

## PAPER DETAILS

TITLE: AB ISGÜCÜ PIYASASINDA CINSİYET AYRIMCILIGININ BOYUTLARI VE ORTADAN  
KALDIRMAYA YÖNELİK ÇABALAR

AUTHORS: Taner AKPINAR

PAGES: 1-22

ORIGINAL PDF URL: <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/38106>

# AB İŞGÜCÜ PİYASASINDA CİNSİYET AYRIMCILIĞININ BOYUTLARI VE ORTADAN KALDIRMAYA YÖNELİK ÇABALAR

**Taner Akpınar**

Ankara Üniversitesi  
Sosyal Bilimler Enstitüsü  
Araştırma Görevlisi

• • •

## Özet

Bu çalışmada Avrupa Birliği işgücü piyasasında cinsiyet ayrımcılığının boyutları istatistiksel veriler yardımıyla ortaya konulmakta ve çalışma yaşamında cinsiyet ayrımcılığı ile mücadele etmeye yönelik Avrupa Birliği politikaları incelenmektedir.

**Anahtar kelimeler:** Ayrımcılık, cinsiyet ayrımcılığı, işgücü piyasası, Avrupa Birliği, ayrımcılıkla mücadele.

*The Dimensions of the Gender Discrimination in the EU Labour Market  
and the Policies to Combat It*

## Abstract

In this study, the dimensions of the gender discrimination in the European Union labour market are analysed with the help of statistical data and the European Union policies to combat gender discrimination are examined.

**Keywords:** Discrimination, gender discrimination, labour market, European Union, combating discrimination.

## AB İşgücü Piyasasında Cinsiyet Ayrımcılığının Boyutları ve Ortadan Kaldırmaya Yönelik Çabalar\*

### Giriş

İster az gelişmiş, isterse gelişmiş olarak nitelendirilen olsun günümüz toplumlarının hepsinde, sınıf, cinsiyet, ırk, etnik köken, din v.b. farklılıklar olduğunu, sosyal ve ekonomik yaşayışta bu tür farklılıklar üzerine birtakım ayrımcı politika ve uygulamaların -belli bir cinse, inanca, sınıfa v.b.'ne mensup olanları dışlayan ve onların aleyhine sonuçlar doğuran uygulamaların- inşa edildiğini görmekteyiz. Söz konusu ayrımcı uygulamaların nedenleri arasında ekonomik faktörler önemli bir yer tutmaktadır. Maliyetleri en düşük düzeye indirme ve karları en yüksek düzeye çıkarma çabası çerçevesinde genellikle görülen, maliyetlerin değil bir tek maliyetin, işçilik maliyetinin en aza indirildiğidir. Maliyet olarak görülen ve en düşük düzeye indirilmesi hatta mümkün olduğunca tamamen ortadan kaldırılması yönünde yoğun çaba harcanan ise, ücret ve sosyal güvenlik başta olmak üzere emeğini kiralayarak geçinenlerin yaşamlarını sürdürebilmelerinin olmazsa olmazlarıdır. Sıralanan farklılıklar temelinde güdülen ayrımcılık, maliyet(ler)i en düşük düzeye indirmede son derece işlevsel bir araç olarak kullanılmaktadır.

Bu çalışmada cinslerarası ayrımcılık/cinsiyet ayrımcılığı konu edinilmektedir. Cinsiyet temelli ayrımcı uygulamalar siyaset, hukuk, işgücü piyasası, sağlık ve eğitim gibi birbirinden farklı alanlarda ortaya çıkabilmekte ve farklı alanlarda farklı özellikler göstermektedir. Bu nedenle burada cinsiyet ayrımcılığı olgusu işgücü piyasası bağlamında ele alınmaktadır. İşgücü piyasasında işe almalarda, ücretlerde, işte yükselmelerde, izin almalarda,

\* Değerli katkılarından ötürü Prof. Dr. Gülay TOKSÖZ'e, Öğr. Gör. Seyhan ERDOĞDU'ya ve Prof. Dr. Şerife Türcan ÖZSUCA'ya teşekkür ederim.

sendikal faaliyetlerde v.b. daha birçok konuda kadınların ayrımcı uygulamalara maruz kaldığı sıkça görülmektedir.

Günümüzde hem ulusal hem de uluslararası düzeyde ırk, etnik köken, din v.b. temelli ayrımcı uygulamalar yanında cinsiyet temelli ayrımcılığı da ortadan kaldırmaya yönelik sosyal politikalar uygulamaya konulmaktadır. Özellikle Avrupa Birliği (AB) düzeyinde bu tür politikaların uygulamaya konulması yönünde yoğun bir çaba harcandığı görülmektedir. AB düzeyinde sosyal alana dönük politikalar içerisinde kadın-erkek eşitliğini sağlama amacını taşıyan uygulamalar diğer alanlara kıyasla daha uzun bir geçmişe sahiptir. Kadın-erkek eşitliğini sağlamaya yönelik uygulamalar içerisinde işgücü piyasasına ilişkin olanlar sayısal bir ağırlığa sahiptir. Ancak bu çabaların yöneldiği alanlarda kadınların maruz kaldığı eşitsizlikler devam etmektedir. Bu durum, bu politikaların samimiyetinden kuşulanmayı kaçınılmaz kılmaktadır. Bu noktadan hareketle bu çalışmada, AB işgücü piyasasında cinsiyet ayrımcılığını yok etmeye yönelik çabalar sorgulanmaya çalışılmaktadır. Bu çerçevede önce ayrımcılık ve pozitif ayrımcılık kavramlarına, ayrımcılığın nedenleri ve araçlarına kısaca değinilmekte; sonra AB işgücü piyasasında cinsiyet ayrımcılığının boyutlarına ilişkin istatistiksel veriler aktarılmaktadır. Son olarak AB'nin cinsiyet ayrımcılığını yok etmeye yönelik temel düzenlemelerine ilişkin genel bir çerçeve çizilerek işgücü piyasasında cinsiyet ayrımcılığını yok etmede temel araç olarak kullanılan direktif kararlarına yer verilmektedir.

## 1. Ayrımcılık ve Pozitif Ayrımcılık

Ayrımcılık, toplumsal yaşayışta din, dil, ırk, etnik köken, deri rengi, cinsiyet, cinsel tercih, özürlülük, yaş, medeni durum v.b. nesnel olmayan faktörler temel alınarak birey ya da gruplara yöneltilen eşitsiz davranış ve uygulamalar olarak tanımlanabilir. Ayrımcılığa karşı politika denildiğinde de, söz konusu eşitsiz davranış ve uygulamaları ortadan kaldırmaya yönelik çabalar anlaşılmalıdır. Altan (1997: 157), ayrımcılığın, yukarıda sayılan nedenlerle birey ya da grupların genelde toplumsal yaşam, özelde ise iş ilişkileri ve çalışma yaşamı içinde ayrımcı uygulamalara maruz kalmasını; ayrımcılığa karşı koruma ya da mücadelenin ise söz konusu uygulamalara karşı korunmalarını kapsadığını belirtmektedir.

Ayrımcı uygulamalar doğrudan ya da dolaylı olabilmektedir. Görünürde ayrımcı unsurlar içermese de uygulamada ayrımcılığa yol açabilen düzenlemelerin bulunduğu dikkat çekilmektedir (COX, 1993: 48; MANOLKIDIS, 1997: 90). AB işgücü piyasasında kadın-erkek eşitliğini sağlamaya yönelik düzenlemelerde doğrudan ve dolaylı ayrımcılıktan söz edilmesine karşın bu konudaki tanımlamaların açık bir şekilde yapılmamış

olması kafa karışıklığına yol açmaktadır (AB'nin bu konudaki tanımlama çabalarına 4.2.2. no.lu başlık altında yer verilmektedir). Uygulamada ise hangi durumların doğrudan ayrımcılık, hangi durumların dolaylı ayrımcılık olduğu konusunda Adalet Divanı kararlarının esas alındığı görülmektedir. Ancak Adalet Divanı kararları da bu konudaki kafa karışıklığını giderememiştir. Pichault vd. (1998: 17)'ne göre, kadınların gece çalıştırılmalarının yasaklanmasında olduğu gibi, bazı durumlarda ayrımcılık böyle bir amacın var olup olmamasından bağımsız olarak vardır. Gece çalıştırılmayan kadınlar gece çalışması karşılığında yapılan ek ödeme ve sağlanan diğer sosyal haklardan yararlanamamakta ve bu şekilde dolaylı bir ayrımcılığa maruz kalmaktadır. Adalet Divanı da verdiği kararlarla kadınların gece çalışmasının yasaklanmasını dolaylı ayrımcılık olarak nitelendirmiştir.<sup>1</sup> Böylece bir yanda kadınların gece çalıştırılmalarını yasaklayan düzenlemeler, diğer yanda kadınların gece çalıştırılmalarının yasaklanmasını dolaylı ayrımcılık sayan düzenlemelerin bir arada varlığı uygulamada karmaşaya yol açmaktadır.

