk haklarının korunmasını destekler.” 6. Madde’nin birinci bendine göre “Birlik, 12 Aralık 2007 tarihinde Strazburg’da uyarlandığı haliyle, Antlaşmalar’la aynı hukuki değere sahip olan 7 Aralık 2000 tarihli Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı’nda yer alan hakları, özgürlükleri ve ilkeleri tanır.” Aynı maddenin ikinci ve üçüncü bendinde ise Birlik’in Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi’ne katıldığını fakat bu katılımın Birlik’in antlaşmalarındaki belirlenmiş yetkilerinde herhangi bir değişikliğe yol açmayacağı ifade edilmiştir (AB Antlaşması ve AB’nin İşleyişi Hakkında Antlaşma, 2011). Antlaşma ile birlikte Birlik’in yetki alanlarında da birtakım düzenlemelere gidilmiştir. Birlik organlarının sahip olduğu yetkiler üç kategoriye ayrılmaktadır: paylaşılmayan (Birlik’e özgü yetkiler), paylaşılan ve destekleyici yetkiler. Bu kategoriye göre 4. Madde uyarınca sosyal politika paylaşılan yetkiler içerisinde yer almaktadır. Bir konuda yetkinin paylaşılması, Birlik ve üye devletlerin bağlayıcı işlemler yapabildiklerini fakat üye devletlerin Avrupa Birliği’nin kendi yetkilerini kullanmadığı ya da kullanmamaya karar verdiği durumlarda yetki kullanma hakkına sahip olması demektir. 10. Madde ile Birlik’in politikalarının ve tedbirlerinin belirlenmesi ve uygulanması hususunda cinsiyet, ırk veya etnik köken, din ve inanış, engellilik, yaşlılık ve cinsel tercih nezdinde yapılan ayrımcılıklarla mücadele için çaba gösterilmesi öngörülmektedir.

Sonuç olarak; kuruluş amacı ekonomik olan Avrupa Birliği’nde öncelik daima ekonomiye verilmiş, sosyal politika hep bir adım geride kalmıştır. Ancak, kuruluşundan bu yana toplumsal cinsiyet eşitliği Birlik gündeminde hep olmuş ve temel çerçeve belgelerde de yerini almıştır. Bu nedenle temel belgeleri ele alan ikinci bölümde; 1950lerden 2021’e toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda yayınlanan belgeler

incelenecek olup Avrupa Birliği'nin zaman içerisinde kat ettiği ilerlemeye değinilecektir.



İKİNCİ BÖLÜM: AVRUPA BİRLİĞİ’NİN TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ ALANINDA TEMEL ÇERÇEVE BELGELERİ

Bu bölümde Avrupa Birliği’nin toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda yaptıkları, yapmakta oldukları ve yapmayı hedefledikleri temel çerçeve belgeler eşliğinde incelenecektir. 1957 Roma Antlaşması’ndan itibaren 2020-2025 Avrupa Komisyonu Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Stratejisi’ne kadar ilgili tüm belgelerin yer aldığı bu bölümde; kadın- erkek eşitliği konusunda atılan ilk adım olan Roma Antlaşması’nın “eşit işe eşit ücret” maddesinden başlanarak günümüze kadar yapılan çalışmalar ve kaydedilen ilerlemelere yer verilecektir.

2.1. Roma, Maastricht ve Amsterdam Anlaşmalarının Analizi

Avrupa Ekonomik Topluluğu’nun kurucu antlaşması olan Roma Antlaşması’nın birinci bölümünü Topluluk prensipleri, ikinci bölümünü de Topluluk’un kuruluşu oluşturmaktadır. İkinci bölümün başlıkları ise sırasıyla malların serbest dolaşımı, tarım; insanların, paranın ve hizmetin serbest dolaşımı ve taşımadır. Üçüncü bölümde Topluluk’un politikalarına yer verilmektedir. Bu bölüm içerisinde ortak kurallar, ekonomik politika, sosyal politika ve Avrupa Yatırım Bankası başlıkları bulunmaktadır. Dördüncü bölüm denizaşırı ülkeler ve bölgeler ile ilişkiler; beşinci bölüm ise Topluluk’un kurumları ile ilgilidir. Son bölüm olan altıncı bölümde ise genel ve son hükümlere yer verilmiştir. Antlaşma içerisindeki sosyal politika düzenlemeleri işçilerin ve vatandaşların radyoaktif tehlikeler karşısında güvenliklerinin sağlanması ve sağlıklarının korunması kapsamında ele alınmış; eşit işe eşit ücret ifadesi de bu

antlaşmada kullanılmıştır. Roma Antlaşması ile Avrupa Ekonomik Topluluğu kurulmuştur. Dolayısıyla kuruluş amacı ekonomik olan bir topluluğun kurucu antlaşmasında sosyal politika ve eşitlik gibi konular pek fazla gündeme gelmemiştir.

Maastricht Antlaşması'nın 2. Maddesi'nde istihdam fırsatlarında kadın erkek eşitliği ve iş yerinde eşit muamele konusu yer almaktadır. 6. Madde'de kadın ve erkekler için eşit işe eşit ücret verilmesi gerektiği ifade edilmiş, aynı maddenin üçüncü bendinde ise bu maddenin herhangi bir üye devleti kadınların profesyonel kariyerlerinde dezavantajla karşılaşmamaları ve iş hayatına erişimini kolaylaştırmak adına kadınlara özel avantajlar sağlama konusunda engellemediği belirtilmiştir (Maastricht Antlaşması, 1992).

Amsterdam Antlaşması'nda 2. Madde genişletilerek Topluluk'un görevi “ortak bir pazar ve bir ekonomik ve parasal birlik kurarak ve Madde 3 ve 3a'da atıfta bulunulan ortak politikalar veya faaliyetler uygulayarak Topluluk genelinde ekonomik faaliyetlerin uyumlu, dengeli ve sürdürülebilir gelişimini teşvik etmek olacaktır” şeklinde düzenlenmiştir. Yüksek düzeylerde istihdamın ve sosyal korumanın sağlanması, kadın ve erkek eşitliğinin sağlanması, sürdürülebilir ve enflasyonist olmayan bir büyüme, yüksek düzeyde rekabetçilik ve ekonomik performansın yakınsaması, yüksek düzeyde koruma ve çevre kalitesinin iyileştirilmesi, Üye Devletler arasında yaşam standardının ve yaşam kalitesinin yükseltilmesi ve ekonomik ve sosyal uyum ve dayanışma da Topluluk görevleri arasında yerini alacaktır. 3. Madde'ye “Topluluk, bu Madde'de atıfta bulunulan tüm faaliyetlerinde, kadın ve erkek arasındaki eşitsizlikleri ortadan kaldırmayı ve kadın erkek arasında eşitliği teşvik etmeyi amaçlayacaktır.” ifadesi eklenmiştir. Madde 119'da daha önce “kadınların” dezavantajlı konumdan eşit konuma

getirilebilmesi için onlara ekstra avantajlar sağlanması şeklinde yer alan ifadenin yerini “daha az temsil edilen cinsiyetin” ifadesi almıştır. Antlaşma sonunda yer alan “Batı Avrupa Birliği’nin Rolü ve Avrupa Birliği ile Atlantik İttifakı ile İlişkileri Üzerine Batı Avrupa Birliği Bildirgesi” bölümünün 28. Maddesi’nde Avrupa Topluluğu’nu yeniden düzenleyen Antlaşma’nın 119(4). Maddesine İlişkin Bildiri bölümü yer almaktadır. Bu bölümde “Üye Devletler, Avrupa Topluluğu’nu yeniden düzenleyen Antlaşma’nın 119(4) Maddesinde atıfta bulunulan önlemleri kabul ederken, ilk andan itibaren, kadınların çalışma hayatındaki durumunu iyileştirmeyi amaçlamalıdır.” ifadesi bulunmaktadır (Amsterdam Anlaşması, 1999).

Sonuç olarak, Avrupa Birliği kuruluş amacı ekonomik olan bir Topluluk olarak karşımıza çıkmaktadır. Roma Antlaşması’nda sosyal politika ve toplumsal cinsiyet eşitliği konuları neredeyse hiç gündeme gelmemiştir. İkinci Dünya Savaşı sonrası ekonomik bir amaçla barışı sağlamak adına kurulan bir Topluluk’ta sosyal politika ya da eşitlik gibi konulardan bahsedilmesi belki de iç işlere müdahale konusunu gündeme getirebileceğinden bu konular oldukça yüzeysel bir biçimde ele alınmıştır. 1992 tarihli Masstricht Anlaşması’nda istihdam konusunda kadın-erkek eşitliği konusu gündeme gelmiş ve iş yerinde eşit muamele konusu ele alınmıştır. Yine istihdam üzerinden kadın ve erkekler için eşit işe eşit ücret verilmesi gerektiği ifadesine yer verilmiş, Üye Devletlerdeki kadınların profesyonel iş hayatlarında herhangi bir dezavantajla karşılaşmamaları gerektiği vurgulanarak gerekirse kadınların iş hayatına erişimini kolaylaştırmak adına onlara özel avantajlar sağlanabileceği belirtilmiştir. Eşitlik yaratmak isteyen bir Anlaşma’da kadına ayrıcalık verilmesi oldukça tartışmalı bir durumdur. Bu ibare Amsterdam Anlaşması ile değiştirilmiş ve “kadınların” dezavantajlı konumdan eşit konuma getirilebilmesi için onlara ekstra avantajlar sağlamak yerine “daha az temsil edilen cinsiyetin” eşit konuma getirilmesi şeklini almıştır. Her ne kadar

yüzyıllardır daha az temsil edilen cinsiyeti zaten kadınlar oluştursa da sadece söylemde bir değişikliğe gidilmiştir. Eşitlik sağlanana kadar ayrımcılık yapmak hala meşrudur. Ancak ilerleyen bölümlerde ele alınacak olan AB'nin İşleyişi Hakkında Anlaşma'ya göre “Birlik, insan onuruna saygı, özgürlük, demokrasi, eşitlik, hukukun üstünlüğü ve azınlıklara mensup kişilerin hakları da dâhil olmak üzere insan haklarına saygı değerleri üzerine kuruludur. Bu değerler, çoğulculuk, ayrımcılık yapmama, hoşgörü, adalet, dayanışma ve kadın-erkek eşitliğinin hâkim olduğu bir toplumda üye devletler için ortaktır.” Dolayısıyla bir yandan ayrımcılık yasaklanmış bir yandan meşru kılınmıştır.

2.2. Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi

İnsan hakları ve temel özgürlüklerin korunmasına ilişkin sözleşme 4 Kasım 1950'de Roma'da imzalanmıştır. 1948 yılında BM Genel Kurulu tarafından ilan edilen İnsan Hakları Evrensel Bildirisi temel alınarak hazırlanan bu sözleşme ile Avrupa devletleri bazı hakların ortak güvenceye alınması yolunda ilk adımı atmışlardır. Birinci Bölüm'de yer alan hak ve özgürlükler; yaşam hakkı, işkence yasağı, kölelik ve zorla çalıştırma yasağı, özgürlük ve güvenlik hakkı, adil yargılanma hakkı, kanunsuz ceza olmaması, özel ve aile hayatına saygı hakkı, düşünce vicdan ve din özgürlüğü, ifade özgürlüğü, toplantı ve dernek kurma özgürlüğü, evlenme hakkı, etkili başvuru hakkı, ayrımcılık yasağı, olağanüstü hallerde yükümlülükleri askıya alma, yabancıların siyasal etkinliklerinin kısıtlanmaması, hakları kötüye kullanma yasağı ve haklara getirilecek kısıtlamaların sınırlanmasıdır.

Birinci Bölüm'ün İkinci Maddesi'nin Birinci Fıkrasında yer aldığı üzere “Herkesin yaşam hakkı yasayla korunur... hiç kimsenin yaşamına kasten son verilemez.” Üçüncü maddeye göre “hiç kimse işkenceye veya insanlık dışı ya da aşağılayıcı muamele veya cezaya tabi tutulamaz.” Madde 5'e göre herkes özgürlük ve güvenlik hakkına sahiptir. Madde 14'e göre ayrımcılık yasaklanmıştır: “Bu Sözleşme’de tanınan hak ve özgürlüklerden yararlanma, cinsiyet, ırk, renk, dil, din, siyasal veya diğer kanaatler, ulusal veya toplumsal köken, ulusal bir azınlığa aidiyet, servet, doğum başta olmak üzere herhangi başka bir duruma dayalı hiçbir ayrımcılık gözetilmeksizin sağlanmalıdır.” Hiç kimse, hiçbir gerekçeyle, hiçbir kamu makamı tarafından ayrımcılığa maruz bırakılamaz (Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi, 1950).

Bu sözleşme ile Birleşmiş Milletler tarafından bazı hakların uluslararası arenada ortak güvenceye alınması adına ilk adım atılmış olmuştur. Sözleşme’ye göre her bireyin en temel hakkını yaşamak oluşturmaktadır. Hiç kimsenin bir başkasının hayatına kasten sona verme gibi bir hakkı bulunmamaktadır. Dahası bireyin sahip olduğu cinsiyet, ırk, dil, din ya da renk onu bir başka cinsiyet, ırk, dil, din ya da renge mensup bireye karşı üstün kılmamaktadır. Kişi, işlediği suçu sahip olduğu bu ve benzeri özelliklere dayanarak meşru kılamaz. Dolayısıyla Sözleşme ile ayrımcılık yasaklanmış ve kanun önünde herkesin eşit haklara sahip olduğu vurgulanmıştır.

Zaman içerisinde Sözleşme’ye eklenen protokoller neticesinde Sözleşme daha da güçlendirilmiştir. Örneğin, 1984 tarihli yedi numaralı Ek Protokol’ün beşinci maddesinde eşler arası eşitlikten söz edilmektedir. Sözleşme’nin imzalandığı tarih olan 4 Kasım 1950 yılında her ne kadar kadın-erkek eşitliğine değinilmiş olsa da bu eşitlik oldukça geniş bir kapsamda ele alınmıştır. 1984 yılına gelindiğinde yayınlanan ek

protokol ile eşler arası eşitliğin de gündeme geldiği görülmektedir. Beşinci madde ile eşler medeni hak ve sorumluluk yönünden eşit tutulmuşlardır. İlgili eşitlik; evlilik sürecince ve evliliğin sona ermesi durumunda geçerli olmakla birlikte hem kendi aralarında hem de çocukları ile ilişkilerinde eşit olmaları anlamına gelmektedir. 2000 yılında yayınlanan Ek Protokol'ün birinci maddesinde ise ayrımcılık genel olarak yasaklanmıştır. 2020 yılı itibariyle Sözleşme'nin imzaya açılışının yetmişinci yıl dönümü kutlanmıştır.

Sonuç olarak, yayınlandığı tarihte temel hak ve özgürlükleri genel anlamda ele alan Sözleşme zaman içerisinde yayınlanan ek protokoller ile güçlendirilmiştir. Bu Sözleşme ile insan hakları uluslararası bir düzeyde ele alınabilmıştır. Bireylerin kendi yaşadıkları ülkelerdeki hukuki mücadele yolları tıkanıldığında başvurabilecekleri, haklarını arayabilecekleri uluslararası bir mahkeme ortaya çıkmıştır. Bugüne dek Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi pek çok davayı kişinin hak ve özgürlükleri neticesinde sonuçlandırmış ve aldığı kararlarla devletlerin kendi ulusal hukuklarını güçlendirmelerine olumlu katkılarda bulunmuştur. Ancak, bu Sözleşme her ne kadar kişinin temel hak ve özgürlüklerinden bahseden ve zaman içerisinde bu kapsamı genişletme gayreti içerisinde olan bir metin olsa da bu Sözleşme'nin sadece ona taraf olan devletler tarafından uygulandığını da unutmamak gerekmektedir. Dolayısıyla Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi her ne kadar oldukça önemli bir Sözleşme olarak karşımıza çıksa da Avrupa Konseyi'ne üye olan kırk yedi devlet haricinde geçerliliği olmayan bir belgedir.

2.3. Avrupa Birliği Temel Haklar Bildirgesi

Demokrasi ve hukukun üstünlüğü ilkesine dayanan Avrupa Birliği; bölünmez ve evrensel değerler olan insan onuru, özgürlük, eşitlik ve dayanışma üzerine inşa edilmiştir. Avrupa Birliği Temel Haklar Bildirgesi'nin üçüncü bölüm başlığı "Eşitlik"tir. Madde 20'ye göre herkes yasa önünde eşittir. Madde 21 birinci bendinde cinsiyet, ırk, renk, etnik veya sosyal köken, kalıtımsal özellikler, dil, din veya inanç, siyasi veya başka herhangi bir görüş, bir ulusal azınlığın üyesi olma, hususiyet, doğum, maluliyet, yaş veya cinsel eğilim gibi herhangi bir nedenle ayrımcılık yapılması yasaklanmıştır. 23. Madde'ye göre, erkekler ve kadınlar arasında eşitlik; istihdam, çalışma ve ücret dâhil olmak üzere bütün alanlarda sağlanmalıdır. Eşitlik ilkesi, yeterli şekilde temsil edilmeyen cinsin lehine belirli avantajlar sağlanmasını öngören önlemlerin sürdürülmesini veya benimsenmesini engellememektedir. Yani tam anlamıyla eşitlik sağlanana kadar azınlıkta ya da dezavantajlı durumda olan taraf için pozitif ayrımcılığın önü açılmaktadır. 33. Madde'de aile ve meslek yaşamına yer verilmektedir. İlgili maddeye göre aile ve meslek yaşamının bağdaştırılması için herkes, doğumla bağlantılı bir nedenle işten çıkarmaya karşı korunma hakkına ve bir çocuğun doğumu veya evlat edinilmesinden sonra ücretli doğum ve ebeveynlik izni alma hakkına sahiptir. Doğum, sadece kadını ilgilendiren bir mesele değildir. Çocuklar, eşlerin ortak sorumluluğudur. Evli bir kadını işe alırken hamile kalma ihtimali ya da yeni doğum yapması onu dezavantajlı konuma düşürmemelidir. Bir çocuğun doğumu sonrasında hem kadın hem de erkek ebeveyn olarak izin alma hakkına sahip olmalıdır (Avrupa Birliği Temel Haklar Bildirgesi, 2000).

"Birey"i temel alan Avrupa Birliği, kuruluşundan bu yana Birlik'e üye devletler ve onların vatandaşları için düzenlemeler yapmaya devam etmektedir. Maastricht Anlaşması ile birlikte gündeme gelen "Birlik vatandaşlığı" neticesinde Avrupa Birliği'ne üye olan devletlerin vatandaşları kendi ülke vatandaşlıklarının yanı sıra bir de

Birlik vatandaşı statüsüne sahip olarak birtakım haklar elde etmişlerdir. Her ne kadar kuruluş amacı çoğunlukla ekonomik olarak değerlendirilse de aslında Avrupa Birliği kurulduğu yıllarda İkinci Dünya Savaşı'nın yıkıcı etkilerini yaşamış Avrupa'da barışçıl yollarla Avrupa devletlerini bir araya getirebilmiş bir örgüt olmuştur. Avrupa'da sağlanmak istenen barış ortamı ekonomik bir kuruluş olan Avrupa Birliği sayesinde oluşturulmuştur. Birlik, kuruluşundan bu yana gerek kuruluş anlaşmaları gerek yayınladığı diğer bildirgelerle eşitlik ve özgürlük konularına her zaman büyük önem vermiştir.

Avrupa Birliği Temel Haklar Bildirgesi ile her ne kadar temel hak ve özgürlükler konusunda ortak bir Avrupa modeli yaratılmak istenilse de bu konu aslında üye devletlerin iç meselesi olarak değerlendirilmiş ve Bildirge içerisinde de “ulusal mevzuata uygun olarak” ibaresine sıklıkla yer verilmiştir. Dolayısıyla üye devletler bu Bildirge'yi kendi anayasal geleneklerine göre yorumlayabilme yetkisine sahiptirler. Bildirge'nin kapsam kısmında belirtildiği gibi bu Bildirge “Topluluk veya Birlik için yeni bir yetki veya görev tesis etmemekte veya Anlaşmalarda belirlenen yetkilerde ve görevlerde değişiklik yapmamaktadır.” Yani, Birlik aslında üye devletlere yol göstermek amacıyla bir Bildirge yayınlamakta, bu Bildirge'yi uygulamak üye devletlerin ulusal yasaları ile uyumlu yapılmakta ve uygulanmadığında Birlik'in herhangi bir yetkisi bulunmamaktadır.

Bildirge'nin üçüncü bölüm başlığı “Eşitlik” içerisinde her bireyin yasalar önünde eşit olduğu vurgulanmaktadır. Yirmi üçüncü maddede kadın-erkek eşitliğine değinilmektedir. Bu eşitlik bütün alanlarda sağlanmalıdır. Geleneksel modele göre ekmek kazanan, evi geçindiren erkek iken; kadın çalışmamakta ve ev içi hizmet ile

bakım onun sorumluluğunda bulunmaktaydı. Avrupa Birliği Temel Haklar Bildirgesi'nde değişen şartlar göz önüne alınarak eşitliğin istihdam, çalışma ve ücret konusunda da sağlanması gerektiği vurgulanmıştır. Ancak ev içi hizmet ve bakım sorumluluğunun ne olacağı konusunda herhangi bir açıklama yapılmamıştır. Çalışma hayatına atılan kadınların, erkeklerle eşit şartlarda çalışması ve eşit ücret alması gerektiği vurgulanırken; çalışma hayatına atılmadaki en büyük engel olan ev içi hizmet ve bakım sorumluluğu konusunda herhangi bir eşitlikten bahsedilmemiştir. Dahası eşitlik ilkesi yeterli şekilde temsil edilmeyen cinsin lehine belirli avantajlar sağlamayı meşru kılmaktadır. İster yeterli temsil edilemeyen cins kadın olsun ister erkek, kadın-erkek arasında eşitlik sağlanana kadar az temsil edilen cinse pozitif ayrımcılık yapılması öngörülmektedir. Bildirge yayınlandığında yeterli şekilde temsil edilmeyen cinsi kadınlar oluşturmaktaydı. Dolayısıyla yirmi üçüncü madde, tam anlamda eşitlik sağlanana kadar ayrımcılık yapılmasını uygun bulmaktadır. Eşitlik sağlanana kadar ayrımcılığı meşru kılmak oldukça yanlıştır. Dahası aynı bölümde yer alan yirmi birinci maddede ayrımcılık kesin bir dille yasaklanmaktadır. İki madde önce ayrımcılık yasaklanırken sonrasında böyle bir parantez açmak hem oldukça yanlış hem de yüzeysel kalmıştır. Yeterli temsil edilemeyen cinsin yeterli temsili sağlaması için üretilecek en basit çözüm eşit olunana kadar ona avantaj sağlamaktır.

2.4. Avrupa Birliği Antlaşması ve Avrupa Birliği'nin İşleyişi Hakkında Antlaşma

Avrupa Birliği'nin kurucu antlaşmalardan olan Avrupa Ekonomik Topluluğu'nu Kuran Antlaşma, zamanla belirli tarihlerde uğradığı değişiklikler neticesinde hem içerik hem de isim bakımından değişikliklere uğramıştır. İlk olarak, Avrupa Ekonomik Topluluğu'nu Kuran Antlaşma'nın adı 1 Kasım 1993 tarihinde yürürlüğe giren Avrupa

Birliği Antlaşması ile Avrupa Topluluğu’nu Kuran Antlaşma olarak değişmiştir. 1 Aralık 2009 tarihinde Lizbon Antlaşması’nın yürürlüğe girmesi ile de Avrupa Topluluğu’nu Kuran Antlaşma’nın adı Avrupa Birliği’nin İşleyişi Hakkında Antlaşma olarak güncellenmiştir (İKV, 2021).

Avrupa Birliği Antlaşması içerisinde ortak hükümler, demokratik ilkelere ilişkin hükümler, kurumlara ilişkin hükümler, güçlendirilmiş işbirliğine ilişkin hükümler, Birlik’in dış eylemine ilişkin genel hükümler ve ortak dış ve güvenlik politikasına ilişkin özel hükümler ile nihai hükümler yer almaktadır. Avrupa Birliği’nin İşleyişi Hakkında Antlaşma’nın ise ilk kısmı ilkeler, ikinci kısmı ayrımcılık yapılmaması ve Birlik vatandaşlığı, üçüncü kısmı Birlik içi faaliyetler ve Birlik politikaları, dördüncü kısmı denizaşırı ülke ve toprakların ortaklığı, beşinci kısmı Birlik’in dış faaliyetleri, altıncı kısmı kurumsal ve mali hükümler, yedinci kısmı da genel ve nihai hükümleri kapsamaktadır.

AB Antlaşması Madde 2’ye göre “Birlik, insan onuruna saygı, özgürlük, demokrasi, eşitlik, hukukun üstünlüğu ve azınlıklara mensup kişilerin hakları da dâhil olmak üzere insan haklarına saygı değerleri üzerine kuruludur. Bu değerler, çoğulculuk, ayrımcılık yapmama, hoşgörü, adalet, dayanışma ve kadın-erkek eşitliğinin hâkim olduğu bir toplumda üye devletler için ortaktır.” 3. Madde’de Birlik’in sosyal dışlanma ve ayrımcılık ile mücadele ettiği ve sosyal adaleti, sosyal korumayı, kadın-erkek eşitliğini, nesiller arası dayanışmayı ve çocuk haklarının korunmasını desteklediği ifade edilmektedir (Avrupa Birliği Anlaşması, 1993).

Avrupa Birliği'nin İşleyişi Hakkında Antlaşma'nın 8. Maddesi'nde Birlik tüm faaliyetlerinde, erkekler ile kadınlar arasındaki eşitsizliği gidermek ve eşişliği desteklemek için çaba göstereceği belirtilmektedir. Antlaşma'nın 10. Madde'sine göre "Birlik, politikalarının ve tedbirlerinin belirlenmesinde ve uygulanmasında, cinsiyet, ırk veya etnik köken, dini inanç veya kanaat, engellilik, yaş veya cinsel tercih temelinde yapılan ayrımcılıkla mücadele için çaba gösterir." Madde 19'un birinci bendinde "Antlaşmalar"ın diğer hükümlerine hanel gelmeksizin ve Birliğe Antlaşmalar'da verilen yetkilerin sınırları dhilinde Konsey, Avrupa Parlamentosu'nun muvafakatini aldıktan sonra, özel yasama usulü uyarınca hareket ederek, oybirliğiyle, cinsiyet, ırk ve etnik köken, dini inanç veya kanaat, engellilik, yaş veya cinsel tercih temelinde yapılan ayrımcılıkla mücadele amacıyla gerekli tedbirleri alabilir." ifadesi yer almaktadır (Avrupa Birliği'nin İşleyişi Hakkında Antlaşma, 2009). Antlaşma'nın 79. Maddesi'nde kadınlar ve çocuklar başta olmak üzere, insan ticaretiyle mücadele Birlik sorumluluğu içerisinde bulunmaktadır. Madde 83'te "Avrupa Parlamentosu ve Konsey, olağan yasama usulü uyarınca hareket ederek, direktifler vasıtasıyla, sınır ötesi boyutu olan ciddi suç alanlarında, suların niteliği veya etkisinden ya da bunlarla ortak bir temelde mücadele edilmesine ilişkin özel bir ihtiyaçtan dolayı, bu suların ve yaptırımların tanımlanmasına ilişkin asgari kuralları belirleyebilir" denilmiş ve söz konusu suç alanları terörizm, insan ticareti ve kadınlarla çocukların cinsel istismarı, yasa dışı uyurturucu ticareti, yasa dışı silah ticareti, kara para aklama, yolsuzluk, ödeme araçları sahteciliği, bilişim suları ve örgütlü suçlar olarak belirlenmiştir. Madde 153'te Birlik'in bazı amaçlarını gerçekleştirebilmek için, ye devletlerin faaliyetlerini desteklediği alanlar içerisinde işgücü piyasasında eşiş fırsat ve işyerinde eşiş muamele açısından kadın ve erkek arasında eşişlik de yer almaktadır. Madde 157 birinci bendinde her ye devletin kadın ya da erkek tüm işçilere, yapılan aynı ya da eşiş değerdeki işler

için eşit ücretler verilmesi ilkesinin uygulanmasından bahsedilmekte, ikinci bendinde ise

Bu maddenin amaçları doğrultusunda, “ücret”, işçinin işverenden istihdam edilmesi nedeniyle doğrudan veya dolaylı olarak aldığı, nakdi veya ayni, temel veya asgari ücreti, maaşı veya diğer herhangi bir bedeli ifade eder. Cinsiyet temelinde ayrımcı olmayan eşit ücret aşağıdakileri ifade eder:

- a) parça başına ücret ödenen aynı iş için ücretin aynı ölçü birimine göre hesaplanması,
- b) zaman esasına göre ücret ödenen işlerde aynı iş için aynı ücretin uygulanması

vurgulanmaktadır (Avrupa Birliği’nin İşleyişi Hakkında Antlaşma, 2009). Aynı maddenin devamında olağan yasama usulü gereğince Avrupa Parlamentosu ve Konsey’in öncelikle Ekonomik ve Sosyal Komite’ye danışmasının ardından, aynı ya da eşit değerdeki işler için eşit ücret verilmesi ilkesi dâhil olmak üzere, istihdam ve meslek seçimi konularında cinsiyet farketmeksizin herkese eşit fırsatlar verilmesi ve eşit muamele yapılması ilkelerinin uygulanmasını sağlayan tedbirler alınması gerektiği belirtilmektedir (Avrupa Birliği’nin İşleyişi Hakkında Anlaşma, 2009). Çalışma hayatında kadın ve erkek arasında uygulamada mutlak eşitliği sağlayabilmek için, eşit muamele ilkesi, üye devletlerin, yetersiz temsil edilen cinsiyetin mesleki faaliyette bulunmasını veya mesleki kariyerlerindeki dezavantajların engellenmesini veya telafi edilmesini kolaylaştırmaya yönelik belirli avantajlar sağlayan tedbirleri muhafaza veya kabul etmelerini engellemez (Avrupa Birliği’nin İşleyişi Hakkında Antlaşma, 2009).

Sonuç olarak, bu Anlaşma Birlik tarafından yayınlanan pek çok belgenin kaynağını oluşturmaktadır. Ancak yine de Anlaşma'nın maddelerinde verilen sorunlar oldukça açık olmasına karşın Birlik'in bu konuda yapacakları o kadar da açık ifade edilmemektedir. Genellikle “Birlik ... için çaba gösterir” ifadesi ile yetinilmiştir. Anlaşma'nın odak noktası yine istihdam alanı olmuş, diğer alanlardaki eşitsizliklere gereken önem verilmemiş ve Anlaşma'da yaptırım gücü olan maddeler yer almamıştır.

