



Usaysad Derg., 2019; 5(2): 104-117 (Derleme makale)

İŞGÜCÜ PİYASASINDA CİNSİYET AYRIMCILIĞININ ÜCRET POLİTİKASINA YANSIMASI VE BİRLEŞMİŞ MİLLETLER ANTLAŞMALARINDAKİ YERİ¹

REFLECTIONS OF GENDER DISCRIMINATION ON WAGE POLICIES IN LABOUR MARKET AND ITS ROLE IN UNITED NATIONS AGREEMENTS

Duygu Sezen MAKTAV

Gazi Üniversitesi

duygumaktav@gmail.com

orcid.org/0000-0002-0920-5606

Makale gönderim-kabul tarihi (10.05.2019-14.06.2019)

Özet

Kadınlar günlük hayatlarında sıklıkla ayrımcılık ile karşılaşmaktadır. İş hayatında ise istihdama dahil olma, taciz, ücret ayrımcılığı, cam tavan gibi pek çok alanda ayrımcılık temelli muameleye tabi tutulmaktadır. 'Kadın işi' ve 'erkek işi' diye ayrılan meslekler kadınları daha düşük ücretli, kadının karakterine dair stereotipleştirmelere göre olduğu düşünülen işlerin olduğu sektörlerle sıkıştırılmaktadır. İnsan hakları alanındaki düzenlemeler ile 'eşit işe eşit ücret' kavramının ortaya çıkması ücret ayrımcılığı ile mücadelede ilk önlemler arasındaki yerini İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi ile almıştır. Zaman içinde 'eşit ücret' için 'eşit iş' kriteri yeterli gelmemeye başlamıştır. Kadın ve erkeğin eşit değerde iş görmelerine rağmen kadının aleyhine eşitsiz bir ücret politikası uygulanması uzun zamandır dünyada kadına yönelik ayrımcı uygulamalar arasında öncelikli sorunlar arasındadır. Kadın emeğinin toplumsal cinsiyet algıları sebebiyle düşük görülen değeri, 90'lı yılların ikinci yarısından itibaren uluslararası örgütlerin anlaşma ve tavsiyeleri sayesinde hakkettiği gibi eşit ve adil ücret talebi ile daha sık tartışılmaya başlanmıştır. Çalışmada Türkiye'nin de imzaladığı bu anlaşmaların son yıllardaki cinsiyet eşitsizliğine ve ücret açığına etkisi incelenmiştir. Ücret eşitsizliğinin arkasında yatan nedenler irdelenerek, görüş ve öneriler sunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Ücret eşitsizliği, Toplumsal Cinsiyet, Sosyal Politika

Abstract

Women often face discrimination in their daily lives. In their business life, they have discrimination in many areas such as employment, harassment, wage discrimination and glass ceiling. The professions that are allocated as 'women's work' and 'men's work' are compelling women to work into lower pay sectors which have jobs that

¹Bu çalışma, Duygu Sezen Maktav tarafından Hacı Bayram Veli Sosyal Bilimler Enstitüsü'nde Prof. Dr. Bülent Bayat danışmanlığında yürütülen "Cinsiyete Dayalı Ücret Ayrımcılığı ile Mücadelede Sosyal Politikalar" başlıklı yüksek lisans tezinden hazırlanmıştır.



ULUSLARARASI SAĞLIK YÖNETİMİ VE STRATEJİLERİ ARAŞTIRMA DERGİSİ

INTERNATIONAL JOURNAL OF HEALTH MANAGEMENT AND STRATEGIES RESEARCH

Cilt/Volume : 5 Sayı/Issue : 2 Yıl/Year : 2019 ISSN -2149-6161

are considered to be suitable for the stereotyping of women's character. In the field of human rights, the emergence of 'the equal pay for equal work' was in placed by the Universal Declaration of Human Rights. In time, 'the equal work equal pay 'has become insufficient to meet the present needs. Although women and men work equally, and unequal wage policy against women has been one of the priority problems of women in the world for a long time. The value of women's labor which has been underestimated due to gender perceptions, has been discussed more frequently with the demands of equal and fair wages as of the second half of the 90s thanks to the agreements and recommendations of the international organizations. In this study, recent effects on gender inequality and gender pay gap of these agreements which are signed by Turkey. The causes of gender pay gap are examined; opinions and suggestions are presented.

Key Words: Gender Pay Gap, Gender, Social Policy,

GİRİŞ

Kadınlar toplumsal cinsiyet kalıpları sebebiyle hem sosyal hayatta hem iş hayatında ayrımcılığa uğramaktadır. Sağlık, eğitim gibi en temel insan haklarından faydalanırken dahi sorun yaşayan kadınlar, emek piyasasına girişte ve çalışma hayatını sürdürürken yalnızca cinsiyetleri sebebiyle adaletsiz işlemlere maruz kalabilmektedirler. İşverenler tarafından talep edilen beşeri sermayeyi oluşturma aşamasında erkeklerle aynı fırsatlara sahip olmayan kadınlar, iş hayatına eşitlikli rekabet koşulları içinde başlamaktadırlar. İşgücü piyasasına girmeyi başarabilen kadın, cinsiyeti sebebiyle tacize, düşük ücret seviyelerine, mesleki eğitimden yoksun bırakılmaya ve ayrımcı daha başka pek çok uygulamaya maruz kalmaktadır. Ücret ayrımcılığının arkasında yatan sebepler oldukça çeşitli olabilir. Günümüzde uluslararası insan hakları örgütleri, kadın hareketleri ve akademik çalışmaların ortaya koyduğu kadarıyla ücret ayrımcılığı, kadının emek piyasasında karşı karşıya kaldığı en önemli sorunlardan biridir. Birleşmiş Milletler'in (UN) ve Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) ücret ayrımcılığı ile mücadele etmek amacıyla yayınladığı anlaşmalar dünya çapında ücret ayrımcılığında farkındalık yaratmış ve yavaş dahi olsa cinsiyetler arası ücret açığı kapanmaya başlamıştır.

Çalışmanın amacı, kadının maruz kaldığı ayrımcı uygulamaların sebeplerini ortaya koymak, Birleşmiş Milletler mevzuatındaki yerine değinmek ve 21.yüzyılda çağdışı kalması gereken kadın ve erkek arasındaki ücret farklılıklarının ortadan kaldırılması yönünde görüş ve tavsiyelerde bulunmaktır. Ücret ayrımcılığı kadınların, işgücü piyasasında yüzleşmek zorunda bırakıldığı ayrımcı uygulamalardan yalnızca biri iken kadının hayatına etkisi göz önüne alındığında mücadele gerekliliği önem kazanmaktadır.

1. Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık

Ayrımcılık, kişinin ait olduğu gruba dayanan önyargı ve tutumlara dayanarak kişinin aleyhine sonuç doğuracak bir eylemde bulunmak, diğerlerinden farklı bir uygulamaya tabii tutmak olarak tanımlanır. Bir kişinin veya grubun aleyhine sonuç yaratacak bir muamelelerin herhangi bir meşru neden olmaksızın uygulanması sonucunda ortaya çıkan ayrımcılık türü doğrudan ayrımcılıktır. Bu anlamıyla hukuksal temelde şekli eşitliğe aykırı yapılan uygulamalar doğrudan ayrımcılık olarak nitelendirilir. Örneğin engelli çalışanların ücretli izin hakkından diğer işçilerin aksine faydalandırılmaması doğrudan ayrımcılık kapsamındadır. Dolaylı ayrımcılıkta ise herkes için aynı koşulları öngören mevcut bir işlemin kişinin veya grubun üzerinde diğerlerinden farklı ve daha az iyi sonuç doğurmasıdır. (Gül ve Karan, 2011 13-15)

Kadınlara yönelik ayrımcılık, doğrudan ve dolaylı ayrımcılık olarak şekil bulmaktadır. Bu tür eşitsiz durumlar kadınların hayatlarında pek çok alanda büyük ve telafisi mümkün olmayan hasarlar yaratmaktadır. Kadının eğitim hakkını kullanamaması, siyasal temsil ve katılımının yetersiz olması, yoksulluk riski, taciz ve kadına yönelik şiddet bu sorunlardan yalnızca bazılarıdır. Emek piyasasında kadın çalışanların cinsiyeti sebebiyle diğer çalışanlardan farklı işlem ve muameleye maruz kalması ve/veya tacize uğraması cinsiyet ayrımcılığının işgücü piyasasındaki yansımaları arasında doğrudan ayrımcı davranışlara örnek olarak değerlendirilmektedir. (aktaran Rehman, 2003: 344-346)

Ücret ayrımcılığı sorununun nedenlerine ve sonuçlarına değineceğimiz bu çalışmada öncelikle kadın ve erkek çalışan arasındaki ücret farklılığı tanımlanmalıdır. Aynı işi veya aynı değerinde işi yapan kadının toplumsal cinsiyete dair önyargılardan başka bir sebep olmaksızın erkeklerden daha düşük ücret sistemine tabii tutulmasıdır. Kadınların hayatları boyunca karşılaştığı eşitsiz durumların ücret seviyelerine etkisi de cinsiyet temelli ücret ayrımcılığının değinilmesi gereken bir başka boyutudur. Kadınların çalışma hayatında erkeklerle eşit ücret alamamalarının önünde bulunan engellerden bazıları; ev hayatı ile iş hayatının dengelenmesinde adil olmayan sorumluluk dağılımı, cinsiyetlere bölünmüş işgücü piyasası ve önyargılar, fırsatlara erişimde eşitsizlik, cam tavan engeli ve doğrudan cinsiyet temelli ücret ayrımcılığıdır.

1.1. Ev içi Sorumlulukların İş Hayatına Etkisi

Ev içi bakım ve işler olarak adlandırabileceğimiz temizlik, çocuk bakımı, beslenme ihtiyaçları toplumsal cinsiyet rolleri gereğince adaletsiz bir bölüşüm sonucu kadının omuzlarına yüklenen sorumluluklar arasındadır. Herkesin ihtiyaç duyduğu bu türden bakım hizmetlerinin Gayri Safi Yurtiçi Hasıla'nın yüzde 10 ile 39'u oranında ekonomiye katkısı olduğu bilinmektedir. Gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde kadınlar ücretsiz ev içi emeğe erkeklere oranla 2,5 kat daha fazla zaman ayırmak zorunda kalmaktadırlar. Kadının istihdamda olmasına rağmen ev içi bakım hizmetlerindeki dağılımın oranı değişmemektedir. Kadınların tam zamanlı işlerine ev içi işlere ayırdığı zaman ve emek eklendiğinde erkeklere kıyasla gün içinde çok uzun çalışma süreleri ile fiziksel kapasitelerinin zorlandığı anlaşılmaktadır. (ILO, 2016:19-20)

Bu sorumluluk kimi zaman kadın çalışanın ücretsiz izin olarak iş hayatına ara vermesi, çalışma saatlerini azaltması veya iş hayatından tamamen ayrılması gibi sonuçlar doğurabilmektedir. Kadınların evlilik, çocuk bakımı ve ev idaresi konusunda partnerinden daha fazla sorumluluk almak zorunda kalması ve faydalanabileceği sosyal yardım ve destekten yoksun olması kadının kariyer çizgisini ve gelirini olumsuz etkilemektedir. (Wetzels, 2007:234-235) Evliliğin erkek çalışanlardan farklı olarak kadınların çalışma hayatında gözlemlenen bir başka etkisi ise evlilik bazı iş kollarına girişte kadınlara engel yaratmaktadır. Özellikle yüksek nitelik ve eğitim gerektiren pozisyonlarda evli kadınlar evli olmayanlara göre daha az tercih edilmekte, bu sektörlerde çalışmakta olan evli olmayan kadınlar ise evlendikten sonra işveren tarafından işten çıkarılmaktadır. Fakat evlilik daha az vasıf gerekliliği bulunan garsonluk, temizlik işçiliği gibi istihdam kollarında aynı etkiyi göstermemektedir. Anlaşıldığı kadarıyla eğitim seviyesi ve mesleki niteliği yüksek kadınların iş hayatında evlilik, düşük ücretli işlere doğru itici bir etki göstermektedir. (Borjas, 2016:402-403)

1.2. Cinsiyetlere Bölünmüş İşgücü Piyasası ve Önyargılar

Cinsiyetler arasında bölünmüş emek piyasasında kadınların erkek meslekleri olarak görülen yüksek ücretli ve statülü pozisyonlarda erkeklerle eşit şartlarda yarışmaması, daha düşük ücretli sektörlere kaymasına yol açmaktadır. Toplumsal cinsiyet rolleri çerçevesinde kadın ve erkeklere uygun olduğu genel kanısıyla ikiye bölünen işler, iş ilanlarında, mülakat aşamasında ve bu süreçlerin sonucunda aday seçiminde kendini açıkça göstermektedir.

