



Cinsiyete Dayalı Ücret Farkı: Avrupa Birliği'nin 2023/970 Sayılı Direktifi ile Getirilen Yükümlülüklerin Türk Toplu İş Hukuku Kapsamında Değerlendirilmesi^(*)



Gender Pay Gap: An Evaluation of the Obligations Imposed by the European Union Directive 2023/970 in the Context of Turkish Collective Labor Law

Banu DENİZLİ ÖZTÜRK



Doktor Öğretim Üyesi

Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Hukuk Fakültesi

İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı

Anahtar Kelimeler

Cinsiyete Dayalı Ücret Farkı,
Ücret Şeffaflığı,
Cinsiyet Eşitliği,
Ayrımcılık,
Ücret Eşitsizliği.

Öz

2023/970 sayılı Avrupa Birliği Ücret Şeffaflığı Direktifi küresel anlamda önemli bir sorun teşkil eden cinsiyete dayalı ücret farklılığını çeşitli açılardan ele almaktadır. Direktif'in temel amacı iş için başvuran adayların ve çalışanların bilgi sahibi olmalarına imkân tanıyan ve şeffaflığın ön planda olduğu bir sistem yaratıp, cinsiyete dayalı ücret farklılıklarını gidermektir. Bu kapsamda, işverenlere şeffaf bir ücret raporlama sistemi oluşturma yükümlülüğü getirilmekte, sosyal tarafların iş birliği içinde hareket ederek ücret eşitsizliklerine karşı daha güçlü konuma gelmeleri teşvik edilmektedir. Çalışmamızda Direktif'teki düzenlemeler incelenerek, özellikle sosyal taraflara getirilen yükümlülükler, Türk toplu iş hukuku ve mevcut kurumsal yapılanmalar kapsamında değerlendirilecektir.

Keywords

Gender Pay Gap,
Pay Transparency,
Gender Equality,
Discrimination,
Pay Inequality.

Abstract

The European Union Pay Transparency Directive 2023/970 addresses the gender pay gap, which constitutes a significant global problem, from different perspectives. The main objective of the Directive is to eliminate the gender pay gap by creating a transparent system that allows job applicants and employees to be informed. In this context, employers are obliged to establish a transparent wage reporting system and social partners are encouraged to act in cooperation and become stronger against wage inequalities. In our study, the Directive's provisions will be evaluated and the obligations imposed on the social partners will be assessed within the context of Turkish collective labor law and existing institutional structures.

^(*) Araştırma Makalesi.
Hakem denetiminden geçmiştir.

Gönderim Tarihi: 30.04.2025, Kabul Tarihi: 23.06.2025.



GİRİŞ

Cinsiyete dayalı ücret eşitsizliği, küresel ölçekte önemli bir sosyal adalet sorunu olarak akademik, sosyal ve politik tartışmaların odağında yer almakta, ücret eşitsizlikleri kadın çalışanları etkilemeye devam etmektedir. Avrupa Parlamentosu tarafından yapılan tanıma göre, cinsiyete dayalı ücret farkı, kadınlar ve erkekler arasındaki ortalama saatlik brüt kazanç farkını işaret etmektedir. Bu farklılık, doğrudan çalışanlara ödenen ücretin gelir vergisi ve sosyal güvenlik katkı payı gibi yasal kesintiler düşülmeden önceki tutarı dikkate alınarak, on veya daha fazla çalışanı olan işyerleri kapsamında yapılan hesaplamaya dayanmaktadır¹. Avrupa Birliği istatistiklerine göre, 2021 yılında %12,7 olan cinsiyete dayalı ücret farkı, 2023 yılında %12'dir². Türkiye'de ise bu oran %15,6'dır³.

Avrupa Birliği'nin 2023 yılında yürürlüğe giren 2023/970 sayılı Ücret Şeffaflığı Direktifi eşit işe eşit ücret uygulaması ekseninde ücret şeffaflığına odaklanarak cinsiyete dayalı ücret eşitsizliğini gidermeyi hedefleyen bir yasal çerçeve sunmaktadır. Bu amaçla, çalışanların cinsiyete dayalı ücret farklılıkları hakkında bilgi sahibi olmalarına olanak tanınmaktadır. Aynı zamanda işverenlerin daha titiz hareket etmelerini ve mevcut ücret farklılıklarının sebeplerini objektif ve cinsiyetten uzak bir şekilde açıklamalarını zorunlu kılan bir sistem oluşturulması amaçlanmaktadır. Bahse konu sistemde şeffaflığın sağlanması ve sürdürülebilirliği için raporlama mekanizmaları işlevsel hale getirilmektedir. Tüm bunların yanı sıra Direktif, sadece iş ilişkisi taraflarının değil, tüm sosyal tarafların içerisinde yer aldığı geniş çaplı bir işbirliği silsilesi yaratmayı hedeflemektedir. Bu noktada, toplu iş ilişkilerinin süjeleri ve özellikle eşitlik kurumlarının aktif rol üstlenmeleri teşvik edilmektedir. Böylece, hem yapısal anlamda şeffaflığın ön planda olduğu hem de sosyal tarafların koordine bir şekilde hareket ettikleri kurumsal bir kültür oluşturmaya önem verilmektedir.

Tüm bunlar kapsamında çalışmamızda ilk olarak Avrupa Birliği'nin 2023/970 sayılı Ücret Şeffaflığı Direktifi'nin yasalaşma sürecine, kapsamına ve Direktif'te geçen bazı önemli kavramların açıklamalarına yer verilmiştir. Devamında Direktif'in cinsiyete dayalı ücret farklılıklarını önleme amacıyla getirdiği yükümlülükler genel hatlarıyla incelenmiştir. Son olarak, Direktif'te yer alan düzenlemeler ve yeni yapılanmalar toplu iş hukuku perspektifinden incelenerek, özellikle Türkiye'deki kurumsal ve yasal çerçeve bakımından sürecin nasıl işletilebileceği ve yeni gelişmelere ülkemizin nasıl adapte olabileceği irdelenmiştir.

I. AVRUPA BİRLİĞİ'NİN 2023/970 SAYILI ÜCRET ŞEFAFLIĞI DİREKTİFİ

A. Genel Olarak

1957 tarihli Roma Anlaşması'ndan günümüze Avrupa Birliği'nin temel ilkelerinden biri olan kadın ve erkek çalışanlar arasında ücret eşitliği ilkesini ele alarak asgari gereklilikleri belirleyen Avrupa Birliği'nin 2023/970 sayılı Ücret Şeffaflığı Direktifi 17 Mayıs 2023'te yürürlüğe girmiştir⁴. Direktif ücret şeffaflığını kurumsallaştırmayı hedefleyen mekanizmalar geliştirme hedefiyle önemli bir rol üstlenmektedir. Ayrıca Direktif 18 Aralık 1979 tarihli Birleşmiş Milletler Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi'nin 11. maddesinde düzenlenen eşit ücret alma ve eşit değerde iş bakımından eşit muamele görme hakkına, Avrupa Birliği Anlaşması'nda yer verilen kadın-erkek eşitliği hakkına (m. 2 ve 3), Avrupa Birliği'nin İşleyişine İlişkin Anlaşma'da düzenlenen Birlik'in tüm

¹ EUROPEAN PARLIAMENT: *Understanding the Gender Pay Gap: Definition, Facts and Causes*, 2020 (<https://www.europarl.europa.eu/topics/en/article/20200109STO69925/understanding-the-gender-pay-gap-definition-facts-and-causes-what-is-the-gender-pay-gap-and-how-is-it-calculated-7>, ET: 11.01.2025).

² Bkz. https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender_pay_gap_statistics (ET: 27.04.2025).

³ ILO: *Gender Wage Gap is 15.6% in Turkey, according to the joint study by ILO Turkey Office and TURKSTAT | International Labour Organization*, 2020 (<https://www.ilo.org/resource/news/gender-wage-gap-156-turkey-according-joint-study-ilo-turkey-office-and>, ET: 26.04.2025).

