

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Sözleşmeleri ve Tavsiye Kararları

Bir ülkenin “gelişmiş” olarak kabul edilmesinin en önemli göstergelerinden biri, o ülkedeki KADINLARIN ekonomik ve sosyal hayata erkeklerle eşit oranda ve etkin bir şekilde katılıp katılmadığı, refahtan kendi payına düşeni ne oranda aldığıdır.

Kadınların ekonomik ve sosyal hayata katılımında en önemli kriterlerin başında ise **kadın istihdamı oranı** gelmektedir.

1919’da imzalanan Versay Anlaşmasında öngörülen Milletler Cemiyeti ile ortaya çıkan Uluslararası Çalışma Örgütü’nün kuruluşundaki temel amaç, Birinci Dünya Savaşından sonra giderek büyüyen sorunlara yönelik sosyal reform niteliğinde çözümler bulmak ve reformların uluslararası düzeyde uygulanmasını sağlamaktır.

1946 yılında ILO, 24 Ekim 1945’te kurulan Birleşmiş Milletler’in (BM) ilk uzmanlık kuruluşu olarak çalışmalarına devam etmiştir.

ILO’nun temel stratejileri şunlardır:

- i.** Çalışma yaşamında standartlar, temel ilke ve haklar geliştirmek ve gerçekleştirmek,
- ii.** Kadın ve erkeklerin insana yakışır işlere sahip olabilmeleri için daha fazla fırsat yaratmak,
- iii.** Sosyal koruma programlarının kapsamını ve etkinliğini artırmak,
- iv.** İşçi-işveren-devlet arasındaki üçlü yapıyı ve sosyal diyalogu güçlendirmek.

ILO’nun temel stratejilerinden de görüleceği üzere çalışma yaşamı ve kadınlar söz konusu olduğunda ILO’nun birbiriyle bütünlük oluşturan bir politika izlediği ifade edilebilir. Bu çerçevede ILO, söz konusu stratejiyi hayata geçirmek amacıyla aşağıdaki programları uygulamaya sokmuştur:

• Kadınlara Daha Fazla ve Daha İyi İş Sağlama Uluslararası Programı:

Bu program, istihdam yaratma, eğitim, girişimciliği geliştirme, işgücü piyasasına daha iyi erişim sağlama ve fırsat eşitliği gibi yollarla kadınlara daha fazla iş imkânı sağlamayı amaçlamaktadır. Program çerçevesinde, daha iyi iş ve ücret, mesleklerde ayrımcılık gözetilmemesi, sağlık ve güvenlik, standart dışı işlerde çalışma koşullarının iyileştirilmesi, sosyal güvenlik, aile gereksinimlerini gözetilen işyerleri ve güç durumdaki işçilerin korunması gibi faaliyet alanları ile çalışan kadınlara yardımcı olunması amaçlanmaktadır.

• Kadın-Erkek Eşitliği, Yoksulluk ve İstihdam Alanlarında Kapasite Geliştirme Programı:

Bu programın temel amaçları; kadınların kaliteli işlere girebilmelerinin sağlanması, işverenle pazarlık güçlerinin artırılması ve özellikle enformel sektörde sosyal güvenliği sağlayacak yenilikçi yolların bulunmasıdır.

Görüleceği üzere işgücü piyasasında kadın ve erkekler için eşit fırsatların yaratılması, ILO’nun en temel amaçlarından birini teşkil etmektedir. Bu çerçevede kadınların çalışma yaşamında erkeklerle eşit fırsatlara sahip olabilmesi amacıyla ILO, bu alanda birçok sözleşmeyi onaylamış, ülkeleri de bu sözleşmelere taraf olmaya çağırmıştır. Ülkemiz de, işgücü piyasasında kadın-erkek eşitliğinin sağlanmasını amaçlayan birçok ILO sözleşmesini imzalamış ve bunlara taraf olmuştur.

