

06-02
AVR
2000
L.2

**T.C.
BAŞBAKANLIK
KADININ STATÜSÜ VE SORUNLARI
GENEL MÜDÜRLÜĞÜ**

**AVRUPA BİRLİĞİNE GİRİŞ SÜRECİNDE
TÜRKİYE CUMHURİYETİ ANAYASASI VE
KADIN – ERKEK EŞİTLİĞİ POLİTİKALARI
PANELİ**

DÜZENLEYEN : T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü ile İstanbul Barosu Kadın Hakları Komisyonu, 16 Mayıs 2000, The Marmara Oteli / İstanbul

**Aralık 2000
ANKARA**

**Kadının Statüsü ve Sorunları
Genel Müdürlüğü
BİLGİ - BELGE MERKEZİ**

Bu kitapta sunulan tebliğlerdeki görüşlerin sorumluluğu tebliğ sahiplerine aittir, Genel Müdürlüğün görüşlerini yansıtmaz.

Basım Yeri : Beyda Ofset
Tel : (0.312) 425 11 15 - 418 03 07
Fax : (0.312) 418 75 83
Dizgi : Alternatif Ajans
Tel : (0.312) 230 57 39

ISBN : 975-19-2618-1

SUNUŞ

Dünya genelinde kadın-erkek eşitliğini toplumsal yaşamın her alanında gerçekleştirmek ve kadınların insan haklarını geliştirmek ve bu haklarını özgür bireyler olarak kullanabilmelerini çeşitli mekanizmalarla desteklemek amacıyla yürütülen çalışmalar özellikle son yirmibeş yılda yoğunlaşarak sürmektedir.

Birleşmiş Milletler Kadın Konferansları ile kadın-erkek eşitliği konusu dünya gündemine oturmuş, 1979 yılında Birleşmiş Milletler Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi kabul edilmiş, Sözleşmede kadınlara tanınan hakların hayata geçirilebilmesi amacıyla bir denetim mekanizması olarak İhtiyari Protokol hazırlanmış ve 10 Aralık 1999'da taraf devletlerin imzasına açılmıştır.

Diğer taraftan Avrupa Birliği bünyesinde kadın haklarını geliştirmek, garanti altına almak ve pratikte uygulanmasını sağlamak amacıyla yasal düzenlemeler yapılmakta, mekanizmalar geliştirilmekte ve politikalar üretilmektedir. Birliğe üye olmaya aday ülkelerden bu yaklaşımlara her boyutuyla uyum sağlamaları beklenmektedir.

Çağdaş dünyanın bir parçası ve Avrupa Birliğine aday ülke statüsünde olan Türkiye'de kadın-erkek eşitliği konusu her zaman özel bir öneme sahip olmuştur. Cumhuriyet devrimleriyle kadınlara medeni ve siyasi hakları verilmiş ve bu haklar anayasa ve yasalarda garanti altına alınmıştır. Eşitliğe aykırı bazı hükümler ise Anayasaya aykırılık gerekçesiyle iptal edilmek veya kanun tasarı ve teklifleriyle değiştirilmek suretiyle ayıklanmaya çalışılmaktadır.

Anayasanın ve yasaların eşitlikçi olması kadınların insan haklarının garanti altına alınması açısından vazgeçil-

mez bir ilkedir. Ancak, görünen odur ki; yasalar karşısında eşit olmak kadınların yerleşik toplumsal kalıplar nedeniyle, eşitliği tam anlamıyla yaşamalarına yetmemektedir. Bugün dünyada kadınların her alandaki haklarını hayata geçirebilmelerini destekleyecek “olumlu ayrımcılık” politikaları için anayasalar ve yasalarda gerekli değişikliklerin yapılması doğrultusunda çalışmalar gündeme gelmiştir.

Türkiye'nin Avrupa Birliğine uyum sürecinde anayasa değişikliği tartışmaları da gündemimize oturmuştur. Anayasa pek çok boyutuyla incelenirken kadın-erkek eşitliği politikalarının anayasal dayanaklarının incelenmesi ve tartışmaya açılması da kaçınılmaz görünmektedir. Buna katkı sağlamak amacıyla Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü ile İstanbul Barosu Kadın Hakları Komisyonu işbirliğinde 16 Mayıs 2000 tarihinde “Avrupa Birliğine Giriş Sürecinde T.C. Anayasası ve Kadın-Erkek Eşitliği Politikaları” konulu bir Panel düzenlenmiştir. Verimli bir toplantı olduğuna inandığımız Panelin bildirimlerini, kalıcılığı sağlamak ve geniş kesimlerin yararlanmasına sunmak amacıyla yayınlamaktan mutluluk duyuyorum.

Hasan GEMİCİ
Devlet Bakanı

ÖNSÖZ

Kadınların ilerlemesi için ulusal mekanizmalar hükümet içinde merkezi politika -koordinasyon birimleri olarak görev yaparlar. Temel görevleri toplumsal cinsiyet eşitliği bakış açısını tüm politika alanlarına yerleştirmektir. Diğer bir deyişle, ulusal mekanizmalar, toplumsal cinsiyet eşitliğini amaçlayan politikaların tasarımı, geliştirilmesi, uygulanması, izlenmesi, değerlendirilmesi, savunulması ve destek mekanizmalarının harekete geçirilmesi ile görevlendirilmiş yapılardır. Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü 1990 yılından bu yana, yukarıda çizilen çerçeveye içinde çalışmalarını sürdürmektedir. Bu çalışmaların önemli bir ayağını yasal reformlar oluşturmaktadır. Yasal reformlar mevcut yasalarda yer alan ayrımcı düzenlemelerin ayıklanması kadar, çıkarılacak yasaların eşitlikçi düzenlemeleri içermesini de kapsamaktadır. Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü özellikle son dönemde bu doğrultuda yasal çalışmalara ağırlık vermiş, pek çok yeni düzenlemenin oluşumunda öncü rol üstlenmiştir.

Genel Müdürlüğün anılan çalışmalarının temel dayanağını Türkiye Cumhuriyeti Anayasasının 10' uncu Maddesi oluşturmaktadır. Anayasanın 10' uncu Maddesi kanun önünde eşitlik öngörmekte ve her türlü ayrımcılığı yasaklamakla birlikte cinsler arası eşitlik konusunda özel bir düzenleme getirmemektedir. Oysa, bir çok gelişmiş ülke Anayasasında bu tür düzenlemeler yer almaktadır. Son zamanlarda bir çok kesim tarafından tartışmaya açılan Anayasa değişiklikleri genel eşitlik ilkesini bir adım öteye taşıyacak ve Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesinin 4' üncü Maddesinin 1' inci fıkrası ile de düzenlenen 'geçici özel önlemlere' geçit verecek düzenlemeleri

kapsamalıdır. Geçici özel önlemlerden kasıt, yasal eşitliği fiili eşitliğe dönüştürecek fırsat eşitliği politikaları yani olumlu ayrımcılık uygulamaları diğer bir deyişle kotalar, gönüllü anlaşmalar ve benzeri uygulamalardır. Kaldı ki, Avrupa Birliği yasal düzenlemelerinin temel ilkelerinden birisi olan kadınlar ve erkekler için fırsat eşitliği ve eşit muamelenin başarılabilmesi de olumlu ayrımcılığa dayalı politikalarla ulaşılabilecek bir hedeftir. Bu bağlamda, 13 Aralık tarihli 84/635/EEC Konsey Tavsiye kararı vurgulanmalıdır.

Ayrıca, olumlu ayrımcılığa olanak tanıyacak her düzenleme Avrupa Birliğinin Genişleme Raporunda (1999) gösterilen hedefler de uyumlu olacaktır. Çünkü, Genişleme Raporunda 'sağlık, sosyal güvenlik, işgücü ve eşit fırsatlar' alanında Türk mevzuatının Avrupa Birliği ile uyumlaştırılması konusunda yapılması gereken çok sayıda düzenlemelerin bulunduğu tespiti yapılmakta, ana ve çocuk ölümleri gibi göstergeler açısından durumun pek iç açıcı olmadığı belirtilmektedir. Avrupa Birliği adaylığı sürecini yaşayan ülkemizde Anayasa'da gerekli düzenlemeleri yaparak kadın erkek eşitliğine ilişkin özel bir düzenlemeye yer verilmesi yukarıda sözü edilen uyum sürecini de hızlandıracaktır.

Avrupa Birliğine uyum sürecinde Anayasa değişikliği gerekliliği konusunda görüş birliğinin oluşturulduğu ve toplumsal cinsiyet eşitliği hedefinin başarılabilmesi açısından önemli katkısı olduğunu düşündüğümüz, Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü ile İstanbul Barosu Kadın Hakları Komisyonu tarafından düzenlenen 'Avrupa Birliğine Giriş Sürecinde Türkiye Cumhuriyeti Anayasası ve Kadın Erkek Eşitliği Politikaları' konulu Panelin bildirimlerini yayınlamaktan mutluluk duyuyoruz. Bu kitapta Panel Bildirilerine

ek olarak Sayın Avukat Nazan Moroğlu tarafından Türkçeye çevrilen Avrupa Birliği direktif ve tavsiye kararlarından bazıları da yer almaktadır. Genel Müdürlüğümüz AB ilgili Mevzuatı üzerindeki çalışmaların başlangıcı olarak gördüğü bu kitabı kullanıma sunarken kadın ve erkeklerin hayatın tüm alanlarına tam ve eşit bir şekilde katılımının mümkün kılındığı bir dünyanın tasarımında herkesi işbirliğine çağırmaktadır.

Nevin SENOL
Genel Müdür V.

İÇİNDEKİLER

SUNUŞ III

ÖNSÖZ V

AÇILIŞ KONUŞMALARI

Av. Nuran ATAHAN 3

Meral Gezgin ERİŞ 5

Hasan GEMİCİ 16

PANEL BİLDİRİLERİ

İlter TÜRKMEN (Oturum Başkanı) 31

**Avrupa Birliğine Giriş Sürecinde Türkiye Cumhuriyeti
Anayasası** 35

Prof. Dr. İbrahim KABOĞLU

**Avrupa Birliğine Giriş Sürecinde Anayasada ve
Yasalarda Kadın - Erkek Eşitliği Konusunda
Yapılması Gereken Değişiklikler** 45

Prof. Dr. Oya ARASLI

**Avrupa Birliği Antlaşmalarında ve Yönergelerinde
Kadın - Erkek Eşitliği ile İlgili Düzenlemeler** 57

Av. Nazan MOROĞLU

Soru - Cevap 71

**Avrupa Birliğinde Kadın - Erkek Eşitliğinin
Sağlanması Amacına Yönelik Hukuki Düzenlemeler** 83

AÇILIŞ KONUŞMALARI

İstanbul Barosu Kadın Hakları Komisyonu Başkan Yardımcısı Av. Nuran ATAHAN'ın Konuşması

Sayın Bakanım, Sayın Konuşmacılar, Değerli Basın Mensupları ve Sayın Katılımcılar, Konuklar,

“Avrupa Birliği’ne Giriş Sürecinde Türkiye Cumhuriyeti Anayasası ve Kadın - Erkek Eşitliği Politikaları” konulu panelimize hoşgeldiniz.

Bu paneli İstanbul Barosu Kadın Hakları Komisyonu olarak Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü’yle birlikte düzenledik. Devlet Bakanımız Sayın Hasan Gemici’nin değerli katkılarıyla oluşturduğumuz panelimize tekrar hoş geldiniz diyorum.

Sayın konuşmacıları çağırmadan önce Komisyonumuzun çalışmaları hakkında kısa bilgiler vermek istiyorum.

İstanbul Barosu Kadın Hakları Komisyonu, 6 yıl önce 8 Mart 1995’te kurulmuştur. Kuruluşundan bu yana bir yandan yasal haklar eğitimi, diğer yandan fahri danışmanlık hizmeti vermiş, aynı zamanda Medeni Kanun başta olmak üzere yasalarla kadın-erkek eşitliğine aykırı hükümlerin değiştirilmesi için yoğun bir şekilde çalışmış ve çalışmaktadır.

Komisyonumuz bunları yaparken bir taraftan da diğer kadın kuruluşları ile iletişimde bulunarak bu çalışmaların yaygınlaştırılmasını sağlamaktadır. Geçtiğimiz yıl Barolar arasında bu alanlarda yapılacak işbirliğinin güçlendirilmesi ve çalışmaların daha etkinleştirilmesi amacıyla Türkiye Baroları Kadın Hakları Komisyonları Ağı oluşumu için girişimde bulduk. 20 Mart 1999’da “Demokratikleşme Yolunda Yasalarda ve Uygulamada Eşitlik İçin İşbirliği” çağrımız büyük ilgi gördü ve Haziran 1999’da TÜBAKKOM olarak adlandırdığımız Türkiye Barolar Birliği Kadın Hakları Komisyonu kuruldu.

Başlangıçta Kadın Hakları Komisyonları Türkiye bazında 3 - 4 Baroda var iken, bugün 29 İl Barosunda Kadın Hakları Komisyonları kurulmuştur ve TÜBAKKOM olarak iletişim içinde çalışmalarını sürdürmektedir.

Özellikle Medeni Kanundaki eşitliğe aykırı maddelerin değiştirilmesi için Komisyonumuz yoğun çalışmalar yapmıştır ve yapmaktadır. Diğer İl Barolarına Medeni Kanun Tasarısı gönderilmiş, onların görüşleri alınmış ve Medeni Kanun tasarısı hakkında TÜBAKKOM Raporu oluşturulmuştur. Bu rapor 25 Mart 2000 tarihinde kamuoyuna açıklanmış ve ilgili kurumlara gönderilmiştir.

Aslında Avrupa Birliği açısından bakarsak bütün bu yaptığımız çalışmalar kadın-erkek eşitliği politikalarının bir anlamda yaşama geçirilmesine destek oluşturmaktadır. Kadın hukukçuların bu konuda özenle ve kararlı bir şekilde çalıştıklarını burada ifade etmek isterim.

Ben sizlerin vaktini daha fazla almak istemiyorum, sayın konuşmacıları huzurlarınıza davet etmek istiyorum.

Avrupa Birliği konusunda yoğun çalışmaları olan İktisadi Kalkınma Vakfı Başkanı Sayın Meral Gezgin Eriş'i açılış konuşmasını yapmak üzere program uyarınca huzurlarınıza davet ediyorum.

İktisadi Kalkınma Vakfı Başkanı
Meral GEZGİN ERİŞ'in Konuşması

Sayın Bakanım, Çok Değerli Konuklar, Medyamızın Değerli Temsilcileri,

Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü'yle İstanbul Barosu Kadın Hakları Komisyonu'nun ortaklaşa organize etmiş oldukları "Avrupa Birliği'ne Giriş Sürecinde Türkiye Cumhuriyeti Anayasası ve Kadın-Erkek Eşitliği Politikaları"na ilişkin panele hepinize hoşgeldiniz demek istiyorum.

Bu paneli organize etmiş olanları içtenlikle kutlamak istiyorum. Türkiye'nin Helsinki Zirvesi'nde alınan karardan sonra Avrupa Birliği'ne bu denli yaklaştığı günlerde bu iki önemli kurumun girişimiyle gerçekleştirilen panelin çok doğru bir zamanlamayla ve doğru bir içerikle yapılmış olduğundan dolayı kendilerini bir kere daha kutlamak istiyorum.

Günümüzde demokrasi ile yönetilen ülkelerin sosyal, siyasi ve kültürel yaşamlarını şekillendiren en temel ilke "eşitlik" ilkesidir. Ülke vatandaşlarının her alanda birbiriyle eşit olduğu ve eşit koşullar altında herkese eşit muamele gösterildiği bir düzenin hakim olması, demokrasinin olmazsa olmaz koşullarından biridir.

Ancak, eşit muamele ilkesinin uygulanmasında hemen her ülkede sorunlar göze çarpmakta ve gelişmiş demokrasilerin bu eşitsizliği ortadan kaldırmak için çeşitli önlemlere başvurduğu görülmektedir.

Kadın-erkek eşitliği ve kadın hakları konusu son derece geniş kapsamlıdır. Kadınlar, en gelişmiş demokrasilerde dahi çok çeşitli sorunlarla karşı karşıya bulunmaktadır.

Çalışma hayatında ve sosyal hayatta cinsiyete dayalı ayrımcılık, şiddet ve aile içi şiddet, her alanda fırsat eşitsiliği ve cinsel taciz bu sorunlardan sadece birkaçıdır. Bu sorunların tümü son derece önemlidir ve hepsinin üstesinden gelinmesi gerekmektedir.

Ben, bugün burada iş dünyasının bir temsilcisi olarak bulunmam nedeniyle, Avrupa Birliği ve Türkiye'de çalışma hayatındaki kadın erkek eşitliği konusuna ağırlık vermek istiyorum.

Hepimizin bildiği gibi, kadının toplumsal yaşamdaki yeri, çalışma hayatı ve ailevi sorumluluklar arasında bölünmüş durumdadır. Bu bölünmüşlüğün temelinde kadının asli görevinin ailesine karşı olduğu yönündeki geleneksel anlayış yatmaktadır. Kadın çalışma hayatına ve sosyal hayata katılırken, aile içi sorumluluklarını da tam anlamıyla yerine getirmesi beklenmekte ve bu beklenti kadınlar üzerinde ciddi bir toplumsal baskı yaratmaktadır. Bunun doğal sonucu olarak kadınlar, aile içindeki sorumlulukları ile çalışma hayatına yönelik sorumlulukları arasında bir tercih yapmaya zorlanmaktadır.

Kadınlar açısından ciddi bir baskı unsuru oluşturan bu durumun, çalışma hayatında özellikle de işveren üzerinde olumsuz yansımaları görülmektedir. Kanunlar çerçevesinde verilmiş haklar ne denli geniş ve eşitlikçi olursa olsun, kadına sosyal olarak yüklenen geleneksel görevler nedeniyle, işverenler önemli ve sürekli çalışma gerektiren konumlarda kadınları istihdam etmekten kaçınır duruma gelmişlerdir. Bunun sebebi ise, evlenen ve çocuk sahibi olan bir kadın çalışanın er ya da geç işi bırakacağı veya işine gereken önemi veremeyeceğine dair yerleşik inançtır.

Kadınların her alanda erkekler ile eşit olmasını sağlayacak kanunların varlığı son derece önemli olmakla birlikte asıl önemli olan husus, uygulamada eşitlik ilkesinin tam anlamıyla gözetilmesinin sağlanmasıdır. Bu ise, ancak eğitim düzeyinin yükseltilmesi ve eğitim sürecinin her aşamasında kadın – erkek eşitliğinin vurgulanması ile mümkün olabilecektir. Kadınların eğitim fırsatından erkeklerle eşit seviyede faydalanmasının sağlanması esas noktayı oluşturmakla birlikte, kadın hakları konusunda erkeklerin de kapsamlı bir eğitim alması gerekmektedir.

Unutulmaması gereken husus, kadın erkek ayrımcılığını engellemenin, bununla mücadele etmenin ve eşitliği sağlamanın bir kadın meselesi değil, bir demokrasi meselesi olduğudur.

Bir başka deyişle, gelişmiş demokrasilerde bu sorun en az düzeyde yaşanırken, çağdaş demokrasi anlayışının tüm kurum ve kurallarıyla işlemediği toplumlarda, ekonomik, siyasi ve sosyal yaşamın her alanında kadın erkek eşitsizliği varlığını hissettirmektedir. Bunun temel göstergelerinden biri de kadınların aktif çalışma hayatına katılımları ile ilgilidir.

Gerek refah gerek gelişmişlik seviyesi açısından en ileri düzeydeki ülkelerden oluşan Avrupa Birliği'nde aktif kadın nüfusunun % 51'i ve erkek nüfusunun % 71'i işgücüne dahildir. Ülkemizde ise aktif kadın nüfusunun % 26'sı istihdam edilirken bu oranın erkeklerde % 69 olması düşündürücüdür. Türkiye'nin kadın - erkek eşitliği bakımından hukuki altyapı olarak Avrupa Birliği ile çok büyük bir farklılığı olmadığı da hatırlanacak olursa, temel sorunun konuya bakış açısında ve uygulamalarda yattığı daha açık bir şekilde anlaşılmaktadır.

Bu bağlamda kadın istihdamının dağılımı da büyük önem taşımaktadır. AB'de çalışan kadınların sadece % 4'ü tarımda istihdam edilirken, Türkiye'de bu oran % 70'e çıkmakta ve ülkemizde tarım sektöründe çalışan kadınların neredeyse tamamına yakını ücretsiz aile işçisi konumunda bulunmaktadır. Avrupa Birliği'nde, tüm gelişmiş toplumlarda olduğu gibi, aktif kadın nüfus daha çok hizmetler ve sanayi sektörlerinde çalışırken, Türkiye'de bu denli derin bir farklılık bulunması, aynı zamanda bir sosyal dengesizlik göstergesidir. Bu durumun ortadan kaldırılabilmesi için ise öncelikle işgücü piyasasındaki aktif kadın nüfusunun dağılımının dengelenmesi ve her alanda, özellikle de tarım sektöründe çalışan kadınların durumunda bir iyileşme gerçekleştirilmesi şarttır.

Esasen, gerek Avrupa Birliği'nde gerek ülkemizde kadının toplumsal hayattaki konumunu güçlendirmeye ve iyileştirmeye yönelik çeşitli önlemler alınmış durumdadır. Türkiye Cumhuriyeti Anayasası eşitlik ilkesini getirmiş ve her türlü ayrımcılığı yasaklamıştır. Amsterdam Antlaşması'nda ise her türlü ayrımcılığın yasaklanmış olmasının yanı sıra, "kadın ve erkekler arasındaki ayrımcılığın" yasaklanmasının da ayrı bir madde olarak Antlaşma kapsamında yer alması son derece önemlidir. Bunun dışında söz konusu Antlaşma, Avrupa Birliği'nin karar alma organı olan Konsey'e işgücü piyasası ve çalışma koşulları ile ilgili konularda kadın ve erkekler arasındaki ayrımcılığı önlemek için uygun gördüğü her türlü mevzuatı çıkarma yetkisi de sağlayarak, bu konuya verilen önemi vurgulamıştır.

AB'de hukuki temeli kurucu Antlaşmalara dayanan kadın erkek eşitliği konusuna, Birliğin çeşitli politikalarında da kapsamlı olarak yer verilmektedir. Bu çerçevede başta

Sosyal Politika ve Avrupa Sosyal Şartı olmak üzere, tarımdan çevre ve eğitime kadar AB'nin tüm politikalarında kadının çalışma hayatındaki eşitliğini güvence altına alan ve özellikle sürdürülebilir kalkınmada kadının önemini ön plana çıkaran bir yaklaşım benimsenmekte ve bu anlayışın giderek bir temel ilke haline getirilmesi hedeflenmektedir.

Bu doğrultuda Avrupa Birliği ülkeleri çalışma hayatında kadın - erkek eşitliğini sağlayabilmek amacıyla belirli bir oranda “devlet feminizmi” uygulanması eğilimi içine girmişlerdir. Özellikle kuzey ülkelerinde oldukça yaygın bir şekilde kadınlar lehine ayrımcı politikalara rastlanmaktadır.

Kurucu Antlaşma'nın dışında AB düzeyinde uyumlaştırılmış tüzük ve yönergelerle de Avrupa Birliği çalışma hayatında kadın erkek eşitliğini sağlamak yönünde çeşitli önlemler almaktadır. Örneğin doğum ve evlat edinme halinde, kadın ve erkek çalışanların ebeveynlik izni alması öngörülmüştür. Normal doğum izninin dışında bir uygulama olarak gerçekleştirilen bu yasa şu anda tüm AB ülkelerinde yürürlüktedir. Böylece, doğum nedeniyle kadının çalışma hayatından uzak kaldığı süre bir ölçüde kısaltılarak, ebeveynlerin aileye katılan yeni bir bireyin sorumluluğunu birlikte üstlenmeleri sağlanmış ve çalışma hayatında kadın ve erkekler arasında varolan bir eşitsizlik de bir ölçüde ortadan kaldırılmıştır.

Eşit değerde işe eşit ücret ödenmesi, işe giriş koşullarında eşitlik sağlanması, doğum izni ve çalışma hayatında kadın ve erkeklere eşit muamele gösterilmesi konularında da Avrupa Birliği'nin yönergeleri bulunmakta ve bu konuda Avrupa Birliği Adalet Divanı kendisine aktarılan davalarda aktif bir yaklaşım sergileyerek, toplumsal hayatta kadın er-

kek eşitliği ve eşit fırsatlar anlayışının yaygınlaştırılmasına yönelik kararlar almaktadır.

Daha önce de belirttiğim gibi aslında, Türk hukukunda kadınları koruyucu bazı hükümlerin dışında eşitlik ilkesi gözetilmeye çalışılmıştır. Çalışma hayatında kadın ve erkeğe eşit ve eşdeğer işlerde aynı verimle çalışmaları halinde sadece cinsiyet farkı nedeniyle farklı ücret verilmesi; kadınların yeraltı ve sualtında çalışmayı gerektiren işlerde çalışması yasaklanmıştır. Bu uygulamalar Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) sözleşmeleri ile uyum içindedir. Bunun dışında 1990 yılında MK.nun kadının ancak kocasının izniyle çalışabileceğine dair hükmünün Anayasa Mahkemesince eşitliğe aykırılık nedeniyle iptali ve 1997 yılında Medeni Kanun'da yapılan değişikliklerle, kadının eşinin soyadı ile birlikte kendi soyadını da kullanabilmesinin sağlanması hayli önemli gelişmelerdir. Ayrıca, aile içi şiddetin cezalandırılabilmesini sağlayan kanunun 1998 yılında kabul edilmesi kadın hakları açısından bir diğer önemli aşamayı oluşturmaktadır.