Pozitif ayrımcılık ise, ayrımcılıktan farklı olarak cinsiyetler arasında eşitliğin sağlanması için başvuru olan çözüm yollarından biri olarak görülmektedir. Pozitif ayrımcılık, tarihsel olarak eğitim, istihdam, hukuk ve siyaset gibi alanlardan dışlanmış grupların içerilmelerini sağlamaya yönelik politika ve uygulamalar (ÖZTAN, 2004: 204) olarak tanımlanmaktadır. Tanımdan hareketle konumuz açısından pozitif ayrımcılık, istihdam olanaklarından dışlanmış olduğu kabul edilen kadınların içerilmelerini sağlamaya yönelik uygulamaları ifade etmektedir. Bu anlamda pozitif ayrımcılığın istihdam olanaklarına erişim bakımından cinsiyetler arasındaki eşitsizliği ortadan kaldıracağı kabul edilse bile, aynı cinsiyet içinde var olan eşitsizlikleri ortadan kaldırmada etkisiz kaldığı görülmektedir. Aynı cinsiyete mensup olanlar arasındaki eşitsizlikler genellikle göz ardı edilmektedir.

## **2. İşgücü Piyasasında Cinsiyet Ayrımcılığının Nedeni ve Araçları**

Başta da söylendiği gibi ayrımcı uygulamaların nedenleri arasında ekonomik faktörler en önde gelmekte ve ayrımcılığın diğer biçimleri gibi

<sup>1</sup> Adalet Divanı Stoeckel ve Levy davaları olarak bilinen davalarda bu yönde karar vermiştir. Stoeckel ve Levy davalarına ilişkin Adalet Divanı kararları için bkz. European Commission, Handbook on equal treatment for women and men in the European Union, Office for Official Publications of European Communities, Luxembourg, 1999.

cinsiyet ayrımcılığı da, hakim konumdaki iktisadi dünya görüşü çerçevesinde işgücü maliyetlerini en aza indirmede işlevsel bir araç olarak kullanılmaktadır. Wallerstein (2000: 47) bu konuda şunları söylemektedir:

“Kadınları (...) onlara azıcık bile ücret ödemeyen sermaye sahiplerine artık değer yaratmak için çalışmaya kandırma yolumuz, çalışmalarının gerçekten çalışma olmadığını ilan etmektir. Ev kadını'nı icat ederiz ve onun “çalışmadığını” yalnızca “eve baktığını” öne süreriz. Böylece hükümetler istihdam edilmiş olan sözde aktif emek gücü yüzdelerini hesaplarken, “ev kadınları”, bu hesabın ne payında ne paydasındadırlar...”

Babaerkillik ve kadınların biyolojik olarak üreme özelliğine sahip olmaları gibi faktörler ise cinsiyet ayrımcılığında başvurulan başlıca araçlar olarak öne çıkmaktadır. Babaerkillik bir toplum yapısında kadının rolü evin sınırları ile çevrelenmekte ve ev içi işleri yapma görev ve sorumluluğu kadına yüklenmektedir. Biyolojik olarak çocuk doğurma özelliğinin yanında doğan çocuğu yetiştirme görevinin de kadına yüklenmesi, ev içi işlerden sorumlu olan olarak kadının rolünü perçinlemektedir. Bu yapıda erkeğe ise ev dışında çalışma ve eve ekmek getirme rolü düşmektedir. Eve ekmek getiren olarak erkek, ev içinde otoriteyi ele aldığı gibi gelirin de tek başına sahibi olarak hareket etmektedir. Bu durum karşısında kadın bir bütün olarak toplumsal statü bakımından ikincil bir konumda kalmaktadır –en azından geçmişe bakarak böyle olduğu söylenebilir. Bu durum aynı zamanda kadının işgücü piyasasındaki konumunu da belirleyen en temel faktör olarak karşımıza çıkmaktadır.

Kadınların işgücü piyasasındaki konumu genel olarak, düşük ücretli, düşük vasıf düzeyi gerektiren, görece daha az korumaya ve daha kötü çalışma koşullarına sahip işlerde çalışmaları olarak özetlenebilir. Bunun böyle olmasında birinci derecede etkili olan kadına ev içinde yüklenen görev ve sorumluluklardır (MACKINTOSH, 1981: 4-13; ANKER, 1999: 324). Bu doğrultuda işgücü piyasasında kadınların maruz kaldığı ayrımcılığa karşı gerçekçi bir çözüm refah devleti uygulamalarından beklenmektedir. Liberal, muhafazakar ve sosyal demokratik olmak üzere üç farklı türde refah devleti tanımlamasında, cinsiyet eşitliğine -kadınların işgücü piyasasına girmelerine olanak tanıyan kamusal çocuk, hasta ve yaşlı bakım hizmetleri yolu ile- en fazla katkıyı sosyal demokratik refah devleti biçiminin sağlaması umulmaktadır (PLANTENGA, 1997: 97-98). İskandinav ülkeleri bu tür refah devleti uygulamaların yürürlükte olduğu ülkelere örnek olarak gösterilmekte, söz konusu uygulamalar sayesinde bu ülkelerde kadınların işgücüne katılma oranlarının diğer ülkelere kıyasla yüksek bir düzeyde olduğu belirtilmektedir (ELDER / JOHNSON, 1999: 449-450). Bu ülkeler arasında AB üyesi olanlar da bulunmasına karşın, Erdoğan'ın (2004: 41), “Avrupa Birliği sürecinde sosyal modelin zayıflaması ve kamu hizmetlerinin özelleşmesi, tek tek Avrupa Birliği

ülkelerinde, eşitsizliklerin, yoksulluk ve sosyal dışlanmanın artmasına yol açmaktadır” şeklindeki belirlemeleri dikkate alındığında, sosyal demokratik refah devleti biçimine karşı beslenen ümitlerin AB açısından hayal kırıklığı ile sonuçlanacağı açık gibidir.

### **3. AB İşgücü Piyasasında Cinsiyet Ayrımcılığının Boyutlarına İlişkin İstatistiksel Veriler**

Bu bölümde, istihdam, işsizlik, kazanç ve kısmi zamanlı çalışma gibi göstergelere ilişkin istatistiksel veriler yardımıyla, AB’ye üye ülkelerin işgücü piyasalarında cinsiyet ayrımcılığının boyutları ortaya konulmaktadır.

#### **3.1.İstihdam ve İşsizlik Oranları**

2003 yılı verileriyle AB geneli toplam istihdam oranı 25 ülke için % 63 iken 15 ülke için % 64,4’dür. Cinsiyete göre duruma bakıldığında erkeklerin istihdam oranı 25 ülke için % 70,9 ve 15 ülke için % 72,7’dir. Kadınların istihdam oranı ise 25 ülke için % 55,1 ve 15 ülke için de % 56,1’dir (EUROSTAT, 2003). AB genelinde kadınlar ve erkekler arasında istihdama katılma oranı bakımından 25 ülke baz alındığında % 15,8’lik, 15 ülke baz alındığında ise % 16,6’lık kadınların aleyhine bir fark bulunmaktadır. Bu durum yeni üyelerde kadınların istihdama katılma oranlarının daha yüksek olduğu anlamına gelmemektedir. Yeni üyelerin katılmasıyla kadın ve erkeklerin istihdam oranlarındaki farkın azalması, yeni katılan üyelerde erkeklerin yüksek işsizlik oranına sahip olmasından kaynaklanmaktadır. İstihdam oranları bakımından ülkelere göre durum Tablo-1’de verilmektedir. Yunanistan, İspanya, İtalya ve Lüksemburg’da istihdam oranı bakımından kadın-erkek eşitsizliği AB ortalamasının epeyce üstündedir. % 40,9’luk bir farkla bu alandaki rekor yeni üye Malta’ya aittir. Bu konuda en iyi karneye % 2,7’lik bir farkla İsveç sahip görünüyor.

Tablo-1.AB üyesi ülkelerde cinsiyete göre istihdam oranları (2003 yılı ortalamaları % olarak)

| Ülkeler         | Toplam istihdam | Kadın | Erkek | Ülkeler    | Toplam istihdam | Kadın | Erkek |
|-----------------|-----------------|-------|-------|------------|-----------------|-------|-------|
| Belçika         | 59.6            | 51.8  | 67.3  | Lüksemburg | 62.7            | 52    | 73.3  |
| Çek Cumhuriyeti | 64.7            | 56.3  | 73.1  | Macaristan | 57.0            | 50.9  | 63.5  |
| Danimarka       | 75.1            | 70.5  | 79.6  | Malta      | 54.2            | 33.6  | 74.5  |
| Almanya         | 65.1            | 59.1  | 71.0  | Hollanda   | 73.5            | 65.8  | 80.9  |
| Estonya         | 62.9            | 59.0  | 67.2  | Austurya   | 69.0            | 61.7  | 76.4  |
| Yunanistan      | 57.8            | 43.8  | 72.4  | Polonya    | 51.2            | 46.0  | 56.5  |
| İspanya         | 59.7            | 46.0  | 73.2  | Portekiz   | 68.1            | 61.4  | 75.0  |
| Fransa          | 63.2            | 57.2  | 69.4  | Slovenya   | 62.6            | 57.6  | 67.4  |
| İrlanda         | 65.4            | 55.8  | 75.0  | Slovakya   | 57.7            | 52.2  | 63.3  |
| İtalya          | 56.1            | 42.7  | 69.6  | Finlandiya | 67.7            | 65.7  | 69.7  |
| Kıbrıs          | 69.2            | 60.4  | 78.8  | İsveç      | 72.9            | 71.5  | 74.2  |
| Letonya         | 61.8            | 57.9  | 66.1  | İngiltere  | 71.8            | 65.3  | 78.1  |
| Litvanya        | 61.1            | 58.4  | 64.0  |            |                 |       |       |

Kaynak: EUROSTAT, 2003.

