

Küresel Ücret Raporu 2016/2017

İşyerinde ücret eşitsizliği

Bölüm I. Ücretlerdeki başlıca eğilimler

Bağlam

Geçtiğimiz birkaç yıl içinde ücretlerdeki eğilimleri izleme ve sürdürülebilir ücret politikaları uygulama gerekliliği daha fazla kabul görmektedir. Bu politikalarla amaçlanan, ücretlerde yerinde saymanın önlenmesi, dünyada sayıları milyonları bulan çalışan yoksulların ücret düzeylerinin artırılması, adil ücret dağılımı sağlanması, aşırı ücret ve gelir eşitsizliklerinin azaltılması ve sürdürülebilir ekonomilerin temel direği olarak tüketimin desteklenmesidir.

Ücret artışlarında küresel yavaşlama

Bu yılki Küresel Ücret Raporu'nun 1. Bölümü, 2008-2009 finansal krizi sonrasında gerçek ücretlerde artışın 2010 yılında sağlanmaya başladığını, ancak 2012 yılından sonra bu artışın yavaşlayarak yüzde 2,5'ten yüzde 1,7'ye olmak üzere 2015 yılında son dört yıl içindeki en düşük düzeye indiğini göstermektedir. Ücretlerdeki artış hızının başka her yerden daha yüksek olduğu Çin'in hesap dışı tutulması durumunda küresel ücretlerdeki artış hızı 2012'deki yüzde 1,6'dan 2015'te yüzde 0,9'a inmektedir.

Yükselen ve gelişmekte olan ülkelerde ücret artışları daha yavaş

2008-2009 finansal krizini izleyen dönemin büyük bölümünde, başta Çin olmak üzere Asya ve Pasifik'teki yükselen ve gelişmekte olan ülkelerde, ayrıca diğer ülkelerde ve bölgelerde ücretlerde görülen görece güçlü artış genel ücret artışı için bir itki sağlamıştı. Bu eğilim son dönemde yavaşlamış ya da tersine dönmüştür. Yükselen ve gelişmekte olan G20 ülkelerinde gerçek ücretlerdeki artış 2012'de yüzde 6,6 iken 2015 yılında yüzde 2,5'e inmiştir. Ücret artışlarına bölgelere göre bakıldığında ise rapora göre 2015 yılında ücret artışı Güney ve Doğu Asya ile Pasifik'te görece sağlam denebilecek yüzde 4 iken Orta ve Batı Asya'da yüzde 3,4'e düşmüştür. Arap Devletleri için yapılan geçici tahmin yüzde 2,1, Afrika için ise yüzde 2,0'dır. Gerçek ücretler 2015 yılında Latin Amerika ve Karayipler'de yüzde 1,3, Doğu Avrupa'da ise yüzde 5,2 azalmıştır (ilki büyük ölçüde Brezilya'da, ikincisi ise yine büyük ölçüde Rusya Federasyonu ile Ukrayna'da meydana gelen ücret düşüşlerine bağlı olarak).

Gelişmiş ülkelerde daha hızlı ücret artışı

Buna karşılık gelişmiş ülkelerde ücret artışı hızlanmıştır. Gelişmiş G20 ülkelerinde gerçek ücretlerde 2012'de yüzde 0,2 olan artış 2015'te yüzde 1,7'ye çıkmış, böylece son on yılın en yüksek artış hızına ulaşılmıştır. 2015 yılında gerçek ücret artışları ABD'de yüzde 2,2, Kuzey, Güney ve Batı Avrupa'da yüzde 1,5, Avrupa Birliği (AB) ülkelerinde de yüzde 1,9 olarak gerçekleşmiştir.

ABD ve Almanya'daki daha hızlı ücret artışı bu eğilimlerin önemli bir bölümünü açıklamaktadır. Ancak, bu gelişmenin gelecekte sürdürülüp sürdürülemeyeceği ya da gelişmiş ülkelerin geçmişteki yerinde sayan ücret dönemlerine geri dönme ihtimallerinin olup olmadığı henüz net değildir. Deflasyon risklerinin pek çok ülkede arttığı ekonomik koşullarda azalan ücretlerin kendisi de deflasyoncu ücret-fiyat sarmallarına yol açma potansiyeli taşıyan bir risk faktörü olabilecektir.

