



İçindekiler

TEŞEKKÜRLER	3
BÖLÜM 1: GİRİŞ	4
BÖLÜM 2: ÜCRET EŞİTLİĞİ: SENDİKA ve İŞYERİ ÖNCELİĞİ	7
BÖLÜM 3: ÜCRET ŞEFFAFLIĞI VE CİNSİYETE DAYALI ÜCRET FARKI RAPORLAMASI	16
BÖLÜM 4: EŞİT DEĞERDE İŞ İÇİN EŞİT ÜCRET	22
BÖLÜM 5: DÜŞÜK ÜCRETİ ÇALIŞANLAR İÇİN YAŞAM ÜCRETİ PAZARLIĞI	35
BÖLÜM 6: KAYIT DIŞI ÇALIŞANLAR İÇİN ÜCRET EŞİTLİĞİNİ TEŞVİK EDECEK STRATEJİLER	39
EKLER 1: TOPLUMSAL CİNSİYETE DAYALI ÜCRET FARKININ HESAPLANMASINDA ALTI ADIM	45
TERİMLER LİSTESİ:	48
EK BİLGİ ve KAYNAKLAR:	50

Teşekkürler

Bu araç kiti, sektöre özel örnekleri ve IndustriALL ve IUF'nin üyelerine ilişkin bilgileri içeren iki farklı araç kitinden yola çıkarak, IndustriALL ve IUF'nin finansmanı ile ortaklaşa geliştirilmiştir. Yapı ve ana metin her iki araç kitinde de aynı olsa da, her bir araç kiti bu küresel sendikaların üyeleriyle ilgili örneklerden yararlanmaktadır. Ücret Eşitliği Araç Kiti'nin fikir ve içeriğine katkıda bulunan pek çok kişiye teşekkür ederiz.

Araç Kiti'ni koordine eden ve geliştirilmesinin tüm aşamalarında değerli geri bildirimler sağlayan Armelle Seby'ye (IndustriALL) özel teşekkürlerimizi sunarız. Ücret eşitliği stratejileri (18 Mayıs 2022) ve Araç Kiti'nin içeriği (26 Ekim 2022) hakkındaki tartışmalara katkıda bulunan Dünya Kadın Komitesi üyelerine ayrıca teşekkür ederiz. Ntokozo Mbhele (NUMSA, Güney Afrika), Klaudia Friebe (PRO-GE, Avusturya), Tracey Ramsey (Unifor, Kanada), Nilza Pereira de Almeida (SP Kimya İşçileri Federasyonu -CUT, Brezilya), Stefanie Geyer (IG-Metal, Almanya), Jenny Kruschel (CFMEU, Avustralya), Hyewon Chong (KMWU, Kore) ve Rose Omamo'ya (Kenya Birleşik Metal İşçileri Sendikası, Kenya) özellikle teşekkür ederiz. IndustriALL genel sekreter yardımcıları Christine Olivier ve Kan Matsuzaki ile çalışanlar Walton Pantland, Paule Ndessomin, Christina Hajagos-Clausen, Glen Mpuwane ve Cherrisse Gasana'ya da teşekkürler.

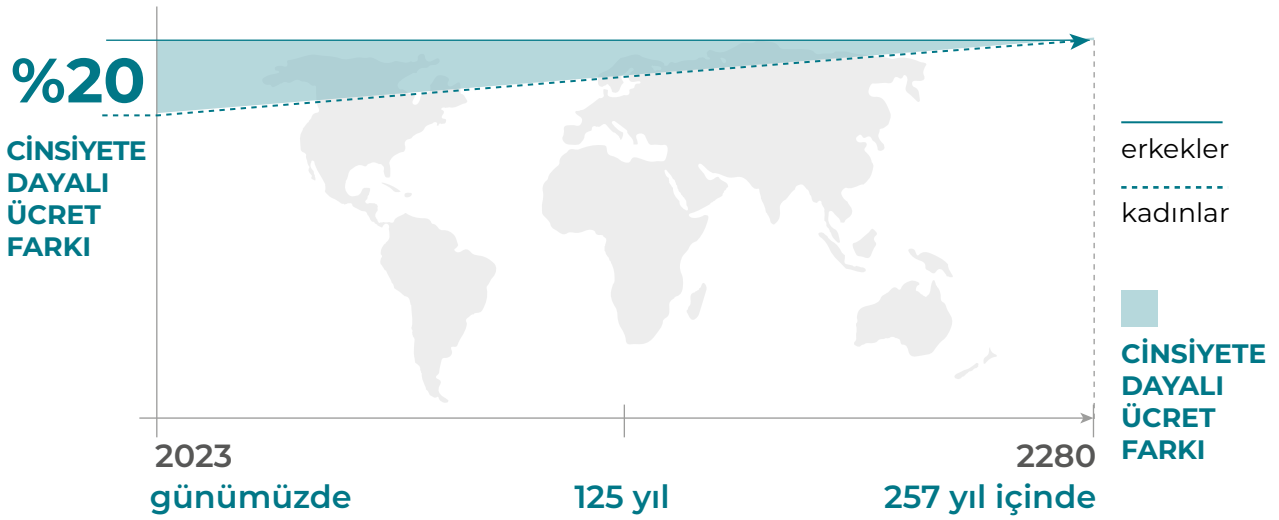
Yazar hakkında

Jane Pillinger (Ph.D.) ücret eşitliği ve işyerinde cinsiyete dayalı şiddet konularında küresel bir uzmandır. Son 35 yıldır toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda sendikalarla birlikte çalışmaktadır. Doktorası ve ilk kitabı *Feminising the Market* [Piyasayı Kadınlaştırmak](Macmillan) Avrupa bağlamında ücret eşitliğini inceler. Jane, o zamandan beri küresel sendikalar da dahil olmak üzere Afrika, Asya, Avrupa ve Latin Amerika'daki sendikalarla çalışmaya devam ediyor. Ücret eşitliği konusundaki çalışmalarına örnek olarak Public Services International *Toolkit on Pay Equity* [Kamu Hizmetleri Enternasyonal Ücret Eşitliği Araç Kiti] (1999), eş yazar olarak yer aldığı *Collective Bargaining and Gender Equality* [Toplu Pazarlık ve Cinsiyet Eşitliği](Agenda Publishing) kitabı ve Avrupa Kamu Hizmetleri Sendikaları Federasyonu (EPSU) için yaptığı *Pay transparency and gender-neutral job evaluation job classification* [Ücret şeffaflığı ve cinsiyetten bağımsız iş değerlendirme iş sınıflandırması] (2020) araştırması verilebilir. Jane, sendika, işveren ve hükümet temsilcileri ile iş müfettişlerine ileri ücret eşitliği stratejilerinin uygulanması, cinsiyet ayrımı gözetmeyen iş değerlendirmesi ve sosyal diyalogun rolü konularında eğitim vermiştir. Jane yakın zamanda Avrupa Sendikalar Konfederasyonu (ETUC), Ekonomik ve Sosyal Komite ve Avrupa Parlamentosu'na yeni AB Ücret Şeffaflığı Direktifi'nin içeriği ve özellikle varsayımsal karşılaştırmaların rolü hakkında uzman tavsiyesinde bulunmuştur. 2023 yılında İrlanda Sendikalar Kongresi için *Cinsiyete dayalı ücret farkının raporlanması* konusunda bir rehber hazırlamıştır: *Guidance for unions on closing the gender pay gap and bringing the issue into collective bargaining* [Cinsiyete dayalı ücret farkının kapatılması ve konunun toplu pazarlığa taşınması konusunda sendikalar için rehberlik]. Jane ayrıca ILO, BM Kadın Birimi, Avrupa Komisyonu ve diğer kuruluşlar için uzman olarak çalışmıştır. Yakın zamanda yayınlanan *Stopping Gender-Based Violence and Harassment at Work: The campaign for an ILO Convention* [İşyerinde Cinsiyete Dayalı Şiddet ve Tacizi Durdurmak: Bir ILO Sözleşmesi için Kampanya] adlı kitabın ortak yazarıdır.

Bu Araç Kiti, sendikaları ücret eşitliği için pazarlık yapma konusunda desteklemeyi amaçlamaktadır. Ücret eşitliği, kadın ve erkeklerin yaptığı işe ayrımcı olmayan yollarla eşit değer vererek çalışanların adil ücret almasını sağlamak anlamına gelir. Ücret eşitliği, cinsiyetler arası ücret farkını kapatmaya ve aynı, benzer veya eşit değerdeki işler için eşit ücret sağlamaya yönelik stratejileri kapsar. **Ücret eşitliği, istihdam veya sözleşme statülerine ve kayıtlı veya kayıt dışı ekonomide çalışıp çalışmadıklarına bakılmaksızın tüm çalışanlar için amaçlanır.**

Küresel olarak kadınlar erkeklerden yaklaşık %20 daha az ücret almaktadır (ortalama saatlik kazanç) (ILO, 2022). Pek çok ülke eşit ücret yasasını kabul etmiş ve ILO'nun 1951 tarihli ve 100 sayılı Eşit Ücret Sözleşmesi'ni onaylamış olmasına rağmen (ki bu sözleşmenin onaylanma oranı %93'tür) cinsiyetler arası ücret farkı devam etmektedir.

ILO, mevcut ilerleme hızıyla, **küresel cinsiyetler arası ücret farkının kapatılmasının 257 yıl alacağını** tahmin etmektedir. **Uluslararası Eşit Ücret Günü**, her yıl 18 Eylül'de, kadınlara erkek meslektaşlarına kıyasla ücret ödenmesinin fiilen bırakıldığı, yılın neredeyse geri kalan iki ayına tekabül eden zamanı vurgulamak için kutlanmaktadır.



Kaynak: ILO

Cinsiyete dayalı ücret farkı, kadın ve erkeklerin ortalama saatlik ücretleri arasındaki yüzde farkını ölçer. İşyerinde kadınlara erkeklerden daha düşük ücret ödeniyorsa cinsiyete dayalı ücret farkı vardır. Cinsiyete dayalı ücret farkı, ayrımcılık olup olmadığını veya eşit değerde iş için eşit ücret ödenip ödenmediğini belirlemez veya ölçmez.

Cinsiyete dayalı ücret farkı **eşit ücretten** farklıdır. Eşit ücret, kadınların ve erkeklerin aynı iş için ve **eşit değerdeki işler** için eşit ücret almalarını sağlayacak şekilde ücret belirlemede ayrımcılık yapılmamasını sağlar.

ILO 100 nolu Eşit Ücret Sözleşmesi¹

“Eşit değerde iş için kadın ve erkeklere eşit hizmet bedeli” ilkesi ILO Anayasası’nda ve 1951 tarihli Eşit Ücret Sözleşmesi (No. 100) ile 1958 tarihli Ayrımcılık (İstihdam ve Meslek) Sözleşmesi’nde (No. 111) yer almaktadır. Bu standartlar, ayrımcı ücret uygulamaları da dahil olmak üzere ayrımcı uygulamaları ortadan kaldırmayı amaçlamaktadır. ILO’nun 100 ve 111 sayılı Sözleşmeleri çalışma yaşamında temel haklardır.²

100 nolu Sözleşme iki tür eşitsiz ücrete değinmektedir: 1) Kadın ve erkeklerin aynı veya benzer işleri yaparken aynı ücret ve yardımları almaları temelinde “Eşit işe eşit ücret”. 2) Kadın ve erkeklerin, objektif, cinsiyetten bağımsız kriterlere göre değerlendirildiğinde eşit değerde olduğu gösterilebilen aynı, benzer veya farklı işler için nakdi veya aynı olarak eşit ücret ve yardım desteği aldıkları “eşit değerde iş için eşit ücret”.

“Hizmet bedeli ya da yevmiye” “işveren tarafından işçiye doğrudan veya dolaylı olarak nakdi veya aynı olarak ödenen ve işçinin istihdamından kaynaklanan olağan, temel veya asgari ücret veya maaş ile her türlü ek ödeme” olarak tanımlanmaktadır.

COVID-19 salgını: cinsiyete dayalı ücret farkındaki artış

COVID-19 salgını toplumsal cinsiyet eşitsizliklerini daha da derinleştirerek kadınların ücretleri ve geçim kaynakları üzerinde önemli ve kalıcı olumsuz etkilere yol açmıştır. Kadınlar iş kayıplarından ve ücret kesintilerinden orantısız bir şekilde etkilenmiş, bu da cinsiyetler arası ücret farkının açılmasına neden olmuştur. Bu durumdan en ciddi şekilde etkilenen kadınlar, kayıt dışı çalışan ve düşük ücretli hazır giyim veya tarım işçileri kadınlar oldu. Bu kadınlar, pandemi sırasında en büyük ücret düşüşlerine ve istihdam olanaklarının azalmasına şahit oldu. Bu da daha yüksek açlık, borç ve yoksulluk seviyelerine yol açtı. Hazır giyim sektörü gibi kadınların egemen olduğu birçok sektörde çalışma saatlerinde önemli azalmalar, iş kayıpları ve ücretlerin ya da fazla mesailerin ödenmemesi gibi “ücret hırsızlıkları” yaşandı.

Pandemi sürecinde kayıt dışı çalışanlar son derece kötü etkilendi.³ WIEGO (2021) tarafından yapılan bir araştırma, kayıt dışı çalışanların COVID öncesi kazançlarının yalnızca %64’ünü kazanabildiğini ortaya koymuştur. Buna ek olarak, katılımcıların %74’ü Nisan 2020’deki karantina döneminde çalışmamıştır ve 2021’in ortalarında ankete katılanların çoğu, pandemi öncesinde haftada beş buçuk gün çalışırken, pandemi döneminde haftada ortalama dört gün çalıştığını belirtmiştir. 2021’in ortalarında ankete katılanların yaklaşık üçte biri, hanelerinde bir kişinin bir önceki ay boyunca aç kaldığını söylemiştir. Bu durumdan en kötü etkilenen işçiler arasında, parça başı işlerde çalışan ve 2021 ortalarında pandemi öncesi ortalama (medyan) kazançlarının sadece %2’sini kazanan ev eksenli hazır giyim işçileri yer almaktadır.

1 100 sayılı ILO Sözleşmesi: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_Ilo_Code:C100

2 ILO’nun temel ilkeleri ve çalışma hakları hakkında daha fazla bilgi için bkz.: <https://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/conventions-and-recommendations/lang--en/index.htm>.

3 ILO (2021) 2 milyar insanın kayıt dışı çalıştığını ve bunların %37’sinin kadın olduğunu tahmin etmektedir. Küresel Güney’de istihdamın çoğu kayıt dışıdır. Örneğin düşük gelirli ülkelerde, erkeklerin %87,5’ine kıyasla, çalışan kadınların %92,1’i kayıt dışı istihdam edilmektedir. Yaptıkları iş onlara çok az sosyal ve yasal koruma sağlamakta, bu da bu çalışanları kriz zamanlarında son derece savunmasız hale getirmektedir.

Konfeksiyon işçileri



%64

COVID öncesi kazancının sadece %64'ünü kaz anıyorlar



%74 Konfeksiyon işçilerinin %74'ü Nisan 2020'deki karantina dönemi sırasında çalışamayacak durumdaydı.



5.5

Pandemi öncesinde haftada çalışılan gün sayısı



4

Anket katılımcılarının çoğu tarafından 2021 ortasında haftada ortalama çalışılan gün sayısı



Parça başı iş yapan konfeksiyon işçileri, 2021 ortasında, pandemi öncesi ortalama (medyan) kazançlarının sadece **%2'sini** kazanıyor.

%34



Kadınların %34'ü 2021 yılında artan bakım sorumluluklarının çalışma saatlerini azalttığını bildirmişti.



2021 ortalarındaki katılımcıların neredeyse **üçte biri**, hane içinde bir kişinin bir ay süre boyunca aç kaldığını belirtti.

Kaynak: WIEGO 2021

ILO, COVID-19 krizinden İnsan Merkezli Bir İyileşme için Küresel Eylem Çağrısı'nda salgına karşı toplumsal cinsiyete duyarlı bir iyileşme hedeflenmiştir. Bu çağrının kapsayıcı, sürdürülebilir ve dirençli olmasına önem gösterilmiştir (ILO, 2021).

Pandemiden toparlanma süreci Ukrayna'daki çatışma, enerji krizi, iklim değişikliği ve insani zorluklar nedeniyle sektöre uğramıştır. ILO (2023), 2023 yılında ekonomik ve istihdam büyümesinde bir yavaşlama öngörmektedir; bu da eşitsizlikleri ve eşitsiz ücretleri azaltma ve insana yakışır iş ve sosyal adalete erişimi iyileştirme hedeflerine ulaşmayı zorlaştırmaktadır. Dünyanın birçok ülkesinde çalışanların karşı karşıya kaldığı hayat pahalılığı krizi, ücret seviyeleri ve hayatlarını idame ettirebilmelerine dair büyük bir kaygı yarattı. Örneğin Şili'de, Boric hükümeti tarafından 2022 yılında asgari ücrete yapılan küçük artış, yüksek kiralar, gıda ve yakıt maliyetleri tarafından hızla tüketildi. Birleşik Krallık'ta, 2023 yılının başlarında ulaştırma ve sağlık sektörlerinde sendikalar tarafından gerçekleştirilen grev, yükselen enflasyondan kaynaklanan reel ücret seviyelerindeki düşüşe, kemer sıkma önlemlerinden kaynaklanan çalışanlar üzerindeki ek yüke ve bu sektörlerdeki işe alma oranlarındaki uzun süreli azalmaya bir yanıt niteliğindedir.

Sendikal eylem için kilit noktaların özeti

- Kadınlar ve erkekler arasındaki ücret eşitsizliğinin sona erdirilmesi sendikalar için önemli bir önceliktir.
- Sendikalar, ücret eşitliği konusunda daha iyi bir farkındalık yaratabilir ve düşük ücretle mücadelede toplu pazarlığı ve eşit değerdeki iş için eşit ücreti teşvik edebilir.
- Sendikaların rolleri, savunuculuk ve pazarlık, ulusal yasaların ve ILO'nun 100 sayılı Sözleşmesi'nin tam ve etkili bir şekilde uygulanması için elzemdir.

Giriş

Kadınlar ve erkekler arasındaki ücret eşitsizliği temel bir sendikal konudur ve kadınların işyerinde ve toplumda eşitliğini etkiler. Kadınların kazancı, çalışanların ve ailelerinin ekonomik refahı için kritik öneme sahiptir. Düşük kazanç, yapılan işin değerini ve kadınların işyerinde ve ailede sahip oldukları statüyü etkilemektedir. Bu konuyu çalışmalarının merkezine taşıyan sendikalar, kadın çalışanların kaygılarını örgütlenme ve temsil etme konusunda, sendikaların kadınların çalışma hayatlarıyla ilgili olduğuna dair güçlü bir mesaj göndermektedir.

Ücret eşitliği sadece sendika politikaları ve toplumsal cinsiyet eşitliği pazarlığı ile ilgili değildir, ücret pazarlığının ve adil geçişin daha geniş hedeflerinin temel bir unsurudur.

Toplu pazarlık, ücret eşitliği ve şeffaf ücret sistemlerine ulaşmak için önemli bir araçtır. İşçi sendikaları bu konuda toplu pazarlığa girdiğinde, cinsiyetler arası ücret farkı azalmaktadır (OECD, 2020; Pillinger & Wintour, 2019; Pillinger 2020; Chicha 2006; Global Deal, 2022). Kadınların yaptığı işin değersizleştirilmesi gibi cinsiyete dayalı ücret farkının yapısal nedenlerine ilişkin farkındalığın artmasıyla birlikte sendikalar, eşitsiz ve adil olmayan ücretleri ele almak için stratejiler geliştirme ve pazarlık yapma konusunda daha aktif hale gelmiştir (IndustriALL, 2022a; EPIC, 2022).

Cinsiyete dayalı ücret farkı hakkında ne biliyoruz?

Cinsiyete dayalı ücret farkının bazı unsurları eğitim ve öğretim, iş deneyimi, kıdem, çalışma saatleri, kuruluşun büyüklüğü veya faaliyet sektörü gibi faktörlerle açıklanabilir. Ancak, cinsiyete dayalı ücret farkının %60'a varan açıklanamayan bir kısmı da genel ayrımcılık, mesleki ayrımcılık, kadın işinin değersiz görülmesi, kadınların bakım rolleri ve annelik gibi nedenlerden kaynaklanmaktadır.

Mesleki ayrışma: mesleki ayrışma dikey (erkeklerin daha yüksek ücretli işlerde, kadınların ise daha düşük ücretli işlerde çalışması ve kadınların kariyer basamaklarını tırmanırken engellerle karşılaşması) ve yatay (kadınların ev işleri, giysi üretimi, idari işler, temizlik ve bakım işleri gibi belirli mesleklerde aşırı temsil edilmesi) olarak gerçekleşmektedir.

Kadınlaştırılmış işlerde veya sektörlerde kadınların ücretleri daha düşüktür.