İşsizlik oranları 25 ülke için % 8,9 ve 15 ülke için % 8,1 olarak hesaplanmaktadır. Erkeklerin işsizlik oranları 25 ülke için % 7,9 iken 15 ülke için % 7,0'dır. Buna karşılık kadınların işsizlik oranları 25 ülke için % 10,7 ve 15 ülke için de % 9,4'dür (EUROSTAT, 2005). Kadınlar 25 ülke ortalamasına göre % 2,8 ve 15 ülke ortalamasına göre de % 2,4 oranında erkeklere kıyasla daha fazla işsizlik oranına sahiptir. Ülkelere göre işsizlik oranları Tablo-2'de verilmektedir. Yunanistan, İspanya ve İtalya işsizlik oranı bakımından kadın erkek eşitsizliğinin en yüksek düzeyde olduğu ülkelerdir. İşsizlik oranı bakımından Malta'ya ait veriler çok dikkat çekicidir. 2004 yılı Mart ayı verileriyle Malta'da işsizlik oranı kadınlar için % 12,9 ve erkekler için de % 7,2 olarak hesaplanmaktadır (EUROSTAT, 2004). 2005 yılı Şubat ayı verileriyle bu oranlar sırasıyla % 7,6 ve % 6,4'dür. Dolayısıyla Mart 2004 verileriyle Malta'da kadınlar erkeklere kıyasla % 5,7 oranında daha fazla bir işsizlik oranına sahipken, 2005 yılı Şubat ayı verileriyle bu fark % 1,2'ye düşmüş görülmektedir. Bu durumda aradaki fark kadınların işsizlik oranlarında görülen hızlı düşüşe bağlı olarak azalmış görülmektedir.

Tablo-2. AB üyesi ülkelerde cinsiyete göre işsizlik oranları (2005 yılı Şubat ayı verileriyle % olarak)

| Ülkeler         | Toplam işsizlik | Kadın | Erkek | Ülkeler      | Toplam işsizlik | Kadın | Erkek |
|-----------------|-----------------|-------|-------|--------------|-----------------|-------|-------|
| Belçika         | 8.0             | 9.1   | 7.1   | Lüksemburg   | 4.4             | 5.6   | 3.7   |
| Çek Cumhuriyeti | 8.3             | 9.5   | 7.4   | Macaristan   | 6.3             | 6.4   | 6.2   |
| Danimarka*      | 5.0             | 5.3   | 4.8   | Malta        | 6.8             | 7.6   | 6.4   |
| Almanya         | 9.7             | 11.2  | 8.5   | Hollanda***  | 4.7             | 5.3   | 4.3   |
| Estonya         | 8.0             | 6.9   | 9.1   | Avusturya    | 4.6             | 5.3   | 3.9   |
| Yunanistan**    | 10.5            | 16.3  | 6.5   | Polonya      | 18.1            | 19.2  | 17.2  |
| İspanya         | 10.3            | 14.3  | 7.5   | Portekiz     | 6.9             | 7.7   | 6.2   |
| Fransa          | 9.8             | 10.8  | 8.9   | Slovenya***  | 5.8             | 6.2   | 5.4   |
| İrlanda         | 4.3             | 3.7   | 4.7   | Slovakya     | 16.2            | 18.0  | 14.6  |
| İtalya***       | 8.0             | 10.3  | 6.4   | Finlandiya   | 9.2             | 8.8   | 8.8   |
| Kıbrıs          | 5.6             | 7.0   | 4.6   | İsveç        | 6.4             | 6.0   | 6.6   |
| Letonya         | 9.6             | 10.2  | 9.0   | İngiltere*** | 4.1             | 4.2   | 5.0   |
| Litvanya        | 8.9             | 12.0  | 7.8   |              |                 |       |       |

Kaynak: EUROSTAT, 2005.

\*Veriler 2005 yılı Ocak ayına ait.

\*\*Veriler 2004 yılı Eylül ayına ait.

\*\*\*Veriler 2004 yılı Aralık ayına ait.

### 3.2. Kazanç ve Kısmi Zamanlı Çalışma Oranları

Çalışma yaşamında kadın ve erkek çalışanlar arasında görülen eşitsizliklerin en önemlilerinden biri ücret eşitsizliğidir. Kadın ve erkek çalışanların farklı meslek ve iş alanlarında yoğunlaşmış olması ücret eşitsizliğinin en başta gelen nedenidir. Kadın ve erkek çalışanların farklı meslek ve iş alanlarında yoğunlaşmış olması bakımından, “yatay bölünme,” “dikey bölünme” ve “iş sözleşmesi temelinde bölünme” olarak üç farklı bölünmeden söz edilmektedir. Yatay bölünme, kadın ve erkeklerin farklı iş kollarında ve yerlerde çalışıyor olmasını; dikey bölünme, kadın ve erkeklerin aynı iş kolunda ya da aynı işte fakat farklı düzeylerde yoğunlaşmış olmasını; iş sözleşmesi temelinde bölünme de, genel olarak erkeklerin tam zamanlı sürekli hizmet sözleşmeleri ile, kadınların ise süreksiz ve kısmi zamanlı hizmet sözleşmeleri ile çalışıyor olmasını ifade etmektedir (REES, 1998: 16; SÜRAL, 2002: 51; ROBINSON, 1998: 4).

AB çalışma yaşamına ilişkin bir raporda, AB genelinde kadınların % 16 oranında erkeklerden daha az kazanmakta olduğu, bu farkın özel kesimde kamu kesimine kıyasla daha fazla olduğu ve kadınların erkeklere kıyasla % 3 oranında daha fazla yoksul kalma riski altında bulunduğu belirtilmektedir (Commission of The European Communities, 2004). Tablo-3’de, AB’ye üye ülkelerde imalat sanayide kadınların kazançlarına ilişkin olarak Birleşmiş Milletlerden elde edilen veriler aktarılmaktadır. Kadın ve erkek çalışanların kazançlarındaki farkların bu sektörde kadınların aleyhine olarak daha da açıldığı görülmektedir.

AB’de son yıllarda dikkat çeken bir başka sorun da kadınların erkeklere kıyasla daha fazla yoksul kalma riski taşımalarıdır. Özellikle de yalnız yaşayan kadınların sayısında görülen artma eğiliminin kadınların yoksul kalmalarında önemli bir etken olduğu belirtilmektedir. Yalnız yaşayan kadınların yoksullaşma nedeni olarak ise, genellikle çocuklarıyla birlikte yaşıyor olmaları dolayısıyla gelirlerini çocuklarıyla paylaşmak durumunda kalmaları gösterilmektedir (CHRISTOPHER vd., 2000: 6).

*Tablo-3. AB üyesi ülkelerde kadınların kazançları (1995-2002 arası dönem ortalamaları erkeklerin kazancının %’si olarak)*

| Ülkeler         | %  | Ülkeler      | %  |
|-----------------|----|--------------|----|
| Belçika         | 79 | Lüksemburg   | 72 |
| Çek Cumhuriyeti | 65 | Macaristan** | 71 |
| Danimarka       | 86 | Malta        | 88 |
| Almanya         | 74 | Hollanda     | 78 |
| Estonya         | -  | Avusturya    | 68 |
| Yunanistan      | 82 | Polonya      | -  |
| İspanya*        | 72 | Portekiz     | 65 |
| Fransa          | 78 | Slovenya     | -  |
| İrlanda         | 74 | Slovakya     | -  |
| İtalya*         | 83 | Finlandiya** | 81 |
| Kıbrıs          | 54 | İsveç***     | 91 |
| Letonya         | 83 | İngiltere    | 78 |
| Litvanya**      | 77 |              |    |

Kaynak: UN, 2004.

\*Veriler 1990 yılına ait.

\*\*Veriler tam zamanlı çalışanlara ait.

\*\*\*Veriler özel sektöre ait.

Kadın çalışanların erkek çalışanlara kıyasla daha düşük düzeyde gelir elde etmeleri, kadın çalışanların ağırlıklı olarak kısmi zamanlı çalışılan işlerde yoğunlaşmış olmasından kaynaklanmaktadır. AB'ye üye ülkelerde kadınların kısmi zamanlı işlerde çalışma oranları, dünyanın diğer bölgelerine kıyasla en yüksek düzeydedir. Yeni katılan üyeler de dahil olmak üzere AB üyesi bütün ülkelerde, kısmi zamanlı çalışılan işlerde kadınların oranı erkeklerle kıyaslandığında ezici bir ağırlığa sahiptir. Kadın çalışanlar kısmi zamanlı çalışılan işleri tercih ederek -etmek zorunda kalarak- günün dışarıda çalışılmayan bölümünde de kadının sorumluluğu olmaya devam eden ev içi işleri yapmaktadırlar. İşveren çevreleri ise bu tür çalışma biçimleri sayesinde birtakım sosyal yükümlülüklerden kaçınarak maliyetleri azaltma ve talep dalgalanmalarına karşı koyabilme olanağına kavuşmaktadır.