Küresel ölçekte alındığında Kuzey Amerika'daki ve kimi Avrupa ülkelerindeki ücret artışları yükselen ve gelişmekte olan ekonomilerdeki düşüşü telafi edememiştir. Gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde ücret artışları farkının azalması da iki grup ülke arasında ücretlerin birbirine yaklaşması sürecinde bir yavaşlama anlamına gelmektedir.

Emek gelir paylarında karışık eğilimler

Gerçek ücretlerin sergilediği eğilimler GYH ve fiyat enflasyonu gibi ekonomik faktörler tarafından etkilenmekle birlikte bunda rol oynayan başka etkenler de vardır. Bugün elde olan geniş literatür de göstermektedir ki dünyadaki ülkelerin çoğunluğunda son dönemde ücretlerde görülen artışlar emek verimliliğindeki artışın gerisinde kalmıştır ve bu da GYH içindeki emek payının azalması anlamına gelmektedir. Bu durumun nedeni, muhtemelen, küreselleşme, beceri yanlısı teknoloji, işgücü piyasası kurumlarının zayıflaması ve finans piyasalarının büyük şirketlerin elde ettikleri fazlaların yatırımcılara aktarılması yönündeki artan basıncı gibi etmenlerin bir bileşimidir. Bu yılın raporu, emek payında 2007-2010 döneminde birçok ülkede beklenen dengeleyici belirli bir yükselişin ardından bu payın 2010-2015 döneminde ülkelerin küçük bir çoğunluğunda uzun dönemli düşüş eğilimine yeniden döndüğünü göstermektedir. Çin, Almanya ve ABD gibi ülkeler bu duruma istisna oluşturmakla birlikte bu ülkelerde bile emek payları zirve noktalarının çok gerisindedir.

Ücret eşitsizliği ve asgari ücretler

Ortalama ücretler ücretlerin farklı ücretli grupları arasında nasıl dağıldığını göstermez. Son birkaç on yıl içinde ücret eşitsizliğinin dünyanın birçok ülkesinde arttığı tespit edilmiş bir gerçektir. Belirli bir düzeydeki eşitsizlik çalışanların kişisel ve verimlilik açısından taşıdıkları özellikleri yansıtıyor olsa bile, aşırı boyutlara varan eşitsizliğin olumsuz toplumsal ve ekonomik sonuçlarına ilişkin giderek artan kaygılar söz konusudur. Rapor, daha ileri düzeyde ücret eşitsizliği, daha büyük hanehalkı bazlı eşitsizlikler ve azalan emek payları arasında sıkça rastlanan korelasyona ışık tutmaktadır.

Yakın yıllarda pek çok ülke düşük ücretli işçileri desteklemek ve ücret eşitsizliğini azaltmak üzere asgari ücret uygulamaları benimsemiş ya da mevcut uygulamaları güçlendirmiştir. Son dönemde elde edilen kanıtlar yeterli bir

düzeyde belirlendiğinde asgari ücretlerin mevcut işler üzerinde önemli sayılabilecek olumsuz etkiler yaratmadan çoğu kadın olan düşük ücretlilerin gelirlerini artırabileceğini göstermektedir. Bununla birlikte, asgari ücret belirlenmesi dengeleyici bir iştir; bu belirleme kanıtlara dayalı olmalı, sosyal ortaklarla tam bir istişare içinde, mümkünse doğrudan katılımlarıyla ya da eşit konumda tespit edilmelidir. Rapor, bir dizi ülke için ortanca ücretlere göre asgari ücret düzeyleriyle ilgili karşılaştırmalı rakamlar vermektedir.

Cinsiyete göre ücret açıkları

Genel ücret dağılımı içinde farklı ücretli grupları arasında da ücret açıkları vardır. Bunlardan biri toplumsal cinsiyet bazındaki ücret açıklarıdır: Erkeklerin ortalama ücretine göre kadınların ortalama ücretinin yüzde olarak ne kadar geride kaldığı. Çeşitli araştırmalar, elde veri bulunan ülkelerin çoğunluğu açısından bu açıkların genel olarak zamanla küçüldüğünü, ancak kapanmadığını göstermektedir. Rapor çeşitli ülkeler için saat başı ücretlerdeki kadın-erkek ücret açıklarını vermektedir ve bu da ülkeler arasında sıfırdan neredeyse yüzde 45'e varan büyük farklılıklar olduğunu göstermektedir.

