

Araştırma Makalesi  
Sicil, 2022/II Sayı 48: 84-106  
Makale Gönderim Tarihi: 23 Kasım 2022  
Makale Kabul Tarihi: 30 Kasım 2022

## AB Hukukunda Kadın Erkek Arasında Ücret Eşitliği İlkesi: Güncel Gelişmeler Üzerine Bir İnceleme

### Öz

Kadın ve erkek için eşit ya da eşdeğerde işe eşit ücret ilkesi, AB Hukuku'nda garanti alınan temel haklardan biridir. Bununla birlikte, AB'ye üye devletlerde kadın ve erkek çalışanlar arasında ücret eşitliğinin hala etkin bir şekilde uygulanmadığı görülmektedir. AB, cinsiyete dayalı ücret farkıyla mücadele etmek için çeşitli önlemler almaktadır. Bunlardan birisi de Avrupa Komisyonu tarafından Mart 2021'de sunulan Ücret Şeffaflığına ilişkin 2021/93 sayılı Direktif Tasarısı'dır. Bu

çalışmada, AB'de eşit ücret ilkesi, AB Hukuku'nda yer alan hükümler ile Avrupa Birliği Adalet Divanı'nın yerleşmiş içtihat hukuku temelinde incelenmiş; cinsiyete dayalı ücret farkı AB'nin güncel verileri ışığında sunulmuştur. Bunu takiben, Komisyon'un Direktif Tasarısı'na ait hükümler ve getirdiği yenilikler incelenmiş ve sosyal taraflar olan Avrupa İş Dünyası ile Avrupa İşçi Sendikaları Konfederasyonu'nun Tasarı'ya ilişkin yaklaşım ve görüşlerine yer verilmiştir.

### Anahtar Sözcükler:

AB Hukuku, cinsiyet eşitliği, ücret eşitliği, ücret farkı, ücret şeffaflığı.

## The Principle of Equal Pay Between Women and Men under EU Law: An Analysis on Recent Developments

### Abstract

The principle of equal pay for equal work or work of equal value for women and men, is one of the fundamental rights guaranteed under EU law. Yet, it's seen that pay equality between female and male employees has still not

been fully implemented within the EU Member States. The EU has been taking several measures to tackle the gender pay gap. One of these measures is the Directive Proposal 2021/93 on Pay Transparency that was submitted by the

\*Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Bölümü Ticaret Hukuku Anabilim Dalı, aysegul.kokkilinc@deu.edu.tr, ORCID: 0000-0003-3204-0413.

\*\*Dokuz Eylül Üniversitesi Uluslararası İlişkiler Bölümü Avrupa Birliği Hukuku Anabilim Dalı, gozde.kaya@deu.edu.tr, ORCID: 0000-0002-3256-6952.

European Commission in March 2021. In this study, the principle of equal pay is examined within the framework of EU legislation and the settled case of the European Court of Justice; and the gender pay gap is submitted under the recent data of the EU. Accordingly, the articles

and the novelties introduced by the Commission Proposal are studied and the approaches and opinions put forward by the social partners European Business and European Trade Union Confederation with regard to the Proposal, are covered.

### Keywords:

EU Law, gender equality, pay equality, pay gap, pay transparency.

## Giriş

Kadın ve erkek için eşit ya da eşdeğerde işe eşit ücret ilkesi, AB'nin Kurucu Antlaşmaları ile garanti altına alınmış temel haklardan birini oluşturmaktadır. AB'de günümüzde mevcut hukuksal düzenlemelere rağmen, kadın ve erkek çalışanlar arasında ücret eşitliğinin uygulamada hala etkin bir şekilde gerçekleştirilemediği görülmektedir. Avrupa Komisyonu tarafından bu konuda hazırlanan pek çok değerlendirme ve uygulama raporunda, bunun önündeki başlıca engellerden birinin ücret şeffaflığının bulunmaması olduğu vurgulanmıştır.<sup>1</sup>

Avrupa Komisyonu, 2014 yılında AB mevzuatındaki eşit ücrete ilişkin hükümleri güçlendirmek amacıyla 2014/124 sayılı Ücret Şeffaflığı Tavsiyesi'ni<sup>2</sup> kabul etmiştir. Ancak Komisyon Tavsiyesi'nin bağlayıcı gücü bulunmaması nedeniyle, üye devletlerde etkisi çok sınırlı kalmıştır.<sup>3</sup> 2006/54 sayılı

Birleştirilmiş Direktif'in<sup>4</sup> ücret eşitliğine ilişkin hükümlerinin değerlendirildiği 2020 yılı Komisyon raporunda da<sup>5</sup>, şeffaflığın artmasının işletme ya da organizasyonların ücret yapılarındaki cinsiyete dayalı önyargı ya da ayrımcılıkları ortaya koyacağı belirtilmiştir. Komisyon tarafından hazırlanan 2020-2025 dönemini kapsayan Cinsiyet Eşitliği Stratejisi'nde<sup>6</sup> ücret şeffaflığına ilişkin bağlayıcı hükümlere ihtiyaç duyulduğu vurgulanmıştır. Böylelikle, Avrupa Komisyonu, tüm taraflara danıştıktan sonra, 4 Mart 2021 tarihinde Ücret Şeffaflığına İlişkin 2021/93 sayılı Direktif Tasarısı'nı<sup>7</sup> kabul etmiştir.

Ücret Şeffaflığı Direktif Tasarısı, AB'nin cinsiyete dayalı ücret farkıyla mücadelesi kapsamında gerçekleştirilen, güncellenmiş Barselona hedefleri, Yönetim Kurullarında Cinsiyet Dengesinin

1 Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council to strengthen the application of the principle of equal pay for equal work or work of equal value between men and women through pay transparency and enforcement mechanisms, COM (2021) 93 final, 2021/0050 (COD), s.1.  
2 Commission Recommendation 2014/124/EU of 7 March 2014 on the strengthening the principle of equal pay between men and women through pay transparency, OJ L 69, 08.03.2014.  
3 Leckerf, Marie, Rosamund Shreeves: "Legislative Train 10.2022, A New Push For European Democracy", European Parliament, s. 1.

4 Directive 2006/54/EC of the European Parliament and of the Council of 5 July 2006 on the implementation of the principle of equal opportunities and equal treatment of men and women in matters of employment and occupation (recast), OJ L 204/23.

5 Commission Staff Working Document Evaluation of the relevant provisions in Directive 2006/54 implementing the Treaty principle on 'equal pay for equal work or work of equal value', 5.3.2020, SWD (2020) 50 final.

6 Communication from the Commission, 'A Union of Equality: Gender Equality Strategy 2020-2025' of 5 March 2020, COM (2020) 152 final.

7 Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council to strengthen the application of the principle of equal pay for equal work or work of equal value between men and women through pay transparency and enforcement mechanisms, COM (2021) 93 final, 2021/0050 (COD).

Geliştirilmesine İlişkin Direktif Tasarısı<sup>8</sup> ve İş Yaşam Dengesi Direktifi<sup>9</sup> ile birlikte alınan önlemler kapsamında gündeme gelmiştir. Barcelona Stratejisi, çocuk bakımından yaşam boyu bakıma kadar herkes için kaliteli hizmetlere daha iyi ve daha uygun fiyatlı erişim sağlayan, sürdürülebilir bakımın geliştirilmesine yönelik politika reformları içermektedir. Komisyon tarafından Şirket Yönetim Kurullarında Cinsiyet Dengesinin Geliştirilmesine İlişkin 2012 Tarihli Direktif Tasarısı'nda ise, cam tavanı kırmaya yardımcı olmak için icrada görevli olmayan yönetim kurulu üyelerinin en az %40'ının daha az temsil olunan cinsiyetten oluşturulması amaçlanmaktadır. 2019 yılında kabul edilen İş Yaşam Dengesi Direktifi'nde, kadınların aile bireylerine bakmak için daha fazla izin aldıklarını göz önüne alarak, babalık izni, ebeveyn izni, bakıcı izni ve çalışan ebeveynlerle bakıcıların çalışma saatlerinin esnekleştirilmesini talep etme haklarına ilişkin önlemlere yer verilmektedir.

Bu çalışmanın ilk bölümünde, AB'de kadın ve erkek çalışanlar için eşit ve eşdeğerde iş için eşit ücret ilkesi, AB Hukuku'nun birincil ve ikincil kaynaklarında yer alan hükümler ve Avrupa Birliği Adalet Divanı'nın (ABAD) bu konudaki yerleşmiş içtihat hukuku temelinde incelenmiştir. Bunu kadın ve erkek çalışanlar arasındaki ücret farkının AB'nin güncel istatistiksel verileri ışığında irdelenmesi izlemektedir. Çalışmanın ikinci bölümünde Avrupa Komisyonu'nun 2014 yılı Ücret Şeffaflığına ilişkin Tavsiyesi ile 2021 yılı Ücret Şeffaflığı Direktif Tasarısı'na ait hükümler ve getirdikleri yenilikler incelenmiştir. Son bölümde ise sosyal tarafların AB'nin sosyal politika alanındaki karar alma sürecine etkileri nedeniyle, Avrupa İş Dünyası ile Avrupa İşçi Sendikaları Konfederas-

yonu'nun Ücret Şeffaflığı Direktif Tasarısı'na ilişkin yaklaşım ve görüşlerine yer verilmiştir.

## I. AB'nin Kurucu Antlaşma ve Direktiflerinde Eşit Ücret İlkesi

AB Hukuku'nda, eşit ücret ilkesine ilk olarak Avrupa Ekonomik Topluluğu Antlaşması'nın (AETA) 119. maddesinde yer verilmiştir. Buna göre, "Her Üye Devlet, ilk aşama boyunca aynı iş için kadın ve erkek işçilere eşit ücret ödenmesi ilkesinin uygulanmasını temin eder ve daha sonra bu uygulamayı sürdürür." Bu maddenin Antlaşma'ya dahil edilmesi sosyal adaleti sağlama kaygısından ziyade ekonomik sebeplere dayanır.<sup>10</sup> Esasen Topluluğa kuruluş döneminde egemen olan kanaat, Avrupa'nın ekonomik bütünlüğünün sosyal ilerlemeyi kendiliğinden sağlayacağı yönünde olmuştur.<sup>11</sup> Serbest rekabeti olumsuz etkilemeye elverişli bir ayrımcılık türü olan ücret konusunda cinsiyet temeline dayanan ayrımcılığı ortadan kaldırmayı amaçlayan AETA 119. madde, AB sosyal politikasının bu özel alanındaki ender kurullarından biri olarak değerlendirilmektedir.<sup>12</sup> ABAD'ın, *Defrenne II*<sup>13</sup> kararında da belirtildiği üzere, bu hükmün amacı eşit ücret ilkesini uygulayan üye devletlerde kurulu teşebbüslerin ücret yönünden ayrımcılığı ortadan kaldırmamış olan devletlerde kurulu teşebbüslere kıyasla, Birlik içinde rekabette dezavantaja maruz kalmalarının önlenmesidir.<sup>14</sup> Divan bu hükmün aynı zamanda,

8 Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on improving the gender balance among non-executive directors of companies listed on stock exchanges and related measures, COM/2012/0614 final - 2012/0299 (COD).

9 Directive (EU) 2019/1158 of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 on work-life balance for parents and carers and repealing Council Directive 2010/18/EU, OJ L 188, 12.7.2019, p. 79-93.

10 Atamer, Yeşim M.: "Sosyal Politika" içinde Gülören Tekinalp, Ünal Tekinalp, Avrupa Birliği Hukuku, BETA Basım Yayım Dağıtım AŞ, İstanbul, 2000, s. 641.

11 Heper, Altan: Avrupa İş Hukuku ve Türkiye, Avrupa-Türkiye Araştırmaları Enstitüsü (ATA-Enstitüsü), 1. Basım. İstanbul, 1997, s.123.

12 Gülmez, Mesut: İnsan Hakları ve Avrupa Birliği Hukukunda Ayrımcılığın Kaldırılması ve Türkiye, Belediye-İş Sendikası, Ankara, 2009, s. 342.

13 Case 43/75 *Defrenne v. Société Anonyme Belge de Navigation Aérienne Sabena* (No.2), [1976], ECR 455.

14 Heper, s. 123; Atamer, s. 641; Foubert, Petra: The Legal Protection of the Pregnant Worker in the European Community- Sex Equality, Thoughts of Social and Economic Policy and Comparative Leaps to the United

Topluluğun sosyal hedefleriyle de örtüştüğünü belirterek, Topluluğun sadece ekonomik nitelikte bir Birlik olmadığını ve aynı zamanda sosyal gelişmeyi ve kişilerin yaşam ve çalışma koşullarının iyileştirilmesini sağlamayı amaçladığını belirtmiştir.<sup>15</sup> *Defrenne II* kararının AB hukuk düzeni için önemi AETA 119. maddenin, hem ekonomik hem sosyal temelli iki amaca hizmet ettiğini belirtmesindedir. Kararda AETA 119. maddenin dikey ve yatay doğrudan etkili bir antlaşma hükmü olduğuna, bir başka deyişle devlet ve birey ilişkisinin yanı sıra bireyler arasındaki ilişkilerde de ileri sürülebilecek hak ve yükümlülükler doğuran bir niteliği olduğuna hükmedilmiştir. Bu kararla AETA 119. madde uyarınca ücret eşitliği, Üye Devletlerin ulusal mahkemelerinde doğrudan ileri sürülebilir hale gelmiştir.<sup>16</sup>

AET Antlaşması'nın 119. maddesinin amaçları bakımından ücret kavramı, "İşçinin yaptığı iş karşılığında doğrudan doğruya veya dolaylı olarak ve ister nakdi ister ayni olsun, işvereninden aldığı temel veya asgari, ücret ya da maaş ve herhangi bir bedel" anlamına gelir. Cinsiyet farkı gözetmeksizin ücret ödenmesi, "parça başına göre ödenen ücretin aynı iş için aynı ölçü birimi üzerinden ödenmesini, zaman esası üzerinden ödenen ücretin aynı iş için eşit olmasını" ifade eder. Bu düzenleme ücretin tanımı bakımından Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 100 sayılı Eşit

Ücret Sözleşmesinin<sup>17</sup> 1. maddesi ile uyumlu olmakla birlikte; Sözleşme'nin 2. maddesinde yer verilen eşit değerde iş için eşit ücret ilkesi, madde metnine alınmamıştır.<sup>18</sup>