*Tablo-4. AB üyesi ülkelerde cinsiyete göre kısmi zamanlı çalışma oranları (2003 yılı ortalamaları % olarak)*

| Ülkeler         | Toplam kısmi zamanlı çalışma | Kadın | Erkek | Ülkeler    | Toplam kısmi zamanlı çalışma | Kadın | Erkek |
|-----------------|------------------------------|-------|-------|------------|------------------------------|-------|-------|
| AB (25 ülke)    | 17.0                         | 30.4  | 6.6   | Litvanya   | 9.1                          | 11.2  | 7.0   |
| AB (15 ülke)    | 18.6                         | 34.0  | 6.8   | Lüksemburg | 13.3                         | 30.3  | 1.5   |
| Belçika         | 20.6                         | 39.7  | 6.3   | Macaristan | 4.4                          | 6.1   | 2.8   |
| Çek Cumhuriyeti | 5.0                          | 8.5   | 2.3   | Malta      | 9.3                          | 21.0  | 4.2   |
| Danimarka       | 20.9                         | 32.0  | 11.4  | Hollanda   | 45.0                         | 74.2  | 22.0  |
| Almanya         | 21.7                         | 40.8  | 6.1   | Avusturya  | 18.6                         | 35.3  | 4.8   |
| Estonya         | 8.0                          | 10.6  | 5.5   | Polonya    | 10.3                         | 13.1  | 7.9   |
| Yunanistan      | 4.1                          | 7.4   | 2.1   | Portekiz   | 11.8                         | 17.3  | 7.1   |
| İspanya         | 8.2                          | 17.1  | 2.6   | Slovenya   | 6.6                          | 8.5   | 4.9   |
| Fransa          | 16.7                         | 29.9  | 5.5   | Slovakya   | 2.4                          | 3.7   | 1.3   |
| İrlanda         | 17.0                         | 31.3  | 6.7   | Finlandiya | 12.9                         | 17.8  | 8.3   |
| İtalya          | 8.6                          | 17.2  | 3.3   | İsveç      | 22.9                         | 35.4  | 11.3  |
| Kıbrıs          | 8.9                          | 13.2  | 5.5   | İngiltere  | 25.5                         | 44.3  | 10.2  |
| Letonya         | 10.0                         | 13.7  | 6.5   |            |                              |       |       |

*Kaynak: EUROSTAT, 2003.*

#### **4. İşgücü Piyasasında Cinsiyet Ayrımcılığını Yok Etmeye Yönelik AB Düzeyinde Yürütülen Çabalar**

Avrupa Ekonomik Topluluğu'nu kuran Roma Antlaşması'nda yer alan kadın ve erkek çalışanlara eşit ödeme yapılması yönündeki düzenleme, bu konudaki çabaların başlangıcını oluşturmaktadır. Roma Antlaşması'nda Maastricht ve Amsterdam Antlaşmaları'yla yapılan tadilatlar çerçevesinde kadın-erkek eşitliğini sağlamaya yönelik daha kapsamlı düzenlemeler getirilmiştir. Özellikle Amsterdam Antlaşması'yla getirilen düzenlemeler bu konuda bir dönüm noktası olarak nitelendirilmektedir. Kadın-erkek eşitliğine yönelik düzenlemeler kurucu antlaşmalarda yer alan düzenlemelerle sınırlı kalmamış ve kurucu antlaşmalarda belirlenen ilke ve hedefler doğrultusunda, çok sayıda direktif kararı, konsey sonuç kararı, konsey tavsiye kararı, konsey sonuç bildirisi ve eylem programı uygulamaya konulmuştur. Bu konudaki çabalar, hepsine birden burada yer verilemeyecek kadar kapsamlı bir haldedir. Bu nedenle burada önce genel bir çerçeve çizilmekte, ardından da çalışma yaşamında kadın-erkek eşitliğini sağlamaya yönelik Direktif kararları üzerine bir değerlendirme yapılmaktadır. Çalışma yaşamında cinsiyet ayrımcılığını yok etmede temel araç olarak kullanılmaları, konunun Direktif kararlarıyla sınırlandırılma nedenini oluşturmaktadır.

##### **4.1. Cinsiyet Ayrımcılığını Yok Etmeye Yönelik Çabaların Temelleri**

AB düzeyinde kadın-erkek eşitliğine ilişkin olarak ilk düzenleme, Avrupa Ekonomik Topluluğu'nu kuran Roma Antlaşması'nda yer almıştır. 1957 yılında imzalanan Roma Antlaşması'nın 119.maddesi kadın ve erkek çalışanlara eşit ödeme yapılması hükmünü getirmektedir. Roma Antlaşması'nın 119.maddesi şu şekildedir:

Her üye Devlet aynı iş için kadın işçilerle erkek işçiler arasındaki ücret eşitliği ilkesinin uygulanmasını ilk devre boyunca sağlar ve bunu daha sonra devam ettirir.

Bu maddenin amacı bakımından ücret deyiminden, işveren tarafından istihdam nedeniyle işçiye para yahut mal olarak doğrudan doğruya ya da dolayısıyla ödenen ücreti veya en düşük ya da çıplak olağan aylıkla öteki tüm avantajları anlamak gerekir.

Cinsiyet farkı gözetmeksizin kurulan ücret eşitliği;

a.parça başına ödenen ücretin ölçü birimi üzerinden hesaplanmasını,

b.zaman esasına göre ödenen ücretin, aynı işler için eşit olmasını kapsar.

Görüldüğü gibi kadın-erkek eşitliğine yönelik düzenleme yalnızca eşit ödeme ile sınırlıdır. Roma Antlaşması, yalnızca kadın-erkek eşitliği konusunda değil, genel olarak sosyal politika alanına ilişkin olarak da çok sınırlı düzenlemeler içermektedir. Bu sınırlı düzenlemelerle güdülen amaç ise sosyal olmaktan çok ekonomiktir. Kadın-erkek eşitliğine yönelik 119.maddenin Roma Antlaşması'nda yer almasında Fransa etkili olmuştur. Fransa, kendi iç düzenlemelerinde kadın ve erkek çalışanlara eşit ücret ödenmesi ilkesine yer vermiş olduğundan bu ilkenin Roma Antlaşması'nda da yer alması için baskı yapmış ve bunu sağlamıştır. Fransa'nın bu tavrının gerçek nedeni, diğer üyeler karşısında işgücü maliyetleri bakımından rekabet eşitsizliği yaratacak bir durumun önüne geçmektir (HANTRAIS, 2000: 113; BIRK, 1992: 3; HEIDE, 1999: 384; HEPPLER, 1997: 138). Roma Antlaşması, sosyal alanda üye devletler için işbirliği yapma yükümlülüğünü getirmektedir. Topluluğun sosyal politika alanına yönelik bağlayıcı düzenlemeler getirme yetkisi çok sınırlıdır. Kadın ve erkek çalışanlara eşit ücret ödenmesinin sağlanmasına yönelik düzenlemeler, Topluluğun bağlayıcı düzenleme getirme yetkisine sahip olduğu sınırlı sayıdaki birkaç konudan biridir (GÜLMEZ, 2003: 9-22).

1992 yılında imzalanan Maastricht Antlaşması ve 1997 yılında imzalanan Amsterdam Antlaşması'yla Roma Antlaşması'nın kadın-erkek eşitliğine ilişkin 119.maddesinde bazı değişiklikler yapılmış ve madde 141.madde olarak yeniden numaralandırılmıştır. Yeni haliyle 141. madde şu şekildedir:

1. Her üye devlet, eşit iş veya eşit değerdeki işte çalışan kadın ve erkek çalışanlar için eşit ücret ilkesinin uygulanmasını sağlar.
2. Bu maddenin amacı bakımından "ücret," görülen iş karşılığında çalışana işveren tarafından doğrudan veya dolaylı olarak nakden veya aynen ödenen, asıl ücreti veya asgari ücreti ve herhangi bir diğer ödemeyi ifade eder. Cinsiyete dayalı ayrımcılık yapılmaksızın eşit ücret,
  - a. aynı işte parça başına ücretin hesaplanmasında aynı ölçümlerin esas alınmasını;
  - b. aynı iş için zaman esasına göre ücret verilmesinde aynı ücretin ödenmesini ifade eder.
3. Konsey, 251.maddede öngörülen usule uygun olarak ve Ekonomik ve Sosyal Komiteye danışarak, eşit işte veya eşit değerde işte eşit ücret ilkesi dahil olmak üzere istihdama ve işe dair hususlarda fırsat eşitliği ve eşit muamelelerin uygulanmasını sağlayacak önlemler getirecektir.
4. Eşit muamele ilkesi, bir üye devletin, çalışma yaşamında kadın ve erkek arasında tam bir eşitlik sağlamak üzere, daha az temsil olunan cinsiyetin iş sahibi olabilmesini kolaylaştıracak veya mesleklerdeki dezavantajlarını giderecek veya önleyecek önlemleri kabul etmesine veya sürdürmesine engel oluşturmaz.

