

T.C.
DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
AVRUPA BİRLİĞİ ANABİLİM DALI
AVRUPA BİRLİĞİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI
YÜKSEK LİSANS TEZİ

AVRUPA BİRLİĞİ POLİTİKALARI ÇERÇEVESİNDE
ÇALIŞMA HAYATINDA KADIN ERKEK EŞİTLİĞİ

Burcu Özlem ÇELİK

Danışman

Dr. Öğretim Üyesi Sezgi ÖKTEM SONGU

İZMİR-2019

TEZ ONAY SAYFASI



YEMİN METNİ

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum “**Avrupa Birliği Politikaları Çerçevesinde Çalışma Hayatında Kadın Erkek Eşitliği**” adlı çalışmanın tarafımdan bilimsel ahlak çerçevesinde ve etik değerlere uygun biçimde yazıldığını ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

... / ... / 2019

Burcu Özlem ÇELİK

ÖZET
Yüksek Lisans Tezi
Avrupa Birliği Politikaları Çerçevesinde Çalışma Hayatında Kadın Erkek
Eşitliği
Burcu Özlem ÇELİK

Dokuz Eylül Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü
Avrupa Birliği Anabilim Dalı
Avrupa Birliği Tezli Yüksek Lisans Programı

Avrupa Birliği'nde (AB) kadın-erkek eşitliğine ilişkin düzenlemeler, istihdam alanından başlayarak sosyal politika ekseninde devam eden ve günümüzde toplumsal cinsiyetin ana akımlaştırılması yaklaşımı temelinde şekillenen bir gelişim göstermiştir. AB, bu gelişim sürecine paralel olarak sırasıyla eşit davranma ilkesi ve fırsat eşitliği ilkesi, olumlu ayrımcılık uygulamaları ve toplumsal cinsiyet eşitliğinin ana akımlaştırılması yaklaşımından faydalanmıştır.

Avrupa Birliği'nin başlangıçta bir Avrupa bütünleşmesi projesi olarak ortaya çıktığı ilk yıllarda, hâkim olan ekonomik temelli kaygılar, kadın-erkek eşitliğine yönelik düzenlemelerin eşit işe eşit ücret konusu üzerinde yoğunlaşmasına neden olmuştur. Buradaki temel amaç işgücü maliyetlerinin dengelenmesidir. İlerleyen süreçte AB, küresel rekabet ortamında tam istihdama erişmek için ihtiyaç duyduğu işgücünü, kadınlara çalışma hayatında daha fazla yer vererek elde etmeye çalışmıştır. Çünkü kadınların çalışma hayatına dahil olması ile ekonomik kalkınma arasındaki ilişkinin farkına varmıştır. Bu nedenle AB'de kadın-erkek eşitliği politikalarının uygulandıkları alan çoğunlukla çalışma hayatı olmuştur. Bu uygulamalarda bağlayıcılık açısından kurucu antlaşmalar ve üye devletler ile AB'nin taraf olduğu uluslararası antlaşmaların hükümleri en fazla paya sahipken, çalışma

hayatında cinsiyet eşitliğini düzenleyen yönergeler ise, ayrıntılı bir çerçeve sunması bakımından oldukça önemlidir.

Günümüzde cinsiyet eşitliğinin ana akımlaştırılması yaklaşımının etkisiyle her ne kadar işgücü piyasasının ötesinde başka alanlarda kadın-erkek eşitliğine dair düzenlemelere yoğunlaşılsa da, AB için, çalışma hayatında kadın çalışanların rolü her zaman önemli olmuştur.

Anahtar Kelimeler: Avrupa Birliği, Çalışma Hayatı, Kadın-Erkek Eşitliği, Ayrımcılık, Cinsiyet Ayrımcılığı.



ABSTRACT
Master Thesis
Equality Between Women And Men in Working Life within Framework of
European Union's Policies
Burcu Özlem ÇELİK

Dokuz Eylül University
Institute of Social Sciences
Department of European Union
European Union Program

Regulations on equality between women and men in the European Union (EU) has made progress starting from the area of employment, followed by social policies and today shaped by the approach of gender mainstreaming. In line with this development process, the EU respectively has benefited from the principles of equal treatment and equal opportunity, positive discrimination practices and approach of the gender mainstreaming.

In the early years of the emergence of the European Union as an European integration project, predominant economic concerns led to the regulations of equal pay for equal work between women and men. The main objective in here is balancing of labor costs. In the following process, the EU has tried to get to workforce to full capacity in order to gain a competitive global advantage by giving women more access to work. As a result, it became aware of the relationships between the inclusion of women in the workforce and economic development. Therefore, gender equality policies in the EU is mostly implemented in the labor field. Those which contribute the most in terms of binding in these implementations are the provisions of founding treaties and international treaties to which the EU and member states are parties. Furthermore, directives that regulate gender equality in working life are essential in terms of providing a detailed framework.

Nowadays, with the influence of gender mainstreaming, although it has been concentrated on regulations on gender equality in other areas beyond the labor market, the role of females in the workforce has been paramount to the EU.

Keywords: European Union, Working Life, Gender Equality, Discrimination, Gender Discrimination.



**AVRUPA BİRLİĞİ POLİTİKALARI ÇERÇEVESİNDE ÇALIŞMA
HAYATINDA KADIN ERKEK EŞİTLİĞİ**

İÇİNDEKİLER

TEZ ONAY SAYFASI	ii
YEMİN METNİ	iii
ÖZET	iv
ABSTRACT	vi
İÇİNDEKİLER	viii
KISALTMALAR	xiv
ŞEKİL LİSTESİ	xv
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

**EŞİTLİK VE AYRIMCILIK İLKELERİ İLE KADIN ERKEK EŞİTLİĞİNİN
ULUSLARARASI DÜZENLEMELERDEKİ YERİ**

I. GENEL OLARAK EŞİTLİK İLKESİ	3
A. Eşitlik Kavramı	3
1. Şekli Eşitlik	7
2. Maddi Eşitlik	8
B. Kadın Erkek Eşitliği	9
II. AYRIMCILIK	12
A. Ayrımcılık Kavramı	12
B. Eşitlik ve Ayrımcılık	13
C. Olumlu (Pozitif) Ayrımcılık	14
D. Cinsiyet Ayrımcılığı	16
1. Cinsiyete Dayalı Doğrudan Ayrımcılık	18
2. Cinsiyete Dayalı Dolaylı Ayrımcılık	19
III. EŞİT DAVRANMA İLKESİ	22

IV. BAŞLICA ULUSLARARASI DÜZENLEMELERDE KADIN ERKEK EŞİTLİĞİ	26
A. Birleşmiş Milletler Belgelerinde Kadın Erkek Eşitliği	27
1. Birleşmiş Milletler Antlaşması	27
2. İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi	27
3. İkiz Sözleşmeler	29
4. Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesine Dair Sözleşme (CEDAW)	31
B. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Belgelerinde Kadın Erkek Eşitliği	33
1. Kadın İstihdamını Korumayı ve Geliştirmeyi Amaçlayan ILO Sözleşmeleri	34
a. Eşdeğerde İş İçin Erkek ve Kadın İşçiler Arasında Ücret Eşitliğine İlişkin 100 Sayılı Sözleşme	34
b. Çalışma ve Meslek Bakımından Ayrımcılığın Yasaklanmasına İlişkin 111 Sayılı Sözleşme	35
c. Aile Sorumluluklarına Sahip Kadın ve Erkek İşçilere Eşit Davranılması ve Eşit Fırsatlar Tanınmasına İlişkin 156 Sayılı Sözleşme	36
d. Anneliğin Korunması Hakkında 183 Sayılı Sözleşme	37
C. Avrupa Konseyi Temel Belgeleri	38
1. Avrupa Konseyi Tarafından Akdedilen Uluslararası Antlaşmalarda Kadın Erkek Eşitliği	39
a. Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi	39
b. Avrupa Sosyal Şartı ve Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı	40

İKİNCİ BÖLÜM

AVRUPA BİRLİĞİ EŞİTLİK POLİTİKASININ TARİHSEL GELİŞİMİ

I. TARİHSEL SÜREÇTE NORMATİF GELİŞİMİ	44
II. KURUCU ANTLAŞMALARDA VE AVRUPA BİRLİĞİ TEMEL BELGELERİNDE KADIN ERKEK EŞİTLİĞİ	44

A. Kuruluşundan 1980’li Yıllara	44
1. Ekonomi Odaklı Politika	44
2. Eşitlik Konusunda İlk Adımlar	46
3. Kadın Erkek Eşitliğinin Sosyal Politikalar Kapsamında Gelişimi	47
B. Olumlu Ayrımcılık Ekseninde Gelişen Kadın Erkek Eşitliği: 1980’li Yıllar	51
1. Avrupa Tek Senedi	53
2. İşçilerin Temel Haklarına İlişkin Topluluk Sosyal Şartı	54
C. Yeni Bir Anlayış: Toplumsal Cinsiyet Eşitliği	54
1. Maastricht Antlaşması ve Sosyal Politika Protokolü	55
2. Amsterdam Antlaşması ve Toplumsal Cinsiyetin Ana AkımlaştırılmasıYaklaşımı (Gender Mainstreaming)	57
3. Lüksemburg Zirvesi	60
D. Kadın-Erkek Eşitliğinin Hukuksal Gelişiminde Son Safha: 2000’li Yıllar	61
1. Lizbon Stratejisi: Yeni İstihdam Hedeflerine Ulaşmada Açık Koordinasyon Yöntemi	62
2. Lizbon Antlaşması ve Avrupa Birliği’nin İşleyişine Dair Antlaşma (ABİDA)	66
3. Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı	68
a. Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı’nın İçeriği	69
b. Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı’nın Eşitliğe İlişkin Hükümleri	69
4. Avrupa 2020 Stratejisi	70
III. AVRUPA BİRLİĞİ’NİN KADIN ERKEK EŞİTLİĞİ’NE DAİR DİĞER DÜZENLEMELERİ	71
A. Kadın Erkek Eşitliği Üzerine Topluluk Eylem Programları	71
B. Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Merkezinde Avrupa Birliği Düzenlemeleri	73
1. Topluluk Eylem Programları (1991-2005)	73
2.Kadın-Erkek Eşitliği İçin Yol Haritası (2006-2010)	76
a. Sonuçların Değerlendirilmesi ve İleriye Dönük Öneriler	79
3. Kadın Erkek Eşitliği Stratejisi (2010-2015)	81
a. Strateji’nin Öncelik Alanları	82

(1). Eşit Ekonomik Bağımsızlık	82
(2). Eşit ve Eşdeğerde İşe Eşit Ücret	83
(3). Karar Almada Eşitlik	84
(4). Onur, Kişinin Dokunulmazlığı ve Cinsiyete Dayalı Şiddetin Sona Erdirilmesi	84
(5). Dış Eylemlerde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği	85
(6). Yatay Konular	85
b. Cinsiyet Eşitliği Endeksi	86
4. Toplumsal Cinsiyet Eşitliği İçin Stratejik Angajman (2016-2019)	88

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

AVRUPA BİRLİĞİ YÖNERGELERİNDE KADIN ERKEK EŞİTLİĞİ

I. GENEL OLARAK	92
II. ÇALIŞMA HAYATINDA EŞİT DAVRANMA İLKESİNE VE CİNSİYET TEMELLİ AYRIMCILIĞA İLİŞKİN YÖNERGELER	93
A. 75/117 Sayılı Kadın ve Erkek Çalışanlar Arasında Eşit Ücret İlkesinin Uygulanmasına Yönelik Üye Devletler Mevzuatının Yakınlaştırılmasına İlişkin Yönerge	94
1. Yönerge'nin Amacı	94
2. Yönerge'nin İçeriği	95
B. 76/207/EEC Sayılı İşe Girişte, Mesleki Eğitimde, Terfide ve Çalışma Koşullarında Kadın ve Erkeklerle Eşit Davranma İlkesinin Uygulanması Hakkında Yönergeyi Değiştiren 2002/73/EC Sayılı Yönerge	97
1. 76/207 Sayılı Yönerge'nin Amacı	98
2. 76/207 Sayılı Yönerge'nin İçeriği	98
3. 76/207 Sayılı Yönerge'nin 2002/73 Sayılı Yönerge ile Değiştirilmesinin Gerekçesi	102
4. 2002/73 Sayılı Yönerge'nin Amacı	102
5. 2002/73 Sayılı Yönerge'nin İçeriği	103
6. 2002/73 Sayılı Yönerge'nin Bazı Aday ve Üye Ülkelerde Kadın Erkek Eşitliği Uygulamaları Üzerindeki Etkisi	106

C. 79/7 Sayılı Sosyal Güvenlik Alanında Kadın ve Erkeğe Eşit Davranma İlkesinin Kademeli Olarak Uygulanmasına İlişkin Yönerge	111
1. Yönerge'nin Amacı	111
2. Yönerge'nin İçeriği	112
D. 86/378 Sayılı Mesleki Sosyal Güvenlik Sistemlerinde Kadınlar ve Erkekler Arasında Eşit Davranma İlkesinin Uygulanması Hakkındaki Yönerge ve 86/378 Sayılı Yönergeyi Değiştiren 96/97 Sayılı Yönerge	114
1. Yönerge'nin Amacı	114
2. 86/378 Sayılı Yönerge'nin 96/97 Sayılı Yönerge ile Değiştirilmesinin Gerekçesi	115
3. Yönerge'nin İçeriği	116
E. Serbest Çalışan Kadın ve Erkekler Arasında Eşit Davranma İlkesinin Uygulanmasına ve 86/613 Sayılı Yönerge'nin Yürürlükten Kaldırılmasına İlişkin 2010/41 Sayılı Yönerge	119
1. Yönerge'nin Amacı	119
2. Yönerge'nin Gerekçesi	120
3. Yönerge'nin İçeriği	120
F. Cinsiyet Temelinde Ayrımcılık Durumunda İspat Zorunluluğuna İlişkin 97/80 Sayılı Yönerge	123
1. Yönerge'nin Amacı	124
2. Yönergenin İçeriği	124
G. UNICE CEEP ve ETUC Tarafından Kararlaştırılmış Kısmi Zamanlı Çalışma Hakkında Çerçeve Sözleşmeye İlişkin 97/81 Sayılı Yönerge	125
1. Yönergenin Amacı	126
2. Yönerge'nin İçeriği	126
H. İstihdam ve Meslekte Eşit Davranma İlkesinin Uygulanmasına İlişkin Genel Bir Çerçeve Oluşturan 2000/78 Sayılı Konsey Yönergesi	128
1. Yönerge'nin Gerekçesi	128
2. Yönerge'nin Amacı	129
3. Yönerge'nin İçeriği	129

I. İstihdam ve Meslek Konularında Kadınlar ve Erkekler Arasında Eşit Davranma ve Fırsat Eşitliği İlkesinin Uygulanmasına İlişkin 2006/54 Sayılı Yönerge	131
1.Yönerge'nin Amacı	132
2. Yönerge'nin İçeriği	132
III. ÇALIŞMA HAYATINDA KADINLARI KORUMAYA VE ERKEKLERLE EŞİT FIRSATLARA SAHİP OLMASINI SAĞLAMAYA İLİŞKİN YÖNERGELER	138
A. Hamile, Loğusa ve Emziren Kadın Çalışanların İşyerinde Sağlık ve Güvenlik Koşullarının İyileştirilmesine Yönelik Asgari Önlemlerin Belirlenmesi Hakkında 92/85 Sayılı Yönerge	138
1. Yönerge'nin Amacı	138
2. Yönerge'nin İçeriği	139
B. BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP ve ETUC Tarafından Kararlaştırılmış Ebeveyn İznine İlişkin Gözden Geçirilmiş Çerçeve Antlaşma'nın Uygulanması ve 96/34 Sayılı Yönerge'nin Yürürlükten Kaldırılmasına İlişkin 2010/18 Sayılı Yönerge	141
1. Yönerge'nin Amacı	142
2. Yönerge'nin İçeriği	142
IV. TÜRKİYE'DE ÇALIŞMA HAYATINDA KADIN ERKEK EŞİTLİĞİ	145
A. Türkiye'de Çalışma Hayatında Kadın Erkek Eşitliğine İlişkin Düzenlemeler	145
B. Türkiye'de Çalışma Hayatında Kadınların Mevcut Durumu	147
SONUÇ	150
KAYNAKÇA	159

KISALTMALAR

AB	Avrupa Birliği
ABA	Avrupa Birliği Antlaşması
ABAD	Avrupa Birliği Adalet Divanı
ABD	Amerika Birleşik Devletleri
ABİDA	Avrupa Birliği'nin İşleyişine Dair Antlaşma
ABTHŞ	Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı
AÇSHB	Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı
AET	Avrupa Ekonomik Topluluğu
AIHM	Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi
AIHS	Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi
AKÇT	Avrupa Kömür ve Çelik Topluluğu
AR-GE	Araştırma Geliştirme
ATA	Avrupa Toplulukları Antlaşması
ATAD	Avrupa Toplulukları Adalet Divanı
BİRLİK	Avrupa Birliği
bkz.	Bakınız
BM	Birleşmiş Milletler
CEDAW	Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesine Dair Sözleşme
DİVAN	Avrupa Birliği Adalet Divanı
ESKHS	Uluslararası Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi
ILO	Uluslar arası Çalışma Örgütü
MSHS	Medeni ve Siyasal Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme
Para	Paragraf
s.	Sayfa No
TÜİK	Türkiye İstatistik Kurumu

ŞEKİL LİSTESİ

Şekil 1: 20-64 yaş aralığındaki kişilerin istihdam oranı, AB-28, 2002-2017, % s.89

Şekil 2: AB-28,Cinsiyete dayalı ödeme açığı, 2010-2017, % s.90



GİRİŞ

Kadınları ve erkekleri, yalnızca fiziksel ve biyolojik farklılıklarını temel olarak ayırt eden biyolojik cinsiyet kavramı yerine, onları toplum tarafından uygun görülen rol, nitelik ve sorumluluklarına göre ayırt eden toplumsal cinsiyet kavramının benimsenmeye başlaması, dünya genelinde olduğu gibi Avrupa Birliği bazında da kadın-erkek eşitsizliği sorununun ortaya çıkmasına sebep olmuştur. Bu sebebin kaynağı, toplumsal cinsiyetin, kadını mağdur eden ataerkil bir kavram olarak benimsenmesidir.

Avrupa Birliği'nin, kadın-erkek eşitliğini sağlamak adına, bugün gelinen noktada ağırlıklı olarak tercih ettiği anlayış, işgücü piyasasının da ötesinde tüm alanlarda kadın-erkek eşitliğinin sağlanmasını öngören toplumsal cinsiyet eşitliğinin üye ülkelerde teşvik edilmesi yoluyla uygulanmasıdır. Bir Avrupa bütünleşmesi projesinin ilk adımını temsil eden Avrupa Kömür Çelik Topluluğu'nun Avrupa Birliği'ne dönüşme yolculuğunda, toplumsal cinsiyet anlayışının benimsenmesi ve uygulanmasına varan sürece kadar, istihdamla başlamak üzere sosyal politikalardan geçen bir gelişim yaşanmıştır. Bu süreçte kadın-erkek eşitliği politikalarının en fazla uygulandığı alan ise çalışma hayatı olmuştur. Avrupa Birliği'nde cinsiyet temelli ayrımcılığı yasaklayan ilk hukuksal düzenleme olan 1957 tarihli Avrupa Topluluğu Antlaşması'nın 119. maddesi, çalışma hayatında kadınlar ve erkekler arasında ücret eşitsizliğinin ortadan kaldırılması amacıyla düzenlenmiştir.

Bu çalışmada, başlangıçtan itibaren Avrupa Birliği'nin hem istihdam hem de sosyal politikalarında ağırlıklı olarak çalışma hayatı ekseninde uygulamaya koyduğu kadın-erkek eşitliğine dair tüm politikalarının, Birlik mevzuatı çerçevesinde değerlendirilmesi amaçlanmıştır. Bu değerlendirme yapılırken, kadın-erkek eşitliğinin geçirdiği gelişim ve dönüşüm sürecinin, Avrupa Birliği'nin hangi amaçları doğrultusunda ve hangi araçlara başvurularak yürütüldüğü, üye devletlerin ulusal hukuklarına etkilerinin neler olduğu, Avrupa Birliği Adalet Divanı'nın kararlarına ne şekilde yansıdığına ilişkin sorular, açıklamalar ve örnekler dahilinde yorumlanmaya çalışılmıştır.

Çalışmanın ilk bölümünde, genel olarak eşitlik kavramının farklı tarihsel süreçlerde ifade ettiği anlamları ve farklı yönleri incelendikten sonra, çalışmanın esas

olarak odaklandığı kadın-erkek eşitliği kavramının Avrupa Birliği içindeki aşamalı gelişim süreci ve her bir aşamada hâkim olan farklı algılamalar ile eşitliğe ulaşmada başvurulan yöntemler açıklanmaya çalışılmıştır. Kadın-erkek eşitliğinin sağlanması amacıyla Avrupa Birliği mevzuatında ayrımcılık kavramı ile eşit davranma ilkesine de sıklıkla yer verildiğinden, cinsiyete dayalı ayrımcılık ile cinsiyetler arasında eşit davranılması hususları üzerinden bu kavramların da ele alınması ihtiyacı doğmuştur.

Kavramsal açıklamaların akabinde Avrupa Birliği'nin de kadın-erkek eşitliğine ilişkin normlarını büyük ölçüde benimsediği başlıca uluslararası düzenlemeler, çalışmanın konusuna uygun olan yönleriyle incelenmeye çalışılmıştır. Bu inceleme, Birlik içinde kadın-erkek eşitliğini sağlamaya yönelik gerçekleştirilen kimi politikaların temelini daha net anlaşılması ve karşılaştırmaya dayalı bir analiz yapılmasına olanak tanınması bakımından önemlidir.

Çalışmanın “Avrupa Birliği Eşitlik Politikasının Tarihsel Gelişimi” başlıklı ikinci bölümünde, kurucu antlaşmalardan başlamak üzere, Avrupa Birliği temel belgelerinde ve “diğer düzenlemeler” olarak adlandırılan eylem programları, yol haritaları, stratejiler ve angajmanlar gibi çeşitli düzenlemelerde, kadın-erkek eşitliğinin günümüze dek geçirdiği kronolojik gelişimi aktarılmaya çalışılmıştır.

Çalışmanın üçüncü bölümünde, çalışma hayatında kadın-erkek eşitliğini düzenleyen Avrupa Birliği yönergelerinin hükümleri, bazı yönergelere ilişkin dava incelemeleri ve yönergelerin Avrupa ülkelerinin ulusal hukuklarına yansımalarına ilişkin uygulama örnekleri ele alınmıştır. Diğer yandan Avrupa Topluluğu Adalet Divanı'nın, çalışma hayatında ücret eşitliği, mesleki eğitim, sosyal güvenlik, sağlık, hamilelik ve analık gibi hususlara ilişkin olarak, kadın-erkek eşitliği, fırsat eşitliği ve eşit davranma ilkesi temelinde Avrupa Birliği Hukuku'nu esas alan yorumlamalarını içeren belli başlı içtihatlarına, cinsiyet eşitliğine ilişkin daha önce düzenlenmemiş boşlukları tamamlayıcı nitelik taşıması ve konuya ilişkin olarak yasa koyucuya etki edebilmesi bakımından ele alınması gerekli görülmüştür. Son olarak Türkiye'de, çalışma hayatında kadın erkek eşitliğine ilişkin mevzuatta yer alan düzenlemeler hakkında bilgi verilerek mevcut durum hakkında güncel ilerleme raporu ve diğer istatistikî veriler ışığında kısa bir değerlendirmeye yer verilmiştir.

BİRİNCİ BÖLÜM

EŞİTLİK VE AYRIMCILIK İLKELERİ İLE KADIN ERKEK EŞİTLİĞİNİN ULUSLARARASI DÜZENLEMELERDEKİ YERİ

I. GENEL OLARAK EŞİTLİK İLKESİ

A. Eşitlik Kavramı

Eşitlik kavramının özüne inildiğinde, insanların yaratılışlarının birbiriyle aynı ya da benzer olan veya birbirini anımsatan yönlerinin kavramın ortaya çıkışına kaynaklık ettiği görülecektir¹. İnsanlık, tarih boyunca eşitsizliğin ortadan kalkması ya da en aza indirgenmesi adına eşitliği sağlayabilmek için kendince girişimlerde bulunmaktan çekinmemiştir². Bu bağlamda değerlendirildiğinde, eşitlik kavramının varlığına duyulan ihtiyaç herkesçe kabul edilmiştir; fakat tanımına ilişkin bir fikir birliği sağlanabilmiş değildir³. Uluslararası ve bölgesel belgelerin tümünde ve ulusal mevzuatın büyük bir bölümünde eşitlik ilkesinden söz edildiği halde eşitliğin net bir tanımına yer verilmemiştir. Üstelik bütün toplumlarda eşitlik temel bir değer olarak kabul görmesine rağmen ona yüklenen anlamlar ve taşıdığı düşünülen amaçlar bakımından farklı görüşler mevcuttur⁴.

Eşitlik, kimi zaman bir mantık veya aritmetik terimi olarak karşımıza çıkabileceği gibi doğa bilimleri, hukuk veya başka alanlarda da karşılaşılabileceğimiz, farklı anlamlar barındıran çok yönlü bir kavramdır⁵. Örneğin, kavram mantık terimi olarak ele alındığında *özdeşliği* ifade etmektedir. Bu da eşitliğin tek bir şey için söz konusu olduğu anlamına gelmektedir. Zira, mantıksal çerçevede bakıldığında, doğada bir şeyin kendisi dışında özdeşi olarak nitelendirilebilen başka hiçbir varlık yoktur. Bu anlamda, iki ayrı şey için özdeşlik mümkün değildir. Ancak, iki şeyin kıyaslanması sonucu ortaya çıkan ortak özellikler veya eşit olmayan taraflar o iki

¹ Pir Ali Kaya, **Avrupa Birliği ve Türk İş Hukuku Bağlamında Eşitlik İlkesi**, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara, Şubat 2007, s. 5.

² Bryan Turner, **Eşitlik**, (Çev. Bahadır Sina Şener), Dost Kitabevi Yayınları, Ankara, 1997, s. 102 .

³ Gözde Kaya, **Avrupa Birliği İş Hukuku'nda Cinsiyet Ayrımcılığı**, Avrupa Birliği Bakanlığı Akademik Araştırmalar Serisi-1, Ankara, 2012, s. 4.

⁴ Kadriye Bakırcı, **Uluslararası Hukuk, AB ve ABD Hukuku ile Karşılaştırmalı İş Hukukunda Cinsiyet Ayrımcılığı Yasağı İlkesinin İstisnaları ve Haklı Nedenleri**, Seçkin Yayıncılık, Şubat 2012, s. 15.

⁵ A. Can Tuncay, **İş Hukukunda Eşit Davranma İlkesi**, Fakülteler Matbaası, İstanbul, 1982, s. 7.

şeyin eşitlik ölçüsü konusunda fikir verebilir ve bu oranda eşit sayılırlar. Bu durum ise “*görelî eşitlik*” olarak ifade edilir ve hukuk biliminde söz konusu olan eşitlik, görelî eşitliktir⁶.

Kendine has üretim biçimi ve değerlerin farklı zaman dilimlerinde ortaya çıkan etkileri neticesinde her bir toplumda birbirinden farklı eşitlik anlayışları yerleşmiştir. Bu bağlamda eşitlik Antikçağ’da vatandaşlar arasında söz konusuyken Ortaçağ’da “*tanrı önünde eşitlik*” olarak kendini göstermiştir. Fransız Devrimi sonrasında ise “*kanun önünde eşitlik*” esas alınırken Sanayi Devrimi’nin ardından sosyal devletten bağımsız düşünilemeyen ve kanun önünde eşitliğin tamamlayıcısı olan “*fırsat eşitliği*” biçiminde ele alınmıştır⁷.

Eşitlik ilkesi, Fransız ve Amerikan Devrimlerinden günümüze uzanan tarihsel süreçte, toplumsal modernleşmelere ve toplumların yeniden şekillenmesi amacıyla ortaya çıkan toplumsal hareketlerin tümüne kaynaklık etmiştir. Modern eşitliğe geçişte, “özgürlük, eşitlik, kardeşlik” sloganıyla ortaya çıkan Fransız İhtilali, dönüm noktası olarak kabul edilmektedir⁸. Kişi hak ve özgürlüklerine ilişkin somut girişimler olan bildirileri, Jean Jacques Rousseau, Montesquieu gibi 18. yüzyıl siyaset felsefesine yön veren düşünürlerin öğretileri şekillendirmiştir. Ancak, “herkesin doğası gereği eşit, özgür ve bağımsız” olduğu ve bu sebeple insanların pozitif hukuktan ayrı olarak dokunulmaz haklara sahip olduğunu savunan John Locke’un düşünceleri, Fransız İnsan ve Yurttaş Hakları Bildirisi’nin⁹ ortaya çıkmasında diğer düşünürlerle kıyasla daha etkili rol oynamıştır¹⁰. 1789 Fransız İnsan ve Yurttaş Hakları Bildirisi, tüm insanlara hitap edebilecek evrensel normlar içermesi bakımından, yalnızca Fransız vatandaşlarına seslenen ulusal bir bildiri olmanın ötesine geçmiştir¹¹. Döneme felsefi açıdan hâkim olan ve insanın yalnızca insan

⁶ Tuncay, s. 8.

⁷ Sibel İnceoğlu, **Türk Anayasa Mahkemesi ve İnsan Hakları Avrupa Mahkemesi Kararlarında Eşitlik ve Ayrımcılık Yasağı**, Çalışma ve Toplum, 2006/4, s.46.

⁸ Turner, s. 17-18,19.

⁹ 1789 tarihli Fransız İnsan ve Yurttaş Hakları Bildirisi’nin tam metni için Erişim: https://www.conseil-constitutionnel.fr/sites/default/files/as/root/bank_mm/anglais/cst2.pdf

Türkçe çevirisi için

Erişim: https://tr.wikisource.org/wiki/%C4%B0nsan_ve_Yurtta%C5%9F_Haklar%C4%B1_Bildirisi (23.06.2018).

¹⁰ Sandra Fredman, **Discrimination Law**, Oxford University Press, New York, 2002, s. 5; Jale Civelek, **1789 Fransız Bildirisi ve 1948 Evrensel İnsan Hakları Bildirisi**, Milletlerarası Hukuk ve Milletlerarası Özel Hukuk Bülteni, Cilt: 9, Sayı: 1, 1989, (ss. 1-9), s. 1.

¹¹ Civelek, s. 2.

olmasından ötürü dokunulmaz haklara sahip olduğunu savunan doğal hukuk öğretisine, Bildiri'nin ilk maddesinde "insanlar, haklar yönünden özgür ve eşit doğar ve yaşarlar. Sosyal farklılıklar ancak ortak faydaya dayanabilir." ilkesiyle gönderme yapılmaktadır¹². Bildiri'nin tüm hükümlerinde eşitliğe doğrudan veya dolaylı bir vurgu yapılmaktadır. Bildiri'nin 4. maddesinde, bireyin doğal haklarını kullanabilmesi, toplumdaki diğer bireyin aynı haklardan eşit biçimde yararlanması şartına bağlanmıştır. Ayrıca 6. madde, eşitliğin kanun sayesinde sağlandığını vurgulamaktadır. Maddeye göre, kişiler arasında ayırım gözetilmesi yalnızca kişilerin erdem ve yetenekleri ile sınırlı tutularak bunun dışında tüm bireylerin kanun önünde eşit olduğu belirtilmiştir¹³.

Bilhassa 18. ve 19. yüzyıllarda, toplumsal anlamda eserler sunmuş düşünürler, eşitlikten ziyade eşitsizlik olgusunu ele almışlardır. Tüm fertler arasında eşitliği sağlamanın olanaksız olduğunu savunan düşünürler, eşitsizliğin, insan olmanın getirdiği doğal farklılıklardan kaynaklandığını varsayarlar¹⁴. Eşitsizlik yerine eşitliğin ana eksene alınması ve eşitsizliğin insanların doğal bir farklılığı olmadığını kabul edilmesi, süreç içinde modern toplumları diğerlerinden ayıran en temel unsurlar olmuştur. Modern toplumlarda hâkim olan yurttaşlık bilincine göre, ahlakî zemine oturtulması gereken kavram eşitsizliktir. Modern toplumlarda yurttaşlık anlayışı, yurttaşlar için politik haklar tanınması ve belli bir eşitlik güvencesi içermesi bakımından, bireyler arasında eşitsizliği mecburi ve doğal bir olgu olarak görmekten uzaklaşmıştır. Bu anlayışın değişmesi ise Fransız Devrimi sonucu gerçekleşmiştir. Fransız Devrimi, yurttaşların siyasi haklarına odaklanan sınırlı bir temelde şekillenmiş olsa da, sonraki süreçte daha kapsamlı olan sivil haklara modern bir zemin hazırlamıştır¹⁵. Devrim gerçekleştirilirken, kişinin doğal haklarını kullanabilmesi için uygun şartların sağlanması adına "özgürlük, eşitlik, kardeşlik" değerleriyle iç içe toplumsal ve siyasi bir düzen yaratılması amaçlanmıştır¹⁶. Bu amaç doğrultusunda kabul edilen 1789 tarihli Bildiri metni, 1791 Fransız

¹² Bihterin Dinçkol, **Kadın-Erkek Eşitliği İçin Pozitif Ayrımcılık**, İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Yıl:4, Sayı:8, Güz 2005/2, s. 106.

¹³ Civelek, s. 4.

¹⁴ Alanur Ayhan, **Eşitlik İlkesi ve Tarihçesi Türkiye'de Kadın Erkek Eşitliği ve Eşitsizliği**, Ankara Barosu Hukuk Gündemi II Dergisi. 2009, ss. 45-51, s. 46.

¹⁵ Turner, s. 18,20.

¹⁶ Mehmet Ali Ağaoğulları, **Fransız Devriminde Birey Devlet İlişkisi (1789-1794)**, Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, Cilt 44, Sayı 03, 1989, ss. 195- 228, s. 201.

Anayasası'nın başlangıç kısmına yerleştirilmiş ve 1946 ile 1958 Fransız Anayasalarına ilham vermiştir. Bu anayasalarda ilkeleri muhafaza edilen Bildiri, 1948 Evrensel İnsan Hakları Bildirisi'nin hazırlanışında da esinlenilen bir metin olmuştur¹⁷.

Genel olarak eşitlik ilkesi, hukuk ve adalet kavramları ile iç içedir. Bu kavramlardan herhangi birini diğerlerinden bağımsız olarak ele almak zordur. Adalet, özgürlük, eşitlik ve eşit muamele konularında ayrıntılı argüman sunan ilk kişilerden biri Aristo'dur¹⁸. Aristo'ya göre “denkleştirici adalet” ve “dağıtıcı adalet” olmak üzere iki tür adalet vardır¹⁹. Aritmetik eşitlik yöntemine göre işlevsel olan “denkleştirici adalet”, istisnasız herkese eşit olanın verilmesi olarak tarif edilebilir. Bu adalet biçiminde herkes verdiği kadarını almalı; kimse payına düşenden fazlasını almamalıdır. Bunun tersi durumda üstünlük-altlık ilişkisi doğar. Taraflardan biri zarar görür ve denge bozulur. Çünkü başkasına ait olana bir başkası sahip olur²⁰. Aristo'nun asıl odağına aldığı adalet fikri olan “dağıtıcı adalet” ise geometrik diğer bir ifade ile orantılı eşitlik düşüncesine dayalıdır. Herkese eşit olanın verildiği salt eşitlik düşüncesine karşın dağıtıcı adalette bireysel katkı oranında eşitlik tanınması söz konusudur. Salt eşitlik gereğince herkese eşit olanın verilmesi ve herkesin eşit muameleye tabi tutulması eşitliği sağlamayacak aksine eşitliğin bozulmasına neden olacaktır²¹. Zira, her bir kişinin kamu yararına olan katkısı, değeri, yetenekleri, olanakları ve ihtiyaçları birbirinden farklıdır. Bundan dolayı kişiler bu farklı özelliklerine uygun orantılarda değerlendirilmelidir. Eşitlik bu ölçütlere uygun olarak sağlanmalıdır. Dağıtıcı adalet, “eşitliklerin eşit muamelesi” olarak yorumlanabilir. Bu yoruma göre eşit olduğu bilinen kişilere eşit davranılmalı, eşit olmadığı bilinen kişilere ise farklılıkları oranında farklı muamelede bulunulmalıdır. Eşit olmayan kişileri aynı muameleye tabi tutmak adil olmayacak ve eşitsizliklere yol açacaktır²².

¹⁷ Civelek, s. 2.

¹⁸ W. Von Leyden, **Aristotle on Equality and Justice His Political Argument**, Palgrave Macmillan UK Press, London, 1985, s. 2.

¹⁹ Kaya, s.4.

²⁰ Vecdi Aral, **Hukuk ve Hukuk Bilimi Üzerine**, Fakülteler Matbaası, İstanbul, 1975, s.38.

²¹ Aral, s.38.

²² Leyden, s. 2.

1. Şekli Eşitlik

Aristo'nun denkleştirici adalet düşüncesine denk düşen eşitlik biçimi “şekli eşitlik” ilkesidir. “Mutlak eşitlik”, “hukukî eşitlik” ya da “kanun önünde eşitlik” de denilen bu ilke kişilerin kişisel ve özel durumları, yani farklılıkları dikkate alınmadan yasaların herkese eşit olarak uygulanmasını ifade eder²³. Eşit durumda olanlara eşit muamele edilmesini öngören bu eşitlik anlayışına göre kişilerin önceden eşit olduğu farz edilir ve ayrımcılık yapılmadığı müddetçe, hâlihazırdaki durumun korunması eşitliğin varlığı için yeterli sayılır²⁴. Fransız İnsan ve Yurttaş Hakları Bildirisi, ayrıcalıkların önüne geçme ve bireylerin şartlarını eşitleme niyetinde olduğundan şekli anlamda eşitliğin sağlanması amacını gütmüştür. Bu amacın en somut ifadesine, Bildiri'nin içerik bakımından “yasa önünde” eşitliğe vurgu yapan 6. maddesinde yer verilmiştir²⁵. Buna göre, yasaların koruyuculuğu ve cezalandırıcı niteliği herkes için aynı mahiyettedir. Tüm yurttaşlar yasa önünde eşittir. Bu bakımdan, kamu görevi, rütbe ve mevkilere eşit biçimde kabul edilmelerinde, aralarındaki erdem ve yeteneklerinden başka ayrım gözetilemez.

Şekli eşitlik anlayışı, *eşitlik karinesini* referans alır. Buna göre kişiler arasında farklı muameleyi gerektiren haklı bir neden bulunmadıkça, kişilerden birine uygulanan işlemin diğerine de uygulanmaması için bir sebep yoktur. Bu noktada eşit davranılması gerekir²⁶. Kişilerin eşit varsayılacağı durumların ve haklı nedenlerin neler olacağının belirsiz olması tartışmalara neden olmuştur. Şekli eşitlik anlayışı çerçevesinde herkese eşit muamele edilmesinin bir gereği olarak farklılıkların varlığı reddedilir. Bu durum, diğer kişilerden farklı ihtiyaçları olan, farklı kişilere aynı yaklaşılabilmesi gerekliliğini de göz ardı etmektedir²⁷. Diğer yandan şekli eşitlik ilkesi, eşitliğin tam anlamıyla sağlanabilmesi bakımından yeterli olmamaktadır. Kişiler ve kişi grupları arasındaki mevcut eşitsizlikleri ortadan kaldırmamakla beraber bu kişi ve kişi gruplarının niteliklerini dikkate almayarak onlara belli baskın

²³ Kemal Gözler, *Anayasa Hukukuna Giriş Genel Esaslar ve Türk Anayasa Hukuku*, Ekin Basın Yayın Dağıtım, Bursa, 18. Baskıdan Ek Baskı, s. 213, Mart 2012.

²⁴ İdil Işıl Gül ve Ulaş Karan, *Ayrımcılık Yasağı Kavramı, Hukuk, İzleme ve Belgeleme*, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, İstanbul, 2011, s. 5.

²⁵ Dinçkol, s. 106; Civelek, s. 2.

²⁶ Merih Öden, *Türk Anayasa Hukukunda Eşitlik İlkesi*, Ankara 2003, s. 27.

²⁷ Ulaş Karan, *Eşitlik İlkesi ve Ayrımcılık Yasağı: Hukuksal Çerçeve*, 12 Levha Yayıncılık, İstanbul, Temmuz 2017, s. 3.

gruplara ve kurallara göre oluşturulmuş düzene uymaları konusunda baskı yapmaktadır²⁸. Fredman’a göre eşitlik, iki bireyden, diğerine oranla daha ayrıcalıklı durumda bulunan bireyden haklarının geri alınması suretiyle onu daha az ayrıcalıklı durumda bulunan diğer bireyin konumuna getirerek sağlanmamalıdır²⁹.

2. Maddi Eşitlik

Şeklî eşitlik ilkesinde adalete uygunluk, yalnızca eşit bireyler arasında eşit işlem uygulanmasıyla ölçülür ve ayrımcılık yapılmadığı sürece eşitliğin bozulmadığı varsayılır. Ancak şeklî eşitlik ilkesi gereğince, kişiler yasa koyucu nazarında her ne kadar eşit haklara sahip olsa da farklılıkları göz ardı edildiğinden tam olarak eşitliğe ulaşmaları bazı durumlarda imkânsız olabilmektedir. Bu aşamada, Aristo’nun dağıtıcı adalet görüşünün temelini oluşturduğu “*maddi eşitlik anlayışı*”, şeklî eşitliği hem destekleyecek hem de onu bazı yönlerden tamamlayacak olan bir ilke olarak karşımıza çıkmaktadır³⁰. Maddi eşitlik ilkesi, şeklî eşitlik ilkesindeki gibi yalnızca benzer davranmaya odaklanılarak sağlanmaya çalışılan eşitlik anlayışının ötesine geçerek eşitsizliğe neden olan ve onu ortaya çıkaran yapısal faktörlere değinmeyi amaçlamaktadır. Özellikle toplumda yerleşmiş olan birtakım algılar nedeniyle, bir grubun diğerleriyle eşit temelde haklara sahip olması sosyal açıdan engellenmekte ve o grubun dezavantajlı bir konuma evrilmesine yol açmaktadır. Bunun doğal bir sonucu olarak ise mağduriyete uğramış olan grup rekabette de diğerlerinin gerisinde kalmaktadır. Örneğin, çocuk bakımı sorumluluğunun, kadın ve erkek ebeveynler arasında kadın aleyhine eşitsiz dağılımı, kadını uzun ve sosyal anlayıştan uzak çalışma saatlerinin uygulandığı bir istihdam kültürünün hâkim olduğu iş piyasasında dezavantajlı bir hale getirecek ve işveren tarafından işgücü anlamında erkeğe kıyasla daha az tercih edilir kılacaktır³¹. Bu anlamda maddi eşitlik anlayışı çerçevesinde dezavantajlı olan kişilere yapılan olumlu anlamda ayrıcalıklı bir muamele,

²⁸ Gül ve Karan, s. 6.

²⁹ Sandra Fredman, **Equality: A New Generation?** Industrial Law Journal, Cilt.30, Sayı.2, June 2001, s.155.

³⁰ Kaya, s. 10.

³¹ Mark Bell, **Equality and the European Union Constitution**, Industrial Law Journal, Cilt. 33 Sayı. 3, September 2004, s. 247.

eşitsizliğin giderilmesi için gereklidir³². Bireyler arasında ayrım yapılması, eşitliğe ulaşmanın bir koşulu olarak görülüyorsa ve bu ayrım haklı nedenlerle açıklanabiliyorsa, farklı davranılması eşitliğin ihlaline sebep olmayacak, eşitlik sonucunu doğuracaktır³³.

Maddi eşitlik ilkesinde aynı muameleye tabi tutulmanın şartı aynı durumda bulunuyor olmaktır. Bu anlamda diğerlerinden farklı konumda bulunan kişilere farklı davranılması eşitlik ilkesine bir aykırılık teşkil etmez. Aksine eşitliği sağlamak adına eşit olmayanlara farklı muamele yapılması bu ilkenin bir gereğidir³⁴.

Avrupa Birliği (AB) hukuku yalnızca şekli değil; aynı zamanda maddi eşitliği de öngörmektedir. Uygulamada ilk olarak “kanun önünde eşitlik” esas alınır. Buna göre, üye devletlerin kamu makamları devamlı olarak aynı pozisyonda bulunan vatandaşlara eşit davranmak zorundadır. Bunun yanı sıra içerik bakımından da eşitliğin sağlanması adına, yasalar, keyfi gerekçelerle vatandaşlar arasında ayrımcılık yapılmasını yasaklamaktadır³⁵.

B. Kadın Erkek Eşitliği

Eşitlik kavramının temelde en fazla uygulandığı alanların başında kadın-erkek eşitliği politikaları gelmektedir. Kadınlar ve erkekler arasında ayrımcılık yasağını ve fırsat eşitliğini kapsayan bu politikalar, Avrupa Birliği’nin oldukça önem atfettiği başlıca sosyal politikaların kapsamında yer almaktadır³⁶.

Kadın-erkek eşitliğine bakış açısı, cinsiyete yüklenen anlamların zaman içinde değişikliğe uğramasıyla birlikte günümüzde daha farklı biçimlerde yorumlanmaktadır. Önceleri kadın ve erkekleri, yalnızca fiziksel ve biyolojik farklılıklarına vurgu yaparak ayırt eden biyolojik cinsiyet kavramı, kadın-erkek eşitliğine ilişkin alanlardaki kullanım sıklığını giderek toplumsal cinsiyet kavramına

³² Karan, s. 4.

³³ Öden, s. 26; Christa Tobler, **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. 26.

³⁴ Gözler, s. 213.

³⁵ Takis Tridimas, **The General Principles of EC Law**, Oxford University Press, 1999, s. 40.

³⁶ Kübra Doğan Yenisey, **Kadın-Erkek Eşitliği Bakımından Türk İş Hukuku’nun Avrupa Birliği Hukuku İle Olası Uyum Sorunları**, Kamu-İş Dergisi, Cilt 6, Sayı 4, 2002, ss. 31-72, s.1.

bırakmıştır³⁷. Toplumsal cinsiyet, toplum tarafından kadın ve erkek için uygun görülen rol, nitelik ve sorumlulukları ifade etmektedir. Aynı zamanda kadın ve erkek olmanın sosyal ve kültürel farklılıklarını ele almaktadır³⁸. Avrupa Birliği içinde 1990'lı yıllardan itibaren önem kazanmaya başlayan toplumsal cinsiyet eşitliğinin Birliğin tüm faaliyetlerinde uygulanmasına karar verilmesi ile birlikte, kadın-erkek eşitliğinin algılanma biçimi seyir değiştirmiştir. İşgücü piyasası ile sosyal alanların ötesine geçerek temel bir hak olarak benimsenmeye başlamıştır. İkinci bölümde daha detaylı olarak ele alınacak olan toplumsal cinsiyet politikalarındaki bu değişim AB'nin günümüz istihdam ve sosyal politikalarında, stratejilerinde ve tüm eylem programlarında uygulanmaktadır.

Eşitliğe ilişkin politikalar, Avrupa Birliği tarihsel sürecinde sosyal politikalar kapsamında ele alınan hususlar olmuştur. Sosyal politika başlangıçta ekonomik temele dayalı sınırlı bir gelişim göstermiş, sonrasında dezavantajlı gruplara yönelik olarak da eşitlik sağlama amacını içeren bir konuma gelmiştir³⁹. Bu bağlamda, kadın-erkek eşitliği politikaları da sosyal politikalar içinde yer aldığından paralel bir gelişim göstermiştir. Bu gelişimde, kadın hareketlerinin oynadığı rolün katkısı büyüktür. Ancak, küresel rekabet ortamı gereği kadın istihdamını artırarak ihtiyaç duyulan işgücünü elde etmek ve buna bağlı olarak üretimi artırmak gibi amaçlar kadın-erkek eşitliği politikalarındaki gelişimin esas sebebinin ekonomik kaygılar olduğunu ortaya koymaktadır. AB'nin kadın-erkek eşitliğine ilişkin çalışmalarına en fazla istihdam politikaları kapsamında yer vermesi de bu durumun bir göstergesi niteliğindedir⁴⁰. Kanun önünde eşit olmaya vurgu yapan şekli eşitlik ilkesine uluslararası belgelerde yer verilerek ilkenin tam anlamıyla uygulanmaya başlaması 20. yüzyılı bulmuştur⁴¹. Kadın-erkek eşitliği, şekli eşitlik ilkesi çerçevesinde değerlendirilecek olursa, ilke gereğince eşit bireylere eşit muamele uygulamasının, kadın ve erkekler arasındaki mevcut eşitsizlikleri ve bu eşitsizlikleri ortaya çıkaran durumları göz ardı ederek gerçekleştirmesi sebebiyle, şekli eşitlik ilkesinin

³⁷ Linda Nicholson, **Interpreting Gender**, *Journal of Women in Culture and Society*, Cilt.20 Sayı. 1, 1994, ss. 79-105, s. 79.

³⁸ Sevdâ Demirbilek, **Cinsiyet Ayrımcılığının Sosyolojik Açından İncelenmesi**, Finans Politik & Ekonomik Yorumlar, Cilt:44, Sayı: 511, , 2007, s. 13.

³⁹ Aysun Sayın, **Avrupa Birliği'nin Kadın-Erkek Eşitliği Politikalarına Feminist Perspektiften Bakış**, *Toplum ve Demokrasi*, 2 (4), Eylül-Aralık, 2008, ss. 1-14, s. 2.

⁴⁰ Meryem Koray, **Avrupa Birliği ve Türkiye'de "Cinsiyet" Eşitliği Politikaları: Sol-Feminist Bir Eleştiri**, *Çalışma ve Toplum*, 2011/2, s. 20.

⁴¹ İnceoğlu, s. 47.

cinsiyetler arası eşitliği sağlamada yetersiz kaldığı sonucuna varılmaktadır. Eşitliğin yalnızca biçimsel yönüyle ilgilenen şekli eşitlik ilkesinin gerçek anlamda eşitlik sonucunu doğurmaktan uzak olması, kadın-erkek eşitliğini sağlamaya yönelik farklı politika yönelimlerinin ortaya çıkması için uygun bir ortam hazırlamıştır. Diğerleriyle eşit konuma gelinceye kadar dezavantajlı gruplara uygulanması öngörülen olumlu ayrımcılık kurumu ve fırsat eşitliğinin sağlanması gibi hususlar bu bağlamda geliştirilen politika yöntemleridir. Toplumsal bakımdan erkeklerle eşit konumda bulunmayan kadınlar lehine ayrımcı önlemler alınarak erkeklerle eşit başlangıç noktasına getirilmesi, cinsiyetler arası fırsat eşitliğinin sağlanmasından bir önceki adımı oluşturmaktadır⁴². Bu her iki adım da maddi eşitlik ilkesinin bir gereği olarak uygulanırlar. Maddi eşitlik ilkesi, cinsiyetler arasında eşitsizliğe sebep olan faktörleri ortadan kaldırmak suretiyle eşit şartlar temin etmek adına, erkekler karşısında dezavantajlı konumda bulunan kadınlara olumlu ayrımcı muamelede bulunulmasını öngörmektedir. Bu nedenle fırsat eşitliğinin sağlanması bakımından şekli eşitliğe kıyasla daha iyi sonuçlar doğurmuştur.

Kadınlar ve erkekler arasındaki eşitlik, günümüzde özellikle toplumsal cinsiyet terimi üzerinden benimsenen anlayışla sağlanmaya çalışılmaktadır. Temel amacı, kadınlar ve erkekler arasında eşitliği teşvik etmek ve cinsiyet eşitsizliklerine karşı mücadele etmek olan toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarının günümüzde vurgulanan yönü, kadınlar ve erkekler arasında haklar, sorumluluklar ve fırsatlar bakımından eşitliğin sağlanmasıdır. Kadınlar ve erkekler arasında eşitliğin gerçekleştirilebilmesi için, ekonomik katılım ve karar alma süreçleri de dahil olmak üzere toplumsal alanların tümünde, kadın ve erkeklerin eşit hak ve fırsatlara sahip olması ve her iki cinsin istek ve ihtiyaçlarının eşit olarak değerlendirilmesi önemli koşullar olarak ileri sürülmektedir⁴³.

Özetle, Avrupa Birliği'nde kadın-erkek eşitliğinin üç aşamalı süreçten geçerek geliştiğini söyleyebiliriz. İlk aşamada kadın-erkek eşitliği, şekli diğer bir deyişle hukukî eşitlik temelinde ele alınmıştır. Eğitim ve tüm alanlarda çalışma gibi hakların, erkeklerle eşit olarak kadınlara da tanınması bu eşitlik biçimine örnek

⁴² Sayın, s. 3,4.

⁴³ Sophie Jacquot, **Transformations in EU Gender Equality: From Emergence to Dismantling**, Springer, 2015, s. 3; Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Nedir? Erişim: <http://www.genderequality.ie/en/GE/Pages/WhatisGE> (16.07.2018).

olarak gösterilebilir. İkinci evreyi oluşturan ilke pozitif ayrımcılıktır. Kadın ve erkek arasında var olan eşitsizliği kadın lehine olumlu bir eylemde bulunarak giderme esasına dayanan pozitif ayrımcılık, kanuni yollarla düzenlenir. Bir işverenin aynı statüde bulunan ve vasıfları aynı olan iki kişiden kadın adayı işe kabul etmesi pozitif ayrımcılık esasına dayalı olarak gerçekleştirilir. Kadın-erkek eşitliğini sağlamada üçüncü aşama ise, günümüzde AB'nin politika ve eylem planlarında çoğunlukla yer verdiği toplumsal cinsiyet kavramı etrafında şekillenmiştir. Cinsiyetler arası eşitliği sağlamaya yönelik eylemler bu kavram esas alınarak gerçekleştirilmektedir. AB, toplumsal cinsiyet eşitliği kavramını, özellikle 1995 yılından sonraki tüm ana plan ve politika yapım aşamalarına dahil etmiştir⁴⁴. Toplumsal cinsiyetin ana akımlaştırılması (gender mainstreaming) olarak ifade edilen bu strateji, ikinci bölümde daha detaylı biçimde ele alınacaktır.

II. AYRIMCILIK

A. Ayrımcılık Kavramı

Ayırım yapmak kendi içinde iki anlam barındırır. Öncelikle dar anlamda mevcut iki şey arasında ayırım yapmayı ifade eder. Daha geniş anlamıyla ayrımcılık kavramı ise kişinin sahip olduğu herhangi bir niteliğinden ötürü diğerleriyle kıyaslandığında keyfi veya haksız bir muameleye maruz kalması ve bunun sonucu olarak da mağdur edilmesi anlamına gelir. Hukuk literatüründe de ayrımcılık bu anlamıyla değerlendirilir⁴⁵. Kişiyi bazen kendi isteğiyle sahip olduğu niteliklerinden dolayı bazen de doğuştan sahip olduğu veya değişmesi mümkün olmayan cinsiyet, yaş, ırk gibi nitelikleri sebebiyle yapılan farklı muameleler ayrımcılığı ortaya çıkarmaktadır. Bu anlamda birey, doğal veya sosyal herhangi bir gruba dahil olduğu gerekçesiyle de ayrımcılığa maruz kalabilmektedir. Ayrımcılığa uğratılan kişi

⁴⁴ Ayhan, s. 47.

⁴⁵ Onaran Yüksel, s. 38; R.Ben Israel ve P. Foubert, Equality and Prohibition of Discrimination in Employment içinde **Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialized Market Economies**, (ed. Roger Blanpain), Kluwer Law International, 2004, s. 328.

yapılan ayrımcı muameleden bireysel olarak etkilense de bu durum onun belli bir sınıfa veya gruba dahil olmasıyla ilişkilidir⁴⁶.

Fredman’a göre iki kişiye eşit derecede kötü muamele yapılması ile eşit derecede iyi muamele yapılması arasında bir ilke farkı yoktur⁴⁷. Çünkü kişilere haklı bir nedene dayanmadıkça eşit davranılması gereken durumlarda farklı, farklı davranılması gereken durumlarda ise eşit işlem yapılması ayrımcılığı doğurmaktadır. Avrupa Topluluğu Adalet Divanı’nın (ATAD)⁴⁸ kararlarında da ayrımcılık tanımı bu şekilde belirtilmiştir⁴⁹. Bu nedenle kişilerin farklılıklarını göz ardı ederek her bireye eşit biçimde davranmak ayrımcılığı ortaya çıkarmaktadır. Muamelenin içeriği bu noktada önemsiz kalmakta ve iyi muamelede bulunulması ayrımcılığın önüne geçmemektedir. Benzer şekilde, Ayrımcılık makul bir sebepten uzak ve bireysel niteliklere dayanılarak yapılan hem aynı hem de benzer muameleden kaynaklanabilmektedir⁵⁰.

“Cinsiyet, din, dil, ırk, politik görüş ve dini inanışlar, mezhep ve tabiiyet” birçok hukuk düzeninde ortak ve kesin olarak yasaklanmış bulunan mutlak ayrım ölçütleri olarak sayılabilecektir⁵¹.

B. Eşitlik ve Ayrımcılık

Eşitlik ve ayrımcılık birbiriyle bağlantılı kavramlardır. Akademik yazınlarda, eşitliğin olmamasına ayrımcılığın varlığının yol açtığı konusunda bir görüş birliği vardır⁵². Somut bir durumda eşitliğin bulunmaması halinde ayrımcılık ortaya çıkmaktadır. Diğer bir ifadeyle eşitlik, ayrımcılığın yokluğu anlamına gelmektedir. Eşitliği sağlayacak olan durum, doğal, sosyal veya başka gruplar arasında herhangi bir ayırımda bulunulmamasıdır. Eşitlik ve ayrımcılık yasağının aynı ilkenin olumlu ve

⁴⁶ Onaran Yüksel, s. 38-39; Tamara Katherine Herve, **Justifications for Sex Discrimination in Employment**, Thesis submitted for the degree of PhD, University of Sheffield, Faculty of Law October 1992, s.28.

⁴⁷ Fredman, 2002, s.9.

⁴⁸ 1 Aralık 2009 tarihinde yürürlüğe giren Lizbon Antlaşması’nın “Topluluk” ifadesini “Birlik” olarak değiştirmesiyle birlikte Avrupa Topluluğu Adalet Divanı’nın (ATAD) ismi, Avrupa Birliği Adalet Divanı (ABAD) olarak anılmaya başlanmıştır. Bu çalışmada da Mahkemenin ismi Lizbon Antlaşması öncesi ve sonrası döneme uygun olarak ATAD ya da ABAD şeklinde kullanılacaktır.

⁴⁹ Onaran Yüksel, s.95; Israel, Foubert, s.329.

⁵⁰ Tobler, s. 42.

⁵¹ Onaran Yüksel, s. 95.

⁵² Tobler, s.40.

olumsuz anlamlarını ifade eden kavramlar olduğu, yaygın olarak kabul edilmektedir⁵³. Eşitlik kavramı objektif bir sebebe dayanmadıkça eşit olanların eşit ve farklı olanların ise farklı muamele görmesini gerektirir. Ayrımcılık kavramında bireyin herhangi bir niteliğine dayanılarak yapılan haksız ve keyfi bir muamele söz konusudur. Bir gruba uygulanan haksız ayrıcalık diğ erinin ötekileştirilmesi sonucunu doğurarak gruplar arasında çatışma alanı oluşturmaktadır. Bu durumda ayrımcılık, eşitlik ilkesini ihlal etmekte ve eşitlik ilkesi ayrımcılığın yasaklanmasını gerektirmektedir⁵⁴. Buna karşılık savunulan bir diğ er görüş ise, iki kavramın aynı ilkenin olumlu ve olumsuz anlamlarını ifade etmediğ i; eşitliğin ayrımcılık yasağına kıyasla daha geniş kapsamlı olduğu şeklindedir. Bu görüşün savunucularından biri olan Barnard'a göre, eşitlik ayrımcılık yasağının ötesine geçerek olumlu yükümlülükleri de beraberinde getirir. Buna göre ayrımcılık yasağı eşitliğ e ulaşmanın araçlarından yalnızca biridir⁵⁵.

C. Olumlu (Pozitif) Ayrımcılık

Olumlu ayrımcılık, korunması gereken bir kişi veya gruba, geçmişte maruz kaldığı ayrımcılık sebebiyle meydana gelmiş etkilerin ortadan kaldırması ve diğ erleriyle fırsat eşitliğ inin sağlanabilmesi amacıyla, makul düzeyde daha ayrıcalıklı davranılmasını mümkün kılan tüm politika ve uygulamalardır⁵⁶. Olumlu (pozitif) ayrımcılık haricinde ayrımcılıkta uygulanan farklı muamelelerin hepsi olumsuz biçimdedir. Ayrımcılık yapmak ortaya bir mağduriyet durumu çıkarırken, olumlu ayrımcılıkta bulunmanın amacı mağduriyeti ortadan kaldırmaktır. Gözetilen ayrım belli bir grup lehine olup bu ayrımı objektif kılan sebep ise farklı muamele ile ulaş ılmak istenen amaçtır. Politika veya uygulamalarla ulaş ılmak istenen bu temel amaç, geçmişte haksız ayrımcı muamelelere maruz kalarak mağdur edilen grubun

⁵³ Li Weiwei, **Equality and Non-Discrimination Under International Human Rights Law**, Norwegian Centre for Human Rights, Research Notes 03/2004, s. 7.

⁵⁴ Israel, Foubert, s. 328; T. Loenen ve P.R. Rodrigues, **Non-discrimination law: Comparative Perspectives**, Dordrecht/Boston/London: Kluwer Academic Publishers, 1999, s.107.

⁵⁵ Catherine Barnard, **The Principle of Equality in the Community Context: P, Grant, Kalanke and Marschall: Four Uneasy Bedfellows?** Cambridge Law Journal, Cilt. 57, Sayı. 2 (July 1998), s. 353; Tobler, s.40

⁵⁶ Eşitlik ve İnsan Hakları Komisyonu, Terimler Sözlüğü, Olumlu Ayrımcılık, Erişim: <https://www.equalityhumanrights.com/en/secondary-education-resources/useful-information/glossary-terms> (19.07.2018)

lehine olumlu ayrımcılıkta bulunarak önceden ortaya çıkan eşitsizlikleri ortadan kaldırmaktır. Bu bakımdan olumlu ayrımcılıkla ortaya çıkan durum eşitlik ilkesine aykırı bir durum teşkil etmez⁵⁷.

Avrupa Birliği Antlaşması'nda (ABA)⁵⁸, kadınlar ve erkekler arasında çalışma hayatında eşitliğin tam anlamıyla sağlanması adına mesleki çalışmaların temsil bakımından dezavantajlı bulunan grup yararına devam ettirilmesi, mesleki kariyerlerindeki geriye dönük kayıpların giderilmesi ve oluşabilecek yeni kayıpların ise önlenmesi amacıyla üye ülkelerin önlemler alması ve bu önlemleri korumalarına müdahalede bulunulmayacağı düzenlenmiştir (md.157/4).

Sosyal açıdan daha olumsuz şartlara sahip olan grupları diğerleriyle eşit seviyeye getirmek için alınan hukukî önlemler ve yapılan girişimler bu gruplara bir ayrıcalık sağladığından “pozitif haklar” olarak tanımlanmaktadır. Öte yandan ayrımcılık yasağının temelinde, bir ülke tarafından tüm vatandaşlarına tanınan “negatif haklar” bulunmaktadır. Ayrımcılık yasağı, eşitliğin somut biçimde uygulanmasını sağlayan temel bir faktör olduğundan negatif haklar kavramı ile eşitlik ilkesi iç içe bir bütün halindedir. Bu bağlamda hakların negatif ve pozitif haklar olarak ikiye ayrılması, ayrımcılık yasağı ile olumlu ayrımcılık kavramları arasındaki temel ayrımı ortaya koymaktadır⁵⁹.

Olumlu ayrımcılığın uygulandığı gruplar genel olarak ırk veya cinsiyet dolayısıyla ayrımcılığa uğramış olan gruplardır⁶⁰. Bunun yanında eğitim, istihdam, sağlık gibi sosyal alanlarda da olumlu ayrımcılık uygulamalarına öncelik verilmektedir⁶¹.

⁵⁷ Gaye Burcu Yıldız, **İşverenin Eşit İşlem Yapma Borcu**, Yetkin Yayınları, Ankara, 2008, s. 69, 83.

⁵⁸ Yaygın biçimde Maastricht Antlaşması olarak anılan ve 1 Kasım 1993 tarihinde yürürlüğe giren Avrupa Birliği Antlaşması, Avrupa Birliği'nin kurucu antlaşmalarından biridir.

⁵⁹ Naz Çavuşoğlu, **Azınlık Hakları**, Su Yayınları, İstanbul, 1999, s.164; Baskın Oran, Küreselleşme ve Azınlıklar, Güncelleştirilmiş ve Genişletilmiş 4. Basım, İmaj Yayınevi, Ankara, 2001, s.82; İ. Alper Arısoy ve Nesrin Demir, **Avrupa Birliği Sosyal Hukukunda Ayrımcılıkla Mücadele Kapsamında Kadın Erkek Eşitliği**, Ege Akademik Barış, 7(2) 2007, s. 709.

⁶⁰ Lizzie Barmes ve S. Ashtiany, **Promoting Diversity and the Definiton of Direct Discrimination**, Industria Law Journal, Cilt.32, Sayı.3, September 2003, s. 201'den aktaran Kaya, s.116.

⁶¹ Yıldız, 2008, s. 83.

D. Cinsiyet Ayrımcılığı

Cinsiyet ayrımcılığı konusu, kadın-erkek eşitliğinin sağlanması önündeki en büyük engellerden birisidir. Kadınların yalnızca cinsiyetlerinden ötürü, erkeklere oranla kaynaklara ve fırsatlara erişimde eşitsiz bir konumda bulunması ve ayrımcı muameleye maruz kalması, hem çalışma hayatının hem de sosyal hayatın içinde kadınların özgürce ve etkin biçimde yer almasını güçleştirerek daha birçok olumsuz sonucu da beraberinde getirmektedir. Bu bağlamda, olumsuz ve önlenmesi gereken bir kavram olan cinsiyet ayrımcılığının, kadın-erkek eşitliğinin sağlanması konusuyla yakından ilişkili olması ve birçok uluslararası sözleşme ile Avrupa Birliği belgelerinde kadın-erkek eşitliğini sağlamaya yönelik düzenlemelerde sıklıkla yer verilen bir kavram olması nedeniyle irdelenmesi gerekmektedir. Sonuç itibariyle cinsiyet temelli ayrımcılığın yasaklanması, kadın-erkek eşitliğinin gelişiminde doğrudan bir etkiye sahiptir.

