

# EŞİT DEĞERDE İŞE EŞİT ÜCRET

♀ KadınıŐı

Her yerde her türlü emek hallerimiz için

# EŞİT DEĞERDE İŞE EŞİT ÜCRET

**Hazırlayanlar:** Feryal Saygılıgil, Necla Akgökçe

**Yayın Tarihi:** Aralık 2023, İstanbul

**Kadın İşçi**

**Yönetim Yeri:** Osmanağa Mah. Osmancık Sok. No: 9 Kat: 4/20  
Betül Han Kadıköy-İstanbul

Bu rapordan kaynak göstermek kaydıyla yararlanılabilir.

**Kadın İşçi Dayanışma Derneği**  
**www.kadinisci.org**

Almanya Federal Cumhuriyeti, Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Bakanlığı tarafından sağlanan finansmanla Rosa Luxemburg Stiftung tarafından desteklenmiştir. Bu yayın veya bölümleri, asıl kaynağa uygun şekilde referans sağlanması koşuluyla başkaları tarafından ücretsiz olarak kullanılabilir.

**Sorumluluk reddi:**

Bu yayının içeriği tamamen Kadın İşçi Dayanışma Derneği'nin sorumluluğundadır ve mutlak olarak RLS'un konumunu yansıtmayabilir.



# EŞİT DEĞERDE İŞE EŞİT ÜCRET

Geçtiğimiz Nisan ayında (30 Nisan 2023) *Sol Partilerin Kadın Emeği Raporu* sol partilerden kadınlar, feministler ve basın davet edilerek sunuldu. Bu doğrultuda Ekim ayında sol partiden kadınlara; raporda yer alan önerileri ne ölçüde dikkate aldıklarını, üzerine düşünüp düşünmediklerini tartışıp bir araya gelmek üzere bir çağrı yapıldı ancak bu çağrımız pek de karşılık bulmadı. 13 Ekim’de yaptığımız toplantıya sadece Yeşil Sol, EHP, İşçinin Kendi Partisi ve Genel-İş Sendikası’ndan kadınlar ve bağımsız feministler katıldı. Kadınİşçi olarak yaptığımız toplantıda özellikle “eşdeğer işe eşit ücret” meselesini gündemimize alarak buradan bir kampanya örgütlenmesi üzerine bir karar çıktı. Bu doğrultuda 25 Aralık günü feminist iktisatçı akademisyenler olan Doç. Dr. Yelda Yücel, Doç. Dr. Özge İzdeş ve Doç. Dr. Emel Memiş’le bir araya gelerek bu kampanyayı nasıl örgütleyebileceğimiz üzerine tartıştık. Ücretle ilgili öncelikle bir kavram havuzuna ihtiyaç duyduğumuza dair hemfikir olundu. 1 Mayıs 2024 tarihine kadar kavramların tanımlanmasının tamamlanması ve kamusal olarak duyurulmasına karar verildi.

## SOL PARTİLERİN ÜCRETE YAKLAŐIMI

Nisan ayında sunduğumuz raporun sonuç kısmında belirttiğimiz gibi özellikle ücret konusunda eşdeğerde işe eşit ücret, ücret şeffaflığı ile ilgili görüştüğümüz hiçbir sol partinin somut politika önerisi bulunmamaktaydı. Asgari ücret konusunda ise EMEP’li kadınların, kadınlarla toplantı yapması dışında diğer partilerin bu yönde bir girişimi yoktu.

Ayrıca, kadınların evde de çalıştığı gerçeğliğinden hareketle ücretli çalışma süreçlerinin farklılıklarını da içine alan eşdeğerde işe eşit ücret kavra-

mı, sol partiler tarafından bilinen bir kavram değildi. Buna karşılık solun klasik “eşit işe eşit ücret” kavramı kullanılmakta, politikalarını da bu çerçevede kurmaktalar.

Partilerin, kadın erkek ücretleri arasındaki makası belli ölçülerde kapatmaya hizmet eden toplumsal cinsiyet temelli ücret değerlendirme sistemleri ve buna bağlı olarak ücret şeffaflığı uygulamaları hakkında bilgileri yok. Konuyu düşünmemişler. Ücret şeffaflığı uygulaması daha fazla biliniyor. TİP ve Yeşiller gibi partiler, kadın emeği alanında kayıt dışının kayda alınması ile ücret eşitsizliğinin de azalacağı görüşünü benimsiyor.

Partili kadınlara ücret konusunda yaptığımız öneri şöyleydi: “Kadın-erkek arasındaki ücret ayrımcılığına son verecek, ücret eşitliği konusunda tartışmaları ve dünyadaki çözüm önerilerini bir araya getirip, ülkeye ilişkin politikalar üretecek, toplumsal cinsiyet temelli bir ücret çalışmaları grubu kurulmalıdır”.

