



**UNIA**

**Die Gewerkschaft.  
Le Syndicat.  
Il Sindacato.**

## **Eşdeğerli işe eşit ücret**

**Ücret ayrımcılığına karşı kadınlar  
kendini nasıl savunmalı?**

# İçindekiler

<b>Giriş</b>	<b>3</b>
<b>Kadınlar ücret ayrımcılığına maruz kalıyorlar</b>	<b>5</b>
<b>Kadın emeğinin değeri düşük tutuluyor</b>	<b>7</b>
<b>Ücret eşitliğinin anlamı</b>	<b>9</b>
<b>Eşit ve eşdeğerli işe eşit ücret bir haktır</b>	<b>10</b>
<b>Ücretim üzerine konuşuyorum</b>	<b>11</b>
<b>Ücret ayrımcılığına bir örnek</b>	<b>13</b>
<b>Ne yapmalı?</b>	<b>15</b>
<b>Ücreti konuşmanın faydaları üzerine örnek</b>	<b>17</b>
<b>Ücret ayrımcılığında hukuki süreç</b>	<b>18</b>
<b>Çeşitli bilgiler</b>	<b>19</b>
<b>İletişim</b>	<b>20</b>

Bu Proje ekonomik olarak Eşitlik Yasası'na göre Federal Kadın-Erkek Eşitliği Bürosu tarafından desteklenmiştir.

# Giriş

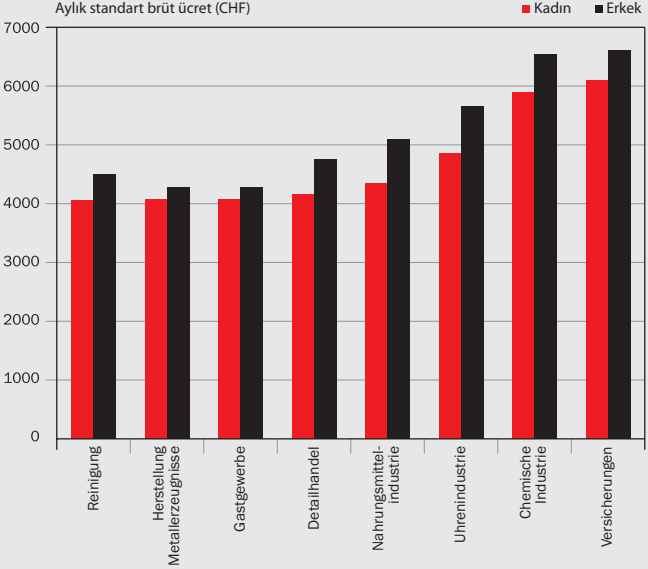
İsviçre’de kadınlar erkeklerden hala ortalama %20 daha az kazanıyorlar. Örneğin, bir erkeğin 4500 Frank kazandığı koşullarda bir kadın ancak 3600 Frank ücret alabiliyor. Bu ise yıllık 10 bin Franklık bir ücret eşitsizliğine neden oluyor. 35 yıl sürecek bir iş yaşamı göz önüne alındığında bu durum kadınların, 350 bin Frank’a tekabül eden bir miktardan mahrum bırakılması anlamına geliyor.

Kadınların yaptığı eşdeğerli işi daha az bir şekilde ücretlendirmek, Federal Anayasa ve Eşitlik Yasası’na göre yasak. Fakat bu yasak pratikte sıkça ihlal ediliyor. Bundan dolayı elinizdeki bu broşür, konu hakkında size temel bilgileri vererek, ücret ayrımcılığına karşı kendinizi savunmanızın yollarını size gösterecektir.

Broşür 8 dilde kaleme alınmıştır. Çünkü; göçmen kadınlar hem kadın hemde göçmen olduklarından İsviçre emek piyasasında ücret ayrımcılığına 2 katı daha fazla maruz kalmaktadırlar.

Ücret eşitliği sağlanmadan kadınlar için ekonomik bağımsızlıktan söz etmek mümkün değildir. Bu durumu artık birlikte değiştirelim ve Sendikayla beraber adil bir emek dünyası mücadelesine katılalım!

# Aynı vasıflara sahip kadın ve erkekler arasındaki ücret farklılığı



Kaynak: Lohnrechner des SGB unter [www.lohngleichheit.ch](http://www.lohngleichheit.ch).

