

ÇALIŞMA YAŞAMIYLA İLGİLİ BAŞLICA AVRUPA BİRLİĞİ YÖNERGELERİ

Dr. Mahmut YAVAŞI (*)

1. Giriş

Türkiye'nin üye olması için müzakerelerin başlatılmasına karar verildiği içinde bulunduğumuz dönemde dahi, Avrupa Birliği'nin Çalışma Yaşamıyla ilgili yönergelerinin Türkçe metinlerine ulaşılması henüz yaygın olarak mümkün değildir. Bu çalışmada "Eşit Ücret Yönergesi", "Eşit Muamele Yönergesi", "Sosyal Güvenlik Yönergesi" ve "İşyeri Sosyal Güvenlik Yönergesi"nin resmi olmayan, yazar tarafından yapılan tercümelerine yer verilmektedir.

2. Eşit Ücret Yönergesi

[Kadın ve Erkekler Eşit Ücret Ödenmesi Prensibinin Uygulanmasında Üye Devletlerin Kanunlarının Uyumlaştırılmasına İlişkin 10 Şubat 1975 Tarihli Konsey Yönergesi (75/117/EEC)]¹

Madde 1

Antlaşmanın 119. maddesinde düzenlenen kadın ve erkek için eşit ücret ödenmesi prensibinin anlamı, aynı iş için veya eşit değer takdir edilen iş için, ücretle ilgili her açıdan ve şartlarda cinsiyet temelinde ayırım yapılmamasıdır.

Özellikle, ücret iş sınıflandırması sistemine göre belirlendiği durumlarda, kadın ve erkek için ücretin belirlenmesinde aynı kriterler uygulanmalı; ücret hiçbir şekilde cinsiyet ayırımına yer vermeyecek şekilde belirlenmelidir.

Madde 2

Üye Devletler, eşit ücret prensibinin uygulanmaması nedeniyle haksızlığa uğradıklarını düşünen işgörenlerin, yetkili makamlara müracaatları sonrasında, yargı yolu ile haklarını aramalarına imkan verecek gerekli düzenlemeleri iç hukuk sistemlerinde yapmalıdırlar.

Madde 3

Üye Devletler, eşit ücret prensibine aykırı hükümler içeren kanunlar, tüzükler ve idari kurallardan kaynaklanan, kadın ve erkek arasındaki bütün ayırımcılıkları kaldıracaktır.

(*) Kırıkkale Üniversitesi İ.İ.B.F. Öğretim Üyesi

¹ OJ 1975 L 45/19.

Madde 4

Üye Devletler, toplu iş sözleşmeleri, ücret skalası, ücret antlaşmaları veya bireysel iş sözleşmelerinde yer alan eşit ücret prensibine aykırı hükümlerin yok ve geçersiz olacağını veya (yok hükmünde veya geçersiz) ilan edebileceğini veya değiştirilebileceğini sağlamaya yönelik gerekli tedbirleri alacaktır.

Madde 5

Üye Devletler, işgörenlerin eşit ücret prensibinin uygulanmasını sağlamak amacıyla işyerinde yaptığı şikayete veya hukuki süreç başlatmasına tepki olarak, işveren tarafından işten çıkarılmasına karşı işgörenleri korumayı amaçlayan gerekli önlemleri alacaktır.

Madde 6

Üye Devletler, ülkelerinin kendine özgü şartlarına ve iç hukuklarına uygun olarak, eşit ücret prensibinin uygulanmasını sağlayacak önlemleri alacaktır. Pratikte bu prensibe uygun davranılmasını mümkün kılan etkili tedbirlerin var olmasını sağlayacaktır. **BAK**

Madde 7

Üye Devletler, bu Yönerge ve halen mer'i olan ilgili hükümleri uygulamak için yürürlüğe koydukları düzenlemelerin, bütün uygun vasıtalarla çalışanlara bildirilmesine - işyerlerinde bu konuda bilgi verilmesi gibi - dikkat edeceklerdir.

