

Eşit işe eşit ücret

Yasalarda var, uygulamada yok!



Cinsiyetçi ücret ayrımcılığı yeni bir olgu değil, eşit işe eşit ücret mücadelesinin uzun bir tarihi var. Kadın ve emek hareketlerinin mücadelesi sonucunda eşit işe eşit ücret kuralı 1951 yılında Eşit Ücret Sözleşmesi ile bir çalışma standardı haline geldi. Bu kural, Türkiye tarafından da 1967'de onaylanarak yürürlüğe girdi. Türkiye'de ayrıca, İş Kanunu'nun 5. maddesinin 4. fıkrasında "aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılmaz" hükmü de yer alıyor. Ne var ki, bütün bu yasalara ve düzenlemelere rağmen cinsiyete dayalı ücret farkı dünyanın her ülkesinde olduğu gibi Türkiye'de de hükmünü sürdürüyor.

YAZI: PROF. DR. ŞEMSA ÖZAR '77 VE DOÇ. DR. EMEL MEMİŞ

Geçtiğimiz yılın sonlarına doğru Birleşmiş Milletler (BM) 18 Eylül gününü *Uluslararası Eşit Ücret Günü* ilan etti.^[1] Bu vesile ile geçtiğimiz 18 Eylül'de ILO (Uluslararası Çalışma Örgütü) ve UN Women (Birleşmiş Milletler Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Kadının Güçlenmesi Birimi) Türkiye Direktörleri "Daha İyi Yeni Normalde 'Eşit Değerde İşe Eşit Ücret' Prensibi Hayata Geçirilmeli" çağrısı yaptılar. DİSK (Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu) Genel Başkanı Arzu Çerkezoğlu da basına verdiği bir röportajda ücret eşitliği mücadelesinin temel tarihsel bir talep ve temel bir hak olduğunu söyleyerek, "[y]ıllardır emek örgütleri ve kadın örgütleri olarak bunun mücadelesini veriyoruz. 18 Eylül gününün Eşit Ücret Günü olarak belirlenmesi ve bütün dünyada bu konuda çeşitli etkinliklerin yapılması, ortak taleplerin yükseltilmesi, bir mücadele günü olarak kabul edilmesi kuşkusuz kadınların toplumsal hayatın bütününde çok büyük ayrımcılık yaşadığı günümüzde son derece önemli ve anlamlı"^[2] dedi.

BM eşit işe eşit ücret prensibini 2015 yılında Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları kapsamına alarak, 2030 yılına kadar hayata geçirilmesi gereken önceliklerden biri olarak kabul etmişti. Bu prensibin etkili biçimde uygulamaya geçmesi için ILO, UN Women ve OECD (Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü) liderliğinde birçok hükümet, işçi ve işveren örgütleri ve uzman kuruluşların katılımıyla "Uluslararası Eşit Ücret Koalisyonu" (EPIC)^[3] kurulmuştu. Bugün EPIC'in yürütme kurulu üyeleri arasında Kanada, Mısır, İzlanda, Ürdün, Yeni Zelanda, Panama, Güney Afrika, İsviçre, Uluslararası İşverenler Örgütü (IOE) ve Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu (ITUC) bulunuyor. Birçok başka devletin, işçi ve işveren kuruluşlarının,

özel sektör şirketlerinin, sivil toplum örgütlerinin ve akademik kurumların üyesi olduğu bu koalisyon, ne yazık ki Türkiye'den herhangi bir kamu ya da özel sektör kuruluşu üye değil. EPIC'in hedefi, her sektörde ve işyerinde kadın ve erkeklerin eşit ücret alması ve aynı zamanda ülke mevzuatlarının bu hedefe hizmet edecek şekilde iyileştirilmesi. Cinsiyete dayalı ücret eşitsizliğini önlemek isteyen şirketler ve kuruluşlar EPIC'ten destek alabiliyor. Bu koalisyon, aynı zamanda şirketlere cinsiyetçi ücret açığı ile nasıl baş edecekleri konusunda fikir ve görüşlerini ifade ettikleri bir platform sunuyor.