⁴ Bkz. <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2023/970/oj> (ET: 17.11.2024).

faaliyetlerinde ve politikalarında eşitsizlikleri ortadan kaldırarak kadın-erkek eşitliğini teşvik etme ve cinsiyete dayalı ayrımcılıkla mücadele hedeflerine atıflar yaparak anılan hususlardaki kararlılığı vurgulamaktadır.

Direktif'in yasalaşma süreci Avrupa Komisyonu'nun 4 Mart 2021 tarihinde yaptığı ve Birlik'in 2020-2025 Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Stratejisi'nin önemli bir parçasını teşkil eden eşit işe veya eşit değerde işe eşit ücret ilkesinin daha etkili bir şekilde ele alınmasını amaçlayan teklif ile başlamıştır. Anılan öneride kuruluşlarda ücret şeffaflığının sağlanması, eşit işle ilişkili kavramların uygulanabilir hale getirilmesi ve bahse konu amaçların gerçekleştirilebilmesine hizmet eden yaptırımlar ortaya konulması temel amaçlar olarak sıralanmıştır. Avrupa Parlamentosu'nun İstihdam ve Sosyal İşler Komitesi (EMPL) tüm bunları ele alarak, şirketler için zorunlu denetimler getirilmesi, işçilerin üzerindeki ispat yükünün azaltılması ve yaptırımların artırılması konularını içeren bir rapor hazırlamıştır. Ayrıca yasama teklifinden önce geniş katılımlı istişareler ve etki değerlendirmeleri yapılarak, işçiler, işverenler, sendikalar ve konu ile alakalı organlar sürece dahil edilmeye çalışılmıştır⁵. Tüm bunların akabinde ücret şeffaflığına ilişkin Direktif, Mart 2023'te büyük bir çoğunlukla kabul edilmiştir⁶.

Direktif genel hükümler, ücret şeffaflığı, yasal çözüm yolları ve yaptırım, Direktif'in çeşitli alanlara etkisini belirleyen yatay hükümler olmak üzere dört bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde, direktifin kapsamı belirlenerek tanımlara yer verilmiş, ikinci bölümde ise işverenlerin ücret şeffaflığını sağlamaya yönelik yükümlülükleri, iş başvuru süreçlerinde adil ücretlendirme ilkeleri, çalışanların ücret bilgilerine erişim hakları, cinsiyete dayalı ücret farklılıklarının raporlanması ve giderilmesi, kişisel verilerin korunmasına yönelik önlemler ve sosyal diyalogun teşviki düzenlenmiştir. Üçüncü bölüm, eşit işe eşit ücret ilkesinin uygulanmasını sağlamak hedefiyle yargısal yolları, tazminat hakkını, ispat yükünü ve yaptırımları ele almaktadır. Son bölüm ise üye devletlerin sorumluluklarını, süreci izleme ve farkındalık artırıcı mekanizmalar geliştirme yükümlülüklerini, eşitlik kurumlarının rollerini ve istatistikî verilerin tutulması yükümlülüklerini, direktifin uygulanması ve yürürlüğe girmesi için belirlenen süreleri ve raporlama gerekliliklerini içermektedir.

B. Direktif'in Kapsamı ve Kavramsal Çerçeve

Direktif'in 2. maddesine göre, kamu ve özel sektör işverenlerinin tamamı kapsam dahilinde olup, her bir üye devletin yürürlükte olan yasalarına ya da uygulanan toplu iş sözleşmelerine göre bir iş ilişkisinin tarafı olan tüm çalışanlar için Direktif uygulanacaktır.

Direktif, iş başvurusunda bulunan aday işçiler için de geçerli olup (m. 2-5), istihdam öncesi ödeme şeffaflığı başlıklı m. 5'de işverenin iş başvurusunda bulunan aday işçilere bilgi verme yükümlülüğü düzenlenmiştir.

Direktif'te çalışan kavramı detaylı bir şekilde açıklanmaktadır. "Tanımlar" başlıklı 3. maddeye göre ayrımcı olmayıp cinsiyetten bağımsız objektif ölçütler çerçevesinde gruplandırılan aynı işi veya eşit değerdeki işi gerçekleştiren kişiler çalışan tanımına dahil edilecektir. Bununla birlikte, Direktif'in başlangıç kısmında yer alan hüküm gereğince yarı zamanlı çalışan, belirli süreli sözleşmeyle çalışan ve geçici işlerde çalışan tüm işçilerin yanı sıra bir iş ilişkisi kapsamında çalışan yöneticiler Direktif bakımından çalışan tanımının içinde yer alacaklardır. Ayrıca, Adalet Divanı'nın içtihatlarına⁷ atıf yapılarak ev işçilerinin, isteğe bağlı çalışanların, aralıklı çalışanların, kupon esasına dayalı çalışanların, platform çalışanlarının, korumalı işyerlerinde çalışanların ve stajyerler ile çırakların Direktif kapsa-

⁵ EUROPEAN COMMISSION: *European Commission Staff Working Document, Impact Assessment*, 2021 (<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:52021SC0041>, ET: 17.11.2024).

⁶ Bkz. <https://www.europarl.europa.eu/news/en/press-room/20230327IPR78545/gender-pay-gap-parliament-adopts-new-rules-on-binding-pay-transparency-measures> (ET: 12.11.2024).

⁷ ABAD, *Lawrie-Blum/Almanya*, B. No: 1986/284, T. 03.07.1986; *FNv Kunsten Informatie en Media/Hollanda*, B. No: 2014/2411; T. 04.12.2014; *UX/İtalya*, B. No: 2020/572, T. 16.08.2020 (CURIA).

mında değerlendirileceği belirtilmiştir. Bir kişinin iş ilişkisine taraf olup olmadığının tespitinde ise, taraflarca yapılan tanımlamalardan ziyade fiili ilişkiye bakılması gerektiği açıklanmaktadır (m. 18).

Direktif'in 1. maddesinde ücret kavramı, bir işçinin iş ilişkisi kapsamında işvereninden doğrudan ya da dolaylı olarak aldığı temel ücret ya da asgari ücret olarak tanımlanarak, ücret düzeyinin brüt yıllık ücret anlamına geldiği düzenlenmiştir.

Cinsiyete dayalı ücret farkı, Direktif'e göre, bir işverenin kadın işçileri ile erkek işçilerinin ortalama ücret seviyelerinin farkı anlamına gelmektedir (m. 1/c). Direktif'in temelini oluşturan bir diğer kavram olan eşit değerde çalışma, ayrımcı olmayan ve objektif olarak cinsiyetten bağımsız kriterler çerçevesinde eşit olduğu belirlenen çalışma şeklinde ifade edilmektedir (m. 1/g). Bununla birlikte, cinsiyetten bağımsız kriterlerin beceriler, çaba, sorumluluk ya da çalışma koşulları olduğuna vurgu yapılarak, ücret yapılarının tespitinde belirli bir iş ya da pozisyonla ilgili faktörlerin yine cinsiyete dayandırılmamak kaydıyla kullanılabileceği belirtilmektedir (m. 4/4).

Direktif'te ayrımcılık kavramı doğrudan ve dolaylı ayrımcılık olarak iki şekilde tanımlanmıştır. Doğrudan ayrımcılık, kişinin cinsiyeti nedeniyle başka bir kişiye göre daha az olumlu muamele görüldüğü durumları içermekle birlikte (m. 3/i), dolaylı ayrımcılık tarafsız bir hüküm, kriter ya da uygulama olarak görülmekle birlikte belirli bir cinsiyetten kişileri diğer cinsiyetten kişilere karşı dezavantajlı hale getiren durumlardır (m. 3/j).

