

64801

T.C.
İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ
BİLİM DALI

**CİNSİYET BAKIMINDAN
ÜCRET EŞİTLİĞİ
(EŞİT DEĞERDE İŞE EŞİT ÜCRET)**

(Yüksek Lisans Tezi)

Handan Köse
11104

Danışman
Prof.Dr.Toker DERELİ

İstanbul-1996

İÇİNDEKİLER

GİRİŞ

BİRİNCİ BÖLÜM KADIN VE ERKEK İŞGÜCÜ ARASINDA MEVCUT ÜCRET FARKLILIKLARI VE EŞİTLİK İLKESİ

I. ÜCRET EŞİTLİĞİ İLKESİNİN AÇIKLIĞA KAVUŞTURULMASI....	4
A. Genel Olarak Ücrette Eşitlik Kavramı	4
1. Eşitliğin Kapsamı.....	4
2. Eşitliğin Uygulama Koşulları	5
a. İşyerinin Aynı Olması	5
b. İşyerinde Topluluk Bulunması	6
c. Uygulamanın Aynı Zaman Diliminde Olması	6
d. Hukuki Bir İlişkinin Varlığı	7
B. Ücret Eşitliği İlkesinde Kaydedilen Aşamalar	7
1. Eşit İşe Eşit Ücret	8
a. Tanımı, Kapsamı ve Dayandığı Temel Esaslar	8
b. Yarattığı Sakıncalar	11
2. Eşit Değerde İşe Eşit Ücret	13
II. EŞİT DEĞERDE İŞE EŞİT ÜCRET HAKKINDA ÇEŞİTLİ GÖRÜŞLER	25
A. “Eşit Değer” Fikrini Savunan Görüş	26
B. “Eşit Değer” Fikrine Şüpheyle Yaklaşan Görüş	27
1. Ücret Farklılıklarına İlişkin Mevcut Rakamsal Verilerin Gerçeği Yansıtmaması	28
2. Ücret Farklılıklarının Birtakım Görünmeyen Faktörlerden Kaynaklanması	29

İKİNCİ BÖLÜM
ÜCRETTE EŞİTLİĞİ SAĞLAMAYA
YÖNELİK OLARAK ALINAN
ULUSAL VE ULUSLARARASI
ÖNLEMLER

I. ULUSLARARASI DÜZEYDE ALINAN ÖNLEMLER	42
A. Philadelphia Bildirisi	42
B. İnsan Hakları Evrensel Bildirisi	42
C. Kadınlara Karşı Her Türlü Ayırimcılığın Kaldırılması Sözleşmesi	43
D. Avrupa Konseyi Sosyal Şartı	43
E. Roma Antlaşması	43
F. 117 Sayılı Avrupa Birliği Yönergesi.....	44
G. Avrupa Birliği Sosyal Şartı	44
H. 100 Sayılı ILO Sözleşmesi	45
II. ULUSAL DÜZEYDE ALINAN ÖNLEMLER	46
A. Avrupa Birliği Ülkelerinde Ücret Eşitliği	46
1. Avrupa Birliği Ülkelerince Alınan Önlemler	46
2. Avrupa Birliği'nde Ücret Farklılıklarının Gelişme Seyri	48
a. Sanayi Sektöründe Ücret Farklılıkları	48
b. Hizmetler Sektöründe Ücret Farklılıkları	52
c. Genel Olarak Avrupa Birliği'nde Ücret Farklılıklarının Gelişme Seyri	54
B. Kuzey Amerika Ülkelerinde Ücret Eşitliği	55
1. Kanada'da Ücret Eşitliği Politikasının Tarihsel Gelişimi ve "Eşit Değer"e Geçiş	59
2. ABD'de Ücret Eşitliği Politikası	61
C. Olumlu Eylem Programları	61
1. Kuzey Amerika'da Olumlu Eylem Programları	62
a. Kanada'da OEP.....	62
b. ABD'de OEP.....	63
2. Batı Avrupa Ülkelerinde Olumlu Eylem Programları	64

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM
EŞİT DEĞERDE İŞE EŞİT ÜCRET’İ
SAĞLAMADA TARAFLARA
DÜŞEN SORUMLULUKLAR

I. İŞVERENLERE DÜŞEN SORUMLULUKLAR	68
A. İstihdamda Fırsat Eşitliği	68
B. Eşit Mesleki Eğitim İmkânı	69
C. Eşit Mesleki Kariyer İmkânı	69
D. Objektif Bir İş Değerlemesinin Uygulanması	70
II. DEVLETE DÜŞEN SORUMLULUKLAR	72
A. Mevzuatta Yapılacak Düzenlemeler	72
B. İstihdam Arttırıcı Tedbirler	73
C. Mesleki Eğitime Gereken Önemi Verme	74
III. KADINLARA DÜŞEN SORUMLULUKLAR	74
IV. SENDİKALARA DÜŞEN SORUMLULUKLAR	76
V. TÜRKİYE AÇISINDAN GENEL BİR DEĞERLENDİRME	78
 SONUÇ	 82
 KAYNAKÇA	 84

GİRİŞ

Dünya’da gelişen sanayileşme hareketleriyle birlikte, ağırlıklı olarak tarım sektöründe çalışmakta olan işgücü kırdan kente doğru göç etmeye başlamış ve kentlerde, bir işverene bağımlı olarak ücret karşılığı çalışan kesim haline dönmüştür. Bu değişim şüphesiz ki kadınları da etkilemiş ve onlar da, meslekteki konumları bakımından yardımcı aile efradlığından ücretliler sınıfına doğru geçiş yapmaya başlamışlardır. Günümüzde ise, hızla oluşan teknolojik gelişmelerinde etkisiyle hizmetler sektöründe yaşanan gelişmeler ve bunun yanında esnek birtakım çalışma biçimlerinin ortaya çıkması da, kadınların istihdamdaki paylarının daha da artmasında önemli rol oynamıştır.

Ne var ki, bu süreç esnasında kadın işgücünün önemli birtakım zorluklarla karşı karşıya kaldığı görülmüştür. Herşeyden önce kadının aile içinde ev kadınlığı ve annelik sorumluluğunu taşıyor olması onlara çalışma hayatında birtakım zorluklar çıkartmakta, kadının kendini işine tam anlamıyla yönlendirmesine, bilgi ve beceri düzeyini arttırarak meslekte kariyer yapmasına engel oluşturmaktadır. Özellikle toplumda yerleşmiş olan geleneksel inançlar, “Kadının yeri evidir” düşüncesi ve bundan dolayı çalışan kadına karşı duyulan hoşnutsuzluk, bütün bu zorlukların başında gelmektedir.

Gerçekte kadının çalışma hayatına ücretli konumunda girmesiyle karşılaşılan zorluklar, hem işe girişte hem de işe girişten sonra olmak üzere iki aşamada seyretmektedir. İşverenler tarafından fazla eğitim ve beceri gerektirmeyen, düşük vasıflı olarak nitelendirilebilecek bazı işlerde çalıştırılmaları, yani mesleki ayırma gitme eğilimi olduğu kadar, burada inceleme konusu yapılacak olan ücret ve ayrıca diğer çalışma koşulları bakımından da, birlikte çalıştıkları erkek işçilere nazaran daha düşük menfaatler sağlanması, kısaca “Davranış Eşitsizliği”ne gidilmesi söz konusu olmaktadır.

Ücret bakımından cinsiyet ayırımı yapılması, tüm sanayileşmiş ülkelerin karşı karşıya kaldıkları bir sorundur. Öyle ki bu konu, ciddiyeti nedeniyle ulusal

sınırları aşarak uluslararası düzeyde ele alınacak boyuta gelmiştir. Bu konuda Birleşmiş Milletler ve ona bağlı olan Uluslararası Çalışma Örgütü'nün yanısıra Avrupa Birliği bünyesinde de sözleşmeler, yönergeler, raporlar vs. vasıtasıyla tüm ülkelerin dikkati çekilmeye ve bu konuda aktif önlemler alınmasını sağlamaya çalışılmaktadır.

Ücret eşitliğini gerçekleştirmeye yönelik olarak zaman içinde değişik adımlar atıldığı ve yeni yeni ilkeler geliştirildiği göze çarpmaktadır. Bunların başında, Kuzey Amerika ve Avrupa ülkeleri tarafından geliştirilen “Eşit İşe Eşit Ücret” ve “Eşit Değerde İşe Eşit Ücret” ilkeleri gelmektedir. Başlangıçta kadın ve erkek çalışanlar arasındaki ücret farklılığını gidermek üzere ortaya atılan “Eşit İşe Eşit Ücret” ilkesindeki yetersizlikler karşısında zamanla, sözü edilen ülkelerde bir adım daha ileri gidilerek “Eşit Değerde İşe Eşit Ücret” yaklaşımı benimsenmiştir.

Burada dikkat edilmesi gereken, ücret ile kastedilen kavramın, işçiye doğrudan ve dolaylı olarak, parasal veya mal ve hizmet şeklinde yapılan tüm ödemeler olduğudur. Bu, tüm ulusal ve uluslararası mevzuatlarda kabul gören bir uygulamadır.

Bu çalışmayla amaçlanan, toplumun bugün birçok alanında yaşanmakta olan kadın-erkek eşitsizliklerinin çalışma hayatındaki boyutunu ve özellikle de ücret boyutunu tüm doğrudan ve dolaylı yönleriyle ele alıp incelemek ve halâ tam olarak aydınlığa kavuşturulamamış olan Eşit Değerde İşe Eşit Ücret İlkesi'ni açıklamaya çalışmaktır. Bu alandaki sorunların varlığını ilk defa ortaya koymaları ve buna bağlı olarak aktif birtakım önlemler alma yoluna gitmeleri nedeniyle sadece gelişmiş ülkeler burada inceleme konusu yapılacaktır. Ancak Avrupa Birliği'ne yeni katılan İsveç, Avusturya ve Finlandiya ile ilgili verilerin henüz mevcut olmayışı nedeniyle Avrupa Birliği bahsinde sadece ilk on iki ülke (İngiltere, Almanya, Fransa, İtalya, Belçika, Almanya, Yunanistan, Hollanda, Lüksemburg, Portekiz, İspanya ve Danimarka) hakkındaki bilgilere yer verilecektir.

Tezin ilk bölümünde, ücret eşitliği prensibinin tanımı, boyutları ve geçirdiği aşamalar üzerinde durulacak, çeşitli çevrelerin gerek bir ücret ayırımının var olup olmadığına ve Eşit Değerde İşe Eşit Ücret'in gerekliliğine ilişkin olarak birbirinden farklı görüşlerine yer verilecek ve buna bağlı olarak da ücret farklılığının gerçekte işverenin kendisinden mi, yoksa birtakım görünmeyen faktörlerin etkisinden mi kaynaklandığına cevap aranmaya çalışılacaktır.

İkinci bölümde, cinsiyetler arasında mevcut olan ücret farklılıklarının gelişmiş Kuzey Amerika ve Avrupa Birliği ülkelerindeki seyri incelenecek, bu konuda alınan önlemlerden bahsedilecek ve ayrıca soruna ilişkin olarak uluslararası düzeyde alınmış olan birtakım önlemlere de yer verilecektir.

Nihayet son bölümde ise, gerek ulusal düzeyde gerekse uluslararası düzeyde ciddiyetle ele alınmış olan ücret farklılığı sorununu ortadan kaldırmak ve "Eşit Değerde İşe Eşit Ücret" i başarıyla uygulayabilmek için toplumun çeşitli kesimlerine düşen sorumluluklara değinilecek, Türkiye açısından da genel bir değerlendirme yapılarak bu konuda alınması gereken önlemler üzerinde durulacaktır.

BİRİNCİ BÖLÜM

KADIN VE ERKEK İŞGÜCÜ ARASINDA MEVCUT ÜCRET FARKLILIKLARI VE EŞİTLİK İLKESİ

I. ÜCRET EŞİTLİĞİ İLKESİNİN AÇIKLIĞA KAVUŞTURULMASI

A. Genel Olarak Ücrette Eşitlik Kavramı

Çalışma hayatını yakından ilgilendiren ve tüm ilgili kesimlerin önemini ısrarla vurguladığı eşitlik prensibinin özünde, işverenin çalıştırdığı tüm işçiler arasında hizmet ilişkisini ilgilendiren konularda eşit davranışta bulunması ve herhangi bir ayırımcı davranıştan kaçınması yatmaktadır. Daha dar anlamda, ücrette eşitlik ilkesiyle öngörülen ise, hizmet ilişkisinin önemli bir unsuru olan ücret konusunda, çalışanların kadın veya erkek olduklarına bakılmaksızın eşit şekilde davranılmasıdır. Burada üzerinde durulması gereken nokta, ücret konusunda öngörülen bu eşitliğin sınırlarının ne olacağı ve de hangi şartlar altında uygulanabileceğidir.

1. Eşitliğin Kapsamı

Genel olarak kadın ve erkek çalışanlar arasında ücret eşitliği öngörülmeyle birlikte acaba burada vurgulanmak istenen, mutlak bir eşitlik kavramı mıdır? Yani, çalışanların her ne olursa olsun aynı duruma getirilmesi, aralarında cinsiyet dışında var olabilecek bir takım farklılıkların göz ardı edilip tamamen aynı geliri elde etmelerinin temin edilmesi midir?

“Eşit Davranma İlkesi, tüm işçilerin hiçbir farklılık gözetilmeksizin aynı duruma getirilmesini değil, gerçekten eşit durumdaki işçilerin farklı işleme tâbi tutulmasını önlemeyi amaçlar. O halde bu ilke, herkesin aynı şeyi değil, ancak

hakkını almasını öngördüğünden görelî (nisbî) adaletin gerçekleşmesini sağlar. Çünkü birbirinden farklı durumda olan kimselere eşit davranılınca dahi eşitlik bozulmuş ve böylece eşit davranma ilkesine aykırı hareket edilmiş olur”¹.

Genel olarak çalışma yaşamında eşitlik ilkesi için çizilen bu sınır ücret eşitliği için de geçerlilik taşımaktadır. Gerçekten de, ileride üzerinde ayrıntılı bir şekilde durulacak olan birtakım sebepler vardır ki, bunlar ücrette farklılığa gidilmesini haklı kılmaktadır ve bundan dolayı kadın ve erkek çalışanlar arasında mutlak ücret eşitliğini olanaksız hale getirebilmektedir. Dolayısıyla katı bir eşitlik fikrini benimsemek oldukça yanlış olacaktır.

2. Eşitliğin Uygulama Koşulları

İşverenlerin ücret eşitliğini temin etmeleri yükümlülüğü olmakla birlikte, eşitliğe aykırı bir davranışta bulunmaları durumunda çalışanların yasal yollara başvurarak kendi aleyhlerine olan bu durumun düzeltilmesine çalışmaları ve bunun için de yargı yoluna başvurabilmeleri için birtakım ön koşulların varlığı aranmaktadır. Aksi takdirde ne işverenin böyle bir eşitliği temin etme yükümlülüğü, ne de çalışanların yargı yoluyla haklarını arama olanağı doğacaktır. Bu koşullar; işverenin eşit ücret ödeme yükümlülüğünün tek bir işyeriyle sınırlandırılması gereği nedeniyle “işyerinin aynı olması” koşulu, işyerinde birden fazla kişinin bulunması gereği nedeniyle “işyerinde topluluk bulunması” koşulu, aynı işi ya da aynı değerde işi yapan bir erkek işçiyle eşit ücreti alabilmek için aynı zaman diliminde çalışıyor olma koşulu ve son olarak da, çalışanlarla işveren arasındada hukuki bir ilişkinin var olması koşuludur.

a) İşyerinin Aynı Olması

Bir işverenin yerine getirmekle yükümlü olduğu eşitlik ilkesi sadece, aynı işyerinde çalışan işçiler bakımından geçerlidir. Farklı işverenlerin uygulamala-

¹ Can Tuncay, *İş Hukukunda Eşit Davranma İlkesi*, İstanbul, İstanbul Üniversitesi Yayını: 2963, 1980, s.5.

rının birbirini bağlayamayacak oluşu gibi, aynı işverene ait değişik işyerlerinde çalışanlar bakımından işveren böyle bir yükümlülüğe sahip değildir. Buna rağmen, eğer aynı işletmeye bağlı işyerlerinin üretim konuları aynı veya benzer ise, işyerleri birbirine yakınsa, işgücünün bu işyerleri arasında yer değiştirmesi söz konusuysa, o takdirde işveren eşit ödeme yükümlülüğüyle bağlı kalacaktır². Bu durumda kadın işçinin eşit işte ya da eşit değerde işte çalışan bir erkek işçiyle aynı ücreti elde etme imkanı, yukarıda belirtilen sınırlar çerçevesinde kalacaktır.

b) İşyerinde Topluluk Bulunması

Ücrette cinsiyet bakımında bir eşitliğin sağlanabilmesi için, o işyerinde çalışan en az iki kişinin varlığı gerekmektedir. Çünkü bir kadın işçinin eşit ücret talebinde bulunabilmesi ancak aynı işte ya da aynı değerde kabul edilen bir işte çalışan bir erkek işçinin varlığına bağlıdır. Aksi takdirde ücret uygulamalarına ilişkin bir karşılaştırmanın yapılması mümkün olmayacaktır. Yine bunun yanında, işverenin uygulamalarının işyerindeki tüm işçileri ilgilendiriyor olması gerekmektedir. Örneğin tüm işçilere ödeme dönemi geldiğinde ücretlerinin verilmesi, ikramiye veya prim dağıtılması birer kollektif uygulamadır. Buna karşılık çalışkan bir işçinin ödüllendirilmesi gibi bireysel uygulamalar Eşit Davranma İlkesi'ne tâbi değildir³.

Giriş kısmında da belirtilmiş olduğu gibi, eşitlik kapsamına giren ücret, işçiye çalışmasının karşılığında doğrudan veya dolaylı olarak yapılan tüm nakdî ve aynî ödemeleri de içermektedir. Dolayısıyla bir kadın işçi, tüm işyeri için geçerli olan ikramiye, prim vs. uygulamalar için de eşit ücret talebinde bulunabilecektir.

c) Uygulamanın Aynı Zaman Diliminde Olması

Kadın ve erkek işçiler arasında ücret eşitliğinin oluşturulması gereği, ancak aynı zaman dilimi için geçerlidir.⁴ Yoksa bir kadın işçinin, kendinden daha

² Tankut Centel, İş Hukukunda Ücret, İstanbul, Basisen Yayınları, t.y., s.139.

³ Can Tuncay, a.g.e., ss.149-150.

⁴ a.g.e., s.150.

önceki dönemlerde o işyerinde çalışmış bir erkek işçiyle ücretinin aynı olmasını talep etme hakkı yoktur.

d) Hukuki Bir İlişkinin Varlığı

Ücrette eşitlik prensibi, bir hizmet ilişkisi çerçevesinde başkalarına bağımlı olarak ücret karşılığı çalışanlar için geçerlidir. Burada dikkat edilmesi gereken husus, işçi ile işveren arasında hukuki ilişkinin kurulmuş olması gereğidir. Bu sebepten dolayı bir kadın işçi ancak ilişki kurulduktan itibaren, sona ermesine kadar geçecek zaman dilimi için eşit ücret talebinde bulunabilecektir. Ancak bu konuda birtakım istisnalardan da söz edebilmek mümkündür. Eğer işçinin hizmet ilişkisi sona erdiği sırada işçilere ödenen ikramiye, işçinin ayrılmadan önceki hizmet süresine ilişkin ise, yine eşit muamele gereğinden söz edilebilir⁵. Böyle bir durumda da kadın işçinin bu ikramiyeden eşit şekilde yararlanma hakkı doğabilecektir.

Buraya kadar sıralanmış olan tüm faktörler, cinsiyet ayırımına dayalı olarak herhangi bir ücret ayrımcılığına dair ileri sürülen bir iddiaya yargı yolunun açılabilmesi için var olması gereken ön koşullardır. Bu koşulların tümünün varlığı halinde, ilgili yargı organlarına yapılacak bir itiraz dikkate alınabilecektir.

B. Ücret Eşitliği İlkesinde Kaydedilen Aşamalar

İstihdamda kadın ve erkek işgücü arasında yaşanan ücret ayırımı problemine karşı gelişmiş ülkelerde sendikalar, bilim çevreleri, kadın haklarını korumayı amaçlayan örgütler, diğer meslek örgütleri ve nihayet siyaset adamları birtakım somut adımlar atılması gereğini duymuşlar ve bu amaçla da harekete geçmişlerdir. Bu alanda yapılan en önemli ve de başlangıç niteliği taşıyan girişim “Eşit İşe Eşit Ücret”in benimsenmesi ve bunu hayata geçirecek uygulamaların başlatılmasıdır.

⁵ Tankut Centel, a.g.e., s.140.

1. Eşit İşe Eşit Ücret

a. Tanımı, Kapsamı ve Dayandığı Temel Esaslar

Eşit İşe Eşit Ücret ilkesinin anlamı, bir işyerinde aynı ya da benzer nitelikte iş yapan kadın ve erkek işçinin aynı ücreti elde etmesidir.

Herşeyden önce, gerek Eşit İşe Eşit Ücret ilkesi'nin gerekse ileride görüleceği üzere “Eşit Değerde İşe Eşit Ücret”in kapsamının tek bir işyeriyle sınırlı tutulduğu daha önce de belirtilmişti. Bununla birlikte, gelişmiş birçok ülkede aynı işte çalışan kadın işçilerin eşit ücret talebiyle açtığı davalarda “aynı işyeri”, “farklı işyeri” kavramlarının önemli bir tartışma konusu teşkil etmesi ve bu konuda çeşitli ülkelerin üzerinde durdukları kriterlerin birbirinden farklılık göstermesi nedeniyle bu konuya yeniden değinmekte yarar vardır.

Aynı işverene ait farklı işyerlerini veya bir bölgeyi, hattâ bir ülkenin tamamını ücret eşitliğiyle bağlı tutmak olanak dışıdır. Çünkü işverenlerin hatta aynı işverene ait farklı işyerlerinin bulundukları bölge, işkolu sahip oldukları ödeme kapasitesi ve ayrıca aynı gibi görünen işin gerektirdiği beceri, çaba, sorumluluk vs.nin gerçekte birbirinden farklı özellikler göstermesi, eşitliğin tek bir işyeriyle sınırlı tutulmasını zorunlu kılmaktadır.

Örneğin bir işyerinde bilgisayar programcılığı işi için bir işveren Basic, Cobol, PL1 dillerinin bilinmesini şart koşarken, başka bir işveren için aynı işte sadece Basic dilinin bilinmesi yeterli olabilmektedir. Dolayısıyla aynı işe birinci işveren daha fazla ücret ödeyebilecektir⁶. Bu durumda, ikinci işveren tarafından çalıştırılan bir kadın programcının diğer işçiyle aynı ücreti elde etme talebi sonuç vermeyecektir.

⁶ Robert Livernash (ed.), *Comparable Worth: Issues and Alternatives*, Washington, Equal Employment Advisory Council Publ., 1980, s.31.

Durum böyle olmakla beraber, bu konuda gelişmiş Avrupa ülkelerinde standart bir uygulamanın olmadığı, aksine ülkelerin birbirinden farklı birtakım kriterler benimsediği göze çarpmaktadır.

Örnek verilecek olursa, Avrupa Birliği ülkelerinden Fransa’da açılan bir davada kadın fabrika işçileri, aynı işverene ait diğer fabrikada çalışan erkek işçilerle aynı işi yapmalarına rağmen farklı ücrete maruz kaldıklarını iddia ederek aynı ücreti talep etmişlerdir. Mahkeme, davacı taraflara işverenin ayrı ayrı belirtilen miktarda tazminat ödemesini kararlaştırmıştır⁷.

Ancak durum böyle olmakla birlikte bu iki fabrikanın üretim konularının aynı olup olmadığı bilinmediği için kesin bir değerlendirme yapmak güçtür. Çünkü üretim konularının aynı olması durumunda, yapılan ücret talebinin sağlam bir esasa dayandığı söylenebilir.

Danimarka’nın 1976 tarihli yasası sadece işyeri kavramına yer verirken, İrlanda Yasası (1974); “bir yerde çalışan kadın işçi, bu yerde çalışan erkek işçiyle aynı ücrete hak kazanır” demiş, yer kavramı ile bir şehir veya bölgeyi ifade etmiştir⁸.

Eşit İşe Eşit Ücret’in dayandığı temel nokta, “aynı iş” ve “benzer iş” kavramlarıdır. Bundan dolayıdır ki, bu kavramların açıklığa kavuşturulması büyük önem taşımaktadır.

Çeşitli ülkelerin bu konuda esas aldıkları kriter birbirlerinden farklılık göstermektedir. Hatta Kanada’nın her bir eyaletinde bile bu farklılık açıkça görülmektedir. Kimilerinde “aynı iş” kriteri benimsenirken, kimilerinde ise “benzer iş” veya “geniş ölçüde benzer iş” esas alınmaktadır. Bu kavramları açığa kavuşturmak, işyeri içinde hangi işlerin birbiriyle tamamen aynı nitelikte olduğunu, ya da aynı olmamakla birlikte benzer özellikler gösterdiğini objektif bir şekilde saptamak oldukça zordur.

⁷ Eve Landau, *The Rights of Working Women in the European Community*, Luxembourg, E.C.Publ., 1985, s.120.

⁸ a.g.e., s.119.

Örnek verilecek olursa, bir bankada çalışan kadın ve erkek işçinin ikisinin de kasiyer olması halinde, ya da iki işçinin aynı lokantada müşterilere yemek servisinde bulunuyor olmaları halinde, bunların yaptıkları iş aynıdır. Buna karşılık, aynı mağazada olmakla birlikte farklı bölümlerde tezgahtarlık yapan, ya da aynı lokantada olmakla birlikte biri üst düzey yöneticiler için yemek servisi sunan, diğeri ise kantinde işçiler için yemek ve çay servisi veren kadın ve erkek işçilerin işleri ise geniş ölçüde benzer iştir⁹.

Nitekim İngiltere’de açılan bir davada, üst düzey yöneticiler için on ile yirmi arasında değişen miktarda öğle yemeği servisi hazırlayan ve haftada kırk saat çalışan kadın aşçı, umumi kantinde haftada kırkbeş buçuk saat çalışan ve günde üç yüz elli kişilik servis hazırlayan iki yardımcı erkek aşçıyla aynı ücreti talep etmiştir. İş Mahkemesi, hazırlanan servis sayısı ve çalışma saatlerindeki farklılığın, yapılan işlerin benzer oluşunu etkilemediğine ve bu yüzden kadın işçinin benzer işte çalışıyor kabul edileceğine karar vermiştir¹⁰.

Görüldüğü üzere, eşit ücret talebiyle açılan davalarda mahkemeler, kadının yaptığı işin erkeğinkiyle aynı yada benzer olup olmadığını saptamak ve dolayısıyla eşit ücrete hak kazanılıp kazanılmayacağına karar vermek zorunda kalmaktadırlar. Bu konuda en gerçekçi yaklaşım, “benzer iş” veya “geniş ölçüde benzer iş” gibi karmaşık ve objektif biçimde açıklığa kavuşturulması güç kavramları bir yana bırakarak, işyeri bünyesinde bir “İş Analizi” sisteminin kurulmasına çalışmak olacaktır. Bu sayede, birbiriyle benzer görev ve sorumluluklara sahip görünen işler aynı iş ünvanı altında toplanacak, sonuçta ücret eşitliği taleplerinde ele alınacak tek kriter “aynı iş” kavramı olacaktır. İş Analizi, Eşit İşe Eşit Ücret’in sağlanmasına zemin teşkil etmesinin yanında aynı zamanda İş Değerlemesinin yapılabilmesinde de bir ön koşul niteliği taşımaktadır.