Eşit işler denmesi sadece aynı ve benzer işlerde çalışan kadın ve erkeklerin aynı ücreti alması anlamına gelmiyor; kadın ve erkeklerin, tamamen farklı ancak objektif kriterlere göre değerlendirildiğinde eşit değerde olan işleri yaptıklarında eşit ücret almaları gerektiği anlamına da geliyor. EPIC söz konusu objektif kriterleri "işin gerektirdiği beceriler, nitelikler, çalışma koşulları, sorumluluk seviyeleri ve çaba gibi faktörler" olarak dikkate alıyor. Yoksa biliyoruz ki, "kadın işi" olarak görülen ve kadınların yoğunlukta çalıştıkları işler, içinde yaşadığımız

Eşit işler denmesi sadece aynı ve benzer işlerde çalışan kadın ve erkeklerin aynı ücreti alması anlamına gelmiyor; kadın ve erkeklerin, tamamen farklı ancak objektif kriterlere göre değerlendirildiğinde eşit değerde olan işleri yaptıklarında eşit ücret almaları gerektiği anlamına da geliyor. Söz konusu objektif kriterler "işin gerektirdiği beceriler, nitelikler, çalışma koşulları, sorumluluk seviyeleri ve çaba gibi faktörler" olarak dikkate alınıyor.

erkek egemen toplumlarda sistemik olarak değersiz kınıyor.

EPIC'e göre, cinsiyetçi ücret açığıyla mücadele edebilmek için ücret eşitsizliğini farklı sektör ve mesleklerin hem birlikte hem de kendi içlerinde tartışmasının önemi büyük. İşlerin niteliğini objektif olarak değerlendirmenin göçmenler/mülteciler, engelliler, azınlık gruplar ve LGBTİ bireyler gibi işyerlerinde sıklıkla ayrımcılığa uğrayan diğer grupları da olumlu yönde etkileyeceği ileri sürülüyor.

Tabii ki cinsiyetçi ücret ayrımcılığı yeni bir olgu değil, eşit işe eşit ücret mücadelesinin uzun bir tarihi var. Kadın ve emek hareketlerinin mücadelesi sonucunda bu kural 1951 yılında ILO üye devletleri, işçi ve işveren örgütleri temsilcileri tarafından kabul edilerek, 100 sayılı Eşit Ücret Sözleşmesi^[4] ile bir çalışma standardı haline geldi ve *Eşit Değerde İşe Eşit Ücret*, temel bir insan hakkı ve bir çalışma standardı olarak kabul edildi. Bu kural, Türkiye tarafından da 1967'de onaylanarak yürürlüğe girdi. Türkiye'de ayrıca, İş Kanunu'nun 5. maddesinin 4. fıkrasında "aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılmaz" hükmü de yer alıyor.^[5] Ne var ki, bütün bu yasalara ve düzenlemelere rağmen cinsiyete dayalı ücret farkı dünyanın her ülkesinde olduğu gibi Türkiye'de de hükmünü sürdürüyor.

TÜRKİYE'DE CİNSİYETE DAYALI ÜCRET AÇIĞI

Türkiye'de cinsiyete dayalı ücret açığı seviyesi TÜİK Gelir ve Yaşam Koşulları Anketi verisine göre yüzde 15.6 oranında. Ortalama olarak erkeklerin ücret geliri 100 TL'ye karşılık gelirken, kadınlarda bu rakam 84.4 TL. Yaş arttıkça cinsiyete dayalı ücret açığı da artış gösteriyor. Çalışma yaşamının başlarında düşük seyredirken (%3.8), 40'lı yaşlarda yüzde 25.9 düzeyine çıkıyor ve ileri yaşlarda da bu yüksek seviyeyi koruyor. Eğitim düzeyi arttıkça



azalıyor, ancak yükseköğretim ve üzeri eğitimli çalışanlarda dahi yüzde 15.8 düzeyinde. Herhangi bir sosyal güvenceye sahip olmadan kayıt dışı çalışanlar arasında (%24.2) kayıtlı çalışanlara (%11.5) kıyasla iki kat daha yüksek oranda. Farklı meslek ve sektörler için incelendiğinde, kadın çalışan oranı yüksek olan meslek ve sektörlerde ücret açığının da kadınlar aleyhine arttığı gözleniyor.

Son yıllarda cinsiyete dayalı ücret açığı kapsamında, annelik ücret açığı da gündeme geldi.^[6]

Doğum ve çocuk bakımı nedeniyle kadınların işgücüne düşük katılımı ve iş yaşamına ara vermek zorunda kalmaları, işe döndüklerinde çocuk sahibi kadınlarla erkekler arasındaki ücret açığını artırıyor. Türkiye’de annelik ücret açığı annelerin aleyhine yüzde 19 düzeyinde, genel ortalamasının üzerinde.