Ancak, kadınlar ve erkekler arasında tam bir eşitliğin sağlanması açısından hukukumuzda çeşitli eksiklikler varlığını halen sürdürmektedir. Bu eksiklikler, gerek toplumsal yaşamda gerek medeni hukuk ve ceza hukuku alanlarında kendini göstermektedir. Ceza kanununda bazı suçların erkekler tarafından işlenmesi halinde hafifletici unsurlar bulunmaktayken, aynı suçların kadınlar tarafından işlenmesinde bu tür bir uygulamaya rastlanmamaktadır. İş hukukunda da kadının evlenmesinden sonraki bir yıl içerisinde işinden ayrılması halinde kıdem tazminatı ödenmesi hususu, bir anlamda evlenen kadınların işten ayrılmasını teşvik eder niteliktedir.

Yeni Medeni Kanun tasarısı evlilik kurumu çerçevesindeki bazı ayırıcı uygulamaları ortadan kaldırmayı hedeflemektedir. Bu çerçevede, aile birliğinin reisinin koca olması hükmünün kaldırılması planlanmıştır. Bunun yanı sıra, aile konutunu eşlerden herhangi birinin, diğerinin rızası olmadan satabilmesinin yasaklanması da kanun tasarısında öngörülen değişiklikler arasında bulunmaktadır. Bilindiği gibi, ülkemizdeki yaygın uygulama evlilik birliği çerçevesinde alınan taşınmazların tapusunun erkek üzerine çıkarılması şeklindedir. Medeni Kanun'da öngörülen bu değişiklikle, en azından kadının rızası dışında aile konutunun satışının yapılabilmesi engellenmiş olacaktır. Ayrıca, evlilik birliğinin temsili konusunda sadece kocayı yetkili kılan hüküm değiştirilerek, bu konuda her iki eşin de yetkili kılınmasının sağlanması amaçlanmaktadır. Medeni Kanun tasarısındaki her değişikliği burada tekrarlamak istemiyorum; bunların tümü son derece olumlu değişikliklerdir. Ancak, yeterli değildir. Gerek Ceza Kanununda gerek İş Kanunundaki ayırıcı hükümlerin taranıp ortadan kaldırılması ve bu değişikliklerin uygulamalarla desteklenmesi ve hatta Anayasamıza kadın-erkek eşitliğine dair açık bir hüküm eklenmesi gerekmektedir.

Hepimizin bildiği gibi, Türkiye'de kadına tanınan haklar pek çok Avrupa ülkesinden daha önce verilmiştir. Eğitimde fırsat eşitliği ve siyasi yaşama aktif katılım gibi haklar Atatürk'ün büyük bir öngörüyle zamanının çok ötesinde bir seviyede sağladığı haklardır. Ancak bugün ortaya çıkan tablo, Türkiye'nin bu alanlarda gelişmiş ülkelerin oldukça gerisinde olduğu şeklindedir. Ülkemizde kadınların siyasi yaşama katılımının seçme hakkının kullanımı ile sınırlı kaldığı, Meclis'deki toplam milletvekili sayısının sadece % 4'ünü kadınların oluşturmasından anlaşılmaktadır. Kadınların

sosyal ve siyasi yaşama aktif katılım oranlarının düşüklüğü'nün temel nedeninin, toplumdaki genel eğitim eksikliği ve kadın hakları konusundaki bakış açısının son derece ataerkil olmasından kaynaklandığını söylemek sanıyorum yanlış bir tespit olmayacaktır.

Gelişmiş ülkelerde kadın hakları, çerçevesi, ailede ve okulda verilen eğitimle çizilen genel bir kültür konusu olarak algılandığı için sağlam bir temel üzerinde geliştirilebilmektedir. Gelişmekte olan ülkelerde ise toplumsal kültür, erkeğin kayırılması yönünde bir baskı yarattıkça kadın hakları, sadece entelektüel platformlarda tartışılan bir konu olarak kalmaktadır. Örneğin, ülkemizde aile içi şiddet konusunda yapılan araştırmalar göstermektedir ki, kocası tarafından şiddete maruz kalan kadınların % 70'i kocalarının haklı olduğunu savunmaktadır. Aynı yaklaşım aile içindeki çocukların eğitime yönlendirilmelerinde de ortaya çıkmaktadır. Ailede, eğer maddi olanaklar yetersizse, veya çoğu kere yeterli olduğu halde, maddi kaynakların erkek çocuk için seferber edilmesi doğal olarak algılanmaktadır.

Kadın haklarına ve kadının eğitimine büyük önem veren Atatürk'ün kadın hakları konusuna ne denli erkin eğildiği hatırlanacak olursa, bugün Türkiye'de okuma yazma bilmeyen kadın oranının hala % 23 olması, buna karşılık bu oranın erkeklerde % 6 seviyesinde kalması son derece düşündürücüdür. Kadının toplumsal hayatta hak ettiği yeri alabilmesinin temel koşulu eğitim düzeyinin yükseltilmesidir. Kanunlar ne kadar eşitlikçi olursa olsun, uygulamalar yeterince eşitlikçi olmadığı ve ayırıcı uygulamalara kadının toplumsal konumu ile ilgili yaygın anlayış ve kültür nedeniyle izin verildiği müddetçe kısa vadede ciddi gelişmeler elde etmek mümkün değildir. Bu nedenle genel bir eğitim

seferberliğiyle kadın - erkek eşitliği konusundaki yerleşik anlayışın değiştirilmesi şarttır.

Değerli Konuklar,

Kadın hakları konusunda bir hayli ileri seviyede olan Avrupa Birliği, mevzuatında yer alan eşitlikçi yaklaşımın dışında çeşitli programlarla da kadın - erkek eşitliği ilkesini yerleştirmeye çalışmaktadır. Örneğin Avrupa Birliği'ndeki yapısal farklılıkları azaltarak, ekonomik ve sosyal gelişmişlik seviyesini artırmayı hedefleyen yapısal fonlar, eşit fırsatlar konusuna özel önem vermekte ve Birlik seviyesinde ekonomik ve sosyal uyumu teşvik etmenin yanı sıra, bu çerçevede kadın erkek arasındaki fırsat eşitsizliklerini ortadan kaldırmayı amaçlamaktadır. Ayrıca, yeni bir girişim olan ve 2000-2006 yılları arasında uygulanması öngörülen EQUAL programı da işgücü piyasasındaki her türlü ayrımcılıkla mücadele etmek için gerekli altyapıyı hazırlamak amacıyla çeşitli önlemler geliştirmektedir. Bunların arasında girişimciliğin desteklenmesi çeşitli sebeplerle iş hayatından uzak kalmış kadınların yeniden entegrasyonu için çeşitli mesleki eğitim programları düzenlenmesi gibi hususlar yer almaktadır.

Gerek yasal düzenlemeler gerek uyguladığı çeşitli politikalarla kendi içinde bu alanda oldukça başarılı bir noktaya gelmiş olan AB, genişleme perspektifi çerçevesinde aday ülkelerdeki uygulamaları da dikkatle izlemektedir. Avrupa Birliği söz konusu ülkelerle sürdürdüğü müzakerelerde, kadın erkek eşitliği alanında oluşturduğu dengeyi korumayı hedeflemektedir.

Bu çerçevede bazı alanlarda AB uygulamalarına uyum sağlanması için tam üyelik sonrasında bir geçiş dönemi öngören Birlik, aday ülkelerden, kadın erkek eşitliği konusun-

da tüm AB mevzuatını, katılımları ile eşzamanlı olarak uygulamaya koymalarını istemektedir. Bu yaklaşım da, AB'nin kadın - erkek eşitliği konusuna herhangi bir uyum dönemi öngörmeyecek kadar önem verdiğini göstermektedir.

Değerli Konuklar,

Gelişmişlik düzeyi ne olursa olsun tüm ülkelerde kadınların çok çeşitli sorunlarla mücadele etmek durumunda oldukları bir gerçektir. Ancak, gelişmiş ülkelerde kadınlara yönelik sorunlar bilinmekte ve düzeltilmesi yönünde somut adımlar atılmaktadır. Bir AB adayı ülke olarak Türkiye'nin bir çok alanda olduğu gibi bu konuda da ciddi bir çalışma içerisinde olması gerekmektedir. Bu çerçevede, Cumhuriyetin ilanından bu yana kendimize model olarak seçtiğimiz batı demokrasilerinde bu alanda yer alan uygulamaları da model olarak almalı ve toplumun ihtiyaçları doğrultusunda bu yönde süratli bir iyileştirme süreci içine girmeliyiz.

Hemen hemen tüm ülkelerde olduğu gibi Türkiye'deki nüfusun yaklaşık yarısını kadınlar oluşturmaktadır. Kadınlara yönelik haklar yasal açıdan değerlendirildiğinde batı demokrasilerine benzer bir yapı ortaya çıkmakta, ancak uygulama açısından Türkiye'nin gelişmekte olan ülke seviyesinde kaldığı görülmektedir. Gelişmiş ülkeler seviyesine ulaşmak için tüm Türk halkının çaba göstermesi, birlikte çalışması gerekirken, nüfusunun yarısını oluşturan kadınların mevcut haklarını kullanmasını engelleyen bir Türkiye'nin arzu edilen gelişmişlik seviyesini yakalaması mümkün değildir.

Batı demokrasileriyle Türkiye arasındaki temel fark, gelişmiş ülkelerdeki kadınların hakları ile ilgili bilgiye sahip olmaları ve bunların savunuculuğunu yapabilmeleridir. Türkiye'deki kadınların büyük bir bölümü ise ya mevcut hakların-

dan habersiz yaşamakta ya da haklarını kullanabilecek, bunları savunabilecek bir statüde bulunmamaktadırlar. Tabii ki, mevcut hakların kullanılması için kadınların da inisiyatif alması ve haklarının takipçisi olmaları gerekmektedir. Ancak, unutulmamalıdır ki yeterli düzeyde eğitim almamış, hatta eğitim fırsatının ailedeki erkek çocuklara tanınan bir hak olduğuna inandırılmış, çocuk yaşlardan itibaren erkek egemenliğinin hayatın doğal bir parçası olduğu öğretilmiş, ekonomik bağımsızlığı olmayan ve toplumsal yapı nedeniyle hakları olabileceğini dahi düşünemeyen bir kadın, mevcut haklarının da savunuculuğunu yapamayacaktır.

Sözlerime son verirken, çok önemli bir noktayı yeniden vurgulamak istiyorum. Ülkemizde kadın haklarının hepimizin arzu ettiği düzeye ulaşabilmesi için eğitim şarttır. Ancak eğitim ile kadının sadece anne ve eş olarak değeri olduğuna dair, özellikle kırsal kesimde yaygın olan inanç değişebilecektir. Bu anlayış değiştiği takdirde, yasalardaki eksiklikleri ortadan kaldırmak, uygulamaları eşitlikçi hale getirmek ve kadının özgür, ekonomik ve sosyal bir birey olarak toplumsal hayatta hak ettiği yeri almasını sağlamak çok daha kolay olacaktır.

Beni dinlediğiniz için çok teşekkür ediyorum. Bugünkü Panelin kadın hakları konusunda olumlu sonuçlar doğuracak gelişmeleri sağlamasını dilediğimi ifade etmek istiyorum.

Devlet Bakanı HASAN GEMİCİ'nin Konuşması

Değerli Konuklar,

İstanbul Barosu Kadın Hakları Komisyonu ile Bakanlığımıza bağlı Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü'nün işbirliği ile düzenlenen "Avrupa Birliği'ne Giriş Sürecinde Türkiye Cumhuriyeti Anayasası ve Kadın-Erkek Eşitliği Politikaları" konulu panele hoşgeldiniz. Hepinizi saygıyla selamlıyorum.

Değerli Konuklar,

Konuşmamı üç ana çerçevede yapmayı planlamış bulunmaktayım. Kadın hakları hareketinin dünyadaki gelişimi ile ilgili genel bir değerlendirmeden sonra ülkemizde bu alanda yapılanlar nedir, ne durumdayız, neler yapıyoruz ve ne yapmayı düşünüyoruz? Onları konuşacağım. Daha sonra Avrupa Birliği sürecinde yapılan çalışmaları değerlendirerek konuşmamı bitireceğim.

Kadınların insanlık tarihi boyunca sürdürdükleri eşit haklar ve eşit olanaklar mücadelesi Birleşmiş Milletlerin kuruluşunu takiben 1946 yılında Ekonomik ve Sosyal Konsey Çatısı altında Kadının Statüsü Komisyonu kurulmasıyla farklı bir boyut ve resmiyet kazanmıştır. Birleşmiş Milletler tarafından 1948 yılında yayınlanan İnsan Hakları Evrensel Beyanamesi'nin cinsiyet farkı gözetilmeksizin kaleme alınmasında bu Komisyonun çok önemli katkıları olmuştur.

1975 yılında Birleşmiş Milletlerce 1975 - 1985 yılları arası "Kadın 10 Yılı" olarak ilan edilmiştir ve 1975 yılında Mexico City'de I. Dünya Kadınlar Konferansı düzenlenmiştir. Konferansın sloganı "Eşitlik, Kalkınma ve Barış"tı ve Mexico City'de kadın konusundaki yaklaşımlarda, çok cid-

di değişiklikler oldu. Özellikle Mexico City’de alınan karar doğrultusunda kadın, artık destek ve yardımın nesnesi değil, kalkınmanın temel ve eşit öznesi olarak görülmeye başlandı.

1979 yılında Birleşmiş Milletler Genel Kurulu’nda Kadınlara Karşı Her Türü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW) kabul edildi. Şubat 2000 itibarıyla CEDAW’ı dünyada 165 ülke imzalamıştır, taraf olmuştur. Bu Sözleşmeyi imzalayan taraf ülkeler; kadınların ekonomik, sosyal ve siyasal yaşamın her alanında insan haklarının ve temel özgürlüklerin tanınmasını ve bu hakların kullanılması önündeki engellerin kaldırılması konusunda çalışmalar yapmak ve gerekli önlemleri almak üzere taahhüt altına girmişlerdir. Türkiye de bu Sözleşmeyi 1985 yılında bazı çekincelerle Türkiye Büyük Millet Meclisi’nde onaylayarak kabul etmiştir.

1980 yılında Kadın 10 Yılı’nın ilk 5 yılının değerlendirilmesi amacıyla Kopenhag’ta II. Dünya Kadın Konferansı düzenlenmiştir. Bu Konferans’ta kadınlarla ilgili çok çeşitli sorun alanları tartışılmıştır. Ama özellikle Kopenhag Konferansı’nda kadın haklarıyla, kadın haklarının kullanımı arasındaki dengesizliğe dikkat çekilmiştir.

Birleşmiş Milletler III. Dünya Kadın Konferansı, 1985 yılında Nairobi’de gerçekleştirilmiştir. Konferansa 157 ülkenin resmi delegasyonu ve sivil toplum kuruluşlarının temsilcileri katılmıştır ve Konferansta Kadın 10 Yılı’nın değerlendirilmesi yapılarak tüm dünyada ve ülkelerde sayısal verilerle kadınların durumu gözden geçirilmiş ve kadınlar için hedeflenenlerle mevcut durum arasındaki uçurum çok çarpıcı bir şekilde bu Konferansta ortaya çıkmıştır.

Nairobi İleriye Dönük Stratejileri, kadının ilerlemesi için geniş kapsamlı bir yaklaşım benimsiyordu. Kadın-erkek eşitliği çalışmaları, yaşamın diğer alanlarından bağımsız olarak ele alınmamalıydı ve insani faaliyetlerin tümünü kapsamalıydı.

1995 yılında Pekin'de 189 ülke delegasyonunun ve 36 binden fazla sivil toplum kuruluşunun katılımıyla Birleşmiş Milletler IV. Dünya Kadın Konferansı düzenlendi. Pekin Konferansı'ndaki temel değişim, toplumsal cinsiyet kavramının ve kadının insan hakları kavramının yeniden ve güçlü bir şekilde dünya gündemine getirilmesi olmuştur. Pekin Deklarasyonu ve Eylem Platformuyla hükümetler, kadının ilerlemesi ve güçlendirilmesi için çalışmalar yapmak ve kurumlara, politikalara ve karar alma mekanizmalarına toplumsal cinsiyet perspektifinin yerleştirilmesi konusunda taahhütte girmişlerdir.

Son 25 yılda gerçekleştirilen bu dört Dünya Kadın Konferansı'nda yapılan çalışmalar sonucunda toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin ortadan kaldırılması konusu dünya gündemine oturmuştur.

Yine bu konferanslar, uluslararası toplumları ortak hedefler etrafında birleştirmiştir. Ortak hedef, dünyanın her köşesindeki kadının kamusal ve özel alanda ilerlemesinin güçlendirilmesiydi. Bu konferanslar ve sonrasında dünyada meydana gelen gelişmeleri, yükselen bir yapıya üst üste konulan tuğlalara benzetebiliriz diye, düşünmekteyim.

Değerli Konuklar,

Dünyadaki yakın tarihimizdeki gelişmeler ile ilgili bu şekilde bir değerlendirme yaptıktan sonra ülkemizdeki kadının durumu nedir ve neler yapılıyor? Bu konulardaki görüşlerimi sizlere aktarmak istiyorum.

Hepimizin çok iyi bildiği gibi Cumhuriyet öncesi toplumsal yaşam içerisinde çok sınırlı bir şekilde yer alan, yasal hakları yok denecek kadar az olan Türk kadını Cumhuriyetle birlikte kimlik kazanmıştır, kişilik kazanmıştır ve yurttaş olmuştur. Cumhuriyetle birlikte toplumsal yaşam içerisinde yerini almaya başlamıştır. Türk kadını Cumhuriyetle birlikte ve Büyük Önder Atatürk'ün ilgileriyle, eşsiz ön görüşüyle Cumhuriyetin ilk yıllarında kazandığı haklarla o güne göre dünyanın en gelişmiş ülkelerinden daha geniş haklara sahip olmuştur. Ama aradan geçen süre içerisinde baktığımızda, bugün için ülkemizdeki kadınların arzu ettiğimiz ekonomik ve sosyal statüde olduğunu ne yazık ki söyleyemiyoruz.

Biraz önce Sayın Eriş, ülkemizdeki kadınların gerek eğitim, gerek çalışma yaşamı, gerekse siyasal yaşamdaki durumlarıyla ilgili çok önemi değerlendirmeler yaptı. Bunları tekrar etmek, tekrar sıralamak istemiyorum. Ancak şunu söyleyebilirim. Özellikle son yıllarda ülkemizdeki kadın haklarının geliştirilmesi, kadınların ekonomik ve sosyal yaşamlarının, standartlarının yükseltilmesi konusunda çok ciddi çalışmalar yapılmaktadır, çok ciddi adımlar atılmaktadır.

Türkiye –biraz önce de ifade ettiğim gibi– 1985 yılında Birleşmiş Milletler Kadınlara Karşı Her Türü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi'ni Türkiye Büyük Millet Meclisi'nde

bazı çekinceler koyarak onaylamıştır. 57. Hükümet döneminde 1999 yılı Eylül ayında Türkiye bu çekinceleri resmen kaldırmıştır. Bu çekincelerin kaldırılması gerçekten Türkiye için son derece önemli bir gelişmedir.

Yine Türkiye, kadın haklarının geliştirilmesiyle ilgili kurumsal mekanizmaların oluşturulması yönünde en önemli adım olan Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü'nü 1990 yılında kurdu. Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, Türkiye'de kadınların ekonomik, sosyal, kültürel, siyasal, her alanda konumlarının yükseltilmesi için çalışmalar yapmak, bu konuda ulusal politikalar, uluslararası politikalar üretmek ve bu konuda toplumda ve kamuda yapılan çalışmaları koordine etmek üzere faaliyetlerine devam ediyor. Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü kuruluşundan bu yana son derece başarılı çalışmalar yaptı.

Ancak hepimizin yine yakından bildiği ve ilgilendiği gibi bu Kurumun teşkilat yasası 1994 yılında Anayasa Mahkemesi tarafından iptal edilmiş olup, Kurum o günden bu yana hukuki boşluk içerisinde çalışmaktadır. Tabii ki hukuki boşluk içerisinde, hukuken yok bir durumda çalışmak bu Kurumda çalışanları ve çalışmaları son derece olumsuz bir şekilde etkilemektedir.

Yine geçtiğimiz yıl 57. Hükümet içerisinde Sayın Başbakanımızın da ilgisiyle Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü'nün ve yine bu Kurumumuz gibi aynı durumda olan Aile Araştırma Kurumu Başkanlığı'nın teşkilat yasasının biran önce yasalaşmasıyla ilgili talimat verildi ve Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü teşkilat yasası Türkiye Büyük Millet Meclisi, Aile ve Sağlık Komisyonu'ndan, Plan ve Bütçe Komisyonu'ndan geçti. Şu anda

Parlamentoda ilk yasalaşacak, ilk önce görüşülecek yasalar arasında. Umuyorum, Haziran ayı içerisinde Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü bir teşkilat yasasına kavuşacaktır.

Yine ülkemizde kadın haklarının gelişimiyle ilgili yapılan bir önemli yasal düzenleme, 1998 yılında 4320 Sayılı Ailenin Korunması Yasası'nın çıkartılmış olmasıdır. Yasa şu anda uygulamadadır. Ancak uygulamayla ilgili bazı sorunlar yaşanmaktadır. Yapılan değerlendirmeler sonucunda Yasanın bazı maddelerinde değişiklik getiren bir Tasarı Taslağı hazırlanmıştır. Taslak, Adalet Bakanlığına ve İçişleri Bakanlığına gönderilmiştir. Gelen görüşler doğrultusunda çalışmalar devam etmektedir. Söz konusu değişiklikte "kuzurlu eş" yerine "şiddet uygulayan aile bireyi" ifadesi kullanılmak suretiyle ifade birliği sağlanmış, talep olmasa bile hakimin kendiliğinden tedbir nafakasına hükmedebileceği belirtilmiş, tedbir kararına uyulmaması halinde verilecek hapis cezasının paraya çevrilemeyeceği ve ertelenemeyeceği ifade edilmiş ve harç muafiyetinin kapsamı genişletilmiştir. Diğer taraftan uygulayıcıların bilgilendirilmesi konusunda Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, İçişleri Bakanlığı'yla ve sivil toplum örgütleriyle birlikte çalışmalarını sürdürmektedir.

Yine ülkemizdeki kadınlar açısından önemli gelişmelerden biri, kadınların eşlerinin soyadlarıyla birlikte kızlık soyadlarını kullanabilmesidir.

193 sayılı Gelir Vergisi Kanununda yapılan değişiklik ile evli kadınların da vergi beyannamesi verebilmelerine olanak tanınmış olması önemli bir yasal düzenlemedir.

Değerli Konuklar,

Biraz önce Pekin Konferansı ve sonuçlarından sizlere söz ettim. Pekin Konferansı'nda alınan önemli kararlardan biri de, kadınlarla ilgili yapılacak çalışmaların mutlaka sivil toplum kuruluşlarıyla birlikte yapılması, politikaların birlikte oluşturulması ve birlikte uygulanmasının öngörülmesiydi.

Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, bu anlamda sivil toplum kuruluşlarıyla birlikte gerçekten son derece uyumlu bir şekilde çalışmaya özen göstermektedir. Yaptığı çalışmalarda sivil toplum kuruluşlarına her türlü katkıyı vermeye, onlardan her türlü katkıyı da almaya çalışmaktadır. Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü koordinasyonunda oluşturulan 4 komisyonda sivil toplum kuruluşlarının temsilcileri eğitim, sağlık, hukuk ve istihdam komisyonlarında birlikte son derece başarılı çalışmalar yapmaktadırlar.

Öte yandan, Pekin Konferansında 8 yıllık temel eğitime geçmeyi taahhüt etmiştik.

İkinci önemli taahhüdümüz Pekin'de, anne ve bebek ölümlerinin yarı yarıya indirilmesiydi.

Bu konuda da Türkiye gerçekten üzerine düşeni yapmıştır ve Türkiye'de anne ve bebek ölümleri aradan geçen süre içerisinde ciddi bir şekilde azalmıştır.

Pekin Konferansı'nda bizim bir önemli taahhüdümüz de Türkiye'de kadın okur-yazarlık oranının artırılması hatta çok iddialı bir şekilde 2000 yılına kadar Türkiye'de okur-yazar olmayan kadın kalmayacak diye taahhüde girmesiydi.

Tabii bu öyle çok mümkün de değildi. Bu konuda son 5 yılda gerçekten çok ciddi çalışmalar yapıldı. Ancak, zanne-

diyorum bütün bu yapılan çalışmalar sonucunda 300 bin kadın ancak okur-yazar hale getirilebildi.

Biz yine Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü'yle, Milli Eğitim Bakanlığı ve Sosyal Hizmetler Çocuk Esirgeme Kurumu'yla Türkiye'de kadın okur-yazarın artırılmasıyla ilgili olarak seferberlik anlamında bir proje geliştirmeye çalışıyoruz. Bunu da önümüzdeki dönemde uygulamaya koyup Türkiye'deki kadın okur-yazarlığını artırmaya çalışacağız.

Biraz önce de ifade ettiğim gibi Pekin Konferansı'nda kadın okur yazarlığı ile ilgili bir başka taahhüdümüz de Türkiye'de 8 yıllık eğitimin gerçekleştirilmesi.