Direktif'in 4. maddesinde, Üye devletlerin eşit işe veya eşit değerdeki işe eşit ücret ödemelerini sağlayan bir ücret yapılandırması oluşturmak için önlem almaları gerektiği düzenlenmiştir. Anılan hükümde eşit iş ya da eşit değerdeki iş ile kastedilenin ne olduğunu açıklamakta fayda vardır. Bu kapsamda, şayet faaliyetlerin içeriği aynı ise ya da faaliyetleri yerine getiren çalışanlar birbirlerinin yerini alabilecek kadar benzer işi yapıyorlarsa eşit işten bahsedilecektir⁸. Eşit iş olarak değerlendirilecek işlerin hacimlerinin bire bir aynı olmasının bir önemi olmamakla birlikte, yarı zamanlı bir çalışanın tam zamanlı bir çalışan ile aynı işi yapması da ihtimal dahilindedir⁹. İki faaliyetin aynı iş olup olmadığının belirlenmesinde, yapılacak işlerin veya görevlerin türleri, çalışma koşulları ya da mesleki yeterlikler, nitelikler veya eğitim gereksinimleri gibi kriterlerden hareket edilerek sonuca gidilmesi mümkündür¹⁰.

Eşit değerde işin belirlenmesi açısından yapılması gereken ise iş performanslarına bakılması olup, işin nesnel bir değerinin bulunmaması nedeniyle bu belirleme güçlük arz etmektedir¹¹. Bununla beraber, işle ilgili olarak ön bilginin derecesinin veya işin türüne ya da kalitesine göre yeteneklerin büyüklüğüne bakılarak işin değerinin tahmin edilmesi mümkün olabilecektir¹².

II. CİNSİYETE DAYALI ÜCRET FARKININ ÖNLENMESİ BAKIMINDAN DİREKTİF'TE GETİRİLEN YÜKÜMLÜLÜKLER

Direktif'in 5. maddesinde düzenlenen işe alımda ücret şeffaflığı yükümlülüğüne göre, iş başvurusunda bulunanlara müstakbel işverenlerinden başvuru pozisyonla ilgili objektif ve cinsiyetten ba-

⁸ FRANZEN, Martin: "Artikel 157 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union", FRANZEN, Martin / GALLNER, Inken / OETKER, Hartmut (Hrsg.): *Kommentar zum Europäischen Arbeitsrecht*, 5. Baskı, C.H. Beck, München, 2024 (Yazar, EuArbRK), Rn. 30-33.

⁹ REUFELS, Martin / SOLTYSIAK, Laura: "Europäische Richtlinie zur Lohntransparenz", *ERA Forum*, 2023, Cilt 24, Sayı 3, s. 435 vd.

¹⁰ Avrupa Birliği Adalet Divanı'nın konuya ilişkin bir kararında şu ifadelerle yer verilmiştir: "Erkekler ve kadınlar için eşit ücret ilkesinin gözetilip gözetilmediğini tespit ederken, ulusal mahkeme, bu gibi koşullar ışığında, ilk olarak, söz konusu işçi gruplarından biri tarafından yapılan işin makine içerdiği ve özellikle kas gücü gerektirdiği, diğer grup tarafından yapılan işin ise özellikle el becerisi gerektiren el işi olup olmadığı ve ikinci olarak, iki grubun çalışanları arasında ücretli molalar, kişinin kendi işini düzenleme özgürlüğü ve işle ilgili rahatsızlıklar açısından farklılıklar olması, iki iş türünün eşit değerde olması veya bu koşulların, herhangi bir ücret farklılığını haklı çıkaracak şekilde cinsiyete dayalı herhangi bir ayrımcılıkla ilgisi olmayan nesnel faktörler olarak kabul edilip edilmeyeceği gerçeği dikkate alabilir." ABAD, *Dansk Industri/Danimarka*, B. No: 400/93, T. 31.05.1995 (CURIA).

¹¹ FRANZEN, *EuArbRK*, s. 32.

¹² REUFELS / SOLTYSIAK, s. 435 vd.

ğımsız kriterlere dayalı olarak belirlenen ilk ücret ya da ücret aralığı ile varsa eğer uygulanan toplu iş sözleşmesinin ilgili hükümleri hakkında bilgi alma hakkı tanınmalıdır¹³. Bu amaç doğrultusunda işverenler ilgili kriterleri çalışan temsilcileri ile beceriler, sorumluluklar, görevler ve çalışma koşulları ile belirli bir iş ya da pozisyonla ilgili diğer faktörleri de kapsayacak şekilde hazırlamalıdır¹⁴. Bahse konu bilgilerin iş görüşmesinden önce olmak kaydıyla iş ilanlarında ya da başkaca şekillerde adaylara sunulması gerekmektedir. Bununla amaçlanan özellikle ücretlendirme bakımından temellerin sağlam olduğu ve şeffaflığın ön planda yer aldığı bir müzakere ortamı sağlanmasıdır¹⁵. Maddenin devamında işverenin adaylara geçmiş iş ilişkilerinde ya da varsa hali hazırda iş ilişkilerinde aldıkları ücrete ilişkin soru sormayacağı belirtilerek, bir nevi adayların maruz kaldığı bir ücret ayrımcılığı geçmişisi varsa bunun önüne geçmek amaçlanmaktadır. Son fıkrada ise iş ilanlarının ve iş unvanlarının cinsiyetten bağımsız olarak hazırlanması ve işe alım prosedürlerinin ayrımcı olmayan bir şekilde yürütülmesi gerektiği düzenlenmektedir.

Direktif'in 6. maddesi ücretin belirlenmesine ilişkin yöntemlerin şeffaflığı yükümlülüğünü getirmektedir. Buna göre, işverenler, işçilerin ücretlerini, ücret seviyelerini ve ücret artışlarında uygulanacak cinsiyetten bağımsız ve objektif kriterleri işçilerin erişimine hazır hale getirmelidirler. Anılan hükümde 50'den az çalışanı olan işverenler ücret artışlarına ilişkin yükümlülükten hariç tutulmuşlardır.

İşçilerin bilgi edinme hakkını düzenleyen Direktif'e göre, işçiler kendileriyle aynı işi yapan ya da aynı iş olmasa da en azından eşit değerde iş yapan işçi gruplarının bireysel ücret düzeyleri ve cinsiyetlerine göre ayrılmış ortalama ücret düzeylerini öğrenme hakkına sahiptir (m. 7/1). İşçiler ilgili haklarını kullanmak adına işverenden yazılı bilgi talep edebilirler. Ayrıca bahse konu bilgilerin işçi temsilcileri aracılığıyla edinilmesi mümkün olup, bir eşitlik organının da bu konuda devreye girmesi ihtimal dahilindedir (m. 7/2). Fıkranın devamında bilgilerin yanlış ya da eksik olması durumuna da yer verilerek, çalışanların ek ve tatmin edici açıklamalar talep edebileceği düzenlenmiştir. 3. fıkra gereğince işverenlerin her yıl olmak üzere çalışanları bilgi edinme hakları kapsamında bilgilendirmeleri de gerekmektedir. Toplu iş sözleşmesi ile bağlı olan işverenlerin ilgili toplu iş sözleşmesini ve denetim yerini göstererek bilgi sağlama yükümlülüğünü karşılamasının mümkün olduğu doktrinde haklı olarak ifade edilmektedir¹⁶. İşverenlere süre bakımından bir sınır getirilerek bilgilerin makul süre içerisinde ve her durumda talebin yapıldığı tarihten itibaren iki ay içinde açıklanması Direktif'te hükme bağlanmıştır (m. 7/4). Maddede amaçlanan şeffaflık anlayışı, çalışanların kendileriyle eşit işi yapan erkek ve kadın çalışanlar arasında ücret eşitsizliği olup olmadığını belirlemek ve işçilerin bundan haberdar olmasını sağlamak adına önemlidir. Nihayet, işçilerin ücretlerini açıklamalarının engellenemeyeceği ve buna ilişkin sözleşme hükümlerinin engellenmesi adına üye devletlerin önlemler alması gerektiği belirtilmiştir (m. 7/5).