Kadınlar ücretli işgücünün %65'ini aştığında, benzer işletmelerdeki daha karma işgücüne kıyasla ücretleri azalmaktadır. Kadınlar bir işletmedeki işgücünün %90'ından fazlasını oluşturuyorsa ücretleri daha da düşmektedir (ILO 2019). Ayrıca, İsviçre'de yakın zamanda yapılan bir araştırmanın ortaya koyduğu üzere, kadınlar bir sektöre veya mesleğe ne kadar çok girerse, erkekler de o kadar o sektörden ayrılmakta, bu da işgücü piyasasında cinsiyet ayrımının daha da artmasına ve meslekler kadınlaştıkça yapılan işin değerinin düşmesine neden olmaktadır.⁴

Cinsiyete dayalı ücret farkı sektörler arasında farklılık göstermektedir. Kadınlaşma derecesi ne kadar yüksekse cinsiyete dayalı ücret farkı da o kadar yüksektir. Örneğin, temizlik, hazır giyim ve bakım sektörleri gibi kadınların hakim olduğu sektörlerde geniş bir cinsiyete dayalı ücret farkı bulunmaktadır. Yaş, medeni durum, eğitim, coğrafi konum, endüstri ve meslek gibi değişkenler dikkate alındığında bile, yeniden düzenlenen ücret farkı Hindistan'da %39 ve Pakistan'da %48 gibi oranlarla hala yüksektir (ILO 2016). Sağlık ve sosyal bakım sektöründe kadınlar erkeklerden ortalama %24 daha az kazanmaktadır (ILO/WHO 2022).

⁴ <https://www.news.uzh.ch/en/articles/media/2023/Men-Are-Leaving.html> Bkz. YouTube: https://www.youtube.com/watch?v=qc_VFw_QkQQ

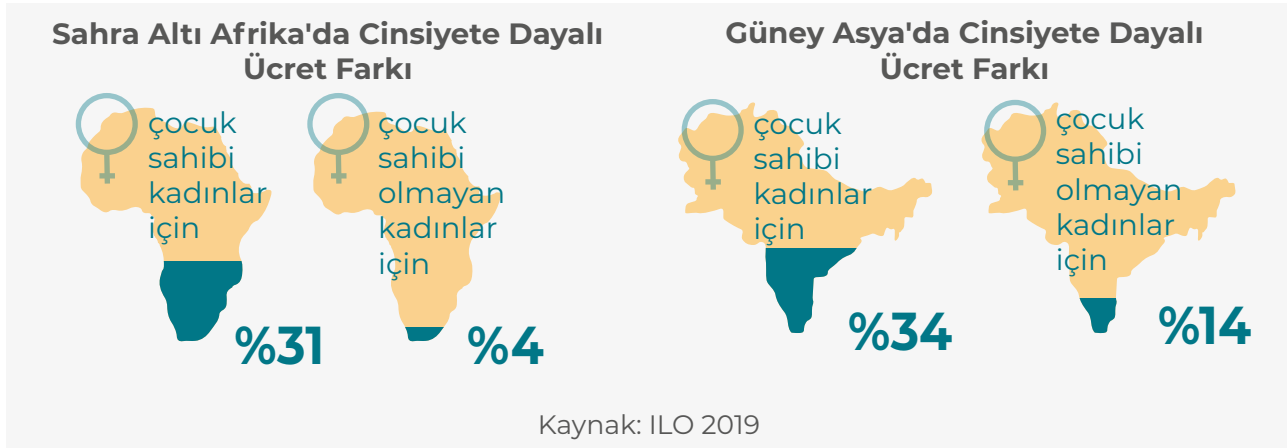


Şili

Örneğin Şili'de birçok işçi, özellikle erkeklerin daha yüksek ücretli işlerden faydalandığı madencilik sektöründe çalışmak için Antofagasta bölgesine göç etmiştir. Madencilik şirketleri, madencilik işlerinde ve daha yüksek ücretli pozisyonlarda daha fazla kadını işe almak için çeşitlilik stratejileri uygulamış olsa da bu, bölgede artmakta olan cinsiyete dayalı ücret farkının arkasındaki gerçek sorunu ele almamaktadır (Alfaro, 2022). Bunun nedeni, kadınların sağlık, eğitim, ticaret, temizlik ve gıda gibi daha düşük ücretli hizmet işlerinde ve genellikle asgari ücretin altında kazançla yarı zamanlı işlerde yoğunlaşmış olmalarıdır.

Sonuç olarak, toplumsal cinsiyete dayalı ücret farkını ortadan kaldırmaya yönelik stratejilerin, kadınların işgücü piyasasına eşit katılımını engelleyen ev ve bakım işleri yükü gibi yapısal sorunları ele alarak, kadınların daha yüksek ücretli pozisyon kazanmalarına odaklanan çeşitlilik stratejilerinin ötesine geçmesi gerekmektedir.

Kadınların yaptığı işlere değer verilmemesi: Kadınlar genellikle erkekler tarafından yapılan işlere kıyasla daha az değer verilen işlerde ve sektörlerde çalışmaktadır. Bu durum özellikle kadınların, hazır giyim ve tekstil sektöründeki dikiş makinistleri, tarım sektöründeki çay toplayıcıları, ev işçileri ve bakım işçileri, temizlik ve yemek hizmetlerinde çalışanlar gibi, "kadınlaştırılmış" işlerde ve sektörlerde yoğunlaştığı durumlarda söz konusudur. Bu işler genellikle "doğal kadınsı beceriler" olarak görülmekte, değer görmemekte ve düşük ücretlendirilmektedir. Kadınlaştırılmış sektörlerde, kadınlar, erkeklerle aynı veya daha yüksek eğitim seviyesine sahip olsalar bile daha az ücret almaktadırlar.



Kadınların bakım rolleri ve annelik ücret farkı: Kadınlar ücretsiz ev içi emek ve bakım işlerine erkeklerden ortalama 2,5 kat daha fazla zaman harcamakta, bu da işgücü piyasasına katılımlarını, kariyerlerinde ilerlemelerini ve kazançlarını etkilemektedir. Anneler %30'a varan bir ücret kaybı yaşayabilmektedir (ILO 2019). Örneğin, Sahra altı Afrika'da cinsiyete dayalı ücret farkı çocuklu kadınlar için %31 iken çocuksuz kadınlar için %4'tür. Güney Asya'da cinsiyete dayalı ücret farkı çocuklu kadınlar için %34 iken çocuksuz kadınlar için %14'tür. Annelik ücret farkı, annelerin ve anne olmayanların saatlik ücretleri karşılaştırıldığında ortaya çıkmaktadır.

Toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve taciz: Toplumsal cinsiyete dayalı şiddete maruz kalan kadınların iş geçmişlerinin kesintiye uğraması, daha düşük ücretli işlerde çalışmaları ve kariyerlerinde ilerlemek için daha az fırsata sahip olmaları diğer kadınlara göre daha olasıdır (IWPR 2018, Pillinger vd. 2022). Bu da toplumsal cinsiyete dayalı ücret farkını etkilemektedir. Ayrıca, kadınlar kırılganlık durumlarında, düşük ücretli ve güvencesiz işlerde çalıştıklarında, toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve taciz açısından daha fazla risk altındadırlar. ILO Better Work (2016), ücret ve teşviklerin üretim hedefleri

ve ikramiye verilmesi ile bağlantılı olduğu durumlarda cinsel tacizin gerçekleşme olasılığının daha yüksek olduğunu tespit etmiştir. Bu durum parça başı ücret sistemleri için de geçerlidir (Broino, 2018). İşçiler parça başı ücrete bağımlı olduklarında, işçilerin cinsel tacize maruz kalma olasılığı artmaktadır.

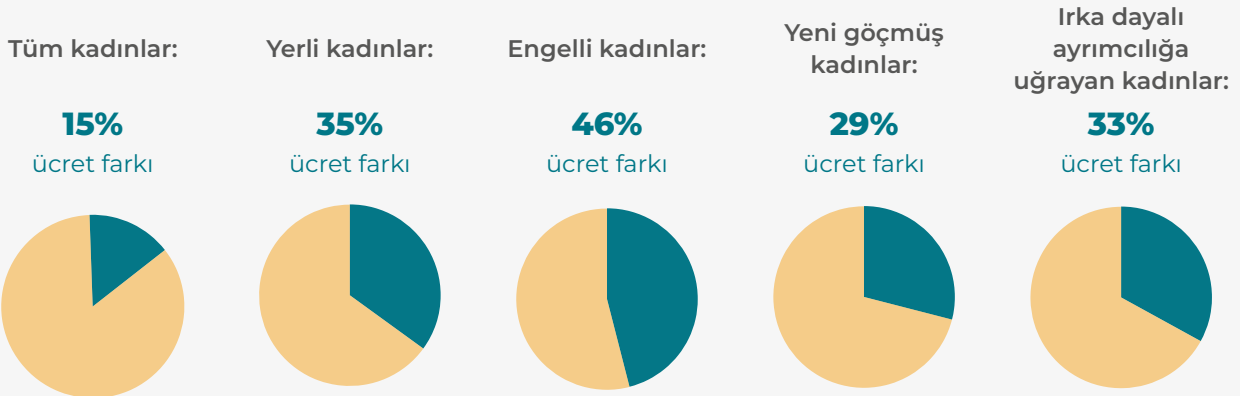
Standart dışı, güvencesiz ve kayıt dışı çalışma: Kadınlar, genellikle düşük ücretli ve sosyal koruması sınırlı olan, sürekliliği olmayan ve yevmiyeli işler gibi standart dışı ve güvencesiz işlerde ağırlıklı olarak çalışmaktadır. Örneğin, yarı zamanlı çalışanlar tam zamanlı çalışanlara kıyasla daha düşük saatlik kazanç elde etmekte ve bu da cinsiyetler arası ücret farkının daha yüksek olmasına yol açmaktadır. Kayıt dışı çalışan kadınlar, asgari ücret ve sosyal korumaya erişim eksikliği de dahil olmak üzere en büyük ücret farklılıklarından bazılarıyla karşı karşıyadır.

Birçok ülkede, özellikle de Küresel Güney’de, düşük asgari ücretler ve düşük maaşlar kadın işçiler için önemli sorunlar olmaya devam etmekte, bu da kazançlarını artırmak için fazla mesaiye veya ikinci ve üçüncü işlere bağımlı olmalarına yol açmaktadır. Buna ek olarak, Vietnam örneği ele alındığında, ayrımcılık da dahil olmak üzere açıklanamayan faktörler, cinsiyete dayalı ücret farkının %60’ını oluşturmaktadır ve bu oran diğer Güneydoğu Asya ülkelerinin çoğundan daha yüksektir.

Ayrıca, Vietnam’ın hazır giyim sektöründeki kadın ücretlilerin düşük ücret alma olasılığı erkeklere göre iki kat daha fazladır. Kadın ve erkeklerin becerileri, deneyimleri, eğitim ve öğretimleri arasındaki farklılıklar, cinsiyetler arası ücret farkını ve özellikle de ‘açıklanamayan’ unsuru yeterince izah edememektedir. Yüksek oranda kadınlaştırılmış bir sektörde ve meslekte (hazır giyim sektörü gibi) çalışmak ve annelik durumu, toplumsal cinsiyete dayalı ücret farkının altında yatan en önemli faktörlerden ikisidir (ILO, 2018). Küresel Kuzey’de, güvencesiz işler, sıfır saatlik sözleşmeler, çağrı merkezi odaklı işler ve düşük ücretli yarı zamanlı işlerdeki artış nedeniyle daha fazla çalışan, iş yoksulluğu ile karşı karşıya kalmaktadır. Birçok çalışan geçinebilmek için birden fazla yarı zamanlı işte çalışmaktadır.

Çok yönlü ve kesişen ayrımcılık: Farklı kadın grupları, toplumsal cinsiyete dayalı ücret farklılıklarına daha fazla maruz kalmaktadır. Bunlar arasında kayıt dışı çalışan, göçmen, ırka dayalı ayrımcılığa uğrayan ve engelli kadın işçiler en kötü ücretli ve en az güvenceli işlerde çalışmaktalar. Dolayısıyla, toplumsal cinsiyete dayalı ücret farkı ırk ve etnik köken, engellilik, eğitime erişim ve yaş gibi çok çeşitli faktörlerin bir sonucu olarak görülmelidir. Kesişimsel ayrımcılığa maruz kalan kadınlar, işgücü piyasasında daha yüksek ücretli pozisyonlara yükselme konusunda daha az fırsata sahiptir.

Kanada’dan elde edilen veriler, çoklu ayrımcılığa maruz kalanlar için daha büyük bir cinsiyete dayalı ücret farkı olduğunu göstermektedir



2016 yılı için tam zamanlı çalışanlara ilişkin veriler, Statistics Canada

Sendikalar ücret eşitliği konusunda toplu pazarlığı güçlendirmek için ne yapabilir?

Sendikalar ücret eşitliği konusunda toplu pazarlığı güçlendirmek için ne yapabilir?

1. İşyeri ve/veya sektörel düzeyde müzakereleri yürütmek için toplu pazarlık ekiplerinin kapasitesini geliştirin.
2. Toplu pazarlık ekiplerinde cinsiyet dengeli temsili teşvik edin. Kadınların temsilinin düşük olması halinde, bu durumu ele almak için kadın temsilcilerin eğitimi de dahil olmak üzere yeni sendikal stratejilere ihtiyaç duyulabilir.
3. Toplu pazarlık ekiplerine kadınların eşitsiz ücretleri hakkında rehberlik ve eğitim sağlayın ve eşit ücretin toplu pazarlığa dahil edilmesini sağlamak için pratik destek verin.
4. Kadın çalışanların ücretlerinin artırılmasına yönelik müzakerelerin, erkeklerin ücretlerindeki bir azalmanın sonucu olarak değil, ayrı bir bütçeden yapılmasını sağlayın.

Ücret eşitliğini sağlamaya yönelik stratejilerin tüm ücret müzakerelerine dahil edilmesini sağlayın

- Mümkünse meslekler ve sektörler arasında karşılaştırmalar yaparak, müzakerelerde kullanmak üzere cinsiyetler arası ücret farkı hakkında veri toplayın ve kanıt sunun.
- Müzakerelerin, örneğin düşük ücretli ve kadınlaştırılmış işlerde ve sektörlerde ek bir yüzde veya sabit ücret artışı için müzakere ederek, ücret eşitsizliklerini dengeleyecek araçları ele almasını sağlayın.
- Tüm pazarlık taleplerinin ve taslak sözleşmelerin toplumsal cinsiyet etkileri açısından kontrol edilmesini sağlamak için **toplumsal cinsiyet etki değerlendirmesini** uygulamaya koyun. Değerlendirme aynı zamanda kadınlaştırılmış işlerde daha düşük ücretin nasıl ele alınacağını ve bunların nasıl sınıflandırılacağını da belirleyebilir.

Ücretlerin şeffaflaştırılması ve cinsiyete dayalı ücret farkına ilişkin raporlama yapılması (bkz. Bölüm 3)

- Ücret şeffaflığı, anonimleştirilmiş ücret verilerine erişim ve cinsiyete dayalı ücret farkı raporlaması için müzakere edin.
- Aynı iş için eşit ücretin söz konusu olduğu durumlarda bile kadınların ikramiye veya diğer ödeneklerden eşit şekilde yararlanmasını güvence altına alın.
- Sendika temsilcilerine eşit ücret, ücret şeffaflığı ve cinsiyete dayalı ücret farkı raporlamasının toplu pazarlığa nasıl dahil edilebileceği konusunda eğitim ve rehberlik sağlayın.
- Performansa bağlı ücret ve bireysel olarak müzakere edilen ücretin şeffaf hale getirilmesi için stratejiler müzakere edin ve bu sistemlerin kadın çalışanları dezavantajlı hale getirmemesini sağlayın.

Sendikalar ücret eşitliği konusunda toplu pazarlığı güçlendirmek için ne yapabilir?

Cinsiyetler arası ücret farkının ve eşitsiz ücretlendirmenin yapısal nedenleriyle mücadele edin

- Cinsiyetler arası ücret farkının ve eşitsiz ücretlendirmenin yapısal nedenlerinin ele alınmasına yönelik müzakereler, cinsiyet önyargısı, doğrudan ve dolaylı ayrımcılık ve işlerin eşitsiz değerlendirilmesinin ele alınması bakımından önemlidir.
- Geçinmeye yetecek maaşlar için pazarlık yaparak kadınların düşük ücretli çalışması sorununu ele alın (Bkz. Bölüm 5).
- Ağırlıklı olarak düşük ücretli ve kadınların çalıştığı sektörlerde veya işlerde daha yüksek ücret artışları için pazarlık yapmak gibi yeni pazarlık stratejileri benimseyin; düşük ücretli çalışanlar için özellikle faydalı olan sabit oranlı yüzde artışları savunun.

Kadınların çalışmasına gereken değerin verilmemesi konusunun ele alınması (bkz. Bölüm 4)

- Farklı iş değerlendirmelerinin, beceri, çaba, sorumluluk ve çalışma koşulları gibi birbiriyle bağlantılı kriterleri, ayrımcılık veya cinsiyet önyargısı olmaksızın, objektif bir şekilde ele alınmasını sağlayın ve cinsiyet ayrımı gözetmeyen bir iş değerlendirmesi gerçekleştirin.
- Kadınların yaptığı işin değersizleştirilmesi ve kadınların yaptığı işi kadınlar yaptığı için ücretlerinin düşük olduğu gerçeğiyle mücadele edin. Bu argümanları düşük ücreti sona erdirme stratejilerine dahil edin.
- **Kadınlaştırılmış sektörlerde/mesleklerde yapılan tüm işlerin değerinin düşük olacağı varsayımından** yola çıkın. Dünyanın dört bir yanında yapılan çalışmalar, kadınlaştırılmış iş ve sektörlerdeki işlerin değerinin düşük olduğu ve daha düşük ücret aldığı konusunda nettir. Kadınların yaptığı işlerin değerinin düşük olduğu yönündeki bu varsayım, birkaç yıl önce Avustralya ve Yeni Zelanda'da bakım sektöründeki sendika müzakerelerinin başlangıç noktası olmuştur (Pillinger 2020).

Sendikalar ücret eşitliği konusunda toplu pazarlığı güçlendirmek için ne yapabilir?

Mevcut iş sınıflandırmalarının cinsiyete dayalı ve ayrımcı olup olmadığının kontrol edilmesi

- Ücret belirlemenin kadın ve erkek ücretleri arasındaki tarihsel veya toplumsal cinsiyete dayalı farklılıklara dayanmadığından emin olun.
- Ücret ve derecelendirme sistemlerinin ve pazarlık gruplarının, kadın ve erkek işlerini ayrı ücret bantlarına ve pazarlıklara göre ayırmadığını kontrol edin.
- Performans ve prim ödemeleri de dahil olmak üzere, erkeklerin işlerine kadınlarınkinden daha fazla fayda sağlayan, ücret görüşmelerinin bireyselleştirilmesini ele alın.
- Tüm işlerin sorumluluk ve işin gerektirdiği becerilere göre adil ve eşit bir şekilde değerlendirilmesini sağlamak amacıyla revize edilmeleri gerekip gerekmediğini görmek için mevcut iş sınıflandırması/ ücret ve derecelendirme sistemlerini düzenli olarak gözden geçirin.
- Kadınlara yönelik işlerin erkeklere yönelik işlere kıyasla ayrı, daha kısıtlayıcı ve daha az değer verilen ücret bantlarında sınıflandırılmamasını sağlayın.
- Adil olmayan veya ayrımcı ücret olasılığını azaltmaya yardımcı olabileceğinden, basitleştirilmiş sayıda ücret bandı veya tek bir ücret bandı için müzakere edin.
- Kadın ve erkek işleri için asıl olmayan maaş, performans ve ikramiye ödemelerinde fark olmamasını sağlayın.

Annelik ücret farkının nedenlerini ve sonuçlarını ele alın

- Annelik korumasına erişim, iş ve aile yaşamının dengelenmesi ve uygun fiyatlı çocuk bakım hizmetlerinin sağlanması konularında müzakereler yürütün. Kadınların kariyerlerinde ilerlemelerinin ve daha yüksek ücretli mesleklere geçişlerinin önündeki ayrımcı engelleri ele alın.
- İş ve aile yaşamının eşitsiz paylaşımını ele alan politikaları, babaların ücretli ebeveyn izni alma hakkını ve bakım sorumluluklarının paylaşımını içeren yasaların kabul edilmesini müzakere edin.
- Ebeveynlerin, azaltılmış çalışma saatleri ve/veya adil bir şekilde ücretlendirilen yarı zamanlı çalışma ve tam zamanlı çalışmaya geri dönme imkanı da dahil olmak üzere esnek çalışma saatlerine erişimlerini sağlayın.

Sendikalar ücret eşitliği konusunda toplu pazarlığı güçlendirmek için ne yapabilir?