Yukarıdaki grafik aynı vasıflara sahip kadınların erkeklerden, çalışılan branşta ortalama ne kadar az ücret aldıklarını gösteriyor. Karşılaştırma tam zamanlı çalışan kadın ve erkeklerin aylık ortalama brüt ücretleri ve eşit vasıflar üzerinden, yani eğitim, mesleki tecrübe ve uygunluk, yapılmıştır.

# Kadınlar ücret ayrımcılığına maruz kalıyorlar

Tüm gücünüzle çalışmanıza rağmen, aldığınız ücretin yaşmak için gerekli ihtiyaçlarınızı karşılamadığı hissine kapılıyorsanız, sizde diğer kadınlarda olduğu gibi temel yaşam maddelerini sağlayamayacak bir ücrete sahipsiniz demektir.

İsviçre’de kadınlar erkeklerden ortalama %20 daha az kazanıyorlar ve çoğunlukla da ücretlerin düşük olduğu (temizlik, otel - restoranlar ve perakende satış gibi) sektörlerde istihdam ediliyorlar. Bununla beraber bu sektörlerde dahi kadın ve erkeklerin aldıkları ücretler arasında farklıklar mevcut. Bu fark hemen hemen her türlü görev kademesinde kendini gösteriyor. Eğitim, tecrübe ve işletmede çalışılan zaman ücret farkının yarısını açıklayabiliyor. Kalan kısmı ise tamamen ayrımcılığın ürünü.

**Buda kadınların sırf kadın olduklarından dolayı daha az ücret aldıkları ve ayrımcılığa maruz kaldıklarını ispatlıyor.**





# Kadın emeğinin değeri düşük tutuluyor

## Kadın ücretlerinin düşüklüğünün farklı nedenleri var:

- Kadınların yoğunlukla çalıştığı sektörlerde genelde düşük ücretlendirme mevcuttur, çünkü kadın emeğinin değeri genellikle erkeğinkinden daha az ve kadına ödenen ücret daha düşüktür.
- Erkekler daha yüksek işe başlama ücreti, prim ve teşvik istemektedirler.
- Meslek dışı edinilmiş tecrübe, bakım faaliyetlerinden elde edilen bilgi birikimi ve fahri çalışma, ücret seviyesinin tespitinde seyrek olarak göz önünde bulundurulmaktadır. Buda ev işlerinin büyük kısmını üstlenen kadınların zararına olmaktadır.
- Yarı zamanlı çalışma kadınlara, işe ve eve zaman ayırmaya olanak sağlayan tek yol durumundadır. Bu durum kadınlar için düşük ücrete razı olma, iş yaşamının geleceği açısından ve emeklilik haklarında olumsuzluk anlamına gelmektedir.
- Kadınların yoğun olarak çalıştığı branşlarda dahil olmak üzere yönetici pozisyonunda ki kadın sayısı oldukça azdır. Kadınlar, iş yaşamında yükselme imkanını ortadan kaldıran bariyerlere takılmaktadırlar.





# Ücret eşitliğinin anlamı...

... kadın ve erkeğin eşdeğerli ve eşit iş için eşit ücret almasıdır.

... kadının aynı koşullar altında erkekler gibi meslekte yükselme ve ücret artışı şansına sahip olmasıdır.

... kadının iş yaşamındaki yerinin erkekler gibi tanınması ve bununda özellikle kadınların çalıştığı tipik sektörler olan bakım ve hizmet gibi sektörlerde ki ücretlendirmede geçerli olmasıdır.

... yarı zamanlı çalışmanın tam zamanlı çalışmayla aynı tutulmasıdır, örneğin; görev dağılımında ve meslek içi eğitimde. Yarı zamanlı çalışanların büyük kısmı kadınlardır.

**Kadınların iş yaşamında ki koşullarını iyileştirmek ve eşitlik için sendikanızla beraber hareket edebilirsiniz.**

# Eşit ve eşdeğerli işe eşit ücret bir haktır

## **Kadın ve erkeğin eşdeğerli iş için eşit ücret talep etmesi Anayasal bir haktır. (Federal Anayasa 8. Madde)**

Federal Anayasayla uzun zamandan beridir kadın ve erkek emeğinin ücretlendirilmesinde eşitlik ilkesi gerek koşulmuştur; İşverenler eşit ve eşdeğerli iş için eşit ücret ödemekle yükümlüdürler. Bu 1981 yılından beri Anayasal güvence altına alınmıştır.