2.5. 2006-2010 Kadın-Erkek Eşitliği İçin Yol Haritası

2001-2005 Kadın-Erkek Eşitliği Çerçeve Stratejisi üzerine inşa edilen yol haritasında altı öncelik alanı belirlenmiş ve her bir alan için anahtar amaç ve eylemler bulunmaktadır. Birinci alan, kadınlar ve erkekler için eşit ekonomik bağımsızlıktır. Hala eşit işe eşit ücret alınamamakta ve kadınlar arasında %15 maaş farkı bulunmaktadır. Avrupa Birliği içerisinde kadın girişimci oranı ortalama %30'dur. Finans ve eğitime ulaşımında erkeklere oranla kadınlar daha fazla zorlukla karşı karşıya kalmaktadır. Yoksulluk riski kadınlar için daha büyük orandadır çünkü kadınlar bölünmüş kariyer sorunu yaşamaktadır. Dahası göçmen kadınlar ve etnik azınlıkta olan kadınlar çifte ayrımcılığa uğramaktadır (Aydemir, 2019: 28-52).

İkinci alan, profesyonel ve özel hayatın yeniden düzenlenmesidir. AB nüfus düşüşü ve yaşlı nüfus konusunda sorunlar yaşamaktadır. Bu sorunun iş hayatına yansımaları da olmaktadır. Çocuk ve bakım işleri sorunu ile iş-yaşam dengesinin kurulması sağlandığı takdirde doğum oranında artış olacak ve nüfus problemi de çözümlenmiş olacaktır. “Doğum izni” değil; doğum sonrası “ebeveynlik izni”

verilmelidir. Erkekler de yarı-zamanlı işlerde çalışabilmeli; çocuk, bakım ve ev işlerine zaman ayırabilmelidir.

Üçüncü alan, karar alma mekanizmalarında eşit temsil edilmedir. Eksik ya da yetersiz temsil edilen taraf kadınlardır. Üst düzey yönetim, sivil toplum ve siyasette kadın temsilci oranı oldukça azdır. Üye devletler için kadınların liderlik pozisyonlarında olma oranı %25 olarak belirlenmiştir. Tam bir eşitlikten söz etmek için bu oranın %50 olması gerekirken ne yazık ki bu hedef hala oldukça uzak olduğundan öncelikli hedef %25 olmuştur. Kadınların karar verme mekanizmalarına katılmaları ve bu alandaki eşitsizlikler adına atılan en önemli adım ekonomide ve siyasi karar verme pozisyonlarında AB Kadın Ağı'nın kurulması olmuştur (Aydemir, 2019: 49-50).

Dördüncü alan, toplumsal cinsiyet kaynaklı tüm şiddet türlerinin ortadan kaldırılması hususudur. Temel hak ihlallerinin yaşandığı Avrupa Birliği için Komisyon'un tavsiyelerinin bulunduğu bu bölümde kadın ticaretinin cezalandırılması gerektiği ve insanları cinsel sömüründen vazgeçirmeye çalışılmasından bahsedilmektedir. Beşinci alan, toplumsal cinsiyet kalıplarının yok edilmesidir. Meslekler ya da işler “kadın işi”, “erkek işi” olarak bölünmemelidir. Mesleklerin cinsiyetleri yoktur. Her birey kendi yetenekleri doğrultusunda istediği her işi yapabilir. Daha değersiz, önemsiz görülen işleri kadınlara yükleyip üst düzey pozisyonları erkeklere ayırmak adil değildir.

Altıncı alan, üçüncü ülkelerde toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasıdır. İlk beş maddede kendi üye devletleri için hedefler belirleyen AB, son maddede üçüncü

lkeler için hedef belirlemiştir. Her ne kadar Birlik içerisinde mutlak bir eşitlikten söz edilemese de üçüncü ülkeler için eşitlik çağrısı yapılmaktadır. Genişleme ve müzakere süreçlerinde aday devlet ve potansiyel aday ülkelerden toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda Topluluk Müktesebatı ile uyumlu olmaları beklenmektedir (Kadın-Erkek Eşitliği İçin Yol Haritası, 2006-2010).

2001-2005 kadın ve erkek arasındaki eşitlik ereve stratejisi üzerine inşa edilen 2006-2010 Kadın-Erkek Eşitliği için Yol Haritası'nda yukarıda belirtildiği gibi altı öncelik alanı belirlenmiştir. Öncelikli seçilen bu alanlar içerisindeki ilk eylem alanını Avrupa Birliği'nin kurulduğu yıllardan beri yapılması hedeflenen "kadınlar ve erkekler için eşit ekonomik bağımsızlık" maddesi oluşturmaktadır. Avrupa Ekonomik Topluluğu'nu Kuran Anlaşma'da yer verilen "eşit işe eşit ücret" hedefi 2006 yılına gelindiğinde hala amacına ulaşamamıştır. Hala kadınlar finansa ve eğitime ulaşma konusunda erkeklerden daha fazla zorlukla karşılaşmaktadır. Yoksulluk riski ile karşı karşıya kalanların büyük çoğunluğunu hala kadınlar oluşturmaktadır. Hala kadınların sosyal koruma oranları oldukça düşük ve kariyerleri geleneksel rollerin kadına biçtiği görevlerden dolayı sürekli bölünmeye devam etmektedir.

Yol Haritası'nda belirlenen ikinci öncelik alanına göre profesyonel ve özel hayatın yeniden düzenlenmesi gerekmektedir. Bu bölümde Avrupa Birliği'nin yaşadığı bir sorun olan düşük nüfus ve yaşlanan nüfustan söz edilmektedir. Muhakkak ki bu sorunun iş hayatına etkileri de oldukça büyüktür. Geleneksel rollerin kadınlara yükledikleri sorumluluklardan kaçmak için kadınlar tarafından bulunan bir çözüm yolu ya evlenmemek ya da ocuk yapmamak olmuştur. Zira evlendiklerinde ya da ocuk yaptıklarında ev ve bakım sorumluluklarını eşit paylaşabilmeleri adına devlet ya da AB

tarafından sunulan herhangi bir çözüm bulunmamaktadır. Kariyerlerini bölmek adına evlenmemeyi ve çocuk yapmamayı tercih eden kadınlar, AB'deki nüfus düşüşünün nedeni olarak gösterilmektedir. Ancak bu noktada Yol Haritası, ev-iş hayatı dengesi adına eşitlikçi bir çözüm sunmaktansa erkeklerin de yarı-zamanlı işlerde çalışmaya şevk edilmesi ve ebeveyn izni almaları konusunda çalışmalar yapılmasını önermiştir.

Üçüncü bölümde karar alma mekanizmalarında kadın ve erkeğin eşit temsil edilmesi ele alınmıştır. Ancak ilgili bölümde Üye Devletler için liderlik pozisyonlarında kadın temsili için konulan kota %25 olmuştur. Yirmi birinci yüzyılda kadın erkek eşitliği hala sağlanamamakla beraber; eşit temsil olan %50'ye ulaşmak hala oldukça uzak bir hedef olarak görülmüş ve kadın temsili için oldukça düşük bir yüzde hedef olarak belirlenebilmiştir. Dördüncü bölümde toplumsal cinsiyet kaynaklı her türlü şiddetin ortadan kaldırılması hedeflenmiştir. Aslında bu bölümde kurulduğu yıllardan beri insan haklarından bahseden, ona saygı duyan ve gerek üyeleri gerekse üye olmayan diğer devletlerde bu hakların uygulanması gerektiğini savunan Birlik'in içerisinde hala temel insan hakları ihlalleri olduğundan bahsedilmektedir. Bireylerin yaşama hakkı, güvenliği, özgürlüğü ve fiziksel ve ruhsal bütünlükleri ihlal edilmektedir. Bariz bir şekilde temel insan hakkı ihlalinin olduğunun farkında olmasına karşın Komisyon bu bölümde ufak birkaç tavsiye vermekle yetinmekte ve bu tavsiyelerin nasıl uygulanacağı ya da belirli bir yaptırım olması gerektiğini vurgulamadan sözü bitirmektedir. Örneğin, insanları cinsel sömürü arzusundan vazgeçirmeye çalışmak ile kastedilen nedir? Ya da kadın ticaretinin cezalandırılmasını tavsiye etmek ile amaçlanan nedir? Dolayısıyla Komisyon sadece var olan sorunları gözler önüne sererek gereğini yapmayı Üye Devletler'e bırakmaktadır.

Beşinci başlık altında toplumsal cinsiyet kalıplarının yok edilmesine değinilmektedir. Bu konuda medyaya büyük görevler düşmektedir. Yine konuya çalışma hayatı bakış açısından bakılmış ve günümüzde hala “kadın işi” ve “erkek işi” ayrımı yapıldığı, kadınlara daha önemsiz ya da değersiz görülen işlerin atfedildiği dile getirilmiştir. Komisyon, toplumda kadın ve erkeklere yönelik cinsiyet temelli yargılar yüklendiğinin farkında olup herkesin bunun farkında olmasını istediğini belirtmektedir. Ancak farkına varmak bir çözüm değildir. Bir sorunun var olduğunu bilmek, o sorunu çözmek için hiçbir zaman yeterli olmamış ve olmayacaktır. Son bölüm başlığında ise sanki Avrupa Birliği içerisinde toplumsal cinsiyet adına herhangi bir sorun kalmamış gibi üçüncü ülkelere tavsiyeler verilmiştir. Avrupa Birliği genişlemeye devam eden bir topluluktur. Birlik bünyesine katılmak isteyen ülkeler AB ile uyumlu olmak zorundadır. Her ne kadar AB henüz kendi içerisinde toplumsal cinsiyet eşitliğini tam anlamıyla sağlayamamış olsa da bünyesine yeni katılacak devletlerden bunu beklemektedir.

2.6. 2017- 2019 Yılları Arasında Yayınlanan Yıllık Kadın-Erkek Eşitliği Raporları

Toplumsal cinsiyet eşitliğinin en büyük savunucularından biri olan Avrupa Komisyonu her sene yayınladığı kadın-erkek eşitliği raporunda bir sene içerisinde gerçekleştirilen eşitlik hedeflerini sunmaktadır. Bu bölümde 2017, 2018 ve 2019 yıllarında yayınlanan raporların incelemesine yer verilecek olup yayınlanan son rapor olan 2021 Yılı Raporu üçüncü bölümde detaylı bir şekilde ayrıca ele alınacaktır (Şengül, 2018).

Yıllık raporlar genelde yedi bölümden oluşmaktadır. Bölüm başlıkları sırasıyla: iş piyasasına artan kadın katılımı ve kadın ile erkeğin eşit ekonomik bağımsızlığı, kadınlar arasında yoksullukla mücadele ve cinsiyete dayalı ücret farkının azaltılması, karar mekanizmalarında eşitlik sağlanması, cinsiyete dayalı şiddetle mücadele ve mağdurları koruyup desteklemek, dünya çapında toplumsal cinsiyet eşitliği ve kadın haklarının elde edilmesi, toplumsal cinsiyet anaakımlaştırılması ve toplumsal cinsiyet eşitliği için tüm aktörlerle iş birliği ve fonlama. Yedinci bölüm ise sonuç bölümü olarak ayrılmıştır.

2017 yılı raporu sonuç bölümünde 2016 yılında Komisyon'un toplumsal cinsiyet eşitliği konusuna yeni bir ivme getirdiğinden bahsedilmektedir. Üye devletlerin de kademeli bir biçimde yasal koşul ve politikalarını İstanbul Sözleşmesi'ne uyumlu hale getirmeye başladıkları ifade edilmektedir. Her ne kadar güzel gelişmeler ve ilerlemeler olsa da negatif gelişmeler ve endişe verici olaylar yaşandığının da altı çizilmektedir (Avrupa Birliği'nde Kadın-Erkek Arasındaki Eşitlik Raporu, 2017).

2018 yılı raporu giriş bölümünde 2017 yılında yapılanlara dair özet kısmı bulunmaktadır. 2017'de Avrupa Komisyonu kadın ve erkek arasında eşitliğin sağlanması adına pek çok girişimde bulunmuştur. Komisyon, Nisan 2017'de Avrupa Sosyal Haklar Sütunu bağlamında çalışan ebeveynler ve bakıcılar için iş-yaşam dengesi girişimini kabul etmiştir. Bu girişim, ebeveynlik izin ve esnek çalışma düzenlemelerine ilişkin AB mevzuatını modernize etmeye yönelik bir Yönerge önerisi de dâhil olmak üzere kapsamlı bir politika ve yasal önlemleri içeren bir pakettir. Komisyon, 2017 yılını Kadına Yönelik Şiddete Son Vermeye Odaklanmış Eylemler Yılı olarak ilan etmiştir. Bu bağlamda #SayNoStopVaw (#HayırDeKadınaYönelikŞiddetiDurdur) kampanyası

kamuoyunun büyük ilgisini çekmiştir. Komisyon, 20 Kasım 2017 tarihinde cinsiyetler arası ücret farkının üstesinden gelmek için geniş ve tutarlı yirmi eylemden oluşan 2017-2019 Eylem Planını kabul etmiştir. Yine aynı tarihte cinsiyete dayalı ücret eşitsizliğine ilişkin Eylem Planı ile birlikte Ücret Şeffaflığı Tavsiyesinin uygulanmasına ilişkin bir değerlendirme raporu da kabul edilmiştir. 20-21 Kasım 2017 tarihlerinde “Çalkantılı Zamanlarda Kadın Hakları” konulu Yıllık Temel Haklar Kolokiyumu gerçekleştirilmiş; kadınlara yönelik şiddet ve tacizin yanı sıra kadın ve erkek arasındaki ekonomik ve politik eşitsizlikleri, özellikle cinsiyetler arası ücret farkı ve iş hayatı dengesi konularına odaklanılmıştır. 19 Eylül 2017’de AB, BM ile birlikte Spotlight Girişimi olarak adlandırılan girişimi başlatmıştır. Bu girişim 500 milyon Euro'luk hedeflenen bütçe ile AB'nin toplumsal cinsiyete dayalı şiddetle mücadele etmek için başlattığı en büyük girişimlerden biri olmaktadır. AB ve BM, dünyanın beş bölgesinden ortak ülkelerde kadınlara ve kız çocuklarına yönelik her türlü şiddeti ortadan kaldırmak için birlikte çalışmayı kabul etmiştir. Bu bölgeler: Asya, Sahra Altı Afrika, Latin Amerika, Karayipler ve Pasifik bölgeleridir.

2018 yılı raporunun sonuç bölümünde ise “Bu yılki kadın ve erkek cinsiyet eşitliği raporu, bizlere Avrupa’da cinsiyet eşitliğini geliştirmeye yönelik çeşitli AB ve Üye Devletler girişimlerinin stoklarını almamızı sağlamıştır. Büyük başarılarla genel bir bakış kazandırmış ve önümüzdeki yıllar için hala bekleyen görevleri ortaya koymuştur. Kadın ve erkek arasındaki eşitliğin sağlanması ve korunması; cinsiyet eşitsizliği konusunda kurumsal ve yasal çerçevelerin oluşturulması ile olacaktır. Bu da zihniyet değişikliği, dayanışma ve siyasi irade gerektirmektedir” ifadeleri yer almaktadır (Avrupa Birliği’nde Kadın-Erkek Arasındaki Eşitlik Raporu, 2018).

2019 yılı raporu sonuç kısmında dünyanın diğer bölgelerine kıyasla AB'nin kadınlar için iyi bir adres olduğundan bahsedilmektedir. 2018 Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri İndeksi Raporlarına göre Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri 5: toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda on bir AB üyesi devlet 100 üzerinden 80 üstü puana sahiptir. Bu ülkelerin başında İsveç, Finlandiya ve Fransa gelmektedir. Dünya sıralamasında sırasıyla ikinci, üçüncü ve beşinci sırada yer almaktadırlar. Dünya çapında ilk yirmi içerisinde on bir AB üyesi bulunmaktadır. Ancak ne yazık ki her ne kadar hukukla güvence altına alınsa da AB'de bile hala tam anlamıyla bir toplumsal cinsiyet eşitliğinden söz etmek mümkün değildir. Örneğin, eğitim alanında cinsiyet farkı her ne kadar kapanmış olsa da AB ülkelerinde istihdam alanında bu fark oldukça fazladır. İstihdam, çalışma saatleri ve ücretler konusunda cinsiyet farkları hala bulunmaktadır. AB içerisinde kadınların emek piyasasına katılımı erkeklerden %11.5 daha az iken kadınlar erkeklere oranla %16 daha az ücret almaktadır. Raporun karar alma mekanizmalarındaki kadın temsil oranı bölümüne bakıldığında ise AB içerisinde bilinen şirketler arasındaki CEO pozisyonlarının sadece %6.3'ünün kadınlara ait olduğu görülmektedir (Avrupa Birliği'nde Kadın-Erkek Arasındaki Eşitlik Raporu, 2019). 2019 sonunda Komisyon Stratejisi sona erecek ve yeni strateji belirlenmesi için üye devletler, sivil toplum ve paydaşlar ile görüşmeler yapılacaktır. Uluslararası gündemde oldukça önemli yeri olan toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanabilmesi için ilerleyen yıllarda gerekli her şey yapılmalıdır (Avrupa Birliği'nde Kadın-Erkek Arasındaki Eşitlik Raporu, 2019).

2017, 2018 ve 2019 raporlarının incelendiği bu bölümde, aslında her yıl yayınlanan raporlarda karşımıza aynı sorunların çıktığı görülmektedir. İstenilen hedefin ne olduğu ve bu hedefe neden ulaşamadığı konusunda açıklamalara yer verilen bu raporlarda neredeyse hiç ilerleme kaydedilememektedir. Komisyon sürekli yeni

stratejiler ve hedefler belirlemekte ve yıl sonunda bu hedeflere ulaşamamaktadır. Her ne kadar hedef kısımları oldukça başarılı olsa da sonuç kısımları okundukça Avrupa Birliği'nin toplumsal cinsiyet eşitliğine ulaşmaya ne kadar uzak olduğu gerçeği ile karşılaşmaktadır.

2.7. 2019: Avrupa Birliği Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinde Yeni Vizyonlar

İçerisinde giriş bölümü dahil olmak üzere beş ana başlığı bulunan yeni vizyon metni 2019 yılında yayınlanmıştır. Ana başlıkları sırasıyla; toplumsal cinsiyet eşitliği için iş vakası, iş-yaşam dengesi: kadınların işi değil, eşitsizlikler, ayrımcılık ve refah, toplumdaki güç ilişkileri oluşturmaktadır. Bu yeni vizyon için AB çapında on yedi uzman çeşitli makaleler yazmışlardır. İlgili dört ana başlık bu makalelerin dört alanda toplanmasını sağlamıştır. “Cinsiyet Eşitliği için Yeni Vizyonlar 2019”, Avrupa düzeyinde cinsiyet eşitliği için bir yansıma ve değişim anında yayınlanmıştır. Avrupa Komisyonu'nun Toplumsal Cinsiyet Eşitliği 2016-2019 Stratejik Katılımı için zaman çerçevesi sona ermiş ve artık bugüne kadar elde edilen başarıların en iyi şekilde nasıl geliştirileceği konusu gündeme gelmiştir. Toplumsal Cinsiyet Eşitliği için Yeni Vizyonlar 2019 yayınlanırken cinsiyet eşitliğine sahip bir toplum arayışında daha fazla politika yeniliğini ve hırsı teşvik edeceği umulmuştur. Bu vizyonların sadece toplumsal cinsiyet eşitliği alanındaki politika yapıcılara değil, aynı zamanda tüm politika alanlarında geçerli olacak bir toplumsal cinsiyet perspektifi getirmekle ilgilenen hem Avrupa devleti hem de üye devlet olmak üzere her düzeyde politika yapıcılara da bir kaynak olarak hizmet etmesi gerektiğine inanılmıştır.

Cinsiyet Eşitliği için Yeni Vizyonlar 2019, Avrupa Komisyonu tarafından finanse edilen Bilimsel Analiz ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliği (SAAGE) ağı tarafından geliştirilmiştir. Çeşitli alanlarda cinsiyet eşitliği konusunda uzmanlığa sahip uluslararası uzmanlar ve profesyonelleri bir araya getiren SAAGE, toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda Avrupa düzeyinde politika analizi ve politika geliştirmenin geliştirilmesine katkıda bulunmak ve bu amaçla Avrupa Komisyonu'nun ülkeye özgü bilgileri de dahil olmak üzere bilgi tabanını güçlendirmek için çalışmaktadır. Yeni Vizyon'un içeriğini anlamak için dört ana başlık altında toplanan makalelerden örnekler incelemek oldukça faydalı olacaktır.

İlk olarak 2019'da yayınlanan Toplumsal Cinsiyet Eşitliği için Yeni Vizyonlar'ın içerisinde yer alan devletleri toplumsal cinsiyet eşitliği politikaları yapmaya teşvik edecek şeyin ne olduğu irdeleyen Yasmine Ergas tarafından yazılmış “Eşitlik için Tartışma: İlke ve Prensipten Arasında” isimli makale ele alınacaktır. Aslında toplumsal cinsiyet eşitliği konusu bir ayrımcılık yapmama, eşitlik ve en önemlisi insan hakları meselesidir. Ancak, kimi kesimler toplumsal cinsiyet eşitliğine pragmatik bir açıdan yaklaşırken kimi kesimlerse ilke olarak yaklaşmaktadır. Meseleye kazan-kazan durumu olarak sadece bir iş gözüyle yaklaşanlar ve insan hakları meselesi olarak yaklaşanlar bulunmaktadır. Her ne kadar iki farklı yaklaşım bulunsun da iki koşulda da toplumsal cinsiyet eşitliği sağlanması oldukça faydalı bir gelişme olarak değerlendirilmektedir. Kadınların iş hayatında yer alması işbirliği, barış ve uzlaşma konularında oldukça yararlı bulunmaktadır. Yazara göre AB kuruluşundan beri kadın-erkek eşitliğine önem veren bir Birlik'tir. Her ne kadar önem verilse ve bu dile getirilse de hala bu eşitliğin sağlandığını söylemek mümkün olmamaktadır. Bu eşitliğin tam anlamda sağlanabilmesi için toplumsal cinsiyet eşitliği ayrı bir mesele olarak ele alınmamalı; tüm AB kurumlarında merkeze yerleştirilmelidir. Ancak yine de toplumsal

cinsiyet eşitliğinin AB için merkezde bir konu olması her Üye Devlet için merkezi bir konumda olması demek değildir. AB farklı kültürlerle, geçmişe ve dillere sahip farklı ülkelerden oluşan bir topluluktur. Her AB üyesi devlet, toplumsal cinsiyet eşitliğine aynı şekilde yaklaşmamaktadır. AB içerisinde neredeyse tam anlamda eşitlik sağlamış ülkeler ve eşitlik konusunda büyük ilerleme kaydetmiş ülkelerin yanı sıra Polonya, Macaristan, Romanya, Slovakya ve Avusturya gibi toplumsal cinsiyet eşitliğine karşı tepki veren ve bu konuda gerileme gösteren ülkeler de bulunmaktadır. Örneğin Polonya hükümeti İstanbul Sözleşmesi gibi toplumsal cinsiyet eşitliği, kadına yönelik şiddetin önlenmesi gibi konularda bağlayıcılığı bulunan ilk belgeden çekileceğini duyurmuştur (Ergas, 2019).

Francesca Luppi ve Alessandro Rosina tarafından yazılan “Tek Ekmek Kazanan Modelden Çift Ekmek Kazanan ve Çift kazanan/bakıcı Modeline – Yeni Bir Modele İhtiyacımız Var mı?” isimli makalede geleneksel tek eve ekmek getiren modelinden artık uzaklaşıldığı ifade edilmektedir. Eskiden ekmek kazanma görevi sadece erkeğe verilmişken ev işleri ve bakım hizmetleri kadınlara verilmişti. Kadının evdeki bu sorumlulukları onun görevi olarak biçilmiş ve bu işler için herhangi bir ücret kazanmadan yapmak zorunda kalmıştır. Ancak günümüzde kadınlar da iş hayatında yerlerini almış durumdadır. Dolayısıyla artık evde tek ekmek kazanan erkekler değildir. Hem kadın hem de erkeğin çalıştığı evlerde iki ekmek kazanan bulunmaktadır. Ancak ev işleri ve bakım gibi sorumluluk hala kadına yüklenmektedir. Bir başka model olan çift kazançlı hane modeli ve bakıcı modelinde kadın ve erkek hem ücretli bir işte çalışmakta hem de ev işleri ve bakımda eşit sorumluluğa sahip olmaktadır. Ancak bu modeli tüm AB ülkelerinde görmek henüz ne yazık ki mümkün değildir (Luppi, F. ve Rosina, 2019).

Ursula Huws tarafından yazılan “Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve İş Dünyasını Değiştirmek: İş-Yaşam Dengesi, Ev İşleri ve Platform Ekonomisi” isimli makalede ev işleri meselesinin tartışılmasının feminizmin tarihi kadar eski olduğu belirtilmektedir. Evdeki ücretsiz ev işlerine fazla zaman ayırmak durumunda kalan kadın, iş hayatında da dezavantajlı duruma düşmektedir. Bu problemin çözümü için çeşitli öneriler bulunmaktadır. Örneğin, erkeklerin de gereken sorumluluğu üstlenmeleri ve çocuk bakımında aktif rol almaları için ücretli izin uygulamalarına gidilmesi gerekmektedir. Bir başka çözüm yolu, devletlerin ev işleri için belirli bir ücret ödemesidir. Ev işlerini yapan aletleri üreten firmaların bu işler için ayrılan süreyi azaltıcı ya da otomatik iş yapan aletler üremesi de çözüm yolları arasında yerini almaktadır. Zira zamanlarının çoğunu iş yerinde harcayan bireyler için ev işlerinin az zaman alması oldukça rahatlatıcı bir uygulama olacaktır (Huws, 2019).

Ursula Barry’nin “Yoksulluğun Kadınlaştırılması – Yalnız Ebeveynler, Göçmen Kadınlar ve Yaşlı Kadınlar” isimli makalesinde AB’nin karşılaştığı bir diğer sorun olan yoksulluk konusu ele alınmıştır. 2000 yılından beri yoksulluk ile mücadele AB politikalarında yerini almaktadır. Avrupa Bakanlar Konseyi tarafından Avrupa 2020 Stratejisi kabul edilmiş, yoksulluğu azaltma ve toplumsal dışlanmayı önleme amaçlanmıştır. Ancak 2020 yılına gelindiğinde AB’nin bu hedefi başarabilmek için hala oldukça uzun bir yolu olduğu görülmüştür. “Yoksulluğun toplumsal cinsiyet analizi aile, işgücü piyasası ve refah devletinin özelliklerinin toplumsal cinsiyetle nasıl etkileşime girdiğinin yanı sıra sosyal ve ekonomik ilişkileri de incelemelidir... hepsi potansiyel kaynak dağıtım sistemleridir ve bu nedenle yoksulluk risklerini ve doğalarını etkilerler.” (Bennett ve Daly, 2014). “Aslında kadınlar yoksulluğu erkeklerden farklı şekillerde deneyimliyorlar. Bu durum kamusal ve özel alanda - örneğin, işgücü piyasasında, karar vermede ve eğitimde - yaygın olan cinsiyet eşitsizlikleri nedeniyle,

diğerlerinin yanı sıra, farklı kaynaklara eşit olmayan erişim, cinsiyete dayalı şiddet ve ücretsiz ev işlerinin eşit olmayan bölüşümü ile kanıtlanmıştır. Yoksulluğa giriş ve çıkış yolları cinsiyete özgüdür” (Ruspini, 2001: 101 vd.). Dolayısıyla ataerkil normlar ve değerler tarafından şekillendirilen eşitsizlikler, yoksulluk düzeylerini etkileyen haneler ve aile yapıları içerisinde belirgindir. Bu eşitsizlikler şunları içerir: hane halkı sorumluluklarının ve aile bakımının eşit olmayan paylaşımı, hane gelirine eşit olmayan erişim, kesintiye uğramış ücretli istihdam geçmişi, kaliteli bakım desteklerinin eksikliği, düşük düzeyde emeklilik hakları, cinsel ve aile içi istismar (Barry, 2019).

Son olarak Keren Celis ve Sarah Childs tarafından yazılan “Toplumsal Cinsiyet Kotalarının Ötesinde: Kadınların Siyasi Temsili için Demokratik Siyasi Kurumların Yeniden Tasarlanması” isimli makale değerlendirilecektir. Yazara göre parlamentolarda kadın temsilci oranı oldukça düşüktür. Parlamentolarda sadece erkekleri ilgilendiren kararlar alınmamaktadır. Dolayısıyla kadınları ilgilendiren konularda kadınların söz söyleyebilmesi gerekmektedir. Avrupa’da Ulusal Parlamentolar’daki kadın temsilci oranları 2019 verilerine göre ne yazık ki %30’un altındadır (Celis K. ve Childs S., 2019).

Özetle, dört ana başlık altında alanında uzman kişiler tarafından yazılan makalelerin yayınlandığı bu yeni vizyonlar Avrupa Birliği toplumsal cinsiyet eşitliğine yeni bir bakış açısı getirmek amacıyla hazırlanmıştır. Uzmanların makalelerine göre Avrupa topluluğu kadın ve erkek arasında bariz bir eşitsizlik olduğunun farkında ve daha adil bir Avrupa topluluğu oluşturulması için toplumsal cinsiyet eşitliği konusunun Avrupa Birliği’nin önceliği olması konusunda hemfikirdir. Toplumsal cinsiyet eşitliği meselesi ekonomi ya da ulaşım gibi bir “iş meselesi” değil tüm toplumu ilgilendiren bir

“insan hakları” meselesidir. Avrupa Birliği karışık bir yapıya sahiptir. İçerisinde barındırdığı her bir Üye Devlet kendine has ve biriciktir. Dolayısıyla her ülke seviyesinde toplumsal cinsiyet konusunda kaydedilen ilerleme de aynı seviyede olmamaktadır. Örneğin, Birlik içerisinde bu alanda ilk yaptırım gücü olan belge olarak nitelendirilen İstanbul Sözleşmesi’nin uygulanması için çaba sarf eden ülkeler bulunmasına karşın Polonya gibi Sözleşme’ye karşı olan ülkeler de bulunmaktadır. Toplumsal cinsiyet meselesini bir insan hakları meselesi olarak gören ve bu alanda Birlik’in tavsiyelerden öteye gitmesi gerektiğini savunan ülkeler bulunmasına karşın bu meseleyi iç mesele olarak gören ve Birlik’in Üye Devletler’in iç işlerine karışmaması gerektiğini savunan devletler de bulunmaktadır. Ancak 2019 Yeni Vizyonlar’da Avrupa Birliği’nin her alanda ilerleme kaydedebilmesinin temelinde toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması zorunluluğu yattığının altı çizilmektedir.

