



T.B.M.M.
CUMHURİYET HALK PARTİSİ
Grup Başkanlığı
Tarih : 26. Şubat 2020
Sayı : 1157

TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ BAŞKANLIĞINA

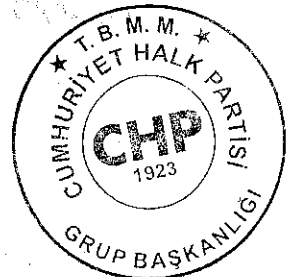
Devlet Memurları Kanunu ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Teklifim gerekçesiyle ekte sunulmuştur. Gereğini arz ederim. (25/02/2020)

Saygılarımla

Av. Saliha Sera Kadıgil Sütü

İstanbul Milletvekili

TBMM BAŞKANLIĞI	
Tali Komisyon	Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler
Esas Komisyon	Plan ve Bütçe
Tarih :	06 Mart 2020
Esas No:	2/2674



TBMM
KANUNLAR ve KARARLAR BŞK.LİĞİ
26 Şubat 2020
Numara:

TBMM
GELEN EVRAK
26 Şubat 2020
No: 625511
EBYS'ye AKTARILMIŞTIR

GENEL GEREKÇE

Değişikliğin temel hedefi, mevzuatımızda “Babalık İzni” başlığında yapılacak bir dizi düzenlemeyle, kadın istihdamını arttırmanın önü açılırken, kadın ve erkek arasındaki ücret eşitsizliğinin giderilmesidir.

Öte yandan ebeveynler arasında çocuk bakımının eşit paylaşımını teşvik edecek söz konusu düzenlemeler toplumsal cinsiyet eşitliğine ulaşmada ön şart olan toplumsal cinsiyet rollerinin eşitlenmesi amacına da hizmet edecektir.

Kadın iş gücü katılım oranının OECD’ye üye ülkelerin genel ortalaması olan yüzde 63 seviyesine ulaşması için Türkiye’de 8,5 milyon kadının daha iş gücüne dâhil edilmesi gerekmektedir. Türkiye’de kadınların iş gücüne katılımı ve gittikçe derinleşen ücret eşitsizliği nedenleri arasında, sosyal güvencedeki sorunlar ve kayıt dışı istihdamın yaygınlığı gibi sorunların yanında en önemli faktör “toplumsal cinsiyet rolleri” olarak karşımıza çıkmaktadır. Kadınlara atfedilen rollerin başında ise “annelik” gelmektedir. Çocukların bakımı sadece ve yalnızca kadınlara yükleyen ataerkil zihniyetin iş yaşamına yansımaları ise ILO 2018-2019 Küresel Ücret Raporu ortaya koymaktadır.

Dünyada anne olmanın en ağır bedelini, yüzde 29.6 oranında daha az ücret alarak çalışan Türkiye’deki kadınlar ödemektedir. Çalışan anneler ile anne olmayan çalışan kadınların ücretlerindeki farkın ortaya konduğu raporda, Türkiye 70 ülke arasında ücret farkı en yüksek ülke olarak kayıtlara geçmiştir. Çocuk sahibi olan kadınlar için işe alma ve yükselmeye karşı karşıya kalınan ayrımcılık, erkeklerin çocuk sahibi olmaları durumunda bir avantaja dönüşmektedir. Babalar ise baba olmalarına bağlı olarak sunulan ek ücretler sayesinde, baba olmayan erkeklere göre daha yüksek ücret seviyeleri ile ödüllendiriliyor. Bir başka deyişle, kadınlar anne oldukları için ücret yönünden cezalandırılırken, babalar ödüllendirilmektedir.

Toplumsal cinsiyet ve ücret eşitliği konusunda en iyi durumda olan ülkelere bakıldığında aile ve iş yaşamının uyumlu hale getirilmesi için bir dizi yasal düzenleme yapıldığı ve bu düzenlemelerin hayata geçirilmesi için özel politikalar izlendiği görülmektedir.

