
AVRUPA BİRLİĞİ SOSYAL HUKUKUNDA AYRIMCILIKLA MÜCADELE KAPSAMINDA KADIN ERKEK EŞİTLİĞİ

GENDER EQUALITY IN EU SOCIAL LAW IN THE CONTEXT OF FIGHT
AGAINST DISCRIMINATION

Araş. Gör. İ.Alper ARISOY, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü,
Avrupa Birliği Anabilim Dalı, alper.arisoy@deu.edu.tr

Yrd. Doç. Dr. Nesrin DEMİR, Pamukkale Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler
Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstrisi İlişkileri Bölümü, ndemir@pu.edu.tr

ÖZET

Genel olarak bakıldığında, çalışma yaşamından insan hakları ve azınlık rejimlerine kadar oldukça geniş bir uygulama alanına yayılan ayrımcılıkla mücadele politikaları AB'nin kadın-erkek eşitliğine yaklaşımı açısından da belirleyici bir konumda olduğu görülmektedir. Zira Avrupa bütünlüğünün erken aşamalarında büyük ölçüde ekonomik kaygılarla ele alınmış olan kadın-erkek eşitliği konusu, zamanla diğer faktörlerin de etkisiyle giderek ön plana çıkmış, özellikle 1970'li yılların ortalarından itibaren konunun ekonomik boyutuna sosyal boyutu, hatta insan hakları boyutu da eklenmiştir. Dolayısıyla AB'de kadın-erkek eşitliğine ilişkin olup büyük ölçüde iş hukuku kapsamında yer alan yasal düzenlemeler aynı zamanda Birliğin ayrımcılıkla mücadele politikasının da önemli bir kısmını oluşturmaktadır. Çalışma ayrımcılığının kavramsal çerçevesi ve muhtelif biçimlerinden hareketle AB sosyal hukukundaki ilgili düzenlemeleri ortaya koymayı amaçlamaktadır.

Anahtar Kelimeler: Cinsiyet eşitliği, ayrımcılık, AB Sosyal Hukuku.

ABSTRACT

Fight against discrimination, scope of which is so vast as to include human rights and minority issues are also crucial in terms of EU's approach towards gender equality. Although during the early phases of integration the issue was perceived mainly in economic terms, as the integration proceeded gender

equality was placed in a wider context including social and human-rights related dimensions. Thus, legal dispositions concerning gender equality which fall under the scope of social law form also an integral part of EU's anti-discrimination policy. Departing from conceptual framework and various forms of discrimination, the study aims to analyse the main provisions of the *acquis* in this field.

Key Words: Gender equity, discrimination, EU Social Law

1. GİRİŞ

Genel olarak bakıldığında, uluslar arası insan haklarının bir parçası olarak kadın haklarının Avrupa Birliği mevzuatında önemli bir yere sahip olduğu görülmektedir. İnsan hakları açısından değerlendirildiğinde konunun özünü toplumsal cinsiyet eşitliği oluşturmaktadır. Kadınların ekonomik, sosyal ve siyasal alanlara katılımları ve bu alanlarda kadın erkek eşitliği Avrupa Birliği'nin temel hedeflerinden biridir. Kadın-erkek eşitliği konusuna ilişkin düzenlemeler, hukuki temelleri itibarıyla Avrupa Birliği'nin Bireysel İş Hukuku kapsamında ele alınmakla birlikte, konu daha geniş bir perspektifle ele alındığında Birliğin ayrımcılıkla mücadele politikası, hatta insan hakları politikası ile de yakın ilişki içinde bulunmaktadır. Esasen eşitlik kavramı ayrımcılığın önlenmesi kavramını da beraberinde getirdiğinden, kadın-erkek eşitliği konusunun genel kavramsal çerçevesini meydana getiren ayrımcılık, ayrımcılığın önlenmesi ve olumlu ayrımcılık gibi kavramlara da değinmek gerekmektedir. Bu sebeple, Avrupa Birliği hukukunda kadın-erkek eşitliği konusuna ilişkin olarak getirilen düzenlemelere geçmeden önce, konunun Birlik Hukukundaki yeri bu temel kavramlar aracılığıyla açıklanmaya çalışılarak AB müktesebatının birincil ve ikincil kaynaklarındaki hükümlere bundan sonra yer verilmiştir. Bu arada konuya ilişkin düzenlemelerin ardında yatan temel gerekçelere de temel olarak değinilmiştir. Bir sonraki başlık altında söz konusu düzenlemeler öncelikle kurucu anlaşmalar temelinde ele alınmış, daha sonra Kurucu Antlaşmalardaki ana ilkelerin uygulamaya yönelik ayrıntılarını ortaya koyan Konsey yönergeleri incelenmiştir. Son olarak da konuya ilişkin olarak yine Konsey ve Komisyon tarafından kabul edilmiş olan fakat hukuki bağlayıcılığı olmayan karar ve tavsiyelere kısaca yer verilmiştir.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE VE KADIN-ERKEK EŞİTLİĞİ KONUSUNUN AVRUPA BİRLİĞİ HUKUKUNDAKİ YERİ

Genel olarak bakıldığında, kadınların sosyal, ekonomik ve siyasi hayata katılımlarının geliştirilmesi ve kadın-erkek arasında sosyal güvenlik açısından eşitlik sağlanması Avrupa Birliği'nin temel hedeflerinden biri olduğu görülür. Dünyanın diğer bölgeleriyle mukayese edildiğinde, Avrupa Birliği'ne üye ülkelerin bu konuda önemli aşamalar kaydettiği açıktır. Ancak yine de, özellikle ekonomik yaşamda kadın-erkek eşitliği tam olarak sağlanamamıştır.

Ekonomik yaşama katılım açısından bakıldığında, Avrupa Birliği sınırları içerisinde kadınların işgücü piyasasına katılımı erkeklere oranla %18 daha azdır. Ayrıca, ortalama olarak Avrupa Birliği'nde kadınların elde ettiği gelir, erkeklerden %20 ila 30 oranında daha düşüktür. Avrupa Birliği'nin hedefi 2010 yılında kadınların çalışma oranını %53'den %60'a yükseltmek olduğu ortaya konulmuştur. Avrupa Birliği'nin kurumları cinsiyetler arası ayrımcılığın önlenmesi ve kadın-erkek arasındaki sosyal farkların azaltılması için Birlik birçok alanda çalışmalar yapmaktadır. Avrupa Birliği'nin kadın-erkek eşitliği konusunda özellikle üzerinde çalıştığı konular şu biçimde sıralanabilir (http://www.deltur.cec.eu.int/AB_kadin-erkek.html (02.05.2007)):

- Karar alma mekanizmalarında cinsiyetler arası dengenin sağlanması
- İş ve ev hayatının beraber yürüebilmesinin kolaylaştırılması
- Kadınların bilim dünyasına katılımının desteklenmesi
- Kadınların şiddet ve cinsel tacize karşı etkin korunması
- Kadınlara yönelik genel eğitim ve mesleki eğitim olanaklarının artırılması
- Eşit işe, eşit ücret prensibinin yaygınlaştırılması
- Kadınların iş gücüne katılımının artırılması

Avrupa Birliği Sosyal Hukukunun temel konuları arasında yer alan Kadın-Erkek eşitliği, Birliğin daha geniş çaptaki "Ayrımcılıkla Mücadele" politikası kapsamına da girdiğinden, söz konusu kavramın incelenmesi, "ayrımcılık, ayrımcılığın önlenmesi" ve "olumlu ayrımcılık" kavramlarını ele almayı da zorunlu kılmaktadır. Bu sebeple, ayrımcılık konusunun kadın-erkek eşitliğine ilişkin boyutları her ne kadar ilerleyen başlıklarda "Ayrımcılık Türleri" başlığı altında ayrıca ele alınmış ise de, eşitlik kavramının anlaşılması bakımından son derece önemli bulunan bu temel kavramlara daha geniş kapsamlı olarak kısaca değinmek gerekmektedir.