[Yönergenin son hükümleri buraya alınmadı]

3. Eşit Muamele Yönergesi

[İşe Girişte, Mesleki Eğitim ve Terfide ve Çalışma Şartlarında Kadın ve Erkeklere Eşit Muamele Yapılması Prensibinin Uygulanması Hakkında 9 Şubat 1976 tarihli Konsey Yönergesi (76/207/EEC)²]

Madde 1

1.Bu Yönergenin amacı, Üye Devletlerde, işe girişte, mesleki yükselmede, mesleki eğitimde, çalışma şartları açısından ve 2. fıkrada belirtilen şartlar çerçevesinde sosyal güvenlik açısından kadın ve erkeklere eşit muamele prensibinin uygulanmasıdır.

2.Sosyal güvenlik konularında eşit muamele prensibinin tedrici olarak uygulanmasını sağlamak amacıyla Konsey, Komisyonun önerisi doğrultusunda hareket ederek, bu prensibin özünü, kapsamını ve uygulanma için yapılacak düzenlemeleri açıklayan hükümleri benimseyecektir.

² OJ 1976 L 39/40.

Madde 2

1.Aşağıdaki hükümlerde eşit muamele prensibinin anlamı, doğrudan ya da özellikle medeni durum veya aile durumuna atıfta bulunmak suretiyle dolaylı olarak cinsiyet temelinde hiçbir şekilde ayırım yapılmayacağıdır.

2.Bu Yönerge, Üye Devletlerin, niteliği ya da işin yapıldığı ortam gereği çalışanın cinsiyetinin belirleyici faktörler olduğu mesleki faaliyetler ve şartlar uygunsu bu faaliyetlere ilişkin mesleki eğitim Yönergenin kapsam alanı dışında tutma haklarına halel getirmez.

3.Bu Yönerge, kadınların korunması ile ilgili hükümlere, özellikle de gebelik ve analık konusundaki hükümlere, aykırı olamaz.

4.Bu Yönerge, özellikle 1(1). Maddede belirtilen alanlarda kadınlara fırsat tanınması konusundaki mevcut eşitsizlikleri ortadan kaldırılması yoluyla, kadın ve erkekler için eşit fırsatlar oluşturulmasını teşvik etmeyi amaçlayan tedbirlere aykırı olmaz.

Madde 3

1.Eşit muamele prensibinin uygulanması, hangi sektör ya da faaliyet dalında olursa olsun bütün iş ve görevlere ve mesleki hiyerarşinin bütün seviyelerine girişte, seçim kriterleri dahil, bütün şartlar açısından cinsiyete dayalı hiçbir ayırım yapılmayacağı anlamındadır.

2.Bu amaca yönelik olarak, Üye Devletler,

a) Eşit muamele prensibine aykırı kanunların, tüzüklerin ve idari hükümlerin kaldırılması;

b) Toplu iş sözleşmelerinde, bireysel iş sözleşmelerinde, işletmelerin iç düzenlemelerinde ya da bağımsız faaliyeti ve meslekleri düzenleyen kurallarda yer alan eşit muamele prensibine aykırı herhangi bir hüküm yok ve geçersiz edilebilir olması ya da ilan edilmesi veya bu hükümler değiştirilmesi;

c) Eşit muamele prensibine aykırı kanunlar, tüzükler ve idari hükümler, şayet bu aykırılık bunların başlangıçta konulmalarına neden olan koruma amacı artık ortadan kalkmışsa, gözden geçirilmesi ve toplu iş sözleşmelerinde yer alan benzeri hükümler konusunda, değişikliklerin yapılması işgören ve yönetimden istenmesi için gerekli tedbirleri alacaktır.

