

**T.C.
ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI
AVRUPA BİRLİĞİ KOORDİNASYON DAİRESİ BAŞKANLIĞI**

**AVRUPA BİRLİĞİ VE TÜRKİYE ÖRNEĞİNDE
AYRIMCILIKLA MÜCADELE**

AB Uzmanlık Tezi

Hülya TEKİN

Ankara, Şubat 2008

ÖZET

Bu çalışmada, Avrupa Birliği ve Ülkemiz arasındaki ilişkiler ve tam üyelik müzakereleri çerçevesinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın görev alanında yer alan "Sosyal Politika ve İstihdam" Faslıının ana başlıklarından birini teşkil eden "Ayrımcılıkla Mücadele" konusu incelenmektedir. Ayrımcılıkla mücadele gerek uluslararası alanda gerekse ulusal düzeyde bir çok alana etkileri olan çok yönlü bir kavramdır. Bununla birlikte, bu çalışmada "ayrımcılık kavramı" ve "ayrımcılıkla mücadele" konusunun yalnızca Türkiye ve Avrupa Birliği ilişkileri çerçevesinde Avrupa Birliği ve Türkiye'deki mevcut yasal düzenlemeler ve uygulamalar açısından ele alınması amaçlanmaktadır.

Bu çerçevede, çalışmada, ayrımcılıkla mücadele konusu öncelikle AB müktesebatının yanısıra topluluk programı gibi diğer araçlar ve üye ülkelerdeki mevcut durum ve ayrımcılıkla mücadeleye yönelik kurumsal yapılanma çerçevesinde açıklanmıştır. Daha sonra ayrımcılıkla mücadeleye yönelik olarak Ülkemizdeki mevzuatın mevcut durumu ile AB'deki düzenlemelerin bir karşılaştırılması yapılarak AB müktesebatına uyum durumunun genel bir değerlendirmesi yapılmış, AB ile müzakereler sürecinde ayrımcılıkla mücadele alanında Ülkemizde özellikle mevzuat uyumuna yönelik olarak yapılması gerekenlere ilişkin bazı önerilere yer verilmiştir.

Çalışma sonucunda; Avrupa Birliği'nde ayrımcılıkla mücadele alanında gerekli tanımların yapılmasına ve kapsamlı düzenlemeler getirilmesine karşın uygulamada bazı sorunlarla karşılaşılabilirdiği, Türkiye'de ise bazı yasal düzenlemeler bulunmakla birlikte özellikle AB ile müzakereler sürecine de bağlı olarak müktesebata uyum kapsamında önemli bazı düzenlemelere gidilmesi gerektiği ortaya konmuştur.

Anahtar Kelimeler: Ayrımcılıkla mücadele, doğrudan ve dolaylı ayrımcılık, bezdirme/taciz, ayrımcılık nedenleri, eşitlik kurumu, direktifler ve ATAD kararları, AB müktesebatına uyum

İÇİNDEKİLER

ÖZET	
GİRİŞ	1
BİRİNCİ BÖLÜM	
AYRIMCILIKLA MÜCADELE: ULUSLARARASI DÜZENLEMELER VE AVRUPA BİRLİĞİ MÜKTESEBATI	2
1. AYRIMCILIKLA MÜCADELEYE YÖNELİK ULUSLARARASI DÜZENLEMELER VE AVRUPA BİRLİĞİ MÜKTESEBATI	2
1.1 ULUSLARARASI BELGELERDE "AYRIMCILIKLA MÜCADELE"	2
1.2 AVRUPA BİRLİĞİ'NDE "AYRIMCILIKLA MÜCADELE"	3
1.2.1 AB Temel Belgelerinde Ayrımcılıkla Mücadele	3
1.2.2 Ayrımcılıkla Mücadeleye ilişkin AB Direktifleri	5
1.2.2.1 Ayrımcılıkla Mücadeleye ilişkin AB Direktiflerinin Genel Gerekçeleri	5
1.2.2.2 İrk ve Etnik Kökene Bakılmaksızın Kişilere Eşit Muamele Edilmesi İlkesinin Uygulamaya Konmasına İlişkin 29 Temmuz 2000 Tarih ve 2000/43/EC Sayılı Konsey Direktifi	12
1.2.2.3 İstihdam ve Meslekte Eşit Muamele için Genel Çerçeve Getiren 27 Kasım 2000 tarihli ve 2000/78/EC Sayılı Konsey Direktifi	14
1.2.2.4 Ayrımcılıkla Mücadeleye ilişkin AB Direktiflerinde Ortak Tanımlar ve İlkeler, Farklı Düzenlemeler	
1.2.3 Ayrımcılıkla Mücadele Direktiflerine ilişkin Avrupa Toplulukları Adalet Divanı Kararları	34
İKİNCİ BÖLÜM	
AVRUPA BİRLİĞİ'NDE AYRIMCILIKLA MÜCADELEYE YÖNELİK DİĞER ARAÇLAR VE UYGULAMALAR	41
2. AYRIMCILIKLA MÜCADELE ALANINDAKİ AVRUPA BİRLİĞİ TOPLULUK PROGRAMLARI VE DİĞER FAALİYETLER	41
1.1 TOPLULUK PROGRAMLARI	41
1.1.1 Ayrımcılıkla Mücadele Topluluk Eylem Programı	42
1.1.2 İstihdam ve Sosyal Dayanışma Programı (PROGRESS)	43
1.2 2007 AVRUPA'DA HERKES İÇİN EŞİT FIRSATLAR YILI	44

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

AYRIMCILIKLA MÜCADELE VE AVRUPA BİRLİĞİ KURUMLARI	47
3. AYRIMCILIKLA MÜCADELE ALANINDA FAALİYET GÖSTEREN AVRUPA BİRLİĞİ KURUMLARI	47
1.1 AVRUPA IRKÇILIK VE YABANCI DÜŞMANLIĞINI İZLEME MERKEZİ (EUMC).....	47
1.1.1 Merkezin Kuruluşu ve Yapısı	47
1.1.2 Merkezin Görevleri ve Faaliyetleri	48
1.2 AVRUPA BİRLİĞİ TEMEL HAKLAR AJANSI (FRA)	49
1.2.1 Ajansın Kuruluşu ve Yapısı	49
1.2.2 Ajansın Görevleri ve Faaliyetleri	50

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

AVRUPA BİRLİĞİ ÜYE ÜLKELERİNDE AYRIMCILIKLA MÜCADELE	51
4. AVRUPA BİRLİĞİ ÜYE ÜLKELERİNDE AYRIMCILIKLA MÜCADELEYE İLİŞKİN MEVCUT DURUM, DÜZENLEMELER VE KURUMLAR	51
1.1 ÜYE ÜLKELERDE AYRIMCILIKLA BAKIŞ AÇISI	51
1.2 ÜYE ÜLKELERDE MEVZUAT UYUM DURUMU	57
1.3 EŞİTLİK KURUMLARI	61

BEŞİNCİ BÖLÜM

TÜRKİYE'DE AYRIMCILIKLA MÜCADELE	67
5. TÜRKİYE'DE AYRIMCILIKLA MÜCADELEYE İLİŞKİN DÜZENLEMELER, AB MÜKTESEBATINA UYUM DURUMU VE DİĞER FAALİYETLER	67
5.1 AYRIMCILIKLA MÜCADELE ALANINDAKİ TÜRK MEVZUATI	67
5.2 AVRUPA BİRLİĞİ MÜKTESEBATINA UYUM DURUMU	92
5.3 AVRUPA BİRLİĞİ İLE MÜZAKERELER VE TARAMA SÜRECİ	98
5.4 AYRIMCILIKLA MÜCADELEYE İLİŞKİN DİĞER FAALİYETLER	101
SONUÇ	104
KAYNAKÇA	109

GİRİŞ

Ayrımcılıkla mücadele başta sosyal politika ve istihdam olmak üzere adalet, içişleri, temel haklar ve özgürlükler gibi bir çok alanı ilgilendiren çok yönlü bir kavramdır. Toplumda çeşitli sebeplerle ayrımcılığa maruz kalan bireyler için mevzuatta bazı önlemler alınmasının gerekliliğinin yanısıra alınan önlemlerin etkin bir biçimde uygulanmasına paralel olarak bu önlemlerin sorunun çözümü için toplumsal bir kabul görmesi de önem arz etmektedir. “Ayrımcılıkla mücadele” kavramı çoğu zaman toplumsal barış ve çok kültürlü toplum anlayışını da beraberinde getirmektedir.

Avrupa Birliği temel hak ve özgürlüklere saygıyı ve dolayısıyla da ayrımcılıkla mücadeleyi temel değerlerinden biri olarak kabul etmektedir. Temel olarak Amsterdam Anlaşması ile değiştirilen Avrupa Birliği Kurucu Antlaşmasınının 13. Maddesinde düzenlenen ayrımcılıkla mücadele konusunda Avrupa Birliği’nde önemli adımlar atılmış, bu alana ilişkin iki önemli direktif kabul edilmiş, bir topluluk programı uygulamaya konmuş, bilinç artırma faaliyetlerine önem verilmiş ve son olarak 2007 yılı Avrupa’da Herkes için Eşit Fırsatlar Yılı olarak ilan edilmiştir.

Türkiye ve Avrupa Birliği arasındaki ilişkilerde özellikle son yıllarda önemli gelişmeler yaşanmıştır. Tam üyelik hedefine ilişkin her iki taraf adına da önemli adımlar atılmış, müzakerelerde ilk aşama olarak tanıtıcı ve ayrıntılı tarama süreçleri tamamlanmış, bazı başlıklarda müzakerelerin açılmasına karar verilmiştir. Müzakere sürecinde “Sosyal Politika ve İstihdam” başlıklı 19 no.lu Faslin önemli başlıklarından biri de “ayrımcılıkla mücadele” olacaktır. Süreçte bu alanda öncelikle müktesebata uyum sağlanması, gerekli kurumsal yapıların düzenlenmesi; daha sonra ise getirilen düzenlemelerin uygulamaya etkin bir biçimde aktarılması gerekecektir.

BİRİNCİ BÖLÜM

AYRIMCILIKLA MÜCADELE:

ULUSLARARASI DÜZENLEMELER VE AVRUPA BİRLİĞİ MÜKTESEBATI

1. AYRIMCILIKLA MÜCADELEYE YÖNELİK ULUSLARARASI DÜZENLEMELER VE AVRUPA BİRLİĞİ MÜKTESEBATI

2.1 ULUSLARARASI BELGELERDE “AYRIMCILIKLA MÜCADELE”

Sosyal politika kapsamında ele alınan “ayrımcılıkla mücadele” kavramı özünde insan haklarına, temel hak ve özgürlüklere saygı gösterilmesi anlayışının bir parçasıdır. İnsan haklarına ilişkin olarak uluslararası alanda bugüne dek çeşitli düzenlemeler getirilmiş ve sözleşmeler onaylanarak yürürlüğe konmuştur. Bu alana yönelik olarak onaylanan sözleşmelerden bazıları;

- İşkencenin Önlenmesine ilişkin Avrupa Sözleşmesi
- Avrupa Sosyal Şartı (1961)
- İşkenceye ve Diğer Zalimane, Gayriinsani veya Küçültücü Muamele veya Cezaya Karşı Birleşmiş Milletler Sözleşmesi
- Avrupa İnsan Hakları Mahkemesindeki Yargılama Sürecin Katılan Kişilere ilişkin Avrupa Sözleşmesi

şeklinde sıralanabilir.

Bu alandaki önemli düzenlemeler arasında sayılabilecek İnsan Hakları Evrensel Bildirisi, Birleşmiş Milletler Kadına Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi, Her Türlü Irk Ayrımcılığının Önlenmesine İlişkin Uluslararası Sözleşme ve Birleşmiş Milletlerin Medeni ve Siyasi Haklar Sözleşmesi ile Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi ve tüm AB Üye Devletlerince imzalanmış olan İnsan Haklarının ve Temel Özgürlüklerin Korunmasına İlişkin Avrupa Anlaşması ile herkese yönelik olan “kanunlar önünde eşitlik” ve “ayrımcılığa karşı korunma” hakları evrensel haklar olarak tanınmıştır.¹

Uluslararası Çalışma Örgütünün 111 sayılı Sözleşmesi de istihdam ve mesleklerde ayrımcılığı yasaklamaktadır.²

1 Irk ve Etnik Kökene Bakılmaksızın Kişilere Eşit Muamele Edilmesi İlkesinin Uygulamaya Konmasına İlişkin 29 Temmuz 2000 Tarihli ve 2000/43/EC Sayılı Konsey Direktifi Gerekçesi,

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32000L0043:EN:HTML> ile

İş ve Meslekte Eşit Muamele için Genel Çerçeve Getiren 27 Kasım 2000 tarihli ve 2000/78/EC Sayılı Konsey Direktifi Gerekçesi,

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32000L0078:EN:HTML>

2 2000/78/EC Sayılı Konsey Direktifi Gerekçesi,

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32000L0078:EN:HTML>

1.3 AVRUPA BİRLİĞİ'NDE “AYRIMCILIKLA MÜCADELE”

1.3.1 AB Temel Belgelerinde Ayrımcılıkla Mücadele

Avrupa Birliği özgürlük, demokrasi, insan haklarına ve temel özgürlüklere saygı ve hukuk devleti ilkeleri üzerine kurulmuştur. Haklar ve yükümlülükler açısından bireylerin eşitliği, çoğulculuk, insan onuruna saygı gibi kavramlar Avrupa toplum modelinin temel öğeleridir. Bu model siyasi demokrasi, gelişmiş toplumsal güvenlik sistemleri ve ilerici eğitim ile istihdam politikalarını bir araya getiren bir modeldir. Özünde insan haklarının bir parçasını teşkil eden ayrımcılık karşıtlığı Avrupa Birliği'ndeki temel değerlerden biri olarak kabul edilmektedir.³ Bu çerçevede; AB temel belgelerinde ayrımcılıkla mücadeleye yönelik çeşitli atıflarda bulunulmuş ve bazı düzenlemelere gidilmiş; ayrımcılık istihdam, eğitim, sosyal koruma, konut gibi toplumsal yaşamın pek çok alanında yasaklanmıştır.

Avrupa Birliği'nde ayrımcılıkla mücadele alanında yapılan yasal düzenlemelerde temel dayanaklardan biri olarak gösterilen 1999 yılında yürürlüğe giren **Amsterdam Antlaşması ile yeniden düzenlenen Avrupa Toplulukları Kurucu Antlaşmasının 13. Maddesi**, söz konusu Anlaşmanın diğer hükümlerine hâle getirmeksizin ve Topluluk tarafından verilen yetkiler çerçevesinde, Komisyonun önerisi üzerine ortak hareket eden Konseyin Avrupa Parlamentosunun görüşlerine de başvurduktan sonra cinsiyet, ırk veya etnik köken, din veya inanç, özürllülük, yaş veya cinsel yönelime dayalı ayrımcılıkla mücadeleye yönelik uygun adımları atmasını” öngörmüştür.

2000 yılının Aralık ayında kabul edilen ve 18.12.2000 tarihli ve C 364/13 sayılı AB Resmi Gazetesinde yayınlanan **Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı**nın 21. Maddesi ayrımcılık karşıtlığı ilkesine değinmiştir. Söz konusu maddeye göre; “cinsiyet, ırk, renk, etnik veya sosyal köken, genetik özellikler, dil, din veya inanç, siyasi görüş veya başka herhangi bir görüş, ulusal bir azınlık grubunun üyesi olunması, mülkiyet, doğum, özürllülük, yaş veya cinsel yönelime dayalı olarak ayrımcılık yapılması yasaklanmıştır. Avrupa Topluluğu ve Avrupa Birliği'ni kuran Antlaşmaların uygulanması kapsamında ve bu antlaşmaların hükümlerine hâle getirmeksizin, uyuğa dayalı herhangi bir ayrımcılık da yasaklanmalıdır.”⁴

Avrupa Birliği'nin üzerine kurulu olduğu temel değerlerden bir olan ayrımcılık karşıtlığı üyelik müzakerelerine başlamadan önce bütün aday ülkelerin de yerine getirmek zorunda olduğu ve 1993 yılında kabul edilen Kopenhag kriterleri açısından da önemlidir.

3 Lisa Pavan Woolfe, “Avrupa Birliği'nde Ayrımcılıkla Mücadele ve Ülkemize Yansımaları: Mevzuat, Uygulamalar, Eşitlik Kurumları” Semineri Açılış Konuşması, Ankara, Şubat 2005

4 Charter of Fundamental Rights of the European Union (Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı), ayrıntılı bilgi için bakınız: http://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_en.pdf

1.3.2 Ayrımcılıkla Mücadeleye İlişkin AB Direktifleri

Ayrımcılıkla mücadele alanında düzenleme yapılmasına temel teşkil eden genel gerekçelere ilaveten özellikle ırk ve etnik kökene dayalı ayrımcılık ile istihdam ve mesleklere ilişkin olarak ortaya çıkan ayrımcılıkla mücadeleye yönelik olarak bazı özel gerekçelerin ortaya çıkması ile yürütülen çalışmalar sonucunda çeşitli düzenlemelere gidilmiştir. Bu alanda yapılan iki temel düzenlemeyi teşkil eden Irk ve Etnik Kökene Bakılmaksızın Kişilere Eşit Muamele Edilmesi İlkesinin Uygulamaya Konmasına İlişkin 29 Temmuz 2000 Tarihli ve 2000/43/EC Sayılı Konsey Direktifi ile İş ve Meslekte Eşit Muamele için Genel Çerçeve Getiren 27 Kasım 2000 tarihli ve 2000/78/EC Sayılı Konsey Direktifi bu çerçevede kabul edilerek uygulamaya konmuştur.

1.3.2.1 Ayrımcılıkla Mücadeleye İlişkin AB Direktiflerinin Genel Gerekçeleri

2000/43/EC sayılı Direktifin gerekçesinde “Avrupa Birliği’ne ilişkin Anlaşmada Avrupalılar için çok daha yakın bir birlik kurulması yolunda yeni bir aşamaya gelindiğinin vurgulandığı” ve bu çerçevede Avrupa Parlamentosu tarafından da ayrımcılıkla mücadele konusunda bir dizi karar alındığı belirtilmiştir.

AB Antlaşmasının 6. Maddesine göre, AB özgürlük, demokrasi, insan hakları ve temel özgürlüklere saygı, hukukun üstünlüğü ilkeleri, Üye Devletler için ortak olan ilkeler temel alınarak kurulmuştur. Birlik, İnsan Hakları ve Temel Özgürlüklerin Korunmasına İlişkin Avrupa Anlaşmasıyla garanti altına alınan ve Topluluk Hukukunun genel ilkeleri olarak Üye Devletler için ortak olan anayasal geleneklerden kaynaklanan temel haklara saygı göstermelidir.

Söz konusu madde hem Irk ve Etnik Kökene Bakılmaksızın Kişilere Eşit Muamele Edilmesi İlkesinin Uygulamaya Konmasına İlişkin 29 Temmuz 2000 Tarihli ve 2000/43/EC Sayılı Konsey Direktifinin gerekçe ve açıklamalar bölümünde⁵ hem de İş ve Meslekte Eşit Muamele için Genel Çerçeve Getiren 27 Kasım 2000 tarihli ve 2000/78/EC Sayılı Konsey Direktifinin gerekçe ve açıklamalar bölümünde⁶ direktiflerin hazırlanmasına ilişkin temel dayanaklardan biri olarak açıklanmıştır. Ancak, 2000/43/EC sayılı Direktifte “... temel haklara saygı gösterilmelidir” şeklindeki ifade 2000/78/EC sayılı direktif kapsamında daha da bağlayıcı ve kesin bir ifade olan “... temel haklara saygı gösterir” ifadesi ile değiştirilmiştir.

5 Irk ve Etnik Kökene Bakılmaksızın Kişilere Eşit Muamele Edilmesi İlkesinin Uygulamaya Konmasına İlişkin 29 Temmuz 2000 Tarihli ve 2000/43/EC Sayılı Konsey Direktifi, <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32000L0043:EN:HTML>

6 İş ve Meslekte Eşit Muamele için Genel Çerçeve Getiren 27 Kasım 2000 tarihli ve 2000/78/EC Sayılı Konsey Direktifi, <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32000L0078:EN:HTML>

İnsan Hakları Evrensel Bildirisi, Birleşmiş Milletler Kadına Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi, Birleşmiş Milletlerin Sivil ve Siyasi Haklar Sözleşmesi ile Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi ve tüm AB Üye Devletlerince imzalanmış olan İnsan Haklarının ve Temel Özgürlüklerin Korunmasına İlişkin Avrupa Anlaşması ile herkese yönelik olan “kanunlar önünde eşitlik” ve “ayrımcılığa karşı korunma” hakları evrensel haklar olarak tanınmıştır. İrk eşitliği direktifi olarak da adlandırılan 2000/43/EC sayılı Direktif kapsamında “kanunlar önünde eşitlik” ve “ayrımcılığa karşı korunma” haklarını evrensel haklar arasında sayan düzenlemeler arasında Her Türlü İrk Ayrımcılığının Önlenmesine İlişkin Uluslararası Sözleşmeye de yer verilmiştir. İstihdamda eşit muameleye ilişkin 2000/78/EC sayılı Direktif ise anılan uluslararası düzenlemelere ek olarak “Uluslararası Çalışma Örgütünün 111 sayılı Sözleşmesinin istihdam ve mesleklerde ayrımcılığı yasakladığı” açıklamasına da yer vermiştir.

Her iki direktifte de bu tür temel haklara ve özgürlüklere saygı gösterilmesinin önemi ayrıca vurgulanmıştır. Bu genel kabulün yanısıra 2000/43/EC sayılı Direktif dernek kurma hakkının da genel olarak bu temel hak ve özgürlükler kapsamında olduğunu öngörürken; 2000/78/EC sayılı Direktif konuya ilişkin daha ayrıntılı ifadelerle yer vererek “başkalarıyla birlikler kurulması ve birinin çıkarlarını koruyabilmek için birliklerin birleştirilmesi hakkı”nı da dernek kurma hakkı kapsamına dahil etmektedir. 2000/43/EC sayılı Direktif ayrıca mallar ve hizmetlere erişim ile bunların sunulması bakımından, özel yaşamın ve aile yaşamının ve bu bağlamda gerçekleştirilen işlemlerin korunmasına saygı gösterilmesine de önem atfetmektedir.

2000/43/EC sayılı Direktifin düzenlenmesine yol açan temel gerekçelerden biri de Avrupa Devlet ve Hükümet Başkanları Konseyi tarafından 10-11 Aralık 1999 tarihlerinde Helsinki’de kabul edilen 2000 İstihdam Kılavuzlarında “etnik azınlıklar gibi gruplara karşı yapılan ırk ve etnik kökene dayalı ayrımcılıkla mücadeleyi amaçlayan uygun bir politikalar seti oluşturulmasıyla sosyal olarak daha içermeci olan bir iş piyasası koşullarının sağlanmasının gerekli olduğu”nun vurgulanmasıdır. 2000/78/EC sayılı Direktif ise söz konusu kılavuzlarda “özürlüler gibi gruplara karşı yapılan ayrımcılıkla mücadeleyi amaçlayan uygun bir politikalar seti oluşturulmasıyla sosyal bütünleşme açısından da tercih edilebilir bir iş piyasasının teşvik edilmesi” görüşüne ilaveten “işgücüne katılımlarını artırabilmek amacıyla yaşlı çalışanların da desteklenmesine özel bir önem atfedilmesi gerektiği” hususuna da yer verildiğine dikkat çekmiştir.

Ayrımcılık; başta istihdamda ve sosyal korumada yüksek oranda erişim sağlanması, yaşam standardının ve kalitesinin yükseltilmesi, ekonomik ve sosyal bütünleşme ile dayanışma olmak üzere AT Antlaşmasında belirlenen hedeflerin gerçekleştirilmesini önleyici bir unsurdur. İrk ve etnik kökene dayalı ayrımcılığın böylesi bir olumsuz etki yaratabileceğini ifade eden 2000/43/EC sayılı Direktif bu tür ayrımcılığın Avrupa Birliği’nin bir özgürlük, güvenlik ve adalet zemini olarak kurulmuş olması hedefini de engelleyeceği görüşüne yer vermektedir. Din veya inanç, özürlülük, yaş veya cinsel yönelime dayalı ayrımcılık yapılmasının böylesi bir olumsuz etki yaratacağını ileri süren 2000/78/EC sayılı Direktif ise kişilerin serbest dolaşımı konusunda da benzer bir önleyici etki ile karşılaşılabilceğini açıklamaktadır.

Bu açıklamalara istinaden, direktiflerin kapsamında yer alan alanlara ilişkin olarak 2000/43/EC sayılı Direktif uyarınca ırk veya etnik kökene dayanarak ve 2000/78/EC sayılı Direktif uyarınca ise din veya inanç, özürsüzlük, yaş veya cinsel yönelime dayalı olarak herhangi bir şekilde doğrudan veya dolaylı ayrımcılık yapılması Topluluk genelinde yasaklanmıştır. Bu çerçevede ayrıca, ayrımcılığın yasaklanmasına ilişkin bu düzenlemenin aynı zamanda üçüncü ülke vatandaşlarına da uygulanması; ancak bu durum uyuşma dayalı muamele farklılıklarını kapsamayacağı ve üçüncü ülke vatandaşlarının Üye Devletlere girişi ve bu ülkelerde ikametleri ile istihdam ve mesleklere erişimlerini düzenleyen hükümlere hâle gelmeyeceği de öngörülmüştür.

Eşit muamele ilkesinin uygulanmasında, AB Anlaşmasının 3. Maddesinin ikinci fıkrasına göre özellikle kadınlar çoklu ayrımcılığın mağduru olduklarından Topluluk eşitsizliklerin ortadan kaldırılmasını ve kadın-erkek arasında eşitliğin teşvik edilmesinin amaçlamaktadır. Ancak, 2000/43/EC sayılı Direktif eşit muamele ilkesinin uygulamasını daha sınırlı bir kapsamda ele alarak söz konusu ilkenin “ırk veya etnik kökene bakılmaksızın” uygulanmasına ilişkin olarak Topluluğun amacına açıklık getirmiştir.

Her iki direktif uyarınca “doğrudan veya dolaylı ayrımcılığın vuku bulduğu sonucuna varılmasını sağlayan unsurların değerlendirilmesi, ulusal hukuk kuralları veya uygulamalara göre ulusal yargı veya diğer yetkili makamların görev alanındadır. Bu tür kurallar, özellikle dolaylı ayrımcılık yapıldığının istatistiksel kanıtların esas alınması da dahil olmak üzere bir araca bağlı olarak kanıtlanmasını sağlayabilirler”.

Ayrımcılığın yasaklanması, 2000/43/EC sayılı Direktife göre belli bir ırka veya etnik kökene mensup olan grupların, 2000/78/EC sayılı Direktife göre ise belli bir din veya inanca, özne, yaşa ve cinsel yönelime sahip olan grupların maruz kaldığı olumsuz durumların önlenmesi veya tazmin edilmesine yönelik olarak alınan mevcut önlemlerin sürdürülmesine veya yeni önlemler alınmasına engel teşkil etmeyecektir. Bu tür önlemler, anılan kişilerin özel ihtiyaçlarının desteklenmesini amaçlayan ve bu kişilere ait olan örgütler kurulmasına da imkan tanıyacak şekilde düzenlenebilirler.

Çok sınırlı koşullar altında, 2000/43/EC sayılı Direktif uyarınca ırk veya etnik kökene dayalı, 2000/78/EC sayılı Direktif uyarınca ise dine veya inanca, özürsüzlüğe, yaşa veya cinsel yönelime dayalı bir özelliğin gerçek ve belirli bir mesleki gereklilik oluşturması halinde amaç meşru ve söz konusu gereklilik orantılı ise muamele farklılığının haklı görülmesi söz konusu olabilmektedir. Ancak, Üye Devletlerin bu alana ilişkin olarak Avrupa Komisyonuna sundukları bilgilerde bu tür istisnai durumlara ilişkin bilgilere de yer verilmesi gerekmektedir.

2000/43/EC sayılı Direktif “ırk veya etnik kökene dayalı olarak ayrımcılığa uğrayan kişiler”in, 2000/78/EC sayılı Direktif ise “din veya inanç, özürllülük, yaş veya cinsel yönelime dayalı olarak ayrımcılığa uğrayan kişiler”in yeterli derecede yasal korumaya sahip olmaları gerektiğine vurgu yapmıştır. Her iki direktifte de bu kişiler için daha etkili düzeyde koruma sağlanabilmesi amacıyla, Üye Devletlerin belirledikleri şekilde mağdurlar adına veya mağdurların izniyle ve mahkemelerde temsil ve savunmaya ilişkin ulusal usullerin kurallarına da uygun olarak ayrımcılık nedeniyle yürütülen işlemlere müdahil olabilmeleri için kurumlara veya tüzel kişiliklere de yetki verilebileceği ifade edilmektedir.

Hem 2000/43/EC sayılı Direktif hem de 2000/78/EC sayılı Direktif kapsamında “eşitlik ilkesinin etkin bir biçimde uygulanabilmesinin mağdur edilmeye karşı yeterli adli koruma sağlanmasını gerektirdiği” kabul edilmiştir. Direktiflere göre, ilk bakışta haklı görülen bir ayrımcılık davası söz konusu ise ispat yükümlüğüne ilişkin kuralların uyarlanması gerekir ve bu tür bir ayrımcılık yapıldığına dair delil sunulması halinde eşit muamele ilkesinin etkin olarak uygulanabilmesi için ispat yükümlülüğü davalıya aittir. Bununla birlikte, 2000/78/EC sayılı Direktif bu duruma bir istisna getirerek, davalının davacının belli bir dine veya inanca bağlı olduğunu, belli bir özre, yaşa veya cinsel yönelime sahip olduğunu ispatlamakla yükümlü olmadığını belirtir.

İspat yükümlülüğüne ilişkin olarak, davaya ilişkin unsurların mahkemece veya yetkili bir diğer makam tarafından soruşturulduğu davalarda Üye Devletler ispat yükümlülüğüne ilişkin kuralları uygulamayabilir. Bir başka deyişle, bu tür davalarda mahkeme veya yetkili makam tarafından soruşturulması gereken unsurların davacı tarafından ispatlanmasına gerek bulunmamaktadır.

Her iki direktif ile Üye Devletlerin farklı ayrımcılık türlerinin belirlenmesi ve bunlarla mücadele edilmesi amacıyla sosyal ortaklar arasındaki ve sivil toplum kuruluşları ile diyalogu teşvik etmesi gerektiğine vurgu yapılmıştır. 2000/78/EC sayılı direktif kapsamı sınırlı ele alarak işyerlerinde karşılaşılan ayrımcı uygulamaların tespit edilebilmesinde diyalogun teşvik edilmesini öngörmektedir.

Söz konusu direktifler, Üye Devletlere daha fazla iyileştirme getiren mevcut hükümleri sürdürmesi veya bu Devletlerin yeni hükümler getirebilmesine olanak tanıyacak biçimde bir seçim hakkı da vererek asgari gerekleri ortaya koymaktadırlar. Ancak, Direktiflerin hükümlerinin uygulamaya konması Üye Devletlerde geçerli olan mevcut durumda herhangi bir gerilemeye neden olunmasına gerekçe olarak gösterilemez.

