

# Eşit Değerde İşe Eşit Ücret Müzakereleri

ETUC Kontrol Listesi

*“Kim olursa olsun veya ne iş yaparsa yapsın,  
her kadın eşit ücreti hak eder.”*

Esther Lynch, ETUC Genel Sekreteri

Ocak 2023



Avrupa Komisyonu'nun finansal  
katkısı ile

CONFEDERATION  
**SYNDICAT**  
**EUROPEAN**  
**TRADE UNION**

# Zemini hazırlama: Eşit Değerde İşe Eşit Ücret

Kadınlar ve 63 yaşın üzerindeki erkekler için eşit ücret konusunda Avrupa yönetmeliği olduğu halde, iş gücünde kadınların ve erkeklerin ortalama kazançları arasındaki farklılığı ölçen cinsiyete dayalı ücret farkı, AB'de kabul edilemeyecek kadar büyüktür: Ortalama olarak kadınlar, saat başına erkeklerden %13 daha düşük ücret almaktadır. Şu anki "ilerleme" hızında, Avrupa Birliği genelinde ücret eşitliği sonraki yüzyıla kadar (2104) sağlanamayacak ve bazı Üye Devletler asla ücret eşitliğine ulaşamayacaktır<sup>1</sup>.

Ülke	2010	2018	Geçerli değişim hızıyla ücret farkının ortadan kalkacağı yıl
	ücret farkı (%)	ücret farkı (%)	
 AB	15,8	14,8	2104
 Belçika	10,1	6	2028
 Bulgaristan	13	13,5	Hala yükselmekte
 Çekya	21,6	20,1	2121
 Danimarka	17,1	14,5	2061
 Almanya	22,3	20,9	2121
 Estonya	27,7	22,7	2058
 İrlanda	13,9	14,4	Hala yükselmekte
 Yunanistan	15	12,5 (2014)	2034
 İspanya	16,2	14	2046
 Fransa	15,6	15,5	1000 yıldan fazla
 Hırvatistan	5,7	10,5	Hala yükselmekte
 İtalya	5,3	5 (2017)	2074
 Kıbrıs	16,8	13,7	2051
 Letonya	15,5	14,1	Hala yükselmekte
 Litvanya	11,9	14	Hala yükselmekte
 Lüksemburg	8,7	4,6	2027
 Macaristan	17,6	11,2	2031
 Malta	7,2	11,7	Hala yükselmekte
 Hollanda	17,8	14,8	2051
 Avusturya	24	19,6	2052
 Polonya	4,5	8,8	Hala yükselmekte
 Portekiz	12,8	16,2	Hala yükselmekte
 Romanya	8,8	3	2022
 Slovenya	0,9	8,7	Hala yükselmekte
 Slovakya	19,6	19,4	2097
 Finlandiya	20,3	16,3	2046
 İsveç	15,4	12,2	2050

<sup>1</sup> Hesaplamalar 2018 yılındaki cinsiyete dayalı ücret farklarına dayanmaktadır.

Eşit ücret yasaları yürürlükte olduğu için her kuruluşta ücret eşitliğinin olduğuna dair yanlış varsayım her zamankinden daha büyüktür. Gerçek ise çok daha farklıdır. Bilinçli veya bilinçsiz önyargı sıklıkla, ağırlıklı olarak kadınların yaptığı işlerin hak ettiğinden daha az değer görmesine neden olur.

Üye Devletlerin, **mevzuatlarına** “eşit/aynı iş”, “eşit değerde iş” veya “eşdeğer iş” kavramlarını dahil etmelerine ve AB Adalet Divanı tarafından hazırlanmış ve Eşit Ücret<sup>2</sup> Direktifi ile 2014 tarihli Ücret Şeffaflığı Önerisi'nin önsözüne eklenen yönergelere rağmen bu kavramlar ulusal yasalarda hala her zaman ve net bir şekilde tanımlanmamaktadır. Tanımlandıkları durumlarda da bu tanımlama maalesef belirli bir Üye Devlet ve sektörler genelinde tek biçimli olarak yapılmamıştır. Bu durum ücret ayrımcılığı davalarındaki davacıların, geçerli bir **karşılaştırmacı** oluşturma becerisini etkiler. Ayrıca, AB Üye Devletleri'nde ciddi ölçüde farklı durumlar oluşturur. Sendikaların eşit değerde işe eşit ücret sağlanmasında bu kadar önemli bir rol oynamasının sebeplerinden bazıları bunlardır.

