



T.B.M.M.
CUMHURİYET HALK PARTİSİ
Grup Başkanlığı
Tarih : 22.1.2021
Sayı : 1577

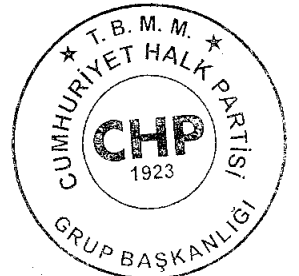
TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ BAŞKANLIĞI'NA

6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu'nda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Teklifi ve gerekçesi ilişikte sunulmuştur.

Gereğini saygılarımla arz ederim. 20.01.2021

Av. Mahmut TANAL
İstanbul Milletvekili

TBMM BAŞKANLIĞI	
Tali Komisyon	Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Sanayi, Ticaret, Enerji, Tabii Kaynaklar, Bilgi ve Teknoloji
Esas Komisyon	Adalet
Tarih :	26 Ocak 2021
Esas No:	2/3358



TBMN	
KANUNLAR ve KARARLAR BŞK. LİGİ	
22 Ocak 2021	
Numara:	

TBMN	
GENEL EVRAK	
22 Ocak 2021	
No. 767721	

GENEL GEREKÇE

İnsanlık tarihinin ikinci dönüm noktası olarak kabul edilen ve etkileri günümüzde hala devam eden Sanayi Devrimi ile insan gücünün yerini makineler almıştır. Ayrıca Sanayi Devrimi kadınların da çalışma hayatına başlamalarını sağlamıştır. Bu dönemden sonra sanayinin gelişim süreci ile birlikte kadın işçi kavramı da önem kazanmıştır. Ancak hızlı sanayileşme ve rekabet, daha ucuz iş gücü arayışına sebep olmuştur. Özellikle kadınlar ve çocuklara karşı ağır ve olumsuz çalışma koşulları ile düşük ücret politikaları uygulanmıştır. 21. yüzyılda yaşanan teknolojik gelişmeler ve hizmet sektörünün ön plana çıkmasıyla birlikte ise kadın işçiler yeni bir dönemle karşı karşıya gelmiştir.

Her ne kadar zamanla kadın iş gücüne ihtiyaç artmış olsa da toplum tarafından kadına yüklenen eş, anne ve ev kadını gibi belli başlı roller bulunmaktadır. Yüklenen bu rollerden dolayı kadınların piyasada gördükleri işlerin evde yaptıklarının bir benzeri ve uzantısı şeklinde olduğu da söylenebilmektedir. Gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde yapılan araştırmalarda da kadınların çalışmalarının daha yoğun olduğu belirli iş alanları ve meslek grupları olduğu ortaya çıkmıştır. Kadınların yoğun olduğu iş alanları ise kadın açısından işin kolay yapılabilirliğinin söz konusu olduğu alanlar olduğu görülmüştür. Günümüzde bu durum hızlı bir şekilde değişmektedir. Kadınların da erkeklerin daha yoğun olduğu iş alanlarında çalışma oranı artmıştır. Kadınların iş ve ev hayatlarının birlikte götürmesi, kişiler tarafından kadınların olaylara daha duygusal olarak yaklaştığının kabul edilmesi sebepleriyle kadınlar, eğitimlerini en iyi düzeyde tamamlamış olsalar dahi işveren tarafından ucuz işgücü olarak görülmüştür. Hemen hemen her alanda olduğu gibi yöneticilik mesleğinde de kadınlar ayakta durmakta zorlanmaktadır.

Yönetici meslek gruplarına erkek bireylerin daha hakim olduğu ve yöneticilik mesleği için kalıpların erkek bireyler tarafından çizildiği ortadadır. Kadınların ise yönetim dünyasında orta, üst kademelere gelmesi oldukça zordur. Buna birçok şey sebep olmakla birlikte aslolanın cinsiyet ayrımı ve kişilerin kadınlara karşı önyargı ile yaklaşmasıdır. Son dönemlerde kadın yöneticiler, özellikle hizmet sektörünün üst yönetim pozisyonlarıyla yoğunlaşıyor olsa da kadın yöneticilerin erkek yöneticilere oranı oldukça düşüktür. İşbu kanun teklifimiz ile de kadınların şirket yönetimlerinde etkin rol sağlayabilmeleri amaçlanmaktadır. Günümüzde dahi iyi bir yöneticinin erkek ya da kadın olması gerektiğine ilişkin araştırmalar devam etmekte olup cinsiyet ayrımı son derece ayrırtıcı olmaktadır. Kadınların birer yönetici ve lider olarak zayıf yönleri ve yöneticilik yapmaları sonucu doğabilecek sakıncalarla ilgili pek çok görüş bulunmaktadır. Ancak yapılan araştırmalar ile sakınca olarak görülen durumlara ilişkin görüşler çürütülmektedir. Kadınların erkeklere nazaran daha duygusal olarak kabul edilmesi ve alacağı kararlarda da duyguların rol oynayacağı düşüncesi yaygındır. Ancak



erkekler tarafından alınan kararlar da gerçeklikten uzak olduğu söylenebilmektedir. Dolayısıyla başarılı bir yöneticiliğin kıstası kişilerin kadın ya da erkek olması değil yetenekli olup olmama durumu, bilgili olup olmama durumu ya da deneyimli olup olmama durumu olmalıdır. Anonim şirketler, kanunda istisna tutulan haller haricinde yönetim kurulu tarafından temsil edilmekte ve yönetilmektedir. Çalışan sayısı fazla olan ve halka açık anonim şirketlerde temsilin ve yönetimin daha doğru bir şekilde yapılabilmesi için şirketlerin sadece erkek bireyler tarafından yönetilmesinden ziyade kadınların da yönetici statüsüne getirilip iş yaşamındaki yeteneklerinin ve hak ettikleri statünün almaları gerekmektedir. Ayrıca yukarıda da bahsedildiği üzere kadınlar ile erkeklerin fiziksel ve düşünce bakımından farklılıkları bulunmaktadır. Kadınların erkeklere nazaran daha duygusal ve empati yapma duygusunun daha gelişmiş olduğu kabul edilirse isteklere ve şikayetlere yönelik değerlendirmelere farklı bir boyut kazandıracağı göz önüne alındığında şirketlerin daha uzun ömürlü ve daha doğru bir şekilde yönetileceği ve temsil edileceği görülecektir.



MADDE GEREKÇELERİ

MADDE 1 - Madde ile çalışan sayısı beş yüz üzeri olan ve halka açık anonim şirketlerde yönetim kurulu üye sayısı üç kişiyi geçtiği takdirde en az bir yönetim kurulu üyesinin kadın olması sağlanarak kadınların yönetici statüsünde daha fazla yer almaları ve şirketlerin daha doğru bir şekilde temsil edilmesi ve yönetilmesi hedeflenmektedir.

MADDE 2 - Yürürlük maddesidir.

MADDE 3 - Yürütme maddesidir.



6102 SAYILI TÜRK TİCARET KANUNU'NDA DEĞİŞİKLİK YAPILMASINA DAİR KANUN TEKLİFİ

MADDE 1- 13.01.2011 tarihli ve 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu'nun 359'uncu maddesine aşağıdaki fıkra eklenmiştir.

“(6) Çalışan sayısı beş yüzden fazla olan halka açık anonim şirketlerde yönetim kurulu üye sayısının en az üç kişi olması halinde üyelerden en az birinin kadın olması şarttır.”

MADDE 2 - Bu Kanun yayımlandığı tarihte yürürlüğe girer.

MADDE 3 - Bu Kanun hükümlerini Cumhurbaşkanı yürütür.