Üye Devletler her iki Direktif kapsamında yer alan yükümlülüklerin yerine getirilmemesi halinde etkin, orantılı ve caydırıcı yaptırımlar uygulamalıdır.

Üye Devletler, her zaman söz konusu Direktif ile kabul ettirilen sonuçları garanti altına almalarını sağlamak üzere gerekli tüm adımları atmaları koşuluyla toplu sözleşmeleri kapsamında yer alan hükümlerle ilgili olarak ortak talepte bulunmaları halinde 2000/43/EC Direktif uyarınca yönetim ve işçilere, 2000/78/EC sayılı Direktif uyarınca ise sosyal ortaklara anılan direktiflerin uygulanması için sorumluluk verebilir.

2000/43/EC sayılı Direktife göre, “AB Anlaşmasının 5. Maddesinde ortaya konan yetki ikamesi ve ölçülülük ilkelerine göre, söz konusu Direktifin amacı, yani üye ülkelerin tamamında ayrımcılığa karşı ortak olarak yüksek düzeyde bir koruma sağlanması, Üye Devletler tarafından yeterince yerine getirilemeyebilir. Bu nedenle, söz konusu amaç eylemin boyutu ve etkilerinin sonucunda da bu amaç Topluluk tarafından daha iyi yerine getirilebilecektir. Söz konusu Direktif bu amacın gerçekleştirilmesi için gerekli olandan daha fazlasını yerine getiremez”.

2000/78/EC sayılı Direktifte ise “AB Anlaşmasının 5. Maddesinde ortaya konan yetki ikamesi ilkesine göre, söz konusu Direktifin amacı, yani Topluluk içerisinde istihdam ve meslekte eşitlikle ilgili eşit şartların oluşturulması, Üye Devletler tarafından yeterince yerine getirilemeyebileceğini; bu nedenle de söz konusu amacın eylemin boyutu ve etkileri sonucunda Topluluk düzeyinde daha iyi gerçekleştirilebileceği; yine anılan madde de yer alan ölçülülük ilkesi çerçevesinde ise Direktifin bu amacın gerçekleştirilmesi için gerekli olandan daha fazlasını yerine getiremeyeceği” ifade edilmektedir.

1.3.2.2 Irk ve Etnik Kökene Bakılmaksızın Kişilere Eşit Muamele Edilmesi İlkesinin Uygulamaya Konmasına İlişkin 29 Temmuz 2000 Tarih ve 2000/43/EC Sayılı Konsey Direktifi

Irk ve Etnik Kökene Bakılmaksızın Kişilere Eşit Muamele Edilmesi İlkesinin Uygulamaya Konmasına İlişkin 29 Temmuz 2000 Tarih ve 2000/43/EC Sayılı Konsey Direktifinde genel gerekçe ve açıklamalara ek olarak ırk ve etnik kökene dayalı ayrımcılıkla mücadeleye ilişkin bazı özel gerekçelere ve açıklamalara da yer verilmiştir.

Avrupa Birliği, ırkların farklılıklarının tanımlanmasını savunan teorileri reddetmektedir. Dolayısıyla 2000/43/EC sayılı Direktifte yer alan “ırk kökeni” terimi aslında bu tür teorilerin bir kabulü olarak değildir ve bu tür teorilere karşı olduğunun ve ırk ayrımcılığı ile mücadelenin bir göstergesi olarak algılanmalıdır.

7 Anılan Direktif metninin aslı için bakınız:

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32000L0043:EN:HTML>

Bu çerçevede, söz konusu Direktifin gerekçesinde ırklarına veya etnik kökenlerine bakılmaksızın herkesin katılımını öngören demokratik ve hoşgörölü toplumların gelişimi amacıyla, ırk veya etnik kökene dayalı ayrımcılığa ilişkin atılacak özel bir adımın yalnızca istihdam faaliyetlerine ve bağımsız çalışmaya erişimi değil; aynı zamanda eğitim, sosyal güvenlik ve sağlık bakımı da dahil olmak üzere sosyal koruma, sosyal avantajlar ile mallar ve hizmetlere erişim ve bunların sağlanması gibi alanları da kapsamı gerektiği vurgulanmıştır.

Tüm gerçek kişilerin ırk veya etnik kökene dayalı ayrımcılığa karşı korunması önemli bir husustur. Bu kapsamda, Üye Devletler uygun görülmesi halinde ve kendi ulusal gelenekleri ve uygulamaları uyarınca üyeleri ırk veya etnik kökene dayalı olarak ayrımcılığa maruz kalan tüzel kişilikler için de koruma sağlayabilirler.

Direktife göre, ırk ve etnik kökene dayalı ayrımcılığa karşı korunma her Üye Devlette mevcut sorunların analiz edilmesi, olası çözümler üzerinde çalışılması ve mağdurlara belli bazı yardımların yapılması yetkilerine sahip bir kurumun veya kurumların varlığı ile güçlendirilmelidir.

İrkçilik, yabancı düşmanlığı ve Yahudi düşmanlığı konusuna yönelik olarak Avrupa Komisyonu 1995 yılı Aralık ayında bir tebliğ yayınlamıştır. 15 Haziran 1996 tarihinde ise Konsey, Üye Devletlerin ırkçılık veya yabancı düşmanlığına dayanan davranışlara ilişkin suçlar hakkında etkili bir hukuki işbirliğine gidilmesi yönünde taahhütte buldukları ve ırkçılık ve yabancı düşmanlığı ile mücadeleye ilişkin eylemi de içeren 96/443/JHA sayılı ortak eylemde bulunulması kararını almıştır. 15-16 Ekim 1999 tarihlerinde Finlandiya'nın Tampere kentinde düzenlenen Avrupa Devlet ve Hükümet Başkanları Konseyi toplantısı sonucunda Konsey, Komisyona Kurucu Antlaşmanın 13. Maddesinin uygulanması amacıyla mümkün olan en kısa sürede ırkçılık ve yabancı düşmanlığı ile mücadeleye ilişkin olarak bir öneri sunması yönünde bir çağrıda bulunmuştur.

Direktifte de açıkça ortaya konan tüm bu gerekçeler ve açıklamalar ışığında, Komisyonun önerisi üzerine Avrupa Parlamentosunun, Ekonomik ve Sosyal Komitenin ve Bölgeler Komitesinin görüşleri ve özellikle 13. Maddesi olmak üzere Avrupa Topluluğu Kurucu Antlaşması dikkate alınarak hazırlanan "İrk ve Etnik Kökene Bakılmaksızın Kişilere Eşit Muamele Edilmesi İlkesinin Uygulamaya Konması"na ilişkin 2000/43/EC sayılı Konsey Direktifi 29 Haziran 2000 tarihinde kabul edilmiş ve 19 Temmuz 2000 tarihli Resmi Gazetede yayınlanarak yürürlüğe girmiştir.⁸

8 19 Temmuz 2000 tarihli ve L 180 sayılı Resmi Gazete, syf. 22 -26,
http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/en/oj/2000/l_180/l_18020000719en00220026.pdf

1.3.2.3 İstihdam ve Meslekte Eşit Muamele için Genel Çerçeve Getiren 27 Kasım 2000 tarihli ve 2000/78/EC Sayılı Konsey Direktifi⁹

İstihdam ve Meslekte Eşit Muamele için Genel Çerçeve Getiren 27 Kasım 2000 tarihli ve 2000/78/EC Sayılı Konsey Direktifinde genel gerekçe ve açıklamalara ek olarak istihdamda ve mesleklere ilişkin olarak din veya inanç, özürllülük, yaş veya cinsel yönelime dayalı ayrımcılıkla mücadeleye ilişkin bazı özel gerekçelere ve açıklamalara da yer verilmiştir.

2000/78/EC sayılı Direktifin gerekçesinde yer alan ve işyerlerinin özürllülere uyumlu olacak şekilde düzenlenebilmesi, yani işyerlerinde özürllülerin ihtiyaçlarına uygun ortamlar oluşturulması amacıyla uygun önlemlerin alınmasını öngören hüküm özürllülüğe dayalı ayrımcılıkla mücadelede önemli bir role sahiptir. Bu çerçevede, binaların ve ekipmanların uyumlaştırılması, çalışma saatleri modelleri oluşturulması, görevlerin dağılımı veya eğitim ve bütünleşme kaynaklarının tedarik edilmesi gibi etkin ve uygulanabilir önlemler alınması söz konusu olabilir. Ancak, alınacak önlemlerin orantısız bir yüke yol açıp açmadığını ortaya koymak üzere, özellikle gerekli olan mali ve diğer harcamalar, kuruluşun veya işletmenin ölçümleri ile mali kaynaklarının yanısıra kamu fonlarından veya diğer yardımlardan faydalanabilme olasılığı da dikkate alınmalıdır.

Buna karşın, Direktif kapsamında özürllüler için makul bir çalışma ortamının sağlanması yükümlülüğüne hanel getirmeksizin, ilgili işin temel işlevlerini yerine getirmeye veya ilgili eğitimleri almaya yetkili, yetenekli ve uygun olmayan bir bireye işe alım, terfi, istihdamın sürdürülebilirliği veya eğitim alınmasına ilişkin hükümler uygulanmayabilir. Ayrıca Direktif, medeni durum ve buna bağlı yardımlara ilişkin ulusal mevzuata da hanel getirmez.

Yaşa dayalı ayrımcılığın yasaklanması, İstihdam Kılavuzlarında ortaya konan hedeflere ulaşılabilmesinde ve işgücünde çeşitliliğin teşvik edilmesinde önemli bir unsurdur. Bununla birlikte, yaşla bağlantılı olan muamele farklılıkları belli koşullar altında haklı görülebilir ve bu nedenle Üye Devletlerdeki duruma ilişkin olarak çeşitlilik gösterebilecek olan özel hükümler getirilmesi ihtiyacı doğabilir. Bu çerçevede, muamele farklılıklarında özellikle meşru istihdam politikası, iş piyasası ve mesleki eğitim hedefleri ile haklı görülenler ve yasaklanması gereken ayrımcılık arasında bir ayırım yapılması önemlidir.

İstisnai bir durum olarak, Kuzey İrlanda'daki ana topluluklar arasında barış ve uzlaşmanın sağlanmasına duyulan ihtiyaç söz konusu Direktife özel hükümler konulmasını gerektirmiştir.

2000/78/EC sayılı Direktif, "özellikle askeri güçler ve emniyet güçleri tarafından sunulan hizmetler ile cezaevi ve acil servis hizmetleri kapsamında bu tür hizmetlerin işlevsel kapasitesinin korunmasını amaçlayan meşru bir hedefe ulaşılmasına yönelik olacak faaliyetlerin yerine getirilmesi için gerekli kapasiteye sahip olmayan kişilerin işe alınmasını veya bu kişilerin istihdamlarının sürdürülebilirliğinin sağlanmasının zorunlu olmadığını" vurgulamaktadır.

Ayrıca, Üye Devletlerin kendi askeri güçlerinin savaş etkinliğini korumaya devam edebilmesi için, bu devletler söz konusu Direktifin özür lülük ve yaşa ilişkin hükümlerini askeri güçlerinin tamamına veya bir kısmına uygulamamayı tercih edebilirler. Bu tür bir tercihte bulunan Üye Devletler bu istisnai durumun kapsamını tanımlamalıdır.

2000/78/EC sayılı Direktif, AB Anlaşmasınının 141. maddesinin uygulanması amacı için bu terime veya devlet tarafından istihdama giriş veya istihdamın sürdürülebilmesini sağlamak amacıyla yapılan herhangi tür bir ödemeye verilen anlamda gelir olarak addedilmeyen sosyal güvenlik ve sosyal koruma sistemleri dahilinde yapılan yardımlara uygulanmaz. Ayrıca, Direktif emeklilik yaşlarını düzenleyen ulusal hükümlere de hanel getirmez.

2000/78/EC sayılı Direktifin gerekçesinde belirtildiği üzere, herkes için eşit fırsatların garanti altına alınmasında kilit öneme sahip olan istihdam ve meslek vatandaşların ekonomik, kültürel ve sosyal yaşama tam katılımına ve kendi potansiyellerinin farkına varmalarına güçlü bir biçimde katkı sağlamaktadır.

İşçilerin Temel Sosyal Haklarına ilişkin Topluluk Şartı kapsamında ise yaşlıların ve özür lülerin sosyal ve ekonomik bütünleşmesinin sağlanması için uygun önlemlerin alınması da dahil olmak üzere her türlü ayrımcılıkla mücadelenin önemi genel kabul görmüştür.

Avrupa Birliği, Amsterdam Antlaşmasınının nihai haline eklenen kiliselerin ve düşünce kuruluşlarının durumuna ilişkin 11 sayılı Bildirisinde, Üye Devletlerdeki kiliselerin ve dini dernek veya toplulukların durumuna ilişkin ulusal yasal düzenlemelere saygı duyulduğunu ve bunlara hanel getirilmeyeceğini ve felsefi ve düşünce kuruluşlarının durumuna da aynı şekilde saygılı olunacağını açıkça kabul etmiştir. Bu bağlamda, Üye Devletler gerçek, mesleki bir faaliyeti yerine getirebilmek için ihtiyaç duyulan meşru ve haklı mesleki gereklere ilişkin mevcut özel hükümleri sürdürebilirler veya yeni hükümler ortaya koyabilirler.

Başta istihdam, mesleki eğitim ve işte yükselme ile çalışma koşulları konusunda kadın ve erkek için eşit muamele ilkesinin uygulanmasına ilişkin 9 Şubat 1976 tarihli ve 76/207/EEC sayılı Konsey Direktifi olmak üzere Topluluk Hukukunun önemli bir bölümünde kadın ve erkek arasında eşit muamele ilkesine ilişkin düzenlemelere yer verilmiştir.

Konsey, Avrupa Topluluğunda özürliilerin istihdamına ilişkin 24 Haziran 1986 tarihli ve 86/379/EEC sayılı Tavsiye Kararında özürliilerin istihdamının ve eğitimlerinin desteklenmesine yönelik olarak olumlu bir adım atılmasına ilişkin örnekleri ortaya koyan kılavuz için bir çerçeve oluşturmuştur. Özürliiler için istihdamda eşit fırsatlara ilişkin 17 Haziran 1999 tarihli İlke Kararında ise özürliilere ilişkin olarak diğer unsurlara ek olarak işe alım, istihdamda sürdürülebilirlik, eğitim ve yaşam boyu öğrenmeye özel bir önem verilmesini kabul etmiştir.

29 Haziran 2000 tarihinde ise Konsey ırk ve etnik kökenlerine bakılmaksızın kişiler arasında eşit muamele ilkesinin uygulanmasına ilişkin 2000/43/EC sayılı Direktifi kabul etmiş ve böylece istihdam ve mesleklerde ırk ve etnik kökene dayalı ayrımcılık yapılmasına karşı koruma sağlamıştır.

Direktifte de açıkça ortaya konan gerekçeler ve açıklamalar ışığında, Komisyonun önerisi üzerine Avrupa Parlamentosunun, Ekonomik ve Sosyal Komitenin ve Bölgeler Komitesinin görüşleri ve özellikle 13. Maddesi olmak üzere Avrupa Topluluğu Kurucu Antlaşması dikkate alınarak hazırlanan “İş ve Meslekte Eşit Muamele için Genel Çerçeve Getirilmesi”ne ilişkin 2000/78/EC Sayılı Konsey Direktifi 27 Kasım 2000 tarihinde kabul edilmiş ve 2 Aralık 2000 tarihli Resmi Gazetede yayınlanarak yürürlüğe girmiştir.¹⁰

1.3.2.4 Ayrımcılıkla Mücadeleye İlişkin AB Direktiflerinde Ortak Tanımlar ve İlkeler, Farklı Düzenlemeler

Avrupa Birliği’nde ayrımcılıkla mücadele alanındaki temel düzenlemeleri konu eden Irk ve Etnik Kökene Bakılmaksızın Kişilere Eşit Muamele Edilmesi İlkesinin Uygulamaya Konmasına İlişkin 29 Temmuz 2000 Tarihli ve 2000/43/EC Sayılı Konsey Direktifi ile İş ve Meslekte Eşit Muamele için Genel Çerçeve Getiren 27 Kasım 2000 tarihli ve 2000/78/EC Sayılı Konsey Direktifinin birinci maddelerinde direktiflerin amacı, “Üye Devletlerde eşit muamele ilkesinin uygulanması için ayrımcılıkla mücadeleye ilişkin genel bir çerçeve ortaya koymak” olarak belirlenmiştir. Ancak, 2000/43/EC sayılı Direktif bu amacı ırk ve etnik kökene dayalı ayrımcılıkla mücadele kapsamında ele alırken, 2000/78/EC sayılı Direktif işe alınma ve mesleki açıdan din veya inanç, özürllülük, yaş veya cinsel yönelime dayalı ayrımcılıkla mücadele konusu çerçevesinde düzenlemeler getirmektedir.

Bu amaçla ve belirlenen çerçevede kabul edilen ve yürürlüğe konulan direktifler (Madde 2) ile eşit muamele ilkesi, doğrudan ve dolaylı ayrımcılık, taciz/bezdirme ve ayrımcılık yapılmasına yönelik talimat verilmesi kavramları açıklanmış ve böylece Avrupa Birliği’nde “ayrımcılık” kavramının genel tanımlaması yapılmıştır.

10 2 Aralık 2000 tarihli ve L 303 sayılı Resmi Gazete, syf. 16-22

http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/en/oj/2000/l_303/l_30320001202en00160022.pdf

Bu çerçevede; direktiflerde bahsi geçen **“eşit muamele”** kavramı 2000/43/EC sayılı Direktifte “ırk ve etnik köken”e dayalı, 2000/78/EC sayılı Direktifte ise “işe alınma ve mesleki açıdan din veya inanç, özürllülük, yaş veya cinsel yönelim”e dayalı doğrudan veya dolaylı ayrımcılık yapılamayacağı anlamını taşımaktadır.

“Doğrudan ayrımcılık”, 2000/43/EC sayılı Direktifte yapılan tanıma göre ırk veya etnik kökene dayalı olarak, 2000/78/EC sayılı Direktif tanımına göre ise işe alınma ve meslek açısından din veya inanç, özürllülük, yaş veya cinsel yönelime dayalı olarak bir kişinin diğer bir kimsenin benzer bir durumda gördüğü, görmekte olduğu veya görebileceği muameleden daha az tercih edilir/uygun bir muameleye tabi tutulması halinde vuku bulmuş farz edilir.

“Dolaylı ayrımcılık”, görünüşte tarafsız olan bir hüküm, kriter/kıstas ya da uygulama meşru bir amaca dayanmadıkça ve bu amacın gerçekleştirilmesi için kullanılan araçların uygun ve gerekli olduğu tarafsız bir biçimde gerekçelendirilmedikçe, 2000/43/EC sayılı Direktifte yapılan tanıma göre ırk veya etnik kökene sahip olan, 2000/78/EC sayılı Direktif tanımına göre ise belirli bir din veya inancı, belirli bir sakatlığı/özrü, belirli bir yaşta veya belirli bir cinsel yönelimi olan bir kimse için söz konusu hüküm, kriter/kıstas ya da uygulama diğer kimselerin benzer bir durumda olması ile karşılaştırıldığında bir olumsuzluğa veya sakıncaya yol açıyorsa gerçekleşmiş sayılır.

Buna ilaveten, 2000/78/EC sayılı Direktif “Direktif hükümlerinin uygulandığı işveren veya herhangi bir kişi veya kurum, bu tür hüküm, kriter/kıstas veya uygulamaların sonucunda ortaya çıkacak sakıncaları ortadan kaldırmak üzere ulusal mevzuat kapsamında Direktifin 5. Maddesinde zikredilen özürllülere uygun yardım sağlanması ilkesi ile uyumlu tedbirleri almakla yükümlü kılınmadıkça” genel tanımda belirtilen hususlar çerçevesinde dolaylı ayrımcılığın vuku bulabileceğini kabul etmektedir.

“Taciz/bezdirme”; bir kimsenin itibarını çığnemek ve bu kimseye karşı yıldırıcı, düşmanca, küçük düşürücü, onur kırıcı veya hakaret edici bir ortam oluşturulması amacıyla veya bu etkiye yol açacak şekilde 2000/43/EC sayılı Direktif uyarınca ırk veya etnik kökene, 2000/78/EC sayılı Direktif uyarınca ise din veya inanç, özürllülük, yaş veya cinsel yönelime bağlı olarak istenmeyen bir davranışta bulunulması halinde vuku bulan ve direktifler kapsamında tanımlanan ayrımcılık türlerinden biridir. Bu bağlamda, bezdirme/taciz kavramı, Üye Devletlerin ulusal mevzuatları ve uygulamalarına uygun olarak tanımlanabilmektedir.

Her iki direktif kapsamında belirtilen nedenlerden herhangi birine bağlı olarak bir kimseye **“ayrımcılık yapılması yönündeki bir talimat”** da direktiflerce yapılan tanımlar bağlamında ayrımcılık olarak yorumlanmaktadır.

Yapılan tanımlamalara ek olarak, 2000/78/EC sayılı direktifin, “demokratik bir toplumda kamu güvenliği, kamu düzeninin sürdürülmesi, suçun önlenmesi, sağlık ve başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması için gerekli olan ve ulusal hukukla getirilen önlemlere halel getirmeyeceği” vurgulanmıştır.

Bu bağlamda, hem 2000/43/EC sayılı Direktifin hem de 2000/78/EC sayılı Direktifin hükümleri, Topluluğa bırakılan yetki alanının/yetkilerin sınırları dahilinde,

- (a) faaliyet alanı ne olursa olsun ve meslekte yükselme dahil profesyonel hiyerarşinin her kademesinde seçilme kriterleri ve işe alma koşulları da dahil olmak üzere istihdama, kendi namına çalışmaya veya bir mesleğin icrasına erişimin koşulları,
- (b) uygulamalı iş tecrübesi de dahil olmak üzere mesleki rehberlik, mesleki eğitim, ileri mesleki eğitim ve yeniden eğitimin bütün türlerine ve her düzeyine erişim,
- (c) işten çıkarma ve ücret dahil istihdam ve çalışma koşulları,
- (d) işçi veya işveren örgütleri ya da üyeleri belli bir mesleği icra edenlerden oluşan meslek örgütlerine üyelik ve bu tür örgütlerce sağlanan yararları da içerecek şekilde bu örgütlerin faaliyetlerine katılımın sağlanması ile ilgili olarak kamu kurumları da dahil olmak üzere kamu sektöründe ve özel sektörde yer alan tüm kişilere uygulanır (Madde 3).

2000/43/EC sayılı Direktif hükümlerinin belirlenen bu kapsamın yanısıra sosyal güvenlik ve sağlık dahil sosyal korumaya, sosyal avantajlara, eğitime ve konut dahil, halka açık olan mallara ve hizmetlere erişim ve bu tür hizmetlerin sağlanmasına yönelik olarak da kamu kurumları da dahil olmak üzere kamu sektöründe ve özel sektörde yer alan tüm kişilere uygulanması öngörülmüştür.

2000/43/EC ve 2000/78/EC sayılı Direktifler, uyruğa dayalı muamele farklılıklarını kapsamamaktadır. Direktiflerin hükümlerinin, üçüncü ülke vatandaşları ile vatansız kimselerin Üye Devletlerin topraklarına girişleri ve ikametleriyle ilgili hüküm ve koşulların yanısıra bu kişilerin yasal statüsünden kaynaklanan herhangi bir muameleye de halel getirmeyeceği öngörülmüştür.

2000/78/EC sayılı direktif ile belirlenen kapsamın iki istisnası bulunmaktadır. Öncelikle, söz konusu direktifin kamusal sosyal güvenlik veya sosyal koruma sistemleri de dahil olmak üzere kamu tarafından veya benzer sistemler kapsamında yapılan herhangi bir ödemeye uygulanmayacağı ifade edilmiştir. Direktifin kapsamına ilişkin ikinci bir istisna ise, “Üye Devletlerin özürüllüğe ve yaşa bağlı ayrımcılıkla ilgili olmak kaydıyla Direktifin silahlı kuvvetlere uygulanmamasını sağlayabilmeleri”ne ilişkin düzenlemedir.

İlgili direktiflerde ayrımcılığa ilişkin yapılan tanımlara karşın, 2000/43/EC sayılı Direktifte ırk ve etnik köken çerçevesinde “özgün ve belirleyici mesleki gerekler” olarak, 2000/78/EC sayılı Direktifte ise din veya inanç, özürllülük, yaş veya cinsel yönelim çerçevesinde sadece “mesleki gerekler” olarak açıklanan 4. Madde uyarınca; yapılan düzenlemenin amacının meşru ve gereksinimin orantılı olması koşuluyla, ilgili özel mesleki faaliyetlerin doğası gereği ya da icra edildikleri bağlamda bir mesleki özelliğin gerçek ve belirleyici bir mesleki gereği teşkil ettiği durumda, direktiflerce belirtilen nedenlerden herhangi biri ile ilgili bir özelliğe dayalı olarak bir muamele farklılığı bulunmasını Üye Devletler ayrımcılık olarak kabul etmeyebilir.

Bu çerçevede; 2000/78/EC sayılı Direktif kiliseler ve din veya inanç temelli değerleri bulunan diğer kamu kurumları veya özel kurumlardaki mesleki faaliyetlere ilişkin özel bir düzenleme getirmiştir. Buna göre, bir kişinin dinine veya inancına dayalı bir muamele farklılığının söz konusu olduğu durumlarda kiliselerde ve bu tür kurumlardaki mesleki faaliyetlerin doğası gereği veya bunların ifası kapsamında bir kişinin dini veya inancı kurumun değerleri ile ilgili olarak gerçek, meşru ve haklı bir mesleki gereksinim oluşturuyorsa Üye Devletler ayrımcılığa yol açmayacak şekilde Direktifin kabul edildiği tarihte yürürlükte olan ulusal mevzuatı uygulamaya devam edebilirler veya mevcut ulusal uygulamalarla gelecekteki mevzuatın birleştirilmesini sağlayabilirler. Bir başka deyişle, bu tür bir muamele farklılığına ilişkin olarak Topluluk hukukunun genel ilkelerinin yanısıra Üye Devletlerin anayasal hükümleri ve ilkeleri de dikkate alınarak uygulamaya gidilebilir ve bu tür bir uygulama başka bir nedene dayalı ayrımcılık için gerekçe oluşturmaz.

Bu düzenleme kapsamında “Direktif hükümlerine farklı bir biçimde de olsa uyulması koşuluyla, kiliseler ve din veya inanç temelli değerleri bulunan diğer kamu kurumları veya özel kurumlarının kendileri için çalışanlardan iyi niyetle ve kurumun değerlerine sadık bir biçimde davranmalarını istedikleri hallerde ulusal anayasalar ve hukuk ile uyumlu bir biçimde hareket etme haklarına hanel gelmeyeceği” de kabul edilmiştir.

2000/43/EC sayılı Direktifte (Madde 5) ve 2000/78/EC sayılı Direktifte (Madde 7) “olumlu/yapıcı eylem” başlığı altında uygulamada tam eşitliğin sağlamak üzere eşit muamele ilkesinin 2000/43/EC sayılı Direktif uyarınca ırk ve etnik köken veya 2000/78/EC sayılı Direktif uyarınca din veya inanç, özürllülük, yaş veya cinsel yönelim nedeniyle ortaya çıkabilecek olumsuz durumların önlenmesi veya zararların karşılanması için herhangi bir Üye Devlet tarafından alınan özel önlemleri sürdürmesine veya yeni önlemler kabul edilmesine engel teşkil etmeyeceği açıklanmaktadır.

2000/78/EC sayılı Direktif özürllüler açısından özel bir hüküm getirerek, “eşit muamele ilkesinin Üye Devletlerin iş sağlığı ve güvenliğinin korunmasına ilişkin mevcut hükümleri sürdürmesine ya da yeni hükümler getirmesine; bu kişilerin çalışma ortamıyla bütünleşmelerini korumaya ya da teşvik etmeye yönelik mevcut hükümleri veya olanakları sürdürmesine veya yenilerini oluşturmasına hanel getirmeyeceği”ni öngörmüştür.

2000/43/EC sayılı Direktifte (Madde 6) ve 2000/78/EC sayılı Direktifte (Madde 8) ortaya konan asgari gereklere göre, Üye Devletler eşit muamele ilkesinin korunması bakımından direktiflerdeki hükümlere oranla daha olumlu/lehte olan hükümler getirebilir veya mevcut hükümleri uygulamayı sürdürebilirler. Ayrıca, Direktiflerin uygulamaya konması direktiflerin kapsamındaki alanlarda ayrımcılığa karşı halihazırda Üye Devletlerce sağlanan koruma düzeyinde hiçbir şekilde bir gerilemeye neden olmasına gerekçe teşkil edemez.

Her iki direktif de hukuki çözüm yolları ve yürütme/uygulamalara ilişkin düzenlemeler getirmiştir. Bu çerçevede, 2000/43/EC sayılı Direktifin 7. Maddesinde ve 2000/78/EC sayılı Direktifin ise 9. Maddesinde hakların korunmasına ilişkin olarak belirtildiği üzere, Üye Devletlerin söz konusu direktiflerce düzenlenen yükümlülüklerin yerine getirilebilmesi amacıyla eşit muamele ilkesinin kendilerine uygulanmaması nedeniyle haksızlığa uğradıkları kanısında olan herkesin, ayrımcılık yapıldığı ileri sürülen ilişki sona ermiş olsa dahi, uygun görülen hallerde uzlaştırma usulleri/işlemleri de dahil olmak üzere adli ve/veya idari usullerden/işlemlerden yararlanabilmesini sağlarlar.

Üye Devletler; ayrıca, kendi ulusal hukuklarınınca belirlenmiş kıstaslar uyarınca da söz konusu direktiflerin hükümlerine uygunluğun temin edilebilmesi için, meşru bir çıkarı olan dernekler, örgütler veya diğer yasal oluşumların şikayette bulunan kişinin izniyle, onun adına veya ona destek olmak üzere getirilen yükümlülüklerin yürürlüğe konmasına yönelik olarak her tür adli ve/veya idari usulde/işlemlerde yer alabilmelerini de sağlarlar.

Bununla birlikte, hakların korunmasına ilişkin bu hükümlerin eşit muamele ilkesi ile ilgili davalarda uygulanan zaman sınırlamalarını düzenleyen ulusal yasa hükümlerine hanel getirmeyeceği de direktiflerde açıklanmıştır.

Hem 2000/43/EC sayılı Direktifte (Madde 8) hem de 2000/78/EC sayılı Direktifte (Madde 10) getirilen önemli bir düzenleme açılan davalarda direktiflerce belirlenen nedenlerden herhangi birine dayalı olarak ayrımcılık yapılmadığının davalı tarafından ispatlanmasına ilişkin hükümdür. "İspat yükümlülüğü" olarak adlandırılan bu hükme göre; "Üye Devletler; kendi ulusal yargı sistemlerine uygun olarak, eşit muamele ilkesinin kendilerine uygulanmaması nedeniyle mağdur edildikleri/haksızlığa uğratıldıkları kanısında olan kişilerin mahkemeye veya diğer bir yetkili makama doğrudan veya dolaylı ayrımcılık yapıldığını varsayan unsurları sunmaları halinde, eşit muamele ilkesinin ihlal edilmediğinin davalı/şikayet edilen kişi tarafından ispatlanması yükümlülüğünü getirecek biçimde gerekli önlemleri alırlar". Bu durum, Üye Devletlerin davacı/şikayette bulunan kişi lehine kanıt sunmaya ilişkin kurallar getirmesine engel de teşkil etmemektedir. Ayrıca, Direktifler uyarınca ispat yükümlülüğüne ilişkin getirilen genel kuralın ceza davalarında uygulanamayacağı da öngörülmüştür.