## Tek bakışta: Eşit ücret mücadelesi için sendika stratejileri

Avrupa genelindeki Sendikalar, cinsiyete dayalı ücret farkıyla mücadele etmek için farklı yaklaşımlar benimserler, strateji seçimi belirli durumlara ve sektörlerle bağlıdır:

1. Cinsiyete dayalı ücret farkını çözmek için toplu sözleşmelerle kabul edilen önlemler;
2. Düşük ücretli sektörlerde kadınların yoğunluğunu dengeleyecek şekilde hedeflenen / sabit oranlı artışlar;
3. Kadınların baskın olduğu mesleklere verilen düşük değeri düzeltmek için cinsiyet ayrımı gözetmeyen mesleki sınıflandırma planları;
4. Ücret ayrımcılığına karşı ücret şeffaflığını teşvik eden önlemler (isteğe bağlı ücretler de dahil);
5. Kariyer ilerlemesi için cinsiyet ayrımı gözetmeyen değerlendirme kriterleri;
6. Cinsiyet klişeleriyle mücadele etme;
7. Erkekleri, kadınların baskın olduğu mesleklere, kadınları da erkeklerin baskın olduğu mesleklere teşvik etme.

Mart 2021'de Avrupa Komisyonu, cinsiyete dayalı ücret farkını kapatmak ve nihayetinde eşit değerde işe eşit ücret ödenmesini zorunlu kılmak amacıyla uzun zamandır beklenen bir Direktif için teklif sundu. **Eşit değerde işe eşit ücret sağlamak amacıyla uzun zamandır devam eden çalışmalar, hız kazanıyor!**

Toplu sözleşmeyle bağlantılı ücret şeffaflığı önlemleri, ağırlıklı olarak kadınlar tarafından yapılan işlere gereğinden düşük değer biçilmesinin neden olduğu ayrımcı ücret farkını çözmek için ETUC tarafından özellikle önemli görülmektedir.

ETUC, gizli önyargıya meydan okuyabilmek ve tüm kuruluşlar, meslekler ve sektörler genelinde ücret adaletini sağlamak için sendikalardan daha fazla destek istiyor.

**ETUC Eşit Değerde İşe Eşit Ücret Kontrol Listesi**, sendika müzakerecilerine, sendikanın toplu sözleşme ve eşitlik stratejilerinin bir parçası olarak eşit değerde işe eşit olmayan ücret verilen durumları belirlemede destek olmayı hedefler.

<sup>2</sup> İstihdam ve meslek konularında kadınların ve erkeklerin eşit muamele görmesine dair 2006 tarihli Direktif (Direktif 2006/54/EC), **işverenlerin**, kadınlar ve erkekler arasında **eşit değerdeki işlere** veya **eşit işlere eşit ücret ödemesini gerekli kılar.**

# Temel kavramlar

## Eşit değerde işe eşit ücret

Eşit değerde işe eşit ücret, kadınların ve erkeklerin aynı veya benzer işleri yaptıklarında aynı ücreti almaları gerektiği anlamındadır. Ayrıca “objektif” kriterlere dayanarak eşit değere sahip olduğu gösterilebilen tamamen farklı işleri yaptıklarında da aynı ücreti kazanmalıdırlar. Bu objektif kriterler; beceriler, çaba, sorumluluk seviyesi, çalışma koşulları ve yeterlilikler gibi işle ilgili özellikler kapsama eğilimindedir. “Eşit değerde işe eşit ücret”in sağlanması, kadınların baskın olduğu işlerde geçmişten beri süren düşük değerlendirme sorununu ele almaya yardımcı olur: Kadınların ve erkeklerin baskın olduğu çoğu sektör, benzer iş özelliklerine ve karşılaştırılabilir değere sahip olduğu halde erkekler yüksek ücretli sektörlerde ve kadınlar ise düşük ücretli sektörlerde daha fazla temsil edilmeye devam ediyor<sup>3</sup>.

