



TBMM
HALKLARIN EŞİTLİK VE DEMOKRASİ PARTİSİ
GRUP BAŞKANLIĞI

Sayı : 16893
Tarih : 05.03.2026

TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ BAŞKANLIĞINA

Eşit Değerde İşe Eşit Ücret ve Ücret Adaleti Denetim Kurumu Kanun Teklifi
gerekçesiyle birlikte ekte sunulmuştur.

Ceylan AKÇA CUPOLO

Diyarbakır Milletvekili

TBMM BAŞKANLIĞI	
Tali Komisyon	Plan ve Bütçe , Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler
Esas Komisyon	Kadın Erkek Fırsat Eşitliği
Tarih: 11-3-2026	Esas No: 2/3581

T B M M KANUNLAR ve KARARLAR BSK LİGİ
06 Mart 2026
Numara:

06 Mart 2026
No: 1813489

GEREKÇE

Eşit değerde işe eşit ücret ilkesi, çalışma yaşamında cinsiyet temelli ayrımcılığa karşı geliştirilen en temel uluslararası normlardan biri olup, özü itibarıyla bir insan hakkıdır. Nitelik, sorumluluk, beceri ve çalışma koşulları bakımından eşdeğer olan işler için kadın ve erkeklere eşit ücret ödenmesini zorunlu kılan bu ilke, 1951 tarihli ve 100 sayılı ILO Sözleşmesi ile uluslararası bir standart haline gelmiştir. Bu koruyucu çerçeve, kadınların iş gücü piyasasında maruz kaldığı yapısal eşitsizliklere karşı küresel bir güvence sunmaktadır.

Cinsiyetler arası ücret açığı, yalnızca bireysel bir gelir farkı değil; patriarkal iş bölümünün ve kadın emeğinin tarihsel olarak değersizleştirilmesinin bir sonucudur. 2024-25 Küresel Ücret Raporu'na göre kadınlar, erkeklerden ortalama %22 daha düşük ücret almakta ve daha güvencesiz işlerde yoğunlaşmaktadır. Özellikle bakım, temizlik ve tekstil gibi sektörlerdeki yatay ayrımcılık ile yönetim kademelerindeki dikey ayrımcılık, bu eşitsizliğin en somut göstergeleridir. Ücretsiz bakım emeğinin kadınların omuzlarına yıkılması ise bu mevcut tabloyu daha da derinleştirmektedir.

Türkiye'de Anayasa, İş Kanunu 5. maddesi, Kadın-Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu Kanunu ile Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu ilgili maddeleri hukukun lafzı açısından ayrımcılığı yasaklasa da TÜİK'in Şubat 2026 tarihli verileri normatif eşitliğin sahaya yansımadığını göstermektedir. İşgücüne katılma oranının erkeklerde %70,0 iken kadınlarda %34,7; istihdam oranının erkeklerde %65,3 iken kadınlarda %30,9 olması; erkeklerin iş gücüne katılımının ve istihdamının kadınların iki katından fazla olduğunu, çalışma yaşamındaki cinsiyet temsiliinde derin bir yapısal uçurumun varlığını sürdürdüğünü göstermektedir. Yine işsizlik oranı erkeklerde %6,6 iken kadınlarda %11,0 ve iş bulma ümidini kaybeden, iş aramayan ancak çalışmaya hazır olan, mevsimlik çalışan ve zamana bağlı eksik çalışanların eklenmesiyle bulunan geniş tanımlı işsizlik/âtil işgücü oranı ise %29,9'dur. İş gücü piyasasına dair bu veriler kadın emeğinin sistemli bir şekilde âtil bırakıldığının somut bir kanıtıdır.

Sahadaki gerçeklik, ücret eşitsizliğinin yalnızca aynı ya da dengi işi yapan kadın ve erkek arasındaki farktan ibaret olmadığını göstermektedir. Tekrar ifade etmek gerekir ki asıl sorun; patriarkal iş bölümü ve kadın emeğinin tarihsel olarak değersizleştirilmesidir. Kadınların yaptığı işlerin daha az değerli kabul edilmesi, terfi mekanizmalarındaki cam tavan uygulamaları ve bakım yükünün eşitsiz dağılımı acil onarıcı müdahaleler gerektiren alanların başını çekmektedir. Yanı sıra kadın emeği yoğun sektörlerin güvencesizliği özellikle taşeron ve göçmen kadın işçiler söz konusu olduğunda, katmerlenerek hem cinsiyet hem de statü temelli çoklu ayrımcılığa maruz kalmalarını beraberinde getirmekte ve bu kesişen kümeyi eşitsizlik sarmalının en savunmasız kesimi haline dönüştürmektedir.

