

Ücrette Şeffaflık Mevzuatı: İşveren ve İşçi Örgütleri için Çıkarımlar

Uluslararası Çalışma Örgütü (International Labour Organisation/ILO) tarafından “Ücrette Şeffaflık Mevzuatı: İşveren ve İşçi Örgütleri için Çıkarımlar” (Pay Transparency Legislation: Implications for Employers’ and Workers’s Organizations) başlıklı rapor yayımlandı.

Rapora göre, çoğu ülkede görülen ve derinleşen birçok eşitsizlik arasında toplumsal cinsiyet eşitsizliği önemli bir yer tutuyor. Özellikle, Kovid-19 salgınının etkisi, iş ve gelir kayıpları konusunda erkek ve kadın iş gücü üzerinde farklı şekillerde ortaya çıktı. Nitekim ILO tarafından daha önce yayımlanan 2020–21 Küresel Ücret Raporu, krizin, kadınların toplam ücret gelirlerini erkeklere nazaran daha olumsuz etkilediğini göstermişti.

“Eşit değerdeki iş için kadın ve erkeklere eşit ücret ödenmesi” ilkesi, ILO Anayasasında yer alıyor. Eşit işe eşit ücret ödenmesi, ayrımcı uygulamalar da dâhil söz konusu eşitsizliği ortadan kaldırmayı amaçlayan ve ülkemizin de onaylamış olduğu, 100 No’lu Eşit Ücret Sözleşmesi (1951) ile 111 No’lu Ayrımcılık (İstihdam ve Meslek) Sözleşmesinde (1958) belirtiliyor. Bu çerçevede, erkek ve kadın arasındaki mevcut ücret farklılıklarını değerlendirmek için en kapsamlı ve yaygın olarak kullanılan yaklaşımın, “eşit değerde işe eşit ücret” kavramı olduğunu söylemek mümkün.

Ücrette şeffaflık ne anlama geliyor?

Ücrette şeffaflığın sağlanması için bazı önlemlerin alınması gerekiyor. Bu önlemler arasında, düzenli olarak yapılan ücret ödemelerine ilişkin açıklamalar, dönemler itibarıyla yapılan cinsiyete dayalı ücret farklılıkları raporları ve kurumsal ücret değerlendirmelerini saymak mümkün. Ücret şeffaflığının olumsuz etkileri Raporda, ücret şeffaflığı mevzuatı ile ilgili olarak en çok yapılan eleştirinin, işverenler için uyum maliyetleri ile getirdiği idari yük konusu olduğu açıklandı. Ayrıca, Amerikalı akademisyenler tarafından teorik bir model üzerinde yapılan bir çalışmada, ücret şeffaflığının ücretlerin artmasına değil, düşmesine yol açabileceği üzerinde bazı görüşler ileri sürüldü. Çalışanlar bakımından faydaları Raporda, ücrette şeffaflık uygulamasının çalışanların daha bilinçli ve daha iyi kararlar almalarını sağladığını; ücret şeffaflığının işe alım ve ücret müzakerelerinin eşit şartlar altında gerçekleşmesine olanak sağladığı ifade ediliyor. Ayrıca, çalışanların potansiyel ayrımcı ücret uygulamalarını belirlemelerine ve işletmelerin kurumsal düzeyde cinsiyete dayalı ücret farklarını ortadan kaldırma yönünde düzeltici eylemleri başlatmalarına yardımcı olacağı kaydediliyor.

Ülke uygulamaları

Hükümetler, işveren ve işçi örgütleri, eşit değerdeki işe eşit ücret ilkesi ile cinsiyetler arası ücret farkı konusunun önemini giderek daha fazla kabul ediyor. Raporda bu konuda 21 ülke (Avustralya, Avusturya, Belçika, Danimarka, İspanya, Kanada, Litvanya, İsveç, Finlandiya, Almanya, Fransa, İtalya, Lüksemburg, İzlanda, Hollanda, Norveç, Portekiz, İsviçre, Birleşik Krallık, ABD ve Şili) örneğinden hareket edilerek ülke uygulamaları ele alınıyor.