Problemin çözümünde İş Analizi’nin önemi vurgulandığına göre, bunun özellikleri üzerinde de kısaca durmakta yarar vardır.

⁹ a.g.e., s.122.

¹⁰ a.g.e., ss.129-130.

“İş Analizi, herbir işin niteliğini ve o işin görüldüğü çevre ve koşulları gözlem ve inceleme yoluyla belirleme ve bunlarla ilgili bilgileri yazıya dökme işlemidir. Bununla bir yandan işi oluşturan eylemler ve ödevler ile bu işin başarılı yürütülmesi için gerekli ustalık, bilgi, yetenek ve sorumluluk belirlenir, bir yandan da söz konusu işin hangi çevre içinde ve hangi koşullar altında yapıldığı öğrenilmiş olur”¹¹.

İş Analizinin ardından, onu tamamlayıcı nitelik taşıyan “İş Tanımlaması” gelmektedir. İş Analizinde toplanan bilgiler “İş Tanımlaması” ile sistematik bir hale getirilir ve her bir işe ait bir kimlik çıkartılır. Burada işin içeriği, kullanılan araç ve gereçler, işin gerektirdiği çaba, sorumluluk, beceri ve çalışma koşulları gibi işle ilgili özellikler tanımlanmış olur¹².

Bu sistem uyarınca bir kadın işçi artık sadece aynı işte çalışan erkek işçilerin ücretiyle eşit bir ücret talebinde bulunabilecektir.

b) Yarattığı Sakıncalar

Zamanla “Eşit İşe Eşit Ücret”in, cinsiyete dayalı ücret ayırımını ortadan kaldırmada yetersiz kaldığı görülmüş ve bu durum, yeni bir takım uygulamalara ihtiyaç duyurmuştur.

“Örneğin İngiltere’de 1975 yılında kabul edilen Eşit Ücret Yasası’nın paradoksal bir etkiyle kadın-erkek arasında işgücü piyasasında var olan ayırımı azaltmak şöyle dursun arttırdığı ileri sürülmektedir. Çünkü kadın ve erkek işlerinin ayrılması, işverenlerin eşit ücret uygulamak zorunluluğundan kaçınmak için kullanabildikleri başlıca yol olarak kalmaktadır”¹³.

Eşit iş prensibinin mesleki bölünmeye yol açtığına ilişkin olarak İspanya’da yaşanan bir örnekten bahsedilebilir. İspanya’da mevcut bulunan “İşçi

¹¹ Zeyyat Sabuncuoğlu, *Personel Yönetimi*, 6. bs., İstanbul, y.y., 1991, s.80.

¹² a.g.e., s.88.

¹³ Meryem Koray, *Çalışma Yaşamında Kadın Gerçekleri*, İzmir, Basisen Yayınları, 1993, s.35.

Statüsü Yasası” sadece eşit iş kavramına yer vermektedir. Ayakkabı sanayiinde 1984’te imzalanmış olan toplu sözleşmede, kadınlar için farklı ücret oranları içeren koşul kaldırılmış, ancak bu sefer de, imalat bölümündeki tüm işler iki gruba ayrılmıştır. Birinci grup için daha yüksek ücret öngörülmüştür ve bu işler sadece erkekler tarafından yerine getirilmektedir. İkinci grup işlere ise nispeten daha az ücret verilmekte ve bu işlerde de kadınlar istihdam edilmektedir. Hiç şüphesiz, eğer iş değerlemesi uygulansaydı, kadınlarca yapılan bazı işler birinci gruptaki işlerle eşit değerde sayılabilecek, böylece belki de eşit ücrete hak kazanabilecekti. Ancak İşçi Statüsü Yasası “Eşit Değer”den değil, sadece “Eşit İş”ten söz ettiği için fiili ayırım engellenememiştir¹⁴.

Görüldüğü gibi, işveren birtakım uygulamalarla, “Eşit İşe Eşit Ücret”in kendisine yüklediği sorumluluklardan kurtulma yolunu bulabilmektedir. İstihdamda cinsiyet ayırımına dayalı olarak oluşan mesleki bölünme oldukça ciddi bir sorun olup, ücrette meydana gelen farklılaşmayı da dolaylı olarak etkilemektedir. Kadınlara sadece belli mesleklerin kapılarını açmak ve sırf kadınlar tarafından yapılıyor diye bu işlere düşük ücret ödemek, gelişmiş ülkelerin de karşı karşıya bulunduğu bir sorundur.

Gerçekte mesleki ayırımın sebebi kimilerine göre kadınların bizzat kendisinden, kimilerine göre onları çalıştıran işverenlerin sahip olduğu önyargılı düşüncelerden kaynaklanmaktadır. Bu konuya ileride ayrıntılı olarak değinilecektir.

Eşit İşe Eşit Ücret ilkesinin istenilen sonuca ulaşmada yetersiz kalması ve üstelik de mesleki ayırımı hızlandırması, gelişmiş ülkeleri yeni birtakım arayışlara yöneltmiş ve sonuçta 1970’li yılların başında Kuzey Amerika ülkeleriyle Avrupa’da yeni bir ilke ortaya atılmıştır ki bu, “Eşit Değerde İşe Eşit Ücret” ilkesidir.

¹⁴ François Eyraud, “Equal Pay and The Value of Work In Industrialized Countries,” *International Labour Review*, Cilt 132, No:1, 1993, s.35.

2. Eşit Değerde İşe Eşit Ücret

Eşit Değerde İşe Eşit Ücret ilkesinin esası, aynı nitelikte olmayıp, birbirinden tamamen farklılık gösteren işlerin, organizasyon bünyesindeki değerlerinin eşit kabul edilmesi halinde aynı ücrete hak kazanmasıdır. Batı ülkelerinde Eşit Değer kavramı, “Karşılaştırılabilir Değer” (Comparable Worth) olarak da anılmaktadır. Kanada Ontario Ücrette Eşitlik Komisyonu Başkanı da Eşit Değer kavramını, elmalarla armutların eşitlenmesi olarak değerlendirmektedir ve ona göre, farklı işler arasında da böyle bir eşitliği başarıyla kurmak mümkündür¹⁵.

Bir organizasyon içinde yer alan tüm işlerin işveren gözündeki değerleri, teknik bir süreç olan “İş Değerlemesi Sistemi” ile belirlenir. Burada, İş Değerlemesi Sistemi’nin tanım ve öneminin yanı sıra başlıca değerlendirme yöntemlerinden bahsetmek de yerinde olacaktır.

“En kısa tanımla İş Değerlemesi, işlerin göreceli önemini ölçmede kullanılan sistematik bir tekniktir. Daha açık bir deyişle, işlerin ayrıntılı analiz ve tanımlarının yapılarak aralarındaki farklılıkların kolaylık ya da zorluk esasına göre objektif biçimde ortaya konmasıdır denebilir”¹⁶.

Daha önce de belirtildiği üzere, Eşit Değerde İşe Eşit Ücret dünyada 1970’lerin başından itibaren uygulanmaya başlamış olmakla beraber, gerçekte İş Değerlemesi’nin ilk ortaya çıkışı çok daha eski yıllara dayanır. 1930’ların ve 40’ların endüstri mühendisleri, psikologları ve yönetim bilimcileri, iş içeriğini ve onun göreceli değerini ölçmede nisbeten objektif bir yaklaşım olarak İş Değerlemesini ilk olarak geliştirmeye çalışmışlardır¹⁷.

İş Değerlemesinin, mesleki bölünmenin yarattığı sakıncaları kısmen de olsa giderdiği ve ücrette eşitliği sağlamada önemli bir rol oynadığından söz

¹⁵ Margareth F.Karsten, *Management and Gender*, London, Quorum Books Publ., 1994, s.50.

¹⁶ Z.Sabuncuoğlu, a.g.e., s.189.

¹⁷ R.Livernash (ed.), *Comparable Worth*, a.g.e., ss.29-30.

edilebilir. İş Değerlemesi sayesinde, kadın ağırlıklı işlerle (female dominated jobs) erkek ağırlıklı işler (male dominated jobs) arasında birbiriyle eşit değerde olanlar tespit edilecek, böylece değerlendirme esnasında kadın işlerine hakim olan beceri (özellikle el becerisi) faktörü ve erkek işlerine hakim olan çaba (özellikle fiziksel çaba) faktörü eşit olarak göz önünde bulundurulabilecektir. Bu önemlidir çünkü kadın ve erkeklerin farklı mesleklerde yoğunlaşmaları durumunda işveren bunu kendisi açısından bir avantaj olarak değerlendirmekte ve kendi lehine kullanmaya çalışmaktadır. İş Değerlemesi ile bu bir ölçüde önlenilmekte ve değerlendirme neticesinde eşit değerde kabul edilen işler eşit olarak ücretlendirilmektedir.

İş Değerlemesi Sistemine göz atıldığında başlıca dört yöntemin varlığından söz edilir. Bunlar; karşılaştırma (derecelendirme), sınıflandırma, puanlama ve faktör karşılaştırma yöntemleridir.

Bunlar içinde en basidi ve de küçük işletmeler için uygulanabilirliği en yüksek olanı “Derecelendirme” yöntemidir. Burada, organizasyon bünyesindeki işler, en önemlisi listenin başına, en önemsizi ya da en vasıfsızı listenin sonuna gelecek şekilde yerleştirilir. Daha sonra orta derecede zorluk gösteren işler, aralarında karşılaştırılarak önem derecelerine göre bu listeye eklenir. İşlerin nisbi önemlerine göre değerlendirilerek derecelendirilmesi birtakım faktörler dikkate alınarak gerçekleşebilmektedir. İşletmeden işletmeye farklılık göstermekle birlikte temelde sayıları beş ile yedi arasında değişen bu faktörler; “beceri”, “zihinsel koşullar”, “bedensel koşullar”, “sorumluluk” ve “çalışma koşulları”dır. Bunların tümüne “Ücretlendirilebilir Faktörler (Compensable Factors)” de denilmektedir.

Karşılaştırmanın yapılması sırasında da çeşitli yöntemler uygulanabilmektedir. Bunlar içinde en yaygın olanları, “kart yöntemi ile derecelendirme” ve “ikili karşılaştırma yoluyla derecelendirme”dir. Kart yönteminde bütün işler ayrı ayrı kartlara yazılır ve önem derecesine göre sıralandırılır. İkili karşılaştırmada ise değerlemeye konu olacak tüm işler birbirleriyle karşılaştırılır ve aldıkları

derecelere göre bir sıralandırma yapılır¹⁸. Değerleme sırasında işlerin sıralamaya tâbi tutulması nedeniyle bu yöntem “Sıralama Yöntemi” dendiği de olmaktadır.

İş Değerlemesinde uygulanan diğer bir yöntem ise, nisbeten daha büyük işletmeler için uygulanabilen “sınıflandırma” yöntemidir. Burada işler belli sınıflara yerleştirilerek değerlendirilmektedir. Bunun için ya işler bir önceki yöntemde olduğu gibi derecelendirilir ve daha sonra belli sınıflara konur, ya da önce sınıflar tanımlanır ve ardından bu sınıflara göre işler yerleştirilir. Sınıflar tanımlanırken çeşitli ölçütler esas alınabilir. Örneğin teknik işler, büro işleri, basit işler şeklinde bir sınıflandırmaya gidilebileceği gibi, sınıfların her birine A,B,C,D gibi harfler de verilebilir. Sınıflandırmaya gidilmesinin sebebi, işletmenin ölçeğinin büyümesi neticesinde yerine getirilen işlerin sayısının da artıyor oluşudur¹⁹.

Üçüncü ve de karmaşık oluşu nedeniyle fazla kullanım alanına sahip olmayan yöntem de “Faktör Karşılaştırma Yöntemi”dir. Burada ise, İş Analizi ve tanımlarıyla oluşturulmuş işler içinde en basitten en zora doğru, yukarıda ifade edilmiş olan her bir sınıfı temsil eden tipik bazı işler seçilir. Bunlara “anahtar iş” (key job)” adı verilir. Değerleme kurulunun her bir üyesince bu işler, “beceri”, “zihinsel koşullar”, “bedensel koşullar”, “sorumluluk” ve “çalışma koşulları”na göre derecelendirilir. Kurul üyelerince derecelendirme, yani işlerin değerlendirme uzmanlarının gözünde sıralamaya tabi tutulmasının ardından bunların ortalaması alınır. Her bir iş için belirlenen ücret miktarları, bu derecelere uygun olarak faktörlere dağıtılır. Bu değerlerin de ortalamaları alındıktan sonra sıra, anahtar işlerin “İş Karşılaştırma” cetvellerine geçirilmesine gelir. Diğer işler de bu esaslara göre derecelendirilip ücret miktarları belirlendikten sonra değerlendirme tamamlanmış olur²⁰.

¹⁸ Selçuk Yalçın, *Personel Yönetimi*, 4.bs., İstanbul, İşletme Fakültesi Yayını No:246, 1991, ss.119-124.

¹⁹ Z.Sabuncuoğlu, a.g.e., ss.198-199.

²⁰ S.Yalçın, a.g.e., ss.171-177.

İş Değerlemesi'nde en son ve uygulanabilirliği en yüksek olan yöntem, "Puanlama Yöntemi"dir. Burada beceri, çaba, sorumluluk, çalışma koşulları gibi daha önce belirtilmiş olan temel faktörlerin yanında, bunlardan her birine ait alt faktörler belirlenir; sorumluluk faktörü için araçlardan, malzemelerden, başkalarının güvenliğinden, başkalarının işinden sorumluluk gibi. Bunun ardından, alt faktörlere dört ile altı arasında değişen sayıda dereceler verilir. Dereceler belirlendikten sonra, toplum puan üzerinden her bir dereceye puan dağıtılır ve o işin değerlendirme puanı bulunmuş olur²¹.

Puanlama yöntemini bir öncekinden ayıran birtakım farklılıklar mevcuttur. Faktör Karşılaştırma'da, derecelendirme yapıldıktan sonra direkt olarak ücretlerin belirlenmesi yoluna gidilmektedir. Oysa Puanlama'da böyle bir ücret belirlenmesi söz konusu değildir. "Puan sisteminde, değerlendirilen her işe puan karşılığı bir ücret verilmeyip, puanlardan işçilerin gruplara ayrılmasında faydalanılmaktadır"²².

Buraya kadar görülen değerlendirme yöntemlerinin tümü, işyerinde objektif bir ücret düzenlemesine gidilmesine yardımcı olmaktadır. Bu sayede gerçekte birbiriyle hiçbir benzerliği bulunmayan iki farklı işin aynı değerlendirme puanına sahip olması neticesinde aynı ücrete hak kazandırılması mümkün olmaktadır. Daha teknik oluşu ve puan esasına dayalı oluşu nedeniyle Puanlama Yöntemi'nin, Eşit Değerde İşe Eşit Ücret'i sağlamada daha etkin olduğu söylenebilir.

Değerleme neticesinde birbirinden farklı işlerin nasıl eşit değerde kabul edildiklerine ilişkin birkaç örnek vermek yerinde olacaktır.

İngiltere'de yapılan bir değerlendirme sonucunda bir fabrikada, yaptıkları iş bakımından sağlık görevlisi, vasıflı tesisat işçisi ile; sekreterler, yardımcı fen uzmanları ile yönetici sekreterleri, bilgi analistleriyle; kalite kontrol sorumlusu kadın ustabaşılar, teknik eğitim sorumlusu erkek ustabaşılarla; yardımcı kadın

²¹ Z.Sabuncuoğlu, a.g.e., ss.199-202.

²² Faruk Akın, "İş Değerlemesi Sistemi" (tebliğ), Kutay Endüstri İlişkileri Seminerleri, Kutay Eğitim, Yayın, Araştırma Merkezi Yayınları:4, İstanbul, 1984, s.323.

ustabaşlar, işyeri denetçileriyle; yemek servisi veren işçiler, şoförler ve vasıfsız bir işçiyle; kadın terzi, forklift şoförü ve makine yağlama işçisiyle eşit değerde kabul edilmişlerdir.

Benzer şekilde İrlanda'da da bir işyerinde özel sekreterlik işi genel merkezde muhasebe ve krediler bölümünde görevli erkek büro işçilerinin işiyle eşit değerde kabul edilmiş, diğer bazı örneklerde de kadın kasiyerler ve stenograflar, genel merkezde ipotek ve muhasebe bölümünde çalışan düşük kıdemli büro işçileriyle eşit değerde görülmüşlerdir²³.

Konuyla ilgili olarak bir başka örnek ise İngiltere'de açılmış olan bir dava sonucu verilen karardır. Bir gemi yapım şirketi (Cammel Laird Company) aleyhine açılan dava sonucu mahkeme, tersanenin kantininde görevli olan davacı aşçıyı, aynı tersanede görevli boyacı, doğramacı ve bir ısı izolasyon işçisinin ücretiyle aynı temel ücrete hak kazandırmıştır²⁴.

Eşit Değerde İşe Eşit Ücret ilkesini benimseyen ülkeler, bu konuda İş Değerlemesinin uygulanmasına büyük önem vermektedir. Genel olarak, ücrette ayırım yapıldığına ilişkin olarak meydana gelen uyuşmazlıkların çözümünde başlıca üç yol vardır. Bunlardan birincisi ve yaygın olanı, uyuşmazlıkların mahkemeye intikal etmesi, burada çözüme kavuşturulmasıdır. Bu amaçla mahkemenin, o işyerinde mevcut olan ücret sistemini araştırması ve böylece gerçekten herhangi bir ayırım yapıp yapılmadığına karar vermesi çok büyük önem taşımaktadır.

İkinci yol ise sorunun, uzmanlaşmış bir komite veya komisyonun vasıtasıyla çözümlenmesidir ki bu, bazı sınırlı sayıda ülkede görülmektedir. Bu gibi ülkelerde gerek genel olarak toplumda eşitliği sağlamak, gerekse çalışma hayatında ve dolayısıyla ücret konusunda yapılan ayrımcılığın önüne geçmek amacıyla oluşturulmuş birtakım organizasyonlar mevcuttur. Örneğin ABD'de

²³ Landau, a.g.e., s.127.

²⁴ "Two Important Rulings On Equal Pay Legislation, "Social and Labour Bulletin", No:3 (Eylül 1988), s.397.

“İstihdamda Fırsat Eşitliği Komisyonu”, “Kanada’da İnsan Hakları Komisyonu”, Almanya’da “Alman Eşit Muamele Komitesi” bunlardan birkaçıdır. Finlandiya ve İsveç’te ise bu alanda ortaya çıkan uyuşmazlıkları çözmek konusunda yetkili olan çok farklı bir kurum vardır ki bu, Ombudsman’dır. Sözlük anlamı “temsilci” olan bu kurumun görevi, idare ile vatandaşlar arasındaki uyuşmazlıkları çözmek olup bu ülkelerde aynı zamanda, eşitsizliğe dair kendisine yöneltilen şikayetleri de karara bağlamaktır.

Bu alanda en son ve de Eşit Değerde İşe Eşit Ücret’i gerçekleştirebilmede en objektif yol ise, bahsedilmiş bulunan “İş Değerlemesi Sistemi”dir. Diğerlerinden farklı olarak bu sistem, herhangi bir talep karşılığı ya da herhangi bir emre dayalı olarak değil, işletme yönetiminin bizzat kendisince uygulamaya konulan bir süreçtir. Buna karşılık, Kanada’nın Manitoba ve Ontario eyaletlerinde de görüldüğü gibi bazen hükümetin kendisi de işverenlere, işyerinde İş Değerlemesini uygulamaları konusunda baskı yapabilmektedir²⁵.

Avrupa Birliği düzeyinde ele alınan uyuşmazlıkların karara bağlandığı organ olan Avrupa Adalet Divanı’nın da Eşit Değerde İşe Eşit Ücretin başarıyla uygulanabilmesi açısından İş Değerlemesi’nin üzerinde önemle durduğu görülmektedir. Divan’ın bir kararına göre tüm işçiler, eğer işveren o işyerinde İş Değerlemesinin hayata geçirilmesini reddediyor olsa bile, Eşit Değerde İşe Eşit Ücret elde etme ve bu konuda talepte bulunma haklarını kaybetmezler²⁶.

Görüldüğü gibi ücrette eşitliğin üzerine ciddiyetle eğilen gelişmiş Batı ülkeleri, bu meseleyi ulusal sınırların ötesine taşıyarak İş Değerlemesi’ni ve dolayısıyla Eşit Değerde İşe Eşit Ücreti, işverenlerin keyfiyetine bırakılan bir sistem olmaktan çıkarmaktadırlar. İşveren kesimi üzerinde oluşturulan bu uluslararası yaptırım gücü, sistemin daha etkin bir biçimde işleyebilmesinde çok büyük bir rol oynamaktadır.

²⁵ François Eyraud, a.g.e., s.46.

²⁶ Eve Landau, a.g.e., s.125.

İş Değerlemesine Yönelik Birtakım Eleştiriler

Cinsiyete dayalı ücret ayırımını ortadan kaldırmada etkin bir görev üstlendiği ileri sürülen İş değerlemesi acaba gerçekten sanıldığı gibi kusursuz ve ideal bir çözüm müdür?

Bu konuda çeşitli çevrelerce birbirinden farklı görüşler ortaya atılmakta, hatta kimileri İş Değerlemesinin ayırımı azaltacağı yerde, aksine daha da arttırdığını ileri sürmektedir. Çeşitli çevrelerce değerlemeye olumsuz gözle bakılmasının nedenleri şu şekilde sıralanabilir.

a) Kadın Ağırlıklı İşlerin Düşük Değerlenmesi

İş Değerlemesi, Eşit Değerde İşe Eşit Ücret'i sağlamada önemli bir fonksiyona sahip olmakla beraber, eğer etkin bir şekilde uygulanamazsa, kendisi de bizzat ayırım sebebi olarak karşımıza çıkabilir.

Herşeyden önce İş Değerlemesinde amacın, işçilerin sahip oldukları özelliklerin değil, işin gerektirdiği beceri, çaba, sorumluluk ve çalışma koşullarının ortaya konulması ve buna göre işlerin birbirlerine göre nisbi değerlerinin saptanması olduğu hatırdan çıkarılmamalıdır. Bunun yanı sıra, değerlemeyi yapan kişi, ya da değerlendirme bir kurul tarafından yapılacaksa kurul üyelerinin tarafsız davranmaları da büyük önem taşımaktadır. Aksi takdirde tüm kadın ağırlıklı işlere, sırf bu işler kadınlarca yapılıyor diye düşük puanlar verilmesi kaçınılmaz olacaktır.

Ücret ayırımı yapıldığına dair iddiaların mahkemelere veya ilgili komisyonlara intikal etmesi halinde ise problem başka bir boyut kazanmaktadır. Çünkü gerek mahkemelerin, gerekse komisyon ya da komitelerin, uyuşmazlığın söz konusu olduğu işyerinde yapılmakta olan işler ve uygulanmakta olan ücret politikası hakkında yeterli ve doğru bilgiyi edinememeleri halinde yaptıkları değerlendirmeler de sağlıklı olmamaktadır.

“İşlerin eşit değerde olup olmadığı belirlenirken, genelde erkeklere atfedilen kriterler üzerinde durulur. Örneğin fiziksel çaba, el becerisinin ve karmaşık, monoton işleri yapmak için istenilen sabrın üzerinde yer almaktadır. Ayrıca psikolojik yorgunluklarla ilgili ortaya konmuş bulgularda dikkate alınmamaktadır”²⁷.

Kanada Ücret Eşitliği Komisyonu’nun da yaptığı bir açıklamada, İş Değerlemesi’nin cinsiyet bakımından tarafsız olması gerektiği üzerinde durulmuştur²⁸.

Bu konuda, İspanya’da yaşanan bir örnekten bahsedilebilir. Bir İspanyol Şirketi’nin (Sociedad Espanola de Metales Preciosos SA.) “Satış Elemanlığı” görevinde erkekler çalıştırılmaktadır ve bu görevin ücret koşulları yüksektir. Oysa yine satış bölümünde görevli sekreterler, İş Değerlemesi sırasında kendilerinin işinin, satış elemanlığına nazaran daha düşük değerlendirildiğini, oysa doğrudan satış esnasında kendilerinin de, yüz yüze veya telefonla müşterilerle bağlantılar kurarak satışta aktif rol oynadıklarına işaret etmişler, ayrıca sekreterlik işi için aranılan “yabancı dil bilme” vasfının da değerlendirme sırasında göz önüne alınmadığını ileri sürmüşlerdir ve bu amaçla greve gitmişlerdir. Nihayet mücadeleyi kazanmışlar ve iş ünvanları, “Satış Memurluğu” şekline dönüştürülmüştür. Böylece değerlendirme skolasındaki iki kademelik yükselme ve bunun yanı sıra ücretlerindeki artış onları, “Satış Elemanlığı “ işinde çalışan erkek işçilerle eşit değerde kılmıştır²⁹.

Aynı şekilde, İngiltere’deki bir otomobil fabrikasında çalışan kadın işçiler, işlerinin değerlendirilmesinde ayırım yapıldığını ileri sürmüşler ve bu amaçla işyerinde greve gitmişlerdir. Sendikaların anlaşması sonucunda oluşturulan bağımsız bir değerlendirme jürisi, kadınların iddialarında haklı olduğunu gerçeğini

²⁷ Marie Claire Seguret, “Women and Conditions of Work,” *International Labour Review*, Cilt:122, No:3, (Mayıs-Haziran 1983), s.302.

²⁸ Effie Voutsinas, “Pay Equity,” (Yayınlanmamış Araştırma.) Kanada, 1992, s.3.

²⁹ Eyraud, a.g.e., s.38-39.

ortaya çıkarmıştır³⁰. Değerlemenin taşıdığı ayırımcı niteliğin tespit edilmesinde kadınların göstermiş olduğu duyarlılığın önemi büyüktür.

Hollanda’da da hükümetçe finanse edilen bir konseyin (Emancipation Council) Nisan ayında yayınladığı raporda belirtildiği üzere İş Değerlemesi Sistemi, kadınlara karşı ayırım yapmaktadır. Kadın işleri, erkek işlerinden daha düşük değerlendirilmekte, kadın işlerine hakim olan “İnsanlardan Sorumluluk” faktörü, “Para ve Malzemedenden Sorumluluk” faktörüne göre daha düşük puanlandırılmaktadır³¹. Böylece, gerçekte bir erkek çalışanla eşit değerde işte çalışıyor olmakla birlikte bir kadın işçi, eşit ücreti elde edememektedir.