Getirilen bu düzenlemelerin meşru bir çıkarı olan dernekler, örgütler veya diğer yasal oluşumların şikayette bulunan kişinin izniyle, onun adına veya ona destek olmak üzere her tür adli ve/veya idari usulde/işlemede yer alabilmelerine ilişkin hüküm uyarınca açılan bir davada da uygulanabileceği kabul edilmiştir.

Bununla birlikte, her iki direktif kapsamında, davaya ilişkin unsurların mahkemece veya yetkili bir makam tarafından soruşturulduğu davalarda Üye Devletlerin ispat yükümlüğüne ilişkin olarak öngörülen hükümleri uygulamamasına ilişkin istisnai bir düzenlemeye de gidilmiştir.

Mağduriyete neden olma konusunda, Üye Devletler; söz konusu direktifler uyarınca, kendi ulusal yasal sistemlerinde eşit muamele ilkesinin uygun bir biçimde uygulanması amaçlayan şikayet veya davalara tepki olarak ortaya konan herhangi bir olumsuz muameleden veya sonuçtan bireyleri koruyacak gerekli önlemleri almalıdırlar. Bununla birlikte, 2000/78/EC sayılı Direktif, söz konusu şikayetleri işletme içerisinde yapılan şikayetler ile sınırlandırmıştır. Ayrıca belirlenen genel hüküm çerçevesinde, işverenin kendi aleyhine işletmede yapılan bir şikayet veya herhangi bir yasal işleme tepki olarak işçileri işten çıkarmasını veya başka bir olumsuz muamelede bulunmasını önlemek üzere bir başka deyişle şikayette bulunan işçilerin korunma amacıyla Üye Devletlerde gerekli önlemlerin alınmasını öngörmüştür.

Yapılan düzenlemelere ilişkin olarak bilgilendirme/bilgilerin paylaşılması konusunda her iki direktif de Üye Devletlerin halihazırda yürürlükte olan ilgili hükümlerle birlikte direktiflere uygun olarak kabul edilen hükümlerin kendi ülke sınırları genelinde tüm uygun araçlar kullanılarak ilgili tüm kişilerin dikkatine sunulmasına özen gösterilmesini öngörmüştür. 2000/78/EC sayılı Direktif, söz konusu uygulamanın işyerlerinde yapılabileceği örneğini vermiştir.

Direktiflerin “sosyal diyalog”a ilişkin maddelerinde; Üye Devletlerin, kendi ulusal teamüllerine ve uygulamalarına da uygun olarak, eşit muamelenin geliştirilmesi amacıyla işyeri uygulamalarının, toplu sözleşmelerin, davranış kuralları/yönetim düsturlarının izlenmesi ile araştırma veya deneyim ve iyi uygulama örneklerinin paylaşılması da dahil olmak üzere diyalogun geliştirilmesi için yeterli önlemleri almaları öngörülmüştür. Bu çerçevede, 2000/43/EC sayılı Direktif (Madde 11) “endüstrinin iki tarafı”, 2000/78/EC sayılı Direktif (Madde 13) ise “sosyal ortaklar” arasındaki diyalogun geliştirilmesini düzenlemektedir.

2000/43/EC sayılı Direktifte sosyal diyaloga ilişkin 11. Maddede ayrıca ulusal teamüller ve uygulamalara uygun olan hallerde Üye Devletlerin toplu pazarlık kapsamına giren ve direktiflerin kapsamında olan alanlarda ayrımcılık karşıtı kurallar getiren sözleşmeleri uygun bir düzeyde bağitlamaları için endüstrinin iki tarafının yani işçi ve işveren taraflarının özerkliklerine hanel getirmeksizin teşvik etmeleri öngörülmüştür. Bu tür sözleşmelerin Direktifçe ve ilgili ulusal uygulamalarda alınan önlemlerce ortaya konan asgari gerekliliklere uyacağı da belirtilmiştir. Aynı düzenlemeye yer veren 2000/78/EC sayılı Direktifte ise “endüstrinin iki tarafının teşvik edilmesi” ifadesi yerine “sosyal ortakların teşvik edilmesi” ifadesi kullanılmıştır.

Her iki direktifin de “sivil toplum örgütleri ile diyalog”u düzenleyen maddelerine göre, Üye Devletler ulusal yasa ve uygulamalarına uygun bir biçimde, eşit muamele ilkesinin geliştirilmesi için 2000/43/EC sayılı Direktif kapsamına göre ırk ve etnik kökene (Madde 12), 2000/78/EC sayılı Direktifin kapsamına göre ise din veya inanç, özürllük, yaş veya cinsel yönelime (Madde 14) dayalı ayrımcılık türlerinden herhangi biri ile mücadele edilmesine katkıda bulunulmasında meşru/yasal bir çıkarı olan uygun sivil toplum örgütleri ile diyalogu teşvik edecektir.

Gerek 2000/43/EC sayılı Direktif (Madde 14), gerekse 2000/78/EC sayılı Direktifte (Madde 16) “sonuç hükümleri – uyum” başlığı altında; “Üye Devletler;

- (a) eşit muamele ilkesine aykırı herhangi bir yasa, tüzük ve idari hükmün kaldırılmasını,
- (b) bireysel ya da toplu iş sözleşmelerinde, işletmelerin iç kurallarında, veya bağımsız iş ve meslek ile işçi ve işveren örgütlerinin yönetimine ilişkin kurallarda yer alan eşit muamele ilkesine aykırı tüm hükümlerin geçersiz ve hükümsüz kılındığının açıklanması veya bu hükümlerin değiştirilmesini teminen gerekli önlemleri alırlar” ifadelerine yer verilmiştir. 2000/43/EC sayılı Direktifte bu Maddenin (b) bendinde belirlenen kurallara ek olarak “kâr amaçlı veya kâr amacı gütmeyen kuruluşların yönetimine ilişkin kurallar ve tüzükler” de kapsamda sayılmıştır.

Her iki direktifte de düzenlemelere ilişkin olarak uygulanacak “yaptırımlar”ın genel çerçevesi belirlenmiştir. Buna göre, “Üye Devletler; Direktife uygun olarak benimsenen ulusal hükümlerin ihlal edilmesi halinde uygulanacak yaptırımlara ilişkin kuralları koyar ve bunların uygulanmasını sağlamak için gerekli tüm önlemleri alırlar. Mağdura tazminat ödenmesini de içerebilecek olan yaptırımlar etkili, orantılı ve caydırıcı olmalıdır”. Yaptırımlara ilişkin düzenlemeyi getiren maddelerde, Üye Devletlerin 2000/43/EC sayılı Direktife göre en geç 19 Temmuz 2003 tarihine kadar ve 2000/78/EC sayılı Direktife göreyse 2 Aralık 2003 tarihine kadar bu konuyla ilgili hükümlerin yanısıra sonradan yapılan ve bu hükümleri etkileyen herhangi bir değişikliği de gecikmeksizin Komisyona bildirmesi öngörülmüştür.

2000/43/EC sayılı Direktifin yürütme/uygulamaya ilişkin 16. Maddesinde “Üye Devletler; bu Direktifle uyum için gerekli yasa, tüzük ve idari hükümleri 19 Temmuz 2003 tarihine kadar kabul ederler veya toplu sözleşme kapsamında ele alınabilecek hükümler hakkında bu Direktifin uygulanmasını tarafların ortak talebi üzerine yönetim ve çalışanlara bırakabilirler. Bu gibi durumlarda, Üye Devletler, 19 Temmuz 2003 tarihine kadar yönetim ve çalışanların mutabakat halinde Üye Devletlerin bu Direktifçe öngörülen sonuçları her an garanti altına alabilecek konumda olmalarını sağlayacak şekilde gerekli tüm önlemleri almaları icabına uyarak gerekli önlemleri belirlemelerini temin ederler. Komisyonu bu durumdan derhal haberdar ederler” şeklinde bir açıklama getirilmiştir.

Yürütme/uygulama konusunda benzer ifadelere yer veren 2000/78/EC sayılı Direktifin 18. Maddesinde ise konuya ilişkin olarak “Üye Devletler bu Direktifle uyum sağlamak için gerekli yasa, tüzük ve idari hükümleri en geç 2 Aralık 2003 tarihine kadar kabul edecekler veya toplu iş sözleşmeleri ile ilgili hükümlerde bu Direktifin uygulanmasını ortak talepleri olması halinde sosyal ortaklara bırakabileceklerdir. Bu gibi durumlarda Üye Devletler, 2 Aralık 2003 tarihinden daha geç olmamak üzere, sosyal ortakların mutabakata vardıkları gerekli önlemleri sunabilmeleri için imkan sağlamalıdır. Ayrıca ilgili Üye Devletlerin sosyal ortakların herhangi zamanda bu Direktifle kabul edilen sonuçları garanti altına alabileceği bir konumda olabilmelerine imkan tanımak üzere gerekli önlemleri alması gerekmektedir. Bu Üye Devletler gecikmeksizin Komisyona bilgi vermelidirler” şeklinde bir açıklama yapılmıştır.

2000/78/EC sayılı Direktifin ilgili maddesinde ayrıca Üye Devletlerin özel koşulları dikkate almak için, gerekirse yaş ve özürllülüğe dayalı ayrımcılığa ilişkin olarak Direktifin hükümlerinin uygulanmasında 2 Aralık 2003 tarihinden itibaren 3 yıllık bir ek süre alabilecekleri açıklanmıştır ki bu süre toplamda 6 yıllık bir süreye tekabül etmektedir. Bu durumda, Üye Devletlerin gecikmeksizin Komisyona bilgi vermeleri gerekmektedir. Söz konusu ek süreyi kullanmayı tercih eden herhangi bir Üye Devlet, yaş ve özürllülüğe dayalı ayrımcılıkla mücadeleye yönelik atılan adımlar ve uygulamada sağlanan ilerlemeler hakkında Komisyona ve Komisyon da Konseye yıllık rapor gönderir.

Bu çerçevede, her iki direktif kapsamında Üye Devletler bu tür önlemleri kabul ederken, ilgili Direktife bir atıfta bulunur veya bunları bu tür bir atıfta birlikte resmi olarak yayınlarsın. Buna ilaveten, bu tür bir atıfta bulunulmasına ilişkin yöntemleri de Üye Devletlerin kendilerinin belirlemesi öngörülmüştür.

Hem 2000/43/EC sayılı Direktifte, hem de 2000/78/EC sayılı Direktifte Üye devletlerin Direktifin uygulanmasına ilişkin olarak Avrupa Parlamentosu ve Konseyine sunulmak üzere hazırlanacak rapor için gerekli tüm bilgileri Komisyona iletmesi kabul edilmiştir. Bu çerçevede, 2000/43/EC sayılı Direktifte 19 Temmuz 2005 tarihine kadar ve bu tarihten sonra da her beş yılda bir; 2000/78/EC sayılı Direktifte ise en geç 2 Aralık 2005 tarihine kadar ve bu tarihten itibaren her beş yılda bir olmak üzere ilgili bilgilerin Komisyona iletilmesi öngörülmüştür.

Komisyunun hazırlayacağı rapor, uygun görülen hallerde sosyal ortakların ve ilgili sivil toplum kuruluşlarının da görüşlerini dikkate alacaktır. Cinsiyet eşitliği konusunun tüm alanlarda dikkate alınması ilkesi gereği, söz konusu raporun diğer unsurların yanı sıra kadın-erkek eşitliğine yönelik olarak alınan önlemlerin etkisinin bir değerlendirmesine de yer vermesi gerekmektedir. Rapor gerekli görülmesi halinde alınan bilgiler ışığında Direktiflerin yeniden gözden geçirilmesi ve güncellenmesi yönündeki önerileri de içerebilecektir. Bu genel kurala ek olarak, 2000/43/EC sayılı Direktifte Komisyon tarafından hazırlanacak raporda sosyal ortakların ve ilgili sivil toplum kuruluşlarının görüşlerinin yanısıra Avrupa Irkçılık ve Yabancı Düşmanlığı İzleme Merkezi'nin görüşlerinin de dikkate alınması gerektiği ifade edilmiştir.

Her iki direktifin de Avrupa Toplulukları Resmi Gazetesinde yayınlandığı tarihte yürürlüğe gireceği ve muhataplarının Üye Devletler olduğu kabul edilmiştir.

Bu genel hükümlere ek olarak hem 2000/43/EC sayılı Direktifte, hem de 2000/78/EC sayılı Direktifte kapsamlarına uygun olarak bazı özel düzenlemeler de getirilmiştir.

Bu bağlamda, 2000/43/EC sayılı Direktifte, kapsamına uygun olarak, “eşit muameleyi teşvik edecek yapılar/organlar oluşturulması” özel bir madde (Madde 13) ile düzenlenmiştir. Bu maddeye göre, “Üye Devletler; ırk veya etnik kökene dayalı ayrımcılık yapılmaksızın bütün insanlara eşit muamele edilmesini teşvik edecek organ veya organları belirlerler. Bu organlar, ulusal düzeyde insan haklarının savunulması veya bireylerin haklarının korunmasından sorumlu ajansların/kurumların bir parçasını teşkil edebilirler”.

Söz konusu madde uyarınca, Üye Devletler, eşit muameleyi teşvik edecek bu organların yetkilerinin

- (a) hakların korunmasına ilişkin maddede belirtilen mağdurların, dernek, örgüt veya diğer yasal oluşumların haklarına hanel getirmeksizin, ayrımcılıkla ilgili şikayetlerini takip etmede ayrımcılık mağdurlarına bağımsız yardım sağlanmasını,
- (b) Ayrımcılık ile ilgili bağımsız incelemeler yapılmasını,
- (c) Söz konusu ayrımcılıkla ilgili herhangi bir konuda bağımsız raporlar yayınlanması ve tavsiyelerde bulunulmasını

da içerecek biçimde düzenlerler.

2000/78/EC sayılı Direktifte ise, belirlenen genel kapsam ile de bağlantılı olarak, özrürlük veya yaş nedeniyle maruz kalınan muamele farklılıklarına ilişkin bazı özel hükümlere yer verilmiştir.

Özürlülere yönelik olarak Direktif “özürlüler için makul yardım” başlığı (Madde 5) altında “özürlüler için eşit muamele ilkesine uymanın garanti altına alınabilmesi amacıyla, makul ölçüde yardım sağlanacağını” öngörmüştür. Bir başka deyişle, alınacak önlemler işverene orantısız bir yük getirmedeği sürece, işverenlerin özel bir durumda gerekli görülmesi halinde özürlü bir kişinin istihdama erişmesi, katılması veya işte yükselmelerinin kolaylaştırılması ya da eğitimden geçmelerinin sağlanması için uygun önlemleri almaları gerekmektedir. İşverenlere getirilen bu yük, ilgili Üye Devletin özürlülere yönelik politikası çerçevesinde mevcut önlemlerle yeterli derecede karşılanabildiği durumda işverenler açısından bir orantısızlığa yol açmamalıdır.

Yaşaya dayalı ayrımcılıkla ilgili olarak Direktif bazı durumlarda yaşa nedeniyle yapılan muamele farklılıklarının haklı gerekçeye dayandırılabilirdiğini öngörmüştür. Direktifin 6. Maddesi uyarınca; Üye Devletler, Direktifte yer verilen ayrımcılık tanımlarına rağmen, ulusal yasalar bağlamında meşru istihdam politikası, iş piyasası ve mesleki eğitim hedeflerini de içeren meşru bir amaçla nesnel ve makul bir gerekçelendirme yapılması, ayrıca bu amacın gerçekleştirilmesi için kullanılan araçların uygun ve gerekli olması halinde yaşa bağlı muamele farklılıklarının ayrımcılık oluşturmayacağını kabul edebilirler.

Söz konusu maddede ayrıca “diğer unsurların yanısıra, bu türden muamele farklılıklarının

- (a) gençler, yaşlı işçiler ve bakmakla yükümlü oldukları kişiler bulunanların mesleki bütünlüğünün teşvik edilmesi veya korunmasının sağlanması amacıyla bu kişiler için istihdama ve mesleki eğitime erişim, işten çıkarılma ve ücret/ödül koşulları da dahil olmak üzere istihdam ve meslek konularında özel koşulların getirilmesi,
- (b) istihdama veya istihdamla bağlantılı belli avantajlara erişim için yaş, profesyonel/ mesleki deneyim veya hizmette kıdeme ilişkin asgari koşulların tespit edilmesi,
- (c) söz konusu işin eğitim gereklerine veya emeklilik öncesinde makul bir süre çalışma gerekliliğine dayanan işe alımlarda bir azami yaş koşulu tespit edilmesini

de kapsadığı” da belirtilmiştir.

Buna ilaveten, Üye Devletler çalışanlar veya çalışan grupları veya sınıfları için farklı yaşlara göre düzenlemeler yapılması, bu tür düzenlemelerle ilgili olarak aktüeryal hesaplamalarda yaş kıstasının kullanılması da dahil olmak üzere emeklilik veya maluliyete bağlı hakların kabul edilmesi veya bunlara hak kazanılabilmesi için yaşa ilişkin mesleki sosyal güvenlik düzenlemeleri yapılmasını cinsiyete dayalı ayrımcılığa neden olmaması koşuluyla yaşa dayalı ayrımcılık olarak kabul etmeyebilirler.

2000/78/EC sayılı Direktif ile getirilen bir başka özel hüküm ise istisnai bir duruma ilişkindir. Buna göre, söz konusu Direktifin üçüncü bölümünde “özel hükümler” başlığı altında direktifin getirdiği düzenlemelerin Kuzey İrlanda’da uygulanmasına ilişkin özel bazı maddelere yer verilmiştir. Bu maddeler uyarınca, “Kuzey İrlanda’daki emniyet hizmetlerinde mevcut ana dini topluluklardan birinin temsil edilememesi durumuyla mücadele edilebilmesi amacıyla, yardımcı hizmet personeli de dahil olmak üzere bu tür hizmete ilişkin işe alımlarda muamele farklılıkları olması; ulusal mevzuatta bu farklı muameleler açıkça hüküm altına alınıncaya kadar ayrımcılık oluşturmayacaktır”.

Ayrıca, “Kuzey İrlanda’da ana dini topluluklar arasındaki tarihsel ayrımların uzlaştırılmasında ilerleme kaydedilirken öğretmenler için istihdamdaki fırsatlar arasında da bir denge sağlanabilmesi amacıyla, Direktifte yer alan din veya inanca ilişkin hükümler, ulusal mevzuatta açıkça hüküm altına alınıncaya kadar Kuzey İrlanda’daki okullarda öğretmenlerin işe alımlarında uygulanmayacaktır” ifadelerine de yer verilmiştir.

1.3.3 Ayrımcılıkla Mücadele Direktiflerine ilişkin Avrupa Toplulukları Adalet Divanı Kararları

İstihdamda ve mesleklere ilişkin olarak din veya inanç, özürlülük, yaş veya cinsel yönelime dayalı ayrımcılığa karşı düzenlemeler getiren 2000/78/EC sayılı Direktif uyarınca bir kişinin özürlü olması nedeniyle işten çıkarılması veya istihdam ve meslekler kapsamında ayrımcılığa uğraması yasaklanmıştır. Ayrıca özürlü çalışanlar için bazı makul yardımlar sağlanmalı, bu çerçevede işyerlerinde özürlü çalışanlar için gerekli düzenlemeler yapılmalı ve uygun çalışma koşulları sağlanmalıdır.

Özürlülüğe dayalı ayrımcılığa ilişkin getirilen hükümlere karşın Direktif özürlülüğün bir tanımını yapmamış, hangi hallerin özürlülük kapsamında değerlendirileceğini belirlememiştir. Bununla birlikte, Avrupa Toplulukları Adalet Divanında (ATAD) özürlülüğe dayalı ayrımcılık iddiası ile açılan bir dava kapsamında ATAD mahkeme kararında özürlülük kavramının tanımını yapmıştır.

İspanyol bir işçinin yemek sanayisinde hizmet sağlayan şirketine karşı 11 Temmuz 2006 tarihinde Avrupa Topluluğu Adalet Divanında açtığı dava sonucunda alınan mahkeme kararında özürlülük kavramının yorumu yeniden yapılarak; 2000/78/EC sayılı Direktif ile özürlülük temelinde ayrımcılığa karşı işçinin korunmasına ilişkin düzenlemenin işten çıkarma durumunda da uygulanacağı ortaya konmuştur. Bununla birlikte ATAD, özürlülük ve hastalık durumlarının aynı kavramlar olarak ele alınmaması gerektiğini vurgulayarak; bu kavramlar arasında önemli bir ayırım yapmıştır. Buna göre, hukuki olarak hastalığa ilişkin nedenlerle fesih, özürlülük temelinde fesih ile aynı şey değildir.¹¹

Yemek sanayisinde hizmet sağlayan İspanyol Eurest Colectividades SA şirketinde işçi olarak çalışan Sonia Chacon Navas, sekiz ay süreyle işine ara vermiştir. Kendisini tedavi eden kamu sağlık kurumunun hastalık nedeniyle çalışmasının uygun olmayacağını ve kısa dönemde işine dönme ihtimali bulunmadığını tespit etmesi sonucunda işvereni tazminat teklifi ile birlikte bildirimli fesihte bulunmuştur. Bunun üzerine Navas, feshin özürlülük temelinde ayrımcılık olduğu gerekçesiyle şirket aleyhine dava açmıştır.

Davaya bakan İspanyol mahkemesi, hastalığın geri dönülemez bir özre sebep olabileceği gerekçesiyle, hastalık temelinde iş sözleşmesinin feshinin, özürlülük temelinde ayrımcılığın bir şekli olduğu görüşüne varmış; ancak İspanyol hukukunda özürlülük tanımı olmaması nedeniyle Avrupa Topluluğu Adalet Divanına başvurmuştur.¹²

11 Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Avrupa Birliği Koordinasyon Dairesi Başkanlığı Aylık Bülteni, Sayı 20, 2007, Ankara, haberin detayları için bakınız: http://ab.calisma.gov.tr/bultenler/csgb_ab_bulten20.pdf

12 Adı geçen Bülten haberi, http://ab.calisma.gov.tr/bultenler/csgb_ab_bulten20.pdf

ATAD'ın söz konusu dava sonucu aldığı karar uyarınca, işveren tarafından yalnızca hastalık nedeniyle işten çıkarılan bir işçi istihdam ve meslekte eşit muamele ilkesini düzenleyen 2000/78/EC sayılı Direktifçe konu edilen özürllülüğe dayalı ayrımcılıkla mücadele kapsamında yer almamaktadır. İşten çıkarılma konusu ile ilgili olarak, özürllülüğe dayalı ayrımcılığa karşı, Direktifin ilgili maddelerinde getirilen hükümlerle, özürllülere makul yardım sağlanması yükümlülüğü de dikkate alındığında, kişinin işin temel işlevlerini yerine getirmek için yeterli, yetenekli ve uygun olmadığına ilişkin bir unsurla gerekçelendirme yapılamadığı hallerde özürllülüğe dayalı olarak işten çıkarılma kapsam dışında bırakmıştır. 2000/78/EC sayılı Direktifçe yasaklanan ayrımcılık türlerine ilaveten hastalık bir ayrımcılık türü olarak ele alınamaz.¹³

Söz konusu davaya ilişkin olarak ATAD, Direktifte açık bir tanımın olmamasından dolayı özürllülük kavramının, AB'de "özerk ve tek" yorumunun olması gerektiğini ortaya koymuştur. ATAD'ın görüşüne göre Direktif bağlamında "özürllülük", "*özellikle fiziksel, zihinsel veya psikolojik eksikliklerden kaynaklanan ve mesleki yaşama kişinin katılımını engelleyen sınırlamalar*" olarak anlaşılmalıdır.

ATAD kararına göre, hastalık ve özürllülük eş anlamlı değildir ve bu kavramların aynı kavram olarak ikame edilmemesi gerekmektedir. Navas davasında, hastalık nedeniyle işten çıkarma söz konusudur ve sadece hastalık nedeniyle işten çıkarılan birisi, Direktifin özürllülüğe dayalı ayrımcılığa karşı getirilen hükümleri çerçevesinde değerlendirilemeyeceği için ATAD ayrımcılık iddiasını reddetmiştir.¹⁴

Yaşa dayalı ayrımcılık konusuna ilişkin olarak; Bay Félix Palacios de la Villa tarafından ulusal mevzuatta öngörülen zorunlu emeklilik yaşı olan 65 yaş sınırı ve toplu iş sözleşmesinin ilgili maddesi de temel alınarak iş sözleşmesinin işveren tarafından otomatik olarak feshedilmesinin Kurucu Anlaşmanın ayrımcılığa ilişkin 13. maddesi ve 2000/78/EC sayılı Direktifin kapsamına atıfla yaşa dayalı ayrımcılık olduğu iddiası ile Cortefiel Servicios SA şirketi aleyhine ATAD'da açılan C-411/05 sayılı dava¹⁵ 16 Ekim 2007 tarihinde karara bağlanmıştır.

Bay Palacios de la Villa 3 Şubat 1940 doğumludur ve 17 Ağustos 1981 tarihinden itibaren söz konusu şirkette idari müdür olarak çalışmaktadır. Cortefiel şirketi gerek 2 Temmuz 2005 tarihli ve 14/2005 sayılı yeni yasa gerekse toplu sözleşmenin ilgili maddesi uyarınca belirlenen zorunlu emeklilik yaşını doldurduğu gerekçesi ile Bay Palacios de la Villa'nın iş sözleşmesini 18 Temmuz 2005 tarihinde feshetmiştir.

13 C-13/05 sayılı davaya ilişkin 11 Temmuz 2006 tarihli ATAD kararının tam metni için bakınız: [http://curia.europa.eu/jurisp/cgi-bin/form.pl?lang=EN&Submit=Rechercher\\$docrequire=alldocs&numaff=C-13/05&datefs=&datefe=&nomusuel=&domaine=&mots=&resmax=100](http://curia.europa.eu/jurisp/cgi-bin/form.pl?lang=EN&Submit=Rechercher$docrequire=alldocs&numaff=C-13/05&datefs=&datefe=&nomusuel=&domaine=&mots=&resmax=100)

14 Adı geçen Bülten haberi, http://ab.calisma.gov.tr/bultenler/csgb_ab_bulten20.pdf

15 C-411/05 sayılı davaya ilişkin ATAD kararının tam metni için bakınız: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:62005J0411:EN:HTML>

Bunun üzerine 9 Ağustos 2005 tarihinde Bay Palacios de la Villa tarafından işveren aleyhine yalnızca 65 yaşına geldiği için sözleşmesinin iptal edilmesinin yaşa dayalı ayrımcılık yapılmamasına ilişkin hükmün ve temel haklarının ihlal edildiği gerekçesi ile söz konusu işlemin hükümsüz ve geçersiz sayılması için ulusal mahkemede bir dava açmıştır. Cortefiel şirketi ise savunmasında iş sözleşmesinin feshinin toplu sözleşmenin ve kanunun ilgili maddelerine göre yapıldığını ve söz konusu maddelerin Topluluk hukukunun gereklerine aykırı olmadığını ileri sürmüştür.

Kanunun zorunlu emeklilik yaşını düzenleyen ilgili geçiş maddesinin Topluluk hukukuna uygun olup olmadığına ilişkin bazı endişeler taşıyan ulusal mahkeme, kararında kanunun yürürlüğe girmesinden sonra toplu iş sözleşmelerinde işçinin emeklilik aylığına hak kazanmış olması koşuluyla zorunlu emeklilik yaşına ilişkin maddelere yer verilebileceği, bununla birlikte kanundaki söz konusu hüküm uyarınca ülkede uygulanan istihdam politikasına da dayanarak emeklilik yaşını doldurduğu gerekçesi ile iş ilişkisinin sonlandırılmasının gerekmediğini de vurgulayarak toplu iş sözleşmesinin kanunun yürürlüğe girmesinden önce veya sonra yapılmış olmasının önemli olduğunu belirtmiştir.

Kanunun ve toplu iş sözleşmelerinin ilgili maddeleri çerçevesinde zorunlu emeklilik yaşının doldurulması gerekçe gösterilerek Bay Palacios de la Villa'nın iş sözleşmesinin işveren şirket tarafından feshedilmesine ilişkin olarak açılan C-411/05 sayılı dava sonucunda ATAD'ın aldığı karara göre "belirlenen önlem her ne kadar yaşa dayalı olsa da istihdam politikası ve işgücü piyasasına ilişkin olarak meşru bir amaç ile ulusal kanunlar kapsamında nesnel ve makul bir biçimde gerekçelendirilebiliyorsa, ayrıca işçilerin ulusal kanunlar uyarınca 65 yaş olarak tespit edilen emeklilik yaşının doldurulmasının zorunlu olması ve bir emeklilik aylığına hak kazanılabilmesi için sosyal güvenlik mevzuatında belirlenen koşulların yerine getirilmesi gerektiği gibi bazı gerekliliklere bu tür hükümlerde yer verilmesi durumunda; temel yargılama usullerinde konu edilen ve toplu sözleşmelerde zorunlu emeklilik yaşına ilişkin olarak yer alan bu tür ifadelerin yasal olması da dikkate alınarak istihdam ve meslekte eşit muamele ilkesini konu eden 2000/78/EC sayılı Direktifte de atıfta bulunulan yaşa dayalı ayrımcılığa ilişkin hükmün ulusal mevzuata engel teşkil etmeyeceği şeklinde yorumlanmalıdır." Bir başka deyişle, ATAD kararında sayılan gerekli koşulların sağlanması halinde ulusal mevzuatta yaşa dayalı bir düzenleme getirilmesi 2000/78/EC sayılı Direktifte belirlenen yaşa dayalı ayrımcılığa ilişkin hükümlere aykırılık teşkil etmeyecektir.

Gerek 2000/43/EC sayılı Direktif ve gerekse 2000/78/EC sayılı Direktif kapsamında bireyler veya direktifte öngörülen çerçevede olmak kaydıyla sivil toplum kuruluşları tarafından ayrımcılık yapıldığı iddiası ile açılan davaların yanısıra Avrupa Komisyonu da ulusal mevzuatın direktiflere tam uyumlu hale getirilmemesi veya direktif hükümlerinin Üye Devletlerce uygulanmamasına ilişkin olarak Avrupa Toplulukları Adalet Divanında (ATAD) üye ülkeler aleyhine dava açabilmektedir.

