

Av. Nazan MOROĞLU

Kadın Araştırmaları Uzmanı

## Avrupa Birliği Anlaşmalarında ve Yönergelerinde Kadın Erkek Eşitliği

### Giriş

Avrupa Birliği müktesebatı çalışma yaşamında kadın erkek eşitliğini sağlamak ve cinsiyete dayalı ayrımcılığı kaldırmak amacıyla çıkarılan kapsamlı düzenlemeleri içermektedir<sup>1</sup>.

Kadın erkek eşitliği 1957 tarihli Roma Anlaşması'ndan başlayarak günümüze kadar Avrupa Birliği Hukukunun birincil kaynağını oluşturan Anlaşmalarda ve ikincil kaynağını oluşturan Yönergelerde ele alınmıştır. Aynı zamanda Avrupa Sosyal Şartı'nda, Birliğin cinsiyet eşitliği politikasını destekleyen Avrupa Komisyonu ve Konseyi kararlarında, Eşitlik Çerçeve Programlarında ve diğer birçok belgede kadın erkek eşitliğine yer verilmiştir.

Avrupa Birliği'nin istihdam ve sosyal politikasının ayrılmaz ve tamamlayıcı bir unsuru olan kadın erkek eşitliğine, özellikle Birliğin gelecekteki ekonomik ve sosyal gelişmesi ve başarısı açısından önem verilmektedir. AB'ne uyum sürecinde eksik bırakılmasına taviz verilmeyen öncelikli konuların başında "eşitlik politikası" gelmektedir. Avrupa

Adalet Divanı'nın eşitlik konusunda verdiği kararlar da yol gösterici niteliktedir ve daha sonra çıkarılan Yönergelerde bu kararlara yollama yapılmıştır<sup>2</sup>.

Bu yazıda, Avrupa Ekonomik Topluluğu'nun (AET) kurulmasını düzenleyen 1957 tarihli Roma

Anlaşması'nın; Avrupa Birliği'ni kuran 1992 tarihli Maastricht Anlaşması ve anlaşmaya ek Sosyal Şart'ın ve 1997 tarihli Amsterdam Anlaşması'nın kadın erkek eşitliğine ilişkin kuralları ile 1975 yılından itibaren kadın erkek eşitliğinin sağlanmasına yönelik çıkarılan Yönergelere ve altı Yönergenin tek metin halinde birleştirildiği 2006 tarihli son Yönergeye<sup>3</sup> yer verilmiştir.

### Kadın Erkek Eşitsizliği, Demokrasi ve İnsan Hakları Sorunu

Tarih boyunca var olan ve günümüzde de farklı boyutlarda süren kadın erkek eşitsizliği zamanımızda bir demokrasi ve insan hakları sorunu olarak ele alınmakta, bu soruna ulusal ve uluslararası alanlarda hukuki düzenlemelerle çözüm getirilmeye ve hazırlanan eylem planlarıyla eşit haklar yaşama geçirilmeye çalışılmaktadır.

Özellikle 2. Dünya Savaşı'ndan sonra insan haklarının evrensel bir değer olarak kabul edilmesi, korunup geliştirilmesi, insan haklarını kadınların eşit olarak kullanmaları demokrasiyle yönetilen ülkelerin temel politikaları arasında yer almıştır.

Dünyada eşitlik, kalkınma ve barışın sağlanması amacıyla, başta Birleşmiş Milletler olmak üzere, kurulan bütün uluslararası teşkilatlarda kadın erkek eşitliği, gündemin önemli ve öncelikli madde-

lerinden birini oluşturmuş ve oluşturmaya devam etmektedir.

Ülkemizin üyelik müzakere sürecinde olduğu (bugünkü adıyla) Avrupa Birliği'nde ise, ilk adımları 1957 tarihli Roma Anlaşması'yla atılan kadın erkek eşitliğine yönelik hukuki düzenlemelerin sadece çalışma yaşamıyla sınırlı olduğu görülmektedir. Bilindiği gibi, hareket noktası Avrupa'da ekonomik konulara odaklı bir güçbirliği oluşturmak olan Avrupa Birliği'nin mevzuatında kadın erkek eşitliğine önce "ücret eşitliği" ile sınırlı olarak yer verilmiştir. Ücret eşitliği kuralının konusu AET'nin sosyal politikasından çok ekonomi politikasıyla ilgilidir. Nitekim, Roma Anlaşması'na Fransa'nın istemiyle "aynı iş için kadın-erkek işçiler arasında ücret eşitliği" kuralına yer verilmesinin başlıca nedenlerinden biri, Fransa'da kadınlarla erkeklere eşit ücret uygulamasının varlığı, bu bakımdan kadınlara düşük ücret ödeyen ülkeler karşısında Fransa'nın haksız rekabete maruz kalacağı endişesidir<sup>5</sup>.

Ücret eşitliğinin güvenceye alınmasını izleyen diğer Anlaşma ve Yönergelerde, işe alınmada ve işten çıkarılmada eşit davranmaya, çalışma koşullarının iyileştirilmesine ilişkin düzenlemelere yer verilmiştir. Çalışma yaşamına giren kadınların sayısı arttıkça, kadına özgü sorunlar görünür kılınmış ve bu sorunlara çözüm getirilmeye çalışılmıştır.