Direktif'te getirilen bir diğer yükümlülük, kadın ve erkek çalışanlar arasındaki ücret farkının raporlanmasıdır (m. 9). Buna göre, "a) cinsiyete dayalı ücret farkı, b) tamamlayıcı veya değişken bileşenlerde cinsiyete dayalı ücret farkı, c) medyan cinsiyete dayalı ücret farkı, d) tamamlayıcı veya değişken bileşenlerde medyan cinsiyete dayalı ücret farkı, e) tamamlayıcı veya değişken bileşenler alan kadın ve erkek işçilerin oranı, f) her çeyrek ücret bandındaki kadın ve erkek işçilerin oranı, g) işçi kategorilerine göre işçiler arasındaki cinsiyete dayalı ücret farkı, olağan temel ücret veya maaş ve tamamlayıcı veya değişken bileşenler" olarak işverenlerin sağlaması gereken bilgiler sıralanmıştır.

¹³ Direktif'teki düzenlemeden anlaşılan toplu iş sözleşmesi hükümlerinin tamamının değil sadece ücretle ilgili kısımlarının aday işçiye sunulması gerektiğidir. Bkz. ÇELİK, İrem: "Avrupa Birliği 2023/970 Sayılı Direktifinde İşe Alım Sürecinde Ücret Şeffaflığı ve Türk Hukukunda Uygulanabilirliği", *Çalışma ve Toplum*, 2024, Cilt 3, Sayı 82, s. 1102.

¹⁴ HENKEL, Iris: "Das Entgelttransparenzgesetz und die neue Richtlinie der EU zur Entgelttransparenz", *Zeitschrift für das öffentliche Arbeits und Tarifrecht*, 2025, Sayı 2, s. 26.

¹⁵ ROLFS, Christian / LEX, Laura: "Die Entgelttransparenz-Richtlinie: Entgeltgleichheit zum Preis bürokratischer Überlastung", *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht*, 2023, Sayı 21, s. 1353-1359; HENKEL, s. 26.

¹⁶ HENKEL, s. 26; GÜNTHER, Jens / SCHIFFELHOLZ, Mona: "Die Entgelttransparenzrichtlinie: Inhalte und Unterschiede zum Entgelttransparenzgesetz", *NZA Rechtsprechungs-Report Arbeitsrecht*, 2023, Sayı 11, s. 568.

Anılan hükme göre en az 100 çalışanı olan işverenlerin yukarıda sayılan bilgiler kapsamında raporlama yükümlülüğü bulunmaktadır. İşyerlerinin çalışan sayısına bağlı olarak bu yükümlülük 2027-2031 yılları arasında her bir ila üç yılda bir yürürlüğe girecektir. Ücret raporlaması sonucunda herhangi bir çalışan grubunda kadın ve erkekler arasında en az %5’lik bir ortalama ücret düzeyi farkı olduğu anlaşılırsa ve işveren söz konusu farklılığın objektif ve cinsiyetten bağımsız kriterler göstermek suretiyle haklılığını ortaya koyamaz ve raporlamadan sonraki altı ay içinde bu durumu düzeltemezse, işverenin çalışan temsilcileriyle ortak bir ücret değerlendirmesi yapması gündeme gelecektir (m. 10).

III. DİREKTİF’İN CİNSİYETE DAYALI ÜCRET FARKINI ÖNLEME AMACININ TÜRK TOPLU İŞ HUKUKU BAKIMINDAN DEĞERLENDİRİLMESİ

A. Genel Olarak

Türk hukuku kapsamında eşitlik ilkesinin temelini Türkiye Cumhuriyet Anayasası’nın 10. maddesi oluşturmaktadır. Anılan hükme göre;

“(1) Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetmeksizin kanun önünde eşittir.

(2) Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet, bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür. Bu maksatla alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı olarak yorumlanamaz.

(3) Çocuklar, yaşlılar, özürlüler, harp ve vazife şehitlerinin dul ve yetimleri ile malul ve gaziler için alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı sayılmaz.

(4) Hiçbir kişiye, aileye, zümreye veya sınıfa imtiyaz tanınamaz.

(5) Devlet organları ve idare makamları bütün işlemlerinde kanun önünde eşitlik ilkesine uygun olarak hareket etmek zorundadırlar.”.

Anayasa’da yer alan hüküm sadece cinsiyet ayrımcılığına yasak getirmekle kalmayıp, aynı zamanda kadınlar ve erkekler arasında eşitliğin sağlanmasına yönelik pozitif önlemler alınmasının önünü açarak, özellikle kadınların eşit haklara sahip olması adına uygulanacak tedbirlerin Anayasa’ya aykırılık teşkil etmeyeceğine vurgu yapmaktadır.

İşçi ve işveren arasındaki iş ilişkisi kapsamında eşitlik ilkesi ise, özünde hakkaniyet esasının yer aldığı ve temelde eşit davranma ile eşit değerdeki işlerde çalışan işçiler için çalışma koşullarını eşit olarak uygulama yükümlülüklerini barındıran kapsamlı bir ilkedir¹⁷. Anayasa’ya ek olarak iş hukuku açısından eşitlik ilkesini ele alan bir diğer hüküm 4857 sayılı İş Kanunu¹⁸ (İş K.) m. 5’te yer almaktadır: “İş ilişkisinde dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz.”. Maddede eşitlik ilkesine aykırılık teşkil edecek ayrımcılık sebepleri sınırlı bir şekilde sayılmayarak verilen örneklerle benzerlik teşkil edecek hallerin madde kapsamında değerlendirileceği gösterilmiştir¹⁹. Maddenin 4. fıkrasında “Aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılamaz.”, 5. fıkrasında ise “İşçinin cinsiyeti nedeniyle özel koruyucu hükümlerin uygulanması, daha düşük bir ücretin uygulanmasını haklı kılmaz.” şeklinde eşitlik ilkesine ücret bakımından vurgu yapılarak, uluslararası standartlara ve özellikle AB

¹⁷ ÇELİK, Nuri / CANİKLİOĞLU, Nurşen / CANBOLAT, Talat / ÖZKARACA, Ercüment: *İş Hukuku Dersleri*, 36. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2023, s. 415 vd.; MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi / ASTARLI, Muhittin / BAYSAL, Ulaş: *İş Hukuku*, 7. Baskı, Lykeion Yayınları, Ankara, 2022, s. 723 vd.; SÜZEK, Sarper / BAŞTERZİ, Süleyman: *İş Hukuku*, 24. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2024, s. 477 vd.; GREINER, Stefan / PREIS, Ulrich: “BGB § 611a”, MÜLLER-GLÖGE, Rudi / PREIS, Ulrich / GALLNER, Inken / SCHMIDT, Ingrid (Hrsg.): *Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht*, 25. Baskı, C.H. Beck, München, 2025 (Yazar, ErfK), Rn. 664-702.

¹⁸ 10.06.2003 tarihli ve 25134 sayılı Resmi Gazete.

¹⁹ ÇELİK / CANİKLİOĞLU / CANBOLAT / ÖZKARACA, s. 416; MOLLAMAHMUTOĞLU / ASTARLI / BAYSAL, s. 724.

tarafından benimsenen eşit ücret ilkesine uyumlu bir düzenleme yapılmıştır. Maddenin 6. fıkrasındaki “İş ilişkisinde veya sona ermesinde yukarıdaki fıkra hükümlerine aykırı davranıldığında işçi, dört aya kadar ücreti tutarındaki uygun bir tazminattan başka yoksun bırakıldığı haklarını da talep edebilir.” hükmüyle yaptırıma da yer verilmiştir. Ancak, bir sonraki fıkrada işverenin anılan maddeye aykırı hareket ettiğini ispatlama yükümlülüğü işçiye bırakılmıştır. Burada işçiden her ne kadar ihlalin varlığını gösterecek güçlü bir durumu ortaya koyması beklenmekte ise de, özellikle ücret şeffaflığının bulunmadığı iş ilişkilerinde eşitlik ilkesine aykırılığın ispatının zor olacağı düşünülebilir.