Bireysel, örgütsel ve toplumsal boyutları nedeniyle çok boyutlu bir kavram olan “İş Yaşam Dengesi” bireyin aile ve iş yaşamındaki rolleri uyuşmadığında, kaçınılmaz olarak yaşanan çatışma ve uyuşmazlıkların çözülmesine odaklanmaktadır. Bu çatışmanın çözülmesi, önemli bir sosyal politika sorunudur. Zira roller arasındaki çatışma, istihdam imkânlarını, işin kalitesini, çalışanların verimliliğini, sağlığını ve çocuklarla beraber aileleri olumsuz bir şekilde etkilemektedir.

AB’nin 96/34 Sayılı Yönergesi ile Ebeveyn İzin Yönergesi düzenlenmiştir. Söz konusu yönerge ile, çalışan ebeveynin aile ve iş hayatı sorumluluklarının uzlaştırılmasına yönelik asgari ihtiyaçlar tespit edilmiştir. Buna göre, kadın ve erkek bütün çalışanların doğum sonucu ya da evlat edinme durumunda en az 3 ay ebeveyn izni alma hakkı güvence altına alınmıştır. Ayrıca, kadın ve erkekler arasında fırsat eşitliğinin geliştirilebilmesi için ebeveyn izni hakkının prensip olarak devredilmemesi esası kabul edilmiştir. Bu esas, ebeveyn iznine belli bir düzeyde standart getirmektedir.

Avrupa Komisyonu 2017 yılında, toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin azaltılması, kadının toplumsal yaşamda daha görünür hale gelmesi, anne ve babanın ilgisinden tam fayda sağlanması

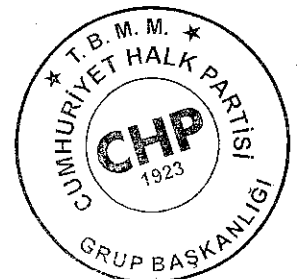


sağlıklı nesillerin yetişmesi amacıyla; “İş Yaşam Dengesi Yönergesi”ne ilişkin öneriyi kabul etmiştir. Yönergede babalık izni ve ebeveyn izni olmak üzere iki kavramın önemi üzerinde durulmaktadır. Yönergeye göre babalık izni, bir çocuğun doğumundan hemen sonra çalışan babalara kısa süreli verilen ücretli izindir. Eşitsizliğin kaldırılması, aile ve çalışma yaşamının uzlaştırılmasına ilişkin önlemler kapsamında ele alınan ebeveyn izni ise AB Temel Haklar Şartı’nın 33. Maddesinde bir sosyal hak olarak düzenlenmiş ve Yönerge’ye de bu şekliyle yansımıştır.

Dünyanın kadın erkek eşitliği konusunda en gelişmiş ülkelerinden olan Norveç’te 2013 yılında yapılan düzenlemeyle birlikte babalar çocukları doğduktan sonra 14 hafta ücretli izin yapabiliyor. Hatta bu izinlerini yasal olarak kullanmak zorundalar. Ayrıca anne ile baba için toplamda ücretli doğum izni 49 hafta. Bunun yanında yine Norveç’te maaşların yüzde 80’inin ödenmesi şartıyla kullanılabilecek doğum izni süresi ise ebeveynler için toplamda 59 hafta olarak tanımlanmış durumda. Ancak bu değişikliklerde iznin en az 14 haftasının baba tarafından kullanılması şart koşuluyor. Babanın bu izni tam kullanmaması halinde devlet çocuk yardımını azaltıyor. İsveç’te ise babaların iki ay zorunlu ücretli doğum izni var. Arzu edenler 240 güne kadar maaş garantili izin yapabiliyor. Doğum izni kullanmayan babaların çocukları devletin çocuk yardımına hak kazanamıyor. İzlanda da ise iznin üç ayı anneye, üç ayı babaya, üç ayı da birlikte izinli olacak şekilde düzenlenmiştir. Ebeveynlik ücretinin yüzde 100’ü de devlet tarafından karşılanıyor. Danimarka’da ise ebeveynlere toplam izin süresi 52 hafta. Annelik izni ise 4 haftası doğumdan önce, 14 haftası ise doğumdan sonra olmak üzere uygulanıyor. Annelik ücretinin yüzde 100’ü devlet tarafından karşılanıyor. Doğumu izleyen ilk 14 haftalık süreçte ise babalara kimseye devredemeyecekleri bir izin hakkı veriliyor. Ebeveynler için de 18 hafta annelik, 2 hafta babalık izni ve toplamda 32 haftalık ebeveyn izni veriliyor. Finlandiya’da hükümet, babalara dokuz haftalık doğum izni veriyor. Babalara bu dönemde maaşlarının yüzde 70’i ödeniyor. Annelere verilen doğum izni ise dört ay. Tüm bunların üstüne bir de çiftler, ek beş aylık ücretli doğum iznini aralarında paylaşabiliyorlar.