Cinsiyete dayalı ayrımcılık, bir kimseye cinsiyeti ve cinsiyetinden dolayı sahip olduğu nitelikleri sebebiyle farklı davranılarak bu kişinin mağdur edilmesidir. Cinsiyet ayrımcılığına uğrayan kişi, dahil olduğu cinsiyet grubundan dolayı küçümsenerek keyfi ayrımcılığa maruz bırakılır⁶². Genellikle cinsiyetlerinden dolayı mağdur edilen taraf olan kadınların cinsiyet ayrımcılığına maruz kalmaları, günlük yaşam faaliyetlerine tam anlamıyla ve serbest biçimde dahil olmalarını engellemektedir. Cinsiyete dayalı ayrımcılık, fırsat eşitsizliği, fiziksel ve psikolojik baskıya maruz kalma, temel hizmetlerden eşit faydalanamama, çalışma yaşamında ve siyasette kadının sınırlı yer alması gibi olumsuz sonuçlara neden olmaktadır⁶³.

Kadınların ve erkeklerin hukukta her alanda eşit hak ve fırsatlardan faydalanmasının dayanağını her iki cinsiyetin de eşit haklara sahip olması ilkesi oluşturmaktadır. Çalışma hayatında cinsiyete dayalı ayrımcılık, kadın ve erkek çalışanların cinsiyeti esas alınarak, cinsiyetlerden birine farklı davranılması suretiyle diğerinin mesleki ve işle alakalı fırsatlardan eşit derecede yararlanamaması ve eşit işlem görmemesi yoluyla mağdur edilmesidir. Bilhassa çalışma yaşamında ortaya çıkan cinsiyet ayrımcılığının, daha çok kadına yönelik olduğu görülmektedir⁶⁴.

⁶² Onaran Yüksel, s.39.

⁶³ Demirebilek, s.14.

⁶⁴ Yüksel Onaran, s. 28,39.

Cinsiyete dayalı ayrımcı muamelelerin mağdur ettiği cinsiyetin büyük oranda kadın olması, cinsiyet ayrımcılığı kavramının kadın-erkek eşitliği ile yakın bir ilişki içinde olduğunu göstermektedir. Birleşmiş Milletler'in (BM) cinsiyet eşitliği sözlüğünde yer alan cinsiyet ayrımcılığı kavramı da kadın odaklı olarak açıklanmıştır. Tanıma göre, neredeyse her alanda insan hakları ve temel özgürlüklerin kadınlara tanınması ve bu haklardan faydalanmasını engelleyen ve geçersiz kılma amacıyla olan cinsiyet temelli herhangi bir ayırım, dışlama veya kısıtlama, cinsiyet ayrımcılığı olarak ifade edilmiştir. Bu ayırım, kısıtlama veya dışlamaları ortadan kaldırmak ise kadın ve erkeklere eşit şartlar tanınması ile yakından ilgilidir⁶⁵.

Cinsiyet temelli ayrımcılığın yasaklanmasına yönelik olarak yapılan ilk hukukî düzenleme, Roma Antlaşması'nın 119. maddesi ile gerçekleşmiştir⁶⁶. Antlaşma'nın 119. maddesinde yer alan "kadınlar ve erkekler arasında eşit işe eşit ücret ödenmesi" prensibiyle, cinsiyetler arasında farklı ücret uygulamasının gözetilmesi yasaklamıştır. Bu madde kadın ve erkek çalışanların eşit ücrete tabi tutulmasının zorunlu kılınması bakımından önemli bir gelişme sağlamıştır. Yalnızca ücrette eşitliği sağlayarak, çalışma şartlarında ortaya çıkacak cinsiyete dayalı diğer ayrımcılıkları göz ardı ettiğinden, başlangıçta sınırlı kalmış olsa da, süreç içinde çıkarılan yönergelerde ve AB birincil hukukundaki düzenlemelerde, çalışma alanındaki cinsiyet ayrımcılığı daha geniş biçimde düzenlenmiştir⁶⁷.

⁶⁵ Birleşmiş Milletler (BM) Kadın Eğitim Merkezi, Cinsiyet Eşitliği Sözlüğü (The UN Women Training Centre's Glossary), BM Kadınlarının tematik alanlarına göre yapılandırılmış toplumsal cinsiyet perspektifi ile kavramlar ve tanımlar sağlayan çevrimiçi bir araçtır. Cinsiyet eşitliği ile ilgili uluslararası kavramlar, gündemler, girişimler ve ortaklıklar gibi toplumsal cinsiyet kavramlarını da içermektedir. Erişim: <https://trainingcentre.unwomen.org/mod/glossary/view.php?id=36&mode=letter&hook=G&sortkey=&sortorder=asc> (21.07.2018)

⁶⁶ 25 Mart 1957 tarihli Roma Antlaşması, Avrupa Ekonomik Topluluğu'nun kurucu antlaşması'dır. Roma Antlaşması'nın 119. maddesi, tüm üye devletleri, kadın ve erkeklerin eşit ücret almasını öngören ilkenin uygulanmasının sağlaması ve bu ilkenin uygulanmasının sürdürülmesi ile yükümlü kılmaktadır. 1 Mayıs 1999 tarihinde yürürlüğe giren ve kurucu antlaşmalarda değişiklikler ve eklemeler yapan Amsterdam Antlaşması, madde 119'un yeni sıralamasını 141 olarak değiştirmiştir. Son olarak 1 Aralık 2009 tarihli Lizbon Antlaşması ile yürürlüğe giren son kurucu antlaşma olan Avrupa Birliği'nin İşleyişine Dair Antlaşma'da (ABİDA) yeni madde numaralandırması 157'dir. Çalışma'da, ilgili maddeden, numaralandırmasının geçerli olduğu dönemlere göre madde 119, 141 veya 157 olarak bahsedilecektir. Lizbon Antlaşması madde 5'te eşdeğerlik tabloları belirtilmiştir. Erişim: <http://www.bumko.gov.tr/Eklenti/2857,lizbontrpdf.pdf?0> (21.07.2018)

⁶⁷ E. Tuncay Senyen Kaplan, **İş Hukukunda Eşitlik İlkesi ve Cinsiyet Ayrımcılığı**, TBB Dergisi (özel sayı), 2017, s. 232; Melek Onaran Yüksel, **Karşılaştırmalı Hukuk Işığında Türk İş Hukukunda Kadın-Erkek Eşitliği**, BETA Basım AŞ, İstanbul, 2000, s. 74.

Cinsiyete dayalı ayrımcılığın ortaya çıkması doğrudan ve dolaylı ayrımcılık olmak üzere iki şekilde gerçekleşmektedir.

1. Cinsiyete Dayalı Doğrudan Ayrımcılık

Doğrudan cinsiyet ayrımcılığı kavramı Avrupa Birliği Hukuku'nda ilk kez, İşe Alınma, Mesleki Eğitim ve İşte Yükselmede ve Çalışma Koşullarında Kadın ve Erkekler Arasında Eşit Davranmaya İlişkin 76/207 sayılı Yönerge'yi⁶⁸ değiştiren 2002/73 sayılı Yönerge'de⁶⁹ tanımlanmış ve yasaklanmıştır. 2006/54 sayılı İstihdam ve İşe İlişkin Konularda Fırsat Eşitliği ile Kadın Erkek Eşitliği İlkesinin Uygulanmasına İlişkin Yönerge'de⁷⁰ aynen korunan doğrudan cinsiyet ayrımcılığı, bir kişinin, cinsiyetine dayanılarak, kıyaslanabilir durumdaki başka bir kişinin gördüğü ya da görecebileceğinden daha az avantajlı muamele görmesi şeklinde tanımlanmıştır (md.2/1-(a)).

Yaygın biçimde iş ilanlarında, iş görüşme süreçlerinde, çalışma şartlarında, ücretlendirmede, mesleki eğitim ve terfide ve iş akdinin feshinde ortaya çıkan doğrudan cinsiyet ayrımcılığı, özellikle kadınların iş hayatına katılmasını ve devamlılığını zorlaştırmaktadır. İşveren, kadının, hamilelik, doğum, analık gibi cinsiyetine özgü birtakım vasıflarını göz önünde bulundurduğundan veya kadına yüklenen toplumsal cinsiyet rolü ve geleneksel algılar sebebiyle, iş ilişkisini aile yaşantısından geri planda tutacağı düşüncesiyle, iş başvurularında aynı nitelikteki erkek işçiyi tercih etmekte ya da aynı konumda çalışmalarına rağmen erkek işçiye kıyasla daha düşük ücret ödemektedir. Kadının iş hayatında maruz kaldığı tüm bu ayrımcılık örnekleri doğrudan cinsiyet ayrımcılığı kapsamında yer almaktadır⁷¹.

Somut bir olayda farklı cinsiyetlere mensup iki kişiden birinin doğrudan cinsiyet ayrımcılığına maruz kalıp kalmadığını saptayabilmek için kişilerin eşit veya

⁶⁸ Yürürlüğe giriş tarihi: OJ L 39, 14.02.1976, ss. 40–42.

⁶⁹ Yürürlüğe giriş tarihi: OJ L 269, 05.10.2002, ss. 15-20.

⁷⁰ Yürürlüğe giriş tarihi: OJ L 204/23, 26.07.2006, ss. 23-36. 2006/54 sayılı Yönerge'de, erkekler ve kadınlar arasında eşit fırsat ve eşit davranma ilkesinin uygulanmasına ilişkin mevcut yönergeler yeniden düzenlenerek ana hükümler tek bir metinde birleştirilmiştir. Amaç, daha geniş kitlenin ulaşabilmesi için erişilebilir bir kaynak oluşturmaktır. Bkz. Susanne Burri ve Sacha Prechal, "European Network of Legal Experts In The Field Of Gender Equality", **The Transposition of Recast Directive 2006/54/EC**, Brussels: European Commission-Directorate General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, Şubat 2009, s. 1.

⁷¹ Bakırcı, s.40; Onaran Yüksel, s.96.

benzer şartlarda ve aynı konumda bulunmaları gerekliliği aranır. Ayrıca karşılaştırma yapılan konunun da öz itibarıyla aynı olması şarttır. Gerekli olduğu bahsedilen tüm eşitlik aynılık ve benzerliklere rağmen kişilere sırf cinsiyetlerinden dolayı farklı muamelede bulunulması doğrudan cinsiyet ayrımcılığını ortaya çıkarır. Doğrudan cinsiyet ayrımcılığının tespitinde her zaman, karşılaştırılacak olan farklı cinsiyetin varlığına ihtiyaç yoktur. Ayrımcılığa maruz kalan kişinin, somut olarak bulunmayan fakat kendisiyle benzer durumda bulunduğunu varsaydığı karşı cinsin aynı sebepten ayrımcılığa uğramayacağını ve farklı işleme tabi tutulacağını ortaya koyması yeterlidir⁷². ATAD içtihatları, dolaylı ayrımcılık niteliği taşıyan uygulamanın kasıtlı bir nitelik taşıdığını kanıtlamanın gerekli olmadığını teyit etmektedir⁷³.

2. Cinsiyete Dayalı Dolaylı Ayrımcılık

Doğrudan ayrımcılığın oluşmadığı kanaatine varmak için gerekli olan aynı ya da benzer durumda ve konumda bulunan kişilere aynı şekilde davranılması şartı, dolaylı ayrımcılığın ortaya çıkması için bir sebep teşkil edebilmektedir. Diğer bir deyişle, dolaylı ayrımcılığa göre, bir kişiye diğeriyle farklı davranılmasının yanı sıra aynı davranılması da eşitsiz sonuçlar ortaya çıkarabilmektedir⁷⁴.

Avrupa Birliği Hukuku'nda dolaylı cinsiyet ayrımcılığı yasağına, ilk kez doğrudan cinsiyet ayrımcılığı yasağı ile birlikte olmak üzere, 76/207 sayılı Yönerge'de yer verilmiştir. Bu Yönerge'de herhangi bir tanıımı yapılmayan dolaylı cinsiyet ayrımcılığı kavramı ilk kez Cinsiyet Temelinde Ayrımcılık Durumunda İspat Zorunluluğuna İlişkin 97/80 Sayılı Yönerge'de⁷⁵ tanımlanmıştır. Buna göre, “görünüşte tarafsız olan bir hüküm, ölçüt veya düzenlemenin yüksek oranda belirli bir cinsiyet grubunu mağdur etmesi ve bu hüküm, ölçüt veya düzenlemenin uygun, gerekli ve cinsiyete dayalı olmayan objektif unsurlarla gerekçelendirilememesi halinde dolaylı cinsiyet ayrımcılığı mevcuttur” (md.2/2). Bu çerçevede, dolaylı cinsiyet ayrımcılığı, yasalar veya işveren uygulamaları, cinsiyet ayrımı

⁷² Onaran Yüksel, s. 100,101; Yıldız, 2008, s. 75.

⁷³ Justyna Maliszewska-Nienartowicz, **Direct and Indirect Discrimination in European Union Law – How to Draw a Dividing Line?**, International Journal of Social Sciences, III(1), ss. 41-55, 2014, s. 41.

⁷⁴ Gül ve Karan, s. 15

⁷⁵ Yürürlüğe giriş: OJ L 14, 20.01.1998, ss. 6-8.

gözetmiyormuş gibi gözükmesine rağmen, ayrımcı bir etkiye sahip olduğunda meydana gelir⁷⁶.

Dolaylı cinsiyet ayrımcılığının 97/80 sayılı Yönerge’de yer alan ilk tanımı, 2002/73 sayılı Yönerge’de yapılan kısmi bir değişiklik ile tekrar düzenlenmiştir. Düzenlenmiş bu tanım çerçevesinde dolaylı ayrımcılık, görünüşte tarafsız olan bir kanun hükmünün, kriterin ya da uygulamanın genel hukuka aykırılık yasağı ile korunan kişi veya grupları -meşru bir amaç için nesnel olarak gerekçelendirilmediği ve amaca ulaşmada uygun ve gerekli olmadığı sürece- diğer kişilere veya gruplara kıyasla daha dezavantajlı duruma getirmek olarak ifade edilir (md.2/1-b). Bu tanım, 2006/54 sayılı Yönerge’de de aynen korunmuştur.

Dolaylı ayrımcılık kavramına somut bir nitelik kazandırılmasında Avrupa Topluluğu Adalet Divanı’nın, *Jenkins*⁷⁷ ve *Bilka*⁷⁸ kararları oldukça büyük önem taşımaktadır. Kavramın kapsamı ve unsurları ilk kez ATAD tarafından *Jenkins* kararında ortaya konmuştur. Bu davaya konu olayda, bir işyerinde çalışanlardan kısmi süreli olanların saat ücretlerinin tam gün çalışanların saat ücretlerine oranla daha az olmasının yanında, kısmi süreli çalışanların büyük çoğunluğunu da kadın çalışanlar oluşturmaktadır. Tam gün olarak çalışanların tümü ise erkek işçilerdir. Kısmi süreli çalışanlara farklı saat ücreti ödenmesinin ayrımcı bir muamele olduğu iddiasıyla açılan *Jenkins* davasında işveren gerekçe olarak tam gün çalışmayı teşvik etmek adına farklı ücret uyguladığını öne sürmüştür⁷⁹. ATAD, farklı ücret uygulanmasının sebebinin, tamamı veya çoğunluğu kadın işçilerden oluştuğu için kasti biçimde kısmi süreli çalışanların ücret düzeylerinin dolaylı olarak düşürülmesinin işverence amaçlanması olması halinde, bu uygulamanın dolaylı ayrımcılık niteliğinde sayılacağına ve Avrupa Topluluğu Antlaşması’nın 119. maddesine aykırılık teşkil edeceğine hükmetmiştir. Bununla birlikte Divan, çoğunluğunu kadın işçilerin oluşturduğu kısmi süreli çalışanların farklı saat ücreti uygulamasına tabi tutulmasının, işveren tarafından cinsiyetle ilgisi olmayan haklı ekonomik bir sebebe dayandırılması ve işverenin cinsiyete dayalı ayrımcılık yapma

⁷⁶ Ruth A. Harvey, **Equal Treatment of Men and Women in the Work Place: The Implementation of the European Community's Equal Treatment Legislation in the Federal Republic of Germany**, The American Journal of Comparative Law, Cilt. 38, Sayı. 1, 1990) ss. 31-71, s. 37.

⁷⁷ *Jenkins v Kingsgate (Clothing Productions) Ltd*, (96/80), [1981] 1 ECR 911.

⁷⁸ *Bilka-Kaufhaus GmbH v Weber von Hartz* (170/84) [1986] ECR 1607.

⁷⁹ Onaran Yüksel, s. 105.

niyetinde olmaması şartıyla, dolaylı cinsiyet ayrımcılığı oluşturmayacağına karar vermiştir⁸⁰.

Jenkins kararı ile uygulanmaya başlanan dolaylı ayrımcılık kavramının somutlaşması ve daha fazla netlik kazanması *Bilka*⁸¹ kararı ile olmuştur⁸². *Bilka* davasında, işyeri emeklilik sigortasından faydalanabilme şartının “yirmi yıllık çalışma süresinin en az on beş yılının tam gün çalışma ile geçirilmiş olması” olarak belirlenmesinin ağırlıklı olarak kadın işçilerden oluşan kısmi süreli çalışanları mağdur ettiği ileri sürülmüştür. İşveren, iddialara karşılık, bu şartı uygulama amacının tam süreli çalışmayı teşvik ederek ekonomik faydayı artırmak olduğunu belirttiği iktisadi temelli bir gerekçe sunmuştur⁸³. ATAD, karara ilişkin olarak işverenin ücret uygulamasının, cinsiyetle alakalı olmayan objektif ve haklı gerekçelere dayandırılabilirdiği takdirde ayrımcılık oluşturmayacağını ve hukuka uygun kabul edileceğini ifade etmiştir. Divan, söz konusu gerekçelerin üç aşamalı bir değerlendirmeden geçerek “ölçülülük” ilkesine uygunluğunun belirlenmesine karar vermiştir. Bu bağlamda işverenin uygulamalarının veya aldığı tedbirlerin hedeflenen amaca ulaşmak için ilk iki aşamada “uygun” ve “gerekli” olup olmadığına bakılırken son aşamada ise “işyerinin gerçek bir ihtiyacına cevap vermesi” gerekliliği aranmaktadır⁸⁴. İşveren tarafından, işletmenin gerçek bir ihtiyacını karşılamak maksadıyla seçilen uygulamalar ilgili amaca ulaşmada başarılı ise “uygun” ve “ölçülü” olarak değerlendirilir. Amaca ulaşmada alınan tedbirler veya uygulamalardan daha az sakınca oluşturacak başka bir araç bulunmaması durumunda işverenin kullandığı araçlar “gerekli” sayılmaktadır⁸⁵.

Divan *Jenkins* kararından farklı olarak sonraki kararlarında⁸⁶, yalnızca 119. maddenin ihlalini dolaylı ayrımcılığın ortaya çıkmasında yeterli olarak görmemiş ve işverenin niyeti dışında ayrımcı uygulamalarının sebep olduğu durumları da değerlendirmeye almıştır. *Bilka* davasında, işverence uygulanan ve ağırlıklı olarak

⁸⁰ Onaran Yüksel, s. 105; Catherine Barnard, **Gender Equality in the EU: A Balance Sheet**, The EU and Human Rights, (ed. Philip Alston), Oxford University Press, 1999, s.238.

⁸¹ Case 170/84 *Bilka – Kaufhaus GmbH v Karin Weber von Hartz* [1986] ECR 1607.

⁸² Yıldız, 2008, s.77.

⁸³ Onaran Yüksel, s.106; Catherine Barnard ve Bob Hepple, **Indirect Discrimination: Interpreting Seymour Smith**, Cambridge Law Journal, Cilt. 58, Sayı. 2 (Jul. 1999), s.402.

⁸⁴ Evelyn Ellis, **The Principle of Proportionality in the Laws of Europe**, Bloomsbury Publishing, 1999, s.167; Barnard ve Hepple, s. 402.

⁸⁵ Onaran Yüksel, s.108.

⁸⁶ Case 171/88, *Ingrid Rinner-Kühn v FWW Spezial-Gebäudereinigung GmbH & Co. KG.*, [1989] ECR 2743 ve Case 170/84 *Bilka – Kaufhaus GmbH v Karin Weber von Hartz* [1986] ECR 1607.

kadınlardan oluşan yarı zamanlı çalışanları mağdur eden işyeri uygulamalarının hangi ölçütlerle haklı görülebileceği tespit edilmiştir⁸⁷. Buna göre; işveren, “yarı zamanlı çalışanların geceleri ve cumartesi vardiyalarında çalışmaya isteksiz olduğunu ve bu durumun verimliliğin sürdürülmesini zorlaştırdığını” ileri sürerek “tam zamanlı çalışmayı teşvik etmek amacıyla” farklı uygulamalarda bulunduğunu belirtmiştir. İşverenin savunması, ATAD tarafından meşru bir amaca uygun olarak değerlendirilebilir bulunmuştur. Ancak, davaya ilişkin bir sonuca varılmamıştır. Davaya ilişkin olarak, alınan önlemlerin “gerekli” olduğunun ve eşit muamele ilkesiyle daha fazla bağdaşan makul bir alternatif aracın mevcut olmadığının ispatlanması şeklindeki ana hatlar belirtilerek karar ulusal mahkemeye bırakılmıştır⁸⁸.

Daha çok eşit muamele konusu ile ilgili olan dolaylı cinsiyet ayrımcılığı, *Jenkins* davası ile yasal olarak uygulanmaya başlanmıştır. *Bilka* ve sonrasındaki davalar ise 119. maddenin kapsamını, doğrudan ayrımcılıktan dolaylı ayrımcılığa genişletecek bir platform olarak kullanılmıştır⁸⁹.

III. EŞİT DAVRANMA İLKESİ

Eşit davranma ilkesi, Topluluk üreticileri ya da tüketicilerinin haksız biçimde farklı davranışa maruz kaldıklarını iddia ettikleri durumlarda ve işçilerin ve malların serbest dolaşımı sırasında ortaya çıkan anlaşmazlıkların giderilmesi için, Avrupa Topluluğu Adalet Divanı tarafından başvuru, Topluluk Hukuku’nda temel öneme sahip ilkelerden biridir. İlke, aynı zamanda, cinsiyet ayrımcılığıyla mücadeleye yönelik bir dizi eşitlik yönergesinin ve Topluluğun kadınlar ve erkekler için fırsat eşitliği programının temel dayanağını oluşturmaktadır. Ayrıca Adalet Divanı, farklı cinsiyetlere eşit muamele ilkesinin Avrupa Topluluğu hukukunda yer alan temel insan haklarının bir parçası olduğunu ilan etmiştir⁹⁰.

⁸⁷ Onaran Yüksel, s.108; Barnard, 1999, s. 238.

⁸⁸ Erik Fribergh ve Morten Kjaerum, **Handbook on European Non-Discrimination Law**, Luxembourg, Publications Office of the European Union, January 2011, s. 45.

⁸⁹ Hans-W. Micklitz, **The Politics of Judicial Co-operation in the EU: Sunday Trading, Equal Treatment and Good Faith**, Cambridge University Press, 2005, s. 218-219.

⁹⁰ Gillian C. More, "Equal Treatment" Of The Sexes In European Community Law: What Does "Equal" Mean?, Feminist Legal Studies, Cilt. I, Sayı.1 [1993], ss. 45-74, s. 45-46.

Bir durumu ifade eden eşitlik ilkesinin, iş hukuku alanında eyleme dönüştürülmesi ile eşit davranma ilkesi ortaya çıkar. Diğer bir ifadeyle ilke, eşitliğin iş hukukunda uygulanması halidir. Eşitlik ilkesi, iş hukuku alanında, eşit davranma yükümlülüğü çerçevesinde işverenin çalışanları arasında ayrımcı muamelede bulunmamasını ifade eder⁹¹. Eşit davranma ilkesi, işverenin farklı işlemde bulunmayı gerektiren objektif, akla yatkın ve hukuken haklı görülecek sebepleri bulunmadıkça, işçileri arasında eşit işlem yapmasını, keyfi olarak ayrımcı muamelede bulunamamasını ve eşitliğe aykırı davranmaması anlamına gelmektedir⁹². İş hukukunda uygulanan eşit davranma ilkesine göre, bir işçi veya işçi grubunun, kasıtlı ve keyfi biçimde, diğerlerine kıyasla daha aşağı duruma getirilmesi yasaklanmıştır⁹³. Eşitlik ilkesi, hukuk kurallarının denetlenmesi amacını taşır ve bir hakkı ifade eder. Eşit davranma ilkesinde ise keyfi muamelenin denetlenmesi söz konusudur. Bu anlamda bir yükümlülük unsuru taşır⁹⁴.

Eşitliğin iş hukuku alanındaki yansıması olan eşit davranma ilkesi, işverenin en önemli işlevlerinden olan yönetme yetkisini kısıtlayabilmekte veya yeniden düzenleyebilmektedir⁹⁵. İşveren, kendisinin yönetim hakkıyla ilişkili olan eşit davranma ilkesi çerçevesinde haklı ve açıklanabilir nedenleri var olduğu sürece işçilerine farklı muamelede bulunabilir. İşverenin farklı işlemde bulunurken dayandığı nedenler, yapılan işin niteliği, derecesi, öğrenim durumu, uzmanlık gibi nesnel sebeplerin yanında işçinin performansı, deneyimi, işte gösterdiği çaba, bilgi birikimi ve yetenekleri gibi daha çok işverenin öznel yargılarını içeren sebepler de olabilmektedir. İşveren, iyi niyetten ve dürüstlükten uzak, keyfi bir biçimde bu farklı işlemi gerçekleştiremez⁹⁶.

Öğretide işverenin eşit davranma yükümlülüğünün hangi hukukî temellere dayandığı konusunda farklı görüşler mevcuttur. Bu görüşlere göre işverenin çalışanları arasında eşit işlem yapma borcu, adalet düşüncesi, hakkaniyet kuralı,

⁹¹ Hamdi Mollamahmutoğlu, **İş Hukuku**, Ankara 2005, s. 430

⁹² Tuncay, s. 5,8.

⁹³ Şükran Ertürk, **İş İlişkisinde Temel Haklar**, Ankara, 2002, s.98-100; Sevil Doğan, **Türk İş Hukukunda Eşitlik İlkesinin Anlamı**, TAAD, Yıl:3, Sayı:9, s. 100.

⁹⁴ Şükran Ertürk, **Uluslararası Belgeler ve Avrupa Birliği Direktifleri Işığında Çalışma Hayatımızda Kadın Erkek Eşitliği**, Belediye-İş Sendikası AB'ye Sosyal Uyum Dizisi, Mart 2008, Ankara, s. 37.

⁹⁵ Devrim Ulucan, **Eşitlik İlkesi ve Pozitif Ayrımcılık**, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 15, Özel Sayı, 2013, s. 372.

⁹⁶ Tuncay, s. 27; Kübra Doğan Yenisey, **İş Kanununda Eşitlik İlkesi ve Ayrımcılık Yasağı**, Çalışma ve Toplum, 2006/4, s. 67.

dürüstlük kuralı ve ahlâk kuralı ile anayasanın eşitlik ilkesine, işverenin işçiyi gözetme borcuna ve iş hukukunun işçiyi koruyucu niteliğine dayanmaktadır⁹⁷.

İş hukukunda eşit davranma ilkesi, eşitliğin şekli eşitlik anlayışının öngördüğü biçimde sağlanması gibi bir anlam ifade etmemektedir. Bu anlamda eşit davranma yükümlülüğü, işveren tarafından, çalışanların tümüne her durumda ve mutlak şekilde eşit muamele yapılması anlamını taşımaz. Aksine, işverenin farklı davranmasını gerektiren durumlarda, şekli eşitlik anlayışına uyacak biçimde herkese eşit muamelede bulunması eşit davranma yükümlülüğüne zarar vererek onun ihlal edilmesi anlamına gelecektir⁹⁸. Eşit işlem yükümlülüğü, vasıfları aynı olan veya aynı ya da benzer durumda bulunan işçiler için geçerlidir⁹⁹. Tecrübeler, pratikte eşit muamelelerin eşitsizlikleri devam ettirebileceğini göstermiştir. Eşitliğe ulaşmanın yolu kimi zaman eşitsiz bir muameleden bile geçebilir. Zira, iki kişinin eşit davranılması gereken kadar benzer olduğunu söylemek her zaman için mümkün değildir¹⁰⁰. Bu bağlamda şekli eşitlik anlayışı çerçevesinde eşit davranma ilkesinin uygulanması eşitsizlik sonucunu doğururken; bu ilkenin maddi eşitlik ilkesinin öngördüğü biçimde gerçekleştirilmesi, işçiler arasında eşitliği sağlayacaktır.

İş hukuku alanında, işverene göre hem iktisadi hem de sosyal bakımdan zayıf konumda olan işçinin çalıştığı süre boyunca işverene bağımlı olarak hareket etmesi ve dolayısıyla taraflar arasında bir eşitlik olmaması işçinin korunmasını gerekli kılmaktadır. İş akdinin işveren tarafından feshi ve işçinin çalışma şartlarının değiştirilmesi gibi durumlar işçinin korunma ihtiyacının en fazla olduğu konulardır. İşverenin yaptığı herhangi bir işlemin çalışanlarının haklarına zarar vermesi halinde bu işlem orantılılık ilkesine istinaden denetlenebilmektedir¹⁰¹. İşverenin, işçileri arasında haklı bir sebebe dayanarak yapacağı işlemin doğuracağı ayrımcılık neticesi ile ulaşılmak istenen amaç arasında makul bir orantının bulunması, orantılılık ilkesini diğer adıyla ölçülülük ilkesini ifade eder. İşveren eşit davranma borcunu yerine getirirken orantılılık ilkesine aykırı hareket edemez¹⁰². Aynı zamanda işverenin

⁹⁷ Ertürk, **Temel Haklar**, s.179.

⁹⁸ Ertürk, Mart 2008, s. 38.

⁹⁹ Sarper Süzek, **İşverenin Eşit Davranma Borcu**, Mess Sicil, İş Hukuku Dergisi, Yıl 3, Sayı 12, Aralık 2008 (b), s. 27.

¹⁰⁰ Fredman, 2002, s. 2.

¹⁰¹ Gaye Burcu Yıldız, **Türk İş Hukukunda Orantılılık İlkesi**, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi Cilt: 15, Özel S. 2013, ss.681-707 (Basım Yılı: 2014), s. 684. ; Ulucan s. 373.

¹⁰² Süzek, s. 27. ; Yıldız, s. 685.

işçileri arasında farklı muamelede bulunurken dayandığı haklı sebepler somut olaya uygun olarak ortaya konulabilmelidir¹⁰³. İşçiler arasında yapılan ayrımcı işlemin keyfi nitelikte olup olmadığının tespiti somut olaya ilişkin olarak yorumlanacak olup işveren yasanın izin vermediği ve hukukta açıkça belirtilen birtakım sebeplerle farklı muamelede bulunamayacaktır. Mutlak ayrım yasağı çeşitli düzenlemelerde farklı şekillerde ele alınmış olsa da özü itibarıyla ortak olarak benimsenmiş bazı kesin ayrımcılık yasaklarını içerir. Bu ayrımcılık yasakları çerçevesinde işverenin iş ilişkisinde dil, din, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, mezhep, felsefi inanç ve benzeri sebeplere dayalı olarak farklı muamelede bulunması kesin olarak yasaklanmıştır¹⁰⁴.

Avrupa Topluluğu, üye devletlerin işyerinde kadınlar ve erkekler arasında farklı muameleyi yasaklayan yasaları uygulamalarını gerektiren tedbirleri kabul etmiştir. Topluluk, bu yolla, üye devletlerdeki eşit muamele mevzuatlarının biçim ve içeriğine etki etmiştir. Cinsiyet ayrımcılığı konusunda da belirtildiği gibi, kadınlar ve erkekler arasında cinsiyet ayrımcılığına ilişkin ilk yasaklama, Avrupa Ekonomik Topluluğu'nun kurucu Antlaşması olan Roma Antlaşması'nın 119. maddesinde düzenlenmiştir. 119. madde cinsiyet ayrımcılığının yanı sıra kadın ve erkekler arasında eşit ödeme uygulamasını zorunlu kıldığından eşit muameleyi de öngörür. Ayrıca 1970'li yılların başında, Topluluğun istihdam alanında cinsiyet ayrımcılığı sorununu ve Roma Antlaşması'nda yer alan "eşit işe eşit ücret" hükmünü daha fazla dikkate almaya başlamasıyla birlikte, 1974 yılında kadınlara ve erkeklere eşit davranma ilkesinin uygulanmasını öngören, kapsamlı bir sosyal eylem programı benimsenmiştir. Eylem programı, kadınlar ve erkekler arasında, ücret dahil olmak üzere, işe giriş, mesleki eğitim ve terfi konularını kapsayan çalışma şartlarında fırsat eşitliğinin sağlanması adına eşit muamele uygulamalarını içermektedir. Eylem Planı sonrası, 1975 yılında eşit ve eş değerde iş yapan kadınlar ve erkekler için eşit ücret verilmesini öngören 75/117 sayılı Yönerge¹⁰⁵ ve 1976 yılında işyerinde farklı

¹⁰³ Melda Sur, **İş İlişkisinde Eşitlik İlkesi ve Ayrımcılık Yasağı**, Mess Sicil, İş Hukuku Dergisi, Sayı 37, Temmuz 2017, s.39.

¹⁰⁴ Onaran Yüksel, 95; Sur, s. 40.

¹⁰⁵ 75/117/EEC sayılı Kadın ve Erkek Çalışanlar Arasında Eşit Ücret İlkesinin Uygulanmasına Yönelik Üye Devletler Mevzuatının Yakınlaştırılmasına İlişkin Yönerge.Yürürlüğe giriş tarihi: OJ L 45, 19.2.1975.

cinsiyetlere eşit davranılmasını öngören 76/207 sayılı Yönerge¹⁰⁶ düzenlenmiştir.¹⁰⁷ Bu iki yönerge ile kadınlar ve erkekler arasında, özellikle işyerinde eşit davranma hususu daha kapsamlı biçimde düzenlenmiştir¹⁰⁸.

Anayasamızda eşit davranma ilkesinin hukukî dayanağını ise, 2003 yılında yürürlüğe giren 4857 sayılı İş Kanunu'nun 5. maddesi oluşturmaktadır. İlgili İş Kanununun 1. maddesi, işveren ve işçinin çalışma koşullarına ilişkin olarak, her iki tarafın da karşılıklı hak ve yükümlülüklerini düzenlemektedir.

IV. BAŞLICA ULUSLARARASI DÜZENLEMELERDE KADIN ERKEK EŞİTLİĞİ

Uluslararası Antlaşmalar, yapılageliş ve hukukun genel ilkeleri ile beraber uluslararası hukukun bağlayıcı kurallarının geçerli olduğu üç kaynaktan birisidir¹⁰⁹. Bu bağlamda bir uluslararası antlaşmaya bağlanma rızası gösteren devletler için ilgili antlaşma hukuken bağlayıcı hale gelir. Bu durumda devletlerin uluslararası antlaşmayı iç hukukuna aktarma yükümlülüğü de doğmaktadır.

Avrupa Birliği'ne üye devletlerin neredeyse tümü, uluslararası arenada kadın-erkek eşitliğini düzenleyen temel belgelere taraf olarak bulunmaktadır. Birleşmiş Milletler, Uluslararası Çalışma Örgütü ve Avrupa Konseyi'nce akdedilen antlaşmaların bilhassa insan hakları ve kadın-erkek eşitliği bakımından içerdiği normlar ve ilkelerin, Avrupa Birliği'nin benimsediği düzenleme ve politikalarla arasındaki benzerliğin görülmesi bakımından, bu belgeleri inceleme gereği doğmaktadır.

¹⁰⁶ 76/207/EEC sayılı İşe Girişte, Mesleki Eğitimde, Terfide ve Çalışma Koşullarında Kadın ve Erkeklerle Eşit Davranma İlkesinin Uygulanması Hakkında Yönerge. Yürürlüğe giriş tarihi: OJ L 039, 14.02.1976.

¹⁰⁷ 75/117 sayılı Yönerge ve 76/207 sayılı Yönergeye, çalışmanın üçüncü bölümünde daha ayrıntılı biçimde yer verilecektir.

¹⁰⁸ Harvey, s. 33,34.

¹⁰⁹ Uluslararası Adalet Divanı Statüsü (md. 38), Belge'nin İngilizce metnine erişim için: http://legal.un.org/avl/pdf/ha/sicj/icj_statute_e.pdf (19.08.2018)

A. Birleşmiş Milletler Belgelerinde Kadın Erkek Eşitliği

1. Birleşmiş Milletler Antlaşması

Cinsiyet ayrımcılığının yasaklanması konusunu ele alan ilk uluslararası belge Birleşmiş Milletler'in (BM) kurucu antlaşması olan 1945 tarihli Birleşmiş Milletler Antlaşması'dır¹¹⁰. Antlaşma' da "ırk, cinsiyet, dil veya din gibi ayrımlar gözetilmeden herkes için temel hak ve özgürlüklere saygının teşvik edilmesi" nden söz edilmektedir. (md.1/3).

Antlaşmanın 13/b maddesine göre Genel Kurul, "ekonomik, sosyal, kültürel, eğitim ve sağlık alanlarında uluslararası işbirliğini teşvik etmek ve ırk, cinsiyet, dil ya da din ayrımı gözetmeksizin herkes için insan hakları ve temel özgürlüklerin gerçekleştirilmesine yardımcı olmak" konusunda tavsiyelerde bulunur ve çalışma başlatır.

55/c ve 76/c maddelerinde ise söz konusu saygının "ırk, cinsiyet, dil veya din gibi ayrımlar gözetilmeden "Birleşmiş Milletler tarafından evrensel anlamda sağlanması için teşvikte bulunulacağı ifade edilmiştir.

2. İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi

Kabul edilişinden bugüne değin insan hakları alanında hem ulusal hem uluslararası düzeyde olumlu gelişmeler sağlayan ve eşitlik ilkesi ile ayrımcılık yasağına geniş ölçüde yer veren İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi, insan hakları alanındaki en önemli uluslararası belgelerden biridir¹¹¹.

¹¹⁰ Birleşmiş Milletler Antlaşması 26 Haziran 1945 tarihinde San Francisco'da imzalanmış ve 110. maddeye uygun olarak 24 Ekim 1945'de yürürlüğe girmiştir. Türkiye Antlaşmayı Milletlerarası Adalet Divanı Statüsü'yle birlikte 15 Ağustos 1945'te onaylamıştır. 4801 Sayılı Onay Kanunu 24 Ağustos 1945 gün ve 6902 Sayılı Resmi Gazete'de yayınlanmıştır. TBMM İnsan Hakları İnceleme Komisyonu, Erişim: <https://www.tbmm.gov.tr/komisyon/insanhaklari/pdf01/3-30.pdf> (19.08.2018) Ayrıca bkz. BM resmi sitesi, Erişim: <http://www.un.org/en/charter-united-nations/index.html> (19.03.2018)

¹¹¹ İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi, 10 Aralık 1948'de Birleşmiş Milletler Genel Kurulu'nun kararıyla kabul edilmiştir. Türkiye'nin de aralarında bulunduğu BM'ye üye 48 devletin temsilcileri Beyannameye olumlu oy vermişlerdir. Rona Aybay, "Açıklamalı İnsan Hakları Evrensel Bildirisi", Erişim: http://tbbyayinlari.barobirlik.org.tr/TBBBooks/insan_haklari_evrensel_bildirisi.pdf (20.08.2018) Ayrıca Bkz. BM resmi sitesi, Erişim: <http://www.un.org/en/universal-declaration-human-rights/index.html> (20.08.2018)

İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi, hakların evrenselliğinin vurgulanması bakımından bir nevi “İnsan Hakları Anayasası” olarak da nitelendirilmektedir. Beyanname, Birleşmiş Milletler Genel Kurulu kararı olduğundan hukukî anlamda bir bağlayıcılığa sahip değildir. Dolayısıyla herhangi bir yaptırım veya yükümlülük içermez. Ancak Beyanname, hukukî niteliğinin ötesinde fiilî anlamda itici bir güce sahip olması bakımından yadsınamaz bir manevi etki ve olumlu anlamda baskıya sahiptir. İnsan haklarına ilişkin ulusal, bölgesel ve uluslararası nitelikteki belgelerin pek çoğuna kaynaklık etmiş olması bunun bir göstergesidir¹¹².

Kadın haklarının hareket noktası esasen insan hakları temelinde şekillenir. İnsan hakları sözleşmelerinin kadın hakları açısından taşıdığı önem göz önüne alındığında özellikle hukukî çerçevede kadınların durumlarını insan haklarına ilişkin sözleşmelerden ayrı düşünmek mümkün değildir¹¹³. İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi’nin önsözünde belgenin ilan edilme gerekliliklerinden söz edilirken kadın-erkek eşitliğine ilişkin ilk defa bir uluslararası belgede yapılan vurgu şu şekilde ifade edilmiştir:

“Birleşmiş Milletler halkları, temel insan haklarına, insanlık haysiyet ve değerine, kadın ve erkeğin hak eşitliğine olan inancını Birleşmiş Milletler Şartı’nda bir kez daha ifade ederek ve daha geniş özgürlük içinde toplumsal ilerlemeyi teşvikle daha iyi yaşam standartlarına ulaşmada kararlı olduklarından(...)”

Beyanname’nin 1. maddesinde “tüm insanların özgür, onur ve haklar bakımından eşit doğdukları” belirtilirken 2. maddesinde “herkes ırk, renk, cinsiyet dil, din, siyasal veya başka görüş, ulusal veya toplumsal köken, mülkiyet, doğum veya başka bir statüye dayalı herhangi bir ayırım gözetilmeden bu Beyanname’de ilan edilen tüm haklardan ve özgürlüklerden yararlanabilir.” ifadesi ile bireyler arasında hangi nedenlere dayalı olarak ayrımcılık yapılmasının yasak olduğu açıklanmıştır. Belirtilen yasaklar yalnızca maddede sayılanlarla sınırlı tutulmayıp bu ölçütler birer örnek niteliğinde düzenlenmiştir¹¹⁴. “Herkesin kanun önünde eşit olduğu”

¹¹² Onaran Yüksel, s. 58; Zeynep Oya Usal, **Avrupa Birliği Sürecinde Uluslararası İnsan Hakları Sözleşmeleri ve Türkiye, İktisadi Kalkınma Vakfı**, İstanbul, 2006, s. 9; Ömer Atalar, **Avrupa Birliği ve İnsan Hakları**, Ankara, Kasım 2002, s.32, 33.

¹¹³ Aysel Çelikel, **Uluslararası Sözleşmelerde Kadın, Her yönüyle Türkiye’de Kadın Olgusu**, hazırlayan Arat Necla, İstanbul 1992, s.186; Onaran Yüksel, s. 58; Zeynep İspir, **Bir İnsan Hakları Sorunu Olarak Cinsiyete Dayalı Ekonomik Ayrımcılık**, 2016/3 Ankara Barosu Dergisi, s. 177.

¹¹⁴ Yıldız, 2008, s. 34.

ve“herkesin kanun korumasından ayırım yapılmadan eşit şekilde yararlanma hakkına sahip olduğu” 7. maddede vurgulanmıştır.

Beyanname’de ayrıca herkesin, “işini özgürce seçme hakkı”, “adil ve elverişli koşullarda çalışma ve işsizliğe karşı korunma hakkı ” ve “hiçbir ayırım gözetilmeksizin eşit işe eşit ücret hakkı” na sahip olduğu belirtilmiştir (md.23).

3. İkiz Sözleşmeler

1948 yılında insan hakları alanında taraf devletlere yükümlülükler getiren sözleşmelerin hazırlanması için çalışmalara başlayan Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Komisyonu’nun bu çalışmaları 1966 yılında sonuç vermiştir. BM tarafından 1966’da İkiz Sözleşmeler olarak da bilinen “Medeni ve Siyasal Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme”¹¹⁵ (MSHS) ve “Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme”¹¹⁶ (ESKHS) kabul edilmiştir¹¹⁷.

İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi’nde yer alan hakların daha detaylı olarak ele alınması biçiminde düzenlenen Medeni ve Siyasal Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme, Beyanname’de yer almayan bazı yeni hakların korunmasını da kapsamaktadır. Halkların kendi kaderini belirleme hakkı ile tabii kaynaklarını ve zenginliklerini özgürce kullanma hakkı ve azınlık hakları bu yeni haklardan öne çıkanlardır. Ayrıca MSHS’de genel ahlâk, kamu düzeni, ulusal güvenlik gibi gerekçelere dayanılarak kanun yoluyla hak ve özgürlüklerin sınırlandırılabilceği düzenlenmiştir¹¹⁸.

Taraf devletler, Sözleşme’de düzenlenen medeni ve siyasal hakların tümünden kadın ve erkeklerin eşit biçimde yararlanmalarını teminat altına almakla yükümlüdürler (md.3).

¹¹⁵ Uluslararası Medeni ve Siyasi Haklar Sözleşmesi, BM Genel Kurulu ‘nun 2200 A (XXI) sayılı kararıyla 16 Aralık 1966’da kabul edilmiş ve 23 Mart 1973’te yürürlüğe girmiştir.

Bkz. Erişim: [https://insanhaklarimerkezi.bilgi.edu.tr/tr/content/26-birlesmis-milletler-sozlesmeler/\(23.08.2018\)](https://insanhaklarimerkezi.bilgi.edu.tr/tr/content/26-birlesmis-milletler-sozlesmeler/(23.08.2018))

¹¹⁶ Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme, BM Genel Kurulu ‘nun 2200 A (XXI) sayılı kararıyla 16 Aralık 1966’da kabul edilmiş ve 3 Ocak 1976’da yürürlüğe girmiştir.

Bkz. Erişim: [https://insanhaklarimerkezi.bilgi.edu.tr/tr/content/26-birlesmis-milletler-sozlesmeler/\(23.07.2018\)](https://insanhaklarimerkezi.bilgi.edu.tr/tr/content/26-birlesmis-milletler-sozlesmeler/(23.07.2018))

¹¹⁷ Atalar, s. 34.

¹¹⁸ Atalar, s. 34; Usal, s.11.

Sözleşme’de, evlenmede, evlilik süresinde ve boşanmada hak ve sorumluluklar bakımından eşlerin eşitliğinin garanti altına alınması için uygun tedbirlerin alınacağına vurgu yapılmıştır (md.23/4). Herkesin kanun önünde eşit olduğu ve hiçbir ayırım gözetilmeden herkesin kanun tarafından eşit korunma hakkına sahip olduğu ifade edilen Sözleşme’de, “ırk, renk, cinsiyet, dil, din, siyasi ya da diğer görüş, ulusal ya da toplumsal köken, mülkiyet, doğum ya da başka bir statü gibi herhangi bir temelde yapılan ayrımcılığa karşı tüm bireylerin etkili ve eşit bir biçimde korunmasının teminat altına alınması” öngörülmüştür (md.26).

On sekiz bağımsız uzmandan oluşan İnsan Hakları Komitesi, taraf devletlerin Sözleşme’de yer alan hak ve özgürlüklere bağlı kalıp kalmadıklarını denetleme yetkisiyle görevlendirilmiştir¹¹⁹.

İkiz sözleşmeleri ekonomik, sosyal ve kültürel haklar bakımından tamamlayan Ekonomik Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme’de, İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi’nde sınırlı biçimde ele alınan çalışma, eşit işe eşit ücret, sendika ve grev, eğitim, sağlık, kültürel yaşamda bulunma gibi konulara ilişkin haklar daha detaylı bir biçimde düzenlenmiştir. Sözleşme’de yer alan hakların, taraf ülkelerce ve her birinin olanakları doğrultusunda aşamalı bir biçimde sağlanması gerekliliğine karar verilmiştir¹²⁰.

MSHS ile benzer olarak bu Sözleşmenin de 3. maddesinde taraf devletlerin, kadın ve erkeklere ekonomik sosyal ve kültürel haklar bakımından eşit hak sağlama yükümlülüğünün bulunduğu belirtilmiştir. Sözleşme’de herkesin adil ve uygun çalışma koşullarından faydalanması hakkını onaylayan taraf devletler, özellikle kadınlara sunulan çalışma koşullarının erkeklerin çalışma koşullarıyla eşit olacağının ve hiçbir ayırım yapılmaksızın eşit ve eşdeğerdeki iş için adil ve eşit ücret ödeneceğinin güvence altına alınmasını taahhüt etmişlerdir (md.7/a-(i)). Sözleşme’de çalışan annelere ilişkin olarak doğumdan önce ve sonra makul bir süre özel koruma sağlanacağı ve bu süre boyunca çalışan annelere ücretli izin veya yeterli sosyal güvenlikten faydalanabilecekleri bir izin verilmesi gerektiği konusunda karar kılınmıştır (md.10/2).

MSHS (md.2/1) ‘de ve ESKHS (md.2/2) ‘de ayırım gözetmenin yasaklandığı ölçütler ortak biçimde yer alır. Buna göre, her iki sözleşmede de tanınan hakların,

¹¹⁹ Usal, s. 11.

¹²⁰ Atalar, s. 35; Usal, s.16.

“ırk, renk, cinsiyet, dil, din, siyasal ya da diğer görüş, ulusal ya da sosyal köken, mülkiyet, doğum ya da başka bir statü” ye dayanılarak ayrımcılık yapılmaksızın güvence altına alınması taraf devletlerce taahhüt edilmiştir.

4. Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesine Dair Sözleşme (CEDAW)

Birleşmiş Milletler tarafından, 1979 yılında Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesine Dair Sözleşme (CEDAW)¹²¹ kabul edilmiştir. 1981 yılında yürürlüğe giren Sözleşme, 1946 yılında kurulmuş olan ve kuruluş amacı kadınların durumunu gözlemlemek ve kadın haklarını geliştirmek olan Birleşmiş Milletler Kadın Statüsü Komisyonu’nun 30 yılı aşkın çalışmasının bir sonucudur. Sözleşme’nin başlangıç bölümünde kadına karşı ayrımcılığın “hakların eşitliği ve insan onuruna saygı” ilkelerini ihlal ederek geniş çaplı biçimde devam etmesinden duyulan endişe vurgulanmıştır. Sözleşmenin tanımlanması ve maddelerin genel yorumlamasını içeren bu kısımda, CEDAW’ın, kadınların durumuna dair “medeni haklar”, “kadınların hukukî statüsü” ve “kültürel faktörlerin toplumsal cinsiyet ilişkileri üzerindeki etkisi” olmak üzere üç boyutu kapsadığı ifade edilmiştir. Ayrıca CEDAW’ın, kadınlar için uluslararası bir haklar belgesi olmasının da ötesinde, bu haklardan yararlanmayı garantilemek adına, ülkelerin harekete geçmek için izleyeceği yolların neler olduğunu belirlediği de ifade edilmiştir.¹²² Bu anlamda CEDAW, kadın-erkek eşitliği hususunda “kanun önünde eşitlik” ilkesinin yanı sıra eşitliğin uygulamada da sağlanabilmesi için “fiilî eşitlik” kavramına yer vermesi bakımından önemlidir. “Kadınların insan hakları bildirgesi” olarak da nitelendirilen bu belge ayrımcılıkla ilgili bir durumu engellemekten ziyade, mevcut ayrımcılığı yok etmeye odaklanmıştır¹²³.

¹²¹ Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesine Dair Sözleşme (CEDAW), 1 Mart 1980 tarihinde Birleşmiş Milletler Genel Merkezi’nde imzaya açılmış ve 3 Eylül 1981’de uluslararası bir antlaşma olarak yürürlüğe girmiştir. CEDAW’a taraf devletlerin sayısı günümüzde 189’a ulaşmıştır. Taraf devletler için Bkz. BM resmi sitesi, Erişim: https://treaties.un.org/Pages/ViewDetails.aspx?src=TREATY&mtsg_no=IV-8&chapter=4&lang=en (30.08.2018) ; CEDAW, Türkiye tarafından 3232 Sayılı Kanun ile 1985 yılında onaylanmıştır. (RG S: 18858, T: 14.10.1985).

¹²² Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesine Dair Sözleşme (CEDAW) Başlangıç Metni.

¹²³ Kaya, s. 28; Ulucan, s. 380; Dinçkol, s. 108.

Sözleşme’de kadınlara karşı ayrımcılığın, medeni durumlarına bakılmaksızın, ekonomik, politik, sosyal, kültürel, medeni ve diğer alanlarda kadın-erkek eşitliği temelindeki insan hakları ve temel özgürlüklerin kadınlara tanınmasını, kadınlar tarafından kullanılmasını ve yararlanılmasını engelleme veya hükümsüz kılma etkisine sahip ya da bunu amaçlayan, cinsiyete dayalı herhangi bir ayırım, dışlama veya kısıtlama anlamına geldiği ifade edilmiştir (md.1). Maddede yer alan “engelleme veya hükümsüz kılmayı amaçlayan” ifadesi ile doğrudan ayrımcılık yasaklanmaktadır. Ayrımcılık sonucunun ortaya çıkabileceği anlamına gelen “etkisine sahip” ifadesiyle ise dolaylı ayrımcılığın yasaklandığı anlaşılmaktadır¹²⁴.

Sözleşmeye taraf devletlerin, erkekler ve kadınlar arasında fiili eşitliğe daha hızlı biçimde ulaşılmasını sağlamak amacıyla alacağı geçici önlemlerin ayrımcılık yaratmayacağı, ancak bu önlemlerin hiçbir şekilde eşitsiz standartların sürdürülmesine neden olmayacağı, fırsat ve muamele eşitliği hedeflerine ulaşıldığında bu önlemlerin kaldırılacağı ifade edilmiştir. Taraf devletlerce benimsenen anneliğin korunması amacıyla alınan önlemlerin de aynı şekilde ayrımcılık sayılmayacağına karar verilmiştir (md.4).

Sözleşme’ye taraf devletler, “kadınlara karşı ayrımcılık teşkil eden (...) gelenekleri (...)” (md.2/f) ve “cinsiyetlerden birinin diğerinin üstünlüğü düşüncesine dayanan önyargıların, alışkanlıkların ve diğer tüm uygulamaların ortadan kaldırılması amacıyla, kadın ve erkeğin toplumsal ve kültürel davranış biçimlerini” (md.5/a) değiştirmeyi ve bu konularda özel önlemler almayı yükümlülük olarak kabul etmişlerdir.

Kadınlara eğitim alanında erkeklerle eşit haklar sağlanması gerekliliğine yer veren 10/c maddesinde, “kalıplaşmış kadın ve erkek rollerine ilişkin tüm kavramların her düzeyde ve her tür eğitimde” ortadan kaldırılması taraf devletler için yükümlülük olarak kabul edilmiştir.

¹²⁴ Gülay Arslan, **Birleşmiş Milletler Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılmasına Dair Sözleşme (Öngörülen Haklar ve Usuller)**, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, Cilt LXII, Sayı: 1-2, Yıl: 2004, s. 12.

B. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Belgelerinde Kadın Erkek Eşitliği

Birleşmiş Milletler'in insan hakları konusundaki uzmanlık kuruluşlarından biri olan Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), kurulduğundan bu yana evrensel barışı sağlamayı amaç edinmiş ve bunun sosyal adaletin gerçekleştirilmesi yoluyla mümkün olacağı inancı içinde yasama faaliyetlerini sürdürmüştür. ILO'nun, sosyal adaleti gerçekleştirmenin yanında bir diğer kuruluş amacı, faaliyetlerini, işçi, işveren ve hükümet yetkililerinden oluşan üçlü yapı temelinde, sosyal diyalogu sağlayarak yürütmektir¹²⁵. Bu üçlü yapı ve sosyal diyalogu güçlendirmek ILO'nun dört esas stratejik hedefinden biridir. Diğer hedefler ise, iş yaşamında standartlar, temel ilkeler ve haklar belirlemek ve bunları teşvik etmek, kadın ve erkeklerin insana yakışır işlerde istihdam edilebilmeleri için daha fazla fırsat yaratmak ve herkes için sosyal korumanın kapsamını genişleterek etkinliğini artırmaktır¹²⁶.

ILO, yaptığı Sözleşmeler ve aldığı tavsiye kararları yoluyla çalışma yaşamına dair uluslararası normları belirleme yetkisine sahiptir. Tavsiye kararları hukukî açıdan bir bağlayıcılığa sahip değildir. Buna karşın Sözleşmeler, üye devletlerin onayından geçmesi halinde kanun gücüne sahip olur ve üye devletlerin iç hukukunda uygulanması zorunlu hale gelir¹²⁷. ILO'ya üye 187 ülke arasında AB'ye üye ülkelerin hepsi bulunur¹²⁸.

¹²⁵ Ali Kemal Sayın, **ILO Normlarının ve Örgütün Denetim Mekanizmasının Türk İş Hukukuna Etkisi**, ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi, Cilt: 1, Sayı: 1, Temmuz-Eylül 2013, ss. 11-34, s. 13.

¹²⁶ Uluslar arası Çalışma Örgütü, ILO'nun Misyonu ve Etkisi, Erişim:<https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/lang--en/index.htm> (04.09.2018)

¹²⁷ Sayın, s.14.

¹²⁸ ILO'ya üye ülkelerin alfabetik sıralamasına erişim için: <https://www.ilo.org/public/english/standards/relm/country.htm> (04.09.2018)

1. Kadın İstihdamını Korumayı ve Geliştirmeyi Amaçlayan ILO Sözleşmeleri

ILO'nun, temel stratejik hedefleri çerçevesinde sunmuş olduğu dört sözleşme, çalışma hayatında kadına yönelik ayrımcılığı engelleme ve kadın istihdamını koruyarak geliştirme amacını içerir¹²⁹.

a. Eşdeğerde İş İçin Erkek ve Kadın İşçiler Arasında Ücret Eşitliğine İlişkin 100 Sayılı Sözleşme

6 Haziran 1951 tarihinde kabul edilen 100 sayılı Sözleşme'nin 1. maddesinde “ücret” kavramının “işçinin çalıştırılması nedeniyle işveren tarafından kendisine nakdi veya ayni olarak doğrudan doğruya veya bilvasıta ödenen normal, kök veya asgari ücret veya aylıkla, sağlanan bütün diğer menfaatleri içine alır.” şeklinde yapılan tanımının ardından “eşdeğerde iş için erkek ve kadın işçiler arasında ücret eşitliği” ifadesinin, ücretin ne kadar olacağının cinsiyete dayalı bir ayrım yapılmadan saptanması anlamına geldiği ifade edilmiştir.

Sözleşme'nin 2. maddesi, sözleşmeye taraf tüm ülkelerde, erkek ve kadın işçiler arasında eşdeğerde iş için ücret eşitliğinin sağlanmasını teşvik etmek amacıyla yönelik bazı hükümler içermektedir¹³⁰. Buna göre, tüm üye devletler, ücret seviyesini belirlemeye yönelik yürürlüğünde bulunan usullere uygun yöntemlerle, kadın ve erkek işçilerin eşdeğerde iş için eşit ücretlendirme ilkesinin işçilerin tümüne uygulanmasını sağlayarak teşvik edecektir. Bunu gerçekleştirirken izlenecek yollar ise 2. maddenin 2. fıkrasında belirtilmiştir. “Ulusal mevzuat, mevzuatla kurulmuş veya tanınmış herhangi bir ücret tespit düzeni, işverenlerle işçiler arasında yapılan toplu sözleşmeler veya bu çeşitli usullerin birleştirilmesi yolu” bu kapsamda yer alan uygulama yolları olarak belirtilmiştir. 100 sayılı Sözleşme'nin 3. maddesinde ise ücret düzeyinin objektif bir değerlendirme neticesinde tespit edilmesi ve cinsiyet

¹²⁹ Demet Tüzüncan, **Kadın İşgücüne Yönelik ILO Sözleşmeleri ve Uygulanırılığı: Mevzuatlar Açısından Türkiye-İtalya Karşılaştırması**, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Nisan 2016, Sayı:12, s.316.

¹³⁰ Pir Kaya, s. 48-49.

faktörünün gözetilmemesi halinde aradaki farkların “eşdeğerde iş için erkek ve kadın işçiler arasında ücret eşitliği” ilkesine aykırılık oluşturmadığına hükmedilmiştir.

Sözleşme, Avrupa Birliği’nin kurucu antlaşmalarından olan 1957 tarihli Roma Antlaşması’nda düzenlenen 119. maddenin hukuksal dayanağını oluşturmanın yanı sıra, Avrupa Birliği’nde Kadın ve Erkek Çalışanlar Arasında Eşit Ücret İlkesinin Uygulanmasına dair düzenlenen 75/117 sayılı yönergenin ortaya çıkarılmasına da kaynaklık etmiştir¹³¹.

b. Çalışma ve Meslek Bakımından Ayrımcılığın Yasaklanmasına İlişkin 111 Sayılı Sözleşme

1958 tarihinde kabul edilen 111 sayılı Sözleşme, çalışma hayatında ve meslek alanında, ırk, cinsiyet, din gibi faktörler gözetilmeksizin, herkesin ekonomik açıdan güvende olmasını ve fırsatlara eşit biçimde ulaşmasını sağlamayı amaçlamaktadır¹³². Sözleşme’nin 1. maddesi ayrımcılık teriminin ifade ettiği anlam iki fıkrada tanımlanmıştır. İlk fıkra göre, ırk, renk, cinsiyet, din, siyasi görüş, ulusal veya sosyal kökene dayalı olarak yapılan ve iş veya meslekte eşit davranma ilkesi ve fırsat eşitliğini geçersiz kılma veya bozma etkisine sahip her türlü ayırım gözetme, dışlama veya üstün tutmanın ayrımcılık tanımı içinde yer aldığı belirtilmiştir. Bu tanıma ek olarak aynı maddenin ikinci fıkrasında ise, üye devletlerin mevcut olması halinde, işçi ve işveren örgütleri ya da ilgili diğer organlara danışma yoluyla tespit edeceği iş veya meslekte eşit davranma ilkesi ve fırsat eşitliğini geçersiz kılma veya bozma etkisine sahip her türlü ayırım gözetme, dışlama veya üstün tutmanın da ayrımcılık oluşturacağı ifade edilmiştir. Aynı maddenin 2. fıkrasında belirli bir iş için o işin niteliğine ve niteliğinden dolayı oluşan ihtiyaçlarına dayanılarak yapılan herhangi bir ayırım, dışlama ya da üstün tutmanın ayrımcılık sayılmayacağı belirtilerek ayrımcılık olarak ifade edilemeyecek durumlar düzenlenmiştir.

111 sayılı Sözleşme’nin 2. maddesi ile Sözleşme’ye taraf tüm üye devletler çalışma ve meslek alanlarına ilişkin her çeşit ayrımcılığı ortadan kaldırmak ve bu

¹³¹ Quentin Jouan, **European law as a lever for female workers at the national level: Belgium and the Equal Pay Directive of 1975**, Labor History, 57:5, 2016, ss. 588-605, s. 590, 596.

¹³² Onaran Yüksel, s. 46.

alanlarda eşit muameleyi sağlamak için ulusal bir politika belirleyerek bu politikaları izlemekle yükümlü kılınmışlardır.

Çalışma ve meslek alanında eşitlik politikasının uygulanma şekline ilişkin olarak belirlenen bazı usul ve yöntemlerin Sözleşme'ye taraf devletlerce kullanılarak bu yöntemlerle elde edilen sonuçları bildirme sorumluluğunu üstlendiklerine Sözleşme'nin 3. maddesinde hükmedilmiştir. Bu kapsamda taraf devletler, ulusal şartlara ve uygulamalara uygun yöntemlerle, mevzuatlarında yer alan ve söz konusu eşitlik politikalarıyla uyuşmayan tüm yasal hükümleri yürürlükten kaldırma, mesleki eğitim, iş ve işçi bulma hizmetlerinde politikanın gözetilmesini sağlama ve Sözleşme'nin uygulanmasına yönelik yasal düzenlemeler getirme yükümlülüklerini kabul etmiştir.

c. Aile Sorumluluklarına Sahip Kadın ve Erkek İşçilere Eşit Davranılması ve Eşit Fırsatlar Tanınmasına İlişkin 156 Sayılı Sözleşme

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün, aile sorumluluklarına sahip kadın ve erkek çalışanlara ilişkin 156 sayılı sözleşmesi ile aile sorumluluklarına sahip çalışanlara ilişkin 165 sayılı tavsiye kararı bağlamında bu çalışanlara yönelik aile ve çalışma hayatının uyumlaştırılması konusunda gerekli teşvikleri içeren düzenlemeleri, Avrupa Birliği'nde ebeveyn iznine ilişkin Yönerge'nin ortaya çıkmasında itici ve yardımcı bir rol oynamıştır¹³³.

1981 yılında Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından kabul edilen 156 sayılı Sözleşme, aile sorumluluğu ve bakmakla yükümlü oldukları çocukları ve bakıma ihtiyaç duyan diğer aile fertlerinden dolayı, istihdam edilme ve ekonomik açıdan ilerlemeleri kısıtlanan çalışanları kapsamaktadır (md.1). Her üye devlet, kadınlar ve erkekler arasında eşit davranma ilkesinin ve fırsat eşitliğinin etkili bir biçimde sağlanması amacıyla, çalışanların ayrımcılığa maruz kalmadan istihdam içinde yer almalarını sağlamak, çalışma hayatı ile aile sorumluluklarının mümkün olduğu ölçüde uyumlaştırılması bakımından ulusal politika hedefleri belirlemek ve bu hedefleri yürütmekle yükümlü kılınmışlardır (md. 3/1). Bu bağlamda aile ve çalışma hayatının uyumlaştırılmasını kolaylaştırmak adına Sözleşme'nin 5. maddesinde, aile

¹³³ Nurgün Kul Parlak, **Avrupa Birliği'nde İş-Yaşam Dengesine Yönelik Uyumlaştırma Politikaları: Ebeveyn İzni**, Bilgi (32), 2016 Yaz, 56 -91, s. 59.

sorumluluğu bulunan çalışanların, “toplum planlaması, çocuk bakımı veya aile hizmeti” gibi ihtiyaç duyduğu hizmetlerden yararlanmalarını sağlayacak önlemler düzenlenmiştir.

d. Anneliğin Korunması Hakkında 183 Sayılı Sözleşme

7 Şubat 2002 tarihinde yürürlüğe giren Anneliğin Korunması Hakkında 183 sayılı Sözleşme’nin 1. maddesinde amaçlar bakımından kadın ve çocuk terimlerinin ayrımcılık yapılmadan her kadın ve çocuk için geçerli olacağı düzenlenirken, 2. maddenin 1. fıkrasına göre, Sözleşme’nin, düzensiz veya kısmi süreli istihdamı içeren ve gelir güvencesi bulunmayan atipik bağımlı çalışma şekli de dahil olmak üzere tüm kadın çalışanlara uygulanması öngörülmüştür.

Sözleşme’nin 3. maddesi, hamile ve emziren kadınların hangi tür işleri yapmak mecburiyetinde bırakılmasının engelleneceğini belirterek Sözleşme’ye taraf devletlerin buna yönelik tedbirler alacağını düzenler. Buna göre hamile ve emziren kadınlar hem kendi sağlığı hem de çocuğunun sağlığı açısından zararlı olduğu veya ciddi risk taşıdığı tespit edilen işlerde çalıştırılmayacaktır. Hangi tür işlerin tehlike arz ettiğine ise taraf devletlerin, işçi-işveren temsilci örgütlerine danışması sonrasında, yetkili merci tarafından karar verilmektedir.