Kadınların işgücüne katılımı ve bu alanda kadınlara yapılan ayrımcılığın ortadan kaldırılması Avrupa Birliği Müktesebatı'nda yoğun olarak ele alınan konular arasında yer almaya devam ediyor. Mart 2000'de Lizbon'da toplanan Avrupa Konseyi, Birliğin hedefleri arasında çalışma hayatında cinsiyete dayalı ayrımcılığın kaldırılmasına önemli bir yer vermiş, Lizbon Stratejileri arasında çalışan kadın oranının % 60'a ulaştırılması hedeflenmiştir. Sonraki yıllarda Lizbon Stratejisi'nde belirlenen sayısal hedeflere ulaşamamış olması nedeniyle, gelecekte hangi yöntemlere ağırlık verilmesi gerektiği sorusuna yanıt aranmış ve Avrupa İstihdam Stratejisi'nde kabul edilen "esneklik" uygulamasıyla kadınların çalışma yaşamına daha fazla oranda katılmalarının sağlanabileceği öngörülmüştür<sup>6</sup>.

Avrupa Birliği'nde eşit işe eşit ücretle başlayan kadın erkek eşitliği uygulaması çalışma yaşamında fırsat eşitliğini sağlamak üzere kapsamlı olarak düzenlenmiştir. Avrupa Komisyonu "fırsat eşitliği"

kavramını aşağıdaki şekilde tanımlamıştır: "Fırsat eşitliği, kadınların katkılarını erkeklerinki kadar değer veren ve mesleki ve ailevi görevler arasındaki dengeli gözetilen bir toplumsal yeniden yapılanmanın anahtarıdır. Fırsat eşitliği, kadınların ve erkeklerin insanlık onuruna saygılı ve her iki cinsinde yönetimde ve karar mekanizmalarında aynı derecede temsil edildiği bir kültürü geliştirmektir".

## Avrupa Birliği Müktesebatı'nda Kadın Erkek Eşitliğine "Çalışma Yaşamı" Dışında Da Yer Verildi

Avrupa Birliği Anlaşmalarında, Yönergelerinde kadın erkek eşitliği sadece "çalışma yaşamı" ile sınırlı olarak yer almıştır. 1990 tarihinden sonra Avrupa Komisyonu veya Konseyi Tavsiye Kararlarında, Eşitlik Çerçeve Belgelerinde yaşamın her alanında eşit haklar tanınması özellikle son yıllarda karar mekanizmalarında kadınların daha fazla "dengeli -balanced" yer alması için çalışmalar sürdürülmektedir. Ancak ilk defa 2004 tarih ve 2004/113/EC sayılı Yönerge ile çalışma yaşamı dışında her alanda "mal ve hizmetlere erişimde" cinsiyete dayalı ayrımcılığın kaldırılması hedeflenmiştir. Bu Yönergenin üye ülkelerce en geç 21 Aralık 2007 tarihine kadar iç hukuklarına geçirilmesi gerekmektedir (OJ - L 373/37).

## Eşitlik İçin Yol Haritası

8 Mart 2005 tarihinde Avrupa Komisyonu tarafından belirlenen altı öncelikli alanda kadın erkek eşitsizliğinin ortadan kaldırılmasına yönelik somut eylemlere yer verilen "2006-2010 Kadın ve Erkekler Arasında Eşitlik İçin Yol Haritası" (A Roadmap For Equality Between Women And Men) kabul edilmiştir. Yol haritasında 2006-2010 dönemindeki eylemler için belirlenen altı öncelikli alan şunlardır:

- Kadın ve erkek için eşit ekonomik bağımsızlığın sağlanması;
- İş yaşamı, özel yaşam ve aile yaşamının uyumlaştırılması;
- Karar alma mekanizmalarında eşit temsil;
- Cinsiyete dayalı şiddetin önlenmesi;
- Toplumsal kültüre dayalı eşitsizliği besleyen önyargılarla mücadele;
- AB dışında cinsiyet eşitliğinin teşvik edilmesi.

Bu alanlarda hedefe ulaşabilmek için tasarlanmış özel eylem planlarına yol haritasında yer verilmiştir. Eylemler, okullarda cinsiyet eşitliği bilincinin artırılması, kadın girişimciliğinin geliştirilmesi, 2007 yılında ekonomik ve politik karar alma pozisyonlarındaki kadınlar arasında Avrupa Birliği ağı'nın oluşturulması şeklinde yürütülecektir.

Yol haritasında; Komisyon eylemleri arasında cinsiyet eşitliği için 50 milyon Euro bütçeli yeni bir Avrupa Enstitüsü (European Gender Institute) kurulmasına yardımcı olunması; mevcut AB cinsiyet eşitliği mevzuatını gözden geçirilmesi; tüm politikalarda cinsiyet eşitliğinin dikkate alınması; kadına yönelik şiddete ve kadın ticaretine son verilmesi öngörülmüştür. Avrupa Toplumsal Cinsiyet Enstitüsü'nün 2007 yılında çalışmalarına başlaması planlanmıştır. Bilindiği gibi, Avrupa Birliği 2007 yılını "Herkes İçin Eşit Haklar Yılı" ilan etmiştir.

Özetle, kadın erkek eşitliğini Anlaşma ve Yönergelerde sadece ekonomik alanla sınırlayan Avrupa Birliği, kadın haklarının güçlendirilmesi amacıyla kadına yönelik şiddet, cinsel taciz de dahil olmak üzere yaşamın her alanında yapılan çalışmalara projelerle, kampanyalarla, çerçeve programlarla destek vermektedir.

