



# Farklı Ücretler

*Eşit işe eşit ücret!*

<b>Konular</b>	Sosyal haklar, Cinsiyet eşitliği, Ayrımcılık, Yabancı düşmanlığı
<b>Zorluk</b>	Düzyey 2
<b>Grup büyüklüğü</b>	4+
<b>Süre</b>	90 dakika
<b>Genel bakış</b>	Katılımcıları istihdam piyasasının gerçekleriyle yüzleştirecek bir simülasyondur. Şu konulara değinilir: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Aynı işe farklı ücretler</li> <li>• İşyerinde ayrımcılık</li> <li>• Genç çalışanlara düşük maaş ödenmesiyle ilgili politikalar</li> </ul>
<b>İlgili haklar</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Adil ücretlendirme hakkı</li> <li>• Eşit çalışma ve eşit ücret hakkı</li> <li>• Yaş ve cinsiyete dayalı ayrımcılığa maruz kalmama hakkı</li> </ul>
<b>Amaçlar</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Katılımcıları işyerinde karşılaşılan ayrımcılık olgusuyla yüzleştirmek</li> <li>• Yaş ve cinsiyet temelli ayrımcılığın bazı durumlarda kabul edilebilir olup olmadığını incelemek</li> <li>• Dayanışma, eşitlik ve adaleti teşvik etmek</li> </ul>
<b>Materyal</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• “Çalışanların ücretleri” listesinin bir kopyası</li> <li>• Her katılımcı/çalışan için birer etiket</li> <li>• Tükenmez kalemler</li> <li>• Para. Sayfa 265'teki e-paraları kullanabilirsiniz.</li> </ul>
<b>Hazırlık</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Etiketleri hazırlayın. Etiketlerin üzerinde çalışanların cinsiyeti ve yaşı bulunmalı. Çalışanların ücretlerinin yer aldığı listeyi referans olarak kullanın.</li> <li>• Katılımcıların nasıl bir iş yapacaklarına karar verin. İhtiyaç duyabilecekleri araçları sağlayın.</li> </ul>

## Yönerge

1. Katılımcılara bu etkinlikte birer çalışan olduklarını ve işverenleri (yani siz!) için çalışmaları gerektiğini anlatın. Ücret konusunu düşünmesinler, herkese ödenecektir!
2. Her katılımcıya birer adet düşecek şekilde rastlantısal olarak etiketleri dağıtın.
3. Görevlerini anlatın. Herkes ne yapacağını biliyor olmalı.
4. Katılımcılar çalışmaya başlasınlar!
5. Herkes görevini tamamladıktan sonra katılımcılara ücretlerini almak üzere sıraya girmelerini söyleyin. Her kişiye, çalışanların ücretleri listesinde yer aldığı şekilde yaşları ve cinsiyetine göre ücret verin. Ödediğiniz parayı, herkesin duyması için yüksek sesle sayarak verin. Böylelikle her katılımcı diğerlerinin ne kadar ücret aldığını öğrensın.
6. Eğer katılımcılar şikâyete ya da durumu sorgulamaya başlarsa kısa ve öz “gerekçeler” sunun, tartışma ortamının oluşmasına engel olun.

**KONULAR**

SOSYAL HAKLAR

CINSİYET EŞİTLİĞİ

AYRIMCILIK

**ZORLUK**

DÜZEY 2

**GRUP BÜYÜKLÜĞÜ**

4 YA DA DAHA FAZLA

**SÜRE**

90 DAKIKA



7. Simülasyonu ne kadar sürdüreceğiniz tamamen size kalmıştır. Eğer ortamın iyice gerilmeye başladığını düşünüyorsanız durun! Katılımcılara sakinleşmeleri ve oynadıkları rollerden sıyrılmaları için belli bir süre verin, daha sonra bilgilendirme bölümüne geçmek üzere bir çember olarak oturun.

### **Bilgilendirme ve değerlendirme**

Tartışmayı aşamalı olarak yürütün. İlk olarak simülasyonu değerlendirin:

- Aynı işi yaptığı halde diğerlerinden daha fazla (ya da daha az) ücret almak katılımcılarda nasıl duygulara yol açtı?
- Neden bazıları diğerlerinden daha fazla ya da daha az ücret aldılar?
- Diğerlerinden daha fazla ücret aldığınızda neler hissettiniz? Diğerlerinden daha az ücret aldığınızda neler hissettiniz?
- Ülkenizdeki işyerlerinde bu şekilde ayrımcılık yapılıyor mu?

Daha sonra cinsiyete dayalı ücretlendirme hakkında konuşun:

- Herhangi bir işin, bir kadın veya erkek tarafından yapıldığı için düşük veya yüksek ücretlendirilmesi meşru sayılabilir mi? Neden? Meşru sayılabileceği zamanlar var mıdır?
- Bir erkek bir işi bir kadından daha iyi yaparsa ne olur? Bu, kadına daha az ücret verilmesi için yeterli bir gerekçe midir?
- Eğer bir erkek bir kadından daha nitelikli ise, erkeğin daha yüksek ücret alması mı gerekir?
- Sadece erkekler tarafından yapılması gereken işler var mıdır? Evet ise, hangi işlerdir? Neden?
- Sadece kadınlar tarafından yapılması gereken işler var mıdır? Evet ise, hangi işlerdir? Neden?
- Toplumda tutum değişikliği yaratmak için pozitif ayrımcılık uygulanmalı mıdır?