### Ücrete İlişkin Genel Çerçeve

2022 yılı mart ayında TÜİK’in yapmış olduğu istatistiklerde Türkiye’de nüfusun yüzde 49,9’unu kadınların oluşturduğu belirtildi. Cumhuriyet tarihinde ilk defa kadın erkek sayısı birbirine yaklaşmış durumda. Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu’nun (DİSK) Ocak 2023’te yayınladığı İşsizlik ve İstihdam Raporu’na göre kadınlarda işsizlik %23,5 oranıyla oldukça yüksek seviyelere çıkıyor, genç kadın işsizliği ise tüm işsizlik verileri içinde %27,5 ile en yüksek seviyeyi oluşturuyor. Yine DİSK verilerine göre eksik istihdam erkeklerde %13 iken kadınlarda bu oran %16,9 civarında seyrediyor. Özellikle pandemi döneminde tekstil, halı ve hazır giyim gibi ihracata dayalı sektörlerde ve otel, kafe, bar, ev hizmetleri gibi işlerde çalışan kadınların büyük bir bölümü işten çıkarılırken bazıları da yarı zamanlı, güvencesiz, sözleşmeye bağlı işlere yönlendirildi. Düşük ücretli sektörlerde, kısa süreli işlerle yetinmek zorunda kalan kadınlar iyice yoksullaştı. *DİSK-AR Asgari Ücret Gerçeği 2023 Raporu* (Aralık 2022) verilerine göre asgari ücret ile kadınların ortalama ücretleri arasındaki fark giderek azalmaktadır. Rapora göre kadınların %60’ı asgari ücret civarında bir ücretle çalışıyor. Kadınların %23’ü ise asgari ücret dahi alamıyor. Özel sektörde her dört kadından üçü asgari ücrete yakın ya da asgari ücretin altında çalıştırılıyor. Kayıt dışı çalışan kadınların %90’ından fazlası asgari ücretin altında çalışmak zorunda bırakılıyor. Kayı dışı çalı-

şan kadınların neredeyse tamamı ise asgari ücret civarında ücret alıyor. Bu rakamlardan da görüleceği gibi kadınların çok büyük bir bölümü, asgari ücret ve daha altında ücretlerle çalışmaktadır. Asgari ücretin belirlenmesi sürecinde toplumsal cinsiyet eşitsizliği göz önünde bulundurulmuyor.

Kadınlar ve erkekler arasında cinsiyete dayalı ücret farkı, ortalama brüt saatlik, aylık veya yıllık ücret farkı şeklinde ortaya çıkmaktadır. İşgücü piyasalarında kadın ile erkek çalışanlar arasında görülen ücret farklılıkları, kadınların ücretli emeğine evrensel denilebilecek yaklaşımlardan kaynaklanır. İlk olarak kadınların iş hiyerarşisinde altta tutulan konumları, onların ücretlerinin erkek işçilerin ücretlerinden daha düşük olmasına neden olur. İş hiyerarşisindeki bu düşük konumun, kadınların, işyerlerinde daha düşük ücretli/vasıflı veya kısmi zamanlı, geçici, atipik işlerde yoğunlaşmaları ile ilgili olduğu söylenmektedir. İkinci olarak, bir işyerinde aynı işi yaptıkları halde, cinsiyete dayalı ayrımcı uygulamalar sonucu kadınlara erkeklerden daha düşük ücret verilmesi söz konusudur. İşyerlerinde “doğrudan ayrımcılık” olarak tanımlanabilecek bu uygulamanın, birçok ülkede hukuken yasadışı sayılmasına rağmen işyerlerinde varlığını koruduğu bilinmektedir. Bu uygulamanın gerisinde; erkekleri, aile üyelerinin geçiminden sorumlu tutan, kadınların hem çalışmasını hem de gelirini “ikincil” sayan patriyarkal düşüncenin yaygınlığı yatmaktadır. Üçüncü olarak, toplumsal cinsiyete dayanan ücret farklılığı, erkek işi olarak kabul edilen ve erkeklerin baskın olarak çalıştığı meslek ve sektörlerde kendini gösterir. Bu durum, kadın çalışanların, işin gerektirdiği niteliklere sahip olmasına rağmen sektöre/mesleğe erkeklerin egemen olması nedeniyle erkeklerden daha düşük ücret almaları şeklinde ortaya çıkar. Bunun dışında ırk, etnik köken, göçmenlik, engellilik, cinsel yönelim farklılıkları gibi özellikler de kadınların işgücü piyasasında daha düşük ücretler almasına yol açar.