İş-yaşam dengesi meselesi yıllardır Avrupa Birliği gündeminde yerini almaktadır. Ancak Birlik’in yayınladığı metinler incelendiğinde bu meselenin sadece kadınları ilgilendiren bir sorun olduğu izlenimine varılmaktadır. Zira kadınların iş hayatına katılımı geleneksel kalıplar tarafından onlara biçilmiş ev işi ve bakım rolleri yüzünden ertelenmekte, bölünmelere uğramaktadır. Avrupa Birliği bir yandan bu kalıp yargıların ne kadar yanlış olduğunu ve yıkılması gerektiğini savunurken aslında yayınladığı belgelerle bu geleneksel yaklaşımı farkında olmadan desteklemektedir. Çünkü sunulan çözümlerin çoğu bu meseleyi kadın işi olarak nitelendirmektedir. Ev işi ve bakım meselesinin çözümü bakım ve ev işinin kadın ve erkeğin eşit sorumluluğu olduğunu kabullenmekle başlayacaktır. Devletler bunu kabul ederek işe başlarsa erkeklerin ev işi ve bakımda daha aktif olmaları sağlanabilecektir. Eğer eşit katılım sağlanamıyorsa farklı yöntemler devreye girebilecektir. 2019 yılında yayınlanan Yeni Vizyonlar’da Ursula Huws tarafından yayınlanan makalede belirtildiği gibi ev işi ve

bakım için erkeklere ücretli izin verilmesi, ev işleri ve bakım için devletin bütçe ayırması, ev işlerine harcanan zamanı azaltmak adına yeni teknolojiler üretilmesine teşvik edilmesi gibi önlemler devletler tarafından alınabilir. Bu çözüm önerileri gibi ücretli iznin olmadığı, ev işlerine ücret ödenmediği durumlarda hiçbir erkek birey ücretli işi ücretsiz ev işine tercih etmeyecektir (Avrupa Birliği Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinde Yeni Vizyonlar, 2019).

Esas sorun bireylerin nasıl ve ne koşullarda yetiştiği ile ilgilidir. İlk mücadele alanı kalıp cinsiyet yargıları olmalıdır. Küçük yaşlardan itibaren cinsiyetçi fikirlerle büyütülen bireyler birer yetişkin olduklarında eşitlikçi fikirleri kabul etmekte oldukça zorlanacaklardır. Küçük yaşlarda bu kalıp yargılardan uzak büyümüş ve toplumsal cinsiyet eğitimleri almış erkek çocukları ileride zaten ev işleri ve bakımın ortak sorumluluk olduğu bilincinde olacak, kadına atfedilen mesleklerde çalışmaktan gocunmayacaktır. Yine küçük yaşlarda bakım ve ev işlerinin onların sorumluluğu olmadığı bilinciyle toplumsal cinsiyet eğitimleri alarak yetişmiş kız çocukları iş hayatlarında cam tavanla karşılaşmadan, ev-iş dengesi sorunu ile mücadele etmeden yaşayacaklardır. Kadınların *care* (bakım) ve *career* (kariyer) ikileminde bırakılmadığı bir toplumda toplumsal cinsiyet eşitliğinden söz etmek mümkün olacaktır. Öncelikli amaç; sonuçlardan ziyade şartları eşitlemek olmalıdır. Zira şartlar eşit oldukça sonuçlar da eşit olmaya başlayacaktır.

Sonuç olarak, Avrupa Birliği her zaman toplumsal cinsiyet konusunda yayın hazırlamada oldukça başarılı olmuştur. On yedi uzmanın görüşlerine yer verildiği bu 2019 Yeni Vizyonlar'da da oldukça önemli sorunlara yer verilmiş ve pek çok çözüm önerisi dile getirilmiştir. Ancak bu belgede de belirtildiği gibi Avrupa Birliği hala

toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlama konusunda belirlediği hedefleri gerçekleştirememiş ve gerçekleştirmeye de oldukça uzaktır.

2.8. 2020-2025 Avrupa Komisyonu Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Stratejisi

Avrupa Komisyonu'nun ilk kadın başkanı olan Ursula von der Leyen, Komisyon tarafından yayınlanan 2020-2025 Toplumsal Cinsiyet Stratejisi'ni sunmuştur. Bu Strateji'de belirlenen eylemler arasında cinsiyet temelli şiddetin belirli biçimlerini önlemek ve bunlarla mücadele etmek için bir mevzuat, cinsiyet kalıp yargılarıyla mücadele etmek için bir kampanya, iş ve özel yaşam dengesiyle ilgili tedbirlerin uygulanmasını ve eşit ücret tedbirleri, karar verme süreçlerinde ve politikada cinsiyet eşitliğine ulaşmanın ısrarla talep edilmesi yer almaktadır (Avrupa Komisyonu Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Stratejisi, 2020-2025). Günümüzde AB'yi etkileyen temel zorluklar arasında iklim, dijital dönüşüm ve toplumsal cinsiyet eşitsizliği gibi konular yer almaktadır. Dolayısıyla Komisyon, tüm AB politika alanlarında bir eşitlik sağlanması gerektiğinin altını çizmektedir. Ayrıca üçüncü ülkelerde cinsiyet eşitliği teşviki de dış eylem planları içerisinde yerini almaktadır.

Her ne kadar AB cinsiyet eşitliği konusunda küresel bir lider konumunda bulunsa da hiçbir Üye Devlet tam cinsiyet eşitliğine ulaşamamış ve bu konudaki ilerlemeleri oldukça yavaş olmuştur. AB Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Endeksi 2005 yılı verilerine göre 100 üzerinden 62,0 puan alan üye devletler, 2019 yılında bu puanı sadece 5,4 artırarak 67,4'e yükseltmişlerdir (Gender Index, 2019).

Strateji’de belirlenen hedefler; şiddet ve kalıp yargılardan uzak olmak, toplumsal cinsiyet eşitliğine sahip bir ekonomide büyüme, toplum genelinde eşit liderlik, kadınların dünya genelinde güçlendirilmesi, AB politikalarında toplumsal cinsiyet eşitliğinde ilerleme kaydetmek adına yapılan fonlama eylemleri ve genel olarak toplumsal cinsiyet eşitliği konusunu ele almaktır. Hedef, Avrupa Birliği’nin İşleyişine Dair Antlaşma’nın 8. Maddesi’nde de belirtildiği gibi Birlik’in tüm faaliyetlerinde eşitsizlikleri ortadan kaldırıp erkekler ve kadınlar arasında eşitliği teşvik etmektir. Belirlenen hedefler çerçevesinde cinsiyete dayalı şiddete son verilmesi, iş yerinde şiddet ve tacizle mücadele edilmesi, erken yaşta şiddet konusunda eğitimler verilmesi, insan ticaretinin ortadan kaldırılması, çocukların cinsel istismarıyla mücadele edilmesi, görsel- işitsel sektörde toplumsal cinsiyet eşitliği sağlanması, zorlu cinsiyet kalıplarının ortadan kaldırılması, kalıp yargılarla mücadelede AB iletişim kanallarının kullanılması, işgücü piyasasında cinsiyet farklarının kapatılması, toplumsal cinsiyet temelli ücret ve emeklilik farkının ele alınması, toplumsal cinsiyete dayalı bakım farkının kapatılması, karar alma mekanizmalarında ve siyasette toplumsal cinsiyet dengesinin sağlanması ve cam tavanın kırılması yer almaktadır. Strateji toplumsal cinsiyet eşitsizliğini küresel bir sorun olarak ele aldığından toplumsal cinsiyet eşitliği ve kadınların güçlendirilmesi AB dış eylem temel hedefleri arasında da bulunmaktadır. AB bu alanda iç ve dış eylem alanlarının tutarlı olarak ilerlemesini ve birlikte güçlenmesini hedeflemektedir (Avrupa Komisyonu Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Stratejisi, 2020-2025)

Toplumsal cinsiyet eşitliği olan bir Avrupa tüm üye devletlerin ortak sorumluluğudur. Sadece devletlerin değil; sivil toplum kuruluşlarının, kadın derneklerinin, sosyal ortakların, özel sektörün ve tüm AB kurumlarının katılımı gerekmektedir. 2020-2025 yıllarını kapsayan bu Strateji’deki temel eylemler belirli aralıklarla güncellenip desteklenecektir. Yapılan çalışmalar izlenecek ve yıllık ilerleme

raporları hazırlanacaktır. Strateji'nin son kısmında ifade edildiği gibi “Birlikte çalışarak, 2025 yılına kadar kadınların ve erkeklerin, kız çocuklarının ve erkek çocuklarının tüm çeşitliliklerinde eşit olduğu – hayatta seçtikleri yolu takip etme ve tam potansiyellerine ulaşma özgürlüğüne sahip oldukları, gelişmek için eşit fırsatlara sahip oldukları ve Avrupa toplumuna eşit katılım ve liderlik edebilecekleri bir Avrupa'ya ulaşmak üzere gerçek bir ilerleme kaydedebiliriz” (Avrupa Komisyonu Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Stratejisi, 2020-2025).

Bu Strateji Komisyon'un ilk kadın başkanı tarafından oluşturulmuştur. 2020 yılına gelindiğinde yayınlanan ve toplumsal cinsiyet eşitliğinden bahseden bir belgenin Komisyon'un ilk kadın başkanı tarafından yayınlanıyor olması oldukça ikilik yaratan bir gelişmedir. Zira bu zamana kadar toplumsal cinsiyet eşitliği sağlanması konusunda yayınlanan birçok belge ile istenilen eşitliğin Birlik içerisinde bile sağlanamadığı gerçeği ortaya çıkmaktadır. Verilen bu tavsiyeler AB kurumları için de geçerlidir. Kendi kurumları içerisinde bile toplumsal cinsiyet eşitliği sağlayamamış bir Birlik'in yayınladığı belgeler diğer Üye Devletler tarafından pek de ciddiye alınacak değerde değildir. Dahası Komisyon, Birlik'in kurumlarından sadece bir tanesidir. Diğer kurumlar içerisinde kadın bir temsilci görmek hala imkânsızdır. 2000'li yılların başından 2020 yılına kadar kat edilen yol, yürümeyi öğrenmeye çalışan bir bebeğin attığı adımlar kadardır. 2020 yılına kadar hiçbir Üye Devlet tam eşitliğe ulaşamamıştır. Kaydedilen ilerleme oldukça yavaştır. Dahası Avrupa Birliği bütün bu gerçeklerin farkındadır. Bana göre bu Strateji belgesi Avrupa Birliği'nin hayallerini yazdığı bir defterdir. Defterdeki başlık ise “Geleceğin Avrupası”dır. Bu belgede yine sorunlara yer verilen, başarısızlıkları gözler önüne seren, olması gerekeni söyleyen ama olması için hiçbir tedbir alamayan bir Avrupa Birliği ile karşılaşmaktayız.

İlk bölümde şiddet ve kalıp yargılardan uzak olmak ele alınmıştır. Bu bölümde oldukça güzel tespitler yapılmış, belirli hedefler konulmuş ve bu hedeflere ulaşılamazsa Komisyon'un yeni önerilerde bulunacağı belirtilmiştir. Avrupa Birliği artık öneri vermekten bir adım ilerisine gitmelidir. Önleyici hiçbir tedbir almadan “önleyici tedbir alınmalı” demek sözde kalan bir eylem teşkil etmektedir. İkinci bölümde toplumsal cinsiyet eşitliğine sahip bir ekonomiden söz edilmektedir. Hala eşit ücret, eşit iş, eşit fırsat konuları gündemi oluşturmaktadır. Kadınların eşit fırsat elde etmesine en büyük engel olan bakım sorumlulukları sorununu ifade eden ilgili cümlede sadece “Kadınlar ve erkekler bakım ve mali sorumlulukları eşit olarak paylaşmalıdır” ifadesi geçmektedir. Evet, bu bir sorun teşkil etmekte ama bu sorun nasıl çözülmelidir sorusu yine cevapsız kalmaktadır. “Aile bakımı söz konusu olduğunda her iki ebeveynin de sorumlu ve haklı hissetmesi gerekir” yine Strateji’de geçen bir başka cümledir. Geleneksel kalıp yargılarla büyümüş erkek ebeveyn böyle hissetmemekte ve bu sorumluluğu sadece kadına yüklemektedir. Bu noktada Komisyon’un sağladığı çözüm nedir? İlgili ebeveyne gidip “Hayır öyle olmaz, sorumlu hissetmen gerekmede” demek mi? Bakım sorunu toplumsallaştırılmalıdır. Ev ve bakım yükü kadınların omuzlarından alınmadıkça iş hayatında başarılı olmaları oldukça zordur. Bakım hizmetlerine yatırım yapmak, bu sorunu toplumsallaştırmak devletlerin ve AB’nin sorumluluğudur. Strateji’nin sonlarında yine iç hedefler tam anlamıyla gerçekleştirilemeden dış hedeflerden bahsedilmektedir. Bana göre bu belgenin son kısmı adete bir motivasyon mektubu niteliğindedir. Komisyon birlikte çalışmanın, inanmanın, ortak sorumluluk bilincinin vurgusunu yaparken; geleceğin eşitlikçi Avrupası’nı kurmanın hayalini kurmaktadır. İnanç ve motivasyon bir şeyi başarmakta her ne kadar önemli unsurlardan olsalar da sadece tavsiyelerle bir şeyler başarmak ne yazık ki bu zamana kadar mümkün olmamıştır.

2.9. İstanbul Sözleşmesi'nin İncelenmesi

Bu sözleşme İnsan Hakları ve Temel Özgürlüklerin Korunmasına İlişkin Sözleşme (ETS No. 5, 1950) ve ek Protokolleri, Avrupa Sosyal Şartı (ETS No. 35, 1961, 1996'da gözden geçirildi, ETS No. 163), İnsan Ticaretine Karşı Avrupa Konseyi Sözleşmesi (CETS No. 197, 2005) ve Çocukların Cinsel Suistimale ve Cinsel İstismara Karşı Korunmasına İlişkin Avrupa Konseyi Sözleşmesi'ni (CETS No. 201, 2007) hatırd tutarak; Medeni ve Siyasi Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme (1966), Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme (1966), Kadına Karşı Her Türlü Şiddetin Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Birleşmiş Milletler Sözleşmesi ("CEDAW", 1979) ve İhtiyari Protokolü'nün yanı sıra CEDAW Komitesinin kadınlara karşı şiddete ilişkin 19 No.lu Genel Tavsiye Kararı, Çocuk Haklarına İlişkin Birleşmiş Milletler Sözleşmesi (1989) ve İhtiyari Protokolleri (2000) ve Engellilerin Haklarına İlişkin Birleşmiş Milletler Sözleşmesi'ni (2006), özellikle Uluslararası Ceza Mahkemesi Roma Anlaşması'nı (2002) göz önüne alarak ve kadına karşı şiddetin yapısal özelliğinin toplumsal cinsiyete dayandığı, kadına karşı şiddetin kadınların erkeklere nazaran daha ast bir konuma zorlandıkları en önemli sosyal mekanizmalardan biri olduğunun bilincinde olunarak kadına karşı şiddet ve aile içi şiddetten arınmış bir Avrupa yaratma hedefiyle imzalanmıştır.

11 Mayıs 2011'de İstanbul'da Avrupa Konseyi Bakanlar Komitesi tarafından imzaya açılan "Kadına Yönelik Şiddetin ve Aile İçi Şiddetin Önlenmesi ve Bunlarla Mücadeleye Dair Sözleşme" kısa adıyla "İstanbul Sözleşmesi" olarak bilinmektedir. İstanbul Sözleşmesi, uluslararası hukukta kadına karşı şiddet ve aile içi şiddet konusunda yaptırım gücü ve bağlayıcılığı olan ilk sözleşme niteliğini taşımaktadır.

İmzaya açıldığında on üç ülke tarafından imzalanan Sözleşme'ye imza koyup onaylayan ilk ülke ise Türkiye'dir (Resmi Gazete, 2011).

Haziran 2021 tarihi itibarıyla Sözleşme tüm AB Üye Devletleri tarafından imzalanmış ve yirmi bir Üye devlet tarafından onaylanmıştır. Bu ülkeler Avusturya, Belçika, Hırvatistan, Kıbrıs, Danimarka, Estonya, Finlandiya, Fransa, Almanya, Yunanistan, İrlanda, İtalya, Lüksemburg, Malta, Hollanda, Polonya, Portekiz, Romanya, Slovenya, İspanya ve İsveç'tir. Her ne kadar tüm üyeler tarafından imzalsan ve çoğunluk tarafından yürürlüğe girse de Temmuz 2020'de Polonya hükümeti Sözleşme'den çekilme niyetini açıklamıştır. Avrupa Konseyi Parlamenterler Meclisi tarafından 23 Haziran 2021'de Sözleşme'nin onuncu yıldönümü münasebetiyle düzenlenen bir etkinlikte, aday ülke Türkiye'nin 1 Temmuz 2021'de resmi olarak çekileceği de doğrulanmış ve belirlenen tarihte Türkiye Sözleşme'den çekilmiştir (Avrupa Parlamentosu, 2021).

İstanbul Sözleşmesi'nin maddeleri incelendiğinde Sözleşme'nin şiddeti sadece fiziksel şiddet ile sınırlamadığı görülmektedir. Kadına karşı şiddet uygulanması demek, kadının insan haklarının ihlali demektir. Bu sözleşme yıllardır “kınanan” kadına yönelik şiddetin artık “cezasız” kalmaması üzerine atılmış en önemli adımdır. Devletler şiddeti önlemek, olan şiddeti sorgulamak ve cezalandırmak zorundadır. Mağduru korumak ve faili cezalandırmak devletlerin görevidir. Ceza ya da yaptırım her ne kadar gerekli olsa da şiddetin kökünde yatan sebeplerin araştırılması da son derece büyük önem arz etmektedir. Dolayısıyla sadece ceza yetersiz kalmakta, her bir olay en derin şekilde incelenmelidir. Bu alanda mücadele veren sivil toplum kuruluşlarını desteklemek, onları

takdir ve teşvik etmek ve diğer devletler ile işbirliği içerisinde olmak da yine bu görevler arasında yer almaktadır. Bu sözleşme kadına yönelik şiddeti sadece kadının meselesi olarak değil toplumsal bir sorun olarak ele almaktadır. Olan şiddet vakalarını cezalarla kapatmak tek başına caydırıcı nitelik taşımamakla beraber öğretici bir nitelikte de değildir. Bu sebeple sözleşmenin temelinde eğitim anlayışı yatmaktadır. Zira her şey eğitimle başlar. Küçük yaşlarda şiddetin içerisinde büyümüş; sevgi, saygı, eşitlik gibi kavramlardan uzakta kalmış her birey ileride bu kavramları anlamakta oldukça zorlanacaktır. Yetişkin bir birey olana kadar şiddet kullanarak bir şeyleri çözmüş birisine belirli bir yaştan sonra şiddetin bir çözüm olmadığını anlatmak da oldukça zor olacaktır. Bu sebeple şiddet bilinci ve toplumsal cinsiyet eşitliği konularında küçük yaşlardan itibaren eğitim verilmesi gerekmekte ve bu sorumluluk devlet tekelinde olmalıdır. Bu sayede hem günümüz şiddet vakaları çözülürken hem de gelecekte meydana gelebilecek şiddet girişimleri önlenbilmiş olacaktır. Toplumda algı yaratımında şüphesiz ki en önemli görev medyaya düşmektedir. Bu noktada özel sektör ve medyanın da katılımının gerektiği Sözleşme’de vurgulanmaktadır.

Dördüncü Bölüm On Sekizinci Madde’de Sözleşme’nin genel yükümlülüklerinden bahsedilmektedir. “Koruma” hususunda devletten beklenen bireyi şiddete karşı koruyucu yasal ve gerekli diğer tedbirleri almasıdır. 7/24 ulaşılabilir destek hatları kurulmalıdır. Mağdurlara, korkan, ölüm tehditleri alan bireylere kalacakları güvenli yerler sağlanmalıdır. Ölüm tehdidi aldığını söyleyerek güvenlik birimlerine başvuruda bulunan bir kadının ifadesi alındıktan sonra yine eşinin yanına ya da eşinin ulaşabileceği bir yere gönderilmesi son derece tehlikelidir. Bu sebeple devlet, mağdurlar için güvenli barınaklar oluşturmak zorundadır. “Destek” konusunda devletten beklenen ise mağdurların güçlendirilmesi ve ekonomik bağımsızlığını elde etmesini sağlamasıdır.

Günümüzde ekonomik bağımsızlığı olmayan pek çok kadın eşine, sevgilisine, partnerine kısaca başka bir erkeğe bağımlı bir konumdadır ve bu sebeple de erkek şiddetine boyun eğmektedir. Mağdur taraf ve şiddetin uygulayıcısı taraf arasındaki beraberlik sonlandırıldığında kadının finansal olarak desteklenmesi ve iş bulmasının kolaylaştırılması devlet sorumluluğunda olmalıdır. Bu destek sağlanmazsa kadın beraberliği sonlandırmamak adına şiddete katlanmak zorunda kalmakta ya da beraberlik sonlandırıldığında farklı mağduriyetler yaşamak zorunda kalmaktadır. Şiddet, bireye sadece fiziksel zarar veren bir eylem değildir. Dolayısıyla fail ceza alınca mağdurun sadece bedenindeki yaralar kapanmaktadır. Mağdura gerekli uzman desteği vermek, psikososyal danışmanlık sağlamak da devletin sorumlulukları arasındadır. Örneğin Sözleşme’ye göre cinsel şiddete uğramış bir kadın için tıbbi ve adli muayene yapmak, travma desteği ve danışmanlık hizmetlerinin sağlanması gerekmektedir. Sözleşme’ye göre ilgili soruşturma ile alakalı olmadıkça hiç kimse bir kadının cinsel geçmişi ile ilgili kanıt isteyememekte, kanıtlar yalnızca davayla ilgili ve gerekliyse kullanılmaktadır. Şiddetin verdiği psikolojik hasar sadece şiddet uygulanan tarafla da sınırlı kalmamaktadır. Şiddete tanık olanlar, özellikle çocuklar, da uzman desteği almalıdır. Şiddetin affı ya da özrü olmaz. Söz konusu şiddet olunca arabuluculuk ve uzlaştırma gibi çözüm yolları aranmamalıdır. “Aile içinde olur” ya da “eşler arasına girilmez” gibi ifadeler kullanmak devlet görevlilerinin işi değildir. Aksine, devlet zorunlu anlaşmazlık giderme alternatif süreçlerini yasaklamak üzere gereken yasal ve diğer tedbirleri almakla yükümlüdür. Arabuluculuk değil; mağduru korumak kolluk kuvvetlerinin görevi olmalıdır. Ceza alan failin ise cezadan sonra mutlaka izlenmesi gerekmektedir. Hüküm giyen şahısların kontrol altında tutulmaları zaruridir. Ceza alan fail; tanıdıkları vasıtasıyla mağduru sindirmeye, misillemeye ve tekrar mağdur bırakmaya çalışabilir. Fail cezaevinde olsa da kaçsa da her türlü koşulda mağdur devlet gözetiminde olmalıdır. Ne yazık ki bazı durumlarda kadın her ne kadar şikâyetçi olsa da ilgili makamlara

başvursa da kanıtlar sunsa da zaman içerisinde şikâyetinden zorla ya da kendi rızasıyla vazgeçmektedir. Ortada işlenen bir suç olması durumunda mağdurun şikâyetinden vazgeçmesi bu suçu ortadan kaldırmamaktadır. Dahası mağdurun şikâyetini kendi rızası ile geri çekip çekmediği hiçbir zaman kesin olarak bilinemeyebilir. Sözleşme’ye göre bu suçlarla ilgili soruşturma ve kovuşturmalar böylesi durumlarda da devam edecektir.

İstanbul Sözleşmesi’ne göre yaşanacak her türlü cinsel ilişkide ilk koşul kişinin rızasıdır. Birisi ile aynı evde yaşamak, evli olmak ya da kişinin seks işçisi olması yaşanacak cinsel ilişki için rıza yerine geçmemektedir. Tecavüze uğramış bir bireyin çığlık atmaması ya da karşı koyamaması da cinsel ilişkide rızası olduğunu göstermemektedir. “Namus” kavramı kişinin dışında başka bir aile ferdine ya da topluma atfedilemez. Herkes kendi namusundan mesuldür. Dahası hiç kimsenin töresi, geleneği, örfü, âdeti, dini ya da “namus” kavramı ile ilişkilendirdiği her türlü inancı o kişiye suç işleme hakkını vermemektedir. Şiddetin ya da cinayetin açıklaması bu inanışlar olamaz. Kimsenin dini, örfü, geleneği ya da töresi şiddet uygulama hakkını kimseye veremez (İstanbul Sözleşmesi, 2011).

Bir toplumun yapısını oluşturan pek çok kurum bulunsun da bunlardan en önemlisi şüphesiz ki ailedir. Aile içerisinde cinsel ilişkiler düzenlenmekte, kültürel miras nesilden nesle aktarılmakta ve yeni bireyler yetişmektedir. Her toplumda “din, devlet, eğitim, ekonomi” gibi diğer sosyal kurumlar öncelikle aile sistemleri içerisinde şekillenip gelişmektedir (Merter, 1990). Aile ortamı kişinin psikolojisi ve geleceğini oldukça etkilemektedir. Sağlıklı bir ortamda büyümeyen çocuklardan ileride sağlıklı bireyler olarak örnek bir aile kurması beklenmemektedir. Aile; anne, baba ve

çocuk/çocuklardan oluşabileceği gibi sadece karı ve kocadan da oluşabilmektedir. Eğer “aile” kurumundaki bireyler mutsuz, aşağılanmış, değersiz hissettirilmiş ve şiddete maruz bırakılmış bireylerse bu aileyi “kutsal” görmek maalesef pek de mümkün olmayacaktır. Her evlilikte sorun yaşanabilir, herkes her zaman her konuda aynı düşünmeyebilir ve insanlar birbirlerine öfkelenebilir. Bunlar konuşulup çözülebilecek sorunlardır. Ancak şiddet bir “sorun” değil bir “suç”tur. Dolayısıyla içerisinde şiddet olan bir evde “aileyi dağıtmama”, “yuvaya geri dönme” gibi öneriler verilmemelidir. Aile sevmektir, nefret etmek değil; aile mutluluktur, mutsuzluk değil; aile huzurdur, güvendir, korku değil (Akadlı, Üner, Abbasoğlu ve Gökçen, 2009).

Aile içi şiddet, ne yazık ki tekrarlama olasılığı oldukça yüksek olan ve yine ne yazık ki artarak devam eden bir sorundur. Sözleşme’ye adını veren şehrin sahibi Türkiye’de de bunun pek çok örneğine rastlamak mümkündür. Defalarca şiddete maruz kalan kadınlar, defalarca alınan ifadeler, serbest bırakılmalar; sonrasında kesici-delici aletlerle yaralamalar ve en sonunda her gün bir yenisini okuduğumuz kadın cinayeti haberleri. İstanbul Sözleşmesi, şiddeti “ağır” ya da “hafif” olarak ayırmadan direkt şiddet mağdurunu korumaya yönelik yapılmış bir sözleşmedir. İstanbul Sözleşmesi, “Bir tokattan bir şey olmaz” diye aile yapısını bozmak istemeyen ve şiddeti meşrulaştıran zihniyet yüzünden ölen binlerce kadını ölmeden korumak isteyen bir sözleşmedir. Dolayısıyla daha ilk şiddet vakasından kadını koruyan bu Sözleşme karşıt kesimlerce ailenin dağılmasını kolaylaştırıcı bir unsur olarak yorumlanmaktadır. Ancak buradaki esas amaç “aileyi yıkmak” değil, kadının temel insan hakkı olan “yaşam hakkını” korumaktır (Öztürk, 2017). Bence yapılmak istenen şey sorunlu bir evliliğin devamı, her koşulda boşanılmaması, içeriden zaten paramparça olan bir ailenin dışarıdan parçalanmaması değil; kadına yönelik şiddeti önlemek olmalıdır. Aileler

elbette olmalıdır ve yeni aileler kurulmalıdır. Ancak bu ailelerin içerisinde şiddete yer olmamalıdır. Şiddetsiz aileler, şiddetsiz toplumları oluşturmalarıdır.

Yine karşıt kesimlerce İstanbul Sözleşmesi toplumu cinsiyetsizleştirmek ile suçlanmaktadır. İstanbul Sözleşmesi Madde 3- Tanımlar başlığının C bendinde toplumsal cinsiyet kavramının tanımına yer verilmiştir. Yapılan tanıma göre toplumsal cinsiyet “herhangi bir toplumun, kadınlar ve erkekler için uygun olduğunu düşündüğü sosyal anlamda oluşturulmuş roller, davranışlar, faaliyetler ve özellikler olarak anlaşılabacaktır.” Yani cinsiyet bizlere doğuştan verilen biyolojik “kadın” ve “erkek” olma haliyken; toplumsal cinsiyet ise toplum tarafından cinsiyete biçilmiş kalıpları ifade etmektedir. Bu kalıplar toplumdan topluma değişebilmektedir. Sözleşme’nin 6. Maddesi’nde ise toplumsal cinsiyet konusunda hassasiyet gerektiren politikalardan bahsedilmektedir. Altıncı Madde’ye göre “Taraflar bu sözleşmenin uygulanmasına ve sözleşme hükümlerinin etkilerinin değerlendirilmesine bir toplumsal cinsiyet bakış açısı katacak ve kadınlarla erkekler arasında eşitliğe ve kadınların güçlendirilmesine ilişkin politikalarını yaygınlaştıracak ve etkili biçimde uygulayacaklardır.” Yani Sözleşme’nin amacı kadınların ve erkeklerin cinsiyetlerini kaybetmeleri değil, kadın ya da erkeğin cinsiyete dayalı herhangi bir ayrımcılığa uğramamalarıdır. Bu açıklama sonrasında Sözleşme’yi hala cinsiyetsizleştiren bir araç olarak görmeye devam edenler ise geleneksel cinsiyet rollerini benimsemiş kadınların ve erkeklerin belli davranış kalıplarından çıkmaması gerektiğini düşünen bir zihniyettir. Yani bu zihniyete göre; kadın “elinin hamuruyla” bazı işlere karışmayacak, “erkek adam dediğin” o renk kıyafet giymeyecek, ev işlerine “kadın kısmı dururken” erkek karışmayacaktır (Dökmen, 2004).

Özetle, uluslararası arenada kadına yönelik şiddetin önlenmesi ve toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasına yönelik bağlayıcılığı bulunan ilk ve tek belge İstanbul Sözleşmesi'dir. Sözleşme her ne kadar AB tarafından imzalsansa da her Üye Devlet'te tam anlamıyla uygulanmamaktadır. Dahası bazı Üye Devletler, Sözleşme'yi kendi kültürlerine aykırı bulmakta ve çekilmeyi düşünmektedir. Türkiye, Avrupa Konseyi tarihinde hazırlanan bir uluslararası insan hakları sözleşmesinden çekilen ilk ülkedir. Türkiye'nin bu kararını "utanç verici" olarak niteleyen dış basına göre geri çekilme sonrasında Türkiye'de milyonlarca kadın ve kız çocuğu büyük bir risk ile karşı karşıya bırakılmıştır (Amnesty, 2021).

