



TGADS Tekstil, Giyim, Ayakkabı ve Deri Sanayileri

**DAHA FAZLA SOSYAL DİYALOG, DAHA FAZLA
TOPLU PAZARLIK, DAHA FAZLA ŞEFFAFLIK,
DAHA FAZLA EŞİT ÜCRET**



**Sosyal Diyalogu ve Toplu Pazarligi hedefleyen proje
deneyimleriyle ilgili tanıtım kitapçığı**

TOPLU PAZARLIK VE TOPLU SÖZLEŞMELER, EŞİT ÜCRETİN GÜÇLENDİRİLMESİ ve gerçek hayatta uygulanışının güvence altına alınması bakımından ELZEMDİR. Toplu pazarlık ayrıca kadınlarla erkekler arasındaki ücret farkının azaltılmasında da temel bir enstrüman olarak belirlenmiştir (ILO, 2013).

CİNSİYETE BAKILMAKSIZIN EŞİT DEĞERDEKİ İŞE EŞİT ÜCRET

Günümüzde cinsiyet ayrımcılığı ve cinsiyete dayalı ücret ayrımcılığı konusunda önemli bir yol kat edilmiştir ve gerek uluslararası ve ulusal düzeydeki gerekse Avrupa düzeyindeki iş dünyasında bu durumu kökten yok etmeyi hedefleyen yasal bir çerçeve hâlihazırda vardır.

Yasal çerçeveye rağmen, Avrupa Komisyonu'nun gerçekleştirdiği son değerlendirmelere göre, bu ilkenin gereğince uygulanıp uygulanmadığının izlenmesi söz konusu olduğunda Avrupa Birliği (AB) bölgesinde hâlâ engellerle karşılaşmaktadır. Avrupa Parlamentosu ve Konseyi Direktifi'ne sunulan önergede ([COM\(2021\) 93 son](#)) bildirildiği üzere, "ücretlerde şeffaflığın olmaması," cinsiyet ayrımcılığını ortadan kaldırmaya yönelik genel hedefin gerçekleştirilmesinin önündeki "ana engellerden biri olarak tanımlanmıştır" ve "eşit ücret hakkının gerektiği gibi uygulanıp yürürlüğe konmadığı ve birçok üye devletin ücretlerde şeffaflığı sağlamadığı" tespit edilmiştir.

Avrupa Komisyonu verilerine göre, kadınlarla erkekler arasındaki ücret farkı 2020 yılına gelindiğinde hâlâ yüzde 13'tü. Kadınları gündelik temelde daha dezavantajlı hale getirmekle birlikte, bu ücret farkının, erkeklerle kadınlara ödenen emekli maaşlarındaki yüzde 33'lük farkın da gösterdiği gibi, kadınlar açısından yaşam kalitesi ve maruz kalınan güvencesizlik bakımından da uzun erimli bir etkisi bulunmaktadır.

Covid 19 salgını, işgücü piyasasındaki kadınları etkilemeyi sürdüren güvencesiz durumun görünür kılınmasına yardımcı olmuştur. Gerek uluslararası ve ulusal düzeydeki gerekse Avrupa'daki kuruluşların tamamı, Covid 19 salgınının yol açtığı

krizin özellikle çalışan kadınları etkilediği ve sonuçlarından en çok zarar görenin onlar olduğu konusunda hemfikirdi.

SOSYAL DİYALOG, AVRUPA'DA REKABET YETENEĞİNİN VE ADALETİN GÜÇLENDİRİLMESİ BAKIMINDAN ELZEMDİR. Köklü bir sosyal diyalog geleneğine sahip ülkeler, daha güçlü ve istikrarlı ekonomilere sahip olma eğilimindedir ve genellikle Avrupa'daki en rekabetçi ülkelerdir. (Avrupa Komisyonu, 2016)