Bu yeni biçimiyle maddeye, eskisinden farklı olarak “eşit değerde iş” kavramı ile 3. ve 4. fıkralar eklenmiştir. Böylece, kadın-erkek eşitliği konusunda ücret eşitliği sağlanmasına ilişkin düzenleme yanında, iki yeni düzenleme daha getirilmiştir: birincisi, istihdam olanaklarına erişimde fırsat eşitliği ve işte muamele eşitliği, diğeri de olumlu eylem.

1965 yılında yürürlüğe konulan Avrupa Sosyal Şartı’nın giriş bölümünde, Şartı imzalayan üye Devletler sosyal haklardan yararlanmada cinsiyet ayrımı gözetilmemesini sağlamakla sorumlu tutulmaktadır. Şartın birinci bölümünde, “çalışan kadınların analık durumunda ve öteki çalışan kadınların gerektiğinde, çalışırken özel korunma hakkına sahiptir” ifadesi yer almaktadır. Şartın ikinci bölümünde, kadın ve erkek çalışanlara eşit ücret hakkının tanınması hükme bağlanarak(m.4/3), çalışan kadınların korunmasına yönelik olarak şu düzenlemelere de yer verilmiştir (m.8):

Akit Taraflar, çalışan kadınların korunma hakkının etkin biçimde kullanılmasını sağlamak üzere:

- 1.Kadınlara doğumdan önce ve sonra, ücretli izin veya yeterli sosyal güvenlik yardımı veya kamu kaynaklarından yararlandırma yoluyla toplam en az 12 haftalık izin sağlamayı;
- 2.Çalıştırının, bir kadına doğum izni sırasında işten çıkarma bildiriminde bulunmasını veya doğum nedeniyle izinli olduğu sırada süresi sona erecek bir bildirimde bulunmasını yasa dışı saymayı;
- 3.Emzirme döneminde analara, bu amaçla yeterli bir süre işe ara verme hakkı sağlamayı;
4. a.Endüstride çalışan kadınların gece işlerinde çalışmalarını düzenlemeyi ve  
b.Çalışan kadınların yeraltı madenlerinde ve gerektiğinde tehlikeli, sağlığa aykırı ve ağır niteliği nedeniyle uygun düşmeyen tüm öteki işlerde çalışmalarını yasaklamayı, taahhüt ederler.

1986 yılında kabul edilen Avrupa Tek Senedi’nde cinsiyet ayrımcılığına ilişkin yeni bir düzenleme yer almamış ama, sosyal politika alanına ilişkin iki yeni gelişme kaydedilmiştir. Birincisi, iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınacak kararlarda oybirliği yönteminden nitelikli çoğunluk yöntemine geçilmesi, ikincisi de sosyal taraflara sosyal politika alanında düzenleme yapma ve bunun AB düzeyinde yasal nitelik kazanmasını isteme olanağının tanınmasıdır (GÜLMEZ, 2003: 89-90).

1989 yılında kabul edilen İşçilerin Temel Sosyal Haklarına ilişkin Topluluk Şartı kadın ve erkeğe muamele eşitliğinin sağlanması ile kadın ve erkekler için fırsat eşitliğinin geliştirilmesi hükmünü içermektedir (m.16).

Maastricht Antlaşması’na ek olarak düzenlenip İngiltere dışındaki 11 üye tarafından kabul edilen Sosyal Politika Protokolü’nde “kadın-erkek eşitliğine

ilişkin olarak cinsiyete dayalı ayrımcılık yapılmaksızın eşit ücret ödenmesi gerekir” düzenlemesine yer verilmiştir (m.6). Protokolün İngiltere tarafından kabul edilmemesi, sosyal politika alanına ilişkin olarak üye ülkelere yüklenen sorumluluklar bakımından çifte standart oluşmasına yol açmıştır (HERMANS, 2001: 15). Maastricht Antlaşması ile Topluluğun sosyal politika alanına ilişkin olarak nitelikli çoğunluk yöntemiyle karar almaya yetkili olduğu konular genişletilerek, kadın ve erkeklere iş piyasasında fırsat eşitliği ve işte muamele eşitliğinin sağlanmasına yönelik olarak getirilecek düzenlemeler de kapsama alınmıştır.

Amsterdam Antlaşması, sosyal politika alanındaki birçok konuda olduğu gibi kadın-erkek eşitliği bakımından da bir dönüm noktası olarak kabul edilmektedir. İngiltere’nin, Maastricht Antlaşması’na ek olarak düzenlenen Sosyal Politika Protokolünü kabul edeceğini belirtmesi üzerine bu protokol Amsterdam Antlaşması bünyesine alınmış ve böylece bu alandaki çifte standart da giderilmiştir (ÖZŞUCA, 2003: 336-337). Amsterdam Antlaşması’yla 119.maddede yapılan değişiklikle (yeni 141.madde) kadın-erkek eşitliğini sağlamaya yönelik “olumlu eylem” uygulamalarına olanak tanınmıştır. Antlaşmanın 2.maddesinde Topluluğun amaçları sıralanmıştır. Topluluğun amaçları arasında, kadın-erkek eşitliğinin sağlanması da yer almıştır. 3.maddenin birinci fıkrasında, 2.maddede belirtilen amaçlara ulaşmak için gerçekleştirilecek Topluluk etkinlikleri sıralanmış, ikinci fıkrasında da Topluluğun kadın-erkek eşitliğini sağlamaya yönelik faaliyetlerini bütün etkinliklerine dahil edeceği belirtilmiştir. “Eşitliğin Dahli” olarak adlandırılan bu yaklaşım ile bütün genel politika ve faaliyetlere bir toplumsal cinsiyet bakış açısı kazandırma amaçlanmaktadır. Antlaşmaya eklenen 13.madde ile, Konsey’e, Komisyondan gelen bir öneri üzerine Avrupa Parlamentosu’na danışıldıktan sonra, cinsiyet, ırk veya etnik köken, din, inanç, fiziksel engellilik, yaş veya cinsel tercihe dayanan ayrımcılığa karşı önlem alma yetkisi verilmiştir. 136.maddede, Topluluk ve üye Devletlerin Avrupa Sosyal Şartı ile Çalışanların Temel Sosyal Hakları Topluluk Şartı çerçevesinde gerçekleştirmeyi amaç edindikleri konular sıralanmaktadır. 137.maddede, 136.maddede belirtilen amaçların geliştirilmesi bakımından üye Devletlerin bu doğrultudaki eylemlerinin Topluluk tarafından desteklenip tamamlanacağı belirtilmekte ve söz konusu eylemler sıralanmaktadır. İstihdam olanaklarına erişim, işte muamele ve ücret konularında kadın-erkek eşitliğinin sağlanmasına yönelik eylemler de Topluluk tarafından destekleneceği belirtilen eylemler arasında yer almaktadır.

Kadın erkek eşitliğini sağlamaya yönelik çabalar sırasıyla şu ilkeler çerçevesinde şekillenmiştir: Kadın ve erkek çalışanlara eşit ödeme yapılmasının sağlanması, istihdam olanaklarına erişimde fırsat eşitliği ve işte muamele

eşitliğinin sağlanması, kadın-erkek arasında varolan eşitsizlikleri ortadan kaldırma amacına yönelik olumlu eylem ve Eşitliğin Dahli.

## 4.2. Direktif Kararları

Direktif kararları<sup>2</sup>, Topluluk hukukunun ikincil mevzuat kaynakları arasındadır ve üye devletler için bağlayıcıdır. Direktifler üye devletlerin çabalarını destekleyici ve tamamlayıcı bir niteliğe sahiptir. Ancak, direktiflerle getirilen yükümlülüklerin uygulanma biçimi bakımından üye devletler serbest bırakılmaktadır (ULUCAN, 1997: 57). Çalışma yaşamına ilişkin direktif kararlarıyla ücret, istihdam ve mesleki eğitim olanaklarına erişim, sosyal güvenlik haklarından yararlanma ve iş sağlığı ve güvenliği konularında cinsiyet ayrımcılığını ortadan kaldırmayı amaçlayan düzenlemeler getirilmektedir. Konuyla ilgili bir diğer düzenleme de, ebeveyn izni sözleşmesini yürürlüğe koyan Direktif kararıdır.