İşe alım, terfi ve kariyer gelişimi fırsatlarının eşit ve ayrımcı olmamasını sağlamak

- Ayrımcı olmayan işe alım süreçleri sağlayın.
- Kadınların daha yüksek maaşlı pozisyonlara ilerleyebilmeleri için eğitim ve mentorluk sağlayın.
- Kadınların kariyer gelişimi ve beceri eğitimlerine erişmeleri için eşit fırsatlar sağlayın.
- Kadınların düşük okuryazarlık nedeniyle dezavantajlı olduğu durumlarda (kız çocuklarının erkek çocuklarına kıyasla daha az eğitim gördüğü durumlarda), anket içeren işe alım süreçlerinin basit, takip edilmesi kolay ve kadın çalışanları dışlamayacak veya dezavantajlı duruma düşürmeyecek şekilde uyarlandığından emin olun.

Kayıtlı ve kayıt dışı sektörlerde çalışanların sosyal koruma ve emeklilik haklarına sahip olmalarını sağlayın

- Kadın çalışanların yaşam boyu kazançlarının sistematik olarak daha düşük olduğu ve cinsiyetlerinden kaynaklı önemli bir emekli maaşı farkının olduğu sorunlarını ele alın.
- Kadın çalışanların sosyal koruma ve emekli maaşlarına erişimi için müzakerelerde bulunun.

Kayıt dışı çalışanların asgari ücret ve sosyal koruma haklarını temsil edin (bkz. Bölüm 5)

- İnsana yakışır iş, sosyal koruma ve asgari ücrete ilişkin yasal haklar için müzakerelerde kayıt dışı çalışanları örgütleyin ve temsil edin.

Kadınların kayıtlı ve kayıt dışı sektörlerdeki eşitsiz ücretleri konusunda sendika içinde farkındalık yaratın

- Cinsiyetler arası ücret farkı, kadınların düşük ücretleri, kadın emeğinin değersizleştirilmesi ve ücret eşitliğinin neden bir sendika meselesi olduğu hakkında bilgi veren broşürler ve posterler hazırlayın.
- İşçilerle, ücretleri ve ikramiye veya sosyal koruma gibi diğer yardımlar hakkında anketler ve istişareler gerçekleştirin. Bunu işverenlerle müzakerelerde ve kayıt dışı/kendi hesabına çalışanlar söz konusu olduğunda kamu yetkilileriyle müzakerelerde bir temel olarak kullanın.
- Cinsiyetler arası ücret farkının ve kadınların düşük ücretlerinin ele alınmasının neden önemli olduğu ve sendikanın kadın çalışanlar için adil ve eşit ücret için mücadele ettiği hakkında bilgi verin.
- **Küresel sendika federasyonunuza**, konunun tedarik zinciri genelinde ele alınmasını sağlamak amacıyla cinsiyete dayalı ücret farkını çokuluslu şirketlerle pazarlık gündemine alması için baskı yapın.

Sendikalar ücret eşitliği konusunda toplu pazarlığı güçlendirmek için ne yapabilir?

Küresel sendikalar ve çokuluslu şirketler arasında müzakere edilen Uluslararası Çerçeve Anlaşmalarına (GFA'lar) toplumsal cinsiyete dayalı ücret farkını kapatmaya yönelik eylemlerin dahil edilmesini sağlayın

- ILO Eşit Ücret Sözleşmesi, 1951 (No. 100) ve ILO Ayrımcılık (İstihdam ve Meslek) Sözleşmesi, 1958 (No. 111) temelinde GFA'lardaki maddeleri müzakere edin.
- GFA'ların uygulanmasını izlerken ücret eşitliğine ilişkin tedbirleri müzakere etmek için **insan hakları durum tespitini (HRDD)** bir baskı aracı olarak kullanın. Bu, tedarik zincirinde ücret eşitliğinin ve cinsiyetler arası ücret farkını kapatmaya yönelik tedbirlerin ele alınmasını sağlayacaktır.

Eşit değerde işe eşit ücret ödenmesini sağlamak için ücret eşitliği yasalarını savunun

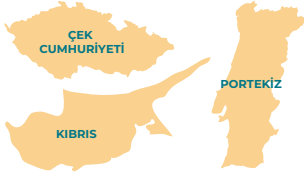
- Ücret eşitliğine ilişkin ulusal yasaların ILO'nun 100 sayılı Sözleşmesi ile uyumlu olmasını ve eşit değerdeki iş için eşit ücret konusunu ele almasını sağlayın.
- İşverenlerin ve sendikaların tespit edilen cinsiyete dayalı ücret farklılıklarının azaltılmasında oynayabilecekleri rolü de içeren ücret şeffaflığı yasalarının yürürlüğe girmesi için lobi faaliyetleri yürütün (Bölüm 3'te daha ayrıntılı olarak ele alınmaktadır).
- Mümkün olan hallerde, kuruluşlar arasında ve kadınların baskın olduğu sektörler ile erkeklerin baskın olduğu sektörler arasında varsayımsal karşılaştırmalar yapılmasına olanak tanıyan kapsamlı yasaları savunun (Bölüm 4'te daha ayrıntılı olarak ele alınmaktadır).
- Sendikalar ayrıca iş müfettişlerinin, ücret eşitsizliklerini ve ağırlıklı olarak kadınlar tarafından gerçekleştirilen işlerin değersizleştirildiğini tespit etmelerini sağlayarak, hükümetlerin, iş teftiş rollerini güçlendirmek için kapasite ve araçlar geliştirmesini savunabilirler.



Cinsiyete dayalı ücret farkının %30 civarında olduğu Kolombiya'da Devlet Başkanı, cinsiyet eşitsizlikleri ve cinsiyete dayalı ücret farkıyla mücadele etmek üzere 50 kadın iş müfettişinden oluşan seçkin bir grup kurdu.⁵

İlk öncelik, 2022'den itibaren, kadınlışmanın en yüksek olduğu sektörlerde veya kadınlara ve LGBTİ bireylere yönelik cinsiyetçi ve ataerkil uygulamaların tespit edildiği sektörlerde denetimler yapmaktır. Bu mekanizmalar şirketlerde, kamu kurumlarında ve kayıt dışı işyerlerinde geliştirilecektir.

⁵ <https://www.infobae.com/america/colombia/2022/11/22/presidente-gustavo-petro-puso-en-marcha-el-grupo-elite-de-mujeres-para-enfrentar-la-desigualdad-de-genero-en-el-mundo-laboral/>



Örneğin **Kıbrıs, Çek Cumhuriyeti ve Portekiz’de**, iş müfettişleri için farkındalık artırma, eğitim ve/veya araçlar hazırlanarak toplumsal cinsiyete dayalı ücret eşitsizlikleri konusunda farkındalık oluşturulmasına yardımcı olunmuştur (Equinet, 2014).⁶ Eşit olmayan ücret ve iş değerlendirmesi konulu Kıbrıs

Programı, 2013 yılında ülkedeki tüm iş müfettişlerine ve ilgili hükümet yetkililerine eğitim vermiştir. Program, ücret eşitsizliklerini tespit etmek için iş teftiş yöntemlerini geliştirmeyi amaçlamıştır.

İlerleyen bölümlerde, sendikaların rolleri ve pazarlık konuları daha ayrıntılı olarak ele alınacaktır:

- Ücret şeffaflığı ve cinsiyete dayalı ücret farkı raporlaması
- Eşit değerde iş için eşit ücret
- Yaşanabilir ücretler için pazarlık
- Kayıt dışı çalışanların hakları için pazarlık

Sendikal eylem için kilit noktaların özeti

- Toplumsal cinsiyete dayalı ücret farkını sona erdirmek için sendikal eylem, ücret farkının yapısal nedenlerini ele almalıdır; örneğin mesleki ayırım, kadınların bakım sorumluluklarının yükü ve kadın emeğinin değersizleştirilmesi gibi.
- Cinsiyete dayalı şiddet, kadınların çalışma hayatlarını ve kazançlarını sekteye uğratmakta ve cinsiyetler arası ücret farkını etkilemektedir.
- Kadınların düşük ücretleriyle mücadele etmeye ve yaşam ücretlerini teşvik etmeye yönelik stratejiler, cinsiyetler arası ücret farkının kapatılması açısından önemlidir.
- Toplu pazarlık, istihdamda ayrımcılık yapılmaması ve ücret şeffaflığına ilişkin tedbirler yoluyla ücret müzakerelerinde ücret eşitliğini ele almalıdır.

6 <https://equineteurope.org/wp-content/uploads/2014/03/EQUAL-PAY-REPORT-PUBLICATION.pdf>

Genel Bakış

“Ücret şeffaflığı önlemleri, nasıl uygulandıklarına bağlı olarak, erkekler ve kadınlar arasındaki mevcut ücret farklılıklarını belirlemede etkili bir araç olarak hizmet edebilir ve bu nedenle cinsiyete dayalı ücret farkını ele almak ve işgücü piyasasındaki daha geniş cinsiyet eşitsizliklerini azaltmak için bir araç olabilir.” (ILO, 2022:1)

Bu bölüm, **ücret şeffaflığı ve cinsiyete dayalı ücret farkının raporlanmasını** ele alan ücret eşitliği stratejilerini kapsamaktadır. Ücret şeffaflığının olmaması, toplumsal cinsiyete dayalı ücret farkını etkileyebilir ve örneğin ayrımcılık yapıp yapılmadığını veya kadın emeğinin değersizleştirilip değersizleştirilmediğini belirlemeyi imkansız hale getirebilir (ILO, 2022). Sendikaların, toplumsal cinsiyete dayalı ücret farkını kapatmak üzere etkin bir şekilde pazarlık yapabilmeleri için ücret verilerine erişimlerinin olması elzemdir. AB’de “ücret şeffaflığına ve eşit ücretin toplu pazarlığa entegre edilmesine yönelik kapsamlı bir yaklaşımın cinsiyetler arası ücret farkını yüzde 1,65 ile yüzde 4,33 arasında azaltabileceği” tahmin edilmektedir (ILO, 2022:6’dan aktarılmıştır).

İşyerinde **cinsiyete dayalı ücret farkının raporlanması**, işverenlerin cinsiyete dayalı ücret farkını göstermek amacıyla kadın ve erkeklerin kazançları hakkında veri topladığı bir sistemdir. Bu, sendikal müzakereler için önemli bir araçtır çünkü cinsiyete dayalı ortalama ücret farkının belirli bir zamandaki resmini verir. Giderek daha fazla sayıda ülke, ücret şeffaflığını geliştirmek amacıyla cinsiyete dayalı ücret farkının raporlanmasına ilişkin yasaları uygulamaya koymaktadır.⁷ Avrupa Birliği’nde (AB) yeni Ücret Şeffaflığı Direktifi (2023) işverenlere cinsiyetler arası ücret farkını raporlama, eşit değerde iş için eşit ücret konusunu ele alma ve sendikalara danışma yükümlülükleri getirecektir.

Yasalar kabul edilmemiş olsa bile, sendikaların işyerlerinde ücret şeffaflığı için müzakere etmek ve kampanya yürütmek için yapabilecekleri çok şey vardır.

Avrupa Birliği Ücret Şeffaflığı Direktifinin Özeti (20 Aralık 2022 tarihinde Konsey’de varılan mutabakat temelinde hazırlanmıştır)

Yeni Direktif, Avrupa’da önemli bir yasal ilerlemeye işaret ediyor. Avrupa çapında sendikalar tarafından yürütülen uzun bir kampanyanın ardından, ücret şeffaflığının sağlanması amaçlanmaktadır.

İş arayanlar için ücret şeffaflığı: İşverenler, iş ilanı duyurusunda veya iş görüşmesinden önce ilk ücret seviyesi veya aralığı hakkında bilgi vermek zorunda olacak. İşverenlerin muhtemel çalışanlara ücret geçmişleri hakkında soru sormalarına izin verilmeyecektir.

Çalışanlar için bilgi edinme hakkı: Çalışanlar, işverenlerinden bireysel ücret düzeyleri ve aynı işi veya eşit değerde işi yapan işçi kategorileri için cinsiyete göre ayrılmış ortalama ücret düzeyleri hakkında bilgi talep etme hakkına sahip olacaktır. Bu hak, şirketin büyüklüğüne bakılmaksızın tüm çalışanlar için geçerli olacaktır.

⁷ Bu ülkeler şunlardır: Avusturya, Kanada, Şili, Fransa, Almanya, Litvanya, İzlanda, İrlanda, Birleşik Krallık ve ABD. Daha fazla bilgi için bakınız ILO (2022).

Cinsiyete dayalı ücret farkının raporlanması: En az 100 çalışanı olan işverenler, kadın ve erkek çalışanlar arasındaki ücret farkına ilişkin bilgileri yayınlamak zorunda olacak. İlk aşamada, en az 250 çalışanı olan işverenler her yıl, 150 ila 249 çalışanı olan işverenler ise her üç yılda bir raporlama yapacaktır. Direktifin iç hukuka aktarılmasından beş yıl sonra, 100 ila 149 çalışanı olan işverenler de her üç yılda bir raporlama yapmak zorunda olacak.

Ortak ücret değerlendirmesi: Ücret raporlamasının en az %5'lik bir cinsiyete dayalı ücret farkını ortaya koyması ve işverenin bu farkı cinsiyetten bağımsız objektif faktörlere dayanarak gerekçelendirememesi halinde, işverenler işçi temsilcileriyle işbirliği içinde bir ücret değerlendirmesi yapmak zorunda kalacaktır.

Ücret ayrımcılığı mağdurları için adalete daha iyi erişim:

İşçiler için tazminat: Cinsiyete dayalı ücret ayrımcılığına maruz kalan işçiler, geri ödemelerin ve ilgili ikramiyelerin veya aynı ödemelerin tam olarak geri alınması da dahil olmak üzere tazminat alabilirler.

İspat yükü işverende: İşverenin şeffaflık yükümlülüklerini yerine getirmediği durumlarda, ücretle ilgili olarak ayrımcılık yapılmadığını kanıtlamak işçinin değil işverenin sorumluluğunda olacaktır.

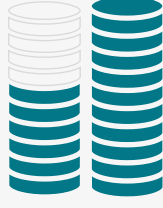
Yaptırımlar para cezalarını da içerecektir: Üye devletler, eşit ücret kuralının ihlali halinde para cezaları da dahil olmak üzere özel cezalar belirlemelidir.

Eşitlik kurumları ve işçi temsilcileri, işçiler adına yasal veya idari işlemlerde bulunabilirler.

Cinsiyete dayalı ücret farkı nasıl ölçülür: saatlik, aylık veya yıllık kazançta göre mi?

- Cinsiyetler arası ücret farkının standart ölçümü **saatlik kazançtır**. Bu, emeğin saatlik fiyatına dayanan kaba bir ölçümdür. Performansa bağlı ücret, ikramiye veya fazla mesai gibi ücretleri artıran diğer faktörleri dikkate almaz.
- **Aylık veya yıllık kazanç** ölçüldüğünde, çalışma saatleri ve fazla mesai gibi faktörler dikkate alınacağından, daha fazla cinsiyete dayalı ücret farkı ortaya çıkmaktadır. Erkeklerin fazla mesai de dahil olmak üzere daha uzun saatler çalışma olasılığı kadınlara göre daha yüksektir. Bakım sorumlulukları nedeniyle, kadınlar genellikle erkeklerden daha az saat çalışmakta ve bu da yaptıkları işin değerini düşürmektedir.
- **Yaşam boyu kazanç**, ücret eşitsizliklerinin etkisini ortaya koymakta ve daha fazla emekli maaşı açığına neden olmaktadır. Bu da çok sayıda kadının yaşlılıkta yoksulluk ve ekonomik güvensizlikle karşı karşıya kaldığı anlamına gelmektedir. AB'de 2019 yılında cinsiyete dayalı ücret farkı %16'dır (ortalama saatlik kazançlara göre). Bununla birlikte, 65 yaş üstü kadınlar erkeklerden ortalama %29 daha düşük emekli maaşı almıştır.

Avrupa Birliği'nde cinsiyetler arasındaki ortalama emekli maaşı farkı, kadınlarda erkeklere oranla **%29** daha düşüktür.



Kaynak: Avrupa Komisyonu



İspanya'da ödenekler ve ikramiyeler, kadınlar ve erkekler arasındaki aylık ücret farkının **%40**'ını oluşturmaktadır.

Kaynak: CCOO 2022

Asıl maaş oranları eşit olsa bile, kadın ve erkek çalışanlara ödenen ödenek ve ikramiyelerdeki eşitsizlikler nedeniyle ücret farklılıkları sıklıkla ortaya çıkmaktadır. İspanyol Konfederasyonu Comisiones Obreras'ın (CCOO, 2022) yakın tarihli bir raporu, kadınlar ve erkekler arasındaki aylık ücret farkının %40 kadarının ödenek ve ikramiyelerde bulunduğunu ortaya koymuştur.

Bu Araç Kiti'ndeki Ek 1'de saatlik kazançlardaki cinsiyete dayalı ücret farkını, ikramiye ödemelerindeki cinsiyete dayalı ücret farkını ve yarı zamanlı ve kadrosuz çalışanlar için cinsiyete dayalı ücret farkını belirlemeye yönelik bir metodoloji bulunmaktadır.

Ücret şeffaflığı, kadınlar ve erkekler arasındaki ücret eşitsizliklerini sona erdirmeye yönelik sendika müzakereleri için temel bir başlangıç noktasıdır. Sendikalar eşit ücret ve ücret şeffaflığını aşağıdaki yollarla pazarlığa dahil edebilirler:

- **Çalışanların ücretleri hakkında bilgi talep edin;** bu bilgiler eşitsiz ücret ve ücret ayrımcılığına son vermek için müzakerelerde kullanılabilir.
- Cinsiyete göre ayrıştırılmış veri toplamak ve cinsiyete dayalı ücret farkı hakkında düzenli bilgi yayınlamak için **işverenle görüşün.**
- Cinsiyetler arası ücret farkının temel nedenlerini ele almak için **eylem planlarının hazırlanmasına sendikaları dahil edin.**

İşyerinde cinsiyete dayalı ücret farkının belirlenmesi

Bir kuruluştaki cinsiyete dayalı ücret farkının belirlenmesi, kadınların ve erkeklerin kazançlarına ilişkin verilerin toplanmasını içerir. Ancak, saatlik kazanç olarak hesaplanan asıl maaş, ikramiye ödemeleri veya fazla mesai saatlerinden kaynaklanan ek ödemeler gibi diğer cinsiyete dayalı ücret farklılıklarını maskeleyebilir. Bu nedenle, asıl maaş kapsamı dışında kalan diğer ücret unsurlarına ilişkin cinsiyet farklılıkları hakkında da veri toplamak ve raporlamak önemlidir. Örneğin, ikramiyeler hesaba katıldığında cinsiyetler arası ücret farkı genellikle genişlemektedir. Bunun nedeni, ikramiyelerin erkek çalışanlara ve daha yüksek gelirlilere verilme olasılığının daha yüksek olmasıdır.

Cinsiyete dayalı ücret farkının hesaplanabilmesinin çeşitli yolları vardır. **Basitçe** bir kuruluştaki kadın ve erkeklerin asıl maaşlarını karşılaştırarak yapılabilir. Ancak asıl maaş, kadın ve erkek ücretlerinin yalnızca bir unsurudur. İkramiye ve fazla mesai dikkate alınması gereken iki ek unsurdur.

Özetle, cinsiyete dayalı ücret raporlamasına dahil edilmesi gereken ana ücret unsurları şunlardır:

- asıl maaş, saatlik kazanç olarak ölçülür
- ikramiyeler/ayni ödemeler
- fazla mesai ödemeleri
- kadrosuz işçilerin saatlik kazancı
- yarı zamanlı çalışanların saatlik kazancı

Bazı işverenler yalnızca tam zamanlı çalışanlar için cinsiyete dayalı ücret farkı raporlaması yapmaktadır. Ancak, cinsiyete dayalı ücret farkı raporlamasının, çalışılan saatlere veya sözleşmeli statülerine bakılmaksızın tüm çalışanları kapsamı önemlidir. Dikkate alınması gereken bir diğer faktör de yarı zamanlı ve kadrosuz işçiler için cinsiyete dayalı ücret farkının daha fazla olmasıdır. Sonuç olarak, sendikalar yarı zamanlı çalışanlarla tam zamanlı çalışanlar ve kadrolu çalışanlarla kadrosuz çalışanlar arasındaki cinsiyete dayalı ücret farkını belirlemek için de müzakere etmelidir.

Ücrete neler dahildir?

- Çalışana ödenen normal ücret
- Ödenekler, örneğin alıkoyma ödeneği
- İkramiyeler, örneğin para, kuponlar, menkul kıymetler, kar paylaşımı, verimlilik ikramiyesi, komisyon ödemesi
- Ayni yardımlar, örneğin sağlık sigortası ödemeleri
- Fazla mesai ödemeleri
- Parça başı iş için ödeme
- Yıllık, doğum veya hastalık izni gibi izin ödemeleri
- Vardiya prim ödemesi
- Performansa bağlı ödeme

Ücrete neler dahil değildir?