## Ücret

“Ücret” kavramı sadece maaşı değil, aynı zamanda primler, fazla mesai ödemesi, seyahat imkanları, eğitime katılımı ödemeleri, işten çıkarılmayla ilgili ödemeler, yasal hastalık ödeneği, yasal zorunlu tazminat ve işyeri bazlı emeklilik gibi ek avantajları da içerir.

## Karşılaştırmacı

Eşit değerdeki işi incelerken bir karşılaştırmacı seçmek, karşılaştırılabilir bir durumda benzer değerde bir işi yapan ve daha fazla ücret alan bir erkeğin veya erkeklerin seçilmesidir.

Kişinin erkek veya kadın olarak tanımlanamadığı durumlarda karşılaştırmacı her zaman en yüksek ücreti alan olmalıdır.

## Cinsiyet ayrımı gözetmeyen iş değerlendirmesi

İş değerlendirmesi ve sınıflandırması planları, işlerin zorunlu kıldığı unsurları vurgulayarak işlerin değerini belirlemeye yönelik araçlardır. **Cinsiyet önyargısı içermemeli** ve aşağıdakiler gibi **objektif kriterlere dayanmalıdır**:

- öğrenim, eğitim, deneyim, bilgi, kişiler arası beceriler, problem çözme, organizasyon becerileri dahil **beceriler**;
- fiziksel, zihinsel ve psiko-sosyal çaba dahil **çaba**;
- güvenilirlik, insanlara, mallar ve ekipmana, bilgi veya finans kaynaklarına karşı sorumluluk dahil **sorumluluk**;
- dahil olan görevlerin yapısı, organizasyon ortamı, fiziksel, psikolojik veya duygusal ortam becerileri, çaba, işin sorumluluğu ve koşulları dahil **çalışma koşulları**.

Cinsiyet ayrımı gözetmeyen bir iş değerlendirmesi aracını tasarlarırken çocuk bakıcısı örneğini unutmayın: Onların işi ağır kaldırma, gürültüye, ergonomik tehlikelere veya psiko-sosyal risklere maruz kalma gibi fiziksel çaba gerektirir. Kapsamlı bir kriterler seti, ağırlıklı olarak kadınlar tarafından yapılan ve genellikle göz ardı edilen işlerin tüm yönlerini vurgulayabilir.

<sup>3</sup> OECD (2021), *Pay Transparency Tools to Close the Gender Wage Gap*, Gender Equality at Work, OECD Yayınları, Paris, <https://doi.org/10.1787/eba5b91d-en>.

EPIC (2020): Uluslararası Eşit Ücret Koalisyonu (EPIC) özeti: Eşit değerde işe eşit ücret: <https://www.equalpayinternationalcoalition.org/equal-pay/>.

# Önyargıyı anlama

1) Örnek: Erkek bir depo çalışanın işini, bir kadın büro elemanının işiyle karşılaştırmak.

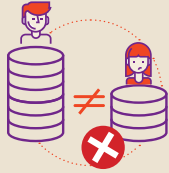


Büro elemanının işi, kuruluş tarafından tek bir kriter kullanılarak değerlendirilmiştir:

“tamamlanmış bir mesleki eğitim veya bunun uygulamalı deneyimle kazanılmış dengi”



Depo çalışanın işi, yeterlilik (önceki eğitim bilgisi veya iş eğitimi), titizlik gösterme, doğruluk, talepler ve sorumluluk olmak üzere **beş kriter** kullanılarak değerlendirilmiştir.



Sonuç olarak depo çalışanına, büro elemanından 150 Euro daha fazla ücret ödenir.