Bölüm II. İşyerinde eşitsizlik

Ücret eşitsizliği tepede keskinleşiyor

Bir ülkedeki ücret eşitsizliği farklı yollardan ölçülebilir. Rapor, bir ülkede ücretli çalışanların tamamını en alttan en üst ücret düzeyine doğru sıralayarak ve bunları on (ondalık) ya da 100 (yüzdeler) gruplara ayırarak ülkelerin çoğunda ücretlerin ücret dağılımının büyük bölümünde tedricen yükseldiğini, ancak en üst yüzde 10'luk, özellikle de en üst yüzde 1'lik dilime doğru büyük bir sıçrama yaptığını göstermektedir. Avrupa'da en yüksek ücret alan yüzde 10'luk dilim kendi ülkelerinde tüm çalışanlara ödenen toplam ücretin ortalama yüzde 25,5'ini almaktadır ve bu da en düşük ücretli yüzde 50'lik kesimin aldığıyla (yüzde 29,1) hemen hemen aynıdır. Veriler tam karşılaştırılabilir olmamakla birlikte en üstteki yüzde 10'luk dilimin payı kimi yükselen ekonomilerde daha da büyüktür. Örneğin bu pay Brezilya'da

yüzde 35, Hindistan'da yüzde 42,7, Güney Afrika'da ise yüzde 49,2'dir. Güney Afrika ve Hindistan'da en düşük ücretli yüzde 50'lik dilim tüm ücret ödemeleri içinde sırasıyla yüzde 11,9 ve yüzde 17,1'lik paya sahiptir.

İşçi özellikleri ücret dağılımının önemli bir bölümünü açıklayamıyor

Rapor, ücretlerin ve ücretlerdeki eşitsizliklerin yalnızca kişilerin beceriyle ilgili özellikleri (örneğin eğitim düzeyi, yaş ya da kıdem) tarafından belirlenmediğini, başka bir dizi etmenin de bunda önemli rol oynadığını göstermektedir: cinsiyet, işletme büyüklüğü, sözleşme türü ve çalışılan sektörler gibi. Gelişmiş ve gelişmekte olan ülkeleri kapsayan bir örneklem üzerinden elde edilen betimleyici istatistikler, üniversite diplomasının her durumda yüksek ücreti garanti etmediğini; gayri menkul ve finans sektörlerinin yüksek ücretliler arasında görece ağırlık taşıdığını ve yüksek ücret basamaklarına çıkıldıkça kadın oranının azaldığını göstermektedir. Örneğin Avrupa'da en düşük ücretli dilimlerde kadın oranı ortalama yüzde 50-60 iken bu oran en yüksek ücretli yüzde 10'luk dilimde yüzde 35'e, en yüksek ücretli yüzde 1'lik dilimde ise yüzde 20'ye düşmektedir. Yükselen ve gelişmekte olan ülkelerin kimilerinde bu farklılık daha da belirgindir. Rapor ayrıca ücretleri eğitim düzeyi, yaş ve kıdem gibi kişi becerilerine ilişkin özellikler üzerinden açıklamaya çalışan bir standart modele de başvurmuştur. Ancak bu model ücretlerde gözlenen farklılıkların önemli bir bölümünü açıklamakta yetersiz kalmaktadır. Gerçekten de kişilerin fiilen aldıkları ücretlerle beceri özelliklerine bakıldığında beklenebilecek ücret düzeyleri arasında büyük – kimi durumlarda çok büyük- farklılıklar vardır.

İşletmeler arası eşitsizliğin rolü¹

Ücretlerde gözlenen farklılıkların önemli bir bölümünün klasik beceri bağlantılı tezlerle açıklanamaması sonucunda ücret eşitsizliklerinin bir nedeni olarak işyerine olan ilgi artmıştır. Son dönemdeki literatür işletmeler arasında giderek artan eşitsizliğin (ortalama ücretlerin işletmeler arasında gösterdiği farklılıklarla ölçülür) 1981 ile 2013 arasında ABD'de artan ücret eşitsizliklerinde, bu arada 1996 ile 2012 arasında Brezilya'da bu kez azalan ücret eşitsizliklerinde

¹ Bu raporda “işletme” ve “kuruluş” terimleri birbirini yerine kullanılmıştır.