Kadınların çalışma yaşamındaki durumlarına ilişkin Türkiye'nin de taraf olduğu temel ILO Sözleşmeleri şunlardır



Türkiye'nin onayladığı ILO Sözleşmeleri

- 4.6.1935 **Maden Ocaklarında Kadınların Çalıştırılmaması Hakkında 45 No.lu ILO Sözleşmesi (1937)**
- 6.6.1951 tarihli **Eşit Değerde İş İçin Erkek ve Kadınlar Arasında Ücret Eşitliği Hakkında 100 No.lu ILO Sözleşmesi (1967)**
- 4.6.1958 tarihli **Ayrımcılık (İş ve Meslek) hakkında 111 sayılı ILO Sözleşmesi (1967)**
- 17.6. 1964 tarihli **İstihdam Politikası Hk. 122 No.lu ILO Sözleşmesi (1977)**
- 28 Haziran 1952 **Sosyal Güvenlik (Asgari Standartlar) 102 No'lu ILO Sözleşmesi (1971)**

2003 Yılında Yapılan Değişikliklerle İş Kanununda ILO Sözleşmelerine uyum sağlanmıştır.

45 NOLU SÖZLEŞME

MADEN OCAKLARINDA YERALTI İŞLERİNDE KADINLARIN ÇALIŞTIRILMAMASI HAKKINDA SÖZLEŞME

ILO Kabul Tarihi: 4 Haziran 1935

Kanun Tarih ve Sayısı: 9 Haziran 1937 / 3229

Resmi Gazete Yayımlı Tarihi ve Sayısı: 23 Haziran 1937 / 3638

Bu Sözleşme Türkiye'nin onayladığı ilk ILO sözleşmesi olma özelliğine sahiptir. Sözleşmenin

1. maddesinde; maden ocağı kavramı, yeraltında mevcut herhangi bir maddenin çıkarıldığı kamuya veya özel sektöre ait yer olarak kullanılmakta,

Madde 2, **hangi yaşta olursa olsun kadınların yeraltı işlerinde çalıştırılmalarını yasaklamaktadır.**

1951 tarih ve 100 sayılı Eşit Değerde İş için Erkek ve Kadın İşçiler Arasında Ücret Eşitliği Sözleşmesi ve Tavsiye Kararı

Bu Sözleşme, cinsiyete dayalı bir ayrımcılığı yasaklamayı amaçlamaktadır. Kadın ve erkek arasında cinsiyete dayalı ücret farklılıklarının kaldırılması, çalışma yaşamında kadın-erkek eşitliğinin sağlanması bakımından önemli bir sözleşmedir. Söz konusu Sözleşmeyle paralellik arz etmesi bakımından İş Kanununun 5'inci maddesinde aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılmayacağı; işçinin cinsiyeti nedeniyle özel koruyucu hükümlerin uygulanmasının, daha düşük bir ücretin uygulanmasını haklı kılmayacağı hükümlerine yer verilmiştir.

Asgari Ücret Yönetmeliğinin 2. maddesinde ise asgari ücretin tespitinde cinsiyet farkının gözetilemeyeceği hükmü ile bu sözleşme hükümlerine paralel düzenlemeler yer almaktadır.

**Türkiye'nin Onaylamadığı
ILO Sözleşmeleri ve Tavsiye Kararları**

- 156 No'lu Aile Sorumlulukları Olan İşçiler Sözleşmesi, 1981
- 123 No'lu İstihdam (Aile Sorumlulukları Olan Kadınlar) Tavsiye Kararı, 1965
- 165 No'lu - Aile Sorumlulukları Olan İşçiler Tavsiye Kararı, 1981
- 175 No'lu Kısmi Süreli Çalışma Sözl., 1994
- 177 No'lu Ev-eksenli Çalışma Sözleşmesi, 1996
- 183 No'lu Analığın Korunması Sözleşmesi, 2000
- 189 sayılı Ev İşçileri için İnsana Yakışır İş Sözleşmesi, 2011

Yukarıda yer alan ILO Sözleşmelerine ülke olarak taraf olunması ve sözleşmelerde yer alan hükümlerin uygulamaya geçirilmesi, ülkemizde işgücüne katılmak isteyen ancak ifade edilen sorunlar sebebiyle bundan imtina eden kadınların istihdam edilmelerinde önemli bir adım olacaktır.