DÜNYADA CİNSİYETE DAYALI ÜCRET AÇIĞI

Ücret açığının ölçülmesinde resmi istatistik kurumları tarafından üzerinde uzlaşmış ortak bir yöntem bulunmuyor. Yine de,

UN Women gibi uluslararası kuruluşların paylaştığı dünya ortalamasına ilişkin yüzde 23 düzeyinde bir oran söz konusu. Avrupa İstatistik Kurumu, AB üyesi ve potansiyel üye ülkeler için bir standart kullanıyor, ancak her ülkenin kendine özgün istihdam yapısına göre en uygun ölçüm yöntemini benimsemesi veya alternatif göstergeler hesaplaması tavsiye ediliyor.

ILO genel merkezi geçtiğimiz yıl “Cinsiyete Dayalı Ücret Açığını Anlamak” başlıklı bir rapor yayınladı. Rapor aynı veri kaynağı ve ücret tanımını kullanarak tek tek ülkelerin yanı sıra küresel düzeyde, bölge ve gelir düzeylerine göre ülke grupları için cinsiyete dayalı ücret açığı yayınladı. Raporun en önemli katkılarından biri de bizlere yeni bir gösterge olan faktör-ağırlıklı cinsiyete dayalı ücret açığını sunması. Eğitim seviyesine, yaşa, kamu-özel sektör gibi değişkenlere bağlı olarak, işgücüne katılım ve çalışılan işler cinsiyet temelinde farklılaşmakta. Örneğin ücretli çalışan kadınlar daha çok kamu sektöründe yoğunlaşıyor. Eğitim düzeyine göre bakıldığında ya çok düşük ya da yüksek eğitim düzeyine sahip olanlar ağırlıklı kadın çalışanlar arasında. Söz konusu ayrışma ücret farkının hesaplandığı ortalama üzerinde istenmeyen yanlı etkilere yol açabiliyor. Bu etkileri ortadan kaldırmak amacıyla basit ücret farkı ölçümünü tamamlayıcı bir ücret farkı ölçüsü, faktör-ağırlıklı cinsiyete dayalı ücret farkı. Ülkelerin yüzde 70’inde basit ölçüm nedeniyle açığın daha düşük görüldüğü tespit ediliyor. Türkiye için faktör-ağırlıklı ölçüm 2018’de yüzde 21.1 seviyesinde, yani basit gösterge açığının yaklaşık 6 puan üzerinde.

EŞİT İŞE EŞİT ÜCRET MÜCADELESİ

İzlanda, cinsiyete dayalı ücret açığıyla mücadele eden ülkelerin başında geliyor. Ekim 2016’da İzlandalı kadınların eşit işe eşit

Türkiye’de cinsiyete dayalı ücret açığı seviyesi TÜİK Gelir ve Yaşam Koşulları Anketi verisine göre yüzde 15.6 oranında. Ortalama olarak erkeklerin ücret geliri 100 TL’ye karşılık gelirken, kadınlarda bu rakam 84.4 TL. Yaş arttıkça cinsiyete dayalı ücret açığı da artış gösteriyor. Çalışma yaşamının başlarında düşük seyredirken 40’lı yaşlarda yüzde 25.9 düzeyine çıkıyor ve ileri yaşlarda da bu yüksek seviyeyi koruyor.

ücret talebiyle iş bırakma eylemi yapması üzerine hükümet bir yasa tasarısı hazırlar. Yürürlüğe giren yasayla birlikte, hem kamu hem de özel sektör işletmelerinin (25 ve üzeri sayıda çalışanın yer aldığı tüm işletmelerin) cinsiyet, etnik köken, cinsel eğilime bakılmaksızın eşit işe eşit ücret ödediklerini kendilerinin kanıtlamak zorunda oldukları ilk ülke olur İzlanda. Yani, eşitliği sağlama sorumluluğu işletmelere yüklenir. Yasaya göre, denetleme yapma yetkisi de devletten bağımsız bir kuruluş olan Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Merkezi’ne verilir. İşletmeler ayrımcılık yapmadıklarını ispat edemezlerse, günde 475 dolara kadar çıkabilecek bir ceza ödemek durumunda.^[7]

Eşit işe eşit ücret ünlü kadınların mücadelesi ile de basına yansıyor. Megan Rapinoe, ABD milli takımının 2019 FIFA Kadınlar Dünya Kupası’ni almasını sağlayan birçok ödüllü bir futbolcu. Rapinoe, popülerliğini sporda ırkçı, cinsiyetçi ve cinsel yönelim temelli ayrımcılıklarla mücadele etmek için kullanıyor. Rapinoe, 2019 yılında milli takımın 27 kadın futbolcusu ile birlikte, ABD Futbol Federasyonu’na cinsiyete dayalı ayrımcılık yaptığı, erkek futbol takımı oyuncularına kadın futbol takımı oyuncularından çok fazla ücret verdiği gerekçesi ile dava

açmıştı. Federal hakimın yakın tarihte bu davayı reddetmesine karşın, Rapinoe ve arkadaşları mücadelesine devam edeceklerini açıkladılar.