### 4.2.1. Ücret Eşitliği

Kadın ve erkek çalışanlar arasında ücret eşitliğinin sağlanmasına ilişkin olarak 1975 yılında yürürlüğe konulmuş olan bir Direktif kararı bulunmaktadır. 75/117 sayılı bu Direktif kararı ile ücret eşitliğine ilişkin şu düzenlemeler getirilmiştir: Eşit ödeme aynı iş ve eşit değerde olduğu kabul edilen işler için söz konusudur. Ücretin belirlenmesinde iş sınıflandırması sisteminin kullanıldığı durumda, bu sistem kadın ve erkek çalışanlar için aynı kriterlere dayanmalı ve cinsiyete dayalı her türlü ayrımcılığı engelleyecek şekilde düzenlenmelidir (m.1). Üye ülkelere, uygulamada eşitlik ilkesinin ihlal edildiğini düşünen çalışanların yargı yoluyla hak arayabilmeleri için gerekli önlemleri alma (m.2), eşitlik ilkesine ters düşen her türlü yasal düzenlemeyi iç hukukundan kaldırma yükümlülüğü getirilmektedir (m.3-4).

Ücret eşitliğine ilişkin bu Direktif kararının yürürlüğe konulduğu 1975 yılından günümüze kadar olan süreçte kadınların çalışma yaşamındaki konumları ve çalışma koşulları bakımından çok şeyler değişmiştir. Bugün istenen düzeyde olmasa da bu süreçte kadınların istihdama katılma oranı önemli ölçüde artmıştır. AB işgücü piyasasına ilişkin güncel veriler bu alanda cinsiyet temelinde bölünmüş bir mesleki yapılanmanın olduğunu ortaya koymaktadır. Bu yapıda kadın çalışanlar ücretlerin görece daha düşük bir düzeyde olduğu tıbbi bakım, sosyal hizmetler, eğitim, kamu yönetimi ve perakende satış gibi

<sup>2</sup> Cinsiyet ayrımcılığına ilişkin Direktiflere "[http://europa.eu.int/comm/employment\\_social\\_opp/rights\\_en.html#equipay](http://europa.eu.int/comm/employment_social_opp/rights_en.html#equipay)" adresinden ulaşılabilir.

alanlarda yoğunluktayken; erkek çalışanlar daha yüksek bir ücret düzeyine sahip olan teknisyenlik, mühendislik ve finansman uzmanlığı gibi alanlarda yoğunluktadır. Bütün kesimlerde diğer kademelere kıyasla ücretlerin daha yüksek bir düzeyde olduğu yöneticilik kademelerinde genel olarak erkeklerin ağırlıkta olduğu belirtilmektedir (Commission of The European Communities, 2004).

Ücret eşitliğine ilişkin Direktif kararı, sosyal olmaktan çok ekonomik birtakım kaygılarla yürürlüğe konulmuş olsa da, kadın çalışanlara karşı doğrudan ayrımcı uygulamaların önüne geçilmesi bakımından olumlu bir işlev yerine getirmiştir. Ancak, zaman içinde değişen koşullar karşısında işlevsiz bir hale geldiği söylenebilir.

#### **4.2.2. İstihdam Olanaklarına ve Mesleki Eğitim Olanaklarına Erişimde Eşitlik**

1976 yılında, işe başvuru, mesleki eğitim, terfi ve çalışma koşulları bakımından kadınlarla erkekler arasında muamele eşitliğine ilişkin 76/207 sayılı Direktif yürürlüğe konulmuştur. Bu Direktif kararı ile üye Devletler eşit davranma ilkesini işe başvuruda, mesleki eğitimde, terfi ve çalışma koşullarında uygulamaya koymakla yükümlü tutulmaktadır (m.1/1). Muamele eşitliğinden, özellikle medeni durum ya da aile durumuna göre doğrudan veya dolaylı olarak cinsiyete dayalı ayrımcılık yapılmamasının (2/1) kastedildiği belirtilerek doğrudan ayrımcılık yanında dolaylı ayrımcılık ifadesine de yer verilmektedir. Direktif, cinsiyet ayrımcılığının, seçim için kullanılan kriterler dahil tüm koşullarda ortadan kaldırılmasını öngörmektedir (m.3). Üye ülkeler ulusal mevzuatlarındaki muamele eşitliği ilkesine aykırı bütün düzenlemeleri kaldıracaklardır (m.3/2-4/2-5/2). Bir işin niteliği gereği bu işte yalnızca belli bir cinsiyete mensup olanların -sadece erkeklerin ya da sadece kadınların- çalıştırılması gerekiyorsa, üye ülkelerin bu tür bir işe başvuru hakkını ya da bu iş için gereken eğitimi alma hakkını yalnızca bir cinse tanıma hakkı saklı tutulmaktadır (m.2/2).

76/207 sayılı Direktif kararı çerçevesinde uygulamaya konulan eşit muamele politikalarından genellikle, eğitim düzeyleri ve çalışma deneyimleri yüksek, ailevi sorumlulukları erkeklerle eşit paylaşabilen kadınların yararlanabildiğine dikkat çekilmektedir (REES, 1998).

1997 yılında yürürlüğe konulan 97/80 sayılı Direktif kararıyla, muamele eşitliği ilkesinin ihlal edildiğini ispat yükümlülüğünün davalıya ait olduğu yolunda düzenlemeye gidilmiştir. 97/80 sayılı Direktif kararında, eşit muamele ilkesinin cinsiyet temelinde doğrudan veya dolaylı ayrımcılık yapılmamasını ifade ettiği (m.2/1) belirtilerek, ilk kez dolaylı ayrımcılığın bir tanımı da

verilmiştir. Buna göre, dolaylı ayrımcılık, “açıkça tarafsız bir hükmün, kriterin veya uygulamanın bir cinsin büyük bir bölümünü olumsuz etkilemesidir” (m.2/2) şeklinde tanımlanmıştır. “Bir cinsin büyük bir bölümünün olumsuz etkilenmesi” şeklinde bir ayrımcılık tanımlaması, ayrımcılığı önleyici niteliğe sahip olmaktan çok “küçük çoğunluğa” karşı ayrımcılığa olanak tanıyan bir niteliğe sahiptir. Ayrıca “bir cinsin büyük bir bölümü” ile kastedilenin ne olduğu da açıkça belirtilmemiştir.

76/207 sayılı Direktif kararı 2002 yılında yürürlüğe konulan 2002/73 sayılı Direktif kararıyla revize edilerek “dolaylı ayrımcılık” yanında “doğrudan ayrımcılık” tanımına da yer verilmiştir. Doğrudan ayrımcılık, “cinsiyet temelinde bir cinsin aleyhine bir tutum, davranış ya da uygulamanın söz konusu olması durumu” olarak tanımlanmıştır. Aynı ve eşit değerde iş yapan kadın ve erkek çalışanlara, bu çalışmalarının karşılığı olarak eşit ödeme yapılmaması doğrudan ayrımcılığa örnektir. Adalet Divanı, hamilelik nedeniyle işten çıkarmanın doğrudan ayrımcılık olduğu yönünde kararlar vermiştir.<sup>3</sup> Dolaylı ayrımcılığa ilişkin olarak ise, “tarafsız gibi görünmesine rağmen uygulamada bir cinsin aleyhine sonuçlar yaratan bir hüküm, kriter ya da uygulama” şeklinde 97/80 sayılı Direktif kararındaki tanımlamadan farklı bir tanımlama yapılmıştır. Ancak hangi tanımlamanın esas alınacağı konusu açıklığa kavuşturulmamıştır.

2002/73 sayılı Direktif kararında cinsel taciz de cinsiyet temelinde bir ayrımcılık olarak kabul edilmiştir. Cinsel taciz, “bir kişinin cinsiyetiyle ilgili onun onurunu kırıcı, küçük düşürücü bir amaç güden ya da bu yönde etki yapan ve tehditkar bir ortam yaratan sözlü ya da fiziksel bir davranış” olarak tanımlanmıştır.

#### 4.2.3.Sosyal Güvenlik Haklarından Yararlanmada Eşitlik

Sosyal güvenlik haklarından yararlanmada muamele eşitliğine ilişkin olarak biri 1978 yılında ve diğeri de 1986 yılında olmak üzere iki direktif kararı kabul edilmiştir. 1978 yılında kabul edilen 79/7 sayılı Direktif, faaliyetine hastalık, kaza, gönülsüz işsizlik gibi nedenlerle ara veren çalışanlar, iş arayanlar, emekli ya da malul olan çalışanları kapsamakta (m.2) ve hastalık, malullük, yaşlılık, iş kazası ve meslek hastalığı ile işsizlik risklerine karşı koruma sağlamaktadır (m.3). Sigortalının ölümü halinde hak sahiplerine bağlanan ödenekler ile aile ödenekleri kapsam dışı bırakılmaktadır (m.3/2).

3 Dekker ve Dansk davaları bkz. Handbook on equal treatment for women and men in the European Union, Office for Official Publications of European Communities, Luxembourg, 1999.

Muamele eşitliğinden kasıt, özellikle sosyal güvenlik rejimlerinin kapsamı ve bunlardan yararlanma koşulları, prim ödeme zorunluluğu, primlerin hesaplanması ve ödeneklerden yararlanma süresine dair koşullar bakımından, doğrudan veya özellikle medeni durum ya da aile durumu nedeniyle dolaylı olarak yapılan cinsiyet ayrımcılığının kaldırılmasıdır (m.4). 79/7 sayılı Direktif kararıyla zorunlu sosyal güvenlik sistemlerinde kadın-erkek arasında muamele eşitliğinin sağlanması yönünde getirilen düzenlemeler, 1986 yılında yürürlüğe konulan 86/378 sayılı Direktif kararıyla mesleki sosyal güvenlik sistemleri için de aynen benimsenmiştir.

