

Avrupa 2020 Hedeflerinin Avrupa İstihdam Stratejisi Çerçevesinde Değerlendirilmesi

Cihan Selek Öz¹

Sefa Karagöz²

Özet: 1990'lı yılların bir ürünü olan *Avrupa İstihdam Stratejisi*'nin ana amacı *Avrupa Birliği*'nde işsizliği azaltmaktır. Bu amaca dönük olarak somut hedefler koyan ve bu hedeflerin takibini yapan *Avrupa İstihdam Stratejisi* şu dört ilke üzerinde şekillenmektedir: 'Girişimciliği özendirme', 'uyum kapasitesini güçlendirmek', 'istihdam edilebilirliği arttırmak' ve 'fırsat eşitliği sağlamak'. *Avrupa İstihdam Stratejisi*'nin günümüzdeki uzantısı olan *Avrupa 2020 Stratejisi* ise 'istihdam', 'AR-GE-inovasyon', 'iklim değişikliği-çevre', 'eğitim ve sosyal dışlanma-yoksulluk' konularına odaklanan büyüme hedefleri belirlemektedir. Bu çalışmada *Avrupa 2020 Hedefleri*, *Avrupa İstihdam Stratejisi* kapsamında, hem AB hem de AB'ye üye ülkeler bağlamında değerlendirilecektir.

Anahtar Kelimeler: Avrupa İstihdam Stratejisi, Lizbon Stratejisi, Avrupa 2020 Stratejisi

1. Giriş

İkinci Dünya Savaşı sonrası -refah devleti olarak adlandırılan- dönemde uygulanan *Keynesyen* ekonomi politikalarının etkisiyle Avrupa'da tam istihdama ulaşılmıştır. Ancak bu dönem 1973-74 Petrol

1. Yrd. Doç. Dr., Sakarya Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü Öğretim Üyesi.

2. Sakarya Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü Yüksek Lisans Öğrencisi

Krizleri ile sona ermiş, Avrupa’da işsizlik sürekli artmaya başlamıştır. Buna ek olarak ABD ve İngiltere’den yayılan neo-liberalizm dalgasının, Doğu Bloku’nun çözülmesiyle küreselleşmeye başlamasıyla Avrupa’da işsizlik kronikleşmiştir.

Jacques Delors’un 1985’te Avrupa Komisyonu Başkanı olmasıyla sosyal politika ve istihdam -o dönemki ismiyle- *Avrupa Topluluğu*’nun merkezinde yer alan konulardan biri haline gelmiştir. 1989 yılında İngiltere hariç, diğer üye ülkelerin kabul ettiği *Çalışanların Temel Sosyal Hakları Topluluk Şartı* istihdamla bağlantılı oniki sosyal hakkı detaylandırmıştır. Yine *Delors*’un öncülüğünde 1993 yılında yayımlanan *Büyüme, Rekabet ve İstihdam* isimli *Beyaz Kitap* ile istihdam politikaları ilk kez detaylı bir şekilde ele alınmıştır. *Beyaz Kitap*’tan yola çıkılarak 1994’te *Essen Stratejisi* oluşturulmuş, 1997 *Amsterdam Antlaşması*’ndan birkaç ay sonra düzenlenen *Lüksemburg Zirvesi*’nde artık *Avrupa İstihdam Stratejisi* (AİS) şekillenmiştir. 2010 *Lizbon Zirvesi*’nde AİS gözden geçirilmiş ve 2010 yılı için istihdam hedefleri belirlenmiştir. 2010 yılında Avrupa Komisyonu, *Lizbon Stratejisi*’nden yola çıkarak 2008 Krizi’nin ekonomik büyüme üzerindeki olumsuz etkilerini bertaraf etmeye yönelik *Avrupa 2020 Stratejisi*’ni oluşturmuştur.

Bu çalışmanın temel amacı, gerek AB gerekse de üye ülkeler bağlamında Avrupa 2020 hedeflerinin bugünkü durumunu ortaya koymaktır. Önce Avrupa İstihdam Stratejisi tanıtılmıştır. Çünkü *Avrupa 2020 Stratejisi*’ni *Avrupa İstihdam Stratejisi*’nden ayrı düşünmek mümkün değildir. Sonrasında ise *AB 2020 Stratejisi*’nin günümüzdeki durumu, AB genelinde ve üye ülkeler özelinde, *EUROSTAT*’tan elde edilen istatistikî göstergeler üzerinden değerlendirilmeye çalışılmıştır.

2. Avrupa İstihdam Stratejisi’nin Tarihsel Gelişimi

AB düzeyinde istihdam ve işsizlikle ilgili ilk detaylı düzenlemeler 1990’lı yılların başlarında emek piyasalarındaki sorunların artmasıyla-

la ortaya çıkmıştır. Özellikle 1980'lerden itibaren yaşanmaya başlayan ekonomik ve sosyal dönüşüm (neo-liberalizm, üçüncü dünya ülkelerinin rekabeti gibi) ve 1990'lı yıllara eşlik eden ekonomik krizler işsizlik sorununu AB'de çözülmesi en öncelikli sorunlardan biri haline getirmiştir (Kesici ve Selamoğlu, 2005: 26, 29).

Tablo 1'de de görüldüğü üzere AB'de işsizliğin çift haneli rakamlara sıçradığı 1990'lı yıllardan itibaren, işsizliği azaltarak istihdamı arttırmaya ve istihdam artışına dayalı ekonomik büyümeyi sağlayacak aktif işgücü piyasası politikalarına büyük önem verilmeye başlanmıştır (Korkmaz ve Mahiroğulları, 2007: 152). 1990'lı yıllarda ulusal emek piyasalarını ve sosyal politikayı izleme ve rehberlik etme kapasitesini yavaş yavaş genişletmeye başlayan AB, bunun ilk adımını 1992'de imzalanan *Maastricht Anlaşması* ile atmıştır. *Maastricht Anlaşması*'nda 'yüksek düzeyde istihdam ve sosyal koruma, yaşam standartlarının ve yaşam kalitesinin yükseltilmesi ve üye ülkeler arasında ekonomik ve sosyal uyumun ve dayanışmanın güçlendirilmesi' AB'nin temel ilkeleri ve öncelikleri arasında gösterilmiştir. Haziran 1993'te de Avrupa Konseyi, Komisyon Başkanı *Jacques Delors*'u büyüme, rekabet ve istihdam için orta vadeli stratejileri içeren beyaz kitabı sunması için davet etmiştir (Weishaupt and Lack, 2011: 11).

Tablo 1. 1990'lı yıllarda AB'de işsizlik oranları

AB (15)		AB (15)		AB (15)	
1990	8.1	1994	10.5	1998	9.5
1991	8.1	1995	10.2	1999	8.8
1992	8.8	1996	10.3		
1993	10.1	1997	10.1		

Kaynak: EUROSTAT, 2015a.