Türk hukukunda ayrımcılık yasağına ilişkin önemli düzenlemeler içeren 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu²⁰ (TİHEKK) m. 3'e göre “(1) Herkes, hukuken tanınmış hak ve hürriyetlerden yararlanmada eşittir. 2) Bu Kanun kapsamında cinsiyet, ırk, renk, dil, din, inanç, mezhep, felsefi ve siyasi görüş, etnik köken, servet, doğum, medeni hal, sağlık durumu, engellilik ve yaş temellerine dayalı ayrımcılık yasaktır.”. Maddenin devamında ilgili kamu kurumlarının, gerçek ve özel hukuk tüzel kişilerinin ayrımcılık yasağını ihlal eden nitelikte eylemlerle karşılaşılması halinde tedbir almakla yükümlü oldukları düzenlenmiştir (f. 3-4). Ancak Kanun'un lafzından anlaşıldığı üzere, İş K.'dan farklı olarak ayrımcılık sebeplerine sınırlı sayım ilkesi çerçevesinde yer verilmiştir²¹. Ayrıca, TİHEKK kapsamında işçilerin yanı sıra mesleki eğitim görenler, hatta iş arayanlar da koruma altına alınmaktadır. Öte yandan, genel amacı kişilerin eşit işlem görme haklarının teminat altına alınması olan TİHEKK, ayrımcılıkla ilgili şikayetlerin yöneltilebileceği ve bu konuda soruşturma yapıp idari yaptırım uygulama yetkisine de sahip olan Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu'nun kurulmasının temelini oluşturmaktadır.

Türkiye'deki kurumsal yapılanmaya ve yasal düzenlemelere bakıldığında, Direktif'te baskın bir şekilde vurgulanan ve özellikle cinsiyete dayalı ücret farklılıklarını gidermede proaktif önlemler alınmasını şart koşan yaklaşımdan ziyade reaktif bir bakış açısının hâkim olduğu söylenebilir. Nitekim Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu şikayetleri değerlendiren ve idari yaptırım uygulayabilen bir işlev üstlenirken, işverenlere şeffaflık önlemleri alma konusunda yükümlülükler getirmemektedir. Benzer şekilde iş ilişkilerinde şeffaflığı sağlamak adına getirilen yükümlülükler İş K.'da da çok sınırlı bir şekilde karşımıza çıkmaktadır. İş K. kapsamında işverenlerin bilgi verme yükümlülüğünü düzenleyen genel bir hüküm olmamakla birlikte, m. 8'de yer alan işçi ile yazılı sözleşme yapılmayan hallerde işçiye genel ve özel çalışma koşullarını içeren yazılı belge verme yükümlülüğü son derece sınırlı bir içerikle hüküm altına alınmıştır. İşverenin ilgili yükümlülüğe aykırı hareket etmesi halinde uygulanan yaptırım ise caydırıcı nitelik taşımamaktadır²².

Çalışmamızda Direktif'in Türk toplu iş hukuku bakımından değerlendirilmesi amaçlandığından konunun dağılmaması adına toplu iş ilişkileri odağında ilerlemekte fayda görüyoruz.

B. Toplu Pazarlık Süreci ve Sendikaların Rolü Bakımından

Direktif'in başlangıç kısmında yer alan m. 45'e göre, sosyal tarafların bir araya geldiği hallerde ücrette eşitlik konusunun görüşülmesi ve bu konuya odaklanılması önem taşımaktadır. Direktif, toplu pazarlık aracılığıyla cinsiyet ayrımı gözetmeksizin iş değerlendirme ve sınıflandırma sistemlerinin geliştirilmesini teşvik etmekle birlikte, birlik genelinde ulusal nitelikte sosyal diyalog mekanizmalarına ve toplu pazarlık sistemlerinin taşıdıkları özelliklere dikkat edilmesi gerektiğini belirtmektedir. Ayrıca, sosyal ortakların yani işçi ve işveren örgütlerinin özerkliklerine ve sözleşmeye dayanan özgürlüklerine ilaveten işçi ve işverenlerin kapasitelerine saygı duyulması çağrısı da yapılmaktadır. Nite-

²⁰ 20.04.2016 tarihli ve 29690 sayılı Resmî Gazete.

²¹ ÇELİK / CANİKLİOĞLU / CANBOLAT / ÖZKARACA, s. 419; DEMİR, Kübra: *İş Hukukunda 6701 Sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu Bağlamında Eşitlik İlkesi ve Ayrımcılık Yasağı*, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2021, s. 6 vd.

²² Konuya ilişkin ayrıntılı değerlendirmeler için bkz. KUTLU MUTLUER, Merve: “Şeffaf ve Öngörülebilir Çalışma Koşulları: 2019/1152 Sayılı Avrupa Birliği Direktifi ve Türk İş Hukukunda İşverenin Çalışma Koşulları Hakkında İşçilere Bilgi Verme Yükümlülüğü”, *Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 2024, Cilt 28, Sayı 2, s. 81 vd.; ÇELİK, s. 1091 vd.

kim, Direktif'in "*Toplu Pazarlık ve Eylem*" başlıklı maddesi "*Bu Direktif, toplu sözleşmeleri müzakere etme, sonuçlandırma ve uygulama veya ulusal yasa veya uygulamaya uygun olarak toplu eylemde bulunma hakkını hiçbir şekilde etkilemeyecektir.*" şeklindeki hükmüyle de toplu pazarlık hakkının her halükarda güvence altında olacağını vurgulamaktadır (m. 30).

Sendikaların faaliyetlerinin özünü teşkil eden ve daha önemlisi refah devletine hizmet eden önemli bir araç olan toplu pazarlık süreci, toplu iş sözleşmesinin akdedilmesi ya da bu süreçte anlaşmazlık çıkması halinde yetkili yerlere başvurulması yahut grev veya lokavt uygulanmasına karar verilmesi gibi önemli aşamaları içermektedir²³. Dolayısıyla, toplu pazarlığın sendikaların var oluşunun teminatı olduğunu söylemek mümkündür. Ancak toplu pazarlığın gerçek işlevini yerine getirmesi adına taraflara verilecek özerkliğin taşıdığı anlam çok daha önemlidir. Çünkü toplu pazarlık özerkliği sadece kolektif örgütlenme özgürlüğüne hizmet etmekle kalmayıp, bireysel iş ilişkilerinin içeriklerini ve kapsamını belirleme noktasında devreye girebileceğinden çok geniş bir etki alanına sahiptir²⁴.