## Roma, Maastricht ve Amsterdam Anlaşmalarında Kadın Erkek Eşitliği

AB'nin birincil hukuki kaynağını oluşturan Anlaşmalar doğrudan uygulanan hukuki düzenlemelerdir.

A) Avrupa Ekonomik Topluluğu'nun kurulmasına ilişkin 25.7.1957 tarihli Roma Anlaşması:

Madde 119: "Aynı iş için kadın-erkek işçiler arasındaki ücret eşitliği ilkesi, her Üye Devlet tarafından ilk devre içinde (1.1.1958 - 31.12.1961) sağlanacaktır."

119. madde işverene somut yükümlülük veren bir maddedir. Avrupa Birliği'nde hak ve fırsat eşitliğini düzenleyen hukuk normlarının temelini oluşturmuştur.

B) Avrupa Birliği Hakkında 7.2.1992 tarihli Maastricht Anlaşması'na ek Sosyal Şart:

Madde 2/1. fıkrasında: "Eşit veya eşdeğerde işe eşit ücret ödenmesinin yanı sıra, kadın ve erkekler

arasında çalışma alanında fırsat eşitliğinin sağlanması ve iş yerinde eşit davranma ilkesinin yaşama geçirilmesi", hükmüne yer verilmiştir.

Madde 6/III: "Birliğin, üye devletlerde kadın erkek eşitliği konusunda alınan önlemleri desteklemesi öngörülmüş" ve üye devletlerin eşitlik sağlanana kadar kadınlar lehine çeşitli imtiyazlı düzenlemeler (affirmative action) kabul etmesine de bir engel olmadığı vurgulanmıştır.

Bu anlaşma kadınlara çalışma yaşamında fırsat eşitliği tanınması konusunda önemli açılımlar sağlamıştır.

C) Avrupa Birliği Kuruluş Anlaşmalarının Değiştirilmesine İlişkin 2.10.1997 tarihli Amsterdam Anlaşması:

Madde 2: "Birliğin görevi, ortak bir pazarın, ekonomik ve parasal birliğin kurulmasını; 3. ve 4. maddelerde belirlenmiş ortak politikaların uygulanması ve ortak önlemlerin alınmasıyla bütün üye devletler için uyumlu, dengeli ve sürdürülebilir ekonomik bir gelişmeyi, istihdamın büyük oranda artırılmasını; güçlü bir sosyal güvenliğin sağlanmasını; kadın erkek için eşit davranma ilkesinin gerçekleştirilmesini; istikrarlı, enflasyonsuz bir büyümeyi; yüksek derecede rekabet ortamını ve ekonomik hizmetlerde tutarlılık sağlanmasını; çevrenin etkin bir şekilde korunmasını, çevrenin kalitesinin artırılmasını; geçim düzeyinin ve yaşam kalitesinin yükseltilmesini ve üye ülkeler arasında ekonomik ve sosyal birliği ve dayanışmayı sağlamak için yapılan tüm girişimleri desteklemektir.

Madde 3: Maddenin 1. fıkrasında, üye devletlerin ticaret, rekabet, sosyal politika ve çevreden tüketici haklarına, tarımdan balıkçılığa kadar olan ortak politika alanları sayılmıştır.

2. fıkra: "Birlik, birinci fıkrada belirtilen tüm alanlarda eşitsizliklerin kaldırılması ve kadın ve erkeklere eşit davranılması ilkesinin uygulanması için çalışmalar yapacaktır."

Madde 13: "Konsey, işbu Anlaşma hükümlerine aykırı olmamak koşuluyla, Anlaşmayla Birliğe devredilen yetkiler çerçevesinde, Komisyonun önerileri doğrultusunda ve Avrupa Parlamentosu'nun görüşünü alarak, oybirliğiyle alacağı kararlarla, cinsiyet, ırk, din, etnik köken, dünya görüşü, bedensel özürü, yaş ya da cinsel tercihle ilgili ayrımcılığı önlemek için çalışabilir.

Madde 141:

(1) Her üye ülke, eşit veya eşdeğerde iş için kadınlara ve erkeklere eşit ücret ödenmesi ilkesini kabul eder.

(2) Bu madde bağlamında "ücret" kavramından işverenin iş ilişkisi nedeniyle alışılmış uygulamalar çerçevesinde çalışana doğrudan veya daha sonra nakdi ya da aynı olarak ödediği temel veya asgari ücret veya maaş ya da benzeri diğer dolaylı ödemeler anlaşılır.

Cinsiyete dayalı ayrımcılık yapılmaksızın herkese aynı ücret ödenmesinden şu anlaşılır:

a) Çalışma hızına bağlı olarak belirlenen aynı türden bir işe ödenecek ücretin hesaplanmasında aynı ölçme birimi tayin edilir.

b) Çalışma süresine göre ücretin belirlendiği bir işte çalışan herkes için ödenecek ücret eşittir.

(3) Konsey, 251. madde uyarınca ve Ekonomik ve Sosyal Komite'nin görüşünü alarak, eşit ya da eş değerde işlerde çalışan herkese eşit ücretin ödenmesi ilkesini de kapsayacak şekilde, kadın ve erkeklerin gördükleri işlerde ve istidam sürecinde eşitliğin sağlanmasıyla ilgili önlemleri alır.

(4) Kadın ve erkeklere iş yaşamlarında etkin bir şekilde tam anlamıyla eşit davranılacaktır, ancak bu husus üye ülkelerin iş yaşamında yeterince temsil edilmeyen cinslerden birine mesleki faaliyet açısından kolaylıklar sağlanmasını, başka bir deyişle bu durumdaki cinsin mesleki faaliyetler açısından karşılaştığı olumsuzlukların giderilmesi amacıyla yönelik kolaylaştırıcı ve destekleyici karar almasını (olumlu ayrımcılık) engellemez.