Beyaz Kitap (1993): Avrupa Komisyonu'nun *Jacques Delors* öncülüğünde 1993'de yayınladığı *Beyaz Kitap*'ın çıkarılış sebepleri 'Avrupa ekonomisinin büyüme hızının düşmesi, işsizlik oranlarının gitgide yükselmesi, yatırım oranlarının azalması ve rekabet gücünün ABD ve Japonya karşısında gerilemesi' şeklinde sıralanmıştır (Commission of the European Communities, 1993: 9). 1970'lerin başından beri *Topluluk*'ta işsizlik, 1980'lerin ikinci yarısı hariç, sürekli artış göstermiştir. 20 yıl öncesine kıyasla % 80'in üzerinde refah artışı elde edilmesine rağmen, toplam istihdam sadece % 9 artmıştır. Bu sorunun sebebi ise *Topluluk*'ta var olan üç işsizlik türüdür: konjonktürel, yapısal ve teknolojik işsizlik (Commission of the European Communities, 1993: 10-11). *Beyaz Kitap*, AB'de istihdam piyasalarıyla ilgili atılan ilk adım olarak yeni istihdam alanlarının yaratılması, yaşamboyu eğitim ve mesleki eğitim sistemlerinin geliştirilmesi ve iç ve dış esnekliğin sağlanmasıyla işsizlikle mücadele etme üzerine odaklanmaktadır (Commission of the European Communities, 1993: 16-20; Günlü, 2003: 14).

1990'lı yıllara kadar *Avrupa Birliği*'nin istihdamı düzenlemeye yönelik bir yetkisi yoktu. *Beyaz Kitap*, Birlik içinde istihdamı düzenlemek amacıyla gerçek anlamda istihdamın ele alındığı ilk belge olmuştur (Alpagut, 2008: 8). *Beyaz Kitap* aynı zamanda *Avrupa İstihdam Stratejisi*'nin başlangıcı olarak kabul edilmektedir. *Beyaz Kitap*'tan yola çıkılarak 9-10 Aralık 1994 tarihinde *Essen*'de *Avrupa Konseyi* toplanmıştır.

Essen Zirvesi (1994): *Beyaz Kitap*'tan yola çıkılarak toplanan *Essen Zirvesi*'nde işsizlikle mücadele etmenin ve çalışma hayatında kadın ve erkekler arasında fırsat eşitliğini sağlamanın gelecekte de AB'nin ve üye devletlerin en önemli görevlerinden biri olmaya devam edeceği ifade edilmiş, bu süreçte sosyal partnerler ve politikacılar arasındaki diyalogun önemine vurgu yapılmıştır (Essen European Council, 1994: 8). *Essen Zirvesi*'nde istihdamı arttırmak için beş temel alanda tedbirler alınması gerektiği belirtilmiştir (Essen European Co-

uncil, 1994: 8-9): (a) Mesleki eğitime yapılan harcamaların arttırılarak işgücünün istihdam olanaklarını geliştirmek. (b) Daha esnek bir iş organizasyonuna giderek, verimliliğe dayalı bir ücret politikası oluşturarak ve girişimciliği teşvik ederek) istihdam odaklı bir ekonomik büyüme sağlamak. (c) Ücret dışı işgücü maliyetlerini azaltmak. (d) Pasiften aktife doğru olacak şekilde işgücü piyasası politikalarının etkinliğini arttırmak. (e) Gençler, uzun süreli işsizler, kadınlar, yaşlılar gibi işsizlikten daha fazla etkilenen kesimlere özel tedbirler geliştirmek.

Sayılan bu tedbirlerin, üye ülkelere istihdam konusunda rehber olacağı ve üye ülkelerin bu konulara kendi ulusal istihdam stratejilerinde öncelik vereceği belirlenmiştir. Üye ülkelerin *Essen Stratejisi*'ndeki tedbirleri içeren ulusal programlar hazırlamaları, bu programların Konsey ve Komisyon tarafından takip edilmesi ve desteklenmesi kararlaştırılmıştır (Özgüler, 2013: 85). *Essen Stratejisi*'nin oluşturulduğu *Essen Zirvesi*'nden sonra, Madrid ve Dublin'de de zirveler yapılmış, bu stratejiyi destekleyen kararlar alınmıştır. Alınan bu kararlar *Essen Stratejisi*'nin devamı niteliğindedir (Uşun, 2004: 73).

Amsterdam Antlaşması (1997): Essen, Madrid ve Dublin zirvelerinden sonra imzalanan *Amsterdam Antlaşması*'nda 'istihdamın teşvik edilmesi AB'nin ortak endişe alanlarından biri' olarak ifade edilmiştir (Van Rie ve Marx, 2012: 337). 1997'de imzalanıp 1999'da yürürlüğe giren *Amsterdam Antlaşması* ile birlikte AB, istihdam konusunda ilk kez ortak hareket etmek üzere 'koordineli bir istihdam stratejisi' belirlenmesini hedeflemiştir. Pasif istihdam politikalarından çok aktif istihdam politikalarına yer verilen *Amsterdam Antlaşması* ile *Roma Antlaşması*'na 'istihdam' başlığı altında beş maddelik yeni bir bölüm (madde 125-130) eklenmiştir (Özgüler, 2013: 87-88).

Amsterdam Antlaşması'nda Birlik ve üye devletler tarafından ortaya konulan hedefler şunlardır: iyileştirilmiş yaşam ve çalışma koşulları, düzenli sosyal koruma, çalışma ilişkilerinde diyalog, işgücünün vasıf seviyesinin arttırılarak yüksek düzeyde istihdamın sağlanması,

dışlanmanın önlenmesi (Günlü, 2003: 8). *Amsterdam Antlaşması*'na kadar AB'de istihdam piyasaları ile ilgili düzenlemelerin dağınık olduğu, *Amsterdam Antlaşması*'ndan sonraki süreçte istihdam piyasalarında daha düzenli ve sistemli tedbirler alındığı söylenebilmektedir (Kesici ve Selamoğlu, 2005: 33).

Lüksemburg Zirvesi (1997): *Amsterdam Antlaşması*'ndan birkaç ay sonra *Lüksemburg*'da olağanüstü bir İstihdam Zirvesi gerçekleştirilmiştir. AB'de bu Zirve ile birlikte istihdam sorununun çözülebilmesi için yeni bir dönem başlamıştır (Ceylan ve Ataman, 2010: 91). *Avrupa İstihdam Stratejisi*'ni başlatan *Lüksemburg Zirvesi*'yle birlikte işsizlikle mücadelede AB'ye üye ülkelerin istihdam politikalarının uyumlaştırılması hedeflenmiş, bu çerçevede üye ülkelerin Ulusal Eylem Planlarını hazırlamalarına karar verilmiştir. Özellikle AB üyesi ülkelerin istihdamla ilgili durumlarının bir diğer üye ülkenin işgücü piyasalarını ve genel ekonomik durumunu olumsuz etkilememesi için alınması gereken önlemler belirlenmeye çalışılmıştır (Uyan Semerci, 2011: 219). *Lüksemburg Zirvesi*'nde ilk istihdam rehber ilkeleri kabul edilmiş, üye devletler için uygulama kriterleri oluşturulmuş ve 'yakınsama' süreci başlatılmıştır (Kesici ve Selamoğlu, 2005: 33-34).