İstihdam ve meslekte eşit muamele ilkesini düzenleyen 2000/78/EC sayılı direktifin yürütmeye (uygulamaya) ilişkin 18. Maddesinde “Üye Devletler bu Direktifle uyum sağlamak için gerekli yasa, tüzük ve idari hükümleri en geç 2 Aralık 2003 tarihine kadar kabul edecekler...” denilmektedir. Avrupa Komisyonu, üye devletlerden Almanya ve Avusturya'nın direktifte belirlenen süre içerisinde gerekli yasal düzenlemeleri tamamlamadıkları ve direktif hükümlerini uygulamaya yeterince aktarmadıkları iddiasıyla Avrupa Toplulukları Adalet Divanında dava açmıştır.

Komisyonun, bir Üye Devletin iş ve meslekte eşit muamele konusunu ele alan 2000/78/EC sayılı Direktifteki yükümlülükleri yerine getirmediği ve belirlenen süre içerisinde mevzuatın direktife tam olarak uyumlaştırılmadığı iddialarına dayanarak Almanya'ya karşı 3 Şubat 2005 tarihinde C-43/05 sayı ile açılan dava sonucunda ATAD aldığı kararda “Federal Almanya Cumhuriyetinin, din veya inanç, özürllülük ve cinsel yönelime dayalı ayrımcılıkla ilgisi olan tüm kanunlar, yönetmelikler ve idari hükümleri 2000/78/EC sayılı Direktif hükümleri ile uyumlu hale getirmediğini ve bu nedenle de direktif uyarınca getirilen yükümlülüklerini yerine getirmediğini” açıklayarak yargılama giderlerinin Federal Almanya Cumhuriyeti tarafından ödemesini karara bağlamıştır.¹⁶

Diğer taraftan, ATAD, direktifte belirlenen süre içerisinde mevzuat uyumlaştırmasının tamamlanamadığı iddiasını karşın kararında “Federal Almanya Cumhuriyeti açısından ulusal mevzuatın 2000/78/EC sayılı Direktif hükümlerine uyumlu hale getirilmesi için öngörülen sürenin Direktifin yaşa dayalı ayrımcılık hükümlerine ilişkin olarak henüz sona ermediği, ancak Direktifin diğer hükümleri için uyumlaştırma süresinin 2 Aralık 2003 tarihinde sona erdiği” açıklamasını getirmiştir.

Komisyonun direktif ile mevzuatın tam olarak uyumlaştırılmadığı ve uygulamaya yansıtılmadığı iddiaları doğrultusunda Avusturya'ya karşı 21 Mart 2005 tarihinde C-133/05 sayı ile açılan dava sonucunda ise; ATAD, “federal düzeyde özürllülüğe dayalı ayrımcılığa karşı getirilen hükümlerle ilgili olarak ve bölgesel düzeyde ise (iki bölgesi hariç) direktifin tüm hükümleri ile ilgili olarak veya herhangi bir olayın Komisyona bildirilmesine ilişkin olarak gerekli tüm kanunlarını, yönetmeliklerini ve idari hükümlerini 2000/78/EC sayılı direktifle uyumlaştırmada başarısız olması nedeniyle Avusturya Cumhuriyetinin direktifin 18. maddesindeki yükümlülüklerini yerine getirmediğini” açıklayarak yargılama giderlerini Avusturya Cumhuriyetinin ödemesine hükmetmiştir.¹⁷

16 2.4.2005 tarihli ve C 82/14 sayılı AB Resmi Gazetesi,
http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/en/oj/2005/c_082/c_08220050402en00140014.pdf

17 3.6.2006 tarihli ve C 131/26 sayılı AB Resmi Gazetesi,
http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/en/oj/2006/c_131/c_13120060603en00260026.pdf

İKİNCİ BÖLÜM

AVRUPA BİRLİĞİ'NDE AYRIMCILIKLA MÜCADELEYE YÖNELİK DİĞER ARAÇLAR VE UYGULAMALAR

2. AYRIMCILIKLA MÜCADELE ALANINDAKİ AVRUPA BİRLİĞİ TOPLULUK PROGRAMLARI VE DİĞER FAALİYETLER

1.3 TOPLULUK PROGRAMLARI

Avrupa Birliği Topluluk Programları belirli bir süre için Topluluk politikaları ile ilgili belirli alanları kapsayacak şekilde AB üye ülkeleri ve aday ülkeler arasında işbirliğini teşvik etmek üzere uygulanan faaliyetler bütünüdür. Söz konusu programlar, Avrupa Parlamentosu ve Avrupa Konseyi'nin onayı ile yürürlüğe girmekte ve programa ilişkin teklif çağrılarını (ihale) yayımlayan Komisyonun ilgili Genel Müdürlüğü tarafından yürütülmektedir. Programların bütçesi ise katılımcı ülkeler tarafından yapılan ödemeler ve AB bütçesinden sağlanan tahsis ile oluşturulmaktadır.¹⁸

Toplumda ayrımcılıkla etkin bir biçimde mücadele edilebilmesi için yasal düzenlemeler getirilmesi tek başına yeterli değildir. Bu nedenle, Irk Eşitliği ve İstihdamda Eşit Muameleye ilişkin Direktifleri müteakiben AB Konseyi, Avrupa Ayrımcılıkla Mücadele Politikalarının gerçeğe dönüştürülmesine yardımcı olması amacıyla bir eylem programı oluşturmuştur. 5 yıllık bir süre için planlanan Ayrımcılıkla Mücadele Topluluk Eylem Programı (Community Action Programme on Combatting Discrimination) 31 Aralık 2006 tarihi itibarıyla sona ermiştir.¹⁹

2007-2013 yıllarını kapsayan yeni programlama dönemi için, Avrupa Komisyonu yeni bir bütünleştirilmiş program olan ve kısaca PROGRESS (Programme for Employment and Social Solidarity) olarak adlandırılan İstihdam ve Sosyal Dayanışma Programını yürürlüğe koymaya yönelik çabaların sürdürülmesine karar vermiştir. Program Avrupa Parlamentosu ve Konseyi tarafından 2006 yılının Kasım ayında onaylanmıştır. Böylece PROGRESS ile ayrımcılıkla mücadeleye yönelik olan da dahil olmak üzere sosyal politika alanında önceden yürütülen dört Topluluk Eylem Programını birleştirilmiştir.²⁰

18 Avrupa Birliği Genel Sekreterliği AB Topluluk Programları bilgi notu, ayrıntılı bilgi için bakınız: www.abgs.gov.tr

19 Avrupa Komisyonu, İstihdam, Sosyal İşler ve Eşit Fırsatlar Genel Müdürlüğü, Topluluk Programlarına ilişkin Bilgi, Bakınız: http://ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/policy/prog_en.htm

20 Ayrıntılı bilgi için bakınız: http://ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/policy/prog_en.htm

1.3.1 Ayrımcılıkla Mücadele Topluluk Eylem Programı

27 Kasım 2000 tarih ve 2000/750/EC sayılı Konsey Kararı²¹ ile 2001-2006 yılları arasında Avrupa Birliği ülkelerinde her türlü ayrımcılıkla mücadele etmek amacıyla bir program uygulanmasına karar verilmiştir.²²

Programın temel hedefleri;

- (a) Ayrımcılık alanında Ülkelerce uygulanan etkili politikaların ve elde edilen tecrübelerin paylaşımı yoluyla ayrımcılık konularının anlaşılmasına imkan tanımak,
- (b) Avrupa'da yaygın bir bilgi ağı oluşturmak ve uygulanan iyi örneklerin yaygınlaştırılmasını sağlamak suretiyle ayrımcılığı önleme ve ayrımcılıkla etkin mücadele imkanlarını geliştirmek,
- (c) Ayrımcılık konularında kamu duyarlılığını artırma ve bu tür çalışmalarını teşvik etmek olarak belirlenmiştir.²³

1.3.2 İstihdam ve Sosyal Dayanışma Programı (PROGRESS)²⁴

1.1.2007 – 31.12.2013 dönemini kapsayan PROGRESS Programı 2006/1672/AT sayılı Karar ile kurulmuştur. Söz konusu Program "istihdam", "sosyal koruma ve içerme", "çalışma şartları", "ayrımcılıkla mücadele ve çeşitlilik", "toplumsal cinsiyet eşitliği" başlıklarından oluşan 5 bölümden oluşmaktadır. Katılım sağlayan aday ülkelerde tüm kamu kurumlarına ve özel kurumlara (istihdam kurumları, yerel ve bölgesel otoriteler, sosyal ortaklar, STK'lar, yükseköğretim kurumları ve araştırma kurumları, ulusal istatistik ofisleri, medya) açık olan Programın bütçesi 657.590.000 Avro olarak belirlenmiştir.²⁵

Söz konusu programın alt başlıklarından birini oluşturan "Ayrımcılıkla Mücadele ve Çeşitlilik" başlıklı dördüncü bölüm²⁶, genel olarak ayrımcılıkla mücadele ilkesinin etkin bir biçimde uygulanması ve bu konunun tüm AB politikalarında dikkate alınmasının teşvik edilmesini desteklemeyi amaçlamaktadır.

21 27 Kasım 2000 tarihli Ayrımcılıkla Mücadele için Bir Topluluk Programı Oluşturulmasına ilişkin Konsey Kararı, http://ec.europa.eu/employment_social/news/2002/jan/2000-750_en.pdf

22 Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Avrupa Birliği Koordinasyon Dairesi Başkanlığı, "Avrupa Birliği'nde Ayrımcılıkla Mücadele ve Ülkemize Yansımaları: Mevzuat, Uygulamalar, Eşitlik Kurumları", Ankara, Şubat 2005, s.4

23 Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Avrupa Birliği Koordinasyon Dairesi Başkanlığı, a.g.e., s.4

24 PROGRESS hakkında ayrıntılı bilgi için bakınız:

http://ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/policy/prog_en.htm

25 Topluluk programlarına ilişkin bilgi notu, ayrıntılı bilgi için bakınız: www.abgs.gov.tr

26 Avrupa Komisyonu İstihdam, Sosyal İşler ve Eşit Fırsatlar Genel Müdürlüğü, PROGRESS Programı Tanıtım Bilgisi, http://ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/policy/prog_en.htm

Bu çerçevede, PROGRESS kapsamında ayrımcılıkla mücadele alanına yönelik olarak;

- (a) mevcut mevzuat, politika ve uygulamaların etkilerinin ve etkinliğinin değerlendirilmesi yoluyla olduğu kadar özellikle analizler, çalışmalar ve ilgili olması halinde istatistiklerin ve göstergelerin derlenmesi yoluyla da ayrımcılık alanındaki durumun anlaşılmasının geliştirilmesi,
- (b) güçlendirilmiş bir izleme, uygulayıcılar için seminerler düzenlenmesi ve ayrımcılıkla mücadele alanında çalışan uzmanlaşmış yapılar için bilgi-iletişim ağları kurulması yoluyla Avrupa Birliği'ndeki ayrımcılık karşıtı mevzuat uygulamalarının desteklenmesi,
- (c) sosyal ortaklar, sivil toplum kuruluşları ve diğer paydaşlar arasında olduğu kadar ayrımcılık konusu ve bu konunun tüm AB politikalarında dikkate alınması ile ilgili taraflar arasında bilinç düzeyinin artırılması, bilginin yaygınlaştırılması; temel sorun alanlarına ve politika konularına ilişkin tartışmaların teşvik edilmesi,
- (d) ayrımcılıkla mücadele alanındaki Topluluk stratejilerinin ve siyasi hedeflerinin daha da teşvik edilmesi ve geliştirilmesi için Avrupa'daki başlıca bilgi-iletişim ağlarının kapasitesinin geliştirilmesi

öngörülmüştür.

1.4 2007 AVRUPA'DA HERKES İÇİN EŞİT FIRSATLAR YILI²⁷

Avrupa Birliği, ayrımcılıkla mücadele alanına yönelik olarak 2000 yılında iki önemli düzenleme getirmiştir. Bununla birlikte eşit haklar için çağrıda bulunulması ve bu hakların korunması amacıyla yasal düzenlemelerin getirilmiş olması uygulamada herkesin bu eşit fırsatlardan yararlanabildiği anlamına gelmemektedir. Davranış ve düşünce tarzlarında da değişikliğe gidilmesi amacıyla çeşitli inisiyatifler başlatılmalıdır. Ayrıca, bu tür sorunların nedenleri irdelenirken Avrupa'daki belli grupların ve toplulukların maruz kaldıkları eşitsizliklerin karmaşık örneklerinin de önlenmesine yönelik bazı adımlar atılması gerekmektedir. Diğer taraftan, toplumların zaman içerisinde değiştikleri de göz önüne alınmalıdır. Avrupa Birliği'nde giderek büyüyen çeşitlilik daha etkin bir biçimde mücadeleyi gerektiren yeni sorun alanlarını da beraberinde getirmektedir.

2007 Avrupa'da Herkes için Eşit Fırsatlar Yılı, Avrupa Komisyonunca da açıklandığı üzere, Avrupa Birliği'nde ayrımcılıkla mücadeleye hız kazandırılması için daha cesur bir stratejiyi öngören bir inisiyatiftir. 2007 yılı boyunca, ayrımcılık nedenlerinin tamamına daha dengeli bir yaklaşımla bakılması; ayrıca cinsiyete, ırk veya etnik kökene, din veya inanca, özürllülüğe, yaş veya cinsel yönelime dayalı olarak kadın ve erkeklerin karşı karşıya kaldıkları ayrımcılığın farklı türlerinin de dikkate alınması öngörülmüştür.

²⁷ 2007 European Year of Equal Opportunities for All, European Commission, Employment, Social Affairs and Equal Opportunities (2007 Avrupa'da Herkes için Eşit Fırsatlar Yılı, Avrupa Komisyonu, İstihdam, Sosyal İşler ve Eşit Fırsatlar), ayrıntılı bilgi için bakınız:

http://ec.europa.eu/employment_social/eyeq/index.cfm

2007 yılının Avrupa'da Herkes için Eşit Fırsatlar Yılı olarak ilan edilmesiyle;

- (a) eşit muamele ilkesinden ve cinsiyet, ırk veya etnik köken, din veya inanç, özürlülük, yaş ve cinsel yönelim dikkate alınmaksızın ayrımcılığın olmadığı bir yaşamdan yararlanılabilmesi için bireylerin haklarının daha fazla bilincinde olmaları,
- (b) herkes için eşit fırsatların teşvik edilmesi, ve
- (c) Avrupa toplumları ve bireyler açısından çeşitliliğin yararları üzerine temel bir tartışma başlatılması amaçlanmıştır.

Yıl boyunca yürütülecek faaliyetlerin

- (a) *Haklar*: ayrımcılık karşıtlığı ve eşitlik hakkına ve çok yönlü ayrımcılık sorununa ilişkin bilgi ve bilinç düzeyinin artırılması,
- (b) *Temsil*: toplumda ayrımcılık mağduru olan grupların katılımının artırılması ile kadın ve erkekler açısından daha dengeli bir katılım sağlanmasına yönelik olarak yöntemler bulunması için tartışmaların teşvik edilmesi,
- (c) *Kabul*: çeşitliliğin ve eşitliğin kolaylaştırılması ve övgüyle karşılanması,
- (d) *Saygı*: Daha da kaynaşmış bir toplumun geliştirilmesi, olarak belirlenen dört temel hedef çerçevesinde ulusal, bölgesel ve yerel düzeyde gerçekleştirilmesi planlanmıştır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

AYRIMCILIKLA MÜCADELE VE AVRUPA BİRLİĞİ KURUMLARI

3. AYRIMCILIKLA MÜCADELE ALANINDA FAALİYET GÖSTEREN AVRUPA BİRLİĞİ KURUMLARI

1.3 AVRUPA IRKÇILIK VE YABANCI DÜŞMANLIĞINI İZLEME MERKEZİ (EUMC)²⁸

1.3.1 Merkezin Kuruluşu ve Yapısı

Avrupa Irkçılık ve Yabancı Düşmanlığını İzleme Merkezinin (European Monitoring Centre on Racism and Xenophobia - EUMC) temelleri aslında 1994 yılı Haziran ayında Corfu'da Avrupa Devlet ve Hükümet Başkanları Konseyi tarafından yapılan bir öneriye dayanmaktadır. Konsey, daha sonra başkanı Jean Kahn'ın adı ile "Kahn Komisyonu" olarak da adlandırılacak olan, Irkçılık ve Yabancı Düşmanlığı konusunda bir Danışma Komisyonu kurulmasını önermiştir.

Söz konusu öneriyi takiben, Avrupa Devlet ve Hükümet Başkanları Konseyi 1995 yılı Haziran ayında Cannes'da yapılan toplantıda Kahn Komisyonunu Avrupa Konseyi ile işbirliği içerisinde hareket ederek bir Avrupa Irkçılık ve Yabancı Düşmanlığı İzleme Merkezi kurulup kurulamayacağına ilişkin bir fizibilite çalışması yapılması konusu üzerinde düşünmeye davet etmiştir.

Yürütülen çalışmalar sonucunda, Avrupa Irkçılık ve Yabancı Düşmanlığını İzleme Merkezi Avrupa Konseyinin 2 Haziran 1997 tarihli ve 1035/97 sayılı Tüzüğü²⁸ uyarınca Avrupa Birliği bünyesindeki bağımsız yapılardan biri olarak Viyana'da kurulmuştur.

Avrupa Irkçılık ve Yabancı Düşmanlığını İzleme Merkezi yönetim kurulu, icra heyeti ve bir müdür şeklinde örgütlenmiştir.

Bu çerçevede 1998 yılında çalışmalarına başlayan söz konusu Merkez 28 Şubat 2007 tarihine kadar faaliyetlerini sürdürmüştür.

²⁸ Avrupa Irkçılık ve Yabancı Düşmanlığını İzleme Merkezi (European Monitoring Centre on Racism and Xenophobia - EUMC) hakkında ayrıntılı bilgi için bakınız:
http://fra.europa.eu/fra/index.php?fuseaction=content.dsp_cat_content&catid=41f60ebfde76f

1.3.2 Merkezin Görevleri ve Faaliyetleri

Toplanan veriler ışığında, Merkez ırkçılık, yabancı düşmanlığı, Yahudi düşmanlığı (anti-semitizm), İslam düşmanlığı ve ilgili diğer hoşgörüsüz davranışlara ilişkin fenomenler ve tezahürlerin kapsamı ve gelişimi üzerinde çeşitli çalışmalar yürütmüş; bunların nedenlerine, sonuçlarına ve etkilerine ilişkin çeşitli analizler yapmıştır. Merkez aynı zamanda ırkçılıkla mücadele stratejileri üzerinde çalışmak ve AB üye ülkelerinde göçmenlerin, etnik ve dini azınlık gruplarının bütünleşmesine ilişkin iyi uygulama örneklerini ön plana çıkarmakla görevlidir.

Avrupa İrkçılık ve Yabancı Düşmanlığını İzleme Merkezi ulusal düzeyde veri ve bilgi toplayabilmek amacıyla kısaca RAXEN olarak adlandırılan “Avrupa İrkçılık ve Yabancı Düşmanlığı Bilgi Ağı (European Information Network on Racism and Xenophobia)”nı oluşturmuştur. Bu çerçevede her Üye Ülkede bilginin toplanması, koordinasyonunun sağlanması ve dağıtılması amacıyla Ulusal Odak Noktaları (National Focal Points) belirlenmiştir.

1.4 AVRUPA BİRLİĞİ TEMEL HAKLAR AJANSI (FRA)²⁹

1.4.1 Ajansın Kuruluşu ve Yapısı

2003 yılı Aralık ayında üye ülkeler, Avrupa İrkçılık ve Yabancı Düşmanlığını İzleme Merkezinin temelleri üzerine Viyana’da bir Avrupa Birliği Temel Haklar Ajansı kurulması için yasal düzenleme yapılmasına ilişkin bir öneri hazırlaması yönünde Avrupa Komisyonuna bir öneri sunmuşlardır. Bu öneri 2005 yılı Haziran ayında yayınlanmıştır. Ayrıca, 4-5 Aralık 2006 tarihinde AB Adalet ve İçişleri Konseyi, 2007 yılı başından itibaren Temel Haklara ilişkin bir Avrupa Birliği Kurumu niteliği taşıması amacıyla Avrupa İrkçılık ve Yabancı Düşmanlığını İzleme Merkezinin yetkilerinin genişletilmesi için bir mutabakata varmıştır.

Bu çerçevede, 15 Şubat 2007 tarihli ve 168/2007 sayılı Konsey Tüzüğü ile daha önce Avrupa İrkçılık ve Yabancı Düşmanlığı İzleme Merkezi adı altında çalışmalarını yürüten kurumun temelleri üzerine Viyana’da kurulan Avrupa Birliği Temel Haklar Ajansı (European Union Agency for Fundamental Rights – FRA) bir Avrupa Birliği organıdır ve görevlerini bağımsız olarak yürütmektedir. Ajans başta Avrupa Konseyi olmak üzere ulusal ve uluslararası kurum ve kuruluşlarla işbirliği içerisinde ve aynı zamanda sivil toplum kuruluşları ile de yakın bir biçimde çalışmalarını sürdürmektedir.

²⁹ Avrupa Birliği Temel Haklar Ajansı (European Union Agency for Fundamental Rights – FRA) hakkında ayrıntılı bilgi için bakınız: <http://fra.europa.eu>

1.4.2 Ajansın Görevleri ve Faaliyetleri

168/2007 sayılı Konsey Tüzüğü'nün 2 maddesine göre, 1 Mart 2007 tarihinde işlerlik kazanan Temel Haklar Ajansının temel amacı, Avrupa İrkçılık ve Yabancı Düşmanlığını İzleme Merkezinin deneyimlerinin de ışığında, Topluluğun ve üye ülkelerin ilgili kurumlarının ve makamlarının Topluluk hukukunun uygulanmasında temel haklara tam saygı gösterilmesi için çeşitli önlemler almaları veya atacakları adımları planlamaları konusunda temel haklara ilişkin yardım ve uzmanlık desteği sağlamaktır.

Avrupa Birliği Temel Haklar Ajansının kuruluşuna ilişkin 168/2007 sayılı Konsey Tüzüğü uyarınca; ırkçılık, yabancı düşmanlığı ve diğer ilgili hoşgörüsüz davranışlarla mücadele Temel Haklar Ajansının Çok Yıllı Çerçeve Programda yer verilen tematik alanlarda yürüteceği faaliyetlerde odak noktası olacaktır.

Bu çerçevede; Temel Haklar Ajansı bilgi ve veri toplamak, araştırma ve analiz yapmak, AB kurumlarına ve üye ülkelere tavsiyelerde bulunmak, sivil toplumla işbirliği yapmak ve bilinç artırma faaliyetlerinde bulunmakla görevlidir. Ancak, Ajansın bireysel şikayetlere ilişkin inceleme yapma yetkisi bulunmamaktadır.

Ajans, çalışmalarında AB'nin ve 27 Üye Ülkenin temel haklar alanındaki durumları üzerine odaklanmaktadır. Ayrıca, Aday Ülkeler ve AB ile arasında bir istikrar ve ortaklık anlaşması bulunan ülkeler özel bir usulü takip ederek çalışmalara katılım sağlayabilmektedirler.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

AVRUPA BİRLİĞİ ÜYE ÜLKELERİNDE AYRIMCILIKLA MÜCADELE

4. AVRUPA BİRLİĞİ ÜYE ÜLKELERİNDE AYRIMCILIKLA MÜCADELEYE İLİŞKİN MEVCUT DURUM, DÜZENLEMELER VE KURUMLAR

1.4 ÜYE ÜLKELERDE AYRIMCILIĞA BAKIŞ AÇISI

AB üye ülkelerinde özellikle “cinsiyete, etnik kökene, din veya inanca, yaşa, özürllülüğe ve cinsel yönelime” dayalı ayrımcılığın mevcut durumu ve hem ülkelerin hem de bireylerin ayrımcılıkla mücadeleye ilişkin bakış açılarını yansıtmak amacıyla Avrupa Komisyonu İletişim Genel Müdürlüğünün koordinasyonunda ve İstihdam, Sosyal İşler ve Eşit Fırsatlar Genel Müdürlüğü adına “Avrupa Birliği’nde Ayrımcılık” konulu özel bir saha araştırması³⁰ yapılmış ve söz konusu çalışmanın sonuçları 2007 yılında yayınlanmıştır.

“Gerekli yasal korumanın sağlanmış olmasına karşın, ayrımcılığın devam etmesi ve ayrımcılık yapılmaması yönündeki düzenlemelerin daha etkin uygulanabilmesi için daha fazla çaba sarf edilmesi gerektiği” de dikkate alınarak gerçekleştirilen söz konusu araştırma sonucunda; hem ülkelerdeki genel eğilime hem de bireylerin görüşlerine ilişkin çeşitli verilere ulaşılmıştır.

Üye ülkelerdeki genel duruma bakıldığında ayrımcılığa bakış açısında ülkeler arasında çeşitli farklılıklara rastlanmaktadır. Ülkeler arasındaki mevcut farklılıkları açıklamak zor olsa da “söz konusu farklılıkların sosyo-ekonomik, tarihsel ve kültürel gibi farklı unsurlardan kaynaklandığı” söylenebilir. Ayrıca, “toplumlarda farklı bir etnik kökene, dine veya inanca sahip olanların oranı da o toplumlardaki ayrımcılığa bakış açısını da etkilemektedir”. Bireysel olarak bakıldığında ise “kişilerin ayrımcılığa ilişkin bakış açıları ve görüşlerinin kişisel deneyimler ve inançlar, ilgili güncel olaylar, norm ve standartlar ışığında şekillendiği” görülmektedir.

Söz konusu araştırma ile “Avrupalıların büyük bir çoğunluğunun kendi ülkelerinde ayrımcılığın yaygın olarak görüldüğünü düşündükleri” tespit edilmiştir. Her üç Avrupalıdan biri en yaygın olarak etnik kökene dayalı ayrımcılığın görüldüğünü düşünmekle beraber; her iki Avrupalıdan biri de özürllülüğe ve cinsel yönelime dayalı ayrımcılığın daha yaygın olduğunu ileri sürmektedir.

30 TNS Opinion and Social (Taylor Nelson Sofres ve EOS Gallup Europe tarafından oluşturulan konsorsiyum), “Discrimination in the European Union” (Summary), Special Eurobarometer 263 / Wave 65.4, Temmuz 2007

Ülkeler açısından değerlendirildiğinde ise İsveç, Hollanda, Fransa, Danimarka, Belçika ve İtalya'da yaşayanlar etnik kökene dayalı ayrımcılığın daha yaygın olarak görüldüğünü ileri sürerken; Litvanya ve Letonya'dakiler etnik kökene dayalı ayrımcılığın çok yaygın olmadığı görüşündedirler. "Daha az olmakla birlikte AB üye ülkelerinde yaşa, din veya inanca ve cinsiyete dayalı ayrımcılık örneklerine de rastlanmaktadır".

Diğer taraftan, söz konusu araştırmaya göre toplumlarda çok kültürlü bir toplum anlayışının kabul görmesi hususunda üye ülkeler arasında çeşitli farklılıklara rastlanmaktadır. İsveç (% 86) ve Finlandiya (% 81) gibi ülkelerde farklı bir etnik kökene sahip olanların kültürlerini zenginleştirdiğini ve bu görüşün yaygın bir kabul gördüğünü düşünenler çoğunlukta iken Malta'da bu görüşü kabul edenlerin oranı % 32'ye düşmektedir.

Araştırmaya göre kişilerin çok kültürlü bir toplum anlayışını benimsemeleri eğiliminde olup olmadıkları içinde buldukları toplumun nüfus yapısı ve sosyal yapısı ile yakından ilgilidir. Eğitim ise kişilerin eğilimlerini etkileyen en önemli etkenlerden biridir. "eğitim düzeyleri daha yüksek olan kişilerin çok kültürlü bir toplum anlayışını daha fazla benimsedikleri" görülmektedir. Farklı etnik kökene sahip arkadaşlarının veya tanıdıklarının olması da bir kişinin eğilimlerini ve görüşlerini etkilemektedir.

Söz konusu araştırmaya göre, "özürlülüğe dayalı ayrımcılığın var olup olmadığına ilişkin olarak ülkeler arasında çeşitli görüş farklılıkları bulunmaktadır". AB'de genel olarak % 53'lük bir kesim özürlülüğe dayalı olarak ayrımcılık yapılmasının yaygın olduğunu düşünmektedir. Ülkeler açısından bakıldığında ise İtalya ve Fransa gibi ülkelerde özürlülüğe dayalı ayrımcılığın yaygın olduğunu düşünenler daha fazla iken Malta ve Danimarka'da bu görüşü savunanların oldukça az olduğu görülmektedir. Ülkeler arasındaki görüş ayrılıklarına karşın, % 91 gibi bir çoğunluk "tüm üye ülkeler özürlülerin durumuna ilişkin olarak hizmetlere erişebilirliğin geliştirilmesi için daha fazla ödenek ayrılması gerektiği" ortak görüşünde buluşmaktadır.

İtalya (% 73), Güney Kıbrıs (% 72), Yunanistan (% 68) ve Portekiz'de (% 67) çoğunluk cinsel yönelime dayalı ayrımcılığın yaygın olduğunu kabul ederken; Danimarka (% 27) ve Estonya'da (% 26) bu görüşte olanların sayısının düşük olduğu görülmektedir. Söz konusu araştırma "özellikle Güney Kıbrıs, Yunanistan ve Portekiz ile Güney Avrupa ülkelerinde nüfusun büyük bir çoğunluğu eşcinselliğin kendi ülkelerinde halen bir tabu olduğuna inandıklarını" ortaya koymaktadır.

Avrupalıların % 46'sı yaşa dayalı ayrımcılığın yaygın olduğunu ileri sürerken bu görüştekilerin oranı Macaristan'da % 66'ya kadar ulaşmaktadır. Lüksemburg ve İrlanda'da ise yaşa dayalı ayrımcılığın yaygın olmadığını düşünenler çoğunlukta.

Dine veya inanca dayalı ayrımcılık konusunda "Avrupa'da % 44'lük bir kesimin bu tür ayrımcılığın yaygın olduğu görüşüne karşın % 47'lik bir kesim bu tür ayrımcılığa az rastlandığını" düşünmektedir. Ülkeler açısından bakıldığında "bu tür ayrımcılığın etnik kökene dayalı ayrımcılıkla benzer bir durumda" olduğu görülmektedir. Etnik kökene dayalı ayrımcılığa benzer bir biçimde din veya inanca dayalı ayrımcılık konusunda da "kişilerin görüşleri farklı bir din veya inançtan arkadaşları veya tanıdıkları olup olmamasına göre" değişebilmektedir. İstihdamla bağlantılı olarak işyerlerinde çalışanların üzerlerinde dini semboller taşımaları ise Avrupa genelinde % 54'lük bir kesim tarafından kabul edilebilir bulunmuştur. Bununla birlikte özellikle Fransa ve Litvanya'da bu tür bir sembolün kullanılmasını anlayışla karşılayanların sayısında önemli bir azalma görülmektedir.

Bireylerin toplumda dezavantajlı konumda olmalarının nedenlerine bakıldığında ise; söz konusu araştırmaya göre, "Avrupa vatandaşlarının büyük bir çoğunluğu özürlü olmanın (% 79), çingene olmanın (% 77), 50 yaş üzerinde olmanın (% 69), farklı bir etnik kökene sahip olmanın (% 62) veya eşcinsel (% 54) olmanın kendi toplumlarında/ülkelerinde bireyler açısından bir dezavantaj teşkil ettiği" görüşündedir.