2.10.1997'de imzalanarak 1.5.1999 tarihinde yürürlüğe giren Amsterdam Anlaşması, Roma ve Maastricht Anlaşmalarına dayanarak, maddeler yeniden numaralandırılarak ve yeni hükümler getirilerek düzenlenmiştir. Örneğin Avrupa Ekonomik Topluluğu'nu kuran Roma Anlaşması'nın 119. maddesi Amsterdam Anlaşması'nın 141. maddesinde geliştirilerek yeniden düzenlenmiştir. Amsterdam Anlaşması ile eklenen yeni hükümler, cinsiyet ayrımcılığının Avrupa Birliği için artık ekonomi politikası olmasından öte, siyasi bir yapıya dönüşen Birliğin sosyal politikası olarak değerlendirilir. Avrupa Birliği'nin tüm ortak politika alanlarında cinsiyete dayalı eşitliğin yerleştirilmesi hedeflenmiştir (gender mainstreaming).

## Kadın Erkek Eşitliğine İlişkin Avrupa Birliği Yönergeleri

Avrupa Birliği Yönergeleri, içeriği ve sonuçları bakımından yöneldiği üye devletleri hukuken bağlayıcı düzenlemelerdir, ancak ikincil hukuk kuralları olması nedeniyle doğrudan uygulanmazlar<sup>10</sup>. Yönergelerin doğrudan uygulanması için üye devletlerin Yönerge içeriğini ulusal hukuklarına geçirmiş olmaları gerekir. Üye ülkeler, yönergelerde belirtilen süre içinde söz konusu yönergede belirlenen ilkeleri kendi iç hukukuna geçirmekle yükümlüdürler. Ulusal organlar, yönergede belirtilen hedeflere ulaşabilmek için, iç hukuk düzenlemelerinin türünü belirlemede özgür kılınmışlardır. Eğer Yönergelerde belirtilen konu bir yasa ile düzenlenmesi gerekiyorsa yasa çıkartılması veya yeterli ise Bakanlar Kurulu Kararı ile ya da sair şekilde yapılabilir.

Avrupa Birliği'ne üye devletlerin, Yönergeleri kabul edip etmeme, ya da uygulamaya koyup koymama bakımından bir takdir yetkileri yoktur.

Yönergeler, prensip olarak doğrudan uygulanmamakla beraber, belirlenen süre içinde iç hukuka geçirilmemişse, Adalet Divanı kararlarında da belirtildiği gibi doğrudan uygulanabileceği kabul edilmektedir. Örneğin, Divan'ın bir kararında "bi-reylerin ulusal mahkemeler önünde görülen davalarda yönerge hükümlerini ileri sürebileceklerine" hükmedilmiştir<sup>11</sup>.

## Kadın Erkek Eşitliğinin Sağlanmasına yönelik Avrupa Birliği Yönergeleri (Tarih Sırasıyla)

● Kadın ve erkek çalışanlar için eşit işe eşit ücret ilkesinin (the principle of equal pay for men and women) uygulanması hakkında üye devletler mevzuatının yakınlaştırılmasına ilişkin 10 Şubat 1975 tarih ve 75/117/EEC sayılı Konsey Yönergesi.

Ücret eşitliği Yönergesi, kadınlara ve erkeklere eşit ve eşdeğerli işte eşit ücret ödenmesini, iş değerlendirmesi yapılırken kadın ve erkek için ayrı ölçütlerin esas alınmasını, ücret kavramının asli ücret ve eklerini içerdiğini, ücretlendirme koşullarında cinsiyete dayalı her türlü ayrımcılığın yasak olduğunu kapsamaktadır.

● İşe alınmada, meslek içi eğitimde ve işte yükselmede ve çalışma koşullarında kadınlara ve erkeklere eşit davranılması ilkesinin (the principle of equal treatment for men and women as regards access to employment, vocational training and promotion and working conditions) yaşama geçirilmesine ilişkin 9 Şubat 1976 tarih ve 76/207/EEC sayılı Konsey Yönergesi.

Yönergede, kadın ve erkek işçilere işe alınmada, mesleki eğitim, meslekte yükselme ve çalışma koşulları bakımından eşit davranılması düzenlenmiştir. Yönerge, hizmet ilişkisinin bağımlı veya bağımsız, özel veya kamu sektöründe oluşuna bakılmaksızın tüm mesleki faaliyetleri kapsamaktadır. Yönergede ayrıca üye devletlerce, eşit davranma ilkesini ihlal eden uygulamalarda bulunan işverenler hakkında denetim ve yargı yoluna başvuran işçilerin, işten çıkarılmasını engelleyici tedbirler alınacağı düzenlenmiştir<sup>12</sup>.

● Sosyal güvenlik alanında kadın ve erkeğe eşit davranılması ilkesinin (the principle of equal treatment for men and women in matters of social security) uygulanması hakkında 19 Aralık 1978 tarih ve 79/7/EEC sayılı Konsey Yönergesi.

Yönergede prim ödeme yükümlülüğü, primlerin ve ödemelerin hesabı, eş ve bakıma gereksinimi olanlara yapılan yardımlar konusunda, özellikle medeni-ailevi durumunu esas alan cinsiyete dayalı her türlü ayrımın yasak olduğu düzenlenmiştir. Üye devletlerin mevzuatında sosyal güvenlik sistemlerinde eşit davranma ilkesine aykırı hukuki düzenlemeleri kaldırmaları gerektiği hükme bağlanmıştır.

