



T.B.M.M.
CUMHURİYET HALK PARTİSİ
Grup Başkanlığı
Tarih : 01 Mart 2021
Sayı : 1635

TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ BAŞKANLIĞINA

“Türk Ticaret Kanununda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun Teklifi” gerekçesi ile birlikte ekte sunulmuştur.

Gereğini saygılarımla arz ederim.

Dr. Sibel ÖZDEMİR

İstanbul Milletvekili

TBMM BAŞKANLIĞI		
Tali Komisyon	Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Sanayi, Ticaret, Enerji, Tabii Kaynaklar, Bilgi ve Teknoloji	
Esas Komisyon	Adalet	
Tarih :	03 Mart 2021	Esas No: 2/3434



TBMM KANUNLAR ve KARARLAR BŞK.LİĞİ
02 Mart 2021
Numara

TBMM GENEL EVRAK
02 Mart 2021
No: 786958
EBYS'ye AKTARILMIŞTIR

GEREKÇE

Türkiye’de kadınların işgücü piyasasına katılımları ve üst düzey yönetici pozisyonlara gelmeleri erkeklere göre daha düşük kalmaktadır. Yönetim kurulu üyeliği pozisyonları için çeşitli nitelik ve donanım dışında cinsiyet temelli gerekçelerin ileri sürülmesi asla kabul edilemez. Bu pozisyonlarda sorumluluk üstlenen ve üstlenmeye hazır eğitilmiş, donanımlı ve aydınlık iş kadınları ülkemizin dört bir yanında vardır.

Her alanda olduğu gibi üst düzey yönetici kadrolarında ve karar alma mercilerinde cinsiyet eşitliğinin sağlanması Anayasamızdan ve taahhüt ettiğimiz uluslararası anlaşmalardan doğan öncelikli bir yükümlülüktür. Türkiye Cumhuriyeti Anayasasının 10’uncu maddesi 2004 ve 2010 yıllarında getirilen ek düzenlemelerle cinsiyete dayalı ayrımcılığı yasaklamakta ve devlete eşitliği sağlama görevi vermektedir. Bu düzenlemeler birlikte değerlendirildiğinde devletlerin öncelikle ayrımcılık yapmama şeklinde bir negatif yükümlülüğü ve daha sonra da bu ayrımcılığı ortadan kaldırma şeklinde pozitif bir yükümlülüğü olduğu görülmektedir. Bu bakımdan Anayasanın 10’uncu maddesi açıkça kadın erkek eşitliğini sağlama amacı ile pozitif ayrımcılık yolunu da açmış durumdadır. Yine benzer şekilde kadın erkek eşitliğinin tam olarak yaşama geçirilmesinde devletin anayasal görevinin kapsamı, yalnızca kamu alanı ile sınırlı olmayıp, özel sektöre yönelik de gerekli tedbirleri alma yükümlülüğü vardır.

Devlet, bu yükümlüğünün ve sosyal devlet olmanın bir gereği olarak Türkiye’de engellilerin ve eski hükümlülerin işçi olarak istihdamını, 22.5.2003 tarih ve 4857 sayılı İş Kanununun 30’uncu maddesinde öngörülen kota sistemi ile sağlamaya çalışmaktadır. 4857 sayılı İş Kanununun 30’uncu maddesinde öngörülen kota sistemi kapsamında işverenler 50 veya daha fazla işçi (tarım ve orman işletmelerinde 51 veya daha fazla) çalıştırdıkları; (i) Özel sektör işyerlerinde yüzde 3 engelli; (ii) Kamu işyerlerinde ise yüzde 4 engelli ile yüzde 2 eski hükümlü veya terörle mücadelede malul sayılmayacak şekilde yaralanan işçiyi meslek, beden ve ruhi durumlarına uygun işlerde çalıştırmakla yükümlüdürler. Buna aykırı davranışın yaptırımı ise aynı Kanun’un 101’nci maddesinde düzenlenmiştir. Özel sektör işverenlerinin çalıştırdıkları her bir engelli için asgari ücret düzeyindeki sosyal güvenlik primi işveren paylarının tamamı Hazinece karşılanmaktadır.