Eşitlik ilkesinin hayata geçirilmesini sağlayan "ayrımcılığın önlenmesi" kavram ile "olumlu ayrımcılık" kavramı arasındaki ayrımın temelinde, hakların "negatif" ve "pozitif haklar" şeklinde ikiye ayrılması yatmaktadır. "Ayrımcılığın önlenmesi", kişi ya da grupların talep ettikleri eşit muameleyi engelleyen ya da aksatan her türlü uygulamanın kaldırılarak toplumun tüm bireyleri için eşitliğin gözetilmesidir (Oran, 2001: 82). Dolayısıyla, ayrımcılığın önlenmesinin temelinde bir ülkenin tüm yurttaşlarına tanınmış olan "negatif haklar" bulunmakta, dolayısıyla bu kavram eşitlik ilkesiyle ayrılmaz bir bütün oluşturmaktadır.

Öte yandan bazı durumlarda, yine eşitlik ilkesinden yola çıkılarak, çeşitli sebeplerle sosyal bakımdan olumsuz koşullar içinde olan gruplarla diğerleri arasında eşitliği sağlamaya yönelik olarak ilave hukuki önlemler alınmakta, bu önlemler bir gruba ayrıcalık getirdiği için "pozitif haklar" olarak nitelendirilmekte, sonuç itibarıyla ortaya çıkan uygulamaya da "olumlu ayrımcılık" adı verilmektedir (Çavuşoğlu, 1999:164).

Avrupa Birliği'nde ayrımcılığın önlenmesi, kadın-erkek eşitliği konusunun yanı sıra bedensel özürlerden milliyete dayalı ayrımcılığa kadar bir dizi alanı

çermektedir. Dolayısıyla kadın-erkek eşitliği konusu, kurucu anlaşmalarda ileriki başlıklarda ayrıca ele alınmış olan 141. Maddenin (Eski 119. Madde) yanı sıra genel olarak ayrımcılıkla mücadeleye ilişkin olarak getirilmiş düzenlemeler çerçevesinde de değerlendirilmiştir. Bu çerçevede Maastricht Anlaşmasının 12. Maddesi (Eski 6. Madde) kapsamında ifade edilen ve milliyete dayalı ayrımcılığa ilişkin olarak hükme bağlanmış olan ayrımcılığın önlenmesi konusu, Amsterdam Anlaşması ile daha detaylı olarak ele alınmış ve 13. Maddede şu ifadelerle yer verilmiştir:

“Bu Anlaşmanın diğer hükümlerine zarar vermeyecek şekilde ve bu Anlaşma tarafından Topluluğa verilmiş olan yetkiler çerçevesinde, Konsey, Komisyondan gelecek bir teklife binaen ve Avrupa Parlamentosuna da danıştıktan sonra cinsiyet, ırksal ya da etnik köken, din ya da inanç, bedensel özür, yaş ya da cinsel tercihlere dayalı ayrımcılıkla mücadele etmek üzere gerekli tedbirleri alabilir.”

Bu maddeyle, daha önce yalnızca milliyete dayalı ayrımcılığı kapsayan yasak, yukarıda sayılan sekiz alanı kapsayacak şekilde genişletilmiş olmakla birlikte, uygulama itibarıyla ayrımcılık yasağının doğrudan etkiye yer verecek şekilde sürdüğü iki alan mevcuttur (Lenaerts ve De Smijter, 1998:34): milliyet farkından kaynaklanan ayrımcılık (12. Madde) ve ücretler konusunda kadın ve erkekler arasında yapılan ayrımcılık (141. Madde)¹.

Sonuç olarak, kadın-erkek eşitliği konusunun düzenlendiği 141. Madde her ne kadar Avrupa Topluluğu Anlaşmasının “Sosyal Politika, Eğitim, Mesleki Eğitim ve Gençlik” başlığı altındaki ilk kısmı oluşturan “Sosyal Hükümler” arasında yer almış ise de, bu konunun Avrupa Birliği hukukundaki yeri daha geniş bir çerçevede, Birliğin Ayrımcılıkla Mücadele Politikaları kapsamında ele alınmaktadır. Bu duruma bağlı olarak da, “kadın-erkek eşitliği” ve “kadın-erkek arasında ayrımcılığın önlenmesi” ifadeleri zaman zaman birbirinin yerine kullanılmaktadır.

3. AVRUPA BİRLİĞİ'NDE KADIN-ERKEK ARASINDA EŞİTLİĞİ SAĞLAMAYA YÖNELİK DÜZENLEMELERİN TEMEL GEREKÇELERİ

Avrupa Birliği hukukunda kadın ve erkek arasındaki eşitliğe verilen önem ve bu alandaki ayrımcılıkla mücadelenin temel gerekçeleri arasında öncelikli olarak yer verilen faktör, genellikle sanıldığı gibi aksine sosyal adaleti sağlama düşüncesi değil, ekonomik verimliliği güvence altına alma kaygısıdır (Atamer ve Tekinalp, 2000, s.641'den Krimphove: 143). Buna göre, meslek yaşamında kadın-erkek eşitliği konusunda üye ülkeler arasındaki uygulamaların büyük ölçüde birbirinden farklı olması durumunda ulusal iş hukuku mevzuatıyla uyumlu olarak kadın çalışanlarına daha az ücret ödeyen işletmeler rakipleri karşısında haksız bir üstünlük elde edebilmekteydi. Dolayısıyla bu alanda getirilecek bir standartlar bütünüyle haksız rekabetin önüne geçilmek istenmiştir (Atamer ve Tekinalp, 2000, s.641'den Krimphove: 143). Nitekim Avrupa Ekonomik Topluluğunu Kuran

Anlaşmanın hazırlanması esnasında aşığıda değinilecek olan 119. Maddenin Anlaşma metnine eklenmesinde Fransa'nın rolü etkili olmuştur. Çünkü Fransa bu sırada kadın-erkek eşitliği konusunda ulusal mevzuatında yasal düzenlemelere sahip olan tek ülkeydi ve bu nedenle kurulacak Ortak Pazarda kendi endüstrisinin rekabet gücünün azalacağından çekiniyordu. Bu sebeple, Anlaşmaya taraf olan diğer devletlerin bazılarının anayasalarında eşitlik ilkesine yer verilmesinin dahi bu tehlikeyi önleyemeyeceğini düşünen dönemin Fransız hükümeti eşit ücret ilkesinin metne eklenmesinde ısrar etmişti (Atamer ve Tekinalp, 2000, s.641'den Krimphove:143).

Kadın-erkek eşitliğine ilişkin olarak getirilen düzenlemelerin ilki olan ve AET Anlaşması'nın 119. Maddesiyle getirilen hükmün ardında yatan temel gerekçe ekonomik nitelikli olarak gösterilmekle birlikte, özellikle yetmişli yıllardan itibaren ekonomik gelişmenin sosyal ve toplumsal reformlarla desteklenmesi gerektiği yolundaki düşünceye bağlı olarak söz konusu madde hükümleri farklı bir anlam kazanmaya başlamış, bu dönemlerden itibaren konuya ilişkin olarak getirilen ikincil hukuk tasarruflarıyla konunun sosyal boyutuna da ağırlık verilmeye başlanmıştır. Öte yandan özellikle Avrupa Birliği'nin kuruluş sürecinin başlayarak bütünleşmenin yeni boyutlar kazanmasıyla birlikte ayrımcılıkla mücadele konusunun önemi giderek artmış, yukarıda da sözü edildiği gibi kadın-erkek eşitliği konusu da bu kapsamda algılanmaya başlamıştır. Bu durum konunun sosyal boyutunun yanı sıra bir de insan hakları boyutunun eklenmesi olarak yorumlanmaktadır. Yine bu faktörlere bağlı olarak Avrupa'da bütünleşme sürecini hızlandırma amacının da başlı başına bir gerekçe olduğu öne sürülmektedir (Atamer ve Tekinalp, 2000, s.641'den Krimphove: 143).