Madde 4

Meslek seçimi danışmanlığında, mesleki eğitim, ileri düzeyde mesleki eğitim ve yeniden eğitimde, bütün tipler ve seviyelere ulaşmaya ilişkin olarak eşit muamele prensibinin uygulanmasının anlamı şudur: Üye Devletler,

a) Eşit muamele prensibine aykırı kanunların, tüzüklerin ve idari hükümlerin kaldırılmasını;

b) Toplu iş sözleşmelerinde, bireysel iş sözleşmelerinde, işletmelerin iç düzenlemelerinde ya da bağımsız faaliyeti ve meslekleri düzenleyen kurallarda yer alan eşit muamele prensibine aykırı herhangi bir hüküm yok ve geçersiz edilebilir olması ya da ilan edilmesi veya bu hükümler değiştirilmesi;

c) Kimi ülkelerde özel eğitim kurumlarına verilen özgürlük zedelenmeksizin, meslek seçimi danışmanlığı, mesleki eğitim, ileri düzeyde mesleki eğitim ve yeniden eğitime, hiçbir cinsiyet ayırımı yapılmaksızın, aynı kriterler uygulanarak ulaştırılması ve aynı düzeylerde olmasının sağlanması için gerekli bütün önlemleri alacaktır.

Madde 5

1.Eşit muamele prensibinin, işten çıkarma dahil çalışma şartları hakkında uygulanmasının anlamı, kadınlar ve erkeklere, cinsiyet ayırımı yapılmaksızın aynı şartların sağlanması demektir.

2.Bu amaçla, Üye Ülkeler;

a. Eşit muamele prensibine aykırı kanunların, tüzüklerin ve idari hükümlerin kaldırılması;

b. Toplu iş sözleşmelerinde, bireysel iş sözleşmelerinde, işletmelerin iç düzenlemelerinde ya da bağımsız faaliyeti ve meslekleri düzenleyen kurallarda yer alan eşit muamele prensibine aykırı herhangi bir hüküm yok ve geçersiz edilebilir olması ya da ilan edilmesi veya bu hükümler değiştirilmesi;

c. Eşit muamele prensibine aykırı kanunlar, tüzükler ve idari hükümler, şayet bu aykırılık bunların başlangıçta konulmalarına neden olan koruma amacı artık ortadan kalkmışsa, gözden geçirilmesi ve toplu iş sözleşmelerinde yer alan benzeri hükümler konusunda, değişikliklerin yapılması işgören ve yönetimden istenmesi için gerekli tedbirleri alacaktır.

Madde 6

Üye Devletler, Yönergenin 3,4 ve 5. maddesinde düzenlendiği şekliyle eşit muamele prensibinin uygulanmaması nedeniyle haksızlığa uğradıklarını düşünen işgörenlerin, yetkili makamlara müracaatları sonrasında, yargı yolu ile haklarını aramalarına imkan verecek gerekli düzenlemeleri iç hukuk sistemlerinde yapmalıdırlar.

Madde 7

Üye Devletler, işgörenlerin eşit muamele prensibinin uygulanmasını sağlamak amacıyla işyerinde yaptığı şikayete veya hukuki süreç başlatmasına tepki olarak, iş-

veren tarafından işten çıkarılmasına karşı işgörenleri korumayı amaçlayan gerekli önlemleri alacaktır.

Madde 8

Üye Devletler, bu Yönerge ve halen mer'i olan ilgili hükümleri uygulamak için yürürlüğe koydukları düzenlemelerin, bütün uygun vasıtalarla çalışanlara bildirilmesine - işyerlerinde bu konuda bilgi verilmesi gibi - dikkat edeceklerdir.

Madde 9

1. Üye Devletler, bu Yönergeye uyum sağlanması için gerekli kanunları, tüzükleri ve idari hükümleri, Yönergenin onaylanmasından itibaren 30 ay içerisinde yürürlüğe koyacak ve Komisyona bu konuda hemen bilgi verecektir.

Bununla birlikte, 3(2)(c). maddesinin ilk kısmı ve 5(2)(c). maddesinin ilk kısmına ilişkin olarak, Üye Devletler, bu Yönergenin onaylanmasından itibaren dört yıl içerisinde bu maddelerde atıfta bulunulan kanunların, tüzüklerin ve idari hükümlerin gözden geçirmesini ve eğer ihtiyaç duyulursa ilk revizyonu yerine getirecektir.