Bu hükmün Anayasaya aykırı olduğu Kocaeli İdare Mahkemesi tarafından iddia edilmiş ve konu Anayasa Mahkemesine intikal etmiştir. Anayasa Mahkemesi, İş Kanunu’nun 30. maddesini Anayasaya uygun bulmuştur. Anayasanın 61. ve 48. maddelerindeki devlete verilen söz konusu yükümlülüklerin birlikte değerlendirilmesi durumunda, özel ve kamu ayrımı yapılmadan engelli ve eski hükümlü çalıştırılma zorunluluğu öngörülen kuralın, sosyal amaçları gözettiği ve sosyal devlet ilkesinin bir sonucu olduğu, ayrıca kuralda özel kesim açısından bir ölçüsüzlükten de söz edilemeyeceği ifade ederek, İş Kanunu’nun 30. ve 101. maddelerini Anayasaya aykırı görmemiştir. İş Kanunundaki ilgili bu düzenlemeden ve Anayasa Mahkemesinin ilgili kararından hareketle devlet, karar alma ve üst düzey yönetici kadrolarında kadınlar lehine pozitif adımlar atmakla yükümlü olduğu sonucuna varılabilir.

Türkiye aynı zamanda 1986 yılından beri Kadına Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi’ne (CEDAW) taraftır. Bu sözleşme, taraf devletlere kadınlara karşı ayrımı ortadan kaldıracı bir politika izleyerek çeşitli geçici veya özel tedbirler alma ve yasal düzenlemeler yapma ödevi vermiştir. Bu kapsamda “devletler, kadınların eğitim, ekonomi, siyaset ve iş hayatına uyumu için pozitif eylem, tercihli muamele veya kota sistemi gibi geçici önlemler” alabilir ve hatta almak zorundadır.



Ayrıca resmi aday ülkesi olduğumuz Avrupa Birliği'nin (AB) kendi metinlerinde kadın-erkek eşitliği düzenlenmesi son olarak 1 Aralık 2009 tarihinde yürürlüğe giren Lizbon Anlaşması ile değiştirilmiştir. Anlaşma'nın 2'nci maddesinde AB'nin dayandığı temel değerler ifade edilmektedir. Bu değerler arasında kadın-erkek eşitliğinin hâkim olduğu bir toplumda bu değerlerin ortak olduğu ve ayrımcılık yasağının özellikle bir AB değeri olduğu, Anlaşma'nın 3'üncü maddesinde de Birliğin kadın-erkek eşitliğini ilerleteceği, destekleyeceğine yönelik bir hedefe, bir amaca yer verildiğinin görüldüğü, dolayısıyla AB'nin temel metinleri bakımından, Anayasa anlamına gelebilecek antlaşmaları bakımından kadın-erkek eşitliğinin özellikle vurgulandığı belirtilmektedir.

Yine AB Temel Haklar Şartı'nın 23'üncü maddesinde yer aldığı üzere, "Kadın ve erkek arasındaki eşitlik; istihdam, iş ve ücretleri de kapsayacak şekilde her alanda sağlanmalıdır. Eşitlik ilkesi, eksik temsil edilen cinsiyet lehine olan tedbirlerin muhafazasını veya kabul edilmesini engellemez." şeklindeki net ibareler ifade edilmiştir.

TBMM Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonunun 2011 ve 2012 yıllarında "Toplumsal Cinsiyet Açısından Anayasa Konulu Alt Komisyon" çalışmasının ardından yayımladığı Toplumsal Cinsiyet Açısından Anayasa Konulu Komisyon Raporu'nda, "Kamu kurumlarının ve özel sektörün üst düzey temsilciliklerinde yeni oluşturulacak mekanizmalarda karar alma mevkilerine erişimde kadın-erkek fırsat eşitliğinin sağlanması yararlı olacaktır." önerisinde bulunmaktadır.

Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü koordinasyonunda hazırlanan ve yürürlükte olan "Kadının Güçlenmesi Strateji Belgesi ve Eylem Planı 2018-2023" kadınların güçlenmesi adına 5 Temel Politika eksenini içermektedir. Kadınların "Karar Alma Mekanizmalarına Katılımı" da bu öncelikli politikalar arasında yer almaktadır.

Ancak tüm bu düzenlemelere, önerilere ve politikalara rağmen Avrupa ülkeleri ve dünya ortalaması ile karşılaştırdığımızda ülkemizde kamu ve özel şirketlerin karar alma mercilerinde yer alan kadın üye oranı düşük kalmaktadır. 2019 yılına ait OECD ortalaması yüzde 25,5, resmi aday ülkesi olduğumuz AB üyesi ülkelerin ortalaması yüzde 28,8 ve dünya ortalaması ise yüzde 19 düzeyindedir. Türkiye, aynı yıl yüzde 15,9 ile dünya ortalamasının gerisinde kalmıştır. Oysa 2012 yılına kadar Türkiye'de kadınların şirketlerin yönetim kurullarındaki temsil oranı ile AB ortalaması birbirine yakındır. AB ülkelerinde hayata geçirilen cinsiyet kotası uygulamalarıyla bu makas Türkiye aleyhine açılmıştır. AB üyesi ülkelerde 2012'de ortalama yüzde 15 olan söz konusu oran günümüze kadar toplam 13 puan artış göstermiştir.

Bununla birlikte AB 2020 Türkiye Ülke Raporu'nda, 2018'de Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemine geçilmesinin ardından kamu yönetimi ve kamu hizmeti sistemindeki büyük çaplı yeniden yapılandırma, politika geliştirme sürecini ve idarenin hesap verebilirliğini olumsuz etkilemeye devam etmiştir. Kadınların kamu hizmetindeki temsil oranı yüzde 38,4 iken üst düzey yönetici pozisyonlarındaki kadın oranı yalnızca yüzde 9 düzeyinde kalmıştır.

Bürokrasinin önemli alanlarından biri olan Dışişleri Bakanlığı bünyesindeki diplomatik görevlerde görev yapan 253 büyükelçiden 60'ı (%23,7), 66 başkonsolostan 16'sı (%24,2), merkezde görev yapan 74 genel müdür/genel müdür yardımcısından 25'i (%33,7) kadındır. İçişleri Bakanlığında görev yapan 1.672 mülki idare amirinden 63'ü (%3,76) kadındır. 63 kadın mülki amir içerisinde; 2 kadın vali (Muğla, Uşak), 1 merkez valisi, 11 vali yardımcısı, 2 hukuk müşaviri, 23 kaymakam ve 18 kaymakam adayı, 1 genel müdür yardımcısı, 2 mülkiye müfettişi, 1 mülkiye başmüfettişi bulunmaktadır. Emniyet müdürlerinin yüzde 5,5'i (194), emniyet amiri/komiser yardımcılarının yüzde 10,07'si (1.815), kıdemli/başpolis/polis memurlarının yüzde 6,9'u (18.324), çarşı ve mahalle bekçilerinin yüzde 0,3'ü (70) kadındır.



199 üniversitenin sadece 17'sinde (%8,54) kadın rektör görev yapmakta olup kadın dekan oranı ise yüzde 18,86'dır (YÖK, Aralık 2020).

Borsa İstanbul'a kote şirketlerin yönetim kurullarındaki kadın üye oranı da benzer şekilde düşük seviyede kalmaktadır. Yönetim kurullarında bağımsız üyeler arasındaki kadın üye oranı 2012 yılında sırasıyla yüzde 7,7 ve yüzde 11,5 iken, bu oranlar 2020 yılı itibarıyla sırasıyla yüzde 18,5 ve yüzde 16,97 olarak gerçekleşmiştir. Sayısal olarak bakıldığında ise toplam 2698 yönetim kurulu üyesinin 458'i kadındır. 2020 yılında bir önceki yıla göre ilerleme sadece yüzde 1,1 oranında gerçekleşmiştir. İlerleme şayet bu yavaş artış oranıyla devam ederse yüzde 30 oranına ancak 2035 yılında ulaşılması öngörülmektedir.