Bölünmüş işgücü piyasasında kadın işçilerin istihdamda yığılma gösterdiği sektörler ‘kadın işi’ olarak tanımlanmaktadır. Bu sayıca az sektörlerde kadın emek arzının fazla olması sebebiyle işverenler genellikle yarı zamanlı ve düşük ücret ile işçi çalıştırma yoluna gitmektedirler. Yarı zamanlı çalışmanın yoğun olduğu sektörler yapısal olarak işverenlerin kadın işçinin aleyhine ücret belirlemesine ve cinsiyetler arası eşitsiz uygulamalara zemin oluşturmaktadır. Bölünmüş sektörlerde yapılan başvurulara; kadın adayların mühendislik, teknikerlik, şoförlük gibi erkek mesleği olarak değerlendirilen pozisyonlarda, erkek adayların ise temizlikçilik, öğretmenlik, mağaza satış görevlisi gibi pozisyonlarda mülakata çağrılmakta daha düşük geri dönüşler aldığı görülmektedir. (Carlsson, 2011) Bu tür sektörlerde kadın işçinin ayrımcılığa temel oluşturacak başka bir özelliğinin daha olması; örneğin göçmen olması, çoklu (kesişen) ayrımcılığa uğramasına ve bunun sonucu olarak da çoklu dezavantaja sahip olmasına yol açmaktadır. Çoklu ayrımcılık, kişinin birden fazla zeminde aynı anda ayrımcılığa uğraması durumudur. Örneğin engelli ve kadın bir adayın iş başvurusunda hem engeli hem de cinsiyeti sebebiyle ayrımcılığa uğraması durumu çoklu ayrımcılığa örnek verilebilir (Gül ve Karan, 2011:21). Göçmen kadınlar, ev sahibi ülkenin vatandaşı olan kadınlara kıyasla iş hayatında daha düşük ücret seviyelerinde çalışmak zorunda kalmaktadırlar (aktaran Nilsson ve Wrench, 2009:28-30).

Lawler ve Bae’in (1998) tarafından Tayland’da önde gelen çok uluslu şirketlerin ilanları üzerinde yapılan çalışmaya göre; Bangkok Post gazetesinde yayınlanmış İngilizce ilanların yüzde 25,8’inde erkek aday, yüzde 13,9’u ise kadın aday talebi ilan metninde açıkça belirtilmiştir. İlanların yalnızca yüzde 33,4’ü herhangi bir cinsiyet vurgusu olmayan bir dille yayınlanmıştır. Çalışmaya göre özellikle ileri düzeyde sanayileşen ve cinsiyetçilik alanında sıkı tedbirlere sahip olan ülkelere ait firmalar kendi ülkelerinde yayınlanan ilanlarının aksine Asya ülkelerinde yayınlanan ilanlarda cinsiyet kısıtlamaları barındıran istihdam arayışına girmekte sakınca görmemektedir. Çin’de iş ilanlarının yayınlandığı bir internet sitesi üzerinde yapılan çalışmaya göre ise, yirmi hafta boyunca incelemeye alınan ilanların üçte birinde cinsiyet tercihi belirtildiği ortaya konmuştur. İlanlarda tespit edilen ayrımcılık oranının yüksek olması, ülkede bu alanda yasal mevzuatın olmamasına dayandırılmaktadır. Firmalar yüksek statülü pozisyonların bulunduğu aday havuzunu kadın adaylar için doğrudan engellemeyi tercih etmemektedir. Fakat daha az vasıf aranan pozisyonlar için kadın işçi tercihlerini ilanlarda kullanarak sektörün cinsiyete göre bölünmesine yol açmaktadırlar (Kuhn ve Shen, 2011).

Şeşen (2006), Türkiye’de yayınlanan iş ilanlarında ayrımcılığı incelediği çalışmasında cinsiyet tercihi yapılan ilanların oranının yüzde yirmi olduğunu saptamıştır. Ayrımcılık yapıldığı saptanan ilanlarda, özellikle seyahat gerekliliği bulunan pozisyonlar için aday cinsiyeti belirtilmiş ve tercihin erkeklerden yana kullanıldığı anlaşılmıştır.

İlanlarda cinsiyet tercihinin belirtilmesi yoluyla yapılan cinsiyet ayrımcılığı istihdama dahil olma aşamasında en net gözlemlenebilir ayrımcı uygulamalardandır. Bunun yanı sıra metin içinde cinsiyet belirtilmeksizin mülakat için davet edilen adaylar belirlenirken kadın adayların başvurularının cinsiyet

sebebiyle elenmesi ise bu alanda tespit edilmesi zor olan ayrımcı bir davranıştır. Mülakat aşamasına gelindiğinde ise kadın ve erkek adaylara yöneltilen sorular farklılık göstermektedir. Kadın adaylar için gerekleriyle ilgisi olmamasına rağmen, evlenip evlenmeyeceği veya evlendikten sonra çocuk sahibi olmayı düşünüp düşünmediği gibi sorularla karşılaşmaktadır. Bu soruların geri planında ev içi sorumluluğu ve çocuk bakımı becerisi daha fazla olduğu düşünülen kadının tercih yapması gerekmesi durumunda işten ayrılması eğiliminin yüksek olacağı veya performansının düşeceği beklentisi yatmaktadır.

Kadınlara yönelik önyargıların ayrımcı davranışlara dönüşmesi ve kadınların hayatına yansımalarına dair etkileyici bir örneğe göre 1900'lü yılların ortalarında Amerika'nın uluslararası üne sahip büyük senfoni orkestralarında en fazla kadın müzisyene sahip olan orkestrada kadın oranı yüzde on civarındadır. 1970 ve 80'li yıllarda söz konusu büyük orkestralardan bazıları demokratikleşme ve müzisyen seçimlerinin tarafsızlığına güveni artırma adına adayları ilk elemelerde perde arkasından seçim yöntemi ile değerlendirmeye başlamıştır. Orkestrada müzisyen olmak için başvuran aday ile jüri arasında perde asılmakta, aday perdenin arkasında enstrümanını çalmakta ve son karar verilene kadar jüri üyeleri ile adayın kimlik bilgileri paylaşılmamaktadır. Yöntemin değiştirilmesinden sonra ilk elemeyi geçen kadın sayısında yüzde elli artış olurken diğer elemeleri geçerek finale gelen ve orkestrada kendine sandalye bulan kadınlar yüzde yirmi beş oranında artmıştır (Goldin ve Rouse, 2000).

1.3. Fırsatlara Erişimde Eşitsizlik

Cinsiyetler arasında ücret farklılığı kadının sosyal ve kurumsal hayatın farklı safhalarında uğradığı ayrımcılık sebebiyle de yaşanıyor olabilir. Eğitim hakkından yeterince faydalanamayan kadınlar emek piyasası taleplerine gereğince cevap veremeyebilirler. Dünya üzerinde pek çok bölgede kadınların eğitime erişimindeki sorunlar, geleneksel önyargılar, erken evlilikler ve bölgesel eğitim olanaklarının eksikliği sebebiyle devam etmektedir. Kadınların erken yaşta ekonomik, evsel ve eğitimsel sorumlulukları aynı anda yönetmek zorunda kalmaları kadınları eğitimin ilk aşamalarında sistemin dışına çıkmaya mecbur bırakmaktadır. Ayrıca toplumsal cinsiyet rollerinden arındırılmamış, cinsiyet klişeleri içeren müfredat ve eğitim materyalleri mevcut cinsiyet eşitsizliğini ve çocuklar arasında ayrımcı eğilimleri güçlendirmektedir (UN, 1996:26-27).