2. Sosyal gelişmelerde kaydedilen ilerlemeler ışığında, mevcut istisnaların sürdürülmesini haklı kılabacak bir durum olup olmadığına karar vermek için, Üye Devletler 2(2). maddede atıfta bulunulan mesleki faaliyetleri düzenli biçimde değerlendireceklerdir. Bu değerlendirmelerin sonuçları hakkında Komisyona bilgi vereceklerdir.

3. Yine, Üye Devletler, bu Yönergenin kapsamına giren konularda çıkardıkları kanunların, tüzüklerin ve idari hükümlerin bir metnini Komisyona göndereceklerdir.

[Yönergenin son hükümleri buraya alınmadı]

4. Sosyal Güvenlik Yönergesi

[Sosyal Güvenlik Konularında Kadın ve Erkeklerle Eşit Muamele Prensibinin Tedricen Uygulanmasına İlişkin 19 Aralık 1978 Tarihli Konsey Yönergesi (79/7)³]

Madde 1

Bu Yönergenin amacı, sosyal güvenlik ve 3. maddede belirtilen sosyal korumaya ilişkin diğer mekanizmalar alanında, sosyal güvenlik konularında kadın ve erkeklerle eşit muamele prensibinin (bundan sonra "eşit muamele prensibi" diye anılacaktır) tedricen uygulanmasıdır.

³ OJ 1979 L 6/24

Madde 2

Bu Yönergenin kapsamına bütün çalışanlar - kendi adına çalışanlar, işgörenler ve çalışmalarına hastalık, iş kazası ya da gayri iradi işsizlik nedenleri ile ara verenler veya iş arayanlar dahil- ve emekli ya da malul işgörenler ve kendi adına çalışanlar girer.

Madde 3

1. Bu Yönergenin kapsamına,

a) Aşağıda sayılan risklere karşı koruma sağlayan zorunlu güvenlik kolları:

- Hastalık
- Malullük
- Yaşlılık
- İş kazası ve meslek hastalıkları
- İşsizlik

b) (a) fıkrasında sayılan konularda faaliyet gösteren sosyal güvenlik kurumlarını tamamlamada veya onların yerini almak amaçlı sosyal yardım kurumları girer

2.Bu Yönerge, geride kalanlara yapılan yardımlar (dul ve yetim) ve aile yardımına ilişkin hükümlere, paragraf 1 (a)'da belirtilen riskler dolayısıyla aile yardımında artış yapılması durumu hariç, uygulanamaz.

3.Konsey, Komisyonun teklifi doğrultusunda işyeri sosyal güvenlik planlarında eşit muamele prensibinin uygulanmasını sağlamak amacıyla, bu prensibin özünü, kapsamını ve uygulanmasına ilişkin düzenlemeleri açıklayan hükümler benimseyecektir.

Madde 4

1.Eşit muamele prensibinin anlamı, özellikle

- Sosyal güvenlik planlarının kapsamı ve bunlara katılım koşulları,
- Katkıda bulunma zorunluluğu ve katkıların hesaplanması,
- Eş dolayısıyla yapılan artışlar dahil olmak üzere bakmakla yükümlü olunanlar için verilecek yardımların hesaplanması ve yardımlara hak kazanmanın süresi ve yardımın sürdürülmesine ilişkin düzenlemeler,

konularında doğrudan yada özellikle medeni durum veya aile durumuna atıfta bulunmak suretiyle dolaylı olarak, her ne şekilde olursa olsun cinsiyet temelinde ayırım yapılmamalıdır.

2.Eşit muamele prensibi, analık dolayısıyla kadınlara sağlanan koruma hükümlerine aykırı olarak uygulanamaz.

Madde 5

Üye Devletler, eşit muamele prensibine aykırı kanunların, tüzüklerin ve idari hükümlerin kaldırılması için gerekli önlemleri alacaktır.

Madde 6

Üye Devletler, eşit muamele prensibinin uygulanmaması nedeniyle haksızlığa uğradıklarını düşünen işgörenlerin, yetkili makamlara müracaatları sonrasında, yargı yolu ile haklarını aramalarına imkan verecek gerekli düzenlemeleri iç hukuk sistemlerinde yapmalıdırlar.