Bu bağlamda Eşit Değerde İşe Eşit Ücret ve Ücret Adaleti Denetim Kurumu Kanunu Teklifi, mevcut hukuki çerçevenin eksik bıraktığı şeffaflığı, uygulama ve denetim boyutunu tamamlamayı amaçlamaktadır. Teklif, göçmen kadın işçileri de kapsayacak şekilde cinsiyete dayalı ücret farklarını sistematik olarak izleyen, iş değerlendirme analizleri yapan, terfi ve işe alım süreçlerinde ayrımcılığı inceleyen, taşeron ve göçmen işçilerin durumunu kapsayan ve yaptırım gücüne sahip bağımsız bir kurumsal yapı öngörmektedir. Böyle bir kurum, eşitliği soyut bir ilke olmaktan çıkarıp ölçülebilir ve denetlenebilir bir kamu politikası haline getirecektir.

EŞİT DEĞERDE İŞE EŞİT ÜCRET VE ÜCRET ADALETİ DENETİM KURUMU KANUN TEKLİFİ

Amaç ve Kapsam

MADDE 1- (1) Bu Kanunun amacı; cinsiyete dayalı ücret eşitsizliğini ve ücret adaletsizliğinin yapısal nedenlerini ortadan kaldırmak; eşit değerde işe eşit ücret ilkesini hayata geçirmek; mesleki ayrımcılığı önlemek, ücretsiz bakım yükünün çalışma hayatına etkilerini azaltmaya yönelik politika uyumunu sağlamak üzere idari ve mali özerkliğe sahip bağımsız bir Kurum kurulmasına ilişkin usul ve esasları düzenlemektir.

(2) Bu Kanun; kamu kurum ve kuruluşları ile özel hukuk tüzel kişileri ve gerçek kişiler tarafından istihdam edilen tüm çalışanları kapsar.

Tanımlar

MADDE 2- Bu Kanunda geçen;

a) Bu Kanun; kamu kurum ve kuruluşları ile özel hukuk tüzel kişileri ve gerçek kişiler tarafından istihdam edilen tüm çalışanları kapsar.

b) Ücret eşitsizliği: Cinsiyet temelinde ortaya çıkan doğrudan veya dolaylı ücret farklılıklarını,

c) Kurum: Eşit Değerde İşe Eşit Ücret ve Ücret Adaleti Denetim Kurumunu,

ç) Yatay ayrımcılık: Kadın ve erkeklerin farklı sektör ve mesleklerde yoğunlaşması sonucu oluşan eşitsizlikleri,

d) Dikey ayrımcılık: Karar ve yönetim kademelerinde cinsiyet temelli temsil eşitsizliğini,

e) Eşdeğer iş değerlendirme sistemi: İşlerin nitelik, sorumluluk, beceri ve çalışma koşullarına göre karşılaştırmalı analizini, ifade eder.

Kuruluş, Teşkilat ve Kurum Bütçesi

MADDE 3- (1) Eşit Değerde İşe Eşit Ücret Kurumu, kamu tüzel kişiliğini haiz, idari ve mali özerkliğe sahip, merkezi Ankara'da bulunan bağımsız bir düzenleyici ve denetleyici kurumdur. Kurum, görevlerini yerine getirirken hiçbir makam, merci veya kişinin talimatı altında değildir.

(2) Kurum; Başkan ve iki Başkan Yardımcısından oluşur. Başkan, Türkiye Büyük Millet Meclisi tarafından nitelikli çoğunlukla seçilir ve beş yıl süreyle görev yapar. Kurum personeli uzmanlık esasına göre istihdam edilir. Denetim görevini yürüten uzmanlar kamu denetim yetkisine sahiptir.