önemli bir rol oynadığını göstermektedir. ABD’de işletmeler arasında eşitsizliğin daha fazla olması asıl olarak artan kutuplaşmayla açıklanmaktadır: yeniden yapılanma ve çeper faaliyetlerin taşeronlara ve özel imtiyaz sahiplerine aktarılması eğilimiyle tutarlı olarak yüksek vasıflı işçiler belirli işletmelerde toplanırken düşük vasıflıların diğer işletmelerde toplanması... Brezilya’da ise eşitsizliğin azalmasında en büyük pay sahibi olarak asgari ücretin yüksek tutulması görülmektedir.

İşletmeler arası eşitsizlik ne kadar fazla?

Raporumuz, birçok ülkede kişiler arasındaki ücret eşitsizliğinin düşük olmasıyla işletmeler arasındaki ücret eşitsizliğinin az olması (örneğin İsveç ya da Norveç’te olduğu gibi) ya da her iki alanda da eşitsizliklerin yüksek olması arasında (Birleşik Krallık ya da Romanya’da olduğu gibi) gerçekten belirli bir ilişki olduğunu ortaya koymaktadır. Ancak, kimi ülkelerde her iki eşitsizlik türü arasında büyük bir fark olduğunu da unutmamak gerekir. Gelişmekte olan ülkelerde en tepedeki yüzde 10’luk işletmeler diliminde ortalama ücretler en alttaki yüzde 10’luk dilime göre iki ile beş kat arası daha yüksekken bu örneğin Vietnam’da 8, Güney Afrika’da ise 12 kata çıkmaktadır. Ortaya çıkan bir başka durum da şudur: Düşük ya da yüksek ortalama ücretler veren işletmelerin oranının daha yüksek olduğu Birleşik Krallığa göre Norveç’te orta dilimde ortalama ücretler veren işletme oranı yüksektir. Yapısal farklılıkları yansıtmak üzere, gelişmekte olan ülkelerde düşük-orta düzeyde ücretler veren çoğunluk işletmelerle ortalama ücretlerin çok daha yüksek olduğu azınlık işletmeler arasındaki açığı daha büyüktür.

İşletmeler içi eşitsizliğin rolü

İşletmeler arasındaki eşitsizlik son dönemdeki ücret eğilimleri üzerinde önemli bir rol oynasa bile bu eşitsizlik her zaman toplam ücret eşitsizliğinde en büyük rolü oynayan etmen değildir. Daha önce de belgelendiği gibi ABD’de toplam ücret eşitsizliğinde *işletme içi* eşitsizliklerin payı *işletmeler arası* eşitsizliklerden daha fazladır. İşletmeler arası eşitsizlik ücret eşitsizliklerinde son dönemde görülen artışın büyük bölümünü açıklasa bile, 10 binden fazla işçi çalıştıran “mega firmaların” çalışanları arasındaki eşitsizlik her iki tür eşitsizlik de aşağı yukarı aynı miktarlarda olmak üzere artmıştır.

Avrupa'da ücret eşitsizliği piramidi

2010 yılında Avrupa'da işletmelerin kendi içlerindeki eşitsizlik toplam ücret eşitsizliğinin hemen hemen yarısını açıklamaktaydı. İşletmeler ortalama ücretlerine göre sıralandığında ve işletmelerin verdikleri asgari ve azami ücretlere bakıldığında, rapor, Avrupa'da, özellikle görece yüksek ortalama ücret ödeyen işletmelerde ciddi bir ücret eşitsizliği olduğunu göstermektedir. Kişilerin ücretleri çalıştıkları işletmelerin ortalama ücretiyle karşılaştırıldığında, çalışanların çoğunluğunun (yaklaşık yüzde 80'inin) çalıştıkları işletmedeki ortalama ücretin altında ücret aldığı görülmektedir. Eğrinin en dibinde kimi işçiler çalıştıkları işletmelerin ödedikleri ortalama ücretlerin çok altında ücret almaktadır ve bu da aşırı düşük ücretli kesimler nedeniyle bu işletmelerde büyük eşitsizlikler olduğuna işaret etmektedir. Eğrinin en üst noktasında ise çalışanların en üstteki yüzde 0,1'lik dilimi saat başı 211 Euro alırken aynı işletmelerde saat başı ortalama 45 Euro alanlar vardır. Raporda, az sayıda işletmenin az sayıda kişiye aşırı yüksek ücretler ödenmesinin son derece eşitsiz ücret dağılımını içeren bir "piramide" yol açtığı grafiklerle gösterilmektedir ve bu durum yalnızca işletmeler arasında değil işletmelerin kendi içlerinde de var olan ücret eşitsizliğinin yaygınlığına ve derecesine işaret etmektedir. Bu analizi hem gelişmiş hem de yükselen ekonomiler için tekrarlamak arzu edilir bir şey olmakla birlikte ikinci gruptaki ülkeler için "uyumlu" (başka bir deyişle hem işçiler hem de çalıştıkları işletmelerle ilgili bilgi veren) veri kümeleri çok azdır.