Bu örneklerden de görüldüğü gibi ücret ayırımı sorununu ortadan kaldırmak üzere İş Değerlemesini uygulayan ülkelerde problem bitmemektedir. İş Değerlemesi, objektif bir nitelik taşımadığı müddetçe Eşit Değerde İşe Eşit Ücret’i sağlamak şöyle dursun, cinsiyete dayalı ücret ayırımını büsbütün artırabilmektedir. Bunu önlemenin tek yolu, değerlendirme esnasında işlerin kadınlarca veya erkeklerce yerine getiriliyor oluşuna kesinlikle bakılmamasıdır.

b) İş Değerlemesinin İşverene Maliyeti ve İstihdama Olumsuz Etkisi

İş Değerlemesine karşı eleştiri yöneltten çevrelerin ileri sürdüğü bir diğer iddia da, değerlemenin yapılabilmesi için katlanılması gereken maliyetin gerçekte ekonomiye olumsuz etki yaparak satınalma gücünü düşürdüğü ve ayrıca istihdama da olumsuz yönde bir etki yaptığı yönündedir.

İş Değerlemesi Sistemi, bu konuda uzmanlaşmış yüksek vasıflı kişilerce uygulanması gereken oldukça ciddi bir teknik süreçtir. Hem bir İş Değerlemesi Planı’nın hazırlanıp uygulamaya konulması oldukça uzun bir zamanı gerektirmekte, hem de değerlendirme sonucunda birtakım işlerin organizasyon

³⁰ a.g.e., s.39.

³¹ “Netherland: Job Evaluation (discriminatory),” *European Industrial Relations Review*, No:244, (Mayıs 1994), s.9.

bünyesinde değerlerinin artacak oluşu nedeniyle ücretlerinin de yükselmesi, bunun işverenler açısından oldukça masraflı olmasına yol açmaktadır.

Bu konuda Amerika Birleşik Devletleri örnek olarak gösterilebilir. 1989 yılına kadar on üç eyalet, ücret farklılığını ortadan kaldırmak için eyalet maaş bütçesinin %2'sinden %5'ine kadar uzanan miktarda harcama yapmıştır. Sadece Washington'un 1986-1992 yılları arasında, bir iş değerlendirme planı uygulamak ve mağdur işçilere ek ücret artışları sağlamak amacıyla ayırdığı harcama 482 Milyon Dolar olmuştur³².

Bu özelliğinden dolayı değerlendirme, özellikle ödeme kapasitesi bakımından nispeten zayıf durumda bulunan küçük ölçekli işletme sahiplerince pek arzu edilmemektedir. Yine bazı tahminlerle ABD'de, kadın işçilerin ücretlerini, eşit değerde iş yapan erkeklerle aynı düzeye getirmek işverenlere yılda 150 Milyar Dolar'a mal olmaktadır. Değerlemenin işverenlere getireceği yüksek maliyetin yanı sıra, bu maliyetin fiyatlara yansıtılması durumunda ise ekonomik açıdan olumsuzlukların doğacağı ve enflasyonun körükleneyeceği iddia edilmektedir.

Öte yandan bazı eleştirmenler de İş Değerlemesini, ücretlerin serbest piyasa koşulları altında arz ve talebe göre belirlenmesinde bir tehdit onusuru olarak görmektedir³³.

Avustralya'nın da, İş Değerlemesine olumsuz bir gözle bakan ülkeler arasında yer aldığı söylenebilir. Nitekim Avustralya Uzlaştırma ve Tahkim Komisyonu'nun, İş Değerlemesinin ülkede mevcut olan ücret sistemlerine darbe indireceği ve zarar vereceği gerekçesiyle değerlemeye karşı çıktığı görülmektedir³⁴.

³² Wayne Cascio, *Managing Human Resources*, New York, y.y., 1989, s.78.

³³ a.g.e., s.77.

³⁴ "Australia: Concept of "Comparable Worth" Rejected in Nurses Test Case," *Social and Labour Bulletin*, No:2, (Haziran 1987), s.348.

Gerçekten de İş Değerlemesi, ücretlerinin piyasa faktörlerinden bağımsız olarak tamamen işletme içinde yapılan birtakım teknik değerlendirmelere göre belirlendiği bir yöntemdir. Ne var ki, bazı çevreler ücretlerin belirlenmesinde piyasa gerçeğini tamamen göz ardı etmenin olanaksız olduğu görüşünden hareketle, daha önce sayılan dört değerlendirme yöntemine bir yenisini daha eklemişlerdir. Bu da, o işe piyasada verilen ücretin göz önüne alınarak değerlemenin yapılmasıdır (Market Pricing Method). Bu, görünüşte yeni bir değerlendirme yöntemi olarak düşünülmekle beraber, gerçekte diğerlerinden tamamen farklılık arz etmektedir. Çünkü burada, işlere ne kadar ücret ödeneceği konusunda tamamen iş piyasasına dayanılmaktadır. Ayrıca işlere nisbi değerler verme ve eşit değerde görülen işlere eşit ücret ödeme gibi bir amaç da güdülmemektedir. Bu yönteme dayalı olarak işleri değerlemek isteyen işverenin, her bir iş için piyasa fiyatını belirlemek üzere bir ücret araştırması yapma zorunluluğu vardır³⁵.

İş Değerlemesi ile piyasa esasına dayalı ücret sistemini bağdaştırmak üzere yeni bir değerlendirme yöntemi olarak sunulan bu sistemin gerçekte değerlendirme ile hiçbir ilgisi yoktur. Herşeyden önce burada, işlerin işveren ya da değerleyiciler gözünde değeri dikkate alınmayıp, tamamen o işe piyasada ödenen ücret işyerine adapte edilmeye çalışılmaktadır. Bundan dolayı bu yöntemi beşinci bir değerlendirme yöntemi olarak isimlendirmek yanlış olacaktır.

Genel olarak bu sistemin sahip olduğu olumsuzlukları şu şekilde sıralayabiliriz:

Öncelikle ücret araştırması yapılırken hangi firmaların dahil edildiği önemlidir. Bir işe yüksek ve düşük ücretler ödeyen firmaların tümünün dahil edilmesi ücret bakımından çok büyük farklılığa sebebiyet verebilir. İkincisi, bir organizasyonda yer almakla birlikte piyasada fazla yaygın olmayan bir iş için ücret konusunda bilgi elde etmek zordur. Üstelik tüm işler için piyasada mevcut

³⁵ Thomas Stone, *Human Resource Management in Canada*, 2.baskı, Kanada, Holt-Rinehart and Winston of Canada Publ., 1988, ss.439-441.

ücret oranlarının sürekli değişmesi durumu da vardır. Bu da istikrarlı bir ücret yapısını sürdürmeyi ve işgücü maliyetini tahmin etmeyi zorlaştırır. Nihayet, burada amaç içsel ücret eşitliğini sağlamak olmadığından, özellikle talebin düştüğü işlerde çalışan işçiler için eşitlik bakımından problem çıkabilir. Talep düşünce o işin piyasa ücreti de düşeceğinden, benzer değerlere sahip görünen işlere ödenen ücretler arasında uçurumlar meydana gelecek bu da çalışanlar tarafından büyük bir hoşnutsuzlukla karşılanacaktır.

İş Değerlemesine eleştiri getiren çevrelere göre, değerlendirme piyasa güçlerinden tamamen bağımsız bile olsa, işverenler ihtiyaç duydukları işgücünü kendilerine çekebilmek için onlara daha yüksek ücret ödeme eğilimi içine girerler. Ancak o işyerinde “Eşit Değerde İşe Eşit Ücret” prensibi egemense bu durum işveren için bir maliyet unsuru olacaktır. Çünkü eğer bazı iş kategorilerinde işçi darlığı söz konusuysa bir firma, eşit değerdeki tüm diğer işlerin de ücretini artırmak zorunda kalacaktır. Bu nedenle İş Değerlemesinin ve buna bağlı olarak yürütülen Eşit Değerde İşe Eşit Ücret’in bu anlamda da işverene bir yük getireceği ileri sürülmektedir³⁶.

İş Değerlemesinin ekonomi üzerinde yapmakta olduğu iddia edilen bu çok yönlü olumsuz etkinin bir başka boyutu da, istihdama olan etkidir. Bu alanda da karşımıza çeşitli sonuçlar çıkmaktadır.

İş Değerlemesi sonucunda, nispeten düşük ücret elde eden bazı kadın işçilere ek zamlar yapılması durumunda bu, işverenler açısından oldukça yüksek bir maliyet unsuru taşıyacaktır. Sonuçta işveren, zaten düşük performans sahibi olduklarına inandığı kadın işçileri bu yolla işten çıkararak yerlerine daha vasıflı gördüğü elemanlar alma yoluna gidecektir. Meydana gelen bu duruma “İkame Etkisi” adı verilmektedir. Görüldüğü gibi, yaptıkları işin organizasyon bünyesindeki değerinin ve dolayısıyla ücretinin yükselmesi kadınların işlerini kaybetmesi gibi bir sonuç doğurmaktadır. “Skala Etkisi”de İş Değerlemesinin yol açtığı bir başka olumsuzluk olarak nitelendirilmektedir. Bununla da, işçilik

³⁶ M.Karsten, a.g.e., s.51.

giderlerindeki artışın üretimi düşüreceğine ve bu nedenle işgücüne daha az ihtiyaç duyulacağına işaret edilmektedir. Böylece, Eşit Değerdeki İşe Eşit Ücret yükümlülüğü neticesinde karşılaştığı maliyetleri de işveren, ya daha vasıflı işçi çalıştırarak, ya da nisbeten daha az işgücü ile azalan kapasitede üretime devam ederek karşılayacaktır³⁷. Bir grup kimseye göre de, İş Değerlemesinin uygulanması neticesinde işgücünün fiyatının yükseliyor oluşu, işverenleri emek yoğun teknolojiyi terkederek, sermaye yoğun teknolojileri kullanmaya yöneltmektedir. Bu durum özellikle düşük vasıflı işlerde istihdam edilen kadın işçiler için, işlerini kaybetme gibi bir tehlike arz etmektedir.

İleri sürülen tüm bu görüşler, mükemmel bir sistem gibi düşünülen İş Değerlemesinin gerçekte bir takım olumsuzlukları beraberinde taşıdığına dikkati çekmektedir. Bunu savunanlara göre, değerlemenin başarısız sonuçlar vermesi, aynı zamanda Eşit Değerde İşe Eşit Ücretin de başarıyla uygulanabilmesine engel teşkil edecektir.

II. EŞİT DEĞERDE İŞE EŞİT ÜCRET HAKKINDA ÇEŞİTLİ GÖRÜŞLER

İstihdamda kadın ve erkek işgücü arasında mevcut olan ücret farklılığını gidermek amacıyla ülkeler çeşitli politikalar üretmeye çalışırken, Eşit Değerde İşe Eşit Ücret konusunda çeşitli çevreler adetâ iki gruba ayrılmış durumdadırlar. Birinci gruptakiler, kadın ve erkek çalışanlar arasında işverenler tarafından kasıtlı olarak bir ücret ayırımı yaratıldığını ileri sürmekteler ve bundan dolayı da Eşit Değerde İşe Eşit Ücret'in işlerlik kazanmasını önemle vurgulamaktadırlar. Karşıt görüşte olanlar ise, gerçekte böyle bir ayırımın mevcut olmadığına, ücrette meydana gelen bu farklılığın işverenin önyargılı tutumundan değil, birtakım görünmeyen faktörlerin varlığından dolayı oluştuğuna ve dolayısıyla da Eşit Değerde işe Eşit Ücretin farklılığı ortadan kaldırmada tek başına bir etkinlik

³⁷ Moira Maceachen, "Comparable Worth: A Critical Analysis" (Yayınlanmamış Araştırma,) Kanada, 1992, ss.13-14.

gösteremeyeceğine inanmaktadırlar. Her iki kesimin de ileri sürdüğü görüşlere yer vererek bunlar üzerinde ayrıntılı bir şekilde durmak yerinde olacaktır.

A- “Eşit Değer” Fikrini Savunan Görüş

Bu görüş genellikle kadın işçiler, kadın örgütleri ve diğer kadın hakları savunucularınca benimsenmektedir. Bunlar gerçekten bir ücret ayırımının var olduğuna inanmaktadırlar ve bunun da sorumluluğunun işveren olduğuna iddia etmektedirler. Örneğin Kanada’nın Ontario Eyaletinde kabul edilen ve ücrette eşitliği sağlamayı amaçlayan 154 Sayılı Yasa’nın en büyük destekçileri kadın grupları olmuştur. Hatta bununla da yetinmeyip, devlet bünyesinde bir komite kurarak (Kadının Statüsü İstisari Komitesi) meseleye kurumsallık kazandırmayı bile başarmışlardır³⁸.

Ücret farklılığının büyük bir nedeninin işverenin cinsiyet ayırımı yapmasından kaynaklanıyor olduğu fikri, ABD Ulusal Bilimsel Akademisi’nin bir raporunda da destek bulmaktadır. Bu rapora göre ABD’de ücret aralığının en azından yarısı, cinsiyet ayırımından kaynaklanmaktadır³⁹.

Bu düşünceyi savunanlara göre işverenler kadın çalışanların erkeklere nazaran daha düşük bir performans düzeyine sahip olduklarını, işe devam oranlarının düşük olduğunu, işi yapmak için gerekli eğitim ve tecrübe düzeyinin de kadınlarda erkekler kadar ileri olmadığını düşünmekte ve bundan dolayı da onları bir yandan düşük vasıflı işlerde çalıştırma eğilimi içine girmekteler, bir yandan da onlarla aynı işi ya da aynı değerde işi yapan erkek işçilerden daha düşük ücret ödemektedirler.

Eşit Değer fikrini savunanlar herşeyden önce soruna ekonomik değil, ahlaki açıdan yaklaşmaktadırlar. Bunların iddiasına göre, kadınlarca yapılan işler en az, erkeklerce yapılanlar kadar değerlidir. Örneğin, esas itibariyle kadınlarca

³⁸ Voutsinas, a.g.e., ss.7-8.

³⁹ Cascio, a.g.e., s.77.

yapılan hemşirelik, erkeklerce yerine getirilen odacılık işinden daha fazla beceri gerektirmektedir. Böyle olmakla birlikte, hemşirelik kadınlarca yapılan bir iş olduğu için hemşireler odacılardan daha az ücret elde etmişlerdir. Bu yüzden işyeri bünyesinde, işlerin objektif bir biçimde mukayesesine ve eşit değerle görülen işlere kadın veya erkeklerce yapılmasına bakılmadan eşit ücretin verilmesine dayalı bir sistemin yerleştirilmesine ihtiyaç vardır⁴⁰.

Kadın işçilerin menfaatlerini korumaktan yana olanların, ücret farklılığının ortaya çıkmasında kusuru tamamen işverende buldukları görülmektedir. Bu kimselere göre Eşit Değerde İşe Eşit Ücret'i öngörmek ve işverenlere bunu doğru ve tarafsız bir biçimde uygulamaları konusunda bazı yaptırımlar getirmek, problemin çözümünde yeterli olacaktır ve sonuçta nisbi ücret farklılıkları kaybolacaktır.

Bu görüşü ileri sürenlerin oldukça haklı birtakım gerekçelere dayandıkları şüphesizdir. Ancak bu konuda karşıt tez ileri sürenlere, yani mutlak bir ücret eşitliğini sağlamanın imkansız olduğu görüşüne inananlara da yer verildiğinde, gerçekte ücret farklılığının ortaya çıkmasında bazı görünmeyen faktörlerin egemen olduğu anlaşılmaktadır. Bundan dolayı bu karşıt görüşle taraftar olanlara da yer vermek gerekmektedir.

B. Eşit Değer Fikrine Şüpheyile Yaklaşan Görüş

Eşit Değerde İşe Eşit Ücret'in uygulamaya konmasını savunan görüşle karşılık, buna sıcak yaklaşmayan kesimler de vardır. Bunların başında ise, kadın işçi istihdam etmekte olan işverenler gelmektedir. Çünkü onlara göre bu ilke, ücrette cinsiyet bakımından meydana gelen farklılığı ortadan kaldırmak üzere kabul edilmiştir. Oysa ki, gerçekten bir ücret ayırımının istihdamda mevcut olup olmadığı belirsizdir. Bu belirsizliğin sebebi de, mevcut rakamsal verilerin

⁴⁰ M.Karsten, a.g.e., s.51.

gerçeği yansıtmaması ve ücret farklılıkları olsa bile bunların, haklı sayılabilecek bir takım sebeplerden ileri gelmesidir.

1. Ücret Farklılıklarına İlişkin Mevcut Rakamsal Verilerin Gerçeği Yansıtmaması

Eşit Değer fikrine şüpheyile yaklaşanlara göre, istihdamda kadın ve erkek çalışanlar arasında var olduğu ileri sürülen ücret ayırımına ilişkin elde yeterli veri yoktur. Bundan dolayı da işverenler tarafından sırf cinsiyete dayalı birtakım önyargılardan dolayı ücret ayırımı yapıldığı düşüncesi rivayetten öte bir şey değildir. Çünkü herşeyden önce, kadın ve erkek ücretleri arasındaki farka ilişkin olarak gelişmiş ülkelerde oldukça sınırlı sayıda araştırma vardır.

Bunlardan birisi, Avrupa Birliği bünyesinde hazırlanmakta olan istatistiklerdir. Ancak bu istatistiklerin ne derece gerçeği yansıttığı konusunda bir takım şüpheler mevcuttur. Bunlar, Avrupa Birliği bünyesinde, sanayide beden ve fikir işçilerinin ücretleriyle, hizmetler sektöründe yer alan fikir işçilerinin ücretlerine ilişkin olarak altı ayda bir düzenli seri halinde yayınlanmaktadır. Buna rağmen, her ne kadar kadın-erkek ücret farklılıklarına ilişkin olarak bir fikir verse bile bu bilgiler birçok yönden yetersiz kalmaktadır. Herşeyden önce, kadın ve erkekler arasındaki mesleki yapı, vasıf, tecrübe ve yaş gibi olası farklılıkları göz önüne almıyor oluşu, bu bilgileri sağlıklı kılan en büyük sebep olmaktadır⁴¹.

Yine bunun yanında daha önce de belirtilmiş olduğu gibi, ücrette eşitliğin tek bir işyeriyle sınırlı tutulması gerekmektedir. Bundan dolayı, genel olarak ülke düzeyinde, sektörel düzeyde ya da işkolları düzeyinde ücret farklılığına ilişkin olarak verilecek rakamların da gerçeği yansıtmayacağı öne sürülmektedir. Bu iddia doğrudur çünkü ülke düzeyinde, ücret farklılığına ilişkin gerçek sebebi tespit ederek bu konuda bir oran ileri sürmek çok zor, hatta imkansızdır. Örneğin İsviçre’de ücret farklılığının %40 olduğu ileri sürülmüştür⁴². Tüm bu ileri sürülen

⁴¹ Employment In Europe, Luxembourg, European Communities Publ., 1992, s.148.

⁴² “The Long Road To Sexual Equality,” European Industrial Relations Review, No:177, (Ekim 1988), s.15.

gerekçelerin ışığı altında bu ve benzeri rakamsal verilere güvenmemek en doğrusu olacaktır. Önemli olan, her bir işyeri bünyesinde aynı işi ya da eşit değerde işi yapan kadın ve erkek işçiler arasında, aşağıda belirtilecek olan bir takım dolaylı faktörleri de hesaba katarak, mevcut olan ücret farklılıklarını sıhhatli bir şekilde tespit edebilmektir.

2. Ücret Farklılıklarının Birtakım Görünmeyen Faktörlerden Kaynaklanması

Bu görüşü ileri sürenlere göre, “Eşit Değerde İşe Eşit Ücret”i başarılı bir biçimde uygulayabilmek zordur. Çünkü, aynı işte veya eşit değerde işte çalışmakla birlikte düşük ücret alınması, işverenlerin ön yargılı tutumlarından ziyade bizzat kadınlardan kaynaklanmaktadır. Bundan dolayı bu kimseler az önce de belirtildiği gibi, bu konuda hazırlanmış olan rakamsal verilerin de gerçeği yansıtmadığını ileri sürmektedirler. Onlara göre bu rakamlar, birtakım görünmeyen faktörleri kapsamaktan uzaktırlar.

Ücret ayırımı yapıldığına ilişkin bir dava açılması halinde, bu konuda ispat yetkisi genellikle işverende olmaktadır. Ancak İsviçre bu konuda istisna bir özellik taşımaktadır. “İsviçre Hukuku’nda ispat yetkisi davacıdadır”⁴³. Yetkinin işverene ait olduğu durumda işveren, gerçekte hangi sebeplere dayalı olarak böyle bir ücret farklılığına gittiğini açıklarken, cinsiyet dışında birtakım gerekçeler ileri sürecektir ki bunların bir kısmı gerek bilim çevreleri, gerek ulusal mahkemeler gerekse Avrupa Birliği Adalet Divanı’nca haklı sebepler olarak nitelendirilmektedir. İşveren eğer bu gerekçeleri ileri sürerek haklılığını kanıtlamayı başarabilirse, o takdirde ortada cinsiyet ayırımından kaynaklanan bir farklılık bulunmamakta ve dolayısıyla eşit ücret talebi reddedilmektedir. Haklı sebepler olarak gösterilen bu faktörler, kıdem, işçinin performansı, eğitim, tecrübe, part-time ve full-time çalışıyor olup olmama, fazla çalışmaya kalma ve nihayet çalışanlar arasında ücret farklılığında önemli bir etken olan sendikaya üyelik durumudur.

⁴³ a.g.e., s.15.

Bu sayılan faktörlerin büyük bir kısmından doğrudan etkilenen ve ücret farklılığı sorununda baş rolü oynayan bir etken de Mesleki Bölünmedir. Bundan dolayı bu sorun üzerinde etraflıca durmada fayda vardır.

Mesleki Bölünme

Eşit Değer fikrine karşı olan kesimin üzerinde en fazla durduğu konulardan biri, kadın ve erkek işçilerin farklı mesleklerde yoğunlaşmalarıyla ortaya çıkan mesleki bölünme sorunudur. Onlara göre, Eşit Değer prensibi, iş piyasasına giriş öncesinde var olan mesleki ayırımla ilgilenmemektedir. Oysa ki, ilk önce ele alınması ve yok edilmeye çalışılması gereken, bu ayırım sorunudur.

Gerçekten de istihdamda kadın ve erkek çalışanlar arasında ücret farklılığının bu kadar büyük görünmesindeki temel sebeplerin başında, farklı mesleklerde istihdam edilme gelmektedir. Öyle ki, ABD ve Kanada'da son yıllarda elde edilen bulgulara göre, kadınlarca yapılan işler erkeklerce yapılan işlere nazaran daha düşük değerde olduğundan değil, sırf bu işler kadınlarca yapıldığından dolayı düşük ücretlendirilmektedir⁴⁴. Yine ABD'de yapılan bir araştırmaya göre kadınları kadın ağırlıklı işlere doğru toplamak ücret aralığının üçte birine denk gelmektedir⁴⁵.

Gerçekte kadınların belli mesleklerde yoğunlaşmalarının sebebini iki faktörde toplamak mümkündür. Bunlardan birincisi arz yönlü, diğeri ise talep yönlü faktörlerdir.

a. Arz Yönlü Faktörler

Kadınların bizzat kendisinden kaynaklanan sebeplerdir. Kadınlar, çalışma hayatında sahip oldukları görev ve sorumluluğun yanı sıra aynı zamanda ev kadınlığı ve annelik görevlerini de üstlendikleri için bu durum onları, fazla

⁴⁴ Lynda Ames. "Fixing Women's Wages: The Effectiveness of Comparable Worth Policies," *Industrial and Labor Relations Review*, Cilt 48 (Haziran 1995), s.710.

⁴⁵ Dorothy Sue Cobble (Ed.), *Women and Unions*, New York, Cornell University Publ., 1993, s.29.

çalışmanın olmadığı, seyahat mecburiyetinin, yüksek bir eğitim düzeyinin aranmadığı, büyük ölçüde sorumluluk gerektirmeyen işlerde çalışmaya yönelmektedir. Hatta kadınların çalıştıkları işlerin, onların fiziksel yapılarına uygun, evde üstlendikleri rollerle benzer özellikler gösteren işler olduğu da dikkati çekmektedir.

“Örneğin; dikiş, nakış, çamaşır, ütü gibi ev işleri, çocuk ve hasta bakımı gibi sevecenlik (şefkat) isteyen işler; santral memurluğu, bazı tür spikerlik ve suflörlük gibi ince ve yumuşak ses isteyen işler; iplikçilik, dokumacılık, halıcılık, giyim sanayii gibi parmak inceliği, el ustalığı gerektiren işler; sekreterlik , kasiyerlik, daktilo, steno gibi sabır ve söz dinleme gerektiren büro işleri ile konserve, tüp doldurma, paketleme, tütün, gıda, içki, kimya sanayii gibi fazla fiziki güç sarfını gerektirmeyen hafif sanayi işleri genellikle kadınlar tarafından üstlenilmiştir”⁴⁶.

b. Talep Yönlü Faktörler

Kadınların belli birtakım gerekçelere dayalı olarak sınırlı sayıda işte çalışmayı tercih etmelerinin yanında, işverenlerin kadınlara karşı takındıkları önyargılı tavrada mesleki bölünmede önemli bir etken olmaktadır.

Kadınların işe olan bağlılıklarının, mesleklerini sürdürerek kariyer yapma hedeflerinin güçlü olmadığına ve dolayısıyla performans düzeylerinin de pek yüksek olmadığına inanan işveren onları belli sayıda ve özellikle de düşük vasıflı işlerde çalıştırma yoluna gitmektedir. Örneğin, personel müdürleri rutin olarak kadınları sekreterlik pozisyonunda, erkekleri ise yönetsel pozisyonlarda çalıştırma eğilimi gösterebilirler. Hava pilotluğu ve polis memurluğu gibi işler erkek işi olarak görülürken, yaygın olarak hemşirelik, anaokulu ve ilkokul öğretmenliği de kadın işi olarak yerleşmiştir⁴⁷. Öyle ki, Almanya’da işverenlerin özellikle gıda, kimya, kağıt işkolunda kadın işçiler için “hafif iş kategorileri

⁴⁶ C.Tuncay, a.g.e., s.179.

⁴⁷ Ralph E.Smith (Ed.), *The Subtle Revolution: Women At Work*, Washington, The Urban Institute Publ., 1979, s.35.

yarattığı ve onlara, nitelikli işçi ücretlerinden %25 daha az ödeme yaptığı görülmüştür. Ancak bu uygulama, işçi sendikalarının gösterdiği tepki üzerine terkedilmeye başlamıştır⁴⁸.

Bütün bunların yanında kadınlar için iş yasalarıyla getirilen “Belirli Mesleklerde Çalışma Yasası” gibi koruyucu düzenlemeler de onların işverenlerce belli işlerde çalıştırılmalarında etken olmaktadır. Yine iş yasalarında kadın işçiler için tanınan “Gebelik ve Doğum İzni” gibi birtakım hakların da, işverenleri kadın işçi çalıştırmaktan alıkoymada önemli bir rol oynadığı söylenebilir⁴⁹. Mesleki bölünmeye ilişkin olarak ABD ve İngiltere’ye ait aşağıdaki rakamlar dikkat çekicidir.