Amsterdam Antlaşması'nın<sup>19</sup> 141/1. maddesinde eşit iş için eşit ücret ilkesinin kapsamı eşit değer işi içerecek şekilde genişletilmiş ve Antlaşma, Divan kararlarıyla aynı çizgiye getirilmiştir. Bu hüküm uyarınca, "Her üye devlet kadın ve erkek işçilere aynı veya eşit değerde iş için eşit ücret ilkesinin uygulanmasını sağlar."<sup>20</sup> Gerek Amsterdam Antlaşması ve gerek Antlaşma'nın 141/1. maddesi, Topluluğun amaç ve hedeflerini önemli ölçüde güçlendirmiştir. Antlaşma'nın 2. maddesinde kadın erkek eşitliğinin sağlanması, Topluluğun görevlerinden biri haline gelmekte; 3. maddenin 2. paragrafında ise Topluluk bu maddede belirtilen tüm faaliyetlerinde erkekler ve kadınlar arasındaki eşitsizliği gidermeyi ve eşitliği sağlamayı amaç edinmektedir.<sup>21</sup> Bu hükümler bir arada AB'nin temel ilkelerinden biri olan "Toplumsal cinsiyeti tüm politikaların merkezine koyma yaklaşımını (gender mainstreaming)" içermektedir.<sup>22</sup>

17 6 Haziran 1951 tarihinde kabul edilen Sözleşme'nin Türkiye tarafından onaylanması 13.12.1966 tarihli ve 810 sayılı Kanunla uygun bulunmuştur. Resmî Gazete Yayın Tarihi ve Sayısı: 22.12.1966/12484, Erişim: [https://www.ilo.org/ankara/about-us/WCMS\\_412372/lang--tr/index.htm](https://www.ilo.org/ankara/about-us/WCMS_412372/lang--tr/index.htm) (Erişim tarihi: 30.10.2022). 100 sayılı Sözleşme, 111 sayılı Ayrımcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi ile birlikte Uluslararası Çalışma Örgütü'nün temel sözleşmeleri arasındadır. İstihdam ve meslekte ayrımcılığın ortadan kaldırılması, çalışma yaşamında temel haklara ilişkin ilkeler ILO Bildirgesi ile kabul edilen dört temel ilkedendir. ILO üyeleri, söz konusu sözleşmeleri onaylamış olsalar dahi, örgüt üyesi olmakla bu Sözleşmelerde sayılan temel haklara ilişkin ilkelere iyiniyetle ve ILO Anayasası'nın bir gereği olarak saygı göstermek, bu ilkeleri geliştirmek ve gerçekleştirmekle yükümlüdürler.

18 Gülmez, s. 342; Heper, s. 127.

19 Amsterdam Antlaşması'nın Türkçe metni için bkz. Erişim: <https://www.ikv.org.tr/images/files/A6-tr.pdf> (Erişim tarihi: 25.10.2022).

20 Barnard, Catherine: *EC Employment Law*, Oxford University Press, New York, 2006, s. 306.

21 Blanpain, Roger: *European Labor Law*, Kluwer Law International, 10th Revised Edition, The Hague, The Netherlands, 2006, s. 452.

22 Bruun, Niklas: "The New Legal Framework For Equality In The European Union" içinde *The Changing Face of European Labour Law and Social Policy*, Alan C. Neal (Ed), Kluwer Law International, The Hague, The Netherlands,

States of America, Kluwer Law International, The Hague, 2002, ss. 92-93; Tobler, Christa: *Indirect Discrimination, A Case Study into the Development of the Legal Concept of Indirect Discrimination under EC Law*, E.M. Meijers Instituut, Intersentia Antwerpen, 2005, s. 37; Herve, Tamara: *Justifications for Sex Discrimination in Employment*, Butterworth & Co. Publishers Ltd, London, 1993, s. 37; Sargeant, Malcolm: *Discrimination Law*, Pearson Education Limited, England, 2004, s. 14; Yenisey, Ku bra Doğan: "Kadın Erkek Eşitliği Bakımından Türk İş Hukuku'nun Avrupa Birliği Hukuku ile Olası Uyum Sorunları", *Kamu-İş*, Yargıç Dr. Aydın Özkul'a Armağan, Cilt. 6, Sayı. 4, 2002, s. 3; Baykal, Sanem-İlke Göçmen: *Hakim ve Savcılar İçin Avrupa Birliği Hukuku El Kitabı*, Adalet Bakanlığı Dış İlişkiler ve Avrupa Birliği Genel Müdürlüğü Yayını, Ankara, 2021, s. 575.

15 Kaya, Gözde: *Avrupa Birliği İş Hukuku'nda Cinsiyet Ayrımcılığı*, Avrupa Birliği Bakanlığı Akademik Araştırmalar Serisi-1, Ankara, 2012, s. 135; Bercusson, Brian: *European Labour Law*, Cambridge University Press, United Kingdom, 2009, s. 339.

16 Kaya, s. 135; Heper, s.126.

Antlaşma'nın 13. maddesi, Bakanlar Konseyi'ne cinsiyet dahil olmak üzere tüm ayrımcılık türleriyle mücadele etme konusunda yetki vermesi bakımından büyük bir öneme sahiptir. Eşdeğer işe eşit ücret ilkesinin kabulünde, Kadın ve Erkek Çalışanlar arasında Eşit Ücret İlkesinin Uygulanması Hakkında Üye Devletler Mevzuatının Yakınlaştırılmasına Dair 75/117 sayılı Konsey Direktifi<sup>23</sup> ve Eşit Muamele Konusunda 76/207 sayılı Konsey Direktifi<sup>24</sup> ile ABAD içtihat hukukunun önemli bir yeri bulunmaktadır.<sup>25</sup>

75/117 sayılı Direktif'in 1.maddesi uyarınca, "AETA 119. maddesinde yer alan kadın ve erkek için ücret eşitliği ilkesi, aynı iş veya eşit değer atfedilebilir iş için, ücretlendirmenin tüm yönleri ve koşullarıyla ilgili olarak cinsiyete dayalı her türlü ayrımcılığın ortadan kaldırılması anlamına gelmektedir. Özellikle, ücretin belirlenmesinde bir iş sınıflandırma sisteminin kullanıldığı durumlarda hem erkekler hem de kadınlar için aynı kriterlere dayandırılmalı ve cinsiyete dayalı herhangi bir ayrımcılığı dışlayacak şekilde düzenlenmelidir."

Avrupa Topluluğu Antlaşması'nın (ATA) 141/1. maddesiyle konulan bu ilke, Avrupa Birliği'nin İşleyişine Dair Antlaşma'nın (ABİDA) 157. maddesinin birinci fıkrasına aynen aktarılmıştır. ABİDA'nın 157. maddesi hem ekonomik hem sosyal amaç gütmekte; sosyal amaç ekonomik amaca göre önce gelmektedir.<sup>26</sup> AET Antlaşması'nın ilk metninde ve AB Kurucu Antlaşmalarının gözden geçirilmiş metinlerinde eşit iş terimi eşit değerde işe tercih edilmiş olmasına rağmen, uygulamasının esasen çok benzer sonuçları olmuştur.<sup>27</sup>

2004, s. 84.

23 Council Directive 75/117/EEC of 10 February 1975 on the approximation of the laws of the Member States relating to the application of the principle of equal pay for men and women, OJ L 45, 19.2.1975.

24 Council Directive 76/207/EEC of 9 February 1976 on the implementation of the principle of equal treatment for men and women as regards access to employment, vocational training and promotion, and working conditions, OJ L 039.

25 Atamer, s. 642.

26 Baykal ve Göçmen, s. 572.

27 Servais, Jean-Michel: International Labour Law, Kluwer Law International, 2005, The Netherlands, s. 153.

Eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasağı, AB Temel Haklar Şartı'nda da önemli bir yere sahiptir. Şart'ın 21. maddesinin 1. paragrafında aralarında cinsiyetin de bulunduğu ayrımcılık sebepleri sayma yoluyla sınırlı olmaksızın belirtilmiştir. Şart'ın 'Erkekler ve Kadınlar Arasında Eşitlik' başlığı altında düzenlenen 23. maddesinin 1. paragrafı, erkek ve kadınlar arasında eşitliğin, istihdam, çalışma ve ücret dahil olmak üzere bütün alanlarda sağlanmasını gerektirir. Maddenin 2. paragrafı olumlu ayrımcılığı düzenlemekte olup, eşitlik ilkesinin yeterli bir şekilde temsil edilmeyen cinsin lehine belirli avantajlar sağlanmasını öngören önlemlerin sürdürülmesini ve benimsenmesini engellemeyeceğini hüküm altına alır.<sup>28</sup>

2006/54 sayılı Direktif<sup>29</sup> ile erkekler ve kadınlar arasında eşit muamele ve eşit ücret konularında, aralarında 75/117 sayılı Direktif ile 76/207 sayılı Direktif'in de bulunduğu yedi Direktif konsolide edilmiştir.<sup>30</sup> 2006/54 sayılı Direktif'in Birinci Bölümünde yer verilen 4. madde, ayrımcılık yasağına ilişkindir. Bu madde uyarınca, "Aynı iş veya eşit değer atfedilen iş için ücretlendirmenin tüm yönleri ve koşulları bakımından cinsiyete dayalı doğrudan veya dolaylı ayrımcılığın ortadan kaldırılması gerekir." Özellikle ücretin belirlenmesinde bir iş sınıflandırma sisteminin kullanıldığı durumlarda, bunun hem kadınlar hem de erkekler için aynı ölçütlere dayalı olacak ve cinsiyete dayalı herhangi bir ayrımcılığı dışlayacak şekilde düzenlenmesi gerektiği belirtilmiştir. (md. 4/2) ABAD *Rummler*<sup>31</sup> kararında davacı kadın işçinin, işverenin ücret skalasında daha yüksek bir kategoride sınıflandırılması istemiyle ulusal mahkemede açtığı davada bir iş sınıflandırma sisteminin kas gücü veya işin ağırlığı kriterlerine dayalı olma-

28 Barnard, s. 313; Blanpain, s. 452.

29 Directive 2006/54/EC of the European Parliament and of the Council of 5 July 2006 on the implementation of the principle of equal opportunities and equal treatment of men and women in matters of employment and occupation (Recast Directive), OJ L 204/23, 26.07.2006.

30 2006/54 sayılı Direktif ile 75/117; 76/207; 2002/73; 86/378; 96/97; 97/80 ve 98/52 sayılı Direktifler iptal edilerek, yürürlükten kaldırılmıştır.

31 Case 237/85, *Gisela Rummler v. Dato-Druck GmbH* [1986], ECR 2101.

sının, kadın ve erkekler için eşit ücret ilkesiyle uyumlu olup olmadığını değerlendirmiştir. Di- van'a göre, 75/117 sayılı Direktif, ücret miktarını belirlemek amacıyla yapılan bir iş sınıflandırma sisteminde, -sistem diğer kriterleri de dikkate alarak cinsiyete dayalı ayrımcılığı bir bütün halinde engellediği sürece- doğası veya ağırlığı gereği belirli bir fiziksel güç ve çaba kullanımını gerektiren işlerde, kas gücünün bir kriter olarak alınmasını yasaklamamaktadır.<sup>32</sup> 75/117 sayılı Direktif'e göre, ücret sınıflandırmasını düzenleyen kriterler, aynı iş ister kadın ister erkek çalışan tarafından görülsün, nesnel olarak aynı ücreti sağlamalıdır. İşin ne ölçüde çaba gerektirdiğini veya ağır olup olmadığını belirlemek için bir cinsiyetten işçilerin ortalama performansını yansıtan değerlerin kullanılması, cinsiyete dayalı bir ayrımcılık oluşturduğundan, Direktif'e aykırı olacaktır. Dolayısıyla, bir iş sınıflandırma sisteminin bir bütün olarak ayrımcı olmaması için, sistem ifa edilen işin doğası izin verdiği ölçüde, her bir cinsiyetten çalışanın özel olarak gösterebileceği yeteneği ölçüt olarak dikkate alınmalıdır.<sup>33</sup>

2006/54 sayılı Direktif, ücretin belirlenmesi için mesleki sınıflandırma sisteminin kullanılmasını sağlamak üzere, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) 100 sayılı Sözleşmesi'ne kıyasla daha açık bir ifade kullanmaktadır.<sup>34</sup> 100 sayılı ILO Sözleşmesi anlamında eşit değerde iş için erkek ve kadın işçiler arasında eşit ücret deyimini cinsiyet esasına dayanan bir ayırım gözetmeksizin tespit edilmiş bulunan ücret hadlerini ifade eder. Eşit ücret ödenecek işlerin eşit değerde bir iş olup olmadığı, objektif bir değerlendirmeyle belirlenmelidir. Sözleşme'de iş değerlendirmesinin görülecek iş temelinde yapılması gerektiği öngörülmüştür. İş değerlendirmesi, bir işyerinde görülmekte olan her işin, belirli objektif kriterle-

re göre birbirleriyle karşılaştırılması sonucu ayrı ayrı değerlendirilmesi ve böylece bu işler için ödenmesi gereken ücret miktarının belirlenmesidir.<sup>35</sup> İşçilerin ücretleri arasında bu tür bir objektif değerlendirmeyle cinsiyet esasına dayanan bir ayırım gözetmeksizin tespit edilen farklar, ücret eşitliği ilkesine aykırı sayılmayacaktır. İş değerlendirmesinde izlenecek yöntemler, ücret hadlerinin tespitine yetkili makamlar tarafından, ücret hadleri toplu iş sözleşmeleriyle tespit ediliyorsa bu sözleşmelere taraf olanlarca kararlaştırılabilir. 90 sayılı ILO Tavsiyesi'nin<sup>36</sup> 5. maddesi uyarınca üye ülkeler, ücretin veya oranlarının eşit ücret ilkesine uygun olarak belirlenmesini kolaylaştırmak amacıyla işlerin cinsiyete bakılmaksızın sınıflandırılmasının sağlanması ve görülen işin, iş analizi ve diğer prosedürler vasıtasıyla nesnel olarak değerlendirilmesi için gerekli yöntemlerin oluşturulmasını teşvik edeceklerdir.