Silvia Federici ücret *patriyarkası*<sup>1</sup>’ni şöyle tanımlar: “Kadınların karşılığı ödenmemiş ev içi emeği, ücretlerindeki hatırı sayılır artışla birlikte 20. yüzyılın başında gayri resmi bir yeni cinsiyet sözleşmesinin, çiçeği burnunda bir patriyarkal düzenin temeli haline gelmiştir” (s.8). Başka bir deyişle, kapitalistlerin serveti kadınların karşılıksız ev içi emekleri üzerinden birikmektedir. Asgari ücret belirlenirken de kadınların evde harcadığı karşılıksız emeğin gayri safi yurtiçi hâsıladaki (GSYH) yerini hesapla-

<sup>1</sup> *Ücret Patriyarkası; Marx, Toplumsal Cinsiyet ve Feminizm Notları*, çev.: Reha Kuldaşlı, Kasım 2022, Sel Yayıncılık.

mak gerekir. Erkek ücretlilerin bu hâsıladan aldıkları paylar iyice azalmış denmektedir. Ancak bunun içinde kadınların karşılıksız emeği de bulunmaktadır. Rakamlara göre kadınların büyük bir bölümü, asgari ücretin altındaki ücretlerle çalışırken, kayıt dışılık da kadınlarda oldukça yüksek bir seviyede seyrediyor. Bu açıdan bakıldığında asgari ücretteki rakamsal artışlar, kadınlara yararlı olsa da onların cinsiyetçi emek piyasaları içindeki durumlarının düzelmesine pek de yardım etmiyor. Bu noktada ücret şeffaflığı gündeme getirilerek, kadın ve erkek ücretleri arasındaki toplumsal cinsiyete dayalı fark açığa kavuşturulup toplumsal cinsiyet temelli ücret değerlendirme sistemleriyle kadın işlerinin gerçeğe yakın değerinin belirlenmesi gerekiyor.

Doç. Dr. Emel Memiş'in danışmanlığında hazırlanan rapora göre,

- Türkiye'de cinsiyete dayalı ücret farkı ortalama %15,6'dır<sup>2</sup>.
- Ücret farkı, yaşa göre artış göstermektedir. Çalışma yaşamının başlarında düşük seyrederken (%3,8), 40'lı yaşlarda kadınların aleyhine dikkat çekici düzeyde artmakta (%25,9), izleyen yaşlarda bu yüksek düzeyini korumaktadır.
- İlkokul ve altı eğitilmiş ücretli çalışanlar arasında cinsiyete dayalı ücret farkı en yüksek düzeyde (%38,6) iken, yüksekokul ve üzeri eğitilmiş çalışanlarda (%15,8) en düşük düzeydedir.
- Kayıtlı çalışanlarda (%11,5) cinsiyete dayalı ücret farkı, kayıt dışı çalışanlara (%24,2) kıyasla çok daha düşük düzeydedir.
- 2015-2018 döneminde kamu sektöründe cinsiyete dayalı ücret farkı sabit kalırken, özel sektörde azalmaktadır.
- Faktör-ağırlıklı cinsiyete dayalı ücret farkı ortalama %21,1 düzeyindedir.
- Çocuklu olan ve olmayan kadınlar arasında ücret farkı %11; annele- rin ücret düzeyi babalar ile kıyaslandığında ise ücret farkı, annelerin aleyhine %19 düzeyindedir.

---

<sup>2</sup> Hesaplamalarda kendi hesabına çalışan, işveren veya ücretsiz aile işçisi olarak çalışanlar kapsama dahil edilmemiştir. Bu rapor Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) ve ILO Türkiye Ofisi arasında imzalanan iş birliği protokolü kapsamında oluşturulan çalışma ekibi tarafından yürütülmüştür. Çalışma Ankara Üniversitesi İktisat Bölümü Öğretim Üyesi Doç. Dr. Emel Memiş'in danışmanlığında hazırlanmıştır.