Dünya üzerinde pek çok bölgede kadınlar uygun sağlık eğitimi ve erişim koşullarının olmaması sebebiyle sağlık hizmetlerinden ihtiyaçları oranında yararlanamamaktadır. Kadının sağlık hizmetinden faydalanamaması, kadının yaşamının diğer alanlarını da olumsuz etkileyerek çok boyutlu olumsuzluklara yol açmaktadır. Sağlık hakkından gerektiği gibi faydalanamamasının kadının sosyal ve ekonomik hayatına etkileri; cinsiyet ayrımcılığı sebebiyle yoksulluk, şiddet mağduru olma riski, ekonomik bağımlılık oranının artması, kendi bedeni ve doğurganlığı üzerinde karar almasının engellenmesi veya kısıtlanması olarak sıralanabilir. Kadınların erken yaşta evlenmeye, hamileliğe ve çocuk sahibi olmaya zorlanması kadının yaşam boyu sürecek fiziksel ve psikolojik sağlık sorunları ile karşılaşma riskini arttırmaktadır. Genellikle, kadınlar için erken evlilik ve erken annelik istihdam fırsatlarını büyük oranda azaltmaktadır. Kadınların bu sebeple artan ekonomik bağımlılığının hem kadının hem de sahip olduğu çocuğun yaşamında uzun vadede olumsuz etkilere sebep olması muhtemeldir. Bu açıdan bakıldığında toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin kadınların hayatında yarattığı pek çok sorun doğrudan veya dolaylı olarak kadının iş hayatını etkilemekte ve düşük ücretle çalışmaya mecbur bırakmaktadır.

1.4. Cam Tavan

Kadınların iş hayatında düşük ücretle çalışmasına yol açan diğer bir ayrımcı uygulama ‘cam tavan’ adıyla anılmaktadır. Cam tavan benzetmesi kadınların çalıştığı organizasyonda daha üst düzey pozisyonlar ve daha yüksek ücret seviyeleri için yarışma koşullarında erkek meslektaşlarından daha dezavantajlı olması durumudur. Pozisyonun gerektirdiği niteliklere ve eğitime sahip olmasına rağmen kadının sahip olduğu düşünülen ve yöneticilik vasıflarıyla uyumlu görülmeyen toplumsal cinsiyet rolleri mevcut açık pozisyon için değerlendirilmemesine yol açmaktadır. Kadın çalışan terfi almaya hak kazanması önünde herhangi bir engel görmezken, karar verici pozisyonda bulunan kişinin kadınlar hakkındaki önyargıları (duygusal, stres kaldıramayan gibi) kadınların kariyer basamakları arasında çoğu zaman kırması çok zor cam tavanlar olarak yer edinmektedir. Böylece kadınları daha düşük ücret seviyelerine, becerilerinden daha az gereklilik gerektiren işlerde çalışmaya mecbur bırakmaktadır (Wirth, 2001:25). Cam tavanın kadın çalışanın zihin sağlığı ve motivasyonu üstündeki olumsuz etkileri kadının kariyerinde duraklamaya, gerilemeye veya kesinti kararı almasına sebep olabilir. Genellikle performansına rağmen cam tavana takılarak kademe olarak ilerleyemeyen kadın, kendi başarısını küçümseme veya eleştirme, mücadele azmini kaybetme gibi zihinsel yüklerle bu engelleri aşmayı denemekten vazgeçmektedir (aktaran Sheetz-Runkle,2011:21).

Kadınların aynı eğitim düzeyindeki erkek meslektaşlarıyla gelirlerinin karşılaştırıldığı pek çok araştırmada ortaya çıkan yüksek ücret farklılıkları cam tavan sorunun görünür hale gelmesinin sonucu olarak değerlendirilebilir. 1990’lı yıllarda Uruguay, Arjantin ve Bolivya’da yapılan araştırmalarda kadınlar aynı eğitim seviyesindeki erkek meslektaşlarından sırasıyla yüzde elli, yüzde otuz ve yüzde yetmiş varan seviyede daha düşük ücret almaktadır. 1997’de İngiltere’de ücret ayrımcılığı üzerine bir çalışmanın sonuçlarına göre ise kadınlar eğitimde erkeklerden daha yüksek başarı göstermesine rağmen kadın ve erkek çalışanlar arasında yüzde on altı oranında ücret farklılıklarına rastlanmaktadır. Aynı dönemde İngiltere’de yapılan bir başka çalışmada ise kadın ve erkek yöneticilerin aynı ücret sistemi ile istihdam edilmiş olmalarına karşın erkek yöneticilerin yan haklar ve ikramiyeler ile gerçek kazancının kadın yöneticilerden daha yüksek olduğu ortaya konmuştur (aktaran Wirth, 2001: 15-50).

1.5. Doğrudan Cinsiyet Temelli Ücret Ayrımcılığı

Çalışmanın önceki bölümlerinde bahsedilen ve ücret ayrımcılığını farklı boyutlarıyla etkileyen kadına yönelik eşitsiz koşulların yanı sıra kadının yalnızca cinsiyeti sebebiyle erkek işçilere kıyasla düşük ücretle çalıştırılması yoluyla da ücret ayrımcılığı yasağı delinmektedir. Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü (OECD) tarafından Toplumsal Cinsiyet Tavsiyeleri raporunda sunulmak üzere üye ülkelerde yapılan anketin sonuçları Şekil 1.’de görülmektedir. Üye ülkelerden toplumsal cinsiyet eşitsizliği ile ilgili en acil müdahale gerektiren sorunlardan ilk üçünü sıralamaları istenmiştir. Şekil 1.’de görüldüğü üzere 37 ülkeden 21’i ‘Kadınlara yönelik şiddet’ başlığını en acil ilk üç sorun arasında saymaktadır. İkinci sırada 16 ülkenin öncelikli sorunlar listesine aldığı ‘ücret eşitsizliği’ sorunu bulunmaktadır. Aynı veya eşit değerde işi yapan kadın ve erkeklerin eşitsiz ücret alması pek çok OECD ülkesinde öncelikli müdahale gerektiren sorunlar arasında sayılmaktadır. Listede bulunan diğer sorunlardan; kadınların erkeklere oranla okuldan ayrılma oranının yüksek olması, yeterli sağlık hizmetine erişimin olmaması sonucu olarak düşük yaşam beklentisi ve önyargılar ücret eşitsizliği sorununun daha da büyümesine yol açan cinsiyet eşitsizliği sorunlarından (OECD, 2017:32).