1996 yılında ek olarak yürürlüğe giren Eşitlik Yasası ile iş yaşamında kadın ile erkek arasında gerçek eşitliğin sağlanması hedeflenmiştir. İşçiler cinsiyetlerinden dolayı ayrımcılığa maruz kalmamalıdır. Bu durum iş dağılımında ve ücretlendirmede de geçerlidir. Yani yasal olarak sırf kadın ve anne oldukları için kadın emeğinin ayrımcı ve farklı ücretlendirilmesi yasaktır.

Bu yasal düzenlemeye rağmen İsviçre’de ücret eşitliği ilkesinin tam uygulanabildiği koşullardan pratikte oldukça uzak durumdayız. Bunun için kadın ve erkeklerin somut olarak daha çok mücadele etmesi gerekmektedir. Hukuk kadınlardan yanadır.

# Ücretim üzerine konuşuyorum

## Ücret ayrımcılığına karşı mücadele edebilmek için, ücretimizi birbirimizle konuşabilmeliyiz.

- İşletmelerde çalışanlar arasında ücretler üzerine sohbet etmek yasak değildir. Bunu yasaklayan hiçbir yasa da mevcut değildir. Bundan dolayı ücretlerinizi konuşmaya başlamalısınız. Başlangıçta çekinenler olacaktır. Ama konuşmaya başlandımı ücret farkının ne kadar büyük olduğu da anlaşılacaktır.
- Ücret ayrımcılığına uğayıp uğramadığınızı anlamanız ancak, sizinle aynı yerde çalışan iş arkadaşlarınızın ücretini bildiğinizde mümkün olacaktır. Karşılaştırma yapabilmemiz için sendikanızdan yada İsviçre Sendikalar Birliği(SGB) ücret hesaplama cetvelinden yararlanabilirsiniz. ([www.lohngleichheit.ch](http://www.lohngleichheit.ch)).
- Kapsamı dahilinde olduğunuz Toplu İşsözleşmesi, ücret eşitliği ile ilgili özel maddeler içerebilir. Bundan dolayı işyeri temsilciniz yada sendikanızla temasa geçmeniz gerekecektir.
- Kişisel iş sözleşmelerinde bazen ücretiniz üzerine konuşamayacağınza dair maddeler yer alabilir. Bu durumda dikkatli davranmanız gerekecektir.



# Ücret ayrımcılığına bir örnek

Bayan Berset 20 yıldan beridir aynı işyerinde satış elemanı olarak çalışmaktadır. İşlerin iyi gitmesiyle birlikte işyeri büyütülmüş ve ek olarak bir satış elemanı daha işe başlatılmıştır. İşe yeni başlayan personel bayan Berset ile aynı işi yapmasına rağmen 600 Frank daha fazla ücret almaktadır. İşletme yönetimi bu durumu, işe yeni başlayan gencin şubenin yeni yöneticisi olma ihtimali ve daha iyi eğitime sahip olmasıyla açıklamaktadır.

Bu örnek mahkemeye yansmış gerçek bir olaydan alınmıştır. Şikayet sahibi bayan hakkını almış ve ücreti arttırılmıştır. Kişinin gelecekte işletme içinde üst pozisyonlara gelme ihtimali, daha yüksek ücret almasını gerektirmez. Ayrıca daha iyi bir eğitime sahip olmadan kaynaklı ücret farkı, ancak eğitimin yapılan işi direkt etkilediği durumlarda geçerlidir.



# Ne yapmalı?

## **İş yerinde haksız yere, erkek iş arkadaşlarınızdan daha az ücret aldığınız kanıdaysanız buna karşı ne yapabileceğiniz:**

- Sendikanızla temasa geçerek destek ve danışma talebinde bulunabilirsiniz.
- Adığınız ücreti konuşarak, ücretlerin konuşulmasının şeffaflaştırılmasına katkıda bulunabilirsiniz. İsviçre’de alınan ücret üzerine konuşma hala büyük bir tabu durumundadır.
- İddianızı destekleyecek kanıt ve belge sağlamaya çalışmalı ve çalıştığınız işletmedeki ücretlendirme sistemi ve geçerli kurallar hakkında bilgi edinmelisiniz.
- Personelden sorumlu yetkili kişiyle tam hazır olduğunuzda konuşmalısınız. Hazırlanmanızda sendikanız size gerekli yardımı verecektir.
- İşyeri temsilciliğinizle ilişkiye geçerek, hep birlikte ücretlendirme sisteminde kullanılan ölçüleri açıklamasını ve işletme içinde ücretlendirme incelemesi yapılmasını talep edebilirsiniz. Konfederasyon bu işlemler için kullanılmak üzere ücret eşitliğini test eden ‘Logib’ isimli programı işletmeler için ücretsiz kullanıma sunmuştur ([www.logib.ch](http://www.logib.ch)).