- İşten çıkarma veya fesih tazminatı
- Seyahat, harcırah veya diğer masrafların geri ödenmesi
- Gecikmiş ödeme
- İzin yerine ödeme
- Çocuk bakımı veya diğer hizmetler

İşverenler, toplanan verilerle ilgili bir rapor hazırlanmasına **sendikaları da dahil etmeli** ve cinsiyete dayalı ücret farkını gidermenin yollarını belirleyen bir eylem planı hazırlamalıdır. İşverenler genellikle daha fazla kadına daha yüksek ücretli üst düzey ve liderlik pozisyonları için fırsat verilmesini önermektedir. Ancak, sendikaların pazarlık masasına getirebileceği ve düşük ücretle çalışan kadın işgücünün büyük bir kısmına fayda sağlayabilecek başka yapısal faktörler de olabilir (önceki bölümde açıklandığı gibi).

Bazı ülkelerde işverenlerin yasal olarak cinsiyete dayalı ücret farkı raporlaması yapmaları ve verileri örneğin bir devlet web sitesinde kamuya açık hale getirmeleri gerekmektedir. Bazı ülkelerde ise veriler şirket içinde kalır, ancak bunun işyerindeki sendika temsilcileriyle görüşülmesi gerekir. İdeal olarak rapor, tespit edilen cinsiyete dayalı ücret farklılıklarının giderilmesi için öneriler ve eylem planı içermelidir.

Sendikalar cinsiyete dayalı ücret farkının raporlanmasını teşvik etmek için ne yapabilir?

Sendikaların, işverenlerle cinsiyete dayalı ücret farkının raporlanmasına ilişkin müzakerelerde rol alabileceği birçok yol vardır. Sendikalar, işverenlerle görüşmeler yapılmasında önemli bir rol oynamaktadır.

1. Belirlenen ücret farklılıklarının ele alınmasına yönelik bir eylem planının hazırlanması da dahil olmak üzere, cinsiyete dayalı ücret farklılıklarının raporlanması sürecinin tüm aşamalarında **sendikanın temsil edilmesini sağlayın.**
2. İkrariyelerin veya performansa bağlı ücretlerin nasıl hesaplandığı ve verildiği ve erkek ve kadın çalışanlar arasında farklılıklar olup olmadığı da dahil olmak üzere, ücret skalaları ve ikramiyeler hakkında **işverenden bilgi talep edin.**
3. Asıl maaş, ikramiyeler ve yarı zamanlı ve kadrosuz çalışanların karşılaştığı cinsiyete dayalı ücret farklılıklarını kapsayan **kapsamlı bir yaklaşımı savunun.**
4. Cinsiyete dayalı ücret farklarının yapısal ve temel nedenlerini ele alan, tespit edilen **cinsiyete dayalı ücret farklarının üstesinden gelmek için gerçekleştirilen eylemlilikleri sahiplenin.**
5. **Performansa bağlı ücreti ve bireysel olarak müzakere edilen ücreti şeffaf hale getirmek için stratejiler belirleyin** ve bu sistemlerin kadın çalışanları dezavantajlı hale getirmemesini ve daha geniş bir cinsiyete dayalı ücret farkına yol açmamasını sağlamak için müzakerelerde bulunun.
6. **Aynı zamanda işveren olan sendikalar, kendi iç cinsiyete dayalı ücret farkı raporlarını hazırlamalıdır.** Bu, ücret şeffaflığı ve cinsiyete dayalı ücret farkının raporlanması için müzakerelerde sendikal farkındalık oluşturmaya yardımcı olabilir.

Sendikalar cinsiyete dayalı ücret farkının raporlanmasını teşvik etmek için ne yapabilir?

7. Bir işveren cinsiyete dayalı ücret farkı raporlaması yapmayı kabul etmezse, sendikalar **farklı ücret seviyelerini ve ikramiyeleri belirlemek için** işçilerle anonim bir anket yaparak veya varsa işveren tarafından sağlanan cinsiyete dayalı ücret dağılımı verilerinden yararlanarak işyerinde bir cinsiyete dayalı ücret farkı raporu hazırlayabilir.⁸

Sendikal eylem için kilit noktaların özeti

- Sendikalar, cinsiyete dayalı ücret farkının raporlanması da dahil olmak üzere ücret şeffaflığı önlemlerinin müzakere edilmesinde proaktif bir rol oynamaktadır.
- Sendikalar, tespit edilen cinsiyete dayalı ücret farklarını azaltmaya yönelik tedbirleri müzakere etmeli ve ücret şeffaflığını toplu iş sözleşmelerinde ücret eşitliği için bir giriş noktası olarak kullanmalıdır.

⁸ Örnek bir anket şablonu ve ankete eklenecek sorular için bkz: <https://equalitytrust.org.uk/sites/default/files/Equal%20Pay%20Toolkit%20Print%20Version.pdf>

Genel Bakış

Bölüm 2'de belirtildiği üzere, kadınların becerileri genellikle edinilmiş becerilerden ziyade “doğal” kadın özellikleri olarak kabul edilmektedir. Dikiş ve makine işleri, idari işler, temizlik veya bakım işleri gibi beceriler, kadınlar tarafından gerçekleştirildikleri için göz ardı edilmektedir. Sonuç olarak, kadınların çalışmalarının, yetkinliklerinin ve becerilerinin niteliklerinin değerlendirilmesinde toplumsal cinsiyet önyargısı olup olmadığının incelenmesi önemlidir. Örneğin, toplumsal cinsiyet kalıp yargıları, kadınların işlerini ve becerilerini nasıl etiketlediğimizi ve bunlara nasıl değer verdiğimizi etkilemektedir: ‘şef aşçıya karşı’, ‘yönetici asistanı sekretere karşı’ veya satış elemanı asistana karşı’ gibi.

Cinsiyet ayrımı gözetmeyen iş değerlendirmesi

Cinsiyet ayrımı gözetmeyen iş değerlendirmesi, ayrımcı olmayan ücret belirleme ve kadınlar tarafından yapılan işlerin değersizleştirilmesini sona erdirmek için bir araçtır. Ücret seviyelerinin belirlenmesi ve farklı ancak eşit değerde olan işlerdeki ücret eşitsizliklerinin vurgulanması için en sık kullanılan yöntemlerden biridir.

Cinsiyet ayrımı gözetmeyen iş değerlendirmesi aşağıdakileri içerir:

- Bir işçinin bireysel özelliklerinin değil, **bir işin içeriğinin analizi**;
- Uygun bir iş sınıflandırması da dahil olmak üzere **bir işin göreceli değerini** belirler;
- Şeffaf ve **adil bir ücret yapısı** oluşturmak için bir araçtır;
- İş tanımları, iş özellikleri ve yetkinliklerin hazırlanmasına yardımcı olabilir;
- **Yeni işleri** ve kuruluşlarda artan uzmanlık ve karmaşıklık seviyelerine duyulan ihtiyacı dikkate alır.

Cinsiyet ayrımı gözetmeyen iş değerlendirmesi sadece iki işi karşılaştırmak için kullanılabileceği gibi, bir işyeri veya sektördeki tüm işleri kapsayacak bir araç da olabilir..

Cinsiyet ayrımı gözetmeyen iş değerlendirmesinin gerçekleştirilmesinde yer alan adımlar

Adım 1: Karşılaştırma için işleri belirleyin

Adım 2: Ücret verilerini ve kadın ve erkek işleri arasındaki ücret farklılıklarını inceleyin

Adım 3: İş tanımlarını derleyin ve iş içeriğini çalışanlar ve bölüm müdürü ile kontrol edin



Adım 4: Karşılaştırma için faktörleri seçin (faktörlerin tanımı için aşağıdaki Kutu 1'e bakın: **sorumluluk, beceri, çaba ve çalışma koşulları**)

Adım 5: İşlerin eşit değerde olup olmadığının değerlendirilmesi (eşit değer değerlendirmesi). Farklı işlerin değerini inceleyebilmek için kullanılan çeşitli yöntemler vardır.

Ücret eşitliği amacıyla en yaygın olarak kullanılan ve tavsiye edilen yöntem “analitik yöntem”dir. Bu yöntem, tüm işlerin gerekliliklerine bakar ve ağırlıklı olarak kadınlar tarafından gerçekleştirilen işlerin değerinin düşüklüğünü dikkate alabilecek ayrıntılı kriterler kullanarak bunları değerlendirir. Bu yöntem, **ILO'nun cinsiyet ayrımı gözetmeyen iş değerlendirme rehberinde sunulmaktadır (ILO, 2016)**. Cinsiyet ayrımı gözetmeyen iş değerlendirmesi yapmak isteyen herkes bu rehbera başvurmalıdır.

Kutu 1'de, beceri, çaba, sorumluluk ve çalışma koşulları başlıkları altında işin farklı taleplerini tanımlayan faktörlerin objektif bir değerlendirmesine bağlı olarak, kadın işinin değerinin düşük olduğu durumlar da dahil olmak üzere, cinsiyet ayrımı gözetmeyen iş değerlendirmesinde nelerin ele alındığı gösterilmektedir. Her bir faktör altında işler değerlerine göre puanlanmaktadır. İş için gerekli olan belirli talep ve becerilere özgü daha geniş bir dizi faktörü veya alt faktörü dikkate almak mümkündür. Bununla birlikte, kadınların “kanıksanmış becerilerinin” göz ardı edilmesi veya önemsenmemesi sıklıkla karşılaşılan bir durumdur.

Kutu 1: İş değerlendirmesinde yer alan faktörler

İşin faktörleri / talepleri	Neleri kapsıyor	Kadınların göz ardı edilebilecek becerileri
<p>Nitelikler, beceriler & bilgi</p> 	<ul style="list-style-type: none"> • İş için gerekli nitelikler, deneyim, eğitim, bilgi • Zihinsel, sosyal ve fiziksel beceri ve yetenekler • Problem çözme becerileri, bağımsız muhakeme ve karar verme 	<ul style="list-style-type: none"> • Kişilerarası ve iletişim becerileri • Ekipmanların çalıştırılması/bakımı • Koordinasyon • El becerisi • Görsel dikkat • Müşteri Hizmetleri • Kayıtların yönetilmesi • Klavye becerileri
<p>Çaba</p> 	<ul style="list-style-type: none"> • İşin fiziksel, entelektüel veya zihinsel talepleri • Sıklık, süre, çaba, zorlanma, stres 	<ul style="list-style-type: none"> • Ağır makine veya ürünlerin kaldırılması • Zayıf, çelimsiz kişilerin kaldırılması veya taşınması • Çoklu görev • Düzenli, kısıtlı veya hafif tekrarlayan hareketlerden kaynaklanan fiziksel çaba
<p>Sorumluluk</p> 	<ul style="list-style-type: none"> • İşin gerektirdiği sorumluluk, örneğin insan kaynakları, teknik kaynaklar, mali kaynaklar • İnsanlar, ekipman veya müşteriler için denetleyici roller. 	<ul style="list-style-type: none"> • Gizlilik, hassas bilgilerin ele alınması • Toplantıların yönetilmesi ve düzenlenmesi • İnsanlarla ilgilenme, duygusal destek • Güvenlik ve acil durum prosedürleri bilgisi • Yeni personelin eğitilmesi ve oryantasyonu
<p>Çalışma koşulları</p> 	<ul style="list-style-type: none"> • Çalışma ortamındaki psiko-sosyal faktörler, örneğin yalnız çalışmadan kaynaklanan güvenlik riskleri • İşin tehlikeleri ve riskleri • Öngörülemezlik 	<ul style="list-style-type: none"> • Fiziksel veya duygusal olarak stresli durumlar, örneğin zorlayıcı müşterilerle ilgilenmek • Kimyasallara ve aşındırıcı maddelere maruz kalma • Tekrarlayan hareketler • Makine kullanırken uzun süre oturmak veya ayakta durmak

Aşağıda, birçoğu işin diğer fiziksel taleplerini veya işin içerdiği becerileri dikkate almayan, düşük ücretli kadın işlerine ilişkin bazı örnekler yer almaktadır:

- **Bir konfeksiyon işçisi**, bir üretim hattında giysileri zamanında üretmek için makine işi yapar. Detaylı makine işlerini tamamlamak için el becerisine sahip olması gerekir. Zor koşullarda uzun saatler boyunca bir makinenin başında oturarak çalışmak zorunda kalabilir ve bu da kas-iskelet sistemi sorunlarına yol açabilir. Sürekli yakın görsel dikkat, kumaşlardan yayılan toz ve kimyasallara maruz kalma ve tekrarlayan hareketlerden kaynaklanan zorlanma nedeniyle sağlık açısından başka riskler de ortaya çıkmaktadır. Birçok hazır giyim işçisi, bu fiziksel sorunların uzun vadeli etkileri nedeniyle 35 yaşına gelmeden işlerini kaybetmektedir. Çoğu hazır giyim işçisi çok düşük ücretlerle çalışmakta ve günlük yaşam ihtiyaçlarını karşılayabilmek için uzun saatler ve fazla mesai yapmak zorunda kalmaktadır.



Çalışanlar 35 yaşına geldiklerinde işlerini kaybetmektedirler.

Detaylı makine çalışmasını tamamlayabilmek için el becerisine sahip olması gerekiyor.

Sürekli yakın görsel dikkat, kumaşlardan yayılan toz ve kimyasallara maruz kalma ve tekrarlayan hareketlerden kaynaklanan zorlanma sağlık açısından diğer riskleri oluşturmaktadır.

- Ortalama %9,3'lük bir cinsiyete dayalı ücret farkının bulunduğu **madencilik sektöründe** (Mining Technology, 2022), kadınların düşük ücretli manuel işlerde ve idari işlerde, erkeklerin ise en yüksek ücretli teknik ve yönetimsel işlerde yer alması muhtemeldir. Örneğin Güney Afrika'da ücret farkının en büyük nedenlerinden biri, kadınların erkek iş arkadaşlarına kıyasla yaklaşık %33 daha az prim ödemesi almasıdır. Erkeklerle aynı işlerde çalışıyor olsalar bile kadınlar, daha yüksek ücret almalarını sağlayabilecek eğitim ve kariyer geliştirme fırsatlarına katılma konusunda daha az fırsata sahiptir.

Kadınlar, erkek iş arkadaşlarına kıyasla neredeyse yüzde 33 daha az ikramiye alıyor.

Madencilik sektöründe ortalama cinsiyete dayalı ücret farkı %9,3'tür (Mining Technology, 2022).

Kadınlar, daha yüksek ücret almalarını sağlayabilecek eğitim ve kariyer gelişimi fırsatlarına katılma konusunda daha az fırsata sahiptir.



Sendikalar kadın emeğinin değersizleştirilmesine engel olmak için ne yapabilir?

Bu konu birçok sendika için çok yeni bir konu olabileceğinden, kadın emeğinin değersizleştirilmesini ele almak için kullanılacak araçlar hakkında anlayış geliştirmeye yardımcı olmak için aşağıdaki birkaç nokta öne çıkarılmıştır. Kanada, Avrupa ve Avustralya'daki sendikaların cinsiyet ayrımı gözetmeyen iş değerlendirmesi yoluyla sorunu ele almak için yürüttükleri çalışmalardan faydalanılmıştır.

1. İşlerin beceri, çaba, sorumluluk ve çalışma koşulları gibi ilgili kriterler çerçevesinde değerlendirilmesinde cinsiyet açısından tarafsız ve ayrımcı olmayan kriterlerden yararlanarak **cinsiyet açısından tarafsız iş değerlendirmesini** müzakerelere dahil edin.
2. Daha önce bir iş değerlendirme programı yürütülmüşse, yönetimden işlerin uygunsuz bir şekilde sınıflandırılmasına ve düşük değer verilmesine yol açmış olabilecek olası cinsiyet önyargılarını belirlemek için **işlerin değerlendirilme şeklini gözden geçirmesini** isteyin.
3. Sendika temsilcilerine,⁹ eşit olmayan şekilde değer verilen işleri tanımaları ve cinsiyet açısından tarafsız iş değerlendirmesinin pratikte nasıl yapılabileceğini anlamaları için **eğitim ve rehberlik** sağlayın.
4. İş değerlendirme programlarının tasarlanması ve uygulanmasında **sendikanın katılımını** sağlayın.
5. İş değerlendirme planının analitik olup olmadığını ve özellikle kadınların becerilerinin göz ardı edildiği durumlarda, toplumsal cinsiyet önyargısını ve kadınların işlerinin değersizleştirilmesini ele alıp almadığını kontrol edin.
6. **Karşılaştırma için eşit değerde olabilecek işler** seçin. Bu genellikle şirket içinden - veya bu mümkün değilse başka bir şirket veya sektörden - farklı iş yapan daha yüksek ücretli karşılaştırmacılar bulmak anlamına gelecektir. Daha düşük ücretli daha az değerli işlerle eşit değerde olma potansiyeline sahip daha yüksek ücretli işlerin seçilmesi önemlidir. Kutu 2, daha düşük ücretli kadın ağırlıklı işler ile daha yüksek ücretli erkek ağırlıklı işler arasında yapılan eşit değer karşılaştırmalarına örnekler vermektedir.
7. Mümkün olan durumlarda, **erkeklerin egemen olduğu diğer yüksek ücretli sektörlerdeki işlerle karşılaştırmalar yapın**. Erkek karşılaştırmacı bulunmadığı durumlarda, varsayımsal karşılaştırmacıların kullanılmasını savunmayı deneyin.¹⁰ **Varsayımsal bir karşılaştırmacı**, bir erkeğin aynı işyerinde eşit değerde bir işte istihdam edilmesi halinde, kadınlar tarafından yürütülen işlerin yine de daha düşük ücretli olacağını göstermeye yardımcı olabilir. Bu durum, kadın işlerinin yüksek oranda feminenleştirilmiş mesleklerde kümelendiği durumlarda geçerli olacaktır.¹¹
8. Varsayımsal karşılaştırmacılara örnek olarak şunlar verilebilir: yaşlı bakımı alanında çalışan bir hemşirenin ücretini, kazancı hemşireden daha yüksek olan bir tesisatçının ücretiyle karşılaştırması; veya yönetimde çalışan ve yönetim için birden fazla görev yürüten bir kadının işini daha yüksek ücret alan bir araba tamircisiyle karşılaştırması.

9 Bu Araç Kiti'nin Kaynaklar bölümünde, ILO, Birleşik Krallık, Belçika ve Yeni Zelanda'dan cinsiyet ayrımı gözetmeyen iş değerlendirmesi gerçekleştirmeye yönelik çeşitli rehberlik materyalleri bulunmaktadır.

10 Varsayımsal karşılaştırmacılar, hiçbir erkek karşılaştırmacının bulunmadığı sektörler için önemlidir. 2023'te kabul edilmesi beklenen AB Ücret Şeffaflığı Direktifi kapsamında, işyerinde hiçbir karşılaştırmacının bulunmadığı durumlarda, bir işçinin kendisine başka bir cinsiyetten varsayımsal bir karşılaştırmacı ile aynı şekilde muamele edilmediğini gösterebilmesi için varsayımsal bir karşılaştırmacının kullanılmasına izin verilmektedir. Bu özellikle, karşı cinsten bir karşılaştırmacı bulma zorunluluğunun eşit ücret talebinde bulunmayı neredeyse imkansız hale getirdiği cinsiyete göre ayrılmış istihdam piyasalarında önemlidir.

11 Birleşik Krallık Yüksek Mahkemesi'nde görülen ve 7000 kadın süpermarket çalışanının eşit ücret talebiyle ilgili olan bir davada, daha yüksek ücret alan erkek karşılaştırmacıların bulunmaması halinde varsayımsal bir karşılaştırma yapılabileceği savunulmuştur. Bu karşılaştırma, karşılaştırılan kişinin kadın karşılaştırılan kişi ile aynı işyerinde çalışmak üzere transfer edilmesi halinde hangi şartlarda ve ne kadar ücretle istihdam edileceğini belirleyecektir. Mahkeme, farklı işyerleri arasında ortak şartlar bulmanın zor olmaması gerektiğini savunmuştur: <https://www.supremecourt.uk/cases/docs/uksc-2019-0039-judgment.pdf>

Kutu 2: İş değerlendirme çalışmasının ardından eşit değerde olduğu kabul edilen işlere örnekler

Kadınların baskın olduğu işler	Erkeklerin baskın olduğu işler
Sosyal İşler Müdürü	Mühendis
Konuşma ve dil terapisti	Eczacı
Kütüphaneci	Çöp toplayıcı
Yemek şirketleri ve temizlikçiler	Bahçıvanlar ve sürücüler
Muhasebe memurları	Posta işleyicileri ve tasnifçileri

Kaynak: ILO (2013)

Uygulamada, çoğu eşit ücret yasası sadece aynı işyerinde çalışan işçiler arasında eşit ücret karşılaştırması yapılmasına izin vermektedir. Ancak kadınların baskın olduğu sektörlerde bu her zaman mümkün değildir. Ücret eşitliği konusunda dünyadaki en ilerici yasalardan bazılarında sahip olan Kanada'da sendikalar, yaşlı bakım evlerindeki kadın ağırlıklı işgücünde eşit değerdeki iş için eşit ücret konusunu ele alma konusunda önemli kazanımlar elde etmiştir. Sendikalar, 2022 yılında Ontario Temyiz Mahkemesi'nde işverenlerin yasada yer alan ve başka bir sektördeki erkek işleriyle ("vekil") karşılaştırma yapılmasına olanak tanıyan hükmü kullanmalarını sağlayan dönüm noktası niteliğinde bir dava kazanmıştır. Bu, kadınların baskın olduğu sektörlerdeki kadınların bir erkek karşılaştırıcıya erişebileceği ve kadınların ücretlerini diğer sektörlerdeki erkeklerle karşılaştırabilmeleri için kapıların açıldığı anlamına gelmektedir (Unifor, 2021).