Sonuç olarak, temel çerçeve belgelerin incelendiği bu bölümde ilk olarak belgelerde yer alan maddelere ve açıklamalarına yer verilmiş, sonrasında ise ilgili maddeler ve belgeler üzerine değerlendirmeler yapılmıştır. İncelemelerden anlaşıldığı üzere Avrupa Birliği'nin belgelerde vurdukları ve yaptıkları arasında bariz bir uçurum olduğu ve toplumsal cinsiyet eşitliği hedeflerine ulaşmada oldukça geri kaldığı gözler önüne serilmiştir. Bir sonraki bölümde ise Avrupa Birliği'nin toplumsal cinsiyet eşitliği konusundaki mevcut durumu ile ilgili bilgi ve verilere yer verilecek olup mevcut durum üzerine değerlendirmeler yapılacaktır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM: AVRUPA BİRLİĞİ'NİN TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ KONUSUNDA MEVCUT DURUMU

Avrupa Komisyonu'nun ilk kadın başkanı olan Ursula von der Leyen'in 2020-2025 Hedefleri'nde söylediği gibi toplumsal cinsiyet eşitliği Avrupa Birliği'nin temel bir ilkesi olsa da henüz AB için bir gerçeklik değildir. Leyen'e göre nüfusun sadece yarısını, fikirlerin yarısını veya enerjinin yarısını kullanmak yeterince iyi bir gelişme olarak değerlendirilmemektedir. Bu sebeple AB, Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Stratejisi ile kadın-erkek eşitliğini teşvik etme konusunda daha fazla ve daha hızlı ilerleme kaydetmek için mücadele etmektedir. Komisyon tarafından yayınlanan Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Stratejisi 2020-2025'in amacı kadınların ve erkeklerin, kız ve erkek çocuklarının tüm farklılıklarıyla şiddet ve klişelerden uzak olduğu, gelişme ve liderlik etme fırsatına sahip olduğu bir Avrupa yaratmaktır. Bu Strateji ile beş yıllık dönem için kilit eylemler belirlenmiştir. Bu Strateji ile tüm AB politika alanlarının eşitlik perspektifi içermesinin sağlanması taahhüt edilmektedir (Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Stratejisi, 2020-2025).

2020-2025 yıllarını kapsayan toplumsal cinsiyet eşitliği stratejisinin giriş bölümünde Komisyon'un bu zamana kadar yaptıklarından bahsedilmektedir. Buna göre Komisyon, ilk AB mağdur hakları stratejisiyle toplumsal cinsiyete dayalı şiddetle mücadeleyi hızlandırmış ve toplumsal cinsiyete dayalı şiddetle mücadeleye yönelik bir teklif açıklamıştır. Aralık 2020'de kabul edilen Dijital Hizmetler Yasası önerisi ile platformların sorumluluğu açıklığa kavuşturulmuş, çevrimiçi şiddetin ele alınmasına katkı sağlanmıştır. Komisyon, kadınların işgücü piyasasına katılımını teşvik etmek için bazı çalışmalar yapmıştır. Avrupa Sosyal Haklar Sütunu'nun uygulanmasına yönelik

Eylem Planı, cinsiyet eşitliğini merkezine yerleştirip diğer eylem planlarının aksine kadınların işgücü piyasasına katılımı ve erken çocuk bakımının sağlanması için iddialı hedefler belirlemiştir. 4 Mart 2020'de ise Komisyon tarafından kadın ve erkeklere eşit işe eşit ücret sağlamak için ücret şeffaflığı önlemleri ortaya konmuştur. Dijital Eğitim Eylem Planı ve Güncellenmiş Beceriler Gündemi'nde kız çocukları ve genç kadınların Bilgi ve İletişim Teknolojileri çalışmalarında ve dijital becerilerin geliştirilmesinde eşit olarak yer almalarını sağlayan bir dizi eylemi duyurulmuştur. Bir sonraki AB bütçesine toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifi de dâhil edilmiştir. Komisyon AB'nin Haklar, Eşitlik ve Vatandaşlık programı da dâhil olmak üzere finansman programları aracılığıyla toplumsal cinsiyet klişeleriyle mücadele eden girişimleri desteklemeye hala devam etmektedir. Ayrıca, Komisyon Kasım 2020'de AB'nin dış eyleminde cinsiyet eşitliği ve kadınların güçlendirilmesi için iddialı bir gündem olan 2021-2025 için yeni Toplumsal Cinsiyet Eylem Planını (GAP III) sunarak AB dışında cinsiyet eşitliğini de güçlendirmiştir (Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Stratejisi, 2020-2025)

Bugün, 2020 yılı itibariyle tüm dünyayı etkisi altına alan Covid-19 pandemisinin getirdiği negatif etkiler içerisinde ne yazık ki toplumsal cinsiyet eşitliği de yerini almıştır. Uluslararası Kadınlar Günü öncesinde Komisyon tarafından Covid-19 pandemisinin kadınlar üzerindeki olumsuz etkisini gösteren AB'de cinsiyet eşitliğine ilişkin 2021 raporu yayınlanmıştır. Daha önce incelenen AB temel çerçeve belgeleri ve Komisyon raporları ile karşılaştırıldığında toplumsal cinsiyet eşitliği konusunun AB'nin siyasi gündeminde hiç bu kadar üst sıralarda yer almadığı görülmektedir. Ancak her ne kadar ilk defa gündemde bu kadar yoğun konuşulsa da; pandemi hem Avrupa'da hem de Avrupa'nın ötesinde, yaşamın neredeyse tüm alanlarında kadınlar ve erkekler arasındaki mevcut eşitsizlikleri daha da kötüleştirmiş ve geçmiş yılların zor kazanılan başarılarını da geriye atmıştır. Tüm olumsuzluklara rağmen Komisyon, bir yıl önce kabul edilen

Cinsiyet Eşitliği Stratejisi'ni uygulamak için önemli çabalar sarf etmiştir. Yirmi yedi Üye Devlet'in her birindeki ilerlemeyi daha iyi izlemek ve takip etmek için bir Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Stratejisi İzleme Portalı başlatılmıştır. Değerler ve Şeffaflıktan Sorumlu Başkan Yardımcısı Věra Jourová, kadınların pandemide ön saflarda yer aldığını ve bundan daha fazla etkilendiklerini ifade etmiştir. Komisyon'a göre toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda bir geri kayma AB'nin göze alamayacağı bir gelişmedir. Bu nedenle AB, kadınları pandemi sonrası iyileşmenin merkezine yerleştirmiş, Üye Devletleri Toparlanma ve Dayanıklılık Tesisinden finanse edilen yatırımlara toplumsal cinsiyet eşitliğini dâhil etmeye zorlamıştır. Jourová'nın sözlerine Eşitlikten Sorumlu Komisyon Üyesi Helena Dalli "Covid-19 krizinin kadınların yaşamı üzerindeki orantısız etkisine rağmen, bu durumu bir fırsat olarak kullanmamız gerekiyor. Çabalarımızı güçlendirmeye, ilerlemeye devam etmeye ve elde edilen tüm toplumsal cinsiyet eşitliği kazanımlarının geri tepmesine izin vermemeye kararlıyız" sözlerini eklemiştir (AB'de Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Raporu, 2021).

Covid-19 pandemisinin kadınlar üzerindeki etkilerine bakılacak olursa, günümüz raporu Covid-19 pandemisinin toplumsal cinsiyet eşitliği için nasıl büyük bir zorluk olduğunu kanıtlamaktadır. Rapordaki verilere göre Üye Devletler içerisinde aile içi şiddette artış kaydedilmiştir. Örneğin, Fransa'da aile içi şiddetle ilgili raporların sayısı karantinanın ilk haftasında %32, Litvanya'da ilk üç haftada %20 artmıştır. İrlanda'da aile içi şiddette beş kat artış görülmüştür. Öte yandan kadınlar pandemi ile mücadelede de ön saflarda yer almıştır. Kadınlar sağlık ve sosyal bakım çalışanlarının %76'sını, sağlık hizmetlerindeki kişisel bakım çalışanlarının %86'sını oluşturmaktadır. Pandemi ile birlikte bu sektörlerdeki kadınların iş yükünde, sağlık risklerinde ve iş-yaşam dengesine yönelik zorluklarda daha önce eşi benzeri görülmemiş bir artış görülmüştür. İş gücü piyasasındaki kadınlar pandemiden oldukça fazla etkilenmiştir.

Çünkü kadınlar krizden en kötü etkilenen sektörlerde -perakende, konaklama, bakım ve ev işleri- aşırı temsil edilmekte ve bu işler uzaktan/çevrim içi yapılamamaktadır. Ayrıca kadınlar istihdam oranlarının erkeklerde %1.4, kadınlarda ise yalnızca %0,8 artmasıyla geçen 2020 yazındaki kısmi toparlanma sırasında işgücü piyasasına yeniden girmekte çok daha fazla zorluk yaşamışlardır. Sokağa çıkma yasaklarının da ücretsiz bakım ve iş-yaşam dengesi üzerinde önemli bir etkisi bulunmaktadır. Erkekler haftada ortalama otuz altı saat çocuk bakımı için ayırırken bu süre kadınlarda ortalama olarak haftada altmış iki saat olmuştur. Ev işlerinde ise erkekler haftada ortalama on beş saat harcarken kadınlar ortalama yirmi üç saat harcamıştır (AB’de Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Raporu, 2021).

Sonuç olarak yayınlanan son rapora göre Komisyon, Covid-19 krizinden kaynaklanan zorluklara rağmen geçtiğimiz yıl Cinsiyet Eşitliği Stratejisi’nin uygulanmasında ilerleme sağlamak adına önemli çabalar sarf etmiştir. AB genelinde ilerlemeyi daha etkin bir şekilde izlemek için Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Stratejisi İzleme Portalı’nı başlatmıştır. Komisyon’un Ortak Araştırma Merkezi ve Avrupa Cinsiyet Eşitliği Enstitüsü (EIGE) tarafından geliştirilen ortak bir projesi olan bu portal ile birlikte bireysel olarak AB Üye Devletleri’nin performansının izlenmesi ve yirmi yedi Üye Devlet arasında bu performansın karşılaştırılmasının sağlanması hedeflenmektedir (AB’de Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Raporu, 2021). Avrupa Birliği’nde toplumsal cinsiyet eşitliğinin mevcut durumunun inceleneceği bu bölümde Komisyon tarafından yayınlanan güncel veriler eşliğinde iş gücü piyasalarında kadının durumu, sosyal korumaya erişimde kadının konumu ve politika yapım sürecinde kadının konumu ele alınacaktır.

3.1. İşgücü Piyasalarında Kadınların Konumu

Yaşamın her alanındaki toplumsal cinsiyet kalıp yargıları, insanların yaptıkları iş seçimlerini ve bunu özel hayatla nasıl birleştirebileceklerini büyük ölçüde etkilemektedir. Kadınlar ve erkekler arasındaki mesleki, sektörel, zamansal ve hiyerarşik ayrımın temelinde de bunlar bulunmaktadır. Bakım sorumluluklarının bölünmesiyle ilgili toplumsal cinsiyet kalıp yargıları, genellikle kadınlar ve kariyer planları için zararlı olmaktadır. Bu sebeple kadınların daha sık yarı zamanlı çalışmayı tercih ettiği ve bunun sonucunda emeklilik de dâhil olmak üzere yaşam boyu gelirleri ve kariyer olanakları etkilenmektedir. Aynı şekilde stereotipik erkeklik normları, erkeklerin ebeveynliğe ve bakıma tam olarak katılmalarını engellemektedir. Bu noktada AB'nin amacı kız ve erkek çocukların eğitimlerini ve mesleklerini özgürce seçebilecekleri geleceğin Avrupasını inşa etmektir (AB'de Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Raporu, 2021)

Günümüzde kadınlar hala işgücü piyasasında yeterince temsil edilmemektedir. Kadınların %67'si çalışmakta iken; erkek istihdamı %79'dur. Başka bir deyişle, istihdamda %12'lik bir cinsiyet açığı bulunmaktadır (AB'de Toplumsal Cinsiyet Eşitliği raporu, 2021). Daha fazla kadının işgücü piyasasına katılması durumunda bile bakım sorumluluklarının ve ücretsiz çalışmanın yükü hala büyük ölçüde kadınların sırtında olacaktır. Kadınların çalışma saatlerindeki artış, otomatik olarak ev içi ve bakım işlerinin kadınlar ve erkekler arasında daha dengeli paylaşımına yol açmamaktadır. Genel olarak; ücretsiz emeğe -günlük, bakım dâhil ev içi görevler-, kişisel faaliyetlere ve boş zamanlara ayrılan zamanlar birleştirildiğinde aslında kadınların erkeklere göre daha fazla çalıştıkları ortaya çıkmaktadır. İşgücü piyasasının farklı sektörlerinde kadın ve erkeklerin eşit olmayan yoğunlaşması AB'de kalıcı bir sorundur. Her on kadından

üçü geleneksel olarak düşük ücretli sektörler olan eğitim, sağlık ve sosyal hizmetlerde çalışmaktadır. Bu alanlarda çalışan erkeklerin oranı ise sadece %8'dir. Öte yandan, erkeklerin yaklaşık üçte biri daha yüksek ücretli sektörler olan bilim, teknoloji, mühendislik ve matematikte çalışmaktadır. Bu alanlardaki kadın çalışan oranı ise %7'dir (AB'de Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Raporu, 2021).

İçerisinde farklı Üye Devletleri barındıran AB'de istihdamda cinsiyet farkı da üyelere göre farklılıklar göstermektedir. Örneğin 2019 yılında Eurostat'ın yayınladığı verilere göre istihdamda en düşük cinsiyet farkı %1,6 ile Litvanya'da görülmektedir. Bu oran sırasıyla 2,7 ile Finlandiya, 3,8 ile Letonya, 4,7 ile İsveç tarafından takip edilmektedir. Bu dört Üye Devlet, AB üyeleri içerisinde istihdamda cinsiyet farkı 5'i aşmayan ülkeler olarak karşımıza çıkmaktadır. Diğer yandan bu oranın 15'e yakın olduğu ve hatta 15'i aştığı Üye Devletler de bulunmaktadır. Örneğin Çekya'da istihdamda cinsiyet açığı 15 iken Romanya'da 19, Yunanistan'da 20, Malta'da 20,7'dir. Çünkü bu ülkelerde kadınların iş hayatına katılımı oldukça azdır. Buna ek olarak, AB içerisinde genel olarak kadınların erkeklere oranla gelirleri daha alt seviyelerdedir. Dolayısıyla hem istihdamda hem de gelirlerde cinsiyet açıklığı bulunmaktadır. Her ne kadar gelirdeki istihdam açığı kadın ve erkeğin saatlik kazancı temel alınarak incelense de yıllık gelirler baz alınarak incelendiğinde bu açığın daha da büyüdüğü görülecektir. Zira işsizlik ve yarı-zamanlı işler kadınlar arasında daha yaygındır (Gender Statistics, 2021). Uluslararası Çalışma Örgütü'nden alınan veriler 15 Haziran 2021'e Dünya Bankası tarafından revize edilerek yayınlanmıştır. Bu verilere göre AB içerisinde istihdamda en fazla kadın katılımı olan ülke %50,5 ile Litvanya olmuş ve Letonya %50 ile onu takip etmektedir. Dolayısıyla son verilere göre istihdamda eşitliğe ulaşmayı başaramış sadece iki AB üyesi bulunmaktadır (Dünya Bankası, 2021).

Günümüzde kadınların giderek daha nitelikli hale geldiği yadsınamaz bir gerçektir. Avrupa'daki üniversiteler, erkeklere kıyasla daha fazla kadın mezun vermektedir. Ancak birçok kadın hala iş seçiminde kendilerini özgür hissedememekte veya erkeklerle aynı iş fırsatlarından yararlanamamaktadır. Bunun nedeni ise genellikle kadınların aile bireylerinin bakım sorumluluklarından kaynaklanmaktadır. Aynı nedenle, kadınların yarı zamanlı işlerde çalışma olasılığı erkeklere oranla daha fazladır. 2021 yılında hala kadınlar, erkeklerden daha az ücret kazanmaktadır. AB'de cinsiyetler arası ücret farkı %16'dır ve bu oran son on yılda neredeyse hiç değişmemiştir. Bunun nedenlerine bakıldığında ise temelde kadınların daha sık kariyerlerine ara vermeleri veya bir çocuğa ya da diğer akrabalarına bakmak için çalışma düzenini değiştirmeleri de dahil olmak üzere, kadınların farklı çalışma modellerinde yattığı görülmektedir. Diğer bir neden ise AB genelinde kadınların genellikle düşük ücretli sektörlerde çalışması ve yarı zamanlı istihdam edilmeleri nedeniyle ücretlerinin de düşmesidir. Hatta günümüzde bazı kadınlara yaptıkları aynı iş için erkeklerden daha az ücret ödendiği bile bilinmektedir. Komisyon'a göre kadınları ekonomik olarak güçlendirmenin en iyi yolu çalışmaktır. Bu nedenle kadınların işgücü piyasasına katılımının artırılması gerekmektedir. Hem erkeklerin hem de kadınların işgücü piyasasına eşit şekilde katılması için bakım sorumluluklarının eşit olarak paylaşılması gerekmektedir. Bu, çalışan ebeveynler ve bakıcılar için iş-yaşam dengesine ilişkin AB Direktifinin merkezinde yer almaktadır (AB'de Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Raporu, 2021).

AB'de Toplumsal Cinsiyet Eşitliği 2021 Raporu'nun "Cinsiyet Eşitliğine Dayalı Bir Ekonomide Gelişmek" başlıklı bölümünde cinsiyet farkının ekonomik etkisinden bahsedilmektedir. Rapora göre, istihdamda cinsiyet farkı nedeniyle verilen ekonomik kaybın yılda 370 milyar Euro'yu bulduğu görülmektedir. Bu nedenle AB için bu konuda bir an önce harekete geçmek aslında sadece sosyal değil; aynı zamanda ekonomik de bir

zorunluluktur. Cinsiyet eşitliğinin iyileştirilmesi, 2050 yılına kadar GSYİH'de 3,15 trilyon Euro'ya kadar bir artışa yol açabilecektir. İstatistiklere göre erkeklerin ebeveynlik döneminde daha az saat çalışmayı tercih ettiği görülmektedir. Ancak bu bulgular aynı zamanda bir değişim potansiyeline de işaret etmektedir. Erkeklerin istekleri, ailelere daha iyi ve daha eşit olarak paylaşılan iş-yaşam dengesi düzenlemeleri sunularak karşılanabilmektedir. Bu düzenlemeler, ücretli babalık izni ve babalar için yeterince ödenmiş ebeveynlik izni süreleri (baba ayları) gibi önlemleri içermektedir. Bakım sorumluluğu olan erkekler de çalışma saatlerinin azaltılması, esnek çalışma ve tele çalışma gibi esnek çalışma süresi düzenlemeleri talep etme hakkına sahiptir (AB'de Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Raporu, 2021).

Her ne kadar gittikçe daha fazla kadın istihdam edilse ve kadınların çalışma saatleri artsa da, hala kadınlar ev ve bakım işlerinin büyük kısmını üstlenmektedir. Komisyon'a göre bu noktada çalışma düzenlemelerinin, iş ve özel yaşam arasında daha iyi bir uzlaşmaya izin vermesi gerekmektedir. Ayrıca, kadınların ücretli işlere katılımını kolaylaştırmak için uygun fiyatlı ve yüksek kaliteli bakım altyapısının mevcudiyeti de oldukça büyük önem teşkil etmektedir. Yüksek kaliteli bakım hizmetlerine geniş erişim, kadınların istihdama girmesi veya istihdamda kalması için daha fazla fırsat sağlamalıdır. Ayrıca bu sayede yaşlı kadınlar, çocuklar ve savunmasız gruplar arasında yoksulluk ve sosyal dışlanma riskinde de azalma görülecektir (AB'de Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Raporu, 2021).

Komisyon tarafından yayınlanan güncel Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Raporu'na bakıldığında Covid-19 pandemisinin patlak vermesinden önce AB'de istihdam ve ekonomik büyüme alanındaki gelişmelere rağmen, kadınların erkeklere kıyasla hala

istihdama eşit erişimden ve eşit çalışma koşullarından yoksun olduğu görülmektedir. Eksik bakım imkânları, toplumsal cinsiyet klişeleri ve cinsiyetçilik; kadınların işgücü piyasasına ve girişimciliğe katılımını bariz bir şekilde engellemektedir. Ayrıca bunlar kadınların daha düşük ücret almasına yol açarak yaşam standartlarını, yaşam kalitelerini ve sosyal içermeyi de etkilemektedir. Dahası bu toplumsal cinsiyet kalıp yargıları, işgücü piyasasında kadınların mesleki ve kişisel gelişimini orantısız bir şekilde sınırlayan kalıplar yaratmaktadır. Ayrımcı uygulamalar ve önyargı ile birleşen bu klişenin sistematik doğası; AB'de ve ötesinde işgücü piyasalarının cinsiyete göre yatay ve dikey olarak ayrılmasına, kadınların düşük ücretliler arasında, yarı zamanlı işlerde, sosyal güvencesiz, değişken saatler ve geçici sözleşmeleri içeren çalışma koşullarında aşırı temsil edilmesine neden olmaktadır. Buna ek olarak, kadınların bakım sorumlulukları nedeniyle kariyerlerine ara vermeleri işgücü piyasalarındaki sürekliliklerini engellemektedir. AB'de kadınların yaklaşık %33'ü çocuk bakımı nedeniyle en az altı aylık bir kariyer molası vermişken bu oran erkeklerde %1'den çok az fazladır. Ancak ne yazık ki hala Avrupa vatandaşlarının %44'ü kadınların en önemli rolünün evlerine ve ailelerine bakmak olduğunu düşünmeye devam etmektedir (AB'de Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Raporu, 2021).

Komisyon'un 2021 Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Raporu'nun "Covid-19' un Kadınların İşgücü Piyasasına Katılımına Etkisi" adlı başlığında Covid-19'un ekonomik etkilerine yer verilmektedir. Bu bölümde verilen bilgiler ışığında pandeminin kadınları çeşitli açılardan oldukça sert vurduğu sonucuna varılmaktadır. Kadınların konaklama, perakende veya kişisel hizmetler gibi düşük ücretli sektörlerde ve mesleklerde aşırı temsil edilmesi, onları Covid-19 krizinin vurduğu işgücü piyasalarında özellikle savunmasız hale getirmektedir. İşgücü piyasası eğilimlerine ilişkin ön veriler, pandeminin ilk dalgasının işgücü piyasası üzerindeki etkisinin erkeklere nazaran

kadınlar için daha önemli olduğunu göstermektedir. 2020'nin ikinci çeyreğinde istihdamdaki düşüş kadınlar ve erkekler için aynı olurken, kadınlar 2020 yazındaki kısmi toparlanma sırasında işgücü piyasasına yeniden girmekte daha fazla zorluk çekmiştir. İstihdam oranları 2020'nin ikinci ve üçüncü çeyreği arasında erkekler için yüzde 1.4 artarken kadınlar için yalnızca yüzde 0.8'lik bir artış kaydedilmiştir. Covid-19 pandemisinin kadınlar üzerindeki uzun süreli olumsuz etkilerine bakıldığında ise, pandeminin sürmesi durumunda uzun vadede kadınların daha düşük emekli maaşı alma riskiyle karşı karşıya kalacakları ve on yıllar boyunca cinsiyetler arası emeklilik açığı ve diğer cinsiyet eşitsizliklerinin de artacağı görülmektedir. Buna ek olarak, özellikle düşük ücretli ve düşük vasıflı işlerde çalışan kadınlar yalnızca daha fazla istihdam kaybı riskiyle karşılaşmakla kalmamakta; aynı zamanda bu tür istihdam kaybının etkisini hafifletmek için belirlenen olağanüstü gelir destek programlarından yararlanmanın önünde daha büyük engellerle karşılaşmaktadırlar. Daha önceki mali krizlerin aksine en çok etkilenen sektör; özellikle kadınları istihdam eden hizmet sektörü ve yüz yüze hizmetler olmuştur. Buna karşılık özellikle erkeklerin istihdam edildiği bilgi ve iletişim, finans ve sigorta gibi doğası gereği kesintiye uğramayan sektörlerde ve dijital hizmetlerin istihdam oranlarında artış görülmüştür. Dolayısıyla pandeminin bir sonucu olarak tüm Üye Devletlerde erkeklere kıyasla kadınlar işlerini kaybetme ve işsiz kalma konusunda daha büyük risk altında bulunmaktadır (AB'de Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Raporu, 2021).

Pandeminin patlak vermesinden hemen sonra evden çalışan sayısı eşi görülmemiş bir seviyeye yükselmiştir. Komisyon'un raporunda yer verdiği Eurofound'un Nisan ve Mayıs 2020'de gerçekleştirdiği bir ankete göre, tüm Avrupa çalışanlarının %40'ının kriz nedeniyle uzaktan çalışmaya geçmiştir. Ancak okulların ve çocuk bakım kurumlarının kapatıldığı, ücretsiz iş miktarının büyük oranda arttığı bir

dönemde evden çalışmanın iş-yaşam dengesi üzerinde etkisi oldukça tartışmalıdır. Pandemi sırasında yapılan anketler, küçük çocuklu çalışan kadınların %29'unun, aynı durumdaki çalışan erkeklerin %16'sına kıyasla aile sorumlulukları nedeniyle işlerine konsantre olmakta zorlandıklarını göstermektedir. Dahası, kadınların Covid-19 pandemisi sırasında çocuk bakımını sağlamak için çalışma saatlerini azaltması veya işi tamamen bırakması söz konusu olmuştur. Son Eurostat rakamlarına göre de kadınlar arasındaki işsizliğin oranı Nisan 2020'de %6,9 iken Eylül 2020'de %7,9'a yükselirken; erkekler arasındaki işsizliğin ise aynı dönemde %6,5'ten %7,1'e yükseldiği görülmektedir (AB'de Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Raporu, 2021).

Komisyon'un verilerine göre Covid-19'un istihdam üzerindeki cinsiyete dayalı etkisi birçok katmandan oluşmaktadır. Pandemi kısıtlamaları sırasında “zorunlu” ilan edilen sektörlerin çoğunu kadınların egemen olduğu yakın temaslı işler oluşturmuş ve virüse daha fazla maruz kalma riskini de göze alarak pandemi ile mücadelede kadınlar ön saflarda yer almışlardır. Kadınlar sağlık, bakım ve diğer temel sektörlerde ön saflardaki çalışanların çoğunluğunu oluşturmaktadır. Sağlık ve sosyal bakım çalışanlarının %76'sı, sağlık hizmetlerindeki kişisel bakım çalışanlarının %86'sı kadındır. Covid-19 krizi ile birlikte ön saflarda çalışmanın önemini ve katkısını tanıma, bakım sorumluluklarının eşit paylaşımını teşvik etme, cam tavanı kırma ve düşük değer ve ücretli sektörlerde kadınların becerilerini, çabalarını ve sorumluluklarını daha iyi değerlendirerek ücret farkını ele alma ihtiyacını pekiştirilmiştir. Bu sebeple 10 Kasım 2020'de Avrupa Eşit Ücret günü kutlanırken Komisyon tarafından Covid-19 sonrasında bu boşlukları ele almanın aciliyetinin altı çizilmiştir. Ayrıca, Üye Devletlerin pandeminin kadın istihdamı üzerindeki etkilerini azaltmak için uyguladıkları politika örnekleri ve bakımın eşit paylaşımını desteklemeye yönelik aldıkları önlemleri sunduğu

Covid-19 bağlamında iş ve bakımın cinsiyet eşitliği yönleri hakkında çevrimiçi bir seminer de düzenlenmiştir (AB'de Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Raporu, 2021).

Bilindiği üzere eşit işe eşit ücret hakkı, Roma Antlaşması'nda yer alan AB'nin kurucu ilkelerinden biridir. Avrupa Sosyal Haklar Sütunu, yirmi ilkesi arasında cinsiyet eşitliği ve eşit ücret hakkını içerir. Komisyon Raporu'nun ücret ve emekliliklerde cinsiyet farkını kapatmaya ilişkin başlığında eşit işe veya eşit değerdeki işe eşit ücret hakkının altmış yılı aşkın bir süredir AB Antlaşmalarında yer almasına rağmen, kadınların ortalama olarak hala erkeklerden daha az kazandığı yer almaktadır. Daha da önemlisi kadınlar aynı sektörde ve diğer tüm açılardan aynı özelliklere sahip işlerde çalışsalar bile, ortalama olarak erkeklere göre daha düşük ücretli işlerde bulunma eğilimindedir. Eşit ücret ilkesinin uygulanmasına ilişkin yakın tarihli bir değerlendirme, eşit ücret hakkının uygulanmasında yetersiz bir ilerleme olduğunu ve Komisyon'un ücret şeffaflığına ilişkin 2014 yılında yayınladığı tavsiyesinin sınırlı takip edildiğini göstermektedir. Günümüzde AB genelinde kadınlar bir erkeğin kazandığı her Euro için ortalama 86 Sent kazanmaktadır. Komisyon Başkanı Ursula von der Leyen'in siyasi yönergelerinde bağlayıcı ücret şeffaflığı önlemlerinin getirileceği ve Cinsiyet Eşitliği Stratejisinde onaylanacağını açıklanmasının ardından Komisyon, eşit işe eşit ücret veya kadınlar ve erkekler arasında eşit değerde çalışma ilkesinin uygulanmasını güçlendiren bir Yönerge önerisini hazırlamıştır (AB'de Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Raporu, 2021). Komisyon, cinsiyetler arası ücret farkıyla mücadeleyle ilişkin 2017-2019 eylem planında, eşit ücret ilkesinin uygulanmasını iyileştirmek için daha fazla yasal önlemin gerekliliğini ve ücret şeffaflığını iyileştirme fırsatlarını değerlendirmiş ve Komisyon Başkanı von der Leyen tarafından 2020-2025 Cinsiyet Eşitliği Stratejisi'nde duyurulan Komisyon'un yeni bağlayıcı ücret şeffaflığı önlemleri ile ilgili önerisi 2021 Mart ayında kabul edilmiştir. Kabul edilen 4 Mart 2021 tarihli bu direktifle eşit işe eşit

ücret ilkesinin uygulanmasını güçlendirmek ya da erkeklerle kadınlar arasında eşit değerde iş ödeme şeffaflığı ve yaptırım mekanizmaları geliştirilmesi konusu gündeme gelmiştir (Avrupa Komisyonu, 2021/0050 (COD)).

AB’de kadınların istihdam oranları 2005’ten pandeminin patlak vermesine kadar erkeklere kıyasla sistematik olarak daha alt seviyelerde kalmaktadır. 2019’da erkeklerin %79’u, kadınların yalnızca %67,3’ü istihdam edilebilmiştir. 2005 ve 2019 yılları arasında cinsiyet istihdam açığı 4,6 puan daralırken; bu iyileşmenin hızı 2015’ten bu yana zamanla yavaşlamış, hatta durma noktasına gelmiştir. Kadınlar arasında daha yaygın olan yarı zamanlı çalışma dikkate alındığında, tam zamanlı eşdeğer istihdam için cinsiyet farkı 2019’da yüzde 17,4 olmuştur. Her ne kadar AB ve Üye Devletleri, Avrupa 2020 stratejisi kapsamında kendilerine kadın ve erkekler için %75 istihdam oranı hedefi koymuş olsalar da, Komisyon’a göre Üye Devletler’in kadınların işgücü piyasasındaki durumunu iyileştirmek için kat etmeleri gereken oldukça uzun bir yol bulunmaktadır (AB’de Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Raporu, 2021).