3. Avrupa İstihdam Stratejisi'nin Kurumsal Bileşenleri

Avrupa İstihdam Stratejisi (AİS), hem Avrupa'da 1990'lı yılların başında ortaya çıkan işsizlik oranlarındaki şiddetli artışın hem de ekonomik ve parasal birliğin bir ürünüdür (Van Rie ve Marx, 2012: 335). Ekonomik ve parasal birliğe giden yol AİS'in ortaya çıkışında belirleyici bir rol oynamıştır. Çünkü ekonomik ve parasal birlik istihdam piyasası politikalarının önemini arttırmıştır (Van Rie ve Marx, 2012: 337). AİS, istihdam alanında doğmakta olan ekonomik ve parasal birliği tamamlayıcı yeni bir yönetim yöntemi ilan etmiştir. Buna göre AİS, ulusal emek piyasaları kurumlarını uyumlaştırmaktan ziyade, üye ülkeler arasında istihdam politikalarının 'yumuşak' koordinasyonu sü-

recini başlatmıştır. AİS'in amacı, işsizlik oranlarını azaltmak ve yüksek istihdamın sağlanması için üye ülkeler arasında yakınsamayı teşvik etmektir (Van Rie ve Marx, 2012: 335). AİS, Birlik tarafından bağlayıcılığı az olan tavsiye, görüş, karar ve programlar gibi yumuşak etkili belgelerle geliştirilmiştir (Özcüre, 2014: 163).

Buna göre AİS'in işleyişinde aşağıdaki süreç takip edilir: (a) **İstihdam Rehber İlkeleri**: Komisyonun önerilerini dikkate alarak, Konsey üye devletlerin istihdam politikalarına ilişkin ortak öncelikleri belirten yıllık bir dizi rehber ilke kabul eder. (b) **Ulusal Eylem Planları**: Her üye ülke, bu rehber ilkelerin ulusal bazda nasıl uygulamaya konulacağını belirten yıllık ulusal eylem planı hazırlar. (c) **Ortak İstihdam Raporu**: Komisyon ve Konsey ortaklaşa her Ulusal Eylem Planını inceler ve bir Ortak İstihdam Raporu hazırlar. Buna göre, Komisyon, bir sonraki yılın İstihdam Rehber İlkelerini belirleyen revize edilmiş yeni bir öneri sunar. (d) **Öneriler**: Konsey, Komisyon'un önerilerine uygun olarak belli bir ülkeye özel tavsiyeler verilmesine nitelikli oy çokluğu ile karar verebilir (Weisha-upt ve Lack, 2011: 12).

Görüldüğü gibi AİS ile birlikte üye ülkeler kendi iş piyasalarının yıllık koordinasyonunu yaparken, AİS'in belirlediği önceliklere göre ulusal istihdam stratejilerini hazırlayacaktır. Ulusal istihdam stratejilerinin hazırlandığı sürece tüm sosyal taraflar katılacaktır (Ceylan Ataman, 2010: 91).

4. Avrupa İstihdam Stratejisi'nin Esasları

1997 yılının Kasım ayında düzenlenen *Lüksemburg Zirvesi*'nde üye ülkeler, sosyal ortaklar, Komisyon ve Parlamento'dan gelen detaylı sunular temelinde ve büyük ölçüde *Komisyon*'un önerilerine dayanan dört ana başlık altında ondokuz rehber ilke kabul edilmiştir (Goetschy, 1999: 127). Bu rehber ilkeler incelendiğinde, AİS'in daha aktif bir istihdam politikası benimsediği görülmektedir (Özcüre, 2010: 167). Bu ilkeler şunlardır:

İstihdam Edilebilirliği Arttırmak: Üye devletler işsizliğinin ilk altı ayı içerisindeki her gence mesleki eğitim, yeniden mesleki eğitim, iş tecrübesi veya staj gibi imkânlar sunmak zorundadır. Benzer imkânlar işsizliğinin ilk bir yılı içindeki yetişkinlere de sunulmalıdır. Bu başlık altında ele alınan bir başka ilke de gençlerin eğitimlerini yarıda bırakmamaları için gerekli önlemlerin alınması ve okulu erken terk eden gençlerin vasıf seviyelerinin yükseltilmesine yönelik uygulamaların hayata geçirilmesidir.

Yeni Bir Girişimcilik Kültürü Oluşturmak: Üye ülkeler yeni bir iş kurmayı kolaylaştırıcı tedbirleri almakla yükümlüdür. Buna destek olmak için *Avrupa Yatırım Bankası* yeni iş kuranları ve küçük ve orta boy işletmeleri (KOBİ) desteklemek için bütçe ayıracaktır. Üye ülkeler girişimciliği ve iş yaratmayı teşvik etmeli, buna yönelik vergi baskısını ve yeni bir kişiyi istihdam eden işletmeler üzerindeki dolaylı işgücü maliyetlerini azaltmalıdır (Goetschy, 1999: 127).

Firmaların ve Çalışanlarının Adaptasyonunu Teşvik Etmek: Üye devletler sosyal ortaklarla birlikte modern ve esnek çalışma şekilleri geliştirmeli, yeni iş sözleşmesi türlerini yasal olarak kabul etmeli, çalışanların ileri mesleki eğitimi gerek bireyler gerekse de şirketler için cazip hale getirilmelidir (Kesici ve Selamoğlu, 2005: 36). Esnek çalışma düzenlemeleri AİS hedefleri arasında önemli bir yere sahiptir. Esneklik ve iş güvencesi birbirinden ayrılmaz iki parça olarak görülmelidir. Bu kapsamda çalışma sürelerinin yıllık olarak belirlenmesi, çalışma saatlerinin kısaltılması, yarı zamanlı çalışmanın yaygınlaştırılması ve yaşam boyu eğitim ve kariyer olanaklarının planlanması öngörülmüştür (Ceylan Ataman, 2010: 92).

Fırsat Eşitliği Politikalarını Güçlendirmek: Üye devletler emek piyasalarında kadınlara yönelik her türlü ayrımcılığa karşı önlem almak, kadın istihdam oranlarını yükseltmek, kadın-erkek istihdam oranları arasındaki farkı azaltmak ve çocuk bakım hizmetlerini yaygınlaştırmakla yükümlüdür (Goetschy, 1999: 127-128). Kadınların yanı

sıra üye devletler engellilerin çalışma hayatına katılımlarının önündeki engelleri kaldırmaya yönelik tedbirler almak zorundadır (Ceylan Ataman, 2007: 93).

5. Avrupa İstihdam Stratejisi'nin Uygulama Yöntemi

AİS'in en yaygın uygulama yöntemi *Açık Koordinasyon Yöntemi*'dir (AKY). AKY, ulusal konularda gösterge belirleyen, ulusal ve bölgesel hedefler koyan, periyodik aralıklarla raporlamalara dayanan ve çok taraflı gözetime imkân veren, dikkatli bir eşgüdüm / koordinasyon sürecidir. Birlik çapında iyi örneklerin yaygınlaşmasını hedefleyen AKY'nin süreçte rol alan tüm aktörler için bir öğrenme sürecini teşkil etmesi planlanmıştır (Aybars, 2012: 470). *Açık Koordinasyon Yöntemi* aynı zamanda üye devletlerin ulusal politikalarındaki deneyimlerinin ortak çıkarlar için paylaşılmasıdır (Ceylan Ataman, 2010: 96). AKY'nin özellikle ulusal sosyal politikalarda dönüşüme yol açtığı ve AİS ve farklı alanlarda sürdürülen AKY'lerin ulusal politika fikirlerini oluşturmada etkili olduğu vurgulanmaktadır (Aybars, 2012: 471).