## SORUN NEDİR?

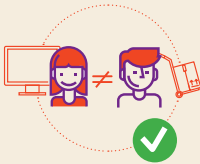


### FARKLI DEĞERLENDİRME KRİTERLERİ

İki pozisyonun **değerlendirme kriterleri** tutarlı değildir. Tüm işler, aynı kriterler kullanılarak değerlendirilmelidir.

### AĞIRLIKLI OLARAK KADINLAR TARAFINDAN YAPILAN İŞLERE DÜŞÜK DEĞER VERİLMESİ

Yeterlilik kriteri, bir büro elemanının aktivite kapsamını ve sorumluluklarını açıklamak için tek başına uygun mudur? Avrupa yasaları açıktır; tek bir kriter bir işin özünü belirleyemez. Bu yalnızca aktivitenin *tüm* yönlerini içeren kriterler kullanılarak yapılabilir. Sorun şu şekilde özetlenebilir: belirtmeyen, değer verilmeyen ve genellikle karşılığı ödenmeyen şeyler.



### ŞEFFAFLIĞIN EKSİKLİĞİ

Kullanılan kriterlerle ilişkili hiçbir değer olmadığı için **iki pozisyonu karşılaştırmak mümkün değildir**. Büro elemanı için mesleki eğitim veya benzer bir yeterlilik gereklidir. Depo çalışanı için yalnızca talimatlar veya iş eğitimi gereklidir. Depo çalışanın net bir şekilde daha düşük bir yeterlilik seviyesine ihtiyacı vardır. **Öyleyse, depo çalışanı 150 € daha fazla kazanıyorsa, depo çalışanın eğitiminin değeri, büro elemanının eğitimine kıyasla nedir?** Bu örnekte görüldüğü gibi, belirsizlik ücret ayrımcılığına neden olabilir.

## 2) Örnek: Almanya'da üretim sektöründeki çalışanların karşılaştırması (aynı yaşta, bir yıl boyunca orta ölçekli bir şirkette kalıcı sözleşmeyle tam zamanlı çalışan).



### Erkek - Otomotiv sektörü

- ✓ Problem çözme becerileri
- ✓ Mekanik beceriler
- ✓ Mekanik beceriler
- ✓ Fiziksel çaba
- ✓ Mallar ve ekipmana karşı sorumluluk
- ✓ Fiziksel tehlikelere ve güvenlik tehlikelerine maruz kalma

Aylık maaş (brüt): 4.381 €

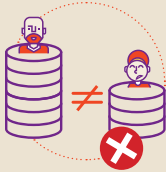


### Kadın - Beyaz eşya sektörü

- ✓ Problem çözme becerileri
- ✓ Mekanik beceriler
- ✓ Eğitim: mesleki eğitim
- ✓ Fiziksel çaba
- ✓ Mallar ve ekipmana karşı sorumluluk
- ✓ Fiziksel tehlikelere ve güvenlik tehlikelerine maruz kalma

Aylık maaş (brüt): 3.516 €

### SORUN NEDİR?



Örnekler, ağırlıklı olarak kadınlar tarafından yapılan işlerin değeri hakkındaki köklü önyargıların, nasıl ayda 865 € (-%19,7) kayba neden olduğunu vurguluyor.





## Eşit değerde işe eşit ücret hükmünün müzakeresi

Kuruluşun eşitlik politikasına ücret şeffaflığını, özellikle de eşit değerde işe eşit ücret taahhüdünü dahil etmek, görüşmeleri başlatmanın faydalı bir yolu ve ücretin eşit olduğu varsayımını sorgulamanın ilk adımı olabilir.