Son olarak yaşa dayalı ücretlendirmeye ilişkin konuşun:

- Ülkenizde yaşa dayalı olarak farklı ücretlendirme yapılıyor mu? Eğer yapılmıyorsa, yapılması gerektiğini düşünüyor musunuz?
- Özellikle gençler sözkonusu olduğunda, böyle bir politika nasıl gerekçelendirilebilir?
- Bu politikaya ilişkin görüşleriniz nelerdir? Olumlu veya olumsuz mu? Bu politika gerekli midir yoksa gereksiz mi? Gerekçelendirerek cevaplayın.

### **Kolaylaştırıcılar için ipuçları**

Büyük bir ihtimalle etkinliği koşullara uyarlamamız gerekecektir. Bazı çalışanları listeden çıkarmak, bazılarını eklemek gerekirse, cinsiyet dengesine ve farklı yaş gruplarının dengeli olmasına dikkat edin. Eğer grubunuz büyükse ya da iki farklı ayrımcılık şekli hakkında derinlemesine tartışma yapmak istiyorsanız, grubu ikiye ayırmak iyi bir fikir olabilir. Böylece, birinci grup, cinsiyet temelli ayrımcılığı tartışırken diğeri yaş temelli ayrımcılığı tartışılabilir.

Bu etkinlik için ne tür görevler uygun olabilir? Her çalışanın aynı görevi yapması gerekmektedir. Ayrıca birkaç kişinin aynı anda yapabileceği işler seçmeye çalışın. Böylece beklemek ve izlemek katılımcılar için sıkıcı hale gelmesin. Aşağıdakileri dikkate alın:

- Çalışmayı dışarıda yürütmek istiyorsanız hava şartları uygun mu?
- Mekân uygun ve yeterli mi?



- İş farklı yaş gruplarındaki erkek ve kadınlar tarafından kolay ve iyi bir şekilde yapılabilecek bir iş mi?
- Güvenli mi?
- Katılımcılar utanç duygusu içine girerler mi? Ya da etik (ahlâkî) nedenlerle çalışmayı reddederler mi?
- Çalışma ne kadar sürecek?
- Çok fazla beceri gerektiriyor mu?
- Birkaç defa üst üste tekrarlanabilir mi?

Görev örnekleri:

- Karatahtayı/beyaz tahtayı temizleyin ve verilen bir cümleyi tahtaya düzgün bir şekilde yazın.
- Kitapları raftan indirin ve bir kutuya doldurun. Kutuyu odanın karşı tarafına taşıyın ve kitapları ikinci bir rafa dizin.
- Kâğıttan uçak ya da basit bir şapka yapın.
- Üç farklı ağaç yaprağı toplayın ve bunları bir kâğıt üzerine yapıştırın.
- Bir kelimenin anlamına bakın ve bunu bir kâğıt parçasının üzerine yazın. (İnsan haklarına ilişkin kelimeler verdiğiniz takdirde etkinlik sonunda kısa bir terimler sözlüğü-nüz olabilir!)

Ücretleri dağıtırken, verilen her farklı ücret için açıklama yapmanız gerekmektedir. Bunun için uygun “gerekçeler” tasarlamamız gerekir. Gerekçe, gerçek bir duruma dayanabilir ya da tamamen gülünç bir şey olabilir. Örneğin:

- Tökezleyen ya da dili sürçen kişi daha düşük ücret alır
- Gülümseyen ya da mutlu gözükken kişi daha yüksek ücret alır
- Bugün Salı!

Aşağıdaki bilgiler ve 5. bölümdeki arka plan bilgileri tartışma esnasında kaynak kişi olmadan için gerekli bilgileri size sağlayacaktır.

## Çeşitlemeler

Bu etkinliği bir simülasyon olarak işlemeyi uygun bulmuyorsanız sunulan bilgiyi katılımcılar tarafından yürütülecek bir tartışmada temel olarak kullanabilirsiniz. Her çalışan için, üzerinde yaptığı işi, yaşı, cinsiyeti ve ücreti bulunan bir ‘durum raporu’ hazırlayabilirsiniz. Eğitim durumu ve iş tecrübesi gibi ayrıntıları da ekleyebilirsiniz. Buna bir alternatif de farklı çalışanlar için geliştirilmiş derinlemesine örnek olay çalışmaları olabilir. Ancak şunu unutmayın ki sadece tartışmak, simülasyon çalışmasındaki gibi kuvvetli bir duygusal tepkiye yol açmayacaktır.

## İzleme önerileri

Birlikte çalıştığınız grup, rol oynama yönteminden hoşlanıyor ve adil ücret ve çalışma şartları için çalışanların haklarını korumada sendikaların rolünü incelemek istiyorsa sayfa 244’deki “Sendika toplantısı” etkinliğini uygulayabilirsiniz.