Toplu pazarlık kurumunun etkin ve güçlü olduğu ülkelerde sendikaların eşitlik sağlama işleviyle hareket etmelerinin neticesinde ücret şeffaflığının etkisinin artacağı şüphesizdir. Bu konuda Belçika örneğinden bahsetmek yerinde olacaktır. Şöyle ki, %0,7'lik bir oran ile Avrupa'nın cinsiyete dayalı ücret farkının en düşük olduğu ülkelerinden biri olan Belçika'da sektör düzeyinde yapılan toplu iş sözleşmelerinde cinsiyetten bağımsız olarak iş sınıflandırma sistemlerinin kullanılması yasal bir zorunluluktur²⁵. Böyle bir zorunluluğun yasal zemine kavuşturulmasında sosyal diyalogun etkisi yadsınamaz. Bahse konu etkinin Direktif'te de dikkate alındığı görülmektedir. "Sosyal diyalog" başlıklı maddeye göre sosyal tarafların özerkliğine olumsuz bir etki yaratmaması kaydıyla ulusal mevzuat ve uygulamalar kapsamında her bir sosyal ortağın etkin bir şekilde rol oynamasını sağlamak ve ücret ayrımcılığı ile mücadele etmek için Üye devletlerin önlem almaları gerekmektedir (m. 13). Sosyal diyalog ülkeden ülkeye değişiklik göstermekle birlikte, genelde üçlü işbirliği olarak açıklanmaktadır²⁶. Dar anlamda işçiler ve işverenler ile örgütleri arasındaki karşılıklı etkileşimleri ifade eden kavram, tarihsel süreçte devletin ve çeşitli menfaat gruplarının da ortama dahil olmasıyla daha geniş bir anlama bürünmüştür²⁷. ILO tarafından yapılan tanıma göre ise sosyal diyalog, "*Hükümet, işçi ve işveren temsilcileri arasında, ekonomik ve sosyal politikayı ilgilendiren ortak konularda yürütülen her türlü müzakere, danışma ve bilgi paylaşımı*"dır²⁸. Sadece işçiler ve işverenler yani sosyal ortaklar arasında olabilen sosyal diyalog, hükümetin de dahil edilmesiyle üçlü bir hal almaktadır. Başka bir bakış açısıyla sosyal diyalog, ekonomik hayatın aktörleri ile sosyal hayatın aktörlerini buluşturan ve toplumsal uzlaşının teminine hizmet eden bir rol üstlenmektedir²⁹.

Türk hukuku bakımından sosyal diyaloga değinmek gerekirse, 144 sayılı Uluslararası Çalışma Normları Uygulamasının Geliştirilmesinde Üçlü Danışma Hakkında Sözleşme'nin onaylanmasından sonra sosyal diyalog belirli konularda başvurulması gereken bir araç olarak sistemimize dahil olmuştur. Ancak 2019 yılında Çalışma Hayatında Sosyal Diyalogun Geliştirilmesi Projesi kapsamında hazır-

²³ LINSSENMAIER, *ErfK*, GG Art. 9, Rn. 51-54; ÇELİK / CANİKLİOĞLU / CANBOLAT / ÖZKARACA, s. 916; TUNCAY, A. Can / SAVAŞ KUTSAL, F. Burcu / BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, Yeliz: *Toplu İş Hukuku*, 9. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2025, s. 141; NARMANLIOĞLU, Ünal: *İş Hukuku, Toplu İş İlişkileri-2*, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2016, s. 251.

²⁴ GÜZEL, Ali: "Toplu Pazarlık ve Toplu İş Sözleşmesi Sistemine Eleştirel Bir Bakış", *İstanbul Hukuk Mecmuası*, 2016, Cilt 74, Prof. Dr. Fevzi Şahlanan'a Armağan Sayısı, s. 898 vd.; LINSSENMAIER, *ErfK*, GG Art. 9, Rn. 51-54.

²⁵ VANDEKERCKHOVE, Sem: *Chapter 5: The Gender Pay Gap Act in Belgium: cause or outcome of the social dialogue on gender equality?*, 2024 (<https://www.elgaronline.com/edcollchap/book/9781803920429/book-part-9781803920429-16.xml>, ET: 29.03.2025); <https://unric.org/en/gender-equality-smaller-pay-gaps-in-belgium-italy-and-luxembourg/> (ET: 07.03.2025).

²⁶ GÖRMÜŞ, Ayhan: "Türkiye'de Sosyal Diyalogun Gelişimi", *Çalışma ve Toplum*, 2007, Cilt 3, Sayı 14, s. 117.

²⁷ TUNCAY, A. Can: "Avrupa Birliği ile Görüşme Sürecinde Türkiye'de Üçlü Sosyal Diyalog", *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 2006, Sayı 1, s. 205-214.

²⁸ ILO: *Üçlü Sosyal Diyalog: Daha İyi Bir Yönetim için ILO Rehberi*, Uluslararası Çalışma Bürosu Sosyal Diyalog ve Üçlü Yapı Birimi, Yönetişim ve Üçlü Yapı Dairesi, Cenevre, 2013.

²⁹ ODAMAN, Serkan: "Sosyal İşbirliği ve 4857 Sayılı Yeni İş Kanunu Sonrasında 144 Sayılı ILO Sözleşmesi Çerçevesinde Türkiye'de Üçlü Danışma Kurulu", *Çimento İşveren Dergisi*, 2005, Cilt 18, Sayı 1, s. 4-17.

lanan raporda görüldüğü üzere Türkiye'nin sosyal diyalog konusunda kat etmesi gereken bir hayli mesafe bulunmaktadır. Nitekim, Anayasa'nın 166. maddesine 2010 yılında yapılan değişiklikle madde “*Ekonomik ve sosyal politikaların oluşturulmasında hükümete istişari nitelikte görüş bildirmek amacıyla Ekonomik ve Sosyal Konsey kurulur. Ekonomik ve Sosyal Konseyin kuruluş ve işleyişi kanunla düzenlenir.*” halini almıştır. İş K.'da ise “*Üçlü Danışma Kurulu*” başlığı ile “*Çalışma barışının ve endüstri ilişkilerinin geliştirilmesinde, çalışma hayatıyla ilgili mevzuat çalışmalarının ve uygulamalarının izlenmesi amacıyla; Hükümet ile işveren, kamu görevlileri ve işçi sendikaları ile konfederasyonları arasında etkin dayanışmayı sağlamak üzere, üçlü temsile dayalı istişari mahiyette bir danışma kurulu oluşturulur.*” hükmüyle kuruma yer verilmiştir (m. 114). Ayrıca kurulun işleyişine ilişkin detayları düzenlemek üzere Çalışma Hayatına İlişkin Üçlü Danışma Kurulunun Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik çıkarılmıştır³⁰.

Türkiye’de her ne kadar sosyal diyaloga ilişkin kurumsal alt yapı yıllar öncesinde yasal zemine kavuşturulmuş olsa da, uygulamada etkin bir şekilde kullanıldığını söylemek mümkün görünmemektedir. 2019 yılında hazırlanan Çalışma Hayatında Sosyal Diyalogun Geliştirilmesi Projesi raporunda da ifade edildiği üzere, Ekonomik ve Sosyal Konsey 2009 yılından beri faaliyet göstermemekte olup, Üçlü Danışma Kurulu sadece bir defa olmak üzere 2017 yılında bir araya gelmiştir³¹. Bu bağlamda, sendikaların ücret eşitliğini sağlamada aktif bir rol üstlenerek sisteme müdahaleleri çok sınırlı olduğu görülmektedir.

Mevzuattaki kadın - erkek eşitliğini sağlamayı hedefleyen ve dolayısıyla cinsiyete dayalı ücret ayrımcılığını yasaklayan gerek Anayasa m. 10 gerek İş K. m. 5 toplu iş sözleşmelerine aksi yönde hüküm konulmasını engelleyici nitelikte olmasına karşın, sorunun giderilmesinde yeterli olmadıkları açıktır. Bu noktada 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’na³² değinmek gerekirse, Kanun’da cinsiyete dayalı ücret farkını önleme noktasında açık bir hüküm bulunmamaktadır. Bununla beraber, m. 33/5’teki “*Toplu iş sözleşmeleri ve çerçeve sözleşmeler, Anayasaya ve kanunların emredici hükümlerine aykırı düzenlemeler içeremez.*” hükmü, Anayasa ve İş K.’da yer alan eşitlik ilkesi gereklerine aykırı içerikte toplu iş sözleşmesi hükümlerinin geçersiz olacağı anlamına gelmektedir. Ancak, sosyal tarafların proaktif bir yaklaşımla yasal düzenlemelerin ötesinde bir hareket sergilemesi önemlidir.