Newswatch programının sunucusu Samira Ahmed de kendisine yayın başına 440 sterlin verirken, benzer bir program olan Points of View sunucusu Jeremy Vine’a 3.000 sterlin ödeyen BBC’ye ayrımcılık yaptığı gerekçesiyle dava açtı ve BBC’nin kendisine 700.000 sterlin borçlu olduğunu ileri sürdü.^[8] Davanın görüldüğü iş mahkemesi oybirliğiyle BBC’nin iki sunucu arasındaki ücret farkının cinsiyet ayrımcılığı dışında nedenlerden kaynaklandığı konusunda ikna edici delil sunmadığına karar verdi. Böylelikle, Samira Ahmed uzun soluklu mücadelesinin ilk aşamasını kazanmış oldu. Samira Ahmed’in

Kaynaklar:

- [1] BM Genel Kurulu 15 Kasım 2019 tarihinde 18 Eylül gününü Uluslararası Eşit Ücret Günü olarak ilan etti. BM’nin bu kararı Kanada, Avustralya, Almanya, Panama, Yeni Zelanda, Güney Afrika ve İsviçre’nin desteği ile EPIC (Uluslararası Eşit Ücret Koalisyonu) tarafından sunuldu.
- [2] “18 Eylül ‘Eşit Ücret Günü’ ilan edildi: Kadınlar erkeklerden yüzde 31 daha az kazanıyor”. 18 Eylül 2020. <https://artigercek.com/haberler/18-eyul-esit-ucret-gunu-ilan-edildi-kadınlar-erkeklerden-yuzde-31-daha-az-kazaniyor>
- [3] <https://www.equalpayinternationalcoalition.org/>
- [4] ILO tarafından 1951’de kabul edilen 100 sayılı Eşit Değerde İş İçin Erkek ve Kadın İşçiler Arasında Ücret Eşitliği Hakkında başlıklı sözleşmedir. Türkiye’nin 1966 yılında kabul ettiği bu sözleşme, 1967 yılında bakanlar kurulu kararıyla yürürlüğe girmiştir. Sözleşmeye göre “eşit değerde iş için erkek ve kadın işçiler arasında ücret eşitliği” deyimi, cinsiyet esasına dayanan bir ayırım gözetmeksizin tespit edilmiş bulunan ücret hadlerini ifade eder. Türkiye’de mevzuat değişiklikleri ve özellikle çalışma yaşamıyla ilgili kamu kurum ve kuruluşlarının politika metinleri ve uygulamalarına dair güncel bilgi için bkz. Gülay Toksöz, *İstihdamda Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Haritalama ve İzleme Çalışması*, 2017-2020 Güncellemesi, CEID, 2020. <http://dspace.ceid.org.tr/xmlui/handle/1/978>
- [5] Bkz. Kadriye Bakırca, *Uluslararası Hukuk, AB ve ABD Hukuku ile Karşılaştırmalı Cinsiyet Ayrımcılığı Yasası ve Türkiye*, 2012, Seçkin Yayınlar; Tuncay Senyen Kaplan, “İş Hukukunda Eşitlik İlkesi ve Cinsiyet Ayrımcılığı”, 2017, <http://tbbdergisi.barobirlik.org.tr/m2017-2017-1722>
- [6] ILO (2018/19) “Understanding Global Gender Wage Gap”, ILO: Cenevre.
- [7] “Iceland passes world’s first law forcing companies to pay equally or face fines”. 8 Eylül 2017. https://apolitical.co/en/solution_article/iceland-passes-worlds-first-law-forcing-companies-pay-equally-face-fines
- [8] “BBC facing huge bill for equal pay cases after Samira Ahmed verdict”. 10 Ocak 2020. <https://www.theguardian.com/media/2020/jan/10/samira-ahmed-wins-equal-pay-claim-against-bbc>