



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

Tarih : 11 Mart 2021
Sayı : 1661

TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ BAŞKANLIĞINA

İş Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Teklifi ve gerekçesi ilişikte sunulmuştur.

Gereğini saygılarımla arz ederim. 10.03.2021

Ali Fazıl KASAP
Kütahya Milletvekili

TBMM BAŞKANLIĞI		
Tali Komisyon	Plan ve Bütçe	
Esas Komisyon	Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler	
Tarih :	12 Mart 2021	Esas No: 2/3468



TBMM KANUNLAR ve KARARLAR BŞK. LİĞİ
11 Mart 2021
Numara:

TBMM GENEL EVRAK
11 Mart 2021
792614
AKTARILMIŞTIR

GENEL GEREKÇE

Toplumsal önemli bir parçasını oluşturan engellilerin işgücüne katılmaları her bakımdan önceliklidir. Kamu ve özel kurum ve kuruluşlar, engellilerin çağa yakışır biçimde özgürce ve rahatça istihdama katılmaları konusunda çok daha fazla özveri de bulunmak zorundadırlar. Engelli bireylerin çalışma yaşamında yer almaya başlaması bu bireylerin toplumdan soyutlanmadan kendilerini toplumun bir parçası olarak görmelerini sağlamıştır. Ancak bu bireylerin çalışma yaşamına katılmasında halen ciddi sorunlar mevcuttur. Özellikle çalışma yaşamına yeterli sayıda engelli bireyin katılamaması en önemli sorun olarak karşımıza çıkmaktadır. Ülkemizde kamu ve özel sektörde engelli istihdam etmek kanuni bir zorunluluktur. Bu zorunluluk 4857 sayılı İş Kanunu'nda belirtilmiştir. Bu kanuna göre işverenler, 50 veya daha fazla işçi çalıştırdıkları, özel sektör işyerlerinde yüzde üç engelli işçiyi meslek, beden ve ruhi durumlarına uygun işlerde çalıştırmakla yükümlüdürler. Engelli istihdamında iki temel politika anlayışı bulunmaktadır. Bunlardan ilki ceza politikası ikincisi teşvik politikasıdır. Birinci aracın temel stratejisi engelli istihdam etmeyi zorunlu hale getirmek ve engelli istihdam etmeyenleri cezalandırmak; ikinci aracın ise engelli istihdam etmeyi özendirmek ve kolaylaştırmaktır. Türkiye'nin engelli istihdamı konusunda 4857 sayılı İş Kanunu dayanağında zorunlu tutma ve cezalandırma stratejisi izlediği görülmektedir. Ancak yapılan araştırmalar bu politikanın istenilen sonuca ulaşmadığını göstermektedir. Hemen her konuda olduğu gibi çalışma hakkı konusunda da engelliler ile engelli olmayan bireyler arasında büyük bir uçurum bulunmaktadır. Resmi rakamlara göre ülkemiz nüfusunun yaklaşık %12'si engellidir. Buna göre Türkiye'de 9.5-10 milyon dolayında engelli yurttaş yaşamaktadır. Bu bireylerin önemli bir bölümü 18 yaşın altında veya 65 yaşın üstünde, bir bölümü de bakıma muhtaç olması nedeniyle çalışma yaşamına katılma olanağına sahip değildir. Çalışma yaşında ve çalışma gücüne sahip 1 milyon 800 bin dolayında engellinin bulunduğu tahmin edilmektedir. İktidar, engelli işsizliğini önleyici tedbirleri hızlı bir biçimde almamakla, bir yandan genel işsizlik oranını yükseltmiş olmakta; öte yandan nüfusun %12'sinin yükünü, engelli olmayan nüfusun sırtına yıkmaktadır. Bu durum rasyonel olmadığı gibi, sürdürülebilir de değildir. Hatta engelliliğin ve engelli işsizliğinin ortadan kaldırılması için gerekli önlemlerin alınmaması çoğu zaman iktidar partilerinin