## Cinsiyete Dayalı Ücret Farkının Ölçümünün Önemi:

- Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 100 No'lu Eşit Ücret Sözleşmesi iş yerindeki ücret eşitliği konusunu ele alır. 6 Haziran 1951 tarihli sözleşme Türkiye tarafından onaylanarak 19 Temmuz 1967 tarihinde Türkiye'de yürürlüğe girmiştir. Sözleşmenin 1. Maddesinde, *"işçinin çalıştırılması nedeniyle işveren tarafından kendisine nakdi veya ayni olarak doğrudan doğruya veya bilvasıta ödenen normal, kök veya asgari ücret veya aylıkla, sağlanan bütün diğer menfaatleri içine alır,"* şeklinde geniş bir ücret tanımı yapılmaktadır. Birinci maddede *"Eşit değerde iş için erkek ve kadın işçiler arasında ücret eşitliği"* ifadesini kullanır ve eşit değerde işe eşit ücret ise *"cinsiyet esasına dayanan bir ayırım gözetmeksizin tespit edilmiş bulunan ücret hadleri olarak"* tanımlanır.
- Ücret ayrımcılığına vurgu yapan bir başka ILO Sözleşmesi ise 111 No'lu *Ayrımcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi*'dir. Türkiye'de 1967 yılında yürürlüğe giren bu sözleşme ayırımı (ayrımcılığı) *"İrk, renk, cinsiyet, din, siyasal inanç, ulusal veya sosyal menşeye bakımından yapılan iş veya meslek edinmede veya edinilen iş veya meslekte tabi olunacak muamelede eşitliği yok edici veya bozucu etkisi olan her türlü ayrılık gözetme, ayrı tutma veya üstün tutma"* olarak tanımlar. Bu tanımlama kadın erkek arasındaki eşitliği bozduğu için ücret ayrımcılığını içerir; ayrımcılığı giderme konusunda tedbir almak, takip mekanizmaları geliştirmek için ise devletler yükümlü tutulur.
- Birleşmiş Milletler'in 19 Aralık 1979 tarihli *Kadınlara Karşı Her Türü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW)*, Türkiye tarafından 24 Temmuz 1985 tarihinde onaylanmıştır. Taraf devletler istihdam alanında erkekler ile kadınların eşitliğini sağlayacak şekilde kadınlara karşı ayrımcılığı tasfiye etmek için *"tazminatlar da dâhil eşit ücret alma ve eşit değerde yapılan işe karşı eşit muamele görme ile birlikte işin niteliğinin değerlendirilmesinde eşit muamele görme hakkı"* tanınmıştır (Md. 11. 1/d).
- İç hukukta eşit muamele görme hakkı İş Kanunu metinlerinde yer bulmaktadır. Yürürlükteki 22 Mayıs 2003 tarih ve 4857 sayılı İş Kanunu'nun "Eşit Davranma İlkesi" başlıklı 5. maddesinin 4. fıkrasında *"Aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılamaz"* hükmü bulunmaktadır. Gö-

rüldüğü üzere İş Kanunu'ndaki bu tanımlamada aynı (eşit) iş ile eşdeğerde iş ayrımı mevcuttur. Bu ayrım aynı ve benzer işlerde çalışan kadın ve erkek ücretlerini eşitlemenin ötesinde iki farklı işin eşdeğerde iş olduğunu tanımlamanın zorunluluğuna ve bir mekanizmanın olması gerektiğine de vurgu yapar.

- Cinsiyete dayalı ücret farkının giderilmesi, Birleşmiş Milletler 2030 Kalkınma Gündemi'nde yer alan Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları'nın sekizincisi olan "2030 yılına kadar tam ve üretken istihdamın gerçekleştirilmesi, tüm kadınlar ve erkekler için insana yakışır iş olanaklarının sağlanması" kapsamında ele alınmaktadır. Bu çerçevede, bir alt hedef olarak şu şekilde ifade edilmektedir: "2030'a kadar gençler ve engelliler dahil tüm erkek ve kadınlar için tam ve üretken istihdam ve insana yakışır işlere erişmek ve eşit işe eşit ücret sağlamak." Cinsiyete dayalı ücret farkının hesaplanması, bu hedefe dair bir gösterge olarak, kaydedilen gelişmelerin ortaya koyulmasını mümkün kılacaktır. Bu hedefi hayata geçirmek üzere Uluslararası Çalışma Örgütü, Birleşmiş Milletler Kadın Birimi (UN Women) ile Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü (OECD) küresel düzeyde ortak çalışmalarını ivmelenmiştir<sup>3</sup>.
- Avrupa Birliği'ne üye olan ülkelerde de bir süredir, çalışanlar arasında cinsiyete dayalı ücret ayrımcılığının ortadan kaldırılması için tartışmalar sürüyor. Bu çerçevede 4 Mart 2021'de AB Komisyonu tarafından gündeme getirilen, "Ücret Şeffaflığı Yönergesi", 30 Mart 2023 tarihinde Avrupa Parlamentosu (AP) tarafından da kabul edildi. Yönerge, AB ülkelerinde cinsiyete dayalı ücret ayrımcılığına karşı mücadelede yeni düzenlemeler getiriyor. Yönerge ile işçi ücretlerinin cinsiyetten bağımsız kriterlere dayanması, cinsiyetten bağımsız iş değerlendirme ve sınıflandırma sistemlerinin oluşturulması ve iş ilanları ve ünvanlarında toplumsal cinsiyet ayrımının gözetilmemesi doğrultusunda mevzuat oluşturuyor. Yönerge cinsiyetler arası ücret eşitsizliğini gidermek için bağlayıcı kurallar getirmesinin yanı sıra