### Eşit değerde işe eşit ücret hakkında bir hüküm örneği

**Taraflar**, Cinsiyete Dayalı Ücret Farkını gidermeye ve kuruluş/sektör genelinde eşit değerde işe eşit ücret ödenmesini sağlamaya yönelik adım atmaya karar vermişlerdir. Dolayısıyla ücret müzakerelerinde taraflar erkeklerin ve kadınların ücretlerini inceleyecek ve ücretlerdeki her türlü farkın sebeplerini dikkate alacaktır (şirket tarafından yapılan ücret denetimleri veya sendika tarafından yapılan ücret anketleri). Müzakereler sırasında taraflar, eşit değerde işe eşit ücret ödenmesini sağlamalıdır. Müzakerelerde kuruluş:

- farklı derece ve kategorilerdeki, kadın ve erkek olarak ayrımı yapılmış çalışanlar için ödenen ücretin genel görünümünü (ve ücretlendirmelerin tüm bileşenlerini) sunmalı;
- farklı ücret gruplarının sınıflandırması için hangi objektif kriterlerin kullanıldığını özetlemelidir;
- kadınlar tarafından yapılan işlere düşük değer biçilmesi durumunda bunu sendikayla/sendikalarla ortaklaşa değerlendirmelidir;
- eşit ücret farklarını telafi etmeli ve cinsiyete dayalı ücret farkını kapatmak için gerçekleştirilecek eylemleri müzakere etmelidir.



# Eşit değerde iş nasıl belirlenir? Bir kontrol listesiyle!

Aşağıdaki **ETUC Eşit Değerde İşe Eşit Ücret Kontrol Listesi**, kuruluştaki eşit değerdeki işler için müzakere yaparken dikkate alınması gerekenlere ışık tutacaktır:

## KONTROL LİSTESİYLE



- Kuruluşun eşitlik politikası, eşit değerde işe eşit ücret sağlama taahhüdünü içerir.
- Ücret sistemi şeffaftır ve cinsiyete dayalı ücret farkının ve erkekler tarafından yapılan işlere ve kadınlar tarafından yapılan işlere biçilen değer değerlendirilmesine yardımcı olan bileşenlere bölünmüştür.
  - Prim
  - Fazla mesai
  - Ekstra ücret öğeleri
  - Emekli maaşları
  - Eğitim / öğrenim
  - Nakit veya benzer ödemeler
- Çalışanlar, hem ücretlerini hem de işlerinin kapsamını iş arkadaşlarıyla ve sendikalarıyla tartışmakta özgürdür.
  - Ücret gizliliği hükümleri, ülkenizde yasalarla yasaklanmış mıdır?
  - İş yerinizde, çalışanların ücretlerini tartışmalarını önleyen bir politika var mıdır?
- İş sınıflandırması ve ücret için cinsiyet önyargısından uzak objektif kriterler kullanılır. Seçilen kriterler, fiili olarak yapılan işe karşılık gelir ve en azından şunları içerir.
  - Beceriler** (öğrenim, eğitim, deneyim, bilgi, kişiler arası beceriler, problem çözme, organizasyon becerileri dahil)
  - Çaba** (fiziksel, zihinsel ve psiko-sosyal çaba dahil)
  - Sorumluluk** (güvenilirlik, insanlara, mallar ve ekipmana, bilgi veya finans kaynaklarına karşı sorumluluk dahil)
  - Çalışma koşulları** (dahil olan görevlerin yapısı, organizasyon ortamı, fiziksel, psikolojik veya duygusal ortam dahil)
- Kuruluş, düzenli ücret denetimleri yapar ve kadın ve erkek çalışanlar arasındaki ücret farklarını raporlar.
  - Ücret denetimlerine çalışanlar ve sendikalar erişebiliyor mu?
  - Kuruluş, durumu telafi etmek için çalışanlara ve sendikalara danışarak önlemler alıyor mu?
- Kuruluşun duyarlı bir değerlendirme sistemi mevcuttur.



# İyi uygulamalar



## İsveç: Ücret eşitliğini destekleyen, yol gösterici bir örnek

İsveç'te işverenin, ücretin tüm işler için ortak kriterleri temel olarak sabitlenmesini sağlayan bir ücret eşitliği eylem planını düzenlemesi gereklidir. İsveç yasaları hem aynı işi yapan kadınlar ve erkekler arasındaki ücret eşitsizliklerini hem de ağırlıklı olarak kadınların veya erkeklerin yaptığı ve eşit değere sahip işler arasındaki eşitsizlikleri ele alır. Yasada, değerlendirmede dikkate alınması gereken faktörler ayrıntılı şekilde belirtilmiştir ve yeterlilikler, sorumluluklar, çabalar ve çalışma koşulları da buna dahildir.