Cinsiyete dayalı ücret farklılıklarını gidermek için toplu pazarlığı teşvik etmenin önemi göz önüne alındığında, hükümet, sosyal ortaklarla bir araya gelip istişarelerde bulunarak, toplu iş sözleşmelerine entegre edilmesi mümkün olan çerçeve sözleşmeler hazırlayabilir. AB’ye uyum sağlayabilmek adına Türkiye’nin 2023/970 sayılı Direktif’te getirilen yükümlülüklerle uygunluk göstermesi ve ücret eşitsizliklerini önleyici politikalar geliştirmesi gerekmektedir.

C. Eşitlik Kurumları ile Sendikalar Arasındaki İlişki Bakımından

Direktif’in başlangıç kısmında yer alan m. 47 eşitlik ilkesinin etkin bir biçimde uygulanmasında eşitlik kuruluşlarının sürece dahil edilmesinin öneminin altını çizmektedir. Bunu sağlamak adına eşitlik kuruluşları yetkilileri cinsiyete dayalı ayrımcılığı ve Direktif’te getirilen bütün hak ve yükümlülükleri kapsayabilecek nitelikte olmalıdırlar. Ayrıca, eşit ücret hakkını kullanmak isteyen işçilerin izleyecekleri usullerle ilgili olarak onlara yol gösterecek ve maliyetlere katlanmak noktasında destek olacak derneklerin, diğer kuruluşların ve tüzel kişilerin çalışanları temsil etmelerine imkân tanınmalıdır. Anlaşıldığı üzere Direktif’te getirilen bu düzenleme sendikalar ile eşitlik kurumlarının birlikte ve uyum içinde hareket etmelerine son derece büyük bir önem atfetmektedir.

³⁰ 15.05.2004 tarihli ve 25463 sayılı Resmî Gazete.

³¹ BAYCIK, Gaye: *Sosyal Diyalog, Örgütlenme Özgürlüğü ve Toplu Sözleşme Hakkına İlişkin ILO ve AB Standartlarına Uyum Değerlendirmesi ve Öneriler*, ILO, Ankara, 2019, s. 10.

³² 07.11.2012 tarihli ve 28460 sayılı Resmî Gazete.

Direktif'in 3. bölümünde yer alan "*İşçiler adına veya işçileri destekleyen prosedürler*" başlıklı maddesine göre, üye devletler, kadınlar ve erkekler arasında eşitliğin sağlanmasında meşru menfaatleri olan her türlü örgütün, derneğin, eşitlik organının ya da tüzel kişilerin eşitlik ilkesine ilişkin hak ya da yükümlülüklerin ihlalden haberdar olmaları durumunda her türlü idari ya da yargı mercilerine başvurmalarını sağlamalıdır (m. 15). Bilgi edinme hakkının düzenlendiği m. 7/2 ise çalışanların, kendileriyle aynı işi veya aynı iş olmamakla birlikte eşit değerde işi gören çalışanların ücretleri hakkında bilgi alma hakkını çalışan temsilcileri ya da eşitlik organı aracılığıyla kullanabilecektir. Çalışanların ücret eşitsizliğinden şüphelenmeleri halinde bunu doğrudan araştırmak yerine güvendikleri kurumsal yapılanmalara başvurmaları daha olasıdır. Direktif de, esasında eşitlik kurumlarının ve sendikaların aktif rol oynadıkları bir sistem yaratma çabasıyla tarafların birbirlerine güvenebilecekleri bir ortamı teşvik etmektedir. Aynı zamanda, eşitlik ilkesine yönelik bir ihlal halinde kurumsal yapılanmaların devreye girdiği bir hak arama sürecinin daha etkili olacağı şüphesizdir.

Ülkemizde de 6701 sayılı Kanun'la kurulan Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu ayrımcılık şikayetlerini inceleme ve yaptırım uygulama yetkisine sahiptir. Dolayısıyla Direktif'in öngördüğü şekilde bir eşitlik kurumu yapılanması mevcut bulunmaktadır. Aynı şekilde, 6356 sayılı Kanun m. 26/2 gereğince "*Kuruluşlar, çalışma hayatından, mevzuattan, örf ve adetten doğan uyuşmazlıklarda işçi ve işverenleri temsilen; sendikalar, yazılı başvuruları üzerine iş sözleşmesinden ve çalışma ilişkisinden doğan hakları ile sosyal güvenlik haklarında üyelerini ve mirasçılarını temsilen dava açmak ve bu nedenle açılmış davada davayı takip yetkisine sahiptir. Yargılama sürecinde üyeliğin sona ermesi üyenin yazılı onay vermesi kaydıyla bu yetkiyi etkilemez.*". Anlaşıldığı üzere, işçi ve işveren kuruluşlarının üyelerini iki farklı şekilde davalarda temsil yetkisi bulunmaktadır. Bu çerçevede, kuruluşlar, üyelerinin ortak hak ve menfaatlerini korumak amacıyla üyelerini temsil ederek dava açabilecek ve açılmış davaları takip edebileceklerdir³³. Bununla beraber, sendikalar, üyelerinin yazılı başvurularıyla iş sözleşmesi, iş mevzuatı ya da sosyal güvenlik mevzuatı kaynaklı ihtilaflarda üyelerini ve üyelerinin mirasçılarını temsil edebileceklerdir³⁴. Fakat uygulamaya bakıldığında işçi sendikalarının daha çok haksız iş sözleşmesi fesihleri konusunda seslerini çıkardıkları görülmektedir. Türkiye'de gerekli kurumsal yapılanmalar mevcut olmasına karşın, Direktif'in geliştirdiği ve önemle vurguladığı sosyal tarafların işbirliğine odaklanan sistemin uygulandığını söylemek ne yazık ki zordur.

SONUÇ

Avrupa Birliği'nin 2023/970 sayılı Direktifi cinsiyete dayalı ücret eşitsizlikleri ile mücadelede stratejik bir öneme sahiptir. Eşitlik ilkesinin ön planda olduğu şimdiye kadar ki yaklaşımlarda, eşit ücreti sağlamanın zorluğu karşısında, Direktif ile şeffaflık vurgusunun özelinde tarafların proaktif bir rol üstlendikleri ve ölçülebilir bir ilerlemenin hedeflendiği bir sistem oluşturma çabası dikkat çekicidir. Direktif, sadece üye devletler bakımından değil, nispeten yasal alt yapıya sahip olmasına karşın bu sistemleri uygulama noktasında başarılı ve özellikle şeffaf olduğu söylenemeyecek olan Türkiye için de somut ve reform niteliğinde bir yol haritasıdır.

Çalışmamız kapsamında Direktif'in genel hatları ile incelenmesi ve özellikle esas konumuz olan toplu iş hukuku boyutuyla cinsiyetler arası ücret eşitliğini sağlayabilmek adına yapılabileceklerin derlenmesi neticesinde Türkiye'deki uygulamalarda dikkat çeken eksiklikler ve bu eksiklikleri fırsata çevirebilmek için yapılabilecekler tespit edilmeye çalışılmıştır. Bu bağlamda, işçi sendikalarının elinde yasal anlamda pek çok yetkinin yer almasına karşın, bunların çok sınırlı düzeyde kullanıldığı görülmektedir. Oysaki, verilerin dikkatlice toparlanması, cinsiyete dayalı eşitsizlikler bakımından üyelerinin gerekli bilinç düzeyine ulaşması için eğitimler planlaması gibi kurumsal desteklerin, sendikaların işlevsel hale gelmesinde ve bu sayede ücret eşitliğinin cinsiyet boyutuyla pazarlık gündemine getiril-

³³ ÇELİK / CANIKLIOĞLU / CANBOLAT / ÖZKARACA, s. 917.