Bildiğiniz gibi 1997 yılında Türkiye'de 8 yıllık eğitim reformu yapıldı ve şu anda çok başarıyla uygulanmaktadır ve ilk sonuçlara baktığımızda 8 yıllık eğitim reformuyla birlikte Türkiye'de kız çocuklarının okullaşmasında çok ciddi artışlar görmekteyiz. 1997 yılından bugüne mukayese ettiğimiz kız çocuklarının okullaşmasında % 69 artış olduğunu görmekteyiz. Hatta bu oranın şehir merkezlerinde, kentlerde % 30 olması, kırsal kesimde % 162 olması, gerçekten kız çocuklarının okullaşması konusunda çok ciddi gelişme ve çok önemli bir başarı elde edildiğini göstermektedir.

Değerli Konuklar,

Türkiye'nin attığı önemli adımlardan bir tanesi de Türkiye Büyük Millet Meclisi'nde Kadın-Erkek Eşitliği İzleme Komisyonu adıyla yeni bir Komisyonun kurulması olup, Türkiye Büyük Millet Meclisi Anayasa Komisyonu'nda geçtiğimiz ay kabul edildi. Yakında iç tüzük geneli üzerinde görüşülerek bu uygulamaya konulacaktır.

Türkiye Büyük Millet Meclisinde Kadın-Erkek Eşitliği İzleme Komisyonu kurulması'nın Türkiye'de Parlamentoda görüşülecek yasaların kadın bakış açısıyla değerlendirilmesi, cinsiyet ayırımına dayalı maddelerin yasalardan ayıklanması yönünde önemli yararlar sağlayacağını düşünmekteyiz.

Türk Ceza Yasasıyla ilgili çalışmalar Adalet Bakanlığımızca sürdürülmektedir. Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, Hukuk Komisyonundaki gönüllü kuruluş temsilcileriyle birlikte hazırladığı bu konudaki görüşlerini Adalet Bakanlığı'na göndermiştir.

Yine şu anda Sayın Eriş'in de sözünü ettiği Anayasamızın 10. Maddesindeki "Herkes dil, din, cinsiyet farkı gözetmeksizin yasalar önünde eşittir" hükmünün kadın-erkek eşitliği açısından daha açık hale getirilmesiyle ilgili bir değişiklik teklifi üzerinde çalışmaktayız ve bu değişikliği "Anayasamızın 10. Maddesine aşağıdaki fıkra eklenmesi" diye hazırlamış bulunuyoruz.

Yasalar önünde herkesin eşit olduğunu ifade ettikten sonra "Kadın ve erkek eşit haklara sahiptirler. Devlet cinsler arası eşitliği sağlamak için olumlu ayrımcılık dahil gereken her türlü önlemi alır" maddesini eklemek üzere çalışmalarımız sürmektedir.

Bir başka önemli konu kadınların doğum izinleridir. Kadınlara verilen doğum izninin ebeveyn izini olarak değiştirilmesiyle ilgili yasa teklifimiz, tasarımız şu anda diğer Bakanlıkların görüşüne sunulmuştur. Görüşlerin gelmesini takiben Parlamenta sevk edilecektir.

Bunlar, bu son dönemde alınan sonuçlar ve yapılan çalışmalardır ama tabii ki en önemlisi, şu anda Türk Medeni

Kanununun Türkiye Büyük Millet Meclisi Adalet Komisyonu'nda görüşülüyor olmasıdır.

Komisyon üyelerinden aldığım bilgiye göre Adalet Komisyonu çok hızlı bir şekilde yasa teklifinin maddelerini görüşmektedir. Umuyorum, Türk Medeni Kanunu, yeni şekliyle 2000 yılı içerisinde yasalaşır ve Türkiye Büyük Millet Meclisi, bu yeni Medeni Kanunu ve yeni yasayı Türk halkına ve Türk insanına ve Türk Kadınına 2000 yılı içerisinde armağan eder.

Gerçekten Medeni Yasa yeni şekliyle kadın-erkek eşitliğine önem veren, cinsiyet ayrımcılığına son veren, kadınları hemen hemen aile içerisinde, toplum içerisinde erkeklerle tamamen eşit kılan ve kadın emeğine saygı trendine oturtulan bir çalışmadır. Bu şekliyle yasalaşması inanıyorum ki, Türkiye'nin çağdaş dünyada itibarını da artıracaktır.

Değerli Konuklar,

Sizlere yeni yaptığımız bir çalışmadan söz etmek istiyorum.

Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü sivil toplum kuruluşlarıyla birlikte ülkemizdeki toplumun kadın hakları konusunda, toplumsal cinsiyet ilişkileri konusunda bilgilendirilmesi, bilinçlendirilmesi ve kadının gündelik sorunlarıyla ilgili kadınlara bilgi verilmesi, eğitim verilmesi amacıyla 2000 yılı içerisinde "2000 Yılı Kadın Toplantıları" adıyla bir seri toplantılar yapmaya başladık.

14 Mayıs Pazar günü Manisa Sarıgül'de bu toplantıların ilki yapıldı ve Türkiye'nin 81 ilinde, olabildiği kadar ilçesinde bu toplantılar yapılacaktır.

Bu çalışmayı biz başlattık ama sivil toplum kuruluşları, gönüllü kadın kuruluşları, üniversiteler bu çalışmaya sahip çıktılar. Bütün gün duyuyoruz, hergün yeni toplantı yerleri ve yeni toplantı konuları belirleniyor. Bu toplantılar ülkemizdeki kadın-erkek eşitliğinin sağlanması, kadın haklarının geliştirilmesi ve kadınların yaşamlarının iyileştirilmesi, kolaylaştırılması açısından çok değerli katkılar yapacaktır, diye düşünmekteyim.

Pekin Konferansı sonrası bilindiği gibi 5-9 Haziran tarihleri arasında Birleşmiş Milletler Özel Oturumu'nda Pekin sonrası 5 yılın değerlendirilmesi yapılacaktır. Bu toplantıya hazırlık çalışmalarımız yine gönüllü kuruluşlarla birlikte sürmektedir.

Değerli Konuklar,

Biraz uzun bir konuşma olduğunun farkındayım. Sabrınıza sığınarak Avrupa Birliği'yle ilgili görüşlerimi de ifade ettikten sonra konuşmamı bitireceğim.

Ülkemizin 10 Aralık 1999 tarihinde Avrupa Birliği'ne aday ülke olarak ilan edilmesi Türkiye açısından son derece olumlu bir gelişmedir diye düşünmekteyim.

Bilindiği gibi Avrupa Birliği'nde kadın-erkek eşitliğinin sağlanması açısından son derece önemli çalışmalar yapılmaktadır ve kadınlarla ilgili çok değişik, çok çeşitli programlar ve projeler yürütülmektedir. Bakanlığımız bu çalışmalarını yakından takip etmektedir.

Ankara'da Avrupa Komisyonu Temsilciliği ile geçtiğimiz yılın Ocak ayında bir görüşme yaparak bu konuda birlikte çalışma kararı aldık, bu anlamda Türkiye'nin Avrupa Komisyonu Temsilciliği'yle çalışmalarımız işbirliği içerisinde sürdürülmektedir.

Avrupa Birliği'ne girişin ve bu sürecin Türkiye'de kadın-erkek eşitliğini gerçek anlamda tesis etmesi açısından çok büyük katkıları olacağını düşünmekteyim. Bu anlamda bu gün yapılan toplantı benzeri toplantıların, panellerin, seminerlerin çok daha sık yapılması, çok daha sık biraraya gelinmesi, bu arada hem toplumun bilgilendirilmesi hem de bu konudaki insan kaynaklarının geliştirilmesi gerektiğini düşünmekteyim.

Biraz önce yine ifade edildi. Tabii ki kadınlar açısından yasal haklara sahip olmak, yazılı metinlerde hak sahibi olmak yetmiyor. Bu hakların, yasalarda yazılı hakların kadınların yaşamına ne kadar ve ne derecede yansıdığı ve nasıl uygulandığı önemli. Bu anlamda Türkiye, biraz önce sözünü ettiğim diğer kadın Konferanslarında ve CEDAW'da bu konuyla ilgili özel önlem politikaları almayı da taahhüt etmiştir.

Yine Amsterdam Anlaşmasınının 141 inci Maddesinde de bu konularda özel önlem politikaları alınması öngörülmüştür.

Biz geçtiğimiz yıl bu konuda Türkiye'de Kadın-Erkek Eşitliği ereve Yasası ıkartılması konusunda bir seminer yaptık. şu anda yine uzmanlarımız, gönüllü kuruluşlarla birlikte bu konuda da çalışmalarını sürdürmektedir.

Bu alanda yaptığımız bir başka çalışma da Ombudsman konusundadır. Bildiğiniz gibi Adalet Bakanlığı ilk önce İsveç'te başlayan ve daha sonra Kuzey Avrupa lkelerinde ardından da dünya genelinde yaygınlaşan ombudsman sisteminin Türkiye'de kurulması doğrultusunda bir Tasarı Taslağı üzerinde çalışmalar yürütüyor. Konuya kadın-erkek eşitliği bakış açısını taşıma amacıyla Norveç Eşitlik Ombu-

dunun sunduğu bir konferans dzenledik. Ardından Taslak üzerinde kadın-erkek eşitliği açısından görüş oluşturabilmek amacıyla ilgili kurum ve kuruluşların katıldığı bir toplantı yaptık ve ortaya çıkan görüşleri Adalet Bakanlığına ilettik.

Değerli Konuklar,

Son yıllarda ülkemizde kadın-erkek eşitliği konusundaki olumlu gelişmelere atılan adımlara bu konularda üniversitelerimizde, akademik çevrelerde yapılan çalışmalara baktığımızda ve en önemlisi biraz önce bizim yaptık dediğimiz, attık dediğimiz adımların atılmasında gerçekten asıl pay sahibi olan Türkiye'deki gönüllü kadın kuruluşlarının, sivil toplum kuruluşlarının yaptıkları çalışmalara baktığımızda Türkiye'nin, Avrupa Birliği Eşitlik Müktesebatı'na uyum sürecinde çok hızlı bir şekilde yol alacağını düşünmekteyim.

İstanbul Barosu Kadın Hakları Komisyonu ve Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü tarafından düzenlenen bu panelin, bu anlamda olumlu sonuçlar vereceğine inanmaktayım.

Tüm katılımcılara saygılar sunuyorum ve bu toplantıyı düzenleyen bütün kuruluşları, katkıda bulunan bütün insanları kutluyorum, tebrik ediyorum. Hepinize tekrar saygılar sunuyorum.

PANEL BİLDİRİLERİ

Oturum Başkanı : İlater TÜRKMEN^(*)

Efendim, toplantıyı açıyorum.

İlk önce panelistleri takdim edeceğim. Kendimi takdim etmiyorum çünkü emekli deyince herşey belli oluyor.

Şimdi ilk önce Sayın Avukat Nazan Moroğlu'nun kısaca özgeçmişinden bahsedeceğim.

Doğum yaşını atlıyorum. Alman Lisesi ve İstanbul Hukuk Fakültesi'nden mezunlar. 1995-2000 yılları arasında İstanbul Üniversitesi Kadın Sorunları Araştırma ve Uygulama Merkezinde Öğretim Görevlisi olarak çalıştılar.

Kadın Araştırmaları Ana Bilim dalında, Kadın ve Hukuk alanında master yapmıştır. Nazan hanım'ın Master tezi olan "Kadının Soyadı" kitabı yayımlandı.

Eğitim ve kadın hakları konusunda çalışan kuruluşların aktif üyesi.

Yönetim Kurulu Üyesi olduğu Alman Liseler Eğitim Vakfı ve İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Eğitim Vakfı Kurucularındandır.

Türk Hukukçu Kadınlar Derneği, Kadın Araştırmaları Derneği Yönetim Kurulu Üyeliği ve Başkanlığı yaptı.

TÜBAKKOM Türkiye Barolar Birliği Kadın Hukuku Komisyonu Kurucu Başkanlığını yaptı.

Halen İstanbul Barosu Kadın Hakları Komisyonu Başkanı.

Uluslararası Hukukçu Kadınlar Federasyonu FİDA Üyesi ve Bölge Sorumlusu.

* Emekli Büyükelçi

Mart 2000'de Berlin'de kurulan Avrupa Birliği Kadın Hukukçular Derneği Kurucu Üyelerinden.

Habitat II; Avrasya Kadınlar İşbirliği Konseyi; Avrupa Konseyi Bakanlar Komitesi Kadın-Erkek Eşitliği Komisyonu toplantılarında Türkiye Resmi Delegasyonunda yer aldı.

Yayınları arasında da "Kadının Soyadı"; "Kadınlarımızla Birlikte 10 yıl"; "First Decade In Women's Studies", "Kadının İnsan Hakları Bildirisi ve Ek İhtiyari Protokol"; "TÜBAKKOM-Kadın Avukatlar İşbirliği" var.

Efendim, Sayın Profesör Doktor Oya Araslı.

Yine geçiyorum doğum tarihini. Avukatlık stajını yaptıktan sonra Ankara Üniversitesi'nde Anayasa Hukuku Kürsüsü'ne Asistan olarak atandı.

1972 yılında Doktor, 1980 yılında Doçent, 1989 tarihinde Profesör ünvanını aldı.

1973 - 76 yılları arasında Federal Almanya'da ve İngiltere'de tez çalışmalarını yürüttü.

1994 tarihinde Anayasa Hukuku Ana Bilim Dalı Başkanlığı'na getirildi.

1993 yılında Anayasa Hukuku Ana Bilim Dalı Başkanlığı'na getirildi.

1993 yılında Ankara Üniversitesi Kadın Sorunları Araştırma ve Uygulama Merkezi Üyeliğine seçildi.

Kültür Bakanlığı'nda Bakan Danışmanlığı ve Adalet Bakanlığı'nda Yüksek Müşavere Kurulu Üyeliği yaptı.

1995 Milletvekilliği seçimlerinde, genel seçimlerinde aday olmak üzere üniversiteden ayrıldı. İçel Milletvekili se-

çildi ve bu görevi 18 Nisan 1999 seçimlerine kadar sürdürdü. Kendisine, madem ki milletvekilliği yaptı, “niye Medeni Kanun hala kabul edilmedi?” diye sorabilirsiniz.

1995 - 1999 yılları arasında CHP Grup Başkan Vekilliği görevine getirildi.

Halen Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi, Anayasa Hukuku Ana Bilim Dalı Başkanı'dır.

Diğer konuşmacımız Sayın Profesör Dr. İbrahim Kaboğlu 1950 yılında Artvin'de doğdu.

Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesinde Anayasa Profesörü.

İstanbul Barosu İnsan Hakları Merkezi Başkanı.

Sivil toplum örgütlerinden Çağdaş Yaşamı Destekleme Derneği Genel Merkez Yönetim Kurulu Üyesi.

Yine “Türkiye İnsan Hakları Kurumu Vakfı”nın Kurucu Üyesi ve Yönetim Kurulu Üyesi.

Konuk öğretim üyesi olarak ders verdiği üniversiteler : Limoges, Montesquieu (Bordeaux IV) ve Paris XII. Başlıca kitapları: ‘Kollektif Özgürlükler’, ‘Çevre Hakkı’, ‘Anayasa Yargısı’, ‘Özgürlükler Hukuku’, ‘Anayasa ve Toplum’.

Editörlüğünü yaptığı kitap, ‘Bağımsız İdari Otoriteler’.

Değerli konuklar, Ben giriş olarak fazla konuşmak istemiyorum. Çünkü Panelin konusu ile ilgili Sayın Gezgin'in ve Sayın Bakan'ın açıklamalarının yeterli olduğu kanısındayım.

Bugün Sayın Meral Gezgin Eriş'i dinledik. O daha çok A.B. Müktesebatı açısından kadın haklarını ele aldı.

Kadın ve Aileden Sorumlu Sayın Devlet Bakanımızı dinledik. O daha çok Birleşmiş Milletler içindeki çalışmalarını anlattı ve tabii Türkiye'deki çalışmalarını izah etti.

Tabii bir dereceye kadar tatmin olduk, ama bir bakımdan da biraz üzücüyüdü. Çünkü hep işte proje hazırlanıyor, sunulacak, çalışmalar devam ediyor. Adalet Bakanlığı'na sunuldu, denildi, fakat somut olarak şunları gerçekleştirdik denilemedi.

Medeni Kanun, zannediyorum 30 yıldır bir türlü kanunlaşamadı. Onu sizden soracağız efendim, Sayın Araslı.

Şimdi ben size sadece kadın hakları hakkında duyduğum en güzel sözü nakledeceğim, ondan sonra sözü panelistlere bırakacağım.

Fransa'da İlk Kadın Başbakan Madam **Edith Chreson** vardı. O çok güzel bir söz söyledi, dedi ki; "Kadınlarla erkekler arasında ne zaman eşitlik olacak biliyormusunuz", "ne zaman ki yeteneksiz kadınlar da yüksek mevkilere geldiği zaman" Çünkü yeteneksiz erkekler çok bol yüksek mevkilerde.

Efendim ben şimdi panelistlerden ilk önce Prof. Dr. İbrahim Kaboğlu'na sözü veriyorum. Ardından sırasıyla Prof. Dr. Oya Araslı ve Av. Nazan Moroğlu bildirimlerini sunacaklar.

AVRUPA BİRLİĞİNE GİRİŞ SÜRECİNDE TÜRKİYE CUMHURİYETİ ANAYASASI

Prof. Dr. İbrahim KABOĞLU^(*)

Teşekkür ederim Sayın Başkan.

Değerli İzleyiciler,

Hepinizi saygıyla selamlıyorum.

Benim konum ya da benden istenen kadın-erkek eşitliği konusu değil, genel olarak Türkiye'nin günümüzde karşı karşıya bulunduğu Anayasal sorun, Anayasal arayış süreci ve Avrupa Birliği'ne adaylık döneminde bunun çözülebilirlik olasılığı ya da olanağı.

Bugün genel olarak gördüğüm kadırıyla 82 Anayasası'nın aşılması gerektiği konusunda bir mutabakat var. Yani 82 Anayasası'ndan memnunuz, bu Anayasa bu şekliyle yürürlükte kalsın diyen kesim yok gibi benim gördüğüm kadarıyla. Bu konuda bir uzlaşma var. Anayasamızın Türkiye'nin karşı karşıya bulunduğu sorunları çözemediği, toplumumuzun ihtiyaçlarına cevap veremediği konusunda geniş bir uzlaşma var. Aşılması gerektiği konusunda da dolaylı olarak bir uzlaşma var. Fakat nasıl aşılması gerektiği konusunda görüş ayrılıkları var.

Burada iki saptamada bulunmak lazım; önce sorunun ne olduğu ve ondan sonra nasıl aşılabileceği üzerinde durmak gerekir.

Birincisi : Nedir sorun?

İkincisi : Nasıl aşılabılır?

* Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Anayasa Hukuku Ana Bilim Dalı Başkanı

Öncelikle sorunun ne olduğu konusunda iki saptama yapacağım. Aşılmasına ilişkin yol ve yöntem konusunda da yine ikili bir belirleme yapıp bu konuyu çok genel olarak sizlerle paylaşacağım.

Birinci saptama şu: Acaba 82 Anayasası ile toplumumuz arasında bir uyum var mı? Yoksa bir ayrışma mı var? Bir uyum mu söz konusu yoksa daha baskın olanı ayrışma mı? Toplumumuzla 82 Anayasası arasında bir ayrışma var, yani bir mesafe var. Türk toplumunun bulunduğu yer ile 82 Anayasasının öngördüğü standartlar arasında bir açıklık var.

İkinci saptama ise şu: Türkiye ile Avrupa arasında bir mesafe var. İkisi arasında bir açıklık var. Avrupa'nın standartları ile Türkiye'nin standartları farklı.

İki düzeyde saptanan ayrışma eksenini arasında doğru bir orantı kurulabilir. 82 Anayasası ile toplumumuz arasında yakınlaşma sağlanabildiği ölçüde, yani bu ayrışmayı giderebildiğimiz ölçüde Türkiye ile Avrupa arasındaki ayrışmayı da azaltabiliriz. Yani 82 Anayasasını aşabildiğimiz ölçüde Avrupa Birliği'nin standartlarına kendimizi daha yaklaştırabiliriz. Her iki düzeyin kesiştiği nokta kendimize daha yakın normu bulmaktır.

Bu konuda ne yapılabilir? Şimdi de çözüm için yöntemin ne olabileceği üzerinde duracağım. Yine iki farklı görüş ve iki yöntem söz konusudur. Birincisi: 'Bu Anayasayı değiştirelim, değiştirerek iyileştirelim' görüşüdür. İkincisi ise, "Hayır, bu Anayasa değiştirilerek iyileştirilebilecek bir Anayasa, onarılabilecek bir Anayasa niteliğini taşımamaktadır. Bu anayasayı yenileyelim. Yani, "yeni bir Anayasa yapalım" görüşüdür.

Acaba ikisinden hangisi doğru? Kuşkusuz görüşlerden ikincisi yeğlenmelidir. Yani “Bu Anayasayı aşalım, bunu yenileyelim” görüşü tercih edilmelidir. Dikkat ederseniz ‘yenileyelim’i vurguluyorum. Hukuk süreci içerisinde yeni bir Anayasa hazırlayalım demek istiyorum. Bu olması gerektir.

Fakat bu Anayasayı yenileyebilmemiz bugünden yarına mümkün olmadığı için çok kısa sürede gerçekleştirilebilirlik olasılığı çok zayıf olduğu için kendime göre birinci çözüm önerisini şöyle değiştiriyorum: Sürekli değiştirerek bu Anayasayı iyileştirelim yerine önce “ayıklayalım”, yani ayıklayabildiğimiz kadarıyla bu anayasadan anti-demokratik ve anti-liberal hükümleri, hukuk devleti sistemine açık olarak ters düşen hükümleri ayıklayalım.

Nedir bu hükümler? Anayasanın geçici 15. maddesi, 12 Eylül döneminin olağanüstü ortam ve koşullarında çıkarılan yasalara karşı Anayasaya uygunluk denetimi yolunu kapatan hüküm içermektedir. Bir diğeri 26. maddenin 3. fıkrasında “Düşüncelerin açıklanması ve yayılmasında Kanunla yasaklanmış olan herhangi bir dil kullanılamaz” hükmüdür.

Yani yenisi yapılmaya kadar bu Anayasada yer alan ama kesinlikle çağdaş bir anayasaya yabancı olan yasaklayıcı hükümleri atalım. Olabildiğince ayıklama yönünde atılan her adım, anayasadan bir tür yargı denetimini yasaklayan, sınırlayan ya da diğeri anlamda yargı bağımsızlığını zedeleyici hükümleri ne derecede atabilirsek o bir kazanım olur. Demek ki bir ayıklama işlemi söz konusu olmalıdır.

Yani bunu yaparken elden geldiğince Anayasaya yeni bir şey eklemeye gerek yok. Örneğin, “26. maddenin 3. fık-

rasını kaldırdım” diyeceksiniz. “Geçici 15. maddenin 3. fıkrasını, kaldırdım” diyeceksiniz. Yani yeni bir şey yapmayacaksınız. Bu çok kolaydır. Zira düzenleyici bir değişiklik yapmaya gerek yoktur. Bunun üzerinde mutabakat sağlamak çok kolaydır. Kuşkusuz bu yönde açık bir iradenin varlığı gerekir. Atılacak ilk adım bu olmalıdır.

İkincisi ise yeni bir Anayasa yapmaktır. Ayıklama işi yanında aynı zamanda yeni bir Anayasa hazırlık çalışmalarına da, yapım çalışmalarına da zaman geçirmeden başlamak gerekir.

Kimin başlaması lazım? Aslında tabii siyasal partilerden beklenirdi. 2000 yılının başında en azından siyasal partiler “82 Anayasası artık 2000’li yılların Türkiye’sine yanıt verebilecek bir Anayasa değildir. Onun yerine işte benim Anayasam, benim Anayasa önerim, taslağım şudur” diyebilmeli idiler. Fakat bu konuda sadece bir siyasi partinin kısmen hazırladığı bir Anayasa taslağı dışında diğer partilerden henüz kamuoyuna sunulmuş somut bir Anayasa taslağı çıkmış değildir.

Belki de, sivil toplum örgütlerinde, çeşitli meslek ve kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarında ve Türkiye Barolar Birliği’nde Anayasa taslağı arayışının somutlaşmış bulunması, mevcutta iyileştirmeler yapma ötesinde atılan adımlardaki kopukluk da partilerin bu konudaki hareketsizliğinden kaynaklanıyor, diye düşünebiliriz.

Şimdi tabii izlenecek yol ve yöntem konusunda çok şey söylenebilir. Fakat belki biraz içerik sorununa değinmek yerinde olur. Yani Anayasa hazırlığında ne yapmamız gerekir? Hangi kriterleri göz önüne almamız gerekir?

Mevcutta yapılacak elemelerde, yani negatif yaklaşımla ayıklamada fazla sorun bulunmadığını vurguladım. Asıl güç

olanı yenisini yapmaktır. Bu noktada neleri göz önüne almamız gerekir? Ben biraz bunun üzerinde durmak istiyorum.