6. Avrupa İstihdam Stratejisinin Mali Kaynakları

AİS'in dört adet mali kaynağı bulunmaktadır: 'Avrupa Sosyal Fonu', 'Küreselleşmeye Bağlı Uyum Fonu', 'Mikrofinansman Araçları', 'Katılım Öncesi Yardımlar'. *Avrupa Sosyal Fonu*, AB düzeyinde uygulanacak istihdam politikaları için en önemli ve en büyük fondur (Özcüre, 2014: 199). *Küreselleşmeye Bağlı Uyum Fonu*, küresel rekabetten dolayı büyük bir işletmenin kapanması ya da başka bir ülkeye taşınması, bir bölgede ya da sektörde çok sayıda işçinin işine son verilmesi gibi durumlarda bu fondan yeni bir iş arama, mesleki danışmanlık gibi aktif tedbirler için harcama yapılır. *Mikrofinansman* aracılığıyla mikro girişimcilere iş kurma desteği sağlanır. *Katılım Öncesi Yardımlar* ise özellikle aday ve olası aday ülkelerde AİS rehber ilkelerinin hayata geçirilmesi içindir (Ceylan Ataman, 2010: 96).

7. Avrupa İstihdam Stratejisi'nin Hedefleri Bağlamında Yapılan Zirveler ve Ara Değerlendirme Toplantıları

AİS somut olarak ortaya çıktıktan sonra Avrupa Konseyi, AİS'in uygulanmasını takip etmek ve yeni hedefler belirlemek üzere 2000'li yıllarda çeşitli zirveler gerçekleştirmiş ve ara değerlendirme toplantıları yapmıştır.

Lizbon Zirvesi (2000): Mart 2000'de toplanan *Lizbon Zirvesi*'nde AB kendisine on yıl sonrası için yeni bir stratejik hedef belirlemiştir: dünyanın en dinamik ve en rekabetçi bilgiye dayanan ekonomisi olmak, daha iyi ve daha çok iş yaratarak, daha fazla sosyal uyumla, çevreye duyarlı sürdürülebilir ekonomik büyümeyi sağlamak. Görüldüğü gibi *Lizbon Stratejisi*, 'üçgen' olarak da adlandırılan *ekonomik* (rekabetçi, dinamik ve bilgiye dayalı bir ekonomi olmak), *sosyal* (insan kaynaklarına yatırım yapan ve sosyal dışlanmayla mücadele eden çağdaş bir Avrupa sosyal modeli oluşturmak) ve *çevresel* (doğal kaynakları dengeli kullanarak ekonomik büyümeyi sağlamak) üç sütun üzerine inşa edilmiştir (European Parliament, 2010: 32-33).

Lizbon Zirvesi'nde AİS gözden geçirilmiş (Özcüre, 2014: 171) ve 2010 yılı için somut istihdam hedefleri belirlenmiştir: Genel istihdam oranını % 70 ve kadın istihdam oranını % 60 seviyesine çıkartmak. *Lizbon Zirvesi*'nde hedeflenen kadın istihdam oranı gerçekleştiğinde genel istihdam oranının da ciddi şekilde artacağı vurgulanmıştır (Kesici ve Selamoğlu, 2005: 37).

Stockholm Zirvesi (2001): *Stockholm Zirvesi*'nde, *Lizbon Zirvesi*'nde belirlenen hedeflere iki yeni ara hedef ve bir de yeni hedef eklenmiştir. Bu hedeflere göre AB 2005 yılına kadar genel istihdam oranını % 67, kadın istihdam oranını ise % 57'ye yükseltecektir. Buna ek olarak 55-64 yaş arası yaşlı kadın ve erkek çalışanların istihdam oranını 2010 yılına kadar % 50'ye çıkaracaktır. *Zirve*'de ayrıca bilgi teknolojileri ve dijital becerilerin gelişmesini sağlayan eğitim politikalarının,

yaşam boyu öğrenme ilkesinin ve emek mobilitesinin Birliğin dünyanın en rekabetçi ve dinamik bilgi temelli ekonomisi olması noktasındaki önemi vurgulanmıştır (European Council Stockholm, 2001: 15).

Barselona Zirvesi (2002): *Barselona Zirvesi*'nde, aktif istihdam politikaları ve mesleki eğitimin önemi, farklı süreç ve politikalar ile araçlarda bütünlük ve tamamlayıcılık, sürece sahip çıkma, etkin izleme, her aşamada şeffaflık, koordinasyon ve işbirliğinin güçlendirilmesine yönelik ilkeler kararlaştırılmıştır (Özcüre, 2014: 175).

Ara Değerlendirme (2005-2008): Lizbon gündemi gerek ulaşılmak istenen hedefler, gerek göstergeler, gerekse de politikaların koordinasyon süreçleri açısından oldukça uzun ve karmaşık olarak görülmekteydi. Bu yüzden 2005 yılında Lizbon Gündemi yeniden gözden geçirilmiştir. 2005 revizyonunun amacı büyüme ve istihdamı teşvik etmek ve bu alandaki politikaların koordinasyonunu kolaylaştırmak için daha açık stratejik odaklar belirlemektir (Armstrong, 2012: 288). Buna bağlı olarak sekiz temel yeni istihdam rehber ilkesi belirlenmiştir: (a) 2010 yılında % 70 genel istihdam, % 60 kadın istihdamı, % 50 yaşlı istihdamı hedeflerine ulaşmak için daha kaliteli ve daha verimli işlerle sosyal ve bölgesel uyumun sağlanmasına önem verilmelidir. (b) Çalışma hayatında yaşam döngüsü yaklaşımına önem verilerek, iş hayatı-özel hayat dengesine ve aktif yaşlanmaya dikkat edilmeli, modern emeklilik ve sağlık sistemlerinin kurulmalıdır. (c) İstihdama katılımın artması için aktif istihdam politikalarına daha fazla özen gösterilmelidir. (d) İşgücü arzı ile talebinin dengelenmesi için emek piyasaları daha saydam hale getirilmelidir. (e) Esnek çalışma ve güvence arasındaki denge iş kanunları ile kurulmalıdır. (f) İşgücü maliyetleri ve ücret politikaları toplu pazarlık ve işgücü vergilendirme politikaları ile kontrol edilmelidir. (g) Erken okul terklerini azaltmak ve hayat boyu öğrenmeyi teşvik etmek için eğitim-öğretim ve mesleki eğitimle insan kaynaklarına yatırım yapılmalıdır. (h) Eğitim-öğretim ve mesleki eğitim sistemleri işgücü piyasasının ihtiyaçlarına göre şekillendirilmelidir

(European Parliament, 2010: 39).

Sonuç Değerlendirmesi (2010): 2005 yılında yenilenen AİS’le bir süre kazanımlar elde edilmiş, ancak 2008’de ortaya çıkan küresel ekonomik krizin de olumsuz etkisiyle, belirlenen hedeflere -aşama kaydedilmiş olmasına rağmen- ulaşılamamıştır (Özcüre, 2014: 191). 2010 yılı itibariyle Lizbon’da belirlenen % 70 genel istihdam ve % 60 kadın istihdamı oranına ulaşılamamıştır. *Stockholm Zirvesi*’nde saptanan iki ara hedef olan 2005 yılına kadar % 67 genel istihdama ulaşılamamış ve % 57 kadın istihdamına ise ancak 2010 yılı itibariyle ulaşılmıştır. Yine *Stockholm Zirvesi*’nde yeni hedef olarak koyulan, 2010 yılı için yaşlı istihdam oranının % 50 olması hedefine de ulaşılamamıştır. 2010 yılında AB istihdam oranı (EU-27) % 64.6, kadın istihdam oranı % 58.5, yaşlı istihdam oranı ise % 46.6 olarak gerçekleşmiştir (Massarelli vd., 2011).

