



T.B.M.M.
CUMHURİYET HALK PARTİSİ

Grup Başkanlığı

Tarih : 13 Mayıs 2019

Sayı : 670

TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ BAŞKANLIĞINA

4857 sayılı İş Kanunu ile 657 Sayılı Devlet Memurları Kanununda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun Teklifim gerekçesi ile birlikte ekte sunulmuştur.

Gereğini saygılarımla arz ederim.

Gamze AKKUSLU GEZDİ
İstanbul Milletvekili

TBMM BAŞKANLIĞI		
Tali Komisyon	- Kadın Erkek Fırsat Eşitliği - Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal işler	
Esas Komisyon	Plan ve Bütçe	
Tarih :	22 Mayıs 2019	Esas No: 2/1917



GEREKÇE

Toplumsal cinsiyet eşitsizliği, toplumların ekonomik, kültürel yapısının gelişimi ve değişimine göre farklılıklar gösteriyor. Kültürel dokunun yüzyıllardır biriktirdiği, oluşturduğu ve temsil ettiği kimlik; toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin boyutlarını ve beslendiği kaynakları yansıtıyor.

Kadınlar tarih boyunca, cinsiyet ayrımcılığı ve eşitsizliklerle karşı karşıya kaldı ve kalmaya devam ediyor. Ancak bu ezilmişliğin düzeyi, o toplumun ürettiği siyasal ve kültürel ortamla doğrudan ilişkilidir.

Siyasallaşmış inanç sistemleri kadın ve erkeğe ilişkin tüm değerleri kurguluyor ve toplumdaki kadın erkek eşitsizliğini kadın aleyhine biçimlendiriyor.

Bugün Türkiye’de yaşadığımız da bu yeniden biçimlendirme çalışmalarının bir sonucu olarak karşımıza çıkıyor. Kadınlara nerede, nasıl davranacakları; hangi faaliyetleri yapabilecekleri, hangi haklara ve hangi güce ne derecede sahip oldukları veya olamayacakları sürekli dikte ediliyor.

Siyasetin geldiği nokta bugün, kadınlara erkeğe itaat etmesini dayatıyor.

Kadına işaret edilen yer, her geçen gün kadın cinayetlerinin artmasına, kadının istihdam dışına itilmesine, eğitim olanaklarından mahrum kılınmasına, çocuk yaşta evlendirilmesi ve anne olmasına neden oluyor.

Ne yazık ki yaratılan bu yeni sosyo-kültürel ortam, yasal düzenlemelerle pekiştirilirken, kadınların yüzyıllardır mücadele ederek edindikleri kazanım ve hakları, birer birer ellerinden alınıyor.

Kadınlarımız bugün sadece yüksek güvenli bir hapishaneye dönüştürülen aile içinde tanımlanıyor. Amaç ailede kadın ile erkek arasındaki egemenlik ilişkisini, eşitsizlik üzerinden yeniden şekillendirmek. Kadınlar bu bilinçli politikanın neticesi olarak sosyal yaşamdan, iş hayatından ve tüm kamusal alanlardan dışlanıyorlar.

2018 yılı verileri de bu politikayı kanıtlayan verilerle doludur. Buna göre Türkiye’de toplam işgücü 32 milyon 274 bin olarak kayıtlara geçmiştir. Ne var ki, ülkemizde toplam işgücünün yalnızca yüzde 32’si kadınlardan oluşmaktadır. Hâlihazırda çalışmaya hazır kadın sayısı 10 milyon 473 bindir.

Öte taraftan kadınların toplam istihdam içindeki oranı da yüzde 31 dolayındadır. Çalışma hayatına aktif biçimde katılabilen kadın sayısı 9 milyon 18 bindir.

Geçtiğimiz yıl işgücüne dahil olmayan kadın nüfusu 20 milyon 174 bine ulaşmıştır.