Kadın-erkek eşitliği konusunda getirilen düzenlemelerin yukarıda sayılan ve büyük ölçüde bütünleşme sürecinin iç dinamiklerinden kaynaklanan gerekçelerinin yanı sıra, konuya ilişkin kaynaklarda bir de dış etkenden bahsedilmektedir. Buna göre Avrupa Birliği'nde kadın-erkek eşitliği konusunda getirilen düzenlemelerin bir diğer gerekçesi de bu alandaki uluslar arası normlara, özellikle de Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 100 Sayılı "Eşit Değerde İş İçin Erkek ve Kadın İşçiler Arasında Ücret Eşitliği Hakkında Çalışma Sözleşmesi"ne Birlik düzeyinde uyum sağlamak amaçlanmıştır (Atamer ve Tekinalp, 2000, s.641'den Krimphove: 143). Esasen AET Anlaşmasının konuya ilişkin 119. Maddesi hazırlanırken söz konusu sözleşmenin hükümlerinden esinlenilmiştir. Bununla birlikte 119. Madde ile getirilen düzenlemelerin Uluslararası Çalışma Örgütü standartlarının gerisinde kaldığına dikkat çekilmektedir. Zira 100 sayılı Sözleşmenin hükümleri uyarınca eşit değerde işe eşit ücret ödenmesi öngörülmüşken (Madde 2/1), 119. Madde eşit ücreti eşit işle sınırlamıştır (Onaran, 2000:82).

4. AVRUPA BİRLİĞİ İŞ HUKUKUNDA KADIN-ERKEK AYRIMCILIĞININ BİÇİMLERİ

Yukarıda da belirtildiği gibi, eşitlik kavramı beraberinde ister istemez ayrımcılığın önlenmesi kavramını da getirmekte, dolayısıyla "kadın-erkek eşitliği" dendiğinde

kaçınılmaz olarak kadın ve erkek arasında yapılan ayrımcılık ve bu ayrımcılığın ne şekillerde gerçekleştiği sorusu gündeme gelmektedir. Ayrımcılık, uygulama itibarıyla çoğunlukla kadın çalışanların aleyhine gerçekleşmektedir. Bu durumun temel sebebi olarak kadın çalışanların erkeklere göre işveren açısından daha yüksek maliyetlerle çalışmaları olarak gösterilmektedir. Bu görüşe göre doğum izni, kreş, işten erken ayrılma gibi sebepler kadın işgücünün maliyetini artırmakta ve verimliliği düşürmektedir. Halbuki dolaylı ayrımcılığın önlenmesine yönelik çabaların özellikle ABD’de ekonomik verimliliğe büyük ölçüde katkıda bulunduğunu gösteren kanıtlar mevcuttur (Ulucan,2000:201).

Avrupa Birliği iş hukukunda ayrımcılık “dolaylı” ve “doğrudan” olmak üzere iki temel biçimde ortaya çıkmakta, bunların her biri de kendi içinde dallara ayrılmaktadır. Bununla birlikte, dolaylı ve doğrudan ayrımcılık arasındaki sınırlar da henüz kesin çizgilerle ortaya konmuş değildir (Atamer ve Tekinalp, 2000, s.641’den Krimphove: 143).

4.1. Doğrudan Ayrımcılık

Bir çalışanın yalnızca cinsiyet farkından dolayı olumsuz şartlara ve muameleye maruz kalması durumunda doğrudan ayrımcılıktan söz edilir. Doğrudan ayrımcılığın sıklıkla rastlandığı durumlar aynı yada eşdeğer iş karşısında eşit ücretin ödenmemesi, ya da çalışma koşullarında cinsiyet farkından kaynaklanan olumsuz şart ve muamelelerdir (Atamer ve Tekinalp, 2000, s.641’den Krimphove: 43). İlk durum için eşit işe eşit ücret ilkesinin yanı sıra “eşit değerli işe eşit ücret” ilkesi kabul edilerek aşağıda ayrıca ele alınmış olan 10 Şubat 1975 tarih ve 75/117 sayılı Konsey Yönergesiyle uygulamaya konulmuştur.

Çalışma koşulları bakımından karşılaşılan doğrudan ayrımcılık üç şekilde ortaya çıkmaktadır. Bunlar; işe giriş aşamasında doğrudan ayrımcılık, çalışma esnasında doğrudan ayrımcılık ve iş ilişkisinin bitiminde doğrudan ayrımcılıktır.

4.1.1. İşe Giriş Aşamasında Doğrudan Ayrımcılık

Doğrudan ayrımcılık kavramını ortaya çıkaran temel kriter işe alınma aşamasında sadece cinsiyet farkından kaynaklanan bir sebepten dolayı çalışmak üzere başvuran kişinin başvurusunun reddedilmesidir. Hukuki temeli 76/207 sayılı Konsey Yönergesinin 3/1. Maddesine dayanan bu kriter, Adalet Divanının içtihadıyla uygulamaya yönelik ayrıntıları bakımından daha da belirginleşmiştir. Bu durum Dekker-VJV-Centrum davası sonucunda Divanın aldığı karara dayanmaktadır. Buna göre Elisabeth J. P. Dekker VJV Centrum tarafından verilmiş bir ilana eğitim görevlisi olarak çalışmak üzere başvurur. Bayan Dekker’e hamile olup olmadığına ilişkin olarak sorulan soruya Dekker olumlu yanıt verir, ve iş başvurusu yalnızca hamileliği sebebiyle kabul edilmez. Konunun Adalet Divanına intikali sonucunda Divan tarafından 8 Kasım 1990 tarihinde verilen karara göre bu durum *doğrudan* ayrımcılık olarak değerlendirilmiştir (Atamer ve Tekinalp, 2000, s.641’den Krimphove: 143).

4.1.2. Çalışma Esnasında Doğrudan Ayrımcılık

Çalışma esnasında doğrudan ayrımcılığın önlenmesi de yine 76/207 sayılı Yönergenin 3/1. Maddesine dayanmakta olup, bu konuya ilişkin düzenlemeler uyarınca çalışma esnasında da eşit davranma ve çalışma koşullarında eşitlik sağlanması güvence altına alınmıştır. Bununla birlikte, işin niteliği veya mesleğin veya eğitimin konusu itibariyle cinsiyetin vazgeçilmez bir nitelik veya koşul oluşturduğu durumlarda yapılacak ayrımcılığın eşit davranma ilkesine aykırı bulunamayacağı kabul edilmiştir. Öte yandan hamile kadının ve ananın korunmasına ilişkin hükümlerin de eşit davranma ilkesini ihlal etmeyeceği kabul edilerek bazı durumlarda olumlu ayrımcılık uygulamasına gidilebileceği kabul edilmiştir (Onaran, 2000: 75).

4.1.3. İş İlişkinin Bitiminde Doğrudan Ayrımcılık

Bu tür doğrudan ayrımcılık da daha çok kadınlara karşı uygulanmakta ve genellikle hamilelik ya da yaşlılık durumlarında ortaya çıkmaktadır. Bunların bir örneğine Wepp-EMO Air Cargo davasında rastlanmaktadır. Buna göre Bayan Wepp, hamilelik izni kullanan bir çalışanın yerine süresiz iş akdiyle çalışmaya başlar. Bir müddet sonra kendisi de aynı sebepten dolayı izin kullanmak isteyince işvereni tarafından işine son verilir. Durumun Avrupa Birliği Adalet Divanı'na intikal etmesi sonucunda Divanın 14 Temmuz 1994 tarihinde aldığı kural uyarınca hamile bir çalışanın işine son verilmesi doğrudan ayrımcılık olarak nitelenir ve bayan Wepp'in işine son verilmesi kararı iptal edilir. Bu konuya ilişkin olarak dikkat çeken bir diğer Divan içtihadı da yaşlılıktan kaynaklanan ve "zorunlu emeklilik" olarak adlandırılan duruma ilişkindir. "M. H. Marshall-Southampton and South-West Hampshire Area Health Authority" davasıyla gündeme gelen sorun, Bayan Marshall'ın 62 yaşında işine son verilmek istenmesinden kaynaklanmıştır. Buna göre işverenin personel politikası emekliliğın hak edilmesini müteakip çalışanların emekli edilmesini gerektiriyordu. Fakat yaş sınırının erkekler için 65, kadınlar için ise 62 olmasına bağlı olarak Adalet Divanı Bayan Marshall'ın işine 62 yaşında son verilmek istenmesini cinsiyete dayalı doğrudan ayrımcılık olarak nitelendirmiştir (Atamer ve Tekinalp, 2000, s.641'den Krimphove: 158-159).