● Sosyal güvenlik sistemlerinde kadın ve erkeğe eşit davranılması ilkesinin (the principle of equal treatment for men and women in occupational social security schemes) yaşama geçirilmesi hakkında 24 Temmuz 1986 tarih ve 86/378/EEC sayılı Konsey Yönergesi.

Yönergede işyerindeki sosyal güvenlik sistemlerinde kadın erkek eşitliğinin sağlanmasına ilişkin hükümler kabul edilmiştir. Çalışanlara sunulan ek sigorta (özel sigorta) sistemlerinde ayrımcılık yapılması yasaklanmıştır.

● Tarım da dahil olmak üzere bağımsız çalışan kadınların hamilelik ve analık dönemlerinde korunması ve tarım da dahil bağımsız çalışan kadın

ve erkeğe eşit muamele prensibinin (the principle of equal treatment between men and women engaged in an activity, including agriculture, in a self-employed capacity and on the protection of self-employed women during pregnancy and motherhood) uygulanmasına ilişkin 11 Aralık 1986 tarih ve 86/613/EEC sayılı Konsey Yönergesi.

Serbest çalışan kadın ve erkekler bakımından (tarım alanında çalışanlar dahil) eşitlik ilkesinin yaşama geçirilmesini öngören Yönergede, vergi yükünü azaltmak için kadına düşük ücret ödenmesi, sigartasız çalıştırılması, emeğinin karşılığını alması durumunda üye devletlerin önlem alması gerektiğine yer verilmiştir.

● Hamile, loğusa veya emziren kadın çalışanların işyerinde sağlık ve güvenliklerinin iyileştirilmesine ilişkin asgari önlemlerin belirlenmesi konusundaki 19 Ekim 1992 tarih ve 92/85/EEC sayılı Konsey Yönergesi (Directive on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health at work of pregnant workers and workers who have recently given birth or are breastfeeding).

Yönergede kadınların, hamilelikleri süresince veya emzikli ve lohusa kadının belirli bir süre gece çalışmasının yasaklanması, gece işinde olanların gündüz işine transfer edilmesi veya bu mümkün değilse işin bir süre dondurulması gerektiği de düzenlenmiştir.

● UNICE, CEEP ve ETUC tarafından sonuçlandırılan ebeveyn izni (parental leave) konusunda çerçeve anlaşma hakkında 3 Haziran 1996 tarih ve 96/34/EC sayılı Konsey Yönergesi.

Yönergede çalışan anne ve babaların yeni doğan veya evlat edinilen çocuğa bakmak için, 8 yaşına gelene kadar üçer aylık süre ile izin almaları düzenlenmiştir.

● Özel sosyal güvenlik planlarında kadın ve erkek için eşit muamele ilkesinin yürürlüğe konulmasına dair 86/378/EEC sayılı Yönergede değişiklik yapan 20 Aralık 1986 tarihli ve 96/97/EC sayılı Konsey Yönergesi.

● Cinsiyete dayalı ayrımcılık durumlarında ispat mükellefiyeti hakkında 15 Aralık 1997 tarih ve 97/80/EC sayılı Konsey Yönergesi. (Directive on the burden of proof in cases discrimination based on sex).

## 2004 tarihine kadar Avrupa Birliği'nce çıkarılan tüm Yönergeler çalışma yaşamı kapsamındadır.

İspat yükü kural olarak davacıya ait olmakla beraber Yönergeye göre kendisine ayrımcılık yapıldığı iddiasında bulunan kişi, inandırıcı nitelikte bazı verilere dayanıyorsa artık onun olayı kanıtlanması aranmayacak, ispat yükümlülüğü davalı tarafa ait olacaktır.

- İşyerinde ve meslekte eşit muamele alanında genel bir çerçeve oluşturan (establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation) 2 Aralık 2000 tarih ve 2000/78 EC sayılı Konsey Yönergesi.

Yönergede doğrudan ayrımcılık ve dolaylı ayrımcılık kavramlarına yer verilmiştir. Bu kavramlar daha sonra çıkarılan 2002/73 EC sayılı Yönergede tanımlanmıştır.

- İşe alınma, mesleki eğitime giriş ve çalışma şartları ile ilgili olarak kadın ve erkekler arasında muamele eşitliği prensibinin uygulanmasına ilişkin 76/207/EEC sayılı Yönergeyi değiştiren 23 Eylül 2002 tarih ve 2002/73 EC sayılı Konsey Yönergesi.

Yönergeye göre hiçbir işveren cinsiyete dayalı ayrımcılık yapmamalıdır. Ayrıca medeni duruma ve kişinin aile içindeki konumuna bağlı ayrımcılık da yapılmayacaktır.