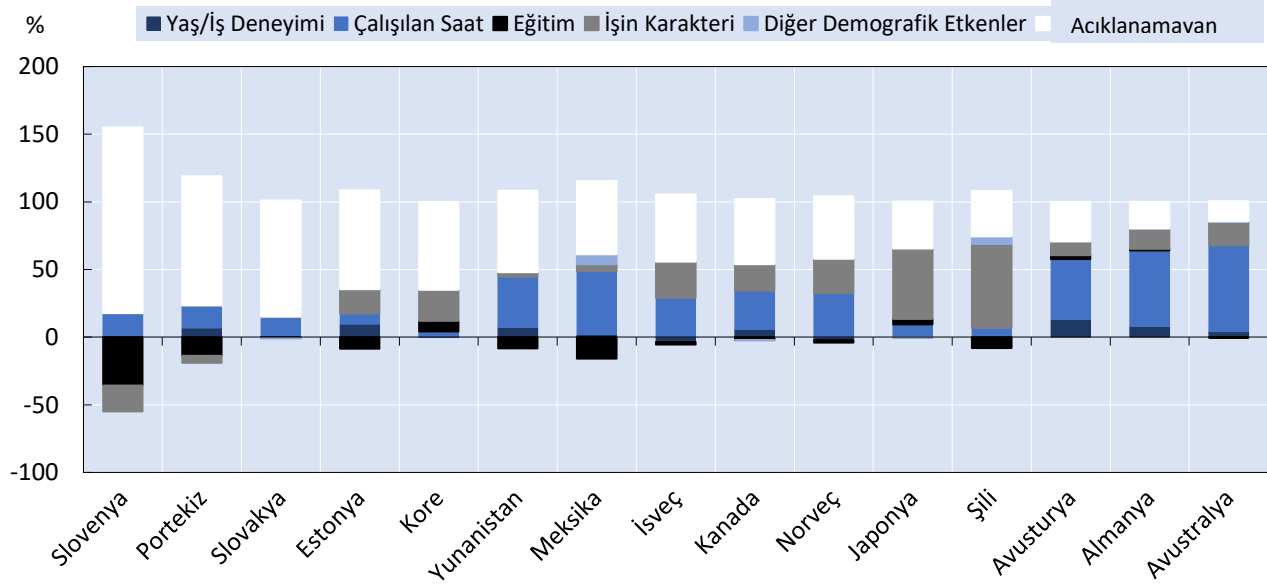
Şekil 1. Cinsiyet Eşitsizliğinde Öncelikli Sorunlar



Not: Ankete 35 ülke cevap verdi. Her ülke en fazla üç öncelikli konu seçti. 2013 Toplumsal Cinsiyet Tavsiyeleri için OECD ülkelerinin kendi ülkelerinde ele alınması gereken en acil üç cinsiyet eşitliği sorunu sıralamasına göre hazırlanmıştır. Kaynak: OECD The Pursuit of Gender Equality An Uphill Battle, 2017 s.32 <http://dx.doi.org/10.1787/9789264281318-en>

Birleşmiş Milletler, 2030 Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri ile tüm insanlığa eşitsizliğin azaldığı, iklim değişikliğinin durdurulduğu, daha adil ve barışçıl bir gelecek kurmak için çağrıda bulunmaktadır. Birleşmiş Milletler'in idealize ettiği gelecek tablosunda ulaşılması planlanan amaçlar arasında eşitsizliği azaltmak, toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamak, herkes için insana yakışır iş ve ekonomik kalkınmayı sağlamak gibi başlıklar yer almaktadır. Hedefler arasında bulunan 5 numaralı 'Cinsiyet Eşitliği' hedefi kadınlara ekonomik hakların kullanımında eşit fırsatlar sağlamayı amaçlamaktadır. Kadın girişimciliğinin güçlendirilmesini ve teşvik edilmesini, eğitim-sağlık gibi her türlü sosyal haktan faydalanarak kadınların güçlendirilmelerini öngörmektedir. Birleşmiş Milletler, bu yolla cinsiyetler arasındaki ücret farklılığı ile de mücadele etmeyi ve ücret açıklığını kapatmayı hedefleri arasına almıştır.

Şekil 2. Cinsiyetler arasında ücret farkının ayrıştırılması: Çalışılan saat ve iş türü farklılıkları ile



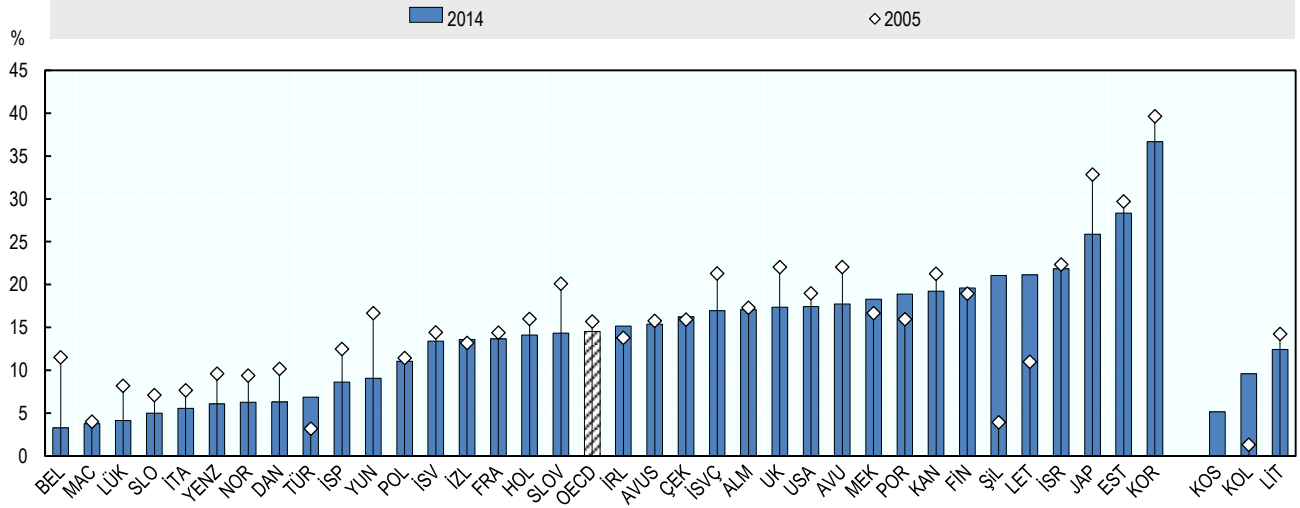
Not: Ülkeler açıklanamayan cinsiyet ödeme açığı oranına göre soldan sağa doğru sıralanmıştır.

Kaynak: OECD (2012), *Closing the Gender Gap: Act Now*
<https://doi.org/10.1787/9789264179370-graph63-en>.