### İsveç'te ücret şeffaflığı

İşverenlerden her yıl, bir önceki sene hiçbir eşitsizlik tespit edilmemiş olsa bile bir **ücret anketi** yapmaları ve ücret politikalarını ve uygulamalarını **analiz etmeleri** istenir. Anketin ardından işveren, ücret anketinin sonuçlarını, ücret sisteminin analizini ve sistemdeki ücret eşitsizliklerini belirlemek ve düzeltmek için planlı bir yaklaşımı içeren bir **ücret eşitliği eylem planı** geliştirmelidir. Planda şunlar listelenmelidir:

- ücret farklılıklarını ortadan kaldırmak için öngörülen önlemler;
- ilgili masrafların tahmini;
- üç yılı aşmayan bir zaman çizelgesi.

Ayrımcı ücret farklarını ortadan kaldırma sorumluluğu, toplu sözleşme veya ücret artışı görüşmeleri sırasında ve diğer durumlarda işverene ve sendikalara aittir.



## Belçika: Cinsiyet ayrımı gözetmeyen iş kriterleri için pazarlık yapma

Belçika'da sendika konfederasyonları ve devlet, ortaklaşa çalışarak cinsiyet ayrımı gözetmeyen iş sınıflandırması kriterleri ve ücret ölçekleri görüşülürken bu kriterlerin nasıl kullanılacağı konusunda kılavuzlar hazırlamıştır. "Eşit değer"i belirlemek için objektif kriterler (örn. bilgi ve yeterlilikler, sorumluluklar, görev türleri ve çalışma ortamının yapısı) kullanılır. Bu tür kriterler, önceden var olan cinsiyet önyargısının ücret ölçeklerini ortadan kaldırmaya ve cinsiyet ayrımı gözetmeyen, yapılan işin değerini yansıtan bir dereceleme sistemini oluşturmaya yardımcı olur. Cinsiyet ayrımı gözetmeyen mesleki sınıflandırma planları, örneğin Birleşik Krallık'ta sağlık sektörü ve yerel yönetimlerde, Almanya'da belediye sosyal ve çocuk bakımı hizmetlerinde ve Ontario, Kanada'da kamu hizmetlerinde olmak üzere çeşitli ülkelerde başlatılmıştır<sup>4</sup>.

<sup>4</sup> Daha fazla bilgi için bkz. Pillinger, Schmidt ve Wintertour: Collective Bargaining for Gender Equality, 2016 (Cinsiyet Eşitliği İçin Toplu Sözleşme, 2016).

[https://www.ilo.org/global/topics/collective-bargaining-labour-relations/publications/WCMS\\_528947/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/topics/collective-bargaining-labour-relations/publications/WCMS_528947/lang--en/index.htm)

# Diğer kaynaklar

## Uluslararası örnekler

### Kanada:

31 Ağustos 2021 tarihinde Ücret Eşitliği Yasası'nın yürürlüğe girmesiyle Kanada Maliye Bakanlığı Müsteşarlığı (TBS), çoğunlukla kadınların yaptığı ve çoğunlukla erkeklerin yaptığı ve eşit değerde emek içeren işlerin ödemeleri arasındaki farkları tespit eden bir ücret eşitliği planını geliştirmek için pazarlık kurumlarıyla ve çalışan temsilcileriyle birlikte çalışmaktadır.

<https://www.canada.ca/en/treasury-board-secretariat/topics/pay/equitable-compensation.html>

### Yeni Zelanda:

Hemşireler ve akıl sağlığı uzmanları, kadınların ağırlıklı olduğu mesleklerde çalışan kişilerin yaptıkları işlerin, geleneksel anlamda "kadın işi" olarak algılandığı için düşük değer gördüğünü belirttiler. Bu konuda bir anlaşmaya varıldı. PSA tarafından atılan adımlar hakkında daha fazla bilgiyi şurada bulabilirsiniz.