Giriş yaparken Anayasa ile toplum arasında bir ayrışmanın mevcudiyetinden söz ettim. Anayasa nedir? Ya da Anayasanın dayanağı nedir? diye sorduğumuz zaman şunu görüyoruz: Anayasanın iki temel boyutu söz konusu. Sosyal anayasa ve siyasal anayasa. Hak ve özgürlüklere ilişkin hükümler sosyal anayasa olarak adlandırılırken devlet yapısına ilişkin hükümler siyasal anayasa olarak adlandırılır.

Burada dikkatinizi çekmek istediğim bir nokta var. Bizim Avrupa ile aramızdaki mesafe aslında siyasal anayasadan çok, sosyal anayasa kısmında öne çıkıyor. Yani hak ve özgürlükler kısmında mesafe açılıyor.

Siyasal anayasa bağlamında, devletin yapılanması konusunda Avrupa ile aramızda çok büyük sorunlar yok. Niçin yok? Çünkü bir ülkeden diğerine siyasal yapılar, rejimler değişebiliyor. Fransa ile İngiltere'nin birbirinden farklı olmasında görüldüğü gibi veya İtalya ile İspanya arasındaki farklılık gibi. Biri krallık yani monarşi, öbürü cumhuriyet. Biri parlamenter olabilir, öbürü yarı başkanlık ya da başkanlık. Burada farklılık olabilir. Çoğulcu siyasal rejim olarak demokrasi, hepsinin ortak paydasıdır.

Şu halde siyasal yapı kısmında sorun nedir? Parlamento, siyasal partiler, parlamenterlerin dokunulmazlıkları hususunda sorun içseldir. Yani biz bile, herbirimiz siyasal yapımız ve işleyişine ilişkin sorunları sürekli olarak gündeme getiriyoruz. "Bu bizim yapımıza uygun değildir, bu şekilde ayrıcalıklı statü yaratmak demokratik bir toplum kurma-

ya elverişli değildir”, demek suretiyle parlamenterlerin ayrıcalıklı statüsünü, siyasi partiler içerisinde yöneticilerin kalıplaşmış, değişmeyen yapısını, delege sistemini, seçim sistemini kendimiz içeride sürekli sorguluyoruz.

Dikkat edilirse Avrupa bu konularda bizi sorgulamıyor. Çünkü çeşitlilikler var, bu konuda farklılıklar kabul edilebilir, her ülke kendi çözümünü getirebilir. Elbette demokratik olması koşuluyla.

Biz kendimiz “Bunlar demokratik değildir. Ne parlamentonun oluşumu demokratiktir, ne partiler demokratiktir, dolayısıyla yönetim de ancak kısmen demokratiktir” diyoruz. Demek ki, bu konuları kendi kendimize özellikle sorunlarımızı deşerek, tartışarak çözüm yollarını açık ve seçik bir biçimde önermemiz gerekiyor.

Ben bunu genellikle “Parlamentonun Demokratikleştirilmesi” başlığı altında ele alıp önerilerde bulunuyorum. Ama tabii ki, bu yönde bir somutlaştırma yapmak için zamanım olmadığından sadece bu konuya dikkatinizi çekmek istedim.

İkinci konu yani sosyal anayasa dediğimiz hak ve özgürlükler konusu ise, gerçekten Avrupa'nın daha türdeş olduğu bir konudur. Avrupa Konseyi'ne üye olan devletlerin ortaklaşa olarak uymak zorunda oldukları kurallar bütünüdür.

Dikkat ederseniz, Avrupa Konseyi diyorum. Bir üyesi olarak bütünleştiğimiz mekânda büyük farklılıklar yok, türdeşlik var. Yani “düşünce özgürlüğünü Fransa tanısın, Türkiye tanımasın ya da işkenceyi birileri yapabilir, öbürleri yapmasa da olur” biçiminde bir ayrım yok. Ama siyasal anayasa diye adlandırdığımız kısımda ne söz konusu? Biri

yarı başkanlık rejimi olabilir, öbürü parlamenter rejim olabilir. Buna kimse karışmaz. Yeter ki parlamento, seçimler yoluyla, demokratik seçimler yoluyla oluşsun.

Şimdi dikkat ederseniz geçtiğimiz yıllarda daha çok Avrupa ile ilişkilerimizde sorun doğmayan alanlar üzerinde kendi kendimize tartıştık. Mesela “yeni rejim” arayışı. “Başkanlık mı olsun, yarı başkanlık mı olsun, olursa Türkiye çok daha iyi yönetilir” gibi tartışmalarla zaman geçirdik. Ama Batıyla ilişkilerimizde önemli sorunlar yaratan esasen bizim de son derece önemseydiğimiz, kendi standartlarımızın gerisinde gördüğümüz, hak ve özgürlüklere ilişkin uygulamaları ve sorunları yeterince tartışmadık.

Oysa bizim de kabul etmediğimiz, mantığımızın almadığı, doğal bulmadığımız maddeler mevcut. Mesela geçici 15. madde ya da 26. maddenin 3. fıkrası ya da Anayasanın başlangıç kısmının 5. paragrafı ve benzeri hükümler sadece dahil olduğumuz Avrupa mekânındaki sosyal anayasa kurallarına aykırı değil, kendi kazanımlarımıza da ters düşüyor. Anayasa metnine bakmadan bunlar gibi, şunlar atılmalıdır, diye size daha pek çok madde sayabilirim. Görüldüğü gibi, bunlar mantığımızı sığmayan hususlar, Bunları yeterince gündeme getirdik mi? Bir başkanlık ya da yarı başkanlık rejimi derecesinde tartışma konusu yapabildik mi? Bizimle Avrupa arasında mesafeyi açan alanlar hak ve özgürlükler alanıdır. Şimdi bunun tekrar tekrar vurgulanmasında yarar var.

Özet olarak iki şey söylemek istiyorum.

İlk olarak, yürürlükteki Anayasanın yansıttığı düzey (normatif düzey), sahip olduğumuz potansiyelin, gelişmişlik derecesinin hak ve özgürlükleri özümseme düzeyimizin al-

tında kalmıştır. Ama bizim için reva görülen ya da öngörülen statüyü iyi algılayabildiğimiz ölçüde Avrupa ile mesafenin daha da açıldığını fark edebiliriz.

Bunu altını çizerek yinelememin nedeni şudur: Nasıl bir çözüm dediğimiz zaman, öncelikle kendi değerlerimizi bilmemiz çok önemlidir. Çünkü kendi değerlerimizi kavrayamazsak, kendi birikimimizi ortaya koyamazsak o zaman "bize başkaları dayatıyor" yanılığısına -halen yapmakta olduğumuz gibi- çok kolay kapılabiliriz.

Şu halde bizim birikimimiz nedir? Bu birikim 1982 Anayasasına gelinceye kadar sahip olduğumuz, yaşadığımız evrim sürecidir. 1839'dan 1960'lara, 70'lere kadar Osmanlı'dan bu yana hukuk devletine doğru sürekli katedilen yolun sağladığı birikimdir. Zaten hukuk devleti mekanizmasını bu sayede kurduk. Ama bunun içeriğinde sorunlarımız var, bu düzeneği işletmekte ve içerikte sorunlarımız var. Şimdi, bu çerçevede demek ki biz kendi gelişmelerimizin yarattığı, oluşturduğu birikimi göz önüne almak durumundayız.

İkinci olarak, ulusal değerlerimizi göz önüne almamız gerekir. Özellikle Avrupa Birliği kapısını çalarken insan yapısı, bütün Türkiye'nin gelişmişlik potansiyeli, kaynakları, tarihsel birikimi, Anadolu Medeniyetleri yani bir bakıma Türkiye'nin tarihi ve coğrafyasını birlikte düşünme, hatta buluşturma bilincine erişmemiz gerekir.

Ulusal değerlerimizi çok iyi özümsememiz gerektiğini ve bir biçimde Anayasaya yansıtmak durumunda olduğumuzu vurgulamak istiyorum. Bunu başarabildiğimiz ölçüde o zaman evrensel standartları Anayasamıza aktarmakta güçlük çekmeyiz.

Nelerdir evrensel ölçütler? Artık bunlar biliniyor. Hukuk devleti adı verilen sistemi kuran düzenek, bunun çerçevesini oluşturan somutlaştıran kurallar, usuller ve normlardır; hak ve özgürlükleri güvenceye bağlayan kurallar bütünü sadece birey hakları değil, aynı zamanda bireyin çevresiy-le, doğasıyla ilişkilerinde sahip olduğu ödevler ve yükümlülüklerdir. Anayasal sorunlar bütüncül bir bakış açısıyla kavranabilir ancak. Yani Anayasa artık 200 yıldan beri, 250 yıldan beri anlaşıldığı üzere devlet-birey ikilemini yansıtan bir metin değil; aynı zamanda insanoğluna yaşam veren, doğa ve çevreyi göz önüne alan, devleti ve bireyi bu bağlamda sınırlandıran ve yükümlülükler altına sokan bir metindir.

Bunların bilincinde olmak gerekir; zira herhalde dünyada pek az ülke vardır ki, pek az tarih ve coğrafya vardır ki Anadolu kadar zengin, doğal ve kültürel malvarlığı olarak bu konuda üstün özelliklere sahip olabilsin. İşte bu birikimi bir biçimde Anayasa metnine yansıtmak gerekir. Sahip olduğumuz değerler açısından şanslıyız, ama yansıtmak bakımından son derece cimriyiz.

Bunu yapabildiğimiz ölçüde Avrupa'da oluşmakta olan Avrupa Anayasa Hukukunun daha üst kavramı olarak Avrupa "Anayasa Patrimuanı" ya da Avrupa anayasa kültürünün yapıcı birer ögesi olabiliriz. Türkiye kurucu ögesi, katkıda bulunan bir üyesi olabilir diye düşünüyorum.

Şu andaki durumda biz, sürüklenmek durumunda olan, zoraki elinden tutulmaya çalışılan ya da itilerek, kakılarak o anayasal kültüre monte edilmeye çalışılan bir ülke konumundayız ve bu durum beni cidden, sadece anayasacı olarak değil, daha çok bir yurttaş olarak üzmemekte, hırpalamakta ve aşağılamaktadır.

Bu bakımdan ulusal özelliklerin Anayasaya aktarılması ile evrensel ölçütler de, ulusal özellikler sentezinin yapılması halinde bu aşağılanma durumundan da kurtulabiliriz diye düşünüyorum.

İlk olarak Anayasamızı insan onuru temeline oturtmalıyız. Anayasamızı değiştirirken veya yeniden yaparken “insan onuru” temel kavram olarak alınmalıdır.

İkinci olarak kamusal bilinci, hak ve özgürlükler yanında sorumluluklar, görevler yani etik kavramı da sürekli gündeme getirip tartışmak durumundayız. Ama doğaldır ki bunu yaparken yapısal sorunları da gözardı etmemek gerekir. Avrupa Birliği'nin kendi yapılanması var. Avrupa Birliği artık Bölgeler Avrupa'sı olmaya doğru gidiyor. 250 bölgeden oluşan bir Avrupa öngörülüyor ve Türkiye girdiği takdirde ister istemez böyle bir sürecin içerisinde yer alacak. Ama Türkiye bölgeciliği hep bölme fiilinden hareket ederek parçalamak olarak algılanmıştır. Çağdaş gereksinimleri karşılamaya yönelik yeni kurumlar getiren Anayasadan korkmamak gerekir. Yetki paylaşımını ve birlikte yönetmeyi öğrenmeliyiz. Bu talihsiz bir çağrışımdır, kuşkusuz bunu aşmamız gerekir.

**AVRUPA BİRLİĞİNE GİRİŞ SÜRECİNDE
ANAYASADA VE YASALARDA KADIN - ERKEK
EŞİTLİĞİ KONUSUNDA YAPILMASI GEREKEN
DEĞİŞİKLİKLER**

Prof. Dr. Oya ARASLI^(*)

Sayın Başkan,

Değerli Dinleyiciler,

Sizleri saygı ile selamlayarak sözlerime başlamak istiyorum.

Avrupa Birliği'ne üye olan Türkiye Cumhuriyeti Devleti'nin tam üyeliğe geçebilmesi için siyasî, ekonomik ve sosyal alanlarda bir takım reformlar yapması ve özellikle Kopenhag kriterleri ile uyum sağlaması gerekmektedir.

Kopenhag kriterlerine uygun bir yaşamın ortaya konulabilmesi için yapılması gerekenlerin başında demokrasinin yerleştirilmesi, hukukun üstünlüğünün sağlanması, insan haklarına saygı gösterilmesi ve bu hakların korunmasını güvence altına alan kurumlara ve güvencelere istikrar kazandırılması gelmektedir.

Bunlara bakıldığında, hepsinin ortak bir buluşma noktası olduğu görülmektedir: Bu da, eşitlik kavramıdır.

Eşitlik yoksa, özgürlükler birer imtiyaza dönüşür. Bu nedenle eşitliğin olmadığı yerde özgürlükten söz edilemez.

Eşitliğin olmadığı bir düzende, hukuk devleti varlık kazanamaz. Çünkü bir kural, yöneldiği tüm kişiler için aynı uyma zorunluluğunu getirmiyorsa, hukuk kuralı niteliğini taşıyamaz.

* Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Anayasa Hukuku Ana Bilim Dalı Başkanı.

Eşitliğin olmadığı bir yönetim biçimine demokrasi adı verilemez. Çünkü demokrasi, vatandaşların eşit bir biçimde egemenliğe sahip olduğu bir rejimdir.

Hukuk devleti, insan hakları ve demokrasi kavramlarının bulunduğu ortak nokta olan eşitliğin, bugün burada bizi ilgilendiren görünümü "cinslerarası eşitlik"tir.

Avrupa Birliği ülkelerinin geçmişlerine bakıldığında ilk önce "kanun önünde eşitlik" kavramının gündeme geldiği görülmektedir.

Kanun önünde eşitlik, bireylerin özgünlüklerinin ve farklılıklarının dikkate alınmaksızın aynı haklara sahip olmaları düşüncesine dayanır; yani, kamusal alanda bireyler eşit kabul edilir; kamu otoriteleri her bireye aynı muameleyi yapar, yasalar aynı durumdaki bireyler arasında ayırım yaratamaz.

Kanun önünde eşitlik anlayışının temelindeki "birey" kavramının Avrupa'da 19. yüzyıla kadar yalnız erkekleri içerdiği ve kadınları dışladığı, bir gerçektir.

Avrupa'lı kadınlar, erkeklerle aynı konumda "birey" kavramının kapsamına girebilmek ve onlarla aynı haklara sahip olabilmek için zorlu mücadeleler vermek mecburiyetinde kalmışlardır ve bu mücadelelerin sonunda Anayasalarda kanun önünde eşitlik ilkesi cinsiyet ayırımı yasağını da içererek ifade edilmeye başlanmıştır.

Bu gelişmenin sonucunda erkeklerle kanun önünde eşit konuma gelmek, kadınlara erkeklerle eşit biçimde miras, boşanma, velâyet, çalışma, seçme-seçilme ve benzeri birtakım haklar kazandırmıştır.

Ancak kadınların erkeklerle kanun önünde eşit konuma gelmesi, cinslerarası eşitsizlik sorununun tam anlamıyla çözüme kavuşmasına yetmemiştir.

Çünkü zaman içerisinde kadınlar “eşitsin” denilmekle eşit olunmadığını; hele eşitliğin sağlanacağı taraflardan birisi yüzyıllar hatta bin yıllar boyunca ezilmiş kadınlar ise, kağıt üzerindeki eşitliği yaşama geçirebilmek; yaşam yarışında kadınla erkeği eşit noktada yarışa başlatabilmek için bir şey yapılması gerektiğini fark etmişlerdir.

Bu durum eşitlik kavramının yeni bir açılım kazanmasına neden olmuş ve “fırsat eşitliği” anlayışına geçilmiştir. “Fırsat eşitliği” ile, kadını engelleyen sorunları çözümlenerek, kadın ve erkeğe haklarından yararlanmak bakımından eşit bir ortam sağlanması ifade edilmektedir. Fırsat eşitliği anlayışı devleti, cinslerarası ayırım yapmama olarak ifade edebildiğimiz negatif konumdan çıkarmış; cinslerarası eşitliği sağlamak için gerekenleri de yapmak yükümü altına sokarak, pozitif bir konuma geçirmiştir. Bu gelişme kadınlara erkeklerle eşit işe ve daha sonra eşdeğerdeki işe eşit ücret, eşit sosyal güvenlik hakları, ücretli doğum öncesi ve sonrası izinleri, çocuklar için kreş gibi imkânlar getirmiştir.

Ancak cinslerarası eşitliğin yaşamda tam anlamıyla sağlanmasına bunların dahi yetmediği görülmüştür.

Çünkü kadınlar, bin yılların getirdiği erkek baskın değerlerden örülmüş öyle bir ortamda yaşamaktadırlar ki, eşitliğin yaşama geçebilmesi için kadının ancak bir adım önde yarışa başlaması gerekmektedir.

Bu anlayış eşitlik kavramına yeni bir açılım daha kazandırmış ve “fırsat önceliği”, “pozitif ayrımcılık” gündeme girmiştir.

“Fırsat önceliği” veya “pozitif ayrımcılık” la ifade edilen; mağdur olan cins lehine ayrımcılık yapılarak, birtakım imtiyazlar sağlanarak, eşitliğe ulaşılmasıdır.

“Fırsat önceliği” veya “pozitif ayrımcılık”, cinsiyet veya kadın kotaları, kadın girişimcilere ucuz kredi, düşük vergi gibi bir takım uygulamalarla somutlaştırılmıştır.

Bu gelişmeler çerçevesinde yaşanan bir başka olay da devletin giderek eşitliği yalnız kamusal alanda değil fakat özel alanda da gerçekleştirmeye yönelmesi ve cinslerarası eşitlik politikaları üretmeye başlamasıdır.

Avrupa’da cinslerarası eşitlik kavramında kendisini gösteren bu gelişmeleri, kimi Avrupa Birliği devletlerinin Anayasalarında çok açık bir biçimde izlemek mümkündür.

Örneğin Federal Almanya Cumhuriyeti Anayasasının “kanun önünde eşitlik” ilkesini ifade eden 3. maddesi 1948 yılında yapılan değişiklikle: “Bütün insanlar kanun önünde eşittir. Erkekler ve kadınlar eşit haklara sahiptir. Hiç kimse cinsi, soyu, ırkı, dili, vatan ve menşei; inancı, dini veya siyasi görüşleri yüzünden mağdur edilemez veya kayırılmaz” şekline girmiştir:

Ayrıca 117. Maddeye eklenen bir hükümlerle, 3. maddenin erkekle kadının eşit haklara sahip olduğu ilkesini getiren 2. fıkrasına aykırı olan kanunların, Anayasanın hükümlerine uygun hale getirilinceye kadar geçerli olacağı; bununla birlikte bu sürenin 31 Mart 1953 tarihini geçemeyeceği bildirilmiştir.

İsviçre Anayasasında 16.4.1981 tarihinde yapılan bir değişiklikle, kanun önünde eşitlik ilkesini ifade eden 4. Maddeye, “Kadın ve erkek eşit haklara sahiptir. Kanun onların öncelikle aile içinde, işte ve öğrenimde eşit duruma getirilebilmesi için gerekli önlemleri alır.” hükmü eklenmiştir.

Fransa 8 Temmuz 1999 tarihinde Anayasasında yaptığı bir değişiklikle "egemenlik"i düzenleyen 3. maddeye, kadın ve erkeğin seçimle oluşan kurumlara veya görevlere eşitçe gelebilmesini sağlayacak düzenlemelerin kanunla yapılacağı; 4. maddeye ise, siyasî partilerin de bu kuralın gerçekleşmesine katkıda bulunacağı doğrultusunda birer fıkra eklemiştir.

Avrupa ülkeleri anayasalarında eşitlik ilkesinin ifadesinde kendisini gösteren bu gelişmelerin yanısıra, yasalarda da cinslerarası eşitliği kurmaya yönelik hareketler hız kazanmıştır.

Yasa düzeyindeki eşitlikçi girişimler ya tüm eşitlikçi uygulama ilkelerini ifade eden "çerçeve eşitlik yasaları" görünümünde veya her yasaya eklenen eşitliği sağlayıcı ve ayırımı yasaklayıcı hükümlerle kendisini göstermiştir.

Örneğin: İsveç "Fırsat Eşitliği Yasası", Norveç "Eşit Statü Yasası", "Çalışma Ortamı Yasası", Finlandiya "Kadın Erkek Eşitliği Yasası", Danimarka "Kadın ve Erkek Arasında Fırsat Eşitliği Yasası", "Kadınlara ve Erkeklerle Eşit Ücret Yasası", "Kadın ve Erkeklerle Eşit Muamele Yasası", "Kamu Komitelerine Atanmada Kadın Erkek Eşitliği Yasası", "Kamu Hizmeti Yönetim Kurullarına Atanmada Kadın Erkek Eşitliği Yasası" ile eşitlikçi düzenlemeler yapmıştır.

Avrupa'da eşitlik tanımındaki değişmelerin ve pozitif ayrımcılığa yönelişin en belirgin izlerini bu Anayasa değişikliklerinde ve yasalarda bulmak mümkündür.

Pozitif ayrımcılığın en güzel örneklerini ise, cinsiyet kotalarının oluşturduğunu söyleyebiliriz.

Cinsiyet kotaları, kuşkusuz demokrasinin tanımına uygun bir biçimde çalışmasını sağlamak açısından büyük bir

önem taşımaktadır. Çünkü demokrasi, toplumun kendisini yönettiği bir siyasi rejimdir.

Erkeklerle kadınlardan oluşan toplumu, yalnız erkeklerin yönettiği bir yönetim biçiminin, demokrasinin hiçbir modeliyle bağdaşamayacağı açıktır. Eğer demokrasi olduğunu iddia eden bir yönetim biçimi, kadınları yönetime taşıyamıyorsa, bu yönetimin toplumun yarısının bakış açısını da yönetime yansıtamadığını söylemek gerekir.

Eğer bir toplumda, toplumun yarısına yakınına oluşturan kadınlar insan haklarından birisi olan "toplumu yönetmek" hakkından fiilen erkekler kadar yararlanamıyorsa, ortada ciddi bir insan hakları sorunu olduğu da, açık bir gerçektir.

Bu, demokrasi ve insan hakları sorununu çözümenin en etkin yolu, cinsiyet kotalarıdır.

Bugün Avrupa Birliği ülkelerinde siyasî partilerin, (buna imkân veren yasalarından hukukî dayanak bularak) cinsiyet ve kadın kotaları yardımıyla parlamentolarındaki kadın milletvekili oranını çok yükseklerle çıkardıkları görülmektedir.

Yasalarda kendisini gösteren bu gelişmelerin yanısıra Avrupa Birliği ülkeleri, ulusal mekanizma adı verilen kurumsallaşmayı sağlamak; eşitlikçi politikalar oluşturup eylem plânları yaparak uygulamaya sokmak; eşitlik politikalarının uygulanmasını denetlemek ve ortaya çıkan sorunları çözümlenmek üzere idarî ve yargısal denetim mekanizmaları kurmak; yasama meclislerinde eşitlik komisyonları oluşturmak; araştırma kurumları kurmak; yerel yönetimi eşitlikçi politikalar doğrultusunda harekete geçirmek yollarıyla da cinslerarası eşitliği gerçekleştirmeye yönelmişlerdir.

Bugün Avrupa Birliği mevzuatına, özellikle üyelere verildiği direktiflere bakıldığında, cinslerarası eşitlikle ilgili olarak fırsat önceliği-olumlu ayrımcılık politikalarının ağırlık kazandığı görölmektedir.

Bu noktada Avrupa Birliği'ne aday bir üye olarak Türkiye'ye düşen, eşitlik kavramının Avrupa'daki evrimini gözönünde tutarak, Avrupa Birliği'nin eşitlik anlayışını Anayasamıza, yasalarımıza aktarmak ve bu anlayışı toplumsal yaşantımıza hâkim kılabilmek için gerekli tüm önlemleri almaktır.

Bu konuda en önemli görev kuşkusuz devlete düşmektedir.

Devlet eşitlik ilkesine dayalı bir cinsiyet yaklaşımını topluma benimsetmek ve cinslerarası eşitliği gerçekleştirebilmek için politikalar üretmeli, eylem plânları yapmalı; eşitlikçi politikaları geliştirilecek ve uygulayacak kurumları oluşturmalıdır.

Bunların yanında Anayasa ve yasalarımızda cinslerarası eşitlik anlayışı doğrultusunda bir takım değişiklikler yapılmalıdır.

Anayasamızda bakıldığında, 10.maddede "Herkes dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasî düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir" hükmü ile, kanun önünde eşitlik ilkesinin ifade edildiği ve cinsiyete dayalı ayrımcılığın yasaklandığı görölmektedir.

Ancak kadın ve erkeğin eşit haklara sahip olduğunu bildiren herhangi bir hüküm Anayasamızda yer almadığı gibi; devlete cinslerarası eşitliği sağlamak için, olumlu ayrımcılık yapmak dahil, önlem almak yükümünü getiren herhangi bir düzenleme de yapılmamıştır.

Bu nedenle, Avrupa Birliği direktiflerine uygun olarak, olumlu ayırmıcılık doğrultusunda dñzenlemeler yapılacak olursa, bunun Anayasanın eşitlik ilkesine aykırı olduğu doğrultusunda yorumlar yapılabilmesi, uzak bir olasılık değildir. Bu tñr yorumları önleyebilmenin ve pozitif ayırmıcılık yapacak yasalara Anayasal dayanak hazırlamanın kesin yolu, Anayasamızın 10. maddesine kadın ve erkeğin eşit haklara sahip olduğunu ifade eden ve devlete cinslerarası eşitliği sağlamak için, olumlu ayırmıcılık dahil her tñrlñ önlemi almak yñkñmñnñ getiren iki yeni fıkra eklemektir.