İstihdam açısından bakıldığında ise; "özürlü olmak ve 50 yaş üzerinde olmak bir bireyin işe alınması aşamasında dezavantaj oluşturan iki önemli unsur" olarak karşımıza çıkmaktadır. Söz konusu araştırmaya göre; "her on kişiden sekizi eşit niteliklere sahip iki kişi arasında işe alımda veya işte yükselmede seçim yapılması gerektiğinde 50 yaş altındaki bir kişinin 50 yaş üzerindeki bir kişiye oranla ve özürlü olmayan bir kişinin özürlü olana oranla daha fazla avantaja sahip olduğu"na inanmaktadır. Bu kişilere göre "etnik köken veya ırk" ise gerek işe alımlarda gerekse işte yükselme söz konusu olduğunda daha az olmakla birlikte bireyler açısından istihdamda dezavantaja yol açan bir diğer unsurdur. "Araştırmaya katılanların büyük bir çoğunluğu, özürlülerin ve 50 yaş üstündeki çalışanların işyerlerinde temsil edilmediğini ve bu kişilerin durumlarında iyileştirme sağlanması gerektiğini" de düşünmektedir.

Söz konusu araştırma "bireylere istihdamda eşit fırsatlar sağlamayı amaçlayan önlemlerin alınmasının Avrupa vatandaşlarıncı yoğun biçimde desteklendiğini" de ortaya koymaktadır. "Özürlülere ve 50 yaş üzerindekiilere yönelik olarak bu tür önlemler alınmasını destekleyenlerin oranı % 87 iken, cinsel yönelime dayalı ayrımcılığa karşı önlemler alınmasını destekleyenlerin oranı % 66" olarak belirlenmiştir.

Araştırma sonuçlarına göre; "Avrupalıların % 45'i kendi ülkelerinde ayrımcılıkla mücadeleye ilişkin olarak yeterli çaba sarf edildiğini" düşünmektedir. Güney Kıbrıs'ta % 67'lik bir kesim ülkelerinde ayrımcılıkla mücadele için yeterli çaba sarf edildiğini düşünürken Polonya'da bu görüşte olanların oranı sadece % 24 olarak tespit edilmiştir.

Söz konusu araştırma okullar ve üniversitelerin, ebeveynlerin, medyanın, hükümetin, işverenlerin ve şirketlerin, parlamentonun, siyasi partilerin, dini otoritelerin, Avrupa Birliği'nin, yerel veya bölgesel idarelerin, uluslararası kuruluşların, sosyal ortakların, sivil toplum kuruluşlarının ayrımcılıkla mücadele alanında etkin rol oynayan aktörler olarak belirlemiştir. Elde edilen sonuçlar "ayrımcılıkla mücadele alanında özellikle eğitim kurumlarının ve ebeveynlerin önemli bir rol oynadıkları"na ilişkin yaygın görüşü ortaya koymaktadır. Ayrıca, "Avrupa vatandaşları arasında üçte birlik bir kesim de medya ve hükümetlerin de ayrımcılıkla mücadelede etkin" olduklarına inanmaktadır.

Ayrımcılıkla mücadelede önemli bir nokta da bireylerin kişisel bilgilerini paylaşmaya açık olup olmadıklarıdır. Söz konusu araştırma ile "AB vatandaşlarının büyük bir çoğunluğunun etnik kökenlerine (% 75), din veya inançlarına (% 74), sağlık durumlarına (% 71) ve cinsel yönelimlerine (% 65) ilişkin kişisel bilgilerini paylaşma eğiliminde oldukları" tespit edilmiştir.

"Avrupa Birliği'nde Ayrımcılık" başlıklı araştırma sonucunda "AB'de ayrımcılık karşıtı mevcut yasal düzenlemelerle ilgili bilgi ve bilinç düzeyinin oldukça düşük olduğu" belirlenmiştir. "Avrupa toplumlarının yarısından fazlasının bir kişinin işe alınması sırasında mevzuat uyarınca yasaklandığını bildiği tek ayrımcılık nedeni özürlülüktür. Buna karşın, toplumlar yaşa (% 31) ve cinsel yönelime (% 30) dayalı ayrımcılığın yasaklanmasına ilişkin mevzuat hakkında daha az bilgiye sahiptir".

Önemli bir başka husus ise bireylerin yasalarca kendilerine tanınan haklardan ne kadar haberdar olduklarıdır. Araştırma sonuçları; "AB vatandaşlarının yalnızca üçte birinin (% 32) ayrımcılık veya taciz/bezdirme mağduru olmaları halinde hangi haklara sahip olduklarının bilincinde olduğunu" ortaya koymaktadır. Haklarının bilincinde olanlar Finlandiya'da % 65'lik bir kesimi oluştururken, bu oran Estonya'da % 19'a ve Avusturya'da ise % 17'lere kadar düşmektedir.

Sonuç olarak, Avrupa Birliği'nde yasal olarak çeşitli düzenlemeler getirilmiş olması ve ayrımcılıkla mücadeleye ilişkin önemli adımlar atılmasına karşın; üye ülkelerde gerek mevzuatın uyumlaştırılmasına yönelik olarak gerekse uygulamada ayrımcılığın önlenmesi ve vatandaşlar arasında bilinç düzeyinin artırılmasına yönelik olarak yapılması gereken daha çok şey olduğu bir gerçektir.

1.5 ÜYE ÜLKELERDE MEVZUAT UYUM DURUMU

Avrupa Birliği'nde gerek temel belgelerde gerekse 2000/43/EC sayılı Direktif kapsamında ırk veya etnik kökene dayalı ayrımcılık ve 2000/78/EC sayılı Direktif kapsamında ise işe alınma ve meslek açısından din veya inanç, özürllük, yaş veya cinsel yönelime dayalı ayrımcılık konularında getirilen düzenlemeler ile ayrımcılığın önlenmesi ve ayrımcılığa karşı belli bir yasal koruma sağlanması yönünde önemli adımlar atılmıştır. Söz konusu düzenlemelerin ülkelerin ulusal mevzuatlarına aktarılması özellikle getirilen düzenlemelerin uygulamaya etkin bir biçimde yansıtılabilmesi, mağduriyetin önlenmesi ve ayrımcılıkla mücadele için ülkelerin ortak hareket etmelerinin sağlanması açısından önem arz etmektedir.

Ayrımcılıkla Mücadele Alanındaki Avrupa Bağımsız Uzman Bilgi Ağı tarafından ayrımcılıkla mücadeleye ilişkin olarak yazılan ülke raporlarında yer verilen bilgiler temel alınarak 2006 yılında ayrımcılıkla mücadele alanındaki direktiflere uyum sağlanmasına ve üye ülkelerdeki mevcut duruma ilişkin karşılaştırmalı bir analiz³¹ hazırlanmıştır.

“2000/43/EC sayılı Irk Eşitliği Direktifinin 15 ‘eski’ Üye Ülke tarafından en geç 19 Temmuz 2003 tarihine kadar ve 10 ‘yeni’ Üye Ülkenin ise AB’ye üye olma tarihleri de olan 1 Mayıs 2004 tarihine kadar ulusal mevzuata aktarılması”³² öngörülmüştür. Benzer bir biçimde “2000/78/EC sayılı İstihdamda Eşitlik Direktifinin 15 ‘eski’ Üye Ülke tarafından en geç 2 Aralık 2003 tarihine kadar ve 10 ‘yeni’ Üye Ülkede ise 2000/43/EC sayılı Direktifte olduğu gibi 1 Mayıs 2004 tarihine kadar ulusal mevzuata aktarılması”³³ öngörülmüştür.

1 Şubat 2006 tarihi itibarıyla güncel olan bilgileri yansıtan karşılaştırmalı analiz sonucunda; “üye ülkelerin çoğunun her iki direktifte de belirtilen tüm ayrımcılık nedenlerini ayrımcılıkla mücadeleye ilişkin kendi ulusal mevzuatlarının kapsamına dahil ettikleri” tespit edilmiştir. Direktiflerde belirlenen ayrımcılık nedenlerini mevzuatlarına doğrudan dahil eden ülkelerin yanısıra bazı üye ülkelerin direktiflerde belirlenen kapsamı doğrudan ayrı ayrı tanımlamadıkları veya mevzuatlarında ilgili maddelerde kendilerini direktiflerde belirlenen ayrımcılık nedenleri ile sınırlandırmamayı tercih edip belli nedenleri sıraladıktan sonra “veya diğer her türlü durumda” ifadesini kullanarak bu kapsamı daha geniş tuttukları da görülmektedir.

31 Mark Bell (Leicester Üniversitesi), Isabelle Chopin ve Fiona Plamer (Göç Politika Grubu), “Developing Anti-Discrimination Law in Europe: The 25 EU Member States Compared”, Ayrımcılıkla Mücadele Alanındaki Avrupa Bağımsız Uzman Bilgi Ağı (The European Network of Independent Experts in the Non-Discrimination Field), Kasım 2006

32 Mark Bell, Isabelle Chopin ve Fiona Plamer, a.g.e., s.12

33 Mark Bell, Isabelle Chopin ve Fiona Plamer, a.g.e., s.12

“Üye ülkelerin büyük bir çoğunluğu mevzuatlarında doğrudan veya dolaylı ayrımcılığı, tacizi/ bezdirmeyi ve ayrımcılık yapılması yönündeki bir talimat verilmesini açık bir biçimde yasaklayan hükümlere yer vermişlerdir. Ayrıca, çoğu ülkenin kendi ulusal mevzuatlarında yer alan tanımlar direktiflerde yer alan tanımlarla benzer niteliktedir.”³⁴

Genel olarak; “17 Üye Ülke, tamamen olmamakla birlikte, genel olarak ayrımcılıkla mücadele alanındaki iki direktifi ulusal mevzuatlarına aktarmışlardır. Bu ülkeler Belçika, Güney Kıbrıs, Danimarka, Finlandiya, Fransa, Yunanistan, Macaristan, İrlanda, İtalya, Litvanya, Hollanda, Portekiz, Slovenya, Slovakya, İspanya, İsveç ve İngiltere’dir. Çek Cumhuriyeti, Estonya, Letonya, Malta ve Polonya ise kısmen direktiflere uyum sağlamış olsalar da özellikle Irk Eşitliği Direktifi ile ilgili olarak mevzuatın önemli bir kısmında eksiklikler bulunmaktadır. Diğer taraftan, ayrımcılık karşıtı genel mevzuatın beklemede olduğu üye ülkelerden Almanya ve Lüksemburg’da uygulamaya ilişkin en önemli mevzuat halen uyumlaştırılmamıştır.

2000/78/EC sayılı Direktifte ek uyumlaştırma süresi alınabileceğine ilişkin madde uyarınca Belçika, Almanya, Hollanda, İsveç ve İngiltere gibi bazı üye ülkeler yaşa dayalı ayrımcılığa; Fransa ise özürüllüğe dayalı ayrımcılığa ilişkin özel maddelerin uyumlaştırılması konusunda ek olarak üç yıllık süreyi kullanmak istediklerini Avrupa Komisyonuna bildirmişlerdir.”³⁵

Söz konusu raporda da belirtildiği üzere “üye ülkelerin çoğunluğunun mevzuat uyumlaştırmasını medeni kanunları veya iş kanunları aracılığıyla yaptıkları” görülmektedir. Çok az ülkede (örneğin, Belçika’da) ayrımcılık karşıtı hükümlere ceza kanununda da yer verilirken; bazı ülkelerde de (örneğin, Letonya’da) ayrımcılık karşıtı hükümlere birden fazla kanunda rastlanmaktadır.

Ayrımcılığa ilişkin düzenlemeler getiren her iki direktifin ulusal mevzuata aktarılmasına ilişkin olarak Direktiflerde belirlenen sürelerle karşı bazı üye ülkeler ulusal mevzuatın uyumlaştırılmasına ilişkin yükümlülüklerini zamanında yerine getirememiş ve direktif hükümlerinin mevzuata aktarılmasında gecikmeler yaşanmıştır. “İngiltere’nin Cebelitarık bölgesinde mevzuatın uyumlaştırılmasında gecikme olmuştur. ATAD 24 Şubat 2005 tarihli C-327/04 sayılı dava sonucunda; Finlandiya’nın mevzuatın 2000/43/EC sayılı Direktif hükümleri ile uyumlaştırılmasında Aland Adalarını dışarıda bırakarak Topluluk yükümlülüklerinin yerine getirilmesinde başarısız olduğuna hükmetmiştir. Avrupa Komisyonu, ayrıca, Finlandiya, Almanya, Avusturya ve Lüksemburg’a karşı 2000/78/EC sayılı direktife tam uyum sağlanmadığı iddiası ile dava açmıştır. Bu bağlamda, ATAD Lüksemburg’un 2000/78/EC sayılı Direktifi mevzuata aktarmaması nedeniyle AB Anlaşmasından kaynaklanan yükümlülüklerine uymadığına karar vermiştir.”³⁶

34 Mark Bell, Isabelle Chopin ve Fiona Plamer, a.g.e., (Executive Summary), s.8

35 Mark Bell, Isabelle Chopin ve Fiona Plamer, a.g.e., s.12

36 Mark Bell, Isabelle Chopin ve Fiona Plamer, a.g.e., s.14

Ayrımcılıkla mücadele alanındaki direktiflere uyum konusunda ülkeler arasında yapılan karşılaştırmada; üye ülkelerin çoğunluğunda ana hatlarıyla her iki ayrımcılık karşıtı direktife de uyum sağlanmasına karşın; ülkelerin ayrımcılıkla mücadeleye yönelik olan mevcut yasal düzenlemelerde ve uygulamalarda halihazırda belli eksiklikleri bulunduğu ifade edilmiştir. Direktiflerde yer alan eşit muamele anlayışının genel olarak ülkelerin mevzuatlarına yansıtıldığı görülmektedir. Tüm üye ülkelerde ayrımcılıkla mücadele alanındaki düzenlemelere ek olarak adli usuller ile adli olmayan diğer usuller birleştirilmiştir. İspat yükümlülüğüne ilişkin olarak pek çok Üye Ülkede ayrımcılıkla bağlantılı olarak gerekli düzenlemeler getirilmiş olmasına karşın bazı üye ülkelerde ulusal mevzuatta direktiflerde ispat yükümlülüğüne ilişkin öngörülen hükümlerle uyum sağlanmadığını gösteren çeşitli tutarsızlıklar olduğu da dikkat çekmektedir. Aynı husus mağduriyetin önlenmesine ilişkin hükümler için de geçerlidir.

Üye Devletlerin çok azı, ayrımcılık karşıtı kanunlara hakkındaki bilginin dağıtımına, sosyal diyalogun geliştirilmesine ve sivil toplum kuruluşları ile diyalogun teşvik edilmesine ilişkin olarak direktiflerde öngörülen gerekleri yeterli derecede uyumlaştırmıştır.³⁷

Sonuç olarak, söz konusu direktiflerle ulusal mevzuatların uyumlaştırılmasına ilişkin önemli gelişmeler sağlanmış olsa da, ayrımcılıkla mücadelede ülkelerde olduğu kadar Avrupa Birliği genelinde de başarı kazanılabilmesi için üye ülkelerde ulusal mevzuatın direktiflerle uyumlaştırılmasındaki mevcut eksikliklerin giderilmesi ve getirilen düzenlemelerin etkin bir biçimde uygulamaya konması gerekli ve önemlidir.

1.6 EŞİTLİK KURUMLARI

İrk ve Etnik Kökene Bakılmaksızın Kişilere Eşit Muamele Edilmesi İlkesinin Uygulamaya Konmasına İlişkin 2000/43/EC sayılı Direktifin “Eşit Muameleyi Teşvik Edecek Organlar/Yapılar” başlıklı üçüncü bölümünde (Madde 13) üye ülkelerin “ırk veya etnik kökene dayalı ayrımcılık yapılmaksızın bütün insanlara eşit muamele edilmesini teşvik edecek organ veya organları” kurmaları gerektiği veya “ulusal düzeyde insan haklarının savunulması veya bireylerin haklarının korunmasından sorumlu ajansların/kurumların bir parçasını teşkil edecek” şekilde mevcut kurumlarda yeniden bir düzenlemeye gidebilecekleri veya mevcut kurumları bu amaçla görevlendirebilecekleri ifade edilmiştir.

Söz konusu direktif hükmüne göre; yeni oluşturulacak veya mevcut kurumlar arasından görevlendirilecek söz konusu yapılar temel olarak ayrımcılık mağdurlarına bağımsız yardım sağlanması, ayrımcılık ile ilgili bağımsız incelemeler yapılması, direktif kapsamındaki ayrımcılık türleri ile ilgili herhangi bir konuda bağımsız raporlar yayınlanması ve tavsiyelerde bulunulması amaçları ile faaliyetlerini yürüteceklerdir.

Diğer taraftan, “İstihdamda, Mesleki Eğitimde, Meslekte Yükselmeye ve Çalışma Koşullarında Kadın ve Erkeğe Eşit Muamele İlkesinin Uygulanmasına ilişkin 76/207/EEC sayılı Konsey Direktifi”ni değiştiren 23 Eylül 2002 tarihli ve 2002/73/EC sayılı Konsey Direktifi kapsamında da cinsiyet eşitliğine yönelik bir eşitlik kurumu kurulması öngörülmüştür.

Üye ülkelerdeki eşitlik kurumu örnekleri incelendiğinde bu kurumların yapılarında standart bir model yapılanma olmadığı ve ülkeden ülkeye farklılıklar bulunduğu görülmektedir. Bazı ülkeler hem 2000/43/EC sayılı Direktifte hem de 2002/73/EC sayılı Direktifte kurulması öngörülen eşitlik kurumlarını tek bir çatı altında birleştirerek tek bir eşitlik kurumu oluştururken, bazı ülkeler 2000/43/EC sayılı Direktif kapsamına yönelik eşitlik kurumunun yanısıra ayrı bir yapılanmaya giderek yalnızca cinsiyet eşitliğine yönelik ayrı bir eşitlik kurumu da kurmuştur. Bazı ülkelerde ise yeni bir yapı kurulması yerine mevcut yapılarda gerekli düzenlemeler ve görevlendirmeler ile direktiflerde öngörülen sorumlulukların halihazırda mevcut olan kurumlara devredildiği görülmektedir.

Ülke örnekleri incelendiğinde eşitlik kurumlarının genel olarak aynı işlevlere sahip olmakla birlikte adlarında da farklılıklar bulunduğu görülmektedir. Bazı ülkeler bu tür yapılanmaları direktifte öngörüldüğü üzere doğrudan “eşitlik kurumu” olarak adlandırırken bazı ülkeler benzer yapılar için “ombudsman”, “merkez”, “otorite/bilirkişi” gibi ifadeleri kullanmayı tercih etmektedir.

Üye ülkelerin büyük bir çoğunluğu, halihazırda eşitlik kurumlarını kurmuş veya bu tür yapılarca yürütülmesi öngörülen işlevleri mevcut olan ulusal insan hakları enstitüsü gibi bir yapıya devretmiştir. Oluşturulan yapıların önemli bir bölümü yalnızca ırk ve etnik kökene dayalı ayrımcılıkla değil, aynı zamanda diğer nedenlere dayalı ayrımcılıkla mücadele konusunda da yetkilidirler. Bir çok ülkede kurulmuş olan bu yapıların işlevleri Irk Eşitliği Direktifinde öngörülen işlevlerden daha kapsamlı olarak belirlenmiştir. Diğer taraftan, ayrımcılık karşıtı kanunlara hakkındaki bilginin dağıtımına, sosyal diyalogun geliştirilmesine ve sivil toplum kuruluşları ile diyalogun teşvik edilmesine ilişkin olarak direktiflerde öngörülen gereklerin yerine getirilmesi görevinin de ülkelerde genellikle söz konusu eşitlik kurumlarının görev alanında yer aldığı görülmektedir.³⁸

Tablo: Üye Ülkelerdeki Eşitlik Kurumları ile söz konusu Kurumların 2000/43/EC sayılı ve 2002/73/EC sayılı Direktifler çerçevesinde kapsamı

ÜYE ÜLKELER	EŞİTLİK KURUMLARI	KAPSAMLARI
ALMANYA	<ul style="list-style-type: none"> • Göç, Mülteciler ve Bütünleşmeden sorumlu Federal Hükümet Komisyon Üyesi • Özürlülerin İhtiyaçlarından sorumlu Federal Hükümet Komisyon Üyesi 	<ul style="list-style-type: none"> • Irk ve etnik köken • Özürlülük
AVUSTURYA	<ul style="list-style-type: none"> • Ulusal Eşitlik Kurumu, 3 bağımsız yapıdan oluşmaktadır: <ul style="list-style-type: none"> - Kadınlar ve Erkekler arasında Eşit Fırsatlardan sorumlu "Ombud", - Etnik Köken, Din veya İnanç, Yaş veya Cinsel Yönelimle ilgili olarak İşte Eşitlikten sorumlu "Ombud", - Mallar ve Hizmetlerde Etnik Eşitlikten sorumlu "Ombud" • Özürlülerden sorumlu Federal "Ombud" • Federal düzeyde her "Bundesland" da ombud veya eşit muamele komisyonu şeklinde özel eşitlik kurumları kurulmuştur. 	<ul style="list-style-type: none"> • Cinsiyete ilaveten her iki direktif kapsamında yer alan özürlülük hariç tüm ayrımcılık nedenleri • Özürlülük • Cinsiyete ilaveten her iki direktif kapsamında yer alan özürlülük hariç tüm ayrımcılık nedenleri
AVUSTURYA (Devam)		
BELÇİKA	<ul style="list-style-type: none"> • Irkçılık Karşıtlığı ve Eşit Fırsatlar Merkezi 	<ul style="list-style-type: none"> • Diğer nedenlerin yanısıra iki direktif kapsamında yer alan ayrımcılık nedenleri
BULGARİSTAN	<ul style="list-style-type: none"> • Ayrımcılığa Karşı Koruma Komisyonu 	<ul style="list-style-type: none"> • Cinsiyet ve diğer nedenlere ilaveten her iki direktifte açıkça belirtilen tüm ayrımcılık nedenleri
ÇEK CUMHURİYETİ	<ul style="list-style-type: none"> • Haklarla ilgili Hakim 	<ul style="list-style-type: none"> • Cinsiyete ilaveten her iki direktif kapsamında yer alan tüm ayrımcılık nedenleri
DANİMARKA	<ul style="list-style-type: none"> • Danimarka İnsan Hakları Enstitüsü 	<ul style="list-style-type: none"> • Irk ve etnik köken
ESTONYA	<ul style="list-style-type: none"> • Adalet Bakanlığı 	<ul style="list-style-type: none"> • Cinsiyet ve diğer nedenlere ilaveten her iki direktifte açıkça belirtilen tüm ayrımcılık nedenleri

FİNLANDİYA	<ul style="list-style-type: none">• Azınlıklar Ombudsmanı• Ulusal Ayrımcılık Mahkemesi	<ul style="list-style-type: none">• Etnik köken• Etnik köken
FRANSA	<ul style="list-style-type: none">• Ayrımcılıkla Mücadele ve Eşitlik Yüksek Otoritesi	<ul style="list-style-type: none">• Cinsiyet ve diğer nedenlere ilaveten her iki direktifte açıkça belirtilen tüm ayrımcılık nedenleri
GÜNEY KIBRIS	<ul style="list-style-type: none">• İdari Komisyon Üyesinin Bürosu (Ombudsman)	<ul style="list-style-type: none">• Cinsiyete ilaveten her iki direktif kapsamında yer alan tüm ayrımcılık nedenleri
HOLLANDA	<ul style="list-style-type: none">• Eşit Muamele Komisyonu	<ul style="list-style-type: none">• Cinsiyet ve diğer nedenlere ilaveten her iki direktifte açıkça belirtilen tüm ayrımcılık nedenleri
İRLANDA	<ul style="list-style-type: none">• Eşitlik Makamı (Bilirkişisi)• Eşitlik Mahkemesi	<ul style="list-style-type: none">• Cinsiyet ve diğer nedenlere ilaveten her iki direktifte açıkça belirtilen tüm ayrımcılık nedenleri• Cinsiyet ve diğer nedenlere ilaveten her iki direktifte açıkça belirtilen tüm ayrımcılık nedenleri
İSPANYA	<ul style="list-style-type: none">• Ulusal Özürlülük Konseyi• Ombudsman	<ul style="list-style-type: none">• Özürlülük• Tüm nedenler
İSVEÇ	<ul style="list-style-type: none">• Etnik Kökene Dayalı Ayrımcılığa Karşı Ombudsman• Özürlülük Ombudsmanı	<ul style="list-style-type: none">• Irk ve etnik köken• Özürlülük
İNGİLTERE	<ul style="list-style-type: none">• Özürlü Hakları Komisyonu• Kuzey İrlanda Eşitlik Komisyonu• Irk Eşitliği Komisyonu	<ul style="list-style-type: none">• Özürlülük• Irk ve Etnik köken, dini inançlar ve siyasi görüşler, cinsiyet, özürlülük, cinsel yönelim, ve yaş• Irk ve etnik köken
İTALYA	<ul style="list-style-type: none">• Irk Ayrımcılığına Karşı Büro	<ul style="list-style-type: none">• Irk ve etnik köken ile inanç

LETONYA	<ul style="list-style-type: none">• <i>Letonya Ulusal İnsan Hakları Bürosu</i>	<ul style="list-style-type: none">• Cinsiyet ve diğer nedenlere ilaveten her iki direktifte açıkça belirtilen yaş hariç tüm ayrımcılık nedenleri
LİTVANYA	<ul style="list-style-type: none">• <i>Eşit Fırsatlar Ombudsmanı</i>	<ul style="list-style-type: none">• Cinsiyet ve diğer nedenlere ilaveten her iki direktifte açıkça belirtilen tüm ayrımcılık nedenleri
LÜKSEMBURG	<ul style="list-style-type: none">• <i>İrk Ayrımcılığına Karşı Sürekli Özel Komisyon</i>	<ul style="list-style-type: none">• İrk veya Etnik köken
MACARİSTAN	<ul style="list-style-type: none">• <i>Eşit Muamele Makamı (Bilirkişisi)</i>• <i>Ulusal ve Etnik Azınlıkların Haklarından sorumlu Parlamento Komisyonu Üyesi</i>	<ul style="list-style-type: none">• Cinsiyet ve diğer nedenlere ilaveten her iki direktifte açıkça belirtilen tüm ayrımcılık nedenleri• Etnik köken ve diğer nedenler
MALTA	<ul style="list-style-type: none">• Henüz bir yapı kurulmamıştır. Genel eğilim, mevcut olan Kadın-Erkek Eşitliğinin Geliştirilmesi Ulusal Komisyonunun cezalarının kapsamının genişletilmesi yönündedir.	
NORVEÇ	<ul style="list-style-type: none">• <i>Ayrımcılıkla Mücadele ve Eşitlikten sorumlu Ombud</i>	<ul style="list-style-type: none">• Cinsiyet ve diğer nedenlere ilaveten her iki direktifte açıkça belirtilen tüm ayrımcılık nedenleri
POLONYA	<ul style="list-style-type: none">• <i>Çalışma ve Sosyal Politika Bakanlığı</i>• <i>Medeni Hakların Korunmasından sorumlu Komisyon Üyesi</i>	<ul style="list-style-type: none">• Cinsiyete ilaveten Direktiflerde yer alan tüm ayrımcılık nedenleri• Direktiflerce kapsanan tüm ayrımcılık nedenlerini de içeren Anayasada ve diğer kanunlarda açıkça belirlenen haklar
PORTEKİZ	<ul style="list-style-type: none">• <i>Göç ve Etnik Azınlıklardan sorumlu Yüksek Komisyon Üyesi</i>	<ul style="list-style-type: none">• İrk ve etnik köken

ROMANYA	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Ayrımcılıkla Mücadele için Ulusal Konsey</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • Cinsiyet ve diğer nedenlere ilaveten her iki direktifte açıkça belirtilen tüm ayrımcılık nedenleri
SLOVAK CUMHURİYETİ	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Slovakya İnsan Hakları Ulusal Merkezi</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • İki Direktifte de açıkça belirlenen tüm ayrımcılık nedenleri
SLOVENYA	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Eşit Fırsatlar Bürosu</i> - <i>Eşitlik İlkesi için Avukat</i> - <i>Eşit Muamele İlkesinin Uygulanmasından sorumlu Konsey</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • Cinsiyet ve diğer nedenlere ilaveten her iki direktifte açıkça belirtilen tüm ayrımcılık nedenleri
YUNANİSTAN	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Yunan Ombudsmanı</i> • <i>Eşit Muamele Komitesi</i> • <i>İş Müfettişliği</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • Her iki direktifte açıkça belirtilen tüm ayrımcılık nedenleri ve cinsiyet (kamu sektörü, tüm alanlar) • Her iki direktif kapsamında yer alan tüm ayrımcılık nedenleri (istihdam hariç tüm alanlar, özel sektör) • Tüm ayrımcılık nedenleri (istihdam, özel sektör)

Kaynak: Avrupa Komisyonu, "Eşitlik ve Ayrımcılık Karşıtlığı – Yıllık Raporu", 2006

BEŞİNCİ BÖLÜM TÜRKİYE'DE AYRIMCILIKLA MÜCADELE

5. TÜRKİYE'DE AYRIMCILIKLA MÜCADELEYE İLİŞKİN DÜZENLEMELER, AB MÜKTESEBATINA UYUM DURUMU VE DİĞER FAALİYETLER

5.1 AYRIMCILIKLA MÜCADELE ALANINDAKİ TÜRK MEVZUATI³⁹

2000/43/EC ve 2000/78/EC sayılı direktiflerde ayrıntılı olarak tanımlanan *ayrımcılık ve ayrımcılık türlerinin* Türk mevzuatında ayrıntılı ve açık bir biçimde tanımlanmamış olması, ayrımcılıkla mücadeleye ilişkin olarak herhangi bir yasal düzenleme veya hüküm bulunmadığı anlamına gelmemektedir. Hem çeşitli nedenlere dayalı olarak ayrımcılık yapılmasının yasaklanması ve eşit muamele ilkesinin etkin bir biçimde uygulanması hem de buna ilişkin özel bazı düzenlemeler getirilmesine yönelik olarak başta Türkiye Cumhuriyeti Anayasası olmak üzere ilgili kanunlarda çeşitli hükümlere ve düzenlemelere yer verildiği görülmektedir.

Ayrımcılıkla mücadele ve eşit muamele ilkesine ilişkin temel düzenleme Türkiye Cumhuriyeti Anayasasının 10. maddesi ile getirilmiştir. Söz konusu maddeye göre; “Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasî düşünce, felsefî inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir. Hiçbir kişiye, aileye, zümreye veya sınıfa imtiyaz tanınamaz. Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet, bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür. Devlet organları ve idare makamları bütün işlemlerinde kanun önünde eşitlik ilkesine uygun olarak hareket etmek zorundadırlar.”

Mevzuatta ilgili AB Direktiflerinde tanımlanan haliyle *ayrımcılık kavramının tanımlarına* (doğrudan veya dolaylı ayrımcılık, taciz/bezdirme ve ayrımcılık yapılması yönünde bir talimat verilmesi) açık bir biçimde yer verilmemiştir.