<https://www.psa.org.nz/psa/equal-pay-for-dhb-mental-and-public-health>

## Diğer kaynaklar ve kaynakça

### Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)

Bu Kılavuz, bu ilkeyi vurgulayan ve ILO'nun 1951 tarihli Eşit Ücret Konvansiyonu'nun (100 sayılı) temelinde yer alan kavramları açıklığa kavuşturur ve bunların nasıl uygulanacağına dair içgörüler sunar.

[https://www.ilo.org/global/publications/WCMS\\_216695/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/publications/WCMS_216695/lang--en/index.htm)

### Eşit Ücret Koalisyonu (EPIC)

Uluslararası Eşit Ücret Koalisyonu (EPIC), tüm ülkeler ve sektörlerde cinsiyete dayalı ücret farkını azaltmak ve eşit değerde işe eşit ücret verilmesini sağlamaya kendini adanmış menfaat sahipleri tarafından sürdürülen bir girişimdir. Bu girişime ILO, BM Kadın Birimi ve OECD öncülük etmektedir.

<https://www.ilo.org/global/topics/equality-and-discrimination/epic/lang--en/index.html>

### Avrupa Eşitlik Kurumları Ağı (EQUINET)

Bu el kitabı, eşit ücret vakaları üzerindeki çalışmalarınızda, sizi geçmişte AB'nin tüm Üye Devletlerinde başarılı olmuş mevcut kaynaklar, veriler, iş ortakları ve tartışmalara yönlendiren pratik ve faydalı bir araç olmayı hedeflemektedir.

<https://equineteurope.org/equinet-handbook-how-to-build-a-case-on-equal-pay/>

### Avrupa Sendikalar Enstitüsü (ETUI)

Eşit değerde işe eşit ücret hakkında ve bununla ilişkili yayınlar ve politika özetleri.

<https://www.etui.org/publications/time-close-gender-pay-gap>

## Avrupa Komisyonu

Avrupa'da ücret farkı konusundaki en güncel verileri ve daha detaylı analizleri sunar.

[https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/equal-pay/gender-pay-gap-situation-eu\\_en](https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/equal-pay/gender-pay-gap-situation-eu_en)

Eşit ücretle ilgili AB yasalarını, politikalarını ve kavramlarını açıklar.

[https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/swd-2020-50\\_en.pdf](https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/swd-2020-50_en.pdf)

## Avrupa Sendikalar Konfederasyonu

ETUC'nin ücret şeffaflığı konusundaki pozisyonunu ve eylemlerini, kısa ve bilgilendirici bir şekilde özetler.

<https://www.etuc.org/en/document/adopted-resolution-etuc-response-eu-commission-proposal-directive-strengthen-application>

Ücret Şeffaflığı Direktifi İçin ETUC Model Direktifi.

<https://www.etuc.org/sites/default/files/press-release/file/2020-11/Model%20Proposal%20for%20a%20Directive%20on%20strengthening%20the%20principle%20of%20equal%20pay%20between%20women%20and%20men%20through%20pay%20transparency.pdf>

## Eşit Ücrete dair hüküm örnekleri

Bu web sitesi, bir sözleşmede eşit değerde işe eşit ücret hükümlerinin nasıl ifade edileceğine dair çeşitli öneriler sunar.

<https://www.lawinsider.com/clause/equal-pay>

## Birleşik Krallık'ta Kamu Hizmeti Birliği, "Eşit Ücreti Uygulamak"

Bu web sayfası, iş değerlendirmesinden ve eşit ücretin sağlanacağı ücret ve derecelendirme müzakerelerinden en iyi sonucu elde etmek için gereken kaynakları bir araya getirir.

<https://www.unison.org.uk/at-work/local-government/key-issues/delivering-equal-pay/>





Bld du Roi Albert II, 5,  
1210 Brussels  
[www.etuc.org](http://www.etuc.org)