İşyerinde cinsiyete göre ücret açıkları

Raporda Avrupa için "uyumlu" veriler kullanılarak cinsiyete göre ücret farklılıkları da hesaplanmaktadır. Görülen, bu açının 2002'den 2010'e azaldığı, ancak yine de var olduğudur ve Avrupa ülkelerinin büyük çoğunluğunda dağılımın alt ya da orta dilimlerine göre üst dilimlerinde açığı daha büyüktür. Genel olarak cinsiyete göre saat başı ücret açığı Avrupa'da yaklaşık yüzde 20 iken ücretlilerin en üstteki yüzde 1'lik diliminde bu açık yaklaşık yüzde 45'e ulaşmaktadır. Ücretlilerin en üstteki yüzde 1'lik dilimi içinde yer alan erkek ve kadın CEO'lar söz konusu olduğunda ise cinsiyete göre ücret açığı yüzde 50'nin üzerine çıkmaktadır. Cinsiyet temelli ücret farklılığı ortalama ücretleri daha yüksek olan işletmelerde daha büyüktür. Avrupa'da ortalama ücretleri en yüksek yüzde 1'lik işletme diliminde cinsiyete

bağlı ücret farklılaşması hemen hemen yüzde 50 oranındadır. Rapor ayrıca cinsiyete bağlı ücret eşitsizliğinin işgücü piyasasında genç yaşlardan başlayarak var olduğunu, ancak 40 yaşından büyük işçilerde bu farkın daha da açıldığını göstermektedir.

Bölüm III. Özet ve sonuçlar

Küresel düzeyde politika eşgüdümüne duyulan ihtiyaç

Ortalama ücretlerin yerinde saymasının ve emek payının azalmasının hem toplumsal hem de ekonomik sonuçları olabilir. Toplumsal açıdan, ekonomik büyüme ile ücret artışı arasındaki ilişkinin kopması, işçilerin ve ailelerinin ekonomik ilerlemenin meyvelerinden adil biçimde yararlanamadıkları duygusunun yerleşmesine neden olabilir ve bu da ruh hallerini olumsuz etkiler. Ekonomik açıdan ise ücret artışının yetersizliği hanehalkı tüketimini, özellikle ücretler pek çok büyük ekonomide yerinde sayarsa sonuçta toplam talebi aşağı iter. Bu açıdan bakıldığında 2015 yılında çeşitli ülkelerde görülen daha hızlı ücret artışları bu ülkelerin sınırlarının ötesinde olumlu ekonomik etkiler yaratmıştır. Ekonomik açıdan mümkün olduğunda ücretlerde hızlı artış kalıcı hale getirilmeli ya da teşvik edilmelidir. Ancak bu her ülkede geçerli bir durum olmayabilir; çünkü kimi ülkelerde hızlı ücret artışları işgücü maliyetlerini işletmeler ve işler açısından sürdürülebilir olmayacak şekilde artırabilir ve sonuçta ihracatta ya da yatırımlarda önemli düşüşler ortaya çıkabilir. Dolayısıyla ülkelere özgü, farklılaşmış yaklaşımlara gerek vardır.