2002 tarihli bu Yönergede, Avrupa Birliği Hukuku çerçevesinde "cinsel taciz" kavramına ilk kez yer verilerek "işyerinde cinsel tacizin bir ayrımcılık yasağı ihlali olduğu" kabul edilmiştir. 1990 tarihli İşyerinde Kadın ve Erkeğin Onurunun Korunması Hakkında Konsey Tavsiye Kararı "cinsel taciz" konusunda bu Yönergeye temel oluşturmuştur. Yönerge, 23 Eylül 2002 tarihinde kabul edilerek 5 Ekim 2002'de AB Resmî Gazetesi'nde yayımlanmıştır. Söz konusu Yönergede:

"İşyerinde cinsel tacizin 'erkek ve kadına eşit davranma ilkesine' aykırı düştüğü ve bu nedenle önlenmesi gerektiği ve bu gibi ayrımcılığın engellenmesi için özellikle işe alınma ve hizmet içi eğitim aşamalarında özen gösterilmesi gerektiği" kabul edilmiştir. Yeni Yönergede yer alan kuralların üye ülkelere en geç 5 Ekim 2005 tarihine kadar iç

hukuklarına yansıtılması, bu yolda düzenleme yapılması gerekmektedir. Ayrıca, ülkelerin bu konuda idari önlemleri de alması gerektiği belirtilmiştir. (Official Journal L 269, 5/10/2002; No. 73; P. 0015-0020).

- Çalışma yaşamı dışında düzenlenen ilk Yönerge: Mal ve hizmetlere erişim konusunda cinsiyete dayalı ayrımcılığın kaldırılmasına yönelik 13.12.2004 tarih ve 2004/113/EC sayılı Konsey Yönergesi (Directive on gender equality outside the area of employment to the access to and supply of goods and services).

2004 tarihine kadar Avrupa Birliği'nce çıkarılan tüm Yönergeler çalışma yaşamı kapsamındadır. İlk defa cinsiyete dayalı ayrımcılık yapılmaksızın her alanda mal ve hizmetlere erişim konusunda yer verilmiştir. Yönerge Amsterdam Anlaşması'na dayanarak yaşamın her alanında cinsiyete dayalı ayrımcılığın yasaklanması konusundaki ilk örneği oluşturmaktadır (OJ L 21.12.2004). Bu Yönergenin düzenlenmesi aşamasında AB Kadın Hukukçular Derneği'nin (www.ewla.org) ve Avrupa Kadın Lobisi'nin önerileri ve önemli katkıları olmuştur.

- 2006 tarihli YENİ YÖNERGE istihdam ve çalışma koşullarında kadın ve erkeklere eşit davranma ve eşit fırsatlar ilkesinin uygulanmasına ilişkin 5 Temmuz 2006 tarih ve 2006/54/EC sayılı Konsey Yönergesi (Directive on the implementation of the principle of equal opportunities and equal treatment of men and women in matters of employment and occupation 'recast').

Bilindiği gibi daha önce işe alınmada, mesleki eğitim ve meslekte yükselmeye ve çalışma koşullarında kadın ve erkek için eşit davranma ilkesinin yürürlüğe konulmasına ilişkin 1976 tarihli Yönerge, 2002/73 EC sayılı Yönerge ile değiştirilmiş, genişletilerek yeniden düzenlenmiş, doğrudan ve dolaylı ayrımcılık tanımlanmış ve Yönergede ayrıca işyerinde cinsel tacizin bir ayrımcılık yasağı ihlali olduğu kabul edilmiştir. Aynı şekilde 86/378/EEC sayılı sosyal güvende kadın ve erkeğe eşit davranılmasına ilişkin Yönerge ise 96/97/EC sayılı Yönerge ile yenilenmiştir. 2006 tarihli yeni bir semsiye Yönerge düzenlenmesinin amacı, kadın erkek eşitliği konusunda mevzuatın sadeleştirilmesi, eşit davranma ve fırsat eşitliği ilkelerinin sağlanmasına yönelik yürürlükteki birçok yönergenin güncellenmesi ve bunların içeriğine tek metinde yer veril-

mek istenmesidir. Böylece kaynağa daha kolay ulaşmak mümkün olacaktır.

Yeni Yönergede, çalışma yaşamında kadın erkek eşitliğine yönelik daha önce çıkarılmış olan Yönergeler, tek metin halinde düzenlenirken, Avrupa Adalet Divanı kararlarından örneklerle geliştirilmiş, ancak yeni haklara yer verilmemiştir. Eşit davranma ilkesinin etkin bir şekilde uygulanabilmesi için sivil toplum örgütleri de dahil olmak üzere sosyal taraflar arasında dialogun geliştirilmesi öngörülmüştür.

Genel Hükümler bölümünde (md. 1) Yönergenin amacının istihdamda ve çalışma koşullarında kadınlara ve erkeklere eşit davranma ve fırsat eşitliği ilkesinin uygulanmasını sağlamak olduğu hükme bağlanmıştır. Bu açıdan, başlıca işe alınma, işte yükselme ve meslek içi eğitimde ücret eşitliği dahil olmak üzere çalışma koşullarında, sosyal güvenlik programlarında eşit davranma ilkesinin uygulanması öngörülmüştür.

Yönergenin amaca uygun uygulanması açısından 2. maddede doğrudan ve dolaylı ayrımcılık, taciz ve cinsel taciz, ücret, mesleki sosyal güvenlik sistemi ve ayrımcılık kavramları tanımlanmıştır<sup>11</sup>.

Ayrıca üye devletlerin çalışma yaşamında tam eşitliğin sağlanması için olumlu ayrımcılık önlemleri alınabileceğine Amsterdam Anlaşması'nın 141/4. maddesine yollama yapılarak Yönergenin 3. maddesinde açık bir ifadeyle yer verilmiştir.

Yönergenin "özel hükümler" başlığı altında düzenlenen 2. bölümünde (md. 4) eşit veya eşdeğerde iş için eşit ücret kuralına göre cinsiyete dayalı doğrudan veya dolaylı ayrımcılık yapılması yasaklanmıştır.