## Ek Bilgi

Çalışanların ücretlendirilmesinde görülen adaletsizlik sorunu ülkeden ülkeye değişir, aynı zamanda sorunun yaş ya da cinsiyet ayrımcılığı temelli olma durumu da farklılık gösterir. Cinsiyete

## Önemli gün

### I Mayıs

Uluslararası İşçi Günü

## Adil Ücret Hakkı

### Uluslararası Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi, Madde 7

“Bu sözleşmeye Taraf Devletler herkesin adil ve elverişli çalışma koşullarından yararlanmasını tanıyarak ve özellikle aşağıda belirtilenleri güvence altına alır:

- Bütün işçilere sağlanan ücret en azından şunları içerir:
  - Özellikle kadınların erkeklerin yararlandıklarından daha alt düzeyde olmayan çalışma koşullarına sahip olmaları güvence altına alınarak, eşit işe eşit ücret ile, herhangi bir biçimde ayrıma tabi tutulmaksızın, eşit değerdeki çalışmanın karşılığı olarak adil ve eşit ücret.”

### Avrupa Sosyal Şartı Madde 7 (5)

Genç işçilerin ve çırakların adil bir ücret ya da diğer uygun ödenekleri elde etmeleri hakkının tanınması.

### Madde 4 (3)

Erkek ve kadın çalışanlara eşit değerdeki çalışmaları karşılığında eşit ücret ödenmesi hakkının tanınması.



te dayalı ayrımcılık kadınlara karşı ayrımcılıktan başka bir şey değildir. Kadınlar, tarihsel olarak sosyal, siyasal ve ekonomik alanda dezavantajlı konumda olmuştur. Kadınlara karşı çalışma ortamında yapılan ayrımcılık türleri, iş başvurusu, mülakat ve işe alım sürecinde gerçekleşen veya terfiye hak kazanma ve eşit ücretlendirmeye ilişkin ayrımcılık durumlarını kapsar. Kadınlar erkeklerle aynı işi yaptıkları halde daha düşük ücret alıyorsa bu, adil ücretlendirme hakkının ihlal edilmesi anlamına gelir.

Çalışanlar olarak, gençler de adil bir şekilde ücretlendirilmelidir. Ancak bu noktada, durum karmaşıktır ve ülkeden ülkeye farklılıklar gösterir. Genelde, gençlerin işsizlik oranı yetişkinlere nazaran daha fazladır.

Eşit işe eşit ücret ilkesi genel olarak desteklenirse de gençlerin ücretlendirmesi özel bir durum olarak ele alınır. Birçok ülkede genç çalışanların aynı iş için yetişkinlerden daha düşük ücret alması için bazı politikalar mevcuttur. Bu politikalar iki temele oturtulmaktadır. Bir yandan, genç insanları istihdam piyasasından uzak tutarak onların okula devam etmelerini ve iyi eğitim almalarını teşvik etmek amaçlanmaktadır. Öte yandan, okulu bırakan gençler, çalışmadıkları takdirde “boş boş gezecekleri” ve başlarını derde sokarak devlete yük olacakları düşünüldüğünde, deneyimsiz ve gerekli becerilerden yoksun da olsalar gençleri istihdam etmek işverenler için hâlâ çekici olabilir. Bu tür politikalar yoluyla gençlerin işsizlik oranının azaltılmasında ulaşılan başarı seviyesi ülkeden ülkeye farklılık göstermektedir.

Avrupa Sosyal Şartı'nın uygulamasından sorumlu organ olan Avrupa Sosyal Haklar Komitesi gençlerin diğerlerinden daha düşük ücret almasını, aradaki fark makûlse ve uçurum hızlıca kapanıyorsa, adil ücretlendirilme hakkına aykırı bulmaz. Örneğin, onbeş-onaltı yaşındakilerin ücretinin yetişkinlerin başlangıç ücretinden % 30 düşük olması kabul edilebilir bir durumdur. Fakat onaltı-onsekiz yaşındakiler için bu fark % 20'yi geçemez. Gençlerin aldığı ücretler her zaman düşük olmayabilir. Çok iyi eğitim görmüş ve bazılarının gözünde çok da para kazanan birçok genç vardır. Örneğin, yeni teknolojilerle ilgili sektörlerde gençler çabuk ilerlemekte, kendilerinden daha yaşlı ve emekliliklerine yaklaşmış çalışanlardan daha yüksek ücretler almaktadır.

## BİLGİ MATERYALİ

### Cinsiyet ve yaşlarına göre çalışanların ücretleri:

	Cinsiyet	Yaş	Ücret (Ems biriminde)
1.	Erkek	35	100
2.	Kadın	16	30
3.	Erkek	22	70
4.	Kadın	32	90
5.	Erkek	16	50
6.	Kadın	19	60
7.	Erkek	26	100
8.	Erkek	20	70
9.	Kadın	24	80
10.	Erkek	37	100
11.	Kadın	17	30
12.	Kadın	23	80