³⁴ ÇELİK / CANIKLIOĞLU / CANBOLAT / ÖZKARACA, s. 917.

mesinde etkin olacağı kanısındayız. Benzer şekilde, sendikalar ile TİHEK arasında işbirlikçi bir yaklaşım çerçevesinde cinsiyete dayalı ücret eşitsizliğini giderme hedefiyle bir eylem planı hazırlanmaması önemli bir eksikliktir. Nitekim, toplu iş sözleşmelerinde yer alan ücretlendirme sistemlerinin şeffaflıktan uzak olduğu ülkemizde eşitsizliklerin tespiti bir hayli zordur. Bununla beraber, toplumsal yapımız dikkate alındığında cinsiyet önyargılarıyla mücadele etmek de kolay değildir. Tüm bu sebeplerle kurumlar arası işbirliğinin bir an önce işler hale getirilmesi ve sosyal tarafların müzakereler yürütmek suretiyle tüm sürece dahil oldukları aktif bir sistemin yaratılması gerekmektedir.

Direktif, Türk hukukunun teoride ve uygulamada AB standartlarıyla uyumlu hale gelmesinde önem arz etmektedir. Bu noktada ilk etapta Avrupa'daki başarılı örneklerden de anlaşıldığı üzere ücret şeffaflığının yasal düzenlemelere konu edilmesi ve yaptırımlara bağlanması etkili bir adım olacaktır. Bu çerçevede iş ilanlarında ve ücret bilgilendirmelerinde şeffaflık sağlanarak çalışanların ücret verilerine ulaşım haklarına yer veren ve işverenlere raporlama yükümlülüğü getiren yasal zemin oluşturulmalıdır.

Sonuç olarak, Türkiye'nin cinsiyete dayalı ücret farklılıklarını en aza indirmeye noktasında yasal değişikliklerle birlikte kurumsal yapıların güçlendirilmesi ve işbirliğinin sağlanması elzemdir. Direktif'in dikkate alınması ve özenle takip edilmesi, yasalarımızı ve mevcut kurumsal alt yapımızı modernize etmekle kalmayıp, sadece adı olup herhangi bir işlevi bulunmayan yapıların proaktif bir şekilde hareket etmesini sağlamakta etkili olacaktır.

KAYNAKÇA

- BAYCIK, Gaye: *Sosyal Diyalog, Örgütlenme Özgürlüğü ve Toplu Sözleşme Hakkına İlişkin ILO ve AB Standartlarına Uyum Değerlendirmesi ve Öneriler*, ILO, Ankara, 2019.
- ÇELİK, İrem: “Avrupa Birliği 2023/970 Sayılı Direktifinde İşe Alım Sürecinde Ücret Şeffaflığı ve Türk Hukukunda Uygulanabilirliği”, *Çalışma ve Toplum*, 2024, Cilt 3, Sayı 82, s. 1091-1126.
- ÇELİK, Nuri / CANIKLIOĞLU, Nurşen / CANBOLAT, Talat / ÖZKARACA, Ercüment: *İş Hukuku Dersleri*, 36. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2023.
- DEMİR, Kübra: *İş Hukukunda 6701 Sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu Bağlamında Eşitlik İlkesi ve Ayrımcılık Yasağı*, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2021.
- EUROPEAN COMMISSION: *European Commission Staff Working Document, Impact Assessment*, 2021 (<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:52021SC0041>, ET: 17.11.2024).
- EUROPEAN PARLIAMENT: *Understanding the Gender Pay Gap: Definition, Facts and Causes*, 2020 (<https://www.europarl.europa.eu/topics/en/article/20200109STO69925/understanding-the-gender-pay-gap-definition-facts-and-causes-what-is-the-gender-pay-gap-and-how-is-it-calculated-7>, ET: 11.01.2025).
- FRANZEN, Martin / GALLNER, Inken / OETKER, Hartmut (Hrsg.): *Kommentar zum Europäischen Arbeitsrecht*, 5. Baskı, C.H. Beck, München, 2024 (Yazar, EuArbRK).
- GÖRMÜŞ, Ayhan: “Türkiye’de Sosyal Diyalogun Gelişimi”, *Çalışma ve Toplum*, 2007, Cilt 3, Sayı 14, s. 115-140.
- GÜNTHER, Jens / SCHIFFELHOLZ, Mona: “Die Entgelttransparenzrichtlinie: Inhalte und Unterschiede zum Entgelttransparenzgesetz”, *NZA Rechtsprechungs-Report Arbeitsrecht*, 2023, Sayı 11, s. 568-574.
- GÜZEL, Ali: “Toplu Pazarlık ve Toplu İş Sözleşmesi Sistemine Eleştirel Bir Bakış”, *İstanbul Hukuk Mecmuası*, 2016, Cilt 74, Prof. Dr. Fevzi Şahlanan’a Armağan Sayısı, s. 891-949.
- HENKEL, Iris: “Das Entgelttransparenzgesetz und die neue Richtlinie der EU zur Entgelttransparenz”, *Zeitschrift für das öffentliche Arbeits und Tarifrecht*, 2025, Sayı 2, s. 26-28.
- ILO: *Gender Wage Gap is 15.6% in Turkey, according to the joint study by ILO Turkey Office and TURKSTAT International Labour Organization*, 2020, (<https://www.ilo.org/resource/news/gender-wage-gap-156-turkey-according-joint-study-ilo-turkey-office-and>, ET: 26.04.2025).
- ILO: *Üçlü Sosyal Diyalog: Daha İyi Bir Yönetim için ILO Rehberi*, Uluslararası Çalışma Bürosu Sosyal Diyalog ve Üçlü Yapı Birimi, Yönetişim ve Üçlü Yapı Dairesi, Cenevre, 2013.
- KUTLU MUTLUER, Merve: “Şeffaf ve Öngörülebilir Çalışma Koşulları: 2019/1152 Sayılı Avrupa Birliği Direktifi ve Türk İş Hukukunda İşverenin Çalışma Koşulları Hakkında İşçilere Bilgi Verme Yükümlülüğü”, *Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 2024 Cilt 28, Sayı 2, s. 81-136.
- MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi / ASTARLI, Muhittin / BAYSAL, Ulaş: *İş Hukuku*, 7. Baskı, Lykeion Yayınları, Ankara, 2022.
- MÜLLER-GLÖGE, Rudi / PREIS, Ulrich / GALLNER, Inken / SCHMIDT, Ingrid (Hrsg.): *Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht*, 25. Baskı, C.H. Beck, München, 2025 (Yazar, ErfK).
- NARMANLIOĞLU, Ünal: *İş Hukuku, Toplu İş İlişkileri-2*, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2016.
- ODAMAN, Serkan: “Sosyal İşbirliği ve 4857 Sayılı Yeni İş Kanunu Sonrasında 144 Sayılı ILO Sözleşmesi Çerçevesinde Türkiye’de Üçlü Danışma Kurulu”, *Çimento İşveren Dergisi*, 2005, Cilt 18, Sayı 1, s. 4-17.
- REUFELS, Martin / SOLTYSIAK, Laura: “Europäische Richtlinie zur Lohntransparenz”, *ERA Forum*, 2023, Cilt 24, Sayı 3, s. 435-447.
- ROLFS, Christian / LEX, Laura: “Die Entgelttransparenz-Richtlinie: Entgeltgleichheit zum Preis bürokratischer Überlastung”, *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht*, 2023, Sayı 21, s. 1353-1359.
- SÜZEK, Sarper / BAŞTERZİ, Süleyman: *İş Hukuku*, 24. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2024.
- TUNCAY, A. Can / SAVAŞ KUTSAL, F. Burcu / BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, Yeliz: *Toplu İş Hukuku*, 9. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2025.

TUNCAY, A. Can: “Avrupa Birliği ile Görüşme Sürecinde Türkiye’de Üçlü Sosyal Diyalog”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 2006, Sayı 1, s. 205-214.

VANDEKERCKHOVE, Sem: *Chapter 5: The Gender Pay Gap Act in Belgium: cause or outcome of the social dialogue on gender equality?*, 2024 (<https://www.elgaronline.com/edcollchap/book/9781803920429/book-part-9781803920429-16.xml>, ET: 29.03.2025).