



T.B.M.M.
BARİŞ ve DEMOKRASİ PARTİSİ
Grup Başkanlığı
Sayı: 2972
Tarih: 28.03.2013

TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ BAŞKANLIĞINA

“İş Kanunu ve Devlet Memurları Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Teklifi”
gerekçesi ile birlikte ekte sunulmuştur.

Gereğini saygılarımla arz ederim.

Ayla AKAT ATA
Batman Milletvekili

TBMM BAŞKANLIĞI				
Tali Komisyon	Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Kodun Erkek Fırsat Eşitliği			
Esas Komisyon	Plan ve Bütçe			
Tarih:	08 Nisan 2013		E. No: 2/11/05	
Ysm.Üzm.	Bşk.Yrd.	Başkan	Gn.Sek.Yrd.	Gn.Sek.
TBMM BAŞKANI				

TBMM KANUNLAR ve KARARLAR BŞK.LİĞİ
28 Mart 2013
Numara:

TBMM KANUNLAR ve KARARLAR BŞK.LİĞİ
28 Mart 2013
196038

GENEL GEREKÇE

22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanunu'nun 74. maddesi ile 14/07/1961 tarihli ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 104. maddesi , kadın işçi ve memurların birbirinden farklı süreyle doğum izni almasını, erkek işçi ve memurların ise yine birbirinden farklı sürelerde olmakla beraber doğum sonrası birkaç gün izin kullanabilmelerini öngörür. Bu iki maddedeki ortak sıkıntı, çocuk bakımının yalnızca kadının sorumluluğu olduğu şeklindeki toplumsal algıyı yasalaştırarak kadının istihdam edilmesindeki güçlükleri artırmasıdır. Sonuç olarak hem istihdam bağlamında kadına ayrımcılık yapılmış hem de işçi ve memur olarak çalışan kadın ve erkeklerin ücretli izin haklarındaki farklılıklardan ötürü bu iki grup arasında da eşitsizlik olmasına sebep olunmuştur.

Dünya Bankası'nın "Türkiye'de Kadınların İşgücüne Katılımı" adıyla 2009'da hazırladığı rapor, Türkiye'nin hem Avrupa hem de Orta Asya bölgesinde kadın istihdamı açısından en düşük orana sahip olduğunu göstermektedir. 10 yıl içinde yüzde 10'luk bir gerilemeyle kadınların işgücüne katılım oranı benzer kültürel yapılara sahip olan Ortadoğu ülkeleri arasında bile rastlanmayan bir düzeye inmiştir.

Hükümetlerin yürüttüğü makro-ekonomik politikalar düzenli ve güvenceli istihdam sağlamaktan ve toplumsal cinsiyet perspektifinden yoksundur. Bu nedenle, kadınların çalışma yaşamına katılması yeterince güçken, çalışmaya başlayan kadınlar da, kayıtdışı, düşük ücret, işten çıkarılma tehlikesi gibi pek çok sorunla karşılaşmaktadır. Kadın işsizlik oranların erkeklerinkine kıyasla çok daha yüksek olması, işsizliğin hali hazırda yüksek olduğu toplumumuzda kadınların durumunun daha da vahim olduğunu açıkça ortaya koymaktadır.

Yapılan araştırmalara göre çalışabilir yaşta olan kadınlar yaklaşık 27 milyon kişiye, bunların yalnızca 8 milyonu istihdamda görülmektedir. Geleneksel cinsiyet rollerine dayalı aile içi iş bölümü çerçevesinde çocuk, hasta, yaşlı bakımı ve ev işleri gibi hizmetlerin esas olarak kadınların sorumluluğu olarak görülmesi, onların iş yaşamına girerken ve kariyer basamaklarında yükselirken önlerine çıkan en önemli engeldir. Bu noktada devlet, yasal düzenlemeleri yaparak kadınların istihdamda ayrımcılığa uğramadığını denetleyerek garanti altına almakla yükümlüdür.