Bu aynı zamanda, çağdaş bir cinslerarası eşitlik anlayışının Anayasamıza yansımına ve cinslerarası eşitliğe bakış konusunda Avrupa Birliği ile paralellik kurulmasına da yardımcı olacaktır.

Diğer taraftan Anayasamızın 67. maddesine, yerel yönetimlere ve Türkiye Büyük Millet Meclisine kadınlarla erkeklerin eşit bir biçimde girmesini sağlamaya yönelik dñzenlemelerin yasa ile yapılacağı yolunda bir hüküm eklenebilir.

Anayasamızın 75. maddesinde bir değişiklik yapılarak Türkiye Büyük Millet Meclisine bir cinsiyet kotası konulabilir.

Burada, sečilme hakkında yararlanma konusunda ülkemizde kendisini gösteren büyük eřitsizliđi giderebilmek için bu tñr dñzenlemelere acilen ihtiyaç olduđunu vurgulamakta büyük yarar vardır.

Çñnkñ Parlamentolarda kadın milletvekili oranları bakımından 177 ÷lke arasında yapılan sıralamada Türkiye (%4.2 lik oranı ile) ancak 101. sırada yer alabilmiştir.

Anayasada yapılabilecek değişiklikler arasında 68.maddeye de yer vermek gerekmektedir.

Siyasi partilere Devletçe yapılacak mali yardımı düzenleyen 68. maddenin son fıkrasına, bu yardımın partilerin kadın milletvekili sayısına oranlı olarak arttırılacağı doğrultusunda bir hüküm eklenmesi düşünülebilir.

Böyle bir hüküm siyasi partileri, olumlu ayrımcılık yöntemleri uygulayarak, daha çok sayıda kadın aday göstermeye yöneltebilir.

Yine Anayasamızın 69. maddesinde siyasi partilere, kadınların siyasî partilerin yönetiminde ve TBMM'nde yer alabilmesini sağlamak için kadın veya cinsiyet kotası ile ilgili düzenleme yapmak yükümlülüğü getirilebilir.

Bugün CHP tüzüğü ile yönetim kademelerinde %25 cinsiyet kotası uygulamasını kabul etmiştir.

Benzer bir kotayı daha düşük oranlarda DYP benimsemiştir.

Ancak bunu her parti için zorunlu hale getiren ve milletvekili adaylığına yayan bir düzenleme, kuşkusuz cinslerarası eşitliğin gerçekleştirilmesinde çok daha fazla mesafe alınmasını sağlayacaktır.

Burada 69. maddede yer almış olan ve siyasî partilerin kadın kolu kurmasını yasaklayan hükmün 1995 tarihinde kaldırılmasının çok olumlu bir adım olduğuna değinmekte de yarar vardır.

Çünkü kadın kolları kadınlara ana kademelere ek olarak, politika yapabilecekleri bir başka mekân daha kazandırmaktadır.

Kuşkusuz, kadın kollarının kadınların balo yapmak, para toplamak, broşür dağıtmak gibi erkeklerin yapmak istemediği parti işlerinde çalıştırılmasına imkân hazırladığını öne sürenler ve bu nedenle “kadın kollar” kavramına tepki duyanlar vardır.

Bu tür düşünce sahiplerinin duygularına ve tepkilerine katılıyorum; ancak kadınlara gerçekten siyasî beceriler kazandıracak, onları partinin politikasının oluşumunda karar sahibi yapacak kadın kollarının da, kadınların siyasal gelişimi bakımından çok büyük katkılarda bulunduğunu ve bulunacağını belirtmek istiyorum.

Hattâ kadın kollarının başkan ve temsilcilerine ana kademeye yönetim birimlerinde oy hakkı sahibi doğal üye olarak yer almak imkânını sağlayacak değişikliklerin Siyasi Partiler Kanununda da yapılması gereğine değinmekte yarar görüyorum.

Anayasa değişikliklerinin yanısıra, yasalarımızdaki değişiklikler konusuna gelince; kimi yasalarda açıkça cinslerarası eşitliğe aykırı hükümler göze çarpmaktadır; kimi yasalar görünüşte eşitliği kurmasına rağmen uygulamada eşitliksiz sonuçlar yaratmaktadır; kimi yasalarla ise cinslerarası eşitliği sağlayacak yeni düzenlemeler yapılması gerekmektedir.

Tabii yasalarda yapılması gereken daha pek çok değişiklik var. Bunların hepsi burada bu vakit içerisinde dile getirilemeyecek ama sayın Türkmen bir gönderme yaptılar. Dediler ki “Medeni Kanunla ilgili bir açıklama yapsın”.

Bir de Sayın Kaboğlu “Anayasa değişikliği konusunda siyasi partilerin hazırlığı yok” dedi.

Bu ikisine çok kısa yanıt vererek konuşmamı bitireceğim.

Medeni Kanun değişikliği konusunda çok girişimde bulduk efendim. Sayın Birgen Keleş, 1991 öncesinde bir Medeni Kanun değişikliği için özellikle mal rejimi konusunda ve evlilik içi ilişkilerde eşitliği sağlamak amacıyla bir kanun teklifi verdi. Arkadan Sayın Türkan Akyol, Bakanlığı sırasında böyle bir hazırlığa girişti. Hiç birisi başarıya ulaşamadı.

Geçen dönem Türkiye Büyük Millet Meclisi'nde benim ve Sayın Birgen Keleş'in imzasıyla, aynı konularda (eksik olmasınlar, parlamentodaki kadın milletvekillerinin büyük bir kısmı da katkı verdiler imzalarıyla) ayrı ayrı kanun teklifleri verildi. Sayın Tansu Çiller'in de imzası dahil. Ama ne-dense, bu teklifler Komisyonların tozlu raflarında kaldı ve bir türlü görüşmesine sıra gelmedi, Medeni Kanunun bütünü üzerinde bir değişiklik hazırlığı olması da, bu gecikme ve geciktirmeye gerekçe hazırladı.

Dilerim bu sefer istenildiği biçimde bir sonuca ulaşılır, aynı akıbetle karşılaşılmaz.

Siyasi partilerin Anayasa değişiklikleri konusunda hemen şunu söyleyeyim. Söz konusu bir siyasi partinin anayasa değişikliği önerisi, siyasi partilerin Anayasa değişiklikleri önerileri kervanına en son katılan halkadır, sadece bir siyasi partinin Anayasa taslağı var diye bir şey söyleyemeyiz. Çünkü 1995 öncesinde Türkiye Büyük Millet Meclisi Başkanlığı bir çalışma yaptı. Bütün siyasi partiler Anayasa değişikliği konusundaki önerilerini Meclis Başkanlığı'na verdiler ve bu 2 ciltlik bir kitap halinde Meclis Başkanlığı tarafından yayınlandı.

Benim bildiğim -ben de hazırlanmasına bir nebze de olsa katkı vermişim.- CHP'nin 1991 yılında madde madde, yeni bir Anayasa yazmak şeklinde bir çalışması oldu. Bugünlerde onu tekrar yeni koşullar karşısında gözden geçirip güncelleştirmekle meşgul Cumhuriyet Halk Partisi.

Tabii gönül ister ki, bunlar böyle kağıtlara yazılıp, çizilip tarihi değeri bulunan belgeler olarak raflarda, dosyalarda kalsın. Avrupa Birliği bizi zorladığı için değil, insan onuruna yaraşır bir yaşamı toplum olarak arzu ettiğimiz için gerekli Anayasa değişikliklerini gerçekleştirebilelim; insanlık onuruna kadınlarla erkeklerin eşit bir biçimde sahip olduğu anlayışıyla bu değişiklikleri yapalım.

Çok çok teşekkür ediyorum.

AVRUPA BİRLİĞİ ANTLAŞMALARINDA VE YÖNERGELERİNDE KADIN ERKEK EŞİTLİĞİ İLE İLGİLİ DÜZENLEMELER

Av. Nazan MOROĞLU^(*)

Değerli Konuklar hepimizi sevgi ve saygıyla selamlıyorum.

10 Aralık 1999'da Helsinki Zirvesinde Türkiye'nin Avrupa Birliği'ne aday ülke olarak kabul edilmesinin ardından AB müktesabatına ve Kopenhag kriterlerine uyum konusu ülke gündeminde yerini aldı.

Çağdaşlaşma tarihimizde yüzümüz hep çağdaş uygarlığa yani Batı'ya dönük olmuştur. Türkiye, Avrupa Birliği'ne tam üye olmayı ve Avrupa ile bütünleşmeyi bir devlet politikası olarak benimsemiştir. Şimdi aday ülke olarak tam üye olma sürecinde yapılması gerekenler arasında ekonomik reformlar kadar, Türkiye'nin demokrasi ve hukuk sistemindeki eksikliklerinin giderilmesi de önem taşımaktadır. Türkiye'nin Avrupa Birliği'ne alınıp alınmayacağı veya Avrupa Birliği içinde olmanın ülkemiz açısından yararlı mı zararlı olacağı tartışılabilir. Ama, tam üye olma yolunda yapılacak uyum çalışmalarının, ülkemizde demokratikleşme, hukukun üstünlüğü ve kalkınma açısından hızlandırıcı bir güç oluşturacağı da gözardı edilmemelidir.

Biraz önce, Sayın Kaboğlu Avrupa Birliğine giriş sürecinde Kopenhag siyasi kriterlerinden "demokrasi, hukukun üstünlüğü ve insan hakları" açısından Anayasamızda yapılması gereken değişiklikleri ve Sayın Araslı yine bu süreçte kadın erkek eşitliği açısından Anayasa ve yasalarda yapılması gereken uyum çalışmalarını anlattılar.

* İstanbul Barosu Kadın Hakları Komisyonu Başkanı.

Ben de, *Avrupa Birliğinin doğrudan kadın erkek eşitliği-
ne ilişkin* olan antlaşma hükümlerine ve özellikle kadınların
çalışma yaşamında karşılaştıkları ayrımcılığın kaldırılması,
çalışma koşullarının iyileştirilmesi amacıyla çıkarılmış olan
yönergelerine değinmeye çalışacağım.

Bilindiği gibi, kadın erkek eşitsizliği tarih boyunca bütün
toplumlarda var olan ve varlığını günümüzde de sürdüren
bir olgu.

Kadın erkek eşitsizliğinin ortaya çıkmasında egemen
olan anlayışın ne olduğuna bakıldığında, aslında bunun ka-
dın ile erkek arasındaki biyolojik farklılıktan değil, bu farklı-
lığın toplumsal farklılığa dönüştürölüp, toplum içinde her iki
cinse yüklenen işlevlerin farklı olmasından doğduğu göröl-
mektedir. Bu nedenle, ailede ve toplumsal yaşamda kadın
ile erkeğin farklı konumda olmaları gerektiği kabul edilmiş,
kadına özgü işler, erkeğe özgü işler ayrımı yapılmıştır; bu
da günümüzde “kadınlara karşı ayrımcılık” olarak adlandır-
dığımız sonuçları doğurmuştur. Zaman içinde oluşan bu
ataerkil anlayışın din, örf ve âdet ve hukuk kurallarıyla da-
ha da yerleşmiş olduğunu görüyoruz.

Konfüçyüs’ün deyişiyile “kadın çocukluğunda babaya,
evlenince kocaya, yaşlılığında oğluna hizmet ve itaat etme-
lidir.” Gerçekten, kadınlar tarih boyunca bağımlı, güçsüz ve
edilgen kılınmışlar, kendilerinden hep özverili olmaları, hat-
ta çoğu kez özbenliğinden, kimliğinden feragat etmeleri
beklenmiştir. Bu durum kadınların büyük bir çoğunluğu ta-
rafından da içselleştirilmiştir. 20. yüzyılın başında uygar
Batı ülkelerinin hukuk kurallarında bile erkeklere üstün hak-
lar tanınmış olduğu görölmektedir.

Ama, haklar yasal olarak tanınsa bile, hakların varlığı
ile kullanımı arasında her zaman kadınlar aleyhine belirgin
bir farklılık devam etmektedir.

Aslında bir ülkede eğitimde, sağlıkta, ekonomide, sosyal, kültürel veya siyasal yaşamda var olan sorunlar, o ülkede kadın erkek herkesi olumsuz etkilemektedir. Ancak istatistiklere bakıldığında, kadınların bu sorunlardan daha yüksek oranlarda olumsuz etkilendikleri açık seçik görülmektedir. Örneğin, dünyada gelişmemiş ülkelerde bugün bile halen okur yazar olmayan yaklaşık 950 milyon kişi bulunmaktadır, bunların 600 milyonu kadındır. Ülkemizde de okur yazar olmayan kadınların sayısı erkeklere nazaran üç katı fazladır. Biraz önce Sayın Araslı'nın da belirttiği gibi, siyasal yaşam birçok ülkede kadın erkek eşitsizliğinin en belirgin görüldüğü alandır.

Oysa çağdaş demokratik hukuk devletlerinde kanun önünde eşitlik, tüm yurttaşlara seçme seçilme hakkı tanınması, eşit işe eşit ücret uygulaması, eğitimde, sağlıkta, ekonomik ve sosyal yaşamda her türlü ayrımcılığın önlenmesi, insan haklarına gösterilen saygının temel göstergesidir. Bu nedenle, özellikle 2. Dünya Savaşından sonra evrensel bir değer olarak kabul edilen, korunup geliştirilmesine özen gösterilen *insan haklarından*, kadınların erkeklerle eşit olarak yararlanması ve hakları kullanması, hem ulusal hem de uluslararası alanda öncelikle ele alınan konuların başında gelmektedir.

Dünyada *eşitlik*, kalkınma ve barış'ın sağlanması amacıyla kurulan uluslararası teşkilatlarda kadın erkek eşitliğinin sağlanması için önemli adımlar atıldığını görmekteyiz. Uluslararası teşkilâtların en geniş katılımlısı olan Birleşmiş Milletler'de ve daha sonra Avrupa'da esas olarak *ekonomik amaçla* kurulan Avrupa Birliğinde, ilk adıyla Avrupa Ekonomik Topluluğunda benimsenmiş olan sosyal politika çerçevesinde *kadın erkek eşitliği* konusu gündemin önemli ve öncelikli maddelerinden birini oluşturmaktadır.

Panelimizin konusu *Avrupa Birliğine Giriş Sürecinde Kadın Erkek Eşitliği* olduğundan burada Birleşmiş Milletler Kadının Statüsü Komisyonu çalışmalarına, dünya Kadınlar Konferanslarına ve Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi ile ilgili ayrıntılara girmeyeceğim.

Avrupa Birliği Antlaşmalarında, Yönergelerinde ve Avrupa Komisyonu Tavsiye Kararlarında Kadın-Erkek Eşitliği

Avrupa'da ekonomik bütünleşme amacıyla kurulmuş olan (bugünkü adıyla) Avrupa Birliği'nde başından beri *çalışma yaşamında kadın erkek eşitliği* ortak bir politika olarak benimsenmiş ve geliştirilmiştir.

Başlangıçta 9 Mayıs 1950 tarihli "Schuman Bildirgesi"yle yola çıkan Almanya ve Fransa, Avrupa'da ekonomik bütünleşmeyi gerçekleştirmek amacıyla İtalya ve Benelüks Devletlerinin de katılımıyla Avrupa Kömür ve Çelik Topluluğu'nu kurdular (1951). Bunu 25 Mart 1957 tarihinde Roma Antlaşmasıyla Avrupa Ekonomik Topluluğu'nun (AET) kurulması izledi. İşte AET'nin kurulmasıyla başlayan ve bugün Avrupa Birliği'nde egemen olan temel ilkelerden biri *kadın erkek eşitliğinin* sağlanmasıdır. AET Antlaşmasının 119. maddesiyle "eşit işe eşit ücret" ilkesinin tanınmasında olduğu gibi, somut olarak çalışma yaşamında eşitlikçi anlayışa 1992 tarihli Maastricht ve 1997 tarihli Amsterdam Antlaşmalarında da yer verilmiştir.

Zaman içinde antlaşma hükümleri doğrultusunda, "her iki cinse eşit davranma ilkesi" ve "fırsat eşitliği ilkesi" çerçevesinde kadının çalışma koşullarının iyileştirilmesi amacıyla Yönergeler çıkarılmış ve Avrupa Konseyi'nin Tavsiye kararlarında bu konuya özenle değinilmiştir. Birliğin Adalet Di-

vanı'nın eşitlik konusunda verdiği kararlar da yol gösterici niteliktedir.

Avrupa Komisyonu, 70'li yılların başından beri gerek geliştirilen eşit davranma ve fırsat eşitliği ilkeleri önerileriyle, gerek toplumsal duyarlılığın artırılmasını amaçlayan kampanyalarla, gerekse bu girişimlerin finansmanına katkıda bulunarak ve projelere destek vererek kadın erkek eşitliğinin sağlanması politikasını güçlendirmektedir. Bu amaca uygun hukuki düzenlemeler açısından çok önemli ilerlemeler kaydedilmiştir. Çıkarılan çok sayıda Yönerge, bakış açılarında ve davranışlarda değişimin gerçekleşmesi için gerek duyulan bir mevzuatın temelini oluşturacak noktaya gelmiştir. Ama yine de gerçek bir fırsat eşitliği için antlaşmalara hüküm koymak, yönergeler çıkarmak, hatta üye devletlerin bunları iç hukuklarına uyarlamaları da yeterli olmamaktadır. Avrupa Birliği üyesi devletlerde de çoğu kez vatandaşların hukuk normlarıyla kendilerine tanınmış hakların bilincinde olmadıkları veya bu haklardan yararlanabilmek için gerekli mekanizmaları kullanmadıkları görülmektedir. Bu nedenle özellikle avukatların etkin çalışmalarına, AB mevzuatının uygulanmasının kolaylaştırılmasına öncelik verilmek istenmektedir. Bu yıl Mart ayında Avrupa Birliği Kadın Hukukçular Derneği, Birliğe üye veya aday üye ülkelerde kadınların hakları konusunda bilgilendirilmelerine ve haklarını kullanabilmelerine destek oluşturmak amacıyla Avrupa Komisyonu'nun katkısıyla kurulmuştur.

Avrupa Komisyonunca fırsat eşitliği konusunda yapılan açıklamada: "Fırsat eşitliği kavramı, kadınların katkılarında da erkeklerinki kadar değer veren ve de mesleki ve ailevi görevler arasındaki dengeyi gözeten bir toplumsal yeniden yapılanmanın anahtarıdır. Fırsat eşitliği, kadınların ve er-

keklerin insanlık onuruna saygılı ve her iki cinsin de yönetimde ve karar mekanizmalarında aynı derecede temsil edildiği bir kültürü teşvik etmektedir” denilmektedir.

AB Antlaşmalarında Kadın - Erkek Eşitliğine İlişkin Kurallar

Avrupa Birliği'nin kuruluşunda kadın erkek için eşit işe eşit ücret ilkesinin kabulüyle başlayan eşitlik politikası, daha sonra işe girmede, iş koşullarında, sosyal güvenlik gibi konularda hiç kimseye cinsiyeti nedeniyle doğrudan veya dolaylı ayrımcılık yapılmaması amacıyla giderek *eşit davranma ilkesinin ve fırsat eşitliği ilkesinin* kabulüyle geliştirilmiştir.

Avrupa Ekonomik Topluluğunun kurulmasına ilişkin *1957 tarihli Roma Antlaşmasının doğrudan uygulanan hükümleri* arasında yer alan 119. maddesi hükmünde: *“aynı iş için kadın-erkek işçiler arasında ücret eşitliği ilkesi her üye devlet tarafından ilk devre içinde (1.1.1958 - 31.12.1961) sağlanacaktır”* denilmektedir.

1992 Maastricht Antlaşmasında ve antlaşmaya ekli *Sosyal Şart'ta*, Roma antlaşmasının 119. maddesinde düzenlenen *eşit işe eşit ücret ilkesinin* bir kez daha vurgulanmış olduğunu görüyoruz. Ayrıca Sosyal Şart'ın; *2. maddesinde: Avrupa Topluluğunun kadın erkek eşitliği alanında üye devletlerde alınan önlemleri destekleyeceği ve geliştireceği belirtilmiştir. 6. maddede ise; kadınların işe girmede ve ilerlemede karşılaşılabacakları engellerin kaldırılması için önlem alınması gerektiği, bu gibi düzenlemelerin imtiyaz ya da ayrımcılık sayılmayacağı hükme bağlanmıştır. Bilindiği gibi, Birleşmiş Milletler Kadınlara Karşı Her Türü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi'nin 4. maddesinde de benzer*

bir hüküm vardır. Söz konusu hükme göre, kadın erkek eşitliğini olgusal olarak sağlamak ve hızlandırmak için Sözleşme'ye taraf devletler geçici ve özel önlemler alabilirler.

1997 tarihli Amsterdam Antlaşmasının 2, 3, 13 ve 141. maddelerinde kadın erkek eşitliği konusunda somut olarak yaşama geçirilebilen hükümlere yer verilmiştir. Kadınlar ve erkeklere eşit davranma ilkesinin yaşama geçirilebilmesi için *fırsat eşitliğinin* tanınması gerektiği kuralı getirilmiştir. Amsterdam antlaşması ile Konsey'e cinsiyete dayalı ayrımcılığın kaldırılması için etkin kararlar alma yetkisi de tanınmıştır. Ayrıca Avrupa Birliği politikalarını oluşturan her alanda, kadın erkek eşitliğinin yaşama geçirilmesi gerektiği hükmüne yer verilmiştir.

Kadın Erkek Eşitliğine İlişkin AB Yönergeleri

Avrupa Birliği Yönergeleri, içeriği ve sonuçları bakımından yöneldiği üye devletleri hukuken bağlayıcı düzenlemelerdir, ancak prensip olarak doğrudan uygulanmazlar. Avrupa Birliğine üye devletlerin, yönergeleri kabul edip etmeme, ya da uygulamaya koyup koymama bakımından bir takdir yetkileri yoktur. *Üye ülkeler, yönergelerde belirtilen süre içinde* söz konusu yönergede belirlenen ilkeleri *kendi iç hukukuna* geçirmekle yükümlüdürler. Ulusal organlar, yönergede belirtilen hedeflere ulaşabilmek için, iç hukuk düzenlemelerinin türünü belirlemede özgür kılınmışlardır. Eğer Yönergelerde belirtilen konu bir yasa ile düzenlenmesi gerekiyorsa yasa çıkartılması veya yeterli ise Bakanlar Kurulu kararı ile ya da sair şekilde yapılabilir. Yönergeler, prensip olarak doğrudan uygulanmamakla beraber, belirlenen süre içinde iç hukuka geçirilmemişse, Adalet Divanı kararlarında da belirtildiği gibi doğrudan uygulanabileceği kabul edilmektedir. Örneğin, Divan'ın Defrenne davasında

verdiği 8.4.1976 tarihli kararında Roma Antlaşmasının 119. maddesinin *eşit işe eşit ücret ilkesini* düzenleyen 1. fıkrası doğrudan uygulanabilir nitelikte olduğu kabul edilmiştir. Divan'ın bir başka kararında da "bireylerin ulusal mahkemeler önünde görülen davalarda yönerge hükümlerini ileri sürebileceklerine" hükmedilmiştir.

Yönergelerden örnekler verecek olursak;

Kadın erkek eşitliği konusundaki *1975 tarihli Yönerge'de*: Roma antlaşmasının 119. maddesine atıfta bulunularak *eşit veya eş değerde işe eşit ücret* uygulamasında cinsiyete dayalı ayrımcılık yapılmaması öngörülmüştür. Yönergede yer alan kararların iki yıl içinde üye ülkelerce kendi iç hukuklarına geçirmeleri gerektiği belirtilmiştir.

1976 tarihli ikinci Yönerge, eşitlik yönergesi olarak anılmaktadır. İşe alınmada, mesleki eğitim ve ilerlemede ve çalışma koşullarında kadın erkek eşitliğinin sağlanmasına yöneliktir. Yönerge'de, hiç kimsenin doğrudan veya dolaylı olarak, cinsiyeti, özellikle medeni hali ve ailevi durumu nedeniyle mağdur edilmemesi gerektiği belirtilmiştir. Konsey'in *eşit davranma ilkesi* olarak adlandırdığı bu ilke başlıca *işe alınmada, mesleki eğitim ve ilerlemede ve çalışma koşulları açısından* üye devletlerce yaşama geçirilmesi öngörülmüştür.

İşe alınmada ayrımcılığa bir örnek verecek olursak; eleman aranıyor ilânında eğer "30 yaşını doldurmuş, askerlikle ilişkisi olmayan hukuk mezunu alınacaktır" denilmişse, bu ilanda ayrımcılık olduğunda kuşku yoktur. Söz konusu yönerge açısından, eşitliğin sağlanması için ilânda "30 yaşını doldurmuş, erkeklerde askerlikle ilişkisi olmayan hukuk mezunları alınacaktır" denilmesi gerekmektedir.

Yönerge'nin işe alınmada cinsiyete dayalı ayrımcılık yasağına ilişkin maddesine uyum sağlamak üzere örneğin, Alman Hukukunda Medeni Kanun (BGB) 611. Paragrafında "ayrımcılık yapılması halinde tazminat yükümü" getirilmiştir. Cinsiyete dayalı ayrımcılık nedeniyle işe alınmayan kişi iş-verenden, işe alınmak için yaptığı bütün zararlarının ve eğer başka bir işi reddetmişse bundan doğan zararının da tazminini isteyebilecektir; buna "güven zararının tazmini" denilmektedir.