Gerek AB, gerekse de üye ülkeler düzeyinde istihdam politikalarının koordinasyonu, halkın katılımı ve kamu desteği etkin olarak sağlanamadığı için hedeflenen başarı düzeyi yakalanamamıştır (Özcüre, 2014: 193). Tüm bu sürecin sonunda 2010 yılında Avrupa Komisyonu tarafından gelecek 10 yıl için yeni hedefler içeren *Avrupa 2020 Stratejisi* açıklanmıştır.

8. Avrupa 2020 Stratejisi

Avrupa Komisyonu, *Lizbon Stratejisi*’nden yola çıkarak ekonomik bunalımlar ve mali krizlerle oluşan yeni küresel konjonktürü de dikkate alarak *Avrupa 2020 Stratejisi*’ni oluşturmuştur (Akses, 2014: 32). Avrupa 2020 Stratejisi, AİS ve yenilenmiş AİS hedeflerinin tamamlayıcısı ve önemli bir bileşenidir (Özcüre, 2014: 198).

Avrupa 2020 Stratejisi’ne eşlik eden temel fikir ‘büyüme’dir. Gerek hedeflere, gerek istihdam rehber ilkelerine, gerekse de oluşturulan girişimlere bakıldığında hepsinin merkezinde ‘büyüme’ olduğu görülmektedir. ‘Büyüme’nin dışında, ikinci ve üçüncü olarak ‘verim-

lilik / etkinlik' ve 'reform / modernizasyon' ilkelerinin AİS'in felsefesini oluşturduğu söylenebilecektir (Daly, 2012: 274, 279). AİS, üç temel ayaktan oluşmaktadır: Akıllı Büyüme, Sürdürülebilir Büyüme, Kapsayıcı Büyüme.

Akıllı Büyüme: Bilgi ve inovasyona dayalı bir ekonominin geliştirilmesi anlamına gelmektedir (European Commission, 2010: 3). Akıllı büyüme, Birlik içinde eğitim kalitesinin yükseltilmesini, araştırma performansının güçlendirilmesini, inovasyon ve bilgi transferinin yaygınlaştırılmasını gerektirmektedir. Değer yaratan yeni mal ve hizmetlerin üretimi, kaliteli yeni işlerin ortaya çıkışı, Avrupa'yı ve tüm dünyayı ilgilendiren toplumsal sorunlarla mücadele edilmesi ancak bilgi ve iletişim teknolojilerinden tam kapasiteyle yararlanarak ve yenilikçi fikirler desteklenerek sağlanabilir. Fakat başarılı olmak için girişimcilik, finans, tüketicilerin ihtiyaçları ve pazar fırsatları konularına da dikkat edilmesi gerekmektedir (European Commission, 2010: 9-10).

Sürdürülebilir Büyüme: Daha yeşil, daha rekabetçi ve daha verimli bir ekonominin teşvik edilmesi anlamına gelmektedir (European Commission, 2010: 3). AB, üye ülkelerde KOBİ'ler dâhil bütün işletmelerde bilgi teknolojilerinin ve özellikle çevreye duyarlı yeşil süreçlerin geliştirilmesine ve kaynakların etkin kullanımına dayanan bir rekabet modelini desteklemektedir. Böyle bir yaklaşım, kaynakların kısıtlı olduğu dünyamızda yüksek karbon salınımının, biyolojik çeşitlilik kaybının ve kaynak israfının önüne geçecektir. Bu, aynı zamanda ekonomik, sosyal ve bölgesel uyumu da güçlendirecektir (European Commission, 2010: 12).

Kapsayıcı Büyüme: Ekonomik, toplumsal ve bölgesel uyumu beraberinde getiren yüksek istihdam düzeyli bir ekonominin teşvik edilmesi anlamına gelmektedir (European Commission, 2010: 3). Kapsayıcı büyüme ile AB, işgücünün vasıf seviyesini arttırarak istihdam oranlarını yükseltmeyi, yoksullukla mücadele etmeyi, emek piyasalarını modernleştirmeyi, mesleki eğitim aracılığıyla işgücünün değişime

katılmasını ve onu yönetmesini, sosyal koruma sistemleri aracılığıyla ise toplumsal uyumun sağlanmasını kast etmektedir. AB, aynı zamanda hızla yaşlanan nüfusu ve yükselen küresel rekabet karşısında işgücü potansiyelinin tamamından yararlanmak zorundadır. İşgücüne katılımının artmasıyla birlikte toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamaya yönelik politikaların geliştirilmesi gerek büyümeye gerekse de toplumsal uyuma büyük katkı sağlayacaktır (European Commission, 2010: 16).

8.1. Avrupa 2020 Stratejisinin Hedefleri

Avrupa 2020 Stratejisi, 21nci Yüzyıl için Avrupa'nın sosyal piyasa ekonomisinin vizyonunu ortaya koymaktadır (European Commission, 2010: 3). Bu strateji, belirlediği 'akıllı, sürdürülebilir ve kapsayıcı büyüme' öncelikleri temelinde istihdam, eğitim, sosyal içerme, AR-GE ile iklim ve enerji konularında birbirini destekleyen beş temel hedef belirlemiştir. Bu hedefler şunlardır (European Commission, 2010: 8-9; ABGS, 2010: 3-4):

1. 20-64 yaş arası nüfusun istihdam oranının % 69 seviyesinden % 75 seviyesine çıkarılması.
2. GYH'nın % 3'ünün AR-GE'ye ayrılması; özel sektörün AR-GE'ye yatırım yapması için koşulların iyileştirilmesi ve inovasyon takibi için yeni bir gösterge sisteminin oluşturulması.
3. Sera gazı salımının 1990 yılına göre en az % 20, şartlar elverişli ise % 30 oranında azaltılması, AB'nin enerji tüketiminde yenilenebilir enerjinin payının % 20'ye yükseltilmesi ve % 20 oranında enerji verimliliği sağlanması.
4. Okulu erken bırakanların oranının % 15'ten % 10 seviyesine düşürülmesi, 30-34 yaş arası yüksek öğrenim mezunu nüfus oranının % 31 seviyesinden en az % 40 seviyesine yükseltilmesi.
5. 20 milyon insanın yoksulluktan kurtarılarak ulusal yoksulluk sınırı altında yaşayan AB vatandaşlarının sayısının % 25 azaltılması.

Anılan hedeflerin gerçekleştirilmesi amacıyla *Avrupa 2020 Stratejisi*'nde yedi girişimin hayata geçirilmesi öngörülmektedir. Bu girişimlerden üçü olan 'İnovasyon Birliği', 'Hareket Halinde Gençlik' ile 'Avrupa için Dijital Gündem' *Akıllı Büyüme* kapsamında³, 'Kaynakları Verimli Kullanan Avrupa' ile 'Küreselleşme Çağı için Sanayi Politikası' *Sürdürülebilir Büyüme* kapsamında⁴, 'Yeni Beceri ve İşler için Gündem' ile 'Yoksulluğa Karşı Avrupa Platformu' ise *Kapsayıcı Büyüme* kapsamında⁵ yer almaktadır.

8.2. Avrupa 2020 Stratejisi'nin Günümüzdeki Durumu

Avrupa 2020 Stratejisi hedeflerinin, 2008 Krizi öncesinden günümüze kadar olan durumu aşağıdaki tabloda verilmiştir.