Daha önceki Küresel Ücret Raporları politikalarda küresel ölçekte eşgüdüm sağlanması çağrısında bulunmuştu. Böylelikle çok sayıda ülkenin aynı anda ücretleri sınırlama politikaları izlemesinden ya da ihracatı artırma adına rekabetçi ücret azaltmalarına gitmesinden kaçınılmış olacaktı; çünkü bu ikisinden herhangi biri bölgesel veya küresel toplam talebi düşürüp deflasyona yol açabilecekti. Bu açıdan, son dönemdeki G20 toplantılarında ücret politikalarının gündeme alınmış olmasını olumlu bir gelişme saymak gerekir. G20 2016 yılında ücretlerde ve verimlilikte önemli artışlar sağlamak ve sürdürülebilir ücret politikası ilkeleri belirlemek üzere makroekonomik politikaların yaşama geçirilmesi çağrısında bulunmuştu. Böylelikle güçlendirilmiş işgücü piyasası kurumları ve politikalarıyla – örneğin asgari ücret ve toplu pazarlık gibi – ücret artışları verimlilikteki artışları daha iyi yansıtabilecekti.

Ülkeye özgü politika önlemlerinin mümkün olabileceği alanlar

Sürdürülebilir ücret artışını ve sağlanan ilerlemeden herkesin adil pay almasını sağlayacak politikaları her düzeyde uygulamak için kararlı ve iddialı müdahaleler gerekmektedir. Bu politika müdahalelerinin uzun dönemli eğilimlerle birlikte son dönemin gelişmelerini de dikkate alması gerekir. Her şeyden önce, yeterli politika müdahaleleri ücretlerdeki hareketleri belirleyen, ücret eşitsizliklerini olumlu ya da olumsuz yöne iten özel faktörleri ele almalıdır. Bu açıdan bakıldığında izlenecek ulusal politikalar her bir ekonomideki örüntüleri ve itici güçleri temel alırken benzer gelişmişlik düzeyinde yer alan ülkeler üzerinde genel anlamda etkili olan çok sayıda eğilimi de hesaba katmalıdır.

- ***Asgari ücretler ve toplu pazarlık.*** Asgari ücretler ve toplu pazarlığın aynı anda hem işletmeler arası hem de içi eşitsizlikleri azaltma potansiyeli vardır. Ancak, toplu pazarlığın düzenleniş biçimlerindeki farklılıklar farklı etkilere yol açmaktadır. Toplu pazarlık, düzeyler arasında eşgüdüm sağlanarak çok işverenli ortamlarda ülke, sanayi ve/ya da işkolu düzeylerinde gerçekleştiğinde işçilerin daha geniş bir bölümü kapsamaktadır ve bu durumda eşitsizliklerin gerek işletmeler içinde gerekse arasında azalması mümkündür. Toplu sözleşmelerin hükümetler tarafından belirli bir sektördeki ya da ülkedeki tüm çalışanları kapsayacak şekilde genişletilmesi bu etkileri pekiştirebilir. Toplu pazarlık sistemi dar, şirket ya da işyeri düzeyiyle sınırlı kaldığında ise yaratılacak etki de bu işletmelerdeki ücret eşitsizliğiyle sınırlı kalır. ILO'nun toplu pazarlık ve asgari ücretlerle ilgili uluslararası standartları olduğu gibi yakınlarda her iki konuyu da kapsayan politika kılavuzları yayınlamıştır. Burada, politika araçları olarak asgari ücretlerle toplu pazarlığın birbirini tamamlayıcı yönlerine işaret edilmektedir.
- ***İşverenlerin ve işçilerin toplu pazarlık yoluyla eşitsizliği azaltmaya yönelik yeni girişimleri.*** Yakın dönemde, işletmeler, özellikle alıcılar ve onların taşeronları arasında giderek artan eşitsizlik sorunu ele almak ve arz zincirindeki tüm bileşenleri toplu sözleşmelere dâhil etmek üzere yeni öneriler yapılmış, yeni girişimlerde bulunulmuştur. Uluslararası düzeyde kimi işletmeler müşterilerin en düşük fiyatı aradıkları rekabetçi ortamda ücretleri işletme düzeyinde artırmanın güçlüğüne işaret etmiştir. Bu alanda ilginç bir gelişme de önde gelen küresel markalardan kimilerinin ortak bir girişim başlatma kararıdır. İmalatçılar ve sendikalarla birlikte

başlatılacak bu girişimin amacı, hazır giyim eşyaları üreten ülkelerde sanayi düzeyindeki çok işverenli toplu pazarlığı yaygınlaştırmaktır.²