---

<sup>3</sup> SKA'ların ulusal düzeyde benimsenmesi konusundaki gelişmeler ışığında On Birinci Kalkınma Planı (2019-2023) incelendiğinde SKA'ların planda yer aldığı ve her türlü cinsiyet ayrımcılığı ile cinsiyete dayalı ücret açığının giderilmesi hususlarının şu şekilde ifade edildiği görülür: "**Kadınlara yönelik her türlü ayrımcılığı önlemek, kadınların toplumsal hayatın tüm alanlarında hak, fırsat ve imkânlardan eşit biçimde yararlanmalarını ve güçlenmelerini sağlamak temel amaçtır.**" On Birinci Kalkınma Planı 2019-2023 (Md. 599, s.151).

ilk kez kesişimsel ayrımcılığa vurgu yapıp ikili cinsiyeti, cinsiyet atamalarını reddeden bireylerin haklarını da yeni kurallar kapsamına dahil ediyor.

- Anayasanın 10. Maddesi herkesin dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetmeksizin kanun önünde eşit olduğunu belirtmektedir. Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür. Bu maksatla alınacak tedbirler, eşitlik ilkesine aykırı olarak yorumlanamaz. Yine 90. Madde milletlerarası antlaşmaların kanun hükmünde olduğunu belirtmektedir.
- T.C. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü koordinatörlüğünde hazırlanan "[Kadının Güçlenmesi Strateji Belgesi ve Eylem Planı 2018-2023](#)" çerçevesinde ekonomi alanındaki 4 numaralı stratejide cinsiyete dayalı ücret farkının azaltılmasına ilişkin faaliyetler belirtilmiştir.
- Cinsiyete dayalı ücret farkının hesaplanması, çalışma yaşamındaki eşitsizliklere ilişkin mevcut durumun tespit edilmesini sağladığı gibi, konu ile ilgili politikaların belirlenmesine ve uygulanmasına, uygulama sonrası gelişim alanlarının sektör, meslek grubu, eğitim düzeyi ve benzeri farklılıklara göre izlenmesine ve değerlendirme yapılabilmesine imkân sağlaması bakımından da oldukça önemlidir.

## Sendikalar ve toplu sözleşmelerde ücret eşitliği

Sendikalar genel anlamda toplu sözleşmelerle ücretleri standart hale getirip bu konudaki eşitsizliklerle mücadele eden örgütler olarak görülür. Fakat Türkiye’de ücret eşitsizliği; kadın istihdamı ve kadın sendikalaşma oranının düşük olması özellikle işçi sendikalarının erkek egemen yapıları nedeniyle sektörel bazda erkekler arası bir eşitsizlik olarak tanımlanır.

Toplumsal cinsiyet temelli ücret eşitsizliklerinin sendikal alanda tartışılmaya başlanması ise çok yeni bir olgudur. Ücret eşitliği politikası, kadın ve erkek işlerine eşit değer verilmesini ve adil bir ücret için cinsiyetçilikten arındırılmış toplu sözleşmeler yapmayı gerektirir. Avrupa İmalat Sendikaları Birliği (INDUSTRIALL)

2023'te yayımladığı Jane Pillinger tarafından hazırlanan *Ücret Eşitliği Araç Kiti*'nde bu politikaları, "ücret eşitliği, cinsiyetler arası ücret farkını kapatmaya ve aynı, benzer veya eşit değerdeki işler için eşit ücret sağlamaya yönelik stratejileri kapsar." şeklinde tanımlıyor. Bu politikaların istihdam biçimlerinden ve toplu sözleşme statülerinden bağımsız olarak kayıtlı, kayıtsız tüm işçileri kapsamaması gerektiğinin de altını çiziyor.

AB'nin ilgili kurumları ve ILO, ETUC, ITUC konfederasyonları ve bunlara bağlı sendikalar özellikle ücret açıklarının iyice görünür olduğu pandemi sonrasında toplumsal cinsiyet temelli ücret ayrımcılıklarının ortadan kaldırılması için bir dizi plan ve program çerçevesinde, önlemler almaya, pratikler geliştirmeye başladılar.

Son yıllarda ücret makasının kapanması konusunda sendikalar da devletleri eşdeğerde işe eşit ücret için ücret şeffaflığı ve ücret değerlendirme sistemlerini gözden geçirmeye çağırırken bu konuda mekanizmalar oluşturması için baskı yapıyorlar. Kendileri de cinsiyetçilikten arındırılmış toplu sözleşme taslakları oluşturup hizmet sektörü başta olmak üzere bazı sektörlerde örnek sözleşmeler imzalıyorlar. Türkiye'de henüz bu tür sözleşmeler yok. Fakat bir yerden de başlamak gerekiyor.