Ücret ayrımcılığının çalışmamızda bahsedilen boyutlarıyla cinsiyetler arasındaki ücret farkının sebeplerinin tamamen ayrıştırılarak incelenmesi son derece zordur. Kadın işçiye sunulan ücret oranının erkek işçiden düşük olmasının sebebi çalışılan saat, iş deneyimi, eğitim seviyesi olabileceği gibi yalnızca kadın olması sebebiyle doğrudan ayrımcılık da olabilir. Kadın ve erkek çalışanların ücret farkının ayrıştırıldığı Şekil 2’de incelemeye dahil edilen ülkelerde aradaki farkın açıklanamayan kısmı cinsiyete dayalı doğrudan ayrımcılık olarak değerlendirilmektedir. İş deneyimi, çalışılan saat ve eğitim gibi ücreti etkilemesi konusunda objektif kriterlerin dışında herhangi bir açıklama getirilemeyen ücret farklılıkları ‘açıklanamayan’ başlığı altında gösterilmektedir. Açıklanamayan başlığı; cinsiyet önyargıların, kadına yönelik ayrımcılığın veya çalışan ile ilgili kişisel özelliklerin ücret belirleme aşamasındaki etkileri olarak değerlendirilmektedir (ILO, 2011:15). Almanya ve Avustralya gibi açıklanamayan sebeplerle ücret farklılığının düşük olduğu ülkelerde cinsiyetler arası ücret farkının yüzde 50’den fazlası çalışılan saat ile açıklanmıştır. İşin karakteri ise farkın açıklanmasında cinsiyete göre bölünmüş işgücü piyasalarının daha yoğun olduğu Şili ve Japonya gibi ülkelere yüzde 50’nin üzerinde ücret farklılıklarının sebebi olarak görülmektedir. Kadınların meslek seçimlerinin kısıtlanması gelir farklılıklarına yol açabilmektedir (OECD, 2012: 171).

Şekil 3. Tam zamanlı işlerde ücrette cinsiyet eşitsizliği

Tam zamanlı çalışanların (15 yaş ve üstü) ücretlerinde cinsiyete göre farklar, 2005 ve 2014



<http://www.oecd.org/social/oecd-employment-outlook-19991266.htm>

StatLink 2 <http://dx.doi.org/10.1787/888933778649>

OECD ülkelerinin pek çoğunda 2005 ve 2014 yılları arasında tam zamanlı işlerde cinsiyetler arası ücret eşitsizliğinde düşüş gözlemlenmiştir. Fakat Şekil 3'te görüldüğü üzere Türkiye on bir yıllık sürede eşitsizlik farkını kapatmayıp daha da açıldığı ülkeler arasında yer almıştır. Türkiye'nin oranı incelenen dönem içinde ikiye katlanırken; bu mücadelede en başarılı olan ülkeler Belçika, Japonya, İsveç ve Yunanistan'dır. OECD ülkelerinin ortalamasına bakıldığında 2005 yılında yüzde 15,7 olan ücret eşitsizliği 2014 yılında yüzde 15,2'ye düşmüştür. Yani OECD ülkeleri genelinde kadın işçi, erkek meslektaşından ortalama olarak yüzde on beş oranında daha az kazanmaktadır. Kadınların yüksek eğitime katılımındaki artışın bu oranı kapatmadaki etkisi de göz önüne alındığında, yapılan yasal düzenleme ve tedbirlerin ücret açığının kapanmasında beklenenden daha yavaş bir etki gösterdiği anlaşılmaktadır.(OECD, 2018: 222) Uluslararası İşgücü Örgütü (ILO)'nün 2011 yılında yapılan 100. Emek Konferansı'nın raporuna göre tüm dünyada cinsiyetler arası ücret ayrımcılığını ortadan kaldırmaya yönelik yapılan tedbirlere ek olarak yeni bir eylem planı yapılmadığı takdirde aradaki farkın kapanma hızı ile ücret eşitliği ancak 2086 yılında kapanacaktır. Örgütün yaptığı bu uzun vadeli öngörü, alınan tedbirlerin ve yasal düzenlemelerin etkisinin sorunun önemi karşısında yeterli etkiyi gösteremediğinin kanıtı niteliğindedir (ILO, 2011:11).

2. BİRLEŞMİŞ MİLLETLER MEVZUATINDA CİNSİYETE DAYALI ÜCRET AYRIMCILIĞI

İnsan hakları alanında çalışan uluslararası bir kuruluş olan Birleşmiş Milletler 'in ayrımcılık alanında sahip olduğu mevzuat ayrımcılık yasağı hukukunun temel kaynağını oluşturmaktadır. Kadına yönelik ücret ayrımcılığı hem devletler hem de işverenler için yasaklanmış, taraf devletlere yasağın işlevselliğinin sağlanması adına yasal düzenlemeleri ve uygulamaları yürürlüğe koyma ve koruyucu olma sorumluluğu yüklenmiştir.

2.1. İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi

İnsan hakları alanında en temel belgelerden biri olan 1948 tarihli İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi 23. Maddesi ile kadın ve erkekler arasında ücret ayrımcılığı yapılmasını yasaklamıştır. Beyanname, tüm insanların ayrımcılık yapılmaksızın eşit iş için eşit ücret almaya hakkının olduğunu belirtmektedir. Çalışan herkes adil ve insan onuruna yakışır bir ücret almaya hak kazanmaktadır. Beynamedeki eşit ücret hakkındaki madde, herhangi bir ayrımcılık temelinden bahsetmeyi tercih etmemiş, herkesin eşit ücret almaya hakkı olduğunu belirtmiştir (Brown, 2016:110). Türkiye, 1949 yılında belgeyi onaylayarak Beyanname’de taraf ülkeler için sıralanan sorumluluklar altına girmiştir.

2.2. Eşit Değerde İş İçin Erkek ve Kadınlar Arasında Ücret Eşitliği Hakkında 100 No’lu ILO Sözleşmesi

Uluslararası Çalışma Örgütü Genel Kurul’unda kabul edildikten 16 yıl sonra onaylanarak Türkiye’de 1967 yılında yürürlüğe giren ‘Eşit Değerde İş İçin Erkek ve Kadınlar Arasında Ücret Eşitliği Hakkında 100 No’lu ILO Sözleşmesi’ emek piyasasında ücret ayrımcılığı ile mücadeleyi temel amacı edinmesi bakımından çalışmamız açısından önem arz etmektedir. Sözleşme, İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi’nden farklı olarak eşit ücret talebini ve ücret eşitsizliği yasağını ‘eşit değerde iş için eşit ücret’ olarak güncellemiştir. Örgüt bu talep değişikliği ile eşit ücret talebinde çoğu zaman yanlış ücret politikalarına veya farklı yorumlamalara yol açan ‘eşit iş’ kavramını, işe değer biçilmesi yoluyla daha objektif bir ücret sistemi yoluyla çözüme önerisi getirmektedir. Kadın emeğinin tarihsel ve toplumsal olarak düşük görülen değeri, bölünmüş işgücü piyasasında kadın yoğun sektörlerde ücretin daha düşük belirlenmesine; öte taraftan erkek yoğun sektörlerin ise daha yüksek beceri ve güç gerektirdiği ön kabulü sonucu daha yüksek belirlenen ücret sistemleri ile kadınları bu sektörlerden dışlayarak sistematik olarak düşük ve eşitsiz ücrete mecbur bırakmaktadır.