Sözleşme’nin 4. maddesine göre, öngörülen doğum tarihine ilişkin tıbbi bir rapor getiren kadın çalışanlar 14 haftadan az olmamak üzere doğum izni hakkına sahip olacaktır. 5. madde ise “annelik izninden önce ya da sonra, hamilelikten ya da çocuk doğumundan kaynaklanan hastalık, komplikasyon ya da komplikasyon riski durumunda, tıbbi bir sertifika sunulduğunda, ayrıca izin verilecektir.” şeklindeki hükmüyle doğum izninden ayrı olarak bir izin hakkı daha tanımaktadır. Bu iznin türünün ve azami süresinin belirlenmesi ise Sözleşme’ye taraf devletlerin ulusal yasa ve düzenlemelerine bırakılmıştır. Kadın istihdamının korunmasına yönelik olarak 8. maddede doğuma ilişkin izin süreçlerinde, bununla alakalı olacak biçimde kadın çalışanların işine son verilmesinin önlenmesi için bazı esaslar düzenlenmiştir. Buna göre, bir işveren tarafından, kadın çalışanın hamileliği veya 4. ve 5. maddelerde belirtilen izin süreleri sırasında ya da işe dönüşünü izleyen dönemde, hamilelik, doğum ve bunun sonuçları veya emzirme ile ilgisi olmayan gerekçeler haricinde işten

çıkarılmasının yasa dışı olacağı belirtilmiştir. Ayrıca, işten çıkarmanın bahsedilen gerekçeler ile ilgisi olmadığını ispat etme zorunluluğunun işverene ait olduğu ifade edilmiştir (md.8/1). Bunun yanı sıra, çalışan kadının annelik izninden sonra döndüğü işinde aynı pozisyonda veya aynı nispette ücreti içeren eşdeğer bir pozisyonda istihdam edilme hakkının garanti altına alındığı düzenlenmiştir (md.8/2).

C. Avrupa Konseyi Temel Belgeleri

İkinci Dünya Savaşı'nın sona ermesinin ardından, Avrupa'da hem dünya üzerinde yeniden bir güç aktörü olarak yükselmek, hem de birlik ve bütünlüğü ve ortaklaşa hareket etmeyi tekrar sağlamak adına, "Avrupa Birleşik Devletleri" fikrinin ilk adımı olan bölgesel bir örgüt niteliğindeki Avrupa Konseyi¹³⁴ ortaya çıkmıştır. İnsan hakları ile temel özgürlüklerin korunması ve daha üst seviyede gerçekleştirilmesi, Avrupa Konseyi'nin kuruluşundaki esas amaçları arasındadır¹³⁵. Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi (AİHS) ve Avrupa Sosyal Şartı, bu bağlamda, kuruluş amaçlarını benimseyen ve bu amaçlar doğrultusunda hazırlanmış olan Avrupa Konseyi temel belgeleridir. AB üyesi tüm devletler aynı zamanda Avrupa Konseyi'ne de üye olduğu için bağlayıcı temel belgeler olan AİHS ve Avrupa Sosyal Şartı'nın da taraflarıdır¹³⁶. Avrupa Birliği ile Avrupa Konseyi, insan hakları ve demokrasiyi yaygınlaştırmak amacından hareketle yakın bir işbirliği yürütmektedirler. İki kuruluş arasında belirli aralıklarla gerçekleştirilen üst düzey siyasi diyaloglarda, AB'ye komşu ülkelerdeki siyasi gelişmeler, insan hakları ve hukukun üstünlüğü gibi konular bağlamında değerlendirilmektedir. Ayrıca, AB ülkelerindeki anayasal değişiklikler de siyasi diyaloglarda ele alınan konular arasındadır¹³⁷. Avrupa Konseyi ile AB arasındaki işbirliğinin hukukî temeli Avrupa

¹³⁴ Avrupa Konseyi, 5 Mayıs 1949 yılında, on Avrupa ülkesince imzalanan Londra Antlaşması ile kurulmuştur. Merkezi Strasbourg olup, mevcut üye sayısı günümüz itibarıyla 47'dir. Türkiye'nin Avrupa Konseyine katılma tarihi 9 Mayıs 1949'dur. Bkz. "Avrupa Konseyi" TC. Dışişleri Bakanlığı, Erişim: <http://www.mfa.gov.tr/insan-haklari-ve-avrupa-konseyi.tr.mfa> (16.09.2018)

¹³⁵ Aysen Tokol ve Yusuf Alper, **Sosyal Politika**, Dora Yayıncılık, Bursa, 2011, s. 68.

¹³⁶ Avrupa Konseyi'ne üye devletlerin tam listesi için, Erişim: <https://www.coe.int/en/web/portal/47-members-states> (16.09.2018)

¹³⁷ "Avrupa Konseyi ve Avrupa Birliği - İnsan Hakları ve Demokrasiyi Yaygınlaştıran Ortaklar (2015)", Council of Europe, Erişim: <https://edoc.coe.int/en/different-roles-shared-values/6615-avrupa-konseyi-ve-avrupa-birligi-insan-haklari-ve-demokrasiyi-yayginlastiran-ortaklar.html> (16.09.2018)

Topluluğu Antlaşması'nın, "Topluluk, Avrupa Konseyi ile uygun tüm işbirliği biçimlerini kurar." şeklindeki 303. maddesine dayanır¹³⁸.

1. Avrupa Konseyi Tarafından Akdedilen Uluslararası Antlaşmalarda Kadın Erkek Eşitliği

a. Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi

İnsan haklarının geliştirilmesine yönelik eğilimin tekrardan yükselişe geçtiği yirminci yüzyılın ikinci yarısında, Avrupa Konseyince ortaya konan Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi (AİHS)¹³⁹, insan haklarının korunmasına yönelik oldukça etkili uluslararası belgeler arasında yer alır. Yalnızca temel özgürlükleri koruma ile sınırlı kalmayan Sözleşme, bireysel başvuru yoluna karşılık yaptırım garantisi sağlayan uluslararası bir yargı organına da sahiptir. Bu özelliğiyle demokrasiyi Batılı devletlerde daha somut ve uygulanır kıldığından, Sözleşme'ye Avrupa Anayasası nitelendirmesi yapılmaktadır¹⁴⁰.

AİHS imzacısı tarafların içinde AB'ye üye devletlerin tamamı bulunmaktadır¹⁴¹. AB'ye üye devletlerin, egemenlik yetkilerini Birliğe devretmiş olmaları AİHS'den doğan yükümlülüklerini yerine getirmede engel teşkil etmez. Avrupa Topluluğu Adalet Divanı'nın kararları da bu yükümlülükleri hükümsüz kılma yetkisine sahip değildir¹⁴². Üye devletler haricinde Avrupa Birliği'nin, AİHS'ne bizzat taraf olması, Lizbon Antlaşması'na¹⁴³ kadar mümkün olmamıştır.

¹³⁸ Avrupa Topluluğu Antlaşması (Nice Konsolide Versiyonu) tam metnine ulaşmak için, EUR-Lex, Erişim: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A12002E%2FTXT> (16.09.2018)

¹³⁹ Kabul tarihi 04.11.1950 olan ve Roma'da kabul edilen Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin yürürlüğe giriş tarihi 03.09.1953'tür. 6366 Sayılı Onay Kanunu, 19 Mart 1954 tarihinde, 8662 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır. Metnin Türkçe çevirisi için

Erişim: https://www.tbmm.gov.tr/komisyon/insanhaklari/mevzuat_TIHB.htm (16.09.2018)

¹⁴⁰ Emin Memiş, **İnsan Hakları Avrupa Standardı ve İç Hukuk Etkileşimi Analizleri**, Anayasa Yargısı, S. 17, Ankara, 2000, ss. 130-172, s. 131-132.

¹⁴¹ AİHS'ye taraf Avrupa Birliği üyesi devletler ile diğer imzacı devletlerin tam listesi ve katılım tarihlerine ulaşmak için

Erişim: <https://www.coe.int/en/web/conventions/full-list/-/conventions/treaty/005/signatures> (18.09.2018).

¹⁴² Memiş, s. 168.

¹⁴³ Reform Antlaşması olarak da bilinen Lizbon Antlaşması, AB üyesi ülkeler tarafından 13 Aralık 2007'de imzalanmış ve 1 Aralık 2009'da yürürlüğe girmiştir. Antlaşma'nın tam metnine ulaşmak için,

Lizbon Antlaşması'nın ihtiyaç duyulan hukukî şartları sağlamasının ardından AB'nin, kazandığı tüzel kişilikle AİHS'ne taraf olması önündeki sebepler ortadan kalkmıştır¹⁴⁴. Ancak en son Avrupa Birliği Adalet Divanı'nın (ABAD), 2014 yılında katılıma ilişkin olumsuz görüş bildirmesinden bu yana yeni bir katılım antlaşması hazırlanmamıştır¹⁴⁵.

Cinsiyet açısından ayrımcılığın yasaklanması konusuna AİHS'nin 14. maddesinde yer verilmiştir. Bu maddeye istinaden Sözleşme'de tanınan hak ve özgürlüklerden yararlanma, "cinsiyet, ırk, renk, dil, din, siyasal veya diğer kanaatler, ulusal veya toplumsal köken, ulusal bir azınlığa aidiyet, servet, doğum" gibi herhangi bir sebeple ayrımcılık yapılmaksızın sağlanmalıdır. AB üyesi devletlerin, AİHS yoluyla ayrımcılığın genel anlamda yasaklanması ve tüm bireyler için eşitliğin sağlanması maksadıyla yeni bir takım tedbirler alınması amacı çerçevesinde, AİHS'ye ek olarak 12 No'lu Protokol kabul edilmiştir. Bu protokol ile 14. maddenin içerdiği ayrımcılık hallerinin yasaklandığı durumlar daha net biçimde yeniden düzenlenmiştir¹⁴⁶. Buna göre, hiçbir kamu kurumunca, herhangi bir kimsenin, 14. maddede cinsiyet de dahil olmak üzere belirtilen ayrımcılık hallerinden hiçbirisine dayalı olarak ayrımcı muameleye tabi tutulamayacağı, 1. maddenin 2. fıkrasında belirtilmiştir.

b. Avrupa Sosyal Şartı ve Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı

Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'ni tamamlayıcı nitelikte insan haklarına ilişkin bir sözleşme olarak kabul edilen¹⁴⁷ Avrupa Sosyal Şartı, 1961 yılında Torino'da imzalanmasının ardından, 26 Şubat 1965 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Bu tarihten sonra, Avrupa Sosyal Şartı, süreç içinde gelişen şartlara paralel olarak sosyal alanlarda meydana gelen değişiklikler doğrultusunda güncelleştirilmiş ve 1996

Erişim: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A12007L%2FTXT> (18.09.2018)

¹⁴⁴ Yüksel Metin ve Ümmühan Kaygısız, **Avrupa Birliği'nde Temel Hakların Korunması ve Lizbon Antlaşması'nın Getirdiği Yenilikler**, S.D.Ü. Hukuk Fakültesi Dergisi C.I, S.1, 2011, s. 135.

¹⁴⁵ Avrupa Parlamentosu Resmi Sitesi, AB'nin AİHS'ye Katılımının Tamamlanması, Erişim: <http://www.europarl.europa.eu/legislative-train/theme-area-of-justice-and-fundamental-rights/file-completion-of-eu-accession-to-the-echr> (18.09.2018)

¹⁴⁶ Kaya, s. 63.

¹⁴⁷ Olivier de Schutter, **Avrupa Sosyal Şartı: Avrupa İçin Yeni Bir Sosyal Anayasa**, Avrupa Konseyi, Türkçe baskı, Kasım 2010, Ankara, s. 25.

yılında “Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı” olarak kabul edilmiştir. Avrupa Sosyal Şartı’nın bu güncelleştirilmiş halinde öncekine ek olarak yeni haklar ilave edilmiştir¹⁴⁸.

1961 tarihli Avrupa Sosyal Şartı’nın giriş kısmında, sosyal haklardan faydalanmayı engelleyemeyecek hususlar arasında cinsiyet ayrımına da yer verilmiştir. Fakat bunun dışında, eşit davranmayı öngören ve ayrımcılığı yasaklayan net biçimde belirtilmiş herhangi bir hüküm düzenlenmemiştir¹⁴⁹. Ayrımcılık yasağına, Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı’nın 5. bölümünün E maddesinde “ayrımcılık yasağı” başlığı altında yer verilmiştir. Buna göre Avrupa Sosyal Şartı’nda yer alan haklardan yararlanma, "ırk, renk, cinsiyet, dil, din, siyasal ya da başka görüşler, ulusal ya da sosyal köken, sağlık, ulusal bir azınlığa mensubiyet, doğum ya da başka statüler” gibi unsurlar gerekçe gösterilerek ayrımcılığa maruz kalınmaksızın sağlanacaktır.

Kadın-erkek eşitliği, ayrımcılık ve kadın hakları ile doğrudan ya da dolaylı olarak ilişkili bulunan maddeler, genel olarak Avrupa Sosyal Şartı’nın Birinci Bölümü’nde belirtilerek, İkinci Bölümü’nde daha detaylı biçimde düzenlenmiştir. Birinci bölümde, “tüm çalışanların adil çalışma koşullarına sahip olma hakkı” 2. maddede düzenlenirken, “tüm çalışanların, kendileri ve ailelerine iyi bir yaşam düzeyi sağlamak için yeterli adil bir ücret alma hakkı”na 4. maddede yer verilmiştir. Bu hakka istinaden “çalışan erkekler ile kadınların eşit işe eşit ücret hakkına sahip oldukları” tarafların yükümlülükleri olarak belirtilmiştir (md.4/3).

Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı’nın 8. maddesinde, “çalışan kadınların anneliğinin korunması hakkı” başlığı altında, taraf devletler, “kadınlara doğumdan önce ve sonra, ücretli izin veya yeterli sosyal güvenlik yardımı veya kamu kaynaklarından yararlandırma yoluyla toplam olarak en az on dört haftalık izin sağlamayı” taahhüt etmişlerdir (md.8/1). Avrupa Sosyal Şartı güncelleştirilmeden önce bu süre 12 hafta olarak düzenlenmişti¹⁵⁰. Aynı maddenin 2. fıkrası ile kadın çalışanın hamileliğini bildirdiği an ile doğum iznine ayrılması arasında geçen sürede, işveren tarafından işten çıkarılmasına ilişkin bir bildirimde bulunması yasaklanmıştır.

¹⁴⁸ Yıldız, 2008, s. 46.

¹⁴⁹ Ensari Yücel, **Uluslararası ve Avrupa Konseyi Belgelerinde, Avrupa Birliği ve Türk Hukukunda Ayrımcılık Yasağı ve Denetimi**, İstanbul, Şubat 2015, s. 112.

¹⁵⁰ Kaya, s. 66.

Ayrıca, 8. maddenin 3. fıkrasında, “emzirme döneminde annelere bu amaçla yeterli bir süre işe ara verme hakkı” sağlanmıştır. Avrupa Sosyal Şartı’nda “hamile, yeni doğum yapmış ve çocuklarını emzirme dönemindeki kadınların gece çalışmalarının düzenlenmesi” (md.8/4) ve bahsedilen nitelikteki kadınların “yeraltı madenlerinde ve tehlikeli, sağlığa zararlı ya da ağır nitelikleri nedeniyle uygun olmayan diğer işlerde çalıştırılmalarının yasaklanması ve bunların çalışma haklarını korumaya yönelik uygun önlemlerin alınması” (m.8/5) akit taraflarca taahhüt edilen diğer hususlardır.

Şart’ın 10. maddesinde, “herkesin, mesleki eğitim için uygun imkânlara sahip olma hakkı” bulunduğu belirtilirken, 17. maddesinde, “anaların ve çocukların sosyal ve ekonomik yönden korunma hakkı” düzenlenmiştir. Bu korumanın etkili biçimde gerçekleştirilmesi amacıyla uygun ve yeterli sayıda kurum ve hizmet olanaklarının sunulması gerektiği ifade edilmiştir¹⁵¹.

Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı’nın, 1961 tarihli Şartta kabul edilen haklara ilaveten getirdiği bir diğer önemli hak, 20. maddede düzenlenmiş olan “istihdam ve meslek konularında cinsiyete dayalı ayırım yapılmaksızın fırsat eşitliği ve eşit muamele görme hakkı”dır. Bu hakkın, imzacı taraflarca uygulanacağı durumlar ve teşvik edileceği alanlar, işe giriş, işten çıkarılmaya karşı korunma ve yeniden işe yerleştirilme, mesleki yönlendirme, eğitim, yeniden eğitim ve rehabilitasyon, istihdam koşulları ve ücreti de kapsayan çalışma şartları ve terfiyi de içeren meslekte ilerleme olarak belirlenmiştir. Gebelik, loğusalık ve doğumdan sonraki süreçte kadının korunmasına yönelik hükümler, bu maddede ayrımcılık sayılan durumlar kapsamında değerlendirilmeyecek ve söz konusu madde, eşitsizliklerin ortadan kaldırılması amacı doğrultusunda olumlu ayrımcılık uygulamalarını engellemeyecektir¹⁵². Şartın 26. maddesi, “onurlu çalışma hakkını düzenleyerek, birinci fıkrasında, taraf devletleri, çalışanların işyerinde cinsel tacize uğramasını önlemeye yönelik uygun önlemleri almaları konusunda yükümlü kılmıştır. Şartın ayrımcılık yasağına ilişkin son olarak söz edebileceğimiz 27. maddesi ise, ailevi sorumlulukları bulunan kadın ve erkek çalışanlar ile diğer çalışanlar arasında fırsat eşitliği ve eşit işlem hakkını düzenlemektedir.

Genel bir değerlendirme yapılacak olursa, Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı’nda düzenlenen maddelerde, Avrupa Sosyal Şartı’na oranla ayrımcılık yasağına

¹⁵¹ Onaran Yüksel, s. 63.

¹⁵² Yıldız, 2008, s. 48.

ilişkin daha fazla gönderme olduğu görülmektedir. Ayrıca, kadınları bilhassa çalışma hayatında koruma altına alan ve yine bu alanda erkeklerle fırsat eşitliği sağlayan hükümlerin akit taraflarca taahhüt edilmesi zorunlu kılınmıştır. Avrupa Sosyal Şartı'nın, güncellenmiş şekliyle, sonraki süreçte kadın-erkek eşitliği politikalarını teşvik edici ve bu alanda yol gösterici nitelikte bir sözleşme olduğunun ve insan haklarına ilişkin bir sözleşme olarak kabul edilen Şartın, kadın haklarına ilişkin düzenlemeleri içermesi bakımından, ilerisi için kadın-erkek eşitliğinin temel bir hak olarak algılanmasında yardımcı rol oynadığı göz ardı edilemezse de, kadın-erkek eşitliğini mesleki alan ve çalışma hayatının ötesine taşıyamaması bakımından sınırlı kaldığı söylenebilecektir.



İKİNCİ BÖLÜM

AVRUPA BİRLİĞİ EŞİTLİK POLİTİKASININ TARİHSEL GELİŞİMİ

I.TARİHSEL SÜREÇTE NORMATİF GELİŞİMİ

Avrupa Birliği'nde (AB) kadın-erkek eşitliği, zaman içerisinde kurucu antlaşmalarda AB temel belgeleri aracılığıyla gerçekleştirilen önemli değişiklikler sonucunda, başlangıç noktasına kıyasla hayli olumlu bir gelişim göstermiştir. Bu gelişimde, Birliğin kadın-erkek eşitliğine ilişkin tarihsel süreçte gerçekleştirdiği sosyal politika düzenlemeleri ve diğer düzenlemeler olarak ifade edilen çeşitli plan, program, stratejiler ve angajmanların payı da oldukça büyüktür. Bu bakımdan, ikinci bölümde, kadın-erkek eşitliğinin, Avrupa Birliği'nin sosyal politikaları çerçevesinde, kuruluşundan başlayarak, kurucu antlaşmalar, bağlayıcı belgeler ve diğer tüm düzenlemeler yoluyla, günümüz itibariyle varılan noktaya kadar geçirdiği gelişim, değişim ve dönüşümler tarihsel süreç içinde incelenmeye çalışılacaktır.

II. KURUCU ANTLAŞMALARDA VE AVRUPA BİRLİĞİ TEMEL BELGELERİNDE KADIN ERKEK EŞİTLİĞİ

A. Kuruluşundan 1980'li Yıllara

1. Ekonomi Odaklı Politika

AB'nin temelini oluşturan Kurucu Antlaşmalardan¹⁵³ Avrupa bütünleşmesinin ilk adımını oluşturan Avrupa Kömür Çelik Teşkilatı'nı (AKÇT) Kuran Antlaşma, imzalandığı tarihten itibaren elli yıllık bir süre için öngörülmüş olduğundan, 2002 yılında geçerliliğini yitirmiştir. Diğer bir kurucu antlaşma olan Avrupa Ekonomik Topluluğu'nu (AET) Kuran 1957 tarihli Roma Antlaşması'nda

¹⁵³ Avrupa Topluluklarını Kuran Antlaşmalar'ın ilki 1951 tarihli AKÇT'yi Kuran Paris Antlaşması'dır. Diğerleri ise 1957 tarihli Avrupa Ekonomik Topluluğu'nu Kuran Roma Antlaşması ve 1957 tarihli Avrupa Atom Enerjisi Topluluğu'nu Kuran Euroatom Antlaşması'dır. Kurucu Antlaşmalar olarak da bilinen bu belgeler arasına, 1992 yılında Maastricht'te imzalanan Avrupa Birliği Antlaşması da dahil olmuştur.

Erişim: <http://eskisehirab.gov.tr/userfiles/files/Avrupa%20Topluluklar%C4%B1n%C4%B1%20kuran%20temel%20antla%C5%9Fmalar.pdf> (02.10.2018)

farklı tarihlerde, hem isim hem de içerik bakımından, diğer kurucu antlaşmalar vasıtasıyla gerçekleştirilen değişiklik ve eklemelerin tamamını içeren belge Avrupa Topluluğu Antlaşması (ATA) olarak ifade edilir¹⁵⁴.

AKÇT'Yİ Kuran Antlaşma'da temel hedef ekonomik bütünleşme olarak belirlenmiş ve bu yönde yürütülen politikalar ağırlık kazanmıştır. Sosyal politika konusundaki hususlar, ülkelerin ulusal meseleleri olarak değerlendirilmiştir. Bunun bir sonucu olarak sosyal politikalar geri planda tutulmuş ve ayrı bir politika alanı olarak muamele görmemiştir¹⁵⁵. Sektörel bir örgütlenme biçiminde ortaya çıkan AKÇT'ye ilişkin antlaşmada yer alan sosyal hükümler, kömür ve çelik endüstrisinden ileri gidememiştir. "İşçilerin çalışma şartlarının iyileştirilmesi, istihdam edilme olanaklarının belirlenmesi, iş güvenliği, uygun ücret ödenmesi ve sosyal güvenlik hakları" antlaşmanın sosyal politika boyutu kapsamında değerlendirilebilecek sınırlı düzenlemelerdir¹⁵⁶. Paris Antlaşması'nda işçilerle alakalı kararların sosyal bir boyutu olmasına karşın genel olarak rekabet rejimine ve topluluğun ekonomik müdahalelerine bağlı kalmıştır. Antlaşmanın 2. maddesinde, Topluluk içinde yaşam kalitesinin artırılmasına ve istihdamın geliştirilmesine katkıda bulunulmasına, sosyal politika görevi olarak yer verilmiştir. AKÇT'de işçiler için hedeflenen sosyal amaçlara öncelikli olarak yer verilmemiş, bunlar ekonomik kalkınmanın gelişimine bağımlı olmuştur¹⁵⁷.

Paris Antlaşması, başlangıçta ekonomik hedeflerin öngörüldüğü bir örgütlenmenin ortaya çıkarılması amacıyla oluşturulduğundan, kadın-erkek eşitliğine veya cinsiyet ayrımcılığına ilişkin bir düzenlemeye rastlamak mümkün değildir. Ancak, işçilere, ekonomik çıkarlar gözetilerek sınırlı düzeyde de olsa bazı sosyal hakların tanınması, ileriki süreçte benzer sosyal hakların kadınlar ve erkekler arasında eşit biçimde sağlanması konusunda adım teşkil ettiği söylenebilir.

¹⁵⁴ Kaya, s. 128.

¹⁵⁵ Aziz Çelik, **Avrupa Birliği Sosyal Politikası: Gelişimi, Kapsamı ve Türkiye'nin Uyum Süreci-1**, Sendikal Notlar, Sayı: 24, (2004), ss.1-22, s. 2.

Erişim: http://www.kristalis.org.tr/aa_dokuman/absosyalpolitikasi1.pdf (02.10.2018)

¹⁵⁶ Aysel Tokol, **Uluslararası Sosyal Politika, Ezgi Kitabevi**, 1. Baskı, Bursa, 1995, s. 97.

¹⁵⁷ Mesut Gülmez, **Avrupa Birliği'nde Sosyal Politika**, Türkiye AB Sendikal Koordinasyon Komisyonu Yayınları, Ankara, 2003, s. 7.

2. Eşitlik Konusunda İlk Adımlar

Cinsiyet temelli ayrımcılığa ilişkin yasaklamaya, AB Hukuku'nda ilk kez, ATA'nın 119. maddesi ile yer verilmiştir. “Eşit işe eşit ücret” ödenmesi ile ilgili olan 119. madde, büyük ölçüde ekonomik bir amaca hizmet etmek için Roma Antlaşması'nda düzenlenmiştir. ATA'nın 119. maddesinin Amsterdam Antlaşması sonrası yapılan değişiklik ve eklemelerle yeniden düzenlenmesi sonucu madde numaralandırması 141 olarak değiştirilmiştir. İşgücü piyasasında, “kadın ve erkek arasında eşit ve eşdeğerde işe eşit ücret” uygulanmasını öngören ve kadın-erkek eşitliğine dair düzenlemelerin hukukî temelini oluşturan ATA'nın 141. maddesi de, kadın ve erkek arasında eşitliği sağlamaktan ziyade ekonomik gerekçelere dayalı amaç korunarak ortaya çıkarılmıştır¹⁵⁸. Bu durum, başlangıçta AB'de ekonomiye verilen öncelikler karşısında sosyal politikanın zayıf bir konumda olduğunu göstermektedir¹⁵⁹. “Eşit işe ve eşit değerde işe eşit ücret” ilkesinin temelinde üye ülkeler arasında ekonomik açıdan bir denge sağlama düşüncesi yatmaktadır. Esas olarak ucuz işgücünden dolayı meydana gelebilecek dengesiz rekabet ortamının önüne geçilmesi amaçlanmıştır¹⁶⁰.

Kadınlar ve erkekler arasında “eşit işe ve eşdeğerde işe eşit ücret” uygulanmasını öngören düzenleme, her üye devlette çalışma hayatında eşitliğe ilişkin hükümlerin uygulanmasına ve cinsiyet temelli ayrımcılığa maruz kalan çalışanların, mağduriyetlerini yargıya taşımalarına olanak tanımıştır¹⁶¹.

Kurucu Antlaşmalarda, kadın-erkek eşitliğine ilişkin önemli değişiklikler yapan ve yeni düzenlemeler getiren belgeler, çalışmanın ilerleyen kısımlarında kronolojik sıralamaya uygun olarak ele alınmaya çalışılacaktır.

¹⁵⁸ Barnard, 1999, s. 352.

¹⁵⁹ Johanna Kantola, **Gender and the European Union**, Macmillan International Higher Education, 2010, s.26; Ulaş Karan, **Avrupa Birliği Ülkelerinde Ayrımcılık Yasağı ve Eşitlik Kurumları**, İnsan Hakları Ortak Platformu (İHOP), Eylül 2009, s.32.

¹⁶⁰ Hervey, s. 48.

¹⁶¹ Emanuela Lombardo, **Integrating or Setting the Agenda? Gender Mainstreaming in the European Constitution-Making Process**, Social Politics, International Studies in Gender, State&Society, Cilt.12, Sayı.3, 2005, s. 103.

3. Kadın Erkek Eşitliğinin Sosyal Politikalar Kapsamında Gelişimi

Avrupa bütünleşmesinin yaratıldığı ilk zamanlarda ortak bir pazar oluşturma gayesi çerçevesinde hareket etmek temel amaç olarak benimsendiği için, sosyal politika meseleleri neredeyse tamamen üye devletlerin yetkisine bırakılmıştır¹⁶². Roma Antlaşması'ndan, 1972 tarihindeki Paris Zirvesi'ne değin geçen sürede sosyal politikalara bakış açısı, başarıya ulaşan ekonomik bütünleşmenin sosyal gelişmeleri beraberinde getireceği şeklinde yerleşmiştir. 1964 yılının son günü olarak belirlenen, üye devletlerin eşit ücret hükümlerini uygulaması için verilen son tarih, üye devletler tarafından geciktirilmiş ve bu karara uyulmamıştır. 1965'ten sonra uygulamaya yönelik baskılar artsa da işverenler ve hükümetler karşısında yeterince güçlü olunamamıştır. Komisyon tarafından hazırlanan raporda ise üye devletlere karşı eyleme geçmekten kasıtlı olarak kaçınılmıştır. 1967'de hazırlanan kadın istihdamının desteklendiği Orta Dönem Ekonomik Programı, kadın hakları konusunda pasif geçen bu dönem için istisna niteliğindeki tek program olmuştur¹⁶³.

1970'li yıllara kadar, ortak pazarın oluşturulması için öncelik verilen ekonomi politikalarının hedeflenen tam istihdamı gerçekleştirememesi ve sosyal alanlarda gelişme sağlayamaması üzerine, bu dönemde Topluluk sosyal politikaları daha müdahaleci bir anlayışta devam etmiştir. Sosyal politikalarda ilerleme kaydedilen bu yıllarda ilk önemli adım 1972 Paris Zirvesi'nde atılmıştır. Zirve'nin sonuç bildirgesinde “devlet ve hükümet başkanlarının Ekonomik ve Parasal Birliğin başarıya ulaşması için olduğu kadar sosyal alanlarda da güçlü eylemlere önem verdiklerini vurguladıkları” belirtilmiştir. Bu sayede, Avrupa'nın bağımsız sosyal politikası şekillenmeye başlamış ve 21 Haziran 1974 tarihinde Zirve'ye istinaden ilk Sosyal Eylem Programı hazırlanmıştır¹⁶⁴. Programda, iş ve mesleki eğitime girişte ve yükselmede ücreti de kapsayan çalışma şartlarına ilişkin olarak, kadınlar ve erkekler arasında iş hayatında fırsat eşitliğinin sağlanması amacıyla eyleme geçilmesi

¹⁶² Manfred Weiss, **European Employment Policies: A critical analysis of the legal framework**, European Labour Law Journal 2017, Cilt. 8(2) 111–121, s. 115.

¹⁶³ Chrystalla A. Ellina, **Promoting Women's Rights, The Politics of Gender in the European Union**, Routledge, London, 2003, s. 27; Kantola, s.29.

¹⁶⁴ Çelik, s. 3.

gerektiği vurgulanmıştır¹⁶⁵. Programda üzerinde durulan bir konu olan, çalışma hayatında kadın-erkek eşitliğine ilişkin Sosyal Eylem Programı'nı izleyen ilk Yönerge olan kadın ve erkek çalışanlara eşit ücret prensibinin uygulanması ile ilgili üye devletlerin mevzuatlarının yakınlaştırılmasına ilişkin Konsey Yönergesi, 1975 yılında hayata geçirilmiştir¹⁶⁶. 75/117 sayılı bu yönergenin hazırlanmasındaki temel amaç, ATA'nın 1957'de geçerli olan 119. maddesinde uygulanması belirtilen düzenlemelere ilişkin ayrıntıların neler olduğunu göstermektir¹⁶⁷. Sadece ücret hususunda kadın ve erkeğe eşit muamele yapılmasını öngören 119. madde ve söz konusu Yönerge, ücret dışındaki çalışma şartlarında eşitliği sağlama noktasında yeterli olamamıştır¹⁶⁸. Bu bağlamda ikinci önemli yönerge olan 9 Şubat 1976 tarihli 76/207 sayılı Yönerge¹⁶⁹ kabul edilmiştir. Yönerge'nin ilk maddesinde, Yönerge'nin amacı, "işe erişim, mesleki eğitim, terfi ve çalışma koşulları bakımından kadın ve erkek işçiler arasında eşit muamele ilkesinin uygulanması" olarak belirlenmiştir. Yönerge'nin 2. maddesinin 4. fıkrasında "istihdam alanında kadın ve erkeğe fırsat eşitliğinin tanınmasının veya süregelen eşitsizlikleri ortadan kaldırmayı amaçlayan tedbirlerin, eşitlik ilkesini ihlal etmeyeceği" belirtilmiştir. Söz konusu hükümde belirtilen tedbirler, kadınların çalışma yaşamına daha etkin biçimde katılımını destekleyen ve teşvik eden programlar olduğundan, olumlu ayrımcılık uygulamaları olarak nitelendirilebilmektedir. Eşitlik mevzuatına ters düştüğü şeklinde yorumlanması sebebiyle olumlu ayrımcılık kurumunun Yönerge'ye dahil edilmesi konusunda anlaşmazlık yaşanmıştır¹⁷⁰. 1970'li yıllarda kabul edilen son yönerge, 76/207 sayılı Yönerge'nin kapsamını sosyal güvenlik alanını da içine alacak şekilde genişleten, 79/7 sayılı Yönerge'dir. 10 Ocak 1979 yılında yürürlüğe giren ve sosyal

¹⁶⁵ Bir Sosyal Eylem Programına İlişkin 21 Ocak 1974 tarihli Konsey Kararı, Erişim: <https://publications.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/e42d26f0-5fe6-4e26-be07-df0d7dcfc14c> (09.10.2018)

¹⁶⁶ 75/117/EEC sayılı Kadın ve Erkek Çalışanlar Arasında Eşit Ücret İlkesinin Uygulanmasına Yönelik Üye Devletler Mevzuatının Yakınlaştırılmasına İlişkin Yönerge. Yürürlüğe giriş tarihi: OJ L 45, 19.2.1975.

Erişim: <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31975L0117:EN:HTML> (09.10.2018)

¹⁶⁷ Arısoy ve Demir, s. 717.

¹⁶⁸ Onaran Yüksel, s. 74.

¹⁶⁹ 76/207/EEC sayılı İşe Girişte, Mesleki Eğitimde, Terfide ve Çalışma Koşullarında Kadın ve Erkeklerle Eşit Davranma İlkesinin Uygulanması Hakkında Yönerge. Yürürlüğe giriş tarihi: OJ L 039, 14/02/1976.

Erişim: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:31976L0207&from=EN> (09.10.2018)

¹⁷⁰ Kaya, s. 73; Onaran Yüksel, s. 75.

güvenlik alanında kadınlar ve erkekler arasında eşit muameleyi öngören Yönerge'nin, üye devletlerin yasal sosyal güvenlik planlarında düzenlenmesi ve uygulanmasına karar verilmiştir¹⁷¹. 1970'li yıllarda çıkarılan yönergeler, öncesinde ATA'nın 119. maddesine uygulama yönünden nadiren başvurulmasının bir gereği olarak düzenlenmiştir¹⁷². Bu sayede, ücret eşitliği konusu, yönergelerle birlikte fırsat eşitliği, olumlu ayrımcılık gibi uygulamalar çerçevesinde ele alınmaya başlamıştır.

1975 yılında, Birleşmiş Milletler tarafından düzenlenen, kadınlara karşı ayrımcılık sorunlarının ele alındığı Meksika Konferansı sonrası, ulusal, bölgesel ve uluslararası düzeylerde “kadın haklarının kurumsallaştırılması süreci” başlamıştır. Bu süreç, bir yıl sonra, Avrupa Topluluğu'nu da etkileyerek, Komisyon'da Eşit Fırsatlar Birimi ve Kadınların Bilgi Servisi adında, yalnızca kadınlara ilişkin konularda çalışmalar yürütecek iki yapının oluşturulmasını sağlamıştır¹⁷³.

1975 tarihli Eşit İşe Eşit Ücret Yönergesi ile 1976 tarihli Eşit Davranma Yönergesi, yürürlüğe girdikten sonra, üye ülkeler için bağlayıcı nitelik taşımaları sebebiyle, bu ülkelerde, ilgili yönergelerin kapsamına giren konularda birçok hukukî düzenlemenin oluşturulması ihtiyacını beraberinde getirmiştir¹⁷⁴. Aynı yıllarda Komisyon'da oluşturulan kadın birimlerinin ve dünyada artan kadın hareketlerinin etkisiyle, üye devletlerin hükümetleri kadın-erkek eşitliğine dair yasama konusunda artan bir baskı altında kalmıştır¹⁷⁵. Tüm bu etmenler üye devletlerde cinsiyet eşitliğine ilişkin hukuksal düzenlemelerin ve eşitlik kurumlarının inşası için itici bir güç olmuştur. Birleşik Krallık'ta, 1975 yılında, kadınları cinsiyetine dayanılarak erkeklere kıyasla daha az olumlu davranışa ve ayrımcılığa maruz kalmaması adına koruyan Cinsiyet Ayrımcılığı Yasası¹⁷⁶ çıkarılmıştır¹⁷⁷. Yasa çıkarıldıktan bir yıl sonra ise cinsiyet ayrımcılığıyla mücadele eden ve cinsiyet eşitliğini teşvik eden Eşit

¹⁷¹ Onaran Yüksel, s. 75; ARI Toplumsal Katılım ve Gelişim Vakfı, **Avrupa Sosyal Politikası ve Kadın Hakları**, Ekim 2005, s.21. Erişim: <http://ka-der.org.tr/wp-content/uploads/2018/08/avrupa-sosyal-politikas%C4%B1-ve-kadin-haklari.pdf> (11.10.2018)

¹⁷² Kaya, s. 134.

¹⁷³ Ellina, s. 34,35.

¹⁷⁴ Karan, Eylül 2009, s. 75.

¹⁷⁵ Morag Alexander, **The Contribution of the European Economic Community to Equality Between Women and Men**, Equal Opportunities International, 1985, Cilt. 4 Sayı: 4, ss.28-31, s. 28.

¹⁷⁶ Sex Discrimination Act 1975, Erişim: <http://www.legislation.gov.uk/ukpga/1975/65/enacted> (13.10.2018).

¹⁷⁷ Michael Bennett, Sharon Roberts ve Howard Davis, **The Way Forward — Positive Discrimination or Positive Action?**, Cilt: 6, Sayı: 3, ss. 223-249 Issue published: Mart 2005, s. 224-225.

Fırsatlar Komisyonu kurulmuştur. Benzer şekilde Danimarka’da Eşit Statü Konseyi oluşturulmuştur. İrlanda, 1976 tarihli kadın ve erkekler için eşit ücret uygulamasını öngören yasal düzenlemeler hayata geçirmiştir. Hollanda’da eşit ücret konusuna ilişkin yasa Belçika’da ise bağlayıcı bir kararname çıkarılmıştır. Fransa’da ise hamile işçilerin işe alınması, işten çıkarılması ve korunmasına ilişkin bir eşit davranma yasası yürürlüğe girmiştir¹⁷⁸.

1970’li yıllar, genel olarak sosyal politikanın, ekonomik bütünleşme ile eşdeğer önem taşıdığının vurgulandığı bir dönem olmuştur. Bu dönemde, iş olanaklarına erişim, sosyal güvenlik ve ücret konularında fırsat eşitliğinin sağlanmasının gerekliliği belirtilmiş ve AB içinde konuya verilen önemin altı çizilmiştir. Söz konusu hususlara ilişkin olarak Avrupa Konseyi ve Avrupa Komisyonu tarafından verilen kararlar ve yapılan bildiriler, 1980’li yıllardan itibaren gerçekleştirilecek olan eylem programlarının ana hatlarını oluşturmuşlardır¹⁷⁹. Bununla beraber, en başından beri daha fazla önem verilen ekonomik bütünleşme amacının esas olarak gözetilmesi, kadın-erkek eşitliğini sağlama çabasının büyük oranda işgücü piyasasında öne çıkmasına yol açmış ve bu durum eşitlik politikalarında sınırlı bir ilerlemeye sebep olmuştur. Eşit davranma ilkesi, Topluluğun 1970’li yıllarda çıkardığı yönergelerde, eşitsizlikleri gidermede temel yaklaşım olarak benimsenmiştir. Fakat işgücü piyasalarında toplumsal cinsiyet eşitliğine katkı yapmadığı düşünülen eşit davranma prensibi, kadın-erkek eşitliğinin de yalnızca bireysel hak temelli olarak yorumlanmasına neden olduğu için eleştirilmiştir¹⁸⁰. Benzer şekilde olumlu ayrımcılık kurumu da, üye ülkelerin tedbirli yaklaşımları sonucu eşitlik mevzuatına aykırı olarak yorumlandığı için üzerinde bir uzlaşmaya varılamamıştır.

Sosyal politikalara karşı temkinli yaklaşım ve ekonomik öncelikler sebebiyle, kadın-erkek eşitliği temelinde sınırlı ilerlemeler sağlansa da, bu konuda oldukça büyük önem arz eden 1972 tarihli Paris Zirvesi, devamında sosyal politikalar ve yönergeler çerçevesinde önemli gelişmeleri beraberinde getirmiştir. Genel olarak

¹⁷⁸ Ellina, s. 34-35; Karan, Eylül 2009, s. 112, 161; Francesco Duina, **Explaining Legal Implementation in the European Union**, International Journal of the Sociology of Law, Cilt:25, Sayı:2, ss. 155-180, June 1997, s. 164.

¹⁷⁹ Avrupa Komisyonu Türkiye Temsilciliği, **AB ve Eşitlik – İstihdamda Eşit Fırsatlar**, Ankara, 2000.

¹⁸⁰ Teresa Rees, **Reflections on the Uneven Development of Gender Mainstreaming in Europe**, International Feminist Journal of Politics, 7:4, 2005, s. 557.

119. madde etrafında şekillenen yönergelerin ardından Divan tarafından verilen kararlar, eşitlik ilkesini sosyal boyutun ötesinde temel bir hak olarak nitelendirmesi bakımından, 1970’li yıllar ve sonrası için önemli gelişmeler olmuştur.

B. Olumlu Ayrımcılık Ekseninde Gelişen Kadın Erkek Eşitliği: 1980’li Yıllar

1980’li yılların ilk yarısında, sosyal politikaya dair konularda, durağan ve çekişmeli bir ortam hâkimdir. Bu dönemde kadınlara yönelik yeni politikaların oluşturulması, küreselleşmenin de etkisiyle ortaya çıkan yüksek oranda işsizlik, devlet müdahalesinin azaltılması, hükümet kesintileri ve esnek işgücünün hizmet sektöründe yaygın biçimde ortaya çıkan ihtiyacı sebebiyle engellenmiştir¹⁸¹.

1980’ler, kadınların yaşadığı dezavantajlı durumları ortadan kaldırmak için kadın odaklı politikaların ve olumlu ayrımcılık yaklaşımının öne çıktığı yıllar olmuştur. 1984 yılında olumlu eylemlerin üye devletlerde teşvik edilmesine ilişkin Konsey tarafından sunulan öneride, kadınların işyerinde itibarına yönelik vurgu yapılmıştır. Bu sayede 1980’li yıllara kadar Topluluğun gündeminde politik bir sorun olarak tanımlanmayan cinsel taciz konusu da ele alınmaya başlanmıştır. Ayrıca bu dönemde alınan kararlar, kadınların çalışma hayatına yeniden entegrasyonu, eğitimde fırsat eşitliği, kadın işsizliği ve kadınların mesleki eğitimi gibi konuları hedef almıştır. Ancak kısmi süreli çalışma, ebeveyn izni, sosyal güvenlik programlarının uygulanması gibi kadınların özellikle çalışma hayatında devamlılığının sağlanması bakımından önemli hususlarda Komisyon’un sunduğu öneriler Konsey tarafından onaylanmamıştır¹⁸².

1980’lerde Bakanlar Konseyi ile Avrupa Topluluğu’nun çıkarlarını temsil eden Avrupa Komisyonu arasında sosyal politika konuları üzerine anlaşmazlıklar yaşanmıştır. İşveren örgütleri ve üye devletlerin hükümetleri, sosyal politika

¹⁸¹ Ellina, s.37.

¹⁸² Ellina, 38, 41; European Commission, **Equal Guide on Gender Mainstreaming**, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2005, s. 5. Erişim: http://ec.europa.eu/employment_social/equal_consolidated/data/document/gendermain_en.pdf (26.10.2018)

mevzuatında düzenlemeler yapılmasına ve Topluluğun bu alanda hukuksal yetkisinin artırılmasına muhalefet etmişlerdir¹⁸³.

İstihdama ilişkin önlemleri artırmaya çabalayan Komisyon'a karşılık diğer yandan da Birleşik Krallık'ta başbakan seçilen Margaret Thatcher'in piyasa işleyişinde, ekonomik ve toplumsal alanda kısıtlı devlet müdahalesini benimseyen ve ekonomik sorunlara, özelleştirmelere ve güçlü dış politikaya çare olacağına inandığı politik düşünce tarzı, hem Birleşik Krallık'ta, hem de Avrupa Topluluğu'nda uygulanmaya çalışılarak sosyal politika gelişimi sınırlandırılmıştır¹⁸⁴.

1985 yılında Jacques Delors, Komisyon başkanı olarak seçilmesinin ardından, ekonomik rekabet gücünün artırılması adına sosyal politika konularına önem verilmesi gerektiğini vurgulamaya başlamıştır. Rekabet gücünün artırılmasını ise işçi haklarının minimum paydada sağlanması yoluyla ve esnek ve serbest işgücü ile oluşturulacak Avrupa sosyal modeline bağlamıştır. Delors döneminde en fazla önem atfedilen konu olan istihdam konusu için işçi ve işveren kesimleri arasında sosyal diyalog, sosyal korumaya ilişkin ortak hareket etme ve danışma gibi hususlar gündeme taşınmıştır. Ancak Komisyon, ilgili hususlardaki bu aktif tavrına, Bakanlar Konseyi'ndeki oy birliği kuralının geçerliliği nedeniyle karşılık bulamamıştır. Bunun yanı sıra, yaratılmak istenen yeni sosyal model gereğince kabul edilen yönergeler, üye devletlere ait düzenlemelerden daha az sosyal korumayı içeren uygulamaların yürürlüğe girmesine sebep olmuştur¹⁸⁵.

1980'li yıllarda kabul edilen iki Yönerge, 86/378 sayılı Özel Sosyal Güvenlik Planlarında Kadın ve Erkeğe Eşit Davranma İlkesinin Uygulanmasına İlişkin Yönerge ile 86/613 sayılı Tarım Dahil, Bağımsız Çalışan Kadın ve Erkekler Arasında Eşit Davranma İlkesinin Uygulanması ve Bağımsız Çalışan Kadınların Hamilelik ve Analık Süresince Korunmasına İlişkin Yönerge'dir. Özellikle kısmi süreli çalışma, ebeveyn izni, aile ve çalışma yaşamının uzlaştırılması gibi hususları ele alan ilke kararları ve tasarılar, oy birliği usulünün geçerliliği ve Birleşik Krallık'ın vetosu nedeniyle Konsey tarafından kabul edilmemiştir¹⁸⁶.

¹⁸³ Maria Grazia Rossilli, *The European Union's Policy on the Equality of Women, Feminist Studies*, Cilt. 25, Sayı.1, Spring 1999, ss. 171-181, s. 175.

¹⁸⁴ Tokol, s. 109.

¹⁸⁵ Rossilli, s. 175.

¹⁸⁶ Rossilli, s. 175; Ellina s. 44-45.

1. Avrupa Tek Senedi

1 Temmuz 1987 yılında yürürlüğe giren Avrupa Tek Senedi Roma Antlaşması'nda köklü değişiklikler yapmıştır. Sosyal politikanın kapsamına giren *işçi sağlığı ve iş güvenliği ile genel çalışma şartları* konularında oy birliği şartından nitelikli oy çokluğu uygulamasına geçilmiştir. Bu sayede Birleşik Krallık hükümetinin Topluluk içindeki sosyal nitelikli politika uygulamalarının ilerlemesini önleyici tavrı bir ölçüde azaltılmıştır. Avrupa Tek Senedi ile sosyal diyalog konusu, resmi bir nitelik kazanmasının yanında, diyalogu gerçekleştirecek olan taraflar Topluluğun sosyal politikası açısından önemli unsurlar olarak kabul edilmişlerdir. Avrupa Tek Senedi ile değişikliğe uğrayan Roma Antlaşması'na eklenen 118a ve 118b maddelerinin yürürlüğe girmesiyle, Topluluk, çalışanların sağlığının ve güvenliğinin korunmasında hukukî yetki sahibi olurken, sosyal diyalogun işçi ve işveren arasında ilerletilmesine yardımcı olma sorumluluğunu da üstlenmiştir. 118b maddesi ile tarafların talebi doğrultusunda sosyal diyalogun Topluluk düzeyine taşınarak hukuksal açıdan bağlayıcı ilişkiler aracılığıyla kurumsallaştırılması mümkün kılınmıştır¹⁸⁷.

Topluluk, Avrupa Tek Senedi'nin kabul edilmesi itibariyle sosyal politika alanındaki çalışmalarında, büyük ölçüde ilerleme kaydetmiştir. Ancak eğitim, sağlık, barınma ve sosyal güvenlik yardımlarının tedariki gibi ana sosyal politika konularında Topluluğun hâkimiyeti üye devletler tarafından olumlu karşılanmamıştır. Her bir üye devlette benimsenmiş olan sosyal konular hakkındaki ideolojik yaklaşımların farklı olması, Avrupa Topluluğu'nun temel sosyal politika alanlarında etkin faaliyetlerde bulunmasını güçleştirmiştir¹⁸⁸.

Avrupa Tek Senedi, sosyal politikalar bakımından Avrupa'da tüm eksikliklere cevap verememiş olsa da Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'ne ve Sözleşme'nin sosyal şartlarına dayanan temel hakları geliştirmek amacıyla birlikte çalışmaya karar veren ve Avrupa Tek Senedi'ne taraf bulunan devletler için önsözünde ilkeler belirlemiştir. 1989 yılında, Avrupa Tek Senedi'nin sosyal boyutunun bir neticesi olarak ortaya çıkan İşçilerin Temel Haklarına İlişkin Topluluk

¹⁸⁷ Çelik, s.5; Gülmez, s. 88-89.

¹⁸⁸ Frank McDonald, **The European Union and Employment Relationships**, European Business Review, Cilt. 12, Sayı: 4, ss. 208-216, UK, 2000, s. 208.

Sosyal Şartı (Sosyal Şart), Birleşik Krallık haricindeki 11 üye devletin liderlerinin tamamı tarafından kabul edilmiştir. Sosyal Şart'ın giriş kısmında, ekonomik yönlere olduğu kadar sosyal yönlere de önem verilmesi ve her iki alanın da dengeli biçimde geliştirilmesi gerektiği açıkça belirtilmiştir¹⁸⁹.

2. İşçilerin Temel Haklarına İlişkin Topluluk Sosyal Şartı

Komisyon Başkanı Jacques Delors'un tek pazar uygulamasına katkı sağlayacağını düşünerek destek verdiği İşçilerin Temel Haklarına İlişkin Topluluk Sosyal Şartı, Avrupa Birliği tarafından 1989 yılında kabul edilmiştir. Avrupa Sosyal Hakları Komitesi, Sosyal Şart'ta, istihdam ayrımcılığının yasaklanmasına dair cinsiyet kriterini de kapsayan her türlü ayrımcılığa karşı koruma sağlanması gerekliliğini vurgulamıştır. Komite, bu bağlamda eşitsizlikleri ortadan kaldıracabilecek veya azaltabilecek olan farklı muamele prensibine dayalı pozitif eylem politikasını göz ardı eden ve eşit muamele prensibine uymayan sözleşme ve yönetmelik hükümleri veya idari düzenlemelerin kaldırılması gerektiğini ifade etmiştir¹⁹⁰. Sosyal Şart'ın, 12 temel hakkından birini oluşturan kadın ve erkeğe eşit muamele yapılması hakkına ilişkin olarak eşitliğin uygulanmasının öngörüldüğü alanlar, istihdam ve ücret, mesleki eğitim, staj ve kariyer olanaklarına erişimde eşitlik, çalışma şartları ve sosyal koruma olarak belirlenmiştir¹⁹¹.

Sosyal bakımdan ele alındığında yurttaşlık haklarına kısıtlı biçimde göndermede bulunan Sosyal Şart'ta, yapılması öngörülen uygulamaların neredeyse tamamının, iç pazarı tamamlama gayesiyle hazırlandığı açıkça görülmektedir¹⁹².

C. Yeni Bir Anlayış: Toplumsal Cinsiyet Eşitliği

Avrupa Birliği'nde 1970'lerden başlayarak eşit davranma ilkesinden, kadınlar adına pozitif eylem önlemlerinin benimsenmesine doğru gerçekleşen kademeli

¹⁸⁹ Linda Hantrais, **Social Policy in The European Union**, Third Edition, Palgrave Mac Millan, London, 2007, s. 8.

¹⁹⁰ Schutter, s. 57, 58.

¹⁹¹ Çelik, s.5-6.

¹⁹² Mesut Gülmez, **Avrupa Birliğinde Sosyal Politika**, Türkiye- AB Sendikal Koordinasyon Komisyonu, Mart 2003, Ankara, s: 29.

hareket 1990'lı yıllarda da devam etmiştir. Çocuk bakımı ve kadınların siyasi temsili gibi konularda pilot uygulamalar gerçekleştirilmesinin yanı sıra kadın hakları konularında uzman ve savunucu ağlarının oluşturulmasına ağırlık verilmiştir¹⁹³. 1990'ların ilk yarısı, kadın-erkek eşitliği politikasında, bağlayıcı olmayan karar ve tavsiyelerin kabulüne devam edilmesi bakımından 1980'li yıllara benzemektedir. İkinci yarısından sonra ise yoğun bir politika geliştirme süreci ve kadınların karar alma süreçlerine artan katılımı göze çarpmaktadır. AB'nin cinsiyet eşitliği politikasının kapsamı, ekonomi dışındaki konuların da dahil edilmesiyle birlikte kademeli şekilde genişletilmiştir¹⁹⁴. 1980'lerde Konsey'in, kadın-erkek eşitliğine ilişkin teklif ettiği ve Komisyon tarafından reddedilen çoğu tasarı bu dönemde Yönerge olarak kabul edilmiştir. Bu gelişmenin ortaya çıkmasında, Avrupa Tek Senedi'nde yer alan belli konularda oy birliği şartından nitelikli oy çokluğuna geçiş uygulaması etkili olmuştur¹⁹⁵.

1990'lı yıllarda kadın-erkek eşitliği konusunda dönüm noktası sayılabilecek gelişmeler, Amsterdam Antlaşması ile beraber gerçekleşmiştir. Bu Antlaşma, toplumsal cinsiyet eşitliğinin, Birlik içinde istisnasız tüm alanlara yerleştirilmesi yaklaşımının uygulanmasını hukuken garanti altına almıştır. Ayrıca, Antlaşma'nın ATA'da yaptığı değişiklikler ve ek düzenlemeler ile istihdam alanındaki hususlara Birlik düzeyinde daha fazla önem verilirken, diğer yandan, çalışma hayatında kadın-erkek eşitliği, fırsatlar, mesleki eğitim ve terfi gibi çeşitli alanlarda da ele alınmaya başlanmıştır.

1. Maastricht Antlaşması ve Sosyal Politika Protokolü

1 Kasım 1993 tarihinde yürürlüğe giren ve Avrupa Topluluğu'nun adını Avrupa Birliği olarak değiştiren Maastricht Antlaşması, ekonomik ve parasal birliğe ek olarak siyasi birliğin de oluşturulması amacını taşımaktadır.

Antlaşma'nın temelinde sosyal niteliklere öncelikli olarak yer verilmemesinde, Birleşik Krallık'ın olumsuz yaklaşımının rolü büyüktür. Maastricht

¹⁹³ Mark A. Pollack ve Emilie Hafner-Burton, **Mainstreaming gender in the European Union**, Journal of European Public Policy 7:3 Special Issue: 432-456, s. 433.

¹⁹⁴ Ellina, s.40.

¹⁹⁵ Kaya, s. 79.

Antlaşması'nın kabulü öncesinde 1991'de yapılan hükümetler arası müzakerelerde Komisyon'un, sosyal politika kapsamının genişletilmesi ve nitelikli oy çokluğu yönteminin sosyal politikaya ilişkin uygulamalara da yayılmasından yana olan tutumu, Birleşik Krallık muhalefeti ile karşılaşmıştır. Birleşik Krallık'ın, Tek Senet'te, Avrupa sosyal birliğinin gerçekleşmesine yönelik olumsuz yaklaşımının müzakereler sırasında da devam etmesi, uzlaşmayı zorlaştırmıştır. Birleşik Krallık'ın süreci tıkayan tavrı karşısında çözüm olarak, 11 üye devlet tarafından Sosyal Politika Protokolü¹⁹⁶ imzalanmış ve Maastricht Antlaşmasına eklenmiştir¹⁹⁷.

Tek Senet'te taraflar arasındaki sosyal diyalogun, AB düzeyinde sözleşme ilişkisine dönüştürülmesine tanınan olanak, Sosyal Politika Protokolü'nde yinelenmiştir. Buna göre sosyal tarafların kendi aralarında yapmış oldukları sözleşmelerin Komisyon tarafından tasarı olarak önerilmesi ve Konsey tarafından kabul edilmesinin ardından bağlayıcı yönerge haline gelmesine imkân verilmiştir. Bu yöntem uyarınca, kadınları ilgilendiren ve daha önce Birleşik Krallık'ın vetosu sebebiyle kabul edilemeyen ebeveyn izni, kısmi süreli çalışma ve ispat yüküne ilişkin çerçeve antlaşmalar tekrar öneriye sunulurken Konsey tarafından yönerge haline getirilmişlerdir¹⁹⁸. Ayrıca Sosyal Protokol, önceden oy birliği ile karar alınan beş alanda artık nitelikli oy çokluğu usulünü geçerli kılmıştır. Kadın-erkek eşitliği, fırsat eşitliği ve çalışma şartları gibi sosyal politika konuları, nitelikli oy çokluğu ile karar alınması kararlaştırılan alanlardır.

Maastricht Antlaşması ile Avrupa Birliği'nde ombudsmanlık kurumu ihdas edilmiştir. Avrupa Ombudsmanı, AB vatandaşlarını veya ikameti Birlik üyesi devletlerde bulunan tüm gerçek ve tüzel kişileri, –ATAD ve İlk derece mahkemesi dışında– AB kurumları ya da organlarının faaliyetlerindeki kötü idare ve uygulamalara karşı korumak amacıyla, bu kişilerin şikâyetlerini incelemekle görevlidir¹⁹⁹.

¹⁹⁶ Sosyal Politika Protokolü resmi metnine ulaşmak için, erişim: <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/social-policy-protocol> (10.12.2018)

¹⁹⁷ John T. Addison, **In the Beginning, There Was Social Policy: Developments in Social Policy in the European Union from 1972 through 2008**, Professional Reports 01_09, Rimini Centre for Economic Analysis, January 2009, s.5.

¹⁹⁸ Rossilli, s.177.

¹⁹⁹ Selçuk Gişi, **Ombudsmanlık Kurumu, İsveç ve Fransa Ülke Uygulamaları ile Avrupa Ombudsmanı Üzerine Bir İnceleme**, YBHD • Yıl 2 • Sayı 2017/2, ss. 1-42, s. 3, 23.

2. Amsterdam Antlaşması ve Toplumsal Cinsiyetin Ana Akımlaştırılması Yaklaşımı (Gender Mainstreaming)

Amsterdam Antlaşması ile resmi bir nitelik kazanan ve Avrupa Birliği için yeni bir yaklaşım olan toplumsal cinsiyetin ana akımlaştırılması yaklaşımı, AB’de fırsat eşitliği politikası için baskın bir çerçeve olarak ortaya çıkmıştır²⁰⁰. 1 Mayıs 1999 tarihinde yürürlüğe giren Amsterdam Antlaşması, insan haklarına ve temel özgürlüklere saygıyı, Avrupa Birliği’nin biçimsel yapısıyla bütünleştirmeyi amaçlamaktadır. Diğer yandan, AB’nin kadın-erkek eşitliğine ilişkin taahhüdünü güçlendirerek, ilkeyi işyerinin de ötesinde genişletmektedir²⁰¹.

Kadın-erkek eşitliğinin sağlanmasının Topluluğun temel görevleri arasında yer almaya başlaması, Amsterdam Antlaşması sonrası Avrupa Topluluğu Antlaşması’na eklenen 2. madde ile gerçekleşmiştir. ATA’nın 13. maddesinde, ayrımcılıkla mücadele edilecek temel alanlar sıralanmış ve bunlardan ikisi cinsiyet ve cinsel konum olarak belirlenmiştir. Sosyal Hükümler kısmında yer alan 137. maddesinde ise, topluluğun, işgücü pazarı fırsatları ve işyerinde muamele açısından kadın-erkek eşitliğinin sağlanması konusunda üye devletlerin faaliyetlerini destekleyeceği garanti edilmiştir. Amsterdam Antlaşması’nın 3. maddesinin 2. fıkrasında, ilk fıkrasında belirtilen tüm faaliyetlerin kadınlar ve erkekler arasında eşitsizliği gidermeyi ve eşitliği geliştirmeyi amaçladığı belirtilmiştir. Bu sayede, 1999 yılında, Amsterdam Antlaşması ile kadın ve erkek arasında hak, sorumluluk ve fırsat bakımından eşitliğin sağlanmasını öngören toplumsal cinsiyetin ana akımlaştırılması (gender mainstreaming) yaklaşımı resmiyet kazanmıştır. Bu yaklaşım, temelde toplumsal cinsiyet eşitliğinin Birlik içindeki tüm ana plan ve programlara yerleştirilmesini öngörür. Cinsiyet eşitliğinin, işgücü piyasasının ötesindeki alanlara taşınmasına ve geliştirilmesine yardımcı olmak için çok önemli bir teknik araçtır. Aynı zamanda, AB’nin eşitlik stratejisine ilişkin en geniş kapsamlı yaklaşımı temsil eder²⁰². AB’ye üye Kuzey Avrupa ülkelerinin, toplumsal cinsiyet

²⁰⁰ Pollack ve Hafner-Burton, s. 435.

²⁰¹ Elizabeth F. Defeis, **The Treaty of Amsterdam: The Next Step Towards Gender Equality?** Boston College International and Comparative Law Review, Cilt. 23, 1999, s.3.

²⁰² Agata Brzezińska, **Gender Equality in the Case Law of the European Court of Justice**, Institute for European Studies Working Paper Sayı. 2/2009, s. 12.

eşitliği politikalarına ilişkin uzun süredir devam eden bağlılığı, stratejinin AB içinde anayasal olarak yerleşmesini kolaylaştırmıştır²⁰³.

Roma Antlaşması'nın 119. maddesine, Amsterdam Antlaşması ile değişiklikler getirilerek yeniden düzenlenen ATA'nın 141. maddesi, sosyal bölüme ait en güçlü hükümdür. Hem ekonomik hem de sosyal amaçlara göndermede bulunan madde, üye devletlere pozitif bir misyon yüklemesi bakımından önemlidir²⁰⁴. Amsterdam Antlaşması, ATA'nın 141. maddesine 3. ve 4. fıkralar olmak üzere iki yeni fıkra eklemiştir. 3. fıkra uyarınca Konsey'e nitelikli çoğunluk oyu altında, istihdam ve meslek konularında, erkek ve kadınların eşit fırsat ve eşit muamele görmesini sağlayacak önlemleri alma yetkisi tanınmıştır. Bu yetkiye eşit ve eşdeğerde iş için eşit ücret ilkesi de dahil edilmiştir. 4. fıkra ise üye devletlerin, daha az temsil olunan cinsiyetin lehine önlemler almasını veya dezavantajlı durumları engellemesi gerektiğini belirterek olumlu ayrımcılık yapılmasına olanak tanımıştır.

“Az temsil olunan cinsiyet” teriminin odağındaki cinsiyetin genel anlamda “kadın” olduğu üye devletler tarafından benimsenerek olumlu eylemlerin ilk aşamada kadınların çalışma hayatındaki durumunu iyileştirmesine yönelik olarak uygulanması gerektiği kabul edilmiştir. Amsterdam Antlaşması ile getirilen tüm değişiklikler, üye devletlerin beyanları ve eklenen hükümler AB'nin iş ve meslek yaşamının yanında genel olarak kadın-erkek eşitliğini teşvik etme taahhüdünü doğrular nitelikte olup, eşitlik ilkesine esneklik kazandırmıştır. ATAD'ın gelecekteki kararlarını etkileyebilmesi bakımından da önemlidir. Üye devletlerin yalnızca istihdama ilişkin konularda değil, iş ve fırsatlara erişim, meslek, kariyer gibi istihdamın tüm yönlerini ilgilendiren konularda kadın-erkek eşitliğini teşvik etmek için olumlu eylemde bulunabileceği açık hale gelmiştir²⁰⁵.

Amsterdam Antlaşması, ATA'ya, “İstihdam” başlığı ile 6 maddeden oluşan (madde 125-130) yeni bir bölüm ekleyerek önemli bir değişiklik daha kazandırmıştır. 125. maddede, üye devletlerin ve Birliğin, Antlaşma'nın 2. maddesinde belirlenen hedeflere ulaşmak için eşgüdümlü bir istihdam stratejisi geliştirmeleri öngörülmüştür. Söz konusu strateji, Avrupa İstihdam Stratejisi'dir. 126. ve 127.

²⁰³ Sonia Mazey, **Gender Mainstreaming Strategies in the E.U.: Delivering On An Agenda?**, *Feminist Legal Studies*10: 227–240, 2002, s. 229-230.

²⁰⁴ Defeis, s.5.

²⁰⁵ Defeis, s.32.

maddelerde, genel olarak, amaç ve sorumluluklara vurgu yapılırken diğer maddelerde stratejinin Birlik içindeki işleyiş süreci hakkında bilgi verilmiştir. Stratejinin belirlenen dört ana ekseninden birini “fırsat eşitliğinin sağlanması” oluşturmaktadır. Bu kapsamda kadınların işgücüne katılımını artırmak için, cinsiyetler arasında eşitliğin sağlanması, kariyer yolunun açılması, kısmi süreli çalışma ve ebeveyn izinleri gibi konularda iyileştirmelerin yapılması hedeflenmiştir. Daha önce erkeklerin çalıştığı alanlarda kadınların da istihdam edilebilmesi ve doğumdan sonraki süreçte kadınların işe devamlılığının sağlanması da fırsat eşitliği kapsamındaki hedefler arasındadır²⁰⁶. İstihdam konusunun Antlaşma’ya yeni bir bölüm olarak eklenmesi, istihdama ilişkin hususların Birlik açısından politika seviyesinde ele alınmasını sağlamıştır. İstihdam politikalarının, Avrupa için ortak bir görev olduğu ilk kez Amsterdam Antlaşması ile belirtilmiştir²⁰⁷. Üye devletlerin, ulusal istihdam politikalarını, Avrupa İstihdam Stratejisi’ni temel alarak belirleme zorunlulukları vardır²⁰⁸.