**Metal işkolunda çalışan ve iř arkadaşlarından 1000 Frank daha az ücret alan Malica Skrijelj, 2001 yılında açılan ücret eşitliği davasını kazanan ilk kadınlardan biriydi. Sendikannın sunduğu destekle, hakları için 3 yıl boyunca mücadele etti.**





# Ücreti konuşmanın faydaları üzerine örnek

Josefine hizmet sektöründe faaliyet gösteren büyük bir işletmenin teknik kısmında bölüm yöneticisi olarak çalışırken, alt kademede çalışan erkek personellerin kendinden daha fazla ücret aldığını tespit eder.

Josefine diğer bölüm yöneticileriyle de durumu konuşur. Ancak sorun sadece kendi ücretindedir. Bunun üzerine diğer bölüm yöneticileriyle daha derinlemesine konuşmayı talep eder. Nedenleri açıklayarak eş görevleri yapan arkadaşlarının ücretlerini sorar. Arkadaşları şaşkıncu bir biçimde gerekli tüm bilgileri anlayışla Josefine'e verirler.

Sendikayla temasa geçtikten sonra Josefine, ücret ayarlamasının yapılması talebiyle şefe gider. Şef başlangıçta ayrımcılığı inkar eder ve gerekli ödemeyi yapmaktan kaçınır ve Josefin'in bilgileri kimden aldığını tespit etmeye çalışarak, bilgilerin gizli olduğundan bahsetmeye başlar. Bunun üzerine Josefine bilgilerin arkadaşları tarafından direkt kendisine verildiğini söyleyince şef susmayı tercih eder.

Daha sonra da kendisine yazılı olarak çeşitli gerekçelerden dolayı ücretinin %10 arttırıldığına dair bir mektup gönderilir.

# Ücret ayrımcılığında hukuki süreç

Eşitlik yasası, hem, kişilere hemde sendikalar ve kadın örgütleri gibi organizasyonlara ücret ayrımcılığına karşı şikayette bulunma hakkı tanımaktadır. Ama bu tür davalar uzun ve zahmetli olduklarından ilk önce başka çözüm yolları bulunmaya çalışılmalıdır. Ayrımcılık ispatlanabildiği takdirde başarı elde etme şansı oldukça yüksektir.

## Yararlı bilgiler:

- İş yerinizi değişseniz dahi 5 yıla kadar dava açma hakkına sahiptir.
- Dava taraflar için ücretsizdir. Fakat avukatlık ücreti şikayetçi tarafından karşılanmak zorundadır.
- Dava boyunca ve davadan sonraki 6 aylık süre içerisinde işten çıkarılmaya karşı koruma altındasınızdır.
- Ayrımcılığa maruz kaldığınızı kamuoyuna açıklamak cesaret gerektirmektedir. Bu yüzden ailenizin, arkadaş çevrenizin ve sendikanızın desteğine ihtiyacınız olacaktır.
- Ayrımcılığa maruz kalanların sayısı fazla ise sendikanın toplu dava açma hakkı vardır. Bu durumda isminiz anonim kalabilir.

# Çeşitli bilgiler

- [www.lohngleichheit.ch](http://www.lohngleichheit.ch) (f: [www.egalitedessalaires.ch](http://www.egalitedessalaires.ch); i: [www.paritasalariale.ch](http://www.paritasalariale.ch)) adlı internet sitesinde sizinle aynı iş kolunda çalışan erkek ve kadınlara ödenen ücreti hesaplayıp karşılaştırmanız amacıyla bir ücret hesaplayıcısı bulunmaktadır. Yine aynı sitede ücret ayrımcılığı ve buna karşı alınacak önlemler hakkında değişik ve faydalı bilgileri bulabilirsiniz.
- Kadın emeğinin adil ücretlendirilmesi için İsviçre Sendikalar Birliği (SGB) yıllık bir broşür yayınlamaktadır. Bu broşürü Unia Sendikası Merkez Sekreterliği'nden temin edebilirsiniz.
- Unia sendikası resmi sitesi olan [www.unia.ch](http://www.unia.ch) adlı siteden, sendikanın yürüttüğü ücret eşitliği kampanyalarıyla ilgili aktüel haberleri edinebilirsiniz.
- Diğer bilgileri sendikanın bölge örgütlerinden yada Eşitlik Merkez Büro Sekreterliği'nin [frauen@unia.ch](mailto:frauen@unia.ch) adlı iletişim adresinden teminedebilirsiniz.