“.....ABD’de çalışan kadınların yarısının, o meslekte veya işte çalışan kadın oranının %70’i bulunduğu işlerde çalıştığı ortaya konmuştur. Yine ABD’de tüm sekreterlerin %98’i, tüm hemşirelerin %97’si, tezgahçıların %70’i kadın olmaktadır. İngiltere’de sekreterlerin %99’u, büro işlerinde çalışanların %73.5’i sağlık ve sosyal refah hizmetleriyle ilgili mesleklerde çalışanların %72.5’i, eğitim alanında çalışanların %58.8’i kadındır⁵⁰.

Görüldüğü gibi, gelişmiş Batı ülkelerinde de kadınlar gerek kendilerinden, gerekse işverenlerin tutumundan kaynaklanan sebeplerle ve toplumda üstlendikleri birtakım rollerin de etkisiyle büro işleri, sağlık eğitim gibi hizmetlerde yoğunlaşmış durumdadırlar. Kadın ağırlıklı işlerin en büyük hoşnutsuzluk yaratan yönü, kariyer fırsatlarının oldukça dar oluşudur. Buna karşılık erkek ağırlıklı işler, çalışanlarına geniş yükselme imkanları tanımaktadır. Örneğin, yönetim pozisyonlarında yer alanlarının yeniden eğitime tabi tutularak üst kademelere yerleşmeleri ve dolayısıyla da daha yüksek ücretler elde etme konusunda önleri açık iken, yıllarını o işyerinde hizmete vermiş bir kadın sekreterin böyle bir şansı hiçbir zaman bulunmamaktadır.

⁴⁸ C.Tuncay, a.g.e., s.182.

⁴⁹ Katherine Terrell, “Female Male Earnings Differentials and Occupational Structure,” *International Labour Review*, Cilt 131, No: 4-5, 1992, ss.401-402.

⁵⁰ M.Koray, a.g.e., s.29.

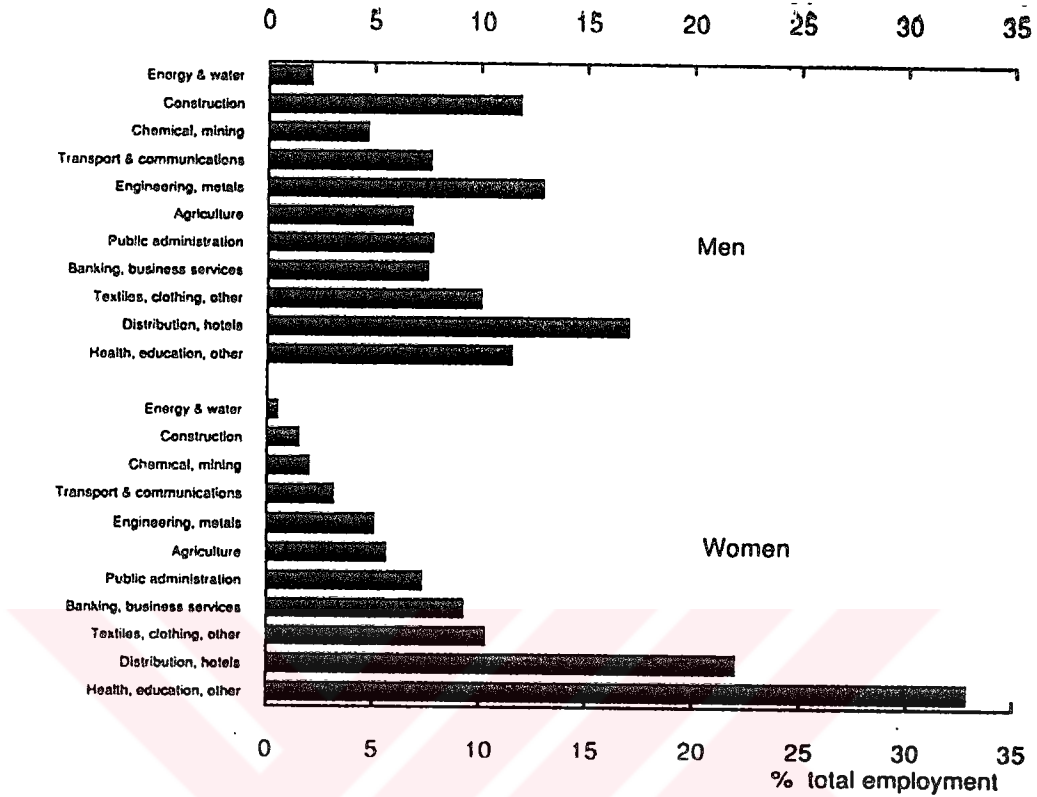
Mesleki bölünmeyi ortadan kaldırmada hem devlette, hem de kadın çalışanlara ve işverenlere büyük sorumluluklar düşmektedir. Çünkü, kadınların çalıştığı düşük vasıflı işler, yapılacak bir İş Değerlemesi sonucunda da düşük değer alacağı için, bu durum kadın işleri kadınlar olsa olsa aynı değerde erkek ağırlıklı bir işle eşit ücrete hak kazanacaktır. Böylece görünürde kadınlar “Eşit Değerde İşe Eşit Ücret” almış olmakla birlikte gerçekte bu durum kadınlar açısından pek de bir kazanç sağlamayacaktır.

“Bundan dolayı önemli olan, ücret ayrımının daha geniş bağlamda, istihdamda ve meslekte ayırım bağlamında düşünülmesidir ki bunlar, yasa koyucuların güçlerini, kadınların istihdamlarını geliştirmeye adanmalarında etken olmuştur”⁵¹. Bu amaçla Fransa 1983 yasasında, Japonya 1985 yasasında, ayrıca İsveç ve Finlandiya kadın istihdamını geliştirmek üzere ayrıntılı düzenlemeler yer vermiştir. Böylece ücrette eşitliği sağlamadaki en büyük engellerden birini oluşturan mesleki bölünmeyi yok etmeyi hedeflemişlerdir.

İşveren kesiminin de problemin çözümünde oynayacağı rol büyüktür. Herşeyden önce, kadınların düşük performans, düşük eğitim ve tecrübe düzeyine sahip olduğu, işe bağlılıklarının az olduğu düşüncesini terkedip onlara daha toleranslı yaklaşımları, onların ailevi fonksiyonlarını da göz önüne alarak gerek işe almada, gerekse mesleki eğitim ve terfi konusunda eşit davranışta bulunmaları gerekmektedir. Kadınlar da kendilerini geliştirme, vasıf seviyelerini yükselterek daha yüksek iş kademelerine ulaşmada azimli olmalıdırlar. Aksi takdirde kadınların düşük vasıflı işlerde yoğunlaşmalarından doğan ücret farklılıklarını ortadan kaldırma girişimleri başarılı sonuç vermeyecektir. Bundan dolayı böyle bir meselenin çözümünde tarafların karşılıklı sağduyusuna ve gösterecekleri çabaya olan ihtiyaç büyüktür.

⁵¹ F.Eyraud, a.g.e., s.37.

Avrupa Topluluğu bünyesinde kadın ve erkeklerin sektörlere göre dağılımı (1991)



Kaynak: Employment In Europe, Luxembourg, European Community Publ., 1993.

Ücrette Ayırımı Haklı Gösteren Diğer Sebepler

Mesleki bölünmenin yanı sıra, kadın ve erkekler arasında ücret farklılığına yol açan ve genellikle de kadınların kendisinden kaynaklanan bazı sebepler vardır ki işveren bunları ileri sürerek, ücrette cinsiyete dayalı bir ayırıma gitmediğini iddia edebilmektedir. Bunların bir kısmı mesleki bölünmenin kendisini de etkilediği için yukarıda değinilmişti. Ancak bu ve diğer faktörlerin taşıdıkları önem dolayısıyla, hepsinin üzerinde ayrı ayrı durmakta fayda vardır. Nitekim İsviçre’de kadın ve erkekler arasında %40 olarak tespit edilen ücret farklılığının sadece %6-7’lik kısmının işverenin ayırımcı uygulamalarından kaynaklandığı

ileri sürülmüştür⁵². Farklılığın diğer sebepleri ise haklı gerekçeler olarak nitelendirilmektedir.

Herşeyden önce kadın işçinin aynı zamanda ev kadınlığı ve annelik fonksiyonlarını da üzerinde taşıyor olması, onun kendini işe tam manasıyla yönlendirmesine engel olmaktadır. Bu durum işe devam oranını azaltmakta ve sonuçta performansının düşmesine işinin gerektirdiği sorumluluğu tam olarak yerine getirememesine yol açmaktadır. Bu durumda işveren haklı olarak ücretinde de bir azaltmaya gidebilmektedir. Ancak ücret ayırımına ilişkin olarak açılan bir davada bu gerekçenin doğruluğunu tespit edebilmek oldukça güç olmaktadır. Eğer işletme bünyesinde objektif bir “Performans Değerlemesi” yapılmış ve kadın işçinin gerçekten düşük performansla sahip olduğu anlaşılmışsa, o takdirde gerekçe haklı olarak nitelendirilebilecektir. Nitekim ABD Ücret Eşitliği Yasası da, eşitliğe istisna teşkil eden üç hal ileri sürmektedir. Bunlardan birincisi, Kıdemlilik Sistemi, diğeri Liyakat Sistemi ve nihayet sonuncusu da ücretleri ürünün miktarına veya kalitesine göre belirleyen sistemdir⁵³.

İşçiler arasında hizmet süresi bakımından mevcut olan farklılıklar da ücrette ayırımı doğal hale getirmektedir. Özellikle Japonya’da olmakla beraber dünyanın diğer ülkelerinde de yaygın bir şekilde uygulanan Kıdemlilik Sistemi’nde, aynı işi veya eşit değerde işi yapan erkek işçinin o işte daha uzun bir süre çalışıyor olması nedeniyle daha yüksek bir ücret elde ediyor olması ücrette ayırım olarak kabul edilememektedir. Sonuçta gebelik, doğum vs. sebepler nedeniyle çalışmaya ara vermek zorunda kalan ve böylece kıdemi nispeten daha düşük olan kadın işçiler daha az gelir elde etmek zorunda kalmaktadırlar.

Eğitim ve tecrübe düzeyindeki farklılıklar da ücrette ayırımı haklı gösteren nedenlerdir. Her ne kadar günümüzde artık kadınların eğitim seviyelerinde önemli sayılabilecek bir gelişme sağlanmış olmakla birlikte halâ, düşük eğitim düzeyleri yüzünden vasıfsız işlerde çalışmak durumunda olan çok sayıda kadın

⁵² “The Long Road to Sexual Equality,” a.g.e., s.15.

⁵³ Robert Livernash (ed.), *Comparable Worth*, a.g.e., s.34.

mevcuttur. Aynı şekilde, belirtilmiş olduğu gibi kadınların iş hayatında uzun süre kalamamaları onları hem kıdem artışından alıkoymakta, hem de yaptıkları işte yeterince tecrübe edinmemelerine yol açmaktadır. Tecrübenin önemi konusunda İsveç ve Hollanda'da yaşanmış olan iki örnekten söz etmek yerinde olacaktır.

İsveç'te optik araç üretimi yapılan bir işyerinde çalışan kadın işçi, aynı işi yapan ve kendisinden üç yıl önce işe alınmış olan erkek meslektaşıyla aynı ücreti talep etmiş ve bu amaçla Ombudsman'a başvurmuştur. Ombudsman, yürürlükteki toplu sözleşmede, tecrübenin ücrette belirleyici bir rol oynadığının belirtilmiş olması nedeniyle eşit ücret talebini reddetmiştir ve teknisyen olan erkek işçinin kadından daha tükübeli olması nedeniyle daha fazla ücret almasının ayırım olarak kabul edilemeyeceğini ifade etmiştir⁵⁴.

Benzer nitelikte bir cevap ta Hollanda Eindhoven Kanton Mahkemesi'nce verilmiştir. Burada da, erkek meslektaşıyla eşit ücreti talep eden sağlık görevlisi kadın işçi, daha düşük eğitim düzeyine, daha düşük kıdeme ve daha az tecrübeye sahip olması nedeniyle reddedilmiştir⁵⁵.

A.B.D.'de, 1980'li yıllara gelindiğinde ücret aralığının kapanmaya başlamış olmasındaki sebep olarak işgücü miktarındaki artış kadar, kadınların tecrübe düzeylerindeki artış gösterilmiştir⁵⁶.

Fazla çalışma da, kadın ve erkek işçiler arasında ücret uçurumunu doğuran bir başka etken olmaktadır. Kadınların ailevi nedenlerden dolayı fazla çalışmaya kalmamak istemeleri, buna karşılık aynı ya da eşit değerde işte çalışan erkek işçilerin ise fazla çalışmayı reddetmemeleri ve sonuçta da normal saat ücretinden daha fazla bir ek gelir elde etmeleri, kadın-erkek ücret farkını yaratmaktadır.

Ücrette farklılığı haklı kılan oldukça güncel bir etken de özellikle kadınlar arasında yaygınlaşmaya başlayan esnek çalışma biçimleridir. Bunların içinde de

⁵⁴ F.Eyruad, a.g.e., s.40.

⁵⁵ a.g.e., s.40.

⁵⁶ K.Terrell, a.g.e., s.390.

günümüzde en çok part-time çalışma kadın işçiler tarafından tercih edilir durumdadır. Normal çalışma saatlerinden daha kısa bir süreyi içermekte oluşu nedeniyle tercih edilmesine karşılık kadınlar açısından ücret konusunda bazı görünmeyen tehlikeler de içermektedir. Çünkü gerek gelişmiş ülkelerin yasalarınca gerekse Avrupa Birliği'nce Part-time ve Full-time işler aynı kabul edilmemektedir. Bundan dolayı da aynı veya eşit değerde işi yapan ve Part-Time çalışan bir kadın işçinin Full-Time çalışan bir erkek işçiyle eşit ücreti elde etme hakkının olmadığı ileri sürülmektedir. Nitekim Avrupa Topluluğu'nun kuruluş zeminini hazırlamış olan Roma Antlaşmasının 119.maddesinin 3.paragrafında da bu durum belirtilmiştir.

Ne var ki, Part-Time çalışmanın, işverenlerin cinsiyete dayalı ücret ayırımı yapmalarında bir araç olarak kullanılmasını önlemek amacıyla bazı tedbirler alınmış ve birtakım kararlar verilmiştir. Bunlardan biri de, Avrupa Birliği ülkelerinden İngiltere'de mahkemece verilen karar olmuştur. Bir dava sırasında işveren kadın işçiye daha düşük ücret vermesinin sebebi olarak onun Part-Time işçi olduğunu ve çalışmadığı süre içinde makine ve teçhizatın atıl kalıp üretimin yavaşladığını ileri sürmüştür. Bu iddia mahkemece kabul edilmiştir⁵⁷.

Yine Avrupa Adalet Divanı da bir dava sonucunda şu kararı vermiştir: "Part-Time ve Full-Time işçiler arasındaki ücret farklılığı, Part-Time işçilerin yalnızca ya da baskın olarak kadınlardan oluşması nedeniyle onların ücretini düşürmede dolaylı bir yol olarak kullanılmadığı sürece Roma Antlaşmasının 119. maddesinde yasaklanan ayırıma yol açmaz"⁵⁸.

Görüldüğü gibi, kadınlar arasında oldukça yaygınlık arz eden Part-Time çalışma biçimi de kendiliğinden bir ayırım sebebi olabilmektedir. Sonuçta, aynı işi ya da aynı değerde işi yapmasına rağmen kadın ve erkek işçilerin ücretleri, sırf çalışma biçimlerindeki farklılıktan dolayı birbirinden farklılık gösterebilmektedir. Ancak bu özelliğine rağmen, bu esnek çalışma biçiminin, kadınlara daha düşük

⁵⁷ E.Landau, a.g.e., s.133.

⁵⁸ a.g.e., s.133.

ücret ödemede bir basamak olarak kullanılması tehlikesine karşılık Avrupa Birliği Adalet Divanı'nını, belirtilen bu kararı alma durumunda kaldığı da görülmektedir.

Nihayet, kadın ve erkek çalışanlar arasında ortaya çıkan ücret farklılıklarının en önemli sebeplerinden birini, sendikaya üyelik durumu oluşturmaktadır. Gerçekte, daha önce belirtilmiş olan faktörlerin daha gizli, daha görünmez oluşuna rağmen sendikaya üyelik ve toplu sözleşmeden yararlanmadan doğan ücret farklılıkları hem açıkça tespit edilebilen, hem de haklılığı inkar edilemez farklılıklardır. Nitekim Türk Sendikalar Yasası'nın 31.maddesinde de işverenin, sendika üyesi işçilerle sendika üyesi olmayanlar arasında ücret, ikramiye, prim vs. konularda ayırım gözetemeyeceğine işaret edilmiş ancak yine ücret, prim, ikramiye ve paraya ilişkin sosyal yardım konularında toplu iş sözleşmesi hükümlerinin saklı olduğu belirtilmiştir. Buna göre, sendikaya üye olduğu için (ya da üye olmamakla birlikte dayanışma aidatı ödediği için) toplu sözleşmeden yararlanan ve dolayısıyla ücreti nisbeten daha yüksek olan bir erkek işçiyle aynı ücreti almayı, üye olmayan (dayanışma aidatı da ödemeyen) kadın işçi talep edemez. Böyle bir durumda Eşit Değer prensibi geçerli olamayacağına göre mevcut ücret farklılığı ancak kadın işçilerin sendikaya geniş ölçüde katılımının gerçekleşmesiyle azalacaktır. Özellikle sınıfsal dayanışma ve mücadele bilinci nispeten zayıf olan ve bundan dolayı da gerek ücret, gerekse diğer konularda daha kanaatkâr bir tutum sergileyen kadın işçilerin bu katılımının yoğunlaşmasının “Eşit Değerde İşe Eşit Ücret”in başarıyla sağlanabilmesinde önemi büyüktür.

Bütün bunların yanında, sendikaların eşitlikten yana tavır koymalarının ve her türlü ayırımcı hükme toplu sözleşme metinlerinde yer vermekten kaçınmalarının gereği de şüphesizdir.

Tüm bu sayılan faktörlerin her biri, çalışan kadının erkeklerle eşit ücret elde etmesinde karşılaştığı tehlikeleri oluşturmaktadır. Kadının özellikle ailevi sorumluluklarından kaynaklanan sebeplerle, gebelik ve doğum nedeniyle devamsızlıklarının fazla oluşu, çalışma yaşamını çeşitli aralıklarla sürdürüyor

oluşu, performans seviyesindeki düşüşler, vasıfsız işlerde çalışıyor ya da çalıştırılıyor oluşu, esnek çalışma biçimlerini tercih etmesi ve sendika üyeliğinin zayıf oluşu, dolaylı olarak ücreti de olumsuz etkilemektedir. Bu faktörler ayrıca, ücret farklılığına ilişkin olarak düzenlenen istatistikleri de gerçek dışı kılmaktadır. Çünkü tüm bu etkenleri de hesaba katarak gerçek bir bulgu elde etmek hemen hemen inkansız denilebilecek boyuttadır. O yüzden bu konuda hazırlanacak rakamlar ancak yüzeysel olacak ve sadece, genel olarak tüm bir ülke, sektör, işkolu, bir işkolundaki beden işçileri veya fikir işçileri baz alınarak ve ileri sürülen bu etkenlere gereken önem verilmeden bir tespit yapılacaktır.

Bundan dolayı tam bir ücret ayırimcılığının var olup olmadığını ya da kadın ve erkek çalışanlar arasında bir ücret farklılığı varsa bunun gerçek sebebinin ne olduğunu anlayabilmek çok güçtür. Böyle bir ayırımın varlığı ancak tek tek işyeri bünyesinde ve etkin birer İş Değerlemesi ve Performans Değerlemesi sistemlerinin ışığı altında anlaşılabilir. Ancak kesin olarak şunu söyleyebiliriz ki, dolaylı faktörler olarak nitelendirilen sebepler ücrette bir farklılık meydana getirmektedir. Bu farklılığın sebebini de sadece, işverenlerin kadınları zayıf, ikinci sınıf çalışanlar olarak görmesine bağlamak hatalı olur.

Aşağıdaki tabloda, ABD’de Eşit Değerde İşe Eşit Ücret prensibine karşı çıkanlarla onu savunan kesim arasındaki karşılıklı iddialar yer almaktadır.

Tablo 1**Karşılaştırılabilir Değer: İddialar****Lehteki Görüşler****Aleyhteki Görüşler**

1.

Amerikan kadınları kendileriyle eşit değerde işte çalışan erkeklerden daha düşük ücret elde etmektedirler.

Kadınlar bu tip işlerde çalışmaya meyilliyse, bu işverenin kusuru değildir.

Kadınlar düşük ücretli işlerde çalışmaya meyil gösterirler. Çünkü toplumun yapısı, üstlenilen roller onları buna zorlar.

Sosyal eşitsizliklerden dolayı neden masum işverenler cezalandırılmalıdır?

Toplumsal bir parçası olarak işverenler de kısmen sorumludur. Bu yüzden sosyal eşitsizliklerin kısmen işverenlerden de kaynaklandığı söylenebilir.

2.

Mevcut ücret sisteminin kısmen dayandığı piyasa şartları, ayrımcı nitelik taşımaktadır.

Bu doğru olabilir ancak arz ve talep faktörlerini dikkate almamak verimsizliğe ve belki de hükümet müdahalesine sebebiyet verir.

3.

Kadınların işsizliğindeki artış onları geleneksel olmayan pozisyonlara hazırlanma konusunda teşvik edici bir unsur olacaktır. Yeniden eğitilen kadın, geleneksel erkek işlerine girmedeki engelleri kırabilecektir.

Eşit Değer kavramı

1) Verimlilik artışıyla desteklenmez-se enflasyona yol açar.

2) Sermayenin emeğe ikame edilmesine yol açar ki bu da kadın işsizliğinin artması demektir.

4.

Eşit Değerde İşe Eşit Ücret Kanada ve Avustralya'da uygulanmıştır.

Eşit Değerde İşe Eşit Ücretin başarıyla işlemesi mümkün değildir.

Lehteki Görüşler**Aleyhteki Görüşler**

5.

Bu süreç çok yavaştır.

Ücret Eşitliği, Eşit Değer prensibi olmaksızın mevcut yasalar vasıtasıyla başarılabılır.

6.

Maliyet, Amerikan Yurttaşlık Hakları Yasası'nda öngörülen Eşit İşe Eşit Ücret prensibini ihlal etmeden öne düşünülmeliydi. Çünkü burada sağlanan başarısızlık Eşit Değer fikrinin kabul edilmesine kucak açmıştır.

Eşit Değer Prensibini uygulamanın maliyeti çok yüksektir.

Kaynak: Margareth F.Karsten, *Management and Gender*, London, Quorum Books Publ., 1994.

Kadın çalışanların erkeklerle eşit ücret imkanını elde edebilmeleri için herşeyden önce çalışmayı geçici bir uğraş olarak görmekten uzaklaşıp meslekte kariyer yapmayı kendilerine hedef olarak seçmeleri, işin gerektirdiği sorumlulukları ciddi bir biçimde üstlenmeleri gerekir. Aynı şekilde işveren de, gerek işe alma, gerekse mesleki eğitim, terfi vs. konularda eşit davranışta bulunmak zorundadır. İş Değerlemesi yapılırken değerlemenin tamamen objektif ve piyasanın ayırımcı özelliklerinden bağımsız olması üzerinde ciddiyetle durmalıdır. Ücrette eşitliğin sağlanmasında taraflara düşen sorumluluklar üçüncü bölümde etraflıca incelenecektir.



İKİNCİ BÖLÜM

ÜCRETTE EŞİTLİĞİ SAĞLAMAYA YÖNELİK OLARAK ALINAN ULUSAL VE ULUSLARARASI ÖNLEMLER

I. ULUSLARARASI DÜZEYDE ALINAN ÖNLEMLER

Cinsiyetten kaynaklanan ücret ayırımını önlemek ve eşitliği gerçekleştirmek amacıyla uluslararası düzeyde birtakım önlemler alınması yoluna gidilmiştir. Başta Birleşmiş Milletler ve Avrupa Birliği olmak üzere çeşitli uluslararası kuruluşlar bu amaçla “Eşit İşe Eşit Ücret” ve “Eşit Değerde İşe Eşit Ücret” ilkelerini benimsemişler ve buna işverenlerin uymalarını öngörmüşlerdir. Yapılan bu düzenlemelerin bir kısmı genel olarak eşitlik ilkesine yer verirken, bir kısmı da ücrette eşitlik üzerinde ayrıntılı olarak durmaktadır.

Alınan uluslararası önlemleri aşağıdaki şekilde sıralayabiliriz.

A. Philadelphia Bildirisi

Ücret eşitliğine genel olarak yer veren kaynakların başında Philadelphia Bildirisi gelmektedir. Bu bildiri 1944’te ILO tarafından kabul edilmiş olup, ücrette cinsiyete dayalı olarak yapılan ayırımı reddetmektedir. Bunun yanında ayrıca, ücreti dolaylı yoldan etkileyen ve daha önce de üzerinde durulmuş olan işe alınma, mesleki eğitim, meslekte ilerleme konularında da eşitlik ilkesine eğilmektedir⁵⁹.

B. İnsan Hakları Evrensel Bildirisi

Birleşmiş Milletler’ce 10 Aralık 1948’de kabul edilen İnsan Hakları Evrensel Bildirisi de fazla ayrıntıya girmeksizin, insanlar arasında cinsiyet

⁵⁹ Sabahat Yurdakul, “Çalışan Kadının Korunması (Avrupa Topluluğu Boyutlarıyla),” (Basılmamış Doktora Tezi, İstanbul Üniv. Sosyal Bilimler Enstitüsü, 1994), ss.80-81.

bakımından hiçbir ayırımın gözetilemeyeceğine işaret etmektedir⁶⁰. Şüphesiz, burada açıkça ücrette eşitliğin sağlanmasından bahsedilmemekle beraber ayırım deyiminden, çalışma hayatında yaşanan kadın ve erkek ayırımı ile ücrette meydana getirilen farklılıkların da dolaylı olarak kastedildiği açıktır.

C. Kadınlara Karşı Her Türlü Ayırmacılığın Kaldırılması Sözleşmesi

Birleşmiş Milletler’ce 1979’da kabul edilen, 1981’de ise yürürlüğe giren “Kadınlara Karşı Her Türlü Ayırmacılığın Kaldırılması Sözleşmesi”de gerek ücret, gerekse diğer ilgili alanlarda eşitliği doğrudan öngören önemli bir belgedir. Burada, kadın ve erkeklere meslek seçmede, terfide, mesleki eğitimde eşitliğin yanı sıra eşit ücret hakkı öngörülmüş, en önemlisi de eş değerdeki işe eşit ücret ödenmesi ve işin cinsinin değerlendirilmesinde eşit davranılması vurgulanmıştır⁶¹. Bu sözleşme Türkiye tarafından 14.10.1985 tarihinde onaylanmıştır.

D. Avrupa Konseyi Sosyal Şartı

Eşit Değerde İşe Eşit ücret’i önemle vurgulayan bir başka uluslararası düzenleme de “Avrupa Konseyi Ücreti Sosyal Şartı”dır. 1961 yılında Avrupa Konseyi üyesi on üç devletçe imzalanan, 1965’te yürürlüğe giren ve Türkiye tarafından da 1989 tarihinde kabul edilen bu şart ile, kadın ve erkek işçilere “Eşit Değerde İşe Eşit Ücret” hakkı verilmiştir. Yine burada da, çalışma koşulları ile ilgili ve ücreti etkileyen diğer hususlarda da eşit muamele güvence altına alınmıştır⁶².