Üye devletlerin, toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarına olan istikrarlı bağlılığı, AB içinde cinsiyet savunuculuğu yapan koalisyonları daha da güçlendirerek toplumsal cinsiyetin, Amsterdam Antlaşması çerçevesinde anayasal biçimde yer almasına yardımcı olmuştur. Bu süreçten itibaren, tüm kadın örgütlerini çatısı altında toplayan şemsiye bir organizasyon olan Avrupa Kadın Lobisi, kadın-erkek eşitliği politikasında, AB içindeki en aktif rolü üstlenmiştir. Toplumsal cinsiyetin ana akımlaştırılması yaklaşımının yerleşmeye başlamasıyla, Lobi, küreselleşme ve ticaret, AB genişlemesi, AB Antlaşması ve kurumsal reformlar gibi yeni politika alanlarında giderek daha aktif hale gelmiştir. Ayrıca, sosyal ortaklar, Parlamento üyeleri ve Komisyon yetkilileri ile beraber AB’nin politika oluşturma sürecine dahil olarak kadınların temsilinin ana aktörü haline gelmiştir. Lobi, istihdam, sosyal politikalar, kadına yönelik şiddet gibi danışma yetkisine sahip olduğu alanlarda ana akımlaştırmaya daha fazla odaklanmıştır. Toplumsal cinsiyet eşitliğini yasal olarak güçlendirmeyi taahhüt eden Lobi, daha sonradan meslek ve

²⁰⁶ Şerif Olgun Özen, **Türkiye’nin İstihdam Politikaları ve Avrupa İstihdam Stratejisi’ne Uyum**, ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi, Cilt: 3, Sayı: 1, Ocak-Nisan 2015, s.83.

²⁰⁷ Mehmet Rauf Kesici ve Ahmet Selamoğlu, **Genel Hatlarıyla Avrupa İstihdam Stratejisi ve Geçirdiği Dönüşüm**, “İş, Güç” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi Cilt:7 Sayı:2, Haziran 2005, s.32.

²⁰⁸ Rıdvan Karluk, **Avrupa Birliği ve Türkiye**, BETA Basım A.Ş. İstanbul, 2005, s. 378.

istihdam alanı dışındaki kadın-erkek eşitliğini kapsayan bir yönerge yayınlamıştır. Önerilen yönerge, karar alma organlarına katılımı, vergilendirme, medyada kadın imajı, aile ve çalışma hayatı ve sosyal koruma gibi konuları kapsayan geniş bir içeriğe sahiptir. Ana akımlaştırma yaklaşımına kadar cinsiyet meselelerinin ötesinde “eşit fırsatlar” konusunun gündeme alınmasına karşı isteksizlik söz konusudur. Diğer yandan Avrupalı feministlerin büyük çoğunluğu yaklaşımın dönüştürücü potansiyele sahip olduğunu kabul etse de, bu stratejinin AB içinde uygulanması için gereken politik bağlılığın, kaynakların ve kurumsal kapasitenin bulunup bulunmadığı konusunda şüphelere sahiptirler. Toplumsal cinsiyet meselelerine, Avrupa’ya ilişkin tartışmalarda yer verilmemesi bu şüpheleri doğrular niteliktedir²⁰⁹. Ayrıca feminizm, toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması için devletin müdahalesini gerekli görerek bu konuda kaynak ayırması gerektiğine inanırken, üye devletlerin ekonomik çıkar odaklı anlayışından dolayı stratejiyi sınırlı biçimde uygulamaları ve tüm alanlara genişletmemeleri kaçınılmaz gibi görünmektedir²¹⁰.

Topluluğun önceden cinsiyet ayrımcılığına ilişkin 119. madde çerçevesinde yalnızca sosyal politika ve istihdam alanıyla sınırlı olan yetkisi, Amsterdam Antlaşması sonrası ATA’ya eklenen 13. madde ile bu alanların ötesinde genişletilmiştir. Genel ayrımcılık yasağının düzenlendiği bu madde çerçevesinde, AB'nin, “cinsiyet, ırk veya etnik köken, din veya inanç, engellilik, yaş veya cinsel yönelim” temelinde ayrımcılıkla mücadele edeceği düzenlenmiştir²¹¹. AB ana akımlaştırmasının, mevcut eşit muamele mevzuatının yerine geçmeyerek onu tamamlamayı amaçlayan bir strateji olduğunu vurgulamak önemlidir²¹².

3. Lüksemburg Zirvesi

1997 yılının Kasım ayında Avrupa Konseyi tarafından gerçekleştirilen Lüksemburg Zirvesi ile Avrupa İstihdam Stratejisi’nin hayata geçirilmesine karar verilmiştir. Ayrıca Zirve ile girilen yeni dönemde üye devletler, Birlik düzeyindeki

²⁰⁹ Mazey, s. 230, 231, 238.

²¹⁰ Meryem Meltem Tatlıer Baş, **Avrupa Birliği’nde Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Ana Plan ve Programlara Yerleştirilmesi: Hollanda, Romanya ve Türkiye Örneklerinin İrdelenmesi**, T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, Ankara, 2011, s. 47.

²¹¹ Bell, s. 242.

²¹² Mazey, s. 239.

istihdam ve sosyal politikalara ilişkin tüm prensipleri kabul ederek bu prensiplerle ulusal düzenlemelerini asgari ölçüde uyumlaştırmakla yükümlü kılınmışlardır²¹³.

İstihdam ve sosyal politikanın koordinasyonu çerçevesinde dört temel kategoride toplanan amaçlardan biri, kadın ve erkekler arasında eşit fırsat politikalarını geliştirmek olarak belirlenmiştir. Bu amaç doğrultusunda üye devletler, kadınların ve erkeklerin kariyer fırsatlarına eşit biçimde ulaşabilmelerini sağlamakla sorumludurlar²¹⁴. Bu sorumluluğun yerine getirilmesi için ise bazı temel ilkeler belirlenmiştir. Bunlardan ilki, daha fazla sayıda kadının çalışma hayatına dahil olmasına ve önceden çoğunlukla erkeklerin çalıştığı iş dallarına ve mesleklere girebilmelerine olanak sağlayacak tedbirler almaktır. Diğerleri ise çalışma hayatına girmiş kadınların işte kalmalarını kolaylaştırmak adına, çocuklar ve yaşlılar için hizmet veren bakım tesislerinin durumunu iyileştirmektir²¹⁵.

D. Kadın-Erkek Eşitliğinin Hukuksal Gelişiminde Son Safha: 2000’li

Yıllar

1990’lı yıllarda, özellikle Amsterdam Antlaşması sonrası, ATA’da yapılan bazı değişikliklerle, 141. maddede belirtilen “eşit işe eşit ücret” ilkesi temelinde sınırlı kapsamda ele alınan kadın-erkek eşitliği, toplumsal cinsiyet eşitliği çerçevesinde algılanmaya başlamıştır²¹⁶. Bu anlayış 2000’li yıllarda da devam etmiş ve toplumsal cinsiyetin ana akımlaştırılması yaklaşımı, AB’de kadın-erkek eşitliği politikalarının temel aracı haline gelmiştir²¹⁷. ATA’da önemli değişiklikler yapan Lizbon Antlaşması ve Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı ile birlikte Birliğin kadın-erkek eşitliğine dair anayasal düzenlemelerinde son gelişim sürecine girilmiştir²¹⁸. 2000’li yıllarda, toplumsal cinsiyet eşitliği çerçevesinde yapılan çeşitli eylem planları, programlar ve stratejiler gibi düzenlemeler de, Birlik içinde kadın-erkek

²¹³ Berrin Ceylan Ataman, *Avrupa İstihdam Stratejisi, Türkiye’nin Adaylık Sürecinde Avrupa Birliği İstihdam ve Sosyal Politikası*, Siyasal Kitabevi, Ankara, 2010, ss .89-99, s.91.

²¹⁴ Ayhan Gençler ve Hasan Şenocak, *1951’den 2009’a Avrupa Birliği Sosyal Politikasının Gelişimine Panoramik Bakış*, Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi Haziran 2009 Cilt 11 Sayı 1 (181-233), s.216.

²¹⁵ Aysun Sayın, *Avrupa Birliği’nde Çalışma Yaşamında Kadın Erkek Eşitliği: Türkiye Açısından Bir İnceleme*, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 2007, Ankara, s. 35.

²¹⁶ Jacquot, s. 96; Rossilli, s. 172.

²¹⁷ Jacquot, s. 177.

²¹⁸ Kaya, s. 296.

eşitliğinin sağlanmasına yönelik amaçlar ve hedefler belirlemesi ve üye devletleri bu konuda teşvik edici nitelikte olması bakımından oldukça önemlidir.

1. Lizbon Stratejisi: Yeni İstihdam Hedeflerine Ulaşmada Açık Koordinasyon Yöntemi

Avrupa Birliği'nin, 2000 yılının Mart ayında gerçekleştirdiği Lizbon Zirvesi, sosyal politikalar bağlamında önemli hedefler içerirken, Avrupa İstihdam Stratejisi açısından da dönüm noktası olmuştur. Zirve'de bir araya gelen AB'ye üye on beş ülkenin hükümet ve devlet başkanları, 2010 yılına kadar tam istihdamın sağlanması, "sosyal uyum ve sürdürülebilir büyüme" hedeflerine vurgu yaparak, AB ekonomisinin "dünyadaki en rekabetçi ve dinamik bilgi ekonomisi" yapılması hususunda anlaşmaya varmışlardır²¹⁹. Ülkeleri bu konularda ortaklaşa karar almaya iten en büyük gerekçe, Amerika Birleşik Devletleri (ABD), Japonya gibi büyük ekonomiler karşısında başarılı ekonomi politikalarına sahip bir rakip olabilmektir. Lizbon Stratejisi'nde ekonomiye yönelik saptamaların hepsi, bu rakip ekonomilerle yapılan kıyaslama sonucunda ortaya çıkmıştır. Bu bağlamda ortaya konmuş bazı tespitlerin düzeltilmesi beklenmektedir. Bu tespitler, ekonomik büyüme hızında ABD'nin gerisinde kaldığı, büyük boyutlara ulaşmış işsizliğin ekonomik kayıplara neden olmasının yanı sıra kişilerde dışlanmışlık hissi yarattığı için sosyal sorunları da beraberinde getirdiği ve AB ekonomisinin, bilhassa ABD ekonomisi kadar dinamik ve istihdam yaratma gücüne sahip olmadığıdır²²⁰.

Zirve'de istihdama ilişkin gelecek on yılda belirlenen hedeflere göre, ortalama %61 olan istihdam oranının, 2010 yılında %70'e, kadın istihdamında ise %50 olan oranın %60'ın üzerine çıkarılması kararlaştırılmıştır²²¹.

Lizbon Zirvesi'nde, gelecek on yıla ilişkin "dünyanın en rekabetçi, dinamik ve bilgiye dayalı ekonomisi olmak, daha çok ve daha iyi işler yaratarak ve sosyal bütünleşmeyi gerçekleştirerek, sürdürülebilir bir ekonomik gelişme sağlamak" olarak

²¹⁹ Sema Gencay Çapanoğlu, **Geçmişten Günümüze Lizbon Stratejisi ve 2020 İçin Yeni Bir Vizyon Işığında "AB 2020" Stratejisi**, İktisadi Kalkınma Vakfı Değerlendirme Notu, Sayı:12, Nisan 2010, s.1.

²²⁰ Alpan İnan, **Avrupa Birliği Ekonomik Yaklaşımı: Lizbon Stratejisi ve Maastricht Kriterleri**, Bankacılar Dergisi, Sayı 52, 2005, s.68.

²²¹ Zeynep Oya Usal ve Mahir Ilgaz, **Avrupa Birliği'nin Lizbon Stratejisi**, İktisadi Kalkınma Vakfı Yayınları, Sayı: 197, İstanbul, Ekim 2006, s. 13.

belirlenen stratejik hedefe ulaşabilmek için, 1990'lı yıllardan beri geliştirilmekte olan açık koordinasyon yönteminin uygulanmasına karar verilmiştir²²².

Açık koordinasyon yöntemine göre üye devletler, ulusal çıkarlarını gözetme özgürlüğü altında, Lizbon Stratejisi kapsamında yapılması öngörülen düzenlemelerin gerçekleştirilmesi amacıyla ortak amaçlar belirleyecek ve her bir üye devletin ulusal düzenlemesi, diğerleriyle mukayese edilerek en olumlu ilerlemeyi kaydeden devletin uygulamalarının diğerlerince örnek alınması sağlanacaktır. Çalışma ortaklığı, eş güdüm ve karşılıklı öğrenmeye dayalı bu yöntemde AB kurumlarının üye devletler üzerinde herhangi bir hukukî yaptırımı olmasa da, devletlerin ilerleme başarılarının takip edilmesi ve belirli tarihlerle kamuoyuna sunulması yoluyla hükümetler üzerinde baskı yaratma stratejisi öngörülmüştür²²³.

Yetki ikamesi, yakınlaşma, objektif yönetim, ülkelerin gözetimi ve bütüncül yaklaşım, açık koordinasyon yönteminin dayandığı beş temel prensiptir. Bu prensipler gereğince AB'nin genel olarak benimsediği bazı durumlar vardır. Buna göre, AB, ulusal ve bölgesel girişimlere kıyasla kendi girişiminin daha başarılı olacağına inanıyorsa müdahalede bulunacaktır. Üzerinde ortak karara varılan istihdama ilişkin hususlarda, planlı ve uyumlu hareket edilecektir. Her bir üye devletin ilerlemesi objektif çerçevede değerlendirilerek kamuoyu ile paylaşılacaktır. Üye ülkelerin ilerlemelerinin yorumlandığı yıllık raporlar arasında kıyas yapılarak en fazla örnek teşkil eden uygulamalar belirlenecektir. Ülkelerin gözetimi prensibi denilen bu yöntemle baskı yaratılarak üye ülkelerin politika etkinliklerinin artırılması amaçlanmaktadır. Son olarak, bütüncül yaklaşım prensibi gereğince, tutarlı ve birbiriyle uyumlu politikalarla yapısal reformlar gerçekleştirilmektedir²²⁴.

Açık koordinasyon yönteminin AB'de kendine uygulama alanı bulduğu ilk alan ekonomi olmuştur. Üye ülkelerin ekonomik alandaki ulusal düzenlemeleri bu yöntemle yakınlaştırılmıştır. İstihdama ilişkin politikaların uyumlaştırılması ise daha zor bir ilerleme göstermiştir. AB'nin sosyal alanlarda önceden girişmiş olduğu uyumlaştırma çabalarının üye ülkelerde itirazlarla karşılaşması, açık koordinasyon

²²² Naci Gündoğan, **Avrupa Birliği'nde Yeni Bir Yönetişim Biçimi Olarak Açık Koordinasyon Yöntemi ve Avrupa İstihdam Stratejisi**, Çimento İşveren Dergisi, Ocak 2006, ss 12-26, s.15.

²²³ İbrahim Hakkı Öztürk, **"Dünyanın En Dinamik ve En Rekabetçi Bilgi Ekonomisi" Olmak Ya da Olamamak: Avrupa Birliği Lizbon Stratejisi ve Eğitim Boyutu**, Ankara Avrupa Çalışmaları Dergisi Cilt:7, Sayı:2 (Spring: 2008), ss.13-32, s.22.

²²⁴ Gündoğan, s.15.

sisteminin Avrupa İstihdam Stratejisi'nde de uygulanmaya başlaması ihtiyacını doğurmuştur. Cinsiyet eşitliğinin sağlanmasının, Avrupa İstihdam Stratejisinin kapsadığı konulardan biri olması, AB'nin koordinasyon sağlama rolünü bu alanda da oynaması gereğini ortaya çıkarmıştır²²⁵. Avrupa İstihdam Stratejisi'nin hayata geçirildiği Lüksemburg Zirvesi'nden itibaren, Strateji'nin dört ayağından birini oluşturan fırsat eşitliğinin sağlanması ilkesi kapsamında, üye devletlere bazı yükümlülükler getirilmiştir. Buna göre, işgücü piyasasında kadınları mağdur eden her türlü ayrımcılığın önlenmesi, kadınların işgücüne katılım oranının artırılması, cinsiyetler arasında istihdam oranının dengelenmesi ve çocuk bakım hizmetlerinin geliştirilmesi konularında, Strateji'nin genel uygulama metodu olan açık koordinasyon yöntemi çerçevesinde üye devletlerin almaları gereken önlemler belirlenecektir²²⁶.

Mailand'a göre, Avrupa İstihdam Stratejisi, ulusal istihdam politikaları üzerinde genellikle sınırlı bir doğrudan etkiye sahip olmakla birlikte, üye devletlerin istihdam oranları üzerinde farklı derecelerde etkiler yaratmıştır²²⁷. AB, özellikle Birliğe yeni üye olan devletlerin, ortak eylem planları yoluyla, Lizbon Stratejisi'nin ayrılmaz bir parçası olan ve önemli bir politika aracı olarak ortaya çıkan Avrupa İstihdam Stratejisi'ne sorunsuz bir şekilde tam üyeliğini gerçekleştirmeye çalışmaktadır²²⁸. Bu çerçevede, Polonya, üyelikten önce, diğer aday ülkeler gibi Amsterdam Antlaşması'nın istihdam unsurunu uygulayabilmek adına, Komisyon ile diyalog sürecine katılmıştır. 1990'lı yıllarda, %10 ile Avrupa'da en yüksek işsizlik oranına sahip olan Polonya, 2004'e kadar %20 oranına ulaşmıştır. Birliğe üyelikle birlikte 2004 yılında bu oran %18'e gerilemiştir. Üyelik sonrası Komisyon tarafından yapılan tespitler ve öneriler doğrultusunda, Polonya'da konut yatırımı, mesleki eğitimin düzenlenmesi ve iş yaratılması gibi unsurları içeren yeni bir kamu istihdam hizmeti kurulması için kaynak sağlanmasına karar verilmiştir. Bu bağlamda ele

²²⁵ Gündoğan, s. 16,17; Koray, s. 22.

²²⁶ Janine Goetschy, **The European Employment Strategy: Genesis and Development**, European Journal of Industrial Relations, 5 (2): 117-137, 1999, s. 127-128.

²²⁷ Mikkel Mailand, **The uneven impact of the European Employment Strategy on member states employment policies: a comparative analysis**, Journal of European Social Policy 2008 18 (4), ss. 353-365, s. 361.

²²⁸ Avrupa İstihdam Stratejisi'nin resmi metnine ulaşmak için, Erişim: <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/european-employment-strategy> (02.01.2019)

alınan bir diğer husus, Polonya’da kadınlar için iş fırsatlarının sürdürülmesi adına yarı zamanlı çalışmalar önündeki engellerin kaldırılması olmuştur.

Adaylık sürecinde, ortak değerlendirme belgesinde yer alan kilit konular üzerinde AB tarafından yapılan baskılar, Polonya’da iki önemli gelişmeyi beraberinde getirmiştir. Bu gelişmelerden ilki, takoz vergisi hususunun öne çıkarılmasıdır. Bu vergiden elde edilen gelir refah programlarının finansmanı açısından önemli bir gelişme olarak kabul edilmektedir. Üyelik yolunda AB baskısıyla atılmış bir diğer önemli adım ise emekli maaşlarının finanse edilmesi hususu olmuştur²²⁹. Bugün gelinen noktada, Polonya, 2018 yılına ait AB üye devletlerinin ortalama işsizlik oranı olarak saptanmış %6.6 oranının altında % 3.5’lik değerle, istihdam açısından iyi bir gelişme kaydettiğini ortaya koymaktadır²³⁰.

Cinsiyet eşitliği üyelik sonrası tavsiyelerinde veya ortak değerlendirme belgesinde ele alınmamış olsa da sonraki yıllarda bu alanda belirlenen istatistiksel oranlarda önemli bir gelişme olduğunu ortaya koymaktadır. 2016 yılına ait cinsiyetler arası ücret farkında, AB üye devletlerinin ortalama oranı %16.2 olarak belirlenirken, Polonya için bu oranın %7.2 olduğu gözlemlenmiştir²³¹.

Lizbon Zirvesi sonrası 2005 yılında yapılan ara zirvede, hedeflenen alanlarda istenen başarı oranlarının sağlanamadığı değerlendirilmiştir. AB ile üye ülkeler arasında koordinasyon noksanlığı ve özellikle hükümetlerin hedeflere ulaşma konusundaki isteksizliği, bu başarısızlığın en önemli sebeplerindendir. Bunun üzerine Lizbon Stratejisi yenileştirilmiş ve öncelik tanınan hedefler istihdam ile ekonominin güçlü biçimde büyümesi olarak belirlenmiştir²³².

²²⁹ Mailand, s. 360-361.

²³⁰ Eurostat, İşsizlik oranları, Aralık 2018. Erişim: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Unemployment_statistics (03.01.2019)

²³¹ Cinsiyetler arası ücret farkı (gender pay gap), erkekler ve kadınların brüt saatlik ücretleri arasındaki farkın, erkeklerin ortalama brüt saatlik ücreti içindeki yüzdesidir. İstatistikler için Erişim: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender_pay_gap_statistics (03.01.2019)

²³² Gencay Çapanoğlu, s.1

2. Lizbon Antlaşması ve Avrupa Birliği'nin İşleyişine Dair Antlaşma (ABİDA)

2005 yılında Hollanda ve Fransa'da "Avrupa İçin Bir Anayasa Oluşturan Antlaşma" (Avrupa Birliği Anayasası)²³³ için yapılan referandumların olumsuz sonuçlanmasının ardından, Anayasa'ya ilişkin yapılan değerlendirmeler ışığında, 13 Aralık 2007 tarihinde Lizbon Antlaşması imzalanmıştır²³⁴. Lizbon Antlaşması metni, gözden geçirmeler ve değişiklikler sonucunda, kabul edilmemiş olan Avrupa Birliği Anayasası'nın yerini almıştır. 1 Aralık 2009 tarihinde yürürlüğe giren Lizbon Antlaşması'nın yapmış olduğu değişikliklerden biri, "Avrupa Topluluğu" ve "Topluluk" ifadelerinin "Birlik" ile değiştirilmesi olmuştur. Bu sayede Avrupa Birliği'ne tüzel kişilik kazandırılmıştır. Elde ettiği tüzel kişilik neticesinde, üyelerinden bağımsız şekilde Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'ne taraf olması önündeki engeller ortadan kalkmıştır²³⁵. Lizbon Antlaşması'nın 2. maddesinin 6. fıkrası uyarınca Avrupa Birliği'nin AİHS'ye katılımı yasal bir zorunluluk haline gelmiştir. Bu çerçevede, Avrupa Konseyi'ne üye 47 devlet ile AB arasında Katılım Antlaşması'nın taslak sözleşmesi, 5 Nisan 2013 tarihinde imzalanmıştır. Bu Katılım Antlaşması'na ilişkin olarak Avrupa Birliği Adalet Divanı'nın (ABAD) görüş bildirmesi istenmiştir. ABAD, 18 Aralık 2014 tarihinde, Taslak Sözleşmeyi AB Hukuku ile uyumlu bulmadığı yönünde gerekçeler öne sürerek, katılım hakkında olumsuz görüş bildirmiştir. AB, 2014 yılından bu yana, katılımı sağlamaya ilişkin çalışmalar yürütmeye devam etmektedir²³⁶. AB'nin AİHS'ye katılımı halinde, Birlik vatandaşları, AİHS çerçevesinde sahip olduğu haklarının ihlal edilmesi durumunda, Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi'ne (AİHM), AB aleyhinde başvuruda bulunma

²³³ Avrupa bütünleşmesinin temel bir hukukî metinle resmileştirilmesi adına ortaya çıkarılan Avrupa Birliği Anayasası, 18 Haziran 2004 tarihinde taslak bir metin üzerinde ortaklaşa karara varıldıktan sonra 29 Ekim 2004'te, Roma'da AB'ye üye 25 ülke tarafından imzalanmıştır.

Avrupa Birliği Antlaşması resmi metni için

Erişim: <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/treaty-establishing-a-constitution-for-europe> (03.01.2019)

²³⁴ Yonca Saka, **Avrupa Birliği Sosyal Politikasının Gelişimi ve Türkiye'nin Avrupa Birliği Sosyal Politikasına Uyum**, Ankara, 2010, s. 42.

²³⁵ Gözde Kaya, s. 296.

²³⁶ Avrupa Parlamentosu Resmi Sitesi, AB'nin AİHS'ye Katılımının Tamamlanması, Erişim: <http://www.europarl.europa.eu/legislative-train/theme-area-of-justice-and-fundamental-rights/file-completion-of-eu-accession-to-the-echr> (05.01.2019)

hakkı elde edecektir. Bu durum, insan hakları alanında daha kapsamlı ve daha etkin bir yargısal koruma sağlanması bakımından önemli bir gelişmedir²³⁷.

Lizbon Antlaşması, Birlik kurumları nezdinde gerçekleştirdiği reformlarla daha etkin bir işleyiş yöntemi geliştirmiştir. Ayrıca temel haklara ilişkin daha etkin koruma sağlayan yeni bir döneme atılan ilk adımdır. Bunun en somut göstergesi, hukukî açıdan bağlayıcılık kazandırdığı Temel Haklar Şartı'nda yer verilen temel hak, özgürlük ve prensipleri güvence altına almasıdır²³⁸.

Lizbon Antlaşması, “Avrupa Topluluğu Antlaşması'nın” (ATA) ismini, “Avrupa Birliği'nin İşleyişine Dair Antlaşma” (ABİDA)²³⁹ olarak değiştirmiştir. ABİDA'nın “Birlik, politika ve faaliyetlerinin tanımlanması ve uygulanmasında, cinsiyet, ırk veya etnik köken, din veya inanç, engellilik, yaş veya cinsel yönelim temelinde ayrımcılıkla mücadele etmeyi amaçlamalıdır.” şeklinde belirlenen 10. maddesi, ayrımcılık yasağına dair önceden ATA'da düzenlenmemiş olan yeni bir hükümdür. İlgili hüküm, kadın-erkek eşitliğinin temel hak yönünü vurgulaması ve ayrımcılık yasağı uygulanmasının istihdam dışı alanlara da taşınmasını desteklemesi bakımından önem teşkil etmektedir²⁴⁰.

ABİDA'da, “Ayrımcılık Yapmama ve Birlik Vatandaşlığı” başlığı altında yer alan 18. maddede, uyrukluğa dayalı nedenlerle yapılan her türlü ayrımcılığın yasak olduğu belirtilmiştir. 19. madde kapsamında ise Konsey'in “oy birliği ile cinsiyet, ırk ve etnik köken, dini inanç veya kanaat, engellilik, yaş veya cinsel yönelim” temelinde yapılan ayrımcılıkla mücadele amacıyla gerekli tedbirleri” alabileceği düzenlenmiştir. ABİDA'nın vermiş olduğu bu yetki çerçevesinde, ayrımcılığı yasaklayan birçok yönerge çıkarılmıştır.

²³⁷ Servet Alyanak, **Avrupa Birliği'nin Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'ne Katılımı: Saatler İleriye mi Yoksa Geriye mi İşliyor?**, Ombudsman Akademik (2015): 72-88, s.77,78.

²³⁸ Metin ve Kaygısız, s. 134.

²³⁹ “Avrupa Ekonomik Topluluğu'nu Kuran Antlaşma'nın adı, 1 Kasım 1993 tarihinde yürürlüğe giren Avrupa Birliği Antlaşması ile “Avrupa Topluluğu'nu Kuran Antlaşma” olarak değişmiştir. Bu kurucu antlaşmaların tümünü içeren bütünleştirilmiş belge Avrupa Topluluğu Antlaşması olarak anılmaktadır. 1 Aralık 2009 tarihinde yürürlüğe giren Lizbon Antlaşması ise, Avrupa Topluluğu Antlaşması'nın adını “Avrupa Birliği'nin İşleyişine Dair Antlaşma” olarak değiştirmiştir.

Bkz. **Avrupa Birliği'nin Kurucu Antlaşmaları**, Avrupa Birliği Başkanlığı, Erişim: https://www.ab.gov.tr/_46106.html

Avrupa Birliği'nin İşleyişine Dair Antlaşma'nın orijinal metnine erişmek için: EUR-Lex, Erişim: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A12012E%2FTXT> (10.01.2019)

²⁴⁰ Kaya, s. 296-297.

Lizbon Antlaşması, AB için özellikle sosyal politika yönünden pek çok yeniliği ve değişimi de beraberinde getirmiştir. Karar almada bazı alanlarda nitelikli oy çokluğu usulünün gözetilmesine imkân tanınmıştır. Böylelikle, oylamalardaki bürokratik etki hafifletilerek, temel hak ve özgürlüklerde daha etkin bir koruma amaçlanmıştır. Oy çokluğu usulünün uygulanma alanlardan biri de, “istihdam piyasalarına giriş ve çalışma koşulları bakımından kadın-erkek eşitliğinin sağlanması” olarak belirlenmiştir²⁴¹.

3. Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı

Herkesçe ulaşılabilir ve şeffaf bir temel haklar kataloğuna duyulan ihtiyaçla 2000 yılı Nice Zirvesi’nde, bağlayıcılığı bulunmayan siyasi bir bildirge niteliğindeki Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı (ABTHŞ)²⁴² ilan edilmiştir²⁴³. Temel Haklar Şartı’nın hukukî açıdan bağlayıcılık kazanması Lizbon Antlaşması’nın yürürlüğe girmesi ile gerçekleşmiştir. Bu tarihten sonra hukuken başvurulacak birincil kaynakların bir parçası olan Temel Haklar Şartı, AİHS ile birlikte insan hakları bakımından AB üyesi devletleri resmi olarak kendine bağlı hale getirmiştir. Dolayısıyla üye devletler, Birlik Hukuku çerçevesinde Temel Haklar Şartı’nı uygulamakla yükümlü olmanın yanı sıra AİHS’ne de taraf olmayı sürdüreceklerdir²⁴⁴. Temel Haklar Şartı’nın bağlayıcı hale gelerek Birliğin birincil hukukuna dahil edilmesi, Avrupa Birliği Antlaşması’nın ABTHŞ’de düzenlenen haklar, özgürlükler ve ilkeleri tanıdığı ve ABTHŞ ile Antlaşmaların eşit hukukî değere sahip olduğu” şeklinde düzenlenen 6. maddesine dayanmaktadır²⁴⁵.

²⁴¹ Saka, s. 44, 45.

²⁴² Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı İngilizce metni için Erişim: https://ec.europa.eu/info/aid-development-cooperation-fundamental-rights/your-rights-eu/eu-charter-fundamental-rights_en (12.01.2019)

²⁴³ Yüksel Metin, **Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı**, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi, 57-4, 2002, s. 40-42.

²⁴⁴ Naz Çavuşoğlu, **Avrupa Birliği ve İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi: Katılım Meselesi**, s. 6-7. Erişim: http://www.anayasa.gov.tr/files/pdf/anayasa_yargisi/anyarg22/naz.pdf (12.01.2019)

²⁴⁵ Yevgen Bobyk, **General Principles of EU Law and Their Application to Third-country Nationals**, Faculty of Law Lund University, 2010, s. 34.

a. Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı'nın İçeriği

Haklar yelpazesini Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nden daha geniş tutan Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı (ABTHŞ), Sözleşme'de yer alan hakları sadeleştirerek kendi kapsamına dahil etmiştir²⁴⁶. ABTHŞ, “Onur”, “Özgürlükler”, “Eşitlik”, “Dayanışma”, “Vatandaşlık Hakları”, “Adalet” ve “Genel Hükümler” başlıkları altında düzenlenen yedi bölümden oluşmaktadır.

Temel Haklar Şartı'nın önsözünde, temel hakların korunmasını, AB'deki hakların değiştirilmesi yoluyla değil; onların daha görünür hale getirilerek güçlendirilmesi yoluyla sağlanmasının amaçlandığı belirtilmiştir²⁴⁷. ABTHŞ metninin içeriği, reformist bir nitelik taşımaktan ziyade, ulusal, ulusal üstü ve uluslararası alandaki mevcut hukukî metinlerde yer alan hakların derlemesi sayılabilecektir. Temel Haklar Şartı'nda düzenlenen maddelerin birçoğu Birlik üyesi devletlerin anayasalarında bulunmaktadır²⁴⁸.

ABTHŞ'nin, AB antlaşmalarıyla aynı hiyerarşik sıralamada bulunmasının yanı sıra, hukukî açıdan doğurduğu etki ve geçerlilik de antlaşmalarla aynıdır²⁴⁹.

b. Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı'nın Eşitliğe İlişkin Hükümleri

Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı'nda, “Eşitlik” başlığının yer aldığı Üçüncü Bölüm kapsamındaki ilk madde olan 20. maddede, yasa önünde herkesin eşit olduğu düzenlenmiştir.

Eşitliğin sağlanabilmesi için ayrımcılığın yasaklanmasını gerekli kılan 21. maddenin 1. fıkrasında, cinsiyet ve cinsel yönelimi de içeren ve belli sınırlar belirtilmeden açık uçlu bırakılmış bir takım sebeplere dayanılarak yapılan her türlü ayrımcılığın yasak olduğu belirtilmiştir. Temel Haklar Şartı'nın bu maddesinde, ATA'nın 13. maddesinde, “cinsiyet, ırk ve etnik köken, din ya da inanç, özürllülük,

²⁴⁶ Çavuşoğlu, s. 4.

²⁴⁷ Bobyk, s. 33.

²⁴⁸ Metin, s. 47.

²⁴⁹ Ayşe Füsün Arsava, **AB Temel Haklar Şartının Ab Hukuku İle İlişkisi**, T.C. Uyuşmazlık Mahkemesi Dergisi, Sayı 7, Haziran 2016, s. 150.

yaş ve cinsel yönelim” olarak belirtilen sebeplere ek olarak daha kapsamlı ayrımcılık halleri sayılmıştır²⁵⁰.

ABTHŞ’nin 23. maddesinin ilk fıkrasında “Kadın Erkek Eşitliği” başlığı altında düzenlenen hükme göre, “erkekler ve kadınlar arasındaki eşitliğin, istihdam, çalışma ve ücret dahil olmak üzere bütün alanlarda sağlanması” gerektiği vurgulanmıştır. Bu madde esasen toplumsal cinsiyetin ana akımlaştırılması yaklaşımını hukukî çerçevede düzenlemektedir. “Eşitlik ilkesi, yeterli şekilde temsil edilmeyen cinsin lehine belirli avantajlar sağlanmasını öngören önlemlerin sürdürülmesini veya benimsenmesini engellemez.” şeklinde ifade edilen aynı maddenin 2. fıkrasında olumlu ayrımcılık uygulaması öngörülmektedir.

Temel Haklar Şartı’nda, aile ve meslek yaşamının uzlaştırılması amacına yönelik olarak ise “herkes, doğumla ilgili bir sebeple işten çıkarılmaya karşı korunma hakkına ve çocuğun doğumu veya evlat edinilmesinin ardından ücretli doğum ve ebeveynlik izni alma hakkına sahiptir.” şeklinde ifade edilen 33. madde düzenlenmiştir.

4. Avrupa 2020 Stratejisi

2010 yılına gelindiğinde, başarı oranlarında, öngörülen hedeflerin oldukça gerisinde kalınması ve mevcut konjonktürün istihdamda yeni ihtiyaçlar yaratması dolayısıyla Lizbon Stratejisi’nin yerini alacak yeni bir stratejiye gerek duyulmuştur. Bu kapsamda, Avrupa Komisyonu tarafından, 2010’dan başlamak üzere 10 yılı içeren ve Birlik adına yeni başarılar hedefleyen Avrupa 2020 Stratejisi hazırlanmıştır. Strateji için hazırlanan bildiride, ABD ve Japonya ile yapılan kıyaslamada AB’de çalışan kişi sayısının bu ülkelere kıyasla ortalama %10 daha az olduğunun tespiti yapılmış ve 20-64 yaş aralığı grubundakilerin %69 olan istihdam oranının, 2020 yılına kadar %75 seviyesine yükseltilmesi hedef olarak belirlenmiştir. Bunu sağlamak için ise yaşlı çalışanlar, göçmenler ve özellikle kadınların iş hayatına daha fazla entegre edilmesi yolu seçilmiştir. Bildiride bir diğer dikkat çekilen husus,

²⁵⁰ Kaya, s. 142.

erkeklerin %76 çalışma oranına karşılık kadınların %63 oranında istihdam edildiğidir²⁵¹.

AB'nin, bilhassa ABD ve Japonya gibi güçlü rakipleriyle olan küresel rekabetine ek olarak, yaşlanmakta olan nüfus gerçeğiyle de karşı karşıya kalması, istihdamda yer alabilecek her kesimi tam kapasiteyle işgücüne dahil etmesi gereğini ortaya çıkarmıştır. Bu bağlamda Birlik, işgücüne katılımı artırmak için büyüme ve sosyal uyuma ek olarak kadın istihdamını destekleyecek olan cinsiyet eşitliği politikalarına da ihtiyaç duyacaktır. Bildiride, özellikle kadınların işgücüne katılımını sağlamak adına iş ve aile hayatının uzlaştırılmasını desteklemek ve benzer sebeplerle cinsiyet eşitliğini artırmak, hedeflere ulaşmada üye devletlerin ulusal düzeyde yerine getirmeleri gereken eylemler olarak vurgulanmıştır²⁵².

Kadınların işgücüne katılım oranının artırılması, AB'nin ekonomide etkinliğini artıracak ve küresel rekabette yerini sağlamlaştıracak bir hamledir. Ancak bunu sağlamak için öncelikle kadınlara çalışma hayatında erkeklerle eşit fırsatlar tanımak ve buna yönelik yasal düzenlemeleri hayata geçirmek gerekmektedir. Kadınların iş yaşamına katılımını kolaylaştıran neredeyse tüm düzenlemelerde temel amaç bu tür ekonomik kaygılardan kaynaklanmaktadır.

III. AVRUPA BİRLİĞİ'NİN KADIN ERKEK EŞİTLİĞİ'NE DAİR DİĞER DÜZENLEMELERİ

A. Kadın Erkek Eşitliği Üzerine Topluluk Eylem Programları

1970'li yıllarda, kadın-erkek eşitliği üzerine Topluluk politikaları yapılmışsa da, bu dönem bağlayıcılığı bulunmayan karar ve tavsiyeler ile engellenen Komisyon önerilerinden öteye gidememiştir²⁵³. Topluluk eylem programları, özellikle 1980'li yıllardan itibaren kadın-erkek eşitliğinin sağlanması için başvuru ve politika yapım süreçlerini etkileyen önemli bir araç olmuştur. 2005 yılı dahil olmak üzere bu

²⁵¹ Akıllı, Sürdürülebilir ve Kapsayıcı bir Büyüme İçin Avrupa 2020 Stratejisi COM(2010) 2020 final, European Commission, Brussels, 3.3.2010, s. 5, 8. Erişim: <http://ec.europa.eu/eu2020/pdf/COMPLET%20EN%20BARROSO%20%20%20007%20-%20Europe%202020%20-%20EN%20version.pdf> (15.01.2019)

²⁵² Akıllı, Sürdürülebilir ve Kapsayıcı bir Büyüme İçin Avrupa 2020 Stratejisi COM(2010) 2020 final, Brussels, 3.3.2010, s. 17, 19.

²⁵³ Ellina, s.37.

tarihe kadar süren beş Eylem Programı'ndan ilki olan “Kadınlar için Fırsat Eşitliği Birinci Orta Vadeli Topluluk Olumlu Eylem Programı”, 1982-1986 tarihleri arasında uygulamaya konulmuştur.

İlk Topluluk programı hayata geçirilirken, genel olarak, eşitliğe ilişkin tüm hükümlerin Topluluk düzeyinde uygulanan politikalarda aktif hale gelmesi ve işgücü yaratma, mesleki eğitim, yükselme, çalışma ve işe giriş şartlarına ilişkin olarak eşit işlemin sağlanması amaçlanmıştır²⁵⁴. Bu dönemde Topluluk gündemi kadınların görüşleri önemsenererek belirlenmiş ve bu çerçevede çocuk bakımı, hamilelik ve cinsel taciz gibi kadınların endişelerini içeren konularla ilgili bir gündem oluşturulmuştur. Bu konular ilk Eylem Programı'nın ağırlıkla üzerinde durduğu hususlar olarak belirlenmiştir. Eşitliğin sağlanmasına yönelik oluşturulan kurumların çabasının bir sonucu olarak, üye devletlerde çocuk bakımına ilişkin farklı uygulamaların karşılaştırılmalı bir raporu yayınlanmıştır. Bu raporda, üye devletlerde çocuk bakımına ilişkin farklı uygulamaların, belli kesimlerdeki kadın gruplarını mağdur ederek işgücü piyasasında eşitsizliğe yol açıp açmadığının analizinin yapılması vurgulanmak istenmiştir. Rapor, birinci eylem programının geçerli olduğu 1982-1986 yılları arasında, ilgili hususta her ne kadar yönerge oluşmasına neden olmasa da, Konsey'in 1992 yılında çocuk bakımı hakkında bir öneriyi kabul etmesinde önemli bir role sahiptir. Bu öneri, hamile, loğusa ve emziren kadın çalışanların işyerinde sağlık ve güvenliğine ilişkin 92/85 sayılı Yönerge'nin oluşturulmasını sağlamıştır²⁵⁵. Konsey, cinsel taciz konusuna ilişkin olarak ise 1984 tarihli olumlu eylem kararında “işyerinde kadınların haysiyetine” atıfta bulunmuştur.

1986 ve 1990 yılları arasında “Kadınlar için Fırsat Eşitliği İkinci Orta Vadeli Topluluk Olumlu Eylem Programı” uygulanmıştır. Eylem programının hazırlandığı dönemde, uzun süredir devam eden bir ekonomik durgunluk ve yüksek işsizlik oranının hakim olması, sosyal politikayı, tavsiye ve görüş bildirme bağlamında sınırlandırarak bu alanında yeni bir mevzuatın benimsenmesini zorlaştırmıştır²⁵⁶.

²⁵⁴ T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, **Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı 2008–2013**, Eylül 2008, Ankara, s.19.

Erişim: <http://www.huksam.hacettepe.edu.tr/Turkce/SayfaDosya/TCEUlusaleylemplani.pdf> (17.01.2019).

²⁵⁵ Ellina, s. 40, 41.

²⁵⁶ Sevil Sümer, **European Gender Regimes and Policies: Comparative Perspectives**, Routledge, 2016, s.69.

İkinci Eylem Programı'nda mevcut hükümlerin iyileştirilmesi gereğine vurgu yapılırken diğer yandan çok yönlü bir politika geliştirilerek “eğitim öğretim, istihdam, yeni teknolojiler, sosyal koruma ve sosyal güvenlik, aile ve meslek sorumluluklarının paylaşılması, farkındalıkların artırılması ve tutumların değiştirilmesi” hususları gerçekleştirilecek eylemler kapsamına alınmıştır²⁵⁷. Ayrıca Komisyon, üye devlet hükümetlerini, hem kamu hem de özel sektörde kadınlara olumlu ayrımcılık yapılmasına ilişkin tedbirler alması konusunda teşvik etmiştir²⁵⁸. Bu dönemde, İkinci Eylem Programı kapsamında, “Tarım Dahil, Bağımsız Çalışan Kadınlar ve Erkekler Arasında Eşit Davranma İlkesinin Uygulanması ve Bağımsız Çalışan Kadınların Hamilelik ve Analık Süresince Korunmasına İlişkin 86/613 Sayılı Yönerge” kabul edilmiştir.

1980 ve 1990 yıllarında yapılmış olan iki eylem programı da, dönemin ekonomik şartlarından ve üye devletlerin sosyal politika düzenlemelerine karşı olumsuz tavırlarından etkilenmiş ve bu bağlamda kadın-erkek eşitliği politikalarında beklenen gelişmeyi sağlayamamıştır. Buna rağmen, Komisyon tarafından cinsiyet eşitliğine ilişkin yeni gündemler oluşturulması, kadınlar için olumlu ayrımcılık tedbirlerinin teşvik edilmesi ve üye ülkelerde konuya ilişkin bir farkındalık ve sorumluluk bilinci yaratılması bakımından bu süreç önemli olup, ileriki zamanlarda cinsiyet eşitliği politikalarının gelişimine temel oluşturmayı başarmıştır²⁵⁹.

B. Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Merkezinde Avrupa Birliği Düzenlemeleri

1. Topluluk Eylem Programları (1991-2005)

Topluluğun, eşitsizlikleri ortadan kaldırmak için faaliyetlerine olumlu ayrımcılık kurumu çerçevesinde ağırlık veren ve kadın-erkek eşitliğini daha çok iş ilişkileri alanı ve eşit ücret ilkesiyle sınırlandıran bakış açısı, 1990'lı yıllarda farklı bir boyut kazanarak toplumsal cinsiyet eşitliği meselelerine önem veren ve eşitlik ilkesini iş alanının ötesine taşıyan yeni bir anlayış içinde yeniden şekillenmiştir.

²⁵⁷ Kadınlar İçin Eşit Fırsatlar Orta Vadeli Topluluk Programı (1986-1990). Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 1986. Erişim: <http://aei.pitt.edu/3952/> (25.01.2019).

²⁵⁸ Rossilli, s. 176.

²⁵⁹ Ellina, s. 38.

Değişen ve dönüşen bu anlayışa paralel olarak, 1991-1995 yılları arasında uygulanan “Kadın Erkek Fırsat Eşitliğine İlişkin Üçüncü Topluluk Eylem Programı” ile ilk defa toplumsal cinsiyetin ana akımlaştırılması (gender mainstreaming) yaklaşımına yoğunlaşmıştır²⁶⁰.

Üçüncü Eylem Programı, kadın sorunlarının kapsamını genişleterek bu sorunları geçmiş politikalarda olduğu gibi işgücü piyasasıyla sınırlandırmanın ötesine geçmiştir. Ayrıca bu dönemde, Maastricht Antlaşması’nda tanımlanan Avrupa vatandaşlığı kavramının yerleşmesiyle birlikte, kadın-erkek eşitliği politikaları, işgücü piyasası dışındaki konuları da kapsayarak, yasal zeminde bir ilerleme göstermiştir²⁶¹.

1995 yılındaki genişleme dalgasında, cinsiyet eşitliği konularında zengin bir politika geçmişine ve uzun vadeli tecrübelerle sahip Avusturya, Finlandiya ve İsveç’in Topluluğa üyeliği, AB kurumları üzerinde doğrudan bir etki yaratarak, Topluluğun kadın-erkek eşitliği politikalarının daha olumlu ve etkili yönde gelişmesine katkıda bulunmuştur. Kadın-erkek eşitliği politikalarının gelişimine katkıda bulunan bir başka etken, Avrupa Kadın Lobisi’nin bu alandaki çalışmaları olmuştur. Bu dönemden başlayarak artan biçimde politika yapım sürecine Komisyon tarafından dahil edilen Avrupa Kadın Lobisi, politika gündeminin kadınlar lehine şekillenmesinde önemli bir rol oynamıştır²⁶². Üçüncü Eylem Programı, kadınların statüsünün iyileştirilmesine yönelik yeni bir bölüm içermekle birlikte, kadınların fırsat eşitliği olarak bilinen ifadeyi, kadın ve erkekler arasında fırsat eşitliği olarak ele almış ve eşitsizlik sorununun tek aktörünün kadın olduğu algısının ortadan kaldırılmasını sağlamıştır²⁶³.

Fırsat eşitliğinin her alanda sağlanması adına toplumsal cinsiyetin ana akımlaştırılması kavramı, Üçüncü Eylem Programında sunulmuş olsa da, 1995 tarihli Birleşmiş Milletler Pekin Konferansı’na değin, yoğun bir şekilde desteklenmemiştir²⁶⁴. Ayrıca bu dönemdeki politikalar diğer eylem programlarının yaptırım gücüne kıyasla daha etkisiz kalmaktadır. Her ne kadar toplumsal cinsiyet kavramına bu süreçte yer verilmeye başlanmış olsa da, kadın-erkek eşitliğinin tüm

²⁶⁰ Rossilli, s. 172.

²⁶¹ Ellina, s.40.

²⁶² Ellina, s.42; Mazey, s. 238.

²⁶³ Tatlıer Baş, s.59; Sümer, s. 69.

²⁶⁴ Ellina, s.47.

ana plan ve politikalara yerleştirilmesi konusunda somut bir adım atılamamıştır. Bu nedenle gelecekteki eşitlik politikaları için iyi bir zemin oluşturulsa da yerleştirme politikalarının tam anlamıyla benimsenip uygulanması bu dönem için mümkün olmamıştır.

Uluslararası arenada kadın haklarının gelişiminde önemli paya sahip olduğu bilinen ve BM çatısı altında düzenlenen Dünya Kadın Konferanslarından dördüncüsü, 1995 yılının Eylül ayında Pekin’de yapılmıştır²⁶⁵. Avrupa Komisyonu’nun yoğun çabaları sonucu, toplumsal cinsiyetin ana akımlaştırılması yaklaşımı, Pekin Eylem Platformu’na dahil edilmiştir. Yaklaşım, Pekin Konferansı’nda fıkırsel ve kavramsal açıdan detaylandırıldıktan sonra, “Kadın Erkek Fırsat Eşitliğine İlişkin Dördüncü Topluluk Eylem Programı” için de odak noktası olarak kabul edilmiş ve Eylem Programı, kavramın tanıtımında bir araç görevi üstlenmiştir²⁶⁶. 1996-2000 arası dönemi kapsayan Dördüncü Eylem Programı, Topluluğun eylemlerini ve kaynaklarını yoğunlaştıracığı altı hedef açıklamıştır. Bu kapsamda, Konsey’in dört amaç için üye devletleri teşvik edeceği belirtilmiştir. Bu amaçlar, ekonomide ve sosyal yaşamda eşit fırsatların sağlanması, aile ve çalışma yaşamının uyumlaştırılması, karar vermede cinsiyet dengesinin gözetilmesi ve özellikle kadın çalışanların iş hayatında meydana gelen değişikliklere uyum sağlaması için eşit fırsatların sağlanmasıdır. Ayrıca, Topluluk vatandaşı olan veya Topluluk sınırları içinde ikamet eden kadınların, vatandaşlık haklarından daha etkin biçimde yararlanmasının ve son olarak belirtilen tüm amaçlara ulaşmak için mevcut faaliyetlerin uygulanmasının, izlenmesinin ve değerlendirilmesinin desteklenmesi de hedefler arasında yer almaktadır²⁶⁷. Dördüncü Eylem Programı ile hedeflenen alanlarda üye devlet eylemlerinin önceliğini vurgulayan Avrupa Komisyonu, kendi işlevini önemli ölçüde azaltmıştır. Üye devletlerin eylemlerini kolaylaştırma, koordine etme ve destekleme konusunda AB kurumlarının rolü vurgulanmıştır²⁶⁸.

Toplumsal cinsiyetin ana akımlaştırılması yaklaşımına, Üçüncü ve Dördüncü Eylem Programlarında yer verilmiş olmasına rağmen “toplumsal cinsiyet” kavramına

²⁶⁵ Dinçkol, s. 101, 102.

²⁶⁶ Ellina, S.47; Jacquot, s. 73.

²⁶⁷ Avrupa Birliği Yayın Ofisi, **Equal opportunities for women and men in Europe? Eurobarometer 44.3, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 1998.** Erişim: <https://publications.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/a601a5ba-0003-4405-b2cb-f8a30c3d973f> (12.02.2019).

²⁶⁸ Jacquot, s. 110; Rossilli, s. 177.

yönelik doğrudan bir tanım yapılmamıştır. Üstelik yaklaşım yönergelerle değil; bağlayıcılığı bulunmayan kurallar çerçevesinde düzenlenmiştir. 1997 yılında Amsterdam Antlaşması kapsamında ilk defa AB Birincil Hukuku'nda düzenlenen yaklaşım, AB'nin bir kavramı ve stratejisi olarak listelenmiş ve ardından, Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Topluluk Çerçeve Stratejisi'nde daha fazla pekiştirilmiştir. 2001-2005 yılları arasında uygulanan “Kadın Erkek Fırsat Eşitliği için Beşinci Topluluk Eylem Programı” Topluluk Çerçeve Stratejisi bağlamında ortaya çıkarılmıştır. Toplumsal cinsiyetin ana akımlaştırılması (gender mainstreaming) bağlamında kadın-erkek eşitliğinin AB'nin tüm ana plan ve faaliyetleri ve bunların oluşturulması, izlenmesi ve değerlendirilmesini içeren tüm süreçleriyle kaynaştırılması Çerçeve Strateji'de belirlenen temel hedeftir. İstihdam, ücret farkları, karar alma süreçlerine katılım, iş ve özel hayatın uzlaştırılması, güvenlik, yapısal fonlar, kadın göçmenler, eğitim, staj ve mesleki eğitim, bilimde kadınlar, kalkınma ve işbirliği, uluslararası cinsiyet eşitliği politikası ve kadına yönelik şiddet, ana akımlaştırma stratejisinin daha önceden uygulandığı ve Beşinci Eylem Programı'nda da uygulanmaya devam edilen politika alanlarıdır²⁶⁹.

2. Kadın-Erkek Eşitliği İçin Yol Haritası (2006-2010)

Avrupa Birliği'nin, özellikle 1990'lı yıllardan sonra, kadın-erkek eşitliği konusunda değişmeye başlayan bakış açısının, ağırlıklı olarak toplumsal cinsiyet eşitliği eksenine kaydığı ve bu alanda yürütülen politikalarla artarak gelişmeye devam ettiği görülmektedir. Bu çerçevede Avrupa Kadın Lobisi tarafından hazırlanarak Avrupa Komisyonu'na sunulan ve 2006-2010 yılları arasında, altı öncelikli alanda ilerleme hedefleri belirleyen Kadın Erkek Eşitliği İçin Yol Haritası²⁷⁰, önemli bir eylem planıdır. 2001-2005 yıllarını kapsayan ve toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması ile kadınlara yönelik özel önlemleri içeren Cinsiyet Eşitliği Topluluk Çerçeve Stratejisi üzerine kurulmuş olan Yol Haritası, ilgili

²⁶⁹ EUR-Lex, 2001/51 / EC: Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Stratejisine İlişkin Bir Programın Kurulmasına İlişkin 20 Aralık 2000 tarihli Konsey Kararı (2001-2005), Erişim: [https://eur-lex.europa.eu/eli/dec/2001/51\(1\)/oj](https://eur-lex.europa.eu/eli/dec/2001/51(1)/oj) (12.02.2019).

²⁷⁰ EUR-Lex, Kadın-Erkek Eşitliği İçin Yol Haritası (2006-2010), Official Website of the European Union, Erişim: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=LEGISSUM%3Ac10404> (14.02.2019)

hususları gerçekleştirmek adına tüm Avrupa politikalarının etkin biçimde kullanılmasını öngörmüştür.

Kadın ve erkeklerin karar alma mekanizmalarında eşit olarak temsil edilmesi, iş ve aile hayatının uzlaştırılması, cinsiyet temelli her türlü şiddetin ortadan kaldırılması, kadınlar ve erkekler için eşit ekonomik bağımsızlık, ataerkil cinsiyet rolleri ile toplumsal cinsiyet kalıp yargılarının yok edilmesi ve dış politikalarda cinsiyet eşitliğinin teşvik edilmesi Yol Haritası'nda yer alan 6 temel hedeftir. Avrupa Kadın Lobisi'nin Çerçeve Strateji temelinde belirlediği ve Avrupa Komisyonunca üstlenilen bu somut eylem listesi hazırlanırken, 1995 tarihli Birleşmiş Milletler Pekin Eylem Platformu'nda yer alan stratejik amaçlardan kısmen esinlenilmiştir²⁷¹. Kadınlar ve erkekler için eşit ekonomik bağımsızlık hedefi başlığı altında, Lizbon Stratejisi'nde kadınlar için 2010 yılına kadar %60 olarak belirlenmiş olan istihdam hedefi yinelenmiştir. İstihdamda kadınların karşılaştığı sorunlara değinilmiş ve AB'nin eşit ücrete ilişkin mevzuatına rağmen kadınların erkeklerden %15 oranında daha az kazandığı belirtilmiştir. Bu farkın ise, çalışma hayatında kadınlara karşı doğrudan ayrımcılık uygulamaları, mesleki eğitime erişimde erkeklere oranla sınırlı imkân tanınması, işe girişte ön yargılı değerlendirme, ödeme sistemleri ve cinsiyete yönelik kalıp yargılar gibi yapısal eşitsizliklerden kaynaklandığı belirtilmiş ve bu konulara ilişkin tüm tarafların harekete geçirilmesi gerektiğine vurgu yapılmıştır. Kadın ve erkeklerin karar verme süreçlerine katılımının eşit biçimde sağlanması hedefi ise üç başlığa ayrılmıştır: Buna göre kadınların, siyasete, ekonomik karar alma süreçlerine ve bilim ve teknolojiye katılımının yetersiz olduğu ve artırılması gerektiği ifade edilerek Komisyon'un bu konuda, toplumsal cinsiyetin ana akımlaştırılması stratejisini üye devletlerde teşvik etme yoluyla harekete geçeceği belirtilmiştir. Ayrıca, Yol Haritası'nda, toplumsal cinsiyete dayalı şiddetin ana mağduru olarak belirtilen kadınların temel haklarına yönelik yapılan ihlallerin tolere edilemeyeceğini ve bu durumun önlenmesi için eğitim ve bilgi ağı oluşturma, ortaklık geliştirme ve acil eylemlerin gerekli olduğu belirtilmiştir. Bir diğer hedefe yönelik olarak, Komisyon'a kadınların toplum içindeki statüsünün iyileştirilmesi adına, eğitim, öğretim ve kültür, işgücü piyasası ve medya alanlarında toplumsal

²⁷¹ Avrupa Kadın Lobisi, **Kadın-Erkek Eşitliği İçin Yol Haritası (2006-2010)**, Lobby European Des Femmes European Women's Lobby, s. 3. Erişim: <https://www.womenlobby.org/Gender-Equality-Road-Map-for-the-European-Community-2006-2010-May-2005?lang=en> (14.02.2019)

cinsiyetlere yüklenmiş kalıp yargıların ortadan kaldırılması için planlanan eylemlerin üye devletlerde teşvik edilmesi ve desteklenmesi görevi verilmiştir. Kadın haklarına ilişkin olarak eylem planında yer alan son hedefte, AB sınırları dışındaki alanlarda da kadın ve erkekler arasındaki eşitliğin sağlanması amacına odaklanılmıştır. Bu kapsamda hem AB'ye aday statüsündeki devletlerde hem de Avrupa Komşuluk Politikası kapsamında AB ile diyalog içinde olan devletlerde toplumsal cinsiyet eşitliğinin bir hak olarak benimsenmesinin önemi vurgulanmıştır. Cinsiyet eşitliği konusunda AB mevzuatını ulusal hukuklarına aktarmalarının, gelecekteki genişleme süreçlerinde aday ülkelere avantaj sağlayacağı ifade edilmiştir. Ayrıca, Yol Haritası'nda toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasının, yoksulluğun azaltılmasına katkıda bulunacağı ve AB'nin uluslararası kalkınma çabalarında kilit rol oynadığı ifadesi dikkat çekicidir. Bu ifade, AB'nin kadın-erkek eşitliğini, ekonomik kalkınma hedeflerine ulaşmada önemli bir amaç olarak gördüğünü doğrular niteliktedir. Ayrıca, toplumsal cinsiyet eşitliğinin Avrupa Kalkınma Uzlaşması'ndaki²⁷² beş temel hedeften biri olarak kabul edildiği ve AB'nin tüm ortaklık ve ulusal kalkınma stratejilerinde bu hedefi temel bir unsur olarak benimsediği ve tüm dış ilişkilerinde teşvikini taahhüt ettiği, Yol Haritası'nda, AB'nin, kadın-erkek eşitliğini hangi alanlarda başarıya ulaşmak için bir araç olarak gördüğü hakkında bilgi veren bir diğer ifadesidir.

2007 yılında Yol Haritası Eylem Planı'nı, istihdam, sosyal işler ve fırsat eşitliği alanlarındaki hedeflerin gerçekleştirilmesi için mali olarak destekleyecek olan PROGRESS²⁷³ adlı programın Avrupa Komisyonu tarafından 7 yıllık süre için uygulanması öngörülmüştür. Programın bir diğer amacı Avrupa 2020 Stratejisi'nde yer alan hedeflere ulaşılmasına katkıda bulunmaktır. PROGRESS dışında hedefleri destekleyecek olan bir diğer proje ise, toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda uzmanlık sağlayacak, bilgiyi geliştirecek ve görünürlüğü artıracak olan Avrupa Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Enstitüsü'nün oluşturulmasıdır.

²⁷² 20 Aralık 2005 tarihinde imzalanan ve temel amacı yoksulluğun ortadan kaldırılması olan Avrupa Kalkınma Uzlaşması (European Consensus on Development), Avrupa Komisyonu, Avrupa Parlamentosu ve AB üye devletleri için ortak bir vizyon belirler. Ayrıntılı bilgi için Erişim: https://ec.europa.eu/europeaid/policies/european-development-policy/european-consensus-development_en (20.02.2019)

²⁷³ PROGRESS mali programı hakkında daha ayrıntılı bilgi için Erişim: <https://ec.europa.eu/social/home.jsp?langId=en> (21.02.2019)

a. Sonuçların Değerlendirilmesi ve İleriye Dönük Öneriler

Kadın Erkek Eşitliği İçin Yol Haritası kapsamında Komisyon'un, üye devletlerin yıllık ilerlemelerini değerlendirerek bu ilerlemeleri raporladığı bir denetim mekanizması bulunmaktadır. Komisyon bu kapsamda 2008 yılında bir orta dönem ilerleme raporu²⁷⁴ yayınlamıştır. Raporla, 2006-2010 yılları arasında gerçekleştirilmesi öngörülen 6 temel hedefte alınan mesafeler başlıklar halinde değerlendirilmiştir. Raporun sonuç kısmında, dış politikalarda eşitlik konusunda önemli ilerlemeler kaydedilmesi gerektiği, kadınların ekonomik ve politik tüm karar organlarına dengeli katılımının Birlik düzeyinde ve Komisyon tarafından yönetilen yapılarla desteklenmesine ihtiyaç olduğu, cinsiyetçi kalıp yargıları yıkmak için özellikle medya ve vatandaşlarla diyalogun artırılmasının icap ettiği ve Avrupa Cinsiyet Eşitliği Enstitüsü'nün en yakın zamanda faaliyete geçmesi gerektiği değerlendirilmiştir.

17 Haziran 2010 tarihinde ise, Yol Haritası ile elde edilen sonuçlar ve ileriye dönük önerilerin yer aldığı Avrupa Parlamentosu kararı yayımlanmıştır²⁷⁵. Raporla kadınların istihdama katılımı ve bu alanda fırsat eşitliğine sahip olması konusunda oldukça fazla değerlendirme ve öneriye yer verilmiştir. Bu bağlamda, kadınların işgücü piyasasına katılımının, ekonomik üretkenlik ve büyüme üzerinde olumlu bir etkisi bulunduğu ve bu katılımı sağlamada olumlu ayrımcılık uygulamalarının gerekli olduğuna işaret edilmiştir. Ayrıca yaşlanmakta olan Avrupa nüfusu içinde kadınların işgücü piyasası için vazgeçilmez olduğu vurgulanmıştır. Birlik toplam nüfusu içinde seksen beş milyondan fazla kadının yoksulluk içinde yaşadığı, bu kesimi, işsiz olanların, gündelik işlerde veya düşük ücretlere çalışanların ve asgari geçim düzeyinin altında emekli maaşı alanların oluşturduğu ifade edilmiştir. İstatistiklere göre son 10 yılda yoksulluk içinde kadınların sayısı, erkeklere oranla orantısız biçimde arttığı ve ortalama ücretler açısından, cinsiyete dayalı ödeme

²⁷⁴ EUR-Lex, **Kadın-Erkek Eşitliği İçin Yol Haritası Orta Dönem İlerleme Raporu**, Brussels, 26.11.2008COM(2008),

Erişim: <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2008:0760:FIN:EN:PDF> (21.02.2019)

²⁷⁵ Avrupa Birliği Yayın Ofisi, Assessment of the results of the 2006-2010 Roadmap for Equality between women and men and forward looking recommendations.

Erişim: [http://csdle.lex.unict.it/Archive/LW/EU%20social%20law/EU%20non-binding%20acts/Opinions%20and%20resolutions/20120210-](http://csdle.lex.unict.it/Archive/LW/EU%20social%20law/EU%20non-binding%20acts/Opinions%20and%20resolutions/20120210-012950_11_06_17_PE_Equality_man_women_forward-looking_recomm_enpdf.pdf)

012950_11_06_17_PE_Equality_man_women_forward-looking_recomm_enpdf.pdf (21.02.2019).

açığının % 17'den daha fazla olduğu belirtilmiştir. Rapora göre, Lizbon Stratejisi'nde %60'ın üzerinde kadın istihdam oranına yaklaşılmasına rağmen, üye devletler cinsiyet ödeme açığını gideren bağlayıcı önlemler almamakta ısrar etmektedirler. Tespit edilmiş bu olumsuzlukların ortadan kaldırılması için kadınların özellikle kalkınma için önemli olan sektörlerde ve teknoloji ve bilimle ilgili pozisyonlarda çalışma hayatına dahil edilmesi amacıyla eğitim ve öğretim kurslarının üye ülkelerde desteklenmesi ve yaygınlaşması raporda sunulan önerilerden biri olmuştur. Kadınlar ve erkekler arasında ücret farkının %5'e kadar daraltılması gibi net hedefler içeren aşamalı planların hazırlanması gerektiği acil bir mesele olarak raporda yer almıştır.

Raporda, toplumsal cinsiyet eşitliği ile ilgili olarak ise, kadına yönelik şiddetin toplumsal cinsiyet eşitliği önündeki en büyük engel olduğuna, eğitim ve meslek seçimlerine dair hala mevcut olan kalıplaşmış ön kabullenmelerin kadınlar için mevcut eşitsizliklerin devam etmesine sebep olduğuna, cinsiyet eşitliğini kamu politikalarına yayma çabalarının yetersiz olduğuna, kadınların cinsiyetleri ve yaşları dolayısıyla çoklu ayrımcılığa maruz kaldığına dair yorumlar yer almıştır. Üye devletlerin, aile sorumluluklarını paylaşmaya ve basmakalıpları ve geleneksel cinsiyet rollerini yıkmak için farkındalık yaratmaya yönelik kampanyalar başlatması, bu sorunların çözümüne yönelik olarak yapılan öneriler arasında yer almıştır. Ayrıca, Konsey'in, Komisyon'un hazırlayacağı daha fazla siyasi ağırlığa sahip yeni bir cinsiyet eşitliği politikasını benimsemesi gerektiği belirtilmiştir.