Kadın ile erkek arasındaki biyolojik farklılık nedeniyle doğum öncesi ve sonrası izin hakkı açısından eşit davranma ilkesine istisna getirilmesi doğal olarak ayrımcılık şeklinde nitelendirilemez. Bu konuda, yine Almanya'dan bir örnek verecek olursak; 1985 tarihli bir yasa ile "zorunlu doğum iznini sadece annenin alabileceği, ancak doğum izni sonrası, annenin veya babanın -bakım izni-Erziehungsurlaub-alabileceği kuralına yer verilmiştir. Söz konusu kanuna göre, bu izin çocuğun 24. ayını doldurmasına kadar devam eder. Geçtiğimiz hafta içinde Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğünce hazırlanmış olan benzer bir yasa Tasarısı Bakanlar Kuruluna sunulmuştur. Bu Tasarıya göre erkekler de isterlerse eşinin doğumundan sonra altı ay ücretsiz izin kullanabileceklerdir.

1997 tarihli Yönerge, cinsiyete dayalı ayrımcılığın varlığı halinde ispat külfetinin yer değiştirilmesine ilişkindir. Ayrımcılığa uğrayan kişinin yargıya başvurduğu zaman ispat külfetinden kurtulması, ispat güçlüğüne düşmemesi amaçlanmıştır. Yönergede, üye ülkelerin iç hukuklarında 1.1.2001 tarihine kadar bu konuda düzenleme yapmaları ve Komisyon'a bilgi vermeleri öngörülmüştür. İspat külfetinin yer değiştirmesine ilişkin olan bu Yönerge ile kadınların

uğradıkları ayrımcılığın telafisi yoluna gidilmesi amaçlanmıştır. Örneğin, Kadın Hakları Komisyonumuz, Türk Medeni Kanun Tasarısının "Paylaşmalı Mal Ayrılığı" rejimine ilişkin 249. maddesinde yer alan "... bir karşılık almaksızın katkıda bulunmuş eşin, katkısı oranında hakkaniyete uygun bir bedel ödenmesini istemesi.." hükmünde *ispat yükünün yer değiştirmesini* önermiş ve "*.. böyle bir katkının olmadığının ispatı istemde bulunulana aittir*" cümlesinin eklenmesini istemiştir. Genellikle aile içinde emeği ya da diğer katkıları gözardı edilenlerin kadınlar olduğu dikkate alındığında, ispat yükünün istemde bulunana ait olması, onun mağduriyetini daha da artıracaktır. İşte söz konusu Yönergede amaçlanan da bu gibi mağduriyetlerin önlenmesidir.

Avrupa Birliğinde, sosyal güvenlik sistemlerinde cinsiyet ayrımcılığının kaldırılması amacıyla kabul edilen diğer Yönergeler ve ayrıca Avrupa Komisyonu'nca fırsat eşitliğinin sağlanması için yapılan dörder yıllık faaliyet programlarının sonuçlarının yayınlanması, Adalet Divanının yol gösterici kararları eşitlik politikalarının sürdürülmesi açısından itici güç oluşturmaktadır.

Özetleyecek olursak, hem başlangıçta sadece ekonomik bütünleşme amacıyla kurulmuş olan Avrupa Ekonomik Topluluğunda ve hem de giderek demokratikleşmeyi de temel amaç edinen ve her üye devletin Kopenhag siyasi kriterlerini benimsemesini ön koşul olarak kabul eden Avrupa Birliğinde kadın erkek eşitliğinin sağlanmasının öncelikli bir yeri olmuştur. Eşit işe eşit ücret ilkesinin uygulanması amacıyla başlayan eşitlik politikası giderek eşit davranma ilkesinin yerleştirilmesine ve fırsat eşitliğinin sağlanmasına dönüşmüştür.

Görüldüğü gibi, Avrupa Birliği politikaları arasında öncelikli bir yeri olan “kadın erkek eşitliği” başlangıçta sadece çalışma yaşamı ile sınırlı olarak ele alınmış iken, özellikle Amsterdam Antlaşması doğrultusunda son yıllarda yaşamın her alanında dikkate alınmakta ve yaygınlaştırılmaya çalışılmaktadır.

Avrupa Komisyonu kararlarında da, kadın ve erkek için fırsat eşitliğinin Avrupa Birliği politikaları içinde önemli bir gündem maddesi oluşturduğu, eşit fırsatların yaşamın her alanına ve karar mekanizmalarına entegre edilmesinin (mainstreaming) çok yönlü olumlu etkisi olacağı belirtilmiştir.

Ayrıca, kadına yönelik şiddetin ve iş yerinde cinsel tacizin önlenmesi konusunda Yönerge hazırlığı sürmektedir. Avrupa Birliği Kadın Hukukçuları Derneğinin (EWLA) 17-20 Mart 2000 tarihlerinde Berlin’de yapılan Kuruluş Kongresinde, kadına yönelik şiddetin bir insan hakları ihlali olduğu ve bu konuda yönerge çıkarılmasının önemli bir adım olacağı bir kez daha vurgulanmıştır. Şiddetin önlenmesi açısından yapılacak çalışmalara, projelere destek oluşturan Daphne programı Avrupa Birliğine üye ülkeler yanında aday ülkelerde de etkin bir şekilde kullanılmaktadır. Avrupa Birliğine üye devletlerin bir çoğunda aile içi şiddetin önlenmesi ve şiddet uygulayanın cezalandırılması için çıkarılmış özel bir yasa yoktur. Bu bakımdan Türkiye’de Ailenin Korunmasına Dair 4320 sayılı Kanunun çıkarılmış olması önemli bir gelişmedir.

Avrupa Birliğinin kadın erkek eşitliğine ilişkin hukuki düzenlemelerine özetle değindikten sonra, Avrupa Birliğine giriş sürecinde bu açıdan Türkiye’de hangi çalışmaların yapılması gereklidir, bunlara çok kısa olarak değinmek istiyorum.

rum. Zaten birçoğu Tasarı veya Taslak halinde hazırlanmış olan hukuki düzenlemeler gündeme alınmayı beklemektedir, bunların bir an önce gerçekleştirilmesi gerekiyor. Bunun için, Cumhuriyetin kuruluşunda görülen kararlı, istekli ve bilinçli eşitlik anlayışının günümüzde de aynı kararlılıkla sürdürülmesine ihtiyaç var. Atatürk ve devrimci arkadaşları, Türkiye Cumhuriyeti'nin kuruluşu ile ülkede çağdaş uygar bir toplum düzeni ve demokratik bir hukuk devleti yaratmayı amaçlamışlar ve bunun da ancak kadın erkek birlikte elele gerçekleştirebileceği düşüncesiyle, eğitim başta olmak üzere her alanda eşit haklar tanıyan yasaların çıkarılmasına ve bunların yaşama geçirilmesine özen göstermişlerdir. Ama daha sonraki yıllarda kadın erkek eşitliği açısından aynı anlayış ve kararlılığın devam ettiğini söyleyebilmek ne yazık ki mümkün değildir. Ancak özellikle 1970'lerden sonra uluslararası alanda eşitlik politikalarında yaşanan gelişmelere paralel olarak ülkemizde de önemli adımlar atılmaya başlanmıştır. Örneğin, kadın sorununun bir demokrasi sorunu olduğu kabul edilmiş ve kadının statüsünün yükseltilmesi açısından önemli çalışmalar yapılmıştır. Yapılmış olan bu çalışmalar Avrupa Birliği eşitlik politikasıyla uyum sağlamaktadır.

Aslında Avrupa Birliği müktesebatına uyum çalışmalarının başlatılması açısından, Türkiye'nin en hazırlıklı olduğu konuların başında kadın erkek eşitliği konusu gelmektedir. Çünkü, özellikle 1990'lı yılların başından itibaren bir yandan Kadından Sorumlu Devlet Bakanlığı ve Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü tarafından kadın sorunları ele alınmış, Anayasamızın eşitlik ilkesi ve taraf olduğumuz uluslararası sözleşmelerden kaynaklanan taahhütler gözönünde tutularak çözüm önerileri getirilmiş; ve Ülke Raporları hazırlanmıştır. Bütün bu çalışmalar "Kadın Kuru-

luşları” ile elele yürütülmüş, böylece geniş kitlelerin de desteğini almıştır. Öte yandan, TBMM’de Kadın Erkek Eşitliğinin Araştırılması için kurulan Komisyon’un Raporunda, İnsan Hakları Üst Kurulunun Raporunda, Devlet Planlama Teşkilatının Beş Yıllık Kalkınma Planlarında, kadın sorunlarına çözüm önerileri getirilmiştir. Bu raporlarda değinilen çözüm önerilerine uygun hareket edilmesi, esas itibariyle Avrupa Birliğine uyum sürecinde yapılacak çalışmalarla paralellik göstermektedir.

Biraz önce Sayın Araslı değindiler, Anayasanın 10. maddesine “Kadın erkek eşit haklara sahiptirler. Devlet cinslerarası eşitliği sağlamak için olumlu ayrımcılık dahil gereken her türlü önlemi alır” cümlesinin eklenmesi başta olmak üzere, çalışma yaşamında kadının önündeki engellerin kaldırılmasına ilişkin hukuki düzenlemeler veya değişiklikler yapılması gerekiyor.

AB Yönergelerine uyum sağlamak üzere yapılması gereken düzenleme ve değişikliklere örnek verecek olursak;

- Tarım kesiminde “ücretsiz aile işçisi” olarak çalışan kadınların mağduriyetinin giderilmesi için emeğin ücretlendirilmesine ve sosyal güvenliklerinin sağlanmasına ilişkin hukuki düzenleme yapılmalıdır.

- Ev hizmetlerinde çalışan kadınlar İş Kanunu kapsamına alınmalıdır.

- Doğum öncesi ve sonrası kullanılacak izin sürelerinin toplamı AB ile uyum sağlamak üzere 14 haftaya çıkartılmalıdır.

- Gebelik ve doğum izinleri süresinin bitiminde işverenin iş akdini bildirmsiz feshetmesini engelleyen açık bir hükme İş Kanununda yer verilmelidir.

- "Ebeveyn izni" müessesesi yasal dayanağa kavuşturulmalıdır.

- Yarı zamanlı çalışma koşulları yasayla belirlenmelidir.

- Gebe ve Emzikli Kadınların Çalışma Koşullarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Tüzük'te değişiklik yapılarak, kadınların mesleki ve ailevi yükümlülüklerinin çalışma koşullarıyla çatışmaması için gerekli önlemleri içeren hukuki düzenlemeler yapılmalıdır.

Ve Medeni Kanun Tasarısı başta olmak üzere, Tasarıların yasalaşması ve yasaların yaşama geçirilmesi için kararlı bir eşitlik politikası uygulanmalıdır.

Ancak, burada önemle vurgulamak istiyorum; Türkiye öncelikle eğitim sorununu çözmelidir. Çağdaş, fırsat eşitliğine dayalı, Öğretim Birliği ilkelerine uygun kaliteli bir eğitim sistemi tam anlamıyla uygulanmadıkça, ne kadın erkek eşitliğinden ne de gerçek demokrasiden söz edebiliriz

Çünkü, eşitliğe açılan kapının anahtarı eğitimidir.

Önemli olan, aslında Türkiye'nin bu "ev ödevini" Avrupa Birliği için değil öncelikle kendi yurttaşları için yapması, bunu yaparken de var olan potansiyelini kullanmasıdır. Yeterli alt yapıya ve bilgiye sahip olan kadın hukukçular kadın erkek eşitliğinin yani gerçek demokrasinin yaşama geçirilmesi için yapılacak çalışmalarda göreve hazır olduklarını her fırsatta dile getirmektedirler. Ülkemizin aydınlık geleceği için elele vermeliyiz.

Bu toplantının, Avrupa Birliğine giriş sürecinde kadın erkek eşitliğinin tam anlamıyla sağlanabilmesi için yapılacak hazırlıklar bakımından katkısı olması ümidiyle saygılar sunarım.

SORU - CEVAP

ediyor. Orda da bazı ayrımcılıklar var ama oranı az yani Türkiye'deki gibi değil. Bu bence önemli.

Bir de sade uygulama da yetmez, bir de hakkını arayabilmek lazım. Yani kanunlar iyi, uygulama da genellikle iyi ama uygulama olmadığı zaman herkes hakkını nasıl arayacak?

Türkiye'de zannediyorum çok önemli bir sorun da bu. Bunun için yurttaşlık bilincinin geliştirilmesi gerekli, tabii eğitim en önemli faktör bu açıdan.

Sorunlar dile getirilmeli ve çözüm bulunmalı.

Yani unutmayalım ki, bundan 3 - 4 sene evveline kadar galiba bekaret kontrolü bayağı ciddiydi Türkiye'de. Hiç değilse bunlardan vazgeçildi. Yani yavaş yavaş Türkiye'de de bir ilerleme var diyebiliriz.

Efendim, ben burda sözlerimi kesiyorum.

Vakit geç ama tabii sorulara da bence izin vermek lazım.

Evet, efendim. Bir tane soru var.

Şafak ÖZSOY – Efendim, ben tüm konuşmacılara teşekkür ederek sorumu yöneltmek istiyorum.

Az önce konuşmaların başında önemli çerçevelerden bir tanesi çok açık ve net olarak çizildi. Bunlardan bir tanesi, hak ve özgürlükler.

Hemen arkasından kamusalılık bilinci ve etik kavramlarının altı çizildi.

Şimdi bu kavramlar içersinde gönül arzu ediyor ki, konuşmacıların ortaya attıkları tezlerin hemen arkasından çözüm önerileri olarak, madem ki bizim mesafe kaydetmemiz gereken konu hak ve özgürlüklerdir, acaba bu konuda görülen aksaklıkları birkaç cümleyle ve çözüm önerileri olarak neler yapılabileceğini ifade eder misiniz?

Bunun hemen arkasından da Avrupa Birliği meselesi, aslında bir devlet politikası ve onun arkasından da bir milli seferberlik politikası olmak mecburiyeti vardır diye görüyorum ve bizler, sivil toplum kuruluşlarını temsil eden kişiler olarak da bu meseleler içersinde bizzat yer almak istiyoruz ve sizlerin ya da bizlerin de aynı şekilde entelektüel camianın hazırladığı kanunlar ve direktifler içinde yer alarak bu meselelerin daha alt kesimlere yaygınlaştırılmasında yer almak istiyoruz. Ama nasıl?

Bu konudaki sorum İbrahim Beye. Onun hemen arkasından Oya Hanım'ın ve Nazan Hanımın da görüşlerini almak istiyorum.

Teşekkür ederim.

Prof. Dr. İbrahim KABOĞLU – Şafak Hanımın hak ve özgürlükler, kamusalılık bilinci ve etik kavramı çerçevesinde çözüm önerilerine ilişkin sorusuna cevabı bu kadar sınırlı bir zaman kesitinde açmak çok zor. Ancak şu söylenebilir.

Türkiye’de yoğun olarak karşı karşıya kaldığımız alan hangisidir? Hak ve özgürlükler açısından en çok müdahale ve ihlal edilen konular nelerdir? En çok sınırlandırılanlar arasında, düşünce ve ifade özgürlüğü çerçevesinde kullandığımız hak ve özgürlükler yer almaktadır.

İkincisi de, bekaret kontrolünden tutun da işkenceye kadar insan bedeninin dokunulmazlığına uzanan ihlaller var. Türkiye’de en çok ihlal edilen haklar, biri insan düşüncesinin dokunulmazlığı, ikincisi insan bedeninin dokunulmazlığıdır.

Aslında her iki alan da çoktan güvenceye kavuşturulmuş ve bunlara ilişkin ciddi sorunlar aşılmış olmalıydı. 21. yüzyılın başında bunlardan söz etmek gerçekten son derece hicap verici. Ama bunlar az da olsa gerçeğimizdir. Bunları saptırmamak lazım.

Münferittir, değildir, düşünce değil, şudur budur. Kavramlarda ve ifade edilen sözlerde içten olmak gerekir, iki yüzlü konuşmamak gerekir. Politikacılar da bu şekilde davranmalıdır. Başta onlar olmak üzere hepimize düşen görevler var bu noktada.

İkinci konu, kötüye kullanılan özgürlükler nelerdir? Bunları iyi saptamamız gerekir. Türkiye’de kötüye kullanılan özgürlükler nelerdir? Öte yandan kısıkaç altında tutulan hak ve özgürler nelerdir? Bunları birbirinden ayırt etmeliyiz.

Bu çerçevede Türkiye’de 17 Ağustos 1999 depreminde tanık olduğumuz üzere, en çok kötüye kullanılan özgürlükler özel girişim özgürlüğüdür. Yapı sektöründe insanın çevresiyle, insanın eşyayla olan ilişkisinde geçerli hak ve özgürlükler kötüye kullanılıyor. Türkiye’de daha yaygın olarak iktisadi özgürlükler alanı kötüye kullanılıyor. Biraz önce Nazan Hanım Kopenhag Kriterleri’nden söz etti. Gerçekten Türkiye’de benim gözlediğim kadarıyla iktisadi özgürlükler Avrupa’dan çok daha geniştir. Çünkü bizde iktisadi özgürlükler alanında düzenleme ve denetleme fikri çok zayıf. “Devlet ekonomiden elini çeksin.” sloganı altında ekonomiyi düzenlemeyin, denetlemeyin görüşü ortaya çıkıyor.

Avrupa’da yukarıda değinilen alanlarda giderek daha sıkı bir düzenlemeye gidiliyor. Söz konusu özgürlüklerin sistem içerisinde kullanılması mümkün olmaktadır. Yoksa Avrupalı iş adamları, Türkiye iş adamlarından parayı daha az seviyorlar biçiminde elimizde bir kanıt yok. Burada sisteme tabi olmak önemlidir.

İşte bu alanları iyi saptamamız gerekir. Nasıl ki birkaç yıl öncesine kadar din özgürlüğü, kamusal alanından siyasal alana taşındığında ortaya birtakım sorunlar çıktı ve “hayır, din özgürlüğünün yeri sosyal alandır devlet alanı değildir” diye açıkça koymak zorunda kaldıysak durumu, şimdi burada da Türkiye’de hangi özgürlükler kötüye kullanılıyor, en çok kötüye kullanılıyor, bunlar nasıl düzenlenmiş? İşte bunları iyi saptamamız lazım.

Hangi alanlardaki etik alanlar daha geçerli? Diğer konuşmacıların vurguladıkları sivil toplum örgütleri konusunda etik çok daha geçerlidir. Çünkü bunlar hep gönüllü etkinliklerdir şu anda hepimizin yaptığı faaliyetler gönüllü etkinliklerdir. Zordur, özveri gerektirir. Ama gelin görün ki, Türki-

ye'de en sıkı biçimde düzenlenen özgürlük alanları da bu gönüllü etkinlik alanlarıdır. Oysa buralarda etik kurallar geçerli kılınabilir, zira buralarda kamusalılık bilinci daha çok, daha fazladır. Ama hukuk düzenimiz bunları çok sıkı bir düzenlemeye tabi tutuyor. Sıkı düzenlenmesi gereken alanlar ise gerçek kurallarla sınırlı kalıyor.

Evet, benim önsel olarak işaret etmek istediğim hususlar kısaca bunlardır.

Prof. Dr. Oya ARASLI – Tabii ki bu sorunun yanıtını vermek için bir başka günde tekrar böyle bir faaliyette bulunmamız gerekiyor.

Yalnız şunu söyleyeyim. Hak ve özgürlükler alanında yapılacak düzenlemelerin, insanların hak ve özgürlüklerini güvence altına almanın temel yollarından birisi, yargısal denetimdir.

Bizim Anayasamızda yargısal denetim konusunda bir değişiklik yapılmasına ilişkin görüşlerin hemen hemen bütün Anayasa Hukukçuları tarafından paylaşıldığını biliyoruz. Özellikle Hakimler, Savcılar Yüksek Kurulu'nun yapısından başlayarak, yargısal denetim dışında bırakılmış idarî işlemleri yargısal denetim alanı içerisine alarak, bir dizi değişiklik yapılmalıdır.

Ama öyle zannediyorum ki, bunun yanında yapılması gereken bir başka şey de iş yargıya intikal etmeden bir denetim mekanizması kurmaktır. Mesela bunun için bütün Avrupa Birliği üyeleri demeyeyim ama büyük bir çoğunluğunda mevcut olan bir OMBUDSMAN sistemi önerilebilir.

Böyle bir denetim mekanizması kurulabilir, idarî bir takım denetim mekanizmaları kurabilir.

Örneğin kadın-erkek eşitliği konusunda da böyle bir OMBUDSMAN sisteminin ben çok yararı olacağını düşünüyorum.

Geçen dönem gene Sayın Keleş'le birlikte CEDAW Andlaşmasının yaşama geçirilmesi için alınması gereken önlemlerin belirlenmesi amacıyla bir Meclis Araştırması açılması için verdiğimiz önerge üzerine kurulan Araştırma Komisyonu'nun çalışmalarında da, böyle bir çözüm önerilmişti. OMBUDSMAN sistemi yalnız kadın erkek eşitliği konusunu takip etmek için değil, bütün insan hakları konularında da işletilebilir.

Av. Nazan MOROĞLU – Sayın Şafak Özsoy'un "bir devlet politikası olarak kabul edilen Avrupa Birliği'ne giriş konusunda ve Birliğe giriş sürecinde yapılacak çalışmalar da sivil toplum kuruluşları üyelerinin yer almak istediği ve bunun gerekli de olduğu" görüşüne gönülden katılıyorum. Tüm yurttaşları ilgilendiren bu konuların enine boyuna tartışılması, herkesin bilgilendirilmesi önem taşımaktadır. Aslında İstanbul Barosu Kadın Hakları Komisyonu'nun Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü ile birlikte bugünkü Paneli düzenlemesinin amacı da budur. Kadın Hukukçular olarak bizler de Avrupa Birliğine giriş sürecinde kadın erkek eşitliğinin sağlanması için yapılacak hukuki düzenlemelere ilişkin çalışmalarda destek vermeye hazır olduğumuzu her fırsatta dile getiriyoruz.

Sayın Türkmen'in Avrupa Birliğine giriş sürecinde yapılması gereken hazırlık çalışmalarındaki gecikme konusunda endişeleri de çok haklı. Türkiye'de, 10 Aralık'ta Helsinki zirvesinde aday ülke statüsüne getirildikten sonra, sanki Avrupa Birliği ilk kez o anda gündeme gelmiş de, Avrupa Birliğine girerken neler yapacağız, diye düşünölmeye başlanmış gibi oldu.

Aslında Türkiye 1963 yılında AET Ortaklık Antlaşmasını imzalamıştır. Hatta ekonomik ortaklığın son aşaması sayılan Gümrük Birliğine de 1996 yılında girmiş ve ekonomiyile ilgili yasalarda bu yolda uyum sağlamak amacıyla gerekli değişiklikleri yapmıştır. Bu bakımdan diğer aday ölkelerden daha öndedir. Ayrıca ölkemizde 1998 yılı ortalarında Devlet Planlama Teşkilatının koordinatörlüğünde Avrupa Komisyonu'nun sınıflandırmasına uyularak tüm mevzuatın incelenmesi çalışmaları da başlatılmış ve "Türk Mevzuatını Avrupa Birliği Müktesebatına Uyum Çalışmaları" başlığını

taşıyan kapsamlı bir çalışma yapılmıştır. Bunun yanında altıncı ve yedinci Beş Yıllık Kalkınma Planlarında ve yeni hazırlanan sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planında "Türkiye - Avrupa Birliği İlişkileri Özel İhtisas Komisyonu" Raporunda da yapılması gerekenler ayrıntılı bir şekilde incelenmiştir.

Ancak, bugün ne yazıkki, koordinasyon kurumsallaşamamış ve izlenecek yöntem saptanamamış görülüyor. Koordinasyonu kimin üstleneceği konusu bir siyasi çekişmenin içine çekilmiş durumda. Yapılacak olan, bu çekişmelerin bırakılması ve var olan potansiyelin de kullanılarak bir an önce uygulamaya geçilmesidir.

Kadın erkek eşitliğinin sağlanması konusunda kadın hukukçular uyum yasalarının çıkarılmasında ve yaşama geçirilmesinde destek vermeye hazırlar.

Değerli konuklar, sözlerime son verirken, İstanbul Barosu Kadın Hakları Komisyonu olarak Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü ile birlikte düzenlediğimiz Panelimize katıldığınız için hepinize çok teşekkür ediyorum. Özellikle kadın erkek eşitliği konusundaki çalışmalara her zaman büyük destek veren Prof. Dr. Nermin Abadan Unat'a, Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürü Sayın Şenay Eser'e ve önceki genel müdürlere, Ankara'dan ve diğer illerimizden gelen tüm konuklarımıza bugün toplantımıza katıldıkları için teşekkür ediyor, saygılar sunuyorum.

**AVRUPA BİRLİĞİNDE
KADIN ERKEK EŞİTLİĞİNİN
SAĞLANMASI AMACINA YÖNELİK
HUKUKİ DÜZENLEMELER**
Çeviri : Av. Nazan MOROĞLU

AVRUPA BİRLİĞİ'NDE KADIN - ERKEK EŞİTLİĞİNİN SAĞLANMASI AMACINA YÖNELİK HUKUKİ DÜZENLEMELER

Av. Nazan MOROĞLU¹

Avrupa Birliği hukuki düzenlemelerinde kadınlara ve erkeklere eşit davranma ilkesinin uygulanması, eşit fırsatlar tanınması Avrupa Birliği Sosyal Politikasının ayrılmaz ve tamamlayıcı bir unsurunu oluşturmaktadır. Bu konunun Birliğin gelecekteki ekonomik ve sosyal gelişmesi ve başarısı açısından çok önem taşıdığı kabul edilmiştir.

