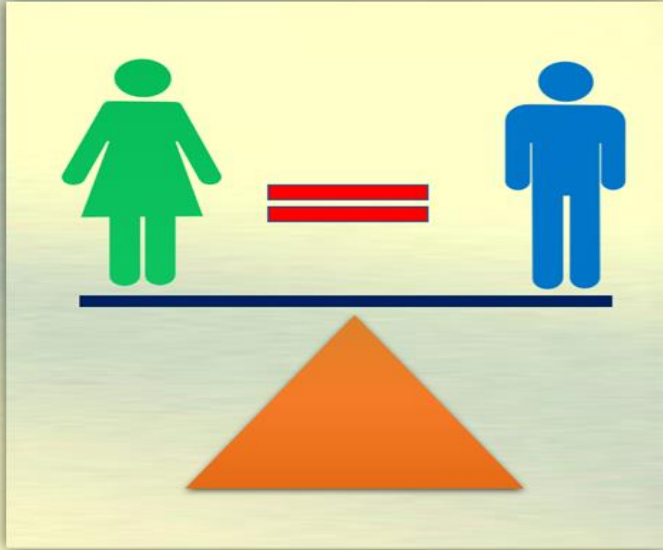




**TGADS** - Tekstil, Giyim, Ayakkabı ve Deri Sektörleri

İstihdam ilişkilerinde **Kadın** ve **Erkek** arasındaki ayrımcı uygulamaların ortadan kaldırılmasına katkıları

# CİNSİYET EŞİTLİĞİ



# ÜCRET EŞİTLİĞİ



## I. CİNSİYET AYRIMCILIĞI

Cinsiyet ayrımcılığı konusunu ele almadan önce, Portekiz'in 1959, Macaristan'ın 1961 ve Türkiye'nin 1967 yılında [onayladığı](#), [ILO](#)'nun (Uluslararası Çalışma Örgütü) 1958 tarihli [Sözleşmesi](#)'ndeki, "ayrımcılık" tanımı ortaya konmalıdır: "ırk, renk, cinsiyet, din, siyasal inanç, ulusal veya sosyal köken bakımından yapılan iş veya meslekte fırsat veya muamele eşitliğini yok edici ya da bozucu etkisi olan her türlü ayrılık gözetme, ayrı tutma veya üstün tutma".

Ayrımcılık iki şekilde gerçekleşebilir. Bir yönerge veya kuralın açık bir biçimde kadın ve erkeklere yönelik farklı muameleler öngörmesi durumunda [doğrudan ayrımcılık](#) biçiminde ya da "görünüşte tarafsız bir hüküm, ölçüt veya uygulamanın insanları başkalarına göre (...) dezavantajlı bir konuma sokabileceği" ([ILO, 2007](#)) sosyal uygulamalardaki [dolaylı ayrımcılık](#) biçiminde.

### TEMEL FİKİRLER:

**DOĞRUDAN AYRIMCILIK: BİR YÖNERGE VEYA KURAL FARKLI MUAMELELER ÖNGÖRDÜĞÜNDE;**

**DOLAYLI AYRIMCILIK: SOSYAL UYGULAMALARDA ORTAYA ÇIKAN AYRIMCILIK.**

Her cinsiyetin için özelliklerine ilişkin basamaklıp inanışlar ve önyargılar, işgücü piyasasında uygulanan cinsiyet ayrıştırmasında kendini gösteren cinsiyet ayrımcılığının temelini oluşturur. Bu ayrıştırma özellikle kadınları etkileyerek kadınların toplumsal olarak değer atfedilmeyen belirli faaliyet alanlarında toplanmalarına; yani, [yatay ayrımcılığa](#), ve kadın emeğinin baskın olduğu sektörlerde dahi kadınların hiyerarşinin alt seviyelerinde yer almalarına; yani [dikey ayrımcılığa](#) yol açar ([ILO, 2007](#)).

### TEMEL FİKİRLER:

**YATAY AYRIŞTIRMA: BİR CİNSİYETİN BELİRLİ BİR SEKTÖR VEYA İŞTE YOĞUNLAŞMASI;**

**DİKEY AYRIŞTIRMA: HİYERARŞİK KADEMELERDE İLERLEMİYİ ALIKOYAN ENGELLER MEVCUT OLUĞUNDA.**

## II. EŞİT DEĞERDEKİ İŞE EŞİT ÜCRET

Macaristan'ın 1956, Portekiz'in 1966 ve Türkiye'nin 1967 yılında [onayladığı](#), eşit değerdeki iş için kadın ve erkeklere eşit ücret verilmesine ilişkin, 1951 tarihli [ILO'nun 100 sayılı Sözleşmesi](#) çoğunlukla kadınların çalıştığı işler için daha düşük ücret anlamına gelen [dolaylı ayrımcılıktan ve bunun temelini de kadın emeğinin değersizleştirilmesini pekiştiren toplumsal temsil ve basamaklıp inanışların oluşturduğundan bahseder.](#)