(3) Kurumun bütçesi merkezi yönetim bütçesinden ayrılan pay, idari para cezaları gelirleri ve diğer yasal gelirlerden oluşur.

Kurum bütçesi bağımsızdır.

Kurumun Görev ve Yetkileri

MADDE 4- Kurumun görev ve yetkileri şunlardır:

a) Eşit değerde işe eşit ücret ilkesinin uygulanmasını sağlamak ve denetlemek.

b) Sektörler arası ücret karşılaştırması yapmak ve kadın yoğun sektörlerdeki ücret düzeylerini analiz etmek.

c) İşyerlerinde terfi, işe alım ve ücret belirleme süreçlerinde cinsiyet temelli ayrımcılığı incelemek.

d) 100 ve 111 sayılı sözleşmeler doğrultusunda Uluslararası Çalışma Örgütü standartlarına uygun iş değerlendirme kriterleri belirlemek.

e) Büyük ölçekli işletmelerde yönetim ve karar kademelerinde cinsiyet dağılımını izlemek ve raporlamak.

f) Asıl işveren–alt işveren ilişkilerinde ücret eşitsizliğini denetlemek.

g) Göçmen işçilerin eşit ücret hakkının uygulanmasını özel olarak izlemek.

h) Ücretsiz bakım yükünün ücret eşitsizliği üzerindeki etkisine dair ulusal rapor hazırlamak ve politika önerisi geliştirmek.

i) İşverenlerden cinsiyete göre ayrıştırılmış ücret verisi talep etmek.

j) Resen veya başvuru üzerine inceleme ve denetim yapmak.

k) Ücret eşitsizliği tespit edilmesi halinde idari para cezası uygulamak ve geriye dönük ücret farkının ödenmesini zorunlu kılmak.

l) Kamu ihalelerine katılımda ücret eşitliği şartı aranmasına ilişkin uygunluk belgesi düzenlemek.

m) Politika önerileri geliştirmek ve yıllık kamu raporu yayımlamak.

Zorunlu Ücret Bildirimi

MADDE 5- Yirmi ve üzeri çalışanı bulunan işyerleri, her yıl cinsiyete göre ayrıştırılmış ücret verilerini, terfi oranlarını, yönetim kademelerindeki cinsiyet dağılımını, tam zamanlı-yarı zamanlı çalışma dağılımını Kuruma bildirmek zorundadır.

Bu yükümlülüğe uymayan işverenlere idari para cezası uygulanır.

Denetim

MADDE 6- Kurum, gerekli gördüğü hallerde işyerlerinde yerinde inceleme yapabilir. Kamu kurumları dahil tüm işverenler denetim sürecinde bilgi-belge sunmakla ve varsa Kurum düzeltici tavsiye-yaptırım kararlarına uymakla yükümlüdür.

Taşeron ve Zincir Sorumluluk

MADDE 7- Aynı işyerinde aynı veya eşdeğer işi yapan asıl işveren ve alt işveren işçileri arasında ücret farklılığı bulunamaz. Asıl işveren, alt işveren işçilerinin ücret eşitsizliğinden müteselsilen sorumludur.

Göçmen İşçilerin Korunması

MADDE 8- Tüm göçmen işçiler eşit değerde işe eşit ücret hakkından yararlanır.

Göçmen işçiler için anonim başvuru ve hızlandırılmış inceleme mekanizması kurulur.

Yaptırımlar

MADDE 9- (1) Ücret eşitsizliği tespit edilmesi halinde;

a) Geriye dönük ücret farkının faiziyle birlikte ödenmesine,

b) İdari para cezasına,

c) Tekrarı halinde kamu ihalelerinden geçici men yaptırımına karar verilir.

(2) Sistemik terfi ayrımcılığı, kadın yoğun pozisyonların kasıtlı olarak düşük ücretlendirilmesi, taşeron işçilerin eşdeğer işe rağmen düşük ücretlendirilmesi, göçmen işçilere düşük ücret uygulanması gibi ağır ihlallerde idari para cezaları iki kat uygulanır ve kamu ihalelerinden süresiz men kararı verilir.

MADDE 10- Bu Kanun yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

MADDE 11- Bu Kanun hükümlerini Cumhurbaşkanı yürütür.