Başka bir ifadeyle, cinsiyetçi, ayrımcı ve ötekileştirici politikaların neticesinde haftada 387 bin 962, saatte 2 bin 301 ve dakikada 38 kadın istihdamdan dışlanmıştır.



Bununla birlikte çalışma yaşamına katılabilen kadınları bekleyen çok ciddi sorunların başında ise çocuk bakım sorumluluğu gelmektedir.

Günümüzde çocukların bakım sorumluluğu sadece kadınlara yüklenmektedir. Kadını aile içinde "bakıcı" olarak konumlandıran ve sadece "annelik" rolü biçen, erkeğe ise "evin reisi" olarak "yönetim" sorumluluğu yükleyen bu cinsiyetçi politika, kadınları ev işleri üzerinden tanımlamakta, sosyal dokudan dışlayarak, toplumsal yaşam içinde ayırmaktadır.

Çocuk bakım sorumluluğunun sadece kadınlara yüklenmesi; kadın emeğinin istismar edilmesi ve istihdamın engellenmesi anlamına gelmektedir.

Bu politika, kadınları ötekileştirdiği kadar güvencesiz iş havuzunun da en önemli insan kaynağı haline getirmektedir.

Devlet; temel görevleri arasında yer alan ve anayasa ile güvence altına aldığı "çocuk bakım sorumluluğunu" eşit ve adaletli biçimde yerine getirmekten uzaktır.

TÜİK verileri, istihdam edilen kadınların yüzde 39'unun, yani 3 milyon 511 bin kadının bakmakla yükümlü olduğu 15 yaş altı en az bir çocuğu olduğunu göstermektedir. Buna karşın, bakım hizmetinden yararlanabilen kadın sayısının 584 bindir. Başka bir deyişle 2 milyon 927 bin çalışan kadın, kaderine terk edilmiştir.

0-6 yaş grubu çocuğu olan çalışan anneler için tablo daha da karanlıktır.

Yasalar her ne kadar 100-150 arasında kadın çalışanı olan işverene "emzirme odası", 150'den çok kadın çalışanı olan işyerlerine de "kreş açma zorunluluğu" yüklemişse de bu sorumluluk kağıt üzerinde kalmaktadır.

Zira açıklanan son verilere göre Türkiye'deki işletmelerin yüzde 99'u 100 kişiden az işçi çalıştırmakta, 150 ve üzerinde kadın istihdam eden işyeri sayısı ise parmakla gösterilmektedir.

Birçok işletmenin kreş ve emzirme odası yükümlülüğünden kaçınmak için, kadın çalışanlarını işten çıkardıkları veya aynı grup bünyesinde faaliyet gösteren farklı şirketlere kaydardıkları bilinen bir gerçektir.

Öte taraftan oda ve yurtların sadece kadın işçi sayısına göre açılması, çocuk bakımının sadece kadına ait bir sorumluluk olarak dayatılmasıdır. Oysa kreş açma ve çalışanların çocuklarına bakım yükümlülüğüne ilişkin işçi sayılarının cinsiyet ayrımı yapılmaksızın, bütün çalışanların sayısına göre belirlenmesi gerekmektedir.

Zira Dünya Bankası tarafından yapılan bir araştırmaya göre daha önce çalıştığı halde işten ayrılmak zorunda kalan kadınların yüzde 71'i ayrılma gerekçesi olarak, "çocuk bakım sorumluluklarını" göstermiştir.

Bu durum kadın emekçilerin, iş yerinde "kalıcı" olmayacağı yönündeki inancı pekiştirmektedir. İşe alımlarda erkek işçilerin tercih edilerek, çok sayıda kadının geçici ve güvencesiz işyerlerinde çalıştırılmasına yol açmaktadır.



Türkiye’de son yıllarda kadın istihdamını artırmaya yönelik uygulanan politikalar da esnek çalışma adı altında kadını yarı zamanlı çalışmaya yönlendirmekte, kadınları ev eksenli çalışmaya teşvik etmekte ve iş yaşamından koparmaktadır.