Kadınların erkeklere kıyasla iş piyasasına daha geç dahil olmaları, ağırlıklı olarak kısmi zamanlı işlerde çalışıyor olmaları ve çoğu kez mesleki kariyerlerine ara vermek zorunda kalmaları, emeklilik aşamasında yapılan ödemeler ve diğer sosyal haklar bakımından onların aleyhine sonuçlar yaratarak dolaylı ayrımcılığa maruz kalmalarına yol açmaktadır. Sosyal güvenlik alanına ilişkin Direktif kararları özellikle bu konuda yetersiz kalmaktadır.

Kadınların çalışma yaşamındaki konumları, çalışma yaşamı dışındaki yaşantılarından ve toplumsal rollerinden bağımsız değildir. Tam tersine, çalışma yaşamında karşılaştıkları sorunlar çoğu kez bu alanın dışındaki yaşamın bir sonucu olarak ortaya çıkmaktadır. Dolayısıyla çalışma yeri sınırlarında kalan çözüm arayışlarının başarı şansı yok gibidir. AB çalışma yaşamında cinsiyet ayrımcılığını yok etmeye yönelik olarak 1975, 1976 ve 1978 yıllarında kabul edilen direktif kararlarına yöneltilen eleştiriler de ağırlıklı olarak bu noktada toplanmakta ve bu uygulamaların işyeri sınırları içerisinde kaldığına dikkat çekilmektedir (HANTRAIS, 2000: 119, SÜRAL, 2002: 83).

#### 4.2.4. İş Sağlığı ve Güvenliği

İş sağlığı ve güvenliği konusunda 1992 yılında yürürlüğe konulan 92/85 sayılı Direktifle hamile, yeni doğum yapmış ve emzikli çalışan kadınlara yönelik bazı koruyucu düzenlemeler getirilmiştir. Çalışma ortamında kadın çalışanın hamileliği veya emzirmesi üzerinde olumsuz etki yapan bir durumun bulunduğu anlaşılırsa, işveren çalışma koşullarını ya da iş saatlerini geçici olarak yeniden düzenlemek suretiyle söz konusu çalışanın korunmasını sağlamak üzere gerekli önlemleri almak zorundadır (m.5/1). Ancak, çalışma koşullarının ya da çalışma saatlerinin ayarlanması, teknik olarak ve/veya objektif nedenlerle yapılamıyorsa ya da geçerli gerekçeler nedeniyle talep edilemiyorsa, işverenin çalışanı bir başka işe transfer etmesi gerekmektedir (m.5/2). Bu da yapılamıyorsa söz konusu çalışanın gereken süre kadar izinli sayılması gerekmektedir (m.5/3). Üye ülkeler, kadın çalışanların hamileliği boyunca ve doğumdan sonra iş sağlığı ve güvenliği konusunda yetkili ulusal

makam tarafından saptanacak bir süreyle gece işi yapmak zorunda bırakılmamalarını sağlamak üzere, tıbbi raporla öngörülmek koşuluyla gerekli tedbirleri almakla yükümlüdürler (m.7). Söz konusu çalışanlar ulusal mevzuatla belirlenmek üzere doğumdan önce ve sonra olmak üzere 14 haftalık izin hakkına sahip olmalıdır (m.8). Hamile işçiler, iş saatlerine rastlaması halinde doğum öncesi kontrollere gitmek üzere ücret kaybı olmaksızın izinli sayılmalıdır (m.9). Üye ülkeler, kadın işçinin hamileliğin başından analık izninin sonuna kadar olan süre boyunca, durumuyla ilgili olmayan istisnai haller dışında, işten çıkarılmasını yasaklamak üzere gerekli tedbirleri almakla yükümlüdürler. Bu dönem içinde işveren işten çıkardığı kadın işçinin işten çıkarılmasının haklı gerekçesini yazılı olarak bildirmek zorundadır (m.10).

#### 4.2.5. Ebeveyn İzni

1996 yılında yürürlüğe konulan 96/34 sayılı Direktif kararı ebeveyn iznine ilişkindir ve bu Direktifle sosyal taraflarca bağitlanan ebeveyn izni çerçeve anlaşması yürürlüğe konulmuştur. Belirtildiği gibi, sosyal taraflara, sosyal politika alanında düzenleme yapma ve bunun AB düzeyinde yasal nitelik kazanmasını isteme olanağı Avrupa Tek Senedi ile tanınmıştır.

96/34 sayılı Direktif işyeri sınırları dışına yönelerek, ev içi işlerde kadınla birlikte erkeğin de sorumluluk almasını sağlamaya dönük düzenlemeler getirmektedir. Ancak getirilen düzenlemeler yalnızca çocuk bakımıyla sınırlıdır ve çocuk bakımı görevini anne-babanın birlikte üstlenmelerinin sağlanması amaçlanmaktadır. Bu çerçevede, 96/34 sayılı Direktif kararıyla, kadın çalışanlar yanında erkek çalışanlara da doğum izni alma olanağı tanınmaktadır. Üye Devletlere, Direktifle getirilen düzenlemeleri kendi iç hukuk sistemlerine aktarmaları için 3 Haziran 1998 tarihine kadar süre tanınmış ve bu tarihte gerekli yasal düzenlemeleri yapmamış olanlara en fazla bir yıl daha ek süre verilebileceği belirtilmiştir. Ancak, AB çalışma yaşamına ilişkin güncel gelişmelerin yer aldığı bir raporda, babaların ebeveyn izni almasına ilişkin uygulamaları yürürlüğe koyan ülkelerin sayısının birkaç ülke ile sınırlı kaldığı ve bu konudaki çabaların çok yetersiz olduğu belirtilmektedir (Commission of The European Communities, 2004: 15).

#### 4.2.6. Muamele Eşitliğinin Serbest Çalışanlara Uygulanması

1986 yılında yürürlüğe konulan 86/613 sayılı Direktif kararıyla, tarım sektörü de dahil olmak üzere kendi hesabına faaliyette bulunan kişiler de, kadın-erkek arasında muamele eşitliğini sağlamaya yönelik düzenlemelerin kapsamına alınmıştır. Direktif, kendi hesabına çalışanlar ve çiftçiler dahil olmak üzere, serbest çalışanlarla, çalışanı ya da ortağı durumunda olmayan

ama ulusal hukuk kurallarına göre aynı işi veya yardımcı işi gören eşleri kapsamaktadır (m.2).

## Sonuç

AB çatısı altında baştan beri ekonomik gelişmenin sağlanmasına bağlı olarak sosyal politika alanında kendiliğinden bir gelişmenin sağlanacağı gerekçesiyle sosyal alana sırt çevrilmiştir. Buna karşın gerçekte rekabet eşitliği, karlılık ve verimlilik artışı gibi ekonomik birtakım kaygılarla uygulamaya konulan sözde, Özüğür (2003)'nin ifadesiyle; “sıfat ve suretin birbirinden ayrı olduğu” sosyal politika önlemlerinin bulunduğu da görülmektedir. Amsterdam Antlaşması, AB'nin sosyal alana yüzünü döndüğünün bir belgesi olarak sunulmakta ve bu Antlaşmayla getirilen düzenlemeler cinsiyet ayrımcılığıyla mücadele bakımından da bir dönüm noktası olarak kabul edilmektedir. Ancak, istihdam, işsizlik, kazanç ve kısmi zamanlı çalışma gibi göstergelere ilişkin güncel veriler, AB işgücü piyasasında cinsiyet ayrımcılığının sürmekte olduğunu ortaya koymaktadır. AB genelinde, kadın çalışanlar erkek çalışanlara kıyasla daha az kazanmakta ve daha yüksek bir işsizlik oranına sahip bulunmaktadır. Kadın çalışanların istihdama katılma oranları da erkek çalışanlara kıyasla daha düşük bir düzeydedir. Buna karşın kısmi zamanlı işlerde kadın çalışanlar gözle görülür bir ağırlığa sahiptir. Ayrımcılığı ortadan kaldırmaya yönelik çabalar özellikle ücret, sosyal güvenlik, iş sağlığı ve güvenliği, istihdam ve mesleki eğitim olanaklarına erişim alanlarına odaklanmaktadır. Ayrımcı uygulamaları ortadan kaldırmaya yönelik olarak atılan bu adımlar önemli olmakla birlikte bunların gerçekçi bir çözüm niteliğinde olduğunu söylemek güçtür. Kadınların çalışma yaşamında maruz kaldıkları ayrımcı uygulamalardan söz ederken göz ardı edilmemesi gereken bir nokta da; cinsiyet ayrımcılığının farklı ülkelerde hatta aynı ülke içinde farklı bölgelerde farklı özellikler sergilediğidir. AB düzeyinde cinsiyet ayrımcılığını yok etmeye yönelik çabalarda bu hususun da görmezden gelindiği görülmektedir. AB işgücü piyasasında cinsiyet ayrımcılığı ile mücadelenin ekonomik değil sosyal birtakım kaygılarla sürdürüldüğünü söylemek henüz olası görünmektedir.