3. *Akıllı Büyüme* kapsamında 'İnovasyon Birliği' her alanda yenilikçi fikirlerin desteklenerek AR-GE'ye yapılan yatırımın artırılmasını, 'Hareket Halinde Gençlik' AB'de eğitimin ve mesleki eğitimin kalitesinin yükseltilmesini ve genç işsizliği ile mücadele programlarının etkinleştirilmesini, 'Avrupa için Dijital Gündem' ise bilgi ve iletişim teknolojilerinin yaygınlaştırılmasını ve kalitesinin artırılmasını hedeflemektedir (European Commission, 2010: 10-12).

4. *Sürdürülebilir Büyüme* kapsamında 'Kaynakları Verimli Kullanan Avrupa' yenilenebilir enerji kaynaklarının kullanımını teşvik ederek 2050 yılına kadar düşük karbon düzeyiyle büyüyen bir ekonomiye sahip olmayı, 'Küreselleşme Çağı için Sanayi Politikası' ise girişimciliğin ve özellikle KOBİ'lerin gerek yeşil enerji gerekse de rekabet edebilirlik bağlamında desteklenmesini, iş dünyası, sendikalar, akademisyenler, STÖ'ler ve tüketici örgütleriyle yakın işbirliği içinde çalışarak Birliğin küresel sürdürülebilir büyümeye daha fazla katkı yapmasının sağlanmasını ön plana çıkarmaktadır (European Commission, 2010: 14-16).

5. *Kapsayıcı Büyüme* bağlamında 'Yeni Beceri ve İşler için Gündem' eğitim, mesleki eğitim, iş piyasasındaki kurumların etkinliğinin artırılması, Birlik içinde işgücü hareketliliği imkânlarının geliştirilmesi ile iş arayanlar ile işçi arayanların beklentilerini daha fazla karşılamayı, çalışma hayatında güvenceli esnekliğin, aktif yaşlanma programlarının ve toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarının yaygınlaştırılmasını, 'Yoksulluğa Karşı Avrupa Platformu' ise sosyal dışlanma ve yoksullukla mücadelede açık koordinasyon yöntemi ile üye ülkelerin sürekli etkileşim halinde olarak Birlik içerisinde ekonomik, sosyal ve bölgesel uyumun sağlanması hedeflemektedir (European Commission, 2010: 16-18).

Tablo 2. Avrupa 2020 Hedeflerinin AB Bazındaki Durumu⁶

	(1)	(2)	(3)	(4)
2007	69.8	1.78	14.9	-
2008	70.3	1.85	14.6	-
2009	69.0	1.94	14.2	-
2010	68.6	1.93	13.9	118.0
2011	68.6	1.97	13.4	121.0
2012	68.4	2.01	12.7	124.0
2013	68.4	2.01	11.9	123.0
2014	69.2	2.03	11.2	122.0
2020 Hedefi	75.0	3.00	10.0	96.6

(1) 20-64 Yaş Arası İstihdam Oranı: Yüzde. (2) AR-GE Harcamaları / Gayrisafi Yurtiçi Hâsıla: Yüzde. (3) Erken Okul Bırakmalar Oranı: Yüzde. (4) Yoksul Sayısı: Milyon Kişi.

Kaynak: EUROSTAT, 2015b.

Görüldüğü gibi 20-64 yaş arası istihdam oranı, *2008 Krizi*'nin etkisiyle düzenli olarak düşmüş ve hala da *Kriz*'den önceki seviyesine tam olarak ulaşamamıştır. AB genelinde istihdam oranları *2020 Stratejisi* açıklandıktan günümüze değin çok az artış göstermiştir. 2020 yılında % 75 istihdam hedefinin tutturulması ise ütöpik bir yaklaşım olarak değerlendirilmektedir. Gayrisafi yurtiçi hâsılanın (GYH) % 3'ünün AR-GE çalışmalarında kullanılması hedefi incelendiğinde ise çok düşük, fakat istikrarlı bir artış söz konusudur. 2020 yılında bu hedefin tutturulması ise çok zor görünmektedir. Bir diğer hedef olan erken okul bırakmaların % 10'nun altına düşürülmesinde ise 2014

6. Enerji Hedefleri çalışmanın konusu dışında kaldığı için tabloya konulmamış, sadece sözel olarak ele alınmıştır.

yılına kadar erken okul terkleri % 2.7 azaltılarak diğer hedeflere göre daha başarılı olunmuş ve 2020 hedefine en çok yaklaşılan hedef olmuştur. Yoksulluk miktarının 20 milyon kişi azaltılması hedefi ise 2014 yılı itibariyle en başarısız hedef olmuştur. Yoksulluğun düşürülmesi hedefi dalgalı bir seyir izlese de stratejinin açıklandığı 2010 yılına göre yoksul kişi sayısı 2014 yılında yaklaşık 3 milyon artmıştır. Avrupa 2020 Hedeflerinin yoksulluk ve sosyal dışlanmaya ilişkin hedefinin gerek AB gerekse de üye devletler bağlamında yeterince önemsenmediğine ilişkin çok fazla eleştiri bulunmaktadır. Sürdürülebilir büyüme kapsamında çevreyle ilgili hedefler incelendiğinde sera gazı salınımı ile ilgili hedefin neredeyse şimdiden tutturulduğu, yenilenebilir enerji kullanımı hedefi konusunda ise az ama istikrarlı bir artış olduğu söylenebilir. Ancak yine de yenilenebilir enerji kullanımı ve enerji tasarrufu hedeflerinin tutturulması mümkün gözükmemektedir.

2020 yılı 20-64 yaş istihdam hedefleri bağlamında 2014 yılı rakamlarına göre en başarılı ülkeler Almanya ve İsveç'tir. Almanya daha 2014 yılında 2020 hedeflerini % 0.7 geçmiş, İsveç ise 2014 yılı itibariyle 2020 hedeflerini tutturmuştur. 2014 yılı rakamlarına göre 2020 hedeflerine en fazla yaklaşan diğer AB ülkeleri sırasıyla şöyledir: Lüksemburg, Litvanya ve Çek Cumhuriyeti. 20-64 yaş istihdam hedefleri bağlamında 2014 yılında en başarısız ülkeler, 2008 Krizinin en fazla etkilediği ülkeler olan Yunanistan ve İspanya'dır. Yunanistan 2008 yılından itibaren 20-64 yaş istihdam oranlarında sürekli düşüşe geçmiş ve 2013 yılında % 52.9 olan istihdam oranını sadece 2014 yılında % 53.3'e çıkarmıştır. 2014 yılı rakamlarına göre AB içinde 2020 yılı için konulan hedefle 2014 yılı rakamları arasındaki farkın en büyük olduğu ülke % 16.7 ile Yunanistan'dır. 2014 yılı rakamları ile 2020 hedefleri arasındaki farkın en büyük olduğu ikinci ülke ise % 14.1 ile İspanya'dır (bkz. Tablo 3).

2020 Yılı Erken Okul Terkleri Hedeflerinde AB ülkelerinin 14 tanesi 2014 yılında 2020 hedefi olarak belirlenen rakamın altında sey-

retmişlerdir. Bunların en başarılı olanları sırasıyla Letonya, Lüksemburg, Güney Kıbrıs ve Litvanya'dır. 2014 yılı rakamlarına göre erken okul terkleri oranları 2020 hedefleri üzerinde seyreden AB ülkeleri ise (2014 yılı rakamları ile 2020 hedefleri arasında ki olumsuz farkın en fazla olduğu ülkeler) sırasıyla, Malta, Portekiz, İspanya ve Romanya'dır (bkz. Tablo 3).