Dikkatle incelendiğinde görülecektir ki “gelişmiş ülkeler” olarak adlandırılan ülkelerin hemen hepsinde ortak olan nokta, bu ülkelerdeki **yüksek kadın istihdam oranlarıdır** ve bu durumu bu yönde izlenen devlet politikalarının bir sonucu olarak görmek, daha gerçekçi bir yaklaşım olacaktır.

Dünyanın en gelişmiş otuz üç ülkesini içinde barındıran ve ülkemizin de üyesi olduğu Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü (OECD) ülkelerinde işgücüne katılan kadınların oranı, 2016 yılı verilerine göre %64,9 olarak gerçekleşmiştir. Ülke nüfusunun yarısının kadınlardan oluştuğu düşünüldüğünde bu potansiyeli değerlendiremeyen ülkelerin sürdürülebilir kalkınma hedefine ulaşmasının oldukça güç olacağını tahmin etmek zor olmayacaktır. Bu noktada vurgulanması gereken önemli bir husus da kadınların istihdama katılımı, parasal bir gelir elde etmelerinin yanında kendi ayakları üstünde durabilmelerinin, karar alma mekanizmalarına erişimlerinin, kendilerine güven duymalarının ve gelecekleriyle ilgili kararları daha emin bir şekilde verebilmelerinin de önemli bir koşuludur. İstihdama katılan kadınların, gerek toplum, gerekse aile içindeki statülerinin daha yüksek olacağı, karar alma süreçlerine daha etkin katılacakları ve bunun sonucunda kendine güvenli bireylerden oluşacak gelecek nesillerin yetişmesinde çok önemli bir aktör olacakları, özellikle vurgulanmalıdır.

AVRUPA 2020 STRATEJİSİ: AKILLI, SÜRDÜRÜLEBİLİR VE KAPSAYICI BÜYÜME İÇİN AVRUPA STRATEJİSİ,

LİZBON Stratejisinde 2010 yılına kadar kadınların istihdam oranının **%60'a çıkarılması öngörülmüştü..**

AVRUPA 2020 STRATEJİSİ: **24-69 yaş arası istihdam oranının %75'e çıkarılması hedeflenmektedir.**

Birleşmiş Milletler Zirvesinde 193 üye ülke oybirliği ile yeni Sürdürülebilir Kalkınma Hedeflerini kabul etti (2015)

3 yıldır BMnin, üye ülkelerin ve dünya sivil toplumunun yoğun emeklerle dahil oldukları, 2030 yılında daha sürdürülebilir, yaşanabilir, eşit bir dünya oluşturmak üzere yapılan çalışmalar son halini aldı.

"Hedef 5: Toplumsal Cinsiyet Eşitliği'ne Erişmek ve Kadınlar ve Kız Çocukları'nın Güçlendirilmesi" bizlerin önümüzdeki 15 sene içerisinde çalışmalarımızı güçlendirecek ve destekleyecek bir araç olacak.

Her hedefin alt hedefi olarak yer alması da, politik bildiride

"İnsanların potansiyelinin tümüne ve sürdürülebilir kalkınmaya erişilmesi insanlığın yarısının tüm insan haklarından ve fırsatlardan alıkonulması ile mümkün olmayacaktır" (*Paragraf 20 - The achievement of full human potential and of sustainable development is not possible if one half of humanity continues to be denied its full human rights and opportunities*) denilerek toplumsal cinsiyet eşitliğinin ve kadınların insan haklarının bu hedeflerin gerçekleştirilmesindeki önemi tekrar vurgulandı.

(Not: Atatürk'ün yaklaşık 90 yıl önceki sözleriyle ne denli örtüşüyor - "Human kind is made up of two sexes, women and men. Is it possible that a mass is improved by the improvement of only one part and the other part is ignored? Is it possible that if half of a mass is tied to earth with chains and the other half can soar into skies?"