Bu Sözleşme'nin kadın ve erkeklerin yalnızca benzer işler için değil, aynı zamanda eşit değerdeki işler için de eşit ücret almasını sağlamayı amaçladığı göz önüne alındığında, işlerin cinsiyet yanlılığı olmaksızın değerlendirilmesi ve işi yapan kişinin

cinsiyetinden bağımsız olarak eşit değerdeki iş için eşit ücretin garanti edilmesi esastır.

[100 sayılı Sözleşme](#)'nin 2. Maddesi'nin ortaya koyduğuna göre, "Her Üye, kadın ve erkek işçiler için eşit değerdeki işe eşit ücret ilkesinin tüm işçilere uygulanmasını (...) teşvik edecek ve (...) garanti altına alacaktır. **Bu ilke şu yollarla uygulanabilir: ulusal yasa veya yönetmelikler;** ücret belirleme konusunda yasal olarak oluşturulmuş veya tanınmış mekanizmalar; **işverenler ve işçiler arasındaki toplu sözleşmeler** veya bu farklı araçların bir kombinasyonu".

#### TEMEL FİKİRLER:

**100 SAYILI SÖZLEŞME'Yİ ONAYLAYAN ÜLKELER, "EŞİT DEĞERDEKİ İŞE EŞİT ÜCRET" İLKESİNİ DÜZENLEYİCİ SİSTEMLER, YANİ TOPLU SÖZLEŞMELER YOLUYLA UYGULAMAK KONUSUNDA ÇABA GÖSTERMELİDİRLER**

### III. KADINLARIN YÜRÜTTÜKLERİ MESLEKLERİN DEĞERSİZLEŞTİRİLMESİ

Bazı mesleklerin sosyal statüsü, bu mesleklerin çoğunlukla kadınlar tarafından yerine getiriliyor olması dolayısıyla değersizleştirilir ve bu değersizleştirme bizzat mesleki niteliklere de uzanır. Ücret eşitsizliğiyle mücadele yaklaşımı, aynı mesleki kategoride yer alan kadın ve erkeklerin aldıkları ücret arasındaki farkı düzeltmekle sınırlı değildir. Geleneksel olarak kadınların yer aldığı mesleki kategorilerin ücret skalasındaki konumuna yol açan faktörlerin de dikkate alınması gerekir.

Kadın ve erkekler için eşit değerdeki işe eşit ücret ilkesinin uygulanmasına ilişkin Komisyon'a yapılan tavsiyeleri içeren Avrupa Parlamentosu'nun 24 Mayıs 2012 tarihli Kararı'nın ([2011/2285\(INI\)](#)) da belirttiği gibi, kadınların sahip oldukları vasıf ve deneyimin, nesnel kriterlere dayalı hiçbir gerekçe olmaksızın mevcut istatistiklere göre erkeklerinkilere oranla maaş bakımından daha az karşılık bulmaktadır, **"kadınların vasıf ve becerileri tıpkı kadın istihdamının yoğun olduğu mesleklerde yapıldığı gibi sıklıkla değersizleştirilmektedir (...)"**.

Karar aynı zamanda, basmakalıp toplumsal inanışlardan etkilenmemiş, nesnel ve şeffaf kriterlere sahip olmanın önemine de dikkat çekmektedir: **"(...) şimdiye kadar eğitim ve istihdam yollarını önemli ölçüde etkilemiş olan, toplumsal işlevlerin geleneksel olarak bölüşülmesi durumu sona ermelidir.** Eğitim, cinsiyete ilişkin basmakalıp inanışların ortadan kaldırılmasına katkıda bulunabilir ve bulunmalıdır; (...) mevzuat ve

#### TEMEL FİKİRLER:

**İŞİ YAPMAK İÇİN GEREKLİ OLAN VASIFLARA DİKKAT ÇEKEN BİRKAÇ YAZAR, KADINLARIN DAHA AZ VASIF GEREKTİREN POZİSYONLARDA ÇALIŞMALARINDAN ÖTÜRÜ DAHA AZ ÜCRET ALMALARININ ANLAŞILABİLİR OLDUĞUNU SÖYLEYEREK AYRIMCILIĞI MEŞRULAŞTIRILAR. BUNUNLA BİRLİKTE BAŞKA YAZARLAR, "KADINLARIN ÇALIŞTIKLARI İŞLERİN NE ÖLÇÜDE KADINLARIN BU İŞLERDE ÇALIŞIYOR OLMALARINDAN ÖTÜRÜ VASIFSIZ ADDEDİLDİĞİNİ BİLMEK" GEREKTİĞİNİ ÖNE SÜREREK BU ARGÜMANI SORGULARLAR. (PHILLIPS AND TAYLOR, FERREIRA İÇİNDE, 1999:45).**