Üye Devletlerin performanslarına ulusal düzlemlerinden bakıldığında, farklılıklar bulunmaktadır. Örneğin, on beş ülke cinsiyet istihdam açığı açısından iyi işgücü piyasası sonuçları gösterirken, diğer ülkeler bu alanda önemli zorluklarla karşı karşıyadır. AB’nin 2021 Ortak Çalışma Raporu’ndaki verilere göre istihdamda toplumsal cinsiyet eşitliğinin en fazla olduğu AB üyesi devletler arasında İsveç, Finlandiya, Litvanya ve Letonya bulunmakta. Rapordaki verilere göre eşitsizliğin en fazla olduğu üye devletler arasında ise İtalya, Malta, Yunanistan ve Romanya bulunmakta (Joint Employment Report, 2021). Ebeveynlik, kadın ve erkek istihdamı için çok önemli bir belirleyici faktör olmaya devam etmektedir. Altı yaşından küçük bir

çocuğun ebeveyni olmak kadınların istihdam oranını 14,3 puan azaltırken; erkeklerin istihdam oranını 9,6 puan artırmaktadır. İşsizlerin payındaki en büyük cinsiyet farkı, kadınların doğurgan dönemi olarak değerlendirilen 30-44 yaş arası kadınlar grubundadır. Kadınların işgücü piyasasındaki durumu homojen olmaktan oldukça uzaktır. Cinsiyet farklılıkları; genç ve yaşlı kadınlar, engelli kadınlar, bağımlı çocukları olan bekar anneler, azınlık bir ırk veya etnik kökene sahip kadınlar ve göçmen topluluklardan veya diğer topluluklardan gelen kadınlar gibi dezavantajlı veya hassas durumdaki kadın grupları arasında ne yazık ki daha da fazladır. Tam zamanlı eşdeğer istihdam oranları, düşük eğitim düzeyine sahip kadınlar veya AB dışında doğan kadınlar için yüzde yirmiye kadar daha düşüktür (AB'de Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Raporu, 2021).

Avrupa Komisyonu yayınladığı son raporda özellikle Covid-19 pandemisinin etkilerini takiben, kadınların işgücü piyasasına katılımını artırma konusundaki kararlılığını sürdürmektedir. 3 Mart 2021'de kabul edilen Avrupa Sosyal Haklar Sütunu'nun uygulanmasına yönelik Eylem Planı'nın bu bağlamda kilit rol oynayacağına inanılmaktadır. Eylem Planı, özellikle tüm çalışma çağındaki nüfus için istihdam hedefine ulaşmada cinsiyet istihdam açığını 2019'a kıyasla yarıya indirmeyi ve kadınların işgücü piyasasına daha güçlü katılımını desteklemek için örgün erken çocukluk eğitimi ve bakımını artırmayı hedeflemektedir. Komisyon ayrıca Üye Devletlerin işgücü piyasası, sosyal ve beceri zorluklarının yıllık Avrupa Sömestir sürecindeki ve Sosyal Skorbord'daki daha geniş izlemesinin bir parçası olarak işgücüyle ilgili toplumsal cinsiyet eşitliği sorunlarını da izlemektedir. Bu bağlamda Komisyon 2020'de birkaç Üye Devlete özel olarak kadınların işgücü piyasasına katılımını artırmanın ve toplumsal cinsiyete dayalı ücret ve emeklilik farklarıyla mücadele etmenin gerekliliğini vurgulayan tavsiyeler yayınlamıştır. Reformların ve yatırımların

uygulanması için mali destek, AB finansman araçları aracılığıyla sağlanmaktadır (AB'de Toplumsal cinsiyet Eşitliği Raporu, 2021). Üye Devletleri birbirinden oldukça farklı olan bir Birlik'in tüm üyeleri için genel belgeler yayınlamaktansa toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda farklı seviyelerde bulunan üyelere özel belgeler yayınlaması oldukça yerinde bir uygulama olacaktır.

Kadınların işgücü piyasasına katılımı; kadın girişimciliği ve yeniliğe katılım yoluyla da artırılabilir. Her ne kadar AB nüfusunun yarısından fazlasını kadınlar oluştursa da, AB'de kendi hesabına çalışanların yalnızca %34,4'ü ve yeni kurulan girişimcilerin sadece %30'u kadındır. Bunu değiştirmek için Komisyon, kadınları iş kurup yönetmeye teşvik etmek ve kadınların yeniliğe katılımını teşvik eden hedefli önlemler geliştirmek için dijital becerilerin geliştirilmesine yatırım yaparak Sanayi ve KOBİ stratejisine toplumsal cinsiyet perspektifini entegre etmiştir. Ayrıca, Avrupa İnovasyon Konseyi 2020'de kadın liderliğindeki yeni kurulan şirketler ile yenilikçi küçük ve orta ölçekli işletmeler hakkında bir pilot program başlatmıştır. Buna ek olarak Komisyon, Üye Devletleri cinsiyete duyarlı önlemler almaya ve eğitim öğretimde cinsiyet klişelerine meydan okumaya teşvik etmiştir. Kasım 2020'de AB Konseyi, geleneksel olarak "erkek" veya "kadın" mesleklerinde cinsiyet dengesini sağlamak için hedeflenen önlemleri tavsiye eden mesleki eğitim ve öğretime ilişkin bir Tavsiye Kararı da kabul etmiştir (AB'de Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Raporu, 2021).

Bir diğer önemli konu olan emeklilik aylıklarındaki cinsiyet farkı son on yılda kademeli olarak daralmış olsa da, bu fark hala büyüklüğünü korumaya devam etmektedir. Yayımlanan son veriler, AB üye devletlerindeki emeklilik açığının 2010'da %33,9'dan yavaş yavaş düşerek 2018 yılında %29,5'e ulaştığını göstermektedir. Emekli

aylıklarının yaşı insanlar için en önemli gelir kaynağı olması nedeniyle, bu fark yaşı kadınlar arasında daha yüksek yoksulluk riskini artırmaktadır. Kadınlar ve erkekler için yeterli erişim ile eşit tasarruf olanaklarının yanı sıra yaşlılıkta asgari bir gelirin sağlanması; yeterli, kapsayıcı ve sürdürülebilir emeklilik sistemlerinin merkezinde yer almalıdır. Komisyon'un Yapısal Reform Destek Programı, ek emeklilik tasarrufları için ulusal sistemleri güçlendirerek Üye Devletlere cinsiyetler arasındaki emeklilik farkını azaltmada yardımcı olmaktadır (AB'de Toplumsal Cinsiyet Eşitliği, 2021).

Cinsiyet eşitliğine dayalı ekonomiyle bağlantılı bir diğer zorluk da ücretsiz bakım ve ev işlerinde daha iyi cinsiyet dengesi ile kadın ve erkeklerin erişebileceği makul bir iş-yaşam dengesi için çalışmaktır. 2019 yılında AB, aile ile ilgili izinlere bireyin yaşamı açısından bakan, aile izni ve esnek çalışma süresi düzenlemelerinin kadınlar ve erkekler arasında paylaşımını teşvik eden İş-Yaşam Dengesi Direktifi'ni kabul ederek bu alanda bir adım daha atmıştır. İlgili direktif bakım sorumluluklarının eşitsiz paylaşımına, geleneksel ve klişeleşmiş toplumsal cinsiyet rollerinin sürdürülmesine ve aile ile ilgili izin politikalarının yetersizliğinden kaynaklanan kazanç ve istihdam beklentilerindeki cinsiyet eşitsizliklerine değinmektedir. Direktifi ulusal mevzuatlarına aktarmayı tamamlamak için Ağustos 2022'ye kadar süreleri bulunan çoğu Üye Devlet çalışmalara başlamıştır (AB'de Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Raporu, 2021).

Aralık 2020'de İstihdam Komitesi ve Sosyal Koruma Komitesi; babalık, ebeveyn ve bakım izni, esnek çalışma düzenlemelerinin alımı ve süresini ölçmek için bir dizi iş-yaşam dengesi göstergesi tavsiye etmiştir. 21 Ocak 2021'de Avrupa Parlamentosu, Bağlantıyı Kesme Hakkına İlişkin bir kararı kabul etmiştir. Karar, özellikle Covid-19 pandemisi bağlamında vurgulanan dijital tabanlı uzaktan çalışmanın,

çoğunluğu kadın olma eğiliminde olan bakım işlevlerini yerine getiren çalışanların iş-yaşam dengesi üzerindeki etkisini dikkate almaktadır. Ocak 2021'de kabul edilen Yaşlanma Üzerine Komisyon'un Yeşil Kitabı, uzun süreli bakım hizmetleri altyapısına yapılan yatırımda bir artış ve sektördeki profesyoneller için çalışma koşullarının önümüzdeki yıllarda hizmet kullanıcılarında beklenen artışı kapsayacak şekilde iyileştirilmesi çağrısında bulunmaktadır (AB'de Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Raporu, 2021).

Son olarak; mevcut pandemi koşulları, iyi işleyen sağlık ve bakım sistemlerine duyulan ihtiyacın artması ve okulların kapanması deneyimi ile AB vatandaşları arasında bu hizmetlerin takdiri artmıştır. AB'nin Haklar, Eşitlik ve Vatandaşlık programı adı altında ulusal makamlara 2019 yılında yayınlanan bir teklif çağrısı yoluyla sekiz ülkeye 2,85 milyon Euro bağışlanmıştır. Çağrının konusu “kadınlar ve erkekler için yaşam döngüsü, iş-yaşam dengesi üzerindeki cinsiyet farklarını kapatmak: daha iyi bir bakım paylaşımı” olmuştur. Bu çağrı ile amaçlanan, iş ve özel yaşamdaki rollere ilişkin toplumsal cinsiyet kalıp yargılarıyla mücadele etmek ve farkındalığı artırmak için tasarlanmış projeleri desteklemektir. Projede erkekler tarafından aile ile ilgili izinlerin alınmasının teşvik edilmesi de dâhil olmak üzere iş ve özel hayatı uzlaştırmaya da özel olarak odaklanılmıştır (Avrupa Birliği'nde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Raporu, 2021).

Avrupa Parlamentosu tarafından Eurostat verileri temel alınarak hazırlanan bilgilendirici metne göre Covid-19 pandemisinin etkisi halk sağlığının çok ötesine geçmiştir. Hem Üye Devletler hem de Avrupa Birliği pandeminin ekonomik, sosyal ve psikolojik sonuçları hakkında oldukça endişe etmektedirler. Cinsiyet eşitliği konusunda ilerleme kaydetmeye başlayan AB için pandemi; istihdam ve çalışma koşullarındaki bu

ilerlemenin tersine çevrilmesi sorununu gündeme getirmiştir. Büyük Buhran ile Covid-19 pandemisinin karşılaştırıldığı çalışmada “Büyük Buhran” sırasında, en büyük iş kayıpları, ekonomik sektörlerde çalışan ve ücret yelpazesinin alt sınırının üzerinde ücret ödeyen erkekler arasında olduğu görülmektedir. Ancak, bu sefer pandemi krizinin neden olduğu iş kayıpları her ne kadar cinsiyet açısından daha dengeli görünse de, düşük ücretli hizmet sektörlerinde çalışan kadınlar, krizin yükünü taşıyan büyük iş kayıplarıyla karşı karşıyadır. Pandemi, çalışma ve ev hayatında da önemli değişiklikler getirmiştir. Karantinalar sırasında profesyonel iş faaliyetleri de dâhil olmak üzere evdeki faaliyetlerin yoğunlaşması, iş ve ev hayatı arasındaki çatışmaları şiddetlendirmiştir. Ayrıca, kadınların çalışmadıkları zaman iş için endişelenmeleri (erkeklerin %25'ine kıyasla %31) ve işten sonra ev işi için çok yorgun olmaları (erkeklerin %25'ine kıyasla %35) daha olasıdır. Bu krizde yapılan anketlere göre ortalama olarak, AB'deki kadınların gelecekleri hakkında iyimser olduklarını beyan etme olasılıkları erkeklere oranla daha düşüktür (erkeklerin %53'üne kıyasla %46). Bunun nedeni bu krizde kadınların maruz kaldıkları yüksek düzeyde baskı, finansal belirsizlik ve mesleki güven eksikliği ile bağlantılı olarak açıklanabilmektedir. Bu noktada iyimserliğin Üye Devletler arasında, Danimarka'da %71'den Yunanistan'da %34'e kadar büyük farklılıklar gösterdiğini belirtmek de faydalı olacaktır (Avrupa Parlamentosu, 2021). Sonuç olarak, pandeminin toplumsal cinsiyet eşitliği üzerindeki etkisi konusunda iyimserlik oldukça azdır. Ipsos tarafından 2021 yılının başlarında Polonya, İspanya ve İtalya'da yapılan ankete katılan her beş yetişkinden biri, pandemi sonrasında toplumsal cinsiyet eşitliğinde bir gerileme beklediğini ifade etmiş ve gelecekte ülkelerinde kadınların erkeklerden daha az eşit olacağına inandıklarını söylemiştir (Piasna, 2021).

Özetle, iş gücü piyasalarında kadınların mevcut konumunun eşitlikten oldukça uzak olduğunu gösteren bu bölümde 2005 ve 2019 yılları arasındaki duruma ve sonrası

için pandemi ve etkilerine yer verilmiştir. Avrupa Komisyonu’nun yaptığı çoğu şey tavsiye vermekten öte değildir. Yeni Komisyon Başkanı von der Leyen önderliğinde sunulan yeni stratejilerde her ne kadar güncel sorunlara yer verilse ve bunlar için bağlayıcı tedbirler alınması gerektiğinden bahsedilse de Covid-19 pandemisi ile bütün dengeler alt üst olmuştur. Komisyon’un kendi raporlarında da bahsettiği üzere AB’de bu zamana kadar toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda elde edilen kazanımlar oldukça az olsa da bu pandemi ile yeni hedeflerin kazanılması bir yana dursun oldukça zor elde edilen kazanımlarda da gerileme yaşanmıştır. Pandemi ile birlikte gündeme gelen uzaktan çalışma ile kadınlar ev ortamında hem ücretsiz iş hem de ücretli işi bir arada yürütmüş ve bunu yaparken omuzlarına bir de uzaktan eğitime geçen çocukların sorumluluğu yüklenmiştir. Pandemi ile birlikte ekonomik sorunlar yaşamaya başlayan işverenler, geleneksel aile modelini temel alarak işten çıkaracakları çalışanı seçerken eve ekmek götüren rolü olan erkekleri çıkarmaktansa ikincil çalışan olarak görülen kadın çalışanları çıkarmayı tercih etmiş ve kadın işsizlik oranında artış gözlenmiştir. Yine geleneksel rollerle belirlenmiş “kadın işi” olarak değerlendirilen sektörlerde işsizlik oranı oldukça fazla olmuştur. Sağlık sektörüne oldukça ihtiyaç duyulan bu dönemde ön saflarda yerini alan kadın sağlık çalışanlarının eşleri, ev işleri ve bakım sorumluluklarına daha fazla zaman harcamak durumunda kalmış ve bunları yaparken aynı zamanda uzaktan çalışmaya devam etmişlerdir. Bu sayede belki de daha önce değersiz gördükleri ev işleri ve bakım konusunun aslında kadına yüklenmiş büyük bir sorumluluk olduğunu ve bu sorumluluğun tek başına halledilmesinin zorluğunu kavramışlardır.

3.2. Sosyal Korumaya Erişimde Kadınların Konumu

Sosyal koruma için uluslararası arenada ortak tek bir tanım bulunmamaktadır. Bu kavram ülkeden ülkeye ya da uluslararası örgütten örgüte farklılıklar göstermektedir. Literatüre bakıldığında sosyal koruma ve sosyal güvenlik kavramlarının çoğunlukla birbirini yerine kullanılan iki kavram olduğu görülmektedir. Ancak son yıllarda yaygınlaşan anlayışa göre artık sosyal güvenlik meselesi sosyal koruma sistemi içerisindeki alt başlıklardan biri olarak görülmektedir. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından uluslararası alanda gelir güvencesinin sağlanmasına yönelik bütün hizmet ve kurumları nitelendiren ortak kavram sosyal korumadır. Sosyal korumaya tarihsel olarak bakıldığında amacını piyasanın kendi kurallarına ve güç ilişkilerine göre işleyişinden ve yıkıcı etkilerinden zarar görenlerin korunması oluşturmaktadır (ILO, 2000).

Bir insan hakkı olan ve içerisinde sosyal güvenlik, sosyal yardımlar ve sosyal hizmetleri de barındıran sosyal koruma: “Bireylerin insan onuruna yaraşır bir yaşam sürdürebilmeleri için, gelir güvencesizliği karşısında yaşam koşullarını geliştirmek ve yaşam düzeyinin gerilemesini önlemek amacıyla, kamusal alanda, bireylerin eşitliği ve sahip oldukları haklar temelinde, gelirin yeniden dağıtımı yoluyla sağlanan gelir ve hizmet desteklerinin tümünü kapsamaktadır.” Önceki yıllarda ILO sınırlı bir bakış açısıyla sosyal koruma kavramını sadece çalışanların belirli kısmını ve bu çalışanların bakmakla yükümlü oldukları kimseleri kapsayacak şekilde ele almıştır. Avrupa Komisyonu tarafından sosyal güvenlikten daha geniş bir alanı kapsadığı için kullanımı tercih edilen sosyal koruma kavramı ise, sosyal riskler karşısında bireyleri koruma gayesiyle tasarlanmış kolektif transfer sistemlerinin tümü olarak tanımlanmaktadır. Sosyal riskler; yaşlılık, hastalık, emeklilik, bakıma ihtiyacı olanlar, hanede gelir elde eden birinin ölmesi, engellilik, doğum ve işsizlik gibi konuları kapsamaktadır. Sosyal koruma, sosyal riskler sonucunda ortaya çıkan gelir eksikliği neticesinde insan

onurunun korunması için temel hizmetlere ulaşamaması ve risklerin yoksullukla sonuçlanmasını engellemektedir (Kapar, 2006: 2). Aslında temel bir insan hakkı olan sosyal koruma politikasının temelinde yoksullukla ve eşitsizlikle mücadele etmek yer almaktadır. Sosyal politikanın konusuna sosyal adalet ve barış, dayanışma ve uyum, sosyal ve ekonomik gelişim, toplum sağlığı ve esenliği girmektedir. İnsan yaşam boyu bir gelire ve sosyal güvenceye ihtiyaç duymaktadır. Kadınların toplumdaki statü, tanınırlık ve kendilerine olan güvenlerini ortaya koymadaki önemli bir araçlardan biri olan çalışmak; sosyal güvence altına alınmak zorundadır (Alper vd. 2015).

Genel olarak sosyal koruma uygulamalarının amaçlarına bakıldığında karşılaşılan bazı temel unsurlar bulunmaktadır. Bu unsurlar; yoksulluğun azaltılması, ekonomik eşitliğin sağlanması, sürekli gelirin ve yaşam standartlarının korunması, sosyal içerme ve sosyal uyum politikalarının uygulanmasıdır (Lindert, 2002). Günümüzde yaygın olarak kullanılan sosyal koruma uygulamaları için ana yöntemler; işgücü piyasasına yönelik müdahaleler, sosyal sigortalar, sosyal yardım ve sosyal refah hizmetleridir. “Dayanışma, sosyal adalet ve insanlık onuruna saygı gibi değerleri temel alan sosyal koruma, gelirin yeniden dağıtımını sağlayan mekanizmalar zinciridir. Sosyal korumanın görevleri, en korunmasız kesimlerin iktisadi kalkınmadan yararlanmalarının sağlanması, etkilediği kişilerin yeteneklerini sınırlandıran olumsuz etmenlerle bağlantılı eşitsizliklerin azaltılması veya yok edilmesi, bireylerin yaşamları boyunca kullanabilecekleri fırsatlarının kapsamının genişletilmesi ve bunu yaparak fırsat eşitliğine olanak sağlanması ile bireysel ve toplu refah ulaşımına katkı yapılmasıdır” (Euzéby, 2004).

İşgücü piyasasında ortaya çıkan cinsiyete dayalı ayrımcı uygulamalar ile sosyal güvenlik faydalarına erişimde de karşılaşılmaktadır. İkincil işgücü piyasasında istihdam edilmeleri halinde kadınlar, sosyal güvenlik faydalarının önemli bir kısmından mahrum bırakılmaktadır. Bu sebeple her ne kadar refah devletinin biçtiği ev kadını rolünden çıkabilmiş ve çalışan olarak nitelendirilebilmiş olsalar da kadınların güvenceli istihdama erişmelerini sağlayacak mekanizmalar geliştirilmediği sürece bunun pek de anlamı kalmamaktadır. Kadını konumlandırırken sosyal güvenlik sistemlerini bir araç olarak kullanan refah devletleri bir yandan işgücü piyasasında dezavantajlı olan kadınları sosyal güvenlik faydalarıyla desteklerken, diğer yandan aşırı koruyucu sosyal güvenlik politikaları ile aslında kadınları işgücü piyasasından uzaklaştırmaktadır. Ancak refah devletlerinin asıl yapması gereken ihtiyacı olan kesimi desteklemek ve istihdam edilebilir durumda olan kadınları ev kadınlığına özendirmemek olmalıdır (Durmaz, 2019).

Avrupa’da sosyal hedefler belirlenmesi ve olası bir Avrupa sosyal politikasının gelişimi AB’nin kuruluşundan bu yana fazlasıyla hassas bir mesele olarak karşımıza çıkmaktadır. Kuruluşundan bu yana Avrupa Birliği’nin sosyal alanda yetki sahibi olup olmaması gerektiği hep bir tartışma konusu yaratmıştır. Topluluk’un kuruluş aşamasında da Antlaşma’ya asgari sosyal standartların dâhil edilip edilmemesi konusu gündeme gelmiş, tartışmalar yaşanmış ve sonucunda da bu standartlar dahil edilmemiştir. Çünkü üretkenlik artıp ortak bir pazar oluştuğunda işçilerin de yaşam standartlarının iyileşeceğine inanılmıştır. Dolayısıyla yüksek sosyal standartlar, etkinliğin ödülü ve işlevsel bir ortak pazarın sonucu olacağı için Avrupa düzeyinde bir sosyal boyuta ihtiyaç duyulmamaktaydı. Bu sebeple başlangıçta sosyal konuların piyasa entegrasyonuna hizmet ettiği düşünülmüş ve sosyal konular ekonomik hedeflerle eşit düzeyde değerlendirilmemiştir. Üye devletler tarafından sosyal politikanın

uyumlaştırılmasına yönelik öneriler de açıkça reddedilmiştir. Üye devletlere göre sosyal politika, bilhassa sosyal güvenlik ve iş hukuku, milli bağımsızlığın temelinde yatmakta ve ancak ortak pazarın hayata geçirilmesinin gereklilikleri neticesinde Avrupa Birliği'nin bu alanda faaliyet göstermesi gerekebilecekti. Sosyal standartların kabul edilmemesinin bir diğer nedeni ise, ücretler konusunda kadın ve erkekler için eşit muamele ilkesi oluşturmaktadır. Çünkü geleneksel olarak erkek çalışanlara kıyasla daha düşük ücret alan kadın çalışanların ücretlerinde görülen farklılıkların üretim maliyetlerinde bozulmalara yol açabileceği düşünülmüştür. Bu gibi sebeplerle Üye Devletler yıllarca Avrupa Birliği'ne kendi sosyal politikasını geliştirme konusunda daha fazla yetki vermemiştir. Ancak günümüzde sosyal politikanın ve istihdam politikasının Avrupa Birliği'nin hedeflerinde, ilkelerinde ve politika alanlarında daha fazla yer aldığı yadsınamaz bir gerçektir. ABİA Madde 9'da belirtildiği üzere: "Politikalarını ve faaliyetlerini tanımlarken ve uygularken Birlik yüksek düzeyde istihdam, yeterli düzeyde sosyal korumanın sağlanması, sosyal dışlanma ile mücadele, yüksek eğitim düzeyi ve insan sağlığının korunmasına ilişkin gereklilikleri de göz önünde bulundurur". Buna ek olarak 10.Madde'de: "Birlik, politikalarını ve faaliyetlerini tanımlarken cinsiyete, ırksal ve etnik kökene, din ve inanca, yaşa veya cinsel eğilime dayalı ayrımcılıkla mücadeleyi amaçlar" ifadesine de yer verilmektedir. Madde 19'a göre Konsey özel yasama prosedürü ile uyum içerisinde Avrupa Parlamentosu'nun izniyle ve oybirliği ile hareket ederek "cinsiyete, ırksal ve etnik kökene, dine ve inanca, bedensel özürlülüğe veya cinsel eğilime dayalı ayrımcılığa karşı uygun önlemleri alabilir" (ABİA Madde 19). Sosyal haklar ve istihdam konularında geniş haklar içeren Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı'nın ortaya çıkması ile birlikte AB'nin yetki alanı daha da genişlemiş ve sosyal hakların uygulanması Avrupa Birliği politikalarının yönünü bu doğrultuda etkilemiştir (Pennings & Vonk, 2015).

Bazı temel ilkeler dışında sosyal güvenlik sistemleri toplumsal ihtiyaçlar doğrultusunda ülkelerin yapıları, geçmişleri ve ekonomik durumlarına göre şekillenmektedirler. Dolayısıyla bünyesinde yirmi yedi üyesi bulunan Avrupa Birliği içerisinde de sosyal güvenlik sistemleri ve uygulamaları ülkeden ülkeye farklılıklar göstermektedir. Bu sebeple AB düzeyinde uygulanan sosyal güvenlik müktesebatının amacı ülkelerin sosyal güvenlik sistemlerini birbirlerine uyumlaştırmaktan ziyade, Ortak Pazar'ın temel prensiplerinden biri olan serbest dolaşım ilkesinin sağlıklı işlemesi için gereken önlemleri almaktır. 1408/71 sayılı Tüzük'e göre uyumlaştırma değil işbirliği öngörülmüş ve

- a) Vatandaşlığa dayalı ayrımcılığın yasaklanması,
- b) Kişinin ekonomik faaliyetini sürdürdüğü üye devletin sosyal güvenlik mevzuatının uygulanması,
- c) Yararlananın ikamet etmediği veya “artık” ikamet etmediği üye devletteki haklarının transferi,
- d) Bu hakların kazanılması için öngörülen sürenin tamamlanmasında zaman kayıplarının önlenmesi amacıyla, farklı üye devletlerde geçen sürelerin birleştirilmesi hedeflenmiştir (SGK, 2019: 3-9)

Kuruluşundan bu yana kadın ve erkek çalışanlar arasında eşit muamele her zaman Avrupa Birliği'nin hedefleri arasında yer almıştır. Sosyal alanda da kadın ve erkek arasında eşit muamele ilkesini düzenleyen bir çok direktifler yayınlanmış ve Avrupa Adalet Divanı'nda bu konuyla ilgili çok fazla dava da görülmüştür (SGK,2019: 39) AB'de istihdamda ve sosyal güvenlik alanında kadın erkek eşitliğine ilişkin Kadın

ve Erkek İşçiler Arasında Eşit Ücret İlkesinin Uygulanmasına Yönelik Üye Devlet Mevzuatının Uyumlaştırılmasına İlişkin 75/117/CEE sayılı Konsey Direktifi; İşe Girişte, Formasyonda, Terfide ve Çalışma Koşullarında Kadın ve Erkeklere Eşit Davranma İlkesine İlişkin 76/207/CEE sayılı Konsey Direktifi, Sosyal Güvenlik Alanında Kadın ve Erkeklere Eşit Davranma İlkesinin Uygulanmasına İlişkin 79/7/CEE sayılı Konsey Direktifi, Mesleki Sosyal Güvenlik Rejimlerinde Kadın ve Erkeklere Eşit Davranma İlkesinin Uygulanmasına İlişkin 86/378/CEE sayılı Konsey Direktifi, Kısmi Zamanlı Çalışmaya İlişkin 97/81/CE sayılı Konsey Direktifi, Cinsiyet Temeline Dayalı Ayrımcılık Hallerinde İspat Yüküne İlişkin 97/80/CE sayılı Konsey Direktifi, Eşit Davranma İlkesinin Irka ve Etnik Kökene Dayalı Ayrım Yapılmaksızın Uygulanmasına İlişkin 2000/43/CE sayılı Direktifi, Eşit Davranma İlkesine Genel Bir Çerçeve Oluşturulmasına İlişkin 2000/78/CE sayılı Konsey Direktifi, İş ve İstihdam Alanında Kadın-Erkek Arasında Fırsat Eşitliği ve Eşit Davranma İlkelerine İlişkin 2006/54/CE sayılı Direktif incelenmiş olup Avrupa Birliği'nin iş ilişkisinde cinsiyet, etnik köken, din, dil, engelli olma gibi sık görülen sebeplere dayalı ayrımcı davranışları direktiflerle düzenlemiş ve Üye Devletlere bu konularda ayrımcılık yasağının etkili bir şekilde uygulamaya geçmeleri için yükümlülük getirmiş; ayrımcılığa uğradığını iddia eden kişilere başta etkili bir yargı yoluna başvurma hakkı olmak üzere elverişli usul kurallarına tabi olarak haklarını arama imkânı sağlamıştır. Ancak buna ek olarak Birlik'in Birlik hukuku çerçevesinde ekonomik sonuçları diğerlerine göre daha ön planda olan yasal sosyal güvenlik rejimleri ve kısmi zamanlı çalışma gibi konularda çekingen davrandığı da görülmektedir. Pozitif normların, ayrımcılık yasağının etkili biçimde uygulamaya geçirilmesinde yetersiz kaldığı durumlarda ATAD bu sorunları içtihatla geliştirdiği kurallar aracılığıyla çözmüştür. Bu kapsamda Birlik hukukunda ayrımcılık yasağı, doğrudan uygulanabilirliği ve üstünlüğü kabul edilen hukukun genel prensiplerinden eşitlik ilkesi ile korunmakta ve bu sebeple pozitif normların

öngörmediği durumlarda ATAD içtihadıyla ile koruma sağlanmaktadır (Aydınöz, 2009).

Avrupa Birliği'nin dayandığı iki ana metinden biri olan Avrupa Birliği'nin İşleyişi Hakkında Anlaşma'nın 9. maddesi'nin Birlik'e atfettiği görevler arasında Birlik politikalarında istihdam düzeyinin desteklenmesi, yeterli oranda sosyal korumanın Birlik tarafından garanti edilmesi, sosyal dışlanma konusuyla mücadele edilmesi, eğitim, mesleki eğitim ve insan sağlığının korunmasını göz önünde bulundurması bulunmaktadır. Anlaşmanın 151. Maddesi'ne göre Birliğin sosyal politika alanındaki amaçları; istihdam teşviki, yaşam ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi, yeterli sosyal koruma, sosyal diyalog, devamlılık gösteren yüksek bir istihdam seviyesine ulaşılması için insan kaynaklarının geliştirilmesi ve dışlanmayla mücadele olarak belirtilmiştir. 153. Madde'nin 1. Bendi'ne göre ise Birlik'in bu amaçları gerçekleştirmek için Üye Devletlerin belirli alanlardaki faaliyetlerini destekleyip tamamlaması gerekmektedir (Avrupa Birliği'nin İşleyişi Hakkında Anlaşma, 2009). Bu alanlar içerisinde çalışma koşulları, işçilerin sosyal güvenlikleri ve korunması, başta işçilerin sağlığı ve güvenliği sağlanmak üzere çalışma ortamlarının iyileştirilmesi, işçilere bilgilendirme yapılması ve danışılması, iş akdinin feshi söz konusu olduğunda işçinin korunması, işçi ve işverenin çıkarlarının temsili ve korunması, Birlik toprakları içerisinde yasaya uygun ikamet etmekte olan üçüncü ülke vatandaşlarının istihdam koşulları, sosyal dışlanma ile mücadele edilmesi, sosyal koruma sistemlerinin modernizasyonu, anlaşmanın 166. maddesine hâle gelmeksizin işgücü piyasasından dışlanmış kişilerin yeniden entegrasyonu ve işgücü piyasasındaki fırsatlar ve işyerindeki muamele bakımından kadın ve erkek arasında eşitlik yer almaktadır (Avrupa Birliği'nin İşleyişi Hakkında Anlaşma, 2009).