E. Roma Antlaşması

Avrupa Topluluğu’nun kuruluş zeminini teşkil eden Roma Antlaşmasının 119.maddesi de eşitlik prensibine eğilmiştir. Bu madde, Avrupa Topluluğu’na üye ülkelerin, aynı işte çalışan kadın ve erkeklere eşit ücreti ödemelerini öngörmekte-

⁶⁰ a.g.e., s.82.

⁶¹ Şemsettin Kırıl (der.), T.C.Anayasası, Çalışma Hayatıyla İlgili Uluslararası Sözleşmeler, İstanbul: Basisen Yayını, 1987, s.116.

⁶² S.Yurdakul, a.g.e., ss.84-87.

dir. Ücret deyimiyle de, işveren tarafından istihdam nedeniyle işçiye para yahut mal olarak doğrudan doğruya ya da dolayısıyla ödenen menfaatlerin kapsandığı ifade edilmiştir.

F. 117 Sayılı Avrupa Birliği Yönergesi

Yukarıda belirtilen 119.maddenin önemli eleştirilere uğradığı söylenebilir. Çünkü çeşitli çevrelerce, “Eşit İşe Eşit Ücret”in oldukça dar kapsamlı olduğu ve ihtiyaca cevap vermede yetersiz kaldığı üzerinde durulmuştur. Bunun üzerine 75/117 sayılı yönerge 1975 yılında hazırlanmış ve ücret eşitliğinin kapsamı da genişletilerek “Eşit Değerde İşe Eşit Ücret” şekline dönüştürülmüştür. Bu yönergeye göre, toplu iş sözleşmelerinde kadın çalışanlar için ayrı ücret grupları oluşturmak yasaktır⁶³. Ayrıca üye devletler ilgili tedbirleri almanın yanı sıra işçinin ücret eşitliği talebiyle dava açması sonucunda işverence işten çıkarılmasını da önlemek zorundadır⁶⁴.

Buradan da anlaşıldığı üzere 75/117 sayılı Yönergenin önemi; Sadece Eşit Değerde İşe Eşit Ücret’in öngörülmüş olmasıyla sınırlı kalmamakta, aynı zamanda eşitliğe etkin bir işlerlik kazandırmak amacıyla kadın işçilerin iş güvencesi de temin edilmektedir.

G. Avrupa Birliği Sosyal Şartı

Avrupa Birliği Sosyal Şartı da, kadın-erkek ücret eşitliğinin temininde önemli bir yaptırım gücü sağlamıştır. 1989’da onaylanan bu şart, Avrupa Birliği’nin sosyal politika alanındaki yetkilerini artırma özelliği göstermektedir. Bu şartın, Roma Antlaşması’nda yer alan hükümleri değiştirmeyip sadece, mevcut olan bu hükümleri açıklığa kavuşturmaya çalıştığı söylenebilir⁶⁵.

⁶³ Wolfgang Blomeyer, “Avrupa Topluluğu İş Hukuku,” Çev: Öner Eyrenci, Avrupa Topluluğu Hukuku ve Türkiye’nin Uyumu Semineri, İstanbul 1989, ss.308-310.

⁶⁴ Münir Ekonomi, “Türk İş Hukuku’nun Avrupa Topluluğu İş Hukuku ile Uyumu,” Avrupa Topluluğu Hukuku ve Türkiye’nin Uyumu Semineri, İstanbul, 1989, s.338.

⁶⁵ Yurdakul, a.g.e., ss.167-168.

H. 100 Sayılı ILO Sözleşmesi

Nihayet, cinsiyet bakımından ücret eşitliğini sağlamada taraflar açısından önemli bir zemin oluşturan “Eşit Değerde İş İçin Erkek ve Kadın İşçiler Arasında Ücret Eşitliği” hakkında ILO’nun 100 Sayılı Sözleşmesi de konumuz açısından üzerinde durulması gereken bir düzenlemedir. ILO tarafından 1951 yılında kabul edilen bu sözleşmeye göre Eşit Değerde İşe Eşit Ücret, cinsiyet ayırımına dayanmadan ödenen ücret anlamına gelmektedir. Bu ilkenin sağlanması ulusal yasa ve yönetmelikler veya toplu sözleşmeler yoluyla taraflarca ya da bunların hepsiyle birden gerçekleştirilecektir. Ücret ile de kastedilen, işveren tarafından işçinin istihdamına dayalı olarak ödenen doğrudan veya dolaylı, nakdi veya aynı tüm menfaatlerdir. Sözleşmeyle ayrıca, Eşit Değerde İşe Eşit Ücret’i sağlamak için işlerin objektif bir şekilde değerlendirilmesi de öngörülmektedir⁶⁶. Bu sözleşme ülkemizce 1966 yılında onaylanmış ve 1967 yılında ise yürürlüğe konulmuştur.

Görüldüğü gibi, ücrette kadın-erkek çalışanlar arasındaki farklılığı gidermek amacıyla uluslararası alanda birçok adım atılmış ve çeşitli düzenlemeler yapılmıştır. Bunlar arasında “İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi”, “Philadelphia Bildirisi”, “Avrupa Birliği Sosyal Şartı” gibi genel olarak muamele eşitliğine yer verenler olduğu gibi, “100 Sayılı ILO Sözleşmesi”, “Birleşmiş Milletler Ayırmacılığın Kaldırılması Sözleşmesi”, “Roma Antlaşması”, “117 sayılı Yönerge” gibi, Eşit İşe ve Eşit Değerde İşe Eşit Ücret ilkelerine önemle yer veren ve taraf devletleri bu konuda gerekli önlemleri almaya mecbur eden düzenlemeler de mevcuttur. Bunların tümü, bunlarla bağlı olan devletler üzerinde bir yaptırım gücü oluşturmakta ve gerek hükümetleri, gerekse sosyal tarafları bu konuda duyarlı olmaya, hatta işbirliği yapmaya yönlendirmektedir.

Tüm bu düzenlemelerin yanında, AB Komisyonu’nun 1994’te almış olduğu bir karar da, üye ülkelere bu alanda ışık tutacak bir özelliğe sahiptir. Bu karar

⁶⁶ Çalışma Yaşamının Uluslararası Kuralları, Ankara, TİSK Yayını, 1989, s.15.

aynı zamanda birliğin soruna olan ciddi ve kararlı yaklaşımını devam ettirdiğini göstermesi bakımından da önemlidir. Bu karara göre:

- Haziran 1994'te yayınlanan Memorandum'u takip ederek kadınlara Eşit Değerde İşe Eşit Ücret, eğitim ve eşit mesleki terfi imkanlarını sağlayacak uygulamalar başlatılacaktır.

- Kadınların kendi işlerini kurmada yardımcı olacak önlemler alınacaktır.

- Ayrımcı sosyal koruma politikalarının kaldırılmasına yönelik teklifler getirilecektir⁶⁷.

Ancak ne yazık ki bütün bu kararlı yaklaşımlara rağmen ileride de görüleceği üzere ücret farklılıklarının günümüze dek süre geldiği ve AB Bakanlar Konseyi'nin 30 Aralık 1961'de aldığı ve 1964 sonuna dek farkın tamamen ortadan kaldırılacağına ilişkin olarak belirlediği prensibin pek de başarıyla uygulanamadığı görülmüştür⁶⁸.

II. ULUSAL DÜZEYDE ALINAN ÖNLEMLER

A. Avrupa Birliği Ülkelerinde Ücret Eşitliği

1. Avrupa Birliği Ülkelerince Alınan Önlemler

Çalışan kadının günümüzdeki en büyük sorunlarından biri haline gelen ücret ayırımı problemine karşı gelişmiş ülkeler daha önce de belirtildiği gibi gerek uluslararası düzenlemeler yoluyla, gerekse bizzat kendi iç dinamiklerini harekete geçirerek birtakım ciddi önlemler alma yoluna gitmişlerdir. Bu konuda en büyük duyarlılığı gösteren ülkeler arasında da Avrupa Birliği'ne üye ülkeler gelmektedir.

⁶⁷ European Social Policy: A Way Forward For The Union, Luxembourg, European Commission Publ., 1994, s.42.

⁶⁸ Rıdvan Karluk, Avrupa Toplulukları ve Türkiye, Eskişehir, Bilim Teknik Yayınevi, 1990, s.156.

Avrupa Birliği'ne üye toplam on beş ülkenin on ikisinde (Belçika, Danimarka, Almanya, Yunanistan, İspanya, Fransa, İrlanda, İtalya, Lüksemburg, Hollanda, Portekiz ve İngiltere) kadın ve erkek çalışanlar arasında gerek ücret, gerekse ücreti dolaylı yoldan etkileyen işe giriş, mesleki eğitim, meslekte ilerleme konularında muamele eşitliği yasalarca güvence altına alınmıştır. Hatta birçoğunda da bu amaca ulaşmayı kolaylaştırmak üzere bir takım organizasyonlar oluşturulmuştur. Bunlardan biri, Danimarka'da örgütlenmiş durumda bulunan "Danimarka Eşitlik Konseyi"dir. Bu Konsey, eşitlik ilkesinin uygulanmasına ilişkin araştırmalar yapmaktadır. Yine Danimarka'da işyeri düzeyinde kurulu bulunan komitelerin de eşitliğin sağlanmasında rolü vardır. Eşitliğin uygulanması bakımından diğer ülkelere de bir göz atıldığında, Fransa'da "Yüksek Mesleki Eşitlik Konseyi", İrlanda'da "İstihdam Eşitliği Bürosu", Portekiz'de de "İstihdamda ve Çalışmada Eşitlik Komisyonu"nun mevcut bulunduğu görülmektedir⁶⁹.

Ancak dikkat edilmesi gereken bir husus da şudur ki, birliğe üye olan ülke hükümetlerinin bu konuya duyarlı yaklaşımlarının yanı sıra, elde edilen başarılar esas itibariyle sosyal tarafların meseleyi ciddiyetle ele almaları ve işbirliğine yanaşmalarından da kaynaklanmaktadır. Bu işbirliği sayesinde gerek yasal düzenlemelere, gerekse bu amaca hizmet etmesi amacıyla oluşturulmuş her düzeyde örgütlere işlerlik kazandırılabilir.

Ayrıca görüldüğü gibi, ücret eşitliğini gerçekleştirmenin tek yolunun Eşit Ücret yasaları çıkarmak olmadığının bilincinde olan bu ülkeler, AB bünyesinde var olan sözleşmeleri onaylamanın haricinde kendileri de Ücret Eşitliği yasalarını pekiştirir nitelikte birtakım dolaylı yasalar çıkarma yoluna gitmişlerdir. Rakamsal verilere göz atıldığında da görüleceği üzere, her ne kadar üye ülkelerde ücret farklılıkları önemli bir boyutta olsa bile, uzun vadede meydana gelen kısmi düşüşler, meseleyi bir bütün olarak ele almanın ve buna uygun olarak çok taraflı politikalar üretmenin etkisiyle gerçekleşmiştir.

⁶⁹ S.Yurdakul, a.g.e., ss.118-131.

2. Avrupa Birliği'nde Ücret Farklılıklarının Gelişme Seyri

Avrupa Birliği ülkeleri bakımından kadın ve erkek işçiler arasındaki ücret farklılığına ilişkin rakamlara bir göz atıldığında, daha önce de belirtilmiş olan nedenlerden dolayı çok fazla sağlıklı olmamakla birlikte genel bir fikir vermesi açısından mevcut bazı istatistiklere rastlamak mümkündür.

Genel olarak bakıldığında, Avrupa Birliği üyesi ülkeler arasında ücret ralığı ile ilgili birtakım farklılıkların bulunduğu göze çarpmaktadır. Örneğin Danimarka ve İtalya'da, imalat sanayiinde beden işlerinde çalışan kadınların, erkeklerin ücretinin %85'ini aldığını, buna karşılık Fransa ve Yunanistan'da %80'ini, İngiltere ve İrlanda'da ise %70'inden azını aldığını görmekteyiz. Lüksemburg, ücret aralığının en fazla olduğu ülke konumundadır. Burada kadınlar, erkeklerin ücretinden %60 daha az kazanmaktadır⁷⁰.

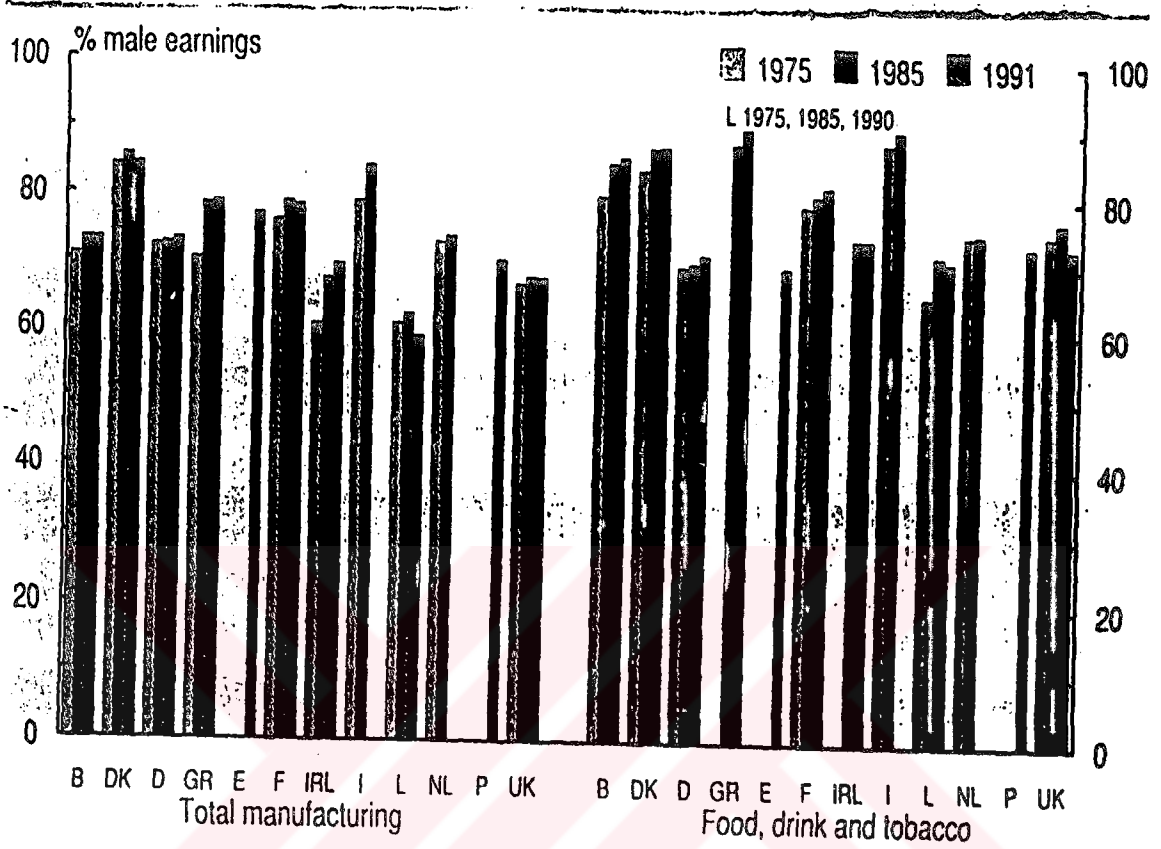
a. Sanayi Sektöründe Ücret Farklılıkları

İmalat sanayiine bir göz atıldığında tüm ülkelerde ücret farklılıklarının %75 ile %85 arasında değiştiği gözlemlenmektedir. Sanayi kolları içinde yiyecek, içecek ve sigara sanayiinde ise ücret farklılığının genişlik arz ettiği dikkati çekmektedir. Üstelik bu farklılığın 1975'ten 91'e kadarki dönemde tüm ülkeler bakımından az bir değişiklik göstermesi ilginçtir. Beden işçisi kadınların saat ücreti bakımından farklılığın en az olduğu ülkeler, %85-90 arasında değişen oranlarla Belçika, Danimarka, Yunanistan ve İtalya'dır. Bununla ilgili olarak Grafik A bize yardımcı olmaktadır. Genel olarak imalat sanayiinde mevcut olan ücret farklılıkları yıllar içinde önemli değişiklikler göstermekle birlikte yiyecek, içecek ve sigara sanayiinde farklılığın daralmasına yönelik çok az yol katedildiği görülmüştür⁷¹.

⁷⁰ Employment in Europe, Luxembourg, Commission of the European Communities Publ., 1990, s.61.

⁷¹ Employment in Europe, 1992, a.g.e., s.150.

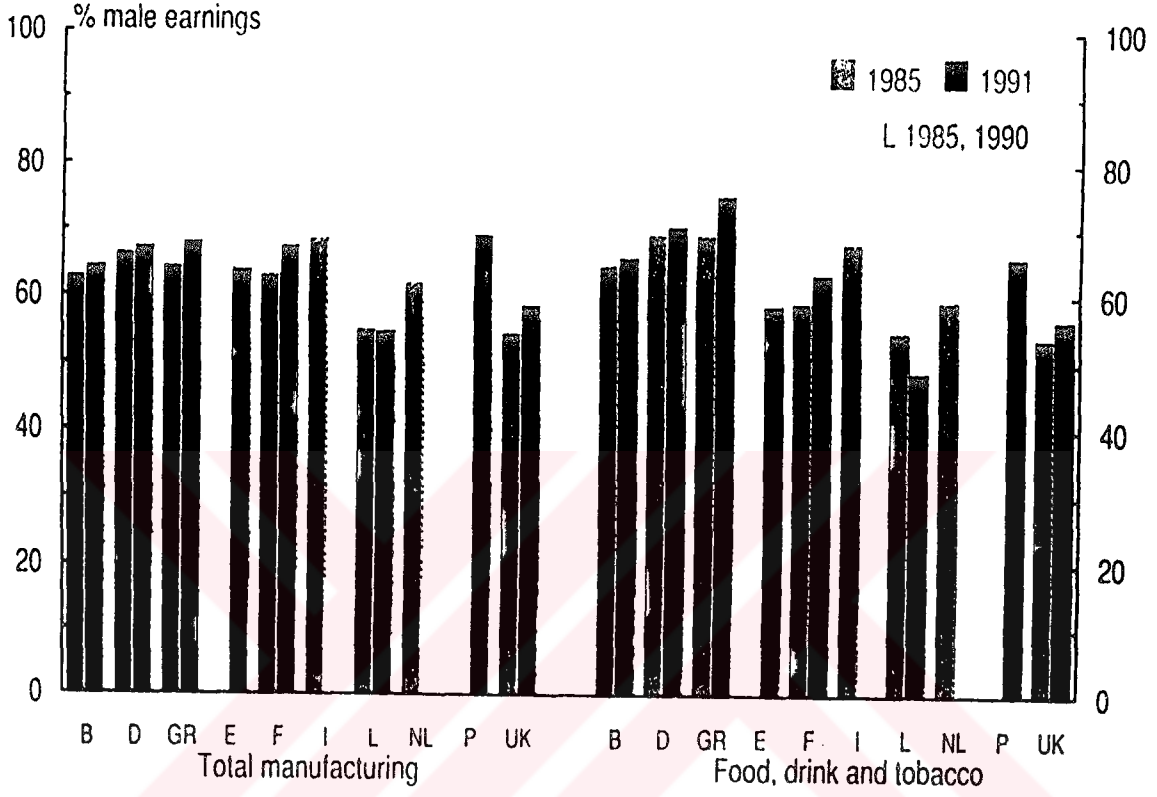
Grafik A : Üye ülkeler bakımından yiyecek, içecek, sigara sanayiinde ve toplam üretimde beden işçisi kadınlarla erkekler arasında saat ücreti farklılıkları.



Kaynak: Employment in Europe, Lüksemburg, Commission of the E.C. Publ, 1992.

Grafik B'ye bakıldığında ise fikir işçisi kadınların aylık ücretleri bakımından ücret farklılığının çok daha fazla olduğu dikkati çekmektedir. Burada oranlar, ortalama olarak %60 ile %70 arasında değişiklik göstermektedir. En az aralığa sahip olan ülke Yunanistan'dır ve onun ardından Almanya ve İtalya gelmektedir. Lüksemburg'da ise aralığın kapanacağı yerde daha da açılmış olması dikkat çekicidir.

Grafik B: Üye ülkeler bakımından yiyecek, içecek, sigara sanayiinde ve toplam üretimde fikir işçisi kadın ve erkekler arasındaki aylık ücret farklılıkları.

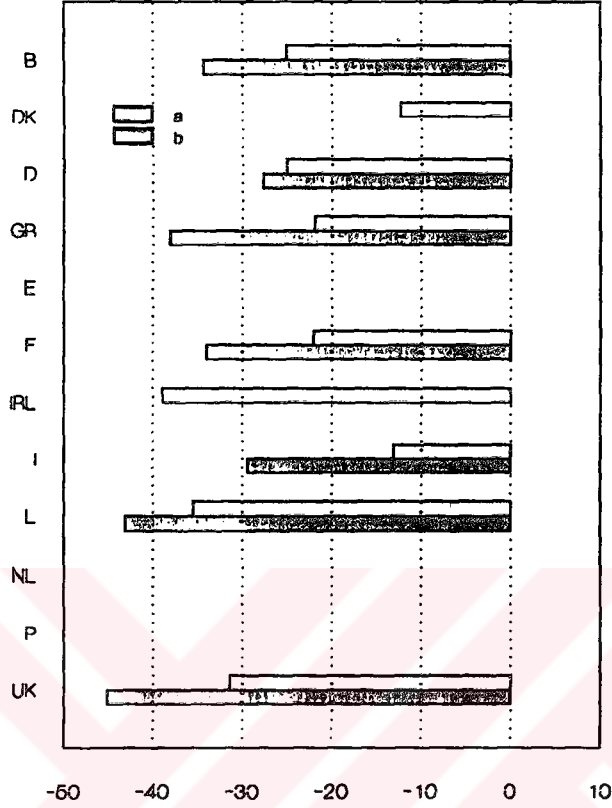


Kaynak: Employment in Europe, Lüksemburg, Commission of the E.C. Publ., 1992.

İşçi ücretlerinin nispeten yüksek olduğu kimya sanayiinde cinsiyetler arası ücret aralıklarının geniş olduğu ve beden işçilerine nazaran fikir işçilerinde bu farkın daha da belirginlik kazandığı dikkati çekmektedir⁷². Grafik C'ye göz atıldığında beden işçisi kadın ve erkekler arasındaki farkın en fazla İrlanda ve Lüksemburg'da görüldüğü, fikir işçileri bakımından ise İngiltere ile, yine Lüksemburg'un başı çektiği görülmektedir.

⁷² Women in the European Community, Luxembourg, Statistical office of the E.C. Publ., 1992, s.118.

Grafik C : Kimya sanayiinde ücret farklılıkları (a: Beden işçileri, b: Fikir işçileri)

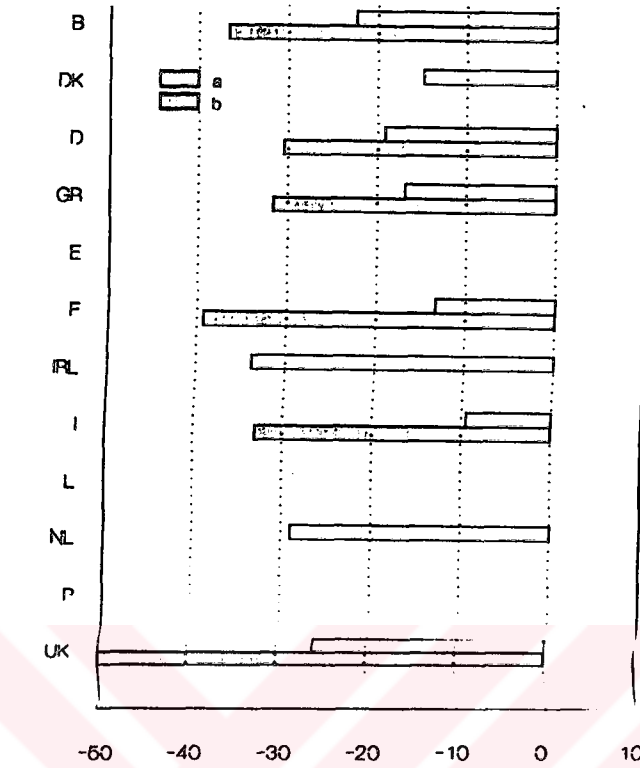


Kaynak: Women in the E.C., Luxembourg, Statistical Office of the European Com. Publ., 1992.

Ücretlerin düşük bir seyir izlediği tekstil sektöründe ücret aralığının beden işçileri bakımından kimyadan daha dar, fikir işçileri bakımından ise daha geniş olduğunu görmekteyiz⁷³. Grafik D'de de görüldüğü üzere, özellikle İngiltere'de fikir işçisi kadın ve erkekler arasındaki ücret farklılığı bir hayli geniştir. Diğer ülkeler de, İngiltere kadar olmasa da benzer bir seyir izlemektedir. Beden işçileri bakımından ise çok büyük bir uçurum görülmemekle birlikte İrlanda'da belirgin bir farklılığa rastlanılmaktadır.

⁷³ a.g.e., s.118.

Grafik D : Tekstil Sanayiinde Ücret Farklılıkları (a: Beden İşçileri, b: Fikir işçileri)



Kaynak: Women in the E.C., Luxembourg, Eurostat Publ., 1992.

b. Hizmetler Sektöründe Ücret Farklılıkları

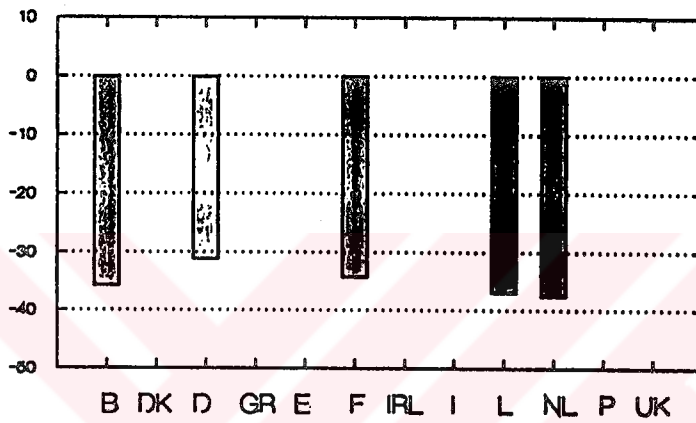
Ücret farklılıklarına ilişkin bir diğer araştırma da hizmetler sektörü üzerinde yapılmıştır. Bu sektör içinde de ticaret (toptan ve perakende), banka ve sigorta kolları kapsam altına alınmıştır. Hizmetler sektöründe esas itibarıyla fikir işçileri çalıştırıldığından dolayı burada araştırma konusu yapılmış olanlar da yine fikir işçileridir. O yüzden burada genel olarak kadın ve erkek ücret farklılığından bahsedilecektir. Bu konuda bize Grafik E ve F fikir verebilmektedir.