Bir işyerinde kadın ve erkekler arasında ücret ayrımcılığının olup olmadığını anlamak ve bunun üzerinden toplu sözleşme politikası geliştirmek için sorulması gereken bazı sorular bulunuyor. Bu soruları aşağıdaki gibi özetlemek mümkün görülüyor.

- Ücret gruplarında cinsiyet dağılımı ve kariyer dereceleri nasıl. Meslek eğitiminden yararlanmada cinsiyetler arası eşitlik gözetiliyor mu?
- Tipik erkek meslekleri kaç ücret grubunu kapsıyor? Kadınlar sektörde (işyerinde) hangi meslekleri yapıyorlar? Asgari ücrette yüzde kaç artış sağlanmış, bu onların gelirlerini nasıl etkiliyor?
- Doğum izni, askerlik hizmeti veya önceki çalışma süreleri emeklilik haklarına dahil ediliyor mu?
- Yarı zamanlı çalışma var mı, bu işlerde ağırlıklı olarak kimler çalışıyor?
- Fiili ücretlerin kadınlar ve erkekler arasındaki dağılımı nedir, kaç ücret grubu var?

- Ücretlerin hesaplanmasında mesleki eğitim dikkate alınıyor mu?
- Fazla mesai ücretleri, ek ücretler, sosyal yardımlar konusunda kadın ve erkekler eşit mi?
- Kıdem, ücretleri etkiliyor mu? Kadın ve erkeklerde durum nasıl?
- Aynı diplomaya sahip kadın ve erkekler, ücretlendirmede eşit muamele görüyor mu? Görmüyorsa neden?
- Kadın ve erkekler arasında ev ve bakım işlerinin dağılımı nasıl? Bu işler eşit olarak paylaşılmıyorsa ne yapılmalı?

Bu soruların cevapları, işyerinde ücret eşitsizlikleri hakkında bir durum tespiti yapma imkânı vermesinin yanı sıra toplu iş sözleşmelerini toplumsal cinsiyet temelli ücret eşitliği başta olmak üzere her türlü eşitliğin inşası için nasıl kullanabileceğimizi de göstermektedir.

### **Kadın İşçi Ücret Raporu ve Çalıştayı**

Pandemi sürecinde ilk yüz yüze etkinliklerden biri olan “Ücret Eşitsizliğini Konuşuyoruz” toplantısı, 10 Nisan 2022’de gerçekleşti. Kadın İşçi tarafından hazırlanan *Alandaki Ücret Deneyimleri Raporu*’nun sunulduğu toplantıda, konuşmacılar ve salondakiler eşdeğerde işe eşit ücret, ücret şeffaflığı, ücret değerlendirme sistemleri gibi konuları tartıştılar.

Kadın İşçi’nin pandemi koşullarında imalat ve hizmet sektöründe çalışan farklı mesleklerden 29 kadınla yapılan anket çalışmasını temel alarak hazırladığı rapor, ücretin toplumsal cinsiyet boyutu hakkında genel bir bilgi sunuyordu. Rapora göre kadınlar hem işe giriş süreçlerinde hem de çalışırken ücret konusunda cinsiyet ayrımcılığı ile karşı karşıya kalıyorlardı.

Sendikalı olmak ücret konusunda çoğu zaman onların lehine bazı düzenlemeler getirirken, kimi kez var olan cinsiyetçi sendikal yapılar nedeniyle toplumsal cinsiyet temelli ücret ayrımcılığı, eşitsizliği sendikal politikanın konusu haline gelebiliyordu.

Raporun kadın ücretlerine ilişkin dikkat çektiği ayrımcılık ve eşitsizlik deneyimlerinin bazılarını şu şekilde sıralamak mümkün:

- Kadınlar ücret belirleme süreçlerinde, iş görüşmelerinde genel olarak ücret konusunu konuşmuyorlar. Kadın işsizliği ve güven-

cesiz çalışma koşulları kadınların ücret pazarlığını etkiliyor. “Bir an önce işe gireyim, sigortalı iş olsun da ne olursa olsun, ücret konuşursam cayarlar, daha sonra konuşurum mantığı ile hareket ediyorlar.” İşe dezavantajlı olarak başlıyorlar.