## Kaynakça

- ALTAN, Ö. Zühtü (1997), “Cinsiyetler Arasında Eşit Davranma,” Avrupa Birliği'nin Sosyal Politikası ve Türkiye Semineri (Ölüdeniz-Fethiye 16-19 Mayıs 1997) (Ankara: Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası): 157-180.
- ANKER, Richard (1997), “Theories of occupational segregation by sex: An overview,” *International Labour Review* (Vol.136, No.3) (Geneva: International Labour Organization): 315-339.

- BIRK, Rolf (1992), "Avrupa İş Hukukunda Güncel Durum ve Gelişmeler," 1990'lı Yıllarda Türk Çalışma Mevzuatının Avrupa Topluluğu Çalışma Mevzuatı Açısından Değerlendirilmesi, (İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Avrupa topluluğu ve Uluslararası Ekonomik İlişkiler Araştırma ve Uygulama Merkezi (ATMER) Yayını No.1): 1-12, (Çev.: Mustafa Yaşar Tınar).
- CHRISTOPHER, Karen/ENGLAND, Paula/MCLANAHAN, Sara/ROS, Katherin/SMEEDİNG, Tim (2000), "Gender Inequality in Poverty in Affluent Nations: The Role Single Motherhood and the State," *Population Studies Center* (Philadelphia: University of Pennsylvania) Erişim: (<http://www.olin.wustl.edu/macarthur/working%20papers/wp-genderinequality.pdf>).
- COMMISSION OF THE EUROPEAN COMMUNITIES (2004), Report on equality between women and men, Rport from the Commission to the Council, the European Parliament, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions, COM (2004) 115 final (Brussels, 19.02.2004) Erişim: ([http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/news/2004/feb/com\\_2004\\_115\\_en.pdf](http://europa.eu.int/comm/employment_social/news/2004/feb/com_2004_115_en.pdf)).
- COX, Susan (1993), "Equal opportunities," GOLD, Michael (ed.), *The Social Dimension, Employment Policy in the European Community* (London: Macmillan Press): 41-63.
- ELDER, Sara/JOHNSON, L. Jeffrey (1999), "Sex-specific labour market indicators: What they show," *International Labour Review* (Vol.138, No.4) (Geneva: International Labour Organization): 447-464.
- ERDOĞDU, Seyhan (2004), "Avrupa Birliği ve Sosyal Politika," *Mülkiye*, Cilt: XXVIII, Sayı: 245 (Ankara): 33-45.
- EUROSTAT (2003), "Population and Social Conditions, Labour Market," *Long-term Indicators*, Erişim: ([http://epp.eurostat.cec.eu.int/portal/page?\\_pageid=1996,45323734&\\_dad=portal&\\_schema=PORTAL&screen=welcomeref&open=/yearlies/C/C4&language=en&product=E\\_U\\_yearlies&root=EU\\_yearlies&scrollto=270](http://epp.eurostat.cec.eu.int/portal/page?_pageid=1996,45323734&_dad=portal&_schema=PORTAL&screen=welcomeref&open=/yearlies/C/C4&language=en&product=E_U_yearlies&root=EU_yearlies&scrollto=270)).
- EUROSTAT (2004), "March 2004 Euro-zone unemployment rates," Euro-Indicators, news release 58/2004, 4 May 2004. Erişim: ([http://www.mszs.si/eurydice/posvet/eurostat/eu\\_brezp\\_200403.pdf](http://www.mszs.si/eurydice/posvet/eurostat/eu_brezp_200403.pdf)).
- EUROSTAT (2005), "February 2005 Euro-zone unemployment rates", Euro-Indicators, news release 44/2005, 1 April 2005. Erişim: ([http://epp.eurostat.cec.eu.int/pls/portal/docs/PAGE/PGP\\_PRD\\_CAT\\_PREREL/PGE\\_CAT\\_PREREL\\_YEAR\\_2005/PGE\\_CAT\\_PREREL\\_YEAR\\_2005\\_MONTH\\_04/3-01042005-EN-AP.PDF](http://epp.eurostat.cec.eu.int/pls/portal/docs/PAGE/PGP_PRD_CAT_PREREL/PGE_CAT_PREREL_YEAR_2005/PGE_CAT_PREREL_YEAR_2005_MONTH_04/3-01042005-EN-AP.PDF)).
- GÜLMEZ, Mesut (2003), *Avrupa Birliğinde Sosyal Politika* (Ankara: Türkiye-AB Sendikal Koordinasyon Komisyonu).
- HANTRAIS, Linda (2000), *Social Policy in the European Union* (London: Macmillan Press) (second edition)
- HEIDE, Ingeborg (1999) "Supranational action against sex discrimination: Equal pay and equal treatment in the European Union," *International Labour Review* (Vol.138, No.4) (Geneva: International Labour Organization): 381-410.
- HEPPLE, Bob (1997), "The Principle of Equal Treatment in Article 119 EC and the Possibilities for Reform," Alan DASHWOOD, Alan / Siofra O'LEARY, Siofra (eds.), *The Principle of Equal Treatment in E.C. Law* (London: Sweet & Maxwell): 137-152.
- HERMANS, Stefaan (2001), *Avrupa Birliği'nin Sosyal Politikası ve Türkiye'nin Uyumunu* (İstanbul: İktisadi Kalkınma Vakfı)..
- MACKINTOSH, Maureen (1981), "Gender and Economics The Sexual Division of Labour and the Subordination of Women," YOUNG, Kate/ WOLKOWITZ, Carol / MCCULLAGH, Rosalyn (eds.), *Of Marriage and the Market: Women's Subordination Internationally and its Lessons* (London: Routledge): 3-17.

- MANOLKIDIS, Sotirios (1997), "The Principle of Equality From a Comparative Constitutional Perspective: Lessons for The EU," DASHWOOD, Alan / Siofra O'LEARY, Siofra (eds.), *The Principle of Equal Treatment in E.C. Law* (London: Sweet & Maxwell):80-104.
- ÖZŞUCA, Şerife Türcan (2003), "Avrupa Birliği Sosyal Politikası ve Sosyal Politikanın Avrupa Bütünleşme Teorisindeki Rolü: Tarihsel Gelişme ve Geleceğe İlişkin Beklentiler," *Mülkiye Dergisi Sosyal Politika Özel Sayısı*, Cilt XXVII, Sayı 239 (Mart-Nisan-Mayıs): 325-343.
- ÖZTAN, Ece (2004), "Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Politikaları ve Olumlu Ayrımcılık," *AÜSBF Dergisi* (59/1): 203-235.
- ÖZÜĞÜRLÜ, Metin (2003), "Sosyal Politikanın Dönüşümü ya da Sıfatın Suretten Kopuşu," *Mülkiye, Sosyal Politika Özel Sayısı*, Cilt: XXVII, Sayı: 239 (Mart-Nisan-Mayıs): 59-74.
- PICHAULT, Camille/de VOS, Dominique/HERBERT, Francis / JACQMAIN, Jean (1998), *Equality in Law between Men and Women in the European Community* (Belgium: Office for Official Publications of the European Communities).
- PLANTENGA, Janneke (1997), "European Constants and National Particularities: The Position of Women in the EU Labour Market," DIJKSTRA, A. Geske / PLANTENGA, J. (eds.), *Gender and Economics: A European Perspective* (London, New York: Routledge): 86-103.
- REES, Teresa (1998), *Mainstreaming Equality in the European Union, Education, Training and Labour Market Policies* (London: Routledge).
- ROBINSON, Derek (1998) "Differences in occupational earnings by sex," *International Labour Review* (Vol.137, No.1) (Geneva: International Labour Organization): 3-31.
- SÜRAL, Nurhan (2002), *Avrupa Topluluğunun Çalışma Yaşamında Kadın-Erkek Eşitliğine Dair Düzenlemeleri ve Türkiye* (Ankara: T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, Can Yayın)..
- ULUCAN, Devrim (1997), "Maastricht Antlaşmasından Sonra Birliğin Sosyal Politikası ve Geleceği," *Avrupa Birliği'nin Sosyal Politikası ve Türkiye Semineri* (Ölüdeniz-Fethiye 16-19 Mayıs 1997) (Ankara: Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası): 49-62.
- UN (United Nations) (2004), "Table 5.G - Women's wages relative to men's," *The World's Women 2000: Trends and Statistics*, Erişim: (<http://unstats.un.org/unsd/Demographic/products/indwm/table5g.ht>).
- WALLERSTEIN, Immanuel (2000), "Kapitalizmin İdeolojik Gerilimleri: Irkçılık ve Cinsiyetçilik Karşısında Evrenselcilik," BALIBAR, Atienne / WALLERSTEIN, Immanuel (eds.), *İrk, Ulus, Sınıf* (İstanbul: Metis Yayınları, 3. Basım) (Çev.: Nazlı Ökten): 39-49.