



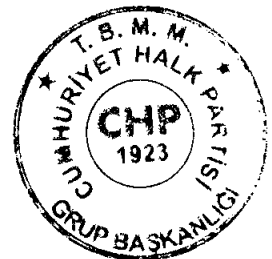
T.B.M.M.
CUMHURİYET HALK PARTİSİ
Grup Başkanlığı
Tarih : 26.7.2013
Sayı : 1110

TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ BAŞKANLIĞINA

4857 Sayılı İş Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun teklifim gerekçesiyle ekte sunulmuştur. Gereğini arz ederim. 23.07.2013

Av. Mahmut TANAL
İstanbul Milletvekili

TBMM BAŞKANLIĞI					
Tali Komisyon	Kadın Erkek Fırsat Eşitliği				
Esas Komisyon	Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler				
Tarih:	01 Ekim 2013		E. No: 24739		
Yen.Üzm.	Bşk.Yrd.	Başkan	Gn.Sek.Yrd.	Gn.Sek.	
✓	✓	✓	✓	✓	
TBMM BAŞKANI	✓				



TBMM KANUNLAR ve KARARLAR BSK.LİĞİ
26 Temmuz 2013
Numara:

26 Temmuz 2013
233394

GENEL GEREKÇE

Ülkemizde ve Dünya genelinde yaşanan küresel ekonomik krizler neticesinde gençler ve kadınlar arasındaki işsizlik oranlarında (devletin resmi istatistik kurumu olan TÜİK verileri baz alınarak) artış olduğu gözlemlenmektedir.

Kadınların istihdamda yaşadığı ayrımcılığı önlemek konusunda Türkiye'deki yasal düzenlemeler eksik ve yetersiz kalırken, İş Kanunu madde 5 gibi var olan düzenlemelerin de kapsamı, yorumlanması ve uygulanması büyük bir sorundur.

Kadınlar, sırf kadın oldukları için, ev içi emek, kayıt dışı çalışma ve güvenceli istihdam alanlarında erkeklerden farklı engellemelere ve uygulamalara maruz kalmaktadır. Kadınların istihdamda yaşadığı ayrımcılığı önlemek konusunda Türkiye'deki yasal düzenlemeler eksik ve yetersiz kalırken, İş Kanunu madde 5 gibi var olan düzenlemelerin de kapsamı, yorumlanması ve uygulanması büyük bir sorun olarak önümüze çıkmaktadır. Dahası, işyerinde ayrımcılığa maruz kalan bir kadın hakkını aramaya çalıştığında, karşısında kadın olduğu için gördüğü ayrımcılığı tanıyacak, algılayacak ve doğru yönlendirme yapabilecek bir işçi hakları algısı da bulunmamakta, bu nedenlerden dolayı iş yerinde ayrımcılık yaşayan kadının hakkını araması katmerli olarak zorlaşmaktadır.

Kadınların istihdamda karşılaştığı ayrımcılığa dair en önemli dayanak İş Kanunu madde 5'de tanımlanmış olan eşit davranma ilkesidir. Ancak özellikle kadınların ayrımcılığa uğramaması amacını taşımasına rağmen içeriğinin ve kapsamının geliştirilmesi, bunun yanı sıra uygulanmasını sağlayacak tedbirlerin de alınması gerekmektedir. Kadınların istihdamda yaşadığı ayrımcılık daha istihdama katılma aşamasında başlamaktadır. İş ilanlarında açıkça erkek aday kriterinin yer alıyor olması, tüm aranan niteliklere uygun olsa dahi kadınların bu çeşit iş ilanlarına başvuramamasına ve daha baştan istihdama katılmada ayrımcılığa maruz kalmasına yol açmaktadır. Dahası iş görüşmelerinde medeni hal, gebelik durumu veya ileride evlenme ve çocuk sahibi olmayı düşünüp düşünmediği gibi sorular yaygın olarak sorulmaktadır. Hatta ve hatta gebelik testi uygulayan iş görüşmelerinin olduğu bile bilinmektedir. İş Kanunu madde 5'de "işveren, 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" ifadesi yer alır. "iş sözleşmesinin yapılmasında" ifadesiyle işe alımlar kapsanmış olsa da, ne yazık ki doktrinde bu şekilde yorumlanmadığı görülmektedir. Bunun nedeni, madde 5'de iş ilişkisi devam ederken ya da sona erdiği zaman işverenin ayrımcılık yapması halinde yaptırım gözetilmişken, iş ilişkisinin kurulması sırasında yapılan ayrımcılığa dair herhangi bir yaptırımdan bahsedilmemiş olması şeklinde görülebilir. Buna ek olarak, md. 5'de yukarıda belirtilen ifadede yer alan "biyolojik ve işin niteliği zorunlu kılmadıkça" ibaresinin işverene açık bir kapı bırakmasından endişe duyulmaktadır. Belirtmek gerekir ki, Türkiye'nin taraf olduğu Kadına Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW) ve Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) istihdamda cinsiyet temelli herhangi bir ayrımı meşru görmemektedir.