Avustralya’da en az 100 çalışanı olan bir işletmenin ücret raporu vermesi istenirken, Avusturya’da İşçi Konseyi ya da Komitelerine ücret şeffaflık raporunun sunulması istenebiliyor. Benzer şekilde Belçika’da da işçi temsilcilerine söz konusu raporların verilmesi öngörülüyor. Danimarka’da şeffaf ücret mevzuatı, 35 veya daha fazla çalışanı olan özel sektör işletmelerine odaklanırken; tarım, bahçe işleri, ormancılık ve balıkçılık alanlarındaki işletmeler, istatistiki bilgi veya raporlara ilişkin yükümlülüklerden muaf tutuluyor. İspanya’da eşit ücret toplu pazarlık sürecinin bir parçasını oluşturuyor. Kanada’da her işverenin, işletmenin istihdam eşitliği planı olarak adlandırılan bir planı çalışanlarına veya temsilcilerine ileterek bilgilendirmesi gerekiyor. Litvanya’da, 20’den fazla

çalışanı olan işletmelerin, İşçi Konseyleri ile birlikte fırsat eşitliği planını müzakere etmeleri öngörülmüştür. İsviçre’de, işveren ve çalışanların ücret denetiminde işbirliği yapması zorunlu tutuluyor.

Ayrıca, işverenlerin, araştırma ve ücretin belirlenmesine ilişkin analiz çalışmasında değerlendirilmek üzere gerekli bilgileri işçi sendikasına bildirmesi isteniyor. Birlikte yapılan çalışmaya dayalı olarak, işçi temsilcilerinin %70’inden fazlasının, ücretlendirme ve analiz çalışmasında yer aldığını ve çoğunluğun memnun olduğunu belirtmesi bekleniyor. Finlandiya’da 2016’da değiştirilen Kadın-Erkek Eşitlik Yasası (No. 609/1986), hem özel hem de kamu işverenleri için geçerli olup, işçilere bir işçi temsilcisi veya yerel sendika temsilcisi aracılığıyla ücret ve çalışma koşulları hakkında bilgi edinme hakkını garanti ediyor. Almanya’da, eşit ve eşit değerdeki işe eşit ücret hakkının uygulanmasına ilişkin 2017 tarihli Ücretlerde Şeffaflık Yasası uyarınca, 200’den fazla çalışanın bulunduğu bir kamu veya özel kuruluşta çalışan bir kişinin, kendi maaşı, bir maaşın belirlenmesindeki kriterleri, aynı işyerinde karşı cinsten işçilerin gerçekleştirdiği eşit veya karşılaştırılabilir değerdeki bir görevin ücretini öğrenme ve bu konuda bilgi alma hakkı bulunuyor. Fransa, işyerinde erkek ve kadın arasındaki ücret farkını ortadan kaldırmaya yönelik önlemleri içeren 2018 tarihli Mesleki Geleceğinizi Seçme Özgürlüğü Yasası’nı uyguluyor. Yasaya göre, işletmelerin erkek ve kadın arasındaki ücret farkını ortadan kaldırmak için bir hedef belirlemesi gerekiyor. Kamu sektöründe ise benzer bir düzenleme Ağustos 2019’da yürürlüğe girdi. İtalya’da 2006 tarihli Kadın ve Erkek Fırsat Eşitliği Ulusal Yasası’na göre, 50’den fazla çalışanı olan kamu ve özel işletmelerin, iş gücünde cinsiyete dayalı ücret farkı ile işe alım, eğitim, terfi, işten çıkarma, emeklilik ve diğer parametreler gibi istihdam koşulları hakkında rapor vermeleri öngörülmüştür.

Lüksemburg’da 2016 yılında yürürlüğe giren ve İş Kanununa dâhil edilen Eşit Ücret Yasası uyarınca, eşit işe eşit ücret veya kadın ve erkek için eşit değerde iş ilkesi uygulanıyor. İzlanda’da yürürlükte olan 10/2008 No’lu Kadın ve Erkeklerin Eşit Statü ve Eşit Hakları Yasası’na göre, hem özel hem de kamu sektöründeki kuruluşların ücretlerde cinsiyet eşitliğinin bulunduğunu ve işyerinde eşit ücret politikasını uyguladıklarını göstermeleri gerekiyor.

