

BARİŞ VE DEMOKRASİ FAKÜLTESİ
Grup Başkanlığı
Sayı: 3829
Tarih: 10.07.2013

TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ BAŞKANLIĞI'NA

Bazı Kanunlarda değişiklik yapılması hakkında kanun teklifi gerekçesiyle birlikte ilişlide sunulmuştur. Gereğinin yapılmasını arz ederim.


Sebahat TUNCEL
İstanbul Milletvekili

TBMM BAŞKANLIĞI				
Tali Komisyon	Sağlık, Aile, Gelişim ve Sosyal İşler Kadın Erkek Fırsat Eşitliği			
Esas Komisyon	Plan ve Bütçe			
Tarih:		13 Temmuz 2013		E. No: 2/1716
Ysm. Üzm.	Bşk. Yrd.	Başkan	Gn. Sek. Yrd.	Gn. Sek.
XA	At	Ono	Ap	Mu
TBMM BAŞKANI				

TBMM KANUNLAR ve KARARLAR BŞK. LIĞI
10 Temmuz 2013
Numara:

T B M M KÜTÜPHANE VE ARŞİV İZM. BAŞKANLIĞI
10 Temmuz 2013
No : 229249

GENEL GEREKÇE

Türkiye’de kadınların ücret karşılığı işgücüne katılımı oldukça düşük olmasında toplumsal cinsiyet rollerini devam ettiren politikaların uygulanmasının büyük bir rolü bulunmaktadır. Kadın- erkek eşitliğini sağlama yönünde atılacak her adım kadının her alanda eşit bir şekilde var olabilmesini de sağlayacaktır. Türkiye’de kadın istihdamı OECD ülkelerindeki değerlerden yaklaşık 30 puan altında bulunurken, kadınların pek çoğu özellikle evlendikten ve çocuk sahibi olduktan sonra işgücünün dışında kalmaktadır. Kadının geleneksel rollerini devam ettirmesi, evde yaşlı ya da çocuk bakımı, ev işleri gibi sorumluluklarının tamamen kadına yüklenmesi kadın istihdamını artırmada en büyük engel olarak durmaktadır. Kadın istihdamını artırıcı projeler ve çalışmalar yapılsa dahi kadının evdeki rolünü değiştirmeden ne yazık ki bir sonuç alınması zor. Bu nedenle özellikle kadın-erkek eşitliği konusunda ileri düzeyde olan İsveç, Norveç gibi ülkelerde 1970’li yıllarla beraber iş ve aile yaşamının uyumlu hale getirilmesi yönündeki hukuksal çalışmaların Türkiye’de de yapılması gerekmektedir. Bugün İsveç’te kadın istihdamı %72 iken uygulanan ebeveyn izni ile hem anne hem de baba çocuk sahibi olduktan sonra izin kullanabilmektedir.

Türkiye’de İş Kanununun ve Devlet Memurları Kanununun ilgili maddelerinde “analık ve doğum izni” adı altında çalışan kadınlara yönelik düzenlemeler yapılmıştır. Öncelikle yasa ile yine çocuk bakımı kadına devredilmektedir. Bu nedenle yapılacak değişiklik ile bu iznin “ebeveyn izni” olarak düzeltilmesi gerekmektedir. Ancak İsveç örneğinde olduğu gibi babaların da izin kullanmasını teşvik etmek amacıyla babanın en az 1 ay izin kullanması zorunlu kılınmıştır. İsveç’te uygulanan bu politikalar sonucunda kadın ve erkeklerin ev içinde bakım hizmetlerine ayırdıkları zaman eşitlenmese de birbirine oldukça yaklaşmıştır. İsveç’te kadın evde 4, erkek ise 3 saat çalışmaktadır. Yasal tedbirlerle ailede daha demokratik ve eşitlikçi bir işbölümü sağlanabilmiştir. Ayrıca ebeveyn izninin esnek bir şekilde kullanımı, çocuk bakımından dolayı uzun süre çalışmadan uzaklaşmak zorunda kalan kadınların sorunlarına çözüm olacağı için teşvik edilmelidir. Böylelikle çocuk kreşe gidebilecek yani temel ihtiyaçlarını görebilecek yaşa gelinceye kadar anne ve babanın örneğin haftada iki gün gibi sürelerle iznini yayarak kullanabilmeleri sağlanmıştır. Bu kanun teklifi ile de Türkiye’de kadın-erkek eşitliğinin sağlanması yönünde bir adım atılması ve kadın istihdamının artırılması yönünde bir düzenleme yapılması amaçlanmıştır.