SOSYAL DİYALOGU VE TOPLU PAZARLIĞI GÜÇLENDİRMEK ELZEMDİR

Avrupa İşçi Sendikaları Enstitüsü ([ETUI, 2019](#)) tarafından belirlendiği üzere, ILO ve AB'nin Avrupa'da endüstriyel/sektörel pazarlık sistemlerini kalıcı hale getirme çaba ve girişimlerine rağmen, bu çabalar başarıya ulaşmadı ve beklenen sonuçları vermedi. Avrupa çapında, işverenlerin ademimerkeziyetçi, şirket bazlı pazarlık tercihlerinin baskın olduğunu görüyoruz. Bu tercihler, neoliberal ekonomi politikalarına bağlı hükümetler, Troyka müdahaleleri ve AB'nin 'Avrupa sosyal modeli'nin temelini oluşturan kurumlara destek verme konusundaki isteksizliğiyle de pekiştirilmiştir.

Üye Devletlerdeki pazarlık sistemlerine getirilen değişikliklerin sonuçları, ücretlerin Gayri Safi Yurtiçi Hasıla'daki (GSYİH) payının azalması, **EŞİTSİZLİĞİN ARTMASI**, 1960'lar ve 1970'ler ile karşılaştırıldığında 1980'lerden bu yana düşük seyreden reel ücretlerin üretkenlik artışının gerisinde kalma eğilimi göstermesi olmuştur. Sonuç olarak, emek, pazarlığın ademimerkeziyetçileşmesi karşısında yüksek bir bedel ödemiştir. (ILO, 2018)

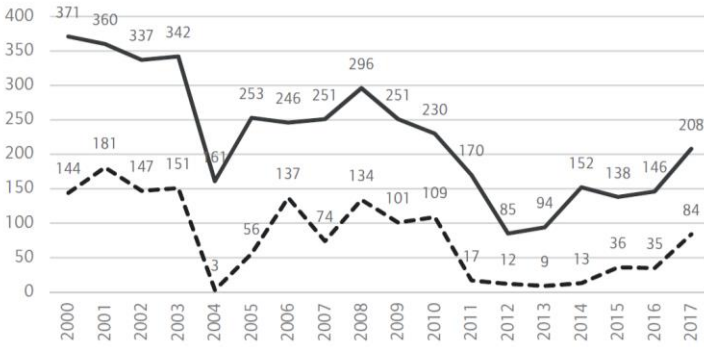
Önceleri sendikaların ve toplu pazarlığın sosyal piyasa ekonomisinin ayrılmaz birer parçası olduklarına dair geniş kabul gören bir anlayış varken, şimdi bunlar ağırlıklı olarak işverenlerle diyalogu engelleyen kurumsal 'dirençler' olarak görülmektedir. ([ETUI, 2019](#))

PORTEKİZ DENEYİMİ

ŞİRKET İÇİN ADEMİMERKEZİYETÇİ MÜZAKERE TEHDİTLERİ

Portekiz'de toplu pazarlık çoğunlukla endüstri/sektör düzeyinde yapılmaktadır, şirket düzeyinde ise kısımdır ve kapsam açısından asıl önemli olan endüstri/sektör düzeyindeki pazarlıktır. İşçi sendikalarıyla işveren örgütlerinin imzaladıkları, ekonominin veya özel sektörün tamamını kapsayan sektörler arası toplu sözleşmeler bulunmamaktadır. Endüstri/sektör düzeyindeki müzakere, müzakere edilen konunun kapsamını o endüstrideki/sektördeki tüm işçilere, işveren örgütüne bağlı olan ve olmayan tüm şirketlere, müzakereye katılan sendikalara üye olan işçilerle birlikte sendikasız işçilere doğru genişleten "Genişletme Yönetmelikleri" ile desteklenir. 2011 yılında, Troyka müdahalesinin neden olduğu krizin sonrasında, toplu pazarlığı şirket temelinde ademimerkeziyetçileştirmek hedefini güden Portekiz hükümeti, bu meyanda sektörel toplu pazarlığı engelleme girişimlerini artıran, 2004'ten beri yürürlükte olan önlemleri de kapsayan bir kemer sıkma paketini uygulamaya koydu ve bu önlemler 2011 ile 2014 arası dönemde müzakere edilip yayımlanan toplu sözleşmelerin ve ilgili Genişletme Yönetmeliklerinin sayısında keskin bir düşüşe yol açtı.