İlgili anlaşmanın 160. Maddesi'nde sosyal koruma ile ilgili politikalar konusunda, Üye Devletler arasında ve Avrupa Komisyonu ile işbirliklerini geliştirmek adına nitelikte bir Sosyal Koruma Komitesi kurulması öngörülmektedir. Komite'nin görevlerine de yer verilen 160. Madde'de "Üye devletlerde ve Birlik'te sosyal durumu ve sosyal koruma politikalarının gelişimini izlemek, Üye Devletler arasında ve Komisyon ile bilgi, tecrübe ve iyi uygulamaların paylaşımını desteklemek, 240. Madde'ye hâlel gelmeksizin, Konsey veya Komisyon'un talebi üzerine ya da kendi inisiyatifiyle, yetkisi dâhilindeki alanlarda raporlar hazırlamak, görüşler oluşturmak ve diğer çalışmaları yürütmek" denilmektedir (Zeybek, 2012: 48 vd.).

Avrupa Birliği'nin sosyal korumayla ilgili olan belgeleri arasında 2009 tarihli AB Temel Haklar Şartı da dâhil olmak üzere sosyal güvenlik alanında kadın ve erkeğe eşit muamele yapılmasını öngören direktifler, işverenin iflası halinde çalışanların haklarının korunmasına ilişkin üye devletlerin mevzuatlarının yakınlaştırılmasına yönelik direktif, emeklilik yaşıyla ilgili Birlik'in ilkelerine ilişkin tavsiye kararı, sosyal koruma konusunda belirlenen hedefler ve politikaların bir araya getirilmesine yönelik tavsiye kararı ile sosyal koruma sistemlerinde yeterli kaynaklar ve sosyal yardımları da içeren ortak kriterler belirlenmesine ilişkin tavsiye kararı bulunmaktadır (Zeybek, 2012: 50 vd.).

1978 yılında kabul edilen 79/7 Sayılı Yönerge' nin amacı, 2. Madde'de de ifade edildiği gibi kadınları ve erkekleri hastalık, yaşlılık, malullük, işsizlik, iş kazası ve meslek hastalığı gibi durumlarda sosyal güvenlik ve sosyal koruma sağlamaktır. Bu Madde'ye göre bu kapsama "kendi adına çalışanlar, iş görenler ve çalışmalarına hastalık, iş kazası ya da gayri iradi işsizlik nedenleri ile ara verenler veya iş arayanlar

dâhil ve emekli ya da malul iş görenler ve kendi adına çalışanlar girer.” Yönerge’nin 4/1. Maddesi ise sosyal güvenlik alanında kadın ve erkeğe eşit muamele ilkesinin hangi durumlarda uygulanacağını düzenlemektedir. Madde’ye göre özellikle; “sosyal güvenlik programları ve bu programlara dâhil olmak için öngörülen şartlarda, sosyal güvenlik primlerinin hesaplanması ve ödenmesinde, eşe ve bakmakla yükümlü olunanlar için yapılacak yardımlarda, yardımlara hak kazanmak için öngörülen süre ve hak kazanma koşullarında” olmak üzere, doğrudan ya da dolaylı, medeni durum veya aile durumuna ilişkin cinsiyet temeline dayalı herhangi bir ayrımcılık yapılmayacaktır (Konuk, 2008). 1986 yılında kabul edilen 86/378 Sayılı Yönerge’nin 1. Maddesi’ne göre Yönerge’nin amacının işyeri sosyal güvenlik konularında kadın ve erkeklere eşit muamele prensibinin uygulanması olarak belirlenmiştir. Bu Yönerge, 79/7 Sayılı Yönerge tarafından düzenlenmeyen sosyal güvenlik mesleki planları tamamlamak amacıyla çıkartılmıştır (Kazar, 2016). AB, Avrupa içinde -27 AB üye Devlet ve İzlanda, Norveç, İsviçre, Lihtenştayn- taşınırken Birlik vatandaşının sosyal güvenlik haklarını korumak için ortak kurallar sağlamaktadır. Sosyal güvenlik koordinasyonuna ilişkin kurallar, ulusal sistemleri tek bir Avrupa sistemiyle değiştirmemekte, tüm ülkeler kendi mevzuatlarına göre kimlerin kapsama altına alınacağına, hangi yardımların hangi koşullarda sağlanacağına karar vermekte özgür bırakılmıştır (European Commission, 2021) Sosyal güvenlik sistemlerinin bir parçası olarak değerlendirilen sosyal yardımların istihdama katılımı olumsuz yönde etkileyebileceği yönünde bazı tartışmalar bulunmaktadır. Örneğin, genel olarak Avrupa Birliği Üye Devletlerinde sosyal yardım programlarının özellikle yalnız anneleri yarı zamanlı çalışmayı tercih etmeye teşvik ettiği görülmektedir (Bingley ve Walker, 1997).

Dünya çapında, küresel nüfusun yarısından fazlası herhangi bir sosyal koruma planı kapsamında değildir ve yüzde 30’dan azı kapsamlı sosyal korumadan

yararlanmaktadır (ITUC,2018). Daha düşük kapsama oranları ve önemli ölçüde daha düşük yardım seviyeleri yaşayan kadınlar, sosyal koruma sistemlerinde dezavantajlı konumda bulunmaktadır. Kadınların daha düşük sosyal koruma kapsamına ek olarak, bazı ülkelerde yardım düzeylerinde cinsiyet farklılıkları da son derece yüksektir. Avrupa Birliği içerisinde kadınların emekli maaşları erkek emeklilerinkinden ortalama olarak %40,2 daha düşüktür. Avrupa Birliği'nde altmış beş yaş üstü kadınların %20,6'sı, erkeklerde ise %15,0'ı yoksulluk riski altındadır. Bulgaristan gibi bazı ülkelerde, erkekler ve kadınlar arasındaki yoksulluk riski farkı yüzde 15'in üzerindedir. 2011 yılında Avrupa Adalet Divanı, kadınlar ve erkekler için farklı sigorta primlerinin cinsiyet ayrımcılığı oluşturduğuna ve AB'nin Temel Haklar Şartı ile uyumlu olmadığına karar vererek bu tür uygulamaları yasa dışı kılmıştır. Bireysel emeklilik primleri ve faydaları için cinsiyet ayrımcılığı da bunun içerisinde (ITUC, 2018).

Son yayınlanan Avrupa Komisyonu toplumsal cinsiyet eşitliği raporuna göre, iş hayatı dengesi önlemlerinin yanı sıra çocuklar için uygun fiyatlı ve kaliteli erken çocukluk eğitimi ve bakımı hizmetlerinin mevcudiyeti ile yaşlılar ve kronik hastalığı veya engeli olan kişiler için uzun süreli bakımı kadınların işgücü piyasasına katılımı için esas oluşturmaktadır. Bu nedenle Sosyal Koruma Komitesi, Üye Devletlerde yukarı doğru sosyal yaklaşmayı desteklemek için tüm AB Üye Devletlerinde çocuk bakımı ve uzun süreli bakımın haritasını çıkarmıştır. Kadınların işgücü piyasasına uzun vadeli katılımının uzun vadeli bakım hizmetlerinin mevcudiyetine bağlı olduğu göz önüne alındığında, Komisyon son zamanlarda demografik yaşlanmanın sosyal sistemler ve toplum üzerindeki etkisini değerlendirmiştir. Rapor, uzun süreli bakım altyapısının yaşanan nüfusun artan ihtiyaçlarını karşılamak için yetersiz olduğu sonucuna varmaktadır. Bu, sağlanan sosyal hizmetlerin kalitesi ve ölçeği açısından tipik olarak

zorluklarla karşılaşan bazı uzak ve kırsal bölgeler için daha da kötüleşmektedir (Avrupa Birliği'nde Kadın Erkek Arasındaki Cinsiyet Eşitliği Raporu, 2021).

Eylül 2021'de ILO tarafından yayınlanan 2020-2022 Dünya Sosyal Koruma Raporu'na göre pandemi; bütün ülkelerde derinlere yerleşmiş eşitsizlikleri ve sosyal korumanın kapsam ve yeterliliği açısından önemli boşlukları ortaya çıkarmıştır. Covid-19 ile birlikte emsalsiz bir sosyal koruma politikası müdahalesi tetiklenmiştir. Zira Covid-19 ile evrensel sosyal korumaya ulaşmanın önemi daha da anlaşılmıştır. Günümüzde sosyo-ekonomik toparlanma belirsizliğini korumaya devam etmekte ve gelişmiş sosyal koruma harcamaları önemini korumaktadır. Rapora göre evrensel sosyal korumanın tesis edilmesi ve herkes için sosyal güvenlik hakkının gerçekleştirilmesi, sosyal adaletin sağlanmasına yönelik insan merkezli bir yaklaşımın temel taşı oluşturmaktadır. Rapor incelendiğinde pandemi döneminde sosyal koruma alanında gelişme kaydedildiğini ancak bunun yeterli olmadığı anlaşılmaktadır. Örneğin çalışma yaşlarındaki kadınlar ve erkekler için sosyal koruma; temel riskler olan hastalık, engellilik, doğum, iş kazaları (Covid-19 pek çok ülkede sağlık alanında meslek hastalığı olarak kabul edilmekte) ve işsizliğe karşı yetersiz koruma sağlamaktadır. Rapora göre yaşlı kadın ve erkekler için sosyal koruma hala kapsam ve yeterlilik sorunlarıyla karşı karşıya bulunmakta. Raporun sonuç kısmında “güçlü bir sosyal koruma sistemi, kırılgan bir toplumsal sözleşmeyi destekleyecek, onaracak ve ülkelerin sosyal açıdan daha adil bir geleceğe kavuşmasına olanak tanıyacaktır” ifadesi yer almaktadır (ILO,2021).

3.3. Karar Alma Mekanizmalarında Kadınların Konumu

Her ne kadar 1960ların sonları ve 1970lerin "ikinci dalga feminizmi" Amerika Birleşik Devletleri'ndeki gelişmelerden büyük oranda etkilenmiş olsa da son yıllarda toplumsal cinsiyet eşitliği meselelerinde hız belirleyiciler büyük ölçüde Avrupa Birliği ve Birleşmiş Milletler olmuştur. 1980'li yılların başından beri Avrupa Birliği üye devletlerinde toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarının geliştirilmesini teşvik etmek için birçok fırsat eşitliği eylem programı hazırlamıştır. Bu kurumlar; ekonomik, sosyal ve politik cinsiyet eşitliğinin sağlanmasını medeni ve demokratik bir toplumun temeli olarak görmektedir. Avrupa Birliği, 1996'dan beri yayınladığı eşitlik programlarında ve fırsat eşitliği yıllık raporlarında, kadınların yeterince temsil edilmemesinin toplum için bir bütün olarak ciddi kayıplar oluşturduğunu ve tüm nüfusun çıkar ve ihtiyaçlarının karşılanmasına izin vermediğini açıkça belirtmiştir. Avrupa Komisyonu, kadınlara adil ve eşit davranılmasını ve sosyal, ekonomik ve politik yaşamda tam bir rol oynayabilmelerini mevcut hükümetlerin ve kurumlarının demokratik gelişimi ve meşruiyeti için gerekli görmektedir (Henig ve Henig, 2001: 23-43). Kadınların değerleri ve yaşam koşulları, karar vericiler tarafından dikkate alınmazsa, kadınların mevcut siyasi sistemle özdeşleşmede giderek daha başarısız olacağı ve siyasette devam eden yetersiz temsillerinin acil bir mesele olarak ele alınmaması durumunda, demokrasinin Avrupa Birliği'nin gelişimi, uyumu ve rekabet gücünün zarar göreceği aşikârdır. Kurucu Anlaşması'nın 119. Maddesi'nde kadın-erkek için eşit işe eşit ücret ile başlayan çalışmalara 1970lerde geçirilen üç direktif ile yeni bir ivme verilmiştir. Üçüncü Eylem Programı birlikte Komisyon tarafından atılan önemli bir hamle Karar Almada Kadın Uzmanlar Avrupa Ağı'nın kurulması olmuştur. Her üye devletten bir uzmandan oluşan bu ağın görevleri; üye ülkelerde kadınların siyasete katılımıyla ilgili verileri toplamak ve analiz etmek, konferanslar düzenlemek ve Avrupa Birliği'nde kadınların karar alma süreçlerindeki statüsü hakkında bilgi yaymaktır. 1990'da kurulan Avrupa Birliği genelindeki hükümet dışı kadın gruplarının bir koalisyonu olan Avrupa Kadın Lobisi ile

birlikte de Ekim 1992'de Atina'da bir Avrupa Zirvesi ve “İktidardaki Kadınlar” konulu bir konferans düzenlenmiştir. Konferans sonucunda Üye Devletlerden kadın bakanlar da dâhil olmak üzere hazır bulunanlar tarafından imzalanan Atina Deklarasyonu ile “her düzeyde -yerel, bölgesel, ulusal- Avrupa'daki tüm kamu ve siyasi karar alma makamları ve organlarında hüküm süren derin eşitsizliğe” dikkat çekilmiştir (Henig ve Henig, 2001: 81-93). Konferanslar düzenlemeye ek olarak “Karar Almada Kadınlar” konusunda uzmanlar konuyla ilgili veriler yayınlamıştır. Avrupa Birliği genelinde kadınların karar alma süreçlerine katılım düzeyi ve siyasi karar alma süreçlerinde cinsiyet dengesinin sağlanmasına yönelik stratejileri tartışmak üzere Mart 1995'te Dublin'de bir konferans düzenlenmiştir. Konferans, kadınların siyasi karar alma süreçlerine katılımını artırmaya yönelik politikaların uygulanması için bir rehber niteliği taşımakta ve sonucunda on bir dilde yayınlanan “Avrupa'da Siyasi ve Kamusal Karar Almada Kadınlara İlişkin Gerçekler ve Rakamlar” başlıklı bir broşürü içermektedir (Henig ve Henig, 2001: 55 vd.). Avrupa Birliği'nde üst düzey pozisyonlardaki kadınların görünür bir işareti de kadın komisyon üyelerinin sayısıdır. 1989 ile 1993 arasında kendi üye ülkeleri tarafından seçilen on yedi komisyon üyesinden sadece ikisi kadın iken 1994 ile 1999 arasında, yirmi üyeden beşini kadınlar oluşturmaktaydı. 2019-2024 yılları için seçilen komisyon üyelerinin başkan koltuğunda şu an bir kadın oturmakta iken yirmi altı komisyon üyesinden on ikisini de kadınlar oluşturmaktadır. En eski komisyon üyesi olan İsveçli Anita Gradin göçmenlik, işçileri ve adaletten sorumluyken; Danimarka'dan Ritt Bjerregaard çevre konularını ele almıştır. Almanya'dan Monika Wulf-Mathies bölgesel politika ile ilgilenirken, İtalya'dan Emma Bonino balıkçılık ve tüketici işleri portföylerine sahipti. Beşinci kadın komisyon üyesi olan eski Fransa Başbakanı Edith Cresson, eğitim, öğretim ve gençlik programlarını denetlemiş ve 1999'da Wulf-Mathies ile birlikte Komisyon'daki yolsuzluk raporunu da ağır bir şekilde eleştirmiştir (Henig ve Henig, 2001: 86 vd.). Bir diğer AB organı olan

Parlamento'ya bakıldığında ise Üye devletler tarafından aday gösterilen Avrupa Parlamentosu üyelerinin Haziran 1979 seçimlerinden hemen önce toplam 198 üyesinden sadece 12'sinin kadın olduğu görülmektedir. 2019-2024 yıllarında bu oranda bir artış görülmüş, parlamento üyelerinin %41'ini kadınlar oluşturmuş ve ilk kez önceleri daha çok erkeklerin baskın olduğu bir alan olan ekonomide, Avrupa Merkez Bankası başkanlığına bir kadın getirilmiştir (Avrupa Parlamentosu, 2019).

Pandemi nedeniyle karar alma organlarında çarpıcı bir kadın eksikliği olduğu da gözler önüne serilmiştir. 2020 yılında yapılan bir araştırma, pandemiye yanıt vermek için oluşturulan organlarda erkeklerin sayısının kadınlardan çok daha fazla olduğu sonucuna ulaşmıştır. Liderlik pozisyonlarının büyük çoğunluğunu erkekler oluşturmaktadır. Erkekler, iktidar konumlarının “bekçileri”dir. Üst düzey erkek liderlerin katılımı, değişimin itici güçlerinden biridir. Bu hem siyasette hem de kurumsal dünyada geçerlidir. On yedi AB Üye Devleti de dâhil olmak üzere seksen yedi ülkedeki yüz on beş ulusal Covid-19 görev gücünün %85,2'si çoğunlukla erkeklerden, %11,4'ü çoğunlukla kadınlardan oluşmakta ve sadece %3,5'i cinsiyet eşitliğine sahiptir. Siyasi düzeyde, AB'deki sağlık bakanlarının yalnızca %30'unu kadınlar oluşturmaktadır. Komisyon'un Covid-19 krizine yönelik görev gücü, Başkan von der Leyen tarafından yönetilmekte ve üçü kadın olmak üzere beş diğer Komisyon Üyesi'ni içermektedir. Üst pozisyonlarda çalışan kadınlara neredeyse hiç rastlanmamaktadır. Kadınlar siyasi ve ekonomik karar alma pozisyonlarında yeterince temsil edilmemektedir. Örneğin, Ekim 2018'de yayınlanan verilere göre kadınlar yönetim kurulu başkanlarının %6,7'sini ve CEO'ların %6,5'ini oluşturmaktadır. 2020 yılının ikinci çeyreğine ait verilerde AB ülkelerindeki ulusal parlamentolardaki (tek/alt meclisler) kadın oranının tüm zamanların en yüksek seviyesine ulaştığını görülmektedir. En yüksek seviye ise %32'dir. Hala parlamento üyelerinin üçte ikisinden fazlası erkeklerden oluşmaktadır. Bu alandaki

ilerleme yavaş ve düzensizdir. AB'deki beş büyük siyasi partiden birinin (%21,5) bir kadın lideri bulunmaktadır (Avrupa Birliği'nde Kadın Erkek Arasındaki Cinsiyet Eşitliği Raporu, 2021).

AB genelinde kadınların kurumsal liderlikteki ilerlemesi giderek artsa da bu alandaki en önemli gelişme kurullarda cinsiyet dengesinin artırılmasına yönelik yasal önlemler alan ülkelerde görülmektedir. Kadınların karar alma süreçlerinde yeterince temsil edilmemesi çok geniş ve çok yönlü bir konudur. Toplumsal cinsiyet eşitliğini iyileştirmeyi amaçlayan bir dizi politika çabası bağlamına yerleştirilmelidir. Bu politikalar kadınların istihdam oranını artırmaya, cinsiyetler arası ücret farkını azaltmaya, eğitim ve istihdamda cinsiyet ayrımcılığıyla mücadele etmeye ve siyasi ve kurumsal kültürlerde hâlâ yaygın olan şeffaf olmayan aday gösterme ve terfi planlarıyla mücadele etmeye yönelik politikaları içermelidir. Ayrıca aile dostu politikaların teşvik edilmesi, bakım ve ev içi sorumlulukların daha eşit dağılımının desteklenmesi, hem kadınlar hem de erkekler için iş ve aile yaşamının uzlaştırılması ve toplumsal cinsiyet kalıplarının üstesinden gelinmesi gerekmektedir. Kadınların liderlik pozisyonlarında temsil edilmelerinin önündeki bireysel, örgütsel ve toplumsal engelleri ortadan kaldıracak tedbirler alınmalıdır (Avrupa Birliği'nde Kadın Erkek Arasındaki Cinsiyet Eşitliği Raporu, 2021). 2020 yılında yayınlanan Cinsiyet Çeşitliliği Endeksi Raporu'na göre Avrupa'da altı yüz altmış sekiz şirket arasında bir inceleme yapılmış ve kurullardaki kadınların oranının %34, liderlik pozisyonlarındaki kadınların %28, karar alma mekanizmalarındaki kadınların oranının ise %17 olduğu kaydedilmiştir. Bu şirketler içerisinde sadece kırk iki tanesinin CEO'su kadın iken yönetim kurulundaki kadın oranı %9 olmuştur (EWOP Gender Diversity Index, 2020).

Avrupa Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Enstitüsü (EIGE) Cinsiyet İstatistikleri Veritabanı, mevcut durumu izlemek için kullanılabilir güvenilir istatistikler sağlamak için bir dizi farklı yaşam alanında kilit karar verme pozisyonlarında bulunan kadın ve erkeklerin sayılarına ilişkin verileri ve bu verilerin zaman içindeki eğilimlerini incelemektedir. Yirmi yedi AB Üye Devleti, Birleşik Krallık, beş AB adayı (Karadağ, Kuzey Makedonya, Arnavutluk, Sırbistan ve Türkiye), iki potansiyel aday (Bosna Hersek ve Kosova) ve geri kalan üç Avrupa Çevre Ajansı ülkeleri (İzlanda, Lihtenştayn ve Norveç) için karar vermeyle ilgili veriler toplanmıştır. Verilerin kapsadığı alanlar siyaset, kamu yönetimi, yargı, iş ve finans, sosyal ortaklar ve STK'lar, çevre ve iklim değişikliği, medya, bilim ve araştırma, ve spordur (Avrupa Birliği'nde Kadın Erkek Arasındaki Cinsiyet Eşitliği Raporu, 2021).

EIGE'nin 2021 yılı ikinci çeyreğindeki verilerine göre Avrupa Parlamentosu'ndaki Üye Devletler'in kadın-erkek dağılımına bakıldığında en alt sırada %100 orana sahip erkek üyesi bulunan Kıbrıs yer almaktadır. En üst sırada %50 kadın ve %50 erkek üye ile eşitliği sağlayan Danimarka, Letonya, Lüksemburg ve Slovenya bulunmakta; bu ülkeleri %50,6 erkek, %49,4 kadın üye ile Fransa takip etmektedir. Homojen bir yapısı olmayan Avrupa Birliği'nin eşitlik konusunda da her bir Üye Devleti farklı oranlara sahiptir (EIGE, 2021) Aday ve potansiyel aday ülkelerle ilgili verileri de incelediğimizde 2020 EIGE verilerinde Türkiye parlamentosundaki kadın vekillerin oranının %17,3 iken erkek vekillerin oranının %82,7 olduğunu görmekteyiz (EIGE, 2020).

Avrupa şirketlerinin toplumsal cinsiyet açısından dengeli bir liderliğe ulaşmak için kat etmesi gereken uzun bir yol bulunmaktadır. Kaydedilen ilerlemelere rağmen,

AB'de kayıtlı halka açık şirketlerin çoğunun kurumsal liderliğindeki cinsiyet dengesizliği keskinliğini korumaktadır. EIGE'nin Ekim 2020'deki verilerine göre, AB Üye Devletlerinde kayıtlı, halka açık en büyük şirketlerde yönetim kurulu üyelerinin %29,5'ini kadınlar oluşturmaktadır. Fransa, borsada işlem gören en büyük şirketlerin yönetim kurulu düzeyinde her bir cinsiyetin en az %40'ına sahip olduğu tek AB Üye Devleti unvanını korumaya devam etmektedir. Belçika, İtalya ve İsveç'in hepsinde yaklaşık %38 kadın bulunurken; Hollanda, Almanya, Finlandiya ve Danimarka'da kadınlar yönetim kurulu üyelerinin en az üçte birini oluşturmaktadır. Ekonomik karar alma süreçlerinde cinsiyet dengesizliklerini ele almaya yönelik yasal eylemler ilerlemeyi sürdürmeye devam etmektedir. Şimdiye kadar yedi Üye Devlet, 2020'de bu listeye en son eklenen Yunanistan da dâhil olmak üzere, borsada işlem gören şirketlerin yetersiz temsil edilen cinsiyet için zorunlu ulusal kotalar belirlemesini benimsemiştir. Dokuz AB ülkesi daha yumuşak bir yaklaşım benimserken kalan on bir Üye Devlet önemli bir önlem almamıştır. Yasal önlemlerin etkisi yadsınamaz bir şekilde ortadadır. Bu önlemlerin alındığı yerlerde, halka açık en büyük şirketlerin yönetim kurullarında kadınların varlığı çarpıcı biçimde artmıştır. Ekim 2020'de, bağlayıcı kotaları olan altı Üye Devlette en büyük şirketlerin yönetim kurulu üyelerinin %37,6'sını kadınlar oluşturmuştur ve bu rakam her yıl düzenli olarak %3 artış göstermektedir. Yumuşak önlemler alan ya da hiç önlem almayan ülkelerde yönetim kurulu üyelerinin %24,3'ünü kadınlar oluşturmuş ve bu rakam her yıl sadece 0,7 puan artmıştır. Önlemlerin benimsenmesi nedeniyle, EIGE'nin 2020 Cinsiyet Eşitliği Endeksi'nde ekonomik gücün alt alanı, 2010'dan bu yana 17,9 puan artmış ve bu değişimde İtalya ve Fransa başı çekmektedir (Avrupa Birliği'nde Kadın Erkek Arasındaki Cinsiyet Eşitliği Raporu, 2021).

Her ne kadar AB Mevzuatı, kadınların yönetim kurulu düzeyinde temsili üzerinde açık ve olumlu bir etkiye sahip olsa da kotalar tipik olarak yalnızca tamamen veya ağırlıklı olarak yönetici olmayanlardan oluşan üst düzey yönetim kurulu için geçerlidir ve yönetici pozisyonları etkilemeyebilmektedir. Sonuç olarak, yöneticiler arasında cinsiyet eşitliğine yönelik ilerleme yavaştır ve çok az kadın büyük şirketlerde en üst pozisyonlara ulaşabilmektedir. Dolayısıyla cinsiyet dengesizliği de aynı şekilde merkez bankalarında, ekonomik karar almanın temel taşları olan ve sosyal, politik ve ekonomik gerçekleri şekillendiren kalıcı bir olgudur. Şu anda, AB Üye Devletlerinin tüm merkez bankaları erkekler tarafından yönetilmekte ve yirmi yedi vekil yardımcısı veya delege yardımcısından 13'ünü kadınlar oluşturmaktadır. Ekim 2020 verilerine göre kadınlar AB'deki ulusal merkez bankalarının kilit karar alma organlarında dörtte bir (%24,6) paya sahiptir. Bu oran 2003'ten bu yana %15,4 iyileşmiş olsa da, merkez bankasında sadece Bulgaristan, İspanya ve Fransa cinsiyet dengeli karar alma mekanizmasına sahiptir. Avusturya, Slovakya, Çek Cumhuriyeti ve Romanya'da tüm kilit kararlar, kilit karar alma pozisyonlarında kadınlar olmadan sadece erkekler tarafından alınmaktadır. AB finans kurumları söz konusu olduğunda, kilit kararlar tarihsel olarak ezici bir çoğunlukla erkekler tarafından kontrol edilmiştir. 2020 yılı itibarıyla, Avrupa Merkez Bankası'nın yirmi beş yönetim kurulu üyesi arasında sadece iki kadın bulunmaktadır. Bu iki kadından Christine Legarde, Kasım 2019 tarihinden itibaren Avrupa Merkez Bankası Başkanı olarak görevini sürdürmektedir. Avrupa Yatırım Bankası'nın yirmi yedi yönetim kurulu üyesinin üçünü kadınlar oluşturmaktadır (Avrupa Birliği'nde Kadın Erkek Arasındaki Cinsiyet Eşitliği Raporu, 2021).

Covid-19 pandemisi bağlamında toplumsal cinsiyet eşitliği ve kapsayıcı liderlik her zamankinden daha önemli hale gelmiştir. Kadınların ekonomik güç pozisyonlarındaki tüm çeşitliliklerinde yetersiz temsil edilmesi; kendi geleceklerini

etkileyen kararların alınmasının bir parçası olmadıkları anlamına gelmektedir. Hükümetler, sosyal ortaklar ve şirketler, karar alma süreçlerinde kadın ve erkekler için eşit fırsatlara elverişli bir çalışma ortamı sağlamalı ve bunu yaparken işgücü piyasasında eylem ve değişim için yeni bir anlatı oluşturmalıdır. AB'nin sunduğu esnek çalışma düzenlemeleri sorumluluğu kadına yüklemeye devam etmekte olup ücretli ebeveynlik izni gibi hem erkekler hem de kadınlar için daha fazla kapsayıcılık ve iş-yaşam dengesi sağlayabilecek politikalara ihtiyaç bulunmaktadır. Güçlü bir kadın yetenek hattı oluşturmak; üst yönetimde, kurullarda ve liderlik pozisyonlarında cinsiyet dengesini artırmanın anahtarıdır. Ayrıca şirketler, sürdürülebilir ve anlamlı bir değişim elde etmek için kadın ve erkeklerin kariyer gelişimi, sorumluluk, görünürlük ve onları daha yüksek pozisyonlara hazırlayan pozisyon çeşitliliği konusunda eşit fırsatlara sahip olmasını sağlamalıdır (Avrupa Birliği'nde Kadın Erkek Arasındaki Cinsiyet Eşitliği Raporu, 2021).

Haklar, Eşitlik ve Vatandaşlık Programı (REC) ile Komisyon, Üye Devletleri ve paydaşları siyasette, kamu forumlarında ve kurumsal sektörde yönetim ve liderlik pozisyonlarında cinsiyet dengesini teşvik etmek için desteklemiştir. Bu destek, REC'in halefi olan Vatandaşlık, Eşitlik, Haklar ve Değerler programı tarafından 2021-2027 finansman dönemi için de devam edecektir. Kadınların iş hayatında lider pozisyonlara erişimini etkileyen sözde "cam tavan" sorununu ele almak için, AB'de borsaya kayıtlı büyük şirketlerde yönetim kurulu üyelerinin seçim süreci şeffaf olmalı ve nesnel kriterlere dayanmalıdır. Komisyon Başkanı von der Leyen tarafından duyurulan 2020-2025 için Cinsiyet Eşitliği Stratejisi'nin kabul edilmesi kadınların ve erkeklerin tüm çeşitlilikleriyle liderlik pozisyonuna dâhil edilmesini gerektiren Covid-19 pandemisinin sonuçlarını ele almak için de oldukça önemlidir. Ocak 2021'de 2020 Avrupa Kurullarda Kadın Cinsiyet Çeşitliliği Endeksi yayınlanmıştır. REC programı tarafından ortak

olarak finanse edilen bu endeks, şirketlerin yönetim kurullarının çeşitliliği ve diğer kilit pozisyonlar açısından ülkelerindeki veya sektörlerindeki diğer şirketlerle kıyaslama yapmalarına olanak sağlamak için geliştirilmiştir. Her ne kadar 2019'a kıyasla önemli ölçüde daha fazla şirketin liderlikte %40'tan fazla kadına sahip olduğu vurgulansa da ilerlemenin şirketler ve ülkeler arasında yavaş ve eşitsiz olduğu da yadsınamaz bir gerçektir (Avrupa Birliği'nde Kadın Erkek Arasındaki Cinsiyet Eşitliği Raporu, 2021).