- ***En üst düzeydekilerin ücretleri: işletmenin özerkliği mi daha fazla regülasyon mu?*** İşletmeler arasında ücret eşitsizliğinin bu raporda belgelenen boyutları dikkate alındığında, işletmelerin ücret eşitsizliklerini toplumca kabul edilebilir sınırlar içinde tutacak düzenlemelere gitme gibi bir rolleri olduğu açıktır. Çok sayıda CEO kendi ücretini fiilen belirlemektedir ve hissedarlar da çoğu durumda yöneticilere toplumsal değerlere, hatta şirket performansına göre makul ücretler ödenmesini sağlayamamaktadır. ILO'nun görüşü ise şöyledir: “sürdürülebilir işletmeler, toplu pazarlık, işçileri bilgilendirme, işçilere danışma ve katılımını sağlama anlamında sosyal diyaloga ve olumlu sınıai ilişkilere başvurur. Bunlar, ortak değerleri, güven ve işbirliğini, toplumsal açıdan sorumlu davranışları gözettiğinden herkesin kazançlı çıktığı durumlar yaratmada etkili araçlardır.” (ILO, 2007, s. 5). En üst düzey ücretlerin düzene bağlanmasına ilişkin geçmişteki girişimler verilen ücretlerin saydamlığına ve hissedarların ‘ücretler üzerinde söz sahibi olmalarına’ odaklanmıştı. Bugün, uzun dönemli işletme performansına değil de kısa dönemli hissedar değerlerine dayalı ödeme paketlerini caydırma açısından daha fazla regülasyona gerek olup olmadığı gibi sorular da gündemdedir.
- ***Sürdürülebilir işletmeler için verimlilikte artış.*** Ortalama ücretlerin işletmeler arasında gösterdiği farklılıklar genel olarak ücret eşitsizliğinin önemli bir belirleyeni olduğuna göre, sürdürülebilir işletmelerde verimlilik artışının sağlanması aynı zamanda ortalama ücretlerin yükselmesine ve ücret eşitsizliğinin azalmasına olanak tanıyabilir. Büyümenin mutlaka eşitsizlikle beraber gitmesi gibi bir kural yoktur. Buna karşılık işletmeler arasında giderek artan eşitsizlik kutuplaşmaya ve taşeronlaşmaya bağlıysa düşük katma değerli kesimde verimliliğin artırılması için çok sınırlı imkân kalabilir. Daha genel olarak, sürdürülebilir işletmelerin özendirilmesiyle ilgili 2007 ILO kararları eşitsizlik ve ayrımcılığın sürdürülebilir işletme gelişimiyle bağdaşmayacağını belirtmekte, işletmelerin sürdürülebilirlik temelinde oluşturulup geliştirilmesine ya da dönüştürülmesine uygun ortamların önemini vurgulamaktadır. Bu tür elverişli bir ortam, ekonomik büyümenin temel sürükleyici güçlerinden biri

² ACT girişimi için bakınız: <http://www.ethicaltrade.org/act-initiative-living-wages>.

olarak kâra yönelik meşru arayışla insan saygınlığına, çevresel sürdürülebilirliğe ve insana yakışır işe önem veren bir kalkınmayı bir araya getirecektir.

- ***Kadınlar ve erkekler dâhil olmak üzere çalışan kesimler arasındaki ücret eşitsizliklerinin ele alınması.*** İşgücü piyasası kurumları ve ücret politikaları eşitsizlikleri azaltmada ancak güç durumdaki, dezavantajlı ya da ayrımcılığa maruz kalan kesimleri kapsayıp koruduğunda gerçekten etkili olabilir. Toplumsal cinsiyet temelli ücret açıkları – kadınlarla erkeklerin ortalama ücretleri arasındaki farklılık—bugün de küresel ölçekte bir kaygı konusudur. Rapor bir gerçeği ortaya koymaktadır: Cinsiyet temelindeki ücret farklılıkları her tür işletmede görülmekle birlikte bu farklılıklar ortalama ücretlerin yüksek olduğu işletmelerde özellikle büyüktür. Bu da göstermektedir ki işletme düzeyi iş değerlendirmeleri, eşit değerde işe eşit ücreti, bu hakkın hükümetler tarafından fiilen yaşama geçirilmesini ve işçilerin bu hak için yargıya ulaşabilmelerinin öngören yasal düzenlemelerin önemli bir tamamlayıcısıdır. CEO ücretlerinin belirli sınırlar içinde tutulması da bu raporda belgelenen kadın ve erkek CEO ücretleri arasındaki büyük farkın kapatılmasına katkıda bulunabilecektir.