39 Söz konusu bölümde genel olarak AB ile müzakereler kapsamında hazırlık çalışmaları Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının sorumluluğunda yürütülen 19 no.lu “Sosyal Politika ve İstihdam” başlıklı Faslın ayrıntılı tarama toplantılarında yapılan sunumlardan faydalanılmıştır. Tarama sürecinde anılan Bakanlık tarafından konu başlıklarına göre çeşitli çalışma grupları kurulmuş olup Sosyal Politika ve İstihdam Faslında ayrımcılıkla mücadele alanına ilişkin Ülke sunumları “ayrımcılıkla mücadele” çalışma grubu tarafından hazırlanmıştır. Sunumlar için bakınız:

http://www.abgs.gov.tr/files/tarama/tarama_files/19/SC19DET_Anti%20Discrimination.pdf

Direktiflere tam uyumlu bir taciz tanımının bulunmamasına karşın, Türk Ceza Kanununun⁴⁰ 105. maddesinde “cinsel taciz”in tanımı yapılmıştır. Söz konusu maddenin birinci fıkrasında “Bir kimseyi cinsel amaçlı olarak taciz eden kişi hakkında, mağdurun şikâyeti üzerine, üç aydan iki yıla kadar hapis cezasına veya adlî para cezasına hükmolunur” ifadesine yer verilerek cinsel taciz durumundaki yaptırımlar belirlenmiştir. İkinci fıkrada ise “bu fiiller; hiyerarşi, hizmet veya eğitim ve öğretim ilişkisinden ya da aile içi ilişkiden kaynaklanan nüfuz kötüye kullanılmak suretiyle ya da aynı işyerinde çalışmanın sağladığı kolaylıktan yararlanılarak işlendiği takdirde, yukarıdaki fıkraya göre verilecek ceza yarı oranında artırılır. Bu fiil nedeniyle mağdur; işi bırakmak, okuldan veya ailesinden ayrılmak zorunda kalmış ise, verilecek ceza bir yıldan az olamaz” denilmektedir.

Bir başka deyişle, Türk Ceza Kanunu uyarınca hiyerarşi veya hizmet ilişkisine dayanarak nüfuzun kötüye kullanılması veya aynı işyerinde çalışanlar arasında cinsel taciz söz konusu olması halinde ceza ağırlaştırılmış ve 105. maddenin birinci fıkrasında belirlenen cezanın yarısı oranında artırılmış ceza verilmesi öngörülmüş; cinsel tacize maruz kalan kişinin işini bırakmak zorunda kalması halinde ise bu cezanın bir yıldan az olamayacağı özellikle vurgulanmıştır.

2000/43/EC ve 2000/78/EC sayılı direktiflerde “Kapsam” başlığı altında “işte yükselme de dahil olmak üzere faaliyet alanı ne olursa olsun ve profesyonel hiyerarşinin her kademesinde seçim kriterleri ve işe alım koşullarını da kapsayan **istihdam edilme, kendi adına çalışma ve mesleğe erişim koşulları**”na ilişkin olarak getirilen düzenlemelere karşılık gelecek biçimde; bireylerin çalışma hakkına ilişkin olarak, Türkiye Cumhuriyeti Anayasasının 48. maddesinde herkesin, dilediği alanda çalışma ve sözleşme hürriyetlerine sahip olduğu vurgulanarak özel teşebbüsler kurmanın serbest olduğu ve devletin, özel teşebbüslerin millî ekonominin gereklerine ve sosyal amaçlara uygun yürümesini, güvenlik ve kararlılık içinde çalışmasını sağlayacak tedbirleri alacağı belirtilmektedir.

Anayasanın 49. Maddesinde ise çalışmanın herkes için bir hak ve ödev olduğu açıklanmakta; bu çerçevede devletin çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları ve işsizleri korumak, çalışmayı desteklemek, işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam yaratmak ve çalışma barışını sağlamak için gerekli tedbirleri alacağı ifade edilmektedir. Kamu hizmetlerine yönelik olarak ise Anayasanın 70. Maddesinde “Her Türk, kamu hizmetlerine girme hakkına sahiptir. Hizmete alınmada, görevin gerektirdiği niteliklerden başka hiçbir ayırım gözetilemez” ifadelerine yer verilmiştir. Bu çerçevede, söz konusu işin gerektirdiği özel nitelikler hariç işe alımlarda herhangi bir nedenle ayrımcılık yapılamayacağı Anayasada düzenlenmiştir. Ayrıca, Anayasanın 50. Maddesinde de kimsenin yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmayacağı; küçükler ve kadınlar ile bedenî ve ruhî yetersizliği olanların çalışma şartları bakımından özel olarak korunacakları hükmü getirilmiştir.

2000/43/EC ve 2000/78/EC sayılı direktiflerde de atıfta bulunulan “**işe alım koşulları**”, “**istihdam edilme**” ve “**kendi adına çalışma**” kapsamında bir ayrımcılık yapılması durumunda; 5237 sayılı Türk Ceza Kanununun 122. Maddesinin birinci fıkrasında çeşitli yaptırımlar öngörülmüştür. Buna göre, “Kişiler arasında dil, ırk, renk, cinsiyet, özürlülük, siyasî düşünce, felsefî inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım yaparak; ... bir hizmetin icrasını veya hizmetten yararlanılmasını engelleyen veya kişinin işe alınmasını veya alınmamasını yukarıda sayılan hâllerden birine bağlayan, ... kişinin olağan bir ekonomik etkinlikte bulunmasını engelleyen kimse hakkında altı aydan bir yıla kadar hapis veya adlî para cezası verilir.”

657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 7. Maddesinde “Devlet memurları ... herhangi bir siyasi parti, kişi veya zümrenin yararını veya zararını hedef tutan bir davranışta bulunamazlar; görevlerini yerine getirirken dil, ırk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefî inanç, din ve mezhep gibi ayırım yapamazlar” ifadelerine yer verilmiştir. Söz konusu düzenleme ile kamu kurumlarında çalışanlarının bu tür hizmetlerin sunumunda imtiyaza veya ayrımcılığa yol açabilecek davranışlarda bulunmaları yasaklanmıştır.

5378 sayılı Özürlüler Kanununun 14. Maddesinde ise “İşe alımda; iş seçiminden, başvuru formları, seçim süreci, teknik değerlendirme, önerilen çalışma süreleri ve şartlarına kadar olan safhaların hiçbirinde özürlülerin aleyhine ayrımcı uygulamalarda bulunulamaz. Çalışan özürlülerin aleyhinde sonuç doğuracak şekilde, özrüyle ilgili olarak diğer kişilerden farklı muamelede bulunulamaz” ifadelerine yer verilmiştir. Söz konusu madde ile başvuru sürecinden işe alıma, çalışan özürlüler için gerekli istihdam ve çalışma koşullarının sağlanmasına kadar istihdamın her aşamasında bir özre dayalı olarak ayrımcılık yapılması açıkça yasaklanmıştır. Bu bağlamda, 2000/78/EC sayılı Direktifte işe alımlarda ve istihdamda bir özre dayalı olarak ayrımcılık yapılmamasına ve özürlülere yönelik bazı koşulların sağlanmasına ilişkin olarak getirilen özel hükümlere de uyumlu bir düzenleme getirildiğini ifade etmek mümkündür.

2000/78/EC sayılı direktifte öngörülen **istihdamda eşit muamele ilkesi** ve bu çerçevede işe ve mesleki açıdan din veya inanç, özür/sakatlık, yaş veya cinsel yönelime dayalı olarak doğrudan veya dolaylı ayrımcılık yapılamayacağına ilişkin düzenlemelere benzer hükümlere Türk mevzuatında da yer verilmiştir.

Mevzuatta doğrudan veya dolaylı ayrımcılık tanımları açıkça yapılmamış olmakla birlikte; 4857 sayılı İş Kanununun 5. maddesinde istihdamda eşit muamele ilkesine ve kanunca belirlenen nedenlere dayalı olarak ayrımcılık yapılamayacağına ilişkin düzenlemelere yer verilmiştir. Buna göre, iş ilişkisinde dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefî inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz.

İş Kanunundaki bu düzenleme ile 2000/78/EC sayılı Direktifte öngörülen ayrımcılık nedenlerinin tamamına yer verilmemiş olmakla birlikte kanun maddesinde yer alan “ve benzeri sebepler” ifadesi ile aslında kapsamın geniş tutulduğu ve kanun maddesinde sayılmamakla birlikte anılan sebeplere benzer nedenlerin de bu kanun maddesine uygun bir biçimde değerlendirilebileceği görüşü ileri sürülebilir.

Söz konusu madde ile ayrıca “işverenin esaslı sebepler olmadıkça tam süreli çalışan işçi karşısında kısmî süreli çalışan işçiye, belirsiz süreli çalışan işçi karşısında belirli süreli çalışan işçiye farklı işlem yapamayacağı” da ifade edilmiştir.

Cinsiyet eşitliğinin güvence altına alınmasına yönelik olarak ise aynı madde,

- “işverenin biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça, bir işçiye iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapamayacağı”,
- “aynı veya eşit değerde biri işçinin cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılmayacağı” ve
- “işçinin cinsiyeti nedeniyle özel koruyucu hükümlerin uygulanmasının, daha düşük bir ücretin uygulanmasının haklı kılınamayacağı” yönünde hükümler getirmiştir.

657 sayılı Devlet Memurları Kanununda (Madde 3) kanunun temel ilkeleri açıklanırken kamu hizmetlerine ilişkin görevlere girmenin, sınıflar içinde ilerlemenin ve yükselmenin, görevin sona erdirilmesinin liyakat sistemine dayandırılması ve bu sistemin eşit imkanlarla uygulanması hususunda Devlet memurlarına bir güvence sağlanması öngörülmüştür.

Söz konusu Kanun (Madde 48-51) kapsamında ayrıca devlet memuru olmak için bazı genel ve özel şartlar öngörülmüştür. Bu kapsamda, söz konusu Kanunda devlet memuru olabilmek için Türk vatandaşı olmak, kanunda sayılan suçlardan herhangi birinden dolayı hükümlü bulunmamak, sınavda başarılı bulunmak ve ilgili eğitim alanından mezun olmak gibi çeşitli şartlara yer verilmiştir. Kanun kapsamında devlet memuru olabilmek için İş Kanunu hükümlerinde de öngörüldüğü şekilde bir alt yaş sınırı getirilmiştir. Ayrıca, devlet memuru olmak için belirlenen koşullara ek olarak kurumların kendi özel kanunlarında veya diğer mevzuatlarında da bazı şartlar aranması ve bunlara uygun olunması halinde devlet memuru olunması da söz konusudur.

Pratik iş deneyimi dahil her tür ve düzeyde mesleki rehberlik, mesleki eğitim ileri mesleki eğitim ve yeniden eğitim koşullarına ilişkin olarak 657 sayılı Kanunun 214. Maddesinde memurların hizmet içi eğitimine ilişkin düzenlemelere yer verilmiş olup, kurumların bu maddeye göre yapacakları düzenlemelerde hizmet içi eğitimden yararlanmada öncelikler esas alınarak bütün personele fırsat eşitliği sağlanması amaçlanmaktadır.

Memurlar için Görevde Yükselme Yönetmeliği, devlet memurlarının görevde yükselmesinde eğitim, sınavda başarılı olma, hizmet yılı, olumlu sicil alma gibi objektif kriterler aranmasını öngörmektedir. Ayrıca söz konusu yönetmelik ile pratik iş deneyimi de dahil olmak üzere her tür ve düzeyde mesleki rehberlik, mesleki eğitim, ileri mesleki eğitim ve eğitime yeniden katılma koşullarına erişim konusuna ilişkin düzenlemeler de getirilmiştir.

1739 sayılı Milli Eğitim Temel Kanununda Türk milli eğitiminin temel ilkeleri arasında sıralanan “genellik ve eşitlik” ilkesi kapsamında (Madde 4) eğitim kurumlarının dil, ırk, cinsiyet ve din ayırımı gözetilmeksizin herkese açık olduğu vurgulanarak eğitimde hiçbir kişiye, aileye, zümreye veya sınıfa imtiyaz tanınmayacağına ilişkin bir düzenleme getirilmiştir.

Milli Eğitim Temel Kanunu ile belirlenen milli eğitim temel ilkeleri ve dolayısıyla da “genellik ve eşitlik” ilkesi sadece temel eğitim için değil, aynı zamanda mesleki eğitim için de geçerli olan ilkelerdir. Buna ilaveten, 3308 sayılı Meslek Eğitim Kanununda mesleki eğitim almak ve çırak kalfa ve usta olarak yetiştirilmek yaş, sınavda başarılı bulunma ve öğrenim gibi bazı teknik şartlara da bağlanmıştır.

İşten çıkarma ve ücret dahil istihdam ve çalışma koşullarına ilişkin olarak 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 10., 18., 125-E. ve 155. Maddeleri kapsamında devlet memurlarının ücretlerinin hesaplanmasında kademe ve dereceye göre katsayı ve gösterge sistemi uygulanmakta, memurların görevine kanunda yazılı haller dışında son verilememekte, amirlerin memurlara hakkaniyet ve eşitlik içinde davranması gerekmektedir.

Ücret, istihdam ve çalışma koşulları İş Kanunu 5. Maddesindeki anlamıyla iş ilişkisinin birer parçasıdır. Bu bağlamda, iş ilişkisinde dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamayacağını (Madde 5) öngören 4857 sayılı İş Kanununda ırk, renk, cinsiyet, medeni hal, aile yükümlülükleri, hamilelik, doğum, din, siyasi görüş ve benzeri nedenlerin iş ilişkisinin feshi için geçerli bir sebep oluşturmayacağı kabul edilmiştir (Madde 18).

İşçi işveren örgütleri veya belirli bir mesleği icra edenlerin üye olduğu örgütlerin sağladığı yardımlar da dahil bu örgütlere üye olunması ve faaliyetlerine katılım sağlanması ile ilgili olarak Anayasanın 51. Maddesinde “Çalışanlar ve işverenler, üyelerinin çalışma ilişkilerinde, ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için önceden izin almaksızın sendikalar ve üst kuruluşlar kurma, bunlara serbestçe üye olma ve üyelikten serbestçe çekilme haklarına sahiptir.

Hiç kimse bir sendikaya üye olmaya ya da üyelikten ayrılmaya zorlanamaz.” denilmektedir.

2821 sayılı Sendikalar Kanununu uyarınca ise on altı yaşını doldurmuş olup da söz konusu kanuna göre işçi sayılanlar işçi sendikalarına üye olabilirler (Madde 20). Ayrıca, aynı madde kapsamında istisnai bir durum olarak on altı yaşını doldurmamış olanların üyeliğinin ise kanuni temsilcilerinin yazılı iznine bağlı olması öngörülmüştür. Diğer taraftan, söz konusu kanun kapsamında, kanundaki anlamda işveren sayılanlar da işveren sendikalarına üye olabilirler.

Eşit muamele ilkesinin uygulanmasına yönelik olarak ise 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 33. Maddesi ile getirilen düzenleme çerçevesinde sendika ve konfederasyonlar gerçekleştirdikleri faaliyetlerden üyelerinin yararlanabilmesi amacıyla üyeleri arasında eşitliğe uymak zorundadırlar.

4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikalar Kanununda da (Madde 14) sendikalara üyeliğin serbest olduğu ve kamu görevlilerinin çalıştıkları işyerinin girdiği hizmet kolunda kurulu bir sendikaya üye olabilecekleri belirtilmektedir. Söz konusu kanun birden fazla sendikaya üye olunamayacağını da açıklamıştır.

5362 sayılı Esnaf ve Sanatkarlar Meslek Kuruluşları Kanunu ile 5174 sayılı Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği ile Odalar ve Borsalar Kanununa göre ise esnaf ve sanatkarlar esnaf ve sanatkarlar siciline, tüm tacirler odalara kayıt olmak zorundadırlar. Ayrıca kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarının üyeleri de meslek odasına kayıtlı olmak zorundadır.

Sosyal güvenlik ve sağlık dahil sosyal koruma ile ilgili olarak, Anayasanın 56. Maddesinde “Herkes sağlıklı ve dengeli bir çevrede yaşama hakkına sahiptir. Devlet, herkesin hayatını, beden ve ruh sağlığı içinde sürdürmesini sağlamak; insan ve madde gücünde tasarruf ve verimi artırarak, işbirliğini gerçekleştirmek amacıyla sağlık kuruluşlarını tek elden planlayıp hizmet vermesini düzenler” denilmektedir. Bu madde ile herkesin sağlık hakkından faydalanması anayasal olarak düzenlenmiş ve güvence altına alınmıştır. Sağlığın yanı sıra sosyal güvenlik hakkında faydalanma da anayasal güvence altına alınmıştır.

Anayasanın 60. Maddesi uyarınca herkes sosyal güvenlik hakkına sahiptir ve devlet bu güvenliği sağlayacak gerekli tedbirleri almak ve sosyal güvenlik için gerekli teşkilatı kurmakla yükümlü kılınmıştır. Sosyal güvenlik hizmetleri daha önce Türkiye’de üçlü bir yapı kapsamında sunulmaktaydı. Bu sisteme göre hizmet akdi ile çalışanlar 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanuna göre, devlet memuru olarak çalışanlar 5434 sayılı Emekli Sandığı Kanununa göre, kendi adına çalışanlar ise 1479 sayılı Bağ-Kur (Esnaf, Sanatkar ve Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigorta Kurumu) Kanununa göre zorunlu olarak sigortalı sayılmakta ve bu kanunlar çerçevesinde kurulmuş bulunan kurumlar tarafından sunulan hizmetlerden yararlanmaktaydılar. Sosyal güvenlik alanında yürütülen reform çalışmaları sonucunda bu üçlü yapının tek bir çatı altında birleştirilmesi ve sosyal güvenlik hizmetlerinin bu çerçevede yürütülmesi öngörülmüştür.

Sosyal avantajlara ilişkin olarak mevcut düzenlemelere ve uygulamalara bakıldığında hem çeşitli yerel idareler hem de çeşitli kamu kurumları tarafından bazı sosyal avantajlar sağlandığı görülmektedir. Bu kurumlar kanun önünde eşitliğe ilişkin genel ilkeye uygun bir biçimde hizmet sunmaktadırlar. Sosyal avantajlar sağlanması bakımından mevcut mevzuatta doğrudan ya da dolaylı ayrımcılığa yol açacak herhangi bir hüküm bulunmamaktadır.

Eğitim ilişkin olarak; Anayasanın 42. Maddesinde hiç kimsenin “eğitim ve öğretim hakkında yoksun bırakılamayacağı” hükmüne yer verilmiştir. Bu madde uyarınca “ilköğretim, kız ve erkek bütün vatandaşlar için zorunludur ve Devlet okullarında parasızdır”. Bu çerçevede herkesin eğitim hakkından faydalanması anayasal güvence altına alınmış; ayrıca devlet okullarında ücretsiz olarak sağlanan ilköğretim zorunlu hale getirilmiştir.

Bu bağlamda, temel eğitim alanında 1739 sayılı Milli Eğitim Temel Kanununda daha önce de belirtildiği üzere temel ilkeleri arasında sıralanan “genellik ve eşitlik” ilkesi ile eğitim kurumlarının dil, ırk, cinsiyet ve din ayırımı gözetilmeksizin herkese açık olduğu ve dolayısıyla eğitimde hiçbir kişiye, aileye, zümreye veya sınıfa imtiyaz tanınmayacağı vurgulanmıştır. Yüksek öğrenime ilişkin olarak ise 2547 sayılı Yüksek Öğretim Kanununun 45. maddesinde “öğrencilerin Devlet Yükseköğretim Kurumlarına, esasları Yükseköğretim Kurulu tarafından tespit edilen sınavla girmesi” öngörülmüştür.

Konut dahil halka açık olan hizmet ve mallara erişim ile ilgili olarak; 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu kapsamında 122. Maddenin birinci fıkrasında “kişiler arasında dil, ırk, renk, cinsiyet, özrürlük, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım yaparak;

- a) Bir taşınır veya taşınmaz malın satılmasını, devrini veya bir hizmetin icrasını veya hizmetten yararlanılmasını engelleyen veya kişinin işe alınmasını veya alınmamasını yukarıda sayılan hallerden birine bağlayan,
- b) Besin maddelerini vermeyen veya kamuya arz edilmiş bir hizmeti yapmayı reddeden
- c) Kişinin olağan bir ekonomik etkinlikte bulunmasını engelleyen

kimse hakkında altı aydan bir yıla kadar hapis veya adli para cezası verilmesi” öngörülmüştür.

Hakların korunmasına yönelik olarak, hem Anayasa hem de ilgili kanunlar ile bireylere dilekçe ve şikayet hakkı tanınmış; idareden buna ilişkin bilgi talep etme hakkı tanınmıştır.

Anayasanın 74. Maddesi uyarınca “Vatandaşlar ve karşılıklılık esası gözetilmek kaydıyla Türkiye’de ikamet eden yabancılar kendileriyle veya kamu ile ilgili dilek ve şikayetleri hakkında, yetkili makamlara ve Türkiye Büyük Millet Meclisine yazı ile başvurma hakkına sahiptir. Kendileriyle ilgili başvuruların sonucu, gecikmeksizin dilekçe sahiplerine yazılı olarak bildirilir.” Bu bağlamda, Anayasanın 125. Maddesi ile idarenin her türlü eylem ve işlemlerine karşı yargı yolu açık bırakılmıştır.

Anayasanın 74. Maddesinde dilekçe hakkının kullanılma biçiminin kanunla belirlenmesi öngörülmüştür. Bu çerçevede yürürlüğe konan 3071 sayılı Dilekçe Hakkının Kullanılması Konusunda Kanun çerçevesinde (Madde 7) “Türk vatandaşlarının ve Türkiye’de ikamet eden yabancıların kendileri ve kamu ile ilgili dilek ve şikayetleri konusunda yetkili makamlara yaptıkları başvuruların sonucu veya yapılmakta olan işlemin safahatı hakkında dilekçe sahiplerine en geç otuz gün içinde gerekçeli olarak cevap verilir. İşlem safahatının duyurulması halinde alınan sonuç ayrıca bildirilir”. Ayrıca, Türk vatandaşlarına Avrupa İnsan Hakları Mahkemesine gitme hakkı da tanınmıştır.

Devlet memurlarına yönelik düzenlemeler getiren 657 sayılı Kanununun 21. Maddesi ile devlet memurlarına da kurumlarıyla ilgili resmi ve şahsi işlerinden dolayı müracaat; amirleri veya kurumları tarafından kendilerine uygulanan idari eylem ve işlemlerden dolayı şikayet ve dava açma hakkı tanınmıştır.

5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanununda (Madde 1) “İş Kanununa işçi sayılan kimselerle işveren veya işveren vekilleri arasında iş akinden veya İş Kanununa dayanan her türlü hak iddialarından doğan hukuk uyuşmazlıklarının çözülmesi ile görevli olarak lüzum görülen yerlerde İş Mahkemeleri kurulur” denilmektedir. Bu madde ile İş Kanunu kapsamındaki kişilerin arasında doğacak uyuşmazlıkları için başvuru makamı olarak iş mahkemeleri görevli kılınmış ve gerekli görülen yerlerde iş mahkemesi kurulabilmesine imkan tanınmıştır.

4857 sayılı İş Kanununda ise 5. Madde ile iş ilişkisinde veya sona ermesinde iş ilişkisinde dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamayacağını öngören hükme aykırı davranıldığında işçinin dört aya kadar ücreti tutarındaki uygun bir tazminattan başka yoksun bırakıldığı haklarını da talep edebilmesi öngörülmüştür.

3308 sayılı Çalışma Bakanlığının Kuruluş ve Görevleri Hakkındaki Kanun ile (Madde 15) İş Teftiş Kurulunun görevleri tespit edilmiştir. Buna göre, İş Teftiş Kurulu Başkanlığı, “çalışma hayatı ile ilgili mevzuat çerçevesinde programlı veya program dışı teftiş, inceleme, soruşturma yapmak, uluslararası sözleşmeler çerçevesinde iş yerlerinde uygulamaları incelemek ve izlemek, çalışma hayatı ile ilgili mevzuatın uygulanmasını izlemek” ile görevlendirilmiştir.

İdari işlemlere ilişkin uyuşmazlıklarda hakların korunmasına ilişkin olarak; 2577 sayılı İdari Yargılama Usulü Kanununda “üst makamlara başvurma” başlıklı 11. Maddede idari dava açılmadan önce, üst makamdan veya üst makamın olmadığı durumda işlemi yapan makamdan söz konusu idari işlemin kaldırılması, geri alınması, değiştirilmesi veya yeni bir işlem yapılması için talepte bulunulabileceği ifade edilmiştir.

“İptal ve tam yargı davaları”na ilişkin 12. Maddeye göre ise ilgililer haklarını ihlal eden bir idari işlem dolayısıyla Danıştay’a ve idare ve vergi mahkemelerine doğrudan doğruya tam yargı davası veya iptal ve tam yargı davalarını birlikte açabileceklerdir. Söz konusu Kanununun “doğrudan doğruya tam yargı davası açılması”na ilişkin 13. Maddesi ile de idari eylemler nedeniyle hakları ihlal edilmiş olanların idari dava açmadan önce kanunca belirlenen süreler içerisinde olmak koşuluyla ilgili idareye başvurarak haklarının yerine getirilmesini isteyebilirler.

İlgili kanunlarda getirilen hükümler uyarınca sendikaların üyelerini mahkemelerde temsil etme yetkileri bulunmaktadır. Buna karşın, Dernekler bir üyesini veya bir bireyi temsilen dava açamamakta, yalnızca Derneğin genel menfaati için dava açabilmektedir.

2821 sayılı Sendikalar Kanununda sendikaların hangi faaliyetlerde bulunabileceğinin açıklandığı 32. Madde çerçevesinde sendikalar toplu iş uyuşmazlıklarında ilgili makama, arabulucuya, hakem kurullarına, iş mahkemelerine ve diğer yargı organlarına başvurabilmektedirler. Ayrıca “çalışma hayatından, mevzuattan, toplu iş sözleşmesinden, örf ve adetten doğan hususlarda işçileri ve işverenleri temsilen veya yazılı başvuruları üzerine, nakliye, neşir veya adi şirket mukaveleleri ile hizmet akdinden doğan hakları ve sigorta haklarında üyelerini ve mirasçılarını temsilen dava açma” yetkisine sahiptirler.

4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanununda ise (Madde 19/f) kamu görevlilerinin üye olduğu sendikalar “idare ile ilgili doğacak ihtilaflarda, ortak hak ve menfaatlerin izlenmesinde veya hukuki yardım gerekliliğinin ortaya çıkması durumunda üyelerini veya mirasçılarını her düzeyde ve derecedeki yönetim ve yargı organları önünde temsil etmek veya ettirmek, dava açmak ve bu nedenle açılan davalarda taraf olmak” yetkisine sahiptirler.

4857 sayılı İş Kanununun “eşit davranma ilkesi” başlıklı 5. Maddesinde kapsamında hangi hallerde farklı işlem yapılamayacağına ilişkin hükümlerin yanısıra kanun ile iş ilişkisinde veya sona ermesinde bu hükümlere aykırı davranılması halinde işçiye, dört aya kadar ücreti tutarındaki uygun bir tazminatın yanısıra yoksun bırakıldığı haklarını da talep edebilme hakkı tanınmıştır.

2000/43/EC sayılı ve 2000/78/EC sayılı direktiflerde yer alan ve önemli bir düzenlemeyi teşkil eden **ispat yükümlülüğü**ne ilişkin olarak ise 4857 sayılı İş Kanununun 20. Maddesinde iş sözleşmesinin feshine ilişkin düzenleme ile feshin geçerli bir sebebe dayandığını ispat etme yükümlülüğü işverene bırakılmıştır. İşçi ise feshin başka bir sebebe dayandığını iddia ettiği takdirde, bu iddiasını ispatlamakla yükümlüdür.

Buna göre söz konusu maddede “İş sözleşmesi feshedilen işçi, fesih bildiriminde sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli bir sebep olmadığı iddiası ile fesih bildirimının tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde iş mahkemesinde dava açabilir. Toplu iş sözleşmesinde hüküm varsa veya taraflar anlaşılırsa uyuşmazlık aynı sürede özel hakeme götürülür. Feshin geçerli bir sebebe dayandığını ispat yükümlülüğü işverene aittir. İşçi, feshin başka bir sebebe dayandığını iddia ettiği takdirde, bu iddiasını ispatla yükümlüdür.” denilmektedir.

İş Kanununun ilgili düzenlemelerinde iş sözleşmesinin feshine ilişkin 20. madde hükümleri saklı kalmak kaydıyla işçi, işverenin 5. Maddede yer alan hükümlere aykırı davrandığını ispat etmekle yükümlü kılınmıştır. Ancak, işçi bir ihlalin varlığı ihtimalini güçlü bir biçimde gösteren bir durumu ortaya koyabiliyorsa, bu durumda işveren böyle bir ihlalin mevcut olmadığını ispat etmekle yükümlüdür.

Ayrımcılıkla mücadele alanındaki AB direktiflerince ele alınan bir başka önemli konu olan **mağduriyete** ilişkin olarak mevzuatta bir kişinin şikayette bulunması veya dava açması nedeniyle bu kişiye tepki olarak ortaya çıkabilecek herhangi bir olumsuz muameleden veya olumsuz bir sonuçtan korunması amacıyla çeşitli düzenlemelere yer verilmiştir.

Bu bağlamda, 4857 sayılı İş Kanununun 18. Maddesinde mevzuattan veya sözleşmeden doğan haklarını takip için işveren aleyhine idari veya adli makamlara başvurmanın veya bu hususta başlatılmış sürece katılmanın iş sözleşmesinin feshi için geçerli bir sebep oluşturmayacağı belirtilmiştir.

Aynı kanununun 21. Maddesinde ise “işverence geçerli sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli olmadığı mahkemece veya özel hakem tarafından tespit edilerek feshin geçersizliğine karar verildiğinde işveren işçiyi bir ay içinde işe başlatmak zorundadır. İşçiyi başvurusu üzerine işveren işçiyi bir ay içinde işe başlatmaz ise işçiye en az dört aylık ve en çok sekiz aylık ücreti tutarında tazminat ödemekle yükümlü olur” denilmektedir. Bir başka deyişle, bir işçi işveren aleyhinde şikayette bulunduğu veya dava açtığı için işten çıkarılmışsa yani işverenin Kanununun 18. Maddesine aykırı hareket etmesi söz konusu ise ve bu durum mahkemece veya özel hakem tarafından tespit edilmiş ise işçinin işe başlatılması, işe başlatılmaması halinde ise tazminat ödenmesi zorunludur.

Böylece işveren aleyhine şikayette bulunan veya dava açan işçilerin bu nedenle işveren tarafından işten çıkarılmasına karşı kanunca bir koruma sağlanmıştır.

Benzer bir biçimde, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu Uyarınca Çıkarılan Devlet Memurlarının Şikayet ve Müracaatları Hakkında Yönetmeliğin 10. Maddesinde “şikayet hakkını kullanan Devlet memuruna şikayetinden dolayı bir ceza verilemez” hükmüne yer verilmiştir. Bu hüküm ile şikayet hakkını kullanan Devlet memurlarının bu hakkı kullanmaları nedeniyle herhangi bir olumsuz muamele veya tepkiye maruz kalmaları önlenmiştir.