# İletişim

**Unia Aargau** Bachstrasse 41, Postfach 3918, 5001 Aarau

T +41 848 333 003, aargau@unia.ch

**Unia Bern** Monbijoustrasse 61, 3001 Bern

T +41 31 385 22 22, bern@unia.ch

**Unia Biel-Seeland/Solothurn** Murtenstrasse 33, Postfach 1792, 2501 Biel

T +41 32 329 33 33, biel-solothurn@unia.ch

**Unia Fribourg** rue des Alpes 11, case postale 1574, 1700 Fribourg

T +41 26 347 31 31, fribourg@unia.ch

**Unia Genève** chemin Surinam 5, case postale 288, 1211 Genève 13

T +41 22 949 12 00, geneve@unia.ch

**Unia Neuchâtel** avenue de la Gare 3, case postale 3136, 2001 Neuchâtel

T +41 32 729 30 29, neuchatel@unia.ch

**Unia Nordwestschweiz** Rebgasse 1, Postfach, Gewerkschaftshaus, 4005 Basel

T +41 61 686 73 00, nordwestschweiz@unia.ch

**Unia Ostschweiz-Graubünden** Lämmlibrunnenstr. 41, 9000 St. Gallen

T +41 71 227 25 70, ostschweiz-graubuenden@unia.ch

**Unia Ticino** via Canonica 3, casella postale 5650, 6900 Lugano

T +41 91 910 50 70, ticino@unia.ch

**Unia Transjurane** rue des Moulins 19, case postale 1042, 2800 Delémont 1

T +41 32 421 60 60, transjurane@unia.ch

**Unia Valais** rue de la Dent-Blanche 9, case postale 2190, 1950 Sion

T +41 27 322 60 48, valais@unia.ch

**Unia Vaud** place de la Riponne 4, case postale 7667, 1002 Lausanne

T +41 21 310 66 00, vaud@unia.ch

**Unia Zentralschweiz** St. Karlstrasse 21, Postfach 4864, 6002 Luzern

T +41 41 249 93 00, zentralschweiz@unia.ch

**Unia Zürich-Schaffhausen** Stauffacherstrasse 60, Postfach 1544, 8026 Zürich

T +41 44 299 25 59, zuerich-schaffhausen@unia.ch

# Unia kadın ücretinde eşitlik için mücadele ediyor. Unia Sendikası'na üye olalım!

Unia, daha iyi çalışma koşulları için mücadele eden ve sosyal alanda ki ilerlemenin teminatı bir sendikadır. Bölge örgütlerinde iş, sosyal güvenlik, göçmen yasaları ve meslek içi eğitim ile ilgili donanımlı sendikacılar, sorularınızın çözümü için destek sunmaktadır.

## Birlikte daha güçlüyüz!

- Unia Sendikası'na üye olmak istiyorum.
- Unia Sendikası ile ilgileniyorum. Lütfen benimle kontak kurunuz.

Soyadı

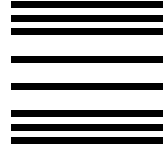
Adı

Adres

PLZ/ehir

Telefon

E-Mail



Nicht frankieren  
 Ne pas affranchir  
 Non affrancare

Geschäftsantwortsendung Invio commerciale-risposta  
 Envoi commercial-réponse



**Unia Zentralsekretariat**

Weltpoststrasse 20  
 Postfach 272  
 CH-3000 Bern 15



## Unia Zentralsekretariat

Weltpoststrasse 20

Postfach 272

CH-3000 Bern 15

T +41 31 350 23 48

frauen@unia.ch

[www.unia.ch](http://www.unia.ch)

**Unia kadın ücretinde  
eşitlik için mücadele ediyor.**