4.2. DOLAYLI AYRIMCILIK

Daha önce de değinildiği gibi doğrudan ve dolaylı ayrımcılık arasındaki sınır tam olarak belirlenebilmiş değildir. 76/207 sayılı Yönergenin 2/1. maddesinde dolaylı ayrımcılıktan bahsedilmekle birlikte içeriğinin ve sınırlarının ne olduğu konusunda henüz bir içtihat getirilmemiştir (Atamer ve Tekinalp, 2000, s.641'den Krimphove: 144, 159, 165). Bununla birlikte hukukçular tarafından genel bir ayırım belirlenmiş ve dolaylı ayrımcılığın hangi durumları kapsadığı kabaca belirlenmeye çalışılmıştır. Buna göre, objektif olarak düşünöldüğünde ayrımcılığı düşöndürecek hiçbir şüpheli durum bulunmadığı halde bu durumdan özellikle belirli bir cinsiyet grubu olumsuz olarak etkileniyorsa dolaylı

ayrımcılıktan söz edilir (Atamer ve Tekinalp, 2000, s.641'den Krimphove: 144). Bu noktada bir cinsiyet grubuna ait olma sonucu ortaya çıkan "hususî şartlar" önem kazanmaktadır. Örneğin ilk bakışta cinsiyet ayrımıyla hiçbir ilgisi yokmuş gibi görünen kısmî süreli çalışma çoğunlukla kadınlar tarafından tercih edildiğinden, bir işverenin kısmî süreli çalışanlar aleyhine getireceği uygulamalar dolaylı olarak belirli bir cinsiyet grubunu, yani kadınları etkileyeceğinden böyle bir durumda dolaylı ayrımcılık söz konusu olur. Bu duruma ilişkin olarak Adalet Divanı da bir karar almıştır². Buna göre işveren tarafından getirilen düzenleme nötr bir nitelik taşıyor ise de yüzde oranlarına bakıldığında, bu düzenlemelerden olumsuz etkilenenlerin çoğunluğunun kadın olması durumunda dolaylı ayrımcılık vardır.

Dolaylı ayrımcılığın iki şekilde ortaya çıktığı kabul edilmektedir. Bunlar; evlilikten ya da aile içindeki konumdan kaynaklanan dolaylı ayrımcılık ve kısmî süreli çalışmadan kaynaklanan dolaylı ayrımcılıktır.

4.2.1. Evlilikten ya da Aile İçindeki Konumdan Kaynaklanan Dolaylı Ayrımcılık

Genel olarak dolaylı ayrımcılık biçimi genellikle evlilik sonucunda medenî halin ya da vatandaşlık statüsünün değişmesi sonucunda ortaya çıkmaktadır. Bu durumun bir örneği, Adalet Divanının 20 Şubat 1975 tarih ve 21/74 sayılı kararına konu olan Jeanne Ariola ve Avrupa Komisyonu arasındaki davadır. Buna göre, daha önce Belçika vatandaşlığına sahip bulunan Ariola, bir İtalyan'la evlenmesi sonucunda eşinin vatandaşlığını almış, bu durumun sonucunda da İtalya'daki işyerinde sahip olduğu "yabancı" statüsünü, dolayısıyla da maaşına ilave olunan yabancılık zammını kaybetmiştir. Duruma edilen itiraz sonucunda dava Adalet Divanına intikal etmiş, Divan da verdiği kararda Bayan Ariola'nın dolaylı bir ayrımcılığa maruz kaldığını kabul etmiştir.

Bu tür ayrımcılığın bir diğer örneği de yine Adalet Divanının 7 Haziran 1972 tarih ve 20/71 sayılı kararına konu olan Luisa Sabbatini-Bertoni ile Avrupa Birliği Parlamentosu arasındaki davadır. Buna göre, Avrupa Birliği Parlamentosu'nda çalışmakta olan Bayan Sabbatini, evliliği sonucunda "aile reisi" statüsünü kaybetmiş, buna bağlı olarak da yabancı bir ülkede çalışan aile reislerine fazladan ödenen ücretten yoksun kalmıştır. Buna karşın erkeklerin evlilik sonrasında da "aile reisliği" statüsünü muhafaza etmeleri Divan tarafından dolaylı ayrımcılık olarak kabul edilmiştir. Yukarıdaki her iki davada da işveren konumunda bulunan Avrupa Komisyonu ve Avrupa Parlamentosu, çalışanlarından evlilikleri sonrasında ödemeyi durdurdukları ilave ücretleri tekrar ödemek durumunda kalmışlardır.

4.2.2. Kısmî Süreli Çalışmadan Kaynaklanan Dolaylı Ayrımcılık

Gözleme dayalı sosyolojik çalışmalara bakıldığında, kısmî süreli çalışmanın tipik bir biçimde çoğunlukla kadınlar tarafından tercih edildiği görülmektedir. Bu

sebeple bilhassa kısmi süreli çalışma ilişkileri dolaylı ayrımcılığın en çok yaşandığı alan olarak dikkati çekmektedir (Atamer ve Tekinalp, 2000, s.641'den Krimphove: 161-163). Daha çok ücret eşitsizliği dolayısıyla yaşanan bu ayrımcılık türünün önemli örneklerinden biri Adalet Divanının 31 Mart 1981 tarih ve 96/80 sayılı kararına konu olan "J. P. Jenkins - Kingsgate (Clothing Production)" davasıdır. Buna göre, Kingsgate firmasında kısmi süreli olarak çalışan Bayan Jenkins'in aldığı ücret, tam süreli olarak çalışan ve çoğunluğu erkek olan işçilerden saat başına aldığından yüzde 10 daha az ücrete tabi tutulmuştur. Adalet Divanı kısmi süreli çalışanların büyük kısmının kadın işgücünü oluşturduğunu göz önünde bulundurarak bu ücret uygulamasını "dolaylı" bir ayrımcılık aracı olarak değerlendirmiştir (Atamer ve Tekinalp, 2000, s.641'den Krimphove: 161).

Dolaylı ayrımcılık kavramının sınırlarının tam olarak belirlenememesi, içeriği konusunda zaman zaman ihtilaflara düşölmesinin yanı sıra kavramın doğrudan kendisine yönelik eleştirilerle de karşılaşılmaktadır. Bu alandaki eleştirilerden birine göre, kadın çalışanlarla erkek çalışanlar arasındaki gelir farklılığı ücretlerde ayrımcılık yapıldığından değil, işyerindeki yapısal etkenlerin kadınları olumsuz yönde etkilemesinden kaynaklanmaktadır. Buna göre kadınlar mesleki açıdan daha az iddialı işleri yapmak istemektedirler, ayrıca bazı kadınlar bazı işleri yapmaktan tamamen kaçınmaktadırlar. Pek çok durumda ailenin ve çocukların bakımı daha ön planda olup kadın çalışanların daha çok eğitim, bakım, yardım gibi işlere eğilimli olduğu belirtilmektedir (Ulucan: 200). Dolayısıyla bu görüşe göre; iş hukuku düzenlemeleri ile kadın ile erkek arasında eşitliğin, özellikle de ücretler açısından eşitliğin tam olarak sağlanamayacağı söz konusudur. Dolaylı ayrımcılık yasağına karşı getirilen bu eleştiri karşısındaki temel sav ise kadının toplum içindeki yerinin hızla değiştii, iş hukuku düzenlemelerinin de bu değişikliklere ayak uydurmak durumunda olduğu şeklindedir (Ulucan: 201).