Grafik 1 | 2000 ile 2017 yılları arasında yayımlanan yıllık Toplu Sözleşme ve Genişletme Yönetmeliği sayısı



— Yayımlanan Toplu Sözleşme Sayısı | - - - - Yayımlanan Genişletme Yönetmeliği Sayısı

Kaynak: [ETUI, 2019](#)

Hükümetin aldığı önlemlerle desteklendiklerini hisseden bazı işveren örgütleri, sektörel toplu sözleşmelerin sona ermesini sağlayıp yenilenmelerini engelledi ve işçilerin o ana kadar kazanıp müzakere ettikleri hakların neredeyse tamamını kaybetmelerine neden oldu. Hafif bir artışa rağmen, Portekiz hâlâ 2004 öncesi rakamları yakalamaktan uzak durumdadır.

MACARİSTAN DENEYİMİ

DAHA FAZLA ADEMİMERKEZİYETÇİLİK, DAHA AZ SOSYAL DİYALOG

Macaristan gerçeği, Portekiz'inkinden farklıdır. Portekiz'de şu anda hâkim olan endüstriyel/sectörel toplu pazarlığın olumlu etkilerini azaltmaya ve şirketten şirkete pazarlığı desteklemeye yönelik neoliberal siyasi girişimlere rağmen, Macaristan'da bu durumun değişmekte olduğunu ve şu anda ağırlıklı olanın Şirket Sözleşmeleri olduğunu görüyoruz.

Rakamlar, tek bir işverenle yapılan toplu pazarlığın baskın model olduğunu açıkça göstermektedir. Bu sözleşmeler büyük oranda, çoğu devlet ve belediye olmak üzere yalnızca orta ve büyük şirketlerde yapılmaktadır ve bu da neredeyse hiç Toplu Sözleşme yapılmayan mikro ve küçük şirketlerde bir boşluğa yol açmaktadır.

Tablo 1 | Macaristan'daki Toplu Sözleşmelerin sayısı ve kapsamı, 2017

	Sector	Number of agreements	Number of companies/ institutions	Number of employees	Total number of employees	Coverage (employees) (%)
Single-employer	Competitive sector*	972	972	443,691	2,031,700	21.8
	Budgetary sector	1,629	1,629	259,887	707,500	36.7
Multi-employer	Competitive sector	66	3,621	214,262	2,031,700	10.5
	Budgetary sector**	1	3	320	707,500	0.1
Total***		2,668		812,386	2,739,200	29.6

Notlar:

* Rekabetçi sektör, özel sektörü ve devlet/belediye iştiraklerini içerir.

** Yeni sektörel sağlık sözleşmesini içermez.

*** Pazarlık düzeyleri arasındaki örtüşmeden ötürü, tek işverenle birden fazla işveren sözleşmelerinin kapsamı dahil edilmemelidir.

Kaynak: [ETUI, 2019](#)