Yönetim Kurulunda Kadın Derneği'nin (YKKD) derlediği son verilere göre Borsa İstanbul'a kayıtlı şirket sayısı 400'dür. YKKD'nin 2020 yılı raporuna göre 397 şirketin yönetim kurumlarının 134 tanesinde, yani yüzde 34'ünde bir tane bile kadın üyeye yer verilmediği ifade edilmekteydi. BIST-100 içinde 25 şirketin tamamı erkeklerden oluşan kurullar tarafından yönetilmektedir. Diğer yandan 2698 yönetim kurulu sandalyesinde 811 bağımsız yönetim kurulu üyesi ve 458 kadın üye sandalyesi bulunmaktadır. Ancak yönetim kurullarında yer alan kadınların tamamı cam tavanı delerek bu pozisyonlara gelmemiştir. Yönetim kurullarında yer alan kadınların yüzde 42'si, şirkete ortak olan aile fertlerinden oluşmaktadır.

Kamuyu Aydınlatma Platformu (KAP), sermaye piyasası ve Borsa mevzuatı uyarınca kamuya açıklanması gerekli bildirimlerin elektronik imzalı olarak iletildiği ve kamuya duyurulduğu elektronik sistemdir. KAP'ta yer alan en güncel verilere göre, payları Borsa İstanbul'da işlem gören toplam şirket sayısı 500'dür. Bu şirketlerin yönetim kurullarında yer alan 3364 üyenin 2801'i (%83,3) erkek, 547'si (%16,3) kadındır (16 üyenin cinsiyet bilgisi eksiktir.). 180 yönetim kurulunda hiç kadın üye yer almamaktadır. Yönetim kurullarında en az yüzde 25 cinsiyet kotası getirilmesi durumunda; en az 358 yeni kadın üyenin şirketlerin yönetim kurullarında yer alacağı hesaplanmaktadır (şirketlerin yönetim kurulu üye sayılarının mevcut halinde kadın üye oranı %28,3'e yükseliyor). Kotanın yüzde 30 olması durumunda ise; mevcut durumda hiç kadın üyesi olmayan yönetim kurullarında en az 423 kadının kurulda yer alacağı öngörülmektedir (şirketlerin yönetim kurulu üye sayılarının mevcut halinde kadın üye oranı %30,4'e yükseliyor).

Sermaye Piyasası Kurulu'nun (SPK) 2014 yılında yayımladığı Kurumsal Yönetim Tebliği ile halka açık şirketlerin yönetim kurulunda en az yüzde 25 kadın üye olması yönünde tavsiyede bulunuldu. Yasal bir zorunluluk olmayıp gönüllüğe dayanıyordu. Tavsiye niteliğinde bir kural olduğu için de şirketler aradan geçen yedi yılda kayda değer bir adım atmadılar. 2020 yılı itibarı ile SPK'nın önerdiği minimum kadın üye oranı olan yüzde 25'i yakalayan 116 şirket tüm şirketlerin sadece yüzde 29'unu oluşturmuştur. En az 3 kadın yönetim kurulu üyesi olan 41 şirket, tüm şirketlerin sadece yüzde 10,3'üne denk gelmiştir. Tüm Borsa İstanbul şirketlerinin sadece 37'sinin yönetim kurulu başkanı ve sadece 14'ünün CEO'su kadındır.