Toptan ticaret alanında ücret farklılıklarının %30-40 arasında değişiklik gösterdiği dikkati çekmektedir. Özellikle Lüksemburg ve Hollanda'da ücret aralığı, %40'a yaklaşan oranyla öncü durumundadır. Perakende ticaret için de yine aynı ülkelerde farklılığın ileri durumda olduğu görülmektedir. Diğerlerinde ise oran %20 ile 30 arasında değişmektedir.

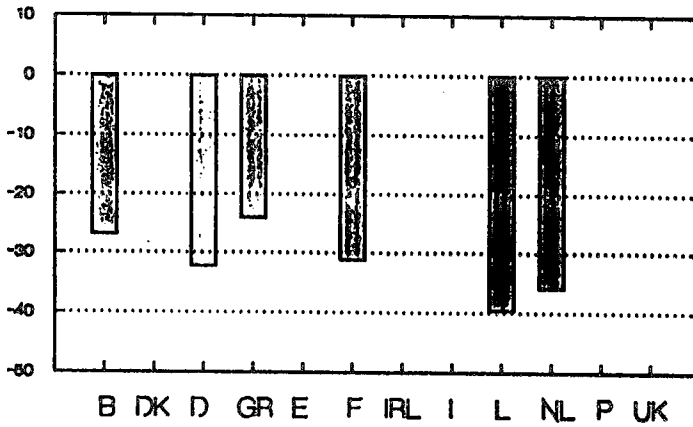
Kredi ve sigorta kuruluşlarındaki durumu gösteren Grafik F'de ücretlerin nisbeten birbirine daha yakın olduğu gözlemlenmektedir. Örneğin kredi kuruluşları bünyesinde kadın erkek ücret farklılıklarının %20 civarında bir seyir izlediği ve %30'u geçen oranla Lüksemburg'un, %40 oranla da Hollanda'nın yine farklılık konusunda ileri olduğu belirgin bir şekilde göze çarpmaktadır.

Grafik E : Toptan ve Perakende Ticaret Sektöründe Ücret Farklılıkları

a) Toptan Ticaret Sektöründe Ücret Farklılıkları



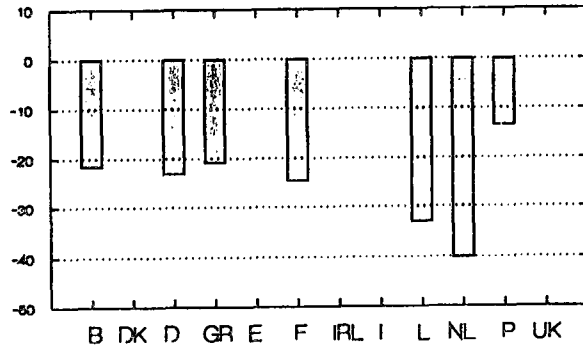
b) Perakende Ticaret Sektöründe Ücret Farklılıkları



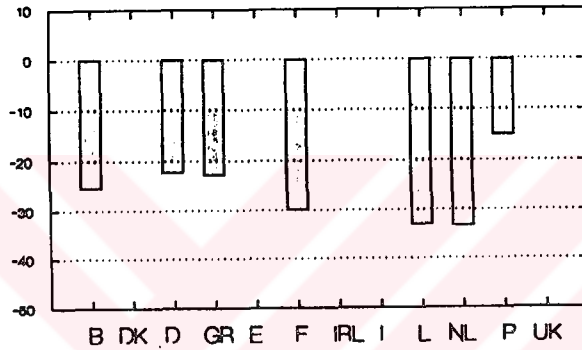
Kaynak: Women in the E.C., Luxembourg, Eurostat Publ., 1992.

Grafik F: Bankacılık ve Sigorta Sektöründe Ücret Farklılıkları

a) Bankacılık Sektöründe Ücret Farklılıkları



b) Sigorta Sektöründe Ücret Farklılıkları



Kaynak: Women in the E.C., Luxemburg, Eurostat Publ., 1992.

C. Genel Olarak AB'de Ücret Farklılıklarının Gelişme Seyri

Yukarıda verilen bilgilerin ışığı altında halâ, Avrupa Birliği üyesi ülkelerde kadın ve erkek işgücü arasındaki ücret farklılıklarının süre geldiği görülmekle birlikte, özellikle 1985 ve 91 yılları arasını kapsayan 6 yıllık zaman dilimi içinde ücret aralığının ciddi bir biçimde daraldığı söylenebilir. Bu süre içinde Danimarka, Belçika, Almanya ve İngiltere'de, farklılıkta %7-8'lik bir azalma kaydedilmiştir⁷⁴. Bu ülkelerde yaşanan olumlu gelişmenin aksine aralığın genişlemekte olduğu ülkeler de vardır. Örneğin İrlanda'da beden işçileri için, İtalya'da ise fikir işçileri için böyle bir durumun varlığından söz edilebilir⁷⁵.

⁷⁴ Employment in Europe, 1992, a.g.e., s.149.

⁷⁵ Women in the European Community, a.g.e., s.123.

Buraya kadar, gelişmiş Avrupa Birliği ülkelerinde yaşanan kadın-erkek ücret farklılıklarının durumu ve buna ilişkin olarak alınan önlemler üzerinde duruldu. Genel olarak Avrupa Birliği ülkelerinde ücret farklılığının azalmasında, meselenin hem ulusal hem de uluslararası düzeyde ciddiyetle ele alınmasının ve toplumun tüm kesimlerinin, özellikle de sosyal tarafların konuya duyarlı bir biçimde yaklaşarak işbirliğine gitmelerinin payı büyüktür. Ücrette cinsiyet ayırımına dayalı bir farklılığın ortadan kaldırılması amacıyla yapılan yasal düzenlemeler de esas itibarıyla sade bir ücret eşitliğini öngörmekten çok genel olarak işe girişte, mesleki eğitimde, terfide, diğer çalışma koşullarında eşit davranmayı şart koşturmaktadır. Yine bu ülkelerde “Eşit Değerde İşe Eşit Ücret” prensibinin başarılı bir biçimde uygulanabilmesi için gerekli olan İş Değerlemesi Sistemi’nin de işyerleri bünyesinde ciddiyetle ele alınıp uygulanması, haksız yere oluşabilecek bir farklılığı önlemede önemli bir işleve sahip olmaktadır. Elbette ki, dolaylı olarak ücrette bir farklılığa sebebiyet veren mesleki bölünme sorununa karşı yürütülen ve kadınların her vasıfta, her kademedede işlerde aktif rol almalarını sağlayan çabanın önemini de ayrıca belirtmek yerinde olacaktır.

B. Kuzey Amerika Ülkelerinde Ücret Eşitliği

1. Kanada’da Ücret Eşitliği Politikasının Tarihsel Gelişimi ve “Eşit Değer”e Geçiş

Çalışma yaşamında kadınların erkeklere nazaran daha düşük gelir elde etmesine yönelik olarak Dünya’da alınan önlemlerden bahsederken Kanada’nın üzerinde ayrıca durmak gerekir. Çünkü ücret eşitliği ve özellikle konumuz açısından asıl önemli olan “Eşit Değerde İşe Eşit Ücret” ilkesine gerek federal, gerekse eyaletler düzeyinde büyük bir önem verilmiştir. Ancak şüphesiz ki Kanada’da da kadınlar, çalışma hayatına yoğun bir şekilde katılmaya başlamalarından bu yana birçok zorluklarla karşı karşıya kalmışlar, hatta tüm bunların üstesinden gelebilmek için örgütlenmeye gitmişlerdir. Alınan yasal önlemlere rağmen hala ücret ve diğer konularda yaşanan sorunlar tamamen aşılmış değildir. “Kanada’da tam gün çalışan kadınlar, birlikte çalıştıkları erkek

işçilerin kazandıkları her 1 dolara karşılık ortalama 64 cent kazanmaktadır”⁷⁶. “Eşit Değer’de İşe Eşit Ücret” ilkesinin benimsenmesine kadar geçen süreye kısaca bir göz atmakta yarar vardır.

Kanada’da ücret eşitliğini öngören yasal düzenlemeler hem federal düzeyde, hem de eyaletler düzeyinde olmak üzere toplam iki koldan gerçekleştirilmiştir. Federal düzeyde bu amaçla oluşturulmuş yasa “Kanada İnsan Hakları Yasası”dır. Yasanın özellikle II.bölümü konumuz açısından önemlidir ki burada, cinsiyete dayalı olarak ücrette ayırma gidilmesinin haklı bir gerekçe olmadığı ileri sürülerek “Eşit Değerde İşe Eşit Ücret” ilkesi öngörülmüştür⁷⁷.

Kanada Hükümeti’nin bu probleme karşı duyarlı yaklaşımı aslında I.Dünya Savaşı yıllarına kadar uzanmaktadır. Savaş yıllarında erkek işgücünde meydana gelen azalma, kadın işgücüyle telafi edilmeye çalışılmış ve sonuçta kadınlar, istihdamın önemli bir bölümünü oluşturur hale gelmişlerdir. Öyle ki, bu durum sadece savaş süresi için geçerli olan bir durum diye düşünülürken, kadınların ülke üretimine yaptıkları geniş katkılar neticesinde kadın işgücünün önemi anlaşılmış ve bu katılım kalıcı bir hal almıştır.

Buna rağmen, kadınların istihdama katılımı, beraberinde birçok sorunu da getirmiştir. Herşeyden önce, gerek işe giriş esnasında, gerekse işe giriş sonrasında erkeklere nazaran daha düşük muameleyle karşı karşıya kalmışlardır. Bunlardan biri de ücrette meydana gelmiş olan eşitsizliklerdir. Bu olumsuz gelişmelerin önüne geçmeyi amaçlayan hükümet daha savaş yıllarında, kadınlara karşı muamele konusunda toplam on yedi prensip belirlemiştir. Bunlardan biri de “Eşit İşe Eşit Ücret”tir⁷⁸.

II.Dünya Savaşı ile birlikte, soruna karşı duyarlı yaklaşımlar daha geniş bir boyut kazanmıştır. Savaş sonrasında ise 1951-1959 yılları arasında Kanada’da mevcut bulunan eyaletlerde eşit ücreti öngören onbeş hüküm kabul edilmiştir.

⁷⁶ E.Voutsinas, a.g.e., s.1.

⁷⁷ Brian Moore, “Pay Equity Act,” (Yayınlanmamış Araştırma), Kanada, 1992, s.1.

⁷⁸ Moira Maceachen, a.g.e., s.2.

1970 yılına gelindiğinde ise Kraliyet Komisyonu'nun, eşit ücret ile ilgili birtakım düzenlemelere yer veren bir rapor hazırladığı görülmektedir⁷⁹.

Kanada'da genel anlamda eşitlik, yukarıda da belirtildiği gibi 1977 yılında Kanada İnsan Hakları Yasası ile sağlanmıştır. Yasanın 15.bölümüne göre, ulusal veya etnik köken, ırk, renk, din, yaş, cinsiyet, medeni durum veya fiziksel özürleri yüzünden kişi ve grupların uğradıkları ayrımı azaltmak, engellemek veya yok etmek amacıyla oluşturulan özel plan, program veya düzenlemeler, ayrımcı uygulamalar olarak değerlendirilemez. Yine federal düzeyde 1986 yılında İstihdam Eşitliği Yasası yürürlüğe girmiştir. Bu yasa da genel olarak eşitlikten bahsetmekte ancak farklı olarak, işverenlerden kadın ayrımını önlemek için ücret, terfi, işe alınma, işten çıkarma konularında yıllık rapor hazırlamaları istenmektedir. Ancak bu yasa sadece kraliyete bağlı kuruluşları ve 100 ile daha fazla işçi çalıştıran federal kayıtlı işverenleri kapsadığı için oldukça sınırlı kalmıştır⁸⁰. Yasanın öngördüğü bir başka önemli girişim de, işverenlerin bir istihdam eşitliği planı geliştirmeleridir. İlk önce ABD'de ortaya çıkan bu planlara genel olarak Olumlu Eylem (Affirmative Action) Programları da denmektedir. Bu programlara ileride, ayrıntılı olarak değinilecektir.

Federal düzeyde meselenin ciddiyetle ele alınması ve bu amaçla gerek ücret gerekse diğer dolaylı konularda çeşitliğe ilişkin birtakım yasal düzenlemelerin gerçekleştirilmiş olmasına karşılık Kanada'daki girişimler bununla sınırlı kalmamaktadır. Eyaletler düzeyinde meydana gelen gelişmelere göz atıldığında ise, cinsiyete yönelik ücret ayrımı sorununa ciddi biçimde ilk eğilen ve ücret eşitliğini yasal güvence altına alan eyaletin Quebec olduğu görülmektedir. Quebec, 1976 tarihli "İnsan Hakları ve Özgürlükler Şartı"na "Eşit Değerde İşe Eşit Ücret" ilkesini de ilave etmiştir⁸¹. Ancak bu eyatlerde yapılmış olan düzenlemeler zorunlu olmaktan uzaktır. "Bu alanda zorunlu özellik taşıyan

⁷⁹ a.g.e., s.8.

⁸⁰ Maria Ferreira, "Affirmative Action/Employment Equity Programs," (Yayınlanmamış Araştırma), Kanada, 1992, ss.2-5.

⁸¹ E.Voutsinas, a.g.e., s.6.

ilk Kanada eyaleti Manitoba olmuştur ancak sadece kamu işçileri kapsama alınmıştır”⁸².

“Eşit Değerde İşe Eşit Ücret” prensibini hem yasal güvence altına alarak zorunlu kılan, hem de bundan sadece kamu işçilerini değerli, özel sektörde çalışan işçileri de yararlandıran ilk Kanada eyaleti, Ontario olmuştur. Ontario, meseleye olan ciddi yaklaşımı ve yaptığı önemli atılımlarla bu konuda öncü rolünü üstlenmiştir.

Ontario’nun ücret eşitliğine ilişkin olarak attığı adımlar 1951 tarihli “Âdil Ücret Yasası”na kadar uzanır. Bu yasa ile, Eşit İşe Eşit Ücret ilkesi öngörülmüştür. Ancak, eşitliği sağlamada nispeten daha geniş bir etkinliğe sahip olan “Eşit Değer” prensibinin yasaya girmesi ise 1987 yılını bulmuştur. Bu tarihte, “154 Sayılı Yasa” (Bill 154) olarak da bilinen “Ücret Eşitliği Yasası” kabul edilmiştir. Yasanın çıkmasında, kadınların çalışma hayatına katılımının ve işyeri bünyesindeki güçlerinin artmasına karşılık ücret farklılıklarının halen önemli sayılabilecek düzeyde olması yatmaktadır. 1985’te bütün bir yıl tam gün çalışan kadınlar, erkeklerin aldığından %64’ünü almışlardır. 1991’e kadar kadınlar erkeklerin kazandıklarının %67.7’sini kazanmışlar ve bu aralık sürekli genişlemiştir. 1987 tarihli yasa bir adım daha öteye giderek soruna daha kalıcı bir çözüm getirmeyi amaçlamış ve “Eşit Değer” fikrini getirmiştir. Yasa işverenlerden, objektif bir İş Değerlemesi Sistemi’ni uygulamalarını istemiştir. Ayrıca yasada, mukayese sonrası Ücret ayarlamalarının da 1 Ocak 1990’dan itibaren başlaması öngörülmektedir⁸³.

Yasanın sahip olduğu bu çağdaş kimliğe ve üstlendiği öncü rolüne rağmen, beraberinde birtakım eleştirileri getirdiği de açıktır. Herşeyden önce bu yasa, tüm kamu işçilerini ve 9’dan fazla işçi çalıştıran işyerlerini kapsam altına almış olduğu için, dokuzdan az çalıştıran yerler yasadan mahrum kalmışlardır.

⁸² “Ontario: Gender-Free Pay Scales in the Private Sector-a first,” *Social and Labour Bulletin*, No:1, (Mart, 1988), s.123.

⁸³ Tawnya Miller, “Pay Equity: Legislation and Implementation,” (Yayınlanmamış Araştırma), Kanada, 1992, ss.4-5.

Yasa ayrıca tarafsız bir mukayese planının geliştirilmesini de sadece tüm kamu işverenleriyle, yüzden fazla işçi çalıştıran özel sektör işverenlerinden istemiştir⁸⁴. Ancak buna rağmen bu yasanın, erkeklerden ortalama olarak %36 daha az kazanan 2 milyon kadının %87'sinin ücretlerini değiştirmede başarı kaydettiği de ileri sürülmektedir⁸⁵.

Görüldüğü gibi Kanada'da savaş nedeniyle erkek işgücünde meydana gelen azalmayı gidermek amacıyla geçici olarak işe alınan kadın işçiler zamanla istihdamın ayrılmaz bir parçası haline gelmişlerdir. O zamandan bugüne dek kadınlar gerek ücret gerek diğer çalışma koşulları bakımından birçok sorunlar yaşamışlardır. Bu konuda ortaya çıkan uyuşmazlıklar gerek federal, gerekse eyaletler düzeyinde, hükümetlerin duyarlı yaklaşımları neticesinde vakit geçirmeden ele alınmış ve bu amaçla yasal düzenlemeler oluşturulması ve bunun yanında çeşitli örgütlenmelere gidilmesi, birtakım aktif önlemlerin alınması yoluna gidilmiştir.

2. ABD'de Ücret Eşitliği Politikası

ABD'de ücret ayırımı sorunu ve kadınların ücret eşitliği hakkını elde edişlerinin tarihsel gelişimi diğerlerinden pek de farklı değildir, ancak bu ülkede kadın-erkek ücret farklılığına ilişkin rakamlara bir göz atıldığında ayırımın ne kadar ciddi bir boyut taşıdığı anlaşılmaktadır.

1980'de tam zamanlı çalışan kadınların haftalık kazançları, erkeklerinkinin %64'ü olmuştur. O zamandan beri kadınların ücreti durmadan yükselmiştir ve 1987'ye kadar erkeklerinkinin %70'ine ulaşmıştır. 1960-1979 yılları arasındaki sürede, kadınların ücretleri erkeklerinkinin üçte ikisinden az bir oran üzerinde sabitleşmiştir⁸⁶. 1992'ye doğru gelindiğinde ise kadınların, erkeklerin ücretinin %74'ünü kazanmaya başladıkları görülmektedir. Ücretlerdeki farklılığın yaşlara göre dağılımına göz atıldığında ise, 20-29 yaş arası kadınlar bakımından

⁸⁴ Brian Moore, a.g.e., s.9.

⁸⁵ E.Voutsinas, a.g.e., s.7.

⁸⁶ "Equal Pay: The Wage Gap Narrows," *Social and Labour Bulletin*, No:2, (Haziran 1988), s.143.

erkeklerle olan eşitsizlik daha dar, buna karşılık kadınların yaşı ilerledikçe daha geniş olmaktadır.

Yönetim kademelerinin her birinde ücret farklılıkları oldukça belirgindir ve bölgesel farklılıklar vardır. Bu düzeylerde, kadınların ücretleri erkek yaşlılarının ücretlerinin sadece %58'idir. 1987'de Güney ve Güneybatı bölgesindeki kadın başkan yardımcıları güney için sadece 68.000 \$ kazanırken erkek meslektaşları 212.000 \$ kazanmıştır. Güneybatıda ise kadınlar 82.000 \$ kazanırken, erkekler 217.000 \$ elde etmişlerdir. Ortabatıda fark yavaşça küçülmektedir; kadınların ücreti 163.000 \$, erkeklerin ücreti 202.000 \$ olmuştur⁸⁷.

ABD'de kadın ve erkek çalışanlar arasındaki bu farklılığı gidermek üzere bir takım yasal düzenlemelere gidilmiştir. Bunların başında, 1963 yılında kabul edilen "Ücret eşitliği Yasası" ile, bir yıl sonra kabul edilen "Yurttaşlık Hakları Yasası" gelmektedir. 1963 tarihli yasa "Eşit İşe Eşit Ücret" prensibini öngörmekte, diğeri ise "Eşit İş" prensibini de içine alan "İstihdamda Eşitlik" prensibine yer vermektedir.

ABD'de alınan bu önlemlere rağmen ücret ayırımı sorununun ciddiyetini koruduğu gözlemlenmektedir. Öyle ki, farkların 1980'den itibaren daralmaya başladığına ilişkin olarak elde edilen bulguların yanıltıcı olduğunu iddia eden çevreler vardır. Bunlara göre, kadınların daha yüksek ücretli işlere doğru kaymaya başlaması, eğitim ve kıdem gibi niteliklerindeki gelişmeler, buna bağlı olarak da mesleki bölünmenin şiddetindeki azalmalar, farklılıktaki daralmaya yol açabilir ancak ücret aralığındaki gelişmenin bir kısmı, erkeklerin kazançlarının durgunluğundan ve erkek yüksek okul mezunlarının reel ücretindeki keskin düşüşten kaynaklanmaktadır. Bundan dolayı ücret eşitliğinin yok olmaya başladığına ilişkin izlenimlerin gerçekçi olmadığını iddia etmektedirler.

ABD'de mevcut yasalara işlerlik kazandırabilmek amacıyla oluşturulmuş iki kurum mevcuttur. Bunlardan birincisi, ayırım konusunda kendisine yöneltilen

⁸⁷ M.Karsten, a.g.e., s.53.

şikayetlerle ilgili soruşturma yapan ve karar alan “İstihdamda Fırsat Eşitliği Komisyonu”, diğeri ise benzer sorumluluklara sahip “Birleşik Devletler İşgücü Departmanı”dır⁸⁸.

Eşit İşe Eşit Ücret’in bir adım ilerisinde olan “Eşit Değer” kavramına ise ABD soğuk bakmıştır. Birbirinden farklı nitelikler gösteren işlerin karşılaştırılmasının tarafsız ve kesin olamayacağı görüşünden hareketle bunun bir yasal dayanağa kavuşmasının imkansız olduğu ileri sürülmektedir.

Bununla birlikte bazı eyaletlerdeki kamu işyerlerinde Eşit Değerde İşe Eşit Ücret’i sağlamaya yönelik adımlar atılmıştır. Minnesota, bu konuda öncü durumdadır. Diğer birçok eyalet ise halâ bu konu üzerinde çalışmaktadır. Özel sektörde ise yapılan girişimler oldukça azdır. İşçiler öncelikle işlerini kaybetmemek ile ilgilendiğinden, işverenler de fazla istekli olmadığından özel kesimde fazla ilerleme sağlanamamıştır.

Genel olarak ABD’de yapılan İş Değerlemelerinin başarılı olamamasında birtakım yetersizliklerin rol oynadığı görülmüştür. Nasıl bir ücret eşitliğinin yürütüleceği, hangi iş değerlemesinin o işyeri için daha uygun olacağı ücret ilişkilerinin nasıl analiz edileceği ve ücret ayarlamalarının nasıl yapılacağına dair bir konsensusun sağlanamamış olması, işlerin birbiriyle karşılaştırılmalarını ve ücrette eşitliğin sağlanması girişimlerini sonuçsuz bırakmıştır.

C. Olumlu Eylem Programları

Gelişmiş Batı ülkelerinde, genel olarak tüm çalışanlar arasında mevcut olan ayrımı yok etmek ve eşitliği sağlamak üzere birtakım programlar oluşturulmaktadır. Farklı cinsiyetten, ırktan, etnik kökenden vs. insanlar arasında işe giriş, ücret, eğitim, terfi, işten çıkarma ve diğer çalışma koşulları bakımından yaşanan eşitsizlikleri ortadan kaldırmak üzere işverenlerce uygulamaya konulan bu programlara “Olumlu Eylem Programları” (Affirmative Action Programmes)

⁸⁸ “Equal Day: The Wage Gap Narrows,” a.g.e., s.144.

denmektedir. Aşağıda görüleceği üzere bu programların hazırlanıp uygulamaya konulması kimi ülke yasalarınca zorunluluk arz etmekteyken kimilerince de işverenin hareket serbestisine bırakılmıştır.

1. Kuzey Amerika’da Olumlu Eylem Programları

Kuzey Amerika ülkelerinin sahip olduğu çok uluslu karaktere bağlı olarak, istihdam ettikleri farklı etnik kökenden ve ırktan insanların diğerlerine nazaran işe girme, mesleki eğitim, terfi, ücret, işten çıkarma vs. konularda farklı muameleyle karşı karşıya kalmaları karşısında bu ülkelerde de Olumlu Eylem Programları başlatılmıştır.

Bu kısımda ilk önce, Kanada’da uygulamaya konan programlar ele alınacak daha sonra da programlarının tarihçesi eskiye uzanan ABD üzerinde durulacaktır.

a) Kanada’da Olumlu Eylem Programları

Kanada’da bu programların yasal temeli ilk kez, daha önce de belirtilen Kanada İnsan Hakları Yasası ile atılmıştır. Ardından İstihdam Eşitliği Yasası ile de işverenlerden yıllık istihdam eşitliği planı hazırlamaları istenmiştir. Kanada’da bu programlar dört unsur içermektedir:

- Fırsat eşitliğinin temin edilmesi
- Kadınlar için özel eğitim programları (Düzeltilici Önlemler)
- Çocuk bakım yerleri kurulması vs. (Yan Önlemler)
- Amaç ve tarifeler (Hazırlanan planın ne zaman uygulamaya konacağı, hedeflere ne zaman ulaşılacağını gösteren kısım) ⁸⁹.

Kanada’da bu programlar için çeşitli görüşler ileri sürülmektedir. Kimilerine göre bunlar, ayırımı karşı geliştirilmiş etkin bir yaptırım aracıdır.

⁸⁹ M.Ferreira, a.g.e., ss.2-8.

Bazı çevreler ise, programların devlet denetiminden uzak şekilde hazırlanıp uygulanması nedeniyle tamamen işverenin keyfiyetine bırakılmasının, tarafsızlığına gölge düşürdüğünü iddia etmektedir. Yine ayrıca, bu programlarla bağlı olan işyerleri sadece Federal Hükümet'e bağlı olanlardır. Oysa tüm çalışanlar arasında gerçek anlamda bir eşitliği sağlayabilmek için tüm işyerleri kapsam altına alınmalıdır.

Kanada'da bu programlar genel olarak gönüllü bir nitelik taşımaktadır. Bu da işyerlerinde genel olarak ayırımcılık sorununa, dar anlamda da ücrette ayırım sorununa işverenlerin ciddiyetle yaklaşımlarına engel olmakta, bu konuda alınacak önlemler de keyfi bir nitelik arz etmektedir. Örneğin Kanada'da yapılmış olan bir araştırmaya göre, Kanada İstihdam ve Göçmenlik Komisyonu (CEIC) tarafından 1400 işverene yardım teklif edilmiştir. Ancak bunlardan sadece 71'i istihdam eşitliği planı geliştirmeyi kabul etmiştir. Yine bir başka araştırmaya göre de 1985 yılında, 190 işverenin sadece 52'si bu programları uygulamıştır⁹⁰.

b. ABD'de OEP

ABD'de de, gerek ücret eşitliğini öngören yasal düzenlemelerin, gerekse birtakım işletmeler düzeyinde gerçekleştirilen İş Değerlemesi uygulamalarının ücrette yaşanan farklılığı giderememesine karşılık olarak kadınlar, politikacılar ve sendikalar Olumlu Eylem Programlarına dikkatlerini yöneltmişlerdir.