Madde 7

1. Bu Yönerge, Üye Devletlerin aşağıda belirtilenleri kapsam dışında tutma hakkına zarar vermez:

a) Yaşlılık ve emeklilik maaşı verilmesi ve bu maaşların verilmesinin diğer mali haklar üzerindeki muhtemel etkilerinin tespiti açısından maaş verilebilecek yaşın belirlenmesi;

b) Çocuk yetiştirenlerin dahil olduğu yaşlılık aylığı planlarında bu tür kişilere sağlanacak avantajlar; çocuk yetiştirme dolayısı ile çalışma hayatının kesilmesi dönemleri sonrasında alınacak ödenekler;

c) Kadının kazanılmış hakları dolayısı ile yaşlılık aylığı ya da malullük aylığına hakkının kazanılması;

d) Bakmakla yükümlü bulunulan kadının uzun süreli işgörememezliği, yaşlılık, iş kazası ve meslek hastalığı ödeneklerinde artış yapılması;

e) Bu Yönergenin kabulü öncesinde zorunlu bir (sosyal güvenlik) planı gereği haklar elde etmeme ve yükümlülük altına girmeme seçeneğini benimseme hakkının kullanılması sonucu ortaya çıkan durumlar.

2. Sosyal gelişmelerde kaydedilen ilerlemeler ışığında, 1. paragrafta belirtilen istisnaların sürdürülmesini haklı kılacak bir durum olup olmadığına karar vermek için, Üye Devletler belirtilen istisnaları düzenli biçimde değerlendireceklerdir.

Madde 8

1. Üye Devletler, bu Yönergeye uyum sağlanması için gerekli kanunları, tüzükleri ve idari hükümleri, Yönergenin onaylanmasından itibaren 6 yıl içerisinde yürürlüğe koyacak ve Komisyona bu konuda hemen bilgi verecektir.

2. Üye Devletler, bu Yönergenin kapsamında çıkardıkları, 7(2). maddenin uygulanması için benimsenen önlemler dahil, kanunları, tüzükleri ve idari hükümlerin bir metnini Komisyona gönderecektir.

7(1). maddede atıfta bulunulan konulardaki mevcut hükümlerin korunmasına ilişkin sebepler ve bunların daha sonraki bir tarihte yeniden düzenlenmesi ihtimali konularında Komisyonu bilgilendireceklerdir.

Madde 9

Üye Devletler, bu Yönergenin onaylanmasından itibaren yedi yıl içerisinde, Komisyona gerekli bütün bilgileri verecekler ve böylece Komisyon, Konseye bu Yönergenin uygulanması hakkında bir rapor sunabilecek ve eşit muamele prensibinin uygulanması için ihtiyaç duyulabilecek yeni tedbirleri teklif edebilecektir.

[Yönergenin son hükümleri buraya alınmadı]

5. İşyeri Sosyal Güvenlik Yönergesi

[İşyeri Sosyal Güvenlik Planlarında Kadın ve Erkekler Arasında Eşit Muamele Prensibine İlişkin 24 Temmuz 1986 tarihli Konsey Yönergesi (86/378EEC)⁴]

Madde 1

Bu Yönergenin amacı, işyeri sosyal güvenlik konularında kadın ve erkeklere eşit muamele prensibinin (bundan sonra "eşit muamele prensibi" diye anılacaktır) tedricen uygulanmasıdır.

Madde 2

1. İşyeri sosyal güvenlik planları 79/7/ECC numaralı Yönerge tarafından düzenlenmeyen planlar olup, amacı yasal sosyal güvenlik planları tarafından sağlanan yardımları tamamlamak veya onların yerini almak -bunlara katılmak ister zorunlu isterse isteğe bağlı olsun- amacıyla verilen yardımları bir ekonomik faaliyet ya da mesleki sektör ya da bu sektörlerden oluşan bir grup içinde yer alan işletmelerde ya da işletme gruplarında çalışanlara ya da kendi adına çalışanlara sağlamaktır.