İşbu kanun teklifi ile, kadınların ücretli doğum izinleri 16 haftadan 52 haftaya çıkartılmakta, çocuk bakım yükümlülüğünün sadece anneye ait olmadığı gerçeğinden hareketle eşi doğum yapan erkek çalışana da doğum sonrası 120 gün ücretli izin hakkı tanınmakta, ayrıca emziren çalışanlar için emzirme odalarının lüks değil hak olduğu düşünülerek, cinsiyetine bakılmaksızın çalışan sayısı 20’nin üzerinde olan bütün iş yerlerine emzirme odası açılması ve çalışan sayısı dikkate alınmaksızın 0-6 yaş grubu çocukların kreş bakım hizmetlerinin işveren tarafından karşılanması amaçlanmaktadır.



MADDE GEREKÇESİ

Madde 1 – Çağımızda egemen olan Neoliberalizm politikaları, sadece kamusal alanı değil her alanda özelleştirmeyi savunageldiği üzere, kadınların yaşamlarını da “özelleştirmeyi” hedeflemektedir. Bu yaklaşım özellikle muhafazakâr siyaset tarafından parlatılmakta ve desteklenmektedir.

İş ve sosyal hayatı düzenleyen, İş Kanunu başta olmak üzere, Türkiye’de halihazırda yürürlükte olan kanunların büyük kısmı toplumsal cinsiyet eşitliğine aykırı hükümler içermekte olup, kadın varlığını “esnek çalışma” adı altında iş yaşamından soyutlamaya çalışmaktadır.

AKP iktidarı döneminde “reform” adı altında TBMM’ne sunulan ve yasalaşan kanunlar, Türkiye’de kadına bakışı net biçimde ortaya koymaktadır. İktidar pratiği, kadınları aile içinde konumlandırmak üzerine şekillenmiş olup, kadınları ücretli emek gücü içinde soyutlamaya çalışmaktadır. Kadın varlığını hiçe sayan ve kadın emeğini ucuzlaştıran bu siyaset, kadınları sadece annelikle tanımlayıp, kamusal alanda ve iş yaşamında annelik görevi ile sınırlandırmaya çalışmaktadır.

Doğum bütün emekçiler için bir hak olduğu gibi, çocuk bakımı da cinsiyet farkı gözetilmeksizin ebeveynlerin ortak sorumluluğundadır. Oysa İş Kanunun cinsiyetçi dili, doğumu ve çocuk bakımını sadece kadın emekçiler üzerinden değerlendirmekte ve kadın emekçilerin doğuma bağlı izin ve çalışma koşullarını “ataerkil zihniyet” üzerinden “esnek ve güvencesiz çalışma” adına tahkim etmektedir.

Teklifte yer alan bu madde ile iktidara geldiği 2002’den bu yana kadını öncelikle ve sadece aile sınırlarına çekmek üzere yasa çıkaran iktidarın yarattığı tahribatı bir nebze de olsa da engellemeyi amaçlamaktadır.

Bu bakımdan maddeyle,

- 1) İş Kanunun “Analık Hali ve Süt İzninde Çalışma Durumu” başlıklı 74’ncü maddesindeki toplumsal cinsiyet eşitsizliği içeren ifadeler düzeltilmekte, kadınlara yeni doğan çocuklarını sağlıklı biçimde gelişimine katkı verebilmeleri için doğum öncesi 8, doğum sonrası 44 olmak üzere 52 hafta ücretli doğum izni hakkı tanınmaktadır.
- 2) “Çocuk bakımı ebeveynlerin ortak sorumluluğundadır” ilkesinden hareketle erkek emekçilere de 120 gün ücretli izin hakkı verilmektedir.
- 3) Cinsiyet ayrımı kaldırılarak ve sayı sınırı düşürülerek; yaşları, cinsiyeti ve medeni halleri ne olursa olsun, 20’den çok çalışanı olan işyerlerinde emzirme odasının kurulması zorunlu hale getirilmektedir.
- 4) Cinsiyet ayrımı ve sayı sınırı kaldırılarak, işverenlere yaşları, cinsiyetleri ve medeni halleri ne olursa olsun, işyerlerinde çalışanların 0-6 yaşındaki çocuklarının kreş bakımını üstlenmekle yükümlülüğü getirilmektedir.