5. KURUCU ANLAŞMALARDA KADIN-ERKEK EŞİTLİĞİ

Avrupa Topluluğu Anlaşmasının kadın-erkek eşitliği konusundaki hükümlerinin ayrımcılığın önlenmesi çerçevesinde değerlendirildiği, ve ücret eşitliği konusuyla sınırlı olduğu yukarıda belirtilmişti. Konuya ilişkin olarak getirilen hükümler Kurucu Anlaşmanın 3. Ayrım Bölüm 1'de yer alan "Sosyal Hükümler" başlığı altında yer alan 119. Maddesi³ çerçevesinde belirlenmiş olup buna göre şu noktalar hükme bağlanmıştır:

- Her üye devlet, kadın ve erkekler için eşit işe eşit ücret ilkesini uygulayacaktır.
- Ücret kapsamına, işveren tarafından hizmet ilişkisine dayanılarak dolaylı ve doğrudan biçimde nakdi ve ayni olarak yapılan tüm ödemeler girmektedir.
- Aynı iş için parça başına ödenen ücret aynı ölçü birimine göre hesaplanacaktır.

- Zaman esasına göre ödenen bir işin ücreti aynı işler için eşit olarak kabul edilecektir.

Kurucu Anlaşmada yine aynı başlık altında yer alan 117 ve 118. Maddelerde de işgücünün içinde bulunduğu çalışma koşullarının iyileştirilerek zaman içinde kadın ve erkek çalışanlar arasında eşitliği sağlamak üzere üye ülkeler arasında sıkı bir işbirliğine gidilmesi yolunda hükümler bulunmaktadır. Bu hükümlerin de 119. Maddeyle birlikte Avrupa Birliği'nde kadın-erkek eşitliğine ilişkin hukuk normlarının dayanağını oluşturdukları belirtilmektedir (Onaran: 71).

Avrupa Birliği İş Hukukunda kadın-erkek eşitliğine ilişkin düzenlemelerin temelini oluşturan 119. Madde üzerinde Avrupa Birliği Anlaşması (Maastricht Anlaşması) ve Amsterdam Anlaşması ile birtakım değişiklikler getirilmiş, ve söz konusu madde 141. madde olarak değiştirilmiştir. Bu madde üzerinde yapılan başlıca değişiklik, eski 119. Maddedeki "eşit işe eşit ücret" ifadesinin 141. Maddenin ilk fıkrasında "eşit işe ve eşit değerde işe eşit ücret" şeklinde yer almış olmasıdır. Bu madde üzerinde yapılan diğer değişiklikler de 3. ve 4. fıkraların eklenmiş olmasıdır. Bu fıkraların getirdikleri hükümler şöyledir:

- Konsey, 251. Maddede belirtilmiş olan karar alma süreciyle uyum içinde, Ekonomik ve Sosyal Konseye de danıştıktan sonra, istihdam ve iş konularında eşit veya eşit değerde işe eşit ücret ilkesi de dahil olmak üzere, kadın ve erkeklere eşit muamelede bulunulması ilkesinin hayata geçirilmesi için gerekli önlemleri alır (Madde 141/3).
- Eşit muamele ilkesi, bu ilkenin hayata geçirilmesini tam olarak sağlamak düşüncesiyle, daha az temsil olunan cinsin işe girmesini kolaylaştırmak veya iş ilişkisi içinde uğradığı ayrımcılığı tazmin etmek üzere üye devletlerin birtakım tedbirler alarak az temsil edilen cinsiyete spesifik avantajlar tanınmasına engel teşkil etmez (Madde 141/4).

Amsterdam Anlaşması ile getirilen bu düzenlemeler karşısında, cinsiyet ayrımcılığı konusunun artık Avrupa Birliği için yalnızca ekonomik nitelikli bir politika olarak değil, aynı zamanda bir sosyal politika (Onaran:73), hatta bir insan hakları sorunu (Atamer ve Tekinalp: 642) olarak algılanmaya başladığı yolunda yorumlar yapılmaktadır.

5.1. Avrupa Birliği Konseyi Yönergelerinde Kadın-Erkek Eşitliği

Avrupa Birliği hukukunun genel yapısıyla uyumlu olarak, yukarıda adı geçen 141. Madde ile Topluluğun kadın-erkek eşitliği konusundaki politikasının temelleri ortaya konmuş, bu temellerin nasıl uygulanacağına ilişkin ayrıntılar ise Konsey tarafından 1970'li yılların ortalarından itibaren çıkarılmaya başlayan yönergelerle belirlenmiştir. Bu doğrultuda 1975'ten beri çıkarılmış bulunan yönergeler ve içerikleri aşağıda görüldüğü gibidir.

5.1.1. 75/117 Sayılı Kadın ve Erkekler İçin Ücret Eşitliği Yönergesi

Avrupa Konseyi tarafından 19 Şubat 1975 tarihinden itibaren yürürlüğe girecek şekilde çıkarılmış olan bu yönerge⁴ o tarihte geçerli bulunan Kurucu Anlaşmanın 119. Maddesindeki düzenlemelerin uygulanmasına ilişkin ayrıntıları belirlemek amacıyla hazırlanmıştır. Bu yönergeyle getirilen temel hükümler şunlardır:

- “Eşit işe eşit ücret” ilkesiyle birlikte “eşit değerde işe eşit ücret” ilkesi de benimsenmekte, ücret eşitliği ilkesi çerçevesinde ücret kapsamına asli ücret ve diğer bütün ödemelerin dahil olduğu, ücretlendirme konu ve şartlarında cinsiyete dayalı her türlü ayrımcılığın önleneceği güvence altına alınmaktadır (Madde 1/1).
- Ücretin belirlenmesi esnasında erkek ve kadınlar için aynı ölçütler geçerli olacaktır (Madde 1/2).
- Üye devletlerin ulusal mevzuatlarında ücret eşitliği ilkesine aykırı uygulamalardan dolayı mağdur olanlar için bu kişilerin şikayetlerini dile getirebilecekleri yasal mekanizmaların oluşturulması öngörülmektedir (Madde 2).
- Üye devletler, kanun, tüzük, ve idari hükümlerden kaynaklanan ve ücret eşitliği ilkesine aykırı bir biçimde ayrımcılığa yol açan düzenlemeleri ortadan kaldıracaklardır (Madde 3).
- Üye devletler, toplu iş sözleşmelerinde, ücret belirleme cetvellerinde ve ücret sözleşmelerinde ücret eşitliği ilkesine aykırı durumdaki hükümleri geçersiz kılmak ya da değiştirmek üzere gerekli tedbirleri almakla yükümlüdürler (Madde 4).
- Ücret eşitliği ilkesini ihlal eden bir işverene karşı hukuki yollardan hakkını arayan bir işçinin işini kaybetmemesi için gerekebilecek tedbirler üye devletler tarafından alınacaktır (Madde 5).

5.1.2. 76/207 Sayılı İşe Alma, Mesleki Eğitim ve Çalışma Koşullarında Kadın ve Erkeğe Eşit Muameleyle İlişkin Yönerge

14 Şubat 1976 tarihinden itibaren yürürlüğe giren 76/207 sayılı Konsey Yönergesi⁵ işe alınma, mesleki eğitim ve çalışma koşulları alanında eşit muameleyle ilişkin gerek 119. Madde, gerekse de 75/117 sayılı Yönergeyle belirgin bir düzenlemenin getirilmemiş olmasından dolayı bu alandaki eksikliği tamamlamak üzere kabul edilmiştir. Yönergenin kapsadığı alanlar, bağımlı ya da bağımsız işlerle özel ya da kamu sektöründeki hizmet ilişkileridir (Onaran: 74).

Yönergenin ilk maddesinde Yönergenin amacının kadın ve erkeğe işe girişte, kariyerlerinde ve mesleki eğitimlerinde çalışma koşullarında ve sosyal güvenlik alanlarında eşit davranılmasını sağlamak olduğu belirtildikten sonra şu hükümler getirilmiştir:

- Kişinin özellikle, medeni durumundan ya da aile içindeki konumundan dolayı dolaylı ya da doğrudan ayrımcılık yapılması, eşit davranma

ilkesine aykırıdır (Madde 2/1).