Tablo 3. Avrupa 2020 Hedeflerinin AB Ülkeleri Bazındaki Durumu⁷

Ülkeler	(1)		(2)		(3)		(4)	
	2014	(5)	2014	(5)	2014	(5)	2014	(5)
Belçika	67.3	73.2	9.8	9.5	2.46	3.00	2 339	-
Bulgaristan	65.1	76.0	12.9	11.0	0.8	1.50	2 909	-
Çek Cum.	73.5	75.0	5.5	5.5	2.0	1.00	1 532	-
Danimarka	75.9	80.0	7.8	10.0	3.08	3.00	1 001	-
Almanya	77.7	77.0	9.5	10.0	2.84	3.00	16 508	-
Estonya	74.3	76.0	11.4	9.5	1.46	3.00	-	-
İrlanda	67.0	69.0	6.9	8.0	1.55	2.00	-	-
Yunanistan	53.3	70.0	9.0	9.7	0.83	1.21	3 885	-
İspanya	59.9	74.0	21.9	15.0	1.2	2.00	13 402	-
Fransa	69.9	75.0	9.0	9.5	2.26	3.00	11 521	-
Hırvatistan	59.2	62.9	2.7	4.0	0.79	1.40	1 243	-
İtalya	59.9	67.0	15.0	16.0	1.29	1.53	17 041	-
Kıbrıs	67.6	75.0	6.8	10.0	0.47	0.50	234	-
Letonya	70.7	73.0	8.5	13.4	0.68	1.50	645	-
Litvanya	71.8	72.8	5.9	9.0	1.02	1.90	804	-
Lüksemburg	72.1	73.0	6.1	10.0	1.24	2.30	96	-

7. Enerji Hedefleri çalışmanın konusu dışında kaldığı için tabloya konulmamış, sadece sözel olarak ele alınmıştır.

Macaristan	66.7	75.0	11.4	10.0	1.38	1.80	3 035	-
Malta	66.3	70.0	20.3	10.0	0.85	2.00	99	-
Hollanda	75.4	80.0	8.7	8.0	1.97	2.50	2 751	-
Avusturya	74.2	77.0	7.0	9.5	2.99	3.76	1 609	-
Polonya	66.5	71.0	5.4	4.5	0.94	1.70	9.337	-
Portekiz	67.6	75.0	17.4	10.0	1.29	2.70	2 863	-
Romanya	65.7	70.0	18.1	11.3	0.38	2.00	8 549	-
Slovenya	67.8	75.0	4.4	5.0	2.39	3.00	410	-
Slovakya	65.9	72.0	6.7	6.0	0.89	1.20	960	-
Finlandiya	73.1	78.0	9.5	8.0	3.17	4.00	927	-
İsveç	80.0	80.0	6.7	10.0	3.16	4.00	1 636	-
İngiltere	76.2	-	11.8	-	1.72	-	15 188	-

(1) 20-64 Yaş Arası İstihdam Oranı: Yüzde. (2) AR-GE Harcamaları / Gayrisafi Yurtiçi Hâsıla: Yüzde. (3) Erken Okul Bırakmalar Oranı: Yüzde. (4) Yoksul Sayısı: Milyon Kişi. (5) 2020 Hedefi.

Kaynak: EUROSTAT, 2015b.

GYH'den AR-GE'ye ayrılan paylara baktığımızda 2014 yılında 2020 hedeflerinin üzerinde seyreden tek ülke Danimarka'dır. Bunun dışında 2020 hedeflerine 2014 yılı itibariyle en fazla yaklaşan ülkeler sırasıyla Güney Kıbrıs ve Almanya'dır. 2014 yılı itibariyle 2020 hedeflerine en uzak ülkeler ise sırasıyla, Avusturya, Romanya, Estonya ve Portekiz'dir (bkz. Tablo 3).

Yoksulluk riski altındaki nüfusa baktığımızda kişi sayısı olarak Almanya ve İngiltere başı çekmektedir. Fakat ülkelerin kendi toplam nüfusları ile yoksulluk riski altındaki nüfus oranlandığında, AB ülkeleri içerisinde oransal olarak yoksulluk riski altındaki nüfusu en fazla olan ülke 2014 yılı itibariyle % 40.2 ile Romanya'dır. İkinci AB ülkesi % 40.1 ile Bulgaristan, üçüncü AB ülkesi ise % 36 ile Yunanistan'dır. 2014 yılı itibariye yoksulluk riski oransal olarak en az olan

ülkelere baktığımızda sırasıyla, % 14.8 Çek Cumhuriyeti, % 16.5 Hollanda ve % 16.9 İsveç'tir.

AB 2020 hedefleri arasında yer alan *Toplam Enerji Tüketiminde Yenilenebilir Enerjinin Payı* başlığında, ülkeler bazında İsveç, Bulgaristan, Estonya, Litvanya 2020 hedeflerine 2013 yılı itibariyle ulaşmışlar, hatta Litvanya hariç diğer ülkeler hedeflerinin de üzerine çıkmışlardır. İsveç toplam enerji tüketimi içerisindeki yenilenebilir enerji payının % 52.1'le en fazla olduğu AB ülkesidir. İngiltere ve Hollanda ise bu hedefte, 2013 yılı oranları ile 2020 hedefleri arasındaki farkın olumsuz yönde en fazla olduğu ülkelerdir (EUROSTAT, 2015c).

9. Sonuç

1990'lı yıllardan *Avrupa 2020 Hedefleri*'ne giden süreçte AB, daha 'aktif' bir *Avrupa Sosyal Modeli* inşa edilmesi, insan kaynaklarına yatırımın teşvik edilmesi (mesleki eğitim, örgün eğitim, beceri gibi...), rekabet, esneklik ve ücret dışı maliyetlerin azaltılması, işsizliğin azaltılmasından ziyade istihdam artışının desteklenmesi, dezavantajlı grupların sosyal uyumunun sağlanması konularına odaklanmıştır (Barbier, 2012: 387). AIS'le birlikte yaşanan dönüşüme rağmen, Avrupa iş piyasaları hala uzun dönemli işsizlik, kadınların iş piyasalarına girmede erkeklerle eşit fırsatlara sahip olamamaları, işgücü arzı ve talebi arasındaki dengesizlik ve güçlü bölgesel istihdam farklılıklarıyla karşı karşıyadır (European Parliament, 2010: 33). İstihdam oranlarını yükseltmek için işgücünün vasıf seviyesinin artırılmasına odaklanmak bir dereceye kadar yarar sağlayabilir. Ancak makroekonomik politikaların ve kadınların istihdama katılımlarının istihdam oranlarının yükseltilmesine olan etkisi gözden kaçırılmamalıdır (Gros ve Roth, 2012: 37-43). Kaldı ki *Avrupa İstihdam Stratejisi*'nin gerek belirlediği hedefler gerekse de iyi ve insan onuruna yakışır işler yaratma hedefi açısından başarılı olduğu da söylenememektedir (Schmid, 2011: 197).

Avrupa 2020 Hedefleri'ne bakıldığında yoksullukla ilgili alt hedefler belirlenmediği gözlenmektedir. Yoksullukla mücadelede sosyal koruma, sosyal güvenlik ve sosyal hizmete ilişkin araçların önemi anlaşılammıştır. Hedefler çoğunlukla ekonomik büyüme ve piyasa odaklıdır. Bu da *Avrupa 2020 Hedefleri*'nin liberal bir bakış açısıyla hazırlandığını ve odaklandığı konuların bile hiyerarşik olarak sıralandığı izlenimini vermektedir (Daly, 2012: 283).