Ayrımcılıkla mücadele alanında bilgilendirme yani bilginin yaygınlaştırılması önemli bir role sahiptir. 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanununun 23. maddesi ve 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 35. maddesi uyarınca sendika temsilcileri çalışanları bilgilendirebilmektedirler.

Diğer taraftan, İnsan Hakları İl ve İlçe Kurulları da insan hakları temel metinlerini, insan hakları ile ilgili kitap, broşür, ve mevzuat metinlerini kamu kurum ve kuruluşları ile vatandaşlara dağıtmak; herkesin görebileceği tabelalar, broşürler, posterler ve pano ilanları hazırlamak; paneller, konferanslar, slayt ve film gösterileri düzenlemek ve yerel radyolarda konu ile ilgili programların yayınlanmasını sağlamakla görevlendirilmişlerdir. Sivil toplum kuruluşları da bilgilendirme konusunda önemli bir rol üstlenmektedir.

Sivil toplum kuruluşları ile diyalog sağlanması ve bu kuruluşların süreçlere dahil edilmesi önemlidir. Bu çerçevede, çeşitli kurullarda ve platformlarda kamu kurum ve kuruluşlarının yanısıra sivil toplum kuruluşlarının da temsil edilmesi ve karar alma süreçlerine dahil edilmesi söz konusudur.

İnsan hakları alanında çalışmalar yürüten Devlet kuruluşları ve sivil toplum kuruluşları arasında iletişim sağlamak ve insan haklarını ilgilendiren ulusal ve uluslararası konularda danışma organı olarak görev yapmak amacı ile insan hakları ile ilgili Bakanlık, kamu kurum ve kuruluşları ile meslek kuruluşlarının, insan hakları alanında faaliyet gösteren sivil toplum kuruluşlarının temsilcileri ile bu alanda yayınları ve çalışmaları bulunan kişilerden oluşan İnsan Hakları Danışma Kurulu kurulmuştur. Ayrıca yerel düzeyde örgütlenmiş olan İl ve İlçe İnsan Hakları Kurulları da bulunmaktadır. Vali veya kaymakamın başkanlığında toplanan bu kurullar da ilgili kamu kurum ve kuruluşlarının, işçi ve işveren örgütlerinin, meslek örgütlerinin, sivil toplum kuruluşlarının ve üniversitelerin temsilcilerinden oluşmaktadır.

Sivil toplum kuruluşlarının temsiline imkan tanıyan ve Başbakanlık Özürlüler İdaresi Başkanlığı bünyesinde işletilen bir platform olan Özürlüler Yüksek Kurulunda ise kamu kurum ve kuruluşlarının, sivil toplum kuruluşlarının, işçi ve işveren örgütlerinin ve üniversitelerin temsilcileri bulunmaktadır. Bu kurul, Özürlüler İdaresi Başkanlığının görev alanına giren konularda üst düzey politikaları belirlemek, görüş ve önerilerde bulunmakla görevlendirilmiştir.

Çeşitli kuruluşların temsilinin sağlandığı bir diğer platform olan, Özürlüler İdaresi Başkanlığı tarafından koordine edilen ve iki yılda bir toplanan Özürlüler Şurasının amacı ise ulusal ve uluslararası düzeyde özürllük konusundaki tüm gelişmeleri takip etmek, özürllük konusunda çözüm önerilerinde bulunmak ve kamu farkındalığının artırmaktır.

Mevzuatta eşit muamele ilkesinin uygulanmasına ve ayrımcılığa ilişkin çeşitli düzenlemeler getirilmesinin yanısıra belirlenen kapsamdaki ayrımcı muamelelerin önlenmesi amacıyla bazı **yaptırımlar** da öngörölmüştür.

Bu bağlamda, 5237 sayılı Yeni Türk Ceza Kanununun “ayrımcılık” başlıklı 122. Maddesine göre “kişiler arasında dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasî düşünce, felsefî inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım yaparak;

- a) Bir taşınır veya taşınmaz malın satılmasını, devrini veya bir hizmetin icrasını veya hizmetten yararlanılmasını engelleyen veya kişinin işe alınmasını veya alınmamasını yukarıda sayılan hâllerden birine bağlayan,
 - b) Besin maddelerini vermeyen veya kamuya arz edilmiş bir hizmeti yapmayı reddeden,
 - c) Kişinin olağan bir ekonomik etkinlikte bulunmasını engelleyen,
- kimse hakkında altı aydan bir yıla kadar hapis veya adlî para cezası” verilebilmektedir.

2577 sayılı İdari Yargılama Usul Kanununun 12. ve 13. Maddeleri gereği ilgili kişiler iptal davası ve tam yargı davaları ile hem işlemin iptalini isteyebilmekte hem de tazminat talebinde bulunabilmektedirler.

Çalışma yaşamına ilişkin temel kanunlardan biri olan 4857 sayılı İş Kanununun ilgili maddelerinde de özellikle haksız sebebe dayalı olarak iş sözleşmelerinin fesih edilmesine ilişkin bazı yaptırımlar getirilmiştir.

İş Kanununda “eşit davranma ilkesi”ni ele alan 5. Maddede;

- iş ilişkisinde dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefî inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamayacağı;
- işverenin esaslı sebepler olmadıkça tam süreli çalışan işçi karşısında kısmî süreli çalışan işçiye, belirsiz süreli çalışan işçi karşısında belirli süreli çalışan işçiye farklı işlem yapamayacağı,
- işverenin biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça, bir işçiye, iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapamayacağı,
- aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılmayacağı,
- işçinin cinsiyeti nedeniyle özel koruyucu hükümlerin uygulanmasının, daha düşük bir ücretin uygulanmasının haklı gerekçe oluşturmayacağı

ifade edilmiştir.

Bu çerçevede aynı madde ile iş ilişkisinde veya sona ermesinde belirtilen hükümlere aykırı davranılması halinde işçiye dört aya kadar ücreti tutarındaki uygun bir tazminattan başka yoksun bırakıldığı haklarını da talep edebilme hakkı tanınmıştır.

İş Kanununda “feshin geçerli sebebe dayandırılması”na ilişkin 18. Maddede ise işverenin iş sözleşmesinin feshini geçerli bir sebebe dayandırmak zorunda olduğu ifade edilmiştir. Bu kapsamda; söz konusu madde uyarınca ırk, renk, cinsiyet, medeni hal, aile yükümlülükleri, hamilelik, doğum, din, siyasi görüş ve benzeri nedenler ile mevzuattan veya işçinin iş sözleşmesinden doğan haklarını takip için işveren aleyhine idari veya adli makamlara başvurması veya bu hususta başlatılmış sürece katılması iş sözleşmesinin feshi için geçerli bir sebep oluşturmamaktadır. Kanunun 19. Maddesinde ise iş sözleşmesinin feshinde izlenecek usule ilişkin düzenlemeye yer verilmiştir.

Kanunda geçersiz sebeple yapılan feshin sonuçları”na ilişkin 21. Maddede ise; işverence geçerli sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli olmadığı mahkemece veya özel hakem tarafından tespit edilerek feshin geçersizliğine karar verilmesi halinde, işverenin işçiyi bir ay içinde işe başlatmak zorunda olduğu ve işçiyi başvurusu üzerine bir ay içinde işe başlatmaz ise, işçiye en az dört aylık ve en çok sekiz aylık ücreti tutarında tazminat ödemekle yükümlü olduğu belirtilmiştir. Söz konusu madde uyarınca “mahkeme veya özel hakem feshin geçersizliğine karar verirken işçinin işe başlatılmaması halinde ödenecek tazminat miktarını da belirlemektedir. Ayrıca, kararın kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı süre için işçiye en çok dört aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer hakları ödenmektedir”.

Diğer taraftan, işçi kesinleşen mahkeme veya özel hakem kararının tebliğinden itibaren on işgünü içinde işe başlamak için işverene başvuruda bulunmak zorundadır. İşçi bu süre içinde başvuruda bulunmaz ise, işverence yapılmış olan fesih geçerli bir fesih sayılır. Bu uyarınca; getirilen bu hükümler sözleşmeler ile hiçbir suretle değiştirilemez; aksi yönde sözleşme hükümleri ise geçersiz sayılmaktadır.

İş Kanununun yaptırım getiren bir başka maddesi ise “genel hükümlere aykırılık” başlıklı 99. Maddesidir. Bu maddeye göre, Kanunda eşit davranma ilkesini konu alan 5. Madde ile geçici iş ilişkisine ilişkin düzenlemelere yer veren 7. Maddesinde öngörülen ilke ve yükümlülüklerle aykırı davranan, işveren veya işveren vekiline bu durumdaki her işçi için elli milyon lira para cezası verilmektedir. Bu miktar her yıl yeniden değerlendirilme oranında artırılmaktadır.

Ayrımcılıkla mücadele alanına yönelik düzenlemeler getiren AB direktiflerinde temel ilkelerden biri olan eşit muamele ilkesinin uygulanmasının ve geliştirilmesinin sağlanması amacıyla bir yapı (organ) kurulması öngörülmüştür.

İnsan Hakları Başkanlığı insan haklarının korunması ve geliştirilmesine yönelik çalışmalarda bulunmak, İnsan Hakları Üst Kurulu kamu kurumları için tavsiye kararları vermek, İnsan Hakları Danışma Kurulu insan haklarının geliştirilmesi ve korunmasına ilişkin konularda görüş bildirmek, tavsiyelerde bulunmak, öneriler ve raporlar sunmak, İnsan Hakları İhlal İddialarını İnceleme Heyetleri ise insan hakları ihlalleri iddiaları hakkında incelemeler ve soruşturmalarda bulunmak amacıyla kurulmuş yapılardır.

Başbakanlık Teşkilat Kanununda değişiklik yapan 4643 Sayılı Kanunla⁴¹ merkezi teşkilatlanma bünyesinde kurulan Başbakanlık İnsan Hakları Başkanlığına kanunda;

- insan hakları ile ilgili konularda görevli kuruluşlarla sürekli temas halinde bulunmak ve bu kuruluşlar arasında koordinasyonu sağlamak
- insan hakları konusundaki mevzuat hükümlerinin uygulanmasını izlemek, izleme sonuçlarını değerlendirmek, uygulamada ve mevzuatta görülen aksaklıkların giderilmesi ve Türkiye'nin ulusal mevzuatının insan hakları alanında taraf olduğu uluslararası belgelerle uyumlu hale getirilmesi doğrultusunda yapılacak çalışmaları koordine etmek ve bu konularla ilgili önerilerde bulunmak,
- insan hakları ihlâli iddiaları ile ilgili başvuruları incelemek ve araştırmak, inceleme ve araştırma sonuçlarını değerlendirmek ve alınabilecek önlemlere ilişkin çalışmaları koordine etmek

gibi görevler verilmiştir.

41 21 Nisan 2001 tarih ve 24380 sayılı Resmi Gazete, “12 Nisan 2001 tarihli ve 4643 Sayılı Başbakanlık Teşkilâtı Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin Değiştirilerek Kabulü Hakkında Kanunda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Hükmünde Kararnamenin Değiştirilerek Kabulü ile Genel Kadro ve Usulü Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin Eki Cetvellerde Değişiklik Yapılmasına İlişkin Kanun”

Yerel düzeyde 81 ilde örgütlenmiş olan İl İnsan Hakları Kurulları ile 850 ilçede örgütlenmiş olan İlçe İnsan Hakları Kurulları ise çıkarılan yönetmelik⁴² ile temel olarak,

- insan hakları ihlal iddialarını incelemek ve araştırmak,
- insan haklarının korunması ve insan hak ve özgürlüklerinin kullanılmasının önündeki engeller ile hak ihlallerine yol açan sosyal, siyasi, hukuki ve idari sebepleri incelemek, araştırmak ve bunların çözümüne ilişkin valilik veya kaymakamlık makamına önerilerde bulunmak,
- her türlü ayrımcılığın önlenmesi için gerekli çalışmaları yapmak,

ile görevlendirilmiştir.

İnsan Hakları Danışma Kurulu ise ilgili yönetmelik⁴³ uyarınca;

- insan haklarının geliştirilmesi ve korunmasına ilişkin konularda görüş bildirmek, tavsiyelerde bulunmak, öneriler ve raporlar sunmak,
- yürürlükteki mevzuatın ve yasa tasarılarının insan hakları temel ilkeleri, uluslararası belgeler ve mekanizmalarla uyumlu hale getirilmesi için uygun gördüğü konularda görüş bildirmek, idari önlemlerin alınmasını tavsiye etmek,
- insan haklarına ilişkin olarak ilgili Devlet kuruluşları ile üniversiteler ve sivil toplum kuruluşları arasında iletişim sağlamak,
- insan haklarını kapsayan ulusal ve uluslararası konularda danışma organı olarak görev yapmak,
- insan hakları ihlallerinin ulusal düzeydeki genel durumu ve işkence yasağı, ifade özgürlüğü ve örgütlenme özgürlüğü ve diğer temel insan hakları konuları hakkında Bakana ve Üst Kurula raporlar sunmak,
- ırkçılık, her türlü ayrımcılık ve yabancı düşmanlığı dahil insan haklarına ilişkin uluslararası konularda Bakana ve Üst Kurula görüş bildirmek

ile görevlidir.

İstihdamda ayrımcılığa ilişkin düzenlemeler getiren 2000/78/EC sayılı Direktifte bireylerin özür olmaları nedeniyle işyerinde bazı muamele farklılıklarına maruz kalabilecekleri dikkate alınarak bazı özel hükümlere yer verilmiştir. Bu çerçevede; özür lülere makul ölçüde yardım sağlanması kabul görmüştür.

Ülkemizde de özür lülere makul bir yardım sağlanması ve bu çerçevede özür lülere işyerlerinde uygun çalışma ortamlarının oluşturulmasına yönelik olarak ilgili kanunlar ve yönetmeliklerde bazı düzenlemeler getirilmiştir.

42 23.11.2003 tarihli ve 25298 sayılı Resmi Gazete, "İl ve İlçe İnsan Hakları Kurullarının Kuruluş, Görev ve Çalışma Esasları Hakkında Yönetmelik"

43 23.11.2003 tarihli ve 25298 sayılı Resmi Gazete, "İnsan Hakları Danışma Kurulunun Kuruluş, Görev ve İşleyişi ile İlgili Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik"

5378 sayılı Özürlüler Kanununun 14. Maddesinde çalışan veya iş başvurusunda bulunan özürlülerin karşılaşılabileceği engel ve güçlükleri azaltmaya veya ortadan kaldırmaya yönelik istihdam süreçlerindeki önlemlerin alınması ve işyerinde fiziksel düzenlemelerin bu konuda görev, yetki ve sorumluluğu bulunan kurum ve kuruluşlar ile işyerleri tarafından yapılması gerektiği; özürlülük durumları sebebiyle işgücü piyasasına kazandırılmaları güç olan özürlülerin istihdamının ise öncelikle korumalı işyerleri aracılığıyla sağlanması öngörülmüştür.

4857 sayılı İş Kanununun 30. Maddesine göre, “işverenler elli veya daha fazla işçi çalıştırdıkları işyerlerinde her yılın Ocak ayı başından itibaren yürürlüğe girecek şekilde Bakanlar Kurulunca belirlenecek oranlarda özürlü işçiyi meslek, beden ve ruhi durumlarına uygun işlerde çalıştırmakla yükümlüdürler.” Özürlülerin, eski hükümlülerin ve kanunca istihdamı zorunlu olan terör mağdurları için uygun çalışma koşullarının sağlanmasına yönelik söz konusu düzenleme kapsamında işyerlerinde bu kişilerin için % 6’lık bir kota ayrılması öngörülmüştür. Diğer taraftan, özürlüler için ayrılan oran ise toplam oranın yarısından yani % 3’ten az olamayacağı kabul edilmiştir.

Özürlü, Eski Hükümlü ve Terör Mağduru Çalıştırma Yönetmeliğinde (Madde 14) getirilen düzenleme uyarınca ise “işverenler, işyerlerini imkanları ölçüsünde, özürlülerin çalışmalarını kolaylaştırabilecek şekilde hazırlamak, sağlıkları için gerekli tedbirleri almak, mesleklerinde veya mesleklerine yakın işlerde çalıştırmak, işleriyle ilgili bilgi ve yeteneklerini geliştirmek, çalışmalarını için gerekli araç ve gereçleri sağlamak zorundadırlar. Uygun koşulların varlığı halinde çalışma sürelerinin başlangıç ve bitiş saatleri, özürünün durumuna göre belirlenebilir.”

Devlet memurlarına ilişkin düzenlemeler getiren 657 sayılı Kanununda (Madde 53) özürlülerin istihdamı konusunda kurum ve kuruluşların kanun kapsamında çalıştırdıkları personele ait kadrolarda % 3 oranında özürlü çalıştırmak zorunda oldukları belirtilmiştir. Sakatların Devlet Memurluğuna Alınma Şartları ile Hangi İşlerde Çalıştırılacakları Hakkında Yönetmelikte (Madde 10) ise “sakat memur çalıştırmak zorunda olan kurum ve kuruluşların çalışma yerlerini kolaylaştıracak şekilde düzenlemek, gerekli tedbirleri almak, ve sakatların çalışmaları ile ilgili özel araç ve gereçleri temin etmek zorunda” oldukları açıklanmıştır.

5.2 AVRUPA BİRLİĞİ MÜKTESEBATINA UYUM DURUMU

Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, 90. Maddesinde “... usulüne göre yürürlüğe konulmuş temel hak ve özgürlüklere ilişkin milletlerarası antlaşmalarla kanunların aynı konuda farklı hükümler içermesi nedeniyle çıkabilecek uyuşmazlıklarda milletlerarası antlaşma hükümleri esas alınır” denmektedir. Bir başka deyişle, taraf olunan ve onaylanmış olan temel hak ve özgürlüklere ilişkin uluslararası antlaşmaların hükümleri ile ulusal mevzuattaki hükümler arasında bir uyuşmazlık olması halinde uluslararası antlaşmalar ile getirilen hükümler daha üst düzenlemeler olması nedeniyle geçerli sayılacaktır.

Avrupa Komisyonu tarafından hazırlanan “Sosyal Politika ve İstihdam Faslı Tarama Sonu Raporu”nda⁴⁴ ayrıntılı tarama toplantısında Türk tarafınca mevcut durum, mevzuat ve uygulamalara ilişkin olarak yapılan sunumlar kısaca özetlenmiş ve bu kapsamda Avrupa Komisyonunun görüşlerine yer verilmiştir.

Söz konusu tarama sonu raporuna göre, mevzuatta her türlü ayrımcılıkla mücadeleye ilişkin ayrı bir kanun yürürlüğe konmamış olmakla birlikte; bir çok kanunda ayrımcılıkla mücadeleye ilişkin hükümlere yer verilmiştir. Buna karşın, direktiflerde açıkça tanımlanmış olan doğrudan ayrımcılık, dolaylı ayrımcılık ile taciz/bezdirme kavramlarının açık bir biçimde tanımlanmadığı görülmektedir.

Genel Anayasal Hükümlerden ayrı olarak, mevzuatta istihdam dışında ilgili direktiflerce kapsam altına alınan “ırk veya etnik köken esasında ayrımcılığı yasaklayan” hiç bir özel yasal önlem bulunmamaktadır. 2005 yılı Haziran ayında yürürlüğe giren Ceza Kanunu ise dil, ırk, cinsiyet, siyasi düşünce, din ve benzeri nedenlere dayanarak kişinin ekonomik etkinlikte bulunmasını engelleyen şahıslar için ceza öngörmüştür.

İş Kanununda ayrımcılıkla mücadele edilmesine ilişkin hükümler getirilmiştir. Kanunun 5. maddesi, diğerleri yanında ırk ve din esasına dayanılarak yapılan ayrımcılığa karşı koruma getirirken; yaş veya cinsel yönelim esasına dayanılarak yapılan ayrımcılık bakımından hiç bir özel koruma mevcut bulunmamaktadır.

AB direktiflerince de öngörüldüğü üzere, İş Kanunu, bir işçinin bir ihlalin varlığı ihtimalini (farklı muamele edilmesi dahil olmak üzere) güçlü bir biçimde gösteren bir durumu ortaya koyduğunda ispat külfetinin işverene geçeceğini öngörmektedir.

44 Sosyal Politika ve İstihdam Faslı Tarama Sonu Raporu için Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı AB Koordinasyon Dairesi Başkanlığınca yapılan gayri resmi çevirilerden yararlanılmıştır. Raporun İngilizce metni için bakınız:

http://www.abgs.gov.tr/files/tarama/tarama_files/19/screening_report_19_tr_internet_en.pdf

İş Kanununda belirlenen kapsamda yer almakla birlikte özür lü lü ğ e dayalı ayrımcılı ğ a ilişkin olarak 2005 yılında kabul edilen Ö zü r lü lü r Kanununda bazı ayrımcılık karşıtı hükümler yer almaktadır. 2000/78/EC sayılı Direktif ile özür lü lü ğ e ilişkin bazı özel hükümlere de getirilmiştir. Buna karşılık gelecek biçimde gerek Ö zü r lü lü r Kanununda gerekse Devlet Memurları Kanununda makul yardım ile ilgili hükümlerin yer aldığı görülmektedir.

AB Müktesebatının aksine; dernekler, mağdur bir birey veya bir üye adına dava açmamakta; yalnızca derneğin genel menfaatlerinin savunulmasına yönelik dava açabilmektedirler.

Ayrımcılıkla mücadele konusunda sorumluluk sahibi olan farklı insan hakları birimleri mevcuttur. Bu birimler Başbakanlık İnsan Hakları Başkanlığı, İl İnsan Hakları Kurulları, İlçe İnsan Hakları Kurulları ve sivil toplum kuruluşları ile ilgili hükümet kuruluşları arasında iletişim sağlanmasından sorumlu İnsan Hakları Danışma Kuruludur.

Tarama Sonu Raporunun “uyum ve uygulama kapasitesi düzeyinin değerlendirilmesi” başlığı altında ise Komisyonun görüşlerine yer verilerek genel olarak sosyal politika ve istihdam alanında yeterli düzeyde uyum sağlandığı; buna karşın AB Müktesebatının tam olarak uygulanmasına hazırlık amacıyla, mevzuatın uyumlaştırılması için daha ileri tedbirler alınması gerektiği ve ayrımcılıkla mücadele ve eşit fırsatlar alanlarında daha ileri düzeyde yasal yakınlaştırmaya da ihtiyaç bulunduğu ifade edilmiştir.

Söz konusu tarama sonu raporunda, “ayrımcılıkla mücadele alanında mevzuatta kısmen uyum sağlandığı” yorumuna yer verilmiş ve bağımsız bir eşitlik kurumunun kurulması da dahil olmak üzere ayrımcılıkla mücadele müktesebatına tam uyumun sağlanması için ilave çabalar gerektiği vurgulanmıştır. Halihazırda AB Müktesebatında ortaya konmuş olan görevleri hangi kuruluşların yürüteceği ve bunların uzmanlaşmış bir birim olarak etkili bir şekilde hareket etme kapasitesine sahip olup olmadıkları açık değildir.

Söz konusu rapora göre ayrıca tüm ayrımcılık esaslarının Ulusal Mevzuatta tam olarak yer almasına ihtiyaç duyulmaktadır. Ayrıca derneklerin bu alanda şikayetçiyi desteklemek üzere ve onun adına yargısal ve idari sürece katılabilmesi gerekmektedir. Ayrımcılıkla mücadele alanında kamu bilincinin artırılmasına ihtiyaç duyulmaktadır. İstatistiki verilere gerekli önemin verilmesi gerekmektedir. Bu alandaki gelişmelerin dikkatlice izlenmesine ihtiyaç duyulmaktadır.

2007 Türkiye İlerleme Raporunda⁴⁵ Türkiye'nin ayrımcılıkla mücadele alanındaki mevcut durumuna ilişkin olarak "ayrımcılıkla mücadele Anayasa'da saygın bir yer edinmiş ve çeşitli kanunlarda desteklenmiştir. Bununla birlikte, yaş ve cinsel yönelim alanlarındaki ayrımcılığa karşı spesifik bir koruma mevcut değildir"⁴⁶ ifadelerine yer verilmiştir.

Söz konusu raporun "Azınlık Hakları, Kültürel Haklar ve Azınlıkların Korunması" başlığı altında Türkiye'nin 1923 tarihli Lozan Anlaşmasına dayanarak azınlıkları sadece gayri Müslim dini azınlıklar olarak tanımladığı, bu çerçevede tanınan azınlıkların Yahudiler, Ermeniler ve Rumlar olduğu açıklanarak; Lozan Anlaşmasına hâle getirmeksizin, Türk vatandaşlarının bir çoğunluk ya da azınlığın parçaları olarak değil, kanun önünde eşit haklara sahip bireyler olarak algılandığı vurgulanmıştır. Anılan rapora göre "bu yaklaşım, Türkiye'yi bazı Türk vatandaşlarına kimliklerini devam ettirmelerine olanak sağlayacak etnik köken, din veya dil temelinde bazı özel haklar tanımaktan alıkoymamalıdır."⁴⁷

19 no.lu "Sosyal Politika ve İstihdam" başlıklı Fasıla ilişkin olarak ise; 2007 yılı İlerleme Raporunda ayrımcılıkla mücadele ve eşit fırsatlar alanında sınırlı bir gelişme sağlandığı ve bu alanda daha fazla uyumlaştırmaya gerek duyulduğu belirtilmiştir. Raporda "İŞKUR tarafından iş ve işçi bulma hizmetlerinde cinsiyete dayalı ayrımcılığı yasaklayan bir genelge çıkarıldığı; ırka, etnik kökene, dine veya inanca, özre, yaşa ve cinsel yönelime dayalı ayrımcılıkla ilgili AT direktiflerinin ulusal mevzuata aktarılması tamamlanmadığı; ayrımcılıkla mücadeleyi ve eşit muameleyi geliştirmek için, etkili ve bağımsız bir eşitlik kurumu kurulmasına ihtiyaç bulunduğu"⁴⁸ açıklanmıştır.

10 Ocak 2007 tarihinde düzenlenen bir toplantıda Ülkemizin Avrupa Birliği'ne katılım süreci ve izlenecek strateji ile ilgili olarak genel bir değerlendirme yapılarak, AB'ye tam üyelik perspektifi ile 2007-2013 döneminde Avrupa Birliği müktesebatına uyumun tamamlanmasını hedefleyen bütüncül bir program hazırlanması kararı alınmıştır. Bu karar uyarınca, tarama süreci sonrasında düzenleme yapılması öngörülen tüm fasılları kapsayan biçimde, Türkiye'nin AB Müktesebatına Uyum Programı hazırlanmıştır. Programda yasal düzenlemeler, ikincil düzenlemeler ve ilgili faslın gerektirebileceği temel strateji veya politika belgelerine yer verilmiştir.

45 2007 yılı Türkiye İlerleme Raporunun tam metni için bakınız:

http://ec.europa.eu/enlargement/pdf/key_documents/2007/nov/turkey_progress_reports_en.pdf

46 Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Avrupa Birliği Koordinasyon Dairesi Başkanlığı tarafından 2007 yılı İlerleme Raporunda Bakanlık ilgilendiren bölümlere ilişkin olarak yapılan gayriresmi çeviri, 2007, Ankara.

47 Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Avrupa Birliği Koordinasyon Dairesi Başkanlığı tarafından 2007 yılı İlerleme Raporunda Bakanlık ilgilendiren bölümlere ilişkin olarak yapılan gayriresmi çeviri, 2007, Ankara.

48 Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Avrupa Birliği Koordinasyon Dairesi Başkanlığı tarafından 2007 yılı İlerleme Raporunda Bakanlık ilgilendiren bölümlere ilişkin olarak yapılan gayriresmi çeviri, 2007, Ankara.

Ayrıca, düzenlemenin yapılmasından sorumlu kurum ve düzenlemenin yapılacağı takvim belirlenmiştir. Yapılacak düzenlemelerin AB müktesebatı ile bağlantısı kurulurken, tarama çalışmalarında Avrupa Komisyonu tarafından ülkemiz temsilcilerine yapılan sunuşlar ve verilen müktesebat listeleri ile fiili müzakere aşamasına geçilen fasıllarda belirlenmiş olan açılış ve kapanış kriterleri esas alınmıştır.⁴⁹ Programın belli aralıklarla güncellenmesi öngörülmüştür.

Müktesebat Uyum Programı kapsamında “Sosyal Politika ve İstihdam” alanında⁵⁰ 2009-2013 yılları arasında çıkarılmasında yarar görülen yasal düzenlemeler arasında “Sosyal Politika ve İstihdam alanında halen uyum sağlanamamış olan hususlarda hazırlanacak eylem planı çerçevesinde gerçekleştirilecek düzenlemeleri içeren bir sosyal uyum paketi olan ‘Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun’ çıkarılması” da sayılmıştır. Söz konusu programda bu çerçevede 4857 sayılı İş Kanununun Sosyal Politika ve İstihdam alanında yer alan AB Müktesebatı dikkate alınarak hazırlandığı; fakat gerek bu kanunda ve gerekse Devlet Memurları Kanunu, Deniz İş Kanunu, Türk Ceza Kanunu ve Medeni Kanun gibi kanunlarda halen değişiklik yapılması ihtiyacı bulunduğu ifade edilmiştir. Bununla birlikte 4857 sayılı Kanunun kabulünden sonra AB mevzuatının bir kısmında da değişiklikler yapıldığına dikkat çekilerek bunlardan ayrı olarak sosyal politika ve istihdam alanında düzenleme yapan kanunların da değişen koşullara göre revizyon ihtiyacı bulunduğu açıklanmıştır.

Bu çerçevede; Sosyal Politika ve İstihdam Faslıının İş Hukuku, Kadın-Erkek Eşitliği ve Ayrımcılıkla Mücadele alt başlığında yer alan ilgili direktifler sıralanarak uyum çalışmalarının Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı sorumluluğunda yürütüleceği belirtilmiştir.

Benzer bir biçimde aynı gerekçeler öne sürülerek Müktesebat Uyum Programı kapsamında “Sosyal Politika ve İstihdam” alanında 2010-2013 yılları arasında çıkarılması öngörülen ikincil düzenlemeler yarar görülen yasal düzenlemeler arasında “Sosyal Politika ve İstihdam alanında halen uyum sağlanamamış olan hususlarda hazırlanacak eylem planı çerçevesinde gerçekleştirilecek düzenlemeleri içeren bir sosyal uyum paketi olan ‘Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun’un uygulanmasına ilişkin yönetmelikler çıkarılması” da öngörülerek ilgili direktiflerin bir listesine yer verilmiş ve uyum çalışmalarının Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı sorumluluğunda yürütüleceği belirtilmiştir.