Bu amaçla “BAZI KANUNLARDA DEĞİŞİKLİK YAPILMASI HAKKINDA KANUN TEKLİFİ” hazırlanmıştır.

MADDE GEREKÇELERİ

MADDE 1- Söz konusu madde ile doğumdan sonra istihdam edilip sigortalı olan kadınların hizmet borçlanma hakkından yararlanabilmeleri amaçlanmıştır.

MADDE 2- Söz konusu madde ile daha önceki analık ve doğum izninin ebeveyn izni olarak düzenlenerek babaların da izin kullanmaya teşvik edilmesi, toplumsal cinsiyet eşitliğinin aile içinde sağlanması amaçlanmıştır.

MADDE 3- Söz konusu madde ile Devlet Memurları Kanunundaki doğum izniyle ilgili maddenin İş Kanunundaki değişiklik ile uyumlu hale getirilmesi amaçlanmıştır. Böylelikle memur ve işçilere ebeveyn izni hakkının eşit şekilde uygulanması sağlanmıştır.

MADDE 4- Madde değişikliği ile askerlik hizmetinde olduğu gibi ebeveyn izninden sonra işçilerin eski işyerlerinde çalışmaya devam edebilmeleri sağlanmıştır. Böylelikle ebeveyn izni ile hak kaybı yaşanması engellenmiştir.

MADDE 5- Madde değişikliği ile ebeveyn izni kullanılmasından kaynaklı kıdem ve derece ilerlemesinde ebeveyn izni süresinin dahil edilmesi ve böylelikle ebeveyn izni kullanan kadın ve erkeğin hak kaybına uğramaması hedeflenmiştir.

MADDE 6- Yürürlük maddesidir.

MADDE 7- Yürütme maddesidir.

BAZI KANUNUNDA DEĞİŞİKLİK YAPILMASI HAKKINDA KANUN TEKLİFİ

MADDE 1- 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 41. Maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

a) Kanun gereği verilen ücretsiz doğum ya da analık izni süreleri 4'üncü maddenin birinci fıkrasının (a), (b) ve (c) bentleri kapsamındaki sigortalı kadının doğumdan önce veya doğum sürecinde sigortalı olup olmadığına bakılmaksızın iki defaya mahsus olmak üzere doğum tarihinden sonra iki yıllık süreyi geçmemek kaydıyla bu sürelerde sigortalı olarak çalışmaması ve çocuğunun yaşaması şartıyla talepte bulunulan süreleri”

MADDE 2- 4857 sayılı İş Kanunu'nun 74. Maddesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

Ebeveyn izni

Madde 74 – Ebeveynler doğumdan önce sekiz doğumdan sonra 40 hafta olmak üzere toplam 48 hafta süre ile çalıştırmamaları esastır. Bu sürenin en az 12 haftasını erkek ebeveyn kullanmak zorundadır.

Ebeveynlere toplam 48 haftalık ebeveyn iznini çocuk 3 yaşını bitirinceye kadar haftada belirli günlere yayarak kullanma hakkı tanınır.

Çoğul gebelik halinde doğumdan önce çalıştırılmayacak sekiz haftalık süreye iki hafta süre eklenir. Ancak, sağlık durumu uygun olduğu takdirde, doktorun onayı ile kadın işçi isterse doğumdan önceki üç haftaya kadar işyerinde çalışabilir. Bu durumda, kadın işçinin çalıştığı süreler doğum sonrası sürelerle eklenir. (Ek cümle: 13/2/2011- 6111/76 md.) Kadın işçinin erken doğum yapması halinde ise doğumdan önce kullanamadığı çalıştırılmayacak süreler, doğum sonrası sürelerle eklenmek suretiyle kullandırılır.

Yukarıda öngörülen süreler işçinin sağlık durumuna ve işin özelliğine göre doğumdan önce ve sonra gerekirse artırılabilir. Bu süreler hekim raporu ile belirtilir.

Hamilelik süresince kadın işçiye periyodik kontroller için ücretli izin verilir.

Hekim raporu ile gerekli görüldüğü takdirde, hamile kadın işçi sağlığına uygun daha hafif işlerde çalıştırılır. Bu halde işçinin ücretinde bir indirim yapılmaz.