- 5) Bu yükümlülüğün işyerinde açılacak kreş vasıtasıyla ücretsiz sağlanabileceği gibi, çalışanlara ödenecek ve her türlü vergiden muaf tutulan kreş ödeneği vasıtasıyla da yerine getirilebilmesine imkan sağlanmaktadır.

Madde 2- Madde ile 657 sayılı Devlet memurları kanunun 104'ncü maddesinin A, B ve F fıkraları değiştirilerek; doğum yapan memurlara 52 hafta, eşi doğum memurlara 120 gün ve 3 yaşından küçük çocukları evlat edinen memurlara da 52 hafta ücretli izin hakkı getirilmektedir.

Madde 3 – Maddenin B Fıkrası ile eşi doğum yapan memurlara tanınan 24 aylık ücretsiz izin hakkının, doğumu izleyen **babalık izni süresinin bitiminden itibaren**, C Fıkrası ile de evlat edinen Devlet Memurlarına verilecek ücretsiz izinlerin, doğum iznini takip eden 52 haftadan sonra başlatılması düzenlenmektedir.

Madde 4 - Üç yaşını doldurmamış bir çocuğu eşiyle birlikte veya münferit olarak evlat edinen memurlar ile memur olmayan eşin münferit olarak evlat edinmesi hâlinde memur olan eşlerine tanınan ücretsiz yıllık izin hakları düzenlenmektedir.

Madde 5 – Madde ile 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun "Memurların Sosyal Tesis İhtiyaçları" başlıklı 191'nci maddesi aşağıdaki değiştirilmekte, birinci fıkra ile devlet dairelerine emzirme odası kurulması zorunluluğu getirilmekte, ikinci fıkra ile de devlet memurlarına çocuklar için kreş bakım güvencesi getirilmektedir.

Madde 6- Yürürlük maddesidir.

Madde 7- Yürütme maddesidir.



4857 SAYILI İŞ KANUNU İLE 657 SAYILI DEVLET MEMURLARI KANUNDA DEĞİŞİKLİK YAPILMASI HAKKINDA KANUN TEKLİFİ

Madde 1 – 4857 Sayılı İş Kanunu’nun “Analık halinde çalışma ve süt izni” başlıklı 74’üncü maddesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

“MADDE 74- Kadın işçilerin doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra kırk dört hafta olmak üzere toplam **elli iki** haftalık süre için, **eşi doğum yapan erkek çalışanların ise doğumdan sonra yüz yirmi gün** 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 işyerinde çalışabilir. Bu durumda, kadın işçinin çalıştığı süreler doğum sonrası sürelerle eklenir. Kadın işçinin erken doğum yapması halinde ise doğumdan önce kullanamadığı çalıştırılmayacak süreler, doğum sonrası sürelerle eklenmek suretiyle kullandırılır. Doğumda veya doğum sonrasında annenin ölümü hâlinde, doğum sonrası kullanılamayan süreler babaya kullandırılır. Üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen eşlerden birine veya evlat edinene çocuğun aileye fiilen teslim edildiği tarihten itibaren **elli iki** hafta analık hâli izni kullandırılır.

Birinci fıkra uyarınca kullanılan doğum sonrası analık hâli izninin bitiminden itibaren çocuğunun bakımı ve yetiştirilmesi amacıyla ve çocuğun hayatta olması kaydıyla kadın işçi ile üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen kadın veya erkek işçilere istekleri hâlinde birinci doğumda altmış gün, ikinci doğumda yüz yirmi gün, sonraki doğumlarda ise yüz seksen gün süreyle haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin verilir. Çoğul doğum hâlinde bu sürelerle otuzar gün eklenir. Çocuğun engelli doğması hâlinde bu süre üç yüz altmış gün olarak uygulanır. Bu fıkra hükümlerinden yararlanılan süre içerisinde süt iznine ilişkin hükümler uygulanmaz.