CEDAW Madde 11

1. Taraf Devletler, istihdam alanında kadınlara karşı ayrımı önlemek ve kadın-erkek eşitliği esasına dayanarak eşit haklar sağlamak için özellikle aşağıda belirtilen konularda bütün uygun önlemleri alacaklardır:
 - a. Bütün insanların vazgeçilmez hakkı olan çalışma hakkı;
 - b. İstihdam konularında eşit seçim kriterlerinin uygulanması da dahil. erkelerle eşit istihdam imkanlarına sahip olma hakkı;
 - c. Serbest olarak meslek ve iş seçme hakkı, terfi, iş güvenliği, hizmetin tüm şartları ve avantajlarından faydalanma hakkı, çıraklık ileri mesleki eğitim ve bilgi yenileme eğitimi dahil, mesleki eğitim ve sürekli eğitim görme hakkı;
 - d. Sosyal yardımlar dahil eşit ücret hakkı, eşdeğerdeki işte eşit muamele ve işin cinsinin değerlendirilmesinde eşit muamele görme hakkı;
 - e. Ücretli izinle birlikte, özellikle emeklilik, işsizlik hastalık, sakatlık, yaşlılık ve diğer çalışmama hallerinde sosyal güvenlik hakkı;
 - f. Güvenli şartlar içinde çalışma hakkı ve sağlığın ve bu arada doğurganlığın korunması hakkı.

Evlilik ve analık sebebiyle kadınlara karşı olan ayrımı önlemek ve etkin çalışma hakkını sağlamak amacıyla, Taraf Devletler uygun önlemleri alacaklardır:

- . Hamilelik ve analık izni sebebiyle veya evliliğe bağlı olarak işten çıkarma ayrımını yasaklamak, bu ayrımı yapanları cezalandırmak;
 - a. Önceki iş, kıdem ve sosyal haklar kaybedilmeksizin, ücretli olarak aralık izni veya benzeri sosyal içerikli tazminatlar vermek;
 - b. Özellikle çocuk bakımevleri ağının tesisi ve geliştirilmesi yoluyla anne ve babanın aile yükümlülüklerini; görev sorumlulukları ve kamu

hayatına katılma ile birleştirmeyi mümkün kılan destekleyici sosyal hizmetlerin sağlanmasını teşvik etmek;

- c. Hamilelik süresince zararlı olduğu kanıtlanan işlerde kadınlara özel koruma sağlamak.

Bu maddede yer alan konulara ilişkin koruyucu yasalar bilimsel ve teknik bilgi ışığı altında periyodik olarak yeniden gözden geçirilecek ve gerekirse değiştirilecek, kaldırılacak veya uzatılacaktır.

İş Kanunu

22 Mayıs 2003 tarihinde kabul edilen 4857 sayılı İş Kanunu'nun 5. maddesinde “*eşit davranma ilkesi*”ne yer verilmiş; CEDAW'ın 11. maddesi kuralı ile AB Yönergelerine de uyum sağlanmış ve özetle aşağıdaki değişiklikler yapılmıştır:

- a) *Eşit işe eşit ücret ilkesi* aslında Türk Hukukunda yerleşik bir ilkedir. Türkiye, bu konudaki 100 sayılı ILO Sözleşmesini onaylanmıştır. Bu bakımdan “eşit işe eşit ücret” kuralı AB Yönergesiyle uyumludur. İş Kanununun 5. maddesinin 4. fıkrasında açık bir ifadeyle “*aynı veya eşit değerinde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük bir ücret kararlaştırılamaz*” hükmüne ve 5.fıkrasında da “*İşçinin cinsiyeti nedeniyle özel koruyucu hükümlerin uygulanması, daha düşük bir ücretin uygulanmasını haklı kılmaz*” hükmüne yer verilmiştir.
- b) İşverenin işe almadan başlayarak tüm çalışma koşulları yönünden işçilerine eşit davranma, **cinsiyet ayırımına gitmeme yükümlülüğü**, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 5. maddesinde “*eşit davranma ilkesi*” başlığı altında kabul edilmiştir.
- c) 4857 sayılı İş Kanunu'nun 24. maddesinin II/b bendinde “İşveren işçinin veya ailesi üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak şekilde sözler söyler, davranışlarda bulunursa veya işçiye **cinsel tacizde** bulunursa” işçinin **haklı nedenle** derhal fesih hakkı doğduğu kabul edilmiştir. Buna göre, işçi kıdem tazminatını da alabilecektir. 25. maddede de “işverenin” aynı durumda derhal fesih hakkı olduğu kabul edilmiştir. Söz konusu 24. ve 25. maddeler 23 Eylül 2002 tarih ve 2002/73/EC sayılı Yönergeye uyum sağlamıştır.
- d) İş K.nun “Analık halinde çalışma ve süt izni” başlığını taşıyan 74. maddesinde : “Kadın işçilerin **doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam onaltı haftalık süre için çalıştırılmamaları esastır**. Çoğul gebelik lerde doğumdan önceki sekiz haftalık süreye iki hafta süre eklenir” denilmek ve 74. maddenin 6. fıkrasına göre “..günde toplam bir buçuk saat süt izninin hangi saatler arasında kaçta bölünerek kullanılacağını işçi kendisi belirler” hükmüne yer verilmek suretiyle 19 Ekim 1992 tarih ve 92/85/EEC sayılı Yönergeye yasal açıdan uyum sağlanmıştır.

İŞ KANUNU

Kanun No. 4857

Kabul Tarihi : 22 Mayıs 2003

Eşit davranma ilkesi

Eşit davranma ilkesi ve cinsiyet ayırımı yasağına aykırı davranmanın hukuki yaptırımının da yer aldığı maddeye, Avrupa Birliği'nin konuya ilişkin **ispat yükümlülüğü** hakkındaki 97/80 sayılı **Yönerge** hükümlerine uyum sağlayan bir hüküm eklenmiştir.

İşveren, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça, bir işçiye, **iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapamaz.**

Aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılmaz.

İşverenin eşit davranma hükümlerine aykırı davrandığını işçi ispat etmekle yükümlüdür. Ancak, **işçi bir ihlalin varlığı ihtimalini güçlü bir biçimde gösteren bir durumu ortaya koyduğunda, işveren böyle bir ihlalin mevcut olmadığını ispat etmekle yükümlü olur.**

4857 sayılı İş Kanunu'nda kadın çalışanlarla ilgili olarak yapılan diğer düzenlemeler şunlardır:

- Hamilelik ya da doğum ve süt izinleri nedeniyle iş akdifeshedilemez.
 - Kadın işçilerin doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam 16 haftalık süre için çalıştırılmamaları esastır.
 - Geçerli olmayan bir sebeple iş akdinin feshedilmesi halinde işe iade talebinde bulunma hakkı mevcuttur.
 - **Cinsel tacize uğrayan işçinin iş akdini derhal fesih hakkı vardır.**
 - Çalışırken evlenmesi halinde, evlilik tarihinden itibaren bir yıl içinde istenilmesi halinde kıdem tazminatı alınarak işten ayrılıma hakkı bulunmaktadır.
-

657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 104 üncü maddesi şu şekilde değiştirilmiştir:

Doğumdan önce ve doğumdan sonra 8'er hafta olmak üzere 16 haftalık "aylıklı izin" kavramı değiştirilerek "analık izni" olarak adlandırılmıştır.