- İşe girdikten sonra ücret artırımını dönemlerinde de hizmet sektöründe beyaz yakalı olarak çalışan kadınlar yine sürece dahil olmayıp belirlemeyi kurumun inisiyatifine bırakıyorlar. Sendikali işyerlerinde toplu sözleşmelere bağlı olarak çalışan kadınlar ücret artışları konusunda daha avantajlı durumdadır. Sendikandan olmadığı hallerde ise patron karşısında pazarlık güçleri neredeyse yok gibi ve bireysel pazarlık yapmama eğilimi baskın.
- Yol, yemek, ikramiye gibi ek ödemeler konusunda da kadınlar eşitsiz muameleye tabi tutuluyor. Bu da genel ücret düzeylerini düşürüyor.
- Hangi meslekten olursa olsun kadınlar aldıkları ücretlerle geçinemiyorlar. Sahip oldukları eğitim ve mesleki deneyime rağmen insana yakışır iş kriterlerini sağlayan işlerde çalışmadıkları görülüyor. Aldıkları ücretlerle geçimlerini sağlayacak bağımsız bir hayat kurabilmeleri mümkün değil.
- Tüm sektörlerde cinsiyetçi ücret ayrımcılığı yaygın. Kadınlar hem ücret belirleme hem de kadro alımı ve terfi etme süreçlerinde ayrımcılık deneyimi yaşıyorlar.
- Erkek işinin daha ağır olması ya da erkeklerin ev geçindirdiği şeklindeki patriyarkal ön kabuller de kadın ücretlerinin düzeyini etkiliyor.
- İmalat sanayiinde çalışan kadın işçiler erkeklerle aynı işi yapmalarına rağmen düşük ücret alıyorlar.
- “Erkek işi” denilerek cinsiyetçi bir iş tanımı yapılıyor ve erkek ücretleri kadın ücretlerine göre daha yüksek belirleniyor. (Yatay ayrımcılık)
- Yönetim kadrolarına kadınların alınmaması, buraların erkeklerin tekelinde bulunması da erkek ücretlerinin yüksek olması sonucunu doğuruyor (Dikey ayrımcılık)
- İşgücüne ve istihdama katılsalar bile bakım emeği yükünün sadece kadının sorumluluğunda görülmesinin yarattığı cinsiyet

temelli ayrımcılık da onların hem iş hem de iş dışı yaşamlarını olumsuz etkiliyor.

Esasen Kadınİşçi'nin düzenlediği bu toplantının amacı, pandemi sürecinde dünyada iyice belirgin hale gelen, Türkiye'de ekonomik krizle birlikte artan ve derinleşen ücret eşitsizliklerini, alandan elde edilen veriler ışığında feminist politika açısından tartışmaktı.

Toplantıda Şemsa Özar kısa genel bir giriş yaparak iktisadi anlamda ücreti tanımlayıp farklı meslek kollarına ve sektörlere göre nasıl farklılaştığının altını çizdikten sonra ücretin toplumsal anlamına değinerek şöyle dedi: *"Ayrımcılık ve eşitsizliklerin olduğu bir toplumda ücret, bu ayrımcılık ve eşitsizliklerin somutlaşmış halidir, tümünü içerir."* Daha sonra tüm eşitsizlik, ayrımcılık durumlarında olduğu gibi ücretin de kadınlar için bir mücadele konusu olduğunu vurguladı.

Daha sonra söz alan Özge İzdeş, ücret eşitsizliğinin feminist politika açısından önemine değinerek, "Ücretlerin enflasyon ve gelir dağılımındaki bozulmayla birlikte erimesi, geniş kitlelerin yoksullaşmasını beraberinde getirdi. Cinsiyete dayalı ücret eşitsizliği birçok eşitsizliğin hem sonucu hem de yeniden üretilmesinde önemli bir belirleyen. Dolayısıyla her zaman feminist politikanın ana taleplerinden biri, ücret eşitsizliğinin ortadan kaldırılmasına dönük politikalar olmak zorunda." Son dönemlerde kadın-erkek arasındaki ücret eşitsizliğinin yakıcı bir hal aldığını belirten Özge, işgücü piyasalarının cinsiyetçiliğine vurgu yaparak ücret üzerindeki etkilerini dile getirdi: *"Kadın işlerinin ve erkek işlerinin ayrıştığı bir işgücü piyasasında, cinsiyete dayalı ayrışmanın sonucu ücret eşitsizliği olarak karşımıza çıkıyor. Kadınların ve erkeklerin iş kollarında ve mesleklerde eşit temsil edilmesine dönük politikaların yanında eş değerde işe eşit ücret talebini sahiplenmeliyiz. İşlerin gerektirdiği özellikler, deneyim, efor, çalışma koşulları gibi somut kriterlerle ücretlerinin tanımlanmasına dayalı bir ücret denetim mekanizması için ücretlendirme sürecinin şeffaflaşması gerekiyor. Bu şeffaflığa giden yol, ücret denetim mekanizmalarını savunurken ücret şeffaflığına katkıda bulunacak deneyimi kadınların deneyimlerinden damıtılmaktan geçiyor."*