Özellikle sendikaların, bu programların başarıyla işleyebilmesi için büyük bir çaba gösterdiği görülmektedir. İşverenlerle bu konuda müzakerelerde bulunarak, kariyer geliştirme programları oluşturarak ve geleneksel kadın işlerinde istihdam edilen kadınlara yardımcı olarak programların uygulanmasına katkıda bulunmuşlardır. Kariyer geliştirme ile; terfi ve transfer mekanizmasını kadınlar için yeni fırsatlar yaratacak şekilde onlar lehine çalıştırmışlar, tüm bunların yanı sıra eğitim fırsatlarının kadınlara eşit olarak tanınması konusunda da aktif rol oynamışlardır.

⁹⁰ a.g.e., s.5.

Ne var ki, bu programların kaydettiği başarıların oldukça sınırlı kalması ve özellikle de düşük ücretli, düşük vasıflı işlerde çalışan kadınların programların kapsamına geniş ölçüde alınmalarının sağlanamaması, istihdamın her alanında yaşanan eşitsizlik sorununu hafifletememiştir. Kadınların üst düzeydeki görevlere, yönetim pozisyonlarına geçişlerinin sağlanması amaçlanmış, ancak istenilen hedeflere ulaşılamamıştır.

2. Batı Avrupa Ülkelerinde Olumlu Eylem Programları

İstihdamda, dar anlamda da ücrette kadın çalışanlara yönelik ayırım sorununa karşı Batı Avrupa ülkelerinin de büyük duyarlılıklar gösterdiği bilinmektedir.

Avrupa Topluluğu Komisyonu'nun girişimiyle Bakanlar Konseyi, eşitliğe ilişkin olarak üç tane yönerge kabul etmiş, ayrıca 12 Haziran 1982 tarihinde, 82-85 dönemi içinde uygulanmak üzere, yeni topluluk eylem programını onaylayan karar yayınlamıştır⁹¹. Tüm üye ülkelerin bu programları benimsemiş olmasına karşılık, her birinin amaca ulaşabilmek için uyguladığı yöntemler birbirinden farklılıklar göstermektedir. Örneğin, Endüstri İlişkileri Sistemi'nin büyük ölçüde toplu pazarlık esasına dayandığı İskandinav ülkelerinde yasa sadece yardımcı bir rol oynamaktadır. Danimarka'da 1978 tarihli Eşitlik Yasası, eğer meseleyi kapsayan ve Olumlu-Eylem Programı'na yer veren bir sözleşme mevcut değilse, o zaman uygulanmaktadır. Avrupa'nın kuzeyinde durum böyle olmakla birlikte diğer ülkelerde programı şekillendiren, yasalar olmaktadır. Bu konuda Fransa örneğinden bahsetmek yerinde olacaktır. İstihdamda cinsiyet bakımından eşitliğe ilişkin genel kurallar içeren 1983 tarihli yasa, işletmelerin uymaları amacıyla iki koşul ileri sürmüştür. Birincisi; işe alınma, eğitim, terfi, her meslek kategorisi için çalışma koşulları ile ilgili olarak kadın ve erkek çalışanların ayrı ayrı durumuyla ilgili bilgi veren yıllık rapor hazırlanması ve

⁹¹ Eliane Vogel-Polsky, "Positive Action Programmes For Women", *International Labour Review*, Cilt: 124, No:4, (Haziran-Ağustos 1985), s.385.

ikincisi; ayrıntılı olarak, ilgili tedbirlere yer veren eşitlik planlarının hazırlanmasıdır.

Bir Fransız bankasında (Sofinco Bank) eşitliği sağlamak üzere oluşturulmuş plan neticesinde şunlar gerçekleşmiştir:

1) %10 ile %38 arasında değişen oranda ücret farklılığını gidermek üzere hareket geçilmiş ve bir yıl içinde kadın personelin yarısından fazlasının ücretlerinde yeni bir ayarlamaya gidilmiştir.

2) Kadınlarca işgal edilmeyen genel müdürlük, departman müdürlüğü, müdür yardımcılığı vs. üst kademelere kadınların ilerleyebilmelerini sağlamak üzere bir terfi planı oluşturulmuştur.

3) Kadınlar için eğitim programları oluşturulmuştur⁹².

İngiltere'deki uygulamaya göz atıldığında da, programların burada gönüllü bir nitelik arz ettiği görülmektedir. Bunda, Fırsat Eşitliği Komisyonu'nun gönüllü olumlu eylemi yerleştirmede gösterdiği çabanın rolü de büyüktür.

İngiltere'de uygulanan gönüllü programlarla ilgili olarak özel sektörde yaşanan iki örnekten bahsetmek yerinde olacaktır.

Bağımsız bir televizyon şirketi olan Thames Televizyonu 1980 yılında, Fırsat Eşitliği Komisyonu'nun da finansal desteğiyle istihdamda olumlu eylem programı başlatmıştır. Şirketteki fırsat eşitliğinin durumunu inceleyip rapor hazırlamakla görevlendirilen danışman, belirgin bir ayırımın varlığını ortaya koymuş ve doğru olmayan birtakım personel yönetimi uygulamalarına dikkati çekmiştir. Bundan dolayı, hazırlanan raporda Olumlu Eylem Programları uygulanması teklif edilmiş, bu teklif kabul edilmiştir. Bunun üzerine, bir eşitlik komitesi oluşturulmuş ve 1982'de personel bölümünden fırsat eşitliği danışmanı

⁹² a.g.e., ss.392-395.

tain edilmiştir. Fırsat eşitliğine özel bir önem verilerek 1984'ten beri halen üst ve orta yönetim pozisyonları için kurslar düzenlenmektedir. Televizyon şirketindeki bu programların, kadınların erkeklerle eşit fırsatlar elde etmesinde, giremedikleri meslek kategorilerine girmelerindeki rolü büyük olmuştur. Programın başlamasından itibaren, yönetim pozisyonlarındaki kadınların sayısı üçe katlanmıştır.

Bir başka İngiliz televizyon şirketi olan "Channel Four"da ise, 1970'lerden beri bir grup kadının yürüttüğü mücadele zaferle sonuçlanmıştır. Kadınların özellikle şu konularla ilgili olarak lobi oluşturduğu görülmüştür.

- Tüm seviyelerde kadın işçiler için istihdam ve eğitim fırsatlarını geliştirmek,
- Üst yönetim seviyelerine bir kadının getirilmesini güvence altına almak,
- Yönetim kademelerinde ve Channel Four'un idaresinde kadın ve erkeklerin ortak katılımını gerçekleştirmek,
- Şirketçe kadınlara atfedilen imajı yeniden gözden geçirmek⁹³.

Buraya kadar inceleme konusu yapılan gelişmiş ülkelerde Olumlu Eylem Programları uygulamaya çalışılmış olmasına rağmen görüldüğü gibi, kimilerinde başarılı sonuçlar alınmış, kimilerinde ise programlara gereken ciddiyetin verilmemiş olmasından dolayı istenilen hedefe ulaşamamıştır. Gerçekte bir olumlu eylem stratejisinden istenilen verimi alabilmek için şu faktörlerin varlığı gerekmektedir:

- Gerekli finansal destek,
- Eşitsizlikleri incelemek ve tanımlamak için sağlam prosedürler ve teknikler,
- Düzenli geri besleme ve gözlem mekanizmaları,
- Gözleme konu olan kişiler için özel eğitim,
- Program müddetince hedef gruplar için destekleyici tedbirler,

⁹³

a.g.e., ss.396-398.

- Müracaatları işleme koyabilmek, uyuşmazlıkları çözümleyebilmek için yapılacak düzenlemeler.

Tüm bu teknik alt yapının gerekliliğine karşılık, kadın-erkek ayrımının varlığını yok etmek, gerek ücret gerekse diğer alanlarda fırsat eşitliğini oluşturmaya çalışmak konusunda tüm kesimlerin göstereceği duyarlılığın ve ilginin önemi şüphesiz hepsinden önemlidir.



ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

EŞİT DEĞERDE İŞE EŞİT ÜCRETİ SAĞLAMADA TARAFLARA DÜŞEN SORUMLULUKLAR

Çalışma hayatında kadının korunması ve gerek aynı işte çalışan erkek işçilerle, gerekse aynı olmamakla birlikte, yapılan değerlendirme sonucunda eşit değerde kabul edilen farklı işte çalışanlarla eşit ücreti elde edebilmelerinin temini açısından gelişmiş ülkelerin hemen hemen tamamında “Ücrette Eşitlik” prensibinin güvence altına alınmış olduğunu bilmekteyiz. Buna karşılık gerek ücret, gerekse ücreti doğrudan veya dolaylı olarak ilgilendiren diğer konularda fırsat ve muamele eşitliğinin sağlanmasında mevzuatın tek başına bir çözüm getiremeyeceği açıktır. Sorunun çözümünde devletin yasal düzenleme dışında alacağı diğer bir takım önlemlere, bunun yanı sıra işçi ve işveren kesimleriyle bunların bağlı bulundukları örgütlere, hattâ belki de en önemlisi kadınların kendisine ve nihayet toplumun geneline önemli sorumluluklar düşmektedir. Bu sorumlulukları şu şekilde sıralamak mümkündür.

I. İŞVERENLERE DÜŞEN SORUMLULUKLAR

A. İstihdamda Fırsat Eşitliği

Daha önce de belirtildiği gibi, istihdamda cinsiyet ayırımına dayalı olarak oluşan ücret farklılıklarını gidermek amacıyla “Eşit İşe Eşit Ücret”i ya da “Eşit Değerde İşe Eşit Ücret”i öngören yasal düzenlemelere gitmek, bu konuda birtakım yaptırımlar uygulamak tek başına bir etkinlik sağlayamamaktadır. Çünkü, kadınların gerek eğitim düzeylerindeki düşüklük, gerekse aile içinde üstlenmiş oldukları sorumluluklarla çalışma hayatını bir arada yürütmeye çalışmaları nedeniyle işe bağlılıklarının düşük oluşu ve bundan dolayı genellikle çok fazla sorumluluk gerektirmeyen işleri tercih etmeleri ve bu arada işverenlerin de kadınlara karşı genel bir önyargı taşıyor olması halinde onları düşük ücret ödenen, nisbeten vasıfsız işlerde çalıştırmayı tercih etmesi, kendiliğinden bir ücret farklılığına sebebiyet vermektedir.

Bundan dolayı, ücrette ayırımı gidermede alınması gereken dolaylı tedbirler içinde belki de en önemlisi, işe girişte mevcut olan ayırımı ortadan kaldırmaktır. Şüphesiz burada da hem işverenlere hem de kadınlara karşılıklı olarak görevler düşmektedir. Kadınların eğitim düzeylerindeki artış ve işe verdikleri önemin, dolayısıyla da meslekte kariyer yapma hedeflerinin güçlenmesi, karşılığında işverenlerin de kadınları, erkeklerden daha düşük beceriye sahip ikinci sınıf çalışanlar olarak görmeyi terkedip onları da yüksek vasıf gerektiren işlere yerleştirmeye yönelmesi durumunda, farklı mesleklerde yoğunlaşmadan doğan ücret farklılığının önüne geçilmiş olunacaktır.

B. Eşit Mesleki Eğitim İmkânı

İşe girişte kadın ve erkeğe eşit muamele yapılması gereğinin yanında, alınan her işçiye eşit mesleki eğitim imkanlarının da tanınması gerekmektedir. Bu eşitlik hem işe alınmadan hemen sonra işçilere verilen mesleki eğitimde, hem de ortaya çıkan teknolojik yeniliklerin işyerindeki üretim sürecinde kullanımı neticesinde işçilerin uğrayacağı geçici vasıf kayıplarının önlenmesi amacıyla verilen eğitimde sağlanmak zorundadır.

Bu sayede eşit eğitim imkanlarından yararlanan kadın işgücünün bilgi ve beceri seviyesinde de bir artış kaydedilmiş olacak ve bu da onların performans düzeylerini olumlu yönde etkileyecektir. Sonuçta işverenlerin düşük eğitim, düşük beceri seviyesini gerekçe göstererek ücret ayırımına gitmesi de önlenmiş olacaktır.

C. Eşit Mesleki Kariyer İmkânı

İstihdamda “Kadın Ağırlıklı İşler” (Female Dominated Jobs) ve “Erkek Ağırlıklı İşler” (Male Dominated Jobs) uygulamasının ortadan kalkmasının ücret farklılığını gidermedeki rolüne daha önce değinilmişti. Kadınlara, organizasyon içinde yüksek kademelere gelebilme, yüksek vasıflı işlerde çalışabilme imkanı verilmelidir. Bunun için de, kadınların yüksek derecede sorumluluk isteyen

işlerin üstesinden gelemeyeceği düşüncesini işverenlerin terketmesi ve gerçekten yeterli kıdeme ve performansa sahip olduğuna inanılan kadın işçilere, terfide erkeklerle eşit davranışta bulunmaları büyük önem taşımaktadır. Şüphesiz ki yine burada da, kadın çalışanların işe kendilerini tam anlamıyla vermeleri ve bir süre sonra ayrılmayı değil de yükselip kariyer yapmayı kendilerine hedef olarak seçmeleri gereği göz ardı edilmemelidir.

D. Objektif Bir İş Değerlemesinin Uygulanması

Birçok gelişmiş ülkenin yasal güvence altına aldığı “Eşit İşe” veya “Eşit Değerde İşe Eşit Ücret” ilkelerine uymakla işverenlerin sorumlu tutuldukları açıktır. Ancak bu ilkelerin uygulanması işyerinin kendi iç meselesi olduğu için tamamen işverenlerin insiyatifine kalmakta, bu durumda eşitliğin istenilen biçimde sağlanıp sağlanmadığı da belirsizleşmektedir.

Eşitlik ilkesini daha etkin kılabilmek amacıyla geliştirilmiş “Eşit Değer” fikrinin özünü, işletme bünyesinde yapılacak bir İş Değerlemesi Sistemi oluşturmaktadır. Değerleme sonucunda birbirinden farklı nitelikteki işler arasında eşit puana sahip olanlar eşit ücreti alacağına göre bazı kadın ağırlıklı işlerle erkek ağırlıklı işler eşit sayılabilecek ve eşit ücrete hak kazanabilecektir. Ancak bunun gerçekleşebilmesi için de işverenlerin organizasyon bünyesinde tamamen tarafsız bir değerlendirmeye gitmeleri, değerlemeye konu olan tüm işlerin organizasyon gözündeki değerlerini, kadınlarca veya erkeklerce yerine getiriliyor oluşuna bakmadan tayin etmeleri gerekmektedir. Bu yüzden işverenin, eğer işverenin bu görevi bir uzmana ya da uzmanlar komitesine devretmesi halinde bunların büyük bir ciddiyet ve titizlikle çalışmaları büyük önem taşımaktadır.

İş Değerlemesi’nin tamamen işverenlerin hareket serbestisine bırakılmasının yaratacağı sakıncaları gidermek için değerlemeye karşı etkin bir denetim mekanizmasının kurulması büyük yarar sağlayacaktır. Bu konuda, ülke düzeyinde faaliyet göstermek üzere oluşturulacak bir komisyon, komite vs.’ye ihtiyaç vardır. Bu gereksinmeye aşağıda ayrıca değinilecektir.

Ülkemizde İş Değerlemesi Sistemi'nin yeterince yaygın olmayışı, eşit değere dayalı ücret eşitliğinin de sağlanmasını güçleştirmektedir. Bu konuda sadece büyük işletmelerin çalışmalar yaptığı bilinmektedir. Ayrıca yine birtakım büyük sendikalar da İş Değerlemesine büyük önem vermekte, örgütlendiği işyerlerinde uygulanmak üzere birtakım değerlendirme uygulamalarına başvurmaktadır. Örneğin ülkemizde Metal Sanayii İşverenleri Sendikasının (MESS), örgütlü olduğu işyerleri için yapmış olduğu bir değerlendirme mevcuttur. Bu işyerlerinde imzalanan toplu sözleşmelerde öngörülen ücret zamları da, değerlendirme sonucu oluşan gruplara göre belirlenmektedir⁹⁴. MESS'in yaptığı değerlemede, kapsama alınan işler toplam dokuz gruba ayrılmıştır ve birden dokuza doğru gidildikçe işlerin vasıf seviyesi yükselmektedir. Aynı gruba giren işler aynı puan aralığına girdiklerinden dolayı eşit değerde sayılmaktadır ve dolayısıyla da ücretler de aynı tabana dayandırılmaktadır.

Yine ayrıca, işyeri bünyesinde, çalışanların kendilerine verilen görev ve sorumlulukları etkin bir şekilde yerine getirip getirmediğini tespit etmek ve buna göre uygun ücret, terfi, transfer, işten çıkarma politikaları oluşturabilmek amacıyla tarafsız bir Performans Değerlemesi Sistemi yerleştirilmelidir. Şunu ifade etmek gerekir ki bu sistemin uygulanması, İş Değerlemesine engel oluşturmamaktadır. Hatta ikisinin bir arada uygulanması ücretlerin daha objektif bir tabana oturtulmasını sağlayacaktır. Sonuçta eşit değerde işlerde çalışan kadın ve erkek işçilerin performanslarının da eşit olması halinde eşit ücrete hak kazanmaları söz konusu olacaktır.

Böylece, çalışanlar arasında işverenin birtakım önyargılarından kaynaklanan ücret ayırımı meselesinin önüne geçmek için tüm bu sayılan önlemlerin işverence aynı anda alınması ve etkin bir şekilde uygulamaya konmasının gereği herkesçe kabul edilir bir gerçek olmaktadır.

⁹⁴ Naci Önsal, Ücretler ve Toplu Pazarlık Sisteminde Ücretlerin Oluşumu, Ankara, Kamu-İş Yayını, 1992, ss.81-98.

II- DEVLETE DÜŞEN SORUMLULUKLAR

A. Mevzuatta Yapılacak Düzenlemeler

Ücret eşitsizliği sorununun hükümet bünyesinde ele alınması ve çözümü için gerekli politikaların üretilmesi, hem bu konuya ulusal bir boyut kazandırarak kamu bilincini artıracak, hem de işverenler üzerinde devlet baskısı oluşturarak, eşitliği sağlamaya çalışma konusunda onları zorlayacaktır.

Bu konuda devlete düşen birinci görev, gerek ücret gerekse bahsettiğimiz diğer dolaylı konularda yasal düzenlemelerin getirilmesi, ücrette eşitliğin güvence altına alınmasıdır. Eşitlik ilkesi ile ilgili olarak çeşitli ülkelerin mevzuatları zaman içinde bir takım aşamalar geçirmiştir. Eşit İşe Eşit Ücretin amaca ulaşmada yetersiz kaldığı anlaşıncı “Eşit Değer” fikrine sahip çıkılmış ve nihayet işe alma, mesleki eğitim, terfi vs. konularında da yasal düzenlemelerin yapılması halinde ücret eşitliği hedefine ulaşılabilceği anlaşılmıştır. Ancak şüphesiz ki, yasaların üzerine yükseldiği sorumlulukları işverenlerin ne dereceye kadar yerine getirdikleri de belirsiz kalmaktadır. Bundan dolayı bu konuda etkin bir devlet denetiminin kurulması şarttır. Bunun içinde öncelikle, Batı’daki örneklerine benzer şekilde, eşitliği sağlamak üzere oluşturulacak bir organizasyona ve mahkemelerin, bu konuda açılan davalar üzerinde ücretle ilgili ayrıntılı araştırma yapmalarını sağlamak üzere yeniden yapılandırılmasına ihtiyaç vardır.

Yine ayrıca, bunu tamamlayıcı nitelikte bir girişim olarak ilgili yasada kadınlara, işveren tarafından eşitliğe aykırı bir muameleye uğradıklarını anladıkları takdirde yargı yolunun açık olduğunun belirtilmesi ve böyle bir durumda işverenin akdi feshetme gibi bir girişimine karşı iş güvencelerinin de teminat altına alınması büyük önem taşımaktadır. Bu konuda İsviçre’deki duruma bakıldığında, kadınların kendileri ile ilgili bir davayı mahkemeye intikal ettirememelerindeki en büyük engelin, İsviçre Hukuku’nda kadınların iş güvencesinin zayıf oluşundan ve ispat yetkisinin de davacı oluşundan

kaynaklandığı görülmektedir⁹⁵. Ayrıca kadınlara karşı yargı yolunun açılması konusunda uluslararası düzenlemelerin de duyarlılık gösterdiği söylenebilir. Örneğin Avrupa Birliği'nin 75/117 sayılı yönergesinde kadınlara, işverene karşı dava açarak ayırıma uğradığını iddia etme hakkı verilmiştir⁹⁶.

Devletin konuya ilişkin olarak alacağı önlemler bakımından, mevcut olan uluslararası birtakım düzenlemelerin önemli bir yol gösterici niteliği taşıdığı görülmektedir. 100 Sayılı ILO Sözleşmesi bunların başında gelmektedir ve ülkelerin gerek bu gibi sözleşmeleri kendine örnek alarak, gerekse bunları onaylayıp iç hukukunun bir parçası haline getirerek yasal çerçevelerini oluşturması büyük bir yarar sağlayacaktır.

Bütün bunların yanı sıra, kadınlara yargı yolunun açılması kadar, yasanın öngördüğü hükümlere aykırı bir davranışta bulunan işverenlere de etkin bir cezai yaptırımın uygulanması gerekmektedir. Örneğin Portekiz'de yasa, ayırıma maruz kalan işçilerin haklarını güvence altına almaktadır; ayırımcı uygulamalarda bulunan kamu işverenlerine disiplin uygulaması getirmiştir ve İş ve İstihdamda Eşitlik Komisyonu'nu, bu koşulları yerine getirmekten sorumlu tutmuştur⁹⁷.

B. İstihdamı Artırıcı Tedbirler

Çalışma hayatında kadınların birlikte çalıştıkları erkek işçilere nazaran daha düşük menfaatler elde etmesindeki en büyük sebeplerden birisi de kadınların sayıca çoğunluk oluşturmamaları, bu yüzden işverenlere karşı etkili bir mücadele sürdürememeleridir. Oysa devletin gerek bizzat, gerekse özel kesimi teşvik ederek kadın istihdamını artırıcı birtakım önlemlere girişmesi halinde kadınlar da birer azınlık olmaktan kurtulacak ve haksızlığa karşı boyun eğmeyerek direnen bir kitle haline dönüşecektir. Bunun için de bir yandan yatırımların artırılmasına bir yandan da kadınlar için özel istihdam

⁹⁵ "The Long Road To Sexual Equality," a.g.e., s.15.

⁹⁶ M.Ekonomi, a.g.e., s.338.

⁹⁷ "Sex Equality in the Public Sector," European Industrial Relations Review, No:181, (Şubat, 1989), s.7.

programlarının düzenlenmesine ihtiyaç vardır. Örneğin Portekiz’de, geleneksel olarak erkeklerin istihdam edildiği işlerde kadınlara çalışma imkanı veren işletmelere ve ayrıca kendi işini kuran kadınlara devlet yardımı sağlanmaktadır⁹⁸. Bu ve benzeri uygulamalar sayesinde, belli bir azınlık grubunu oluşturan kadın işgücü gerek miktar gerekse güç bakımından sesini duyuran bir çoğunluk kitle haline dönüşecektir.

C. Mesleki Eğitime Gereken Önemi Verme

Kadınların erkeklere nazaran daha düşük eğitim ve beceri seviyesine sahip oluşunun ve bu nedenle daha düşük gelir elde edişlerinin önüne geçmek için devletin mesleki eğitime özel bir önem vermesi gerekmektedir. Bunun için, kadınlara eşit mesleki eğitim hakkını yasalarla tanımak tek başına yeterli olmamakta, bizzat devletin bu konuda yapacağı çalışmalara ihtiyaç duyulmaktadır. Örneğin Danimarka’da olduğu gibi sadece kadınlar için düzenlenen özel mesleki eğitim programlarının getireceği fayda çok büyüktür.

Bütün bunların yanında devletin, kendi mülkiyetinde olan işletmelerine ve ayrıca özel sektör işverenlerine bu konuda gerekli finansal desteği sağlaması ve özel sektör işverenlerini eşit mesleki eğitimin önemi konusunda aydınlatıp onlarla işbirliğine gitmesi, amaca ulaşabilmek açısından çok büyük yararlar sağlayacaktır.

III. KADINLARA DÜŞEN SORUMLULUKLAR

Her alanda olduğu gibi çalışma hayatında da kadınların, kendilerine karşı haksız bir muamele yapıldığını anladıkları anda bu durumu bir yazgı olarak kabullenmeyip haklarını arama yoluna gitmeleri, sorunun çözümü için atılması gerekli en önemli adımlardan birisidir. Eşit iş ya da eşit değerde iş için eşit ücret elde etmeleri hakkının kendilerine tanınması gereği şüphesizdir. Buna karşılık,

⁹⁸ Şebnem Karauçak Oğuz, Avrupa Topluluğu Sosyal Bildirgesi Çerçevesinde Sosyal Politika Uygulamaları, İstanbul, İKV Yayınları, Mart 1992, s.143.

bu haktan yararlanarak mücadele etmesini bilen bilinçli bir kitle yaratabilmenin yolu yine kadınların kendisinden geçmektedir. Bu konuda güzel bir örnek teşkil etmesi nedeniyle Danimarka’da yaşanan bir olaydan bahsetmek yerinde olacaktır.

Kopenhag’ın kuzeyindeki Elsinore’da bulunan “WS Shamban” isimli bir fabrikada çalışan vasıfsız kadın işçiler, yaptıkları işin aynı yerdeki vasıfsız erkek işçilerinkiyle aynı değerde olduğunu ileri sürmüşlerdir. Olay yargıya intikal ettiğinde, yasanın ihlal edildiği, kadınlara daha düşük işe giriş ücreti ve kıdemlilik zammı verildiği anlaşılmıştır. Sonuçta kadın işçiler haklı bulunmuş ve işverenlerce zararlarının telafi edilmesi öngörülmüştür⁹⁹.

Aynı şekilde ABD’de de Eşit Değerde İşe Eşit Ücret ilkesinin yerleşip uygulanmaya başlamasında kadın işçilerin kollektif dayanışma ve mücadelelerinin önemi büyük olmuştur. Burada kadınlar düşük ücret almalarına yol açan ücret tespit uygulamalarını ve piyasa gerçeğini sorgulamışlardır. Sonuçta beceri ile ücretler arasında ve piyasa ücretlerinin etkisi arasında firma düzeyinde alınan kararlar bakımından birçok çelişkinin varlığını ortaya koymuşlardır. Eğitim, beceri ve iş piyasasındaki darlıkların erkeklerin ücretlerini yükseltmekle birlikte kadınların işine etki etmediğini ortaya çıkarmışlardır. Oregon’da bir grup kadın şu soruları sormuştur: Bir üniversitenin çocuk geliştirme merkezinde çalışan kadın sorumlular, aynı üniversitenin laboratuvarında görevli ve hayvanlar üzerinde araştırmalar yapan erkek işçilerden neden daha az kazanmalıdır? İnsanların bakımı ve eğitiminden sorumlu işçiler neden maddi varlıkların bakımından sorumlu olanlara nazaran daha az gelir elde etmektedir? Geniş departmanların işini koordine eden sekreterler neden bir vasıta şoföründen daha az kazanmaktadır?