Ekonomik karar alma mekanizmalarının yanı sıra siyasi karar alma mekanizmalarında kadının durumuna bakıldığında siyasi meclislerin ve yöneticilerin bileşiminin temsil ettikleri nüfusu yansıtmakta çoğu zaman başarısız olduğu ve kadınların genellikle önemli ölçüde yetersiz temsil edildiği gerçeği ile karşı karşıya kalınmaktadır. Çoğu AB ülkesinde kadınların siyasi temsili, Avrupa Konseyi tarafından tavsiye edilen %40'ın altında kalmaktadır. Şimdilik %40 olan bu hedefin toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin Sürdürülebilir Kalkınma Hedefi ile uyumlu bir eşitlik elde etmek adına %50 olması gerekirken AB Üye Devletleri arasında önemli ölçüde farklılık bulunması ve ilerlemenin yavaş olması nedeniyle kadınların siyasi temsili %40'ın bile altında kalmaktadır. Kasım 2020'de, seçilmiş meclislere katılan kadınların oranı ulusal düzeyde %32,7, bölgesel düzeyde %34,1 ve yerel düzeyde %34,1'dir. Kadın temsili taban düzeyi AB ülkeleri arasında farklılık gösterse de yirmi yedi Üye Devlet içerisindeki yirmi ülkede kadınların ulusal, bölgesel ve yerel seviyedeki katılımları arasında %10'dan daha az fark bulunmaktadır. İsveç, İspanya ve Fransa, ulusal parlamento, bölgesel ve yerel meclislerde cinsiyet açısından dengeli temsile (her cinsiyetin en az %40'ı) sahip olan AB Üye Devletleridir. Buna karşılık, Romanya ve Yunanistan'da her üç düzeyde, bölgesel meclisleri olmayan Kıbrıs'ta da her iki düzeyde %25'ten daha az kadın bulunmaktadır (Avrupa Birliği'nde Kadın Erkek Arasındaki Cinsiyet Eşitliği Raporu, 2021).

2019 Avrupa seçimlerinde, Avrupa Parlamentosu'ndaki kadın üyelerin oranı ilk kez %40 barajını aşmış ve yedi yüz kırk yedi parlamento üyesinin üç yüz dördünü kadınlar oluşturmuştur. Bu sonuçlarla, 1979 yılındaki ilk seçimlerden bu yana kadınların oranı ikiye katlanmıştır. AB Üye Devletlerinin yarısının parlamento üyeleri arasında her bir cinsiyetin en az %40'ı bulunurken, diğer yarısındaki üyelerin çoğunluğunu hala erkekler oluşturmaktadır. Örneğin, Romanya'daki parlamento üyelerinin %85'ini erkekler oluştururken Kıbrıs'ta hiç kadın üye bulunmamaktadır. Ocak 2021 itibariyle, yirmi yedi AB Üye Devletinden yirmi ikisinin hükümet başkanı erkeklerden oluşmaktadır. Kadın hükümet başkanı bulunan Üye Devletler; Estonya, Danimarka, Almanya, Finlandiya ve Litvanya olmuştur. AB ortalamasına göre üst düzey bakanların üçte ikisini erkekler oluşturmaktadır. Sayı olarak zaten az olan kadın bakanların genellikle sosyo-kültürel politikalar gibi daha düşük politik önceliğe sahip olduğu düşünülen portföylerden sorumlu olduğu görülmektedir. Her ne kadar bu alanlar da oldukça önemli olsalar da kadınlar finans, savunma ve güvenlik gibi daha prestijli ve hep erkek egemen olmuş portföyden de sorumlu olmalı; erkekler de sosyal işler ve eğitimde önemli katma değere sahip olmalıdır. AB Komisyonu'nda da eşitlik henüz sağlanamamıştır. Yirmi sekiz Komisyon üyesinden sadece dokuzunu kadınlar oluşturmaktadır. Komisyon üyesi olan Federica Mogherini sosyal işler dışında bir komiserliği yöneten (dışişleri ve güvenlik politikası) tek kadındır. Kadın Komisyon üyeleri tarafından yönetilen diğer alanlar içerisinde dijital ekonomi ve toplum, rekabet, bölgesel politika, adalet, tüketiciler ve cinsiyet eşitliği, iç pazar, sanayi, girişimcilik ve KOBİ, ulaştırma, istihdam, sosyal işler, beceri ve iş gücü hareketliliği ve ticaret bulunmaktadır (Shreeves, Prpic, ve Claros, 2019).

Üye Devletler'de üst düzey parti pozisyonları hala büyük ölçüde erkekler tarafından tutulmaktadır. Kadınlar 2020'de, AB Üye Devletlerindeki önde gelen siyasi

partilerin beş liderinden sadece birini ve üç lider yardımcısından birini oluşturmuştur. Verilerin ilk toplanmaya başladığı yıl olan 2011'den bu yana Çek Cumhuriyeti, Macaristan, Malta ve Slovakya'daki büyük partilerin hiçbirinde bir kadın lider bulunmamaktadır. Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Stratejisi 2020-2025, kadın ve erkeklerin topluma katılmaları ve liderlik etmeleri için eşit fırsatlar sağlamanın önemini ifade etmekte ve bu yeni hedefleri uygulamak için Avrupa Komisyonu karar vermede cinsiyet dengesini teşvik etmek için mevzuat, politika önlemleri ve finansman dahil olmak üzere mevcut tüm araçları kullanmaktadır. Komisyon; Avrupa Parlamentosu, Üye Devletlerin kendi ulusal parlamentoları, sivil toplum örgütleri ile işbirliği içerisinde, teşvik ve finanse etme dâhil olmak üzere, 2024 Avrupa Parlamentosu seçimlerinde kadınların seçmen ve aday olarak katılımını teşvik etme konusunda oldukça karardır. 2019 seçimlerine ilişkin raporda da açıklandığı üzere, Ocak 2021'de Komisyon, Avrupa Seçimler İşbirliği Ağı ve demokratik katılımı kapsayıcılık ve eşitliği de dikkate alan seçim konularında uzman bir grubun ortak oturumunu düzenlemiştir. Aralık 2020'de yayınlanan 2020 Vatandaşlık raporu, cinsiyet dengesini ve daha fazla aday çeşitliliğini teşvik etmek için 2022'de Avrupa siyasi partileriyle üst düzey bir toplantı da dahil olmak üzere, demokratik katılımı kapsayıcılığı desteklemek için daha fazla önemi duyurmuştur. Komisyon'un Yapısal Reform Destek Programı, Üye Devletlerin yerel düzeyde siyasi karar alma süreçlerinde kadınları güçlendirmeye yönelik stratejiler geliştirmesine yardımcı olmaktadır. Aralık 2020'de kabul edilen Avrupa Demokrasi Eylem Planı kapsamında Komisyon, demokratik katılımı erişimi teşvik etmek için her düzeydeki eylemlerde eşitliğin yaygınlaştırılmasını sağlamayı taahhüt etmiştir. Özellikle kadın gazetecilerin karşılaştığı yeni çevrimiçi tehditleri ve tehlikeleri göz önünde bulundurarak, medya özgürlüğünü ve medya çoğulculuğunu güçlendirmek de dâhil olmak üzere gazetecileri korumak için bir dizi eylem de taahhüt edilecektir (Avrupa Birliği'nde Kadın Erkek Arasındaki Cinsiyet Eşitliği Raporu, 2021).

Avrupa Komisyonu, 2024 yılının sonuna kadar tüm yönetim seviyelerinde %50 oranında bir cinsiyet dengesine ulaşmayı taahhüt etmektedir. 1 Aralık 2020 itibariyle, Avrupa Komisyonu'ndaki kadınlar, genel olarak yönetimde %43'ünü, özellikle de üst düzey çalışanların %41'i kadarını oluşturmuştur. Kadınların çoğunluğu Direktör yardımcısı olarak atanmıştır. Ocak 2021'de Komisyon, Eşitlik Görev Gücü ortaklığı ile, başta cinsiyet eşitliği olmak üzere Komisyon personeli arasında çeşitlilik ve içermenin tüm yönlerini ele alan çeşitli girişimlerin geliştirilmesinden, uygulanmasından ve izlenmesinden sorumlu yeni bir Çeşitlilik ve Kapsayıcılık Ofisi kurmuştur. AB Ajansları ve AB Delegasyonları için de kadın yöneticilerin payını artırma ve personel arasındaki cinsiyet dengesini iyileştirme hedefi belirlenmiştir. Ayrıca Avrupa Komisyonu ve EEAS, Komisyon tarafından düzenlenen panel ve konferanslarda cinsiyet açısından dengeli bir temsil sağlama taahhüdü üzerinde çalışmaya da devam etmektedir. Örneğin, "Kadın yoksa Panel yok" sloganıyla yakın zamanda başlatılan bir farkındalık yaratma girişimi, personeli panellerde gerekli çeşitliliği sağlamaya teşvik etmektedir (Avrupa Birliği'nde Kadın Erkek Arasındaki Cinsiyet Eşitliği Raporu, 2021).

Genel olarak AB'nin sosyal politikasındaki toplumsal cinsiyet eşitliğinin incelendiği bu çalışmada aslında AB'nin sorunları oldukça güzel tespit ettiği, bu sorunlara oldukça faydalı çözümler üretebildiğini görülmektedir. Her ne kadar sosyal politika Üye Devletler tarafından iç meseleye müdahale olarak görülebilse de aslında oldukça önemli bir alandır ve bu alandaki gelişmeler pek çok alanı da etkilemektedir. Günümüzde Avrupa Birliği ekonomik bir birlikten çok daha fazlasıdır. Pek çok alanda ortak başarılarla imza atmış Üye Devletler, sosyal politika konusunda da bu başarılarla birlikte ulaşabileceklerdir. Ancak AB'nin Üye Devletlere sunduğu çözümlerde bile "bakım" konusu hala kadına yüklenmektedir. Bu sorun çözülmedikçe iş hayatına

katılım, toplumsal cinsiyet kalıp yargılarının değişimi, sosyal koruma, karar alma mekanizmaları; kısaca kadın-erkek eşitliğinden bahsedilen her alanda çözüme ulaşılammaktadır. Dahası sorun tespitinde oldukça başarılı olan AB, sorunun çözümü için bağlayıcı kararlar alamadığından Üye Devletler üzerinde pek söz hakkı da bulunmamaktadır. Her bir Üye Devlet kendine has olsa da toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda ortak bir yol izlenmelidir. Sunulan başarılı çözüm önerileri sadece öneri olarak kaldıkça asla çözüme ulaşılammayacaktır.



SONUÇ

Kurulduğu tarih olan 1950lerden bu yana Avrupa halkları kendi aralarında ortak birtakım değerler belirleyerek barışçı bir yol izleme kararı ile bir birlik oluşturmuşlardır. Bu Birlik'te sadece maddi unsurların değil aynı zamanda manevi unsurların da önemi vurgulanmıştır. Avrupa Birliği'nin temelinde bölünmez ve evrensel değerler olan insan onuru, özgürlük, eşitlik ve dayanışma düşünceleri yer almaktadır. Birlik tarafından 1957 yılından günümüze kadar geçen süreç içerisinde kadın-erkek eşitliği alanında bir mevzuat çerçevesi oluşturulmuş ve zaman içerisinde toplumsal cinsiyet eşitliği Birlik içerisinde gittikçe önem kazanan bir konu haline gelmiştir. Her ne kadar AB kurucu metinlerinde bu konuya oldukça önem veren; bunu bir “ortak değer” sayan ve bu alanda hedefleri, planları olan bir Birlik olarak karşımıza çıksa da ne yazık ki AB'de mutlak bir toplumsal cinsiyet eşitliğinden bahsetmek hala mümkün değildir. Avrupa Birliği sosyal politikası içerisinde toplumsal cinsiyet eşitliğinin incelendiği bu çalışma içerisinde Birlik'in kurulduğu yıllardan itibaren sosyal politika konusunu ikinci plana attığı ve asıl hedefinin ekonomik bütünleşme olduğu, dolayısıyla da sosyal politika alanında oldukça yavaş ilerleme kaydedildiği açık bir şekilde görülmektedir. Ancak zaman içerisinde ekonomik bütünleşmenin sosyal uyum ve ilerleme olmaksızın gerçekleşemeyeceği bilincinin benimsendiği de aşikârdır. Bu sebeple 1970lerden itibaren Avrupa'ya özgü bir sosyal model oluşturulmaya başlanmıştır. Örneğin, 1990lı yıllarda Maastricht Antlaşması ile aynı tarihte yürürlüğe giren Sosyal Politika Protokolü ve Anlaşması bu alandaki en önemli gelişme olarak kaydedilmektedir. Haziran 1997'de yapılan Amsterdam Zirvesi'nde istihdam konusu için ayrı bir başlık ayrılmış ve bu konuda Üye Devletlerin ortak bir strateji uygulaması kararlaştırılmıştır. Bir başka deyişle Birlik ilk kez istihdamı AB'nin ortak sorumluluğu olarak kabul etmiştir. Avrupa Birliği'nde sosyal politika alanında yaşanan büyük değişim Mart 2000'de Lizbon'da

gerçekleştirilen ve ardından Aralık 2000’de yapılan Nice Zirvelerinde kabul edilen Sosyal Politika Ajandası ile “Lizbon Süreci” olarak adlandırılan yeni bir dönemle başlamıştır (Akbaş, 2009: 155 vd.).

Yeni Avrupa Komisyonu’nun Aralık 2019’da atanması ile ilk defa bir kadın kuruma liderlik etmeye başlamış ve bugüne kadarki en cinsiyet dengeli Komisyon oluşturulabilmiştir. Toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamak için önceliklerin belirlendiği, politikaların geliştirildiği ve kaynakların tahsis edildiği karar alma sürecinin tüm aşamalarına toplumsal cinsiyet eşitliği bakış açısının dahil edilmesi esastır. Toplumsal cinsiyet eşitliğini ilerletmek için temel bir stratejik araç olarak toplumsal cinsiyet eşitliği; gücün, etkinin ve kaynakların cinsiyet eşitliğine dayalı olarak yeniden dağıtımını desteklemekte ve tüm çeşitliliklerinde kadınlar ve erkekler ile kız ve erkek çocuklar için eşit fırsatlar sağlamaktadır. Toplumsal cinsiyet eşitliğini politika oluşturma sürecine dâhil etmek, toplumlarda yerleşik olan önyargıları ortaya çıkarıp azaltırken politikaların mevcut cinsiyet eşitsizliklerini veya toplumsal cinsiyet klişelerini güçlendirmemesini sağlamaktadır. Birden fazla çalışmanın gösterdiği gibi cinsiyet eşitliğinin ekonomik büyümeyi ve sürdürülebilir kalkınmayı olumlu etkilediği, daha adil toplumlar yarattığı ve kaynak kullanımı ile politikaların etkinliğini artırdığını görülmektedir. Ancak, Avrupa Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Enstitüsü (EIGE), AB Üye Devletlerinin toplumsal cinsiyetin ana akımlaştırılmasındaki performansının 2012’den bu yana düştüğünü tespit etmiştir. Hükümetlerin toplumsal cinsiyeti kamu idaresine anaakımlaştırma konusundaki taahhütlerinde küçük bir artışa rağmen, toplumsal cinsiyet eşitliği yapılarının mevcudiyeti ve toplumsal cinsiyet ana akımlaştırma araçlarının kullanımı azalmıştır. EIGE’nin toplumsal cinsiyeti ana akımlaştırma unsurlarını sıfır ile on altı arasında bir ölçekte değerlendiren anketine göre, Üye Devletlerin ortalama puanı 2012 yılında 8,4 iken 2018 yılında 7,4’e düşmüştür. Bu dönemde sadece dokuz Üye

Devlet puanlarını iyileştirebilmiştir. Bugün toplumsal cinsiyetin ana akımlaştırılması konusu Avrupa Komisyonu için bir öncelik olmaya devam etmektedir. 2020-2025 Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Stratejisi de toplumsal cinsiyet eşitsizliklerini ele almaya yönelik belirli girişimlerden ve toplumsal cinsiyetin tüm AB politikalarına dahil edilmesinden oluşan ikili bir yaklaşım üzerine inşa edilmiştir.

2021 yılı Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Raporu'nun ışığında bu çalışmanın önceki bölümlerinde sunulan kanıtlar, kadınlar ve kız çocukları üzerinde orantısız olumsuz etkileri olan Covid-19 pandemisinin cinsiyete dayalı etkisine işaret etmektedir. Pandemi müdahalesine toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifini dahil etmek, gerekli yardımı sağlamak; bu pandeminin sosyal ve ekonomik sonuçlarının üstesinden gelmek için hayati önem taşımaktadır. İyileşme aşamasında toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması, toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik olumlu gelişmelerin sağlanması için esastır. Bu zorluk, EIGE ve AB Konseyi Almanya Başkanlığı tarafından düzenlenen ortak etkinlikte de kabul edilmiştir. Özellikle Avrupa Sosyal Haklar Sütunu sosyo-ekonomik politikalar genelinde toplumsal cinsiyetin ana akımlaştırılmasını sağlamak için güçlü bir temel sağlamaktadır. Avrupa Sosyal Haklar Sütunu'nun uygulanmasına yönelik Eylem Planı bu yaklaşımı daha da destekleyecektir. Ayrıca, Horizon Europe 2021-2022 çalışma programı Covid-19 krizinin toplumsal cinsiyet eşitliği üzerindeki etkisini ele almak için kadın araştırmacıların çalışmaları ve üretkenliği üzerindeki etkileri inceleyen bir eylem de dâhil olmak üzere çeşitli hedefler sunmaktadır. Komisyon tarafından Horizon 2020 kapsamında cinsiyet eşitliği ile ilgili tüm Covid-19 araştırma ve yenilik girişimlerine adanmış bir web sitesi kurulmuştur. Bu internet sitesi sayesinde AB Üye Devletlerinin Covid-19 virüsünün cinsiyete dayalı etkisini de dikkate almaları sağlanmıştır.

Pandeminin sosyo-ekonomik etkisini azaltmak için Avrupa Komisyonu, Avrupa Parlamentosu ve Avrupa Konseyi; daha yeşil, daha dijital ve daha dayanıklı bir Avrupa'yı yeniden inşa etmek için Avrupa'nın 750 milyar Euro'luk kurtarma planı olan NextGenerationEU üzerinde anlaşmaya varmışlardır. AB iyileşme bütçesinin bir parçası olarak, Uyum ve Avrupa Toprakları için İyileşme Yardımı (REACT-EU) operasyonel programlarının toplumsal cinsiyet eşitliğini ve toplumsal cinsiyet eşitliğini dikkate alması ve teşvik etmesini gerektirmektedir.

Toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda Avrupa Birliği'nin yapmak istedikleri ile yaptıkları arasında bariz bir uçurum bulunmaktadır. AB ve Üye Devletler düzeyinde eşit fırsat politikalarındaki vurgu eşit muameleden daha çok kadınların deneyimlediği ayrımcılığı vurgulayan pozitif eylemleri öne çıkarmaktadır. Bu anlayış sonucunda da aslında cinsiyetler arası farklılık inkar edilmemektedir. Kadına karşı ayrımcılığın ortadan kaldırılmasından ziyade, bu eşitlik sağlanana kadar kadınlara özel eşitlik politikaları ön plana çıkmaktadır. Kadına özel olarak karşımıza çıkan bu politikaların temelinde ise kadını korumak değil, aileyi korumak yer almaktadır (Tezgel ve Gökbayrak, 2013). AB'nin kâğıt üzerinde belirlenen hedefleri, amaçları her ne kadar önemli olsalar da hayata geçirilmesi konusunda hala eksiklikler bulunmaktadır. Avrupa Birliği'nin toplumsal cinsiyet eşitliği konusundaki politikaları adeta birer tavsiye metinleri niteliğindedir; herhangi bir yaptırım gücü veya bağlayıcılığı bulunmamaktadır. Birbirinden farklı yirmi yedi üyesi bulunan Birlik'in üyelerinin toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda ilerlemeleri de birbirinden oldukça farklıdır. AB'nin toplumsal cinsiyet eşitliğini bir iç mesele olarak gören, aile odaklı, geleneksel yapıda pek çok üyesi bulunmaktadır. Bunun yanı sıra toplumsal cinsiyet eşitliğine oldukça önem veren ve kendi içerisinde eşitliğe oldukça yakın bulunan İskandinav ülkeleri de AB üyesidir. Öte yandan liberal düşünceleri olan, daha muhafazakâr ülkeler de Birlik içerisinde

yerini almaktadır. Dolayısıyla AB çapında tek bir yaklaşım belirlenmesi oldukça zor olmaktadır. Sosyal politika açısından inceleme yapılan bu çalışmada grldėđ üzere tek bir Avrupa sosyal politikasından bahsetmek mümkün değildir. ye devletlerin her birinin refah rejimleri birbirinden ayrıdır. Her bir devletin toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin temelinde yatan bakım meselesine yaklaşımı da birbirinden farklıdır. Örneğin İşkandinav lkeleri bakım meselesinin devlet tekelinde olması gerektiğini savunurken, Almanya bakım meselesini hala kadına yükleyerek kadına devlet tarafından para verilmesini gündeme getirmektedir. Dolayısıyla devlet olarak bakım sorumluluğunu üstlenmek isteyenlerin sayısı oldukça azdır. Bakım sorunu ortadan kalkmadıkça kadınlar da evlendiklerinde hem iş hem ev hayatında artacak sorumluluklar bilinciyle evlenmek yerine kariyer yapmayı tercih edebilmektedirler. Bu noktada da Avrupa'nın yaşlanmış nüfus ve bu nüfusa bakım sorunu ortaya çıkmaktadır. Dolayısıyla Avrupa Birliği geleneksel rollerin değiştiğinin farkına varmadan bu sorunu çözmekte zorlanmaktadır. Eskisi gibi artık eve ekmek getiren sadece erkek ve evdeki işlerden sorumlu sadece kadın değildir. Eskiden tek işi ev işleri ve bakım olan kadının artık geleneksel modeldeki erkek gibi bir iş hayatı bulunmaktadır. Ancak hala ev içi sorumluluklar kadının omuzlarındadır. Sorun bu sorumlulukların kolektif olarak paylaşılamamasında yatmaktadır. Ancak AB tarafından sunulan önerilerin çoğunda bu sorun ne yazık ki görmezden gelinmektedir. Daha fazla kadının istihdam edilmesi, karar alma mekanizmalarında kadın-erkek eşitliğinin sağlanması, ücret farklılıklarının ortadan kalkması gibi meseleler konuşulmadan önce kadının üzerindeki bakım sorumluluğunun alınması gerekmektedir. Çünkü kadının çalışma hayatına atılmasına engel teşkil eden en büyük sorun bakım sorumluluğudur. Bakım sorumluluğu kamusallaştırılmadıka istihdamda ya da gelirden eşitlikten söz edilemeyecektir. Zira mevcut eşitsizliğin temelinde yatan bir bakım sorunu varken yapılması planlanan diğer her türlü çaba boşa gitmektedir. AB'nin doldurmak istediği çukurda oldukça fazla su bulunmaktadır. Bu su

ortadan kalkmadıkça o çukura atılan her çeşit toprak o suyun içerisinde eriyip yok olmaya mahkûmdur. Ancak incelenen metinlerden de anlaşılacağı üzere ne yazık ki AB'nin esas meselesi sosyal politika değil ekonomik istikrardır. Kadının iş hayatına katılımı sosyal politika açısından ya da toplumsal cinsiyet eşitliği açısından değil de yoksulluk, işsizlik, istihdam yani ekonomi açısından önem teşkil etmektedir. Bu noktada yapılacak her türlü çalışma için AB kendisine toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda gerçekten radikal bir değişim isteyip istemediğini sormalıdır. Eğer AB bu konuda ciddi ilerlemeler kaydetmek istiyorsa üslubunu bir an önce değiştirmeli ve artık somut adımlar atmalıdır. Tavsiye kararlarının herhangi bir yaptırım gücü olmadığından toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda sıfır konumunda yer alan Üye Devletlere rastlamak da kaçınılmaz olmaktadır. Zaman içerisinde ilerlemeler kaydedilse de bu ilerleme oldukça yavaş olmakta hatta zaman zaman gerilemeler de kaydedilmektedir. Covid-19 pandemisi de son zamanlarda bu alanda büyük bir gerileme yaşanmasına neden olmuştur.

AB her ne kadar iş ve aile yaşamını uyumlaştırma politikalarında hedeflediği gibi aile kurumunu sorgulasa, karşılıksız bakım ve ev içi emek hizmeti sunan kadınların erkeklerle arasındaki cinsiyetçi yapıyı çözümlemeye dair adımlar atsa da sonuçlarda cinsiyet eşitliğine dair açılımlar getirmediği görülmektedir. AB sosyal politikalarında özel alana değinilmemekte ve sunulan çözüm önerilerinin tümü kamusal alana yönelik olarak temellendirilmektedir. Uyumlaştırmanın asıl öznesi olarak kadınlar belirlendiğinden aslında ataerkil anlayışa göre norm olanın erkek, onun sapmasının ise kadın olduğu tezi yinelenmektedir. Güvence altına alınmaya çalışılan haklar da hep kadınlar için güvence altına alındığından aslında cinsiyet eşitsizliği tekrar tekrar inşa edilmektedir. Yalnızca kadınları hedef alan politikaların üretilmesi toplumsal cinsiyet

eşitsizliğinin çözümlenmesine yönelik girişimlerden ziyade bu eşitsizliği derinleştiren sonuçlar doğurabilmektedir (Akhan, 2019).

Kurulduğu yıllarda AB'nin toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik attığı ilk adım eşit işe eşit ücret yönergesi olmuştur. Bu yönergeyi AB'nin fırsat eşitliği politikasını destekleyen kadın ve erkeğe eşit muamele, sosyal güvenlik politikası, hamile ve lohusa kadın çalışanlara yönelik haklar ve ebeveynlik izni gibi yönergeler takip etmiştir. 1995 yılında gerçekleştirilen Pekin Dünya Kadın Konferansı'nda tüm politika ve programlara toplumsal cinsiyet eşitliğinin yerleştirilmesi yaklaşımı, AB tarafından uygulanması gerekli bir strateji olarak kabul edilmiş ve AB'de kadın-erkek eşitliğinin ana akımlaştırılmasına (*gender mainstreaming*) yönelik çalışmalara başlanmıştır. 1997 yılında imzalanan Amsterdam Antlaşması ile birlikte bütün alanlarda kadın-erkek eşitliği ilkesini kabul eden Birlik'in öncelik verdiği alan kadın istihdamı olmuştur. Bu yıllardan itibaren çıkarılan ve yine çalışan kadınlara yönelik olan yönergeler ile birlikte bu düzenlemelerin kapsamı genişlemiştir. Ancak ne yazık ki Birlik toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda istihdam dışına çıkmayı başaramamıştır. Birlik tarafından hazırlanan ve bağlayıcılığı bulunan özel alana yönelik herhangi bir düzenleme bulunmamaktadır. Özel alan ve kamusal alan ayrımının arkasında yatan, ataerkil ideolojiyi besleyen erkek egemen zihniyet varlığını korumaya devam etmektedir. Dahası Avrupa Adalet Divanı ücret eşitliği, yarı zamanlı işlerde çalışma ve hamile kadınların korunması gibi pek çok konuda açılan davalarda kadınların karşılaştıkları bu sorunları doğrudan ya da dolaylı ayrımcılık olarak nitelendirmiştir. Ebeveynlik izni konusundaki bazı davaları ise özel alana müdahale olarak değerlendiren Divan, kendi görevinin ev içi sorumlulukları hane halkı arasında paylaşmak olmadığı yönünde kararlar da vermiştir. Dolayısıyla özel alan hala Birlik'in müdahale alanının dışında görülmektedir. Ne yazık ki hala kadınlar

korunması gereken grup olarak görülmeye ve çocukların bakımında kadının birinci derecede sorumlu olduğu görüşü benimsenmeye devam etmektedir (Yılmaz, 2009).

Sonuç olarak, toplumsal cinsiyet eşitliği meselesi kuruluş amacı ekonomik olan AB'nin gündemine ekonomi ile girmiş bir konudur. AB bağlayıcı hukuku da toplumsal cinsiyet konularını sadece ekonomi ile ilişkilendirmekte ve bu sebeple eşitsizlik sorunu bütüncül bir biçimde ele alınamamaktadır. İşgücü piyasasına kadının da dâhil olması gerektiğinin farkında olan AB, kadının iş hayatına atılması için önündeki engelleri görmekte oldukça başarılı fakat bu engelleri ortadan kaldırabilmekte hiç de başarılı değildir. Her ne kadar AB bir sosyal entegrasyon projesi olmasa da ekonomi ile başlayan yolculuğuna pek çok alanı başarı ile dahil etmeyi başarabilmiş bir birliktir. AB ne kadar toplumsal cinsiyet eşitliğinin her alanda yaygınlaşması adına çaba sarf etse de bu alanda yapılan her çalışma yumuşak hukuk (*soft law*) kapsamında kalmakta ve Üye Devletlere sadece tavsiye vermekten öteye gidememektedir. Birçok farklı üyeyi bünyesinde barındıran AB için daha çok iç mesele olarak görülen sosyal politika ve toplumsal cinsiyet eşitliği meselesinde ortak bir noktaya varılamamaktadır. AB bu alandaki sorunu görmek ve bu sorunlara çözüm üretmekte oldukça başarılı olsa da bu çözüm önerileri tavsiyede öteye gidemediğinden ve herhangi bir bağlayıcılığı olmadığından hep havada kalmaktadır. Dolayısıyla da AB'nin toplumsal cinsiyet eşitliğine ulaşma hedefi sürekli ötelenmektedir. Covid-19 pandemisi ile mücadele ettiğimiz bu günlerde de ne yazık ki mevcut durumlarda da gerilemeler kaydedilmektedir. İlerlemenin oldukça zor, gerilemenin ise böylesi kolay olduğu bir ortamda geleceğe umutla bakabilmek için yeni stratejiler belirlemek yeterli olmayacaktır. AB'nin ihtiyacı olan şey bu stratejileri bağlayıcı bir şekilde bir an önce hayata geçirmek olmalıdır. Kağıt üzerindeki hedeflerde oldukça başarılı olan AB'nin gerçekleri bu hedeflerden oldukça uzaktadır. Kısacası artık AB belirlediği hedeflerle

değil, uygulamaya geçireceği gerçeklerle vnmeli ve hep istediği gibi tüm dünyaya örnek teğkil edebilmelidir.



KAYNAKÇA

Acuner, S. (1999), **Türkiye’de Kadın Erkek Eşitliği ve Resmi Kurumsallaşma**

Süreci, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Yönetimi ve Siyaset Bilimi Anabilim Dalı, Yayınlanmamı Doktora Tezi, Ankara, s. 43.

Acuner, S. (2005), **Avrupa Sosyal Politikası ve Kadın Hakları**, İstanbul, ARI

Toplumsal Katılım ve Gelişim Vakfı ve KA-DER Yayınları, s.1.

Açıkmeşe, S.A. (2004), “Uluslararası İlişkiler Teorileri Işığında Avrupa Bütünleşmesi”, **Uluslararası İlişkiler**, C. 1, S. 1, s. 1-2.