Toplumsal cinsiyet eşitliğine tüm politika hedeflerinde yer verdiği, kadınlar ve erkekler arasında fırsat eşitliğinin üye devletlerde teşviki gibi konularda planlamalar ve girişimlerde bulunduğu ve bu planlama ve girişimleri birtakım denetim mekanizmaları, danışma organları ve finansal açıdan yardımcı kurumlarla desteklediği için Yol Haritası, AB'nin yürüttüğü önemli eylem planları arasında yer almaktadır. Yol Haritası kapsamında gerçekleştirilmesi planlanan eylemlerde, özel önlemler ve kadın-erkek eşitliğinin tüm ana plan ve politikalara yerleştirilmesi anlamına gelen toplumsal cinsiyet eşitliğinin ana akımlaştırılması (gender mainstreaming) yaklaşımı benimsenmiş ve uygulanmıştır. Süreç sonunda kadınların özellikle işgücü piyasasında sayılarının artması, daha iyi eğitim öğretim

hizmetlerinden yararlanmaları ve araştırma alanlarına katılımları konularında ciddi gelişmeler kaydedildiği belirtilmiştir²⁷⁶.

3. Kadın Erkek Eşitliği Stratejisi (2010-2015)

AB'ye üye devletler, 2006 yılında, Avrupa Cinsiyet Eşitliği Pakti²⁷⁷ aracılığıyla, Komisyon ile ortaklaşa olarak toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlama amacına yönelik çabalarını artırmak için taahhütte bulunmuşlardır. Pakt, kadınların işgücü piyasasında kullanılmayan potansiyelinin kullanılmasının önemini vurgulamaktadır. Bunu başarmak için, kadınların ekonomik ve politik hayatta güçlenmesini teşvik etmek, toplumsal cinsiyet kalıplarıyla mücadele etmek ve kadınlar ve erkekler için daha iyi iş hayatı dengesini sağlamaya yönelik adımlar atmak, alınan önlemler arasındadır. 2011 yılının Mart ayında revize edilen Antlaşma'da yer alan, cinsiyet kalıp yargılarını ortadan kaldırmak, eşit çalışma için eşit ücret sağlamak, kadınların karar alma sürecine eşit katılımını teşvik etmek, kaliteli çocuk bakım hizmetleri sunmak, esnek çalışma düzenlemelerini teşvik etmek, kadına yönelik şiddeti önlemede erkeklerin rolüne odaklanmak olarak sıralanan hususlar, 2011-2020 yılları arasında, üye devletlerde gerçekleştirilmesi beklenen hedefler olarak belirlenmiştir. Ayrıca, toplumsal cinsiyet eşitliğinin, AB'nin sınırları dışındaki eylemleri de dahil olmak üzere tüm politikalarına yerleştirilmesinin önemi vurgulanmıştır. Pakt, Avrupa 2020 Stratejisi ile Avrupa Komisyonu'nun Kadın Erkek Eşitliği Stratejisi²⁷⁸ arasındaki bağın teyit edilmesi ve desteklenmesi amacıyla revize edilmiştir.

²⁷⁶ Avrupa Parlamentosu, **Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions: Strategy for Equality between Women and Men 2010-2015**, Brussels, 2010. Erişim: http://www.europarl.europa.eu/registre/docs_autres_institutions/commission_europeenne/sec/2010/1080/COM_SEC%282010%291080_EN.pdf (01.03.2019)
Erişim: http://www.europarl.europa.eu/registre/docs_autres_institutions/commission_europeenne/sec/2010/1080/COM_SEC%282010%291080_EN.pdf (01.03.2019)

²⁷⁷ **Council conclusions of 7 March 2011 on European Pact for Gender Equality (2011-2020)** 2011/C 155/02, EUR-Lex, Erişim: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52011XG0525%2801%29> (01.03.2019)

²⁷⁸ **Strategy for Equality Between Women And Men 2010-2015**. Brussels, COM(2010) 491. Erişim: <https://publications.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/c58de824-e42a-48ce-8d36-a16f30ef701b/language-en> (01.03.2019)

2010-2015 arası dönemi kapsayan Kadın Erkek Eşitliği Stratejisi, Avrupa Cinsiyet Eşitliği Paketi ve Kadın Erkek Eşitliği İçin Yol Haritası eylem planına dayanmaktadır. Ayrıca, Avrupa Birliği'nde toplumsal cinsiyet eşitliği algıları üzerine 2009 yılında yapılmış olan ve kadına yönelik şiddet ile cinsiyetler arası ücret farkının öncelikli olarak ele alınması gereken alanlar olarak saptandığı anket sonuçları da bu stratejinin ortaya çıkmasında önemli role sahiptir²⁷⁹. Kadın Erkek Eşitliği Stratejisi, 2010 yılında kabul edilen Kadın Şartı'nda, “eşit ekonomik bağımsızlık, eşit ve eş değerde işe eşit ücret, karar almada eşitlik, itibar, bütünlük ve cinsiyete dayalı şiddetin sona erdirilmesi ve dış eylemlerde toplumsal cinsiyet eşitliği” biçiminde tanımlanan beş öncelikli konu hakkında öngörülen eylem ve tedbirleri içerir. Stratejide bu beş alan dışında “yatay konular” başlığı altında öncelikli bir alana daha yer verilmiştir.

a. Strateji'nin Öncelik Alanları

(1). Eşit Ekonomik Bağımsızlık

Strateji'nin birinci öncelik alanı olarak tanımlanan “eşit ekonomik bağımsızlık”²⁸⁰ alanı, kadınların erkeklerle eşit biçimde ekonomik özgürlüğe kavuşmaları için genel olarak 2020 Stratejisi'ndeki hedeflerle uyumlu bazı kilit eylemler öngörmektedir. Bu kapsamda, 2020 Stratejisi'nde kadın ve erkekler için %75 olarak belirlenen istihdam hedefine ulaşmak amacıyla, özellikle dezavantajlı kadın gruplarının işgücü piyasasındaki sayılarının artırılmasına özel bir önem atfedilmesi gerektiği vurgulanmıştır. Komisyon, teknik destek yoluyla ve yapısal fonlar ve diğer başlıca finansman programları aracılığıyla, dezavantajlı grup içerisinde belirtilen yaşlı, engelli, tek ebeveyn olan kadınlar ile göçmen kadınların istihdamının sağlanmasını öngörmektedir. Ayrıca, ebeveynlik sorumluluğunun kadın lehine orantısız paylaşımının, kadınların işgücü piyasasına katılımında olumsuz etki yaratması dolayısıyla, Komisyon'un çocuk bakım hizmetleri konusunda üye

²⁷⁹ Special Eurobarometer 326: Gender equality in the EU in 2009, S.29.

Erişim: https://data.europa.eu/euodp/data/dataset/S808_72_2_EBS326 (01.03.2019)

²⁸⁰ Bu öncelik, **Strategy for Equality Between Women and Men 2010-2015** belgesi içinde yer alan, “**Equal Economic Independence**” başlığından yararlanılarak hazırlanmıştır. Bkz. s.4.

Ülkelerin ilerlemelerini raporlayacağı belirtilmiştir. İşgücü piyasasında toplumsal cinsiyet eşitliğinin geliştirilmesi ve kadın girişimciliğinin teşviki konuları da Komisyon'un eylem alanları arasında öngörülmüştür.

(2). Eşit ve Eşdeğerde İşe Eşit cret

Eyleme geilmede ikinci olarak öncelik tanınan alan "eşit ve eş değerde işe eşit ücret"²⁸¹ alanı olmuştur. 2008 yılında, erkeklerin ve kadınların saatlik brüt kazançları arasındaki ortalama fark %17,8 olarak saptanmıştır. Strateji'de, ödemelerde cinsiyete dayalı bu denli bir farkın ortaya çıkmasında rol oynayan etkenler, kadınların ve erkeklerin farklı sektörlerde belirgin bir farkla daha baskın şekilde istihdam edilmesi ve aile içinde kadına daha fazla sorumluluk yüklenmesi sebebiyle kadının genellikle yarı zamanlı ve atipik işlere yönelmesi olarak belirtilmiştir. Eşit cret önceliğinin gerçekleştirilmesi için Komisyon tarafından, sosyal taraflarla diyalog yoluyla ücretlerde şeffaflığı artırma yöntemlerinin araştırılması, işyerlerinde ücrette eşitliğe yönelik girişimlerin desteklenmesi, kadınların geçmişte alışılmadık meslek alanlarında yer almaları için cesaretlendirilmesi ve kadınların erkeklerle farklı ücret oranlarına tabi tutulmaları konusunda farkındalık yaratma amacıyla Avrupa Eşit cret Günü'nn ilan edilmesi faaliyetlerinde bulunması öngörülmüştür. Bu erevede, Avrupa Komisyonu tarafından, 5 Mart 2011 yılında Avrupa Eşit cret Günü ilan edilmiřtir²⁸².

²⁸¹ Bu ncelik, **Strategy for Equality Between Women and Men 2010-2015** belgesi içinde yer alan, **"Equal Pay for Equal Work and Work of Equal Value"** başlığından yararlanılarak hazırlanmıştır. Bkz. s.6.

²⁸² Avrupa Eşit cret Günü'nn tarihi, Eurostat tarafından yayımlanan, cinsiyet temelli ödeme farkı istatistiklerine bağlı olarak her yıl değişmektedir. Bu tarih, tam bir çalışma yılı boyunca erkeklerle aynı maaşı kazanmak için kadınların çalışması gereken günü işaret etmektedir. 2011 yılı istatistiklerine göre, bir erkek 31 Aralıkta maaşını alırken cinsiyet farkı nedeniyle bir kadının aynı creti kazanması için ertesi yıl 5 Mart'a kadar çalışması gerekmiştir. Bu sebeple Avrupa Eşit cret Günü'nn ilk tarihi 5 Mart olarak belirlenmiştir.

Erişim: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&newsId=999&furtherNews=yes> (01.03.2019)

(3). Karar Almada Eşitlik

Üçüncü öncelik alanı olan “karar almada eşitlik”²⁸³ konusuna ilişkin olarak, AB üyesi devletlerin çoğunda, kadınların, işgücünün neredeyse yarısını, yeni üniversite mezunlarının ise yarısından fazlasını oluşturma potansiyeline rağmen, siyasi karar verme süreçlerinde özellikle üst düzey pozisyonlarda temsil oranlarının oldukça düşük olduğuna dikkat çekilmiştir. Bu çerçevede Komisyon, kadın ve erkeklerin karar alma süreçlerine katılım dengesini iyileştirmek adına hedeflenen girişimleri dikkate alacağını, araştırma alanında, kadınlar için üst düzey karar alma pozisyonunda %25 olarak hedeflenen oranı sağlamaya ve Komisyonca oluşturulan Komite ve uzman gruplardaki kadın oranının %40’a çıkarılması hedefini gerçekleştirmeye yönelik ilerlemeleri takip edeceğini taahhüt etmiştir. Ayrıca Komisyon’un adaylar da dahil olmak üzere Avrupa Parlamentosu seçimlerine kadınların daha fazla katılımını sağlama çabalarını destekleyeceği ifade edilmiştir.

(4). Onur, Kişinin Dokunulmazlığı ve Cinsiyete Dayalı Şiddetin Sona Erdirilmesi

Strateji’de, kadınların, yalnızca cinsiyetlerinden ötürü birçok şiddet türüne maruz kaldıkları belirtilmiştir. Bunlar arasında, aile içi şiddet, cinsel taciz, tecavüzün yanı sıra zorla evlendirme, namus suçları ve kadın sünneti gibi zararlı uygulamalar da yer almaktadır. Avrupa’da kadınların tahmini olarak, %20 ila %25’inin bu şiddet olaylarına maruz kaldıkları belirtmiştir. “Onur, kişinin dokunulmazlığı ve cinsiyete dayalı şiddetin sona erdirilmesi” önceliği²⁸⁴ kapsamında, kadınların maruz kaldıkları bu şiddet türlerinin ortadan kaldırılması, kadına yönelik bu şiddet olaylarıyla mücadele edilmesi ve mağdur kadınların korunması amacıyla bir AB stratejisi ilan edilmesi ve AB iltica mevzuatının, kadın-erkek eşitliği hususlarını gözetmesinin sağlanması, Komisyon’un kilit eylemleri olarak belirlenmiştir.

²⁸³ Bu öncelik, **Strategy for Equality Between Women and Men 2010-2015** belgesi içinde yer alan, **“Equality in Decision-Making”** başlığından yararlanılarak hazırlanmıştır. Bkz. s.7.

²⁸⁴ Bu öncelik, **Strategy for Equality Between Women And Men 2010-2015** belgesi içinde yer alan **“Dignity, Integrity and an End to Gender-Based Violence”** başlığından yararlanılarak hazırlanmıştır. Bkz. s.8.

(5). Dış Eylemlerde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği

Avrupa Birliği, “dış eylemlerde toplumsal cinsiyet eşitliği” öncelik alanı²⁸⁵ kapsamında, Birlik dışındaki alanda, üçüncü ülkeler, aday pozisyonundaki ülkeler ve komşuluk politikası kapsamında diyalogda bulunduğu ülkelere toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasına yönelik çabalara destek vermektedir. Bunun yanı sıra kadınların güçlenmesine destek vermek amacıyla, ILO, OECD, BM ve Afrika Birliği gibi toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda çalışan uluslararası kuruluşlarla iş birliği yapan AB, diğer yandan da kadın ve erkeklere eşit muamele alanında, Birliğe katılımında gerekli olan Kopenhag kriterlerine uyumu izleyerek destek verecektir. Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Kalkınmada Kadınların Güçlendirilmesi Eylem Planı’nın²⁸⁶ uygulanması ve cinsiyetle alakalı hususları AB insani yardımı ile daha fazla bütünleştirmek de Komisyon’un beşinci öncelik alanında harekete geçeceği eylemler olarak kabul edilmiştir.

(6). Yatay Konular

Stratejide bir diğer öncelik alanı olan “yatay konular”²⁸⁷ başlığı altında ise, katı cinsiyet rollerinin bireysel tercihleri engelleyerek kadın ve erkeklerin potansiyelini sınırlandırabileceği belirtilerek, yaşamın her alanında ayrımcı olmayan cinsiyet rollerini teşvik etmenin, toplumsal cinsiyet eşitliğine önemli bir katkı olduğu vurgulanmıştır. Bu alanda yasal sınırlarının etkili biçimde çizilebilmesi, gözlemlene, uygulama, düzenli değerlendirme ve güncellemeye dayandırılmıştır. Ayrıca toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik faaliyetlerde bulunan “üye devlet hükümetleri, Avrupa Parlamentosu, sosyal ortaklar, sivil toplum, eşitlik kurumları, uluslararası kuruluşlar, AB ajansları” gibi farklı kuruluşlar ve ortaklarla işbirliğinin güçlendirilmesi, ilerleme sağlanması bakımından oldukça önemlidir. Bu kuruluşlar

²⁸⁵ Bu öncelik, **Strategy for Equality Between Women and Men 2010-2015** belgesi içinde yer alan, **“Gender Equality in External Actions”** başlığından yararlanılarak hazırlanmıştır. Bkz. s.10.

²⁸⁶ **Commission Staff Working Document. EU Plan of Action on Gender Equality and Women's Empowerment in Development 2010-2015.** Erişim: <https://europa.eu/capacity4dev/public-gender/document/operational-framework-enhance-implementation-existing-eu-policy-frameworks-and-ensure-accountability> (05.03.2019)

²⁸⁷ Bu öncelik, **Strategy for Equality Between Women And Men 2010-2015** belgesi içinde yer alan **“Horizontal Issues”** başlığından yararlanılarak hazırlanmıştır. Bkz. s.8.

ve ortaklar, üye devletlerin kadın-erkek eşitliği alanındaki iyi uygulamalarının yıllık olarak belirlendiği rapora dayanılarak üst düzeyde gerçekleştirilen toplumsal cinsiyet eşitliği diyaloguna ilişkin toplantılara, her yıl Parlamento ve Bakanlar Konseyi ile birlikte iştirak etmektedir. Stratejide kilit eylemler olarak belirtilen, AB'nin eşit muameleye ilişkin yasa ve yönergelerine uygun hareket edilip edilmediğinin izlenmesi ve Pekin Eylem Platformu'nun tam olarak uygulanmasının teşvik edilmesi hususlarına da Komisyon'un sorumlulukları kapsamında yer verilmiştir.

Cinsiyet eşitliği politikalarına erkeklerin dahil edilmesi ve erkekleri etkileyen eşitsizliklerin ele alınması da dahil olmak üzere cinsiyet rollerine, yatay konular dahilinde öncelik verilmiş ve toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarına erkeklerin aktif katkısı, desteği ve katılımına ihtiyaç duyulduğu belirtilmiştir²⁸⁸.

b. Cinsiyet Eşitliği Endeksi

AB'ye üye devletlerin tam anlamıyla bir cinsiyet eşitliği sağlamada hangi noktada bulunduklarını gösteren ölçüm aracı olan Cinsiyet Eşitliği Endeksi, Kadın Erkek Eşitliği Stratejisi için öngörülen eylem planı metnine dahil edilmiştir. Endeks, üye devletlere “tamamen eşitsizlik” 1 ve “tam eşitlik” 100 olmak üzere, bu değer aralığında puanlar vermektedir. 2010 yılında 63.8 olarak ölçülen üye devletlerin ortalama cinsiyet eşitliği endeksi, 2012 yılında 65'e ve 2015 yılında 66.2'ye yükselmiştir. Oranlar dikkate alınarak yapılan değerlendirmede, AB içinde cinsiyet eşitliğine yönelik ilerlemenin oldukça yavaş gerçekleştiği ifade edilirken, neredeyse tüm üye devletlerde, kadınların siyasal ve ekonomik alanda karar alma mekanizması içindeki payının belirgin biçimde arttığı saptanmıştır. Karar almadan sonra ikinci en hızlı ilerleme, kadınlar ve erkekler arasında parasal kaynak ve ekonomik durum bakımından eşitsizliklerin ölçüldüğü “para” kategorisinde gerçekleşmiştir. Ancak kadınlar ve erkekler arasında gelir farkının daralmasına rağmen ortalama olarak kadınlar hala erkeklerden daha az kazanmaya devam etmektedir. Çocuk sahibi olmak, kadınlara çalışma hayatında finansal açıdan dezavantaj yaratırken, erkek için

²⁸⁸ Avrupa Komisyonu, **Cinsiyet Eşitliği Yönetiminde Erkeklerin Rolü Üzerine Özet Çalışma**, 2012, European Commission, s. 1.

Erişim: http://www.berdingune.euskadi.eus/contenidos/informacion/material/es_gizonduz/adjuntos/rol_e_of_men_in_gender_equality.pdf (10.03.2019)

kazanç bakımından aksi yönde olumlu bir gelişme sağlar. Çalışma hayatının her alanında cinsiyet ayrımcılığına ilişkin bilgi veren “iş” kategorisinde de, epeyce yavaş bir gelişim gözlemlenmiştir. AB içinde tam zamanlı çalışmada istihdam oranı erkekler için %56, kadınlar için ise %40 olarak ölçülmüştür. Ayrıca, erkekler, mühendislik, ARGE gibi faaliyetleri içeren profesyonel, bilimsel ve teknik hizmetlerle alakalı mesleklerde çalışan 10 işçiden 8’ini oluştururken; eğitim, sağlık gibi sektörlerde çalışanların neredeyse dörtte üçünün kadınlardan oluştuğu saptanmıştır. Meslek seçimindeki bu denli ayrılmaya sebep olan faktörler, kadınlara aile içinde özellikle ebeveynlik bakımından yüklenen orantısız sorumluluk ve toplumsal cinsiyete yönelik kalıp yargılardır. Kadınların işgücüne katılım oranının düşüklüğü ve çalışma hayatında kadına yönelik cinsiyet ayrımcılığı, 2015 verileri itibariyle, hala devam eden sorunlu meseleler olarak dikkat çekmektedir²⁸⁹.

Avrupa Birliği’nin, Kadın Erkek Eşitliği Stratejisi kapsamındaki öncelikli alanlarda yürüttüğü politikalarının, kadın-erkek eşitliğini tam olarak sağlamada yetersiz olduğu yönünde değerlendirmeler yapılmıştır. Eylemlere yönelik olarak, örneğin, “eğitim ve öğretimde cinsiyet eşitliğini teşvik etmek, ücrette şeffaflığı artırmak için seçenekleri araştırmak” gibi yalnızca genel vurgular içeren ifadelerin kullanılması ve kesin bir zaman çizelgesinin öngörülmemesi, Strateji hedeflerine ulaşmayı zorlaştırmıştır. Aynı şekilde, “eşit ve eş değerde işe eşit ücret” önceliği kapsamında öngörülen eylemlerde, toplumsal ortakların ve eşitlik kurumlarının, kadın ve erkek arasındaki ödeme açığını azaltma ve hükümetlerin ayrımcılık karşıtı uygulamalarını desteklemedeki rolünün ön plana çıkarılması yerine, onlara bilinçlendirme kampanyaları ve çalışmaları izleme sorumlulukları yüklemek, bu alanda beklenen etkinin tam anlamıyla sağlanamaması sonucunu beraberinde getirmiştir²⁹⁰.

²⁸⁹ Avrupa Cinsiyet Eşitliği Enstitüsü, Cinsiyet Eşitliği İndeksi. Daha fazla bilgi için Erişim: <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2015> (12.03.2019)

²⁹⁰ David Barbieri ve diğerleri, **Evaluation of the Strategy for Equality Between Women and Men 2010-2015 as a Contribution to Achieve the Goals of the Beijing Platform for Action**, European Parliament, Brussels, 2014, s. 42, 44. Erişim: [http://www.europarl.europa.eu/thinktank/es/document.html?reference=IPOL_STU\(2014\)509996](http://www.europarl.europa.eu/thinktank/es/document.html?reference=IPOL_STU(2014)509996) (12.03.2019)

4. Toplumsal Cinsiyet Eşitliği İçin Stratejik Angajman (2016-2019)

Cinsiyet eşitliği alanında AB üye devletlerinin uymakla yükümlü olduğu mevzuata ve uygulamakla yükümlü olduğu yönergelere ek olarak, Avrupa Cinsiyet Eşitliği Paketi (2011-2020) ile birlikte Toplumsal Cinsiyet Eşitliği için Stratejik Angajman (2016-2019)²⁹¹ belgesi, AB içinde toplumsal cinsiyet eşitliğinin desteklenmesi konusundaki açık bir taahhüdü ve bu amaca ulaşmak için alınacak önlemlerin bir kataloğunu temsil etmektedir.

Kadın Erkek Eşitliği Stratejisi'nde tespit edilen beş kilit alandan bazılarına, Toplumsal Cinsiyet Eşitliği İçin Stratejik Angajman'da da öncelikli alanlar kapsamında yer verilmiştir. Bu çerçevede “toplumsal cinsiyete dayalı şiddetle mücadele etmek” ve “karar alma süreçlerinde kadın-erkek eşitliğini desteklemek” Stratejik Angajman'da da yinelenen öncelikli amaçlardır. “Kadınların işgücü piyasasına katılımını ve kadın-erkek arasında eşit ekonomik bağımsızlığı artırmak”, “ücretlerde, maaşlarda ve emeklilik ödemelerinde toplumsal cinsiyete dayalı farklılıkları azaltma yoluyla kadın yoksulluğuyla mücadele etmek” ve “dünya çapında toplumsal cinsiyet eşitliğini ve kadın haklarını desteklemek”, toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamaya yönelik, öncelikli olarak odaklanılan beş alandan diğerleridir²⁹².

“Kadınların işgücü piyasasına katılımının ve kadın-erkek arasında eşit ekonomik bağımsızlığın artırılması” önceliği²⁹³, özellikle 2020 Stratejisi'nde belirlenen istihdamda kadın ve erkek oranının %75'e ulaşması hedefinin gerçekleştirilmesi kapsamında öngörülen koordineli çabaların bir sonucudur. Bu hedefin gerçekleştirilmesi için öncelik kapsamında, çocuk bakım hizmetlerinin geliştirilmesi, kadın girişimciliğin teşvik edilmesi, göçmen kadınların işgücü piyasasına entegrasyonu gibi amaçlar belirlenmiştir. Bu amaçların gerçekleştirilmesi

²⁹¹ Cinsiyet Eşitliği için Stratejik Angajman'ın tam metni için, European Commission, **Strategic Engagement for Gender Equality 2016-2019 COM(2015)610**, Erişim: https://ec.europa.eu/anti-trafficking/eu-policy/strategic-engagement-gender-equality-2016-2019_en (14.03.2019)

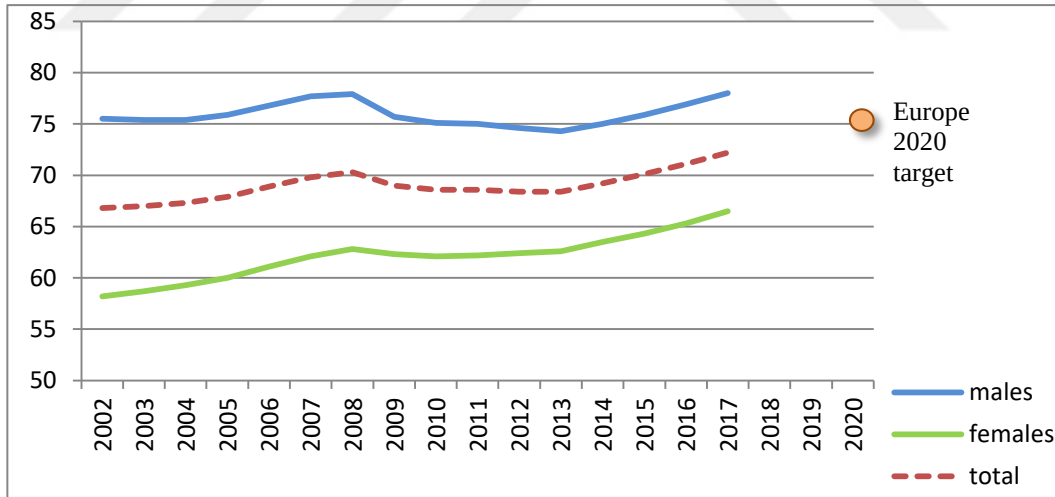
²⁹² Avrupa Birliği Avrupa Konseyi Delegasyonu, **Sorular ve Cevaplar: AB Kadın Hakları ve Cinsiyet Eşitliği İçin AB Ne Yapıyor?** Erişim: https://eeas.europa.eu/delegations/council-europe/41032/questions-and-answers-what-eu-doing-womens-rights-and-gender-equality_en (15.03.2019)

²⁹³ Bu öncelik alanı, **Strategic Engagement for Gender Equality 2016-2019** belgesi içinde yer alan “**Increasing female labour-market participation and the equal economic independence of women and men**” başlığından yararlanılarak hazırlanmıştır. Bkz. s. 10.

adına, ebeveynlerin işgücü piyasasına daha eşit ve esnek biçimde katılımını destekleyen geniş bir politika çerçevesi oluşturmak ve konuya ilişkin üye devletlerde farkındalık yaratmak, üye devletlerin kadın istihdamını artırmaya yönelik ulusal politikalarını desteklemek ve izlemek gibi kilit eylemler belirlenmiştir.

2020 Stratejisinde %75'lik kadın ve erkek istihdam hedefini temel alarak hazırlanan ve son Avrupa Birliği istatistiklerini içeren 2017 yılı verilerine göre, 20-64 yaş aralığı grubun, AB içindeki istihdam oranı %72,2 (217 milyon kişi) olarak belirtilmiştir. Bu oran 2002'den itibaren ölçülen en yüksek oran olmuştur. Bununla birlikte 2020 Stratejisi'nde belirlenen %75'lik hedefe ulaşmak için 2,8 puanlık bir artış (yaklaşık 8 milyon) gerekmektedir. Kadınlarda istihdam oranları 2010-2017 yılları arasında sürekli artış göstererek 2017 yılında % 66,5'e yükselmiştir. Buna rağmen, 2013 yılında erkekler için en düşük istihdam oranı olarak ölçülen %74,3 oranının oldukça gerisinde olduğu görülmektedir. Cinsiyete dayalı istihdamı açığı son 3 yıldaki aynı rakam olan 11,5 puanlık bir noktada kalmıştır (Şekil 1).

Şekil 1: 20-64 yaş aralığındaki kişilerin istihdam oranı, AB-28, 2002-2017, %



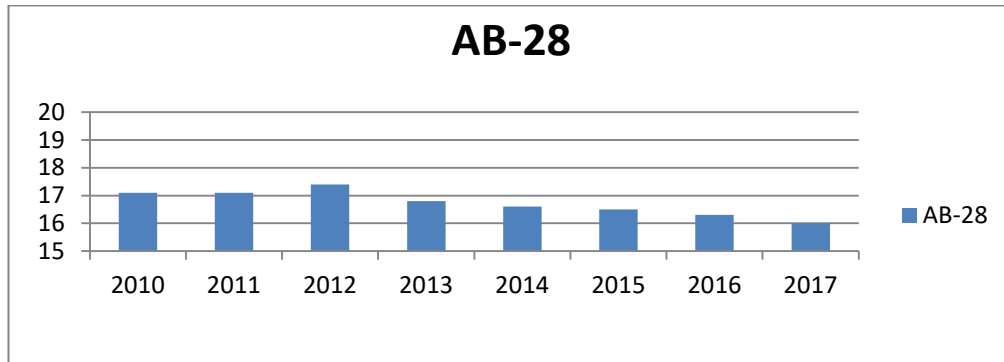
Kaynak: Eurostat, Cinsiyet ve yaşa göre istihdam– yıllık veri

2015 yılında çalışma koşullarına yönelik yapılan bir araştırmada²⁹⁴, AB'de erkeklerle kıyaslandığında, kadınların saat başı ortalama olarak %16 daha az

²⁹⁴ Eurofond resmi sitesi, Altıncı Avrupa Çalışma Koşulları Anketi: 2015, Erişim: <https://www.eurofound.europa.eu/surveys/european-working-conditions-surveys/sixth-european-working-conditions-survey-2015> (18.03.2019)

kazandıkları, buna karşılık bir haftalık çalışma saatlerinin ise ortalama 6 saat daha fazla olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca çalışma, kadınların işe ara verme oranlarının daha yüksek, işyerinde terfi alma oranlarının ise daha az ve daha yavaş gerçekleştiğini bulgulamıştır. Bu gibi cinsiyete dayalı kadının yoksullaşmasına neden olan faktörleri ortadan kaldırmak için Angajman'da “ücretlerde, maaşlarda ve emeklilik ödemelerinde toplumsal cinsiyete dayalı farklılıkları azaltma yoluyla kadın yoksulluğuyla mücadele etmek” önceliği²⁹⁵ belirlenmiştir. Bu öncelik kapsamında mevcut olumsuzlukların giderilmesi için bazı temel eylemler öngörülmüştür. Buna göre AB, eşit ücret ilkesine ilişkin yönergelerin uygulanmasının daha da iyileştirilmesi, üye devletlerde ücret şeffaflığının güçlendirilmesi, emekli aylıkları ve özel sigorta sözleşmelerinde cinsiyete dayalı ödeme farklılığının engellenmesi konularında çaba gösterecek ve ekonomik sektörlerde ve mesleklerde cinsiyet dengesini iyileştirmek için daha fazla önlem alınmasını üye devletlerde teşvik edecektir. Ancak, bu önceliğe yönelik 2017 yılına ait son verilere göre cinsiyete dayalı ödeme açığı devam etmektedir. 2014 yılında %16.6 olan ödeme açığı, 2017 yılına kadar yalnızca 0.6 puanlık bir düşüş göstererek %16 oranına gerilemiştir. Kadın Erkek Eşitliği Stratejisi'nin başladığı 2010 tarihinden 2017 yılına kadar geçen 7 yıllık süreçte yalnızca 1,1 puanlık bir düşüş yaşanmıştır (şekil 2).

Şekil 2: AB-28,Cinsiyete dayalı ödeme açığı, 2010-2017, %



Kaynak: Eurostat, Kazanç Yapısı Araştırması [earn_gr_gpgr2]

²⁹⁵ Bu öncelik, **Strategic Engagement for Gender Equality 2016-2019** belgesi içinde yer alan **“Reducing gender pay, earnings and pension gaps and thus fighting poverty among women”** başlığından yararlanılarak hazırlanmıştır. Bkz. s. 12.

AB, “dünya çapında toplumsal cinsiyet eşitliğinin ve kadın haklarının desteklenmesi” olarak belirlenen beşinci öncelik alanını²⁹⁶, dış ilişkilerinde adil, kapsayıcı ve sürdürülebilir kalkınmanın ön şartı olarak görmektedir. Angajman’da, toplumsal cinsiyet eşitliğinin ve AB cinsiyet eşitliğine ilişkin müktesebatın, AB’ye katılım sürecinde olan ülkeler için de benimsenmesi gerektiğine vurgu yapılmıştır.

Avrupa Dış Eylem Servisi (EEAS)²⁹⁷ ve üye devletlerin toplumsal cinsiyet eşitliği ve kadınların güçlendirilmesi konusunda hazırladıkları ortak çalışma belgesinde belirtilen eylem planının uygulanmasının beşinci öncelik alanında belirlenen amaçlara ulaşmada kilit eylem olarak görmüştür. AB’nin bu kapsamdaki amaçlara erişmede öngördüğü diğer temel eylemler, “aday ve potansiyel aday ülkelerin Kopenhag kriterlerine uygunluğunu yakından izlemeye ve desteklemeye devam etmek” ve “insani yardımda toplumsal cinsiyet eşitliğini teşvik eden eylemleri finanse etmeye ve izlemeye devam etmek” olarak belirlenmiştir. Ayrıca, Pekin Eylem Platformu kapsamında cinsiyet eşitliği ve kadınların haklarının desteklenmesini savunmak için üye devletlerle ve EEAS ile işbirliği içinde olmanın sürdürülmesi de kilit eylemler arasında öngörülmüştür.

Angajman’da toplumsal cinsiyetin ana akımlaştırılması yaklaşımı, ayrı bir başlık altında ele alınmıştır. Öncelik alanlarına yönelik belirlenen kilit eylemlere ek olarak, toplumsal cinsiyet eşitliği yaklaşımının, AB içinde politikaların hazırlanması, uygulanması, izlenmesi ve değerlendirilmesi, yasal tedbirler ve harcama programları gibi tüm aşamalara dahil edileceği ifade edilmiştir.

Son olarak Angajman’da toplumsal cinsiyet eşitliği alanında, üye devletler, Avrupa Parlamentosu, sivil toplum kuruluşları, eşitlik kuruluşları ile uluslararası kuruluşlar ve AB kurumları gibi paydaşlar ve ortaklarla işbirliği içinde olmaya devam edileceği vurgulanarak, cinsiyet eşitliği alanında üye ülkelerdeki iyi uygulamaların karşılıklı öğrenme programı ile özendirileceği belirtilmiştir.

²⁹⁶ Bu öncelik, **Strategic Engagement for Gender Equality 2016-2019** belgesi içinde yer alan **“Promoting gender equality and women’s rights across the world”** başlığından yararlanılarak hazırlanmıştır. Bkz. s. 16.

²⁹⁷ Avrupa Dış Eylem Servisi hakkında daha fazla bilgi için bkz. Erişim: https://eeas.europa.eu/headquarters/headquarters-homepage/82/about-european-external-action-service-eeas_en (18.03.2019)

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

AVRUPA BİRLİĞİ YÖNERGELERİNDE KADIN ERKEK EŞİTLİĞİ

I. GENEL OLARAK

Yönergeler, Avrupa Birliği'nin belirlediği amaçlara ulaşılması çerçevesinde üye devletlerin uygulamasının gerekli olduğu hukukî yükümlülükleri belirleyen İkincil Hukuk düzenlemeleridir²⁹⁸. Üye devletler, amaçları bakımından kendilerini bağlayıcı nitelikte olan yönergeleri ulusal hukuklarına aktarırken, biçim ve yöntem seçiminde serbest bırakılmışlardır. Ancak üye devletler, yönergeyi, seçtikleri aktarım usulü fark etmeksizin, yönergede belirtilen süre içerisinde iç hukuklarına aktarmakla yükümlüdürler²⁹⁹.

Avrupa Birliği çalışma hayatında kadın-erkek eşitliğine dair mevzuat, ağırlıklı olarak yönergeler aracılığıyla oluşturulmuştur. ATA'nın 119. maddesinin uygulanması ihtiyacından hareketle 1975 yılında oluşturulan kadın-erkek eşitliğine dair ilk yönergeden sonra, her biri diğerini etkileyen ve genel olarak çalışma yaşamını kapsayan, cinsiyet ayrımcılığı yasağı, eşit davranma ilkesi ve kadınların iş yaşamında korunması gibi amaçlara sahip birçok yönerge çıkarılmıştır.

McCruden ve Kountrous, genel anlamda ayrımcılığa ilişkin mevzuatın -bazı durumlarda uygulamada sorunlar yaşansa da- Birlik genelinde giderek daha fazla benzerlik gösterdiğini, ancak yönergelerin her üye devlette aynı hukukî etkiye sahip olmayacak şekilde düzenlenebilmesinin, Birlik içinde, ayrımcılık hususunda, evrensel bir kurallar ve düzenlemeler bütünü oluşmasını engellediğine işaret etmişlerdir. Kadın-erkek eşitliğinin sağlanmasına ilişkin yönergelerde de aynı durum söz konusudur. Üye devletlerin ulusal yargı mercileri tarafından cinsiyet ayrımcılığına karşı yürütülen eylemlerin bazıları, AB'nin kadın-erkek eşitliğine ilişkin yönergelerde belirtilen amaçların da ötesine geçmektedir³⁰⁰. Ancak, yönergeler, üye devletleri sonuçlara ulaşılması bakımından bağlaması ve ATAD'ın,

²⁹⁸ Sacha Prechal, **Directives in EC Law**, Oxford University Press, 2006, s. 3.

²⁹⁹ Chris Docksey, **The Principle of Equality between Women and Men as a Fundamental Right Under Community Law**, *Industrial Law Journal*, Cilt. 20, Sayı. 4, Aralık 1991, s. 261; Kaya, s. 280.

³⁰⁰ Christopher McCrudden ve Haris Kountrous, **Human Rights and European Equality Law**, içinde der. Helen Meenan, "Equality Law in an Enlarged European Union: Understanding Article 13 Directives (ss.73-116)", Cambridge University Press, 2007, s. 85-86.

AB yönergelerini iç hukukuna aktarmamaları ya da kadın-erkek eşitliğine aykırılık oluşturan ulusal bir düzenlemeye iç hukuklarında yer vermeleri sebebiyle, üye devletler hakkında karar verebilme yetkisine sahip olması bakımından, kadın-erkek eşitliğinin gelişiminde önemli aşamalardan birisi olmuştur³⁰¹. 1970’li yılların ortalarında kadın-erkek eşitliğine yönelik düzenlenmeye başlanan yönergeler, üye devletlerin mevzuatlarına olumlu yönde etki etmiştir. Üye devletlerin çoğunun, mevzuatlarında cinsiyete dayalı ayrımcı nedenlerle iş akdinin feshedilemeyeceğine ilişkin hukuksal şartları düzenlemesi, bu yönergeler sonrasında gerçekleşmiştir³⁰².

Çalışma hayatında kadın-erkek eşitliğinin AB içinde büyük ölçüde yönergelerle düzenlenmiş olması bakımından, çalışmanın bu bölümünde ilgili alanda düzenlemeler yapan bu yönergeler incelenmeye çalışılacaktır.

II. ÇALIŞMA HAYATINDA EŞİT DAVRANMA İLKESİNE VE CİNSİYET TEMELLİ AYRIMCILIĞA İLİŞKİN YÖNERGELER

Avrupa Ekonomik Topluluğu, ilk aşamada, temel olarak, malların ve emeklerin, sermaye ve hizmetlerin hareketliliği üzerindeki engellerin kaldırılarak ortak bir pazarın oluşturulmasıyla ilgilenmiştir. Bu sebeple, cinsiyet eşitliği sorunları, Topluluğun amaçları çerçevesinde çok fazla yer bulamamıştır. Bununla birlikte, eşit davranma ilkesine dayanan “eşit işe eşit ücret” ilkesi, yukarıda da belirtildiği üzere Roma Antlaşması’nın 119. maddesinin sosyal politika bölümüne dahil edilmiştir. Bu ilke ile birlikte, 1975’ten başlanarak, ilkeyi Topluluk mevzuatında netleştirmek ve genişletmek için bir dizi yönerge kabul edilmiştir³⁰³.

Avrupa Birliği’nde cinsiyet ayrımcılığını yasaklayan düzenlemeler hakkında harekete geçmeyen üye devletler için, Konsey tarafından eşit muameleyi de içeren bir dizi yönerge kabul edilmiştir. Yalnızca Avrupa Konseyi değil, aynı zamanda Komisyon ve Parlamento da cinsiyete dayalı ayrımcılığı önlemek için çeşitli kararlar almışlardır³⁰⁴. Kadınlar ve erkekler arasında eşit davranma ilkesi ve cinsiyete dayalı

³⁰¹ Kaya, s. 280-281.

³⁰² Nilgün Tunçcan Ongan, **AB’nin Kadın Erkek Eşitliğine İlişkin Direktifleri**, İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası 53 / 1 (Eylül 2011), ss. 91-104, s. 96.

³⁰³ Brzezińska, s. 8.

³⁰⁴ Jonas Grimheden, **Case Law from Europe on Gender Equality**, Paper for the Network Seminar on Gender and Law, Beijing, 26-27 September 2004, s. 2.

ayrımcılık yasağını içeren AB yönergeleri, genel olarak, istihdam, sosyal güvenlik ve sağlık gibi alanları kapsayan refah sistemi ve mal ve hizmetler olmak üzere üç alanda uygulanmaktadır³⁰⁵. ATAD'ın cinsiyet eşitliğine ilişkin kararlarının çoğunluğu, Topluluğun eşitlik yönergeleri çerçevesinde verilmektedir³⁰⁶.

A. 75/117 Sayılı Kadın ve Erkek Çalışanlar Arasında Eşit Ücret İlkesinin Uygulanmasına Yönelik Üye Devletler Mevzuatının Yakınlaştırılmasına İlişkin Yönerge

AB'nin kadın-erkek eşitliği politikasına ilişkin yoğunlaşma yılları olarak kabul edilen 1970'li yıllarda, Kurucu Antlaşma olarak geçerli bulunan Roma Antlaşması'nın 119. maddesine istinaden şekillenen yönergelerle somut adımlar atılması amaçlanmıştır³⁰⁷.

19 Şubat 1975 tarihinde yürürlüğe giren 75/117 sayılı Yönerge³⁰⁸, Topluluğun, istihdam alanında cinsiyetler arasında ayrımcılığı ele aldığı ilk yasama eylemidir. Yönerge hem “eşit işe eşit ücret” hem de “eşdeğerde işe eşit ücret” ilkelerini kapsayacak şekilde düzenlenmiştir³⁰⁹.

1. Yönerge'nin Amacı

75/117 sayılı Yönerge, aynı zamanda kendi hukukî zeminini de oluşturan ATA'nın 119. maddesinde yer alan düzenlemelere ilişkin detayları belirlemek ve bu sayede maddenin uygulanmasını sağlamak amacıyla hazırlanmıştır³¹⁰. Farklı cinsler arasında ücret eşitliğinin ATA 119. maddede düzenlenmiş olmasına karşın, üye devletlerde ilgili hükmün uygulanmasına ilişkin herhangi bir denetleme kurumunun bulunmaması ve kadınları mağdur eden ayrımcı eylemler karşısında geniş hukukî

³⁰⁵ Fribergh ve Kjaerum, s. 64.

³⁰⁶ More, s. 55.

³⁰⁷ Ellina, s. 33.

³⁰⁸ 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. Yürürlüğe giriş tarihi: OJ L 45, 19.2.1975. Erişim: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/en/ALL/?uri=CELEX%3A31975L0117> (20.03.2019)

³⁰⁹ Harvey, s. 35; Sacha Prechal ve Noreen Burrows, **Gender Discrimination Law of the European Community**, Dartmouth Publishing Company Limited, 1990, s.83.

³¹⁰ Arısoy ve Demir, s. 717.

önlemlerin alınmaması sebebiyle, bu konuda yönergelerle yeniden düzenleme yapma ihtiyacı doğmuştur³¹¹.

75/117 sayılı Yönerge ile üye devletler için kadınlar ve erkekler arasında ücret eşitliğine ilişkin bir genel şartlar çerçevesi sağlanmıştır. Eşit ücret ilkesinin uygulanmasına ilişkin üye devletlerin yapması gerekenleri açıklığa kavuşturarak ilkenin uygulanması zorunluluğunu getirmiştir³¹².

2. Yönerge'nin İçeriği

Yönerge'de, 119. maddede belirtilen eşit ücret ilkesi, 75/117 sayılı Yönerge ile daha sağlam bir hukukî temel üzerinde yeniden şekillenmiştir. Yönerge daha fazla ayrıntı içermesine rağmen, 119. maddeye kıyasla eşit ücret ilkesi konusunda daha net bir çerçeve çizer. Ayrıca, Yönerge'de, "eşit işe eşit ücret" ilkesinin yanı sıra "eşdeğerde işe eşit ücret" ilkesi de benimsenmiştir³¹³. Bu bağlamda Yönerge, mevcut yasal önlemlerin uygulama kapsamını genişleterek onların potansiyel açıdan daha etkin olmasını sağlamıştır³¹⁴.

Yönerge'de eşit ücret ilkesi, eşit veya eşdeğerde iş için, ücretin tüm yönleri ve koşulları gözetilerek cinsiyet temelli her türlü ayrımcılığın ortadan kaldırılması şeklinde tanımlanmıştır. Ayrıca, işverenler tarafından ücretin belirlenmesinde meslek sınıflandırma sisteminin kullanıldığı durumlarda, ücretin belirlenmesine ilişkin olarak kadınlar ve erkekler için aynı kıstasların uygulanması ve sistemin, cinsiyet temelli ayrımcılığın hiçbir türüne sebebiyet vermeyecek şekilde hazırlanması gerektiği belirtilmiştir (md.1/1). Meslek sınıflandırma sistemleri, genellikle kadınların daha düşük ücretli kategorilerde sınıflandırılması sebebiyle, kadınlarla erkekler arasında ücret yönünden dolaylı ayrımcılığa sebep olmaktadır. Yönerge'nin ilk maddesinde, hem ücretlendirme sistemlerine yönelik düzenleme hem de eşit ve eşdeğerde işe eşit ücret ilkesi ile doğrudan ve dolaylı biçimde cinsiyete dayalı ayrımcılık yapılması yasaklanmıştır³¹⁵.

³¹¹ Kaya, s. 145.

³¹² Harvey, s. 35.

³¹³ Tunçcan Ongan, s. 95; Harvey, s. 35.

³¹⁴ Jouan, s. 593.

³¹⁵ Kaya, s. 149; Jouan, s. 596.

Yönerge'nin ikinci maddesinde düzenlenen hükme göre, tüm üye devletler, eşit ücret ilkesinin uygulanmaması sebebiyle ayrımcılığa maruz kalan çalışanların, yetkili makamlara konuyla ilgili başvuru yapabilecekleri yasal düzenlemeleri ulusal hukuk sistemlerinde sağlamakla yükümlüdürler. Yönerge'nin beşinci maddesinde ise, çalışanların, mağduriyetleriyle ilgili yaptıkları bu başvurular ve başlattıkları hukukî süreçlere karşılık, işverence işten çıkarılma ihtimali göz önünde bulundurularak, üye devletlerden gerekli tedbirleri almaları istenmiştir.

Yönerge, genel anlamda, üye devletlere eşit ücret ilkesinin uygulanması konusunda uygun şartları hazırlamaları ve gerekli tedbirleri almaları için yükümlülükler getirmektedir³¹⁶. Bu bağlamda, üye devletlerin, eşit ücret ilkesine aykırılık oluşturan tüm yasal ve idari hükümlerini ve düzenlemelerini ortadan kaldırması gerektiği belirtilmiştir (md.3). Üye devletlerin yükümlü kılındığı bir başka durum ise, “toplu sözleşmelerde, ücret belirleme çizelgelerinde, ücret sözleşmelerinde veya bireysel iş sözleşmelerinde” eşit ücret ilkesine aykırı herhangi bir hüküm varsa söz konusu olmaktadır. Bu durumda üye devletler bu hükümleri ya geçersiz kılma ya da değiştirme suretiyle gerekli önlemleri almalıdırlar (md.4).

Eşit Ücret Yönergesi olarak da bilinen 75/117 sayılı Yönerge, Topluluğun, çalışma hayatında eşit davranma ilkesinin uygulanmasına ilişkin oynadığı rolün başlangıcını oluşturmuştur. Yönerge, ATA 119. maddede belirtilenlerle aynı hükümleri içermesinin yanı sıra, Topluluğun, üye devletlerden eşit ücret ilkesi konusundaki beklentilerinin neler olduğunu açıklar ve üye devletlerin politikalarında aktif rol oynamasına olanak tanır³¹⁷.

Kadınlar ve erkekler arasında eşit işe eşit ücret ilkesinin uygulanması bakımından 75/117 sayılı Yönerge ile sağlanan ilerleme, ATAD'ın, 1976 tarihli *Defrenne v Sabena (No:2)*³¹⁸ kararı ile daha farklı bir boyut kazanmıştır. Bu davada, şikâyetçi taraf olan kadın çalışan, çalışma hayatında benzer sorumluluklar üstlendiği halde erkek meslektaşlarına kıyasla daha az ücret aldığı gerekçesiyle davacı olmuştur. ATAD, kadın çalışana yapılan bu muamelenin net bir şekilde cinsiyet ayrımcılığı olduğuna hükmetmiştir³¹⁹. Bu dava ile ATA'nın 119. maddesinin

³¹⁶ Tunçcan Ongan, s. 95.

³¹⁷ Harvey, s. 36.

³¹⁸ Case 43/75 Defrenne v. Société Anonyme Belge de Navigation Aérienne Sabena (No.2) [1976] ECR 455.

³¹⁹ Fribergh ve Kjaerum, s. 90.

doğrudan etki yarattığı kabul edilmiştir. Böylece, üye devletlerdeki bireyler, ücret eşitliğine ilişkin konularda ulusal mahkemelerine başvuruda bulunabilir hale gelmişlerdir³²⁰. ATAD, kararda 119. maddenin eşitlik konusunda hem ekonomik hem de sosyal hedefleri işaret ettiğine kanaat getirmiştir³²¹. Ekonomik amaç çerçevesinde öngörülen hedef, eşit ücret uygulaması ile Topluluk içi rekabette, üye devletlerin birbirleri karşısında dezavantajlı konuma düşmesini engellemek iken, sosyal hedef, Topluluk içindeki bireylerin, yaşam ve çalışma standartlarının hızlandırılmış şekilde iyileştirilmesi yoluyla sosyal açıdan ilerlemenin sağlanması olarak ifade edilmiştir³²².

ATAD, 1978 tarihli *Defrenne v Sabena (No.3)*³²³ kararında ise, kadınlar ve erkekler arasındaki ayrımcılığın ortadan kaldırılmasının, Topluluk hukuku ile korunan ve teşvik edilen temel insan haklarının ayrılmaz bir parçasını oluşturduğuna hükmetmiştir³²⁴.

Divan, *Defrenne* kararları ile Topluluk düzeyinde kadınlar ve erkekler arasında genel ve temel bir eşitlik bulunduğu kabul etmiş ve bu eşitliğin insan hakları kapsamında gözetilmesi, denetlenmesi ve güvence altına alınması sorumluluğunu vurgulamış olsa da, 119. maddede belirtilen ücret konusu dışında, kadınlarla erkekler arasındaki çalışma koşullarında ayrımcılığa karşı genel bir Topluluk hukuku ilkesinin varlığını tanıyamamıştır³²⁵.

B. 76/207/EEC Sayılı İşe Girişte, Mesleki Eğitimde, Terfide ve Çalışma Koşullarında Kadın ve Erkeklere Eşit Davranma İlkesinin Uygulanması Hakkında Yönergeyi Değiştiren 2002/73/EC Sayılı Yönerge

Kadınlar ve erkekler arasında eşit muamele uygulamasını yalnızca ücret hususunda düzenlediği için, hem ATA 119. madde, hem de 75/117 sayılı Yönerge, ücret haricindeki diğer çalışma şartlarında eşitliği sağlama noktasında yetersiz

³²⁰ Susanne Burri ve Sacha Prechal, **EU Gender Equality Law**, Office for Official Publications of The European Communities, Luxembourg, 2008, s. 49.

³²¹ Docksey, s. 275.

³²² Jacquot, s. 23.

³²³ Case 149/77 *Defrenne v. Société Anonyme Belge de Navigation Aérienne Sabena (No.3)* [1978] ECR 1365.

³²⁴ Jacquot, s. 27.

³²⁵ Docksey, s. 260; Jacquot, s. 27.

kalmışlardır. Bu bağlamda, daha geniş kapsamlı olarak hazırlanan, 76/207 sayılı Yönerge,³²⁶ bu alandaki eksikliğin giderilmesi amacıyla kabul edilmiştir³²⁷.

76/207 sayılı Yönerge, temel hakların sağlanmasında bir araç olarak kabul edilmiş ve üye devletlerin cinsiyet eşitliğine ilişkin ulusal mevzuatlarında ve uygulamada önemli gelişmeleri beraberinde getirmiştir. Kadın-erkek eşitliğine ilişkin daha fazla yönergenin oluşturulmasına katkı sağlamanın yanı sıra, cinsiyet ayrımcılığı ile mücadeleyi içeren birçok yönergenin de esin kaynağı olmuştur³²⁸.

76/207 sayılı Eşit Davranma Yönergesi, 2002 yılında, Avrupa Konseyi tarafından, eşit davranma ilkesine aykırı yeni kavramların tanımlanması ve yeni ihtiyaçlara cevap verecek hükümlerin düzenlenmesi gereğine duyulan ihtiyaçla, 2002/73 sayılı Yönerge³²⁹ ile değiştirilmiştir.

1. 76/207 Sayılı Yönerge'nin Amacı

76/207 sayılı Yönerge kadınlar ve erkekler arasında, işe giriş, mesleki eğitim ve terfi aşamalarında, çalışma şartları ve sosyal güvenlik açısından, eşit davranma ilkesinin, üye devletlerde yürürlüğe konulmasını sağlamak amacıyla çıkartılmıştır (md.1/1). Yönerge, üye devletleri, cinsiyetler arasında hiçbir şekilde ayrımcılık yapılmayacağı anlamına gelen eşit davranma ilkesini uygulamaya yönlendirir³³⁰.

2. 76/207 Sayılı Yönerge'nin İçeriği

76/207 sayılı Yönerge'de, Yönerge hükümlerinde söz edilen eşit davranma ilkesinin daha net anlaşılabilmesi için öncelikle ilkenin tanımı yapılmaktadır. Bu

³²⁶ 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. Yürürlüğe giriş tarihi: OJ L 039, 14/02/1976. Erişim: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A31976L0207> (24.03.2019)

³²⁷ Onaran Yüksel, s. 74; Arısoy ve Demir, s. 717.

³²⁸ Sophia Koukoulis – Spiliotopoulos, **The Amended Equal Treatment Directive (2002/73): An Expression of Constitutional Principles / Fundamental Rights**, Maastricht Journal of European and Comparative Law, Cilt. 12, 4: ss. 327-368. , First Published Dec 1, 2005, s. 328-329.

³²⁹ Directive 2002/73/EC of the European Parliament and of the Council of 23 September 2002 amending Council Directive 76/207/EEC on the implementation of the principle of equal treatment for men and women as regards access to employment, vocational training and promotion, and working conditions, Yürürlüğe giriş tarihi: OJ L 269, 05.10.2002. Erişim: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/en/ALL/?uri=CELEX%3A32002L0073> (24.03.2019)

³³⁰ Harvey, s. 36.

bağlamda eşit davranma ilkesi, bilhassa medeni veya ailevi duruma dayanılarak, hiçbir surette doğrudan ya da dolaylı cinsiyet ayrımcılığı yapılamayacağı, anlamını taşımaktadır (md.2/1). Bununla birlikte, 2. maddede, eşit davranma ilkesinin sınırlandırıldığı üç istisna belirtilmiştir. Yönerge'nin 2. maddesinin 2. fıkrasında, cinsiyet işi gerçekleştirme konusunda belirleyici bir faktör ise, üye devletlerin erkekler ve kadınlar arasında ayrımcılık yapmasının eşit davranma ilkesini ihlal etmeyeceği ifade edilmiştir. Bunun yanı sıra, üye devletler sosyal gelişmeleri izleyerek bu maddede düzenlenen istisnai durumların devam etmesinin gerekli olup olmadığını değerlendirerek, değerlendirme sonucunu Komisyon'a bildireceklerdir (md.9/2).

İrlandalı bir kadın polis memurunun, kamu düzeni ve güvenliği gerekçe gösterilerek sözleşmesinin yenilenmemesinin, cinsiyet temelli ayrımcılık yarattığı iddiasıyla açtığı *Johnston*³³¹ davasında ATAD, Eşit Davranma Yönergesi'nin 2. maddesinin 2. fıkrasının istisnai hükmü doğrultusunda yorumlama yapmıştır. Davalı taraf, silah taşıyan kadın polis memurlarının erkek memurlara kıyasla saldırıya daha açık olduklarını ve bunun ulusal anlamda güvenlik riskini artırdığı gerekçesiyle ateşli silah gerektiren görevlerin ve eğitimlerin erkeklerle sınırlandırılması gerektiği şeklinde bir savunmada bulunmuştur. Mahkeme, savunmaya ilişkin öncelikle belirtilen riskin kadınlar açısından geçerliliğinin daha fazla olmadığı ve erkekler açısından da eşit sonuçlar doğurabildiği değerlendirmesini yapmıştır. Bununla birlikte, bahse konu riskin, kamu güvenliğinin korunması açısından belirleyici bir faktör olabileceğini ve bu durumda üye devletin, ilgili Yönerge'nin 9. maddesinin 2. fıkrası uyarınca istisnai durumun devamlılığını değerlendirebileceği sonucuna varmıştır³³². ATAD davaya ilişkin verdiği kararda, 76/207 sayılı Yönerge'de yer alan etkili yargısal denetim prensibi çerçevesinde yerel mahkemenin davaya ilişkin inceleme yapma yetkisine sahip olduğuna kanaat getirmiştir³³³.

76/207 sayılı Yönerge'nin 2. maddesinde düzenlenen bir diğer istisnaya göre, Yönerge'nin özellikle hamilelik ve annelikle ilgili olarak kadınların korunmasına

³³¹ Case 222/84, Marguerite Johnston v Chief Constable of the Royal Ulster Constabulary, ECR [1986] 01651.

³³² Case 222/84, Marguerite Johnston v Chief Constable of the Royal Ulster Constabulary, ECR [1986] 01651, para.25.

³³³ Case 222/84, Marguerite Johnston v Chief Constable of the Royal Ulster Constabulary, ECR [1986] 01651, para.21.

ilişkin hükümleri, Eşit Muamele Yönergesi'ne aykırılık oluşturmayacaktır (md.2/3). Yönerge'de olumlu ayrımcılığın düzenlendiği üçüncü istisnada ise, 1. maddenin ilk fıkrasında belirtilen alanlarda kadınlara yönelik mevcut fırsat eşitsizliklerinin giderilmesi yoluyla, kadınlar ve erkekler arasında fırsat eşitliğini ilerletmeye ilişkin alınacak özel tedbirlerin, eşit davranma ilkesine halel getirmeyeceği belirtilmiştir (md.2/4).

ATAD, olumlu ayrımcılık çerçevesindeki özel tedbir uygulamalarının yasallığına ilişkin olarak görülen başlıca iki davasında oldukça tartışmalı kararlar vermiştir. Davaların her ikisinde de kamu sektöründe, işe alım ve terfiye ilişkin olarak, belirli şartlarda kadınlara öncelik tanıyan ulusal hükümler incelenmiştir³³⁴.

İlk olarak 1995 yılında görülen *Kalanke*³³⁵ davasında, ATAD tarafından belirli pozisyonlarda yeterli düzeyde temsil edilmeyen cinsiyete yönelik olumlu ayrımcılık uygulamasına ilişkin, net bir yaklaşım benimsenmiştir. Davacı taraf olan Bay Kalanke, bir kadın ve bir erkek adayın, aynı niteliklere sahip olması ve söz konusu işyerinde, kadın çalışanların daha az temsil edilmeleri durumunda, kadın adayların otomatik olarak tercih edilmesine öncelik veren ulusal mevzuattaki düzenleme sebebiyle cinsiyeti temelinde ayrımcılığa uğradığını iddia etmiştir. Bu düzenlemeye dayanılarak terfi ettirilmeyen Kalanke, söz konusu ulusal düzenlemenin eşitlik ilkesini ihlal ettiği gerekçesiyle itiraz etmiştir. Dava, ulusal mahkemeler tarafından, 76/207 sayılı Yönerge'nin 2. maddesinin 4. fıkrası ile uyumlu olup olmadığının yorumlanması amacıyla ATAD'a taşınmıştır. Divan tarafından yapılan incelemede, söz konusu ulusal düzenlemeye atıfta bulunularak, "terfi veya atamalarda kadınlara mutlak ve koşulsuz öncelik verilmesinin garanti edilmesi" durumunda, eşitsizliği ortadan kaldırma amacının, eşit davranma hakkı ile orantısız olacağına hükmedilmiştir³³⁶. Bunun yanı sıra, ATAD, kadın çalışanın öncelikle tercih edilmesini garanti eden ulusal düzenlemenin, hem Yönerge'de olumlu ayrımcılık istisnasını içeren 2. maddenin 4. fıkrasının sınırlarını aştığını, hem de fırsat eşitliğinin teşvik edilmesinin ötesine geçtiğini belirtmiştir³³⁷.

³³⁴ Ingeborg Heide, **Supranational action against sex discrimination: Equal pay and equal treatment in the European Union**, International Labour Review, Cilt. 138 (1999), Sayı. 4, ss. 381-410, s. 405.

³³⁵ Case C-450/93, Eckhard Kalanke v Freie Hansestadt Bremen, ECR [1995] I-03051.

³³⁶ Fribergh ve Kjaerum, s. 40.

³³⁷ Heide, s.405.

Kalanke kararı, şekli eşitlik kavramına dayandığı gerekçesiyle eleştirilmiştir³³⁸. ATAD, bu eleştirileri göz önünde bulundurarak, sonraki kararlarında, mutlak ve koşulsuz biçimde kadın adaylara öncelik vermenin şart koşulmadığı durumlarda, belirli olumlu ayrımcılık tedbirlerinin uygulanabilmesini mümkün olarak değerlendirmiştir³³⁹. *Marschall*³⁴⁰ kararı da bu bağlamda değerlendirilen kararlardan biri olmuştur.

Marschall davasında, *Kalanke* davasındakiyle benzer nitelikte bulunan bir mevzuattaki düzenlemeye yapılan itiraz söz konusudur. Ancak bu mevzuatta geçerli olan düzenlemeye göre, kadın çalışanlar lehine olumlu ayrımcılık uygulaması bir istisna ile sınırlandırılmıştır. Bu istisna çerçevesinde, eşit nitelikteki kadın adaya öncelik tanınması, “erkek adaya özgü sebepler, dengeyi kendisi lehine değiştirmedigi müddetçe” geçerlidir. Bunun tersi durumda kadın adaya öncelik verilmeyecektir. Tayinini talep ettiği pozisyona, bir kadın adaya öncelik verilmesi sebebiyle atanamayan *Marschall*’ın itirazına karşılık, düzenlemede yer alan istisnanın, ayrımcılığın ortaya çıkmasına engel olduğuna kanaat getirilmiştir. ATAD, istisnai hükme dayanarak, davaya konu olayı *Kalanke*’de olduğundan farklı yorumlamıştır. Ulusal mevzuatta, kadın adaylara tanınan önceliğin nesnel bakış açısıyla ele alınmasının garanti edilmesi sebebiyle, erkek adayların en başından dışlanmasının söz konusu olmadığı değerlendirmesini yapan ATAD, davaya konu olayın, Topluluk yasalarıyla çelişmediğine hükmetmiştir³⁴¹.

Harvey, Yönerge’de eşit davranma ilkesine ilişkin istisnaların düzenlenmesine duyulan ihtiyacın, Topluluğun cinsiyet eşitliğine bakış açısındaki kararsızlığını yansıttığını vurgulamaktadır³⁴². *More* ise, istisnaların, ATAD’ın cinsiyet eşitsizliklerini telafi etmek yerine, güçlendirmesine yol açtığını savunmaktadır³⁴³.

Yönerge’de, eşit davranma ilkesinin uygulanmasının, sektör veya faaliyet alanı fark etmeksizin işe seçilme kriterleri de dahil olmak üzere, işe alınmada ve tüm çalışma şartlarında cinsiyete dayalı ayrımcılık yapılmaması anlamına geldiği ve

³³⁸ Malcolm Sargeant, **Discrimination Law**, Longman, 2004, s. 38.

³³⁹ Fribergh ve Kjaerum, s. 40.

³⁴⁰ Case C-409/95 Helmut Marschall v Land Nordrhein-Westfalen [1997] ECR I-6363.

³⁴¹ Heide, s. 406; Barnard, s. 369.

³⁴² Harvey, s. 37.

³⁴³ More, s. 58.

“ulusal düzeyde kanun, tüzük ve diğer hukukî tasarruflarda, toplu ve bireysel iş sözleşmelerinde ve işletme ve işyeri yönetmeliklerinde eşit davranma ilkesine aykırı biçimde yer alan hükümlerin geçersiz kılınacağı veya değiştirileceği” belirtilmiştir. (md.3/1 ve md.3/2a,b,c). Yönerge’nin 5. maddesinde, kadın ve erkeğe eşit davranılmasının, işten çıkarma şartlarında da uygulanacağı garanti edilmiştir. Ayrıca, üye devletlerin, işverence eşit muamele ilkesinin uygulanmaması sebebiyle çalışanların haklarını arayabilmesi adına, gerekli düzenlemeleri ulusal hukuk sistemlerinde sağlayacakları öngörülmüştür (md.6). Yönerge’de üye devletlerin yerine getirmesi gereken bir diğer sorumluluk ise, eşit davranma ilkesine aykırı uygulamada bulunan işverene yönelik şikâyetle bulunan ya da hukukî süreç başlatan çalışanların, işverence misilleme olarak işten çıkarılmasını önlemek amacıyla, tedbirler alınması olarak belirlenmiştir (md.7).