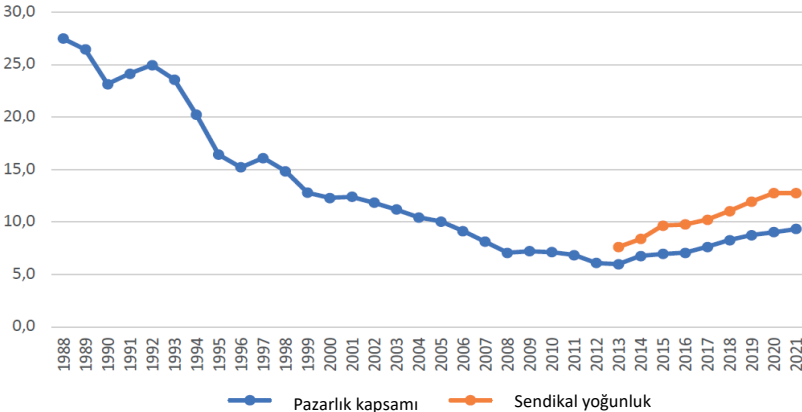
Endüstriyel/sektörel anlaşmaya varmak konusundaki zorluk, diğer faktörlerin yanı sıra, temsilci işveren örgütlerinin olmamasından veya iş ortaklarının bu örgütlere endüstriyel/sektörel anlaşmaları müzakere edebilecekleri, şirketler arası ademerkeziyetçi müzakere modelini sürdürebilecekleri net bir yetki vermemelerinden kaynaklanmaktadır. Endüstriyel/sektörel toplu pazarlık açısından verilen bu mücadele göz önüne alındığında, işçilerin sadece yüzde 29'unun Toplu Sözleşme kapsamında olduğu tahmin edilmektedir.

TÜRKİYE DENEYİMİ

İŞLETMELER ARASI MÜZAKERE - DAHA AZ KAPSAM, DAHA AZ KORUMA

Türkiye'de toplu pazarlık, Şirket Sözleşmeleri aracılığıyla yürütülmektedir. Kamu sektörü istisna olmak kaydıyla, özel sektördeki sendikalar, yalnızca aynı şirketin işçilerini kapsayacak şekilde, şirket bazında Toplu Sözleşmeler müzakere ederler. Ancak Türkiye'deki işçi sendikalarının karşılaştıkları başka bir zorluk daha vardır. Belirli bir şirketle müzakere masasına oturabilmek için, sendikanın söz konusu şirket çalışanlarının yüzde 50'den fazlasını sendika olarak temsil etmesi gerekir. Ancak o zaman Şirket Anlaşması müzakere edebilmek üzere şirketin karşısına çıkabilirler.

Grafik 2 | Toplu Sözleşme Kapsamı ve Sendikalaşma Düzeyi 1988 - 2021 (%)



Kaynak: [Friedrich Ebert Vakfı \(2022\)](#)

Türkiye'de sendikal hareketin maruz kaldığı zorluk ve açmazlar, Toplu İş Sözleşmesi kapsamına giren işçi yüzdesinin neredeyse yok olması anlamına geliyordu. 2008 yılından itibaren toplu sözleşme kapsamındaki işçilerin yüzdesinde bir istikrar sağlandı; 2013 yılından itibaren hafif bir artış olduğunu doğrulayabiliriz, 2021 yılında ise toplu sözleşme kapsamındaki işçi sayısı yaklaşık olarak yüzde 10'a ulaştı ve sendikalı işçi sayısı ise yaklaşık olarak yüzde 13'tür.

ILO'ya göre ([ILO, 2018](#)) birçok ülkede görülen ücret eşitsizliğindeki artış ve ücret bileşeninin gayri safi yurtiçi hasıla içindeki payındaki düşüş kısmen "Toplu Pazarlığın aşınmasından" kaynaklanmaktadır.

Endüstriyel ilişkilerde toplumsal cinsiyet eşitliğini güçlendirmek konusunda sosyal ortakların katılımı kritik öneme sahiptir, ne de olsa cinsiyete dayalı ücret ayrımcılığını önleyip bununla mücadele etmek hususunda ulusal, bölgesel ve yerel düzeylerde eylemlerin güçlü ve zayıf yönlerini en iyi tespit edebilecek olan onlardır. Aynı zamanda **ÜCRETLERİN CİNSİYETTEN BAĞIMSIZ OLARAK DEĞERLENDİRİLMESİ VE SINIFLANDIRILMASI YÖNTEMLERİNİN OLUŞTURULMASINDA DA ANAHTAR BİR ROLE SAHİPTİRLER.** ([Avrupa Komisyonu, 2021](#))

DAHA FAZLA SOSYAL DİYALOG, DAHA FAZLA TOPLU PAZARLIK, DAHA FAZLA ŞEFFAFLIK, DAHA FAZLA EŞİT ÜCRET

Belli başlı Avrupa bazlı ve uluslararası kurumlar arasında, eşit ücretin güçlendirilmesine yönelik önlemlerin uygulanıp denetlenmesinde sosyal ortakların merkezi role sahip oldukları konusunda bir fikir birliği vardır.