Avrupa içtihatları uyarınca, **işverenler tüm kadın ve erkek işçilere aynı değerlendirme kriterlerini uygulamalı**, ücretlendirme hükümleri anlaşılır ve şeffaf olmalı ve **uygulanan kriterler işin niteliği ve türünü dikkate alarak ayrımcı unsurlardan arındırılmış olmalıdır**”.

Gerçekte, ücret eşitliği ilkesinin ölçeği, kadınların işini erkekleriyle karşılaştıran ortak kabulleri değiştirecek, örgütlerdeki ücret yapılarını gözden geçirecek ve son olarak kadınların ağırlıkta olduğu mesleklerdeki ücretlere itibar kazandıracak olan, mesleklerin özelliklerine ilişkin yeni bir bakış açısı gerektirmektedir ([ILO, 2011](#)).

#### TEMEL FİKİRLER:

**İŞVERENLER, MAAŞ VE ÜCRET YAPILARINA İLİŞKİN ŞEFFAF POLİTİKALAR BENİMSEMELERİ YÖNÜNDE TEŞVİK EDİLMELİ VE ÜCRET ŞEFFAFLIĞI, 7 MART 2014 TARİHLİ KOMİSYON TAVSİYESİ [2014/124/UE](#) DOĞRULTUSUNDA TOPLU SÖZLEŞME KAPSAMINDA TARTIŞILMALIDIR**

## IV. İŞ-YAŞAM DENGESİ

Komisyon'un 26 Nisan 2017 tarihli Avrupa Parlamentosu Tebliği'ne göre ([COM\(2017\)252](#)) “Avrupa’da kadınların giderek daha vasıflı olmalarına ve erkeklerle göre üniversitelerden daha fazla kadının mezun olmasına rağmen, **birçoğu ebeveyn veya ailenin bakım sağlayıcısı olarak sorumluluklarından ötürü işgücü piyasasından uzaklaşmaktadır.**”

**“Çalışan kadınlar, haftada ortalama 22 saatlerini ücretlendirilmeyen faaliyetlere ayırmaktadırlar (...)**”

Tebliğ ayrıca işaret ediyor ki, “İstihdam açığının temel sebeplerinden biri, bakım sorumluluklarının kadınlar ve erkekler arasında eşitsiz dağılımıdır. Ailelerin çocuk sahibi olmalarıyla birlikte, cinsiyet temelli istihdam açığı önemli ölçüde artmaktadır, ki bu da kadınların çocuk yetiştirme ve bakım sorumluluklarını işleriyle uzlaştırma konusunda yaşadıkları zorluğu yansıtmaktadır (...)

**Çalışan kadınlar haftada ortalama 22 saatlerini ücretlendirilmeyen faaliyetlere ayırırken, çalışan erkekler aynı faaliyetlere haftada 10 saatten daha azını ayırmaktadırlar.”** [Eurofound](#) (2015).

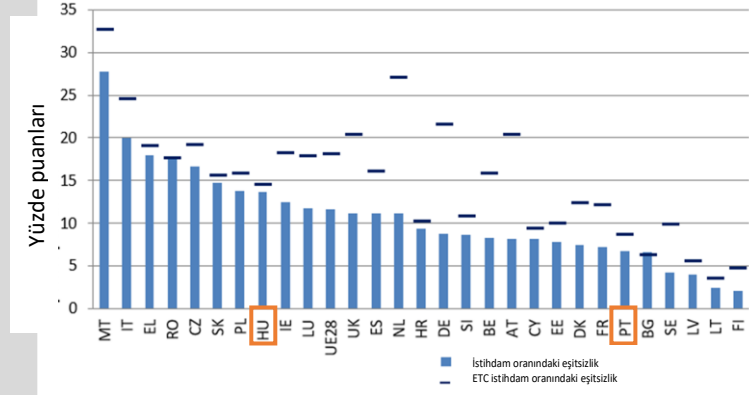
#### TEMEL FİKİRLER:

**VERİLER, TAM ZAMANLI ÇALIŞAN ERKEK SAYISININ %18,1 ORANINDA KADINLARDAN DAHA YÜKSEK OLDUĞUNU GÖSTERMEKTEDİR;**

**KADINLARIN AİLELERİNİN BAKIM SORUMLULUKLARINI YERİNE GETİREBİLMEK İÇİN YARI ZAMANLI İŞLERİ TERCİH ETME OLASILIĞI DAHA YÜKSEKTİR (YAKLAŞIK %31.3).**

Raporda yer alan verilere (grafik 1) göre, tüm ülkelerde 20-64 yaş arası çalışan erkekler, aynı yaş diliminde çalışan kadınlara göre daha yüksek bir orana sahiptir.