3. 76/207 Sayılı Yönerge’nin 2002/73 Sayılı Yönerge ile Değiştirilmesinin Gerekçesi

Avrupa Konseyi tarafından, doğrudan ve dolaylı cinsiyet ayrımcılığı, kişinin cinsiyetinden dolayı uğramış olduğu taciz ve cinsel taciz gibi kavramların, kadınlara ve erkeklere eşit davranılması ilkesine aykırılık oluşturduğuna karar verilmesi üzerine yasaklanması ihtiyacı doğmuştur. Bunun üzerine, çalışma hayatında meydana gelen gelişmeler de göz önüne alınarak, kadınlar ve erkekler arasındaki eşitliğin daha etkin biçimde sağlanabilmesi adına, 76/207 sayılı Yönerge’nin 2002/73 sayılı Yönerge ile değiştirilmesine karar verilmiştir³⁴⁴.

4. 2002/73 Sayılı Yönerge’nin Amacı

2002/73 sayılı Yönerge ile, doğrudan ve dolaylı cinsiyet ayrımcılığı, cinsiyete dayalı taciz ve cinsel taciz temelinde ayrımcılık yapılmasının yasaklanması ve bu ayrımcılık türlerinin de eşit davranma ilkesinin tanımına dahil edilmesi amacıyla

³⁴⁴ Aybike Elif Bolcan, *Avrupa Birliği Direktifleri Işığında Türk Çalışma Mevzuatında Kadın, Çalışma ve Toplum*, 2010/1, s. 259; Gonca Aydınöz, *Avrupa Birliği Direktifleri ile ATAD Kararları Çerçevesinde Ayrımcılık Yasağı ve Ayrımcılığın İspatı*, *Çalışma ve Toplum*, 2009/3, s. 166.

76/207 sayılı Yönerge'nin kapsamı genişletilmiştir. Ayrıca, 2002/73 sayılı Yönerge'de, kadınların çalışma hayatının olumsuz etkilenmemesi bakımından, hamilelik ve doğum izinlerinde korunmasını gerektiren bir takım önlemler getirilmiştir.

Yönerge uyarınca üye devletlerin, işyerlerinde ve sosyal güvenlikle ilgili alanlarda, “kanun, tüzük, idari düzenlemeler, politika ve faaliyetlerini” oluştururken ve uygularken, kadınlar ve erkekler arasında eşitlik sağlanması hedefini aktif biçimde dikkate almaları gerekmektedir (md.1/a). Bu hüküm, bir anlamda, Birlik içinde toplumsal cinsiyetin ana akımlaştırılması yaklaşımının uygulanması amacını öngörmektedir.

5. 2002/73 Sayılı Yönerge'nin İçeriği

76/207 sayılı Yönerge'de yer alan eşit davranma ilkesinin tanımı, 2002/73 sayılı Yönerge'de, madde numaralandırması da değiştirilmeyerek aynen korunmuştur (md.2/1).

76/207 sayılı Yönerge'de bazı ayrımcılık türleri belirlenerek yasaklanmış; ancak bunlara ilişkin herhangi bir tanıma yer verilmemiştir. Bu ayrımcılık türlerinden doğrudan cinsiyet ayrımcılığı kavramının tanımına, ilk kez, 2002/73 sayılı Yönerge'de yer verilmiştir. İlk tanımına 97/80 sayılı Yönerge'de yer verilen dolaylı cinsiyet ayrımcılığı kavramı ise, 2002/73 sayılı Yönerge'de yapılan kısmi bir değişiklik ile tekrar düzenlenmiştir³⁴⁵. Kişilere yönelik, cinsiyet temelli ayrımcılık yapılması amaçlanarak verilen talimat, Yönerge kapsamında ayrımcılık olarak kabul edilmiştir (md.2/4).

2002/73 sayılı Yönerge ile birlikte, ilk defa, taciz ve cinsel taciz kavramlarına yer verilmiş ve cinsiyete dayalı ayrımcılık halleri olarak belirlenen bu kavramlar, 2. maddenin 3. fıkrasında yasaklanmıştır. Yönerge'de taciz kavramı “bir kişinin cinsiyetine dayalı olarak onurunu çığnemeyi amaçlayan veya bu sonucu doğuran, yıldırıcı, düşmanca, utandırıcı, aşağılayıcı ya da incitici bir ortam yaratan her türlü istenmeyen davranış” olarak tanımlanmıştır. Cinsel taciz kavramının tanımına ise,

³⁴⁵ Doğrudan ve dolaylı ayrımcılık kavramlarının Avrupa Birliği Hukuku çerçevesindeki tanımlarına, çalışma'nın birinci bölümündeki “Doğrudan Ayrımcılık” ve “Dolaylı Ayrımcılık” başlıkları altında yer verildiğinden, tekrar değinilmemiştir.

“kişinin onurunu çiğnemeyi amaçlayan veya bu sonucu doğuran, özellikle yıldırıcı, düşmanca, utandırıcı, aşağılayıcı ya da incitici bir ortam yaratan, cinsel nitelikli her türlü istenmeyen, sözlü, sözlü olmayan veya fiziksel tavır” olarak yer verilmiştir (md.2/2). Bir kişinin, taciz veya cinsel taciz nitelikli bir davranışı reddetmesi veya kabullenmesinin, o kişiyi etkileyen bir karara gerekçe olarak kullanılamayacağı belirtilmiştir (md.2/3). Üye devletler, ulusal mevzuatları, toplu iş sözleşmeleri veya uygulamaları doğrultusunda, işverenleri ve mesleki eğitime erişimden sorumlu olanları, cinsiyet temelli ayrımcılığın her türüsünü, özellikle de işyerinde taciz ve cinsel tacizin engellenmesi amacıyla tedbirler almaları konusunda teşvik etmekle yükümlü kılınmışlardır (md.2/5).

Eşit davranma ilkesinin 2002/73 sayılı Yönerge’de değiştirilmeyen tanımının yanı sıra, 3. maddenin ilk fıkrasında ilkenin uygulama alanı kapsamında, hem kamuda, hem de özel sektörde, aynı maddede belirtilen konulara ilişkin olarak, cinsiyet temelli doğrudan veya dolaylı ayrımcılık yapılamayacağı öngörülmüştür. Bu konular, faaliyet alanı fark etmeksizin, terfi de dahil olmak üzere, mesleki hiyerarşinin her seviyesinde, seçim kriterlerini de kapsayacak biçimde, işe veya serbest çalışmaya giriş koşulları, uygulamalı iş deneyimi de dahil, her tür ve kademedeki mesleki rehberlik ve mesleki eğitim, işten çıkarma ve ücret dahil istihdam ve çalışma şartları, işçi veya işveren kuruluşu ya da meslek kuruluşuna üye olma, katılma ya da bu kuruluşların olanaklarından faydalanma, olarak belirlenmiştir (md.3/1a,b,c,d).

76/207 sayılı Yönerge’de, eşit davranma ilkesinin uygulanmamasına izin veren üç istisnai durum, 2002/73 sayılı Yönerge’de de yer almaya devam etmiştir. Bu çerçevede, işi gerçekleştirmede cinsiyetin belirleyici bir faktör olması durumunda, cinsiyetler arasında eşit davranma ilkesinin uygulanması zorunluluğunun ortadan kalkmasına izin veren istisna, geçerliliğini korumuştur. Ancak, Değiştirilmiş Yönerge’de, bu istisnanın kapsamı daraltılmıştır³⁴⁶. Buna göre, istisnai düzenleme çerçevesinde gerçekleştirilecek işlem, meşru bir amaca yönelik olmanın yanı sıra, cinsiyetlerden birinin seçilmesi konusundaki ihtiyacın ise, orantılı olması gerekmektedir (md.2/6). Üye devlet veya işveren, gerçekleştirilecek işe veya mesleğe ilişkin olarak, cinsiyet ayrımcılığı içermeyen bir politika uygulanması

³⁴⁶ Annick Masselot, **The New Equal Treatment Directive: Plus Ça Change**, Feminist Legal Studies, 2004, Cilt 12, Sayı 1, ss. 93-104, s. 99.

durumunda, bu iş veya mesleğe ilişkin faaliyetlerin yürütülmesinin zorlaşacağı veya mümkün olmayacağını ispatlamalıdır. Diğer bir deyişle, istisnanın uygulanması için, istihdamda belirli bir cinsiyetin tercih edilmesinin gerekli olduğu gösterilmelidir³⁴⁷.

Yönerge’de düzenlenen ikinci istisnaya göre, Yönerge hükümleri, bilhassa hamilelik ve annelikle ilgili olarak kadınların korunmasına ilişkin hükümlere zarar vermeyecektir. Doğum izninde olan bir kadın, izninin bitimi itibarıyla, eski işine geri dönme veya şartlar bakımından, önceki işine kıyasla daha az elverişli nitelikte olmayan, eşdeğer bir işte devam etme hakkına sahip olacaktır (md.2/7). Bu bağlamda 2002/73 sayılı Yönerge, ilgili istisnanın kapsamını, 76/207 sayılı Yönerge’ye kıyasla daha geniş bir çerçevede düzenlemiştir³⁴⁸.

Yönerge’de yer alan son istisna, ATA’nın, çalışma yaşamında daha az temsil olunan cinsiyet lehine özel önlemler alınmasını öngören 141. maddesine dayanılarak düzenlenmiştir³⁴⁹. Bu bağlamda istisna, üye devletlerin, kadınlar ve erkekler arasında, uygulamada tam eşitliğin sağlanması amacıyla, olumlu ayrımcılık uygulamaları içeren önlemler alabileceğini teyit etmektedir (md.2/8). Ancak, Yönerge’de ilgili hükmün üye devletler üzerinde yükümlülük yarattığına dair herhangi bir düzenleme yapılmamıştır. Bu nedenle, üye devletlerin olumlu ayrımcılığa ilişkin özel uygulamaları yerine getirmemesi, Birlik hukukunun ihlaline gerekçe olarak gösterilememektedir³⁵⁰. Yönerge’de düzenlenen istisnanın ardından, hükme ilişkin uygulamalarda, Yönerge’nin ATA’nın 141. maddesine açıkça atıfta bulunan 2. maddesinin 8. fıkrasına başvurulmaya başlanmıştır³⁵¹.

Yönerge, 2002/73 sayılı Yönerge’nin, önceki Eşit Davranma Yönergesi’ne kıyasla getirdiği en önemli değişiklik, büyük ölçüde, Yönerge’de yer alan hükümlerin usullerine ilişkindir³⁵². Üye devletler, ayrımcılığın ortaya çıktığı iddiasına konu iş ilişkisi sona ermiş olsa bile, kendisine eşit davranma ilkesinin uygulanmaması sebebiyle haksızlığa maruz bırakıldığını düşünen herkes için, adli ve/veya idari yoldan hakkını aramasına imkân tanıyacak düzenlemeleri sağlamakla

³⁴⁷ Hervey, s. 61.

³⁴⁸ Maseelot, s. 100.

³⁴⁹ Danièle Cop, **Gender Equality - Core EU Law Concepts in the Equal Treatment Directive**, der. Xuereb, Peter G. University of Malta, European Documentation and Research Centre, Jean Monnet European Centre of Excellence, Working for an Inclusive Society, 15 September 2005, ss.22-60, s. 30.

³⁵⁰ Masselot, s. 102.

³⁵¹ Cop, s. 30.

³⁵² Masselot, s. 102.

yükümlü kılınmışlardır (md.6/1). Yönerge’de, ayrımcılığa uğramış bir kimse için, zararıyla orantılı olacak şekilde ve caydırıcı nitelikte bir tazminat temin edilmesini sağlayan hukukî düzenlemelere, her üye devletin iç hukuk sistemlerinde yer verme yükümlülüğüne sahip oldukları belirtilmiştir (md.6/2).

Çalışan tarafından, eşit davranma ilkesini ihlal eden işverene karşı şikâyet veya yargı yoluna başvurulmasının bir sonucu olarak işten çıkarılma ihtimaline karşılık koruma sağlanması yükümlülüğü getiren hüküm, 2002/73 sayılı Yönerge’de de yer almaya devam etmiştir. Hüküm çalışan temsilcilerini de korumaya dahil etmiştir (md.7).

6. 2002/73 Sayılı Yönerge’nin Bazı Aday ve Üye Ülkelerde Kadın Erkek Eşitliği Uygulamaları Üzerindeki Etkisi

2002/73 sayılı Yönerge’nin 8a maddesine göre üye devletler, cinsiyet temelli ayrımcılık yapılmaksızın tüm kişilere eşit davranılmasının teşvik edilmesi, incelenmesi, izlenmesi ve desteklenmesi amacıyla, kurum veya kurumların oluşturulması için gerekli düzenlemeleri yapmakla yükümlüdürler. Bu kapsamda devletler, ilgili eşitlik kurumlarını tesis etmek amacıyla Avrupa Birliği eşitlik mevzuatı ile uyumlu yasa düzenlemeleri yapmışlardır.

Avrupa Birliği’ne aday ve üye ülkelerden bazıları, Yönerge’de öngörülenden daha yetkin bir şekilde ve cinsiyete dayalı ayrımcılığa ek olarak daha geniş ayrımcılık türlerini de esas alan bir temelde işleyen eşitlik kurumları oluşturmuşlardır. Ülkeler, kadın-erkek eşitliğini sağlayacak faaliyetler kapsamında ulusal eşitlik kurumlarının yanı sıra bu konudaki faaliyetleri destekleyici yasal düzenlemeler de gerçekleştirmektedirler³⁵³.

Eşit Davranma Yönergesi, 2002 yılında, cinsiyete dayalı ayrımcılığa ilişkin yeni ayrımcılık kavramlarının tanımlanması ve yasaklanması amacıyla değiştirilmiştir. Bu sayede kadın-erkek eşitliği korumasının daha etkin bir şekilde sağlanması amaçlanmıştır. AB’nin kadın-erkek eşitliğine yoğunlaştığı aynı yıllarda farklı aday ve üye ülkeler de benzer amaçlarla girişimlerde bulunmuşlardır. Örneğin, 2003 yılında, doğrudan ve dolaylı ayrımcılık, taciz ve ayrımcılık yapılmasına yönelik

³⁵³ Burcu Sarier, **Kadın-Erkek Eşitliği Bağlamında Bağımsız Bir Kamu Denetim Kurumu: Ombuds(man)**, Ankara, 2010, s. 57, 59.

talimat kavramlarının tanımlanarak yasaklandığı bir yasa ile AB Yönergeleri İspanya iç hukukuna aktarılmıştır³⁵⁴. Toplumsal cinsiyet eşitliği konusu, 2004 yılı itibariyle İspanya hükümeti için öncelikli bir alan olarak tanımlanmıştır. Bu bağlamda, Cinsiyete Yönelik Şiddete Karşı Entegre Koruma Önlemlerine İlişkin 1/2004 sayılı Kanun³⁵⁵ ve Kadınlar ve Erkekler Arasında Etkin Eşitliğe İlişkin 3/2007 sayılı Kanun³⁵⁶ çıkarılmıştır. 3/2007 sayılı Kanun, istihdamda ve diğer alanlarda cinsiyet eşitliği ile toplumsal cinsiyet eşitliği alanlarında uygulanmaktadır. Ayrıca, Topluluğa üyelikten önce İspanya’da ulusal baskılar neticesinde kurulan Kadın Enstitüsüne kıyasla daha yüksek merciler olan Eşitlik Politikaları Genel Sekreterliği’nin (Equality Policies General Secretariat) 2004 yılında ve daha yüksek düzeydeki Eşitlik Bakanlığı’nın (Ministry of Equality) 2008 yılında kurulması ile toplumsal cinsiyet mekanizmaları güçlendirilmiştir³⁵⁷.

Avusturya’da, cinsiyete dayalı ayrımcılığı yalnızca istihdamda eşit ücret ilkesi temelinde yasaklayan 1979 tarihli Eşit Davranma Yasası’nda, AB Mevzuatı’nın iç hukukla uyumlaştırılması amacıyla, 2004 yılında, Birlik Yönergeleri kapsamında, düzenlemeler yapılmıştır. Düzenlemeler sonucu yürürlüğe giren Yeni Eşit Davranma Yasası’nda eşit ücret ilkesine ek olarak, çalışma alanları, işe giriş, mesleki eğitim, terfi, sosyal yardımlar gibi alanlarda da cinsiyete dayalı ayrımcılık yasaklanmıştır³⁵⁸. Eşitliğe ilişkin AB Yönergeleri’nde yer alan temel ilkelerin tümü Avusturya iç hukukunda düzenlenmiştir. Doğrudan ve dolaylı ayrımcılık tanımları, 2002/73 sayılı Yönerge’den aynen aktarılmış ve taciz, cinsel taciz, mağdurlaştırma kavramları tanımlanarak yasaklanmıştır³⁵⁹. Yönerge ile uyumlu olarak Yeni Eşit Davranma Yasası’nda da ayrımcılık türleri genişletilmiştir. Bunun sonucu olarak, artık istihdam ve meslekte, cinsiyete dayalı ayrımcılığın yanı sıra, etnik köken, yaş,

³⁵⁴ Karan, Eylül 2009, s. 168.

³⁵⁵ Yasanın İngilizce metni için bkz. Erişim: <http://justiciadegenero.com/en/organic-law-12004-of-28-december-on-integrated-protection-measures-against-gender-violence-spain/> (22.04.2019)

³⁵⁶ 3/2007 sayılı bu Kanun ile iki AB yönergesi olan, 2002/73 sayılı Yönerge ile 2004/113 sayılı Mal ve Hizmetlere Erişimde ve Tedariklerinde Kadın ve Erkeğe Eşit Muamele İlkesinin Uygulanmasına İlişkin Yönerge, İspanya Ulusal Hukuku’na aktarılmıştır. İlgili Kanun’a Erişim: <https://www.carrotsandsticks.net/regulation/spanish-organic-law-32007-for-effective-equality-between-women-and-men-2007/> (22.04.2019)

³⁵⁷ Emanuela Lombardo, **Gender Equality Policies in Spain – Update**, Study for the FEMM Committee, 2016, s. 7.

Erişim: [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/583112/IPOL_STU\(2016\)583112_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/583112/IPOL_STU(2016)583112_EN.pdf) (22.04.2019)

³⁵⁸ Sarier, s. 62.

³⁵⁹ Karan, Eylül 2009, s. 90.

din, ideoloji ve cinsel yönelim temelinde ayrımcılık yapılması yasaklanmıştır³⁶⁰. 1979 yılında kurulan Avusturya Eşit Muamele Komisyonu ile 1990 yılında kurulan Eşit Davranma Ombudu'nun görev ve yetkilerini belirlemek amacıyla 2004'te yürürlüğe giren bir Yasa, getirdiği değişiklikler sonucunda bu kurumların faaliyet kapsamını genişletmiştir³⁶¹.

Avrupa Birliği'nin 2004 yılında gerçekleşen beşinci genişleme dalgasında, AB'ye üye olan devletlerin birçoğu Birliğe katılım öncesi AB cinsiyet eşitliği mevzuatına uyum sağlamak amacıyla, özellikle yakın tarihte düzenlenmiş olan 2002/73 sayılı Yönerge ile Eşit Ücret Yönergelerinin içeriği ile benzer olumlu girişimlerde bulunmuşlardır. Sedelmeir'e göre, Macaristan, Litvanya ve Slovenya bu bağlamda genel olarak başarılı gelişim gösteren ülkeler olmuşlardır. Bu üç ülke de, AB cinsiyet eşitliği mevzuatına uyum sağlamak ve mevzuatı iç hukuka aktarmak amacıyla, Yönerge, 8a maddesi kapsamında, bir takım eşitlik kurumları oluşturmuşlardır. Üyelik öncesinde, Macaristan'da, cinsiyet ayrımcılığı, ırk ayrımcılığından daha az önem atfedilen bir alandı ve cinsel taciz, cinsel nitelikte ve cinsiyet temelinde olması göz ardı edilerek genel taciz kapsamında değerlendiriliyordu. Benzer şekilde Litvanya'da cinsel taciz ve doğrudan ayrımcılık konularında sorunlar mevcuttu³⁶². Oluşturulan eşitlik kurumları ve yasalar, bu eksiklik ve sorunların giderilmesinde oldukça önemli rol oynamışlardır. Bu çerçevede Slovenya'da, 2002/73 sayılı Yönerge ile uyumlu iki anayasa düzenlenmiştir. Bunlardan biri, 2002 tarihli "Kadınlar ve Erkekler İçin Eşit Fırsatlar Yasası"³⁶³, diğeri ise 2004 tarihli "Eşit Davranma İlkesinin Uygulanmasına İlişkin Yasa"dır³⁶⁴. Eşit Davranma ilkesinin uygulanmasına ilişkin Yasa, dolaylı ve doğrudan ayrımcılık, taciz, ayrımcılık yapılmasına yönelik verilen talimat gibi ayrımcılık türlerini tanımlamakla birlikte yasaklamaktadır. Bu yasa uyarınca, ayrımcı

³⁶⁰ Austrian Presidency of the Council of the European Union, **Gender Equality in Austria Milestones, Successes and Challenges**, Eylül 2018, s. 34.

Erişim: https://www.frauen-familien-jugend.bka.gv.at/dam/jcr:67b5975f-358e-474e-9b3c-5c81b3167fca/Gleichstellung_Broschuere_Ratsvorsitz_EN_RZ16.pdf (23.04.2019)

³⁶¹ Sarier, s. 64-65.

³⁶² Ulrich Sedelmeir, **Post-accession compliance with EU Gender equality legislation in post-communist new member states**, Özel Sayı 2, Cilt. 13 (2009), Art. 23, s. 9, 10, 11.

³⁶³ Yasanın İngilizce metni için bkz. (Text No. 2837).

Erişim: http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_lang=en&p_isn=61659 (23.04.2019)

³⁶⁴ Yasanın İngilizce metni için bkz.

Erişim: <http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/68656/89155/F265912074/SVN68656.pdf> (23.04.2019)

davranış, cinsiyet, cinsel yönelim, istihdam, eğitim, meslek kuruluşlarına üyelik, sosyal güvenlik, mal ve hizmetlere erişim, ırk ve etnik köken, dil, din, inanç, yaş, sağlık gibi birçok temelde ve hayatın her alanında yasaklanmıştır³⁶⁵. Düzenlenen bu yeni yasaların uygulanması için “Eşit Fırsatlar Bürosu” (Office for Equal Opportunities) ve “Eşit Davranma İlkesinin Uygulanması İçin Hükümet Konseyi” (Council for the Implementation of the Principle of Equal Treatment) eşitlik kurumları oluşturulmuştur. “Eşit Fırsatlar Bürosu”, kadınlar ve erkekler arasında eşit davranma ilkesinin geliştirilmesine ek olarak ilkeye ilişkin AB düzenlemelerinin ulusal hukuka aktarımı yükümlüğüne sahiptir³⁶⁶. Bu kurum günümüzde, kadınlar ve erkekler arasında fırsat eşitliğine ilişkin hükümlerin ve toplumsal cinsiyet eşitliğinin ana akımlaştırılması stratejisinin Slovenya’da uygulanmasına yönelik faaliyetleri izlemek ve koordine etmek ile görevlidir³⁶⁷.

Macaristan, 2004 yılında Birlik üyeliği ile beraber, Eşit Ücret Yönergesi ile 2002/73 sayılı Yönerge’yi iç hukukuna aktarmak amacıyla “Eşit Davranma ve Fırsat Eşitliğinin Geliştirilmesi Yasası”nı³⁶⁸ yürürlüğe sokmuştur. 2005 yılında ise bu yasa doğrultusunda AB eşitlik direktifleri tarafından benimsenen değerleri korumakla görevli bağımsız bir idari organ olarak “Eşit Muamele Kurumu” (Equal Treatment Authority) kurulmuştur³⁶⁹. Macaristan ilk kez bu yasa ile doğrudan ve dolaylı ayrımcılığın tanımına hukukunda yer vermiştir. Bu tanımlar AB yönergelerindeki tanımlara oldukça yakındır. Tüm ayrımcılık gerekçelerini yasaklayan Yasa, 2002/73 sayılı Yönerge’nin de ötesine geçerek, daha geniş kapsamlı biçimde düzenlenmiştir³⁷⁰.

Litvanya, 2002-2005 yılları arasında yapılan bazı değişikliklerle, genel olarak AB cinsiyet eşitliği mevzuatına uyum sağlamıştır. 2003 yılında hazırlanan geniş kapsamlı ayrımcılık yasakları içeren “Eşit Davranma Yasası”³⁷¹ 2005 yılında

³⁶⁵ Karan, Eylül 2009, s. 239

³⁶⁶ Karan, Eylül 2009, s. 242; Sedelmeir, s. 11.

³⁶⁷ Živa Humer, Saša Panić ve Mirovni inštitut, **The Policy on Gender Equality in Slovenia**, Study for the FEMM Committee, 2015, s. 9.

Erişim: [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2015/510010/IPOL_STU\(2015\)510010_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2015/510010/IPOL_STU(2015)510010_EN.pdf) (24.04.2019)

³⁶⁸ Act CXXV. of 2003 on Equal Treatment the Promotion of Equal Opportunities.

Erişim: <https://www2.ohchr.org/english/bodies/cescr/docs/e.c.12.hun.3-annex3.pdf> (24.04.2019)

³⁶⁹ Hungary // Structures.

Erişim: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/countries/hungary/structures> (24.04.2019)

³⁷⁰ Karan, Eylül 2009, s. 203; Sedelmeir, s. 10.

³⁷¹ Republic of Lithuania Law on Equal Treatment,

yürürlüğe girmiş ve 2008’de değişikliğe uğramıştır. Avrupa Birliği Yönergeleri’nin ve diğer AB hukukî düzenlemelerinin uygulanması hususunun en önemli amaçlardan biri olduğuna, Yasa’nın birinci maddesinde yer verilmiştir. Yasa’da “doğrudan veya dolaylı ayrımcılık, taciz, cinsiyete dayalı ayrımcılık yapılmasına yönelik talimat, ırk, milliyet, dil, etnik köken, sosyal statü, inanç, yaş veya cinsel yönelim” temelinde yapılan tüm ayrımcı muameleler “ayrımcılık” olarak tanımlanmıştır (md. 2). Bu yasa Litvanya’da daha önceden tanımda ve uygulamada yalnızca “eşit işe eşit ücret” bağlamında esas alınan kavramın kapsamını “eşit ve eşdeğerde işe eşit ücret” olarak genişletmiştir (md.7/5). Eşit Davranma Yasası’nın uygulanması, 1999 yılında kurulmuş ve faaliyetine hala devam etmekte olan “Eşit Fırsatlar Ombudsmanı” tarafından denetlenmektedir (md.14). Bu kurum, ayrımcılık mağdurlarına yasal danışmanlık sağlamanın yanı sıra, ayrımcı uygulamaları sona erdirmek için önerilerde bulunabilmekte ve ayrımcılığın gerçekleştiği sonucuna varırsa, idari yaptırımlar uygulayabilmektedir³⁷².

2007 yılında Birliğe üye olma hakkını elde eden bir başka ülke olan Romanya da, iç hukukunda kadın-erkek eşitliğine dair önemli adımlar atmıştır. 2002 yılında yürürlüğe giren ve çalışma alanları, eğitime erişim, sağlık, kültür ve bilgi alanlarında fırsat eşitliği ve eşit davranma ilkesinin uygulanmasını öngören Kadın ve Erkek Fırsat Eşitliği Kanunu³⁷³ ile 2010 yılında bir eşitlik kurumu olan Ulusal Fırsat Eşitliği Ajansı oluşturulmuştur³⁷⁴.

Avrupa Birliği’ne aday olan ülkelerin neredeyse hepsi, katılım öncesi süreçte AB cinsiyet eşitliği mevzuatının, iç hukuklarına aktarılması adına benzer girişimlerde bulunmuşlardır. Ancak, komünizmin çöküşü sonrası, Orta ve Doğu Avrupa ülkeleri, ortaya çıkan demokratikleşme süreci ile birlikte, Birlik üyeliğini önemli bir fırsat olarak gördükleri için, oldukça kararlı ve istekli adımlar atmışlardır. Bu bağlamda, 2004 yılında üyelikleri gerçekleşen bu devletlerin, AB cinsiyet eşitliği mevzuatının en önemli hükümlerini tartışmalı bir şekilde ele alan iki AB Yönergesi’nden özellikle yakın zamanda düzenlenmiş olan 2002/73 sayılı Eşit

Erişim: https://www.lygybe.lt/data/public/uploads/2016/10/law-on-equal-treatment_no.-ix-1826.pdf (25.04.2019)

³⁷² Sedelmeir, s. 10.

³⁷³ Yasanın İngilizce metni için bkz.Erişim: <https://www.equalrightstrust.org/content/romania-law-2022002-equality-opportunities-between-women-and-men-legea-nr-2022002-privind> (25.04.2019)

³⁷⁴ Romanya Ulusal Fırsat Eşitliği Ajansı, Erişim: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/countries/romania/laws-and-policies>(25.04.2019)

Davranma Yönergesi ile 76/207 sayılı Eşit Ücret Yönergesi'nin içeriğinden etkilendikleri ve uyum sağlama anlamında çaba sarf ettikleri görülmektedir³⁷⁵.

C. 79/7 Sayılı Sosyal Güvenlik Alanında Kadın ve Erkeğe Eşit Davranma İlkesinin Kademeli Olarak Uygulanmasına İlişkin Yönerge

Eşit davranma ilkesinin sosyal güvenlik alanında uygulanmasının öngörüldüğü ilk yönerge, 79/7 sayılı Sosyal Güvenlik Alanında Kadın ve Erkeğe Eşit Davranma İlkesinin Kademeli Olarak Uygulanmasına İlişkin Yönerge³⁷⁶ olmuştur. Yönerge, belirli sınırlamalara rağmen, “yasal sosyal güvenlik planları” ile ilgili olarak, cinsiyet temelinde eşit davranma ilkesinin uygulanmasını sağlar³⁷⁷.

1. Yönerge'nin Amacı

Sosyal güvenlik alanı ve Yönerge'nin 3. maddesinde öngörülen diğer sosyal koruma unsurları alanında, sosyal güvenlikle alakalı konularda, kadın ve erkeğe eşit davranılması ilkesinin kademeli biçimde uygulanması, 79/7 sayılı Yönerge'nin amacı olarak öngörülmüştür (md.1). Yönerge, yürürlüğe girdiği tarihten itibaren, üye devletlere Yönerge'yi ulusal hukuklarına uyarlamaları için 6 yıllık bir süre öngörülmüştür³⁷⁸. Yönerge uyarınca, üye devletlerin, eşit davranma ilkesini, yasal sosyal güvenlik planlarında uygulamaya koyması amaçlanmıştır³⁷⁹.

³⁷⁵ Sedelmeir, s. 3; Bülent Yücel, **Komünizm Sonrası Orta ve Doğu Avrupa Ülkelerindeki Anayasacılık Hareketleri**, AUHFD, 60 (3) 2011: 635-690, s. 635.

³⁷⁶ Council Directive 79/7/EEC of 19 December 1978 on the progressive implementation of the principle of equal treatment for men and women in matters of social security. Yürürlüğe giriş tarihi: OJ L 6, 10.1.1979.

Erişim: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=celex%3A31979L0007> (26.04.2019)

³⁷⁷ Mark Bell, **The Principle of Equal Treatment: Widening and Deepening**, Craig and G de Búrca, The evolution of EU law, Oxford, OUP, 2011, 611 – 639, s. 615; Roderick Liddell ve Michael O'Flaherty, **Handbook on European Non-Discrimination Law**, Luxembourg, Publications Office of the European Union, 2018, s. 122.

³⁷⁸ Anne-Marie Brocas, **Equal Treatment of Men and Women In Social Security: An Overview**, International Social Security Review, 1998, Cilt. 41, Sayı. 3. ss. 231-249, s. 233.

³⁷⁹ ARI Toplumsal Katılım ve Gelişim Vakfı, s. 21.

2. Yönerge'nin İçeriği

Yönerge'nin uygulama kapsamına giren kişiler, çalışması hastalık, kaza ya da gayri iradi işsizlik sebebiyle kesintiye uğramış olan çalışanlar ve iş arayanlar dahil olmak üzere, emekli veya malül olanlar ile serbest çalışanlardan oluşmaktadır (md.2). Ayrıca, Yönerge'nin, "hastalık, malullük, yaşlılık, iş kazaları ve meslek hastalıkları ve işsizlik" olarak belirlenen risklere karşı koruma sağlayan yasal sosyal güvenlik planları ile bu planları tamamlama veya yerini alma amacı taşıyan sosyal yardımlar için geçerli olacağı öngörülmüştür (md.3/1a, b).

Yönerge'de, Komisyon'dan gelen teklif doğrultusunda hareket eden Konsey'in, eşit davranma ilkesinin, işyeriyle ilgili sosyal güvenlik planlarında uygulanmasının sağlanması amacına yönelik olarak, ilkenin özünü, kapsamını ve uygulanması hakkındaki düzenlemeleri tanımlayan hükümleri kabul edeceği belirtilmiştir (md.3/3). Yönerge'de eşit davranma ilkesinin tanımı, sosyal güvenliğe ilişkin belirli konularda, bilhassa medeni veya ailevi duruma dayanılarak, hiçbir surette doğrudan ya da dolaylı cinsiyet ayrımcılık yapılamayacağı, şeklinde ifade edilmiştir. Bu sosyal güvenlik konuları ise, özellikle planların kapsamı ve bunlara giriş şartları, prim ödeme yükümlülüğü ve primlerin hesaplanması, eşten dolayı ve bakmakla yükümlü olunan kimseler için yapılan yardımların hesaplanması, olarak belirlenmiştir (md.4/1).

ATAD, Birleşik Krallık'ta devlet emekliliği maaşının hak edilmesinde yaş unsuruyla alakalı olan *Richards*³⁸⁰ davasında, kararını Yönerge'nin 4. maddesinin 1. fıkrasına dayanarak yorumlamıştır. Bir erkek olarak doğan ve cinsiyet değiştirme ameliyatı geçiren Richards'ın, Birleşik Krallık'ta erkekler için 65, kadınlar için ise 60 yaşında emekli maaşından yararlanılması kuralı çerçevesinde, 60 yaşında emekli olmak maksadıyla yaptığı başvurusu reddedilmişti. Başvuru reddinin gerekçesi ise, hukukî anlamda bir erkek olarak tanınması olarak öne sürülmüştür. Bu sebeple 65 yaşına kadar devlet emekliliği maaşı başvurusunda bulunamayacağı belirtilmiştir. ATAD davaya konu olayla ilgili gerçekleştirilen muamelenin, cinsiyet değiştirme

³⁸⁰ Case- C-423/04 Sarah Margaret Richards v Secretary of State for Work and Pensions, [2006] ECR I-3602.

temelinde eşitsiz bir muamele olduğuna ve 79/7 sayılı Yönerge'nin 4. maddesinin 1. fıkrasına aykırı bir ayrımcı durum teşkil ettiğine karar vermiştir³⁸¹.

ATAD'ın *Teuling*³⁸² kararı, eşit davranma ilkesi çerçevesinde yasaklanan dolaylı ayrımcılığa ilişkin olarak, 79/7 sayılı Yönerge'nin uygulanmasına bir örnek teşkil etmektedir³⁸³. Hollanda yasaları uyarınca, malul durumdaki çalışamayan kişilere asgari ücretin %70'ine denk bir yardım sağlanıyordu. Kişinin evli olması ve sahip olduğu çocuk sayısına göre bu miktarda artış sağlanıyordu. Davaya konu olayda, bu düzenlemeden yararlanan kadınların sayısının, erkeklerden çok daha az olması nedeniyle, kadınların dolaylı ayrımcılığa maruz kaldığı belirtilerek itiraz edilmiştir. İtiraza karşılık, bakmakla mükellef olduğu eş ve çocuklar dolayısıyla daha fazla geçim yüküne sahip kişilerin gelirlerinin, asgari geçim seviyesinin altına düşmesini engellemek amacıyla yardım miktarının daha fazla olması gerektiği belirtilmiştir. Divan, yardım miktarının, kişilerin medeni durum ve çocuk sayısına göre değişmesine ilişkin bu gerekçenin makul bir sebep olduğuna karar vermiştir³⁸⁴. Ayrıca, erkeklere oranla, kadınların çok daha küçük bir kısmının bu yardımlardan yararlanması durumunun, cinsiyet temelinde ayrımcılık yapılması sebebiyle ortaya çıktığı ispatlandığı takdirde, Yönerge'ye aykırı olacağını belirtmiştir³⁸⁵.

Yönerge'ye göre, kadınları analık temelinde korumaya yönelik düzenlenen hükümler, eşit davranma ilkesinin ihlaline yol açmazlar (madde 4/2). Üye devletler, eşit davranma ilkesine aykırı olan tüm yasal düzenlemelerin kaldırılması için gerekli tedbirleri almakla yükümlüdür (md.5).

Yönerge'de, üye devletlerin uygulama alanı dışında bırakabilecekleri bazı istisnai konulara yer verilmiştir. Bu istisnalardan en önemlisi, yaşlılık ve emeklilik aylıklarının ödenmesi ve bunlara bağlı diğer yardımlarda emeklilik yaşının saptanması olarak 7/1a maddesi çerçevesinde düzenlenmiştir³⁸⁶. Yönerge çerçevesinde yer verilen diğer istisnalar, çocuk yetiştiren kişilere yaşlılık sigortası kapsamında avantajlar sağlanması, çocuk yetiştirilmesi nedeniyle istihdamın

³⁸¹ Case- C-423/04 Sarah Margaret Richards v Secretary of State for Work and Pensions, [2006] ECR I-3602, para. 11.

³⁸² Case C-30/85, J. W. Teuling v Bestuur van de Bedrijfs vereniging voor de Chemische Industrie, [1987], ECR 2497.

³⁸³ Sargeant, s. 40-41.

³⁸⁴ Case C-30/85, J. W. Teuling v Bestuur van de Bedrijfs vereniging voor de Chemische Industrie, [1987], ECR 2497, para. 16.

³⁸⁵ Sargeant, s. 41.

³⁸⁶ Sargeant, s. 41; Docksey, s. 271.

kesintiye uğradığı süreci takip eden yardımlardan faydalanma hakkına sahip olunması, kadın eşin kazanılmış haklarına bağlı olarak verilen yaşlılık ya da malullük aylığından yararlanma hakkının sağlanması, bağımlı durumdaki kadın eş için uzun süreli malullük, yaşlılık, iş kazası veya meslek hastalığına ilişkin olarak verilen yardımlara ek yardım sağlanması olarak belirlenmiştir (md 7/1,b,c,d). Ayrıca, Yönerge’de düzenlenen son istisna olan 7/1e maddesi çerçevesinde, üye devletlere, Yönerge’yi kabul etmeden önce, yasal bir sosyal güvenlik planı çerçevesindeki haklardan faydalanmama ya da yükümlülük altına girmeme doğrultusunda kullandıkları bir tercih hakkının ortaya çıkardığı sonuçları, Yönerge’nin uygulama alanı dışına bırakma yetkisi tanınmıştır.

D. 86/378 Sayılı Mesleki Sosyal Güvenlik Sistemlerinde Kadınlar ve Erkekler Arasında Eşit Davranma İlkesinin Uygulanması Hakkındaki Yönerge ve 86/378 Sayılı Yönergeyi Değiştiren 96/97 Sayılı Yönerge

12 Ağustos 1986 tarihinde yürürlüğe giren 86/378 sayılı Yönerge³⁸⁷ ile çalışanlara, özellikle mesleki emeklilik sigortası gibi özel sigorta programları kapsamında ayrımcı uygulamalarda bulunulması yasaklanmıştır³⁸⁸. Kadın ve erkeğe eşit davranma ilkesinin yasal sosyal güvenlik planları kapsamında uygulanmasını öngören 79/7 sayılı Yönerge’nin kapsamının, mesleki sosyal güvenlik sistemleri çerçevesinde genişletilmesi için, 86/378 sayılı Yönerge kabul edilmiştir³⁸⁹.

1. Yönerge’nin Amacı

86/378 sayılı Yönerge ile 79/7 sayılı Yönerge’de düzenlenmeyen hususların açıklığa kavuşturulması ve yasal sosyal güvenlik planları çerçevesinde düzenlenen ve

³⁸⁷ Council Directive 86/378/EEC of 24 July 1986 on the implementation of the principle of equal treatment for men and women in occupational social security schemes, Yürürlüğe giriş tarihi: OJ L 225 , 12/08/1986.

Erişim: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:31986L0378&from=EN> (29.04.2019)

³⁸⁸ Ellina, s. 37.

³⁸⁹ Bolcan, s. 260.

uygulamaya konan hükümlerin mesleki sosyal güvenlik planları için de uygulanması amaçlanmıştır³⁹⁰.

2. 86/378 Sayılı Yönerge'nin 96/97 Sayılı Yönerge ile Değiştirilmesinin Gerekeçesi

86/378 sayılı Yönerge'nin yürürlüğe girdiği tarihten itibaren, sosyal güvenlik planlarına ilişkin görülen davalarda Avrupa Topluluğu Adalet Divanı'nın verdiği kararlarla uyumlaştırılması gereğinin doğması sebebiyle, söz konusu Yönerge'nin 20 Aralık 1996 tarihli, 96/97 sayılı Yönerge³⁹¹ ile değiştirilmesine karar verilmiştir³⁹². Bu karara, *Barber*³⁹³ davası sonucunda varılmıştır.

86/378 sayılı Yönerge, *Barber* davasında Divan tarafından verilen kararın yerleşik bir içtihat haline gelmesi ve bu doğrultuda ücret tanımının değişikliğe uğramasıyla beraber, belirsiz konulara açıklık getirilmesi amacıyla, 96/97 sayılı Yönerge ile değiştirilmiştir³⁹⁴. *Barber* davasında, davacı taraf olan Barber, tamamen işveren tarafından finanse edilen bir emeklilik fonuna üyedir. Bu fon, “anlaşmalı” özel bir mesleki emeklilik planı³⁹⁵ içermektedir. İçerdiği emeklilik planına göre, normal emeklilik yaşı erkekler için 62, kadınlar için 57 olarak belirlenmiştir. İşverenin çalışanı işten çıkardığı durumlarda çalışanın hak kazandığı “acil emeklilik aylığı” için öngörülen yaş ise kadınlarda 50, erkeklerde 55 olarak belirlenmiştir. Barber, normal emeklilik yaşına 10 yıl kala 52 yaşındayken işten çıkarılmıştır. Davacı Barber'a işten çıkarılmasına bağlı olarak, brüt nakit bir ödeme yapılmıştır. Ancak, 55 yaşını doldurmadığı gerekçeyle işten çıkarma ödeneğine hak kazanamamıştır. Bu hakkı elde edeceği tarih, normal emeklilik yaşı olan 62 yaş olarak bildirilmiştir. Bu noktada davacı, kendisiyle aynı konumda bulunan 52 yaşındaki bir kadının, işten çıkarılması halinde, “acil emeklilik aylığı”nın yanı sıra

³⁹⁰ Arısoy ve Demir, s. 719; Tunçcan Ongan, s. 97.

³⁹¹ Council Directive 96/97/EC of 20 December 1996 amending Directive 86/378/EEC on the implementation of the principle of equal treatment for men and women in occupational social security schemes, Yürürlüğe giriş tarihi: OJ L 46, 17/2/1997. Yürürlüğe giriş tarihi: OJ L 46, 17/2/1997. Erişim: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:31996L0097&from=EN> (01.05.2019)

³⁹² ARI Toplumsal Katılım ve Gelişim Vakfı, s. 21.

³⁹³ Case 262/88 Douglas Harvey Barber v. Guardian Royal Exchange Assurance Group [1990] ECR I-1889.

³⁹⁴ Aydınöz, s. 167.

³⁹⁵ Mesleki emeklilik planında primler işçi ve işveren tarafından birlikte karşılanmaktadır.

normal emeklilik aylığına da hak kazanacağına şüphesiz olduğunu belirterek, cinsiyet temelli ayrımcılığa maruz kaldığı iddiasıyla itirazda bulunmuştur³⁹⁶. ATAD’a intikal eden davada, “anlaşmalı” özel bir meslek programı çerçevesinde ödenen emekli aylığının, bilhassa çalışanın işten çıkarılmasına bağlı olarak sağlanması durumunda, ATA 119. madde kapsamındaki ücret tanımına dahil olduğuna karar verilmiştir³⁹⁷. Bu bağlamda, ulusal mahkemenin sorusuna istinaden, ATAD tarafından yapılan yorumlamada, işten çıkarmaya ilişkin olarak yapılan ödemelerin, ATA 119. maddenin 2. fıkrası kapsamında olduğuna hükmedilmiştir³⁹⁸. Barber kararında ulaşılan bu sonuç yerleşik içtihadı dönüştürmüştür. Bu çerçevede, mesleki emeklilik planları da dahil olmak üzere her türlü mesleki ödenek ve özel sosyal güvenlik planları uyarınca sağlanan yardımlar ücret tanımına dahil edilmiştir. Bu sebeple, Divan, eşit davranma ilkesinin bu programlar için de geçerli olduğunu açıkça belirtmiştir³⁹⁹.

ATAD, 119. maddenin doğrudan etkisinden kaynaklanabilecek istisnalara engel olmak ve sonraki özel sosyal güvenlik planları çerçevesinde görülecek davalarda çelişkiye mahal vermemek amacını göz önünde bulundurarak, Barber davasına ilişkin verdiği karar doğrultusunda 86/378 sayılı Yönerge’nin, 96/97 sayılı Yönerge ile değiştirilmesine karar vermiştir⁴⁰⁰.

3. Yönerge’nin İçeriği

Mesleki sosyal güvenlik sistemlerinde eşit davranma ilkesine yönelik olarak 86/378 sayılı Yönerge’de düzenlenen hükümler, 96/97 sayılı Yönerge’de büyük

³⁹⁶ Case 262/88 Douglas Harvey Barber v. Guardian Royal Exchange Assurance Group [1990] ECR I-1889, para. 6.

³⁹⁷ Case 262/88 Douglas Harvey Barber v. Guardian Royal Exchange Assurance Group [1990] ECR I-1889, para. 46; Malcolm Sargeant, **The Revised Directive on Equal Treatment for Men and Women in Occupational Social Security Schemes-The Dog that Didn't Bark**, *Industrial Law Journal*, Cilt. 26, Sayı 3, 1 September 1997, ss. 269–275, s. 269.

³⁹⁸ Case 262/88 Douglas Harvey Barber v. Guardian Royal Exchange Assurance Group [1990] ECR I-1889, para 46.

³⁹⁹ Sacha Prechal ve Susanne Burri, **EU Rules on Gender Equality: How are they transposed into national law?**, European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities Unit, G.2, August 2009, s.16.

Erişim:http://publications.europa.eu/resource/ellar/f02d908c-edc8-4449-a7b8-09b4bc35ad7d.0002.02/DOC_1 (01.05.2019)

⁴⁰⁰ Sargeant, 1997, s. 269-270.

oranda muhafaza edilmiştir⁴⁰¹. Bu bağlamda, Yönerge'nin amacının ifade edildiği 2. maddenin 1. fıkrası değiştirilmeyerek aynen korunmuştur. İlgili maddede, işletme ya da işletme grubu, ekonomik faaliyet alanı, mesleki bir sektör ya da sektörler grubu içinde çalışan ya da bunlardan bağımsız olarak çalışan kişilere, yasal sosyal güvenlik planları dahilinde sağlanan yardımların yanı sıra, bu yardımların yerini alan ya da onları tamamlayan mesleki sosyal güvenlik planlarında da eşit davranma ilkesinin uygulanmasının amaçlandığı ifade edilmiştir. Bu madde ile aynı zamanda mesleki sosyal güvenlik sistemlerinin neleri kapsadığı konusunu da açıklığa kavuşturulmuştur.

96/97 sayılı Yönerge'de, Yönerge hükümlerinin uygulanmayacağı kişilerin kapsamı 1986 tarihli Yönerge'ye kıyasla genişletilmiştir. Buna göre, Yönerge, serbest çalışanlar için bireysel sözleşmeler, serbest çalışanları kapsayan yalnızca bir üyeye sahip planlar, işverenin tarafı olmadığı ücretli çalışanlara yönelik sigorta sözleşmeleri, bireysel olarak katılımcılara sunulan ek yardımlar veya serbest çalışanlar için normal yardımların başlayacağı tarihin seçimi ve çalışanlar tarafından gönüllü olarak ödenen primlerle sosyal yardımların finanse edilmesine yönelik mesleki planlar için geçerli olmayacaktır (md.2/2).

79/7 sayılı Yönerge'de, yasal sosyal güvenlik planları için geçerli olan “hastalık, malullük, yaşlılık, iş kazaları ve meslek hastalıkları ve işsizlik” risklerine karşı koruma sağlanacağı şeklinde ifade edilen madde 3/1a, 86/378 sayılı Yönerge'de mesleki sosyal güvenlik sistemlerinde de geçerli olacak şekilde düzenlenmiştir (md.4).

Yönerge'de, eşit davranma ilkesinin, özellikle medeni veya ailevi duruma dayanılarak, planlara erişim koşulları ve uygulama alanı, prim ödeme yükümlülüğü ve primlerin hesaplanması, bir eş veya bakmakla sorumlu olunan kişiler dolayısıyla alınan ek yardımlara ilişkin olarak, doğrudan ya da dolaylı cinsiyet ayrımcılığı yapılamayacağı anlamına geldiği ifade edilmiştir (md.5).

Yönerge'nin 6. maddesinde, eşit davranma ilkesini ihlal eden durumlar sıralanmıştır. Bu ihlal durumlarından, 79/7 sayılı Yönerge'den farklı olarak getirilen en önemli husus emeklilik yaşı ile ilgilidir. Emeklilik yaşının, cinsiyet temelli ayrımcılık gözetilerek tespit edilmesinin, eşit davranma ilkesine aykırı olduğu

⁴⁰¹ Tunçcan Ongan, s. 98.

belirtilmiştir (md.6-f). Aynı maddede, kadınların çalışma hayatında ayrımcılığa uğramasını önlemek amacıyla bir hüküm düzenlenmiştir. Bu bağlamda, doğum iznine ayrılan bir kadının, bu süreçte, kanunlar çerçevesinde edindiği mevcut haklarını elde tutmasının veya yeni haklar elde etmesinin işverence askıya alınmasının, eşit davranma ilkesini ihlal ettiği ifade edilmiştir (md. 6-g).

Üye devletler, Yönerge’de, yasal açıdan zorunlu toplu iş sözleşmeleri ve mesleki sosyal güvenlik planları ile ilgili diğer düzenlemelerde eşit davranma ilkesine aykırı biçimde yer alan hükümlerin değiştirilmesine veya geçersiz sayılmasına yönelik gerekli tedbirleri almakla yükümlü kılınmışlardır. Ayrıca eşit davranma ilkesine aykırı hükümler içeren planların, idari tedbirlerle onaylanamayacağı veya genişletilemeyeceği de belirtilmiştir (md.7). 96/97 sayılı Yönerge ile üye devletlerin almakla yükümlü olduğu tedbirlerin serbest çalışanlar için de söz konusu olacağına karar verilmiştir (md.8).

Yönerge’de, cinsiyete dayalı olarak emeklilik yaşının farklı biçimde belirlenmesine ilişkin yasaklamaya bir istisna getirilmiştir. İstisna serbest çalışan işçiler için öngörülmüştür. Buna göre, üye devletlerin, serbest çalışan işçilere yaşlılık veya emeklilik maaşlarının ya da diğer ek yardımların ödenmesi için emekli yaşının belirlenmesi konusunda eşit davranma ilkesinin zorunlu olarak uygulanmasını erteleyebileceği ifade edilmiştir (md.9-a).

Çoğu üye ülke, mesleki sosyal güvenlik planlarında, cinsiyete dayalı doğrudan ve dolaylı ayrımcılığı yasaklamıştır. Bu yasaklama Almanya, Letonya, Polonya ve İsveç hukukunda açıkça düzenlenmemiştir. Örneğin, İsveç’te, mesleki emeklilik planlarına ilişkin ödemeler, ATAD içtihadına paralel şekilde ödeme olarak kabul edildiği için, cinsiyet ayrımcılığı yasağı kapsamına girmektedir. Ancak, bu yasak her türlü işveren kararını kapsadığı için mesleki emeklilik planlarına ilişkin özel bir düzenleme yapılmamıştır. Türkiye’de de benzer şekilde mesleki planlarda cinsiyet temelinde ayrımcılık yapılmasını önlemeye yönelik belirli bir yasaklama mevcut değildir. Ancak cinsiyet eşitliğine ilişkin anayasal kurallar, devlet programlarına olduğu gibi mesleki planlara da uygulanır. Aday ülkelerden Sırbistan

ve Karadağ ise, mesleki emeklilik planları hakkında herhangi bir düzenleme yapmamıştır⁴⁰².

E. Serbest Çalışan Kadın ve Erkekler Arasında Eşit Davranma İlkesinin Uygulanmasına ve 86/613 Sayılı Yönerge'nin Yürürlükten Kaldırılmasına İlişkin 2010/41 Sayılı Yönerge

1. Yönerge'nin Amacı

86/613 sayılı Yönerge'nin⁴⁰³, birinci maddesinde, Yönerge'nin amacının, 76/207 ile 79/7 sayılı Yönergelerde yer almayan hususlarda ve bu yönergelerin kapsamına girmeyen alanlarda, üye devletlerde serbest çalışma faaliyetinde bulunan ya da böyle bir faaliyetin gerçekleştirilmesine katkı sağlayan kadın ve erkekler arasında eşit davranma ilkesinin uygulanması, olduğu belirtilmiştir.

2010 yılında yürürlüğe giren ve 86/613 sayılı Yönerge'nin yerini alan 2010/41 sayılı Yönerge'nin⁴⁰⁴ birinci maddesinde ise, serbest çalışma faaliyetinde bulunan ya da böyle bir faaliyetin gerçekleştirilmesine katkı sağlayan kadın ve erkekler arasında eşit davranma ilkesinin, 79/7 sayılı ve 2006/54 sayılı⁴⁰⁵ yönergelerde yer almayan hususlarda ve bu yönergelerin kapsamına girmeyen alanlarda uygulanması konusunda bir çerçeve belirlendiği ifade edilmiştir.

⁴⁰² Alexandra Timmer ve Linda Senden, **Gender equality law in Europe - How are EU rules transposed into national law in 2016?** Luxembourg: Publications Office of the European Union, Aralık 2016, s. 51. Erişim: https://ec.europa.eu/newsroom/just/item-detail.cfm?item_id=52878 (02.05.2019)

⁴⁰³ Council Directive 86/613/EEC of 11 December 1986 on the application of 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, Yürürlüğe giriş tarihi: OJ L 359, 19.12.1986. Erişim: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:31986L0613&from=EN> (02.05.2019)

⁴⁰⁴ Directive 2010/41/EU of the European Parliament and of the Council of 7 July 2010 on the application of the principle of equal treatment between men and women engaged in an activity in a self-employed capacity and repealing Council Directive 86/613/EEC. Yürürlüğe giriş tarihi: OJ L 180, 15.7.2010. Erişim: <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ%3AL%3A2010%3A180%3A0001%3A0006%3Aen%3APDF> (02.05.2019)

⁴⁰⁵ 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). Yürürlüğe giriş tarihi: OJ L 204/23, 26.7.2006. Erişim: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32006L0054&from=EN> (02.05.2019)

2. Yönerge'nin Gerekçesi

2010/41 sayılı Yönerge'nin girişinde de belirtildiği gibi, serbest çalışanların ve bu çalışanların eşlerinin korunması ile ilgili olarak etkili bir koruma sağlanamadığından ve bahsedilen çalışanların istihdam edildiği alanlarda cinsiyete dayalı ayrımcılık ve tacize yönelik olarak da koruma sağlanması ihtiyacı doğduğundan, 86/613 sayılı Yönerge'nin kapsamının, yeniden gözden geçirilmesi gereği ortaya çıkmıştır. Bu doğrultuda, 3 Ekim 2008 tarihinde Komisyon tarafından, 86/613 sayılı Yönerge'nin iptal edilmesine ilişkin bir Yönerge taslağı, Konsey ve Parlamento'ya sunulmuştur. 15 Temmuz 2010 tarihinde ise, 2010/41 sayılı Yönerge yürürlüğe girmiştir.

3. Yönerge'nin İçeriği

2010/41 sayılı Yönerge, serbest çalışan kişileri “ulusal yasaların belirlediği şartlar altında kendi hesapları için kazançlı bir faaliyet izleyen tüm insanlar” olarak tanımlamıştır. Bu tanım çerçevesinde, Yönerge'nin, serbest çalışan kişiler ile bu kişilerin eşlerini veya ulusal hukuklarınca tanınmış hayat arkadaşlarını ve çalışanı veya ortağı konumunda olmadığı sürece, serbest çalışanın faaliyetine katkıda bulunan kişileri kapsadığı ifade edilmiştir (md.2/a,b). Yönerge'de yer alan serbest çalışan tanımı, ulusal yasalara, hangi çalışanları bu şekilde tanımlayabileceği hususunda önemli bir yetki vermektedir. Bunun yanı sıra, ulusal düzeyde bir serbest meslek tanımı yapmak ve serbest meslek sahibi kişinin nasıl belirleneceğine karar vermek zordur. Bu bağlamda, örneğin, Yunanistan, Yönerge'deki tanımı aynen alırken, Avusturya, Bulgaristan, Danimarka, Finlandiya, Fransa, İtalya, İrlanda, Karadağ, Hollanda, Polonya ve İsveç gibi birçok ülkenin ulusal mevzuatında “serbest çalışan” veya “serbest meslek” tanımları yer almamaktadır⁴⁰⁶.

2010/41 sayılı Yönerge'de 86/613 sayılı Yönerge'de yer almayan doğrudan ve dolaylı ayrımcılık ile taciz ve cinsel taciz kavramları tanımlanarak direktifin amaçları doğrultusunda yasaklanmıştır (md.3/a,b,c,d). Eşit davranma ilkesinin tanımına da, öncekine kıyasla daha kapsamlı biçimde yer verilmiştir. Buna göre,

⁴⁰⁶ Timmer ve Senden, s. 62.

ilkenin, hem kamu hem de özel sektörde, iş kurma, işin genişletilmesi veya donanım ya da serbest çalışma faaliyetinin başlatılması veya genişletilmesi gibi doğrudan veya dolaylı şekillerde, cinsiyete dayalı ayrımcılığın hiçbir sebeple yapılamaması anlamına geldiği ifade edilmiştir. Bu ifadede kapsanan alanların, taciz, cinsel taciz ve cinsiyete dayalı ayrımcılık olarak ele alındığı ve bu sebeple yasaklandığı ifade edilir. Ayrıca, bu alanlarda cinsiyete dayalı ayrımcılık yapılmasına yönelik verilen talimat da ayrımcılık olarak kabul edilerek yasaklanmıştır (md.4).

Olumlu ayrımcılık çerçevesinde kadınlar ve erkekler arasında, uygulamada tam eşitliğin sağlanması bakımından üye devletlerin, örneğin, kadınlar arasında girişimciliğin teşvik edilmesine yönelik önlemleri benimsemesi ve sürdürmesi gerektiği ifade edilmiştir (md.5).

Yönerge’de, serbest meslekle ilgili bir faaliyette bulunan kadın ve erkekler arasında her türlü ayrımcılık yasaklanmıştır. Ancak, sosyal koruma ve doğum yardımı hususlarına özel olarak yer verilmiştir⁴⁰⁷. Bir üye devlette, sosyal bir koruma sisteminin var olması halinde, serbest çalışanların eşlerinin ve ulusal hukuklarınca tanınmış ise hayat arkadaşlarının sosyal koruma yardımından yararlanabileceği belirtilmiştir. Bu sosyal korumanın sağlanma şeklinin zorunlu ya da gönüllü olması ise üye devletlerin inisiyatiflerine bırakılmıştır (md.7/1,2). Bu nedenle, üye devletlerin, bahse konu kişiler için sosyal koruma sistemleri, büyük ölçüde farklılıklar göstermiştir. Üye devletlerden, örneğin, Belçika, Yunanistan, Slovenya, Estonya, Finlandiya ve Macaristan, zorunlu olarak, Norveç, İsveç ve Birleşik Krallık ise vergilendirme aracılığıyla sosyal korumayı gerçekleştirmiştir. Diğer üye devletler ise, gönüllü olarak veya Yönerge’den oldukça farklılaşmış özel yasal hükümler yoluyla sosyal korumayı sağlamaktadır⁴⁰⁸. Yönerge’deki sosyal koruma hükmü, doğrudan ya da eş veya hayat arkadaşı konumunda bulunuyorsa, dolaylı şekilde kadınlara da uygulanmaktadır. Ancak sosyal korumanın üye devletlerce ne şekilde

⁴⁰⁷ EUR-Lex, **Avrupa Komisyonu Resmi Gazetesi, eşitlik kurumları standartları hakkında 22 Haziran 2018 tarih ve 2018/951 sayılı Komisyon Tavsiye Kararı**, Official Journal of the European Union, 2010. s. 29.

Erişim: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32018H0951&from=EN> (02.05.2019)

⁴⁰⁸ Catherine Barnard ve Alysia Blackham, **Self Employed The implementation of Directive 2010/41**, Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2014, s. 21.

Erişim: <https://www.equalitylaw.eu/downloads/2732-self-employed-en> (02.05.2019)

uygulanacağına dair ulusal düzeydeki belirsizliğin, istikrarlı bir koruma sağlanmasını büyük ölçüde engellediği söylenebilir.

Yönerge’de, “doğum yardımı” başlığı altında üye devletlerin serbest çalışan kadınlar veya serbest çalışanların eşleri ya da hayat arkadaşları için gerekli hakları sağlamak adına bazı tedbirler almaları gerektiği belirtilmiştir. Bu çerçevede, bahse konu kadınlara, hamilelik veya annelik dolayısıyla mesleki faaliyetlerinde oluşan kesintiler için en az 14 hafta yeterli düzeyde bir doğum yardımı yapılmaktadır. Ancak bu yardımların zorunlu ya da gönüllü olarak sağlanması kararı üye devletlere bırakılmıştır (md.8/1,2). En az 14 hafta olarak belirtilen izin yeterli sayılması için bazı yeterlilik koşulları öngörülmüştür. Buna göre, doğum yardımı, sağlık durumuna bağlı olarak faaliyetlerinde kesinti olması durumunda verilir. Ayrıca, ulusal hukukta belirlenen herhangi bir tavana bağlı olarak, karşılaştırılabilir önceki bir döneme ilişkin bir gelir veya kâr kaybının ortalaması ve/veya ulusal hukuk kapsamında belirlenen herhangi bir tavana bağlı olmak üzere ulusal hukuk kapsamında belirlenen herhangi bir aileye ilişkin ödenekle eşdeğer bir gelirin garanti edilmesi durumunda doğum yardımına hak kazanılmaktadır (md.8/3-a,b,c). Öne sürülen yeterlilik koşulları, birçok üye ülkede sorun yaratmıştır. Ödeneğin miktarının, serbest meslek sahibinin beyan ettiği gelire bağlı olduğu durumlarda, gerçek değerinden oldukça düşük miktarda ödenek temin edilmesi sonucu ortaya çıkabilmektedir. Bunun yanı sıra, çok az sayıda ülke, ulusal hukuklarını 8. maddeye uygun olacak şekilde değiştirmiştir. Yunanistan, Hırvatistan, İrlanda, Polonya ve Fransa’dan gelen raporlarda, bazı güvenli uyum değişiklikleri kaydedilmiş olsa da, teoride veya uygulamada tam anlamıyla sorunsuz bir uyum söz konusu değildir⁴⁰⁹. Örneğin; Yunanistan, doğum yardımı ödeneğini, serbest çalışanların eşleri veya hayat arkadaşları konumundaki kadınları göz ardı ederek, yalnızca serbest çalışan kadınlar için öngörmüştür. Benzer şekilde, Litvanya’da, serbest meslek sahiplerinin eşleri doğum yardımı ödeneğinden yararlanırken, hayat arkadaşları bu yararlanmanın dışında bırakılmışlardır. Makedonya’da ise kadın eşler ve hayat arkadaşları doğum izninden yararlanamamaktadırlar⁴¹⁰.

Yönerge’ye göre, üye devletler, cinsiyete dayalı ayrımcılığa maruz kalması sebebiyle, kayıp veya zarara uğrayan kişiler için, bu kayıp veya zararlar orantılı ve

⁴⁰⁹ Barnard ve Blackham, s. 23.

⁴¹⁰ Timmer ve Senden, s. 64-65.

aynı zamanda caydırıcı niteliği olan gerçek ve etkili tazminat veya telafi sağlanması adına gerekli tedbirleri ulusal hukuk sistemlerine aktarmalıdır. Bu gibi tazminat veya telafiler önceden belirlenmiş bir tavan değerle sınırlandırılmamaktadır (md.10).

F. Cinsiyet Temelinde Ayrımcılık Durumunda İspat Zorunluluğuna İlişkin 97/80 Sayılı Yönerge

Avrupa Birliği hukukunun, ayrımcılık yasağına ilişkin temel alınan ölçütleri belirlemedeki yetersizliği ve bilhassa ayrımcılığa ilişkin ispat zorunluluğunun varlığı, ayrımcılığı engellemede etkili bir koruma sağlayamamanın önemli sebepleri arasında gösterilmektedir. İspat zorunluluğunu tamamen davacı tarafa yükleyen kurallara ilişkin ATAD tarafından *Danfoss*⁴¹¹ davasında verilen kararlar, 97/80 sayılı Yönerge⁴¹² ile daha net bir kurallar bütünü içinde düzenlenmiştir⁴¹³. Dava, bir işyerinin ücretler ve maaşlar konusundaki uygulamasının cinsiyete dayalı ayrımcılık içerdiği ve bu nedenle Danimarka'nın Eşit Ücret Yönergesi'nin 1. maddesinin ihlal edildiği gerekçesiyle açılmıştır. Davalı taraf, ilgili işyerindeki bir erkek çalışanın aldığı ortalama ücretin, aynı işyerinde farklı departmanlarda çalışan iki kadının da aldıkları ortalama ücretten daha yüksek olduğunu bildirirse de, Belçika Ulusal Mahkemesi'nin 1985 tarihli kararı bu durumun az sayıdaki çalışanı kapsadığı gerekçesiyle ayrımcılığı ispatlamadığı yönünde olmuştur. Bu karara karşılık, davacı taraf, 1982 ve 1986 yılları arasında 157 işçiye ödenen ücretlerle ilgili daha ayrıntılı istatistikler sunarak, erkeklere ödenen ortalama ücretin kadınlara ödenenden %6,85 daha yüksek olduğunu göstermiştir⁴¹⁴. ATAD davaya ilişkin olarak, şeffaflıktan yoksun bir ücret sisteminin uygulandığı işyerlerinde, davacının kadın çalışanlara erkek çalışanlardan daha düşük ortalama ücret verildiğini tespit etmesi durumunda,

⁴¹¹ Case 109/88 Handels-og Kontorfunktionærernes Forbund I Danmark v Dansk Arbejdsgiverforening, acting on behalf of Danfoss, ECR [1989] 03199.