- **7 Mart 2010 tarihli "Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik"**te çok sayıda iş ağır ve tehlikeli iş olmaktan çıkarılarak kadın ve gençlerin istihdamına ilişkin sınırlamalar kaldırılmıştır. Böylece bazı işler yalnızca erkek işi olmaktan çıkarılmıştır.
- **"Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik"**, 14 Temmuz 2004 tarih ve 25522 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

Yönetmelikte, çalışan kadınların çocuklarını bırakacakları yerlerle ilgili önemli hükümlerin yer aldığı 15'inci maddeye göre:

- **Yaşları ve medeni halleri ne olursa olsun, 100-150 kadın işçi çalıştırılan işyerlerinde, 1 yaşından küçük çocukların bırakılması ve bakılması ve emziren işçilerin çocuklarını emzirmeleri için işveren tarafından, çalışma yerlerinden ayrı ve işyerine en çok 250 metre uzaklıkta bir emzirme odasının kurulması zorunludur.**
- **Yaşları ve medeni halleri ne olursa olsun, 150'den çok kadın işçi çalıştırılan işyerlerinde, 0-6 yaşındaki çocukların bırakılması ve emziren işçilerin çocuklarını emzirmeleri için işveren tarafından, çalışma yerlerinden ayrı ve işyerine yakın bir yurdun kurulması zorunludur.** Yurt açma yükümlülüğünde olan işverenler yurt içinde anaokulu da açmak zorundadırlar. Yurt, işyerine 250 metreden daha uzaksa işveren taşıt sağlamakla yükümlüdür.
- **657 sayılı Kanuna aşağıdaki ek madde eklenmiştir.**
- **"Doğum sonrası yarım zamanlı çalışma**
- **EK MADDE 43-** Doğum yapan memurlar doğum sonrası analık izninin veya 104 üncü maddenin (F) fıkrası uyarınca kullanılan iznin, eşi doğum yapan memurlar ise babalık izninin bitiminden, ilgili mevzuatı uyarınca çocuğun mecburi ilköğretim çağının başladığı tarihi takip eden ay başına kadar olan dönemde, haftalık çalışma saatlerinin normal çalışma süresinin yarısı olarak düzenlenmesini talep edebilirler.
- Derece yükselmesi ile kademe ilerlemesi için aranan süreler açısından bu şekilde çalışılan dönemdeki hizmet süreleri yarım olarak dikkate alınır.

- 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanununun 13 üncü maddesine aşağıdaki fıkralar eklenmiştir.

"Bu kanunun 74 üncü maddesinde öngörülen izinlerin bitiminden sonra mecburi ilköğretim çağına başladığı tarihi takip eden ay başına kadar bu maddeye göre ebeveynlerden biri kısmi süreli çalışma talebinde bulunabilir. Bu talep işveren tarafından karşılanır ve geçerli fesih nedeni sayılmaz.

(Ek fıkra: 29/1/2016-6663/22 md.) 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.

27 Mart 2018 SALI

Resmî Gazete

Sayı : 30373 (2.Mükerrer)

KANUN

**VERGİ KANUNLARI İLE BAZI KANUN VE KANUN HÜKMÜNDE
KARARNAMELERDE**

DEĞİŞİKLİK YAPILMASI HAKKINDA KANUN

Kanun No. 7103

Kabul Tarihi: 21/3/2018

193 sayılı Kanunun 23 üncü maddesinin birinci fıkrasına aşağıdaki bent eklenmiştir.

"16. İşverenlerce, kadın hizmet erbabına kreş ve gündüz bakımevi hizmeti verilmek suretiyle sağlanan menfaatler (İşverenlerce bu hizmetlerin verilmediği durumlarda, ödemenin doğrudan bu hizmetleri sağlayan gelir veya kurumlar vergisi mükelleflerine yapılması şartıyla, her bir çocuk için aylık, asgarî ücretin aylık brüt tutarının %15'ini aşmamak üzere bu istisnadan yararlanır. Kreş ve gündüz bakımevi hizmetini sağlayanlara yapılan ödemelerin belirlenen istisna tutarını aşan kısmı ile hizmet erbabına bu amaçla nakden yapılan ödemeler ve sağlanan menfaatler ücret olarak vergilendirilir. Bu bentte yer alan %15 oranını, asgarî ücretin aylık brüt tutarının %50'sine kadar artırmaya ve kanuni seviyesine getirmeye Bakanlar Kurulu, bu istisnanın uygulanmasına ilişkin usul ve esasları belirlemeye Maliye Bakanlığı yetkilidir.)"