Eşit değerde iş için eşit ücretin bir diğer önemli unsuru da iş sınıflandırma planlarının ve fazla mesai oranlarının cinsiyete dayalı olmamasını sağlamaktır

- İş sınıflandırmalarında/ ücret ve derecelendirme şemalarında kabul edilen **ücret ve ikramiyelerde cinsiyete dayalı farklılıklar** olup olmadığını kontrol edin. Kadınlar daha düşük ücretli kademelerde, erkekler ise daha yüksek ücretli kademelerde mi?
- Tüm **sınıflandırmaların cinsiyet açısından nötr olmasını** sağlayın (ağırlıklı olarak kadınlar tarafından yapılan işlerin nitelik/beceri, çaba, sorumluluk ve çalışma koşullarının erkekler tarafından yapılanlara kıyasla eşit değerlendirilmesine dayalı olarak).
- Ağırlıklı olarak kadınlar tarafından yapılan işler ile ağırlıklı olarak erkekler tarafından yapılan işler için farklı **fazla mesai oranları olup** olmadığını kontrol edin.
- **Mevcut ve taslak toplu iş sözleşmelerini gözden geçirerek**, özellikle farklı işlerin ayrı toplu iş sözleşmeleri kapsamında olduğu durumlarda, kadın ve erkek ücretlerinin eşit olup olmadığını kontrol edin.

Sendikal eylem örnekleri



Çoğu zaman çalışanlar, iş tanımları veya ücretleri bunu yansıtacak şekilde yükseltilmeden yeni ek görev ve sorumluluklar üstlenmektedir. **Kanada**'da Unifor, Windsor Üniversitesi'nde üç kadın idari çalışanın, işverenlerinin kendilerinden ek görevler üstlenmelerini istemesi üzerine açtıkları davayı kazanmıştır (Unifor, 2022). Bu ek görevler için herhangi bir tazminat almamışlar ve aynı ücrette ve orijinal iş sınıflandırmasında kalmaları beklenmiştir. İşlerin değerini gerekli beceriler, sorumluluk, çaba ve çalışma koşulları temelinde değerlendiren İş Değerlendirme sistemi kapsamında, işlerine eşit olmayan bir şekilde değer verildiği kabul edilmiştir. Buna rağmen işveren işçilerin ücretlerini artırmayı reddetmiştir. Bunun üzerine sendika mahkemeye başvurmuş ve mahkeme kadın işçiler lehine karar vermiştir. Unifor, Kanada'da yasanın uygulanmasına ve sendika müzakerecilerinin ihtiyaç duydukları farkındalık, beceri ve araçlara sahip olmalarını sağlamaya yüksek öncelik vermiştir. Buna, sendika müzakerecileri için 3 günlük Ücret Eşitliği eğitimi, ücret eşitliği komitelerini desteklemek için çevrimiçi araçların ve dahili bir veri tabanının geliştirilmesi ve sendikada ulusal bir ücret eşitliği görevlisinin atanması dahildir. Bu çalışmanın önemli bir parçası da müzakere masasında diğer sendikalarla işbirliği yapmak olmuştur.





Birleşik Krallık'ta **UNITE Sendikası**, özellikle düşük ücretli ve değer verilmeyen kadın çalışanlar için ücret eşitliği stratejilerinin uygulanmasında proaktif bir rol oynamıştır. **UNITE Eşit Ücret Eylem Paketi**, sendika temsilcilerine cinsiyet ayrımı gözetmeyen iş değerlendirmesi ve eşit ücret denetimi (bir kuruluşta eşit ücrete ilişkin ayrıntılı bir araştırma) dahil olmak üzere eşit ücret stratejilerinin uygulanması konusunda özel rehberlik sağlar. Gıda ve içecek sektöründeki eşit ücret denetimleri kadın çalışanlar için ücret artışlarına yol açmıştır. Buna ek olarak, kadınlar tarafından yürütülen işlere verilen eşitsiz değer birçok vakada vurgulanmıştır. Bir örnekte, bir metal fabrikasında parçaların montajı gibi vasıf gerektiren işleri yapan kadın işçilerin, bitmiş ürünü kendi alanlarından başka bir alana taşıyan erkek işçilerden daha düşük ücret aldıkları tespit edilmiştir. Bunun üzerine karşılaştırma yapılacak kişiler seçilmiş ve kadınların iş unvanları değiştirilmiş ve kadınlar daha yüksek ücretli dereceye yükseltilmiştir. Bir başka vakada sendika, masa başı işlerine (kadınlar) giyotin operatörleri (erkekler) ile eşit değer verilmemesi nedeniyle işvereni mahkemeye vermiştir. Bu örnekte, kadınlar en alt kademede, erkekler ise en üst kademede yer almaktadır. Bu durum, kadınların işlerinin erkeklerin işleri ile eşit değerde olduğu sonucuna varılan bir iş değerlendirme çalışmasına yol açmıştır.

Kutu 3, bir kadın kantin aşçısının yaptığı iş ile gemicilik sektöründeki daha yüksek ücretli zanaat işlerinin eşit değerde değerlendirilmesine bir örnek vermektedir. Bu, Birleşik Krallık'ta eşit değerde iş için eşit ücret uygulamasının ilk örneklerinden biridir.


Eşit ücret davası, bir gemi inşa şirketinde çalışan ve farklı işler için farklı ücret, istihdamın şart ve koşullarını belirleyen bir toplu sözleşme kapsamındaki işçilerle ilgiliydi. Ağırlıklı olarak kadınlar tarafından yapılan işler, ağırlıklı olarak erkekler tarafından yapılan işlere göre daha düşük değerde ve daha düşük ücretliydi. Erkekler tarafından yapılan işler, kadınlar tarafından yapılan işlere kıyasla daha iyi tatil ve hastalık ücretine sahipti. Basit bir iş değerlendirmesine dayanan bu örnek, kadın kantin aşçısı ile erkek zanaatkarın işlerinin farklı olmasına rağmen eşit derecede değerli olduğunu

göstermektedir. İş değerlendirmesinde, işin her bir unsuru için düşük, orta veya yüksek taleplerden oluşan basit bir formül kullanılmış ve taleplerin her birinin eşit derecede önemli olduğu görülmüş ve bu nedenle bir ağırlıklandırma sistemi (bir dizi talebe diğerinden daha yüksek puan veren) uygulanmasına gerek duyulmamıştır.

Kutu 3: Gemicilik sektöründe iki iş için değerlendirme örneği¹²

Kantin aşçısı (el becerisi olmayan sınıflandırma)	Erkek zanaat çalışanları (boyacılar, doğramacılar ve yalıtım mühendisleri) (el becerileri sınıflandırması)
 Nitelikler, beceriler & bilgi	 Nitelikler, beceriler & bilgi
<ul style="list-style-type: none"> Eşit talepler: iş için yeterlilik/eğitim 	<ul style="list-style-type: none"> Eşit talepler: iş için yeterlilik/eğitim
 Çalışma koşulları	 Çalışma koşulları
<ul style="list-style-type: none"> Eşit talepler: sıcak ve buharlı bir mutfakta çalışmak 	<ul style="list-style-type: none"> Eşit talepler: gemide çalışma ile ilişkili
 Sorumluluk	 Sorumluluk
<ul style="list-style-type: none"> Eşit talepler: insan ve ekipman sorumluluğu 	<ul style="list-style-type: none"> Eşit talepler: insan ve ekipman sorumluluğu
 Planlama ve karar verme	 Planlama ve karar verme
<ul style="list-style-type: none"> Eşit talepler: menülerin planlanması, sipariş ve zamanlama 	<ul style="list-style-type: none"> Eşit talepler: onarım ve ekipmanla ilgili planlama ve karar verme
<p>Çaba / fiziksel talepler</p>	<p>Çaba / fiziksel talepler</p>
<ul style="list-style-type: none"> Eşit talepler: kaldırma, uzun süre ayakta durma ve ağır ve sıcak/tehlikeli ekipman çalıştırmayı içeren fiziksel olarak zorlu görevler 	<ul style="list-style-type: none"> Eşit talepler: makine ve ağır yüklerin çalıştırılması, elektrikli ekipmanların çalıştırılması, kapalı alanlar gibi zor çalışma koşulları

¹² Bu, Birleşik Krallık'taki Cammell Laird Tersanesi'nde kantin aşçısı olarak çalışan Julie Hayward tarafından alınan gerçek bir dava örneğidir (Hayward v Cammell Laird). Kendisine, yemek pişirme nitelikleri, sorumlulukları, bilgisi ve fiziksel taleplerinin erkekler tarafından yapılan işlerle eşdeğer olduğu gerekçesiyle eşit ücret ödenmesine karar verilmiştir. Davanın kısa bir açıklamasına bakınız: <http://www.unionhistory.info/equalpay/display.php?irn=703> ve davanın bir videosu için: <https://www.bl.uk/learning/histcitizen/sisterhood/clips/equality-and-work/equal-pay/146389.html>



sıcak ve buharlı bir mutfakta çalışmak

insan ve ekipman sorumluluğu

Kaldırma, uzun süre ayakta durma ve ağır ve sıcak/tehlikeli ekipman kullanımını içeren görevler



Fransa'da sendikalar, kadınların becerilerinin (sorun çözme görevleri, duygusal bakım becerileri, çoklu görevler, idari işlerde teknolojinin yaygınlaştırılması, zaman yönetimi vb.) değersizleştirilmesi ve göz ardı edilmesini ele almak için objektif kriterler getirilmesini savunmuştur.

CFDT (2019) sendika konfederasyonu, sağlık ve sosyal bakım ile özel sektörde inşaat, cam ve metalürji gibi erkeklerin baskın olduğu yedi sektör de dahil olmak üzere sekiz farklı sektördeki ücret seviyelerini karşılaştırmıştır. Eşdeğer eğitim yıllarını karşılaştıran çalışma, ağırlıklı olarak kadınlardan oluşan sağlık ve sosyal bakım sektöründe başlangıç maaşlarının sürekli olarak diğer sektörlerin çok altında olduğunu göstermiştir (örneğin, 100 Avro kazanan bir inşaatçı ile 86 Avro kazanan bir hemşire asistanı eşdeğer becerilere sahipti). Bu kanıt, hem kamu hem de özel sağlık ve sosyal bakım sektörlerinde işlerin yeniden sınıflandırılmasına yönelik müzakereleri güçlendirmek için kullanılmıştır.



Belçika'da 2012 yılında sosyal tarafların tüm iş sınıflandırma sistemlerini cinsiyet ayrımı gözetmeyecek şekilde gözden geçirmelerini gerektiren bir mevzuat çıkarılmıştır. Kadın-Erkek Eşitliği Enstitüsü (2010) ile sendikalar, bu süreci kolaylaştırmak için 'iş

değerlendirmesi ve iş sınıflandırmasında cinsiyet tarafsızlığı' konulu bir kontrol listesi hazırlamıştır. Bu kontrol listesi, iş sınıflandırma sistemlerinin cinsiyet açısından tarafsız olmasının nasıl sağlanacağı ve iş değerlendirmesinin altı geniş kriter (bilgi ve nitelikler, problem çözme, sorumluluklar, iletişim, ekip çalışması ve ekip yönetimi ve çalışma ortamı) üzerinden objektif kriterler kullanılarak nasıl yapılacağı konusunda ayrıntılı rehberlik sunmaktadır. Rehberde yer alan kontrol listeleri, sendika aktivistleri ile yapılan eğitimlerde, şirketlerle yapılan müzakerelerde ve sektörel düzeyde kullanılmıştır.



Avusturya'da endüstriyel temizlik sektöründe çalışan kadın ve erkekler farklı toplu sözleşmeler ve kadın ve erkeklerin farklı ücret gruplarına ayrıldığı ve kamu sektöründen özel sektöre ihale edilen bir derecelendirme sistemi kapsamındaydı. Ofislerde ve üretim sahalarında endüstriyel temizlik yapan %80'i kadınlardan oluşan

Ücret Grubu 6 (saatlik ücret 9,38 Avro) ile pencere, halı ve makine gibi özel temizlik olarak adlandırılan işleri yapan çoğunluğu erkeklerden oluşan Ücret Grubu 3 (saatlik ücret 10,38 Avro) karşılaştırılmıştır. Niteliklerin, iş görevlerinin ve uygulama alanlarının karşılaştırıldığı bir değerlendirmenin ardından işin eşit olduğu değerlendirilmiştir. İşveren ve sendika arasında ücretin eşitlenmesi ve kadın işçilere daha yüksek olan erkek ücretinin verilmesi konusunda anlaşmaya varılmıştır.









İş değerlendirme egzersizlerine örnekler

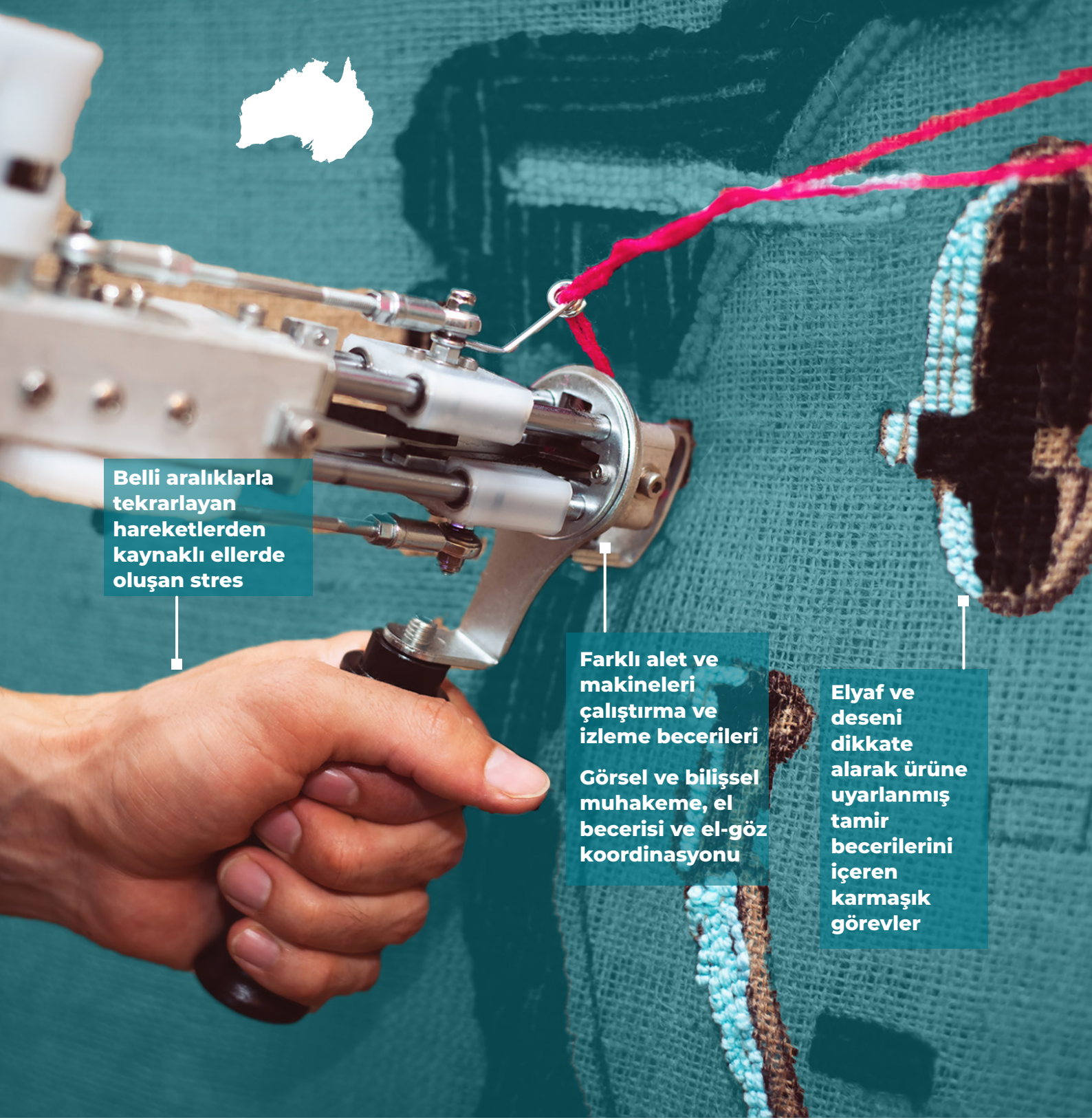
Aşağıda verilen örnekler sadece örnek teşkil etmesi amacıyla verilmiştir ve işlerin eşit değerde olup olmadığını belirlemek için farklı iş talepleri arasında işlerin nasıl karşılaştırılabileceğini göstermeyi amaçlamaktadır.

Bu örnek, halı ve diğer ilgili ürünlerin tamirinde vasıflı ve yüksek hassasiyetli bir iş olan tafting makinesi operatörlüğü işinin değerinin düşük olduğunu göstermektedir. Avustralya'daki bir vakadan yola çıkarak, eşit değerdeki iki işin karşılaştırılmasına yönelik bir süreci anlatmaktadır. İlgili işçiler makineleri çalıştırmakta ve izlemekte ve çok çeşitli halı ürünleri üzerinde yüksek kalitede inceleme, onarım ve tamirat yapmaktadır. Bu iş için gerekli olan tamir becerileri ve el becerileri genellikle farklı yapıdaki ürünleri ve elyaf, desen, dikiş boyutu, dikiş oranı ve destek çeşitliliğini dikkate almak zorundadır. İş öğrenmek yaklaşık on iki ay sürmektedir. Oldukça kadınlaştırılmış bir meslektir ve beceri seviyesi 2'de sınıflandırılmıştır. Sendika, beceri seviyesi tanımlarının yapılan işi tam olarak dikkate almadığı gerekçesiyle tafting makinesi operatörlerinin beceri seviyesi 3'te sınıflandırılması gerektiğini savunmuştur. Tafting makinesi operatörlüğü işi, 3. beceri seviyesinde uygun bir şekilde değerlendirilen forklift sürücülüğü gibi diğer tipik erkek işleriyle karşılaştırılmıştır.

Örneği açıklamak için, bu iki çok farklı işin cinsiyetten bağımsız bir değerlendirmesi, iki işin, işin farklı taleplerine dayalı olarak eşit değere sahip olarak puanlandığını göstermektedir. İşin her bir talebi altında bir puanlama yapılmakta ve her bir iş için toplam 15 puan elde edilmektedir. Sonuç olarak, tafting makinesi operatörü ücret artışı ile beceri seviyesi 3'e yükselmiştir.

Kutu 4: Tekstil sektöründe eşit değer değerlendirmesi örneği

Tafting makinesi operatörü PUAN 1-5 (Beceri seviyesi 2: Aylık 666 ABD Doları)	Forklift sürücüsü PUAN 1-5 (Beceri seviyesi 3: Aylık 1100 ABD Doları)
 Nitelikler, beceriler & bilgi 3	 Nitelikler, beceriler & bilgi 3
<ul style="list-style-type: none">İş başında öğrenilen deneyim ve eğitim (12 ay)Dikiş teknikleri ve el aletleri yelpazesi hakkında bilgiElyaf ve deseni dikkate alarak ürüne uyarlanmış, tamir becerilerini içeren karmaşık görevlerFarklı alet ve makineleri çalıştırma ve izleme becerileriKarar verme becerileri: onarım türleri ve hassas bir onarım için gerekli aletlerGörsel ve bilişsel muhakeme, el becerisi ve el-göz koordinasyonu	<ul style="list-style-type: none">İş için deneyim ve eğitimForklift sürüş sertifikasıGüvenlik prosedürleri bilgisiMekansal farkındalık, karar verme, sorun giderme, güvenlik vb. gibi makineleri çalıştırma ve kontrol etme becerileriMakine ve potansiyel arızalar hakkında bilgi
 Çalışma Koşulları 3	 Çalışma Koşulları 3
<ul style="list-style-type: none">Sıkışık alanlarda / genellikle ipliklerden ve tamir malzemelerinden yayılan tehlikeli kimyasallarla çalışmak	<ul style="list-style-type: none">Açık havada çalışma / yüksek açık hava sıcaklıklarında çalışmaGürültüye maruz kalma
 Sorumluluk 4	 Sorumluluk 4
<ul style="list-style-type: none">Gerekli onarımlar hakkında karar vermeKalite kontrolü	<ul style="list-style-type: none">Kalite kontrolüSağlık ve güvenlik
 Çaba / Fiziksel 4	 Çaba / Fiziksel 4
<ul style="list-style-type: none">Belli aralıklarla tekrarlayan hareketlerden kaynaklı ellerde oluşan stresUzun süreli konsantrasyonBir makinenin başında geçirilen uzun sürelerFiziksel çaba	<ul style="list-style-type: none">Forklift kabininde belli aralıklı hareketlerle uzun süre çalışılmasıSıcak veya soğuk sıcaklıklara maruz kalma
TOPLAM 15	TOPLAM 15



Belli aralıklarla tekrarlayan hareketlerden kaynaklı ellerde oluşan stres

Farklı alet ve makineleri çalıştırma ve izleme becerileri

Görsel ve bilişsel muhakeme, el becerisi ve el-göz koordinasyonu

Elyaf ve deseni dikkate alarak ürüne uyarlanmış tamir becerilerini içeren karmaşık görevler

Dikkat edilmesi gereken sorunlar: eşitsiz ücret için piyasa savunması gerekçesi

Bazı yasalar, erkeklere daha yüksek ücret ödemek için piyasa değerine dayalı ekonomik bir argüman olduğu temelinde, eşit olmayan ücretin bir işveren tarafından piyasa savunması argümanına dayanarak gerekçelendirilmesine izin vermektedir. Sendikalar bu argümanlara karşı çıkmaktadır çünkü piyasaların tarafsızlığı ve dışsallığı görüldüğü kadar sağlam temellere dayanmamaktadır. Daha yüksek ücret için sözde nesnel piyasa savunması argümanları, piyasa değeri üzerinde de etkisi olabilecek işverenlerin ayrımcı kararlarına yol açabilir. Prensip olarak, herhangi bir çalışanın ücreti, işin piyasa değerine değil, işin gereklerine dayanmalıdır.