Eşdeğerde iş kavramı eşit işten daha geniş bir kavram olarak, uygulamada özellikle kadınların tasarrufunda olan ve erkeklerin işleriyle karşılaştırılması daha güç olan belirli meslekleri kapsamaktadır. 100 sayılı ILO Sözleşmesi bu sebeple üye ülkeleri işleri, görülen iş temelinde objektif bir şekilde değerlendirmeye teşvik etmektedir. Daha çok kadınlar tarafından yapılan ve bu nedenle kadın işi denilen işlere iş değerlendirmesi sırasında daha az değer ve düşük puanlar verilmesi ayrımcı bir uygulama oluşturur.<sup>37</sup>

Farklı kişiler tarafından yapılan işin aynı veya eşit değerde olup olmadığını tespit etmek için işin niteliği, eğitim gereklilikleri ve çalışma koşulları gibi çeşitli faktörler göz önüne alınarak, bu kişilerin benzer durumda sayılıp sayılmayacağı belirlenmelidir. Bunun sonucunda, bu kişilerin benzer durumda sayılması halinde ortada aynı veya eşit değerde iş olduğu kabul edilir; aksi hal-

32 Case 237/85, *Gisela Rummler v. Dato-Druck GmbH* [1986], ECR 2101, Court ruling para.1, s. 2118.

33 Case 237/85, *Gisela Rummler*, Court ruling para.2, ss. 2118-2119.

34 Bronstein, Arturo: *International and Comparative Labour Law: Current Challenges*, International Labour Organization, Palgrave Macmillan, Geneva, 2009, s. 133.

35 Tuncay, Can: *İş Hukukunda Eşit Davranma İlkesi*, Fakülteler Matbaası, İstanbul, 1982, s. 192.

36 ILO Recommendation R090, *Equal Remuneration*, 1952 (No. 90).

37 Servais, s. 153; Onaran-Yüksel Melek: *Karşılaştırmalı Hukuk Işığında Türk İş Hukukunda Kadın-Erkek Eşitliği*, BETA Basım AŞ, İstanbul, 2000, s. 198.

de eşit veya eşdeğer işten söz etmek mümkün değildir.<sup>38</sup> Bu konuda ABAD *Royal Copenhagen*<sup>39</sup> davasında verdiği kararında, AETA 119. maddesi ile 75/117 sayılı Direktif'in eşit ücrete ilişkin hükümlerinin, Avrupa ülkelerinde ücretin tamamen veya büyük ölçüde her işçinin bireysel üretimine bağlı olduğu, parça başı ücret düzenine uygulanabileceğini belirtmiştir.<sup>40</sup> Bununla birlikte Divan, ağırlıklı olarak kadınlardan oluşan ve tek bir tür iş gören bir grup işçinin ortalama ücretinin ağırlıklı olarak erkeklerden oluşan ve eşit değer atfedilebilen başka bir işi gören bir grup işçinin ortalama ücretinden önemli ölçüde düşük olmasının, ücret konusunda ayrımcılığın varlığını kanıtlamak için yeterli olmadığını belirtmiştir. Öte yandan, bireysel ücretin her bir işçinin üretimine bağlı olarak değişken bir unsurdan ve ilgili işçi grubuna göre değişen sabit bir unsurdan oluştuğu parça başı ücret düzeninde -ücretteki değişken unsuru hesaplamak için kullanılan ölçümde oranları ve faktörleri belirlemek mümkün olmadığından- işverenin bu farklılıkların cinsiyet ayrımcılığından kaynaklanmadığını kanıtlamak zorunda kalabileceğine işaret etmiştir.<sup>41</sup> Divan, parça başına ücret ödenen iki grup işçinin ortalama ücreti arasında yapılacak karşılaştırmanın amacı bakımından, ulusal mahkemenin, işin

doğası, eğitim gereklilikleri ile çalışma koşulları vb. faktörleri göz önüne alarak, her iki gruptaki tüm işçilerin karşılaştırılabilir durumda olduklarından ve farklılıkların tamamen tesadüfi ya da kısa vadeli faktörlerden kaynaklanmadığından emin olması gerektiğini vurgulamıştır. Divan, erkek ve kadınlar için eşit ücret ilkesinin, ücret unsurlarının toplu pazarlık veya müzakereler yoluyla belirlendiği durumlarda da geçerli olduğunu; bununla birlikte ulusal mahkemenin değerlendirmesinde iki grup işçinin ortalama ücretleri arasındaki farkların cinsiyete dayalı herhangi bir ayrımcılıkla ilgili olmayan nesnel faktörlerden kaynaklanıp kaynaklanmadığını dikkate alabileceğini belirtmiştir.<sup>42</sup>

ABAD'a göre toplu iş sözleşmeleri de eşit ücret ilkesine uymalıdır. Divan, *Commission v United Kingdom*<sup>43</sup> kararı ve aynı yöndeki *Kowalska*<sup>44</sup> kararında AB Hukuku'nun toplu iş sözleşmelerine uygulanacağı ve hukuka aykırı olarak ayrımcılık yapılamayacağını açıklığa kavuşturmuştur. ABAD, *Enderby*<sup>45</sup> kararında ise kanun sözcüsünün işaret ettiği gibi toplu iş sözleşmesi sürecinin, cinsiyete dayalı ayrımcılık yasağından hiçbir şekilde ayırık tutulamayacağını ve bu nedenle toplu iş sözleşmelerinin, ayrımcılık karşıtı hukuk kurallarından kaçınmanın bir yolu olarak kullanılamayacağını hükme bağlamıştır.<sup>46</sup>

Bir işletmede kadın ve erkek çalışanlara aynı iş için farklı ücret ödendiğinde ve bu farklı ödemenin sadece cinsiyet farklılığına dayanması durumunda, doğrudan ayrımcılık ortaya çıkar.<sup>47</sup> Diğer bir ifadeyle, 2006/54 sayılı Direktif'te yer alan ta-

38 Baykal ve Göçmen, s. 574.

39 Case C-400/93, *Specialarbejderforbundet i Danmark v Dansk Industri, formerly Industriens Arbejdsgivere, acting for Royal Copenhagen A/S*, European Court Reports 1995 I-01275. Davaya konu olayda, ilgili işletmede seramik üretiminde çalışan 1150 işçinin %60'ı kadın, %40'ı erkek çalışandan oluşmaktadır. İşçiler, üretim aşamalarında porselen kil kütlesini şekillendirmek için çeşitli teknikler kullanan tornacılar, ürünleri süsleyen ressamlar ve fırınların işletilmesi, tasnif, cilalama, fabrika içinde nakliye vb. işleri gören vasıfsız işçiler olmak üzere üç gruba ayrılmış ve bunlar da çeşitli alt gruplara ayrılmıştır. Somut olayda tüm çalışanlar aynı toplu iş sözleşmesi kapsamında parça başı ücretle çalışmaktadırlar. Diğer bir ifadeyle aldıkları ücret, ürettikleri parça sayısına bağlıdır. Bununla birlikte tüm gruplar için aynı olan sabit bir saatlik ücret de tercih edilebilecektir. Bu durumda aldıkları ücret sabit bir saatlik ücret ve üretilen parça sayısına göre değişen ücret olmak üzere iki unsurdan oluşacaktır.

40 Case C-400/93, *Royal Copenhagen*, Court ruling para.1, s. I-1315.

41 Case C-400/93, *Royal Copenhagen*, Court ruling para.2, ss. I-1315-I-1316.

42 Case C-400/93, *Royal Copenhagen*, Court ruling para.5, ss. I-1316; Shaw, Jo, Jo Hunt and Chloë Wallace: *The Economic and Social Law of the European Union*, Palgrave Macmillan, the United Kingdom, 2007, s. 373.

43 Case 165/82, *Commission of the European Communities v United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland*, *European Court Reports*, 1983 -03431.

44 Case C-33/89, *Maria Kowalska v Freie und Hansestadt Hamburg*, ECLI:EU:C:1990:265.

45 Case C-127/92, *Dr. Pamela Mary Enderby v Frenchay Health Authority and Secretary of State for Health*, *European Court Reports* 1993 I-05535.

46 Shaw ve diğerleri, s. 374.

47 Heper, s. 132.

nımı çerçevesinde doğrudan cinsiyet ayrımcılığı, bir kişiye cinsiyetine dayalı olarak, kıyaslanabilir bir durumda bulunan farklı bir kişiden daha az lehte davranılması anlamına gelmektedir.<sup>48</sup> Bununla birlikte, cinsiyet açısından nötr görünen bir kuralın, fiilen bir cinsiyete mensup kişileri diğer cinsiyetten olanlara göre daha fazla etkilemesi ve bunun cinsiyete bağlı ayırım yapma nedeni dışında başka bir nedenle açıklanamaması halinde ise dolaylı ayrımcılık ortaya çıkmaktadır.<sup>49</sup> 2006/54 sayılı Direktif'te öngörüldüğü haliyle, dolaylı ayrımcılık, meşru bir amaçla objektif olarak gerekçelendirilemeyen ve amaca ulaşmak için uygun ve elverişli olmayan, görünürde tarafsız olan bir hüküm, ölçüt ya da uygulamanın, bir cinsiyettekileri diğer cinsiyettekilere kıyasla belirli bir mağduriyete uğratması anlamına gelmektedir.<sup>50</sup>

ABAD Jenkins<sup>51</sup> Kararı'nda işyerinde kısmi süreli çalışan davacı kadın işçinin saat ücretinin aynı işi tam zamanlı olarak yapan erkek işçiye ödenen ücretten daha az olmasıyla ilgili olarak yaptığı değerlendirmede, tam zamanlı çalışan işçilerle kısmi süreli çalışan işçilere ödenen farklı ücret, kısmi zamanlı çalışan işçilerin tamamının veya büyük çoğunluğunun kadın işçilerden oluşması ve kısmi süreli çalışanların ücretlerinin dolaylı olarak düşük tutulmasına vasıta olması halinde, bunun AETA 119. maddesine aykırılık oluşturacağı yolunda hükme varmıştır.<sup>52</sup>

Divan *Brunnhoffer*<sup>53</sup> davasında ise, davacı kadının işçi Brunnhoffer'in işvereni olan banka tarafından kendisine ödenen ücretle, bir erkek meslektaşına ödenen ücret arasında fark olduğuna ilişkin iddiasını, yine AETA 119. md ve 75/117 sayılı Direktif çerçevesinde incelemiştir. Somut olayda Brunnhoffer'in aynı işyerinde çalışan er-

kek meslektaşı, işyerinde önemli müşterilerle ilgilenmek ve bağlayıcı taahhütlere girmekle yetkili ve sorumludur. Davacı Brunnhoffer, kredileri denetlemekle görevli olup, müşterilerle daha az temas halindedir ve işvereni doğrudan bağlayan taahhütlerde bulunmamaktadır. Divan'a göre ulusal mahkeme öncelikle davacı kadın çalışan ile erkek meslektaşının karşılaştırılabilir bir iş yapıp yapmadıklarını belirlemelidir. Divan, cinsiyete dayalı ayrımcılığa uğradığını iddia eden kadın çalışanla karşılaştırılan erkek çalışanın iş ilişkilerini düzenleyen toplu iş sözleşmesi kapsamında aynı iş kategorisinde sınıflandırılmış olmasının, bu kriterin karşılandığına dair göstergelerden sadece birisi olması nedeniyle, AETA 119. madde anlamında eşit veya eşit değer atfedilen bir iş gördükleri sonucuna varmak için yeterli olmadığına hükmetmiştir.<sup>54</sup> Divan'a göre, ayrımcılığa uğradıklarını düşünen çalışanlar, işverenden karşı cinsten emsal bir çalışana ödenen ücretten daha düşük ücret aldıklarını ve emsal çalışan ile aynı işi veya eşit eşit değerde iş yapmakta olduklarını ispat etmelidirler. ABAD, işverenin, bunu takiben somut olayda hem kadın ve erkek çalışan için eşit ücret ilkesinin uygulandığını, hem de ücretteki farklılığın cinsiyete dayalı bir ayrımcılıkla ilgisi olmadığını haklı bir şekilde gerekçelendirmesi gerektiğini hükme bağlamıştır.<sup>55</sup>

## II. AB'de Cinsiyete Dayalı Ücret Farkı

Cinsiyete dayalı ücret farkı, en yalın ifadesiyle kadın ve erkek çalışanların saat başına aldıkları ücretteki farklılığı ifade eder ve erkek çalışanların saat başına aldıkları ücret referans alınarak, bunun belirli bir yüzdesi şeklinde belirtilmesi suretiyle hesaplanır. Diğer bir ifadeyle bu ücret farkı, işgücü piyasasında ücretli, maaşlı ya da yevmiyeli olarak çalışmakta olan tüm kadın ve erkek çalışanların ortalama ücret düzeyleri arasındaki farkı ölçmektedir. Bu fark, çalışanların

48 Kaya, s. 107.

49 Heper, s. 132.

50 Kaya, s. 109.

51 Case 96/80, *J.P. Jenkins v Kingsgate (Clothing Productions) Ltd.*, *European Court Reports* 1981-00911.

52 Barnard, s. 306; Kaya, s. 147.

53 Case C-381/99, *Susanna Brunnhofer v Bank der österreichischen Postsparkasse AG*, ECR [2001] I-04961.

54 Case C-381/99, *Brunnhofer*, s. I-5004.

55 Case C-381/99, *Brunnhofer*, s. I-5005.



mutlaka aynı işi yapmalarını ve aynı özelliklere sahip olmalarını gerektirmez.<sup>56</sup> Cinsiyete dayalı ücret farkı, genellikle ülke temelinde ve alt kategorileri olan yaş, eğitim düzeyi, meslek, sektör, kamu-özel sektör ve kayıtlılık durumları göz önüne alınmak suretiyle detaylı şekilde incelenerek, tespit edilmektedir.<sup>57</sup>

Cinsiyete dayalı ücret farkının temel nedenleri arasında işyerinde cinsiyet temelli doğrudan ya da dolaylı ayrımcılık yapılması, kadın ve erkeklerin farklı işkolları ve sektörlerde çalışmakta olmaları, bazı iş ya da meslek gruplarının tamamen kadın ya da erkek çalışanlara özgülenmesi, kadın çalışanların özellikle çoğunlukta oldukları işlerde kadınların emeğinin, becerilerinin ve yetkinliklerinin daha az değerli olacak şekilde değerlendirilmesi ve kadınların yönetici vb. üst düzey pozisyonlarda erkeklere kıyasla daha az çalışmakta olmaları şeklinde sıralanabilir.<sup>58</sup> Diğer bir ifadeyle, kadın işi denilince, erkekler tarafından da görülebilmekle birlikte, alışılmış biçimde hep kadınların çalıştıkları ve çalıştırıldıkları işler anlaşılır. Bu ayrıma göre işler beceri, işin niteliği, cinslerin sahip oldukları özellikler ve arzuya göre kadınlar ve erkekler arasında paylaşılır ve giderek toplumda belli işlerin erkekler belli işlerin kadınlar tarafından yapılacağı düşüncesi egemen olur.<sup>59</sup>