tercihi olarak ortaya çıkmaktadır. Kimi iktidarlar, engelliliği ve engelli işsizliğini yöneterek, engellileri, kendi iktidarlarını sürdürebilmek için bir yedek güç haline getirmektedirler. Bu kabul edilebilir bir durum değildir. Ülkemizde engelli bireyler halen sosyal dışlanmışlık ve ayrımcılıkla karşı karşıya kalmaktadır. Hayatın hemen her alanında zorluklarla karşılaşan engelli bireyler için en büyük problemlerden biri de kuşkusuz işsizliktir. İşgücüne katılamayan engelliler ekonomik ihtiyaçlarını karşılayamamakta ve sosyal hayattan dışlanmaktadır. İşgücüne katılabilenler ise insana yakışır iş bulmakta ve kariyerlerinde ilerlemekte güçlük çekmektedirler. Engelli bireyler için çalışmak sadece gelir elde etmek değil, aynı zamanda sosyalleşmek, özgüvenini geliştirmek ve potansiyelini kanıtlamak işlevi de görmektedir. Nitekim çalışmak, her şeyden önce engelli bireyin bir biçimde toplumdan soyutlanmasının önüne geçmektedir. Engelli bireylerin çalışabilecekleri istihdam alanlarını ve koşulları sağlamak için devlet kurumları gerekli tedbirleri almakla mükelleftirler. Bu tedbirlerin alınması kamunun üstün yararının ayrılmaz bir parçasıdır. Öyle ki engelli bireylerin istihdam edilmelerinin önündeki engeller esasen sosyal bütünleşmenin önüne de set çeker niteliktedir. Tüm yasal düzenlemelere rağmen engelli istihdamı ülkemizde istenilen düzeyde olmayıp, ek düzenleme ve teşviklere de ihtiyaç bulunmaktadır. Engelli istihdamı bir sosyal sorumluluk olduğu kadar engellilerin uygun çalışma ortamı ve işlerde görevlendirilmeleri halinde elde edilen verimlilik artışı ve işletmeye olumlu katkıları nedeniyle çalışma hayatının en önemli unsurlarından biridir. Bu alandaki farkındalığın artması, gerekli düzenlemelerin yapılması ve teşviklerin artmasıyla çalışma hayatındaki engelli istihdamının gelişmiş ülkelerdeki oranları kolayca yakalaması mümkün olacaktır. İstihdam konusunda yaşanan problemleri çözmek adına, engellilere yönelik olarak istihdam fırsatlarının artırılması, iş analizlerinin yapılması, işyerlerinin erişilebilir olması ve yardım temini politikalarından vazgeçilerek, engellilerin eşit haklara sahip olmasının amaçlandığı hak temini yaklaşımının benimsenmesi ve işyerlerine yönelik olarak denetim mekanizmalarının artırılması büyük bir öneme sahiptir.



MADDE GEREKÇELERİ

MADDE 1- 4857 Sayılı İş Kanununda Değişiklik yapılarak; özel sektörde “elli veya daha fazla işçi” ibaresini “on beş veya daha fazla işçi” şeklinde kamuda “yüzde dört engelli” ibaresini “yüzde altı engelli” şeklinde değiştirerek engelli istihdamının artırılması amaçlanmıştır.

MADDE 2- Yürürlük maddesidir.

MADDE 3- Yürütme maddesidir.



İŞ KANUNUNDA DEĞİŞİKLİK YAPILMASINA DAİR KANUN TEKLİFİ

MADDE 1- 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanununun 30 uncu maddesinin birinci fıkrasında yer alan “elli veya daha fazla işçi” ibaresi “on beş veya daha fazla işçi” şeklinde ve “yüzde dört engelli” ibaresi “yüzde altı engelli” şeklinde değiştirilmiştir.

MADDE 2- Bu Kanun yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

MADDE 3- Bu Kanun hükümlerini Cumhurbaşkanı yürütür.