Yönergede, sosyal güvenlik sistemine erişim koşullarında ayrımcılık yasağı ayrıntılı olarak düzenlenmiştir (md. 5-13).

İşe alınmada, meslek içi eğitim, meslekte yükselme ve çalışma koşulları açısından eşit davranma ilkesine yer verilen 14 - 16. maddelerde, cinsiyete dayalı ayrımcılık yasağına; doğum izninden dönüşte çalışanın aynı veya eşit bir konuma getirilmesine ve babalık iznine yer verilmiştir.

Yönergenin 3. bölümünde hakların kullanılmasında üye devletlerin iş davalarına bakan özel yargılama usulü saptaması öngörülmüştür.

İspat yükünün düzenlendiği 19. maddede, cinsiyete dayalı doğrudan veya dolaylı ayrımcılık ya-

sağının ihlali nedeniyle mağdur olan kişinin hukuk yargılamasında ispat yükümlülüğünün yer değiştirildiği, bunun karşı tarafa ait olacağı düzenlenmiştir. Yönergenin bu hükmü ceza yargılaması açısından söz konusu değildir.

Yönergede (md. 20), Avrupa Birliği'nde cinsiyete dayalı eşitliğin sağlanması yolunda üye devletlerde yaşanan gelişmeleri izlenmek, yönlendirmek ve geliştirmek amacıyla bir Avrupa Eşitlik Enstitüsü kurulması öngörülmüş ve bu enstitünün kurulmasıyla dialogun istenen düzeye gelebileceği hükme bağlanmıştır.

Ayrıca, üye ülkelerin ulusal yasaları çerçevesinde NGO'larla dialogu geliştirmelerine ayrıntılı bir şekilde yer verilmiştir.

Yönergenin 33. maddesinde, yeni Yönergenin içerdiği ücret eşitliği, işe alınmada, meslek içi eğitimde ve çalışma koşullarında eşit davranma; mesleki sosyal güvenlik sistemi, cinsiyete dayalı ayrımcılık yapılmış olaylarda ispat yükümlülüğü konularındaki kuralların, en geç 15 Ağustos 2008 tarihine kadar üye devletlerin ulusal hukuklarında düzenlenmesi gerektiğine yer verilmiştir.

Avrupa Birliği'ne üye ülkelerde kadın erkek eşitliğinin bu Yönerge hükümlerine uygun olarak etkin bir şekilde uygulanmasını sağlamak üzere, ülkelerdeki uygulamayı izleyebilmek için her üye ülkenin dört yılda hazırlayacağı raporla ulusal uygulamaları hakkında bilgi vermesi gerekmektedir (md. 31).

Avrupa Komisyonu üye ülkelerin raporlarını göz önünde tutarak en geç 15 Şubat 2011 tarihinde Yönergenin uygulanmasını gözden geçirecek ve eğer gerekirse değişiklik önergesi hazırlayacaktır.

Yönergenin 34. maddesi gereğince 15 Ağustos 2009 tarihinde 75/117/EEC, 76/207/EEC, 86/378/EEC ve 97/80/EC sayılı Yönergeler yürürlükten kalkacaktır. Daha önce bu Yönergelere yapılmış olan yollamalar ANNEX II'de gösterilen çizelgedeki şekilde, 2006 tarihli Yönergenin ilgili maddelerine yönlendirilecektir.

26.07.2006 tarihinde yayımlanan ve 35. maddesi gereğince 15 Ağustos 2006 tarihinde yürürlüğe giren son Yönerge kadın erkek eşitliğine ilişkin Avrupa Birliği müktesebatına kolaylıkla ulaşılmasını sağlayacaktır.

Yukarıda değinilen Anlaşma ve Yönergeler dik-

kate alındığında, 22 Mayıs 2003 tarih ve 4857 sayılı yeni İş Kanunu'nda kadın erkek eşitliği konusunda örneğin "eşit davranma ilkesi - işyerinde cinsel tacizin iş aktinin feshinde haklı neden sayılması (14) - doğum izni" kurallarına yer verilmesiyle, Avrupa Birliği'nin birincil ve ikincil hukuki düzenlemelerine önemli ölçüde uyum sağlanmış olduğu görülmektedir. Ancak bilindiği gibi, Avrupa Birliği'nin Türkiye için belirlediği "müzakere esasları çerçevesinde" Türkiye'den üyelik öncesinde AB üyesi ülkelerin bile henüz iç hukuklarına geçirmedikleri ya da uygulamaya yansıtamadıkları konularda, "birlik çerçevesinde alınmış, yasal bağlayıcılığı olan ya da olmayan kurumlararası kararlar, beyanlar, tavsiye kararları ve yönlendirici ilkelere" de uyum sağlaması beklenmektedir.