Kadın çalışanlar, tüm dünya genelinde kendilerine özgülenmiş toplumsal cinsiyet rolleri nedeniyle, çalışma ve aile yaşamını birlikte yürütmekte zorluk çekmektedir. Kadın çalışanların bazen kendi seçimleri, bazen de işverenlerinin ayrımcı işlemleri sebebiyle işgücü piyasasında daha ziyade düşük statülü, yeterli bir hukuki ko-

ruma sağlamayan, kariyer olanakları kısıtlı, daha arka planda kalan, pasif ve dolayısıyla düşük ücretli "kadın işi" olarak nitelendirilen meslek ve işlerde çalıştığı görülmektedir.<sup>60</sup> Kadınların ağırlıklı olarak evdekine benzer nitelikteki işlerde, eğitim ya da pazarlama sektöründe, ücret bakımından getirisi daha sınırlı olan kamu sektöründeki işlerde, sağlık sektöründe hasta bakımı hizmetlerinde<sup>61</sup> ya da temizlik sektöründe<sup>62</sup> çalıştığı görülmektedir. Böylelikle işgücü piyasasında daha yüksek sorumluluk, yönetim ve yetki gerektiren, daha nitelikli, güvenceli, süreklilik arz eden ve yüksek ücretli işler ise "erkek işi" olarak vasıflandırılıp, erkek çalışanlara özgülenmiştir.<sup>63</sup>

Kadınlar, AB'ye üye ülkelerde de toplumun kendilerinden beklediği annelik ve aile yükümlülüklerini üstlenmeleri neticesinde, çoğunlukla kendilerine daha az hukuki koruma sağlayan kısmi süreli işlerde çalışmak zorunda kalmaktadırlar. 2021 yılı itibarıyla AB'de kadınların %28'i diğer bir ifadeyle üçte biri, kısmi süreli olarak çalışmaktadır. Erkek çalışanlarda ise bu oran %8 olarak kaydedilmiştir.<sup>64</sup> Kısmi süreli kadın çalışanların en yoğun olduğu ülke Hollanda (%74) olarak tespit edilirken, en az olduğu ülke ise Bulgaristan (%2) olarak belirlenmiştir.<sup>65</sup> Bu su-

56 Cinsiyete Dayalı Ücret Farkının Ölçümü-Türkiye Uygulaması, ILO-Uluslararası Çalışma Örgütü ve TÜİK Raporu, 2020, s. 12. Erişim: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-ankara/documents/publication/wcms\\_756659.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-ankara/documents/publication/wcms_756659.pdf) (Erişim tarihi: 18.10.2022).

57 Cinsiyete Dayalı Ücret Farkının Ölçümü- ILO ve TÜİK Raporu, ss. 20-27.

58 Tackling the gender pay gap in the European Union, European Commission, Publication Office of the European Union, Luxembourg, 2011, ss. 7-8.

59 Tuncay, s. 179.

60 Halaçlı, Bekirhan, Hacer Simay Karaalp-Orhan: "Türkiye'de Cinsiyete Dayalı Ücret Eşitsizliği: İşveren Yönlü Bir Analiz", Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 61, 2022, s. 69; Koray, Meryem: "Kadın" Adına Gündem Oluşturmak", Amme İdaresi Dergisi, Cilt.23, Sayı. 3, Eylül 1990'dan Ayrı Bası, Ankara, 1990, s. 81.

61 Landmesser, J.M., A.J.Orlowski and M.A. Rusek: "Gender Pay Gap Across the Income Distribution: Analysis for the EU", Proceedings of the 10th Polish Symposium on Physics in Economy and Social Sciences (FENS 2019) Acta Physica Polonica A, No.1, Vol.138, 2020, s.31; Ahrens, Petra and Alexandra Scheele, "Game-Changers for Gender Equality in Germany's Labour Market? Corporate Board Quotas, Pay Transparency and Temporary Part-Time Work", German Politics, 31:1, 2022, s. 158; Koray, s. 81.

62 Peruzzi, Marco: "Contradictions and misalignments in the EU approach towards the gender pay gap, Cambridge Journal of Economics, Vol. 39, No. 2, 2015, s. 450.

63 Halaçlı, Karaalp-Orhan, 69; Landmesser ve diğerleri, s. 31.

64 "More people in work", Eurostat, Erişim: [https://ec.europa.eu/eurostat/cache/digpub/european\\_economy/bloc-1d.html?lang=en](https://ec.europa.eu/eurostat/cache/digpub/european_economy/bloc-1d.html?lang=en). (Erişim tarihi: 12.10.2022)

65 "Women's employment in the EU", Eurostat, 06.03.2020,

retle kadın çalışanların haftalık ve yıllık çalışma süreleri erkeklere kıyasla daha az olmakta, buna bağlı olarak da daha az ücret kazanmaktadırlar. Kadınların özellikle de tek ebeveyn olmaları durumunda, yoksulluğa daha fazla maruz kaldıkları görülmektedir.<sup>66</sup>

AB'de cinsiyete dayalı ücret farkı, 2020 yılı itibarıyla AB'de %13; Avro-alanında ise %14,1 civarında seyretmektedir.<sup>67</sup> 2014 yılı Komisyon Tavsiyesi'nde %16,2 olarak<sup>68</sup> belirtilen bu farkın aradan geçen zamana rağmen, sadece iki puanlık bir düşüş göstermiş olması dikkat çekmektedir. Üstelik bu düşüşün nedeninin kadın çalışanların ücretlerinde meydana gelen bir artıştan değil, aksine erkek çalışanların ücretlerindeki azalmadan kaynaklandığı belirtilmelidir.<sup>69</sup> Diğer bir ifadeyle, cinsiyete dayalı ücret farkının azalması, kadın ve erkek çalışanlar arasında cinsiyet eşitliğinin daha etkin şekilde yaşama geçirildiği ve kadınlara sağlanan hukuki korumada her daim ilerleme kaydedildiği anlamına gelmemektedir.<sup>70</sup>

AB'de 2020 yılı verileri itibarıyla cinsiyete dayalı ücret farkının en az olduğu ülkeler arasında Lüksemburg (%0,7), Romanya (%2,4), Slovenya (%3,1), İtalya (%4,2) ve Belçika (%5,3) başı çekmektedir. Bu oranın en yüksek olduğu ülkeler arasında ise Letonya (%22,3), Estonya (%21,1), Avusturya (%8,9), Almanya (%18,3) ve Macaristan (%17,2) yer almaktadır.<sup>71</sup> Cinsiyete dayalı

lı ücret farkının, özellikle Orta ve Doğu Avrupa ülkelerinde sosyalist dönemden kalan cinsiyet eşitliğine ilişkin uygulama ve düzenlemelere rağmen, oldukça yüksek seyrettiği görülmektedir.<sup>72</sup> Bu ücret farkının üye devletlerde özel sektöre kıyasla kamu sektöründe daha yüksek oranlarda seyrettiği belirtilmelidir. Bunun nedeni ise, üye ülkelerin çoğunda ücretin kamu sektöründe kadın ve erkek çalışanlara eşit şekilde uygulanan şeffaf ücret sistemleri aracılığıyla belirlenmekte olmasıdır.<sup>73</sup>

Yapılan araştırmalar, cinsiyete dayalı ücret farkının az olduğu İtalya gibi ülkelerde genellikle, kadın çalışanların işgücü piyasasındaki istihdam oranlarının da buna paralel olarak düşük olduğu<sup>74</sup> ve kadın işgücünün daha ziyade niteliksiz işgücünden oluştuğuna işaret etmektedir.<sup>75</sup> Bunun da bu ülkelerin çalışma ve aile yaşamını uzlaştırmada ve/veya çocuk bakımıyla ilgili altyapı tesis etmede yeterince ilerleme gösterememiş olmalarından kaynaklandığı tespit edilmiştir. İlaveten bu ülkelerde işgücü piyasasına daha ziyade yüksek ücret kazanma olasılığı olan kadın çalışanların katıldığı gözlenmiştir. Genellikle kadın istihdamı oranlarının yüksek düzeyde olduğu, kadınların çoğunlukla kısmi süreli işlerde çalıştıkları, çocuk bakım olanaklarının yerleşik ve yaygın olduğu ülkelerde ise kadın ve erkek arasındaki toplumsal cinsiyet rollerinin daha eşitlikçi bir perspektifte ele alınmasına rağmen, cinsiyete dayalı ücret farkının yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir.<sup>76</sup> Dolayısıyla araştırmaların sonucu,

Erişim: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/EDN-220200306-1> (Erişim tarihi: 16.10.2022).

66 Ahrens and Scheele, s. 158.

67 AB Üye Devletleri ortalamasında ortaya çıkan cinsiyete dayalı bu ücret farkı, kadın çalışanların, erkeklerin kazandığı her bir Avro başına, 86 Avro cent daha az kazandıkları ve kadınların bu farkı kapatabilmeleri için erkeklerden ikişer ay daha fazla çalışmaları gerektiği anlamına gelmektedir. Bknz. European Commission Equal Pay Factsheet, "Equal Pay? Time to close the Gap!", October 2021, s. 1. Erişim: [https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/aid\\_development\\_cooperation\\_fundamental\\_rights/equalpayday\\_factsheet.pdf](https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/aid_development_cooperation_fundamental_rights/equalpayday_factsheet.pdf) (Erişim tarihi: 17.10.2022).

68 Commission Recommendation 2014/124/EU, Preamble, para. 7.

69 Rubery, Jill: "Closing the Gender Pay Gap in the EU", *Intereconomics*, Vol. 50, Issue. 2, 2015, s. 62; Peruzzi, s. 451.

70 Peruzzi, s. 451.

71 Gender pay gap statistics-tables and figures, Gender

pay gap statistics, Eurostat, 29.07.2022, Erişim: [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender\\_pay\\_gap\\_statistics#Gender\\_pay\\_gap\\_higher\\_in\\_the\\_private\\_sector](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender_pay_gap_statistics#Gender_pay_gap_higher_in_the_private_sector) (Erişim: 20.20.2022).

72 Page, Douglas: "How the Criteria for Joining the European Union Affect Public Opinion: The Case of Equal Pay between Women and Men in Bosnia and Herzegovina", *Journal of Common Market Studies*, Vol. 56, No. 2, 2018, s. 234.

73 Gender pay gap statistics-tables and figures, Eurostat.

74 Rubery, s. 62.

75 Landmesser ve diğerleri, s. 31.

76 Boll, Christina, Andreas Lagemann: Gender pay gap in EU Countries based on SES (2014), European Commission Directorate General for Justice, Publication Office of the European Union, Luxembourg, 2018, ss. 8 ve 21.

Avrupa gibi gelişmiş bir coğrafyada bile cinsiyette ana akım yaklaşımının iki temel hedefini oluşturan kadın ve erkek çalışanlar arasında daha düşük ücret farkına sahip olma ve kadın çalışanların istihdam oranını arttırma hedeflerinin bir arada bulunmasının zor olduğunu göstermektedir.<sup>77</sup> Ücret farkının, kadınların yaşam kalitesi, yoksulluğa artan şekilde maruz kalma ihtimalleri ve günümüzde AB düzeyinde %33 olarak kaydedilen emeklilik aylığı farkı üzerinde de uzun dönemli etkileri bulunmaktadır.<sup>78</sup>

### III. Avrupa Komisyonu'nun 2014/124 Sayılı Ücret Şeffaflığı Tavsiyesi

AB Hukuku'nda çalışma yaşamında kadın ve erkek çalışan arasında ücrette eşitliğin şeffaflık aracılığıyla güçlendirilmesi, Avrupa Komisyonu'nun 2014 yılında kabul ettiği Ücret Şeffaflığı Tavsiyesi<sup>79</sup> ile düzenlenmiştir. Komisyon Tavsiyesi'nin, AB Hukuku uyarınca bağlayıcılığı bulunmaması nedeniyle, üye devletleri herhangi bir yükümlülük altına almadığı belirtilmelidir.

Avrupa Komisyonu'nun 2014/124 sayılı Tavsiyesi'nde gerek Komisyon gerekse Avrupa Parlamentosu tarafından önceki dönemlerde hazırlanmış bazı belgelere<sup>80</sup> dikkat çekilerek, kadın çalışanların işgücü piyasasında ücrette eşitliğin sağlanamaması nedeniyle ayrımcılığa maruz

kalmaya devam ettikleri ve bu sebeple çalışma yaşamında potansiyellerini tam olarak gerçekleştiremedikleri vurgulanmıştır. Komisyon'un konuya ilişkin 2007 tarihli Bildirisi'nde de mevcut hukuksal düzenlemelerin ücrette eşitliğin sağlanması bakımından yeterli olmadığı belirtilmiştir.<sup>81</sup> Komisyon tarafından aynı konuda 2013 yılında hazırlanan bir diğer raporda<sup>82</sup> ise ücrette eşitlik ilkesinin uygulamada gerçekleştirilmesine engel teşkil eden hususlar tespit edilmiştir. Ücret sistemlerinde yeterli düzeyde şeffaflığın bulunmayışı ve eşdeğerde iş kavramı üzerinde kesinleşmiş bir terim birliğinin kabul edilmiş olmaması bunların başında gelmektedir. İlaveten, çalışanların dava açmaları halinde, ücrette ayrımcılığa uğradıklarını ve haklılıklarını mahkeme önünde ispatlayabilecekleri bilgi ve belgelerden yoksun olmaları gibi usule dair birtakım engeller de bulunmaktadır.<sup>83</sup>

Komisyon Tavsiyesi'nde ücrette eşitlik ilkesinin uygulamada etkili bir biçimde gerçekleştirilebilmesi için ücret kategorilerinde şeffaflık sağlanması gerektiği üzerinde durulmuştur. Ücrette şeffaflığın sağlanmasının çalışan, işveren ve sosyal tarafların ücrette eşitliğin sağlanmasına yönelik daha etkin önlemler alabilmesinin önünü açacağı belirtilmiştir. Bu önlemler, çalışanların işverenlerinden ücret politikalarına ilişkin bilgi talep edebilmeleri, işletmelerin bu konuda rapor hazırlamaları gerekliliği, ücret denetimleri ve ücrette eşitlik konusunun toplu pazarlıklarda ele alınması olarak belirtilmiştir. Böylelikle üye devletlerin, bu önlemlerden kendilerine en uygun olan en az birini seçerek, uygulayabilmelerine imkan tanınmıştır.<sup>84</sup>

77 Boll, Lagemann, s. 8.

78 Proposal for Pay Transparency Directive 2021/93, s. 1.

79 Commission Recommendation 2014/124/EU of 7 March 2014 on the strengthening the principle of equal pay between men and women through pay transparency, OJ L 69, 08.03.2014.