Eşitsizliği azaltmaya yönelik diğer önlemler

Yukarıda ele alınan önlemler kuşkusuz eşitsizliğin nasıl azaltılabileceği konusunda her şeyi anlatmamaktadır. Bu konuda, bir hatırlatma yapmak yerinde olacaktır: Küresel Ücret Raporu iki yılda bir yayınlanmaktadır ve bir önceki raporda ücretler, hanehalkı gelirleri ve daha geniş anlamda eşitsizlik arasındaki ilişki incelenmiş, eşitsizliğin azaltılmasına yönelik bir dizi başka politika önlemleri önerilmiştir.

Ücretler ve eşitsizlik konusunu ele almaya yönelik vergi ve transfer şeklindeki mali politikalar. Gelişmiş ekonomilerin çoğunda vergi sistemleri son yıllarda daha az müterakki özellik kazanmış, bu da işgücü piyasasında ortaya çıkan eşitsizliği ağırlaştırmıştır. Şirketlerin ve kişilerin vergi kaçırma durumlarını ele alan ve düşük gelirli hanelere özel hedefli vergi kolaylıkları sağlayan reformlar vergi sistemlerindeki bu durumu bir ölçüde düzeltici sonuçlar verebilir. Daha yüksek oranda ve müterakki vergilendirme, CEO'ların daha yüksek ücret taleplerinin önünü keserek yöneticilere daha az ödeme yapılmasına yardımcı olabilir. Mali politikanın eşitsizlikler sorununu ele alması da temel önemdedir. Bunun yolu ise düşük gelir düzeyindeki hanelere doğrudan nakit transferi ya da dolaylı olarak kamuda istihdam

fırsatları veya güvenceleri ya da örneğin sübvansede edilmiş gıda temini gibi yardımlardır. Birçok ülke sosyal koruma sistemlerinin kapsamını genişletmiş olduğu halde dünya nüfusunun büyük bir bölümü hala sağlık sigortasından ve yaşlılık yardımlarından yoksundur; bundan de geniş bir kesim ise çocuk ve aile yardımlarından; işsizlik, maluliyet, kaza ya da doğum gibi durumlarda verilmesi gereken destekten yararlanamamaktadır (ILO, 2014b).

Kapsamlı bir karşı politikanın önemli öğeleri olarak ücretleri ve ücret dağılımını etkileyen politikalar. Bu politikalar, kaliteli eğitime erişimi, işgücünün becerilerini artıracak süreklilik taşıyan programları ve iş arayanlarla işlerin daha iyi eşleştirilmesini içerir. Aynı politikalar ayrıca standart dışı istihdam biçimleri (özellikle geçici işçiler ve geçici taşeron kuruluş işçileri) kapsamındaki işçilerin maruz kaldıkları ücret farklılıkları sorununu da ele alır. Bu tür istihdam biçimleri sanayileşmiş birçok ülkede yaygınlaşmaktadır ve ayrıca gelişmekte olan ülkelerde işgücü piyasasının daha önceleri standart işlerle ilişkili kesimlerinde de yaygınlaşma eğilimindedir. Bu alanda benimsenecek önlemler, standart dışı istihdam biçimleri kapsamındaki işçilere, “standart” düzenlemeler kapsamındaki işçilerin yararlandıkları korumayı sağlamalı, farklı istihdam düzenlemelerinde mevcut güvenceleri onlara da sağlamalıdır. Böylelikle işçilere eşit muamele ilkesi yaşama geçirilecek, mesleki statüye dayalı ayrımcılığa meydan verilmeyecek, standart dışı işlerin yalnızca daha düşük ücret ve daha olumsuz çalışma koşullarıyla işgücü maliyetlerini düşürmek amacıyla kullanılmaması sağlanacaktır (ILO, 2016b).