İsteği halinde ebeveynlere, 48 haftalık sürenin tamamlanmasından veya çoğul gebelik halinde 50 haftalık süreden sonra altı aya kadar ücretsiz izin verilir. Bu süre, yıllık ücretli izin hakkının hesabında dikkate alınmaz.

(1) 20/6/2012 tarihli ve 6331 sayılı Kanunun 32 nci maddesiyle, bu fıkra da yer alan “hafif işler” ibaresinden sonra gelmek üzere “, onaltı yaşını doldurmuş fakat onsekiz yaşını bitirmemiş genç işçilerin hangi çeşit işlerde çalıştırılabilecekleri” ibaresi eklenmiştir.8448

Kadın işçilere bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için ilk altı ayda günde toplam bir üç saat, ikinci altı ayda günde birbuçuk saat süt izni verilir. Bu sürenin hangi saatler arasında ve kaç bölünerek kullanılacağını işçi kendisi belirler. Bu süre günlük çalışma süresinden sayılır.

MADDE 3- 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’nun 104’üncü maddesinin A ve B bentleri aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

A) Ebeveynler doğumdan önce sekiz doğumdan sonra 40 hafta olmak üzere toplam 48 hafta süre ile çalıştırmamaları esastır. Bu sürenin en az 12 haftasını erkek ebeveyn kullanmak zorundadır.

Ebeveynlere toplam 48 haftalık ebeveyn iznini çocuk 3 yaşını bitirinceye kadar haftada belirli günlere yayarak kullanma hakkı tanınır.

Çoğul gebelik halinde doğumdan önce çalıştırılmayacak sekiz haftalık süreye iki hafta süre eklenir. Ancak, sağlık durumu uygun olduğu takdirde, doktorun onayı ile kadın memur isterse doğumdan önceki üç haftaya kadar işyerinde çalışabilir. Bu durumda, kadın memurun çalıştığı süreler doğum sonrası sürelerle eklenir. Kadın memurun erken doğum yapması halinde ise doğumdan önce kullanamadığı çalıştırılmayacak süreler, doğum sonrası sürelerle eklenmek suretiyle kullandırılır.

Yukarıda öngörülen süreler memurun sağlık durumuna ve işin özelliğine göre doğumdan önce ve sonra gerekirse artırılabilir. Bu süreler hekim raporu ile belirtilir.

Hamilelik süresince kadın memura periyodik kontroller için ücretli izin verilir.

Hekim raporu ile gerekli görüldüğü takdirde, hamile kadın memur sağlığına uygun daha hafif işlerde çalıştırılır. Bu halde memurun ücretinde bir indirim yapılmaz.

B) Memura, kendisinin veya çocuğunun evlenmesi ya da eşinin, çocuğunun, kendisinin veya eşinin ana, baba ve kardeşinin ölümü hâllerinde isteği üzerine yedi gün izin verilir.

MADDE 4- 4857 sayılı İş Kanunu'nun 31'inci maddesinin başlığı ve 4'üncü paragrafın 1'inci cümlesi aşağıdaki şekilde düzenlenmiştir.

“Askerlik, ebeveynlik izni ve kanundan doğan çalışma

“Herhangi bir askeri ve kanuni ödev dolayısıyla Herhangi bir askeri ve kanuni ödev dolayısıyla işinden ayrılan işçiler bu ödevin sona ermesinden başlayarak iki ay içinde ve ebeveyn izni kullanan işçilerin izin süreleri bitiminde işe girmek istedikleri takdirde işveren bunları eski işleri veya benzeri işlerde boş yer varsa derhal, yoksa boşalacak ilk işe başka isteklilere tercih ederek, o andaki şartlarla işe almak zorundadır.”

MADDE 5- 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 83'üncü maddesinin ikinci paragrafının ilk cümlesinden sonra gelmek üzere aşağıdaki cümle eklenmiştir.

“Ayrıca ebeveynlik iznini kullanmış olan memurların bu sürede geçen süreler, ebeveyn izni kullanmaya başladıkları sırada iktisap etmiş oldukları derecede kademe ilerlemesi yapılmak suretiyle değerlendirilir.”

MADDE 6- Bu Kanun yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

MADDE 7- Bu Kanun hükümlerini Bakanlar Kurulu yürütür.