80 Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, The European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions of 18 July 2007 'Tackling the pay gap between women and men', COM (2007), 424 final; European Parliament resolution of 18 November 2008 with recommendations to the Commission on the application of the principle of equal pay for men and women, 2008/2012 (INL); European Parliament resolution of 24 May 2012 with recommendations to the Commission on application of the principle of equal pay for male and female workers for equal work or work of equal value, 2011/2285 (INL).

81 Commission Recommendation 2014/124/EU, Preamble, para.8.

82 Report from the Commission to the European Parliament and the Council on the application of Directive 2006/54/EC of the European Parliament and of the Council of 5 July 2006 on the implementation of the principle of equal opportunities and equal treatment of men and women in matters of employment and occupation, COM (2013), 861 final.

83 Commission Recommendation 2014/124/EU, Preamble, para. 13.

84 Ibid, para. 15.

Komisyon Tavsiyesi'nde çalışanlara, çalıştıkları işletmelerde eşit ya da eşdeğerde iş için belirlenen ücret seviyeleri hakkında bilgi talep edebilme hakkı tanımıştır. Böylelikle çalışanlar, işveren tarafından kendilerine yapılan ücret ödemeleriy-le aynı işyerinde çalışan ve kendileriyle eşit ya da eşdeğerde iş yapan diğer meslektaşlarına yapılan ücret ödemeleri bakımından oluşabilecek ve cinsiyete dayalı ayrımcı işleme yol açabilecek nitelikteki herhangi bir farklılığı tespit etme imkanına kavuşmaktadırlar. İşletmelerde ücrette şeffaflığın sağlanmasının en büyük avantajı, çalışanların yargı yoluna başvurmaları durumunda, davada iddialarını ispatlayabilmelerini büyük ölçüde kolaylaştırması ve işverenleri ayrımcı işleme başvur-maktan caydırıcı bir nitelik taşımasıdır.<sup>85</sup>

Komisyon, ücret politikalarının toplu ve şeffaf bir şekilde açıklanmasına ilişkin önlemin, oran-tsız bir yük oluşturmaması amacıyla, 50'den az işçi çalıştıran küçük ölçekli işyeri ve işletmelere uygulanmayacağını belirtmiştir.<sup>86</sup> Tavsiye'de yer alan hususlardan bir diğeri, ücret denetimlerinin gerçekleştirilmesi konusundadır. Ücret denetimlerinin bu yönde bir araç olarak işveren ve işçi temsilcileri arasındaki görüşmelerde yer alması tavsiye edilmektedir. Ücret denetimine ilişkin önlemlerin, 250'den az işçi çalıştıran orta ölçekli işyeri ve işletmeler bakımından uygulanmayacağı belirtilmiştir.<sup>87</sup>

## IV. 2021/93 Sayılı Ücret Şeffaflığı Direktif Tasarısı

Komisyon'un Ücret Şeffaflığına İlişkin 2021/93 sayılı Direktif Tasarısı, AB'nin 2020-2025 dönemi-ni kapsayan Cinsiyet Eşitliği Stratejisi'nin temel önceliklerinden biri olarak, ilk kez Komisyon'un 2020 yılına ait çalışma programında yer almış ve bunu takiben 4 Mart 2021 tarihinde resmi olarak sunulmuştur. Direktif Tasarısı'nda üye dev-

letler tarafından ücrette eşitlik ilkesinin etkili bir şekilde uygulanmasında hala ciddi sıkıntıların mevcut olduğu ifade edilmiştir. Uygulamadaki başlıca sorun, ücret ve eşdeğerde iş kavramla-rının Komisyon'un 2014 yılı Tavsiyesi'nde belirtilmesine rağmen, üye devletler tarafından hala ulusal hukuk düzenlerinde yeknesak bir şekilde tanımlanmamış olmasıdır. Dolayısıyla üye dev-letler arasında bu kavramların yorumlanmasına ve uygulanmasına ilişkin önemli farklılıklar bu-lunmaktadır. Oysaki, tüm Birlik çapında uygula-nacak kesin ve net birtakım kriterlerin belirlen-mesi, ücrette eşitlik ilkesinin daha etkili şekilde uygulanmasına katkı sağlayabilecektir.<sup>88</sup>

Komisyon, ücret şeffaflığının sağlanmasına ilişkin 2014 yılı Tavsiyesi'nde belirtilen önlemlerin alınmasının işverenler bakımından maliyetinin oldukça düşük olduğunu belirtmektedir. Komis-yon'a göre, kadın ve erkek çalışanlar arasında yük-sek düzeyde ücret farklılığının bulunması, ilgili iş-yerinde çalışanlar arasında memnuniyetsizliğe ve akabinde iş veriminin düşmesine yol açabilecek nitelikte olup, bunun işverene maliyeti işyerinde gerekli önlemlerin alınmasına kıyasla daha yük-sek olabilecektir.<sup>89</sup> Dahası, cinsiyete dayalı ücret ayrımcılığının önlenmesi, işverenlerin yetenekli çalışanları işletmede tutabilmelerine, işletmele-rinin tanınırlığının artmasına ve böylelikle daha fazla kazanç sağlamalarına destek olacaktır.<sup>90</sup>

Komisyon'a cinsiyet eşitliği konusunda destek olan Danışma Komitesi'nin 2017 yılında hazırladığı raporda, işletmelerin ücret politikalarını ve ücrete temel alınan kriterleri nadiren açıkladıkları, ücret şeffaflığına ilişkin açık ve net yaptırımların bulunmadığı ve ulusal düzeyde alınan ön-lemlerin denetiminin yetersiz düzeyde olduğuna dikkat çekilmiştir.<sup>91</sup>

### 1. Tasarı'nın Kapsam ve İçeriği

Ücret Şeffaflığı Direktif Tasarısı, AB'ye üye

85 Ibid, para. 16.

86 Ibid, para. 17.

87 Commission Recommendation 2014/124/EU, Preamble, para. 18.

88 Proposal for Pay Transparency Directive 2021/93, s. 6.

89 Ibid, s. 6.

90 Ibid, s. 8.

91 Proposal for Pay Transparency Directive 2021/93, s. 7.

devletlerde hem kamu hem de özel sektördeki tüm işverenleri kapsamaktadır. Tasarı'da 2006/54 sayılı Direktif'te yer alan ücret, ayrımcılık vb. kavramlar ve bunlara ilişkin tanımlar korunmuş, bunlara ek olarak ücret düzeyleri, ücret farkı, medyan ücret, medyan ücret farkı, çeyrek ücret bandı ve işçi kategorileri gibi yeni kavramlara da yer verilmiştir. (md. 3/1) Bunun yanı sıra, cinsiyete dayalı ücret ayrımcılığı, cinsiyetin yanı sıra diğer ayrımcılık sebeplerini de içerebileceği için, mahkemelerin ya da diğer yetkili makamların çoklu ayrımcılığı ve bunun yaratabileceği dezavantajlı durumları dikkate alabilmelerinin sağlanması hedeflenmiştir.<sup>92</sup> Bu sebeple, Direktif Tasarısı'nın, cinsiyetin 2000/43 sayılı Direktif<sup>93</sup> ya da 2000/78 sayılı Direktif'te<sup>94</sup> korunan diğer ayrımcılık sebepleriyle birleşmesi durumlarında ortaya çıkan ücret ayrımcılığına da uygulanacağı hükme bağlanmıştır (md. 3/3). Bu duruma özellikle cinsiyetleri, ırk ya da etnik kökenleri ya da din ya da inançları nedeniyle çoklu ayrımcılığa maruz kalan göçmen kadınlar örnek olarak verilebilir.<sup>95</sup>

Direktif Tasarısı'nda Üye devletlerin işverenlerin kadın ve erkek çalışanlara eşit ya da eşdeğerde iş için eşit ücret ödemelerini sağlayan ücret yapılanmalarına sahip olduklarını garanti eden tüm önlemleri almaları gerektiği belirtilmiştir (md. 4/1). Bu hüküm gereği, üye devletlerin çalışanlar ve işverenlerin eşdeğerde işi değerlendirebilmeleri için objektif nitelikte kriterlere dayanan birtakım araç ve yöntemler tespit etmeleri beklenmektedir. Eşdeğer nitelikte işin tespiti için başvurulacak bu kriterler, çalışanların eğitim du-

rumları, mesleki deneyimleri, mesleki eğitim ve becerileri, icra edilen iş ve görevlerin niteliği, çalışan tarafından alınan sorumluluk ve iş için gösterilen çaba gibi unsurlardan oluşmaktadır (md. 4/2-3). Bu suretle, çalışanlar ilgili kriterleri dikkate almak suretiyle kendilerine bir emsal çalışan tespit ederek, eşit ya da eşdeğerde iş için ayrımcı bir işleme maruz kalıp kalmadıklarını değerlendirebileceklerdir. Bu kriterler sayesinde ilgili çalışanların kıyaslanabilir bir durumda olup olmadıkları tespit edilebilecektir. Aynı zamanda işverenlerin, iş pozisyonlarını daha iyi kategorize etmeleri ve ücret politikalarını objektif nitelikte cinsiyet ayrımı yapmayan kriterler çerçevesinde kararlaştırmalarını sağlayacaktır.<sup>96</sup>

Tasarı'nın ilgili hükmünde iki nokta da açıklığa kavuşturulmuştur. Bunlar, ücrete dayalı ayrımcılık iddiasının tespiti için, durumları karşılaştırılan kadın ve erkek çalışanın aynı işveren için ya da aynı işveren için olsa dahi eşzamanlı olarak çalışma zorunluluklarının bulunmamasıdır (md. 4/4). Burada önemli olan ücrete ilişkin koşulların aynı kaynak tarafından belirlenmesidir. Buna örnek olarak, ücret konusunda aynı hukuki düzenlemelere ya da toplu iş sözleşmelerine tabi olan işletmeler verilebilir.<sup>97</sup> Dahası, karşılaştırma yapılabilecek bir emsal çalışanın bulunmaması durumunda, ayrımcılığın tespiti için farazi bir emsal çalışana ya da istatistik vb. belgelere başvurulmak suretiyle, ayrımcılık yapıldığını iddia etmek imkânı tanınmaktadır (md. 4/4). Farazi bir emsal çalışana başvurulması durumunda, ilgili çalışana karşı cinsten bir farazi çalışana dayanarak ayrımcı işleme maruz kaldığını ispatlama hakkı verilmektedir.<sup>98</sup> İlgili hükümde aynı zamanda, ücreti tayin etmek üzere iş değerlendirme ve sınıflandırma sistemlerine başvurulması durumunda, bunların kadın ve erkek çalışan arasında herhangi bir ayrımcılığa yol açmaması için, aynı cinsiyet ayrımı yapma-

92 Proposal for Pay Transparency Directive 2021/93, Detailed explanation of the specific provisions of the proposal, s. 10.

93 Council Directive 2000/43/EC of 29 June 2000 Implementing the Principle of Equal Treatment between Persons Irrespective of Racial or Ethnic Origin, OJ L 180, 19.07.2000.

94 Council Directive 2000/78/EC of 27 November 2000 Establishing a General Framework for Equal Treatment in Employment and Occupation, OJ L 303, 2.12.2000.

95 Proposal for Pay Transparency Directive 2021/93, Detailed explanation of the specific provisions of the proposal, s. 10.

96 Proposal for Pay Transparency Directive 2021/93, Detailed explanation of the specific provisions of the proposal, s. 10.

97 Ibid, s. 11.

98 Ibid, s. 11.

yan kriterlere dayanması gerektiği belirtilmiştir (md. 4/5).