Dolayısıyla yapılan tüm çağrılara ve çalışmalara rağmen dünya ülkeleri ile karşılaştırıldığında ülkemizde kadınların temsil oranının düşük olduğu ortadadır. Süreç tavsiye ve doğal seyrine bırakıldığında yönetim kurullarında kadın oranı artışı çok yavaş ilerlemektedir. Bu nedenle, başarılı ülkelerde olduğu gibi zorunlu kota uygulamasının yasal mevzuatta yer alması konuyla ilgili akademi çevrelerinin ve bazı büyük şirketlerin de gündemindedir. Şirketlerin yönetim kurullarında kadın üyenin olması ve var olan kadın üye oranının artırılması amacıyla 2011 yılında çalışmalara başlayan ve işverenlerden oluşan girişim, 2017'de YKKD olarak örgütlenmiştir. Derneğin temel amacı, "yönetim kurullarında kadın temsiliyi artırarak toplumsal kalkınmanın desteklenmesi" olarak belirlenmiştir. Çalışmalara başlanılan yıldan



itibaren kadın yönetim kurulu üye sayısının düşük kaldığı tespit edilmekte, gönüllülüğe dayalı olduğu müddetçe var olan artışın yeterli olmayacağı görüşünü savunulmaktadır.

Sabancı Üniversitesi 2020 Kurumsal Yönetim Forumu tarafından hazırlanan “Türkiye’de Yönetim Kurulunda Kadınlar” raporunda yapılan hesaplama göre, tüm Borsa İstanbul şirketlerinde en az 1 kadın üye olması şeklinde yapılacak bir yasal düzenlemeyle 134 yeni kadın üyenin ve kadın üye oranının ortalama yüzde 25 olması için 216 yeni kadın üyenin yönetim kurullarında yer alacağı hesaplanmaktadır.

2006 yılından itibaren kadınların şirket yönetim kurullarında yer almasına yönelik olarak birçok ülke çeşitli yasal düzenlemeler yoluyla kadın üye oranını yükseltmiştir. Ülkelerin yasal mevzuatlarında cinsiyet kotası getirilmek suretiyle kadınların üst düzey yönetimlerde temsili artırılmaya çalışılmış ve başarılı sonuçlar elde edilmiştir.

Avrupa İstatistik Ofisi’nin (Eurostat) 2019 verilerine göre büyük ve halka açık şirketlerin yönetim kurullarında kadın üye oranı en yüksek olan ülke yüzde 45 ile Fransa’dır, Fransa’yı sırasıyla şu ülkeler takip etmektedir: İsveç (%38), Belçika, Almanya ve İtalya (%36), Hollanda ve Finlandiya (%34), Portekiz (%33). İspanya ve İsrail’de kadın kotası yüzde 50’dir. Hindistan’da minimum 1 kadın kotası uygulanmaktadır. Bu somut veriler, kota uygulamasının yasal güvenceye alındığı ülkelerde hedeflenen kadın yönetici oranını geçtiğini göstermektedir. Türkiye’de gönüllülüğe ve tüm çabalara rağmen, kota olmadan artış çok yavaş ilerlemiştir. Benzer kota uygulaması ülkemiz için de somut bir çözüm yolu olarak değerlendirilmelidir.

Yönetim kurulunda toplumsal cinsiyet kotası uygulayan başlıca ülkelere bakıldığında örneğin Norveç’te kota zorunluluğu 2006’da uygulanmaya başlanmış ve yasal düzenlemenin gereklerinin yerine getirilmesi için iki yıllık bir süre öngörülmüştür. 480’den fazla halka açık limited şirketi etkileyen düzenlemede, kota oranlarına ulaşılmaması halinde zorunlu tasfiye yaptırımı öngörülmüştür. Nisan 2008 itibariyle düzenleme kapsamındaki bütün şirketler istenen oranlara ulaşmıştır.

Fransa’da 27.01.2011 tarihinde kabul edilen ve Ocak 2014’ten itibaren geçerli olmak üzere şirket yönetim kurullarında en az yüzde 20, 1.1.2017 itibariyle ise en az yüzde 40 oranında kadın üye zorunluluğu getirilmiştir. Düzenleme, borsaya kayıtlı tüm şirketler ile borsaya kayıtlı olmayıp en az 500 çalışanı olan (5 Ağustos 2014’teki değişiklikte 1 Ocak 2020’den geçerli olmak üzere bu sayı 250’ye düşürülmüştür) veya geliri en az 50 milyon Avro olan şirketleri kapsamakta. Kota öncesinde 2010 yılında yüzde 10 olan oran bugün yüzde 45 olmuştur.