2. Şu alanlar bu Yönergenin kapsamı dışındadır:

- a) Bireysel sözleşmeler,
- b) Sadece bir üyeye sahip planlar,
- c) Ücret alan işgörenler durumunda, katılanlara,
-ekstra yardımlar, veya

-normal yardımların başlaması tarihi konusunda seçim yapma imkanı veren ya da birkaç ödenek arasında seçim yapma imkanı veren sigorta planları.

⁴ OJ 1986 L 225/40.

Madde 3

Bu Yönergenin kapsamına, kendi adına çalışanlar, çalışmalarına hastalık, gebelik, iş kazası ya da gayri iradi işsizlik veya iş aramaları nedeniyle ara verenler dahil çalışan nüfus ve emekli olanlar veya özürli işgörenler dahildir.

Madde 4

1. Bu Yönerge şu alanları kapsamaktadır:

a) Aşağıdaki risklere karşı güvence sağlayan işyeri sosyal güvenlik planları:

- Hastalık
- Malullük
- Yaşlılık, erken emeklilik dahil
- İş kazası ve meslek hastalığı
- İşsizlik

b) Aynı veya nakdi menfaatler cinsinden diğer sosyal yardımlar ve özellikle geride kalanlara (dul ve yetim) ve aile yardımları - şayet bu yardımlar çalışan şahıslara verilen ve bu nedenle çalışanın emeği dolayısıyla işveren tarafından çalışana ödenen bir ücret konumunda iseler- sağlayan mesleki planlar.

Madde 5

1. Aşağıdaki hükümlerin içeriğinde yer alan şartlar uyarınca, eşit muamele prensibi, özellikle medeni durum ya da aile durumuna dayanarak, doğrudan ya da dolaylı olarak cinsiyet temelinde ayırım yapılamayacağı anlamına gelir ve özellikle aşağıdaki konular bu kapsama girer:

- Planın kapsamı ve bu planlara katılma şartları;
- Katkıda bulunma yükümlülüğü ve yapılacak katkıların hesaplanması;
- Yardımların hesaplanması -eş ya da bakmakla yükümlü olunanlar dolayısı ile verilecek olan ek yardımlar ve bu yardımların süresi ile yardımlara hak kazanmanın süresine ilişkin kurallar dahil.

2. Eşit muamele prensibi, analık dolayısıyla kadınlara sağlanan koruma hükümlerine aykırı olarak uygulanamaz.

Madde 6

1. Eşit muamele prensibine aykırı hükümler, aşağıda sayılan konularda, doğrudan ya da dolaylı olarak, özellikle de medeni durum ya da aile durumuna atıfta bulunarak cinsiyet temelinde ayırım yapan hükümlerdir:

- a) İşyeri planlarına katılabilecek kişilerin belirlenmesi;
- b) Bir işyeri planına katılımın isteğe bağlı ya da zorunlu olmasının belirlenmesi;

c) Plana katılma yaşı ya da planda belirtilen yardımları alabilmek için asgari çalışma süresi veya plana üyelik konularında farklı kurallar getirilmesi;

d) (h) ve (i) fıkralarında açıklanan biçimiyle, bir çalışanın uzun süreli yardım konusunda erteleme hakkı almayı sağlayan şartları yerine getirmeden plandan ayrılması durumunda yaptığı katkıların geri ödenmesi hariç, farklı kurallar getirilmesi;

e) Cinsiyetlerden birine mensup bir çalışana yardımların verilmesi veya bu yardımların kapsamı dışında tutulması konusunda farklı şartlar belirlenmesi;

f) Farklı emeklilik yaşları belirlenmesi;

g) Kanun veya sözleşme tarafından verilen ve işverenin ödemede bulunmaya devam ettiği gebelik izni ya da aile şartları nedeniyle izne ayrılmalarda, izin süresi içinde haklara sahip olunması ya da hakların elde edilmesinin durdurulması;

h) Farklı düzeylerde yardım belirlenmesi -gerekli olması durumunda, belirlenen katkı karşılığı olarak ayrılan yardımlarda, cinsiyete göre farklılık arz eden istatistiki hesap faktörlerinin göz önüne alınması hariç;