⁴¹² Council Directive 97/80/EC of 15 December 1997 on the burden of proof in cases of discrimination based on sex. Yürürlüğe giriş tarihi: OJ L 14, Erişim: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:31997L0080&from=EN> (03.05.2019)

⁴¹³ Aydınöz, s. 168-169.

⁴¹⁴ Case 109/88 Handelsog Kontorfunktionærernes Forbund I Danmark v Dansk Arbejdsgiverforening, acting on behalf of Danfoss, ECR [1989] 03199, para, 4.

ücret sisteminin ayrımcı olmadığını ispatlama zorunluluğunun işverene geçtiğini belirtmiştir⁴¹⁵.

97/80 sayılı Yönerge, ATAD'ın içtihat hukukuna dayanarak, davalı ve davacı taraflar arasında ispat yükünün yerini değiştirmektedir⁴¹⁶.

1. Yönerge'nin Amacı

Yönerge'nin amacı, üye devletler tarafından, eşit davranma ilkesinin uygulanmaması sebebiyle haksızlığa uğradığını düşünen kişilerin hukukî yollardan haklarını aramasına imkân tanıyan daha etkili önlemlerin alınmasını sağlamaktır (md.1).

2. Yönergenin İçeriği

Yönerge'de eşit davranma ilkesinin, doğrudan veya dolaylı biçimde cinsiyete dayalı ayrımcılık yapılamayacağı anlamına geldiği ifade edilmiştir (md.2/1). AB hukukunda dolaylı ayrımcılığın tanımı ilk kez 97/80 sayılı Yönerge ile yapılmıştır⁴¹⁷.

Yönerge'nin ATA'nın 119. maddesi ile 75/117 sayılı ve 76/207 sayılı yönergelerin ve cinsiyet temelli ayrımcılığın söz konusu olması şartıyla 92/85 sayılı ve 96/34 sayılı yönergelerin kapsamında sayılan durumlarda geçerli olacağı belirtilmiştir (md.3/1-a).

97/80 sayılı Yönerge'ye göre, üye devletler, eşit davranma ilkesinin uygulanmaması sebebiyle ayrımcılığa uğradığını düşünen kişiler başvuruda bulundukları mahkeme ya da yetkili bir başka merciye doğrudan veya dolaylı ayrımcılığa maruz kaldıklarına dair esaslar sundukları takdirde, iddianın aksini ispat etme yükümlülüğünün davalı tarafa geçmesi için gerekli tedbirleri almakla yükümlüdürler (md.4/1). Yönerge'nin bu hükmü, tamamen davacı üzerinde olan ispat yükünü hafifleterek cinsiyet temelli ayrımcılığın ortaya çıkmadığının ispatını

⁴¹⁵ Case 109/88 Handelsog Kontorfunktionærernes Forbund I Danmark v Dansk Arbejdsgiverforening, acting on behalf of Danfoss, ECR [1989] 03199, para, 16.

⁴¹⁶ Avrupa Cinsiyet Eşitliği Enstitüsü, İspat Yükü, Erişim: <https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1054> (03.05.2019)

⁴¹⁷ Bu ilkenin tanımına çalışmanın birinci bölümündeki “Dolaylı Ayrımcılık” konusunda yer verildiğinden yinelenmemiştir.

davalı tarafa yüklemektedir. Bu hüküm, Yönerge'nin 1. maddesinde belirtildiği gibi eşit davranma ilkesinin uygulanmasının sağlanması amacıyla daha etkili önlemlerin alınması çerçevesinde öngörülmüştür⁴¹⁸.

Üye Devletler, davacı tarafın ispat yüküne ilişkin daha uygun kurallar getirebilmektedirler. Ancak bu kurallar cezai işlemlerde uygulanamamaktadır. Yönerge ile ispat yükünde davacı taraf lehine bir yumuşatma sağlanması, Avrupa Birliği'nin cinsiyet eşitliği mevzuatında ayrımcılığın ispatında doğabilecek zorlukların bir sonucu olarak ortaya çıkmıştır. İspat yükünün davacı lehine yumuşatılması hükmü, tüm üye devletlerin ulusal mevzuatlarına aktarılmıştır. Bulgaristan, İrlanda, İtalya, Norveç ve Slovakya'da bu hüküm iç hukuk sistemine içtihat hukuku ile beraber yerleşmiştir. İspat yükünün yumuşatılması prensibinin uygulanabilirliği, Slovakya'nın mevcut hukuk sistemindeki tüm ayrımcılık türlerini kapsar biçimde genişletilmiştir⁴¹⁹.

G. UNICE CEEP ve ETUC Tarafından Kararlaştırılmış Kısmi Zamanlı Çalışma Hakkında Çerçeve Sözleşmeye İlişkin 97/81 Sayılı Yönerge

Avrupa Birliği'nin yarı zamanlı çalışanlara yönelik ayrımcılığa ilişkin ana hukuki aracı olan 97/81 sayılı Yönerge⁴²⁰, kısmi zamanlı bir iş ilişkisinin tam zamanlı bir iş ilişkisinden daha az değerli olduğu varsayımıyla mücadele etme amacıyla ortaya çıkarılmıştır. Özellikle cinsiyet perspektifinden bakıldığında kısmi zamanlı çalışma, düşük değerde bir iş biçimi olarak algılanmaktadır. Kadın çalışanların işgücü performansındaki bu olumsuz algılanma biçiminin özellikle dolaylı ayrımcılık yasağı konusunda eşit davranma ilkesinin uygulanması yoluyla ortadan kaldırılması amaçlanmaktadır⁴²¹. Avrupa'daki sosyal ortaklarca

⁴¹⁸ Gül ve Karan, s. 23.

⁴¹⁹ Timmer ve Senden, s. 78.

⁴²⁰ Council Directive 97/81/EC of 15 December 1997 concerning the Framework Agreement on part-time work concluded by UNICE, CEEP and the ETUC. Yürürlüğe giriş tarihi: OJ L 14, 20.1.1998. Erişim: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:31997L0081&from=EN> (05.05.2019)

⁴²¹ Maite Blazquez Cuesta ve Nuria Ramos Martín, **Part-time employment: A comparative analysis of Spain and the Netherlands**, Eur J Law Econ (2009) 28:223–256, s. 229.

imzalanmış olan Yönerge'ye ekli Çerçeve Sözleşme genel olarak, tam zamanlı ve kısmi zamanlı çalışanlara eşit muamele edilmesi gerektiğini ileri sürmektedir⁴²².

1. Yönergenin Amacı

Ekinde yer alan ve tüm iş kollarını kapsayan sosyal ortaklar⁴²³ tarafından imzalanmış Çerçeve Sözleşme'ye dayanan 97/81 sayılı Yönerge'nin amacı, büyük çoğunluğu kadınlardan oluşan kısmi zamanlı çalışanların karşılaştığı ayrımcılığın telafi edilmesidir⁴²⁴.

97/81 / EC sayılı Yönerge, yarı zamanlı çalışanları, istihdam ve meslekte ayrımcılığa karşı korumaya yöneliktir. Amaç, yarı zamanlı çalışanlara tam zamanlı çalışanlarla aynı maaş ve çalışma koşullarını sağlamaktır. Ancak, Yönerge üye devletlere bu şartları içeren türde bir sözleşmeyi yalnızca aile ve çalışma yaşamını uzlaştırmaya yönelik bir çözüm olarak önermelerini tavsiye etmektedir.

Çerçeve Sözleşme'nin amacı, kısmi zamanlı çalışanların maruz kaldığı ayrımcılığın ortadan kaldırılması, bu çalışanların niteliklerinin geliştirilmesi ve çalışan ve işveren gerekliliklerinin gözetilmesi kaydıyla esnek çalışma düzenlemelerinin oluşturulmasına katkıda bulunulması olarak ifade edilmiştir (md.1).

2. Yönerge'nin İçeriği

Çerçeve Sözleşme'nin 2. maddesinde Sözleşme'nin –dolayısıyla Yönerge'nin- uygulanacağı kişilerin kapsamı belirtilmektedir. Buna göre, her üye devletin yürürlükte bulunan mevzuatı, toplu sözleşmeler veya uygulamalarla tanımlanmış bir iş sözleşmesi veya iş ilişkisi içinde olan kısmi zamanlı çalışanlar, bu kapsam içinde yer almaktadır. Ancak, üye devletler, ulusal yasalarına uygun olarak sosyal ortaklarla istişareden sonra, haklı nedenlere dayanmak şartıyla, Çerçeve

⁴²² Rossilli, s. 177.

⁴²³ 97/81 sayılı Yönerge'ye ilişkin Çerçeve Sözleşme, Avrupa düzeyindeki sektörler arası önemli sosyal ortaklar olan UNICE(Avrupa Sanayi ve İşverenler Konfederasyonları Birliği), CEEP (Kamu Teşebbüsleri İşverenleri Birliği) ve ETUC (Avrupa Sendikalar Konfederasyonu) tarafından karara bağlanmıştır.

⁴²⁴ Ellina, s. 44.

Sözleşme hükümlerinin, geçici süreyle kısmi olarak çalışan kişiler için tamamen ya da kısmen geçerli olmamasına karar verebilmektedirler (md.2/2).

ILO tarafından önerilen bir tanımlamaya göre, kısmi zamanlı çalışma, çalışma zamanının normalden daha az olduğu düzenli istihdamdır. Çerçeve Sözleşme, kısmi zamanlı çalışan kavramını bu tanıma bağlı olarak açıklamıştır⁴²⁵. Buna göre, kısmi zamanlı çalışan olarak ifade edilen kişi, haftalık veya bir yıla kadar olan istihdam süresinin ortalaması alınarak hesaplanan çalışma saatleri, kıyaslanabilir tam zamanlı bir çalışanın normal çalışma saatlerinden daha az olan çalışandır (md.3/1).

Çerçeve Sözleşme'ye göre, haklı gerekçelere dayanmadıkça, yalnızca kısmi zamanlı çalıştığı gerekçesiyle, kısmi zamanlı bir çalışana kıyaslanabilir tam zamanlı bir çalışandan daha az lehte davranılması, ayrımcılık yapmama ilkesi başlığı altında yasaklanmaktadır (md.4/1). Bu hükmün uygulanması hakkındaki düzenlemelerin belirlenmesi, Avrupa mevzuatı, ulusal mevzuatlar, toplu sözleşmeler ve mevcut uygulamalar gözetilerek, üye devletler ve/veya sosyal ortakların tercihinin bırakılmıştır (md.4/3). Haklı gerekçelere dayanması şartıyla, üye devletler, gerektiği durumlarda istihdama erişim şartlarını hizmet süresi, çalışma süresi veya kazanca ilişkin nitelik durumu gibi faktörlere bağlayabilmektedirler (md.4/4).

Yönerge'de üye devletlerin ve sosyal tarafların, kısmi zamanlı çalışanların ayrımcılığa, maruz kalmasını engellemeye yönelik alması gereken tedbirler belirtilmiştir. Buna göre, kısmi zamanlı işe erişimi kısıtlayan yasal veya idari engellerin saptanması, yeniden düzenlenmesi veya kaldırılması üye devletlerin yükümlülüğündedir. Aynı yükümlülük, yetki alanları dahilinde ve toplu sözleşmelerde yer alan usuller çerçevesinde olmak kaydıyla, sosyal taraflar için de geçerlidir (md.5/1-a,b).

Çerçeve Sözleşme'nin uygulamaya konmasının, öncelikle kadın ve erkekler arasında eşit davranma ilkesi ve fırsat eşitliğine ilişkin, Topluluğun mevzuatta yer alan hükümleri olmak üzere, daha spesifik hükümlerini ihlal etmeyeceği belirtilmiştir (md.6/4).

Avrupa Birliği'nde 2002 yılında %15 olarak ölçülen yarı zamanlı çalışan oranı 2017 yılında %19'a yükselmiştir. 2017 yılı itibariyle, yarı zamanlı istihdam oranı içinde %8 oranında paya sahip olan erkek çalışanlar, %31 oranında yarı

⁴²⁵ Cuesta ve Martín, s. 229.

zamanlı çalışan kadınların oldukça gerisinde kalmıştır. Yarı zamanlı çalışanların toplam payı üye devletler arasında değişmiştir. En yüksek oranlar, %47 ile Hollanda %28 ile Avusturya, % 27 ile Almanya, %24 ile Belçika ve Birleşik Krallık'ta görülürken; %2 ile Bulgaristan, %4 ile Macaristan ve %5 ile Hırvatistan, en düşük yarı zamanlı çalışan oranına sahip ülkeler olarak belirlenmiştir⁴²⁶.

H. İstihdam ve Meslekte Eşit Davranma İlkesinin Uygulanmasına İlişkin Genel Bir Çerçeve Oluşturan 2000/78 Sayılı Konsey Yönergesi

27 Kasım 2001 tarihli ve 2000/78 sayılı Yönerge'nin⁴²⁷ kabulüne, Amsterdam Antlaşması başlığı altında incelenen, Avrupa Topluluğu Antlaşması'na eklenen 13. madde göz önünde bulundurularak karar verildiği, Yönerge'de yer verilen ilk ifadedir.

Avrupa Birliği mevzuatında, yönergeler aracılığıyla, ücret, cinsiyet, ırk, etnik köken gibi faktörlere dayalı olarak yapılan ayrımcılıklara ilişkin olarak birçok düzenleme yapılmıştır. İlgili Yönerge, bu düzenlemelerin varlığı ve çoklu ayrımcılığa maruz kalmalarından hareketle, yalnızca cinsiyet temelinde ayrımcılık gözetilmeden, diğer faktörlere dayalı olarak yapılan ayrımcılık türleri de dikkate alınarak, eşit davranma ilkesinin uygulanması hakkında genel bir çerçeve oluşturmaktadır⁴²⁸.

1. Yönerge'nin Gerekçesi

Yönerge'nin düzenlenmesine ilişkin sunulan gerekçeler ışığında Konsey tarafından kabul edilen 2000/78 sayılı Yönerge'de, kadınların birçok alanda farklı ayrımcılık türlerine maruz kaldıklarından, Topluluğun, eşitsizliklerin ortadan kaldırılması adına, kadınlar ve erkekler arasında eşitliği teşvik etmeyi amaçladığı

⁴²⁶ Eurostat, Temporary and part-time jobs on the rise.

Erişim: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/WDN-20180813-1> (08.05.2019)

⁴²⁷ Council Directive 2000/78/EC of 27 November 2000 establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation. Yürürlüğe giriş tarihi: OJ L 303, 2.12.2000. Erişim: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32000L0078&from=EN> (08.05.2019)

⁴²⁸ Aydınöz, s. 170; ARI Toplumsal Katılım ve Gelişim Vakfı, s. 27.

ifade edilmiştir⁴²⁹. Yönerge'deki bir diğer gerekçe ise, “din veya inanç, özrürlük, yaş veya cinsel yönelim temelindeki ayrımcı uygulamaların, öncelikle, istihdam ve sosyal korumanın sağlanması, yaşam standardı ve kalitesinin yükseltilmesi, ekonomik ve sosyal uyum, dayanışma ve kişilerin serbest dolaşımı olmak üzere Avrupa Topluluğu Antlaşması'nda belirlenen hedefler önünde engel oluşturabileceği”, olarak sunulmuştur⁴³⁰.

2. Yönerge'nin Amacı

İstihdam ve mesleki faaliyetlerde, kişinin, din veya inanış, engellilik, yaş ve cinsel yönelime dayalı sebeplerle ayrımcılığa maruz bırakılmasına yönelik mücadele için genel bir çerçeve sağlanması, Yönerge'nin amacı olarak belirtilmiştir (md.1).

3. Yönerge'nin İçeriği

2000/78 sayılı Yönerge'nin amaçları doğrultusunda öngörülen eşit davranma ilkesinin, 1. maddede belirtilenlerin gerekçe sayılarak, hiçbir koşulda, doğrudan veya dolaylı ayrımcılık yapılamayacağı anlamına geldiği belirtilmiştir (md.2/1). Avrupa Birliği mevzuatında yer alan doğrudan ayrımcılık tanımı ile aynı anlamı içeren doğrudan ayrımcılık tanımı, 1. maddede bahsi geçen hususlar gözetilerek, ilgili Yönerge çerçevesinde düzenlenmiştir. Dolaylı ayrımcılık tanımı ise, cinsiyet temelinde ayrımcılığa yer vermeden, din, inanç, engellilik, yaş ve cinsel yönelim hususlarına dayanılarak yapılmıştır (md.2/a,b). Aynı hususlar çerçevesinde, taciz ve cinsiyete dayalı ayrımcılık yapılmasına yönelik verilen talimat tanımlanarak yasaklanmıştır (md.2/3 ve md.2/4).

2000/78 sayılı Yönerge, Topluluğa verilen yetki alanlarının sınırları dahilinde, bazı hususlara ilişkin olarak, kamu kurumları dahil olmak üzere, kamu ve özel sektördeki tüm kişiler için uygulanır (md.3/1). Bu hususlar, faaliyet alanı fark etmeksizin, terfi dahil mesleki hiyerarşinin tüm kademelerinde istihdam edilme, serbest çalışma veya işe erişim şartları, iş deneyimi, mesleki eğitim gibi tüm eğitim türlerine erişim, işten çıkarmalar ve ücretler dahil olmak üzere istihdam ve çalışma

⁴²⁹ Council Directive 2000/78EC, Giriş Bölümü paragraf 3.

⁴³⁰ Council Directive 2000/78EC, Giriş Bölümü, paragraf 11.

koşulları ve son olarak, meslek örgütlerine üyelik ve bunlardan edinilen menfaatler dahil olmak üzere, ilgili örgütlerde faaliyet gösterme olarak belirlenmiştir (md.3/1-a,b,c,d).

Yönerge’de, mesleki gereklilikler öne sürülerek, istisnai bir hüküm düzenlenmiştir. Buna göre, üye devletlerin, 2. maddenin 1. ve 2. fıkralarına hâlel getirmeksizin, belli bir mesleki faaliyetin doğası gereği ya da mesleki faaliyetin gerçekleştirildiği bağlam itibarıyla, 1. maddede belirtilen hususlara ilişkin olarak farklı bir muamelede bulunabilmelerine olanak tanınmıştır. Ancak, bu farklı muamelenin, ilgili mesleki faaliyetin, gerçek ve belirleyici bir gereksinim teşkil etmesi, bu gereksinimin orantılı olması ve meşru bir amaç taşıması koşuluyla ayrımcılık olmadığı kabul edilmektedir (md.4/1).

2000/78 Sayılı Yönerge’de yer alan bir diğer istisna, olumlu ayrımcılığa yönelik düzenlenmiştir. Buna göre, eşit davranma ilkesinin, 1. maddede belirtilenlere bağlı dezavantajları önlemek veya telafi etmek için uygulamada tam eşitliğin sağlanmasına yönelik olarak üye devletlerin almış olduğu veya alacağı önlemleri engellemeyeceği belirtilmiştir (md.7/1).

Engelli bireylerin çalışma hayatına katılımını üye ülkelerde teşvik etmek adına getirilen hüküm çerçevesinde, işveren, kendisine orantısız bir yük getirmediği sürece, engelli bireylerin işe girmesi, istihdama katılması, terfi etmesi veya eğitimden geçmesi için uygun tedbirleri almalıdır (md.5). Bu hüküm, engelliler için makul uyumlaştırmayı öngörmektedir.

Yönerge’ye göre, üye devletler, eşit davranma ilkesine aykırı uygulamada bulunan işverene karşı, işyerinde şikâyetle bulunan veya hukukî yollara başvuran çalışanın, işten çıkarılmasını önlemeye ve çalışanı korumaya yönelik gerekli tedbirleri almakla yükümlüdürler (md.11).

Yönerge’nin gerekçeler bölümünde, barış ve uzlaşmanın Kuzey İrlanda’daki ana topluluklar arasında desteklemesi ihtiyacı, belirli hükümlerin ilgili Yönerge’ye dahil edilmesini gerektirdiği belirtilmiştir⁴³¹. Bu doğrultuda, İrlanda’da, 1998’de İstihdamda Eşitlik Yasası,⁴³² 2000 yılında Eşit Statü Yasası⁴³³ çıkartılmıştır.

⁴³¹ Council Directive 2000/78EC, Giriş Bölümü, paragraf 34.

⁴³² Yasanın İngilizce metni için bkz.

Erişim: <http://www.irishstatutebook.ie/eli/1998/act/21/section/8/enacted/en/html#sec8> (08.05.2019)

⁴³³ Yasanın İngilizce metni için bkz. Erişim: <https://www.ihrec.ie/guides-and-tools/human-rights-and-equality-in-the-provision-of-good-and-services/what-does-the-law-say/equal-status-acts/> (08.05.2019)

İstihdamda Eşitlik Yasası ile kamu ve özel sektör fark etmeksizin, istihdamda ve mesleki eğitimde ayrımcılığı önlemeye yönelik koruma sağlanması amaçlanmıştır. 2004 yılında ise, bu iki yasanın, AB yönergeleri ile uyumlaştırılması adına Eşitlik Yasası⁴³⁴ çıkartılmıştır. İstihdamda Eşitlik Yasası ve Eşit Statü Yasası'nda, doğrudan ve dolaylı ayrımcılık, taciz ve ayrımcılık yapılmasına yönelik verilen talimat, makul uyumlaştırma gibi kavramlar tanımlanarak yasaklanmıştır. Bu yasa düzenlemeleri, 2000/78 sayılı Yönerge'nin iç hukuka aktarılması sonucunda ortaya çıkmışlardır⁴³⁵.

I. İstihdam ve Meslek Konularında Kadınlar ve Erkekler Arasında Eşit Davranma ve Fırsat Eşitliği İlkesinin Uygulanmasına İlişkin 2006/54 Sayılı Yönerge

2006/54 sayılı Yönerge⁴³⁶, Topluluğun istihdam ve mesleğe ilişkin olarak kadın-erkek eşitliğinin sağlanmasını öngören daha önceki yönergelerinde değişiklikler yapılmasına duyulan ihtiyaçla ve Avrupa Topluluğu Adalet Divanı'nın vermiş olduğu kararlar neticesinde oluşan içtihadının getirdiği bazı gelişmeler ışığında düzenlenmiştir. Bu bağlamda kadınlar ve erkekler arasında eşit davranma ilkesinin ücrete ilişkin düzenlendiği 75/117 sayılı Yönerge, mesleki sosyal güvenlik planlarında düzenlendiği ve 96/97 sayılı Yönerge'nin değiştirdiği 86/378 sayılı Yönerge, 2002/73 sayılı Yönerge'nin değiştirdiği 76/207 sayılı Yönerge ve 97/80 sayılı cinsiyete dayalı ayrımcılık davalarında ispat yüküne ilişkin Yönerge'de önemli değişiklikler yapılmıştır⁴³⁷. Söz konusu yönergelerin zaman içindeki gelişmelere bağlı olarak tekrar yorumlanması ve bu yönergelerin ana hükümlerinin tek bir metinde bir araya getirilmesi amaçlanmıştır. ATAD, kararları aracılığıyla, bireylerin cinsiyet eşitliği haklarının etkili bir şekilde teşvik edilmesini ve uygulanmasını sağlamada kadınlar ve erkekler arasında eşit davranma ilkesinin uygulanmasına ilişkin önemli bir rol oynamıştır. Avrupa Birliği'nin eşitlik mevzuatını ve ilgili

⁴³⁴ Yasanın İngilizce metni için bkz.

Erişim: <http://www.irishstatutebook.ie/eli/2004/act/24/enacted/en/html> (11.05.2019)

⁴³⁵ Karan, Eylül 2009, s. 161-162.

⁴³⁶ 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). Yürürlüğe giriş tarihi: OJ L 204, 26.7.2006. Erişim: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32006L0054&from=EN> (12.05.2019)

⁴³⁷ European Parliament and Council Directive 2006/54/EEC, Giriş Bölümü, paragraf 1.

yönerge maddelerini yorumlayan önemli kararlar vermiştir. Bu sebeplerle, ATAD'ın bazı içtihatları da ilgili metne dahil edilmiştir⁴³⁸.

1. Yönerge'nin Amacı

Yönerge'nin amacının, terfi, işe alınma, mesleki eğitim, ücretin de dahil olduğu çalışma şartları ve mesleki sosyal güvenlik planlarında, kadınlar ve erkekler arasında eşit davranma ve fırsat eşitliği ilkelerinin uygulanması olduğu ifade edilmiştir (md.1).

2. Yönerge'nin İçeriği

Değiştirilen yönergelerde doğrudan ve dolaylı ayrımcılık, taciz, cinsel taciz, ücret ve mesleki sosyal güvenlik planlarına ilişkin yer alan tanımlar, genel hatlarıyla, 2006/54 sayılı Yönerge'de yer almaya devam etmiştir (md. 2/1a,b,c,d,e,f). Özellikle, doğrudan ve dolaylı ayrımcılık kavramlarının tanımları, 2002/73 sayılı Yönerge ile tam tutarlı şekilde düzenlenmiştir⁴³⁹. Yönerge'de, ATAD tarafından, eşit davranma ilkesinin, yalnızca iki farklı cinsiyete dayalı olarak gerçekleştirilen ayrımcı uygulamaları yasaklamayla sınırlı tutulamayacağı, bu ilkenin, bireyin cinsiyetini değiştirmesine dayalı olarak ayrımcılığa maruz kaldığı durumlarda da ihlal edilmiş sayılacağı ifade edilmiştir⁴⁴⁰. Yönerge'de, kadınlar ve erkekler arasında istihdam ve mesleğe ilişkin konularda eşit davranma ilkesinin yanı sıra fırsat eşitliği ilkesinin de uygulanması ve Yönerge'nin cinsiyet değişikliği durumlarını da kapsamına dahil etmesi, önceki AB yönergelerinden farklı olarak ilk kez düzenlenen değişikliklerdir⁴⁴¹.

Yönerge'de, olumlu ayrımcılığa ilişkin düzenlenen hüküm çerçevesinde, üye devletler tarafından, çalışma hayatında kadınlar ve erkekler arasındaki eşitliğin uygulamada tam anlamıyla sağlanabilmesi için, Avrupa Topluluğu Antlaşması'nın 141/4 maddesi referans alınarak, gerekli tedbirlerin benimsenmesi ve sürdürülmesine

⁴³⁸ Burri ve Prechal, Ağustos 2009, s. 3.

⁴³⁹ Burri ve Prechal, Şubat 2009, s.10.

⁴⁴⁰ European Parliament and Council Directive 2006/54/EEC, Giriş Bölümü, paragraf 3.

⁴⁴¹ Burri ve Prechal, Şubat 2009, s. 2.

olanak tanınmıştır (md.3). Birçok üye devlet, olumlu eylem kavramını mesleki emeklilik planları için de geçerli olmak üzere ulusal hukuklarına aktarmış olsalar da, kadın-erkek eşitliğini sağlamada olumlu ayrımcılığın uygulanmasına ilişkin sorunlar devam etmektedir. Örneğin, Belçika’da olumlu ayrımcılığın yasallığına ilişkin durum belirsizliğini korurken, Fransa’nın ayrımcılıkla mücadele yasasında olumlu eyleme atıfta bulunulmamaktadır. Letonya hukukunda, olumlu ayrımcılık hakkında hiçbir hüküm yoktur. Kavrama ilişkin Polonya ve Slovakya hukukunda yer alan kavramlar tartışmalıdır. Birleşik Krallık’ta, olumlu ayrımcılığa ancak çok sınırlı sayıda davada izin verilmektedir. Danimarka, Almanya, Macaristan, İzlanda, İrlanda, Litvanya ve Portekiz’de ise, olumlu ayrımcılık kavramı, ulusal hukukun bir parçası olmasına rağmen emeklilik maaşı programlarında kavramın uygulanması için özel bir adım atılmamıştır⁴⁴².

75/117 sayılı Yönerge’de yer alan eşit ücret ilkesinin tanımında geçen “cinsiyet temelli her türlü ayrımcılık” ifadesi yerine, 2006/54 sayılı Yönerge ile “doğrudan ve dolaylı cinsiyet ayrımcılığı” ifadesi getirilmesi istisnası dışında, tanım eski şeklini korumuştur (md. 4). Bu sayede hem doğrudan hem de dolaylı cinsiyete dayalı ücret ayrımcılığı yasaklanmıştır⁴⁴³. Yönerge’nin 5. maddesinde, mesleki sosyal güvenlik planlarında, cinsiyet temelli doğrudan veya dolaylı ayrımcılık yapılması yasaklanmıştır. Yasaklanan hususlar, 86/378 sayılı Yönerge’de yer alan şekliyle aynı kalarak korunmuştur. Ancak, 2006/54 sayılı Yönerge’de, “bilhassa medeni veya ailevi duruma dayanılarak” şeklindeki ifadeye yer verilmeyerek, ayrımcılık yasağına ilişkin vurgulanan özel durum ortadan kaldırılmıştır (md.5). 86/378 sayılı Yönerge’de mesleki sosyal güvenlik planlarının uygulanacağı kişilerin kapsamı ve koruma sağladığı risk türlerinin maddi kapsamına ilişkin hükümler, değişikliğe uğramadan 2006/54 sayılı Yönerge’nin 6. ve 7. maddelerinde tekrar edilmişlerdir. Özel bir kategorideki işçiler için emeklilik planına eşit davranma ilkesinin uygulanması yeniliği ise, 7. maddenin 2. fıkrası ile getirilmiştir.

Bir cinsiyete veya diğerine mensup çalışanlar için sosyal yardımlar sunulması ya da bu yardımların kısıtlanmasına ilişkin olarak farklı şartlar belirlenmesi ve

⁴⁴² Burri ve Prechal, Şubat 2009, s.6.

⁴⁴³ European Committee of Social Rights, **Observations by the European Commission**, Directorate D:Equality and Union Citizenship, Unit D.2: Gender equality, 11 June 2018, s. 6. Erişim: <https://rm.coe.int/cc126casedoc10-en-observations-by-the-european-commission/16808b3687> (14.05.2019)

erkekler ve kadınlar için farklı emeklilik yaşlarının öngörülmesi, Yönerge’de cinsiyete dayalı ayrımcılık halleri olarak eşit davranma ilkesini ihlal eden durumlar olarak ifade edilmiştir (9/1-e,f). Ülkelerin çoğu, söz konusu maddeye ilişkin ayrımcılık türlerini yasaklamış olarak görünse de, birçok ulusal uzman uygulamada sorunlar yaşandığını raporlamıştır. Bu duruma ilişkin ülke uygulamalarından bazılarına, cinsiyet eşitliğine ilişkin AB hükümlerinin ulusal hukuklara aktarımını inceleyen 2019 tarihli raporda yer verilmiştir. Buna göre, İtalya’da kadınlar ve erkekler için farklı emeklilik maaşı uygulaması 2018 yılı itibariyle sona ermiştir. Makedonya’da, 2016 yılında Anayasa Mahkemesi tarafından, emeklilik yaşının cinsiyete göre farklı hesaplanmasının cinsiyet ayrımcılığı teşkil etmediğine, bu farkın aksine anneleri ve anneliği koruyan pozitif ayrımcılık olarak nitelendirilmesi gerektiğine hükmedilmiştir. Almanya’da, kanun artık erkekler ve kadınlar için farklı emeklilik yaşlarına izin vermiyor olsa da, dolaylı cinsiyet ayrımcılığı hala büyük bir sorun teşkil etmektedir. Yunanistan’da ise, ulusal içtihat hukukuna rağmen, bazı mesleki planlarda ayrımcı uygulamalar devam etmektedir⁴⁴⁴.

İş, özel hayat ve aile hayatının uzlaştırılması, 2006/54 sayılı Yönerge’de, açıkça belirtilen bir konu olmuştur. Bununla ilgili olarak Yönerge’de öncelikle, kadın çalışana kanun veya sözleşme çerçevesinde tanınmış olan ve ücret ödemesi işverence yapılan doğum izni ya da ailevi nedenlerle alınan izin dönemleri sürecince hakların kazanılmasının veya korunmasının askıya alınması, eşit davranma ilkesine aykırı olarak nitelendirilmiştir. (md. 9/1-g). Ayrıca, üye devletlerin sosyal tarafları, kadın-erkek eşitliğinin ve iş ve aile yaşamının uzlaştırılmasının sağlanması amacıyla esnek çalışmaya ilişkin düzenlemeleri geliştirmesi ve 1. maddede belirtilen alanlarda ayrımcılık yasağını kapsayan kuralların yer aldığı anlaşmaları imzalaması için teşvik edeceği düzenlenmiştir (md.21/2).

86/378 sayılı Yönerge’nin 6. maddesinde eşit davranma ilkesini, özellikle evlilik ve aile temelinde doğrudan ve dolaylı cinsiyet ayrımcılığı yoluyla ihlal eden durumlar birebir olarak 2006/54 sayılı Yönerge’nin 9. maddesinde sıralanmıştır. Bağımsız çalışanlar için mesleki sosyal güvenlik planları açısından üye devletlerin

⁴⁴⁴ Alexandra Timmer ve Linda Senden, **Gender equality law in Europe - How are EU rules transposed into national law in 2018?**, Luxembourg: Publications Office of the European Union, January 2019, s. 56. Erişim: <https://www.equalitylaw.eu/downloads/4830-gender-equality-law-in-europe-2018-pdf-554-kb> (14.05.2019)

eşit davranma ilkesini zorunlu biçimde uygulama zorunluluğunu erteleme hakkına sahip olduğu durumların 86/378 sayılı Yönerge’de düzenlenen şekli de aynen korunmuştur (md.11).

Aynı şartlar altında olmak koşuluyla erkek ve kadınların esnek emeklilik yaşını öne sürebildiği durumların Yönerge’nin ilgili bölümü ile tezatlık teşkil etmediği ifade edilmiştir (md.13).

İstihdam, mesleki eğitim, terfi imkânlarına erişim ve çalışma şartları bakımından cinsiyete dayalı ayrımcılığı yasaklayan ve eşit davranma ilkesini öngören hükümler Yönerge’nin 14. maddesinde, doğum izninden dönüş sonrasında kadınların sahip olduğu haklara ilişkin hükümler ise 15. maddesinde düzenlenmiştir. Bu düzenlemeler, 2002/73 sayılı Yönerge’den aynen alınmıştır. Üye devletlerin çoğunda, doğum izninden sonra işe dönen bir çalışan, olumsuz muameleye karşı korunmaktadır. Çalışanların, genellikle aynı işe veya bu mümkün değilse benzer bir işe geri dönme hakkı yasalarla garanti altında tutulmaktadır. Hollanda ve Macaristan’da bu hakka ilişkin herhangi bir hüküm bulunmamaktadır. Belçika ve Almanya ulusal ayrımcılık yasalarında ise, aynı veya benzer işe geri dönme garantisine açıkça yer verilmemiştir. Ancak, örneğin Almanya’da, Genel Eşit Davranma Yasası uyarınca, doğum izni sonrası eşdeğer olmayan bir işe atanma durumunun doğrudan ayrımcılık doğurduğu gerekçesiyle ilgili çalışana tazminat verilmektedir⁴⁴⁵.

Yönerge’nin 16. maddesinde, üye devletler tarafından, erkek çalışanlara babalık ve/veya evlat edinmeye ilişkin olarak tanınan izinlerin Yönerge’ye aykırılık oluşturmayaacağı belirtilmiştir. İlgili izin, temel olarak kadın çalışanların hamilelik ve annelik dönemlerinde ayrımcı muamelelerden korunmasını sağlama amacına yönelik bir tedbir olarak öngörülmekle beraber, iznin uygulanıp uygulanmayacağı üye devletlere bırakılmıştır⁴⁴⁶.

2002/73 sayılı Yönerge’nin, üye devletlerin eşit davranma ilkesinin uygulanmaması sebebiyle ayrımcılığa uğradığını düşünen çalışanların, adli ve/veya idari yoldan hakkını tanımasına olanak tanıyan düzenlemeleri sağlamakla yükümlü kılındığı hükmü 2006/54 sayılı Yönerge’nin 17. maddesinde, ayrımcılığa maruz kalmış çalışana zararıyla orantılı nitelikte tazminat sağlanmasına ilişkin hükmü ise

⁴⁴⁵ Timmer ve Senden, 2016, s. 39-40.

⁴⁴⁶ Aydınöz, s. 171-172.

18. maddesinde yinelenmiştir. 97/80 sayılı Yönerge’de eşit davranma ilkesinin ihlali durumunda gerçekleştiği iddia edilen ayrımcılığın aksini ispat etme yükümlülüğü 2006/54 sayılı Yönerge’de tekrar edilmekle birlikte, ilgili hüküm daha detaylı biçimde düzenlenmiştir (md.19).

Üye devletlerin eşitlik kurumları oluşturması için gerekli düzenlemeleri yapmakla yükümlü olduklarına dair düzenlenen 2002/73 sayılı Yönerge hükümleri, değişiklik yapılmadan 2006/54 sayılı Yönerge’ye aktarılmışlardır (md.20).

Yönerge’nin sosyal diyalogu kapsayan 21. maddesinde, iş ve aile yaşamının uzlaştırılmasını kolaylaştırmak amacıyla, kadınlar ve erkekler arasında eşitliğin geliştirilmesi, ayrımcılık karşıtı hükümler öngören anlaşmaların akdedilmesi ve kadınlar için esnek çalışma düzenlemeleri yapılması konusunda üye devletlerin özellikle sosyal tarafları teşvik etmeleri istenmektedir. Sosyal taraflar, Belçika, Finlandiya, Yunanistan, Macaristan, Polonya, İsveç, Avusturya, Hırvatistan, Hollanda ve İtalya’da, iş, özel hayat ve aile hayatının uzlaştırılması, işyerinde toplumsal cinsiyet eşitliği uygulamalarının izlenmesi ve esnek çalışma düzenlemelerinin teşvik edilmesi gibi konularda belirgin roller üstlenmektedir. Öte yandan, Bulgaristan, Çek Cumhuriyeti, Estonya, Letonya, Litvanya, Lüksemburg, Romanya, Slovakya, Birleşik Krallık ve Türkiye’de sosyal tarafların konuya ilişkin önemli girişimlerde bulunmadıkları görülmektedir⁴⁴⁷.

Üye devletlerin, 2002/73 sayılı Yönerge’de belirtilen alanlarda eşit davranma ilkesine aykırı hükümlerin hükümsüz kılınması ya da değiştirilmesini sağlama yükümlülüğü aynı şekilde korunmaya devam etmiştir (md.23/a,b). İlgili maddeye 2006/54 sayılı Yönerge ile eklenen fıkra uyarınca, bu aykırı hükümlerin yer aldığı mesleki sosyal güvenlik planların onaylanmaması veya idari önlemlerle uzatılmaması için üye devletlerce tedbirler alınması gerekliliği düzenlenmiştir (md.23/c).

Avrupa ülkelerinin çoğu, mesleki sosyal güvenlik programlarında cinsiyet temelli doğrudan ve dolaylı ayrımcılığı yasaklamıştır. Bu yasaklama, Almanya, Letonya, Polonya, İsveç ve Türkiye ulusal mevzuatlarında açıkça yer almamaktadır. Örneğin, İsveç’te emeklilik maaş sistemine bağlı ödemeler, ATAD içtihadına paralel olarak, ücret kapsamında sayıldığından, cinsiyet ayrımcılığı yasağı kapsamında kabul

⁴⁴⁷ Timmer ve Senden, 2016, s. 83- 84.

edilse de, bu yasaklama mesleki emeklilik planları için açıkça belirtilmemiştir. Türkiye'de mesleki planlar konusunda belirli bir yasaklama bulunmamaktadır. Ancak toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin anayasal kural, devlet planlarının yanı sıra, mesleki sosyal güvenlik planları için de geçerlidir. Sırbistan ve Karadağ'da ise mesleki emeklilik planları yoktur⁴⁴⁸.

Çalışanların eşit davranma ilkesinin ihlal edilmesinden dolayı haksızlığa uğradıkları gerekçesiyle yaptıkları şikâyetlere ya da başvurdukları hukukî süreçlere karşılık olarak işverence yapılabilecek işten çıkarmaları önlemek amacıyla üye devletlerin, ulusal hukuk sistemlerinde gerekli düzenlemeleri yapmalarını öngören madde, Yönerge'de aynen korunmuştur (md.24). Yönerge'nin 26. maddesi de, 2002/73 sayılı Yönerge'deki şekliyle aynen aktarılan bir diğer hükümdür. Bu madde uyarınca, üye devletlerin mesleki eğitime erişimden sorumlu kişileri, her türlü ayrımcılığın, özellikle de taciz ve cinsel tacizin engellenmesi amacıyla, önlemler alması için teşvik etme sorumluluğu tekrarlanmıştır.

Yönerge'de, üye devletlerin eşit davranma ilkesine yönelik olarak daha ileri düzeyde koruma içeren hükümlere yer verebileceği ve sürdürebileceği öngörülmüştür. Ayrıca, Yönerge'nin uygulanmasının, uygulamanın gerçekleştiği alanlarda çalışanların korunma düzeyinde gerilemeye sebep olmasına hiçbir şekilde dayanak oluşturmayacağı da belirtilmiştir (md.27).

2006/54 sayılı Yönerge'nin kadın çalışanların bilhassa hamilelik ve annelik dolayısıyla korunmasını düzenleyen hükümler ile 96/34/EC sayılı ve 92/85/EEC sayılı Yönerge hükümlerine aykırılık teşkil etmediği ifade edilmiştir (md.28).

Yönerge'de "gender mainstreaming" başlığı altında öngörülen toplumsal cinsiyetin ana akımlaştırılması stratejisi, önceden düzenlenen şeklinde bir değişikliğe uğramadan yer almaya devam etmiştir (md.29).

2006/54 sayılı Yönerge'nin uygulanması hakkında Konseye ve Avrupa Parlamentosuna sunulmak üzere üye devletlerce hazırlanacak rapora ilişkin tüm gerekli bilgilerin 15 Şubat 2011 tarihine kadar Komisyon'a iletilmesi gerektiği öngörülmüştür (md.31/1). Üye devletlere, Yönerge'ye uyulması için gerekli kanun, tüzük ve idari hükümleri yürürlüğe koymaları için 15 Ağustos 2008 tarihine kadar süre tanınmıştır (md.33).

⁴⁴⁸ Timmer ve Senden, 2019, s. 54.

III. ÇALIŞMA HAYATINDA KADINLARI KORUMAYA VE ERKEKLERLE EŞİT FIRSATLARA SAHİP OLMASINI SAĞLAMAYA İLİŞKİN YÖNERGELER

A. Hamile, Loğusa ve Emziren Kadın Çalışanların İşyerinde Sağlık ve Güvenlik Koşullarının İyileştirilmesine Yönelik Asgari Önlemlerin Belirlenmesi Hakkında 92/85 Sayılı Yönerge

92/85/EEC sayılı Yönerge⁴⁴⁹, Avrupa Birliği düzeyinde, hamile, loğusa ve emziren durumundaki kadın çalışanlara özel haklar vermektedir. Böylece onlara tanınacak hakların diğer kadın çalışanlarla kıyaslanarak belirlenmesi ihtiyacından tamamen uzaklaşmıştır⁴⁵⁰. Yönerge’de, kadınlar ve erkekler arasında eşit davranılmasını öngören yönerge hükümlerinin, hamile, loğusa ve emzikli kadın çalışanlar için geçerli olmadığı ifade edilmiştir.

76/207 sayılı Yönerge’de, hamilelik ve annelikle ilgili olarak kadınların korunmasına ilişkin hükümlerin, Yönerge hükümlerine aykırılık oluşturmayacağı 2. maddenin 3. fıkrasında düzenlenmiştir. 92/85 sayılı Yönerge, hamile, emziren veya loğusa kadınlar için asgari bir koruma şartı getirerek daha kapsamlı bir koruma sağlar. Bu asgari şarta göre, üye devletlerin bir doğum izni süresi belirlemesi sağlanarak, bu izin sırasında işten çıkarılmaya karşı koruma sağlanır. Yönerge’nin temelinde, kadınlar ve erkekler arasında ayrımcılığın önlenmesi değil, kadınlar için işyerinde sağlık ve güvenliğin sağlanması yer almaktadır⁴⁵¹.

1. Yönerge’nin Amacı

Yönerge’nin amacı, hamile, loğusa veya emzikli kadın çalışanların işyerinde sağlık ve güvenlikleriyle ilgili koşulların iyileştirilmesini teşvik edici tedbirlerin

⁴⁴⁹ Council Directive 92/85 /EEC of 19 October 1992 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 (tenth individual Directive within the meaning of Article 16 (1) of Directive 89/ 391 /EEC). Yürürlüğe giriş tarihi: OJ L 348, 28.11.1992. Erişim: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A31992L0085> (15.05.2019)

⁴⁵⁰ Fredman, 2002, s. 171.

⁴⁵¹ Sargeant, 2004, s. 33,34.

belirlenmesidir (md.1/1). Yönerge'nin, üye devletlerde hamile, loğusa ve emziren kadın çalışanları koruyucu mevcut tedbirlerin azaltılmasına sebep olmayacağı ifade edilmiştir (md.1/3).

2. Yönerge'nin İçeriği

Yönerge'de öncelikle hamile, loğusa ve emzikli çalışan kavramlarının tanımı yapılmıştır. Ulusal yasa ve/veya uygulamalara göre işverene içinde bulunulan durumu bildirme şartı, her üç tanımın belirleyicisi olarak ifade edilmiştir (md.2/a,b,c).

Üye ülkelerden, Yönerge'ye konu çalışan kadınların sağlık ve güvenlikleri açısından tehlike oluşturduğu düşünülen kimyasal, fiziksel ve biyolojik faktörlerin ve endüstriyel süreçlerin değerlendirildiği klavuzlar oluşturmaları istenmiştir (md.3/1). Yönerge sonunda bu faktörler ve süreçleri kapsayan tehlike türlerinin verildiği liste, üye ülke klavuzlarının hazırlanmasına dayanak oluşturmaktadır (md.3/2).

Yönerge'ye göre üye devletlerin, hamile, loğusa ve emziren kadınların sağlık veya güvenlikleriyle ilgili ortaya çıkması muhtemel risklerin yanı sıra hamilelik ve emzirmeye ilişkin muhtemel olumsuz etkilerin neler olabileceğini ve bunlara karşı ne tür tedbirler alınabileceğini değerlendirmeleri gerekmektedir (md.4/1). Bu değerlendirme sonucunda ilgili kadın çalışanın sağlık ve güvenliğiyle ya da hamileliği veya emziren durumuyla ilgili bir risk ortaya çıktığı tespit edilirse, riskten etkilenen çalışanın çalışma şartları ve/veya çalışma saatlerinde geçici olarak düzenlemeler yapılması yoluyla bu tür risklere maruz kalmasını engelleyecek gerekli tedbirlerin alınacağı belirtilmiştir. Çalışma koşullarında ve/veya saatlerinde değişiklik yapılması teknik olarak ya da mantıksal çerçevede mümkün değilse ya da makul bir gerekçeye dayandırılmıyorsa, işveren ilgili çalışanın başka bir işe atanması için gerekli önlemleri almalıdır. Atama işlemi de aynı sebeplerle gerçekleştirilemiyorsa, çalışanın sağlık ve güvenliğinin korunması için gerekli sürenin tamamı boyunca –ulusal mevzuat ve/veya yasalara uygun olarak- ücretli izin verilmesi öngörülmüştür (md.5/1,2,3).

Hamile ve emziren durumdaki kadınların, Yönerge'de yer alan II no'lu ekte listelenen ve çalışanın sağlık ve güvenliğini riske atması muhtemel çalışma şartları

ve faktörlere ilişkin görevleri yerine getirmesi konusunda hiçbir surette zorlanamayacakları ifade edilmiştir (md.6/1,2).

Üye ülkelerin, Yönerge'ye konu çalışanların sağlık ve güvenlikleri bakımından gece çalışmalarının risk oluşturduğunu yetkili ulusal makamlar tarafından verilen tıbbi bir sertifikayla belgelemeleri halinde, bu çalışanların gece çalışması konusunda zorlanamamasını sağlamak için gerekli tedbirleri almaları gerektiği belirtilmiştir (md.7/1). Bu tedbirler, çalışanın iş saatlerinin gündüze ayarlanmasını, bunun mümkün olmadığı veya haklı bir gerekçeye dayandırılmadığı durumlarda ise, söz konusu çalışana izin verilmesi veya doğum izninin uzatılması suretiyle sağlanabilmelidir (md.7/2).

Yönerge'de üye ülkeler, ulusal mevzuat ve/veya uygulamaları kapsamında, hamile, loğusa ve emziren durumdaki çalışan kadınların, doğum öncesinde ve/veya sonrasında en az 14 haftalık aralıksız bir doğum iznine çıkabilmelerini sağlamak için gerekli tedbirleri almakla yükümlü kılınmışlardır (md.8/1). Tüm üye ülkeler 14 haftalık izin şartını sağlamakla birlikte, çoğu ülke ilgili çalışanlara daha uzun doğum izni süreleri tanımaktadır⁴⁵². Yönerge'de, hamile çalışanların doğum öncesindeki kontrolleri süresince -bu kontroller mesai saatlerinde yapılırsa dahi- ücret kaybına uğramamalarının üye devletlerce garanti edilmesi için gerekli önlemlerin alınması istenmektedir (md.9).

Yönerge'nin 10. maddesi, hamileliğin başlangıcından doğum izninin sonuna kadar, Yönerge'ye konu çalışanların işten çıkarılmaya karşı korunmasını öngörür. Maddenin 2. fıkrası uyarınca bir işverenin, hamileliği döneminde veya doğum izni sırasında ilgili çalışanı işten çıkarması durumunda, işten çıkarma gerekçelerini yazılı olarak ispatlaması gerekmektedir. Bu hüküm, neredeyse tüm ülkelerin ulusal mevzuatlarına uyarlanmış biçimde yer almaktadır. Yalnızca, İspanya mevzuatında işten çıkarma gerekçelerinin ispatlanması gerektiğine dair herhangi bir zorunluluk bulunmamaktadır. İsveç'te ise bu konuda herhangi bir özel hüküm bulunmamakla birlikte, çalışanın konuya ilişkin hak talep etmesi durumunda genel iş kanununa başvurulmaktadır⁴⁵³.

Yönerge'nin kapsadığı kadın çalışanların, hamilelik ve doğum izni sırasında, iş sözleşmesine bağlı hakları devam etmekle birlikte, ücret ve/veya yeterli bir

⁴⁵² Timmer ve Senden, 2019, s. 36.

⁴⁵³ Timmer ve Senden, 2019, s. 33-34.

ödenekten yararlanma hakkı da bulunmaktadır (md.11/2-a,b). Bu ödenek, ilgili çalışanın herhangi bir sağlık durumunda çalışmaya ara verdiği takdirde ulusal mevzuat uyarınca elde edeceğine eşdeğer bir geliri garanti etmelidir (md.11/3).

Üye ülkeler, çalışanların Yönerge hükümlerinin yerine getirilmemesi sebebiyle yargı yoluna başvurabilmesine imkân tanıyan gerekli yasal düzenlemeleri yapmakla yükümlü kılınmışlardır (md.12).

Komisyon, 2008 yılında, hamile çalışanların korunması ve kadınlar ve erkekler için iş, aile ve özel hayatın uyumlaştırılmasına ilişkin mevcut AB mevzuatına uygun biçimde güncelleştirilmesi amacıyla, 92/85 sayılı Yönerge'nin değiştirilmesi hakkında Konsey ve Parlamente'ye taslak bir öneri sunmuştur. Ancak, taslak AB'deki yasama organları tarafından güçlü bir biçimde desteklense de bu süreç olumsuz sonuçlanmıştır. Komisyon, ilgili tasarıda doğum izni süresinin 14 haftadan 18 haftaya çıkarılmasını teklif etmiştir⁴⁵⁴. 2014 yılına kadar süren bu değişiklik önerisinin değerlendirilmesi sürecinde Parlamento, ilk taslak metnine bazı değişiklikler eklenmesini önermiştir. Annelik izninin en az 20 sürekli haftaya çıkarılması, eşdeğer bir ödeneye hak kazanma, istihdam ile ilgili tüm hakların korunması gibi konuları bu değişiklik önerileri içinde yer almıştır. Tam da bu süreçte Avrupa'da ekonomik krizin hâkim olması, birçok üye devletin önemli miktarda ödenek ayırmasını gerektirecek bu önerileri reddetmesine neden olmuştur⁴⁵⁵.

B. BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP ve ETUC Tarafından Kararlaştırılmış Ebeveyn İznine İlişkin Gözden Geçirilmiş Çerçeve Antlaşma'nın Uygulanması ve 96/34 Sayılı Yönerge'nin Yürürlükten Kaldırılmasına İlişkin 2010/18 Sayılı Yönerge

3 Haziran 1996 tarihli ve ebeveyn iznine ilişkin 96/34 sayılı Yönerge'nin⁴⁵⁶ amacı, UNICE, CEEP ve ETUC tarafından 1995 yılında imzalanan çerçeve

⁴⁵⁴ Ayşe Gül Kökkılıç ve Gözde Kaya, **A Comparative Analysis of the Legal Norms Concerning Working Conditions of Female Workers in the EU and Turkish Labour Law**, Tisk Akademi, 3/2016, Cilt 11, Sayı 21, ss.6-29, s. 18.

⁴⁵⁵ Petra Foubert ve Šejla Imamović, **The pregnant workers directive: must do better: lessons to be learned from Strasbourg?**, Journal of Social Welfare and Family Law, 2015, Cilt. 37, Sayı. 3, ss. 309–320, s. 310.

⁴⁵⁶ Council Directive 96/34/EC of 3 June 1996 on the Framework Agreement on Parental Leave

antlaşmayı yürürlüğe koymaktır (md. 1). 96/34 sayılı Yönerge, iş ve aile yaşamının uyumlaştırılmasını, erkekler ve kadınlar arasında eşit davranma ilkesinin ve fırsat eşitliğinin sağlanmasını öngören bu çerçeve antlaşmanın üye ülkelerin ulusal mevzuatlarında yürürlüğe koyulmasını sağlamak amacıyla Avrupa Konseyi tarafından hazırlanmıştır⁴⁵⁷.

Komisyon, 2006 ve 2007 yıllarında, Topluluk mevzuatında özellikle anneliğin korunması ve ebeveynlik iznine ilişkin mevcut hükümler ile babalık izni, evlat edinme izni ve aile üyelerinin bakımına ilişkin izin gibi yeni izin türlerinin getirilmesi olasılığı üzerine, iş, özel hayat ve aile hayatının uzlaştırılmasının daha da geliştirilmesi konusunda Avrupa sosyal ortaklarına danışmıştır⁴⁵⁸. 18 Haziran 2009'da Ebeveyn İznine İlişkin Gözden Geçirilmiş Çerçeve Antlaşma'yı imzalayan sosyal taraflar, müzakereler sürecinde 96/34 sayılı Yönerge'nin yürürlükten kaldırılarak yeni bir yönerge ile değiştirilmesine karar vermiştir⁴⁵⁹. Bu doğrultuda ortaya çıkarılan 2010/18 sayılı Yönerge⁴⁶⁰ 8 Mart 2010 tarihinde yürürlüğe girmiştir.

1. Yönerge'nin Amacı

2010/18 sayılı Yönerge'nin amacı, ekli bölümünde sunulan gözden geçirilmiş Çerçeve Antlaşma'nın yürürlüğe koyulması olarak ifade edilmiştir (md.1).

2. Yönerge'nin İçeriği

Yönerge içeriğini oluşturan ekli Çerçeve Antlaşma'nın 1. maddesine göre bu Antlaşma, çalışan ebeveynlerin iş ve aile hayatındaki sorumlulukları arasında denge kurmalarına yönelik asgari gereklilikleri tespit etmektedir. 1995 tarihli Çerçeve Antlaşma'da (96/34 sayılı Yönerge'ye ekli) antlaşmanın geçerli olduğu çalışanlar,

Concluded by UNICE, CEEP and the ETUC, Yürürlüğe giriş: OJ L 145, 19.6.1996. Erişim: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:31996L0034&from=EN> (16.05.2019)

⁴⁵⁷ Bolcan, s. 262.

⁴⁵⁸ Council Directive 2010/18/EU, Giriş Bölümü paragraf 4.

⁴⁵⁹ Council Directive 2010/18/EU, Giriş Bölümü paragraf 5 ve 6.

⁴⁶⁰ Council Directive 2010/18/EU of 8 March 2010 implementing the revised Framework Agreement on parental leave concluded by BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP and ETUC and repealing Directive 96/34/EC. Yürürlüğe giriş tarihi: OJ L: 68, 08.03.2010. Erişim: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32010L0018&from=GA> (16.05.2019)

her üye devlette yürürlükte olan kanun ve toplu sözleşmeler veya uygulamalar ile iş sözleşmesi veya iş ilişkisi bulunan tüm erkek ve kadın çalışanlar olarak belirlenmiştir. Gözden Geçirilmiş Çerçeve Antlaşma (2010/18 sayılı Yönerge'ye ekli) ise bu kapsama yarı zamanlı çalışanlar, belirli süreli sözleşmesi bulunan çalışanlar ve geçici istihdam kurumlarıyla iş ilişkisi içinde bulunan çalışanları da eklemiştir (md.1/3).

Doğum veya evlat edinme sonucunda bir çocuğa bakmakla yükümlü duruma gelen kadın ve erkek çalışanların, en fazla sekiz yaşa kadar olan sınırın korunması şartıyla, üye devletler ve/veya sosyal ortaklarca belirlenecek bir yaşa değin ebeveyn iznine sahip olduğu belirtilmiştir (md. 2/1). Asgari üç ay olarak belirlenen ebeveyn izni, Gözden Geçirilmiş Çerçeve Antlaşma'da asgari dört ay olarak güncellenmiştir. Ayrıca, ebeveyn izninin kadın ve erkek ebeveyn arasında devredilemez olduğu tekrarlanmıştır (md.2/2). Araştırmalar, yeni baba olmuş çalışanların ebeveyn izni kullandıkları yerlerde annelerin işe daha kolay döndüğünü, kadın istihdamının daha yüksek olduğunu ve erkeklerle kadınlar arasındaki kazanım farkının daha düşük olduğunu göstermektedir⁴⁶¹. Örneğin, İsveç'te her ebeveyne 180 gün ebeveyn izni verilmektedir. 2016 yılında ebeveyn izni ödeneği alanların % 45'ini erkek çalışanların, % 55'ini kadın çalışanların oluşturduğu bildirilmiştir. Almanya'da 2007 yılında babaların ebeveyn iznine ayrılmasında artış sağlanması için yapılan reformlar sonuç vermiş ve istikrarlı bir artış gözlemlenmiştir. 2014 yılında %34.2 oranında erkek çalışan ebeveyn iznine ayrılmıştır. Danimarka'da ise hükümet, çalışan babaların ebeveyn izni programlarına ilişkin izin haklarını kullanan babaların sayısını artırmak için teşvik çalışmalarını sürdürmektedir⁴⁶².

Ebeveyn izninden faydalanmanın şartları, üye devletlerin kanunları ve/veya toplu sözleşmeleri çerçevesinde tanımlanmaktadır (md.3/1). Çalışan ve işveren ihtiyaçları gözetilerek, ebeveyn izninin tam zamanlı, yarı zamanlı, kısmi olarak ya da bir zaman kredisi sistemi çerçevesinde sağlanmasına karar verilmesi gerektiği belirtilmiştir (md.3/1-a). Macaristan dışında diğer tüm üye devletler farklı

⁴⁶¹ Avrupa Komisyonu, Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on work-life balance for parents and carers and repealing Council Directive 2010/18/EU. Erişim: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52017SC0202&from=EN> (16.05.2019)

⁴⁶² Avrupa Birliği Yayın Ofisi, **Report on equality between women and men in the EU 2018**. Erişim: <https://publications.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/950dce57-6222-11e8-ab9c-01aa75ed71a1> (16.05.2019)

yaklaşımlarına ve uygulamalarına rağmen bu konuyu ulusal yasalarında ele almaktadırlar. Örneğin, Belçika, Bulgaristan, Danimarka, Finlandiya, Fransa, Almanya ve Yunanistan yarı zamanlı veya tam zamanlı izin arasında seçim yapmayı çalışana bağlı hale getirmiştir. Hollanda'da yarı zamanlı ebeveyn izni, çalışana hak olarak tanımlanmakla beraber, tam zamanlı izin işveren sözleşmesi gerektirmektedir. İtalya ve Malta ise toplu sözleşmeler yoluyla yarı zamanlı ebeveyn iznine sahip olunmasına olanak tanımaktadır⁴⁶³. Gözden Geçirilmiş Çerçeve Antlaşma'da ebeveyn iznine erişime bir istisna getirilerek, kurumun işleyişiyle ilgili haklı nedenleri bulunan işverenlerin ulusal yasalar, toplu sözleşmeler ve/veya uygulamalar çerçevesinde ebeveyn iznini erteleyebilmesine olanak tanınmıştır (md.3/1-c).

Gözden Geçirilmiş Çerçeve Antlaşma'da, çalışan ebeveynlerin evlat edinmeleri durumunda ek tedbirlerin gerekli olduğu ifade edilmiştir. (md.4). Bu çerçevede ebeveyn izni sonrası çalışanların aynı işe geri dönme veya bu mümkün değilse eşdeğer veya benzer bir işte devam etme hakkına sahip olduğu yinelenmiştir. Çalışanın ebeveyn izninin başladığı tarihte edinmiş olduğu ya da edinmek üzere olduğu haklar iznin sonuna kadar saklı kalmaktadır. Bu haklar ebeveyn izni sona erdiğinde ulusal yasalar, toplu sözleşmeler ve/veya uygulamalar sebebiyle ortaya çıkan değişiklikleri de kapsayacak şekilde geçerli olmaktadır (md.5/1,2).

Üye devletler ve/veya sosyal ortakların, ebeveyn izni sonrası çalışanların iş hayatına daha iyi adapte olmalarını sağlamak amacıyla belirli bir süreliğine çalışma saatleri ve/veya düzenlerinde değişiklik talebinde bulunabilmeleri için gerekli tedbirleri almakla yükümlü kılınmışlardır (md.6/1). Çalışanlar için konuya ilişkin değişiklik talebinde bulunma hakkı üye ülkelerin birçoğunda sağlanmaktadır. Yalnızca Fransa, Yunanistan, İtalya, Litvanya, Romanya ve İspanya'daki uzmanlar tarafından, konunun ulusal düzeyde ele alınmadığı, ancak işveren ve işçi arasında yapılacak bir sözleşme veya toplu sözleşmeler yoluyla çözüme ulaşılabileceği bildirilmiştir⁴⁶⁴.

⁴⁶³ Maria do Rosário Palma Ramalho, Petra Foubert ve Susanne Burri, **The Implementation of Parental Leave Directive 2010/18 in 33 Europe Countries**, European Commission Directorate-General for Justice, February 2015, s.13.

Erişim: <https://publications.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/a18aacad-e133-42bf-a072-9b7e8e80606f> (16.05.2019)

⁴⁶⁴ Ramalho, Foubert ve Burri, s. 20.

Çalışanın ailesine ilişkin hastalık veya kaza gibi acil durumlarda çalışanın bu zarurî sebepler dolayısıyla izin hakkına sahip olma hakkı tanınmaktadır (md.7/1). Ancak, çalışanın bu izne erişim şartları ile ayrıntı şartları ve izin hakkının yıl ve/veya durum başına sınırı, üye devletler ve/veya sosyal ortaklar tarafından belirlenir (md.7/2).

Yönerge'ye göre, üye devletler ilgili antlaşmada belirtilenlerden daha elverişli hükümler belirleyebilmekte veya uygulayabilmektedir (md.8/1).

2015 yılında 2010/18 sayılı Yönerge'nin uygulanmasına ilişkin kapsamlı bir rapor yayınlansa da birçok ülke Yönergeyi resmi olarak uygulamamıştır. Çünkü bu ülkelerden Avusturya, Çek Cumhuriyeti, Finlandiya, Almanya, Macaristan, İzlanda, Letonya, Litvanya, Portekiz, İspanya ve İsveç, ulusal mevzuatlarının mevcut AB yasaları ile uyumlu olduğunu savunmaktadırlar. Aday ülkelerden Makedonya, Karadağ, Sırbistan ve Türkiye ise Yönerge'yi uygulamamıştır. Diğer ülkelerde, Yönerge'nin ulusal mevzuata aktarılması resmi bir şekilde gerçekleşmiş veya ulusal yasalarda küçük değişiklikler yapılmıştır⁴⁶⁵.

IV. TÜRKİYE'DE ÇALIŞMA HAYATINDA KADIN ERKEK EŞİTLİĞİ

A. Türkiye'de Çalışma Hayatında Kadın Erkek Eşitliğine İlişkin Düzenlemeler

Anayasamızda eşitlik ilkesinin düzenlendiği 1982 Anayasası'nın 10. maddesine göre, “herkes, dil, ırk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir.” Aynı madde uyarınca, kadınlar ve erkeklerin eşit haklara sahip olduğu ve devletin bu eşitliğin uygulamaya geçirilmesini sağlamakla yükümlü olduğu belirtilmiştir. Bu ifadelerle “kanun önünde eşitlik” vurgusu yapılmasının yanı sıra, “hiçbir kişiye, aileye, zümreye veya sınıfa imtiyaz tanınamaz” şeklindeki ifadeyle de ayrımcılık yasağı, boyutu, eşitlik ilkesi kapsamında düzenlenmiştir⁴⁶⁶.

⁴⁶⁵ Timmer ve Senden, 2019, s. 41-42.

⁴⁶⁶ Şükran Ertürk ve İlke Gürsel, **İş Hukukunda Eşit Davranma İlkesi**, Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan, Cilt 1, Beta Basım, İstanbul 2011, ss. 425-458, s. 425-426.

2003 yılında yürürlüğe giren 4857 sayılı İş Kanunu'nun *eşit davranma ilkesi* başlıklı 5. maddesi, bir iş ilişkisi içinde, “dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasal düşünce, felsefî inanç, din ve mezhep ve benzeri sebepler” temelinde ayırım yapılmasını yasaklamıştır. Ayrıca, işveren tarafından, biyolojik açıdan ya da işin doğasına uygun sebepler mecburi olmadıkça, iş akdinin yapılmasında, şartlarının sağlanması sırasında, uygulanmasında ve feshedilmesinde, cinsiyet veya hamilelik gerekçe gösterilerek doğrudan veya dolaylı olarak farklı işlemde bulunulamayacağı düzenlenmiştir. İlgili maddede, bir çalışana eşit veya eşdeğerde bir iş için cinsiyeti sebebiyle daha düşük düzeyde bir ücret verilemeyeceği ve cinsiyeti sebebiyle özel koruyucu tedbirlerin uygulanmasının daha düşük düzeyde bir ücret verilmesini haklı kılmayacağı da belirtilmiştir.