Emel Memiş ise eşit işe eşit ücretin, eşdeğerde işe eşit ücretin, benzer işe eşit ücretin tanımlarını yaparak başladığı konuşmasını

da, eşit ücretin bir hak olduğunu belirttikten sonra hakkın içeriğine değinerek; *“Eşit ücret, yalnızca ücret için değil, tüm sözleşme koşulları için geçerlidir. Temel ücret, ikramiye, fazla mesai oranları ve ödenekleri, performansla ilgili ödemeler, kıdem tazminatı ve işten çıkarma tazminatı, emeklilik hakkına erişim, emeklilik kapsamındaki yardımlar, çalışma saatleri, şirket servis/otomobili, hastalık ödeneği, seyahat ödeneği gibi yan yardımlar, aynı ödemeler için de geçerlidir”* dedi. Kadın ücretlerinin belirlenmesinde kadınların evde yaptıkları işlerin, özellikle bakım işlerinin ne kadar etkili olduğunu vurgulayan Memiş, Türkiye’deki “annelik ücret farkına” dikkat çekerek anne-babalar arasındaki ücret farkının babalar lehine yüzde 19 oranında olduğunu belirtti. Bu rakam ücret konusunda patriyarkal sömürünün boyutlarını göstermesi açısından gerçekten de çok çarpıcıydı.

Emel Memiş’in, sunumunun ücret eşitliği konusunda neler yapılması gerektiğini anlattığı son bölümü, hukuk alanında, yasalar bazında verilebilecek mücadele açısından ufuk açıcıydı. Türkiye’de mevzuatın olduğuna ama uygulamanın bulunmadığına dikkat çekerek, iyi uygulamalardan biri olan İzlanda örneğini anlattıktan sonra “Her kurumun -kamu ve özel sektör- önce kendine dönüp ücret politikasını gözden geçirmesi, yeniden değerlendirmesi gerek. Ücret şeffaflığı, toplu iş sözleşmelerinde ek maddelerle bu içerik genişletilebilir” dedi. Emel sendikaların, konuyla ilgilenen kadın örgütlerinin, Türkiye İnsan Hakları Eşitlik Birimi’nin de içinde olduğu; eş değerde işe eşit ücret için bir izleme, takip mekanizması oluşturulmasının da yararlı olabileceğini sözlerine ekledi.

Necla Akgökçe ise ücretin feminist hak mücadeleleri içindeki önemine değindikten sonra, tarih içinde kadın işçilerin ücret eşitliği alanında yürüttükleri grev ve direnişlerden örnekler verdi. 1968’de Dagenham’da Ford fabrikasında koltuk kılıfları diken kadınların ücretlerinin erkeklerden daha aşağıda kademelendirilmesine ilişkin yaptıkları grev sonucunda, İngiltere’de Eşitlik Yasası’nın çıktığına vurgu yapan Necla, *“Avrupa’da pek çok ülkede bulunan ücret eşitliği yasaları, hatta AB’de ücret ayrımcılığı ve eşitliği direktifi de bu ülkelerde yüzyıldır verilen mücadele sonucunda ortaya çıkmıştır”* dedi. Akgökçe, pandemi sonunda tüm dünyada kadın-erkek ücretleri arasında ücret eşitliği politikalarıyla kapa-

tılmaya çalıŐılan farkın iyice aıldığının altını çizerek sendikal birliklerin, ETUC'un bu eŐsitsizliđi gündemine aldıkları nı söyledi. Sendikaların, TİS imzalanırken kabul edip geçtikleri "eşit işe eşit ücret" meselesinin kadınlar açısından ne kadar yetersiz kaldığını kabul ettiklerini, Őimdilerde ücretlerin cinsiyetçi emek piyasaları ve ücret değerlendirme sistemleri ile bağlantısını açığa çıkararak, bu konuları politik gündemlerine aldıklarını belirtti.

Panel kısmının son bölümünde, KadınİŞçi'nin çevresinde bulunan 10 üretim işçisi 19 hizmet sektörü çalıŐanı 29 kadınla yapılan bir anket çalıŐması üzerinden Zuhale Esra Bilir'in hazırladığı, *cret EŐsitsizliđi Raporu*, Seval ztrk tarafından sunuldu.

ÇalıŐtayda sunulan saha çalıŐması ve forumda paylaŐılan deneyimlerin sürekliliğini sağlamak önemli. Bu da çeŐitli kadın gruplarında bu meseleyi gündeme getirip tartıŐmakla olabilecek gibi görünüyor.

KadınİŞçi olarak hedefimiz "eşit değerde işe eşit ücret" kampanyasını feministlerle birlikte örgütlemek...