i) Farklı düzeyde çalışan katkısı belirlenmesi, belirlenen katkı karşılığı olarak ayrılan yardımlarda farklı düzeylerde işveren katkısı belirlenmesi- bu tür yardımların cinsiyetlerin durumunu eşit düzeye getirmek amacı taşıyanlar hariç;

j) (h) ve (i) fıkralarında açıklananlar hariç, çalışan plandan ayrıldığında ertelenen ödenmelere hak kazanılmasının garantisi ya da uygulanan standartlar ya da her iki cinsiyet için farklı standartlar belirlenmesi.

2.Bu Yönergenin kapsamına giren yardımların verilmesi, planın idari kurullarının takdirine bıraktığı durumlarda, bu kurullar eşit muamele prensibine uygun hareket etmelidir.

Madde 7

Üye Devletler,

a) Toplu iş sözleşmelerinde, bireysel iş sözleşmelerinde, işletmelerin iç düzenlemelerinde ya da bağımsız faaliyeti ve meslekleri düzenleyen kurullarda yer alan eşit muamele prensibine aykırı herhangi bir hüküm yok ve geçersiz edilebilir olması ya da ilan edilmesi veya bu hükümler değiştirilmesi;

b) Bu hükümleri içeren planlar, idari tedbirler vasıtasıyla uzatılmayabilir ya da onaylanmayabilir.

Madde 8

1. Üye Devletler, işyeri sosyal güvenlik planlarındaki eşit muamele prensibine aykırı hükümleri 1 Ocak 1993 tarihine kadar gözden geçirilmesi için gerekli bütün tedbirleri alacaklardır.

2. Bu Yönerge, bir işyeri sosyal güvenlik planına bu planın gözden geçirilmesi öncesinde üye olmaktan kaynaklanan hak ve yükümlülüklerle ilişkin olarak, bu dönemde yürürlükte olan plan hükümlerine tabi olmak hakkını engellemez.

Madde 9

Aşağıda belirtilen konularda Üye Devletler, eşit muamele prensibinin zorunlu olarak uygulanmasını erteleyebilirler:

a) Yaşlılık ya da emeklilik maaşlarının verilmesi amacıyla, veya

- Eşit muamele, zorunlu sosyal güvenlik programı vasıtası ile sağlandığı tarihe kadar

- Ya da en azından eşit muamele şartı bu Yönerge vasıtası ile sağlanana kadar, diğer yardımlar üzerindeki sonuçları bakımından, emeklilik yaşının belirlenmesinde.

b) Kanuni sosyal güvenlik planlarında eşit muamele prensibinin uygulanmasını zorunlu kılan bir Yönerge çıkarılana kadar, geriye kalan yardımlarında (dul ve yetim);

c) En geç bu Yönergenin onaylanmasından itibaren 13 yıllık dönemin sonuna kadar, istatistiki hesaplama faktörlerinin gözönüne alınması amacıyla 6(1)(i) maddesinin ilk alt paragrafının uygulanmasında.

Madde 10

Üye Devletler, eşit muamele prensibinin uygulanmaması nedeniyle haksızlığa uğradıklarını düşünen işgörenlerin, yetkili makamlara müracaatları sonrasında, yargı yolu ile haklarını aramalarına imkan verecek gerekli düzenlemeleri iç hukuk sistemlerinde yapmalıdırlar.

Madde 11

Üye Devletler, işgörenlerin eşit ücret prensibinin uygulanmasını sağlamak amacıyla işyerinde yaptığı şikayete veya hukuki süreç başlatmasına tepki olarak, işveren tarafından işten çıkarılmasına karşı işgörenleri korumayı amaçlayan gerekli önlemleri alacaktır.

[Yönergenin son hükümleri buraya alınmadı]

6. Sonuç

Yukarıda Türkçe metni verilen yönergeler resmi tercüme olmayıp, ilgili çevrelerce taslak olarak değerlendirilmelidir. Umulur ki, bilime ve adalete katkısı olsun.