Sosyal politikanın önemli bir kısmını oluşturan "kadın erkek eşitliği" konusu, antlaşma hükümlerinde; Yönerge ve Komisyon kararlarında yer almaktadır. Aday ülke olarak Avrupa Birliğine giriş sürecinde yapmamız gereken hazırlıklar açısından yol gösterici olabileceği düşüncesiyle, aşağıda kadın erkek eşitliği konusunun düzenlendiği Avrupa Birliği antlaşmaları hükümlerine, Komisyon kararı ve Yönergelerden örneklerin çevirilerine yer verilmiştir.²

Antlaşma Hükümlerinde Kadın Erkek Eşitliği

a) *Avrupa Ekonomik Topluluğunun kurulmasına ilişkin 25.7.1957 tarihli Roma Antlaşması*

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

b) *Avrupa Birliği Hakkında 7.2.1992 tarihli Maastricht Antlaşması'na Ek Sosyal Şart*

1 Kadın Araştırmaları Uzmanı; Avrupa Birliği Kadın Hukukçular Derneği Kurucu Üyesi.

2 Kadın erkek çeşitliliğine ilişkin hukuki düzenlemeler için bkz. "Equal opportunities for women and men - European Community Acts, European Commission 1999, ISBN 92-827-7885-4; Chancengleichheit für Frauen und Maenner, Texte aus dem Gemeinschaft, ISBN 92-827-7663-8.

Madde 2/1. fıkrasında : Eşit veya eşdeğerde işe eşit ücret ödenmesinin yanı sıra, kadın ve erkekler arasında çalışma alanında *fırsat eşitliğinin* sağlanması ve iş yerinde eşit davranma ilkesinin yaşama geçirilmesi, hükmüne yer verilmiştir.

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

c) Avrupa Birliği Kuruluş Antlaşmalarının Değiştirilmesine İlişkin 2.10.1997 tarihli Amsterdam Antlaşması

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

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

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

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

Madde 141 :

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

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

Cinsiyete dayalı ayrımcılık yapılmaksızın herkese aynı ücret ödenmesinden şu anlaşılır:

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

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

(3) Konsey, 251. madde uyarınca ve Ekonomik ve Sosyal Komitenin görüşünü alarak, eşit ya da eş değerde işlerde çalışan herkese eşit ücretin ödenmesi ilkesini de kapsa-

yacak şekilde, kadın ve erkeklerin gördükleri işlerde ve istihdam sürecinde eşitliğin sağlanmasıyla ilgili önlemleri alır.

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

Kadın Erkek Eşitliğinin Sağlanması Amacıyla Çıkarılan Yönergeler

Yönerge, Konsey tarafından veya ortak karar almak suretiyle ve birlikte olmak üzere Konsey ile Avrupa Parlamentosu veya Komisyonu tarafından çıkarılır. Prensip olarak doğrudan uygulanmazlar, üye ülkeler tarafından Yönergede öngörülen süre içinde iç hukuka alınır ya da iç hukukta bu yönde bir değişiklik yapılır.

Kadın erkek eşitliğinin sağlanması amacıyla çıkarılmış olan Yönergelerden örnekler:

**Cinsiyet Ayrımcılığı Vakalarında İspat Yükü
Hakkında 15 Aralık 1997 Tarihli Avrupa Birliği
Konseyi Yönergesi (97/80/AB)**

AVRUPA BİRLİĞİ KONSEYİ

Avrupa Birliği Kuruluş Antlaşması ekindeki Sosyal Politika Protokolü (No. 14) ve Sosyal Politika Anlaşmasının, özellikle 2 nci maddesinin, 2 nci bendine dayanarak,

Bu Yönergenin ilkeleri,

Komisyonun önerisi üzerine¹

Ekonomik ve Sosyal Kurulun görüşü alınarak²

Antlaşmanın 189. maddesinin getirdiği düzenlemeler uyarınca³

ve aşağıdaki gerekçeler dikkate alınarak kararlaştırılmıştır:

(1) Antlaşmanın ekinde bulunan Sosyal Politika Protokolü uyarınca Büyük Britanya Birleşik Krallığı ve Kuzey İrlanda istisna olmak üzere Üye Ülkeler (kısaca 'Üye Ülkeler') 1989 tarihli Sosyal Şart'ı uygulamaya geçirmek amacıyla bir Sosyal Politika Anlaşması imzalamışlardır.

(2) Sosyal temel haklara istinaden aktolunan Ortak Topluluk Şartı, bir insanın cinsiyeti, rengi, ırkı, görüşü ya da dini inancından ötürü karşılaştığı her türlü ayrımcılığa karşı mücadelenin önemini kabul eder.

1 07.11.1996 tarihli AB Resmi Gazetesi C 332, 18.06.1997 tarihli. 11 ve AB Resmi Gazete C 185, s. 21

2 28.04.1997 tarihli AB Resmi Gazete, s. 34

3 10 Nisan 1997 tarihli Avrupa Parlamentosu Görüşü (28.04.1997 tarihli AB Resmi Gazete C 132), Konsey'in 24 Temmuz 1997 tarihli ortak görüşü (08.10.1997 tarihli AB Resmi Gazete, C 307, s. 6) ve Avrupa Parlamentosu'nun 06 Kasım 1997 tarihli kararı (24.11.1997 tarihli AB Resmi Gazete C 358).

(3) Ortak Şart'ın 16. maddesinde çalışanların temel hakları ve kadın ve erkeğe eşit davranma ilkesiyle ilgili olarak, "gerektiği her yerde, önlemlerin güçlendirilmesi, önlemlerle kadın ve erkek eşitliğinin sağlanması için, öncelikle istihdam, iş ücreti, sosyal güvence, genel eğitim ve mesleki eğitim, meslekte ilerlemenin sağlanması" gibi hususları öngörmektedir.

(4) Komisyon, Sosyal Politika Anlaşması'nın 3. maddesi, 2. bendi uyarınca, cinsiyet ayrımıyla ilgili davalarda Birlik ülkeleri için ispat yükü açısından gerekli düzenlemelerin nasıl olabileceği konusunda, tüm Birlik ölçeğinde sosyal politikayla ilgili tarafların görüşlerini almıştır.

(5) İlgili tarafların görüşleri dinlendikten sonra Komisyon ortak önlemlerin alınmasını gerekli görmüş ve ilgili tarafları Sosyal Politika Anlaşması'nın 3. maddesi 3. bendi uyarınca ortaya çıkan öneriyle ilgili olarak bir kez daha dinlemiştir; ilgili taraflar bu konuda görüşlerini bildirmişlerdir.

(6) Sosyal politikanın ilgili tarafları, ikinci kez dinlenmeleri tamamlandıktan sonra söz konusu taraflar Komisyon'a, Sosyal Politika Anlaşmasının 4. maddesi uyarınca bir uzlaşmaya götürecek süreci harekete geçirmek isteğinde oldukları yönünde bir beyanda bulunmamışlardır.

(7) Anlaşmanın 1. maddesi uyarınca Birliğin ve Birlik üyelerinin bir amacı da, yaşam ve çalışma koşullarının iyileştirilmesidir. Kadın erkek eşitliğini uygulamaya geçirmek için yapılan ilkesel girişimler de bu amacın gerçekleştirilmesine katkıda bulunmaktadır.

(8) Eşit davranma ilkesi, Antlaşmanın 119. maddesinde ve Konsey'in kadın ve erkeklere aynı iş için aynı ücretin ödenmesi⁴ ilkesine ilişkin üye ülkelerin gerekli yasal düzen-

4 AB Resmi Gazete L 45, 19.02.1975, s. 19

lemelerle uyum sağlamalarına yönelik 10 Şubat 1975 tarihli 75/117/AET sayılı Yönergesinde, ayrıca Konsey'in istihdam, mesleki eğitim ve meslekte yükselmeye ve çalışma koşullarıyla ilgili kadın ve erkeklere eşit davranma ilkesinin gerçekleştirilmesine yönelik 09 Şubat 1976 tarihli, 76/207/AET sayılı Yönergesinde yer almaktadır.⁵

(9) Konsey'in 92/85/AET sayı ve 19 Ekim 1992 tarihli Yönergesi, hamilelik veya loğusalık dönemindeki çalışanlar ve emziren çalışanlarla ilgili olarak işyerinde güvenlik, sosyal güvence ve sağlık koşullarının iyileştirilmesine ilişkin önlemler (16. madde, 1. bendi uyarınca çıkarılan 89/391/AET sayılı onuncu özel Yönerge⁶'de) kadın ve erkeklere eşit davranma ilkesinin yaşama geçirilmesine katkıda bulunmaktadır. Bu Yönerge yukarıda eşit davranmayla ilgili yönergelerin etkili olmasına engel teşkil etmemelidir. İspat yüküne ilişkin düzenlemelerdeki değişiklikler belirtilen Yönerge kapsamına giren kadın çalışanlar için de geçerli olmalıdır.

(10) Çocuklu eşlerin izin hakkına ilişkin UNICE, CEEP ve ETUC'ye ait Çerçeve Mutabakat⁷ doğrultusunda hazırlanan ve 03 Haziran 1996 tarihli ve 96/34/AB sayılı Yönerge de kadın ve erkeğe eşit davranma ilkesine dayanmaktadır.

(11) "Mahkeme ya da adli merciler" ve "Yargılama" kavramları ihtilâflı durumların tetkik edilerek bir kararla sonuca bağlanması için bağımsız mercilere götürülmesi ve bu mercilerin taraflar için bağlayıcı kararlar alması anlamında kullanılır.

5 AB Resmi Gazete 39, 14.02.1976, s. 40

6 AB Resmi Gazete L 348, 28.11.1992, s. 1

7 AB Resmi Gazete L 145, 19.6.1996, s. 4

(12) "Mahkemedışı dava" denildiğinde ise öncelikle uzlaşma ya da hakem aracılığıyla tarafların karşılıklı anlaşmasıyla sonuçlanan davalar anlaşılır.

(13) Doğrudan ya da dolaylı ayrımcılık eyleminin gerçekleşip gerçekleşmediğini tesbit etme yetkisi her ülkenin yetkili mahkemesi ya da ülkenin bu işle yükümlü diğer bir mercinin görev alanına girer. Dava sürecinde ilgili ülkede geçerli olan yasal düzenlemeler ve eğilimler dikkate alınır.

(14) Üye ülkeler, ispat yükünün davanın her aşamasında davacı tarafın lehine düzenlenmesini gözetir.

(15) Üye ülkelerin bir kaçında uygulanan hukuksal düzenlemelerdeki özel durumların dikkate alınması gerekmektedir, bu durum öncelikle davada bir ayrımcılığın yapıldığı izlenimi vermesi ve davalının mahkemeyi ya da ilgili mercii eşit davranma ilkesinin ihlâl edilmediğine ilişkin ikna edemediği durumlarda geçerlidir.

(16) Dava ile ilgili soruşturmanın doğrudan mahkemenin ya da ilgili mercinin yetki alanına girmesi halinde, üye ülkeler ispat yükü dağılımıyla ilgili düzenlemeleri uygulamaya almayabilirler. Bu durum davanın muhteviyatından ötürü konuyla ilgili soruşturmanın mahkeme ya da ilgili merci tarafından yapılması ve davacının bu nedenle konuyla ilgili delil göstermesinin gerekli olmadığı durumlar için geçerlidir.

(17) Eşit davranma ilkesinin yerel olmayan mahkemeler nezdinde uygulanabilmesi için, davacı tarafından gösterilen delilin bir ayrımcılık yapıldığını ispatlamaya yetmediği durumlarda, davacı lehine gerektiğinde yeterli delil oluşturabilmek için, davalının dava konusu davranışının aslında ayrımcı bir muamele olmadığını ispat etmesi için **ispat yükünün davalıya yüklenmesi gerekmektedir.**

(18) Avrupa Birliği Adalet Divanı bu nedenle, ayrımcı bir muamele Őüphesinin var olduğu durumlarda eşit davranma ilkesinin uygulanmaya geçirilebilmesi için ispat yŐkŐmlŐlŐđŐnŐn davalıya yŐklenmesi doğrultusunda ispat yŐkŐ dağılımla ilgili dŐzenlemelerin değiştirilmesi yŐnŐnde karar almıştır.

(19) Özellikle dolaylı bir ayrımcılığın ispatı zordur. Bu nedenle, 'dolaylı ayrımcılık' kavramının tanımlanması gerekmektedir.

(20) Őye Őlkelerdeki uygulamalar, ispat yŐkŐ dağılımı açısından yeterli olmadığı için, Antlaşmanın 3 b maddesi uyarınca yetki ikamesi ilkesine ilişkin dŐzenlemelere ve orantılılık ilkesine göre, bu amaç Birlik bŐnyesinde ele alınmalı ve gŐzetilmelidir. Bu YÖnerge gerekli gŐrŐlen asgari dŐzenlemeleri içermektedir ve bu nedenle bu amaçla sınırlı kalmıştır.

YÖNERGENİN İLKELERİ

Madde 1

Amaç

İşbu Yönergeyle üye ülkelerin eşit davranma ilkesinin uygulanmasıyla ilgili aldıkları önlemlerin etkili kılınması yönünde bir adım olarak, eşit davranma ilkesinden yararlanmada zorluklar yaşayanların, diğer mercilerin nezdinde gerekli girişimlerde bulunduktan sonra gerektiğinde haklarını mahkeme nezdinde takip etmek olanağına sahip olmaları amaçlanmıştır.

Madde 2

Tanımlama

(1) Bu Yönerge çerçevesinde 'eşit davranma ilkesi' kavramı, bir kimseye karşı cinsiyetinden ötürü doğrudan ya da dolaylı yoldan ayrımcılık yapılamayacağı anlamına gelmektedir.

(2) 1. fıkradaki tanımlama çerçevesinde 'dolaylı bir ayrımcılık', görünürde tarafsız bazı düzenlemeler, ölçütler veya prosedür sonucunda belli bir cinsiyetten olan bir kimse nin ya da kimselerin dezavantajlı bir duruma düşürülmesi halinde söz konusudur. Bu tür düzenlemelerin, ölçütlerin ya da prosedürlerin uygun ve gerekli olması ve tek bir cinsiyete yönelik olmaması ve somut gerekçe verilebilmesi halinde dolaylı ayrımcılık durumundan söz edilmez.

Madde 3

Uygulama Alanları

(1) İşbu Yönerge aşağıdaki alanlarda uygulanır.

a) Antlaşma'nın 119 maddesi ve –cinsiyetten ötürü herhangi bir ayrımcılık söz konusu ise– 75/117/AET, 76/207/AEK sayılı Yönergeler ve 92/85/AET ve 96/34/AT sayılı Yönergelerde belirtilen durumlarda;

b) Gerek kamu sektörünü gerekse özel sektörü ilgilendiren konularda görülen ve (a) maddesinin uyarınca ve ülkenin iç hukukuna ilişkin yasal düzenlemelere uygun olarak itiraz yolu açık olmak üzere hukuk davalarında ve idari davalarda bu Yönergenin maddeleri uygulanır; ihtiyari ya da ülkenin iç hukuku gereği görülen mahkeme dışı davalar bu hükme tabi değildir.

(2) Üye ülkelerce bu alanda değişik uygulamalar getirilmediği bu Yönerge ceza davalarında geçerli değildir.

Madde 4

İspat Yükü

(1) Üye ülkeler kendi sistemleriyle ve ulusal hukuk düzenleriyle uyumlu olarak gerekli önlemleri almak durumundadırlar; bu önlemlerin gereği olarak, eşit davranma ilkesinin ihlâl edildiğini düşünen kişi bu durumu bir mahkeme ya da benzer diğer yetkili bir mercie inandırıcı olarak bildirdiklerinde ve doğrudan ya da dolaylı olarak ayrımcı muamelelerin gerçekleşmiş olabileceği var sayıldığında **davalı eşit davranma ilkesini ihlal etmediğini ispat etmek zorundadır.**

(2) Bu Yönerge üye ülkeler tarafından getirilecek, davacı tarafın menfaatlerini daha iyi koruyan ispat yükü düzenlemelerini engelleyici etkide bulunmaz.

(3) Üye ülkeler, durumla ilgili tahkikatın mahkemenin ya da diğer bir yetkili mercinin görev alanına girmesi halinde, 1. maddeyi uygulamayabilirler.

Madde 5

Bilgilendirme

Üye ülkeler işbu Yönergenin uygulama alanına giren önlemleri ve bu konuda halen yürürlükte olan düzenlemeleri konuyla ilgili herkese - kurum ve şahıslara - uygun bir biçimde duyurmakla yükümlüdür.

Madde 6

Koruma Düzeyinin Güvence Altına Alınması

İşbu Yönergenin uygulanması Yönergenin konusu olan alanda çalışanların genel güvencelerinin kısıtlanmasını kesinlikle beraberinde getirmemektedir; üye ülkelerde bu yönergedeki düzenlemelere asgari surette uyulduğu sürece, üye ülkelerin bu Yönerge yayımlandığı tarihte üye ülkede uygulanan düzenlemelerden değişik ve değişen durumdan ötürü yeni yasal ve idari düzenlemeler getirme hakkı mahfuzdur.

Madde 7

Uygulamaya Geçiş ve Uygulama

Üye ülkeler, işbu Yönergenin gereklerini yerine getirmek için en geç 1 Ocak 2001 tarihine kadar gerekli yasal ve idari düzenlemeleri yapacaklardır. Bu konudaki çalışmalar hakkında Komisyonu derhal bilgilendireceklerdir.

Üye ülkeler bu tür düzenlemeleri yaparken, ya bu düzenlemeler çerçevesinde ya da bu düzenlemelerin resmi gazetede yayımında işbu Yönergeye atıfta bulunacaklardır. Bu atıfa ilişkin ayrıntıları üye ülkeler tayin edeceklerdir.

Komisyunun Avrupa Parlamentosuna ve Konseye Yönergenin uygulamasına ilişkin bir rapor sunabilmesi için üye ülkeler Komisyona bu Yönergenin uygulanmaya alınmasından itibaren en geç iki yıl sonra gerekli bütün bilgileri vereceklerdir.

Madde 8

Bu yönergenin muhatabı üye ülkelerdir.

Brüksel, 15 Aralık 1998

Konsey Adına

Başkan J.- V. JUNCKER

**Çocuk Sahibi Eşlerin İzin Haklarıyla İlgili Olarak
UNICE, CEEP Tarafından Varılan Çerçeve Mutabakatla
İlgili 3 Haziran 1996 Tarihli Konsey Yönergesi
(96/34/AB)**

Yönerge Çıkarma Prosedürü İzlenerek;

(6) Komisyon bu dinlemeden sonra bir Birlik eylemini uygun bularak sosyal politikanın taraflarını Anlaşmanın 3. maddesi uyarınca getirilen önerinin içeriği konusunda yeniden dinledi.

(7) Avrupa sosyal politikaların tarafları (UNICE, CEEP) Komisyon'a ilettikleri 6 Haziran 1995 tarihli ortak bir yazıyla, Anlaşmanın 4. maddesi uyarınca getirilen prosedürü uygulamaya geçirmek istediklerini bildirdiler.

(8) Adı geçen taraflar 14 Aralık 1995 tarihinde çocuk sahibi eşlerin izin haklarıyla ilgili bir Çerçeve Mutabakat imzalamışlar ve bu mutabakatı, Anlaşma'nın 2. maddesinin 4. bendi uyarınca, Komisyon'un önerisi ve Konsey'in kararıyla uygulamaya geçirilmek üzere Komisyonumuza ilemişlerdir.

(9) Konsey, "Avrupa Birliği"nde sosyal Politikalarda bazı Perspektifler: Ekonomik ve Sosyal Uyuma Bir Katkı"¹ konusunda aldığı 6 Aralık 1994 tarihli kararıyla, sosyal politikaların muhatabı taraflara yönelerek, sosyal gerçeklere ve sosyal sorunlara daha yakın olmalarından dolayı onların kendi aralarında mutabakata varma olanaklarını araştırmalarını istemiştir. Avrupa Konseyi'nin üyeleri Madrid'te sosyal politikalarla ilgili mutabakatın imzalanmasından duydukları memnuniyeti dile getirmişlerdir.

¹ 23.12.1994 tarihli AB Resmi Gazete C 368, s. 6.

(10) İmzacı taraflar gerçekleştirdikleri mutabakatla, çocuk sahibi eşlerin izin haklarıyla ve üst mercilerin kararına dayanan işe gelmeme durumlarıyla ilgili asgari koşulların belirlenmesini ve çocuk sahibi eşlerin izin haklarının düzenlenmesini, üye ülkelerdeki koşulların -aile politikalarıyla ilgili koşullar da dahil olmak üzere- çocuk sahibi eşlerin izin hakları ve bu izin haklarının kullanılma biçimi konusunun dikkate alınmasını sağlamak üzere üye ülkelere ve/veya sosyal politikaların muhatabı taraflara bırakmayı amaçlamaktadırlar.

(11) Çerçeve Mutabakatın uygulamaya geçirilmesi için uygun hukuki yol Anlaşma'nın 189. maddesi uyarınca bir Yönerge'dir. Yönelinen hedefler bakımından Yönerge üye ülkeler için bağlayıcıdır, ancak şekil ve araçların seçimini onlara bırakmaktadır.

(12) Antlaşma'nın 3b maddesinde yer aldığı biçimiyle yetki ikamesi ve orantılılık ilkesi gereğince bu hedeflere üye ülkeler düzleminde yeterince ulaşılamamaktadır; bu nedenle Birlik düzleminde ulaşılma şansı daha yüksektir. *Bu Yönerge hedeflere ulaşılması için gerekli asgari koşullarla sınırlandırılmış ve bunun ötesine geçilmemiştir.*

(13) Komisyon, Konsey'in yönergesine yönelik hazırladığı önerisinde, Mutabakat'ın taraflarının temsiliyet durumlarını, temsil ettikleri muhatapları ve düzenlemelerin hukuka uygunluğunu, ayrıca da küçük ve orta büyüklükteki işletmeleri ilgilendiren düzenlemelere uygunluğunu dikkate almıştır.

(14) Komisyon Sosyal Politika'ya ilişkin Protokolün uygulanmasıyla ilgili 14 Aralık 1993 tarihli açıklamasıyla uyumlu olarak Avrupa Parlamentosu'na bilgi vermiş ve Çerçeve Mutabakat'ın tam metni ile önerilen yönerge ilkelere ilişkin gerekçeli metnini Parlamento'ya iletmiştir.

(15) Komisyon ayrıca Ekonomik ve Sosyal Kurul'a bilgi vermiş ve Çerçeve Mutabakat'ın tam metni ile önerilen yönerge ilkelerinin gerekçeli metnini iletmiştir.

(16) Çerçeve Mutabakat'ın 4. maddesinin 2. bendinde bu Mutabakat'ın uygulamaya geçirilmesiyle, çalışanların genel korunma düzeyinin azaltılmasının haklı gösterilemediği ve üye ülkelerin ve/veya sosyal politikanın muhatap taraflarının, bu Mutabakat'ın asgari koşullarına uyulduğu sürece, değişen koşullara bağlı olarak (devredilemezlik ilkesinin getirilmesi dahil olmak üzere) kendilerine ait farklı hukuiki ve idari kurallarını veya toplu sözleşme düzenlemelerini geliştirmeleri konusundaki haklarına engel oluşturmayacağı vurgulanmaktadır.

(17) Çalışanların Temel Sosyal Haklarına İlişkin Topluluk Şartı, her tür ayrımcılığa, özellikle de cinsiyet, ırk, görüş ve inançtan dolayı ayrımcılığa karşı mücadelenin önemini vurgulamaktadır.

(18) Avrupa Birliği Antlaşması'nın F maddesinin 2. bendinde, "Birlik, 4 Kasım 1950 tarihinde Roma'da imzalanan İnsan Hakları ve Temel Özgürlükler Avrupa Konvensiyonu'nun ve temel haklar konusunda üye ülkelerin anayasal geleneklerine dayanan Topluluk'a ait genel ilkelerinin öngördüğü anlamda temel haklara saygılıdır" denmektedir.

(19) Üye ülkeler, sosyal politikaların muhatap taraflarının ortak başvurusu üzerine bu Yönergenin uygulamaya geçirilmesini onlara devredebilirler; bunun için istenecek önkoşul, tarafların bu Yönerge'nin hedeflerine her zaman ulaşılabilmesini sağlamak üzere gerekli tüm önlemleri almalarıdır.

(20) Çerçeve Mutabakat'ın uygulamaya geçirilmesi Sosyal Politikalara İlişkin Anlaşma'nın 1. maddesinde belirtilen hedeflere ulaşılmasına katkıda bulunacaktır.

YÖNERGENİN İLKELERİ

Madde 1

Çerçeve Mutabakat'ın Uygulamaya Geçirilmesi

Bu Yönerge'yle, Avrupa sosyal politikaları muhatap taraflarının (UNICE, CEEP) çocuk sahibi eşlerin izin haklarına yönelik olarak kendi aralarında imzaladıkları ve ekte yer alan Çerçeve Mutabakat'ın uygulamaya geçirilmesi amaçlanmaktadır.