Kadınların iş başvuru ve çalışma sürecinde yaşadıkları en büyük sorunlardan biri evlenme ya da çocuk doğurma haline ilişkindir. İşverenler küçük çocuğu olan kadınları bile işe almak istemezken, özellikle yeni evlenen ya da çocuk doğurma ihtimali olan kadınların iş veriminin düşeceği düşünüldüğünden kadınların istihdamındaki sıkıntılar bir kat daha artmaktadır. İşverenler, kadının hamile kalma durumunda alacağı ücretli doğum izninin işgücü kaybı ve fazladan gider olarak görmekte ve erkek işçileri kadınlara tercih etmektedir. Kadınlar bu sebepten ya kayıtdışı çalışarak tüm sosyal güvence ve haklardan yoksun çalışmak zorunda kalıyor ya da doğum yaptıkları takdirde hiçbir ücret alamadığı gibi sonrasında da işe dönemiyor. Kadın istihdamının yalnızca Avrupa ülkelerine göre değil, gelişmekte olan Ortadoğu ülkelerine göre de hem çok düşük hem de sürekli azalıyor olduğu Türkiye gibi bir toplumda, çocuk bakımını yalnızca kadına yüklemek daha da vahim sonuçlara yol açıyor. İşveren açısından, kadınların istihdam edilmesinin de erkeklerinkiyle eş düzeyde avantajlı hale gelmesi için erkek ebeveyne de doğum izni vermek yerinde bir hamle olacaktır. Bu aynı zamanda toplumdaki cinsiyet eşitsizliğinin iş yaşamına dair yasal düzenlemelerde bir nebze olsun önleneceği anlamına gelmektedir.

Çocuk bakımı, annenin olduğu kadar babanın da sorumluluğundadır. Teklif ettiğimiz yasa değişikliği işe, ebeveynlerin çocuk bakımındaki eşit sorumluluğu pratiğe dökülebilecektir. Kanunların var

olan halinde yer alan annelik izni, işe alımlarda ayrımcılığı teşvik etmektedir. Oysa ki, “ebeveyn izni” adı altında annelerle beraber babalara da başkasına devredilemeyecek şekilde ücretli izin öngörüldüğünde işe alımlarda ve sonrasındaki ayrımcılığın büyük ölçüde önüne geçilebilecektir. Böylece çocuğa ebeveynler birlikte bakacak ve kadının iş hayatından kopması engellenerek olası mağduriyetlerin önüne geçilmiş olur. Bunun yanısıra, ebeveyn iznine ayrılan kadının işten çıkarılma ihtimaline karşılık bütün önlemler alınmalı ve izin bittikten sonra işe dönmesi zorunlu hale getirilerek bunun denetimi mutlak surette sağlanmalıdır.

Türkiye'nin 1986'dan beri taraf olduğu Birleşmiş Milletler Kadına Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi'nin 2. Maddesinin f bendinde taraf devletlerin “Kadınlara karşı ayrımcılık oluşturulan mevcut yasa, yönetmelik, adet ve uygulamaları değiştirmek veya feshetmek için yasal düzenlemeler de dahil gerekli bütün uygun önlemleri almayı” taahhüt ettikleri belirtilmiştir. Öyleyse belirtilen yasalarda değişiklik yapılarak kadın ve erkek ebeveyne “ebeveynlik izni” verilmesi tam da bu amaç doğrultusunda bir düzenleme olacaktır.

Bu kanun teklifi, kadınların işe girerken ve işte çalışırken karşılaştıkları ayrımcılığın önlenmesine ve toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasına yönelik tedbirlerin alınması amacıyla düzenlenmiştir.

MADDE GEREKÇELERİ

MADDE 1- Bu maddede kadınlara veren doğum izninin “ebeveyn izni” olarak değiştirilerek iş kanununda toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması amaçlanmaktadır.

MADDE 2- Devlet Memurları ile bunun dışında kalan işçilerin doğumdan sonra sahip oldukları ücretli izin haklarının eşitlenerek adaletsizliğin ortadan kaldırılması öngörülmüştür.

MADDE 3- Yürürlük maddesidir.

MADDE 4- Yürütme maddesidir.