Şüphesizdir ki, bu Tasarı'nın en önemli maddelerinden biri ücret şeffaflığına ilişkin olandır. Bir işe başvuran kişiler, işveren adaylarından cinsiyet ayrımı yapmayan kriterler çerçevesinde tespit edilmek suretiyle, o iş için öngörülen başlangıç ücreti ya da ücret aralığı hakkında bilgi almak hakkına sahiptirler. Bu bilginin başvuranlara ya iş ilanında yayımlanarak ya da iş görüşmesi öncesinde -sorulması beklenmeksizin- verilmesi gerekmektedir (md. 5/1). Ücrete ilişkin bilginin örneğin başvuran kişi iş görüşmesine davet edildiğinde ya da doğrudan sosyal taraflarca verilmesi mümkündür. AB Hukuku'nda bu hükme dek, ücrette şeffaflığa ilişkin işe alınma öncesini kapsayan herhangi bir asgari standardın bulunmadığını belirtmek gerekir.<sup>99</sup> Bunun yanı sıra, işverenlerin, işe başvuranlardan, önceki iş ilişkilerinde kendilerine ödenen ücret konusunda yazılı veya sözlü olarak ve şahsen ya da bir temsilci aracılığıyla herhangi bir bilgi istemesi yasaklanmıştır (md. 5/2). Bu hükmün amacı, çalışanların iş görüşmelerinde daha dengeli ve adil bir ücret pazarlığı yapabilmeleri için gerekli bilgileri edinmeleridir. Bu hüküm, işveren, çalışan ya da sosyal tarafların belirtilen ücret aralığı dışında bir ücret pazarlığı yapabilmelerine engel değildir.<sup>100</sup>

Direktif Tasarısı'nda işverenlerin, çalışanların ücret düzeylerine ve kariyerlerinde yükselmelerine esas olan cinsiyet ayrımı yapmayan kriterleri, çalışanlar tarafından kolaylıkla ulaşılabilecek şekilde açıklaması gerektiği hükme bağlanmıştır (md. 6). Bu hüküm çerçevesinde işverenlere çalışanlarının sayısı ve işletmenin ölçeği göz önüne alınmak suretiyle -özellikle mikro ve küçük düzeyde işletmelere yük olunmaması amacıyla- belirli ölçüde esneklik tanınmıştır.<sup>101</sup>

Tasarı'nın getirdiği yeniliklerden bir diğerini,

çalışanların kendi ücret düzeyleri ile kendileriyle eşit ya da eşdeğerde iş yapan diğer çalışanların cinsiyete göre ayrılmış ortalama ücret düzeyleri hakkında bilgi alma hakkı oluşturmaktadır. Bu çerçevede işverenlerin her yıl tüm çalışanlarını bu hakka sahip oldukları yönünde bilgilendirmeleri gerekmektedir (md. 7/1-2). İlgili hükümde yer alan bilgilendirilme hakkı, Komisyon'un 2014 yılı Tavsiyesi'ne dayanmaktadır. Çalışanlar böylelikle, ücret hususunda emsal çalışanlarla kıyaslandığında, işveren tarafından kendilerine karşı ayrımcı nitelikte bir işlem yapıp yapılmadığını ayırt etme imkanına sahip olacaklardır.<sup>102</sup>

İşverenler, çalışanlardan birinin bu yönde bir bilgi talebi olması durumunda, makul bir süre içinde ilgili çalışana gerekli bilgiyi vermekle yükümlüdür. Çalışanların bu bilgiyi temsilcileri ya da Eşitlik Kurumu vasıtasıyla talep etmeleri de mümkündür (md. 7/3-4). Bu hüküm özellikle, çalışanların işverenin buna karşı vereceği tepkiden endişe etmeleri durumunda uygulanmak üzere tasarlanmıştır.<sup>103</sup>

Diğer önemli bir husus ise, çalışanların eşit ücret ilkesinin uygulamaya geçirilmesini sağlamak amacıyla kendi ücretlerini açıklamalarının engellenemeyeceğine ilişkindir (md. 7/5). Bu hükümle, işverenlerin çalışanlarının hizmet sözleşmelerine ücrete ilişkin olarak gizlilik şartı koymalarının engellenmesi amaçlanmaktadır. Böylelikle, cinsiyete dayalı ücret ayrımcılığına maruz kalan çalışanların iddialarını ispatlamaları kolaylaşacaktır.<sup>104</sup> Öte yandan, ilgili hükümde aynı zamanda işverenler de korunmuş olup, çalışanların ücret politikasına dair edindikleri bu bilgiyi, ücrette eşitlik ilkesi gereği haklarını korumak amacının dışında kullanmaları ya da amacının dışında başkalarına yaymaları yasaklanmıştır (md. 7/6).

Direktif Tasarısı'ndaki yeniliklerden bir diğeri, işverenlerin kadın ve erkek çalışanlar arasındaki

99 Ibid, s. 11.

100 Proposal for Pay Transparency Directive 2021/93, Detailed explanation of the specific provisions of the proposal, s. 11.

101 Ibid, s. 12.

102 Ibid, s. 12.

103 Ibid, s. 12.

104 Proposal for Pay Transparency Directive 2021/93, Detailed explanation of the specific provisions of the proposal, s. 12.

ücret farkını rapor etme yükümlülüğünün getirilmesidir. Bu suretle, işyerlerinde 250'den fazla işçi çalıştıran işverenler, tüm kadın ve erkek çalışanlar arasında hem temel ücret hem de onun ötesindeki tamamlayıcı ve değişken unsurlar çerçevesinde ücret farkına ilişkin bilgiyi herkese açık ve ulaşılabilir hale getirmekle yükümlüdürler (md. 8/1). İşverenler bu bilgiyi yıllık olarak internet ya da benzer diğer vasıtalarla açıklayacaklardır. Önceki dört yıla ilişkin bilgi de talep edilmesi halinde erişime açılacaktır (md. 8/3). Tasarı'nın 26. maddesi uyarınca üye devletler, bu düzenlemenin iş hukuk düzenlerinde uygulanmasını desteklemek ve süreci izlemekten sorumlu birer gözlem kurumu kuracaklardır. Gözlem kurumunun ilgili üye devlette halihazırda mevcut olan bir kurumun ya da yapının parçası olarak yapılandırılması mümkündür. Üye devletler, gözlem kurumlarını işverenlerden yukarıda bahsi geçen 8. madde çerçevesinde elde edilecek bilgiyi toplama ve herkes tarafından ulaşılabilir hale getirmekle görevlendireceklerdir (md. 8/6). Toplanan bilgi çerçevesinde üye devletlerde faaliyet gösteren farklı işverenler, çalışılan sektörler ve bölgeler arasında kıyaslama yapabilmek mümkün hale gelecektir.

İşverenlerin ücret farkını raporlamasını takiben, işyerinde herhangi bir kategoride eşit ya da eşdeğerde iş yapan kadın ve erkek çalışanlar arasında %5'ten fazla oranda bir ortalama ücret farkının ortaya çıkması ve bu farkın objektif ve cinsiyet ayrımı yapmayan kriterlerle gerekçelendirilememesi durumunda, ilgili işverenin işçi temsilcileriyle birlikte ortak bir ücret değerlendirmesi yapması beklenmektedir (md. 9). Bu suretle, işverenin ücret tayininde dikkate aldığı uygulamaları zorunlu olarak gözden geçirmesi ve eşit ücret ilkesinin ihlaline yol açabilecek nitelikteki cinsiyet yanlı ücret yapılarını tespit edebilmesi sağlanacaktır. Eşit ya da eşdeğer iş yapan kadın ve erkek çalışanlar arasındaki ücret farkının objektif olarak gerekçelendirilememesi halinde, işverenin işçi temsilcileri, iş müfettişi ve/veya Eşitlik Kurumuyla işbirliği içerisinde gerekli önlemleri alması gerekmektedir. Cinsiyete da-

yalı doğrudan ya da dolaylı ücret ayrımcılığının engellenebilmesi için alınan önlemler arasında ilgili işyerinde cinsiyet ayrımı yapmayan bir iş değerlendirme ve sınıflandırma sisteminin kurulması mutlaka yer almalıdır.<sup>105</sup>

Direktif Tasarısı'nda dikkat çeken bir diğer husus, cinsiyet eşitliği ilkesinin uygulanmasıyla ilgili bir hukuksal çıkarı bulunan tüm kuruluş, organizasyon, Eşitlik Kurumu ve işçi temsilcileri ile buna benzer kurum ve kuruluşların bu Tasarı'da yer alan yükümlülüklerin yaşama geçirilmesi bakımından gerekli adli ve idari mekanizmalara başvurabilmelerine olanak sağlanmasıdır. İlgili kurumlar, işçinin izni olması şartıyla onu temsil edebilecektir (md. 13). Bu husus, özellikle üye devletlerdeki Eşitlik Kurumlarının ayrımcılığa uğradığını iddia eden çalışan adına hareket etmesine imkân tanınması bakımından önemlidir. Keza, halihazırda Eşitlik Kurumlarının bu tür bir yetkisi bulunmamaktadır. Eşitlik Kurumlarına ve işçi temsilcilerine bu yetkinin tanınması çok önemlidir. Çünkü böylelikle ücrette cinsiyet ayrımcılığına maruz kalan çalışanlara haklarını ararken hem usule ilişkin karşılaştıkları zorlukların hem de yargı yoluna başvururken ortaya çıkan yüksek maliyetlerin üstesinden gelmede belirgin bir destek sağlanacaktır.<sup>106</sup>

Tasarı'da ücrette cinsiyet ayrımcılığına maruz kalan çalışana, kaynağını 2006/54 sayılı Direktif'in 16. maddesinde bulan kapsamlı bir tazminat hakkı da tanınmıştır. Bu suretle, ayrımcılığa uğrayan çalışana aldığı ücretin, ikramiye ya da aynı ödemelerin tümüyle geri ödenmesi ve kaybettığı fırsatlardan doğan zararı ile manevi zararının tazmini gerekmektedir (md. 14).

Direktif Tasarısı'nda, üzerinde önemle durulması gereken madde, ispat yüküne ilişkindir. Direktif Tasarısı'ndaki ispat yüküne ilişkin bu düzenleme yeni değildir ve 2006/54 sayılı Direktif'in 19. maddesine dayanmaktadır. Esasen, 2006/54 sayılı Direktif'in 19. maddesi de kaynağını 97/80

105 Proposal for Pay Transparency Directive 2021/93, Detailed explanation of the specific provisions of the proposal, s. 13.

106 Ibid, s. 15.

sayılı Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık Durumlarında İspat Yüküne İlişkin Direktif'in 4. maddesinde bulunmaktadır. Bu madde uyarınca eşit davranma ilkesinin ihlal edilmediğinin ispat yükü davalıya aittir. 97/80 sayılı Direktif tarafından getirilen bu düzenleme önemlidir. Çünkü bu Direktif'in yürürlüğe girmesinden önceki süreçte, ayrımcılık iddiasını ispat yükümlülüğü davacıya aitti. İspata yarayacak belgelerin çoğunlukla işverenin yedinde bulunması, davacı işçi için güçlük oluşturmaktaydı.<sup>107</sup> Böylelikle, ispat yükünün işverene geçmesi, davacı bakımından ayrımcılık iddiasının ispatını kolaylaştırmıştır. ABAD, bu konuyu ilk kez 97/80 sayılı Direktif'in yürürlüğe girmesinden birkaç yıl sonra verdiği *Danfoss*<sup>108</sup> kararında ele almış<sup>109</sup> ve işverenin ücrette şeffaflık politikasını hiçbir şekilde uygulamadığı bir işyerinde, davacı tarafından çalışanların büyük bir bölümünü oluşturan kadın çalışanların erkeklerden daha düşük ücret aldıklarının ortaya konulması durumunda, ücret politikasının ayrımcı nitelikte olmadığını ispat yükünün işverene ait olduğuna hükmetmiştir.<sup>110</sup> ABAD, *Brunnhof*<sup>111</sup> kararında da aynı görüşünü teyit etmiştir. Divan, *Brunnhof* kararında davacının kadın ve erkek çalışan için ücrette farklılığın varlığına ve işin kıyaslama yapılabilen türden olduğuna ilişkin delil göstermesi halinde, ilk bakışta bir ayrımcılığın kabul edileceği ve bu durumda eşit ücret ilkesinin ihlal edilmediğini ispat yükünün işverene ait olacağı hükmüne varmıştır.<sup>112</sup> Ücret Şeffaflığı Direktif Ta-

sarısı'nda da Divan ile aynı yönde, ayrımcılığın ilk bakışta tespit edilebildiği durumlarda, ücrette eşitlik ilkesinin doğrudan ya da dolaylı olarak ihlal edilmediğine ilişkin ispat külfetinin işverene geçtiği hükme bağlanmıştır (md. 16/1). Bunun yanı sıra, Tasarı'da işverenin ücrette şeffaflığın sağlanmasına ilişkin yükümlülüklerini yerine getirmemiş olması halinde, ispat yükünün işçinin ilk bakışta bir ayrımcılığın olduğunu kanıtlamasına dahi gerek olmaksızın, doğrudan işverene geçeceği düzenlenmiştir (md. 16/2). Tasarı'da dikkat çeken hususlardan biri de şüphe söz konusu olması durumunda, bundan davacının yararlanacağına öngörülmüş olmasıdır (md. 16/3).

## 2. Şeffaflık Direktif Tasarısı'na İlişkin Olarak Sosyal Tarafların Görüşleri

Avrupa İş Dünyası ve Avrupa İşçi Sendikaları Konfederasyonu, Ücret Şeffaflığı Direktif Tasarısı konusunda birbirinden temel noktalarda ayrışan farklı görüşler ortaya koymaktadırlar.

### 2.1. Avrupa İş Dünyası'nın Görüşü

Avrupa İş Dünyası (Business Europe) ilke olarak, AB'de cinsiyet eşitliği ilkesinin uygulamada daha etkin şekilde yaşama geçirilmesinin ve kadın çalışanların işgücü piyasasında potansiyellerini tümüyle ortaya koyabilmelerinin sağlanması gerektiği konusunda Komisyon ile hemfikir olmakla birlikte, Direktif Tasarısı'na ihtiyatla yaklaşmaktadır. Avrupa iş dünyası, Komisyon'un ücrette eşitlik ilkesinin uygulanmasındaki sıkıntıların başlıca nedeni olarak eşdeğerde iş kavramının ilgili mevzuatta açıklığa kavuşturulmamış olması yönündeki görüşüne katılmamaktadır. Avrupa iş dünyasına göre, eşit ya da eşdeğerde iş için eşit ücret ilkesinin uygulanması farklı ülkeler ve sektörler bir yana, aynı işletme içinde dahi kolay değildir. Dolayısıyla terminolojide yeterince açıklık bulunmayan ve AB mevzuatının üye devletlerde nasıl uygulanacağına bilinemediği bu tür durumlarda, çözümün ücret şeffaflığına ilişkin yeni bir düzenleme getirmekten ziyade yorumlayıcı rehberlik vasıtasıyla çözülebileceği-

107 Ellina, A. *Chrystalla: Promoting Women's Rights, The Politics of Gender in the European Union*, Routledge, London, 2003, s. 52; Kaya, s. 248.

108 Case 109/88 *Handels-og Kontorfunktionærernes Forbund I Danmark v Dansk Arbejdsgiverforening, acting on behalf of Danfoss*, ECR [1989] 03199.

109 Shaw ve diğerleri, s. 374.

110 Case 109/88 *Danfoss*, para. 16; Burri Susanne and Sacha Prechal: *EU Gender Equality Law, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg*, 2008, s. 19; Kaya, s. 249.