Ancak Avrupa, güçlü endüstriyel/sektörel pazarlık yerine şirket içi pazarlığı teşvik ederek ademimerkeziyetçilik eğilimini sürdürecektir. Bu sonuç, toplu pazarlığın zayıflaması, daha az işçinin kapsanması ve eş zamanlı olarak işyerinde cinsiyet ayrımcılığının artması olacaktır.

2021'de Avrupa Komisyonu, işçilerin cinsiyete dayalı potansiyel ayrımcılığı tespit edip kanıtlamalarına olanak sağlayan ücret şeffaflığı mekanizmalarını teşvik edip iyileştirmeye yönelik bir teklif üzerinde çalışmaya başladı. Bu ücret şeffaflığı önleminin uygulanması çok önemlidir, çünkü "aynı zamanda kadınlarla erkeklerin emeklerine eşit biçimde ve cinsiyetlerinden bağımsız olarak değer vermeyen veya çoğunlukla kadınsı nitelikler olarak kabul edilen çok sayıda profesyonel beceriye değer vermeyen ücret ve iş sınıflandırma sistemlerinde cinsiyete dayalı önyargının varlığını da görünür kılabilir."

"Kadınlarla erkekler arasında eşit ücret konusundaki tereddütleri ortadan kaldıracak ve ücret uygulamalarında cinsiyete dayalı önyargıyla mücadele edecek" ve aynı zamanda "cinsiyetler arası ücret farklılıklarına ilişkin mevcut yapıların ardındaki nedenlere dair" tartışmayı başlatacak mekanizmaların uygulanması zorunludur.

Sosyal Diyalogun önemli rolünü ve üye devletlerin ekonomilerine getireceği faydaları kabul eden Avrupa Birliği, iki önemli zorluğa dikkat çekmektedir:

- Ulusal düzeyde sosyal ortakların kapasitelerini güçlendirmek;
- Sosyal ortakları AB hukuku ve politika oluşturma süreçlerine dahil etmek.

Yürürlüğe konacak önlemlerin uygulanabilirliğini güvence altına almak üzere, Sosyal Diyalog ve Toplu Sözleşmenin kendi performans alanlarının teminat altına alınması acildir, böylelikle sosyal ortaklar sahada toplumsal cinsiyet eşitliği ilkesinin uygulanıp gerçekleştirilmesine dair değerlendirme yapabilecekleri araçlara sahip olabilirler ve işgücü piyasasında cinsiyet ayrımcılığının kökünün kazınması hedefine doğru ilerleyebilirler.

HATIRLANMASI GEREKEN ÖNEMLİ KAVRAMLAR (KAYNAK: ILO)

Ayrımcılık: Irk, 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. Yapılan iş veya meslekte fırsat veya muamele eşitliğini yok etme veya değiştirme

etkisine sahip herhangi bir ayrılık gözetme, ayrı tutma veya üstün tutma, ilgili Üye Devlet tarafından, varsa, temsilci işveren ve işçi örgütlerine ve diğer ilgili kuruluşlara danışılarak belirlenebilir.

Eşit değerde iş: Erkek ve kadınlar, farklı içerikte, farklı sorumluluklar barındıran, farklı beceri veya nitelikler gerektiren ve farklı koşullar altında gerçekleştirilen, ancak genel olarak eşit değerde olan işler için aynı ücreti almalıdırlar. Eşit işe eşit ücret, benzer niteliklere sahip kadın ve erkeklerin aynı veya hemen hemen aynı işi eşdeğer koşullarda yapmaları halinde aynı ücreti alacakları anlamına gelir.