İŞ KANUNU VE DEVLET MEMURLARI KANUNUNDA DEĞİŞİKLİK YAPILMASINA DAİR KANUN TEKLİFİ

MADDE 1- 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanununun 74 üncü maddesi başlığıyla birlikte aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

“Ebeveynlik ve Süt İzni

MADDE 74- Kadın işçilerin doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra on iki hafta olmak üzere toplam yirmi haftalık süre için çalıştırılmamaları esastır. 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 iş yerinde çalışabilir. Bu durumda, kadın işçinin çalıştığı süreler doğum sonrası sürelerle eklenir. Kadının izinli olduğu süre bittiğinde işe geri dönmesi zorunlu kılınır ve denetime tabi tutulur. Doğumun erken gerçekleşmesi halinde, doğum öncesi ebeveyn izninin kullanılamayan bölümü de doğum sonrası ebeveyn izni süresine ilave edilir.

Erkek işçilerin doğumdan önce bir ve doğumdan sonra on iki hafta olmak üzere toplam on üç haftalık süre için çalıştırılmamaları esastır. Ancak bebek ve eşin sağlık durumları uygun olduğu takdirde, doktorun onayı ile erkek işçi isterse doğuma kadar çalışabilir. Bu durumda, erkek işçinin çalıştığı süreler doğum sonrası sürelerle eklenir.

Yukarıda öngörülen süreler ebeveynlerin ve bebeğin sağlık durumuna göre doğumdan önce ve sonra gerekirse artırılabilir. Bu süreler hekim raporu ile belirtilir.

Hamilelik süresince hem erkek hem de 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, onaltı haftalık sürenin tamamlanmasından veya çoğul gebelik halinde onsekiz haftalık süreden sonra altı aya kadar ücretsiz izin verilir. Bu süre, yıllık ücretli izin hakkı hesabında dikkate alınmaz.

Ebeveynlere, bir buçuk yaşından küçük çocukların ihtiyaç duyduğu emzirme/biberondan anne sütüyle beslenme gibi durumlar için günde toplam bir buçuk saat izin verilir. Bu süre günlük çalışma süresinden sayılır.”

MADDE 2- 14/7/1965 tarihli ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 104 üncü maddesinin (A) ve (B) fıkraları aşağıdaki şekilde değiştirilmiş, maddeye aşağıdaki (C) ve (D) fıkraları eklenmiş ve takip eden fıkralar buna göre teselsül ettirilmiştir.

“A) Kadın memurların doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra on iki hafta olmak üzere toplam yirmi haftalık süre için çalıştırılmamaları esastır. 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 iş yerinde çalışabilir. Bu durumda, kadın memurun çalıştığı süreler doğum sonrası sürelerle eklenir. Kadının izinli olduğu süre bittiğinde işe geri dönmesi zorunlu kılınır ve denetime tabi tutulur. Doğumun erken gerçekleşmesi halinde, doğum öncesi ebeveyn izninin kullanılamayan bölümü de doğum sonrası ebeveyn izni süresine ilave edilir.

B) Erkek memurların doğumdan önce bir ve doğumdan sonra on iki hafta olmak üzere toplam on üç haftalık süre için çalıştırılmamaları esastır. Ancak bebek ve eşin sağlık durumları uygun olduğu takdirde, doktorun onayı ile erkek memur isterse doğuma kadar çalışabilir. Bu durumda, erkek memurun çalıştığı süreler doğum sonrası sürelerle eklenir.”

“C)Yukarıda öngörülen süreler ebeveynlerin ve bebeğin sağlık durumuna göre doğumdan önce ve sonra gerekirse artırılabilir. Bu süreler hekim raporu ile belirtilir.

Hamilelik süresince hem erkek hem de kadın memura periyodik kontroller için ücretli izin verilir.

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

Ebeveynlere, bir buçuk yaşından küçük çocukların ihtiyaç duyduğu emzirme/biberondan anne sütüyle beslenme gibi durumlar için günde toplam bir buçuk saat izin verilir. Bu süre günlük çalışma süresinden sayılır.

D) 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 3- Bu kanun yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

MADDE 4- Bu kanun hükümlerini Bakanlar Kurulu yürütür.