111 Case C-381/99 *Susanna Brunnhofer v Bank der österreichischen Postsparkasse AG*, ECR [2001] I-04961.

112 Case C-381/99 *Brunnhof*, para. 80; Ahtela, Karoliina: "The Revised Provisions on Sex Discrimination in European Law: A Critical Assessment", *European Law Journal*, Vol. 11, No. 1, 2005, s. 65; Kaya, s. 249.



ni belirtmektedir.<sup>113</sup>

Avrupa iş dünyasına göre Direktif Tasarısı'nın üye devletlerin çalışanlar ve işverenlerin eşdeğerde işi değerlendirebilmeleri için objektif nitelikte kriterlere dayanan birtakım araç ve yöntemler belirlemelerine ilişkin 4. madde hükmü, ücret tayininde sosyal tarafların yetki ve özerkliğine kısıtlama getirmektedir. Birliğe üye devletlerin endüstri ilişkileri alanındaki farklılıkları göz ardı edilmiştir. Sosyal tarafların ulusal ya da sektörel düzeyde ücretin, ücret sistemlerinin ve buna ilişkin kriterlerin belirlenmesinden sorumlu oldukları üye devletlerde, bu durum ücret yapılarının içeriğini belirleme yetkisini sosyal taraflardan alarak, ulusal yasama ya da yürütme organlarına devredecektir.<sup>114</sup>

Bununla birlikte, eşdeğer nitelikte işin tespiti için başvurulacak objektif kriterler arasında performansın (örneğin satış vb. işlerde), görülen işin/hizmetin süresi ve bireysel ücret müzakeresi gibi ücretin belirlenmesini etkileyen diğer unsurların yer almadığı tespit edilmiştir. Keza özellikle ücretin performansa bağlı olarak tespitinin çalışanların motivasyonu bakımından da önemli olduğu ve onların çıkarına olduğu vurgulanmıştır. Avrupa iş dünyasına göre, hükmün kapsamında yer almayan diğer bir objektif kriter ise işin organizasyonudur. Örneğin; vardiyalı çalışmayı gerektiren işlerde, çalışanın bu tür bir esnekliğe sahip olması doğrudan ücrete yansımaktadır. Benzer şekilde kimya ya da demiryolu sektörü gibi tehlikeli çalışma koşullarının söz konusu olduğu işlerde gece vardiyalarında genellikle erkek çalışanların yer aldığı ve dolayısıyla da gündüz işine ve kadın meslektaşlarına göre daha fazla ücret kazandıkları görülmektedir. Dolayısıyla ücrette farklılığın, mutlaka cinsiyete dayalı bir ayrımcılıktan kaynaklanmış olmayabileceği be-

lirtilmiştir. Öte yanda hükmün kapsamında yer alan farazi bir emsal çalışana başvurulmasının, uygulamada nasıl işleyeceği konusunun muğlak olduğu ve bunun işletmeler için hukuki bir belirsizlik yaratabileceği belirtilmiştir.<sup>115</sup>

Avrupa iş dünyasına göre ücret şeffaflığına ilişkin 5. madde hükmü de Komisyon tarafından aksi iddia edilmekte olsa da, işverenin ücreti çalışanın deneyimi, yetkinlikleri ve becerileri gibi önemli faktörleri göz önüne almak suretiyle belirlemesinde sahip olduğu esnekliği ortadan kaldırmaktadır. Öte yandan işe başvuran kişiye başlangıç ücretinin iş görüşmesi öncesinde belirtilmesinin, çok da kolay olmadığı ve ücretin kişisel özellikler temelinde farklılık gösterebileceği ifade edilmiştir.<sup>116</sup>

Avrupa iş dünyası, Komisyon'un ücret şeffaflığının sağlanmasına ilişkin önlemlerin alınmasının, işverenlere maliyetinin düşük olduğu yönündeki görüşüne de katılmamakta; aksine Tasarı'da işletmeler için öngörülen yükümlülüklerin ağır ve orantısız olduğunu, bunların yeterince düzgün bir biçimde gerekçelendirilmediğini ve işverenler bakımından idari külfetinin ve maliyetinin yüksek olacağını belirtmektedir.<sup>117</sup>

Bununla birlikte, Avrupa iş dünyası ücret şeffaflığına ilişkin bu düzenlemenin, ücrette mevcut eşitsizlikleri tespit etmek ve ücretleri tartışabilmek için bir araç olarak görülebilse de tek başına kadınları işgücü piyasasında erkek çalışanlarla tamamen eşit konuma getirmek için yeterli olmadığını düşünmektedir. Kadın ve erkek arasındaki ücret farklılıklarının, tek başına kadın çalışan aleyhine ayrımcılıkla ilişkilendirilmemesi ya da onu ayrımcılığı ispata yarayan bir araç olarak görülmemesi önem taşımaktadır. Çünkü ücrette farklılık, işgücü piyasasındaki pek çok etmene bağlı olarak ortaya çıkmaktadır. Bunlar, daha ziyade işgücü piyasasında mesleki sınıflandırmalardaki cinsiyete bağlı ayrışmalar, toplumsal cinsiyete dayalı önyargılar ve basmakalıp

113 Business Europe Position Paper, European Commission proposal for a directive on pay transparency, Remarks on specific articles, s. 8, Erişim: [https://www.business-europe.eu/sites/buseur/files/media/position\\_papers/social/2021-05-05\\_pp\\_pay\\_transparency.pdf](https://www.business-europe.eu/sites/buseur/files/media/position_papers/social/2021-05-05_pp_pay_transparency.pdf) (Erişim tarihi: 20.10.2022).

114 Business Europe Position Paper, s. 9.

115 Business Europe Position Paper, ss. 10-12.

116 Ibid, s. 13.

117 Ibid, s. 2.

düşünceler ile aile ve evle ilgili yükümlülüklerin eşitsiz şekilde paylaşımından kaynaklanmaktadır. Nitekim daha önce belirtildiği gibi, çalışana verilen işler, eğitim, yetenek ve performans gibi pek çok objektif unsur ücretin tayininde belirleyici olmaktadır.<sup>118</sup>

Son olarak, Avrupa İş Dünyası'na göre, Direktif Tasarısı, oldukça detaylı ve kuralcı bir dille ifade edilmiş olup, uygulamada üye devletlere ulusal düzeyde farklı yapıdaki işletmelere ya da mevcut ücret sistemlerine göre uyarlama yapılabilmemesine imkân veren hiçbir bir esneklik payı tanınamamaktadır. Bunun ötesinde Tasarının bazı üye devletlerde halihazırda mevcut ve iyi işleyen ücret şeffaflığı önlemlerini kesintiye uğratmasından endişe edildiği belirtilmiştir. Bu sebeple, üye devletlere kendilerine en uygun olan önlemleri seçebilmeleri için daha fazla esneklik tanınması gerekliliğine işaret edilmiştir.<sup>119</sup>

## 2.2. Avrupa İşçi Sendikaları Konfederasyonu'nun Görüşü

Avrupa İşçi Sendikaları Konfederasyonu (ETUC) ücret şeffaflığı konusunda Ekim 2019'da aldıkları İcra Kurulu kararında Komisyona bir Direktif çağrısında bulunmuştur. Kararın amacı, AB düzeyinde cinsiyete dayalı ücret şeffaflığına ilişkin hukuken bağlayıcı önlemler bakımından ETUC'un tutumunu ortaya koymak; cinsiyete dayalı ücret eşitliğinin önemi ve Avrupa düzeyinde hareket etme konusunda farkındalık yaratmak ve ekonomik gerilemenin etkilerini dikkate alarak kadın ve erkeklerin ücretleri arasındaki fark hakkında bir güncelleme sağlamaktır.<sup>120</sup>

ETUC'a göre Direktif, sözleşmelerdeki ücret gizliliği hükümleri ve işverenler tarafından işçilere ücretin tartışılmasına konulan yasaklar gibi ücret şeffaflığını engellemeye yönelik uygulamaları önleyen, iş ilanlarının ücret skalaları ile ilan

edilmesini öngören hükümlere yer vermelidir. Bu bağlamda işverenlerin ücret şeffaflığından kaçınmak için verilerin korunması, özel hayatın gizliliği ya da idari külfet gerekçelerine sığınmaması garanti altına alınmalıdır.<sup>121</sup>

ETUC'a göre, Direktif Tasarısı'nın kapsamındaki işçi kavramı, ABİDA'nın 141. maddesinin ötesinde olabilecek en geniş çerçevede tanımlanmalıdır. Böylelikle, tüm memur ve kamu görevlileri, -özellikle atipik sözleşmeler ve kişisel hizmet sözleşmesiyle çalışanlarla serbest meslek sahipleri bu Direktif' in kapsamına girmelidir.<sup>122</sup> ETUC, AB mevzuatında eşit değerde iş kavramının tanımlanmamış olması konusunda Komisyon'un görüşüne katılmakta bu kavramın Divan'ın içtihat hukuku ışığında AB düzeyinde açıklığa kavuşturulması gereğine işaret etmektedir.<sup>123</sup>

ETUC, 10'dan fazla çalışanı olan işverenler için her yıl zorunlu olarak cinsiyete dayalı ücret denetimi yapılması gerektiğini belirtmiştir. Bu denetim çalışan kategorisi veya pozisyonuna göre ortalama ücret konusunda cinsiyete göre ayrılmış verileri, kullanılan iş değerlendirme ve sınıflandırma sisteminin analizi ile başlangıç ücretinin belirlenmesi, ücret artışları ve ek ödenekler için uygulanan düzenleme ve uygulamalarla, çalışanların çalışma deneyimi veya görev süresinin uzunluğu ve ücretiyle ilgili ayrıntılı bilgileri içermelidir.<sup>124</sup> Ücret denetiminin sonuçları işçiler ve temsilcileri tarafından talep edildiğinde sunulmalıdır.<sup>125</sup> İlave olarak, üye devletlerin, işverenlerin ve sosyal ortakların, aynı işi veya eşit değerde işi yapan çalışan kategorileri için cinsiyete göre ayrılmış ücret seviyeleri hakkında asıl ücret dışında prim ve ikramiye ödemeleri gibi bileşenleri de içerecek şekilde düzenli olarak bilgi toplamaya

118 Ibid, s. 1.

119 Business Europe Position Paper, s. 2.

120 ETUC Resolution on Gender Pay Transparency Directive Adopted at the Executive Committee Meeting of 22-23 October 2019, Erişim: <https://www.etuc.org/system/files/document/file2019-11/ETUC> (Erişim Tarihi: 23.10.2022).

121 ETUC Resolution on Gender Pay Transparency Directive s. 2.

122 ETUC Resolution on Gender Pay Transparency Directive, Annex I, s. 5.

123 Ibid, s. 5.

124 ETUC Resolution on Gender Pay Transparency Directive, Annex I s. 5.

125 Ibid, s. 6.

yönelik güçlü sistemler kurmalarını zorunlu kılmaları gerektiğine vurgu yapılmıştır.<sup>126</sup>

Ücret raporlarına ilişkin olarak da ETUC, üye devletlerin, en az 10 çalışanı olan işverenlerin, çalışan kategorisine veya pozisyonuna göre cinsiyete göre ayrılmış ücret düzeylerine ilişkin olarak yılda iki kez ücret raporlama görevini yerine getirmesini sağlayacak önlemleri almaları ve unvan veya kategorisi ile cinsiyetine göre çalışan sayısının da bu raporlara dahil edilmesi gerektiğini belirtmiştir.<sup>127</sup> Direktif Tasarısı'nda rapor verme yükümlülüğü, en az 250 işçi çalıştıran işverenler için öngörülmüş iken, ETUC'un Direktif çağrısında bu yükümlülüğün kapsamının küçük ve orta ölçekli işletmeleri de içerecek şekilde önemli ölçüde genişletildiği görülmektedir.

ETUC'a göre, ortalama ücret seviyeleri, toplu sözleşmede veya diğer geçerli ücret tablosunda belirtilen resmi ücret seviyelerine değil, saat başına ödenen birikmiş, gerçek ücretlere dayalı olmalıdır. Bunun yanı sıra, anonim ücret raporlarının çalışanlara ve temsilcilerine açıklanması gereklidir. Söz konusu raporlama görevlerinin yerine getirilmemesi durumunda ise 2012 tarihli Avrupa Parlamentosu Kararı uyarınca kanunla idari veya cezai yaptırımlar uygulanmalıdır. ETUC'a göre, sendikaları ve Eşitlik Kurumlarını sürece dahil etmek ve onlara bu konuda gerekli yetkiyi vermek, ücret şeffaflığı önlemlerine uyum sağlamaya yardımcı olabilecektir.<sup>128</sup> Bunun yanı sıra, üye devletlerden, örneğin ücret göstergeleri sistemlerini kullanmak suretiyle cinsiyete dayalı ücret farkının gelişimini izleyen ve değerlendiren yıllık raporlar sunmalarının istenmesi gerektiğine de işaret edilmiştir.<sup>129</sup> ETUC, işverenlere cinsiyet ayrımcılığı içermeyen iş değerlendirme çerçevelerini kullanma zorunluluğu getirmek suretiyle eşit değerdeki iş için eşit ücret hakkının güçlendirilmesi gerektiğini belirtmiştir.<sup>130</sup> Bunun

yanı sıra, çalışanlar, işletme düzeyinde emsal çalışanlara ilişkin bireysel ücret verilerini talep etme hakkına sahip olmalıdır. Bu kapsamda çalışanların aynı ve eşit değerde iş yapan çalışan kategorileri için cinsiyete göre ayrılmış genel ücret düzeyleri hakkında bilgi talep etme hakkı olduğu vurgulanmıştır.<sup>131</sup>

ETUC, toplu pazarlığa ilişkin olarak ise, kadınlar ve erkekler arasındaki ücret eşitsizliklerini azaltmada toplu pazarlığın rolünün ulusal, sektörel, yerel ve şirket düzeyinde olmak üzere her düzeyde teşvik edilmesi gerektiğini belirtmiştir.<sup>132</sup> Son olarak, cinsiyet eşitliğine ilişkin ücret şeffaflığını içeren güçlü bir yasal mevzuatın, bu konuda gönüllü olmayan işverenleri toplumsal cinsiyet eşitliği konularını daha da ciddiye almaları yönünde zorlayacağına altı çizilmiştir. Ancak bu konuda düzenleme yapmanın tek başına yeterli olmadığı ve sendikaların ve toplu pazarlığın güvence altına aldığı çok yönlü bir yaklaşıma ihtiyaç olduğu ifade edilmiştir.