- İşin niteliği, mesleğin veya verilen mesleki eğitimin konusu itibariyle cinsiyetin vazgeçilmez bir özellik ya da koşul olduğu durumlarda cinsiyet ayrımcılığı yapılması, eşit davranma ilkesiyle aykırılık oluşturmaz (Madde 2/2).
- Hamile kadınların veya anaların korunmasına ilişkin hükümler eşit muamele ilkesinin ihlali anlamına gelmezler, hatta bu hükümler eşitsizlikleri önlemeyi amaçlarlar (Madde 2/3).
- İstihdam alanında kadın ve erkeğe fırsat eşitliğinin tanınmasını veya devam eden eşitsizlikleri ortadan kaldırmayı amaçlayan tedbirler eşitlik ilkesine aykırılık oluşturmazlar. Bu tedbirler genellikle kadınların çalışma hayatına daha etkin katılımlarını amaçlayan destek ve teşvik programları olduğundan bazı durumlarda “olumlu ayrımcılık” uygulamalarına yaklaşabilmektedir. Söz konusu hüküm bu sebeple getirilmiştir (Madde 2/4).
- Eşit muamele ilkesi işe alınmada ve çalışma koşullarında cinsiyete dayalı herhangi bir ayrımcılık yapılmaması anlamında olup, ulusal düzeydeki kanun, tüzük ve diğer hukuki tasarruflarda, hizmet akitlerinde ve toplu iş sözleşmelerinde, işletme ve işyeri yönetmeliklerinde bu ilkeye aykırı olarak yer alan hükümler geçersiz kılınacak ya da değiştirilecektir (3/1 ve 3/2. Maddeler).
- Eşit muamele ilkesinin uygulama alanı işten çıkarmayı da kapsar (Madde 5).
- Eşit muamele ilkesini ihlal eden işverenlere karşı başvurulacak hukuki prosedürler üye devletler tarafından belirlenecektir (Madde 6).
- Eşit davranma ilkesini ihlal eden işverenlere karşı hukuki yollara başvuran işçilerin işveren tarafından işten çıkarılmalarını engelleyici tedbirler alınacaktır (Madde 7).
- Eşit muamele ilkesiyle aykırılık teşkil etmeyen istisnai meslek alanlarındaki uygulamalar üye devletler tarafından düzenli aralıklarla denetlenecek, bu alanlardaki uygulamaların haklı sebeplere dayanıp dayanmadıkları belirlenecektir (Madde 9).

5.1.3. 79/7 Sayılı Sosyal Güvenlik Alanında Kadın ve Erkeğe Eşit Muamele Yönergesi

10 Ocak 1979 tarihi itibariyle yürürlüğe giren bu Yönerge⁶; 76/207 sayılı yönergenin alanını sosyal güvenliği de kapsayacak şekilde genişletmek üzere hazırlanıp kabul edilmiştir (Onaran:75). Yönergenin kapsadığı kişiler bağımlı çalışanlar, bağımsız çalışanlar, emekliler, emekliliği hak etmiş olanlar, sakat işçiler ve diğer tüm kazanç sahipleridir. Uygulanacağı konular bakımından da Yönerge, malullük, iş kazası, meslek hastalıkları, yaşlılık ve işsizlik risklerini kapsamaktadır (Onaran:75-76). Yönergenin sosyal güvenlik alanında eşit muamele ilkesine ilişkin olarak getirdiği başlıca hükümler şunlardır:

- İşe giriş şartları, prim ödeme yükümlülüğü, primlerin ve ödemelerin

hesabı ile eşlere ve bakıma muhtaç olanlara yapılacak yardımlar konusunda cinsiyete dayalı ayrımcılığın her türlüü yasaktır (Madde 4/1).

- Anaların korunmasına ilişkin hususi düzenlemeler eşit muamele ilkesini ihlal etmezler (Madde 4/2).
- Üye devletler, ulusal sosyal güvenlik mevzuatlarında eşitlik ilkesiyle çelişen tüm hukuki düzenlemeleri kaldıracaklardır (Madde 6).

5.1.4. 86/378 Sayılı İşyerlerinde Uygulanan Sosyal Güvenlik Sigortalarında Kadın ve Erkeğe Eşit Muamele Yönergesi

12 Ağustos 1986 tarihi itibariyle yürürlüğe giren 86/378 sayılı Yönergenin⁷ amacı, işverenlerin çalışanlara sunduğu ilave sigorta sistemlerinde bir başka deyişle işyeri emeklilik sigortası gibi özel sigorta sistemlerinde kadın ve erkek eşitliğini sağlamaktır (Onaran:76). Dolayısıyla bu Yönerge ile 79/7 sayılı Yönerge ile düzenlenmemiş olan konulara açıklık getirilmek amaçlanmıştır. Buna göre, İşletme veya işletme gruplarında, mesleki bir sektörde veya bağımsız olarak çalışanların kanunla belirlenmiş sosyal güvenlik yardımlarının yanı sıra, onların yerine geçen özel sosyal sigorta yardımları bu Yönergenin kapsamına girmekte (Madde 2/1), bu çerçevede hastalık, malullük, yaşlılık, iş kazası, meslek hastalığı, ve işsizlik riskleri söz konusu Yönerge ile düzenlenen konuları meydana getirmektedir (Madde 4/1). Bu konulara ilişkin olarak 86/378 sayılı Yönergenin getirdiği başlıca hükümler şunlardır:

- Sigorta programlarının amaçlarında, bu programlara katılıma ilişkin düzenlemelerde, primlerin ödenmesinde ve hesaplanmasında, süresinde ve sigorta yardımlarının tahakkukunda, özellikle medeni hal ve aile içindeki konumdan kaynaklanacak şekilde cinsiyet ayrımı yasaktır (Madde 5).
- Emeklilik hakkının kazanılmasında emeklilik yaşının kadınlar ve erkekler için farklı olarak belirlenmesi eşit muamele ilkesine aykırıdır (Madde 6).
- Üye devletler, bu Yönerge ile belirlenen hükümlere aykırı toplu sözleşme hükümleriyle işyeri yönetmelik hükümlerini geçersiz kılacak tedbirleri almakla yükümlüdür (Madde 7).

5.1.5. 86/613 Sayılı Serbest Meslek Sahipleriyle Tarım Alanında Çalışan Kadın ve Erkeklere Eşit Muamele ve Anaların Korunması Hakkında Yönerge

11 Aralık 1986 tarihinden itibaren yürürlüğe girmiş olan bu Yönerge⁸, 75/117, 76/207 ve 79/7 sayılı yönergelerin uygulama alanını tarım ve serbest meslek alanında çalışanları da kapsayacak şekilde genişletmeyi amaçlamaktadır (Atamer ve Tekinalp, 2000, s.641'den Dieter Krimphove, Europäisches Arbeitsrecht: 154). Dolayısıyla, daha önce çıkarılmış olan söz konusu

yönergelerle aynı doğrultuda olacak şekilde tarım ve serbest meslek alanlarında çalışan kadınlarla erkekler arasında ücret eşitliği, aynı sigorta haklarından yararlanma, ve analık durumundan kaynaklanan zorunlu hallerde kadınların korunması bu yönerge kapsamına girmektedir. Bu çerçevede, örneğin vergi yükünü azaltmak için kadına daha düşük ücret ödenmesi, kadının sigorta sistemine dahil edilmemesi, anaların korunmasına ilişkin hükümlerden faydalanamaması, boşanma veya ölümden dolayı evliliğin sona ermesi durumunda kadınların emeklerinin karşılığını alamamaları gibi tehlikelere karşı üye devletlerin gerekli önlemleri alacakları hükme bağlanmaktadır.