Sosyal diyalog: Sosyal diyalog, sosyo-ekonomik politikayı ilgilendiren ortak konularda hükümet, işveren ve işçi temsilcileri arasında her türlü müzakere, danışma ve bilgi alışverişini kapsar. Sosyal diyalog, topluluklara söz hakkı tanıyıp kendi toplumlarına ve işyerlerine aktif olarak katılmalarını sağladığı için hem sosyal ve ekonomik ilerlemenin bir aracı hem de başlı başına bir amaçtır.

İkili Sosyal Diyalog: Bilgi alışverişi, istişare ve müzakere amacıyla iki tarafın - işveren ve/veya işveren örgütleri ve işçi örgütleri - bir araya gelmesidir ve genellikle toplu pazarlık veya işyerinde işbirliği eylemleri aracılığıyla gerçekleştirilir.

Üçlü yapı: Sosyal, ekonomik ve çalışma politikalarının oluşturulup benimsenmesine katkıda bulunabilecek, ortak çıkarlara ilişkin sorunlara çözüm arayan eşit ve bağımsız ortaklar olarak hükümet, işveren ve işçi temsilcileri arasındaki etkileşim.

Toplu pazarlık: Bir yanda bir işveren, işveren grubu veya bir ya da birden fazla işveren örgütü ile diğer yanda bir ya da birden fazla işçi örgütü arasında, istihdamın hüküm ve koşulların belirlenmesi ve/veya işveren ve işçiler arasındaki ilişkilerin düzenlenmesi ve/veya işverenler veya işveren örgütleri ile bir işçi örgütü veya örgütleri arasındaki ilişkilerin düzenlenmesi amacıyla yapılan tüm müzakereler.

İşyerinde iş birliği: Toplu pazarlığın kapsamı dışında kalan ortak çıkarlara ilişkin konularda veya istihdamın hüküm ve koşullarını tanımlamaktan sorumlu diğer organlar tarafından sıklıkla dışarıda bırakılan konulara ilişkin işletme düzeyinde işverenler ve işçiler arasında istişare ve işbirliği.

DANIŞMA LİNKLERİ

- Projenin web sitesi: <https://fesete.pt/elimination-of-discrimination/>
- AB – Cinsiyet Eşitliği: https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality_en
- ILO: <http://www.ilo.org> (Uluslararası Çalışma Örgütü web sitesi)
- FESETE: <http://www.fesete.pt>
- Disk-Tekstil: <https://disktekstil.org/en/>
- BDSZ: <https://www.banyasz.hu/>
- IndustriAll - Avrupa: <https://news.industrialall-europe.eu/>

BİBLİYOGRAFYA

- Uluslararası Çalışma Örgütü (2013), *Equal Pay - An Introductory Guide*, Ceneva.
- Avrupa Komisyonu (2016), *A new start for Social Dialogue*, Brüksel.
- Uluslararası Çalışma Örgütü (2018), *Tripartism and Social Dialogue*, Ceneva.
- Avrupa İşçi Sendikaları Enstitüsü - ETUI (2019), *Collective bargaining in Europe: towards an endgame*, Brüksel.
- Friedrich Ebert Stiftung (2022), *Trade Unions in Turkey 2022*, İstanbul.
- Erkek ve kadınlar için eşit işe veya eşit değerde işe eşit ücret ilkesinin ücret şeffaflığı ve uyumun izlenmesi mekanizmaları (COM(2021) 93 son) aracılığıyla tatbikinin güçlendirilmesine ilişkin AVRUPA PARLAMENTOSU VE KONSEYİ DİREKTİFİ'ne sunulan önerge için bkz: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=COM:2021:93:FIN>

BÖLGE SAHİSİ



FEDETE

ORTAKLIK



DISK Tekstil



BDSZ

LGÜ ORGANİZASYON



EUROPEAN TEXTILE ASSOCIATION



Co-funded by
European Union