G. 1 | KADIN VE ERKEKLER ARASINDAKİ İSTİHDAM ORANINDAKİ (20-64 YAŞ GRUBU) VE EŞDEĞER TAM ZAMANLI İSTİHDAM ORANINDAKİ (ETC) FARKLAR, 2015



Kaynak: Eurostat, OECD

Yalnızca Tam Zamanlı İstihdamı (ETC) dikkate aldığımızda bu fark artmaktadır. Rapora göre, ETC'deki ortalama fark %18,1'e varmaktadır. Macaristan'da bu fark neredeyse %15'e ve Portekiz'de ise %10'a varmaktadır. Bu da kadınların aynı zamanda yarı zamanlı işlerde daha çok çalıştıklarını ortaya koymaktadır.

**“(...) kadınların iş-yaşam dengesini sağlamak için yarı zamanlı çalışmayı seçme olasılığı %31,3 iken, erkeklerde bu olasılık %8,3 gibi çok daha düşük bir düzeydedir.”**

Yukarıda da belirtilen, kadınların iş ve vasıflarının değersizleştirilmesi ile aile sorumluluklarının kadınlarla erkekler arasındaki dengesiz dağılımında görülen kadın erkek eşitsizliği, kadınların omuzlarına daha fazla yük yükleyerek ve/veya onları işe ayırabilecekleri zamanı azaltmayı (yarı zamanlı işler) ya da işgücü piyasasından ayrılmayı seçmek zorunda bırakarak kadınları finansal olarak bağımlı ve aynı zamanda daha kırılgan bir konumla ve sosyal dışlanma durumu veya tehlikesiyle karşı karşıya bırakmaktadır.

Aynı rapor, Avrupa Birliği'nde (AB) kadınlarla erkeklerin ücretlendirilmesi arasındaki farkın 2017 yılında ortalama %16 olduğuna ve kadınlarla erkeklerin emekli maaşları arasındaki farkın ise ortalama %40 olduğuna dikkat çekmektedir. Veriler, **kadınların aileleriyle iş hayatlarını uzlaştırmak için yarı zamanlı işleri tercih etme olasılığının ortalama %31,3 olduğunu, erkeklerde ise bu olasılığın %8,3 gibi çok daha düşük bir düzeyde kaldığını** ortaya koymaktadır.

## V. TEKSTİL, GİYİM, AYAKKABI VE DERİCİLİK SEKTÖRLERİ

Eurostat verilerine göre, 2018 yılında Avrupa Birliği'nin 27 üye ülkesindeki **Tekstil, Giyim, Ayakkabı ve Dericilik sektörlerinde**, çoğunlukla mikro ve küçük ölçekli şirketler olmak üzere **221,000'den fazla şirket** yer almakta olup **iki milyondan fazla çalışan** istihdam edilmekteydi (2020 verileri). Portekiz'de bu sektörlerde 189.000, Macaristan'da ise 45.000 civarında işçi istihdam edilmekteydi ve gümrük anlaşmaları sayesinde üretiminin önemli bir bölümünü Avrupa Birliği'yle paylaşan Türkiye'de ise 2020 yılında bu sektörlerde yaklaşık 66.000 şirket ile 1,2 milyonun üzerinde işçi yer almaktaydı.

**Bu sektörler ağırlıklı olarak kadın işçilerden oluşmaktadır.** Bu sektörlerdeki kadın istihdam oranı **Avrupa Birliği'nde yaklaşık %67'dir.** Portekiz'de %68, Macaristan'da %80'dir. Türkiye'de ise bu sektörlerdeki istihdamın %41'ini kadınlar oluşturmaktadır. Bu durum, genellikle erkek işçi oranının daha yüksek olduğu Türkiye'de tekstil ve dericilik sektörlerinin ağırlığı ile açıklanabilir.

