



T.B.M.M.
CUMHURİYET HALK PARTİSİ
Grup Başkanlığı
Tarih : 04 Aralık 2019
Sayı : 986

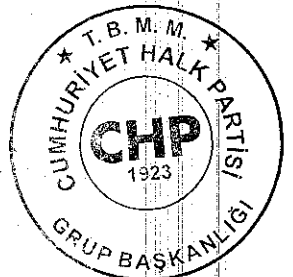
TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ BAŞKANLIĞI'NA

4857 Sayılı İş Kanunu'nda değişiklik yapılmasına dair kanun teklifi ve gerekçesi ekte sunulmuştur.

Gereğini saygılarımla arz ederim. 02.12.2019

Av. Mahmut TANAL
İstanbul Milletvekili

TBMM BAŞKANLIĞI		
Tali Komisyon	İnsan Haklarını İnceleme	
Esas Komisyon	Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler	
Tarih :	11 Aralık 2019	Esas No: 2/2437



TBMM
KANUNLAR ve KARARLAR BŞK.LİĞİ

04 Aralık 2019

Numara:

TBMM
GELEN EVRAK

04 Aralık 2019

No: 576708

EBYS'ye AKTARILMIŞTIR

GENEL GEREKÇE

İşverenin işe almadan başlayarak tüm çalışma koşulları yönünden işçilerine karşı eşit davranma, ayrımcılık yapmama yükümlülüğü, çalışma hayatının önemli sorunlarından biri olarak tüm ülkelerin, uluslararası ve uluslararası hukukun gündemine girmiş ve çok sayıda ulusal ve uluslararası kaynaklarda yer almıştır.

İşverenin eşit davranma borcu en önemli dayanağını Anayasanın 10' uncu maddesinde bulmaktadır.

5857 Sayılı İş Kanunu'nun 5. Maddesi metninde "İş ilişkisinde dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz" ifadesiyle işverenin eşit davranma ilkesi tek tek sayılarak vurgulanmıştır.

Maddede işverenin borçlarından biri olan eşit davranma ilkesi genel olarak belirlendikten sonra, değinilen bazı iş sözleşmelerinde eşit davranılmasına, arkadan cinsiyet ayırımını engelleyen sınırlamanın temel kurallarına ilişkin düzenlemeler getirilmiştir.

Ancak bu düzenleme son bazı konularda eksik kalmıştır. İş Kanunu ile bir çok konuda işverene eşit davranma yükümlülüğü getirilmişken "yaş ayrımcılığı" burada sayılmamıştır.

Yaş dayalı ayrımcılık yaşını temel alarak kişiye yönelik ayrımcı tutum ve davranışlar sergileme olarak tanımlanabilir. Bu ayrımcı tutum ve davranışlar genç ve yaşlı bireylere yönelik olabilir. Gençlere yönelik olanı yaşından dolayı fikirlerini önemsememek, deneyimli olmamalarına yönelik yetersizlik vurgusunda bulunmak şeklinde görülebilir. Yaşlılara yönelik olanında ise üretimden geri çekilmekle birlikte yaşlı bireylerin toplum açısından sosyal ve ekonomik bir yük, bakım sorunu ve sosyal güvenliğin maliyeti vb. konularla birlikte tartışılması söz konusu olmaktadır.

Ayrımcılık, kişi iş ararken, çalışırken veya işten ayrılırken ortaya çıkabilir. Oysa herkesin iş bulma konusunda eşit şansa sahip olması gerekir. Yani kişilerin, iş bulma konusundaki şansları başka kişilerin önyargılarına bağlı olmamalı, kişiler çeşitli nedenlere bağlı olarak ayrımcılıkla karşılaşmamalıdır. Aynı şekilde çalışırken kişinin ilerlemesinde, alacağı ücret ve yardımlarda ve işten ayrılırken de herkesin eşit şansa sahip olması gerekir.

Yaşla ilgili önyargıların ve kanıların olumsuz etkileri, özellikle iş hayatında belirgindir. İş, hem gençler hem de yaşlılar için topluma katılmalarını sağlamak açısından bir gerekliliktir. Etkili yaş eşitliği stratejisinde anahtar adım, ayrımcılık kurbanları için etkili çözümler sağlamak ve istihdamda haksız yaş ayrımcılığını yasaklayıcı düzenlemeleri ortaya koymaktır.

Çalışma yaşamında yaş ayrımcılığı kişiyi işe alırken, çalışırken veya işten çıkarırken söz konusu olabilmekle birlikte istihdamın bütün alanlarında meydana gelmektedir.

Bu noktada; yaşlılar için uygun istihdam şekilleri yaratılmalı ve var olan istihdama katılabilmeleri noktasında yaştan doğan ayrımcılıkla savaşılmaya çalışılmalıdır.

Sonuç olarak yukarıda sayılan nedenlerle; yaşlılara yönelik olarak iş hayatında gerçekleştirilen ayrımcılığın önüne geçilmesi için Kanuni bir düzenleme yapılması gerekmektedir.



MADDE GEREKÇELERİ

MADDE 1- Bu madde ile; özellikle iş hayatında karşılaşılan yaş ve yaşlılık ile ilgili önyargıların ve kanıların olumsuz etkilerini ortadan kaldırmak istenilmektedir. İş hayatında, hem gençler hem de yaşlılar için topluma katılımın sağlanması ve ayrımcılığın giderilmesini sağlamak amacıyla haksız yaş veya yaşlılık ayrımcılığını yasaklayıcı düzenleme getirilerek ayrımcılığın önüne geçilmesi amaçlanmaktadır.

MADDE 2- Yürürlük maddesidir.

MADDE 3- Yürütme maddesidir.



**4857 SAYILI İŞ KANUNU'NDA DEĞİŞİKLİK YAPILMASINA DAİR KANUN
TEKLİFİ**

MADDE 1- 22/05/2003 tarihli 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 5'inci Maddesinin 1'inci cümlesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

“İş ilişkisinde dil, ırk, renk, cinsiyet, yaş, yaşlılık, engellilik, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz.”

MADDE 2- Bu kanun yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

MADDE 3- Bu kanun hükümlerini Cumhurbaşkanı yürütür.