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 kadın işçiye, **elli iki** haftalık sürenin tamamlanmasından veya çoğul gebelik halinde **elli dört** haftalık süreden sonra altı aya kadar ücretsiz izin verilir. Bu izin, üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinme hâlinde eşlerden birine veya evlat edinene verilir. Bu süre, yıllık ücretli izin hakkının hesabında dikkate alınmaz.

Yaşları, cinsiyeti ve medeni halleri ne olursa olsun, 20’den çok çalışan olan işyerlerinde, emziren çalışanların çocuklarını emzirmeleri için işveren tarafından, çalışma yerlerinden ayrı ve işyerine en çok 250 metre uzaklıkta bir emzirme odasının kurulması zorunludur.

İşverenler yaşları, cinsiyetleri ve medeni halleri ne olursa olsun, işyerlerinde çalışanların 0-6 yaşındaki çocuklarının kreş bakımını üstlenmekle yükümlüdür. Bu yükümlülük işyerinde açılacak kreş vasıtasıyla ücretsiz sağlanabileceği gibi, çalışanlara ödenecek ve her türlü vergiden muaf tutulan kreş ödeneği vasıtasıyla yerine getirilir.

Kreş ve emzirme odalarına ilişkin usul ve esaslar, Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığına çıkartılacak Yönetmelikle düzenlenir.



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

Bu madde hükümleri iş sözleşmesi ile çalışan ve bu Kanunun kapsamında olan veya olmayan her türlü işçi için uygulanır.”

Madde 2 – 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu’nun 104’ncü maddesinin A, B ve F Fıkraları aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

“A) Kadın memura; doğumdan önce sekiz, doğumdan sonra **kırk dört** hafta olmak üzere toplam **elli iki** hafta süreyle analık izni verilir. Çoğul gebelik durumunda, doğum öncesi sekiz haftalık analık izni süresine iki hafta eklenir. Ancak beklenen doğum tarihinden sekiz hafta öncesine kadar sağlık durumunun çalışmaya uygun olduğunu tabip raporuyla belgeleyen kadın memur, isteği hâlinde doğumdan önceki üç haftaya kadar kurumunda çalışabilir. Bu durumda, doğum öncesinde bu rapora dayanarak fiilen çalıştığı süreler doğum sonrası analık izni süresine eklenir. Doğumun erken gerçekleşmesi sebebiyle, doğum öncesi analık izninin kullanılamayan bölümü de doğum sonrası analık izni süresine ilave edilir. Doğum öncesi analık izninin başlaması gereken tarihten önce gerçekleşen doğumlarda ise doğum tarihi ile analık izninin başlaması gereken tarih arasındaki süre doğum sonrası analık iznine ilave edilir. Doğumda veya doğum sonrasında analık izni kullanılırken annenin ölümü hâlinde, isteği üzerine memur olan babaya anne için öngörülen süre kadar izin verilir. Üç yaşını doldurmamış bir çocuğu eşiyile birlikte veya münferit olarak evlat edinen memurlar ile memur olmayan eşin münferit olarak evlat edinmesi hâlinde memur olan eşlerine, çocuğun teslim edildiği tarihten itibaren **elli iki** hafta süre ile izin verilir. Bu izin evlatlık kararı verilmeden önce çocuğun fiilen teslim edildiği durumlarda da uygulanır.

B) Memura, eşinin doğum yapması hâlinde, **yüz yirmi** gün babalık izni; kendisinin veya çocuğunun evlenmesi ya da eşinin, çocuğunun, kendisinin veya eşinin ana, baba ve kardeşinin ölümü hâllerinde isteği üzerine yedi gün izin verilir.