Güney Afrika'da görülen bir davada, erkek bir işçinin daha yüksek maaş alması, işveren tarafından işe alım sırasında haklı gösterilmiştir, çünkü şirket, erkeğin daha yüksek nitelikleri ve deneyiminin de prim gerektirdiği gerekçesiyle, erkeği iş teklifini kabul etmeye teşvik etmek istemiştir. Bu maddi argümana, eşit ücrete ilişkin İyi Uygulama Kuralları kapsamında izin verilmektedir. Bu kurallara göre, kişilerin kıdemleri veya hizmet süreleri, nitelikleri, yetenekleri, yeterlilikleri ve çalışanların işverenin performans değerlendirme sistemine eşit şekilde tabi olmaları ve performans değerlendirme sisteminin tutarlı bir şekilde uygulanması koşuluyla ücret farklılığı haklı görülebilir. Güney Afrika'daki sendikalar bu yaklaşıma kadınlara karşı ayrımcılığa yol açabileceği gerekçesiyle karşı çıkmaktadır.

Sendikalar piyasa savunmasıyla ilgili problemlerden kaçınmak için ne yapabilir?

1. Piyasa değerine ilişkin ayrımcı veya toplumsal cinsiyete dayalı varsayımlara karşı çıkın.
2. İşe alımlarda **piyasa savunması argümanının** kullanılması halinde, zaman içinde eşit değerdeki işler için erkek ve kadın ücretlerinin eşitlenmesine yönelik stratejilerin oluşturulmasını sağlayın. Hem İsveç hem de İrlanda dava hukukunda, piyasa savunmasının gerekçelendirildiği davalarda, işlerin eşit veya eşit değerde olması halinde ücret farkının kademeli olarak kapanması gerektiği de belirtilmiştir.
3. Dikkate alınması gerekenin iş sahibinden ziyade **işle ilgili talepler** olduğunu unutmayın. Örneğin, eğer iş belirli bir eğitim ve/veya nitelik düzeyi gerektiriyorsa, işle ilgili olmayan daha yüksek bir eğitim veya öğretim düzeyine sahip bir çalışana daha yüksek ücret verilmez. Bu, üniversite mezunu olan ancak örneğin bir fast-food restoranında vasıfsız ya da düşük vasıflı bir işte çalışan bir kişiye vasıfları nedeniyle daha yüksek ücret verilmeyeceği anlamına gelir.

Sendikal eylem için kilit noktaların özeti

- Kadınların becerilerinin ve yaptıkları işlerin göz ardı edilmesi, toplumsal cinsiyete dayalı ücret eşitsizliğinin başlıca nedenlerinden biridir.
- Ücretlerin belirlenmesinde kadınların becerileri ve bilgileri sıklıkla göz ardı edilmektedir.
- Cinsiyet ayrımı gözetmeyen iş değerlendirmesi, farklı ancak eşit değerdeki işleri (nitelikler/beceriler, çaba, sorumluluklar ve çalışma koşullarına dayalı iş talepleri arasında) karşılaştırmak için kullanılan bir araçtır.
- Sendikalar tüm iş sınıflandırmalarının cinsiyet ayrımı gözetmemesini sağlamalıdır. Bu, erkek işlerine kadın işlerine kıyasla daha fazla değer atfeden her türlü tarihsel önyargı ve klişenin düzeltilmesi anlamına gelmektedir.

Bu bölümde, düşük ücret ve asgari ücret etrafında ücret eşitliği stratejilerinin nasıl geliştirilebileceğine bakacağız.

Genel bakış

Düşük ücretli ekonomilerde ve sektörlerde ücret eşitliği stratejileri genellikle yaşam ücretlerinin uygulanması yoluyla “tabanı yükseltmeyi” amaçlar. ITUC’un da belirttiği gibi, yaşam ücretleri toplumsal cinsiyet eşitliği ve sosyal ilerleme için bir sıçrama taşıdır.¹³ Birçok kadınlaştırılmış sektörde ücret düşüktür çünkü işi kadınlar yapmaktadır. Bu nedenle sendikalar, hem kadınların yaptığı işin değerini hem de tüm çalışanlar için yaşam ücreti uygulamasını, kadınların ücretlerini iyileştirmek için ikili stratejiler olarak değerlendirmelidir.

Ayrıca, yaşam ücreti hesaplamalarında, bebek/çocuk bakım masrafları, daha sık doktora gitmenin getirdiği maliyetler ve hijyenik ürünlerin satın alınması gibi kadınların katlandığı ek geçim masraflarının da dikkate alınması büyük önem taşımaktadır.

Ücret eşitliği stratejileri, başlangıç noktası olarak tüm kadın çalışanların asgari ücret korumasına erişimini sağlamalı ve mümkün olan yerlerde bunun yaşam ücretlerini sağlayacak seviyelerde olmasını savunmalıdır.

Birçok ülkede sendikalar asgari ücret ödenmesini savunarak kadınların düşük ücretli çalışmalarını ele almışlardır. Örneğin **Kenya**’da iş kanununda yaklaşık 150 dolarlık bir asgari ücret öngörülmüştür. Ancak, ev işçileri de dahil olmak üzere düşük ücretli çalışanların çok azı asgari ücret almakta, birçoğu ayda sadece 50 dolar almaktadır. Sendikaların stratejisi, kadınların düşük ücretli işlerinin değeri konusunda farkındalık yaratmak olmuştur. Bu durum, ev işçilerinin asgari ücret düzenlemelerinin tam olarak uygulanmasını talep etmelerine ve bunun ev işçileri için iş sözleşmelerinde belirtilmesine yol açmıştır.



Bu stratejiler için kritik başlangıç noktası, kadınları da içeren kayıt dışı çalışanların sendika kurma hakkı da dahil olmak üzere kolektif temsil ve kolektif güce sahip olmalarını sağlamaktır.

¹³ YouTube: Yaşam ücreti ve eşit değerde iş için eşit ücret. Asgari yaşam ücreti ve her yerde eşit değerde iş için eşit ücret, toplumsal cinsiyet eşitliği ve sosyal ilerleme için bir basamaktır: <https://www.youtube.com/watch?v=24tNmyKuBjY&list=P Lbm7jFfruhV-rFBLqyKXIC3elxINhyHtK&index=18>. Aynı zamanda bkz., ITUC: <https://www.ituc-csi.org/wagescampaign> ve <https://www.ituc-csi.org/brief-wage-gap>

Sendikalar asgari ücretin tüm çalışanları kapsamaması ve yaşam ücretlerini desteklemek için ne yapabilir?

1. Ev işçileri ve kayıt dışı ekonomideki işçiler de dahil olmak üzere **tüm işçilerin asgari ücret mevzuatıyla korunmasını sağlamak için pazarlık** yapın.
2. **Düşük ücretli kadın işçileri**, asgari ücretlerin uygulanması için toplu pazarlık yapabilecekleri şekilde **örgütleyin** ve ev işçileri de dahil olmak üzere tüm işçilerin kapsama alınmasını sağlayın. Ayrıca, uygulanabilir olduğu durumlarda, alıcılar tarafından ödenen fiyatların adil olmasını sağlamak için işçilerin hem mali özerkliğe hem de toplu pazarlık gücüne sahip olması önemlidir.
3. Sendikalı fabrikalarda çalışın ya da çalışmasını tüm işçilere geçinebilecekleri asgari ücretler verilmesini sağlamak için **endüstri ve sektör çapında anlaşmalar müzakere edin** (aşağıdaki “Geçinebilecek ücretler yoluyla hazır giyim işçilerinin ücret ve haklarının korunması” örneğine bakın).
4. Asgari ücret yasalarının daha iyi uygulanması ve iş müfettişliğinin ihlalleri tespit etmede rol oynaması da dahil olmak üzere, **düşük ücretli kadın işçilerin asgari ücrete erişimlerini sağlamak için onları temsil edin ve savunuculuğunu yapın**.
5. Bütün bir ekonomi, sektör veya meslek genelinde ulusal asgari yaşam ücretlerini belirleyen **ulusal üçlü anlaşmalar müzakere edin**. Bunun, çalıştıkları sektörden veya sözleşme düzenlemelerinden bağımsız olarak tüm çalışanlar için koruma içerdiğinden emin olun.
6. Asgari ücretlerin ve yaşam ücretlerinin belirlenmesinde **toplumsal cinsiyete dayalı önyargıların veya ayrımcı varsayımların bulunmadığından emin olun**. Herhangi bir önyargı veya ayrımcılığı ele almak için erkek egemen sektörlerdeki ücretlerle karşılaştırmalar yapılabilir.
7. Eğitim ve sertifikalı beceriler sağlayarak **ev ve bakım işlerinin değerini artırın**. Bu, ev ve bakım işlerinde çalışanların becerilerinin değerini yükseltmeye ve bu becerilerin tanınmasına yardımcı olabilir. Bu, söz konusu çalışanların düzenli ve daha yüksek ücretli istihdama katılmalarına ve örneğin sağlık sektöründe daha yüksek ücretli resmi bakım işlerine geçmelerine yardımcı olur.
8. Sıklıkla asgari ücret ödemeyen ve bazı durumlarda göçmen işçilerin ücretlerinden kesinti yapan özel işe alım şirketleri ve aracıları tarafından **göçmen işçilerin sömürülmesine son verilmesi için kampanya yürütün**. Kampanyalara, göçmen işçilerden ücret alınmayacağını belirten 181 sayılı ILO Sözleşmesine (Özel İşe Alım Ajansları) saygı göstererek ‘ücret alınmaması’ konusunu dahil edin.
9. Tedarik zincirindeki tüm çalışanların geçimlik ücret almasını sağlamak için, taşeronluk yapılan yerler de dahil olmak üzere, **küresel tedarik zincirlerinde yaşam ücretlerinin savunuculuğunu yapın**.

Sendikal eylem örnekleri

Aşağıda, hazır giyim sektöründe yaşam ücretlerinin nasıl müzakere edildiğine ve tüm işçilerin yaşam ücreti almasını sağlamak için sektörel çapta anlaşmaların önemine dair bir örnek verilmiştir.

Hazır giyim sektöründe sosyal diyalog, ücretlerin iyileştirilmesinde merkezi bir rol oynamaktadır. H&M tarafından yaptırılan bir araştırma, tedarikçiler işyeri sosyal diyalog programlarına ve fabrika düzeyinde ücret yönetim sistemlerine katıldıklarında, bu programlara katılmayan tedarikçilere kıyasla reel ücretlerin ortalama %2,8 daha fazla arttığını göstermektedir. Fabrika düzeyinde sendikaların varlığının ücretlere ortalama %5,5 daha eklediği tahmin edilmektedir (Global Deal, 2022).

Hazır giyim sektöründe sendikalar, hazır giyim işçilerini haklarını korumak ve geçinebilecekleri ücretler için pazarlık yapmak üzere örgütlemiştir. Diğer sektörlerde olduğu gibi, işçilerin asgari ücrete erişiminin sağlanması, bu ücretlerin günlük yaşam giderlerini karşılayamayacak kadar düşük olması nedeniyle her zaman yeterli olmamaktadır. Hazır giyim sektörü düşük ücretlerle bilinen bir sektördür. Hazır giyim işçilerinin yaklaşık %80'i kadındır ve çalışma saatleri uzundur çünkü işçiler düşük ücretleri telafi etmek için fazla mesaiye ihtiyaç duymaktadır. Yukarıda da belirtildiği üzere, COVID-19 salgını sırasında birçok hazır giyim işçisi için durum daha da kötüleşmiş, ücret hırsızlığı ve kadınların düşük veya daha düşük ücretlerle işe alınması ve işte tutulması çok daha yaygın hale gelmiştir. (AFWA, 2022).

Asya Taban Ücreti yaklaşımı,¹⁴ Küresel Yaşam Ücreti metodolojisi¹⁵ ve Adil Giyim İşgücü Dakikası Hesaplayıcıları¹⁶ gibi yollarla düşük ücretleri ele almak ve yaşam ücretlerini hesaplamak için çeşitli stratejiler geliştirilmiştir.

Bazı sendikalar, ücretlerin sürdürülebilir ve uygulanabilir bir şekilde artırılmasına yönelik bir sistem olan Yaşam Ücretleri Eylem-İsbirliği-Dönüşüm (ACT)¹⁷ süreci aracılığıyla sektör genelinde pazarlık için ilk adımları atarak daha da ileri gitmiştir. ACT süreci, yaşam ücretlerinin belirlenmesinde uluslararası satın alma uygulamaları ile ulusal toplu pazarlığı birbirine bağlamaktadır.

Sonuç olarak ulusal pazarlık ortakları, çalışma koşulları ve ücretlerde önemli iyileştirmeler üzerinde anlaşmaya varmak için kurumsal bir çerçeveye sahip olmaktadır. Amaç, genellikle asgari ücretin altında kalan asgari ücret tespitinin ötesine geçerek sektör çapında bir pazarlık sistemine geçmektir. Endüstri çapında anlaşmalar, hazır giyim endüstrisinde bulunan göçmen işçiler, sözleşmeli işçiler ve ev işçileri gibi en savunmasız işçiler de dahil olmak üzere bir endüstrideki tüm işçileri kapsar. IndustriALL, ACT sürecine dahil olan markaların her biri ile bir Mutabakat Zaptı imzalamıştır ve şu anda ACT süreci uygulanmaktadır (IndustriALL, 2015).

14 Asya Taban Ücret Birliği: <https://asia.floorwage.org/living-wage/>

15 Küresel yaşam ücreti: <https://globallivingwage.org/about/anker-methodology/>

16 Adil Giyim: <https://www.fairwear.org/programmes/lw-approach-matters>

17 Yaşam Ücretlerine İlişkin Eylem (ACT): <https://actonlivingwages.com/who-we-are/faqs/>

Sendikal eylem için kilit noktaların özeti

- Sendikaların talepleri, çalışılan sektörden veya işin kayıtlı veya kayıt dışı olmasından bağımsız olarak tüm işçilerin geçinebilecekleri asgari ücrete hak kazanmalarını sağlamalıdır.
- Toplu pazarlık, tüm çalışanların kapsama alınmasını sağlamak için endüstri çapında ve sektörel anlaşmalar da dahil olmak üzere yaşam ücretleri için pazarlık yapılmasında esastır.
- Değeri düşük işlerde çalışan kadınların sahip olduğu becerilerin, örneğin eğitim yoluyla ve sahip olunan becerilerin tanınması ve vasıflandırılması yoluyla tanınmasını sağlayın.

Genel Bakış

Kadın işçilerin çoğunluğu kayıt dışı ekonomide kendi hesabına ve serbest meslek sahibi olarak çalışırken ücret eşitliğinin sağlanması zordur. Kayıt dışı çalışan kadınlar, ataerkil uygulamalar ve şiddet ve taciz riskleriyle pekiştirilen istihdam güvencesizliği ve yoksulluk riskleriyle karşı karşıyadır. Bununla birlikte, sendikaların ve kayıt dışı çalışan örgütlerinin kayıt dışı çalışanların ücretlerini iyileştirmek için benimsedikleri bazı iyi uygulama müzakere stratejileri vardır.

Kayıt dışı istihdamdaki kadınlar genellikle çifte cezayla karşı karşıya kalmaktadır: kayıt dışı çalışanlar genellikle kayıtlı çalışanlardan daha düşük ücret almaktadır ve kayıt dışı işlerde kadınlara erkeklerden daha az ücret ödenmektedir. Kadınlar kayıt dışı meslek yelpazesinin alt ucunda aşırı temsil edilme eğiliminde olduğundan, cinsiyete dayalı ücret farklarının kayıt dışı sektörde kayıtlı sektörden çok daha geniş olması muhtemeldir (OECD, 2019).

ILO'nun 204 sayılı Kayıt Dışı Ekonomiden Kayıtlı Ekonomiye Geçiş Tavsiye

Kararı, çalışanların ve ekonomik birimlerin kayıt dışı ekonomiden kayıtlı ekonomiye geçişini kolaylaştırmayı amaçlamaktadır. Çalışanların temel haklarına saygı gösterilmesi ve gelir güvencesi, geçim kaynakları ve girişimcilik için fırsatlar sağlanması ihtiyacını ele alırken, aynı zamanda kayıtlı ekonomideki işletmelerin ve insana yakışır işlerin sürdürülebilirliğinin yanı sıra makroekonomik, istihdam, sosyal koruma ve diğer sosyal politikaların tutarlılığını teşvik eder.

Sendikalar kayıt dışı çalışanlar için ücret eşitliğini teşvik etmek için ne yapabilir?

Sendika stratejileri genellikle geleneksel toplu pazarlığın dışındadır. Bunlar, ayrımcılık yapmama ve ulusal iş kanunları kapsamında tesis edilen haklar, kayıtlı istihdam olanaklarının yaratılması, işçilerin becerilerinin eğitimi ve akreditasyonu, kooperatiflerin ve sosyal dayanışma ekonomisi örgütlerinin oluşturulması, finansal hizmetlere ve krediye erişim, asgari ücret ve sosyal koruma konularında kamu makamlarıyla müzakerelere odaklanabilir.

- 1. Sendikaların kayıt dışı çalışanları temsil etmek, örgütlemek ve seslerini duyurmak için kapılarını açmalarını** ve iş ve sosyal koruma yasalarının kapsamı dışında kalan kayıt dışı çalışanlarla ilgili yeni stratejileri tartışmalarını ve benimsemelerini sağlayın.
- 2. Kayıt dışı çalışanları örgütleyin ve asgari ücretler, çalışma koşulları ve sosyal korumaya erişim için tartışmak üzere seslerini ve kolektif güçlerini geliştirin.**¹⁸ Kayıt dışı çalışanların, özellikle de kadın çalışanların karar alma masalarında yer almalarını sağlayın.
- 3. Sendikanın kayıt dışı çalışan örgütleriyle nasıl ortaklaşa çalışacağını belirleyen Mutabakat Zabitleri hazırlayın.**

¹⁸ Sadece IUF rehberi! <https://iufap.org/2022/11/18/for-social-protection-to-be-effective-it-must-empower-women-advance-workers-rights-and-redistribute-wealth/>

4. Ulusal veya sektörel düzeyde asgari yaşam ücreti belirleme müzakerelerinde **kayıt dışı çalışanların çıkarlarını** temsil edin ve onları sürece dahil edin.
5. Örneğin, parça başı iş yapan işçiler ve iş koruması ile sağlık ve güvenlik önlemlerine erişimi olmayan sokak satıcıları gibi kayıt dışı çalışanların haklarını güvence altına almak için kamu yetkilileriyle **toplu müzakereleri destekleyin**. Ruhsatlandırma, tuvalet ve soyunma tesislerine erişim, şiddet ve tacizden korunma ve kredi ve borçlara erişim için pazarlık yapın.
6. Geçinmeye yetecek asgari ücretleri ve/veya sosyal korumayı ele alan **ulusal üçlü veya sektörel müzakerelerin** kayıt dışı çalışanlar da dahil olmak üzere tüm çalışanları kapsamasını **sağlayın**.
7. Yasal tanınma, beceri ve deneyimin tanınması, koruma, asgari ücret ve sosyal koruma gibi hak ve menfaatlerin sağlanması için **kayıt dışı çalışmanın kayıt altına alınmasını savunun**.
8. Örneğin hazır giyim, ayakkabı ve elektronik sektörlerinde kayıt dışı ev işçilerinin makul parça başı ücretler ve kazançlar elde edebilmelerini, düzenli çalışabilmelerini ve çalışma koşullarında iyileştirmeler yapılmasını sağlamak için **tedarik zincirlerindeki alt yükleniciliği ele alın**.
9. Üçüncü taraflar da olabilen işverenlerle toplu pazarlık yapabilmelerini sağlamak için **ev işçilerini örgütleyin**.
10. Düzenli ücretlerin ödenmesine ilişkin daha **iyi yasal ve sözleşmeli korumalar** için ve parça başı iş oranlarıyla çalışan işçilerin ücretlerinin ödenmemesini ele almak için **kampanya yürütün**. Parça başı iş genellikle hazır giyim, elektronik, tarım gibi kadınların çalıştığı sektörlerde görülür. İşçilere üretilen her birim için sabit bir parça başı ücret ödenmesini içerir.
11. Kayıt dışı ekonomideki kadın çalışanların, ücretli doğum izni veya doğum yardımlarının kayıt dışı ekonomideki kadın çalışanlara genişletilmesi de dâhil olmak üzere, **çocuk bakımı ve annelik korumasına** erişimlerini sağlayın (ILO, 2016; WIEGO, 2019).

