



T.B.M.M.
CUMHURİYET HALK PARTİSİ
Grup Başkanlığı

Tarih : 12 Ekim 2022
Sayı : 2361

TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ BAŞKANLIĞI'NA

Devlet Memurları Kanunu, İş Kanunu, 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununda değişiklik yapılmasına dair kanun teklifi gerekçesi ile birlikte ekte sunulmuştur.

Gereğini arz ederim.


Özgür KARABAT
İstanbul Milletvekili

TBMM BAŞKANLIĞI		
Tali Komisyon	-Kadın Erkek Fırsat Eşitliği -Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler	
Esas Komisyon	Plan ve Bütçe	
Tarih: 12 Ekim 2022		Esas No: 2/4657



T B M M KANUNLAR ve KARARLAR BSK.LİĞİ
12 Ekim 2022
Numara:

T B M M GENEL EVRAK
12 Ekim 2022
No: 1093506

GENEL GEREKÇE

Türkiye'de toplumsal cinsiyet eşitliği mücadelesi çok eskilere dayansa da en önemli temel kazanımların Cumhuriyet devrimleri ile yakalandığı değerlendirilmektedir. Özellikle hukuk alanında gerçekleşen reformlar ve çeşitli yurttaşlık haklarının kazanılması kadın özgürlük mücadelesi ve cinsiyet eşitliği açısından büyük kazanımlar olarak görülmektedir.

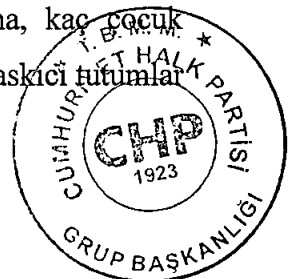
Yakın geçmişte, 1985 yılında "Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi"ni (CEDAW) imzalayan Türkiye, bu tarihten sonra da çeşitli uluslararası taahhüt ve normlara dair güvenceler vermeye devam etmiştir.

Takip eden yıllarda da bu düzenlemelere 2004 yılında yapılan çeşitli Anayasa değişiklikleri de eklenmiş ve Anayasa'nın 10'uncu maddesine, "Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet, bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür." ifadesi eklenerek, cinsiyet eşitliği anayasal bir güvenceye kavuşturulmuştur. Aynı tarihte "Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi" hukuki açıdan ulusal normların üstünde kabul edilmiştir.

2009 yılında Türkiye Büyük Millet Meclisi çatısı altında "Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu" kurulmuş ve 2012 yılında da 6284 sayılı Ailenin Korunması ve Kadına Karşı Şiddetin Önlenmesine Dair Kanun kabul edilmiştir. Yine 2012'de İstanbul Sözleşmesi (Kadınlara Yönelik Şiddet ve Ev İçi Şiddetin Önlenmesi ve Bunlarla Mücadele Hakkındaki Avrupa Konseyi Sözleşmesi) onaylanmıştır.

Tüm bu önemli kazanımlara rağmen Türkiye'de son yıllarda kadınlara dönük sistematik ve toplumsal baskıların türlü mecralar arttığı gözlemlenmektedir. Temelinde toplumsal cinsiyet eşitsizliği bulunan bu baskıların ortadan kaldırılması her şeyden önce ülkenin siyasal ve toplumsal ortamının değiştirilmesinden geçmektedir.

Siyasal erk, hukuki alanda İstanbul Sözleşmesinden çekilme dahil olmak üzere kadın mücadelesi ve özgürlüğüne doğrudan karşı hamleler yapmaktadır. Diğer yandan kadınlara toplumsal misyonlar biçilmekte, kadınların giyiminden nasıl konuşacaklarına, kaç çocuk doğuracaklarına, ne zaman ve nasıl sokağa çıkacaklarına kadar müdahaleci ve baskıcı tutumlar



sergilemektedir. Kısacası erkek egemen ideolojik şekilleniş kendini toplumsal yaşamın tüm alanlarında göstermekte ve dayatmaktadır.

Kendisine dayatılan hayatı ve yaşam tarzını reddeden kadınların ülkemizde hiç olmadığı kadar baskı ve şiddete uğradığı hatta hayatını kaybettiği resmi verilerle de doğrulanmaktadır. Ancak yine siyasal erkin söylem ve eylemlerinin bu hukuk dışı eylemleri bastırıp engellemesi beklenirken ne yazık ki egemen ideolojik anlayışla paralel tutum ve söylemlere devam edildiği kaygıyla izlenmektedir.

Kadın-erkek ayrımına ilişkin bir diğer veri de çalışma yaşamında ortaya çıkmaktadır. TÜİK'in Hanehalkı işgücü araştırması sonuçlarına göre; 2020 yılında, Türkiye'de 15 ve daha yukarı yaştaki istihdam edilenlerin oranı %42,8 olup bu oran kadınlarda %26,3, erkeklerde ise %59,8 olmuştur. Ocak 2022 tarihinde ise İşgücüne katılma oranı erkeklerde %72,2, kadınlarda ise %35,5 olmuştur.

İşsizlik oranları da bu veriyi desteklemektedir. Yine TÜİK'in 2022 Ocak ayı istatistiklerine göre işsizlik oranı %11,4 seviyesinde gerçekleşirken, erkeklerde işsizlik oranı %10,3 iken kadınlarda ise %13,6 olarak tahmin edilmiştir. Aynı dönemde genç işsizlik oranı; erkeklerde %18,4, kadınlarda ise %27,6 olarak tahmin edildi.

