



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

Tarih : 13 Mart 2024
Sayı : 428

TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ BAŞKANLIĞINA

4857 sayılı İş Kanunu'nda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Teklifi ve gerekçesi ekte sunulmaktadır.

Gereğini saygılarımla arz ederim.

Okan KONURALP

Ankara Milletvekili

TBMM BAŞKANLIĞI	
Tali Komisyon	Kadın Erkek Fırsat Eşitliği İnsan Haklarını İnceleme
Esas Komisyon	Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler
Tarih: 14-3-2024	Esas No: 2/2075



T B M M KANUNLAR ve KARARLAR BSK.LIGI
13 Mart 2024
Numara:

T B M M GENEL EVRAK
13 Mart 2024
No: 1397147

GENEL GEREKÇE

Türkiye'de işe alım süreçlerinde medeni durum, etnik köken, dini inanç, doğum yapma niyeti ve cinsiyetle ilgili soruların sıklıkla sorulması, bireyler arasında eşitsizlik ve ayrımcılık sorunlarını gündeme getirmektedir. Bu tür sorular, adayların niteliklerine odaklanmak yerine kişisel özelliklere dayalı değerlendirmelere yol açarak, işe alım süreçlerinin objektif ve adil olma ilkesine zarar vermektedir. Medeni durum ve etnik köken gibi kişisel konuların sorgulanması, adayların iş başvurularında önyargılara maruz kalmasına ve iş fırsatlarından eşit bir şekilde yararlanmalarını engelleyebilmesine neden olmaktadır. Bu durum, toplumsal çeşitliliği teşvik etmek yerine, ayrımcılığın önünü açarak iş gücünde potansiyel bir kayıp yaratmaktadır. Türkiye'de bu konuda mevcut yasanın güncellenmesi, işe alım süreçlerinin daha adil, şeffaf ve çeşitli bir zeminde gerçekleşmesine katkı sağlayabilir, ayrıca bireyler arasındaki eşitsizlikleri azaltabilir.

Türkiye Cumhuriyeti'nde iş başvurusu sırasında adaylara medeni durumlarıyla ilgili herhangi bir soru sorulmamalıdır. Bu bilginin iş performansı ile doğrudan bir ilişkisi olmadığı gibi, bireyin mahremiyetine saygı gösterilmelidir. Adayların etnik kökeni veya dini inançlarıyla ilgili sorular, işe alım süreçlerinde yer almamalıdır. Bu tür sorular, ayrımcılığa neden olabilir ve çeşitlilik ilkesine aykırıdır. İş başvurularında kadın adaylara doğum yapma niyetleriyle ilgili sorular sorulmamalıdır. Bu tür sorular, cinsiyet temelli ayrımcılığa yol açabilir ve adayların işe alım sürecinde eşit fırsatlara erişimini engelleyebilir. İş başvurularında cinsiyetle ilgili soruların sorulması yasaklanmalıdır. Cinsiyet, bir bireyin iş performansı ile ilgili bir gösterge değildir ve bu tür sorular cinsiyet eşitliği ilkesine aykırıdır. Bu önerilen yasa ile Türkiye'de işe alım süreçlerinin daha adil ve eşitlikçi bir temelde yürütülmesi sağlanabilir. Hazırlanan bu kanun teklifi ile 4857 sayılı İş Kanunu'nda bireylerin haklarının daha fazla korunması amaçlanmıştır.

Son olarak belirtmek gerekir ki her ne kadar müteaddit Kanunlarda teklife konu içerik yer alsa da; uygulamada, mer'î mevzuatın bu türden ayrımcılıkları önlemeye yeterli olmadığı ortaya çıkmıştır. Zira işverenler, Anayasa'nın 10'uncu maddesinde temelini bulan eşitlik ilkesinden doğan ayrımcılık yapmama yükümlülüğüne rağmen; içi aleyhine iş ve işlemlerde bulunmaktadır. Bundan dolayı teklif sunulmakla; işçi, daha da korunmaya mazhar kılınmaktadır.



4857 SAYILI İŞ KANUNU'NDA DEĞİŞİKLİK YAPILMASINA DAİR KANUN TEKLİFİ

MADDE 1- 22.5.2023 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanununun 5 inci maddesine üçüncü fıkrasından sonra gelmek üzere aşağıdaki fıkra eklenmiş ve diğer fıkralar buna göre teselsül ettirilmiştir.

“İşveren, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça, bir işçiye, iş sözleşmesinin yapılmasında medeni durum, gebelik, cinsel yönelim, etnik köken, siyasi düşünce, felsefi inanç, din mezhep ve benzeri sebepleri nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapamaz. İşveren veya işveren tarafından yetkilendirilmiş kişi; işverenin çalışanı veya bu amaçla başvuran kişi, uygulamalı iş deneyimi edinmek üzere bir işyerinde bulunan veya bu amaçla başvuran kişi ve herhangi bir sıfatla çalışmak ya da uygulamalı iş deneyimi edinmek üzere işyeri veya iş ile ilgili olarak bilgi edinmek isteyen kişi aleyhine, bilgilenme, başvuru, seçim kriterleri, işe alım şartları ile çalışma ve çalışmanın sona ermesi süreçleri dâhil olmak üzere, işle ilgili süreçlerin hiçbirinde ayrımcılık yapamaz.”

MADDE 2 – Bu Kanun yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

MADDE 3 – Bu Kanun hükümlerini Cumhurbaşkanı yürütür.