Akadlı Ergöçmen, B., Üner, S., Abbasoğlu, A. ve Gökçen, C. (2009). **Kadınların Aile içi Şiddetle Mücadelesi. Türkiye’de Kadına Yönelik Aile İçi Şiddet içinde** (s. 83-99). Ankara: **T.C. Başbakanlık Kadın Statüsü Genel Müdürlüğü**

Akbaş, D. (2009), **Avrupa Birliği Sosyal Politikası**, Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.

Akhan, B. Ç., (2019), **Avrupa Birliği Sosyal Politikalarında İş- Aile Yaşamını**

Uyumlaştırma Politikaları ve Kadın Erkek Eşitliğine Dair Düzenlemeler, Yüksek Lisans Tezi, On Sekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çanakkale.

Akpınar T., (2015) “AB işgücü Piyasasında Cinsiyet Ayrımcılığının Boyutları ve

Ortadan Kaldırmaya Yönelik Çabalar”, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi, Cilt 60-4, s.12-14.

Alper, Y., Özgökçeler, S., Sümer, G., (2015), “Ölüm Sigortasından Bağlanan Aylıkların

Kız Çocuklarının İşgücü Katılımlarına ve İstihdamlarına Etkisi”, **Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi**, Özel Sayı, s. 340-350.

Amnesty, (2021). Turkey’s withdrawal from the Istanbul Convention rallies the fight for women’s rights across the world, <https://www.amnesty.org/en/latest/news/2021/06/turkeys-withdrawal-from-the-istanbul-convention-rallies-the-fight-for-womens-rights-across-the-world/>, Erişim Tarihi: 02.07.2021

Amsterdam Antlaşması, 1997. https://europa.eu/european-union/sites/default/files/docs/body/treaty_of_amsterdam_en.pdf

Ataman, C. (2005), “AB İstihdam ve Sosyal Politikası”, Ankara Üniversitesi Avrupa Toplulukları Araştırma ve Uygulama Merkezi Jean Monnet Sosyal Politika Modülü Proje Yayını.

Avrupa Birliği Antlaşması ve AB’nin İşleyişi Hakkında Antlaşma, (2011), (Çev: Avrupa Birliği Genel Sekreterliği), Ankara, <https://www.ab.gov.tr/files/pub/antlasmalar.pdf>

Avrupa Birliği’nde Kadın-Erkek Arasındaki Eşitlik Raporu, 2017. https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/aid_development_cooperation_fundamental_rights/annual_report_ge_2017_en.pdf

Avrupa Birliği’nde Kadın-Erkek Arasındaki Eşitlik Raporu, 2018. <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/950dce57-6222-11e8-ab9c-01aa75ed71a1/language-en>

Avrupa Birliği’nde Kadın-Erkek Arasındaki Eşitlik Raporu, 2019.

https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/aid_development_cooperation_fundamental_rights/annual_report_ge_2019_en.pdf

2019: Avrupa Birliği Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinde Yeni Vizyonlar, (ed: N. Crowley

ve S. Sansonetti), https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/saage_report_new_visions_for_gender_equality-2019.pdf

Avrupa Birliği Temel Hakları Bildirgesi, 1999. <https://www.avrupa.info.tr/tr/avrupa-birligi-temel-haklar-bildirgesi-708>

Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi, 1950.

Avrupa Parlamentosu, AB'nin İstanbul Sözleşmesi'ne Katılımı / 2016-3,

<https://www.europarl.europa.eu/legislative-train/theme-area-of-justice-andfundamentalrights/file-eu-accession-to-the-istanbul-convention> , Erişim Tarihi: 30.08.2021

Avrupa Parlamentosu, **At a Glance Infographic**, “The coronavirus crisis: An emerging gender divide?”, [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/ATAG/2021/679100/EPRS_AT_A\(2021\)679100_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/ATAG/2021/679100/EPRS_AT_A(2021)679100_EN.pdf) Erişim Tarihi: 15.11.2021

Avrupa Parlamentosu, (2019), **Facts and figures: the European Parliament's new term**, <https://www.europarl.europa.eu/news/en/headlines/eu-affairs/20190705STO56305/facts-and-figures-the-european-parliament-s-new-term> Erişim Tarihi: 10.11.2021

Avrupa Sosyal Şartı (Avrupa Sosyal Haklar Sözleşmesi), 1961.

<http://sanliurfa.gov.tr/avrupa-sosyal-sarti-avrupa-sosyal-haklar-szlesmesi> Erişim

Tarihi: 20.08.2021

Aydemir, F. A., (2019), **Avrupa Birliği'nin Toplumsal Cinsiyet Eşitliği**

Politikalarına Etkisi: İtalya ve Slovenya'nın Karşılaştırılmal Analizi, Yüksek

Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Avrupa Araştırmaları Enstitüsü, İstanbul.

Aydınöz, G. (2009), **Avrupa Birliği Direktifleri ile ATAD Kararları**

Çerçevesinde Ayrımcılık Yasağı ve Ayrımcılığın İspatı, Çalışma ve Toplum, 2009/3, s.163-190.

Barry, U. (2019), “Feminisation of poverty – lone parents, migrant women and older women”, **New Visions for Gender Equality 2019**, s.45-49.

Bhavnani, K., Coulson, M. (1986) **Transforming socialist feminism: the challenge of racism**, Feminist Review 23, s.81–92.

Bingley, P., Walker, I., (1997), “The Labour Supply, Unemployment and Participation of Lone Mothers In-Work Transfer Programmes”, **The Economic Journal**, 107 (444), s. 1370-1380.

Celis K. and Childs S., (2019) “Beyond gender quotas: redesigning democratic political institutions for women's political representation”, **New Visions for Gender Equality 2019**, s.65-69.

Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the

European Economic and Social Committee, the Committee of the Regions and the European Central Bank, **“Five Years of enlarged EU – Economic**

achievements and challenges-“ {SEC(2009) 177} Brussels, 20,2,2008
COM(2009) 79/3 DOI 10.2765/11656

Council of Europe (1998), **Gender Mainstreaming: Conceptual framework, methodology and presentation of good practices, Final Report of Activities of the Group of Specialists on Mainstreaming [EG-S-MS (98) 2 rev.]**, Strasbourg, s.8-9.

Craig P., G. de Burca, (2008), **Eu Law: Text, Cases and Matterials**, Oxford University Press, Fourth Edition, s. 875.

Çelik, A. (2014), “Avrupa Birliği Sosyal Politikası: Roma’dan Lizbon’a Doğuşu, Gelişimi ve Bugünü”, **Uluslararası Sosyal Politika**, (ed: P.A. Kaya), Siyasal Kitabevi , Ankara, s. 193-195.

Daly, M. (2008), “Whither EU Social Policy? An Account and Assesment of Developments in the Lisbon Social Inclusion Process”, **Journal of Social Policy**, V.37, I.1, Ocak, s.2-3.

Devlet Planlama Teşkilatı, (2004), **AB Sözlüğü**.

Devlet Planlama Teşkilatı, (1993), **Avrupa Topluluklarını Kuran Antlaşmalar (AKÇT, AET, AAET)**, Avrupa Topluluğu ile İlişkiler Genel Müdürlüğü, Cilt 1. s.99-100.

Dedeolu, S., (2012), “Türkiye’de Refah Devleti, Toplumsal Cinsiyet ve Kadın İstihdamı”, **Türkiye’de Refah Devleti ve Kadın**, (Der. S. Dedeolu, A. Y. Elveren), İletişim Yayınları, İstanbul, s.213-214.

Dimitrova, A. L., (2010), “The New Member States of The EU in the Aftermath of Enlargement: Do New European Rules Remain Empty Shells?” (ed: B. Rittberger), **Journal of European Public Policy** 17, n. 1, s.137–48.
<https://doi.org/10.1080/13501760903464929>.

Daly M. ve Rake K., (2003), **Gender and the Welfare State Polity**, Oxford

Dökmen, Z. Y. (2004). *Toplumsal Cinsiyet, Sosyal Psikolojik Açıklamalar*. Ankara: Sistem Yayıncılık.

Durmaz, N. (2019), **Refah Rejimlerinin Kadının İş Gücü Arzı Üzerindeki Etkisi: Türkiye Örneği**. Ankara.

Dünya Bankası, **Labor force, female (% of total labor force) - European Union**,
<https://data.worldbank.org/indicator/SL.TLF.TOTL.FE.ZS?locations=EU> ,
Erişim Tarihi: 15.11.2021

Ecevit, Y., (2012), “Türkiye’de Sosyal Politika Çalışmalarının Toplumsal Cinsiyet Bakış Açısıyla Gelişimi”, **Türkiye’de Refah Devleti ve Kadın**, (Der. S. Dedeolu, A. Y. Elveren), İletişim Yayınları, İstanbul, s.14-18 .

EIGE Gender Statistics Database (2021), **European Parliament: president and members**,
<https://eige.europa.eu/genderstatistics/dgs/indicator/wmidmpolparlwmidEurparl>

EIGE Gender Statistics in the Western Balkan and Turkey (2020), **Women and Men in National Politics and Business**, <https://eige.europa.eu/gender-statistics-western-balkans-and-turkey>

Emanuela Lombardo, L. M. (2013), **Gender Mainstreaming and Resistance to**

Gender Training: A Framework for Studying Implementation. NORA-
Nordic Journal of Feminist and Gender Research, 2 (2), s. 296-311.

EM2030 SDG Gender Index, (2019), <https://data.em2030.org/em2030-sdg-gender-index/> Erişim Tarihi: 02.10.2020

Ergas, Y., (2019), “Arguing for equality: between pragmatism and principle”, **New**

Visions for Gender Equality 2019, s.4-9.

Eurofound. (2012),

<http://www.eurofound.europa.eu/areas/industrialrelations/dictionary/dictionary9.htm>, Erişim Tarihi: 10.01.2020

European Commission, **Achieving Gender Balance in Decision-making**,

https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamentalrights/genderequality/equality-between-women-and-men-decision-making/achieving-gender-balance-decisionmaking_en

European Commission, **Women’s situation in the Labour Market**,

https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamentalrights/genderequality/women-labour-market-work-life-balance/womens-situation-labour-market_en

European Parliament, (2019), **2019 European Election Results**, [MEPs gender balance | 2019 Election results | 2019 European election results | European Parliament \(europa.eu\)](#) Erişim Tarihi: 18.09.2020

Euzéby, A., (2004), **Social Protection: Values to be defended!**, International Social

Security Review Opinion, s. 111.

- Fasanora, L., (2008), “Franco-German Relations and the Coal Problem in the Aftermath of the First and Second World Wars”, **A History of Franco-German Relations in Europe**, s. 89-100.
- Gateva E., (2013), “Post-Accession Conditionality - Translating Benchmarks into Political Pressure?” *East European Politics* 29, N. 4, s.420–442.
<https://doi.org/10.1080/21599165.2013.836491>.
- Gender Statistics, European Commission. https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender_statistics#Labour_market
- George, V. and Wilding, P. (1976) **Ideology and Social Welfare**, London: Routledge & Kegan Paul.
- Gillian Pascall, (1999), **Social Policy: a Feminist Analysis**, 2nd ed. Routledge.
- Grabbe H., (2014), “Six Lessons of Enlargement Ten Years On: The EU’s Transformative Power in Retrospect and Prospect” **Journal of Common Market Studies**, s.40-56. DOI: 10.1111/jcms.12174
- Gülmez, M. (2008), **Avrupa Birliği ve Sosyal Politika**, Hatipoğlu Yayınevi, Ankara, s. 161.
- Güneş, H. N., (2018), **Feminist Akımlarda Aile**, *Social Sciences Research Journal*, C. 7, S. 3, s.151.
- Haas, E.B., (1975), **The Obsolescence of Regional Integration Theory**, *Institute of International Studies*, Berkley, s.92.
- Henig R.B., Henig S. (2001), **Women and Political Power: Europe Since 1945**,

Routledge. New York and London.

Hepple B. (1993), “European Labour Law: The European Community”, **Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialized Market Economies**, (ed:R. Blackpain ve C. Engels), V. Edition, Deventer-Boston, s.58.

Hooks B., (2000), **Feminism is for Everyone: Passionate Politics**. Feminist Politics: Where We Stand, South End Press Cambridge, MA, s.1-6.

Huws, U., (2019), “Changing world of work and gender equality: work-life balance, household labour and the platform economy”, **New Visions for Gender Equality 2019**, s. 29-33.

ILO, (2000), **World Labour Report**, s.29-30.

ILO (2021), **World Social Protection Report 2020-2022**.

ITUC (International Trade Union Confederation). (2018) , **Economic and Social Policy Brief: Gender Gaps in Social Protection**. s.3-7.

İKV. (1987), **Avrupa Tek Senedi**, Yayın No: 43, İstanbul.

İKV (2021) “Sosyal Politika ve İstihdam”,
https://www.ikv.org.tr/ikv.asp?ust_id=31&id=247

İKV.(2012a),
http://www.ikv.org.tr/sozluk.asp?%20bas_harf=K&anahtar=&sayfa=&id=1189#kancasosluk1189, Erişim Tarihi: 10.01.2020

İKV.(2012b),

http://www.ikv.org.tr/sozluk.aspbas_harf=T&anahtar=&sayfa=&id=1203#kancasosluk1203, Erişim Tarihi: 20.10.2020

İstanbul Sözleşmesi, 2011.

Kadının İnsan Hakları Projesi-Yeni Çözümler Vakfı (2001), **Pekin+5: Birleşmiş**

Milletler’de Kadının İnsan Hakları ve Türkiye’nin Taahhütleri, s.14.

2006-2010 Kadın- Erkek Eşitliği için Yol Haritası, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=LEGISSUM%3Ac10404>

Kanyılmaz, E. (2006), **Avrupa Birliği Sosyal Boyutu Açısından Lizbon Süreci ve**

İstihdam Politikaları, yayınlanmamış yükek lisans tezi, Çanakkale 18 Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çanakkale, s.87-150.

Kapar R. , (2006), **Sosyal Adalet İçin Daha Fazla Sosyal Koruma**, II. Ulusal Sosyal Politika Kongresi, Ankara, s.2.

Karluk R, Tonus Ö, (2004), “Avrupa Birliği’nin Genişleme Perspektifinde Türkiye’nin Yeri”, **Türkiye İktisat Kongresi 2004 Sunumu**, s. 2-3.

Kazar, E. N., (2016), **Uluslararası Kuruluşlar Açısından Çalışma Hayatında**

Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Politikaları ve Türkiye’de Çalışma Hayatına Yansımaları, Yalova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, s.60.

Konuk, B. (2008), **Avrupa Birliği Hukukunda Kadın Erkek Eşitliği**, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.

Lewis, J. (2011), “Feminist Yaklaşım”, **Sosyal Politika: Kuramlar ve Uygulamalar**

içinde (Çeviri ed: Şenay Gökbayrak), Siyasal Kitabevi Yayınları, Ankara: 139-147.

Lewis, J. (2011). “Sosyal Politikanın Konusu”, **Sosyal Politika Kuramlar ve**

Uygulamalar içinde (Çeviri ed: Şenay Gökbayrak), Siyasal Kitabevi Yayınları, Ankara: 17-27.

Lewis, J. (2011). “Feminist Yaklaşım”, **Sosyal Politika Kuramlar ve**

Uygulamalar içinde, (Çeviri ed: Şenay Gökbayrak), Siyasal Kitabevi Yayınları, Ankara: 147-157.

Lewis, J. (2011). “Sosyal Politika ve Avrupa Birliği”, **Sosyal Politika Kuramlar**

ve Uygulamalar içinde, (Çeviri ed: Şenay Gökbayrak), Siyasal Kitabevi Yayınları, Ankara: 400-409.

Lewis, J. (2011). “Avrupa’da Sosyal Politika”, **Sosyal Politika Kuramlar ve**

Uygulamalar içinde, (Çeviri ed: Şenay Gökbayrak), Siyasal Kitabevi Yayınları, Ankara: 590-597.

Lewis, J. (1980), **The Politics of Motherhood: Child and Maternal Welfare in**

England 1900–1939, London: Croom Helm. s. 166-168.

Lindert K., (2002), **Survey of Social Assistance in OECD Countries**, World Bank, s.6-7.

Lister, M., Carbone, M. (2006), **New Pathways in International Development:**

Gender and Civil Society in EU Policy. Hampshire: Ashgate Publishing Limited.

Lister, R. (2003), **Citizenship: Feminist Perspectives**, (Ed: Jo Campling), Macmillan Education, UK.

Luppi F. and Rosina A., (2019), “From a single breadwinner model to two breadwinners to double earner/carer – do we need a new model?”, **New Visions for Gender Equality 2019**, s.20-25.

Maastricht Antlaşması, 1992. https://europa.eu/european-union/sites/default/files/docs/body/treaty_on_european_union_en.pdf

McCormick, John, (2008), “The Evolution of the EU”, **Understanding the European Union: A Concise Introduction**, Fourth: Palgrave Macmillan.

McCormick, John, (2008), “ ”, **Understanding the European Union: A Concise Introduction**, Fourth: Palgrave Macmillan.

Merter, Feridun (1990), *1950-1988 Yılları Arasında Köy Ailesinde Meydana Gelen Değişmeler: Malatya Örneği*, **Aile Araştırma Kurumu Yayınları**, Ankara.

Mill, John Stuart, (2016), **Kadınların Özgürleşmesi**, Pinhan Yayınları.

Nugent N., (2004), **Previous Enlargement Rounds. İçinde European Union Enlargement**. UK: Macmillan Education, s.23-27.

Özdemir, S. (2001), **Avrupa Ekonomik Topluluğu, Avrupa Topluluğu, Avrupa Toplulukları, Avrupa Birliği, Roma Antlaşması, Avrupa Tek Senedi, Avrupa Birliği Antlaşması, Maastricht Antlaşması, Amsterdam Antlaşması, Nice Antlaşması (Kavramlara İlişkin Açıklayıcı Not)**, DPT. Avrupa Birliği ile İlişkiler Genel Müdürlüğü.

Özmen, E. (2006), **1974 Öncesinde Avrupa Birliği'nde Sosyal Politikalar,**

Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, s. 59-60.

Özen, S. (2004), “Avrupa Birliği'nin Sosyal Politika Gündemi”, **Avrupa Birliği**

Sürecinde Türkiye, (Ed: T. Uzun, S. Özen), Ankara, s. 183.

Öztürk, N. (2017). *Ailenin Korunması ve Kadına Karşı Şiddetin Önlenmesine Dair*

Kanunun Getirdiği Bazı Yenilikler ve Öneriler. İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 8(1), ss. 1-32.

Paris Zirvesi, 1972.

Pennings, F., & Vonk, G. J. (Ed.). (2015). *Research handbook on European Social Security law.* E. Elgar.

Piasna, Agnieszka, **What should a female career and family structure post-**

pandemic look like?, Social Europe, 12 May 2021, <https://socialeurope.eu/what-should-a-female-career-and-family-structure-post-pandemic-look-like> Erişim Tarihi: 11.11.2021

Rathbone, E.F. (1924), **The Disinherited Family: A Plea for the Endowment of the**

Family, Edward Arnold.

Rees, T. (1998), **Mainstreaming Equality in the European Union Education,**

Training and Labour Market Policies, Routledge: London and New York. s.43

Resmî Gazete: 29 Kasım 2011, Sayı: 28127

Ruspini, E. (2001), **The study of women's deprivation: How to reveal the gender**

dimension of poverty, International Journal of Social Research Methodology, 4(2): s. 101–118.

Roma Antlaşması, 1957. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:11957E&from=EN>

Rossilli, M. (1997). “The European Community’s Policy on the Equality of Women: From the Treaty of Rome to the Present”, The European Journal of Women’s Studies, Vol.4, s.70.

Rossilli, M. (2000). **Gender Policies in the European Union**. Bern, Switzerland: Peter Lang US. <https://www.peterlang.com/view/title/57201>, Erişim Tarihi: 01.05.2021

Sancar, S. (2012), **Türk Modernleşmesinin Cinsiyeti: Erkekler Devlet, Kadınlar Aile Kurarlar**, İletişim Yayınları, İstanbul, s. 24.

Sayın, A. (2008), “Avrupa Birliği’nin Kadın-Erkek Eşitliği Politikalarına Feminist Perspektiften Bakış”, **Tematik Yazılar- Toplum ve Demokrasi Dergisi** (2/4) , Eylül Aralık.

Schenk C. R., (1996) **Decolonization and European economic integration: The free trade area negotiations, 1956–58**, The Journal of Imperial and Commonwealth History, 24:3, s. 444-463, DOI: 10.1080/03086539608582987

Schimmelfennig F., Sedelmeier U., (2002) “Theorizing EU Enlargement: Research Focus, Hypotheses, and the State of Research.” **Journal of European Public Policy** 9, no. 4, s. 500–528. <https://doi.org/10.1080/13501760210152411>.

Schulte, B. (1992), “Avrupa Topluluklarında Sosyal Hukuk” (çev: Z.G. Ataysoy),

1990lı Yıllarda Türk Çalışma Mevzuatının Avrupa Topluluğu Çalışma Mevzuatı Açısından Değerlendirilmesi, Dokuz Eylül Üniversitesi ATMER Yayın No 1, İzmir, s.43.

Selek Öz, C. (2013), “Küresel Sosyal Politika Aktörü Olarak Avrupa Birliği”,

Küreselleşen Dünyada Uluslararası Sosyal Politika, (ed: A. Seyyar ve C.S. Öz), Sakarya Yayıncılık, İstanbul, s.121.

Seyyar, A. (2013), “Küresel Sosyal Politikanın Araçları ve Aktörleri”, **Küreselleşen**

Dünyada Uluslararası Sosyal Politika, (ed. A.Seyyar ve C.S. Öz), Sakarya Yayıncılık, İstanbul, s.41.

SGK, (2019), **Avrupa Birliği’nde Sosyal Güvenlik**, Yayın No: 172, Uzman Matbaa,

Ankara. ISBN: 978-605-4844-21-0

Shreeves, R., Prpic, M., ve Claros, E. (2019), **Women in Politics in the EU:State of**

play, European Parliamentary Research Service.

Sönmezoğlu, F., (2000), **Uluslararası Politika ve Dış Politika Analizi**, Filiz Kitabevi,

Gözden Geçirilmiş ve Genişletilmiş 3.Baskı, İstanbul, s.99.

Şengül, E. T., (2018), **Küresel Bir Misyon Olarak İnsan Haklarına Dayalı**

Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin İnşası Ve Korunması Misyonunu Sürdüren Küresel Araçlar: Avrupa Birliği Analizi ve 2007 ve 2017 Avrupa Komisyonu Kadın Erkek Eşitliği Raporlarının Karşılaştırmalı İncelemesi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Ankara.

- Şimşek, A.A. (2018), “Kadının Sosyal Hakları ve Refah Devleti: Toplumsal Cinsiyet Bağlamında Bir Değerlendirme”, **Hukuk ve Toplumsal Cinsiyet Çalışmaları**, (Ed. Gülriz Uygur, Nadide Özdemir), Seçkin Yayınları, Ankara, s. 127.
- Taşdemir H., Demir H., (2002), **Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı**, Ankara Avrupa Çalışmaları Dergisi, Cilt:2, No:3, s.85-100.
- T.C. Dışişleri Bakanlığı, (2020), Lizbon Antlaşması, <https://www.mfa.gov.tr/lizbon-antlasmasi.tr.mfa> Erişim Tarihi: 20.05.2020
- T.C. Dışişleri Bakanlığı Avrupa Birliği Başkanlığı (2020), **Avrupa Birliği’nin Tarihçesi**, <https://www.ab.gov.tr/105.html> Erişim Tarihi: 12.10.2020
- Tekinalp G., Tekinalp Ü., (2000), **Avrupa Birliği Hukuku**, 2.Basım, Beta Yayınları, İstanbul, s.788.
- Tezgel, O, ve Gökbayrak Ş. (2013). “The Effects of Gender Inequalities in the Labor Market and The Social Security System on Women’s Social Inclusion in Turkey”. "İş, Güç" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 15(4): 39-59.
- Tokol, A. (2012), “Sosyal Dışlanma ve Ayrımcılık”, **Sosyal Politika**, Anadolu Üniversitesi Yayınları, No: 2626, Eskişehir, s.164.
- Tokol, A. (2017), **Uluslararası Sosyal Politika**, Dora Yayınevi, Bursa, s.158-172.
- 2020-2025 Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Stratejisi, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52020DC0152>
- Tsarouhas D., (2019), “The EU in Crises: Brexit, Populism and the Future of the

Union”, 10.5040/9781788316309.ch-007.

TUIÇ AKADEMİ, (2012), **AB Lizbon (Reform) Anlaşması**,

<https://www.tuicakademi.org/ab-lizbon-reform-anlasmasi/>

Erişim Tarihi:

20.05.2020

Uçkan, B. (2006), **Avrupa Birliği Düzeyinde Toplu Pazarlık**, Legal Yayıncılık, s. 79.

Vahcudova A. M., (2014), “EU Leverage and National Interests in the Balkans: The

Puzzles of Enlargement Ten Years On” **Journal of Common Market Studies**,s.

122-138. DOI: 10.1111/jcms.12081

Wienclaw, R.A., (2011a), “Gender Differences: Biology and Culture”, **Sociology**

Reference Guide: Gender Roles and Equality, Salem Press: Pasadena, California s.15-23.

Wienclaw, R.A., (2011b), “Feminist Theories of Gender Inequality”, **Sociology**

Reference Guide: Gender Roles and Equality, Salem Press: Pasadena, California s.15-23.

Wilding, P. (1992) “Social policy in the 1980’s”, **Social Policy and Administration**

26, 2:107–16.

Ercan Y., Özcan E., (2008), “Avrupa Birliği İstihdam ve Sosyal Politikaları”, Ed: Ümit

Güner, Ekonominin AB’si, İstanbul, s.310-312.

Yılmaz, B. O. (2009), **Avrupa Birliği’nin Toplumsal Cinsiyet Politikalarının**

Değerlendirilmesi, Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Zeff E. E., Pirro E. B., (Ed.), (2015), “Introduction”. **The European Union and the**

Member States (Third ed.) Boulder, London: Lynne Rienner, s.7-17.

Zeybek A.E. (2012), **G-20 Platformunda Sosyal Koruma ve Türkiye'de Sosyal**

Koruma Tabanının Genişletilmesine Yönelik Öneriler, Uzmanlık Tezi,

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Dış İlişkiler ve Yurtdışı İşçi Hizmetleri

Genel Müdürlüğü



ÖZET

AVRUPA BİRLİĞİ SOSYAL POLİTİKASINDA TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ: HEDEFLER VE GERÇEKLER

GÜLER, Ceren

Yüksek Lisans Tezi

Avrupa Birliği ve Uluslararası Ekonomik İlişkiler Anabilim Dalı

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Şenay Gökbayrak

Kuruluş amacı ekonomik nedenlere dayanan bir topluluk olan Avrupa Birliği içerisinde sosyal politikanın ve sosyal politika içerisinde de toplumsal cinsiyet eşitliğinin incelendiği bu çalışmada AB'nin zamanla değişen sosyokültürel ve ekonomik yapısı içerisinde kadınların iş hayatına katılım oranını toplumun kadınlara yüklediği toplumsal cinsiyete dayalı rol ve beklentiler neticesinde düşük olduğu görülmektedir. Bu sorunun çözülmesi için ev ve iş hayatının uyumlaştırılması gerekmekte ve bu noktada da devreye sosyal politika girmektedir. Sosyal politika ise refah devleti modellerine dayandığından ve AB içerisinde tek bir sosyal politikanın varlığından söz etmek mümkün olmadığından bu politikanın hayata geçmesinde bazı sorunlar yaşanmaktadır. Her ne kadar iş ve aile yaşamının uyumlaştırılması ve toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması meseleleri Avrupa Birliği'nin belgelerinde uzun zamandır yer edinse de bu mesele AB'nin kuruluşundan bu yana sadece istihdam başlığı altında ele alınmıştır. Amaç iş ve aile yaşamının uyumlaştırılmasıyken bu alanda yapılan çalışmalar sadece özel alan sorumluluklarının sadece kadınların omuzlarına yüklenmemesiyle ilgili tavsiyeler olarak karşımıza çıkmaktadır. Dolayısıyla bakım sorunu kamusal alana sirayet edememekte, Üye Devlet inisiyatifinden çıkıp bağlayıcı AB hukuku çerçevesi içerisinde

yer alamamakta ve iş-yaşam dengesinin sağlanması meselesi hep ertelenmektedir. Sonuç olarak bu zamana kadar istihdam başlığı altından çıkmayı bir türlü başaramamış olan toplumsal cinsiyet eşitliği meselesi kadın için hala eşit işe eşit ücret alamama, bakım sorumluluğu üzerinden alınmadığından istihdama katılamama ya da yarı zamanlı işleri tercih etme, kariyer molaları, doğum sonrası işten ayrılma gibi sorunları ortaya çıkarmaktadır. Bu sebeple istihdam başlığı altındaki toplumsal cinsiyet eşitliği aslında kadının insan haklarının ihlaline dönüşmektedir. Toplumsal cinsiyet eşitliği ancak AB'nin tavsiye vermekten öteye gidip yasa yapıcı kurum ve kuruluşlarının, bağlayıcı ve yasal bir mevzuat oluşturmasını sağlaması ve toplumsal cinsiyet eşitliğini ana akımlaşması ile mümkün olacaktır.

Anahtar Kelimeler: Avrupa Birliği, sosyal politika, toplumsal cinsiyet, toplumsal cinsiyet eşitliği

ABSTRACT

GENDER EQUALITY IN THE EUROPEAN UNION’S SOCIAL POLICY: GOALS AND TRUTHS

GÜLER, Ceren

Master’s Thesis

Department of the European Union and International Economic Relations

Supervisor: Prof. Dr. Şenay Gökbayrak

In this study which examines social policy in the European Union, whose establishment reasons are economic, and gender equality in social policy; it is seen that women's participation in business life is low as a result of the gender-based roles and expectations imposed on women by the society within the socio-cultural and economic structure of the EU that has changed over time. In order to solve this problem, it is necessary to harmonize home and work life, and at this point, social policy comes into play. Since social policy is based on welfare state models and it is not possible to talk about the existence of a single social policy in the EU, there are some problems in the implementation of this policy. Although the issues of harmonization of work and family life and ensuring gender equality have long been included in the documents of the European Union, this issue has been discussed only under the title of employment since the establishment of the EU. While the aim is to harmonize work and family life, the studies conducted in this field appear as recommendations on not putting the responsibilities of private sphere only on the shoulders of women. Therefore, the problem of care cannot spread to the public sphere, it cannot leave the initiatives of the Member State and take place within the framework of binding EU law, and the issue of ensuring work-life balance is always postponed. As a result, the issue of gender

equality, which has not been able to get out of the employment title until now, still reveals problems for women such as not being able to get equal pay for equal work, not being able to participate in employment because it is not taken over care responsibility, or preferring part-time jobs, career breaks, leaving work after giving birth. For this reason, gender equality under the title of employment actually turns into a violation of women's human rights. Gender equality will only be possible if the EU goes beyond giving advice and ensures that its law-making institutions and organizations create a binding and legal legislation and mainstreams gender equality.



Key Words: European Union, social policy, gender, gender equality