İş Kanunu'nun 18. maddesinde, iş akdinin feshi için geçerli bir sebep olarak sayılamayacak durumlar düzenlenmiştir. Buna göre, “ırk, renk, cinsiyet, medeni hal, aile yükümlülükleri, hamilelik, doğum, din, siyasi görüş ve benzeri nedenler” (md.18/d) ile 74. maddede düzenlenen sürelerde (doğum izni, annelik izni, süt izni ve periyodik kontroller) işe gelinmemesi (md.18/e) geçersiz sebepler olarak öngörülmüştür. Cinsiyet, hamilelik, doğum gibi sebeplerin de dahil olduğu gerekçelere dayanılarak iş akdi feshedilen bir çalışan, işe iade için arabulucuya başvurusundan sonuç alamaması halinde iş mahkemesinde dava açma hakkına sahiptir (md.20).

2013 yılında, Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı (AÇSHB) tarafından, Hamile veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik⁴⁶⁷ çıkarılmıştır. Yönetmeliğin amacı, hamile, loğusa ve emziren durumdaki kadın çalışanların işyerinde sağlık ve güvenliklerinin sağlanmasının, hangi dönemlerde ne tür işlerde çalıştırılmayacaklarının, çalıştırılabileceği işlerde uyulması gereken şart ve usullerin neler olduğunun, emzirme odaları ya da çocuk bakım yurtlarının nasıl tesis edileceğinin belirlenmesi olarak öngörülmüştür (md.1). Yönetmelikte, hamileliğini sağlık raporuyla belgeleyen çalışanların doğuma kadar gece çalışmasına zorlanamayacağı belirtilmiştir. Yanı sıra, ilgili çalışanın doğum sonrasındaki bir yıllık süreçte ve bu süreç sonunda sağlık ve güvenlik konusunda sakıncalı bir

⁴⁶⁷ Yönetmeliğin tam metni için bkz.

Erişim: <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2013/08/20130816-8.htm> (18.05.2019)

durumu belgelemesi halinde o dönem için gece çalıştırılması yasaklanmıştır (md.8/1,2). Hamile veya emziren çalışanın günde yedi buçuk saati geçecek şekilde çalıştırılmayacağı düzenlenmiştir (md.9). Ayrıca hamilelik müddetince periyodik kontroller için ücretli olmak üzere izin hakkı sağlanmıştır (md.11). Emziren çalışanların ise doğum izni sona erdikten sonra, işe başlamalarına engel herhangi bir durumun olmadığını sağlık raporuyla belgelemesi gerektiği, engel bir durum olması halinde, raporda öngörülen süre ve işlerde çalıştırılmayacağı belirtilmiştir (md.12).

2016 yılında, annelik iznine dair bazı değişiklikler içeren 6663 sayılı Gelir Vergisi Kanunu İle Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun çıkartılmıştır. Bu Kanun, 4857 sayılı İş Kanunu'nun "Kısmi Süreli ve Tam Süreli İş Sözleşmesi" kenar başlıklı 13. maddesi ve "Analık Halinde Çalışma ve Süt İzni" kenar başlıklı 74. maddesinde yer alan doğum izni ve izin sürelerine ilişkin değişiklikler getirmiştir. Değişiklik sonrası 74. maddenin 2. fıkrası uyarınca, annelik izni süresinin bitiminden başlamak üzere kadın çalışana ve üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen kadın veya erkek çalışanlara, ilk doğum için altmış gün, ikinci doğum için yüz yirmi gün, üçüncü ve sonraki doğumlar için ise yüz seksen gün süreyle haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin hakkı tanımlanmıştır. Belirtilen bu izin süresince doğum ve evlat edinme sonrası yarım çalışma ödeneği ödenir. Çoğul doğum olması halinde altmış, yüz yirmi ve yüz seksen günlük izin sürelerine otuzar gün daha eklenmektedir. Çocuğun engelli olarak doğması durumunda ise bu süre üç yüz altmış gün olarak uygulanmaktadır. İş Kanunu'nun değiştirilen 13. maddesinin 5. fıkrasına göre, ebeveynlerden biri 74. maddede öngörülen izinlerin bitiminden sonra olmak kaydıyla, mecburi ilköğretim çağının başladığı tarihi takip eden ay başına kadar kısmi süreli çalışma talebinde bulunabilmektedir. Bu talep bir fesih sebebi sayılmamakla beraber, kısmi süreli çalışmaya başlayan işçi, bu hakkı aynı çocuk için tekrar kullanmamak üzere tam zamanlı çalışmaya geri dönebilmektedir.

B. Türkiye’de Çalışma Hayatında Kadınların Mevcut Durumu

Avrupa Birliği’ne aday ülke konumunda bulunan Türkiye’nin, tam üyeliği elde etmek adına uyum çalışmaları yaptığı alanlar arasında, çalışma hayatında kadın-

erkek eşitliği de bulunmaktadır. Türkiye'nin ilerlemeler konusunda elde ettiği sonuçları içeren 2018 tarihli son ilerleme raporunda, istihdamda kadınlar ve erkekler arasındaki farkın oldukça fazla olduğuna ve kadın istihdamının desteklenmesi adına çocuklara yönelik evde bakım hizmetlerinin artık ulusal bütçeden finanse edilmediğine dikkat çekilmiştir. Bakım sorumluluklarının kadın tarafından üstlenilmesi gerektiği şeklindeki kalıplaşmış bakış açısı ile çocuk, hasta ve yaşlı bakımı sağlayan kurum ve hizmetlerin eksikliğinin kadın istihdamına engel olmaya devam ettiği ifade edilmiştir⁴⁶⁸.

İstihdam ve Meslekte Eşit Davranma İlkesinin Uygulanmasına İlişkin 2000/78 sayılı AB Yönergesi'nin birinci maddesinde, din ve inancı da içermek üzere yaşlılık, özürlülük ve cinsel yönelim sebeplerine dayanılarak ayırım yapılması yasaklanmıştır. Buna karşın Anayasa ve İş Kanunu hükümlerinde, yaşlılık, özürlülük ve cinsel yönelime ayrımcılık halleri olarak yer verilmemiştir. Bu durumda kişilerin işe girişinde, çalışmalarında ve iş akdinin feshinde ayrımcılığın ortaya çıkması halinde, somut olayın niteliği göz önünde bulundurularak ayırım yasağının ihlali söz konusu olabilmektedir⁴⁶⁹.

Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesine Dair Sözleşme (CEDAW) kapsamında, Türkiye'nin CEDAW Komitesine sunmuş olduğu 2016 tarihli Gölge Rapor'da, istihdam başlıklı bölümde kadın istihdamına dair bazı bilgilere yer verilmiştir. Buna göre Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) tarafından açıklanan 2015 yılına ait kadınlarla ilgili olarak %26,7'lik istihdam oranı ve 50,3'lük işgücüne katılım oranının, dünyadaki en düşük oranlar arasında yer aldığı belirtilmiştir. Ayrıca, yaş aralığı 25-29 olan kadınların 2000 yılında %7,5 olan işsizlik oranının, 2016 yılı itibarıyla %17,1'e çıkmış olduğuna dikkat çekilmiştir⁴⁷⁰.

TÜİK tarafından açıklanan 2018 yılına ait istatistiklere göre, 15 yaş ve üstü grupta erkeklerin istihdamdaki oranı %65,8, kadınların %29,3 olarak ölçülürken, işgücüne katılım oranı erkeklerde %72,1, kadınlarda ise %33,8 olarak

⁴⁶⁸ Avrupa Komisyonu, **Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions 2018 Communication on EU Enlargement Policy**, s. 85. Erişim: <https://ec.europa.eu/neighbourhood-enlargement/sites/near/files/20180417-turkey-report.pdf> (18.05.2019)

⁴⁶⁹ Sarper Sözek, **İş Hukuku**, Yenilenmiş 8. Baskı, İstanbul 2012, s. 482.

⁴⁷⁰ Birleşmiş Milletler Kadına Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılması Sözleşmesi (CEDAW) Türkiye Gölge Raporu (2016), s. 13. Erişim: <http://www.kadinininsanhaklari.org/yayinlar/raporlar/> (18.05.2019)

saptanmıştır⁴⁷¹. AÇSHB tarafından yayımlanan ve 2014-2023 arası dönemi kapsayan Ulusal İstihdam Stratejisi'nde kadınların işgücüne katılım oranının 2023 yılına kadar % 41 düzeyine çıkarılması öngörülmüştür. Avrupa Birliği'nde ise 2018 yılı itibariyle kadın istihdamı oranı %67,4 olarak tespit edilmiştir⁴⁷². 2016 tarihli Gölge Rapor'da, dönemin AB istatistikleri ile kıyaslandığında Türkiye için mevcut oranın, Avrupa ortalamasının yarısından daha az olduğu ve söz konusu istihdamda belirtilen hedefe ulaşmada oldukça uzak olduğu değerlendirilmiştir.

Avrupa Birliği'nde 2 haftası zorunlu olmak üzere 14 hafta olarak belirlenen doğum izni süresi, üye devletlerde genellikle bu zorunlu sürenin üzerinde seyretmektedir. AB kurumları, 2019 yılı içinde ücretli babalık izni için asgari standartları getirecek olan yeni bir iş-yaşam dengesi mevzuatını onaylamaya karar vermiştir⁴⁷³. AB üye ülkelerinde ortalama 153 gün ücretli doğum izni, ortalama 9 gün ise ücretli babalık izni tespit edilmiştir. Türkiye'de ise ortalama 112 gün ücretli doğum izninin yanı sıra, babalık iznine ilişkin olarak kamuda 10, özel sektörde 5 gün izin hakkı tanımlanmıştır. Ücretli ebeveyn iznine ilişkin herhangi bir düzenleme ise bulunmamaktadır⁴⁷⁴.

⁴⁷¹ TÜİK İşgücü İstatistikleri, TÜİK Haber Bülteni, Sayı: 27687, 15 Şubat 2018. Erişim: <http://www.tuik.gov.tr/PdfGetir.do?id=27687> (19.05.2019)

⁴⁷² Eurostat, Kadın istihdamına ilişkin istatistikler (2018) için Erişim: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Employment_statistics (19.05.2019)

⁴⁷³ Avrupa Birliği'nde doğum ve babalık iznine ilişkin daha fazla istatistiki veriye erişmek için bkz: [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/ATAG/2019/635586/EPRS_ATA\(2019\)635586_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/ATAG/2019/635586/EPRS_ATA(2019)635586_EN.pdf) (19.05.2019)

⁴⁷⁴ TEPAV, "Türkiye'de Babalar Çocuk Bakamıyor", Temmuz 2018, Erişim: <https://www.tepav.org.tr/tr/yayin/s/1337> (19.05.2019)

SONUÇ

Avrupa Birliği'nde kadın-erkek eşitliğinin sağlanması fikrinin çıkış noktasının dayandığı ve başlangıçta temel hedef olarak belirlenen ekonomik bütünleşmeye katkı sağlama amacının, günümüze değin geçirmiş olduğu değişim ve dönüşüm, bu çalışmada istihdam politikaları, sosyal politikalar ve toplumsal cinsiyet eşitliği çerçevesinde incelenmiş ve bu politikaların AB mevzuatında düzenlenmesi ve uygulanmasına ilişkin değerlendirmeler yapılmıştır.

Kadın-erkek eşitliğinin düzenlenmesine duyulan ihtiyaç ilk olarak Avrupa Ekonomik Topluluğu'nun ortak bir pazar oluşturulması amacı çerçevesinde ortaya çıkmıştır. Bu amaç doğrultusunda hedeflenen temel eylemler, malların ve emeklerin, sermaye ve hizmetlerin hareketliliğini engelleyen ya da kısıtlayan faktörlerin ortadan kaldırılması olmuştur. Ekonomik bütünleşme amacının hâkim olduğu bu dönemde, kadın-erkek eşitliğinin de esasen bu amaca hizmet etmeye yönelik düzenlendiği görülmektedir. 1957 tarihli Avrupa Ekonomik Topluluğu'nu Kuran Roma Antlaşması'nda kadınlar ve erkekler arasında eşit işe eşit ücret ödenmesini öngören Avrupa Topluluğu Antlaşması'nın 119. maddesi doğrultusunda cinsiyete dayalı farklı ücret ödenmesine yönelik uygulamalar yasaklanmıştır. Bu sayede ucuz işgücünden kaynaklanabilecek dengesiz bir rekabet ortamı oluşmasının önüne geçilerek Topluluğa üye devletlerdeki teşebbüslerin rekabette birbirleri karşısında dezavantajlı konumda olmalarının engellenmesi ve kadınların çalışma hayatına çekilmesi yoluyla tam istidama ulaşılması amaçlanmıştır. Bu döneme, genel olarak, ekonomik kaygılarla düzenlenen kadın-erkek eşitliğinin diğer boyutlarına ilişkin meselelerin üye devletlerin ulusal sosyal politikaları yetkisi kapsamında değerlendirildiği bir anlayış hâkim olmuştur. Bu hâkim anlayış, 1970'li yıllarda, beklenen ekonomik hedeflere ulaşamaması üzerine, Topluluğun sosyal politika alanlarına müdahale etmesi gerektiği düşüncesinden hareketle değişmeye başlamıştır. Müdahale girişimleri ağırlıklı olarak iş ve mesleki eğitime başlamada ve yükselmede ücretin de dahil edildiği çalışma şartlarına ilişkin olarak, kadınlar ve erkekler arasında fırsat eşitliğini sağlamak amacını içeren sosyal eylem programları yoluyla uygulanmıştır. İşgücü piyasalarındaki cinsiyet eşitsizliğinin, kadınlar ve erkekler arasında eşit muamele prensibinin benimsenerek giderilmeye çalışıldığı bu dönemde, eşitlik

mevzuatı ile çeliştiği gerekçesiyle üye devletlerin temkinli yaklaştığı olumlu ayrımcılık politikalarına Topluluk mevzuatında yer verilememiştir.

Kadın-erkek eşitliğinin sağlanmasına yönelik girişimler Topluluğun sosyal politikaları bağlamında gelişim göstermeye devam ederken, Konsey tarafından sunulan ve kadınların işyerinde itibarına yönelik olumlu ayrımcılık uygulamalarının teşvik edilmesini konu alan 1984 tarihli öneri, değişmeye başlayan sınırlı cinsiyet eşitliği politikasının başlangıcı niteliğinde olmuştur. Bu dönemde, kadınların çalışma hayatı ile yeniden bütünleştirilmesi, kadın istihdamı ve kadınların mesleki eğitim programlarına katılımı gibi konularda alınan kararlarda, eşit davranma ilkesinin ağırlıklı rolünden, kadınlar için fırsat eşitliğinin sağlanması yöntemine bir geçiş söz konusu olmuştur. 1982-1986 yılları arasında, olumlu ayrımcılık ve fırsat eşitliğine odaklanan ilk eylem programında oluşturulan gündemde, çocuk bakımına ilişkin üye devletlerin farklı uygulamalarının, işgücü piyasasında kadınların eşitsizliğine sebep olduğuna dikkat çekilmiştir. Bu konudaki girişimler, 1992 yılında, 92/85 sayılı hamile, loğusa ve emziren kadın çalışanların işyerinde sağlık ve güvenliğine ilişkin Yönerge'nin oluşturulmasında oldukça etkili olmuştur. Bu dönemde, Komisyon tarafından, Topluluğun uluslararası alanda rekabet gücünü artırma amacıyla esnek ve serbest işgücünden yararlanılarak oluşturulması planlanan sosyal modele ilişkin sosyal diyalog ve sosyal koruma gibi hususları içeren öneriler, üye devlet hükümetlerinin tedbirli yaklaşımları sonucu uygulamada etkili olamamıştır. Bu etkisizliğin kaynağı, Topluluğun sosyal politikalar üzerinde yetkisinin artmasına karşı koyma düşüncesi ve mevzuatta konuya ilişkin düzenlemeler yapılmasının engellenmek istenmesidir. Bu olumsuz yaklaşımlar, Avrupa Tek Senedi'nde özellikle çalışma şartlarına ilişkin konularda karar verilmesini zorlaştıran oy birliği şartından nitelikli oy çokluğuna geçiş uygulamasının kadın-erkek eşitliğine ilişkin alanlarda uygulanmaya başlamasıyla yavaş yavaş ortadan kalkmıştır.

Kadın-erkek eşitliğinin Birliğin tüm plan, politika ve programlarına yerleştirilmesini öngören toplumsal cinsiyetin ana akımlaştırılması yaklaşımının Amsterdam Antlaşması'nda düzenlenmesi ile kadın-erkek eşitliği farklı boyutlarıyla ele alınmaya başlanmıştır. Bu yaklaşım, işgücü piyasası haricindeki alanlarda da cinsiyet eşitliğinin uygulanmasını ve geliştirilmesini öngördüğü için, Birliğin kadın-erkek eşitliğiyle ilgili en kapsamlı yaklaşımı olarak kabul edilir. Amsterdam

Antlaşması sonrasında tüm AB stratejileri, politikaları ve düzenlemeleri bu yaklaşım temel alınarak hazırlanmıştır. Ayrıca, bu Antlaşma, numaralandırmasını 141 olarak değiştirdiği Avrupa Topluluğu Antlaşması'nın 119. maddesine yaptığı eklemelerle, kadın-erkek eşitliğinin çalışma hayatında daha güçlü düzenlenmesini mümkün kılmıştır. Eşit işe eşit ücret ilkesinin kapsamına eşdeğer işin de eklendiği bu hükümde, üye devletlerin daha az temsil olunan kadınlar lehine tedbirler almasının öngörüldüğü olumlu ayrımcılık anlayışı da düzenlenmiştir. Avrupa İstihdam Stratejisi'nin oluşturulması da, Amsterdam Antlaşması sonucu gerçekleşmiştir. Strateji için belirlenen dört ana eksenden birini kadınlar ve erkekler arasında fırsat eşitliğinin sağlanması oluştururken, bu kapsamda kadınların işgücüne katılımını artırmak için bazı esaslar düzenlenmiştir. Bu esaslar genel olarak, kadınların çalışma hayatında kariyer yapmalarına imkân verecek düzenlemelerin yapılması, kısmi zamanlı çalışma ve ebeveyn izni konularında iyileştirmelerin yapılması olarak belirlenmiştir. Kanaatimizce bu düzenlemedeki en önemli gelişme, üye devletlerin ulusal istihdam politikalarının, Avrupa İstihdam Politikası temel alınarak belirlenmesi zorunluluğunun getirilmesidir. Bu zorunlulukların içinde çalışma hayatına dahil edilecek kadın çalışanların sayısının artırılması, çalışan kadınların ise çalışma hayatı içinde kalmalarını kolaylaştırmak adına çocuk ve yaşlı bakım tesislerinin artırılması ve kadın çalışanlara erkeklerle eşit fırsatlar tanınması gibi üye devletlere yüklenmiş sorumluluklar yer almaktadır.

2000'li yıllar, Avrupa Birliği'nin kadın-erkek eşitliğine dair yürüttüğü politikaların başlıca aracı olarak toplumsal cinsiyetin ana akımlaştırılması yaklaşımının kullanılmaya devam ettiği yıllar olsa da, AB temel belgelerinde eşitliğin ağırlıklı olarak istihdam ve ekonomik hedeflerde sağlanmasına yönelik girişimler dikkat çekicidir. Bu bulgumuzu destekleyecek en önemli örnekler, on yıllık sürelerle belli hedeflerin yerine getirilmesini öngören Lizbon Stratejisi ve sonrasında bunun yerini alan Avrupa 2020 Stratejisi'dir. Her iki strateji de, kadınların çalışma hayatına daha fazla katılımını, tam istihdamın sağlanarak AB'nin Japonya ve Amerika Birleşik Devletleri gibi güçlü ekonomiler karşısında rekabet edebilirliğinin yükseltilmesi amacıyla hedeflemektedir. Lizbon Stratejisi'nde %50 oranındaki kadın istihdamının, on yıl içinde %60'ın üzerine çıkarılması hedeflenmiştir. Avrupa 2020 Stratejisi'nde, benzer hedefler daha fazla yüzdelik

oranlar belirlenerek yer almıştır. Temel amaç, ekonomik açıdan etkinliğin artırılarak, küresel rekabette güçlü bir aktör olunmasıdır. Bu amaca giden yolda belirlenen önemli hedeflerden biri de kadınlara çalışma hayatında daha fazla yer vermektir. Çünkü AB, yaşlanmakta olan nüfusuna karşılık, istihdamda yer alabilecek dinamik nüfusa erişmesi gerektiğinin farkına varmış ve buna istinaden her kesimin işgücüne dahil edilmesi ihtiyacı ortaya çıkmıştır. Bu bağlamda Avrupa’da yadırganamayacak düzeydeki kadın nüfusundan işgücü alanında yararlanmanın, amaca giden yolda en iyi seçenek olduğu açıktır. Bu sebeple iki stratejide de öngörülen iş ve aile hayatının uzlaştırılması, işyerinde erkeklerle eşit fırsatlar tanınması, çocuk bakım hizmetlerinin geliştirilmesi gibi sosyal nitelikli politikaların, kadın istihdamının desteklenmesi için tasarlanmış olduğu değerlendirmesini yapmak yanlış olmayacaktır. 2009 tarihli Lizbon Antlaşması, daha önce Avrupa Topluluğu Antlaşması’nda düzenlenmemiş olan yeni bir hüküm getirmiştir. Buna göre Avrupa Birliği’nin İşleyişine Dair Antlaşma’da düzenlenen 10. madde uyarınca, cinsiyet, ırk veya etnik köken, din veya inanç, engellilik, yaş veya cinsel yönelim, Birlik politika ve faaliyetlerinin uygulanmasında mücadele etmenin hedeflendiği ayrımcılık biçimleri arasında sayılmıştır. Aynı ayrımcılık türleriyle mücadele için Konseyin oy birliği ile gerekli önlemleri alabileceği ise 19. maddede düzenlenmiştir. Cinsiyete dayalı ayrımcılığın yasaklandığı birçok yönerge’nin çıkarılmasında bu hükümle tanınan yetki etkili olmuştur.

Amsterdam Antlaşması ile resmi bir nitelik kazanan toplumsal cinsiyetin ana akımlaştırılması yaklaşımı, bu süreçten sonra etkisini AB’nin diğer düzenlemelerinde de göstermeye başlamıştır. Ancak, bu yaklaşımla birlikte kadın-erkek eşitliğinin, her ne kadar işgücü piyasasının ötesindeki alanlarda uygulanmasına ağırlık verilse de, ekonomi ve istihdam alanında öngörülen uygulamaların hala önemli ölçüde devam ettiği görülmektedir. Örneğin, 2001-2005 arası dönemi kapsayan Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Topluluk Çerçeve Stratejisi’nde, kadına yönelik şiddet, bilimde kadın, kadınların karar alma süreçlerine katılımı, güvenlik gibi farklı politika alanlarının yanı sıra, istihdam ve ücret farklarında da, toplumsal cinsiyet eşitliğinin uygulanması öngörülmüştür. Avrupa Komisyonu tarafından oluşturulan Birliğin son iki stratejisinde de benzer durum devam etmiştir. Kadın Erkek Eşitliği Stratejisi’nde (2010-2015), eşit ve eşdeğerde işe eşit ücret konusuna, beş temel öncelik alanından

biri olarak yer verilirken, Toplumsal Cinsiyet Eşitliği için Stratejik Angajman'da (2016-2019), kadınlar ve erkekler arasında cinsiyete dayalı ödeme açığının azaltılması hedefi doğrultusunda, eşit ya da eşdeğer işe eşit ücret ilkesinin uygulanması, üye devletlerde ücret şeffaflığının güçlendirilmesi gibi eylem politikaları belirlenmiştir. Üstelik Angajman'da, kadınların çalışma hayatına katılımının artırılması ve erkeklerle eşit bağımsızlığının sağlanması önceliğinin kilit eylemleri, 2020 Stratejisi'nde belirlenen istihdam hedefleri temel alınarak belirlenmiştir. Çalışmada diğer düzenlemeler olarak adlandırılan Avrupa Birliği kapsamındaki tüm bu eylem planlarına, stratejilere ve politikalara istinaden Avrupa Cinsiyet Eşitliği Enstitüsü'nün üye devletlerin cinsiyet eşitliğini sağlamada gösterdikleri gelişim düzeylerini ölçen Cinsiyet Eşitliği Endeksi verileri ışığında, kadın-erkek eşitliğinin genel olarak oldukça yavaş bir gelişim gösterdiği değerlendirilmiştir. Kanaatimizce, AB'nin düzenlemelerde belirlenen kilit eylemlerin hayata geçirilmesi için oldukça çaba sarfetmesine ve mali destek programları sağlamasına rağmen üye devletlerde cinsiyet eşitliğine ilişkin kayda değer bir ilerlemenin sağlanamaması, bu düzenlemelerin hukuksal nitelik yönünden bağlayıcılık taşıyamaması ile yakından ilişkilidir. Üye ülkelerin sistemli ilerleme raporları ve ileriye dönük önerilerle hükümetler üzerinde siyasi bir baskı yaratılmaya çalışılsa da, hukuki yaptırım yönü bulunmadığından düşük hızda gelişmeler gözlemlenmektedir.

İlkinin 1975 yılında oluşturulduğu kadın-erkek eşitliğine dair Avrupa Birliği yönergeleri, üye devletleri amaçları bakımından bağlayıcı nitelikte olduğundan, AB içinde özellikle üye devletler bakımından en somut sonuçları doğuran düzenlemelerdir. AB çalışma hayatında kadın-erkek eşitliğine ilişkin mevzuat, ağırlıklı olarak yönergeler vasıtasıyla oluşturulmuştur.

Çeşitli uluslararası düzenlemeler tarihsel süreç içinde Avrupa Birliği'nin kadın-erkek eşitliğine dair politikalarına kaynaklık etmiş ya da etkide bulunmuştur. Bu bağlamda özellikle Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) kadın istihdamını korumayı ve geliştirmeyi amaçlayan sözleşmeleri, AB'de benzer amaçları içeren yönergelerin oluşturulmasında önemli bir rol oynamıştır. ILO'nun 1951 tarihli Eşdeğerde İş için Erkek ve Kadın İşçiler Arasında Ücret Eşitliğine İlişkin 100 sayılı Sözleşmesi, Roma Antlaşması'nın "kadınlar ve erkekler arasında eşit işe eşit ücret

ödenmesi” prensibini esas alan 119. maddesine hukukî dayanak oluşturmuştur. Ayrıca, AB’de, 75/117 sayılı Eşit Ücret Yönergesi, 100 sayılı Sözleşme ile uyumlu olarak düzenlenmiştir. Aile sorumlulukları bulunan kadın ve erkek işçiler arasında eşit davranılması ve eşit fırsatlar tanınmasına yönelik imzalanan 156 sayılı ILO Sözleşmesi ise, AB’de ebeveyn iznine ilişkin 96/34 sayılı yönergenin yürürlüğe girmesinde itici bir role sahiptir.

Birlik çerçevesinde ikinci olarak düzenlenen 76/207 sayılı Yönerge, çalışma hayatında kadın ve erkek çalışanlara eşit davranma ilkesinin uygulanmasına yönelik hükümler içermesi bakımından oldukça önemlidir. AB’ye özellikle aday konumunda bulunan birçok ülke, 2004 yılında gerçekleşen genişleme dalgasında üye olmak adına, AB cinsiyet eşitliği mevzuatına uyum sağlamak amacıyla 2002 yılında değiştirilen bu Yönerge ile benzer yasal düzenlemeler yapmış ve eşitlik kurumları tesis etmişlerdir. Ayrıca, 2002/73 sayılı Yönerge ile cinsel taciz ve cinsiyete dayalı taciz kavramlarına AB mevzuatında ilk kez yer verilmiş ve bu kavramlar ayrımcılık olarak nitelendirilip yasaklanmıştır. Bu kavramların, çalışma hayatında yasaklanmaya başlaması, toplumsal cinsiyet eşitliğinin AB politika ve düzenlemeleri içinde yerleşmeye başlamasıyla gerçekleşmiştir.

Bazı aday ve üye ülkelerin, ulusal mevzuatlarını AB’nin kadın-erkek eşitliğine dair yönergeleri ile uyumlu hale getirmeleri sürecinde, yönergelerde öngörülen hükümlerden daha geniş ayrımcılık yasakları getirdiği ve daha yetkin eşitlik kurumları oluşturdukları gözlemlenmiştir. Bu durum, AB’nin kadın-erkek eşitliğine ilişkin yönerge hükümlerinin kadınları koruyucu ve ayrımcılığı yasaklayıcı niteliklerinin artırılarak, eşit davranma ilkesinin daha etkin biçimde uygulanmasını sağlamanın önünde herhangi bir engel olmadığı sonucunu ortaya çıkarmaktadır.

Avrupa Topluluğu Adalet Divanı’nın özellikle çalışma hayatında kadın-erkek eşitliğine ilişkin verdiği kararların büyük bir çoğunluğu, Topluluğun eşitliğe ilişkin yönergeleri çerçevesinde verilmektedir. ATAD, içtihat hukuku yoluyla, cinsiyet eşitliğini sağlamaya yönelik olarak özellikle ayrımcılık hususunda Avrupa Birliği mevzuatında daha önce düzenlenmemiş konulardaki boşlukları tamamlamaya yardımcı olmakla beraber üye ülkelerin yasa koyucuları üzerinde etkiye bulunmuştur.

Genel bir değerlendirme yapılacak olursa, temelinde ekonomik bütünüleşme amacı olan AB'nin ekonomik kaygılar temelinde şekillenen kadın-erkek eşitliği politikasının ilk olarak çalışma hayatında uygulanmasının şaşırtıcı olmadığı kolaylıkla söylenebilir. Günümüzde, AB için, küresel aktörler arasında ekonomik olarak yüksek rekabet edebilirliğe sahip olmak, tarihsel süreçte olduğundan daha fazla öneme sahiptir. Daha fazla sayıda kadının çalışma hayatına dahil edilmesi bu noktada önem kazanmaktadır.

Avrupa Birliği'nde kadın-erkek eşitliği kapsamında, çalışma hayatında uygulanmak üzere, ücrette cinsiyet eşitliği, eşit fırsatlar, sosyal güvenlik ve mesleki sosyal güvenlik sistemlerinde cinsiyetler arası eşit muamele, hamileliğin ve anneliğin korunması, ebeveyn izni gibi çeşitli konularda düzenlenen yönergelerin, AB içinde üye devletlerde en fazla etkiye sahip düzenlemeleri olduğu görülmektedir. Ancak, AB yönergelerinin her üye ülkede aynı hukukî etkiyi sağlamayacak şekilde düzenlenebilmesi, AB içinde kadın-erkek eşitliğine dair evrensel bir kurallar ve düzenlemeler bütünü oluşmasını engellemektedir. Bu durum üye devletlerde çok farklı seviyelerde ulusal düzenlemelerin ortaya çıkmasına ve uygulamalarda aykırılıklara neden olmaktadır.

AB'de ebeveyn iznine dair düzenlenen yönerge, çocuk bakımının kadınlar ve erkekler arasında paylaştırılmasını sağlayarak kadınların doğum sonrası işe dönüşünü kolaylaştırmakla birlikte kadın istihdamının da artmasını sağlayacaktır. Ancak AB'nin diğer bazı eşitlik yönergelerinde olduğu gibi bu yönergede de istisnai hükümler düzenlemiştir. İşverenlerin, kurumun işleyişine dair haklı gerekçeler sunması halinde ebeveyn iznini erteleyebilmesine olanak tanınmıştır. Kanaatimizce yönergelerde üye devletlerin yetki alanı içinde değerlendirilmesine izin verilen bu esnek hükümler, Yönerge'nin etkinliğini azaltmaya sebep olmakta ve adil olmayan sonuçlar doğurabilmektedir.

Avrupa Birliği'nde, özellikle toplumsal cinsiyet eşitliğinin ana akımlaştırılması yaklaşımının benimsenmeye başlamasıyla birlikte, bu yaklaşım doğrultusunda belirli yıllık sürelerle öngörülen eylem planları, yol haritaları, stratejiler, angajmanlar gibi, benzer kilit eylemler içeren diğer düzenlemelere ağırlık verilmiştir. Kadın istihdamı, ücret eşitliği ilkesi ve cinsiyetler arası ücret farkı gibi konular doğrudan bu düzenlemeler kapsamında yer almaya devam ederken, diğer

yandan, kadın-erkek eşitliğinin sosyal yönleri ve diğer boyutları üzerine öngörülen eylemler, çalışma hayatında kadın-erkek eşitliğine dolaylı olarak da olsa bir katkı sağlamaktadır. Ancak, bu düzenlemelerde hedeflere ulaşılması için yer alan ifadelerin, “eğitim ve öğretimde cinsiyet eşitliğini teşvik etmek, ücrette şeffaflığı artırmak için seçenekleri araştırmak” gibi üye devletlerin doğrudan harekete geçmesine yönelik göndermeler içermeyen genel vurgular olması, hedeflere ulaşmada pasif kalınmasına sebep olmaktadır. Benzer şekilde, bu düzenlemelerdeki öncelikler kapsamında, üye devlet hükümetlerinin, ayrımcılık karşıtı uygulamaları teşvik etmesine yönelik rolünün ön plana çıkarılması yerine, bilinçlendirme kampanyaları ve çalışmaları izleme gibi sorumluluklar üstlenmesine odaklanılması, beklenen etkiyi ortaya çıkarmada yetersiz kalmaktadır. Kanaatimizce, bağlayıcı kurallarla yapılan düzenlemeler, özellikle üye devletlerin ulusal hukuklarında, daha somut politika ve düzenlemelerin ortaya çıkmasına yardımcı olacaktır. Bu düzenlemelerin en azından yeni yönergeler ortaya çıkaracak ya da mevcut eşitlik yönergelerinin güçlendirilmesine katkı sağlayacak biçimde tasarlanması, hedeflenen eylemlere ulaşmada daha etkili sonuçların ortaya çıkmasını sağlayacaktır.

Ülkemiz açısından ise, Avrupa Birliği’ne aday statüsünde bulunan Türkiye’de, özellikle AB müktesebatına uyumun sağlanması adına kadın-erkek eşitliği alanında gerçekleştirilen reformlar, bu alanda yasal düzenlemeler yoluyla kazandırılan haklar bakımından önemli bir rol oynamaktadır. Yakın dönemi kapsayan ve hem AB nezdinde hem de uluslararası ve ulusal düzeydeki raporlar ülkemizde özellikle çalışma hayatında cinsiyet eşitliğinin sağlanması konusundaki girişimlerin yetersiz kaldığına yönelik değerlendirmeler içermektedir. İstatistikî verilerin de bu değerlendirmeleri destekler nitelikte olduğu görülmektedir. Kadınların, çalışma hayatına ilişkin olarak, entegrasyonu, sürekliliği ya da tercih edilebilirliğinin önüne geçen düzenlemelerin kaldırılmasının, Ulusal İstihdam Stratejisi’nde (2014-2023), kadınların işgücüne katılımı için öngörülen hedefe ulaşılmasına yardımcı olacağı kanısındayız. Bakım sorumluluklarının kadınların yerine getirmesi gereken işler olarak görüldüğü kalıplaşmış bakış açısı, toplumumuzda kadınların işgücüne katılımını engelleyen önemli sorunlardır. Çocuk, yaşlı ve hasta bakımı sağlayan kurumların artırılmasının bu noktada önemli çözümler getireceği düşünülmektedir. Kurumların artırılması ve mevcut hizmetlerin

iyileştirilmesinin bu olumsuzlukların önüne geçeceği şüphesiz olsa da, kalıplaşmış ataerkil yargıların ortadan kaldırılmasına yönelik gerçekleştirilecek çalışmaların, uzun vadede daha kalıcı çözümler getireceği kanaatindeyiz. Bunun gerçekleştirilmesinde en etkin araç ise toplumsal cinsiyetin ana akımlaştırılması yaklaşımıdır. AB'nin politikalarında etkin olarak kullandığı bu yaklaşımın ülkemizce benimsenmesi ve uygulanması kadınların işgücüne dahil olmasında sosyolojik nitelikli engellerin ortadan kalkmasına yardımcı olacaktır.



KAYNAKÇA

ADDİSON, John T. **In the Beginning, There Was Social Policy: Developments in Social Policy in the European Union from 1972 through 2008**, Professional Reports 01_09, Rimini Centre for Economic Analysis, January 2009.

AĞAOĞULLARI, Mehmet Ali. **Fransız Devriminde Birey Devlet İlişkisi (1789-1794)**, Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, Cilt 44, Sayı 03, 1989, ss. 195- 228.

ALEXANDER, Morag. **The Contribution of the European Economic Community to Equality Between Women and Men**, Equal Opportunities International, 1985, Cilt. 4 Sayı. 4, ss.28-31.

ALYANAK, Servet. **Avrupa Birliği'nin Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'ne Katılımı: Saatler İleriye mi Yoksa Geriye mi İşliyor?**, Ombudsman Akademik (2015): 72-88.

ARAL, Vecdi. **Hukuk ve Hukuk Bilimi Üzerine**, Fakülteler Matbaası, İstanbul, 1975.

ARI TOPLUMSAL KATILIM VE GELİŞİM VAKFI. **Avrupa Sosyal Politikası ve Kadın Hakları**, Ekim 2005.

ARISOY, İ. Alper ve Nesrin Demir. **Avrupa Birliği Sosyal Hukukunda Ayrımcılıkla Mücadele Kapsamında Kadın Erkek Eşitliği**, Ege Akademik Barış, 7(2) 2007.

ARSAVA, Ayşe Füsün. **AB Temel Haklar Şartının Ab Hukuku İle İlişkisi**, T.C. Uyuşmazlık Mahkemesi Dergisi, Sayı 7, Haziran 2016.

ARSLAN, Gülay. **Birleşmiş Milletler Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılmasına Dair Sözleşme (Öngörülen Haklar ve Usuller)**, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, Cilt LXII, Sayı: 1-2, Yıl: 2004.

ATALAR, Ömer. **Avrupa Birliği ve İnsan Hakları**, Ankara, Kasım 2002.

ATAMAN, Berrin Ceylan. **Avrupa İstihdam Stratejisi, Türkiye'nin Adaylık Sürecinde Avrupa Birliği İstihdam ve Sosyal Politikası**, Siyasal Kitabevi, Ankara, 2010, ss. 89-99.

AUSTRIAN PRESIDENCY OF THE COUNCIL OF THE EUROPEAN UNION. **Gender Equality in Austria Milestones, Successes and Challenges**, Eylül 2018.

Erişim: https://www.frauen-familien-jugend.bka.gv.at/dam/jcr:67b5975f-358e-474e-9b3c-5c81b3167fca/Gleichstellung_Broschuere_Ratsvorsitz_EN_RZ16.pdf (23.04.2019).

AVRUPA BİRLİĞİ YAYIN OFİSİ. **Report on equality between women and men in the EU 2018**. Erişim: <https://publications.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/950dce57-6222-11e8-ab9c-01aa75ed71a1> (16.05.2019)

AVRUPA BİRLİĞİ YAYIN OFİSİ. **Equal opportunities for women and men in Europe? Eurobarometer 44.3**, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 1998.

Erişim: <https://publications.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/a601a5ba-0003-4405-b2cb-f8a30c3d973f> (12.02.2019).

AVRUPA BİRLİĞİ YAYIN OFİSİ. **Assessment of the results of the 2006-2010 Roadmap for Equality between women and men and forward looking recommendations**.

Erişim: <http://csdle.lex.unict.it/Archive/LW/EU%20social%20law/EU%20non-binding%20acts/Opinions%20and%20resolutions/20120210->

012950_11_06_17_PE_Equality_man_women_forward-looking_recomm_enpdf.pdf (21.02.2019).

AVRUPA KOMİSYONU. **Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions: 2018 Communication on EU Enlargement Policy.** Erişim: <https://ec.europa.eu/neighbourhood-enlargement/sites/near/files/20180417-turkey-report.pdf> (18.05.2019).

AVRUPA KOMİSYONU. **Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on work-life balance for parents and carers and repealing Council Directive 2010/18/EU.** Erişim: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52017SC0202&from=EN> (16.05.2019).

AVRUPA KOMİSYONU. **Equal Guide on Gender Mainstreaming**, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2005. Erişim: http://ec.europa.eu/employment_social/equal_consolidated/data/document/gendermain_en.pdf (26.10.2018).

AVRUPA KOMİSYONU TÜRKİYE TEMSİLCİLİĞİ. **AB ve Eşitlik – İstihdamda Eşit Fırsatlar**, Ankara, 2000.

AVRUPA PARLAMENTOSU. **Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions: Strategy for Equality between Women and Men 2010-2015**, Brussels, 2010.

Erişim: http://www.europarl.europa.eu/registre/docs_autres_institutions/commission_europeenne/sec/2010/1080/COM_SEC%282010%291080_EN.pdf (01.03.2019).

AYDINÖZ Gonca. **Avrupa Birliği Direktifleri ile ATAD Kararları Çerçevesinde Ayrımcılık Yasağı ve Ayrımcılığın İspatı**, Çalışma ve Toplum, 2009/3.

AYHAN, Alanur. **Eşitlik İlkesi ve Tarihçesi Türkiye'de Kadın Erkek Eşitliği ve Eşitsizliği**, Ankara Barosu Hukuk Gündemi II Dergisi. 2009, ss. 45-51.

BAKIRCI, Kadriye. **Uluslararası Hukuk, AB ve ABD Hukuku ile Karşılaştırmalı İş Hukukunda Cinsiyet Ayrımcılığı Yasağı İlkesinin İstisnaları ve Haklı Nedenleri**, Seçkin Yayıncılık, Şubat 2012.

BARBIERİ, Davide, Pesce, Samek Lodovia ve Vasilescu. **Evaluation of the Strategy for Equality Between Women and Men 2010-2015 as a Contribution to Achieve the Goals of the Beijing Platform for Action**, European Parliament, Brussels, 2014. Erişim:

[http://www.europarl.europa.eu/thinktank/es/document.html?reference=IPOL_STU\(2014\)509996](http://www.europarl.europa.eu/thinktank/es/document.html?reference=IPOL_STU(2014)509996) (12.03.2019).

BARMES, Lizzie ve S. Ashtiany. **Promoting Diversity and the Definiton of Direct Discrimination**, Industria Law Journal, Cilt.32, Sayı.3, September 2003.

BARNARD, Catherine ve Alysia Blackham. **Self Employed The implementation of Directive 2010/41**, Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2014.

BARNARD, Catherine ve Bob Hepple. **Indirect Discrimination: Interpreting Seymour Smith**, Cambridge Law Journal, Cilt. 58, Sayı. 2 (Jul. 1999).

BARNARD, Catherine. **The Principle of Equality in the Community Context: P, Grant, Kalanke and Marschall: Four Uneasy Bedfellows?** Cambridge Law Journal, Cilt. 57, Sayı. 2 (July 1998).

BELL, Mark. **Equality and the European Union Constitution**, Industrial Law Journal, Cilt. 33 Sayı. 3, September 2004.

BELL, Mark. **The Principle of Equal Treatment: Widening and Deepening**, Craig and G de Búrca, The evolution of EU law, Oxford, OUP, 2011, 611 – 639.

BENNETT, Michael, Sharon Roberts ve Howard Davis. **The Way Forward — Positive Discrimination or Positive Action?**, Cilt: 6 Sayı: 3, ss. 223-249, Mart 2005.

BOBYK, Yevgen. **General Principles of EU Law and Their Application to Third-country Nationals**, Faculty of Law Lund University, 2010.

BOLCAN, Aybike Elif. **Avrupa Birliği Direktifleri Işığında Türk Çalışma Mevzuatında Kadın**, Çalışma ve Toplum, 2010/1.

BROCAS, Anne-Marie. **Equal Treatment of Men and Women In Social Security: An Overview**, International Social Security Review, 1998, Cilt. 41, Sayı. 3. ss. 231-249.

BRZEZIŃSKA, Agata. **Gender Equality in the Case Law of the European Court of Justice**, Institute for European Studies Working Paper Sayı. 2/2009.

BURRİ Susanne ve Sacha Prechal. **EU Gender Equality Law**, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg, 2008.

BURRİ, Susanne ve Sacha Prechal. “European Network of Legal Experts in the Field of Gender Equality”, **The Transposition of Recast Directive 2006/54/EC**, European Commission Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities Unit, EMPL/G/2, Şubat 2009.

CİVELEK, Jale. **1789 Fransız Bildirisi ve 1948 Evrensel İnsan Hakları Bildirisi**, Milletlerarası Hukuk ve Milletlerarası Özel Hukuk Bülteni, Cilt: 9, Sayı: 1, 1989, (ss. 1-9).

COP, Danièle. **Gender Equality - Core EU Law Concepts in the Equal Treatment Directive**, der. Xuereb, Peter G. University of Malta, European

Documentation and Research Centre, Jean Monnet European Centre of Excellence, Working for an Inclusive Society, 15 Eylül 2005.

CUESTA, Maite Blazquez ve Nuria Ramos Martín. **Part-time employment: A comparative analysis of Spain and the Netherlands**, Eur J Law Econ (2009), ss. 223–256.

ÇAVUŞOĞLU, Naz. **Avrupa Birliği ve İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi: Katılım Meselesi**.

Erişim: http://www.anayasa.gov.tr/files/pdf/anayasa_yargisi/anyarg22/naz.pdf (12.01.2019).

ÇAVUŞOĞLU, Naz. **Azınlık Hakları**, Su Yayınları, İstanbul, 1999, s.164; Baskın Oran, Küreselleşme ve Azınlıklar, Güncelleştirilmiş ve Genişletilmiş 4. Basım, İmaj Yayınevi, Ankara, 2001.

ÇELİK, Aziz. **Avrupa Birliği Sosyal Politikası: Gelişimi, Kapsamı ve Türkiye'nin Uyum Süreci-1**, Sendikal Notlar, Sayı: 24, (2004), ss.1-22. Erişim: http://www.kristalis.org.tr/aa_dokuman/absosyalpolitikasi1.pdf (02.10.2018).

ÇELİKEL, Aysel. **Uluslararası Sözleşmelerde Kadın, Her yönüyle Türkiye'de Kadın Olgusu**, hazırlayan Arat Necla, İstanbul 1992.

DEMİRBİLEK, Sevdâ. **Cinsiyet Ayrımcılığının Sosyolojik Açıdan İncelenmesi**, Finans Politik &Ekonomik Yorumlar, Cilt:44, Sayı: 511. 2007,

DİNÇKOL, Bihterin. **Kadın-Erkek Eşitliği İçin Pozitif Ayrımcılık**, İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Yıl:4, Sayı:8, Güz 2005/2.

DOCKSEY, Chris. **The Principle of Equality between Women and Men as a Fundamental Right Under Community Law**, Industrial Law Journal, Cilt. 20, Sayı. 4, Aralık 1991.

DOĞAN, Sevil. **Türk İş Hukukunda Eşitlik İlkesinin Anlamı**, TAAD, Yıl:3, Sayı:9.

DOĞAN YENİSEY, Kübra. **İş Kanununda Eşitlik İlkesi ve Ayrımcılık Yasağı**, Çalışma ve Toplum, 2006/4.

DUİNA, Francesco. **Explaining Legal Implementation in the European Union**, International Journal of the Sociology of Law, Cilt:25, Sayı:2, ss. 155-180, June 1997.

ELLİNA, Chrystalla A. **Promoting Women's Rights, The Politics of Gender in the European Union**, Routledge, London, 2003.

ELLİS, Evelyn. **The Principle of Proportionality in the Laws of Europe**, Bloomsbury Publishing, 1999.

ERTÜRK, Şükran. **İş İlişkisinde Temel Haklar**, Ankara, 2002.

ERTÜRK, Şükran. **Uluslararası Belgeler ve Avrupa Birliği Direktifleri Işığında Çalışma Hayatımızda Kadın Erkek Eşitliği**, Belediye-İş Sendikası AB'ye Sosyal Uyum Dizisi, Mart 2008, Ankara.

ERTÜRK Şükran ve İlke Gürsel. **İş Hukukunda Eşit Davranma İlkesi**, Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan, Cilt 1, Beta Basım, İstanbul 2011, ss. 425-458.

EUR-Lex, **2001/51/EC: Toplumsal cinsiyet eşitliği stratejisine ilişkin bir Programın kurulmasına ilişkin 20 Aralık 2000 tarihli Konsey Kararı (2001-2005)**, Erişim: [https://eur-lex.europa.eu/eli/dec/2001/51\(1\)/oj](https://eur-lex.europa.eu/eli/dec/2001/51(1)/oj) (12.02.2019).

EUR-Lex, **Kadın-Erkek Eşitliği İçin Yol Haritası Orta Dönem İlerleme Raporu**, Brussels, 26.11.2008 COM(2008) 760 final, Erişim: <https://eur-lex.europa.eu/eli/doc/2008/760/final>

lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2008:0760:FIN:EN:PDF
(21.02.2019).

DEFEİS, Elizabeth F. **The Treaty of Amsterdam: The Next Step Towards Gender Equality?** Boston College International and Comparative Law Review, Cilt. 23, 1999.

FOUBERT, Petra ve Šejla Imamović. **The pregnant workers directive: must do better: lessons to be learned from Strasbourg?**, Journal of Social Welfare and Family Law, 2015, Cilt. 37, Sayı. 3, ss. 309–320.

FREDMAN, Sandra. **Equality: A New Generation?** Industrial Law Journal, Cilt.30, Sayı.2, 2001.

FREDMAN, Sandra. **Discrimination Law**, Oxford University Press, New York, 2002.

FRİBERGH, Erik ve Morten Kjaerum. **Handbook on European Non-Discrimination Law**, Luxembourg, Publications Office of the European Union, January 2010.

GENCAY ÇAPANOĞLU, Sema. **Geçmişten Günümüze Lizbon Stratejisi ve 2020 İçin Yeni Bir Vizyon Işığında “AB 2020” Stratejisi**, İktisadi Kalkınma Vakfı Değerlendirme Notu, Sayı:12, Nisan 2010.

GENÇLER, Ayhan ve Hasan Şenocak, **1951’den 2009’a Avrupa Birliği Sosyal Politikasının Gelişimine Panoramik Bakış**, Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi Haziran 2009 Cilt 11 Sayı 1 (181-233).

GİŞİ, Selçuk. **Ombudsmanlık Kurumu, İsveç ve Fransa Ülke Uygulamaları ile Avrupa Ombudsmanı Üzerine Bir İnceleme**, YBHD • Yıl 2 • Sayı 2017/2, ss. 1-42.

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

GÖZLER, Kemal. **Anayasa Hukukuna Giriş Genel Esaslar ve Türk Anayasa Hukuku**, Ekin Basın Yayın Dağıtım, Bursa, 18. Baskıdan Ek Baskı, Mart 2012.

GRIMHEDEN, Jonas. **Case Law from Europe on Gender Equality**, Paper for the Network Seminar on Gender and Law, Beijing, 26-27 September 2004.

GÜL, İdil Işıl ve Ulaş Karan. **Ayrımcılık Yasağı Kavram, Hukuk, İzleme ve Belgeleme**, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, İstanbul, 2011.

GÜLMEZ, Mesut. **Avrupa Birliğinde Sosyal Politika**, Türkiye- AB Sendikal Koordinasyon Komisyonu, Ankara, Mart 2003.

GÜNDOĞAN, Naci. **Avrupa Birliği'nde Yeni Bir Yönetişim Biçimi Olarak Açık Koordinasyon Yöntemi ve Avrupa İstihdam Stratejisi**, Çimento İşveren Dergisi, Ocak 2006, ss 12-26.

HANS-W. Micklitz. **The Politics of Judicial Co-operation in the EU: Sunday Trading, Equal Treatment and Good Faith**, Cambridge University Press, 2005.

HANTRAİS, Linda. **Social Policy in The European Union**, Third Edition, Palgrave Mac Millan, London, 2007.

HARVEY, Ruth A. **Equal Treatment of Men and Women in the Work Place: The Implementation of the European Community's Equal Treatment Legislation in the Federal Republic of Germany**, The American Journal of Comparative Law, Cilt. 38, Sayı. 1, 1990) ss. 31-71.

HEIDE, Ingeborg. **Supranational action against sex discrimination: Equal pay and equal treatment in the European Union**, International Labour Review, Cilt. 138 (1999), Sayı. 4, ss. 381-410.

HERVEY, Tamara Katherine, **Justifications for Sex Discrimination in Employment**, Thesis submitted for the degree of PhD, University of Sheffield, Faculty of Law October 1992.

HUMER, Živa Saša Panić ve Mirovni inštitut. **The Policy on Gender Equality in Slovenia**, Study for the FEMM Committee, 2015.

ISRAEL, R.Ben ve P. Foubert. "Equality and Prohibition of Discrimination in Employment", **Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialized Market Economies**, (der. Roger Blanpain), Kluwer Law International, 2004.

İNAN, Alpan. **Avrupa Birliği Ekonomik Yaklaşımı: Lizbon Stratejisi ve Maastricht Kriterleri**, Bankacılar Dergisi, Sayı 52, 2005.

İNCEOĞLU, Sibel. **Türk Anayasa Mahkemesi ve İnsan Hakları Avrupa Mahkemesi Kararlarında Eşitlik ve Ayrımcılık Yasağı**, Çalışma ve Toplum, 2006/4.

İSPİR, Zeynep. **Bir İnsan Hakları Sorunu Olarak Cinsiyete Dayalı Ekonomik Ayrımcılık**, Ankara Barosu Dergisi, 2016/3.

JACQUOT, Sophie. **Transformations in EU Gender Equality: From Emergence to Dismantling**, Springer, 2015.

JOUAN, Quentin. **European law as a lever for female workers at the national level: Belgium and the Equal Pay Directive of 1975**, Labor History, 57:5, 2016, ss. 588-605.

KANTOLA, Johanna. **Gender and the European Union**, Macmillan International Higher Education, 2010.

KARAN, Ulaş. **Avrupa Birliği Ülkelerinde Ayrımcılık Yasağı ve Eşitlik Kurumları**, İnsan Hakları Ortak Platformu (İHOP), Eylül 2009.

KARAN, Ulaş. **Eşitlik İlkesi ve Ayrımcılık Yasağı: Hukuksal Çerçeve**, 12 Levha Yayıncılık, İstanbul, Temmuz 2017.

KARLUK, Rıdvan. **Avrupa Birliği ve Türkiye**, BETA Basım A.Ş. İstanbul, 2005.

KAYA, Gözde. **Avrupa Birliği İş Hukuku'nda Cinsiyet Ayrımcılığı**, Avrupa Birliği Bakanlığı Akademik Araştırmalar Serisi-1, Ankara, 2012.

KAYA, Pir Ali. **Avrupa Birliği ve Türk İş Hukuku Bağlamında Eşitlik İlkesi**, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara, Şubat 2007.

KESİCİ, Mehmet Rauf ve Ahmet Selamoğlu, **Genel Hatlarıyla Avrupa İstihdam Stratejisi ve Geçirdiği Dönüşüm**, “İş, Güç” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi Cilt:7 Sayı:2, Haziran 2005.

KORAY, Meryem. **Avrupa Birliği ve Türkiye’de “Cinsiyet” Eşitliği Politikaları: Sol-Feminist Bir Eleştiri**, Çalışma ve Toplum, 2011/2.

KOUKOULIS – SPILIOTOPOULOS, Sophia. **The Amended Equal Treatment Directive (2002/73): An Expression of Constitutional Principles / Fundamental Rights**, Maastricht Journal of European and Comparative Law, Cilt. 12, 4: ss. 327-368. , First Published, 1 Aralık 2005.

KÖKKİLİNÇ, Ayşe Gül ve Gözde Kaya. **A Comparative Analysis of the Legal Norms Concerning Working Conditions of Female Workers in the EU and Turkish Labour Law**, Tisk Akademi, 3/2016, Cilt 11, Sayı 21, ss.6-29.

KUL Parlak, Nurgün. **Avrupa Birliği'nde İş-Yaşam Dengesine Yönelik Uyumlaştırma Politikaları: Ebeveyn İzni**, Bilgi (32), 2016, 56 -91.

LEYDEN, W. Von. **Aristotle on Equality and Justice His Political Argument**, Palgrave Macmillan UK Press, London, 1985.

LIDDELL, Roderick ve Michael O'Flaherty. **Handbook on European Non-Discrimination Law**, Luxembourg, Publications Office of the European Union, 2018.

LOENEN, T. ve, P.R. Rodrigues. **Non-discrimination law: Comparative Perspectives**, Dordrecht/Boston/London: Kluwer Academic Publishers, 1999.

Lombardo, Emanuela. **Gender Equality Policies in Spain – Update**, Study for the FEMM Committee, 2016.

LOMBARDO, Emanuela. **Integrating or Setting the Agenda? Gender Mainstreaming in the European Constitution-Making Process**, Social Politics, International Studies in Gender, State&Society, Cilt.12, Sayı.3, 2005.

MAİLİLAND, Mikkel. **The uneven impact of the European Employment Strategy on member states employment policies: a comparative analysis**, Journal of European Social Policy 2008 18 (4), ss. 353-365.

MALISZEWSKA-NIENARTOWICZ, Justyna. **Direct and Indirect Discrimination in European Union Law – How to Draw a Dividing Line?**, International Journal of Social Sciences, III(1), ss. 41-55, 2014.

MASSELOT, ANNICK. **The New Equal Treatment Directive: Plus Ça Change**, Feminist Legal Studies, 2004, Cilt 12, Sayı 1, ss. 93-104.

MAZEY, SONIA. **Gender Mainstreaming Strategies in the E.U.: Delivering On An Agenda?**, *Feminist Legal Studies*10: 227–240, 2002.

MCCRUDDEN, Christopher ve Haris Kountrous, “Equality Law in an Enlarged European Union: Understanding Article 13 Directives (ss.73-116) ”, **Human Rights and European Equality Law**, içinde der. Helen Meenan, , Cambridge University Press, 2007.

MCDONALD, Frank. **The European Union and Employment Relationships**, *European Business Review*, Cilt. 12, Sayı: 4, ss. 208-216, UK, 2000.

MEMİŞ, Emin. **İnsan Hakları Avrupa Standardı ve İç Hukuk Etkileşimi Analizleri**, *Anayasa Yargısı*, S. 17, Ankara, 2000, ss. 130-172.

METİN, Yüksel ve Ümmühan Kaygısız. **Avrupa Birliği’nde Temel Hakların Korunması ve Lizbon Antlaşması’nın Getirdiği Yenilikler**, S.D.Ü. Hukuk Fakültesi Dergisi C.I, S.1, 2011.

METİN, Yüksel. **Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı**, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi, 57-4, 2002.

MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi. **İş Hukuku**, Ankara 2005.

MORE, Gillian C. **"Equal Treatment" of the Sexes in European Community Law: What Does "Equal" Mean?**, *Feminist Legal Studies*, Cilt. I, Sayı.1 [1993], ss. 45-74.

NICHOLSON, Linda. **Interpreting Gender**, *Journal of Women in Culture and Society*, Cilt.20 Sayı. 1, 1994, ss. 79-105.

OLIVIER, de Schutter, **Avrupa Sosyal Şartı: Avrupa İçin Yeni Bir Sosyal Anayasa**, Avrupa Konseyi, Türkçe baskı, Ankara, Kasım 2010.

ÖDEN, Merih. **Türk Anayasa Hukukunda Eşitlik İlkesi**, Ankara 2003.

ÖZEN, Şerif Olgun. **Türkiye'nin İstihdam Politikaları ve Avrupa İstihdam Stratejisi'ne Uyum**, ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi, Cilt: 3, Sayı: 1, Ocak-Nisan 2015.

ÖZTÜRK, İbrahim Hakkı. **“Dünyanın En Dinamik ve En Rekabetçi Bilgi Ekonomisi” Olmak Ya da Olamamak: Avrupa Birliği Lizbon Stratejisi ve Eğitim Boyutu**, Ankara Avrupa Çalışmaları Dergisi Cilt:7, Sayı:2, 2008, ss.13-32.

POLLACK Mark A. ve Emilie Hafner-Burton, **Mainstreaming gender in the European Union**, Journal of European Public Policy 7:3 Special Issue: 432-456.

PRECHAL, Sacha ve Noreen Burrows. **Gender Discrimination Law of the European Community**, Dartmouth Publishing Company Limited, 1990.

PRECHAL, Sacha. **Directives in EC Law**, Oxford University Press, 2006.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma, Petra Foubert ve Susanne Burri. **The Implementation of Parental Leave Directive 2010/18 in 33 Europe Countries**, European Commission Directorate-General for Justice, February 2015.

Erişim: <https://publications.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/a18aacad-e133-42bf-a072-9b7e8e80606f> (16.05.2019).

REES, Teresa. **Reflections on the Uneven Development of Gender Mainstreaming in Europe**, International Feminist Journal of Politics, 7:4, 2005.

ROSSİLLİ, Maria Grazia. **The European Union's Policy on the Equality of Women**, Feminist Studies, Cilt. 25, Sayı.1, Spring 1999, ss. 171-181.

SAKA, Yonca. **Avrupa Birliği Sosyal Politikasının Gelişimi ve Türkiye'nin Avrupa Birliği Sosyal Politikasına Uyumu**, Ankara, 2010.

SARGEANT, Malcolm. **Discrimination Law**, Longman, 2004.

SARIER, Burcu. **Kadın-Erkek Eşitliği Bağlamında Bağımsız Bir Kamu Denetim Kurumu: Ombuds(man)**, Ankara, 2010.

SAYIN, Ali Kemal. **ILO Normlarının ve örgütün Denetim Mekanizmasının Türk İş Hukukuna Etkisi**, ÇSGB alışma Dünyası Dergisi, Cilt: 1, Sayı: 1, Temmuz-Eylül 2013, ss. 11-34.

SAYIN, Aysun. **Avrupa Birliği'nde alışma Yaşamında Kadın Erkek Eşitliği: Türkiye Açısından Bir İnceleme**, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 2007.

SAYIN, Aysun. **Avrupa Birliği'nin Kadın-Erkek Eşitliği Politikalarına Feminist Perspektiften Bakış**, Toplum ve Demokrasi, 2 (4), Eylül-Aralık, 2008, ss. 1-14.

SEDELMEİR, Ulrich. **Post-accession compliance with EU Gender equality legislation in post-communist new member states**, zel Sayı 2, Cilt. 13 (2009), Art. 23.

SUR, Melda. **İş İlişkisinde Eşitlik İlkesi ve Ayrımcılık Yasağı**, Mess Sicil, İş Hukuku Dergisi, Sayı 37, Temmuz 2017.

SÜMER, Sevil. **European Gender Regimes and Policies: Comparative Perspectives**, Routledge, 2016.

SÜZEK, Sarper. **İşverenin Eşit Davranma Borcu**, Mess Sicil, İş Hukuku Dergisi, Yıl 3, Sayı 12, Aralık 2008 (b).

SÜZEK, Sarper. **İş Hukuku**, Yenilenmiş 8. Baskı, İstanbul 2012.

TATLIER BAŞ, Meryem Meltem. **Avrupa Birliği'nde Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Ana Plan ve Programlara Yerleştirilmesi: Hollanda, Romanya ve Türkiye Örneklerinin İrdelenmesi**, T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, Ankara, 2011.

T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, **Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı 2008–2013**, Eylül 2008, Ankara, Erişim: <http://www.huksam.hacettepe.edu.tr/Turkce/SayfaDosya/TCEUlusaleylemplani.pdf> (17.01.2019).

TİMMER, Alexandra ve Linda Senden. **Gender equality law in Europe - How are EU rules transposed into national law in 2016?** Luxembourg: Publications Office of the European Union, Aralık 2016.

Erişim: https://ec.europa.eu/newsroom/just/item-detail.cfm?item_id=52878 (02.05.2019).

TİMMER, Alexandra ve Linda Senden. **Gender equality law in Europe - How are EU rules transposed into national law in 2018?**, Luxembourg: Publications Office of the European Union, Ocak 2019. Erişim: <https://www.equalitylaw.eu/downloads/4830-gender-equality-law-in-europe-2018-pdf-554-kb> (14.05.2019).

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.

TOKOL, Aysel. **Uluslararası Sosyal Politika, Ezgi Kitabevi**, 1. Baskı, Bursa, 1995.

TOKOL, Aysen ve Yusuf Alper. **Sosyal Politika**, Dora Yayıncılık, Bursa, 2011.

TRIDIMAS, Takis. **The General Principles of EC Law**, Oxford University Press, 1999.

TUNCAY, A. Can. **İş Hukukunda Eşit Davranma İlkesi**, Fakülteler Matbaası, İstanbul, 1982.

TUNÇCAN Ongan, Nilgün. **AB'nin Kadın Erkek Eşitliğine İlişkin Direktifleri**, İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası 53 / 1 (Eylül 2011), ss. 91-104.

TURNER, Bryan. **Eşitlik**, çev. Bahadır Sina Şener, Dost Kitabevi Yayınları, Ankara, 1997.

TÜZÜNKAN, Demet. **Kadın İşgücüne Yönelik ILO Sözleşmeleri ve Uygulanırılığı: Mevzuatlar Açısından Türkiye-İtalya Karşılaştırması**, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Sayı:12, Nisan 2016.

ULUCAN, Devrim. **Eşitlik İlkesi ve Pozitif Ayrımcılık**, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 15, Özel Sayı, 2013.

USAL, Zeynep Oya. **Avrupa Birliği Sürecinde Uluslararası İnsan Hakları Sözleşmeleri ve Türkiye**, İktisadi Kalkınma Vakfı, İstanbul, 2006.

USAL, Zeynep Oya ve Mahir Ilgaz, **Avrupa Birliği'nin Lizbon Stratejisi**, İktisadi Kalkınma Vakfı Yayınları, Sayı: 197, İstanbul, Ekim 2006.

WEİSS, Manfred. **European Employment Policies: A critical analysis of the legal framework**, European Labour Law Journal 2017, Cilt. 8(2) 111–121.

WEIWEI, Li, **Equality and Non-Discrimination Under International Human Rights Law**, Norwegian Centre for Human Rights, Research Notes 03/2004.

YENİSEY, Kübra Doğan. **Kadın-Erkek Eşitliği Bakımından Türk İş Hukuku'nun Avrupa Birliği Hukuku İle Olası Uyum Sorunları**, Kamu-İş Dergisi, Cilt 6, Sayı 4, 2002, ss. 31-72.

YILDIZ, Gaye Burcu. **İşverenin Eşit İşlem Yapma Borcu**, Yetkin Yayınları, Ankara, 2008.

YILDIZ, Gaye Burcu. **Türk İş Hukukunda Orantılılık İlkesi**, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi Cilt: 15, Özel S. 2013, ss.681-707 (Basım Yılı: 2014).

YÜCEL, Bülent. **Komünizm Sonrası Orta ve Doğu Avrupa Ülkelerindeki Anayasacılık Hareketleri**, AUHFD, 60 (3) 2011: 635-690.

YÜCEL, Ensari. **Uluslararası ve Avrupa Konseyi Belgelerinde, Avrupa Birliği ve Türk Hukukunda Ayrımcılık Yasağı ve Denetimi**, İstanbul, Şubat 2015.