Tüm veriler kadının iş yaşamında belirgin şekilde dışlandığını ve eşitsiz şartlara maruz kaldığını göstermektedir. Kaldı ki son yıllarda kadın istihdamını artırma saikleriyle öne çıkarılan uygulamaların da esnek ve evden çalışma gibi yeni çalışma formlarını dayattığı, kadınları iş yaşamından kopardığı ve kadını dört duvar arasına hapsettiği yönünde eleştiriler de artmaktadır.

Sunduğumuz bu Kanun Teklifi ile kamu - özel ayrımı yapılmaksızın iş yaşamındaki tüm kadınların doğum öncesi izinleri 12, doğum sonrası 16 hafta olmak üzere 28 haftaya çıkarılmaktadır. Çoğul doğumlarda bu süre 30 hafta olarak yeniden düzenlenmektedir. Babalık izin süreleri ise (istekleri halinde) doğum öncesi 1 hafta (5 iş günü) doğum sonrası ise 4 hafta (20 iş günü) olarak düzenlenmektedir.



MADDE GEREKÇELERİ

MADDE 1- 14/7/1965 tarihli ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanununda yapılan değişiklikle anne ve babaların doğumdan süreci ve sonrasındaki izin süreleri artırılmış, ebeveynlerin hem yeni doğan çocuklarıyla daha çok ilgilenebilmelerine olanak sağlanması amaçlanmıştır. Babalarının izin süresinin uzatılması yoluyla da bu süreçte kadına yüklenen sorumluluğun bir nebze olsa da hafifletilmesi amaçlanmıştır.

MADDE 2- 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanununun; 74 üncü maddesinde yapılan değişiklikle annelerin doğum öncesi ve doğum sonrası izin süreleri uzatılmak suretiyle anne ve çocuk sağlığı açısından daha verimli bir izin sürecinin sağlanması amaçlanmıştır.

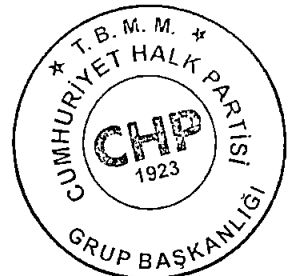
MADDE 3- 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı Kanunun Ek 2 nci maddesinin birinci fıkrasında yapılan değişiklikle babalara tanınan doğum sonrası izin süresi uzatılmış ve anneye destek olma hedefiyle doğum öncesinde de izin alınabilmesinin önü açılmıştır.

MADDE 4- 31/5/2006 tarihli ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunun 15 inci Maddesinde yapılan değişiklikle doğum yapacak çalışan kadınların doğum öncesi ve sonrası izin sürelerinin artırılması hedeflenmiştir.

MADDE 5- 31/5/2006 tarihli ve 5510 sayılı Kanunun 18 inci Maddesinde yapılan değişiklikle doğum yapacak çalışan kadınların doğum öncesi ve sonrası izin sürelerinin artırılması hedeflenmiştir.

MADDE 6- Yürürlük maddesidir.

MADDE 7- Yürütme maddesidir.



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

MADDE 1- 14/7/1965 tarihli ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun; 104 üncü maddesinin (A) fıkrasında yer alan “doğumdan önce sekiz” ibaresi “doğumdan önce oniki”, “doğumdan sonra sekiz” ibaresi “doğumdan sonra onaltı”, “onaltı” ibaresi “yirmisekiz”, “sekiz haftalık” ibaresi “oniki haftalık”, “sekiz hafta öncesine” ibaresi “oniki hafta öncesine”; (B) fıkrasında yer alan “on gün” ibaresi “doğumdan önce beş gün, doğumdan sonra yirmi gün olmak üzere toplam yirmibeş gün” şeklinde değiştirilmiştir.

MADDE 2- 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanununun 74 üncü maddesinin birinci fıkrasında yer alan “doğumdan önce sekiz” ibaresi “doğumdan önce oniki”, “doğumdan sonra sekiz” ibaresi “doğumdan sonra onaltı”, “onaltı” ibaresi “yirmisekiz”, “sekiz haftalık” ibaresi “oniki haftalık”; altıncı fıkrasında yer alan “onaltı” ibaresi “yirmisekiz” ve “onsekiz” ibaresi “otuz” şeklinde,

MADDE 3 - 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı Kanunun Ek 2 nci maddesinin birinci fıkrasında yer alan “beş” ibaresi “isteği üzerine doğumdan önce beş gün, doğumdan sonra yirmi gün olmak üzere toplam yirmibeş” şeklinde,

değiştirilmiştir.

MADDE 4- 31/5/2006 tarihli ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 15 inci maddesinin ikinci fıkrasında yer alan “sekiz” ibaresi “onaltı” ve “on” ibaresi “onsekiz” şeklinde,

MADDE 5- 31/5/2006 tarihli ve 5510 sayılı Kanunun 18 inci maddesinin birinci fıkrasının (c) bendinde yer alan “önceki ve sonraki sekizer” ibaresi “önceki oniki ve sonraki onaltı”, “sekiz” ibaresi “oniki” şeklinde,

değiştirilmiştir.

MADDE 6- Bu Kanun yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

MADDE 7- Bu Kanun hükümlerini Cumhurbaşkanı yürütür.