Sendikalar ve kayıt dışı çalışan örgütleri tarafından gerçekleştirilen eylem örnekleri



Giderek artan sayıda sendika, **kayıt dışı çalışan örgütleriyle işbirliği yapmakta ve Mutabakat Zabitleri imzalamaktadır**. Örneğin, sokak satıcıları örgütü StreetNet'e bağlı kayıt dışı çalışan örgütlerinin yaklaşık %40-45'i ulusal sendikalara üyedir ve bazıları da kendi başlarına sendika kurmuşlardır.

Zimbabve'den bir örnek, kayıt dışı işçi örgütü ZCIEA ile ulusal sendika ZCTU arasında 13 Ağustos 2004 tarihinde imzalanan bir Mutabakat Zaptıdır. Anlaşma, her iki tarafın da bağımsız faaliyetlerini sürdüreceğini ancak kilit konularda işbirliği yapacağını belirtmektedir.



Çalışanların %93,7'sinin kayıt dışı ekonomide yer aldığı **Hindistan'da** SEWA (Serbest Meslek Sahibi Kadınlar Birliği) sendikası bir dizi stratejiyi savunmuştur. SEWA'nın temel yaklaşımı, kayıt dışı çalışanları örgütlemeye ve örneğin kooperatifler ve birlikler kurarak, becerileri, fırsatları, sürdürülebilir geçim kaynaklarını, gelir güvenliğini ve sosyal korumayı

geliştirerek kolektif güçlerini artırmaya odaklanmaktadır. Bu, örneğin sokak satıcılarının korunmasını ve daha iyi iş güvenliği, gelir güvenliği, sosyal güvenlik ve gıda güvenliğine sahip olmalarını sağlamıştır.

Ücretler üzerinde etkili olabilecek daha geniş kapsamlı konular arasında finansmana ve bankacılığa erişim yer almaktadır. Örneğin SEWA, Gujarat'ın Ahmedabad kentinde kayıt dışı ekonomide çalışan kadın işçiler için bir kentsel kooperatif bankası açmıştır. SEWA aynı zamanda kayıt dışı çalışanların pazarlık gücünün artırılmasına yardımcı olmuş ve örneğin kooperatiflerin kurulması ve eğitim programları yoluyla kayıt dışı ekonomideki kadın çalışanlara alternatifler sunmuştur.

Bir diğer önemli gelişme de kayıt dışı çalışanların 2008 yılında Hindistan'da yürürlüğe giren Örgütsüz İşçilerin Sosyal Güvenlik Yasası kapsamında oluşturulan sosyal güvenceye erişimlerinin sağlanmasıdır. Buna ek olarak, 2007 yılında kimlik kartları, sağlık yardımları, araç ve ekipman seti sağlamak ve beceri eğitimi vermek üzere Gujarat Kentsel Kayıt Dışı Ekonomi İşçileri Refah Kurulu (GUIEWB) kurulmuştur.



Bir diğer önemli konu da üçüncü bir taraf için parça başı ücretlerle çalışan ev işçilerinin asgari ücretlerinin, haklarının ve korunmalarının sağlanmasıdır. **HomeNet Tayland** ev işçilerinin yasal olarak korunması için başarılı bir kampanya yürütmüş ve 2010 yılında B.E.2553 sayılı Ev İşçilerini Koruma Yasası ve 2011 yılında yürürlüğe giren bir sosyal koruma politikası

çıkarmıştır. Kanun, adil ücret ve aynı işi yapan işçilere eşit ücret ödenmesini, işçilere iş sözleşmesi yapılmasını ve iş güvenliği ve sağlığının korunmasını öngörmektedir. Mevzuat konusunda hala farkındalık eksikliği ve uygulamada bazı sorunlar bulunmaktadır.

Kayıt dışı çalışanların örgütlenmesi: Kenya Birleşik Metal İşçileri Sendikası (AUKMW)



Kenya'daki AUKMU, çalışanların %83'ünün kayıt dışı ekonomide çalıştığı bir ülkede kayıt dışı çalışanları örgütlemiştir. Kayıt dışı çalışan kadınlar sömürü

ve yüksek oranda toplumsal cinsiyete dayalı şiddet riskiyle karşı karşıyadır. Sokak satıcıları ve pazar işçilerinin yaklaşık %80'i kadındır ve genellikle ailenin geçimini sağlayan birincil kişilerdir; çocuklarını sırtlarında taşırlar ve yol kenarlarında barınakları ya da güvenlikleri yoktur. Kenya Birleşik Metal İşçileri Sendikası (AUKMW) kayıt dışı çalışanları örgütlemekte ve kadınların resmi bir sözleşme olmaksızın genellikle parça başı ücretlerle kendi hesabına çalıştığı mekanik sektöründe kadınların karşılaştığı kırılganlıkları ele almaktadır. Kadınlar mekaniker, spreyci boyacı, kaynakçı, imalatçı, panel dövecü ve montaj işçisi olarak çalışmaktadır. Ataerkil uygulamalarla pekiştirilen yüksek düzeyde sömürü, cinsiyete dayalı şiddet, istihdam güvencesizliği ve yoksullukla karşı karşıyadırlar. Sendikaların ve kayıt dışı çalışan örgütlerinin stratejileri geleneksel toplu pazarlığın dışında kalmakta ve kayıt dışı çalışanlara karşı ayrımcılığın sona erdirilmesi ve ulusal yasalar kapsamındaki haklarının güvence altına alınması için yerel makamlarla müzakereleri içermektedir. Müzakereler, kayıtlı istihdam ve eğitim fırsatlarına erişimin, kooperatiflerin ve sosyal dayanışma ekonomisi örgütlerinin oluşturulmasının, bankacılık ve finansal hizmetlere erişimin, asgari ücretlerin ve sosyal korumanın iyileştirilmesine yardımcı olmuştur.

Önemli bir başlangıç noktası, kayıt dışı çalışanların işçi olarak tanınmasını sağlamaktır. Başarılı eylemlerden biri, ulusal sosyal güvenlik fonuyla birlikte, emeklilik için kolay bir tasarruf sistemi ve ilk kez sağlık hizmetlerine erişim sağlamak için ulusal hastane sigorta fonuna ödeme yapmak için basitleştirilmiş bir sistem için Equity Bank ile bir fon kurulmasıydı. Sendika ayrıca gençlerin edindikleri becerileri belgelendirerek kayıtlı sektörde istihdam edilmelerini sağlamak için Ulusal Endüstriyel İstihdam Kurumu ile işbirliği yapmıştır. Kayıt dışı çalışanların şirketler için yüklenici/parça başı iş olarak çalıştığı durumlarda, sendika saatlik ücret oranlarını müzakere etmeye çalışmıştır.

Hindistan'da gemi sökümünde kayıt dışı çalışan kadın işçiler

Kutu 5'te gemi söküm sektöründen son bir örnek verilerek sektördeki kayıt dışı çalışan kadınların nasıl ek dezavantajlarla ve daha düşük ücretlerle karşı karşıya kaldıkları gösterilmektedir. Gemi sökümü tehlikeli ve düşük ücretli bir işdir. Gemi söküm sektöründeki kayıt dışı işçilerin sendikal örgütlenmesi, Hindistan'da olduğu gibi ücretlerin, iş güvenliği ve sağlığının ve istihdam koşullarının iyileştirilmesine yardımcı olmaktadır (IndustriALL, 2021 & 2022b).

Hindistan'daki bir kasabada 60.000 işçi gemi söküm tersanelerinde istihdam edilmekte ve 100.000 kadar kişi de yan sanayide çalışmaktadır. Gemi parçalarının geri dönüşümünü gerçekleştiren yan sanayilerde kadınların çalışma olasılığı daha yüksektir. Büyük, hacimli ve ağır hizmet tipi plastikten yapılmış olan demir halatlarının geri dönüşümü buna bir örnektir. Halatlar, kesme, ayırma, eritme, temizleme, boyama ve malzemenin ipliğe dönüştürülmesi gibi karmaşık bir döngüyü içeren bir işlemle geri dönüştürülmekte ve dokuma tezgahlarında dokunarak kilim haline getirilmektedir. Tüm bu görevler atölyelerde veya dışarıda, tek bir sahada gerçekleştirilmektedir. Kadınlar işleri elle ve makinelerle yürütürken, erkekler yalnızca makineyle çalışmaktadır. Plastik ipliğin eritilmesi, ayrıştırılması, temizlenmesi ve dokunması sırasında kimyasalların yayılması nedeniyle iş tehlikelidir. Kendi hesabına çalışanlar sendikası SEWA, kadınlara çocuk bakımı ve işçilerin çocuklarının eğitimi konusunda destek sağlarken, gemi söküm sendikası (ASSRGWA) ve SEWA da işçilerin sosyal korumaya erişimini desteklemektedir.

Bu örnek, farklı işler yapan kadın ve erkekler arasındaki ücret eşitsizliğini göstermekte olup, kadınların ellerini kullanarak yaptıkları ve el becerisi gerektiren işlerin, erkeklerin plastikleri kesmek ve eritmek için makine kullandıkları işlere kıyasla daha az değer gördüğünü ortaya koymaktadır. Erkeklerin işleri, atölyelerin içinde çalıştıklarında bazen

daha tehlikeli olabilmekte ve genellikle tek başlarına bir makineyi çalıştırırken, kadınlar çoğunlukla grup halinde çalışarak iş görevlerini paylaşmaktadır. Bu işin gerçekliği, hem kadınlar hem de erkekler için düşük ücretli ve tehlikeli olmasıdır, ancak kadınlara daha düşük ücret ödenmesinin nedeni, el becerisi veya ağır tekrarlı işlerden kaynaklanan riskler gibi iş taleplerini dikkate almayan, kadın ve erkek işlerine ilişkin geleneksel algılar ve klişelerdir. Kadınlar ve erkekler tarafından yapılan işlerin taleplerini ayrıştırdığımızda, aşağıda gösterildiği gibi, iki işe nasıl eşit değer verilebileceğini görmek mümkündür.

Kadınlar, halatı elle çalıştırmaktan kaynaklanan aşınma ve enfeksiyon tehlikeleri ve makineden kaynaklanan yaralanmalarla karşı karşıyadır.

Karmaşık görevler, çapa halatlarının geri dönüşümünün farklı aşamaları hakkında bilgi, el becerisi becerileri, işbirliği içinde / ekipler halinde çalışma

Düzensiz ve uzun saatler, tehlikeli kimyasallara maruz kalma, fiziksel yaralanma riski



Kutu 5: Gemi söküm sektöründe kayıt dışı çalışan kadın ve erkek işçilerin iş taleplerinin değerlendirilmesi

Kayıt dışı çalışan kadın işçi: Çapa halatlarının geri dönüşümü Ortalama ücret: Günlük 250 rupi (yaklaşık 3 ABD doları)	Erkek kayıt dışı işçi: Kesme ve eritme makinesi operatörü Ortalama ücret: Günlük 350 rupi (yaklaşık 4,20 ABD doları)
 Nitelikler, beceriler & bilgi	 Nitelikler, beceriler & bilgi
<ul style="list-style-type: none">İş başında öğrenilen becerilerÇapa halatlarının geri dönüşümünün farklı aşamaları hakkında bilgiEl becerileriİşbirliği içinde / ekipler halinde çalışma	<ul style="list-style-type: none">İş başında öğrenilen aşamalarMakineler ve işleyişleri hakkında bilgi
 Çalışma koşulları	 Çalışma koşulları
<ul style="list-style-type: none">Tehlikeli kimyasallara maruz kalmaDüzensiz ve uzun çalışma saatleriSıkışık alanlarda / veya açık havada gölgeli alanlarda yere oturarak çalışmakKazalardan kaynaklanan risk	<ul style="list-style-type: none">Tehlikeli kimyasallara maruz kalmaDüzensiz ve uzun çalışma saatleriSıkışık atölyelerde çalışmakKaza riskiEkipmanlardan kaynaklanan gürültü
 Sorumluluk	 Sorumluluk
<ul style="list-style-type: none">Kişisel güvenlik ve iş arkadaşlarının güvenliği için sorumlulukİş arkadaşlarıyla işbirliği ve iletişim	<ul style="list-style-type: none">Kişisel güvenlik ve iş arkadaşlarının güvenliği için sorumlulukMakinelerin çalıştırılması ve bakımı
 Çaba / Fiziksel talepler	 Çaba / Fiziksel talepler
<ul style="list-style-type: none">Fiziksel olarak zorlayıcı işlerTekrarlayan hareketlerden kaynaklanan fiziksel stresAğır nesnelerin kaldırılmasıFiziksel yaralanma riski	<ul style="list-style-type: none">Ağır ve tehlikeli ekipmanların kaldırılması ve kullanılmasıFiziksel yaralanma riskiSık sık ağır işler

Sendikal eylem için kilit noktaların özeti

- Kayıt dışı çalışanları örgütleyin ve temsil edin. Ücret eşitliği stratejilerini ve pazarlıklarını asgari ücretlere, sosyal korumaya, eğitime, finansmana ve kredilere erişimi ve kamu yetkilileriyle müzakereleri içerecek şekilde uyarlayın.
- Başta kadınlar olmak üzere kayıt dışı çalışanların sendika kurmalarının ve sendikaların karar alma yapılarında her düzeyde temsil edilmelerinin desteklenmesini sağlayın.

Ek 1: Cinsiyete dayalı ücret farkının hesaplanmasında altı adım

Adım 1: Saatlik kazancın hesaplanması: temel ücret, ikramiye ve fazla mesai dahil

Saatlik kazanç, 12 aylık raporlama dönemi boyunca alınan normal ücretin çalışılan saate bölünmesiyle hesaplanır.

- İlgili ödeme döneminde (bu haftalık, aylık veya yıllık olabilir) çalışanların ücretlerini belirleyiniz.
- Çalışma saatlerini hesaplayın (bu, tam çalışma saatleri, değişken çalışma saatleri veya parça başı iş olduğunda ortalaması alınan çalışma saatleri veya iş sözleşmesinde belirtilen normal haftalık çalışma saatleri temelinde olabilir).
- Saatlik kazancı elde etmek için ücreti ilgili ödeme dönemindeki (haftalık, aylık veya yıllık) toplam çalışma saatine bölün.

Adım 2: Cinsiyete dayalı ortalama ücret farkını belirleyin: ortalama ve medyan

Ortalama ve medyan, cinsiyete dayalı ücret farkını farklı şekillerde ölçer.

Cinsiyete dayalı ortalama ücret farkı: Bu, kapsanan tüm değerlerin ortalamasına dayalı olarak tüm ücretli çalışanlar arasındaki ortalama ücrettir. Ücret dağılımında kadın ücretlerinin ortalaması ile erkek ücretlerinin ortalamasını karşılaştırır. Bu bir % ile ifade edilir:

A, erkek cinsinden ilgili tüm çalışanların ortalama saatlik ücretidir

B, kadın cinsinden ilgili tüm çalışanların ortalama saatlik ücretidir

$$\frac{(A - B)}{A} \times 100$$

Örnek: Cinsiyete dayalı ortalama ücret farkı

Erkek kazançları toplanır ve kadın kazançları toplanır. Daha sonra bunlar çalışan sayısına bölünür.

- Erkek saatlik kazancı: erkek 1 €10,5, erkek 2 €14, erkek 3 €16, erkek 4 €20 = %60,5 (4) = ortalama saatlik kazanç €15,12
- Kadın saatlik kazancı: kadın 1 €10,5, kadın 2 €11, kadın 3 €12, kadın 4 €15, kadın 5 €25 = %73,5 (5) = ortalama saatlik kazanç €14,70

$$\frac{€15.12 - €14.70 \times 100}{14.70} = \text{Cinsiyete dayalı ortalama ücret farkı \%2,85}$$

Cinsiyete dayalı medyan ücret farkı: Bu, ücret dağılımının ortasında yer alan orta ücretlidir; kadın / ve erkek ücret dağılımının ortasında yer alan değeri karşılaştırır. Başka

bir deyişle, yarısı medyan maaştan daha fazla kazanırken, yarısı daha az kazanmaktadır. Bu % ile ifade edilir:

A, erkek cinsinden ilgili tüm çalışanların medyan saatlik ücretidir

B, kadın cinsinden ilgili tüm çalışanların medyan saatlik ücretidir

$$\frac{(A - B)}{A} \times 100$$

Örnek: Cinsiyete dayalı medyan ücret farkı

Saatlik kazançlar en yüksek ücretten en düşük ücrete doğru sıralanmıştır:

- Erkek saatlik kazancı: 10,50 €, 12 €, 15 €, 20 €, 25 € = medyan saatlik kazanç **15 €**
- Kadın kazancı: 10,50 €, **12 €**, 13 €, 20 € = medyan saatlik kazanç **12 €**

$$\frac{€15-€12 \times 100}{12} = \text{Cinsiyete dayalı medyan ücret farkı \%25}$$

Aynı ortalama ve medyan hesaplamaları yarı zamanlı çalışanlar, kadrosuz çalışanlar ve ikramiye ödemeleri için cinsiyete dayalı ücret farkının hesaplanmasında da yapılabilir.

Adım 3: İkramiye ve ayni yardımlarda cinsiyete dayalı ücret farkı

- İkramiye ve ayni yardım alan kadın ve erkek sayılarının ayrı bir analizini yapın, çünkü bunlar genellikle en büyük cinsiyete dayalı ücret farklarına neden olur.
- İkramiye ve ayni yardım alan kadın ve erkek çalışanların yüzdesi hakkında veri toplayın.
- İkramiye ve ayni yardım alan kadın ve erkeklerin sayısı hakkında veri toplayın.
- Erkek ve kadın çalışanların ortalama ve medyan ikramiye ücretlerini hesaplayın ve ardından tüm çalışanlar için ortalama ve medyan *cinsiyete dayalı ikramiye ücret farkını* hesaplamaya devam edin.

Adım 4: Cinsiyete dayalı ücret farkı: yarı zamanlı ve kadrosuz çalışanlar

Saatlik kazançlara uygulanan yöntemin aynısını kullanarak (yukarıdaki 1. ve 2. Adım) cinsiyetler arasındaki ücret farkını belirleyin:

- Yarı zamanlı ve tam zamanlı çalışanlar: yarı zamanlı ve tam zamanlı çalışanların saatlik kazançlarını karşılaştırın ve yarı zamanlı ve tam zamanlı çalışanlar arasındaki ortalama ve medyan cinsiyete dayalı ücret farkını hesaplayın.
- Sürekli olmayan ve sürekli çalışanlar: sürekli olmayan veya belirli süreli sözleşmelerle çalışan işçilerin saatlik kazançlarını sürekli sözleşmelerle çalışan

işçilerin ücretleriyle karşılaştırın.

Adım 5: Çalışanları ücret dilimlerine ayırın

Çalışanlar, erkek ve kadın işçilerin saatlik ücretlerine göre dört ücret grubuna (üst, üst-orta, orta, alt) ayrılır. Her bir çeyrek dilim toplam işgücünün dörtte birini (%25) temsil etmelidir. Bu, sendikaların dört dilimde kadınların ağırlıklı olarak nerede yer aldığına dair bir resim elde etmelerine yardımcı olacaktır. Ücret dilimleri incelendiğinde, genellikle kadınların düşük ücret diliminde baskın olduğu görülür; bu durumda mesleki ayrımı ele almak için stratejiler uygulamak önemlidir. 346 çalışanı olan bir şirketteki ücret dilimleri için Kutu 1'e bakınız.

Kutu 1. 234'ü (%68) kadın ve 112'si (%32) erkek olmak üzere 346 çalışanı olan bir kuruluşta ücret dilimleri örneği				
	Erkek ve kadın çalışan sayısı		Her çeyrek dilimde erkek ve kadın çalışanların yüzdesi	
	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek
Üst çeyrek dilim	49	37	57.0	43.0
Üst-orta	58	29	66.7	33.3
Alt-orta	65	21	75.6	24.4
Alt çeyrek dilim	62	25	71.3	28.7

Adım 6: Belirlenen cinsiyete dayalı ücret farklılıklarını ele almak için bir cinsiyete dayalı ücret farklılıkları raporu ve eylem planı hazırlayın

Rapor, toplanan tüm ilgili verileri, kullanılan metodolojiyi ve ortalama cinsiyete dayalı ücret farkının ne olduğunu (ortalama ve medyan) ortaya koymalıdır. Cinsiyete dayalı ücret farkının nedenleri tespit edilmeli ve bu nedenlere yönelik olarak işveren ve sendikalar arasında ortaklaşa bir eylem planı hazırlanmalıdır.