Madde 2

Sonuç Düzenlemeler

(1) Üye ülkeler en geç 3 Haziran 1998 tarihine kadar bu Yönerge'nin amaçları yönünde harekete geçmek üzere gerekli hukuki ve idari yönetmelikleri çıkarırlar veya en geç bu tarihe kadar, sosyal politikaların taraflarının mutabakat sağlama yolunda gerekli adımları attıklarından emin olurlar; bunun yanı sıra üye ülkeler bu Yönerge'nin hedeflerine her zaman ulaşabilmesini sağlamak üzere gerekli tüm önlemleri almaları gerekmektedir. Bu konudaki gelişmelerle ilgili olarak Komisyon'a gecikmeden bilgi verirler.

(2) Özel zorluklarla karşılaşılması veya bir toplu sözleşmenin uygulanması süreci söz konusu olması durumunda üye ülkelere en fazla bir yıllık ek süre tanınır. Üye ülkelerin bu durumlardan Komisyon'u gecikmeden bilgilendirmesi gerekir.

(3) Üye ülkeler 1. bende uygun yönetmelikler çıkardığında ya yönetmelikte veya Resmi Gazetede bu Yönerge'ye atıfta bulunurlar. Atfın ayrıntıları üye ülkelerce düzenlenir.

Madde 3

Bu yönerge'nin muhatabı üye ülkelerdir.

Tarih : 3 Haziran 1996, Lüksemburg.

Konsey Adına

T.TREU

Başkan

**İstihdam, Meslek Edinme, Meslekte İlerleme ve
Çalışma Koşulları Konularında Kadın ve Erkeğe
Eşit Davranma İlkesinin Gerçekleştirilmesi Amacına
Yönelik 9 Şubat 1976 Tarihli Konsey Yönergesi
(76/207/AET)**

Konsey, sosyal politikalara yönelik eylem programıyla ilgili 21 Ocak 1974 tarihli kararında¹, kadın ve erkeklerin istihdam, meslek edinme olanaklarından yararlanması, meslekte ilerleme, çalışma koşulları ve ücret konularında eşit koşullara sahip olmasını hedefleyen eylemlerin gerçekleştirilmesini öncelikli konular arasında saymıştır.

Konsey, emeğin ücretlendirilmesiyle ilgili olarak 10 Şubat 1975 tarihli ve 75/117/AET sayılı Yönerge'yi² çıkarmıştır; bu Yönerge kadın ve erkeklerin emeğinin eşit şekilde ücretlendirilmesi ilkesinin uygulanmasıyla ilgili olarak üye ülkelerin yasal düzenlemelerinin uyumlaştırılmasını amaçlamaktadır.

AET'nin de harekete geçerek, kadın ve erkeklerin istihdam, meslek edinme olanaklarından yararlanması, meslekte ilerleme, çalışma koşullarıyla ilgili diğer konularda eşit koşullara sahip olması ilkesini gerçekleştirmeye katkıda bulunması gerekli görünmektedir. Kadın ve erkeğin statüsünün eşitlenmesi, Topluluk'un temel hedeflerinden olarak çalışanların yaşama ve çalışma koşullarının eşitlenmesi yolunda gelişmeleri teşvik amacına yöneliktir. Antlaşma'da bu konuyla ilgili gerek duyulan özel yetkiler belirtilmemiştir.

Sosyal güvenlik alanında eşit muamele ilkesi ilerdeki hukuki aktlerle tanımlanmalı ve adım adım gerçekleştirilmelidir.

1 AB Resmi Gazete C 13, 12.2.1974, s. 1.

2 AB Resmi Gazete L 45, 19.2.1975, s. 19.

YÖNERGE'NİN İLKELERİ

Madde 1

(1) Bu Yönerge, üye ülkelerde kadın ve erkeklerin istihdam, meslek edinme olanaklarından yararlanması, meslekte ilerleme, çalışma koşulları ve sosyal güvence açısından 2. bendinde belirtilen koşullar çerçevesinde eşit davranma ilkesinin gerçekleştirilmesini hedeflemektedir. Bu ilke metnin devamında "eşit davranma ilkesi" olarak geçecektir.

(2) Konsey sosyal güvence alanında eşit davranma ilkesinin adım adım gerçekleşmesi amacıyla Komisyon'un önerisi üzerine, konuyla ilgili olarak özellikle içeriğin, etki alanının ve uygulama koşullarının belirtildiği düzenlemeler çıkarır.

Madde 2

(1) Aşağıdaki düzenlemelerin ruhuna uygun olarak eşit davranma ilkesi, cinsiyet nedeniyle -özellikle de evlilik ve aile ilişkilerine atıfta bulunarak- doğrudan veya dolaylı ayrımcılığın yapılmamasını içerir.

(2) Bu yönerge üye ülkelerin, belli bir cinsin özelliklerine kaçınılmaz olarak bağlı işlerin gerektirdiği mesleki eğitim ve mesleğin icrasıyla ilgili sınırlandırmalarda karar yetkisini engelleyici değildir.

(3) Bu Yönerge kadını korumaya, özellikle de hamilelik ve annelik konularına yönelik düzenlemeleri engelleyici değildir.

(4) Bu Yönerge, kadın ve erkeğin fırsat eşitliğini geliştirmeye yönelik, özellikle de 1. maddenin birinci bendinde

belirtilen alanlarda kadının gerçekte varolan eşitsiz koşullarını ortadan kaldırmaya yönelik düzenlemeleri engelleyici değildir.

Madde 3

(1) Eşit davranma ilkesinin uygulanması, her türlü iş alanında ve her mesleki düzeyde istihdam olanaklarından yararlanma -işe alma kriterleri dahil olmak üzere- konusunda cinsiyet nedeniyle ayrımcılığın yapılmamasını içerir.

(2) Üye ülkeler, bu amaca yönelik olarak aşağıdaki koşulları sağlamak üzere gerekli önlemleri alırlar:

a) Eşit davranma ilkesiyle bağdaşmayacak hukuki ve idari düzenlemelerin kaldırılması.

b) Eşit davranma ilkesiyle bağdaşmayacak toplu sözleşme, özel sözleşme, işyeri yönetmelikleri ve serbest meslek statülerinin geçersiz kılınması, geçersiz ilan edilmesi veya değiştirilmesi.

c) Kökeninde koruyuculuk amacı taşıyan ama geçerliliğini yitirmiş ve eşit davranma ilkesiyle bağdaşmayacak hukuki ve idari düzenlemelerin gözden geçirilmesi.

Madde 4

Mesleki rehberlik hizmetlerinin her türünden ve her düzeyinden yararlanma, meslek edinme, meslek içi eğitimden yararlanma, yeni mesleklere geçiş olanaklarından yararlanma konularıyla ilgili olarak eşit davranma ilkesinin uygulanması için, üye ülkeler, aşağıdaki koşulları sağlamak üzere gerekli önlemleri alırlar.

a) Eşit davranma ilkesiyle bağdaşmayacak hukuki ve idari düzenlemelerin kaldırılması.

b) Eşit davranma ilkesiyle bağdaşmayacak toplu sözleşme, özel sözleşme, işyeri yönetmeliği ve serbest meslek statülerinin geçersiz kılınması, geçersiz ilan edilmesi veya değiştirilmesi.

c) Mesleki rehberlik hizmetlerinden, meslek edinme, meslek içi eğitim ve meslek değiştirme olanaklarından -bazı üye ülkelerde kendilerine özerk statü tanınan eğitim kurumlarının durumları saklı kalmak kaydıyla- her düzeyde eşit şekilde ve ayrımcılıktan uzak yararlanmanın sağlanması.

Madde 5

(1) Eşit davranma ilkesinin uygulanması; işten çıkarılma konusu dahil olmak üzere çalışma koşullarıyla ilgili olarak cinsiyet nedeniyle ayrımcılığın yapılmamasını içerir.

(2) Bu amaçla üye ülkeler aşağıdaki koşulları sağlamak üzere gerekli önlemleri alırlar.

a) Eşit davranma ilkesiyle bağdaşmayacak hukuki ve idari düzenlemelerin kaldırılması.

b) Eşit davranma ilkesiyle bağdaşmayacak toplu sözleşme, özel sözleşme, işyeri yönergeleri ve serbest meslek statülerinin geçersiz kılınması, geçersiz ilan edilmesi veya değiştirilmesi.

c) Kökeninde koruyuculuk amacı taşıyan ama geçerliliğini yitirmiş ve eşit davranma ilkesiyle bağdaşmayacak hukuki ve idari düzenlemelerin gözden geçirilmesi; sosyal politikaların taraflardan toplu sözleşmelerdeki benzer düzenlemeleri gözden geçirmelerinin istenmesi.

Madde 6

Üye ülkeler iç hukuk düzenlemeleri yaparak, 3., 4. ve 5. maddelerin içerdiği anlamda kendini eşit davranma ilkesi açısından mağdur hisseden herkesin diğer yetkili mercilere gerekli başvuruları yaptıktan sonra haklarını yargı yoluyla arayabilmesi için gerekli koşulları oluşturur.

Madde 7

Üye ülkeler, çalışanların eşit davranma ilkesine uyulması amacıyla iş yeri veya mahkeme nezdinde yaptıkları başvuruya tepki olarak işverenin çalışanı işten çıkarmasına karşı gerekli koruyucu önlemleri alır.

Madde 8

Üye ülkeler bu Yönerge'den kaynaklanan önlemler ve aynı konudaki varolan düzenlemeler hakkında çalışanların her türlü uygun yoldan, örneğin işyerlerinde bilgi sahibi kılınmaları için gerekli özeni gösterir.

Madde 9

(1) Üye ülkeler bu Yönerge'nin çıkarılışını izleyen 30 ay içinde Yönerge'nin gereklerine uymak için gerekli hukuki ve idari düzenlemeleri yürürlüğe koyar ve gelişmelerle ilgili olarak Komisyon'u gecikmeden bilgilendirir.

Bununla birlikte üye ülkeler bu Yönerge'nin çıkarılmasından sonraki dört yıl içinde, Yönerge'nin 3. maddesinin 2. bendinin (c) fıkrasının birinci cümle kısmında ve 5. maddenin, 2. bendinin (c) fıkrasının birinci cümle kısmında belirtilen amaçlar doğrultusunda hukuki ve idari düzenlemeleri gözden geçirip gerekiyorsa değişikliklere gider.

(2) Üye ülkeler düzenli aralıklarla yapacakları incelemelerle, 2. maddenin 2. bendinde belirtilen iş alanlarında söz konusu istisnaların devamının haklı gerekçeleri olup olmadığına, sosyal gelişmeleri de göz önünde tutarak karar verirler. Bu incelemelerin sonuçlarını Komisyon'a bildirirler.

(3) Ayrıca üye ülkeler, bu Yönerge'nin uygulanma alanına giren hukuki ve idari düzenlemelerin tam metinlerini Komisyon'a iletirler.

Madde 10

Üye ülkeler 9. maddenin 1. bendinin 1. alt bendinde belirtilen 30 aylık sürenin bitiminden sonraki iki yıl içinde Komisyon'a Yönerge'nin uygulanmasıyla ilgili Konsey'e verilecek rapor için konuyla ilgili tüm verileri iletirler.

Madde 11

Bu yönerge'nin muhatabı üye ülkelerdir.

Tarih : 9 Şubat 1976, Brüksel.

Konsey Adına
G. THRON
Başkan

**Kadın ve Erkek Emeğinin Eşit Ücretlendirilmesi
İlkesinin Gerçekleştirilmesi Konusunda Üye Ülkelerin
Hukuki Düzenlemelerinin Uyumlaştırılması Amacına
Yönelik 10 Şubat 1975 Tarihli Konsey Yönergesi
(75/117/AET)**

Konsey, sosyal politikalara yönelik eylem programıyla ilgili 21 Ocak 1974 tarihli kararında¹, dengeli bir ekonomik ve sosyal gelişme yolunda yaşam ve çalışma koşullarında eşitliğin sağlanması için, kadınların istihdam, meslek edinme olanaklarından yararlanması, meslekte ilerleme, çalışma koşulları ve ücret konularında eşit koşullara sahip olmasını hedefleyen eylemlerin gerçekleştirilmesini öncelikli konular olarak kabul etmiştir.

Topluluk çalışanlarının bu alanda koruyucu düzenlemelere kavuşabilmeleri için, temel hukuki düzenlemelerin, eşitlik ilkesinin uygulanmasını kolaylaştırıcı düzenlemelerle güçlendirilmesi anlamlı bir adımdır.

30 Aralık 1961 tarihli üye ülkeler Konferansının kadın ve erkeklerin emeğinin eşit ücretlendirilmesi konusunda uyumlaştırmayı öngören kararının uygulanması yönündeki çabalara rağmen üye ülkelerde farklılıklar devam etmektedir. Bu nedenle tek tek ülkelerin hukuki düzenlemelerinin emeğin eşit ücretlendirilmesi ilkesinin uygulanması yönünde uyumlaştırılması önem taşımaktadır.

1 AB Resmi Gazete C 13, 12.2.1974, s. 1.

YÖNERGE'NİN İLKELERİ

Madde 1

(1) Antlaşma'nın 119. maddesinde yer alan kadın ve erkeklerin emeğinin eşit ücretlendirilmesi ilkesi; (metnin devamında "emeğin eşit ücretlendirilmesi ilkesi"* olarak geçecektir), aynı işte veya eş değerde bir işte ücretlendirmedeki kelimeler veya koşullar açısından cinsiyet nedeniyle hiçbir ayrımcılığın yapılmaması anlamına gelmektedir.

Özellikle de ücretin belirlenmesi mesleki statü sisteminin belirlenmesinde kullanılıyorsa, bu sistem kadın ve erkek çalışanların ortak kriterlerle değerlendirilmesine dayanmalıdır ve cinsiyet nedeniyle hiçbir ayrımcılığa meydan vermemelidir.

Madde 2

Üye ülkeler iç hukuk düzenlemeleri yaparak, kendisini emeğin eşit ücretlendirilmesi ilkesi açısından mağdur hissedenen herkesin diğer yetkili mercilere gerekli başvuruları yaptıktan sonra haklarını yargı yoluyla arayabilmesi için gerekli koşulları oluşturur.

Madde 3

Üye ülkeler kadın ve erkekler arasında emeğin eşit ücretlendirilmesi ilkesiyle bağdaşmayacak her türlü ayrımcılığa yol açan hukuki ve idari düzenlemelerini kaldırır.

Madde 4

Üye ülkeler emeğin eşit ücretlendirilmesi ilkesiyle bağdaşmayacak toplu sözleşmelerin, ücret ve maaş tabloları-

* "Eşit işe eşit ücret ilkesi" olarak da adlandırılmaktadır.

nın ve özel sözleşmelerin geçersiz kılınması, geçersiz ilan edilmesi veya değiştirilmesi için gerekli önlemleri alırlar.

Madde 5

Üye ülkeler, emeğin eşit ücretlendirilmesi ilkesine uyulması amacıyla iş yeri veya mahkeme nezdinde yaptıkları şikayet başvurusuna tepki olarak işverenin çalışanı işten çıkarmasına karşı gerekli koruyucu önlemleri alırlar.

Madde 6

Üye ülkeler, emeğin eşit ücretlendirilmesi ilkesinin uygulanmasını sağlamak üzere, kendi ülke koşullarına ve iç hukuk sistemlerine uygun olarak gerekli önlemleri alırlar. Bu ilkeye uyulması yönünde etkili araçların varlığından emin olmak için konuya özen gösterirler.

Madde 7

Üye ülkeler iş bu Yönerge'den kaynaklanan önlemler ve aynı konudaki varolan düzenlemeler hakkında çalışanların her türlü uygun yoldan, örneğin işyerlerinde bilgi sahibi kılınmaları için gerekli özeni gösterir.

Madde 8

(1) Üye ülkeler bu Yönerge'nin duyurulmasından sonra bir yıl içinde Yönerge'nin gereklerine uymak için gerekli hukuki ve idari düzenlemeleri yürürlüğe koyar ve gelişmelerle ilgili olarak Komisyon'u gecikmeden bilgilendirir.

(2) Üye ülkeler, bu Yönerge'nin uygulanma alanına giren hukuki ve idari düzenlemelerin tam metinlerini Komisyon'a iletirler.

Madde 9

Üye ülkeler 8. maddede belirtilen bir yıllık sürenin bitiminin ardından Komisyon'a Yönerge'nin uygulanmasıyla ilgili Konsey'e vereceği rapor için konuyla ilgili tüm verileri iletirler.

Madde 10

Bu Yönerge'nin muhatabı üye ülkelerdir.

Tarih : 10 Şubat 1975

Konsey Adına
G. FITZGERALD
Başkan

**Kadınların Desteklenmesinde Pozitif Önlemler
Konusunda 13 Aralık 1984 Tarihli Konsey'in
Tavsiyesi Kararı (84/635/AET)**

Avrupa Topluluğu Konseyi,

Avrupa Ekonomik Topluluğunun kurulmasına ilişkin Antlaşma'ya, özellikle de 235. maddeye dayanarak,

Komisyon'un tavsiye tasarısı¹ hakkında bilgi sahibi olması üzerine,

Avrupa Parlamentosu'nun görüşünü² alarak,

Ekonomik ve Sosyal Kurul'un görüşünü³ alarak

ve aşağıdaki gerekçeler ışığında tavsiye kararları almıştır:

Kadınların fırsat eşitliği açısından desteklenmesi konusunda Topluluk düzleminde daha önce çeşitli eylemlere girilmiştir. Bu bağlamda Konsey, Antlaşma'nın 100. maddesine ve 235. maddesine dayanarak kadın ve erkeklere eşit davranılması konusunda 75/117/AET⁴, 76/207/AET⁵ ve 79/7/AET⁶ sayılı Yönergeleri çıkarmıştır. Ayrıca yeni hukuki düzenlemelerin kabulü yönünde çalışmalar sürmektedir.

76/207/AET sayılı Yönerge'nin 2 maddesinin 4. bendinde, kadın ve erkeklerin fırsat eşitliğiyle ilgili önlemlerin, 1. maddenin 1. bendinde anılan alanlarda kadınların şansını

1 AB Resmi Gazete C 143, 30.5.1984, s. 3.

2 AB Resmi Gazete C 315, 26.11.1984, s. 81.

3 12 Kasım 1984 tarihli açıklama (Resmi Gazetede henüz yayınlanmadı).

4 AB Resmi Gazete L 45, 19.2.1975, s. 19.

5 AB Resmi Gazete L 39, 14.2.1976, s. 40.

6 AB Resmi Gazete L 6, 10.1.1979, s. 24.

azaltan fiili eşitsizliklere karşı alınan önlemleri engelleyici olmadığı belirtilmektedir.

Eşit davranmayı öngören ve bireylerin haklarını güçlendirmek üzere çıkarılan mevcut hukuki düzenlemeler, tüm fiili eşitsizlikleri ortadan kaldırmaya yetmemektedir; iş yerlerindeki anlayışlardan, davranış kalıplarından ve toplumsal yapılardan kaynaklanan nedenlerle geri planda kalan kadınların bu durumlarını değiştirebilmek için hükümetlerin, sosyal politikaların taraflarının ve diğer ilgili çevrelerin ortak çabası gerekmektedir.

Konsey kadınların fırsat eşitliğine yönelik olarak aldığı 12 Haziran 1982 tarihli kararıyla⁷, kadınların fırsat eşitliği konusunda Topluluğun eylem planını (1982/1985), yani kadın ve erkeklere eşit davranma ilkesine uyulması yönünde yürütülen faaliyetlerin yoğunlaştırılmasını ve pratikte pozitif eylemleri (programın B Kısmı) hedefleyen planı onaylamış ve bu hedeflere ulaşılması için uygun önlemlere başvurulması konusundaki iradesini beyan etmiştir.

Ekonomik krizin yaşandığı şu dönemde eylem programının Topluluk ve tek tek ülkeler düzleminde sürdürülmesi yeterli olmamakta, *fırsat eşitliğini gerçekleştirmek için, daha açık bir deyişle emeğin eşit ücretlendirilmesini, istihdam, meslek edinme ve meslekte ilerleme olanaklarından yararlanma ve çalışma koşulları açısından eşitliğin sağlanabilmesi için pozitif eylemlerle çabaların yoğunlaştırılmasına ihtiyaç vardır.*

Avrupa Parlamentosu pozitif eylemlerin önemini vurgulamıştır.

7 AB Resmi Gazete C 186, 21.7.1982, s. 3

KONSEY'İN ÜYE ÜLKELERE TAVSİYELERİ

1. Üye ülkelerin, kadınların meslek yaşamında karşı karşıya kaldıkları eşitsizlikleri ve iş piyasasında cinsiyet farkı gözetilmesi gibi sorunları gidermek için pozitif önlemlere dayanan bir politikayı benimsemesi; böyle bir politika, tek tek ülkelerin politikaları ve pratiklerinin yanısıra sosyal politikaların taraflarının yetkilerini dikkate alan, hedefleri aşağıdaki belirtilen genel ve özel önlemleri kapsamaktadır.

a) Anlayışlardan, davranış kalıplarından ve geleneksel rollere dayanan toplumsal yapılardan kaynaklanan nedenlerle meslek sahibi ve çalışan kadınların geri planda kalması sorununu azaltmak ve gidermek üzere etkili eylemlerde bulunmak.

b) Kadınların halen yeterince temsil edilmediği çeşitli mesleklerde ve iş yaşamının çeşitli alanlarında, özellikle de geleceği olan sektörlerde ve üst düzey sorumluluk gerektiren pozisyonlarda yer almasını sağlayarak insan kaynaklarına ulaşmada durumlarını iyileştirmek.

2. Düzenlemelere yönelik olarak bir çerçeve oluşturarak bu tür önlemlerin başlatılmasını ve yayılmasını teşvik etmek ve kolaylaştırmak.

3. Kamu sektöründe ve özel sektörde pozitif önlemler almak, bunları sürdürmek veya teşvik etmek.

4. Pozitif önlemlerin aşağıdaki eylemleri olabildiğince içermesine özen göstermek.

– Kamuoyunun yaygın bir şekilde kadınların meslek yaşamında fırsat eşitliğine kavuşmasının gerekliliği konusunda bilgilendirilmesi ve aydınlatılması.

– Kadının iş ortamında onurunun korunması.

– İş piyasasında kadının konumuyla ilgili nitel ve nicel araştırmalar yapılması.

– Meslek seçiminde nitelik farklarının dikkate alınması ve mesleki vasıflara uygun kararlar verilmesi için önlemler alınması, özellikle de mesleki eğitimde destekleyici önlemlere başvurulması ve pedagojik araçlardan yararlanılması.

– İş ve işçi bulma kurumlarında ve mesleki danışmanlık kurumlarında yeterli sayıda nitelikli eleman bulundurarak, kadınların işsizlik koşullarını dikkate alacak hizmetlerin gerçekleştirilmesini sağlayacak önlemlerin alınması.

– Kadınların yeterince temsil edilmediği mesleklerde ve pozisyonlarda, özellikle de yetkili pozisyonlarda kadınların başvurularının, işe alınmalarının ve yükseltmelerinin teşvik edilmesi.

– Çalışma koşullarının, çalışma ortamlarının ve sürelerinin yeni anlayışlar geliştirerek koşullara uyumlu hale getirilmesi.

– Meslek ve toplum yaşamında daha iyi bir rol dağılımını geliştirecek destekleyici önlemlerin teşvik edilmesi.

– Kadınların karar organlarına, özellikle de işveren, çalışan ve serbest meslek sahiplerinin temsil edildiği organlara aktif katılımı.

5. 1 ile 4. maddeler arasında yer verilen hususlarda sözü edilen önlemlerin kamuoyuna ve iş dünyasına, ama özellikle de potansiyel mağdurlara olabildiğince geniş biçimde ve uygun araçlarla duyurulabilmesini sağlamak.

6. Fırsat eşitliği konusunda her ülkenin kendi yetkili komisyonlarının ve mercilerinin bu tür önlemlere önemli katkılarda bulunmalarını sağlamak. Bunun için ilgili organların konuyla ilgili eylem araçlarıyla donatılması gerekmektedir.

7. Elden geldiğince sosyal politikaların taraflarını kendi organizasyonları içinde cesaretlendirerek, örneğin ilkeler, davranış ve yöntem geliştirmelerini veya bu tür eylemler için başka yollar bulmalarını teşvik etmek.

8. Kamu sektöründe de, alanında fırsat eşitliğini teşvikte örnek oluşturabilecek, özellikle belirtmek gerekirse bilgi teknolojilerinin kullanılacağı alanlarda çabalarda bulunulması.

9. Kamu sektöründe ve özel sektörde alınan önlemlerin izlenmesini ve değerlendirilmesini sağlayacak yapıda veri toplanabilmesi için uygun hazırlıkların yapılması.

BU NEDENLERLE KOMİSYON

1. Pozitif eylemler alanında Topluluk içinde yürütülen çalışmalar hakkında bilgilerin ve deneyimlerin üye ülkelerle bağlantı içinde sistematik olarak alışverişinin teşviki ve gerçekleştirilmesi;

2. Bu Tavsiye'nin kabulünden sonraki üç yıl içinde, üye ülkelerden gelen bilgilere dayanarak Konsey'e verilmek üzere, Tavsiye'nin gerçekleştirilme düzeyine ilişkin bir rapor hazırlanması

çağrısında bulunmaktadır.

Tarih : 13 Aralık 1984

Konsey Adına
R.QUINN
Başkan