Söz konusu ülkelerde yapılan toplumsal cinsiyet ve ücret eşitliği araştırmaları olumlu sonuçlar verirken aynı zamanda çocukların daha eşitlikçi, ebeveynlerin her ikisiyle de etkileşim içinde olan çocukların bilişsel gelişiminin daha iyi olduğunu da ortaya çıkarmıştır.

Tüm bu gerekçelerle “Babalık İzni” başlığında yapılacak bir dizi düzenlemeyle, kadın istihdamını artırmanın önü açılırken, kadın ve erkek arasındaki ücret eşitsizliğinin giderilmesi amaçlanmaktadır. Öte yandan ebeveynler arasında çocuk bakımının eşit paylaşımını teşvik edecek söz konusu düzenlemeler toplumsal cinsiyet eşitliğine ulaşmada ön şart olan toplumsal cinsiyet rollerinin eşitlenmesi amacına da hizmet edecektir.



MADDE GEREKÇELERİ

MADDE 1- 657 sayılı Kanununun 104. Maddesi (A) Fıkrasının yedinci cümlesi; ananın ölmesi durumunda, analık izninin babaya verilmesini düzenleyerek istisnai bir hak olarak “babalık iznini” tanımladığından yeni düzenlemede buna ihtiyaç kalmamıştır. Dolayısıyla metinden çıkartılmıştır.

Yapılan bir dizi değişiklik ile öngörülen doğum öncesinde ve/ veya doğum sonrasında kadın memurlar için uygulanan izin süreleri eşi doğum yapan memurlar için de kıyasen uygulanır.

MADDE 2- 4857 Sayılı İş Kanunu’nun b fıkrasında yer alan “Kadın işçilerin 74 üncü madde gereğince doğumdan önce ve sonra çalıştırılmadıkları günler” ibaresine “eşi doğum yapmış erkek işçiler” ifadesi eklenerek hem doğum yapan kadın işçilerin hem de eşi doğum yapan erkek işçilerin hakları düzenlenmiştir.

MADDE 3- Kadın işçilerin doğumdan önce ve doğumdan sonraki kullanacakları izinleri düzenleyen 4857 Sayılı İş Kanunu’nun 74 maddesinde yapılan değişiklik ile “baba” olan çalışana “anne” olan çalışanla aynı izin hakları verilmiştir.

MADDE 4- Söz konusu düzenlemeyle eşi doğum yapmış işçiler kapsam içerisine alınmıştır.

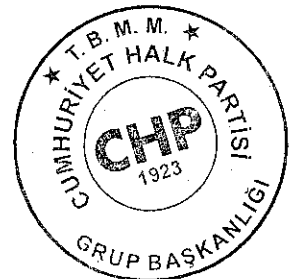
MADDE 5- Yapılan düzenlemeyle, 4857 sayılı Kanunun ek 2 nci maddesinin birinci fıkrasında yer alan “eşinin doğum yapması hâlinde ise beş gün” ibaresinin, “baba” için ayrıca bir izin hakkı doğurmasının önüne geçmek için metinden çıkartılmıştır.