5.1.6. 92/85 Sayılı Hamile, Loğusa ve Emziren Kadınların İşyerinde İş Güvenliğinin ve Sağlığının Korunmasına İlişkin Yönerge

28 Kasım 1992 tarihi itibarıyla yürürlüğe girmiş olan bu Yönerge⁹ hamile, yeni doğum yapmış ve emzikli kadınların pek çok yönden bir risk grubu oluşturdukları noktasından hareketle bu grubun maruz kaldığı risklerin minimize edilmesini amaçlamaktadır. Bu doğrultuda, söz konusu gruba giren kadınların bazı ağır ve tehlikeli işlerde çalışmalarının yasaklanması, yeterli bir süre analık izni verilmesi ve hamilelik ve analık durumlarında işten çıkarılmaya karşı korunması konuları bu Yönerge tarafından düzenlenmiştir. Bu çerçevede getirilen başlıca hükümler şunlardır.

- Yetkili makamların görüşü alınarak hangi kimyasal maddelerin hamile veya emzikli kadınların sağlığını tehlikeye sokacağı belirlenecek (Madde 3/1), kadınların bu maddelerin kullanıldığı yerlerde çalışmaları yasaklanacaktır (Madde 4/1).
- Hamile veya emzikli kadınlar için işyerinde uygun şartlar oluşturulacak, ya da bu kişiler işyerinde daha uygun yerlere yerleştirilecek (Madde 5/2), uygun bir yer veya iş yoksa belirli bir süre izin verilecektir (Madde 5/3).
- Hamile çalışan kadınlar hamilelikleri süresince, loğusa veya emzikli kadınlar ise belirli bir süre boyunca gece mesaisi yapmayacaklardır. Ayrıca kadınların gece işlerinin gündüze transfer edilmesi, transfer mümkün değilse işin bir süre bırakılması gerektiği hükme bağlanmıştır (Madde 7).
- Kadın çalışanların hamilelikleri halinde doğum öncesi ve sonrasını kapsayacak şekilde en az 14 haftalık analık izni verilecek, bu iznin bitimine kadar iş sözleşmesi sona erdirilemeyecektir (Madde 8). Ayrıca doğum sonrasında gerekecek tıbbi kontroller için de ücretli izin verilecektir.
- Yönerge hükümlerine aykırı uygulamalar söz konusu olduğunda, mağdur durumdaki kadın çalışanın ulusal düzeyde hakkını nasıl arayacağına ilişkin prosedürler üye devletlerce düzenlenecektir.

5.1.7. Kadın-Erkek Eşitliğine İlişkin Konsey Kararları ve Komisyon Tavsiyeleri

Avrupa Birliği iş hukukunun ana hatlarını düzenleyen 141. Madde hükümleriyle bu madde hükümlerinin ve iş hukuku alanındaki diğer bazı konuların uygulamaya yönelik esaslarını belirleyen Konsey yönergelerinin yanı sıra, konuya ilişkin olarak alınmış bir dizi Konsey Kararı ve Komisyon Tavsiyesi de bulunmaktadır. Bu belgeler, hukuki yönden bağlayıcı durumdaki yönergelerden farklı olarak, kadın-erkek eşitliği alanında uygulanacak politikalar ve alınacak tedbirlere ilişkin birer öneri niteliğinde olup hukuki bağlayıcılıktan yoksundurlar. Bu karar ve tavsiyeler şunlardır:

- 11 Temmuz 1982 tarihli Kadınlara Eşit Fırsatlar Sağlanması Konusunda Konsey Kararı¹⁰.
- 7 Haziran 1984 tarihli Çalışma Hayatında Kadınların İşsizlik Sorunu ile Mücadeleye İlişkin Konsey Kararı¹¹.
- 13 Aralık 1984 tarihli Kadınlar için Olumlu Eylem programları Hakkında Konsey Tavsiyesi¹².
- 3 Haziran 1985 tarihli Eğitimde Kadınlara ve Erkeklerle Eşit Fırsatlar Sağlanmasına Yönelik Eylem Programlarına İlişkin Konsey Kararı¹³.
- 24 Temmuz 1986 Tarihli Kadınlara Eşit Fırsatlar Sağlanması Hakkında Konsey Kararı (Bu Kararda özellikle teknolojiadaki değişimlere bağlı olarak ortaya çıkan yapısal değişimlere kadınların erkeklerle eşit şartlar altında uyum sağlaması, bu amaçla mesleki eğitim imkanlarından erkeklerle eşit şartlar altında yararlanabilmesi için gerekli politika tedbirlerinin alınması öngörülmektedir¹⁴).
- 24 Kasım 1987 tarihli Kadınlar için Mesleki Eğitime İlişkin Komisyon Tavsiyesi¹⁵.
- 16 Aralık 1988 tarihli Kadınların Çalışma Hassasiyetine Geç Katılımının Olumsuz Sonuçlarının Giderilmesi ve Yeniden Entegrasyonunun Sağlanmasına İlişkin Konsey Kararı¹⁶.
- 29 Mayıs 1990 tarihli Kadının İşyerinde Onurunun Korunmasına İlişkin Konsey Kararı¹⁷.
- 21 Mayıs 1991 tarihli 1991-1995 Yılları Arasında Uygulanan Kadın ve Erkekler Arasında Fırsat Eşitliği Sağlanmasına İlişkin Eylem Programları Hakkında Konsey Kararı¹⁸.
- 24 Kasım 1991 tarihli Kadınların ve Erkeklerin İşyerinde Haysiyetlerinin Korunmasına İlişkin Konsey Kararı¹⁹.
- 9 Aralık 1992 tarihli Kadın ve Erkekler için İstisari Fırsat Eşitliği Komitesi Kurulması Hakkında Komisyon Kararı²⁰.

5.2. KADIN HAKLARININ GELİŞİMİ AÇISINDAN LİZBON STRATEJİSİ

Kadın haklarının gelişimi hakkında önemli bir rolü olan Lizbon Stratejisi'nden söz etmek gerekir. Avrupa Konseyi 2000 yılının Mart ayında Lizbon'da toplanarak, Birliğin stratejik amacının 2010 yılında daha fazla ve daha iyi işlerle güçlendirilebilecek, daha geniş bir sosyal uyumu olan, dünyanın bilgiye dayalı en rekabetçi ve en dinamik ekonomisi olmak olduğunu vurgulamıştır. Bu çerçevede oluşturdukları Lizbon Stratejisi, Birliğin zayıf olduğu konulardaki sorunları belirleyip neler yapılması gerektiği ile ilgili bir genel çerçeve sunmaktadır. Lizbon'un diğer hedefleri arasında çalışma hayatında cinsiyet eşitliği önemli bir yer tutmuştur. Buna göre kadınların çalışma hayatına katılım oranı %60 olarak hedeflenmiştir. Ayrıca, piyasalardaki cinsiyet ayrımcılığından kaynaklanan farklı maaş ödemelerine de dikkat çeken Lizbon Stratejisi, eşit veya eşit değerdeki iş için, kadınlar ve erkeklerin eşit ücret alması gerekliliğini ortaya koymuştur ([http://europa.eu.int/comm/employment_social/gender_equality/legislation/security_en.html\(03.05.2007\)](http://europa.eu.int/comm/employment_social/gender_equality/legislation/security_en.html(03.05.2007))).

Avrupa Birliği, 2006-2010 tarihleri arasında kalan süreçte kadın ve erkek arasındaki eşitliğin sağlanması amacıyla 2006 yılında bir yol haritası benimsemiştir. Bu haritaya göre altı temel başlık belirlenmiştir ([http://europa.eu.int/comm/employment_social/gender_equality/legislation/security_en.html\(03.05.2007\)](http://europa.eu.int/comm/employment_social/gender_equality/legislation/security_en.html(03.05.2007))):

- Kadın ve erkek için eşit ekonomik bağımsızlık
- Özel ve profesyonel yaşamın uyumu
- Karar aşamasında eşit temsil
- Cinsiyet kaynaklı tüm şiddet olaylarının yok edilmesi
- Cinsiyet stereotiplerinin yok edilmesi
- Dış ve kalkınma politikalarında cinsiyet eşitliğinin desteklenmesi.

Bu çerçevede kabul edilen yol haritası Lizbon Stratejisi'nin kadın haklarına yönelik hedeflerinin gerçekleştirilmesi açısından önemli bir gelişme olduğu görülmektedir.