## Değerlendirme ve Sonuç

AB Hukuku'nda Kurucu Antlaşmalar, Direktifler ve ABAD içtihatlarıyla oluşan eşitlik normları üye devletler hukuk düzenlerinde kadın ve erkek çalışanlar arasında ücret eşitliğinin sağlanmasını güvence altına almaktadır. AB'de çalışma hayatında eşit ücret ilkesinin uygulanmasında karşılaşılan güçlükler, ücret eşitsizliğini gidermek amacıyla yeni ve bağlayıcı normlar oluşturma fikrini ortaya çıkarmıştır. AB Komisyonu tarafından hazırlanan Ücret Şeffaflığı Direktif Tasarısı, AB'de istihdamda kadın ve erkek eşitliğinin güçlendirilmesi ve cinsiyete dayalı ayrımcılığın yasaklanması yönünde gelişen politikaların bir ürünü olarak değerlendirilmektedir.

Eşit ve eşit değerde iş kavramları AB Hukuku'nda ABAD içtihatlarıyla açıklığa kavuşmuştur. Direktif Tasarısı, üye devletlerde işverenlerin eşit değerde işin öğretim ve mesleki eğitim gerek-

<sup>126</sup> Ibid, s. 6.

<sup>127</sup> Ibid, s. 6.

<sup>128</sup> Ibid, s. 6.

<sup>129</sup> Ibid, s. 6.

<sup>130</sup> ETUC Resolution on Gender Pay Transparency Directive, Annex I, s. 6.

<sup>131</sup> Ibid, s. 7.

<sup>132</sup> Ibid, s. 7.

lilikleri, beceri, çaba, sorumluluk gibi birtakım nesnel kriterler doğrultusunda değerlendirmelerini sağlamak ve iş pozisyonlarını nesnel, cinsiyetten bağımsız kriterlere dayalı olarak daha iyi kategorize etmelerine ve ücretlendirmelerine yardımcı olmak amacıyla çeşitli yöntem ve araçların oluşturulmasını öngörmektedir. Kanımızca görülen işin eşit değerinde iş olup olmadığı konusundaki uyumsuzluk, mahkemece somut olayın özelliği göz önüne alınarak ve ABAD içtihatları ışığında değerlendirilebilecektir.

Direktif Tasarısı'nda işçilere, kendisine aynı organizasyon içinde eşit veya eşit değerinde iş yapan diğer işçilere kıyasla ayrımcı olmayan bir şekilde ücret ödenip ödenmediğini değerlendirmek ve gerekirse eşit ücret hakkını kullanmak üzere işverence gerekli bilgilerin sağlanmasını öngören bir hükme yer verilmektedir. AB Temel Haklar Şartı'nın işçilerin işletme içinde bilgi alma ve danışılma hakkını düzenleyen 27. maddesine göre; Topluluk mevzuatı ile ulusal yasalar ve uygulamalarda öngörülen durum ve koşullarda işçiler ve temsilcilerine uygun düzeylerde ve zamanında bilgi verilmeli ve danışılmalıdır. İşverenlerin işçilere bilgi verme ve danışma yükümlülüğü konusunda 2002/14 sayılı Direktif<sup>133</sup> hükümleriyle de işyeri ve işletmelerde istihdamın durumu, yapısı ve işgücü organizasyonu konusunda işçi temsilcilerine bilgi verilmesi öngörülmüştür. Bununla birlikte Direktif Tasarısı'nda ücrette şeffaflığın sağlanmasına ilişkin hükümler, işçi ve işveren arasında yapılan ve ücretin gizli tutulmasına ilişkin hükümleri içeren sözleşmelerle, kişisel verilerin korunmasına ilişkin normlar üzerindeki hukuki tartışmaları beraberinde getirecektir. Ayrımcılığa maruz kaldığını iddia eden işçinin kendisiyle karşılaştırılabilir durumda olan işçinin ücretini bilmesi eşit ücret ilkesinin ve ayrımcılık yasağının ihlal edildiğini kanıtlaması bakımın-

dan önemlidir. Direktif Tasarısı'nda ispat yükünün yer değiştirmesine ilişkin hükümde bu Tasarı'nın doğrudan veya dolaylı ayrımcılığa ilişkin, hukuki veya idari işlemlerde ve mevcut içtihatlar doğrultusunda işçinin konumunu güçlendirdiği vurgulanmakta; işverenin Direktif tarafından belirlenen ücret şeffaflığı yükümlülüklerine uymaması durumunda, ispat yükünün ilk bakışta ayrımcılığın varlığını gösteren bir durumun ortaya konulmasına gerek kalmaksızın davalıya geçmesi gerektiği ifade edilmektedir. Tasarı'da ispat yükünün yer değiştirmesini güçlendiren bu hükmün yalnızca işçiler tarafından eşit ücret haklarının uygulanmasını kolaylaştırmakla kalmayacağı, aynı zamanda işverenlerin bu Direktif kapsamındaki şeffaflık yükümlülüklerine uymaları için ek bir teşvik sağlayacağı belirtilmektedir.

### KAYNAKÇA

- Ahrens, Petra and Alexandra Scheele, "Game-Changers for Gender Equality in Germany's Labour Market? Corporate Board Quotas, Pay Transparency and Temporary Part-Time Work", *German Politics*, 31:1, 2022, ss. 157-176.
- Ahtela, Karoliina: "The Revised Provisions on Sex Discrimination in European Law: A Critical Assessment", *European Law Journal*, Vol. 11, No. 1, 2005, ss. 57-78.
- Atamer, Yeşim M.: "Sosyal Politika" içinde Gülören Tekinalp, Ünal Tekinalp, Avrupa Birliği Hukuku, BETA Basım Yayım Dağıtım AŞ, İstanbul, 2000.
- Barnard, Catherine: *EC Employment Law*, Oxford University Press, New York, 2006.
- Baykal, Sanem-İlke Göçmen: *Hakim ve Savcılar İçin Avrupa Birliği Hukuku El Kitabı*, Adalet Bakanlığı Dış İlişkiler ve Avrupa Birliği Genel Müdürlüğü Yayını, Ankara, 2021.
- Bercusson, Brian: *European Labour Law*, Cambridge University Press, United Kingdom, 2009.
- Blanpain, Roger: *European Labor Law*,

133 Directive 2002/14/EC of the European Parliament and of the Council of 11 March 2002 establishing a general framework for informing and consulting employees in the European Community - Joint declaration of the European Parliament, the Council and the Commission on employee representation, OJ L 80, 23.3.2002.

- Kluwer Law International, 10th Revised Edition, The Hague, The Netherlands, 2006.
- Boll, Christina, Andreas Lagemann: Gender pay gap in EU Countries based on SES (2014), European Commission Directorate General for Justice, Publication Office of the European Union, Luxembourg, 2018.
  - Bronstein, Arturo: International and Comparative Labour Law: Current Challenges, International Labour Organization, Palgrave Macmillan, Geneva, 2009.
  - Bruun, Niklas: "The New Legal Framework For Equality In The European Union" içinde The Changing Face of European Labour Law and Social Policy, Alan C. Neal (Ed), Kluwer Law International, The Hague, The Netherlands, 2004, ss. 83-95.
  - Business Europe Position Paper, European Commission proposal for a directive on pay transparency, Remarks on specific articles, Erişim: [https://www.buinessurope.eu/sites/buseur/files/media/position\\_papers/social/2021-05-05\\_pp\\_pay\\_transparency.pdf](https://www.buinessurope.eu/sites/buseur/files/media/position_papers/social/2021-05-05_pp_pay_transparency.pdf) (Erişim tarihi: 20.10.2022).
  - Cinsiyete Dayalı Ücret Farkının Ölçümü-Türkiye Uygulaması, ILO-Uluslararası Çalışma Örgütü ve TÜİK Raporu, 2020, Erişim: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-ankara/documents/publication/wcms\\_756659.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-ankara/documents/publication/wcms_756659.pdf) (Erişim tarihi: 18.10.2022).
  - Communication from the Commission, 'A Union of Equality: Gender Equality Strategy 2020-2025' of 5 March 2020, COM (2020) 152 final.
  - Commission Recommendation 2014/124/EU of 7 March 2014 on the strengthening the principle of equal pay between men and women through pay transparency, OJ L 69, 08.03.2014.
  - Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, The European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions of 18 July 2007 'Tackling the pay gap between women and men', COM (2007), 424 final.
  - Commission Staff Working Document Evaluation of the relevant provisions in Directive 2006/54 implementing the Treaty principle on 'equal pay for equal work or work of equal value', 5.3.2020, SWD (2020) 50 final.
  - Ellina, A. Chrystalla: Promoting Women's Rights, The Politics of Gender in the European Union, Routledge, London, 2003.
  - ETUC Resolution on Gender Pay Transparency Directive Adopted at the Executive Committee Meeting of 22-23 October 2019, Erişim: <https://www.etuc.org/system/files/document/file2019-11/ETUC> (Erişim Tarihi: 23.10.2022).
  - European Commission Equal Pay Factsheet, "Equal Pay? Time to close the Gap!", October 2021, Erişim: [https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/aid\\_development\\_cooperation\\_fundamental\\_rights/equalpayday\\_factsheet.pdf](https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/aid_development_cooperation_fundamental_rights/equalpayday_factsheet.pdf) (Erişim tarihi: 17.10.2022).
  - European Parliament resolution of 18 November 2008 with recommendations to the Commission on the application of the principle of equal pay for men and women, 2008/2012 (INL).
  - European Parliament resolution of 24 May 2012 with recommendations to the Commission on application of the principle of equal pay for male and female workers for equal work or work of equal value, 2011/2285 (INL).
  - Foubert, Petra: The Legal Protection of the Pregnant Worker in the European Community- Sex Equality, Thoughts of Social and Economic Policy and Comparative Leaps to the United States of America, Kluwer Law International, The Hague, 2002.
  - Gender pay gap statistics-tables and figures, Gender pay gap statistics, Eurostat, 29.07.2022, Erişim: <https://ec.europa.eu/>

- eurostat/statistics-explained/index.php?-title=Gender\_pay\_gap\_statistics#Gender\_pay\_gap\_higher\_in\_the\_private\_sector (Erişim: 20.20.2022).
- Gülmez, Mesut: İnsan Hakları ve Avrupa Birliği Hukukunda Ayrımcılığın Kaldırılması ve Türkiye, Belediye-İş Sendikası, Ankara, 2009.
  - Halaçlı, Bekirhan, Hacer Simay Karaalp-Orhan: "Türkiye'de Cinsiyete Dayalı Ücret Eşitsizliği: İşveren Yönlü Bir Analiz", Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 61, 2022, ss. 65-90.
  - Heper, Altan: Avrupa İş Hukuku ve Türkiye, Avrupa-Türkiye Araştırmaları Enstitüsü (ATA-Enstitüsü), 1. Basım. İstanbul, 1997.
  - Hervey, Tamara: Justifications for Sex Discrimination in Employment, Butterworth & Co. Publishers Ltd, London, 1993.
  - ILO Recommendation R090, Equal Remuneration, 1952 (No. 90).
  - Kaya, Gözde: Avrupa Birliği İş Hukuku'nda Cinsiyet Ayrımcılığı, Avrupa Birliği Bakanlığı Akademik Araştırmalar Serisi-1, Ankara, 2012.
  - Koray, Meryem: "Kadın" Adına Gündem Oluşturmak", Amme İdaresi Dergisi, Cilt 23, Sayı 3, Eylül 1990'dan Ayrı Bası, Ankara, 1990.
  - Landmesser, J.M., A.J.Orlowski and M.A. Rusek: "Gender Pay Gap Across the Income Distribution: Analysis for the EU", Proceedings of the 10th Polish Symposium on Physics in Economy and Social Sciences (FENS 2019) Acta Physica Polonica A, No. 1, Vol. 138, 2020, ss. 31-40.
  - Lecerf, Marie, Rosamund Shreeves: "Legislative Train 10.2022, A New Push For European Democracy", European Parliament.
  - "More people in work", Eurostat, Erişim: [https://ec.europa.eu/eurostat/cache/digpub/european\\_economy/bloc-1d.html?lang=en](https://ec.europa.eu/eurostat/cache/digpub/european_economy/bloc-1d.html?lang=en) (Erişim tarihi: 12.10.2022).
  - Onaran Yüksel, Melek: Karşılaştırmalı Hukuk Işığında Türk İş Hukukunda Kadın-Erkek Eşitliği, BETA Basım AŞ, İstanbul, 2000.
  - Page, Douglas: "How the Criteria for Joining the European Union Affect Public Opinion: The Case of Equal Pay between Women and Men in Bosnia and Herzegovina", Journal of Common Market Studies, Vol. 56, No. 2, 2018, ss. 230-246.
  - Peruzzi, Marco: "Contradictions and misalignments in the EU approach towards the gender pay gap", Cambridge Journal of Economics, Vol. 39, No. 2, 2015, ss. 441-465.
  - Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council to strengthen the application of the principle of equal pay for equal work or work of equal value between men and women through pay transparency and enforcement mechanisms, COM (2021) 93 final, 2021/0050 (COD).
  - Report from the Commission to the European Parliament and the Council on the application of Directive 2006/54/EC of the European Parliament and of the Council of 5 July 2006 on the implementation of the principle of equal opportunities and equal treatment of men and women in matters of employment and occupation, COM (2013), 861 final.
  - Rubery, Jill: "Closing the Gender Pay Gap in the EU", Intereconomics, Vol.50, Issue. 2, 2015, ss. 62-63.
  - Sargeant, Malcolm: Discrimination Law, Pearson Education Limited, England, 2004.
  - Servais, Jean-Michel: International Labour Law, Kluwer Law International, 2005, The Netherlands.
  - Shaw, Jo, Jo Hunt and Chloë Wallace: The Economic and Social Law of the European Union, Palgrave Macmillan, the United Kingdom, 2007.
  - Tackling the gender pay gap in the European Union, European Commission, Publication Office of the European Union, Luxembourg, 2011.

- Tobler, Christa: Indirect Discrimination, A Case Study into the Development of the Legal Concept of Indirect Discrimination under EC Law, E.M. Meijers Instituut, Intersentia Antwerpen, 2005.
- Tuncay, Can: İş Hukukunda Eşit Davranma İlkesi, Fakülteler Matbaası, İstanbul, 1982.
- "Women's employment in the EU", Eurostat, 06.03.2020, Erişim: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/EDN-220200306-1> (Erişim tarihi: 16.10.2022).
- Yenisey, Kübra Doğan: "Kadın Erkek Eşitliği Bakımından Türk İş Hukuku'nun Avrupa Birliği Hukuku ile Olası Uyum Sorunları", Kamu-İş, Yargıç Dr. Aydın Özkul'a Armağan, Cilt. 6, Sayı. 4, 2002.