İş Kanunu madde 5'de "iş ilişkisinde dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz" ifadesinde, Anayasa md.10'a uyumlu olarak "ve benzeri" kullanılmıştır. Kapsamın geniş tutulabilmesi ve güncelliğini koruması için böyle bir ifadeye yer verildiğinin anlaşılmasına karşın eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasağı gibi düzenlemelerde bu şekildeki muğlak ifadeler, pratikte toplum tarafından önyargılar nedeniyle ayrımcılığa uğrayan kesimlerin kapsam dışı kalmasına yol açabilmektedir. Bu nedenle, özellikle trans kadınların istihdama katılmak konusunda yaşadığı ayrımcılığın yasal çerçevede görünür ve hakların korunur olması için cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği ifadelerinin İş Kanunu md. 5'e ve Anayasa md. 10'a eklenmesi bir ihtiyaç olarak karşımıza çıkmaktadır. Görülmektedir ki, kadının istihdamda yaşadığı ayrımcılığın önüne geçmek için İş Kanunu md. 5 ile tanımlanmış olan Eşit Davranma İlkesi yeterli değildir.

İstihdam ile bağlantılı tüm yasal düzenlemeler kadın erkek fırsat eşitliği ve ayrımcılık bağlamında tekrar düzenlenmelidir. Kaldı ki, CEDAVV sözleşmeye taraf devletleri kalıplaşmış toplumsal cinsiyet rollerine ve önyargılara karşı yasal düzenlemeler de dâhil olmak üzere her türlü gerekli tedbiri almakla ve yasaların uygulanmasını sağlamakla yükümlü tutar. CEDAVV'nın ve Türkiye'deki kadın hareketinin özellikle belirttiği gibi gerçekten eşitliğin sağlanabilmesi için bütün İç mevzuata yayılmış bir fırsat eşitliği perspektifi geliştirilmeli ve gerekli geçici önlemler alınmalıdır.

Bu kapsamda 4857 sayılı İş Kanun'un yürürlükte olan 5. Maddesinde, kadına yönelik cinsel ayrımcılığın önüne geçilmesi amacıyla söz konusu yasa teklifi hazırlanmıştır.



MADDE GEREKÇELERİ

MADDE 1- Madde ile, 22.05.2003 Kabul tarihli 4857 sayılı İş Kanunu'nun 5'inci maddesinin 1inci fıkrasında yapılan değişiklikle, cinsel yönelime yönelik ayrımcılığa karşı önlem almak amaçlanmıştır.

MADDE 2- Madde ile, 22.05.2003 kabul tarihli 4857 sayılı İş Kanunun 5inci maddesinin 3üncü fıkrasında yapılan değişik ile işe kabul sırasında uygulanan ayrımcılığa karşı önlem almak amaçlanmıştır.

MADDE 3- Yürürlük maddesidir.

MADDE 4- Yürütme maddesidir.



İŞ KANUNUNDA DEĞİŞİKLİK YAPILMASINA DAİR KANUN TEKLİFİ

MADDE 1- 4857 Sayılı İş Kanunun 5'inci maddesinin 1'inci fıkrası aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

“İş ilişkisinde dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefî inanç, din ve mezhep, cinsel yönelme, cinsiyet kimliği ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz.”

MADDE 2- 4857 Sayılı İş Kanunun 5'inci maddesinin 3'üncü fıkrası aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

“İşveren, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça, bir işçiye, iş başvurusu sırasında, iş ilişkisinin kurulması esnasında, iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapamaz.”

MADDE 3- Bu Kanun yayımı tarihinde yürürlüğe girer

MADDE 4- Bu Kanunun hükümlerini Bakanlar Kurulu yürütür.