İşte bu ve benzeri sorulara cevap aramaya çalışan kadınlar tüm bu olumsuzlukların giderilmesi amacıyla gerek Eşit Değer fikrine gerekse Olumlu

⁹⁹ “Equality Role For Cooperation Committees,” *European Industrial Relations Review*, No:207, (Nisan 1991), s.4. .

Eylem Programlarına sahip çıkmışlar, bu amaçla sendikalarla da işbirliği yoluna gitmişlerdir¹⁰⁰.

Gelişmiş ülkelerde yerleşmiş bulunan bu bilincin ülkemizdeki kadın çalışanlarda da yerleşmesi oldukça önemlidir. Gerek toplumda gerekse çalışma hayatında kendilerini daima erkeklere nazaran ikinci planda görmekten çok, onlarla eşit haklara sahip olduklarını kavramaları ve gerek örgütlü, gerek örgütsüz olarak bu alanda mücadele vermeleri gerekmektedir. Şüphesiz daha önce de belirtildiği gibi bunlarla birlikte, eğitim düzeylerini yükseltme, kariyer yapma, kendilerini geliştirme konusunda verecekleri çabayı da bir arada yürütmeleri zorunludur.

IV- SENDİKALARA DÜŞEN SORUMLULUKLAR

Gerek ücret, gerekse diğer alanlarda muamele eşitliğini sağlamada sendikalara düşen sorumlulukları da göz ardı etmemek gerekmektedir. Gerçekten de, sendikal örgütlenmeden yoksun bir kadın işgücü grubunun vereceği hak arama mücadelesi, örgütlü bir grubunki kadar etkin ve başarılı olamayacaktır. Bundan dolayı sendikaların kadın çalışanlara açık olması, onları örgütlü hale getirebilmek için çaba göstermesi ve sahip oldukları ilkelerin yanına temsil ettikleri kadın işçilerin ücret ve diğer alanlarda eşit menfaatler elde etmesine çalışmayı da ilave etmeleri büyük önem taşımaktadır. Hatta bu alanda sendikalar ve üst kuruluşlar arasında bir işbirliğinin temini yoluna gidilmesi de, sorunun daha geniş boyutta çözülmeye çalışılması açısından faydalı olacaktır. Örneğin Belçika'da iki önemli sendika konfederasyonu (FGTB ve CSC), kadın işçiler için ortak bir bildiri yayınlamışlardır. Burada Eşit değerde Eşit Ücret'in yanı sıra işe alma, mesleki eğitim ve terfide de eşitlik öngörülmüştür¹⁰¹.

Yukarıda da değinildiği gibi, ücret eşitsizliğine ilişkin açılan davalarda en büyük sorun, ücret ayırımının gerçekte var olup olmadığının ve mevcut ücret

¹⁰⁰ D.Cobble, a.g.e., s.33.

¹⁰¹ "Charter For Working Women," European Industrial Relations Review, No:172, (Mayıs 1988), s.3.

farklılığının da neye dayanılarak yapılmış olduğunun tespit edilmesinde yaşanan zorluklar olmaktadır. İşte bu noktada sendikaların ya da işyeri düzeyinde örgütlenmiş bulunan işyeri komitelerinin sağlayacağı yararlar büyüktür. Mevcut ücret farklılıklarına ilişkin asıl sebeplerin tespitinde bu örgütler davacı bireylere yardım etmenin yanı sıra mahkemelere de bu konuda bilgi sunmaktadırlar. Örneğin İngiltere’de, yasal süreçlerin varlığına rağmen sendikalar, ücret ayırımına karşı özellikle davacı kadın işçilere her türlü yardımı sağlayarak esas etkiyi sağlamaktadırlar. Hollanda ve Almanya’ya bakıldığında da buradaki iş komitelerinin bu konuda her türlü bilgiyle donanmış oldukları ve hatta işyeri bünyesinde yapılan ücret ayarlamalarında da söz sahibi oldukları görülmektedir.

Çeşitli ülkelerde sendikaların, eşitliğin temin edilmesi amacıyla bir takım aktif girişimlerde bulunduğu da rastlamaktayız. 1991 yılında İngiltere’de, ülkenin en büyük sendikasının (TGWU) otomobil sanayiinde eşit ücreti sağlamak üzere başlatmış olduğu mücadele bunlardan biridir. Yine İtalya’da da, Olumlu Eylem Programları’nı organize etmekten sorumlu olan ulusal seviyede bir ortak komitenin kurulması koşuluna bazı toplu sözleşmelerde yer verilmektedir¹⁰².

Gerçekten de, Eşit Değerde İşe Eşit Ücret’in sağlanması konusunda sendikalara, toplu pazarlık aşamasında büyük sorumluluklar düşmektedir. Bunlardan birincisi, tarafların karşılıklı olarak anlaşması yoluyla toplu iş sözleşmesine, ücrette ve diğer dolaylı konularda eşit muameleyi öngören hükümlerin konmasını sağlamaktır. Ayrıca sendikaların, İş Değerlemesi Sistemi’nin mevcut olan eşitsizlikleri gidermede oynadığı rolün bilincine varmaları ve değerlemenin, işyerinde yerleşmiş olan ücret yapısını bozucu nitelikte bir uygulama olduğu inancını terketmeleri gerekmektedir. Böylece gerek bunun, gerekse diğer önemli bir teknik süreç olan Performans Değerlemesi’nin sözleşme metnine aktarılarak hayatiyete geçirilmesi, hedefe ulaşmak açısından çok büyük bir adım teşkil edecektir.

¹⁰² F.Eyraud, a.g.e., ss.46-47.

Bu konuda ABD sendikalarının gösterdiği çabaya göz atıldığında, “Amerikan Eyalet, İlçe ve Belediye İşçileri Federasyonu’nun (AFSCME), Los Angeles’ı içine alan birçok yerel yönetim birimleriyle, geleneksel kadın işlerinde ücretleri artırmak için sözleşme görüşmeleri yaptığı görülmektedir. Bunun yanında uluslararası bir sendika olan “Hizmet İşçileri Uluslararası Sendikası” (SEIU) da, Amerika’nın en hızlı büyüyen sektörlerinden biri olan sağlık sektöründe çalışan hemşireleri ve diğer sağlık işçilerini örgütleyerek kadınların istihdamdaki paylarının artmasında önemli bir rol oynamıştır¹⁰³.

Ücret aralığının kapanmasında genel olarak sendikalara düşen sorumlulukları özetleyecek olursak şunları söyleyebiliriz: Sendikalar düşük ücretli işlerde ücretleri yükseltecek ve ücret eşitliğini sağlayacak politikalara ve taleplere yönelerek, işçilerin işleri ve aile sorumlulukları ile uyum içinde olmalarını sağlamaya yardım etmek üzere işi yeniden yapılandırmaya çalışacak politikalara yönelerek, çıraklığı, beceriye yönelik mesleki eğitimi ve istihdam programlarını geliştirici girişimlerde bulunarak ve nihayet güvensiz bir ekonomik ortamda işçileri, özellikle de kadın işçileri temsil ederek sorunun çözümünde aktif bir rol oynayabilirler.

V. TÜRKİYE AÇISINDAN GENEL BİR DEĞERLENDİRME

Gelişmiş Avrupa ve Kuzey Amerika ülkelerinde kadın-erkek ücret farklılığına ilişkin olarak çok fazla ve çok sağlıklı olmamakla birlikte birtakım araştırmalar yapılmış ve rakamlar elde edilmiş olmasına karşılık, Türkiye’de araştırmaların yetersiz oluşu nedeniyle elde fazla rakamsal veri olmadığı gibi, mevcut ücret farklılıklarının da esas kökeninin ne olduğu anlaşılamamaktadır. Türkiye’de kadınların çalışma hayatındaki genel durumu ve erkeklerinkine oranla elde ettikleri ücret ile ilgili sınırlı verilere bir göz atmak gerekirse şu durumlarla karşılaşılır.

¹⁰³ “Equal Pay: The Wage Narrows,” a.g.e., s.145.

Türkiye’de uzun yıllar boyunca toplumun geleneksel karakterinden dolayı kadının istihdam içindeki payı sınırlı kalmış, istihdam edilen kadınlar da tarımda yardımcı aile efradı statüsünde yer almışlardır. Bundan dolayı ülkemizde kadınlar ücretliler sınıfı içinde geniş bir pay sahibi olamamışlardır.

“Örneğin 1965 yılında yaklaşık 3 milyonu bulan ücretliler içinde kadınların sayısı 310 bin iken (%10.2), 1975 yılında 5.3 milyonu bulan ücretliler içinde yaklaşık 876 bine (%16.3) çıkmıştır. 1975-1990 arasında ise ücretli kadın sayısı ancak 1 milyon dolayına yükselmiştir”¹⁰⁴.

Ücretli konumunda çalışan kadınların da belirli faaliyet dallarında daha fazla yoğunlaştıkları göze çarpmaktadır. Kentlerde ücretli çalışan kadınların %30’u idari personel, %28’i ilmi, teknik eleman ve serbest meslek sahibi olarak, %21.5’i de tarım dışı üretim faaliyetlerinde çalışmaktadır.

Kadınların ülkemizde düşük eğitim düzeyine sahip oluşu, hattâ okuma-yazma bilmeyenlerin oranının bir hayli fazla oluşu, bunun yanında toplumumuzda kendilerine yüklenilen sosyal rol ve hepsinden de önemlisi, kadının tarım sektörü dışında bir ücret karşılığı çalışmasına yönelik olarak takınılan olumsuz tavır, onların fazla vasıf gerektirmeyen düşük değerli işlerde yoğunlaşmalarına yol açmış ve yine sayılan bu sebeplerden dolayı kadınlar kariyer yapmayı, üst yönetim kademelerine gelmeyi kendilerine bir hedef olarak seçememişlerdir.

“Kamuda yapılan araştırmalar da, kadınların yüksek yönetim kademelerine pek yükselemediklerini, yüksek yönetim kademelerinde 1986 yılında %5.4 oranında kadın yönetici bulunduğunu göstermektedir. Özel sektörde 100’den çok işçi çalıştıran 63 büyük işletmenin yalnızca altısında 7 üst düzey yönetici kadın bulunduğunu (%2.8), 100 işçiden az işçi çalıştıran işletmelerde ise hiç üst düzey yönetici kadına rastlanmadığını ortaya koymuştur”¹⁰⁵.

¹⁰⁴ M.Koray, a.g.e., ss.49-50.

¹⁰⁵ a.g.e., ss.51-53.

Kadınların düşük seviyeli işlerde yoğunlaşmaları ve işe bağlılıklarının az oluşu nedeniyle gösterdikleri düşük performans sonuçta ücrete de yansımakta ve onların birlikte çalıştıkları erkek işçilere nazaran daha düşük ücret elde etmeleri sonucunu doğurmaktadır. “SSK verilerine göre 1982-83 yılları dışında kadınlar sürekli erkeklerden daha düşük ücret almakta, Örneğin 1988 yılında kadınların ücreti erkeklerden %14.2 oranında daha düşük olmaktadır. Ancak bunlardan da önemlisi kadınların yoğunlaştığı iş ve mesleklerin değer yitirmesi ve düşük ücret verilen işler durumuna gelmesidir”¹⁰⁶.

Tüm bu gelişmeler karşısında devletin ücret eşitsizliğine karşı almış olduğu yasal tedbirlere ve bu tedbirlerin Avrupa Birliği mevzuatıyla uyumuna değinmek gerekmektedir.

1475 Sayılı İş Kanunu’nun 26.Maddesine göre: “Bir işyerinde aynı nitelikteki işlerde ve eşit verimle çalışan kadın ve erkek işçilere sadece cinsiyet ayrılığı sebebiyle farklı ücret verilemez.” Bu hüküm, ücret eşitsizliğini önlemek üzere geliştirilmiş olup, açıkça “Eşit İşe Eşit Ücret” ilkesini öngörmektedir. Ancak bu hükmün varlığına rağmen Türk Mevzuatında bir takım ciddi eksikliklerin var olduğu da şüphesizdir.

Herşeyden önce, “aynı nitelikte işler” deyiminden kasıt, “Eşit İşe Eşit Ücret” ödenmesidir. Oysa daha önce de belirtildiği gibi, başta Avrupa Birliği’nin 75/117 Sayılı Yönergesi ve ILO’nun 100 sayılı Sözleşmesi olmak üzere, ücret eşitliğini sağlamaya yönelik birçok uluslararası düzenleme, daha etkin bir sonuca ulaşılması amacıyla “Eşit Değerde İşe Eşit Ücret” ilkesini benimsemiştir. Üstelik 100 Sayılı sözleşme ile bu sözleşmeyi onaylayan ülkelerin objektif bir İş Değerlemesi Sistemi’ni uygulamaları da öngörülmektedir. Oysa ki İş Kanunu’nda eşit değerden bahsedilmediği gibi, İş Değerlemesini de teşvik edecek hiçbir düzenleme mevcut değildir. Bunun yanında, hemen hemen tüm uluslararası düzenlemelerde ücrette eşitliğin yanı sıra, ücrette farklılığı etkileyen birtakım dolaylı konularda da (işe giriş, mesleki eğitim, terfi) fırsat ve muamele eşitliğinin

¹⁰⁶ a.g.e., s.54.

sağlanması öngörülürken Türk mevzuatında bunlara hiçbir surette değinilme-miştir. Üstelik, ücretli çalışanların haklarını düzenleyen diğer İş Yasalarıyla (Basın İş ve Deniz İş Yasaları) Borçlar Yasası'nda da ücrette eşitliğe ilişkin hiçbir hüküm mevcut değildir. Her ne kadar 100 Sayılı ILO Sözleşmesi Türkiye tarafından 1966'da onaylandıktan ve 1967'de yürürlüğe girdikten sonra iç hukukumuza dahil olup gerek 1475 Sayılı İş Yasasına tabi, gerekse diğer yasalara tâbi tüm işçileri kapsamı altına almış olmakla birlikte, Avrupa mevzuatıyla uyum açısından bu yasaların tümünde birtakım çağdaş düzenlemelere gitmek yerinde olacaktır¹⁰⁷.

Üzerinde durulması gereken bir nokta da, İş Yasası'nda bahsi geçen “eşit verim” ifadesidir. Görünüşte eşit verime dayalı ücretten Avrupa Birliği mevzuatında bahsedilmiyor oluşu nedeniyle Türk mevzuatıyla bir uyumsuzluk var gibi gözükmeyle birlikte, aslında bizim yasamızın bu alanda bir adım daha önde olduğu söylenebilir. Çünkü gerek doktrinde, gerekse sosyal çevrelerde ücretin verim, performans, iş değerlemesi esasına göre ödenmesi, toplu iş sözleşmelerinde buna uygun düzenlemeler yapılması üzerinde durulmaktadır ve bundan dolayıdır ki, yasada “verim” kavramının yer alması bir avantaj olarak değerlendirilmelidir.

Bu sayede, objektif esaslara dayalı bir ücret sistemi için gerekli altyapı bir ölçüde de olsun kurulmuş olmaktadır. Ancak verimin yanı sıra “İş Değerlemesi” ve “Performansa Dayalı Ücret” sistemlerinin de kapsama alınması halinde çözüme ulaşmak daha kolay olacaktır. Böylece aynı değerde işte çalışan ve aynı performansa ya da verime sahip kadın ve erkek işçilere eşit ücret ödenmesi yükümlülüğü getirilmiş olacaktır. Buna rağmen, tekrar belirtmek gerekir ki, ücrette eşitliği gerçekleştirebilmek için kadın işçilere işe girişte, mesleki eğitimde ve meslekte ilerleme konularında da eşit muamelede bulunulması gereği göz ardı edilmemelidir. Bunun için de Avrupa Birliği'nin 1976 yılında konuya ilişkin olarak yayınladığı 207 sayılı yönergenin ışığı altında yasal düzenlemelere gidilmesi büyük önem taşımaktadır.

¹⁰⁷ Ali Güzel, “Türk İş Hukuku'nun Değerlendirilmesi”, Çimento İşveren Dergisi, Cilt 6, No:1, (Ocak, 1992), s.15.

SONUÇ

Çalışma hayatına gittikçe daha yoğun bir şekilde katılmaya başlayan kadın işgücünün karşı karşıya kaldığı en önemli problemlerden birinin, başta ücret olmak üzere istihdamın hemen her alanında erkeklerle eşit olmayan muamelelere maruz kalması olduğu, buraya kadarki incelemelerimizde anlaşılmış bulunmaktadır.

Burada asıl konu edilen ücret hakkında gerçekte bir ayırımın var olup olmadığına ilişkin olarak çeşitli çevrelerin ileri sürdüğü farklı görüşlere karşılık gelişmiş ülkeler hem ulusal, hem de uluslararası düzeyde böyle bir ayırımın varlığını kabul etmiştir. Bundan dolayı, bu ülkelerce alınan önlemler de, mevcut olan eşitsizlikleri giderme doğrultusunda olmuştur.

Başlangıçta kadınların, birlikte çalıştıkları erkek işçilere nazaran düşük ücret almalarını önlemek amacıyla geliştirilmiş bulunan “Eşit İşe Eşit Ücret İlkesi”nin, sadece aynı işyerinde ve aynı nitelikte işte çalışanlar arasında ücret eşitliğini öngören bir ilke oluşu ve ücret farklılığına dolaylı yoldan etki eden Mesleki Bölünme tehlikesini gidermede etkin olamayışı 1970’lerin başından itibaren “Eşit Değerde İşe Eşit Ücret” adında yeni bir kavramın doğmasına zemin oluşturmuştur.

Ancak görüldüğü gibi, Batı ülkelerinin gerek ulusal gerekse uluslararası alanda çalışma mevzuatlarına dahil ettiği bu ilkenin sadece mevzuatlarla sınırlı kalmaması gerektiğinin de farkına varılmıştır. Gerçekten de, ücret bakımından bir eşitliği sağlama hedefi, beraberinde çok yönlü bir önlemler zincirini de zorunlu kılmaktadır. Bunun için de devletten işverenlere, sendikalardan kadınlara ve hatta toplumun kendisine düşen önemli sorumluluklar vardır. Yani bu mesele gerçekte tek bir kesimin değil, toplumun meselesidir. Çünkü sonuçta yapılmaya çalışılan, toplumda kadınların zayıf, verimsiz, ikinci sınıf çalışanlar olduğuna ilişkin mevcut önyargıyı yok etmektir. Eğer bu gerçekleşirse sorunun önemli bir yönü aşılmış olacaktır.

Eşit Değer fikrine uygun olarak işyeri bünyesinde yapılacak düzenlemelerin başında İş Değerlemesi gelmektedir. Mesleki bölünmeye karşı geliştirilmiş etkin bir araç olmasının yanında İş Değerlemesi, kadın ağırlıklı işlere hak ettiği değeri vermede de önemli bir fonksiyon üstlenmektedir. Elbette ki bütün bunları destekleyici olarak da mesleki eğitimde, ilerlemede ve diğer çalışma koşullarında eşitliği öngören yasal düzenlemelerin oluşturulmasının önemi büyüktür. Bu sayede hem kadınların vasıf seviyesinde belli bir yükselme sağlanacak, hem de belli düşük seviyeli işlerde yoğunlaşmak yerine en üst kademelere bile ulaşabilme imkanları doğacaktır. Bu durum, ücrette de kendiliğinden bir yükselmeye ve ücret farklılıklarının daralmaya başlamasına sebebiyet verecektir. Bütün bunların yanında, kadınların da haklarını koruma konusunda bilinçli davranmalarına, sendikaların gerek toplu pazarlık dönemlerinde, gerekse diğer dönemlerde kadın işçilere vereceği desteğe ve nihayet işverenlerin meselenin çözümüne karşı duyarlı yaklaşımlarına ihtiyaç da büyüktür.

Görülmektedir ki, Eşit Değerde İşe Eşit Ücret, tüm kesimlerin ortaklaşa hareket ederek işbirliği yapmalarıyla gerçekleştirilebilecek bir hedeftir. Üstelik amaç, kadın ve erkek ücretlerinin her ne koşulda olursa olsun birbiriyle tamamen aynı duruma getirilmesi de değildir. Önemli olan böyle bir farklılığa gidilmesindeki temel sebepleri bulup ortaya çıkarabilmek, eğer ortada haksızlık yapıldığına dair bulgular varsa kadınlara hak ettikleri ücreti vermek ve işverenlere cezai yaptırımlar uygulamak, yok eğer ayırımı haklı gösteren birtakım nedenler varsa, o takdirde kadınları işe bağlılık, verim, performans, beceri bakımından erkeklerle eşit hale getirecek önlemleri almaya, bu sayede ücrette de bir eşitliği temin etmeye çalışmaktır.

KAYNAKÇA

- Akün, Faruk. “İş Değerlemesi Sistemi” (tebliğ), **Kutyay Endüstri İlişkileri Seminerleri**, Kutyay Eğitim, Yayın, Araştırma Merkezi Yayınları: 4, İstanbul, 1984, s.323.
- Ames, Lynda. “Fixing Women’s Wages: The Effectiveness of Comparable Worth Policies”, **Industrial and Labor Relations Review**. Cilt 48, No:4, (Haziran 1995), ss.709-724.
- “Australia: Concept of “Comparable Worth” Rejected in Nurses Test Case”, **Social and Labour Bulletin**. No:2. (Haziran 1987), ss.348-349.
- Blomeyer, Wolfgang. “Avrupa Topluluğu İş Hukuku,” Çev: Öner Eyrenci, **Avrupa Topluluğu Hukuku ve Türkiye’nin Uyumu Semineri**, İstanbul, 1989, ss.307-311.
- Cascio, Wayne. **Managing Human Resources**. New York: y.y., 1989.
- Centel, Tankut. **İş Hukukunda Ücret**. İstanbul: Basisen Yayınları, t.y.
- “Charter for Working Women,” **European Industrial Relations Review**. No:172. (Mayıs 1988), s.3.
- Cobble, Dorothy Sue (Editor). **Women and Unions**. New York: Cornell University Publication, 1993.
- Çalışma Yaşamının Uluslararası Kuralları. Ankara, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Yayını, 1989.
- Ekonomi, Münir. “Türk İş Hukuku’nun Avrupa Topluluğu İş Hukuku ile Uyumu”, **Avrupa Topluluğu Hukuku ve Türkiye’nin Uyumu Semineri**, İstanbul, 1989, s.337-341.

Employment in Europe. Luxembourg: Commission of the European Communities Publication, 1990.

Employment in Europe. Luxembourg: Commission of the European Communities Publication, 1992.

“Equal Pay: The Wage Gap Narrows,” Social and Labour Bulletin. No:2. (Haziran 1988), ss.143-145.

“Equality Role for Cooperation Committees,” European Industrial Relations Review. No:207. (Nisan 1991), s.4.

European Social Policy: A Way Forward For The Union. Luxembourg: European Commission Publication. 1994.

Eyraud, François. **“Equal Pay and the Value of Work in Industrialized Countries, “International Labour Review”.** Cilt 132, No:1. 1993, ss.33-48.

Ferreira, Maria. **“Affirmative Action-Employment Equity Programs,”** (Yayınlanmamış Araştırma), Kanada, 1992.

Güzel, Ali. **“Türk İş Hukuku’nun Değerlendirilmesi,” Çimento İşveren Dergisi.** Cilt 6, No:1. (Ocak 1992), ss.8-21.

Karluk, Rıdvan. **Avrupa Toplulukları ve Türkiye.** Eskişehir. Bilim Teknik Yayınevi, 1990.

Karsten, Margareth. **Management and Gender.** London: Quorum Books Publication, 1994.

Kıral, Şemsettin (der.). **T.C.Anayasası, Çalışma Hayatıyla İlgili Uluslararası Sözleşmeler.** İstanbul: Basisen Yayını, 1987.

Koray, Meryem. **Çalışma Yaşamında Kadın Gerçekleri.** İzmir: Basisen Yayınları, 1993.

Landau, Eve. **The Rights of Working Women in the European Community.** Luxembourg: European Community Publication, 1985.

Livernash, Robert (ed.). **Comparable Worth.** Washington: Equal Employment Advisory Council Publication, 1980.

“The Long Road to Sexual Equality,” **European Industrial Relations Review.** No:177. (Ekim 1988), ss.14-15.

Mc Eachen, Moira. “Comparable Worth: A Critical Analysis,” (Yayınlanmamış Araştırma), Kanada, 1992.

Miller Tawnya. “Pay Equity: Legislation and Implementation,” (Yayınlanmamış Araştırma), Kanada, 1992.

Moore, Brian. “Pay Equity Act,” (Yayınlanmamış Araştırma), Kanada, 1992.

“Netherland: Job Evaluation (Discriminatory),” **European Industrial Relations Review .** No:244. (Mayıs 1994), s.9.

Oğuz, Karauçak, Şebnem. **Avrupa Topluluğu Sosyal Bildirgesi Çerçevesinde Sosyal Politika Uygulamaları,** İstanbul: İktisadi Kalkınma Vakfı Yayınları, Mart 1992.

“Ontario: Gender-Free Pay Scales in the Private Sector-a first,” **Social and Labour Bulletin.** No:1. (Mart 1988), s.123.

Önsal, Naci. **Ücretler ve Toplu Pazarlık Sisteminde Ücretlerin Oluşumu.** Ankara: Kamu -İş Yayını, 1992.

Polsky, Eliane Vogel. "Positive Action Programmes For Women," **International Labour Review**. Cilt: 124, No:4. (Haziran-Ağustos 1985), ss.385-398.

Sabuncuoğlu, Zeyyat. **Personel Yönetimi**. 6.baskı. İstanbul: y.y., 1991.

Seguret, Marie Claire. "Women and Conditions of Work." **International Labour Review**. Cilt: 122, No:3. (Mayıs-Haziran 1983), ss.301-302.

"Sex Equality in the Public Sector," **European Industrial Relations Review**. No: 181. (Şubat 1989), s.7.

Smith, Ralph E. (Ed.). **The Subtle Revolution: Women At Work**. Washington: The Urban Institute Publ., 1979.

Stone, Thomas. **Human Resource Management in Canada**. 2 baskı. Kanada: Holt-Rinehart and Winston of Canada Publication, 1988.

Terrell, Katherine. "Female-Male Earnings Differentials and Occupational Structure," **International Labour Review**. Cilt 131, No: 4-5. 1992, ss.387-403.

Tuncay, Can. **İş Hukukunda Eşit Davranma İlkesi**. İstanbul: Basisen Yayınları, t.y.

"Two Important Rulings on Equal Pay Legislation," **Social and Labour Bulletin**. No:3. (Eylül 1988), ss.396-397.

Voutsinas, Effie. "Day Equity," (Yayınlanmamış Araştırma), Kanada, 1992.

Women in the European Community. Luxembourg: Statistical Office of the European Community Publication, 1992.

Yalçın, Selçuk. **Personel Yönetimi**. 4.bs. İstanbul: İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayını: 246, 1991.

Yurdakul, Sabahat. “Çalışan Kadının Korunması (Avrupa Topluluğu Boyutlarıyla), “(Basılmamış Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 1994).

T.C. YÜKSEKÖĞRETİM KURULU
DOKÜMANTASYON MERKEZİ