49 “Müktesebat Uyum Programı”, ayrıntılı bilgi için bakınız:

http://www.abgs.gov.tr/files/Muktesebat_Uyum_Programi/Giris.pdf

50 “Müktesebat Uyum Programı – Sosyal Politika ve İstihdam” Bölümü, ayrıntılı bilgi için bakınız:

http://www.abgs.gov.tr/files/Muktesebat_Uyum_Programi/19_SosyalPolitikaveIstihdam.pdf

5.3 AVRUPA BİRLİĞİ İLE MÜZAKERELER VE TARAMA SÜRECİ

3 Ekim 2005 tarihinde Lüksemburg'da yapılan Hükümetlerarası Konferans sonucunda Türkiye ile Avrupa Birliği arasında müzakerelerin resmen başlatılması yönünde alınan karar ile gerek Türkiye-AB ilişkilerinde gerekse Türkiye'nin AB'ye tam üyelik hedefinde son derece önemli bir dönemece gelinmiştir.

Müzakerelerin başlatılmasına ilişkin söz konusu karar çerçevesinde, 20 Ekim 2005 tarihi itibarıyla "Tarama" (tanıtıcı tarama ve ayrıntılı tarama) süreci başlatılmıştır. Tanıtıcı tarama toplantılarında Avrupa Komisyonu yetkililerince ilgili alandaki AB müktesebatına ve uygulamalarına ilişkin bilgiler verilirken; ayrıntılı tarama toplantılarında Türk tarafını temsil eden ilgili kurumların yetkililerince mevcut durum, Türk mevzuatındaki düzenlemeler ve uygulamaların yanısıra AB müktesebatına uyum durumuna ilişkin bilgiler verilmiştir. Tanıtıcı ve ayrıntılı tarama toplantılarının ardından Komisyon tarafından Türkiye'ye de danışılarak bir tarama sonu raporu hazırlanmakta ve bu rapor üye ülkelere de sunulmaktadır. Söz konusu rapor öncelikle Avrupa Konseyinin genişleme çalışma grubunda ele alınmakta; oybirliği ile müzakerelerin o fasıl itibarıyla başlamasına karar verilmekte veya bir ya da daha fazla performans kriteri getirilerek müzakerelerin başlaması kriterlere bağlanabilmektedir. Müzakerelerin başlaması halinde Türkiye müzakere pozisyonu belgesini ve AB'de buna karşı kendi pozisyon belgesini hazırlayacak; söz konusu belgede ortak bir noktaya varıldığında müzakereler sonuçlanacaktır.

AB ile müzakere sürecine yönelik olarak⁵¹ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı doğrudan veya dolaylı olarak sorumlu olduğu fasıllarda gerekli katkının sağlanabilmesi amacıyla makam onayı ile bir müzakere modeli belirlenmiştir. Bu modele göre; AB Katılım Süreci İletişim Komitesi, AB Katılım Süreci Yönlendirme Komitesi, AB Koordinasyon Dairesi Başkanlığı Çalışma Gruplarının yanısıra İcracı Birimlerde de Eş Çalışma Grupları oluşturulmuştur.

Bakanlık tarama ve müzakere sürecinde Sosyal Politika ve İstihdama ilişkin 19 Numaralı Fasıl ile İşçilerin Serbest Dolaşımına ilişkin 2 Numaralı Fasıldan doğrudan sorumlu kurum olarak görevlendirilmiştir. Bakanlık, ayrıca dolaylı olarak ilgili olduğu Malların Serbest Dolaşımı (1 No.lu), Sermayenin Serbest Dolaşımı (4 No.lu), İş Kurma Hakkı ve Hizmet Sunumu Serbestisi (3 No.lu), Ulaştırma Politikası (14 No.lu), İstatistik (18 No.lu), İşletme ve Sanayi Politikası (20 No.lu), Bölgesel Politika (22 No.lu), Temel Hak ve Yargı (23 No.lu), Adalet, Özgürlük ve Güvenlik Politikası (24 No.lu), Eğitim ve Kültür Politikası (26 No.lu), Çevre Politikası (27 No.lu) Fasıllarının tarama süreçlerine de katkı sağlamıştır.

51 Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının tarama ve müzakere sürecindeki rolüne ilişkin bilgiler için Bakanlığın Avrupa Birliği Koordinasyon Dairesi Başkanlığı tarafından hazırlanan tarama süreci hakkındaki bilgi notlarından ve söz konusu Başkanlığın Yıllık Faaliyet Raporlarından faydalanılmıştır.

Ayrımcılıkla mücadele konusunun da bir alt başlık olarak ele alındığı 19 No.lu Sosyal Politika ve İstihdam Faslı tarama süreci hazırlıkları Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ile Devlet Planlama Teşkilatı Müsteşarlığı koordinasyonunda tamamlanmıştır. Tanıtıcı Tarama Toplantıları 8-10 Şubat 2006 tarihlerinde yapılan söz konusu Faslın Ayrıntılı Tarama Toplantıları ise 20–22 Mart 2006 tarihleri arasında gerçekleştirilmiştir. İlgili tüm kurum ve kuruluşların katkı sağladığı hazırlık çalışmaları sonucunda tarama toplantısında “Ayrımcılık”, “İş Sağlığı ve Güvenliği”, “Özürümler”, “Avrupa Sosyal Fonu”, “İş Hukuku”, “Sosyal Diyalog”, “İstihdam Politikası”, “Sosyal Koruma”, “Sosyal İçerme” ve “Eşit Fırsatlar” başlıklarında Türkiye’deki mevcut durum ve mevzuata ilişkin genel bilgiler sunulmuştur.

Tarama toplantısı sonrasında Avrupa Komisyonu tarafından iletilen “sualname”de söz konusu başlıklarda öne çıkan hususlara ilişkin olarak yaklaşık 400 soru yazılı olarak yöneltilmiştir ve bu sorulara yine yazılı olarak cevap verilmiştir. Söz konusu sualnamede “ayrımcılık” konusuna yönelik olarak;

- (a) Yaş ve cinsel yönelime yönelik düzenlemelerin yapılmamış olduğu,
- (b) Bu alandaki iki adet direktifte yer alan ayrımcılık taciz, cinsel taciz gibi tanımlara mevcut yasal düzenlemelerde yer verilmemiş olduğu,
- (c) Tanımların yargı içtihatlarıyla oluşturulmasının asıl olmadığı,
- (d) Yine sadece iş ilişkisinde değil işe girişte de ayrımcılık olmaması gerektiği,
- (e) Başbakanlık İnsan Hakları Başkanlığının siyasi ve mali bağımsızlığının nasıl sağlanacağına ilişkin görüş ve sorular yöneltilmiştir.

Tarama toplantılarının tamamlanmasının ardından Avrupa Komisyonu Sosyal Politika ve İstihdam Faslına ilişkin Tarama Sonu Raporunu iletmıştır. Söz konusu raporda, “sosyal alandaki müktesebatin iş hukuku, istihdamda kadına ve erkeğe eşit muamele, sosyal güvenlik, iş sağlığı ve güvenliği gibi konularda asgari standartları içerdiği; ırk ya da etnik kökene, din ya da inanca, engelli olmaya, yaşa ya da cinsel yönelime dayalı ayrımcılık yapılmaması konularında ise özel bağlayıcı kurallar konulduğu” ifade edilmiştir. Tarama sonu raporunda ayrıca Türkiye’nin sosyal politika ve istihdam alanındaki müktesebatı kabul edebileceğini beyan ettiği de vurgulanmıştır.

Söz konusu rapor sonucunda, Sosyal Politika ve İstihdam alanında müzakerelerin başlayabilmesi için iki açılış kriteri kabul edilmiştir. Bu açılış kriterlerinden birisi “sendikal hakların genişletilmesi”, diğeri ise “kayıtdışı çalışmayı da içerecek şekilde bütün işgücüne yönelik olarak AB Müktesebatının kabul edilmesi ve uygulanmasına yönelik bir eylem planının hazırlanması” olarak tespit edilmiştir. Her iki açılış kriterinin yerine getirilmesi sonrasında bu alandaki müzakereler başlayabilecektir.

5.4 AYRIMCILIKLA MÜCADELEYE İLİŞKİN DİĞER FAALİYETLER

Türkiye, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ile Avrupa Komisyonu arasında imzalanan Mutabakat Zaptınının 21 Şubat 2003 tarih ve 25027 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanmasıyla Avrupa Birliği’nin “Ayrımcılıkla Mücadele” Topluluk Programına katılım sağlamıştır. Ayrımcılık alanında Ülkelerce uygulanan etkili politikaların ve tecrübelerin paylaşımı yoluyla ayrımcılık konularının anlaşılmasına imkan tanımayı, Avrupa’da yaygın bir bilgi ağı oluşturmak ve uygulanan iyi örneklerin yaygınlaştırılmasını sağlayarak ayrımcılığı önleme ve ayrımcılıkla etkin mücadele imkanlarını geliştirmeyi, ayrımcılık konularında kamu duyarlılığını artırma ve bu tür çalışmaları teşvik etmeyi amaçlayan söz konusu topluluk programı ve bu kapsamdaki faaliyetler Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’nın Avrupa Birliği Koordinasyon Dairesi Başkanlığı tarafından yürütülmüştür.

Ayrımcılıkla Mücadele Topluluk Programı kapsamında finanse edilen ve o dönemdeki 13 aday ülkenin ayrımcılıkla mücadele alanında aldığı önlemlere ilişkin olarak MEDE Avrupa Danışmanlık Şirketi ve Göç Politika Grubu tarafından bir çalışma yapılmıştır. Bu çalışmanın bir parçası olarak 2003 yılı Mayıs ayında Türkiye için bağımsız uzmanlar tarafından bir Ülke Raporu⁵² hazırlanmıştır. Söz konusu raporda ayrımcılıkla mücadele alanında Türkiye’deki mevzuatın ve uygulamaların genel bir değerlendirmesi yapılmıştır.

Topluluk programının belirlenen hedeflerine uygun olarak ayrımcılıkla mücadele alanında bilgi ve bilinç düzeyinin artırılması amacıyla Avrupa Komisyonu’nun sağladığı finansal destekle; Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca (Avrupa Birliği Koordinasyon Dairesi Başkanlığı) 11-12 Ekim 2004 tarihleri arasında Ankara’da “Avrupa Birliği’nde Ayrımcılıkla Mücadele ve Ülkemize Yansımaları: Mevzuat, Uygulamalar, Eşitlik Kurumları” konulu bir seminer düzenlenmiştir.⁵³ Söz konusu seminere ilişkin dokümanlar kitap olarak bastırılarak ilgili kurum ve kişilere dağıtımı yapılmıştır.

TAIEX olarak adlandırılan Avrupa Komisyonu Teknik Yardım Bilgi Değişimi Birimi (Technical Assistance Information Exchange Unit) tarafından sağlanan finansal destek kapsamında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca (Avrupa Birliği Koordinasyon Dairesi Başkanlığı) Ankara’da 7-8 Şubat 2005 tarihlerinde “Eşit Muamele İlkesinin Teşvik Edilmesine İlişkin Yapılar” konulu bir seminer düzenlenmiştir. Söz konusu seminer ile AB müktesebatında eşitlik kurumlarına ilişkin düzenlemeler ve ülke örnekleri ele alınmış, Türkiye’deki mevcut durum ve yapılabilecekler tartışılmıştır.

52 Levent Korkut, “Report on Measures to Combat Discrimination in the 13 Candidate Countries: Country Report Turkey”, Ankara, Mayıs 2003, Raporun tam metni için bakınız:

<http://www.migpolgroup.com/multiattachments/2252/DocumentName/TURKEYFinalEN.pdf>

53 Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Avrupa Birliği Koordinasyon Dairesi Başkanlığı, “Avrupa Birliği’nde Ayrımcılıkla Mücadele ve Ülkemize Yansımaları: Mevzuat, Uygulamalar, Eşitlik Kurumları”, Ankara, Şubat 2005

Avrupa Birliği'nin "Ayrımcılıkla M¼cadele" Topluluk Programı 2006 yılında sona ermiştir. Sosyal politika ve istihdam alanına yönelik olarak "Yoksulluk ve Sosyal Dışlanma ile M¼cadele", "Ayrımcılıkla M¼cadele" ve "Kadın-Erkek Eşitliği" konulu Topluluk Programları Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı AB Koordinasyon Dairesi Başkanlığı bünyesinde, "İstihdamı Teşvik Tedbirleri" Programı ise Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü bünyesinde yürüt¼lm¼ştür. Söz konusu programlar 2007 yılından itibaren Avrupa Komisyonu tarafından PROGRESS adı altında tek bir programda birleştirilmiştir.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı söz konusu yeni program kapsamındaki topluluk programlarına 2007-2013 yılları arasında da aktif katılım sağlanabilmesi için gerekli girişimlerde bulunarak 2007 yılı içerisinde programa katılım başvurusunu yapmıştır. Yeni programa ilişkin Mutabakat Zaptı 7 Ekim 2007 tarihinde imzalanmış olup zabit onaylanmak üzere Başbakanlığa sunulmuştur. Söz konusu mutabakat zaptının onaylanması halinde PROGRESS kapsamındaki faaliyetlere katılım sağlanması mümkün olabilecektir.

SONUÇ

Toplumsal yaşamın pek çok alanına etkisi olan ve bir çok boyutu bulunan ayrımcılık kavramı gerek hukuki düzenlemeler açısından gerekse de toplumsal açıdan büyük önem teşkil eden ve bu nedenle de sorunun çözümünde son derece dikkatli adımlar atılmasını ve etki alanı göz önüne alındığında hassas davranılmasını gerektiren bir konudur.

Türk mevzuatı ve Avrupa Birliği müktesebatı karşılaştırıldığında; mevzuatta ayrımcılıkla mücadele ve eşit muamele ilkesinin uygulanmasına yönelik olarak çeşitli düzenlemelere yer verilmiş olmakla birlikte, 2000/43/EC ve 2000/78/EC sayılı direktiflerde açıkça tanımlanmış olan “doğrudan ayrımcılık”, “dolaylı ayrımcılık” ve “taciz/bezdirme” kavramlarının ayrıntılı bir tanımının Türk mevzuatında yapılmadığı görülmektedir. AB ile Ülkemiz arasındaki üyelik müzakereleri sürecinde ve AB müktesebatına uyum çalışmaları kapsamında öncelikle mevzuatta bu tanımların söz konusu direktiflere uygun bir biçimde yapılması gerekecektir.

Bu alandaki bir diğer önemli husus ise direktiflerce belirlenen kapsamın Türk mevzuatında belirlenen kapsam ile tam uyum içerisinde olmamasıdır. Mevzuatta çeşitli ayrımcılık nedenleri belirtilmiş ve buna ilişkin çeşitli hükümler getirilmektedir. Bununla birlikte, ayrımcılık türlerinin yasal olarak tanımlanmasının ardından, mevzuattaki ayrımcılık nedenlerinin direktiflerce belirlenen kapsama uygun olarak yeniden gözden geçirilmesi ve uygun düzenlemelerin yapılması da gerekmektedir.

Direktiflere uyuma ilişkin bir başka önemli husus 2000/43/EC sayılı direktif kapsamında öngörülen eşitlik kurumunun kurulmasına ilişkindir. Avrupa Birliği’ndeki mevcut yapılanmalar incelendiğinde eşitlik kurumu için standart bir model bulunmadığı ve uygulamanın ülkelerin tercihlerine göre farklılıklar gösterdiği görülmektedir. Direktifin ilgili maddesinde de belirtildiği üzere ırk ve etnik kökene dayalı ayrımcılıkla mücadele alanında tamamen yeni bir yapılanmaya gidilerek bir eşitlik kurumu kurulabileceği gibi özürsüzlük, cinsel yönelim, yaş gibi ayrımcılık nedenleri kapsamında mevcut olan kurumlara bazı ek görevler verilerek bu kurumlara eşitlik kurumunun işlevlerinin kazandırıldığı gözlenmektedir.

Ülkemizde ise 2000/43/EC sayılı Direktife uyum çerçevesinde oluşturulması gereken eşitlik kurumu için yeni bir yapılanmaya gidilmesinden çok mevcut yapılanmaların yeniden gözden geçirilmesinin ve uygun olan yapıda gerekli düzenlemelerin yapılmasıyla mevcut bir yapıya eşitlik kurumu işlevi kazandırılmasının çok daha uygun olacağı düşünülmektedir. Mevcut kurumsal yapılanmalar incelendiğinde halihazırda direktifçe öngörülen eşitlik kurumunun işlevlerini yerine getirmesi muhtemel bazı kurumlar bulunduğu görülmektedir.

Merkezi düzeyde yapılmış olan Başbakanlık İnsan Hakları Başkanlığının yapılanmasının yeniden gözden geçirilmesi ve direktife uyum açısından gerekli olan bazı düzenlemelerin yapılması halinde söz konusu kurumun Ülkemizde 2000/43/EC sayılı Direktifte öngörülen eşitlik kurumunun işlevlerini yerine getirmesi mümkündür. Buna ilaveten söz konusu kurumun yerel düzeyde de örgütlenmesi ve illerde İl İnsan Hakları Kurullarının kurulmuş olması kurumsal yapı açısından kolaylaştırıcı bir etken olacaktır. İllerdeki söz konusu kurulların özellikle eşitlik kurumlarının temel amaçları arasında sayılan ayrımcılık mağdurlarına bağımsız yardım sağlanması, ayrımcılık ile ilgili bağımsız incelemeler yapılması, direktif kapsamındaki ayrımcılık türleri ile ilgili herhangi bir konuda bağımsız raporlar yayınlanması ve tavsiyelerde bulunulmasına katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Yerel düzeydeki yapılanmalar aracılığıyla gerek merkezden yerel bilginin dağıtılması ve uygulamaların yaygınlaştırılması, gerekse yerelden merkeze bilgi ve veri akışının sağlanması mümkün olacaktır.

Diğer taraftan, 2002/73/EC sayılı Direktif uyarınca cinsiyet eşitliğine yönelik bir eşitlik kurumu kurulması amacıyla Ülkemizde Kadının Statüsü Genel Müdürlüğünce yürütülmekte olan bir proje kapsamında çeşitli çalışmalar yapılmaktadır.

Ayrımcılıkla mücadeleye ilişkin olarak getirilen veya AB müktesebatına uyum kapsamında mevzuatta yapılacak değişikliklerin uygulamaya etkin bir biçimde aktarılabilmesi yönünden de önem arz eden eşitlik kurumunun özellikle etkinliğinin ve faaliyetlerinin yaygınlaştırılmasına yönelik olarak sorunun tüm boyutlarıyla tartışılması ve kurumlar arasında bir uzlaşma sağlanması halinde 2000/43/EC sayılı ve 2002/73/EC sayılı direktiflerde öngörülen yapıların tek bir çatı altında faaliyet göstermeleri de söz konusu olabilir.

Benzer bir biçimde oluşturulacak olan yapılanmalara yalnızca cinsiyete veya ırk ve etnik kökene dayalı ayrımcılık kapsamında değil; bazı üye ülkelerde de örneklerine rastlandığı üzere diğer ayrımcılık nedenlerini de kapsayacak biçimde daha geniş yetkiler verilmesi de tüm boyutlarıyla değerlendirilmesi gereken bir husustur.

Gerekli tüm yasal düzenlemelerin getirilmesi ve bireylere ayrımcılığa karşı yasal bir koruma sağlanması ayrımcılıkla mücadele alanında atılacak en önemli ve ilk adım olmasına karşın yasal düzenlemelerin tek başına yeterli olmayacağı açıktır. Gerekli yasal koruma sağlandıktan sonra getirilen yasal önlemlerin uygulamaya etkin bir biçimde yansıtılabilmesi, gerek bireyler gerekse kurumlar arasında ayrımcılıkla mücadelenin etkinleştirilmesi için bilgi ve bilinç düzeyinin artırılması, bireylerin yasalarca tanınan haklarından tam anlamıyla haberdar olabilmesi ve bu hakları gerektiğinde kullanabilmelerinin sağlanması da ayrımcılıkla mücadelede genel bir başarı sağlanabilmesi açısından son derece önemlidir.

Avrupa Birliği'ne üyelik hedefine bağlı olarak Sosyal Politika ve İstihdam başlıklı 19 no.lu müzakere faslı kapsamında ilgili direktiflere uyum sağlanması konusu gündeme getirilmiştir. Bu çerçevede; gerek ırk ve etnik kökene dayalı ayrımcılığı ele alan 2000/43/EC sayılı Direktife gerekse özürölülük, din veya inanç, yaş veya cinsel yönelime dayalı ayrımcılığı ele alan 2000/78/EC sayılı Direktife ulusal mevzuatta tam uyum sağlanması gerekecektir.

AB müktesebatının ulusal mevzuata aktarılması gerekliliğine karşın; ayrımcılıkla mücadele alanındaki kavramların ve ayrımcılık nedenlerinin kapsamının çok iyi değerlendirilmesi ve uyum çalışmalarının bu doğrultuda yürütölmesi önemlidir. Uyum sürecinde en önemli ve en çok sorun teşkil edebilecek husus her iki direktifçe belirlenen ayrımcılık kapsamıdır. Söz konusu direktifler ile ırk ve etnik kökene, özellikle istihdam ve meslekte ise özürölülüğe, yaşa, cinsel yönelime, din veya inanca dayalı ayrımcılık yapılması yasaklanmış ve buna yönelik önlemler alınması ve cezalar uygulanması öngörölümüştür.

Türkiye Cumhuriyeti devletinin yapısı ve başta Anayasa olmak üzere mevcut yasal düzenlemeleri göz önüne alındığında direktiflerde özellikle ırk ve etnik kökene, din veya inanca dayalı ayrımcılığa ilişkin olarak belirlenen kapsam ile bir çelişki ortaya çıkacağı, yapılacak tanımlama ve belirlenecek kapsamın gerek hukuki açıdan gerekse idari ve toplumsal açıdan ciddi bir sorun teşkil edeceği düşünölmektedir. Kanun önünde eşitlik ilkesini savunan, toplumdaki herhangi bir grup veya zümreye ayrıcalık tanınamayacağını öngören Türk hukuk sistemi açısından özellikle ırk ve etnik köken konusunda Direktiflere uygun bir kapsamda yeni bir düzenleme getirilmesi çeşitli sorunları da beraberinde getirecektir. Ayrıca Lozan Antlaşmasının ilgili hükümlerinde tanımları yapılan azınlık grupları dışında din veya inanca dayalı bir kapsam belirlenmesi durumu ise tartışmalara yol açacaktır.

Ayrımcılık doğası itibariyle aslında tartışmaya açık bir kavramdır. Ayrımcılık olup olmadığı toplum içerisinde bu konuya bakışın nasıl olduğuna, dolayısıyla o toplumun sosyo-költürel yapısına, genel eğilimlerine ve tutumlarına da bağlıdır. Nitekim, bir toplumda ayrımcılık nedeni olarak göröllebilen bir durum bir başkası için ayrımcılık olarak görölmeyebilir. Bu durum, ayrımcılıkla mücadele alanında aslında ortak bir kapsam belirlemenin, ortak hareket etmenin zorluklarını da beraberinde getirmektedir. Ayrımcılıkla mücadelede başarı kazanılması gerekli yasal düzenleme ve politikaların bulunması ile olduğu kadar ayrımcılıkla mücadele anlayışının toplumda genel kabul görmesi ile de yakından ilgilidir.

Sonuç olarak, Türkiye özellikle Avrupa Birliği'ne tam üyelik hedefi çerçevesinde ayrımcılıkla mücadele alanında müktesebata uyum sağlamak durumundadır. Buna karşın, yürütölün çalışmalarında, oluşturulacak politikalarda ve belirlenecek uyum sürecinde konuyu tüm boyutlarıyla ele alındıktan ve tam bir değerlendirme yapıldıktan sonra ayrımcılıkla mücadeleye ilişkin önemli yasal düzenlemelere gidilmeli; bu alana yönelik adımlar son derece dikkatli atılmalıdır.

KAYNAKÇA

“19. No.lu Sosyal Politika ve İstihdam Faslının Ayrıntılı Tarama Sunumları”, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 19 no.lu Sosyal Politika ve İstihdam Faslı, Ayrımcılıkla Mücadele Çalışma Grubu,

http://www.abgs.gov.tr/files/tarama/tarama_files/19/SC19DET_Anti%20Discrimination.pdf

“19 no.lu Sosyal Politika ve İstihdam Faslı Tarama Sonu Raporu”, Avrupa Birliği Genel Sekreterliği,

http://www.abgs.gov.tr/files/tarama/tarama_files/19/screening_report_19_tr_internet_en.pdf

“19 no.lu Sosyal Politika ve İstihdam Faslı Tarama Sonu Raporunun gayri resmi çevirileri”, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, AB Koordinasyon Dairesi Başkanlığı, Ankara

“2007 yılı İlerleme Raporunun ilgili bölümlerinin gayri resmi çevirisi”, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Avrupa Birliği Koordinasyon Dairesi Başkanlığı, Ankara, 2007.

2007 European Year of Equal Opportunities for All, European Commission, Employment, Social Affairs and Equal Opportunities (2007 Avrupa’da Herkes için Eşit Fırsatlar Yılı, Avrupa Komisyonu, İstihdam, Sosyal İşler ve Eşit Fırsatlar),

http://ec.europa.eu/employment_social/eyeq/index.cfm

“Yıllık Faaliyet Raporu - 2006”, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Avrupa Birliği Koordinasyon Dairesi Başkanlığı, Ankara, 2007

21 Nisan 2001 tarih ve 24380 sayılı Resmi Gazete, “12 Nisan 2001 tarihli ve 4643 Sayılı Başbakanlık Teşkilâtı Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin Değiştirilerek Kabulü Hakkında Kanunda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Hükmünde Kararnamenin Değiştirilerek Kabulü ile Genel Kadro ve Usulü Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin Eki Cetvellerde Değişiklik Yapılmasına İlişkin Kanun”

23 Kasım 2003 tarihli ve 25298 sayılı Resmi Gazete, “İl ve İlçe İnsan Hakları Kurullarının Kuruluş, Görev ve Çalışma Esasları Hakkında Yönetmelik”,

23 Kasım 2003 tarihli ve 25298 sayılı Resmi Gazete, “İnsan Hakları Danışma Kurulunun Kuruluş, Görev ve İşleyişi ile ilgili Usul ve Esaslar hakkında Yönetmelik”,

12.10.2004 tarihli ve 25611 sayılı Resmi Gazete, “26.09.2004 tarihli ve 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu”

“AB Topluluk Programları Bilgi Notu”, Avrupa Birliği Genel Sekreterliği,
<http://www.abgs.gov.tr/index.php?p=200&l=1>

“Avrupa Birliği’nde Ayrımcılıkla Mücadele ve Ülkemize Yansımaları: Mevzuat, Uygulamalar, Eşitlik Kurumları”, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Avrupa Birliği Koordinasyon Dairesi Başkanlığı, Ankara, Şubat 2005

“Charter of Fundamental Rights of the European Union” (Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı), 18.12.2000 tarihli ve C 364/13 sayılı Avrupa Birliği Resmi Gazetesi,
http://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_en.pdf

“Council Decision of 27 November 2000 establishing a Community action programme to combat discrimination (2001 to 2006)” (Ayrımcılıkla Mücadele için Bir Topluluk Programı Oluşturulmasına ilişkin Konsey Kararı), Kasım 2000,
http://ec.europa.eu/employment_social/news/2002/jan/2000-750_en.pdf

“Council Directive 2000/43/EC of 29 June 2000 implementing the principle of equal treatment between persons irrespective of racial or ethnic origin” (İrk ve Etnik Kökene Bakılmaksızın Kişilere Eşit Muamele Edilmesi İlkesinin Uygulamaya Konmasına İlişkin 29 Temmuz 2000 Tarihli ve 2000/43/EC Sayılı Konsey Direktifi),
<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32000L0043:EN:HTML>

“Council Directive 2000/78/EC of 27 November 2000 establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation” (İş ve Meslekte Eşit Muamele için Genel Çerçeve Getiren 27 Kasım 2000 tarihli ve 2000/78/EC Sayılı Konsey Direktifi),
<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32000L0078:EN:HTML>

“Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Avrupa Birliği Koordinasyon Dairesi Başkanlığı Aylık Bülteni”, Sayı 20, Ankara, 2007
http://ab.calisma.gov.tr/bultenler/csgb_ab_bulten20.pdf

Directive 2002/73/EC of the European Parliament and of the Council of 23 September 2002 amending Council Directive 76/207/EEC on the implementation of the principle of equal treatment for men and women as regards access to employment, vocational training and promotion, and working conditions (İstihdamda, Mesleki Eğitimde, Meslekte Yükselmeye ve Çalışma Koşullarında Kadın ve Erkeğe Eşit Muamele İlkesinin Uygulanmasına ilişkin 76/207/EEC sayılı Konsey Direktifi’ni değiştiren 23 Eylül 2002 tarihli ve 2002/73/EC sayılı Avrupa Parlamentosu ve Avrupa Konseyi Direktifi),
<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32002L0073:EN:HTML>

European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, Action Against Discrimination, "Community Action Programme: PROGRESS" (Avrupa Komisyonu İstihdam, Sosyal İşler ve Eşit Fırsatlar Genel Müdürlüğü, Ayrımcılıkla Mücadele, PROGRESS Topluluk Programı),

http://ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/policy/prog_en.htm

Eur-Lex: Access to European Union Law (Avrupa Birliği Hukuku),

<http://eur-lex.europa.eu/en/index.htm>

European Monitoring Centre on Racism and Xenophobia: EUMC (Avrupa Irkçılık ve Yabancı Düşmanlığını İzleme Merkezi)

http://fra.europa.eu/fra/index.php?fuseaction=content.dsp_cat_content&catid=41f60ebfde76f

European Union Agency for Fundamental Rights: FRA (Avrupa Birliği Temel Haklar Ajansı)

<http://fra.europa.eu>

Levent Korkut, "Report on Measures to Combat Discrimination in the 13 Candidate Countries: Country Report Turkey", Ankara, Mayıs 2003

<http://www.migpolgroup.com/multiattachments/2252/DocumentName/TURKEYFinalEN.pdf>

Mark Bell (University of Leicester), Isabelle Chopin ve Fiona Plamer (Migration Policy Group), "Developing Anti-Discrimination Law in Europe: The 25 EU Member States Compared", The European Network of Independent Experts in the Non-Discrimination Field, Kasım 2006

Müktesebata Uyum Programı, Avrupa Birliği Genel Sekreterliği,

<http://www.abgs.gov.tr/index.php?p=6&l=1>

Official Journal of the European Union (AB Resmi Gazetesi),

<http://eur-lex.europa.eu/JOIndex.do?ihmlang=en>

Office for Official Publications of the European Communities, European Commission Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities Unit G.4, “*Equality and Non-Discrimination: Annual Report 2006*” (Eşitlik ve Ayrımcılık Karşıtlığı 2006 Yıllık Raporu), İtalya, Eylül 2006

“*Tarama Sürecine ilişkin Bilgi Notları*”, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Avrupa Birliği Koordinasyon Dairesi Başkanlığı, Ankara

TNS Opinion and Social (Taylor Nelson Sofres ve EOS Gallup Europe Konsorsiyumu), “*Discrimination in the European Union*” (Summary), Special Eurobarometer 263 / Wave 65.4, Temmuz 2007

The Court of Justice of the European Communities (Avrupa Toplulukları Adalet Divanı Kararları), <http://curia.europa.eu/>

Turkey 2007 Progress Report (2007 yılı İlerleme Raporu), Brüksel, Kasım 2007, http://ec.europa.eu/enlargement/pdf/key_documents/2007/nov/turkey_progress_reports_en.pdf