ILO’nun 100 no’lu Ücret Eşitliği Sözleşmesi ile küresel olarak kullanılmaya başlanan iş değerlendirme metodu ücret eşitsizliğini tamamen ortadan kaldırmayı garanti edemese de tarafsız ve şeffaf bir ücret sistemi ile büyük oranda azaltılabileceğini savunmaktadır. İşin gerektirdiği bilgi, yetenek, beceri ve sorumluluk gibi kriterlere atfedilen puanlar ve bu puanlamaya göre belirlenen yapılan ücret ölçeği eşit değerde işlere eşit ücret verilmesini öngörmektedir. Bu yöntemle farklı işleri yapsalar dahi cinsiyet boyutu ortadan kaldırılarak daha adil bir ücretlendirme sistemi oluşturulması amaçlanmaktadır (Bender ve Pigeys, 2017:13-17).

2.3. Birleşmiş Milletler Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme

Birleşmiş Milletler Genel Kurulu tarafından Birleşmiş Milletler Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşmesi, 1966 yılında onaylanmış fakat yürürlüğe girmesi bu tarihten 10 yıl sonra 1976 yılında gerçekleşmiştir. Sözleşmeye göre sosyal, kültürel ve ekonomik haklardan faydalanmada herkes eşittir. Haklara erişimde ayrımcı uygulamalar yasaklanmıştır. Ücret ayrımcılığını yasaklarken özellikle kadın ve erkek çalışanlar arasında eşit işe eşit ve adil ücret öngörürken aynı maddenin devam eden fıkrasında çalışanların terfi fırsatlarından faydalandırılmasında liyakat dışında herhangi bir ayırım gözetilmesine izin verilemeyeceğini vurgulanmıştır. Bu fıkra ile çalışmamızda da bahsedilen cam tavan yoluyla ayrımcılık yapılması yasaklanmıştır. 2000 yılında sözleşme Türkiye tarafından imzalanmış ve 2003 yürürlüğe konmuştur.

2.4. Birleşmiş Milletler Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW)

Kadın hakları alanında en önemli uluslararası düzenlemelerden biri olan Birleşmiş Milletler Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW), 1979 yılında Birleşmiş Milletlere üye devletler tarafından onaylanmıştır. CEDAW, tüm dünyada kadınlara yönelik şiddet, işkence, taciz, ayrımcılık ve her türlü insan hakkından faydalanmanın önünde engel oluşturabilecek uygulamayı yasaklamıştır. Taraf devletler kadınların siyasi, ekonomik, sosyal ve kültürel haklarından faydalanmaları için her türlü tedbiri alacak ve sosyal politikaları uygulamaya koyacaktır. Sözleşme iş hayatında dair de önemli koruyucu tedbirler barındırır. Tazminatlar da dahil olmak üzere eşit değerde işe eşit ücret, emeklilik, işsizlik, hastalık, meslekte ilerleme gibi konularda kadınların eşitliğini sağlamak taraf devletlerin görevidir. Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi Türkiye tarafından 1985 yılında Resmi Gazete’de yayınlanarak yürürlüğe girmiştir. Sözleşmenin ek protokolleri ise ülkemizde 2002 yılında onaylanmıştır (Korkut, 2009:18).

2.5. Uluslararası Eşit Ücret Koalisyonu (The Equal Pay International Coalition)

OECD, ILO ve Birleşmiş Milletler Kadın Birimi (UNWOMEN)’nin tüm sektörlerde ve tüm ülkelerde eşit değerde işe eşit ücret garantisinin olduğu bir işgücü piyasası oluşturmak amacıyla bir araya gelerek uluslararası düzeyde çalışan bir koalisyon oluşturmuşlardır. Uluslararası Eşit Ücret Koalisyonu (EPIC), ulusal düzeyde çalışma hayatından sorumlu bakanlıkları, özel sektörü, kamu kurumlarını, Birleşmiş Milletler Ajanslarını, sendikaları, akademiye ve sivil toplum kuruluşlarını ücret ayrımcılığı ile mücadelede beraber çalışmaya davet etmektedir. EPIC, eşit ücret hedefinin yanında cinsiyet stereotipilerini kırmayı, sosyal adaleti desteklemeyi ve cinsiyet ayrımcılığına dair farkındalık yaratmayı amaçlamaktadır. Faaliyetlerini, ulusal ve uluslararası düzeyde anketler, eylem planları ve kampanyalar, bu süreçlerin takibi ve değerlendirmesi olarak tanımlamaktadır (EPIC, 2018:10-11).

SONUÇ VE ÖNERİLER

Çalışmada bahsedildiği gibi ücret ayrımcılığının yanı sıra daha pek çok sorunun kaynağında bulunan toplumsal cinsiyet rolleri, kadın ve erkek cinsiyetlerine biçtiği davranış, karakter ve dış görünüş kalıpları ile insanların tüm hayatını olumsuz etkilemektedir. Kadınların narin ve kırılğan, erkeklerin ise güçlü ve dayanıklı olduğuna dair kalıp roller işgücü piyasasındaki meslekleri cinsiyete göre bölmüş ve kadınlar aleyhine ücret sistemleri oluşmasına yol açmıştır. Kadınların iş hayatına dahil olma



ULUSLARARASI SAĞLIK YÖNETİMİ VE STRATEJİLERİ ARAŞTIRMA DERGİSİ

INTERNATIONAL JOURNAL OF HEALTH MANAGEMENT AND STRATEGIES RESEARCH

Cilt/Volume : 5 Sayı/Issue : 2 Yıl/Year : 2019 ISSN -2149-6161

aşamasında yaşadığı sorunlar ve üst kademelere geçmeye çalışırken önlerine çıkan cam tavanlar, kadınların düşük ücret seviyelerine takılı kalmalarıyla veya kimi zaman çalışma hayatının dışına itilmeleri ile sonuçlanmaktadır.