Almanya örneğinde ise; 2015’de kabul edilen kota yasasıyla halka açık şirketlerin “denetim kurullarında” geçerli olmak üzere yüzde 30 oranında zorunlu kota uygulamasına başlanmıştır. Sadece denetim kurulları için öngörülen zorunlu kota uygulamasına benzer bir uygulamanın yönetim kurullarına da getirilmesine dair yasa tasarısı Almanya Bakanlar Kurulu’nca 6 Ocak 2021 tarihinde kabul edilmiştir. Söz konusu tasarıda, borsaya kayıtlı büyük şirketlerin yönetim kurullarında en az bir kadın üye olması zorunluluğu yer almaktadır. Ayrıca tasarıda, kota uygulamasının borsaya kayıtlı olup yönetim kurullarında en az dört üyesi olan şirketler için geçerli olması öngörülmektedir.

Tüm bu tespitler bağlamında; payları Borsa İstanbul’da işlem gören anonim şirketlerinin yönetim kurullarında kota uygulamasıyla ilgili yasal düzenlemenin yapılmasına ihtiyaç duyulmaktadır. Yönetim kurullarında kadın üye oranının artırılmasına yönelik olumlu katkı sunması hedefiyle hazırlanan kanun teklifinin en kısa sürede yasalaşması ülkemizde toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması ve ekonomide çarpan etki yaratacak olması bakımından önem arz etmektedir.



MADDE GEREKÇELERİ

MADDE 1- Madde ile, Sermaye Piyasası Kanunu hükümlerine göre payları Borsa İstanbul'da işlem gören anonim şirketlerinin yönetim kurullarında, aday ülkesi olduğumuz Avrupa Birliği'ne üye ülkelerin, kurucu üyesi olduğumuz OECD üyesi ülkelerin ve dünya ortalamalarının altında kalan kadın üye oranının ve temsilinin yükseltilmesi ve Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın ilgili hükümlerinin ve yükümlülüklerinin bir gereği olarak toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasına dönük somut adım atılması amaçlanmaktadır.

MADDE 2- Madde ile, payları Borsa İstanbul'da işlem gören anonim şirketlerinin yönetim kurullarında kadın üye oranının artırılmasının kademeli olarak sağlanması hedeflenmiştir.

MADDE 3- Yürürlük maddesidir.

MADDE 4- Yürütme maddesidir.



TÜRK TİCARET KANUNUNDA DEĞİŞİKLİK YAPILMASI HAKKINDA KANUN TEKLİFİ

MADDE 1- 13/1/2011 tarihli ve 6102 sayılı Türk Ticaret Kanununun 359 uncu maddesine aşağıdaki fıkra eklenmiştir.

“(6) 6/12/2012 tarihli ve 6362 sayılı Sermaye Piyasası Kanunu hükümlerine göre payları Borsa İstanbul’da işlem gören anonim şirketlerin yönetim kurulları, kurul üye sayısının en az yüzde 30’u kadın üye olacak şekilde teşkil edilir. Bu uygulama, payları Borsa İstanbul’da işlem gören ve yönetim kurullarında en az dört üyesi olan şirketler için geçerlidir.”

MADDE 2- 6102 sayılı Kanuna aşağıdaki madde eklenmiştir.

“**GEÇİCİ MADDE 14-** 2022 yılı için Kanunun 359 uncu maddesinin altıncı fıkrası gereğince yönetim kurullarında sağlanması gereken kadın üye oranı yüzde 25 olarak uygulanır.”

MADDE 3- Bu Kanun 1/1/2022 tarihinde yürürlüğe girer.

MADDE 4- Bu Kanun hükümlerini Cumhurbaşkanı yürütür.