Avrupa Birliği'nde (EU) son birkaç yıldır **ücret farkı** azalmaktadır, ancak yine de **2020'de** erkeklerle kadınların aldıkları ücretlerde ortalama **%13** oranında bir fark olmuştur. **Portekiz'de** (AB verileri) ücret farkı **%11,4** (AB ortalamasının altında) **Macaristan'da** ise **%17,2** (AB ortalamasının üzerinde) idi. **Türkiye'de** ise 2018 verilerine dayanan yakın tarihte Uluslararası Çalışma Örgütü'nün gerçekleştirdiği bir çalışma ([ILO, 2020](#)) Türkiye'deki ücret farkının **%15,6** olduğunu bulgulamıştır.

Daha derinlere inip Portekiz, Macaristan ve Türkiye'deki Tekstil, Giyim, Ayakkabı ve Dericilik sektörlerindeki ücretlere ilişkin verileri analiz ettiğimizde, kadınların erkeklere göre dezavantajlı olmaya ve erkeklerden daha az kazanmaya devam ettiklerini görmekteyiz. Portekiz'deki ücret farkı, ulusal ortalamadan da AB ortalamasından da önemli ölçüde yüksektir. 2019 tarihli istatistiksel verilere göre, **Portekiz'deki** ücret farkı ortalama **%19,9**'du. Analizimizi kıdemli personel pozisyonlarıyla sınırlarsak fark **%26,3**'e çıkmaktadır. **Macaristan'da** fark ortalama **%16** (2020 verileri) ve **Türkiye'de** ise **%8** (2020 verileri) idi.

**Kadınların ağırlıkta olduğu meslekler ve kadının aile ve iş bağlamındaki rolü değersizleştirilmeye devam etmektedir. Kadınlara yönelik dolaylı ayrımcılık, işyerlerinde hâkim kültürel ve sosyal değerler ile kuralların düzenlenme biçiminde belirginleşmektedir. Kadınların ağırlıkta olduğu işlere ve kadınların yaptıkları işe olan bakış açımızı değiştirmeli, bunları önyargılardan arındırılmış bir biçimde değerlendirip değer biçmeliyiz.**

---

## DANIŞMA LİNK'LERİ

- Proje Sayfası: <https://fesete.pt/elimination-of-discrimination/>
- AB – Cinsiyet Eşitliği: [https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality\\_en](https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality_en)
- ILO: <http://www.ilo.org> (International Labour Organisation website);
- FESETE: [www.fesete.pt](http://www.fesete.pt)
- Disk-Tekstil: <https://disktektstil.org/en/>
- BDSZ: <https://www.banyasz.hu/>
- IndustriAll – Europe: <https://news.industrial-all-europe.eu/>
- Eurostat: [Eurostat](http://Eurostat)

---

## BİBLİYOGRAFYA

- Uluslararası Çalışma Örgütü (2007), [ABC of Women Workers' Rights and Gender Equality](#), 2<sup>a</sup> ed. Geneva.
- Chicha, Marie-Thérèse (2008), [Promoting Equity: gender-neutral job evaluation for equal pay. A step-by-step guide](#). Geneva, International Labor Office
- Uluslararası Çalışma Örgütü (2022) – [ILO Conventions](#), [www.ilo.org](#) adresinde mevcuttur.
- FERREIRA, Virginia (1999) – Sex segregation of the job market – theoretical and political perspectives in MINISTRY OF EMPLOYMENT AND SOCIAL SOLIDARITY içinde, Society and Employment – Equal Opportunities, no. 6, Lisbon
- Uluslararası Çalışma Örgütü (2020), [Rapor – Cinsiyet Temelli Ücret Farkının Ölçülmesi \(Türkiye Örneği\)](#)
- [Kadın ve erkekler için eşit işe veya eşit değerdeki işe eşit ücret ilkesinin uygulanmasına ilişkin Komisyon'a yapılan tavsiyeleri içeren, Avrupa Parlamentosu'nun 24 Mayıs 2012 tarihli Kararı \(2011/2285\(INI\), <https://eur-lex.europa.eu/homepage.html> adresinde mevcuttur.](#)
- [Komisyon'un Avrupa Parlamentosu'na, Konsey'e, Avrupa Ekonomik ve Sosyal Komitesi'ne ve Bölgeler Komitesi'ne yaptığı tebliğdeki, çalışan ebeveynler ve bakım vericiler için iş-yaşam dengesini destekleme girişimi \(COM/2017/0252\), <https://eur-lex.europa.eu/homepage.html> adresinde mevcuttur.](#)





Bölge Savcısı



FESETE

ORTAKLIK::



DISK Tekstil



BDSZ

İLGİLİ ORGANİZASYON



Co-funded by  
European Union