Günümüzde alınan tedbir ve önlemlere rağmen halen dünyada cinsiyetler arası ücret eşitliğinin tamamen sağlanabildiği bir ülke yoktur. Ücret ayrımcılığı alanındaki yasal düzenlemelere ve yasaklara, ücret sistemlerinde kullanılan yeni yöntemlere rağmen elde edilen ücret açığındaki yavaş kapanma eğilimi, bu açığın temelinde yatan nedenin ortadan kaldırılmasının gerekliliğini göstermektedir. Toplumsal cinsiyet eşitsizliği ve kadına yönelik ayrımcılık köklü bir şekilde ortadan kaldırılmadığı sürece başarıya ulaşmak zorlaşmaktadır. Birleşmiş Milletlerin 2030 yılı hedefleri arasına koyduğu cinsiyet eşitliği hedefi, başarılı olduğu takdirde kadının ücret eşitsizliği sorununun yanında işgücü piyasasındaki pek çok problemin de ortadan kalkması beklenmektedir. Toplumsal cinsiyet rollerinin ortadan kaldırılması ve bu önyargıları temel alan her türlü davranış ve uygulamanın yasaklanması gerekmektedir. Herkesin eşit muamele gördüğü, cinsiyet kalıplarından arındırılmış ve düşünce özgürlüğünün garanti altına alındığı bir eğitim sistemi yaratılması cinsiyet eşitsizliğinin ortadan kaldırılmasında etkili olacaktır.

Aynı zamanda mevcut eşitsizlikleri göz önüne alarak kadın işgücünün güncel sorunlarına daha kısa vadede cevap verebilmek adına yeni istihdam modelleri ve eylem planları uygulamaya koymanın gerekliliği söz konusudur. Kadınların istihdam piyasasındaki dezavantajlı konumu düşünüldüğünde cinsiyet eşitliği toplumun her kesiminde, kamuda, özel sektörde, sendikalarda, sivil toplum örgütlerinde korunmalı ve kadınlar lehine sonuç doğuracak aktif karakterli sosyal politika önlemleri (kadın kotası, mesleki eğitimler gibi) alınmalıdır. Cinsiyete dayalı ücret ayrımcılığı ile mücadelede yasal tedbirlerin yürürlüğe girmesinden itibaren sonuçlarının incelendiği ve elde edilen sonuçlar ışığında kanun yapıcıya öneri ve tavsiyelerde bulunma amacı taşıyan akademik araştırmaların bu alana katkısı büyük önem arz etmektedir. Kadınların siyasal ve kamusal alanda etkili katılımı artırılmalı, cinsiyet eşitliğini sağlamak amacıyla yürürlükte olan yasal düzenlemelerin işlevselliği değerlendirilmeli, eksiklerin tespit edildiği noktalarda gereken destek sağlanmalıdır.

KAYNAKÇA

Bender A. and Pigeyre F. (2017) Job Evaluation and Pay Equity: Stakes and Methods, Conference EURAM, Jun 2014, Valencia, Spain.

<https://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-01340259/document>

Brown, G. (Editör) (2016) The Universal Declaration of Human Rights in the 21st Century: A Living Document in a Changing World, Open Book Publishers, Cambridge

Borjas G.J. (2016) Labor Economics Seventh Edition, McGraw-Hill Educaiton, The United States

Carlsson M. (2011) Does Hiring Discrimination Cause Gender Segregation in the Swedish Labor Market? Feminist Economics, Volume 17,2011- Issue 3, Pages 71-102 <https://doi.org/10.1080/13545701.2011.580700>



ULUSLARARASI SAĞLIK YÖNETİMİ VE STRATEJİLERİ ARAŞTIRMA DERGİSİ

INTERNATIONAL JOURNAL OF HEALTH MANAGEMENT AND STRATEGIES RESEARCH

Cilt/Volume : 5 Sayı/Issue : 2 Yıl/Year : 2019 ISSN -2149-6161

Equal Pay International Coalition (EPIC) (2018) ILO, UNWOMEN AND OECD'S Vision for the Equal Pay International Coalition (EPIC) To Contribute To The Achievement of SDG Target 8.5 Focusing on Equal Pay Between Women and Men For Work of Equal Value <https://www.equalpayinternationalcoalition.org/wp-content/uploads/2018/10/EPICs-Vision.pdf>

Goldin, C., and C. Rouse (2000) Orchestrating Impartiality: The Impact of "Blind" Auditions on Female Musicians, The American Economic Review 90(4), 715-741.

Gül, İ. ve Karan, U. (2011). AyrımcılıkYasağı: Kavram, Hukuk, İzlemeveBelgeleme, İstanbul Bilgi ÜniversitesiYayımları, İstanbul

ILO (2011) Report of Director General: A New Era of Social Justice, International Labour Conference, 100th Session, ILO, Geneva, s. 14-15

Korkut, Levent, (2009), AyrımcılıkKarşıtıHukuk, İnsanHaklarıGündemiDerneğiYayımları, Ankara.

Kuhn, P.J.and Shen, K. (2011) Gender Discrimination in JobAds: Theory and Evidence(September 2011) NBER Working Paper No. w17453., National Bureau of EconomicResearch <http://www.nber.org/papers/w17453>

Lawler, J.J. and Bae, J.(1998), "Overt Employment Discrimination by Multinational Firms: Cultural and Economic Influences in a Developing Country", Industrial Relations,Vol. 37, Issue 2, p. 126-152.

Nilsson A. and Wrench J. (2009) 'Ethnic İnequality and Discrimination in the Labour Market', Kraal K., Roosblad J. and Wrench J. (Editors) Equal Opportunities and Ethnic İnequality in European Labour Markets Discrimination, Gender and Policies of Diversity, Amsterdam University Press

OECD (2012) Closing Gender Gap Act Now, OECD Publishing.
<http://dx.doi.org/10.1787/9789264179370-en>

OECD (2017), The Pursuit of Gender Equality: An Uphill Battle, OECD Publishing, Paris.
<http://dx.doi.org/10.1787/9789264281318-en>

Rehman, J. (2003) International Human Rights Law: A Practical Approach, Pearson Education Limited, United Kingdom s. 344-346

Sheetz-Runkle B. (2011) Sun Tzu for Women: The Art of War for Winning in Business, Adams Media, United States of America. s. 21-22

The International Labour Office (ILO) (2011) A New Era of Social Justice, International Labour Conference, The International Labour Office, Switzerland

The International Labour Office (ILO) (2016) Women at Work Trends 2016, The International Labour Office, Geneva



ULUSLARARASI SAĞLIK YÖNETİMİ VE STRATEJİLERİ ARAŞTIRMA DERGİSİ

INTERNATIONAL JOURNAL OF HEALTH MANAGEMENT AND STRATEGIES RESEARCH

Cilt/Volume : 5 Sayı/Issue : 2 Yıl/Year : 2019 ISSN -2149-6161

United Nations (UN) (1996) Report of the Fourth World Conference on Women, Beijing, 4-15 September 1995, New York

Wetzels C. (2007) Motherhood and Wages, Del Boca D. And Wetzels C (Editors) Social Policies, Labour Markets and Motherhood: A Comparative Analysis of European Countries, Cambridge University Press

Wirth, L. (2001) Breaking Through the Glass Ceiling. Women in Management, International Labour Office (ILO), Geneva

<https://humanrightscenter.bilgi.edu.tr/tr/content/120-ekonomik-sosyal-ve-kulturel-haklara-iliskin-uluslararası-sozlesme/>

https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377269/lang--tr/index.htm