Hollanda’da 1980 tarihli Erkek ve Kadına Eşit Muamele Yasası’nda ücret şeffaflığı hükümleri bulunmamasıyla birlikte, her iki yılda bir, Hollanda İstatistik Kurumu (CBS), iş gücü piyasasında cinsiyete dayalı ücret eşitsizlikleri üzerine bir araştırma yayımlıyor. Ancak, 2019 yılında Meclis’e sunulan yeni bir ücret şeffaflığı yasa tasarısına göre, 250 ve daha fazla çalışanı olan işyerlerinin eşit işe eşit ücret uygunluk sertifikasını alması zorunlu tutuluyor. İşletmeye ait uygunluk belgesi, belgenin verilmesi için gerekli şartları artık yerine getirmediğinde iptal edilebiliyor.

Norveç’in Eşitlik ve Ayrımcılık Yasağı ile İlgili 2017 tarihli Yasa, işverenlerin eşitliği teşvik etme ve herhangi bir nedenle de olsa ayrımcılığı önleme görevini içeriyor. Büyüklüklerine bakılmaksızın tüm kamu ve 50’den fazla çalışanı olan özel sektör işverenleri, ücret şeffaflığı önlemlerine uymak zorunda kalıyor. 20 ilâ 50 çalışanı olan bir özel sektör işletmesinin, sosyal taraflardan biri tarafından talep edilmesi halinde, işletmenin önlemleri yerine getirmesi öngörülmüştür. Portekiz’deki 60/2018 sayılı Eşit Ücret Yasası, görev tanımları ile kadın ve erkekler için ortak objektif kriterlerin geçerli olduğu şeffaf bir ücret politikasının uygulanmasını öngörüyor.

İsviçre’de, işletmelerdeki çalışanların ücretleriyle ilgili analiz yapabilmeleri için devlet tarafından işletmelere özel bir yazılım temin ediliyor. 1995 tarihli Cinsiyet Eşitliği Federal Yasası’na göre, 100’den fazla çalışanı olan özel ve kamu işverenleri, ücret verilerine ilişkin daha iyi bir yasal yöntemle sahip olduklarını gösterememeleri halinde, dijital araç aracılığıyla her dört yılda bir dâhili eşit ücret analizi ve denetimi yapmak zorunda kalıyor.

Birleşik Krallık’ta 2017 yılında 2010 tarihli Eşitlik Yasası ve aynı tarihli Eşitlik Yasası düzenlemeleri aracılığıyla 250’den fazla çalışanı olan kamu ve özel sektör işverenlerinin cinsiyete

dayalı zorunlu ücret farkı raporlaması yapmaları öngörülüyor. Bu işletmelerin ayrıca ortalama ücretleri kendi web sitelerinde yayımlamaları gerekiyor. Raporların dijital platformda yayımlanmasının, işletmelerin kendi uygulamalarını gerçekleştirmelerine ve ücret farklılıklarını azaltacak veya kapatacak önlemler almasına olanak sağlaması bekleniyor.

ABD’de, işverenlerin farklı cinsiyetteki çalışanlara farklı ücret ödemesi 1963 tarihli Eşit Ücret Yasası ile yasaklanıyor. Şili, hali hazırda 200’den fazla işçisi olan özel işletmelerin her altı ayda bir cinsiyet ve iş pozisyonuna göre ücret kaydı yayımlamasını öngören bir yasa tasarısını mecliste görüşüyor. Tasarıya göre, 50 veya daha fazla çalışanı olan işletmelerin cinsiyete dayalı ücret farkını yıllık olarak araştırması öngörülüyor. Elde edilen bilgilerin, işletmelerin web sayfalarında yayımlanarak paylaşılması ve elektronik ortamda Çalışma Dairesine gönderilmesi isteniyor.

Yukarıdaki ülke örneklerine dayalı uygulamalar değerlendirildiğinde, ücrette şeffaflığın olumlu sonuçlar verdiği ve ücrette şeffaflık ilkesinin yasal zemine kavuşturulması ile meslek etiğine dayalı bir etik ilkenin de yerine getirilmiş olacağı görülüyor. Nitekim çalışanlar bakımından istihdam ve ücrette şeffaflığın işe ve işyerine olan güveni artıracığı ve güvenceli iş kavramını destekleyeceğine kesin gözle bakmak mümkün.

Kaynak: ÇSGB Dış İlişkiler Genel Müdürlüğü Bülten-Sayı 60-Bilgilendirme amaçlıdır.