## DİPNOTLAR

1. Moroğlu Nazan, "AB'ne Giriş Sürecinde Kadın Erkek Eşitliği", Kadın Çalışmalarında Disiplinlerarası Buluşma C.3, Yeditepe Ü. yayını, İstanbul 2004, s.131-143.
2. Gleichbehandlung von Frauen und Maennern. (Rechtsprechung des Gerichtshofes des EU) Europäische Kommission, Belgium 1999.
3. Birliğin kadın erkek eşitliği konusundaki Yönergeleri birleştirme ve güncelleştirme çalışmalarının ürünü olan ve daha önce çıkarılmış altı Yönergenin tek metin haline getirildiği 3 Temmuz 2006 tarihli Yönerge ileride ayrıntılı olarak ele alınmaya çalışılacaktır. 2006/54/EC, Official Journal (OJ L 204-26.07.2006).
4. Maurer Helmut, Avrupa Birliğinde Kadın Erkek Eşitliğinde İzlenen Politikalar, AB Ayrımcılıkla Mücadele Semineri, 11-12 Ekim 2004, Ankara, Çalışma Bk.lığı AB Koordinasyon Merkezi yayını.
5. Çentel Tankut, Kısmi Süreli Çalışma ve Hafta Tatili Ücreti, MESS - SİCİL İş Hukuku Dergisi, S. 2, s. 19-22. Yönergede sözü edilen iş süresinde "esnekliğe" 4857 sayılı yeni İş Kanunu'nda olarak tanınmıştır.
6. Ayrıntılı bilgi için bkz. [http://www.europarl.europa.eu/ocil/FindByProcnum.do?lang=2&procnum=COD\\_2005\\_0107](http://www.europarl.europa.eu/ocil/FindByProcnum.do?lang=2&procnum=COD_2005_0107).
7. (çev.) Moroğlu Nazan, "Anlaşmalar, Yönergeler ve Tavsiye Kararları", Avrupa Birliğine Giriş Sürecinde T.C. Anayasası ve Kadın Erkek Eşitliği, Başbakanlık KSSGM yayını, Ankara 2000, s. 83-117.
8. Eşit veya eş değerde iş için eşit ücret ilkesi Türk Hukukunda ilk kez 1950 yılında İş Kanunu'nda yapılan değişiklikle kabul edilmiştir. 2003 tarihli yeni İş K. 5. maddesinde de açık bir ifadeyle yer verilmiştir.
9. Aktekin Seyda, "Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartına Onay", MESS İşveren Gazetesi, Ekim 2000, s. 6; 1996 yılında güncellenilerek değiştirilen ve 15.7.1999'da yürürlüğe giren Avrupa Sosyal Şartı'nı Türkiye 2000 yılında onaylamıştır (RG. 4 Ekim 2000, S. 26308).
10. Günügür Haluk, Avrupa Topluluğu Hukuku, İstanbul 1993, s. 211.
11. Yüksel Onaran Melek, Türk İş Hukukunda Kadın-Erkek Eşitliği, İstanbul 2000, s. 73-75.
12. 4857 sayılı Yeni İş Kanunu'nun 5. maddesinde eşit davranma ilkesi ayrıntılı olarak düzenlenmiştir. Anayasamızın 70. maddesi gereğince kamu hizmetine giren eşit davranma ilkesine yer verilmiştir (Madde 70: Her Türk, kamu hizmetlerine girme hakkına sahiptir. Hizmete alınmada, görevin gerektirdiği niteliklerden başka hiçbir ayrımla gözetilemez). Yeni İş K. ile özel sektör için de cinsiyete dayalı ayrımcılık yasaklanmıştır. Ancak uygulamada iş ilanlarında "cinsiyeti erkek olmak koşulu" arandığı görülmektedir. Örneğin, Aralık 2003'de ÖSYM web-sayfasında ve basında yapılan "kamu sektörüne sınavla eleman alınacağına" ilişkin duyuruda başvuruda bulunacaklarda aranılan koşullardan biri "cinsiyeti erkek olmak" idi. Doğrudan ayrımcılık unsurunu içeren bu duyuru, aslında hem Türkiye'nin taraf olduğu Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Kaldırılması Sözleşmesinin 11. maddesine, hem İş Kanunu 5. maddesine (eşit davranma ilkesine), hem de AB'nin bu konudaki Yönergesine aykırıdır. İstanbul Barosu Kadın Hakları Komisyonu'nun itirazı ve kadın başvuruculara hukuki desteği ile "cinsiyeti erkek olmak koşulu" duyurudan kaldırılmıştır. Ancak insan kaynakları sayfalarındaki ilanlarda doğrudan veya dolaylı ayrımcılık içeren koşullara yer verildiği görülmektedir.
13. 2006/54/EC sayılı Yönerge madde 2'de tanımlanan kavramlar; Doğrudan Ayrımcılık: Kişinin sırf cinsiyeti nedeniyle iş ilişkisinin her aşamasında ve iş ilişkisini ilgilendiren her konuda, mağdur edilmesi veya farklı koşullar uygulanması. Dolaylı Ayrımcılık: Farklı cinslere eşit muamele edildiği görüntüsü veren tarafsız uygulamaların gerçekte bir cinsi diğerine nazaran kayıran veya mağdur eden etkiler doğuran muamele dolaylı ayrımcılıktır. Taciz: Bir kişiyi aşağılayıcı, utandırıcı, sindirici, saldırgan bir şekilde istenilmeyen ve insan onurunu zedelemeye yönelik hareketler. Cinsel Taciz: Sözlü, davranışla veya fiziksel olarak kişinin cinselliğine yöneltilmiş her türlü aşağılayıcı, utandırıcı, sindirici, saldırgan bir şekilde insan onurunu zedeleyen ortam yaratan hareketler. Ücret: Çalışanın işverenden iş ilişkisi dolayısıyla asgari ücret, maaş veya benzeri alışılmış uygulamalar çerçevesinde doğrudan veya dolaylı olarak, nakdi ya da aynı olarak aldığı ödemeler.
14. Bakırç Kadriye, İşyerinde Cinsel Taciz, Yası Yayıncılık, İstanbul 2000.