F) Doğum sonrası analık izni süresi sonunda kadın memur, isteği hâlinde çocuğun hayatta olması kaydıyla analık izni bitiminde başlamak üzere ayrıca süt izni verilmeksizin birinci doğumda iki ay, ikinci doğumda dört ay, sonraki doğumlarda ise altı ay süreyle günlük çalışma süresinin yarısı kadar çalışabilir. Çoğul doğumlarda bu süreler birer ay ilave edilir. Çocuğun engelli doğması veya doğumdan sonraki on iki ay içinde çocuğun engellilik durumunun tespiti hâllerinde bu süreler on iki ay olarak uygulanır. Üç yaşını doldurmamış bir çocuğu eşiyile birlikte veya münferit olarak evlat edinen memurlar ile memur olmayan eşin münferit olarak evlat edinmesi hâlinde memur olan eşleri de, istekleri üzerine (A) fıkrası uyarınca verilen **elli iki** haftalık iznin bitiminden itibaren bu haktan aynı esaslar çerçevesinde yararlanır. Memurun çalışacağı süreler ilgili kurum tarafından belirlenir.”



Madde 3 – 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu’nun 108’inci maddesinin B ve C Fıkraları aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

“B) Doğum yapan memura, 104 üncü madde uyarınca verilen doğum sonrası analık izni süresinin veya aynı maddenin (F) fıkrası uyarınca verilen izin süresinin bitiminden; eşi doğum yapan memura ise, **104 üncü maddenin (B) fıkrası uyarınca verilen babalık izninin bitiminden itibaren** istekleri üzerine yirmidört aya kadar aylıksız izin verilir.

C) Üç yaşını doldurmamış bir çocuğu eşiyle birlikte veya münferit olarak evlat edinen memurlar ile memur olmayan eşin münferit olarak evlat edinmesi hâlinde memur olan eşlerine, 104 üncü maddenin (A) fıkrası uyarınca verilen **elli iki** haftalık iznin veya aynı maddenin (F) fıkrası uyarınca izin kullanılması hâlinde bu iznin bitiminden itibaren, istekleri üzerine yirmi dört aya kadar aylıksız izin verilir. Evlat edinen her iki eşin memur olması durumunda bu süre, eşlerin talebi üzerine yirmidört aylık süreyi geçmeyecek şekilde, birbiri-ni izleyen iki bölüm hâlinde eşlere kullandırılabilir.”

Madde 4 – 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu’nun EK 43’üncü maddesinin 1’nci Fıkrasının son cümlesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

“Bu kapsamdaki memurun çalışma saatleri ilgili kurum tarafından belirlenir. Bir çocuğu eşiyle birlikte veya münferit olarak evlat edinen memurlar ile memur olmayan eşin münferit olarak evlat edinmesi hâlinde memur olan eşleri de istekleri üzerine çocuğun fiilen teslim edildiği tarihten veya 104 üncü maddenin (A) fıkrası uyarınca **elli iki** haftalık izin verilmesi ya da aynı maddenin (F) fıkrası uyarınca izin kullanılması hâlinde bu izinlerin bitiminden itibaren bu fıkra hükümlerinden yararlanır.”

Madde 5 – 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’nun “Memurların Sosyal Tesis İhtiyaçları” başlıklı 191’nci maddesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

“Madde 191 – (1) Emziren Devlet Memurları için çocuklarını emzirmeleri için iş yerinde bir emzirme odasının kurulması zorunludur.

(2) Devlet, bu kanun hükümleri uyarınca Memur ve Memur statüsünde çalışanların 0-6 yaşındaki çocuklarının kreş bakımını üstlenmekle yükümlüdür. Bu yükümlülük açılacak kreş vasıtasıyla ücretsiz sağlanabileceği gibi, Devlet Memurlarına ödenecek ve her türlü vergiden muaf tutulan kreş ödeneği vasıtasıyla yerine getirilir.”

Madde 6 – Bu kanun yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

Madde 7 – Bu kanun hükümlerini Cumhurbaşkanı yürütür.