AB kurucu antlaşmaları, istihdam politikasının genel bir Birlik politikası olduğunu kabul etmekle birlikte, bunun henüz ortak bir politika alanı olduğunu söylemek mümkün değildir. AB yalnızca asgari hedefler belirlemekte ve üye ülkelerin istihdam politikalarının eşgüdümünü sağlamakta, bu alanın detaylarını üye devletlere bırakmaktadır (Özcüre, 2010: 155). Bu bağlamda gerek AİS'in gerekse de *Avrupa 2020 Hedefleri*'nin gerçekleştirilmesinde uygulamada ciddi sorunlar ve farklılıklar ortaya çıkmaktadır.

The Review of Europe 2020 Objectives from the Perspective of European Employment Strategy

Abstract: *European Employment Strategy* is a product of 1990s. The main objective of the principal is to increase employment and decrease unemployment. The strategy, putting concrete objectives, to achieve its targets, is based on four main principles: 'Encourage entrepreneurship', 'strengthens adaptability for flexible working', 'increase employability' and 'ensure equal opportunities'. *Europe 2020 Strategy* which is the current extension of *European Employment Strategy* identifies growth targets focusing on 'employment', 'R&D-innovation', 'climate change-environment', 'education', 'social exclusion and poverty'. This study tries to evaluate *Europe 2020 Objectives* from the perspective of *European Employment Strategy* both in Euro-

pean Union and in member countries.

Keywords: *European Employment Strategy, Lisbon Strategy, Europe 2020 Strategy.*

Kaynakça

ABGS (2010), **Avrupa 2020 Stratejisi: Akıllı, Sürdürülebilir ve Kapsayıcı Büyüme için Avrupa Stratejisi Özet Bilgi Notu** (Hazırlayanlar: Gökşen Akbaş ve Altan Apar), 14 Eylül 2010, Ankara.

Akses, Selen (2014), **Avrupa 2020 Stratejisi**, İstanbul: İktisadi Kalkınma Vakfı Yayınları, Yayın No 269.

Alpagut, Gülsevil (2008), “AB’nde Güvenceli Esneklik ve Türkiye’deki Yasal Düzenlemeler”, **TİSK Akademi**, 3 (5): 6-37.

Armstrong, Kenneth A. (2012), “EU Social Policy and the Governance Architecture of Europe 2020”, **Transfer: European Review of Labour and Research**, August, 18 (3): 285-300.

Aybars, Ayşe İdil (2012), “Sosyal Politika” [(eds.) Belgin Akçay ve İlke Göçmen (2012), **Avrupa Birliği Tarihçe, Teoriler, Kurumlar ve Politikalar**, Ankara: Seçkin Yayınevi] içinde: 455-477.

Barbier, Jean-Claude (2012), “Tracing the Fate of EU Social Policy: Changes in Political Discourse from the Lisbon Strategy to Europe 2020”, **International Labour Review**, 151 (4): 377-399.

Canbey Özgüler, Verda (2013), **Avrupa Birliği ve Türkiye İşgücü Piyasalarının Karşılaştırmalı Analizi**, İstanbul: Cinius Yayınları.

Ceylan Ataman, Berrin (2010), “Avrupa İstihdam Stratejisi” [(der.) Berrin Ceylan Ataman (2010), **Türkiye’nin Adaylık Sürecinde Avrupa Birliği İstihdam ve Sosyal Politikası**, Ankara: Siyasal Kitabevi] içinde: 89-99.

Commission of the European Communities (1993), **Growth, Competitiveness, Employment: The Challenges and Ways for-**

ward into the 21st Century White Paper, Bulletin of the European Communities, Supplement 6 / 93.

Daly, Marry (2012), “Paradigms in EU Social Policy: A Critical Account of Europe 2020”, **Transfer: European Review of Labour and Research**, 18 (3): 273-284.

Essen European Council (1994), **Essen European Council Bulletin of the European Communities**, 1994 / 12, 10 December.

European Commission (2010), **Europe 2020: A Strategy for Smart, Sustainable and Inclusive Growth**, Brussels.

European Council Stockholm (2001), **Presidency Conclusions**, Bulletin 26 03 2001

European Parliament (2010), **The Lisbon Strategy 2000-2010: An Analysis and Evaluation of the Methods Used and Results Achieved**, July, Brussels.

Eurostat (2015a), **Employment rate by sex, age group 20-64**, http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/refreshTableAction.do?tab=table&plugin=0&pcode=t2020_10&language=en Erişim Tarihi: 26.10.2015

Eurostat (2015b), **Europe 2020 Strategy Headline Indicators: Scoreboard** <http://ec.europa.eu/eurostat/web/europe-2020-indicators/europe-2020-strategy/headline-indicators-scoreboard> Erişim Tarihi: 26.10.2015

Eurostat (2015c), **Share of Renewable Energy in Gross Final Energy Consumption** http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&plugin=0&language=en&pcode=t2020_31&tableSelection=1 Erişim Tarihi: 26.10.2015

Goetschy, Janine (1999), “The European Employment Strategy: Genesis and Development”, **European Journal of Industrial Relations**, 5 (2): 117-137.

Gros, Daniel and Felix Roth (2012), “The Europe 2020 Strategy:

Can it Maintain the EU's Competitiveness in the World?", **Centre for European Policy Studies (CEPS)**, Brussels.

Kesici, Mehmet Rauf ve Ahmet **Selamoğlu** (2005), "Genel Hatlarıyla Avrupa İstihdam Stratejisi", **İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, 7 (2): 25-51.

Korkmaz, Adem ve Adnan **Mahiroğulları** (2007), **İşsizlikle Mücadelede Emek Piyasası Politikaları**, Bursa: Ekin Yayınevi.

Massarelli, Nicola, Daniele **Giovannola** and Monika **Wozowczyk** (2011), **Eurostat Statistics in Focus**, 8/2011,

<http://ec.europa.eu/eurostat/documents/3433488/5578492/KS-SF-11-008-EN.PDF/fa0c3bb8-445c-4f80-be0e-9149ec5a7f17> Erişim tarihi: 23.10.2015

Özcüre, Gürol (2014), **Avrupa Birliği'nin İstihdam ve Sosyal Politikası**, İstanbul: Derin Yayınları.

Schmid, Günther (2011), "Non-Standard Employment in Europe: Its Development and Consequences for the European Employment Strategy", **German Policy Studies**, 7 (1): 171-210.

Uşun, Ercan (2004), "Avrupa Birliği'nde İşsizlikle Mücadele", **Yönetim ve Ekonomi Dergisi**, 11 (1): 69-82.

Uyan Semerci, Pınar (2011), "Avrupa Birliği ve Sosyal Politika", [(der.) Ayhan Kaya, Senem Aydın Düzgit, Yaprak Gürsoy ve Özge Onursal Beşgül (2011), **Avrupa Birliği'ne Giriş, Tarih, Kurumlar ve Politikalar**, İstanbul: Bilgi Üniversitesi Yayınları] içinde: 213-224.

Weishaupt, J. T. and K. **Lack** (2011), "The European Employment Strategy: Assessing the Status Quo", **German Policy Studies**, 7 (1): 9-44.

Van Rie, Tim and Ive **Marx** (2012), "The European Union at Work: The European Employment Strategy from Crisis to Crisis", **Journal of Common Market Studies**, 50 (2): 335-356.