MADDE 6- 31/5/2006 tarihli ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 18 inci maddesinde yapılan bir dizi düzenlemeyle “doğum yapan sigortalı” dışında “eşi doğum yapan sigortalının” da izin haklarından faydalanması sağlanmıştır.

MADDE 7- Sigortalının borçlanma sürelerini belirleyen maddede değişikliğe gidilerek “analık” için tanınan hakların “babalık” için de tanınması sağlanmıştır.

MADDE 8- Yürürlük Maddesidir.

MADDE 9- Yürütme Maddesidir.



**DEVLET MEMURLARI KANUNU, İŞ KANUNU, SOSYAL SİGORTALAR VE
GENEL SAĞLIK SİGORTASI KANUNUNDA DEĞİŞİKLİK YAPILMASINA
İLİŞKİN KANUN TEKLİFİ**

MADDE 1- 657 sayılı Kanunun 104 üncü maddesinin (A) fıkrasının yedinci cümlesi madde metninden çıkarılmış ve fıkraya aşağıdaki cümle eklenmiş, (B) fıkrasında yer alan “eşinin doğum yapması hâlinde, isteği üzerine on gün babalık izni;” ibaresi madde metninden çıkarılmış, (F) fıkrasının birinci cümlesinde yer alan “analık” ibareleri “analık veya babalık” şeklinde, “kadın memur” ibaresi “eşlerden birisine” şeklinde değiştirilmiştir.

“Doğum öncesinde ve/veya doğum sonrasında analık izni kullanılırken, memur olan babaya da bu fıkra hükümleri babalık izni olarak kıyasen uygulanır.”

MADDE 2- 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanununun 55 inci maddesinin birinci fıkrasının (b) bendinde yer alan “Kadın işçilerin” ibaresinin yanına “eşi doğum yapan erkek işçilerin” ibaresi eklenmiştir..

MADDE 3- 4857 sayılı Kanunun 74 üncü maddesinin başlığı “Analık ve babalık hâlinde çalışma ve izinler” şeklinde değiştirilmiş, fıkraya aşağıdaki cümle eklenmiş, ikinci fıkrasında yer alan “analık” ibaresinden sonra “ve babalık” ibaresi eklenmiş, “kadın işçi” ibaresi “kadın veya erkek işçi” şeklinde değiştirilmiş ve altıncı fıkrada yer alan “kadın işçiye” ibaresi “eşlerden birisine” şeklinde değiştirilmiştir.

MADDE 4- 4857 sayılı Kanunun 104 üncü maddesinin birinci fıkrasına “doğum yapmış kadınları” ibaresinden sonra gelmek üzere “veya eşlerini” ibaresi eklenmiştir.

MADDE 5- 4857 sayılı Kanunun ek 2.nci maddesinin birinci fıkrasında yer alan “, eşinin doğum yapması hâlinde ise beş gün” ibaresi madde metninden çıkarılmıştır.

MADDE 6- 31/5/2006 tarihli ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 18 inci maddesinin birinci fıkrasının (c) bendinde yer alan “sigortalı kadının analığı” ibaresi, “sigortalının analığı veya babalığı” şeklinde, (d) bendinde yer alan “sigortalı kadının erken doğum yapması” ibaresinin yanına “veya sigortalının eşinin erken doğum yapması” eklenmiştir.

MADDE 7- 5510 sayılı Kanunun 41 inci maddesinin birinci fıkrasının (a) bendine “analık” ibaresinden sonra gelmek üzere “ve/ veya babalık” ibaresi eklenmiş ve bentte yer alan “sigortalı kadının” ibaresi “sigortalının” şeklinde değiştirilmiştir.

MADDE 8- Bu Kanun yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

MADDE 9- Bu Kanun hükümlerini Cumhurbaşkanı yürütür.