6. SONUÇ

Avrupa Birliği'nde kadınların ekonomik ve sosyal hayata katılımı ve bu alanlarda kadın erkek eşitliği Birliğin temel hedefleri arasında olmasına rağmen istenilen düzeyde değildir. İstihdam yapısı ve düzeyindeki değişmelere karşın, iş piyasasında mesleki ayırım belirgin olmaya devam etmektedir. Ancak Birlik bu konuda çeşitli çalışmalar yapmaya devam etmektedir. Avrupa Birliği'nde kadın-erkek eşitliği alanında getirilen düzenlemeler bir yandan Birliğin Bireysel İş Hukukunda önemli bir yer tutmakta, öte yandan da Birlik bünyesinde ayrımcılığın önlenmesine yönelik olarak geliştirilen politikaların da ayrılmaz bir parçasını

oluşturmaktadır. Esasen Avrupa'daki bütünleşme sürecinin ilk aşamalarında hemen tamamen ekonomik kaygılarla ele alınmış kadın-erkek eşitliği konusu, zamanla diğer faktörlerin de etkisiyle önemini artırmaya başlamış, özellikle 1970'li yılların ortalarından itibaren konunun ekonomik boyutuna sosyal boyutu, hatta insan hakları boyutu da eklenmiştir. Bu doğrultuda 1975'ten itibaren çıkarılan bir dizi Konsey Yönergesiyle Avrupa Birliği'nin kadın-erkek eşitliği alanındaki temel politikalarının uygulamaya ilişkin esasları oldukça ayrıntılı bir biçimde belirlenmiş, ayrıca konuya ilişkin Adalet Divanı kararları da birer içtihat olarak Birlik hukuku içindeki yerlerini almıştır. Öte yandan Konsey ve Komisyonun aldıkları karar ve tavsiyeler de hukuki bağlayıcılığa sahip olmasalar da Birliğin bu alandaki politikalarının şekillenmesinde önemli birer rol oynamışlardır. Sonuç olarak bakıldığında hem mevzuat hem de uygulama alanında kadınlar ve erkekler arasında eşit muamele sağlamak için Birlik birçok girişimde bulunmuştur. Ancak kadınlar ve erkekler için eşit ücret ve eşit muamele konusunda kapsamlı yasal çerçeveye rağmen, özellikle adalete erişim olanağına ve yasal hak arama yollarının etkinliğine ilişkin Topluluk mevzuatının uygulanmasında bazı sorunlar devam etmektedir. Tüm bunlara rağmen Birlik, belirlenen stratejilerle eşitsizlik konusunda kararlı adımlarla hedeflerine ulaşmaya kararlı görünmektedir. Demokrasi ve insan hakları temeli üzerine kurulu bir yapı da bunu gerektirmektedir. Kadın erkek eşitliğinin demokrasiyi daha da güçlendireceği, kişisel gelişmeyi ilerleteceği ve insan ilişkilerini iyileştireceği hemen herkes tarafından kabul edilebilecek bir durum olarak görülmektedir.

SONNOTLAR:

¹ Ayrımcılık söz konusu olduğunda yaptırım uygulanması oldukça zor görünmektedir; çünkü Birliğin üç organının çeşitli düzeylerde katılımını gerektiren denetim mekanizması "doğrudan etki"ye (direct effect) yer vermeyecek şekilde karmaşıktır. Bu sebeple bazı hukukçular söz konusu alanlarda yapılacak ayrımcılığın tam anlamıyla "yasak" sayılmayacağını ifade ederken (Lenaerts 34), bazıları da 13. Maddeyle getirilen düzenlemelerin öncekilerden farkını belirsiz, hatta "kafa karıştııcı" (puzzling) bulmaktadırlar (Toggenburg ve Gabriel, "A Rough Orientation Through a Delicate Relationship: The European Union's Endeavours for (its) Minorities", **European Integration online Papers (EIoP)**, Vol. 4 (2000) No: 16, s. 20, <http://eiop.or.at/eiop/texte/2000-016a.htm>, 15.04.2002).

² Avrupa Toplulukları Adalet Divanınının 13 Temmuz 1989 tarih ve 171/88 sayılı Ingrid Rinner-Kühn ile FWW Gebäudereinigung GmbH davası kararı.

³ Bu madde Amsterdam Anlaşmasıyla birlikte 141.madde olarak değiştirilmiştir.

⁴ *Official Journal of the European Communities*, No. L 45/20, 1975.

⁵ *Official Journal of the European Communities*, No. L 39/40, 1976.

⁶ *Official Journal of the European Communities*, No. L 6/24, 1979.

-
- ⁷ *Official Journal of the European Communities*, No. L 225/40, 1986.
⁸ *Official Journal of the European Communities*, No. L 359/56, 1986.
⁹ *Official Journal of the European Communities*, No. L 348/1, 1992.
¹⁰ *Official Journal of the European Communities*, No. C 186/3, 1982.
¹¹ *Official Journal of the European Communities*, No. C 161/4, 1984.
¹² *Official Journal of the European Communities*, No. L 331/34, 1984.
¹³ *Official Journal of the European Communities*, No. C 166/1, 1985.
¹⁴ *Official Journal of the European Communities*, No. C 203/2, 1986.
¹⁵ *Official Journal of the European Communities*, No. L 342/36, 1987.
¹⁶ *Official Journal of the European Communities*, No. C 333/1, 1988.
¹⁷ *Official Journal of the European Communities*, No. C 157/3, 1990.
¹⁸ *Official Journal of the European Communities*, No. C 142/1, 1991.
¹⁹ *Official Journal of the European Communities*, No. L 49/1, 1992.
²⁰ *Official Journal of the European Communities*, No. L 20/35, 1992.

KAYNAKÇA

ATAMER, Yeşim ve Tekinalp TEKİNALP (2000): Avrupa Birliği Hukuku, Güncelleştirilmiş 2. Baskı, Beta Yayınları: İstanbul.

ATAMER, Yeşim ve Tekinalp TEKİNALP (2000): Avrupa Birliği Hukuku, Güncelleştirilmiş 2. Baskı, Beta Yayınları: İstanbul'den Dieter KRIMPHOVE, Europäisches Arbeitsrecht.

ÇAVUŞOĞLU, Naz, (1999): Azınlık Hakları, Su Yayınları, İstanbul.

LENAERTS, Koen ve DE SMIJTER, Eddy, (1998): "Le Traité d'Amsterdam", Journal des Tribunaux Droit Européen, February, No: 46, Year: 6.

ONARAN, Melek Yüksel, (2000): Karşılaştırmalı Hukuk Işığında Türk İş Hukukunda Kadın-Erkek Eşitliği, Beta Yayınları, İstanbul.

ORAN, Baskın, (2001): Küreselleşme ve Azınlıklar, güncelleştirilmiş ve genişletilmiş 4. Basım, İmaj Yayınevi, Ankara.

TOGGENBURG, Gabriel, (2000): "A Rough Orientation Through a Delicate Relationship: The European Union's Endeavours for (its) Minorities", *European Integration online Papers (EIoP)*, Vol. 4, No: 16., <http://eiop.or.at/eiop/texte/2000-016a.htm> , (Accessed: 15.04.2002).

ULUCAN, Devrim, (2000): "Yeniden yapılanma Sürecinde İş Hukuku Açısından Eşitlik İlkesi ve Uygulanması", *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi*, Prof. Dr. Turhan Esener'e Armağan, Ankara.

http://europa.eu.int/comm/employment_social/gender_equality/legislation/security_en.html(03.05.2007).

http://www.deltur.cec.eu.int/AB_kadin-erkek.html(02.05.2007).

Official Journal of the European Communities, No. L 45/20, 1975.

Official Journal of the European Communities, No. L 39/40, 1976.

Official Journal of the European Communities, No. L 6/24, 1979.

Official Journal of the European Communities, No. L 225/40, 1986

Official Journal of the European Communities, No. L 359/56, 1986.