Kaynak: İrlanda Sendikalar Kongresi (2022) Cinsiyete Dayalı Ücret Uçurumu Raporlama Kılavuzu'ndan uyarlanmıştır.

Terimler Sözlüğü

Karşılaştırmacı	Eşit olmayan bir ücretlendirme olduğunu göstermek için, daha yüksek ücret alan ve talepte bulunan kadınla aynı ya da eşit değerde iş yapan bir karşılaştırmacıya sahip olmak gerekir. Çoğu yasa karşılaştırılacak kişinin davacının işvereni tarafından istihdam edilmesini ve aynı işyerinde çalışmasını şart koşmaktadır. Kadınların hakim olduğu işlerde veya sektörlerde erkek karşılaştırmacı bulunmayabilir. Bu durumlarda sendikalar, eşitsiz ücretin kanıtı olarak diğer sektörlerde erkek karşılaştırmacılar veya varsayımsal bir karşılaştırmacı bulmaya teşvik edilir (bkz. aşağıdaki varsayımsal karşılaştırmacı).
Kazanç	Bu, çalışanlara ödenen brüt ücret/maaş veya aynı ödemeleri kapsar ve tatil ücreti, doğum ücreti veya çocuk bakımı için ücretli izin gibi çalışılmayan süreler için yapılan ödemeleri de içerir.
Eşit işe eşit ücret	Kadınlar ve erkekler, aynı olan veya aynı beceri, çaba ve sorumluluğu gerektiren ve benzer çalışma koşulları altında gerçekleştirilen işler için eşit ücret ve sosyal yardım alırlar.
Eşit değerde iş için eşit ücret	Eşit değerde iş için eşit ücret, farklı olan ancak cinsiyet ayrımı gözetmeyen kriterler uygulandığında, örneğin cinsiyet ayrımı gözetmeyen iş değerlendirme yoluyla eşit değer verilebilecek işlere yöneliktir. Bu, beceri, çaba, sorumluluk ve çalışma koşulları ile ilgili olarak işin gerekliliklerini cinsiyetten bağımsız bir şekilde değerlendirilerek kadınların işinin değersizleştirilmesini ele alır.
Cinsiyet ayrımı gözetmeyen iş değerlendirmesi	İş için gerekli beceri, çaba, sorumluluk ve çalışma koşullarının değerlendirilmesine dayalı olarak ve ortak ve objektif kriterler temelinde farklı işlerin değerini belirlemek için bir yöntem. Amaç, ağırlıklı olarak kadınlar tarafından gerçekleştirilen işlerin değerini ele alan daha şeffaf ve daha etkili ücret belirleme sistemlerine katkıda bulunmaktır.
Toplumsal cinsiyet etki değerlendirmesi	Bu, bir politika, faaliyet veya programdaki toplumsal cinsiyet etkisini değerlendirmek için kullanılan bir araçtır. Herhangi bir politika veya faaliyetin toplumsal cinsiyet eşitliği üzerindeki farklı etkilerine (olumlu, olumsuz veya nötr) bakar. Bazı ülkelerde sendikalar, toplu iş sözleşmelerinin toplumsal cinsiyet açısından önyargılı olmadığından emin olmak için toplumsal cinsiyet etki değerlendirmesi yapmıştır.
Cinsiyete dayalı ücret farkı	Cinsiyete dayalı ücret farkı, kadın ve erkek ücretleri arasındaki yüzde farktır. Erkeklerin ortalama saatlik kazancı ile kadınların ortalama saatlik kazancı arasındaki fark olarak hesaplanır ve erkeklerin ortalama saatlik kazancının yüzdesi olarak ifade edilir.
Küresel Çerçeve Anlaşması	Küresel bir sendika ile çok uluslu bir şirket arasında yapılan bir anlaşma veya ortak taahhüt. GFA'lar hazır giyim, tarım, oteller, bankacılık, elektronik, imalat ve diğer sektörler dahil olmak üzere geniş bir yelpazede imzalanmıştır.

İnsan Hakları Durum Tespiti	İşletmelerin tedarik zincirlerindeki potansiyel ve fiili olumsuz insan hakları etkilerini proaktif olarak ele almalarını sağlayan bir mekanizma. Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Konseyi tarafından 2011 yılında kabul edilen İş Dünyası ve İnsan Haklarına İlişkin Rehber İlkeler, insan haklarına saygı gösterme konusunda, ticari işletmelerin insan hakları üzerindeki etkilerini belirlemek, önlemek, hafifletmek ve bu etkileri nasıl ele aldıklarını açıklamak için insan haklarına gereken özeni göstermeleri gerektiğini ortaya koymaktadır.
Varsayımsal çalışan karşılaştırması	Kadın ve erkek ücretlerinin karşılaştırılması gerçek işçiler veya varsayımsal işçiler arasındaki karşılaştırmalara dayanabilir. Erkek karşılaştırmacının bulunmadığı sektörlerde veya mesleklerde, bir kadının yaptığı işin değerinin düşük olduğunu göstermek için varsayımsal bir karşılaştırmacı belirlemek bir çözümdür. Bu önemlidir çünkü birçok kadın, gerçek bir karşılaştırma aracı olmadığı için eşit olmayan ücret talebinde bulunamamaktadır. Bu, işverenin farklı ancak eşit değerde bir işte çalışan bir erkeğe kıyasla bir kadına daha az ödeme yapacağını göstermek için kullanılabilir.
İş sınıflandırmaları	İşverenler tarafından işleri, iş sorumlulukları ve becerilerine karşılık gelen farklı kademelere dayalı standartlaştırılmış ölçekler halinde sınıflandırmak için kurulan ve ücret seviyeleri buna göre belirlenen sistemler. Cinsiyet ayrımı gözetmeyen iş değerlendirmesi genellikle yeni iş sınıflandırma sistemlerinin oluşturulmasında veya mevcut iş sınıflandırma sistemlerinin gözden geçirilmesinde kullanılır.
Yaşam ücreti	Yaşam ücreti, çalışanların kendileri ve aileleri için tatmin edici bir yaşam standardına sahip olmalarını sağlayacak yeterli kazanca sahip olmalarını sağlayan ve onları yoksulluktan koruyan gelir düzeyini temsil eder. Bu gelir gıda, barınma, eğitim, sağlık, ulaşım, giyim ve emeklilik veya acil durumlar için birikim de dahil olmak üzere diğer temel ihtiyaçları karşılamaya yeterlidir.
Düşük ücret	ILO tarafından tanımlandığı şekliyle düşük ücret, tüm işlerde saatlik kazançları, yüzde olarak hesaplanan medyan saatlik kazançların üçte ikisinden az olan çalışanları ifade etmektedir. Ancak, düşük ücret için uluslararası bir tanım bulunmamaktadır.
Asgari ücret	Asgari ücretler, kanunla belirlenen ve/veya TİS'lerde sektöre veya mesleğe göre müzakere edilen, üzerinde anlaşmaya varılmış asgari haftalık veya aylık ücreti belirler. Ancak birçok ülkede asgari ücretler çok düşüktür ve geçim ücreti sağlamamaktadır. ILO'nun 131 sayılı Asgari Ücret Tespit Sözleşmesi, asgari ücret seviyesini hem sosyal (geçim) faktörlerin hem de işçilerin ve ailelerin ihtiyaçları gibi ekonomik faktörlerin birleşimi olarak belirlemiştir.

Ek bilgi ve kaynaklar

Cinsiyete dayalı ücret farkı raporlamasına ilişkin rehberlik materyalleri

Pillinger / Irish Congress of Trade Unions (2022) Gender Pay Gap Reporting Guide. <https://ictu.ie/sites/default/files/users/user319/7952%20ICTU%20Gender%20Pay%20Gap.pdf>

Government Equalities Office (UK) Gender Pay Gap Reporting: Guidance for Employers. <https://www.gov.uk/government/collections/gender-pay-gap-reporting>

Cinsiyet ayrımı gözetmeyen iş değerlendirmesine ilişkin rehberlik materyalleri.

Equality and Human Rights Commission (UK) (2020) Equal Pay: How do I carry out job evaluation? <https://www.equalityhumanrights.com/en/advice-and-guidance/job-evaluation-schemes>

ILO (2009) Promoting Equity: Gender-neutral job evaluation for equal pay. A step-by-step guide. https://www.ilo.org/declaration/info/publications/eliminationofdiscrimination/WCMS_122372/lang--en/index.htm

Institute for Equality between Women and Men (Belgium) (2010) Checklist: Gender neutrality in job evaluation and classification. Brussels, Institute for Equality between Women and Men. https://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/downloads/39%20-%20Checklist_ENG.pdf

Public Service Commission, Ministry of Women & New Zealand Government (2020) Pay Equity in the State Sector: Pay Equity Work Assessment Process Guide. Wellington, Government of New Zealand. <https://www.publicservice.govt.nz/assets/SSC-Site-Assets/Workforce-and-Talent-Management/Pay-Equity-Work-Assessment-Process-Guide.pdf>

Eşit Ücret Konusunda Diğer Rehberler

United Steel Workers (USW) (Canada) Closing the Gender Pay Gap: We can do it through collective bargaining. https://www.usw.ca/wp-content/uploads/2022/04/gender_wage2019-EN.pdf

UNITE (UK) Pay Up Campaign on Equal Pay: <https://www.unitetheunion.org/media/1477/equal-pay-pack.pdf>

ILO (2013) Equal Pay - An Introductory Guide: https://www.ilo.org/global/publications/WCMS_216695/lang--en/index.htm

Ministère du Travail (France) (2021) Guide: Egalité femmes-hommes. Mon entreprise s'engage. <https://travail-emploi.gouv.fr/demarches-ressources-documentaires/documentation-et-publications-officielles/guides/guide-egapro-tpepme>

Ministère du Travail (France) (2019) Index de l'égalité professionnelle : Calcul et questions/réponses. <https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/egalite-professionnelle-discrimination-et-harcelement/indexegapro>

Government of Catalonia, CCOO, CGT et al. (2021) Guía para la aplicación de la

igualdad retributiva entre mujeres y hombres (Spain). https://treball.gencat.cat/web/content/13_-_consell_relacions_laborals/documents/04_-_recursos/publicacions/Igualtat-i-temps-de-treball/Guia_igualtat_retributiva/Guia-aplicacion-retributiva_-_ES.pdf

Dİğer kaynaklar

Asia Floor Wage Alliance (AFWA) (2022) Money Heist: COVID-19 Wage Theft in Global Garment Supply Chains. <https://asia.floorwage.org/covid/money-heist-covid-19-wage-theft-in-global-garment-supply-chains/>

CCOO (Spain) (2022) Por La Igualdad Salarial, Contra La Brecha Salarial. <https://www.ccoo.es/76c5b5ec2de4237255da2ecd9da0e499000001.pdf>

IUF GUIDE ONLY! CCOO (Spain) (2021) Estudio: valoración neutra de los puestos de trabajo en la industria del pescado. <https://www.ccoo.es/7d23b6e322064b895f18712e64513a2e000001.pdf>

CFDT (2019) ÉGAL.E.S AU TRAVAIL https://sante-sociaux.cfdt.fr/upload/docs/application/pdf/2020-05/egales_au_travail.pdf

Equal Pay International Coalition (EPIC): <https://www.ilo.org/global/topics/equality-and-discrimination/epic/lang--en/index.htm>

ETUC (2019) Resolution on Pay Transparency: https://www.etuc.org/system/files/document/file2019-11/ETUC%20Resolution%20on%20Gender%20Pay%20Transparency%20Directive%20Adopted_1.pdf

Equinet (2014) Equal pay for equal work and work of equal value: The experience of Equality Bodies: <https://equineteurope.org/wp-content/uploads/2014/03/EQUAL-PAY-REPORT-PUBLICATION.pdf>

Global Deal (ILO/OECD) (2022) Promoting living wages in H&M Group's global supply chain through social dialogue. Global Deal Flagship Report, 2022: <https://flagship-report.theglobaldeal.com/case-study/promoting-living-wages-in-hm-group>

ILO (2016) Assessing the gender pay gap in Asia's garment sector https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/documents/publication/wcms_466268.pdf

ILO (2016) Maternity cash benefits for workers in the informal economy. <https://www.social-protection.org/gimi/RessourcePDF.action?id=54094;>

ILO (2016) Maternity cash benefits for workers in the informal economy. <https://www.social-protection.org/gimi/RessourcePDF.action?id=54094;>

ILO (2019) Closing the Gender Pay Gap: What Role for Trade Unions? ILO ACTRAV Policy Brief: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_684189.pdf

ILO (2019) Global Wage Report 2018/19. <https://www.ilo.org/global/research/global-reports/global-wage-report/2018/lang--en/index.htm>

ILO (2021) COVID-19 and the world of work: Updated analysis and estimates." *ILO Monitor 8th Edition*. International Labour Organization: Geneva.

ILO (2022) Pay transparency legislation: Implications for employers' and workers' organizations. Available in English, French and Spanish at: https://www.ilo.org/travail/info/publications/WCMS_849209/lang--en/index.htm

ILO (2023) https://www.ilo.org/global/research/global-reports/WCMS_862569/lang--en/index.htm

ILO (2023) World Economic and Social Outlook: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_865332.pdf

ILO / EPIC (2022) International Equal Pay Day 2022: Can pay transparency measures help reduce the gender pay gap? https://www.ilo.org/global/topics/equality-and-discrimination/WCMS_856125/lang--en/index.htm

IndustriALL (2015) Industry bargaining for living wages. <https://www.industriall-union.org/industry-bargaining-for-living-wages>

IndustriALL (2021) Shipbreaking workers' union moves forward in India. <https://www.industriall-union.org/profile-shipbreaking-workers-union-moves-forward-in-india>

IndustriALL (2021) Shipbreaking workers' union moves forward in India. <https://www.industriall-union.org/profile-shipbreaking-workers-union-moves-forward-in-india>

IndustriALL (2022a) Achieving pay equity through collective bargaining: <https://www.industriall-union.org/feature-achieving-pay-equity-through-collective-bargaining>

IndustriALL (2022b) Solidarity visit to Alang shipbreaking yards: <https://www.industriall-union.org/solidarity-visit-to-alang-shipbreaking-yards>

IUF (2022) What is IUF doing to reduce the gender pay gap? <https://www.equalpayinternationalcoalition.org/members/iuf/>

International Domestic Workers Federation (IDWF) (2022) Decent Work for Domestic Workers: Eight good practices from Asia: https://idwfed.org/wp-content/uploads/2022/08/eight_good_practices_from_asia_en.pdf

ITUC (2018) The Gender Wage Gap, ITUC Economic and Social Policy Brief: <https://www.ituc-csi.org/brief-wage-gap>

Le Matin (2023) Travail : quand les femmes arrivent, les hommes quittent le navire. <https://www.msn.com/fr-ch/actualite/other/travail-quand-les-femmes-arrivent-les-hommes-quittent-le-navire/ar-AA161RrA?ocid=mailsignout&pc=U591&cvid=d10b3ebe85b04177b82cee6abfb48f87>

Mining Technology (2022) Exclusive: How big is the gender pay gap in the mining industry in Britain and who are the worst offenders? <https://www.mining-technology.com/analysis/exclusive-how-big-is-the-gender-pay-gap-in-the-mining-industry-in-britain-and-who-are-the-worst-offenders/>

OECD (2019) Tackling Vulnerability in the Informal Economy. Paris, OECD. <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/939b7bcd-en>.

OECD (2019) Tackling Vulnerability in the Informal Economy. Paris, OECD. <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/939b7bcd-en.pdf?expires=1673532179&id=id&accname=guest&checksum=7F0505C7CDF0B1DF2057C6ED0A97E0CB>

[pdf?expires=1673532179&id=id&accname=guest&checksum=7F0505C7CDF0B1DF2057C6ED0A97E0CB](https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/939b7bcd-en.pdf?expires=1673532179&id=id&accname=guest&checksum=7F0505C7CDF0B1DF2057C6ED0A97E0CB)

OECD (2021) Can collective bargaining help close the gender wage gap for women in non-standard jobs. Policy Brief, 2021. <https://www.oecd.org/gender/collective-bargaining-and-gender-wage-gap-2020.pdf>

Pillinger, J. (2014) Bargaining for equality: How collective bargaining contributes to eliminating pay discrimination between women and men performing the same job or job of equal value, Brussels: ETUC. <https://www.etuc.org/en/publication/bargaining-equality>

Pillinger, J. (2021) Pay transparency and role of gender-neutral job evaluation and job classification in the public services, 2021. EPSU/ETUC. https://www.epsu.org/sites/default/files/article/files/GP_Pay%20transparency%20and%20role%20of%20gender%20EPSU-ETUI%20report%20June%202021.pdf

Pillinger, J., and Wintour, N. (2019) Collective bargaining and Gender Equality. Newcastle, Agenda Publishing.

Rubery J and Johnson N (2018) Closing the GPG: What Role for Trade Unions? ILO ACTRAV Working Paper. Geneva, ILO. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_684156.pdf

UN Women, including interview with ILO Chidi King: <https://www.unwomen.org/en/news/in-focus/csw61/equal-pay>

Unifor (2021) A win for equal pay more than 10 years in the making. <https://www.unifor.org/news/all-news/win-equal-pay-more-10-years-making>

Unifor (2022) Unifor obtains more than \$75K for women in University of Windsor pay equity complaint <https://www.unifor.org/news/all-news/unifor-obtains-more-75k-women-university-windsor-pay-equity-complaint>

WIEGO (2014) Network Platform: <https://www.wiego.org/sites/default/files/resources/files/WIEGO-Platform-ILO-2014.pdf>

WIEGO (2021) COVID-19 Crisis and the Informal Economy Policy Insights No. 8. https://www.wiego.org/sites/default/files/resources/file/Policy%20Insights%20No%208%20for%20web_0.pdf

WIEGO. Child Care and Informal Workers. <https://www.wiego.org/child-care-and-informal-workers>

OECD (2021) Can collective bargaining help close the gender wage gap for women in non-standard jobs. Policy Brief, 2021. <https://www.oecd.org/gender/collective-bargaining-and-gender-wage-gap-2020.pdf>

[pdf?expires=1673532179&id=id&accname=guest&checksum=7F0505C7CDF0B1DF2057C6ED0A97E0CB](https://www.oecd.org/gender/collective-bargaining-and-gender-wage-gap-2020.pdf?expires=1673532179&id=id&accname=guest&checksum=7F0505C7CDF0B1DF2057C6ED0A97E0CB)

OECD (2019) Tackling Vulnerability in the Informal Economy. Paris, OECD. <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/939b7bcd-en.pdf?expires=1673532179&id=id&accname=guest&checksum=7F0505C7CDF0B1DF2057C6ED0A97E0CB>

OECD (2021) Can collective bargaining help close the gender wage gap for women in non-standard jobs. Policy Brief, 2021. <https://www.oecd.org/gender/collective-bargaining-and-gender-wage-gap-2020.pdf>

Pillinger, J. (2014) Bargaining for equality: How collective bargaining contributes to eliminating pay discrimination between women and men performing the same job or job of equal value, Brussels: ETUC. <https://www.etuc.org/en/publication/bargaining-equality>

Pillinger, J. (2021) Pay transparency and role of gender-neutral job evaluation and job classification in the public services, 2021. EPSU/ETUC. https://www.epsu.org/sites/default/files/article/files/GP_Pay%20transparency%20and%20role%20of%20gender%20EPSU-ETUI%20report%20June%202021.pdf

Pillinger, J., and Wintour, N. (2019) Collective bargaining and Gender Equality. Newcastle, Agenda Publishing.

Rubery J and Johnson N (2018) Closing the GPG: What Role for Trade Unions? ILO ACTRAV Working Paper. Geneva, ILO. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_684156.pdf

UN Women, including interview with ILO Chidi King: <https://www.unwomen.org/en/news/in-focus/csw61/equal-pay>

Unifor (2021) A win for equal pay more than 10 years in the making. <https://www.unifor.org/news/all-news/win-equal-pay-more-10-years-making>

Unifor (2022) Unifor obtains more than \$75K for women in University of Windsor pay equity complaint <https://www.unifor.org/news/all-news/unifor-obtains-more-75k-women-university-windsor-pay-equity-complaint>

WIEGO (2014) Network Platform: <https://www.wiego.org/sites/default/files/resources/files/WIEGO-Platform-ILO-2014.pdf>

WIEGO (2021) COVID-19 Crisis and the Informal Economy Policy Insights No. 8. https://www.wiego.org/sites/default/files/resources/file/Policy%20Insights%20No%208%20for%20web_0.pdf

WIEGO. Child Care and Informal Workers. <https://www.wiego.org/child-care-and-informal-workers>